

COACHGIDS

Zelfkennis & Omgaan met Druk

WETENSCHAPPELIJKE BASIS

- Ntoumanis et al. (2021): autonomie-ondersteunend coachen verhoogt intrinsieke motivatie en welzijn
- Zuber & Conzelmann (2014): zelfkennis bij jonge sporters voorspelt prestatie onder druk
- Deci & Ryan (1985, 2017): zelfdeterminatietheorie, gevoel van competentie en verbondenheid
- Hanton et al. (2009): mentale voorbereiding op worst-case scenario's vermindert wedstrijdangst

DOELSTELLING

Spelers leggen hun persoonlijke waarden vast, herkennen energiebronnen in hun team en bereiden zich mentaal voor op druk. Dit vormt de basis voor de rest van het traject.

COACH TIP

Geef zelf het goede voorbeeld: deel kort jouw eigen worst case best case voor een belangrijk moment in je coachcarrière.

LET OP

Forceer niemand om hardop te delen. Schrijven alleen is al waardevol. Dwing geen kwetsbaarheid af.

OEFENINGEN, EEN VOOR EEN

Alles per oefening, op volgorde

1 Persoonlijk waardenkompas

8 min

DOEL	Spelers worden zich bewust van de waarden die hun gedrag écht sturen, niet de waarden die "goed klinken". Dit is de basis voor alle latere gesprekken over gedrag en team.
ZEG TEGEN SPELERS	<i>"Je krijgt zes waarden. Geef elke waarde een score van 1 tot 5: hoe belangrijk is die waarde voor hoe jij wil spelen en zijn in dit team? Er is geen goed of fout antwoord, en je hoeft niets te delen wat je niet wil delen."</i>
VOORBEELD	Een speler scoort "moed" een 5 en "loyaliteit" een 2. Vraag door: "Wat betekent moed voor jou op het veld? Een schot durven nemen in de slotseconden, of iets durven zeggen tegen een teamgenoot?" Zo wordt de waarde concreet in plaats van abstract.

2 Energiegever vs energieslurper

10 min

DOEL	Spelers leren het verschil zien tussen situaties/gedrag die energie geven en die energie kosten, zodat ze dit later bewust kunnen sturen in plaats van passief te ondergaan.
ZEG TEGEN SPELERS	<i>"Denk aan de afgelopen weken op training en in wedstrijden. Schrijf op: welke momenten of gedrag van anderen gaven jou energie? Welke kosten je energie? Het gaat om situaties en gedrag, niet om personen afkraken."</i>
VOORBEELD	Een speler schrijft "energie van: als iemand me aanmoedigt na een fout" en "kost energie: als er gemopperd wordt na een gemiste kans". Bespreek in duo's hoe ze elkaar bewust meer van het eerste en minder van het tweede kunnen geven.

3 Worst case best case

12 min

DOEL	Spelers oefenen mentale voorbereiding op druk door realistisch na te denken over scenario's, in plaats van angst te laten groeien door vage onzekerheid.
ZEG TEGEN SPELERS	<i>"Denk aan een belangrijke wedstrijd die eraan komt. Schrijf het slechtste op wat kan gebeuren, het beste wat kan gebeuren, en wat het meest waarschijnlijke scenario is. Bedenk ook: als het slechtste gebeurt, wat zou je dan doen?"</i>
VOORBEELD	Worst case: "ik mis de winning shot en het team verliest." Best case: "ik scoor de winning shot." Meest waarschijnlijk: "het wordt een spannende, gelijkopgaande wedstrijd waarin ik goede en mindere momenten heb." Help de speler zien dat dit laatste scenario heel hanteerbaar is.

COACHING IN DE DIEPTE

Hoe help je je team verder**HOE ONDERSTEUN JE JE TEAM**

1. Bouw psychologische veiligheid op vóór je dieper gaat: begin met iets luchtigs en benoem expliciet dat er geen foute antwoorden zijn.
2. Gebruik de waarden uit oefening 1 de rest van het seizoen actief in je taal op training: "dit is precies wat doorzetting betekent" maakt het tastbaar.
3. Check tussendoor non-verbaal gedrag: spelers die weggijken of stilvallen hebben soms net iets meer tijd of een 1-op-1 nodig.
4. Koppel de energiegever/energieslurper-oefening aan concreet teamgedrag dat je zelf observeert op training, niet enkel aan de wedstrijd.
5. Sluit de sessie nooit abrupt af. Laat minstens 5 minuten ruimte voor een rustige landing voor je terug naar het sportieve programma gaat.

