

RIANT



KINDEROPVANG

# Coachingsplan 2024



## Inleiding

RIANT kinderopvang is een lerende organisatie. We creëren een succesvolle leercultuur, geven werknemers verantwoordelijkheden en bevoegdheden en stellen de organisatie in staat om zich aan te passen in een veranderende omgeving.

RIANT is in beweging, groeiend en lerend. Vanuit de Wet kinderopvang en vanuit de ouders is er de vraag naar kwalitatief goede kinderopvang. Mede door de wijzigingen die de Wet IKK in 2018 met zich meebracht kan de kwaliteit in de kinderopvang nationaal gezien enorm vergroot worden. Riant groeit hierin mee door pedagogisch medewerkers op te (laten) leiden tot pedagogisch coaches. Dit komt zorgt voor professionalisering van zowel Riant als organisatie als van de individuele (pedagogisch) medewerker.

In dit coachingsplan zal u mee worden genomen in de invulling van coaching binnen onze organisatie.

Binnen Riant zoeken wij naar de meest effectieve manier van coachen en zijn een erg groeiende organisatie. Indien we dusdanig groeien wordt het coachingsplan tussendoor aangepast en wordt de toezichthouder hiervan op de hoogte gebracht.



## Inhoudsopgave

Inleiding .....	2
Inhoudsopgave .....	3
Missie, visie en pijlers .....	4
Missie .....	4
Visie .....	4
Pijlers .....	4
De inzet binnen de organisatie .....	6
Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren .....	6
Urenbepaling .....	6
Urenverdeling over de locaties .....	6
Invulling van de functie binnen de organisatie .....	7
Pedagogische beleidsontwikkeling .....	8
Werkwijze .....	8
Pedagogisch coaching .....	8
Individuele coaching (coaching on the job) .....	8
Werkwijze .....	8
Stap 1: informatie .....	9
Stap 2: observatie .....	9
Stap 3: reflectiegesprek .....	9
Stap 4: evalueren .....	9
Groepscoaching .....	9
Werkwijze .....	9
Stap 1: de observatie .....	10
Stap 2: feedback .....	10
Stap 3: verslaglegging .....	10
1. FTE en uren per 1 januari 2023 .....	11
2. Figuur 1: Grow- model .....	13
2 Intakeformulier .....	14
3. Evaluatieformulier .....	15
4. SMART doel formuleren .....	16



## Missie, visie en pijlers

### Missie

Bij RIANT zijn we vastbesloten om een warme en veilige omgeving te creëren waar jouw kind niet alleen kan spelen en leren, maar ook wordt aangemoedigd om nieuwe talenten te ontdekken en ontwikkelen. Op onze riante locaties streven wij ernaar een belangrijke rol te spelen in de zorg en opvoeding van jouw kind zodat jij als ouder werk en privé op een fijne manier kunt combineren. Uiteraard nemen we je als ouder mee in de stappen die wij samen maken. Door het aanbieden van de juiste materialen & activiteiten helpen wij jouw kind nieuwe talenten te ontdekken. Zo ontwikkelen ze de nodige vaardigheden en kennis om uit te groeien tot empathische individuen voor een veerkrachtige toekomstige generatie en samenleving.

### Visie

Onze visie is om ontwerpers te zijn op het gebied van kinderopvang. Dit doen we niet alleen door vernieuwend te zijn in onze aangeboden locaties, inrichting en aanbod van spel & materialen. Maar ook door een goede samenwerking met ouders, medewerkers en partners. We geloven in het belang van een holistische benadering, waarbij we aandacht besteden aan zowel de cognitieve, emotionele, sociale als fysieke ontwikkeling van kinderen.

