

TEAMPRESTATIES OPTIMALISEREN MEER DAN 100 TIPS

HANDBOEK VOOR SPORTCOACHES



**PATRICK
VAN BRUGGEN**

VOORWOORD

Stichting Topprestaties gelooft dat (jonge) (top)sporters het best presteren als zij de maximale ondersteuning krijgen uit hun omgeving en als sporters zelf leren kijken hoe zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Stichting Topprestaties, de nationale sportbonden, RTC's, CTO's (top) sportverenigingen en externe deskundigen kunnen daarbij helpen. Dat doen wij door personen in hun directe omgeving bewezen handvatten aan te reiken die ertoe leiden dat de jonge sporter plezier houdt in zijn ambities. De workshop '(Top)sportouder' is een samenwerking tussen de Stichting en alle mogelijke sportverenigingen om ouders aan de hand van voorbeelden te ondersteunen in hun niet te onderschatten rol in dat proces. Het *Handboek voor jonge sporters, topsporters, topsportouders* was het eerste boek dat de talentdriehoek helpt bij hun ontwikkeling. Het is een laagdrempelig, makkelijk te lezen boek.

Met *Teamprestaties optimaliseren, meer dan 100 tips – Handboek voor sportcoaches* focus ik me op de sportcoach en welke handvatten er zijn om sporters te ontwikkelen en hun plezier te behouden. Dit boek gaat niet over de ontwikkeling van de fysieke, tactische of technische kwaliteiten van een sporter.

De opbrengsten van dit boek en mijn eerste boek gaan naar Stichting Topprestaties. Stichting Topprestaties ondersteunt jonge topsporters financieel, onder andere via het Yvonne van Gennip Talent Fonds.

Beschouw dit boek als een grote taart met daarbovenop allerlei kersen. Misschien ben je al bekend met heel veel van de kersen op deze taart. Misschien is het goed dat deze theoretische kennis weer even wordt opgeschud. Verdiep je met name in de kersen, die je nog niet kent. Hoe ga je daar nu mee om? Wat doe je goed en wat kan nog beter? Jij wilt dat de sporter zich elke dag weer focust op beter worden. Durf je kwetsbaar op te stellen tijdens het lezen en kijk waar jij jezelf als sportcoach verder in kunt ontwikkelen, step by step.

Een professionele coach die topsportcoaches ondersteunt heeft eerst het manuscript voor dit boek gelezen. Deze eerste kritische lezer vertelde me, dat hij toch weer nieuwe kennis had opgedaan, dat het goed was om bepaalde zaken weer eens tot je te nemen en uitgedaagd te worden om na te denken hoe je de dingen nu doet en voortaan misschien anders gaat doen.



Scan de QR-code. Daarin is Simon Sinek aan het woord. Hij vertelt wat hij onder leiderschap verstaat.

INLEIDING

Mijn eerste boek was gericht op jonge sporters, topsporters en topsportouders. In dit boek beschrijf ik wat ik versta onder talent, ik leer de sporter te kijken naar zijn/haar drijfveren, op welke wijze hij/zij het beste leert en natuurlijk welke achttien mentale eigenschappen topsporters hebben en hoe sporters zich deze eigenschappen eigen kunnen maken. De ouders van (top)sporters vertel ik in dit boek hoe zij het beste hun sportkind kunnen ondersteunen, stimuleren en faciliteren. Eigenlijk is mijn eerste boek ook al bedoeld voor sportcoaches. Het is leuk om te zien dat veel topsportcoaches mijn eerste boek hebben aangeschaft. Deze coaches zijn werkzaam in een betaald-voetbalorganisatie, tennis-, golf-, judo-, vechtsport-, badminton- of basketbalorganisatie. Eigenlijk wordt mijn eerste boek sport-breed al door coaches gelezen. Coaches leren in mijn eerste boek hoe zij ouders kunnen meenemen in de reis die hun kind gaat maken. Maar coaches leren ook door het lezen van mijn eerste boek om te kijken wie de sporters zijn als mens. Wat zijn hun motivaties, hoe leren zij en hoe kan ik hen helpen met hun mentale valkuilen?

