EISMA BUSINESSMEDIA

De JeugdVoetbalTrainer

nummer 105

JUNI 2026 | www.devoetbaltrainer.nl

FC Volendam

Onder 19

Ontwikkelcultuur binnen staf

Cees Keizer

Alex Aalders

csv Apeldoorn

Jeroen Berghuis

Leren van anderen

Vernieuwing en vertrouwd

Onzichtbare blessure

Joeri Houniet

Mentale gezondheid

Concrete handvatten

Opleiding Sparta

Tim Vincken
Onder 19

Marvin van der Valk
Onder 16

Mark van der Slot
Onder 13



Tekst: Michael van Klompenburg

Hoe creëer je een ontwikkelcultuur binnen de staf?

Groeien als staf

Bij FC Volendam staat groeien centraal, zowel voor spelers als voor de staf. De missie is duidelijk: spelers opleiden van eredivisieniveau en stafleden helpen ontwikkelen om die spelers op te leiden. Maar hoe creëer je binnen een staf een ontwikkelcultuur die dat mogelijk maakt? Voor FC Volendam zijn twee elementen daarbij essentieel: cultuur en structuur. Cees Keizer, Hoofd Jeugdopleiding, en Alex Aalders, hoofdtrainer Onder 19, lichten toe hoe deze twee elementen bij FC Volendam concreet vorm krijgen binnen een staf.

De club

Cees Keizer: 'De organisatiestructuur en cultuur van een club zijn in onze ogen heel bepalend voor hoe de ontwikkelcultuur binnen een staf van onze teams kan worden ingericht. Wanneer een club sterk hiërarchisch is georganiseerd, wordt het lastiger om binnen een staf anders te werken. Hetzelfde geldt voor cultuur: als er binnen de club geen openheid is, wordt het moeilijk om binnen een staf wél een open cultuur te creëren.

Bij FC Volendam is de structuur formeel hiërarchisch ingericht, met een Technisch Directeur en daaronder een Hoofd Jeugdopleiding. In de praktijk wordt er echter niet hiërarchisch met elkaar omgegaan, maar vooral op basis van gelijkwaardigheid. We hebben korte lijnen en stafleden kunnen zowel de Technisch Directeur als het Hoofd Jeugdopleiding makkelijk benaderen.

Binnen FC Volendam opereren het eerste elftal, Onder 21 en Onder 19 in een BVO-context. De Onder 21 en Onder 19 zijn daarin allebei gepositioneerd om spelers aan het eerste elftal af te leveren. Beide teams werken met een vergelijkbaar programma, waarmee we de stap naar het eerste elftal zo klein mogelijk willen maken.

De cultuur bij FC Volendam is te typeren als een open cultuur, waarin wij met elkaar continu gericht zijn op groei. Evalueren en reflecteren nemen binnen elk team een belangrijke plaats in. Als Hoofd Jeugdopleiding geef ik een staf veel autonomie en stimuleer ik samenwerking over teams heen. Het ruimtegebruik is bewust zó ingericht dat de stafleden van allerlei teams elkaar veel tegenkomen, zodat men onderling van elkaar kan leren. Als club geloven we dat we met deze open cultuur het meeste uit mensen halen.'

'De cultuur bij FC Volendam is te typeren als een open cultuur, waarin wij met elkaar continu gericht zijn op groei'

De staf

Alex Aalders: 'Bij het samenstellen van de staf geeft het Hoofd Jeugdopleiding trainers veel autonomie om dit samen met hem vorm te geven. Samen met Cees kijken trainers naar hoe de staf zo optimaal mogelijk kan worden afgestemd op het programma van het team. Meestal gebeurt dat al tijdens het lopende seizoen, maar omdat ik nieuw in dienst kwam als hoofdtrainer van de Onder 19, gebeurde dat nu wat korter voor de start van het nieuwe seizoen. Vanaf het begin heb ik de samenwerking met Cees als erg prettig ervaren.

Samen zijn we het proces voor de invulling van de technische staf gestart. Kandidaten lieten we iets voorbereiden, maar we waren vooral benieuwd naar wie iemand is. Als club vinden we het belangrijk dat stafleden passen binnen de visie en omgeving van FC Volendam en dat ze elkaar aanvul-



1

len. Uiteindelijk kozen we voor Bram Klein Obbink en Mark de Kooker als assistent-trainers. Daarnaast bestaat onze staf uit een techniektrainer, keeperstrainer, twee teammanagers en een medische, fysieke en performanceafdeling.

In het gesprek met Bram stelde hij mij vragen waarvan ik dacht: hé, hij durft mij hierop aan te spreken. Zijn hoofdkwaliteit is analyseren en doorgronden. Niet direct van A naar B willen, maar kijken wat er onderweg gebeurt en daar bewustzijn voor hebben. Daarbij heeft hij ook de daadkracht om mij inhoudelijk te prikkelen. Daarnaast heeft hij een warme, pedagogische kant richting spelers. Mark lijkt op bepaalde vlakken meer op mij: direct, gestructureerd en normstellend. Daardoor vond ik hem in eerste instantie minder complementair. Het gesprek was prettig en hij had zich goed voorbereid, maar ik gaf ook aan dat we op sommige vlakken veel op elkaar leken. Toen hij later werd aangenomen voor VC4 en een stageplek zocht, hebben Cees en ik hem alsnog direct benaderd. Met Bram als complementaire kracht ontstond de juiste balans. Bram en Mark doen het allebei fantastisch en hebben zich enorm ontwikkeld.

Wanneer wij als staf nog een profiel zouden mogen toevoegen, dan zou dat iemand met een psychologische achtergrond zijn, bij voorkeur fulltime. We werken bij FC Volendam met mentorgroepen, maar sommige spelers dragen een bepaalde achtergrond met zich mee. Een reguliere psycholoog via de huisarts betekent vaak een wachtlijst en bovendien staat niet iedere speler daarvoor open. Een topsportpsycholoog, ingebed in onze omgeving en gericht op deze generatie, zou daarom heel waardevol zijn. Soms hebben spelers behoefte aan een gesprek met iemand die geen invloed heeft op de opstelling. Iemand die hen kan helpen bij vragen als: wie ben ik, hoe voel ik me en hoe ga ik met bepaalde situaties om? Het zou iemand moeten zijn met affiniteit met sport, pedagogisch rustig en niet sturend in richting, maar wel daadkrachtig wanneer dat nodig is. Iemand die vertrekt vanuit waar de speler zelf naartoe wil. Zelf werk ik vaak vanuit visie en stuur ik gesprekken ergens naartoe. Juist daarom zou zo'n toevoeging de balans binnen de staf versterken.'

Cees Keizer: 'Zodra wij stafleden hebben aangenomen, plan ik altijd een sessie in waarin we samen de visie, het beleid en de werkwijze van de club doornemen. Na deze sessie vinden er maandelijks inhoudelijke momenten met de gehele staf plaats, waarin we thema's die onze clubvisie aangaan bespreken.'

Stafmissie

Cees Keizer: 'Uiteindelijk leiden wij spelers op die structureel op eredivisieniveau moeten kunnen presteren, bij voorkeur in de subtop. Daarom starten we het seizoen bij FC Volendam gezamenlijk met alle staven van Onder 17 tot en met Onder 21. Daar formuleren we duidelijke resultaat- en procesdoelen, zodat er vanuit de club een gezamenlijke richting ligt. Vervolgens gaat ieder team met zijn eigen

staf aan de slag om daar concrete invulling aan te geven. Maar daarvoor moet je als staf eerst goed begrijpen: wat is FC Volendam eigenlijk?'

Alex Aalders: 'In onze eerste sessie hebben we daar uitgebreid bij stilgestaan. Iedereen heeft het over het DNA van een club, maar wat betekent dat nu echt? Hoe heeft de club dat zelf beschreven en begrijp je dat ook werkelijk? Als staf hebben we gekeken naar de kernwaarden van FC Volendam. Hoe zijn de mensen hier? Hoe ziet De Dijk eruit, los van de vis? Volendam is no-nonsense. Mensen werken liever te hard dan te zacht. Ze communiceren direct en kunnen hard zijn, maar zijn ook warm en gastvrij als je interesse toont en de cultuur begrijpt. Vanuit dat besef hebben we de vertaalslag gemaakt naar onze staf. Wat betekenen de kernwaarden van FC Volendam – ondernemend, gedreven, respectvol en gastvrij – voor ons? We voerden gesprekken, bespraken sheets en vulden een DISC-profiel in. Uiteindelijk kwamen we zo tot onze ankerpunten. Van daaruit ontstond onze missie als staf: het ontwikkelen van spelers tot spelers van eredivisieniveau en tegelijkertijd het ontwikkelen van stafleden om deze spelers op te leiden.'

Cees Keizer: 'Als club kiezen we er aan het begin voor om niet te veel naar de staf te zenden. Veel wordt in de praktijk duidelijk. Natuurlijk moet er richting zijn, maar de koers bepalen en bijschaven doen we samen. Iedereen moet zich onderdeel voelen van de club. Niemand is ondergeschikt aan de ander. Onze staf kan direct schakelen met de Technisch Directeur, heeft contact met het Hoofd Jeugdopleiding en sluit aan bij integrale stafoverleggen van Onder 19 en Onder 21 tot het eerste elftal. Door die open communicatie begrijpen stafleden waar ze zijn, wat er wordt verwacht en wat ze moeten uitdragen. We dragen samen verantwoordelijkheid, voor onze spelers en voor de club.'

Rollen

Alex Aalders: 'Aan het begin van het seizoen bespreken we met de staf welke rollen en verantwoordelijkheden er zijn. De vraag is namelijk: hebben stafleden al volledig zicht op wat daarbij hoort? Weten zij precies wat er voortkomt uit de visie van FC Volendam, mijn visie als coach, onze manier van werken en de werkwijze van FC Volendam? Vervolgens krijgen stafleden de ruimte om aan te geven waar hun voorkeur ligt. Als club hebben we daar zelf ook een beeld bij en dat proberen we samen te brengen. Daarover ga ik als hoofdtrainer met ieder staflid in gesprek.'

Cees Keizer: 'We werken als club met functieprofielen, maar die zijn, net als bij spelers, niet altijd 1-op-1 toepasbaar. We nemen mensen vooral aan om wie ze zijn, waar ze voor staan en welke kwaliteiten ze in hun karakter hebben. Daarna kijken we naar hun inhoudelijke kennis: wat weten ze al en wat nog niet? Van daaruit bouwen we samen naar een specifieker functieprofiel. Dat geeft duidelijkheid als startpunt. Juist daardoor kun je het later ook weer loslaten en ontstaat er meer natuurlijke flow en gedeelde verantwoordelijkheid.'

