

De JeugdVoetbalTrainer

nummer
66

10^e JAARGANG | JULI 2019 | www.devoetbaltrainer.nl

Videofeedback

Beelden kijken tijdens training

Escalatie op het voetbalveld

Hoe te handelen

Sportouders

Tips en tricks

Boek Het sportbrein

Verwachtingen, teambuilding
en coaching

Marcel van Herpen

Echte aandacht als oplossing

Aziz Doufkar

'Respect is oprecht
interesse tonen'

Oefenstof

Passing onder weerstand



Onderzoek naar het effect van videobeelden tijdens de training

Spelers beslissen zelf over videofeedback

Het gebruik van videobeelden om spelers feedback te geven, daar is weinig nieuws meer aan. Toch is het in veel gevallen nog steeds kenmerkend dat het doorgaans de trainer-coach is, die een leidende rol heeft in hetgeen spelers te zien krijgen. Naast enkele goede acties ligt de nadruk vaak op wat er beter kan. Is dit de meest effectieve manier? Mariëtte van Maarseveen laat in haar onderzoek in elk geval zien dat het ook anders kan of misschien wel: anders móet.



Mariëtte van Maarseveen studeerde aan de CALO in Zwolle en volgde de Masteropleiding Bewegingswetenschappen aan de Vrije Universiteit van Amsterdam. Op de VU begon ze, in samenwerking met de KNVB en CTO Amsterdam, in 2013 aan haar promotieonderzoek over tactische vaardigheden in de sport.

In 2018 is ze op dit onderwerp gepromoveerd. Momenteel werkt ze als hogeschooldocent bij de CALO in Zwolle.

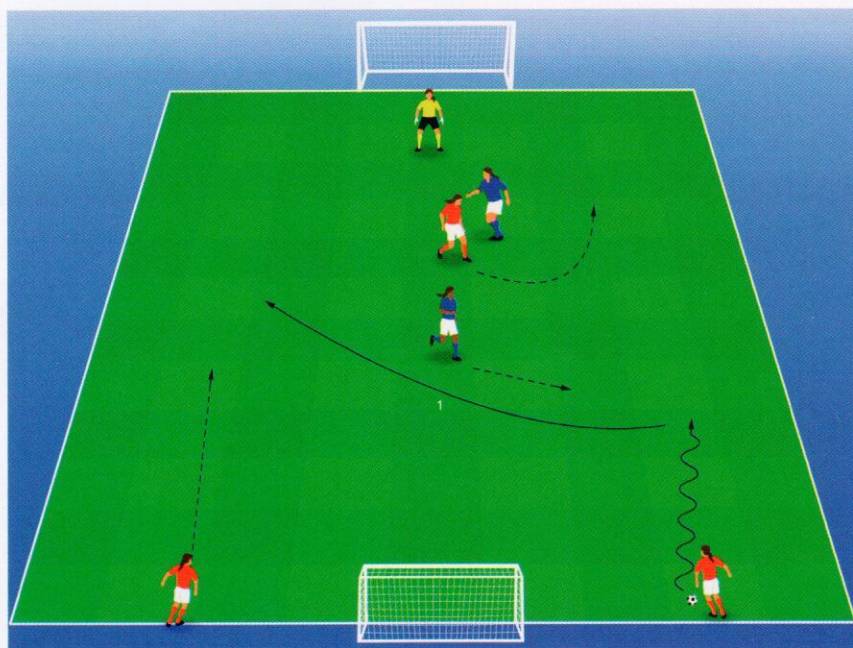
Eén van de onderzoeken uit haar proefschrift gaat over het gebruik van videofeedback. Maria van Korten-hof, de trainer-coach van het CTO Talententeam, was geïnteresseerd hoe ze videobeelden effectiever kon gebruiken voor haar speelsters. Van Maarseveen is gaan onderzoeken of de reeds bekende positieve effecten van videofeedback ook van toepassing zijn op complexe taken met meerdere spelers, zoals een vorm 3:2 in het voetbal.

Wat is er precies gedaan?

Tijdens een trainingvorm 3:2 + keeper (zie tekening) liet Van Maarseveen een videocamera meedraaien op het veld, waarbij elke aanval werd gefilmd. Van tevoren verdeelde ze een groep van veertien speelsters in tweeën, waarbij de ene helft (de zelf-

gestuurde groep) na elke aanval zelf mocht bepalen of ze die aanval op de camera terug wilden zien. De andere groep (de controlegroep) mocht het niet zelf beslissen, maar kreeg aanvallen toegewezen om terug te kijken. Van Maarseveen onderzocht vervolgens de overeenkomsten en verschillen tussen beide groepen.

In deze vorm probeert het rode drietal te scoren in het doel met keeper. Zodra de blauwe partij de bal afpakt, kunnen zij scoren in het lege doel op de achterlijn. Na een score of na een uitbal start een nieuw drietal.



3:2 + keeper

Zelfgestuurde feedback

Mariëtte van Maarseveen: 'Vanuit de wetenschap is al langer bekend dat wanneer je mensen laat (mee)beslissen over wanneer ze feedback krijgen, hun leerproces verbetert. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat de betrokkenheid en motivatie worden vergroot. Als het in het voetbal over de inzet van videobeelden gaat, is het in de praktijk nog zo dat in veel gevallen de trainer-coach degene is die bepaalt wat er wordt gekeken. Ook gaat het negen van de tien keer om beelden die uit een wedstrijd komen. Wij wilden onderzoeken wat er gebeurt op het moment dat je de keuze om feedback te krijgen bij spelers zelf neerlegt. We zijn daartoe gaan werken met twee groepen van zeven waarbij er, zoals je in de tekening kunt zien, steeds drie aanvallers tegelijkertijd bouwen aan een aanval. Als eerste was de zelfgestuurde groep aan de beurt, dus de groep die zelf mocht kiezen op welke aanval ze feedback wilden. Van de twaalf aanvallen wilde de rode ploeg bijvoorbeeld feedback op aanval 2, 6 en 9. Gelijk na aanval 2 zijn ze, samen met de trainer-coach, gaan kijken naar die aanval op een laptop die op het veld stond. Na twaalf aanvallen was het de beurt aan de controlegroep, dus het zevental dat niet zelf mocht kiezen. Deze groep kreeg van ons feedback op dezelfde aanvallen als waar de zelfgestuurde groep voor had gekozen: in dit voorbeeld dus aanval 2, 6 en 9.'

Feedback na goede aanvallen

'Het is een gegeven dat des te sneller de feedback volgt op een prestatie, des te effectiever het is. Daarom is het best bijzonder dat er nog zo weinig op trainingen gefilmd wordt. Stel je hebt op zaterdag een wedstrijd gefilmd en laat op dinsdag die beelden zien, zal het ongetwijfeld zo zijn dat spelers daar wat van opsteken. Maar niet in die mate als wanneer je de feedback gelijk laat plaatsvinden zoals we nu hebben gedaan, want dan kunnen de spelers er direct mee aan de slag. Wanneer we om te beginnen kijken naar de momenten waarop



door de zelfgestuurde groep feedback gevraagd kon worden tijdens dit onderzoek, zijn drie situaties te onderscheiden:

- a. aanvallen waaruit gescoord werd
- b. aanvallen waarbij de verdedigers de bal afpakten en scoorden
- c. aanvallen waarbij er niet gescoord werd.

Uit grafiek 1 blijkt dat de zelfgestuurde groep in meer dan zeventig procent van de gevallen feedback wilde op aanvallen waaruit gescoord werd (a). In het geval dat verdedigers de bal afpakten en scoorden (b) of wanneer er niet gescoord werd (c) lag dat percentage rond de veertig. Bij de controlegroep, die niet zelf mocht kiezen, zie

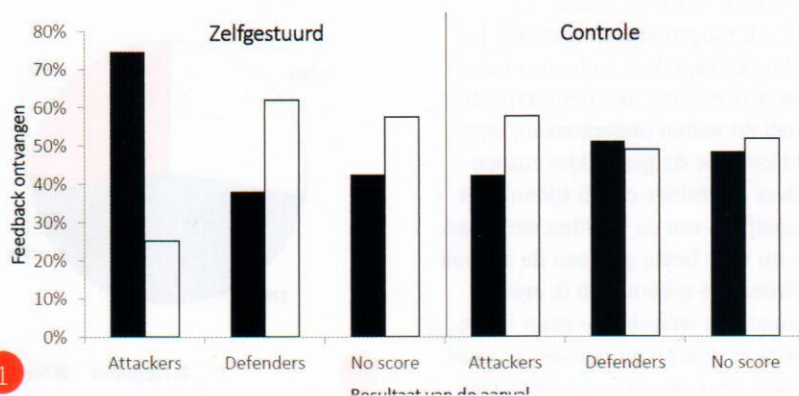
je dat ze op zowel a, b als c feedback hebben gehad. De zelfgestuurde groep had dus duidelijk voorkeur om feedback te krijgen nadat ze het goed hadden gedaan.'

Kritisch

'Na afloop van de gehele training hebben we met beide groepen gesproken. Allebei gaven ze aan dat ze deze manier van feedback krijgen erg fijn hadden gevonden. Het was nieuw voor ze dat ze zichzelf direct op het veld konden terugzien, hetgeen bij voorbaat al bijdroeg aan de motivatie. Zowel de zelfgestuurde groep als de controlegroep beoordeelde zichzelf na zeven trainingen hoger, dus ze von-

Resultaten

Wanneer?



1

Mate van gevraagde feedback door beide groepen



den allebei dat ze het spelletje beter speelden nadat ze videofeedback kregen. Met de zelfgestuurde groep in het bijzonder, hebben we gesproken over het feit dat ze vooral succesvolle aanvallen kozen om terug te kijken. Ze gaven daarbij aan dat ze bij aanvallen waarbij de bal wordt onderschept door de verdedigers (b) of waarbij er niet gescoord wordt door bijvoorbeeld een achterbal (c), vaak zelf ook wel weten waar dat aan ligt. Daarentegen zijn er meerdere redenen om terug te kijken, wanneer het goed is gegaan (a). Enerzijds genoten ze ervan om te zien dat het goed ging en dat er gescoord werd, ze bekeken hoe de onderlinge afstemming in een aanval verliep en vertelden elkaar hoe ze het hadden beleefd. Maar het bijzondere hierbij is dat ze nog steeds kritisch waren. Binnen die succesvolle aanvallen werd continu gezocht naar verbeterpunten. Voor trainer-coaches is dit wel een interessant gegeven. Je kunt goede fragmenten laten zien aan je groep, maar daarbij nog steeds kritisch zijn op de uitvoering. Spelers zijn dat zelf namelijk ook.'

