



# COACHKAARTEN

-HOW TO COACH-  
*door Arnold van Ree*



# VOORWOORD

Beste trainer/coach,

Wil jij meer inzichten en theorieën over effectief coachen? Bekijk dan deze vierde set Coachkaarten met als thema: How to coach.

Coachen is niet alleen een vak voor mensen met ervaring en aanleg. Het gaat om effectief coachen. Jij voert als coach de benodigde acties uit die resulteren in verandering. Maar ben jij wel effectief als coach? In deze set Coachkaarten vind je een aantal belangrijke inzichten en theorieën rondom het proces van het ontwikkelen van de spelers en de teams.

Pas ze toe en zoek de verdieping waar mogelijk met de aanwezige QR-codes!

Veel succes!

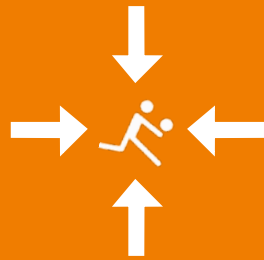
Arnold van Ree  
Talentcoach en hoofdcoach Oranje U20



# INHOUDSOPGAVE

Uitgangspunten voor coach	4	Prestatiegedrag	15
Filosofie van een teamsport	5	Drijfveren	16
Cultuur	6	Mindset	17
Teamfases	7	Feedback	18
Coachrollen	8	Aandachtscirkels	19
Plan de ontwikkeling	9	Locus of control	20
Opstellen actieplan	10	Teamrollen	21
Logische niveaus	11	Teamkenmerken	22
Herkomst van gedrag	12	Succesmeter	23
Kernkwadranten	13	MBTI	24
5G model	14		





**Atleet centraal**



**Coach gestuurd  
(met uiteindelijk  
gedeeltelijke zelf-  
sturing atleet)**



**Prestatie- en  
procesgericht**

# FILOSOFIE VAN EEN TEAMSPORT

In teamsport is 'samen' een sleutelwoord. Het programma is de voorwaarde voor een goed team en een goed team is de voorwaarde voor de ontwikkeling van goede spelers.



**Programma  
boven  
team**



**Team  
boven  
individu**



# CULTUUR

Creëer een cultuur waardoor je het maximale uit mensen kunt halen. Door de mindset, overtuigingen en grondhouding van stafleden, teams, spelers en andere betrokkenen te beïnvloeden, creëer je een cultuur. Cultuur is het geheel aan normen, waarden en gedrag[regels], die bij een team of sportorganisatie horen. Hanteer onderstaande vijf principes consequent:

**Wees veeleisend**

**Daag spelers uit**

**Stimuleer stabiliteit en aanpassingsvermogen gericht op het oplossen van spelproblemen**

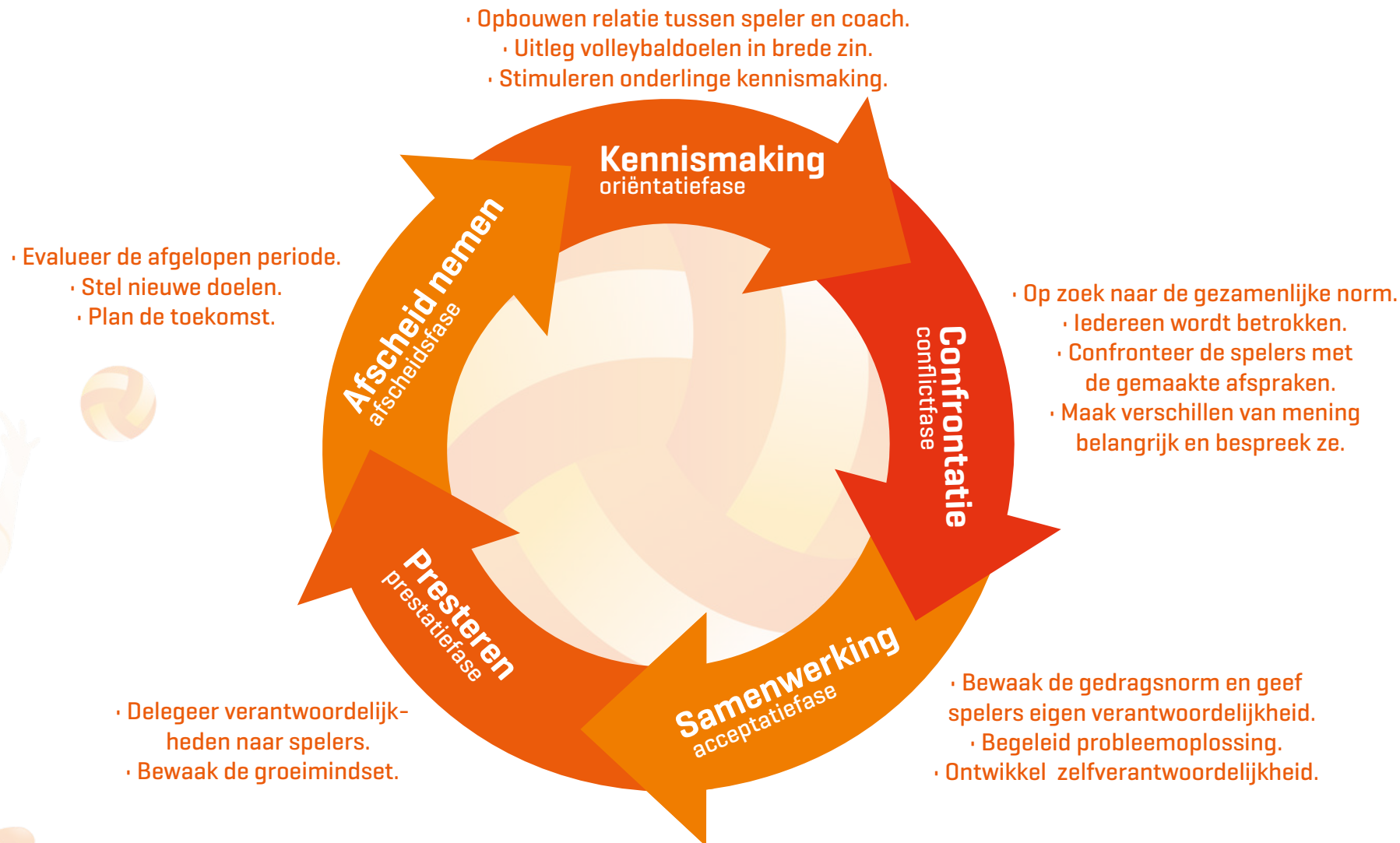
**Juiste balans tussen aandacht voor team en individu**

