

Doelen formuleren



Partners
in opleiding en ontwikkeling

WAAROM?

- Duidelijke doelen geven richting aan acties en gedrag op de werkvloer.
- Zonder heldere doelen ontbreekt vaak de relevantie en onderbouwing van werkzaamheden.
- In continue kwaliteitsontwikkeling dienen doelen als jaarlijkse mijlpalen richting langetermijndoelen.
- Doelen helpen om de kwaliteiten van opleiders te koppelen aan de taken die moeten worden uitgevoerd.
- Goed geformuleerde doelen verbeteren de prestaties van zowel individuen als teams.
- Volgens de goal-setting theory zorgen doelen voor meer focus, inzet, doorzettingsvermogen en het ontwikkelen van passende strategieën.
- Wanneer mensen zelf betrokken zijn bij het formuleren van doelen, neemt het eigenaarschap en begrip toe.
- Zelf geformuleerde doelen leiden vaak tot meer motivatie en inzet.
- Het stellen en behalen van doelen versterkt het zelfvertrouwen en de self-efficacy.
- SMART-criteria kunnen helpen om doelen concreet, duidelijk en uitvoerbaar te maken.

SMART

S - specifiek

Het doel is concreet, beschrijft waarneembaar gedrag en richt zich op een duidelijk verbeterpunt.

M - meetbaar

je kunt het proces en resultaat van het doel meten.

A - acceptabel

Het is duidelijk wie de eigenaar is van het doel en welke actoren betrokken zijn.

R - realistisch

Het doel is uitvoerbaar en de benodigde middelen zijn beschikbaar.

T - tijdgebonden

het doel heeft een duidelijke start- en einddatum.

OITT-RAAMWERK

Veel doelen zijn in de praktijk niet "echt SMART", omdat ze vaak alleen taken beschrijven in plaats van resultaten. Een goed geformuleerd doel moet daarom de volgende vier componenten bevatten:

Outcome (resultaat)

Een beschrijving van de werkelijke positieve verandering of het effect dat je wilt bereiken, niet alleen de activiteit die je gaat doen.

Indicator

De specifieke, meetbare variabele waarmee je het resultaat meet.

Target (streefniveau)

Het exacte niveau, resultaat wat je wilt behalen.

Timeframe

De specifieke periode of deadline.

KWALITATIEVE SUCCESCRITERIA

Naast de technische formulering zijn er criteria die de motivatie en haalbaarheid beïnvloeden:

De juiste 'Goal Mix'

Een doel is succesvol als het type doel (prestatie, leren of gedrag) aansluit bij de ervaring van de persoon en de aard van de taak.

Uitdaging

Doelen moeten niet alleen specifiek, maar ook uitdagend zijn om de inzet te verhogen.

Helderheid

Er moet binnen een team een gezamenlijk begrip en overeenstemming zijn over de doelen om rolonduidelijkheid te voorkomen.

Eigenaarschap

Een doel is krachtiger wanneer de uitvoerder actief betrokken is geweest bij het opstellen ervan.

Doran, G. T. (1981). There's a SMART way to write managements's goals and objectives. *Management Review*, 70(11).

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). Goal-setting theory. In *New developments in goal-setting and task performance* (pp. 3-15). Routledge.

Ogbeiwi, O. (2017). Why written objectives need to be really SMART. *British Journal of Healthcare Management*, 23(7), 324-336. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2017.23.7.324>

Zimmerman, B. J. (2008). Investigating Self-Regulation and Motivation: historical background, methodological developments, and future prospects. *American Educational Research Journal*, 45(1), 166-183. <https://doi.org/10.3102/0002831207312909>