



Die Alternative zum Hamsterrad von Harald Hagmayer und Arno Rödel/11.07.2011

Schon wieder Montag. Die Arbeitswoche beginnt. Das Karussell dreht sich wieder. Meetings, Jour Fix in der Geschäftsleitung, Projekte, Mitarbeiter- und Kundengespräche führen, Telefonieren. Täglich neue Anforderungen, ständig neue Strategien und Ideen, die „alten“ noch gar nicht verarbeitet. Ziele sind zu erreichen, Leistung ist zu bringen. Wer immer und überall präsent, erreichbar und ansprechbar sein muss, gerät schnell ins Hamsterrad. Die Grenzen sind schnell erreicht. Überforderung ist die Folge. Viele Führungskräfte und Mitarbeiter leiden darunter. Wer es nicht schafft, wird aussortiert oder der Burn-out-Industrie zugeführt. Unternehmen bieten Seminare oder Gesundheitsmanagement für ihre gestressten Führungskräfte und Mitarbeiter an.

In Zeiten des Fachkräftemangels ist jedes Unternehmen auf motivierte und gesunde Führungskräfte und Mitarbeiter angewiesen. Dafür wird in den Unternehmen richtig Geld ausgegeben. Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz kosten Unternehmen inzwischen mindestens acht Milliarden Euro¹ jährlich. Die Vorgehensweise ist typisch: Symptome werden behandelt, die Ursachen aber nicht verändert. Doch die Therapien helfen den Menschen nicht. Die Strukturen in den Unternehmen müssen sich verändern. Aber wie?

Eine einzigartige Vorgehensweise ermöglicht die Umsetzung jeglicher Vorstellungen des Führungsteams in Echtzeit. Über ein speziell optimiertes Führungskonzept mit Zielen, kombiniert mit Projekt- und Maßnahmenmanagement, können Ideen des Führungsteams in Minuten verabredet werden. Dabei ist sichergestellt, dass eine Verabredung nicht mehr versanden kann. Das Tagesgeschäft der Mitarbeiter ist Bestandteil des integrativen Führungskonzeptes.

Mit der Führungsmethode Leadership Intelligence® und der Führungssoftware Vision.iC² kann dieser Zustand bereits nach wenigen Tagen herbeigeführt werden. Die Führungskräfte und Mitarbeiter haben einen strukturierten und dokumentierten Überblick über ihre strategischen und operativen Ziele. Monatlich bewerten sie selbst die Zielentwicklung über ein Feedback- und Prognosesystem:

Ein Feedback für die letzten 4 Wochen

100 – alles ist wie verabredet gelaufen

0-99 – bestimmte Dinge sind nicht wie verabredet gelaufen

Eine Prognose für die nächsten 6 – 12 Monate

„Grün“ – alles wird wie verabredet laufen

„Gelb“ – bestimmte verabredete Dinge sind gefährdet

„Rot“ – es ist unmöglich die Verabredung einzuhalten

Durch das Feedback und die Prognosen wird sowohl die Vergangenheit als auch die erwartete Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeiterziels von den Mitarbeitern selbst in der Kommunikationsplattform Vision.iC erfasst. Bei einer Zielabweichung z.B. einer gelben Prognose begründet der Mitarbeiter die Ursache und kann mögliche Lösungsvorschläge zielbezogen dokumentieren. Die Komplexität prozessübergreifender Zusammenhänge wird damit leicht überwunden. Jeder Mitarbeiter bewertet eigenverantwortlich die Ziele an seinen Arbeitsplatz, das Management bekommt den vernetzten Zusammenhang in einem Cockpit einfach dargestellt.

Die gewonnene präzise Wahrnehmung über Ursache und Wirkung führt fast zwangsläufig zu geeignetem Handeln. Dem Führungsteam wird damit ganz einfach jeden Monat im Überblick plausibel, welche Verabredungen vereinbarungsgemäß umgesetzt werden, welche gefährdet sind und welche aus Sicht des Mitarbeiters unmöglich geworden sind. Dieses gemeinsame Problemverständnis hilft enorm bei abteilungsübergreifenden Problemlösungen.

Die Transparenz über die Zielerreichung pro Mitarbeiter führt dazu, dass das Management die richtigen Prioritäten setzt, die Machbarkeit immer im Auge hat und jederzeit weiß, was jetzt wirklich angesagt ist oder verschoben werden kann. Die Erfahrung aus den Projekten zeigt, dass die Motivation und die Zufriedenheit der Führungskräfte und Mitarbeiter deutlich steigen und zu mehr Engagement und Leistungsbereitschaft führen.

Das Karussell dreht sich weiter. Mit dem Unterschied, dass der zielorientierte Dialog mit Feedbacks und Prognosen die Führungsmannschaft befähigt, die Talente, Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Mitarbeiter optimaler einzusetzen. Die Überforderung löst sich in Wertschätzung, Motivation sowie mehr Teamgeist auf. Informationen unter: www.communic.eu und www.ar-ub.de

¹ Quelle: Centrum für Disease Management, Technische Universität München

² Vision.iC steht für „Vision I see.“ – „Die Vision, die ich sehe.“