



Wie is de corrigerende factor in het team?

Afgelopen zomer hebben we weer genoten van diverse sportspektakels, waarbij sommige teams hun verwachtingen waar konden maken, maar andere totaal door het ijs zakten. Bij dit laatste vragen veel mensen zich af hoe het toch mogelijk is dat professionals zich zo kunnen laten afleiden. Hoe kan het dat bij dergelijke grote evenementen een negatieve spiraal ontstaat, waar erg moeilijk uit te komen is. Hoe kan het dat sporters niet meer hun teamafspraken nakomen en in het verlengde daarvan, hoe kan het dat dezelfde sporters niet (meer) gecorrigeerd worden door ploeggenoten.



Laten we eens beginnen met wat de coach graag zou willen. Voor elke coach is het prettig werken wanneer er binnen het team een aantal spelers is dat het verlengstuk is van de denk- en speelwijze van de coach. Liefst een speler in elke linie die weet wat er gevraagd wordt bij spelen op hoog niveau. Spelers die zowel op de training als tijdens wedstrijden hun medespelers corrigeren wanneer de betreffende speler(s) moeite heeft om zijn afspraken op een goede manier na te komen.

De praktijk is echter vaak anders. Steeds vaker zijn spelers individueel ingesteld, laten zich minder snel de les lezen door ploeggenoten en geven een eigen interpretatie aan afspraken. Hierdoor blijven teams en spelers vaak steken op een gemiddeld niveau. Terwijl het mooie aan teamsporten is dat op de spannende momenten spelers bij elkaar het beste naar boven kunnen halen, waardoor individuen zo vaak mogelijk in hun sterkte komen te spelen. Met de daarbij horende goede resultaten.

Wanneer je als coach weet dat er binnen het team onvoldoende corrigerend vermogen is, dan zal de coach er zelf voor moeten zorgen dat afspraken (zowel binnen als buiten het speelveld) nagekomen worden. GOED corrigeren vinden veel coaches lastig, want het is iets anders dan schreeuwen langs de kant of proberen altijd gelijk te krijgen. Om goed te kunnen corrigeren is een vaardigheid als conflicthantering erg belangrijk. Veel coaches vinden het aangaan van conflicten lastig; vaak bestaat de angst voor een negatieve sfeer binnen de groep. Of is men bang om controle over de groep te verliezen omdat er verschillende kampen kunnen ontstaan. Vaak worden onenigheden 'gesust' en hopen coaches dat daarmee de rust in het team terug gekeerd is. Het aangaan van conflicten is echter juist de sleutel voor teamontwikkeling!



Eén mogelijke benadering door de coach is de volgende:

- Geef aan dat er onenigheid is.
- Maak duidelijk welke afspraak gemaakt is en vraag bij de betreffende speler(s) na wat het doel was van deze afspraak.
- Geef aan wat de consequentie is voor het team wanneer speler(s) hun afspraken niet kunnen/willen nakomen. Benadruk de stagnatie in de ontwikkeling/groei van het team, en vraag naar de rol van de betreffende speler in zo'n team. (Vaak hebben spelers op dit moment wel door dat zij hun eigen belang voor lieten gaan voor teambelang en zijn 90% van de onenigheden opgelost).
- Check na 1 of 2 weken of het conflict daadwerkelijk uit de lucht is.

Het op een goede manier aangaan van conflicten zorgt voor meer duidelijkheid in het team. Op een effectieve manier (nl proefondervindelijk) wordt helder gemaakt waarom het maken van afspraken zo belangrijk zijn. Als de coach (of een ander staflid) in staat is om dit proces in te zetten, komen er nieuwe krachten vrij. Dan zal het team en de individuen groeien naar een nieuw hoger niveau.

Vraag maar eens na bij andere coaches die hiermee ervaring hebben! De meeste zullen aangeven dat de lastige situaties uiteindelijk de sleutel waren voor een onvergetelijk seizoen.

Succes!