### Pijlers

- **Riante locaties & activiteiten** - Jouw kind wordt warm opgevangen op één van onze riant ingerichte locaties met een ruim aanbod aan spelmateriaal en activiteiten. Elke ruimte weerspiegelt onze moderne aanpak en toewijding aan kwaliteit. Stap een willekeurige groep of ruimte binnen op onze kinderdagverblijven of buitenschoolse opvang en je ziet dat er over alles is nagedacht. Van sfeervolle locaties met gezellige speelhoeken tot uitdagende spelmaterialen en activiteiten. Wij stemmen onze inrichting en activiteiten af op de ontwikkeling van jouw kind. Zo hoeft jouw kind zich nooit te vervelen bij ons!
- **Professionele & gekwalificeerde medewerkers** - Wij geloven in de kracht van liefdevolle zorg. Spelenderwijs leren wij jouw kind om nieuwe vaardigheden te ontdekken. Op het kdv stimuleren onze medewerkers de kinderen om nieuwsgierig te zijn, te ontdekken en te leren vanuit een positieve en stimulerende omgeving. Op de bso dagen onze medewerkers de kinderen uit om nieuwe talenten te ontdekken. Daar zijn onze medewerkers ook voor opgeleid, elke medewerker heeft zo zijn eigen talent & passie. We staan dagelijks klaar om jouw kind te ondersteunen in zijn ontwikkelingsreis. Om jouw kind de basis mee te geven voor een veerkrachtige toekomstige generatie en samenleving.
- **Oprechte aandacht** - Elke ouder wenst het beste voor zijn kind. Oprechte aandacht en zorg en niet enkel het aanbieden van 'opvang'. Door oprechte aandacht stimuleren wij de ontwikkeling van al onze kinderen actief, zodat ze spelenderwijs, wijzer worden en hun passies ontdekken en ontwikkelen. We geven ieder kind de aandacht die het op dat moment nodig heeft. Deze aandacht geven we ook aan onze medewerkers en samenwerkingspartners, zodat we elkaar continue blijven inspireren en stimuleren om te blijven groeien en ontwikkelen.
- **Innovatief & samenwerken** - We omarmen voortdurende vernieuwing en streven ernaar om hierin ontwerpers te zijn in de kinderopvang. Innovatie bloeit ook in een klimaat van samenwerking. Zo geloven wij niet alleen in het belang van een nauwe samenwerking met ouders & medewerkers maar

ook in het creëren van sterke en unieke banden met onderwijsinstellingen, de GGD en andere partners die onze aanpak verrijken.





## De inzet binnen de organisatie

### Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren

Hieronder zetten wij uiteen hoeveel uren inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en coach benodigd zijn voor onze organisatie.

#### Urenbepaling

Voor de pedagogische beleidsontwikkeling dient per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar te zijn. Voor de coaching van pedagogisch medewerkers moet per jaar 10 uur per fte beschikbaar zijn. Dit betreft al het personeel, ook flexibele krachten. Voor de inzet van flexibele krachten nemen we het gemiddelde van de afgelopen drie maanden van het voorgaande jaar. In de loop van het jaar kan ervoor gekozen worden om meer coachingsuren in te zetten dan vooraf berekend. De vooraf berekende uren zijn de wettelijk bepaalde minimumeis. Er kan dus niet minder gecoacht worden dan beschreven in dit document.

Binnen RIANT wordt op 1 januari gemeten hoeveel uur er gecoacht zal worden en hoeveel uur er besteed zal worden aan beleidsontwikkeling.

RIANT heeft vanaf januari 2024, 24 locaties waar in totaal 212 medewerkers (die coaching moeten krijgen) werkzaam zijn voor 155 FTE. Op grond van de Wet IKK is het volgende nodig:

Pedagogische beleidsontwikkeling/implementatie	24 x 50 = <b>1200</b>
Coaching pedagogisch medewerkers	155 x 10 = <b>1550 +</b>

**Totaal aantal uur** **2750<sup>1</sup>**

#### Urenverdeling over de locaties

Om het coachingstraject overzichtelijk weg te zetten is ervoor gekozen om de opvanglocaties te verdelen onder 7 hoofdlocaties. Onder medewerkers worden zowel pedagogisch medewerkers als vakdocenten verstaan. In de bijlage vind je de uitwerking van onderstaand schema m.b.t. o.a. het totaal aantal Fte's.

