

Hi, guys.



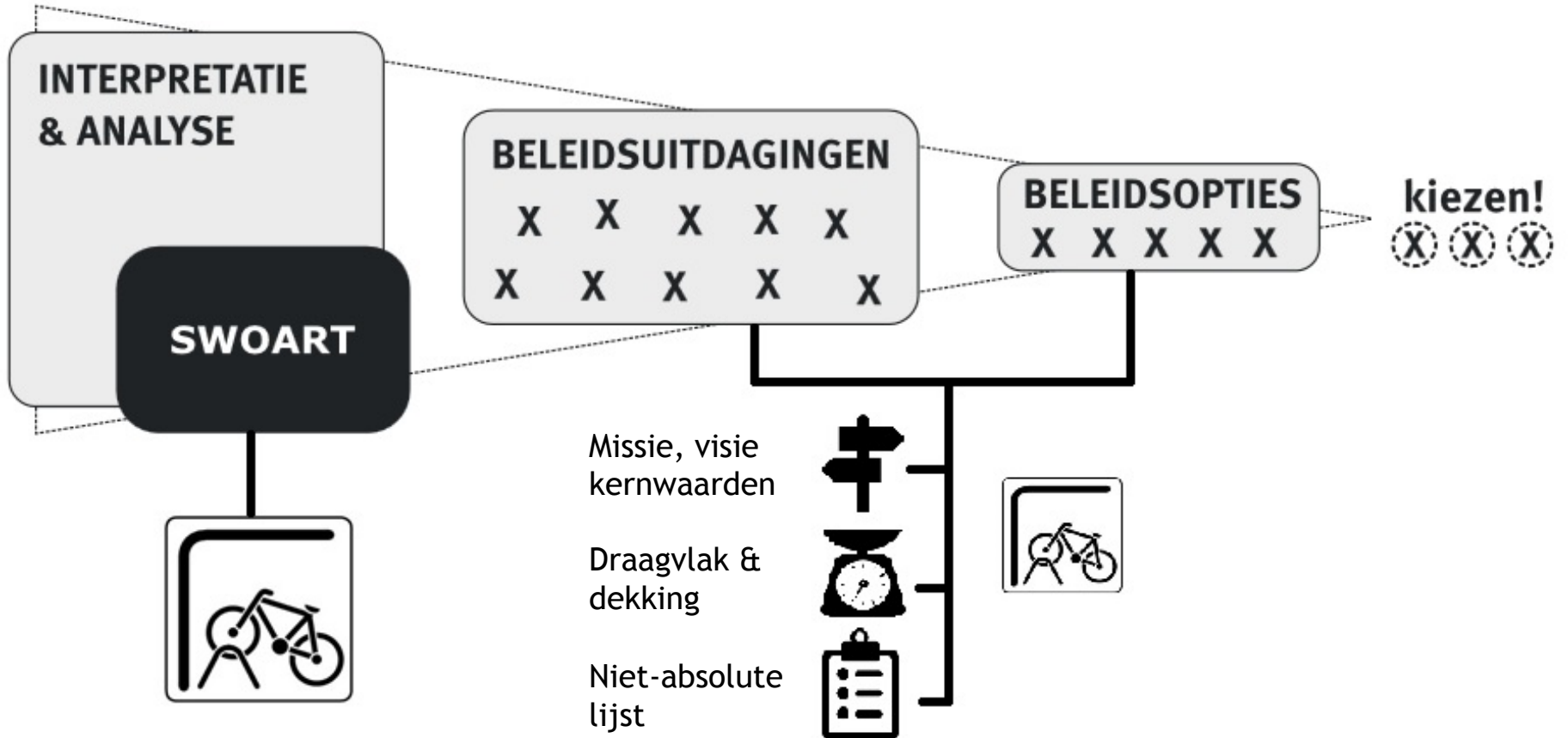
DOELSTELLINGEN INDICATOREN

Traject beleidsplanning - 16 februari 2016

EVEN TERUGKIJKEN



INTERPRETEREN EN ANALYSEREN



DOELSTELLINGENKADER

DOELSTELLINGEN

Deze fase is het kloppend hart van het planningsproces.

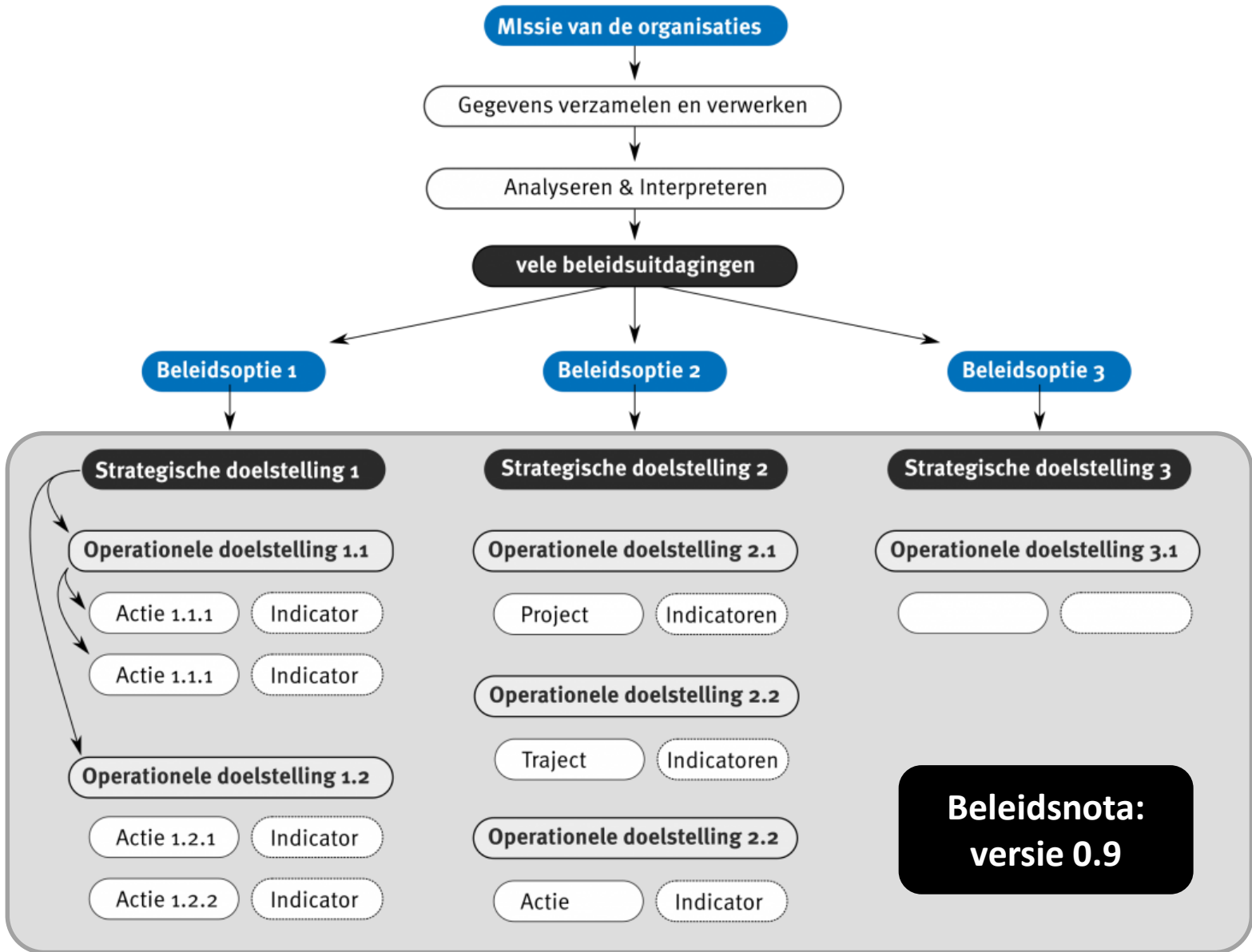
Terwijl de missie een rode draad door het beleidsplan trekt, de gegevensverzameling het uitgangspunt vormt en de interpretatie van de gegevens de keuzes helpt bepalen, zijn de doelstellingen de eerste link met het concrete werk >>>