Gelijkwaardigheid

Alex Aalders: 'Bij FC Volendam geloven we dat we meer uit spelers halen als we een gelijkwaardige staf creëren, waarin iedereen vanuit zijn kracht kan werken. Daarom geef ik bewust niet zelf de eerste trainingsvorm van het seizoen. Gelijkwaardigheid ontstaat sneller als je daar vanaf dag één naar handelt. Als stafleden alleen pionnen neerzetten en hesjes uitdelen, denken spelers al snel: dat is niet iemand waar ik tegenop kijk. Maar wanneer stafleden direct een oefenvorm leiden, zichzelf kunnen zijn en inhoudelijk bijdragen, ontstaat er iets anders. Spelers zien dan een gelijkwaardige staf en hoe wij als staf met elkaar omgaan. Ik deel altijd een uitgebreid trainingsformulier met de staf. Die duidelijkheid maakt het mogelijk om iedereen vanaf de eerste training een grote rol te geven.

Hoe we elkaar op het veld aanspreken, hangt af van de persoon en het moment. Bij hoge energie en veel emotie leent dat moment zich minder voor feedforward. In midden- of lage energiemomenten werkt dat beter. Tijdens een VCT-partij waarin iemand het op gang aan het brengen en houden is, is het niet handig om lang te onderbreken. Wat wél kan, is bijsturen als iets echt niet loopt. Dan benoem ik wat ik zie en vraag: zie jij dat ook? Soms moet je direct iets aanpassen. Andersom spreken stafleden mij ook continu aan. We zijn hier allemaal om te leren en te groeien. Een van onze coachingsprincipes is dat we veeleisend zijn op de norm. Dat geldt voor spelers, maar ook naar elkaar. Als we gedrag zien dat onder de norm ligt, willen we dat beïnvloeden. Als ik gedrag zie dat onder de norm is en een assistent is niet bezig met de juiste beïnvloeding, dan hangt het van de situatie af wat ik doe. Als het gedrag zo onder de norm is dat het invloed heeft op hoe spelers naar de norm kijken, dan weten we dat we elkaar daarin kunnen helpen. Ik richt me dan op het gedrag van de spelers, niet op het staflid. Na afloop zoeken we met de staf het gesprek: wat zag jij en

'De allereerste vorm van het seizoen geef ik bewust niet zelf'

'Iedereen heeft het over het DNA van een club, maar wat betekent dat nu echt?'

hoe keek jij ernaar? Vervolgens gaan we dieper in op ontwikkelpunten. Dat nemen we ook mee in onze evaluatieformulieren.

'Over inhoudelijke zaken doen we niet heel emotioneel, maar als er emotie speelt, moeten we elkaar wel uithoren'

Soms praten we in cirkels en verdient niet elk onderwerp evenveel tijd. Dan moet er een gespreksleider zijn die knopen doorhakt. Maar wanneer het gaat over emotie, onderlinge samenwerking en reflectie op gedrag, blijven we daar altijd voor openstaan. Dat moet uitgesproken worden en daar nemen we de tijd voor. Bij FC Volendam hanteren we het principe 'liefde voor de persoon, hard op de inhoud'. Over inhoudelijke zaken doen we niet heel emotioneel, maar als er emotie speelt, moeten we elkaar wel uithoren. Anders is de emotie niet verwerkt en kun je naar buiten toe geen gezamenlijke visie uitdragen. Als hoofdtrainer probeer ik daarom vooraf goed te peilen hoe iedereen erin zit. Ik vraag ook naar de interne balans van stafleden: voelen ze ergens iets bij of niet?

Meningsverschillen kunnen bijvoorbeeld gaan over hoe we omgaan met gedrag van een speler. Dan stellen we elkaar vragen: wat gebeurde er precies? Is dat oké? Waarom zei hij dat? Welke maatregel koppelen we daaraan? Wat is het effect op het teamproces en de speler? We luisteren eerst naar alles en laten elkaar gestructureerd input geven. Daarna nemen we samen een beslissing. Hiërarchie is soms nodig. Tijdens een wedstrijd moet er snel gekozen worden. Maar over veel andere zaken kun je samen beslissen en moet je dat ook doen, zodat mensen zich gehoord voelen. Intern mag visie verschillen, extern zijn wij één gezicht.'

Waardering

Alex Aalders: 'In onze omgeving is waardering uitspreken misschien wel een van de moeilijkste dingen. We zijn continu bezig met verbeteren, waardoor het risico bestaat dat we te weinig waardering naar elkaar uitspreken. Daarom investeren we bewust in de relatie: we eten dagelijks samen en organiseren ook andere uitjes. Die verbinding is belangrijk. Tijdens onze reflectiemomenten spreken we waardering uit, geven we complimenten of zijn we kritisch om elkaar verder te helpen. We proberen waardering ook concreet te maken. Bijvoorbeeld wanneer de performancestaf presentaties geeft waarin zichtbaar wordt of er progressie is. Dan kunnen we daar ook bewust waardering voor uitspreken.

Voor ons bestaat een goed team uit mensen die elkaar vertrouwen en de expertise hebben om inhoudelijk iets toe te voegen. Als ik kijk naar het lage



2

Staf meeting

Wekelijks maandag en zaterdag

- Staf projecten/vakmanschap
  - AP vanuit staf (hulpvraag)
  - Projecten stafleden (match scripts, admin, middelen)
- Strategie team
  - Wat heeft het team komende drie weken nodig
  - Welke inhoud heeft het teamkomenden weken nodig i.r.t. periodisering macro,meso?
  - Welke belangrijke punten staan er op de agenda?
- Individu
  - High potentials (doorschuiven/ uitdagen)
  - Waterdragers
  - Wat hebben spelers individueel nodig op dit moment en waarom (mentorgroep/opvallende zaken)?
- Doelen staf deze week
  - Per staflid concrete doelen voor de week
- Medisch/Performance
  - Weekload voorgaande week i.r.t. cyclus
  - Vooruitgang in de gym/ krachtprogramma's
  - Revalidaties
  - AP komende week

3

verzuim, het initiatief en de betrokkenheid binnen onze staf, dan ben ik trots op de topsport- en werkcultuur die we samen hebben opgebouwd. Groei zit diep in ons allemaal.'

Evaluatiestructuur

Alex Aalders: 'Bij FC Volendam hebben we wekelijks een evaluatiemoment met alle teams van Onder 17 tot en met Onder 21. Daarnaast heeft ieder team met de eigen staf een aantal grotere evaluatiemomenten. In de startmeeting kijken we naar het hele seizoen: strategie, speelwijze en missie. Dat evalueren we in de winter en soms plannen we tussendoor een extra moment als dat nodig is.
Bij FC Volendam geloven we binnen talentontwikkeling dat de ontwikkeling van zelfregulatievaardigheden als plannen, evalueren en reflecteren enorme impact maakt. Dit is iets wat ons als organisatie uniek maakt en waar we ook goed in zijn. Wat ik zelf de laatste jaren vooral heb toegevoegd, is duidelijkheid over waarom we evalueren: om onszelf te laten groeien, zodat spelers groeien richting onze missie. Het gaat erom dat we een cultuur creëren waarin ruimte is voor reflectie en een structuur waarin we bewust momenten plannen daarvoor. Daarnaast evalueren we veel meer op basis van voetbalvormen of gedrag. Voorheen was het meer: 'Hoe vonden we de training?' Dat blijft te abstract.

Tijdens de weekstart (afbeelding 1 en 2) op maandag kijken we drie weken vooruit. We beginnen met hulpvragen: heeft iemand iets nodig en kunnen we elkaar helpen? We lossen zaken direct op om te voorkomen dat frustraties zich opstapelen. Daarna bespreken we lopende projecten, de periodisering en de teamfase: moeten we als staf nu normerend, begeleidend of delegerend zijn? Vervolgens bespreken we belangrijke agendapunten, zoals een cursus. Ook kijken we naar individuele spelers. Hoe dagen we spelers optimaal uit? We kijken nadrukkelijk ook naar de jongens tussen plek 10 en 24: wat hebben zij nodig om zich te blijven ontwikkelen en betrokken te blijven? Vervolgens formuleren we stafdoelen voor de week: wat wil ieder staflid verbeteren deze week en hoe kunnen we elkaar daarbij helpen? Tot slot bespreken we een stukje performance.
Het overleg duurt meestal een half-uur tot een uur. Niet iedereen is altijd aanwezig op maandag, zoals de teammanager. Daarom maken we notulen en geven we op zaterdag een recap. De teammanager kan immers ook hulpvragen hebben. Ik geloof niet in 'de deur staat altijd open', maar in actief vragen: heb je hulp nodig? Zo weet je echt hoe het gaat.'

'Het gaat erom dat we een cultuur creëren waarin ruimte is voor reflectie en een structuur waarin we bewust momenten plannen daarvoor'

Na de training evalueren we via Google Forms (afbeelding 3, 4 en 5). We gebruiken bewust een manier waarbij niet altijd dezelfde persoon als eerste spreekt. We scoren verschillende onderdelen van 1 tot 5, zoals de training als geheel, intensiteit, beleving, kernwaarden, fysieke doelen, organisatie, rolverdeling en situatieve momenten. Denk aan: waren de stopmomenten goed gekozen, stonden spelers open, wie beïnvloedde je en kwam dat terug in je coaching? Haalden we de belasting die we wilden? Sloten de vormen op elkaar aan?

Ook geven we spelers een snelle score, niet om te oordelen, maar om trends te herkennen. Als ik na vijf weken filter op de 1's en 2's en ik zie dezelfde namen terugkomen, dan bespreken we dat. Moeten we die spelers meer aandacht geven? Dat nemen we dan mee naar het stafoverleg op maandag. Daarnaast geven we elkaar als staf feedforward en schrijven we op waar we van genoten hebben. Dat is belangrijk. Je bent hier omdat je van voetbal houdt. Dat kan een doelpunt zijn, maar ook de samenwerking binnen de staf.

We evalueren ook met de spelers. Dat is cruciaal en veel trainers maken dat niet groot genoeg. Soms heb je als staf een goed gevoel over een training, terwijl spelers dat anders ervaren.

