



## Ziele von Mitarbeitergesprächen bestimmen

**S** - Spezifisch

**M** - Messbar

**A** - Attraktiv

**R** - Realistisch

**T** - Terminiert

→ Bestimmung von Kriterien

Der Zielerreichungsgrad und das Zielausmaß müssen klar zu bestimmen sein.

### **Aufgabenbezogene Ziele**

- Arbeitsanalyse und die Stellenbeschreibung
- Mögliche Kriterien: Qualität und Quantität des Leistungsergebnisses, z. B. Anzahl produzierte Stück pro Tag, Prozentsatz an Ausschuss pro Tag
- Vor- und Nachteile: meist messbar, eignen sich vorwiegend für den Produktionsbereich

### Verhaltensbezogene Ziele

- Beobachtbares Leistungsverhalten
- Mögliche Kriterien hier sind: Arbeitstempo, Einsatz, Fehlerhäufigkeit, Kostenbewusstsein, Umgang mit Kunden usw.
- Vor- und Nachteile: müssen in messbare Kriterien umgewandelt werden:
  - Einsatz?
  - Umgang mit Kunden?

- **Betriebswirtschaftliche Ziele:** Deckungsbeitrag, Budget usw.
- **Vertriebsorientierte Ziele:** angestrebter Umsatz, Auftragsvolumen usw.
- **Kundenorientierte Ziele:** Anzahl Reklamationen, Termintreue usw.
- **Produktivitätsorientierte Ziele:** Maschinenlaufzeiten, Technologieeinsatz usw.
- **Mitarbeiterorientierte Ziele:** Fluktuation, Krankenstand, Ausbildungsplätze usw.
- **Teamorientierte Ziele:** Leistungsergebnisse der Gruppe usw.