**Kategorie Vereinsorganisation / Unterkategorie Organisationsentwicklung / Werkzeug**

**Vereinsanalyse SMART**

**SMART** ist ein [Akronym](http://de.wikipedia.org/wiki/Akronym) für „**S**pecific **M**easurable **A**ccepted **R**ealistic **T**imely“ und dient z.B. im [Projektmanagement](http://de.wikipedia.org/wiki/Projektmanagement), aber auch im Rahmen von Mitarbeiterführung und [Personalentwicklung](http://de.wikipedia.org/wiki/Personalentwicklung) als Kriterium zur eindeutigen Definition von [Zielen](http://de.wikipedia.org/wiki/Ziel) im Rahmen einer [Zielvereinbarung](http://de.wikipedia.org/wiki/Zielvereinbarung).

Im Deutschen kann man es z.B. so übersetzen:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Buchstabe** | **Bedeutung** | **Beschreibung** |
| **S** | Spezifisch | Ziele müssen eindeutig definiert sein (nicht vage, sondern so präzise wie möglich). |
| **M** | Messbar | Ziele müssen messbar sein (Messbarkeitskriterien). |
| **A** | Akzeptiert | Ziele müssen von den Empfängern akzeptiert werden/sein (auch: angemessen, attraktiv, abgestimmt ausführbar oder anspruchsvoll. |
| **R** | Realistisch | Ziele müssen möglich sein. |
| **T** | Terminiert | zu jedem Ziel gehört eine klare Terminvorgabe, bis wann das Ziel erreicht sein muss. |

Mit der SMART-Analyse werden die folgenden Bereiche unter die Lupe genommen:

**S** = Strategie / Organisation / Führung / Interessenvertretung

**M** = Marketing / Mitglieder / Kommunikation / Öffentlichkeitsarbeit

**A** = Aktivitäten / Dienstleistungen / Ehrenamt / Funktionsträger / Freiwillige

**R** = Rechnungswesen / Finanzen

**T** = Technische Einrichtungen / Infrastruktur / Material / EDV

In Kombination mit dem Arbeitsblatt Entwicklungsszenario erhalten Sie so eine fundierte Grundlage für die Formulierung von Jahreszielen und Sie wissen, wohin die Fahrt in den nächsten Jahren gehen soll.

**Durchführung der Analyse**

1. Schritt: Vorgehen

Die einzelnen Vorstandsmitglieder füllen individuell den Fragebogen aus. Die Beurteilung erfolgt auf Grund eigener Erfahrungen, Feststellungen und Vermutungen. Natürlich ist es sinnvoll und bereichernd, die Fragen von weiteren Vereins- und Verbandsfunktionären oder von Mitgliedern beantworten zu lassen.

2. Schritt: Klausur

* Am besten im Rahmen einer Klausur des Vorstandes und mit den Teilnehmern der Bewertung die individuellen Bewertungen diskutieren und einen Meinungsbildungsprozess führen.
* Nun kommt der wichtigste Schritt des ganzen Prozesses: was soll mit den Ergebnissen der Analyse geschehen? Es geht darum, Lösungsansätze zu entwickeln und die nächsten Schritte festzulegen. Ein solcher nächster Schritt kann beispielsweise darin bestehen, ein bestimmtes Problem ev. mit Unterstützung einer externen Fachperson vertieft zu bearbeiten. Wichtige Hinweise für Lösungsansätze geben auch Vergleiche mit anderen Vereinen (Benchmarking).
* Verteilung der Aufträge mit Terminvorgaben.

3. Schritt: Erfolgskontrolle

Regelmässige Kontrolle der Aufträge, Vergleich Soll-Ist-Zustand, bis das gesetzte Ziel erreicht ist.

Übernommen und überarbeitet – mit freundlicher Genehmigung – vom Schweizerischen Samariterbund SSB (Rettungsorganisation des Schweizerischen Roten Kreuzes)

([www.samariter.ch](http://www.samariter.ch/))