Dan wil je weten: waar ligt dat aan? Ik geloof dat teams die in de performing-fase zitten veel spelersinput hebben. Ik zag bijvoorbeeld recent op een training dat spelers constant input leverden. Op een gegeven moment komt er eentje naast mij staan en zegt: 'Wissel mij maar even.' Dan staat hij naast me en zegt: 'Kijk eens hoe die nu aanloopt. Zie je dat ook?' De sleutel is om de spelers, mede door periodisering, gericht te bevragen. Als je dat goed doet, komt iedereen aan bod. Het hangt ook af van hoe je het vraagt. In een groep zeggen spelers vaak wat ze denken wat jij wilt horen. In een 1-op-1-gesprekje komt er vaak veel meer uit. Naast de trainingen geldt in algemene zin dat we spelers doorlopend laten evalueren op hun eigen ontwikkeling en ontwikkelplan. Daarvoor is het allereerst belangrijk dat ook trainers zich kwetsbaar opstellen. Zo ontstaat er onder spelers een cultuur waarin ze kritisch naar zichzelf leren kijken en elkaar feedforward geven.'

Cultuur

Alex Aalders: 'Misschien heb ik mijn belangrijkste les wel buiten het voetbal geleerd. In het bedrijfsleven werkte ik met directieleden die dachten vanuit de lange termijn en een sterke ontwikkelcultuur. In het voetbal zie je vaak kortetermijndenken, druk en haantjesgedrag. Dat past niet bij wie ik ben en ook niet bij hoe ik hoop dat de voetbalwereld zich ontwikkelt. Presteren blijft belangrijk. Maar voor clubs in ons segment zijn ontwikkeling en de verkoop van zelf opgeleide spelers cruciaal. Dat vraagt om visie en strategisch denken. En om een organisatie waarin mensen openstaan voor verandering en waar draagvlak wordt gecreëerd. Zo'n cultuur ontstaat niet alleen uit een plan op papier. Die begint bij de mensen die er elke dag invulling aan geven. Dus ook bij mij. Het vraagt kwetsbaarheid en jezelf zijn. Als jij jezelf bent, geef je anderen de ruimte om dat ook te doen. Hoe meer ik mezelf ben, hoe sterker de cultuur om mij heen wordt.

	1	2	3	4	5	N.v.t.
Totale Training	○	○	○	○	○	○
Intensiteit & Beleving	○	○	○	○	○	○
Norm Spelers	○	○	○	○	○	○
Naleving teamwaarden	○	○	○	○	○	○
Fysieke doelen	○	○	○	○	○	○
Organisatie	○	○	○	○	○	○
Rol & Taakverdeling	○	○	○	○	○	○
Tijdsbewaking	○	○	○	○	○	○
Situatieve coachmomenten	○	○	○	○	○	○
Begeleidende coachmomenten	○	○	○	○	○	○
Individuele begeleiding	○	○	○	○	○	○
Evaluatie Training met spelers	○	○	○	○	○	○

4

Feedforward Organisatie *

Jouw antwoord

Waar hebben we van genoten? *

Jouw antwoord

5

Mijn zingeving ligt in het bijdragen aan een open en veilige ontwikkelcultuur. FC Volendam biedt daarbij de ruimte en het vertrouwen om trainers hun kennis en expertise echt tot uitvoering te laten brengen en ze in hun kracht te zetten. Zo bouwen we daar elke dag samen aan. Uiteindelijk maakt groei iedereen sterker: spelers, staf en de club.' ⚽

Tekst: Gerjos Weelink

Hoe csv Apeldoorn blijft groeien

Blijven bouwen aan beter

csv APELDOORN

In De Voetbaltrainer 293 (oktober 2025) deden diverse jeugdtrainers van csv Apeldoorn hun verhaal. De club stond toen op een 32ste plaats in de Top 200 van De Voetbaltrainer. In de meest recente editie van diezelfde Top 200 is csv Apeldoorn een plekje gestegen en mogelijk gaat men volgend seizoen opnieuw stijgen, omdat diverse jeugdteams zijn gepromoveerd. Jeroen Berghuis (Hoofd Opleiding Bovenbouw en trainer-coach van csv Apeldoorn onder 19-1) praat ons bij.

'Vooropgesteld: het gaat ons niet alleen om zo hoog mogelijk voetballen. Plezier, respect en veiligheid vormen het fundament van onze clubcultuur. Daarbij moet ontwikkeling voor resultaat gaan vanuit een lange termijn opleidingsvisie. Spelers krijgen zoveel mogelijk gelijke kansen om zich te ontwikkelen en te groeien. Trainers, club en ouders werken samen aan een positief en stimulerend ontwikkelklimaat.'

Bij csv Apeldoorn staat de jeugdopleiding in 2026 opnieuw op een belangrijk kruispunt. Drie jaar geleden ontving men van de KNVB & NMC Bright het predicaat Excellente Status van Regionale Jeugdopleiding en daarmee kwam er al een stevig fundament te liggen. Momenteel is de club bezig om de huidige versie van het jeugdopleidingsplan (JOP) verder te verbeteren en toekomstbestendig te maken voor de komende jaren.

Ambitie



Jeroen Berghuis: 'Bij ons is het nadrukkelijk zo dat het JOP niet alleen draait om het papier, maar vooral om het binnen de club levend maken en houden van de visie die beschreven staat. Een belangrijk uitgangspunt in de aanpak van csv Apeldoorn is dat zo'n plan niet top-down wordt opgelegd. In plaats daarvan is het ontwikkeld mét input van trainers en betrokkenen uit de praktijk van onze jeugdopleiding. Dat gegeven zorgt ervoor dat het beleid niet alleen theoretisch klopt, maar ook daadwerkelijk uitvoerbaar is op het veld. De komende update richt zich op het aanscherpen van diverse bestaande uitgangspunten, met meer aandacht voor de tweede teams (bij csv Apeldoorn de 'schaduwselectieteams' genoemd, red.) en de breedtesport. Iedere jeugdspeler doet ertoe. Bovendien willen wij onze leerlijnen doorontwikkelen, passend bij onze ambities én mogelijkheden. Het streven is dat er jaarlijks minimaal twee jeugdspelers, eventueel via de Onder 23-1, doorstromen naar het eerste elftal. De ambitie is om dat elftal voor tenminste zestig procent uit zelf opgeleide spelers te laten bestaan.'

Om het JOP verder te verbeteren, heeft csv Apeldoorn actief de samenwerking met andere clubs opgezocht.

Leren van anderen

'Zo zijn we onder andere bij onze partnerclub Go Ahead Eagles geweest, waar we uitgebreid hebben gesproken met Hoofd Opleiding Martijn Jongbloed en Hoofd Scouting Marcel Borkent. In die gesprekken ging het onder andere over spelprincipes en over doorlopende leerlijnen. Die uitwisseling leverde geheel wederzijds waardevolle inzichten op, met name op het gebied van de 'voetbaltaal' en eenduidigheid binnen de opleiding. Een belangrijk thema is hoe trainers dezelfde voetbalideeën op een herkenbare manier kunnen overbrengen aan spelers van verschillende

'Doordat het JOP is ontwikkeld met input van trainers en betrokkenen op het veld, is het ook daadwerkelijk uitvoerbaar'

Principes: AANVALLEN	08	09	010	011	012	013	014	015	016	017	018
We laten spelers uitspelen in plaats van afspelen. Voor de speler: 'Komt er een tegenstander op je af, speel deze dan uit met een actie of een pass.'	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
We bewegen door op hoge intensiteit nadat we de bal hebben afgespeeld. Voor de speler: 'Zorg ervoor dat je na een pass direct weer aanspeelbaar bent.'						x	x	x	x	x	x
We bouwen op in een hoog tempo met een hoge intensiteit. Voor de speler: 'Houd de bal in een hoog tempo in beweging, zodat de tegenstander geen druk op de bal kan krijgen.'								x	x	x	x

Voorbeeld van een doorlopende leerlijn, binnen de teamfunctie aanvallen, waarbij duidelijk wordt vanaf welke leeftijdsgroep een spelprincipe behandeld wordt.

leeftijden. Want een spelprincipe blijft hetzelfde, maar de manier waarop je het uitlegt en trainbaar maakt aan spelers uit de onderbouw, verschilt natuurlijk met die van spelers uit de midden- of bovenbouw. Hetzelfde geldt voor de vertaalslag in een doorlopende leerlijn waarbij er een duidelijke 'roodgele' draad zichtbaar moet zijn. Door doelbewust met die verschillen om te gaan, ontstaat er binnen de hele opleiding meer herkenbaarheid voor spelers. Binnen ons JOP staat nu bijvoorbeeld beschreven wat wij de spelers graag willen leren bij een bepaald spelprincipe, er staat een stukje context voor de trainer-coach bij en eveneens de voetbaltaal die wij willen aanleren en passend vinden bij de leeftijd van de speler.' (zie de tabel)

Structuur en innovatie

'Wanneer je, en dat geldt denk ik voor heel veel clubs, ziet wat het takenpakket van een algemeen Hoofd Jeugd Opleiding bij een grote (amateur)club tegenwoordig behelst, dan is dat echt veel. Dus naast de inhoudelijke ontwikkeling van het JOP hebben we ook kritisch gekeken naar de organisatie van de jeugdopleiding. Zo hebben we gekozen voor een iets andere structuur met een 'Voetbal Technisch Hart Jeugd', waarin taken zijn verdeeld over meerdere specialisten. In plaats van één overkoepelend HJO zijn er nu meerdere verantwoordelijken per bouw, aangevuld met een algemeen Hoofd Voetbal Ontwikkeling (HVO) voor de grote lijnen. Dit maakt de organisatie beter behapbaar en zorgt voor meer focus binnen de verschillende leeftijdsgroepen. Een ander sterk voorbeeld van innovatie binnen de club is onze zelfontworpen oefenstofdatabase. Alle trainers, zowel selectie als niet-selectie, hebben toegang tot een uitgebreide verzameling zelf gefilmde trainingsvormen. Dit helpt niet alleen bij de kwaliteit van trainingen, maar zorgt ook voor meer uniformiteit binnen de gehele opleiding.'

Vernieuwing en vertrouwd

'We werken al jarenlang met een vaste kern van betrokken en bevlogen trainers, specialisten en vrijwilligers, aangevuld met nieuwe kundige mensen die goed bij onze club passen. Samen blijven we kritisch kijken naar onze plannen en doelen. Neem bijvoorbeeld het JOP, dat we echt zien als een levend ontwikkeldocument: hoe kunnen we dat nog concreter, duidelijker en slimmer maken? Die voortdurende reflectie en het openstaan voor interne en externe input is een belangrijke reden dat wij als club blijven groeien. Zowel inhoudelijk, maar mede daardoor ook in aantal. Waar spelers voorheen vooral uit de omgeving Apeldoorn kwamen, zien we nu ook interesse uit omliggende dorpen en grotere steden. Dat is een mooi signaal, maar vraagt ook om een scherp en zorgvuldig instroombeleid dat recent een plek heeft gekregen in het vernieuwde JOP. Binnen csv Apeldoorn zorgt continuïteit voor rust, vertrouwen en een prettige en veilige clubcultuur. Nieuwe mensen sluiten aan en bouwen voort op een stabiele basis. Juist die combinatie van vernieuwing en vertrouwde gezichten maakt dat csv Apeldoorn kan blijven groeien als een plezierige (opleidings)club waarbij iedereen ertoe doet.' ⚽

Een voorbeeldoefening (inclusief bewegend beeld) zien uit de oefenstofdatabase van csv Apeldoorn? Bezoek de TrainingsPlanner en zoek op trefwoord Apeldoorn.



