

**KNHB**KONINKLIJKE NEDERLANDSE
HOCKEYBOND**3^c**

September 2014

Hockey **VISIE**

Groeimindset als basis voor talentontwikkeling

DOELGROEP: **BREEDTEHOCKEY - VELD**

Hockeyvisie is bedoeld voor iedereen die als opleider, trainer en/of coach actief is in de hockeysport binnen top hockey, breedte hockey, Jongste Jeugd en/of technisch management. In iedere artikelenreeks worden visies gedeeld, kanttekeningen geplaatst, nieuwe ontwikkelingen gemeld en wetenschappelijke onderbouwing aangeboden. Hockeyvisie is een uitgave van de Koninklijke Nederlandse Hockey Bond (KNHB), is onafhankelijk en wil alle kennis die beschikbaar is op het gebied van opleiden en coachen met liefhebbers delen.

www.knhb.nl

De KNHB Academie biedt hockeyverenigingen ondersteuning bij het ontwikkelen van het technisch beleid en technisch kader. Daarbij richt de KNHB Academie zich op drie pijlers: deskundigheidsbevordering, verenigingsadvies technisch beleid en opleidingen. Meer informatie over de KNHB Academie is te vinden op www.knhb.nl.



Groeimindset als basis voor talentontwikkeling

Hoe komt het dat de ene sporter doorzet bij tegenslag, terwijl de ander opgeeft? Waarom kunnen sommige spelers niet tegen feedback? Hoe komt het dat de ene sporter telkens nieuwe uitdagingen aangaat, terwijl de ander liever in zijn comfortzone blijft? Verschillende vragen waar veel trainer/coaches mee worstelen, maar waar weinig antwoorden op worden gegeven. De mindset-theorie biedt volgens Bart Heuvingh, topsportbegeleider bij AZ, een kader waarbinnen voor deze vragen een duidelijk antwoord te vinden is. Kennis over mindset is vaak niet aanwezig bij trainer/coaches. In dit artikel wordt getracht hier verandering in te brengen. Is het stimuleren van een groeimindset de sleutel om een (betere?) leeromgeving te creëren?

Door Bart Heuvingh



Wie is Bart Heuvingh?

Bart Heuvingh is topsportbegeleider bij de Jeugdopleiding van AZ Alkmaar en eigenaar van SportMindset. Hij heeft Bewegingswetenschappen en Sport- en Prestatiepsychologie gestudeerd. Bij AZ houdt hij zich dagelijks bezig met talentontwikkeling van de jeugdspelers op topsportgebied (voeding, mentaal, gezondheid, leervermogen en profvoetbal) en begeleidt hij de buitenlandse spelers. Heuvingh heeft SportMindset opgericht omdat hij er heilig in gelooft dat een groeimindset de basis voor talentontwikkeling vormt. Via SportMindset biedt hij presentaties, workshops en cursussen aan over hoe trainer/coaches, leraren en ouders een groeimindset kunnen stimuleren in de sport- en onderwijspraktijk door middel van zeven leerprincipes. Voor meer informatie: www.sportmindset.nl of bart@sportmindset.nl.

Wat is talent en waarom mindset?

Is talent aangeboren of aangeleerd? Is Teun de Nooijer, voormalig hockey-international en inmiddels teammanager bij AZ Alkmaar, een tophockeyer geworden of is hij zo geboren? Zeer interessante vragen, waar wetenschappers al jaren hun hoofden over breken. Tegenwoordig is bekend dat talent niet of aangeboren of aangeleerd is, maar dat van beide sprake is. Maar de vraag is terecht: Wat is talent? In elke discussie blijkt dat iedereen er anders tegen aan kijkt. Ik merk een wildgroei aan omschrijvingen, wat een discussie over talent vaak lastig maakt. Vandaar dat ik zelf, als het om talent gaat, de volgende praktische formule gebruik: *Talent = aanleg X leervermogen*.

Aanleg is het aangeboren deel van talent, leervermogen is het deel dat staat voor de ontwikkeling. Uiteraard kan dan de vraag blijven hoeveel procent beide aspecten

voor hun rekening nemen. Echter, wanneer je individueel naar een speler kijkt, dan is het niet interessant om naar aanleg te kijken, want dit staat toch vast. Het is beter om je als trainer/coach te focussen op het andere deel van talent, namelijk leervermogen.



