



HANDBOEK COACH

YOUNITED BELGIUM

TRAINER VAN VOETBALLERS
COACH VAN MENSEN

COACH,

Voetbal is religie. Voetbal is maar een spelletje. Tussen die twee uitersten heeft Younited Belgium de voorbije jaren haar plaats gevonden met voetbal als krachtig instrument.

De spelers en speelsters van **YOUNITED BELGIUM** zijn experts in het dagelijks overleven. Ze strijden tegen kwetsbaarheid op vlak van huisvesting, psychische gezondheid, welzijn, armoede of verslaving. Ze vinden in hun team een positieve identiteit en zingeving om aan hun leven een nieuwe wending te geven. Winnen staat in onze visie voor groeien als groep en als mens.

Ons motto is **MY TEAM, MY HOME**. Wij zijn een voetbalfamilie waar iedereen welkom is en meetelt. Wij geloven dat niemand verloren is, dat iedereen talenten heeft, dat ieder individu kan bijdragen aan een voetbalteam en bij uitbreiding aan de samenleving.

Wij schreven dit boek als leidraad en houvast. Succesvolle clubs zijn en blijven dat omdat ze doorheen de jaren een eigen identiteit ontwikkeld hebben. Er is een cultuur geïnstalleerd die overeind blijft, zelfs als het schip zich in woelige wateren bevindt. Onze roots liggen in voetbal, maar we zijn er van overtuigd dat onze cultuur en methodiek ook werkt in andere sporten die in teamverband plaatsvinden.

Het team zien we als een experimenteerruimte waar mensen aan hun zelfvertrouwen en hun sociale vaardigheden kunnen werken. Een coach bij een Younited-team is dus in de eerste plaats een procesbegeleider. Een sport in teamverband is voor ons een ideaal middel om een relatie op te bouwen tussen coach en spelers. Op het veld en in hun team kunnen spelers veilig thuiskomen en nieuwe energie opdoen.

COACH opent met een hoofdstuk over onze spelers, daarna zoomen we in op de coach en op de verschillende aspecten van coaching. Vervolgens gaan we in op het team, waarbij onder andere groepsdynamiek en conflictmanagement aan bod komen.

We sluiten af met de omgeving, die staat voor de verschillende contexten waarin spelers en coaches elkaar ontmoeten en met elkaar aan de slag gaan.

Tot slot: er zijn verschillende soorten coaches, afhankelijk van de stijl, opleiding en persoonlijkheid van de persoon in kwestie. Sommige coaches zijn eerder sportief gericht - hoe haal ik het meest uit een speler? Anderen zijn eerder sociaal georiënteerd - hoe zorg ik het best voor een deelnemer?

Ben je al een expert in het omgaan met voetballers, dan lees je in dit boek meer over het omgaan met kwetsbare mensen. Ben je sociaal al erg onderlegd, dan leer je meer over de mogelijkheden van het voetbalspel.

Veel leesplezier, coach!

INHOUDSTAFEL

1. DE SPELERS	9
1.1 Rekrutering	10
1.2 Rugzak	13
1.3 Kwetsbaarheid	13
1.4 Veerkracht en verbinding	16
1.5 Toegankelijkheid	19
1.6 Verwachtingen	20
1.7 Onthaal	22
1.8 Identiteit	25
2. DE COACH	30
2.1 Referentiekader	30
2.2 De dirigent van het voetbalorkest	30
2.3 Het speelveld van de coach	31
2.4 Basishouding	33
2.5 Grenzen	36
2.6 Samenwerking tussen coaches	38
3. COACHING	46
3.1 Positieve coaching	46
3.2 Mentale coaching	50
3.3 Dialoog	53
3.4 Feedback geven	55
3.5 Een coach is geen speler	57
3.6 Omgaan met diversiteit	60

4. HET TEAM	66
4.1 Communicatie	66
4.2 De evolutie van een team	70
4.3 De vaste kern	74
4.4 Afspraken	75
4.5 Conflicten	77
5. DE OMGEVING	84
5.1 Middelengebruik	84
5.2 Competitie	90
5.3 Fair play	92
5.4 De training	95
5.5 De wedstrijd	102
5.6 De teamstage	107

1

DE SPELERS



Onze spelers en supporters zijn experts in het dagelijks overleven.

Ze strijden tegen kwetsbaarheid op vlak van huisvesting, psychische gezondheid, welzijn, armoede of verslaving.

Ze vinden in hun team meer dan enkel ploegmaats, ze vinden er ook een thuis.

1. DE SPELERS



“Het belangrijkste dat Younited mij gegeven heeft, is vertrouwen in mijzelf en in anderen.”

~ Yohan, Sporting Charleroi Younited.

Wij geloven in onze spelers. Zij zijn de reden dat we doen wat we doen. We starten **COACH** dus met de mannen en vrouwen die elke week deelnemen aan de activiteiten van onze Younited-teams. Wie zijn ze? En waarom kan deel zijn van een Younited-team een verschil maken in hun leven?



1.1 REKRUTERING

Wie behoort tot de doelgroep van een Younited-team en waarom? In voetbaltermen: welke spelers mag een Younited-coach opstellen?

Dit is de omschrijving die Younited Belgium hanteert:

Onze spelers en supporters zijn experts in het dagelijks overleven,

ze strijden tegen kwetsbaarheid op vlak van huisvesting,

psychische gezondheid, welzijn, armoede of verslaving.

Ze vinden in hun team meer dan enkel ploegmaats, ze vinden er ook een thuis.

We bespreken kort de kernbegrippen:

► SPELERS EN SUPPORTERS

Het gaat hier over regelmatige deelnemers. Spelers behoren natuurlijk tot het team, maar ook een supporter of een materiaalman vervult een belangrijke rol in het team en verdient daar erkenning voor.

► EXPERT

Iemand is expert door ondervinding (wat nog iets anders is dan expertise). Iemand kan nu in de miserie zitten, of er vijf jaar geleden in gezeten hebben. Dit woord heeft een dynamische rekbaarheid, waardoor deelnemers die stappen vooruit gezet hebben niet benoemd worden met een problematiek waar ze vroeger mee kampten, maar met een expertenfunctie binnen een thematiek.

► DAGELIJKS OVERLEVEN

Het dagelijks leven geeft iedereen kansen en uitdagingen, alleen zijn deze uitdagingen bij onze spelers en supporters soms zo groot dat zij een normaal functioneren belemmeren. Het is eerder overleven dan leven.

We formuleren ook een aantal richtlijnen om een duidelijk kader te scheppen binnen een visie van inclusie:

► GESLACHT

Zowel M/V/X zijn welkom op onze activiteiten.

► GROEPSDYNAMIEK

De sterkte van het team is het creëren van een band met de ploeggenoten en het bouwen van een vertrouwensrelatie met de coaches. Een speler dient bereid te zijn om die relaties (op eigen tempo) aan te gaan.

► MEER DAN LOUTER SPORTIEVE BELEVING

We richten ons op deelnemers die in hun team naast een sportieve ook een sociale beleving vinden.

► LEEFTIJD

Younited-teams werken met volwassenen als primaire doelgroep. We laten de ruimte open voor deelnemers die in de loop van het seizoen 18 worden. Dit sluit niet uit dat minderjarige kinderen van volwassenen aanwezig kunnen zijn en deelnemen aan de activiteiten, wanneer dit een randvoorwaarde is voor de volwassene om te kunnen deelnemen (bijvoorbeeld geen kinderopvang).



Wat de rekrutering en de samenstelling van het team betreft, vertrouwen we op het inzicht van de coaches. Zij kennen hun mensen het best en kunnen goed inschatten welke deelnemers en welke activiteiten binnen de filosofie van Younited passen.

Binnen een visie van inclusie schuilt een valkuil van doelgroepvervaging. Younited-coaches moeten er over waken dat ze de activiteit niet openstellen naar iedereen die er 'iets' aan kan hebben. Bijvoorbeeld:

- › Stefaan is twee jaar werkloos. Hij is omgeven door zijn gezin en vrienden, maar verveelt zich overdag steendood. Hij wil wat aan zijn conditie werken en de tijd opvullen. Voetbal heeft hem altijd geboeid. Hij hoort dat er een Younited-team is dat op dinsdagnamiddag voetbalt in de sporthal een paar straten verder.
- › Stefaan is twee jaar werkloos. Hij heeft geen gezin en amper vrienden. Hij grijpt overdag geregeld naar de fles en voelt zich eenzaam. Hij realiseert zich dat hij aan het afglijden is en krijgt op een dag te horen dat er in zijn stad een Younited-team is.

Beide situaties verschillen sterk van elkaar. De man uit de eerste situatie behoort niet tot onze beoogde doelgroep. Hij kan aansluiten bij een reguliere voetbalclub. Eventueel kan hij voor een korte periode deel uitmaken van het Younited-team als hem van in het begin duidelijk wordt uitgelegd wat de aard en filosofie is van het team. Het kan nooit de bedoeling zijn dat deze man de plaats inneemt van iemand die in het team een thuis zoekt.



1.2 RUGZAK



“Iedereen hier heeft geleefd voor tien.”

~ Tom, Antwerp Streetboys

Hoe mensen zich ontwikkelen hangt mede af van de situaties, mensen en contexten die ze op hun pad tegenkomen. Iedereen heeft zijn verhaal, ook de spelers van onze teams. Jammer genoeg is hun verhaal er vaak een van vallen, opstaan en weer doorgaan, een lappendeken van ervaringen die hun leven gekleurd en getekend hebben. Bij de ene kan het een verslaving zijn, bij de andere een moeilijke jeugd, bij nog een andere een slecht verwerkte relatiebreuk.

Wij noemen dit hun rugzak, het is een metafoor die je kan gebruiken wanneer je met spelers spreekt zonder dat je iemands verhaal moet kennen of vertellen. Iedereen, ook jij, draagt in dit leven een rugzak. Alleen verschillen de vorm, de kleur en het gewicht van die rugzak van individu tot individu.

1.3 KWETSBAARHEID

De meeste mensen in onze samenleving moeten al drie of vier slechte beslissingen in hun leven nemen, of drie of vier zware tegenslagen kennen, vooraleer ze echt diep in de problemen komen. Met een spaarpotje kun je financiële tegenslagen opvangen, een sterk sociaal netwerk kan je helpen recht te krabbelen, een stabiele thuis in je jeugdijaren draagt enorm bij tot het ontwikkelen van skills en veerkracht. Het zijn krachtige buffers.

In het leven van onze deelnemers zijn armoede, moeilijke opvoedingssituaties en psychische kwetsbaarheid jammer genoeg al vaak een realiteit. Bij een verkeerde beslissing of een tegenslag zijn er veel minder buffers waar zij op kunnen rekenen.

Wij kiezen voor het woord kwetsbaarheid wanneer we het over de levensdomeinen hebben waar onze deelnemers moeilijkheden bij ondervinden, omdat we zo ook het aandeel van de samenleving een plaats willen geven. We kanten ons tegen een individueel schuldmodel. Een stuk van je leven heb je in eigen handen, maar een groot stuk niet. In armoede leven is nooit een keuze.

We leggen nadrukkelijk de focus op de contextfactoren die onze spelers en supporters in overlevingsmodus brengen. Ze beschikken over een minder sterke basis om op terug te vallen en hebben minder mentale ruimte om de hindernissen van het leven het hoofd te bieden. Vaak hebben ze een beperkt sociaal netwerk en is het op financieel vlak voortdurend eindjes aan elkaar knopen.

Kwetsbaarheid kan zich manifesteren op verschillende maatschappelijke domeinen. Bij onze spelers en supporters zien we dat ze zich meestal op een aantal van die domeinen tegelijkertijd afspeelt. Iemand met een verslavingsproblematiek loopt bijvoorbeeld veel kans om vroeg of laat een huisvestingsproblematiek te ontwikkelen. Iemand die in armoede leeft zal slechts een lage huurprijs kunnen betalen en is zo vele malen kwetsbaarder voor huisjesmelkers, enzovoort.

Hieronder brengen we een overzicht van de domeinen waarop maatschappelijke kwetsbaarheid zich kan situeren. We trachten zo inzicht te geven in de verschillende spelersprofielen waarmee een coach te maken kan krijgen.

► HUISVESTING

Denk aan over mensen die op straat leven, aan crisis- en nachtopvang, aan mannen- en vrouwenopvangcentra. Evengoed gaat het over de onzekere woonsituatie van een 22-jarige jongeman die een week bij vrienden logeert, dan een nacht op straat slaapt en daarna een maand in een kraakpand leeft.

► PSYCHISCHE GEZONDHEID

Denk aan mensen met psychische problematieken die tot maatschappelijke kwetsbaarheid leiden. We maken een onderscheid tussen enerzijds mensen met een psychische kwetsbaarheid en anderzijds mensen met een psychische achterstand. Binnen Younited richten we ons op psychische kwetsbaarheid.

► WELZIJN

Denk aan welzijnsproblemen die gelinkt zijn aan sociale kwetsbaarheid. Een man die na tien jaar in de gevangenis wegens het deel uitmaken van een criminele organisatie vrijkomt en bij zijn moeder gaat inwonen heeft geen verslavings- of huisvestingsproblematiek. Daarentegen heeft hij geen positief sociaal netwerk meer en wil hij zijn oude kameraden vermijden. Een nieuw netwerk en zinvolle vrijetijdsbesteding kan hij dan vinden in een Younited-team.

► ARMOEDE

Denk aan het gebrek aan voldoende financiële middelen om op een normale manier aan het maatschappelijke leven te kunnen deelnemen.

► VERSLAVING

Denk aan de afhankelijkheid van roesmiddelen, of het nu over alcohol, softdrugs of harddrugs gaat.



1.4 VEERKRACHT EN VERBINDING

Mensen voelen zich maar mens als ze door anderen gezien en gewaardeerd worden. Die authentieke verbondenheid met de medemens is de sterkste energiebron waarover de mens beschikt.

We gaan er in onze samenleving al te makkelijk van uit dat mensen in armoede vooral en in de eerste plaats primaire behoeften hebben die gericht zijn op overleven. Mensen moeten uiteraard kunnen eten, een dak boven hun hoofd hebben en zich kunnen wassen. Dat volstaat echter niet om een menswaardig bestaan te leiden. Wat hebben mensen daar dan wel voor nodig? Positieve sociale relaties en weten dat ze op anderen (een netwerk) kunnen rekenen.

De kracht van een mens om recht te veren schuilt in zijn relaties met anderen. Vertrouwen, veerkracht en verbinding kan je dus niet los zien van elkaar. Als mensen elkaar vertrouwen durven ze zichzelf te zijn en stellen ze zich kwetsbaar op. Die positieve houding maakt hen weerbaar en veerkrachtig om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Het is deze cultuur van verbondenheid die een Younited-coach tracht te installeren. Door samen te zijn, te werken en te spelen, maken we elkaar veerkrachtiger. Een Younited-coach moedigt zijn spelers aan om trainingen en wedstrijden ook te zien als ontmoetingen, als een kans om nieuwe mensen te leren kennen.

EEN PAAR TIPS

- Vraag een ervaren speler of hij een nieuwe speler mee wegwijs wil maken tijdens diens eerste trainingen.
- Af en toe een extra activiteit organiseren geeft je deelnemers de kans om in een andere context iets te kunnen betekenen voor elkaar.





1.5 TOEGANKELIJKHEID

De sterkte van Younited is dat deelnemers vrijwillig en dus met een positieve ingesteldheid deelnemen aan de activiteiten. Spelers stromen toe uit eigen beweging, of zijn gemotiveerd door sociale organisaties.

Ze komen naar een Younited-training om te voetballen op een “neutraal” terrein waar ze hun emotionele rugzak in de kleedkamer kunnen achterlaten. Bij ons moeten ze niet om hun plaats strijden. **Hoe goed iemand kan voetballen is niet belangrijk, het gaat om plezier maken, elkaar ontmoeten en ergens even te kunnen thuiskomen.**

Deel uitmaken van een groep en ploegmaats hebben die je missen wanneer je een training moet overslaan zijn unieke bouwstenen om een afgebrokkelde eigenwaarde opnieuw op te bouwen.

Een laagdrempelige omgeving impliceert dat je je als coach flexibel opstelt. De regels en afspraken (rond middelengebruik, rond attitude...) zijn er om duidelijkheid te brengen en een veilige context te creëren. Dit kader evenwel te rigide toepassen, kan ervoor zorgen dat net die mensen waarvoor een Younited-team veel kan betekenen, afgeschrikt worden. Een coach zoekt dus voortdurend naar evenwicht. Mensen mogen fouten maken, als ze er maar mee aan de slag willen gaan.

EEN PAAR TIPS

- Plan trainingen op een toegankelijk uur. Trainen om acht uur 's ochtends is geen goed idee...
- Organiseer je training bij voorkeur in het hart van de stad. Leg een busjesdienst in wanneer het oefenterrein of de sportzaal buiten het stadscentrum gelegen is of ga in groep naar de locatie. Mobiliteit is vaak een forse drempel voor onze deelnemers.
- Zorg voor een kalender op bankkaartformaat met de data van de activiteiten, de plaats en een (algemeen) telefoonnummer.

1.6 VERWACHTINGEN



“Mensen hebben er recht op dat je iets van hen verwacht.”

Mag je verwachten dat jouw spelers op tijd komen? Mag je verwachten dat je spelers nuchter zijn? In het onderdeel toegankelijkheid hebben we het over één van de sterktes van Younited Belgium, met name de lage instapdrempel.

De kracht van een Younited-werking zit in de manier waarop ze met haar deelnemers omgaat, in de band die de coach creëert met zijn spelers. Als je afgesproken hebt dat iedereen een kwartier voor de start van de training aanwezig is, mag je als coach verwachten dat iedereen inspanningen doet om zich daaraan te houden. Het kan bijvoorbeeld niet dat spelers die op tijd kunnen komen, structureel te laat zijn, de opwarming overslaan en aansluiten wanneer er op doel wordt getrapt of een wedstrijdje wordt gespeeld. Dit werkt niet wanneer je aan een groeps cultuur wil bouwen.