In dit boek zal ik sporadisch verwijzen naar mijn eerste boek en soms, als het niet anders kan, zal ik enkele teksten, die ik in mijn eerste boek gebruikt heb, herhalen. Maar eigenlijk zou je als coach ook mijn eerste boek moeten gaan lezen. Je kunt eerst dit boek uitlezen en vervolgens met mijn andere boek starten. De volgorde van lezen maakt niet uit!

Dit boek is weer (net zoals mijn vorige boek) een combinatie van theorie en praktijk. Praktijkmensen vertellen hoe zij ervoor zorgen, dat het individu en de groep optimaal kunnen presteren. Denk steeds weer na wat je in de toekomst anders kunt doen. Om jou uit te dagen, staan in dit boek opdrachten die je kunt uitwerken. Koop een schrift en schrijf de antwoorden van de opdrachten uit. Stem de antwoorden af met je collega's. Laat hen ook input geven. Durf je kwetsbaar op te stellen.

Jij verwacht van de sporters die jij begeleidt, dat ze elke dag werken aan hun ontwikkeling. Mogen sporters dat dan ook van jou verwachten? Of blijf jij liever wie je bent?

Wat is het verschil tussen een trainer en een coach?

De KNVB hanteert de volgende betekenis aan coach of trainer: “De coach begeleidt de spelers voor, tijdens en na de *wedstrijden*. De trainer begeleidt de spelers voor, tijdens en na de *trainingen*.”

Professor Sportpsychologie Nico van Yperen hanteert de volgende definitie: “Het verschil tussen een trainer en een coach is dat de trainer zich richt op het boeken van prestatiewinst in de voorbereidingsperiodes, terwijl de coach zich richt op het reduceren van prestatieverlies tijdens wedstrijden.”

Prestatiewinst = werken aan niveau en consistentie.

Door te trainen weet de sporter wat zijn/haar potentiële prestatieniveau is.

Prestatie = potentiële prestatie -/- prestatieverlies

“Trainers vind ik mensen die elke dag bezig zijn om sporters nieuwe vaardigheden aan te leren. Coaches vind ik mensen die bezig zijn met het optimaliseren van de processen rondom het team, die een goede relatie onderhouden met de technisch directeur en de andere stakeholders (staf, spelers, commercie, enz.), die betrokken zijn bij de club.”

Of anders gezegd; trainers hebben veel verstand van de sport en leren sportspecifieke vaardigheden aan. Bijvoorbeeld hoe je tegen een bal trapt in het voetbal of een slag afmaakt bij het zwemmen. Coachen is meer generiek en daarbij gaat om de manier waarop je met mensen en processen omgaat. Wie jij bent als coach bepaalt wel mede hoe jouw sportspecifieke kennis overkomt. Een trainer gaat dus over het wat en een coach meer over het hoe.

Deze definitie van professor Van Yperen is mooi, maar hoe zijn coaches bezig met zichzelf te ontwikkelen? Hoe werken die processen rond een

team? Op de cursus leren we als coach allemaal dat je jouw sporters kan laten excelleren door ze autonomie, relatie/binding en competitie (de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan) te geven. Ook leren we in de cursussen welke vier basisvaardigheden coaches moeten beheersen:

1. Stimuleren
2. Verantwoordelijkheid geven
3. Individueel aandacht geven
4. Structuur bieden

Maar hoe doe je dat als coach? Durf je het proces los te laten? Hoe krijg je binding met jouw sporter(s)? Hoe bepaal je nu jouw normen, waarden, verwachtingen en doelen? Ik hoop dat je aan het einde van dit boek beter weet wie je bent, waar je voor staat, hoe je een organisatie bouwt, welke spelregels er zijn bij communicatie en hoe jij ervoor kan zorgen, dat het team doet wat het met elkaar heeft afgesproken.