Hoofdlocatie	Nevenlocatie	Aantal medewerkers	Gemiddelde coachingsuren per medewerker
RIANT Mercuriusstraat	n.v.t.	27	8,1 uur
RIANT Odysseestraat	n.v.t.	Totaal nevenlocaties (incl. Duin): 38	7,7 uur
RIANT Nederlandstraat	Kleutersport		
	Zaalvoetbal		
RIANT Duitslandstraat 106	Kookstudio		
RIANT Duitslandstraat 108	Entertainment		
RIANT Henry Stanleystraat	Sport		
RIANT Schapendrift	Zwemmen (Laren)		
RIANT Kofschip	Zwemmen (Lelystad)		
RIANT Zeeduinweg 706	Kookstudio		
	Handvaardigheid en techniek		
	Entertainment		
	Outdoor		
RIANT Muiderzandweg 4 en 6	Sport	54	7,7 uur
	Kleutersport		
	Kdv en bso		
RIANT Max Planckstraat en Marie Curielaan	Sport	2	9,2 uur
RIANT Iepenstraat	Kdv en bso	4	4,15 uur

<sup>1</sup> Het aantal uur is over een jaar gezien. De eerst week van januari is de peilingsdatum en dan zullen de uren naar ratio worden aangepast.



RIANT Zeeduinweg, Verlengde Duinvalleiweg en Slowakijehof	Kdv en bso	42	7,4 uur
RIANT Wold	Sport	Totaal nevenlocaties: 45	6,4 uur
	Zwemmen		
	Chillen		
	Kdv		
RIANT Galjoen	Sport		
	Zwemmen		
	Outdoor		
	Nieuw te openen per september: Entertainment		
	Kdv		

### Invulling van de functie binnen de organisatie

Om er voor te zorgen dat de kwaliteit binnen RIANT hoog blijft, wordt er voortdurend aandacht besteedt aan de ontwikkeling en ondersteuning van de medewerkers op pedagogisch vlak. Binnen RIANT werken er meerdere pedagogisch coaches. De pedagogisch beleidsmedewerker en coach coacht de medewerkers op de toepassing van het pedagogisch beleid op de groep. Daarnaast vervult zij de taak van pedagogisch beleidsmedewerker en zorgt zij ervoor dat de beleidsplannen up-to-date blijven. De pedagogisch coaches richten zich op de individuele pedagogisch medewerker. Aan de hand van een persoonlijk leerdoel wordt de voortgang bijgehouden. In onderstaand schema staat beschreven wie de pedagogisch coaches zijn en welke functie zij binnen RIANT bekleden.

Coach	Functie	Opleiding	Coachingstraject
Anita Bakker	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach en aandachtsfunctionaris HG en KM.	HBO Pedagogiek	Groepscoaching en pedagogisch coach
Britte Schott	Pedagogisch coach en aandachtsfunctionaris HG en KM.	HBO SPH	Pedagogisch coach
Veronique Okoro	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	HBO Pedagogiek	Groepscoaching en pedagogisch coach
Linsey Verbrugge	Waarnemend locatiemanager en pedagogisch coach	HBO Pedagogiek	Pedagogisch coach



## Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogisch beleidsmedewerkers ontwikkelen het pedagogisch beleid van RIANT en draagt daarnaast zorg voor de implementatie daarvan. Het pedagogisch beleid is breder dan alleen het pedagogisch beleidsplan. Het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk.

### Werkwijze

Het pedagogisch beleidsplan is de rode draad die onze organisatie loopt. De pedagogisch beleidsmedewerker coacht het team op de uitvoering hiervan. Daarnaast is de pedagogisch beleidsmedewerker verantwoordelijk voor de totstandkoming van het coachingsplan. Een coachingsplan begint met het bespreken van de kwaliteit van zowel het pedagogisch beleidsplan als van de geboden opvang. Tijdens dit overleg zijn de directie, de pedagogisch beleidsmedewerker en de locatiemanagers aanwezig. In dat overleg wordt het gehele beleidsplan door besproken en wordt het coachingsplan doorgenomen. Het uiteindelijke coachingsplan wordt aan de OC voorgelegd. Vervolgens wordt eind januari het coachingsplan en eventuele veranderingen in het pedagogisch beleid gepresenteerd aan alle pedagogisch medewerkers. Tijdens de coachingsgesprekken gebruiken we het pedagogisch beleid als uitgangspunt. De pedagogisch coaches overleggen regelmatig hoe zij het beste te werk kunnen gaan.

## Pedagogisch coaching

De pedagogisch coach zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook onze pedagogisch medewerkers met een tijdelijk contract en/of flexibele inzet. Voorafgaand aan de start van het coachingstraject worden de pedagogisch medewerkers geïnformeerd over de start en er van hen verwacht wordt.