Binnen een Younited-context verdient dat idee natuurlijk nuancering. Net voor de meest kwetsbaren onder onze spelers, of voor spelers die net bij de groep aansluiten, kan op tijd komen te hoog gegrepen zijn. Voor mensen die het al lang niet meer gewoon zijn om ergens op tijd te komen, kan ‘op tijd moeten zijn’ de drempel te veel betekenen. De kunst is om de individuele situaties van je spelers te leren kennen en zo te kunnen inschatten hoe je iemand inzake op tijd komen aanspreekt. Dat verschilt dus sowieso van speler tot speler.

We gebruiken vaak de metafoor van een gezin. In elk gezin zijn er verwachtingen rond gedrag. De zoon mag uitgaan, maar niet stomdronken thuiskomen. De dochter mag met haar vriendinnen bellen, maar niet elke avond drie uur lang. In een Younited-team kunnen we van een speler met een alcoholverslaving niet verwachten dat hij op korte termijn afkickt, wel dat hij niet compleet van de wereld op training verschijnt.

Zoals in een gezin elk lid een taak op zich neemt, doen we dat ook in onze teams. In een gezin doet iemand de afwas, doet iemand anders de boodschappen, zet iemand de vuilzakken buiten en onderhoudt nog een ander de tuin. Iedereen doet een deel van het werk, zo worden de lasten verdeeld en blijft het geheel draaien. In een Younited-team is dat niet anders.

Spelers helpen de coach mee het terrein klaarzetten, ruimen op na de training, zorgen ervoor dat de kleedkamer netjes is, doen de was, zorgen voor de koffie of soep na de training... Waak er als coach over dat iedereen zijn deel van het werk doet, dat het met andere woorden niet altijd dezelfde drie spelers zijn die de coach een helpende hand toesteken.



1.7 ONTHAAL



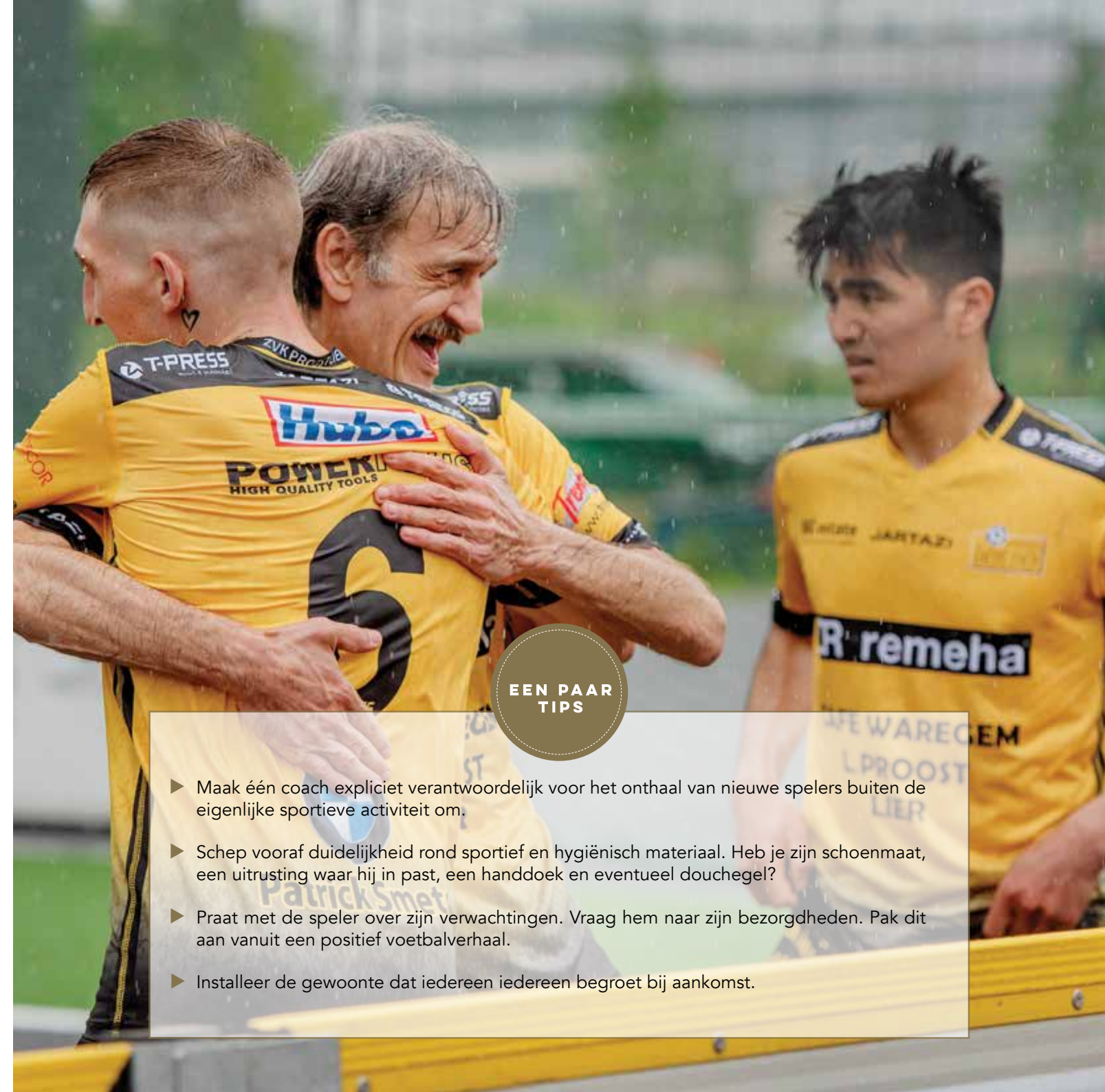
“Het team is een thuis, er is een goede sfeer met mensen om je heen die je behandelen als mens... Iedereen die welkom is en aanvaard wordt, vind dat nog maar eens in de maatschappij van tegenwoordig.”

~ Bram, Gantoise Plantrekkers

Elke speler die voor het eerst langskomt op een activiteit moet zich meteen ‘thuis’ en ‘veilig’ kunnen voelen, en dat zowel op als naast het voetbalveld. Daarom zijn het eerste contact en de eerste indruk cruciaal. Als coach kun je daar niet genoeg aandacht aan besteden.

Verwelkom elke nieuwe speler bij de start van de training en laat de andere spelers zich kort voorstellen. Maak hier een vaste gewoonte van. Spelers die elkaar groeten wanneer ze aankomen is nog zo’n fijne gewoonte.

Zorg er zeker voor dat één van de coaches voor de aankomst van de spelers aanwezig is op de locatie. Zo kan je de ‘temperatuur’ meten van de mensen die aankomen. Communiceer meteen helder over het Younited-project tegen nieuwkomers. Waarvoor staat deze voetbalploeg? Wat willen we met dit team bereiken? Benoem plezier maken, mensen ontmoeten, zich eens fysiek uitleven en ontspanning zoeken. Maak de speler vanaf de start duidelijk dat je verwacht dat hij zich positief opstelt binnen dat verhaal.



EEN PAAR TIPS

- ▶ Maak één coach expliciet verantwoordelijk voor het onthaal van nieuwe spelers buiten de eigenlijke sportieve activiteit om.
- ▶ Schep vooraf duidelijkheid rond sportief en hygiënisch materiaal. Heb je zijn schoenmaat, een uitrusting waar hij in past, een handdoek en eventueel douchegel?
- ▶ Praat met de speler over zijn verwachtingen. Vraag hem naar zijn bezorgdheden. Pak dit aan vanuit een positief voetbalverhaal.
- ▶ Installeer de gewoonte dat iedereen iedereen begroet bij aankomst.



1.8 IDENTITEIT



“Roken vlak voor de aftrap? Ben je dan niet sneller buiten adem?”

Onze spelers zijn geen loutere consumenten van een vrijetijdsactiviteit, ze zijn mee verantwoordelijk voor het goede verloop van de activiteit en de sfeer in het team. We mogen niet alleen iets verwachten van onze mensen, we zijn dat ook aan hen verplicht. Er wordt al zo weinig van onze deelnemers verwacht (behalve dat ze geen overlast veroorzaken, dat dan weer wel). Mensen verantwoordelijkheid geven, ze zelf het verhaal laten schrijven, daar gaan we voor. **Mensen moeten dus de kans krijgen om iets te betekenen, in welke rol dan ook.**

Betrek je spelers maximaal. Schep ruimte en stimuleer spelers om voorstellen te doen. Als coach kan je goede ideeën of voorstellen mee helpen uitwerken en uitvoeren. Ga ze niet in de plaats van de spelers doen. Welke wedstrijdvorm willen ze nog eens spelen? Wat zouden ze graag eens als team ondernemen? Hebben ze een idee voor een kerstactie?

EIGENAARSCHAP KAN ZOWEL OP HET VELD...

Homeless World Cup in Oslo, september 2017. Voor de wedstrijd tegen Zuid-Korea schotelen de coaches de spelers een uitdaging voor: ze moeten zelf de ploegopstelling en de wissels tijdens de wedstrijd bepalen. De enige voorwaarde is dat elke speler zijn zegje moet kunnen doen tijdens ‘de spelersraad’. Ondanks de 9-3 nederlaag zijn de spelers na de wedstrijd bijna euforisch. Ze zijn er samen in geslaagd om een strategie voor de wedstrijd te bepalen en iedereen heeft zich tijdens de wedstrijd aan de vooraf gemaakte afspraken gehouden. Dit succes zorgt voor een mix van positieve emoties: uitbundigheid, rust, ontspanning, energie en vertrouwen.

MAAR OOK NAAST HET VELD

Twee spelers van het Younited-team van Leuven komen met het voorstel om een spaghetti-slag te organiseren. Het geld willen ze gebruiken om een team-uitstap te bekostigen. De coach geeft hen de ruimte om hun idee uit te werken en biedt tegelijkertijd houvast en ondersteuning. De spaghetti-slag kan doorgaan in de business seats ruimte van het voetbalstadion van OH Leuven. Het is een groot succes en er komen meer dan driehonderd mensen eten. Het proces van idee naar uitvoering heeft inspanningen van coach en spelers gevraagd, maar aan het eind worden ze beloond voor hun inzet. Er komt genoeg geld in kas om de uitstap te financieren.

► **HOE KAN JE EEN DEELNEMER ZICH EEN ECHTE SPELER VAN EEN VOETBALPLOEG LATEN VOELEN?**

Een goede start kan je maken op vestimentair vlak. **Een speler hoort er ten volle uit te zien als speler.** Dat wil zeggen dat hij indien mogelijk de uitrusting van de club draagt bij trainingen, wedstrijden en toernooien. Hij heeft aangepast schoeisel, beschikt over scheenbeschermers, enzovoort. Een speler die bij het binnenkomen van de kleedkamer zijn uitrusting proper gewassen ziet klaar liggen, krijgt er nog meer zin in. Het is een vorm van aandacht en respect die je spelers graag zullen terugbetalen. Na de training vraag je je spelers zelf verantwoordelijkheid te nemen over de uitrusting, het trainingsmateriaal en de orde en netheid in de kleedkamer.

Naast het vormelijke maakt de coach en de manier waarop hij zijn functie gestalte geeft een enorm verschil in de voetbalbeleving van spelers. Zo willen we een lans breken voor de uitrusting van de coach: **een coach moet er uitzien als een coach.** Training geven in een jeansbroek doe je beter niet.

Eens uit de kleedkamer komen spelers op het trainingsveld terecht. Spelers die aankomen en oefeningen zien klaar staan voelen zich voetballers en krijgen er zin in. Een coach die in zeven haasten aankomt en nog snel wat kegeltjes op het veld zet maakt een andere indruk dan een coach die zijn spelers rustig staat op te wachten. Zorg voor voldoende kwalitatief voetbalmateriaal. Elke coach heeft liever teveel dan te weinig ballen, kegeltjes, loopladders, hesjes...

Benut als coach jouw deskundige positie ten volle. Behandel jouw spelers als spelers. Gevoelige onderwerpen zoals ongezonde eetgewoontes of rookgedrag kan een coach vanuit zijn sportieve rol ter sprake brengen. Spelers 'verwachten' deze opmerkingen. Een topcoach kan in het hoofd kruipen van zijn spelers en ze aan het denken zetten.



**EEN PAAR
TIPS**

- Stel met je team een ploegcharter op. Welke kernwaarden vinden wij belangrijk als team? Laat je spelers die in hun eigen woorden formuleren.
- Doe zoveel mogelijk samen met je spelers en zo weinig mogelijk voor je spelers. Organiseer je een barbecue? Bekijk dan welke verantwoordelijkheden je bij je spelers kan leggen. Wie doet er de boodschappen? Wil er iemand instaan voor het saladebuffet? Welke spelers dienen graag op? Wil er iemand uitnodigingen maken? Voorkom dat jij alle taken rond de barbecue op jou neemt en je spelers enkel hun voeten onder tafel moeten schuiven.

2

DE COACH

2. DE COACH

In dit hoofdstuk bespreken we o.a. het referentiekader van de coach en gaan we dieper in op de basishouding. Verder komt ook het thema “grenzen” aan bod en hebben we het over de drie rollen van coaches. Tot slot bespreken we het belang van een goede onderlinge samenwerking tussen coaches.

2.1 REFERENTIEKADER

Een referentiekader is de bril waarmee je naar de wereld en de mensen rondom jou kijkt. Deze bril is gevormd door je opvoeding en je (levens)ervaringen. Dit gaat van de boeken die je las tot de mensen die je ontmoette. Het gaat over wat jij als persoon belangrijk, vervelend of leuk vindt. Daarom is iedereen zijn referentiekader anders. Als je zelf een voetbalverleden hebt, of als je ooit coach was bij een jeugdploeg, besef dan dat je in een andere wereld terechtkomt, met andere doelstellingen.

2.2 DE DIRIGENT VAN HET VOETBALORKEST

De coach is het belangrijkste rolmodel in het team, de eerste persoon naar wie deelnemers kijken binnen en buiten de kleedkamer. Straal daarom positieve energie uit. In een Younited-team komt het wel vaker voor dat er een speler opdaagt met een lang gezicht. Iemand die een slechte dag of week achter de rug heeft. Kunnen aankomen in een positief klimaat is voor spelers cruciaal. **Duidelijke communicatie is essentieel voor een coach, het teamverhaal moet elke week en bij elke training en activiteit duidelijk zijn.** Denk dus op voorhand goed na welke boodschappen je centraal wil stellen voor jouw team.

Spelers weten graag waar ze zich aan mogen verwachten. Al komt het bij sommigen als vervelend over, een vaste opbouw en een steeds terugkerende boodschap betekenen een houvast. Bovendien schept de coach zo een omgeving waarin nieuwe spelers veilig kunnen groeien.

Wees je als coach bewust van je eigen persoonlijkheid. Ben je eerder extravert dan voel je misschien onbewust meer affiniteit met spelers van dit type. Je hebt sowieso een eigen stijl, eigen voorkeuren en eigen kleine kantjes. Wees je daar bewust van. Het zal enorm helpen om leuke of uitdagende momenten een plaats te geven.

2.3 HET SPEELVELD VAN DE COACH



“Een coach in een Younited-team rekruteert geen voetballers, hij biedt mensen de kans om te voetballen.”

In een Younited-team wordt uiteraard gevoetbald, maar het team betekent voor de spelers veel meer dan alleen de sportactiviteit. Het gaat om elkaar ontmoeten, eigenwaarde opdoen, ergens bij horen. Voetbal is ons instrument om mensen nieuwe energie te geven en hun zelfvertrouwen gaandeweg te versterken. Ze kunnen zich in een positieve leeromgeving verder ontwikkelen met behulp van voetbalwaarden als respect, fair play en samenspel.

Als coach leid jij het teamproces in goede banen. **Je bent bij een Younited-team niet alleen een trainer van voetballers, maar evengoed een coach van mensen.** Spelers moeten in een Younited-context niet om hun plaats of speelminuten strijden. Dat is toch een heel andere insteek dan bij een klassiek voetbal- of sportteam.

Focus als coach op samenwerken en samen plezier maken. Wedstrijden speel je om te winnen, maar niet ten koste van alles. Voor sommige spelers is dat vast niet vanzelfsprekend. Ze komen met eigen ambities en verwachtingen naar trainingen of wedstrijden, bijvoorbeeld om ‘de beste’ te zijn of om kampioen te spelen.

Hou deze individuele doelen zeker in je achterhoofd, maar besef dat het cruciaal is om afstand te nemen van het sportieve resultaat als je aan een groeps cultuur wil bouwen waarbinnen spelers zich veilig en welkom voelen, ongeacht hun voetbaltalent.

Als een speler enkel een sportieve beleving zoekt, kan dat tot frustraties leiden bij zichzelf, teamgenoten en coaches. Anderzijds kunnen goede voetballers die volledig mee zijn in de Younited-filosofie een positieve impact hebben op hoe de groep met de sportieve resultaten omgaat.

Het speelveld van de coach is groter dan het voetbalterrein. Een groep bouw je niet enkel tijdens de trainingen of wedstrijden. Gedeelde momenten voor en na de training horen daar zeker ook bij. Voor een Younited-team is ‘den derden time’ dus nog belangrijker dan voor een liefhebbersploeg.

Het is dan dat spelers elkaar beter leren kennen, dat er banden gesmeed en plannen gemaakt worden voor een soepactie, een uitstap... Spelers durven zich op een andere manier laten kennen en als coach ben je beschikbaar want je hoeft geen training in goede banen te leiden. Spelers omschrijven hun Younited-team vaak als een familie. Dat familiegevoel ontstaat wanneer er voldoende tijd, ruimte en gelegenheid is om elkaar ongedwongen te ontmoeten naast de sportieve activiteit.

