



Arbeitskultur Zukunft

Entwicklung einer fundierten Fachkompetenz

Die Zielsetzung führt ins Leben



Die Schwerpunkte dieses Berichtes

Ohne eigene Ziele findet keine Entwicklung statt

Konkrete Ziele sollten bestimmte Kriterien erfüllen

Die Ziele im Arbeitsumfeld bedürfen der Initiativkraft

Die Zielsetzung führt ins Leben

Warum ist die Zielsetzung so wichtig?

Um Kompetenzen auszubauen, bedarf es einer ständigen Entwicklung. Dies bedeutet zugleich eine Veränderung des aktuellen Standpunktes. Da sich niemand verschlechtern oder in seiner Würde reduzieren möchte, ist eine aufbauende Entwicklung anzustreben. Diese kann durch klare Ziele festgeschrieben werden. Dies können sowohl kleinere oder größere Ziele sein, um in kleinen oder größeren Schritten voranzuschreiten. Der Mitarbeiter kann auch ein hohes Ideal formulieren, um sich beispielsweise zu einem Menschen mit Würde zu entwickeln. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es dann mehrerer Schritte oder Ziele, um so dem selbst gewählten Ideal Schritt für Schritt näher zu kommen. Es leuchtet ein, dass ein Mensch ohne Ziele keine eigenständige und bewusste Bewegung nach vorne realisieren kann, so dass er in seinem aktuellen Entwicklungsstand verharrt. Im Arbeitsleben bedeutet dies jedoch nicht nur Stillstand, sondern mit fortschreitender Zeit sogar Rückstand, weil er an den sich vollziehenden weiteren Entwicklungen nicht mehr teilnimmt.



Wie sollten die Ziele gestaltet sein?

Ein gutes Ziel beschreibt genau, was nach einer festgelegten Zeit konkret und objektiv prüfbar erreicht sein soll. Dazu bedarf es einer klaren realistischen Einschätzung. Das Ziel sollte auch die Initiativkraft der Person wecken, die sich ein Ziel setzt. Nur dann setzt sie sich auch intensiv für die Realisierung des Ziels ein. Da im Arbeitsleben jeder auch für andere Menschen tätig ist, sollte jedes Ziel nicht nur die eigene Person fördern, sondern auch für andere einen sinnvollen Beitrag leisten. Werden alle Kriterien berücksichtigt, dann führen die Ziele aktiv ins Leben.

Wie sieht ein Beispiel zur Zielsetzung aus?

Das Ziel, im eigenen Aufgabengebiet besser zu werden, ist mehr ein Wunsch und für ein Ziel viel zu unkonkret. Dagegen ist das Ziel, die Fehlerquote bei der Herstellung eines Produktes innerhalb von vier Monaten um 30 % zu reduzieren, um Material einzusparen und die Kosten zu senken, sehr konkret, prüfbar und sinnvoll. Ob das Ziel realistisch ist und Initiativkraft freisetzt, kann nur die betreffende Person selbst einschätzen.

Viele Menschen sind ganz eng in ihre Arbeitsaufgaben eingebunden, in denen die Ziele vorgegeben sind. Sie können jedoch ihre Initiativkraft einsetzen, um Ihre Führungskraft davon zu überzeugen, dass sie sich fachlich weiterentwickeln wollen. Dann finden sich sicher Möglichkeiten, diesem Ziel gerecht zu werden.

Was ist wesentlich bei der Zielsetzung?

Die Natur ist lebendig und entwickelt sich ständig weiter. Der Mensch muss seine Entwicklung im Leben jedoch selbst gestalten. Dabei bieten ihm konkrete Ziele eine hilfreiche Unterstützung. Will er sich langfristig entwickeln, ist ein Ideal sehr wertvoll, dem er sich dann über mehrere Ziele Schritt für Schritt annähern kann. Dann steht der Einzelne ganz entwicklungsfreudig im Leben.



Wir finden es höflich, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sprechen, gleichzeitig schätzen wir die Sprache in ihrer natürlichen Form, weshalb wir auf Gender-Sternchen (*) und Binnen-Is verzichten. Es sind immer beide Geschlechter gemeint. Fotos: fotolia.