

**KNHB**KONINKLIJKE NEDERLANDSE  
HOCKEYBOND**3<sup>f</sup>**

September 2014

# Hockey **VISIE**

Talenterkenning & Talentontwikkeling.  
Wat kun je er als club mee?

DOELGROEP: **TECHNISCH MANAGEMENT**

Hockeyvisie is bedoeld voor iedereen die als opleider, trainer en/of coach actief is in de hockeysport binnen tophockey, breedtehockey, 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](http://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](http://www.knhb.nl).



# Talenterkenning & Talentontwikkeling. Wat kun je er als club mee?

Talent hier, talent daar. Als we de kranten mogen geloven zit het land vol met talent. Maar wat is talent? In elke discussie blijkt dat iedereen er anders tegen aan kijkt. En dat iedereen eigen maatstaven aanlegt. Kijk maar eens naar alle discussies rondom de selectietrainingen. Waarom wordt persoon A wel gekozen en persoon B niet? Leg dat maar eens uit aan een dominante vader die misschien ook nog een belangrijke sponsor is. Op het bestuurderscongres van januari 2014 stond het thema 'Talenterkenning en Talentontwikkeling' op het programma. Omdat de aanwezigen mijn presentatie heel herkenbaar vonden, hebben we gemeend dit thema verder uit te werken voor een artikel.

Door **Lutger Brenninkmeijer**



## Wie is Lutger Brenninkmeijer?

Lutger Brenninkmeijer is rond de eeuwwisseling actief geweest binnen hockeyclub Amsterdam. Hij heeft daar aan de basis gestaan van het revitaliseringstraject van de club: een nieuwe accommodatie en een florerende jeugdopleiding. Nu begeleidt hij vanuit de KNHB Academie verenigingen bij het optimaliseren van hun opleiding door middel van visie- en strategietrajecten. Zo heeft hij onder andere Fletiomare jarenlang bijgestaan. Deze vereniging groeide in tien jaar uit van 80 leden tot één van de meest florerende hockeyverenigingen met maar liefst 1800 leden.

*'Opleiden van spelers is hot'*



Oranje Zwart als voorbeeld van een topclub met een goede jeugdopleiding.

## Omslag van denken

De laatste jaren heeft er in het hockey een grote omslag van denken plaatsgevonden. Toen ik mij midden jaren '90 aanmeldde voor de trainer A- en later de trainer B-cursus (nu de huidige HT3 resp. HT4 opleiding) en aangaf dat ik mij voornamelijk richtte op het opleiden van jeugd, werd daar best lacherig over gedaan. Als je geen eerste team onder je hoede had, dan telde je niet mee. Ook veel clubs zagen de noodzaak van een jeugdopleiding niet echt in. Bij Hockeyclub Amsterdam, waar ik toen actief was, heeft jaren het adagium geleefd dat een opleiding niet nodig is, want de betere spelers (lees studenten) melden zich toch wel vanzelf. Bij Pinoké gingen zelfs stemmen op om de jeugdafdeling op te heffen. Toen clubs als Oranje Zwart en Den Bosch

hun beloftes gingen betalen om te blijven en te voorzien van auto's, zodat ze makkelijk vanuit hun studentenstad naar de club konden komen, droogde bijvoorbeeld bij Amsterdam de waterval aan goede spelers op. Toen ontstond er pas het bewustzijn dat een topclub geen toekomst heeft zonder goede jeugdopleiding. Vervolgens kwamen de vragen: hoe richt je dan een opleiding in die spelers voor de top van de hoofdklasse klaar kan stomen? Welke middelen heb je nodig om de opleiding te optimaliseren? Hoe structureer je dit? In mijn zoektocht naar antwoorden op de vragen leerde ik Charles Urbanus (honkbal), Jos Geijssel (inspanningsfysioloog) en Jacques van Rossum (ex-lector bewegingswetenschap en motivatiedeskundige) kennen. Met behulp van hun

## Talenterkenning & Talentontwikkeling. Wat kun je er als club mee?



Talenten herkennen is 1, talenten (zich laten) ontwikkelen is 2.

ervaringen en inzichten hebben we een stappenplan gemaakt waarin drie hoofdfases benoemd werden:

- Talenterkenning (basis onderwijs – pre-puberaal).
- Talentontwikkeling (middelbare school – groeisput).
- Top (eerste team – volwassen lichaam).

