Vooraf: kijk voor het invullen samen naar onze uitleg over stress: youtube.com/@traumatrainingen

Versie 2026

FORMULIER DOELSTELLEN

Van wens naar werkbaar gedrag in context

Gebruik dit formulier om een doel concreet, positief, toetsbaar en haalbaar te formuleren. Niet als keurslijf, maar als denkkader: wat wil iemand precies, in welke context, met welke signalen, obstakels, hulpbronnen en eerste stap?

Naam	Datum	Begeleider/professional	Versie
Korte situatiebeschrijving: wat maakt dat dit doel nu aandacht vraagt?			

1 Doel positief en concreet formuleren

Een goed doel beschrijft zichtbaar gedrag of een merkbare ervaring. Formuleer wat iemand wil kunnen, doen, kiezen, verdragen of aangeven. Vermijd alleen stoppen-taal; vertaal die naar alternatief gedrag.

Wat wil je precies bereiken?
Schrijf het doel positief, concreet en in gewone taal. Bijvoorbeeld: “Ik wil om hulp kunnen vragen voordat mijn spanning te hoog oploopt.”

Waaraan merk je dat het doel bereikt is?
Noem observeerbare signalen: gedrag, woorden, lichaamssignalen, keuzes, herstel, contact, rust, taakafronding.

Welke feedback laat zien dat je onderweg bent?
Welke kleine veranderingen zijn al voldoende bewijs dat de beweging is ingezet?

Kwaliteitscheck van het doel
☐ Het doel is positief geformuleerd.
☐ Het doel is concreet genoeg om later te evalueren.
☐ Het doel past bij de persoon en niet alleen bij de wens van de omgeving.
☐ Het doel is klein genoeg om te oefenen.
☐ Het doel houdt rekening met stress, context en belastbaarheid.

2 Context: waar moet dit doel gaan werken?

Gedrag bestaat nooit los van omgeving. Een doel dat thuis lukt, hoeft op school, werk of in contact met instanties nog niet beschikbaar te zijn.

Waar, wanneer en met wie wil je dit doel bereiken?
Beschrijf plaats, moment, personen, verwachtingen en drukte/prikkels.

Moet dit resultaat altijd zichtbaar zijn, of alleen in bepaalde situaties?
Maak onderscheid tussen noodzakelijke situaties, oefensituaties en situaties waarin het doel nog te groot is.

Welke omstandigheden maken het makkelijker of moeilijker?
Denk aan tijdsdruk, vermoeidheid, geluid, onduidelijke taal, gezichtsuitdrukking van anderen, macht/afhankelijkheid, eerdere ervaringen.

3 Evenwicht en verborgen winst

Soms houdt gedrag iets in balans. Dan is het gedrag niet “onlogisch”, maar functioneel. Onderzoek dus ook wat de huidige situatie oplevert.

Hoe zal dit doel je leven beïnvloeden?
Denk aan familie, werk, gezondheid, energie, relaties, autonomie en herstel.

Wat levert de huidige situatie of het huidige gedrag je op?
Beschrijf voordelen zonder oordeel: bescherming, rust, controle, aandacht, vermijden van schaamte, tijd winnen, voorspelbaarheid.

Wat zijn de voordelen én de nadelen van het bereiken van het doel?
Een doel kan winst geven én spanning oproepen. Beide kanten tellen mee.

Wat wordt beter als het lukt?	**Wat kan spannender worden als het lukt?**

4 Meta-doel: waarom doet dit ertoe?

Het meta-doel geeft betekenis. Hier ontstaat motivatie: vrijheid, veiligheid, verbinding, rust, zelfstandigheid, waardigheid of perspectief.

Wat zal het bereiken van dit doel voor je doen?
Welke waarde, behoefte of betekenis zit hieronder?

Wat wordt mogelijk dat nu nog onvoldoende mogelijk is?
Denk aan deelname, herstel, vertrouwen, minder strijd, betere samenwerking, meer eigen regie.

Welke meerwaarde ontstaat er die er nu nog niet is?
Maak het effect groter dan alleen het gedrag zelf.

5 Probleemkader: obstakels en patronen

Hier onderzoek je wat het doel lastig maakt. Niet om schuld te zoeken, maar om het patroon slimmer te begrijpen.

Wat houdt je tegen?
Noem interne en externe obstakels: spanning, taal, prikkels, verwachtingen, herinneringen, onduidelijke afspraken, gebrek aan hulpbronnen.

Wat zou je tegen kunnen houden zodra je begint?
Denk vooruit: terugval, schaamte, vermijding, druk van anderen, oude reflexen, te grote stappen.

