

Erfolgreich Ziele erreichen – Die SMART-Methode als Schlüssel zum Erfolg

Mitarbeiter HTW: Konrad Schreiner; Livia Wiedemann; Maximilian Wagner; Marco Krüger

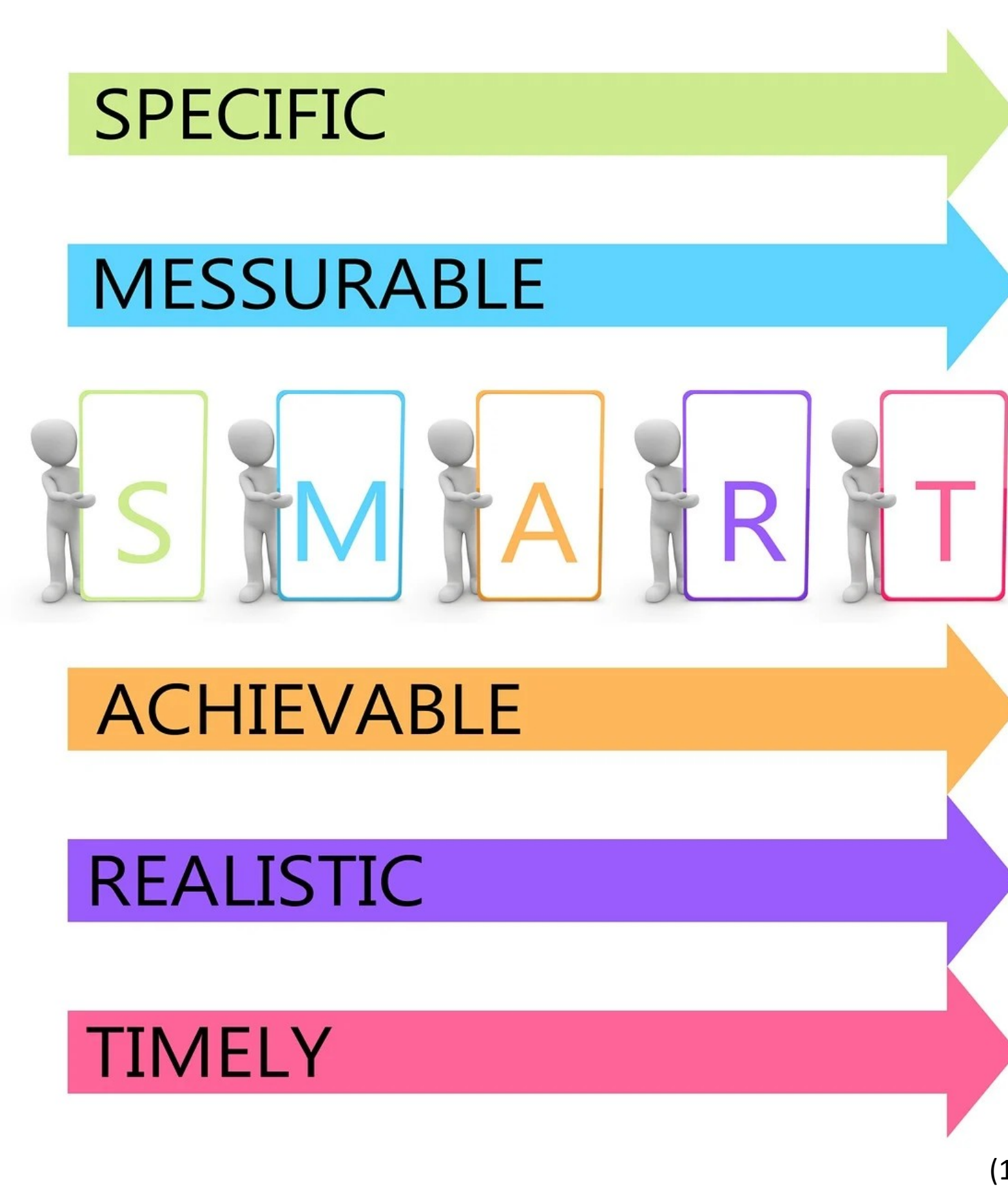
Im Studium der Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsingenieurwesen an der HTW Dresden sind effektive Zielsetzungskompetenzen von absoluter Notwendigkeit und essenziell um den vielfältigen Anforderungen der

Hochschule gerecht zu werden. Folglich soll diese Arbeit eine Hilfestellung zum Umgang mit diesen Herausforderung sein und darunter vor allem eines näher beleuchten - die SMART-Methode nach George T. Doran.²

