



Doelengenerator

Stel een doel en STEVEN erop af!

Waarom zou u 35 trainingen volgen?
Bij ons kunt u uw leerdoelen
combineren tot 1 training!



www.desteven.nl

Meer informatie? <https://www.desteven.nl>



Inleiding

U hebt de stap genomen om aan uzelf te werken of om uw vaardigheden te verbeteren. Wanneer dat vanuit uzelf komt heeft u al een groot deel van het resultaat te pakken.

We stellen dit document ter beschikking als hulpmiddel om voor uzelf de voortgang van het coachingstraject te bewaken.

Op onze website hebben we honderden [persoonlijke leerdoelen](#) voor u uitgewerkt. Ook kunt u via onze webshop de [webinar over persoonlijke leerdoelen](#) bekijken.

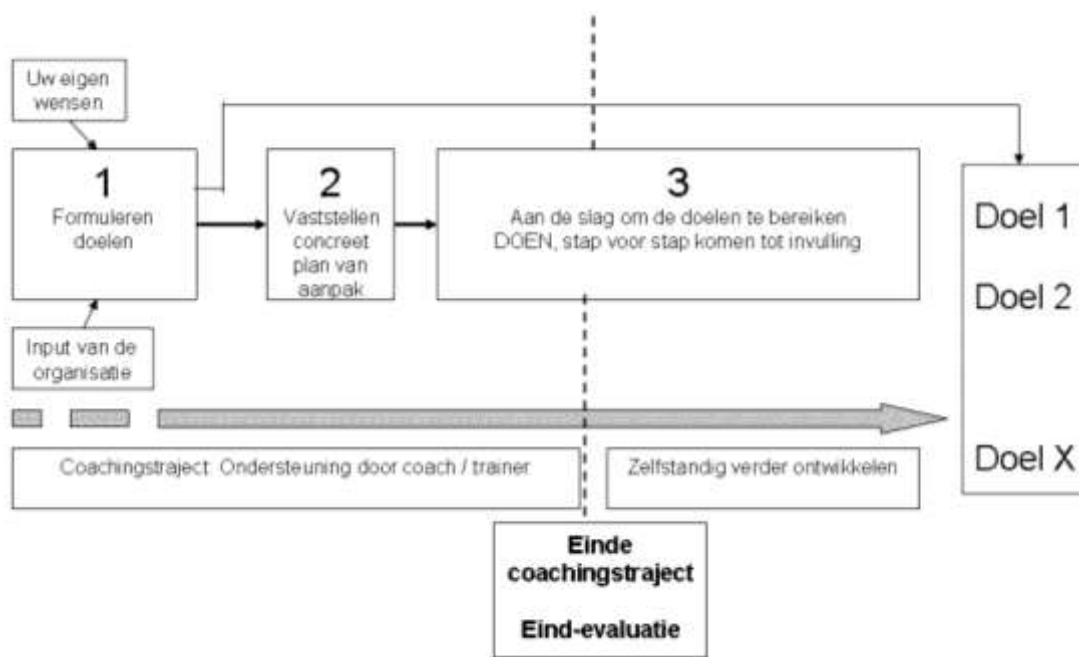
Wij wensen u een plezierig en leerzaam traject toe waarin u dichterbij uw doelen komt.

Jan Stevens



Een succesvolle training of coachingstraject

Een succesvol traject ziet er schematisch als volgt uit:



Formuleren van doelstellingen

Het formuleren van doelstellingen kunt u aan de hand van uw eigen wensen proberen. Uiteraard kan dat samen met uw trainer/coach. Natuurlijk kunt u ook feedback vragen vanuit uw directe omgeving (bijvoorbeeld de organisatie).

Tijdens het traject dat u volgt, kunt u periodiek bekijken in hoeverre u vorderingen maakt op de doelstellingen.

Evaluatie!