Waarom heb ik besloten om nu een boek te schrijven voor coaches? Omdat ik in al mijn gesprekken hoor, dat coaching een ervaringsvak is. Hoe jij omgaat met jouw teamleden is super belangrijk. Veel van de zaken die in dit boek beschreven worden, komen nu alleen aan bod bij de hoogste coachdiploma's die je kunt halen bij de verschillende nationale sportbonden. Ik denk dat het belangrijk is dat jij naast kennis over tactische, fysieke en technische vaardigheden, nu ook al kennis krijgt over de meest belangrijke management- en communicatieskills die jij je als coach eigen moet maken. Daarnaast is structuur bieden als coach ook belangrijk. Hoe bied je structuur aan sporters? Hoe maak je binding met jouw team? Al deze facetten worden duidelijker na het lezen van dit boek.

Ik heb coaches gesproken, die zeiden: "Ik hoef niets meer te leren. Ik weet alles al." Deze coaches zullen dus altijd blijven doen wat ze altijd deden. Ik vraag me af of deze coaches de sporters van nu nog steeds kunnen prikkelen, vanuit de mindset die ze bezitten. Om je te kunnen ontwikkelen, is het nodig dat jij je kwetsbaar durft op te stellen. Dat je tijdens het lezen gaat nadenken hoe je dit nu doet en wat je uit dit boek kunt leren voor de toekomst.

Een coach die professionele coaches begeleidt, vertelde over het Dunning Kruger Effect.



Scan de QR-code. Hierin wordt uitgelegd wat dit effect inhoudt.

In dit boek staan meer QR-codes. Deze leiden je naar artikelen op het internet of filmpjes over een bepaald onderwerp.

In mijn boek zal ik het vanaf nu constant hebben over de coach. Het woord coach kan ook vervangen worden door trainer, directeur, manager, leidinggevende. In elk bedrijf wil je het potentieel van de individuele medewerker en de groep maximaliseren en/of optimaliseren. Wij kunnen leren uit de sport, maar de sport kan ook leren van het bedrijfsleven.

Als je dingen in dit boek leest, die je al doet: hartstikke goed! Word niet boos als je vindt dat bepaalde teksten niet op jou van toepassing zijn. Geef jezelf een compliment, dat je dit dus al heel goed doet. Sla de tekst niet over, want misschien, staat daar wel een heel klein onderdeel of één zin in, waardoor je nieuwe inzichten krijgt. Zelf las ik laatst een interview in de VI. Eén zin in een artikel over Zlatan raakte me en gaf me nieuwe inzichten. Moet ik dan balen dat dit artikel uit meer dan 2.500 woorden bestaat? Nee, ik ben blij dat ik het hele artikel heb gelezen, op zoek naar nieuwe leermeesters.

1 TEAMONTWIKKELING

1.1 FUNDAMENT BOUWEN

We zijn als coach vaak geneigd om na te denken over trainingsopbouw, technische, tactische en conditionele trainingen. De focus ligt elke training weer op de komende wedstrijd. Aan het begin van het seizoen ligt de focus op de trainingsopbouw naar de start van de competitie. Maar zouden we onze scope niet moeten verbreden aan het begin van het seizoen?

Heb je ook al eens nagedacht over de volgende onderwerpen? Hoe richt ik als coach mijn organisatie optimaal in? Wie doet wat in mijn team en daarbuiten? Wat willen jullie als team (sporters en begeleidingsstaf) bereiken? Hoe kan ik de lopende processen optimaliseren? Welke kernwaarden en cultuur wil ik als coach het team eigen laten maken? En misschien nog belangrijker: wie ben ik als coach? Hoe kom ik over op de groep? Waarin kan ik mezelf het komende seizoen verbeteren? Welke eigenschappen mis ik? Welke assistent heb ik nodig om me te helpen in het coachen van de groep? En welke eigenschappen zoek ik in een assistent?

Probeer bij de start van een nieuwe seizoen telkens opnieuw na te denken over het fundament van je organisatie. Als je een huis bouwt, start je ook niet met nadenken over de inrichting van de keuken. Hoe zet je een fundament onder een sportorganisatie? Hierover had ik een gesprek met Albert van der Dussen. Tijdens dit gesprek was Albert Academy Directeur (hoofd jeugdopleiding) bij ADO Den Haag.

