

Beteiligung der Mitarbeiter an der Zielsetzung

Es ist wichtig für die Mitarbeiter, an der Erreichung von Zielen aktiv mitzuarbeiten.

Dies gelingt dann nicht, wenn Sie Ihren Mitarbeitern Ziele einfach als verbindlich und unwiderrufbar vorsetzen. Generell gilt, dass jeder Mitarbeiter seinen Teil dazu beitragen sollte, die Ziele und die Maßnahmen zur Zielerreichung mitzuformulieren, für die er auch die Verantwortung tragen wird. Dann werden Ihre Mitarbeiter sehr viel engagierter an ihre Aufgaben herangehen, da Sie den Sinn und Zweck ihrer Arbeit kennen.

Jahresziele

In der Vorlage 1 „Jahresziele“ werden alle Ziele für das kommende Jahr erfasst. Die Zielverfolgung erfolgt quartalsweise. Der Grad der Zielerreichung wird prozentual anhand der Zielgröße dokumentiert. Zur Erreichung der Ziele wird für jedes Ziel ein Aktionsplan entwickelt (siehe Vorlage 2 „Aktionsplan zur Zielvereinbarung“).

Jahresziele gültig für den Zeitraum von 01/2013 bis 12/2013

Zielvereinbarung <i>siehe Details im Aktionsplan</i>	Wann soll das Ziel erreicht werden?	Wen betrifft das Ziel?	Zielverfolgung: <i>Grad der Zielerreichung im Vergleich zur Zielgröße (in Prozent)</i>			
			1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal

Vorlage 1
Jahresziele. ©

Aktionsplan zur Zielbeschreibung

Der Verantwortliche steht in der Pflicht, seinen Vorgesetzten über den Fortschritt der Maßnahme zu informieren.

Maßnahme	Termin	Verantwortung	umgesetzt in %

Vorlage 2
 Aktionsplan zur Zielvereinbarung. ©

Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer!“ (Antoine de Saint-Exupéry)

Dieses Zitat soll deutlich machen, dass die Freude an einer Aufgabe, die Begeisterung für ein gestecktes Ziel und die Bereitschaft, sich für dieses Ziel einbringen zu wollen, gefördert werden müssen.

Je mehr Möglichkeiten Sie Ihren Mitarbeitern bieten, die Laborziele mit den eigenen Zielen zu vereinbaren, desto erfolgreicher werden Sie arbeiten.

Einzelgespräche mit den Mitarbeitern zu Zielvereinbarungen erhöhen die Motivation und zeigen, dass sie von Ihnen als Führungsperson wichtig genommen werden. Mitarbeiter brauchen zudem eine Rückmeldung über ihre Leistungen und Anreize, um sich weitere und höhere Ziele zu setzen. Anreize sind nicht nur finanzieller Art, mit einem

Zielvereinbarungen