Wat doe je nu in plaats van het gewenste gedrag?
Beschrijf feitelijk gedrag: vermijden, pleasen, boos worden, stilvallen, overuitleggen, controle zoeken, uitstellen.

Wat zeg je tegen jezelf op zo’n moment?
Let op interne taal: “ik kan dit niet”, “ze vinden mij lastig”, “ik moet dit alleen oplossen”, “het heeft toch geen zin”.

Welke interne beelden of herinneringen komen op?
Beschrijf beelden, scenario’s, eerdere ervaringen of voorspellingen die het gedrag sturen.

6 Signalen, triggers en aanloop

Problemen beginnen vaak eerder dan het zichtbare gedrag. Het doel wordt haalbaarder wanneer de aanloop zichtbaar wordt.

Hoe weet je dat het probleem begint?
Welke lichaamssignalen, gedachten, woorden, gedragingen of prikkels zijn de eerste waarschuwing?

Wat is meestal de aanzet tot het probleem?
Welke gebeurtenis, toon, opdracht, blik, verandering of onzekerheid zet het patroon aan?

Wat zie, hoor of voel je vlak voordat het begint?
Maak het zintuiglijk en concreet. Dit helpt om eerder in te grijpen.

Vroege signalen bij mij	Vroege signalen die anderen kunnen zien

7 Hulpbronnenkader

Doelen worden zelden bereikt op wilskracht alleen. Bronnen kunnen mensen, vaardigheden, routines, herinneringen, hulpmiddelen of omgevingsaanpassingen zijn.

Welke hulpbronnen heb je al?
Denk aan kwaliteiten, eerdere successen, mensen, vaardigheden, routines, humor, rustplekken, kennis, ervaring.

Welke hulpbronnen of vaardigheden heb je nog nodig?
Wat moet worden toegevoegd, geoefend, uitgelegd, aangepast of afgesproken?

Wie is je Giraf?
Wie helpt jou reguleren zonder over te nemen, te duwen of te redden?

Wie is je “bij buikpijn bellen”-maatje?
Wie mag je laagdrempelig bellen of appen zodra je merkt dat spanning oploopt?

8 Strategie: eerste stappen

Maak het doel klein genoeg om morgen te kunnen beginnen. Een goede eerste stap is concreet, uitvoerbaar en toetsbaar.

Wat is de eerste stap die je gaat nemen?
Beschrijf één kleine handeling. Niet het hele plan. Alleen de eerstvolgende beweging.

Stap	Wanneer?	Met wie?	Wat kan tegenwerken?	Wat helpt dan?

Wat spreken we af als het niet lukt?
Terugval is informatie. Beschrijf hoe je herstelt, wie helpt en hoe je voorkomt dat mislukken wordt gezien als onwil.

9 Evaluatie en bijstellen

Een doel is een hypothese. Je test wat werkt, je kijkt wat het oplevert en je stelt bij zonder drama.

Wanneer evalueren we dit doel?
Datum, moment en met wie.

Wat moet dan minimaal zichtbaar of merkbaar zijn?
Maak onderscheid tussen kleine vooruitgang, voldoende resultaat en gewenst eindresultaat.

Wat werkte?	Wat vraagt bijstelling?

Eindcheck
☐ Het doel is nog steeds van de persoon zelf.
☐ De eerste stap is concreet genoeg.
☐ De context is meegenomen.
☐ Obstakels zijn niet genegeerd.

☐ Hulpbronnen zijn actief gekoppeld aan het plan.
☐ Er is een herstelafspraak als het niet lukt.

Bijlage Snelle begeleiderskaart

Gebruik deze vragen tijdens gesprekken wanneer iemand vastloopt in formuleren, kiezen of beginnen.

Suggestieve vragen die helpen zonder te duwen
Wat zou er morgen heel klein anders mogen zijn? Waar merk je het als eerste aan: in je lijf, in je hoofd, in je gedrag of in contact met anderen? Wie merkt het als tweede? Wat doe je nu dat eigenlijk probeert te helpen? Wat moet hetzelfde blijven om dit veilig genoeg te maken? Welke stap is zo klein dat je brein er geen bezwaar tegen kan maken? Wat heb je van mij nodig: stilte, structuur, taal, tijd of begrenzing?

Professionele aandachtspunten
Let op taal die schuld of schaamte oproept. Let op doelen die vooral de omgeving ontlasten. Let op te grote doelen bij een overbelast systeem. En let op ogenschijnlijk “onlogisch” gedrag: vaak is het een slimme oplossing uit een oud of gespannen systeem.