



Win-win voor trainer en jeugdsporter?!

De ervaren effecten, succesfactoren en verbeterpunten van de interventie
'Er is meer te winnen: coachen op sociaal gedrag'



Samen
naar een veiliger
sportklimaat

kennis  praktijk
ONDERZOEK
ADVIES
TRAINING

DE **H/AAGSE**
HOGESCHOOL



Colofon

Rapportage

Meike Elfring (Kennispraktijk)

Jarno Hilhorst (Kennispraktijk)

Anke van Vliet (Kennispraktijk)

Ruud Hekker (NOC*NSF/ Academie voor Sportkader)

Frank Jacobs (Haagse Hogeschool)

Een onderzoek uitgevoerd door Kennispraktijk (www.kennispraktijk.nl) in samenwerking met NOC*NSF/ Academie voor Sportkader en de Haagse Hogeschool.

© 2014

Opdrachtgever

NOC*NSF/ Academie voor Sportkader

Mede mogelijk gemaakt door:

Effectief Actief, een programma van het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen

Met dank aan...

De actieve medewerking en open houding van de trainers, jeugdleden en docenten in de interviews en feedback van David Romijn (Mulier Instituut).

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
2. Opzet van het onderzoek.....	7
3. Ervaringen deelnemende jeugdtrainers.....	11
3.1 Deelnemersevaluaties 2013-2014.....	11
3.2 Verdiepende interviews	17
3.3 Slotbeschouwing.....	22
4. Ervaringen jeugdsporters	23
4.1 Algemeen over sportklimaat en trainer	23
4.2 Gedrag van de trainer na deelname.....	25
5. Ervaringen cursusdocenten	27
5.1 Leerrendement	27
5.2 Uitvoering.....	28
5.3 Relevantie van achtergrondkenmerken	31
5.3 Suggesties voor verbetering	33
6. Conclusies.....	36
7. Aanbevelingen.....	40

1. Inleiding

Miljoenen mensen in Nederland zijn betrokken bij de sport. Velen zijn wekelijks actief bezig tijdens trainingen en wedstrijden, lopen hard of onderhouden hun conditie in de sportschool. Vele andere betrokkenen stellen vooral anderen in staat om lekker te sporten. Deze mensen zijn actief als bestuurder, scheidsrechter, trainer of besteden op een andere manier als vrijwilliger veel tijd aan de sport. Tegelijkertijd heeft de sport te maken met ontwikkelingen die zorgen baren. De belangrijkste is zonder meer de ervaren verharding en verruwing in de sport. Waarden en normen staan onder druk. De sector is zich hiervan bewust. Om die verharding en verruwing tegen te gaan, gaat de sportsector dan ook binnen de eigen invloedssfeer gewenst gedrag stimuleren en ongewenst gedrag in de sport voorkomen en aanpakken. Ze doet dit met het programma 'Naar een veiliger sportklimaat'.

Ondanks dat het onsportieve en ongewenste gedrag steeds vaker de kop op steekt binnen de sport krijgt sport wel een steeds grotere maatschappelijke rol toebedeeld. Daarbij heeft sport unieke mogelijkheden om het sociale gedrag van kinderen in sport te versterken, maar een positieve bijdrage is niet vanzelfsprekend. Zonder inzet van bewuste doelgerichte aanpakken met pedagogische strategieën kunnen van sport niet direct positieve effecten worden verwacht. Als je sport een positieve invloed wil laten hebben op de sociale en morele ontwikkeling van kinderen en jongeren hebben trainers/coaches een sleutelpositie.

Trainers¹ voelen zich vaak onmachtig om verandering aan te brengen in het gedrag van hun pupillen en vinden het moeilijk een sfeer te creëren waarin iedereen met plezier mee kan blijven doen aan de training. De bestaande trainerscursussen gaan hier maar beperkt op in. Bij de interventie 'Er is meer te winnen' leren trainers/coaches, in vier dagdelen, hoe zij een waardierend en stimulerend sportklimaat kunnen creëren met aandacht voor opvoeding en gedragsverandering. Het doel van deze interventie is om kinderen socialer gedrag te laten vertonen in de sport door trainers bij sportverenigingen toe te rusten met strategieën voor opvoeding en gedragsbeïnvloeding. Het doel van de interventie 'Er is Meer te Winnen' is prosociaal gedrag bij kinderen in sport te stimuleren en anti-sociaal gedrag te voorkomen en tegen te gaan. Dit wordt bereikt door de kennis en het begrip van trainers bij sportverenigingen over kinderen met diverse achtergronden te vergroten en hen vaardigheden aan te leren voor de omgang met kinderen met gedragsproblemen.

Naast bovenstaand doel worden met de interventie ook de volgende indirecte doelen nagestreefd:

- Sportverenigingen werken gericht aan het realiseren van een sociaal veiliger sportklimaat op sportverenigingen
- Kinderen beleven meer plezier tijdens sportbeoefening en zijn in staat om hun sportieve vaardigheden te ontwikkelen

¹ In deze rapportage wordt de term 'trainer' gebruikt. Echter worden hiermee ook coaches en begeleiders bedoeld.

- Opgeleide trainers ervaren meer voldoening bij de uitvoering van hun werkzaamheden.

Kortweg ziet de inhoud van de interventie er als volgt uit:

- **Dagdeel 1:** Opvoedingsstrategieën
Vijf effectieve opvoedingsstrategieën: structureren, stimuleren, negeren, isoleren en communiceren.
- **Dagdeel 2:** 4G model
Gebeurtenis, Gedachte, Gevoel, Gedrag. Gedrag volgt vaak een 4G model. Als we in of over een bepaalde gebeurtenis (G1) bepaalde gedachten (G2) hebben, dan leiden die gedachten tot bepaalde gevoelens (G3) en tot een bepaald gedrag (G4).
- **Dagdeel 3:** Verdieping 4G model
Verdiepen in het 4G model; begrijpen, aanleren en wijzigen
- **Dagdeel 4:** Gedragsproblematiek en het leggen van verbindingen
Kennissen van gedragsproblematiek. Tevens wordt een verbinding gelegd tussen de vijf opvoedingsstrategieën en het 4G model.

De interventie 'Er is meer te winnen' is ontwikkeld door de Haagse Hogeschool en vervolgens doorontwikkeld met ondersteuning van de KNVB en onderzoeksbureau Kennispraktijk. Na de doorontwikkeling is de interventie opgenomen als onderdeel in het programma 'Naar een veiliger sportklimaat'². De Academie voor Sportkader is vanuit het programma 'Naar een veiliger sportklimaat' verantwoordelijk voor de landelijke implementatie van de interventie. De interventie is beschikbaar sinds begin 2013 en is in kalenderjaar 2013 ongeveer 25 keer uitgevoerd. Het programma 'Naar een veiliger sportklimaat' loopt nog tot en met 2016.

NISB heeft ASK ('Naar een veilige sportklimaat') vanuit het programma Effectief Actief de kans gegeven de kwaliteit van de interventie te verbeteren door subsidie beschikbaar te stellen voor de verrijking van de interventie. ASK heeft ervoor gekozen



een onderzoek uit te laten voeren om beter zicht te krijgen op de ervaren opbrengsten (output) van de interventie 'Er is meer te winnen' om 1) de gekozen aanpak te legitimeren en 2) het rendement van de interventie waar nodig te verbeteren. Deze rapportage is het resultaat van dit onderzoek naar de ervaren opbrengsten van de interventie 'Er is meer te winnen'.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 is de opzet van het onderzoek beschreven met naast de onderzoeksvragen ook de respons vermeld. Daarna volgen in drie hoofdstukken de uitkomsten van de gegevens van de deelnemende trainers (hoofdstuk 3), van jeugdsporters (hoofdstuk 4) en van de cursusdocenten (hoofdstuk 5). Vooral vanuit de interviews hebben zij hun ervaringen met Er is meer te winnen gedeeld. Dit leidt in hoofdstuk 6 tot zeven

² Voor meer informatie over dit programma kijk op: www.veiligsportklimaat.nl

hoofdconclusies van het onderzoek en een aantal relevante constatering. In hoofdstuk 7 is vanuit de bespreking van het concept rapport weergegeven welke acties in elk geval kunnen worden ondernomen om vervolg te geven aan de uitkomsten en conclusies.

2. Opzet van het onderzoek

Dit hoofdstuk gaat kort in op de opzet van het onderzoek. Het doel van het onderzoek, de onderzoeksvragen, de onderzoeksgroep en gekozen meetmethode zullen kort worden toegelicht voordat in de volgende hoofdstukken de resultaten aan bod komen.

Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de ervaren opbrengsten (output) van de interventie 'Er is meer te winnen' om 1) de gekozen aanpak te legitimeren en 2) de interventie waar nodig te verbeteren.

Vraagstelling

De centrale vraagstelling van het onderzoek luidt als volgt:

Hoe ervaren trainers/coaches en jeugdsporters het pedagogisch klimaat tijdens de trainingen en wedstrijden nadat de trainer/coach deel heeft genomen aan de interventie 'Er is meer te winnen' en wat is de rol van de docent van de interventie hierin?

Vanuit deze centrale vraagstelling zijn de onderstaande onderzoeksvragen geformuleerd.

Onderzoeksvragen:

- *In welke mate is de houding (rolopvatting) ten aanzien van het pedagogisch klimaat van trainers/coaches na deelname aan de interventie 'Er is meer te winnen' veranderd?*
- *Welke aangeleerde (pedagogische) theorieën en strategieën zijn de trainers/coaches het meest bij gebleven na deelname aan de interventie 'Er is meer te winnen'?*
- *Hoe hebben trainers/coaches de aangeleerde (pedagogische) theorieën/strategieën die hen het meest zijn bijgebleven vertaald naar de praktijk?*
- *In hoeverre merken jeugdsporters verandering in het handelen van de trainer/coach tijdens de training/wedstrijden nadat hun trainer/coach heeft deelgenomen aan de interventie 'Er is meer te winnen'?*
- *Welke rol speelt de docent in het positief beïnvloeden van de trainers die deelnemen aan de interventie?*
- *Hoe ervaren deelnemende trainers en de docenten het verloop en de organisatie van de vier cursusavonden?*

Onderzoeksgroep

De onderzoeksgroepen waarbij extra informatie is verzameld bestaat uit drie geledingen: trainers/coaches die deel hebben genomen aan de interventies 'Er is meer te winnen', jeugdleden die trainen onder begeleiding van een trainer die deel heeft genomen aan de interventie en docenten die de cursus 'Er is meer te winnen' hebben verzorgd.

Trainers/coaches (deelnemers)

In totaal zijn 11 trainers/coaches bevraagd die in de periode september 2013 tot en met januari 2014 hebben deelgenomen aan de interventie 'Er is meer te winnen.' Bij de selectie van trainers/coaches is gestreefd naar diversiteit ten aanzien van de sport en het aantal jaren dat zij ervaring hebben met training geven. Verder is er rekening mee gehouden of de trainers/coaches deel hebben genomen aan de generieke interventie (open inschrijving) of aan een interventie die bij één vereniging is aangeboden. Van beide groepen zijn trainers/coaches vertegenwoordigd in het onderzoek, ook is er sprake van diversiteit in het aantal jaren ervaring met training geven.

Jeugdsporters

In totaal zijn er 10 groepen van 3-6 jeugdsporters bevraagd die trainen onder leiding van een trainer die in de periode september 2013 tot en met januari 2014 deel heeft genomen aan de interventie 'Er is meer te winnen' en deelneemt aan het onderzoek.

Docenten

Er zijn in totaal 6 docenten bevraagd die de interventie 'Er is meer te winnen' in de periode september 2013 tot en met januari 2014 hebben uitgevoerd. De docenten hebben de interventie verzorgd bij verschillende groepen trainers/coaches; zowel bij generieke groepen als bij sporttak- en vereniginggebonden groepen.

Methode

Het onderzoek is zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. Bestaande cijfermatige gegevens worden door middel van interviews aangevuld met verdiepende verhalende informatie.

Uitvoering en respons

Per onderzoeksgroep is hieronder aangegeven welke informatie is verzameld en geanalyseerd om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

Trainers/coaches

Er is op drie momenten en op twee verschillende manieren data verzameld bij de trainers/coaches die deel hebben genomen aan de interventie. Hieronder wordt dit verder toegelicht.

1. Evaluatieformulieren interventie

136 deelnemende trainers in 2013 en 2014 vulden na afronding van de interventie een evaluatieformulier in dat is ontwikkeld door ASK. Deze ontvingen zij achteraf als online vragenlijst per e-mail. In totaal zijn er 313 trainers die stonden ingeschreven voor de cursussen, waarmee dus ongeveer 43 procent van hen de deelnemersevaluatie heeft ingevuld. Er is een betrouwbaarheidsniveau van 88 procent, wat aangeeft dat de resultaten redelijk betrouwbaar zijn en de kans redelijk groot is dat de uitkomsten hetzelfde zijn als nogmaals eenzelfde steekproef zou plaatsvinden. Deze resultaten zijn in eerste instantie gebruikt als input voor de topiclijst voor de interviews. Daarnaast zijn de belangrijkste

resultaten op zichzelf ook weergegeven in dit rapport. Daarbij is bovendien nog een korte vergelijking gemaakt met uitkomsten van soortgelijke deelnemersevaluaties van twee andere interventies.

2. *Face-to-face interviews - zes weken na deelname interventie*

Met 11 trainers/coaches is zes weken na deelname van de interventie een individueel face-to-face interview gehouden. Hiervoor is een gespreksleidraad ontwikkeld. Doelen van dit interview zijn 1) te achterhalen welke houding (rolopvatting) trainers/coaches na deelname aan de interventie hebben, ten aanzien van het pedagogisch klimaat 2) welke aangeleerde (pedagogische) theorieën en strategieën de trainers/coaches het meest zijn bijgebleven na deelname aan de interventie en 3) te achterhalen hoe trainers/coaches de aangeleerde (pedagogische) theorieën/strategieën die hen het meest zijn bijgebleven vertaald hebben naar de praktijk. De interviews zijn opgenomen en letterlijk uitgewerkt.

3. *Telefonische interviews – drie maanden na deelname interventie*

Met 2 trainers/coaches waar na zes weken na afronding van de interventie een individueel face-to-face interview is gehouden is drie maanden na afronding van de interventie een telefonisch interview worden gehouden. Doel van dit interview was te achterhalen wat er na drie maanden bekijft van de interventie of de mening van trainers/coaches is veranderd na het vorige interview en na te vragen wat er na drie maanden nog merkbaar is van de aangeleerde (pedagogische) theorieën/strategieën in de praktijk. Na het afnemen van de eerste twee interviews zijn de anderen niet meer benaderd. Dit bleek niet veel extra informatie meer op te leveren en focus is gelegd op het benaderen van trainers voor de face-to-face interviews. Dat bleek namelijk tegen te vallen. De twee telefonische interviews zijn opgenomen en daarna letterlijk uitgewerkt.