Tekst: Jelmer de Zwart

Hoe een trainer-coach het verschil kan maken voor de mentale gezondheid van spelers

De onzichtbare blessure

In elk voetbalelftal zitten gemiddeld één of twee jongeren die dag-in-dag-uit een zware wedstrijd spelen. Niet op het veld, maar in hun hoofd. Als Senior Medewerker Voetbalontwikkeling bij de KNVB werkt Joeri Houniet samen met andere collega's dagelijks aan de vraag hoe trainer-coaches die onzichtbare blessure kunnen herkennen en bespreekbaar kunnen maken. De KNVB sloeg daarvoor de handen ineen met zorgverzekeraar Zilveren Kruis, en lanceerde het programma De Onzichtbare Blessure. Een gesprek over taboes, signalen, onderzoekscijfers en de coach als schakel in de mentale gezondheid van jongeren.

Trainer-coaches ondersteunen

Joeri Houniet: 'Ik werk bij de KNVB op de afdeling Voetbalontwikkeling. In de rol van Senior Medewerker Voetbalontwikkeling ben ik verantwoordelijk voor onze digitale producten en alle content die we maken ter ondersteuning van voetbaltechnische doelgroepen. Zodoende ben ik ook betrokken bij het programma De Onzichtbare Blessure. Daarnaast heb ik zelf ook een achtergrond als trainer-coach. Die functie heb ik, voordat ik bij de KNVB ben gaan werken, jarenlang uitgeoefend bij diverse leeftijdsgroepen in zowel het amateur- als betaald voetbal. Met die achtergrond probeer ik in mijn huidige functie zo goed mogelijk de praktijk te koppelen aan hoe we daar digitaal trainer-coaches mee kunnen ondersteunen en helpen.'

Onzichtbaar

Hoe groot zijn de mentale problemen onder jongeren?

Joeri Houniet: 'Het vertrekpunt is een getal dat je even moet laten bezinken: één op de zeven jongeren heeft te maken met mentale uitdagingen. Dat is geen overdreven cijfer, het komt uit de Gezondheidsmonitor Jeugd van GGD GHOR Nederland en het RIVM (2021), uit rapporten van het Trimbos-instituut over de periode na de coronapandemie, en uit onderzoek van MIND Us en het Sociaal en Cultureel Planbureau. De consistente bevinding uit al die onderzoeken: ergens tussen de 15 en 20 procent van de Nederlandse jongeren kampt structureel met mentale klachten.

Als je dat vertaalt naar een voetbalteam van veertien spelers, dan heb je het over minstens twee jonge mensen in jouw team die worstelen met iets wat je van de buitenkant niet ziet. Niet een enkelblessure of een gescheurde hamstring, maar stress, prestatiedruk, eenzaamheid, somberheid of in ernstigere gevallen een burn-out of erger.'

In cijfers

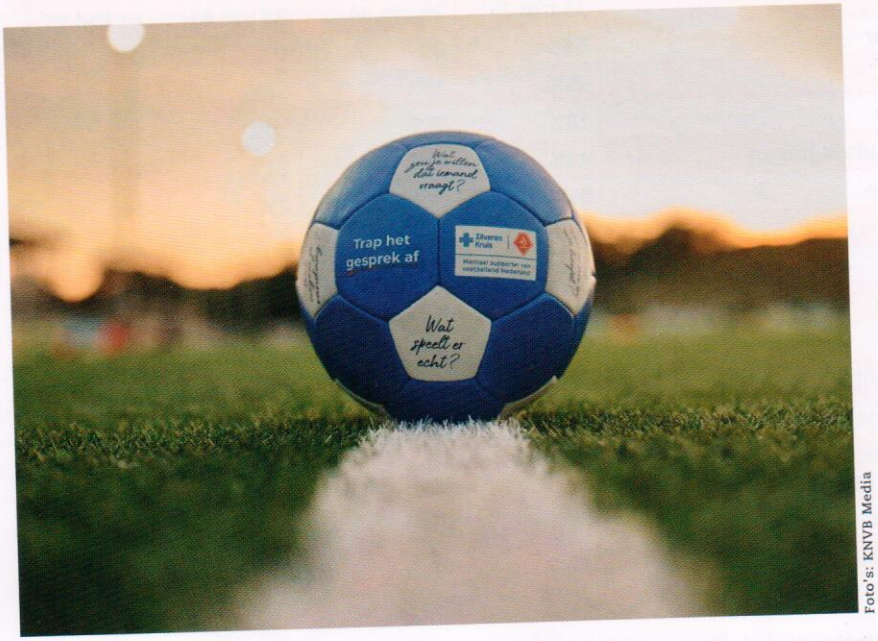
Hoe zien de klachten onder jongeren eruit?

'Om de omvang van het probleem scherp te krijgen, liet de KNVB samen met Zilveren Kruis twee rondes onderzoek uitvoeren door onderzoeksbureau Motivaction: een nulmeting vóór de start in oktober 2024, en een eerste effectmeting in januari 2026. De gegevens schilderen een zorgelijk maar herkenbaar beeld.

Jongeren van 16 tot 25 jaar beoordelen hun eigen mentale gezondheid significant slechter dan oudere leeftijdsgroepen. Op een schaal van 1 tot 10 scoort de groep 16-25 jaar gemiddeld een 6,8, terwijl 26- tot 55-jarigen uitkomen op 7,2 tot 7,3. Bovendien geeft bijna één op de vijf jongeren (18 procent) zichzelf een onvoldoende voor mentale gezondheid, ruim meer dan de 11 tot 14 procent in de oudere leeftijdscategorieën.

De klachten die jongeren het vaakst

zelf ervaren, zijn veelzeggend (voor een uitgebreid overzicht, zie tabel 1):
- 46 procent voelt zich gespannen of gestrest.
- 44 procent piekert of maakt zich zorgen.
- 33 procent heeft moeite om zich te concentreren.
- 28 procent wil zich terugtrekken van vrienden en/of familie.
- 32 procent wordt boos of geïrriteerd om kleine dingen.
- 39 procent voelt zich verdrietig of 'down'.
- 37 procent voelt zich onzeker of angstig.
- 30 procent heeft weinig zin of motivatie om dingen te doen.



Foto's: KNVB Media

Deze klachten worden significant vaker genoemd door jongeren dan door 26- tot 55-jarigen. Opvallend is ook dat 26 procent van de jongeren aangeeft zich te willen terugtrekken van vrienden en familie, een signaal dat in het kader van op tijd ingrijpen extra aandacht verdient.
Gevraagd naar de oorzaken noemen jongeren school en studie als grootste boosdoener (54 procent), gevolgd door persoonlijke uitdagingen zoals onzekerheid en eenzaamheid (42 procent). Werk speelt bij deze leeftijdsgroep een kleinere rol (25 procent), in tegenstelling tot de 26-34-jarigen bij wie werk de dominante stressfactor is. Samenvattend ervaren jongeren (16 tot en met 25 jaar) vooral mentale klachten door school of studie en door persoonlijke uitdagingen, zoals onzekerheid en eenzaamheid (zie tabel 2).'

Taboe

Hoe uit dit probleem zich op de voetbalclub?

'Ondanks dat mentale klachten vaak voorkomen, blijft de drempel om erover te praten hoog. Er heerst nog altijd een groot taboe rondom mentale gezondheid. Als iemand je vraagt hoe het gaat, zeg je 'prima', ook als dat niet zo is. Op de voetbalclub is dat niet anders. Die cultuur is hardnekkig, zeker in een omgeving die van oudsher stoerheid en doorzettingsvermogen op een voetstuk plaatst.
De nulmeting van Motivaction maakte het taboe meetbaar. Slechts een kwart van de jongeren (25 procent) gaf aan vaak met vrienden over de eigen mentale gezondheid te praten. Zevenentwintig procent voelde ruimte om dat binnen het team of de club te doen. Nog geen drie op de tien (29 procent) had de intentie om dat gesprek in de toekomst vaker aan te gaan.
Na de campagne (uitgevoerd in oktober 2025, in het begin van het voetbalseizoen) laten de eerste metingen een bescheiden maar significant posi-

Welke klachten heb jij de afgelopen 6 maanden zelf ervaren?				
	16 t/m 25	26 t/m 34	35 t/m 44	45 t/m 55
Moeite met slapen	37%	32%	27%	34%
Piekeren of je zorgen maken	44%	33%	25%	26%
Gespannen of gestrest voelen	46%	35%	28%	29%
Moeite met concentreren	33%	24%	15%	18%
Moeite met ontspannen	30%	29%	19%	21%
Boos of geïrriteerd worden om kleine dingen	32%	22%	29%	21%
Je willen terugtrekken van vrienden en/of familie	28%	19%	16%	11%
Weinig energie hebben of snel moe worden	42%	35%	32%	34%
Verdrietig of 'down' voelen	39%	23%	20%	20%
Onzeker of angstig voelen	37%	19%	19%	15%
Weinig zin of motivatie hebben om dingen te doen	30%	27%	23%	21%
Ik heb deze klachten niet zelf, maar iemand die ik (goed) ken wel	1%	4%	1%	2%
Geen van deze	9%	10%	16%	17%
Anders, namelijk	1%	0%	0%	1%
Zeg ik liever niet	2%	0%	2%	2%

Tabel 1 - Bron: Motivaction resultaten - nulmeting, representatief voor Nederland

Je geeft aan dat je de afgelopen 6 maanden (weleens) één of meerdere klachten hebt ervaren. Waar komt dit door?				
	16 t/m 25	26 t/m 34	35 t/m 44	44 t/m 55
School/studie	**54%**	**0%**	**0%**	**0%**
Werk	25%	48%	36%	33%
Thuis/familie	18%	25%	30%	26%
Persoonlijke uitdagingen	**42%**	**34%**	**31%**	**26%**
Partner/relatie	9%	18%	21%	14%
Vrienden	13%	10%	8%	3%
Sport	13%	5%	9%	2%
Sociale media	14%	9%	12%	4%
Weet ik niet	9%	6%	8%	11%
Anders, namelijk	9%	12%	12%	20%
Zeg ik liever niet	1%	1%	3%	6%
Ik heb deze klachten niet zelf, maar iemand die ik (goed) ken wel	1%	4%	1%	2%
Geen van deze	9%	10%	16%	17%
Anders, namelijk	1%	0%	0%	1%
Zeg ik liever niet	2%	0%	2%	2%

Tabel 2 – Bron: Motivaction resultaten - nulmeting, representatief voor Nederland

tief effect zien:
- 72 procent → 79 procent vindt dat sporters zich vrij moeten voelen om binnen een team/club te praten over mentale gezondheid (houding)
- 29 procent → 36 procent is van plan om in de toekomst (vaker) met anderen te praten over mentale gezondheid (gedragsintentie)
- 25 procent → 30 procent praat al vaak met vrienden over de eigen mentale gezondheid (gedrag)

Dit zijn geen dramatische sprongen. Maar voor diepgeworteld gedrag, in een periode van slechts enkele maanden, is dit betekenisvol. We zitten nog maar aan het begin van een vijfjarig traject.'

