

## OBJECTIVE

Beschrijf de kwalitatieve doelstelling van de organisatie. Wat willen we bereikt hebben aan het einde van de afgesproken periode? De stip op de horizon. De beschrijving moet bestaan uit een 'doel-' en een 'doen'-gedeelte.

### CRITERIA:

- De doelstelling is ambitieus maar haalbaar.
- De doelstelling klopt intellectueel en raakt het hart.
- De doelstelling is intuïtief te begrijpen en kan goed worden naverteld in eigen woorden.
- Het halen van de doelstelling (objective) leidt tot volledige tevredenheid. Geen 'nice to have's', alleen 'need to have's'.
- De doelstelling moet richtinggevend zijn: doelstelling nastreven door doelgericht werken.

## GOALS

De kwantitatieve doorvertaling van de objective, zie het als de coördinaten.

Onderstreep de belangrijkste elementen uit de Objective. Formuleer voor elk element maximaal twee Goals. Definieer Goals voor zowel het doel-gedeelte als het doen-gedeelte.

## STRATEGIES

De specifieke keuzes over de inzet en de verdeling van middelen, mensen, tijd en geld voor het behalen van de Objective.

Maximaal 5 Strategies, minder mag ook. Ga uit van de Objective, niet van de Goals. Pas als alle Strategies zijn bedacht, toets je of ze er samen ook voor zorgen dat de Goals gehaald kunnen worden. De Strategies moeten voldoen aan de 5 S'en:

- Specific.** Doel door doen, zodat duidelijk is wat je met de strategie wil bereiken en hoe je dit gaat doen.
- Selective.** Sluit in de strategie uit wat je vooral ook niet gaat doen ('doen'-gedeelte).
- Sustainable.** Gaat de strategie uit van jullie eigen kracht en is deze houdbaar?
- Ligt deze in de cirkel van je eigen invloed? Biedt deze ook echt concurrentievoordeel?
- Synchronized.** Zijn de Strategies samen sterker dan de losse strategieën? Werken ze elkaar niet tegen?
- Sufficient.** Dekken de Strategies samen de Objective en de onderliggende Goals?

## MEASURES

### DASHBOARD

Ligt de strategie op koers? Ben je op weg om de strategie te realiseren of niet? De kwantitatieve vertaling van het 'doel-' en het 'doen'-gedeelte van elke strategie. Maar ook objectieve criteria voor go/no-go-beslissingen en/of concrete maatregelen.

Maak voor elk van de Strategies een Dashboard. Definieer liefst één maar maximaal twee Dashboards Measures voor het Doel-gedeelte en liefst één maar maximaal twee voor het Doen-gedeelte. Formuleer elke meting op het dashboard op een SMART-manier (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden.)

### ACTIEPLAN (WHO/WHEN)

Geef concreet aan hoe, door wie en wanneer een strategie in de praktijk wordt uitgevoerd. Geef bij elke actie maximaal één persoon aan die 'owner' is. Wees selectief in het aantal en in het soort acties. Geen 'nice to do'- maar alleen 'need to do'-acties. Formuleer elke actie in 'Doel door Doen'. Geef alleen aan wat er moet veranderen, geen functieomschrijvingen/functietaken dus.

### CRITERIA:

Alleen 'need to have', geen 'nice to have'.  
Neem minimaal één financiële Goal op.

Formuleer de Goals SMART:

- Specifiek** - Is de doelstelling eenduidig?
- Meetbaar** - Onder welke (meetbare/observeerbare) voorwaarden of vorm is het doel bereikt? Denk aan een percentage, maat of getal. Bij wie en hoe meet je dit? Doe waar nodig een 0-meting. Zo weet je of de meting haalbaar of betaalbaar is.
- Acceptabel** - Is er draagvlak voor? Zijn de betrokkenen bereid zich te verbinden aan de doelstelling?
- Realistisch** - Is het doel haalbaar?
- Tijdgebonden** - Wanneer moet het doel bereikt zijn?

Eigenaar van deze strategie:

Doel

Doen

Eigenaar van deze strategie:

Doel

Doen

Eigenaar van deze strategie:

Doel

Doen

Eigenaar van deze strategie:

Doel

Doen

Eigenaar van deze strategie:

Doel

Doen