**Beleidsnota:
versie 0.9**

SHIFT VAN WAT ER OP ONS AF KOMT → WAT GAAN WE DOEN

“WAT ZULLEN WE BEREIKEN” staat centraal

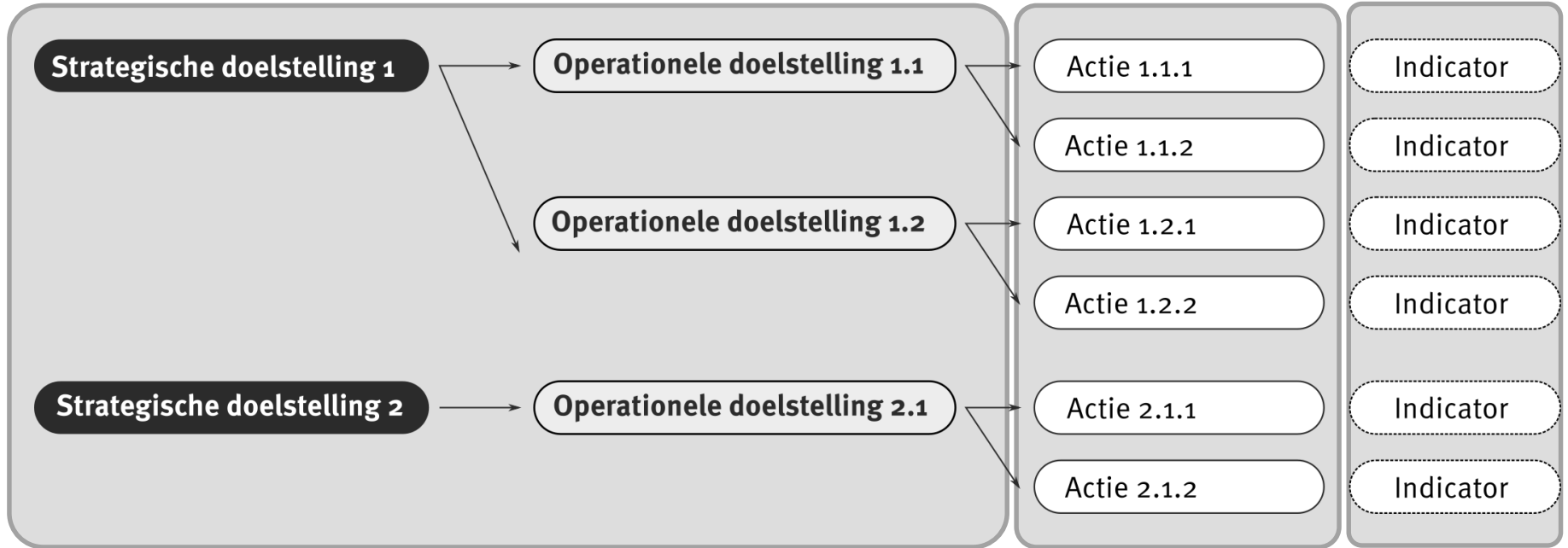
RESULTAATSGERICHT FORMULEREN



schematische weergave beleidsplannings logica

1. DOELSTELLINGEN

2. INDICATOREN



3. ACTIES

4. MONITORING

CONTINUÏTEIT

OUDE DOELSTELLINGEN vs NIEUWE BELEIDSOPTIES > DOELSTELLINGEN

Geen totale breuk met het vorige beleidsplan!

Evalueer de doelstellingen uit je vorige beleidsplan

en leg ze naast de nieuwe beleidsuitdagingen.

Bepaal dan wat je recycleert.



DOELSTELLINGEN VORIGE BELEIDSPLAN = AANKNOPINGSPUNT

- > Wat is verwezenlijkt? Wat niet (en waarom niet)?
- > Vergelijk met nieuwe beleidsuitdagingen:
 - Is er overlapping?
 - Is er verlenging nodig?
- >>> **Aandacht voor: verhouding continuïteit & vernieuwing!**



STRATEGISCHE DOELEN

STRATEGISCHE DOELSTELLING

STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

SD's zijn een concretere vertaling van de gekozen beleidsopties.

Ze antwoorden op de vraag:

“Wat heeft de organisatie aan het einde van de komende beleidsperiode bereikt?”

DUIDELIJKE LINK MET MISSIE VAN DE ORGANISATIE

RETROSPECTIEF EN RESULTAATSGERICHT

Bevatten MEERDERE NIVEAUS EN JAREN

STRATEGISCHE DOELSTELLING

HOE FORMULEREN?

Beleids optie wordt een doelstelling door het omschrijven van verwachte en/of gewenste resultaten (= output)

Een strategische doelstelling legt de focus op het **DOEL**, niet (of zo weinig mogelijk) op de **MIDDELEN**.

- Ze zegt op een algemeen niveau hoe je naar de missie zal werken.
- Ze zijn retrospectief geformuleerd vanuit de toekomst, alsof de doelstelling gerealiseerd is.
- Tip: gebruik nooit “wij willen...” in een doelstelling!
- Zij zijn de basis voor het beleid en het dagelijkse werk als referentiekader.