Coach als supportfiguur

Het doel van De Onzichtbare Blessure is nadrukkelijk niet om coaches op te leiden tot psycholoog.

'We willen trainer-coaches handvatten geven. Ze bewust maken van hun positie als supportfiguur. Want juist een trainer of coach staat dichter bij zijn spelers dan vooraf misschien wordt gedacht. Een trainer-coach hoeft het probleem van de speler niet op te lossen. Je bent geen psycholoog. Maar het gesprek aangaan, alleen dat al, helpt een jongere enorm. Het geeft lucht. Stel bij zo'n gesprek geen diagnose, maar biedt een luisterend oor. Het hart luchten is soms voldoende en kan voorkomen dat iemand zes maanden later pas hulp zoekt. Hierin speelt ook de cultuur binnen het team een belangrijke rol: een veilige en vertrouwde omgeving is cruciaal, evenals het contact met teamgenoten.

De kern van goed signaleren zit in het waarnemen van verandering. Niet één keer een mindere dag, dat heeft iedereen weleens. Maar als een speler gedurende twee weken of langer gedrag vertoont dat anders is dan gebruikelijk, dan is dat een reden om daar even bij stil te staan.
Denk aan een speler die normaal op tijd is, maar opeens vier of vijf keer achter elkaar te laat komt. Of iemand die altijd rustig is in de groep en nu bij de minste aanleiding heftig reageert. Of iemand die voorheen volop meedeed met het groepsproces maar nu steeds meer naar de achtergrond verdwijnt. In combinatie en over een langere periode kunnen dat signalen zijn die op iets diepers wijzen.
Cruciaal is de manier waarop je het gesprek opent. Niet: "Ik denk dat het niet goed met je gaat." Maar: "Ik zie dat je de laatste weken al meerdere keren te laat bent, gaat het goed met je?" Dat is een wezenlijk verschil. In het eerste geval duw je als trainer-coach de speler in een richting. In het tweede geval open je een deur, zonder direct te oordelen.
Met De Onzichtbare Blessure hebben we verschillende thema's tot in detail uitgewerkt. Denk daarbij aan thema's als 'signaleren', 'een goed gesprek', 'luisteren' en 'communicatie en taalgebruik'. En ook reguliere thema's als 'een veilig klimaat', 'motivatie' en 'teamdynamiek' komen aan bod.'

Concrete handvatten

Welke concrete handvatten kunt u meegeven aan trainer-coaches?

'Trainer-coaches zeggen het zelf het vaakst: de tijd is beperkt. Zestien spelers, twee trainingen per week, een wedstrijd in het weekend. Maar mentale aandacht hoeft niet veel tijd



2

te kosten. Sterker nog: je hebt als trainer-coach de meest waardevolle instrumenten al in je gereedschapskist. Het gaat erom dat je ze bewust inzet. Het begint al bij de start van de training. Twintig à dertig seconden, meer heb je niet nodig. Je vertelt wat er op het programma staat en voegt er een snelle check-in aan toe: "Wie voelt zich vandaag top?" Duim omhoog. "Wie zit er middelmatig in?" Duim opzij. "En wie zit er echt niet lekker in?" Duim omlaag. Geen drama, geen groepsgesprek, maar wél een signaal dat hier eerlijkheid welkom is. En waarmee jij als trainer-coach in vijf seconden kunt zien wie aandacht nodig heeft.

Verder zit het in taalgebruik en communicatie. Richt je in feedback op gedrag in plaats van alleen resultaat: benoem niet alleen het doelpunt, maar ook de speler die altijd op tijd is, die de ballen opraapt, die een ploeggenoot na een fout weer overeind helpt. Zulke kleine momenten van erkenning maken een groot verschil voor hoe iemand zich voelt binnen de groep.

En dan is er de cultuur van het team. Die bouw je niet in een dag. Maar je begint bij de start van het seizoen: maak met je groep concrete afspraken over hoe jullie met elkaar omgaan. Hoe communiceren we als team? Welk gedrag is acceptabel en welk gedrag niet? Hoe gaan we om met conflicten? Dat soort teamafspraken creëren een veilig klimaat en leggen de basis van vertrouwen waarop je later kunt terugvallen.

Als coach hoef je dit niet alleen op te pakken. Een staf biedt niet alleen extra handen, maar ook extra mogelijkheden. Afhankelijk van de situatie kan een staflid een meer voor de hand liggend aanspreekpunt zijn dan jij. Sommige spelers voelen zich nu eenmaal prettiger bij een gesprek met een vrouw dan met een man of andersom.'

Vergeten risicogroep

'Er is één risicogroep die in de praktijk regelmatig over het hoofd wordt gezien: de langdurig geblesseerde speler. Voetbal is voor veel jongeren een uitlaatklep, een plek waar ze zichzelf kunnen zijn, hun vrienden zien en hun energie kwijt kunnen. Op het moment dat die uitlaatklep wegvalt, kan dat mentaal enorm zwaar zijn. Ik heb zelf als speler een vrij ernstige blessure gehad en voelde me in die periode best alleen en niet betrokken bij het team.

De oplossing is eenvoudiger dan trainers soms denken. Betrek de geblesseerde speler bij het team. Vraag bijvoorbeeld of de speler bij de wedstrijdbespreking wil aanschuiven of geef deze speler een taak, zodat diegene zich nuttig maakt en zich onderdeel van het team voelt. Geef iemand een kleine rol op de training. Stuur één keer per week een berichtje. Bij een profclub is dit makkelijker te organiseren dan bij de lokale amateurvereniging, dat weet ik. Maar ook bij de 17-3 van een dorpsvereniging kost dat één WhatsApp-berichtje per week.' ⚽

Wetenschappelijk onderbouwd

Joeri Houniet: 'De Onzichtbare Blessure is opgezet voor een periode van vijf jaar, gestart aan het begin van het seizoen 2024/2025. Het Erasmus MC en MIND Us zijn betrokken als kennispartner. Alle inhoud op het platform is door psychologen getoetst. Dat geeft ons de zekerheid dat we coaches geen verkeerde of schadelijke informatie geven, maar echt wetenschappelijk onderbouwde handvatten.

De ambitie reikt verder dan één campagnemoment. We willen een cultuurverandering teweegbrengen in de voetbalwereld. Dat doe je niet in een seizoen. Maar de eerste resultaten geven ons het vertrouwen dat we op de goede weg zijn.'

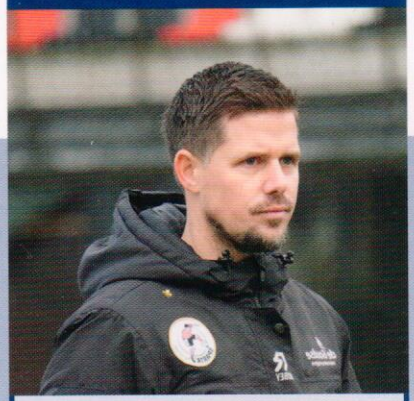
Eerst mens, dan speler

Joeri Houniet: 'Er lopen in ieder team spelers rond die uitdagingen kennen die niets met voetbal te maken hebben. Iemand die anderhalf uur met het openbaar vervoer reist. Een jongere die thuis de oudste is en feitelijk al de rol van ouder op zich neemt. Iemand die net een sterfgeval heeft meegemaakt, een relatie die stukliep of eindeloos druk ervaart van school en werk tegelijk.

Die context bepaalt hoe iemand op de training verschijnt. De manier waarop iemand presteert. Hoe iemand reageert op een kritische opmerking. Als trainer-coach zie je dat niet automatisch, tenzij je ervoor openstaat. En dat vraagt niet om een psychologieopleiding. Het vraagt om oprechte interesse. Om af en toe vragen: hoe is het thuis? Hoe gaat het op school? Hoe gaat het eigenlijk met jou, als mens, los van het voetbal? Dat is de kern van wat we met De Onzichtbare Blessure willen bereiken: een voetbalcultuur waarin het normaal is om dat gesprek te voeren. De trainer-coach en de andere stafleden kunnen daarin waardevol zijn als supportfiguur. Wel is het altijd van belang dat een trainer-coach in zijn rol blijft. Op het moment dat een situatie buiten deze rol of mogelijkheden valt, is het belangrijk om advies in te winnen bij iemand binnen de club, bijvoorbeeld een vertrouwenscontactpersoon. Doe het wel altijd met toestemming van de speler op wie het betrekking heeft.'

Praktische tools en informatie

Op de website van De Onzichtbare Blessure vind je als coach praktische artikelen, modules en tools om mentale gezondheid bespreekbaar te maken in jouw team. Via die site vind je ook een link naar Rinus, waarop informatie staat over mentale oefeningen met tips en een voetbalspecifieke module over signaleren en het gesprek aangaan. Daarnaast is er ook een link te vinden naar De Checkers, waarop trainer-coaches leren hoe ze er écht voor iemand kunnen zijn als ze zich zorgen maken om een speler. Tot slot is er een link te vinden naar de Actify-app. Dit is een app waar jongeren leren hoe zij openlijk over hun gevoelens praten.



Tim Vincken speelde in het betaalde voetbal bij Feyenoord, Excelsior Rotterdam, De Graafschap en Atletico Baleares (Spanje). Hij behaalde het UEFA A Youth-diploma via de KNVB en een master Sport- en Prestatiepsychologie aan de UvA. Als trainer was hij actief bij VV Capelle, TOGB, Almere City en Sparta Rotterdam, waar hij verschillende jeugdteams begeleidde. Daarnaast verzorgt hij namens de KNVB bijscholingen voor trainers over het thema 'spelbegrip'.



