



**New: Big Data Analytics Trends**

Get the Free Whitepaper

Top 10 Trends about Big Data Analytics, Hadoop & More. Get the Free Whitepaper.

## ManagementSite

[Profiel Uitloggen](#)



[Lucas Polman Prottime](#)



[Lees verder](#)

## WIJ NODIGEN U GRAAG UIT EEN BIJDRAGE TE SCHRIJVEN

**DOE MEE MET 1286 ANDERE AUTEURS.  
KOM OOK MET UW ERVARINGEN!**

28 dec '17 - 1 Reactie Leestijd: 1 minuten

## Werknemer heeft geen idee van de bedrijfsdoelstellingen

**In slechts 16 % van de organisaties worden doelstellingen en voortgang continu besproken.**

*Meer dan een kwart van de medewerkers (28%) heeft geen idee wat de bedrijfsdoelstellingen van hun organisatie zijn. Als de jaarlijkse doelstellingen wel gedeeld worden, doet 43 procent van de organisaties dit slechts één keer aan het begin van het jaar. Van die organisaties komt 13 procent er het hele jaar niet meer op terug. 30 procent van de bedrijven komt er soms op terug.*

### Meer transparantie

Het is dan ook niet verwonderlijk dat 29 procent meer transparantie wil als het gaat om de bedrijfsdoelstellingen. Deze resultaten komen uit onderzoek uitgevoerd door Prottime, onder 1.000 werknemers. In slechts een op de tien organisaties worden de doelstellingen ieder kwartaal besproken tussen manager en medewerker.

*In slechts 16 procent van de organisaties worden de doelstellingen en de voortgang continu besproken en geëvalueerd, zowel op individueel als op teamniveau.*

Hoe moeilijk is het voor de omtrekkende 84 procent om hieraan het volgend jaar meer aandacht te geven? Bij een grotere doelgerichtheid begint de eerste winst.

### Individuele bijdrage

Om uw bezoek aan onze website te vergemakkelijken en informatie te kunnen verzamelen die ons helpt om de website nog beter op uw wensen af te stemmen maken wij gebruik van cookies. Hiervoor hebben wij uw toestemming nodig. [Meer informatie](#)

Naast dat men meer transparantie wenst qua doelstellingen, wil 27 procent meer inzicht in hun individuele bijdrage aan die doelen. Het is echter lang niet altijd duidelijk bij wie ze kunnen aankloppen. 30 procent weet niet wie er binnen zijn organisatie verantwoordelijk is voor het bewaken van de gezette koers.

## Meer aandacht voor de voortgang

Lucas Polman, directeur bij Protime Nederland: "Heldere doelstellingen geven een duidelijke richting en bepalen in grote mate het succes van een bedrijf. Toch blijkt de uitvoering in de dagelijkse praktijk telkens moeilijk. Transparantie is één van de belangrijkste bouwstenen: kan je op elk moment de status monitoren en weten wie waarvoor verantwoordelijk is? Waar staan mijn collega's van andere afdelingen met dezelfde doelstelling? Zijn alle doelstellingen op ieder niveau binnen de organisatie met elkaar in lijn? Kortom: manager en medewerker moeten hetzelfde beeld hebben van de doelstellingen en hoe deze behaald moeten worden. En dat kan alleen met behulp van inzicht en een continu gesprek."

Het onderzoeksrapport 'Kwaliteit op de Werkvloer' is te downloaden op de website van Protime.

### Kennisbank onderwerpen:

- [Continue resultaatverbetering](#)
- [Performance management](#)

## 1 Reactie

[Accepteer](#)



LJV E

28 december, 2017

Zo zo. Komt daar de aap eens uit de mouw?

Het lijkt mij wel waar. Uit mijn eigen ruime ervaring, kan ik toch echt stellen dat ik het meest productiefst en prettigst heb gewerkt met en bij organisaties waar het wél transparant en open was, iedereen wist welke rol die speelde in het spel naar de winst of het resultaat toe en daardoor ook wist hoe hij / zij daarin de rol had. Zodat iedereen kon excelleren, mét zijn streken en zijn duistere kantjes. Die kwamen boven water, werden niet veroordeeld maar wel besproken op de merites én er kon om worden gelachen. Ook met leveranciers. Ook met concurrenten. Ze bestáán die bedrijven/organisaties. En bestaan nog steeds! is ook wat voor te zeggen. Het minst succesvol waren de gesloten, navelstarende organisaties die alleen maar bezig waren met hun werknemers te controleren op het zieke af of ze nog wel binnen de bedrijfsmores acteerden. Met als gevolg dat medewerkers alleen nog maar bezig waren met wegduiken/ontwijken en stiekem gedrag. Onnodig te zeggen dat daar ook in de boeken het nodige werd weggemoffeld.

ManagementSite

Platform om kennis en ervaring te delen. Wil grenzen verkennen en blokkades doorbreken. Kritisch, wars van hypes, altijd op zoek naar wat wél werkt.