

Doelen stellen en bereiken

Inleiding

Sport draait bij uitstek om het bereiken van doelen: een gouden medaille op het EK, lid worden van het nationale team,... Elke atleet probeert verschillende dingen te bereiken tijdens zijn of haar carrière en zijn of haar leven.

Voor vele atleten en coaches is winnen het enige doel dat telt, en inderdaad is competitie de essentie van topsport. Maar aan de andere kant heeft een eenzijdige focus op winnen vaak ook een negatieve gevolg: het plezier in het sporten op zich gaat verloren. Het is misschien ironisch, maar een te grote nadruk op winnen kan er net voor zorgen dat je verliest!

Voor velen is het stellen van doelen te vanzelfsprekend om er tijd aan te besteden. Weinigen zijn dan ook bewust bezig met voor zichzelf goede doelen te stellen en uit te stippelen hoe ze deze willen bereiken. Toch zijn er vele redenen om dit wel te doen:

- Doelen geven een focus voor de aandacht, de energie en de tijd die we ergens aan kunnen besteden. Op deze wijze wordt afleiding tegengegaan en kan efficiënter gewerkt worden.
- Doelen bepalen de motivatie: we zijn altijd gemotiveerd om iets te bereiken. Hoe belangrijker dit doel aangevoeld wordt, hoe groter de motivatie.
- Doelen geven richting aan keuzes. Meestal willen we verschillende dingen en moeten we een keuze maken. Een duidelijk doel voor ogen hebben maakt het dan mogelijk om prioriteiten te stellen.
- Doelen leiden tot betere resultaten. Een goed doel en een goed actieplan verhogen het gevoel van controle over een situatie, verlagen de stress en vergroten het

- zelfvertrouwen, en helpen om de aandacht bij de opdracht te houden ondanks afleiding.
- Doelen helpen de ontplooiing tot een betere atleet, onder andere door het bevorderen van de zelfreflectie en de controle over het eigen gedrag
 - Doelen verbeteren de samenwerking binnen een team: als voor iedereen duidelijk is wat de doelen zijn voor het team als geheel en voor elk individu afzonderlijk wordt een grote struikelblok voor vlotte communicatie vermeden.
 - ...

Drie soorten doelen

Afhankelijk van welk boek je leest vind je verschillende soorten doelen terug. Hier gaan we in op de 3 belangrijkste: resultaatdoel (ook wel ego-doel genoemd), taakdoel (ook wel performantie-doel genoemd), en procesdoel (ook wel gedragsdoel genoemd).

- **Resultaatsdoel**

Voorbeeld: winnen van een wedstrijd

Bij resultaatdoelen gaat het om een vergelijking met anderen, waarbij alleen het eindresultaat telt. Men is succesvol als men anderen verslaat.

- **Taakdoel**

Voorbeeld: het eigen shotpercentage van 60 naar 70% brengen

Bij taakdoelen draait alles om een vergelijking met zichzelf: men wil de eigen prestatie verbeteren, zonder zich te vergelijken met anderen.

- **Procesdoel**

Voorbeeld: de elleboog hoog houden bij een shot

Procesdoelen zijn een beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden tijdens een bepaalde actie. In een ruime definitie geven procesdoelen aan hoe bepaalde resultaat- en taakdoelen bereikt kunnen worden, ze vormen dus het actieplan.

Binnen de topsport moeten **alle drie** vormen gebruikt worden. Zoals in de inleiding al gezegd werd, is het toch gevaarlijk om alleen maar een resultaatsdoel te hebben. Winnen of verliezen hangt immers van vele zaken af (je eigen capaciteiten, je tegenstander's capaciteiten, materiaal, scheidsrechter, ...). Hoewel het hebben van een resultaatsdoel erg motiverend kan zijn, loop je wel het risico dat je motivatie verdwijnt als je merkt dat je geen kans maakt. Omgekeerd daalt ook je motivatie als je tegenstander te zwak is. Anders is het bij taakdoelen: vermits deze doelen veel meer onder de controle van de uitvoerder liggen, kunnen deze zo gekozen worden dat ze aangepast zijn aan het echte niveau en dus uitdagend blijven, ongeacht de kwaliteit van de tegenstander..