*Als je geen eerste senioren-team onder je hoede had, dan telde je niet mee*

### Principes als kapstok

Elke leeftijdsfase heeft zijn eigen kenmerken, aandachtspunten en manieren van trainen. Mede dankzij een opleidingsprogramma dat gebaseerd was op deze uitgangspunten kende Amsterdam een

glorietijd. De jeugdafdeling groeide enorm van 320 kinderen in 1996 tot meer dan 750 jeugdleden in 2003. De eerste teams draaien weer mee in de top van Nederland, menig landskampioenschap werd gevierd. Amsterdam werd hofleverancier van de districtsteams en nog nooit hadden zoveel spelers de nationale jeugdselecties gehaald. Maar ook de breedte groeide enorm en er waren nagenoeg geen afhakers. De onderlinge verhoudingen in de breedteteams werd steeds beter, waardoor het plezier ook steeds meer toenam. Tijdens de trainingen was de opkomst in de breedteteams meer dan 80%. De meeste teams gingen zelfs twee keer per week trainen, hetgeen in die tijd een unicum was voor de breedtesport. Uiteraard waren alle positieve ontwikkelingen niet toe te schrijven aan puur deze uitgangspunten, maar het werden wel heel goede kapstokken waar het beleid aan opgehangen kon worden.

Inmiddels worden de termen Talenterkenning en Talentontwikkeling ook door het NOC\*NSF gebruikt en zijn het inge-

burgerde woorden geworden. De KNHB Academie heeft deze termen tevens opgenomen in het opleidingsplan. Maar kun je deze woorden nu zomaar kopiëren? En heb je dan succes? Zo eenvoudig ligt dat niet!

*Kies je als club voor ontwikkelen (winst) of voor korte termijn resultaat (winnen)?*

### Wat zijn de doelen bij het opleiden van hockeyers?

Belangrijk is om vast te stellen wat de doelen van de opleiding zijn. Ga je als club binnen de opleiding voor de winst of voor het winnen? Met andere woorden: kies je als club voor ontwikkelen (winst) of voor korte termijn resultaat (bijvoorbeeld kampioen worden met de jeugdteams)? Ook de KNHB Academie stelt zich op het standpunt dat het doel dient te zijn: *Het opleiden van spelers die plezier hebben om zich te ontwikkelen tot complete dan wel volwaardige hockeyers, die binnen de gestelde kaders zelfstandige keuzes kunnen maken op basis van hetgeen hen is aangereikt en wat zij zich eigen hebben gemaakt.*

Om dit doel te kunnen bereiken, gebruiken we de volgende principes:

- Leren eigen doelstellingen te maken op basis van eigen kwaliteiten en ambitie (=inzicht in jezelf: wil ik dit wel?).
- Leren de consequenties daarvan te aanvaarden (=discipline en incasseringsvermogen).
- Leren dat voor succes samenwerken met omgeving (=teamgenoten, begeleiding, arbitrage) onvoorwaardelijk is (=waardering en respect).

## Talenterkenning & Talentontwikkeling. Wat kun je er als club mee?

Als je deze principes hanteert, dan ga je uit van een groeimodel: spelers zich laten ontwikkelen. Je kijkt naar hoe ze groeien, hoe ze met de principes leren omgaan. Dit zijn principes die een speler helpen een persoonlijkheid te vormen. Het gaat voor velen verder dan iemand als hockeyer op te leiden. In veel opleidingen staat het aanleren van technische en tactische vaardigheden centraal. Marc Lammers geeft in zijn boek 'Yes! Een crisis!' aan dat hij voor de top de volgende volgorde hanteert: 1. Fysiek, 2. Mentaal, 3. Tactiek en 4. Techniek. Hier zie je al een bepaalde aanscherping. Ik ben van mening dat dit in de opleiding onderdelen zijn van een groter geheel: de speler als persoon. Werken aan zijn persoonlijkheidsvorming, zorgen dat de speler goed in zijn vel zit, dan gaan het aanleren van vaardigheden veel sneller! Fysiek is te trainen, motivatie veel minder. Begin er daarom op tijd mee.