Tegenvallende medewerking aan interviews

Er zijn meer dan dertig trainers benaderd om mee te doen aan de face-to-face interviews met trainer en zijn of haar sporters. Het bleek echter niet zo eenvoudig als vooraf gedacht om hun medewerking te krijgen. Enerzijds werd er relatief slecht gereageerd op e-mails (niet of laat). Anderzijds bleek dat ze vaak toch niet pasten bij de criteria voor deelname. Een aantal had namelijk geen eigen jeugdgroep ze begeleidden. Ook waren er een aantal die alleen geen trainer waren, maar 'slechts' als coach of leider fungeerden. Daarnaast werd gestreefd naar een diversiteit van deelnemers, zodat ze van verschillende cursussen kwamen, zowel sportspecifiek als sportgeneriek, verschillende sporttakken en –clubs, mannen/vrouwen, jong/oud, veel/weinig ervaring en enige spreiding in het land. Dat is uiteindelijk vrij goed gelukt, maar bleek minder eenvoudig te realiseren dan vooraf gedacht. Dat het tegenviel om de beoogde groep te kunnen interviewen zegt ook iets over het bereik en de kenmerken van de groep deelnemers aan de interventie. Dit is dus ook een diverse groep geïnteresseerden, die lang niet altijd zelf een jeugdgroep training geeft.

Jeugdsporters

De trainers/coaches namen deel aan de interventie om het pedagogisch klimaat tijdens de trainingen te verbeteren. Het is dan ook interessant om te weten hoe de jeugdsporters dit ervaren. Er is dan ook met 10 groepen van 3-6 jeugdsporters zes weken nadat hun trainer/coach deel heeft genomen aan de interventie een

groepsgesprek plaatsgevonden. Deze groepsgesprekken vonden plaats met de jeugdsporters die trainen onder leiding van de trainers/coaches die deelnemen aan het onderzoek. Voor deze groepsgesprekken is een gespreksleidraad ontwikkeld. Doel van dit groepsgesprek was te achterhalen in hoeverre de jeugdsporters verandering tijdens de training/wedstrijden opmerken in het handelen van hun trainer/coach nadat hun trainer/coach heeft deelgenomen aan de interventie. Deze groepsgesprekken worden opgenomen en letterlijk uitgewerkt. Omdat het voor kan komen dat kinderen onder druk van de groep moeite hebben hun mening te geven hebben de kinderen voorafgaand aan het groepsgesprek anoniem een kort vragenlijstje ingevuld.

Docenten

Er hebben 6 docenten die in 2013 de interventie 'Er is meer te winnen' hebben gegeven deelgenomen aan het onderzoek. Met 5 docenten is een face-to-face interview gehouden en met één heeft dit telefonisch plaatsgevonden. Voor deze gesprekken is een gespreksleidraad ontwikkeld. Doel van de gesprekken was te achterhalen welke invloed de docent heeft op het pedagogisch klimaat bij trainingen en wedstrijden van de trainers/coaches die hebben deelgenomen aan de interventie maar ook meer inzicht te krijgen in hun mening over de inhoud van de interventie en de praktische uitvoering hiervan. De gesprekken zijn opgenomen en vervolgens letterlijk uitgewerkt.

3. Ervaringen deelnemende jeugdtrainers

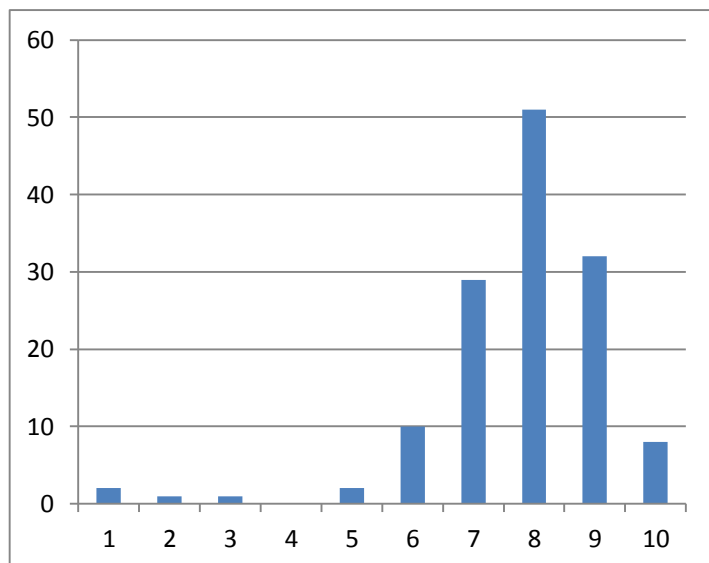
In dit hoofdstuk is beschreven hoe de deelnemende trainer/coaches hun deelname aan ‘Er is meer te winnen: coachen op sociaal gedrag’ hebben ervaren. Er is een onderscheid gemaakt tussen de cijfermatige resultaten uit de deelnemersevaluaties (paragraaf 3.1) en de verhalende resultaten uit de verdiepende interviews (paragraaf 3.2). Om kort te reflecteren op alle resultaten in onderlinge samenhang is nog een korte beschouwing uitgewerkt (paragraaf 3.3).

3.1 Deelnemersevaluaties 2013-2014

In deze paragraaf zijn de resultaten van de deelnemersevaluaties weergegeven. Er is meestal weergegeven hoeveel deelnemers een bepaald antwoord gaf op de gestelde vraag (frequenties). In totaal ging het om 136 deelnemers die de vragen invulden. Meestal zijn de absolute getallen aangehouden waardoor het totaal dus optelt tot meer dan 100 (zoals bij percentages het geval is).

Leerrendement

In grafiek 1 is aangegeven wat de deelnemers oordelen wat betreft persoonlijk resultaat. Ze geven de interventie gemiddeld een 7,8. Er zijn weinig deelnemers die een onvoldoende geven. Er lijken weinig deelnemers te zijn die uiteindelijk niet of nauwelijks persoonlijk resultaat ervaren.



Grafiek 1 Cijfer voor het bereiken van persoonlijk resultaat na het volgen van deze bijscholing (gemiddeld 7,8)

Open antwoorden deelnemersevaluaties

Naast het cijfer dat men gaf is gevraagd om concreet enkele zinnen af te maken. Hieronder geven we een clustering van antwoorden op de vraag wat men heeft geleerd en wat de interventie bij hen in gang heeft gezet.

“Ik heb geleerd ...”

- 4G model: Veel deelnemers geven op hun evaluatieformulier aan dat ze het 4G model hebben geleerd. Trainers geven bijvoorbeeld aan *“middels de 4G methodiek structuur in de aanpak te kunnen hanteren naar sporters”, “via de 4G veel positiever omgaan met gebeurtenissen”* en *“dat het 4G model een richtlijn geeft tijdens een coachgesprek”*.
- Communiceren-kijken/luisteren/vragen/gesprekstechnieken: Trainers die meededen aan de interventie geven aan na deelname *“effectiever te zijn in mijn communicatie”, “niet meer teveel willen vertellen”, “beter te kijken en luisteren naar mijn spelers”,* dat *“door een andere manier van vragen stellen er betere antwoorden komen”* en hoe *“door middel van een gesprek meer te weten te komen over waarom een kind bepaald gedrag vertoont”*.
- Eigen gedrag en rol van de trainer: Een groep trainers geeft ook aan dat ze hebben geleerd *“om ook naar mijn eigen gedrag te kijken”, “dat je als coach een voorbeeld bent voor de kinderen”, “dat mijn eigen gedrag veel invloed heeft op het gedrag van anderen”* en *“dat ik vaker in de spiegel moet kijken om mijn eigen manier van trainen/coachen kritisch tegen het licht te houden om me te blijven ontwikkelen van trainer/coach”*.
- Herkennen-voorkomen-omgaan met ongewenst gedrag: Een grote groep trainers geeft aan na deelname te hebben geleerd om *“afwijkend gedrag te herkennen en daarop niet primair te reageren”, “hoe ik in bepaalde situaties moet handelen”* en hoe *“gedragsproblemen van kinderen te herkennen en er adequaat mee om te gaan”*.
- Positiever trainen/coachen: Een deel van de deelnemers noemt vrij specifiek dat ze hebben geleerd om positiever te trainen/coachen. Enkele geven daarbij aan dat het gaat om *“op een nog positievere manier stof over te brengen”* en dat *“het positieve benadrukken veel meer effect heeft dan het negatieve”*.
- Opvoedingsstrategieën: Een groep deelnemende trainers geeft aan dat ze de opvoedingsstrategieën hebben geleerd. Daarbij worden overigens niet vaak de 5 specifieke strategieën uit de cursus genoemd.

Daarnaast zijn er nog overige antwoorden. Zo zijn er enkele trainers die het sportpsychologische begrip ‘clearing’ gebruiken om aan te geven wat ze hebben geleerd en zijn er enkele trainers die aangeven dat ze meer weten over autisme, ADHD en ODD. Wat betreft dit laatste is overigens niet genoemd dat ze nu weten wat het verschil is tussen probleemgedrag en een gedragsstoornis, terwijl dat ook een leerdoel van de interventie was. Twee deelnemers uiten tot slot nog enig ongenoegen over de voorinformatie door aan te geven dat ze *“niet af kan gaan op de informatie die van NOC*NSF heeft ontvangen”* en dat *“bijscholing niet altijd oplevert wat de titel kan inhouden”*.

“Door het volgen van deze bijscholing ...”

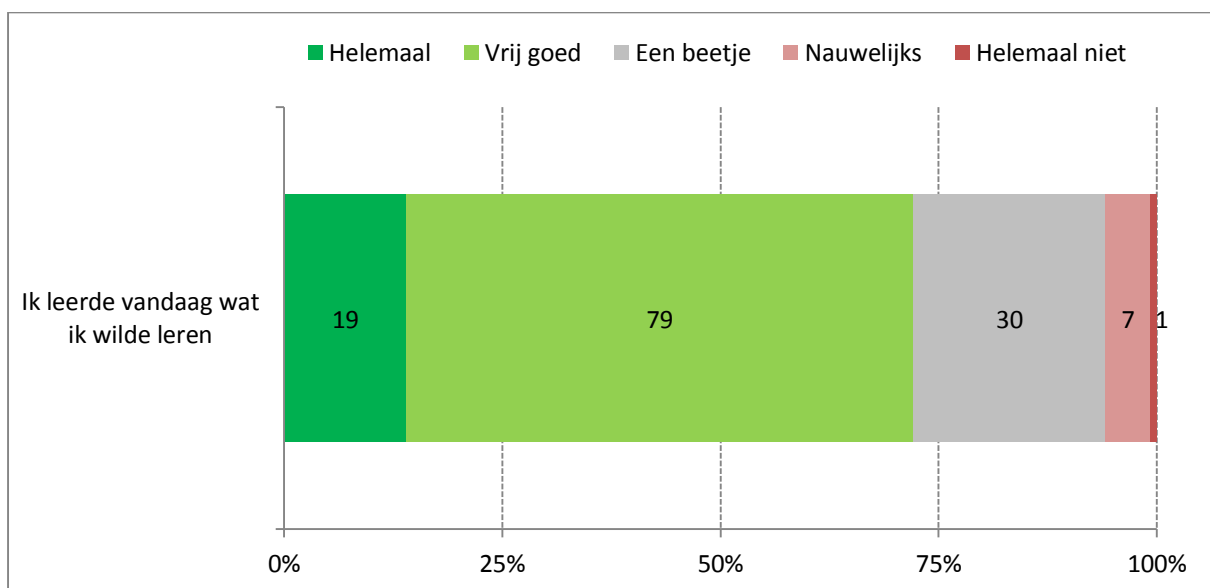
- Inzicht in (eigen) gedrag: Een grote groep trainers gaf antwoorden die te maken hebben met meer inzicht krijgen in het eigen gedrag als trainer/coach of meer inzicht in het gedrag van jeugdsporters. Voorbeelden van antwoorden waren dat *“ik heb in de spiegel kunnen kijken over mijn manier van werken”, “ben me*

bewuster geworden van de impact van mijn gedrag op mijn team”, “kijk ik anders aan tegen gedrag van andere mensen” en hebben trainers “geleerd hoe daar mee om te kunnen gaan”.

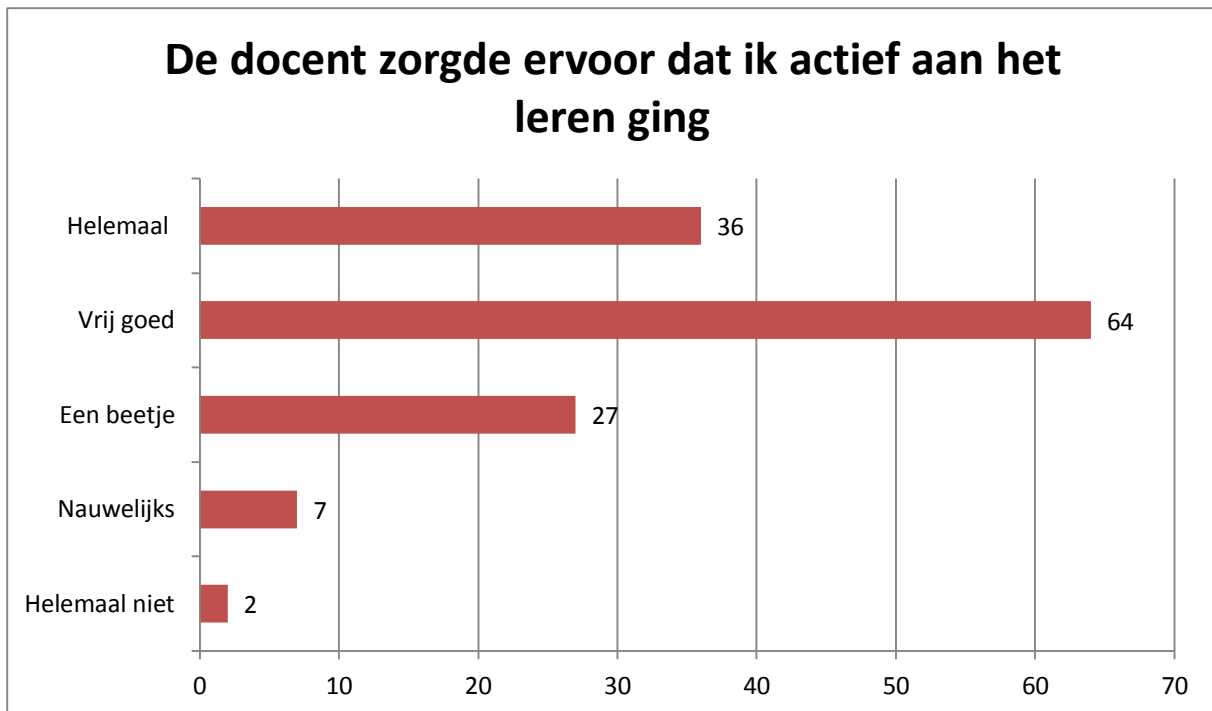
- **Vaardigheden:** Een groep deelnemende trainers geeft aan vaardigheden en handvatten te hebben gekregen om het eigen handelen als trainer te verbeteren. Ze noemen dat ze meer *“bagage”, “handvatten”, “tools”, “grip”* of *“controle”* hebben gekregen, zodat ze beter en effectiever kunnen trainen/coachen.
- **Houding:** Gerelateerd aan het cluster Inzicht in (eigen) gedrag laat een kleine groep trainers blijken dat ze wat anders aankijken tegen hun eigen rol als trainer en de manier waarop optimaal om te gaan met kinderen in de sport. Men is zich bewuster van zichzelf en anderen en een trainer geeft aan *“anders/bewuster/gerichter”* het nieuwe seizoen in te gaan. Een andere trainer is zich *“beter gaan beseffen hoe belangrijk het is om goed en sociaal me je cursisten om te gaan”* en meerdere trainers geven in het algemeen aan bewuster en anders te kijken naar gedrag van jeugdspelers.
- **Breder perspectief op trainen/coachen:** Een groepje trainers benoemd specifiek dat de interventie ze een breder perspectief geeft op trainen/coachen. Ze noemen bijvoorbeeld dat ze *“een veel bredere kijk krijgen op het coachen en de omgang met het team”* en dat de uitwisseling met een diverse groep deelnemers vanuit verschillende niveaus en sporttakken ze veel inspiratie heeft gegeven.

