

A man with short grey hair is speaking into a microphone, looking upwards with an enthusiastic expression. He is wearing a dark polo shirt. The background is slightly blurred, showing what appears to be a presentation or a sports-related setting. A large blue speech bubble is superimposed over the center of the image, containing the title text.

**4 STAPPEN
VOOR EEN
SUCCESSVOLLE
START VAN HET
SPORTSEIZOEN**

CLUBCULTUUR



TEAMCULTUUR



**PERSOONLIJKE
AMBITIES**

**TEAM
ROLLEN**



TEAMDOELEN

STAP 1

TEAMCULTUUR BOUWEN

De basis voor een plezierig sportleven begint bij waar de club voor staat en wat de club haar leden wil bieden. Als de club helder heeft wat het club DNA is en hoe dit te vertalen naar de verschillende beleidsterreinen (sportief, commercieel, maatschappelijk en communicatie) dan is dat een heel mooi startpunt.

Als trainer van een team binnen een club met een geheel eigen cultuur, is het goed om die waarden mee te nemen als basis voor het bepalen van kernwaarden voor jouw team. Voor de allerjongste categorieën (kinderen tussen 4 en 10 jaar) is het vaak nog lastig om kernwaarden te bepalen met de spelers, dus daar volstaat het maken van afspraken met de kinderen én de ouders. Je kunt met de kinderen en de ouders afspraken maken over gedrag op en rondom de velden, praktische zaken zoals kleding, aanwezigheid, afmelden, wastas, rijouders en afspraken over de sport zelf zoals wisselbeleid, speelminuten, trainingen en wedstrijden. Wat goed werkt is om de kinderen aan de ouders te laten presenteren hoe zij wensen dat de ouders zich langs de lijn gedragen. Let wel, het is een algemene richtlijn. Wellicht zijn de kinderen in jouw team al wel eerder toe aan het bepalen van waarden voor het team.

De praktijk leert dat je zeker met kinderen vanaf 10 jaar al bepaalde waarden kunt gaan opstellen. Je kunt zo'n sessie op het veld doen of in een ruimte die je daarvoor gereserveerd hebt. Begin met wat de spelers weten van de club en wat de club voor hen betekent. Vervolgens gaan de spelers in groepjes uiteen met een lijstje kernwaarden en kiezen ze daar de kernwaarden uit die hen aanspreken. Dit presenteren ze aan de andere groepjes, voordat er een top 3 per speler wordt bepaald. Hieruit volgen 3-5 kernwaarden die je als team samen bepaald hebt. Een verandering in cultuur vindt pas echt plaats wanneer je aan de opgestelde waarden concrete acties verbindt en het tot uitvoering brengt. Daarbij moet je het gedrag van spelers gaan veranderen/aanpassen zodat men het ook daadwerkelijk toepast. Bespreek met elkaar hoe je dit gedaan krijgt als coach en 'beloon' (kan ook door het te zeggen tegen diegene, dat is meestal al genoeg!) de speler wanneer hij/zij acties onderneemt. Wanneer spelers het nog niet genoeg toepassen geef dan feedback waar nodig. Wanneer je dit namelijk doet, creëer je een 'uitvoerende' (levendige) cultuur!

Als je de kernwaarden en de normen (afspraken) hebt bepaald met de spelers dan is het mooi om deze terug te laten komen in de kleedkamer door middel van een poster of flipover. Hierdoor kun je iedere keer dat je bij elkaar bent refereren aan wat ze met elkaar belangrijk vinden en wat ze daarover afgesproken hebben. Deze basis voor het bouwen van een succesvolle teamcultuur gaat leiden tot meer plezier, ontwikkeling en prestaties!