*Zorg dat de speler goed in zijn vel zit, dan gaan het aanleren van vaardigheden veel sneller*

### Veilige leeromgeving als voorwaarde

Om de spelers zich optimaal te kunnen laten ontwikkelen is een veilige omgeving nodig. Dit is een plek waar spelers weten waar ze aan toe zijn. De communicatie en andere signalen dienen helder en consistent te zijn. Daarnaast mogen de spelers fouten maken om er van te kunnen leren. Hun kwaliteiten dienen benoemd te worden. De spelers leren te kijken wat hun verbeterpunten zijn en waar ze zich het beste in kunnen ontwikkelen (dit kan van een 5 naar een 6 zijn, maar ook van een

### Wat is talent?

Het woord talent roept veel (emotionele) reacties op. Wat voor persoon A een talent is, hoeft dat voor persoon B nog niet zo te zijn. Er zit in het definiëren van talent een hoge mate van subjectiviteit. Daarom is het goed om met elkaar te bepalen wat we onder talent verstaan. Zo schrijven Huub Nelis en Yvonne van Sark in hun boek 'Over de Top': 'Talent hangt samen met de snelheid waarmee iemand informatie op een bepaald gebied verwerkt, of het nu zanginstructies of grammaticaregels betreft.'

Hersenvetenschapper Jelle Jolles zegt: 'We weten dat talent te maken heeft met de snelheid waarmee de hersenen informatie verwerken en met de efficiëntie waarmee ze zintuiglijke prikkels vasthouden in het werkgeheugen en vervolgens vergelijken met wat in het langetermijn geheugen zit.'

Het gaat dus om het vermogen om nieuwe informatie binnen een bepaald domein te verwerken en toe te passen. Talent is niet alleen iets wat 'in' iemand zit, maar is het resultaat van factoren die elkaar versterken, binnen en buiten

een persoon. Talent leidt ook niet automatisch tot topprestaties. Het gaat om potentiële topprestaties, om een startpunt. Topprestaties vergen oefening. Het helpt enorm als je talent hebt op een bepaald gebied, maar vervolgens moet je trainen om dit verder te ontwikkelen.

Meestal wordt talent gekoppeld aan topsport, maar dat hoeft niet. Iemand kan talent hebben op verschillende niveaus. Ook een kind in een breedteteam heeft een bepaalde mate van talent. Het is derhalve niet zwart-wit (je hebt het wel of niet). De keerzijde is dat dit vermogen voornamelijk in het verwerken van info in de hersenen zit. En dat is lastig te herkennen!

In dit artikel beschouwen we Talenterkenning als het 'kunnen': enthousiasmeren, activeren van afspraken, observeren en inventariseren van de (on)mogelijkheden. Bij Talentontwikkeling ligt het accent op 'doen': dit is de 'natuurlijke' selectie. Hoe is de intrinsieke motivatie, in hoeverre is de speler bereid om in het team te willen functioneren en wil hij zich uitdagen om telkens maar weer beter te willen worden?



Het fysieke is te trainen; motivatie minder, maar is onmisbaar.

## Talenterkenning & Talentontwikkeling. Wat kun je er als club mee?

9 naar een 10). Ze dienen ruimte te krijgen om eigen ideeën uit te proberen. Zo ontstaat er zelfvertrouwen, creativiteit en een 'natuurlijke' honger naar meer willen, naar het willen verleggen van grenzen. Zorg er voor dat aandacht voor het (leer)proces voorop staat. Focus op jouw inzet, niet op het resultaat: op het proces (input) heb je immers meer invloed dan op het resultaat (output).

*Op het proces (input) heb je meer invloed dan op het resultaat (output)*

### Stapsgewijs groeien

De spelers dienen een gezonde nieuwsgierigheid te hebben. Ze moeten het leuk vinden om zichzelf steeds weer te verbeteren, elke week weer, elke wedstrijd opnieuw.



