

Ervaringen met inbedding van trainersbegeleiding bij twee sportverenigingen

Casebeschrijving proeftuin clubkadercoaching (1 van 2)

Januari 2021

Marieke Reitsma & Mirjam Stuij

Van januari 2019 tot november 2020 is in het proeftuinenproject clubkadercoaching geëxperimenteerd met de inzet van buurtsportcoaches als clubkadercoaches bij sportverenigingen. Een clubkadercoach biedt tijdelijk professionele ondersteuning aan een sportvereniging op het vlak van trainersbegeleiding. Deze ondersteuning is gericht op het versterken van trainers op pedagogisch-didactisch vlak en het inbedden van trainersbegeleiding in beleid en structuren van de vereniging, zodat de club de trainersbegeleiding zelf verder voortzet. Het uiteindelijke doel is het bevorderen van een positieve sportcultuur binnen een vereniging en daarmee het sportplezier bij kinderen vergroten en uitstroom verkleinen.

Deze casebeschrijving licht een voorbeeld uit de praktijk van clubkadercoaching uit. Het doel is om te illustreren hoe clubkadercoaching in de praktijk verloopt, inzicht te geven in hoe het is ervaren wat betreft de uitvoering en opbrengsten, en wat goed gaat en beter kan. Voor deze casebeschrijving is gesproken met één clubkadercoach die twee verenigingen begeleidde en met een betrokkene van elk van deze verenigingen. Een interview met de coördinator vanuit de betreffende gemeente diende ter achtergrond. De focus van deze casebeschrijving lag op de aanpak van de clubkadercoach en de inbedding van trainersbegeleiding in de organisatie van de clubs.

Deze casebeschrijving is afkomstig uit het onderzoeksrapport [‘Procesevaluatie clubkadercoaching. Evaluatie van het proeftuinenproject clubkadercoaching en twee casebeschrijvingen’](#), uitgevoerd in opdracht van de NOC*NSF/KNVB. Een volledige onderzoeksverantwoording is in dat rapport opgenomen. De [tweede casebeschrijving](#) gaat in op de organisatorische inbedding van clubkadercoaching in een gemeente en ervaringen met trainersbegeleiding op het veld.

De clubkadercoach

De clubkadercoach begon in augustus 2019 aan zijn nieuwe functie. Het was voor hem een nieuwe functie en een nieuw dienstverband; hij was niet voorheen al in dienst bij de werkgever als buurtsportcoach. De clubkadercoach ging ‘blanco’ het eerste gesprek met de verenigingen in. Zijn voornemen was om niet ‘als een olifant in een porseleinkast’ de clubs binnen te stappen, maar de tijd te nemen om geleidelijk aan zijn weg te vinden.

Vereniging A

Vereniging A is een middelgrote teamsportvereniging, met circa 200 leden verspreid over circa vijftien seniorenteams en tien jeugdteams. Het bestuurslid jeugd, zelf ook trainer van een jeugd- en een seniorenteam, geeft aan dat de vereniging zich kenmerkt door een open houding die actief wordt uitgedragen: ‘De club is maatschappelijk actief en kent veel leden uit de LHTBI community. Gezelligheid staat voorop, elk team ongeacht het niveau wordt even belangrijk gevonden. De club heeft veel vrijwilligers, op de laatste vrijwilligersavond waren 88 aanwezig.’ Het bestuur van de club is relatief jong en heeft veel ambities. Het bestuur had al langere tijd de wens om een jeugdbeleidsplan te schrijven. Er miste nog een visie op het jeugdbeleid en een structurele opzet van trainersbegeleiding. De aandacht voor spelplezier voor kinderen was bij de vereniging volgens het bestuur al groot.