**Wees eerlijk & direct en stimuleer een groei mindset**



# TEAMFASES

Maak de groep bewust van onderstaand model met daarin verschillende teamfases. Dit model is gebaseerd op het model: De vijf ontwikkelingsstadia van Bruce W. Tuckman. De verschillen tussen taken en rollen binnen het team worden later duidelijk. Leren conformeren aan de teamcultuur is de hoofdzaak in dit proces.



# COACHROLLEN

Wees bewust van de verschillende rollen die je als coach kan hebben. Maak ook de rest van het begeleidings-team of staf bewust van de diverse rollen. Sluit aan bij de verschillende logische niveaus om te speler te begeleiden.



## GIDS

De speler inzicht laten krijgen in de topsport volleybal.

## MENTOR

Het begeleiden naar en respecteren van de teamrol van een speler. De speler inzicht geven in zijn identiteit, waarden en overtuigingen.

## INSPIRATOR

Aansluiten bij de ambitie en de drijfveren van de speler.

## COACH

Feedback geven en reflecteren op het gedrag van de speler.

## TRAINER

Aanleren van de volleybalvaardigheden in brede zin.



# PLAN DE ONTWIKKELING

Plan een seizoenscyclus om samen met de spelers per onderdeel hun ontwikkeling te bespreken in een coachgesprek. Evalueer de afgelopen periode en stel nieuwe doelen om continue verbetering te realiseren.

## Techniek

- Service
- Service pass
- Rally pass
- Aanval
- Blok
- Verdediging
- Bovenhands
- Spelverdelen

## Fysiek

- Antropometrie
- Coördinatie
- Kracht
- Mobiliteit
- Uithoudingsvermogen
- Snelheid
- Agility

## Mentaal

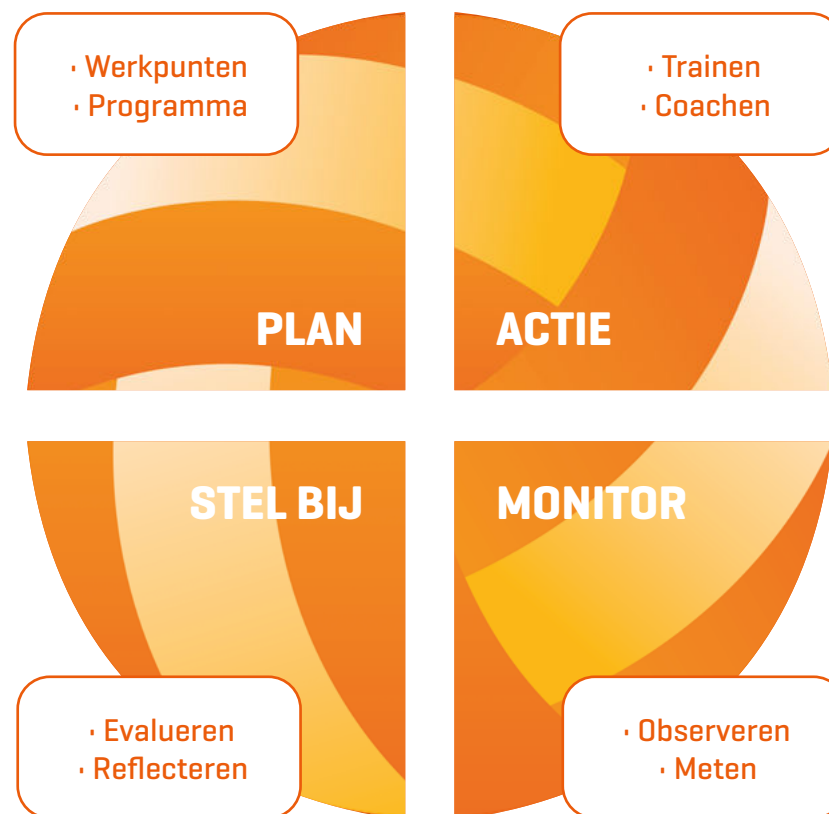
- Aandacht
- Discipline
- Groeimindset
- Presteerdurf
- Spanningscontrole
- Leiderschap
- Coachbaarheid
- Grensverleggend
- Zelfvertrouwen
- Doorzettingsvermogen

## Leefstijl

- Algemeen
- Eten & drinken
- Slaap
- Rust & herstel
- Sociaal

## Tactiek

- Service
- Aanval
- Blok
- Verdedigen
- Spelverdelen
- Spelinzicht



# OPSTELLEN ACTIEPLAN

Stel een actieplan op dat vooral vanuit de speler zelf komt: 'Wat wil je bereiken?' en bied hulp waar nodig. Maak een koppeling tussen de lange termijn ambitie en het korte termijn ontwikkeldoel van een speler. Maak een plan van aanpak voor de praktijk.

