

4

MANIEREN OM DOELEN TE STELLEN



RUMBA

- **Relevant** – Is het doel relevant? Hoeveel doelen ga je stellen? Is dit het belangrijkste doel?
- **Understandable** – Is het doel begrijpelijk? Of staat het in hulpverlenerstaal geschreven?
- **Measurable** – Is het doel meetbaar?
- **Behavioral** – Is het doel beschreven in termen van *gedrag*? Dit vind ik zelf een heel belangrijke.
- **Attainable** – Is het doel haalbaar? Lijkt op Realistisch van het SMART principe.

MAGIE

- **Meetbaar** – Is het doel meetbaar?
- **Acceptabel** – Is er draagvlak? Zo niet, dan is er geen motivatie. Zeg maar dag tegen je doel.
- **Gecommuniceerd** – Is het doel besproken met de cliënt? Lijkt logisch, maar dit gebeurt niet altijd!
- **Inspirerend** – Geen inspiratie, geen motivatie.
- **Engagerend** – Zet dit doel de cliënt in beweging? Kan de cliënt zich hieraan verbinden?

FUZZY!

- **Feestelijk** – Mensen moeten er lol in hebben om voor het halen van de doelstelling te gaan.
- **Uitdagend** – Als het niet uitdagend is, dan wil de cliënt er misschien niet de moeite voor nemen.
- **Zuiver** – Het doel moet weergeven wat je *echt* wilt.
- **Zinnelijk** – Mensen moeten een prettig opwindend gevoel hebben bij een doelstelling.
- **Yes!** – Een doelstelling moet enthousiasme oproepen. Yes!

SMART

- **Specifiek** – Is het doel concreet en specifiek genoeg?
- **Meetbaar** – Is het doel meetbaar?
- **Acceptabel** – Staat de cliënt wel open voor dit doel?
- **Realistisch** – Is het doel realistisch en niet te hoog gegrepen?
- **Tijdgebonden** – Welke tijdperiode wordt er aan het doel gekoppeld?

Soms zie je ook SMARTIE, waarbij de I voor Inspiratie staat en de E voor Energiek, Engagerend of Ecologisch.

Kijk eens aan, 4 manieren om doelen te stellen. Je ziet dat er veel overlap is, maar toch focust elke techniek weer net op iets anders. Werk je met SMART doelen maar geeft het geen energie? Probeer dan eens FUZZY doelen. Zijn je doelen te technisch? Misschien zijn RUMBA doelen effectiever omdat het richt op beschreven gedrag.

Doelen werken alleen als jij of de persoon die je begeleidt er JA tegen zegt. Extrinsieke motivatie (geld, privileges etc) is mooi. Het werkt echter het beste wanneer iemand er echt aan wilt werken. Daarnaast is het ook van belang wat voor soort doel je stelt. Het is beter om [ontwikkeldoelen](#) op te stellen dan prestatiedoelen. Bij ontwikkeldoelen gaat het om progressie, bij prestatiedoelen om een eindresultaat.

Over Max Ohlenschlager

Mijn naam is Max Ohlenschlager, oprichter van Mentor Max. Sinds 2011 verzorg ik training en coaching in time management. Hiervoor heb ik een speciale methode ontwikkeld, genaamd **H.O.P.P.A.** Deze methode baseert zich op 5 principes die van belang zijn om meer gedaan te krijgen, namelijk:



- de H van Hoofd leeg
- de O van Overzicht
- de P van Prioriteiten stellen
- de P van een realistische Planning
- de A van Aandacht

Door te werken vanuit deze 5 principes ben je dagelijks bewust bezig met het verdelen van je Tijd, Aandacht en Energie.

Ik ben er van overtuigd dat je hierdoor beter overzicht hebt op je werkzaamheden, beter kunt bijsturen indien nodig. Daarnaast word je weerbaarder doordat je structureel buffers inbouwt en vooruit kijkt op zaken. Het gaat er niet om dat je de gehele werkdag productief bent. Het allerbelangrijkste is dat je je werkdag met een voldaan gevoel afsluit.

Benieuwd of ik iets voor jou of jouw team kan betekenen? Behoefte aan een training in doelen stellen? Neem gerust contact op via mijn website www.mentormax.nl

Productieve groet,

Max Ohlenschlager

Trainer & Coach bij Mentor Max