Procesdoelen, tenslotte, zijn van fundamenteel belang omdat zij het antwoord vormen op de vraag hoe een bepaald doel bereikt kan worden.

Je kan het vergelijken met een bergwandeling. Je vertrekt beneden aan een berg en je wil op de top geraken (resultaats- of taakdoel). Als je tijdens je wandeling alleen maar naar die top zou kijken, is de kans groot dat je je voeten omslaat of een been breekt. Als je eenmaal weet naar welke top je wil, moet je gaan zoeken naar het pad dat je gaat volgen en je aandacht daarop richten (gedragsdoel). Af en toe moet je dan wel terug kijken naar de top om je te (her-)oriënteren, maar je zal je toch vooral moeten bezig moeten houden met de weg die je moet afleggen.

Eigenlijk kan je stellen dat gedragsdoelen de weg vormen die leidt naar een bepaald resultaat. Als je weet welk gedrag je moet stellen om een maximaal resultaat te bekomen, moet je niet meer denken aan het resultaat. Richt je aandacht dan op het bereiken van dat gedrag. En als je die gedragsdoelen bereikt hebt, volgt dan het beoogde resultaat automatisch? Spijtig genoeg niet: zoals reeds eerder aangegeven kan een resultaat afhangen van verschillende dingen, ook zaken die jij niet onder controle hebt. Wel is het zo dat het bereiken van je gedragsdoelen de kans op het bereiken van je resultaatsdoel maximaliseert – vooropgesteld dat je de juiste analyse gemaakt hebt van de weg die je moet afleggen! **Weten hoe je je doel gaat bereiken** is minstens even belangrijk als je doel kiezen!

Belangrijke criteria voor het stellen van doelen

- **Concreet en gedragsmatig:**

Het doel moet een gedrag zijn dat je kan beïnvloeden, en het moet concreet beschreven zijn. Vooral bij dit laatste loopt het vaak mis, ook tussen begeleider en atleet. Hoe dikwijls wordt niet de opmerking gegeven ‘moet zich meer inzetten’. Er bestaat geen discussie over het feit dat inzet belangrijk is in topsport, maar wat wordt er juist mee bedoeld? Moet er meer getraind worden, of harder, of geconcentreerder, ... Vaak blijken verschillende personen hier een verschillende mening over te hebben

Een voorbeeld voor begeleiders: ‘moet meer aandacht hebben’ kan beter geformuleerd worden als ‘op het moment dat ik een uitleg geef, leg je de bal neer, je komt rond mij staan, je zwijgt en kijkt naar mij, en je toont dat je luistert door vragen te stellen na mijn uitleg’

Een voorbeeld voor atleten: ‘ik ga beter mijn best doen’ kan beter geformuleerd worden als ‘om mijn conditie te verbeteren ga ik 4 keer per week 40 min lopen en werk ik elke dag mijn krachttraining af volgens het schema’.

Het klinkt misschien erg uitgebreid voor zoiets eenvoudig, maar het is pas als je doelen duidelijk stelt dat je ook kan gaan evalueren of ze bereikt werden en waar het eventueel misliep.

- **Realistisch en uitdagend:**

Een goed doel is realistisch, het moet in evenwicht zijn met je mogelijkheden, zodat je al je talenten moet aanspreken om het bereiken. Met andere woorden: maak het jezelf niet te gemakkelijk, maar ook niet te moeilijk.

Als je te hoog grijpt, geloof je zelf niet in de mogelijkheid om het doel te halen, en vertrek je reeds met het idee dat je het niet zal kunnen. Dit heeft een onmiddellijk negatief effect op je inspanning, want waarom zou je er dan nog voor gaan? Houd er ook rekening mee dat te hoog gegrepen doelen dikwijls tot stress en faalangst aanleiding geven.

Als je de lat te laag legt, ben je evenmin geneigd om er voluit voor te gaan, want waarom zou je moeite doen als het toch gemakkelijk is. Dit is trouwens een van de

redenen dat betere spelers soms toch verliezen tegen mindere spelers, of dat een ploeg die ruim aan de leiding staat, na de rust plotseling in de problemen kan komen. Het is beter bekend onder termen als 'overmoed' en 'nonchalance', maar heeft veel te maken met het ontbreken van doelen.