Daarnaast zijn er nog uiteenlopende andere antwoorden gegeven, die minder goed zijn samen te voegen onder een bepaalde noemer. Wel viel nog op dat een aantal trainers in hun antwoord lieten blijken dat ze via de cursus ook bevestiging hebben gekregen dat ze op de goede weg zijn/ al goed bezig zijn.

Naast de open vragen zijn nog een aantal gesloten vragen gesteld die te maken hebben met het leerrendement van de interventie. Uit grafiek 2 blijkt dat men in het algemeen vrij goed leerde wat ze wilden leren en uit grafiek 3 blijkt dat ze ook vinden dat de docent er meestal er vrij goed voor zorgde dat de deelnemers actief leerden.

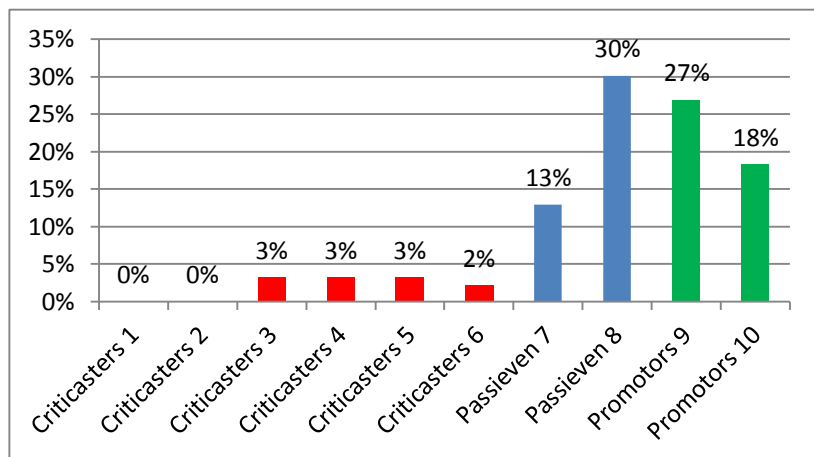


Grafiek 2 Procentuele en absolute antwoorden bij de stelling ‘Ik leerde vandaag wat ik wilde leren’



Grafiek 3 Aantal antwoorden bij de stelling 'De docent zorgde ervoor dat ik actief aan het leren ging'

In grafiek 4 is vervolgens nog gevraagd in hoeverre de deelnemers de bijscholing zou aanbevelen aan anderen. In het algemeen ligt het cijfer wat dan is gegeven vrij hoog. ASK deelt de cijfers vervolgens in in criticasters, passieven en promotors. Dan is er wellicht nog winst mogelijk. Het vaakst gaven deelnemers namelijk een acht. Deze deelnemers zijn tevreden over de interventie en zullen zich niet negatief uitlaten, maar zullen waarschijnlijk ook niet actief anderen benaderen en enthousiasmeren om zich in te schrijven.



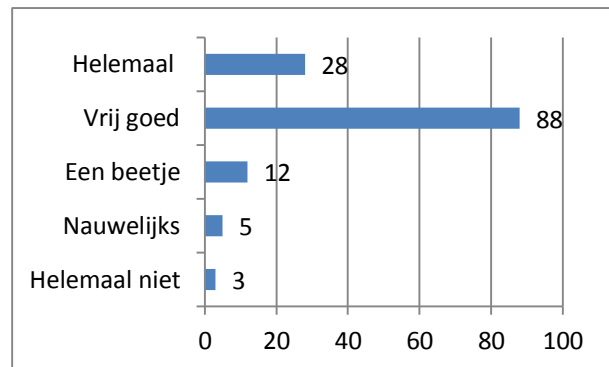
Grafiek 4 Percentage dat een bepaald cijfer geeft bij de vraag 'In hoeverre zou je deze bijscholing aanbevelen aan anderen?'

Inhoud, begeleiding en verloop

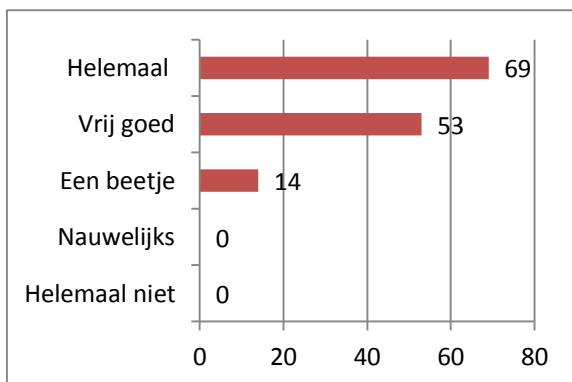
Er zijn ook verschillende vragen gesteld over de inhoud, de begeleiding door de docenten en het algemene verloop van de interventie. In het algemeen blijkt dat de inhoud positief wordt gewaardeerd. Er worden vooral achten en negens gegeven en het gemiddelde is 8,0. Een klein gedeelte (6%) geeft hier een onvoldoende. Vervolgens bleek dat verreweg het grootste deel vindt dat de interventie vrij goed aansluit bij hun

verwachtingen. Als dit niet of maar een beetje het geval is betekent dit overigens niet dat diegenen hier negatief over oordelen. Het kan zo zijn dat verwachtingen in positieve zin zijn overtroffen.

Ook is gevraagd in hoeverre de interventie aansluit op de kennis en vaardigheden van de deelnemende trainer. In grafiek 5 zijn de gegeven antwoorden visueel weergegeven. De inhoud blijkt meestal goed aan te sluiten.

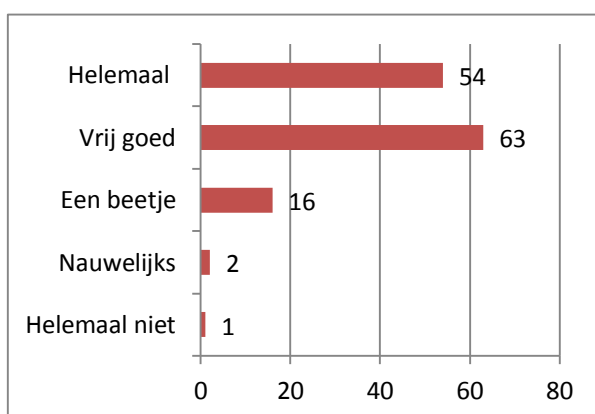


Grafiek 5 Aantal antwoorden bij de stelling 'De inhoud van de bijscholing sluit aan bij mijn kennis en vaardigheden'

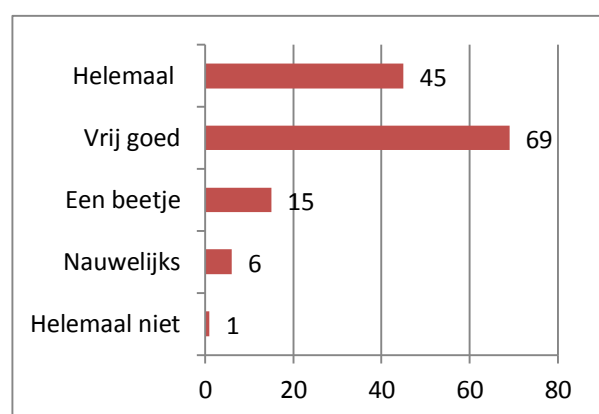


Grafiek 6 Aantal antwoorden bij de stelling 'De docent vind ik deskundig als het gaat om het onderwerp van de bijscholing'

Er is specifiek gevraagd in hoeverre men de docent deskundig vindt. De deelnemers zijn zeer positief en niemand vindt zijn of haar docent niet of nauwelijks deskundig (zie grafiek 6). Hoewel er vervolgens iets meer deelnemers kritischer zijn over de mate waarin de wenselijke stof is behandeld (grafiek 7) en het gebruik van interactieve werkvormen (grafiek 8) is ook hier het beeld positief.

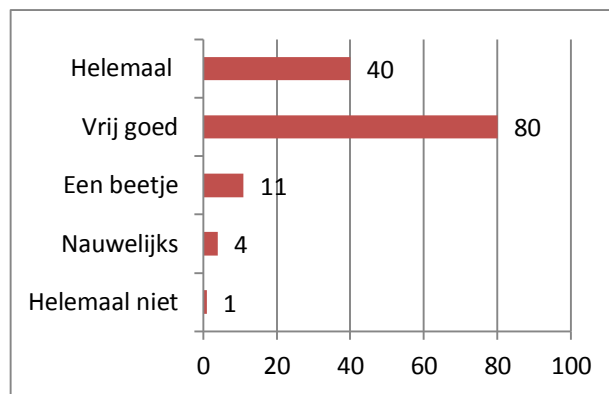


Grafiek 7 Aantal antwoorden bij de stelling 'De docent heeft de stof voldoende behandeld om mijn vragen te beantwoorden'



Grafiek 8 Aantal antwoorden op de stelling 'De werkvormen die de docent heeft gebruikt vind ik prettig'

Wat betreft de begeleiding door de docent is tot slot nog gevraagd naar de mate waarin de docent persoonlijke aandacht gaf aan de deelnemende trainer/coaches. De meesten geven aan dat de docent dit vrij goed heeft ingevuld en er is ook een groot gedeelte die hier helemaal tevreden over is (zie grafiek 9).



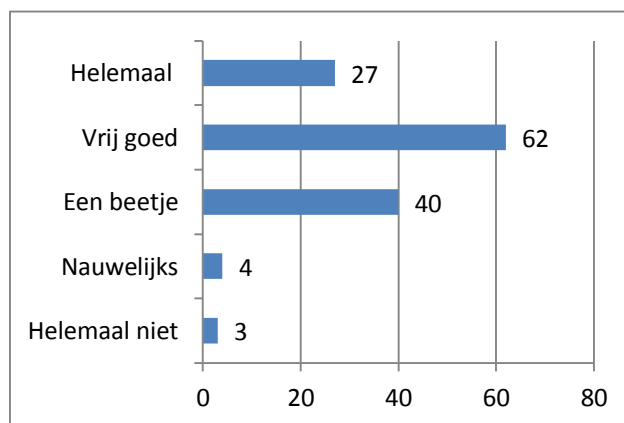
Grafiek 9 Aantal antwoorden bij de stelling 'De docent gaf me persoonlijke aandacht'

Organisatie en informatievoorziening

Er zijn twee vragen gesteld over organisatie en informatievoorziening. Daaruit bleek dat men tevreden is over de organisatie met gemiddeld een 8,1 en dat er bovendien nauwelijks onvoldoendes zijn gegeven. Verder blijkt uit dat de deelnemers via uiteenlopende kanalen zijn geïnformeerd zijn over de interventie. Het meest is men geïnformeerd via de sportbond (40%) en dan via trainer/coach (20%), internet (15%), anders (15%) en sportservice (10%).

Vraag naar verdere verdieping

Tot slot is nog een vraag gesteld over wens tot verdere verdieping wat betreft het onderwerp van de interventie. Uit de antwoorden (zie grafiek 10) blijkt dat er slecht enkele zijn die verdere verdieping niet of nauwelijks wenselijk lijken te vinden. Dus ondanks dat de docent de stof overwegend voldoende behandelde om alle persoonlijke vragen te helpen beantwoorden (grafiek 7) resteren er nog wel vragen betreffende het onderwerp van de interventie om zich verder in te willen verdiepen.



Grafiek 10 Aantal antwoorden bij de stelling 'Ik wil me verder gaan verdiepen in dit onderwerp'

Vergelijking cijfers met twee andere cursussen (6-12 en pubers)

Gemiddeld geven de deelnemers ongeveer hetzelfde cijfer wat betreft persoonlijk resultaat, inhoud en organisatie. Ze leerden ongeveer even vaak wat ze wilden leren. Er is meer te winnen lijkt iets minder positief te scoren op het actief leren tijdens de cursus. Als het gaat om de cursus aan te bevelen bij anderen valt op dat er iets meer criticasters zijn bij de andere cursussen (vaker een zesje als score) dan bij Er is meer te winnen.

De deelnemers bij Er is meer te winnen zijn (nog) iets positiever over de docenten dan bij de andere twee cursussen en zijn iets positiever over de aansluiting van de inhoud op kennis en vaardigheden van de deelnemers. Ook is men iets positiever over de persoonlijke aandacht van de docent en geven ze iets vaker aan dat de stof voldoende is behandeld om eigen vragen te beantwoorden. Ook geeft men iets vaker aan zich richting de toekomst verder te willen verdiepen in dit onderwerp. Wat betreft werving valt op dat men hier iets vaker op de hoogte is gesteld via een sportservice (10% vs 1%) dan bij de andere cursussen.

