

Zielvorgaben

Version 0.2
(15.08.2012)

Inhaltsverzeichnis

- Zielerfüllung
- Mangelnde Zielführung von Zielvorgaben
- Zielvorgabenmissbrauch
- Nicht kontrollierbare Ziele
- Zielvorgabesystem
- Leistungsreduktion von Zielvorgaben

Zielerfüllung

- Der Mitarbeiter geht implizit davon aus, dass er die Zielvorgaben bekommt, um die Ziele zu erfüllen. Das ist aber eine falsche Denkweise, bzw. eine Illusion.
- Der Sinn der Zielvorgaben bei einer Shareholdervalue Verfahren ist das Umverteilen von Vergütungen vom Mitarbeiter zum Management und dann weiter zum CEO bzw. zu den Shareholdern.
- Die Zielvorgaben in einem Shareholdervalue Unternehmen dienen nicht der Erfüllung von Zielen. Das ist der große Irrtum, dem die Mitarbeiter hier aufsitzen.

Mangelnde Zielführung von Zielvorgaben

- Bei der Shareholdervalue Methode werden die Zielvorgaben missbraucht um die Pensionsmaximierung der CEO's und die Ausschüttung an die Shareholder zu maximieren, aber nicht zum Wohle der Firma und geschweige den zum Wohle der Mitarbeiter.
- Zielvorgaben in einem Shareholdervalue Unternehmen dienen nicht der Allgemeinheit, das heißt jedem einzelnen Mitarbeiter, sondern nur einem ausgewählten Personenkreis. Wer diesem ausgewählten Personenkreis angehört, das bestimmt der oberste Chef.

Zielvorgabenmißbrauch

- Beim Shareholervalue System werden die Zielvorgaben missbraucht, um die Ziele des CEO'S und der anonymen Klasse der Shareholder bzw. vielleicht auch der oberen 100 Vice Präsidenten zu erfüllen.
- Die anderen Mitarbeiter bekommen keine erreichbaren Zielvorgaben, um die Ziele der obersten Ebene eines Unternehmens zu erfüllen. Über die Erreichung von Zielen wird die Vergütung für die Mitarbeiter gesenkt, bzw. für das Management erhöht.

Nicht kontrollierbare Zielvorgaben

- Beim Shareholdervalue Unternehmen sind knallharte Zielvorgaben vorhanden, die bei Nichterfüllung beweisen sollen, dass die Mitarbeiter schlecht gearbeitet haben soll.
- Wer aber beweist, dass die verfolgten Ziele zum Wohl des Mitarbeiters dienen oder aber nicht für andere Personengruppen wie Top Management, CEO und insbesondere den Shareholdern dienen. In der Regel ist das Zielsystem so aufgebaut, dass es von unten nach oben nicht transparent ist, was die Vermutung nahelegt, dass es so gewünscht ist.

Zielvorgabesystem

Personengruppe	Zielvorgaben	Erfüllung	„Performance“
CEO und ca. 100 Vizepräsidenten	Übererfüllbare Zielvorgaben	Übererfüllung	Hohe Performance
Mittleres Management	Erfüllbare Zielvorgaben	Erfüllung	Performance
Unteres Management und Mitarbeiter	Nicht oder nur schwer erfüllbare Ziele	Keine Erfüllung	Unterperformance

Zielvorgabensystem

- Die Steuerung der Performance einer Personengruppe wird über ein Zielvorgabensystem erreicht. Den Mitarbeitern werden überhöhte Zielvorgaben gegeben, um das Gehaltsniveau in großem Stil abzusenken.
- Dem Mittleren Management werden erreichbare Ziele gegeben, damit es im Unternehmen verbleiben kann und dem Top Management werden niedrige Ziele vergeben, damit es seine Pensionen sichern kann.
- Über Aktienoptionen entsteht ein zusätzlicher Hebel, seine Pension zu maximieren. Es geht um Pensionsmaximierung der obersten Führungsetage.

Leistungsreduktion durch Zielvorgaben

- Mit Zielvorgaben kann man wunderbar die Leistung des Mitarbeiters steuern. Zielvorgaben eignen sich nicht zum Führen von Mitarbeitern. Sie sind kein Führungsinstrument sondern ein Steuerinstrument. Was ist der Unterschied? Bei einer Führung wird der Mitarbeiter dem Unternehmen verbunden und geht den Weg mit dem Unternehmen. Bei einer Steuerung wird von dem Mitarbeiter die Leistung gefordert, die das Unternehmen haben will.

Global Small Blue



Das Ziel von **GSB** sind hervorragende humanistische Analysen von aktuellen Fragen der Unternehmen

Diese Präsentation wurde Ihnen gewidmet von GSB