Binnen RIANT worden de pedagogisch medewerkers gecoacht via individuele coaching en groepscoaching. Dit zijn twee gescheiden coachingstrajecten:

- Bij individuele coaching wordt de pedagogisch medewerker individueel gecoacht door de pedagogisch coach aan de hand van een persoonlijk leerdoel.
- De pedagogisch beleidsmedewerker coacht de pedagogisch medewerkers in groepsverband. Zij coacht hen op het uitvoeren van het pedagogisch beleidsplan en het beleidsplan veiligheid en gezondheid. Daarnaast coacht de beleidsmedewerker op vraag van de locatiemanager.

## Individuele coaching (coaching on the job)

### Werkwijze

Bij RIANT werken de pedagogische coaches met een coachplan volgens het GROW-model voor iedere medewerker. Dit houdt in dat er per medewerker per jaar een coachgesprek is waarin we doelen vastleggen waar de medewerker aan wil werken, en hoe de medewerker begeleid wil worden om de doelen te bereiken. Bij dit gesprek horen een eerste en eventueel een tweede evaluatie moment, waarin we monitoren of de medewerker de doelen die we opgesteld hebben heeft behaald of dat er nog verdere begeleiding nodig is. De nadruk wordt hierin gelegd op de kwaliteiten van de medewerker en hoe deze verder kunnen worden uitgebouwd.

De pedagogisch coach handelt volgens de volgende uitgangspunten:

- Verbinding met de pedagogisch medewerker;





- Het traject ingaan zonder vooroordelen;
- Feedback wordt gegeven op feitelijk waarneembaar gedrag;
- De medewerker de ruimte geven voor reactie;
- Er is een open communicatie tussen de locatiemanager en de coach/ beleidsmedewerker;
- Communicatieve vaardigheden in acht nemen.

Door draagvlak te creëren willen we de intrinsieke motivatie en betrokkenheid van de pedagogisch medewerkers bewerkstelligen.

Iedere medewerker volgt het volgende stappenplan:

### Stap 1: informatie

De pedagogisch coach stuurt de medewerkers die door haar gecoacht gaan worden een brief ter informatie. In deze brief staat algehele informatie over het coachingstraject, het coachingsplan en het leerdoel.

### Stap 2: observatie

Tijdens een afgesproken moment observeert de pedagogisch coach de pedagogisch medewerker. Door de pedagogisch medewerker tijdens het werk bewust te laten worden van haar gedrag, is de feedback concreet en daardoor herkenbaar voor de pedagogisch medewerker.

### Stap 3: reflectiegesprek

Na het observatiemoment zal er een reflectiegesprek plaatsvinden tussen de medewerker en de coach. De pedagogisch medewerker begint het gesprek: hoe heeft ze de observatie ervaren? Wat verliep goed? Wat vond ze lastig? Het doel is om een ontspannen sfeer te creëren waarin zowel positieve ervaringen als verbeterpunten aan bod komen. De pedagogisch coach stelt gerichte vragen die gekoppeld zijn aan het doel om de medewerker tot inzichten te laten komen (stimuleren empowerment). Naar aanleiding van de observatie en het gesprek wordt er een leerdoel geformuleerd. Als het doel SMART geformuleerd is wordt er besproken hoe de medewerker aan dit doel gaat werken. Afhankelijk van het doel worden er nieuwe afspraken gemaakt. Na een vervolgspraak wordt er gekeken of het doel behaald is.

- Indien het doel bereikt is: hoe staat de medewerker op dit moment in haar coachingstraject? Heeft zij behoefte aan een vervolgspraak of evaluatiegesprek?
- Indien het doel niet bereikt is: moet het leerdoel worden bijgesteld? Wat heeft de medewerker nodig om het doel te bereiken?

De pedagogisch coach zal de medewerker ondersteunen en begeleiden totdat het leerdoel bereikt is en beiden tevreden zijn over de uitkomst. De medewerker schrijft een verslag naar aanleiding van dit gesprek en stuurt dit naar de pedagogisch coach. Het verslag zal worden opgenomen in het dossier van de medewerker.

### Stap 4: evalueren

Als het leerdoel behaald is, is er de mogelijkheid om een evaluatiegesprek in te plannen. Daarnaast worden alle medewerkers gevraagd een evaluatieformulier in te vullen om de kwaliteit van het coachen hoog te houden.

