Veelgemaakte fouten	Hoe je wel goede focusdoelen formuleert
Te veel doelen	Durf te kiezen: bepaal maximaal vijf tot zes doelen die de focus krijgen en monitor de overige doelen op de achtergrond.
Overstijgende doelen	Kies voor operationele doelen die de operatie direct raken.
Taken in plaats van doelen	Laat medewerkers eigenaar zijn van een resultaat: een doelstelling met daaraan gekoppeld een heldere doel-KPI.
Doelen die niet écht het verschil maken	Wanneer de basisbehoeften en prestatiekenmerken nog niet op orde zijn, benoem dan eigenaren voor die doelen. Zijn deze KPI's wel voldoende, maak dan het verschil door eigenaren te laten bedenken hoe klanten een wow-gevoel kunnen krijgen.
Doelen omdat alles beter, meer en anders kan	Kies alleen doelen waarvan je zeker weet dat ze echt belangrijk zijn om met eigenaren te realiseren.
Geen of onduidelijke criteria	Denk zelf kritisch na waaraan een plan en het eindresultaat moeten voldoen, zodat je dit vooraf mee kunt geven
Negatief geformuleerde doelen	Formuleer doelen positief, beschrijf wat je wilt dat er gebeurt.
Onduidelijk wanneer het goed is	Formuleer doelen zodanig dat altijd objectief is te bepalen of ze zijn behaald of niet.
Onrealistische doelen	Voorkom teleurstellingen en kom samen met medewerkers tot een reële doelstelling.
Doelen die eenzijdig tot stand zijn gekomen	Bedenk samen met anderen met welke operationele doelen je organisatie het verschil gaat maken en stel deze pas vast als de medewerkers hierover alle denkbare vragen hebben gesteld en alle MT-leden volmondig 'ja' hebben gezegd.