

SMART formuleren van doelen

Wees helder in wat u als organisatie wilt bereiken met het DI project en formuleer het doel zo dat getoetst kan worden of het doel wordt bereikt. Het 'SMART' formuleren van het doel kan hierbij ondersteunen.

Met SMART wordt bedoeld Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Relevant en Tijdsgebonden. Door doelen SMART te formuleren wordt het doel duidelijk en zorgvuldig beschreven, waardoor het bij de evaluatie duidelijk is waar op moet worden gelet.

Specifiek. Zorg ervoor dat doelstelling zo specifiek mogelijk wordt benoemd. Geef een specifiek antwoord op de volgende vragen: Wat willen we bereiken? Wie zijn betrokken bij het bereiken van het doel? Waarom willen we dit doel bereiken?

Meetbaar. Het doel moet worden opgedeeld in meetbare elementen. Te algemene doelen maken het lastig te toetsen of de doelen zijn bereikt. Wanneer weten we dat het (sub)doel is bereikt? Welke uitkomst doet ons besluiten met het DI project door te gaan? Wanneer zijn we tevreden en is implementatie geslaagd? Bijvoorbeeld: er is een loket voor duurzame inzetbaarheid, op afdeling X is sprake van 20% lager verzuim, 10 medewerkers hebben een cursus gevolgd over vitaliteit.

Acceptabel. Is het doel acceptabel voor de doelgroep en/of het management? Er wordt afgewogen of het doel in overeenstemming is met de visie en het bedrijfsplan van de organisatie.

Realistisch. Is het realistisch dat het doel wordt bereikt? Heeft de organisatie de middelen om het doel te behalen? Er wordt afgewogen of er genoeg tijd en geld beschikbaar is om het doel te bereiken. Men kan overwegen het project eerst op één afdeling te introduceren en later indien daar behoefte aan is in de hele organisatie.

Tijdsgebonden. Wanneer wilt u het doel bereikt hebben? Een SMART-doelstelling heeft een duidelijke startdatum en einddatum.

Een voorbeeld van een doel dat niet SMART is geformuleerd: *ons doel is het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid in de organisatie*. In dit geval is onduidelijk welke maat of uitkomst van duurzame inzetbaarheid wordt beoogd, voor wie deze doelstelling geldt en hoe kan worden bepaald of het doel is bereikt. Ook is niet duidelijk wanneer het doel behaald moet zijn.

Een voorbeeld van een doel dat niet SMART is geformuleerd: *het doel van de interventie is dat de gezondheid van medewerkers verbetert*. Hier is niet duidelijk hoe de gezondheid wordt gemeten, welke interventie daarvoor wordt toegepast en in welke mate men gezondheidsverbetering nastreeft.

Een voorbeeld van een doel dat wel SMART is geformuleerd: *ons doel is dat alle medewerkers in hun jaargesprek aangeven hoe ze aan hun duurzame inzetbaarheid willen werken (persoonlijk inzetbaarheidsplan); binnen een jaar is het gesprek over duurzame inzetbaarheid standaard onderdeel van de jaarlijkse cyclus van gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden over het huidige en toekomstig functioneren*.