

> Op vrijdag 27 april zal binnen FC Groningen in de Hattrick's Pub van Euroborg het eerste exemplaar van het nieuwe boek van René Felen worden gepresenteerd. De teamontwikkelaar is al toe aan een tweede boek van zijn hand. De nieuwste uitgave, getiteld "Teamontwikkeling", is een logisch vervolg op deel 1 dat luistert naar de naam "Voortdurend verbeterproces".



René Felen presenteert boek "Teamontwikkeling"

'Een grijs gebied een kleurtje geven'

Aan de hand van enkele praktijkvoorbeelden zal René Felen met Ron Jans een presentatie verzorgen voor de sponsors van FC Groningen. Voor Hattrick's Club leden zijn vijfhonderd exemplaren van het boek "Teamontwikkeling" beschikbaar. Het boek is voor 15 euro onder meer verkrijgbaar in de Fan-shop in Euroborg. Een deel van de opbrengst gaat naar de jeugdopleiding van FC Groningen.

Bewust

FC Groningen heeft enkele seizoenen terug bewust gekozen voor het aspect 'teamontwikkeling' en is daarmee in de jeugd begonnen. Na de eerste positieve ervaringen deed ook hoofdtrainer Ron Jans een beroep op Felen. "En het mag duidelijk zijn dat voor de buitenwacht er meer nadruk ligt op onze werkzaamheden rond het eerste elftal, dan bij de jeugd", weet Felen.

Mensen als Felen werken echter het liefst op de achtergrond en veelal in de anonimiteit. "Ik opereer nog steeds op de achtergrond hoor", haast hij zich dan ook te zeggen. "Ik begeleid met name de coach van een team. Bij wedstrijden staat de trainer ook niet op de voorgrond, dan zijn het de spelers op het veld die het

lezen valt: 'Als Pietje zus doet, doet Jantje zo.' Het zijn algemene teksten – dus ze gaan ook niet specifiek over situaties bij FC Groningen – maar die wel heel herkenbaar zijn in de sport. Mensen die denken dat met dit boek de deur van een kleedkamer wordt geopend, hebben het mis."

'Aan het begin van het seizoen valt er een speler weg waardoor de selectie te krap is geworden. De club besluit een nieuwe buitenlandse speler een eenjarig contract te geven. Hoewel iedereen het ermee eens is dat die betreffende speler het team zal versterken, kunnen spelers moeite hebben met de positie van de nieuwe aanwinst.'

"Iedereen herkent dit voorbeeld, maar iedereen kan hieraan ook zijn eigen invulling geven. In het boek wordt na dit voorbeeld uitgelegd hoe het team op deze situatie zal reageren en welke groepsprocessen er op gang komen. De voorbeelden die worden genoemd zijn bedoeld om een grijs gebied een kleurtje te geven. Bij iets nieuws, of relatief nieuws, maken mensen altijd hun eigen verhaal. Als je het boek interessant genoeg vindt, ga je er in de praktijk mee aan de slag. Zo niet, dan laat je het links liggen."

'Als je altijd denkt wat je dacht Dan doe je wat je deed En krijg je wat je kreeg'

Het teamproces kent verschillende fases. Zo is er de beleefdheidsfase, de positioneringsfase, de normeringsfase en de prestatiefase. "Het hierboven genoemde voorbeeld gaat over de comfortzone", aldus Felen. De moraal is: als je de dingen steeds zo doet als je altijd hebt gedaan, dan leer je niets nieuws en blijft alles bij het oude. Met andere woorden: je blijft steeds in een veilig gebied en je werkt steeds vanuit je eigen veilige comfortzone, een gebied dat je kent en waarvan je alles weet. Er zullen zich geen onaangename verrassingen aandienen, maar je leert evenmin nieuwe dingen. Om als team te ontwikkelen – en daarbij de diverse fases te doorlopen – is het van belang dat speler, coach en team zich openstellen om te leren."

Geen verbetering

Felen geeft aan dat je om te leren buiten je veilige comfortzone moet treden. "Want: er is geen groei binnen je comfortzone, maar er is minder

comfort in de groeizone! Hoe zorg je nou dat de coach iets anders gaat doen? Als je niets doet, leer je niets. Er was eens een Braziliaanse coach die bedacht om met tien spelers te gaan aanvallen. Dat ging geweldig. Maar toen de tegenstanders het speltje doorkregen, werd het team steeds geklopt. Dit was wel een verandering, maar uiteindelijk dus geen verbetering. Per fase worden in het boek de gedragingen beschreven en aan de hand van een checklist zijn zaken te herkennen."

Felen is al lang geen onbekende meer bij veel coaches. Maar bij welke coach zou hij zelf nu eens graag in de keuken kijken? "Dat maakt me niet zo veel uit. Waar ik vooral nieuwsgierig naar ben, is hoe (top)coaches omgaan met het verschil tussen top en subtop. Hoe worden toppers gewaardeerd? Hoe wordt er omgegaan met subtoppers? Volgens mij weet een topcoach hiermee om te gaan en zorgt ervoor dat er een algehele acceptatie is in het team. Het is interessant dat proces te volgen. Voor het boeken van succes is een formule: resultaat = kwaliteit x acceptatie."

