

## Handboek & trainingsvormen

### Uitleg handboek

Om de ontwikkelingsdoelen te bereiken en de ontwikkeling van competenties te stimuleren is dit handboek met verschillende trainingsvormen ontwikkeld. De informatie over de competenties is gebaseerd op wetenschappelijke psychologische literatuur, vertaald naar de topsportpraktijk.

Het handboek is bedoeld voor coaches en is gericht op wat zij in de training/wedstrijd kunnen doen om de ontwikkeling van de competenties prestatiegedrag te stimuleren.

Wat kun je verwachten in dit handboek;

- Per competentie de meest belangrijke achtergrondinformatie die je nodig hebt om met deze competentie aan de slag te gaan;
- Voorbeelden van oefenvormen ter inspiratie om de 14 competentie aan te leren, te stimuleren en ontwikkelen. Deze voorbeelden zijn niet alomvattend, maar het zijn puur suggesties en voorbeelden hoe je de competenties zou kunnen stimuleren bij je sporters.

We zijn aan het kijken op welke manier we tools kunnen ontwikkelen voor coaches om de vertaling van dit handboek naar de dagelijkse trainingspraktijk te vergemakkelijken.



## Inhoudsopgave

<i>Uitleg handboek</i>	1
1. <i>Aandacht richten</i>	3
1.1 Literatuur aandacht	3
1.2 Oefeningen aandacht richten	5
2. <i>Aanpassingsvermogen</i>	8
2.1 Literatuur aanpassingsvermogen	8
2.2 Oefeningen aanpassingsvermogen	10
3. <i>Optimale balans topsport &amp; persoonlijke ontwikkeling</i>	12
3.1 Literatuur Optimale balans topsport en psychosociale ontwikkeling	12
3.2 Oefeningen optimale balans topsport en psychosociale ontwikkeling	13
4. <i>Besluitvaardigheid</i>	15
4.1 Literatuur besluitvaardigheid	15
4.2 Oefeningen besluitvaardigheid	18
5. <i>Communiceren</i>	19
5.1 Literatuur communiceren	19
5.2 Oefeningen communiceren	20
6. <i>Doelgericht werken</i>	22
6.1 Literatuur doelgericht gedrag	22
6.2 Oefeningen doelgericht werken	23
7. <i>Doorzettingsvermogen</i>	25
7.1 Literatuur doorzettingsvermogen	25
7.2 Oefeningen doorzettingsvermogen	25
8. <i>Grenzen stellen &amp; bewaken</i>	26
8.1 Literatuur Grenzen stellen & bewaken	26
8.2 Oefeningen Grenzen stellen & bewaken	26
9. <i>Reflectie op je ontwikkeling &amp; prestatie</i>	29
9.1 Literatuur reflectie op je ontwikkeling & prestatie	29
9.2 Oefeningen reflectie op ontwikkeling en prestatie	31
10. <i>Plannen</i>	32
10.1 Literatuur Plannen	32
10.2 Oefeningen Plannen	32
11. <i>Presteren onder druk</i>	34
11.1 Literatuur presteren onder druk	34
11.2 Oefeningen presteren onder druk	36
12. <i>Probleemoplossend vermogen</i>	38
12.1 Literatuur Probleemoplossend vermogen	38
12.2 Oefeningen Probleemoplossend vermogen	40
13. <i>Procesgericht werken</i>	42
13.1 Literatuur procesgericht werken	42
13.2 Oefeningen procesgericht werken	42
14. <i>Zelfvertrouwen</i>	44
14.1 Literatuur zelfvertrouwen	44
14.2 Oefeningen zelfvertrouwen	47



## 1. Aandacht richten

### 1.1 Literatuur aandacht

*Focused versus divided attention:*

- *Focused attention:* houdt in dat actief en selectief wordt gekozen op welke stimulus je je aandacht richt. Het houdt ook in dat andere stimuli moeten worden genegeerd. Dit is vooral belangrijk bij 'closed skill sports' waarbij de omgeving relatief stabiel is, de sporter zelf het 'eigen tempo' van de prestatie bepaald en aandacht gericht dient te worden op een klein aantal stimuli.
- *Divided attention:* houdt in dat aandacht verdeeld moet worden over meerdere stimuli. Het switchen van een stimulus naar een andere stimulus is vooral belangrijk in open skill en interactieve sporten, waarbij de sporter wordt gebombardeerd door een grote hoeveelheid informatie die constant verandert. Een afname van prestatie wordt gerelateerd aan focus die zich richt op één stimulus in plaats van op meerdere (te smalle aandacht).

*Gecontroleerde versus automatische processen:*

- Gecontroleerde processen: hiervoor is concentratie/aandacht vereist, zijn beperkt in capaciteit en kunnen flexibel worden ingezet.
- Automatische processen: deze processen vereisen geen focus/aandacht, ze zijn onbeperkt in capaciteit, maar eenmaal aangeleerd zijn ze moeilijk te veranderen.

Er wordt gezegd dat het bereiken van automatisme van bewegingen het belangrijkste doel is van perfecte beheersing.

*Aandachtsstijlen:*

Volgens de concentratietheorie van Niedeffner verschilt het richten van aandacht op twee dimensies:

1. Breedte: breed versus smal
2. Richting: intern versus extern

Aandachtsstijl	Aandachtvorm	Aandachtsrichting	Kenmerken stijlen
<b>Smal intern</b>	Nauwkeurig	Aandacht richt zich op bijv. een spier, gewricht of het gevoel in een klein lichaamsdeel, zoals je linker kleine teen	Taakgeoriënteerd, vermijden van afleiding, focus op één ding binnen jezelf, nadenken, leren
<b>Smal extern</b>	Nauwkeurig	Aandacht op iets van beperkte omvang buiten jezelf, bijvoorbeeld de hoekvlag of het racket van je tegenstander	Scherp bewust van een klein deel van de omgeving, focus op één ding buiten jezelf
<b>Breed intern</b>	Globaal	Voorstelling van volledige bewegingen, die je als een film in je hoofd afspeelt.	Analytisch, voelen hoe het 'ongeveer' is, erg bezig met gevoelens en gedachten
<b>Breed extern</b>	Globaal	Letterlijk een zo breed mogelijk gezichtsveld creëren waarbij je een gezichtsveld van 180 graden probeert te bereiken	Goed bewustzijn van de omgeving, vangt veel stimuli van buitenaf op

Door regelmatig te switchen tussen deze aandachtsstijlen ben je in staat langdurig geconcentreerd te blijven.



Meten van je aandachtsstijl? Dat kan d.m.v. 'Test of Attentional and Interpersonal Style' (TAIS). Er bestaan wel twijfels over de validiteit van de TAIS.

*Metaforen voor hoe aandacht gericht wordt:*

- **De filter metafoor:** analogie tussen aandacht en een trechter die de informatie die in de hersenen binnenkomt wordt gescreend en gefilterd in overeenstemming met een reeks vroegtijdige perceptuele of latere semantische criteria
- **De spotlight metafoor:** selectie aandacht wordt gericht als een spotlight, waarbij een omschreven deel van het visuele veld wordt verlicht en informatie die buiten het verlichte gebied wordt genegeerd.
- **De capacity metafoor:** Mensen hebben meer capaciteit om hun aandacht te richten wanneer ze alert zijn, dan wanneer ze slaperig zijn. Dus aandacht wordt gezien als een berg ongedifferentieerde mentale energie die kan worden gericht op verschillende taken tegelijk, afhankelijk van de verschillende strategische principes – zoals de invloed van level van arousal van de sporter.

*Omgaan met afleidingen:*

- Interne afleidingen: gedachten, dagdromen, gevoelens, lichamelijke gewaarwording.
- Externe afleidingen: audiovisuele afleidingen, zoals het publiek dat beweegt, lichtflitsen van camera's, gejoel van het publiek

'You don't lose control, you switch your attention to another stimulus.'

*Fases van effectieve concentratie:*

1. Besluit om je te concentreren - it won't just happen by chance
2. Richt je aandacht op één gedachte tegelijkertijd
3. Je hersenen zijn gefocust wanneer je precies doet wat je denkt
4. Je verliest (verschuift) je aandacht wanneer je denkt aan factoren die niet binnen je controle vallen
5. Richt je aandacht extern wanneer je zenuwachtig wordt

Controleer de controleerbare zaken, verspil geen waardevolle mentale energie aan zorgen of oncontroleerbare zaken zoals het weer, slechte uitrusting of de tegenstander.

*Visualisatie:*

Visualisatie is het creëren of herbeleven van een ervaring op basis van informatie uit het geheugen met sensorische, perceptuele en affectieve eigenschappen. Het gebeurt onder de wil en controle van de sporter, zonder dat de stimulus gepresenteerd wordt of plaatsvindt die normaal gesproken wordt geassocieerd met deze ervaring.

Simpel gezegd: het uitvoeren van een bepaalde oefening of actie in je hoofd, zonder dat je de actie daadwerkelijk uitvoert. Het gaat erom dat succesvolle actie of handeling wordt gevisualiseerd.

Visualisatie helpt:

- Bij het leren van nieuwe vaardigheden
- Bij het verbeteren en optimaliseren van bestaande vaardigheden
- Als preview: ter voorbereiding op een wedstrijd/prestatie (om de juiste focus te pakken)
- Als review:
  - Om hun prestatie te evalueren
  - Om de prestatie op te slaan in het geheugen (wanneer een prestatie slecht is gegaan, wordt het afgeraden om binnen 24 uur na de prestatie een review te doen)



- Om probleemoplossend vermogen te stimuleren, door te identificeren waar en welke ze fouten hebben gemaakt en om te achterhalen waarom ze deze fouten maakten.
- Om psychologische gemoedstoestand te bereiken
- Bij herstel van blessures

Het PETTLEP-model gaat uit van zeven key factors die moeten worden meegenomen bij visualisatie training, namelijk: physical (P), environment (E), task (T), timing (T), learning issues (L), emotion (E) en perspective (P).

Er is weinig bekend over de duur, timing en inzet van training. Het advies is om wanneer je net begint met visualisatie training, het bij korte sessies op een regelmatige basis te houden en deze steeds verder uit te bereiden.

## 1.2 Oefeningen aandacht richten

In essentie gaat het trainen van aandacht richten om de volgende zaken:

1. Langdurig je aandacht kunnen richten op één stimulus/meerdere stimuli
2. Omgaan met afleidingen, zowel intern als extern
3. Schakelen tussen aandachtsstijlen
4. Visualiseren van de prestatie

### *Oefenvormen training*

- Laat sporters ervaren dat voor het uitvoeren van hun taak het nodig is om zich te concentreren door ze bewust af te leiden door bijvoorbeeld het creëren van dubbeltaken. Creëer dubbeltaken voor de sporters door sporters een handeling te laten uitvoeren waarbij ze tegelijkertijd een andere handeling/cognitieve taak moeten uitvoeren
  - Laat sporters slompen en afronden op doel en tegelijkertijd alle sporters uit het team opnoemen.
  - Tikkertje spelen en tegelijkertijd rekensommen beantwoorden
- Laat sporters verbale, visuele en fysieke cues vaststellen waardoor ze in staat zijn hun aandacht selectief te richten, bijv. door te focussen op een klein onderdeel van zichzelf of de omgeving.
- Laat sporters analyseren wat voor hen afleidingen zijn in verschillende situaties en wat het effect ervan is op hun gedachten, gevoel en gedrag.
- Leidt sporters opzettelijk af door expres afleidingen te creëren m.b.v. geluiden, visuele cues, vermoeidheid, tegenslagen
  - Publiek dat veel lawaai maakt
  - Kinderen die door het veld rennen
  - Ander team dat een deel van het veld nodig heeft
  - Speel een partijdige scheidsrechter
  - Partijtje met een ongelijke stand vanaf de start
  - Partijtje met ongelijke teams (in aantal, sterkte etc.)
  - Eerst zware fysieke training en dan een vaardigheid leren waarvoor opperste concentratie nodig is
  - Een teamgenoot die heel negatief is en loopt te schelden op alles
- Laat sporters het verschil tussen aandachtsstijlen ervaren door oefeningen waarbij ze hun aandacht moeten richten op een klein onderdeel van het lichaam of juist waarbij ze zoveel mogelijk moeten waarnemen.



- Laat ze spelvorm doen waarbij je visuele cues, geluiden, veranderingen in de omgeving creëert. Vraag achteraf wat ze ervan hebben waargenomen om na te gaan wat voor stijl ze hadden.
- Je kan hier vervolgens mee variëren in de instructie die je geeft, bijv. focus je smal-intern, dan zouden ze niets van de cues waargenomen moeten hebben. Of geef juist de instructie dat ze zoveel mogelijk moeten waarnemen in de omgeving en vraag dan welke cues ze hebben opgepikt.

### *Personal concentration planner*

1. Laat sporters bepalen welke voor hen kritisch zijn in hun sport m.b.t. aandacht. Wanneer is het absoluut noodzakelijk om zich te concentreren?
2. Laat sporters hun eigen kwaliteiten evalueren op het gebied van concentratie en aandacht richten: 'Hoe goed ben je in het focussen op deze kritieke momenten?', 'Wanneer verlies je je concentratie?' en 'Zijn er specifieke momenten wanneer je het standaard moeilijk vindt om je te focussen?'
3. Bepaal cues die je helpen je aandacht te richten:
  - a. Verbaal: bijv. ready, push, back-hand
  - b. Visueel: bijv. kijk naar de krul van je stick
  - c. Fysiek: bijv. een diepe teug ademen, pingelen, hooghouden

### *Prestatie opdelen in verschillende stappen die verschillende aandacht vragen:*

Deel de wedstrijddag/prestatie op in verschillende fases die een andere aandacht vragen en definieer cues die ervoor zorgen dat je je aandacht richt (waardoor focussen een automatisch proces wordt).

1. Voorbereidingsfase: step back en voer de fysieke cue uit om je aandacht te richten.
2. Opperste concentratiefase: Richt je aandacht op een gepaste visuele cue. Visualiseer succesvolle prestatie.
3. Uitvoeringsfase: Herhaal zachtjes de positieve verbale cue.

### *Gecontroleerde afleidingen*

Door je aandacht bewust te richten op iets anders, leidt je je aandacht af van negatieve gedachten of afleiders. Deze techniek zorgt ervoor dat je wordt afgeleid van een negatieve situatie of gedachte.

Handig en snel in meerdere situaties. Manieren om jezelf gecontroleerd af te leiden:

- Door een mentale taak: bijv. puzzel maken in je hoofd, een liedje zingen in je hoofd of denken aan een gedicht
- Je concentreren op je directe omgeving: tellen van straatlampen, stoeptegels

→ Creëer als trainer/coach expres negatieve afleiders en gedachten bij de sporters (zoals hierboven suggesties genoemd) en laat de sporters experimenteren met verschillende gecontroleerde afleiders (liedje zingen, puzzel maken, tellen van ballen in de goal etc.). Wat werkt voor hen?

### *Twee-minuten-oefening*

Ofwel: waardoor word je afgeleid? Voor het eerste gedeelte van deze oefening moet je twee minuten de tijd nemen. Laat sporters hun ogen sluiten en hun aandacht richten op hun ademhaling.