Vereniging B

Vereniging B is een middelgrote teamsportvereniging, met ruim 200 leden waarvan circa 60 jeugdleden. Volgens de geïnterviewde trainer is de vereniging is een typische gezelligheidsvereniging, waar op recreatief niveau wordt gespeeld: ‘De vereniging is stabiel qua financiën en ledental. Een uitdaging is het vinden van voldoende vrijwilligers voor kadertaken, zoals training geven.’ Binnen de vereniging was de trainer als actief lid al twee jaar voor de start van de clubkadercoaching op zoek naar een manier om trainersbegeleiding op te zetten, vanuit de gedachte dat dit belangrijk is voor het waarderen en vasthouden van kader bij de club: ‘Ik vind dat belangrijk om mensen actief te krijgen, en ook meer te bieden dan de vraag “kun je training geven” en dat trainers uit eigen ervaring dingen over moeten gaan brengen die ze zelf hebben geleerd. Ik vind het erbij horen, het zou de stap makkelijker te maken om mensen te vinden als nieuwe trainer.’ aldus de trainer.

Opdrachtformulering en opstartfase

De clubkadercoach ging bij beide vereniging 'blanco' het eerste gesprek in. Hij benoemt dat de eerste contacten met de verenigingen verschillend verliepen. Het eerste gesprek bij vereniging A ervoer hij als goed voorbereid door het bestuur. Hij vond dat de bestuursleden een heel concreet idee hadden van wat ze wilden van de clubkadercoaching: *'Ze wilden al jaren een jeugdbeleidsplan. Ze zouden het fijn vinden als ik dat wilde helpen ontwikkelen. De club was heel concreet: "dit is wat jij voor ons kan doen". Het voelde heel stabiel, duidelijk en afgekaderd voor mij al'*. De bestuursleden van deze vereniging waren erg blij dat er ondersteuning kwam en hadden al een aantal concrete wensen. Ze waren vooral zoekende hoe breed hun vraag moest zijn, vertelt een bestuurslid jeugd: *'Wat mag je van iemand vragen, wat kun je verwachten? En ook, in het begin, hoe verdeel je de rollen, wat ligt waar? Wat kunnen we verwachten van hem, wat ligt bij ons?'* Achteraf geeft dit bestuurslid aan dat de clubkadercoach meer heeft gedaan dan waar hij voor kwam: *'Hij is ook breder gaan kijken en helpen, zoals een jeugdplan maken. Maar gaandeweg hebben we dat samen bepaald'*. Voor het slagen van het project vonden de bestuursleden het belangrijk dat ze het gevoel hadden zelf de richting te kunnen bepalen, maar wel enorm geholpen te worden. Juist obstakels waardoor het opzetten van de trainersbegeleiding en het beleidsplan anders zouden zijn blijven liggen, pakte de clubkadercoach op, geeft het bestuurslid aan: *'Hij is er meer mee bezig, meer concreter in planning, en deadlines. Voor ons is het toch onderhevig aan hoe druk je verder bent. Nu plan je afspraken, je wordt ondersteund en je hebt niet het gevoel dat je alles zelf moet doen. Dat heeft erg geholpen. Anders hadden we het ook wel gedaan, het stond in ons beleidsplan. Maar dan was het wel veel kleiner geweest, niet zoals we er nu aan hebben gewerkt'*. Met behulp van de clubkadercoach hebben bijvoorbeeld de jeugdtrainers slogans en motto's geformuleerd over hoe zij de club zien, en die zijn in het jeugdbeleidsplan opgenomen.

Bij het eerste gesprek met de tweede vereniging was er minder sprake van een concrete hulpvraag vanuit de vereniging en bleef het gesprek meer open. De clubkadercoach geeft aan dat hij veel enthousiasme voor zijn aanwezigheid proefde. Het was in de periode daarna voor hem lastiger om te starten, omdat voor hem de vraag minder duidelijk was. Hij heeft zich toen gericht op wat bredere ondersteuning van het bestuur in de beleidsvorming, maar vond dit achteraf geen ideale start,

