

SMART – Hilfestellung bei der Entwicklung von Zielen

Zielorientiertes Handeln ist ein Erfolgsgrundstein und das klingt selbstverständlicher als es ist.

Der Journalist und Schriftsteller Günter Radtke hat dazu treffend bemerkt:

Der Mensch ist ein zielstrebiges Wesen, aber meistens strebt es zu viel und zielt zu wenig.

Für die Formulierung von Zielen bewährt sich die sogenannte SMART-Regel immer wieder. Wie viele der handlichen Akronyme kommt es eigentlich aus den USA, SMART steht dabei für:

Specific – Measurable – Achievable – Relevant – Timely.

Vielleicht hat zu dem Siegeszug der Kurzformel auch beigetragen, dass *smart* im Englischen für so positiv besetzte Wörter wie *geschickt, gewieft, elegant, pfiffig* oder *tüchtig* steht. – und wer von uns möchte das nicht sein? Wie also werden wir zu smarten Zieldefinierern?

Spezifisch

Oft ist es verlockend, sich nicht allzu sehr festzulegen. Schließlich erspart man sich damit unter Umständen lästige Reflexionsprozesse darüber, warum ein Ziel nicht realisiert werden konnte. Man kann sich mit Scheinerfolgen selbst beruhigen – irgendwas davon wird schon werden.

Ein Ziel aber ist kein vager Wunsch: ein Ziel ist konkret, eindeutig und präzise - also ohne Interpretationsspielraum – formuliert. Also beispielsweise:

- ▶ In unserer Verbandjugendarbeit erarbeiten wir Regeln für den Umgang mit Alkohol gemeinsam, die von den Leitern akzeptiert und eingehalten werden.
- ▶ Jugendgottesdienste werden nur mit einem Vorbereitungsteam aus min. 4 Jugendlichen vorbereitet.

Wichtig:

Formulieren Sie die Ziele positiv, also nicht *Ich will weniger Stress haben*, sondern *Ich werde mich körperlich fit fühlen* – negative Bilder sind der Zielerreichung nicht förderlich. Schaffen Sie sich ein Bild von dem angenehmen Zustand nach Zielerreichung.

Messbar

Sie müssen anschließend überprüfen können, ob das Ziel erreicht wurde. Oft ist ein Ziel längerfristig angelegt, dann ist es notwendig, Meilensteine einzuplanen, das große Ziel in verdauliche Teilziele zu zerlegen. Damit

- halten Sie sich selbst und Ihre Jugendlichen bei der Stange,
- können Sie frühzeitig Abweichungen vom Vorhaben feststellen und rechtzeitig(!) eine Kurskorrektur vornehmen.

Nur wenn Ziele spezifische formuliert sind, werden Sie messbare Parameter definieren können. Wie können Sie sonst feststellen, dass Sie das Ziel erreicht haben oder ihm zumindest über die Meilensteine einem deutlichen Schritt näher gekommen sind?

Handelt es sich um quantitative Ziele, fällt es oft leichter. Bei qualitativen Zielen werden Sie gefordert: Wann wissen Sie, dass die Regeln mit den Leitern erarbeitet und angewandt sind?

Akzeptiert, Aktionsorientiert

Besonders, wenn Sie im Team arbeiten, ist der Aspekt der Akzeptanz wesentlich. Es genügt nicht, dass Sie mit der Zielerreichung positive Bilder verbinden, das Ziel muss auch unter den anderen Teammitgliedern bzw. unter den Mitarbeiter/innen akzeptiert sein, darf also zumindest ihren persönlichen Ziel- und Wertevorstellungen nicht widersprechen.

Das A fragt uns auch nach unserem Aktionsplan. Was ist zu tun um das Ziel zu erreichen? Auch hier: Achten Sie dabei auf eine positive Formulierung, es geht nicht darum, was Sie nicht tun oder vermeiden sollen, sondern welche aktive Schritte Sie dem Ziel näher bringen, z.B. Sie gründen oder gewinnen eine Band, die jeweils im Gottesdienst spielt.

Realistisch

Sie können sich durchaus hohe Ziele stecken, wir sollten uns sogar Ziele stecken, die uns fordern – allerdings nicht überfordern. Sie müssen also erreichbar sein, sonst ist der Frust vorprogrammiert und das berühmte *alles Planen ist sowieso für die Katz, es kommt eh immer anders* ist die Folge. Ein Ziel ist auch nur dann realistisch, wenn es mit den verfügbaren Ressourcen realisiert werden kann – ohne einen Aktionsplan können wir nicht beurteilen, ob das Ziel realistisch definiert ist.

Terminierbar

Zu Zielen gehören klare Zeitangaben hinsichtlich Dauer und Zwischenterminen. Bis wann ist welches Teilziel erreicht?

Planen - Kontrollieren - Korrigieren

Ziele SMART zu definieren hilft, rechtzeitig Abweichungen festzustellen und unterstützt bei einer strukturierten Reflexion von Fehlentwicklungen. Das schrittweise Zerlegen in Aktionsschritte und Meilensteine erleichtert das Herausfiltern jener Schritte, die nicht zum gewünschten Erfolg geführt haben und schützt vor Überforderung.

SMART auch in der Krise

Damit ist diese Kurzformel eine gute Hilfe im Sinne der Krisenprävention. Je früher Fehlentwicklungen erkannt werden, umso leichter fällt noch eine Neuorientierung.

SMARTE Zielformulierung ist aber nicht nur ein Schönwetter - Konzept: Der Wunsch alleine, den „Karren noch herumreissen“ zu können, führt ins Leere. Erst das Zerlegen in einzelne Teilziele und Aktionsschritte stellt wieder die Handlungsfähigkeit her. Der unüberblickbaren Wulst „Krise“ lässt sich so zu handhabbaren Teilproblemen zerlegen und ermöglicht erst eine kontrollierbare Schritt-für-Schritt-Strategie.

Und vergessen Sie nicht die Belohnung:

Das Erreichen von (Teil-)Zielen gehört gefeiert!