De TrainerCoach

verenigingsblad van de VVON

Jaargang 32 nr. 1 - februari 2023

Congres Hoofddorp
Anthony Correia
Maurice Steijn
Sarina Wiegman
Darije Kalezic

Interview
Afscheid Jan de Gier

Congres Eindhoven
Afke van de Wouw
Willem Weijs
Joost de Wit
Marcel Lucassen

Didactisch Periodiseren
Anjo Coppus

TRCoaching
Raymond Bronkhorst
Tom Gesgarz

Juridisch
Leg afspraken vast!

Column Hans Bijvank
Druk

Jan de Gier neemt afscheid

SFM Sportfacilities & Media

www.vvon.nl

Taktiekbord
Oprolbaar en magnetisch
€ 68,50

Genummerde magneten
2x12 stuks, 25mm, extra sterk
€ 22,95

Voetbalcompetitieboek
Taktisport, 116 pagina's met ringband
€ 2,95

Notitieset voetbal - 5 delig
Wedstrijd-, trainingsboek, 3 blokken
€ 16,95

Coachmap Best Buy
Magnetisch, uitwisbaar, echt leer
€ 42,95

Taktifol Set - aanbieding
1 rol + 2 stiften + draagtas + wisdoek
€ 32,50

SOCCERCONCEPTS.NL
Improve training!

taktisport
start training now!

Lageweg 28 - 6621 BS Dreumel
Klantenservice: **info@soccerconcepts.nl**
Bel: **0651-686756** - **www.soccerconcepts.nl**

USPORT FOR

DE AUTOMATISCHE CAMERA VOOR TEAMSPORT

DE TOOL VOOR IEDERE TRAINER

- Tactisch overzicht voor video analyse
- Analyseer met de Usportfor analysetool
- Live en achteraf annoteren
- Automatisch clips creëren voor wedstrijdanalyse
- Individuele en teamontwikkeling

BEZOEK ONZE WEBSITE

Van de voorzitter

Wanneer deze uitgave van ons magazine 'De TrainerCoach' bij u op de deurmat valt, ligt het jaar 2022 alweer een week of acht achter ons. Zoals in mijn vorige bijdrage al aangegeven zal ons magazine vanaf nu vier keer per jaar verschijnen en zal het aantal pagina's worden vergroot. Ook hebben we enkele kleine aanpassingen gedaan wat lay-out en opmaak betreft. Wij hopen dat u de aanpassingen kunt waarderen.

In mijn vorige voorwoord heb ik reeds aangegeven dat Jan de Gier per 1 januari 2023 zou gaan stoppen als secretaris. Ik heb toen verteld hoe belangrijk hij is geweest voor de VVON in de afgelopen periode van negen jaar en hoezeer ik dit heb gewaardeerd. Jan stond altijd 'aan' en niets was hem te veel. VVON-leden stonden bij Jan altijd op de eerste plaats. Verderop in dit magazine een interview met Jan over de periode bij de VVON en zijn eerdere voetballeven. Nu eindelijk meer tijd voor echtgenote, kinderen en kleinkinderen. Maar, op 24 maart gaan we uiteraard ook nog officieel afscheid nemen van Jan tijdens onze Algemene Leden Vergadering. En dan is het echt klaar.

Afscheid nemen is niet altijd makkelijk. Zeker niet wanneer het een definitief afscheid betreft. Op 19 december jl. kregen we het droevige bericht dat Anne Veenstra op 83-jarige leeftijd was overleden. Anne was een betrokken bestuurder die veel heeft gedaan voor de VVON. Hij was meer dan 50 jaar lid en was vanwege zijn verdiensten voor de VVON benoemd tot Lid van Verdienste. En ongeveer een maand na het overlijden van Anne, moesten we ook afscheid nemen van Bert Bosman. Drie maanden voor zijn overlijden waren Jacob Botter en ondergetekende nog op bezoek bij Bert in Emmen om hem vanwege zijn verdiensten voor de VVON te benoemen tot Lid van Verdienste. Net zoals Anne, was ook Bert een VVON-er in hart en nieren. Voetbal was een deel van zijn leven. Wij wensen de naasten van Anne en Bert veel sterkte toe.

Van trainers wordt ook regelmatig afscheid genomen. Wanneer dit aan het einde van de overeengekomen contractperiode plaatsvindt, kan iedereen daar wel mee leven. Maar wanneer een trainer voortijdig op non-actief wordt gesteld, is het een ander verhaal. Als trainer-coach ben je over het algemeen een eenling, en ben je bijzonder kwetsbaar. Vaak staat jouw positie als coach al enkele weken ter discussie, voordat er een besluit wordt genomen. Dat betekent over het algemeen dat er over jou wordt gesproken, en zelden met jou. Intern binnen de vereniging word je besproken (dat voel je). Maar het kan ook zijn dat er in de pers – in negatieve zin – over jou wordt geschreven en dat de supporters en sponsoren ook al hun mening/gevoelens ventileren. Wanneer je de kantine binnenloopt voel je dat vele ogen naar jou kijken. In het betaald voetbal gebeurt dat in extreme vorm. Zoek maar eens op hoelang er al werd gesproken over bijvoorbeeld Alfred Schreuder, voordat Edwin van de Sar vijf minuten na het eindsignaal van de wedstrijd tegen Volendam, het besluit van Ajax mede deelde aan Schreuder. Hoewel hij de bui natuurlijk wel zag hangen, voelde hij zich waarschijnlijk heel erg ongemakkelijk en eenzaam op dat moment, maar ook al in de weken daarvoor.

Kern van bovenstaande is dat jij als trainer-coach in een kwetsbare positie zit. Belangrijk is dat je bewust bent van deze kwetsbare positie. Als trainer is het daarom belangrijk dat je wordt bijgestaan door een professionele belangenbehartiger. Denk niet dat je het allemaal wel weet. Vertrouw er niet op dat het jou niet zal overkomen. Al overkomt het jou slechts één keer in jouw carrière, dan kun je hier een vervelende tik aan overhouden. In de afgelopen weken hebben wij als VVON alweer tientallen leden bijgestaan. Allemaal leden die op de een of andere wijze te maken hadden met verenigingen die het liefst zo eenvoudig (en goedkoop) mogelijk af wilden van hun trainer. En in zo'n geval is het belangrijk dat je direct (hoe eerder hoe beter) de VVON inschakelt.

Behalve dat je VVON kunt inschakelen bij een (dreigend) arbeidsconflict, kun je ons ook om advies vragen wanneer het gaat over een (concept) arbeidsovereenkomst. Laat controleren of in de arbeidsovereenkomst de juiste zaken correct zijn opgenomen. En wanneer je (in goed overleg) uit elkaar gaat, dan kan het belangrijk zijn om dit te doen middels een vaststellingsovereenkomst. Deze heb je namelijk nodig wanneer je een WW-uitkering wilt aanvragen. Als lid van de VVON sta je in ieder geval nooit alleen.

Aan het einde van het seizoen zullen we opnieuw VVON-Awards gaan uitreiken. In elk district zullen we drie trainers (werkzaam op UEFA A niveau) gaan nomineren. De leden uit elk district zullen uiteindelijk hun stem kunnen uitbrengen op de genomineerde trainers uit hun district. We zijn intern aan het nadenken hoe we de uitreiking van de Awards zullen gaan doen. Het heeft onze voorkeur om dit weer tijdens een groot congres te doen. Wanneer hierover duidelijkheid over is, laten wij dit direct weten. Daarnaast zijn onze districten ook hard aan het werk om weer een aantal interessante bijscholingen te organiseren. Houd dus onze website, de nieuwsbrieven en social media kanalen in de gaten.

Tot slot wens ik eenieder veel succes en plezier in deze 2e competitiehelft.

Veel leesplezier.

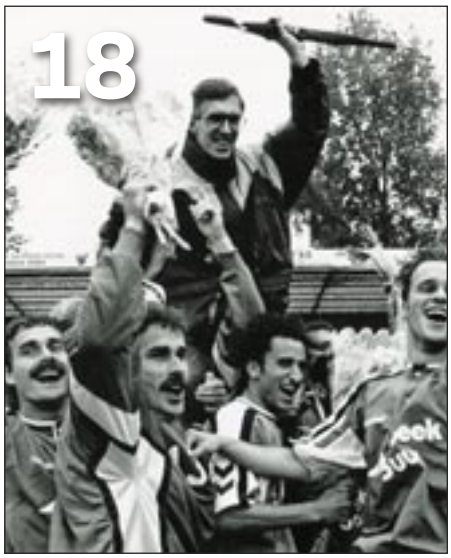
Arnold Westen
3 februari 2023

De TrainerCoach
verenigingsblad van de VVON

Inhoud

VOETBALCONGRES HOOFDDORP

Een verslag van een interessante bijscholing met medewerking van Anthony Correia, Maurice Steijn, Sarina Wiegman en Darije Kalezic.



INTERVIEW JAN DE GIER

Jan de Gier was negen jaar lang één van de bekendste gezichten van de VVON. Maar nu vindt hij het mooi geweest. Nu tijd voor echtgenote, kinderen- en kleinkinderen.

VOETBALCONGRES EINDHOVEN

Op deze dag veel variatie en voor elk wat wils met boeiende en leerzame bijdragen van Afke van de Wouw, Willem Weijs, Joost de Wit en Marcel Lucassen.

Colofon

De TrainerCoach is een gezamenlijke uitgave van SFM De Sportuitgever en VVON.

Uitgave:
SFM De Sportuitgever BV
Postbus 952 - 3700 AZ Zeist
Bezoekadres: Rozenstraat 20 A, Zeist
Telefoon: 030-6977710
E-mail: info@desportuitgever.nl
Website: www.desportuitgever.nl

Uitgever: Floris Schmitz

Redactiecoördinator De TrainerCoach:
Ruud Bijnen, telefoon 06-45006655
E-mail: ruud@desportuitgever.nl

Vormgeving:
Tania Dimitrova / tania@desportuitgever.nl

Speciale VVON-leden:
J. Philippo, W. Hoeben (ereleden),
J. Biessels, R. de Groot, C. Jansen,
H. Ursem, J. Schmitz, J. Vrind,
H. Molenveld en W. van Dongen
(leden van verdienste).

Lidmaatschap VVON en verschijning:
Het verenigingsblad 'De TrainerCoach' maakt onderdeel uit van het lidmaatschap van de VVON. Heeft u vragen over uw lidmaatschap dan kunt u contact opnemen met: Secretariaat VVON, Henk Dirven 06-53805970/Tom Heijkoop 06-14410232, **secretaris@vvon.nl**. Lid worden kan via **www.vvon.nl**. Opzeggen van het lidmaatschap dient ***vóór 1 november van elk jaar*** plaats te vinden. Dit kan alleen via de website van de VVON (www.vvon.nl/lidmaatschap/opzeggen/).
Leden van de VVON dienen wijzigingen in adresgegevens, telefoonnummer, emailadres etc. zelf aan te passen via **MIJN VVON** op www.vvon.nl. Hiervoor is het wel noodzakelijk ingelogd te zijn.

De 'TrainerCoach' verschijnt vier keer per jaar. **© 2018. SFM De Sportuitgever BV, Zeist**
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of overgenomen in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, door fotokopieën, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

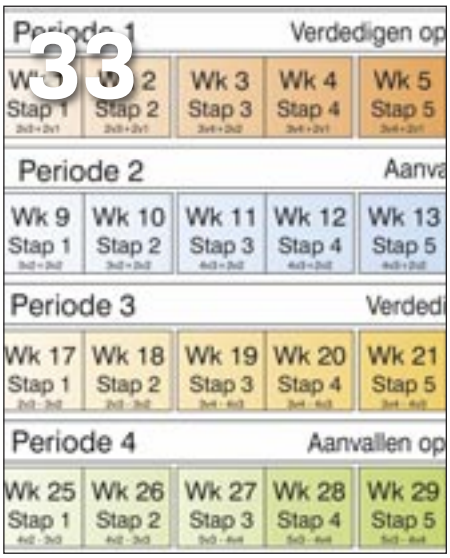
Service & Contact:

E-mailadres secretaris:
secretaris@vvon.nl

Telefoonnummers secretariaat:
Henk Dirven 06 - 53805970
Tom Heijhoop: 06 - 14410232
Hulp of advies nodig? Ga naar onze website via:
https://www.vvon.nl/contact/ en vul het formulier in.

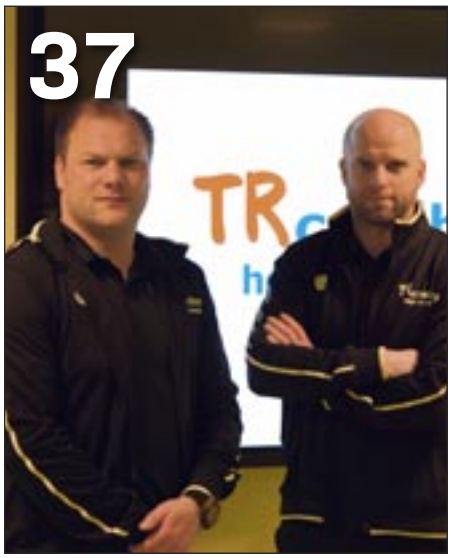
Postadres:
Vakbond Voetbal Oefenmeesters Nederland
Kievit 28, 3191 DH Hoogvliet

Volg ons op



DIDACTISCH PERIODISEREN

Het periodiseren van conditie is bij velen van jullie bekend. Het periodiseren van didactiek is iets dat veel minder bekend is. Anjo Coppus gaat uitgebreid in op het didactisch periodiseren.



TRCOACHING

Raymond Bronkhorst (FC Lisse) en Tom Gesgarz (VV Veenendaal) startten in 2021 TRCoaching. Beiden actief in de voetbal- en onderwijswereld, was het volgens hun tijd om deze twee werelden meer van elkaar te laten leren.

JURIDISCH

Leg uw afspraken met een vereniging altijd vast in een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Ondanks dat hiervoor al vele keren aandacht is gevraagd, blijkt het in de praktijk een onderwerp te zijn waaraan gemakkelijk wordt voorbijgegaan.

VAKBOND VOETBAL OEFENMEESTERS NEDERLAND

DÉ BELANGENBEHARTIGER VOOR IEDERE VOETBALTRAINER

Voordelen VVON-lidmaatschap

- Hoge **ledenkorting** bij deelname aan **bijscholingen/congressen**
- **Professionele** juridische **bijstand** bij arbeidsconflicten
- **Volledige toegang** tot onze **vacaturebank** en online **kennisbank**
- **Gratis** abonnement op het vakblad **'De TrainerCoach'**
- **Informatieve website** met het laatste nieuws

Hulp en ondersteuning wanneer u dat vraagt

- **Opstellen** van (en advies over) uw **arbeidsovereenkomst**
- **Advies en ondersteuning** bij **ontslag** of **non-actief** stelling
- **Hulp en advies** bij uw **WW-aanvraag**
- Hulp bij het **opstellen** van een **vaststellingsovereenkomst**
- **Financieel** en **fiscaal** advies

WORD NU LID VAN DE VVON EN SCAN DE QR-CODE

STUUR DE QR-CODE OOK DOOR NAARJOUW COLLEGA TRAINER

En verder:

VOORWOORD

Van de voorzitter

Wees bewust van jouw kwetsbare positie als trainer. Als trainer is het daarom belangrijk dat je wordt bijgestaan door een professionele belangenbehartiger.

COLUMN HANS BIJVANK

Druk

Het meest controversiële en merkwaardige WK dat ooit is gehouden is kort voor de kerstdagen geëindigd in een emotionele en spectaculaire finale.

Tijdens een wedstrijd tactische accenten aanpassen aan de hand van beelden; het leek tot voor kort enkel weggelegd voor BVO's. Niets is minder waar. Inmiddels is videoanalyse doorgedrongen tot diep in het amateurvoetbal. VV Katwijk-trainer Anthony Correia gebruikt het al een aantal jaar en legde tijdens het trainerscongres in Hoofddorp uit waarom hij blij is met deze ontwikkeling en hoe hij het gebruikt. Hij werd hierbij ondersteund door zijn eigen videoanalist Onno Böcker.

Tekst: Martijn Prinsen | Beeld: Cees Bakker

Anthony Correia, VV Katwijk:

Videoanalyse maakt verschil

TGV

De trainerscarrière van Anthony Correia heeft iets weg van een hogesnelheidstrein. De nu 40-jarige oud-prof van Telstar begon zijn trainersloopbaan in 2014 bij VVH/Velserbroek dat toen uitkwam in de vierde klasse. Daarna volgden drie seizoenen bij VV IJmuiden in de derde klasse. Na slechts één seizoen bij derdedivisionist ODIN '59 de scepter gezwaaid te hebben werd hij gevraagd om trainer te worden van VV Katwijk. Daar liet succes niet lang op zich wachten, want in seizoen 2021-2022 kroonde hij zich met zijn team tot kampioen in de hoogste divisie van het Nederlandse amateurvoetbal. Tel bij het talent van Correia zijn 15 jaar ervaring als profvoetballer én zijn rol als assistent-trainer bij Telstar op. Het moge duidelijk zijn; hij maakt snel naam in de wereld van de voetbaltrainers.

"Toen ik begon als trainer bij VVH/Velserbroek was het stukje recreatief misschien wel leidend ten opzichte van het prestatie gerichte. Toch paste ik daar wel al een stukje videoanalyse toe. Die groep ontving dit positief en dat vond ik interessant. Het was een nieuwe generatie voetballers en volgens mij was het onvermijdelijk dat we het gingen gebruiken," legde Correia uit aan de volle zaal trainers in Hoofddorp. Inmiddels zijn de videoanalyse-systemen door-

ontwikkeld en gebruikt hij bij Katwijk een systeem dat in real-time te bekijken is. "Worden we er kampioen door? Nee, dat zeker niet. Maar brengt het jouw team, jouw staf een paar procentjes verder? Daar ben ik van overtuigd. Met een camera, een paar tablets, een laptop en een WiFi-versterker kunnen wij iets dat misschien een aantal tegenstanders van ons niet kan. Wij kunnen tijdens de wedstrijd fragmenten live coderen en die clipjes meenemen naar bijvoorbeeld de bespreking in de rust."

Spelidee

Iedere trainer heeft spelideeën die hij graag terugziet tijdens de wedstrijden van zijn elftal. "Wij willen bijvoorbeeld graag superieur zijn in balbezit en willen bij balbezit van de tegenstander zo min mogelijk ruimte laten." De videoanalyse wordt hierbij gebruikt als tool om de spelers te beïnvloeden, om hun individuele ontwikkeling te beïnvloeden en om uiteindelijk een ontwikkeling te zien in de algehele speelwijze. "We gebruiken het ook om de speelwijze van de tegenstander te toetsen. We maken van tevoren een analyse, maar je kan altijd verrast worden. Door de camerabeelden kunnen we hier snel op anticiperen."

Bij Katwijk wordt gewerkt met de DEMING cirkel. Dit betekent dat er wordt gestart vanuit een plan, de speelwijze. De trainingen zijn hierop gericht, zodat de speelwijze verder ontwikkeld wordt. De wedstrijden worden gezien als meetmomenten. Tijdens het seizoen ontstaan er voetbalproblemen, maar middels trainingen wordt geprobeerd deze op te lossen. "De trainingen worden gebruikt om de speelwijze te verbeteren. En als je deze cirkel steeds rond gaat, ga je zien dat je stappen zet. Je verbetert je team. Dit zal niet in één keer lukken, maar stapje voor stapje kom je steeds verder."