Evalueren van een training of coachingstraject kan alleen als u vooraf doelen stelt. Wat is belangrijk tijdens de evaluatie:

- in hoeverre hebt u uw doelstellingen bereikt (vergelijking met het begin van het traject)
- in welke mate heeft de trainer/coach u gestimuleerd om uw doelen te bereiken?
- in welke mate heeft uw omgeving (bijvoorbeeld de organisatie) u gestimuleerd om de doelstellingen te bereiken?
- In wat voor mate hebben de randvoorwaarden eraan bijgedragen om uw doelstelling te bereiken? (bijvoorbeeld de accommodatie, sfeer tijdens de sessies, tijdstip van de training etc.)



Doelstellingen: hoe formuleert u ze?

Het is belangrijk dat doelstellingen *SMART* zijn voor zover dat mogelijk is. In sommige gevallen gaat dat niet, bijvoorbeeld wanneer uw doel is om een gelukkig leven te leiden of om een fijne relatie op te bouwen. Dit soort doelstellingen zijn moeilijk meetbaar te maken omdat het een gevoel omvat.

Hulmiddel 1: SMART-doelen

S	Specifiek
M	Meetbaar
A	Acceptabel
R	Realistisch
T	Tijdgebonden

Een voorbeeld van SMART-doelstellingen

U zou nog een keer 'iets' met muziek willen. Maar wat is 'iets'? Wilt u trombone spelen? Of wilt u pianoles volgen? Omdat u doel te vaag is, bereikt u het niet. Doelen bereiken heeft dus te maken met **doen!** Praten over doelstellingen helpt niet. U moet tot **actie** overgaan. **Doen dus!**

We werken het voorbeeld nader uit:

Specifiek

U wilt piano leren spelen op het niveau van de 4^e Klavierübung van Johann Sebastian Bach

Meetbaar

Uw doelstellingen zijn meetbaar: u registreert de vorderingen

Acceptabel of Aanvaardbaar

U kunt een ander of uzelf doelstellingen opleggen maar in hoeverre is dat Acceptabel. Bent u muzikaal genoeg om dat niveau te bereiken?

Realistisch

In 4 jaar tijd het complete oeuvre van Bach beheersen is een utopie. In ieder geval niet gestoeld op de werkelijkheid. Kortom: doelen stellen betekent: beide benen op de grond. Gras groeit niet harder door er aan te trekken.

Tijdgebonden

Wanneer wilt u uw doelen realiseren? Havo 5 in twaalf jaar halen lukt iedereen. Maar stel eens een limiet. Wanneer schaft u de piano aan? Wanneer meldt u zich aan voor pianoles? Wanneer koopt u uw eerste boeken?



Hulpmiddel 2 : grote en kleine doelen

Om uw doelstellingen te bereiken moet u uw gedrag veranderen. Anders gezegd: om uw **grote** doelen te bereiken moet u **kleine** doelen stellen. We werken dat uit in een voorbeeld:

Het voorbeeld van de accountmanager

Stel u bent accountmanager en uw doel is om € 100.000,- per jaar te verkopen. Wij noemen dat een **groot** doel. De vraag is: hoe bereikt u dat?

De vertaling naar **kleine** doelen ziet er als volgt uit:

- Per week belt u 100 relaties
- U maakt per week gemiddeld 12 afspraken
- Per week voert u 12 verkoopgesprekken
- Per week zorgt u ervoor dat er 6 offerteaanvragen gerealiseerd worden
- Uit de offerteaanvragen scoort u 60%

De kleine doelen zijn behapbaar en meetbaar. Uiteindelijk is dit de manier om de **grote** doelstellingen te behalen. Leg vervolgens de SMART-meetlat op de **kleine** doelstellingen. Welke relaties gaat u bellen? In welke regio? Zijn dat nieuwe of bestaande relaties? Waar probeert u afspraken te realiseren?

