

# Obiettivi efficaci?

## Come definirli col metodo SMART

*“Non esiste vento favorevole  
per il marinaio che non sa dove andare”  
(Seneca)*

### La funzione di un obiettivo

Vi siete mai accorti che quando siete impegnati in un'attività caratterizzata da obiettivi precisi – che sia in ambito lavorativo, sportivo o di altro genere – la vostra prestazione migliora naturalmente? Il motivo è semplice – avere un obiettivo ci dà modo di osservare, monitorare, valutare e adattare il nostro comportamento in funzione del suo conseguimento, attivando un vero e proprio meccanismo di auto-regolazione che influenza i nostri livelli di motivazione.

Sia nell'ambito professionale che nella sfera privata, imparare a definire obiettivi efficaci significa definire ciò che si vuole ottenere in un modo tale da massimizzare le nostre probabilità di successo e la nostra voglia di agire.

### SMART: un modo intelligente per definire i tuoi obiettivi

L'acronimo SMART elaborato dal consulente aziendale George T. Daron nell'articolo, *There is a SMART way to write management's goals and objectives* (1981), si riferisce al sistema più universalmente applicato e apprezzato per la definizione degli obiettivi, che si tratti di coaching, formazione o management.

La formula SMART ci ricorda che, per risultare davvero efficace, un obiettivo dovrebbe possedere cinque qualità – ognuna delle quali è indispensabile. Di seguito si riporta la formula nella sua versione “italianizzata” più diffusa.

ACRONIMO		SIGNIFICATO
<b>S</b>	<b>Specifico</b>	definito, chiaro, concreto
<b>M</b>	<b>Misurabile</b>	misurato, monitorato
<b>A</b>	<b>Attuabile</b>	realistico, raggiungibile
<b>R</b>	<b>Rilevante</b>	importante, coerente, stimolante
<b>T</b>	<b>Temporale</b>	definito nelle tempistiche

- **[S] Specifico** (*definito, chiaro, concreto*). Generalmente è normale partire da un'idea vaga di quello che si desidera ma, affinché risulti efficace, è necessario definire il proprio obiettivo in modo che sia il più possibile chiaro e concreto, indicando tutti quegli elementi che permettono di tradurre in azioni il miglioramento che si vuole ottenere. Seguono delle domande d'esempio da porsi per chiarire l'obiettivo.

- Cosa voglio ottenere?
- È sufficientemente chiaro?
- È sufficientemente concreto?
- Come posso renderlo più chiaro?
- Come posso renderlo più concreto?

- **[M] Misurabile** (*misurato, monitorato*). Deve essere facile capire quando l'obiettivo è stato raggiunto e quanto manca al suo conseguimento, così da poter monitorare i progressi fatti e ricalibrare uno o più aspetti dell'obiettivo in itinere se la direzione intrapresa o la velocità di marcia non sono compatibili col suo raggiungimento.

- Come saprò di aver raggiunto l'obiettivo?
- Come farò a capire quanto manca alla meta?
- In che modo posso monitorare i miei progressi?

- **[A] Attuabile** (*realistico, raggiungibile*). Il grado di difficoltà dell'obiettivo deve essere ben calibrato rispetto alle caratteristiche della persona o dell'azienda. Se da un lato livelli di aspirazione troppo bassi riducono la ricerca creativa e la motivazione, dall'altro livelli troppo alti potrebbero bloccare l'azione sul nascere, causando frustrazione e demotivazione.

Inoltre, più il raggiungimento dell'obiettivo è nel potere d'azione del soggetto e sotto il suo diretto controllo maggiori sono le possibilità di riuscita: l'obiettivo dovrebbe essere attuabile in prima persona, riducendo al minimo cose, stati, condizioni, azioni, comportamenti che non dipendono da essa.

- Questo obiettivo è realistico considerati i miei punti di forza?
- E considerati i miei punti di debolezza?
- E tenendo conto delle risorse a disposizione?
- Quanto è davvero sotto il mio controllo?
- Come posso renderlo maggiormente sotto il mio controllo?

