

Ziele formulieren: Was wollen wir erreichen?

Es ist manchmal nicht einfach, Ziele zu formulieren und so auszudrücken, dass sie motivieren. Sie motivieren uns dann, wenn sie uns Klarheit geben und unsere Handlungen leiten können. Es muss deutlich sein, wofür wir uns anstrengen. Dann ist es auch leichter durchzuhalten, wenn es nicht so glatt läuft wie erhofft. Ziele dienen auch der Kontrolle: Wenn ich mein Ziel kenne, kann ich immer wieder überprüfen, ob ich mich auf dem rechten Weg befinde.

In Planungen wird oft der Fehler gemacht, dass Ziele nicht konkret genug formuliert sind, sie werden zu umfassend und ungenau definiert und sind damit nicht motivationsfördernd, sondern sogar hinderlich. Es lohnt sich, genau hinzusehen, sich Zeit zu nehmen, um Ziele konkreter zu fassen. Die folgenden Leitfragen helfen dabei zu überprüfen, wie gut und konkret wir unsere Ziele formuliert haben.

Die Leitfragen können ebenso die persönliche Zielformulierung unterstützen.

Wie komme ich zu einer guten Zielformulierung: Leitfragen

Ein Ziel soll: ...

positiv formuliert sein

Was wollen wir (will ich) nach Abschluss unserer (meiner) Arbeit erreicht haben?

konkret formuliert sein

Was genau soll nach Abschluss unserer (meiner) Arbeit anders sein als vorher?

nach Erledigung möglichst objektiv überprüfbar sein

Wie können wir (kann ich) die Zielerreichung und damit unseren (meinen) Erfolg überprüfen?

durch eigenes Handeln erreichbar sein

Liegt das Ziel innerhalb unseres (meines) Kompetenz- und Entscheidungsbereichs?

den Zeitrahmen erkennen lassen

Bis wann soll das Ergebnis vorliegen?

realistisch sein

Können wir (kann ich) das Ziel mit den vorhandenen Möglichkeiten/Ressourcen erreichen?

das Ergebnis nicht vorwegnehmen

Ist das Ziel so formuliert, dass verschiedene Wege zu seiner Erreichung denkbar sind?

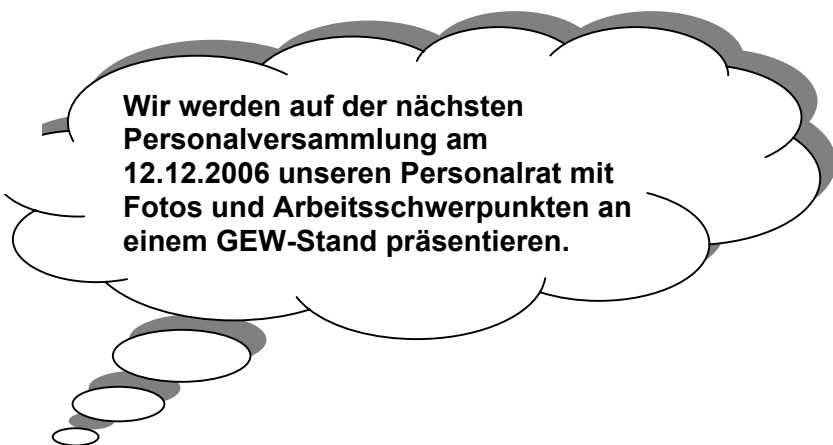
Beispiel:

Vorstellung Personalrat auf der Personalversammlung (GEW-Stand)

- die Zielformulierung –

| | |
|--|--|
| Was wollen wir erreichen? | Wir wollen, dass alle Angestellten den Personalrat kennen lernen, Hemmungen abgebaut werden und die Arbeitsschwerpunkte des PR bekannt sind. |
| Was soll anders sein als vorher? | Jede kennt die Mitglieder des Personalrates und weiß, an wen sie sich mit welcher Fragestellung wenden kann. |
| Wie können wir unseren Erfolg überprüfen? | Der Stand auf der Personalversammlung wird gut frequentiert. Die Anfragen an den PR aus der Belegschaft erhöhen sich. |
| Liegt das Ziel innerhalb unseres Kompetenz- und Entscheidungsbereichs? | Ja nach Absprache mit den örtlichen Funktionären der GEW |
| Bis wann soll das Ergebnis vorliegen? | 12. Dezember 2006 auf der Personalversammlung |
| Können wir das Ziel mit den vorhandenen Möglichkeiten/Ressourcen erreichen? | Ja, aber wir sollten uns unterstützen lassen von den Mitgliedern des PR und den örtlichen GEW-Funktionären |
| Ist das Ziel so formuliert, dass verschiedene Wege zu seiner Erreichung denkbar sind? | Ja, denn wir können uns die Arbeitsformen auswählen: wie wir die Informationen sammeln und wie wir sie präsentieren |

**Unser
Arbeitsziel:**



Wir werden auf der nächsten Personalversammlung am 12.12.2006 unseren Personalrat mit Fotos und Arbeitsschwerpunkten an einem GEW-Stand präsentieren.