[Leestip: Legacy](#) (boek over de cultuur van de All Blacks)

STAP 2

PERSOONLIJKE AMBITIES BEPALEN

Stap twee is gericht op het individu. Als coach is het naast het teamproces heel belangrijk om ook te focussen op het individu en zijn/haar ontwikkeling. Want wanneer een individu zich positief ontwikkelt brengt dat uiteindelijk weer het algehele teamniveau omhoog. Daarom is het zaak om in een zo vroeg mogelijk stadium van het seizoen al de eerste individuele doelstellingen te formuleren. Het stellen van doelen zeer motiverend voor spelers. Je kunt hiervoor als trainer/coach de volgende structuur in een seizoen aanhouden:

- Persoonlijk ontwikkelgesprek begin seizoen (augustus)
- Evaluatie gestelde doelen voor de winterstop (december)
- Persoonlijk ontwikkelgesprek na de winter (januari/februari)
- Evaluatie doelen einde seizoen (mei)

Tijdens de individuele gesprekken bespreek je als trainer/coach/begeleider met elke speler zowel sportspecifieke, beweegvaardigheden als mindset/gedrag. Wees je er tijdens deze gesprekken van bewust dat feedback (kritiek) pas bij een speler aankomt als je gebruik maakt van het zogenaamde sandwich-model. Hierbij begin je met iets dat de speler goed doet, vervolgens geef je specifieke feedback over gedrag dat te veranderen is, en sluit je af met een aanmoediging.

Zorg er daarnaast voor dat je als trainer tijdens de individuele gesprekken de juiste formulieren bij je hebt om de voortgang en bijvoorbeeld de doelen vast te leggen. Neem dit formulier ook mee naar de gesprekken verderop in het seizoen, zodat de vooruitgang gezamenlijk geëvalueerd kan worden.

Stel veel vragen aan het kind, zodat de speler zelf na gaat denken over zijn/haar dromen en doelen. Voorbeelden van vragen die je kunt stellen:

- Wat vind je het leukste aan de sport?
- Waar ben je goed in?
- Wat kan er beter?
- Wat moet je leren om daarin beter te worden?
- Hoe ga je dat aanpakken?
- Hoe kan ik je daarbij helpen?

Moet je een negatieve boodschap vertellen aan het kind, deel die boodschap dan meteen mede aan het begin van het gesprek en draai niet om de hete brij heen.

STAP 3

TAKEN, VERANTWOORDELIJKHEDEN EN TEAMROLLEN

Ook hier weer, wanneer de taken en verantwoordelijkheden per speler en per positie duidelijk zijn kan je spelers aanspreken (wanneer afspraken niet worden nagekomen) en/of 'belonen' (wanneer afspraken worden nagekomen). Dit geeft jou als coach houvast en het zorgt voor een stabiele basis waar je altijd op terug kan vallen. Wanneer de taken en verantwoordelijkheden helder zijn kan je met elkaar de teamrollen 'verdelen'. Wie heeft welke rol in en buiten het veld en wat kunnen we van diegene verwachten?

Hier gebruik ik zelf het teamtalentspel voor welke ik heb mogen (door)ontwikkelen in samenwerking met Piet Stut. Ik ben er van overtuigd dat er nog een belangrijk onderdeel aan het begeleiden van een team kan worden toegevoegd, namelijk: de verbeterde interactie tussen spelers. Immers bij succesvolle teamvorming gaat het niet alleen over individuele talentontwikkeling, maar vooral om de interactie tussen de individuele spelers. De gangbare posities zoals de centrale verdediger en de middenvelder blijven gewoon bestaan. Maar door de teamtalenten zijn er wel verschillende soorten verdedigers te onderkennen. Ieder met zijn eigen talenten. De een is wat meer de veldheer, de ander meer de sloper. Hetzelfde geldt voor de middenvelder en aanvallers. De ene is wat meer de creatieve bedenker of juist de avonturier. Iedere oud-teamspporter kent het belang van de "clown in de kleedkamer" of van de bruggenbouwer om het team bij elkaar te houden.