Het voorbeeld van afslanken

U wilt 10 kilo afvallen. Dat is een **groot** doel. Om dat te bereiken moet u uw gedrag aanpassen door de vertaling naar **kleine** doelstellingen te realiseren:

- u gaat per week 2x naar tennis
- in plaats van de auto iedere keer te gebruiken gaat u binnen een straal van 5 kilometer per fiets
- per sportmoment probeert u 500 calorieën te verbranden
- 's avonds past u uw eetgedrag aan: na 20.00 uur eet u niets meer
- u haalt geen *fastfood* meer in huis maar vult de proviandkast aan met extra groente en fruit

Grote en kleine doelstellingen in een andere situatie

De voorbeelden die we u noemen zijn vrij concreet. Omzet is meetbaar en 10 kilo afvallen eveneens. Maar hoe zit het wanneer uw doel is om uw zelfvertrouwen te vergroten. Het is moeilijk te zeggen dat uw zelfvertrouwen de afgelopen maanden met 10% is gestegen. Hoe zetten we dit om in doelstellingen?

De eerste vraag is: wanneer vindt u dat u onvoldoende zelfvertrouwen heeft? Is dat in nieuwe situaties? Of wanneer u thuis moet klussen? Voelt u zich in het sociale verkeer onvoldoende zeker? Vindt u het moeilijk om op nieuwe mensen af te stappen?



Het is van belang om dit voor uzelf te definiëren. Op dat moment kunt u namelijk gemakkelijker kleine doelen stellen. U neemt zich bijvoorbeeld voor om iedere week 1 nieuw contact aan te gaan.

We helpen u om doelen te formuleren

Doelen formuleren is niet gemakkelijk wanneer het uzelf betreft. Doe het samen met uw trainer/coach.

Aan het werk met doelstellingen

Kernvraag is: wat wilt u bereikt hebben aan het eind van de training of coachingstraject? Met andere woorden: wat zijn uw doelstellingen?

Formuleer de grote doelen:

(Svp niet teveel: Keulen is ook niet op 1 dag gebouwd)

Doel 1	
Doel 2	
Doel 3	
Doel 4	

Vul nu hieronder in hoe ver u op dit moment bent met de realisatie van uw grote doelen en bereken het gemiddelde.

	Waardering bij start traject					
	1	2	3	4	5	
Groot doel 1						1 en 2 <i>onvoldoende</i> 3 <i>voldoende</i> 4 en 5 <i>goed</i>
Groot doel 2						
Groot doel 3						
Groot doel 4						
Totaal gemiddelde						



Werk per groot doel de **kleine doelen** uit aan de hand van een aantal vragen:

- Hoe gaat u dit doen?
- Hoe bewaakt u de voortgang?
- Wat is uw eigen inbreng tijdens het traject?
- Wat zijn uw verwachting van de trainer/coach?
- Waarin kan hij/zij u stimuleren?
- Wat kunt u er zelf aan doen om deze belemmeringen weg te nemen?
- Wat kan de trainer/coach voor u doen om de belemmeringen uit te sluiten?

Voortgang van de doelstellingen

Het voorbeeld van de accountmanager

Groot doel: € 100.000,- omzet behalen dit jaar

- Klein doel 1 per week bezoek ik 12 relaties
- Klein doel 2 per week bel ik 100 mogelijke relaties
- Klein doel 3 uit 50% van mijn bezoeken probeer ik een offerteaanvraag te halen
- Klein doel 4 70% van de gemaakte offertes probeer ik in een opdracht om te zetten
- Klein doel 5 1x per maand bedenk ik een nieuwe verkoopactie

Wanneer u dit regelmatig op deze wijze invult, b.v. na elke of na twee sessies, kunt u de voortgang evalueren.

In de bijlage vindt u een voorbeeld van een voortgangsformulier. Gebruik dit voor de bewaking van de voortgang.

