



WEKOS
Personalmanagement GmbH

*Die Manufaktur für
Führung und Vergütung*



Führungsimpulse

Damit Führung bei Ihnen auf dem Monitor bleibt!

Der Veränderung eine Richtung geben

Wir haben uns alle im Unternehmen angestrengt, wir haben uns wirklich in die Seile gehängt, es war ein wirklich hartes Jahr. Und doch, wenn wir es uns genau anschauen, eigentlich sind wir nicht wirklich weiter gekommen.“ Diese nüchterne Betrachtung eines Unternehmers, die im übrigen auch von seinen Mitarbeitern und Führungskräften geteilt wird, zeigt, dass allein der hohe Energieeinsatz nicht ausreicht. Es geht nichts vorwärts und subjektiv haben viele Mitarbeiter und Führungskräfte den Eindruck, „wir sind doch irgendwie wie die Hamster im Rad.“

Gleichzeitig zeigen erfolgreiche Unternehmen wie es geht. Sie klären regelmäßig, offen und gemeinsam in der Führungsmannschaft ab, wie man den Veränderungen in der nahen Zukunft begegnen wird, welche Maßnahmen mittel- und langfristig getroffen werden, um den Erfolg des Unternehmens zu sichern. In diesem Zielfindungsprozess unterschätzen übrigens die meisten, wie viel man mit kleinen Schritten in die richtige Richtung über längere Zeit erreichen kann, wenn man konsequent am Ball bleibt. Und es wird überschätzt, was man mit großen Sprüngen (letztlich doch nicht) schaffen kann. Dann werden in der Zielplanung ganz dicke Bretter gebohrt, sprich hohe Ziele gesetzt, und der Bohrer frisst sich auf halbem Weg fest.

Konkret und praktisch heißt das, dass sich Führungskräfte im dritten Quartal eines Jahres damit auseinandersetzen: „Was kommt denn im nächsten Jahr (oder besser noch: in den nächsten 2 – 3 Jahren) auf uns zu?“ und „Was müssen wir tun und in die Wege leiten, um erfolgreich damit umzugehen?“ und „Was wollen wir von uns aus erreichen und verbessern?“ Antworten auf diese Fragen zu finden, ist Führungsaufgabe. Sich ein (bis zwei) Tage mit seinen Mitarbeitern zurückzuziehen und sich damit auseinander zu setzen, Lösungen zu finden und teilweise auch wieder zu verwerfen, das ist die Aufgabe. Manche Führungskräfte reklamieren, dass es in ihrem Unternehmen von oben keine Ziele gäbe. Das ist sicher kein guter Zustand, aber entbindet nicht von der Aufgabe, für den eigenen Verantwortungsbereich vorauszudenken, sich Ziele zu setzen und einen Plan zu machen, für das, was kommt.

Natürlich ist das in erster Linie eine Aufgabe des Managementteams. Die für das Unternehmen wichtigen Zielfelder werden besprochen, Zielüberschneidungen und -kollisionen identifiziert, gemeinsame Aktionen diskutiert, Animositäten ausgeräumt und am Ende liegt nicht nur ein strategisch und inhaltlich wichtiges Ergebnis vor, sondern die Stimmung, der „spirit“ im Managementteam hat sich verbessert. Äußerungen wie „Darauf können wir stolz sein“ oder „Das hätte ich nicht zu hoffen gewagt, dass wir das schaffen!“ sind beispielhaft für den „Geist“, der in solchen Diskussionen entsteht.

Das Herzstück des Zielprozesses (ob im großen für das ganze Unternehmen oder im kleinen für eine Abteilung oder einen Bereich) besteht in der Kommunikation und Einbeziehung der

Führungskräfte und Mitarbeiter. Dies stellt sicher, dass die Mitarbeiter die Ziele kennen, sich mit ihnen identifizieren und sich für die Zielerreichung auch einsetzen. Und das Ergebnis ist: Alle Mitarbeiter ziehen an einem Strang, um Ziele zu verwirklichen.

Die ersten Reaktionen auf den Vorschlag, sich diesem Prozess zu stellen, sind oft: „Das ist doch ein riesiger Aufwand, bringt das was?“ Bei Umfragen in Unternehmen wird auf die Frage „Was schätzen Sie, wie viel Potenzial im Unternehmen wird noch nicht optimal genutzt?“ erhalten wir Antworten, die im Durchschnitt bei rund 20 % liegen. Durch diese zielorientierte Arbeitsweise wird ein Teil dieses Potenzials zugänglich gemacht. Das ist der Mühe Wert und der Nutzen, der dem Aufwand gegenüber steht. Damit wird der notwendigen Veränderung eine Richtung gegeben, das Gefühl von „Wir treten auf der Stelle“ wird ersetzt durch die Erfahrung „Bei uns geht richtig was vorwärts!“

Übrigens: Es passiert tatsächlich häufig, dass es von der Geschäftsleitung keinen Impuls für einen solchen Zielprozess gibt, die mittlere Führungsebene aber die Notwendigkeit dafür sieht. Dann gilt: Man kann auf jeder Ebene für den eigenen Verantwortungsbereich für klare Ziele sorgen, auch wenn von oben nichts kommt.

Das neue Bild könnte dann folgendes sein: Stellen Sie sich vor, Sie werfen eine Handvoll Metallspäne auf einen Holztisch. Die Metallspäne liegen durcheinander, bilden Haufen und zeigen in alle Himmelsrichtungen. Die Späne symbolisieren die vielen Aktivitäten in einem Unternehmen oder in einer Abteilung. Jetzt ziehen Sie einen Magneten unter dem Tisch durch und alle Späne richten sich daran aus. Genau das geschieht in Unternehmen, die sich mit ihren Zielen beschäftigen. Alle Aktivitäten im Unternehmen oder einer Abteilung richten sich sukzessive an diesen Zielen aus. Nicht von heute auf morgen, sondern langsam aber sicher. Die Wirkung ist nachhaltig.

Es freut uns, wenn Ihnen dieser Newsletter gefallen hat und Sie ihn interessant finden. Falls Sie ihn weiterempfehlen möchten, dürfen Sie das gerne tun. Hier besteht die Möglichkeit zur [kostenlosen und unverbindlichen Anmeldung](#).

Wenn Sie sich aus dem Wekos-Verteilersystem austragen möchten, klicken Sie bitte [hier](#).

Verantwortlich:

www.wekos.com

WEKOS Personalmanagement GmbH

Am Ranken 9

88069 Tett nang

Sie haben Anregungen oder Fragen?

Wir freuen uns auf Ihre E-Mail oder Ihren Anruf.

Telefon 07542 / 40985-0

E-Mail: info@wekos.com

Sitz Tett nang

Steuer-Nr. 61019/04515

Geschäftsführer:

Jürgen Weißenrieder, Marijan Kosel

Ust-ID : DE 231 48 58 35

Konzentrationsgericht Ulm

HRB-Nr. 632003