Actieve deelname

'Het zelf mogen kiezen wanneer je feedback krijgt, kan leiden tot meer actieve deelname aan het leerproces. Ik heb dit willen onderzoeken, door te kijken hoe de gesprekjes tussen spelers en trainer-coach tijdens het terugkijken van de beelden verliepen. Om nu voor beide groepen de actieve deelname te meten, heb ik ervoor gekozen om woorden te gaan tellen. Ik lette er daarbij op hoeveel er werd gezegd, door wie er werd gesproken, waarover werd gesproken, en wie het

initiatief nam in het gesprek. Hieruit bleek dat de groep die zelf mocht kiezen, zowel vaker als langer aan het woord was dan de groep die niet zelf mocht kiezen. De zelfgestuurde groep nam ook meer initiatief in het gesprek dan de controlegroep. Bij de gesprekken van de zelfgestuurde groep was 31 procent van het gesprek op initiatief van de speelsters, en 69 procent op initiatief van de coach. Bij de controlegroep was slechts 17,8 procent van het gesprek op initiatief van de speelsters en 82,2 procent op initiatief van de coach. Dit geeft aan dat in beide groepen de coach een belangrijke rol heeft, maar dat het zelf mogen kiezen van feedback leidt tot meer initiatief door de speelsters.'

Aspecten

'Tijdens die gesprekken heb ik tevens gelet op de onderwerpen die aan bod kwamen. Hierin waren vier onderdelen te onderscheiden:

a. positieve aspecten

- b. negatieve aspecten
- c. verbetering
- d. neutraal

Opvallend hierbij is dat beide groepen op de verschillende onderdelen min of meer gelijk scoren (zie grafiek 2). Bij beide groepen werd in min of meer dezelfde mate gepraat over positieve punten, negatieve punten en verbeterpunten. Maar dus wel met in het achterhoofd dat de zelfsturende groep voornamelijk naar succesvolle pogingen heeft zitten kijken, en de controlegroep willekeurige aanvallen kreeg toegewezen. Dit geeft aan dat ook bij (relatief) goede pogingen er zowel over de positieve aspecten als de negatieve aspecten en de verbeteringen gesproken wordt. Het vaker terug kijken van goede fragmenten hoeft niet te betekenen dat er alleen maar pluimen uitgedeeld kunnen worden.'

Conclusies:

- het zelf laten kiezen wanneer feedback wordt gekregen leidt tot actievere betrokkenheid bij het leerproces
- spelers willen liever feedback op geslaagde pogingen
- spelers weten vaak zelf wel waar het door komt dat een aanval niet succesvol is
- tijdens het nabespreken worden zowel goede als minder goede aspecten besproken, juist ook bij pogingen waaruit gescoord is
- zelfgestuurde feedback sluit beter aan op de persoonlijke behoefte van het individu
- een reden dat de zelfgestuurde groep kiest voor geslaagde aanvallen, kan zijn dat succeservaringen leiden tot meer motivatie

Conversaties en inbreng

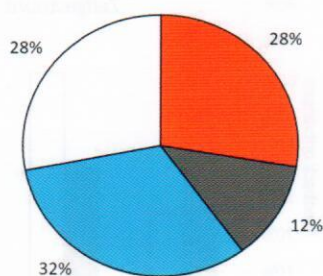
De zelfgestuurde groep sprak gemiddeld 122 woorden per conversatie.

- 57% werd gesproken door de coach
- 43% werd gesproken door de speelsters

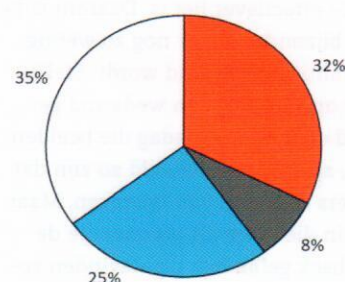
De controlegroep sprak gemiddeld 105 woorden per conversatie.

- 64% werd gesproken door de coach
- 36% werd gesproken door de speelsters

Zelfgestuurde groep



Controlegroep



2

■ Negatief ■ Neutraal ■ Positief □ Verbetering

Verdeling onderwerpen waarover men tijdens videofeedback heeft gepraat

Voorzet

Mike van Dijk: ‘Wanneer je als trainer-coach aan spelers iets vertelt, is de belangrijkste vraag die je jezelf moet stellen hoeveel daarvan uiteindelijk bij ze blijft hangen. Mijn ervaring is dat het gebruik van beelden bij je uitleg maakt



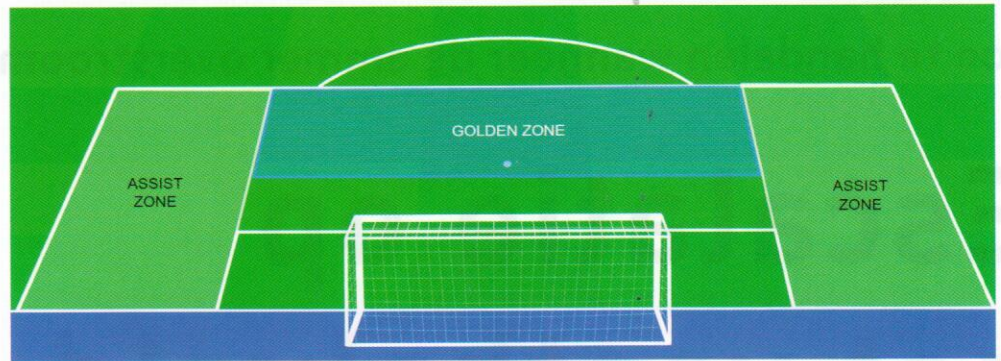
Mike van Dijk werkt sinds het seizoen 2016/2017 bij FC Eindhoven. Hij begon er als stagiaire sportpsycholoog bij de jeugdaca-

demie, en assisteerde vervolgens bij zowel de Onder 13 als het beloftenteam. Komend seizoen staat hij als hoofdtrainer bij de Onder 13 op het veld. Met dat team komt hij uit in de landelijke Tweede Divisie. Van Dijk experimenteerde het voorbije seizoen met het gebruik van videobeelden tijdens de training. En ook al ging het (nog) niet om beelden van zijn eigen ploeg, Van Dijk zag een flinke verbetering in de prestaties van zijn spelers. Hier deelt hij zijn ervaringen met ons.

dat spelers de informatie in elk geval nóg beter onthouden. Het leereffect is daardoor hoger. Daarnaast ben ik een trainer die kijkt naar statistieken in het voetbal. Zo blijkt onder andere dat, als je praat over de verschillende soorten voorzetten die er zijn, de kans relatief klein is dat een hoge voorzet vanaf de zijkant wordt omgezet in een doelpunt. Wanneer een voorzet echter teruggetrokken wordt over de grond, blijkt de kans op een doelpunt aanzienlijk hoger te zijn. Bij zo’n teruggetrokken voorzet loopt de speler aan de bal een eindje door richting achterlijn, en probeert ‘m als het ware tussen de vijfmeter en zestienmeterlijn neer te leggen waarna een inkomende speler afwerkt.’

Rendement

‘Dit gebied tussen de vijfmeter en de zestien, wordt ook wel de ‘Golden Zone’ genoemd. Een ploeg die het scoren uit de teruggetrokken voorzet als geen ander beheerst is Manchester City. Ik ben erover gaan nadenken hoe ik het gebruik van beelden in kan zetten bij mijn Onder 12-groep, om zodoende meer rendement uit de voorzetten te halen. Bij FC Eindhoven trainen wij



regelmatig in het stadion, met daarin een groot scherm achter een van de doelen. Dit scherm wordt echter alleen op wedstrijddagen van het eerste elftal gebruikt. Aangezien het scherm er toch hangt en ik creatief en innovatief ingesteld ben, wilde ik hier ook van profiteren. Ik heb daartoe meerdere doelpunten van Manchester City in een filmpje achter elkaar gezet. Vervolgens zijn we in het stadion gaan trainen op de voorzet en hebben een vrij gangbare afwerk oefening gedaan. Spelers kregen zelf de vrijheid om te bepalen hoe ze die voorzet gingen geven. Van de twintig voorzetten ging er slechts eentje in, en dat terwijl er niet eens weerstand was ingebouwd. Ik heb de jongens bij elkaar gehaald en ze naar hun bevindingen gevraagd. Ze kwamen uiteraard tot de conclusie dat het rendement tot dan toe erg laag was. Vervolgens heb ik ze, tot hun complete verrassing, gevraagd zich om te draaien waarna die clip van Manchester City dus op het scherm verscheen.’

Bewust

‘Na afloop van die clip heb ik de spelers het een en ander uitgelegd, waarna we de afwerk oefening anders zijn gaan uitvoeren. Meer aandacht voor de teruggetrokken bal, met ook aandacht voor de locatie van de voorzet, de manier van het geven van de voorzet en de loopactie van de aanvallers die uiteindelijk op het juiste moment de Golden Zone in moeten lopen. Het volgende viel gelijk op: de ene na de andere bal werd raak geschoten en het rendement was dus flink gestegen. Maar tegelijkertijd, en daar moet je als jeugdtrainer dan wel weer op letten, werd het in de wedstrijd in sommige gevallen een doel om steeds een

teruggetrokken voorzet te geven. Dus een speler liep bewust door tot de achterlijn, terwijl er ook daarvoor al momenten waren waarin hij de bal goed af had kunnen geven. Ik heb dit, ook weer met beelden, duidelijk gemaakt.’

Ontlading

‘Voorafgaand aan de eerstvolgende wedstrijd, heb ik een deal met mijn spelers gesloten. Ik zou ze belonen indien we uit een teruggetrokken voorzet zouden scoren. We wonnen de wedstrijd met 4-1 en het is ze gelukt: er viel een doelpunt uit exact zo’n voorzet als die we getraind hadden. Het mooiste vond ik zelf nog wel de ontlasting bij de jongens. Je zag dat ze beseften dat hetgeen we getraind hadden precies zo terugkwam. Voor mijzelf is dit nogmaals een bevestiging van het belang van filmbeelden tijdens de training. En eigenlijk is het best vreemd: we staan in Nederland drie tot vier keer zo lang op het trainingsveld als op het wedstrijd veld, maar we zijn geneigd toch vooral dat laatste te filmen. Maar als je beelden vanuit de wedstrijd of een training daadwerkelijk op het trainingsveld inzet, kun je het leereffect nog flink verhogen.’ ⚽

Naar aanleiding van dit artikel meer weten over videofeedback of over het onderzoek? Mariëtte van Maarseveen is te bereiken via mjj.van.maarseveen@windesheim.nl
Bron: Van Maarseveen, M.J.J., Oudejans, R.R.D., & Savelsbergh, G.J.P. (2018). Self-controlled video feedback on tactical skills for soccer teams results in more active involvement of players. *Human Movement Science*, 57, 194-205. DOI: 10.1016/j.humov.2017.12.005

Hoe te handelen wanneer de emmer overstromt.