Talenten zitten in alle soorten teams.

Daarmee onderscheidt een topspeler zich van de rest. Om dit proces te faciliteren is het van belang per fase de volgende zaken in de gaten te houden.

- Bij Talenterkenning: zorg voor een omgeving dat ze het sporten ontzettend leuk gaan vinden, dat ze leren wat afspraken maken is, dat ze respect voor de omgeving krijgen en dat ze leren omgaan met kinderen die beter of minder goed zijn dan zichzelf.

tend leuk gaan vinden, dat ze leren wat afspraken maken is, dat ze respect voor de omgeving krijgen en dat ze leren omgaan met kinderen die beter of minder goed zijn dan zichzelf.

- Bij Talentontwikkeling: hier komt vooral de mentale component om de hoek kijken. Je hebt te maken met vroeg-rijpers (kinderen die eerder dan het gemiddelde hun groeisprint maken) en laatbloeiers (kinderen die later dan het gemiddelde in de pubertijd komen). Vroeg-rijpers krijgen vaak – ten onrechte – het stempel 'talent', omdat zij door hun lengte en kracht eerder bij de bal zijn, sneller een afstand overbruggen of harder een bal kunnen slaan. Dat betekent dat de laatbloeiers vaak in deze periode gestimuleerd worden creatief te zijn, andere oplossingen



Ook een talent als Roos Drost zal eindeloos veel moeten trainen.

## Talenterkenning & Talentontwikkeling. Wat kun je er als club mee?



Wanneer weten we of we te maken hebben met een vroegrijper of een laatbloeier?

te zoeken, extra veel aandacht geven aan techniek om deze zo te perfectiëren. Ook hebben zij meer geleerd met tegenslagen om te gaan. Als de laatbloeiërs na verloop van jaren een inhaalslag maken, hebben zij een natuurlijke voorsprong opgebouwd omdat de fysieke component niet meer het verschil maakt. In deze periode is het beoordelen op doorzettingsvermogen en creativiteit ongelooflijk belangrijk.

### *Vroeg-rijpers krijgen vaak – ten onrechte – het stempel 'talent'*

#### **Aandachtsgebieden**

Gedurende de hockeycarrière is het belangrijk dat de club de volgende aan-

dachtsgebieden in acht neemt ter bevordering van een effectief leertraject.

- Streef een omgeving na waar spelers spelenderwijs aan de slag kunnen en kunnen leren van elkaars fouten. Je leert meer van eigen ervaringen dan van informatie van bovenaf.
- Zorg voor eenduidigheid: zo doen we het op onze club. Zorg ervoor dat bijvoorbeeld de termen overal hetzelfde zijn, dat er afstemming is tussen de leden van het technisch kader waardoor ze uit één mond spreken, dat je doet wat je zegt en zegt wat je doet.
- Realiseer een goede balans in de het aanreiken van informatie. Van niets communiceren gaan spelers hun eigen conclusies maken die niet automatisch in het verlengde staan van hetgeen de opleiding voor ogen heeft. Dit zorgt voor ruis op de lijn en onnodig verloren energie.
- Verzet wel meters. Zonder inzet kom je nergens. Maak van een 6 een 7 en van een 8 een 9! Dat betekent dat op een training iedereen uitgedaagd moet worden. Dus ook de beste van de groep.

Mijn devies is om het niveau van de training af te stemmen op het niveau van de beste. Deze neemt dan vanzelf de rest van de groep mee. Kijk maar eens naar een wedstrijd. Je optrekken aan de tegenstander is makkelijker dan het spel maken.

