



Management by Objects (MbO) – Zielvereinbarungen treffen

MbO ist eine Form transaktionaler Führung. Dabei können sich Mitarbeiter aktiv an der Zielabstimmung beteiligen.

- **Definition:** Mitarbeiter nehmen **aktiv** an der Zielabstimmung teil und können dann im **Rahmen dieser vereinbarten Ziele frei entscheiden**. Beim **Zielsetzungsgespräch** zwischen dem **Vorgesetzten** und den **Mitarbeitern** werden **Leistungsstandards** und **Kontrolldaten** festgesetzt. Die erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung der vereinbarten Ziele bestimmen die Mitarbeiter selbst. MbO ist daher **ergebnisorientiert**.
- **Ziel:** Ziel ist die **Umsetzung der strategischen Ziele** durch gemeinsame **Festlegung der Ziele** für die **Mitarbeiter** und für jede **Organisationseinheit**. Dabei sollten die Ziele **SMART** (spezifisch, messbar, akzeptable, realistisch, smart) formuliert sein
z.B.: Verkaufen Sie im nächsten Monat 15 Smartphones.
- **Grund:** Da sich viele Mitarbeiter häufig fragen „Warum tue ich das überhaupt“

Pionier: Management by Objects wurde erstmals als Managementkonzept in der **1950er-Jahren** vom **US-amerikanischen Ökonomen Peter Drucker** – einem **gebürtigen Österreicher** – vorgestellt. Peter Drucker wollte mit diesem Konzept darauf hinweisen, dass Management **alldurchdringend** sein muss und in erster Linie eine **menschliche** und keine **mechanische** oder **ökonomische Tätigkeit** ist.

Vorteile:

- mehr Mitbestimmungsrecht und Gestaltungsspielraum der Mitarbeiter
- Einbeziehung persönlicher Vorstellungen, Ziele und Wünsche der Mitarbeiter
- Verknüpfung der Ziele des Unternehmens mit individuellen Zielen
- stärkere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen
- Teamgeist und Leistungsbereitschaft werden gefördert
- Entlohnung durch z.B. Prämien
- Eigenverantwortung zur Erreichung des Zieles
- Führungskräfte werden entlastet

Nachteile:

- Kontrolle der Mitarbeiter nötig
- höher Leistungsdruck auf die Mitarbeiter und erhöhter Zeitaufwand
- fehlender finanzieller Anreiz führt zur Unterlassung vom wünschenswerten Verhalten beim Mitarbeiter
- Mitarbeiter haben nur die Zielerreichung vor den Augen
- Risiko, dass mehr Quantität als Qualität entsteht