

# Führen mit Zielvereinbarungen

Konzeptentwicklung  
Mitarbeiterinformation  
Führungskräfteschulung

# FÜHREN MIT ZIELVEREINBARUNGEN

## DIE AUSGANGSSITUATION

- Für Unternehmen und Organisationen ist es entscheidend, die Aktivitäten der verschiedenen Mitarbeiter auf klare Ziele auszurichten.
- Einzelne Mitarbeiter, Teams und Projektgruppen, Fachbereiche und Abteilungen müssen voneinander wissen und koordiniert miteinander kooperieren.
- Um Akzeptanz und Commitment aller Mitarbeiter zu bekommen, braucht es partnerschaftliche Dialoge mit präzisen Vereinbarungen.

# ZIELVEREINBARUNGEN ALS FÜHRUNGSINSTRUMENT

Zielvereinbarungen sind ein auf Kooperation und Partnerschaftlichkeit angelegtes Instrument der Mitarbeiterführung.

Sie bewirken...

- Informationsfluss zwischen Mitarbeiter und Führungskraft,
- transparente Gestaltung der Arbeitsbeziehungen
- selbstverantwortliches und kreatives Handeln der Mitarbeiter im Blick auf unternehmerische Strategien
- Beteiligung der Mitarbeiter mit ihren Erfahrungen und ihrem Expertenwissen
- eine koordinierte Kooperation an Schnittstellen
- die gezielte individuelle Förderung des einzelnen Mitarbeiters, bei der sich die Führungskraft als „Mitarbeitercoach“ versteht,
- Reflexion der eigenen Arbeit

# RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE EINFÜHRUNG VON ZIELVEREINBARUNGEN

Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrument braucht folgende Rahmenbedingungen:

- Es muss von der obersten Leitung gewollt sein.
- Es bedarf der Akzeptanz bei Führungskräften und Mitarbeitern wie auch bei relevanten Gremien und Einrichtungen einer Organisation (z.B. Personalrat/Betriebsrat/ Qualitätswesen etc.).
- Es braucht eine auf die Organisationsabläufe und die Unternehmenskultur zugeschnittene Konzeption.
- Es bedarf einer unbürokratischen Dokumentation, die Transparenz und Klarheit herstellt.
- Es braucht ein garantiertes und von allen praktiziertes Niveau in der Durchführung durch eine Führungskräftequalifizierung und Mitarbeiterinformation.