Hun focus kan hierbij gericht zijn op verschillende dingen, bijvoorbeeld:

- Het geluid van je ademhaling
- Het gevoel van op en neer gaan van je middenrif
- De lucht die in en uit je neus en mond gaat
- Een beeld dat je verbindt met het ademhalingsproces, zoals een golf die op de kust aanspoelt en weer terugtrekt



- Een combinatie van deze dingen

#### Verloop oefening:

1. Noem deze verschillende dingen op voor de sporters en laat ze hun aandacht bewust richten op één van de aspecten van ademhaling.
2. Vervolgens vraag je ze: 'Op het moment dat je uitademt, verplaats je je aandacht naar het getal 1.' Sporters kunnen het getal in hun gedachten (geestesoog) voor zich zien, het woord 'één' voor zichzelf herhalen, of op de een of andere manier deze twee combineren.
3. Als de sporter voor de eerste keer merkt dat zijn aandacht de juiste focus heeft verlaten, moet de sporter zichzelf terugbrengen naar zijn ademhaling en het getal, maar dit keer gaat de sporter naar getal 2.
4. De sporter moet zich focussen op zijn ademhaling als hij inademt en focust zich op het getal 2 als hij uitademt. Hiermee gaat de sporter door totdat hij weer wordt afgeleid en schakelt dan over naar getal 3. Elke keer dat de sporter bewust wordt van het verlies van zijn focus, telt hij er één bij op.
5. De sporter onthoudt aan het einde van de oefening waar hij gebleven was met tellen. Hoe vaker je oefent en hoe beter je leert te focussen, hoe lager het getal zal zijn aan het einde van de oefening.

#### Na de oefening

Als de twee minuten voorbij zijn, stel met de sporters dan de volgende dingen vast:

1. Wat was het laatste getal waar de sporter zich op richtte?
2. Waar concentreerde hij zich op met elke in- en uitademing? Een visueel, auditief (gehoor) aandachtspunt, of op lichaamsgevoelens? Bijvoorbeeld:
  - a. Luisterde hij naar zijn ademhaling en herhaalde hij de getallen hardop in je gedachten?
  - b. Gaf hij aandacht aan het fysieke gevoel van de in- en uitademing terwijl hij telde?
  - c. Gebruikte hij visuele beelden als aandachtspunten, zag hij bijvoorbeeld de getallen als een plaatje voor zich dat zijn ademhaling vergezelde?
3. Als zijn aandacht afdwaalde, wat zorgde dan voor de afleiding? Was hij meer afgeleid door wat hij zag of juist meer door geluiden of interne gevoelens? Bijvoorbeeld:
  - a. Betrapte hij zichzelf luisterend naar de geluiden om zich heen of het geluid van een innerlijke dialoog?
  - b. Had hij de neiging afgeleid te worden door visuele beelden in de kamer of in zijn gedachten/geestesoog?
  - c. Verstoorden lichaamsgevoelens zijn concentratie?



## 2. Aanpassingsvermogen

In het onderzoek werd gevonden dat sporters zich vooral moeten aanpassen aan wanneer ze:

- Omgaan met nieuwe situaties
- Omgaan met onverwachte situaties
- Omgaan met tegenslagen
- Omgaan met blessures
- Omgaan met verwachtingen

Het gaat over omgaan met verschillende, al dan niet stressvolle, situaties, ook wel coping gedrag. In het coping gedrag van de sporters wordt flexibiliteit en aanpassingsvermogen gevraagd.

### 2.1 Literatuur aanpassingsvermogen

*Coping:*

- Coping is constant veranderende cognitieve en gedragsmatige inzet in het omgaan met specifieke externe en interne eisen die worden gesteld aan een persoon en die belastend en uitdagend zijn.
- Effectief coping gedrag leidt tot lagere niveaus van stress, terwijl ineffectieve coping is gerelateerd aan hogere niveaus van stress.
- Of coping gedrag effectief is hangt af van de interactie tussen de person, de situatie en het doel.

*Appraisals bij coping:*

Appraisals zijn beoordelingen van wat stressvol is en wat niet. Dit is van belang in de mate van coping en aanpassingsvermogen dat een sporter toont. Het proces van coping begint met iemands beoordeling van de eisen die aan de persoon en de situatie worden gesteld.

- *Primaire appraisal* is de beoordeling van de situatie of de eisen die worden gesteld stressvol zijn  
*Bijv.* Wat is er stressvol aan deze situatie?
- *Secundaire appraisal* is de beoordeling van de controleerbaarheid om iets aan de stressor te doen  
*Bijv.* Wat kan ik doen aan de stressor?

De primaire en secundaire beoordeling bepalen de mate en intensiteit van de stress die iemand ervaart. Dat beïnvloedt iemands coping gedrag. Als je dus wil veranderen hoe iemand omgaat situaties, is het noodzakelijk de *appraisals* te identificeren, analyseren en veranderen.

*Appraisals & blessures:*

Volgens het 'cognitive appraisal model of psychological adjustment to athletic injury' komt iemands reactie op een blessure tot stand door de beoordeling van persoonlijke en situationele factoren > dit leidt tot bepaald gedrag van de sporter.

Dit houdt ook in dat voordat de blessure ontstaat, je al kan werken aan cognitieve appraisals die iemand heeft over zijn persoonlijke eigenschappen en situationele factoren (bijv. zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen, doelgericht gedrag, attitude t.o.v. blessures).

*Taxonomieën van coping strategieën:*

Aangezien er veel verschillende manieren zijn om met een situatie om te gaan, zijn meerdere taxonomieën van coping strategieën ontstaan. Dit zijn clusters van gedragingen hoe een individu met situaties kan omgaan.





- *Problem-focused coping* houdt in dat iemand moeite doet om het probleem te veranderen of te managen dat voor de stress zorgt. Dit houdt in gedragingen als: informatie verzamelen over het probleem, doelgericht gedrag, timemanagement en plannen, probleemoplossend gedrag.
- *Emotion-focused coping* houdt in dat iemand is gericht op het reguleren van de emotionele respons op een probleem dat stress veroorzaakt voor een individu. Dit houdt gedragingen in als relaxatie, meditatie en gedachtencontrole.

Bij *problem-focused coping* pakt iemand de kern van de stress aan, namelijk het probleem. Bij *emotion-focused coping* pakt iemand de symptomen van de stress aan.

- Avoidance coping is gericht op het vermijden van fysieke en mentale stress en stressvolle situaties. Hiervan wordt aangenomen dat dit alleen op korte termijn een effect heeft op het omgaan met stress.

#### *Effectiviteit coping strategieën:*

Welke vorm van coping gedrag is nu het meest effectief? Dat hangt af van de controleerbaarheid van de stressor.

1. Wanneer een stressvolle situatie controleerbaar is, dan toepassen van *problem-focused coping* strategieën
2. Wanneer een stressvolle situatie niet controleerbaar is, dan toepassen van *emotion-focused en avoidance coping* strategieën

Daarom moet sporters worden geleerd:

- Te beoordelen of de oorzaak van de stressor te controleren is ja of nee
- Hoe ze zoveel mogelijk uit sociale support kunnen halen in stressvolle situaties, zodat ze niet alleen hoeven te dealen met de stressor

#### *Metten coping gedrag:*

Bij het meten van het coping gedrag is het heel belangrijk om voor ogen te houden wat de maat van het coping gedrag is. Wat is de uitkomst van effectief coping-gedrag?

- Bijv. sportprestatie, tevredenheid, affectie.

Vanuit de leerlijn bezien, gaat het niet per se om de uitkomst van het coping gedrag, maar om de kwaliteit van het coping gedrag.

#### *Coping skills – training:*

Coping gedrag is het meest noodzakelijk wanneer de eisen die worden gesteld hoog zijn en wanneer het belangrijk is dat de sporter effectieve coping responses laat zien onder extreme druk.

Daarom moeten coping trainingen zo worden ingericht dat het gedrag en de vaardigheden eerst worden aangeleerd en vertoond in een situatie die niet zo moeilijk of veeleisend zijn als de prestatie-omgeving, waardoor het later toepasbaar wordt in meer stressvolle situaties, door:

- Blootstelling aan meer stressvolle situaties
- Nabootsen van situaties die steeds meer lijken op de prestatie-omgeving
- Gebruik maken van modelling, waarbij ervaren topsporters informatie doorgeven aan andere sporters als onderdeel van de trainingsprogramma's, zoals systematische beschrijving van de situatie, wat was zijn coping respons, waarom en wat was het effect op de prestatie/situatie?

#### *Format and timing of coping training:*

Een effectieve coping training bestaat uit verschillende stages en fases, startend vanuit korte informatie/kennis sessies voordat wordt overgegaan naar specifieke oefeningen en toepassing.

*Timing:* bijv. gedurende drie weken, tweemaal per week een uurtje (6 x 1 uur)

Gevolgd door follow-up sessies in de maanden na de training heeft plaatsgevonden.



### Attributies

Volgens de attributietheorie van Weiner worden attributies bepaald aan de hand van drie dimensies:

- Causaliteit: internal vs. external
- Mate van stabiliteit: stabiel vs. onstabiel
- Mate van controleerbaarheid: controleerbaar vs. oncontroleerbaar (4, p. 88)

Self-serving bias: mensen zijn geneigd om hun succes toe te schrijven aan meer interne, controleerbare en stabiele oorzaken dan hun falen. Dus mensen willen zichzelf graag laten geloven dat succes voortkomt uit hun eigen kunnen, dat stabiel en controleerbaar is, terwijl falen meer voortkomt uit oncontroleerbare situaties die buiten hen zelf liggen.

Elite sporters kenmerken zich door succes toe te schrijven aan interne, controleerbare en stabiele oorzaken en verlies aan interne, controleerbare en onstabiele oorzaken.

- Trainen van attributies kan door het creëren van een situatie waarbij je varieert in de mate van controleerbaarheid. Wanneer beoordeelt een sporter iets als controleerbaar en wanneer niet?

## 2.2 Oefeningen aanpassingsvermogen

In essentie gaat het trainen van aanpassingsvermogen om de volgende zaken:

1. Identificeren en uitdagen van iemands appraisals en cognities t.a.v. stressvolle situaties
2. Bepalen of stressoren controleerbaar zijn of niet (bijv. door een stressor in de training te brengen en te laten beoordelen of deze stressvol, niet stressvol of saai is) en vaststellen welk gedrag effectief is.
3. Situaties creëren waarin de sporters appraisals op de proef wordt gesteld (bijv. door kaart brengen wat de omgeving eist)
4. Creëren van attitudes van flexibiliteit en bereidheid tot aanpassen
5. Sporters blootstellen aan situaties (veranderen van situationele factoren) waarin zij hun gedrag moeten aanpassen (bijv. nieuwe situaties, veranderende situaties, tegenslagen, weinig middelen etc.)

### Oefenvormen training

Veranderingen in het spel:

- Wedstrijd in training beginnen met flinke achterstand voor het ene team (start met 3-0 achterstand)
- Ongelijke teams creëren in aantal, sterkte (jonkies tegen de routiniers) etc.
- Het ene team zonder keeper laten spelen
- In de cirkel 10 keer moeten overspelen voordat je mag scoren.

Onverwachte gebeurtenissen:

- Training/wedstrijd wordt geïnterrumpeerd door een gebeurtenis, bijv. de spoeiers gaan aan tijdens een oefening die veel focus vraagt
- De coach wordt gebeld en moet plotseling weg
- De coach/trainer komt helemaal niet opdagen en ze moeten zelf de training uitvoeren
- Een wedstrijd later laten beginnen dan gepland
- Omgooien van trainingsplanning → bijv. ochtend en middagtraining omgooien
- Onverwachts een belastingstraining doen op een moment dat ze het niet verwachten
- Situatie in scene zetten waarbij een andere turnster op een toestel gaat waar jouw turnster net haar oefening wil doen

Veranderingen in het materiaal:

- Spelen met houten stick
- Spelen met andere bal (zwaarder, lichter, groter, kleiner)



- Impaired bodies: een van de ledematen verbinden, 'niet mee laten doen'
- Turnen op toestellen van een ander merk
- De spanning van toestellen strakker of lossier zetten
- Als je je oefening op balk 4 keer moet doen, deze 4 keer op andere balk in de zaal doen
- Met schoentjes/sokken aan trainen als je dat nooit doet

Veranderingen in de omgeving:

- Spelen op een veld waar tegelijkertijd een ander team speelt
- Gehele training op een kwart veld
- Spelen op grasveld
- Training plannen bij een andere club dan normaal
- Mannen en vrouwen samen laten trainen
- Trainen in een andere turnzaal
- Andere coaches laten kijken bij de training
- Tegenstanders die zich heel imponerend gedragen
- Andere weeromstandigheden opzoeken en daarmee trainen (evt. simuleren van weersomstandigheden)



### 3. Optimale balans topsport & persoonlijke ontwikkeling

#### 3.1 Literatuur Optimale balans topsport en psychosociale ontwikkeling

##### *Life skills:*

Life skills zijn vaardigheden die het voor een individu mogelijk maken om succesvol te zijn in verschillende situaties en omgevingen van het leven, zoals op school, thuis en in de omgeving.

- Life skills kunnen verschillende vaardigheden zijn zoals:
  - Gedragmatig (bijv. effectief communiceren met zowel leeftijdsgenoten als volwassenen)
  - Cognitief (bijv. het nemen van goede beslissingen)
  - Sociaal (bijv. assertief kunnen zijn)
  - Emotioneel (bijv. je bewust zijn van hoe je je voelt)
- Ontwikkeling van life skills kan worden gefaciliteerd en versterkt in de sportcontext en kunnen worden overgedragen naar situaties buiten de sportcontext.

##### *Social and emotional learning (SEL):*

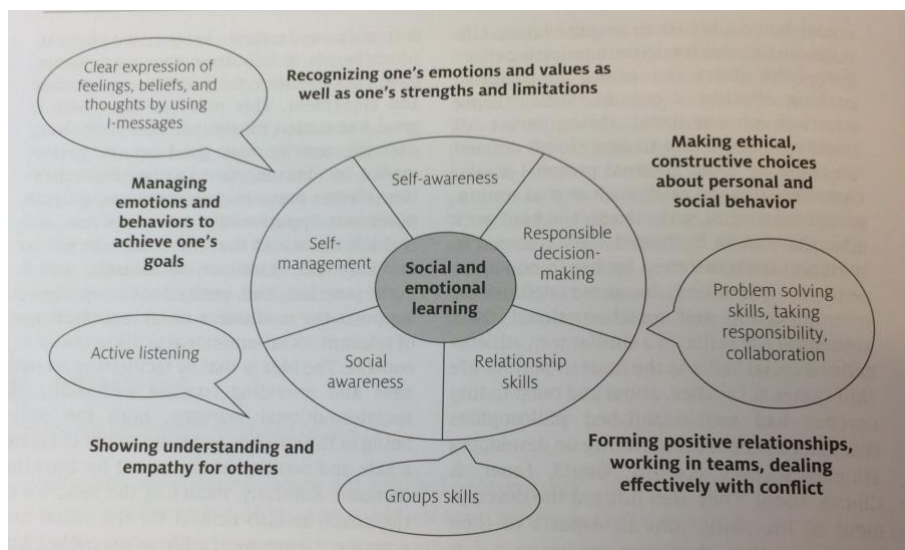
- SEL is een integrale benadering om sociaal emotionele competenties te versterken, verlaagt risicofactoren en stimuleren de normale ontwikkeling in talentontwikkeling.
- Het is een manier om kinderen en volwassenen life skills te leren die van invloed zijn op de effectiviteit in meerdere life events.
- SEL leert hoe we moeten omgaan met onszelf, onze relaties en onze werkzaamheden.
- Deze sociaal emotionele vaardigheden zijn onder andere: herkennen en managen van onze emoties, stellen en bereiken van positieve doelen, kunnen zorgen voor anderen, aangaan van positieve relaties, verantwoordelijke beslissingen nemen en goed omgaan met uitdagende situaties.
- Alle sociale en emotionele vaardigheden zijn life skills, maar niet alle life skills zijn sociale of emotionele vaardigheden.
- Sociaal en emotioneel competent gedrag zorgt voor een stimulerende leeromgeving, positieve ervaringen en plezier
- Aanleren en stimuleren van sociaal emotionele vaardigheden zorgt voor meer sociale verantwoordelijkheid, kennis van je doel en sociale interesse en meer kennis over life skills.
- Life skills training zorgt voor verbeterde sportskills, waarbij het aanleren van sociaal emotionele vaardigheden en sportvaardigheden samen gaat.