! LET OP: verlies jezelf niet in het realistisch en tijdsgebonden formuleren van een strategische doelstelling. Zulke zaken kunnen het ambitieuze van een S.D. teniet doen. Probeer vooral de link met gegevensinzameling en gekozen beleids opties te bewaren. !

TIPS

VOORBEREID AAN DE SLAG GAAN

Ze worden afgeleid uit de geformuleerde prioritaire beleidsopties. Bekijk aldus de achtergrond van deze beleidsopties (SWO-ART) nog eens grondig. Bekijk eventueel ook de nog niet gerealiseerde strategische doelstellingen van je vorige beleidsnota.

De ervaring leert dat dit het vlotst werkt wanneer iemand uit het planningsteam/ stuurgroep dit heeft voorbereid en voorstellen van formuleringen inbrengt.

DURF BREED EN GROOTS TE DENKEN

Een strategische doelstelling zie je best als één van de grote lijnen of streefdoelen van jouw organisatie die je komende beleidsperiode doorkruist. Daar mag gerust ambitie van afstralen.

TIPS

Algemeen, maar wel helder & motiverend genoeg?

Je strategische doelstellingen mogen nog algemeen zijn.
Maar zorg wel voor een heldere, eenduidige formulering.
Zijn ze motiverend en/of wervend genoeg?

Overspannen ze een periode van 4 jaar?

Kunnen ze een hele beleidsperiode meegaan?
Zijn het er niet te veel of te weinig?

FEEDBACK VRAGEN

Afhankelijk van je vorige of geplande volgende feedbackmoment, kan het interessant zijn om hier tussentijds resultaten voor te leggen.
Het gaat tenslotte om een bepalende keuze.



Bomb

You defeat everyone,
accept the miner!
You are not allowed to tap!



Spy

1 point
You defeat the Marshall!



Scout
2 points



Miner
3 points

You defuse bombs!



Sergeant
4 points



Lieutenant
5 points



Captain
6 points



Major
7 points



Colonel
8 points



General
9 points



Marshal
10 points
Watchout for the Spy!

OPERATIONELE DOELLEN

OPERATIONELE DOELSTELLING

OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

O.D.'s zijn de concrete vertaling van de algemene of strategische doelstellingen.

Ze vullen de S.D.'s in en geven een antwoord op de vraag: “Wat moet de organisatie doen om het gewenste resultaat, geformuleerd in de S.D., te bereiken?”

$$1 \text{ SD} = \sum \text{OD's}$$

DEELDOELSTELLINGEN VAN DE STRATEGIE: CONCRETER NIVEAU

TUSSENSTAPPEN/ DOELEN IN BEREIKEN S.D.

RETROSPECTIEF EN RESULTAATSGERICHT

KORTERE TERMIJN OF DEELGEBIED

OPERATIONELE DOELSTELLING

VERSCHIL MET STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

	Strategische doelstelling	Operationele doelstelling
Termijn	Lange termijn	Korte termijn
Reikwijdte	Betrokkenheid, impact op de gehele organisatie	Impact op een bepaald team, aspect of onderdeel van de organisatie
Doel	Hoofddoel: wat willen bereiken op het eind van de rit?	Deeldoel / tussentijdse doelen: wat moeten we bereiken om het eindresultaat te halen?
Link naar	Missie, visie en beleidskeuzes	Relatie met doelgroep



**KEEP
CALM
AND
MAKE YOUR
CHOICE**

4 WERKWIJZEN

Een operationele doelstelling operationaliseert je strategische doelen. We zien vier mogelijke inrijpoorten om tot die operationalisering te komen:

TERMIJN OF TIJD

OD's als een soort stappenplan naar de realisatie van een SD

- Gewenste resultaten in kortere termijnen opsplitsen
- Of echt stappenplan maken

NIVEAU OF LOCATIE

OD's als overzicht van resultaten die elke (onder)afdeling moet realiseren.

SD is dan het gehele resultaat van de organisatie.

THEMA OF DOELGROEP

De strategische doelstelling wordt verdeeld over concrete doelgroepen of bepaalde thema's.

ZOEKVELDEN

- 1) Zoek naar elementen binnen de organisatie die van belang zijn om het resultaat uit de S.D. te beïnvloeden.
- 2) Formuleer voor deze 'kritische succesfactoren' een doel

4 WERKWIJZEN

SD = De Ambrassade organiseert kwaliteitsvolle en professionele dienstverlening voor het jeugdwerk.

TERMIJN OF TIJD

In 2018 organiseert DA een aanbod voor alle decretaal erkende organisaties.

In 2020 organiseert DA een aanvullend aanbod voor grootstedelijk jeugdwerk.

THEMA OF DOELGROEP

DA organiseert een aanbod voor:

- > Startende jeugdwerkers
- > Vormingsmedewerkers
- > Coördinatoren
- > ...

NIVEAU OF LOCATIE

Team jeugdwerk ...

Team breed jeugdbeleid ...

Leidinggevend team ...

ZOEKVELDEN

Kritische factor = kwaliteitsvolle begeleiders/trainers die gevormd zijn.

Dus: DA biedt middelen en een kader aan opdat haar begeleiders jaarlijks zich kunnen bijscholen.



Moeten er nog doelstellingen zijn?

Vergeet je fietsenrek niet!



OPERATIONEEL? >>> START SMART

START SMART(I)



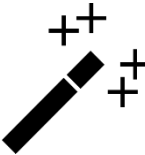
Specifiek: gericht op één situatie die moet veranderen (de richtfactor). Met een ondubbelzinnig onderwerp.



Meetbaar / Toetsbaar: achteraf valt aan te tonen of en in welke mate de doelstelling is gerealiseerd.



Ambitieuus / Aanvaard / Attractief: doelstelling is gekend en gedragen door de mensen die ze uitvoeren.



Realistisch: Niets zo demotiverend als een doelstelling die nooit zal gehaald worden (of een doelstelling die je haalt met de vingers in de neus).



Tijdsgebonden: Er komt altijd een moment waarop het doel gerealiseerd is. Een tijdslimiet biedt duidelijkheid en een ingebouwd controlemechanisme.



Inspirerend: medewerkers vinden zinvol en zien verband met inspanning
(Engagerend): medewerkers verbinden zich aan doel

VOORBEELD

Uitdaging: We zijn sterk in sensibilisering en uit onderzoeken blijkt dat sporten gezond is... dus willen we werken aan de bewustmaking van het belang van sporten.

