

Erfolgsorientierte Zielsetzung und Delegation

03.02.2020, 14:49 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *Natur Events*

Zielbewusste Mitarbeiterführung

Führungskräfte haben sich mit allen Kräften dafür einzusetzen, dass die Unternehmensziele erreicht werden. Daher müssen sie sicherstellen, dass die ihnen zugeordneten Mitarbeiter sich bemühen, ihre Arbeitsaufgaben optimal zu erledigen.

Der Prozess dieser Zielverfolgung gliedert sich in Folgenden Schritten.

Damit der Prozess erfolgreich durchlaufen wird, hat die Führungskraft drei grundlegende Bedingungen zu erfüllen:

Die Mitarbeiter müssen eine Vorstellung davon haben, was man von ihnen will.

Die Mitarbeiter müssen das Vorgestellte auch anstreben wollen.

Die Führungskraft muss dafür sorgen, dass die Zielerreichung nicht gefährdet wird, und notfalls regulierend eingreifen.

Eindeutigkeit des Ziels

Grundvoraussetzung für die Realisierung eines Ziels ist, dass es unmissverständlich beschrieben ist. Lässt sich die Zielvorgabe unterschiedlich interpretieren, kommt es zu hemmenden Zweifeln, Rückfragen oder Streitigkeiten, und das ursprünglich angestrebte Ziel wird möglicherweise verfehlt. Schlimmstenfalls wird durch die Aktivitäten mehr Schaden als Nutzen verursacht.

Notwendigkeit des Ziels

Mitarbeiter müssen erkennen können, dass die Zielerreichung tatsächlich notwendig ist. Sie dürfen nicht das Gefühl bekommen, bei der Arbeitsaufgabe handle es sich um Prinzipienreiterei des Vorgesetzten oder sogar gezielte Schikane. Daher sollte der Anlass erläutert und die möglichen Folgen einer Zielverfehlung verdeutlicht werden.

Nützlichkeit des Ziels

Der Nutzenaspekt einer Arbeitsaufgabe ist ein besonders wichtiger Motivationsfaktor. Mitarbeiter wollen in ihrem Handeln einen Nutzen für das Unternehmen, aber auch einen eigenen sehen. Es reicht nicht aus, dass die Zielerreichung den Unternehmensbelangen dient oder ein persönliches Bedürfnis des Vorgesetzten befriedigt, sondern es sollten bei der Zielsetzung auch die Mitarbeitererwartungen berücksichtigt werden.

Erreichbarkeit des Ziels

Ein Ziel darf nur realistische Anforderungen an die Mitarbeiter stellen, wenn all ihre Kräfte für die Zielverfolgung mobilisiert werden sollen. Sie müssen daran glauben können, dass sie das gesteckte Ziel mit ihren eigenen Fähigkeiten und den verfügbaren Sachmitteln sowie Befugnissen erreichen können.

Angemessenheit des Ziels

Damit ist gemeint, dass die Anstrengungen und der Zeitaufwand, die einem Mitarbeiter für die Zielerreichung abverlangt werden, in einem vernünftigen Verhältnis zum erzielbaren Nutzen stehen sollten. Andernfalls wird sich der Betreffende (bewusst oder unbewusst) nur in begrenztem Maß einsetzen.

Bekanntheit des Ziels

Dass das Arbeitsziel dem betreffenden Mitarbeiter bekannt sein muss, mag wie eine Binsenweisheit klingen.

Dennoch kommt es in der Praxis nicht selten vor, dass die Notwendigkeit einer Tätigkeit oder deren Gründlichkeit vom Vorgesetzten als selbst-verständlich gesehen wird, obwohl die Regelaufgaben des Mitarbeiters das nicht beinhalten. Es kann außerdem sein, dass dieser die Wichtigkeit eines Aufgabendetails wegen seines begrenzten Verantwortungsniveaus sowie Hintergrundwissens nicht unbedingt von selbst erkennen kann.

Führen mit Zielvereinbarungen

Damit Mitarbeiter weitgehend selbstständig im Sinn der Aufgabenstellungen arbeiten können, müssen sie umfassend über die Arbeitsziele informiert sein. Dass lässt sich am ehesten erreichen, indem man sie bereits an den Überlegungen zur Zielsetzung beteiligt, was für beide Seiten – Unternehmen und Führungskräfte einerseits sowie Mitarbeiter andererseits – diverse Nutzeffekte bringt.