Spelbegrip als basis

Tim Vincken: 'Bij Onder 19 krijgt één thema dit seizoen veel aandacht: spelbegrip. Natuurlijk draait het in deze leeftijdscategorie om winnen, maar juist daarin speelt het maken van de juiste keuzes een grote rol. We proberen spelers bewust te maken van wat een situatie van hen vraagt. Welke keuzes heb je? En waarom maak je juist díé keuze? Wat levert dat op voor het team? In het aanvallen hanteren we drie spelintenties: scoren, uitspelen en bal houden. Ook de volgorde daarvan is belangrijk. Zodra we de bal veroveren, kijken we eerst of we direct een kans kunnen creëren. Kan dat niet, dan zoeken we naar mogelijkheden om tegenstanders of linies uit te spelen. Pas wanneer beide opties niet mogelijk zijn, kiezen we ervoor om de bal te houden. Zo geven we spelers houvast in het maken van keuzes, zodat ze weten wat er in een bepaalde situatie in het veld wordt gevraagd.'

Intentie staat centraal

'Bij ons is niet één spelprincipe, zoals spelen door de as, leidend. Het gaat om intenties. Situaties in voetbal veranderen voortdurend, daarom werken we liever vanuit intenties dan vanuit vaste patronen. De bedoeling van het spel blijft herkenbaar. Spelers zoeken zo zelf oplossingen. Als er ruimte in het centrum ligt, kan spelen door de as de beste optie zijn. Maar als die ruimte er niet is, moeten zij leren herkennen waar wél kansen liggen. Wedstrijden bereiden we voor met analyses van de tegenstander, zodat spelers begrijpen waar ruimtes kunnen ontstaan en welke keuzes daarbij passen. We geven geen vaste oplossingen, maar we geven wel richting. Zo leren spelers zelf denken en handelen. Spelbegrip komt ook terug in individuele feedback. In gesprekken en videoanalyse gaat het niet alleen om de fout, maar vooral om de gedachte erachter. Welke keuze maakte je, welke opties had je nog meer, en had je vooruit kunnen spelen in plaats van breed of terug? Door spelers bewust te maken van hun keuzes leren ze situaties beter lezen en sneller handelen.'

Doelgericht spelen

'Naast spelbegrip vinden we doelgerichtheid een belangrijk onderdeel van onze manier van spelen, want een aanval moet uiteindelijk ergens toe leiden. Als we erin slagen om via de opbouw een buitenspeler in een één-tegen-éénsituatie te krijgen, dan moet daar eigenlijk ook actie uit ontstaan. Een voorzet, een combinatie, een schot of een passeeractie. Dat heeft onze voorkeur boven een bal opnieuw terugspelen en opnieuw beginnen. Zoiets vraagt lef van spelers, maar ook om vertrouwen. Het is aan ons, de trainers en staf, om spelers bewust de vrijheid te geven om acties te maken. Daar hoort dan bij dat spelers fouten mogen maken.'

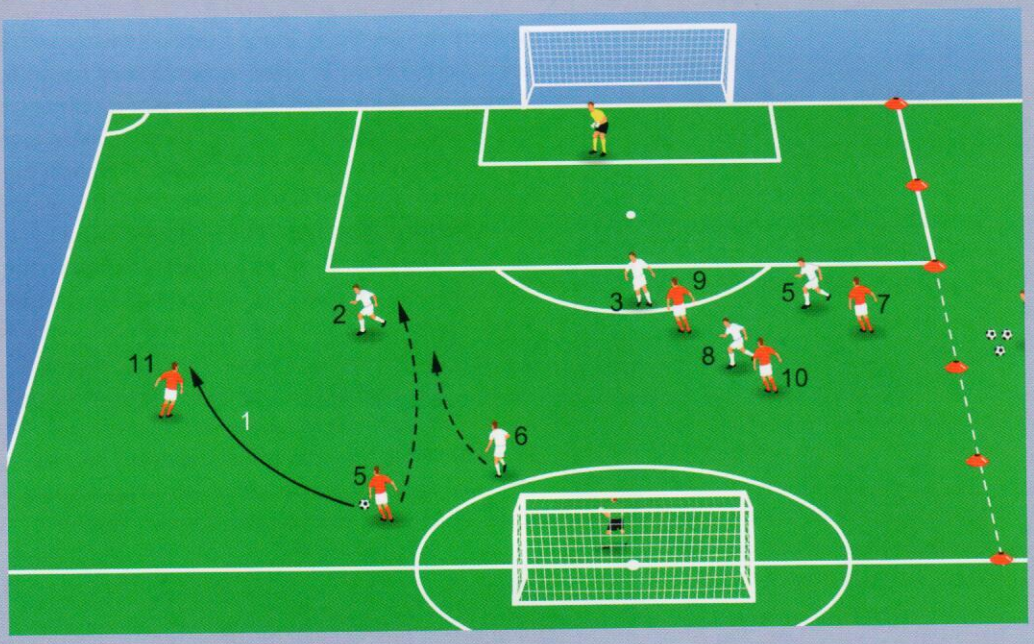
Verschil maken

'Binnen de Sparta-opleiding duwen we spelers niet in een vast systeem, maar proberen we juist hun specifieke kwaliteiten verder te ontwikkelen. Dat is uiteindelijk wat vaak maakt dat iemand het eerste elftal haalt. Een speler met creativiteit en initiatief moet die kwaliteiten blijven gebruiken. Een verdediger die sterk is in indribbelen of een man uitspelen, moet daarin worden gestimuleerd. Dat zien we nu al terug bij spelers die zijn doorgestroomd naar het eerste elftal. Neem Marvin Young, een bij ons opgeleide verdediger die in het eerste elftal initiatief durft te nemen aan de bal. Dat vermogen om vooruit te denken, acties te maken en lef te tonen zien we echt als kenmerken van een Sparta-speler. Uiteindelijk willen we spelers opleiden die niet alleen uitvoeren, maar die op basis van hun kernkwaliteiten ook zelf het verschil maken.'

Naar het eerste elftal

'De opleiding draait om het klaarstomen van spelers voor het eerste elftal. Technisch, tactisch en fysiek zijn veel Onder 19-spelers op niveau, maar juist spelbegrip maakt vaak het verschil. In het betaald voetbal moeten keuzes logisch zijn en passen binnen de speelwijze van het team. Daar besteden we veel aandacht aan, op het veld en individueel met beelden en gesprekken. Daarnaast kijken we niet alleen naar de voetballer, maar ook naar de mens erachter. Binnen Sparta zijn gedrag, verantwoordelijkheid en professionaliteit belangrijk. Dat zie je terug in de Spartanorm. De ontwikkeling die Sparta de afgelopen jaren heeft doorgemaakt, laat zien dat die aanpak werkt. Steeds vaker stromen spelers uit de eigen opleiding door naar het eerste elftal en leveren zij direct een bijdrage. In mei speelde Sparta thuis tegen Go Ahead Eagles met vier zelf opgeleide spelers in de basis: Marvin Young, Giannino Vianello, Ayoni Santos en Lushendry Martes. Dat is waar je het als opleiding voor doet, en dat is tevens wat supporters extra waarderen als ze naar het stadion komen.'

5:5 + keepers



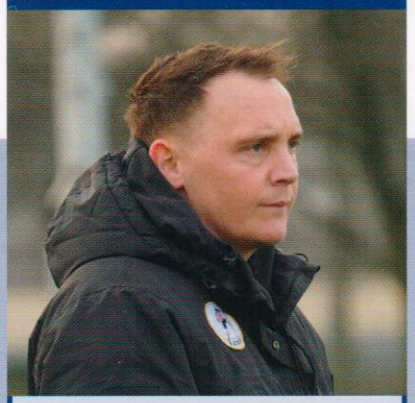
Inhoud
- Aanval via de zijkant met overlap/underlap.
- 2 x 4 minuten over de linkerkant van rood.
- 5 speelt in op 11, waarna rood kiest voor overlap of underlap.
- Na de actie volgt een voorzet en afronding door 7, 9 en 10.
- De tweede bal wordt door de trainer ingespeeld bij wit, dat probeert te scoren op het doel met de groene keeper.
- Het team dat balbezit verovert uit de tweede bal, speelt de situatie verder uit.
- Variatie: spelen over de rechterkant.

Aandachtspunten coaching (rood)
- 5 speelt de bal met de juiste richting en snelheid in op 11, zodat hij genoeg tijd heeft om te kiezen voor een overlap (eromheen) of underlap (ertussendoor).
- 11 vraagt de bal open aan en neemt hem op tempo mee richting de verdediger, zodat hij de overlap of underlap van 5 goed kan bedienen (dit kan ook betekenen dat er wordt vertraagd, zodat de 5 tijd krijgt om achter de verdediging van de tegenstander te komen).
- 11 let op het moment van passen op de 5, zodat diens loopactie zo effectief mogelijk wordt.
- Indien uitspelen via overlap/underlap niet lukt voor 11 en 5, herkennen ze dat snel en kiezen ze een oplossing die valt binnen de spelintenties: scoren, uitspelen of bal houden.

Aandachtspunten coaching (wit)
- 2 en 6 komen zo snel mogelijk in een 2:2-situatie op de flank, om het de aanvallers zo moeilijk mogelijk te maken.
- 2 en 6 stemmen onderling af wie drukzet en wie de loopactie opvangt.
- 2 herkent in hoeverre hij de aanvaller moet ophouden, zodat 6 dichtbij kan komen.
- Er wordt verdedigd vanuit de afspraak: de middenvelder bewaakt de binnenkant, de back bewaakt de buitenkant.

Bewegend beeld zien van de door Tim Vincken uitgelegde oefenvorm?
Bezoek de Trainingsplanner van De Voetbaltrainer.

TrainingsPlanner



Marvin van der Valk (UEFA A) is momenteel hoofdtrainer van Sparta Rotterdam onder 16. Eerder werkte hij binnen de jeugd en eerste-elftalstaf van ADO Den Haag, als assistent-trainer en trainer van Jong NAC, en als performance-analist bij Go Ahead Eagles. Daarnaast was hij vier jaar actief als analist bij Nederland onder 20 en deed hij internationale ervaring op bij Al Jazira Club en Al-Nasr SC (Dubai). In ruim negentien jaar als trainer heeft hij veel ervaring opgedaan in het ontwikkelen van spelers.