EEN PAAR TIPS

- Verzamel je groep voor en na elke activiteit en herinner hen aan de basis: plezier, samenspel, maximale betrokkenheid, aandacht en geduld voor het unieke karakter van iedere deelnemer.
- Vul het begrip winnen breed in: het gaat er om als ploeg en als mens stappen vooruit te zetten.
- Tracht als sportieve coach ook af en toe aanwezig te zijn tijdens 'den derden time'. Neem af en toe eens deel aan teamactiviteiten die naast het voetbalveld plaatsvinden.

2.4 BASISHOUDING

Elke coach heeft zijn eigen stijl en persoonlijkheid. Empathie, authenticiteit en een vleugje humor vormen alvast de basis voor een goede relatie met spelers en andere coaches.

► AUTHENTICITEIT

Als coach kun je verschillende leiderschapstijlen hanteren. Hou in je achterhoofd dat jouw leiderschap in functie staat van wat voetballen voor jouw spelers betekent. Een coach die zich voortdurend als een generaal gedraagt, zal misschien wel veel gedaan krijgen van zijn spelers, maar zal hen weinig groeikansen bieden. Een schoolmeester zal na verloop van tijd overkomen als een zagevent. Teveel "laissez faire, laissez passer" zal de eigen geloofwaardigheid en een veilige structuur bedreigen.

Je kan en mag als coach al eens uit je voorbeeldrol vallen. Als een training je niet zint, of als er tijdens een groepsgesprek dingen naar voor komen waar je de kriebels van krijgt, laat dat dan ook merken. Je mag dus wel eens boos zijn. **Natuurlijk ben je zelf als coach ook niet onfeilbaar.** Durf het daarom te erkennen als je een fout hebt gemaakt of verkeerd hebt gereageerd.

Betrek het niet enkel op jezelf als er eens iets verkeerd gaat. Verschillende factoren beïnvloeden het leven van jouw spelers, en daar ben jij er maar één van. Anderzijds ben je wel één van de factoren die in die mix iets kan betekenen: reden te meer om de vibe van plezier en positiviteit vast te houden!

► EMPATHIE

Empathie staat voor het vermogen om je te kunnen verplaatsen in de ander, je te kunnen inleven in wat hij of zij beleeft. Inlevend luisteren is een vaardigheid die van pas komt tijdens de individuele gesprekken die een coach met zijn spelers voert.

Met de tijd zal je je spelers beter en beter leren kennen. Naarmate het onderlinge vertrouwen toeneemt en de band tussen coach en speler steviger wordt, zal een speler je meer zaken toevertrouwen. Luister en leef je op een warme manier in, maar vereenzelvig je niet met de problemen van spelers. Probeer al zeker niet om voor alle 'problemen' meteen pasklare oplossingen te bedenken.

Soms is het geen goed idee om een speler te laten blijven vertellen (vertellen in de betekenis van 'razen'). Spelers kunnen zich in een staat bevinden dat ze van geen ophouden weten, de verhalen blijven komen, het ene detail al spectaculairder, aangrijpender of onthutsender dan het andere. Dat brengt je als coach in een moeilijke positie. Je wil graag luisteren, geduldig zijn en je inleven maar wanneer de waterval naar beneden blijft denderen is dat zowel voor de speler als voor de coach erg vermoeiend, en vooral, weinig constructief.

Het is dus niet verkeerd om een speler in dat geval te stoppen en het gesprek af te ronden. Als coach je eigen draagkracht in balans houden is cruciaal als je je spelers sterker wil maken.

Younited brengt mensen in een context waarin ze hun eigen gedrag en hun kracht om zelf iets aan hun situatie te veranderen kunnen sturen. Om te vermijden dat empathie voeding geeft aan een 'slachtofferrol', focus je als coach dus op de eigen verantwoordelijkheid.

Binnen een Younited-context leren we mensen verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en hun eigen daden. Eens op het voetbalveld verwachten we van hen dat ze stappen zetten om met situaties op en naast het veld te leren omgaan. Een nederlaag in de schoenen van de scheidsrechter schuiven past dan niet in het plaatje.

► KRACHTGERICHT WERKEN

Iedereen bezit krachten en talenten en die zijn het waard om te ontdekken. Ga samen met je spelers op zoek naar datgene wat ze goed kunnen en waar ze zich goed bij voelen. Moedig hen aan om hun talenten uit te testen binnen de context van het Younited-team. **Kijk zeker verder dan het sportieve plaatje.** Misschien is er binnen jouw team wel een speler die graag kookt en in de winter voor verse soep kan zorgen? Of een speler die het fijn vindt om foto's te nemen en graag de Facebookpagina van het team eens wil opfrissen? Misschien wil de gitarist van de groep wel voor een gesmaakt deuntje zorgen bij een evenement?



2.5 GRENZEN

“Baken je grenzen af”, is een veelgehoorde uitspraak in het sociale werkveld. Op dit punt willen we het belang en het unieke karakter van de relatie speler-coach onderstrepen. In die relatie, en de echtheid daarvan, ligt de grootste hefboom van Younited.

Uit een oprechte relatie halen beide actoren energie. Uiteraard is het uitgangspunt dat je als coach zelf in de eerste plaats een bron van energie bent voor je spelers. Fundamenteel is dat je je laat kennen. Jouw spelers zullen je sowieso af en toe teleurstellen, daar moet je mee kunnen leven. Durf je aan je spelers te hechten.

Kom je als coach een eerste keer training geven, dan zullen een aantal spelers je waarschijnlijk vragen stellen. Je hoeft op vragen die over je persoonlijk leven gaan niet meteen of altijd te antwoorden.

Neem de tijd om de groep en de individuele karakters van de spelers eerst te leren kennen. Tenslotte ga jij ook niet elke nieuwe speler onmiddellijk aan een kruisverhoor onderwerpen, integendeel. Het kennismakingsproces mag dus geleidelijk aan gebeuren, en binnen dat proces zijn sommige spelers nieuwsgieriger dan anderen. Het is tegelijkertijd ook een soort test van hun kant. Wil de coach eigenlijk wel iets over zichzelf delen?

Je bent een coach, maar je bent ook een mens tussen mensen. Door helemaal niets te delen, creëer je wantrouwen. Als je deelt wat voor jou comfortabel is, zal je merken dat het ook geen enkel probleem is als je zegt dat je op een bepaalde vraag niet wil antwoorden. Maar als jij naar hun weekend vraagt, waarom zouden zij dat niet bij jou mogen doen?

Respecteer hun grenzen en zij zullen ook die van jou respecteren. Je kunt veel betekenen voor jouw spelers, maar spelers kunnen ook voor jou iets betekenen. Ondanks dat jullie verschillende rollen hebben, vormen jullie samen één team. Lief en leed delen op en naast het veld, daar draait het om.



“Coach Kris is er met zijn gedachten duidelijk niet bij tijdens de training.

‘Te zwaar uit geweest gisteren?’ grapt speler Didier.

*Kris vertelt dat zijn vader erg ziek is, dat hij zich veel zorgen maakt
en zich daardoor amper kan concentreren.*

*De volgende training overhandigen de spelers hun coach
een kaart met ‘courage’ wensen.”*



2.6 SAMENWERKING TUSSEN COACHES

We hebben het tot nu toe altijd gehad over 'de coach'. In de praktijk gaat het vaak over meer dan één coach.

► DRIE ROLLEN

In een ideaaltypisch Younited-team zien we drie rollen vervuld. Dat wil niet zeggen dat het per definitie over drie verschillende personen gaat, een coach kan immers rollen combineren.

* SPORTIEVE ROL

Hiermee doelen we op het sportieve aspect, de aandacht voor de deelnemer als speler. Een training is voorbereid en wordt deskundig gegeven. Spelers erkennen hun coach op basis van zijn 'deskundigheid', niet alleen op basis van de titel 'coach'. Een sociaal werker met ervaring in de betreffende sport, een buurtsportmedewerker of een vrijwilliger met een sportieve achtergrond kan deze rol opnemen.

* SOCIALE ROL

We denken in de eerste plaats aan een deskundige (professioneel of vrijwillig) die werkt met experts in het dagelijks overleven om deze rol op te nemen. Hij of zij is aanwezig voor, tijdens en na de training. De begeleiding kan beperkt zijn tot een luisterend oor voor of na de activiteiten als dat is waar de nood ligt. De sociale begeleiding kan ook tijdens de training tussenkomen om een speler die overkookt even apart te nemen. Verder tracht de sociale begeleiding de deelnemer ook buiten de trainingsmomenten te ondersteunen en samen met hen antwoorden te zoeken op zijn noden. Een sociale begeleider heeft bijvoorbeeld contacten met voorzieningen (nachtopvang, drughulpverlening, geestelijke gezondheidszorg, enz...) of gaat samen met de speler op zoek naar vrijwilligerswerk dat bij hem past.

* GROEPSDYNAMISCHE ROL

Een groep is een dynamisch geheel. De groepsdynamische begeleider focust op de teamdynamiek en de verbinding tussen de spelers op en naast het veld. Een echte ploeg op het veld krijg je maar als er ook een groep naast het veld is. Een Younited-team dat nooit eens een extra of alternatieve activiteit organiseert werkt niet op het groepsdynamische niveau dat wij verwachten.

Werken binnen en met een groepsdynamiek komt minder vaak voor dan individueel sociaal werk. Er zijn competenties voor nodig die vaak nog ondersteuning en ontwikkeling behoeven voor Younited-coaches. Hoe omgaan met conflicten, afspraken, (individuele) doelstellingen en diversiteit is een eerste stap. Hoe een groep te gebruiken om individuen sterker te maken is echt al bijna masterclass.





► ROLVERDELING

Een talent is iets waarvoor je een aangeboren aanleg hebt. Hiermee aan de slag gaan voelt goed en geeft energie. Iemand die graag spreekt voor een groep krijgt daar een forse energieboost van. Het omgekeerde geldt voor iemand die daar helemaal niet van houdt: zijn of haar energie zal als sneeuw voor de zon verdwijnen. Een spits zet je toch ook niet in de goal?

We pleiten daarom voor een duidelijke rolverdeling. Binnen het groepsproces heeft niet elke coach dezelfde troeven. Een straathoekwerker met een beperkte voetbalachtergrond heeft andere kwaliteiten dan een vrijwillige coach die wel een trainersdiploma in de achterzak heeft, maar nog niet vertrouwd is met de doelgroep van experts in het dagelijks overleven. Allebei kunnen ze vanuit hun achtergrond veel betekenen voor het team wanneer het duidelijk is voor de spelers bij wie ze voor wat terecht kunnen.

Als er tussen een (sportieve) coach en spelers een vertrouwensband ontstaat kan het zijn dat een speler de sportieve coach ook aanspreekt buiten de trainingsmomenten, via WhatsApp of Messenger bijvoorbeeld. Als sportieve coach mag je je eraan verwachten dat je vroeg of laat vragen krijgt die niet meteen bij je rol horen.

Hoe ga je daar dan mee om? **Besef om te beginnen dat spelers niet verwachten dat je onmiddellijk met een kant-en-klare oplossing komt. Vaak volstaat een luisterend oor en een portie gezond verstand om met de situatie om te gaan. Spelers willen vaak gewoon hun verhaal doen.**

Krijg je moeilijke vragen of gecompliceerde situaties te horen, neem dan contact op met één van de sociale coaches. Doe dat zeker wanneer een situatie acuut lijkt, zoals iemand die ermee dreigt om een overdosis te nemen. Peter worden van een zoon of dochter van één van je spelers doe je ook beter niet, net zoals een advocaat bellen voor één van je spelers geen goed idee is als dit niet bij je achtergrond past. Ga als sportieve coach niet aan je brugfunctie voorbij. Ook als coaches vormen jullie een team!

► SAMENWERKING

Een groepsproces staat of valt met een goede samenwerking tussen de coaches die het proces begeleiden. Voortdurend informatie uitwisselen en met elkaar afstemmen is dus essentieel. Zoals een speler zich zal spiegelen aan het gedrag van zijn coach, zal de manier waarop coaches samenwerken de onderlinge banden tussen spelers beïnvloeden. Hebben jullie onderling een meningsverschil of een stevige discussie? Voer deze dan niet in het bijzijn van de spelers.

Ben je met twee of meer coaches, spreek dan af wie observeert. Als je zelf iets aan het doen bent, kan je sowieso minder goed observeren. Observatie is uitermate belangrijk om mensen feedback te kunnen bezorgen vanuit het concrete. Als je de rol van observator aanneemt heb je de ruimte en de tijd om te focussen op de kleine reacties, op een oogopslag, een grimas of een frons. Je benoemt datgene (de emoties) wat je ziet of denkt aan te voelen. Wanneer je zelf praat en geconcentreerd bent op het helder overbrengen van je boodschap, is observeren vaak erg moeilijk.

Peil naar de draagkracht van de coaches waarmee je samenwerkt en wees expliciet over je eigen draagkracht. **Verdeel de taken en verantwoordelijkheden.**

Het is logisch dat de sportieve coach het voortouw neemt tijdens de training, maar tijdens het inleidende cirkelgesprek of het afsluitende praatje kunnen ook de sociale coaches vanuit hun aanvoelen en hun observaties een bijdrage doen. Waar de ene coach het kan hebben over een manier van spelen, kan een andere coach het hebben over hoe mentaal in de wedstrijd te blijven, enzovoort.

Zorg ervoor dat de sportieve coach niet én de teamtactics én het groepsgebeuren moet bespreken. Denk hier vooraf goed over na en spreek af wie welke boodschappen brengt.

Wat de deelnemers betreft is die gedeelde verantwoordelijkheid een belangrijk signaal. Wanneer spelers voelen dat hun coaches op dezelfde lijn zitten, passen ze zich makkelijker in het collectief in. Als je wil dat je spelers samenwerken op en naast het veld, laat dan als coach zien dat je het fijn vindt om met je collega coaches samen te werken.



EEN PAAR TIPS

- Durf uit je rol te stappen. Observeer als sportieve coach eens een trainingssessie van op de bank.
- Richt briefings in met je collega's voor en na de training. Beperk dat niet tot louter een informatie overdracht of debat over het sportieve of sociale van de spelers. Ga ook expliciet na of jullie onderling nog op dezelfde lijn zitten.
- Neem de tijd om na een moeilijke situatie of een hevig conflict samen te zitten en te luisteren naar elkaar verhaal. Als je als coaches de gewoonte creëert om goed voor elkaar te zorgen, zal je dat ook voor je spelers doen.

3

COACHING

3. COACHING

Het begrip ‘coaching’ is een vlag die vele ladingen dekt. Iedere coach heeft zijn eigen idee over wat ‘een goede coach zijn’ juist inhoudt. Misschien ben jij die coach die zelden of nooit zijn stem verheft, maar altijd wel de rake dingen weet te zeggen? Of ben jij degene die zijn speler constant achter de veren zit, maar dan wel op een positieve, aanmoedigende manier? **Hier geldt een eenvoudige gouden regel: doe je als coach vooral nooit anders voor dan wie je bent.** Het is op menselijk niveau dat we de connectie willen maken, en als die connectie er eenmaal is, verbeteren misschien zelfs de sportieve prestaties.

3.1 POSITIEVE COACHING



*“Coach, we hebben nu wel verloren, maar het was toch een goeie match.
Die gasten van Standard spelen fair, zo is het echt plezant voetballen.
We nemen straks revanche met tafelvoetbal.”*

► WAAROM?

Als coach ben jij in de perfectie positie om de emotionele tank van je spelers te vullen. Positief, dynamisch en actief aanwezig zijn zien we als jouw belangrijkste opdracht. Als er iets is waar onze spelers op mogen rekenen, dan is het dat hun coach hen steevast met de glimlach en een gezonde portie energie staat op te wachten. In een Younited-team werk je aan het versterken van mensen. Het zelfvertrouwen en zelfbewustzijn van jouw spelers doen groeien, daar leg je de focus.

Als een speler een schouderklopje krijgt na een goede pass, dan groeit niet alleen de speler, dan groeit de mens. De coach van een Younited-team begrijpt dus dat winnen niet het hoogste goed is, in de eerste plaats telt het welzijn van de spelers en de ploeg. Sommige spelers hebben misschien nog nooit een bal geraakt vooraleer ze aan hun eerste training beginnen.

Positief coachen wil niet zeggen dat alle spelers dikke vrienden moeten zijn. We doelen eerder op een mindset: “Als ik mijn voetbaltas neem en naar de training ga, probeer ik het negatieve achter mij te laten. Zodra ik de kleedkamer binnenstap focus ik op de positieve dingen, zoals het weerzien met de coach en de ploegmaats, en het plezier van een balletje te kunnen trappen.”

Een coach die voortdurend wijst op dingen die goed gaan en zijn spelers aanmoedigt, zet de toon voor zowel spelers als supporters. Hij bouwt aan een positieve cultuur. **Besef dat spelers jouw boodschap overnemen, of die nu positief of negatief is.** Een coach die kritiek geeft op de scheidsrechter kan niet van zijn spelers verwachten dat ze dat zelf niet doen. Als coach communiceer je ook voortdurend non-verbaal. Je armgebaren, je gezichtsuitdrukking, de manier waarop je langs de lijn staat... dat non-verbale gedrag heeft een niet te onderschatten impact. Spelers spiegelen het gedrag en de houding van hun coach.

Tracht het perspectief van je spelers te verbreden. Tijdens een toernooi vragen spelers elkaar sowieso of ze ‘gewonnen’ hebben en tegen wie ze nog moeten spelen. Het zijn voor de hand liggende vragen om in dialoog te gaan met spelers en coaches van andere teams. De vraag naar winst of verlies zal altijd blijven. Maar als de beleving van het individu louter samenvalt met winst of verlies dan is dat zonder meer een gemiste kans.

Tracht de betekenis van winnen voor je spelers te verruimen.

Onderstreep positieve veranderingen in hun gedrag, wijs hen op de vooruitgang die ze gemaakt hebben in een persoonlijke situatie, herinner hen er aan hoe ze gegroeid zijn sinds hun allereerste training.