Alles begint met het bewust worden en het benoemen van de teamtalenten. In eerste instantie individueel en later met de hele groep. Om als team te groeien moet je van elkaar weten wat de sterke en minder sterke kanten zijn. In de teamaanpak is het de bedoeling om elkaar te vertrouwen in ieders kracht en waardering te hebben voor alle rollen binnen het team. Dit proces verloopt stapsgewijs. Meer concreet helpt de trainer de speler zijn of haar talenten te identificeren. De trainer stimuleert de spelers zijn talenten uit te breiden, te verdiepen en te verankeren.

Hierbij maakt de trainer gebruik van het teamtalentspel waarbij de talenten worden aangeduid met een archetype (oerbeeld zoals de jager of krijger). De verdere invulling van verschillende rollen geeft een boost aan de onderlinge verhouding in het team. Iedereen is even belangrijk in zijn rol voor het team en krijgt waardering en herkenning voor zijn specifieke inbreng. De teamrollen zijn ook cruciaal voor de sociaal-emotionele cohesie binnen het team. De spelers leren door het spel nog beter inzien hoe belangrijk en mooi het is om samen te werken en met elkaar iets te bereiken, waardoor ze ook individueel zelfvertrouwen opbouwen. Samen zijn we sterk, samen worden we individueel beter en samen helpen en steunen we elkaar bij problemen of kritiek

Wil je meer weten over het teamtalentspel? Laat het me weten.

STAP 4

TEAMDOELEN HELDER MAKEN

Naast de persoonlijke doelen die je met elke speler opstelt, adviseer ik je aan het begin van het seizoen teamdoelen op te stellen. Let op dat de individuele doelen van de spelers niet conflicteren met het teamdoel. Het teamdoel kan opgesteld worden voor of na een training of wedstrijd, of tijdens een eventuele groepsbijeenkomst. Schrijf de teamdoelen op een groot blad en hang het op in de kleedkamer. Gedurende het seizoen kun je dit blad vaker in de kleedkamer hangen om het team te herinneren aan hun gezamenlijke doel. Zodra gedurende het seizoen duidelijk wordt dat het teamdoel niet meer valt te behalen, is het belangrijk dat je met het team een nieuw doel opstelt voor de rest van het seizoen.

Voordat het stellen van doelen tot positieve gevolgen kan leiden, is het belangrijk dat de doelen voldoen aan een aantal voorwaarden.

Er bestaan verschillende soorten doelen te weten resultaatdoelen, prestatiedoelen en procesdoelen. Wat is precies het verschil tussen deze drie doelen?

Resultaatdoelen zijn doelen die zich richten op een bepaald resultaat, bijvoorbeeld een wedstrijd winnen of kampioen worden. Prestatiedoelen zijn doelen die zich richten op een prestatie van het team, bijvoorbeeld een bepaald aantal doelpunten maken in het seizoen. Procesdoelen zijn doelen die je stelt aan het proces er naar toe, zoals het uitvoeren van bepaalde handelingen, bijvoorbeeld 3x per week 20 vrije trappen nemen.

Over resultaatdoelen heb je over het algemeen minder controle. Je kunt als team je best doen om het doel te halen, maar als het andere team beter presteert dan haal je het doel niet. Prestatiedoelen heb je al veel meer onder controle. Toch halen veel teams dat doel niet omdat ze niet weten welke stappen ze moeten zetten om het doel te behalen. Procesdoelen echter zijn bij uitstek doelen waar je maximale controle over hebt. Procesdoelen zijn daarom veel effectiever als je vooruitgang wilt boeken.

Houd er hierbij rekening mee dat de doelen:

- Samen met de spelers opgesteld zijn
- Gericht zijn op verbetering
- Actiegericht in plaats van vermijdend zijn
- Positief geformuleerd zijn

Ps: wie zijn doelen durft te delen (met mensen die je vertrouwt en die je willen zien slagen), zorgt voor het vergroten van de kans van slagen!



MARCONEUVEL.NL