Winnen als onderdeel

Marvin van der Valk: 'Binnen Onder 16 is ontwikkeling nog steeds heel belangrijk, maar tegelijkertijd komt er meer aandacht voor het willen winnen. Winnen is echt een onderdeel van de week geworden. Waar een partijvorm in jongere leeftijden nog vooral draait om ontwikkelen, voegen we bij Onder 16 steeds meer elementen toe die horen bij presteren en winnen. Spelers leren bewust omgaan met situaties waarin resultaat telt. Zo voegen we regels toe waarmee winnen echt betekenis krijgt. Teams kunnen punten verdienen door opdrachten goed uit te voeren of juist punten verliezen wanneer ze een voorsprong weggeven. Soms hangen we, om jongens te prikkelen, een sterrenklassement op in de kleedkamer. Wat we bij Onder 16 willen bereiken is een gezonde competitieve omgeving, waarin spelers ervaren wat nodig is om een wedstrijd 'over de streep te trekken'. Op trainingen zie je spelers elkaar coachen, slimmer omgaan met momenten en bewuster samenwerken. Dat zijn belangrijke stappen richting topsportgedrag. Tegelijkertijd proberen we spelers duidelijk te maken dat winnen nooit losstaat van de manier waarop je speelt. Bij Sparta willen we dat spelers initiatief nemen, vooruit denken en lef tonen. Wedstrijden en trainingen worden daardoor een omgeving waarin spelers niet alleen technisch of tactisch leren, maar ook mentaal stappen zetten.'

Maatwerk in benadering

'Wanneer je praat over het ontwikkelen van spelers, is het besef belangrijk dat niet iedere speler door hetzelfde wordt gedreven. De één ontwikkelt zich het beste vanuit plezier, terwijl een ander juist energie haalt uit competitie en presteren. We proberen daar als staf bewust rekening mee te houden. Sommige spelers willen precies begrijpen waarom ze iets doen en voelen zich prettig in een omgeving waarin plezier centraal staat. Maar andere spelers hebben juist die competitieve prikkel nodig. Voor hen moet er iets op het spel staan. Door die verschillen te herkennen, kunnen we trainingen beter afstemmen op wat spelers nodig hebben om in hun ontwikkeling te komen. Dat vraagt maatwerk, in zowel de manier waarop we een training inrichten als in de manier waarop we met spelers omgaan. Voor de ene speler bouwen we extra competitie-elementen in, terwijl een andere speler juist meer vertrouwen of vrijheid nodig heeft. Uiteindelijk beoordelen we spelers niet op hun drijfveer, maar kijken we vooral naar wat hun ontwikkeling het beste helpt. Het belang van het leveren van maatwerk is hier de laatste jaren alleen maar toegenomen.'



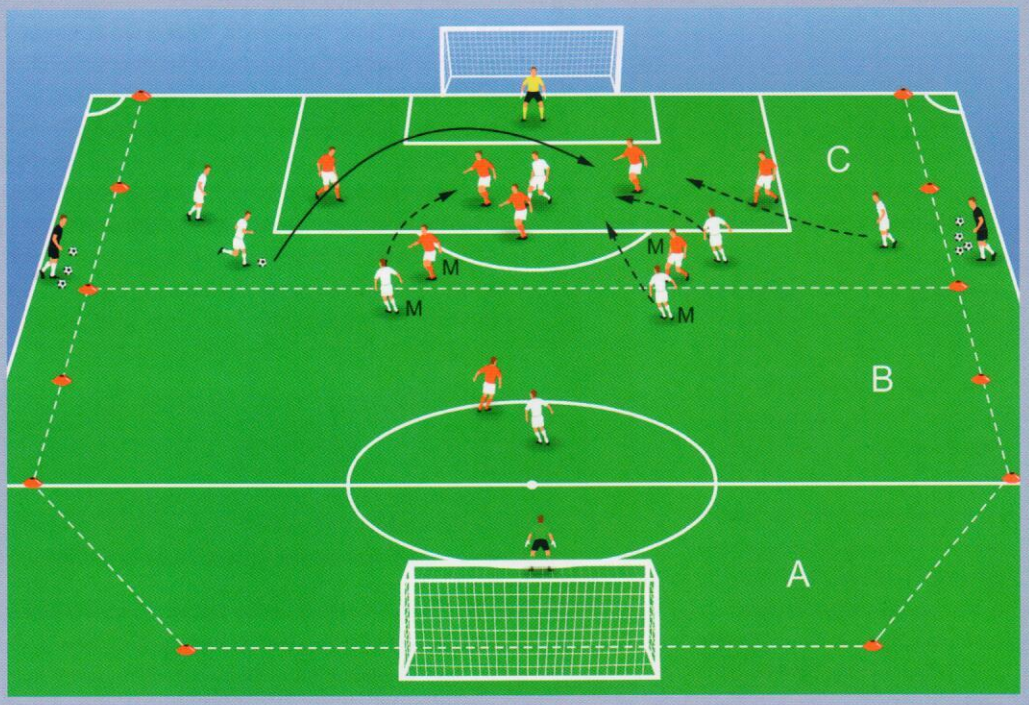
Individuele aandacht

'Bij Onder 16 vinden we het geven van individuele aandacht essentieel, juist omdat we weten dat dit uiteindelijk het team als geheel sterker maakt. De spelers die vanzelf excelleren, blijven zich ontwikkelen omdat ze elkaar sterker maken. Maar er ligt voor ons vooral een taak om álle spelers in de groep zo goed mogelijk te ontwikkelen. Want wanneer alle spelers beter worden, ontstaat er automatisch meer weerstand op trainingen en blijven ook de sterkste spelers zich ontwikkelen. Daarom investeren we nadrukkelijk in gesprekken. In die gesprekken gaat het niet alleen over wedstrijden, maar ook over hun rol binnen de groep en hun mentale ontwikkeling. De mens achter de speler is hierin belangrijk. Persoonlijk contact is, zeker bij deze leeftijdscategorie, misschien wel net zo waardevol als het voetbal zelf. Juist door die individuele aandacht willen we spelers stimuleren om na te denken over hun keuzes, hun gedrag en hun ontwikkeling. Niet alleen op het veld, maar ook daarbuiten.'

Fysiek straatvoetbal

'In de speelwijze van Onder 16 is de Sparta-filosofie duidelijk zichtbaar. We zoeken naar een vorm van fysiek straatvoetbal: direct, intens en vol initiatief. We willen vooruit verdedigen, snel drukzetten en tegenstanders zo min mogelijk tijd en ruimte geven. Die manier van voetballen zie je terug in onze trainingen en partijvormen. Tegelijkertijd willen we dat spelers binnen die hoge weerstand leren handelen in het moment, omdat niet iedere situatie om dezelfde oplossing vraagt. Daarom werken wij meer vanuit spelintenties dan vanuit vaste spelprincipes. Op de training creëren we veel weerstand: kleine ruimtes, wedstrijdgerichte vormen en vooral veel tegenstanders in de buurt. Spelers moeten voortdurend onder druk keuzes maken. Binnen duidelijke kaders krijgen ze de ruimte om initiatief te nemen en hun eigen kwaliteiten te laten zien. We willen jongens opleiden die zelf beslissingen durven nemen, situaties snel herkennen en daarnaar handelen. Uiteindelijk streven we naar spelers die niet alleen fysiek en tactisch sterk zijn, maar ook persoonlijkheid tonen in hun spel. Dat proactieve en aanvallende denken willen we terugzien in de hogere leeftijdsgroepen, en uiteindelijk in het eerste elftal.'

8:8 + 2 keepers



Aanvallen laatste fase (fase 3)

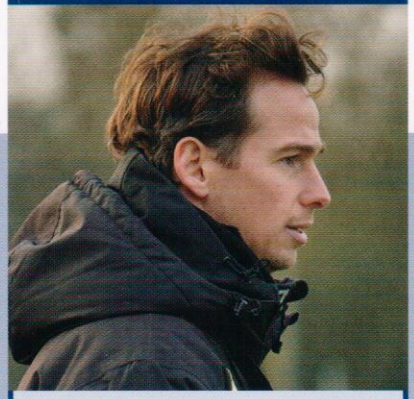
Inhoud

- Het speelveld is verdeeld in drie vakken (A, B en C).
- Veld is iets smaller gemaakt om situatie vaker voor te laten komen.
- Er wordt in alle vakken met buitenspel gespeeld.
- De trainer aan de contrakant van waar de bal is uitgegaan, start het spel op.
- Eén verdediger (wit) en één aanvaller (rood) mogen alleen in vak A of B komen.
- Vier middenvelders (M in de tekening) mogen in alle vakken komen (bijvoorbeeld om het spel te verplaatsen naar de andere kant).
- Alle overige spelers mogen alleen in vak C komen.
- Stel dat rood de bal verovert, dan kan het in het omschakelmoment 4:4 worden in vak B+A (naast de 4 M's mag er van zowel rood als wit nog een middenvelder aansluiten).
- Als wit scoort, krijgen ze één punt.
- Als rood scoort vanuit de omschakeling, krijgen ze twee punten.
- Door het smallere veld moeten spelers sneller keuzes maken (handelingssnelheid).
- Doelpunten gescoord uit een vroege voorzet tellen voor twee.

Coaching (voor de witte aanvallers)

- 'Schat in of er een vroege voorzet (rondom de zestienmeterlijn) of een late voorzet komt (vanaf de achterlijn).'
- 'Zorg voor goede bezetting voor de goal bij een vroege voorzet (passende bezetting).'
- 'Doe mee of pak een man op (restverdediging).'
- 'Probeer zoveel mogelijk spelers in het strafschopgebied te krijgen, om de kans op scoren te vergroten.'

ONDER 13



Mark van der Slot (VC-3 jeugd) is bezig aan zijn derde seizoen bij Sparta Rotterdam. Na anderhalf jaar in de Verenigde Arabische Emiraten te hebben gewerkt, waar hij verantwoordelijk was voor de ontwikkeling van de lokale trainers, kwam hij bij Sparta binnen als assistent-trainer bij de Onder 17. Halverwege dat eerste seizoen werd hij ook hoofdtrainer van Sparta Vrouwen. Dit seizoen is Van der Slot gestart als hoofdtrainer van de Onder 13. Die groep werkt (omdat ze verdeeld worden over de 13-1 en 13-2) op zaterdagen een dubbel programma af.

