



Zielorientierte Unternehmensführung

Was bedeutet zielorientierte Unternehmensführung?

Ausschlaggebend bei der zielorientierten Unternehmensführung ist nicht, „was“ jemand tut, sondern „wozu“ er es tut, sprich: was er bewirken will. Es geht nicht darum, aufgabenorientiert zu führen, sondern ziel-, ergebnis-, situations- und zukunftsorientiert zu führen. Der Erfolg drückt sich nicht in der Menge der geleisteten Arbeit aus, sondern in der Erreichung der vereinbarten Ziele unter Berücksichtigung unserer sich ständig ändernden Umwelt.

Wie wirken sich klare Zielvereinbarungen auf Leistung und Engagement der Mitarbeiter aus?

Manche Führungskräfte sind zufrieden, wenn die Mitarbeiter irgendeiner Beschäftigung nachgehen, sich an ihrer Stellenbeschreibung orientieren und ihre Aufgaben sorgfältig erledigen. Sie kümmern sich nicht darum, ob der Mitarbeiter die Unternehmensphilosophie, das Gesamtziel und die Unternehmenspolitik kennt und sich damit identifizieren kann. Einige Führungskräfte wollen gar nicht, dass der Mitarbeiter zu viel mitdenkt, weil sie befürchten, er könne dann unangenehme Fragen stellen oder rebellieren. All dies können - aus Führungskräfte-sicht - gute Gründe sein, sich nicht die Zeit zu nehmen, um - gemeinsam mit dem Mitarbeiter - ein individuelles Zielvereinbarungsgespräch zu führen. In vielen Betrieben sind solche Gespräche ein unangenehmes „Muss“ zu dem sich beide Seiten zwingen.

Doch was heißt das für die Leistungsbereitschaft, die Motivation, das Engagement und die Zufriedenheit des Mitarbeiters?

Ohne gemeinsame Zielvereinbarung - anstelle einer verordneten oder fehlenden Zielvorgabe - hält der Mitarbeiter mit seinen Leistungen zurück. Die allgemeine Arbeitszufriedenheit verringert sich, die Motivation lässt nach und die Abwesenheitszahlen steigen.

Der Mitarbeiter fragt sich:

- Für was arbeite ich hier eigentlich? Für wen oder was ist mein Tun wirklich nützlich?
 - Wie ist mein Wirken im Gesamtprozess verankert? Welches Rädchen im Getriebe bin ich überhaupt?
-

Die eigentliche Ressource im Unternehmen ist der Mitarbeiter

Die eigentliche Ressource eines jeden Unternehmens ist schlussendlich der Mitarbeiter; doch das wird - mal bewusst, mal unbewusst - vor lauter Aufgabenorientierung gerne vergessen.

Einer der Kernsätze der Bertelsmann AG lautet beispielsweise: „Die Arbeit des Unternehmens ist danach zu beurteilen, ob sie dem Menschen dient; dem einzelnen ebenso wie der Gesellschaft.“

Fortsetzung nächste Seite

Seite 1 von 2

Impressum:

Herausgeber: cope OHG
Am Alten Neckar 27; 64646 Heppenheim
Tel. 06252 795336
Fax 06252 795337

eMail: infoservice@copenet.info
Internet: www.copenet.de
Redaktion: Christine Maurer
Autor dieser Ausgabe: s. Rückseite

Auflage: ca. 380 Stück
Erscheinungsweise: 12 Mal jährlich
Abgabe und Abo kostenfrei
ISSN: 1612-8109 - Tipps und Tricks für den Alltag

Zielorientierte Unternehmensführung, *Fortsetzung*

<p>Was zeichnet gelingende Zielvereinbarungen aus?</p>	<p>Gelingende Zielvereinbarungen zeichnen sich dadurch aus, dass der Mitarbeiter sich im Rahmen gemeinsam vereinbarter Ziele frei entfalten kann, den Weg zur Zielerreichung selbst bestimmen kann, seine Ziele selbst kontrollieren und überprüfen kann und somit sein kreatives Innovationspotential gefördert ist.</p>
<p>Welche Fragen sind hilfreich, damit Sie klären können, ob es Bedarfe zur Zielklärung gibt?</p>	<p>Stellen Sie sich die folgenden 5 Fragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sind Ihre Manager in der Lage, die drei wichtigsten kurz-, mittel- und langfristigen Unternehmensziele zu benennen? 2. Stimmen die benannten Ziele bei all Ihren Managern überein? 3. Verfügen Ihre Manager und Mitarbeiter über messbare Ziele, die sie selbstgesteuert kontrollieren können? 4. Kennen Ihre Manager und Mitarbeiter ihren jeweiligen Mindestbeitrag zur Sicherung des Unternehmens? 5. Können Ihre Manager und Mitarbeiter spontan die sechs Aufgaben nennen, die am stärksten zur Erreichung ihrer vereinbarten Ziele beitragen?
<p>Kriterien für motivierende und gelingende Ziele</p>	<p>Ziele müssen, um zu motivieren und gelingend umsetzbar zu sein, u. a. folgende Kriterien erfüllen: Sie sollen realistisch, positiv formuliert, messbar, klar terminiert, gemeinsam vereinbart, mit Schnittstellen abgesprochen, präzise, weder unter- noch überfordernd, reifegradspezifisch, schriftlich fixiert und überprüfbar sein.</p>
<p>Was passiert ohne Ziele?</p>	<p>Ohne Ziele gibt es</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine gezielten Informationen, keine gezielte Planung - keine klaren Entscheidungen, keine gesteuerte Umsetzung - keine Kontrolle – es fehlt der Maßstab - wenig Korrekturmöglichkeiten – sachlich, wie menschlich
<p>Fazit</p>	<p>„Der Mensch ist ein zielstrebiges Wesen – meist strebt er zu viel und zielt zu wenig.“</p> <p>Wir wünschen Ihnen gutes Gelingen beim Führen durch gemeinsames Vereinbaren präziser Ziele mit Ihren Mitarbeitern. Ihr Zeit-, Energie- und Kostenaufwand wird erheblich geringer sein, dafür die Zufriedenheit größer, als durch Führung mittels Einzelanweisungen und Aufgabenbeschreibungen.</p>