Discussie

Met behulp van de videobeelden boekt Correia enorme tijdwinst. "Als ik aan Robert Susan, de aanvoerder van Katwijk, middels een videoclip laat zien dat er iets gebeurde tijdens een wedstrijd waardoor hij zijn spel zou moeten aanpassen, dan denk ik dat er minder discussie ontstaat. Door de videobeelden gaan we sneller op één lijn zitten. Als dit alleen maar mondeling gebeurt is er meer ruimte voor discussie. Door het gebruik van beelden wordt sneller duidelijk wat ik bedoel en zijn we het vaak sneller met elkaar eens. Je bespaart hiermee veel tijd."

Live-feed

Videoanalist Onno Böcker tikt zich tijdens de wedstrijd wezenloos en vult daarmee een live-feed. Hij heeft een camera voor zich staan en een codeblad voor zich op zijn scherm. Iedere spelsituatie en bijvoorbeeld teamfunctie kan hij voorzien van een code. Aanvallend, verdedigend of bijvoorbeeld zelfs spelergericht. Als de Katwijkers tijdens een omschakelmoment niet goed staan, kan Böcker dit middels een simpele tik op zijn scherm kenbaar maken aan Correia en zijn assistenten. De trainer kan dan direct op de tablet in de dug-out bekijken wat er niet goed is gegaan en daar naar handelen.

Wedstrijddag

"Het videoanalyse-systeem helpt mij en mijn staf enorm op wedstrijddagen tijdens de voorbesprekingen. We kunnen tijdens trainingen en wedstrijden veel clips verzamelen en zo nodig gebruiken we deze al voor de wedstrijd. Is er bijvoorbeeld tijdens een training iets gebeurd dat je graag wilt zien, dan kun je dit tonen. Het is veel makkelijker om dit via die beelden te laten zien dan om het mondeling uit te leggen. Wederom is dit ook weer een tijdsbesparing."
Tijdens de wedstrijd kunnen bepaalde spelsituaties direct worden teruggehaald. "Staat de restverdediging bij een corner niet goed? Je bekijkt de beelden en kunt er direct voor zorgen dat het de volgende keer anders en beter staat," gaf Correia als voorbeeld. Daarnaast kun je spelers die als invaller in worden gebracht belangrijke aspecten meegeven. "Een wisselspeler kan hierdoor wellicht net dat ene extra procentpuntje meer brengen. En dat

is waar je het voor doet. Dat kan zomaar heel belangrijk blijken tijdens een wedstrijd."

Tijdens de rust

"De rustbespreking is essentieel. We gaan allemaal een wedstrijd in en er gebeurt heel veel in de eerste helft. Wat ga je dan in de rust vertellen? Je hebt maar een kwartier. Beelden zeggen veel meer dan woorden, maar dan is de vraag welke beelden je gaat laten zien en hoe breng je die?" Volgens de keuzeheer is de bespreking in de rust misschien wel hét moment waarin je de meeste winst kunt boeken.

"We kijken naar onze eigen kansen en naar de dreigingen van de tegenstander. Daar willen we duidelijkheid over hebben. Hoe gaan we dat brengen naar de spelers? We gaan niet vol gas en zijn zeker niet alleen maar kritisch. We proberen altijd met een goed plaatje te eindigen. Wij slaan ook niet zo vaak met de vuist op tafel, omdat we willen dat de spelers met een goed gevoel weer naar buiten gaan en met het idee dat ze de situatie gaan omdraaien. We zijn dus eerst positief, dan kritisch en eindigen weer positief."

Nabespreking

Op maandag vindt bij Katwijk de nabespreking van de wedstrijd plaats. "Onno codeert tijdens de wedstrijd duizend-en-één dingen. We krijgen na het duel een bestand met enorm veel codefuncties. We gaan dan gericht vissen en selecteren. Meestal doen we dit meteen al na de wedstrijd, zodat we een idee hebben waarover we het op maandag gaan hebben. Het systeem dat wij gebruiken brengt zeker een stukje structuur met zich mee. En de structuur zorgt ook weer voor tijdwinst," aldus Correia.

Training

"Met het programma dat wij gebruiken kunnen we ook andere beelden meenemen in de videoanalyse. Dit zijn dan bijvoorbeeld niet de beelden die Onno maakt, maar dit zijn beelden die door iemand anders tijdens de training worden gemaakt. Bij Katwijk hebben we daar Jan voor. Jan is bij elke training aanwezig en zet vaak pionnen klaar. Als er bepaalde oefenvormen zijn die ik graag terug wil kijken, dan vraag ik of Jan deze wil filmen. Deze beelden kunnen we uploaden en daarna gebruiken tijdens besprekingen. Perfect om te doen tijdens een elf-tegen-elf trainingsvorm bijvoorbeeld. En het allerbelangrijkste hiervan is dat je een eigen database aanmaakt. Een archief met je eigen oefenstof, hoe handig is dat! Vanuit daar creëer jij je eigen voetbalvisie. Je kunt hier iedere keer op terugvallen, dus ook als het even minder gaat. Dan val je dus terug op je basis."

Kostenplaatje

Correia heeft tijdens het congres in Hoofddorp proberen te laten zien hoe je voordeel kunt halen door te werken met een videoanalysesysteem. "Het is dan misschien op een lager niveau dan in het betaalde voetbal en wellicht is het niveau van de tools ook niet gelijk, maar de randvoorwaarden kun je wel creëren. Het is zo eenvoudig om het systeem te implementeren en je kan er echt wat winst door behalen." Ook het kostenplaatje wordt voor de amateurclubs steeds leuker, waardoor het meer gebruikt kan worden. "En nogmaals, ik ben ervan overtuigd dat dit een paar procent kan helpen in de ontwikkeling van je spelers, je team en je speelwijze. En uiteindelijk is dat wat je wilt als trainer."

Zondag 24 april 2022. Sparta Rotterdam verkeert in degradatienood en donkere wolken pakken zich samen boven Sparta Stadion 'Het Kasteel'. De club heeft dat weekend verloren, terwijl concurrenten Willem II, PEC Zwolle en Fortuna Sittard drie punten kunnen bijschrijven. Met nog slechts 4 speelrondes te gaan trekt Spartatrainer Henk Fräser zijn conclusies en hij vertrekt. Laat in de avond gaat bij Maurice Steijn de telefoon. Sparta heeft Steijn al vastgelegd voor het volgende seizoen, maar wilde daar na het vertrek van Fräser niet op wachten. "Kun je nu al instappen?" was de vraag die hij kreeg. Het begin van een geweldige comeback, de Spartaanse remontada.

Tekst: Martijn Prinsen | Beeld: Cees Bakker

Maurice Steijn, regisseur van de Spartaanse remontada

Volgend seizoen

De clubloze Maurice Steijn zat in februari thuis toen hij door technisch directeur Gerard Nijkamp werd gebeld. Sparta wilde met hem praten over een samenwerking voor twee seizoenen. "Ik vond Sparta altijd al een geweldig mooie club en ze stonden op mijn lijstje van clubs waar ik graag nog wel eens trainer wilde zijn," vertelt de Hagenees tijdens het VVON-congres in Hoofddorp. "We zijn die gesprekken met elkaar aangegaan en we waren er heel snel uit. Ik zou per 1 juli Fräser opvolgen." Begin maart is Steijn begonnen met de voorbereidingen op het nieuwe seizoen. Gesprekken met beoogde stafleden volgden en onder andere Nourdin Boukhari werd vastgelegd als assistent.

Eind april kon de door Steijn gemaakte agenda de prullenbak in. Sparta verloor op vrijdag van FC Twente en de drie grootste concurrenten pakten de dagen daarna wél drie punten. De Rotterdammers kregen de rode lantaarn in de handen gedrukt. Fräser besloot op te stappen, waarna Sparta besloot snel door te willen schakelen. "Op zondagavond kreeg ik een belletje. Fräser wilde er mee stoppen. Ik vond dat echt heel jammer, want naast een goede collega is hij ook een vriend van mij. Een half uur later werd mij gevraagd naar het stadion te komen. Daar is mij gevraagd het seizoen af te maken als hoofdtrainer. Ik wilde dat wel, maar samen met Jeroen Rijsdijk. Ik ken Jeroen van Jong Sparta. Hij is betrouwbaar en samen konden we de groep weer nieuwe energie geven. Maar dat verliep ook weer anders, want op dinsdag hoorden wij dat Maurice eerder ging instappen," legt Boukhari lachend uit. Steijn bevestigt het verhaal van Boukhari. "Ik moest heel even nadenken over de vraag de vraag die ik zondagavond kreeg. Wilde ik wel eerder instappen?" Midden in de nacht werd besloten dat hij per 26 april aan de slag zou gaan.

Start

De eerste training werd met Steijn erbij geleid door Boukhari en Rijsdijk. Steijn sprak de groep wel toe en observeerde vooral. “Ik vond het niet nodig om als een olifant door een porseleinkast heen te gaan. Sparta was een jaar eerder als achtste geëindigd en na de winterstop vond ik Sparta ook geregeld best prima voetballen. Ik wilde een paar dingen aangeven, maar ik kon veel aspecten gewoon hetzelfde laten. Ik heb de spelers verteld dat we er met zijn allen alles aan wilde gaan doen en dat we dan over drie weken wel gingen kijken waar we zouden staan. Hebben we er dan alles aan gedaan? Dan hebben we een goede basis voor volgend seizoen. Het maakt dan niet uit of dat ik de Eredivisie of in de Keuken Kampioen Divisie is.”

Voetballen op de winst

“Ik keek naar het programma en maakte een inschatting wat het aantal punten betreft dat we nodig zouden hebben voor handhaving. Met vier gelijke spelen gingen we het niet redden. Omdat ik Sparta al vaak had zien spelen, wilde ik wel de speelwijze aanpassen. Ik wilde met drie spitsen gaan voetballen, een echte nummer 10 en lopende middenvelders. Twee jongens die geregeld op de bank zaten bracht ik terug in de ploeg. De intentie was duidelijk. Ik wilde vooruit voetballen, voetballen op de winst. Ik denk dat dat het grootste verschil is geweest,” aldus Steijn.

De nieuwe staf bracht enkele wijzigingen toe in het dagprogramma. Zo ging de groep gezamenlijk lunchen. Daarnaast besloot Steijn om op dagen van thuiswedstrijden zijn team mee te nemen naar een hotel. Hij wilde rust creëren om zijn spelers. De rust in het hotel werd gebruikt om individueel met spelers om de tafel te zitten en videoanalyses te tonen. De nieuwe strijdwijze moest uiteraard goed uitgelegd worden.

AZ thuis

Dat weekend volgde de eerste wedstrijd en dat was direct een lastige. AZ was in Rotterdam de tegenstander. AZ werd kort geanalyseerd. Omdat Sparta in een ander systeem ging spelen, werd de analyse niet te moeilijk gemaakt. De belangrijkste aspecten bij de tegenstander werden uitgelicht, net als bijvoorbeeld spelhervattingen. Op de dagen voor de wedstrijd werd onder andere getraind om de opbouw van AZ te verstoren.

“Mensen vragen weleens aan mij hoe we het vorig jaar hebben geflikt om in de Eredivisie te blijven. Een Houdini-act noemen ze het wel eens. Maar er is ook een stukje geluk om de hoek komen kijken. Tegen AZ kregen we in de vierennegentigste minuut een onterechte vrije trap mee. Vito van Crooij schiet die bal in één keer binnen. Dit bleek een mega belangrijk doelpunt en dan niet alleen vanwege dat ene punt, maar zeker ook mentaal. Een punt pakken tegen AZ zorgde voor een boost.” Sparta steeg door het gelijkspel van de achttiende naar de zeventiende plek. “Tijdens de nabespreking hebben we eigenlijk ook alleen maar de goede dingen laten zien. We wilden de jongens energie geven,” benadrukt Steijn.

FC Groningen uit

Een dag voor de tweede wedstrijd is Sparta al vertrokken naar Groningen. “Ik ben een coach die veel vrijheid geeft aan spelers,” legt Steijn

uit. “Zo mogen ze zelf bepalen óf en hoe laat ze ontbijten. Ik wil vooral dat ze zich prettig voelen. Met de lunch zijn we wel bij elkaar en maken we een wandeling, maar dan zien we sommige spelers pas voor het eerst. Na het diner zijn we naar het stadion vertrokken.” Omdat Sparta pas om 21.00u speelde, kwamen concurrenten eerder in actie. Fortuna Sittard speelde gelijk en klom weer over de Rotterdammers heen en ook PEC Zwolle pakte een punt. De druk stond er dus weer vol op bij het team van Steijn.

Ondanks een hectische slotfase boekte Sparta Rotterdam een knappe 1-2 zege. De bezoekers pakten een 0-2 voorsprong, maar zagen Groningen kort voor tijd terug in de wedstrijd komen. Doelman Akoye behield met een knappe redding de voorsprong, waardoor er weer drie heel belangrijke punten konden worden bijgeschreven. “Hier zag je dat weer dat stukje geluk terug. Onze keeper maakt wereldreddingen, terwijl de doelman aan de andere kant een bal door zijn benen laat gaan.” Sparta klom door de overwinning naar de zestiende plek. “We stonden ineens op een promotie-degradatieplek. Dat gaf ook weer een enorme mentale opkikker.”

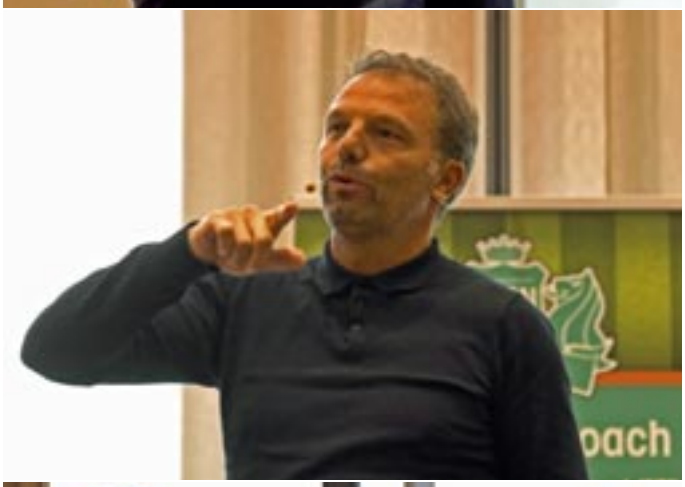
PEC Zwolle thuis

De een-na-laatste wedstrijd van het seizoen was een heuse degradatiekraker. De Zwollenaren kwamen naar Rotterdam. “Zwolle had een geweldige inhaalrace onder Dick Schreuder, maar wij zaten er zo goed in. Wij gingen naar die wedstrijd toe met het gevoel dat we die wedstrijd niet konden verliezen. Wij hadden natuurlijk ook het publiek achter ons staan,” herinnert de hoofdtrainer zich. Sparta won met 2-0, waardoor PEC Zwolle direct was gedegradeerd. “Ook hier kwam weer een stukje geluk om de hoek kijken, want beide doelpunten waren op het randje van buitenspel. Maar dat is niet belangrijk, ze telden!” Door deze nieuwe zege bevond Sparta zich plots op een veilige vijftiende positie.

Heracles uit

“Ja, daar mag je dan. Op 15 mei, op de laatste speeldag op dat kutkunstgras in Almelo,” lacht Steijn. Zijn compagnons Rijsdijk en Boukhari vullen groot glimlachend aan: “We konden het ineens hebben over een salonremise, maar daar wilde de trainer van Heracles niet aan. We stormden toen onze kleedkamer binnen om onze mannen op scherp te zetten. Nou, het resultaat zegt genoeg.” Sparta won de wedstrijd met 1-3, maar deed dat zonder eigen supporters. “Heel gek, want er was iets mis met het uitvak”, aldus een bedenkelijk kijkende Steijn. “We hadden helemaal geen enkele ondersteuning, maar ook daar haalden onze spelers energie uit. We deden het echt helemaal zelf in het hol van de leeuw.”

De derde zege in vier duels zorgde voor rechtstreekse handhaving voor Sparta. De club pakte tien punten in de laatste vier duels. Sparta eindigde uiteindelijk zelfs op de veertiende plek. “Er gebeurde na het laatste fluitsignaal veel binnen de club. Onze supporters keken de wedstrijd op Het Kasteel en daar brak een feest los. We hebben een beetje mazzel gehad hier en daar, maar ik vind ook dat we mogen zeggen dat we het met elkaar gewoon echt goed gedaan hebben. Sparta



Als mensen het over vrouwenvoetbal praten, dan valt al snel de naam van Sarina Wiegman. De drieënvijftigjarige bondscoach van Engeland pakte zowel met de Nederlandse als de Engelse vrouwen de Europese titel en speelde met Oranje de finale van het WK. Momenteel is Wiegman actief als hoofdtrainster van Engeland. Voor een zaal met voornamelijk mannen, er waren slechts twee vrouwelijke toehoorders, hield zij haar verhaal over het bouwen aan een team.

Tekst: **Ruud Bijnen** | Beeld: **Cees Bakker**

Sarina Wiegman:

Ontwikkeling van een teamcultuur en speelwijze

Enigszins teleurgesteld over het aantal vrouwen in de zaal, begon Wiegman met een verzoek aan de zaal: "Betrek vrouwen meer bij het voetbal en laat uw dochters voetballen". Het is volgens haar goed voor de ontwikkeling van het voetbal in het algemeen en voor het Nederlandse vrouwenvoetbal in het bijzonder. Als iemand daar wat over kan zeggen is het Wiegman wel. Ze speelde zelf lang in de hoogste klasse van het Nederlands voetbal en speelde bijna 100 keer in Oranje. Als trainster is ze al actief sinds 2006. Na vijf jaar het Nederlands vrouwenteam te hebben begeleid, startte de huidige UEFA women's coach of the year op 1 september 2021 in Engeland bij het nationale team. Met een team van 23 speelsters en 28 stafleden begon ze aan een nieuw avontuur dat minder dan een jaar later resulteerde in de Europese titel voor de Engelse vrouwen. Wat gebeurde er in dat jaar? Hoe pakte Wiegman dat aan, samen met de vrouwen en de staf?

Welke functies zijn onderdeel van de staf?

- Hoofdtrainster
- Assistenten
- Keeperstrainer
- Fysieke coaches
- Fysiotherapeuten
- Dokter
- Onderhoud contacten met de clubs
- Media functies
- Communicatie medewerkers
- Commercieel medewerker
- Marketing team
- Iemand van Nike permanent aanwezig

Organisatie neerzetten

"Waar iedereen op het trainingscomplex in bedrijfskleding liep, kwamen wij (Sarina en Arjan Veurink) op de eerste dag wat onwennig binnen in onze gewone kleding. Toch voelden we direct veel steun. Eén van de eerste vragen die ik stelde: hoe ziet de organisatie rond het elftal eruit? Ik kreeg er geen helder antwoord op, ook niet na doorvragen bij diverse mensen en groepjes. Vervolgens heb ik zelf een voorstel gemaakt voor een organisatiestructuur. Ik informeerde ook bij PSV hoe zij werkten, want ik wilde wat zaken op soortgelijke wijze organiseren. Ik maakte een plan en bepaalde zelf de inhoud van de functies. Dat besprak ik samen met de werkwijze en we mochten het direct implementeren. Dat was een belangrijke stap, omdat je maar vijf interlandperiodes in een jaar hebt. Alles moet dan perfect georganiseerd zijn. De dagplanning moet perfect zijn, evenals de inhoud en voorbereiding van de trainingen. Daar zorgden we voor. Ook maakten we duidelijk hoe de communicatielijnen waren en hoe de besluitvorming. Dat allemaal bij elkaar gaf rust, maar ook plezier."

