MODULEBESCHRIJVING

SMART-doelen afspreken in plaats van opleggen

Adaptieve module | ~20 min

In teams die zelfstandiger en hybride werken, onder druk van meerdere prioriteiten tegelijk, wordt helderheid over doelen doorslaggevend: die stemt de inspanningen op elkaar af en voorkomt de frustratie van werk dat niet opschiet. Deze module behandelt een doel als een gedeelde afspraak: opgesteld met de SMART-methode, maar ook uitonderhandeld en getoetst, aan beide kanten van de tafel.

LEERDOELEN

01 Een doel formuleren volgens de vijf SMART-criteria en zo van een vage intentie naar een precieze afspraak gaan.

02 Over een doel dat u krijgt onderhandelen door het verwachte resultaat, zelden ter discussie, te scheiden van de middelen, bijna altijd onderhandelbaar.

03 Met drie eenvoudige vragen nagaan of een doel afgestemd, haalbaar en vooraf doordacht is, voordat u zich eraan verbindt.

04 Een doel dat te veel van anderen afhangt herformuleren tot een actiedoel dat u zelf in de hand hebt.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers, aan beide kanten van de tafel: iedereen die doelen stelt, krijgt of erover onderhandelt.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1. **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.
2. **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.
3. **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.
4. **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.
5. **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Pallavi werkt op een boerderij waar klanten zelf hun fruit plukken. In een vergadering kondigt de leidinggevende van Pallavi voor het hele team aan: “Vanaf maandag werkt Pallavi de twee seizoenskrachten in die erbij komen.” Pallavi vindt de taak leuk, maar heeft al een volle week. Wat moet Pallavi doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- SMART-doelen – naar George T. Doran (1981).
- OKR (Objectives and Key Results) – Andy Grove (Intel), populair gemaakt door John Doerr.
- Drie toetsvragen voordat u zich aan een doel verbindt – inbreng van Afthonios.

BRONNEN & REFERENTIES

- Google, Intel, Spotify – organisaties die met OKR (Objectives and Key Results) werken
- George Doran – S.M.A.R.T.-methode, “There’s a S.M.A.R.T. Way to Write Management’s Goals and Objectives” (Management Review, november 1981)
- Edwin Locke & Gary Latham – theorie over het stellen van doelen: specifieke en meetbare doelen worden vaker gehaald
- Gollwitzer & Sheeran (2006) – “als… dan…”-plannen en tot actie overgaan

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 11 september 2026