

---

## Private Equity & digitale Transformation

28.03.2018, 12:25 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: SAAMAN AG

---



©Fotolia: Digitale Transformation

Fragen, die sich dem Management der Private Equity Gesellschaften bezogen auf ihre Beteiligungsunternehmen stellen?

1. Welche Unternehmen im Portfolio haben generell welchen Anpassungsbedarf?
2. Wie ist der aktuelle Zustand bezüglich Leistungskultur im Fokus der digitalen Transformation in den einzelnen Beteiligungsunternehmen?
3. Wie fit sind Geschäftsführung und zumindest die erste Führungsebene für die neuen Herausforderungen?
4. Fordert die derzeitige Organisationsform zur Agilität auf allen Ebenen heraus?

Private Equity Gesellschaften (PEG) sind aus der Wirtschaft nicht mehr wegzudenken. Sie haben eine etablierte Form des Beteiligungskapitals außerhalb von geregelten Märkten geschaffen. Jede PEG ist bestrebt, aus Unternehmen ihres Portfolios mehr zu machen. Die Frage des WIE muss im Zeitalter der digitalen Transformation neu gestellt werden.

Strategie und Strategieumsetzung, Prozesse und die Organisation auf den Prüfstand zu stellen ist ein Ansatz, der für die Zukunft bei weitem nicht mehr reicht. Eine strikte Trennung zwischen menschlicher Verantwortung und maschinellen Funktionieren wird in den Fokus rücken müssen. Schnell wird Betriebswirtschaftslehre zur Betriebswirtschaftsleere, wenn man die Zeichen der Zeit zu spät erkennt. Computer, Roboter, Cobots sind die besseren Manager, weil sie zahlreiche Aufgaben des Managements schneller, präziser, fehlerfreier und damit wirtschaftlicher lösen werden. Unternehmen ganz ohne Manager?

Das nicht unbedingt. Aber der typische Manager von heute hat keine Zukunft. Er wird vom Leader verdrängt, weil nur der Leader versteht, wie eine das Unternehmen durchströmende Leistungskultur zu entfachen ist, mit der die Anzahl der Bestleister steigt und die Ergebnisse der Spitzenleister noch eindrucksvoller sind. Weder das Ablegen der Krawatte oder das Tragen der Jeans, noch das generelle Einführen des Du schafft eine Leistungskultur, wie sie die digitale Transformation fordert. Der maschinellen Neuaufstellung muss eine personale Neuausrichtung vorausgehen. Maschinen übernehmen keine Verantwortung. Menschen sind nicht programmierbar. Es liegt in der Verantwortung des Unternehmenslenkers, Management und Leadership neu zu ordnen. Management (Sach- und Routineaufgaben) wird zu großen Teilen maschinell erledigt werden können. Leadership in keinem Fall. Dazu sind Führungspersönlichkeiten gefragt, die die menschliche erfolgsrelevante Seite der technischen Revolution formen und begleiten, sich für Mitarbeiter

interessieren, deren Potenziale und Motive ebenso erkennen wie nutzen, Teams inspirieren, Change-Prozesse koordinieren, coachen. Führungsverantwortliche, die das nicht verstehen wollen, werden schnell zum größten Feind ihrer selbst. Deshalb wird es mehr Veränderungen im Bewusstsein der Menschen auf allen Ebenen der Organisation geben müssen als in den Prozessen.

Traditionelle Manager stützen sich zahlenaffin gern auf ihre hohe Sach- und Methodenkompetenz. Das mag zurzeit noch passen, doch schon bald nicht mehr. Management ist Arbeit an und in der Organisation. Computer, Roboter und Cobots sind die Manager der Zukunft, die den Leader von allem freistellen, das ihn von seiner Führungsaufgabe ablenken könnte. Der sensitive, situationsangepasste Leader verfügt dagegen über eine ausgeprägte Persönlichkeits- und Sozialkompetenz. Das macht ihn in der digitalen Welt überlebensfähig. Er weiß, wie man Menschen mit ihrer Motivation auf Basis ihrer Potenziale so erreicht und steuert, dass sie ihr Bestes geben, ähnlich wie es sich in Ausübung von deren Hobbies beobachten lässt. Leadership ist Arbeit an und mit Menschen. Dazu muss man viel von der Gefühlswelt, der Motive und verborgenen Potenzialen im Menschen verstehen, wenn man an der Schraube der Leistungsoptimierung drehen will. Leadership heißt, dafür zu sorgen, dass andere erfolgreich werden oder erfolgreich bleiben. Das ist dem typischen Manager so fremd wie dem Adler die Unterwasserwelt.