## REFLECTIE

Leg uit waarin jij je de komende periode wil ontwikkelen. Waarom vind je dat belangrijk?

## ONDERZOEK SPECIFICEREN

Van welk ontwikkelpunt wil jij een actieplan opstellen? Waarom is juist dat een ontwikkelpunt? Hoort het thuis onder bijvoorbeeld fysiek, mentaal, technisch of iets anders?

## IDEAALBEELD

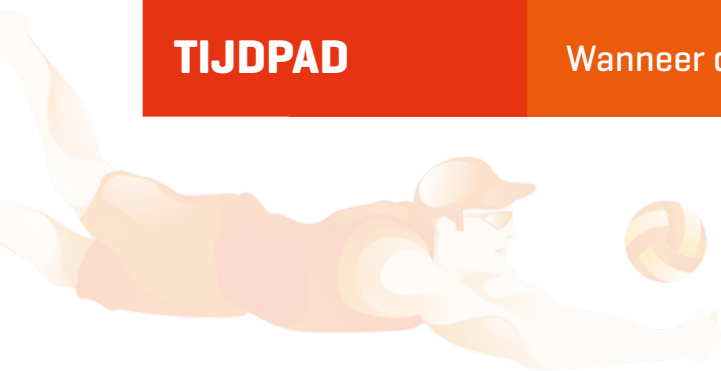
Wat kun je precies als je er een '10' op zou scoren? Hoe ziet dat eruit? Ken je iemand die een '10' hierop scoort?

## PLANNEN HULPBRONNEN ACTIE

Wat ga je doen om het te ontwikkelen? Welke oefenstof kun je gebruiken? Wanneer en met wie ga je dat doen? Hoe vaak ga je er mee aan de slag? Welke hulp heb je nodig? Hoe vaak en wanneer vraag je én geef je feedback aan de coach?

## TIJDPAD

Wanneer denk je dat het klaar is en ga je evalueren?



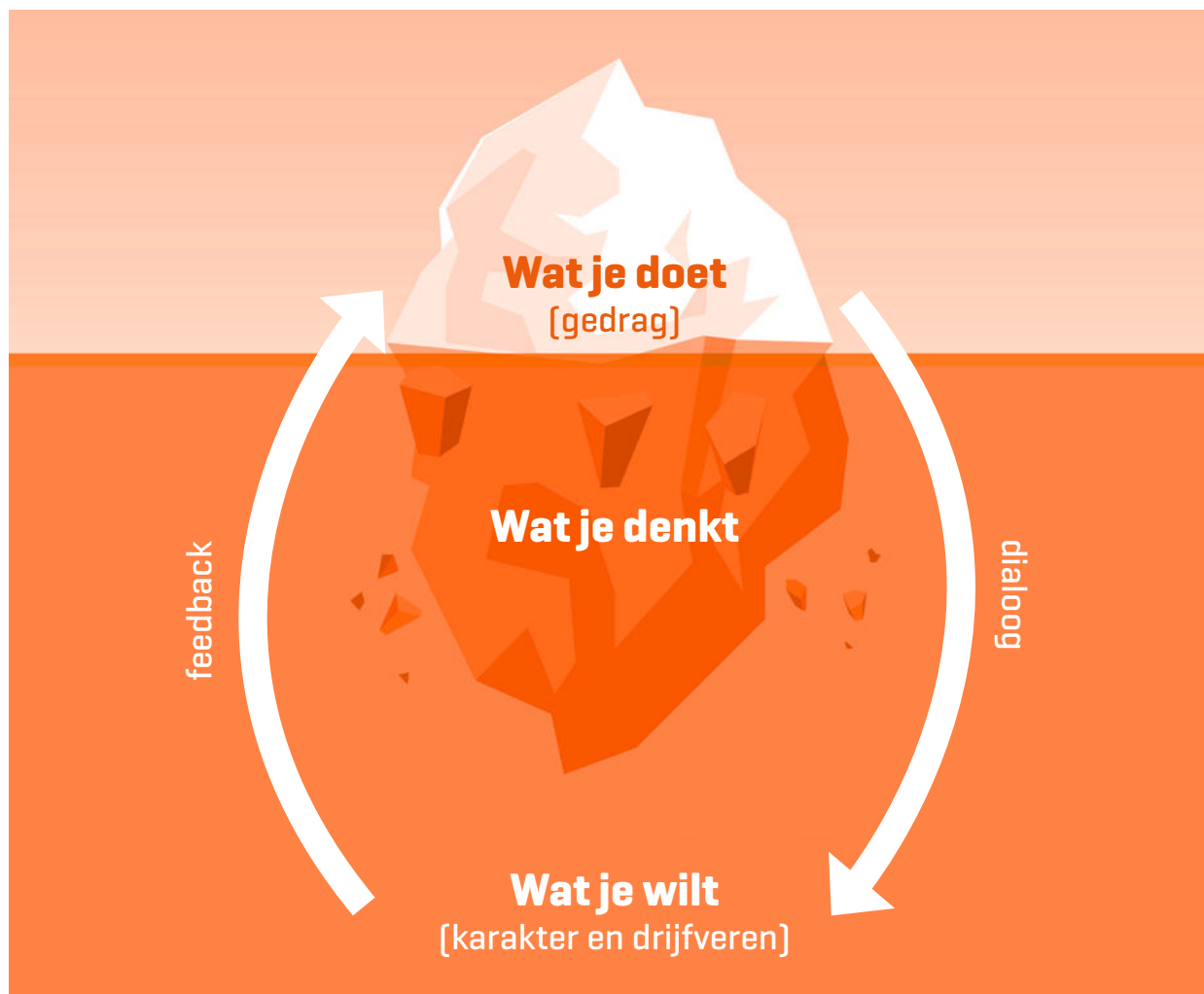
# LOGISCHE NIVEAUS

Logische niveaus zijn erg geschikt om de speler beter te leren kennen en inzicht te krijgen in karakter en drijfveren. Sluit bij de spelers aan en leer ze ook elkaars voorkeuren te respecteren en te benutten.



