



SCHULUNG · TEAMS & FACHKRÄFTE

SMARTe Ziele.



Fünf Kriterien, ein überprüfbares Ziel

Vom Wunsch zum überprüfbaren Ziel: klare Zielsystematik für Gruppenleitungen, Betreuerinnen und Betreuer sowie Jobcoaches – mit Praxisfällen aus Werkstatt und Wohnbereich.

60-90 MINUTEN

WORKSHOP VOR ORT

PRAXISTEIL MIT EIGENEN FÄLLEN

ERGEBNIS

„Wir wissen, wie wir es gemeinsam besser machen.“



In vier Schritten vom Wunsch zum Ziel

Hier steht nicht die Folie im Mittelpunkt, sondern ein echter Fall aus Ihrem Arbeitsalltag:
Das Team erkennt Zusammenhänge und entwickelt eine direkt testbare Vereinbarung.

01 Ziele von Wünschen unterscheiden

Warum „besser“, „mehr“ und „schneller“ im Alltag nicht tragen

02 Die fünf SMART-Kriterien anwenden

Spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert – mit Leitfragen

03 Praxisfälle umformulieren

Zwei vorgeführte Beispiele: Werkstatt (WfbM) und Wohnbereich

04 Ziele gemeinsam vereinbaren und nachhalten

Eigener Fall im Praxislabor – mit Prüftermin für den Alltag

ERGEBNIS DER SCHULUNG

**„Wir wissen, wie wir es
gemeinsam besser machen.“**

Gemessen an einem eigenen SMARTen Ziel, das
Sie heute formulieren.

RAHMEN

Dauer: 60–90 Minuten, Workshop vor Ort

Gruppe: Gruppenleitungen, Betreuerinnen und
Betreuer, Jobcoaches

Arbeitsweise: Praxisfälle statt abstrakter
Normtexte



01

KAPITEL 01 · GRUNDLAGEN

Vom Wunsch zum Ziel

Ein Wunsch beschreibt eine Richtung. Ein Ziel beschreibt einen Zustand, den man prüfen kann. Dieser Unterschied entscheidet, ob im Alltag etwas anders wird.

01 · 02 · 03



Warum viele Ziele im Alltag scheitern

Drei typische Formulierungen aus dem Arbeitsalltag – und warum sie nicht tragen:

„Wir wollen die Zusammenarbeit im Team verbessern.“

Kein Verhalten, kein Zeitpunkt: Jeder versteht etwas anderes darunter.

„Die Dokumentation soll schneller fertig werden.“

Schneller als was? Ohne Messgröße bleibt es ein Gefühl – und ein Dauerthema.

„Die Beschäftigten sollen mehr Selbstständigkeit zeigen.“

Mehr als heute – aber wann ist „genug“ erreicht? Niemand kann es prüfen.

WAS ALLEN DREIEN FEHLT

Ein konkretes Verhalten statt einer Richtung · eine Messgröße statt eines Gefühls · ein Termin statt „irgendwann“ · und Beteiligte, die das Ziel wirklich wollen.

Merksatz: Solange niemand prüfen kann, ob es erreicht ist, ist es ein Wunsch. Wünsche motivieren – Ziele verändern.



Die fünf Buchstaben – und ihre Leitfragen

	LEITFRAGE	WORAN SIE ES ERKENNEN
S • Spezifisch	Ist klar, wer was genau tut – wo und wann?	Ein konkretes Verhalten, ein Ort, eine benannte Gruppe
M • Messbar	Woran erkennen wir die Veränderung?	Eine Zahl, eine Quote oder eine kurze Beobachtungsliste
A • Attraktiv	Wollen die Beteiligten dieses Ziel wirklich?	Der Nutzen ist benannt – formuliert mit, nicht für die Gruppe



02

KAPITEL 02 · PRAXIS

Zwei Beispiele, ein Muster

Ein Fall aus der Werkstatt für behinderte Menschen, einer aus dem Wohnbereich:



Werkstatt (WfbM): Selbstständigkeit sichtbar machen

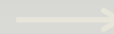
ÜBUNGSBEISPIEL · FIKTIV

AUSGANGSLAGE

In der Montage-Gruppe legt die Gruppenleitung jeden Morgen Material und Aufträge bereit – die Beschäftigten warten, bis alles vorbereitet ist.

WUNSCH

„Die Beschäftigten sollen selbstständiger arbeiten.“



Gut gemeint – aber weder prüfbar noch terminiert. So bleibt es ein Dauerthema in der Teambesprechung.

