



Entwicklung fördern.
Gemeinsam profitieren.

Worum geht es?

Zielvereinbarungen sind ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Unternehmensleistung. Sie sind gleichzeitig Basis für die Messbarkeit des Erfolgs und haben wesentliche Auswirkungen auf die Motivation der Mitarbeiter. Sie dienen dazu, dass Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern gemeinsam Ziele vereinbaren, die wiederum Ausgangsbasis für die zu erbringende Arbeitsleistung sind. Der Weg zur Zielerfüllung kann von den Mitarbeitern maßgeblich mitgestaltet werden. Somit ist auch der Verantwortungsbereich von Führungskraft und Mitarbeitern klar geregelt.

Welcher Nutzen bietet sich für die Organisation?

- ❖ Ziele lenken das Handeln vieler Individuen in eine gemeinsame Richtung.
- ❖ Mitarbeiter können sich stärker mit den Aufgaben identifizieren, da sie einen größeren Entscheidungsspielraum haben.
- ❖ Höhere Motivation der Mitarbeiter führt zu dauerhaft höherer Leistung.
- ❖ Für die Mitarbeiter handlungsrelevante Informationen können gezielt adressiert werden → Unterstützung mit Zahlen, Daten, Fakten.
- ❖ Auf der Grundlage von Zielvereinbarungen können Leistungsmessungen sehr transparent und präzise vorgenommen werden.

Welche Vorteile ergeben sich für die Führungskräfte?

- ❖ Führen mit Zielen erleichtert das Übertragen von Verantwortung.
- ❖ Weniger eingebunden in das operative Tagesgeschäft → mehr Handlungsspielraum für strategische Führungsaufgaben.
- ❖ Mitarbeiter sind zufriedener und engagieren sich aus einer inneren Motivation heraus.
- ❖ Die Ziele des Unternehmens und der Abteilung sind bei allen Mitarbeitern präsent und werden gemeinsam verfolgt.
- ❖ Arbeitsergebnisse und Leistungsabweichungen sind leicht zu ermitteln.

Welche Auswirkungen hat dieses Instrument auf die Mitarbeiter?

- ❖ Höhere Motivation durch erweiterten Entscheidungs- und Handlungsspielraum.
- ❖ Menschen sind glücklicher und erfolgreicher, wenn sie sich Ziele setzen → Motivationspsychologie.
- ❖ Erreichte Ziele vermitteln ein Erfolgsgefühl.
- ❖ Mit klarer Zielorientierung können Aufgaben besser bewältigt und Probleme schneller erkannt werden.
- ❖ Die Fähigkeit zur Selbstorganisation und zur strukturierten Arbeitsweise wird verbessert.

Wo sind mögliche „Fallstricke“?

- ❖ Es gibt keine oder nicht ausreichend kommunizierte Unternehmensziele → niemand weiß so richtig, wo die Reise hingehen soll.
- ❖ Die mit den Mitarbeitern vereinbarten Ziele passen nicht zu den Unternehmenszielen.
- ❖ Ziele werden nicht nach dem „SMART-Prinzip“ (specific, measurable, achievable, relevant, timed) vereinbart.
- ❖ Der Aufwand für die Messbarkeit von qualitativen Zielen übersteigt den daraus gewonnenen Nutzen.
- ❖ Durch die starke Ausrichtung der Mitarbeiter auf einzelne Ziele werden andere wichtige Tätigkeiten (Unterstützung, Service, Kommunikation, etc.) vernachlässigt.



Entwicklung fördern.
Gemeinsam profitieren.

Wie kann die DK Personalmanagement GmbH mich bei der Einführung unterstützen?

- ❖ Abklärung der Erwartungshaltung bei Unternehmensleitung, Führungskräften, Mitarbeitern und Betriebsrat → Betriebsvereinbarung.
- ❖ Analyse und Überprüfung von bereits bestehenden Instrumenten.
- ❖ Konzeption und Einführung eines Zielfindungsprozesses.
- ❖ Festlegung von quantitativen und qualitativen Unternehmenszielen.
- ❖ Entwicklung von bereichs- und abteilungsspezifischen Kennzahlen und entsprechenden Controllinginstrumenten.
- ❖ Schulung der Führungskräfte im Umgang mit Zielvereinbarungen.
- ❖ Evaluierung und Projektabschluss.

Welche Investitionen kommen bei der Einführung auf mich zu?

Fordern Sie Ihr unverbindliches Angebot von uns an!

DK Personalmanagement GmbH
Jahnstraße 5
74336 Brackenheim
Tel.: 07135-93680-0
personalentwicklung@dk-pm.com