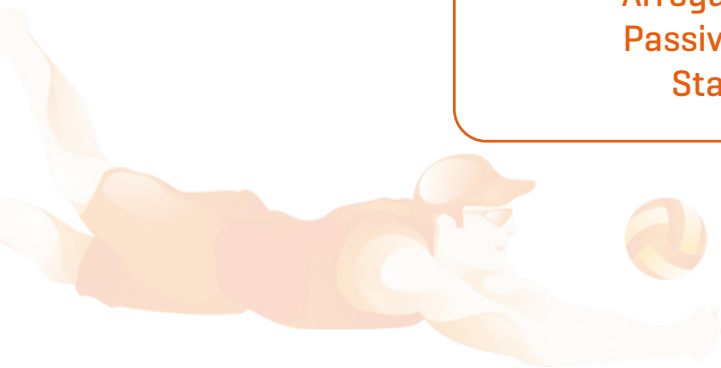
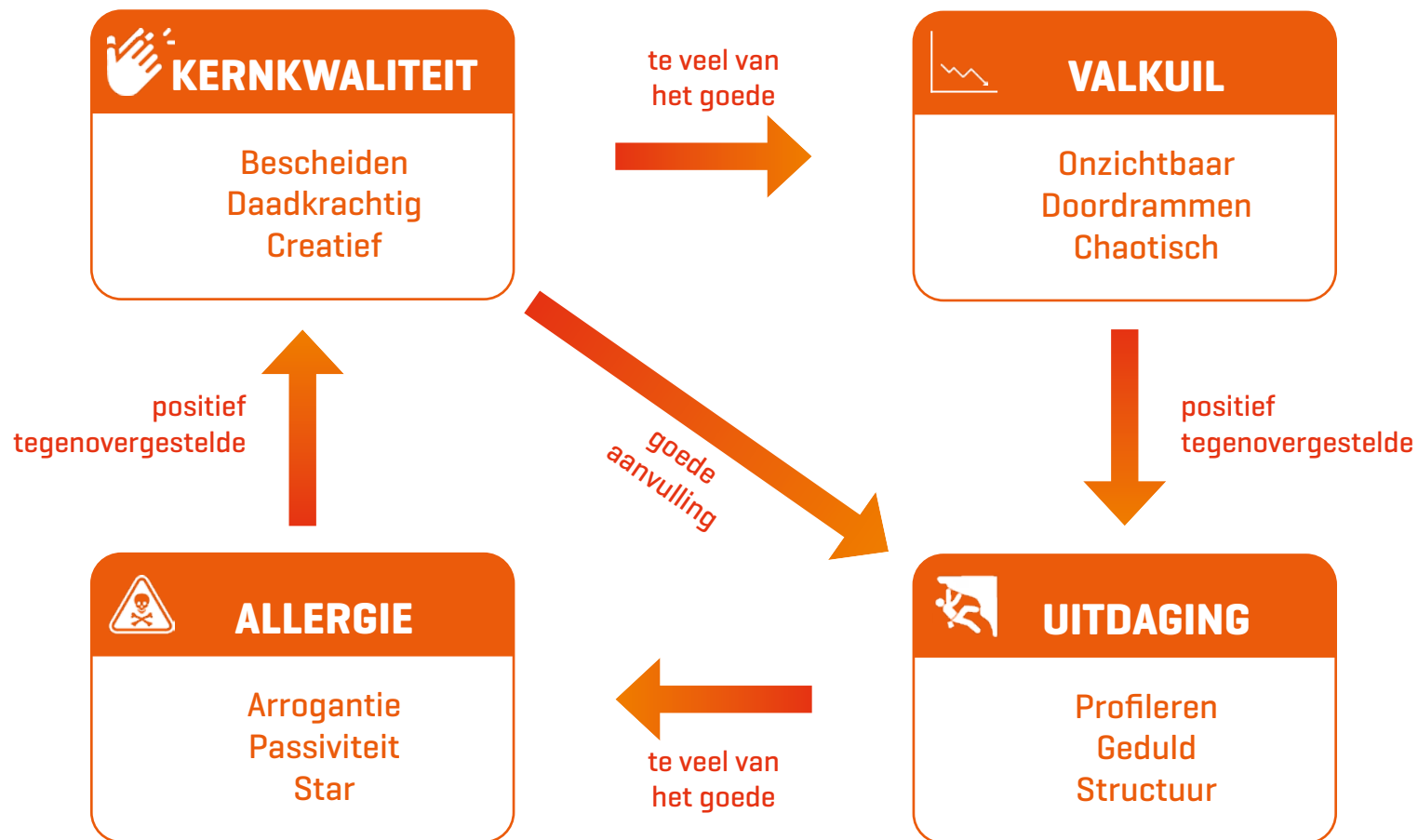
# HERKOMST VAN GEDRAG

We zien het gedrag wat mensen tonen, maar niet hoe het tot stand komt. Wat iemand doet wordt altijd aange-  
stuurd door wat hij denkt en wat hij wil. Door met iemand in gesprek te gaan kun je meer te weten komen over  
het vertoonde gedrag. Wanneer je beter inzicht krijgt in wat iemand denkt en wil, kun je feedback geven op het  
vertoonde gedrag. Zowel op gewenst als ongewenst gedrag.