## Groepscoaching

### Werkwijze

Het pedagogisch beleid en de pedagogische handelwijze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en dragen zorg voor de optimale ontwikkeling van het kind. De pedagogisch beleidsmedewerker coacht de groep op het pedagogisch handelen aan de hand van de vier pedagogische basisdoelen van Riksen- Walraven (zie



*Pedagogische uitgangspunten en speerpunten*) en de 6 interactievaardigheden. Zij coacht hen daarnaast op het beleidsplan veiligheid en gezondheid en op vraag van de locatiemanager.

Het volgende stappenplan wordt doorlopen:

### Stap 1: de observatie

De pedagogisch beleidsmedewerker observeert de groep aan de hand van de uitvoering van het pedagogisch beleidsplan. Daarnaast kijkt zij hoe het beleidsplan veiligheid en gezondheid wordt uitgevoerd. Zij zal hiervoor gebruik maken van een observatieformulier. De pedagogisch beleidsmedewerker kan daarnaast door de locatiemanager gevraagd worden om een groep te observeren, bijvoorbeeld, als de sfeer op een groep niet goed is.

De pedagogisch beleidsmedewerker zal tijdens haar observatie vragen stellen aan de medewerkers. Dit heeft betrekking op het handelen, maar ook op de kennis van de medewerker.

### Stap 2: feedback

De pedagogisch beleidsmedewerker geeft de medewerkers feedback over hetgeen ze gezien heeft. De medewerkers worden zo in de gelegenheid gesteld om te reageren voordat het verslag naar de locatiemanager wordt verstuurd.

### Stap 3: verslaglegging

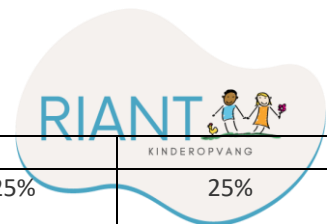
Naar aanleiding van het observatiemoment zal de pedagogisch beleidsmedewerker haar bevindingen rapporteren. Indien noodzakelijk zal de pedagogisch beleidsmedewerker de groep nogmaals observeren (kort tijdbestek).

De locatiemanager zal in gesprek met de pedagogisch medewerkers gaan en zo samen de kwaliteit van de opvang versterken.

## 1. FTE en uren per maart 2024<sup>2</sup>

Individuele coaching							
Locatie	Aantal fte	Aantal werknemers	Totaal coach-uren Per medewerker	1 <sup>e</sup> kwartaal	2 <sup>e</sup> kwartaal	3 <sup>e</sup> kwartaal	4 <sup>e</sup> kwartaal
RIANT Odysseestraat en thema bso's Almere Poort	29,11	39	= (29,11x10)/39= 7,7u	25%	25%	25%	25%
RIANT Wold en Galjoen	28,65	45	= (28,65x10)/45= 6,37u	25%	25%	25%	25%
RIANT Mercuriusstraat	21,78	27	=(21,78x10)/27= 8,1u	25%	25%	25%	25%
RIANT Muiderzandweg	41,27	54	=(41,27x10)/54= 7,7u	25%	25%	25%	25%
RIANT Zeeduinweg, Verlengde Duinvalleiweg en Slowakijehof	31,11	42	= (31,11 x10)/42= 7,4u	25%	25%	25%	25%
RIANT Marie Curielaan en Max Planckstraat	1	1	= (1x10)/1= 10u	25%	25%	25%	25%
RIANT Iepenstraat	1,66	4	= (1,66x10)/10= 4,15u	25%	25%	25%	25%
Groepscoaching: uitvoering pedagogisch beleidsplan en beleidsplan veiligheid en gezondheid.							
	Groepen	LRK	Beleidsontwikkeling per groep/thema	1 <sup>e</sup> kwartaal	2 <sup>e</sup> kwartaal	3 <sup>e</sup> kwartaal	4 <sup>e</sup> kwartaal
RIANT Odysseestraat	4	1	12.5 uur	25%	25%	25%	38,2%
Thema bso's	5	5	50 uur	25%	25%	25%	38,2%
RIANT Galjoen en Wold kdv's	4	2	25 uur	25%	25%	25%	38,2%

<sup>2</sup> Aangepast per maart 2024 i.v.m. opening nieuwe locaties en daardoor wijzigingen in het aantal FTE, personeelsleden coaching- en beleidsuren.