Doelstelling: Wij willen de scholen in onze gemeente bewuster maken omtrent het belang van sporten in de vrije tijd, zodat er een bredere instroom op gang komt naar de sportclubs.

S



- Leerkrachten LO van de scholen in onze gemeente zijn bewuster omtrent het belang van sporten in de vrije tijd.
- De sportclubs in onze gemeente stellen een verhoogde instroom vast, via de samenwerkingsprojecten met scholen.

M



- Alle leerkrachten LO organiseren voor iedere graad min. één samenwerkingsproject met sportclubs uit de gemeente.
- Jaarlijks verhoogt het aantal leerlingen dat, dankzij deze projecten, instroomt in de sportclubs in onze gemeente met 3,5%.

T

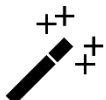


- Tegen het einde van legislatuur zal aantonen dat iedere leerkracht LO in onze gemeente in iedere graad min.2 projecten heeft opgezet met sportclubs uit de gemeente.
- Vanaf de start van de regeerperiode stijgt het aantal leerlingen dat, dankzij deze projecten, instroomt in de sportclubs in onze gemeente met 3,5% per jaar.

A



R



I



subjectieve criteria en zijn afhankelijk van de context. Scoring door medewerkers, ten opzichte van missie, vorige resultaten, organisatiecultuur...

VOORBEELD

We willen meer inkomsten!

Op het einde van de beleidsperiode (T) is de omzet (R) van de organisatie (S) met 10% (A) gestegen (M).

We willen meer deelnemers van diverse achtergronden bereiken!

Op het einde van de beleidsperiode (T) hebben we een verdubbeling (M^*) (A^*) van het aantal deelnemers met een allochtone achtergrond (S).

We willen meer talentgericht werken!

We houden met onze stafmedewerkers jaarlijks (T) 1 talentgericht (S) gesprek (T).

VOORBEELD

Doelstelling:

“Onze vrijwilligers moeten méér en beter begeleid en ondersteund worden”

Analyse:

- 3 elementen: méér, beter, begeleiding & ondersteuning
 - Hoeveel is meer?
 - Wat is beter? Waar moeten we beter op worden?
 - Welke domeinen van begeleiden & ondersteuning?

“Tegen eind 2021 besteden wij gemiddeld 2 keer zoveel tijd aan de begeleiding van de vrijwilligers, vergeleken met de nulmeting in 2018”

“Vanaf het einde van de ontwikkelingsfase maakt jaarlijks min. 5% meer vrijwilligers gebruik van onze instrumenten”

“In aanloop naar het volgende beleidsplan geeft 80% van de vrijwilligers aan ‘tevreden’ tot ‘zeer tevreden’ te zijn over onze begeleiding en ondersteuning”



KEEP

CALM

AND

Don't Act

TOO SMART



OEFENING DOELSTELLINGEN

START SMART

WERK ZELF EEN VOORBEELD UIT

Uitdaging: ...

Doelstelling: ...





INDICATOREN

INDICATOREN

DOEL

Indicatoren staan in voor de verifieerbaarheid van de uitvoering van de doelstellingen. Het zijn de beschrijving van de meet- of verificatiegegevens die de organisatie zal moeten verzamelen om aan te tonen dat de betrokken doelstelling werd verwezenlijkt.

HOE AANTONEN DAT WE BEREIKTEN WAT WE BELOOFDEN?

WANNEER ZIJN WE TEVREDEN?

WAT METEN OM TE WETEN OF HET LUKT?

INDICATOREN

VEEL GESTELDE VRAAG:

“Waar richt je je indicatoren het best op? Eerder op je acties of eerder op je operationele doelstellingen?”.

OD > ACTIES > INDICATOREN

indicatoren geven invulling en gerichtheid aan acties.

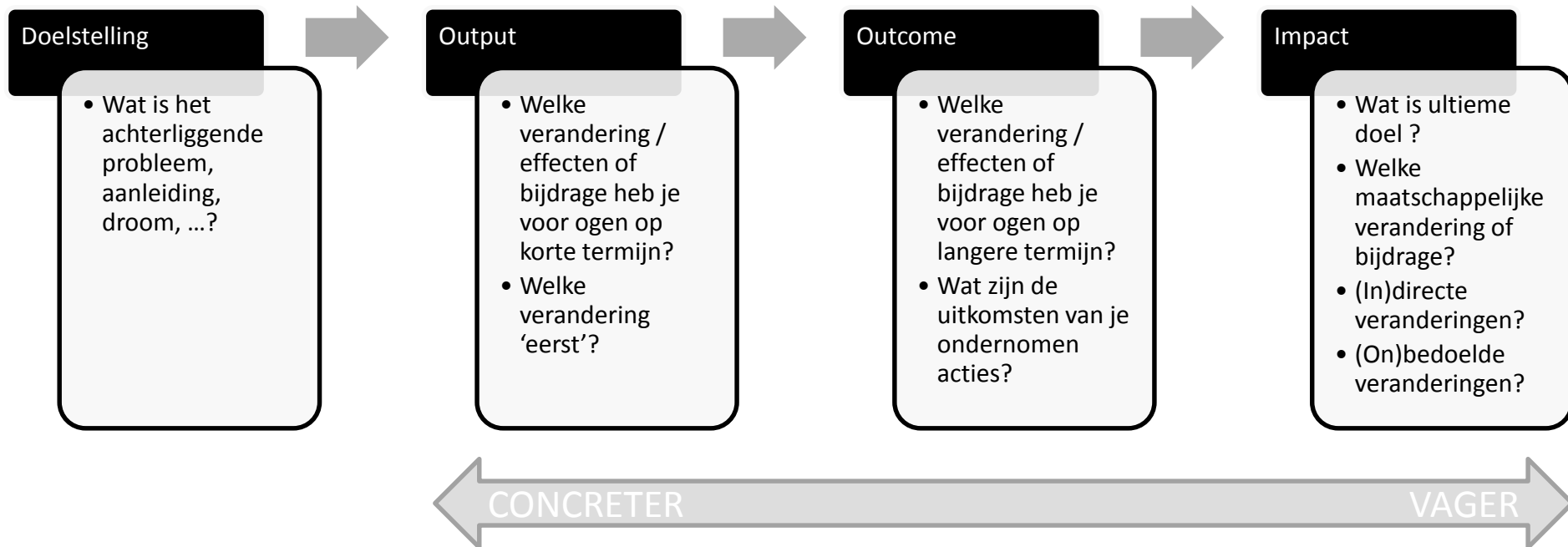
→ tastbare en concrete indicatoren want gelinkt aan realiteit werk.