##### *Sociale emotionele vaardigheden:*

- Twee *intrapersoonlijke* competenties:
  - **Zelfbewustzijn**; herkennen van je eigen gevoelens, je eigen interesses en waarden kunnen beschrijven en accuraat kunnen benoemen van je sterke punten.
  - **Zelfmanagement**; weten hoe je je emoties kunt managen en reguleren
 Vergelijkbare competenties: emotionele intelligentie en emotie regulatie
- Drie *interpersoonlijke* competenties:
  - **Sociaal bewustzijn**; in staat zijn om iets vanuit anderen/ander perspectief te bekijken, empathie voelen, herkennen en waarderen van individuele en groepsovereenkomsten en verschillen en het herkennen en gebruik maken van sociale support.
  - **Relationele vaardigheden**; aangaan en onderhouden van gezonde en bevredigende relaties, bestendig zijn tegen ongepaste groepsdruk en voorkomen, managen en oplossen van interpersoonlijke conflicten.



- **Keuzes maken**; keuzes kunnen maken op basis van ethische standaarden, veiligheidsredenen, sociale normen, respect voor anderen en met oog voor de consequenties van je acties.



#### Emoties:

Het benutten van de kracht van gevoelens, zorgt voor zowel betere groepsdynamiek als coaching: onverwerkte gevoelens zorgen ervoor dat sporters gaan piekeren en staan optimale prestatie op die manier in de weg.

#### Informatie en voorbeelden van SEL-programma's:

- CASEL: SEL-programma's op [www.casel.org](http://www.casel.org)
- Gordon Training International: trainingen voor coaches die willen leren om SEL te bevorderen [www.gordontraining.com](http://www.gordontraining.com)
- Life Skills Center in Virginia: [www.lifeskills.vcu.edu/super.html](http://www.lifeskills.vcu.edu/super.html)
- Teaching Personal and Social Responsibility: [www.tpsr-alliance.org](http://www.tpsr-alliance.org)
- [www.parenttoolkit.com](http://www.parenttoolkit.com)

### 3.2 Oefeningen optimale balans topsport en psychosociale ontwikkeling

In essentie gaat het creëren van een optimale balans tussen topsport en psychosociale ontwikkeling om de volgende zaken:

1. Het aanleren en stimuleren van sociaal emotionele vaardigheden, door:
  - Sporters te stimuleren om zich uit te spreken over hoe ze zich voelen en wat ze ergens van vinden.
  - Situaties creëren waarbij sporters verschillende emoties ervaren en evalueren hoe ze dat ervaren en hoe het van invloed is.
  - Sporters stimuleren om zelfstandig beslissingen te nemen.
  - Sporters af en toe in conflict brengen en evalueren hoe ze dit oplossen.
2. Sporters stimuleren om op zoek te gaan naar wat voor hen een optimale balans is in topsport combineren met overige activiteiten.

#### Oefenvormen training

- Bij het spelen van een partijtje in de training sporters iedere keer met andere teamgenoten laten samenspelen.



- Conflicten creëren in de training. Je geeft bijvoorbeeld beide teams de instructie dat zij in de oranje hesjes moeten spelen. Of dat zij aan die kant van het veld moeten staan. Hoe lossen ze dat op?
- Vraag aan het begin van de week hoe de weekplanning er van een sporter uitziet. Is hij daarover tevreden? Waar zou hij meer of minder tijd aan willen besteden? En waarom? Hoe zou hem dat helpen om beter te presteren in sport? En op zijn studie/werk?
- Maak sporters zich bewust van hoe zij zich voelen en stimuleer dat zij zich daarover durven uitspreken. Vraag bijvoorbeeld aan het einde van de training hoe sporters zich voelden deze training:
  - Met welk gevoel kwam je aan bij de training?
  - Was je boos, blij, moe, verdrietig, zenuwachtig, verveeld, geïrriteerd?
  - Hoe waren die emoties tijdens de training?
  - Hoe komt het dat emoties veranderden of misschien versterkten?
  - Hoe ging je daarmee om?
  - Wat heb je gedaan om je beter en lekkerder te voelen?
  - Wat helpt je om die emoties om te zetten naar een fijn gevoel?
  - Hoe tevreden ben je over hoe je omging met die emoties?
  - Wat zou je doen als je deze emoties ervaart op een wedstrijddag?

Ga daar dan een volgende training, als je je weer zo voelt, mee oefenen (stimuleert zelfmanagement/emotie regulatie)
- Wanneer er een training is waarbij een sporter die een dag duidelijk niet zo lekker in zijn vel zit, kun je dit achteraf benoemen.
  - Je kan aangeven wat jij hebt waargenomen en waarom dat gedrag anders was dan je van de sporters gewend bent. Toon zelf empathie voor hoe de sporter zich die dag voelt (we hebben allemaal weleens onze dag niet).
  - Vraag andere sporters dit ook te doen. Wat was het effect ervan op de andere sporters? Hoe kunnen zij de sporter helpen om hier volgende keer mee om te gaan?
- Bewustzijn creëren voor hoe iemand zich voelt kan gemakkelijk door sporters voor de training te vragen: Ben je blij? Ben je moe? Heb je stress?



## 4. Besluitvaardigheid

Uit het onderzoek blijkt besluitvaardigheid een belangrijke competentie voor talentvolle en topsporters. Dit is terug te zien in dagelijkse trainings- en wedstrijdsituaties, waarbij de beste actie/handeling gekozen moet worden, maar ook in het dagelijks leven waar het gaat om grotere en bewuste beslissingen zoals naar welke school je gaat, of je wel of niet naar die bruiloft van je beste vriendin gaat of welke voeding je tot je neemt.

### 4.1 Literatuur besluitvaardigheid

#### *Processen behorend bij besluitvaardigheid*

- Perceptie; beschrijft hoe we sensorische informatie verwerken
- Aandacht; beschrijft hoe we informatie selecteren
- Anticipatie; beschrijft hoe we onze aandacht richten op een stimulus nog voordat deze zichtbaar wordt (lichaam en geest voorbereiden om in actie te komen)
- Patroonherkenning; beschrijft hoe we de betekenis van (gedrags-)patronen van vaststaande of bewegende objecten kunnen onderscheiden
- Geheugen; beschrijft hoe informatie wordt opgeslagen in ons brein, hoe we informatie kunnen ophalen en omzetten tot kennis en hoe we het kunnen gebruiken in onze acties/gedrag
- Probleemoplossend vermogen; beschrijft hoe we perceptie, aandacht en andere cognitieve functies gebruiken om tot oplossingen te komen in zowel herkenbare als nieuwe situaties.
- Decision-making; beschrijft hoe we keuzes maken uit de verschillende alternatieven die voor handen zijn.

#### *Theorieën m.b.t. decision-making:*

##### Klassieke decision-making theorie:

- Focust zich op de uitkomst van beslissingen in termen van de correctheid ervan
- Gaat ervan uit dat in alle situaties een correcte beslissing kan worden geïdentificeerd door middel van rationele analyse.
- De meest effectieve manier om tot een beslissing te komen bestaat uit een heldere identificatie van het probleem, het genereren van een aantal mogelijke oplossingen, een gegronde analyse van de mogelijkheden en het selecteren van de beste optie.
- Dit blijkt een succesvolle manier wanneer er geen tijdsdruk staat op het nemen van de beslissing, maar deze theorie schiet tekort wanneer een beslissing onder tijdsdruk genomen moet worden. Met betrekking tot grote beslissingen in het dagelijks leven biedt deze theorie een goede uitkomst.

##### *Naturalistische decision-making theorie:*

- Focust zich op de daadwerkelijke situaties waarmee experts worden geconfronteerd bij het nemen van beslissingen
- Die situaties worden gekenmerkt door: (1) niet vastomlijnde problemen, (2) onzekere dynamische omgevingen, (3) onduidelijke of tegenstrijdige doelen, (4) veelvuldige feedback, (5) tijdsdruk, (6) grote belangen, (7) meerdere spelers of teamleden en (8) balans tussen eigen doelen en de normen en doelen van de organisatie.
- Beslissingen komen tot stand door zowel rationale als irrationele processen en integreren persoonlijke normen en waarden, motivatie en emoties.
- Al deze kenmerken van toepassing op de sportcontext in trainings- en wedstrijdsituaties, waarbij snel keuzes gemaakt moeten worden.



### *Convergent denken versus divergent denken*

Twee manieren van denken die van invloed zijn op hoe mensen keuzes maken:

- *Convergent denken*: conservatieve behoudende manier van denken waarbij iemand zichzelf afvraagt: Zou het werken? Zou ik dit kunnen? Hebben we wel voldoende middelen?
- *Divergent denken*: meer uitdagende manier van denken waarbij iemand zichzelf uitdaagt met vragen als: Wat als? Waarom niet? Hoe kunnen we de grenzen opzoeken?
- Divergent denken open levert betere vooruitstrevendere beslissingen op. Moedig sporters aan om op deze manier over beslissingen te denken.

### *Factoren die van invloed zijn op effectieve decision-making*

#### 1. Kennis

- *Procedurele kennis*; de 'how-to' procedurele kennis van prestaties en is duidelijk herkenbaar in de uitvoer van motorische acties en de volgorde ervan
- *Declaratieve kennis*; wat en waarom-kennis die bijdragen aan een prestatie, zoals weten dat iets het geval is en waarom dat zo is. Ligt zowel in het episodische als semantische geheugen.
- Met betrekking tot de inzet van kennis: streef naar progressieve en uitdagende trainingssituaties, die bij voorkeur niet routinematig zijn. Op die manier zorg je ervoor dat trainingsactiviteiten niet worden gekarakteriseerd door het puur herhalen en repeteren van bewegingspatronen zonder dat er uitdagende doelstellingen gehaald kunnen worden. Dit zorgt voor de ontwikkeling van:
  - Zelfregulerende vaardigheden
  - Hogere mate van taak specifiek zelfvertrouwen

#### 2. Mental models

- Een mental model is een verklaring van iemands denkprocessen over hoe dingen werken in de wereld. Het is een representatie van de omgeving/wereld, de relatie tussen verschillende elementen daarin en iemands intuïtieve perceptie over zijn gedrag en de gevolgen daarvan.
- Experts maken gebruik van mental models door middel van het vormen van accurate en betekenisvolle verwachtingen en verklaringen voor gebeurtenissen.
- Mental models zorgen ervoor dat je je aandacht richt op inkomende informatie en bereiden potentiële oplossingen voor.
- Door het gebruik van mental models zijn experts sneller in staat op bepaalde patronen te herkennen, verbanden te leggen en tot oplossingen te komen.

#### 3. Stress

- Stress is van invloed op het nemen van beslissingen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee vormen van stress:
  - Taakgerelateerde stressoren, zoals tijdsdruk, het controleren van meerdere informatiebronnen
  - Psychobiologische stressoren, zoals vermoeidheid, je zorgen maken over mogelijke bedreigingen, risico op fysiek letsel
- De effectiviteit van besluitvaardigheid in stressvolle situaties is voor een groot deel afhankelijk van de mate van training die een sporter heeft gehad in het managen van stressvolle situaties, zoals nagebootst in training.
- Het gaat daarbij niet zomaar om het blootstellen aan stressvolle situaties en het ze laten uitzoeken, het gaat er juist om ze vaardigheden en systemen (mental models) aan te leren die ze nodig hebben in een stressvolle situatie.
- **SET** (stress exposure training) is gebaseerd op drie uitgangspunten:
  - Kennis kan worden opgedaan over de bronnen van stress waarmee sporters worden geconfronteerd en het effect daarvan op hun gedrag en prestatie.





- Sporters moeten belangrijke vaardigheden trainen die ze nodig hebben in stressvolle situaties
- Individuen hebben meer vertrouwen in hun capaciteiten om te presteren onder druk, als ze eerder zijn blootgesteld aan deze druk.

#### *Onderzoek naar decision-making:*

Bij onderzoek naar het kijkgedrag van sporters worden alle locaties en objecten gemeten waar sporters naar kijken en wordt geanalyseerd wat het meest effectief is. Dit meest effectieve kijkgedrag wordt 'the quite eye' genoemd. Er zijn twee paradigma's om dit te meten:

- *Vision search paradigm:*  
Onderzoek heeft gekeken naar het kijkgedrag van beginnende sporters en elite topsporters, door te vergelijken waar ze naar kijken bij de video van een specifieke sport-taak. Topsporters zijn beter in staat tot het herkennen en reproducen van sport-specifieke spelpatronen, omdat:
  - Ze zijn sneller in het detecteren en herkennen van objecten, zoals waar de bal zich begeeft in het visuele veld
  - Ze zijn beter in staat om visuele cues te identificeren nog voorafgaand aan een actie, voornamelijk aan de hand de lichaamshouding van de tegenstander
  - Ze zijn beter in het afstemmen van relatieve bewegingsinformatie wanneer dit wordt afgebeeld als d.m.v. spotlights

Onderzoek naar het kijkgedrag is nuttig in het onderscheiden van *skill* niveau van top- en subtopsporters, maar geeft geen informatie over hoe de cognitieve processen werken.

#### *Vision in action paradigm:*

Bij deze vorm van onderzoek wordt het kijkgedrag van een sporter opgenomen terwijl hij een voor hem bekende fysieke sporttaak uitvoert in een omgeving die sterk lijkt op de omgeving waar de taak normaal gesproken wordt uitgevoerd. Het gaat daarbij om een taak waarvoor bekende internationale standaard resultaten zijn.

1. De bewegingen en het kijkgedrag van de sporter worden bepaald door een experimentele omgeving die sterk lijkt op de sportomgeving
2. De sporter voert de taak uit totdat er een gelijk aantal succesvolle en onsuccesvolle herhalingen heeft plaatsgevonden.

#### *Decision-training:*

- Bij decision-training wordt dezelfde nadruk gelegd op de technische en fysieke aspecten van de training, maar de cognitieve vaardigheden die horen bij decision-making worden op hetzelfde moment getraind.
- Decision training integreert hoge mate van cognitieve inzet en besluitvaardigheid in een normale trainingsomgeving door simulatie van en echte prestatiekenmerken.
- Zorgt voor betere perceptie, aandacht, anticipatie, concentratie, geheugen en probleemoplossende skills.
- Bij normale training neemt het motorisch leren op korte termijn meer toe, maar daalt het later in het seizoen. Bij decision training neemt het gedurende het hele seizoen toe.

#### *Vaststellen of een sporter vooruitgaat in decision-making:*

Ontwikkeling treedt op wanneer er bewijs is voor twee dingen:

1. Er is bewijs dat de beslissing correct is
2. De gemaakte zorgt voor een betere prestatie



## 4.2 Oefeningen besluitvaardigheid

In essentie gaat het trainen van besluitvaardigheid om de volgende zaken:

1. Sporters leren *hoe ze informatie verkrijgen* (Waar kijk je naar? Wat voel je bij het uitvoeren van een beweging? Welke bronnen schakel je in om aan informatie te komen?)
2. Sporters leren om mogelijke keuzes/oplossingen te bepalen aan de hand van de opgedane informatie
3. Sporters leren *hoe ze dat in verschillende situaties kunnen inzetten* (creëren van mental models).
4. Sporters aanmoedigen om *divergent te denken* en zichzelf vragen te stellen als: 'Wat als?' en 'Waarom niet?'
5. Sporters veelvuldig in situaties brengen waar zij zelf keuzes moeten maken. Het gaat dan om situaties die overeenkomen met/sterk lijken op de wedstrijdsituaties waarin zij keuzes moeten maken, dus ook blootstellen aan stressoren.