vertelt hij: *'Daarom hadden zij niet vanaf het begin een goed idee. Ik heb toen ook niet genoeg daarvoor gezorgd, en dat kon ik toen nog niet, ik was nog zoekende, wat ik precies kon doen. Terwijl ik bij club A concreet aan de slag kon omdat zij er mee kwamen. Bij club B had ik zelf concreet meer duidelijk moeten maken wat ik dan kan doen. Was voor hen ook makkelijker geweest'*. Hij was erg zoekende naar aanspreekpunten binnen de club. Toen raakte de clubkadercoach in gesprek met één van de trainers van de club die al langere tijd een ambitie bleek te hebben om trainersbegeleiding op te zetten binnen de club. Het was eigenlijk toeval dat ze elkaar troffen: *'Hij zat niet in bestuur en ik kende hem niet. We hadden wel kennisgemaakt, maar ik had geen idee dat hij zo belangrijk was'*. De trainer zelf ervoer dit ook als toeval: *'De clubkadercoach kwam vanuit de sportserviceorganisatie onze vereniging ondersteunen, oorspronkelijk vanuit een hele andere vraag. Namelijk dat onze voorzitter wilde dat er een beleidsplan geschreven werd, daarom was het logisch dat er ondersteuning werd gevraagd. Toen heb ik een één op één gesprek gehad met de clubkadercoach. Wij vonden elkaar in waar ik zelf naar op zoek was, trainersbegeleiding. Er speelden al de nodige dingen, maar de clubkadercoach kon daar zijn expertise in kwijt en dat was heel prettig'*. Omdat de vraag zo goed aansloot bij de functie van de clubkadercoach en omdat de betrokken trainer zelf al de ambitie en het enthousiasme had, verliep het proces daarna heel voortvarend: *'het was echt een geluk dat ik hem trof. Vanuit dat enthousiasme kon ik aan de slag, maar dat heeft wel twee of drie maanden geduurd. Het gaat heel erg om de mensen'*.

We vonden elkaar in waar ik zelf naar op zoek was, trainersbegeleiding. Er speelden al de nodige dingen, maar de clubkadercoach kon daar zijn expertise in kwijt en dat was heel prettig.

Trainer sportvereniging A

Zowel de clubkadercoach als de trainer van de vereniging geven aan dat er heel veel bereikt kon worden doordat hun aanwezigheid elkaar versterkte: *'Wij hebben elkaar goed gevonden. Aan een half woord hadden we genoeg. Hij vond in mij ideale persoon om verder door te trekken en omgekeerd ik vond in hem de ideale begeleider om te helpen dingen nog verder uit te bouwen waar ik voorzichtig mee begonnen was'*, aldus de trainer. De moeizame opstartfase vanwege de afwezigheid van een duidelijke hulpvraag vanuit de vereniging werd opgevolgd door een prettige uitvoeringsfase door het enthousiasme en bereidheid van de actieve trainer.

De clubkadercoach heeft zelf de opdrachtformulering voor beide clubs geschreven. Hij geeft aan dat je door dit te doen, als clubkadercoach en ondersteunende organisatie al direct sturend bent voor een vereniging en dat het goed is om hier over na te denken: *'Want zij lezen het en denken, jullie zeggen het, dus zal wel goed zijn. Terwijl als daar geen draagvlak voor is, wie ben je dan aan het helpen?'*. Bij de ene vereniging kwam de wens voor het jeugdbeleidsplan duidelijk uit de club zelf, waardoor de club direct deels ook zelf stuurde. Bij de andere vereniging kwam de sturing geheel vanuit de clubkadercoach, waardoor de club zelf minder actief was in de opstartfase. De clubkadercoach benadrukt dat hij de volgende keer concreter in gesprek zou gaan met een vereniging om te vragen of ze er echt wel klaar voor zijn: *'Je moet de boodschap vooraf geven om ook een club in actiestand te zetten: wij hebben een clubkadercoach die komt ondersteunen. Dat ze ook getriggerd worden om zelf een opdrachtformulering te schrijven, dan heb je die mist niet op het begin. Bij club A was dat er heel duidelijk wel, bij club B niet; daar was het meer in de mist kennis maken. Door die mist heb ik persoon X (de trainer) niet gezien en niet goed opgepakt'*. Doordat de clubkadercoach uiteindelijk een goed aanspreekpunt bij de club vond, geeft hij aan dat ook daar het project succesvol is geworden. Voor de actieve trainer kwam de ondersteuning als geroepen, terwijl hij eigenlijk niet op de hoogte was van de mogelijkheden: *'In dat opzicht: heb ik nou geluk gehad, of was het gestuurd? Maar het kwam heel mooi bij elkaar'*. Dit laat mooi zien hoe de bekendheid en zichtbaarheid van de clubkadercoach en een goede introductie bij de vereniging, van toegevoegde waarde kunnen zijn.