"Vervolgens begonnen we met trainen op de meest prachtige velden die ik ooit zag. Direct gingen we met alle speelsters individueel aan tafel zitten. De belangrijkste vragen die we daarbij stelden: Er waren drie halve finales gespeeld. Wat ging op weg daar naar toe goed? Wat moet er gebeuren om wél kampioen te worden? Daaruit kwamen antwoorden die allemaal in dezelfde richting wezen. Het werd duidelijk dat er een grote wens was om wel te winnen, maar ook dat er onderprestatie was en dat het team onder druk moeite had bij elkaar te blijven. Alle info uit de gesprekken vatte ik samen en vervolgens gingen we gericht aan de slag. We hebben uitgelegd hoe we het gingen doen op de vlakken van teamontwikkeling, speelwijze en teamcultuur. Daar is veel over gesproken met iedereen."

Ontwikkeling van een teamcultuur

"Alle meiden werkten ontzettend hard. Het was belangrijk ervoor te zorgen dat de vrouwen aan het eind van de dag niet helemaal kapot zouden zijn. We moesten het slimmer doen dan voorheen en dingen weglaten. 'Less is more': soms is dat wel een beetje de kunst van het coachen. Niet te veel willen doen en soms de keuze maken zaken weg te laten. Rust is vooral ook erg belangrijk in de topsport. Daarnaast werkten we aan het creëren van vertrouwen en het werken in een veilige omgeving. Het is belangrijk uit te leggen wat daarmee bedoeld wordt: Het is de manier waarop je met elkaar omgaat, dat wij als staf een voorbeeld moeten zijn met ons gedrag. We mogen niet onberekenbaar zijn naar speelsters, maar consistent. Datzelfde geldt ook voor de speelsters naar elkaar toe. De boodschap is dat het altijd over de inhoud moet gaan en dat het niet persoonlijk moet worden. Hoe kunnen wij als staf jou helpen? Hoe kun je elkaar helpen?"

"Het tweede aspect waarin we met het team aan de slag gingen, was begrip en acceptatie. We hebben met elkaar een kampvuur gemaakt en elkaar leren kennen. Opvallend voor mij was dat mensen bijna niets van elkaar wisten. Dat moest veranderen vonden wij omdat het helpt op het veld beter met elkaar samen te werken. Zo bouw je aan een manier om geaccepteerde constructieve feedback te geven vanuit de staf maar ook naar elkaar. Je moet kritisch kunnen zijn en met de terugkoppeling moeten meiden aan de slag willen gaan. Dat ontstaat sneller als er een goede band is en mensen meer begrip hebben voor elkaars waarden. Tegelijkertijd moet men niet met minder genoegen willen nemen dan het allerbeste. Maar het is niet zo dat wij als staf alles moeten voorzeggen. Ik ben vaak stil aan de zijlijn. Iedereen moet leren zelf de juiste keuzes te maken. En dat geldt allemaal net zo voor de staf."

Kernwaarden uitvinden

"We maakten een plan richting een oefentoernooi. Daarbij was het ook belangrijk om de verwachtingen goed te managen. Je wilt niet dat mensen meer verwachten en dat het erg tegenvalt. Wat we belangrijk vonden om onder de druk te leren presteren: dat was het punt waarop veel mensen aangaven dat het voorheen mis ging namelijk. We oefenden dus veel met scenario's. Denk daarbij aan het spelen met of tegen 10 tegenstanders. Of, er is nog 10 minuten te spelen en je staat 1-0 achter in een halve finale. Je moet per se winnen. In het toernooi kwam zo een scenario voorbij en het lukt om te winnen van Duitsland door een centrale verdediger in de laatste fase voorin te zetten. Dat gaf vertrouwen, één van de belangrijke kernwaarden die we met elkaar definieerden al vóór het oefentoernooi: Adaptable – Together – Consistent behaviour – Belief. Dat moesten we met elkaar uitstralen en uitvoeren op en buiten het veld. Dat lukte beter dan voorheen. Weer wat dichter bij het EK wilden we weten wat de DO's en DON'Ts waren tijdens het eindtoernooi. We lieten dat bij het team zelf en de vrouwen kwamen zelf met drie zaken: Team first – Be in the moment – No regrets. Ook dat was weer een mooie stap."

Werken aan voetbalinhoud

"Het oefentoernooi, waarin we tegen Canada, Duitsland en Spanje speelden, hebben we goed geanalyseerd. Daaruit kwam onder andere dat we in 'the final third' in balbezit niet goed samenwerkten. Er waren teveel vroege voorzetten en het positie kiezen voor het doel was onvoldoende goed georganiseerd. In het verdedigen liepen we te veel achteruit, hadden we te weinig oog voor onze tegenstanders en was er te weinig samenwerking. We hebben daarom onze speelwijze nog verfijnd en we zijn minder gaan testen en voerden meer training op tactische zaken in. We werkten daarbij veel met video-analyse. Het bekijken van beelden en bespreken is heel belangrijk. Het is laten zien: 'Hier sta je twee tegen één en je gaat toch een actie maken. Waarom doe je dat? Wat kun je beter doen? Waar is de ruimte? Waar wil je komen?' Op die manier werken, liet vooruitgang zien op de trainingen. Het is wel constant belangrijk dat wij als staf checken of niet alleen wij erin geloven maar vooral ook de meiden zelf.

"Met de groei van het geloof groeide ook de energie in het team. Ze wilden allemaal na de trainingen nog extra werk verrichten voor zichzelf. Dat zijn we ook goed gaan begeleiden. We koppelden de individuele wensen aan de groepstrainingen: altijd met een keuzemoment erin maar dan wel zo klein mogelijk. Voor de groep was het vooral belangrijk om niet alles in het hoogste tempo te doen. Het tempo leren managen en niet telkens snel voorwaarts spelen en balverlies lijden. We wilden voorkomen dat we veelvuldig in omschakelen terecht kwamen."

"Uiteindelijk is het prachtig te zien dat we in staat zijn in betrekkelijk korte tijd telkens met elkaar vooruitgang te boeken: In het teamproces maar ook in het voetbal. Het kan niet zonder elkaar." Met oprechte trots worden nog wat fragmenten getoond van de finale van het EK tegen Duitsland. Aspecten die Wiegman benoemde, waar men op trainde en die er in de wedstrijd uit kwamen, worden getoond. Verdedigend is te zien dat speelsters bewuster zijn van waar de tegenstander is. Aanvallend is duidelijk dat er meer rust in het spel is en dat er altijd van kant gewisseld kan worden.

Sarina Wiegman

TrainersCV Sarina Wiegman

2006-2007	Ter Leede Hoofdtrainster
2007-2014	ADO Den Haag Hoofdtrainster
2014-2016	Nederland vrouwen Assistente
2015	Nederland vrouwen Interim hoofdtrainster
2016	Jong Sparta Assistente
2016-2017	Nederland vrouwen Interim hoofdtrainster
2017-2021	Nederland vrouwen Hoofdtrainster
2021-heden	Engeland vrouwen Hoofdtrainster

Afgelopen december was er in Hoofddorp een VVON-congres met vier spreker. Voor 250 luisteraars sprak de drieënvijftigjarige Darije Kalezic over het verdedigen in de formatie 1-5-3-2 tegen verschillende andere speelwijzen. De huidige trainer van het jong FC Utrecht liet met voorbeelden zien waar trainers aan kunnen denken als men tegen andere opstellingen speelt.

Tekst: **Ruud Bijnen** | Beeld: **Cees Bakker**

Darije Kalezic:

Hoe te verdedigen in 1-5-3-2 tegen diverse type tegenstanders

"Bij de Graafschap speelden we in de Jupiler League 1-4-3-3. De vraag is vervolgens of je na promotie je daar nog aan moet vasthouden. Dan wordt het eigen spel heel anders en de tegenstanders zijn van een hoger niveau. Misschien is 90% van de individuele spelers wel beter dan het eigen team. We speelden daardoor een seizoen lang alsof elke wedstrijd er eentje op het WK was die gewonnen moest worden. Je wordt meer teruggedrongen op de eigen helft, je hebt minder balbezit en de voorhoede creëert minder kansen in een wedstrijd. Dan ga je zoeken naar een andere manier van spelen. Omschakelen naar 1-5-3-2 was voor mij een goede optie. Maar er zijn per wedstrijd nog veel meer afwegingen die ik als coach moet maken en waar elke trainer over kan nadenken:

- Met hoeveel aanvallende en hoeveel verdedigende middenvelders gaat het eigen team spelen?
- Gaan we de formatie of speelwijze aanpassen aan de tegenstander?
- Verdedigen we man tegen man of gaan we in de zone verdedigen?
- Zakken we in of zetten we hoog druk?

"Trainen in 1-5-3-2 deed ik tactisch tegen de formatie waarin de komende tegenstander zal spelen. Als dat 1-4-4-2 is, dan laten we op de trainingen zien in vakken wat de verhoudingen zijn tussen de eigen spelers in bepaalde zones ten opzichte van de tegenspelers. Waar heeft het team een overtal? En waar is er een ondertal? We hebben letterlijk gekeken in drie zones – achter, midden en voor – en daar aangegeven hoe het zit als de tegenstander de bal heeft. Achterin staan wij dan met drie centrale verdedigers tegen twee spitsen. Als onze backs doorschuiven naar het middenveld, dan sta je daar met vijf eigen mensen tegen vier van de tegenstanders. Voorin staan we dan met twee spitsen tegen vier verdedigers van hen. Vanuit eigen ontwikkelde spelprincipes probeer je te voorkomen dat de tegenstanders

kunnen spelen naar de ruimte waar ze een overtal hebben. Andersom beredeneert, probeer je te komen in de zones waar je zelf een overtal hebt."

Schema 1

"Ik stel mezelf veel vragen voordat ik ga trainen op een tegenstander. Hoe forceer je de opbouw naar de kant die voor het eigen team het meest voordelig zal uitpakken? En daarmee samenhangend bedenk je eerst antwoorden op de volgende vragen:

- Waar heeft een tegenstander meer of minder kwaliteit of meer of minder snelheid?
- Waar heeft men de creativiteit staan op het veld?
- Hoe sterk zijn de eigen spelers op de posities ten opzichte van het team waar we tegen spelen?

Als ik dat weet, dan kies ik een manier van druk zetten op een tegenstander. Je kunt naar de zijkant dwingen en de as afsluiten. Kies je dan ervoor om met twee spitsen de CV-ers onder druk te zetten en daarmee te kantelen? Dan is de eigen nummer 10 vast te zetten op een verdedigende middenvelder. Eventueel kun je dan back op back doordekken. Een andere mogelijkheid is om de 10 te laten uitstappen op de verdedigers en als dat gebeurt een spits te laten zakken op de verdedigende middenvelder van de tegenstander. Dat maakt de loopafstanden voor de spitsen wat minder groot als ze op de gehele achterhoede druk proberen te houden. Dan is er ook nog de mogelijkheid om provocerende pressie te spelen en de spitsen 1 tegen 1 te laten spelen op de centrale verdedigers. Er zijn keuzes genoeg tegen 1-4-4-2 wat dat betreft in vele opzichten. In de wedstrijd blijft het voor de spelers noodzakelijk om te kijken hoe de tegenstander met de situatie omgaat. Wat doen de centrale verdedigers met de ruimte als ze die krijgen? Gaan ze indribbelen met de bal? Zakt een middenvelder tussen of naast de centrale verdedigers uit? Het is zaak daar de eigen spelers op voor te bereiden en te bespreken wat te doen als dat soort zaken gebeuren."

Schema 2

"Op het WK speelde onder bondscoach van Gaal het Nederlands elftal tegen de Verenigde Staten. Ook zij speelden in 1-5-3-2, vermoedelijk omdat Oranje niet echt over buitenspelers beschikt. De Amerikanen speelden in 1-4-3-3 met de punt naar achteren (Zie Figuur 02). Nederland koos er duidelijk voor om de passlijnen vanuit de centrale verdedigers naar de backs toe af te schermen en de opbouw van de VS door het centrum te dwingen. Daar stond het Nederlands elftal man op man. Op

het moment dat de bal wel bij de backs aankwam, stapten de vleugelverdedigers van Oranje uit op die van de Engelstaligen. Als de back aan de andere kant dan knijpt, blijft er nog altijd een overtal over in de achterhoede. Uiteraard zijn er altijd uitzonderingen in het spel en kan het zijn dat een spits wel druk moet zetten op een back van de tegenstander. Wellicht zijn er ook situaties te bedenken dat een back beter niet kan uitstappen, als er ruimte in zijn rug dreigt te ontstaan die door een tegenstander bereikbaar is. Als de centrumspits zich laat uitzakken en Van Dijk dekt daar op door, dan kan het gevaarlijk worden als er ook een back doorgedekt staat. Eén verdediger door laten dekken, kan, een tweede kan een groot risico met zich meebrengen. Een laatste aspect dat ik nog wil benadrukken: In het geval van de VS tegen Nederland, wil men liever voorkomen dat Dest met zijn snelheid tegenover Blind komt te staan. Dat zou een reden kunnen zijn om de Amerikanen over hun linkerkant te dwingen."

"In 2016 speelde PSV tegen Rostov. Beiden speelden in 1-5-3-2. In deze wedstrijd deed PSV anders dan Oranje tegen de VS. De spitsen probeerden in deze CL-wedstrijd juist de as dicht te zetten, de weg naar de verdedigende middenvelder van Rostov af te sluiten. Op het middenveld stond het 3 tegen 3 en als een back in balbezit kwam, dan dekte de eigen vleugelverdediger daar op door. Dan ontstaat er ruimte in zijn rug. Op zich is dat op te vangen. Maar ook hier geldt: als er doorgedekt wordt aan de balkant door een centrale verdediger tegelijkertijd met de back, dan is er diepte mogelijkheid vanuit het middenveld achter de verdediging. De rugdekking is dan verdwenen. Een mogelijkheid om dat op te lossen is kantelen naar de back vanuit het middenveld. Dan zou de back aan de contrakant, de losgelaten man op het middenveld die het dichtst bij hem staat kunnen overnemen. Dan blijven alle middenvelders in de dekking staan."

Schema 3

"Een speler heeft dus vele keuzes en het is aan ons – de trainers – om dat in goede banen te begeleiden. Ik had graag nog meer systemen besproken door 1-5-3-2, maar hopelijk geeft dit een goed beeld van de manier van het verdedigend denken als je tegen een bepaald systeem gaat spelen."

CV

Darije Kalezic

Als speler:

1991-1994	FK Velez
1994-1995	FC Den Bosch
1995-2002	RKC Waalwijk
2002-2003	FK Velez
2003-2004	AGOVV Apeldoorn
2004-2006	De Graafschap

Als coach:

2006-2011	De Graafschap
2011	SV Zulte Waregem
2013	Stockport County
2013-2015	Jong PSV
2015-2016	Roda JC Kerkrade
2016	Al-Taawoun
2017-2018	Wellington Phoenix
2019	PSM Makassar
2020-2021	MVV Maastricht
2021-heden	Jong FC Utrecht

De afgelopen negen jaar was Jan de Gier één van de gezichten van de VVON. De sympathieke ex-secretaris uit Barendrecht werkte in die tijd 51.000 e-mails weg. Op de laatste nieuwjaarsdag stopte hij met zijn voetbalwerkzaamheden. Het is nu tijd voor zijn vrouw, kinderen en kleinkinderen. In zijn eigen huiskamer was aan de zijde van zijn echtgenote ruimte om momenten en anekdotes terug te halen. Een leven lang (62 jaar!) voetbal: van jonge speler tot senior bestuurder, passeerden de revue.

Tekst: **Ruud Bijnen** | Beeld: **Cees Bakker**

Afscheid van het VVON-gezicht Jan de Gier

Bij binnenkomst liggen er twee flinke stapels plakboeken in de woonkamer. Het oudste schriftje waarin Jan als jeugdspeler aantekeningen maakte, wordt als eerste getoond. Alle wedstrijden met datum en gemaakte doelpunten staan erin, voornamelijk als linksbinnen gescoord. Na het zelf voetballen volgde een indrukwekkend lange lijst van voetbal-gerelateerde jobs. Opgeleid als docent lichamelijke opvoeding startte De Gier al in 1973 met zijn trainerscarrière. Deze duurde maar liefst vijfendertig jaar met daarin acht kampioenschappen. Naast zijn betaalde baanen trainde hij ook 6 jaar het elftal van zijn zoon Leon in de jeugd bij Spijkenisse en was hij tien jaar KNVB-docent. Bij zijn laatste club als coach, Zwaluwen, was hij vervolgens nog 6 jaar actief als technisch coördinator. Uiteindelijk kwam hij terecht bij de VVON. Eerst als districtsbestuurder en sinds 2014 als secretaris en portefeuillehouder 'bijscholingen' in het hoofdbestuur. Verhalen zijn er dus genoeg.

Leren van toptrainers

Als je de vierenzeventigjarige De Gier vraagt wat voetbal zo mooi maakt, dan volgt er snel een gepassioneerd antwoord. "Het spel is prachtig om naar te kijken. Sport zat al van jongs af aan in me. Voetbal en ook tafeltennis vond ik heerlijk om te doen. Vandaar dat ik bijna natuurlijk koos voor het vak van docent lichamelijke opvoeding. Als trainer genoot ik van de omgang met mensen en het verbeteren van het voetbalspel. Ik ben communicatief sterk, wist een team te formeren, goede mensen om me heen te verzamelen en spelers te binden. Daarin lag ook mijn kracht in combinatie met de energie die ik stak in het verbeteren van mijzelf. Ik haalde met plezier binnen vijf jaar al mijn KNVB-diploma's. Dat kon toen nog.

Jan de Gier

Tweespitsensysteem voor amateurs te moeilijk

CV

Jan de Gier

Voetbal-CV Jan de Gier

1960-1965	Sportclub Rhenen jeugd, 1e, 2e
1965-1966	v.v. DOVO jeugd A1
1966-1972	s.v. Candia '66 1e, 2e
1972-1973	v.v. Spijkenisse 2e

Trainers-CV Jan de Gier

1973-1974	v.v. DJS (Rotterdam)
1974-1977	v.v. DBGC (Oude-Tonge)
1977-1979	v.v. SHO (Oud-Beijerland)
1979-1980	v.v. Nieuwenhoorn (Hellevoetsluis)
1980-1981	FC Vlaardingen (bvo)
1981-1983	v.v. VIOS (Den Haag)
1983-1985	s.v. VELO (Wateringen)
1985-1989	v.v. Zwijndrecht
1989-1990	v.v. SHO
1990-1993	v.v. Zwijndrecht
1993-1994	v.v. Middelburg
1994-1995	v.v. SHO
1995-2001	v.v. Smitshoek
2001-2008	v.v. Zwaluwen (Vlaardingen)
2008-2014	v.v. Zwaluwen – als technisch coördinator

Toen ik in de jaren '70 klaar was met werk lesgeven, vroeg in de middag, dan ging ik trainingen bekijken bij Feyenoord, Sparta en Excelsior. Zo haalde ik mooie oefenstof weg bij Barry Hughes, Thijs Liebregts, Wiel Coerver en Ernst Happel bijvoorbeeld. Dat heeft me in die tijd geholpen. Zelf was ik altijd bezig met nieuwe dingen zoeken. Zo introduceerde ik als een van de eerste trainers in Nederland in het amateurvoetbal de shuttle-run-test. De jongens zeiden: 'Ja maar trainer, we doen altijd duurloopjes. Waarom dit dan?'. Lang geleden schakelde ik ook vroeg van het achter elkaar spelen van de voorstopper en laatste man naar het naast elkaar positioneren van de twee centrale verdedigers. Dat was een mooi proces om mee bezig te zijn."

