

Tipps für die Zielsetzung

Das Denken und Arbeiten mit Zielen ist Voraussetzung für ein wirksames Gleichstellungs-Controlling.

Ziele schaffen eine gemeinsame Verständigungsgrundlage für zukunftsgerichtetes Handeln und damit ein Bewusstsein für kurz- und langfristige Auswirkungen allfälliger Abweichungen.

Ob ein **MbO-Prozess** effektiv und effizient ist, hängt von der Qualität der gemeinsam formulierten Ziele und der dazu passenden **Messgrößen** und **Indikatoren** ab. In der Praxis hat es sich bewährt, Ziele nach dem **SMART-Prinzip** zu formulieren:

- S** spezifisch und strategiekonform
- M** messbar
- A** attraktiv und aktionsorientiert
- R** realistisch
- T** terminiert

Verschiedene Arten von Diversity-Zielen

Wie im normalen MbO-Prozess werden auch im Gleichstellungs-Controlling Ziele auf zwei Ebenen formuliert: auf strategischer Ebene und auf operativer Ebene. Der strategische Planungshorizont umfasst in der Regel zwei bis fünf Jahre und gibt die Entwicklungsrichtung vor. Die operative Planung bezeichnet die Jahresplanung.

Ziele auf strategischer und operativer Ebene

- Ziele auf **strategischer** Ebene bringen Ordnung legen Schwerpunkte in den vielen Entwicklungsmöglichkeiten, die einer Organisation offen stehen. Strategische D&I-Ziele gelten für die gesamte Organisation und werden von der Geschäftsleitung oder obersten Führung verabschiedet. Frühwarnindikatoren und die regelmässige Überprüfung der Prämissen helfen, unerwünschte Entwicklungen zu verhindern.
- Bei der Formulierung von **Jahreszielen** muss sich die einzelne Führungskraft fragen, was sie in ihrem Verantwortungsbereich dazu beitragen kann, damit die übergeordneten strategischen Ziele erreicht werden können. Mit der routinemässig durchgeführten Erfolgskontrolle (i.d.R. halbjährlich) wird die Zielerreichung überprüft, dokumentiert und kommentiert.