

#### 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** begründlich 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.**<sup>2</sup>

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>3</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. Wichtiger: daran glaubt, das Ziel erreichen zu können.

e-learning

# Management by objectives

It is impossible to imagine a management tool without management by means of objectives. However, a rethink is necessary to ensure meaningful and effective use of the tools to motivate your employees. Learn how to manage by objectives in a structured and effective way to increase the success of your employees and entire team.

Group of participants:  
Managers and project leaders.

Duration: approx. 45 minutes

Language:

## Learning objectives

- ✓ Know the benefits of targeted objectives for managers and employees
- ✓ Know which steps lead to optimal targeted objectives
- ✓ Know the difference between performance and development objectives
- ✓ Learn how to prepare target agreement discussions and how to conduct them in a structured manner
- ✓ Learn how to increase your employees' acceptance and commitment to target agreements

## Contents

- What are the pros and cons of target agreements?
- How do I prepare for discussions on target agreements?
- What types of objectives are there?
- How do I create a target agreement process?
- How do I formulate really good objectives?
- How do I respond to resistance?
- How can I ensure success?
- How do I deal with mistakes?
- How can I avoid forgetting the training contents?



Infos im Web

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



Let us advise you

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