Bijzondere speler

Als voetbalfanaat kon De Gier genieten van de voetbalideeën van Johan Cruijff en Wiel Coerver. Maar er waren ook mensen waarmee hij werkte die indruk op hem maakten. "Als trainer kom je soms ook bijzondere spelers tegen. Als ik er één mag noemen, dan kom ik uit bij Hans Teijn van DBGC destijds. Voor mij was hij de beste waarmee ik werkte bij de amateurs. Met hem promoveerde de club destijds in sneltreinvaart van de eerste klasse onderafdeling naar de eerste klasse KNVB. Ik stapte zelf in toen DBGC derde klasse speelde. Hans had een paar jaar in de jeugd bij Feyenoord gevoetbald, hij was onderwijzer en een geweldige leider. In een klein dorp kende iedereen elkaar en men was daardoor ook altijd allemaal op de training. Hans zorgde daar ook mede voor. Als ik jongens reserve zette, dan sprak Teijn uit zichzelf met die spelers. Hij combineerde leiderschap en voetbalkwaliteit in één en dat was bijzonder zeldzaam om mee te werken. Het maakt je vak als coach een stuk makkelijker als je dat soort spelers in je team hebt."

Anekdote

Ook kijkt de Barendrechter met heel veel plezier terug naar zijn tijd bij het Haagse VIOS. "Dat team was een hechte Haagse vriendengroep. Geweldige humor waar ik van genoot. Zo hebben de jongens met elkaar geregeld dat we met elkaar en de vriendinnen op dansles gingen. De sfeer en de lol die we met elkaar hadden was prachtig. Maar ze hebben me ook voor de gek gehouden, hoorde ik bij mijn afscheid. Als we niet op de velden konden, dan gingen we op een parkeerplaats van de Uithof trainen, of soms zelfs in een fabriekshal of op het strand. Ik haalde de materialen op bij de club en de jongens moesten dan een duurloopje naar het parkeerterrein bij de Uithof maken.

Ik stuurde ze weg en reed zelf later met de auto en de spullen naar dezelfde bestemming. De jongens bleken achteraf telkens op de tram te stappen en op het moment dat ik voorbij reed, doken ze met z'n allen op de grond. En op de parkeerplaats kwamen ze het laatste stukje netjes aan joggen. Ik had het nooit in de gaten."

Start bij de VVON

In 2009 werd De Gier benaderd door de toenmalige voorzitter van de VVON of hij een bestuursfunctie wilde vervullen in district West II. In eerste instantie bedankte hij, maar een aantal maanden later hapte hij toch toe toen hij hoorde welke andere mensen ook in het bestuur zaten. Jan ging met veel plezier aan de slag met de bijscholingen, want dat was dan wel zijn wens. "Het was erg leuk om te doen en ik wist trainers als Marion Been en Alex Pastoor destijds te strikken." Dat de avonden die De Gier organiseerde goed geregeld waren, viel op bij de huidige voorzitter Arnold Westen. Eind 2013 benaderde hij de ervaren trainer en bestuurder uit West II met de vraag of hij tot het vernieuwde en verkleinde bestuur wilde toetreden. "Er volgde een gesprek tussen de drie bestuurders. Het voelde goed en op 1 januari 2014 startte – wat nu blijkt - mijn laatste fase van mijn carrière in de voetbalwereld."

Dienstbare opstelling

Zijn start viel samen met een bestuurlijke vernieuwing. "We gingen van 7 naar 3 hoofdbestuurders en de organisatie werd wat meer centraal aangestuurd. Ik heb voordat ik startte, lang gesproken met Arnold en Wim om te kijken of het klikte. Dat deed het. En het was bovendien prettig dat we alle drie verder vrij van werk waren. Er kwam in die tijd ook wat meer verantwoordelijkheid richting het hoofdbestuur waar we de ruimte voor hadden. De districtsbesturen kwamen te vervallen en werden vervangen door districtsafgevaardigden. Ik ging het secretariaat en de bijscholingen doen. Het heeft wel veel meer tijd gekost dan aanvankelijk gedacht." Mevrouw De Gier luistert mee en voegt met een lach wat toe aan het gesprek. "Mijn man was 30 uur per week bezig met alle mailtjes, elke dag kwamen er telefoontjes en er was altijd van alles te regelen. Ik ben blij dat ik hem weer terug heb en dat we meer rust en tijd met elkaar krijgen. Sommige mensen willen dingen snel gedaan hebben. Ze hielden soms weinig rekening met het privéleven van mijn secretaris. Gesprekken op tijden die niet altijd handig waren." Jan gaat verder. "Ik heb me altijd erg dienstbaar opgesteld naar de leden en ze zo snel en goed mogelijk proberen te helpen. Soms inderdaad op lastige tijdstippen. Als een trainer belde met de vraag hoe hij in een week tijd even vijftien licentiepunten kon behalen omdat zijn licentie verlopen was, maar wel een mooie aanbieding kreeg, dan ging ik mijn best doen om hem onder tijdsdruk te helpen. Ik genoot van het contact met de leden. Ook op de bijscholingen, die bijzonder veel voorbereidingstijd kostten, vond ik het fantastisch om zo veel trainers te ontmoeten. Het gaf me veel voldoening."

KNVB

Onderdeel van zijn werk was ook de relatie met de KNVB. "Het is een grote organisatie die veel goed doet, maar helaas was er weleens onbegrip tussen de bond en de VVON. Het was lastig te ervaren dat we met zo veel leden en kennis aan boord, betrekkelijk weinig gehoord werden. Het enige dat we vroegen: licht ons aan de voorkant in voordat er trainers-gerelateerde zaken worden ingevoerd. Vraag de VVON om advies en laat ons meedenken. Dan kunnen wij laten horen hoe wij erin staan en een soort advies uitbrengen. Dat is niet dwingend, maar kijk vervolgens of je daar als KNVB zijnde je voordeel mee kan doen. Mogelijk had er toch wat gedoe voorkomen kunnen worden, of zouden zaken later niet teruggedraaid hoeven te worden in een richting die wij in het begin geadviseerd hadden. Daar zijn wel een aantal voorbeelden van. Zo kondigde men een paar jaar terug aan dat voor de jeugdtrainers in de hogere divisies ook ineens (hogere) KNVB-licenties verplicht werden. Dat leverde bij veel clubs een berg problemen op. Er worden weinig A-trainers opgeleid, er zijn hoge opleidingskosten en daardoor nog hogere lonen voor de amateurclubs."

"Ik heb me ook verbaasd dat er niet adequaat werd opgetreden tegen het onbevoegd trainen, met daarbij zogenaamde stromannen met wel de juiste diploma's. Dat werd niet aangepakt door de KNVB terwijl het overduidelijk zichtbaar was. De VVON moest nota bene op persoonlijke titel aangifte doen bij de tuchtcommissie van de KNVB voordat er wat aan gedaan werd. De KNVB stelt zelf een licentiesysteem in en bewaakt het vervolgens onvoldoende. Daarop mogen wij als VVON toch terecht kritisch zijn, lijkt mij."

"Maar gelukkig, nu kan ik het allemaal loslaten en mogen anderen zich daar mee bezig gaan houden. De 51.000 mailtjes van de afgelopen negen jaar heb ik opgeslagen, doorgegeven aan mijn opvolgers en vervolgens verwijderd. De telefoon gaat uit. Ik ga genieten met vrouw, kinderen en kleinkinderen. Het is mooi geweest", zegt Jan met een brede glimlach. Hij kijkt naast zich en ziet hetzelfde.

Afke van de Wouw, sportpsychologe en bewegingswetenschapper, houdt na de middagpauze een presentatie over presteren onder druk, een thema dat juist tijdens het WK weer zoveel aandacht kreeg. Van Gaal sprak voor het toernooi over 'niet te veel druk bij de jongens neerleggen' en bij de strafschoppenserie tegen Argentinië delfden we weer het onderspit. Wat is druk, is het iets magisch of kun je het gewoon benoemen? Hoe ga je er vervolgens mee om en sterker nog: kun je het beïnvloeden en er voordeel uit halen?

Tekst: **Bert Delleman** | Beeld: **Cees Bakker**

Afke van de Wouw:

Het durven benoemen en het omgaan met druk en stress

Klaarblijkelijk is het gegeven dat een profvoetballer een sportpsycholoog bezoekt nog niet vanzelfsprekend. Denzel Dumfries 'bekende' dat en kwam daardoor in het nieuws. Druk doet wat met je, gaf hij aan. Je wilt belangrijk zijn voor het team, dat heeft effect op jouw mentale weerbaarheid. Je wordt kritischer op jezelf, weet dat het beter moet en tegelijkertijd moet het niet ten koste gaan van de focus.

Gianni Zuiverloon (ADO Den Haag en Feyenoord) benoemde dat druk zoveel verdergaat dan omgaan met kritiek. Druk komt voornamelijk van buiten: de prestatiedruk, de fans, de media, de voorbeeldfunctie die je hebt. Tachtig procent van de voetballers worstelt met die druk, maar de ongeschreven wet is dat je het er niet over hebt.

Wat is druk en wat doet dat met je?

Druk is vooral subjectief, volgens Van der Wouw. Wat voor de één een neutrale ervaring kan zijn, is voor de ander een spannende of verstikkende uitdaging. Het begint al als je jong bent en je ouders komen kijken. Dat kan al effect hebben op jouw voetbalhandelingen. Interessant is ook om als coach jouw spelers eens na te gaan: wie is in de training de vedette en blokkeert in de wedstrijd en ook andersom: wie is held in de wedstrijd en onzichtbaar op de training?

Maar begint de ervaren druk niet bij de coach? Welk effect heeft hij op de emoties van de spelers? Zijn gedrag is besmettelijk voor de spelers. Vaak zien we ze trekken met de mondhoek, kauwgom malen en een eigenaardig gedrag vertonen langs de zijlijn. Waar ze rust moeten uitstralen hebben spanning, onrust en agressie de overhand. Het directe gevolg is dan paniekvoetbal met matige prestaties van de voetballers.

'VOETBAL SPEEL JE NIET ALLEEN TUSSEN DE LIJNEN, MAAR OOK TUSSEN JE OREN'

In dat licht bezien houdt van de Wouw een pleidooi om meer psychologisch onderzoek te doen. Onderzoek naar de persoon achter de voetballer, waarbij psyche niet als een losse entiteit wordt gezien, maar deel uitmaakt van een groter geheel. Met die inzichten wordt dan niet meer op goed geluk een voetbalhandeling aangegaan. Een Noorse wetenschapper ontdekte dat spitsen de meeste penalty's verzilveren en dat verdedigers daar meer moeite mee hebben. Op de vraag of ervaren of niet ervaren verdedigers succesvol zijn, was het antwoord dat de jongens met routine meer de verantwoordelijkheid voelen en daardoor een hogere druk. En significant meer penalty's missen.

Een voorbeeld van stress bij een speler

Een speler die normaal niet in de basis staat, speelt die avond een wedstrijd vanaf het begin. Opvallend was dat de speler regelmatig zijn veters opnieuw strikte. Hij moest regelmatig op adem komen en simuleerde loszittende veters. Bij navraag aan de inspanningsfysioloog hoe het gesteld was met zijn vermogen, bleek hij een van de meest fitte spelers te zijn. Na afloop van de wedstrijd gaf die speler aan dat hij zeer veel stress ervoer en overcompenseerde. Hij wilde en moest zich bewijzen en had zichzelf daarmee een te grote druk opgelegd.

Wat kun je merken aan je spelers als de druk toeneemt?

Stress uit zich op verschillende manieren, onder andere door een oppervlakkige ademhaling, daardoor relatief weinig zuurstof in het bloed. Melkzuur ontstaat en krampverschijnselen zijn het gevolg.

Er is onderzoek gedaan naar de kwaliteit van waarnemen, beslissen en uitvoeren van die beslissingen. Als het gaat om waarneming, dan gaan de extraverte spelers zich met de tegenstander of de omgeving bemoeien, en zijn ze sneller afgeleid. Bij de meer introverte spelers spelen niet functionele gedachten op en gaan rouwmomentjes een langere tijd duren. Als het besluiten betreft, dan worden de keuzemogelijkheden beperkter, de focus wordt kleiner en kan een speler zomaar een bal gaan brengen in plaats van te passen. Of er wordt te snel beslist, door de onrust die zich in de speler nestelt. De veilige modus is dan leidend. Spelers hebben dan de neiging om achter een man te blijven staan in plaats van pro-actief de bal te vragen. Als het gaat om de uitvoering van de beslissingen, dan zie je dat de souplesse vermindert, doordat er meer spanning op de hamstrings komt te staan. De uitvoering wordt dan minder accuraat.

Uit een studie van KU Leuven in samenwerking met SciSports bleek dat Kevin de Bruyne goed scoorde op de beslissing en de uitvoering ervan. Ousmane Dembélé nam ook goede beslissingen, maar onder druk was de uitvoering onder de maat. Neymar scoorde op beide aspecten aan de lage kant.

Dezelfde gebeurtenis, de eigen interpretatie en een totaal andere beleving

Omgaan met druk blijft iets zeer persoonlijks: in de coronatijd ervoeren sommige spelers dit als een zegen: geen verwensingen vanaf de tribune. Andere spelers misten de motivatie vanuit het publiek.

En zie de verschillen in beleving tussen Jan Van Halst en Zlatan Ibrahimovic.

Jan Van Halst: 'Op mijn 24e kreeg ik last van faalangst. Zo vrij en gefocust als ik door de week trainde, zo stijf van de spanning stond ik tijdens de wedstrijden. Bang om slecht te spelen, raakte ik in een kramp, waardoor mijn spieren na twintig minuten al verzuurd waren. Ik wist niet wat me toen overkwam'.

Ibrahimovic: 'Pressure is like medicine. Take it to get better'.

Spanningsboog

Een zekere mate van spanning is nodig, en er is een optimum waardoor de kwaliteit van voetbalhandelingen het meest effectief is. Maar te veel spanning leidt tot een negatieve performance en stress. En dan zijn de hogere hartslag, zweten, onregelmatige ademhaling, hyperventilatie en te hoge spierspanning zichtbaar. De fight-fLight-fRightmodus is dan actief en 'overleving' is dan het beste dat een speler kan bieden. Bij fight zie je bijvoorbeeld dat een speler in het veld de confrontatie zoekt, bij flight dat hij zich verstopt en bij fright dat hij een blessure veinst.

Willem Janssen (VVV en Utrecht) vertelt over zijn jonge profjaren: in het begin speelde hij onbevangen en kreeg hij veel positieve bevestiging. Totdat het omsloeg en de trap af naar het hoofdveld bij VVV een gang naar het schavot werd. Zijn maag ontplofte, en hij blokkeerde.

Raymond Atteveld, zijn toenmalige trainer, zag hem overgeven en adviseerde hem een personal coach. Erover praten was het devies, en blokkeren bleek niet abnormaal te zijn in de topsport. Met dat inzicht draaide Willem 180 graden en kon toen zijn oude moed weer oppakken. Van de Wouw noemt dit 'het verwerven van nieuw gedrag en het loslaten van oude patronen'. Het vereist dat je uit jouw comfortzone komt en de psychische spierpijn accepteert.

Hoe haal je als coach meer uit jouw team?

1. Een goede balans tussen uitdaging en vaardigheden

Als de uitdaging van jouw team laag is, kan het leiden tot apathie of verveling. Anderzijds kan het ook zijn dat de uitdaging te hoog is en het vermogen niet aanwezig is om dat te realiseren. Dan leidt dat tot zorg en stress. Het maximale uit een seizoen halen vereist dat een optimum wordt gezocht tussen het verwerven van nieuwe vaardigheden en het verhogen van de uitdaging. De lat wat hoger leggen zonder te werken aan de weerbaarheid leidt teleurstellingen.

Vanuit de verveling of apathie geredeneerd, een quote: 'Uitgerekend tegen de Go Ahead Eagles, dat al negen duels op rij niet meer had gewonnen, speelde Ajax weer een middelmatig potje voetbal.'

2. Hoe bereid je jouw team voor om te leren omgaan met druk?

Een aantal suggesties:

- Speel met overtal.
- Maak gebruik van tijdsdruk met oefeningen.
- Verbind consequenties aan de uitslag.
- Hanteer het uitgangspunt '1 kans'.
- Nodig publiek uit.
- Gebruik muziek en/of ander geluid:
  Max Caldas, vrouwenhockeycoach van Nederlands elftal, bootste toentertijd op Papendal een Argentijns stadion na. Hij zette grote muziekboxen neer met Argentijnse muziek om zo zijn ploeg voor te bereiden.
- Speel partijtjes en oefenwedstrijden, coach daarbij dwingender.
- Train met obstakels
- Maak een soort interne competitie
- Boots wedstrijdsituatie na

Als het gaat om het nemen van penalty's: dan is het de vraag of het echt nodig is om een vol stadion na te bootsen. Zorg ervoor dat de focus niet extern ligt, maar optimaliseer nog meer jouw vaardigheden, en slijt ze nog meer in.

- Doe de warming up zoals voor een wedstrijd.
- Train belangrijke acties in elke training.
- Train op een soortgelijke ondergrond en tijdstip.
- Maak de basiself niet te snel bekend

3. Het beschikken over scenario's

Scenario's doornemen helpt om adequaat te reageren. Je hebt de oplossing al eens voorbij zien komen. Als coach beschik je over what-if-scenario's, zoals Louis van Gaal tijdens het WK niet alleen Plan B (scoren in de eindfase) had, maar ook een Plan C (verdedigen in de eindfase) had uitgewerkt. Van tevoren zijn dus al strategieën uitgewerkt zodat mogelijke problemen tijdig worden getackeld.

4. Ontwikkelen van routines

Ron Vlaar vertelde in het NRC dat hij bij elke wedstrijd een vast patroon had in de voorbereiding. Wat activatie-oefeningen, dan eentje op het gebied van mobiliteit. Wat kort voetenwerk, tot slot een paar kopballen. Daardoor nemen focus en concentratie toe en is er minder ruimte voor afleiding. De aandacht richt zich nu op taakrelevante gedachten en automatismen.

5. Externe focus

Richt je op je directe omgeving en de uitkomst van je beweging. Niet bezig zijn met hoe je de beweging moet uitvoeren. Klaas-Jan Huntelaar weet altijd al wat hij gaat doen bij een kans. Ramt nooit zomaar op het doel. Ook niet in tijden van droogstand. Een goede vrije trap neemt hij met zijn ogen. 'Als je focust op een punt, dan gaat er als vanzelf een stroompje van je ogen naar je benen'.