Zelfs tijdens de meest roerige periode (dreigend faillissement en de coronaperiode) kon Albert de rust bewaren binnen zijn organisatie. Albert is verantwoordelijk voor de jeugdopleiding bij ADO Den Haag. Hoe kan dat? Alles was onzeker in de organisatie en toch kon hij met zijn team

1.4 TEAMPROCES

Welke factoren hebben invloed op het teamproces? We kijken hiervoor naar de piramide van Patrick Lencioni.

PIRAMIDE VAN LENCIONI



Scan de QR-code.

The five dysfunctions of a team – Patrick Lencioni.
(bron: YouTube)

1.7 HOE CREËER JE COMPETENTE TEAMS?

Het voorkomen van competente mensen en incompetent teams

Waarom wint PSG niet elk jaar de Champions League? PSG is een team dat is samengesteld uit bijna alleen maar absolute topspelers. Waarom lukt het PSG maar niet om op het hoogste niveau excelleren? Er zijn ook teams, die alleen maar uit topsporters bestaan en toch in staat zijn om een team met een groter budget en betere sporters te verslaan. Sevilla lukte het de laatste paar jaren om elke weer in een Europese voetbalfinale te staan. Hoe voorkom je dat competente sporters als team een incompetent team zijn? Hoe voorkom je dat een deel linksaf gaat en de rest van de groep rechtsaf?

Als we echt gaan begrijpen hoe systemen werken, creëren we met elkaar organisaties en teams die grote resultaten behalen en waar elk lid van het team zich verantwoordelijk voelt en verbonden is met elkaar.

We onderscheiden twee typen teamdoelstellingen:

1. Bovenstroomdoelstellingen: alle doelstellingen die zichtbaar zijn, zoals bijvoorbeeld cijfers, klantenbeoordelingen, winst, verlies, scores.
2. Onderstroomdoelstellingen (Why, purpose): dit zijn de onzichtbare doelstellingen, zoals gelukkig zijn, je talent kunnen benutten, ertoe doen, ergens bij willen horen. De onderstroomdoelstellingen kun je ook definiëren als je Why van de teamleden.

De voorwaarden voor competente teams

Om competente teams te krijgen, dien je oog te hebben voor de onderstaande aspecten:

1. Zorg dat het team een afgebakend geheel is.
2. Zorg ervoor dat de doelstelling helder is voor alle leden van het team.
3. Zorg ervoor dat voor iedereen helder is wat zijn/haar unieke bijdrage is.
4. Zorg ervoor dat de teamleden met elkaar praten en leren luisteren naar elkaar.

Aspect 1 en 2 hebben betrekking tot de bovenstroom (taakgericht).

Aspect 3 en 4 hebben betrekking tot de onderstroom (mensgericht).

2.2 KERNWAARDEN

Om te weten waar je voor staat als leidinggevende/coach is het belangrijk om jouw kernwaarden te kennen. We hebben het eerder over kernwaarden van het team gehad. Waar sta jij voor als persoon? Wat vind je belangrijk?

Deze paragraaf heb ik samen met Wim van Zwam geschreven. Door de tijd heen heeft Wim geleerd dat hij het beste functioneert in een 'supportrol'. Uit allerlei psychologische testen kwam dat ook naar voren. Alhoewel hij jaren als hoofdtrainer in de top van het amateurvoetbal, het betaald voetbal en de absolute top van het jeugdvoetbal (nationale jeugdteams) heeft gefunctioneerd, heeft hij gemerkt dat hij het heel prettig vindt om anderen te helpen hun potentieel te verwezenlijken.

Wim doet dat nu onder andere (begonnen in seizoen 2021/2022 tot in ieder geval 2023/2024) bij de staf van het eerste elftal van Excelsior. Het ondersteunen en begeleiden van sportcoaches geeft Wim energie. Wim zegt altijd: "Soms moet je 100% eerlijk kijken wat je echt leuk vindt." Ik denk dat het knap is dat Wim gestopt is met hoofdtrainer zijn en alleen nog werkt vanuit zijn innerlijke kracht: anderen supporten.