“Ik zag je al in de eerste minuut onze doelman helpen door de bal in de voet te vragen. Je bood Ismael zo de kans om een korte bal te spelen. Zo houdt ook hij aan deze actie een goed gevoel over. Hij moet de bal niet op goed geluk ver gaan gooien. Dat soort actie zie ik nu eens graag.”

► HOE?

Coach tijdens de trainings- en wedstrijdmomenten zo positief en zo concreet mogelijk. Spelers moeten voelen dat je hen steunt. “Goed meegenomen met de zool, mooie trap met die linker, uitstekende reflex met je rechterbeen...” Spreek spelers moed in na een mislukt schot, een slechte pass of een gemiste controle. Herinner hen er aan dat er in een voetbalmatch meteen een nieuwe kans kan komen, als ze maar met hun hoofd bij de wedstrijd blijven. Een resultaat heb je in voetbal zelden in de hand. Tegen een veel beter team kan je je 100% geven en toch verliezen. Als spelers dan enkel focussen op de eindstand raken ze ontmoedigd.

Om de sfeer positief en uitdagend te houden kan je van de spelers een inspanningsverbintenis vragen in plaats van een resultaat. Vraag spelers niet om te proberen minder dan vijf doelpunten tegen te krijgen. Vraag spelers wel om steeds dicht bij elkaar te verdedigen of aan je aanvaller om voortdurend in beweging te blijven.

Zelfs als het eindresultaat tegenvalt, kunnen spelers blij zijn omdat ze hun individuele en collectieve doelen hebben gehaald. Als spelers voelen dat de coach hun inspanningen ziet en waardeert zullen ze zich ook de volgende keer volledig geven.

Benadruk dat fouten maken mag. Proberen en blijven proberen: dat is wat je wil zien. Stimuleer sterkere spelers om hun minder getalenteerde medespelers te blijven zoeken. Een speler die een controle mist maar van zijn ploegmaats passes blijft krijgen, wint aan vertrouwen.

Schrijf concrete voorbeelden van fair play en samenspel meteen op tijdens de wedstrijd. Probeer voor elke speler een positief punt te vinden. Zo kan je concreet terugblikken na de wedstrijd of training. “Hoe je vlak voor het laatste fluitsignaal die bal nog uit de hoek ranselde met je rechterhand, dat was grote klasse.” Je maakt zo ook meteen een echte coaches indruk want wat zou die allemaal aan het opschrijven zijn?

Zorg er voor dat je na de wedstrijd niet in vage algemeenheden verval, zoals ‘we hebben toch goed verdedigd’. Maak het concreet in de nabespreking. “Ik zag dat je je ogen goed op de bal hield!”, “Hoe jij op spelinzicht die bal afpakte, dat was echt top.” “Ik dacht dat je ging tackelen, maar dan hield je toch in, hoe heb je dat voor elkaar gekregen?” De spelers merken zo dat je de wedstrijd nauwgezet hebt gevolgd en dat je dus niet zomaar wat uit je mouw schudt.

EEN PAAR TIPS

- Zorg ervoor dat het eerste contact met een speler positief is, zowel met iemand die voor de eerste keer naar de training komt als met iemand die al jarenlang van de partij is.
- Geef elke training drie positieve opmerkingen of complimenten per deelnemer. Dat kan gaan over concrete acties op het veld, maar evengoed over zaken naast het veld. ‘He, ben je naar de kapper geweest? Je haar zit goed!’.
- Laat spelers tijdens een training eens de rol van coach vervullen. Geef hen de opdracht om niet voetbal-tactisch te coachen, maar wel om de spelers op het veld voortdurend aan te moedigen. Ze zitten dus niet achter de controller van een Playstation. Het klinkt niet van ‘nu passen’ of ‘nu schieten’, maar wel ‘goed gelezen, Fabian’, ‘uitstekende redding met die linkerhand, Lina’.

3.2 MENTALE COACHING

► MOTIVATIE

* EXTRINSIEKE MOTIVATIE

Extrinsieke motivatie betekent dat een speler zijn motivatie haalt uit externe prikkels. Deze prikkels kunnen bijvoorbeeld een straf of beloning zijn. Je doet iets omdat het moet, of omdat iemand anders het je vraagt.

* INTRINSIEKE MOTIVATIE

We spreken over intrinsieke motivatie als het doel van een activiteit gelegen is in de activiteit zelf. Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn voor een activiteit tonen meer interesse, plezier en vertrouwen, waardoor ze ook beter presteren, creatiever zijn en het langer volhouden. In voetbaltermen betekent motivatie energie.

Spelers die spelvreugde ervaren, willen investeren in zichzelf en in de ploeg. Ze voelen zich vitaler, ervaren meer zelfwaarde en welzijn, en staan open voor hun ploegmaats en de coach. Het is deze vorm van motivatie die een Younited-coach bij zijn spelers tracht te triggeren. Dat lukt het best als hij of zij over het algemeen een autonomie ondersteunende coachingsstijl hanteert.

► COACHINGSSTIJL

Younited legt de focus op een autonomie ondersteunende coachingsstijl. De autonomie ondersteunende coach moedigt zijn spelers expliciet aan om initiatief te nemen en hun ideeën naar voren te brengen. Hij vertrekt vanuit het perspectief en de beleving van zijn spelers en stemt zijn oefeningen hier op af.

Soms zijn spelers net iets minder gemotiveerd voor een bepaalde oefening (vb. stretching) en voeren deze met minder concentratie uit. Op dat moment erkent de coach de mogelijke weerstand bij de spelers en geeft een zinnige duiding voor de oefening (vb. geen stijve, pijnlijke spieren morgen).

Coaches hebben het (veel) moeilijker om autonomie ondersteunend te zijn in situaties waarin spelers weinig inspanning willen leveren, niet gemotiveerd zijn en storend gedrag vertonen. Dergelijke situaties vragen om een duidelijke en sterke reactie van de coach, die de regels en normen makkelijk op een 'dwingende' manier aan de spelers duidelijk kan maken.

Een autonomie ondersteunende coach reageert niet op een dwingende manier, maar stelt vragen. "Het lijkt er op dat je moeilijkheden ondervindt om met je hoofd bij de wedstrijd te blijven, hoe komt het?" Hij erkent de negatieve emoties van zijn spelers en geeft zinnige duiding. "Ik begrijp dat het niet makkelijk is om je te concentreren vandaag, indien het je even teveel wordt ga dan gerust een paar minuten op de bank zitten, je kan daarna gewoon weer aansluiten."

Een coach die autonomie stimuleert en zijn spelers ondersteunt, moet ook grenzen afbakenen. Als spelers tijdens het afsluitend wedstrijdje hun voet bewust laten hangen, leg dan de wedstrijd stil. Laat de spelers ter plaatse tot rust komen en tracht hen er met humor, of zonder hen al te veel te veroordelen, aan te herinneren waar het bij een Younited-training precies om gaat. Maakt duidelijk dat je hen opnieuw moet vertrouwen om te kunnen herstarten. Je 'dwingt' zo spelers stil te staan bij hun eigen gedrag en je geeft hen de kans om nog tijdens het wedstrijdje hun attitude te veranderen.

De autonomie ondersteunende stijl geeft mensen de kans inzicht te krijgen in hun emoties en biedt ook opportuniteiten om met hun emoties te leren omgaan. Kortom, als coach vaak uit jouw vel springen zal jouw band met de spelersgroep niet ten goede komen. Een coach die voortdurend schreeuwt ondergraaft zijn eigen geloofwaardigheid. De rust die je zelf uitstraalt, het geloof in een goede afloop, zet je over op je spelers.



EEN PAAR TIPS

- Vraag je spelers wat hen motiveert om naar de training te komen.
- Vraag je spelers hoe ze omgaan met een dag waarop 'alles lijkt tegen te zitten'. Wat zou ervoor kunnen zorgen dat ze de dag goed doorkomen of de moed vinden om toch naar de training te komen?
- Let op je taal: vorm dwingend taalgebruik om tot uitnodigend. Vertaal 'moeten' in kunnen, willen of proberen.
- Vermijd taal die schuld of schaamte oproept.
- Elke vorm van verwachte of beloofde beloning ondermijnt de intrinsieke motivatie. Gebruik het klassieke wedstrijdje aan het eind van de training dus niet om tijdens de passingoefeningen concentratie af te dwingen.

3.3 DIALOOG

Om goed te kunnen spreken, moet je ook goed kunnen luisteren. Een coach die luistervardig is zal beter kunnen inspelen op de individuele ontwikkeling van zijn spelers en het groeiproces van het team.

Een paar luistervaardigheden...

► LUISTER ACTIEF

Zorg dat de ander merkt dat je luistert. Doe ondertussen geen andere dingen zoals het terrein klaarzetten of een bericht op je smartphone lezen. Misschien zijn bepaalde combinaties voor jou perfect haalbaar en heb je echt de intentie om te luisteren, toch doe je dat beter niet.

Mensen baseren zich voor hun indrukken veel meer op lichaamstaal dan op de inhoud. Oogcontact, lichaamshouding en gezichtsuitdrukking zijn dus belangrijk. Zorg dat je samen met je speler 'in het moment' zit.

► TIJD EN PLAATS

Wil je met één van jouw spelers spreken? Kies dan een geschikt moment en locatie. Het is niet handig om een speler aan te zetten tot een vertrouwelijk gesprek tien minuten voor de start van de training of als er vier ploegmaats in de buurt rondhangen.

► COMMUNICEER OP HET JUISTE MOMENT

Een speler die net vervangen is omdat hij over de rooie ging, laat je misschien best eerst even afkoelen. Wanneer hij opnieuw rust heeft gevonden kan je tot een gesprek overgaan.

► MAAK GEDRAG BESPREEKBAAR

Bespreek op een rustig moment, tijdens een individueel gesprek, samen hoe de speler het liefst heeft dat de coach reageert wanneer het hem teveel wordt.

► KIES DE JUISTE MANIER VAN COMMUNICEREN

Sommige spelers horen liefst hoe een oefening in elkaar zit, anderen moeten de oefening net in actie kunnen zien.

► **VOEL AAN WANNEER JE WELKE VRAGEN STELT**

Ja-neen vragen leiden tot korte antwoorden. Open vragen (wie, wat, waar, wanneer en hoe) laten een veel ruimer en genuanceerder antwoord toe. Op papier komen open vragen stroef over. “Kan je daar meer over vertellen?” klinkt erg therapeutisch terwijl een geïnteresseerde “Zeg maar” of “Vertel eens” duizendmaal vlotter klinkt en even effectief is.

► **WEES VOORZICHTIG MET WAAROM VRAGEN**

Ze liggen voor de hand, maar roepen vaak een verdedigingsreactie op. De juiste toon kan veel verhelpen. Een uitnodigende “Ik vraag me nu toch af waarom je zo nerveus bent?” voelt helemaal anders dan het meer verwijtende “Waarom ben jij nu zo nerveus?”. Vertrek uit jezelf en stel je vraag vanuit je ratio.



3.4 FEEDBACK GEVEN



“Ik zag dat je zwaar gefrustreerd raakte toen de tegenstander meermaals tegen je heen schopte. Het is je gelukt om kalm te blijven en daar mag je best trots op zijn.”

Spelers die deel uitmaken van een Younited-team hebben in hun leven vaak al veel moeten incasseren. De sociale voetbalsetting is bij uitstek een context waar ze energie uit halen en waar ze zich in thuis voelen. Positief feedback geven is daarom een belangrijk onderdeel van het takenpakket van een coach.

Een paar feedbackregels...

► **BEWAAK HET ONDERSCHIED TUSSEN FEITEN, ERVARINGEN EN INTERPRETATIES**

Je vertrekt best van de beschrijving van objectieve gegevens en vult dat dan aan met boodschappen op het niveau van de persoonlijke ervaring en op het niveau van interpretaties.

► **RICHT JE OP HET GEDRAG EN NIET OP DE PERSOON, OOK VOOR POSITIEVE FEEDBACK**

Stel: een speler heeft een heel kort lontje op het veld. In plaats van hem een agressieveling te noemen, kun je hem duidelijk maken dat door opgefokt te reageren op het veld hij een rode kaart kan krijgen waardoor de ploeg met een man minder de wedstrijd moet uitspelen. Zo benadruk dat je het hebt over zijn gedrag, niet over zijn persoon en is het ineens ook duidelijk dat dat gedrag mogelijks nadelig gevolgen heeft voor zijn ploeg(maats).

► **MAAK EEN ONDERSCHIED TUSSEN POSITIEVE EN NEGATIEVE FEEDBACK**

Een goede stelregel is om voor elk werkpunt ook minstens drie positieve punten mee te geven.

► DOSEER: TEVEEL FEEDBACK IS EEN VALKUIL

Wanneer je teveel feedback geeft bestaat het gevaar dat de speler blijft hangen op één element waardoor de andere elementen ondergesneeuwd raken. Het is nog vervelender als nu net dat ene punt eigenlijk niet zo belangrijk was. Bijvoorbeeld: een coach geeft volgende feedback aan zijn doelman na de wedstrijd: “Je was goed aan het coachen in de eerste helft, in de tweede helft deed je dat wat minder. Je gooide vaak ver uit wat leidde tot veel balverlies.”

De speler gaat vervolgens enkel in op het laatste punt. Het negatieve is blijven hangen. Hij verantwoordt fel zijn keuzes: “De aanvaller vroeg de bal. Ik zag niemand anders vrij staan!” Het gesprek blijft dan daar op hangen, terwijl de coach vooral de positieve aanwijzingen van zijn doelman in de eerste helft wou aanhalen.

► WACHT NIET TE LANG OM FEEDBACK TE GEVEN

Naarmate de herinneringen vervagen, kunnen feiten, indrukken en interpretaties door elkaar gaan lopen. Geef feedback meteen na de training (afgesloten hoofdstuk) of doe het op de eerstvolgende activiteit. Vlak na een wedstrijd is het niet altijd een goed idee om uitgebreide feedback aan het team of aan spelers individueel te geven.

► BEPERK JE TOT ACTUELE OBSERVATIES

Vermijd om het verleden erbij te halen. Uitspraken als “Ik heb je dat drie weken geleden al eens gezegd!” zijn *not done*.

3.5 EEN COACH IS GEEN SPELER



*“Wat is dat hier nu? Hun coach speelt mee!?”
En niet eens al hun spelers hebben al minuten gemaakt.”*

Nogal wat coaches zijn echte voetbaldieren. Vaak hebben ze een verleden als voetballer of zijn ze nog steeds actief. Niet vreemd dus dat de goesting om gewoon zelf mee te doen op training en wedstrijdjes een coach kan overvallen. Maar... **voor ons is als coach meevoetballen in wedstrijden geen goed idee**. Bedenk dat jouw identiteit als coach tijdens een wedstrijd verschuift. Je bent als speler mogelijk niet dezelfde persoon als degene die je bent als coach en observeren is wanneer je zelf meespeelt vele malen moeilijker. Bovendien coach je op het veld anders en nooit zo precies als naast het veld.

Spelers, coaches, scheidsrechters, supporters, toeschouwers, pers: **voor iedereen moet het duidelijk zijn wie er op en naast het veld staat en in welke rol**. Zelf het veld op stappen in wedstrijden of toernooien is in de regel dus niet de juiste interventie.

Wat doe je als je merkt dat je ploeg er mentaal of fysiek onderdoor zit? Stap voor de wedstrijd af op de coach van de tegenstander en leg kort uit hoe jouw team er op dat moment voorstaat. Ga dus in dialoog met je collega coach. Misschien zijn een aantal spelers van de ‘ploeg-in-vorm’ wel bereid om met het noodlijdende team mee te spelen? Deze situaties zijn opportuniteiten om te benadrukken dat het bij Younited Belgium om het spelplezier draait. Een wedstrijd waarbij de tegenstander aan de rust opgeeft of waarvan de spelers moedeloos geen stap meer verzetten, daar heeft niemand iets aan.

Af en toe eens meedoen op training moet wel kunnen, maar maak er geen gewoonte van. Wij geloven wel sterk in de kracht van de veranderende relatie hulpverlener cliënt. Een speler die zijn coach door de benen speelt... Het is eens wat anders dan de afhankelijkheidspositie die de cliënt doorgaans bekleedt.



3.6 OMGAAN MET DIVERSITEIT



“Waarom kijkt hij mij niet aan wanneer ik tegen hem praat?”

Diversiteit maakt een Younited-werking rijk. Los van religie, seksuele voorkeur, voetbaltalent, geslacht, leeftijd: ben je volwassen en expert in het dagelijks overleven dan ben je bij ons welkom. Dat verhaal van inclusie en diversiteit klinkt goed, maar het is evenwel geen makkelijk verhaal.

Een Younited-coach is daarom een echte expert in het omgaan met verschil. Hij faciliteert een omgeving waarin spelers en supporters elkaar beter leren kennen en gaandeweg elkaars gewoontes en gebruiken accepteren. Dat dit geen sinecure is en in golven verloopt hoeft geen betoog. We verwachten van onze deelnemers niet dat ze allemaal de beste vrienden worden. We verwachten wel dat ze nieuwkomers en ploeggenoten met een open blik en een flinke dosis hartelijkheid ontvangen.

► CULTUUR

We verwachten van onze coaches niet dat ze religieuze experts zijn. **We verwachten wel dat ze rekening houden met iemands religie.** Het is niet omdat iemand je niet in de ogen kijkt dat hij je daarom niet respecteert, het kan vanuit zijn of haar cultuur net de manier zijn om jou respect te tonen. Twijfel je of je een gebaar juist interpreteert, vraag het dan gewoon eens na bij de persoon zelf.

► TAAL

Sommige spelers zijn communicatief sterker dan andere. Bij een Younited-team is het niet uitzonderlijk dat niet alle spelers dezelfde taal spreken. Alle oefeningen in drie talen uitleggen is weliswaar van het goede teveel, dat zou het ritme van de training in gevaar brengen. Bovendien verliezen spelers die te lang moeten luisteren of stilstaan snel hun aandacht en hun spelplezier.