Leervermogen bestaat uit drie pijlers.

Het is beter om je als trainer/coach te focussen op het andere deel van talent, namelijk leervermogen

Deel 1: Leervermogen

Leervermogen kan omschreven worden als de mate waarin een speler zijn aanleg verder kan ontwikkelen. Het leervermogen bestaat uit drie pijlers (Hockeyvisie 3f 2013), waarbij overtuigingen aan de basis staan:

- Overtuigingen (leermotivatatie; geloof in ontwikkelen, beter willen worden).
- Vaardigheden (leervaardigheden; zelfreflectie, plannen, evalueren).
- Gedrag (actieve leerhouding; inzet tonen, hulp vragen).

Groeimindset als basis voor talentontwikkeling

Bij overtuigingen gaat het over willen en geloven; is een speler ervan overtuigd dat talent verder te ontwikkelen is en wil hij dit graag. Bij vaardigheden gaat het vervolgens over het kunnen; heeft een speler het vermogen om een handeling (plannen en reflecteren) goed uit te voeren. Let op: het vermogen hebben om een handeling uit te voeren, betekent nog niet dat iemand dit ook daadwerkelijk doet. Tenslotte gaat het bij gedrag over doen; laat een speler daadwerkelijk een actieve leerhouding zien en zet hij zijn vaardigheden en motivatie optimaal in.

Het vermogen hebben om een handeling uit te voeren, betekent nog niet dat iemand dit ook daadwerkelijk doet

Belang van overtuigingen

Laten we aan de hand van een voorbeeld uitleggen waarom overtuigingen zo belangrijk zijn. Een speler presteert goed, maar zodra hij feedback krijgt is hij het spoor bijster. Hoe ga je als trainer/coach hier mee om? Als een speler moeite heeft met feedback, dan zeggen we bijvoorbeeld dat feedback erbij hoort en dat hij er beter mee om moet (leren) gaan. We proberen zijn gedrag te sturen. Op korte termijn zal dit misschien effect hebben, maar interessanter is proberen te achterhalen waarom de speler zoveel moeite heeft met feedback. Welke (onbewuste) overtuigingen heeft deze speler over feedback die hem beperken? Pas wanneer deze beperkende overtuigingen

worden veranderd, zal dit een langdurig effect hebben. Misschien heeft de speler namelijk wel de overtuigingen dat zijn talent aangeboren is en vaststaat, waarbij feedback voor hem een indicatie is dat de trainer hem niet talentvol genoeg vindt. Deze overtuiging leidt ertoe dat de speler defensief reageert op de feedback, hij zal zich niet goed gedragen.

In bovenstaand voorbeeld is te zien hoe overtuigingen invloed hebben op gedrag. Wanneer trainers zich constant focussen op het gedrag van een speler, dan doen zij eigenlijk aan symptoombestrijding. Een trainer/coach kan beter zorgen dat hij de juiste overtuigingen stimuleert bij spelers. Voetbaltrainer Foppe de Haan heeft dit eens geweldig beschreven:

'Bij het aanpakken van een probleem, richten trainers zich vooral op gedrag. Dat betekent dat je hoogstens een vorm van aangepast gedrag krijgt: als jij het wilt, doen we dat. Maar als het niet uit de kern komt, vallen ze weer terug. De kunst is om het denken te veranderen.' (Hartstikkene Foppe p.99)



Talent en vaardigheden zijn te ontwikkelen door te trainen.

De twee mindsets

Waar de Haan spreekt over denken, kun je ook overtuigingen lezen. Maar wat zijn die juiste overtuigingen dan en hoe stimuleer je deze als trainer/coach? Hoe leer je de kunst van het denken veranderen? Hier



Gevestigd en aankomend talent?

