

Checkliste für Zielvereinbarungen

Frage	Anregungen/Lösungshinweise
Stimmt die Ausrichtung der Ziele auf die strategischen Herausforderungen?	<ul style="list-style-type: none"> • Vergleich mit Unternehmenszielen • Analyse Balance Score Card
Konzentration auf die wichtigsten Ergebnisse und Verbesserungspotentiale im Verantwortungsbereich?	<ul style="list-style-type: none"> • Definition von Erfolgskriterien • Orientierung an einer Funktionsbeschreibung oder Stellenbeschreibung
Gibt es wichtige persönliche Entwicklungsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Was soll erreicht werden bzgl. des Ausbaus persönlicher Stärken? • Was soll erreicht werden hinsichtlich bisheriger Schwachstellen?
Sind die Ziele klar und vollständig, d.h. „s m a r t“ beschrieben?	<p>S Spezifisch Ziele müssen eindeutig definiert sein.</p> <p>M Messbar Ziele müssen messbar sein (wer, was, wann, wie viel, wie oft).</p> <p>A Angemessen Ziele müssen erreichbar sein (Ressourcen).</p> <p>R Relevant Ziele müssen bedeutsam sein (Mehrwert).</p> <p>T Terminiert zu jedem Ziel gehört eine klare Terminvorgabe</p>
Stimmt die Anzahl der Ziele?	maximal 5 Ziele
Sind die Ziele anspruchsvoll?	Was ist das denkbar beste Ergebnis; welches Ergebnis wäre nicht mehr tolerierbar?
Sind die Ziele gleich wichtig?	Gewichtung der Ziele festlegen
Was sind die Rahmenbedingungen zur Zielerreichung?	Rahmenbedingungen diskutieren und dokumentieren
Sind bei anspruchsvollen Zielen die Arbeitsschritte und Teilergebnisse geplant?	Eine Meilensteinplanung ist sinnvoll