

Personalmanagement

Personal-Center durchsuchen **Suchen**

[Personalmanagement](#) > [Personalführung & Entwicklung](#)

Zieloptimierung: Beispielrechnung



Die Wirkungsweise der Zieloptimierung lässt sich leicht verdeutlichen. Unsere Beispieltabelle mit Erklärung hilft Ihnen weiter.

Die Beispieltabelle wurde 7-stufig gestaltet und weist eine lineare Diagonale auf. Als Zielrichtung wurde hier der Einfachheit halber der dem Mitarbeiter zuzurechnende Umsatz definiert. Es sind jedoch auch Variationen der Tabelle und sogar der Einsatz von qualitativen Zielen möglich.

		Erfolgsorientiertes Entgelt (Zieloptimierung)						
anvisierte Zielhöhe	400 T€	25 €	300 €	1.400 €	2.800 €	4.200 €	5.600 €	7.000 €
	350 T€	50 €	600 €	1.800 €	3.200 €	4.600 €	6.000 €	6.600 €
300 T€	100 €	900 €	2.200 €	3.600 €	5.000 €	5.600 €	6.200 €	
250 T€	200 €	1.200 €	2.600 €	4.000 €	4.600 €	5.200 €	5.800 €	
200 T€	300 €	1.600 €	3.000 €	3.600 €	4.200 €	4.800 €	5.400 €	
150 T€	600 €	2.000 €	2.600 €	3.200 €	3.800 €	4.400 €	5.000 €	
100 T€	1.000 €	1.600 €	2.200 €	2.800 €	3.400 €	4.000 €	4.600 €	
		100 T€	150 T€	200 T€	250 T€	300 T€	350 T€	400 T€
		erreichte Zielhöhe						

Die vertikale Achse gibt den Bereich der vom Mitarbeiter selbst zu bestimmenden Zielhöhe wieder, hier 100.000 Euro bis 400.000 Euro. Der unterste Wert der Skala spiegelt den niedrigsten Wert wider, für den ein erfolgsorientiertes Entgelt ausbezahlt werden soll.

Zielhöhe und Zielerreichung

Der sichtbare höchste Wert der Achse ist eher als beispielhaft zu verstehen, denn bei einem Entgeltsystem auf der Basis von Zieloptimierung ist es nicht erforderlich, die Ausschüttung zu deckeln.

Die horizontale Achse gibt die Zielerreichung an. Auf der zu der anvisierten Zielhöhe gehörigen Zeile finden sich die Entgeltbeträge wieder, die bei der jeweiligen Zielerreichung zur Ausschüttung kommen. Die Diagonale zeigt auf, welcher Betrag ausgeschüttet wird, wenn die anvisierte Zielhöhe plangenaue erreicht wird.

Ziele anvisieren

Nehmen wir an, der Mitarbeiter plane eine Zielhöhe von 250 T Euro. Erreicht er genau diese, kommen gemäß der Beispieltabelle 4.000 Euro zur Ausschüttung. Wie verändert sich nun der flexible Entgeltbetrag, falls die Zielhöhe unter- bzw. überschritten wird?

Unterschreitet er seine anvisierte Zielhöhe und erreicht bspw. nur 150 T Euro, kommen nur 1.200 Euro zur Ausschüttung. Das sind zudem 800 Euro weniger als er bekommen hätte, wenn er diese erreichte Zielhöhe zuvor im Zielgespräch festgelegt hätte: Für Mitarbeiter, die 150 T Euro anvisieren und plangenaue erreichen, sieht die Tabelle nämlich 2.000 Euro vor.

Überschreitet er die von ihm ursprünglich anvisierte Zielhöhe und erreicht statt 250 T Euro beispielsweise 400 T Euro, steigt sein erfolgsorientiertes Entgelt. Er erhält 5.800 Euro. Wenn er die erreichten 400 T Euro vorher festgelegt hätte, würde er allerdings 7.000 Euro bekommen.

(Gunther Wolf, 2009 / Bild: Stefan Rajewski, Fotolia.com)

>>> zurück zum Artikel "[Zieloptimierung](#)"



Gunther Wolf

Diplom-Ökonom und Diplom-Psychologe, ist seit 1984 als zertifizierter Management-Berater national und international tätig. Er ist Geschäftsführer der Wolf Managementberatung, Strategie- und Zielberatung sowie der mittelständischen I.O. Group Unternehmensgruppe.

Internet: www.gunther-wolf.de
E-Mail: g.wolf@gunther-wolf.de

Bewerten Sie diesen Artikel:

Durchschnittliche Bewertung:

[Druckversion](#)

Ähnliche Artikel

- [Special: Situativ Führen](#)
- [Zieloptimierung](#)
- [Fusionskommunikation: Aus zwei mach eins](#)
- [Change Management: Interview mit Hannes Maier](#)
- [Mitarbeiter motivieren](#)

Über unsere Seite

[AGB](#)
[Datenschutz & Cookies](#)
[Sicherheits-Center](#)
[Site Map](#)

Über unser Unternehmen

[Über Monster](#)
[Investor Relations](#)
[Presse](#)

Monster Info

[Personal-Journal](#)

Service

[Nutzungsbedingungen](#)
[Hilfe](#)
[Kontakt](#)