OD > INDICATOREN > ACTIES

indicatoren moeten vooral tonen hoe ver je staat in het bereiken van de doelstellingen in je beleid.

INDICATOREN

Doelstellingen richten zich op verandering, maar verandering kan je ook op verschillende niveaus bekijken.



Afhankelijk van je doelstelling en de daarmee beoogde effecten, stel je ook indicatoren op verschillende niveaus in.

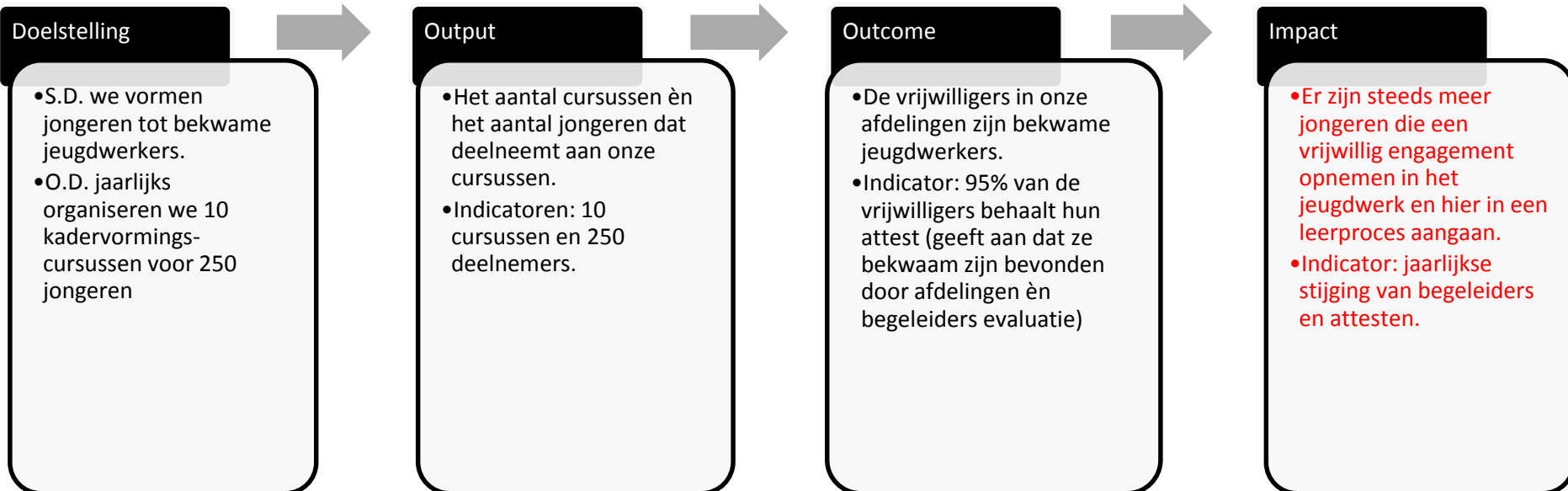
INDICATOREN

METEN = WETEN, MAAR WAT WIL JE WETEN?

De vraag rond gerichtheid van je indicatoren hangt samen met de gerichtheid van je doelstellingen.

- Zijn deze op korte of lange termijn gericht?
- Zijn ze zeer concreet naar doelgroep of huist er ook een maatschappelijke factor in?

EEN VOORBEELD



INDICATOREN

HET VRAAGT WAT DENKWERK

Probeer in je indicatoren ver genoeg te gaan om naar het behalen van je initiële doelstellingen te peilen.

Bv. het aantal jaarlijkse deelnemers aan cursussen zegt weinig of niets over de mate waarin jongeren engagement opnemen als vrijwilliger op lange termijn. Kies de correcte indicatoren.

VOORGESTELDE WERKWIJZE

Strategische doelstelling → SMART operationele doelstellingen → indicatoren en bijhorende acties.

Acties programmeer je om doelstellingen te bereiken (en indicatoren te halen). Soms is het interessanter de keuze van acties en indicator(en) in hetzelfde beslissingsproces te maken dan ze (kunstmatig) uit elkaar te halen.



INDICATOREN CONSTRUEREN

TYPES INDICATOREN

KWANTITEIT VS. KWALITEIT

Meten is niet altijd ‘tellen’ van de omstandigheden, maar kan ook peilen naar de inhoudelijke kwaliteit.

DIRECT VS. INDIRECT

Directe geven meteen aan wat de organisatie wil meten.
Indirecte doen het onrechtstreeks.

*vb. meten van tevredenheid:
direct = evaluatieformulieren, indirect =
klachtenprocedure*

RESULTAAT VS. INSPANNING

Resultaten maken bereikte resultaat hard. Inspanningen tonen of werk gebeurde zoals in de planning ‘beloofd’.

PROCESINDICATOREN

Procesindicatoren: rapporteren over de processtappen (het proces zelf als resultaat én als inspanning) en over de uitkomst van het proces (resultaat) en dat via directe, indirecte, kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren.

VOORBEELD INDICATOREN

S.D. De Ambrassade organiseert kwaliteitsvolle en professionele dienstverlening voor het jeugdwerk.

O.D. In de periode 2018-2021 verhoogt de kwaliteit van de aangeboden dienstverlening.

KWANTITEIT VS. KWALITEIT

Kwantitatief: de mediaanscore van kwaliteit op evaluaties van onze dienstverlening is 1 punt hoger dan de nulmeting (2017)

Kwalitatief: eind 2018 is onze dienstverlening evidence based, begeleiders volgen minimaal 1x per jaar vorming, ...

RESULTAAT VS. INSPANNING

Resultaat: de mediaanscore van kwaliteit op evaluaties van onze dienstverlening is 1 punt hoger dan de nulmeting (2017)

Inspanning: onze begeleiders volgen minimaal 1x per jaar een vorming om hun competenties te versterken.

DIRECT VS. INDIRECT

Direct: na elke dienstverlening evalueren de deelnemers het aanbod op kwaliteit. Op evaluatieformulieren scoren we als mediaan 1 punt hoger dan de nulmeting (2017)

Indirect: het aantal deelnemers aan onze dienstverlening verhoogt jaarlijks met 5%.

PROCESINDICATOREN

Eind 2018 komt de werkgroep kwaliteitskader minimum 5 x samen.

Eind 2018 beschikt de Ambrassade over een uitgewerkt kwaliteitskader voor haar dienstverlening.

Eind 2019 voldoen alle vormen van dienstverlening aan dit kwaliteitskader.