Als coach kun je beter inzetten op creatieve, visuele communicatie. Prikkel je spelers bijvoorbeeld met foto's (een lachende Ronaldinho om het spelplezier te onderstrepen, een kraaknette Japanse kleedkamer om het belang van opruimen te bespreken) of werk met pictogrammen.

Verbondenheid vindt plaats in dialoog en interactie. Het non-verbale aspect van die interactie is belangrijker dan een coach die vlot in staat is om vier talen te mixen. **Jouw opdracht is om ervoor te zorgen dat de deelnemers elkaar 'verstaan'.** En elkaars 'taal', zowel verbaal als non-verbaal, (leren) appreciëren.

► VERSCHIL OP SPORTIEF NIVEAU

In een Younited-team kan het voorvallen dat je een aantal zeer sterke spelers hebt, maar ook een aantal mensen die nog niet vaak een voetbal van dichtbij gezien hebben. Je kunt je er in dat geval toe laten verleiden om de groep op te splitsen, waardoor de sterke spelers moeilijke oefeningen kunnen afwerken en de zwakke spelers in alle rust en zonder druk kunnen oefenen op hun balgevoel en passes van twee meter. Iedereen krijgt zo de kans om op zijn of haar ritme bij te leren.

Dit lijkt een logische aanpak, toch raden we het af om hier een gewoonte van te maken. Wij geloven dat het geen goed idee is om al te vaak met niveaugroepen te werken. In een Younited-team speelt iedereen met iedereen. Elke speler kan iets leren van een ploeggenoot.

Zo kan het zijn dat je als speler de ene week toevallig met een hele sterke ploegmaat een oefening uitvoert en dat je de week daarop met een minder getalenteerde ploegmaat aan de bak gaat. Spelers leren zo elkaars kwaliteiten kennen. Het gegeven dat de ene speler soms veel getalenteerder is dan zijn ploegmaat, is nu net eigen aan een Younited-team (dat is ook zo bij andere teams, maar de verschillen zijn daar misschien iets kleiner).

Tijdens een evenement staan ze samen op het veld en zullen ze moeten focussen op elkaars kwaliteiten. Het is dat teamgevoel, het zich volwaardig speler voelen, dat mensen energie geeft. Waak er dus als coach over dat collectief gegeven zelf niet te gaan ondermijnen door al te vaak met niveaugroepen te werken.

► PROFIELEN

In elke voetbalploeg vind je verschillende profielen. Zo zijn er de anciens, spelers die nog groen achter de oren kleuren, spelers met een extraverte persoonlijkheid, spelers die meer timide van aard zijn, enzovoort. Voor een Younited-coach is het belangrijk om te weten welk vlees hij in de kuip heeft. Hij probeert dus zicht te krijgen op de verschillende spelersprofielen binnen zijn team.

Laat spelers zelf eens nadenken over hun profiel. Zij ze eerder idealisten dan rationalisten? Vinden ze zichzelf aanvallers of verdedigers? Hoe schatten ze zichzelf in bij stresssituaties en momenten van druk? Van welke professionele coach zijn ze fan en waarom? Laat ze reflecteren in groep of voer individuele gesprekken met je spelers.

EEN PAAR TIPS

- Spreken je spelers duizend-en-één talen, vraag hen dan bijvoorbeeld om tijdens stretchingoefeningen om de beurt luidop te tellen in de eigen moedertaal. Na een aantal weken tel je als coach misschien zelf tot tien in het Wolof.
- Zijn er mensen die een geloof belijden met bepaalde hygiënische- of voedingsvoorschriften, hou daar dan rekening mee. Zo ga je voor het gehakt in je spaghetti saus misschien best naar de halal slager of kook je vegetarisch.
- Zorg er voor dat je spelers in een halve cirkel rondom jou staan als je een oefening uitlegt. Praat luid, duidelijk, niet te vlug en gebruik ondersteunende gebaren.
- Doe oefeningen voor, zelfs al ben je geen Ronaldinho. Als de coach het voorbeeld geeft, maakt dat de oefeningen toegankelijker, en als de coach zelf af en toe eens over een oefening struikelt, levert dat hilarische momenten op.
- Heb je één of meerdere vrouwen in je team, zorg dan voor een aparte omkleedruimte.



4

HET TEAM

4. HET TEAM

4.1 COMMUNICATIE

In de communicatie naar het team onderscheiden we een briefing en een groepsgesprek. Ze zijn verschillend van aard en elk heeft zijn eigen karakteristieken en gebruiksaanwijzing. Voor beide geldt dat het momenten zijn waarop je als coach voor je groep komt te staan.

► DE TEAMBRIEFING

Een teambriefing is bedoeld om de deelnemers informatie te geven. Het is dus hoofdzakelijk éénrichtingsverkeer van de coach naar zijn spelers, de inbreng van spelers is erg beperkt. Zij ontvangen voornamelijk informatie. Een teambriefing kan gaan over de deelname aan een toernooi, maar evengoed over de inhoud van een training, de opstelling of het wedstrijdplan. **Om moeilijke discussies over wie aan de wedstrijd mag beginnen te vermijden, geef je aan dat de opstelling geen onderwerp van discussie kan zijn.** Het is geen goed idee om altijd en overal de mening van je spelers te vragen.

Vanwege dat éénrichtingsverkeer houd je je teambriefing best kort en bondig, anders haken spelers af of kunnen ze de informatie niet verwerken. Een ellenlange briefing met veel details zorgt zeker voor onzekerheid of kan een 'overspoeld' gevoel veroorzaken. Bereid je teambriefing dus goed voor. Zoals we in het onderdeel 'omgaan met diversiteit' al aanhaalden zijn doorgaans niet alle spelers van een Younited-team dezelfde taal machtig. Als je de briefing in twee talen houdt, zorg er dan voor dat je in beide talen evenveel vertelt. Sta eens stil bij het geduld dat deelnemers opbrengen wanneer ze naar een taal staan te luisteren die ze niet begrijpen.

EEN PAAR TIPS

- Durf je uitleg te starten in de taal die je zelf niet het best beheerst.
- Vraag een taalvaardige ploegmaat om op te treden als tolk.
- Vraag je spelers om notities te nemen tijdens je briefing en laat hen nadien in kleine groepjes de briefing herschrijven.





*“Ha, er is gevochten, we zullen
weer moeten gaan samenzitten.”*

► HET GROEPSGESPREK

Een groepsgesprek associëren we vaak automatisch met een moeilijke situatie of een conflict. Twee spelers gaan elkaar verbaal te lijf of een speler gaat door het lint tijdens een activiteit. Dit zijn gebeurtenissen die indruk maken op de rest van de deelnemers dus dringt een groepsgesprek zich op. Een groepsgesprek is één van de instrumenten om het groepsproces vorm te geven.

Waak erover dat deelnemers een groepsgesprek niet louter associëren met een negatieve gebeurtenis. Gebruik het zeker ook om het positieve (een geslaagde toernooidag, een plezierige training) in de verf te zetten.

Een coach kan vrijwel over alles een groepsgesprek organiseren. Over een gebeurtenis uit de actualiteit, over de waarden die de spelers als team willen uitstralen, over hoe de spelers de jaarlijkse uitstap zien, over vaccinatie, over racisme in het voetbal, enz...

Inspraak en participatie zijn hier dus sleutelbegrippen. Je vraagt uitdrukkelijk naar de mening van de spelers. De verschillende opinies zijn de brandstof van het gesprek. Je hebt daarbij specifieke aandacht voor spelers die van nature uit minder mondig zijn.

Indien je een groepsgesprek houdt naar aanleiding van een conflict- of crisissituatie, kies dan voor een locatie die rustig is, waar je je tijd kan nemen en waar je dus niet gestoord kan worden. Een onthaalruimte waar mensen af en aan lopen is dus ongeschikt, evenals de voetbalkantine waar de televisie luid staat te spelen. Mensen moeten met hun volle aandacht bij het gesprek kunnen zijn.



EEN PAAR TIPS

- Meet de temperatuur vooraleer je een groepsgesprek aankondigt. Misschien is het toch niet het goede moment?
- Begin niet onvoorbereid aan een groepsgesprek. Wanneer iets een individuele speler betreft, zorg dat je dat dan ook met die speler apart besproken hebt op voorhand.
- Durf te stoppen als je het gevoel hebt dat het groepsgesprek op dat moment niet werkt. Forceer deelnemers niet in de onveiligheid van een 'giftig' groepsgesprek.
- In een cirkel staan of zitten heeft alleen maar voordelen: Je kunt iedereen zien en het is makkelijk om iedereen om de beurt aan het woord te laten. Laat spelers bijvoorbeeld een bal of ander object doorgeven om duidelijk te maken wie aan het woord is.

4.2 DE EVOLUTIE VAN EEN TEAM

Elk team doorloopt verschillende fases in haar ontwikkeling. Elke fase heeft haar specifieke kenmerken. Jouw rol als coach verandert naargelang de fase waarin je team zich bevindt.

► DE ORIËNTATIEFASE

De eerste periode dat spelers bij elkaar komen staat in het teken van de kennismaking en het vinden van een plek binnen de groep. Het is belangrijk dat spelers zich op hun gemak voelen. Ze kennen elkaar (vaak) nog niet en kunnen onzeker zijn, ze weten immers niet exact wat hen te wachten staat. In deze fase komt er nog weinig initiatief uit de groep en is er veel behoefte aan duidelijkheid en sturing. De sfeer is over het algemeen gemoedelijk. Het is belangrijk om als coach boven de groep te staan en de lijnen uit te zetten.

- › Leg je visie en werkwijze uit.
- › Leg uit bij wie spelers voor welk onderwerp (schoenen, sociale vragen...) terecht kunnen.
- › Sta stil bij de onderlinge verschillen.
- › Bouw aan een teamcultuur door doelen voorop te stellen en je verwachtingen te expliciteren.

► DE CONFLICTFASE

Elke groep komt op een bepaald moment terecht in de conflictfase. Het beleefde, afwachtende gedrag is voorbij en spelers zoeken grenzen op om te ontdekken wat wel en wat niet is toegestaan, waar wel of niet wordt op gereageerd door de coaches. Ze stellen afspraken en regels ter discussie, zoals bijvoorbeeld gedragsregels of de wissels tijdens het wedstrijdje. Ook de hiërarchie binnen het team stellen de spelers in vraag.

Met een consequente begeleiding kunnen de weerstand en meningsverschillen uiteindelijk resulteren in een nieuwe, breed gedragen groepsnorm. Het is logisch dat veel coaches deze fase het liefst willen vermijden. Ze vraagt veel energie en het lijkt er soms op dat je als coach niets goed kan doen. Toch is deze fase onvermijdelijk om te kunnen doorgroeien naar de volgende fase. Blijf als coach ook tijdens deze fase boven de groep staan. Jij hebt de teugels in handen.

- › Geef uitleg over het doel van een training.
- › Conflicten kunnen, mogen en zullen plaatsvinden. Neem dat niet persoonlijk en beschouw ze als leerkansen, voor jezelf en voor jouw spelers.
- › Bevestig spelers wanneer ze zich positief gedragen en bespreek ongewenst gedrag.

- › Pas in overleg met de spelersgroep regels en afspraken aan.
- › Stel de teamdoelen bij.

► DE COHESIEFASE

Zodra de stofwolken van de conflictfase zijn opgetrokken en iedereen zijn plek heeft gevonden, evolueert de groep naar de cohesiefase. De teamleden kunnen zich vinden in de doelen die zijn opgesteld en in de manier om ze te bereiken. Ze hebben de teamcultuur geaccepteerd en dragen die uit. Hierbij weten ze hoe ze met elkaar, de coaches en hun tegenstanders moeten omgaan en wat de gevolgen zijn als dat niet gebeurt. In deze fase sta je als coach afwisselend in en boven de groep.

- › Overtuig je spelers ervan dat je om te winnen een strategie nodig hebt op en naast het veld.
- › Leg (een deel) verantwoordelijkheid bij je spelers.

► DE PRESTATIEFASE

In deze fase zal het team normaal gezien het beste functioneren. De ingeslagen weg is voor iedereen duidelijk en spelers handelen er steeds meer en meer naar. Er is een algemeen gedragen teamcultuur, waarin spelers elkaar kunnen en durven aanspreken op ongewenst gedrag. Ze zijn ervan overtuigd dat het behalen van de afgesproken doelen het beste kan door samen te werken en gemaakte afspraken na te komen. Het onderlinge vertrouwen is groot en de sfeer gemoedelijk. Als coach hoeft je in deze fase maar zelden boven de groep te staan. Je begeeft je vooral op de achtergrond of in de groep.

Om in de prestatiefase terecht te komen, moet een groep dus eerst alle voorgaande fases doorlopen. Het is belangrijk om te beseffen dat een team kan terugvallen in een vorige fase. Zo kan een team dat in de cohesiefase verkeert, terugglijden naar de conflictfase als bijvoorbeeld één of meerdere spelers het team verlaten. Dat is soms even slikken en kan je als coach het gevoel geven dat je weer opnieuw moet beginnen.

Probeer in dat geval wat afstand te nemen want wat er gebeurt hoeft helemaal niet dramatisch te zijn. Groepsdynamische processen zijn nu eenmaal altijd in beweging.

De basis voor sociaal gedrag wordt gelegd in de oriëntatie- en conflictfase. Staar je niet blind op het tijdsgebonden verloop van de verschillende fases, maar wees je ervan bewust dat dit een natuurlijke vorming van een groepsproces is. Tracht de verschillende fases te herkennen en onthoud wat je van welke fase kan verwachten.

- › Grijp slechts in als er zich een grote verandering voordoet.
- › Blijf attent voor situaties of attitudes die kunnen evolueren tot een storende factor.
- › Evalueer en reflecteer regelmatig samen met je spelers over hun eigen functioneren, de aard van de activiteiten, hun wensen en noden, en hun visie over de groep.



4.3 DE VASTE KERN

Younited-teams hebben niet altijd een vaste spelersgroep en het aantal spelers op training kent vaak een cyclisch verloop. De ene periode lopen mensen spontaan binnen en is het aan de coaches om keuzes te maken en onderling af te stemmen zodat ze iedereen zijn portie aandacht kunnen geven. In een andere periode werk je met een vaste kern, met mensen die de weg naar de activiteit al lang kennen en soms al jaren de dienst uitmaken.

De redenen waarom een Younited-team in de ene of andere periode zit zijn gevarieerd. Denk maar aan de periode van de ramadan wanneer het voor moslims een pak moeilijker is om overdag te sporten. Hoe ga je nu om met die luwe en drukke periodes?

Gedurende een paar maanden elke week met dezelfde mensen werken zonder dat er nieuwkomers instromen, schept kansen. Deelnemers die weten dat ze gedurende een paar maanden de 'vaste kern' zullen vormen, groeien naar elkaar toe. Als mensen zich veilig voelen en de onderlinge banden stevig zijn, kan een Younited-coach net die kracht gebruiken om nieuwkomers te onthalen.

Spelers herinneren zich vaak hun eerste (aarzelende) training. Een paar maanden verder voelen diezelfde spelers zich meestal 'thuis'. Als ze dan de verantwoordelijkheid krijgen om nieuwe spelers te onthalen brengt dat heel wat positieve dynamieken met zich mee. De kans dat de 'nieuwe speler' ook de volgende training aanwezig is zal enorm stijgen wanneer zijn eerste contacten met de anciens vlot en hartelijk verlopen.

EEN PAAR TIPS

- Zorg dat je spelers af en toe nieuwe impulsen (deelnemers) krijgen. Dit zorgt voor zuurstof. Een groep die te lang 'vast' blijft, kan bedreigend overkomen op nieuwe leden of deze (onbedoeld) de boodschap geven dat ze niet welkom zijn.
- Creëer een onthaalcultuur. Schakel je anciens in bij de ontvangst en verwelcoming van nieuwkomers. Zo zullen je spelers eerder nieuwsgierig zijn naar de nieuwe speler dan dat ze afwijzend reageren. Ze voelen zich verantwoordelijk.

4.4 AFSPRAKEN



“Wie zich verbaal of fysiek agressief gedraagt, krijgt zonder discussie drie weken schorsing.”

Afspraken maken mensen duidelijk dat we ze aanspreken op hun gedrag, niet op wie ze zijn als persoon. Naarmate ze langer in de groep meedraaien en de geschreven en ongeschreven regels beter kennen, zullen spelers zich meer durven openstellen.

Afspraken zorgen voor duidelijkheid, het zijn 'wetten' waaraan niet getornd wordt.

Maak bijvoorbeeld afspraken rond de start van de training. Begin steeds op een vast tijdstip en vraag dus aan spelers om op tijd te komen. Het kan geen kwaad om als coach op je strepen te staan. Het is een teken dat je hen en je training serieus neemt. Ze komen niet zomaar een 'matchke' voetballen. Vertrek je naar een evenement, verwacht dan van je spelers dat ze op tijd op de plaats van afspraak zijn. Geef duidelijkheid rond de consequenties als de afspraak niet nageleefd wordt. Je kan een groep spelers niet vragen om een uur geduldig te wachten omdat iemand zijn wekker niet heeft 'gehoord'. Sprak je af om om tien uur te vertrekken, vertrek dan ten laatste om kwart na tien.

Als een speler regelmatig de afspraken met de voeten treedt, is het aan de coach om aan te voelen of daardoor de groepswerking in het gedrang komt. Dat kan een zekere pragmatiek vragen. Heeft de speler in kwestie bijvoorbeeld nooit geleerd om op een andere manier om te gaan met zijn emoties dan met verbale of non-verbale agressie, dan kan je als coach ook niet verwachten dat hij dat gedrag op één-twee-drie verandert. Wat de coach en zijn teammaats wel mogen verwachten is dat die speler hiervoor niet blind blijft of zijn gedrag minimaliseert. Hij moet ermee aan de slag willen.