- Geef voorrang aan leren. Daag spelers uit om te blijven leren en niet tevreden te zijn met wat je al bereikt hebt. Natuurlijk mag je successen vieren, maar daarna wel weer het vizier op de volgende mijlpaal. Let erop dat spelers niet het einddoel voor ogen houden maar telkens de eerstvolgende wedstrijd. Daar moet het gebeuren. Dan ga je groeien!
- Zorg voor een individuele benadering en wees telkens kritisch hoe je elke speler op zijn eigen manier kunt laten ontwikkelen. Ontwikkelen is geen rechte lijn. Iedereen heeft zijn eigen leerweg.
- Wees je ervan bewust dat zelfs in de top spelers een eigen weg bewandelen. Onderzoeken in Australië hebben aangetoond dat maar liefst 80% van de

## Talenterkenning & Talentontwikkeling. Wat kun je er als club mee?

spelers die een nationaal team halen niet het geijkte pad van club – district – nationaal jeugdteam – nationaal team bewandelen. Velen vallen vaak tijdelijk terug in een ‘lager’ team om vervolgens weer twee stappen vooruit te maken.

- Spreek het vertrouwen uit aan de technische staf. Geef hun de ruimte om spelers te laten ontwikkelen. Wordt niet onrustig als de uitslagen een keer tegenvallen.
- Zorg voor een helder en transparant beleid t.a.v. de teamindeling. Stel de uitgangspunten van Talenterkenning en Talentontwikkeling daarin centraal. (zie ook Hockeyvisie nummer 1, januari 2011).



Oog-hand coördinatie is ook in speelse vormen te trainen...

*Ontwikkelen is geen rechte lijn. Iedereen heeft zijn eigen leerweg*

### Metten is weten

In het boek ‘Yes! Een crisis’ gaf Marc Lammers al aan dat het verzamelen van statistieken belangrijk is. Echter let op dat getallen niet leidend worden. Getallen dienen als ondersteuning van de bevindingen. Belangrijk is daarbij in acht te nemen wat de waarde van de statistieken is. Lammers gaf aan dat metingen pas na 8x afnemen betrouwbaar worden. Dat betekent dat je in één seizoen maar liefst 8 meetmomenten dient in te bouwen om daadwerkelijk iets met de uitkomsten te kunnen doen. Menig club zal dit nooit halen. Betekent dit dat waardevol meten in een seizoen ir-reëel is? Want alleen aan het einde van het seizoen selectietrainingen organiseren is het andere uiterste van het spectrum. Dan heb je slecht één momentopname. Als je de ontwikkeling van spelers wilt volgen, dan zijn meer meetmomenten in een seizoen

onontbeerlijk. Een optie is om het seizoen in 5 periodes in te delen:

- Periode 1 is van zomervakantie tot herfstvakantie.
- Periode 2 loopt van de herfstvakantie tot de kerstvakantie.
- Periode 3 is de winterstop of zaalcompetitie, van de kerstvakantie tot aan de voorjaarsvakantie
- Periode 4 volgt daarna en loopt tot aan de meivakantie.

- Periode 5 loopt van de meivakantie tot aan de zomervakantie.

Elke periode beslaat 6-7 weken. Je kunt dan in de laatste week, die voorafgaat aan een vakantie, de twee trainingen benutten om wat testjes te doen. Je kunt daar toetsen of ze het aangeleerde ook daadwerkelijk beheersen. Met de gegevens van de selectietrainingen kom je tot 8 à 10 metingen.

### Talenterkenning via wetenschappelijk onderzoek

Er worden steeds meer wetenschappelijke onderzoeken uitgerold om uit te zoeken hoe je Talenterkenning voor voornamelijk topsport het beste kunt invullen. Zo is er door het Radboud UMC in samenwerking met Saxion Hogescholen een oog-handcoördinatie test ontwikkeld die in de Talenterkenning fase (6-12 jaar) toepasbaar is. Deze test is nu uitgevoerd bij tafeltennissers, maar is ook voor een balsport als hockey toepasbaar. Of dit een werkbaar model is voor onze sport, laat ik aan de lezer over.

