MODULEBESCHRIJVING

Van afvinken naar waarde: teams sturen met OKR's

Adaptieve module | ~20 min

Veel teams meten nog steeds aanwezigheid en afgeronde taken, terwijl het eigenlijk om iets anders gaat: welke waarde is er gecreëerd? Deze module geeft eerst handvatten om op resultaten te sturen: doelen die met elk teamlid samen worden vastgelegd, samen gekozen indicatoren en een voortgangsgesprek dat ondersteunt in plaats van controleert. Daarna gaat de module naar het volgende niveau, waarop de leidinggevende afspreekt welke waarde er moet ontstaan en de weg ernaartoe aan het team laat.

LEERDOELEN

01 Met elk teamlid samen drie tot vijf doelen voor het kwartaal bepalen, in plaats van een lange lijst op te leggen.

02 Met het team de indicatoren (KPI's) kiezen die de voortgang meten, zowel fysiek als op afstand.

03 Een voortgangsgesprek voeren aan de hand van drie vragen: waar sta je, wat houdt je tegen, wat heb je nodig.

04 Een doel formuleren in termen van waarde in plaats van deliverable, in de geest van OKR's, en het "hoe" aan het teamlid overlaten.

DOELGROEP

Leidinggevenden die met elk teamlid willen afspreken welke waarde er moet ontstaan, en het zelf de weg laten kiezen.

- **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

U leidt de drie medewerkers van een stomerij. Hun doel: kleding sneller teruggeven. Gelukt: het meeste is de volgende dag klaar. Maar meer klanten komen terug omdat een vlek niet goed is verwijderd, en u weet niet waarom. Vrijdag vraagt uw leidinggevende hoe het levertijddoel ervoor staat. Wat doet u?

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

- OKR – Andy Grove (Intel), gepopulariseerd door John Doerr bij Google
- SMART – George T. Doran (1981)
- De 4 prestatieniveaus (uren / taken / resultaten / waarde) – Maurice Lefebvre (Go Pyrate!)
- Sturen van output naar outcome + 360°-feedback op gedrag

BRONNEN & REFERENTIES

- OKR – methode ontstaan bij Intel (Andy Grove), gepopulariseerd door Google via John Doerr ("Measure What Matters")
- Microsoft – "Work Trend Index Pulse Report": 85% van de leiders zegt dat hybride werken het moeilijker maakt om te vertrouwen op de werkelijke productiviteit van hun teams
- Google – "stretch goals": beoogde norm van ongeveer 70% realisatie in plaats van 100%
- Gallup, How to Have Better Strengths-Based Feedback Conversations (2023) – regelmatige gesprekken, feedback en ontwikkeling van medewerkers

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 14 oktober 2026