Een speler die te pas en te onpas over de schreef gaat, kan groepswork erg moeilijk en vermoeiend maken. De coaches dienen noodgedwongen veel aandacht te besteden aan hem of haar, hij of zij zuigt ze als het ware naar zich toe... en soms leeg. Dat kan ten koste gaan van de rest van de groep. Waak er als coach over dat je focus niet 80% van de tijd gaat naar die paar spelers waarmee het moeizaam loopt. De andere spelers hebben evenveel recht op jouw aandacht.

De strafmaat bij overtredingen moet duidelijk zijn op voorhand. Een coach kan bijvoorbeeld kleurcodes gebruiken. Rood gaat dan over overtredingen die sowieso tot een schorsing van een aantal weken leiden. Spelers die elkaar fysiek te lijf gaan bijvoorbeeld, of iemand die op heterdaad betrapt wordt bij diefstal. Oranje gaat over overtredingen waarop een waarschuwing volgt. Vlak na de training een joint opsteken nog binnen de 'veilige' perimeter rond de sporthal bijvoorbeeld. Dat is geen reden om een speler vier weken te schorsen, wel een aanleiding om hem uit te nodigen voor een gesprek.

EEN PAAR TIPS

- Maak samen met de speler waarmee het lastig loopt een aantal afspraken rond gewenst gedrag. Bespreek samen met de speler wat de gevolgen zijn als hij of zij de afspraken niet nakomt. Heeft hij zelf suggesties?
- Gebruik humor om de boodschap te ontladen of opnieuw in herinnering te brengen. Hang bijvoorbeeld monsterboetes uit in de kleedkamer voor het laten rondslingeren van kledij of te laat komen. Zonder opwarming een bal naar doel trappen kost je 10.000 euro!

4.5 CONFLICTEN

Voor veel spelers is deelnemen aan activiteiten allesbehalve een evidente zaak. Ze leven al lang in een sociaal isolement, of zijn vooral bezig met het dagelijks overleven. Alleen al de aanwezigheid van andere mensen kan voor hen de trigger te veel betekenen. De omkadering mag zich niet tot doel stellen om alle relaties binnen de groep te 'dragen'. Coaches zijn niet tot in het oneindige verantwoordelijk voor de manier waarop spelers met elkaar omgaan. Soms zijn situaties en conflicten onvermijdelijk. Ze maken deel uit van een groepsproces en zullen dus onvermijdelijk vroeg of laat ontstaan.

► HET INDIVIDUEEL GESPREK

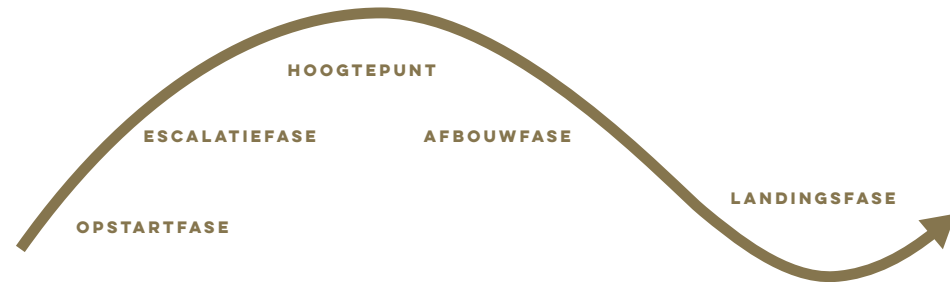
Vooraleer we ingaan op de vijf fases die een crisis kenmerken, willen we een lans breken voor het individuele gesprek. Tijdens zo'n gesprek vraag je als coach aan de speler wat hij van jou verwacht in geval van conflict of wanneer hij zich zou verliezen in zijn emoties. "Waarvan word jij boos?", "Heb je graag dat ik je in zo'n geval meteen opzoek of laat ik je beter even met rust?". Over deze informatie beschikken helpt om op kritieke momenten het juiste ritme en de juiste toon te vinden om opnieuw 'nabij' de speler te kunnen komen.

Door met spelers hun mogelijke reactie op winst en verlies, stress en crisissituaties op een kalm moment te bespreken maak je duidelijk dat de mens achter de speler voor jou belangrijk is. Deze aanpak zorgt voor een veilig gevoel bij de speler in kwestie. Hij weet dat zijn coach moeilijke onderwerpen niet uit de weg gaat en hij zal zich na zo'n gesprek gehoord en gesterkt voelen.



► EEN INZICHT IN DE FASES VAN EEN CONFLICT

Een crisis verloopt in verschillende fases. Het is slechts in de aan- en afloop van een fase dat je voldoende rust kunt vinden om tot een constructief gesprek te komen. Zit je in de kritieke fases, dan zul je moeten wachten tot er opnieuw rust is om verdere stappen te ondernemen. We lichten de vijf fases kort toe en geven bij elke fase aan waar je als coach op kan letten om ze zo constructief mogelijk te benaderen.



* OPSTARTFASE

De speler gaat een strijd aan of belandt in een machtsstrijd. Hij is gespannen of gefrustreerd. Deze fase kan zich ook buiten de activiteiten afspelen en dat maakt het voor een coach niet makkelijk. Wat spelers meemaken, nemen ze mee naar de training. We kunnen hen dan wel vragen om hun 'rugzak' in de kleedkamer achter te laten, soms blijft er toch iets smeulen.

Als je het aankomende conflict in deze fase opmerkt, praat dan met de speler(s) in kwestie (of misschien zelf met alle spelers) over de in de lucht hangende spanning. Door tijdig te anticiperen kan je het conflict in de kiem smoren vooraleer de spanning iemand teveel wordt. In deze fase kan de coach dus nog een beslissende interventie doen om een fysiek of verbaal conflict te voorkomen.

Durf dus een training te onderbreken of een match te pauzeren als je er geen goed gevoel bij hebt. Een coach moet het vertrouwen hebben dat een training of wedstrijd op een fijne manier kan eindigen. Vertel dit zo aan je spelers en geef ze de tijd om even af te koelen.

Vooraleer opnieuw van start te gaan kun je je spelers vragen om de Younited-waarden nog even te herhalen. De voelsprietten en attitude van de coach zijn in deze fase dus erg belangrijk. Als je een aantal keer een situatie 'bevriest', weten spelers dat je niets zomaar laat passeren.



"In een wedstrijd die reeds op het randje af van 'te fysiek' verloopt, gaat de doelman met zijn voet vooruit naar de bal. Het is duidelijk dat het hem niet kan schelen dat hij 'een stukje vlees' mee heeft. De speler van de tegenpartij draait zich ogenblikkelijk met gebalde vuist om."

* ESCALATIE-FASE

De spanning stijgt. Woede maakt zich meester van de speler. Hij balt zijn vuisten en gaat vechten, vluchten of bevriezen. Nu is het tijd voor een directe, duidelijke tussenkomst van de coach. Indien je nu niet ingrijpt, zal de agressie zo goed als zeker escaleren. Neem de betrokken spelers apart en tracht rust te creëren.

Maak oogcontact en noem de speler bij naam. Zoek zo snel mogelijk een andere ruimte (liefst buiten) op. Scheid hem of haar dus van de andere speler(s) die betrokken zijn bij het conflict. Van zodra je een rustige ruimte hebt opgezocht ga je naast de speler zitten. Erken zijn gevoelens en gebruik duidelijke taal.

Ga op een kalme, doordachte manier het gesprek aan en stel zeker geen waarom-vragen. Dit type vragen voelen mensen vaak aan als aanvallend. Beter is om de speler te vragen naar 'wat' er precies is gebeurd. Laat hem het scenario van begin tot eind zelf reconstrueren en vraag naar details. Dit voelt voor de speler veel minder bedreigend en zo zijn jullie voor hij er goed erg in heeft in gesprek.

* HOOGTEPUNT

De ketel kookt over en de speler zoekt een uitweg voor zijn emoties. Vernielingen, geweld, schreeuwen... Mensen beseffen in deze fase soms niet meer wat ze precies doen. Er treedt bewustzijnsvernaauwing op. De kortsluiting is totaal en (extreem) fysiek of verbaal geweld is niet uit te sluiten. Elke poging tot gesprek kan de situatie nu erger maken. Beperk je tot het zorgen voor de veiligheid van de speler, de groep en vergeet zeker jezelf ook niet. Probeer de speler zo snel mogelijk te isoleren van de anderen. Blijf aanwezig.

Hier zie je ook duidelijk waarom alleen op training staan als coach erg moeilijk (en wat ons betreft onwenselijk) is: kies je om de speler te isoleren en de rest alleen achter te laten? Of stuur je de speler die volledig over zijn toeren is naar buiten om af te koelen en blijf je bij de groep met alle risico's van dien?

* AFBOUWFASE

Alles lijkt terug normaal, maar de speler staat nog scherp. De emoties zijn nog lang niet weggeëbd. Wees geduldig. Verkeerde of vroegtijdige interventies kunnen een plotse opstoot van fysiek of verbaal geweld veroorzaken. In de afbouwfase is het belangrijk om ruimschoots je tijd te nemen. Begin niet te snel een gesprek. Pas als de speler 'bij bewustzijn' is, kan je als coach toenadering zoeken en het gesprek voorzichtig openen. Tien minuten naast iemand zitten zonder te praten, is in geen geval verloren tijd. Probeer in eerste instantie altijd op een non-verbale manier contact te maken.

* LANDINGSFASE

De speler voelt schuld, schaamte, verdriet... Erken in deze fase de gevoelens van je speler, bied een luisterend en troostend oor. Benoem ook je eigen emoties. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je geschrokken bent van een bepaalde uitspraak of dat de speler je ronduit bang heeft gemaakt. Durf hier voor uit te komen. Focus op de oplossing en de *way back*. Begrijpt de speler dat hij een sanctie krijgt? Hoe denkt de speler terug te kunnen komen in de groep? Ziet hij het zitten om zelf een boodschap te brengen?

* IMPACT OP DE COACH

Onderschat de impact op jezelf niet. Een heftige situatie meemaken kruipt bij iedereen onder de huid. De adrenaline van het moment beschermt je tegen een eerste emotionele impact, maar dat wil niet zeggen dat die niet later kan komen (soms uren of dagen later). Als je zelf betrokken was bij een conflict is het bijna zeker dat ook bij jou bewustzijnsvernauwing heeft opgetreden. Je vraagt je misschien af waar je collega's op dat moment mee bezig waren? Waarom er niemand anders heeft ingegrepen?

Deel en bespreek je gevoel en beleving van de gebeurtenissen met je collega coaches.

Geef iedereen de kans om zijn versie van de feiten te vertellen. Die verschillende invalshoeken beluisteren, horen waarom iemand wel of niet een actie heeft ondernomen, is verhelderend. Als iedereen de tijd en ruimte krijgt om zijn verhaal te brengen en vragen te beantwoorden is dat bijzonder helend.

Minimaliseer de impact op jezelf niet en ga in ieder geval niet gewoon over tot de orde van de dag.

EEN PAAR TIPS

- Conflicten uitlokken? Dat doe je beter niet.
- Maak spelers zelf verantwoordelijk voor de relaties die ze met elkaar aangaan. Als coach tracht je deze relaties tot op zekere hoogte te managen. Maken spelers het evenwel te bont, geef dan als coach duidelijk aan tot waar jouw verantwoordelijkheid reikt. Onze spelers zijn volwassenen en mogen daar dus ook op aangesproken worden. Laat een conflict soms ook gewoon plaatsvinden. Een conflict kan productief zijn want de onderliggende spanningen vinden eindelijk een 'uitgesproken' uitweg.
- Organiseer een groepsgesprek over het thema conflicten op een moment dat de sfeer in je spelersgroep uitstekend is.

5

DE OMGEVING

5. DE OMGEVING

In dit hoofdstuk gaan we in op de contexten waarin de symfonie tussen spelers en coach vorm krijgt. We behandelen zowel de training, de wedstrijd als de teamstage. We zoomen ook in op onze visie rond middelengebruik en duiden onze keuze voor een niet-competitief format. Tenslotte gaan we ook dieper in op wat voor ons fair play is.

5.1 MIDDELENGEBRUIK



“Een hele dag zonder een biertje... dat moet 10 jaar geleden zijn.”

In een Younited-team draait het om het groepsproces. Dankzij de energie die een groep kan losmaken, kunnen mensen stappen zetten op persoonlijk vlak. De voorwaarde voor dat proces is een veilige omgeving die duidelijk en voorspelbaar is.

► VEILIGHEID

Younited Belgium telt in haar rangen heel straffe mannen en vrouwen, overlevers die weten wat vallen, opstaan en weer doorgaan is. Verslaving aan alcohol of drugs komt helaas regelmatig voor bij onze deelnemers. **Een duidelijk kader inzake middelengebruik is dus onmisbaar.** Spelers die al een tijd actief zijn in een Younited-team hebben op het vlak van middelengebruik vaak al stappen gezet, richting bijvoorbeeld meer bewustwording. Onverwacht moeten spelen tegen een tegenstander die ruikt naar drank kan potentieel negatieve gevoelens triggeren en in het slechtste geval een speler volledig uit zijn lood slaan.

We brengen op vlak van middelengebruik graag nuancering aan. Het is een belangrijk principe dat een speler niet dronken of onder invloed mag zijn. Als dat toch zo is, mag hij of zij normaal gezien niet deelnemen om de eigen veiligheid en die van de andere spelers te vrijwaren.

De realiteit is evenwel niet altijd zwart-wit. Iemand die al zijn moed bij elkaar heeft gesprokkeld om voor het eerst naar een training te gaan, kan al eens onder invloed zijn. Misschien net omdat hij nerveus is? Moet dan het eerste contact meteen een afwijzing zijn? Wij zijn ervan overtuigd van niet. Een ander voorbeeld is een ancien die een moeilijke periode doormaakt. Hem zet je ook niet plotsklaps aan de deur.

Maak de inschatting of de speler een gevaar voor zichzelf en/of zijn omgeving vormt. Indien het antwoord daarop duidelijk neen is, kun je deelname alsnog overwegen. Indien het antwoord ja is, bekrachtig de moed en de wil om naar de training te komen, en leg rustig uit onder welke voorwaarden hij de volgende keer kan deelnemen aan de training of deze keer als supporter op de activiteit kan blijven. De veiligheid van alle spelers blijft ten allen tijde prioritair.

Younited Belgium maakt een onderscheid tussen recreatief en functioneel gebruik.

* RECREATIEF GEBRUIK

Recreatief gebruik is gebruik met het oog op genot. We denken bijvoorbeeld aan een frisse pint op een terrasje of een stevige joint na een leuke toernooiday. We stellen duidelijk dat recreatief gebruik geen plaats heeft binnen Younited Belgium. We zeggen aan onze deelnemers niet dat het verboden is om te drinken in het leven, maar we zeggen wel dat ze in het kader van de activiteiten van Younited niet recreatief mogen drinken. Wees creatief en ga met je spelers op zoek naar alternatieve schouderklopjes.

* FUNCTIONEEL GEBRUIK

Functioneel gebruik is gebruik omdat de deelnemer het nodig heeft om te kunnen functioneren. We denken hierbij aan iemand met een alcoholverslaving die 's morgens een pint moet drinken om niet uit zijn lijf te daveren. Functioneel gebruik is mits afspraak met de coach toegestaan (maar niet en plein public).

We benadrukken dat coaches hun spelers ook op dat vlak dienen te motiveren. Iemand met een stevige alcoholverslaving heeft echt geen tien pinten per dag nodig om te functioneren. Ga als coach de dialoog aan met je speler en kom samen tot een compromis.

Maak duidelijke afspraken met je speler over waar, wanneer en op hoeveel consumpties je speler 'recht' heeft, zodat hier op het moment van de waarheid geen discussie kan over ontstaan. Wanneer het moment dan aanbreekt kan je nog altijd de vraag stellen aan de speler of 'het echt niet gaat zonder'. Dit vraagt een correcte inschatting van de coach. Met iemand die duidelijk aan het "craven" is voer je deze dialoog niet.

* SAMENGEVAT

Gebruik is dus toegestaan, maar binnen een niet-recreatief kader en met duidelijke afspraken tussen deelnemer en coach. Het kan dus geen gezellig onderonsje worden waarbij de speler een fijne tijd doorbrengt op de kamer van de coaches en naast van zijn glas wijn ook nog eens van een portie exclusieve aandacht geniet.



► TRANSPARANTIE

Bespreek met de speler hoe je jullie ‘functionele afspraken’ aan de rest van de spelersgroep zal overbrengen. Spelers weten vaak beter dan de coaches welke medespelers met roesmiddelen worstelen. Je trekt dit dus best op een zorgzame manier open. **Een groepsgebesprek rond middelengebruik een week of aantal dagen voorafgaand aan een evenement of teamstage kan net dat beetje extra kracht geven aan deelnemers.** Het bevordert het onderlinge vertrouwen en verscherpt het individuele bewustzijn. Spelers zullen dan misschien zelf een ploegmaat aanspreken die op een zwak moment toch naar de nachtwinkel wil trekken om bier te halen.

► HET SCHOUDERKLOPJE

Met je spelers een glas gaan drinken geeft een verkeerd signaal. Wees creatief. Waarom niet een ijsje of pak frieten gaan eten? Dat is evengoed een traktatie. Ga met je spelers in dialoog en laat ze zelf nadenken over alternatieven. Een geslaagd toernooi, dat verdient zeker een schouderklopje. Maar waarom was het zo geslaagd? Omdat de hele groep zich aan de vooraf afgesproken regels heeft gehouden en niemand stiekem toch een halve fles wodka naar binnen heeft gewerkt. Ga dat schouderklopje dan ook niet zoeken in die sfeer!

Bereid je spelers mentaal voor op hun thuiskomst. Misschien kan je ze overtuigen om ook de eerste 24-uren na thuiskomst niets te gebruiken. Wat er daarna komt, zien we dan wel weer.

► DE PERIMETER

Sommige spelers zullen het niet kunnen laten om nog snel een pintje te drinken vlak voor de training of onmiddellijk een joint op te steken na afloop. Dit kan voor ploeggenoten die worstelen met een verslavingsproblematiek erg confronterend zijn.