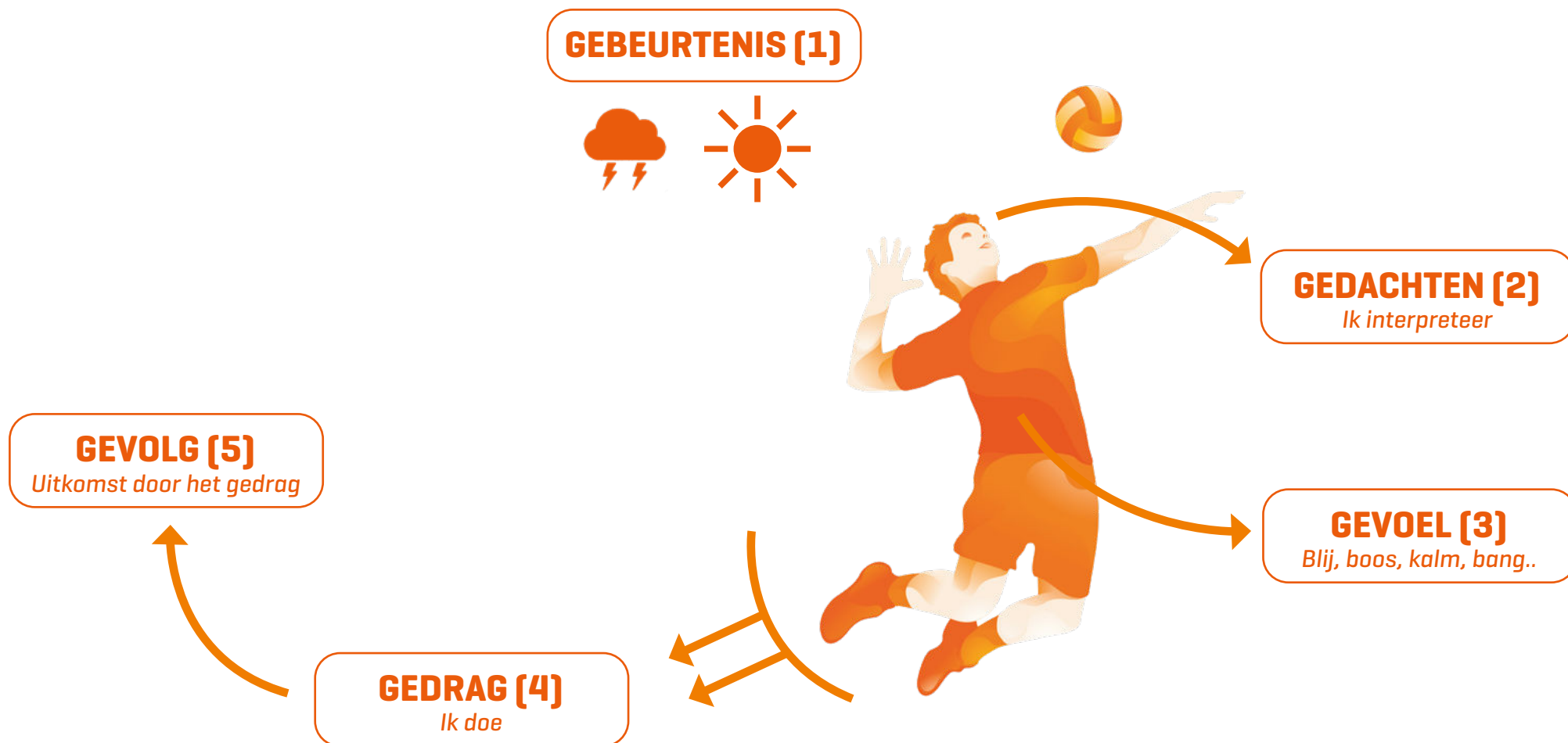
# KERNKWADRANTEN [met drie voorbeelden]

Gedrag is afkomstig vanuit een bepaalde kwaliteit. Herken je kernkwaliteit en begrijp wanneer deze je valkuil kan worden. Vanuit je valkuil kun je je uitdaging formuleren. Gebruik deze om uit je valkuil te klimmen en er uiteraard van te leren. Beschrijf je eigen kwaliteiten!



# 5G model

Naar aanleiding van een bepaalde gebeurtenis wordt er soms gedrag vertoond waar achteraf vraagtekens bij gezet kunnen worden. Wil de speler dit verbeteren, dan is van belang te weten dat gedachten en gevoelens altijd ten grondslag liggen aan het gedrag en niet de gebeurtenis. Leer te herkennen welke gedachten en gevoelens je had bij zowel goede als slechte momenten die bepaalden welk gedrag je vervolgens liet zien. Door andere gedachten en gevoelens op te roepen bij een volgende keer kan dat leiden tot ander, meer gewenst, gedrag.



# PRESTATIEGEDRAG

Enkele van de totaal veertien competenties uit de 'Leerlijn Prestatie Gedrag' van TeamNL zijn hieronder per niveau uitgewerkt. Het is van belang om per niveau de leerdoelen te formuleren.

