

### **HOE KUN JE DOELEN CONCREET EN MEETBAAR MAKEN (SMART)?**

Het is goed bij voor de ontwikkeling van leidinggevenden concrete en haalbare doelen te stellen. Doelen worden gebruikt om de richting en het resultaat van tevoren vast te leggen. Doelen stellen, is echter lastig. Mensen zijn geneigd zich te richten op activiteiten en niet op doelen. In dit infoblad worden enkele voorbeelden gegeven van hoe je goede doelen kunt stellen.

De meest gebruikte manier om goede doelen te maken, is de SMART-methode. SMART staat voor:

- S = Specifiek
- M = Meetbaar
- A = Acceptabel
- R = Realistisch
- T = Tijdgebonden

#### *Specifiek*

Met 'specifiek' wordt bedoeld dat je het concreet maakt; 'beter kunnen pionieren' is dus te vaag, terwijl 'het insigne Pionierspecialist behalen' veel duidelijker is. Hoe concreter het doel is, hoe gemakkelijker het meetbaar is.

Om een doel specifiek te maken, stellen we de W-vragen:

- Wat willen we bereiken?
- Wie is er bij betrokken?
- Waar gaat het gebeuren?
- Hoe gaat het in zijn werk?
- Wanneer gebeurt het?
- Waarom willen we het bereiken?

Enkele voorbeelden:

- Op 1 augustus 2016 (wanneer) heb ik (wie) de kwalificatie voor leidinggevende bevers (wat) afgerond volgens de kwalificatiekaart (hoe), omdat ik het belangrijk vind voor de kwaliteit van de speltak (waarom).
- De leidinggevenden van de scouts (wie) hebben zich het doel gesteld te gaan werken met ploegen (wat) voor het zomerkamp (wanneer), omdat het werken met ploegen oudere jeugdleden stimuleert (waarom).
- Met ingang van 1 september 2018 (wanneer) worden alle jeugdleden (wie) die zich hebben aangemeld (waar) ingeschreven in Scouts Online (wat), omdat we dan beter overzicht over onze jeugdleden hebben (waarom).

#### *Meetbaar*

De meetbaarheid wordt meestal aangegeven in getallen. Meetbaarheid kan ook zichtbaar gemaakt worden door het doel te vergelijken met bestaande competenties, kwaliteitseisen, aantallen en dergelijke. Natuurlijk kun je ook tussendoelen stellen. Aan de hand daarvan kun je zien hoe ver je nog te gaan hebt voor je uiteindelijke doel.

Enkele voorbeelden:

- Op 1 augustus 2016 heb ik de kwalificatie voor leidinggevende bevers (norm) afgerond conform de kwalificatiekaart (kwaliteitseis).
- De leidinggevenden van de scouts (wie) hebben zich ten doel gesteld dat ten minste de helft van de scouts (norm) ten minste één insigne behaalt (kwaliteitseis) voor het zomerkamp.

- Van de tien overgevlogen bevers (getal) zijn er drie maanden na het overvliegen nog acht welpen (getal).

### *Acceptabel*

De A staat naast 'Acceptabel' ook wel voor 'Aanwijsbaar' of 'Actiegericht'. Je doelen moeten voor jezelf acceptabel zijn; je moet er zelf achter staan. Dit werkt het beste als je de doelen zelf opstelt. Soms wordt dit gedaan door bijvoorbeeld de groepsraad. Dan is het belangrijk dat de groep het doel wil oppakken; er moet draagvlak zijn voor het doel. Alleen als iedereen meewerkt, wordt het doel geaccepteerd en is de kans dat het doel behaald wordt aanzienlijk hoger.

Vragen zijn daarbij zijn:

- Is het voor jezelf haalbaar?
- Is er voldoende draagvlak om het doel te behalen?
- Is het actiegericht en leidend tot resultaat? LET OP: het gaat niet om de acties zelf, maar om het resultaat!

Enkele voorbeelden:

- De explorers hebben er samen voor gekozen (draagvlak) om op expeditie te gaan naar Kandersteg (resultaat)
- Met ingang van 1 september 2017 worden alle bevers (haalbaar) binnen twee maanden geïnstalleerd (resultaat).
- De welpen hebben in 2014 vier extra leden (resultaat) in vergelijking met 2013.

### *Realistisch*

Is het doel haalbaar en geeft het voldoende uitdaging? Je kunt wel een hike van veertig kilometer willen lopen, maar voor een ongetrainde scout is dat fysiek wel erg zwaar. Je doelen moeten realistisch zijn om te kunnen motiveren. Een doel moet niet te gemakkelijk zijn, maar ook niet te moeilijk. Je moet dus beslissen wat je daadwerkelijk zou kunnen en daar nog een klein schepje bovenop doen. Op die manier ontstaat de uitdaging. Dit heeft natuurlijk ook alles te maken met tijd.

Vragen hierbij zijn:

- Is het doel haalbaar voor mij en/of anderen?
- Zijn de inspanningen niet te hoog of te laag?
- Staan de inspanningen in relatie met het resultaat?

Enkele voorbeelden:

- De explorers hebben er voor gekozen op expeditie te gaan naar Kandersteg (haalbaar).
- Met ingang van 1 september 2017 worden alle bevers (haalbaar) binnen twee maanden geïnstalleerd (haalbaar).
- Met ingang van 1 september 2018 worden alle jeugdleden (haalbaar) die zich hebben aangemeld (waar) ingeschreven in Scouts Online (haalbaar).

### *Tijdgebonden*

Door een tijd te binden aan het doel, is het niet meer vrijblijvend. Daarbij is het handig een tijdsbestek te kiezen dat niet al te lang duurt (maximaal een maand) of tussendoelen te stellen (bijvoorbeeld als het uiteindelijke doel over één jaar behaald moet zijn). Op die manier verlies je minder snel je focus. Bovendien zijn kleine succesjes (doelen die behaald zijn) enorme opkickers! Een goed doel heeft minimaal een deadline, in de vorm van een datum. Vaak worden meerdere data genoemd zoals start-, eind- en tussendata.

Enkele voorbeelden:

- Op 1 augustus 2016 (tijd) wil ik in staat zijn om een goed verhaal te vertellen aan de welpen (als onderdeel van de kwalificatiekaart).
- Met ingang van 1 juli 2017 (tijd) worden alle bevers binnen twee maanden (tijd) geïnstalleerd.
- Vanaf van 1 mei 2015 (tijd) worden alle nieuwe jeugdleden ingeschreven in Scouts Online.