3.2 Verdiepende interviews

Naast de deelnemersevaluaties die in 2013 en 2014 zijn gehouden onder alle deelnemers, zijn met 11 trainers/coaches verdiepende interviews gehouden na afloop van de deelname aan de interventie 'Er is meer te winnen'. In deze paragraaf worden de uitkomsten van de interviews beschreven.

Redenen voor deelname

Verschillende redenen voor deelname aan de cursus Er is meer te winnen werden gevonden in de interviews. Vier trainers benoemden het belang om zich te blijven ontwikkelen in de rol van trainer. Nog eens vier trainers vonden de inhoud van de cursus aantrekkelijk, en dan met name het positief coachen, het leren begrijpen van gedrag en het ontvangen van hulp bij de pedagogische aanpak van een groep jeugdsporters. Van hen noemden twee trainers bijkomende praktische redenen, namelijk dat de tijdsinvestering acceptabel was en dat de cursus dichtbij was, terwijl andere cursussen vaak verder weg gegeven worden. Eén trainer gaf dit als hoofdreden van deelname. De cursus werd door twee trainers gezien als vorm van intervisie en dit vonden zij positief. Daarnaast lijkt het voor een deel van de trainers relevant om mee te doen dat ze er punten mee verdienen voor hun trainerslicentie. Door dit (bijkomend) motief kan de motivatie bij aanvang lager zijn, maar in de praktijk lijkt dat niet direct voor problemen te zorgen. Ook een docent gaf aan ook die wel over de streep te trekken, zodat *“ze er echt voor gaan”*.

Leerrendement

Volgens de deelnemende trainers/coaches heeft de interventie hun vooral praktische modellen en ideeën gegeven om hun begeleiding aan jeugdsporters te verbeteren. Voor velen is de cursus een aanvulling op het eigen kunnen. Verder konden de uitspraken wat betreft leerrendement worden ingedeeld in de drie onderdelen bewustwording & reflectie, het 4G model en de vijf opvoedingsstrategieën.

Bewustwording & reflectie

Verschillende trainers gaven aan dat de cursus heeft gezorgd voor bewustwording van het eigen handelen. Met name het effect dat het handelen heeft op (een groep) jeugdsporters. *“Dat ik eigenlijk een heleboel dingen al van nature goed doe (...) alleen ik snap nu ook voor een deel waarom ik ze zo moet doen. En dat betekent ook wel dat op de moment dat het niet zo gaat, dat je dan nu zichtbaar hebt*

voor jezelf: *oh ja, dit ging niet zo goed omdat ik nu niet een andere keus heb gemaakt voor een andere strategie*” (korfbaltrainer). Hoewel daarbij zelfreflectie als woord niet zo vaak is genoemd, blijkt uit de verschillende voorbeelden en uitspraken dat ze juist dat vooral hebben geleerd door deelname aan de interventie. Het bewuster worden van het eigen gedrag en de invloed die dat heeft wordt geleerd, waardoor ook bewuster keuzes kunnen worden gemaakt hoe te reageren op bepaald gedrag in de groep. De korfbaltrainer van hierboven gaf al dat hij nu beter snapt waarom hij doet wat hij doet, maar dat hij van nature al veel dingen goed doet. Dit lijkt ook voor veel andere trainers op te gaan. Het lijkt dat de meeste trainers niet wezenlijk anders aankijken tegen hun rol als trainer na deelname aan de interventie. Plezier, niet teveel focus op winnen en dat ze wat leren zien ze als hun belangrijkste taken als trainer. Ook veiligheid bieden binnen het team en dat jeugdsporters zich welkom voelen vinden ze belangrijk. Toch was er één korfbaltrainer die de eigen rol wat afbakende door op te merken: *“ik ben geen opvoeder van hun, dan zijn hun ouders.”* Een volleybaltrainer merkte over de interventie op: *“Ik ben eigenlijk alleen mijn rol als trainer vooral gaan vergroten. Volgens mij is dat niet per se iets dat uit de cursus naar voren kwam.”* Dus ondanks dat een groot deel van de trainers beter leerde te reflecteren op zichzelf en zich zo meer bewust was van het hoe en waarom van dat gedrag en welk effect dit kan hebben, betekende dit niet dat ze heel anders aan zijn gaan kijken tegen hun eigen rol als trainer.

Het 4G model

Eén van de modellen die in de cursus wordt behandeld is het 4G model. Vier trainers geven aan het 4G model nog regelmatig toe te passen. *“Dat was voor mij een zeer belangrijke constatering en dat ik dus eigenlijk gewoon open aan iemand moet vragen wat er aan de hand is, waarom het gaat zoals het gaat. (...) niet eerst in mijn hersenpan cellen laten werken van wat er allemaal mogelijk zou zijn, en dan 100 dingen bedenken maar dan eigenlijk te blind zijn voor nog 300 andere dingen”* (korfbaltrainer). Een basketbaltrainer is bewuster gaan nadenken over de afspraken die worden gemaakt in het team: *“Ik vond het wel een goed model in de zin van, van je eigen bewustzijn van hé, ik doe altijd dit, of ik vind dat de regel zo moet zijn. Omdat ik nu eenmaal die gedachte heb van ik vind dat alle kinderen gewoon goed op moeten letten. Dat kwam ook wel in de gesprekken onderling tussen de cursisten naar voren van hé, (...) waarom wil ik nou dat ze altijd maar opletten of waarom wil ik nou dat ze altijd maar precies doen en zo dit doen. Is dat niet een eigen regel die ik in mijn hoofd heb gestampt van ik vind dat, en dat het heel benauwend kan werken in sommige groepen of situaties.”* Twee van hen geven aan dat dit model hen inzicht heeft gegeven in situaties die in het verleden zijn voorgekomen. Zij zeggen hierbij dat conflicten die zijn geweest, voorkomen hadden kunnen worden op het moment dat zij zich al bewust waren van de inhoud van het 4G model. Deze trainer past het model zelfs toe in zijn privéleven: (schaatsen) *“Dat is dat 4G model, dat je niet meer vanuit je gevoel reageert maar eerst 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 oké, en dan gaat terug reageren zeg maar. Dat je echt vanuit je gedachten een opmerking plaatst. In plaats van heel snel, hee. Dat heeft me wel geholpen in de manier van omgaan met mensen”*. Echter niet iedereen past het model toe in de praktijk: *“Het 4G model, er moet wel echt iets mis gaan wil ik dat nodig hebben. Ik moet eerlijk toegeven ik heb dat zelf nog nooit nodig gehad. Dus eigenlijk ben*

ik meer van het voorkomen van het 4G model". Eén trainer geeft aan dat hij het model nog nooit nodig heeft gehad omdat er geen problemen zijn geweest. Twee trainers passen het niet toe; een omdat hij zich niet zo in het model kan vinden en de ander vindt het model op zich goed, maar paste de inhoud ervan naar eigen zeggen al als vanzelf toe; hij doet er dus niet iets extra's mee na deelname aan de cursus.

De vijf opvoedingsstrategieën

De in de cursus behandelde opvoedingsstrategieën bestaan uit structureren, stimuleren, negeren, isoleren en communiceren. Uit de interviews blijkt dat de trainers concrete handvatten hebben gekregen voor hun trainingen, doordat deze strategieën werden behandeld in de cursus. Trainers passen de opvoedingsstrategieën toe in de praktijk. Twee voorbeelden van het toepassen van de strategie negeren: *"Ja er loopt bij B2 een jongen en dat is een slimme jongen, maar hij is ook heel gevoelig voor aandacht. Soms loopt hij een beetje te dollen en soms stimuleer je en soms ook heel bewust negeren dan zie je hem gewoon anders gaan gedragen"* (een volleybaltrainer). En van een korfbaltrainer: *"Ik ben heel erg iemand die wil weten hoe het zit, en die wil praten en ik was ook heel benieuwd als ik zie dat iemand boos is dan doe ik meestal automatisch wel isoleren. Even vragen hoe het gaat, wat er aan de hand is, hoe het komt dat iemand boos is, gewoon de G fases er uit pakken. Maar negeren deed ik nooit, en dat is eigenlijk zoveel, het scheelt voor jezelf zo veel. Ik vind het ook echt een inzicht, dat ik dacht van dat ik dit niet eens zelf uit mezelf heb gedaan"*. Een ander ziet een toegevoegde waarde van de strategie structureren: *"Bijvoorbeeld dat stukje structureren die is mij heel erg bijgebleven. Want als ik niet gestructureerd een training begin dan is het dikke chaos met 10 pubers op het veld. Dus die is wel, het belang daarvan wat heel logisch lijkt, van natuurlijk moet ik pionnen uitzetten, het belang is veel groter want je geeft ook duidelijkheid voor je spelers. En dat zij weten wat ze moeten doen"* (korfbaltrainer).

Begeleiding

Naast vragen over inhoudelijk leerrendement werd met de geïnterviewde trainers/coaches ook gesproken over de ervaringen met hun cursusdocent. De verschillende cursusdocenten zijn als positief ervaren. Bij de vraag om positieve punten van de cursus te noemen, noemde de helft van de trainers hun docent: *"Weten waar ze over praten, ik denk dat ze goed omgingen met alle vragen, dat ze ook op een gegeven moment wel... ze stonden altijd open voor vragen dus ook tijdens dat ze iets aan het vertellen waren"* (korfbaltrainer). En een ander: *"Goeie leraar, die jongen kan goed uitleggen, nam de tijd voor je. Ik had ook een paar praktijkvoorbeelden mee genomen op dat moment. (...) Van problemen die ik had en hoe moet ik dat dan eigenlijk aanpakken. Daar heeft hij me heel goed in geholpen, geadviseerd"* (schaatstrainer). Iedere cursusdocent heeft een bepaalde achtergrond en dit werd ook opgemerkt door de trainers/coaches. Zij waardeerden het dat docenten hun ervaringen gebruikten als ondersteuning van de cursusinhoud: *"eentje was gespecialiseerd in hersenletsel (...) Die had ook heel veel kijk op hoe gaan hersenen met bewegingsonderwijs om. En wat daar heel interessant is, wij zijn heel erg verbaal bezig, met het trainen en met coachen en we lullen ons helemaal gek. Maar eigenlijk kun je het aan die kinderen veel visueler en fysieker moet je ze dat leren"* (basketbaltrainer).

Verloop

De deelnemers hebben in de interviews ook kort teruggekeken op de organisatie en het verloop van de (vier) bijeenkomsten en op het gebruik van ondersteunende materialen. Men was in het algemeen erg tevreden over het verloop van de bijeenkomsten. Dit betekent overigens niet dat de precieze structuur, inhoud van presentaties en opdrachten werden gebruikt zoals die zijn beschreven in de algemene cursushandleiding, docentenhandleiding en theorieboek. In tegendeel, een volleybaltrainer gaf aan dat ze *“sommige dingen niet helemaal netjes behandeld”* hebben en twee andere trainers geven aan dat niet uit een boekje is gewerkt. Dit waarderen ze allen als zeer positief, omdat het behandelen van praktijksituaties en onderlinge uitwisseling zo voorrang kreeg en volgens hen meer rendement oplevert. Een schaatstrainer gaf zo ook aan dat ze misschien *“voorheen wat meer lijn”* in een cursus hadden, maar nu *“draaide het ergens op uit”*. Er was daarbij *“heel veel tijd voor hoe je zelf problemen zou oplossen”* (korfbaltrainer). Verder bleek ook hier dat verschillende trainers erg positief waren over de openheid in de groep en daarin vooral de rol van docenten wederom positief waardeerden. De docenten *“vertelden zelf ook dingen die zij hadden meegemaakt en hoe zij dat deden”*. Een andere trainer geeft aan dat de docent aangaf dat hij een bepaalde praktijksituatie anders zou aanpakken dan de trainer, maar *“dat was een hele sympathieke manier van zeggen eigenlijk”*. Een jonge korfbaltrainster roemt het onderlinge vertrouwen en de sfeer in de groep, waarin iedereen heel open is en naar elkaar luistert, *“en het ging er niet om of iemand het goed of fout deed ... ik durfde te zeggen wat ik doe”*. Kernelementen van de cursusbijeenkomsten blijken onderlinge uitwisseling (praten met elkaar, luisteren naar elkaar), herkenbare praktijkvoorbeelden/ casussen en het gebruik van beeld en geluid. Er is een cursushandleiding, maar die lijkt meestal niet een centrale rol te spelen tijdens de bijeenkomsten. Een schaatstrainer geeft aan het een naslagwerk vormt, wat hij prettig vindt om thuis nog eens uit de kast te kunnen halen. Bij een groep korfbaltrainers is geen cursushandleiding verstrekt, maar is gewerkt met een aantal opdrachten op losse vellen papier. De meeste trainers zijn tevreden over de duur van de interventie en de bijeenkomsten. Wel was door omstandigheden de laatste bijeenkomst van een groep korfbaltrainers veel later dan gepland, maar dat werd juist positief gewaardeerd. Een trainer gaf daarbij ook aan dat als de bijeenkomsten binnen twee maanden plaatsvinden, er vrij weinig momenten zijn tussendoor om de stof in werking proberen te krijgen.

Succesfactoren van de cursus

Zoals in de vorige paragraaf is beschreven, werd het functioneren van de verschillende cursusdocenten positief gewaardeerd door de trainers/coaches. In deze paragraaf worden meer factoren beschreven die de cursus tot een succes hebben gemaakt. Een eerste succesfactor was het uitwisselen van ervaringen; door meer dan de helft van de trainers werd dit genoemd als zeer positief aspect van de cursus. Specifiek wordt door vijf trainers de uitwisseling met trainers van andere sporttakken genoemd, zoals door deze volleybaltrainer: *“Diversiteit van de mensen, van de verschillende sporten, verschillende inbreng. Dat was echt buitengewoon interessant. Mensen uit de vechtsport, en uit de schaatswereld, badminton, volleybal, zwemmen, om al die verschillende manieren waarop ze omgaan met die sport om dat te horen. Buitengewoon interessante discussies over hoe mensen dan omgaan met bepaalde situaties. Dat was echt top”*. Een korfbaltrainster voelde een open sfeer tijdens de

cursusbijeenkomsten: *“Ik vond dat op een hele leuke manier nieuwe dingen werden, aan de kaak werden gesteld en ook dat er heel veel tijd is voor hoe je zelf problemen zou oplossen. En hoe anderen dat zouden doen en dat je juist heel erg met z’n allen kijkt maar ook heel goed luistert naar elkaar, naar hoe anderen dat zouden doen”*. Het praten met elkaar en samen naar problemen en mogelijke oplossingen bedenken, wordt door meer trainers als kracht van de cursus gezien. Een ander positief aspect van de cursus die verschillende malen genoemd werd, is het krijgen van praktijkgerichte handvatten die gemakkelijk in trainingen zijn toe te passen, zoals deze korfbaltrainer vertelt: *“Ik vond het wel heel leuk dat we ook echt van die praktijksituaties echt besproken dus dat we ook echt wel, als je iets herkent dat je nu weet hoe je dat aan moet pakken en dat het niet gewoon, niet dat je een boekje kreeg en zo van leer dit en dan evalueren we het aan het einde”*.