Überzeugende und motivierende Zielsetzung

Die Nutzeffekte für das Unternehmen und die Führungskräfte sind:

Die Mitwirkung lässt die Mitarbeiter verantwortungsbewusster werden, steigert die Identifikation mit ihrer Arbeit sowie mit dem Unternehmen und fördert die Eigeninitiative. Die gedankliche Auseinandersetzung mit den Zielen macht die

Mitarbeiter erfolgsorientiert, lenkt ihren Blick nach vorne und aktiviert sie. Zielvereinbarungen schaffen den Mitarbeitern Handlungsspielräume, durch die ihre Erfahrungen und Ideen für das Unternehmen nutzbar gemacht werden. In Zielvereinbarungsgesprächen können die Mitarbeiter ihre Bedenken sowie eigene Vorschläge einbringen, sodass unrealistischen Zielvorgaben vorgebeugt und für praxisgerechte Arbeitsabläufe gesorgt wird. Für gemeinsam erarbeitete Ziele setzen sich die Mitarbeiter in besonderem Maß ein, da sie sich für die Zielerreichung persönlich mitverantwortlich fühlen. Gemeinsame Zielüberlegungen helfen, auf die individuelle Eignung der Mitarbeiter einzugehen, um Arbeitsmängel durch Über- oder Unterforderung zu vermeiden.

Zielvereinbarungsgespräche vermitteln das Gefühl der Partnerschaft, was langfristig zu einem positivem Arbeitsklima beiträgt. Zielvereinbarungen schaffen die Voraussetzungen für aussagefähige Mitarbeiterbeurteilungen sowie für die Planung anforderungsgerechter Personalentwicklungsmaßnahmen.

Die Nutzeffekte für die Mitarbeiter sind:

Die Möglichkeit zur verantwortlichen Mitwirkung reichert die Arbeit der Mitarbeiter qualitativ an, was ihre Arbeitszufriedenheit steigert und ihr Selbstverständnis fördert. Die zukunftsgerichteten Gedanken stimmen die Mitarbeiter zuversichtlich, wecken positive Gefühle und fördern somit ihre Arbeitsfreude. Handlungsspielräume erlauben es den Mitarbeitern, ihre Kreativität auszuleben, und bieten ihnen Gelegenheiten zu befriedigender Selbstverwirklichung.

Motivation durch Verantwortungsdelegation

Wenn Mitarbeiter zu den Aufgaben, Arbeitszielen und Durchführungsvorgaben nicht gehört werden, können sie die Verantwortung dafür nicht aktiv übernehmen. Eine Grundvoraussetzung für die Verantwortlichkeit ist die Möglichkeit der eigenen Entscheidung für die Verantwortungsübernahme.

Nutzeffekte von Verantwortungsdelegation

Der Nutzen für die Führungskraft liegt im Folgenden:

Entlastung zugunsten wichtigerer Führungsaufgaben

Improvisationsvermögen der Mitarbeiter bei auftretenden Problemen

Heranbilden von Mitarbeitern für längerfristige Vorgesetztenvertretungen

Erkennen verborgener Qualitäten und Entwicklungspotentiale von Mitarbeitern

Der Nutzen für die Mitarbeiter ergibt sich durch:

Chancen für motivierende persönliche Erfolgserlebnisse

Stärkung von Verantwortungsbewusstsein und Risikobereitschaft

Entwicklung von Selbstständigkeit, Kreativität und Entscheidungsfähigkeit

Erwerb neuer Fähigkeiten durch gesammelte Erfahrungen und somit verbesserte Aufstiegschancen

Motivierende Wirkung von Delegation

Typische Auswirkungen von Verantwortungsdelegation auf die Arbeitsweise von Mitarbeitern sind:

selbstständiges Arbeiten

Eigenverantwortung

Entscheidungsbefugnis

Gestaltungsmöglichkeiten

Erfolgserlebnisse

Portrait

Teamevents und Mitarbeiterincentives von Naturevents

wir bieten Trainings für gestalterische Personalentwicklung (Managementtraining), zielgerichtete Mitarbeiterführung,

innovatives Teambuilding, begeisternde Mitarbeitermotivation, aktives Kommunikationstraining, modernes Vertriebstaining und Neukundengewinnung an.

Unsere Erfahrung aus vielen Teamevents und Mitarbeiterincentives hat gezeigt:

Nichts bringt Menschen mehr zusammen als positive Emotionen, gemeinsam gemeisterte Herausforderungen und gelebtes Vertrauen!

Mit unserer Leidenschaft für Mensch und Natur gestalten wir von Natur Events – Ihrer Agentur für Trainings, Teamevents und Mitarbeiterincentives aus Frankfurt – originelle Teamevents. Buchen Sie einen unvergesslichen Betriebsausflug, ein einfallsreiches Teamevent oder feiern Sie Ihr nächstes Firmenjubiläum mit tollen Reiseincentives. Wir sorgen für Abenteuer, die bewegen und Begegnungen, die prägen!

Wir freuen uns darauf, auch Ihr Team mit unseren Teamevents zu begeistern!

News-ID: 1075560 • Views: 338 (Stand: 09.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1075560/Erfolgsorientierte-Zielsetzung-und-Delegation.html>