Stuur voor meer informatie een mail naar [communicatie@nevobo.nl](mailto:communicatie@nevobo.nl).

## DEFINITIE

## NIVEAU 1

## NIVEAU 2

## NIVEAU 3

### PROBLEEM-OPLOSSEND VERMOGEN

De sporter is in staat om belangrijke kenmerken van een probleem te identificeren, analyseren en definiëren met als doel het probleem effectief en met goede criteria op te lossen. De sporter is in staat tot het leggen van verbanden tussen gegevens, bedenken van alternatieve oplossingen en aangeven van consequenties.

De sporter is in staat om probleemsituaties te herkennen en begrijpen en denkt na over mogelijkheden om dit op te lossen.

De sporter is in staat om met behulp van eigen ervaringen de oorzaken van een probleem te analyseren en te zoeken naar een effectieve en efficiënte oplossing.

De sporter is in staat om belangrijke kenmerken van een probleem te identificeren, analyseren en definiëren en de best passende oplossing voor het probleem te construeren, vanuit verschillende benaderingen en invalshoeken.

### ZELF-VERTROUWEN

De sporter heeft vertrouwen in zichzelf; zijn keuzes, zijn doelen en zijn eigen kwaliteiten. Hij heeft het vertrouwen dat hij uitdagingen en moeilijke situaties kan overwinnen en dat het uiteindelijk wel goed komt. De sporter waardeert zichzelf en voelt zich goed over zichzelf.

De sporter haalt vertrouwen uit succesvolle ervaringen. Hij weet wat hij goed kan en durft dit uit te spreken.

De sporter toont vertrouwen en zekerheid dat hij gaat slagen in wat hij doet. Hij blijft rustig onder tegenslag of in moeilijke situaties. Hij heeft een realistisch zelfbeeld en neemt tegenslagen niet persoonlijk op.

De sporter komt voor zichzelf op. Hij onderneemt [spannende] activiteiten op eigen initiatief en met enthousiasme. De sporter durft zich kwetsbaar op te stellen en kan gemaakte fouten openlijk toegeven.

### DOORZETTINGS-VERMOGEN

De sporter laat zich bij moeilijkheden en tegenslagen niet uit het veld slaan, maar gaat door totdat hij zijn doel bereikt heeft. Hij is vastberaden, wil hard werken en pakt uitdagingen aan.

Wanneer iets niet lukt, kan de sporter zich weer snel motiveren om door te gaan en het opnieuw te proberen, al dan niet met behulp van de trainer/coach.

De sporter kan op eigen kracht lange tijd hard werken en doorgaan tot het lukt waar hij mee bezig is, ook al is hij moe, verveelt of het niet lukt. De sporter probeert eerst zelf door te zetten, maar vraagt hulp wanneer het hem zelf niet lukt.

De sporter is vastberaden om in moeilijke situaties door te gaan tot hij zijn doel heeft bereikt, door rustig en kalm zijn plan uit te voeren. Hij zorgt dat mensen hem helpen wanneer hij dat nodig heeft. Hij bekijkt goed hoe hij de feedback die hij krijgt kan gebruiken.

# DRIJFVEREN

Drijfveren hebben te maken met motivatie en bronnen van energie. Drijfveren bepalen voor een belangrijk deel hoe iemand zich gedraagt en zijn of haar batterij weer oplaadt. Drijfveren kunnen na verloop van tijd veranderen. Om regie te houden over het leven of een loopbaan is het herkennen van deze drijfveren van essentieel belang.



## DESKUNDIGHEID

Ik streef naar een hoog niveau op mijn gespecialiseerde gebied.

## STATUS

Ik streef naar bewondering, respect en erkenning van iedereen om mij heen.

## CREATIVITEIT

Ik streef ernaar om vernieuwend te zijn en word graag als origineel gezien.

## INVLOED EN MACHT

Ik streef naar zoveel mogelijk controle over middelen en mensen in mijn omgeving.

## ZEKERHEID

Het liefst creëer ik voor mijzelf een stabiele en voorspelbare toekomst.

## SOCIALE BANDEN

Ik streef naar prettige en werkzame relaties met teamgenoten.

## ZELFSTANDIGHEID

Ik streef naar onafhankelijkheid en de mogelijkheid om eigen beslissingen te nemen.

## MATERIËLE BELONING

Ik streef vooral naar bezit, rijkdom en hoge standaard van leven.

## ZINGEVING

Ik wil graag dingen doen die op zich als waardevol worden gezien.





# MINDSET

Als iemand ervan overtuigd is dat zijn of haar talent ontwikkelbaar is, dan zal diegene eerder de verantwoordelijkheid nemen om hieraan te werken. Dit wordt de groeimindset genoemd. Heeft iemand een meer statische mindset, dan vertoont diegene meer passief gedrag op dit gebied.



## STATISCHE MINDSET

Vermijden

Opgeven

Nutteloos

Bedreiging

Zien als aanval

Je ontwikkeling stagneert

Uitdagingen



Tegenslag



Inzet



Andermans succes



Kritiek



GEVOLG



## GROEI MINDSET



Aangaan

Doorzetten

Nodig

Inspiratie

Om van te leren

Je ontwikkeling wordt gestimuleerd

# FEEDBACK

Tip: Betrek het team en de spelers. De coach kan de feedback goed geven. Wanneer de spelers in hun onderlinge feedback niet meedoen, is het effect gering. Leer spelers elkaar feedback geven. Maak er een spel van om met elkaar (en dus ook de coach) de feedback te verbeteren. Ontwikkel de teamtaal.