Groeimindset als basis voor talentontwikkeling

komt de theorie van mindsets om de hoek kijken. Mindsets zijn de overtuigingen die een speler heeft over de ontwikkelbaarheid van talent en vaardigheden. Denk even terug aan het voorbeeld van Teun de Nooijer aan het begin van dit artikel. Een

een statische mindset genoemd. Een quote die hier perfect bij past komt van auteur Matthew Syed: *'Sporters die geloven dat ze een natuur talent zijn verliezen motivatie: waarom hard werken als het allemaal gaat om de juiste genen?'*

op een conditietest. Voor een speler met een groeimindset is het testresultaat een momentopname van zijn conditie. Dit terwijl het voor een statische mindset sporter een definitieve beoordeling van is. Een momentopname levert ruimte en motivatie voor ontwikkeling, terwijl een definitieve beoordeling geen kans biedt voor verbetering en dus leidt tot een hulpeloze reactie ('Ik heb nu eenmaal geen goede conditie, niets aan te doen'). Voor iemand met een groeimindset is een testscore enkel een indicatie van iets wat hij op dit moment kan, zijn score zegt niets over hoe goed hij kan worden ('Ik heb dit keer geen goede score behaald, ik ga harder trainen'). Een groeimindset zorgt voor meer leermotivatie en staat daarom aan de basis van leervermogen en ontwikkelen.

Deel 2: Hoe werken beide mindsets?

De verschillende gevolgen van mindsets worden besproken aan de hand van de volgende aspecten:

- Doelen stellen
- Uitdagingen aangaan
- Foute en tegenslagen
- Inzet tonen
- Feedback

2.1. Doelen stellen

Ten eerste leiden beide mindsets tot verschillende doelen. Een statische mindset-speler heeft als doel om te bewijzen dat hij over genoeg talent beschikt. Talent staat vast en dus kun je maar beter aan de trainer/coach laten zien dat jij er genoeg van hebt. Dit leidt tot het hebben van windoelen (gericht zijn op het beter zijn dan anderen). Daarentegen ligt bij een groeimindset-sporter de focus niet op het bewijzen, maar op het ontwikkelen van zijn talent. Hij heeft als doel om zoveel mogelijk te leren, wat leidt tot leerdoelen (gericht zijn op eigen verbetering). Uit onderzoek van Jacques van Rossum blijkt dat een focus op winnen (windoelen) tot mindere prestaties leidt dan een focus op ontwikkelen (leerdoelen).



Leg als trainer/coach de focus op ontwikkelen.

speler die gelooft dat Teun een tophockeyer is geworden door training heeft een groeimindset. Iemand die gelooft dat Teun echter als tophockeyer is geboren, heeft een statische mindset.

Een groeimindset is de overtuiging dat talent en vaardigheden zijn te ontwikkelen door te trainen. Een quote van Gianluigi Buffon die hier mooi bij aansluit: *'Talent is pas meetbaar na mijn carrière.'* Een speler met een groeimindset denkt niet dat iedereen de allerbeste kan worden, maar wel dat hij zichzelf kan verbeteren en beter kan worden. Talent is altijd verder te ontwikkelen omdat het dynamisch is. Aanleg is voor deze speler enkel het beginpunt, het gaat om constant leren.

De overtuiging dat talent en vaardigheden aangeboren zijn en vaststaan, wordt

Een statische mindset zorgt voor een daling van leermotivatie. Waarom zou een sporter namelijk aan zijn ontwikkeling gaan werken, als hij gelooft dat talent een vaststaand gegeven is. Aanleg is voor deze speler allesbepalend, het gaat erom of je er genoeg van bezit.

'Talent is pas meetbaar na mijn carrière'

Momentopname of beoordeling

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat sporters met een groeimindset zich beter ontwikkelen. Denk bijvoorbeeld hoe spelers met beide mindsets reageren

Groeimindset als basis voor talentontwikkeling



Goed omgaan met feedback is belangrijk in talentontwikkeling.

2.2. Uitdagingen aangaan

Om je grenzen te verleggen en je constant door te ontwikkelen, moet een hockeyer uitdagingen aangaan. Uitdagingen zijn aspecten die je nu nog niet goed beheerst. Een statische mindset-sporter zal uitdagingen eerder vermijden, omdat bij mislukken dit gezien kan worden als een gebrek aan talent. Liever voert hij dingen uit die hij al kan, zodat de trainer ziet dat hij talentvol is. Waarom iets nieuws proberen als je talent vaststaat is het denkpatroon. Sporters met een groeimindset gaan juist wel uitdagingen aan, omdat hiervan geleerd kan worden. Waarom zou je telkens iets doen wat je al kunt is de gedachte. Uit onderzoek van Carol Dweck blijkt dat mensen met een groeimindset meer leeruitdagingen aangaan en zich daarom beter ontwikkelen. Groeimindset-sporters kiezen eerder voor taken die moeilijk zijn en waar ze iets van kunnen leren, dan taken die makkelijk zijn en waar ze zeker goed op zouden scoren. Dit laatste type taak had duidelijk de voorkeur bij sporters met een statische mindset.