Dus: nood aan gemengde indicatoren

WERKBARE INDICATOREN

Bij het vastleggen van indicatoren, moeten nog een aantal bijkomende beslissingen genomen worden.



MEETMETHODE

Wat is effectief bruikbaar om de gegevens te verzamelen? Welke instrumenten en methodes zet je in om gegevens te verzamelen?



MEETBRON

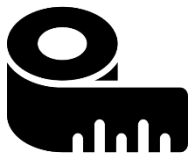
Waar haal je je gegevens? Welke bronnen boor je aan om te verzamelen?
→ Consequent in bronnen



MEETMOMENT EN -FREQUENTIE

Vastleggen van aantal keren dat er tussentijds gemeten wordt en wanneer. Dit om tendensen te bekrachtigen of afzwakken, om bij te sturen.

→ Consequent moment



MEETNORM

Norm vastleggen = grens trekken. Wanneer zijn we tevreden?
Ambitie in verhouding tot realiteitszin.

WERKBARE INDICATOREN

VOORBEELDEN



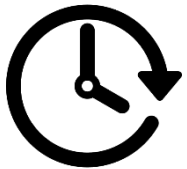
MEETMETHODE

- Elke deelnemer krijgt vlak na afloop standaard een vragenlijst die de kwaliteit bevroegt. Twee weken later worden ze nog eens herinnerd.
- Aan het eind van elke bijeenkomst vindt een evaluatie(methodiek) plaats die uitmondt in een kwaliteitsscore op 10
- ...



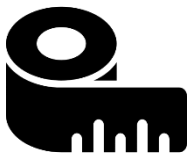
MEETBRON

- In de survey zijn deelnemers onze meetbron: zij voorzien ons van een kwaliteitsscore.
- In de gezamenlijke evaluatie is de groep deelnemers de meetbron.
- Andere opties: we bevroegen coördinatoren van jeugdwerkorganisaties, we zetten een gerichte steekproef op waarbij we slechts een deel van de deelnemers opbellen om in de diepte te bespreken, ...
- ...



MEETMOMENT EN -FREQUENTIE

- Na afloop van elk aanbod krijgt de deelnemer een survey. Elk jaar in januari - naar aanleiding van ons werkingsverslag - maken we de balans op voor het volledige aanbod.
- Halfjaarlijks bevroegen we via de commissie jeugdwerk de coördinatoren van jeugdwerkorganisaties.
- ...



MEETNORM

- Mediaan kwaliteitsscore ligt op hoger dan de nulmeting in 2017.
- Het aantal deelnemers aan onze dienstverlening verhoogt jaarlijks met 5%.
- Alle vormen zijn zijn evidence based.
- ...

TIPS

FOCUS OP SMART DOELSTELLINGEN

Minder tijdrovend om doelstellingen en acties SMART'er te maken dan een goede indicator te zoeken.

Doelstelling = ok? → eenvoudig te bepalen wat we moeten weten om te weten en hoe we dat gaan doen.

NULMETING

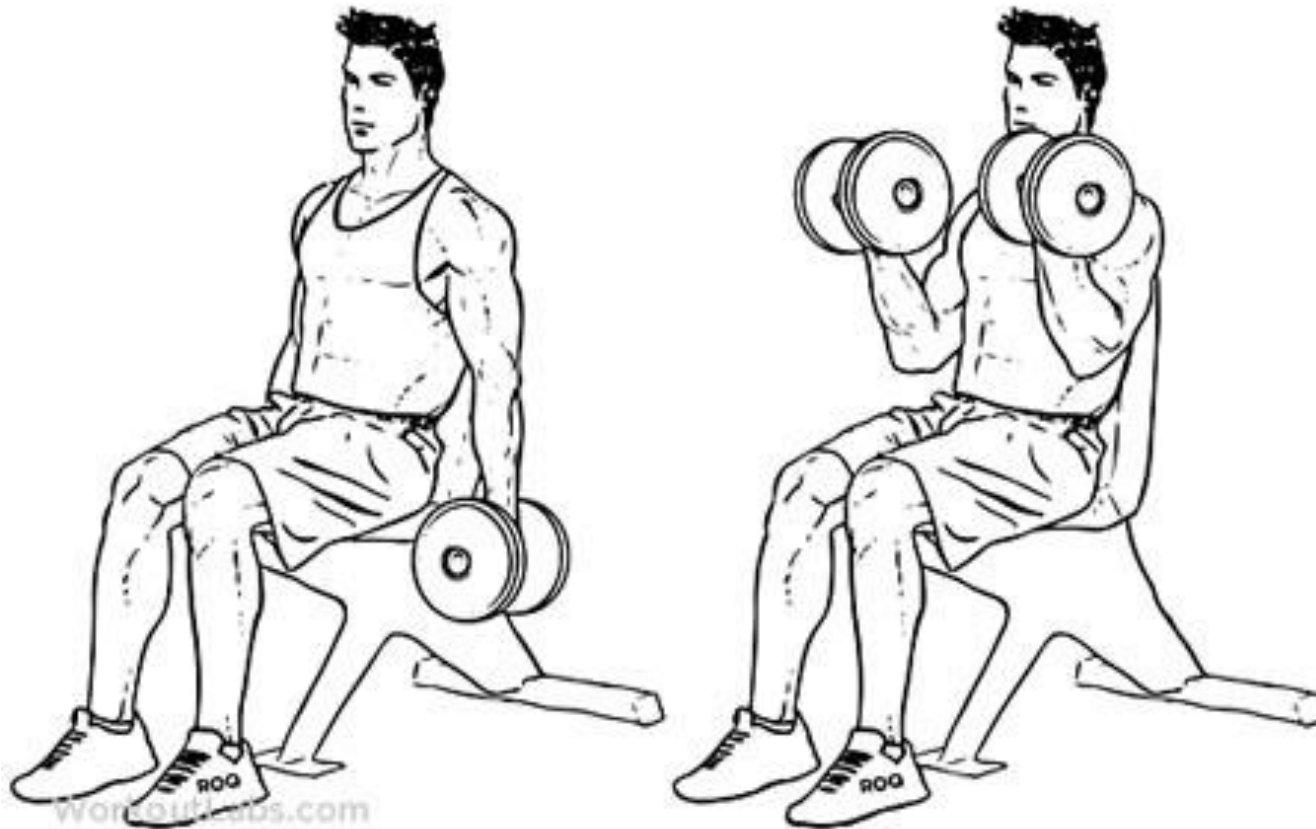
Kan handig zijn om vast te leggen welke procentuele stijging men ambieert tegenover de huidige situatie (of de situatie na een eerste tendensmeting)

DENK AAN JE ADMINISTRATIE

Wanneer je ze opstelt denk je best ook al na op welke wijze je ze gaat verzamelen. Er bestaan voldoende tools en instrumenten die je werklast hierin kunnen verminderen.