Het anderen helpen hun potentieel te verwezenlijken heeft Wim verder ontwikkeld dankzij zijn werk bij de KNVB, waar hij voor het eerst echt leerde samenwerken en leerde luisteren naar anderen. Bij de KNVB ervaaarde Wim dat hij veel ontwikkelkansen had laten liggen, terwijl hij eigenlijk best al lange tijd als coach en als opleider aan het werk was. Met name de opleiding Master Coach in Sport die hij bij het NOC*NSF heeft mogen volgen, heeft hem geleerd waar eigenlijk zijn kracht ligt. Door eerst afstand te nemen, heeft hij via reflectie bepaald waar zijn kracht ligt. Vanaf dat moment is hij zich ook meer bewust van zijn aanpak en weet hij beter waar zijn kracht ligt en hoe hij anderen kan helpen in hun ontwikkeling.

Op basis van zijn ervaringen bij de KNVB en later als coach van coaches bij US Soccer heeft Wim geleerd dat er een grote behoefte is aan het

2.3 SITUATIONEEL LEIDINGGEVEN

Werk niet harder, maar pak het slimmer aan!

De omschrijving van leiderschapsgedrag door Hersey & Blanchard: “Er is sprake van leiderschapsgedrag als iemand in een bepaalde situatie bewust invloed wil uitoefenen op het gedrag van een ander (of anderen) in de door hem gewenste richting.”

Praktijkvoorbeeld

Ik sprak eens een coach (m), die klaagde dat hij de juiste mensen om hem heen miste. Alles moest hij zelf doen. Hierdoor had hij geen tijd om de dingen te doen die hij uiteindelijk het meest belangrijk vond. Ik vroeg hem hoeveel uur hij per week werkte. Hij gaf aan, dat hij makkelijk tachtig uur per week werkte. Ik vroeg hem het volgende: “Wil je advies of wil je tegen me klagen?” Soms willen mensen alleen maar even klagen en staan ze niet open voor advies. Dus daarom heb ik geleerd om de ander eerst te vragen wat de ander echt wil. Hij stond open voor advies, zei hij. Ik zei: “Misschien moet je stoppen met heel veel uren te maken, maar eens meer energie steken in hoe je slimmer kunt werken. Wil je competente en betrokken mensen om je heen, dan wordt het tijd, dat je start met situationeel leidinggeven.”

Als je wilt delegeren, dan is het belangrijk om jouw mensen eerst te trainen. Je krijgt pas minder werk als je jouw mensen helpt zelfstandig de taken uit te voeren. Deze leiderschapsstijl leidt tot duurzame relaties.

Gedrag is succesvol, wanneer het gedrag van de leider tot gevolg heeft dat de medewerkers doen wat er gevraagd wordt. Gedrag van de leider is effectief als deze beïnvloeding ook nog geaccepteerd en positief gewaardeerd wordt door de medewerker. Mijn voorkeur gaat uit naar effectief leiderschap.

Het leiderschapsmodel van Hersey & Blanchard heeft vier basisgedragstijlen voor leiders ontwikkeld. Deze vier stijlen zijn telkens combinaties van een wisselende mate van taak- en of relatiegerichtheid.

2.4 EMPATHISCH LEIDINGGEVEN

De bron voor deze paragrafen over empathisch leidinggeven is gebaseerd op: www.mr-online.nl/lessen-in-leiderschap-8-empathy-is-the-highest-form-of-intelligence.

Het begrip empathie is afgeleid van het Griekse 'em-patheia'. Letterlijk betekent het 'in gevoel'. Empathie is het vermogen om je in de gedachten- en belevingswereld van anderen te kunnen inleven. Dat betekent: kunnen meevoelen en je in anderen kunnen verplaatsen. Empathie is altijd van groot belang geweest. Zonder empathie kun je niet samenwerken en niet voor elkaar zorgen.