- **[R] Rilevante** (*importante, coerente, stimolante*). Se un obiettivo non è realistico non c'è speranza, ma se non è stimolante non ci sarà motivazione. Un obiettivo deve quindi possedere rilevanza, intesa come importanza funzionale, per i risultati che si vogliono ottenere, ed emotiva, per la persona stessa in termini di felicità e autorealizzazione.

Da questo punto di vista, è importante che l'obiettivo sia formulato in termine positivi: per muoverci abbiamo bisogno di conoscere la meta, non dove non vogliamo andare. Sarebbe come rispondere al tassista "mi porti ovunque, ma non in periferia!"

- È davvero importante per me questo obiettivo? Ne vale la pena?
- Quale grado di priorità possiede questo obiettivo rispetto ad altri possibili?
- Quanto il suo raggiungimento inciderà effettivamente sul mio benessere o su quello della mia azienda?
- Questo obiettivo è coerente con la mia identità e i miei valori o con quelli della mia azienda?

- Quanto sono disposto ad investire (energie, tempo, denaro) per raggiungerlo?
- **[T] Temporale** (*definito nelle tempistiche*). Un obiettivo non può definirsi tale se non ha una data di scadenza. Preso atto di ciò, è fondamentale concedersi il tempo necessario per raggiungerlo, sarebbe sbagliato pensare di raggiungere obiettivi ambiziosi in tempi ristrettissimi. D'altra parte, occorre definire una scadenza oltre la quale non andare per non rischiare di cadere nella procrastinazione. Può anche capitare che un obiettivo particolarmente ambizioso o complesso richieda parecchio tempo. In tal caso potrebbe essere opportuno suddividerlo in vari sotto-obiettivi intermedi raggiungibili nel breve e/o medio termine. Seguono delle domande per definire le tempistiche dell'obiettivo.
  - Entro quando voglio conseguire l'obiettivo?
  - Di quanto tempo ho davvero bisogno per raggiungerlo?
  - È possibile suddividere l'obiettivo finale in obiettivi intermedi raggiungibili nel breve e/o medio termine?

## Un esempio conclusivo

Immaginate che il vostro scopo iniziale sia semplicemente quello di rimettervi in salute. Innanzitutto bisogna chiedersi che cosa significhi l'espressione "diventare più sano". Significa fare più esercizio fisico? Dimagrire seguendo una dieta equilibrata? Entrambi? Se avete deciso di dimagrire, bisogna capire di quanto, in modo tale che l'obiettivo sia misurabile e monitorabile. Quanto peso volete perdere? 10 chili? Quante volte potete fare attività fisica? 3 volte a settimana? Avrete sempre il tempo di ricalibrare questo aspetto dell'obiettivo (così come la scadenza) in itinere, semplicemente monitorando i vostri progressi (ad esempio i chili persi alla fine di ogni mese). Di quanto tempo avete bisogno per perderli? 6 mesi? Definite una scadenza, facendo in modo che l'obiettivo sia realistico considerati punti di forza e di debolezza, risorse a disposizione e livelli attuali di motivazione. Per concludere, fate una verifica finale. Guardate l'obiettivo: è coerente col vostro progetto di vita? Ne vale davvero la pena? Se la risposta è sì, allora è arrivato il momento di mettersi al lavoro.

Ecco dunque un obiettivo efficace, costruito con il metodo SMART: "Voglio perdere 10 chili in 6 mesi, seguendo una dieta più equilibrata ed andando in palestra almeno 3 volte a settimana".

Nel caso di obiettivi particolarmente ambiziosi o complessi, oppure quando non riusciamo proprio a metterci in moto, il consiglio è quello di farsi affiancare da un coach professionista certificato.

dott. Alberto Zevi  
coach professionista, formatore

## **L'autore**

Dopo aver conseguito una laurea magistrale in Antropologia culturale col massimo dei voti presso l'Università Ca' Foscari di Venezia, ed aver concluso con successo il percorso di certificazione come coach professionista, il dott. Alberto Zevi ha da subito iniziato a collaborare come coach professionista e consulente indipendente con importanti società di formazione, aziende e primari studi di consulenza, tra cui Studio Moro di Bassano del Grappa e Business Consultants Network srl di Padova.