GESPREKSVRAGEN OM TE STELLEN

1. Welke waarde verraste jou het meest toen je ze moest rangschikken?
2. Wie in het team geeft jou energie zonder dat diegene het weet?
3. Wat zou je tegen jezelf zeggen vlak voor een belangrijke wedstrijd, als een goede vriend?
4. Wanneer voelde druk de laatste keer overweldigend, en wat hielp toen wél?
5. Welke van je waarden zie je nog te weinig terug in je eigen gedrag op het veld?

VERVOLGSTAPPEN DE KOMENDE WEKEN

1. Verwerk de waarden van de groep in een kort, zichtbaar overzicht (bv. op het mededelingenbord) voor de komende weken.
2. Check bij de eerstvolgende wedstrijd onder druk kort in bij 2-3 spelers: "hoe voelde dit zich vergeleken met je worst/best case?"
3. Plan een korte individuele check-in met spelers die tijdens de oefening duidelijk worstelden of net heel stil waren.
4. Neem de energiegevers/energieslurpers-inzichten mee bij het samenstellen van kleine groepjes voor toekomstige oefeningen.

VEELVOORKOMENDE VALKUILEN

- Te snel doorgaan naar de volgende oefening zonder ruimte voor reflectie ondermijnt het effect van de hele sessie.
- Zelf invullen wat een speler "waarschijnlijk bedoelt" in plaats van echt te luisteren.
- De worst case oefening laten eindigen op het negatieve scenario zonder terug te keren naar het hanteerbare, meest waarschijnlijke scenario.
- Energiegevers/energieslurpers gebruiken als excuus om spelers publiekelijk te bekritisieren.

COACHGIDS

Mijn Rol & Team Eerst

WETENSCHAPPELIJKE BASIS

- Bruner et al. (2021): roluidelijkheid in teams hangt samen met hogere teamcohesie
- Eys et al. (2015): rolacceptatie voorspelt teamtevredenheid en effort
- Carron & Eys (2012): teamcohesie als sterkste voorspeller van teamprestatie over tijd
- Holt et al. (2020): peer feedback verhoogt zelfinzicht bij jeugdsporters
- Tod et al. (2011): publieke commitment, zoals ondertekenen, verhoogt naleving van afspraken

DOELSTELLING

Spelers herkennen hun natuurlijke rol, oefenen het geven en ontvangen van feedback, en leggen hun persoonlijke bijdrage aan het teamcontract vast als afsluiter van het traject.

COACH TIP

Bewaar de ondertekende contracten en breng ze halverwege het seizoen terug als check-in moment.

LET OP

Bij de feedbackronde: koppel trio's bewust samen, vermijd combinaties met bestaande spanning zonder begeleiding.

OEFENINGEN, EEN VOOR EEN

Alles per oefening, op volgorde

1 Rolcompass

10 min

- DOEL** Spelers krijgen taal voor hun natuurlijke bijdrage aan het team, wat rolduidelijkheid en daarmee teamcohesie versterkt.
- ZEG TEGEN SPELERS** *"Scoor elke rol van 0 tot 10: hoe sterk herken je dit in jezelf? Er is geen beste rol, een team heeft alle vier nodig."*
- VOORBEELD** Bespreek plenair als bijna iedereen hoog scoort op "leider": "Wat mist het team dan misschien? Wie zou de stabiele kracht kunnen zijn deze maand?" Dit maakt rolverdeling een teamgesprek, geen individuele wedstrijd.

