

Zielvereinbarungen in der Krise: Motivation für dein Team

7. August 2020 | 1.540 Klicks | 4 Min. Lesezeit

Die Auswirkungen der Corona-Krise stellen dich als Führungskraft vor große Herausforderungen: Deine Mitarbeitenden sind im Homeoffice oder in Kurzarbeit, die Stimmung wackelt und dein Chef hat nur die Rettung des Unternehmens im Blick? Dann zeig jetzt, welches Führungspotenzial in dir steckt!

Es ist schon bei guten Wetterbedingungen und ruhigem Wasser nicht einfach, als Kapitän eine Bootsbesatzung zu führen. Doch in Krisenzeiten zeigen sich die wahren Führungsqualitäten. Kannst du die Leistungsbereitschaft auch bei stürmischer See und drohender Schiefelage aufrechterhalten? Kannst du deine Mitarbeitenden in schwierigen Situationen motivieren? Nutze dazu das altbekannte Instrument der Zielvereinbarungen.

Motivation und Engagement: Nie wichtiger als in der Krise

Das Spektrum der Reaktionen von Menschen auf Krisen ist breit: Manche geben Vollgas, andere legen die Hände mutlos in den Schoß. Manchen ist alles egal, andere freuen sich langsam mit den Vorzügen von Kurzarbeit und Homeoffice an. Doch gerade in Krisenzeiten kommt es mehr denn je darauf an, dass deine Mitarbeitenden motiviert, agil und engagiert Beiträge leisten, um die Zukunft des Unternehmens zu sichern.

Nie achten Mitarbeitende mehr auf das Verhalten ihrer Vorgesetzten als in Krisenzeiten. Lass das Steuerrad jetzt nicht los, bediene dich deiner Führungsinstrumente. Denn sie wurden dazu geschaffen, um Führungskräfte dabei zu unterstützen, die Kompetenzen, Leistungen und Arbeitserfolge ihrer Mitarbeitenden zu steuern.

Zielvereinbarungen in der Krise

Allen voran die Zielvereinbarung. Ohne Ziele geht es auch in der Krise nicht. Woher sollen deine Mitarbeitenden denn sonst wissen, worauf sie sich fokussieren sollen? Woher sollen sie die nötige Orientierung für ihre Arbeit beziehen? Woher soll die Motivation kommen, überhaupt etwas anzufangen – wo doch implizit stets die Gefahr besteht, später gesagt zu bekommen, dass gerade dieses Vorgehen nicht gewünscht gewesen sei?

Dem Überwinden der Krise ist es wenig zuträglich, wenn deine Mitarbeitenden Aktivitäten in die unterschiedlichsten Richtungen entfalten. Und auch nicht, wenn sie die Entwicklung der Krise nur mit großen Augen anstarren wie das berühmte Kaninchen die Schlange. Mitarbeitende benötigen in solchen Zeiten die Sicherheit durch klare Aussagen und die Steuerung durch starke Führungskräfte. Durch das Führen mit Zielen erhalten sie Orientierung und Verhaltenssicherheit. Nur unter Kenntnis ihrer Ziele können (und sollen) sie überlegen, welche Maßnahmen sinnvoll sind, um diese Ziele trotz der Krise und Ihrer Auswirkungen zu realisieren.

Getroffene Zielvereinbarungen sind hinfällig

Sind die vor Monaten vereinbarten Jahresziele durch die Krise pulverisiert? Dann vereinbare neue Ziele mit deinem Team. Mach klar, dass du weiterhin großen Wert auf engagierte, flexible und mitdenkende Mitarbeitende legst. Aus psychologischen Gründen ist es gerade jetzt bedeutsam, mit Zielen und Zielvereinbarungen den Blick der Mitarbeitenden auf die erfreuliche Zukunft nach der Krise zu richten.

Hier sind acht Tipps für Zielvereinbarungen in der Krise:

1. **Schaffe Transparenz.** Mach jedem Mitarbeitenden klar, welche Ziele er oder sie zu erreichen hat.
2. **Sei motivierend.** Zeige auf, welchen Sinn und Zweck die Erreichung dieser Ziele für das „große Ganze“ (bspw. deine Vision oder Erhalt der Ertragskraft des Unternehmens) hat.
3. **Setze Prioritäten.** Mach deutlich, was jetzt zählt und was jetzt nicht mehr wichtig ist.
4. **Sei visionär.** Vermittle den Mitarbeitenden ein Bild davon, wie die Zukunft aussieht, die du mit ihnen erreichen willst.
5. **Richte den Fokus auf Lösungen.** Löse dich vom Problemdenken. Fordere jeden Mitarbeitenden auf, dir kreative Ideen vorzuschlagen, wie die derzeitige Situation gemildert oder sogar genutzt werden kann, um die Ziele zu erreichen.
6. **Sorge für Tempo.** Entscheide unverzüglich, was davon von wem umgesetzt wird.
7. **Verkürze Zeithorizonte.** Damit die Mitarbeitenden sich darauf verlassen können, dass die Ziele nicht demnächst wieder über den Haufen geworfen werden, verkürze Ziel- und Umsetzungsperioden auf ein bis zwei Wochen.
8. **Formuliere Ziele relativ.** „Schneller als der Wettbewerb“ ist manchmal besser als die starre Vorgabe „in x Wochen“.

Du kannst die Ziele deines Teams beispielsweise auf umsetzbare Kostensenkungsmaßnahmen richten. Hat der Mitarbeitende mit Kunden zu tun? Dann kann er jetzt durch Intensivierung der Beziehung für hohe Kundenbindung sorgen. Hat er Lieferantenkontakt? Dann kann er jetzt bessere Konditionen aushandeln, die dem Lieferanten heute die benötigten Umsätze und deinem Unternehmen zukünftig Wettbewerbsvorteile sichern. Mit Zielvereinbarungen in Krisenzeiten zeigst du nicht nur Führungs-Kraft, du legst auch schon die Basis für Erfolge in der Zeit danach.

Weiterlesen:



In meinem [Buch](#) „Zielvereinbarungen in der Praxis“ zeige ich, wie du Zielsysteme sinnvoll anwenden und damit unmittelbaren Nutzen für dich und dein Team erzeugen kannst. Mit praktischen Tipps, innovativen Methoden und vielen Beispielen.



Gunther Wolf

Gunther Wolf, Diplom-Ökonom und Diplom-Psychologe, ist Experte für Performance Management, erfolgsorientierte Unternehmensführung und organische Wachstumsstrategien. Er ist seit 1984 als Führungskräfte-trainer sowie zertifizierter Management- und Strategieberater national und international tätig.