



10 manieren om de individuele sporter te helpen een leider te worden



Wat te doen bij gebrek aan leiders in het team? Elke trainer weet hoe hij techniek en tactiek over moet brengen aan de spelers, maar leiderschap? In dit schrijven een 10-tal manieren dat hieraan zou kunnen bijdragen, zeker wanneer er een grote diversiteit is binnen het team en er geen natuurlijk leider aanwezig is. Teamleden zijn dan vaak genegen om excuses te hanteren en vooral te wijzen naar anderen. Luisteren naar elkaar zal snel minder worden en negatieve gedachten zullen steeds meer de overhand krijgen in het team.

Wanneer je iemand in het team hebt die al eerder succesvol is geweest, kan dit helpen om de andere teamgenoten bij de les te houden. Een goede leider zorgt er in eerste instantie voor dat de mensen om hem heen zich gaan ontwikkelen. Tom Peters heeft ooit gezegd: 'Leaders don't create followers, they create more leaders'. Maar ja, deze leiders komen je niet zomaar aanwaaien. Dus de trainer/coach moet ze tijd geven en goed faciliteren om ze te laten groeien in deze rol. Voordat je als trainer/coach met hen aan de slag gaat, moet je voor jezelf heel duidelijk hebben wat een goede leider is voor jouw team. Wanneer je eenmaal een goede definitie klaar hebt, dan kun je dit delen met de personen van wie jij denkt dat zij zich kunnen ontwikkelen naar teamleiders en zijn de volgende stappen handige tools:

- 1. Laat ze een dagboek bijhouden.** Schrijf op wat er gedurende het seizoen in en rond het team gebeurt. Maak ook specifiek meetbare afspraken over te behalen resultaten en uitvoeringen. Getallen liegen niet en het helpt om er achter te komen op welk niveau het team kan performen. Er zit heel veel waarde in het bijhouden van een dagboek omdat je tijd neemt voor reflectie. Wanneer je dat niet doet, wordt het lastiger om te verbeteren.
- 2. Zorg ervoor dat spelers hun persoonlijke kwaliteiten vergroten.** Spelers moeten (kunnen) werken aan hun individuele vaardigheden, want je wilt graag leiders hebben die hun woorden ook in actie kunnen omzetten. Hier moet structureel tijd voor ingeruimd worden. De discipline die de individuele sporter laat zien, zal ook als voorbeeld gelden voor de andere teamleden.



3. **Maak een plan voor de toekomst.** Elke sporter (en teamgenoot) wil weten of zijn vaardigheden en ervaringen van nu ook zinvol zijn voor de toekomst. Wat moet er gebeuren om bij te blijven en te zorgen dat hij ook in de toekomst succesvol kan zijn?
4. **Moedig het maken van fouten aan.** Fouten maken is ook voor sporters een manier om te leren (en slimme leiders leren ook van fouten van anderen). Een coach zei eens over fouten 'geef het toe, leer ervan en dan niet meer herhalen'. Grote leiders nemen hun verantwoordelijk voor hun acties en beslissingen. Hun positieve leerbenadering van het maken van fouten zorgt er voor dat zij een sterk voorbeeld zijn voor hun teamgenoten.
5. **Zorg ervoor dat ze een jongere sporter kunnen helpen.** John Maxwell zei ooit: 'Leiderschap is invloed hebben'. Wanneer je een (toekomstig) leider in een positie zet waarin hij de gelegenheid krijgt om andere, jongere, sporters te helpen dan is dat een krachtig instrument om te leren omgaan met positief stimuleren van teamleden.
6. **Laat ze het verleden van de organisatie onderzoeken.** Een andere grote motivator is het gevoel hebben dat je een significant onderdeel bent van iets groters dan jezelf. Laat je (toekomstig) leider eens onderzoeken wie er vóór hem hebben gespeeld, welke goede en moeilijke periodes er zijn geweest. Alle grote sporters herkennen en respecteren de moeilijkheden en successen van de club en leren daarvan.
7. **Vraag adviezen en ideeën.** Wanneer je iemand opleidt voor een leiderschapspositie, dan zal hij meer eigenaarschap voelen en zijn invloed meer gebruiken wanneer zijn ideeën of adviezen gevraagd worden.
8. **Deel belangrijke informatie t.a.v. het 'grote plaatje'.** Wanneer je meer informatie deelt met je sporters over de plannen, strategie, het waarom van je trainingen, het belang van sponsors, fans e.d., hoe groter de kans wordt dat ze meer betrokken en gemotiveerd raken dan normaal.
9. **Geef ze onvoorwaardelijk vertrouwen.** Wanneer het goed gaat, is het allemaal niet zo moeilijk. Het wordt pas interessant wanneer moeilijke tijden aanbreken. Wat doet dan een groot leider? Hij geeft niet op en gaat door tot het eind. Een slechte leider geeft de omstandigheden de schuld. Dus steun de toekomstig leider met vertrouwen zodat hij te allen tijde tot het eind door gaat en het goede voorbeeld geeft.
10. **Breng ze in contact met andere leiders.** Eén van de grootste ontwikkelkansen kun je een potentieel leider geven door hem in contact te brengen met andere leiders. Ze zullen merken dat zij niet de enige zijn die ergens tegen aan lopen. Door dit contact komt er herkenning maar ook meer inspiratie. Soms gaat het slechts om een bezoekje of een telefoontje, maar alle leiders hebben voorbeelden van buiten nodig om zichzelf te ontwikkelen en uiteindelijk te kunnen excelleren.

TripleWinSport ondersteunt diverse coaches en teams in het teamproces.

Meer interesse? Kijk op www.triplewinsport.nl



Met deze stappen wordt de kans groter dat de potentie van leiderschap ook daadwerkelijk toegepast gaat worden. Succes met het implementeren.