Begeleiding van trainers

Na de opstartfase is de clubkadercoach bij beide verenigingen aan de slag gegaan met de begeleiding van jeugdtrainers. De clubkadercoach benoemt dat de twee verenigingen die hij begeleidde erg verschilden van aard en hulpvraag, maar dat de begeleiding van de trainers zelf heel vergelijkbaar was. Hij vond dat de trainers zeer open stonden voor zijn ondersteuning: *'Over het algemeen vond ik het opvallend dat ze me altijd lieten komen. Niemand die het niet fijn vond. Dat had ik niet verwacht. Ik zou het heel spannend vinden, maar dat vonden ze vast ook'*.

Je moet de boodschap vooraf geven om ook een club in actiestand te zetten: wij hebben een clubkadercoach en die komt ondersteunen. Dat ze ook getriggerd worden om zelf een opdrachtformulering te schrijven.

Clubkadercoach

Bij club A is de clubkadercoach, na een korte periode van kennismaking met leden en trainers, gestart met het één op één begeleiden van trainers door het bijwonen van trainingen en het voeren van feedbackgesprekken. Daarnaast heeft hij samen met het bestuurslid jeugdbijeenkomsten voor jeugdtrainers georganiseerd. Tijdens de bijeenkomsten spraken ze over training geven en ging de clubkadercoach aan de slag met trainers: *'We hadden bijeenkomsten op zondagochtend met broodjes en kaas, en daarna de zaal in om van mij en van elkaar te leren. Dat ging heel goed, ik kreeg snel een beeld van de trainers en van mogelijke opvolgers voor als mijn begeleidingsperiode over zou zijn'*. Het bestuurslid merkte dat de één op één begeleiding voor sommige trainers in het begin wel eens spannend was, maar merkte daarna vooral veel enthousiasme in die bijeenkomsten: *'In het begin was het zoeken voor iedereen, wat houdt het in, is het geen beoordeling? De clubkadercoach heeft heel erg zijn best gedaan om het niet zo te laten overkomen. Dat wilden wij ook niet. Toen hij eenmaal was geweest, was iedereen heel positief. Dat merkte je bij de bijeenkomsten aan de opkomst. Soms waren we compleet op een zondagochtend in een weekend, dat heb je niet vaak'*.

Bij vereniging B heeft de clubkadercoach maar twee of drie trainers één op één kunnen begeleiden, omdat hij pas later kon starten en vanaf maart de coronamaatregelen golden. Ondanks dat is ook bij de trainersgroep van deze club de aanwezigheid van de clubkadercoach zeer goed ontvangen. Dat merkte de trainer in bijeenkomsten waar de trainersbegeleiding werd besproken, bijvoorbeeld ook bij trainers waarvan ze het niet hadden verwacht: *'Iedereen was aangenaam verrast en positief, door dit nieuwe fenomeen. Dat we als club onszelf daarin aan het ontwikkelen zijn vinden ze heel goed. Wij hebben ongeveer 30 trainers, waarvan misschien twee gecertificeerd, de twee oudste. Wij dachten dat zij in ieder geval geen begeleiding zouden willen. Toen hadden we het erover met hen en waren ze wel getriggerd. Ze vroegen juist waarom we hen niet zouden begeleiden.'*

Iedereen was aangenaam verrast en positief, door dit nieuwe fenomeen. Dat we als club onszelf daarin aan het ontwikkelen zijn vinden ze heel goed. (...) Wij dachten dat de twee oudste trainers geen begeleiding zouden willen [maar] ze waren wel getriggerd. Ze vroegen juist waarom we hen niet zouden begeleiden.

