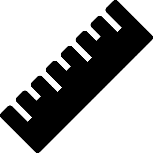
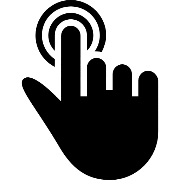
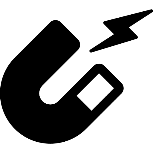
Stap 0 – START SMART

Uitwerken van een doelstellingenkader is het vorm geven van:

**Specifiek: Ondubbelzinnig en duidelijk.   
Focus en afbakenen.**

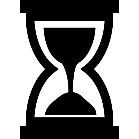


**Meetbaar / Toetsbaar: Hoe realisatie   
meten?**



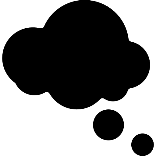
**Aanvaard/Acceptabel: Gekend en   
gedragen door de uitvoerders.**

**Attractief/Ambitieus: Ambitie en uitdaging.**

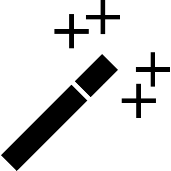


**Tijdsgebonden: Afbakening in tijd**

Een tijdslimiet biedt duidelijkheid en een ingebouwd controlemechanisme.



**Realistisch: haalbaar,   
geen ongrijpbaar doel**



**Inspirerend: Zinvol en goesting gevend**

**(Engagerend): medewerkers verbinden zich aan doel**

* Strategische doelstellingen
* Operationele doelstellingen
* Indicatoren
* Acties

SMART(I) is daarbij een belangrijke leidraad

Stap 1 – Strategische en operationele doelstellingen

**Van Uitdaging**

*Wat is de uitdaging waar we voor staan?*

**Naar Strategische doelstelling**

*Welk resultaat wil de organisatie met betrekking tot de uitdaging bereiken aan het einde van de BN- periode?*

**Via Operationele doelstellingen**

*Welke tussenstappen zijn nodig om het resultaat te bereiken?*

Van SD naar OD = Wat moeten we doen om de SD te bereiken? Welke tussenstappen

4 werkwijzen

* Termijn of tijd: stappenplan/time line ifv realisatie SD
* Niveau of locatie: wie moet wel resultaat halen om SD te realiseren
* Thema of doelgroep: SD halen door in te zetten op verschillende doelgroepen of thema’s
* Zoekvelden : welke kritische succesfactoren nodig om doel te halen

Van uitdaging naar SD = DOEL/RESULTAAT  
Wat heeft de organisatie aan het einde van BN -periode bereikt?

* algemeen niveau, vanuit **missie**
* **retrospectief** geformuleerd
* allemaal van **hetzelfde** (macro) **niveau**
* **basis** voor het beleid en het dagelijkse werk als **referentiekader**.
* **ambitieus** (groei – verdieping – verbreding – kwaliteit)
* **extern gericht**
* TIP: Schrijf ACTIEF!

Stap 2 – indicatoren formuleren en acties koppelen

**Zet doelstellingen om in indicatoren**

*Wat moeten we meten om te weten of het lukt? Wanneer zijn we tevreden? Hoe tonen we aan dat doel werd gehaald?*

Goede indicatoren werken als een kompas. Het helpt jou en je team om beter in te schatten of je de juiste weg aan het bewandelen bent om je doelen te behalen.

TYPES

* Kwantiteit vs kwaliteit
* Resultaat vs planning
* Direct vs indirect
* Procesindicatoren

WERKBARE INDICATOREN HEBBEN

* Meetmethode
* Meetbron
* Meetmoment en -frequentie
* Meetnorm

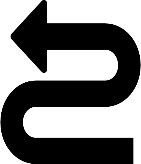
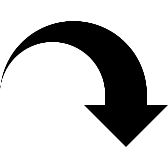
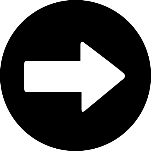
**Formuleer acties om de indicatoren te bereiken**

De acties zijn de weg naar het behalen van de indicatoren. Ze komen in verschillende vormen voor:

**Actie**: afgebakend, max 1 werkjaar

**Project**: meerdere jaren, afgebakend, kan uit ≠ acties bestaan

**Traject**: proces > product



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Uitdaging | Strategische doelstelling | Operationele doelstelling | Acties | Indicatoren |
| *Vanuit welke uitdaging vertrek je om je SD vorm te geven?* | *Wat is het gewenste resultaat op vlak van de uitdaging?* | *Welke stappen moet je nemen/wie moet wat doen/welke thema’s moeten we vastnemen…. om het uiteindelijke resultaat beschreven* | *Welke acties/projecten/trajecten kan je opzetten op een OD te bereiken* | *Hoe meet ik de uitkomst van een OD*  ***Hoe toon ik resultaat aan?*** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |
|  |  |
| Uitdaging | Strategische doelstelling | Operationele doelstelling | Acties | Indicatoren |
| *Vanuit welke uitdaging vertrek je om je SD vorm te geven?* | *Wat is het gewenste resultaat op vlak van de uitdaging?* | *Welke stappen moet je nemen/wie moet wat doen/welke thema’s moeten we vastnemen…. om het uiteindelijke resultaat beschreven* | *Welke acties/projecten/trajecten kan je opzetten op een OD te bereiken* | *Hoe meet ik de uitkomst van een OD*  ***Hoe toon ik resultaat aan?*** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |
|  |  |
| Uitdaging | Strategische doelstelling | Operationele doelstelling | Acties | Indicatoren |
| *Vanuit welke uitdaging vertrek je om je SD vorm te geven?* | *Wat is het gewenste resultaat op vlak van de uitdaging?* | *Welke stappen moet je nemen/wie moet wat doen/welke thema’s moeten we vastnemen…. om het uiteindelijke resultaat beschreven* | *Welke acties/projecten/trajecten kan je opzetten op een OD te bereiken* | *Hoe meet ik de uitkomst van een OD*  ***Hoe toon ik resultaat aan?*** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |
|  |  |
| Uitdaging | Strategische doelstelling | Operationele doelstelling | Acties | Indicatoren |
| *Vanuit welke uitdaging vertrek je om je SD vorm te geven?* | *Wat is het gewenste resultaat op vlak van de uitdaging?* | *Welke stappen moet je nemen/wie moet wat doen/welke thema’s moeten we vastnemen…. om het uiteindelijke resultaat beschreven* | *Welke acties/projecten/trajecten kan je opzetten op een OD te bereiken* | *Hoe meet ik de uitkomst van een OD*  ***Hoe toon ik resultaat aan?*** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |
|  |  |