INSPIRATIE IN VORIG PLAN

Maak een opsomming van de indicatoren en ga na hoe goed en bruikbaar ze waren. Ga na welke indicatoren werden bijgestuurd gedurende de beleidsperiode. Op basis hiervan verbeteren.



OEFENING INDICATOREN

SCREENING INDICATOREN

Neem je huidige beleidsnota bij de hand en ga eens door de indicatoren die je formuleerde voor je beleid 2013-2017.

SCREENEN

Makkelijk / moeilijk haalbaar?
Makkelijk / moeilijk werkbaar?

AARD

Soorten indicatoren

- Kwantitatief / kwalitatief?
- Resultaat / inspanning?
- Direct / indirect?

EFFECTIVITEIT

Samenhang met de rest van het kader?
Specifiek (START SMART)
Gerichtheid? Meet ze tussentijds?
Baseline / nulmeting?

WERKBAARHEID

- Meetmethode
- Meetmoment en -frequentie
- Meetbron
- Meetnorm

Verbetering mogelijk?

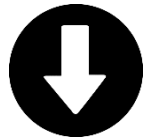


1 OD = Σ acties

ACTIES

ACTIES

Acties programmeer je om doelstellingen te bereiken (en indicatoren te halen). Ook acties kunnen verschillende vormen aannemen.



ACTIE

Acties houden veelal één moment (of verschillende momenten) binnen een werkjaar in. Ze hebben slechts één object (onderwerp of thema). Een actie kan bestaan uit verschillende activiteiten. Het resultaat van een actie is verifieerbaar.

Vb. bedankingsfeest vrijwilligers.

UITGEVOERD EN AFGEHANDELD BINNEN WERKJAAR

STERK AFGEBAKEND IN ONDERWERP / THEMA

RECHTTOE RECHTAAN RESULTAAT

ACTIES

Acties programmeer je om doelstellingen te bereiken (en indicatoren te halen). Ook acties kunnen verschillende vormen aannemen.



PROJECT

Projecten zijn gespreid over meerdere jaren en worden gevormd of samengesteld door een aantal acties. Ze hebben een duidelijk en afgebakend thema of werkingsobject en werken naar een duidelijk verifieerbaar resultaat (met resultaatindicator). Projecten kunnen geconcretiseerd worden in acties (al dan niet per werkjaar of geleding van de organisatie).

Vb. opstart van een nieuwe afdeling.

GESPREID OVER LANGERE TERMIJN / MEERDERE JAREN

AFGEBAKEND IN ONDERWERP / THEMA


WERKEN AAN DUIDELIJK RESULTAAT

CONCRETISERING IN ACTIES MOGELIJK

ACTIES

Acties programmeer je om doelstellingen te bereiken (en indicatoren te halen). Ook acties kunnen verschillende vormen aannemen.

TRAJECT



Trajecten hebben betrekking op een thema of een cluster van thema's. De richting van een traject is duidelijk vooropgesteld maar het einde is open. Het proces is belangrijker als resultaat dan het product van de werking. Trajecten zijn dus procesmatiger van opzet. De aantoonbaarheid van de resultaten zit in de (evaluatieve) beschrijving van het proces.