Konsequente Arbeit an den Werten und der Kultur eines Unternehmens war zu keinem Zeitpunkt wichtiger als heute mit Blick auf die rasant auf uns zukommenden Herausforderungen der Zukunft. Unternehmenssteuerung in einer digitalen Welt sieht so aus: Mehr Leistung aus Kultur schaffen, die Besten identifizieren, Vertrauen herstellen, die Gruppendynamik der Teams lesen lernen, Verantwortungsbewusstsein im ganzen Unternehmen ausbreiten. Jede PEG muss dafür sorgen, dass ihre Portfoliounternehmen der Zeit voraus gehen

Der Mittelstand ist Großkonzernen in Punkto Wendigkeit überlegen. Die Organisation ist überschaubarer, die Entscheidungswege sind kürzer wenn man sich von schwer zu durchschauenden Organisationsstrukturen (zum Beispiel der Matrix) löst und sie durch ein zukunftsweisendes Organisationssystem (zum Beispiel die Fluide Organisation) ersetzt. Darin wird Ergebnisorientierung wichtiger als Ablauforientierung, Ziele werden eng an Verantwortung gekoppelt und Prozesse werden noch transparenter und ergebnisorientierter ausgerichtet. Heute noch geläufige Organisationsstrukturen stammen aus der Zeit, als Elektronik in Unternehmen noch ein Fremdwort war und sich die Nutzung von Strom auf die Schaffung von Lichtquellen reduzierte. Wir müssen mit Blick auf die bereits begonnene technologisch und digital fortschreitende Welt der Zukunft fluide Organisationssysteme schaffen, in denen steife, auf Ablaufdenken basierende Strukturen von fließenden, auf Ergebnissen ausgerichteten Systemen abgelöst werden. Das ist priorisiertes Denken in neuer Reihenfolge:

1. Verantwortung,
2. Ziele,
3. Aufgaben,
4. Eliminierung von Inkonsequenz.

KPI's zu steigern bedeutet, die weichen Faktoren (Kultur, Werte, Effektivität und Effizienz der Zusammenarbeit) zu optimieren. Das beherrschen nur wenige Organe und Manager der zweiten Ebene. Um sie dort hinzubringen, hilft zunächst ein auf Leadership und Management-Kompetenzen ausgerichtetes Audit, um festzustellen, wer wo seinen individuellen Lernbedarf hat. Das ist ein ebenso sensibler wie notwendiger Vorgang. Manager stellen gerne andere auf den Prüfstand. Wenn es um sie selbst geht, sind viele von ihnen weniger erbaut davon, ihre Fitness für zukunftsfähige Führung checken zu lassen. Deshalb kommt es auf das feinfühliges Vorgehen durch dafür umfassend ausgebildete Experten an, die Potenziale, Motive, Denkbeweglichkeit, Lernbereitschaft – und damit benötigte Handlungskompetenzen der Zukunft – herausarbeiten. Solche Analyseverfahren dürfen sich nicht daran ausrichten, wie gut sich der einzelne im Verfahren „verkaufen“ kann. Denn eloquente (Selbst-)Präsentation haben nahezu alle Manager gelernt. Sonst wären sie nicht da, wo sie sind. Es geht nicht um die Hülle. Es geht um den Inhalt.

## Portrait

Wir initiieren, moderieren und implementieren Prozesse zur individuellen Optimierung der Leistungskultur in Organisationen. Leistungskultur ist weder Ergebnis einer Modellberechnung, noch lässt sie sich durch Rezepte oder Tools erreichen. Weit mehr als Management-Techniken wirken kulturell geprägte Umgangsweisen auf die Leistungsbereitschaft von Menschen. Und genau hier setzt das Konzept der Saaman AG an.

---

News-ID: 998318 • Views: 621 (Stand: 25.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/998318/Private-Equity-digitale-Transformation.html>