Bij resultaatsdoelen op lange termijn is het soms iets moeilijker in te schatten wat realistisch en uitdagend is. Bijsturing is zeker voor dit soort doelen erg belangrijk.

- **Flexibel:**

Misschien merk je tijdens een wedstrijd of een training dat je je oorspronkelijke doel niet zal halen (je tegenstander is onverwachts veel sterker, door een verkoudheid is je conditie minder,...). In plaats van dan halsstarrig vast te houden aan onhaalbare doelen, kan je die beter aanpassen. Evenzo als je merkt dat je doelen te laag waren: leg de lat dan hoger zodat je een uitdaging blijft hebben

Dit is zeker erg belangrijk bij doelen die je hebt gesteld op lange termijn. Aan de andere kant moet je je doelen ook niet te snel loslaten. Probeer eerst te bedenken op welke manier je je doelen toch kunt nastreven, voordat je ze loslaat. Trouwens, niemand heeft gezegd dat je geen droomdoel mag hebben, integendeel.

- **Positief** geformuleerd:

Formuleer je doelen als iets dat je wilt bereiken, niet als iets wat je wil vermijden.

'Ik ga door in de aanval' is een veel beter doel dan 'Ik mag niet te voorzichtig zijn in de aanval'. Hoewel dit misschien hetzelfde lijkt, is dit zeker niet het geval: bij het tweede doel weet je wat je niet mag doen, maar heb je geen aandacht voor wat je dan in de plaats moet doen. En dat is veel belangrijker om te weten!

Een voorbeeld om te verduidelijken: je hebt op vakantie aan de kust het lief van je leven ontmoet en voordat je naar huis gaat wil je toch dat gsm-nummer te pakken krijgen. Je stelt de grote vraag en je krijgt als antwoord 'Mijn nummer is NIET 0567/903233'. Daar heb je natuurlijk niets aan. Hetzelfde geldt voor doelen die je stelt: ze moeten duidelijk maken wat je wel moet of wil. Formuleer ze dus in positieve zin.

- Korte, middellange en lange **termijn**:

Stel doelen op verschillende termijnen en zorg dat deze op elkaar aansluiten. Enkel denken aan wat je allemaal zult kunnen doen als je eenmaal professioneel speelt, is weinig productief als je je ook niet richt op wat je daar NU voor moet doen.

Evengoed is jezelf forceren om nu toch te sporten in plaats van te revalideren na een zware blessure, waarschijnlijk niet het beste idee om op langere termijn nog medisch verantwoord te kunnen sporten

Werken met doelen

Stel je doelen bewust, en probeer deze na te streven: zorg dat je elke training, elke wedstrijd je doel duidelijk voor ogen hebt. Is het een saaie training? Stel jezelf dan een specifieke uitdaging, zodat je een doel hebt om naar te werken. Heb je een erg gemakkelijke tegenstander, waardoor je je aandacht er niet kan bijhouden? Richt je dan bijvoorbeeld op perfectionering van een bepaalde techniek. Is je tegenstander zo sterk dat je toch niet kan winnen? Probeer dan een bepaald onderdeel uit te werken (bv de receptie van de opslag bij volleybal; verdediging zo opbouwen dat geen driepunter gescoord kan worden, ...).

Opdat doelen hun maximaal effect zouden hebben, is het belangrijk deze ook te **evalueren en bijsturen**. Als je je doel niet bereikt hebt, probeer dan te achterhalen wat er is misgelopen en vooral wat je moet doen om dit de volgende keer te vermijden. Het is van je fouten dat je kan leren. Als je je doel wel bereikt hebt, probeer dan te achterhalen dankzij welk gedrag, zodat je dit kan onthouden voor de volgende wedstrijd of training. Misschien moet je je doel ook wel aanpassen en de lat hoger leggen.

En vergeet ook niet jezelf een beetje tevredenheid te gunnen als je een doel bereikt hebt. **Beloon jezelf**, bijvoorbeeld door er even van te genieten, en gebruik dat gevoel dan als motivatie om jezelf nieuwe uitdagingen te stellen!