Escalatie op het voetbalveld

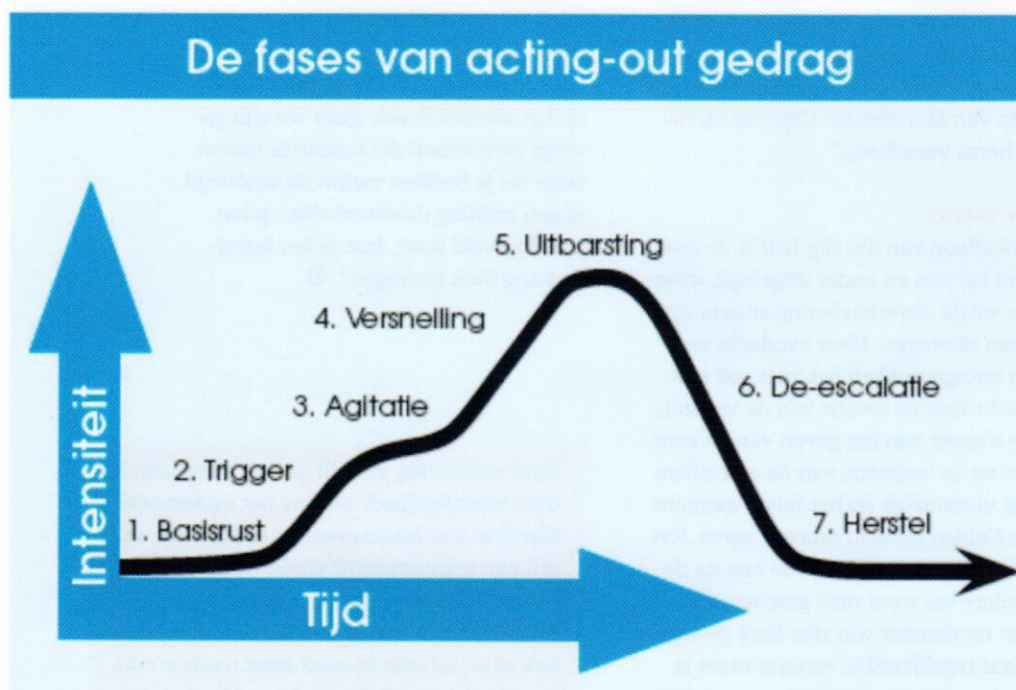
In De Voetbaltrainer 241 vertelde Lars Lammers over de wijze waarop escalatie van gedrag bij kinderen gesignaleerd (en waar mogelijk: voorkomen) kan worden. Door te investeren in de relatie kun je dit als trainer-coach positief beïnvloeden. Waar Lammers zich in dat eerste artikel beperkte tot de eerste twee à drie fases van het model van Colvin, gaat hij dit keer in op de fases 3 tot en met 7. Hoe je als trainer-coach kunt handelen indien je daadwerkelijk te maken krijgt met escalerend gedrag?

Langs de lijn

Lars Lammers: 'Ik bekijk sportwedstrijden van leerlingen uit mijn klas. Zo was ik bij een voetbalwedstrijd van een meisje dat escalerend gedrag vertoont. Vooraf koos ik een plek langs de lijn, vrij dicht bij haar. Op die manier kon ik non-verbale signalen goed oppikken. Dit meisje had een trainer-coach die tijdens de wedstrijd vooral benoemde wat er niet goed ging. Bij haar zag ik op het veld precies gebeuren wat ik in de klas ook wel eens zie als ze negatieve opmerkingen te verwerken krijgt. Haar wenkbrauwen gingen omlaag, ze liet de schouders zakken, typisch non-verbaal gedrag waarmee ze aangeeft op weg te zijn naar fase 3, 4 en 5.'

Triggers

'Een indirecte trigger die hieraan ten grondslag lag, was de problematische thuissituatie. Onder directe triggers viel hetgeen de trainer-coach gedurende de wedstrijd tegen haar zei. De woorden die hij gebruikte, waren te moeilijk. Zo had hij het over 'defensief denken'. Dit is zo'n term die voor een trainer-coach normaal klinkt, maar voor vraagtekens kan zorgen bij zulke jonge spelers. Ook liet hij zijn onvrede over de vele malen dat ze buitenspel stond duidelijk merken. Aan het einde van de eerste helft scoorde ze, waarna de trainer-coach een duidelijk 'Hèhè, eindelijk!' liet horen. In de rust zag ik al dat ze in fase 3 of 4 zat. Na de rust werd ze op een andere plek gezet, ook een directe trigger. Ze werd uiteindelijk gewisseld waarna ze een bal wegrapte, begon te schelden en kwaad wegliep. Als je dan mensen hoort



De fases van Acting-Out Behaviour (Colvin 2004), bewerkt door Kees van Overveld. Uit: Groepsplan Gedrag, planmatig werken aan passend onderwijs' (2017)



Lars Lammers is (na zeven jaar speciaal onderwijs) nu werkzaam als docent in het voortgezet onderwijs. In het kader van

zijn studie Master Educational Needs schreef hij in 2017 een artikel over Escalatie van gedrag bij kinderen. Na een bijdrage op het medium LinkedIn over dit artikel wordt hij door tal van scholen en zorginstellingen gevraagd om workshops te geven. Meer weten naar aanleiding van dit artikel? Lars Lammers is te bereiken via lars.lammers.gedragspecialist@gmail.com.

zeggen dat ze het kinderachtig vinden dat ze om zoiets kleins als een wissel boos wordt, dan zou ik ze zo graag willen vertellen wat er in dit artikel beschreven staat. Eén van de belangrijkste boodschappen uit de trainingen die ik geef: stop met denken dat kinderen uit het niets boos worden.'

Finetunen

'Natuurlijk weten we allemaal hoe lastig het is om, zeker wanneer je nog tien andere spelers hebt, in de gaten te houden hoe het met een kind dat escalierend gedrag vertoont, gaat. Na afloop van de wedstrijd kwam dit meisje naar me toe en we hebben gepraat over hetgeen er was gebeurd. De elftalleider wilde het gesprek met haar aangaan. Maar, en dat is kenmerkend hier, dit meisje was nog lang niet toe aan gesprek. In plaats van fase 6 (De-escalatie) en 7 (Herstel), schoot ze zo terug naar fase 4 en het escaleerde opnieuw. Het moment waarop de elftalleider het probleemoplossend gesprek aan wilde gaan, was veel te vroeg. Sommige kinderen zijn vrij snel in staat om te reflecteren op eigen handelen, andere kinderen hebben meer tijd nodig. Het juiste moment is niet altijd van tevoren te bepalen, het

is vooral een kwestie van finetunen, van trial-and-error, ook wanneer je al langere tijd met kinderen werkt.'

Discussie

'Een belangrijke factor in het reguleren van escalierend gedrag ligt al in fase 1, die van de basisrust. Wanneer je in die fase afspraken maakt met een kind, kun je daar in latere fases je voordeel mee doen. Een voorbeeld: ik heb leerlingen die, zeker wanneer ze in fase 3, 4 of 5 zitten, met mij in discussie willen. Stel ik zeg tegen iemand dat dit de derde keer is dat ik hem waarschuw, dan zegt diegene dat het pas twee waarschuwingen waren. Voordat je het weet ben je binnen een paar tellen in een discussie verzeild geraakt. Bij deze kinderen is het zaak om al in fase 1 het gesprek aan te gaan en afspraken te maken: 'Stel jij wordt heel boos en misschien word ik dan óók wel boos, we discussiëren en willen allebei winnen. Maar wie schiet daar dan het meest mee op?' Vaak komen we samen tot de conclusie dat eigenlijk niemand wint. Door van tevoren af te spreken om niet in

waar ze heen kon, op het moment dat ze escalierend gedrag dreigde te vertonen. Dit lukt namelijk niet meer zodra ze in fase 5 zit. De kleedkamer is meestal niet geschikt, omdat daar ook andere kinderen komen. Kies samen een plek uit die werkt en durf deze ook aan te passen. Wanneer blijkt dat die plek naast de dug-out niet rustig genoeg is, kies dan wat anders. Heel belangrijk: bespreek ook altijd hóe het tot die escalatie heeft kunnen komen. In het geval van dit meisje is dat, voor zover ik weet, niet gebeurd. Door op het juiste moment wél in gesprek te gaan vergroot je het wederzijds begrip, en dit draagt bij aan een beter contact en herstel (fase 7).'

Ouders

'Naast het contact tussen kind en trainer-coach, is vooral het contact met de ouders heel belangrijk. Koppel naar ouders terug wat er gebeurd is, maar vraag juist ook aan ouders om van tevoren mee te denken en om je te informeren. Zeker aan het begin van het seizoen kun je het belang hiervan, op bijvoorbeeld een ouderavond, dui-

'Door van tevoren af te spreken om niet in discussie met elkaar te gaan, kunnen we escalierend gedrag voorkomen'

discussie met elkaar te gaan, maar te wachten tot beide partijen weer rustig zijn, kunnen we escalierend gedrag voorkomen. Deze voorspelbaarheid is prettig voor zowel het kind als voor mij. Toen ik dit voor het eerst probeerde, was ik bang dat ik de ander het gevoel gaf hem monddood te maken. Tochervaarde hij het zelf niet zo. Ik refereerde slechts aan een afspraak die we gemaakt hebben en het viel me gelijk al op hoe goed dit werkt.'