### Hoe beoordeel je spelers?

Structurele meetmomenten inbouwen is van groot belang. Dan moet je weten wat je gaat meten. Daarom is het van belang om een einddoel van de opleiding te definiëren: wat moet een speler kunnen als hij of zij van de jeugd overstapt naar de senioren? Je kan dan in de 10-12 jaar dat een speler in een jeugdopleiding rondloopt terug beredeneren wat hij jaarlijks aan doelen dient te halen. Ook dat is weer net als op school. Ontwikkel daarom een doorgaande leerlijn op de club. Definieer wat een speler per categorie dient te leren. Maar zijn we er dan? Als je naar het onderwijs kijkt, dan toetsen we vooral de opgedane kennis en vaardigheden. Bij een proefwerk wordt vooral het geleerde getoetst. Dit noemen we ook wel een stati-

## Talenterkenning & Talentontwikkeling. Wat kun je er als club mee?

sche mindset: toetsen wat iemand op dat moment kan. De spelers zitten daarmee in een strak keurslijf en reproduceren slechts. Iemand kan nog zo goed de low slice backhand kunnen, maar als hij deze techniek steeds op het verkeerde moment toepast, is hij dan geslaagd? Daarom ben ik een voorstander van een dynamische mindset. Deze is groei-gericht en kijkt meer naar de toepassing van het geleerde binnen de spelcontext. Leer spelers hun eigen (strijd)plan maken op basis van de aangereikte informatie. Dan ontstaat er een toegevoegde waarde door eigen creativiteit en inventiviteit. Denk maar aan het apenkooien op school. Dat vinden de kinderen ook de leukste gymles. Ze kunnen met behulp van hun eigen fantasie en ervaringen zelf dingen uitproberen. Leer ze situaties te herkennen en de juiste beslissing te nemen onder druk en veranderende omstandigheden. Met andere woorden, maak de spelers spelcompetent.

### Onderzoeken

We moeten ons realiseren dat de kwaliteiten van spelers niet altijd zichtbaar zijn. Denk maar eens aan de 'IJsberg theorie' van McClelland (zie figuur 1). Wat je ziet, zijn voornamelijk de prestaties in de spelcontext. Dat is slechts 5% van het totale pallet van een speler. Onder water zitten



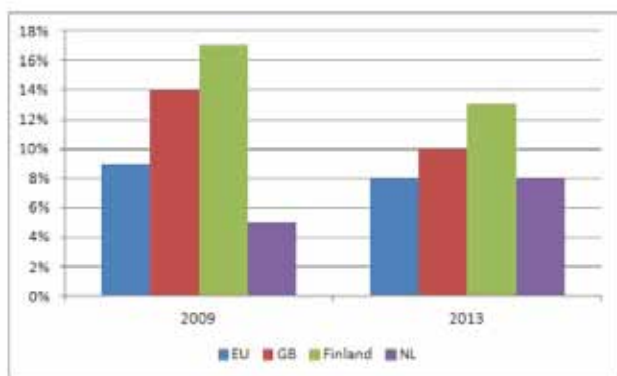
Figuur 1: IJsberg theorie van McClelland.

bijvoorbeeld motivatie en doorzettingsvermogen, de wil om steeds weer een extra stapje te willen zetten. En de ervaring leert dat juist niet de verworven kennis en vaardigheden maar de inzet het verschil maken. Daarom is het zo van groot belang om in de Talentontwikkelingsfase deze onderdelen goed op het netvlies te hebben!

Onderzoeken van het Mulier Instituut

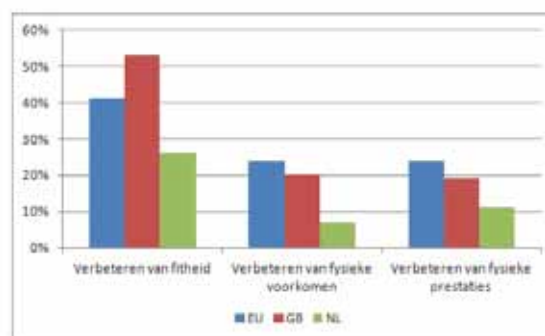
(figuur 2 en 3) wijzen uit dat de sportparticipatiegraad in Nederland het hoogst is in heel Europa (62% van de samenleving sport maandelijks). In Nederland is het obesitas-cijfer bijvoorbeeld de helft van het Verenigd Koninkrijk. Maar bij de statistieken van meer dan 4x per week sporten (fanatieke sporters) bungelt Nederland onderaan. Sport wordt hier vooral gezien als het samen een prestatie neerzetten,

**Niet echt land van fanatieke sporters (1)**  
(sportdeelname >4x per week, 2009-2013 (%))



Figuur 2: Niet echt land van fanatieke sporters (1) – sportdeelname.