Trainer sportvereniging B

Opvolging zoeken (en houden)

Beide verenigingen zijn blij dat de trainersbegeleiding binnen de club is opgezet en willen hiermee doorgaan. De trainer van vereniging B vertelt dat het doel van de vereniging is om de opgeleide trainers bij de trainerscursus ook vanuit de vereniging te gaan begeleiden: *'zodat ze zich kunnen ontwikkelen en kunnen sparren met mensen die naar de training komen kijken, om trainers naar een hoger niveau te brengen'*. Het bestuurslid bij vereniging A vertelt dat ze bij aanvang van het project nog niet met borging bezig was: *'Ik dacht eerst maar eens kijken hoe het gaat die samenwerking, in de loop van het seizoen is dat idee van borging een beetje gekomen en gaan leven,*

maar nog niet aan het begin. We zagen hoe positief erop gereageerd werd door iedereen, en hoe enthousiast mensen ervan werden, en toen zagen we wel wat het kon bijdragen. En toen was het wel hoe gaan we dat dan doen, en dat is nog steeds wel, het is nog niet kant en klaar. Maar wel dat we zagen, daar moeten we gewoon mee doorgaan.'

De clubkadercoach beschrijft dat ongeveer halverwege het seizoen het zoeken naar opvolging een speerpunt voor hem werd. Hij werd hierop gewezen door de coördinator vanuit de gemeentelijke sportserviceorganisatie, zijn werkgever, en later ook in de landelijke bijeenkomsten met andere clubkadercoaches. Hij beschrijft dat hij dit heeft aangepakt door goed te observeren: *'Ik heb alle trainers gezien, gezocht naar enthousiaste mensen die in mijn opzicht betrokken zullen blijven bij de vereniging, die niet snel weg gaan. Niet die het alleen wel leuk lijken. En die het ook als groepje kunnen doen, dus die ook goed met elkaar kunnen.'* Bij beide verenigingen zijn meerdere trainersbegeleiders gevonden voor de opvolging van de clubkadercoach. De clubkadercoach geeft aan dat hij er geen moment aan heeft gedacht naar één opvolger te zoeken, maar juist naar meerdere, en dat dat goed uitkomt: *'Ze hebben allemaal een X aantal trainers onder zich, via een buddysysteem. In die zin kwam het mooi uit, dan kun je verdelen.'*

Bij vereniging A zijn drie trainersbegeleiders gevonden, waaronder twee bestuursleden. Bij vereniging B hebben de clubkadercoach en de trainer samen een groep van vier trainersbegeleiders gevonden. Daaronder is een trainer die voor zijn werk voor de klas staat, een vrouwelijke trainster die vanuit haar werk pedagogisch didactisch onderlegt is, en een mannelijke trainer met veel verstand van volleybal. Die trainer wilde een stapje terug doen wat betreft training geven. De clubkadercoach heeft het gevraagd of hij een rol als trainersbegeleider wel zag zitten: *'Door bijvoorbeeld 1 keer in de twee weken te observeren bij trainingen, toen was hij akkoord.'* De achtergrond van de vrouwelijke trainster was niet bekend bij de actieve trainer. Hij vertelt dat ze direct enthousiast was toen ze werd gevraagd: *'Dat was niet iemand waaraan ik zelf gedacht zou hebben. Dat geeft aan dat het heel belangrijk is om wat meer kennis van de achtergrond van de leden te hebben. Dat maakt het makkelijk om die gedachtesprong te maken als je weet wat iemand doet in het dagelijks leven.'*

De betrokkenen van de clubs geven beide aan dat ze erg blij zijn dat er opvolgers zijn gevonden, en dat ze nog zoekende zijn in de precieze uitwerking van de rol. Ook de clubkadercoach herkent dit. Hij is van plan het zo concreet mogelijk te maken voor de trainersbegeleiders, hij heeft bijvoorbeeld een Dropbox voor de trainersbegeleiders aangemaakt: *'Ik ga uiteindelijk een concrete lijst maken wanneer begeleiders gaan kijken bij trainers. En ik ga een trainersvisie ontwikkelen, die we samen schrijven. Daarin moet staan; waar let je op als trainersbegeleider, wat vinden we belangrijk? Kent iemand alle namen? Is iedereen op tijd? Is er een assistent-trainer? Lachen de kinderen, zweten ze? Ik wil makkelijke vragen die zij als tool kunnen gebruiken bij het observeren van de trainers, zo visueel mogelijk.'*

Het ligt nu bij drie mensen, nu nog samen met de clubkadercoach. Dan zit het nog niet echt in de vereniging, dan loopt het denk ik wel vast. De clubkadercoach heeft [de trainersbegeleiding] nu gedaan, maar nog niemand van de club zelf. Wie voelt zich er dan voor geroepen?