6. Imagineren

Imagineren is een relatief nieuw begrip binnen de voetbalsport. Robert Lewandowski en Wayne Rooney zijn daar voorlopers in. Met je eigen ogen de te ondernemen actie observeren, en alle zintuigen daarbij gebruiken. Dat verlaagt de spanning: herkennen en doorvoelen van de te verwerken bal. Je hebt immers de actie al duizendmaal in jouw imaginatie succesvol tot een einde gebracht.

Slotwoord van de Wouw:

Leidraad voor de coach is : 'Getting comfortable with the uncomfortable'. Steeds weer word je uitgedaagd om op nieuwe situaties een antwoord te geven. Het is eerder regel dan uitzondering. Zodra je dat accepteert als coach, heb je een voorsprong op je omgeving. Dat wil niet zeggen dat jouw uitdagingen dan ineens zonder stress zijn, probeer daarom zoveel mogelijk ontspannings- en ademhalingsoefeningen voor jezelf en jouw team te integreren in de training.

En als laatste: coach altijd op een constructieve manier. De hersenen reageren nogal contraproductief op het woordje 'niet'. Dus probeer bij de formulering van het doel deze positief te formuleren, dus niet: niet de kopjes laten hangen, maar kop omhoog. En niet de bal verliezen, maar balbezit houden.

Willem Weijs, momenteel assistent-trainer bij Lommel SK in België, neemt de toehoorders mee in zijn aanpak om oefenstof te ontwikkelen. Hij doet dat op basis van zijn eigen unieke voetbalvisie. Geen absolute waarheid benadrukt hij, want zijn oefenstof werkt niet voor elk team. Maar het is vooral zijn waarheid om zijn visie, waarden en normen vorm te geven. Vanuit zijn filosofie predikt hij aanvallend voetbal en geniet hij meer van Duitsland dan van Marokko op het WK. Elk team is echter op zijn eigen wijze succesvol. Marokko houdt de linies kort op elkaar en jaagt op de tegenstander en de bal, daarvoor heeft hij dan wel weer respect.

Tekst: Bert Delleman | Beeld: Cees Bakker

Willem Weijs:

Alle voetbalhandelingen zijn terug te voeren op mijn visie en waarden

Voetbal begint met zijn unieke visie

Als het geloof in aanvallend voetbal, hoog druk zetten en het benutten van de kleine ruimtes jouw uitgangspunten zijn, dan zijn alle latere keuzes hiernaar terug te herleiden. Zo ook bij het bepalen van ondersteunende waarden; met andere woorden: wat je hierbij belangrijk vindt.

Weijs kwam voor zichzelf tot de volgende waarden:

- Innovatief en Creatief
- Verbondenheid en Autonomie
- Vooruitstrevend en Professioneel
- Avontuur en Respect

De aanval zit in de waarde 'avontuur', het hoog druk zetten in het 'vooruitstrevende', en het 'innovatieve en creatieve' vindt hij terug in het bespelen van de kleine ruimtes. Verder besteedt hij veel aandacht aan de waarden 'autonomie en verbondenheid'. Spelers moeten uiteindelijk zelf leren op het veld de juiste keuzes te maken en in 'verbondenheid' met hen wil Willem ze zeker niet dwingen, maar juist veel inspireren en positief begeleiden.

Een mooi voorbeeld van de visie en waarden is dat verdedigers voor hem geen klassieke verdedigers zijn. In hun rol zit juist ook een proactief aspect. Zij bepalen bij een 1-1-situatie of ze de aanval openen op de voorhoedespeler of dat ze wachten op rugdekking. Een logisch vervolg op zijn waarden is dat zijn speelstijl een aanvallend, dominant en creatief karakter heeft.

Bepalen spelprincipes

Een volgende stap in de uitwerking van zijn visie en waarden is het bepalen van de principes hierbij. Spelprincipes zitten voor hem in elke oefening, bij hem geen geïsoleerde pass- of trapoefeningen, dat draagt niet bij. Er is altijd een verdediger en/of een aanvaller in een spelsituatie betrokken. Een aantal principes en voorbeelden hierbij :

Diepte voor breedte:

In principe wordt de bal vooruit gespeeld en niet breed gelegd. Aan de hand van de keuzes die een speler maakt kan worden bepaald hoe de verhouding ligt. Als de balans naar breedte overhelt, confronteert hij die speler ermee.

5-secondenregel:

De vraag hierbij is misschien niet eens zozeer het aantal verstreken seconden nadat de bal weer in bezit is, maar waar willen we de bal onderscheppen? De keuze kan bijvoorbeeld worden gemaakt dat 6 à 7 passes worden toegestaan en dat er dan wordt ingegrepen. De PPDA-methode wordt hier toegepast: passes allowed per defensive action.

Proactief verdedigen en ruimtes klein maken. Verwonderd en vooral lerend kan Weijs een Champions League-wedstrijd aanschouwen, waarbij de ruimtes zo extreem klein zijn. Zo maak je het de tegenstander moeilijk en is het haast onmogelijk om door te dringen naar het doel.

Derde man situaties en juist ruimtes creëren

Veel oefenstof is gericht op het vrijspelen van een derde man op de vijandelijke helft, met het gezicht naar de goal. Ondersteunend hieraan worden creatieve loopacties getraind met als doel om de tegenstander te ontregelen.

Superioriteit en 1 tegen 1 creëren

Accent hierbij ligt op het combineren en een overtal realiseren, zoals Barcelona dat jarenlang deed. Ruimtes aan de zijkanten benutten, een 1-1-duel opzoeken, zodat het overvolle centrum wordt vermeden. Spelers worden uit het centrum gelokt en zo ontstaat een nieuwe situatie die superieur wordt uitgespeeld.

Uitdagen

De zaal wordt creatief uitgedaagd om een oefening te ontwikkelen. De opdracht luidt als volgt: Je hebt vijftien veldspelers en twee keepers. Verder is er een geheel veld ter beschikking, twintig ballen en een onbeperkt aantal hesjes. Ook is er een assistent-trainer. Het doel is het verbeteren van het hoog druk zetten, waarbij er wordt uitgegaan van zoneverdediging. Dit wordt (een afgeleide van) een partijspel. De tegenpartij speelt de verzorgde opbouw van achteruit met korte passes en start ieder geval met 4 verdedigers en 3 middenvelders. Plots is daar een afmelding van een keeper, een veldspeler en de assistent-trainer. Nu is er dus sprake van 14+1 in plaats van 15+2 deelnemers. Hoe los je dat creatief op in de oefening?

Na discussie met de zaal worden er oplossingsrichtingen aangereikt, zoals: een partijvorm van 8 tegen 7 spelers, waarbij de keeper een dubbelrol heeft. Om de intensiteit te verhogen wordt het veld schuin afgesneden en daardoor verkleind. Het is bij uitstek ook een oefening om in de zone de lijnen dicht te houden. Maar ook een uitdaging om het onverwachte en onvoorspelbare in het voetbal aan te gaan. En als coach om te leren daar flexibel mee om te gaan.

Uitleg breinleren 1

Naast het technische en tactische aspect van voetbal houdt Weijs zich ook bezig met de psychologie en de pedagogiek. Hoe leren voetballers en hoe kun je fasegewijs die ontwikkeling duurzaam stimuleren? Voetballers leren volgens een relatief vast patroon: van onbewust onbekwaam: ergens nog helemaal geen weet van hebben en ook geen last daarbij ervaren; naar uiteindelijk onbewust bekwaam: intuïtief de juiste oplossingen vinden in veranderende wedstrijdsituaties.

Er liggen daar nog twee stadia tussen in: bewust onbekwaam en bewust bekwaam. Toen Ronald Spelbos in de jaren 80 bij Ajax ging spelen, ervoer hij, door het aanleren van een nieuwe speelstijl, dat even niets lukte in het veld. Verderop in zijn scholing door Johan Cruyff verwierf hij op een bewuste wijze nieuwe voetbalhandelingen, maar dat ging echter niet vanzelf.

De hele cyclus ziet er dan zo uit:

- Onbewust onbekwaam: nieuwe verwondering, gewoontes, reacties, drempels, obstakels.
- Bewust onbekwaam: nieuwe confrontaties, weerstand, vragen, inzicht, wijsheid, benefits, drivers, eureka.
- Bewust bekwaam: nieuwe successen, groei, ontwikkeling, vaardigheden, ervaring, waarde, impact.
- Onbewust bekwaam: nieuwe focus en routines. Integratie, combinaties, eigen wijze, ambities.

Uitleg breinleren 2

Bij het creëren van een concrete leersituatie wordt er natuurlijk veel uitgelegd en geoefend. We zitten dan in de bewust onbekwame fase. Willem hanteert hierbij de methode van de vergeetcurve. Uit onderzoek blijkt dat na een periode van intensief oefenen en uitleg, dat deze het beste kan worden gevolgd door er even geen aandacht aan te besteden. Kennisvergaring met uitleg en oefening blijkt namelijk een optimum te hebben. Daarom wordt er geadviseerd om na een periode van bijvoorbeeld vier weken de oefening weer volop in de spotlights te zetten. Zo is er weer meer frisheid en onbevangenheid om de voetbalhandeling te optimaliseren.

Na die periode kun je dan ook beter 'herhalen zonder te herhalen'. Want elke wedstrijdsituatie is weer anders en nooit exact hetzelfde. De verworven kennis kan nu op een iets andere manier worden aangewend. Ze herkennen de situatie nu. Door de sterkere neurale verbinding is de speler nu zelf in staat om oplossingen aan te dragen. De kennis heeft zich in het brein genesteld.

Wijsheid van een sporticoon

Volgens Joop Alberda, destijds winnend coach van het nationale volleybalteam, is topsport de eenvoudige dingen heel goed doen. In 1996 op de Olympische Spelen was de druk zo groot en de marges zo smal dat de details het verschil maakten. Zo beleeft Weijs ook zijn sport en de coaching daarbij. Elke dag weer schaven en sleutelen aan zijn spelprincipes. Dat is de weg naar succes.

Als head of international partnerships bij PSV is voor Joost de Wit feitelijk de cirkel rond. Zijn eerste baan in het betaalde voetbal was namelijk ook bij PSV. Daar begon hij vijftien jaar geleden met het opzetten van een talentvolgsysteem en het schrijven van een businessplan voor de jeugdacademie. Maar de 59-jarige manager en bestuurder deed en doet nog veel meer. Zo koos hij als directeur van RKC Waalwijk voor Erwin Koeman en niet voor Erik ten Hag als hoofdtrainer. De Wit zijn praktische en interessante verhaal ging woensdag 14 december dan vooral over keuzes maken.

Tekst: Erik Riemens | Beeld: Cees Bakker

Sportbestuurder Joost de Wit brengt trainers de juiste keuzes bij

“Verbeter je competenties en verdiep je in het DNA van de club”

‘Het verkrijgen van meer inzicht voor het maken van de juiste keuze van de volgende stap in jouw (voetbal) carrière, of beter functioneren in je huidige baan. Dit door een praktische uitleg over visie en interactie van het bestuur van een voetbalclub met haar coach.’

Dat was het doel van de presentatie die De Wit hield in zijn min of meer thuishaven. Hij werd in 1963 geboren in het Gelderse Ammerzoden op de grens van Gelderland en Brabant. Voetballen deed hij bij Jan van Arckel in zijn geboorteplaats en bij Roda Boys in Aalst. Later trainde hij RKC Onder 17. Voordat hij ging werken in het betaalde voetbal, was hij actief in het bedrijfsleven. Naast zijn functie bij PSV is De Wit op dit moment werkzaam bij de UEFA. Verder adviseert hij bij diverse projecten van internationale clubs en voetbalbonden, onder andere op het gebied van de ontwikkeling van hun competitie.

Dynamiek hetzelfde

“Het grootste verschil tussen het betaalde voetbal en de amateurvoetbalwereld – naast uiteraard het niveau – is geld, maar de dynamiek is nagenoeg hetzelfde. Je hebt in beide gevallen met komende en gaande trainers te maken”, zo begon hij zijn verhaal. “De eerste keer dat ik mijn entree maakte in de professionele voetbalwereld als directeur van RKC Waalwijk, moest ik een keuze maken. Roda JC wilde graag onze trainer Ruud Brood hebben. Uitein-

delijk lieten we hem gaan, maar dat betekende wel dat we een nieuwe trainer moesten hebben. We hadden een lijstje met tien trainers. Uiteindelijk bleven er twee kandidaten over, van wie Erwin Koeman er eentje was", aldus De Wit die de andere naam nog even voor zich hield.

"Logischerwijs kijk je dan naar competenties bij het maken van de juiste keuze. Daarbij hanteer ik altijd de volgende verdeling. Weten, wat is zijn kennis? Kunnen, wat zijn zijn vaardigheden? Zijn, wat voor persoonskenmerken heeft hij? En willen, waarbij ik vooral lette op zijn attitudes."

"De tweede kandidaat was Erik ten Hag. Op dat moment trainer bij Go Ahead Eagles en met een verleden als speler bij RKC. Hij had zich enorm goed voorbereid op het gesprek, schreef alles op en was standvastig. Dat bleek daarna ook wel, want uiteindelijk kozen we voor Koeman en dus niet voor Ten Hag, die toen al wel een enorme indruk op mij maakte. Ik weet nog dat ik hem opbelde, uitlegde wat we besloten hadden en dat hij echt boos was. Sterker nog, hij eiste een gesprek en wilde precies weten waarom we hem afwezen. Dat gesprek kwam er niet, maar ik legde hem wel uit dat we op dat moment ervaring net wat belangrijker vonden."

Drie fases

Wat De Wit de aanwezige trainers wilde meegeven was het streven naar verbetering van die competenties. "Denk daar tijdens je carrière goed over na. Zeker als je nieuw bent bij een club. Dan heb je als bestuurder te maken met drie fases in samenwerking met je coach. Het aannemen, de uitvoering en de scheiding. Bij de aanname van een trainer kijk je naar de visie en ambities van de club en passen die bij jouw DNA als trainer. Verdiep je daar echt goed in. Ook daarin zie je trouwens niet altijd het onderscheid tussen het prof- en amateurvoetbal. Zo las ik op internet een hele duidelijke visie van vv Oostvoorne uit Zuid-Holland, maar ik zie soms ook betaald voetbalorganisaties die dat minimaal beschreven hebben", schetste De Wit.

De tweede fase is volgens hem de uitvoering. "Is het voor alle partijen duidelijk welke stakeholders welke verwachtingen hebben? Daarvoor zijn afstemming en communicatie nodig. En ook nu weer maakt het niet uit op welk niveau je trainer bent. Het gaat om dezelfde dynamiek en je hebt overal en bij elke vereniging met heel veel mensen te maken. Denk maar aan een hoofdsponsor, die zich met de opstelling bemoeit. Dat vraagt ook wat van jou als coach. Namelijk het continu afstemmen van allerlei zaken die spelen, daar een duidelijk standpunt over formeren en te zorgen dat iedereen zich ook aan die gemaakte afspraken houdt."

Juiste motivatie

De scheiding is in de ogen van De Wit, de derde fase in de samenwerking. "Daarbij is het geven van de juiste motivatie voor het uit elkaar gaan, heel belangrijk. Zijn de uitgangspunten wel of niet gehaald? Ook nu weer spelen de stakeholders een rol. Pas op met afgeven, want iedereen kijkt mee en dat kan nadelig zijn voor je loopbaan. En als laatste, zorg dat je in de communicatie één lijn trekt en stem dat goed met elkaar af."

De vijf trainerstips van Joost de Wit

De Wit sloot het eerste gedeelte van zijn presentatie af met vijf trainerstips oftewel take aways, voordat hij ging praten over zijn huidige baan als head of international partnerships bij PSV.

- Ontwikkel je eigen visie en houd die vast
- Manage je eigen verwachtingen en die van de club
- Werk aan een lerend vermogen/ houding
- Ontwikkel je managementvaardigheden
- Ontwikkel je coachingvaardigheden

PSV zet iconen in als ambassadeurs bij internationale samenwerkingsverbanden

“Nederlandse trainers hebben wereldwijd nog steeds een goede naam”

Sinds maart 2021 is Joost De Wit head of international partnerships bij PSV. Zijn taak is het opbouwen van internationale netwerken die voor PSV relevant zijn. “Er zijn twee voorwaarden. Een netwerk moet bijdragen aan de doelstelling dat we structureel bij de beste 32 clubs van Europa gaan behoren en aan het genereren van inkomsten.”

“Die partnerships zijn overigens niet nieuw, want PSV is daar jaren geleden al mee begonnen. Het voetbal staat altijd en overal op nummer één als het gaat om die samenwerking, want daar moeten we het als PSV van hebben. Daarbij staan het delen van kennis, scouting en de ontwikkeling van onze eigen trainers en coaches centraal.”

Enorm populair

PSV kent inmiddels een aantal wereldwijde samenwerkingsverbanden, die eigenlijk nog niet zolang geleden beklonken werden. Begin 2022 was dat met Chivas Guadalajara in Mexico. Een samenwerking die onder meer tot stand kwam door Carlos Salcido, de Mexicaan die van 2006 tot en met 2010 bij PSV voetbalde. “Wat we overal doen is het inzetten van PSV-iconen. Spelers die voor beide clubs hebben gespeeld kennen de cultuur van die clubs en kunnen deze dichter bij elkaar brengen. Chivas is ook nog eens enorm populair”, aldus De Wit. Met in totaal ruim 40 miljoen fans in Mexico en de Verenigde Staten heeft de club een gigantische achterban, die nu in contact kunnen komen met PSV.

“We hebben weliswaar een sterke positie in Brazilië, dankzij Romario en Ronaldo, maar een samenwerkingsverband was er daar nog niet. In het najaar van 2022 is een overeenkomst getekend met Cruzeiro, de club die eigendom is van Ronaldo. En we hebben in Amerika inmiddels een partnership met Austin FC, de club waar oud-international Claudio Reyna technisch directeur is.

Goede naam

Wat De Wit in al die gesprekken die online en live plaatsvonden merkte, is toch wel de goede naam die Nederlandse trainers wereldwijd hebben. “In Amerika wordt heel vaak gevraagd naar Hollandse coaches, omdat ze veel kennis bezitten. Dat is nog steeds zo. Gaan werken in de USA is een grote verandering binnen je huidige bestaan, tegelijkertijd is het heel erg waardevol voor jouw ontwikkeling als trainer en de betalingen voor coaches zijn goed”, zo hield De Wit de volle zaal met trainers voor.

De clubs waarmee PSV nu samenwerkt – de bedoeling is dat het er in de toekomst nog meer worden – liggen bepaald niet naast de deur. Dat betekent vooral veel samenwerking op afstand. PSV zet daarbij in op kennisdeling als het gaat om het opleiden van coaches en spelers, scouting, innovatie en trainingsmethodieken. Niet voor niets is het hoofd van de PSV Academy Ernest Faber nauw betrokken bij die internationale ontwikkelingen, aldus De Wit. “De kennis van coaching bij PSV stellen we daarom online beschikbaar en dat geldt niet alleen voor het buitenland. Want we vinden het ook belangrijk om de band met de amateurclubs in de regio goed te houden en daar waar nodig te verstevigen. Dat betekent dat wij onze kennis ook met die verenigingen gaan blijven delen.”