Verbeterpunten

Tevens is de trainers/coaches gevraagd om punten ter verbetering van de cursus. Een eerste punt is dat de cursus minder toegevoegde waarde had voor ervaren trainers, volgens een volleybaltrainer: *“We hadden een redelijk ervaren groep (...) Dus eigenlijk de inhoud van de cursus zelf die was voor heel veel al niet interessant. Dus die mocht eigenlijk wel een stapje verder gaan. Dat gebeurt dan niet. Dus die diepgang, het bleef allemaal redelijk oppervlakkig”*. De cursus is volgens hem vooral geschikt voor de beginnende trainer: *“Ja sowieso voor beginnende trainers. En voor ouders die net iets meer willen doen dan, zou ik deze cursus inderdaad aanraden. Maar op het moment dat jij eigenlijk al een paar jaar training geeft, dan... (...) Zeker als je een trainersopleiding hebt gedaan dan zie je eigenlijk, voor mij was die dan redelijk zinloos”*. Een andere volleybaltrainer ondersteunt dit en vindt dat Er is meer te winnen thuishoort in de basiscursus (in dit geval VT2). Hij benadrukt het belang voor de beginnende trainer om bijvoorbeeld de opvoedingsstrategieën te kennen en hiervan gebruik te kunnen maken in trainingen.

Een korfbaltrainer benoemde dat een lange periode zat tussen de derde en vierde cursusavond, dit ervoer zij als positief omdat dit haar de tijd gaf om het geleerde toe te passen in de praktijk. Een ander zegt het volgende: *“Doel was dat deze cursus binnen, uit mijn hoofd, twee maanden gegeven was. En dan heb je wat mij betreft te weinig momenten tussendoor om de stof in werking te proberen te krijgen”*. Wellicht is het een verbetering om de cursus over een groter tijdsbestek te verspreiden.

Drie trainers hadden de wens om meer inhoudelijke informatie te ontvangen, zoals een overzicht van de cursUSDagen voorafgaand aan de cursus, een samenvatting van de inhoud aan het einde van de cursus of een map met de inhoudelijke informatie, in plaats van de losse blaadjes die werden uitgedeeld. Zij gaven aan het fijn te vinden om het een en ander nog even terug te kijken. Deze trainers zaten in dezelfde cursusgroep en hebben de cursushandleiding voor cursisten niet ontvangen. Hieruit valt op te maken dat het van belang is de cursushandleiding wel te verspreiden onder trainers.

De praktijkvoorbeelden en cases werden als positief ontvangen door trainers. Twee trainers geven zelfs aan dat zij hier nog meer gebruik van hadden willen maken tijdens de cursus. *“Wat wel heel mooi zou zijn dat ze ook*

echte praktijkvoorbeelden laten zien. (...) Persoonlijk ik leer het beste als ik ook beeld zie. En volgens mij geldt dat voor heel veel sporters. (...) Dan gaan we eens bekijken en dan beoordelen van hé wat gebeurt hier nou? Hoe pak je het nou aan?''. (volleybaltrainer). Hierop aansluitend zouden sommige trainers het interessant vinden als iemand bij hun training komt kijken, om zo concretere feedback te ontvangen.

Een persoon vond de filmpjes niet van toegevoegde waarde; de uitleg door de docent was volgens haar voldoende.

Tot slot waren er een aantal praktische punten die volgens trainers voor verbetering konden zorgen. Ten eerste gaf een trainer aan dat de cursus moeilijk vindbaar is op het internet. Door een ander werd aangegeven dat het wellicht handig is om evaluatieformulieren op de laatste cursusdag in te laten vullen in plaats van digitaal te verspreiden, om een hogere respons te krijgen. Ook een iemand zou graag de geleerde kennis over willen brengen aan collega-trainers op de club, bijvoorbeeld door een korte overdracht van het geleerde. En tot slot is bij een trainer de administratieve afhandeling van punten voor de cursus niet gedaan.

3.3 Slotbeschouwing

De sporttrainers die hebben meegedaan aan Er is meer te winnen zijn in het algemeen positief over hun deelname en ervaren verschillende leerresultaten. Meestal noemden de deelnemers meerdere leerpunten. Vooral op het terrein van het herkennen-voorkomen-omgaan met gebeurtenissen en ongewenst gedrag, opvoedingsstrategieën en gesprekstechnieken, reflectie op eigen gedrag en rol en positiever coachen lijken de trainers de meeste winst te hebben geboekt. Ze lijken echter geen wezenlijk andere houding/ rolopvatting aan te nemen door deelname aan de interventie. De belangrijkste succesfactor volgens de deelnemers is de cursusdocent, die bij deze cursus ook nog iets positiever is beoordeeld dan bij andere cursussen. De kennis, ervaring en doceervaardigheden van de cursusdocent lijken het meest bepalend voor het succes van de cursus. Ten tweede vinden de trainers ook de uitwisseling met andere trainers een doorslaggevende succesfactor. Tot slot blijken ook een open sfeer in de groep en de praktijkgerichte handvatten en situaties die aan de orde kwamen belangrijke factoren om de beoogde doelen te bereiken. Er zijn verder enkele concrete verbeterpunten genoemd, waarbij vooral opvalt dat verschillende een relatie lijken te hebben met de vrij grote diversiteit in achtergronden van de deelnemende trainers en de diversiteit in de manier waarop de cursus is georganiseerd. Dit lijkt niet zozeer te leiden tot negatieve ervaringen, maar het is de vraag of de leeropbrengsten optimaal zijn. Daarnaast valt in de vergelijking met twee andere cursussen op dat de deelnemers iets minder vaak door de docent zijn aangezet tot actief leren.

4. Ervaringen jeugdporters

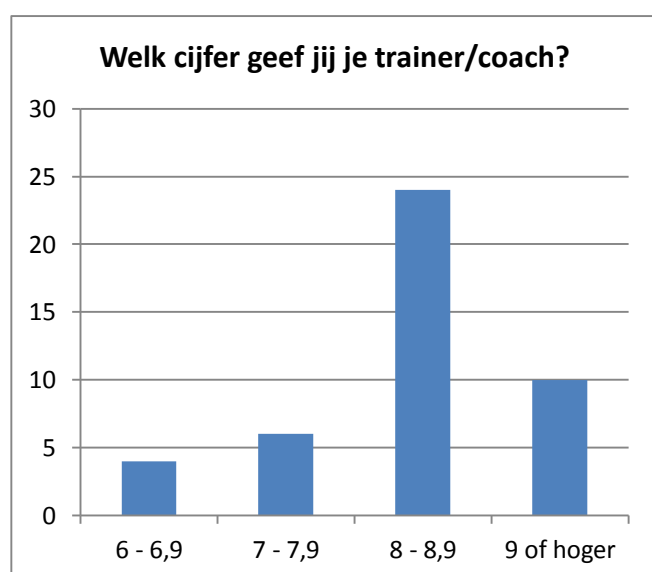
De trainers/coaches namen deel aan de interventie om het pedagogisch klimaat tijdens de trainingen te verbeteren. Het is dan ook interessant om te weten hoe de jeugdporters dit ervaren en daarom heeft met 10 groepen van 3-6 jeugdporters een groepsgebesprek plaatsgevonden. Dit gesprek heeft plaats gevonden zes weken nadat hun trainer/coach deel heeft genomen aan de interventie. De groep jeugdporters bestond uit 19 jongens en 25 meisjes in de leeftijd van 8 tot en met 22 jaar (gemiddeld 12,8 jaar). Doel van dit groepsgebesprek was te achterhalen in hoeverre de jeugdporters verandering tijdens de training/wedstrijden opmerken in het handelen van hun trainer/coach nadat hun trainer/coach heeft deelgenomen aan de interventie. Deze groepsgebesprekken werden opgenomen en letterlijk uitgewerkt. Omdat het voor kan komen dat de participanten onder druk van de groep moeite hebben hun mening te geven hebben alle 44 jeugdporters voorafgaand aan het groepsgebesprek anoniem een kort vragenlijstje ingevuld. De antwoorden van deze vragenlijst zijn in dit hoofdstuk verwerkt in de vorm van figuren.

4.1 Algemeen over sportklimaat en trainer

In de groepsgebesprekken is allereerst gevraagd naar de kenmerken waar een goede trainer over het algemeen aan moet voldoen. Een trainer moet volgens de jeugdporters kennis hebben over de sport, zowel op technisch vlak als mentaal (bijvoorbeeld de voorbereiding op een wedstrijd). Ook hechten zij belang aan een balans tussen gezelligheid enerzijds en leerzame trainingen anderzijds. Een trainer/coach mag best streng zijn maar er moet ook ruimte zijn voor een grapje. Een goede sfeer is belangrijk volgens de jeugdporters en de trainer speelt hierin een grote rol. Daarnaast wordt het gewaardeerd als een trainer enthousiast is en hij of zij aandacht schenkt aan iedere speler in de groep, ongeacht het niveau. Aandacht voor de leerpunten van een individu of het team is hierbij belangrijk. Tot slot hebben jeugdporters graag inspraak in de inhoud van de training.

Vervolgens werden vragen gesteld over de huidige trainer van de jeugdporters. Over het algemeen zijn zij positief over hun trainer/coach. Geen enkele trainer krijgt een onvoldoende. In grafiek 11 is te zien welk cijfer de jeugdporters geven aan hun trainer/coach. Gemiddeld is dit een 8.

Het hebben van kennis over de sport, dat volgens de jeugdporters kenmerkend is voor een goede trainer, wordt door hen niet specifiek als positief punt van hun trainer genoemd. Uit genoemde



Grafiek 11 Het cijfer dat de jeugdporters aan hun trainer geven

positieve punten zoals afwisseling brengen in trainingen, goed voorbereid zijn en duidelijk zijn in de uitleg is wel af te leiden dat hun trainers over kennis beschikken. In de groepsgesprekken werden nog meer positieve punten van de verschillende trainers genoemd: Betrokkenheid bij sporters, aandacht geven aan het team en de sporters individueel, enthousiast en gemotiveerd zijn, momenten van reflectie na trainingen en wedstrijden, aandacht voor de sfeer en mentale coaching, en inspelen op behoeften van sporters.

Punten die trainers/coaches nog beter kunnen doen, hebben betrekking op onduidelijkheid in de uitleg, niet altijd oog hebben voor iedereen en niet altijd een positieve benadering hebben (bijvoorbeeld door weinig complimenten te geven), iets te serieus zijn en soms chagrijnig zijn. Door jongere jeugdsporters werd soms gezegd dat de trainer te streng is. Toch voelt het grootste deel van de sporters (86%) zich prettig tijdens de trainingen en vindt een even groot deel dat de trainer goed met de sporters omgaat (figuren 12 en 13). Ook vinden de meeste sporters dat hun trainer goed omgaat met problemen tijdens training of wedstrijd (figuur 14).



Figuur 11 Omgang van trainer met jeugdsporters



Figuur 12 Mate van zich prettig voelen tijdens trainingen



Figuur 13 Omgang met problemen tijdens training of wedstrijd

4.2 Gedrag van de trainer na deelname

Naast vragen over het sportklimaat en de trainer in het algemeen, werden jeugdsporters tijdens de groepsgesprekken bevraagd op in hoeverre zij de afgelopen 4 tot 6 weken veranderingen bij hun trainer hebben gemerkt. Vier van de 10 groepen met jeugdsporters benoemen in het groepsgesprek dat hun trainer/coach de laatste tijd meer complimenten geeft. Deze jeugdsporter kreeg de vraag of er de afgelopen 6 weken volgens haar nog iets veranderd was: *“Een klein beetje wel qua complimentenkeuzes zeg maar. Als dan de één een compliment krijgt, dan krijgt de ander ook een compliment. Iets later op de training dan misschien, maar dan krijgt die het ook”*.



Figuur 14 Verandering in aantal complimenten gegeven door trainer

Drie groepen noemen een positievere aanpak van hun trainer, bijvoorbeeld dit groepje (schaatsers): *“Vroeger kon hij nogal gauw zeggen, dan zei hij wat hij dacht en nu pakt hij dat wat subtieler aan”*. Een teamgenoot vult aan: *“Eerst de top en dan de tip. Dus eerst iets positiefs daarna komt pas, de tip”*. Ook een groep volleybalsters heeft verschillen gemerkt: *“Hij gaat meer dingen, positievere dingen tegen je zeggen”*. Aangevuld door een teamgenoot: *“Ja anders, tenminste in het begin zei hij nog wel eens: ja dat moet beter of zo. En nu zegt hij jammer, volgende keer beter”*. En een derde teamgenoot: *“Ja en als je bv 5 ballen hebt, en de 3^e bal gaat nog steeds fout dan geeft hij pas gezeur er over dat de bal verkeerd is, in plaats van de 1^e bal gelijk al”*.

Het geven van complimenten droeg bij aan het verbeteren van de sfeer tijdens trainingen en wedstrijden. Dit werd ook teruggevonden in de vragenlijst die voorafgaand aan de groepsgesprekken werd afgenomen. Zo’n 40% van de jeugdsporters heeft gemerkt dat de trainer de laatste tijd meer complimenten geeft dan voorheen. Een iets kleiner percentage vond dat dit een beetje het geval is (figuur 15).

