

12 Empfehlungen für erfolgreichen Umgang mit Planzahlen

Nr.	Regel	Hintergrund
1	Die Ziel-/Planwerte müssen immer wieder erreichbar sein. Den Mitarbeiter mit sich selbst in den Wettbewerb schicken, nicht Pauschalwerte vorgeben	<ul style="list-style-type: none"> • Der Glaube an das System setzt Leistung frei • „es geht um mich“ wirkt individuell und motivierend
2	Nach extremen Leistungssteigerungen müssen „Ruhephasen“ eingeplant werden	<ul style="list-style-type: none"> • Freude über geschaffte Steigerung • Festigung der erreichten Leistung
3	Die Planwerte werden gemeinsam festgelegt: <ul style="list-style-type: none"> • UL mit FK • FK mit MA 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöht die Identifikation mit den Ergebnissen
4	„Säulen“ der Abteilung brauchen einen Ausgleich für nicht erreichbare Planzahlen (bedingt durch Führungsaufgaben etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung • Ansporn • Leistungsgerechtigkeit
5	Ein eventuelles Prämiensystem muss für jeden Beteiligten nachvollziehbar sein	<ul style="list-style-type: none"> • Nur so entsteht das Gefühl, dass eine gezielte Steuerung der Kennzahl möglich ist
6	Einmal im Quartal werden die Zahlen mit dem Mitarbeiter bei einem persönlichen Gespräch analysiert und besprochen	<ul style="list-style-type: none"> • Aus Mitarbeitern Mitverantwortliche machen • MA bekommt Möglichkeiten zur Veränderung aufgezeigt
7	Monatlich werden die Zahlen lediglich konkret besprochen, wenn sich eine Abweichung vom Planwert von mind. +/-15% ergibt	<ul style="list-style-type: none"> • Die Mitarbeiter bekommen die Zeit geäußerte Tipps auch umzusetzen zu können • Schwankungen sind normal, daher wird der Mittelwert für den geplanten Zeitraum herangezogen
8	Wenn der Mitarbeiter seine LKZ positiv verändern soll, braucht er mindestens einen konkreten Hinweis/Tipp (pro Kennziffer) wie er das machen kann	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen in die Führung wächst • Höhere Chance auf Erfolg
9	Steigerung der LKZ nach dem 5+ - Prinzip <ul style="list-style-type: none"> • Erstes Quartal (muss nicht dem Kalenderjahr entsprechen) maximale Steigerung des jeweiligen Wertes um 5% • Je nach Ergebnis kommen pro Quartal max. zwei Prozentpunkte Steigerung dazu 	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine verdaubare Häppchen • Leistungssteigerung pro Jahr ca. 10% (pro Kennziffer) • Dauerhafte Steigerung und kein kurzfristiges Pushen

Wir sind Anstifter!

Leistungskennziffern Seite 2 von 2

10	Es muss berücksichtigt werden, dass Steigerungen auf hohem Niveau schwerer fallen, als auf Einstiegsniveau	
11	Rahmensituationen müssen berücksichtigt und evtl. korrigierend eingeplant werden. z.B. Krankenstand, Fluktuation, Einkaufsstrategie, Werbemaßnahmen etc.	<ul style="list-style-type: none"> • garantiert realistische Planwerte
12	Mitarbeiter nur so stark mit den strategischen Planzahlen in Berührung bringen wie absolut nötig oder vom Mitarbeiter selbst erwünscht	<ul style="list-style-type: none"> • Konzentration des Mitarbeiters auf seinen Job: begeistertend verkaufen • Fördert Spaß auf der Fläche und somit erfolgreiche Kundenbindung