Begrip

'Nog even terug naar het meisje uit het voorbeeld. In fase 1 had er met haar afgesproken kunnen worden

delijk maken. Stel een kind heeft het lastig thuis of heeft een slechte dag gehad, laat ouders je een berichtje sturen zodat je op de hoogte bent. Met het overgrote deel van je spelersgroep is er vrijwel nooit sprake van escalierend gedrag, we praten over de enkeling in je groep. Maar die enkeling kan een grote invloed hebben op het geheel en daarom is het belangrijk dat je er goed mee omgaat.' 🏆

De rol van de ouders

Regelmatig krijgt de redactie van De Voetbaltrainer sportboeken toegezonden. In het boek 'Sportouders, alles wat ouders van sportende kinderen moeten weten' lezen wij een aantal tips voor ouders. Handig om mee te geven of te bespreken in de voorbereidingsperiode.

Geen juryleden

Rudy Heylen: 'Ouders moeten hun kind duidelijk maken dat het niet aan hén is om te beoordelen hoe goed dat kind sport. Zij kunnen hun kind alleen maar vergelijken met de andere kinderen in het team of in dezelfde competitie. In het land der blinden is eenoog koning. Alleen trainers, jeugdmanagers en andere ervaren personen die honderden jonge spelers hebben zien passeren, kunnen objectief beoordelen hoe goed een kind is. Diskwalificeer jezelf als jurylid, ook als je zelf expert bent, anders bestaat het risico dat jij andere feedback geeft dan de trainer en daardoor het kind

in de war brengt. Op de training moeten kinderen fouten kunnen maken en daaruit kunnen leren. Ik vind het niet goed als ouders trainingen bijwonen, want dan creëren ze een extra competitie-element. Dat kind wéét dat zijn ouders staan te kijken en er het hunne van denken. Ga wat drinken in de kantine, doe boodschappen of ga lekker zelf joggen!'

Zelf initiatief

'Als sportouder moet je een kind helpen om zijn eigen sport aan te sturen. Regel niet alles voor het kind wat het zelf kan doen. Als het kan klokkijken, moet het zich ook klaar kunnen maken voor de training. Als de zool van een sportschoen loshangt, moet het dat zelf signaleren. En dus niet van: "Kom jongen, trek je sportkleren aan want wij moeten naar de training!" Het kind moet jou uit je zetel halen, niet andersom. Autonomie is niet alleen een kwestie van opvoeding maar verhoogt ook de kansen op sportief succes. Als een kind zélf een sport wil beoefenen en bereid is daar telkens opnieuw het initiatief voor te nemen, dan haalt dat kind op de training vanzelf zijn beste niveau. Die kwaliteit van training bepaalt dan weer de kansen op succes tijdens wedstrijden. Intrinsieke motivatie en autonomie zijn de basisvoorwaarden voor een succesvol jeugdsporttraject.'

Hoe zit het met dipjes? De meeste kinderen hebben weleens zin om thuis te blijven in plaats van te gaan trainen.

'Autonomie betekent óók dat een kind de consequenties van zijn ei-

gen keuzes aanvaardt. Als een kind halfweg het seizoen ontdekt dat ook gamen leuk is en minder moeite kost dan trainen, dan is de reactie van de meeste ouders: mooi niet, ik heb je lidgeld en uitrusting betaald, je doet het seizoen uit en daarna zien we wel weer. Terecht. Je moet wel nagaan of tegenzin geen ander probleem maskeert, zoals pestgedrag. Maar zo leer je kinderen dat ze mensen niet aan het lijntje mogen houden, dat de gemakkelijkste weg niet altijd de beste is en dat je niet met centen smijdt. Je kunt een kind ook thuis laten blijven van een training en de tijd die zo vrijkomt laten besteden aan studeren.'

Meer afstand

Het is logisch dat sportouders in het begin een dominante rol spelen, ook als ze hun kind zelf een sport laten kiezen. Zij moeten immers de organisatorische inspanningen leveren om dat kind te laten sporten. Met de jaren moeten ouders hun actieve rol meer en meer overlaten aan de club, de trainer en het kind zelf, en zich steeds meer beperken tot ondersteuning van een afstand. ⚽



Verwachtingen, teambuilding en manier van coachen

In dit artikel komen drie thema's aan de orde die naar onze mening niet mogen ontbreken in een speciale editie over voetbalpsychologie: verwachtingen, teambuilding en de manier van coachen.

Verwachtingen

Het stellen van specifieke doelen activeert bepaalde regio's in ons brein. Deze activatie wordt alleen maar sterker naarmate we dichterbij ons doel komen. De verwachtingen die we koesteren, beïnvloeden onze perceptie: we zien wat we willen zien en gaan informatie negeren die niet in onze kraam past. Ons brein is namelijk ingesteld om dreiging zoveel mogelijk te vermijden of te ontvluchten, en doet er alles aan om een bepaalde situatie op de (voor ons) meest gunstige manier te interpreteren. Zo gaan mensen minder pijn ervaren na de toediening van een placebo, zelfs als ze zich ervan bewust zijn dat ze vermoedelijk een placebo hebben gekregen. Uit onderzoek blijkt bovendien dat we die verwachtingen, en dus de perceptie, kunnen manipuleren. Als je iets goeds (of slechts) verwacht, gaan de respectieve zones in onze hersenen op dezelfde manier reageren als wanneer deze situatie zich 'in het echt' zou voordoen. Denken is dus doen!

Bij beloningen komt dopamine vrij, een chemische stof die een blij, opgewekt gevoel genereert. Onverwachte beloningen zorgen voor meer dopamine dan verwachte beloningen. Maar als een beloning uitblijft terwijl we er toch een verwachten, dan zakt ons dopaminepeil pijlsnel. We raken gefrustreerd en gaan minder rationeel te werk, waardoor de beloning nog langer uitblijft en we in een soort vicieuze cir-

kel terechtkomen. Maar er is ook een opwaartse spiraal mogelijk. Barbara Fredrickson van de Universiteit van North Carolina ontdekte dat gelukkige mensen meer positieve zaken opmerken, meer problemen kunnen oplossen en met meer ideeën komen wanneer ze in een bepaalde situatie actie moeten ondernemen. De eerste stap om je verwachtingen te kunnen bijsturen is je ervan bewust zijn. Je verwachtingen verlagen om zo meer positieve ervaringen te kunnen opdoen, is ook een optie. Alleen is dat voor topsporters

gen over het eindresultaat.

En... Actie!

Heb je je doelen bepaald? Prima! Maar dat is nog maar het begin. Weten wat je wilt, is één zaak, maar je mag niet blijven steken in goede bedoelingen. Het is cruciaal om je doelstellingen ook te koppelen aan concrete acties. Hoe ga je je doel bereiken? Heb je een realistisch pad uitgetekend of zie je wel waar het schip strandt? Wat zijn bijvoorbeeld de eerstkomende weken en maanden jouw prioriteiten? Wat

De eerste stap om je verwachtingen te kunnen bijsturen is je ervan bewust zijn

vaak niet mogelijk: deelnemen is doorgaans niet belangrijker dan winnen, en je kunt jezelf als gedoodverfd favoriet niet wijsmaken 'dat een plaats in de top twintig ook al mooi is'.

Wat je wel kunt doen, is het aantal positieve ervaringen vermeerderen door extra doelen te stellen waarvan je weet dat je ze zeker zult bereiken. Bijvoorbeeld het vooruitzicht van een vol stadion dat het team aanmoedigt als je het veld op komt. Topatleten zijn zich daarvan bewust. Ze gaan niet overenthousiast reageren bij een meevaller en maken zich na de eerste tegenslag niet onmiddellijk grote zor-

ga je binnen 48 uur aanpakken? Mental coaches vragen hun atleten om deze doelstellingen uit te schrijven in een concreet actieplan. We weten namelijk uit neurowetenschappelijk onderzoek dat de kans op slagen veel groter is als doelstellingen aan dit soort concrete acties worden gekoppeld. Opschrijven – niet op een laptop of smartphone, maar daadwerkelijk neerschrijven met pen en papier – werkt daarbij het best. In volleybal- en hockeykleedkamers zitten de spelers bijvoorbeeld heel vaak te noteren tijdens tactische besprekingen. Helaas is dat niet overal de norm.



Teambuilding

Je ziet het soms bij voetbalploegen aan het begin van het nieuwe seizoen. De club heeft net een aantal nieuwe spelers gekocht, vaak lopen er nog een aantal op proef bij die niemand bij naam kent. Waardoor een doelman tijdens de eerste oefenwedstrijd zijn verdediger moet coachen in termen van: 'Hé, jij daar, nummer 5, wil je de nummer 6 van de tegenpartij van wat dichterbij dekken?' Ideaal is dat natuurlijk niet. Elkaar beter leren kennen is dan de eerste stap die moet worden gezet. Bijvoorbeeld door korte

is om een rechtstreeks causaal verband aan te tonen tussen een specifieke teambuildingsactiviteit en wat op het veld wordt tentoongespreid.

Over de zin en onzin van teambuilding is al veel gezegd. Helpen teambuildingsactiviteiten het team ook op het veld vooruit? Moeten hockeyers een toneelstuk kunnen opvoeren of een touwenparcours in de Ardennen bedwingen om te slagen in hun job? Niet per se, maar toch heeft dit soort activiteiten wel degelijk zijn nut. De verhoudingen kunnen in zo'n activi-

Laten we de zaken eens omdraaien: zou het niet vreemd zijn mocht een goede groepsgeest géén invloed hebben op de teamprestaties?

gesprekjes – speeddates – waarbij iedereen met iedereen in interactie treedt. Sommige kenners betwisten nog steeds het nut van teambuilding. Vaak wordt er wat lacherig over gedaan. Dat heeft natuurlijk te maken met het feit dat het vrijwel onmogelijk

teit immers helemaal anders liggen. De spits met dertig doelpunten is dan bijvoorbeeld misschien eens niet de grote held. En omgekeerd: iemand die op het veld eerder de tweede viool speelt, kan plots de anderen op sleeptouw nemen omdat hij steeds de

creatieve oplossing vindt. Deze situaties dagen de spelers uit en helpen om hechtere banden te smeden, en zeker ook om elkaar tijdens het seizoen beter te begrijpen en waarderen. Laten we de zaken eens omdraaien: zou het niet vreemd zijn mocht een goede groepsgeest géén invloed hebben op de teamprestaties? Teambuilding is uiteraard maar één weg om die goede groepsgeest te bereiken, maar het is zeker een verdedigbare weg.