Hoewel in de vragenlijst naar voren kwam dat volgens veel jeugdsporters de manier van training geven (een beetje) veranderd is, werd dit in groepsgesprekken minder benoemd, of er werd een reden voor een verandering gegeven die niet direct met de trainer te maken heeft. Zo werd een andere manier van training geven door een groep verklaard doordat de trainer nog maar één avond training geeft, of doordat de kinderen nieuwe elementen zijn gaan leren. Bij badminton bijvoorbeeld zijn de kinderen nu gaan oefenen met dubbelspel. Ook kwam in de vragenlijst naar voren dat verschillende trainers beter omgaan met problemen tijdens de training en/of wedstrijd. In de groepsgesprekken blijkt echter dat hier nauwelijks verschil gemerkt wordt. Een groepje noemt

dat er verandering is, maar dat die verandering is gekomen door het team. Ook werd aangegeven “... *dat we als team verder in het seizoen komen en dan elkaar steeds beter leren kennen.*” Verder geeft één groep aan dat hun trainer beter omgaat met problemen dan voorheen en hierbij werd een concreet voorbeeld genoemd, namelijk dat de trainer niet meer direct reageert bij een probleem maar eerst nadenkt en dan pas handelt: “... *Toen is het naar [naam] toegegaan en samen uitgepraat en dat is echt goed gegaan. Dat is al anders dan voorheen, dan had hij gelijk gezegd van luister, hup hup, echt bot en hoe hij er over denkt. Nu eerst apart nemen, even kijken, hoe gaat het. Dan handelen.*” Tot slot was er nog een groep jongeren die merkt dat de trainer wat flexibeler lijkt te zijn geworden en meer rekening houdt met wat de jongeren willen: “... *meer vrijheid in de trainingen. ... ik merkte toen dat ik minder inspraak had op de trainingen zelf van wat je gaat doen en wat je wilt trainen. Het is meer echt vaste trainingen die van te voren helemaal zijn voorbereid.*” Dus naast dat verschillende trainers wat positiever lijken te zijn geworden met meer complimenten enkele specifieke voorbeelden over omgaan met probleemsituaties en meer vrijheid in trainingen, zijn de trainers in het algemeen niet heel ander gedrag gaan vertonen en is het pedagogisch klimaat niet ontzettend veranderde. Illustratief voor meerdere sportgroepen was de uitspraak van een jeugdsporter: “... *op zich vond ik het hele seizoen de sfeer in het team al echt goed. En ik vond dat eigenlijk de benadering ook altijd al heel positief was ...*”

5. Ervaringen cursusdocenten

Naast deelnemende trainers/coaches aan 'Er is meer te winnen' en jeugdsporters zijn ook zes cursusdocenten geïnterviewd. Allen hebben jarenlange ervaring in de sport, dit varieert van breedtesport tot topsport. Om de cursus te mogen geven hebben de docenten een korte opleiding gevolgd. Daarna is een aantal follow-up bijeenkomsten geweest met collega-docenten waar ervaringen uitgewisseld werden.

5.1 Leerrendement

Verschillende docenten geven aan niet precies te weten wat het leerrendement is. Ze zijn zelf ook benieuwd wat de deelnemers oppikken en meenemen richting hun eigen sportpraktijk. Toch proberen ze ook de deelnemers aan te sporen het geleerde toe te passen en vragen de docenten ook bij afronding van de cursus zelf aan de deelnemende trainers wat ze hebben geleerd van de cursus en wat beter kan.

Verschillende docenten onderstrepen dat het vooral gaat om bewustwording en reflectie bij de trainers; *"... uitgenodigd worden voor het nadenken over eigen handelen, over vragen stellen, in een gesprek over hoe ze overkomen bij anderen. Dan heb je het grotendeels over bewustwording en zelfreflectie"*. Dat wil overigens niet zeggen dat de deelnemende trainers het trainerschap bij aanvang van de cursus niet goed deden. Een docent benoemt ook dat de mensen die zich (vrijwillig) aanmelden voor deze interventie het belang van de kernelement al onderkennen. Andere docenten geven dan ook aan dat veel deelnemende trainers al veel goed lijken te doen in hun omgang met jeugdsporters, maar ze doen dat meestal vrij onbewust. Een docent geeft hierbij aan *"... dat men dat vaak wel doet maar niet bewust. Dus dat verhoogt bewustzijn bij het toepassen."* Een andere docent benoemt dat trainers zich zo bewuster worden van *"... een aantal zaken die ik als trainer heel goed doe en dat ik een aantal zaken kan verbeteren"*.

Onder meer het 4G model lijkt te helpen voor trainers om zich bewust te worden van het eigen gedrag. Dat is op zich wel opvallend, aangezien het bij het 4G model in eerste instantie gaat om zicht te krijgen op het (beïnvloeden van) gedrag van jeugdsporters. Een docent geeft bijvoorbeeld aan: *"... dan krijg je duidelijk wat de achterliggende motivaties en gedachtegangen zijn van gedrag van spelers. ..., maar je krijgt ook veel meer zicht op je eigen gedachten en emoties. Dus van beide kanten wordt het beter."* Een andere docent benoemt ook dat trainers over zichzelf en over de sporters leren: *"Inzichten over zichzelf, de manier om zelfreflectie te vergroten, ... Over de manier van met anderen omgaan, over hoe anderen communiceren en in elkaar zitten."* Naast bewustwording en reflectie op het eigen handelen lijkt de interventie ook uit te nodigen *"... tot het aangaan van contact met de spelers."* Het 4G model lijkt te helpen om het gesprek met jeugdsporters aan te gaan en met gesprekstechnieken bij je eigen groep te oefenen. Enkele docenten geven daarbij wel aan te het niet zeker is dat ze die gesprekstechnieken dan ook volledig beheersen. Eén van hen benoemt dat ze zich er in elk geval bewust van zijn, maar in hoeverre ze het kunnen toepassen in een volgende stap die niet vanuit de interventie wordt begeleid. *"Uiteindelijk is het aan de cursist wat hij er in de praktijk mee doet. Daar leer je het om te doen dus je moet er*

echt mee aan de slag.” Bij het 4G model geeft hij ook aan dat het in het algemeen een openbaring is voor de deelnemende trainers, maar dat het tegelijk ook een barrière kan vormen. *“Omdat sommigen het aan het einde ook nog wel moeilijk vinden om echt toe te passen.”*

De docenten geven aan dat een deel van de deelnemende trainers het geleerde ook in de praktijk heeft geprobeerd toe te passen en dat ook zal blijven doen. Ze waren meestal blij met wat ze terug kregen van de deelnemers, zoals *“ze waren heel enthousiast dat viel ons allemaal op, dat ze het ook echt zinvol vonden om toe te passen”* en ook *“dat het effect heeft op de sporters, dat geloof ik zeker.”* Bij een andere docent stond een trainer vooraf helemaal niet open voor inbreng en dialoog van zijn sporters en die zei bij afronding van de cursus: *“wauw, ik heb ontdekt dat ze allemaal zo graag willen.”* De docent gaf aan dat deze trainer echt de kracht in de groep heeft ontdekt en hoe hij die kracht niet tegen zichzelf keert, maar juist positief gebruikt.

Hoewel in de eerdere alinea's werd aangegeven dat het daadwerkelijk (blijvend) toepassen van het geleerde bij de eigen verenigingen en sportgroep niet zeker is, zijn de docenten in het algemeen tevreden met de praktijk- en toepassingsgerichtheid van de interventie. Daarbij wordt gewaardeerd dat het (wetenschappelijk) onderbouwd is, maar wordt op de avonden zelf direct een praktische vertaalslag gemaakt van bijvoorbeeld leertheorieën. *“We zijn niet ingegaan op de leertheorie, behaviorisme enzovoorts. We hebben bewust die begrippen er buiten gelaten. We hebben echt de praktische vertaalslag gemaakt dus ... hoe je gedrag kan sturen, dat belonen en straffen heel erg belangrijk daar in is”.* Verder worden nog voorbeeld genoemd van de opvoedingsstrategieën en vaardigheden die de docenten hebben meegegeven aan de deelnemende trainers. Genoemd werden bijvoorbeeld gesprekstechnieken, het observeren/waarnemen, de strategie van negeren van ongewenst gedrag als eye opener, tegengesteld reageren door positief te stimuleren als reactie op ongewenst gedrag, complimenteren, tools aanreiken om anders denken toe te passen, vragen stellen.

Tot slot benoemen twee docent nog dat het aangrijpingspunt van de interventie ligt bij ongewenst gedrag van bepaalde jeugdsporters, maar dat de inhoud toepasbaar en van meerwaarde is voor de begeleiding van alle jeugdsporters. Bij aanvang gaat het over *“... zo'n kind dat niet luistert, of een kind laat onsportief gedrag zien, of een speler houdt zich niet aan gemaakte afspraken”.* Vervolgens gaan ze tijdens de avonden in op de opvoedingsstrategieën, die zijn gewoon *“... überhaupt al goed. Structuur, duidelijk zijn, stimuleren, positief coachen. Dat is voor elk kind ... gewoon heel goed”.* Een andere docent benoemt het 4G model, waarbij dat zich richt op negatieve gevoelens, negatieve houding of probleemgedrag, terwijl het ook goed toepasbaar is op positief geladen situaties. Hij heeft het over het *“... afspiegelen naar de flow kant. ... wat heb ik gedaan, toen ik me in de flow voelde”.*

5.2 Uitvoering

In deze paragraaf worden de ervaringen van de zes docenten beschreven met betrekking tot de uitvoering van de interventie. Meestal wordt de interventie uitgevoerd middels vier avondbijeenkomsten op een sportvereniging. Een enkele keer is de interventie uitgevoerd op twee hele zaterdagen. Een voordeel daarvan

wat een docent noemde is dat de kans groter is dat alle deelnemers aanwezig zijn, bij vier avonden denkt een deelnemer misschien wel dat hij/zij een avond kan missen. Een belangrijk voordeel van vier avonden lijkt dat er meer momenten tussendoor zijn om in de eigen praktijk het geleerde toe te passen en de ervaringen weer in te brengen bij de volgende bijeenkomst. Bij één docent moest de vierde bijeenkomst door omstandigheden twee maanden worden uitgesteld, maar dit had een positief effect doordat de deelnemers langer de tijd hadden gehad om te kunnen oefenen. In het algemeen zijn de docenten overigens tevreden over het verloop de avonden. Naast de reacties van de deelnemende trainers meten zij dit ook af aan de hand van de mate van presentie bij de bijeenkomsten. Een docent gaf aan dat de presentie na de eerste bijeenkomst hoog bleef, wat een graadmeter voor tevredenheid en motivatie van de deelnemende trainers is.

De manier waarop de docenten de avonden invullen zijn vrij divers. Drie van de zes geven aan de inhoud en opbouw uit de cursushandleiding te volgen, terwijl de andere drie het vooraf beschreven programma niet zozeer als leidraad gebruiken. Zij gebruiken de beschikbare materialen meer naar eigen inzicht. Een belangrijke reden daarvoor is dat het programma door de docenten wordt afgestemd op de specifieke situaties en wensen van de deelnemende trainers uit de specifieke groep. De eerste kennismaking op de eerste bijeenkomst speelt hierin volgens een aantal docenten een belangrijke rol. Dan proberen ze, bijvoorbeeld via een kennismakingsspel, er goed achter te komen wat de situatie is van de deelnemende trainers en wat ze willen leren. Ook probeert de docenten hun persoonlijke achtergronden te leren kennen en gaat hij of zij na wat de deelnemers zelf kunnen inbrengen aan kennis en ervaring. *“... kennismakingsspel ... je hoort in de groep waar de vragen zijn, je hoort waar ze dingen duidelijker willen en waar je snel doorheen kan.”* Vervolgens benoemen een aantal docenten welke inhoud ze behandelen. Een docent heeft het over de opvoedingsstrategieën, dan het 4G model en later kennis over speciale doelgroepen. Een andere benoemd thema's als veilig sportklimaat, opvoeden, G schema en doelgroepen (ADHD, ADD, PDD NOS). Enkele docenten benoemen dat het prettig is dat de inhoud door theorie is onderbouwd, maar in de uitvoering proberen ze te voorkomen dat ze zelf veel presenteren maar zoeken ze vaak andere werkvormen. Eigen situaties en casussen vormen zo veelal het uitgangspunt voor uitwisseling en intervisie tussen de deelnemers onderling met als resultaat *“herkenning en erkenning”*. Verder worden er rollenspellen gedaan, zijn er energizers, wordt er veel gebruik gemaakt van filmmateriaal met praktijkvoorbeelden en bij één sport wordt er ook geobserveerd tijdens een training van een deelnemer om te reflecteren op opvoedingsstrategieën.

Gebruik van beschikbare hulpmiddelen

Meestal krijgen de deelnemende trainers een cursusreader met de opbouw en inhoud van de interventie op hoofdlijnen. De docenten zelf zijn hier niet altijd enthousiast over. Hoewel het voor de deelnemende trainer een mooi naslagwerk lijkt te zijn, geeft een docent aan dat hij soms het idee krijgt dat hij staat te doceren wat er al in de (vrij complete) reader staat. Daarmee kan de toegevoegde waarde van de docent voor een deel minder worden, hoewel hij ook wel aangeeft dat de rollenspellen en onderlinge uitwisseling natuurlijk wel cruciaal zijn. Bij een specifieke sporttak is de cursusreader niet gebruikt en niet verstrekt, omdat er gekozen

is voor een wat vereenvoudigde opbouw. Daar zijn soms hand outs meegegeven en opdrachten op papier gebruikt, maar is geen reader verstrekt.

Voor de docenten blijken er verder veel verschillende hulpmiddelen te zijn, die over het algemeen zeer positief worden beoordeeld. De docenten vinden het prettig dat er veel beschikbaar is, waaruit ze vervolgens zelf kunnen kiezen wat precies wel en niet te gebruiken. Die vertaalslag is wel nodig om het specifiek geschikt te maken voor de specifieke deelnemers en groep en ook omdat er veel meer materiaal beschikbaar is dan men kan behandelen in de vier avonden. Iedere docent lijkt zelf 'eigen' presentaties samen te stellen, gebruikmakend van het beschikbare materiaal. Uit het theorieboek, docentenhandleiding, powerpointpresentaties en het vele filmmateriaal halen de docenten zelf wat ze relevant vinden. Soms wordt ook de voorkeur gegeven aan uitleg met behulp van flipovervellen in plaats van het presenteren vanaf powerpointpresentaties om deelnemers meer betrokken te houden en het interactiever in te vullen. Het theorieboek kennen een aantal docenten overigens niet, hoewel men wel positief is over de theoretische onderbouwing van de inhoud. Dit haalt men mogelijk uit de docentenreader, waar een en ander qua theorie ook terugkomt. Alle docenten gebruiken filmmateriaal en vinden het belangrijk om de inhoud zo ook visueel te maken voor de deelnemende trainers. Dat heeft een belangrijke toegevoegde waarde ten opzichte van mondeling toegelichte voorbeelden. Wel benoemen enkele docenten dat er veel voorbeelden zijn vanuit de sport voetbal, maar dat er meer materiaal voor andere sporten zou mogen zijn. Ook benoemt een docent dat de voorbeelden op film soms de lading niet helemaal dekken en stelt de vraag of een bepaalde opvoedingsstrategie wel goed naar voren komt in dat beeld. Tot slot geeft een docent aan dat het ook een uitdaging is om het filmmateriaal up to date te houden. Vooral voor jonge deelnemers kunnen de filmpjes na enkele jaren al verouderd raken.