**Niet echt land van fanatieke sporters (2)**  
(enkele motieven om te sporten, 2009 (%))



Figuur 3: Niet echt land van fanatieke sporters (2) – motieven om te sporten.



## Talenterkenning & Talentontwikkeling. Wat kun je er als club mee?

meer dan het verbeteren van fitheid of van fysieke prestaties. Wees er als club bewust van hoe de Nederlandse cultuur in elkaar zit en invloed heeft op de motivatie van sporters. Wij zijn niet een land waar we ons altijd willen meten met de 'beste zijn', zoals in Amerika waar 'de beste zijn' diep geworteld zit in hun genen.

### Het individu versus het team

Moeten we dan genoeg nemen met de constatering van het Mulier Instituut? Is het adagium van 'de zwakste schakel bepaalt de sterkte van de ketting' leidend? Of kunnen we hier nog stappen in maken? Mijn ervaring is dat we in Nederland een talent teveel pampieren: de sporter krijgt al snel een stempel van talent op zich als hij iets meer kan dan de rest. In een 'maakbare wereld' proberen we over alles de controle te hebben, de baas te zijn. De kleding wordt thuis klaargelegd, een briefje wordt op de deur geplakt hoe laat hun oogappel op de wedstrijd moet zijn, er wordt bijgehouden hoeveel minuten hun dochter of zoonlief speelt, als het even niet gaat zoals verwacht dan dient de trainer zich al te verantwoorden. Het kind kan zich zo heerlijk verschuilen achter de schouders

van papa de manager. Maar wordt het kind daar nu echt beter van? Er is een uitdrukking: 'Door schade en schande wijs worden'. Is dat niet wat uiteindelijk het meeste oplevert?

Steeds meer wordt de speler boven het team geplaatst. Terwijl hockey een team-sport is. Dan kan het individu niet zonder medespelers en kan het team niet zonder de specifieke kwaliteiten van de spelers. Juist deze wisselwerking is van groot belang. Zorg voor een gezonde balans tussen de ontwikkeling van de individuele spelers en die van het team.

### Samen Sterk!

Op maximaal rendement van de opleiding te genereren dienen de volgende vier puzzelstukjes goed in elkaar te passen.

- 1) Een speler die de motivatie heeft om beter te willen worden
- 2) heeft een competent (technisch) kader nodig dat begrijpt hoe je kunt groeien,
- 3) waarbij een visie en beleid van de club een veilige leeromgeving waarborgt om zich maximaal te kunnen ontwikkelen
- 4) samen met ouders die niet hun eigen dromen op de speler projecteren, maar de ambitie van hun kind ondersteunen!

Kortom, ALLE leden staan centraal binnen een club: niet iedere speler wordt een superster, maar we kunnen elke speler wel laten schitteren!

### Literatuurverwijzing en bronvermelding

- Breedveld, K., Mulier Instituut, Kracht van Sport: Nederland sportland?
- Faber, I. (2014) Sportgericht nummer 2: Talent vangen!
- Gulbin, J., Weissensteiner, J., Oldenziel, K., Gagné, F. (2013) Patterns of performance development in elite athletes.
- Hockeyvisie, Samenstellen of selecteren, nummer 1, jaargang 2011.
- Jolles, J. Ellis en het verbreinen, ISBN13 9789075579536.
- Lammers, M. (2008) Yes! Een crisis, ISBN13 9789043912815.
- McClelland, IJsborg theorie.
- Nelis, H., van Sark, Y. (2012) Over de Top, ISBN13 9789021550602.
- [www.skxl.nl](http://www.skxl.nl), <http://sportknow-how.nl/nieuwsberichten/9211>

Hockeyvisie is een uitgave van de KNHB. © 2014 KNHB, Nieuwegein. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd, 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](mailto: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.