"Dank je wel Marcel voor dit college, want dat was het", aldus VVON-secretaris Jan de Gier na de presentatie van Marcel Lucassen woensdag 14 december tijdens het congres in Eindhoven. Lucassen is technisch directeur bij de Verenigde Arabische Emiraten, werkte bij Arsenal en was actief in Duitsland bij TSG 1899 Hoffenheim, MSV Duisburg en de Duitse voetbalbond. Zijn thema was het individueel coachen binnen de teamspeelwijze ontwikkeling. "Train in voetbalcontext en coach in voetbalhandelingentaal."

Tekst: Erik Riemens | Beeld: Cees Bakker

Marcel Lucassen geeft trainers het belang van individuele coaching en communicatie mee

"Voetbal is een spelerssport, geen coachingsport"

Lucassen is inmiddels 59 jaar en legde in mei 2022 zijn KNVB-taak neer als directeur voetbalontwikkeling. Hij was toen een goed jaar in dienst. In Zeist was hij onder andere verantwoordelijk voor de nationale jeugdteams, de KNVB Academie, het jeugdtopvoetbal en het breedtevoetbal. Maar wie dacht dat de Venlonaar tijdens het congres uitvoerig in zou gaan op zijn KNVB-tijd, anekdotes zou vertellen over zijn Duitse periode of over zijn job als head of coach and player development bij Arsenal, had zich toch wat misrekend.

Eigen mening

Zijn verhaal ging over communicatie, voetbaltaal en wat je daar als trainer allemaal mee kunt en mee moet doen. "Het vertrekpunt is voor iedere trainer hetzelfde, want iedereen spreekt over dezelfde handelingen in het voet-

bal, zoals passen, druk zetten en schieten. Blijf vooral die voetbaltaal spreken. Alleen geven trainers er hun eigen invulling en betekenis aan. En dat niet alleen, die voetbaltaal is vaak ook niet helder, te veel gebaseerd op een eigen mening en dus subjectief", aldus Lucassen.

Hij kwam met een voorbeeld dat hij wel vaker gebruikte. "Ik ben jeugdtrainer geweest bij VVV-Venlo. Er was toen een speler die steeds 'concentreer je' te horen kreeg van zijn trainer. Dat kwam omdat bij zijn aanname iedere keer de bal van zijn voet sprong. Nou, ik kan je vertellen dat die jongen misschien wel de meest geconcentreerde speler was die ik kende." Volgens Lucassen een typisch voorbeeld van een subjectieve mening van de coach om zo een voetbalhandeling uit te leggen. "Het objectief vaststellen van het voetbalprobleem bij deze speler gaf het gebrek aan kennis aan bij die trainer. Vandaar een kreet als 'concentratie' wat geen context heeft. Er was namelijk een heel andere oorzaak, eentje die trainbaar was. Het had te maken met de uitvoering van de balaanname. De speler stond bij het aannemen van de bal rechtop, dus op zijn standbeen. Zijn voet waarmee hij de bal aannam, was steeds vóór zijn lichaam en zijn zwaartepunt lag achter hem."

Wat deed Lucassen? Hij ging met die speler aan de slag en bracht hem bij hoe en waarom hij de bal meer onder zijn lichaam kon aannemen. Op die manier had hij meer 'rust' en was zijn balaanname uiteindelijk beter. Daardoor ging hij ook betere keuzes maken in de vervolghandeling. Met de opmerking van zijn coach dat de speler nu beter geconcentreerd was, kon Lucassen naar eigen zeggen niet veel. Behalve het te gebruiken als voorbeeld, zoals het dus niet zou moeten.

Leven en dood

"Als het gaat om zaken die met leven en dood te maken hebben, vinden we het heel normaal om in heldere taal te spreken. Iedereen kent een bepaald begrip en weet wat ermee bedoeld wordt. In een ziekenhuis of een cockpit wordt het niet geaccepteerd als een expert eigen woorden of begrippen gebruikt. Dat zou kunnen leiden tot miscommunicatie en met alle gevolgen van dien. In het voetbal gebeurt dat voortdurend. Er moet dus heldere voetbaltaal gesproken worden. Alleen hoe spreek je die? Hoe verhoudt zich dat met het team, het individu? Hoe doe je dat?"

Het thema van de presentatie van Marcel Lucassen was het individueel coachen binnen

de teamspeelwijze ontwikkeling. Communicatie is volgens hem van de hoogste orde in de logische structuur van een tijdlijn van een voetbalhandeling. Dat vindt plaats op teamniveau. Binnen de (non-)verbale communicatie maken spelers keuzes en voeren deze daarna uit. Om de teamintentie te ontwikkelen is het belangrijk de individuele intentie van een speler op een objectieve wijze te kunnen analyseren en waar nodig feitelijk te coachen.

Objectieve referentiekader

Dat begint met het objectieve referentiekader, aldus Lucassen en bestaat uit een aantal onderdelen. "Het concept, dat wil zeggen de principes en regels. Het is universeel. Het zijn dezelfde handelingen, spelregels en handelingentaal, want iedereen speelt dezelfde sport. We hebben de feiten, geen grijze gebieden en het is objectief, dus niet gebaseerd op meningen of ervaringen. Je past dat objectieve referentiekader toe aan de hand van de filosofie in een bepaalde context, ondanks die specifieke externe factoren." Alleen dat is theorie, de praktijk is toch vaak anders. "Wat we als trainers doen is dat we juist wel die externe factoren laten meewegen en in bepaalde situaties zelfs de schuld geven. Daardoor gebruik je als trainer niet meer dat objectieve referentiekader, maar wordt het subjectief coachen."

Lucassen nam de zaal nog wat verder mee in de voetbalfilosofie. Hoewel de aanwezigen tijdens het congres elkaar af en toe aankeken en zichtbaar dachten van 'hoe pas ik dit toe tijdens mijn trainingen en wedstrijden', is dat volgens hem wel degelijk mogelijk. Volgens hem geldt de theorie voor iedere trainer of hij nou in het betaalde voetbal werkt of op een veel lager niveau.

Spelinzicht hebben

"Het vertrekpunt is steeds hetzelfde, namelijk de wedstrijd. Dat moet altijd het startpunt zijn. In een wedstrijd maken de spelers de beslissingen. Daarom is de voornaamste taak van coaches om tijdens de trainingen – wanneer je het spel wél kan stilleggen – op teamniveau het verdedigen, het aanvallen en het omschakelen van het eigen team zo voorspelbaar mogelijk te maken. Als iedere speler weet wat te doen op teamniveau, dan kan de coach steeds meer individueel coachen op spelinzicht en het uitvoeren van gemaakte keuzes."

"Dat betekent dat de trainer spelinzicht móét hebben om te kunnen coachen op individueel niveau binnen de teamontwikkeling. Daarbij is het nodig om feitelijk een voetbalhandeling te kunnen analyseren en te coachen", aldus Lucassen. "Voetbal in een wedstrijd is namelijk helemaal geen coachsport, maar een spelerssport." Volgens hem gaat het daarbij om het hebben van kennis, van tijd en van ruimtelijke waarnemingen van een chronologisch verloop van een voetbalhandeling. "Dus de positie, het moment, de richting en de snelheid van handelen zijn in die volgorde noodzakelijk. Op die manier is het niet subjectief, geen mening van de coach, maar feitelijk en objectief. Deze details maken het grote verschil. Hoe doe je dat? Je analyseert voetbal in voetbal(handelingen) taal. Dus niet in algemene termen zoals fysiek of mentaal, maar wel in het passen, druk zetten en passeren."

"Druk zetten is overigens wel een mooi voorbeeld", zo ging hij verder. "Je begint met de communicatie en de teamintentie, dan maak je de keuze wat, vervolgens hoe en daarna voer je het uit. Je richt je op de speler met de bal, maakt de ruimtes klein en zorgt dat je de passlijn eruit haalt, door één optie open te laten. Zo maak je het heel voorspelbaar waar je als ploeg de bal wilt gaan winnen. Dat begint dus altijd met communicatie en de teamintentie. Daarna volgt de individuele intentie, waarbij de speler de juiste keuze moet maken. Eerst het wat, daarna het hoe, om het vervolgens ook nog uit te voeren."

Niet coachen

Lucassen liet daarna wat beelden zien ter ondersteuning van zijn verhaal. "Kijk, je ziet spelers verbaal en non-verbaal communiceren in steeds wisselende situaties. Spelers maken op basis van die communicatie keuzes. Hun handelingen kun je niet coachen. Jouw rol is dat je voetbaltaal spreekt. Niet in woorden die niks zeggen. Een voorbeeld om het heel eenvoudig uit te leggen. Waarom trainen en coachen op twee keer raken? Dat is een niet bestaande regel. Als je wilt dat spelers beter en sneller handelen in balbezit, leg dan de nadruk op het coachen van druk zetten door de tegenstanders in de training. Dat is wat in de wedstrijd plaatsvindt. Oftewel: train in voetbalcontext en coach in voetbalhandelingentaal."

Hij sloot af met een samenvatting van zijn college. "Voetbal bestaat uit aanvallen, verdedigen en omschakelen. Dat vereist allemaal voetbalhandelingen, die voortkomen uit het individueel coachen binnen de teamontwikkeling, waarbij spelers keuzes maken en uitvoeren. De details, positie-moment-richting-snelheid spelen daarin een belangrijke en vaak doorslaggevende rol. Bepalend zijn de analyse van het objectieve referentiekader, het trainen in voetbalcontext en vooral de coaching in voetbalhandelingentaal."

Lat hoger

"Dat is iets dat je steeds moet blijven ontwikkelen als trainer. Ik zeg altijd maar zo; je bent en blijft als trainer altijd een student van het spel. Als jij op een andere manier wilt gaan voetballen, dan moet je anders gaan trainen en coachen. Alleen het objectieve voetbalreferentiekader met de voetbalhandelingstaal verandert niet. En leg daarbij de lat voor jezelf als trainer-coach steeds een beetje hoger", zo gaf Lucassen tot slot de aanwezige trainers nog mee.

Foto: Shutterstock

Het periodiseren van conditie is bij velen van jullie bekend. Het periodiseren van didactiek is iets dat veel minder bekend is. In dit artikel wil ik hier dieper op ingaan en voorbeelden laten zien waardoor een training naast een bredere basis en diepere inhoud ook een sterkere leeromgeving wordt.

Door: Anjo Coppus

De kracht van didactisch periodiseren

Bij het didactische periodiseren van oefeningen ga je uit van een *jaar- of maandplanning*. Daarbij komen oefeningen meerdere keren terug. Spelregels, spelersaantallen en speldoelen veranderen door bewuste wijzigingen telkens een beetje. Gewenst voetbalgedrag komt op die manier naar voren, waardoor er een maximaal leerresultaat plaatsvindt op lichamelijk, technisch en tactisch gebied. Vaardigheden en spelinzicht nemen bij spelers controleerbaar toe. *Spelers leren door herhaling autonoom beslissingen te nemen en kunnen zelfreflectie toepassen als het een keer niet lukt.*

Het jaarplan dat ik gebruik is te zien in figuur 1.

Er bestaan vele theorieën over leren, de ontwikkeling van het brein en hoe we met spelers om kunnen gaan om dit proces vorm te geven. In de theoretische onderbouwing van mijn methode gebruik ik niet alleen bestaande en bewezen theorieën. Maar mijn eigen ervaring als docent LO en coach zorgt intuïtief ook voor een goede richting en de bevestiging dat je iets goed doet. Ik deel deze kennis en ervaring graag met collega trainers zodat onze spelers daar profijt van kunnen hebben.

Periode 1						Verdedigen op helft tegenstander (voht)	
Wk 1 Stap 1 2v3 + 2v1	Wk 2 Stap 2 2v3 + 2v1	Wk 3 Stap 3 3v4 + 2v2	Wk 4 Stap 4 3v4 + 2v1	Wk 5 Stap 5 3v4 + 2v1	Wk 6 Stap 6 4v5 + 2v2	Wk 7 Stap 7 4v5 + 2v2	Wk 8 Stap 8 5v6 + 2v2
Periode 2						**Aanvallen op eigen helft (aoeh)**	
Wk 9 Stap 1 3v2 + 2v2	Wk 10 Stap 2 3v2 + 2v2	Wk 11 Stap 3 4v3 + 2v2	Wk 12 Stap 4 4v3 + 2v2	Wk 13 Stap 5 4v3 + 2v2	Wk 14 Stap 6 5v4 + 2v2	Wk 15 Stap 7 5v4 + 2v2	Wk 16 Stap 8 6v5 + 2v2
Periode 3						**Verdedigen op eigen helft (voeh)**	
Wk 17 Stap 1 2v3 - 3v2	Wk 18 Stap 2 2v3 - 3v2	Wk 19 Stap 3 3v4 - 4v3	Wk 20 Stap 4 3v4 - 4v3	Wk 21 Stap 5 3v4 - 4v3	Wk 22 Stap 6 4v5 - 5v4	Wk 23 Stap 7 4v5 - 5v4	Wk 24 Stap 8 5v6 - 5v5
Periode 4						**Aanvallen op helft tegenstander (aoht)**	
Wk 25 Stap 1 4v2 - 3v3	Wk 26 Stap 2 4v2 - 3v3	Wk 27 Stap 3 5v3 - 4v4	Wk 28 Stap 4 5v3 - 4v4	Wk 29 Stap 5 5v3 - 4v4	Wk 30 Stap 6 6v4 - 5v5	Wk 31 Stap 7 6v4 - 5v5	Wk 32 Stap 8 7v5 - 6v6

Figuur 1

De *zone van naaste ontwikkeling* van Vygotski is waarschijnlijk een bekende theorie. Daarin worden spelers sneller beter als ze oefeningen doen die grenzen aan een beheerste vaardigheid en dicht tegen een nieuw te beheersen vaardigheid aanliggen. Zo kun je een oefening in verschillende stappen verdelen. Stap 1 maakt aanspraak op beheerste vaardigheden en is door 100% van de spelers uitvoerbaar. De daaropvolgende stappen vragen steeds meer van de speler maar hebben wel een verband met eerdere stappen. Gaandeweg de stappen zorgt de individuele techniek van spelers voor een situatie waarin acceptatie en zelfreflectie bij de spelers jou als trainer een beeld geven waar je team staat. Niet alles lukt meer, een andere oplossing moet gevonden worden.

Tijdens de uitleg starten spelers al met een oefening. Ze stellen hem dan voor in hun hoofd. Niet voor elke speler is op blijven letten tijdens de instructie weggelegd. Merk je dat spelers afhaken tijdens de uitleg, dan is stap 1 zelfs al moeilijk. Die spelers neem je mee door een levend voorbeeld. De uitleg van stap 1 krijgt zo een gezicht en wordt als het ware een instagramfilmpje waar ze naar kunnen kijken. Jeugd van tegenwoordig kan daar heel snel op aanhaken.

Hoe ziet zoiets er in de praktijk uit? Allereerst twee voorbeelden van een technische oefening. Overspelen en samenspelen.

Overspelen stap 1

In de overspeel oefening hiernaast zie je dat de gele 6 twee keuzes heeft. In zone A is dat inspelen op een opkomende 5. In zone B is dat opendraaien en de 2 overslaan. De gele 10 en 8 op het middenveld zijn het eindpunt.

In deze stap 1 zullen na verloop van tijd alle spelers mee kunnen. Ze beheersen dan de basis. Mocht er een speler tijdens deze training afwezig geweest zijn, dan zijn de spelers in staat om deze spelers bij te praten als er een nieuwe stap gezet wordt.

Overspelen stap 2

In stap 2 (niet afgebeeld) dribbelen de middenvelders onder druk van een verdediger, de gele 6. Het is een didactische stap waarbij de betere dribbelaars uitgedaagd worden.

Stap 3 vormt voor alle spelers een nieuwe uitdaging want nu staat de gele 6 onder druk van een tegenstander. De bekende opzet van de oefening zorgt ervoor dat spelers vertrouwd zijn met de oefening, echter zal de kwaliteit van passen, het scangedrag en de onderlinge coaching van een hoger niveau moeten zijn.

Voor spelers is het belangrijk dat ze het spel dat van ze gevraagd wordt begrijpen. Op die manier kunnen ze samen gaan spelen en elkaar bij het spel betrekken. Het sociale brein, de *lobus frontalis*, zorgt ervoor dat we *vooruit kunnen kijken* en spelregels (her)kennen en onze emoties onder controle houden. Het is daarom belangrijk dat we in oefeningen de grens opzoeken van wat mag en wat niet mag. Binnen de didactiek houd je daarom rekening met het opstellen van (nieuwe) spelregels. Je kunt zo met je team afspreken dat je tijdens een partijvorm zonder buitenspel speelt. In veel gevallen zorgt dit op de training voor meer spelvreugde onder alle spelers. Aan de andere kant kun je je afvragen hoe spelers tijdens een wedstrijd dan omgaan als een scheidsrechter ingaat op het vlagsignaal van een grensrechter die er wel eens naast zit.

Binnen samenspeelvormen en wedstrijdvormen hanteer ik een aantal regels die je normaliter niet snel tegenkomt op een voetbalveld. Zo bepaal ik als trainer wanneer een bal uit is, ook als deze duidelijk een vak verlaten heeft. Op die manier kan ik een speler die actief achter een bal aangaat voor zijn inzet belonen. Ik spreek richting het team dan van een oefening met zachte lijnen. Ook stimuleer ik spelers die verdedigen actief contact te maken met hun tegenstander. Duwen en vastpakken behoren dan tot zekere hoogte tot de mogelijkheden. Met aanvallende spelers die dit als onprettig ervaren kan ik dan in gesprek gaan hoe het komt dat tegenstanders contact kunnen maken en op welke manier ze dat in een volgende situatie kunnen voorkomen. Ik hanteer daarbij wel eens gekscherend de uitspraak dat je te langzaam bent als een tegenstander je vast kan pakken.

De vertaalslag naar de praktijk krijgt dan de volgende opzet:

Samenspelen stap 1

In de oefening hiernaast wordt de basis van samenspelen gelegd. Spelers zijn afhankelijk van elkaar om het gewenste einddoel, balbezit door de gele 9, te bewerkstelligen. De gebruikte pylonnen vormen oranje lijnen en zorgen voor verschillende zones. Echter zie je geen lijnen die een rechthoek vormen en het gebied begrenzen. Hierdoor krijgen de spelers een onderlinge relatie. Die onderlinge relaties leggen voor mij als coach de link naar posities in toekomstige wedstrijdsituaties.

De weerstand die de spelers ervaren in deze oefening is nog niet van wedstrijdniveau. Daardoor kunnen de spelers zich focussen op het

toepassen van een juiste techniek. Twee tegenstanders, de rode 4 en 9 zetten echter wel druk op de speler in balbezit. Of de middenvelder 6 ook onder druk gezet mag worden is een didactische regel waar je over na kunt denken.

Meer diepgang in de samenwerking op het middenveld is iets dat ik in stap 2 terug laat komen.