Wat betreft de manier waarop de docenten de interventie begeleiden blijkt dat de docentenreader en de (twee) opleidingsdagen positief worden gewaardeerd door de docenten. Wel komt ook duidelijk naar voren dat de persoonlijke achtergronden van de specifieke docent ook van grote invloed zijn op de inhoud en wijze waarop de interventie wordt begeleid. Het zijn allen (zeer) ervaren sporttrainers en sportkaderopleiders, die mede zijn geselecteerd op basis van hun ervaring en hun affiniteit met de (pedagogische) thematiek van de interventie. Verschillende docenten zijn zelf ook dagelijks werkzaam als leerkracht of therapeut. De achtergronden van de docenten zijn ook van invloed op de diversiteit in de manier waarop de interventie begeleiden.

Tot slot

Wat nog opvalt is dat de docenten zichzelf, ondanks hun ervaring en inhoudelijke expertise, niet zozeer zien als expert en kennisoverdrager, maar zien als procesbegeleider. Ze proberen de inhoud, het tempo en werkvormen zoveel mogelijk af te stemmen op de wensen, specifieke situaties en mogelijkheden van de deelnemende trainers. Sommige docenten houden daarbij wat meer vast aan de volgorde en onderdelen zoals beschreven in de handleiding dan andere. Nadeel van de flexibele insteek zou kunnen zijn dat niet alle beoogde kennis en inhoud aan bod komt en wordt overgedragen aan de deelnemers. Dat is niet direct zo benoemd in de evaluatiegesprekken. Dat dit niet zozeer een belemmering voor leerrendement/effectiviteit hoeft te zijn heeft

mogelijk te maken met het generieke karakter van de leeropbrengsten. Eerder is geschetst dat de interventie vooral bijdraagt aan een zelfreflecterende houding en vaardigheden en aan algemeen pedagogische vaardigheden. Het lijkt minder te gaan om sportspecifieke kennis en ook niet zozeer om specifieke kennis over doelgroepen, hoewel dat laatste op zich wel onderdeel van de interventie is.

5.3 Relevantie van achtergrondkenmerken van de sporttak en –club, jeugdsporters, trainers en cursusdocenten

In deze paragraaf wordt nog een korte schets gegeven van de invloed van achtergrondkenmerken van de sporttak en –club, jeugdsporters, de trainers en cursusdocenten op de effectiviteit van de interventie. Dit is opgemaakt vanuit zowel de interviews met de jeugdsporters, met de trainers als de docenten.

Kenmerken van de sporttak en -club

Uit vooral interviews met de deelnemende trainers bleek dat ze het pedagogische klimaat op het sportveld mede relateerden aan de specifieke sporttak en aan kenmerken van de club. De eigen sport wordt nog wel eens afgezet tegen teamsporten en vooral tegen voetbal, een schaatstrainer zegt bijvoorbeeld *“De soort mensen die voetballen zijn een ander soort mensen dan wij schaatsers zijn”*. Een docent vult vanuit de eigen ervaring aan dat ook de trainers bij voetbal anders zijn en anders reageren op de bijeenkomsten van de interventie. Hij schetst dat men bij voetbal wat eerder is van structuur, duidelijkheid, trainer beslist en dat ook conflicten op ontstaan en de neiging tot open houding en zelfreflectie lager zijn en vooroordelen vaker voorkomen. Bij een groep trainers uit hockey merkte hij dat in het lesgeven en kreeg hij andere vragen. Verschillende trainers geven ook dat probleemgedrag van jeugdsporters nauwelijks bij hun club voorkomt en dit wat geconcentreerd lijkt te zijn op een deel van de clubs. Cultuur van een vereniging, beleid wat betreft trainers en positief coachen en geografische ligging zijn hier als concrete elementen genoemd die een rol lijken te spelen in het voorkomen van gewenst en ongewenst gedrag in de sport en de manier waarop trainers en kinderen met elkaar omgaan.

Kenmerken van de groep kinderen

Verschillende kinderen en trainers gaven in interviews aan dat in hun groep eigenlijk nauwelijks ruzies of conflicten plaatsvinden en dat die na deelname van de trainer aan de interventie dus ook niet beter of anders worden aangepakt dan voorheen. Verder lijken trainers vooral wat vaker moeite te hebben met ongemotiveerde spelers en er lijken verschillen qua toepassing van opvoedingsstrategieën tussen jonge kinderen en oudere jongeren. Ook lijkt het voor trainers met een kind met een specifieke ontwikkelingsstoornis in de groep complexer hoe hier mee om te gaan en hoe een positief pedagogisch klimaat te bewaken. Hierover hoopt men handvatten te krijgen in de interventie, hoewel het uit sommige uitspraken wat onduidelijk is in hoeverre hier door alle docenten aan tegemoet kon worden gekomen.

Kenmerken van de deelnemende trainers

Er hebben er zowel jonge onervaren als ervaren trainers meegedaan aan de bijscholing en is niet duidelijk voor wie de bijscholing het meeste rendement oplevert. Verschillende trainers gaven aan het vooral voor beginnende trainers interessant is en een fundament biedt/ randvoorwaarde is voor een goede jeugdtrainer. Dit, terwijl anderen de bijscholing juist vinden ingaan op een aantal complexere trainersvaardigheden die ook voor ervaren trainers van toegevoegde waarde kunnen zijn. Voor jonge onervaren trainers kan het tempo te hoog en de diepgang te veel zijn, terwijl ervaren trainers graag sneller kennis lijken te kunnen plaatsen en de theoretische verdieping waarderen. Een docent licht zo ook toe dat de werkwijze per groep verschilt en wordt afgestemd op hun behoeften en mogelijkheden: *“Onze insteek is dat we afwijken van de cursus zelf, als wij inschatten dat de behoefte van de mensen elders is. Dus in principe, je kunt het 4G model en de opvoedingsstrategieën heel snel... Eigenlijk in een half uur is dat uit te leggen om dat te begrijpen. Maar tussen begrijpen en doorhebben, en actie ondernemen, daar zit het probleem. Dus begrijpen, echt door hebben en dat gaan toepassen, als we zo ver komen hebben we echt het doel bereikt”*. Een andere docent geeft ook aan *“We zien wel wat er in de groep leeft en dan ga ik er gelijk op in ... natuurlijk ook wel dingen voorbereid, maar we hebben heel veel dingen geschoven en veranderd omdat we merken dat de groep daar net iets anders op reageerde.”* Naast ervaring werd ook nog niet duidelijk of de interventie vooral geschikt is richting recreatief gerichte sport of dat ook (of juist) de prestatiegerichte groepen met hun trainer baat kunnen hebben van de interventie. Wat betreft de deelnemende jeugdtrainers lijkt het een mix, maar wel met enige nadruk op de recreatief gerichte breedtesport. Een docent benoemt *“... positief coachen, in de prestatiesport zitten eigenlijk nog veel autoritaire leidinggevers”* en zou graag ook hen bereiken. Daarbij hoopt hij dat er een wetenschappelijke onderbouwing kan komen dat positief coaches niet alleen de sport plezieriger maakt, maar ook zorgt voor meer leerrendement en prestaties. Toch is de kans op dit moment klein dat die groep (relatief autoritaire) trainers zich heeft opgegeven voor deelname aan de interventie. Belangrijk lijkt in elk geval voor de docenten wel dat de diversiteit binnen de groep die deelneemt aan de interventie niet te groot is. Dan wordt het complexer om recht te doen aan de zeer verschillende leervragen van de deelnemers en lijkt de onderlinge uitwisseling van kennis en ervaring niet voor iedereen veel op te kunnen leveren. Verder spelen persoonlijke kenmerken van de trainers een rol in de interactie met hun groep kinderen. Uit enkele voorbeelden bleek dat mogelijk vooral de fanatieke trainers die direct reageren op situaties met behulp van zelfreflectie, het 4G model en de verschillende strategieën bewuster, rustiger en diverser gaan reageren.

Kenmerken van de docenten

Uit de eerste paragrafen van dit hoofdstuk bleek al hoe belangrijk de docent zelf is in de mogelijke toepassingen van de onderdelen van de interventie. Zijn of haar ervaring als docent voor sporttrainers, sportspecifieke ervaring, werkervaring, opleidingsniveau zijn bijvoorbeeld van invloed op hoe de interventie wordt uitgevoerd. Enkele docenten werken ook in duo's met een collega-docent naast zich, waarbij de belangrijkste reden lijkt dat ze elkaar aanvullen qua sterke punten/kenmerken.

5.3 Suggesties voor verbetering

Wensen voor de toekomst

Aan iedere cursusdocent zijn hun wensen voor de toekomst gevraagd, met betrekking tot de interventie Er is meer te winnen. Een van hen hoopt op een doorontwikkeling van het 4G model, en wel zo dat het model niet alleen focust op probleemgedrag maar ook op positief gedrag: *“Natuurlijk is het nodig, je zou het 4G model moeten gebruiken om probleemgedrag, gevoelens of aanpak in de groep, om die aan te pakken. Maar 4G wil niet per se zeggen dat het alleen probleemgedrag is. 4G is simpel, hij zegt: jouw gevoel en gedrag is veroorzaakt, volledig, door jouw gedachten. En niet door de gebeurtenissen. Idem dito zou je het 4G model kunnen afspiegelen naar de flow kant. Dat je zegt: OK wat heb ik gedaan, toen ik me in de flow voelde? Hoe dacht ik toen, wat waren mijn acties, hoe ben ik zo ver gekomen? Die moet nog komen en ik denk dat daar de volgende stap is”*. Een andere docent benoemt dat drie bijeenkomsten voldoende kunnen zijn op het moment dat er een kleine groep cursisten is.

Verder is twee keer aangegeven dat men graag een wetenschappelijke onderbouwing zou zien voor de relatie tussen positief coachen met leren en presteren, zodat ook autoritaire coaches kunnen worden overtuigd van het nut en noodzaak om anders met hun jeugdsporters om te gaan. Hij schetst ook *“... dat veel autoritaire coaches eigenlijk de top bereiken. Ik zeg ja, dat vind ik wel klote. ... is wel wereldkampioen, maar zegt dat kind: ja, ik ben alleen maar geslagen en geschopt bij de training, bij wijze van spreken. En daar sta ik met m'n gouden medaille.”*.

Tot slot zijn verschillende wensen weergegeven voor de doorontwikkeling van het filmmateriaal, zoals al eerder kort aangegeven. Vanuit het voetbal lijken al veel voorbeelden beschikbaar, maar voor andere sporten zou men soms graag specifieke voorbeelden zien of waren die in ontwikkeling ten tijde van de interviews. Hierbij is ook aangegeven dat het een uitdaging is om de filmpje up to date te houden, omdat ze relatief snel verouderen voor met name jonge jeugdtrainers. Eén docent plaatste nog een kanttekening bij de huidige filmpjes, of ze wel echt een goed voorbeeld zijn van datgene dat er wordt uitgebeeld.

Vergroten van de effectiviteit

Tevens is gevraagd op welke manier de effectiviteit van Er is meer te winnen volgens cursusdocenten vergroot kan worden. De genoemde aspecten die zouden kunnen bijdragen aan een effectievere interventie worden hieronder verder uitgelegd. Hierbij is het belangrijk te weten dat het eerste aspect (follow-up) door alle cursusdocenten werd genoemd als mogelijkheid om de effectiviteit te vergroten. De overige aspecten werden allemaal eenmaal toegelicht.

Follow-up

Eén aspect dat de effectiviteit van de interventie zou kunnen vergroten werd door alle zes de cursusdocenten genoemd, namelijk de mogelijkheid tot vervolgbijeenkomsten (follow-up). Cursusdocenten zien een groot belang

in follow-up bijeenkomsten voor trainers, met als doel gedragsbehoud: *“De intensiteit van 3 keer geven en dan misschien een vierde keer is heel mooi. Maar daarna valt het weg en dan zou je eigenlijk dat regelmatig, 2 keer per jaar of zo, terug laten komen, onder de aandacht brengen. (...) Gedragsverandering bij trainers is wat je wil krijgen, en gedragsverandering dat leer je niet in 2 avonden. Gedragsverandering dat moet follow up hebben”*. Manieren waarop een follow-up vorm kan krijgen zijn onder andere als docent een vereniging bezoeken, of de vereniging zelf zorg laten dragen voor 1 of 2 bijeenkomsten ten aanzien van de cursusinhoud (bijvoorbeeld door middel van intervisiebijeenkomsten). Dit zou behalve gedragsverandering bij cursisten ook bij kunnen dragen aan een bredere verspreiding van de cursusinhoud binnen verenigingen. Een docent vertelt het volgende: *“Het zou heel mooi zijn als je bijvoorbeeld ook gewoon... Dat als mensen deze cursus hebben gedaan dat je misschien de mensen nog eens in de praktijk kunt zien. Dat je daar bij de praktijk kunt langskomen, en je ziet ze ook nog eens op het moment dat ze bezig zijn voor die tijd of na die tijd. Dat je ook nog eens met ze in gesprek gaat. Dat zal denk ik wel van toegevoegde waarde kunnen zijn. (...) Binnen de KNVB proberen ze dat te ondervangen door praktijkbegeleiders te hebben binnen de club. Trainers komen een cursus volgen en krijgen binnen de club van iemand begeleiding. Maar die moet dan wel de koppeling maken tussen de cursus enzovoorts”*. De cursusdocenten komen ook terug op de vraag vanuit de trainers om praktijkbegeleiding te krijgen: *“Ik heb weleens die vraag gehad, van: als je tijd hebt, kom dan een keer langs op de training. Even kijken hoe ik dat doe. Dat zijn wel wezenlijke vragen en dan kun je denk ik ook kijken wat de effectiviteit is, en hoe doet de cursist het”*.

Kennisverspreiding

Een wens van trainers is volgens een cursusdocent een bredere verspreiding van kennis ten aanzien van de cursus. Er is meer te winnen binnen de sportvereniging. Hieraan vervolg geven zou van toegevoegde waarde kunnen zijn. Een manier om de cursusinhoud breder te verspreiden kan zijn om dit te integreren in het beleidsplan van de vereniging.

Afstemmen op cursisten

Door voorafgaand aan de cursus meer achtergrondinformatie van de cursisten te krijgen, is het voor de docent mogelijk om beter af te stemmen op de doelgroep van die specifieke cursus. Daardoor kan beter aangesloten worden op hun behoeften, wensen en werkwijzen.

Filteren in evaluatie wat de opbrengsten zijn per cursusdocent

Iedere groep cursisten vult na afloop van de cursus een evaluatieformulier in. Het filteren van de opbrengsten per cursusdocent geeft inzicht in wat in de cursus werkt en wat niet werkt. Dit kan de kwaliteit van de cursus vergroten doordat de betreffende docent in het vervolg bijvoorbeeld de werkzame elementen vaker kan gebruiken.