Groeimindset-sporters kiezen eerder voor taken die moeilijk zijn en waar ze iets van kunnen leren

2.3. Fouten en tegenslagen

Naast het verschil in de doelen en uitdagingen, zijn er ook verschillen bij het omgaan met fouten en tegenslagen. Een statische mindset-speler ziet fouten als indicatie van weinig talent. Fouten moeten dus koste wat het kost vermeden worden en faalangst ligt op de loer. Mocht deze speler dan toch een fout maken, dan ziet hij geen mogelijkheid tot verbetering (hij gelooft tenslotte in de vaststaandheid van zijn talent). Opgeven is het logische gevolg. Groeimindset-sporters gaan heel

anders om met fouten. Zij zien fouten als een logisch onderdeel van het leerproces. Wanneer je iets nieuws aan het leren bent, zal je fouten maken. Dit is geen indicatie van een gebrek aan talent, maar juist een teken dat je iets nog moet leren door veel oefenen en de juiste leerstrategie. Fouten worden dus niet vermeden, maar ze worden gemaakt en er wordt van geleerd. Sporters met een groeimindset tonen na een fout doorzettingsvermogen, omdat zij geloven in de mogelijkheid tot ontwikkeling en verbetering.

2.4. Inzet tonen

Groeimindset-sporters zien inzet tonen als noodzakelijk om zich te ontwikkelen. Dit zijn de sporters die je na een training extra voor zichzelf ziet oefenen. Statische mindset-sporters echter zien inzet als een indicatie dat je eigenlijk over te weinig talent beschikt. Als je echt talentvol bent, dan hoeft je niet zo je best te doen. Inzet tonen is volgens hen meer iets voor de mindere goden en er wordt dan ook vaak lacherig over gedaan. Logisch want hun overtuiging is dat talent vaststaat, dus waarom zou je extra inzet tonen.

2.5. Feedback

Het laatste aspect waarop beide mindsets van elkaar verschillen is het omgaan met feedback. Statische mindset-sporters zien feedback als een aanval, het is namelijk een indicatie dat ze niet talentvol genoeg zijn. Zij zullen naar excuses gaan zoeken en defensief reageren. Feedback is voor hen een bedreiging. Uit neuropsychologisch onderzoek blijkt dat in de hersenen van statische mindset-personen de alarmbellen afgaan bij feedback. Hierdoor is er geen aandacht meer voor inhoud van de feedback. Een groeimindset-sporter daarentegen ziet feedback niet als aanval, maar als hulp om zijn talent verder te ontwikkelen. Het geeft aan waar hij zichzelf nog in kan

Groeimindset als basis voor talentontwikkeling

verbeteren. Hij zal de feedback ter harte nemen en proberen er van te leren.

Een groeimindset-sporter ziet feedback als hulp om zijn talent te ontwikkelen

Samengevat kan gezegd worden dat een groeimindset meer positieve gevolgen in het leergedrag van spelers heeft dan een statische mindset. Vandaar dat Charles van Commenée al eens zei dat: *‘Goede coaches doen de sporter inzien dat succes grotendeels een mindset is en niet door talent wordt bepaald. De wereld zit tenslotte vol met talentvolle mislukkingen.’* (p.38)

Deel 3: Wat kun je als trainer/coach doen om de juiste mindset te stimuleren?

Er zijn 7 leerprincipes om een groei mindset te stimuleren en om zodoende een leeromgeving te creëren.

3.1. Geef procesgerichte complimenten

Geef als trainer/coach complimenten over wat een speler doet en niet over wat een speler is. Zeg niet: ‘Wat een mooie backhand, jij hebt veel talent!’, maar vraag ‘Wat een mooie backhand, hoe heb je dat geleerd?’ Complimenten die op de persoon gericht zijn (je bent) stimuleren een statische mindset. Complimenten die op het proces/gedrag gericht zijn (je hebt) stimuleren een groeimindset. Geef na een goede sprinttest dus niet het compliment: ‘Je bent een geboren sprinter!’, maar zeg liever: ‘Wat heb jij vandaag hard gesprint zeg!’. Waarom zou een sporter namelijk hard blijven trainen als hij toch al een geboren sprinter is.