Samenspelen stap 2

De complexiteit neemt toe door het toevoegen van een middenvelder, de gele 10. Dit zorgt ervoor dat de buitenste spelers vaker en beter positie moeten gaan kiezen. Elke pass creëert een nieuwe situatie waarbij de middenvelders naar de bal en de tegenstander ook naar elkaar moeten kijken. In de meest ideale situatie zorgen de middenvelders naast breedte en een vrije passlijn, voor diepte en een vervolg in voorwaartse richting waarbij ze ten opzichte van elkaar niet op 1 lijn staan. Daarnaast hopen we dat ze opengedraaid staan en met zo min mogelijk balcontacten het spel verplaatsen van links naar rechts.

Bij de gangbare positiespellen wordt er vaak vanaf de zijkant een bal ingespeeld als deze het spelgebied verlaat. In deze oefening is er in principe geen 'uit'. Mocht een pass niet goed gegeven worden, dan verwacht ik van de dichtstbijzijnde speler dat hij actie onderneemt en de bal op gaat halen. Dit zorgt ervoor dat spelers vooral in het begin moeten wennen aan het tempo. Dat zal afwisselend hoog en laag zijn, afhankelijk van de kwaliteit van passing en de afstand waarover de pass gegeven kan worden. Het zal je niet verbazen dat spelers na enkele ballen al sneller gaan reageren en elkaar beter gaan coachen om misverstanden te voorkomen. Ze willen uiteindelijk voetballen en de tegenstander uitspelen. Op die manier worden spelers getriggerd zich te focussen op de bal, de tegenstander en medespelers waarbij de ruimte voor spelers wel duidelijk aangegeven en voelbaar is, maar niet is begrensd. Gevoelens die ze ook op een groot veld ervaren.

Johan Cruijff heeft altijd aangegeven dat jeugd die geen plezier in het spel ervaart van de velden gaat verdwijnen. *Het is daarom belangrijk dat spelers bij het spelen van het spel autonomie ervaren.* Spelers zouden in staat gesteld moeten worden het spel zelf vorm te geven. De bal en het beheersen van techniek staan daarom veel centraal op de training. Een wedstrijd bestaat echter niet alleen uit het laten zien van een technische handeling. In een wedstrijd draait het om het maken van doelpunten. Want die drukken uit welke van de twee teams er na het beëindigen van de speeltijd de betere was. Al zijn er teams die na een verloren wedstrijd nog steeds stellig geloven de betere geweest te zijn. Het aanleren van techniek wordt makkelijker gezien dan het overbrengen van tactiek vanwege het snelle resultaat en de zichtbare vordering. We kennen allemaal wel een coach die na een verloren wedstrijd aangeeft dat alles van tevoren toch duidelijk uitgelegd en begrepen was.

Tactiek wordt vaak nog getraind als afsluiting van de training of als blok op de training voorafgaand aan de wedstrijd. Kijken we naar het vertoonde gedrag als we spelers de vrijheid van het spel teruggeven dan zien we meer dan eens dat de omloopacties en looplijnen die een paar minuten eerder nog vlekkeloos verliepen, tijdens de eindpartij opeens verdwenen zijn. Dit grijze gebied in trainingsopbrengst kan een gezicht krijgen als je tactische oefeningen ook didactisch gaat periodiseren. Speelwijze en speelplan worden dan uitgesmeerd over meerdere trainingen en weken. Daardoor komen spelers vaker en langer met bepaalde afspraken in aanraking waardoor deze beter beklijven en meer betekenis voor het team krijgen. Voor mezelf heb ik de complexiteit van aanvallen en verdedigen verwerkt in *vier wedstrijdsituaties* die herkenbaar zijn voor spelers. Beide op eigen helft en op helft tegenstander.

Vertrekpunt daarbij is je eigen opstelling en de verwachte opstelling van de tegenstander. Nadat deze globaal op papier uitgetekend zijn kun je twee lijnen over het veld trekken. De spelers binnen die lijnen zijn de hoofdrolspelers in die situatie. Ze hebben elkaar nodig om een rol in het veld te krijgen. In de volgende voorbeelden neem ik jullie mee in de eerste stap van elk wedstrijdmoment.

Verdedigen op helft tegenstander:

Voht Wedstrijdsituatie Stap 1

Voht Trainingssituatie stap 1

In stap 1 gaan we een tegenstander onder druk zetten. Ik kies om te beginnen met verdedigen omdat dat minder complex is dan balbezit hebben. We zetten de tegenstander niet vast want we willen dat de keeper het spel met een pass start en niet met een uittrap. Hiervoor laten we ruimte voor de pass en lokken we de tegenstander zo in onze val. De spelers buiten de gele lijnen vallen weg waardoor de situatie minder complex wordt. Zo ontstaat de trainingssituatie. De gele 9 en 8 verdedigen de eerste zone, de voorhoede, de gele 6 en 1 verdedigen de tweede zone, het middenveld. Beide zones zijn van elkaar gescheiden om spelers te dwingen goed positie te kiezen en

meer rekening met elkaar te houden. Hoe de gele 9 en de 8 drukzetten bepaal je als coach, eventueel in samenspraak met de spelers. In de volgende acht stappen neemt de complexiteit toe. Zo kun je stap voor stap accenten en details overbrengen waardoor spelers beter gaan begrijpen waarom bepaalde keuzes gemaakt worden. Uiteindelijk zorgt beter verdedigen ervoor dat er beter aangevallen moet worden. Dat doen we in de volgende wedstrijdsituatie.

Aanvallen op eigen helft:

Aoeh Wedstrijdsituatie Stap 1

Aoeh trainingssituatie Stap 1

Hier leren de spelers hoe ze onder druk uit kunnen spelen. Een moeilijke opgave omdat spelers het lokken en kort en fel drukzetten als team nu heel goed beheersen. Lucht krijgt het team als ze de bal op het middenveld zien te krijgen. Daar staat een overtal te wachten met hopelijk een doelpoging en een beloning in de vorm van een doelpunt. Voordat het zo ver is, zullen individuele techniek en duelkracht met bal ervoor moeten zorgen dat de bal vooruit gespeeld kan worden. Voldoende spelsituaties om aanwijzingen over een gewenste speelwijze te kunnen geven.

Verdedigen op eigen helft:

Voeh Wedstrijdsituatie Stap 1

Voeh trainingssituatie Stap 1

Verdedigen is een spelvorm op zich. Er is een andere techniek voor nodig dan bij aanvallende acties. Inschattingsvermogen en timing zijn cruciaal om een juiste beslissing te kunnen nemen. Daarbij spelen met de gegeven tijd en ruimte in de hoop dat teamgenoten kunnen helpen de bal terug te veroveren. Buitenspel speelt mee, evenals teamgenoten die dit eventueel op kunnen heffen. In deze situatie is de oranje lijn geen scheidingslijn tussen verschillende zones, maar een lijn die aangeeft vanaf waar spelers buitenspel kunnen komen te staan. Een didactisch hulpmiddel om ervoor te zorgen dat de keuze van uitstappen door de gele 4 uitgesteld wordt tot een later moment. Kijk je naar spelersaantallen, dan kan de terugsprintende zes voor een overtal bij balbezit zorgen. Tot die tijd zal de keeper ook mee moeten doen en de diepte moeten gaan bespelen. Zo krijgt een meevoetballende keeper ook de kans om zich te onderscheiden.

"VERDEDIGEN IS EEN SPELVORM OP ZICH"

Aanvallen op helft tegenstander:

Aoht Wedstrijdsituatie Stap 1

Aoht trainingssituatie Stap 1

Na de verdedigende impulsen en volle sprints uit de vorige wedstrijdsituatie is het weer tijd om het balbezit een boost te geven. Doordat het verdedigen met veel ruimte in de rug aandacht heeft gehad durft een team hoger aan te vallen. Er is meer vertrouwen om aanvallende acties te maken en het verdedigen over te laten aan spelers die de restverdediging oppakken. In de trainingssituatie van stap 1 zullen de drie gele spelers de twee tegenstanders uit moeten kunnen spelen. De oranje stippellijn helpt in deze situatie de aanvallers. Het spreekt voor zich dat het verschuiven van die lijn voor nieuwe uitdagingen zorgt.

In mijn boek *'Laat ze spelen! Een didactische periodisering voor voetbal'* staan naast technische oefeningen per wedstrijdsituatie 8 stappen uitgewerkt. Elke situatie is anders, maar vertoont een overlap met de vorige. Op die manier worden spelers in een seizoen meer dan genoeg aan situaties blootgesteld om op speelse wijze een technische en tactische groei door te kunnen maken.
Meer weten? Kijk op **www.anjocoppus.nl.**

Raymond Bronkhorst (FC Lisse) en Tom Gesgarz (VV Veenendaal) startten in 2021 TRCoaching. Beiden actief in de voetbal- en onderwijswereld, was het volgens hun tijd om deze twee werelden meer van elkaar te laten leren. Ben je van generatie Xennial of Y (23 tot 50 jaar), dan ben je waarschijnlijk opgevoed met het leren vanuit een GAP-analyse, het gat tussen waar je nu staat en heen wilt. Dit heeft ervoor gezorgd dat veel mensen niet bezig waren met werk en hobby's om energie te krijgen, maar vaak omdat ze het simpelweg goed konden.

Tekst en beeld: **VVON**

Leren en verantwoordelijkheid nemen

Veel mensen kregen daardoor ook burn-out klachten. Misschien heb je ooit de zin wel gehoord "jij bent goed met rekenen, dus jij moet iets met cijfers en administratie gaan doen" of "jij bent groot en niet bang voor de bal, ga jij maar keepen". Op het eerste gezicht best logisch, maar de belangrijkste vraag of iemand het ook leuk vindt, waren wij met elkaar vergeten te stellen. TRCoaching helpt collega's om deze vraag te stellen aan zichzelf, maar ook aan de mensen waarmee ze werken. Raymond en Tom gebruiken literatuur over onder andere 'Mindset' (Carol Dweck) en 'Talent' (Luk Dewulf) en zetten dit om in bruikbare tools voor trainers om te ontwikkelen met betrekking tot pedagogisch handelen.

Talent

Wat is een talent? Dit is een vraag die je op veel manieren kunt beantwoorden. De Dikke van Dale zegt; talent: aangeboren vermogen om iets goed te kunnen; = aanleg, begaafdheid.

TRCoaching gebruikt een andere kijk op talent, namelijk die van Luk Dewulf. Dewulf omschrijft talent (zoals empathie, overtuigingskracht of probleemoplossend vermogen) als een gave of aanleg die het potentieel heeft om heel goed te worden. Dit lukt alleen als iemand het juiste gedrag ontwikkelt bij het talent en dit kan uitoefenen in de juiste context. Wanneer iemand dit voor elkaar krijgt dan gaat het talent opvallen bij personen waar je mee werkt of sport. Dit noemen wij 'talent in actie'. De valkuil is dat wij denken dat iemand talent heeft, maar talent in deze definitie kan alleen worden beoordeeld door het individu zelf. Je hoeft dus zeker niet ergens goed in te zijn, desondanks is het voor veel mensen een uitdaging om eigen talenten te benoemen. Het komt vaak voor dat het niet voelt als talent, maar als iets wat toch normaal is of wat je leuk vindt om te doen.

Dewulf is na veel onderzoeken, gesprekken en interventies gekomen tot 39 + 1 talenten (zie foto). Deze heeft hij verdeeld in vijf categorieën. Waar haal ik mijn drive vandaan? Hoe ga ik om met andere in de omgeving? Hoe krijg ik andere in beweging? Hoe bouw ik kennis op en los ik problemen op? Hoe organiseer en creëer ik? Deze categorieën helpen bij het zoeken naar de juiste context. Tijdens onze workshops laten wij elke deelnemer vooraf een talentkaart pakken. Vaak is deze keuze gebaseerd op sociaal gewenst gedrag of iets wat iemand belangrijk vindt. Gedurende de workshop kijken wij naar de definitie van talent, het bijpassende gedrag en de specifieke context waarbinnen het talent het beste ontwikkeld kan worden. Aan het einde van de workshop zien wij dat veel deelnemers uiteindelijk voor een ander talent kiezen.

Hoe herken je nou bij jezelf of het jouw talent is? Het antwoord is redelijk makkelijk en wanneer je hierover gaat nadenken zul je merken dat jij best veel talenten hebt. Mihalyi Csikszentmihaly omschrijft deze fysieke toestand ook wel als flow (tabel 1.0).

ligt de focus op een concreet doel	vliegt de tijd	zoek je de grenzen van je eigen mogelijkheden
komen er geen beperkende of storende gedachten naar boven	ben je met voor jou iets uitdagends bezig	verlies je gevoel voor honger, dorst en vermoeidheid
leer je sneller van de feedback die ontstaat in de situatie	ben je gericht op een z'n goed mogelijk resultaat	ben je extra waakzaam op signalen in de situatie die betrekking hebben op het doel

Tabel 1.0 (als je in flow raakt, dan:)

Wanneer je vaak in flow raakt levert dit veel voldoening en energie op. Als je flow ervaart is het vaak gekoppeld aan een activiteit of situatie waar je naar uitkijkt, je voldoening uit haalt, het bijna vanzelf gaat, je de tijd in verliest, je de vermoeidheid vergeet en je het zelf helemaal niet zo bijzonder vindt. Herken je al situaties bij jezelf?

De trainer/coach als het gaat om talent

Op de eerste plaats is het belangrijk om als mens te ervaren wat jouw talenten zijn. Met een beetje hulp kun je echt wel 12 tot 15 talenten ontdekken bij jezelf. Vaak is het zo dat iemand anders ons daarbij moet helpen. Die ziet jouw gedrag en ontwikkeling en gaat dit benoemen, daardoor ga jij bewuster hierover nadenken en kom je tot de conclusie dat het helemaal niet zo vanzelfsprekend is wat jij doet in bepaalde situaties. En daar ligt onze tweede opdracht! Je zou maar pech hebben en tot nu toe geen leraar, trainer of familielid tegen zijn gekomen die een talent heeft benoemd bij jou.

In dit artikel, in workshops en in individuele trainingen proberen Raymond en Tom hierbij te helpen. In een verdiepingsslag zullen zij ook ingaan op hoe je dit kunt toepassen op spelers, staf, ouders van (jeugd)spelers en vrijwilligers binnen elke vereniging.

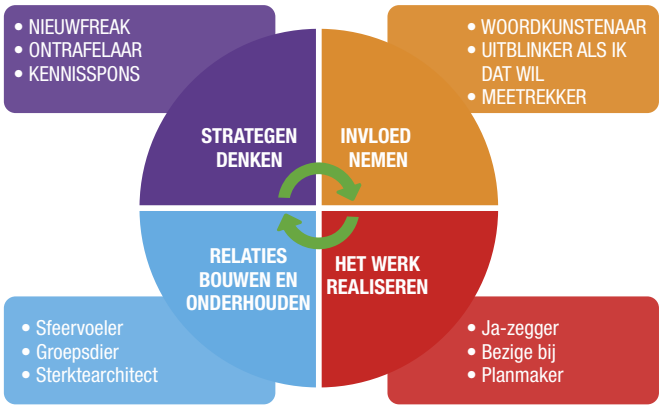
Weten wat jouw talent is betekent ook weten wat niet jouw talent is
Aan het begin van dit artikel hebben wij het gehad over ontwikkelen vanuit een achterstand (GAP) op een specifiek punt. Nederland stond altijd bekend om het internationaal afleveren van studenten met een hoog gemiddelde, maar niet als het land met uitschieters. Wie heeft het niet meegemaakt, een rapport of een pop-gesprek op de club met een paar hoge uitschieters en één of twee ontwikkelpunten die onder gemiddeld waren. Waar zou jij de nadruk op hebben gelegd? De maatschappij legde, en helaas is dit nog vaak het geval, de nadruk op tekortkomingen. Misschien heb je het zelf meegemaakt, een nummer 10 die heel veel diep gaat en er minimaal twaalf per seizoen scoort, het enige probleem is dat hij moeite heeft met omschakelen van aanvallend naar verdedigend. Een valkuil is om alle focus op (GAP) verdedigen te leggen. Dan krijg je straks een verdedigende nummer 10, die geen plezier meer heeft in voetbal en die er niet meer twaalf maar twee per seizoen scoort. Het is je wel gelukt om hem te laten meeverdedigen. Hoe zou jouw energie zijn geweest als jij die voetballer zou zijn geweest en een coach hier continu de aandacht op legt tijdens jouw ontwikkelproces. Dit is wat ook vaak gebeurt bij het coachen of trainen van spelers. Bijvoorbeeld jouw back heeft het talent *grenzenverlegger* en hij gaat elke wedstrijd maar weer over de vleugelaanvaller heen, want hier krijgt hij energie van. Het liefst telt hij ook nog het aantal keren dat hij diep is geweest. Helaas laat hij daarom ook weleens verdedigend wat vallen. Welke keuze maak je als trainer? Roep je hem terug voordat hij diep gaat of ga je afspraken met hem maken en geef je hem verantwoordelijkheden? Ga je mee in zijn wens en wil je zelfs bijhouden hoe vaak hij diepgaat? Geef je hem verschillende opties om verantwoording (het verdedigen) te pakken? Maak de keuze die past bij zijn wensen en de verantwoording die past bij jullie spelprincipes.

Luk Dewulf geeft de volgende omschrijving hierover: *"Waar je echt niet goed in bent of geen energie van krijgt, moet je vooral niet proberen te ontwikkelen. Het gaat je toch niet lukken. Maar neem wel altijd je verantwoordelijkheid voor het resultaat en het effect van wat je doet."*

Een staf samenstellen op basis van talenten

Het samenstellen van een staf is vaak een uitdaging voor een trainer en club. Soms heb je te maken met mensen die al een functie bekleden en soms moet je opzoek binnen een club waar je net begint als trainer. Raymond en Tom proberen in hun workshops tools aan te reiken om je hierbij te helpen.

Wat je natuurlijk moet hebben binnen de staf is vakkennis. Daarnaast ligt de uitdaging om verschillende mensen bij elkaar te krijgen die complementair zijn aan elkaar. In tabel 1.1 zie jij welke talenten bijdragen aan het volledig maken van een staf.



Tabel 1.1 (de ideale staf op basis van talent)

Stap één is om eerst jouw eigen talenten weg te strepen in het tabel en vanuit daar opzoek te gaan naar aanvullingen. Hierin is het totaal geen probleem als één iemand maar één talent aanvult. Wat een winst voor

het team en de club als je iemand hebt (woordkunstenaar) die energie krijgt van verslagen schrijven op jullie sociale kanalen en zichzelf daarin wil blijven ontwikkelen.

Taal die past bij talent en growth mindset

Of je nu zes jaar bent en voor het eerst je voetbalschoenen aantrekt of vierendertig jaar en al vijftien jaar in het eerste elftal speelt, iedereen heeft feedback nodig voor persoonlijke ontwikkeling. Naast het anders kijken naar talent legt TRCoaching ook de focus op taal die past bij pedagogisch handelen. Om een krachtige leeromgeving te creëren voor jouw spelers is het van belang dat je taal gebruikt waardoor zij zich kunnen (door)ontwikkelen. Zorg ervoor dat jouw coaching; richting geeft aan waar je heen wilt, positief geformuleerd is, een volgende stap bevat, bijdraagt aan het creëren van een growth mindset en opgedeeld is in kleine stappen. Els Pronk omschrijft (blij met mij) deze taal ook wel als groeitaal. Het helpt jou als coach om 'nog' of 'steeds meer', beter of vaker te gebruiken om de mindset van spelers te stimuleren. In de workshops helpen wij trainers bij het ontwikkelen van deze taal.