Ziele des Projekts

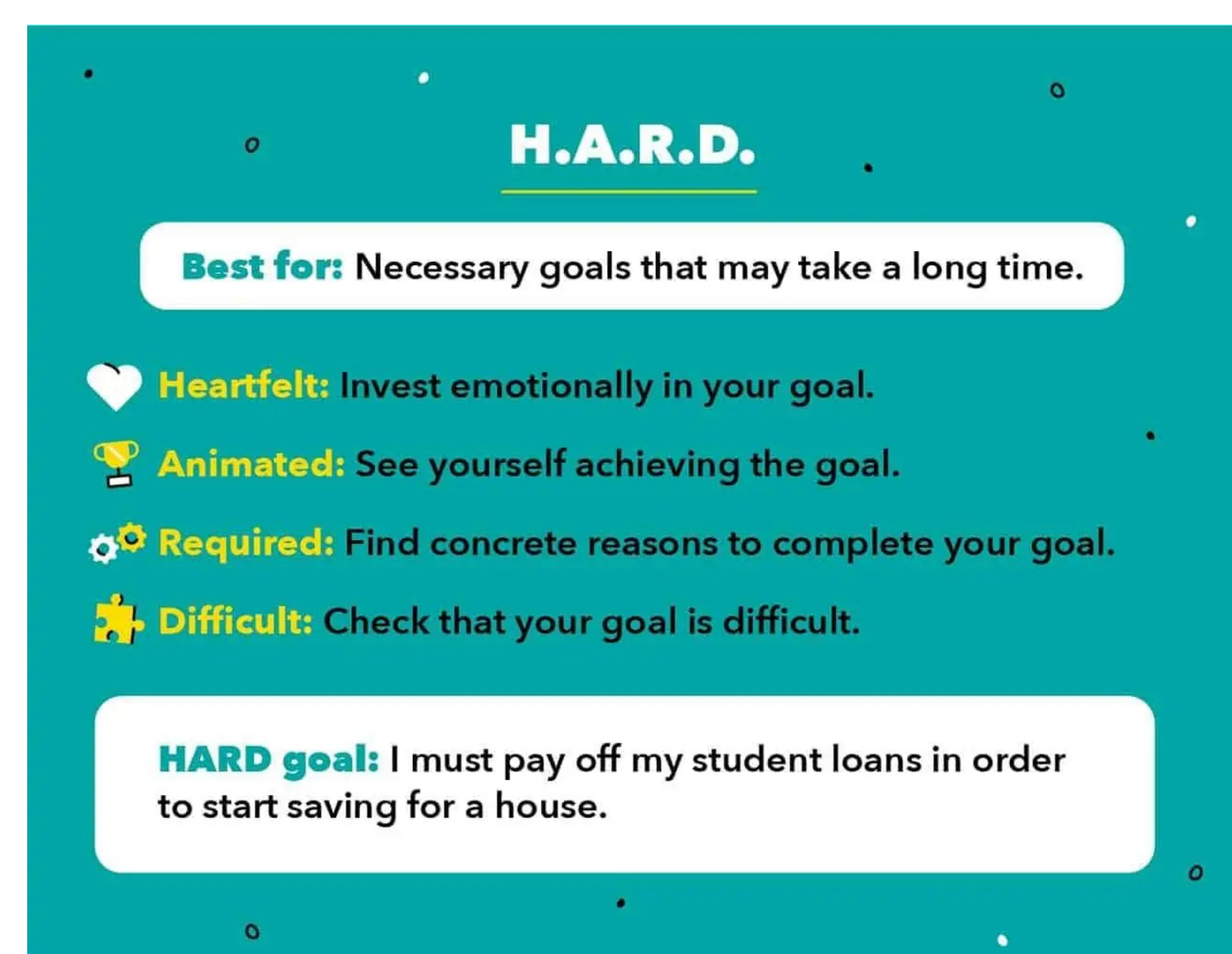
Die richtige Zielsetzung ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg – sei es im Studium, im Beruf oder im persönlichen Leben. Mit der SMART-Methode lernen wir Ziele so zu formulieren, dass wir sie nicht aus den Augen verlieren und damit gezielt als auch motiviert attackieren können. SMART steht für Spezifisch, Messbar, Attraktiv, Realistisch und Terminiert – fünf Kriterien, die helfen, unsere Vorhaben effizient und strukturiert zu planen. Laut Locke und Latham ist eine strukturierte Zielsetzung der Schlüssel zu langfristigem Erfolg.¹

Unser grundlegendes Ziel mit diesem Poster ist es, die Methode verständlich darzustellen und ihre praktische Anwendung aufzuzeigen, damit sie als Werkzeug für effektives Zielmanagement genutzt werden kann.



