# T07 Zielvereinbarungen

„Zielvereinbarung“, „Zielformulierung“ und „Zielerreichung“ sind betriebswirtschaftliche Begriffe aus der Unternehmensführung, mit deren semantischer Hilfe ein Ergebnis- oder Prozessziel innerhalb einer Wertschöpfungskette und im Projektmanagement definiert wird.

Es werden Ziele formuliert, die von den Partnern - meist innerhalb eines festgelegten Zeitraums - erreicht werden sollen. Üblich sind Zielvereinbarungen im sogenannten Management by Objectives (MbO). In diesem Verfahren, das übersetzt „Führung durch Zielvereinbarungen“ heißt, sind die Mitarbeiter aktiv an der Zielbestimmung beteiligt und dürfen dann relativ frei entscheiden, wie sie die gesetzten Ziele erreichen.

Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern werden in Betrieben häufig im Rahmen von Mitarbeitergesprächen getroffen und dokumentiert. Wegen der Probleme und Risiken der zur Mitarbeiterbeurteilung eingesetzten Zielvereinbarungen ist ihre Umsetzung in Deutschland mitbestimmungspflichtig. Oft werden Zielvereinbarungen auch als Anhang zum Arbeitsvertrag oder einer Projektplanung festgelegt.

Setzen Sie Ihre Ziele nicht zu hoch, aber auch nicht zu tief an. Häufige negative Abweichungen werden die Mitarbeiter demotivieren. Leichte Zielüberschreitungen halten die Dynamik aufrecht.

Wie sagte einer meiner liebsten Mentoren, Mitgründer eines großen Bauunternehmens, immer, wenn neue Ziele im Projektteam besprochen wurden? „Noch ein Tuk geht immer!“ Dabei machte er eine Bewegung, als wenn er eine Schraube noch ein Stückchen anziehen würde. Man schmunzelte, aber er hatte immer Recht.

**Leitsatz:**
Die Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sowie die Leistungserbringung werden über Zielvereinbarungen objektiviert.

**Praxis:**
Wir treffen und überprüfen Zielvereinbarungen im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen.

**Nutzen:**
- Die vom Mitarbeiter zu erbringenden Leistungen werden objektiv beschrieben und beurteilt.
- Die Kommunikation zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter wird verbessert.
- Die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter wird verstärkt.

**Zuordnung im QET-Zirkel:**

- Führung
- Mitarbeiter
- Kunden / Produkte / Märkte
- Geschäftsprozesse
- Finanzen
- Soziokulturelle Verantwortung
- Unternehmensimage

Der deutsche Hotelier, Trainer und Autor Klaus Kobjoll (* 1948) weiß, wie man gut motiviert:
*Das wünschen sich Mitarbeiter für Ihre Tätigkeit: erstens Anerkennung für gut geleistete Arbeit, zweitens genaue Kenntnis des Produktes und der Firmenzielsetzung.*

**Im Kontext zu:**

**Q:**
Q01, Q04, Q07

**E:**
E07, E11

**T:**
T01, T05, T14



QET GmbH & Co. KG / Hauptstraße 1 / D - 91091 Großenseebach
www.qet.de / e-Mail: info@qet.de / Copyright by QET GmbH & Co. KG