Bestuurslid jeugd sportvereniging A

Bij vereniging A zijn de drie trainersbegeleiders gestart met een opleiding coach-de-coach. Verder is het groepje nog zoekende in hoe ze de begeleiding willen vormgeven, zo vertelt het bestuurslid jeugd: *'We zijn aan het brainstormen hoe we het willen vormgeven, koppelen we onszelf aan groepjes trainers, of delen we het in afhankelijk van de vraag van de trainers bij wie dat het beste past?'* Bij deze vereniging denkt het bestuur ook na over het structurele karakter van de trainersbegeleiding: *'Welke eisen stel je aan iemand die trainersbegeleider wil worden, wil je een bepaalde achtergrond? We hebben al besproken om een overeenkomstje voor trainersbegeleiders te maken. Het is ook al in het jeugdplan verwerkt, en het bestuur staat er ook achter.'* De clubkadercoach geeft aan dat het bij deze vereniging nog van belang is dat de rol van

trainersbegeleider ook in het algemene beleid wordt opgenomen. Het bestuurslid jeugd vertelt dat wat haar betreft de borging een belangrijke uitdaging is, ondanks dat de plannen er liggen en de wil en het enthousiasme er is, omdat het voor de vereniging nog nieuw is: *'Als wij nu alle drie zouden verhuizen is het denk ik ook weg, dan heb je het niet. Het ligt bij de drie mensen, nu nog samen met de clubkadercoach. Dan zit het nog niet echt in de vereniging, dan loopt het denk ik wel vast. De clubkadercoach heeft het nu gedaan, maar nog niemand van de club zelf. Wie voelt zich er dan voor geroepen? Het is ook aan ons de taak om te kijken dit jaar of er anderen zijn die geschikt zijn, we kunnen vast bij andere peilen hoe die er tegenaan kijken, of mensen al meenemen in proces. Zodat je dan makkelijk mensen kunt werven die dat ook leuk vinden om te doen, en ook bereid zijn om een training te volgen. Bijvoorbeeld dat volgend jaar ook al twee mensen die training coach-de-coach volgen, zodat we daar wat steviger in staan.'*

Bij vereniging B heeft de groep nieuwe trainersbegeleiders ideeën voor de invulling van de begeleiding, zoals elke 3 tot 4 weken een trainer bezoeken en een checklist ontwerpen op basis van de vier inzichten voor trainers, waarop een trainer kan worden begeleid. De nieuwe groep trainersbegeleiders wil echter vooral op zoek gaan naar hun eigen manier van werken. Ze willen ontdekken wat voor hen goed werkt, passend bij de club en bij de mogelijkheden van de vrijwilligers. Ze willen vooral ook niet te groot beginnen, maar klein en dan voorzichtig uitbouwen, aldus de trainer: *'We willen bewust met een heel selecte groep beginnen, voordat we het breder trekken. Om het onszelf niet te moeilijk te maken, wij zijn ook lerende en moeten onszelf ontwikkelen. We moeten bijvoorbeeld nog uitwerken: welke trainers kiezen we dan. Daar gaan we met elkaar accenten in aanbrengen'*. Ook geeft de trainer aan dat hij het belangrijk vindt dat de trainersbegeleiders elkaar blijven opzoeken en intervisie met elkaar houden. Dat de trainersbegeleider een vaste functie binnen de vereniging is, wilde de trainer al langere tijd. Hij heeft de aanwezigheid van de clubkadercoach ervaren als steun in de rug om daar dichterbij te komen: *'Dus één van zijn belangrijkste taken is dat hij mensen binnen de club gaat stimuleren om dat verder uit te werken en laten opbloeien. Ik zie dat als nadrukkelijke winst, en ik vind dat dat wel gelukt is. Hij moet kennis brengen, maar ook stimuleren dat trainersbegeleiding voor een gezonde vereniging een noodzaak is.'*

Het is heel goed gegaan, het heeft leuk uitgepakt. Anders dan verwacht, in het begin was het moeilijk voor te stellen. Ik denk wel dat het meer heeft gebracht dan ik in het begin had gehoopt.