Anwendung der SMART-Methode in der Praxis

Die SMART-Methode findet in zahlreichen Bereichen wie im Studium, im Berufsalltag und im Projektmanagement Anwendung. Ein unspezifisches Ziel wie „Ich will bessere Noten“ wird durch SMART zu „Ich möchte in den nächsten sechs Monaten in mindestens drei Klausuren eine Note von 2,0 oder besser erreichen, indem ich wöchentlich 10 Stunden lerne.“ Dieses Ziel ist spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert. Studien zeigen, dass solche klar formulierten Ziele die Motivation und Zielerreichung deutlich verbessern.³ Durch die Strukturierung nach SMART können auch komplexe Projekte in überschaubare Schritte unterteilt werden. Laut MacLeod profitieren insbesondere Führungskräfte und Teams von dieser Methode.⁴



Beitrag der HTW

Dieser Beitrag entstand im Rahmen des Moduls "Studierkompetenzen" im Studiengang Betriebswirtschaftslehre/Wirtschaftswissenschaften an der HTW Dresden.



Die SMART-Methode

Die SMART-Methode beschreibt fünf Kriterien, die bei der Zieldefinition zu beachten sind:

- Spezifisch: Ziele müssen klar und eindeutig formuliert sein.
- Messbar: Fortschritt und Erfolg sollten anhand von Kriterien überprüfbar sein.
- Attraktiv: Ziele sollten so gestaltet sein, dass sie motivieren und von persönlicher Relevanz sind.
- Realistisch: Ziele müssen erreichbar sein, unter Berücksichtigung von Ressourcen und Fähigkeiten.
- Terminiert: Ziele sollten zeitlich beschränkt und verbindlich gestalten werden.

Diese Methode wurde erstmals von George T. Doran beschrieben und ist besonders im Projektmanagement und in der Persönlichkeitsentwicklung weit verbreitet. Sie hilft, Ziele effizient zu planen und die Umsetzung zu strukturieren.²

Beispiel: Anwendung der SMART-Methode in einem Unternehmen

Ein Schuhherstellungsunternehmen setzte sich das Ziel, den Gewinn im kommenden Jahr um 12 % zu steigern. Dieses Ziel wurde mithilfe der SMART-Methode konkretisiert:

- Spezifisch: Steigerung des Gewinns um 12 %.
- Messbar: Prozentuale Angaben sind präzise und gut nachvollziehbar
- Attraktiv: Ein höherer Gewinn ist ein attraktives Ziel für das Unternehmen.
- Realistisch: Der Gewinn kann realistisch um 12 % erhöht werden, da er letztes Jahr, trotz Engpässen um 8% erhöht wurde.
- Terminiert: Das Ziel ist für den 01.01 des nächsten Jahres festgelegt.

Kritik und Grenzen der SMART-Methode

Trotz ihrer Popularität hat die SMART-Methode auch Schwächen. Sie ist oft zu starr und berücksichtigt keine emotionalen oder langfristigen Aspekte. Gerade bei großen, ambitionierten Visionen können SMART-Ziele einschränkend wirken, da sie stark auf kurzfristige Erreichbarkeit fokussiert sind. Alternativen wie die HARD-Methode (Heartfelt, Animated, Required, Difficult) setzen stärker auf emotionale Bindung und langfristige Motivation. Kritik gibt es auch an der fehlenden Flexibilität: Veränderungen in den Rahmenbedingungen machen Ziele oft obsolet.⁵ Dennoch bleibt SMART eine der effektivsten Methoden für überschaubare, klar definierte Projekte. Herold und Fedor empfehlen, SMART flexibel mit anderen Ansätzen zu kombinieren, um größere Visionen zu erreichen.⁶

Literaturverzeichnis

¹ Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.

² Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70(11), 35–36.

³ Rubin, R. S. (2002). Will the real SMART goals please stand up? *The Industrial-Organizational Psychologist*, 39(4), 26–27.

⁴ MacLeod, L. (2012). Making SMART goals smarter. *Physician Executive*, 38(2), 68–70.

⁵ Bregman, P. (2013). You need to practice being your future self. *Harvard Business Review*.

⁶ Herold, D. M., & Fedor, D. B. (2008). *Change the way you lead change: Leadership strategies that really work*. Stanford University Press.

Hilfsmittelverzeichnis

OpenAI (2025), Verwendung von KI zur Optimierung von Textinhalten im gesamten Dokument. Zugriff am 13. Januar 2025.

Scribbr (n.d.), Verwendet zur Unterstützung beim Erstellen von Quellenangaben und Zitaten im APA-Stil im gesamten Dokument. Zugriff am 13. Januar 2025.

Bilderverzeichnis

(1.) „Ziele und Zielsetzung“

Quelle: Pixabay, 2016.

Zugriffsdatum: 13. Januar 2025

Lizenz: Pixabay Lizenz (kein Urheberrechtsschutz)

(2.) „Ziele - HARD Methode“

Quelle: Happy Project, 2020.

Zugriffsdatum: 13. Januar 2025

Lizenz: keine Angabe (wahrscheinlich Urheberrechtlich geschützt)