Minder ervaren sporters moeten leren herkennen:

- Waar expert performers naar kijken (situation awareness – level 1)
- Wat dit betekent en hoe experts omgaan met de informatie die ze in verschillende situaties verkrijgen (situation awareness – level 2)
- Bepalen wat de best passende oplossing of actie is voor hen in toekomstige situaties (situation awareness – level 3)

### Oefenvormen training

- Creëer *game-like* situaties waarbij je het spel kan stil leggen en stel sporters de volgende vragen:
  - Beschrijf wat er gebeurt. Wat zag je? Wat neem je nog meer waar?
  - Wat kun je met deze informatie? En wat doe je met deze informatie?
  - Wat zijn opties die je nu hebt?
  - Wat lijkt jou de beste optie?
  - Wat als je voor deze optie kiest?
  - Wat zou je doen als je tegen de regels ingaat?
  - Welke optie kies je?
- Vraag regelmatig aan sporters:
  - Hoe komt het dat je voor die beslissing koos?
  - Wat zou er gebeuren als....?
  - Wat zijn je opties?
- Video-based decision-making training:
  - Neem met een camera een aantal typische scenario's/situaties op uit jouw sport. Het liefst vanuit het perspectief zoals de sporter het doorgaans ziet
  - Laat de beelden zien aan je sporters. Vraag wat je sporters zien, welke informatie krijgen ze en wat nemen ze waar?
  - Laat dan de observaties zien van een expert met daarbij declaratieve en procedurele kennis en laat hem z'n mental models toelichten, door vragen te beantwoorden als: Wat gebeurt er? Waar kijkt hij naar? Waarom? Wat betekent deze situatie/actie? Hoe te handelen? Waarom verwacht hij dat dat effectief is? Laat de expert hardop denken bij het kijken naar de beelden.
  - Laat de sporters discussiëren over de scenario's, hierdoor creëren ze 'shared mental models'.
  - Tot slot, om te zorgen dat de transfer van de video-analyse wordt gemaakt naar daadwerkelijk handelen, laat je sporters de situatie naspelen op het veld. Dit kan in verschillende stappen waarbij je hetzelfde doet als bij het bekijken van de video.



## 5. Communiceren

### 5.1 Literatuur communiceren

Communicatie het delen van ervaringen. Communicatie is een essentieel en alom aanwezig onderdeel van menselijk gedrag. Het zenden en ontvangen van berichten is noodzakelijk voor mensen om met elkaar te kunnen interacteren.

#### *Definitie communicatie:*

Dynamisch proces waarbij een zender een bericht zendt via een medium naar de ontvanger.

- Zender: degene die het bericht stuurt
- Ontvanger: degene die het bericht ontvangt
- Bericht: de inhoud van het proces, wat wordt gedeeld (gezegd, geschreven, uitgebeeld etc.)
- Medium: de manier waarop het bericht wordt gezonden (face-to-face, non-verbaal, per email etc.)

Communicatie kan verbaal (met woorden gesproken of geschreven) en non-verbaal zijn.

#### *Non-verbale communicatie*

Non-verbale communicatie is vaak een verwaarloosd medium in communicatie, maar vooral belangrijk in sport. Aspecten van non-verbale communicatie:

- Lichaamstaal; dit is het gebruik van je lichaam en gebaren om een bericht te zenden
- Proximiteit; dit verwijst naar het gebruik van fysieke afstand tussen de zender en ontvanger
- Tonatie; de toon waarop je een verbale boodschap brengt

Omdat communicatie zo'n dynamisch proces is, is het mogelijk dat verschillende elementen van communicatie resulteren in een ander communicatieproces, zelfs als alle elementen hetzelfde blijven (zoals de vraag of je die ene email nu als grapje moet interpreteren of niet?). Dit hangt af van persoonlijke kenmerken, situationele factoren, de context en de keuze van het medium.

#### *Inhoud van het bericht*

De basis van communicatie is het bericht. Het hebben van informatie die voor anderen relevant kan zijn is waarom mensen met elkaar communiceren. In sport gaat communiceren meestal over twee vormen van content:

1. Information: dit houdt alle communicatie in over de taak die moet worden uitgevoerd, zoals tips over techniek en tactiek, of motiverende discussies.
2. Openheid: refereert naar discussies over sociaal georiënteerde content, zoals interpersoonlijke aantrekkingskracht en respect, maar ook wat je niet leuk vindt.

#### *In game communicatie versus out of game communicatie*

**In game communicatie** is communicatie tussen sporters, teamgenoten en coaches tijdens de wedstrijd of taak.

- In game communicatie is meer gerelateerd aan de uitkomsten zoals de prestatie en gewoonlijk van nature taak-gerelateerd.
- Het percentage of tactische communicatie tussen sporters is gerelateerd aan hoe succesvol een team is.
- In game communicatie is kort (een of twee woorden) met kleine herhalingen en gaat vooral om:
  - Richting te geven: plannen en coördineren van acties
  - Stimuleren: berichten om elkaar te motiveren of energieniveaus hoog te houden
  - Evalueren: evalueren van prestaties



○ Taak-irrelevante zaken: communicatie die niet is verbonden aan de prestatie of taak *Out of game communicatie* is alle communicatie die sporters en coaches hebben buiten de trainingen en wedstrijden om.

- Gesprekken zijn minder taak-georiënteerd, maar meer gefocust op de interpersoonlijke en sociale relaties.

*Strategieën voor effectieve communicatie.*

Effectieve communicatie is wanneer de boodschap door de ontvanger ontvangen wordt, zoals de zender hem bedoeld heeft. Een aantal aspecten dragen bij aan effectieve communicatie in een team:

- Actief luisteren
- Openheid en transparantie
- Support en aanmoediging
- Jezelf blootgeven

*Coach-atleet communicatie*

De coach-atleet relatie is fundamenteel voor sportprestaties en tevredenheid. 3+1C model van coach-atleet relatie gaat uit van:

- *Closeness*; emotionele aspect van de coach-atleet relatie en de gevoelens van beide individuen daarbij
- *Commitment*; gedachten van de sporter en coach over hun relatie en de mate waarin ze nu en in de toekomst met elkaar willen samenwerken
- *Complementarity*; gedragsmatige component van de relatie, waarbij de coach en sporter reactief, relaxt en klaar om hun best te doen
- *Co-orientation*; focust op de samenhangende gevoelens, gedachten en gedragingen van de coach en sporter.
  - Het directe perspectief kijkt naar hoe de sporter en coach de relatie ervaren.
  - Het metaperspectief bekijkt hoe de sporter en coach verwachten of inschatten hoe de ander de relatie ervaart.

*Communicatiestrategieën om de coach-atleet relatie goed te houden:*

- *Conflictmanagement*; identificeren, discussiëren, oplossen en monitoren van potentiële onenigheid
- *Openheid*; aanmoedigen van open en toegankelijke communicatie
- *Motivatie*; sporter en coach moeten elkaar motiveren om de relatie goed te houden
- *Preventiemaatregelen*; de verwachtingen die sporter en coach van elkaar hebben en wat er gebeurt als ze daar niet aan voldoen
- *Zekerheid*; de mate waarin de coach sporters het gevoel geeft dat hij vertrouwen in ze heeft en gedreven is om met hem te werken
- *Support*; elkaar steunen in moeilijke tijden
- *Sociale netwerken*; de coach-atleet relatie is onderdeel van een groter sociaal netwerk, ze moeten samen met dit netwerk effectief communiceren.

## 5.2 Oefeningen communiceren

In essentie gaat het trainen van communicatieve vaardigheden om:

1. Sporters leren wat effectieve manieren zijn om te communiceren, denk daarbij aan:
  - a. Keuze verbaal – non-verbaal
  - b. Keuze voor een medium
2. Sporters leren beschikken over de basisvaardigheden om te kunnen communiceren, zoals: luisteren, spreken, je boodschap onder woorden brengen



3. Sporters leren hun communicatie af te stemmen op hun ontvangers (coach, teamgenoot, oudere etc.)
4. Sporters leren hoe hun non-verbale communicatie hun verbale communicatie kan versterken

*Oefenvormen:*

- Je kan sporters filmen gedurende een wedstrijd en een training en ze daarna de beelden laten terugzien.
  - Wat vinden ze daarvan?
  - Brengen ze de boodschap goed over?
  - Wat vinden ze van hun lichaamstaal?
  - Sluit die aan bij wat ze proberen over te brengen?
- Je kan een sporter de instructie geven om tijdens een training verschillende lichaamstalen uit te zenden.
  - Hebben andere sporters dit gemekt?
  - Wat doet dit met andere sporters?
  - Wat zegt het over hoe ze over hem denken?
- Zie lijst [werkvormen.info](http://werkvormen.info) voor meer oefenvormen



## 6. Doelgericht werken

### 6.1 Literatuur doelgericht gedrag

*Onderzoek naar doelen stellen heeft bevestigd:*

- Het stellen van doelen wordt consistent geassocieerd met **betere prestaties**; op meer dan 100 verschillende taken, onder 40.000 deelnemers, verdeeld over 8 landen.
- Doelen stellen heeft een **motiverende werking** en zorgt ervoor dat sporters **meer inzet tonen** dan degene zonder doelen.
- Doelen stellen zorgt ervoor dat mensen **plannen en strategieën maken** om te zorgen dat ze dingen bereiken.
- Doelen stellen zorgt ervoor dat sporters **doorzetten** in moeilijke tijden en bij tegenslagen.
- Doelen stellen heeft **positieve impact** op teams
- Goal-setting programs hebben een positieve impact op **psychologische constructen** van mensen

*Verskillende type doelen:*

- Win doelen; zijn gerelateerd aan het resultaat of de uitkomst van een specifieke wedstrijd, competitie of toernooi. Ze zeggen bijvoorbeeld iets over de positie waarop een sporter wil eindigen, de wedstrijd wil winnen of een profcontract wil binnenhalen.
- Verbeter doelen; zijn gerelateerd aan het verbeteren van jezelf door het behalen van een bepaalde hoeveelheid van iets (bijvoorbeeld: tijd, gewicht, afstand, hoeveelheid etc.). Verbeterdoelen gaan over het bereiken van een bepaalde prestatie in je sport.
- Proces doelen; zijn gerelateerd aan acties die een sporter moet uitvoeren om succesvol te zijn. Ze beschrijven hoe je een bepaalde handeling beter wil uitvoeren (zoals de techniek van een specifieke beweging).

*Stijlen in doelen stellen:*

- *Performance-oriented*: Sporters die de neiging hebben om doelen te stellen die gaan over zichzelf verbeteren, eerder dan laten zien wat ze kunnen ten opzichte van anderen.
- *Success-oriented*: Sporters die geneigd zijn om doelen te stellen die gaan over sociale vergelijking met anderen, zoals tegenstanders of teamgenoten.

*Timing van doelen:*

- Korte termijn doelen: gaan over prestaties die behaald kunnen worden kort nadat het doel is gesteld, meestal binnen een week, zoals de eerstvolgende training of het winnen van de eerstvolgende wedstrijd.
- Middellange termijn doelen: gaan over doelen die behaald kunnen worden binnen een week tot een aantal maanden, zoals een sporter die aan het einde van het seizoen zijn PR verbeterd wil hebben.
- Lange termijn doelen: gaan over de gewilde prestaties die een sporter wil bereiken op lange termijn, zoals over een aantal maanden tot 50 jaar nadat het doel is gesteld.



## SMARTS

Doelen dienen **SMARTS** te zijn:

Specific	= specifiek
Measurable	= meetbaar
Action-oriented	= gaan over een specifieke handeling of taak
Realistic	= realistisch en haalbaar te zijn
Timely	= een duidelijke timing te hebben
Self-determined	= door de sporter zelf opgesteld

### *Tips bij het opstellen van doelen:*

- Bepaal eerst de lange termijn doelen en daarna pas de korte en middellange termijn doelen om daar te komen
- Maak een duidelijk stappenplan om daar te komen
- Houd alle teamleden betrokken bij het opstellen van teamdoelen
- Monitor de vooruitgang van de doelen
- Beloon sporters als ze op de goede weg zijn om (team)doelen te halen

### *Uitdagingen bij doelen stellen:*

- Sporters willen geen doelen stellen voor zichzelf
  - Maak duidelijk waarom doelen stellen zo'n effectief middel is en laat het de sporter zelf laten ervaren.
- Sporters hebben moeite om hun doelen bij te stellen of aan te passen wanneer ze merken dat ze de doelen niet gaan halen
  - Coaches kunnen helpen om het proces te monitoren en adviseren wanneer doelen moeten worden bijgesteld en aangepast.
- Sporters worden niet gemotiveerd door hun doelen
  - Coaches kunnen monitoren wat de effecten van de gestelde doelen zijn op de motivatie van je sporters en op basis hiervan de sporters helpen om de doelen anders te formuleren of bij te stellen.
- Sporters zijn geneigd om te veel doelen te stellen.
  - Coaches bewaken dat sporters niet te veel doelen stellen, omdat dit zorgt ervoor dat de aandacht niet meer wordt gericht op een specifiek doel. Stel dus slechts een paar lange termijn doelen vast en niet meer dan vier korte termijn doelen of proces doelen, omdat de sporters anders niet weet waar hij zijn aandacht moet richten.
- Sporters zien problemen en barrières in het werken met doelen
  - Help sporters bij het definiëren van uitdagingen en barrières waar ze tegen aan kunnen lopen bij het bereiken van specifieke doelen, zodat er bewustzijn is en ze niet in de weg zitten om doelgericht te werken.

## 6.2 Oefeningen doelgericht werken

In essentie gaat het trainen van doelgericht gedrag om de volgende zaken:

1. Sporters hebben kennis nodig van verschillende type doelen en de effecten ervan
2. Sporters moeten worden uitgedaagd om verschillende type doelen te stellen
3. Sporters moeten worden getraind in het maken van een lange termijnplanning met middellange- en korte termijn doelen



### Oefenvormen training

- Vertel voor de training waar je aan gaat werken deze training (bijv. verbeteren strafcorner, krachttraining, man-meer situaties). Laat iedere sporter voor zichzelf een doel stellen dat hij aan het eind van de training bereikt wil hebben.
  - Daag sporters hierbij uit om te werken met procesdoelen
  - Zorg ervoor dat sporters hun doelen SMARTS formuleren
  - Daag sporters uit om een plan van aanpak te formuleren hoe zij hun doel willen bereiken
  - Laat sporters uitspreken wanneer ze tevreden zijn met het behalen van hun doel

Vraag aan het einde van de training hoe sporters zijn bezig geweest met hun doel. Waar hebben ze op gelet? Hoe hebben ze dingen aangepakt? Hebben tussentijds hun doel bijgesteld? Hadden ze dat misschien eigenlijk wel moeten doen? Hebben ze hun doel gehaald? Wat hadden ze kunnen doen om hun doel wel te halen?
- Ditzelfde kun je ook doen voor een hele week. Geef sporters een beschrijving van waar je deze week aan gaat werken. Laat sporters een doel stellen voor het einde van de week. Laat ze vervolgens de week opdelen in korte termijn doelen. Stel vragen als:
  - Om je doel aan het eind van de week te behalen, wat moet je deze week allemaal ondernemen om daar te komen?
  - Hoe ga je dat aanpakken?
  - Wat is je doel voor training 1, 2, 3 enzovoort

Vraag sporters om halverwege de week te monitoren op hun voortgang. Vragen die je kunt stellen zijn:

  - Loop je op schema om je doel te bereiken?
  - Moet je je doel aanpassen?
  - Hoe komt het dat het nodig is je doelen aan te passen?
  - Wat worden je nieuwe doelen?

Laat sporters aan het in einde van de week de balans opmaken.

