

## Den „Ziele-Companies“ gehört die Zukunft



### Zur Person:

Mickey Kälz (26), Leiter Personal und Ausbildung

### Zum Unternehmen:

B. Ketterer Söhne GmbH & Co. KG

[www.ketterer.de](http://www.ketterer.de)

Branche: Industrie

Mitarbeiter: 216

Wir waren schon eine „Ziele-Company“, da kannten wir [Prof. Jörg Knoblauch](#) und die [TEMP-Methode](#)® noch gar nicht. Dennoch haben wir uns für eine Zusammenarbeit entschieden. Warum? Weil dieses Beratungsunternehmen – zu Recht – im Ruf steht, das Thema Ziele wirkungsvoller voranzutreiben als andere. Diese Expertise nutzen wir inzwischen für unser Unternehmen.

Die Firma Ketterer ist Spezialistin für Antriebslösungen verschiedenster Art. Bei Antrieben für höhenverstellbare Tische, wie sie in Büros, Werkstätten und Labors benötigt werden, sind wir Marktführer. Auch in Gastronomie-Sonnenschirmen sind unsere Lösungen verbaut. Die internationale Konkurrenz ist zwar hart, doch da wir uns total auf die individuellen Bedürfnisse des Kunden einstellen, muss dieser keine Kompromisse machen und bekommt bei uns schneller einen perfekt zugeschnittenen Antrieb als anderswo.

Beim konsequenten [Arbeiten mit Zielen](#) wird die Gesamtstrategie eines Unternehmens nicht mehr im Alltag zerrieben, sondern bleibt ständig sichtbar. Jeder leistet dazu seinen Beitrag – und weiß auch genau, welchen. Kein Projekt, auf das man sich geeinigt hat, kann untergehen. Wir schreiben uns nicht nur Dinge auf die Fahne, sondern wir arbeiten auch vereint an dem, was auf der Fahne steht. Synergie, Effektivität, Motivation – all das erlebt einen enormen Schub.

Von den [TEMP-Beratern](#) haben wir gelernt, wie wir das ganze Unternehmen mit Zielen überziehen – vom Chef bis zum Arbeiter an der Werkbank. Es beginnt jedes Jahr mit einem Strategietag, der von einem TEMP-Mitarbeiter moderiert wird. Der Vorteil: Der Moderator ist neutral und integriert die verschiedenen Wünsche. Dagegen stünde ein interner Moderator immer in der Versuchung (oder im Verdacht), indirekt seine eigene Abteilung im Prozess zu bevorzugen.

Wenn die Führungsebene sich über die unternehmerische Ausrichtung einig geworden ist, werden die Gesamtziele auf Abteilungsziele und am Ende auf Individualziele für jeden Mitarbeiter heruntergebrochen. Am Anfang befürchteten Einzelne, sie bekämen Zielvorgaben aufgedrückt, die nicht zu erreichen und auch nicht zu beeinflussen wären. Wir haben nach einiger Aufklärungsarbeit den Prozess trotzdem begonnen – und in den Zielgesprächen erkannten die Mitarbeiter schnell, dass alles gemeinsam ausgehandelt und nicht von oben nach unten durchgereicht wird. Bei regelmäßigen Mitarbeitergesprächen klären wir dann, wie der erreichte Stand ist und wo es Unterstützung braucht.

Die Zustimmung ist erheblich gewachsen. Da die Ziele aller im Intranet auch für alle einsehbar sind, wird plötzlich transparent, was jeder leistet. Mitarbeiter sehen mit Stolz, wenn sie ein weiteres Ziel abhaken können. Das motiviert! Und es nimmt denen die Luft raus, die anderen offen oder insgeheim unterstellen, nichts oder zu wenig zu arbeiten. In naher Zukunft wollen wir noch etwas Weiteres der [TEMP-Methode](#)® übernehmen: Das Koppeln der Gehälter an das Erreichen von Zielen. Wir sind überzeugt: Den „Ziele-Companies“ gehört die Zukunft!

