

Einführung

Ziele sind sehr wichtig, wenn es um Motivation geht. Ziele betreffen vor allem die Komponente Kopf.

„Kopf“ steht für das, was uns wichtig ist, was wir wirklich wollen. Man sagt ja auch: „Wir haben uns etwas in den Kopf gesetzt“, wenn wir etwas wirklich erreichen wollen.

Ziele können als zukünftige, positiv bewertete und angestrebte Ergebnisse des eigenen Handelns verstanden werden.

Ziele

- lenken und bündeln Energien (Richtung);
- motivieren, vor allem bei Durststrecken (Antrieb);
- fördern gemeinsames, koordiniertes Handeln von Führungskräften und Mitarbeitern (Koordination);
- geben Auskunft über erreichte Fortschritte (Feedback);
- helfen, Ergebnisse der eigenen Anstrengung zu bewerten (Bewertung).

Zielbeschreibung

Notieren Sie die Ziele, die Sie im Rahmen des Risikomanagements bearbeiten möchten.

In der einfachsten Form notieren Sie z.B.

- Was Sie beibehalten wollen?
- Was Sie verändern wollen?
- Was Sie vermehren werden?
- Was Sie reduzieren wollen?

Tragen Sie die Ziele in die Liste auf der folgenden Seite ein und gehen Sie die nächsten Schritte in der App durch.

Tragen Sie bitte Ihre 3-5 Ziele ein:

Ziel 1:	
Ziel 2:	
Ziel 3:	
Ziel 4:	
Ziel 5:	

Je konkreter, je stärker

Wenn Sie das Gefühl haben, die Ziele sind zu schwammig, zu allgemein oder führen zu Missverständnissen, um damit arbeiten zu können, verfeinern Sie die Formulierungen anhand der Anleitung auf der folgenden Seite.

Smarte Ziele

Die Forschung hat gezeigt, dass Ziele im Allgemeinen zu besseren Resultaten und zu höherer Zufriedenheit führen als ein zielloser Zustand. Diese Effekte werden insbesondere dann erreicht, wenn Ziele SMART sind. Was bedeutet Smart? Das „S“ steht für spezifisch; „M“ für messbar; „A“ für anspruchsvoll; „R“ für realistisch und „T“ für terminiert.

S – Spezifisch

Ein spezifisches Ziel ist genau, exakt, präzise beschrieben. Es ist das Gegenteil von grob, vage, unklar. Das Ziel „Ab Januar des nächsten Jahres nehme ich mir an jedem Freitag 3 Stunden zum kreativen Arbeiten an meiner Firma“ ist viel spezifischer als das Ziel „Mehr Freiraum zum Nachdenken“. Spezifische Ziele sind im Allgemeinen besser, da sie den Handlungsstrang besser eingrenzen.

M – Messbar

Lässt sich genau bestimmen, wann das Ziel erreicht ist oder wie weit Sie noch davon entfernt sind? Ziele z.B. zur Umsatzsteigerung oder zur Kostensenkung sind im Allgemeinen gut messbar. Aber auch immaterielle oder „weiche“ Ziele wie z.B. die Verbesserung der Gefühlslage oder Motivation, lassen sich gut mit einer Skala von 1-10 einschätzen und zu verschiedenen Zeitpunkten vergleichen.

A – Anspruchsvoll

Ziele sollten anspruchsvoll und attraktiv sein. Sie sollten geeignet sein, Sie im positiven Sinne anzuspornen, damit Sie ein für Sie wünschenswertes besseres Ergebnis erreichen können. Dabei zählt nur die Verschiebung Ihres persönlichen Leistungsbereiches. Ob das für eine andere Person leicht oder schwierig ist, ist dabei unerheblich.

R – Realistisch

Ziele sollten realistisch sein. Das bedeutet, sie sollten mit Ihrer verfügbaren Zeit, Ihren Fähigkeiten und benötigten weiteren Ressourcen machbar sein.

Auch die Rahmenbedingungen wie die Verfügbarkeit Dritter, IT-Ausstattung, saisonale Besonderheiten etc. spielen hier eine Rolle.

T – Terminiert

Ziele sollten zeitlich klar umrissen sein. Sie sollten einen Endpunkt markieren. Bis wann ist das Ziel erreicht? Ein genaues Datum im Kalender (z.B. 23.12.) ist besser als ein ungefährer Termin (z.B. „bis Mitte des Jahres“).

Meine Ziele im Smart-Check

Übertragen Sie Ihre ersten Zielformulierungen und optimieren diese mit dem SMART-Check in diesem Formular.

Vielleicht fällt Ihnen dieser Schritt leichter, wenn Sie einen Gesprächspartner dazu bitten. Setzen Sie einen Haken für jedes SMART- Kriterium, das erfüllt ist.

Wenn Sie feststellen, dass ein Kriterium nicht erfüllt ist, können Sie ggf. das Ziel umformulieren, damit es das Kriterium erfüllt.

1. Ziel:

S M A R T

Falls notwendig, umformuliertes Ziel:

2. Ziel:

S M A R T

Falls notwendig, umformuliertes Ziel:

3. Ziel:

S M A R T

Falls notwendig, umformuliertes Ziel:

4. Ziel:

S **M** **A** **R** **T**

Falls notwendig, umformuliertes Ziel:

5. Ziel:

S **M** **A** **R** **T**

Falls notwendig, umformuliertes Ziel:

Fazit: Ziele wirken – insbesondere wenn sie SMART sind – sehr motivierend und können helfen, die Leistung zu maximieren.