  - Hebben ze hun doelen gehaald?
  - Hoe kijken ze terug op de aanpak van deze week?
  - Wat vonden ze moeilijk bij het stellen van doelen?
  - Terugblikkend: waren de doelen goed geformuleerd? Specifiek, meetbaar, haalbaar etc?
  - Wat zouden ze volgende keer anders doen?
- Deze oefening kun je ook doen voor verschillende tijdspaden en verschillende type doelen.
- Varieer ook met opgelegde doelen. Wat is het effect daarvan?
  - Stel het doel dat 70% van situaties in de cirkel rendement op moet leveren (hetzij: doelpunt, strafcorner, strafbal)
  - 8 van de 10 schoten op doel moet een doelpunt zijn in de training
  - 80% van de ondertal situaties moet een succesvol worden uitgespeeld, dat wil zeggen: geen onnodige fouten en overtredingen en doelpunten/strafcorners tegen. Hoe bereik je dat?





## 7. Doorzettingsvermogen

### 7.1 Literatuur doorzettingsvermogen

Doorzettingsvermogen is het vermogen om zich gedurende langere tijd intensief met een taak bezig kunnen houden. Vasthouden aan een opvatting of plan totdat het beoogde doel bereikt is en om vol te houden ondanks moeilijke situaties, tegenslagen of veranderende omstandigheden.

### 7.2 Oefeningen doorzettingsvermogen

In essentie gaat het trainen van doelgericht gedrag om de volgende zaken:

1. Sporters herhaaldelijk in situaties brengen die doorzettingsvermogen vragen
2. Sporters aanmoedigen en motiveren om door te zetten ook in moeilijke situaties
3. Evalueren waarom een sporter stopt met een bepaalde handeling of actie
4. Aanleren en stimuleren van andere competenties die doorzettingsvermogen vergroten:
  - a. Doelgericht gedrag
  - b. Zelfvertrouwen
  - c. Procesgericht werken

Activiteiten die doorzettingsvermogen vragen:

- Shuttle-run
- Touwklimmen
- Coopertest
- Plank challenge



## 8. Grenzen stellen & bewaken

### 8.1 Literatuur Grenzen stellen & bewaken

### 8.2 Oefeningen Grenzen stellen & bewaken

In essentie gaat het trainen van grenzen stellen & bewaken om de volgende zaken:

1. Sporters bewust maken van hoe ze zich voelen en wat ze belangrijk vinden
2. Sporters leren ervaren waar hun grenzen liggen, op zowel fysiek als mentaal gebied
3. Sporters leren om aan te geven als hun grens bereikt is en wanneer iemand over zijn grens gaat
4. Sporters de ruimte bieden voor sporters om aan te geven wanneer hun grens bereikt is

#### *Oefenvormen training*

- Spreek met sporters af dat ze één ding in de training mogen aangeven dat ze echt niet leuk vinden (bijv. touwklimmen, push-ups, squads) en daarom niet hoeven te doen. Als sporters op dat moment aangeven dat ze iets niet leuk vinden, hoeven ze het niet uit te voeren. Geef ze de keuze voor een vervangende opdracht, die ze uitvoeren in plaats van hetgeen dat ze stom vinden.

(Natuurlijk stimuleert dit geen doorzettingsvermogen en in topsport moet je soms over je grenzen heen gaan om te verder te komen, maar het maakt ze bewust van hun grenzen liggen).

- Vraag voorafgaand aan een training:
  - Ben je moe?
  - Heb je stress?
  - Ben je blij?

Dit maakt sporters bewust van hoe ze zich voelen en zal ook van invloed zijn op of ze hun grenzen aangeven. Als je slecht geslapen hebt en heel vermoeid bent, is het misschien beter om die ene extra oefening nu maar even te laten en morgen te doen.

#### *Oefening: Nee zeggen*

##### *Wat?*

Nee zeggen, waarom is dat zo moeilijk? Door middel van deze oefening laat je sporters ervaren hoe het is om echt nee te zeggen.

##### *Hoe?*

De deelnemers in de U of in een kring. Leg uit dat de acteur een collega is: “Deze collega gaat je iets vragen wat bij jullie op het werk niet vreemd is, zoals of je de notulen wilt uitwerken. Het is jouw taak om nee te zeggen”.

#### **Stap 1: Nee, want..**

- Wijs een van je sporters aan die deze oefening gaat uitvoeren bij de anderen. De sporter is een teamgenoot die vraagt steeds aan andere sporters om iets voor hem te doen; relevante klusjes rondom een training/wedstrijd, zoals: wil jij de vandaag water halen; de ballen bij elkaar rapen; aan de coach vragen of we eerder mogen stoppen; mijn tas naar de wedstrijd dragen etc.
- Geef de sporter die de vragen stelt de instructie dat hij het beleeft vraagt en de anderen de kans geeft om te reageren. Hij gaat niet drammen.
- Stop ieder gesprekje na 30 – 45 seconden. En stop het rondje na 6 à 7 keren.



- Veel deelnemers zullen – om de relatie niet te schaden - één of meer van de volgende dingen doen:
  - in detail uitleggen waarom het nu
  - helaas echt niet gaat
  - excuses aandragen
  - smoesjes verzinnen
  - liegen
- Bespreek hoe dit komt en hoe het voelt om nee te zeggen.

### Stap 2: Botweg nee!

- Nog een rondje. De deelnemers moeten wederom nee zeggen, maar nu zonder uitleg, excuses, smoesjes of leugens. De kans is groot dat ze nu botweg nee zeggen. Als ze dat doen reageert de vragende sporter licht gepikeerd.
- Bespreek deze oefening na en stel vragen als:
  - Hoe voelt dit; hoe is dit voor allebei de sporters?
  - Hoe kun je nou duidelijk nee zeggen?
  - Lukte het om daarbij de relatie te behouden?

### Stap 3: Nee, met behoud van de relatie

- Nog een rondje. De sporters moeten wederom nee zeggen zonder uitleg, excuses, smoesjes of leugens, maar wel de relatie goed houden.
- Laat ze eerst een minuutje in 2-tallen overleggen over hoe ze dat kunnen doen.
- Daarna gaat de sporter bij hen langs en vraagt hen iets.
- Bespreek na:
  - Hoe voelt dit; hoe is dit voor allebei de sporters?
  - Hoe kun je nou duidelijk nee zeggen, zonder excuses, etc. en toch de relatie behouden?

### Oefening: Grens bepalen

- Leg uit dat voor iedereen de grens van zijn persoonlijke ruimte ergens anders ligt en dat als een ander je ruimte betreedt, je dat fysiek merkt: spanning, trillen, zweten enz. Dat ga je hun laten ervaren.
- Zet een sporter aan de ene kant van de ruimte, een andere sporter aan de andere kant. Sporter 1 doet telkens een stapje in de richting van sporter 2 (neutrale houding). Vraag sporter 2 na iedere stap of hij een verschil voelt.
- Sporter 2 geeft aan wanneer de andere sporter te dichtbij komt door te zeggen: 'Stop, tot hier'. Geef de sporters de instructie om dit helder en duidelijk te formuleren. Als sporter 2 dit niet overtuigend zegt, loopt sporter 1 door, totdat het met overtuiging klinkt.
- Evalueer dan:
  - Wat merkt sporter 2 als sporter 1 in zijn ruimte komt (warm worden, trillen, verstarren, adem inhouden, etc) en waar voel je het (nek, buik, handen, etc.)? Hierdoor wordt de sporter zich bewust van zijn spanningssignalen.
  - Waar liggen de verschillende grenzen van de sporters? Waarop verschillen de grenzen?
  - Waarom loopt de sporter 1 wel of niet door als de ander zegt 'stop, tot hier'?
  - Wat is een overtuigende manier om stop te zeggen?



*Oefening: Aangeven van grenzen d.m.v. 4G model*

- Leg je sporters een simpele situatie voor waarvan je inschat dat het gedrag over hun grenzen gaat, zoals: "Sporter X is al 3 keer een kwartier te laat gekomen op de training. Omdat sporter X verantwoordelijk is voor de warming up, moet iedereen op hem wachten, want zonder hem kan er niet gestart worden".
- Laat sporters de volgende zaken beschrijven:
  - Gedrag; welk gedrag nemen ze waar bij sporter X?
  - Gevoel; wat is het gevoel dat dit bij hen oproept? Waarom gaat sporter X over een grens?
  - Gevolg; wat is het gevolg van het de situatie?
  - Gewenst; hoe zou de gewenste situatie/gedrag eruitzien?
- Speel de situatie nu na, waarbij een van de sporters te laat binnenkomt op de training en laat een andere sporter aan de hand van het 4G-model aangeven waarom dit over zijn grens gaat.
- Maak sporters bewust van de volgende valkuilen in het beschrijven van gedrag:
  - Gedrag: Wordt het gedrag objectief en concreet beschreven? Vermijd woorden als 'altijd', 'nooit' en verwijten.
  - Gevoel: Sommige mensen vinden het lastig een gevoel te noemen. Toch is dit een 'sleutel-moment': door je gevoel te benoemen, begrijpt je gesprekspartner waarom je deze feedback geeft en is er meer kans dat er iets verandert.
  - Gevolg: Gevolg gaat over de gevolgen voor jou en/of voor de organisatie.
  - Gewenst: Spreek gewenst gedrag uit en stem dit af op je gesprekspartner. Maak dit SMART.

*Oefening: Aangeven van grenzen*

- Leg de volgende situatie uit aan de sporters. "Sporter X en sporter Y zijn vrienden en sporter X heeft dit boek (of turnpakje/hockeystick/bidon) van sporter Y geleend. Het is een bijzonder boek, een echt collectors item waar jij veel waarde aan hecht. Als hij het teruggeeft, zie je dat er krassen op zitten. Wat doe je hiermee?"
- Kies twee sporters die deze situatie gaan naspelen. Sporter X benadert sporter Y en bedankt hem voor het lenen, zegt dat het een prachtig boek (o.i.d.) is en geeft het boek terug, zonder iets over de krassen te zeggen.
- Instrueer beide sporters los van elkaar:
  - Laat sporter Y beginnen over de krassen op het boek
  - Instrueer sporter X dat hij daarop nonchalant reageert en iets zegt als: "Ja, mijn broertje zat op tafel te kleuren en toen is dat gebeurd." Hij maakt niet direct zijn excuses, maar wacht af wat sporter Y doet en wil.
- Stop het gesprek na maximaal 1 minuut en bespreek het kort na. Vragen die je kunt stellen zijn:
  - Sporter Y: Wat waren je zijn overwegingen, hoe hij het aangepakt heeft en wat hij denkt dat zijn aanpak teweegbracht?
  - Laat X kort feedback geven: hoe kwam de ander op hem over? Wat was het effect?
- Deze oefening kun je vaker en met verschillende sporters uitvoeren. Gaandeweg kun je verschillen zien en heb je het over zaken als: grenzen stellen, feedback, assertiviteit, uitspreken, etc. Als je dit af en toe inzet kun je ook vooruitgang van sporters zien.



## 9. Reflectie op je ontwikkeling & prestatie

### 9.1 Literatuur reflectie op je ontwikkeling & prestatie

#### *Reflecterend vermogen:*

Reflectie refereert naar het bewustzijn en kennis over iemands manier van denken en leren. Reflecteren vermogen is het vermogen om een stapje terug te doen om jezelf en de situatie te overzien, om te bekijken hoe je een probleem aanpakt. Reflecterend vermogen houdt in dat iemand in staat bent tot overdenken en kritisch beschouwen van zijn eigen handelen, voelen en denken in ontwikkeling met als doel om hiervan te leren en zichzelf door deze leerervaringen te willen verbeteren.

Reflectie *in* actie versus reflectie op actie:

- *Reflectie in acties*, ook wel ‘thinking on your feet’ genoemd, houdt in dat we nieuwe begrippen ontwikkelen om onze acties te sturen in specifieke situaties. Het uitvoeren van automatische intuïtieve bewegingen, zoals in sport, geeft blijk van specifieke kennis. Echter is die kennis vaak moeilijk in woorden uit te drukken, sporters kunnen niet zeggen wat ze weten, waarom ze doen wat ze doen. Kennis over het uitvoeren van een bepaalde actie ligt dus in de uitvoering van de actie en de ervaring ervan, maar is ‘onbewust’.
  - Hierdoor is reflecteren op dit soort handelingen vaak lastig voor sporters.
  - Deze vorm van reflectie kun je wel gebruiken om sporters bewust te maken van welke kwaliteiten ze ‘onbewust’ allemaal beheersen.
- *Reflectie op acties* houdt in dat sporters reflecteren op handelingen die ze hebben uitgevoerd en de kennis die ze daarover hebben. Het wordt gebruikt om te bepalen:
  - Waarom je iets deed zoals je het deed
  - Wat er gebeurde in een bepaalde situatie? En waarom?
  - Wat je daarvan geleerd hebt? En hoe je die kennis in de toekomst kunt gebruiken?
 Deze manier van reflecteren is noodzakelijk om de transfer te maken van life skills van de ene naar de andere context. Bewustzijn van wat je goed kan/doet in bepaalde situaties, maakt ook dat je het kunt inzetten in andere situaties.

#### *Performance profiling:*

Dit is een manier om inzichtelijk te maken waar een sporter staat op verschillende onderdelen van zijn sport. Het gaat uit van de volgende principes:

- Iedere sporter is uniek in zijn manier om zijn ervaringen in sport te benaderen
- Om de sporter goed te begrijpen, is het nodig dat de coach dingen bekijkt vanuit het perspectief van zijn sporters

Voordelen van performance profiling:

- Helpt sporters om hun kwaliteiten te identificeren die zijn gelinkt aan succesvolle sportprestatie
- Helpt sporters om te identificeren wat hun eigen sterke en zwakke punten zijn
- Stimuleert het begrip van welke eigenschappen/kwaliteiten nodig zijn om succesvol te zijn in zijn sport
- Versterkt motivatie
- Maakt het mogelijk en stimuleert sporters om hun voortgang te monitoren
- Faciliteert discussiepunten tussen de coach en sporter
- Stimuleert communicatie tussen sporters in een team



Opstellen van performance profile:

1. Stap 1: De sporter maakt een lijst van eigenschappen die volgens hem belangrijk zijn in zijn sport (voor alle vier de pijlers: fysiek, technisch, tactisch en psychologisch).
2. Stap 2: De coach vraagt de sporter om een top 12 te maken van de meest belangrijke eigenschappen/kenmerken van zijn sport
3. Stap 3: Bij die top 12 schrijft de sporter op wat deze kwaliteiten/eigenschappen volgens hem betekenen
4. Stap 4: Vervolgens geeft de sporter zichzelf een score op de 12 eigenschappen.
5. Hierdoor ontstaat een beeld van eigenschappen die de sporter wel heel belangrijk vindt, maar nog niet goed bezit. Dit is uitgangspunt voor het stellen van nieuwe doelen, want deze eigenschappen dient de sporters al eerste aan te pakken.

*Reflective practice:*

Een trainingsbenadering die uitgaat van het creëren van mogelijkheden om onbewuste kennis, die schuilgaat in acties die we dagelijks uitvoeren, te bereiken, begrijpen en ervan te leren. Deze onbewuste kennis bevat veel informatie over onze waarden, vooroordelen, ervaringen, analyses en sociale normen, die worden geïntegreerd in de training.

Kenmerken van reflective practice zijn: bewust, cognitief, complex, vakkundig en gericht op zichzelf.

*Zelfregulatie:*

Reflectie wordt gezien als een onderdeel van het proces van zelfregulatie. Andere metacognitieve functies van zelfregulatie zijn:

- *Monitoren (bijhouden van de voortgang/hoe je ervoor staat)*
  - Hoe doe ik het vandaag? Voel ik me zoals ik me wil voelen voor een prestatie?
- *Plannen en selecteren van acties*
  - Ik voel me een beetje stijfjes. Ik denk dat ik eventjes een stukje gaan lopen en wat lichte stretches doen.
- *Organiseren van acties*
  - Ik ga 15 minuutjes hardlopen en doe wat stretches zoals ik die doe voor een lichte training, dan ben ik precies op tijd klaar voor de wedstrijd.
- *Evalueren*
  - Na het lopen voel ik me beter en minder stijf, alleen heb ik wat dorst gekregen van het lopen.
- *Reflecteren op dit proces:*
  - Terugdenken aan de situatie, acties en uitkomst ervan, dus: Ik voelde me stijfjes, toen ben ik 15 minuutjes gaan hardlopen en heb ik gestretcht zoals ik dat doe voor een lichte training. Daarna voelde ik me minder stijf. Ik kreeg er wel wat dorst door, maar dat is geen probleem want dan neem ik gewoon wat te drinken, m'n doel was om minder stijf te zijn.