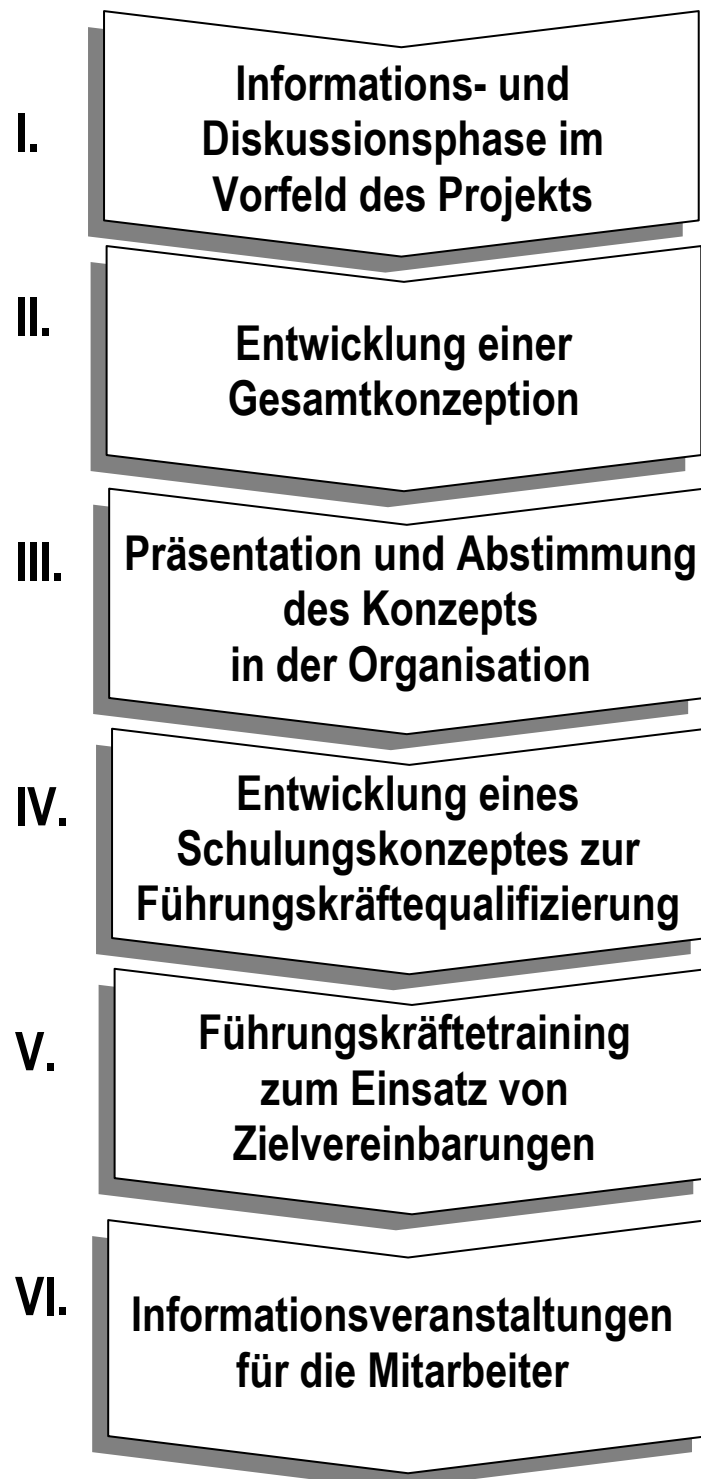
# AUFGABENSTELLUNGEN BEI DER EINFÜHRUNG VON ZIELVEREINBARUNGEN

Bei der Einführung als Führungsinstrument in Unternehmen und Organisationen werden folgende Aufgabenstellungen angegangen:

1. Die Entwicklung einer stimmigen Gesamtkonzeption im Rahmen der Organisations- und Führungskultur.
2. Das Erreichen einer Beteiligungsstruktur für die Einführung des Mitarbeitergesprächs, die für breite Akzeptanz sorgt und eine möglichst reibungslose Umsetzung in die Praxis garantiert.
3. Die Entwicklung eines Schulungskonzeptes für die gezielte Qualifizierung der Führungskräfte.
4. Die zielgruppenspezifische Durchführung der Schulungsmassnahmen.
5. Die offizielle Einführung und die Evaluation als Führungsinstrument.

## UNSER VORSCHLAG ZUR EINFÜHRUNG

Die fachliche und prozessorientierte Begleitung bei der Konzeptentwicklung und Einführung des Mitarbeitergesprächs mit folgenden geplanten Schritten:



## **AUFGABEN DER BERATER SOZIJETÄT BUMILLER & SAIBLE:**

- Beratung bei der Planung und Anlage des Projekts Zielvereinbarungen
- Beratung bei der Einrichtung einer effizienten Arbeitsstruktur zur Entwicklung der Konzeption
- Fachliche Begleitung bei der Konzeptentwicklung
- Moderation der Projektgruppenarbeit; Planung und Durchführung der Arbeitsschritte bis zum Endergebnis
- Moderation der Abstimmungsprozesse in der Organisation und mit relevanten Gremien
- Erarbeiten der Informationsmaterialien für Führungskräfte und Mitarbeiter zur qualifizierten Vor- und Nachbereitung
- Führungskräfte- und Mitarbeiterqualifizierung auf der Basis eines durch uns spezifisch entwickelten Schulungskonzeptes
- Evaluation und Verbesserung nach einer Erprobungsphase

**Wir beraten Sie gerne  
und konzipieren Ihnen  
ein individuelles Angebot !**