

**Gut sind Ziele, wenn ...**

- sie eine Herausforderung darstellen.
- sie **spezifisch** formuliert sind.
- die Führungskraft **Feedback** zu den erreichten Leistungen gibt.
- die **Zielbindung** ausgeprägt ist.
- die **Selbstwirksamkeitserwartung des Mitarbeiters** hoch ist (Je höher das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, desto besser die Leistung).<sup>1,2</sup>

✓ Mehr zu Feedback erfahren

✓ Vorsicht – nicht jeder Mitarbeiter mag Herausforderungen!

**Die Hierarchie von Zielen**

Jedes Unternehmen verfolgt gewisse Ziele. Damit Sie diese erreichen können, ist es sinnvoll, die **Ziele Ihrer Mitarbeiter und die Unternehmensziele in Einklang zu bringen.**<sup>1</sup>  
Für Führungskräfte ist es unabdingbar, die **Ziele des Unternehmens genau zu kennen**, Ihre Aufgabe ist es, dem Mitarbeiter die **Bedeutung und Wichtigkeit seiner individuellen Ziele für das Unternehmen** begrifflich zu machen. Stellen Sie dazu den Zusammenhang zwischen den Mitarbeiterzielen und den übergeordneten Unternehmenszielen her.



Auf der Grafik können Sie sehen, welcher Zusammenhang zwischen den einzelnen Zielen besteht: Mitarbeiterziele hängen von Abteilungs-, Bereichs- und Unternehmenszielen ab.

⚠ Nicht jedes Mitarbeiterziel muss in direktem Zusammenhang zu den Unternehmenszielen stehen. Geben Sie dem Mitarbeiter **Raum für seine Wünsche und Vorstellungen** und berücksichtigen Sie auch **Entwicklungsziele** (s. u.).

**2. Stärken Sie die Zielbindung**

Zielbindung bedeutet das **Ausmaß, in dem sich ein Mitarbeiter dem Ziel verpflichtet fühlt?**

Je stärker die Zielbindung ist, desto höher ist die Bereitschaft des Mitarbeiters, seine zur Verfügung stehenden Ressourcen einzusetzen und auch bei Widerständen nicht aufzugeben.

Übrigens: Nur, wenn eine starke Zielbindung gegeben ist, sind Ziele auch leistungswirksam.<sup>4</sup>

Klicken Sie sich durch die Slideshow, um zu erfahren, wie Sie die Zielbindung steigern können.



1. Passen Sie das **Anforderungsniveau** an die Möglichkeiten des Mitarbeiters an. Wichtig daran glaubt, das Ziel erreichen zu können.

E-Learning

# Führen mit Zielvereinbarung

Das Führen mit Zielvereinbarungen ist als Führungsinstrument noch lange nicht weg zu denken. Allerdings ist Umdenken angesagt, um dieses Führungsinstrument sinnvoll und effektiv zur motivierenden Führung Ihrer Mitarbeiter:innen einzusetzen. Lernen Sie, wie Sie mit Zielvereinbarungen strukturiert und effektiv führen und den Erfolg Ihrer Mitarbeiter:innen und des gesamten Teams steigern.

**Teilnehmer:innenkreis:**  
Für Führungskräfte aller Ebenen sowie Projektleitende und Entscheidungsträger:innen, die Zielvereinbarungen erfolgreich anwenden wollen.

**Lerndauer:**  
**ca. 45 Minuten**

**Sprache:** DE GB

**Lernziele**

- ✓ Sie kennen den Nutzen von Zielvereinbarungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen.
- ✓ Sie wissen, welche Schritte zur optimalen Zielvereinbarung führen.
- ✓ Sie kennen den Unterschied zwischen Leistungs- und Entwicklungszielen.
- ✓ Sie lernen Zielvereinbarungsgespräche vorzubereiten und strukturiert zu führen.
- ✓ Sie lernen, die Zielakzeptanz und Zielbindung Ihrer Mitarbeiter:innen zu steigern.

**Inhalte**

- Welche Vor- und Nachteile haben Zielvereinbarungen?
- Wie bereite ich Gespräche zur Zielvereinbarung vor?
- Welche Arten von Zielen gibt es?
- Wie gestalte ich den Zielvereinbarungsprozess?
- Wie formuliere ich richtig gute Ziele?
- Wie kann ich Widerstände reagieren?
- Wie stelle ich Erfolg sicher?
- Wie gehe ich mit Fehlern um?
- Wie vermeide ich es, die Trainingsinhalte zu vergessen?



**Infos im Web**

[www.haufe-akademie.de/el](http://www.haufe-akademie.de/el)



**Lassen Sie sich beraten**

Tel. +49 761 595339-10 • [digitales-lernen@haufe-akademie.de](mailto:digitales-lernen@haufe-akademie.de)