We pleiten er daarom voor om een perimeter in te stellen rond de locatie van de activiteit. Zo kunnen we voorkomen dat spelers vlak aan de ingang van de sportzaal roesmiddelen nuttigen. Zorg ervoor dat de uiterlijke kenmerken van de perimeter duidelijk zijn zodat iedereen weet tot waar hij strekt. Spreek bijvoorbeeld over niet gebruiken in de straat waar de sporthal zich bevindt, minstens 500 stappen zetten buiten de sportzaal, enzovoort.

► DE VISIE VAN YOUNITED BELGIUM

De evenementen van Younited Belgium zijn (in principe) vrij van alcohol- en druggebruik. We verwachten van alle coaches dat ze dit basisprincipe onderschrijven. Het kan dus niet dat coaches tijdens een tweedaagse 's avonds gezellig een glas gaan drinken.

We pleiten eveneens voor geen enkel middelengebruik tijdens de lokale activiteiten van de Younited-teams. Of dat nu voor, tijdens of na een training is, of tijdens een andere activiteit. Er is geen enkele reden die recreatief middelengebruik verantwoordt.

Alcohol is geen middel is om aan of binnen een groepsdynamiek te werken.

EEN PAAR TIPS

- Vertel het verhaal van Younited Belgium. Leg de nadruk op zorg dragen voor elkaar. Maak een onderscheid tussen recreatief en functioneel gebruik, hoe het eigen team daarmee omgaat en hoe dit ook bij andere teams speelt.
- Maak duidelijk wanneer een activiteit start en stopt (en waarbinnen dus de afspraken rond gebruik gelden). Rituelen zoals het cirkelmoment zijn hier zeer goed voor.



5.2 COMPETITIE



*“Zeg tegen je spelers niet dat je winnen niet belangrijk vindt.
Zij vinden winnen sowieso wel belangrijk.”*

~ Roberto Martinez

Waarom werken we bij Younited Belgium niet met een competitieformat waarbij één team aan het eind van de dag met een beker gaat lopen? Als we winnen breed willen invullen en de nadruk willen leggen op spelplezier, ontmoeting en verbinding, dan past de kroning van één team daar niet in.

Spelen in een competitief kader betekent jammer genoeg meestal dat de klemtoon op winnen komt te liggen. Het spelplezier raakt ondergesneeuwd en het klimaat kan zelfs giftig worden, met spelers die zichzelf verliezen en over de rooie gaan tegen tegenstanders, scheidsrechters of supporters. Dit geldt niet alleen voor spelers, ook coaches gaan zich in een competitief kader, al dan niet onbewust, meer focussen op het eindresultaat.

De eventuele eindwinst in een toernooi valt in het niets met het spelplezier dat alle spelers kunnen ervaren wanneer het enkel over één wedstrijd gaat, en er dus geen sprake is van een toernooistructuur met kwart of halve finales.

Bij Younited scheppen we samen een kader waarbinnen mensen aan zichzelf kunnen werken om op die manier uit te groeien tot de best mogelijke versie van zichzelf (op dat moment). **Afstappen van een competitief format betekent niet dat spelers niet meer mogen winnen.** Elke speler die een veld opstapt wil er als winnaar afstappen. Vertel je spelers dus niet dat het niets uitmaakt. **Maar: winnen moet een bekroning zijn van goed spel, niet het doel ervan.**

Als het eindresultaat van een wedstrijd niet tot al dan niet ‘verder bekeren’ leidt, stellen spelers en coaches makkelijker andere vragen. Waar willen we goed in worden? Wat willen we vandaag uitproberen? Wat gaan we verbeteren? Elke speler kan dan in zijn eigen tempo progressie boeken. Spelers staan veel comfortabeler in hun schoenen en ervaren veel minder druk en stress. Plotseling slagen ze er wel in om een bal te controleren die eerder nog zou zijn weggesprongen. Ook coaches zijn meer ontspannen en kunnen zich echt toeleggen op het teamproces en de betrokkenheid en vooruitgang van elke speler in dat proces.

We stellen vast dat zo ook de diversiteit in de Younited-teams is toegenomen. We trekken meer spelers aan die eigenlijk niet zo goed kunnen voetballen, maar voor wie het behoren tot een groep wel heel belangrijk is. De betere spelers foeteren minder op hun minder getalenteerde ploegmaats en minder sterke spelers veinzen geen blessures meer aangezien eindwinstkansen toch niet op het spel staan.

Spelers zoeken makkelijker toenadering tot ‘tegenstanders’ en gaan minder discussies aan met scheidsrechters, ploegmaats en coaches. Op het eind van een toernooidag winnen alle spelers. Iedereen gaat steevast met hetzelfde aandenken naar huis. Dat er tijdens de slotceremonie dus geen beker wordt uitgereikt versterkt de grondboodschap van de coach. Bij een Younited-team draait het niet om bekerwinst. Het draait om het groepsproces binnen het eigen team en de kleine stapjes die een individu dankzij dat groepsproces kan zetten.



5.3 FAIR PLAY



“Na de geboorte van mijn kinderen is dit de mooiste dag van mijn leven.”

~ Dirk, doelman van België, na ontvangst van de fairplay-trophy tijdens de Homeless World Cup in Oslo.

Wie voetbalt moet zich aan een aantal regels houden, ook als de scheidsrechter even niet kijkt. Foutief tackelen of een tegenspeler duwen, kan bijvoorbeeld niet. Daarnaast zijn er ook ongeschreven regels over hoe je omgaat met tegenstanders, de scheidsrechter, de supporters en de eigen teamgenoten. Sommige daarvan zijn wijdverspreid, denk bijvoorbeeld aan de traditionele groet met de scheidsrechter en tegenstander voor de aftrap of het buitentrappen van de bal als een tegenstrever gekwetst is.

Fair play is veel meer dan correct voetballen op het veld, het gaat om het algemene gedrag dat bijdraagt aan een sportieve en respectvolle sportbeoefening voor iedereen, dus ook over hoe het team met elkaar praat in de kleedkamer, hoe de heen- en terugreis verloopt en over hoe teams met elkaar omgaan tussen de wedstrijden in.

Maak van fair play dus een onderdeel van het DNA van jouw team. **Spelers brengen fair play moeiteloos in de praktijk als ze uit ervaring geleerd hebben dat ze zo als speler en als mens het meeste plezier beleven.** Maak hen duidelijk dat ze een tegenstander en een scheidsrechter nodig hebben om te doen wat ze het liefst doen: voetballen. Moedig hen aan om zich eens te verplaatsen in de huid van de verliezende ploeg of die van de scheidsrechter. Het zal hen helpen om over hun eigen teamgrenzen heen te leren kijken.

EEN PAAR TIPS

DE SCHEIDSRECHTER

- ▶ Geef een hand voor en na de wedstrijd.
- ▶ Verleg de focus van je spelers naar hun eigen prestaties en die van het team als ze klagen over de scheidsrechter.
- ▶ Zoals een coach zich kan vergissen in een speelwijze, opstelling of oefening, spelers wel eens een wenkende kans onbenut laten, hebben scheidsrechters het recht om een fout te maken. We blijven allemaal mensen.
- ▶ Speel op training eens de bad referee, lok emoties uit en leer aan wat gewenst gedrag is. Hoe kijken spelers naar de scheidsrechter?

DE TEGENSTANDER

- ▶ Geef een hand voor en na de wedstrijd.
- ▶ Staak het spel als een tegenstander op de grond ligt en help een tegenstander recht als je een fout hebt gemaakt.
- ▶ Vier doelpunten of een overwinning op een waardige manier, zonder tegenstander geen wedstrijd!

HET EIGEN TEAM

- ▶ Maak je spelers bewust van hun fysieke speelstijl en veil deze bij.
- ▶ Zoek naar positieve voorbeelden uit de professionele voetbalwereld.
- ▶ Benoem fairplay-acties onmiddellijk of meteen na de wedstrijd. Wees concreet!
- ▶ Laat je team eens nadenken over welke emoties ze beleven wanneer ze op het veld staan. Toon hen foto's van zichzelf of van beroemde spelers in actie.
- ▶ Leg uit wat woede en frustratie teweeg brengen. Als jij als speler woedend en gefrustreerd bent heeft dat ook een impact op je medespelers, tegenstanders en scheidsrechters. Je lokt mogelijk reacties uit.



5.4 DE TRAINING

► CIRKEL

Start elke activiteit met een cirkel. Een cirkel is een ritueel om de start of het einde van een activiteit, vorming, sessie, uitstap, training, event, toernooi duidelijk te maken. Zo kun je spelers aan het begin van de training bijvoorbeeld eerst een half uurtje laten 'aankomen', ze kunnen dan onderling een praatje maken, zich rustig omkleden, enkelen helpen misschien mee om het trainingsveld klaar te zetten...

Wanneer alle spelers omgekleed zijn en het inloophmoment dus voorbij is, nodigt de coach iedereen uit in de cirkel. Dit is het moment waarop de training officieel start. Ook aan het einde van elke training vraagt de coach de spelers om in de cirkel te komen en samen af te sluiten. Zorg ervoor dat iedereen recht staat, een goede meter uit elkaar. Ben je met twee coaches aanwezig, sta dan niet naast elkaar, zodat je elkaars gezicht kan zien. Benadruk dat de start van een activiteit een belangrijk moment is. Straal kalmte uit. Help de spelers rust te vinden door bijvoorbeeld te vragen om 30 seconden de ogen te sluiten, samen een ademhalingsoefening uit te voeren... Deze vormen zijn na verloop van tijd herkenbaar voor spelers.

Geef spelers de ruimte om zich uit te drukken, om iets te delen met de groep, een verzoek, een opmerking, een reflectie,... Hoe voelen ze zich vandaag? Hoeveel punten op tien geven ze zichzelf op fysiek vlak? Wat nemen ze mee van de vorige training of wedstrijd? Verplicht spelers zeker niet om te praten, laat iedereen vrij om een bijdrage te leveren. Kader deze bijdragen, het is niet de bedoeling dat een speler een verhaal van tien minuten brengt.

Geef vervolgens uitleg over de activiteit of het programma en herinner het team aan een aantal afspraken en waarden. Spreek vooraf af wie welke bijdrage brengt. Niet elke cirkel is dus gelijk. De cirkel voor de start van de wekelijkse training duurt minder lang dan degene die je houdt als je 's morgens op tweedaagse naar Tongerlo vertrekt.

Sluit elke activiteit ook af met een cirkel. Geef spelers de ruimte om te benoemen hoe ze de training ervaren hebben en waarom. Dat werkt enorm versterkend.

Als iemand dringende dingen te zeggen heeft over de activiteit die zojuist heeft plaatsgevonden, dan kan dat op dat moment ter sprake komen. Wij zijn ervan overtuigd dat een ritueel op het veld kan helpen om de eerste emoties te kanaliseren. Spelers collectief laten afkoelen vooraleer ze naar de kleedkamer trekken is essentieel wanneer een training woelig is verlopen. Verwacht als coach dat alle spelers deelnemen, maar als een training voor een speler moeilijk is verlopen, forceer hem dan niet om deel te nemen aan de cirkel als hij dat absoluut niet wil.

► STRUCTUUR

Het is essentieel dat trainingen duidelijk en voorspelbaar zijn. Dit begint met de locatie en het tijdstip van de training: zorg dat die voor het hele seizoen vast liggen. Spelers weten dan hoe laat ze op het trainingsveld moeten zijn. Ze zijn zelf verantwoordelijk om in te schatten hoeveel tijd ze nodig hebben om zich te verplaatsen naar de locatie, zich om te kleden en de kleedkamer netjes achter te laten.

* OPSTART- EN AFSLUITMOMENT

Een opstart- en afsluitmoment inplannen is waardevol. Gekoppeld aan een maaltijd of een koffietje werk je als groep aan de vorming van een team. Een ruimte vlakbij de trainingslocatie is daarvoor ideaal. Spelers de tijd geven om op hun eigen tempo aan te komen, een praatje te maken en zich rustig om te kleden, zal ervoor zorgen dat wanneer de coach voor de groep gaat staan, de spelers ook echt zin hebben om naar hem of haar te luisteren.

* COLLECTIEF ACTIEF

Om te voorkomen dat spelers voor de eigenlijke start van de training al ballen op doel knallen, laat je geen ballen rondslingeren in de sportzaal. Je kan dit gedrag ook bijsturen door als vast element een rondo (spelers staan in een cirkel en passen de bal naar elkaar, één speler jaagt op de bal in het midden) in te bouwen. Spelers die omgekleed zijn, spelen dan de rondo of helpen de coach om oefeningen klaar te zetten. Elke speler die de kleedkamer verlaat heeft zo meteen een keuze: meehelpen of meespelen.

Bovendien ben je zo als groep meteen collectief actief en ban je gevaarlijke situaties. Vroeg of laat vliegt er tijdens die vijf minuten ‘ongecontroleerd ballen trappen’ wel eens een bal tegen iemand zijn hoofd.

* ENERGIZER

In plaats van elke week te starten met een klassieke opwarming, breken wij een lans om zo nu en dan eens met een *energizer* uit te pakken. Het begrip *energizer* staat voor een eenvoudige, laagdrempelige spelvorm met een groot fun-gehalte (bijvoorbeeld tien-bal). Spelers die naar een Younited-training komen, leggen zichzelf soms (prestatie)druk op. Een kort spel zorgt voor ontlasting en ontspanning en haalt de druk van de ketel. Samen lachen versterkt de onderlinge banden en zwakt frustraties af. Het is niet nodig om elke week opnieuw een creatief idee te lanceren. Een *energizer* is eerder bedoeld als verrassing. De coach kan ervoor kiezen om een *energizer* een aantal keer te laten terugkomen.

* ONDERDELEN VAN EEN TRAINING

Welke onderdelen bevat een voetbaltraining? Hoe bouw je een voetbaltraining op? Als je een uur over de sportzaal kan beschikken, dan maak je andere keuzes dan wanneer je anderhalf of twee uur de tijd hebt. Heb je een uurtje dan duren de *energizer*, de opwarming en het coachespraatje zeker niet langer dan een kwartier. Zorg er gewoon voor dat iedereen daadwerkelijk opgewarmd is.

De meeste voetbaltrainingen volgen daarbij een herkenbaar stramien. Een **opwarming** hoeft niet elke week ‘anders’ te zijn. Nieuwe oefeningen introduceren kost veel tijd en spelers hebben baat bij herkenbaarheid. Na een aantal trainingen zelf de opwarming te hebben geleid kan je je spelers eens vragen of zij geen inspiratie hebben. Wil er iemand zelf eens proberen om de opwarming te leiden? Kunnen jullie om de beurt een oefening voordoen? Op die manier stimuleer je leiderschap en initiatief en geef je je spelers de kans om verantwoordelijkheid te nemen.

Na de opwarming volgen **voetbaloefeningen**. In het begin van je training werk je met oefeningen om het ‘balgevoel’ te stimuleren: oefening baart kunst. Laat deze oefeningen dus geregeld terugkomen. Week na week kan je een accent toevoegen of de moeilijkheidsgraad verhogen. In elke voetbalploeg werken spelers ook graag af op doel. Een training is maar een training wanneer spelers doelpunten gemaakt hebben. Tracht dus altijd een afwerkingsoefening te verwerken in jouw programma.

Daarnaast zijn er de **wedstrijdvormen**, de vertaling van een aantal accenten naar een wedstrijdsituatie. Je kan je spelers wel vragen om samen te spelen, in een echte wedstrijd zijn ze vrij. Tijdens wedstrijdvormen op training kan een coach dit met zijn spelers oefenen. Wedstrijdvormen zijn leerrijk omdat, anders dan in de balgevoel-oefeningen aan het begin van de training, spelers meer emotioneel betrokken raken, ze willen immers winnen. De informatie die je als coach haalt uit de wedstrijdvormen is dus waardevol.

Tot slot is er het einde van een training. Je kan met je spelers een aantal rondjes cooling down lopen, enkele **stretchings- of stabilisatieoefeningen** uitvoeren, of ze uitnodigen voor een aantal ademhalingsoefeningen en een rustmoment. Je kan de training ook op een ludieke of competitieve manier afronden met een dizzy-penalty contest of een rondje deklaf-trappen.

Als coach heb je een ruime waaier van mogelijkheden. Het is gewoon belangrijk dat je na het ‘wedstrijdje’ nog afsluit op het veld. Met een oefening of ritueel zoals hierboven én een aanvullend **coachespraatje**. Je kijkt even terug op de training en bedankt de spelers voor hun inzet. Individuele feedback is voor na de douche. Integreer in je coachespraatje aan de start van de volgende training de feedback van de training ervoor. Spelers kunnen dan in functie daarvan de draad weer opnemen.

EEN PAAR TIPS

- Laat je door de spelers niet onder druk zetten om snel snel de training te beginnen. Neem de tijd voor je coachespraatje.
- Zorg ervoor dat alle spelers rechtstaan in een cirkel. Zo zie je iedereen en kan iedereen je horen. Je kan terugkomen op wat je echt goed vond tijdens de wedstrijd van vorige week, een nieuwe speler introduceren, het programma van de training toelichten, enz.
- Bedenk op voorhand wat je wil zeggen. Zo breng je een duidelijke boodschap maar ook: dan praat je niet te lang.
- Speel een wedstrijdvorm aan het begin van je training na de balgevoel oefeningen. Speel een 'vrije' wedstrijd, zonder regels, op het einde.
- Integreer in elke training fun-elementen, afwerkingsoefeningen en rustmomenten.



► SAMENSPEL

Iedereen die wil voetballen, moet binnen het Younited-team zijn plaats kunnen vinden, ongeacht zijn of haar voetbaltalent. Dat kan tot spanningen leiden. Sommige spelers kunnen de bal geen twee keer hoog houden, anderen kunnen de bal zonder moeite twintig keer op hun hoofd laten stuiten.