Empathie bestaat uit drie hoofdelementen:

- emotionele empathie: het waarnemen van en meevoelen met de emoties van je gesprekspartner;
- cognitieve empathie: het nadenken over en begrijpen van de emoties van je gesprekspartner;
- empathische zorg: het verlangen dat je gesprekspartner zich beter gaat voelen en de neiging te helpen.

Volgens Jamil Zaki – auteur van *The War of Kindness* en expert op het gebied van empathie – is empathie niet alleen een belangrijke reden voor het succes van de menselijke soort, maar ook van levensbelang voor organisaties. Meer empathie op de werkvloer leidt tot meer motivatie, minder verzuim en betere resultaten. Bovendien is empathie besmettelijk. Wanneer medewerkers zien dat er veel waarde wordt gehecht aan empathie in de organisatie, zullen ze ook moeite doen om zelf empathisch te zijn.

Stefano Pioli, coach AC Milan. VI, 23 augustus 2023

AC Milan had behoefte aan een trainer met een groot empathisch vermogen, geduld en frisse opvattingen over voetbal. Zijn inlevingsvermogen is volgens Pioli het gevolg van fouten maken. Het aanvoelen en managen van een spelersgroep is iets waar je ervaring voor nodig hebt. Marcello Lippi zei over Pioli: "Hij heeft wijsheid, menselijkheid en verbeeldingskracht wanneer dat nodig is."

2.10 PEDAGOGISCH HANDELEN

Vanuit relatie naar prestatie

Zoals eerder beschreven heeft jouw doen en laten als coach een grote invloed op het sportplezier en de ontwikkeling van de sporter. Jij bent hierin een voorbeeld voor hen. Het is dus belangrijk dat jouw handelen zich richt op *het versterken van de intrinsieke motivatie bij de sporters en het creëren van een (sociaal) veilige sportomgeving*. Ook draag je zorg voor het welzijn van de sporters. Bewuste en positieve aandacht voor de motivatie, de sociale veiligheid en het welbevinden van de sporters vergroot het plezier in sporten. En aangezien plezier de belangrijkste factor is voor sporters om zich te willen verbeteren en te blijven sporten, is het dus van essentieel belang om de onderliggende basisbehoeften te blijven bevredigen (Ryan & Deci, 2000; Buisman, 2004; Bengoechea, et al., 2006).

Basisbehoeften van jeugdsporters

In hun onderzoek naar de intrinsieke motivatie bij kinderen beschrijven Ryan en Deci (2000) drie basisbehoeften:

1. Autonomie (zelf initiatief kunnen nemen)
2. Competentie (zelfvertrouwen vergroten)
3. Verbondenheid (zichzelf kunnen en mogen zijn)

Autonomie:

Autonomie gaat over *een gevoel bij sporters dat ze zichzelf kunnen zijn*. Dat ze ruimte krijgen voor eigen keuzes en initiatief. Het gaat er ook om dat sporters gehoord worden en daarbij voelen dat hun mening ertoe doet. Sporters willen graag een zekere mate van invloed en controle kunnen uitoefenen.

Hoe kan jij, als coach, de autonomie bij de sporter vergroten?

- Door sporters ruimte te geven om ervaringen en ideeën in te brengen.
- Afstemmen op hun belevingswereld (Wat denken en voelen ze? Wat vinden ze belangrijk? Wat zijn hun dromen?).
- De sporters verantwoordelijkheid laten nemen voor het eigen gedrag (o.a. door ze zelfstandig problemen leren oplossen).
- Ondersteunen van de sporter in het maken van keuzes.
- De sporter uitdagen tot meedenken, meebeslissen en zelfreflectie.

3.4 OPEN VRAGEN STELLEN

Voordat we verder gaan, nodig ik je uit om naar het filmpje van de zangeres Maan te kijken. Wat valt je op? Wie heeft de regie?



Scan de QR-code.
Maan in *Knoop in je zakdoek – omgaan met fouten*.