RIANT Galjoen en Wold bso's	7	3	21,43 uur	25%	25%	25%	38,2%
RIANT Zeeduinweg 706	5	1	10 uur	25%	25%	25%	38,2%
RIANT Mercuriusstraat	5	1	10 uur	25%	25%	25%	25%
RIANT Zeeduinweg 910	6	1	8.3 uur	25%	25%	25%	25%
RIANT Slowakijehof en Verlengde Duinvalleiweg	5	2	20 uur	25%	25%	25%	25%
RIANT Muiderzandweg 6	8	1	6.25 uur	25%	25%	25%	25%
RIANT Muiderzandweg 4	3	1	16.7 uur	25%	25%	25%	25%
RIANT Marie Curielaan/ Max Planckstraat	1	1	50 uur	25%	25%	25%	25%
RIANT Iepenstraat kdv	2	1	25 uur	25%	25%	25%	25%
RIANT Iepenstraat bso	2	1	25 uur	25%	25%	25%	25%
RIANT Schapendrift	1	1	50 uur	25%	25%	25%	25%

## 2. Figuur 1: Grow- model

<b>GROW Coaching Model</b>	
<b>G</b>	<b>Goal</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat wil je bereiken?</li><li>• Wat is je streefdoel?</li></ul>
<b>R</b>	<b>Reality</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welk gedrag zet je in? Met welk effect?</li><li>• Welke gedachten en emoties houden je gedrag in stand?</li></ul>
<b>O</b>	<b>Options / Obstacles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welke acties kun je ondernemen om je doel te realiseren?</li><li>• Welke belemmeringen moet je overwinnen?</li></ul>
<b>W</b>	<b>Will</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aan welke acties ga je je committeren?</li><li>• Welke steun ga je hiervoor mobiliseren?</li></ul>



## 2 Intakeformulier

Naam pedagogisch coach:.....

Naam pedagogisch medewerker:.....

Datum intakegesprek:.....

Checklist	Besproken ja/nee
Kennismaking met pedagogisch medewerker	
Doel coaching	
Inhoud/stappenplan coaching	
Leerdoel van de pedagogisch medewerker	
Verwachtingen van de pedagogisch medewerker	
Verwachtingen van de pedagogisch coach	
Toelichting rapportage en communicatie locatiemanager	



### 3. Evaluatieformulier

Beste .....

Onlangs heb jij coaching ontvangen van Britte. Om het coachingstraject zo optimaal mogelijk te laten verlopen vragen wij je of je een evaluatieformulier zou willen invullen. Doordat je dit formulier invult kunnen wij de coaching steeds beter vormgeven wat het traject effectiever maakt. Volledige antwoorden naar waarheid worden op prijs gesteld.

Bedankt!

<b>Welke verwachting had je van het coachingstraject?</b>
<b>Op welk doel ben je gecoacht?</b>
<b>Hoe heb je de coaching ervaren?</b>
<b>Wat vond je fijn aan het coachingstraject?</b>
<b>Wat moet je blijven doen om het geleerde in stand te houden, voor te zetten?</b>
<b>Wat is je tip voor de coach?</b>
<b>Wat wil je nog meer kwijt?</b>



#### 4. SMART doel formuleren

Het is van belang dat het leerdoel SMART wordt opgesteld. Zo kan er gericht aan de coaching gewerkt gaan worden. Hieronder is een toelichting te vinden over het opstellen van een SMART leerdoel. Probeer het doel in maximaal 1 á 2 zinnen vorm te geven. Mocht je hulp nodig hebben bij het opstellen van je leerdoel, neem dan contact op met je coach.

Voorbeeld SMART doel:

In september 2024 loop ik de marathon van Rotterdam onder de vier uur, en hier ga ik vanaf volgende week voor trainen.

**S – specifiek – is de doelstelling eenduidig?**

De marathon van Rotterdam lopen.

**M – meetbaar – onder welke voorwaarden is het doel bereikt? Hoe is het te meten of het doel is behaald?**

Onder de 4 uur.

**A – acceptabel – is het doel acceptabel? Kan jij je committeren aan dit doel? Stem je er echt mee in?**

Hangt af van verschillende factoren, maar het lijkt haalbaar.

**R – realistisch – is het doel haalbaar?**

Hangt af van verschillende factoren, maar het lijkt realistisch.

**T – tijdsgebonden – wanneer moet het doel bereikt zijn?**

Vanaf 'volgende week' tot de marathon in september 2024.