Een Younited-coach focust op maximale betrokkenheid. Elke speler speelt. Maar een speler die op het veld staat, speelt daarom nog niet mee. Als de sportieve prestatie primeert, kan het voorvallen dat spelers op het veld een zwakkere speler (veel vaker) over het hoofd zien en dus niet aanspelen. Misschien zullen ze naar hun coach zelfs gebaren om hem of haar te vervangen. Zelf zullen ze in geen geval het speelveld willen verlaten als de stand nog niet duidelijk in het voordeel van het eigen team is.

Zwakkere spelers voelen dat natuurlijk aan. Het is mogelijk dat ze daardoor hun eigen speeltijd willen reduceren. Excuses zijn gemakkelijk te vinden: 'niet in vorm vandaag', zware dag gehad', 'ik zou wel willen maar mijn enkel...'. Als er een dergelijke cultuur van valse verbondenheid heerst binnen een team, is het moeilijk om verdere stappen te zetten als groep. Een oprechte samenhang waarbij alle spelers weten wat ze aan elkaar hebben, dat is wat je als coach wil bereiken. Spelers die elkaar stimuleren: 'hoe beter jij bent, hoe beter ik kan worden...', dat is de filosofie die een Younited-coach graag terugziet in zijn team.

Probeer daarom vanaf de eerste training van jouw ploeg een groep te maken. Dat onderscheid is cruciaal.

- › **Een ploeg** is een verzameling van voetballers die een sportief resultaat willen halen. Je trapt een bal naar een medespeler, die er volgens jou iets mee aankan. Kan de vrijstaande Thomas niet voetballen, dan kun je beter dribbelen dan de bal aan hem geven.
- › **Een groep** daarentegen, is een verzameling mensen die samen aan een doel werken, waarbij het groepsdynamische proces de belangrijkste plaats inneemt. Je geeft een pass naar Thomas omdat hij nu eenmaal bij de ploeg hoort. Hij is meer dan een set voetbalkwaliteiten.



EEN PAAR TIPS

- Speel wedstrijdvormen op training die het samenspel in de verf zetten: met maximaal drie baltoetsen spelen, elke speler moet de bal geraakt hebben vooraleer er mag gescoord worden, alleen de speler die het nummer 9 draagt mag scoren, enz.
- Wissel tijdens de trainingswedstrijdjes consequent de spelers die bewust ploegmaats negeren en enkel en alleen hun dribbelkunsten willen tonen.
- Bekrachtig spelers wanneer ze hun teammaats proberen aan te spelen, zeker als de pass niet aankomt. Het is de intentie die telt!
- Toon beelden of foto's van dieren die in de natuur samenwerken. Orka's, leeuwen of wolven gaan in groep op jacht.

5.5 DE WEDSTRIJD

Trainen is leuk, maar voetbal draait natuurlijk rond wedstrijden spelen. Een coach mag en moet meeleven met zijn team. Emotie hoort bij voetbal, het geeft het spelletje kleur. Spelers zullen trouwens van dit gevoel genieten, ook voor hen betekent voetbal emotie.

Blijf trouw aan jouw boodschap en stijl, en weet dat het bij Younited Belgium om meer draait dan alleen maar wedstrijden winnen.

► DE KAPITEIN

Wie duid je aan als kapitein en hoe doe je dat? Een kapiteinsband is een manier om spelers van een bijzondere positie te laten proeven. Kader dit goed zodat het de speler in kwestie zelfvertrouwen bezorgt en geen (bijkomende) stress. Je zou er bijvoorbeeld voor kunnen kiezen om tijdens een evenement waarbij je meerdere wedstrijden speelt, voor elke wedstrijd een nieuwe kapitein aan te duiden.

Een kapitein kiezen kan je ook overlaten aan je spelersgroep. De kapitein kiest voor de nieuwe wedstrijd zijn opvolger, spant de band rond zijn of haar arm en geeft mee waarom hij of zij de band verdient. Een manier om spelers te laten focussen op de kwaliteiten van hun ploegmaats. Forceer evenwel niemand in de rol van kapitein, moedig mensen aan, maar maak hen duidelijk dat ze tot niets verplicht zijn.

► DE OPWARMING

De opwarming is een vast ritueel dat terugkomt bij elke wedstrijd. Zorg ervoor dat spelers sowieso al even 'gelopen' hebben voordat je van start gaat. Het is een ideale manier om de collectiviteit aan te scherpen. Houd daarom het ritme van je oefeningen laag en zorg dat iedereen kan aansluiten.

Leer je spelers enkele ademhalingsoefeningen aan. Je kan deze met je spelers doen vlak voor de aftrap. Zo reik je ze een extra tool aan om om te gaan met de spanning. Ook na de wedstrijd zijn ademhalingsoefeningen een goed idee, zo kunnen ze bijvoorbeeld helpen om de euforie na een overwinning te kanaliseren.

► DE CIRKEL

Vorm voor de wedstrijd met je spelers een cirkel en vraag wat zij die dag belangrijk vinden voor het team. Breng zelf een accent van de filosofie van Younited onder de aandacht. Vraag je spelers bijvoorbeeld om doelpunten met de hele ploeg te vieren en dat te doen op een bescheiden en respectvolle manier naar de tegenstander toe. Geef de kapitein het laatste woord.

► COACHEN LANGS DE ZIJLIJN

Moedig je spelers aan en geef ze expliciet de opdracht om elkaar aan te moedigen. **Wees zelf een voorbeeld van fair play.** Als een coach op een rustige en kalme manier staat te coachen zal dat afstralen op zijn spelers. Ben je met twee coaches aanwezig, spreek dan vooraf de verschillende rollen door. In crisismomenten bekommert de ene coach zich om het team (en het voetbalspel), terwijl de andere coach problemen oplost of spelers kalmeert die even over hun toeren zijn gegaan.





► VERVANGINGEN

Wijs spelers op hun eigen verantwoordelijkheid. Ze kennen zelf hun lichaam het beste. Dreigen ze fysiek over hun limiet te gaan, dan is het sterk als ze zelf om een vervanging vragen. Vervang consequent spelers wiens potje dreigt over te koken of agressief spelen. Als spelers zelf in het heetste van de strijd beslissen dat ze beter even gaan 'afkoelen' ben je als team op de goede weg.

Indien alle spelers in een behoorlijke fysieke conditie verkeren, kan het een idee zijn om vervangingen enkel tijdens de rust door te voeren. Zo kunnen spelers 'in het spel' komen en weten ze dat ze een helft lang alles kunnen geven. Het 'doembeeld' van de onverwachte vervanging verdwijnt. Je geeft spelers de verantwoordelijkheid om hun krachten te doseren.

Spreek niet over wisselers of bankzitters, maar over *gamechangers*. Dat zijn spelers die wanneer ze invallen de wedstrijd veranderen. Verwijs bijvoorbeeld naar de Rode Duivels tegen Japan in Rusland. Zonder de inbreng van Chadli en Fellaini spelen de Rode Duivels nooit tegen de Brazilianen.

► TIJDENS DE RUST

Laat spelers eerst en vooral een aantal minuten op adem komen. Houd spelers samen. Vertel hen kort en concreet wat ze goed gedaan hebben als team (één sterk voorbeeld) en geef aan waar je wil dat ze hun aandacht op richten in de tweede helft (één concrete actie). Werk met tussendoelen. Als je ploeg in de eerste helft veel te sterk was voor de tegenstander, vraag dan bijvoorbeeld om alleen doelpunten te maken als alle spelers van je team de bal hebben geraakt. Was je ploeg veel zwakker motiveer je spelers dan door te wijzen op wat verdedigend al goed ging en op welke vlak ze kunnen verbeteren (blijf iets dichterbij elkaar, spreken met de doelman).

► NA DE WEDSTRIJD

Zorg ervoor dat het gevoel dat spelers overhouden niet volledig samenvalt met winst (totale euforie) of verlies (totale ontgoocheling). Ga een plaats opzoeken waar je spelers even op adem kunnen komen. Laat spelers zelf vertellen hoe ze de wedstrijd beleefd hebben. Denk eraan dat de speler die 'opent' de toon zet voor de rest van de groep. Daarom kan het soms aangewezen zijn om zelf iemand aan te duiden, of zelf als eerste het woord te nemen. Benoem zelf concrete positieve elementen die je wil onthouden en meenemen naar de volgende wedstrijd.



5.6 DE TEAMSTAGE



“Hier leren we elkaar ondanks de taalverschillen écht kennen.”

~ Robert, RSCA Younited.

Anders dan bij de evenementen waarbij het over ontmoeting en verbinding met spelers en coaches van andere teams gaat, draait een teamstage rond het eigen team. Het team zondert zich af voor prikkels van buitenaf en gaat aan de slag met zichzelf.

► WAT?

Een teamstage is een meerdaags verblijf waarbij de deelnemers in een niet-alledaags kader uitgedaagd worden om via activiteiten die niet consumptiegericht zijn te groeien als individu en als groep. Een teamstage haalt met andere woorden mensen letterlijk weg uit hun vertrouwde omgeving en dompelt hen onder in een spontaan leerproces.

We zoomen kort in op de kernbegrippen.

- › **Meerdaagse:** het gaat over minstens twee nachten en drie dagen verblijf.
- › **Deelnemers:** spelers en supporters, met andere woorden mensen die op regelmatige basis actief zijn in het team.
- › **Niet-alledaags kader:** we halen mensen bewust uit hun vertrouwde omgeving. De verblijfplaats is dus letterlijk een eind weg van de dagelijkse realiteit van de deelnemer (organisatie of voorziening, stedelijke omgeving). De verblijfplaats bevindt zich in een groene omgeving.
- › **Niet-consumptiegerichte activiteiten:** activiteiten die gericht zijn op het versterken van de groep en het doorgroeien als team. Vertrouwensspelen, uitdagingen en ervaringsgerichte activiteiten.

► DE ACTIVITEIT

Een teamstage is bedoeld om het groepsgevoel te versterken. Coaches en spelers gaan op een andere manier met elkaar in verbinding, en die herinnering blijft kleven. Deelnemers halen ook na afloop nog lang energie uit de ervaring. Activiteiten zoals bowlen, een cinemabezoek of paintball zijn ‘plezante’ activiteiten. Ze dragen bij aan de groepssfeer en dienen vooral daartoe. De leerkansen binnen deze activiteiten zijn evenwel beperkt.

Wij pleiten voor groepsdynamische activiteiten. Met de hele groep een wandeltocht maken, onderweg samen een aantal uitdagingen overwinnen, samen koken in plaats van naar de McDonalds te gaan, met z’n vieren op één kamer overnachten...

Spelers die tijdens andere activiteiten niet noodzakelijk veel met elkaar optrekken groeien tijdens een teamstage naar elkaar toe: de context creëert, faciliteert en versterkt de groepsbanden. De afwezigheid van externe prikkels (telefoons af!) confronteert de deelnemers met hun wederzijdse afhankelijkheid. Ze leren die afhankelijkheid niet te zien als een bedreiging, maar als een groeikans.

We plannen geen overvol programma vanuit het idee om het dagelijks ‘overlevingsritme’ te doorbreken. Het ritme van de deelnemer(s) staat centraal, het is niet de bedoeling dat ze moeten spartelen om boven water te blijven. Voldoende evenwicht tussen rust en beweging is fundamenteel. Het doel is dat een deelnemer rust vindt en zich spontaan aanbiedt om een handje toe te steken.

► DE GROEP

Onze deelnemers zijn vaak kwetsbaar in hun relaties tot anderen. Hun vertrouwen in de ander is aangetast of onderweg volledig zoek geraakt. Het Younited-team is de plaats waar ze zich thuis voelen. Dit basisgevoel van waaruit dat vertrouwen in zichzelf en de medemens opnieuw opgebouwd kan worden, willen we voeden. In die zin ligt de focus van een teamstage op de betrokkenheid van het individu op de ander en op de groep.

Samen een maaltijd bereiden, samen aan de afwas, in duo een tandem of kajak besturen, je eigen staptempo aanpassen aan dat van de groep... De mogelijkheden om in het eigenbelang te handelen zijn beperkt, de kansen om het groepsbelang voorop te stellen worden groter. Als deelnemer ben je aangewezen op de groep en tegelijk is de groep ook aangewezen op jou. De veerkracht van de groep compenseert het tekort aan veerkracht bij het individu.

Een teamstage schept kansen om elkaar op een andere manier te leren kennen. Een deelnemer die geen al te beste voetballer is kan zich zo tijdens een teamstage een eigen plek verwerven in de groep. De keeper die ‘s morgens de tafel dekt, de spits die de barbecue in gang steekt, de supporter die ook een goede dj blijkt te zijn...

Menselijke waarden als solidariteit, verdraagzaamheid en respect leggen we niet ‘op’. We geloven niet in de obligate takenlijst aan de muur. Het samenleven zelf roept de groep en het individu op tot waardengericht handelen. In dat geruisloze en spontane schuilt de meerwaarde.

► DE POSITIE VAN DE COACH

Naast de groep en de activiteit zijn de coaches een derde belangrijk element in het leerproces. Ze kunnen verschillende leiderschapshoudingen aannemen naargelang de noden van de deelnemers, hun grenzen en hun mogelijkheden. Soms is hun stijl volgend en ondersteunend, soms sturend en corrigerend.

Als coach probeer je de groepscontext om te vormen tot een optimale groei-omgeving voor de deelnemers. Trek gerust de parallel met het voetbal. Als deelnemers het tijdens een evenement fysiek moeilijk hebben, wil dat niet zeggen dat ze het mogen laten hangen en dat hun ploegmaats dan maar moeten inspringen.

Leren samenleven tijdens een teamstage is een proces van focussen op elkaars kwaliteiten. Coaches kunnen door middel van methodieken en groepsdynamische uitdagingen deelnemers leren om hun negatieve focus te herkennen, te benoemen en vervolgens stap voor stap te doorbreken. Als coach moet je ook verwachtingen van jouw deelnemers managen. Neem vooraf voldoende tijd om het verhaal van de teamstage duidelijk te uit te leggen: wat mag een speler verwachten en wat niet? Maak duidelijk dat de teamstage ‘plezant’ zal zijn, maar dat het de bedoeling is om er als groep net iets meer uit te halen dan... ‘het was plezant’.

► DE IMPACT OP DE DIALOOG COACH-SPELER

Het vooruitzicht op deelname aan een teamstage heeft een positieve weerslag op de 'dagelijkse' praktijk. De deelname verandert de dialoog tussen spelers onderling en tussen de spelers en hun coach. Spelers moeten bijvoorbeeld tegen een bepaalde deadline kunnen aangeven of ze zullen deelnemen of niet. Wat zijn dan de redenen die spelers aanhalen om niet deel te nemen? Blijkt dat ze nog voor een zieke buur zorgen of drie katten te eten geven, bezorgd zijn over hun medicatie, slaappatroon, enz... De dialoog en vertrouwensrelatie tussen spelers en coaches krijgt meer diepgang.

Dat betekent dat de coach zich bewust moet zijn van het proces dat hij op gang zal brengen. Drie dagen 'weg' zijn betekent in die zin meer dan drie dagen van huis zijn. Een teamstage voorbereiden met spelers vraagt in de eerste plaats een investering van de coach. Kan hij tijd vrijmaken om alle spelers vooraf individueel op te bellen en te peilen naar hun bezorgdheden en noden? Is hij bereid om zichzelf in een niet-alledaagse context te begeven en aldus afstand te nemen van de zekerheden die hij doorgaans ter beschikking heeft?

EEN PAAR TIPS

- Werk met rituelen. Verzamel elke ochtend de groep in een cirkel. Elke deelnemer krijgt de kans om iets te zeggen. Hoe is hij opgestaan? Heeft hij een goede nacht achter de rug? Wat zijn zijn verwachtingen voor de dag die aanbreekt? De coach grijpt concrete gebeurtenissen aan om te waarderen, te corrigeren of een inzicht mee te geven.
- Maak ruimte voor reflectiemomenten. Sluit 's avonds de dag in groep af. Dat kan met een korte of meer diepgaande evaluatie. Na een lange, bewogen dag is het soms noodzakelijk om tijd vrij te maken om een bepaalde gebeurtenis uitvoerig te bespreken. Soms is het beter de volgende ochtend af te wachten. Coaches voelen 'in het moment' aan welke methodiek ze het best hanteren. Hier speelt opnieuw de onderlinge afstemming tussen coaches.





BRONNENLIJST

Voetbal Vlaanderen, Getuigschrift C.

Maenhout, E. en Perquy, K. Voetbal Vlaanderen, cursus Mental Coaching.

De Koning, O. en Van Der Klok, R., Stichting Life Goals, Werkmap Maatschappelijke Sportcoach. Sport als middel, niemand buitenspel.

COLOFON

Younited Belgium | www.younited.be

Auteurs: Wouter Blockx & Bert Ballegeer

Lay-out & design: Studio Goudvink

Foto's: foto's door Sien Verstraeten, p. 17 door Nash Does Work, p.94 foto door Frank Ostyn

Jaar van uitgave: 2021

Verantwoordelijke uitgever: Pascal Heytens, Younited Belgium vzw, Jozef II-straat 20, 1000 Brussel.

Geen enkele reproductie of deel van het boek mag verkocht of verspreid worden voor commerciële doeleinden.



DE GOUDEN ELF VAN DE COACH

- I Op tijd voor de training = goed op voorhand**
- II Sportieve kledij en sportief materiaal zijn aanwezig**
- III Je straalt positiviteit uit en begroet alle spelers**
- IV Spelers groeten elkaar bij aankomst & vertrek**
- V De training is voorbereid en bevat een opwarming, een afwerkingsoefening en een wedstrijdvorm**
- VI De training start en eindigt met een cirkel**
- VII Je vraagt inspanningen, geen sportieve resultaten**
- VIII Elke speler krijgt drie complimenten per training**
- IX Je bent alert voor elke vorm van agressie en pakt die aan**
- X Je focus ligt op plezier maken**
- XI Evaluatie: hoe goed verliep de training volgens bovenstaande tien punten?**