


Prof. Dr. Jörg Knoblauch

ist geschäftsführender Gesellschafter der tempus-Unternehmensgruppe, Bestsellerautor und ein gefragter Referent zum Thema „Die besten Mitarbeiter finden und halten“.
www.abc-strategie.de

Wie Ziele die Führung Ihrer Mitarbeiter übernehmen

Meine Erfahrung zeigt mir: Nur etwa jede 3. Firma hat ein funktionierendes Zielesystem. Ich gestehe gerne: Ein Ziel zu formulieren ist unheimlich schwer. Heute habe ich in meinen Firmen einen funktionierenden Zieleprozess und mache dabei die überraschende Erfahrung: Ziele übernehmen die Führung. Der Unternehmensalltag wird wieder schön und überschaubar.

Ein funktionierender Zieleprozess braucht 3 bis 5 Jahre

Im ersten Jahr werden Ziele für die Führungsebene vereinbart, im 2. Jahr für den Bereich des Mittelmanagements und im 3. Jahr für alle weiteren Mitarbeiter. Im 4. Jahr beginnen Sie die Zielerreichung mit Geld zu verknüpfen.

Strategische Zielsetzungen lassen sich herunterbrechen

Wenn Sie sagen, wir haben ein Einsparungsziel von 100.000 €, dann können Sie jeden Mitarbeiter auf jeder Ebene fragen (vom Chef bis zum Azubi), was er zu diesen 100.000 € beitragen will. Das Ganze lässt sich herunterbrechen und jeder kann seinen Beitrag leisten. Wir reden deshalb von einer strategischen Zielsetzung.

Wenn Sie dagegen sagen, dass Sie eine zusätzliche Lagerhalle brauchen, dann ist dies kein Ziel, sondern ein Projekt. Jemand in der Organisation muss dieses Projekt aufgreifen und umsetzen.

Was wir also brauchen, sind 3 bis 5 strategische Zielsetzungen pro Jahr.

Ziele formulieren, die jeder versteht

Wenn Sie Ihrem Maschinenarbeiter sagen, dass er sich um einen besseren Cash-Flow kümmern muss

und auch der Return on Investment nicht befriedigend ist, wird er Sie erst einmal verständnislos anschauen. Wenn Sie aber von Ausschussquote reden, von Krankheitstagen und von Ordnung und Sauberkeit, dann ist das eine Ebene, die er versteht.

Ziele visualisieren

Quantitative Ziele (z. B. Umsatz, Ertrag usw.) lassen sich auf einem Stück Papier visualisieren. Qualitative Ziele (z. B. Weiterbildungsbereitschaft, Betriebsklima usw.) lassen sich nur schwierig messen und damit auch nicht visualisieren. Wenn z. B. jeder 5 Jahresziele hat, dann macht es Sinn, 4 quantitative und ein qualitatives Ziel zu formulieren. Warum nicht 4 Grafiken an jedem Arbeitsplatz anbringen, auf denen die Ziele dargestellt werden? Ein monatlicher Eintrag zeigt Ihnen und jedem anderen im Haus, wo Sie gerade stehen.

Damit Sie die besten Mitarbeiter finden und halten!

Ihr Prof. Dr. Jörg Knoblauch

QR-CODE



Laden Sie eine Skizze herunter, die nicht nur deutlich macht, was es heißt, das Unternehmen mit Zielen zu überziehen, sondern

auch, was Begrifflichkeiten sind, die auf den einzelnen Ebenen verstanden werden: <http://bit.ly/RZSwKA>