Vb. ontwikkeling van een nieuwe dienstverlening rond onbekend thema

PROCESMATIG VORM GEGEVEN, GESPRED IN DE TIJD

MEERDERHEID AAN THEMA'S

PROCES > PRODUCT

CONCRETISERING IN ACTIES MOGELIJK

TIPS

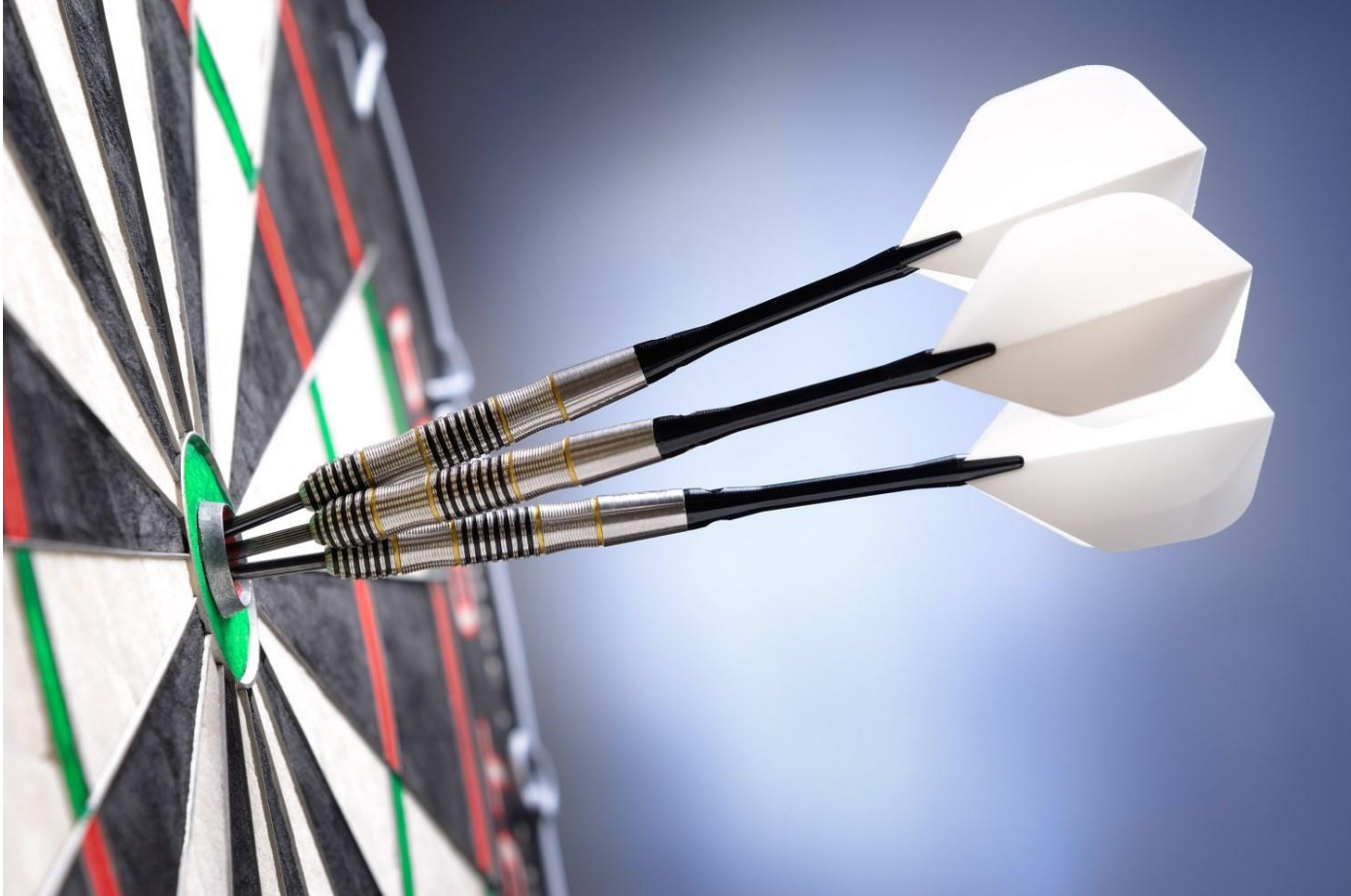
SMART FORMULEREN VS. BEWEGINGSRUIMTE & DRAAGVLAK

Het is van cruciaal belang om ook hier het START SMART principe toe te passen, maar anderzijds wil je je vereniging in haar acties ook niet vast betonnen. Medewerkers die hun ei kunnen leggen zijn vaak gemotiveerder en slagkrachtiger dan wanneer ze enkel voorschriften uitvoeren.

Tracht dan ook in je acties voldoende beweegruimte te laten voor mensen 'om er hun ding mee te doen'.

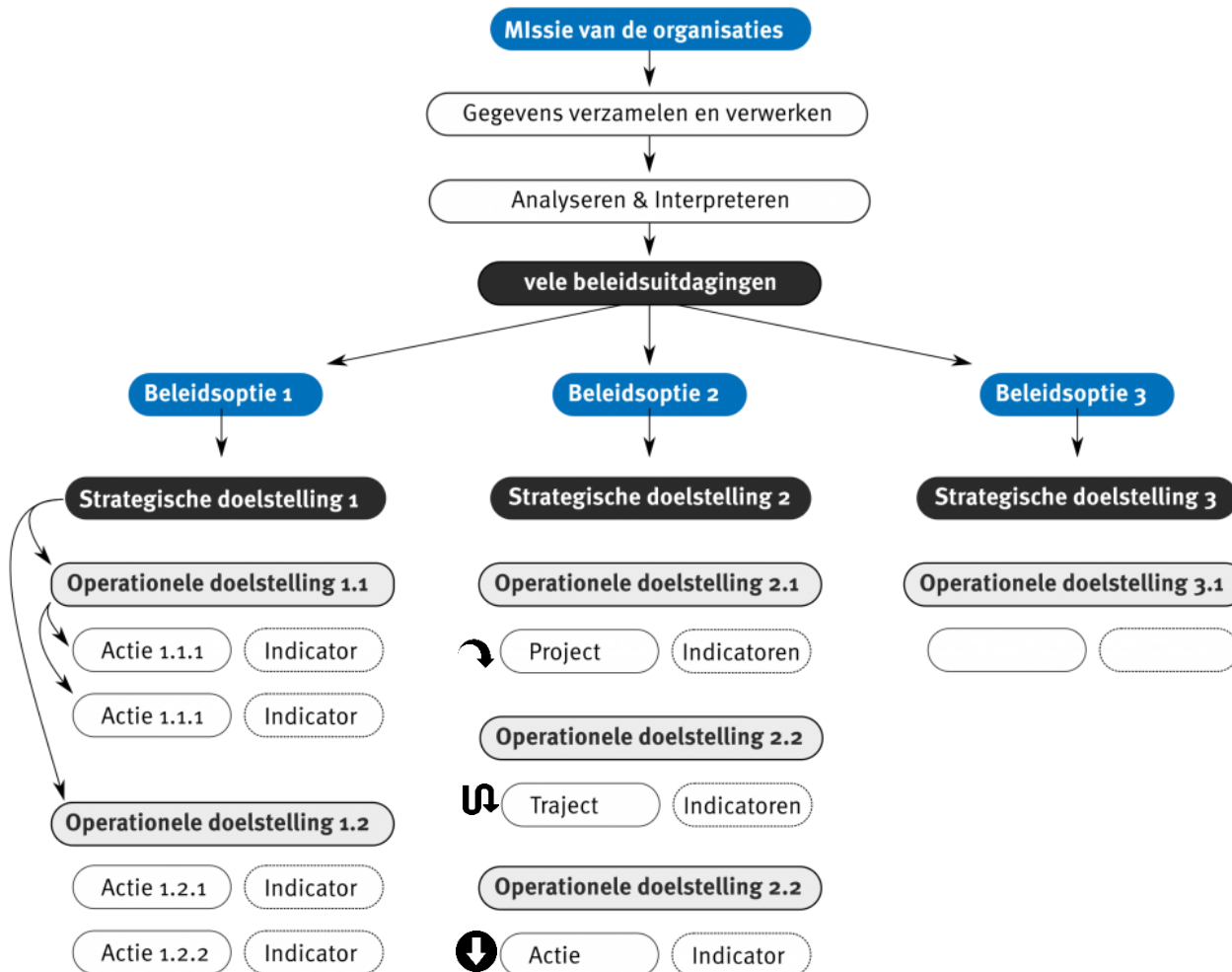
ACTIES, DOELSTELLINGEN EN INDICATOREN

Acties programmeer je om doelstellingen te bereiken (en indicatoren te halen). Soms is het interessanter de keuze van acties en indicator(en) in hetzelfde beslissingsproces te maken dan ze (kunstmatig) uit elkaar te halen.



RESULTAAT!

LOGISCH KADER



MONITORING

BELANG VAN VOORTGANGSRAPPORTAGE

Consequent omgaan met goed gedocumenteerd jaarlijkse werkingsverslag is in deze uitwerking cruciaal om je beleidsplanning tot een goed beleidsresultaat te brengen.

OM STRATEGIE NIET TE LATEN VERWATEREN

OPVOLGEN VAN VOORTGANG IN DOELSTELLINGEN

COMMUNICATIE NAAR BINNEN- EN BUITENWACHT

INSTRUMENTEN OM TE ONDERSTEUNEN

Om met minimale inspanning tot maximale resultaten te komen, ontwikkel je gepaste instrumenten om te monitoren. Duidelijkheid brengen in meetmethode, -bron, -moment en -norm helpt je al een heel eind verder.