Maan maakt eerst verbinding met dit meisje. Vervolgens vraagt ze “Wat is er?” Ze laat het meisje antwoorden! Ze vult het antwoord niet in voor het meisje. Zij vraagt vervolgens aan het meisje “Wie haar kan helpen?” Zij stelt de ander in staat autonoom te besluiten wat voor haar het beste is. We zijn echter soms geneigd voor de ander te bepalen wat goed is. Omdat we zelf vaak het antwoord al weten, echter wordt de ander daar sterker van? Maan blijft de regie geven aan de ander. Doe jij dat ook bij de sporters die jij begeleidt? In hoeverre blijf jij open vragen stellen aan jouw sporters?

Tijd nemen om vragen te stellen zorgt ervoor dat het je tijd oplevert.

Wij denken vaak, dat wij open vragen stellen. Hoe vaak beantwoordt een sporter een vraag van jou met ja of nee? Wij denken dat wij open, eerlijk en nieuwsgierig zijn tijdens het stellen van een vraag, maar hoe vaak komt het voor dat in een open vraag al (per ongeluk) een oordeel zit?

Een open vraag is niet altijd noodzakelijk om te leiden naar een gouden open vraag. Het gaat over het doel van je vragen stellen. Wat wil je ermee bereiken? Een gesloten vraag kan heel fijn zijn, wanneer je haast hebt en gewoon wilt weten of het kan of niet kan. Daarnaast gaat het over je eigen basishouding. Welke invulling heb je mogelijk zelf al gemaakt en ben je je daarvan bewust? Ben je nog steeds objectief? Of denk je al te weten wat het antwoord is en/of hoe jouw sporter denkt en voelt?

4 VERHALEN VAN EXPERTS

In de vorige hoofdstukken heb je een combinatie van theorie en praktijkinformatie kunnen lezen. Dit hoofdstuk laat ik experts zelf aan het woord. Wat hebben zij gemist in hun sportcarrière? Hoe geven zij het team vorm en welke positieve verhalen hebben zij? Van alle verhalen kunnen wij leren.

4.1 IWAN SPEKENBRINK – DIRECTEUR WIELERFORMATIE TEAM DSM

Iwan heeft twee passies in zijn leven: zijn vrouw Marloes en de zijn huidige wielersport Team DSM. In 2007 werd hij gebeld of hij interesse had om directeur te worden van de wielersport Team Skil-Shimano. 2007 was het jaar met alle dopingperikelen in de Tour de France. Toen Iwan gebeld werd, had hij samen met zijn vrouw een piepjong marketingbedrijf. Als jong stel hadden ze ambities en dromen, maar directeur worden van een wielersport, daar had Iwan noch zijn vrouw nog nooit over nagedacht en/of over gedroomd. Iwan en zijn vrouw namen twee weken bedenktijd.

Na deze twee weken zeiden ze dat ze de directeur van deze wielersport wilden worden. Iwan was toen 31 jaar oud. Hij vertelde, dat ondanks dat hij niet zelf uit het milieu kwam, hij het als volgt wilde aanpakken:

1. Ze wilden beslissingen nemen op basis van de huidige context.
2. Ze zouden leren van de fouten die gemaakt zijn, of gemaakt zullen worden.
3. Iwan en zijn vrouw wilden het op hun manier doen.
4. Zij hadden vertrouwen nodig.
5. Ze waren snelle leerlingen.

Ze kregen vervolgens het vertrouwen om de wielersportploeg in te richten op een andere wijze dan het wielersportpeloton in 2007/2008 gewend was.

4.4 TIPS VAN (EX-)TOP SPORTERS EN (EX-)COACHES

In deze paragraaf krijg je allerlei tips van (ex-)topsporters en (ex-)coaches. Soms zul je lezen dat meerdere sporters en/of coaches hetzelfde belangrijk vinden. Ik had dezelfde ideeën weg kunnen laten, maar ik ben overtuigd van de kracht van herhaling. Sporters geven aan wat ze gemist hebben of welke fout een coach heeft gemaakt. Sporters geven niet altijd aan, wat een coach dan wel zou moeten doen. Soms geven coaches of spelers niet aan hoe een coach dit zou moeten doen, maar ze geven wel aan wat ze verwachten. Denk dan zelf na hoe jij dit gewenste gedrag kan laten zien op en buiten het veld.