Teambuilding houdt ook veel meer in dan wat zich aan de oppervlakte aandient. Het kan de relativiteit van een aantal zaken tonen, spelers laten inzien dat de wedstrijd maar één deeltje (een belangrijk onderdeel, dat wel) van een veel groter geheel is: trainingen, wedstrijdvoorbereidingen. Teambuilding kan atleten ook helpen om hun een beter inzicht te geven in de high performance-omgeving waarin ze zitten, dat ze hun taken tot in de puntjes moeten uitvoeren, maar ook dat ze met een aantal gemeenschappelijke taken en doelen te maken hebben. Sportieve en fysiek uitdagende activiteiten die op zich niets met de eigen sport te maken hebben, werken doorgaans erg goed bij topsporters. Maar er moet wel telkens een element aan die activiteiten worden toegevoegd: een onderlinge afhankelijkheid om een doel te bereiken, het delen van informatie om een oplossing te kunnen vinden, het afwegen van de doelstellingen van het eigen kleine team versus het algemeen belang. De activiteit wordt bovendien pas efficiënt wanneer er achteraf een debriefing volgt. Als ze stof tot nadenken en discussie oplevert. Als de atleet zichzelf én de ander beter leert kennen. Als een klimaat wordt gecreëerd waarin de nadruk ligt op 'samen leren', elkaar feedback geven (positief en negatief) en de verantwoordelijkheid die elk teamlid hierin heeft. Een goeie teambuildingsactiviteit is heel wat meer dan gewoon wat atleten samenzetten in de hoop dat er 'een klik' komt.

Niet uitkafferen

Sporters (en hun trainers) zijn perfectionisten. Dat is eerder regel dan uitzondering. En dus zijn ze automatisch bezig met zaken die niet perfect zijn gelopen en proberen ze onmiddellijk aanpassingen te doen zodat het beter gaat. En daarbij besteden trainers niet alleen aandacht aan de inhoud ('wat kan beter?'), maar ook aan de vorm, zodat hun sporters niet alleen tot inzicht komen, maar ook worden aangezet om het anders te gaan doen. Op een motiverende manier coachen dus. Dat is niet altijd vanzelfsprekend. Veel trainers willen – terecht! – dat hun tactisch plan tot in de puntjes wordt uitgevoerd. En daarom riskeren ze spontaan te focussen op wat verkeerd gaat en daar de meeste tijd aan te besteden. Anderen brengen die focus op fouten meer in balans met de focus

Zeker jonge spelers hebben baat bij een balans die overhelt naar de kant van de positieve feedback, tot zelfs een ratio positieve versus corrigerende (negatieve) feedback van zes tegen één. Dat betekent dat je voor elke 'Komaan, sta niet te slapen!' zes keer 'Goeie pass!' of 'Knap gedaan!' roept. En wat als het écht heel slecht is? Moet je ook dan focussen op die ene goede inworp die er verder helemaal niet toe deed, en de fouten verzwijgen? Nee, maar wanneer je de moeite doet om uit de wedstrijd de positieve zaken te halen die je kunt gebruiken tijdens de volgende match, dan pluk je daar als coach en als team zeker de vruchten van. Het kan bovendien geen kwaad dat een trainer zich afvraagt wat hij precies wil bereiken, en welke gemoedstoestand hij daarvoor bij zijn spelers wil creëren. Wil je dat je atleet

verkeerd lopen. Maar het is een en-en-verhaal. Als het over attitude en discipline gaat, mogen trainers gerust hard en veeleisend zijn. Maar dat betekent niet dat er geen ruimte mag zijn om stil te staan bij het positieve, bij wat wél goed ging. Wetenschappelijke studies tonen aan dat positieve coaching wel degelijk tot betere resultaten leidt – ook bij topsporters. De effecten van *survival of the fittest*-technieken zijn daarentegen vaak desastreus. In een land of cultuur met tienduizenden jonge atleten aan de basis kan het soms lijken alsof deze aanpak zijn vruchten afwerpt, maar ook daar is het resultaat vaak schrijnend. ⚽

De ratio positieve versus corrigerende (negatieve) feedback zou bij jonge spelers zes tegen één moeten zijn

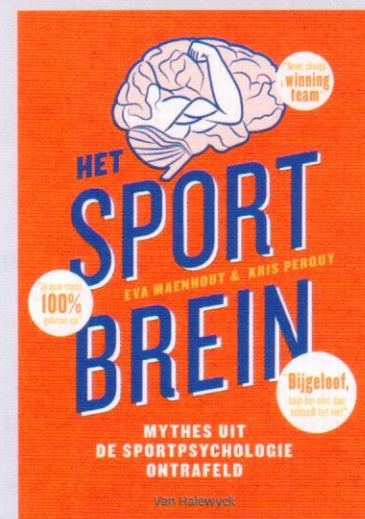
op succes en de aspecten die wél goed gingen, dus met meer aandacht voor het geven van positieve feedback. Door hier de meeste aandacht aan te schenken toon je aan je atleet dat je vertrouwen hebt in zijn kunnen; dat de wedstrijd en de tegenstander ervoor zorgen dat het resultaat op dit ogenblik nog niet top is, het doel nog niet bereikt. En dat het de taak van de atleet is om samen met de coach na te denken over wat kan worden aangepast om dat doel te bereiken. Door vragen te stellen aan de speler dwing je hem om zelf na te denken. Over zijn houding, zijn snelheid bij de afstoot, zijn keuze voor een bepaalde actie, etc. En daarbij kijk je dus ook naar wat wél goed liep. Om daar net meer gebruik van te maken, of een kleine aanpassing te doen.

bij de volgende wedstrijd op de top van zijn kunnen aan de start komt? Door enkel te focussen op eerder gemaakte fouten en de speler verder aan zijn lot over te laten, is de kans groot dat het geen succes wordt.

'What doesn't kill you, makes you stronger'

Topsport draait per definitie om winnen. Over de weg daarnaartoe zijn de meningen echter verdeeld. Positieve feedback is voor veel trainers een zwaktebod. 'Je mag niet te zacht zijn voor atleten, de topsportwereld is nu eenmaal keihard', is een vaak gehoorde bedenking. Alsof een compliment geven meteen betekent dat de atleet verwend wordt en daardoor gaat verslappen. Natuurlijk moet je om te groeien ook focussen op de dingen die

Voor dit artikel is gebruikgemaakt van het boek *Het Sportbrein* van Eva Maenhout en Kris Perquy.



Echte aandacht als oplossing

In De Voetbaltrainer 240 en 241 liet Marcel van Herpen zijn licht schijnen op verschillende pedagogische kwesties in het jeugdvoetbal. Daarbij bood hij lezers de kans om met vervolgvragen te komen. Twee van de trainers die dat deden, coachen toevalligerwijs beiden een Meiden Onder 15-team en lopen tegen een vergelijkbare situatie aan.

Anonieme trainer: 'Een speelster in ons team is heel negatief ingesteld. Als we achterstaan, heeft ze er totaal geen vertrouwen in dat we nog kunnen gelijkspelen of winnen. Als ze voorbij wordt gespeeld door haar tegenstander, stopt ze soms met rennen omdat ze 'haar toch niet meer inhaalt'. Vooral dat laatste vind ik hinderlijk, omdat ze daarmee het team benadeelt en voor irritatie zorgt bij de coaches en haar teamgenoten. Als reactie daarop corrigeer ik dit gedrag zo snel mogelijk door te roepen dat ze door moet zetten. Ik dreig ook weleens met een wissel. Ik heb er meerdere keren een-op-een met haar over gesproken rondom trainingen en wedstrijden. Ze snapt wel dat haar gedrag niet juist is, maar op het moment zelf reageert ze toch heel impulsief. Ik vind het lastig om hiermee om te gaan. Ik kan haar negatieve mindset natuurlijk niet veranderen, maar ik wil haar toch zo ver krijgen dat ze zich blijft inzetten, ook al wordt ze voorbij gespeeld of staan we achter.'

Menno Borst: 'Een van onze speelsters kan nogal emotioneel (boos) reageren op 'prikkel's van buitenaf. Dat kunnen discutabele beslissingen van de scheidsrechter zijn of opmerkingen van de tegenstander. Als ik haar vraag waarom ze zo reageert, antwoordt ze dat ze niet tegen onrecht kan en dat het gemeen is. Ik weet eigenlijk niet zo goed wat ik hiermee aan moet. Wel heb ik haar een drietal aandachtspunten meegegeven. Allereerst wat betreft haar houding: op de voorvoeten staan, klaar voor de volgende actie. Ten tweede het bepalen van de juiste plek ten opzichte van het doel en de bal. En ten slotte het coachen van speelsters in haar directe omgeving. Daarmee hoop ik haar gedachten af te leiden, waardoor ze vooral niet te veel bezig is met externe prikkels.'

teerd aan voetbal, zoals een oma die ernstig ziek is of ouders die in scheiding liggen. Het is goed voor de relatie tussen jou als trainer en de speelster om naar die onderliggende oorzaak op zoek te gaan.

Deze speelsters hebben ook bepaalde verantwoordelijkheden naar hun medespelers toe, dus je kunt dit prima met het hele team bespreken. 'Meiden, jullie zien bepaalde dingen gebeuren. Wanneer gebeurt het? Zie je het aankomen? Wie kan haar daarbij helpen? Kunnen we het een volgende keer samen voorkomen?'

Als je dit met het team bespreekt, kan iedereen er iets van leren. Als je er met z'n allen open over bent en je als trainer de sterke en zwakke punten van iederéén benoemt, leidt het vaak tot meer begrip. Zo zorg je dat het niet het probleem is van één speelster, die dan zogenaamd 'niet in orde' is, maar dat je elkaar als team ondersteunt. Als jij denkt dat het team er slechter van wordt als je het met z'n allen bespreekt, bijvoorbeeld omdat je bang bent dat iemand erom gepest zal worden of dat teamgenoten haar daarvoor raarder vinden, dan doe je het natuurlijk niet. Dit moet je als coach aanvoelen.

Marcel van Herpen: 'Deze twee vragen vertonen aardig wat parallellen, dus ik zal ze gezamenlijk beantwoorden. Beide meiden vertonen bepaald gedrag. Wat je je als trainer altijd moet realiseren, is dat je aan de buitenkant niet kunt zien hoe iemand er aan de binnenkant voor staat. Het is dus aan jou als trainer om te achterhalen waar dit gedrag vandaan komt. Waarom

doen deze speelsters wat zij doen en waarom zeggen zij wat ze zeggen?'