	Statische mindset	Groeimindset
Doelen stellen	Beter zijn dan anderen	Jezelf verbeteren
Uitdagingen	Vermijden	Aangaan
Fouten / tegenslagen	Fout = falen Opgeven na tegenslag	Fout = leermoment Doorzettingsvermogen
Inzet	Is nutteloos	Nodig om te ontwikkelen
Feedback	Aanval en dus defensief reageren	Hulp en dus aannemen

Figuur 1: Beide mindsets leiden tot ander leergedrag

3.2. Gebruik het ijsbergmodel

Jonge spelers zien vaak alleen de goede prestaties van een topspeler (het topje van de ijsberg), maar niet al het harde werk, het ontwikkelproces, de tegenslagen en het doorzettingsvermogen wat daaraan vooraf is gegaan (het grootste

deel van de ijsberg onder water). Laat spelers de onderkant van de ijsberg zien door voorbeelden aan te dragen. Daarnaast kun je spelers ‘De ijsbergopdracht’ meegeven: ga op zoek naar het ontwikkelproces van jouw idool in zijn jeugd. Hiermee stimuleer je een groeimindset, omdat spe-



Maria Verschoor toont haar ontwikkelde talent.

Groeimindset als basis voor talentontwikkeling

lers zien dat talent niet komt aanwaaien, maar doelgericht ontwikkeld is.

3.3. Geef het goede voorbeeld

Geef als trainer/coach het goede voorbeeld door zelf te blijven leren/ontwikkelen, uitdagingen aan te gaan, goed om te gaan met feedback en te leren van fouten. Pas wanneer jij een groeimindset hebt, kun je deze overbrengen op je spelers. Als jij praat over dingen die je nu eenmaal niet kunt, dan wordt het lastig om wel een groeimindset bij spelers te stimuleren. Denk aan de volgende quote van James Baldwin: *'Children have never been very good at listening to their elders, but they have never failed to imitate them.'*

Zorg voor een veilige leeromgeving waar spelers hun grenzen durven te verleggen

3.4. Creëer een open foutencultuur

Geef aan dat fouten maken een normaal onderdeel van ontwikkeling is, ze zijn zelfs noodzakelijk. Pas wanneer er naar fouten wordt gekeken als onderdeel van het leerproces, zullen spelers niet bang zijn om ze te maken. Dit zorgt voor een veilige leeromgeving waar spelers hun grenzen durven te verleggen. Leer spelers omgaan met tegenslagen in plaats van alle tegenslagen proberen weg te nemen of te bagatelliseren. Als een speler na een tegenslag zegt: 'Dat kan ik niet', zeg dan niet: 'Dat kun je wel, het zit in je!', maar zeg: 'Dat klopt, je vindt het nu nog moeilijk. Je kunt het op dit moment nóg niet. Als je echter vaak en goed oefent, kun je het straks wel. Ik help je daarbij en heb er

alle vertrouwen in dat je het gaat leren.' Wees eerlijk, maar spreek uit dat je in ontwikkeling gelooft.

3.5. Leg uit hoe ontwikkeling werkt

Leg spelers uit hoe ontwikkeling werkt. Wanneer spelers weten wat er tijdens leren en oefenen verandert in hun lichaam, zullen ze veel eerder in ontwikkeling van hun talent gaan geloven. Vertel bijvoorbeeld dat tijdens leren nieuwe hersenverbindingen worden gemaakt en dat een fout enkel betekent dat een verbinding nog niet sterk genoeg is.

3.6. Geef feedforward

Met feedback kijk je terug en geef je aan wat iemand niet goed heeft gedaan in het verleden. Het is oordelend en in veel gevallen zal een speler defensief reageren of balen van de feedback. Maar nog belangrijker: een speler heeft er geen invloed meer op, omdat het al is gebeurd. Daarom kun je als trainer beter feedforward geven. Je focust dan op de toekomst en op gewenst gedrag. Benoem dus niet wat er in het verleden fout ging, maar geef een toekomstgerichte tip. Een speler heeft over de toekomst controle, dus zal hij gemotiveerder zijn om iets met je tip te doen. Alles wat je aandacht geeft groeit, dus waarom zou je aandacht geven aan fouten in het verleden?