Cursus

Felen helpt coaches en sportteams, maar wie helpt Felen? "Ik ontwikkel me nog iedere dag. Zo heb ik laatst de cursus Totaal Coachen van Peter Murphy gevolgd. Dit waren zes bijeenkomsten. Na de zomer ga ik modules geven bij NOC/NSF voor de cursus Topcoach 5, dit is het hoogste level en vergelijkbaar met de cursus Coach Betaald Voetbal voor voetbaltrainers. Steeds meer sportcoaches zijn geïnteresseerd om ervaringen uit te wisselen en van gedachten te wisselen over hun vak. Deze contacten zijn interessant en daar hoopt een ieder zijn voordeel uit te halen. Je moet er voor open staan."

Meer informatie en de reeds eerder verschenen columns uit het FC Groningen Journaal zijn te vinden op www.triplewinsport.nl.

Illustraties
Marcel
Leuning



De prestatiefase

Column René Felen

Nadat de lastige derde fase doorlopen is en 'de muur' overwonnen is, hebben veel teams het gevoel dat het maximale rendement uit het team is gehaald. Dit is echter nog niet het geval, er is namelijk nog een overtreffende fase en wel de prestatiefase. Een fase waarin spelers en coach helder hebben wat de taken en rollen zijn. Deze worden ook als dusdanig gewaardeerd. Wanneer teams zich in deze fase bevinden, vinden de spelers het eigenlijk 'normaal' dat er goed gepresteerd wordt.

Het lijkt logisch dat er goed gebruik wordt gemaakt van sterktes in het team, dat er met de zwaktes rekening wordt gehouden en dat er openlijk met elkaar gesproken wordt. Spelers begrijpen elkaar en kennen de consequenties van beslissingen. Afwijkende meningen worden geaccepteerd en het uiteindelijke doel wordt steeds voor ogen gehouden. Tevens voelen alle spelers dat zij een bijdrage leveren aan het succes.

Een voorbeeld: de training staat op het punt te beginnen en de trainer legt kort uit wat de bedoeling is voor die dag en delegeert de taken en rollen aan de spelers. Er wordt hard gewerkt en wanneer iets niet goed gaat, zorgen de spelers ervoor dat het de tweede keer wel goed loopt. Wanneer de trainer een vraag stelt, komt er snel een antwoord uit de groep. Spelers blijven betrokken en wanneer een speler het nut van een oefening niet direct inziet, vraagt hij opheldering. Na afloop van de training wordt er kort geëvalueerd en worden de voorgekomen situaties gelinkt aan de komende wedstrijd. In de kleedkamer heerst een opgewekte stemming en spelers praten in kleine groepjes over de training, over de komende tegenstander of iets totaal anders.

Doordat afspraken helder zijn (zie normeringsfase) en de trainer de lijn vasthoudt van het nakomen van afspraken, is er alleen maar meer duidelijkheid gekomen. Doordat de spelers betrokken worden bij het proces en weten dat zij zelf invloed hebben op de uitkomsten, wordt er steeds meer energie gestoken in wat men wel kan. Hierdoor wordt er steeds minder teruggekeken naar vroeger en steeds meer gekeken naar de mogelijkheden die er zijn. Spelers zijn derhalve ook steeds bezig met het voortdurend verbeteren van hun eigen mogelijkheden en van de teammogelijkheden.

Een lastig aspect van deze fase is dat er veel overeenkomsten zijn met de beginperiode (de beleefdheidsfase) van een team. Van buitenaf lijkt de sfeer hetzelfde. Er wordt ook veel gelachen, de motivatie is groot, er wordt hard gewerkt en iedereen doet zijn best om het team beter te maken. Het grote verschil met de prestatiefase is dat spelers veel beter in staat zijn om objectief te evalueren. De drang om als speler dan wel als team te verbeteren is veel groter dan in de beginperiode. Spelers zijn veel actiever bij de evaluatie betrokken. Niet alleen het resultaat wordt besproken maar ook het proces, waarbij men het eigen aandeel in het gehele proces niet schuwt.

Een ander lastig aspect aan deze fase is dat het lijkt of alles vanzelf gaat; het team wordt ook nog eens overladen met complimenten en superlatieven. Hierdoor kan de neiging ontstaan dat spelers 'wat achterover gaan leunen', waardoor een taak of rol wat minder uitgevoerd wordt. Dit zal natuurlijk niet voor alle spelers gelden, maar ook als een enkeling dit doet, kunnen er schertjes ontstaan in het bolwerk. Van groot belang is dat er ervaren spelers of trainers zijn, die hier alert op reageren. De focus moet blijven liggen op het voortdurend beter worden.

TripleWinSport ondersteunt bij FC Groningen coaches en teams in het teamproces. Meer interesse? Kijk op www.triplewinsport.nl