## OP GROEI GERICHTE FEEDBACK

- Benoem de inspanning: 'Het is je gelukt. Je kwam goed onder de bal met een mooie set tot gevolg.'
- Verbeter tips zijn concreet en specifiek.
- Laat succeservaringen zelf benoemen.

## BENOEM WAT JE WEL GAAT DOEN

De hersenen kennen het woord 'niet' niet. 'Denk niet aan een roze olifant. Serveer de bal niet fout.' Maar bijvoorbeeld 'Serveer de bal tussen die spelers in.'

## LET OP JE TAALGEBRUIK

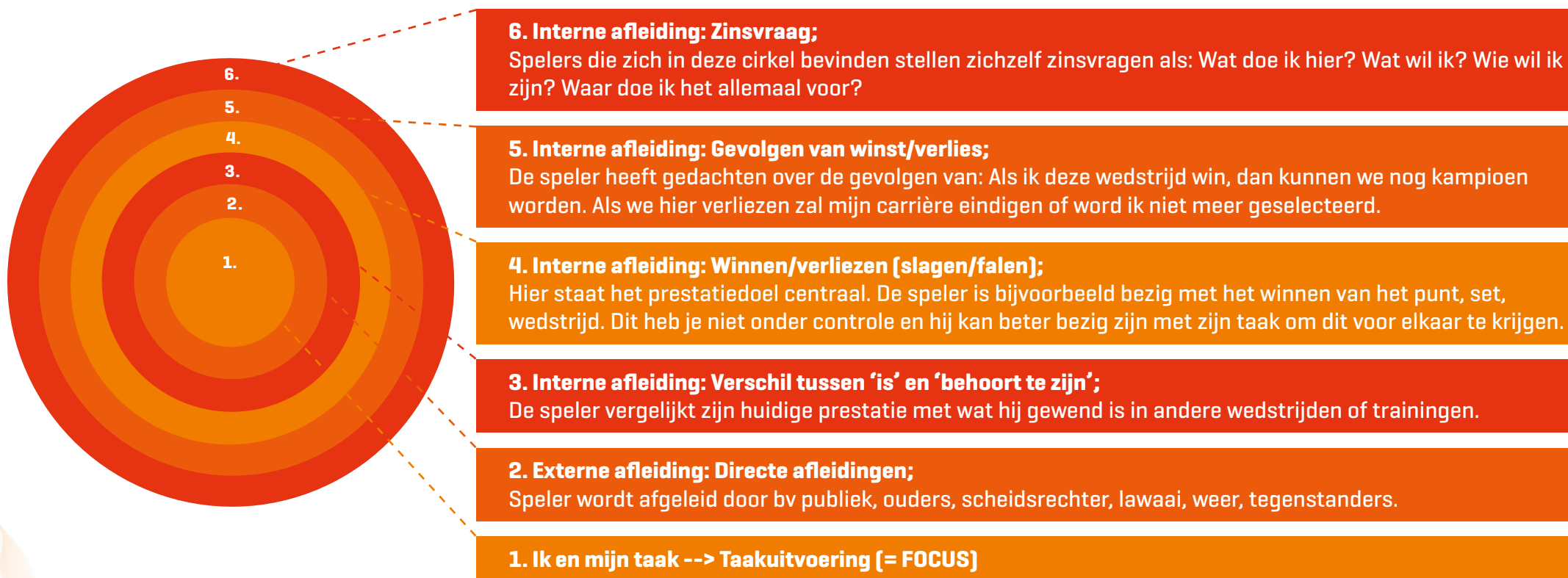
Vermijd deze woorden zoveel mogelijk:

- Nooit of altijd; richt zich op fixed mindset.
- Proberen; impliceert dat het mogelijk niet lukt. Daarvoor bijvoorbeeld: 'Ik ga het doen.'
- Moeten; gebruik hiervoor bijvoorbeeld 'gaan doen' of 'willen'.
- Maar; 'everything before but is bullshit.'



# AANDACHTSCIRKELS

Concentreren is te leren met aandachtscirkels. Afleidingen zijn onvermijdelijk, maar met onderstaande aandachtscirkels kan iedereen leren om zo snel mogelijk naar cirkel 1, de 'focus' terug te keren.



# LOCUS OF CONTROL (beheersingsoriëntatie)

Locus of control verwijst naar de mate waarin iemand gelooft dat gebeurtenissen die hem overkomen controleerbaar zijn. Het is op te delen in de interne en externe locus of control, in stabiele en instabiele patronen of omstandigheden. De intern en externe locus of control zijn altijd in een mix aanwezig.



	Interne locus	Externe locus
Stabiel	Bekwaamheid	Moeilijkheidsgraad van de taak. Karakteristiek van de taak.
Instabiel	Inspanning	Geluk en kans

## CHECKLIST VOOR DE COACH

### Stimuleer intrinsieke motivatie

- Autonomie
- Competentie
- Verbondenheid

### Begeleid in de leercyclus van zelfregulatie

- Zelf nadenken
- Zelf doelen stellen
- Zelf plannen en evalueren

### Maak spelers zelf verantwoordelijk

- Leer de controle los te laten
- Fouten zijn onderdeel van het leerproces

# TEAMROLLEN (beschrijving en bijdrage aan het team)

Iedereen in een team heeft een bepaalde voorkeursrol. In gebalanceerde teams is een goede verdeling van de teamrollen aanwezig. Leer spelers elkaars rol te respecteren en te gebruiken.

Met behulp van de 'teamrollen van Belbin' kunnen de rollen in kaart gebracht worden.