Ik ben blij dat veel coaches en sporters in hun tips ongevraagd verwijzen naar de inhoud van de diverse hoofdstukken, paragrafen, alinea's en/of filmpjes in dit boek. Het geeft mij nog eens aan, dat dit boek niet een theoretisch verhaal is, maar dat jij de inhoud van dit boek ook echt moet/kunt vertalen naar de praktijk. Onderstaande verhalen geven je misschien ook weer nieuwe inzichten en kansen.

Marc Lammers – Eigenschappen van een coach:

“De coach moet een cultuur creëren, waarin sporters zich kunnen ontwikkelen en ‘de beste versie van zichzelf kunnen worden.’” Marc denkt, dat de rol van de coach moet zijn om de juiste voorwaarde te scheppen, de sporters eigenaarschap geven over hun ontwikkeling en de sporters niet moeten overladen met informatie wat ze moeten doen.

Een essentiële eigenschap van een leider is oprechte, diepe interesse in de ander en zijn plek in een team, organisatie of bedrijf. De persoon en zijn plek in de wereld. Dat is onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Vertrouwen geven

Marc merkt dat spelers optimaal renderen als ze vertrouwen krijgen van hun coach. Vertrouwen en veiligheid zijn zuurstof voor de spelers. Krijgen je spelers de kans om een fout te herstellen of worden ze direct gewisseld en drie wedstrijden niet meer opgesteld? Leren ze hiervan?

STICHTING TOPPRESTATIES

Stichting Topprestaties gelooft dat (jonge) (top)sporters het beste presteren als zij de maximale ondersteuning krijgen uit hun omgeving. De omgeving van de sporters moet de sporters zelf leren kijken hoe zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Stichting Topprestaties helpt de sporters en hun omgeving met bewezen handvatten en tips, die ervoor zorgen dat de sporters plezier houden en verantwoordelijk worden voor hun eigen ambities. De stichting biedt gratis workshops aan coaches en sportouders via het NOC*NSF via het Sportakkoord II. De eerdere uitgave van Stichting Topprestaties heet 'Handboek voor jonge sporters, topsporters, topsportouders'.

De opbrengst van de verkoop van de boeken en de workshops van de Stichting wordt gebruikt om jonge sporttalenten financieel te ondersteunen via o.a. het Yvonne van Gennip Talentfonds.



WAAROM DIT BOEK

Ik schreef dit boek in de overtuiging dat we sporters kunnen leren hun grenzen te durven verleggen. In alle cursussen leren we als coach dat autonomie, binding (relatie) en competentie super belangrijk zijn in de samenwerking met sporters. Maar hoe geef je autonomie, hoe zorg je voor een goede relatie met een sporter en hoe laat je de sporter zelf aan de gang gaan om zijn competenties te vergroten? Dat wordt niet altijd duidelijk. We leren vaak 'wat' we moeten trainen, maar met dit boek hoop ik je te laten zien, dat 'hoe' je coacht minstens zo belangrijk is. Het 'hoe' van de boodschap overbrengen is zo belangrijk om duurzame relaties met je sporters op te bouwen.

ENKELE ONDERWERPEN UIT DIT BOEK:

TEAMPROCESSEN:

Hoe bouw je een relatie op met jouw sporters? Wat zijn jouw kernwaarden en doelen als coach? Hoe creëer je competente teams? Waarom is kwetsbaarheid niet eng en hoe bouw je een psychologisch veilige omgeving rond je team?

LEIDERSCHAP:

Welke stijlen kennen we? Hoe geef je vertrouwen aan sporters? Hoe geef je sporters en jouw staf autonomie? Wanneer kan dat wel en wanneer niet?

COMMUNICATIE:

Leer hoe sporters luisteren en leer waarom spelers soms anders reageren dan jij had verwacht.

SPORTERS, COACH EN EXPERT:

Leer van de verhalen van sporters en coaches. Wat hadden zij graag anders gezien in de coach die zij hadden?