Uitwisseling van werkzame elementen tussen docenten

Buiten de feedback van cursisten vindt een van de docenten het ook belangrijk om kennis uit te wisselen met andere cursusdocenten. Hij noemt het belang van een betere uitwisseling van de *best wins*; wat werkte wel en

wat niet. De docent zegt er het volgende over: *“Je gaat eigenlijk met iets aan de slag dat je toen geleerd hebt, en vervolgens voor je het weet ga je dat 5 jaar doen. Nieuwe input weet je, ik heb ook inspiratiesessies nodig. Dat kan intervisie zijn (...) Dus eigenlijk op regelmatige basis overleg dat zou toch wel gewoon een meerwaarde hebben. Juist van andere sportbonden en andere docenten”*.

Borging en continuering interventie

Integratie van ‘Er is meer te winnen’ in bestaande trainerscursussen is van belang voor de continuering van de interventie. Deze docent benadrukte dat het vooral nodig wanneer de cursus zelf afloopt: *“NOC*NSF kan het volgens mij wel hoger op de ladder zetten op de een of andere manier. Wat kan en wat volgens mij misschien ook wel moet, ik heb dat gisteren bij de basketbalbond ook al gezegd, wij hebben trainerscursussen niveau 2 of 3. (...) Kunnen we niet iets een pakket, waardoor die mensen gedeeltelijk die trainerscursus krijgen. Integreren in de trainerscursus om die boodschap over te brengen. Het gaat natuurlijk niet om die cursus maar om die boodschap. En... integreren in opleidingen. Alle sportopleidingen hebben een generiek gedeelte en een specifiek gedeelte. Iedereen moet kinderen ontvangen. Dat generieke stuk, daar zou dit wel in gestopt kunnen worden”*.

6. Conclusies

In dit hoofdstuk volgen de conclusies van het onderzoek naar de inzet en ervaren opbrengsten van de interventie/bijbscholing voor jeugdsporttrainers 'Er is meer te winnen: coachen op sociaal gedrag'. Naast cijfermatige gegevens uit deelnemerevaluaties zijn verdiepende interviews afgenomen met deelnemende trainers, hun jeugdsportgroepen en docenten die de bijscholing gaven. Aan de hand van de resultaten zijn hier zeven hoofdconclusies beschreven en daarnaast nog zeven aanvullende relevante constatering. Telkens is dikgedrukt de conclusie weergegeven, waarna een korte toelichting volgt. De conclusies vormen het uitgangspunt voor aanbevelingen, waarvoor in hoofdstuk 7 suggesties worden gedaan.

Hoofdconclusies

1. Deelnemende sporttrainers zijn in het algemeen positief over de bijscholing en noemen meerdere persoonlijke leeropbrengsten

Zowel uit de online deelnemerevaluaties als de interviews blijkt dat de trainer/coaches in het algemeen zeer positief zijn over de manier waarop de interventie is verlopen en ze noemen meestal meerdere leeropbrengsten per persoon.

2. Vooral op het terrein van het herkennen-voorkomen-omgaan met gebeurtenissen en ongewenst gedrag (1), opvoedingsstrategieën en gesprekstechnieken (2), reflectie op eigen gedrag en rol (3) en positiever coachen (4) lijken de trainers de meeste winst te hebben geboekt

Bewustwording van het eigen gedrag en dat van anderen bij specifieke gebeurtenissen (zoals bij ongewenst gedrag) lijkt veelal als basis te fungeren om vervolgens bewuster opvoedingsstrategieën en gesprekstechnieken in te kunnen zetten. Specifiek wordt vaak het voorbeeld genoemd dat bewuster en vaker positieve feedback wordt gegeven.

3. De trainers geven aan vooral praktische kennis en vaardigheden te hebben geleerd

Om het gedrag van trainers structureel te veranderen kan de interventie worden ingezet op elementen van gedragsverandering als houding (rolopvatting), kennis, vaardigheden, barrières of sociale omgeving. De trainers lijken wat betreft deze interventie met name aan te geven dat ze praktische kennis hebben geleerd over het 4G model en vijf opvoedingsstrategieën. Daarnaast geven ze aan dat ze hebben geleerd hoe die kennis te kunnen gaan toepassen middels onder meer bijbehorende gesprekstechnieken (vaardigheden).

4. De bijscholing zorgt niet zozeer voor een wezenlijk andere houding/rolopvatting

Aansluitend op conclusie drie lijkt de interventie niet zozeer te zorgen voor een wezenlijk andere houding/rolopvatting wat betreft het begeleiden van jeugdsporters. Dit lijkt met name te komen doordat deze trainers, die zich vrijwillig hebben aangemeld om mee te doen, al een positieve rolopvatting hebben en gemotiveerd zijn om dit beter te leren toepassen. Hoewel de houding/rolopvatting meestal in de kern niet veranderd worden ze zich vaak wel bewuster van hun rol en het gedrag dat ze vertonen. Het lijkt vaak dat

ze hun eigen gedrag, vaak onbewust maar wel positief gericht, en gedrag van anderen beter leren herkennen en verklaren. Hierdoor kunnen de trainers specifieke gedragingen vervolgens bewuster inzetten. Mogelijk zit de belangrijkste toevoeging voor deze trainers dus niet zozeer op hun houding, maar meer op het leren van concrete handvatten/vaardigheden om het eigen gedrag bewuster en effectiever in te zetten voor de jeugd.

5. Een deel van de groepen jeugdsporters ervaart dat hun trainer meer complimenten geeft

Bij een dergelijke relatief korte bijscholing is het altijd de vraag of er ook directe effecten zijn te merken op het gedrag van trainers en het pedagogisch klimaat op het sportveld. Hoewel er over het algemeen niet opvallende directe effecten op het pedagogisch klimaat door meerdere groepen zijn genoemd en de trainers meestal niet echt ander gedrag lijkt te vertonen, noemden verschillende groepen wel dat de trainer sinds deelname aan de cursus wat vaker complimenten geeft en iets positiever lijkt.

6. Verschillende trainers hebben het geleerde in de praktijk zelf toegepast door de handvatten bewust te proberen bij trainingen en situaties die zich voordoen

Hoewel de deelnemers worden gestimuleerd om de modellen en strategieën ook toe te passen in de eigen sportpraktijk, is dit geen standaard (verplicht) onderdeel van de interventie. Toch noemen verschillende deelnemende trainers voorbeelden van hoe ze strategieën en gesprekstechnieken bewust(er) hebben proberen toe te passen. Soms al binnen de looptijd van de interventie, maar veelal ook later als zich specifieke situaties voordeden.

7. De cursusdocent is de belangrijkste succesfactor voor leeropbrengsten

De specifieke kennis, brede ervaring als jeugdsporttrainer en vaardigheid van de cursusdocenten om dit te delen/over te brengen op de deelnemende trainers is het meest bepalend voor positieve effecten op de ontwikkeling van de trainers. Ondanks dat de cursusdocenten qua achtergronden en ingezette aanpak verschilden bleken ze heel goed in staat om van meerwaarde te zijn voor de trainers. Naast de cursusdocent bleek ook de uitwisseling tussen deelnemende trainers, de open sfeer en de praktijkgerichtheid in belangrijke mate positief bij te dragen aan de leeropbrengsten.

Overige relevante constatering

- Het leren toepassen van het geleerde in de praktijk is niet zozeer onderdeel van de interventie

Hoewel het mogelijk begrijpelijk is dat in een dergelijke kortdurende interventie geen ruimte is om uitgebreid aandacht te besteden aan het leren toepassen van het geleerde in de praktijk, maakt dit dat verwachtingen ten aanzien van structurele effecten op het gedrag van trainers en het pedagogisch klimaat op het sportveld niet te hoog mogen zijn. Om structureel gedrag van de deelnemende trainers te veranderen door de geleerde kennis en vaardigheden toe te passen lijkt ondersteuning en begeleiding op de club en bij het sportveld wenselijk.

- Vaker genoemde wens is om follow-up te organiseren in de eigen sportpraktijk

Verschillende trainers en docenten gaven aan dat follow-up in de sportpraktijk van een deelnemende trainer wenselijk zou zijn om het effect van de interventie te vergroten. Als een deskundige trainer of docent meekijkt met bij één of enkele trainingen dan kan daar waardevolle feedback en dialoog ontstaan over hoe in concrete situaties met deze groep en deze trainer te handelen.

- **Deelnemende trainers zijn opvallend positief over de uitwisseling met trainers van andere sporten in de sportgenerieke bijscholing**

De geïnterviewde trainers van sportgenerieke bijscholing waren allen positief over de uitwisseling met trainers van andere sporten. Hoewel ze soms beamen dat bepaalde andere sporten een andere cultuur en structuur kennen, blijkt dat juist een interessante kijk (reflectie) te geven op de eigen sporttak. Daarnaast zijn verschillende situaties waarin een trainer omgaat met een groep jongeren ook wel herkenbaar voor de meeste sporten.

- **Een belangrijk argument om deel te nemen is dat de cursus niet te ver weg wordt gegeven**

Verschillende cursussen en bijscholing van sportbonden lijken verder weg gegeven te worden dan voor de geïnterviewde deelnemers van deze interventie het geval was. Het blijft een flinke tijdsinvestering (meestal in de avonden) om mee te doen en het praktische argument dat het in de buurt wordt georganiseerd blijkt een belangrijke motivatie (of anders belemmering) om aan te sluiten.

- **De manier waarop de bijscholing is georganiseerd en wordt begeleid door de docenten is vrij divers**

Meestal worden er vier avonden gepland binnen twee maanden tijd, waarop de cursus wordt gegeven. Daarnaast zijn er voorbeelden waarbij de interventie op twee hele dagen is gegeven of dat de vierde avond pas enkele maanden later dan de eerste drie plaatsvond. Vier avonden met enige tijd er tussen om als deelnemende trainer zelf alvast te oefenen met de eigen groep met het geleerde lijkt het meest wenselijk. Daarnaast blijkt dat de manier dat de avonden worden begeleid behoorlijk verschilt tussen de docenten. Dat heeft voor een deel te maken met de achtergrond van de trainer zelf en voor een deel met de wensen en achtergronden van de deelnemende trainers. Te veel diversiteit kan als nadelen hebben dat de interventie 'van alles wat' in zich heeft, daardoor niet doelgericht werkt aan één competentie, inefficiënt is en niet herkenbaar/onderscheidend is. Grootste voordeel van de flexibele en diverse invulling is dat er optimaal kan worden ingespeeld op de grote diversiteit aan deelnemers. De kans dat de interventie voor alle deelnemers zorgt voor persoonlijke leeropbrengsten wordt hierdoor groter. Daarnaast zou authenticiteit en de persoonlijke insteek en ervaring van de cursusdocent wel eens van meer toegevoegde waarde kunnen zijn als dat een ieder dezelfde praktijkvoorbeelden, powerpointslides en theorieën uitlegt.

- **De bijscholing kan zowel relevant zijn voor beginnende trainers als voor ervaren trainers**

De interventie kan voor beide relevant zijn, maar een te grote diversiteit binnen de groep lijkt niet wenselijk. Ervaren trainers willen soms extra verdieping en uitgebreider op theorie ingaan, terwijl beginnende trainers juist niet teveel theorie maar vooral praktijkgerichte informatie willen. Bij beginnende trainers kun je wellicht nog niet helemaal komen tot toepassing van alle theorieën en strategieën, maar bij ervaren trainers kan het juist een uitdaging zijn om eens buiten de eigen, vaak vrij autoritaire en ingesloten, kaders te denken. Als beide typen deelnemers in eenzelfde groep zitten, maar dat het voor de docent complexer om aan beide tegemoet te komen. Ook maakt dat de uitwisseling tussen de trainers (een belangrijke succesfactor) niet

voor beide van meerwaarde. Dat de interventie voor beide relevant is, lijkt voor de herkenbaarheid in werving en communicatie overigens niet altijd handig.

- **Vaker genoemde wens is om de inhoud ook te integreren in bestaande kaderopleidingen van de sportbonden**

Om de inhoud en de leeropbrengsten een groter bereik te later krijgen pleitten verschillende trainers en docenten om de inhoud ook een plek te geven in bestaande sportkaderopleidingen van de sportbonden. Bewustzijn van het eigen handelen, zelfreflectie, probleemsituaties kunnen oplossen en structureren & stimuleren zijn mogelijk der mate belangrijke competenties dat ze nadrukkelijker een plek verdienen binnen die opleidingen. Ook is aangegeven dat het van toegevoegde waarde kan zijn voor sportleiders die bij mbo-sportopleidingen worden opgeleid. Op deze wijze wordt het bereik vergroot en wordt mogelijk een doelgroep bereikt, waarbij het nog meer van toegevoegde waarde is dan de huidige doelgroep. Diegenen die zich momenteel vrijwillig inschrijven voor deelname, lijken namelijk al behoorlijk gemotiveerd om met de leerdoelen aan de slag te gaan en bleken al een positieve rolopvatting te hebben.

7. Aanbevelingen

Mede naar aanleiding van discussiebijeenkomst in september 2014 met vertegenwoordigers namens Kennispraktijk, Haagse Hogeschool, NOC*NSF/ Academie voor Sportkader en VSK zijn eerste actiepunten geformuleerd. Deze richten zich op verspreiding & communicatie, de organisatie en op de inhoud. Op deze wijze dient het bereik en de effectiviteit van de interventie verder uitgebouwd te worden.

Verspreiding en communicatie

- Beschrijving op de website bekijken en aanpassen
- Conclusies uit onderzoek meenemen in beleidsbepaling wat betreft communicatie richting trainers en coaches
- Nagaan hoe resultaten plek te geven op grote VSK trainers terugkomdag; thema 'Hoe voer ik een goed gesprek met mijn trainer?'

Organisatie

- Met planning meer ruimte tussen het 3^e en 4^e dagdeel
- Deelnemers bij aanmelding vragen om leervragen en/of verwachtingen
- Docenten vooraf meer informatie verschaffen over samenstelling van de groep
- Conclusies uit onderzoek meenemen in beleidsbepaling rondom docentenwerving en differentiatie in deelnemers

Inhoud

- Ontwikkelaars toegang geven tot docentenomgeving
- De 2 kernen helder beschrijven voor een nieuw naslagwerk voor deelnemers, na oplevering huidige handleiding niet meer gebruiken
- Meer nadruk leggen op praktijkopdrachten en hulpmiddelen (buddy's, tiplijst, laat jezelf filmen) toevoegen en delen met de docenten
- Docentenomgeving doorontwikkelen (evaluaties delen, filmmateriaal, werkvormen) en communiceren over mogelijkheden en gebruik