Wedstrijdminuten

Mark van der Slot: 'Bij Sparta kiezen we er bewust voor om de Onder 13-groep zoveel mogelijk in wedstrijdsituaties te laten spelen. Onze groep van 22 spelers en drie keepers wordt wekelijks aangevuld met spelers uit Onder 12. Vervolgens verdelen we de groep over de 13-1 (Eerste Divisie) en 13-2 (afgelopen voorjaar Tweede Divisie). Zo maken alle jongens minimaal 75 procent van de beschikbare wedstrijdminuten. Dat levert veel leermomenten op, want wedstrijdminuten zijn cruciaal voor ontwikkeling en zelfvertrouwen. Een doelpunt in een wedstrijd doet immers meer met een speler dan een doelpunt op de training. Door veel te spelen in wisselende samenstellingen ontwikkelen spelers spelinzicht, durf en vertrouwen. De indeling van 13-1 en 13-2 wordt wekelijks gerouleerd, met de individuele ontwikkeling als uitgangspunt. Naast de technische en tactische ontwikkeling is er voor kinderen nog veel groei mogelijk.

Maatwerk en uitdaging

'Binnen Sparta werken we bij Onder 13 met kind- en spelersprofielen en kernkwaliteiten. We kijken: waar is een speler van nature goed in en hoe ontwikkelen we dat verder? Een speler met diepgang en power moet die ruimte ook krijgen. Daarom denken we niet alleen vanuit het team, maar vooral vanuit het individu. Dat zie je terug in trainingen, opstellingen en wedstrijdsituaties. Het rouleren tussen 13-1 en 13-2 is daarin bewust: spelers ontwikkelen zich in verschillende contexten. Een spits met betrokkenheid kan goed gecombineerd worden met een 10 met diepgang. Twee minder communicatieve verdedigers kun je juist samen zetten om ze uit hun comfortzone te halen. Spelers steeds weer 'in hun eigen uitdaging' krijgen, dat is het doel. We brengen ze in situaties waarin ze leren, maar waarin ook nog genoeg lukt om vertrouwen te houden. Want wanneer alles lukt, leren ze te weinig. Maar als niets lukt, remt dat de ontwikkeling. Die balans zoeken is typerend voor onze werkwijze in Onder 13.'



Autonomie en evaluatie

'Als je praat over ontwikkeling, dan gaat het ook over autonomie. Bij Onder 13 vinden we het belangrijk dat spelers zelf keuzes leren maken. Spelers handelen op basis van wat ze zien, niet op basis van instructies vooraf. Daarom geven we binnen duidelijke kaders veel ruimte in hoe spelers situaties oplossen. Natuurlijk zijn er voorwaarden die voor ons onvoorwaardelijk zijn, zoals onderlinge afstanden en betrokkenheid van iedereen in het team, maar daarbinnen is er vrijheid. Voetbal is dynamisch, die vrijheid versterkt dat. Het lukt niet altijd om precies dát uit te voeren wat je wilt, maar de intentie moet wel herkenbaar zijn. Een groot gedeelte van het leerproces zit in het 'doen'. Maar het feit dat wedstrijden worden gefilmd, maakt dat een deel van datzelfde leerproces ook zit in de evaluatie. Samen kijken we naar beelden. Waarom koos je in deze situatie voor breed in plaats van diep? Kon je die bal daar eigenlijk wel afpakken? Wat zag je op dat moment? Juist door dat gesprek achteraf te voeren, leren spelers steeds beter begrijpen wat bepaalde situaties die zich voordoen in het veld, van ze vragen.'

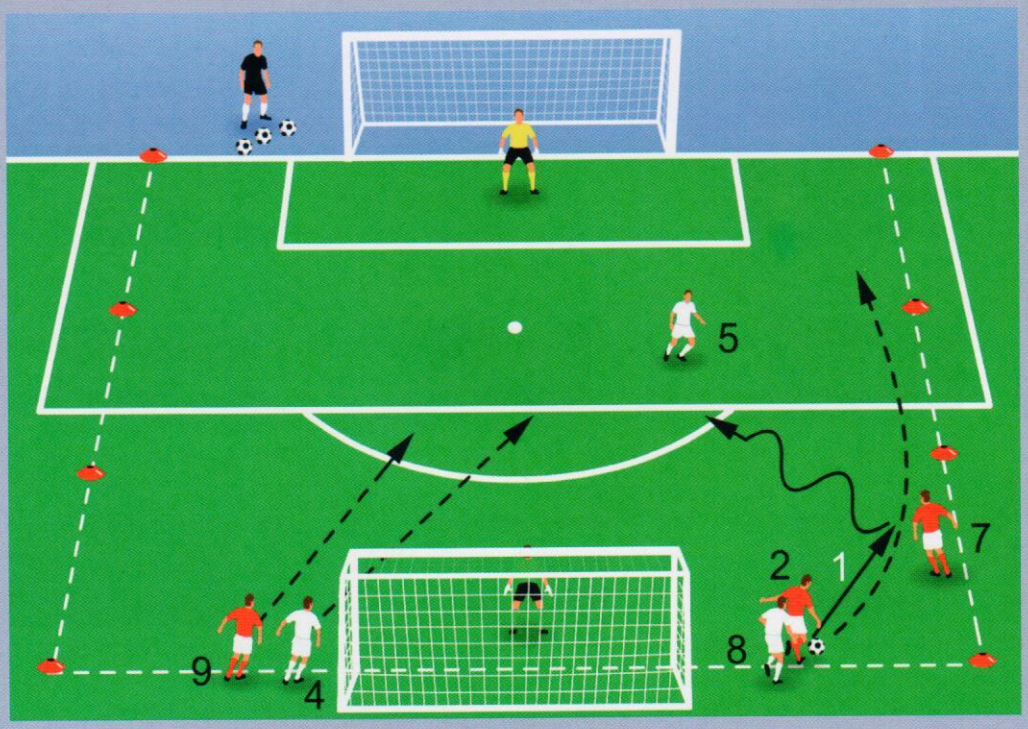
Norm en ontwikkeling

'De kern van onze visie is dat spelers zich competent moeten voelen. Die competentie ontstaat vooral door succeservaringen in wedstrijden. Dat zorgt voor vertrouwen, wat vervolgens weer leidt tot meer overtuiging en tot meer initiatief. Daarnaast vinden we het belangrijk dat spelers zich ontwikkelen binnen een goed leerklimaat. De Sparta-norm speelt daarin een belangrijke rol. Hoe ga je met elkaar om? Respecteer je elkaar? Groet je elkaar? Neem je verantwoordelijkheid voor school en je gedrag buiten het veld? Dat hoort allemaal bij topsport. We staan met de Onder 13 ook met veel trainers tegelijk op het veld, waarbij de focus ligt op individuele ontwikkeling. Elke speler vanuit zijn eigen kwaliteit en op zijn eigen tempo. Een mooi voorbeeld van dat eigen tempo is natuurlijk Ayoub Oufkir, die afgelopen winterstop is verkocht aan AZ. Hij heeft jarenlang in onze opleiding gespeeld en zette pas op latere leeftijd écht grote stappen. Voor jongens in onze Onder 13 laat dat zien, dat ontwikkeling voor iedereen anders verloopt. Niet alles ligt op jonge leeftijd al vast.'

Bewegend beeld zien van de door Mark van der Slot uitgelegde oefenvorm?
Bezoek de Trainingsplanner van De Voetbaltrainer.

TrainingsPlanner

3:3 + 2 keepers



Wedstrijdvorm gericht op het creëren en benutten van ruimte in balbezit. Spelers zoeken actief de diepte, maken loopacties na een pass (give & go) en creëren ruimte voor zichzelf en voor hun medespelers. Vanuit de zijkanten ligt de nadruk op variatie in het geven van voorzetten: zowel over de grond als in de lucht, met daarbij een goede bezetting voor het doel. In deze tekening gaat de aanval over de rechterkant. In de video (zie de Trainingsplanner) wordt de oefening ook over de linkerkant gespeeld.

Inhoud

- Eerste bal start bij de back (rode 2) die de buitenspeler (rode 7) in de loop inspeelt en daarna de overlap (zie tekening) of underlap maakt.
- De 7 dribbelt naar binnen richting de witte 5, waarna er meerdere mogelijkheden zijn om tot afronden te komen, via de 2 die de voorzet geeft, door zelf op doel te schieten of in samenwerking met de rode 9 die op links ook diep is gelopen.
- De witte 5 probeert de rode 7 op te houden en samen te werken met de witte 8, om de overlap en de weg naar de goal te verdedigen.
- De witte 4 probeert de diepte ten opzichte van de rode 9 te verdedigen.
- Na deze eerste aanval is de tweede bal voor het verdedigende team (wit), waarbij de trainer op de achterlijn degene is die de bal inspeelt. Er wordt dan 3:3 gespeeld richting de groene keeper. Voor beide ballen is er een speeltijd van maximaal tien seconden.
- Daarna wordt de oefening over de linkerkant gespeeld en komen andere spelers in het veld.

Aandachtspunten (in de samenwerking tussen back en buitenspeler)

- Tempo van lopen van de back.
- Zo snel mogelijk tot scoren proberen te komen.
- Richting van dribbelen van de buitenspeler (man opzoeken en ruimte creëren voor de overlap: 2:1 of ruimte maken voor de pass bij een underlap).
- Moment van actie maken/meegeven aan de back.
- Spits (rode 9), in de rug van de verdediger (witte 4) beginnen en wanneer de bal speelklaar ligt voor een voorzet een ruimte voor de goal aanvallen.

DeVoetbalTrainer | VBT Academie



NIEUW: e-learning Kerncompetenties per positie

Weet jij als trainer precies wat er per positie van een speler wordt gevraagd? Na het volgen van de e-learning 'Kerncompetenties per positie' in ieder geval wel. Elke positie op het veld wordt opgesplitst in zes tot acht kerncompetenties, verdeeld over aanvallen en verdedigen. Elke competentie wordt uitgebreid besproken aan de hand van analyses van wedstrijdsituaties. Op deze manier creëer je als trainer een duidelijke kapstok om spelers écht beter te maken.

Wat kun je verwachten?

- Inzicht in de belangrijkste kerncompetenties per positie
- Uitleg over taken en verantwoordelijkheden binnen verschillende spelsituaties
- Praktische voorbeelden uit het moderne voetbal
- Videobeelden en heldere analyses
- Direct toepasbare inzichten voor trainingen en coaching
- Handvatten om spelers individueler te begeleiden en ontwikkelen
- Geschikt voor trainers en coaches op ieder niveau



3

+3 KNVB studiepunten

Online en overal te volgen

Voor slechts €70

€110 voor niet-abonnees!

Scan de QR-code en begin direct met de e-learning!

www.academie.voetbaltrainer.nl