Aan het einde van de tekst vind je een werkblad om met doelen te werken. Hopelijk is ondertussen duidelijk geworden dat het weinig zin heeft dit maar een keer te doen. Het gebruik van de techniek van doelen stellen is iets dat telkens terugkomt, net zoals je ook in je eigen sport technieken moet blijven herhalen. Probeer er dan ook een cyclisch proces van te maken:

doelen opstellen–uitproberen–evalueren–nieuwe doelen opstellen–uitproberen– ...

Doelen bij teamsport

Ter afsluiting kort nog even een bemerking over een van de meest voorkomende problemen binnen teamsporten: het nastreven van verschillende doelen. (Dit kan ook gebeuren binnen individuele sporten, vooral dan in de relatie tussen coach / trainer en atleet, maar het komt het meest opvallend naar voor in teamsport.)

In grote lijnen zijn er binnen een team 4 visies op doelen mogelijk:

- Van het INDIVIDU voor het INDIVIDU
- Van het INDIVIDU voor het TEAM
- Van het TEAM voor het INDIVIDU
- Van het TEAM voor het TEAM

De situatie wordt dus complexer afhankelijk van het aantal mensen dat betrokken is: de sporters, de trainer(s), het bestuur, de ouders, ... Hoe meer mensen betrokken zijn, hoe meer meningsverschillen er kunnen ontstaan.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

- I voor I: atleet A wil topscoorder zijn en gaat duidelijk om te winnen
I voor T: atleet A verwacht daarom van het team T dat ze naar hem passeren
T voor I: team T wil dat atleet A vooral de bal rondspeelt naar de sterkere spelers en helpt in de verdediging
T voor T: team T wil dat het team vlot op elkaar in speelt, en dat iedereen zich goed voelt

Het zal wel duidelijk zijn dat er hier verschillende rolverdelingen opgesteld worden, met als gevolg dat niet iedereen naar dezelfde doelen toewerkt. In realiteit is de situatie vaak nog complexer, omdat de doelen meestal niet expliciet gesteld worden. Er spelen dan veel zaken onderhuids mee, vaak zonder dat de betrokkenen inzien wat er misloopt. De neuzen op dezelfde lijn krijgen is dan ook een belangrijke uitdaging. Hier is een fundamentele rol weggelegd voor de trainer / coach om dit ter sprake te brengen en dit uit te klaren. Ook als speler echter is het belangrijk om (minstens voor jezelf) die evaluatie te maken. Als blijkt dat sommige doelen echt niet compatibel zijn, dan zullen er keuzes gemaakt moeten worden. In de meest extreme situatie kan dit ertoe leiden dat of de doelen worden aangepast of dat de speler transfereert naar een team waar hij / zij wel overeenstemming in doelen vindt. In ieder geval is open communicatie tussen de verschillende partijen een noodzaak.

Literatuur

- Ontspan Je (2000). Auteurs: Martha Davis, Elizabeth Robbins Eshelman, & Matthew McKay. Uitgeverij Nieuwezijds. Hst16.
- Sport Psychology: theory, applications and issues (1995). Eds: Tony Morris & Jeff Summers. Uitgeverij John Wiley & Sons. Hst10: Goal Setting; auteur Graham Winter.
- Exploring sport and exercise psychology (1996). Ed. Judy L Van Raalte, & Britton W Brewer (1996). Uitgeverij: American Psychological Association, Washington. Hst1: Goal setting in sport and exercise: research to practice, auteur Robert S Weinberg.

WERKBLAD DOELEN STELLEN

Tegen . . / . . / wil ik volgend *doel* bereikt hebben:

.....
.....

Om dat doel te bereiken, maak ik gebruik van de volgende *acties*:

1. In de periode zal ik

.....
.....

2. In de periode zal ik

.....
.....

3. In de periode zal ik

.....
.....

Evaluatie

- Heb ik mijn geplande acties uitgevoerd? **JA / NEE**
- Heb ik mijn doel bereikt? **JA / NEE**
- Indien niet: wat is er misgelopen en hoe kan ik dit volgende keer voorkomen?

.....
.....
.....
.....

- Wat zijn mijn nieuwe doelen? Hoe kan ik die bereiken?

→ uitwerken op nieuw werkblad