

Zusammenfassung

Überblick

Ziele im Leben von Menschen und Unternehmen sind so facettenreich wie individuell – so hat jeder Ziele und jeder Andere: Monetäre Ziele, Imageaufbau, Gesundheit, Nachhaltigkeit etc.. Doch wie sieht die Zielerreichungsquote aus, also der Quotient von gefassten und schließlich erreichten Zielen?

Die Einhaltung und Förderung von Erfolgsfaktoren sind nur die eine Seite der Medaille. Da können die Ziele noch so attraktiv sein. Die Beachtung und das Ausschalten der Störfaktoren, der Barrieren, der Sandkörner, sind die andere Seite der Medaille ... und oft die Entscheidende für einen erfolgreichen Prozess. Es sind eben die Barrieren – sowohl individuell beim Menschen als auch kollektiv-institutionell von Unternehmen und Gesellschaften - welche die Ausführung oder die notwendige Qualität verhindern (Schumann, 2020, S. 95).

An Zahlen kann verdeutlicht werden, wie erfolglos u. a. viele Veränderungsprozesse in Unternehmen verlaufen: „Untersuchungen abgebrochener Veränderungsprozesse zeigen, dass der überwiegende Teil (80%) bis zum Frühstadium der Implementierung ein vorzeitiges Ende findet, 30% der Veränderungsprozesse werden bereits im Planungsstadium, d. h. während der Konzeptionsphase vorzeitig beendet“ (Bergmann & Bungert, 2012, S. 244).

Auch auf individueller Ebene ist der Erfolg der Zielerreichung kritisch zu betrachten. Das spiegelt sich beispielsweise in der Umsetzungsqualität von Vorsätzen wider und so haben lediglich 30% der Vorsätze eine realistische Chance, sich zu verstetigen (Bartens, 2016). Auch in der Prävention und Gesundheitsfürsorge ist dieses Problem nicht nur bekannt, sondern wird dort mit der Intention-Verhaltens-Lücke thematisiert: Die Differenz zwischen Wollen und Machen (Sheeran & Webb, 2016)

Ein Berater-Bonmot lautet: Nach der Inspiration folgt die Transpiration – das gilt sowohl für die Individual- als auch die Unternehmensebene. Entsprechend gerät die Qualität der Strategieimplementierung in den Fokus der Betrachtung: Wie kann das, was beschlossen wurde, strukturiert und effektiv in das Verhalten der Organisationsmitglieder eingebracht werden und meint damit die wirksame Umsetzung strategischer Pläne in konkretes, strategiegeleitetes Handeln der Unternehmensmitglieder (Welge & Laham, 2012, S. 938) – gerade auch in BGM Prozessen.

Wirkungsvoller als attraktive Ziele – so die vorliegende Meinung – sind die Barrieren, die einen davon abhalten, etwas zu tun (Schumann, 2020, S. 112). Entsprechend wird in diesem Artikel das Barrieremanagement fokussiert, mit dem der Weg für Leistung freigemacht wird – sowohl auf Individual- als auch auf Unternehmensebene. Gewohnheiten nehmen dabei eine besondere Betrachtung ein (Schumann, 2020) und wirkungsvolle Strategien im Umgang mit ihnen werden vorgestellt.

Zum Artikel: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/barrierenmanagement-den-weg-frei-machen-fuer-die-zielerr-zusammenfassung_idesk_PI42323_LI13953883.html