Bestuurslid jeugd sportvereniging A

De trainer ziet dat het bestuur erachter staat en de functie in het beleid wil gaan opnemen. Hij denkt ook dat het niet makkelijk zal zijn om altijd voldoende bereidheid binnen de vereniging te vinden, omdat de club al vaak moeite heeft kaderfuncties te vullen: *'Op dezelfde manier waarop je op zoek gaat naar een trainer of voorzitter, zal je in de toekomst op zoek moeten naar een trainersbegeleider. Het blijft altijd dat je enthousiaste mensen binnen je vereniging moet vinden die bereid zijn het in te vullen. Als ik de enige was geweest en wij geen andere mensen hadden kunnen vinden, dan was het heel erg moeilijk geworden. Het draait altijd om tijd en aandacht van vrijwilligers. Ik heb redelijk veel tijd, maar als je een fulltime baan hebt, kan die er minder tijd in steken. Dat zijn elementen die een rol spelen in de invoering.'*

Als de begeleidingsperiode van de clubkadercoach erop zit, beschikken beide verenigingen over een groepje nieuwe trainersbegeleiders. De clubkadercoach heeft al met de verenigingen besproken dat hij ze niet helemaal wil loslaten. Bij beide verenigingen wil hij in 2021 terugkomen om intervisie met de trainersbegeleiders te houden. Vereniging B heeft hij gekoppeld aan een collega bij de gemeentelijke ondersteuningsorganisatie, om ook ondersteuning te bieden op andere vlakken, zoals het vraagstuk waar de voorzitter aanvankelijk de clubkadercoach voor wilde inschakelen. Op die manier heeft de clubkadercoach, zoals de trainer bij vereniging B het omschrijft, *'voor zijn eigen opvolging gezorgd'*.

Iets nieuws proberen levert iets op

Beide verenigingen kenden nog geen vorm van trainersbegeleiding, maar hadden hier wel behoefte aan.

Voor beide clubs was het werken aan trainersbegeleiding dus iets nieuws, maar ook het werken met een externe professionele ondersteuner was een nieuw traject. Het bestuurslid van club A vond het in het begin zoeken wat ze van de clubkadercoach konden en mochten vragen en wist mede daarom ook niet precies wat te verwachten: *'Het is heel goed gegaan, het heeft leuk uitgepakt. Anders dan verwacht, in het begin was het moeilijk voor te stellen. Ik denk wel dat het meer heeft gebracht dan ik in het begin had gehoopt. Dat je dacht, we zijn al blij als we wat dingetjes geregeld krijgen, omdat je niet zo goed weet wat het inhoudt. Ik denk dat we zeker meer hebben kunnen doen.'* De belangrijkste opbrengsten zijn volgens het bestuurslid dat ze nu beschikken over een jeugdbeleidsplan, dat er inmiddels drie trainersbegeleiders zijn en dat de huidige trainers zijn begeleid: *'Mensen zijn bewuster met hoe ze dingen aanpakken, en waarom. Ze stellen sneller vragen aan een ander, hoe pak jij dit aan'*. De aandacht voor spelplezier voor kinderen was bij de vereniging volgens het bestuur al groot. De meeste meerwaarde zit volgens hen dan ook in het maatwerk in de ondersteuning van trainers, afhankelijk van waar vragen of onzekerheden van trainers zitten.

De clubkadercoach vindt het bij vereniging B een mooie opbrengst dat twaalf jeugdtrainers bijna de trainersopleiding hebben afgerond en daarmee ruim vijftien uur vrije tijd in zichzelf als trainer hebben geïnvesteerd. Hij heeft bij vereniging B ook ondersteund bij het formeren van een nieuwe jeugdcommissie door bij trainersvergaderingen een leidende rol te nemen in het verdelen van taken. Dit is belangrijk geweest om de interne communicatie in de vereniging rondom de jeugd en trainers te verbeteren. De trainer van deze club beschrijft dat hij het als een heel leerzaam traject heeft ervaren: *'Het is ook een ontdekkingsreis geweest. Er moet iets nieuws opgezet worden. Alle kennis en initiatieven neem je gretig tot je en uiteindelijk moet je het kunnen omzetten: hoe gaan we de trainersbegeleiding als vereniging praktisch invullen?'*