Het beschreven gedrag komt bijna altijd voort uit angst of frustratie. Een speelster kan bijvoorbeeld bang zijn om niet mee te kunnen, niet leuk gevonden te worden of niet aan de verwachtingen te kunnen voldoen. Frustraties zijn vaak niet eens gerela-



Foto: Esther van Zutphen

Het stellen van (in dit geval drie) doelen met een speler, zoals Menno beschrijft, is een logische reactie, maar niet erg effectief. Het is vooral een afleidingsmanoeuvre. Het werkt beter om de aanpak te richten op wat er gebeurt. Die moet direct verband houden met het probleem dat zich voordoet.

goed. Wel kan het soms helpen als ze zich echt betrokken voelen bij oefenvormen en daar heel enthousiast over zijn.

Elk kind reageert weer anders op situaties en elk kind vraagt daarom ook om een andere aanpak. Stel bijvoorbeeld dat ouders erg veeleisend

delijk. Dit verschilt per kind, op basis van het karakter en de omgevingsfactoren. Door zulk gedrag moet je als coach altijd heen prikken. Oftewel, je richt je op de bron van de problemen. Richt je je op hun gedrag, dan werkt dit hooguit even op de korte termijn. Uiteraard kun je de oorzaak niet altijd oplossen. Als ouders gaan scheiden, kun je dat bijvoorbeeld niet voorkomen. Maar je kunt wel rekening houden met de situatie en er met de speelsters over praten.

Wat ook nog goed is om te benoemen, is het verschil tussen jongens en meiden. Over het algemeen blijven conflicten bij meiden wat langer hangen. Het oplossen van problemen dient vaak wat uitvoeriger te gebeuren, terwijl het bij jongens zo ineens klaar kan zijn. Bij meiden is het meer een kwestie van de lange adem.' ⚽

'Frustraties zijn vaak niet eens gerelateerd aan voetbal, zoals een oma die ernstig ziek is'

Bij jonge kinderen, tot en met een jaar of vijf, werkt afleiding overigens wel. Zij zitten nog in een soort magische wereld. Als je ze afleidt, verschuift hun aandacht ook daadwerkelijk. Bij meiden Onder 15 werkt dit minder

zijn naar hun dochter toe, waardoor ze veel druk voelt om te presteren. De een gaat in zo'n situatie ontzettend haar best doen, tot ze bij wijze van spreken een spier afscheurt. De ander gedraagt zich juist stoer en afstan-

Aziz Doufikar (jongerenwerker, trainer, ex-prof)

'Respect is oprecht interesse tonen'

Aziz Doufikar is een voormalige profvoetballer bij onder meer PEC Zwolle, Fortuna Sittard en een groot aantal jaren in Portugal, van Marokkaanse komaf. Na zijn loopbaan startte hij als jongerenwerker in Dronten. Bovendien traint hij samen met Michel van Oostrum, eveneens voormalig profvoetballer, de zojuist naar de Tweede Klasse gepromoveerde zaterdagvereniging Batavia 90. Doufikar is door zijn voetbalverleden en huidige competenties de uitgelezen persoon om te praten over de wijze waarop de trainer met jonge voetballers kan omgaan. Wederzijds respect is daarbij een kernbegrip.

Aziz Doufikar is een gepassioneerd mens. Zo was hij als voetballer, zo is hij als trainer en als jongerenwerker. Je kunt bij hem terecht: 'Ik werk doorgaans van 9 uur 's ochtends tot 11 uur 's avonds. Wie me nodig heeft, kan me bellen.' Dat moet inderdaad lukken, want naast Doufikar liggen tijdens het gesprek maar liefst drie telefoons, die gelukkig ten tijde van ons onderhoud niet afgaan. Er is die ochtend geen jongere in Dronten in de problemen, en dat is in alle opzichten prettig. In de zomer werkt Doufikar zes weken niet. Dan vertoef hij in zijn geboorteland, Marokko. De Voetbaltrainer was er nog tijdig bij om hem voordien aan het woord te laten over de wijze waarop jongeren 'gewonnen' kunnen worden. Maatschappelijk, maar ook sportief.

U heeft gevoetbald in een tijd waarin trainers heel anders en minder 'breed'

waren opgeleid dan tegenwoordig en bovendien was u als Marokkaanse voetballer destijds een tamelijk uniek verschijnsel. Men noemde u niet voor niets een pionier. Wat heeft u van trainers uit uw tijd meegenomen, waarvan u nog vandaag profijt heeft?

Aziz Doufikar: 'Ik heb in mijn loopbaan veel trainers gehad. Aan de een heb ik natuurlijk betere herinneringen dan aan de ander, maar drie springen er voor mij bovenuit. In de jeugd bij Ajax had ik Hassie van Wijk als trainer. Ik was een creatieve middenvelder en kreeg meestal een mandekker die me moest uitschakelen. Van Wijk stimuleerde me ook tijdens de wedstrijden: 'Zoek hem op, maak hem gek!' Hij motiveerde me om mijn creativiteit, mijn kwaliteit ten volle te benutten. Een inspirerende trainer is voor jongeren erg belangrijk. Later in mijn loopbaan kwam ik bij

Fortuna Sittard Han Berger tegen. Hij was een jonge trainer, die erin slaagde boven de groep te staan als het nodig was maar ook op gezette tijden zich midden in die groep te bewegen. Je kon ook met hem lachen. De trainer is uiteindelijk natuurlijk gewoon de baas, maar voor een trainer is het van groot belang dat je behalve de baas ook 'mens' bent en je van een andere kant laat zien.

Co Adriaanse beschouw ik als mijn tweede vader. Ik had hem als trainer bij PEC Zwolle. Hij heeft deuren voor me geopend. Van hem leerde ik hoe belangrijk het is om iedereen met respect te behandelen. In de groep van PEC Zwolle zaten jongens met een geheel verschillende achtergrond. Adriaanse kon met iedereen op diens eigen manier en niveau communiceren. Adriaanse kende de cultuur van spelers. Hij kende mijn tradities, wist



Foto's: Patricia Pietersen

dat ik bid en me conformeer aan de ramadan. Hij organiseerde het zo, dat ik die levenswijze kon combineren met mijn profloopbaan. En dat legde hij ook aan de andere spelers uit. Daaruit sprak heel veel respect. Wanneer je respect toont voor de ander, krijg je het in drievoud terug.'

Respect

Respect, wat is dat volgens u concreet?

'Respect is voor mij oprechte interesse in de ander. In mijn werk vertaalt zich dat in gevallen waarin er met een jongere problemen zijn, in: eens even rustig gaan zitten en vooral luisteren naar hetgeen hem (of haar natuurlijk) bezighoudt. In die situaties praat ik dus maar weinig, maar vertelt de jongere wat er zoal speelt. En dan is het aan mij om uit zijn woorden de juiste vervolgvragen te halen en door te

dringen tot de kern van de problemen. Ik werk altijd volgens een 5-stappenplan.

Dat begint bij luisteren. Dat heb ik hierboven al uitgelegd. In mijn werksituatie kan zo'n periode best een

week duren. Laat de jongen of het meisje maar praten, luister maar wat er allemaal gezegd wordt. In het begin weet je niets, gaandeweg krijg je veel informatie. De tweede stap is dat je interesse gaat tonen in de dagelijkse dingen en daarbij eventueel wat steun gaat bieden: hoe gaat het op school, kun je je redden, heb je iets nodig waarbij ik iets voor je kan doen? Je

bouwt voorzichtig aan een band, aan het gevoel bij de ander dat je oprecht wilt helpen en ook kunt helpen.

De derde stap is dat je actief iets met elkaar onderneemt. Dat kan van alles zijn, bijvoorbeeld ergens wat gaan

'Het respect dat je toont, krijg je in drievoud terug'

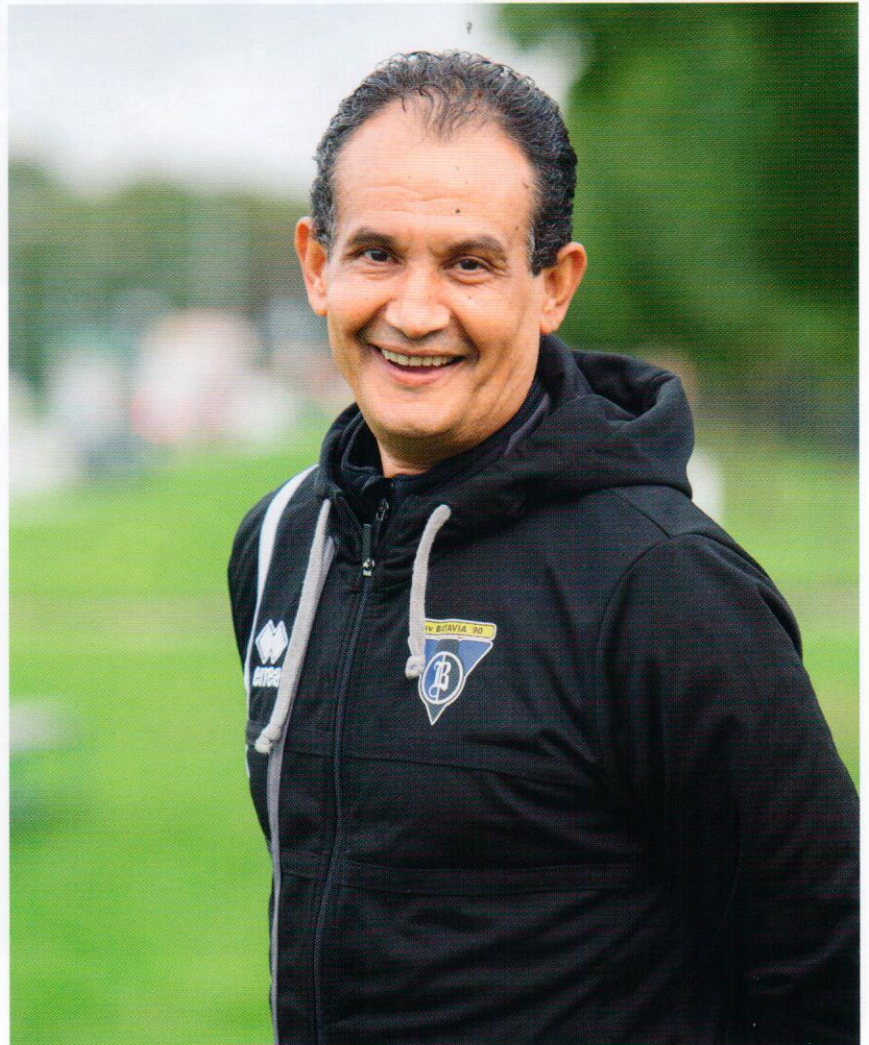
drinken. Je praat over diverse dingen. Als het goed is, ontstaat in deze periode iets van onderling vertrouwen. Dan heb je al veel gewonnen. De vierde stap is dat ik hem vraag of hij mij ergens mee wil helpen. En dat betekent dan op vrijwillige basis een handje toesteken bij een bepaald project. Aangezien jij al veel in hem geïnvesteerd hebt, zal hij geen 'nee'

zeggen. Op die manier integreert de jongere ook met andere mensen en komt hij in een andere sfeer terecht dan de probleemsituatie waarin hij zat. Je moet de jongere met de wereld in aanraking brengen. Het gevoel geven dat hij bij ons hoort en er niet alleen voorstaat.