*Evalueren van je prestatie*

Om tot een goede reflectie te komen is het nodig om je prestaties te evalueren. Het is belangrijk dat dit vrij snel na de prestatie wordt gedaan omdat (1) de associatie tussen feedback en de gebeurtenis het krachtigst is hoe dichter de feedback op de gebeurtenis volgt en (2) je op die manier de schadelijke effecten van negatieve prestatie kan minimaliseren.



## 9.2 Oefeningen reflectie op ontwikkeling en prestatie

In essentie gaat het trainen van reflectie om de volgende zaken:

1. Sporters continu uitdagen en aanmoedigen om te reflecteren op wat ze doen, waarom ze dat doen en hoe ze dat doen
2. Sporters leren om goede evaluaties van hun gedrag en prestaties te maken
3. Sporters op een hoger niveau en breder perspectief naar prestaties en ontwikkeling laten kijken

### *Oefenvormen training*

Bij het trainen van reflecterend vermogen is het vooral belangrijk om de sporter uit te dagen om na te denken over wat, hoe en waarom hij dingen doet.

- Start de training met de uitleg wat er van de sporters verwacht wordt. Geef sporters uitleg over de oefening en laat ze zelf aan de slag gaan. Experimenteer met je eigen coachstijl. Veel coaches zijn geneigd om sporters direct van feedback te voorzien. Hierdoor neem je ze de mogelijkheid om zelf te reflecteren op hun acties af. Voordat ze hebben kunnen nadenken over hoe ze het ervan afbrachten, heb je dit misschien al voor ze ingevuld. Dus in plaats van feedback geven op hoe ze het doen, kun je vragen:
  - Hoe vond je het gaan?
  - Waarom vond je het goed/slecht gaan?
  - Waar kwam dat door?
  - Hoe kun je dat volgende keer beter doen?
- Spreek met sporters af dat ze een hele training lang alleen vragen stellen die gaan over *hoe* ze iets moeten doen. Dat betekent geen vragen als: 'Doe ik het zo goed?', 'Moet het zo?', maar moedig sporters aan om vragen te stellen als: 'Bij het blok ben ik steeds te laat boven (evaluatie). Hoe kan ik dat verbeteren?'
- Vragen die je daarbij kan stellen zijn:
  - Wat gebeurde er in een specifieke (spel)situatie?
  - Hoe vond je dat het ging?
  - Wat deed je in die situatie?
  - Waarom koos je ervoor om dat te doen?
  - Wat was het effect ervan op jou, de situatie of je prestatie?
  - Hoe zich dat verhoudt tot zijn doelen? Draagt het bij aan het bereiken van je doelen?
  - Wat heb je nodig om je doelen te bereiken?



## 10. Plannen

### 10.1 Literatuur Plannen

#### *Planning:*

- De vaardigheid om een plan te maken om een doel te bereiken of een taak te voltooien. Het gaat er daarbij ook om dat de sporter in staat is beslissingen te nemen over wat belangrijk is en wat niet belangrijk is.
- Het vraagt ook organiserend vermogen om systemen te ontwikkelen en te onderhouden om op de hoogte te blijven van informatie of benodigde materialen.
- De bezigheid van planning bezien in de lange termijn, geeft aan hoe nauw deze vaardigheid samenhangt met doelgericht gedrag.

#### *Periodesering en plannen:*

- Het gebruik van planningsstructuren heeft groot effect op stress management
- Variëren in planningsstructuur blijkt positieve invloed te hebben op trainingsvariatie.

#### *Planning paradigma:*

Om een goede planning te kunnen maken moet je beschikken over de juiste conceptuele kennis. Het planningsparadigma is een conceptueel model dat uitgaat dat de impliciete set van aannames en overtuigingen die we hebben van invloed zijn op hoe we een planningstaak uitvoeren. We moeten onszelf daarbij bewust zijn van:

- Onze menselijke cognitieve tekortkomingen, zoals onze gewoontes en 'blinde vlekken' in ons gedrag
- De onderliggende taak complexiteit, met name in relatie tot onze capaciteiten en de constant veranderende dynamische omgeving.

#### *Ontwikkeling planningstaken:*

Twee factoren onderscheiden planning en prioritering bij adolescenten van die bij jonge kinderen.

1. Naar mate sporters ouder worden (in de puberteit/adolescentie) worden de belangrijkste doelen van pubers/adolescenten complexer en verder in de toekomst. Dat betekent dat het planningsproces ook complexer is en zich over een langere periode uitstrekt dan wat pubers gewend waren.
2. Coaches, ouders en begeleiders zijn gewend om de prioritering van taken op zich te nemen, in de puberteit moeten kinderen dit zelf gaan doen kunnen ze andere prioriteiten hebben dan volwassenen zouden willen/verwachten.

### 10.2 Oefeningen Plannen

In essentie gaat het trainen van plannen en timemanagement om:

1. Sporters aanleren dat ze een plan van aanpak maken om doelen te bereiken
2. Sporters leren een inschatting te maken van de beschikbare tijd en middelen en de acties die nodig zijn om een doel te bereiken.
3. Sporters leren waar de prioriteiten liggen op verschillende gebieden.

Uit het onderzoek blijkt plannen en timemanagement vooral een belangrijke eigenschap in het combineren van sport met school/studie en sociale activiteiten. Daarom zouden interventies/trainingen zich vooral op dat gebied moeten richten. De vaardigheden voor plannen kunnen ook in de trainingen worden toegepast.





### Oefenvormen training

- Geef de sporters voor de training een aantal taken die ze voor het eind van de training moeten hebben afgerond (bijv. 10 keer een rondje rond het veld, puzzel oplossen, 20 extra push-ups etc.).
  - Je kan de opdracht geven dat ze dit moeten uitvoeren in het tijdsbestek van de training, terwijl de normale training doorgaat. Op die manier moeten ze goed plannen wanneer er een momentje 'rust' is en er tijd is om de extra taken uit te voeren.
  - Dit levert tijdsdruk op, waardoor ze meteen leren omgaan met tijd en prioriteiten moeten stellen. Uiteindelijk zijn het extra taken, die geen echte prioriteit hebben ten opzichte van de training.
- Geef sporters een opdracht die ze voor het eind van de training (of eind van de week) moeten hebben afgerond (bijvoorbeeld het ontwerpen van een nieuwe strafcorner variant en deze correct uitspelen bij de verdediging). Stimuleer ze om een plan van aanpak te maken hoe ze dit gaan bereiken. Je kan daarbij vragen stellen als:
  - Wat is nodig om een nieuwe variant te ontwikkelen?
  - Wat vinden jullie belangrijk aan de nieuwe variant?
  - Wat is je plan van aanpak om deze variant aan te leren?
  - Waar liggen de prioriteiten?
  - Wie heb je nodig om dit goed uit te voeren? Wie speelt aan, wie stopt, wie sleept/slaat?
  - Hoeveel tijd heb je nodig om de variant te ontwerpen en hoeveel tijd om de variant aan te leren en perfectioneren?
- Laat sporters een plan van aanpak opstellen om hun doelen voor het eerstvolgende toernooi te bereiken.
  - Wat zijn zijn doelen voor het eerstvolgende toernooi?
  - Wat is ervoor nodig om deze te behalen?
  - Wat vindt hij belangrijk in het behalen van deze doelen en wat is van minder groot belang? Denk daarbij aan school, sociale activiteiten etc. Dus, waar liggen de prioriteiten?
  - Wie heeft hij nodig om dit goed uit te voeren?
  - Welke middelen heeft hij nodig om dit goed uit te voeren?
  - Hoeveel tijd is nodig voor het bereiken van de afzonderlijke subdoelen?
  - Stel uiteindelijk een planning op tot het toernooi met van week tot week waar de focus op ligt.



## 11. Presteren onder druk

### 11.1 Literatuur presteren onder druk

Er is een onderscheid tussen stress (cognitieve angst) en arousal (fysieke spanning).

#### *Stress*

Stress (cognitieve angst) wordt gezien als een voortdurende beoordeling over evaluatie (appraisal) van de eisen die door de sporter worden ervaren in relatie tot zijn omgeving (person-environment fit).

- Iemands kijk op potentiële stressvolle situaties (stress appraisals) op verschillende manieren benaderen:
  - Als irrelevant en heeft daardoor geen effect op zijn welzijn
  - Als positief en daardoor bevorderend voor zijn welzijn
  - Als een situatie waarin hij mogelijk (1) dreiging, (2) schade/verlies of (3) tegenspoed zal gaan ervaren, en hierdoor belemmerend voor zijn welzijn.
- Mensen evalueren voor een situatie (1) of de eisen die aan hen gesteld worden stressvol zijn (primaire appraisal) en (2) of ze bezitten over de juiste kwaliteiten en bronnen om met de stress om te gaan en tot een succesvol resultaat komen (secundaire appraisal). De primaire en secundaire beoordeling bepalen de mate en intensiteit van de stress die iemand ervaart.
- Bepalend voor iemands appraisals zijn o.a. nieuwigheid, voorspelbaarheid, onzekerheid, dreiging, duur van de stressor, tijdelijke onzekerheid, ambiguïteit en timing t.o.v. fase in leven.
- De eisen die sporters ervaren in sport kunnen voortkomen uit competitie, organisatie en persoonlijke bronnen:
  - Competitieve stressoren zijn o.a. fysieke gesteldheid van de sporter, niveau van de tegenstander, belang van de wedstrijd/competitie (groter bij OS, WK, EK), druk en verwachtingen om te presteren, sfeer in het team, relationele issues met significant others, issues met betrekking tot het presenteren van jezelf en sociale evaluatie.
  - Organisatorische stressoren zijn o.a. je rol in de organisatie of het team, sportrelaties en interpersoonlijke verwachtingen, carrièreperspectief en prestatieontwikkeling en de cultuur van een organisatie/team waar je onderdeel uitmaakt.
  - Persoonlijke stressoren zijn o.a. je attitude ten opzichte van eerdere prestaties, waargenomen bereidheid (klaar zijn) om te presteren en type van persoonlijke doelen voor de wedstrijd (bijv. jezelf te veel druk opleggen)
- Cognitieve angst uit zich in: zorgen maken, piekeren, negatieve verwachtingen, angst om te falen.

#### *Arousal*

Arousal is de term die een fysiologische staat beschrijft. Het kan worden gemeten door instrumenten die elektrische en mechanische activiteit meten in het lichaam, zoals hardslag, lichaamstemperatuur en spierspanning.

- Arousal niet per definitie een negatieve staat van het lichaam. Je kunt ook positieve arousal ervaren. Dit hangt vooral af van hoe je de arousal benadert, door je appraisals.
- Empirisch onderzoek heeft tussen elite en non-elite experts vindt herhaaldelijk dat topsporters hun angst positiever interpreteren dan non-elite sporters.
- Hoge mate van angst is een subjectieve onplezierige staat die wordt geassocieerd met hogere mate van arousal.
- Fysieke spanning uit zich als: aangespannen spieren, vlinders in je buik, verhoogde hartslag, zweten.



- Volgens de 'Individualised zones of optimal functioning' heeft iedere sporter zijn eigen zone van pre-performance optimale stress waarbinnen de prestatie optimaal is. Ervan uitgaande dat je soms te weinig stress en soms te veel stress hebt voor het leveren van een prestatie, is het noodzakelijk om te zoeken naar jouw optimale level van stress, zodat je kan oppeppen of ontspannen om in de zone te komen.

### Modellen van arousal en stress

Er zijn verschillende modellen over de invloed van arousal op de prestatie:

1. De *Cue Utilisation Theory* (Easterbrook) gaat ervan uit dat hoge levels van arousal het aantal verschillende cues waar de sporter zijn aandacht op kan richten verminderen.
2. *Multidimensional activation states* (Hockey & Hamilton) gaat ervan uit dat verschillende omgevingsfactoren verschillende mate van stress kunnen veroorzaken, waardoor de uitvoering van sommige taken worden belemmerd, maar van andere niet.
3. *Sander's model of arousal* gaat ervan uit dat:
  - Een hoge mate van arousal zorgt voor versnelde perceptie
  - Een hoge mate van spanning versnelt motorisch handelen
  - Een hoge mate van inspanning versnelt besluitvaardigheid
4. Volgens de *explicit monitoring hypothesis* richten sporters in situaties van stress hun aandacht te veel op zichzelf, waardoor automatische processen worden verstoord. Het zorgt ervoor dat de sporter zich focust op de volgorde van bewegingen die de hele actie bepalen, in plaats van op gehele bewegingen. Hierdoor worden automatische processen verstoord.
5. Volgens de *distraction hypothesis* switchen sporters onder druk van taak relevante gedachten naar taak irrelevante gedachten. Hierdoor wordt de beschikbare aandacht verdeeld over taak relevante en taak irrelevante cues, waardoor de prestatie verlaagd.

### Stress managementstrategieën:

Bij stress managementstrategieën is het belangrijk om te zoeken naar de meest optimale strategie voor ieder individu. Daarbij is het ook belangrijk om onderscheid te maken tussen cognitieve angst en fysieke spanning, omdat deze uitingen van stress vragen om een andere strategie.

- Mental preparation strategies; dit bestaat uit positieve zelfspraak, aandachtscontrole, arousal manipulatie en visualisatie
- Pre-performance routines; vaste routines die je uitvoert in voorbereiding op je wedstrijd om je lichaam in gereedheid te brengen voor het leveren van een prestatie. Hierdoor neemt de frequentie van taak-gerelateerde gedachten en gedragingen toe. Kan o.a. bestaan uit:
  - Cue words: om aandacht te richten op taak relevante gedachten kun je gebruik maken van cue words
  - Ademhaling: diepe adem voor prestatie
  - Timing: dezelfde timing voor een wedstrijdprestatie als op de training
- 'Psyching up' door:
  - Versnellen van je ademhaling
  - Activerende woorden of gedachten (bijv. jezelf boos maken)
  - Psyched up behavior (bijv. je gedragen zoals je doet als je zenuwachtig bent)
  - Activerende visualisatie (bijv. felle duels visualiseren)
  - Je laten oppeppen door teamgenoten/coach
  - Opzweepende en activerende muziek
- 'Psyching down' door:
  - Ademhalingstechnieken; focus op rustige buikademhaling
  - Progressieve spierspanning; actief aanspannen van de spieren en dan ontspannen laat ervaren hoe je spieren ontspannen zijn
  - Autogene training; training waarbij je jezelf actief vertelt om te ontspannen
  - Meditatie; als een vorm van relaxatie door selectief je aandacht te richten



- Gedachtencontrole
  - Thought-stopping; actief stoppen van je gedachten
  - Rationaliseren van de stress; dus ombuigen van je gedachten naar helpende effectieve gedachten
- Visualisatie

#### *Trainen onder druk:*

Trainen onder lichte mate van angst verhoogt de prestatie onder grote mate van angst. Daarom is het goed om te trainen onder druk. Je kan stress creëren door:

- De training heel belangrijk te maken, door bijv. bij voorbaat te benadrukken hoe belangrijk de training is
- Het stellen van prestatiedoelen voor een training
- Sporters de symptomen van stress (hoge hartslag, zweethanden, stijve spieren etc.) te laten ervaren op een training (ook wel 'mimic anxiety symptoms')

### **11.2 Oefeningen presteren onder druk**

In essentie gaat het verbeteren van presteren onder druk om de volgende zaken:

1. Sporters leren om anders naar stress te kijken door het aanleren van gezonde attitudes en appraisals ten aanzien van stress.
2. Sporters leren om hun niveau van stress te controleren door:
  - a. Sporters leren omgaan om hun fysieke stressreacties te verlagen (of verhogen)
  - b. Sporters leren om hun gedachten te controleren onder stress
3. Sporters in stressvolle situaties te brengen en ze laten ervaren/wennen aan presteren onder druk

#### *Veranderen appraisals en attitudes*

- Breng sporters in situaties waarin zij ook arousal voelen, maar waar het om fijne arousal gaat. De lichamelijke reactie is hetzelfde, maar de interpretatie ervan heel anders. Daag sporters uit om na te denken over: Hoe kan dat? Wat zijn gedachten die je hebt doet als je dit in je lichaam voelt? Hoe zijn die van invloed op hoe je je voelt en voorbereid op de wedstrijd?

