

SMART-doelen

Specifiek

Duidelijk en concreet.

Naarmate de doelstelling preciezer geformuleerd is, wordt het makkelijker er invulling aan te geven.

Maak duidelijk wat er precies bereikt moet worden. Bijvoorbeeld 'alle files' of alleen de files in de Randstad of allen de files langer dan 10 km

Meetbaar

Doe zo mogelijk een nulmeting, om de startsituatie te bepalen. Bij vervolgmeting bepaal je je succes.

Bepaal welke criteria je gebruikt om succes te beoordelen. Maak ze zo meetbaar en specifiek mogelijk, bijvoorbeeld hoeveelheid, aantallen, percentages, ja/nee.

Acceptabel

Sluit de doelstelling aan bij de dagelijkse praktijk? Is er inderdaad een probleem? Ervaart men het als probleem. Wil je veranderen? Is er draagvlak voor wat we doen? Is het in overeenstemming met het beleid en de doelstellingen van de organisatie?

Realistisch

Is het doel haalbaar? Is er een uitvoerbaar plan met aanvaardbare inspanningen? Kunnen de betrokkenen de gevraagde resultaten daadwerkelijk beïnvloeden? Is het realistisch met het oog op de beschikbare middelen en de andere prioriteiten?

Een realistische doelstelling moet rekening houden met de praktijk. In geen enkele organisatie kunnen mensen 100% aan één doel werken. Er zijn altijd andere activiteiten, onverwachte gebeurtenissen en afleidingen.

Tijdsgebonden

Een SMART-doelstelling heeft een duidelijke startdatum en einddatum.

Geef daarom een datum waarop de doelstelling bereikt moet zijn en beschrijf ook tussentijdse mijlpalen en evaluatiepunten als de totale tijdsduur lang is.

En ook....

Mensen moeten ervoor willen gaan. Zorg er voor dat de doelen ook **inspirerend, motiverend** zijn beschreven: we gaan ervoor! Beschrijf doelen niet te makkelijk, zodat talenten niet benut worden, maar ook niet te moeilijk, zodat een individu of team opbrandt.

Een te makkelijk doel is ook niet interessant, omdat het mensen niet uitdaagt en geen bevrediging oplevert. Het beste is doelen te stellen die net boven het niveau van de persoon of de organisatie liggen en die ongeveer 50% kans van slagen hebben. Als mensen het gevoel hebben dat ze iets extra's moeten doen om het doel te realiseren dan voelen ze zich trots en dat geeft energie voor nieuwe doelen. Een haalbare en zinvolle doelstelling is motiverend en maakt energie los.

Zijn de betrokkenen bereid zich te verbinden aan de doelstelling? Wel men er samen aan werken?

Als je een SMART doel voor jezelf stelt, dan is het voldoende dat je het zelf accepteert. Maar wanneer je als leidinggevende een doel voor een groep mensen stelt, dan is het belangrijk dat er draagvlak voor is. De medewerkers moeten het willen, anders wordt het doel niet gehaald of beklijft de verandering niet.

Je kunt het draagvlak vergroten door mensen actief te betrekken bij het kiezen en formuleren van de doelstelling. Het is belangrijk ze daarbij daadwerkelijk inspraak te geven. Met name kortetermijndoelen moeten zo laag mogelijk in de organisatie worden bepaald.

Beschrijf de doelen daarom zo dat individuen of teams de kans krijgen om de doelstellingen te bespreken en te accepteren in plaats van ze opgelegd te krijgen. Kan dit plan op voldoende medewerking rekenen of vraagt het teveel van u en anderen?

Moeilijk bereikbare doelstellingen zijn op te splitsen in kleinere haalbare subdoelstellingen. De tussentijdse resultaten geven telkens nieuwe energie.