

Zielvereinbarung – Kontrolle – Beurteilung – Potenzialanalyse: Ein Vorwort

Zielvereinbarung? — Wenn es denn sein muss ... ! Kontrolle? — Nein! Beurteilung? — Wieso? Wer das so sieht, ist in diesem Lande nicht allein. Leistung hat hierzulande etwas mit Ausbeutung zu tun, Kontrolle mit Misstrauen und Beurteilung mit Willkür und Bürokratie. Arbeitsrichter “schützen” Angestellte und Arbeiter vor ihren Arbeitgebern, verhindern, dass nach Leistung bezahlt wird und nicht nach Anwesenheit. Das Betriebsverfassungsgesetz, einst sinnvoll, ist inzwischen zur Brechstange für Betonköpfe und Ideologen geworden. Die Arbeitslosenzahlen aber sind gewissermaßen schicksalhaft, dafür ist niemand wirklich verantwortlich. Ein Mischung aus Ideologie und Zeitgeist, aus Unwissenheit und Ignoranz bestimmt die Diskussion über das, was zweckmäßig und nützlich ist oder sein könnte für unsere Unternehmen.

Aus der Sicht des Unternehmers sind diese Zustände existenzbedrohend. Er muss Mittel und Wege finden, um seine Mitarbeiter zu einem Verhalten anzuregen, welches der Erfüllung der Unternehmensziele dient. Gelingt ihm dies nicht, wird er Konkurs gehen. Natürlich sind bei dem Bemühen, Menschen auf die Erreichung von Zielen auszurichten, viele Faktoren im Spiel. Natürlich reicht es nicht aus, Ziele zu vereinbaren, Zielerreichung zu kontrollieren und dann das Ergebnis zu gewichten. Aber geht es denn ohne? — Alles, was wir befragen können, also Wissenschaft, Lebenserfahrung, Logik sagen eindeutig: Nein, ohne geht es nicht.

Dann stellt sich die Frage, wie man’s denn am besten macht. Im Rahmen der Abhandlungen dieser Arbeitshilfe für die Praxis können und wollen wir nicht den Anspruch erheben, das Rad neu erfunden zu haben. Uns geht es darum, komplexe Zusammenhänge so zu strukturieren, dass sie vermittelbar werden und dem Leser eine Hilfe sind. Aber es ist und bleibt immer ein Wandeln auf einem schmalen Grad zwischen wissenschaftlichem Anspruch und Praxistauglichkeit.

Fordern und Fördern gehört, wenn das Unternehmen auf ein festes Fundament gegründet sein soll, zusammen. Um Mitarbeiter gezielt fördern zu können, muss das Potenzial der Mitarbeiter individuelle erfasst werden. Dies geschieht mit Hilfe von Potenzialanalysen. Die logische Kette wird also heißen müssen: Zielvereinbarung — Kontrolle — Beurteilung — Potenzialanalyse — Mitarbeiterförderung. Wenn Sie, lieber Leser, Informationen darüber suchen, wie dieser Zusammenhang aussieht, dann sind Sie hier richtig. Wenn Sie eine systematische Mitarbeiterbeurteilung in Ihrem Unternehmen einführen wollen, die ggf. auch als Grundlage für eine leistungsabhängige Bezahlung dienen kann, sind sie hier auch richtig. Schön, dass wir also jetzt in einen stummen Dialog eintreten können. Sollten Sie weitere Informationen benötigen oder Hilfe bei der Einführung eines Beurteilungssystems brauchen, melden Sie sich bei uns.

Viel Erfolg wünscht Ihnen

Ihr

Klaus P. Beer