#### *Stressniveau controleren*

- Laat sporters een pre-competitie plan opstellen waarbij ze letterlijk beschrijven wat ze doen. Laat ze starten met de week voor de wedstrijd, dan de avond voor de wedstrijd, morgen van de wedstrijd, etc.
- Laat sporters 'what-if' plannen maken. Als ik onder stress sta en ik voel me zo, dan....
- Leg de training tijdens een partijtje plotseling stil en laat sporters ademhalingsoefeningen doen. Ze zijn waarschijnlijk actief en aroused om te spelen, maar laat ze zichzelf tot rust brengen.



### *Stress creëren*

- Factoren die voornamelijk invloed hebben op de prestatie: attitude t.a.v. eerdere prestaties; het externe prestatieklimaat; de gestelde prestatiedoelen; readiness en prestatieproblemen; problemen in de organisatie/arbitrage van de wedstrijd; interpersoonlijke en managementproblemen in het team; slechte faciliteiten; financiële en tijdsdruk.  
Door veranderingen aan de brengen in deze factoren, kun je situaties creëren waardoor sporters onder stress komen te staan. Bijvoorbeeld:
  - De training filmen en zeggen dat je deze beelden meeneemt bij je selectie
  - Iemand op de tribune zetten en doen alsof er een scout/mogelijke sponsor komt kijken
  - Benadrukken dat dit een heel belangrijke training is in aanloop naar een toernooi en wie je daarvoor selecteert
  - Een bepaald prestatiedoel stellen en aangeven dat als je dat niet haalt de sporters de hele week niet meer mogen trainen.
  - Sporters laten trainen in een wedstrijdstadion.
  - Een beloning zetten op een partijtje door de winnaar iets te geven.
  - Een sporter een oefening laten doen die ze nog nooit gedaan heeft, terwijl alle andere sporters kijken.



## 12. Probleemoplossend vermogen

### 12.1 Literatuur Probleemoplossend vermogen

#### *Probleemoplossend vermogen:*

Probleemoplossend vermogen is het 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. Daarvoor moet je in staat zijn tot het leggen van verbanden tussen gegevens, bedenken van alternatieve oplossingen en aangeven van consequenties.

#### *Aangeboren of aangeleerd?*

Ondanks dat sommige mensen van nature betere leiders of creatiever zijn, heeft iedereen creativiteit in zich. Iedereen kan technieken leren die ervoor zorgen dat ze tot meer en betere ideeën komen.

#### *Verwante begrippen met probleemoplossend vermogen:*

- *Verandering:* aanpassen, verschillend maken, van een toestand naar een andere gaan.
- *Creativiteit:* de staat of kwaliteit van creatief zijn
- *Innovatie:* het introduceren van iets vernieuwends, dat vanuit nieuwsgierigheid wordt geïntroduceerd
- *Lateral thinking:* een manier van denken waarbij je actief op zoek gaat naar nieuwe manieren om naar een probleem te kijken, anders dan de gebruikelijke manieren.

Verandering betekent van de ene conditie wisselen naar een andere conditie, maar verandering betekent niet automatisch innovatie.

→ Bijvoorbeeld: een kerk die in gebruik wordt genomen als gym club is geen innovatie, want er zijn heel veel gymclubs, al dan niet in een kerk. Maar een kerk die een mis combineert met aerobic lessen is wel vernieuwend en innovatief.

#### *Belangrijk bij het implementeren van oplossingen:*

- *Empowerment;* maak mensen mede-eigenaar van het idee, zodat ze meewerken aan je idee.
- *Vertrouwen;* vertrouw anderen dat ze de goede dingen doen volgens jouw idee.
- *Overkom angst;* mensen vinden verandering eng en oncomfortabel. Moedig mensen aan om risico's te nemen en verandering te omarmen
- *Stay focused;* stel een doel en blijf gefocust om dat doel te bereiken.
- *Planning & voorbereiding;* alle aspecten van de verandering zouden structureel in een plan uitgewerkt moeten worden
- *Manage je omgeving;* creëer een omgeving waarin betrokkenen zich durven uit te spreken en creatief durven te zijn
- Maak gebruik van innoverende technieken

#### *Lateral thinking:*

Lateral thinking is een manier van denken om radicale nieuwe oplossingen te vinden voor een probleem, door technieken en attitudes om problemen op een andere manier te benaderen

#### *Belangrijke stappen bij het benaderen/oplossen van een probleem:*

- *Vooringenomen assumpties:*  
Ieder mens doet aannames en heeft assumpties over een bepaalde situatie. Deze kan in de weg zitten om het probleem op te lossen. Daarom is het belangrijk om je eigen assumpties, vooroordelen en aannames te ontdekken om een probleem goed te kunnen identificeren en analyseren.



- *Onderzoeksvragen stellen:*  
Stel vragen over waarom je dingen op een bepaalde manier doet in iedere situatie. Voorbeelden van vragen die je jezelf kan stellen zijn”
  - Stellen we onszelf de juiste vragen over dit probleem?
  - Waarom moeten we dit probleem oplossen?
  - Waarom doen we het eigenlijk op deze manier?
  - Hoe kunnen we dit probleem herformuleren?
  - Wat als we het probleem eens omdraaien, hoe ziet het er dan uit?
  - Wie heeft er baat bij en wie niet als we dit probleem oplossen?
  - Wat zijn de regels van ons team en wat gebeurt als we die regels overtreden?
  - Wat zijn onze aannames over deze situatie?
  - Wat gebeurt er als we onze eigen aannames uitdagen?
  - Kunnen we een grafiek of foto van maken van het probleem?
  - Kunnen we het probleem in een model weergeven?
  - Hoe zou iemand van een andere planeet dit probleem oplossen?
  - Als we onbeperkte mogelijkheden en geld hadden, hoe zouden we het probleem dan oplossen?
  - Hoe zou iemand in een heel andere business dit probleem oplossen?
  - Hoe kunnen we op andere manieren naar het probleem kijken?
  
- *Bekijk het probleem vanuit een ander perspectief:*  
Het helpt om problemen te bekijken vanuit een ander perspectief, omdat je zo meer informatie opdoet over het probleem en beter in staat bent om alternatieve oplossingen te genereren. Stappen die je hierbij kunt zetten zijn:
  - Bekijk het probleem eens vanuit een ander perspectief of een andere situatie. Bijvoorbeeld vanuit het perspectief van de klant, het product zelf, de leverancier, het kind, de dichter, een komiek, een dictator, een anarchist, een architect, Salvador Dali, Charles Darwin, etc.
  - Herformuleer het probleem in een andere bewoording.
  - Maak een visuele weergave van het probleem, dus schets en teken het probleem.
  - Noem een random woord of object en dwing een associatie met het probleem af.
  
- *Adopt, adapt, improve:*  
Bekijk oplossingen en ideeën die worden gebruikt in andere context, misschien zijn ze ook toepasbaar op jouw probleem. Maak ze passend voor jouw situatie en zorg dat ze nog beter worden dan in de originele context.
  - Zorg dat input krijgt van mensen uit een heel andere setting. Ga letterlijk naar andere sporten/contexten en situaties. Kijk mee hoe het daar gaat en doe ideeën op om jouw problemen aan te pakken of jouw stijl te vernieuwen.
  - Lees een tijdschrift uit een heel andere branche en doe ideeën op die je zou kunnen toepassen in jouw trainingspraktijk.
  
- *Daag de regels uit:*  
Veel geschreven en ongeschreven regels zijn van invloed op hoe we nadenken over het oplossen van een probleem.
  - Identificeer ongeschreven regels die spelen in jouw team/trainingspraktijk die je belemmeren om beter te worden of om een probleem op te lossen
  - Maak een overzicht van alle regels (geschreven of ongeschreven) die gelden in jouw team/sport
  - Beschrijf het ergste schandelijke dat je kan doen in jouw situatie/sport/team. Gebruik die situatie als start om tot nieuwe ideeën te komen.



- *Analyse van het probleem:*

Een grondige analyse van het probleem helpt je om tot meerdere oplossingen te komen voor het probleem. Stel jezelf bijvoorbeeld de vraag: 'Waarom is dit een probleem?' Rafel dat uit.

1. Analyseer het probleem
2. Prioritiseer de belangrijkste elementen
3. Focus op een element van het probleem per keer
4. Bedenk zoveel mogelijk ideeën om het aan te pakken
5. Evalueer de opties en kies de beste optie
6. Implementeer één of meerdere ideeën

*Weerstand:*

Het is dus belangrijk om je assumpties en aannames uit te dagen om te komen tot goede oplossingen voor het probleem. Gedrag van mensen die niet goed zijn in hun eigen assumpties uitdagen, vertonen vaak het volgende gedrag en/of hebben de volgende kenmerken:

- Trekken te snel conclusies
- Zijn ongeduldig in het verzinnen van oplossingen
- Hebben geen aandacht voor andermans ideeën
- Luisteren slecht
- Hebben de neiging om dingen snel geregeld te hebben
- Denken dat actie altijd vooruitgang is
- Hebben 'closed minds'
- Zullen niet gauw toegeven dat ze het antwoord niet weten
- Vragen niet om de visie/mening van anderen
- Zullen niet gauw om hulp vragen of fouten toegeven

*Enkele fouten die creativiteit en probleemoplossend vermogen verminderen:*

1. Kritiek; een natuurlijke houding van mensen om tegen verandering te zijn
2. Negeren en de waarde ontkennen van brainstormsessies
3. Problemen laten opstapelen
4. De wil om effectiever te werken boven de wil om te innoveren (innoveren heeft positievere effecten op langere termijn, maar mogelijk niet direct op korte termijn)
5. Overwerken, dit zorgt eerder voor meer problemen dan het problemen wegneemt
6. 'Het staat niet in het plan, dus we doen het niet'. Er moet ruimte en flexibiliteit zijn om dingen die gaandeweg opkomen te gebruiken.
7. Iemand de schuld geven als het misgaat. Veel innovatieve plannen mislukken, maar dat wil niet zeggen dat de processen niet effectief zijn.
8. Verkeerde beloningen. Hoe beloon je innovatieve ideeën? Je zou moeten kiezen voor vernieuwende beloningen voor innoverende teams

## 12.2 Oefeningen Probleemoplossend vermogen

In essentie gaat het trainen van probleemoplossend vermogen om:

1. Sporters uitdagen wat ze als problemen identificeren
2. Sporters leren om hun eigen aannames en assumpties uit te dagen, om zo tot meer en betere oplossingen te komen voor een probleem
3. Sporters leren om verschillende oplossingen te verzinnen voor een probleem
4. Sporters actief in probleemsituaties brengen en begeleiden hoe ze hiermee omgaan





### *Oefenvormen training*

Uitdagen assumpties en identificeren probleem:

- Het creëren van spelvormen waarbij assumpties en aannames van invloed zijn op hoe sporters ermee omgaan. Bijvoorbeeld:
  - Verdeel het team in twee ongelijke teams en laat ze een partijtje spelen. Evalueer achteraf wat iemands verwachtingen waren van het potje? Wat deed dat met hem? Wat deed dat met zijn creativiteit in het spel?
  - Laat een buitenstaander (andere coach, sporter, toeschouwer) vragen: 'Waarom pak je dat eigenlijk op die manier aan? Laat de sporters uitleggen waarom hij het op die manier aanpakt? In deze uitleg kun je veel assumpties ontdekken.
  - Zet een probleemsituatie op of schets een probleem. Laat het door verschillende sporters analyseren. Hierdoor ontdek je assumpties en horen sporters hoe anderen naar een probleem kijken.

*Oplossingen voor het probleem:*

- Bekijk het probleem eens vanuit een ander perspectief of een andere situatie. Bijvoorbeeld vanuit het perspectief van de klant, het product zelf, de leverancier, het kind, de dichter, een komiek, een dictator, een anarchist, een architect, Salvador Dali, Charles Darwin, etc.
- Herformuleer het probleem in een andere bewoording.
- Maak een visuele weergave van het probleem, dus schets en teken het probleem.
- Noem een random woord of object en dwing een associatie met het probleem af.
- Bedenk je wat experts en professionals zouden adviseren en doe dan precies het tegenovergestelde. Dit leidt tot vernieuwende innovatieve ideeën.
- Laat sporters een filmpje/verhaal/voorbeeld opzoeken waarbij dit probleem speelt in een andere context en analyseer hoe ze er daarmee omgaan.
- Ga letterlijk naar andere sporten/contexten en situaties. Kijk mee hoe het daar gaat en doe ideeën op om jouw problemen aan te pakken of jouw stijl te vernieuwen.

*Blootstellen aan probleemsituaties:*

- In plaats van 3 balcontacten mag je er nog maar 2 hebben.
- Degene met hesje mogen de bal niet met hun handen raken.
- Overgooien met een tennisbal terwijl ze een partijtje spelen.
- In het schema voor metingen staan een aantal sporters op hetzelfde moment gepland.
- Creëren van lateral thinking puzzels; d.w.z. puzzels waarbij je anders en vernieuwend moet nadenken om tot een oplossing te komen.



## 13. Procesgericht werken

### 13.1 Literatuur procesgericht werken

Het vermogen om op basis van de beschikbare informatie hoe hij zijn doelstellingen met efficiëntie en effectiviteit wil bereiken. Hierbij gaat het om beschrijven hoe hij een bepaalde handeling of taak wil uitvoeren, laat zich niet afleiden door tegenvallende resultaten en is in staat om het de voortgang van haar proces te monitoren en, indien nodig, doelstellingen bij te stellen.

Proces doelen zijn gerelateerd aan acties die een sporter moet uitvoeren om succesvol te zijn. Ze beschrijven hoe je een bepaalde handeling beter wil uitvoeren (zoals de techniek van een specifieke beweging).

### 13.2 Oefeningen procesgericht werken

In essentie gaat het aanleren van procesgericht werken over:

1. Sporters continu uitdagen om na te denken *hoe* ze iets aanpakken en wat ervoor nodig is om hun doel te bereiken
2. Sporters leren om in stappen naar een einddoel te werken
3. Sporters leren focussen op de taak waar ze nu mee bezig zijn en geduld te hebben in het bereiken van hun doel.

*Oefenvormen:*

- Vertel voor de training waar je aan gaat werken deze training (bijv. verbeteren strafcorner, krachttraining, man-meer situaties). Laat iedere sporter voor zichzelf een doel stellen dat hij aan het eind van de training bereikt wil hebben.
  - Daag sporters hierbij uit om te werken met procesdoelen
  - Zorg ervoor dat sporters hun doelen SMARTS formuleren
  - Daag sporters uit om een plan van aanpak te formuleren hoe zij hun doel willen bereiken
  - Laat sporters uitspreken wanneer ze tevreden zijn met het behalen van hun doel

Vraag aan het einde van de training hoe sporters tot hun plan van aanpak zijn gekomen.