Uiteindelijk is natuurlijk de bedoeling dat hij integreert in het normale leven, op school of in een baan. Dat is de vijfde stap die we met elkaar afwerken. Gelukkig heb ik het al heel vaak goed af zien lopen. Jongeren die er bepaald niet goed voorstonden, zijn inmiddels getrouwd, hebben kinderen en leiden een goed leven.'

Vaak komt bij begrip 'respect' een ander element kijken: cultuur. Wat is de invloed van cultuur op respect? En dan vooral in relatie tot de voetballer.

'Om te beginnen gaat het bij het beoordelen van een voetballer natuurlijk in de eerste plaats wel om kwaliteit. Dat staat altijd voorop. Daarnaast moet je als trainer, wanneer je het optimale uit je speler wilt halen, altijd interesse hebben in de cultuur, de leef- en denkwijze, van die speler. En dat kan ertoe leiden dat je niet elke speler op precies dezelfde wijze benadert. Ook dat is dus een onderdeel van respect tonen. Maar vergis je niet: tegelijkertijd moet ook de speler het respect tonen om zich te verdiepen in de cultuur van de club, de omgangsvormen, de manier waarop daar dingen gedaan worden. In die omstandigheden moet hij zich thuisvoelen en daaruit plezier halen. Zo niet, dan is



we samenwerken. Zo niet, dan houdt het op. En hij dient kennis te nemen van de werkwijze van de trainer. Als trainer leg ik mijn spelers de werkwijze ook heel duidelijk voor. Dit is de manier waarop ik wil voetballen,

Maar er staat ook wat tegenover. Ik wil als trainer niet degene zijn die spelers verplichtingen oplegt. Als een speler een keer niet goed in zijn vel zit en mij dat vertelt, kan ik best tegen hem zeggen: 'Blijf vanavond maar een keer thuis, ik zie je donderdag wel weer.' En dat hoeft dan ook geen gevolgen te hebben voor zijn basisplaats in het weekend. Gelukkig, want dat is mijn vak, kan ik vaak zien dat iemand problemen heeft. Je ziet het aan het gedrag, de houding, reacties, de manier waarop hij speelt. Dan neem ik hem apart: 'Ik zie dingen die ik normaal niet zie, wat is er aan de hand?' Als trainer ben je niet alleen bezig met voetbal, maar je bent bezig met de vorming van een jongere. Een jongere heeft twee dingen nodig: oren en warmte. Wanneer jij hem een luisterend oor kunt bieden en oprechte

'De trainer moet zich verdiepen in de cultuur van de speler, maar de speler ook in de cultuur van de club'

dat niet de club waar hij zou moeten spelen. Of misschien kan hij zelfs beter een andere sport kiezen.

Dat kun je een speler ook prima voorhouden: verdiep je in onze club, in onze waarden en kijk of die bij je passen. Zo ja, mooi en dan kunnen

dit is de manier waarop we hier met elkaar omgaan. Absolute duidelijkheid bieden. En dan moet die speler zich daarin kunnen vinden. Kan hij dat niet, dan gaan we niet samenwerken en nemen we afscheid van elkaar. En ja, dat kan best hard overkomen.

interesse toont, dan voelt de jongere zich thuis. Hij is op een plaats waar hij wordt geholpen, hij heeft plezier en waardering voor de mensen die met hem werken.'

Betrouwbaar blijven

Hoe ga je er richting de groep mee om, wanneer je weet dat een speler problemen heeft?

'Ik mag het vertrouwen dat een speler in mij heeft gesteld, natuurlijk nooit beschamen. Want dan ben ik onbetrouwbaar. Wanneer ik het gevoel krijg dat een speler ook binnen de groep problemen gaat krijgen, bijvoorbeeld doordat hij uitgescholden gaat worden of doordat men hem gaat negeren, kan ik wel mijn aanvoerder in zekere mate inlichten. Ik kan dan zeggen: 'Jij bent mijn aanvoerder, ik neem je in vertrouwen. In ons team is een speler die wat problemen heeft. Wil jij bewaken dat de sfeer in het team goed blijft en dat spelers niet op een verkeerde manier worden benaderd?' Ik noem niet de naam van de speler, ook niet de aard van de problemen. Dat is onderdeel van mijn band met de betreffende speler, dat ik die zaken bewaak. Vaak komt zo'n aanvoerder dan na een week wel naar me toe, en heeft hij zelf wel in de gaten om wie het gaat. Maar het zal dan niet van mij afkomstig zijn.'

Op profniveau kun je van spelers dingen eisen; ze zijn in loondienst. De amateurtrainer heeft minder middelen. Stel: een speler van 17 jaar is nog A-speler en wordt al geregeld ingezet bij het eerste elftal, maar vindt toch dat hij te weinig speelt. Hij stopt ermee. Dat komt voor.

'Als je 17 bent en vindt dat je te weinig speelt, kan dit nooit de reden zijn dat je ermee stopt. Vooropgesteld dat je voetbal leuk vindt om te doen, dat je er in beginsel plezier aan beleeft. Ik geloof nooit dat een speler stopt omdat hij te weinig speelt. Dan moet er iets anders spelen, wat misschien totaal niet zichtbaar is voor buitenstaanders. Ga daarnaar op zoek! Ga het gesprek aan en probeer de diepere achtergronden te achterhalen. Wellicht speelt er iets thuis. Misschien

voelt hij zich binnen de groep niet comfortabel. Het kan van alles zijn. Maar doe oprechte moeite om dit te ontdekken. Toon interesse. Niet alleen uit eigenbelang (je wilt die speler graag houden) maar ook in het belang van de speler (je wilt hem helpen, zodat hij zijn sport kan blijven beoefenen).

En als een speler niet speelt, leg hem uit waarom. Er zijn nog steeds trainers die zeggen: ik maak de opstelling en wie wil weten waarom hij niet speelt,

'Je moet als amateurtrainer heel duidelijk zijn, en dit combineren met invoelend vermogen'

die komt maar naar mij toe. Dat vind ik te gemakkelijk. Je kunt een speler goed uitleggen wat je speelwijze is en waarom hij daar op dat moment minder goed in past dan een teamgenoot. En je kunt hem ook perspectief bieden: volgende week spelen we misschien op een andere manier en dan liggen er nieuwe mogelijkheden voor jou. Of: ik zie je goede kwaliteiten, maar in een bepaald opzicht moet je nog beter worden. Daar gaan we op trainen en als je kunt verbeteren, zal dit jouw kansen vergroten. Zeg nooit tegen een speler: volgende week speel je wél! Want stel je wint met 4-0, dan is het lastig om het elftal te wijzigen. En kom je je belofte niet na, dan ben je niet eerlijk en raak je de speler kwijt. Vertrouwen in elkaar is een heel belangrijk element als het gaat om respect.'

Hard en empathisch

Spelers hebben nogal eens de neiging verhit te reageren op coaching vanaf de kant. Wanneer ze iets horen, kunnen ze in woord en gebaar laten weten dat ze het er niet mee eens zijn. Kiest u dan doorgaans een begripvolle manier van handelen of grijpt u hard in? En welke rol speelt de afkomst van een speler dan eventueel?

'Die afkomst speelt dan geen enkele rol. Het heeft allemaal met respect

te maken. Wanneer ik als trainer een speler coach vanaf de kant, en hij tilt geïrriteerd zijn hand op of maakt een wegwerpgebaar, dan zal ik hem altijd wisselen. Ongeacht de stand of het belang van de wedstrijd. Dan maakt het niet uit of hij uit een cultuur komt waarin zo'n reactie misschien gebruikelijk is, of juist niet.

Ik verwacht van spelers te allen tijde dat ze zich gedragen. Dat betekent geen commentaar op de scheidsrechter, coaching accepteren, geen

vremde gebaartjes maken. Kortom, algemeen geaccepteerd gedrag vertonen. Dat leg ik ze aan de vooravond van een seizoen ook uit. Je moet als amateurtrainer heel duidelijk zijn. Doe ik dat niet, dan vreten ze me op. Ik heb weleens een gevecht tussen twee spelers in de kleedkamer meegeemaakt. Dan zijn beiden ogenblikkelijk een wedstrijd geschorst en moeten ze daarna eerst aan mij komen vertellen hoe ze eruit gekomen zijn, en daarna aan de groep hun excuses aanbieden. Ik stel binnen het voetbalteam harde regels op en die zijn dan ook leidend.

Je moet dit combineren met invoelend vermogen: empathie dus. Als trainer sta je boven de groep en ook boven de materie. Wees als trainer groot en loop nooit voor de situatie weg. Vertel een speler rustig en eerlijk wat je van hem vindt, waarom hij eventueel niet speelt. Mijn ervaring is: als je de speler op een eerlijke manier duidelijkheid geeft, kan hij misschien ontevreden zijn dat hij niet speelt, maar hij zal je uitleg en eerlijkheid respecteren. Denk met hem mee. Op die manier blijft er toch een basis om samen te werken. En toon oprechte interesse, niet alleen in de voetballer maar zeker ook in de persoon. Het gaat erom: vertrouwt de speler jou, of vertrouwt hij jou niet?' ⚽

Passing onder passieve weerstand

In de voorbereidingsperiode starten veel voetbaltrainers met passvormen. Dit is een 'veilige' manier om het seizoen op te starten, aangezien de bal en richting de enige weerstanden zijn. Van spelers die het basisniveau ontgroeid zijn, mag men echter verwachten méér aan te kunnen in deze beginfase. Passoefeningen met 'passieve' weerstand (namelijk een ander groepje dat hetzelfde doet) kunnen dan uitkomst bieden.