2 Feedbackronde trio

15 min

- DOEL** Spelers oefenen het geven en ontvangen van constructieve feedback in een veilige, kleine setting, wat zelfinzicht en onderling vertrouwen vergroot.
- ZEG TEGEN SPELERS** *"In je trio krijgt elke speler om beurt twee minuten feedback van de andere twee: één sterk punt dat je bij hem/haar ziet, en één groeipunt. Wees concreet en gebruik voorbeelden, geen algemeenheden."*
- VOORBEELD** Modelleer eerst zelf: "Jouw sterke punt is dat je altijd communiceert in verdediging. Je groeipunt: je mag wat vaker zelf een schot nemen in plaats van altijd door te spelen." Dat format herhalen spelers dan in hun trio.

3 Reflectie na feedback

5 min

- DOEL** Spelers verwerken wat ze net gehoord hebben actief, zodat de feedback niet verdampt maar omgezet wordt in een concrete intentie.
- ZEG TEGEN SPELERS** *"Schrijf op: wat heb je gehoord over je sterke punt en je groeipunt? Wat ga je concreet anders doen de komende weken?"*
- VOORBEELD** Een speler schrijft: "Ik ga in de komende trainingen bewust 1 schot per training nemen als de kans er is, in plaats van altijd door te spelen." Concreet en meetbaar werkt beter dan een vage intentie.

4 Team contract ondertekenen

15 min

- DOEL** Publieke commitment (zoals ondertekenen) verhoogt de kans dat spelers zich echt aan hun beloftes houden, en sluit het traject symbolisch af.
- ZEG TEGEN SPELERS** *"Schrijf drie concrete beloftes die jij dit seizoen aan het team doet. Maak ze concreet en haalbaar, geen vage intenties. Onderteken daarna met datum."*
- VOORBEELD** In plaats van "ik beloof om een betere teamspeler te zijn", help de speler naar: "ik beloof om elke training op tijd te zijn" of "ik beloof om een teamgenoot aan te moedigen na elke fout die hij maakt."

COACHING IN DE DIEPTE

Hoe help je je team verder**HOE ONDERSTEUN JE JE TEAM**

1. Geef zelf eerst feedback aan een speler volgens het format (één sterk punt, één groeipunt) zodat de trio's weten wat je verwacht.
2. Bewaak de rolverdeling: als iedereen "leider" scoort, bevraag dan plenair wat het team nog mist en wie dat zou kunnen invullen.
3. Herhaal het teamcontract regelmatig terug in je coaching, niet alleen tijdens deze sessie: "weet je nog wat je beloofd hebt?"
4. Maak van het ondertekende contract een zichtbaar object (foto, poster in de kleedkamer) zodat het een levend document blijft.
5. Vier het wanneer een speler zich zichtbaar aan zijn belofte houdt, in het bijzijn van het team.

GESPREKSVRAGEN OM TE STELLEN

1. Welke rol herken je het sterkst in jezelf, en welke rol zou je willen groeien?
2. Wat was het lastigste om te horen tijdens de feedbackronde, en waarom?
3. Welke van je drie beloftes is het moeilijkst om vol te houden over een heel seizoen?
4. Wie in het team zou je nu makkelijker feedback durven geven dan voor deze sessie?
5. Wat heeft het team nodig van jou, specifiek in jouw rol, om sterker te worden?

VERVOLGSTAPPEN DE KOMENDE WEKEN

1. Hang het ondertekende teamcontract zichtbaar op (kleedkamer, teamapp) en verwijst er actief naar bij evaluatiemomenten.
2. Plan een korte check-in halverwege het seizoen: laat spelers hun eigen contract herlezen en aanvullen.
3. Gebruik de rolverdeling uit oefening 1 bewust bij het samenstellen van line-ups, kapiteinskeuzes of leiderschapstaken.
4. Volg op of de feedback uit de trio's ook echt landt: vraag enkele weken later kort terug wat ermee gedaan is.

VEELVOORKOMENDE VALKUILEN

- De feedbackronde inplannen zonder zelf eerst het format te modelleren leidt vaak tot te vage of te harde feedback.
- Trio's willekeurig samenstellen zonder rekening te houden met bestaande spanningen in de groep.
- Het teamcontract na de sessie laten liggen zonder er nog ooit naar terug te keren, waardoor de belofte vervliegt.
- Rolinzichten gebruiken om spelers vast te pinnen op één label in plaats van groei mogelijk te maken.