3.7. Maak individuele ontwikkeling zichtbaar

Maak individuele ontwikkeling voor een speler zichtbaar door verschillende meet-



Hockey international Billy Bakker trainde veel en doelgericht in zijn jeugd.

momenten in een seizoen. Door eigen ontwikkeling van een speler zichtbaar te maken, stimuleer je zijn geloof in groei. Lutger Brenninkmeijer zegt hierover: 'Als je ontwikkeling van spelers wilt volgen, dan zijn meerdere meetmomenten in een seizoen onontbeerlijk.' Games zijn erg goed in het zichtbaar maken van ontwikkeling/voortgang en daarom spelen kinderen zo graag games. Ze zien zichzelf vooruitgaan en dat motiveert.

Bovenstaande 7 leerprincipes helpen om als trainer/coach een groeimindset te stimuleren. Echter, besef goed dat het werken vanuit een groeimindset geen trucje is, maar een houding. Het is voornamelijk belangrijk om het verschil

Groeimindset als basis voor talentontwikkeling

tussen beide mindsets te begrijpen en zelf een groeimindset uit te stralen.

Kennis toepassen

Kennis over groeimindset is belangrijk omdat het voor een betere talentontwikkeling kan zorgen. Maar kennis krijgt pas echt waarde als het wordt toegepast. Stimuleer dus een groeimindset

bij spelers en vertel dat talent pas meetbaar is na hun carrière. Tot slot een mooie quote waarin Marc Lamers het belang van een groeimindset onderstreept: *'Robbert Kemperman moest beseffen dat hij niet alleen op zijn talent kon teren. Later liep hij daarom bij het Nederlands team voorop.'*



Probeer als trainer feedforward te geven, wees toekomstgericht.

Literatuur

- Dijkma, J. *Hartstikkene Foppe, Een elftal lessen in leiderschap*. ISBN 9789033007378.
- Dweck, C. *Mindset, How you can Fulfill your Potential*. ISBN 9781780332000.
- Commenée, C van. *Als winnen makkelijk was, zou iedereen het doen*. <http://www.charlesvancommenee.com/media/High-PerformanceCulturealsbasisvoorsucces.pdf>
- Hockeyvisie, *Fysieke aspecten bij talentontwikkeling*, nummer 3f, jaargang 2013.
- Hockeyvisie, *Talenterkenning & Talentontwikkeling. Wat kun je er als club mee?*, nummer 3f, jaargang 2014.
- Howe, M.J.A., Davidson, J.W. and Sloboda, J.A. (1998) *Innate talents: reality or myth?* Behavioral and Brain Sciences, 21 (3), pp. 399-407.
- Nelis, H., van Sark, Y. *Over de Top*. ISBN13 9789021550602.
- Rossum, J. van. (2006) *De talentvolle sporter gevolgd in de tijd: Wie haakt af*. Sportgericht, 60 (1), pp. 17-21.
- Syed, M. Bounce, *The Myth of Talent and the Power of Practice*. ISBN 9780007350544.

Hockeyvisie is een uitgave van de KNHB. © 2014 KNHB, Nieuwegein. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door printouts, kopieën, of op welke andere manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Per kwartaal verschijnen 6 artikelen van Hockeyvisie. Hockeyvisie is verkrijgbaar via de webshop van de KNHB. Kosten per artikel bedragen € 2,00 (excl. eenmalige transactiekosten à € 0,85). Voor € 35,00 kunt u een jaarabonnement aanschaffen.

Hiervoor ontvangt u 24 artikelen van Hockeyvisie automatisch in uw mailbox.

Redactieraad: Carel van der Staak, Lutger Brenninkmeijer, Ewout Schröder, Afke van de Wouw

Coördinatie en teksten: KNHB **Vormgeving:** A.design

Fotografie: KNHB / Koen Suyk, Frank Uijlenbroek, Willem Vernes

Contact: academie@knhb.nl

Deze tekst is vanuit praktisch oogpunt geschreven in de mannelijke vorm. Overal waar de term 'spelers' staat vermeld, doelen we eveneens op speelsters. Dit geldt tevens voor andere gebruikte mannelijke vormen.