De zelfbewuste trainer

Naast anderen helpen in hun ontwikkeling, en het herkennen van je eigen talenten heb je als trainer met nog meer te maken. De maatschappij gaat namelijk snel en dwingt ons vaak om snel keuzes te maken. Als voetbaltrainer heb je hier ook veel mee te maken. Je maakt alleen in een wedstrijd al veel keuzes in o.a. je coaching, tactiek, wissels en gedrag richting publiek, tegenstander en scheidsrechter. Emoties en de omgeving hebben hier grote invloed op. Hoe blijf jij als trainer dichtbij je 'ware ik'? Godfried IJsseling omschrijft dit ook wel als leiding geven aan jezelf. Hij geeft aan dat emoties nuttig zijn voor zelfbehoud. Zo is de functie van de emotie 'boos' dat jij je eigen grenzen bewaakt of herstelt. Hoe zorg jij ervoor dat deze emoties geen eigen leven gaan leiden? Stel je bent al vijf jaar trainer bij een club, twee keer gepromoveerd en voelt je vrij om eigen keuzes te maken. Dat klinkt fijn, toch? Nu verlies jij voor het eerst in vijf jaar zes keer op rij. Hoe reageert je omgeving? En wat doet dit bewust of onbewust met jou? Je kern is misschien veranderd en lukt het niet om bij je eigen kern te blijven. Tabel 1.2 (IJsseling, 2019; de zelfbewuste leider) beschrijft het gedrag wat dan voelbaar kan worden.

Valse kern	Valse zelf	Nieuw besluit (Ware zelf)
	Ik moet bewijzen dat ik:	***Wat ik ook doe, ik:***
er is iets mis met mij	perfect ben	mag zijn wie ik ben, ik ben al goed
ik ben waardeloos	van waarde ben	ben waardevol
ik kan niet handelen, beslissen	besluitvaardig ben	mag besluiten nemen
ik ben ongeschikt	vaardig ben	heb capaciteiten
Ik besta niet, ben niets, heb niets	'iemand' ben	mag er zijn
ik ben alleen	niet alleen ben	ben verbonden
ik ben incompleet, er mist iets, ik ben niet genoeg	volledig ben	ben volledig
ik heb geen kracht	macht en invloed heb	ben krachtig
ik ben zonder liefde, er is geen liefde	de liefde waard ben	ben liefde waardig

Tabel 1.2 valse kern, valse zelf, en het 'nieuwe besluit' van je ware zelf

Waarom komt dit gevoel naar boven? Hoe zorgt elke trainer ervoor dat hij of zij bij hun 'ware zelf' blijft? In de workshops leren wij jou stilstaan en om te gaan met dit gevoel.

TRCoaching

Wil jij deelnemen aan één van de workshops, houd dan de VVON site in de gaten. Ook is er de mogelijkheid om workshops aan te bieden bij jouw club. De workshops sluiten aan op trainers van prestatie- en recreatieteams. Op dit moment leveren drie van deze workshops gediplomeerde trainers ook KNVB- licentiepunten op. Daarnaast hebben Tom en Raymond al diverse maatwerktrajecten opgezet bij clubs zoals Koninklijke HFC. Wij denken graag mee met verenigingen die zich willen ontwikkelen op onder andere het pedagogisch handelen van trainers. Voor meer informatie, een brochure of andere vragen kun je contact op nemen via **info@trcoaching.nl**.

Leg altijd uw afspraken met een vereniging vast in een schriftelijke arbeidsovereenkomst

Voor zowel sportieve prestaties als voor cognitieve vaardigheden geldt dat beide gebaat zijn bij herhaling. Ik breng daarom nog eens in herinnering het belang van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Ondanks dat al vele keren aandacht daarvoor is gevraagd, blijkt het in de praktijk een onderwerp te zijn waaraan gemakkelijk wordt voorbijgegaan.

Tekst: R. Beele (Beele@advocaatkantoor.nl) | Beeld: Shutterstock

Zoals bekend komt een overeenkomst in het algemeen tot stand door een aanbod van de ene zijde, gevolgd door aanvaarding van de andere zijde. Een overeenkomst kan vormvrij, dus ook mondeling, worden gesloten. Het nadeel daarvan is dat degene die meent dat iets (mondeling) is overeengekomen en zich daarop wil beroepen, het bestaan van de overeengekomen prestatie zal moeten bewijzen.

Bevestiging laat en afwijkend

Geruime tijd geleden behandelde ik een zaak voor een trainer-coach die in het eerste jaar waarin hij voor een vereniging werkzaam was een schriftelijke arbeidsovereenkomst had ontvangen. In de winterstop van dat eerste jaar waren partijen overeengekomen dat de samenwerking in het tweede jaar zou worden voortgezet. De schriftelijke bevestiging daarvan ontving de trainer-coach pas nadat hij al een maand in het tweede jaar werkzaam was. Die van de vereniging ontvangen bevestiging bevatte overigens niet de nieuw overeengekomen wederzijdse verplichtingen, waaronder de hogere vergoeding voor de trainer-coach, maar slechts enkele zinnen waaruit bleek dat partijen tot voortzetting van de samenwerking hadden besloten. Er was dus geen sprake van een 'stilzwijgende' voortzetting of van een voortzetting 'zonder tegenspraak', maar van een voortzetting onder gewijzigde voorwaarden. Die gewijzigde voorwaarden werden echter niet schriftelijk bevestigd.

Het laat zich raden wat er vervolgens plaatsvond.

Gedurende de eerste helft van het tweede jaar werden de sportieve resultaten geleidelijk minder. Dit was voor het bestuur van de vereniging reden om met de trainer-coach van gedachten te wisselen over de wijze waarop de resultaten zouden worden verbeterd. Tevens werd de trainer-coach meegedeeld dat hij tot en met eind februari van dat jaar gelegenheid

zou krijgen om voor betere resultaten te zorgen. Als daarvan geen sprake zou zijn, zou afscheid van hem worden genomen, aldus het bestuur van de vereniging.

Pijnlijke beëindiging

De resultaten na de winterstop waren zodanig wisselvallig dat het bestuur besloot om de daad bij het woord te voegen. Er volgde een opzeggingsbrief, waarbij een opzegtermijn van een maand in acht werd genomen vanaf de datum van de brief. Daarbij werd niet alleen vergeten dat slechts tegen het einde van een kalendermaand kon worden opgezegd, maar ook dat er geen schriftelijk (overeengekomen) tussentijds opzegbeding bestond. Er was immers geen schriftelijke arbeidsovereenkomst maar alleen een korte bevestiging van de voortzetting. Over de inhoud van de tweede arbeidsovereenkomst was niets vastgelegd.

Dat was voor de trainer-coach te meer een tegenvaller omdat volgens hem met de vereniging was afgesproken dat hij een aansluitende trainersopleiding zou gaan volgen die door de vereniging zou worden betaald. Hij had de kosten daarvan inmiddels zelf betaald/voorgeschoten in vertrouwen op de toezegging dat de vereniging hem deze kosten zou vergoeden. Er waren dus nogal wat discussiepunten.

De trainer diende te bewijzen

Zoals aangegeven was de trainer-coach degene die van mening was dat bepaalde zaken met hem waren afgesproken. Op hem rustte dan ook de bewijslast daarvan. Het leveren van dat bewijs was geen eenvoudige opgave. Er stond immers niets op papier. De vereniging betwistte dat een afspraak zou zijn gemaakt over de vergoeding van de trainersopleiding. Als er geen schriftelijk bewijs kan worden geleverd zal dat op een andere manier moeten.

De trainer-coach was redelijk ontdaan over de wijze waarop de vereniging het bestaan van afspraken had ontkend. Echter, meer nog was hij boos over de naïviteit waarmee hij had vertrouwd op toezeggingen van de vereniging en de sussende woorden dat alles in orde zou komen.

Vervolgens gebeurde er iets merkwaardigs.

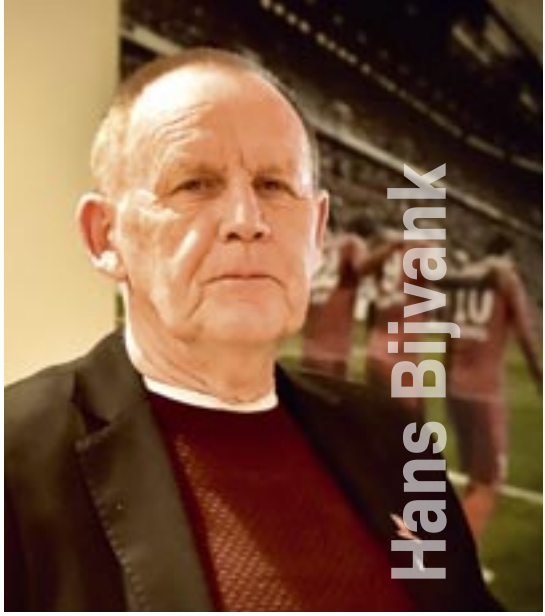
De trainer-coach ontdekte op een dag op zijn deurmat een gesloten enveloppe met daarin een afschrift van de notulen van de bestuursvergadering waarin was vermeld welke afspraken met hem waren gemaakt. Het vermelden van het bezit van de notulen bleek voldoende om het bestuur van de vereniging tot andere gedachten te brengen. De afspraken werden alsnog nagekomen. De door de trainer-coach betaalde kosten van de trainersopleiding werden eveneens vergoed. Partijen namen weliswaar voortijdig afscheid van elkaar maar de trainer-coach werd tot het einde van het seizoen betaald.

Wetswijziging

Het bovenstaande gebeurde vóór 1 augustus 2022. Op die datum werd de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wtva) van kracht. Een belangrijk onderdeel van de Wtva is de uitbreiding van de informatieplicht van de werkgever. In artikel 7:655 BW (oud) was al de informatieverplichting opgenomen die de werkgever heeft tegenover de werknemer. Zo moet de werknemer worden geïnformeerd over de aanspraak op vakantie en ander betaald verlof. In de Wtva moet de werknemer ook worden geïnformeerd over de procedure bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan. Dat betekent dat ook de vervaltermijnen ex art. 7:686a BW in de arbeidsovereenkomst zullen moeten zijn opgenomen. In elk geval zal de voetbalwerkgever in de arbeidsovereenkomst moeten verwijzen naar de betreffende wettelijke bepalingen. Het voorgaande betekent uiteraard niet dat in de arbeidsovereenkomst een samenvatting van het volledige ontslagrecht moet worden opgenomen. Volstaan kan worden met het verstrekken van informatie over de procedure bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Volgens de Wtva zijn werkgevers ook gehouden verplichte scholing kosteloos aan te bieden. In de praktijk van het amateurvoetbal is het mogelijk dat een trainer-coach ontheffing heeft gekregen voor het coachen van een kort voordien gepromoveerde eerste elftalselectie van een bepaalde vereniging. Vanwege de promotie zou de trainer-coach mogelijk over een hogere licentie moeten beschikken. In dat geval is het voorstelbaar dat de vereniging aan de trainer-coach de noodzakelijke scholing aanbiedt (te betalen). Dat is 'voorstelbaar' omdat het volgens de Wtva gaat om het verstrekken van scholing om het werk waarvoor de werknemer is aangesteld, uit te voeren. De verplichting van de werkgever moet dan wel zijn gebaseerd op "..toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationaal recht, een collectieve arbeidsovereenkomst, of op een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.." Scholing op basis van de algemene scholingsplicht ex art. 7:611a lid 1 BW wordt echter doorgaans als wettelijk verplichte scholing beschouwd. Daarmee lijken het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie (zoals een trainerslicentie) binnen het bereik van Wtva te komen.

Druk



Het meest controversiële en merkwaardige WK dat ooit is gehouden is kort voor de kerstdagen geëindigd in een emotionele en spectaculaire finale. Argentinië had na tachtig minuten voetbal eigenlijk geen kind aan de Fransen. Maar zoals vaker in dit WK, is niets meer zoals het was en via de laatste tien minuten en een zinderende verlenging bleven de Fransen hopen op een wonder, maar het was Argentinië dat terecht de titel naar zich toetrok.

Uiteraard verkondigde Infantino dat dit het beste WK ooit was, maar wat kon je anders van de in zijn eigen onfeilbaarheid gelovende Zwitser verwachten. Bijna elke wedstrijd ving de camera hem turend op zijn mobieltje prominent in beeld. De man lijkt onaantastbaar en dictatoriaal, een kloon van voorganger. De vraagtekens die bij dit WK werden geplaatst kwamen voornamelijk vanuit de Europese hoek en aangezien de herverkiezing van Infantino is gebaseerd op het "one country one vote" principe zullen we ook de komende jaren onafwendbaar met hem worden opgescheept.

Een WK is altijd een ijkpunt geweest in het mondiale voetbal, maar meer als die merkwaardige bijtellingen als extra tijd was er nauwelijks iets nieuws onder zon. Dit heeft bij de opstart van de nationale competities dan ook geen vervolg gekregen. Is het daarom een idee om in navolging van het ijshockey en veldhockey gewoon de daadwerkelijk gespeelde tijd te registreren en die te stellen op twee keer een half uur? Daar kan eigenlijk niemand iets op tegen hebben: het schept duidelijkheid en lijkt gezien de digitale mogelijkheden simpel te realiseren.

Wat wel genoteerd mag worden is dat de nationale sentimenten soms over de grens van het toelaatbare waren. De druk om te presteren was zichtbaar in de ogen van de spelers vooral als het zingen van de volksliederen voorbij kwam. De emotie spatte er vaak op het ongezonde vanaf en kwam meer dan eens op het veld tot uiting. De wijze waarop bijvoorbeeld Paredes de bal in de dug-out van Nederland joeg, was een voorbeeld van 'even de weg kwijt'. Dat Lahoz daar niets tegen deed was tekenend, evenals die handsbal van Messi, waar niet tegen werd opgetreden. Het geeft alleen maar aan dat de druk in het topvoetbal alleen maar toeneemt en in mijn optiek de grenzen van wat aanvaardbaar is gevaarlijk dicht benaderd. Aangejaagd door de internationale kalender en het moeten presteren onder alle omstandigheden vraagt dit veel en soms te veel van spelers en coaches. Niet voor niets gaf bijvoorbeeld Harry Kane aan dat hij moe was en die vermoeidheid uit zich niet alleen in het fysieke deel maar meer nog in het mentale deel. Internationale, Europese en nationale topcompetities vragen om spelers die bestand zijn tegen die druk, wat het merendeel ook is, maar onder de oppervlakte haken spelers af omdat die druk te veel wordt.

Veel carrières worden in de knop gebroken omdat het vooruitzicht van een glanzende sportieve loopbaan niet parallel loopt met de mentale en psychische vermogens van het talent. Niet alleen in het topvoetbal maar ook in het amateurvoetbal kennen we die problemen. U zult dit in uw naaste omgeving wel kennen en herkennen. Spelers die op de training de pannen van het dak voetballen, maar vervolgens in de wedstrijd er niets van bakken. Nog niet zo lang geleden benamen Gary Speed en Robert Enke zich van het leven omdat ze de druk van deze maatschappij niet meer aan konden. Dat ze beiden een niet onbelangrijke rol in het topvoetbal vervulden zal daar ongetwijfeld mede debet aan zijn. Het verhaal van Sebastian Deisler draagt daar ook aan bij. Het Duitse toptalent stopte op 26 jarige leeftijd in 2007 omdat een leven onder het vergrootglas en in de schijnwerpers hem teveel werd. Geplaagd door blessures, maar meer doordat depressies zijn loopbaan ontregelden stopte hij met topvoetbal bij Bayern München. Ulli Hoeness deed nog verwoede pogingen hem op andere gedachten brengen, maar Deisler verdween in de anonimiteit en liet sindsdien weinig meer van zich horen. Naar verluidt gaat het nu goed met hem.

Twee oud-voetballers, te weten Edson Braafheid en Gianni Zuiverloon stapten naar voren en namen het initiatief om uit eigen ervaring hier iets mee te doen en richtten de 'Play Mental' Foundation op waarin ze handvatten proberen aan te geven aan spelers die met vergelijkbare problemen kampen. Immers aan de buitenkant lijkt het een luxe leven, maar onder de oppervlakte kan die druk een monster worden. Menigeen durft er niet voor uit te komen omdat dit geassocieerd wordt met falen. Ook ik heb in het verre verleden vaak voor aanvang van de wedstrijd kotsend boven de wc-pot gehangen omdat ik als een berg tegen die wedstrijd op zag. Dat heb ik toentertijd voor me gehouden omdat ik niet als een slapjanus wilde overkomen. Eenmaal op het veld kon ik het van me af voetballen, maar ik kan me de problemen van al diegenen die daar mee kampen levendig voorstellen. Dat monster kan je opvreten.

Deze maatschappij kent een hels tempo en in de sport is het niet anders. Torenhoge verwachtingen die vooral moeten worden ingelost kunnen een niet te nemen hobbel vormen. Vandaar dat vooral Messi het wereldkampioenschap is gegund. Om met de verwachtingen van een hele natie en de schaduw van Maradona en het naderende einde van een niet geheel geslaagde glanzende loopbaan te worden opgezadeld vergt veel, heel veel. Die twijfels heeft hij weggenomen

Erkennen en herkennen dat mentale blokkades als een rem werken en daar ook voor uit durven te komen, kan helpen en de druk voor een groot deel wegnemen. Dit is geen falen!!

De perfecte mens bestaat niet!

Hans Bijvank

ELF VOETBAL & THE COACH MAGNETS

SCOOR NU EEN ABONNEMENT OP **ELF VOETBAL** VOOR **SLECHTS € 4,99 PER MAAND**

EN ONTVANG THE COACH MAGNETS (TER WAARDE VAN € 29,95) ALS UNIEK WELKOMSTCADEAU!

HOE WERKT HET

HET WERKT HEEL SIMPEL!

1. Maak gebruik van het Coach Magnets ELF abonnement op **ELFVOETBAL.NL/VVON**
2. Ontvang de edities van ELF Voetbal en je magneetjes automatisch in de brievenbus
3. Ontwerp zelf je magneetjes met foto, rugnummer en speelsterkte
4. Print en plak de bijgeleverde stickervellen
5. Veel coach- en leesplezier!

nacsport
CaJa
sport software
Nacsport voor Mac
Beschikbaar voor Basic, Basic Plus en Scout
VVON
nacsport
Voor meer info bezoek de website:
www.nacsport.com
CaJa Sport Software
caja.sport.software@nacsport.com
+31 6 41402882

Vraag nú jouw coronaproof trainingskamp aan,
boek risicoloos via onze flexibele Covid-voorwaarden
Trainingskampen.nl
Diverse arrangementen op maat samengesteld!
Trainingskampen.nl werkt op basis van uw wensen, behoeften en budget
graag één of meerdere voorstellen voor u uit!
info@trainingskampen.nl | 078-6291577
Al 16 jaar dé specialist op het gebied van compleet verzorgde trainingskampen
TRAININGSKAMP NEDERLAND/BELGIË
3 dagen volpension
vanaf € 99,- p.p.
TRAININGSKAMP SPANJE/PORTUGAL
4 dagen all-inclusive
vanaf € 349,- p.p.
Trainingskampen.nl
UEFA
Meer informatie?
www.trainingskampen.nl
AL MEER DAN 16 JAAR DÉ SPECIALIST