SMARTES ZIEL

„Bis zum 30. November bereiten alle Beschäftigten der Montage-Gruppe ihren Arbeitsplatz morgens selbst vor – Material nach Pickliste, Auftrag prüfen – an 4 von 5 Tagen ohne Aufforderung, geprüft mit der Beobachtungsliste der Gruppenleitung.“

SO SIND DIE KRITERIEN ABGEDECKT



Wohnbereich: Übergaben, die nichts verlieren

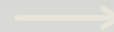
ÜBUNGSBEISPIEL · FIKTIV

AUSGANGSLAGE

Im Wohnbereich Linde gehen zwischen Früh- und Spätdienst immer wieder Informationen verloren – Termine, Befindlichkeiten, Besonderheiten.

WUNSCH

„Die Übergaben müssen endlich besser klappen.“



Spürbar frustrierend – aber was genau ist „besser“? Ohne Messgröße keine Veränderung.

SMARTES ZIEL

„Ab dem 1. Oktober nutzen beide Schichten im Wohnbereich Linde die einseitige Übergabeseite mit den drei Punkten Befinden, Termine, Besonderheiten – in vier Wochen sind 9 von 10 Übergaben damit vollständig dokumentiert, Stichprobe durch die Wohnbereichsleitung.“



Vier typische Fehler – und wie Sie sie vermeiden

01 „Besser, mehr, schneller“ – ohne Maß

Ein konkretes Messmittel festlegen: Zahl, Quote oder kurze Beobachtungsliste – je einfacher, desto eher wird gemessen.

02 Ziel ohne Datum – „ab jetzt immer“

Zwei Termine nennen: bis wann das Ziel gelten soll und wann gemeinsam geprüft wird. Ohne Prüftermin kein Ziel.

03 Ziel für die Gruppe – statt mit ihr

Beteiligte einbeziehen und den Nutzen benennen. Ohne „A“ bleibt das Ziel eine Anweisung – und verpufft.



03

KAPITEL 03 · ANWENDEN & NACHHALTEN

Gemeinsam formulieren, gemeinsam dranbleiben

Im Praxislabor formuliert jedes Zweierteam ein eigenes SMARTes Ziel aus dem



Ihr eigener Fall: Formulieren Sie Ihr Ziel SMART

IHRE AUFGABE (ZWEIERGRUPPEN)

- 1.** Wählen Sie eine Situation aus Ihrer Gruppe oder Ihrem Wohnbereich, die sich verändern soll.
- 2.** Formulieren Sie den Wunsch mit dem Ziel-Canvas in ein SMARTes Ziel um.
- 3.** Legen Sie fest: Wer prüft, wann – und woran?

ZIEL-CANVAS

ARBEITSVORLAGE

S · SPEZIFISCH

Wer tut was genau – wo und wann?

M · MESSBAR

Woran erkennen wir die Veränderung?

A · ATTRAKTIV

Warum lohnt sich das für uns?



Musterimpuls und fünf Selbstprüffragen

IMPULS ZUR SELBSTPRÜFUNG

„Ein Ziel ist SMART, wenn eine Person von außen prüfen könnte, ob es erreicht ist – ohne nachzufragen.“

WARUM DAS TRÄGT

Prüfbarkeit entlastet: Keine Diskussion mehr, ob es „besser“ geworden ist.

DIE FÜNF SELBSTPRÜFFRAGEN

1. Steht ein konkretes Verhalten im Satz?
2. Gibt es eine Zahl, Quote oder Beobachtungsliste?



Checkliste: Ihre nächste Zielvereinbarung im Team

VORHER

- ☐ Eine Situation wählen, die sich wirklich verändern soll
- ☐ Den Wunsch in einem Satz aufschreiben
- ☐ Beteiligte einladen – Ziel nicht vorwegnehmen

WÄHREND

- ☐ Gemeinsam mit dem Ziel-Canvas formulieren
- ☐ Fünf Selbstprüffragen durchgehen
- ☐ Messmittel, Verantwortliche und Prüftermin festlegen

NACHHER

- ☐ Ziel sichtbar im Gruppenraum aushängen
- ☐ Zwischenstand kurz besprechen
- ☐ Erreichen feiern oder Ziel nachschärfen



Vom Workshop in den Alltag: Ihre nächsten 30 Tage

WOCHE 1



Ziel aushängen

Das im Praxislabor formulierte Ziel im Gruppenraum sichtbar machen und im Team kurz vorstellen.

WOCHE 2-3



Im Alltag messen

Mit dem vereinbarten Messmittel dranbleiben – kurz notieren, nicht perfekt dokumentieren.

WOCHE 4



Prüfen und feiern

Prüftermin wahrnehmen:
Erreichtes feiern, Verfehltes nachschärfen, nächstes Ziel wählen



NORMHOW

NORMEN | PROZESSE | QUALITÄT

ERGEBNIS

„Wir wissen, wie wir es
gemeinsam besser machen.“