  - Wat hebben ze vooraf in kaart gebracht? Welke informatie hadden ze bijvoorbeeld nodig?
  - Hoe zijn ze tot een plan gekomen?
  - Hebben hun plan tussentijds bijgesteld?
  - Hadden ze dat misschien juist niet/wel moeten doen?
  - Wat was moeilijk aan het werken naar hun doel toe?
  - Hebben ze hun doel gehaald? Wat hadden ze kunnen doen om hun doel wel te halen?
- Ditzelfde kun je ook doen voor een hele week. Geef sporters een beschrijving van waar je deze week aan gaat werken. Laat sporters een doel stellen voor het einde van de week. Laat ze vervolgens de week opdelen in korte termijn doelen. Stel vragen als:
  - Om je doel aan het eind van de week te behalen, wat moet je deze week allemaal ondernemen om daar te komen?
  - Hoe ga je dat aanpakken?
  - Wat is je doel voor training 1, 2, 3 enzovoort

Vraag sporters om halverwege de week te monitoren op hun voortgang. Vragen die je kunt stellen zijn:

  - Loop je op schema om je doel te bereiken?
  - Moet je je doel aanpassen?
  - Hoe komt het dat het nodig is je doelen aan te passen?
  - Wat worden je nieuwe doelen?



Laat sporters aan het in einde van de week de balans opmaken.

- Hebben ze hun doelen gehaald?
  - Hoe kijken ze terug op de aanpak van deze week?
  - Wat vonden ze moeilijk bij het stellen van doelen?
  - Terugblikkend: waren de doelen goed geformuleerd? Specifiek, meetbaar, haalbaar etc?
  - Wat zouden ze volgende keer anders doen?
- Deze oefening kun je ook doen voor verschillende tijdspaden, de focus ligt op het plan van aanpak en hoe ze iets gaan bereiken.



## 14. Zelfvertrouwen

### 14.1 Literatuur zelfvertrouwen

*Verschillen tussen self-esteem, self-perception, self-efficacy en self-confidence*

- Self-esteem, **je eigenwaarde**, is een kritisch waardeoordeel over jezelf en de manier van denken en het gevoel dat je jezelf accepteert, respecteert en waardeert. Het kan ook wel worden gezien als de mate waarin iemand zichzelf een OK-persoon vindt. Het hebben van je eigenwaarde is een van de meest belangrijke psychologische behoeften. Je eigenwaarde bepaalt voor een groot deel je mentale gezondheid, hoe mensen omgaan met stress en tegenslagen, en heeft grote invloed op onze keuzes en doorzettingsvermogen.
- Self-perceptie, **zelfperceptie**, zijn beschrijvingen of beoordeling van jezelf in specifieke rollen of situaties
- **Self-efficacy & self-confidence**, beide vertaald als zelfvertrouwen in onze leerlijn, worden door elkaar heen gebruikt in de sportpsychologische literatuur en verwijzen allebei naar iemands perceptie van zijn capaciteiten en zijn vertrouwen om een bepaald level van prestatie te bereiken.
- **Sport-confidence**, sport-specifiek zelfvertrouwen, is de mate waarin iemand vertrouwen heeft in zijn capaciteiten om succesvol te zijn in zijn sport.

Zelfvertrouwen beïnvloedt de sportprestatie doordat sporters met hoge mate van zelfvertrouwen:

- Meer uitdagingen aangaan
- Meer inzet tonen in trainingen en wedstrijden
- Langer doorzetten als ze worden geconfronteerd met moeilijkheden en tegenslagen

Bandura's theorie of self-efficacy (1997) beschrijft vier bronnen van

1. *Behaalde prestaties*: hoe iemand kijkt naar zijn eerder behaalde successen. Bekijk je eerdere successen positief, verhoogt dit het zelfvertrouwen. Bekijk je eerdere successen op een negatieve manier, zal dit het zelfvertrouwen verlagen.
2. *Vicarious experience*: plaatsvervangende ervaringen gebaseerd op sociale vergelijkingen met de prestaties van anderen. Wanneer je successen van anderen op een positieve manier ervaart, zal dit het zelfvertrouwen vergroten en wanneer je dit ziet als concurrentie/negatief ervaart, zal het je zelfvertrouwen verlagen
3. *Verbal persuasion*: verbale beloning en overtuigende technieken door zichzelf (zelfspraak) of belangrijke anderen die het vertrouwen uitspreken dat je succesvol zal zijn op een taak.
4. *Emotional arousal* = hoe de sporter zijn arousal levels interpreteert in termen van de consequenties ervan. Positief benaderen van spanning zal leiden tot meer zelfvertrouwen, een negatieve benadering zorgt voor afnemen van zelfvertrouwen.

Meten van zelfvertrouwen kan d.m.v. Vealey's (1986) 'trait sport confidence inventory' en 'state sport confidence inventory'.

*Perfectionisme:*

Perfectionisme is multidimensionaal. Het houdt meer in dan het nastreven van hoge standaarden, maar een rigide inflexibele commitment naar foutloosheid. Het reflecteert irrationeel denken over prestaties en harde zelfkritische evaluaties en is daardoor verbonden aan de eigenwaarde. De eigenwaarde is van invloed op de sportprestatie.

- Perfectionisten vergelijken zichzelf altijd met nog betere performers, dus zullen minder geneigd zijn om hun successen te vieren. Stimuleer perfectionisten om hun successen te vieren.



- Stimuleer ze om in te zien dat niemand perfect is
- Stimuleer ze om zich te focussen op zowel het proces en de uitkomst
- Begeleid ze in het stellen van realistische doelen stellen
- Daag perfectionisten uit om hun denkstijl te overwinnen, verban woorden als: moeten, altijd, nooit en over-generalisaties

#### *Eigenwaarde:*

Lage eigenwaarde uit zich in het gedrag door:

- De behoefte van sporters om continu positieve waardering en feedback te krijgen, vooral na fouten of negatieve opmerkingen.
- De neiging om kritiek te hebben op de prestaties van anderen om zichzelf een beter gevoel te geven.
- De neiging om geen risico's te durven nemen (bang om fouten te maken) of de neiging om juist heel veel risico's te nemen (dan was het sowieso onhaalbaar en als het fout gaat, lag het dus bij voorbaat al niet aan hen)
- Depressieve gevoelens na het maken van fouten, of juist de oorzaak van fouten buiten zichzelf leggen.
- Moeite hebben om deel uit te maken van het team, want ze voelen zichzelf geen waardevolle bijdrage aan het team.
- Sporters vermijden om maximale inzet te tonen, want als ze zich maximaal hebben ingezet en ze falen, kunnen ze het nergens anders aan toeschrijven dan zichzelf.

#### *Tips bij het vergroten van iemand eigenwaarde:*

- Geef drie keer zoveel positieve feedback als je denkt dat ze nodig hebben
- Zorg dat feedback is gericht op de sportprestatie en niet op wie ze zijn als persoon, en zorg voor een haalbare strategie om het te verbeteren.
- Vermijd worden als: altijd, nooit etc. in je feedback (je doet dat altijd verkeerd), en draag strategieën aan die leiden tot een oplossing.
- Overtuig sporters ervan dat fouten onvermijdelijk zijn, dat iedereen fouten maakt en ze onderdeel uitmaken van het leerproces. Zorg dat ze fouten zien als een belangrijke bron van informatie over hoe ze iets kunnen verbeteren.
- Help geduld te ontwikkelen, zodat de vooruitgang stabiel is en in kleine stappen gaat.

#### *Informatiebronnen om jezelf te beoordelen gedurende de ontwikkeling:*

**4 tot 7 jaar:** Jonge kinderen maken geen onderscheid tussen hun kwaliteiten en hun inzet. Ze nemen daarin ook de moeilijkheid van de taak niet mee in de beoordeling hoe goed ze ergens in zijn. Ze baseren hoe goed ze zijn in een taak of domein op basis van drie dingen:

1. De feedback die ze krijgen van *significant* volwassenen  
bijv. "ik ben heel sterk omdat mijn ouders zeggen dat ik heel sterk ben"
2. Aan de hand van prestaties/of ze een taak voltooiën  
bijv. "ik ben heel sterk want ik kan deze bowlingbal optillen"
3. Persoonlijke inzet  
bijv. "ik ben heel sterk omdat ik heel hard heb geprobeerd om deze bowlingbal op te tillen en toen is het gelukt"

**7 tot 12 jaar:** Beoordelingen van fysieke taken en prestaties worden meer gecompliceerd, maar blijven wel zeer concreet. Kinderen in deze fase maken vooral gebruik van:

1. Vergelijking met leeftijdsgenoten
2. Evaluatieve feedback van ouders, leeftijdsgenoten, coaches
3. Prestaties (winnen/verliezen)



Kinderen in deze leeftijd hebben het vermogen om andere bronnen van informatie mee te nemen in hun beoordeling, maar omdat de vergelijking met leeftijdsgenoten zo zichtbaar en duidelijk is, wordt dit vooral bepalend. Dit levert een risico op voor kinderen die niet zo goed presteren, omdat ze hierdoor gevoelig zijn voor het ontwikkelen van een laag zelfbeeld. Daarom belangrijk dat kinderen worden gestimuleerd om ook andere manieren van evaluaties te gebruiken om hun competenties te beoordelen.

**13 tot 18 jaar:** Kinderen in deze leeftijdsfase hebben steeds meer manieren om hun competenties te beoordelen:

1. Vergelijking met leeftijdsgenoten
2. Evaluatieve feedback van significant others
3. Competitieve resultaten (winnen/verliezen, maar ook wedstrijdstatistieken)
4. Bereiken van gestelde doelen
5. Snelheid/gemak van leerproces

→ Creëer mogelijkheden voor kinderen om mogelijkheden op te doen om taken te leren die ze niet automatisch kunnen, maar met moeite en inzet wel kunnen leren (bijv. touwtje springen/hinkelen)

→ Minimaliseer het belang van *peer comparison* (hoe veel push-ups deed jij t.o.v. je teamgenoten?) en vergroot het gebruik van zelf-vergelijking om eigen kwaliteiten te waarderen (hoe veel push-ups kun je nu en hoeveel waren dat er vorige week?)

→ Moedig adolescenten aan om meerdere beoordelingstechnieken te gebruiken om tot een evaluatie te komen.

*Fases van sportontwikkeling en stimuleren van zelfbeeld:*

Sampling years:

- Plezier hangt op jonge leeftijd af van de relaties met leeftijdsgenoten. Coaches moeten daarom een *mastery-oriented* klimaat creëren, waarbij sporters zich vergelijken met zichzelf, in plaats van rivaliteit stimuleren.
- Als kinderen ouder worden halen ze meer plezier uit competitieve ervaringen. Daarom zouden coaches als kinderen ouder worden (7 tot 12 jaar) situaties moeten creëren die competitie en *skill-based challenges* bevorderen.

Specializing years:

- In deze jaren neemt het volume en de trainingsintensiteit toe. Vermijdt echter dat het in deze fase alleen draait om de toenemende trainingsintensiteit, want dit verlaagt de intrinsieke motivatie en vergroot de kans op burnout/overtraining.
- Er dient in deze fase een balans te zijn tussen deliberate play en deliberate practise, want de succeservaringen in deliberate play zorgen voor het vergroten of hooghouden van het zelfvertrouwen. Dit kan je bereiken door het stellen van individuele en teamdoelen.
- Stimuleer kinderen dat fouten maken mag en hoort bij het leerproces. Deze attitude versterkt de sporters doorzettingsvermogen in het leren en ontwikkelen van nieuwe skills.

*Zelfspraak:*

Zelfspraak is wat mensen tegen zichzelf zeggen, hardop of in gedachten, onbewust of strategisch ingezet om zichzelf te stimuleren, focussen, reageren of evalueren van situaties of acties.

- *Intrinsieke zelfspraak:* alles wat iemand tegen zichzelf zegt, gepland of ongepland
- *Strategische zelfspraak:* strategisch inzetten van zelfspraak om zichzelf te reguleren
- *Positieve zelfspraak:* uitspraken en gedachten die zijn gerelateerd aan reguleren van inzet, stimuleren van vertrouwen en gericht zijn op een instructie of ondernemen van een taak
- *Negatieve zelfspraak:* uitspraken en gedachten gerelateerd aan zorgen, vermoeidheid en terugtrekkende reacties.



Je manier zelfspraak wordt beïnvloed door persoonlijke eigenschappen (zelfbeeld), situationele factoren (wedstrijddruk) en omgevingsfactoren (gedrag van je coach).

*Drie types in zelfspraak die veel voorkomen bij mensen met laag zelfvertrouwen:*

- The *worrier*: altijd het slechtste verwachten, overwaarderen van dingen die slecht gingen, creëren van gedachten van totale afgang/falen.
  - Typische gedachte: wat als...?
- The *critic*: altijd beoordelen en evalueren van je gedrag. Brengt je gebreken en tekortkomingen in beeld en benadrukt bij iedere keer dat er iets misgaat dat je een mislukking bent.
  - Typische gedachte: 'you stupid.....'
- The *victim*: het slachtoffer voelt zich hulpeloos en hopeloos en voelt zich achtergesteld, tekortgedaan en benadeeld
  - Typische gedachte: 'mij lukt ook nooit iets'

## 14.2 Oefeningen zelfvertrouwen

In essentie gaat het stimuleren van zelfvertrouwen om de volgende zaken:

1. Het creëren van een gezond zelfbeeld en eigenwaarde
2. Sporters voorzien in bronnen voor zelfvertrouwen, door:
  - a. Benadrukken van eerdere successen
  - b. Sporters stimuleren om te leren en ervaren van andermans successen
  - c. Sporters voorzien van positieve feedback en ze aanleren om gebruik te maken van positieve zelfspraak
  - d. Sporters stress laten benaderen op een positieve manier
3. Sporters leren om hun gedachten en aannames uit te dagen

*Oefenvormen*

- Richt de training zo in dat je begint met een makkelijke oefening die de sporters goed kunnen. Hierdoor ervaren ze succes en beginnen ze met een goed gevoel aan de training. Hierdoor zijn ze makkelijker geneigd om de uitdagingen van de daaropvolgende moeilijkere oefeningen aan te pakken.
- Vraag sporters aan het eind van de training om drie behaalde successen te noemen in de training.
- Laat sporters een lijst opstellen met alle prestaties die ze het afgelopen jaar/in hun carrière hebben behaald. Ben erop alert dat het hierbij niet alleen gaat om het behalen van resultaten, maar ook om doelen in persoonlijke ontwikkeling.
- Laat sporters op een a4'tje de positieve punten van een wedstrijd opschrijven. Laat ze aan de onderkant van het papier de negatieve punten opschrijven. Knip het vel daarna doormidden en gooi het onderste gedeelte weg. Doe dit na iedere wedstrijd, zo heb je aan het einde van het seizoen een lijst met goede punten.
- Breng de sporter in een situatie waarbij hij vaak negatieve gedachten heeft. Laat hem de negatieve gedachten benoemen en een cue (fysiek en mentaal) bedenken die zijn gedachten laat stoppen.
- Reframing van negatieve zelfspraak
  - Laat een sporter alle negatieve gedachten opschrijven die hij heeft tijdens de training.
  - Laat hem vervolgens deze gedachten ombuigen op een positieve manier.
  - Voorbeelden: Dat is moeilijk voor mij... → Het is voor mij een uitdaging om...  
Ik maak me zorgen over.... → Ik zou het fijn vinden als....
- Begeleid sporters in het stellen van doelen.



- Verzamel alle goede wedstrijden van een sporters en laat deze video's van eerdere succesvolle acties/wedstrijden aan de sporter zien. Wat haalt hij daaruit? Hoe kijkt hij ernaar? En waarom? Wat kan hij hiervan leren voor de volgende keer? Hij doet echt best veel dingen goed he?