1. Passing door de as

Organisatie

- 4 spelers per groepje
- 1 bal per groepje
- eventueel hoedjes of pylonen plaatsen ter oriëntatie (later weghalen)
- 2 spelers staan centraal, 2 spelers staan aan de buitenkant

Inhoud

- zodra speler 1 heeft de bal speelklaar heeft, beweegt 1 van de 2 centrale spelers richting een open passlijn zodat hij aanspeelbaar is
- tijdens die pass komt de andere centrale speler onder de bal voor de kaats en speelt diep naar de andere speler aan de buitenkant
- de andere groep van 4 spelers doet hetzelfde maar dan in haakse richting

Coaching

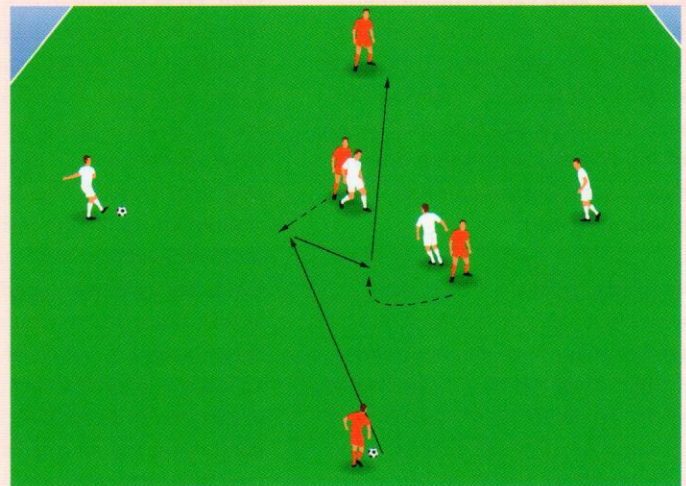
- 'Timing! Wanneer je medespeler de bal speelklaar heeft, moet je een open passlijn gevonden hebben.'
- 'Laat duidelijk zien waar je de bal wilt hebben.'
- 'Strakke passing.'
- 'Kaats met gevoel. Haal de snelheid voldoende uit de bal.'
- 'Kom op tijd onder de kaats. Waar is de ruimte?'
- 'Als er geen passlijn is, is er een snelle korte dribbel nodig om deze te creëren.'

Variatie

- met afgebakend middenvak, waarbinnen het centrale tweetal mag bewegen
- met afwerken op 2 doelen; dan minimaal 7 spelers per groepje vanwege het doordraaien van positie

Methodiek

- de groepjes al dan niet bewust simultaan laten beginnen (is moeilijker, er moet sneller gereageerd en geanticipeerd worden)



2. Rondpassen

Organisatie

- groepjes van 4 spelers, 1 bal per groepje
- 2 vierkanten die deels door elkaar heen staan, al dan niet uitgezet met hoedjes of pylonen

Inhoud

- pass, kaats, diagonaal derde man zoeken; daarna steeds kaats en derde man zoeken, waarbij de bal dus 'rondgaat' in het vierkant
- de andere groep doet hetzelfde

Coaching

- 'Alleen passen bij open passlijnen.'
- 'Loop 1 of 2 meter vrij, dat kan al verschil uitmaken.'
- 'Goed timen. Kijk wanneer het kan.'
- 'Even vertragen (bal vasthouden) als er geen open passlijn is.'

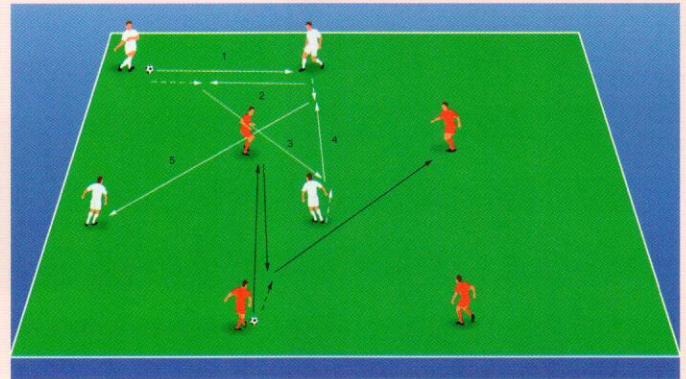
Variatie

- beide groepjes linksom of rechtsom, of tegengesteld aan elkaar
- andere vormen zijn mogelijk, zoals driehoeken of ruiten die deels door elkaar zijn gepositioneerd. Ajax zagen we in de eerste week van de voorbereidingsperiode de oefenvorm in een ruit

uitvoeren (zie foto op vorige pagina). Deze vorm staat nu in de TrainingsPlanner en Mediatheek van De Voetbaltrainer

Methodiek

- eerst zonder kaats: alleen pass-aanname-opendraaien-doorpassen
- wedstrijdvorm: maximaal 1x raken: hoe lang gaat het goed? Of: bij welk groepje gaat het 't langst goed?



3. Passing en afwerken

Organisatie

- 2 grote doelen met keepers
- 2 groepen die in tegengestelde richting een afwerkvorm uitvoeren
- minimaal 4 spelers per groep

Inhoud

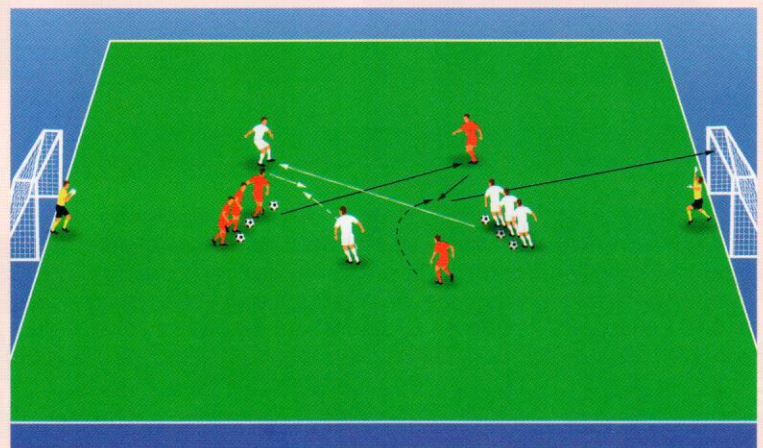
- inspelen, onder de bal komen, afwerken
- iedereen schuift een positie door
- degene die heeft geschoten gaat ofwel naar het beginpunt van zijn eigen groep, ofwel het wordt 1 grote stroomvorm en dan sluit deze speler achteraan in de andere rij aan

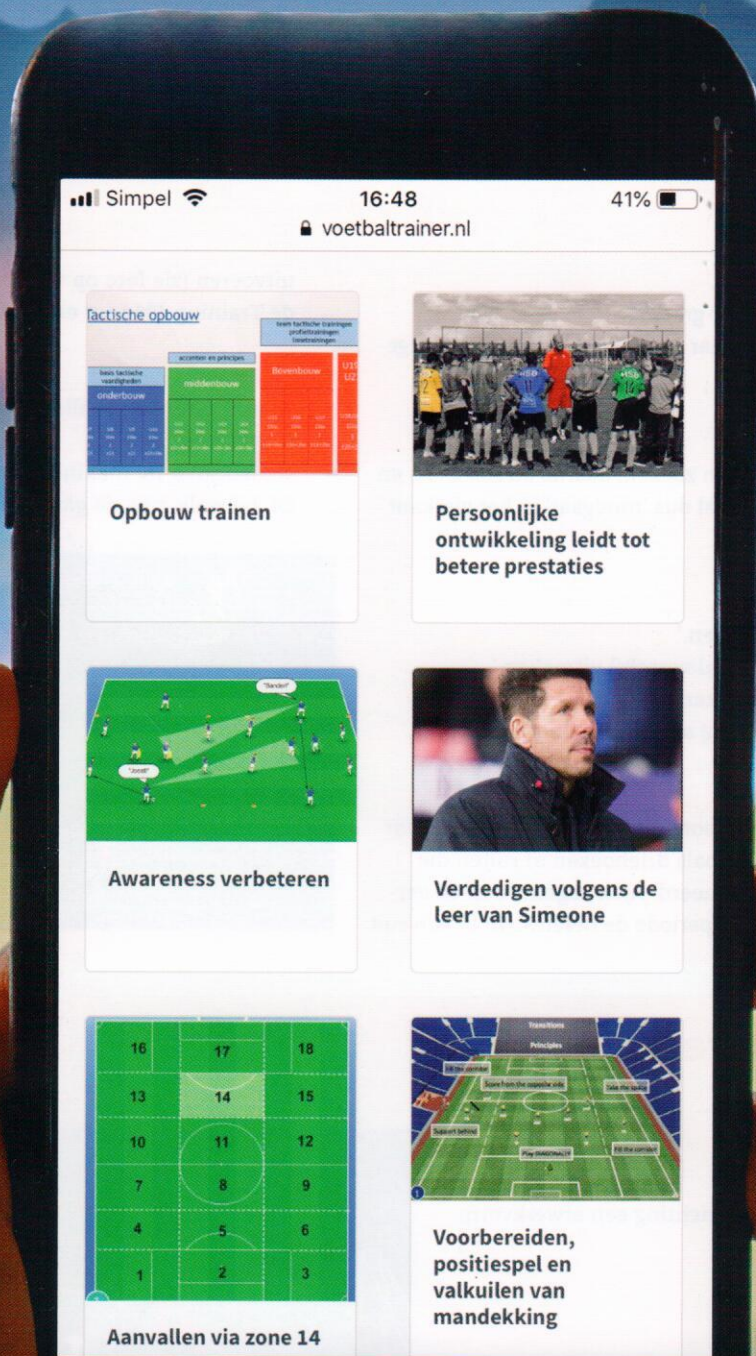
Coaching

- 'Alleen passen bij open passlijnen.'
- 'Loop 1 of 2 meter vrij, dat kan al verschil uitmaken.'
- 'Goed timen. Kijk wanneer het kan.'
- 'Even vertragen (bal vasthouden) als er geen open passlijn is.'
- 'Richten. Schieten om te scoren.'

Variatie

- op kleine doeltjes, zonder keeper: mikken en bal ophalen





CoachVak, hét kennisplatform voor voetbaltrainers. Gratis toegang voor jou als abonnee van De VoetbalTrainer.

Speciaal voor jou als abonnee: de beste selecties van oefenvormen, trainingen, coaching en andere relevante thema's van De Voetbaltrainer. Altijd en overal toegang via de App of coachvak.nl.

Download onze CoachVak app