Denken	<b>PLANT</b> <i>"Hoe groter de weerstand, hoe groter de uitdaging."</i>	Komt met ideeën en oplossingen. Schetst de ideale teamsituatie. Let niet op details en kans op dromerigheid. Vliegt snel in vernieuwing.
	<b>MONITOR</b> <i>"We kunnen het ook zo doen."</i>	Scherp in de beoordeling. Ziet opties en heeft strategisch inzicht. Kan saai en afstandelijk overkomen. Kans op te kritische benadering.
Willen	<b>VOORZITTER</b> <i>"We gaan allemaal die kant op."</i>	Bewaakt het strijdplan en de uitvoering. Iedereen komt aan bod in een bespreking. Kiest voor de gedragen middenweg. Kan manipulatief handelen.
	<b>VORMER</b> <i>"Ik zeg wat ik vind."</i>	Functioneert prima onder druk. Stuurt discussies in de richting van het teamdoel. Gaat gedreven en moedig de uitdaging aan. Provoceert en kan gevoelens kwetsen.
Doen	<b>BEDRIJFSWERKER</b> <i>"Niks mis met hard werken."</i>	Gedisciplineerd, efficiënt en betrouwbaar. Van idee naar praktische toepassing. Voorop in de strijd, snel resultaat graag. Staat minder open voor nieuwe ideeën.
	<b>BRONONDERZOEKER</b> <i>"We gaan het anders aanpakken!"</i>	Brengt in kaart wat anderen succesvol maakt. Past het geleerde toe in eigen team. Representeert het team graag. Kan contact met eigen team gaan missen.
Voelen	<b>GROEPSWERKER</b> <i>"Als jij het goed vindt, vind ik dat ook."</i>	Zorgt voor sfeer en harmonie in het team. Helpt anderen en benut hun kwaliteiten. Conflicten geven stress, neiging tot wegcijferen. Laat zich makkelijk beïnvloeden.
	<b>ZORGDRAGER</b> <i>"Ik hoop dat het allemaal goed komt."</i>	Gewetensvol en alert op vergissingen. Ondersteunt spelers waarmee het minder gaat. Bewaakt de hoge kwaliteit van het plan. Kan zich onnodig zorgen maken.





## ZWAK TEAM

Benadrukken van ego en status bij uitblijven van

Mijden van



Gebrek aan

Kunstmatige harmonie

Gebrek aan

Resultaat

Verantwoordelijkheid

Betrokkenheid

Conflicten

Vertrouwen

## STERK TEAM



Gericht op

Aangaan van

Sterke

Aandurven van

Onderling



# SUCCESMETER

Door gebruik te maken van een voorbeeld of door de ideale situatie te beschrijven, creëer je een stip op de horizon voor de speler. Je stimuleert actie waarbij de eigen motivatie van de speler als leidraad gebruikt.

Tip voor de coach: Durf je mening te delen wanneer je de beoordeling door de speler te hoog of te laag vindt. Zolang je de mening van de speler maar eerst weet.

**1. Wie is jouw voorbeeld? Hoe ziet jouw ideale situatie eruit?**

**2. Hoe ziet jouw beste serve eruit? En die van je voorbeeld?**

**3. Hoe hoog tik je de latjes nu weg?**

**4. Wat doe je dan nu?**

**5. Wat kan je doen om hoger te scoren?**



# MBTI

De Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) is een systematiek om de verschillen in persoonlijkheid van mensen te classificeren. MBTI kent een onderverdeling in steeds twee niet overlappende begrippen van persoonlijkheidstypes.



**E**

**Extraversion**

Mensen die 'Extraversion' verkiezen, concentreren zich op de buitenwereld van mensen en activiteiten. Ze richten hun energie en aandacht naar buiten en halen energie uit hun omgang met mensen en hun handelingen.

**S**

**Sensing**

Mensen die 'Sensing' verkiezen, nemen het liefst informatie tot zich die reëel en tastbaar is – wat er echt is. Ze hebben oog voor detail en oog voor wat er om hen heen gebeurt. Daarbij zijn ze vooral op de praktische realiteit afgestemd.

**T**

**Thinking**

Mensen die hun beslissingen het liefst nemen door Thinking, willen de logische gevolgen van een keuze of handeling achterhalen. Ze nemen mentaal afstand van de situatie om voor- en nadelen objectief te kunnen onderzoeken.

**J**

**Judging**

Mensen die de buitenwereld het liefst 'Judging' benaderen, willen hun leven graag regelen en organiseren. Ze willen een beslissing nemen, de zaak afhandelen en dan aan iets anders beginnen.

Mensen die 'Intraversion' verkiezen, concentreren op hun innerlijke wereld van ideeën en ervaringen. Ze richten hun energie en aandacht naar binnen en halen energie uit hun gedachten en herinneringen.

**Intraversion**

**I**

Mensen die INtuition verkiezen, nemen het liefst informatie op door het grotere geheel te zien en zich te concentreren op de verbanden, patronen en samenhang tussen feiten. Ze richten zich op het vinden van nieuwe mogelijkheden.

**INtuition**

**N**

Mensen die hun beslissingen het liefst nemen door 'Feeling', overwegen wat belangrijk is voor henzelf en de andere betrokkenen. Ze leven zich in in anderen, zodat ze beslissen op basis van persoonlijke waarden en overtuigingen.

**Feeling**

**F**

Mensen die de buitenwereld het liefst 'Perceiving' benaderen, willen hun leven flexibel inrichten. Gedetailleerde plannen en definitieve beslissingen zien ze als een beperking. Ze staan open voor nieuwe informatie en opties op de valreep.

**Perceiving**

**P**