

Doelen stellen

Wat is het?

Doelen stellen is het proces van het selecteren van dingen (mikpunten) die je wilt bereiken. Deze mikpunten worden doelen genoemd. Een doel is iets dat je bewust nastreeft. Een doel wordt ook wel gedefinieerd als het proberen te behalen van een bepaalde mate van vaardigheid, meestal binnen een bepaalde tijdslimiet.

Waarom doelen stellen?

Het stellen van doelen is belangrijk op trainingen en tijdens wedstrijden. Dit komt omdat bij het stellen van doelen de aandacht gericht wordt op belangrijke aspecten van de taak die uitgevoerd moeten worden. Doelen werken ook motiverend. Doelen stellen zorgt dan ook voor betere resultaten. Het doel dat gesteld wordt plus de geleverde prestatie bepalen samen of je tevreden bent na de training of wedstrijd. Het kan vergeleken worden met een proefwerk op school: je kunt jezelf bijvoorbeeld als doel stellen een 6 te halen voor een proefwerk en vervolgens haal je een 7. Stel je nu voor dat je doel niet een 6 is, maar een 9, en je haalt een 7. In beide gevallen is de prestatie hetzelfde (een 7), maar je tevredenheid zal verschillend zijn.

Hoe werkt het?

Wanneer een sporter zichzelf een doel stelt, zal deze proberen dat doel te gaan behalen. De aandacht van de sporter is dan gericht op het bereiken van dit doel. Hierdoor is hij veel minder bezig met zaken die niet belangrijk zijn voor het behalen van dit doel, en wordt er dus weinig tijd en energie verspild aan dingen die irrelevant zijn voor het bereiken van het doel.

Een doel werkt ook motiverend, het doel is immers iets dat bereikt moet worden. Denk maar eens aan een boodschappenlijstje. Dit lijstje focust de aandacht op een veel efficiëntere manier, zodat je niet iedere winkel in en uit hoeft te lopen om te kijken wat je wel en niet wilt hebben. Het lijstje geeft richting aan je aandacht, het vertelt je waar je op moet letten.

Door doelen te stellen kan de sporter ook de omgeving laten weten wat nodig is om de doelen te bereiken, zodat anderen kunnen helpen met het bereiken ervan. Door regelmatig de doelen te vergelijken met de geleverde prestaties kan ook objectief bekeken worden of er vorderingen gemaakt zijn, of de doelen gehaald zijn of dat de doelen bijgesteld moeten worden. Feedback is dus erg belangrijk. Dit kan bijvoorbeeld van de coach komen, die precies bijhoudt wat de sporter doet.

Doelen kunnen zowel naar boven (moeilijkere doelen) als naar beneden (makkelijkere doelen) bijgesteld worden. Er kunnen verschillende soorten doelen gesteld worden. Er kunnen doelen gesteld worden die op resultaat gericht zijn, bijvoorbeeld het winnen van een bepaald toernooi of kwalificeren voor een EK. Dit worden *resultaatdoelen* genoemd. Daarnaast zijn er doelen die gericht zijn op je eigen prestatie, zoals een PR in tijd of afstand (*prestatiedoelen*). Als laatste kunnen doelen worden gesteld die gericht zijn op de uitvoering van bepaalde handelingen, bijvoorbeeld de verbetering van een tennisservice. Dit soort doelen worden *procesdoelen* genoemd. Voor het bereiken van resultaatdoelen ben

je in principe afhankelijk van anderen (tegenstanders/medespelers), daarom is het over het algemeen beter om prestatiedoelen en procesdoelen te stellen. Je bent dan namelijk minder afhankelijk van factoren waar je geen invloed over kunt uitoefenen. Resultaatdoelen zijn eigenlijk meer een eindstadium dat je kunt bereiken door goede procesgerichte doelen te stellen.

Valkuilen en gevaren bij het stellen van doelen

Bij het stellen van doelen is het belangrijk om de volgende valkuilen gevaren te kennen:

- Teveel doelen stellen in te weinig tijd. Hierdoor richt je je aandacht op teveel dingen tegelijkertijd en raak je in de knoop.
- Het niet erkennen van individuele verschillen. Niet iedereen heeft hetzelfde niveau of leert in hetzelfde tempo. Verder wordt niet iedereen door dezelfde dingen gemotiveerd.
- Te algemene doelen stellen. Hierdoor wordt je aandacht niet goed gericht.
- Het niet aanpassen van doelen wanneer blijkt dat ze te hoog of te laag zijn. Als het doel te laag is wordt het snel bereikt en motiveert het niet. Het doel moet dan hoger gelegd worden. Als het doel te hoog is werkt het ook niet. Het doel wordt dan waarschijnlijk toch niet bereikt, de motivatie valt dan weg en het werkt frustrerend. Het doel moet dan lager gelegd worden.
- Het ontbreken van procesdoelen. Deze doelen geven aan HOE je iets wilt bereiken en je hebt hier zelf controle over. Het is weinig zinvol om te zeggen “ik wil kampioen worden” als je niet weet hoe je dit moet bereiken.
- Het ontbreken van een sfeer waarin het stellen van doelen geaccepteerd wordt. Als dit niet het geval is zul je worden tegengewerkt en is je motivatie om je aan je doelstellingen te houden lager.

Voorwaarden

De gestelde doelen moeten aan een aantal voorwaarden voldoen. Hieronder staan een vijftal vragen aan de hand waarvan je kunt controleren of jouw gestelde doel goed is. Is het antwoord op alle onderstaande vragen ‘ja’, dan heb je een goede doelstelling. Is het antwoord op één of meer vragen ‘nee’, dan verander je je doelstelling.

1. *Inspireert dit doel mij? Daagt het me uit?*
2. *Bereik ik het doel met mijn normale techniek? Oftewel, kan het doel alleen behaald worden als ik alles perfect uitvoer?*
3. *Kan ik precies nagaan of ik mijn doel bereikt heb? Is het te meten? (bijvoorbeeld in tijd, afstand, percentages)*
4. *Ligt mijn doel in het heden? Kan ik **op dit moment** werken aan het behalen van mijn doelstellingen?*
5. *Hangt het bereiken van het doel alleen van mij af?*

Stappenplan voor doelen stellen – hoe kan ik het beste doelen stellen?

Doelen kunnen gesteld worden aan de hand van de volgende stappen”:

- Maak een lijstje met mogelijke doelen.
- Check aan de hand van het bovenstaande lijstje of het goede doelen zijn.
- Selecteer prioriteiten (welke doelen zijn belangrijk voor mij?) en tijdslijnen (duur van uitvoering).
- Bekijk je huidige positie ten opzichte van je doelen (vaardigheden, psychologische en fysiologische capaciteit).
- Maak de doelen onderdeel van je trainingen en wedstrijden.
- Stel positieve doelen en geen negatieve doelen. Dus geen doel als: het aantal slechte eerste services verminderen.
- Voer je doelen uit. Stel data vast waarop je bepaalde doelen bereikt moet hebben.
- Evalueer je vorderingen regelmatig en stel je doelen en gedrag zonodig bij. Registreer je doelen en de vorderingen.

Als je je doelen en vorderingen in een dagboek bijhoudt kun je makkelijk vergelijkingen maken en kun je ook makkelijk met je omgeving overleggen (coach, medespeler, partner, enzovoort).

Tot slot nog enkele tips om je doelen te ontwikkelen

- Stel specifieke doelen. Bijvoorbeeld: loop 4 kilometer in 15 minuten. Deze doelen leiden tot betere resultaten dan ‘doe je best’-doelen of helemaal geen doelen.
- Stel korte termijn doelen met deadlines. Lange termijn doelen worden vaak makkelijker bereikt door ze op te delen in deeldoelen.
- Zorg voor duidelijke en regelmatige feedback. Je weet dan of je de doelstelling gaat halen of bij moet stellen.
- Maak doelen uitdagend, maar wel haalbaar. Zo blijf je beter gemotiveerd.
- Wees flexibel. Als er veranderingen optreden zul je de doelstellingen bij moeten stellen.
- Stel doelen samen met iemand anders. Hierdoor wordt de toewijding aan het doel groter.



Oefenen met het stellen van doelen

7. Stel een persoonlijk doel voor de eerstkomende training; schrijf een aspect op dat je de eerstkomende training zou willen doen of willen bereiken en waar je speciaal op gaat letten. Gebruik hierbij de vijf vragen om te checken of het een goed doel is.

8. Stel een persoonlijk doel voor iedere training die er gaat komen dit seizoen.

9. Registreer een week lang na iedere training hoe het met het gestelde doel uit vraag 7 verlopen is. Hierbij kun je je de volgende dingen afvragen:
 1. Ben ik er tijdens de training mee bezig geweest?
 2. Hielp het mij mijn aandacht beter te richten, mezelf beter te focussen?
 3. Motiveerde het mij?
 4. Heb ik het doel gehaald?
 5. Was ik na afloop van de training tevreden met de behaalde prestatie?

Aantekeningen / Opmerkingen / Vragen over doelen stellen

.....

.....

.....