		Waardering				
		1	2	3	4	5
Klein doel 1	per week bezoek ik 12 relaties					
Klein doel 2	per week bel ik 100 mogelijke relaties					
Klein doel 3	uit 50% van mijn bezoeken probeer ik een offerteaanvraag te halen					
Klein doel 4	70% van de gemaakte offertes probeer ik in een opdracht om te zetten					
Klein doel 5	1x per maand bedenk ik een nieuwe verkoopactie					

1 en 2 onvoldoende
 3 voldoende
 4 en 5 goed



Evaluatie van het traject

Evaluatie doelen

U bent nu in staat het traject te evalueren. Belangrijk hierbij is of u door het traject dichterbij de verwezenlijking van uw grote doelen bent gekomen. Het is niet noodzakelijk, misschien zelfs wel onmogelijk, om alle grote doelen te bereiken. Belangrijk is dat er vooruitgang is geboekt; de ingeslagen weg blijkt dan de juiste weg om er te komen. Nu zelf verder gaan met **Doen!**

Vul nu aan de hand van het schema 'Evaluatie' uit de bijlage in hoe u de mate van realisatie van uw grote doelen waardeert en bereken het gemiddelde.

	Waardering bij start traject					
	1	2	3	4	5	
Groot doel 1						
Groot doel 2						
Groot doel 3						
Groot doel 4						
Totaal gemiddelde						

1 en 2 *onvoldoende*
 3 *voldoende*
 4 en 5 *goed*

Vergelijk nu uw waardering met de waardering die u hebt ingevuld aan het begin van het traject. Bent u verder gekomen?



Evaluatie omgevingsfactoren

Een aantal zaken heeft meegewerkt aan het bereiken c.q. dichterbij komen van uw kleine- en grote doelen. Sommige zaken vielen misschien tegen of hebben zelfs tegengewerkt.

Vult u op het evaluatieformulier (zie de bijlage) eens in: hoe waardeert u deze aspecten?

Evaluatie

Waardering

1 2 3 4 5

Eigen inbreng	Uw inbreng tijdens de sessies					
	Uw voorbereiding van de sessies					
	Uw actieve houding tijdens het gehele traject					
	Uw discipline					
	Is het gelukt feedback te vragen?					
	Is het gelukt feedback te geven?					
Omgevingsfactoren	Het stimuleren door uw leidinggevende					
	Het stimuleren door uw collega's					
	De inbreng van het thuisfront					
Trainer	Inbreng van de trainer					
	U mate waarin de trainer u stimuleerde de doelen te behalen					
	De kennis van de trainer					
	De sfeer die door de trainer werd gecreëerd					
	De mate waarin u zich vrij voelde open te communiceren					
Accommodatie	De trainingsruimte					
	De faciliteiten/catering e.d.					
	De mate waarin u zich kon concentreren					
Organisatie	De contacten met de planning/administratie van De Steven					
	De lengte van de trainingssessies					
	De tijd tussen de trainingssessies					
	De totale lengte/duur van het traject					

1 en 2: onvoldoende
3: voldoende
4 en 5: goed



BIJLAGEN

Voortgangformulier

Groot doel

Klein doel 1.1

Klein doel 1.2

Klein doel 1.3

Klein doel 1.4

Waardering

	1	2	3	4	5	
						1e
						2e
						3e
						4e

						1e
						2e
						3e
						4e

						1e
						2e
						3e
						4e

						1e
						2e
						3e
						4e



Logboek Training / Coaching (per sessie invullen)

Datum	
Sessienummer:	

De belangrijkste opbrengsten en/of inzichten uit de sessie zijn voor mij:

Ik ga hier het volgende mee doen:

T.o.v. de gestelde leerdoelen heb ik de volgende vorderingen gemaakt:



Evaluatieformulier

Bij de start van het traject (uw vertrekpunt):

	Waardering aan einde traject				
	1	2	3	4	5
Groot doel 1					
Groot doel 2					
Groot doel 3					
Groot doel 4					
Totaal Gemiddeld					

Aan het eind van het traject:

	Waardering aan einde traject				
	1	2	3	4	5
Groot doel 1					
Groot doel 2					
Groot doel 3					
Groot doel 4					
Totaal Gemiddeld					

Meer weten over de training evalueren? Klik dan op deze link ([evaluatie training](#)) of [download het formulier](#).