

DSpace Institution

DSpace Repository

<http://dspace.org>

Volleybal Magazine

Volleybal Magazine Scans

1989-04

Psycho-sociale vorming van een team

Volleybal Magazine

<http://hdl.handle.net/10673/14>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

VOLLEYBAL MAGAZINE

VOLLEYBAL MAGAZINE

Tijdschrift van de Federatie Oefenmeesters Volleybal
17de jaargang — nr. 4

- **Hoofredactie:**
Fernand Walder
- **Eindredactie:**
Willy Mertens
- **Redactie:**
Mart Buekers - Luc De Leenheer - Dany De Vriese - Willy Gommeren - Jos Klaps - Rik Luyten - Roger Pouders - Marc Spaenjers - Michel Vandermeulen - Wilfried Van Mol - Staf Verlooy - Julien Vleminckx - Fons Wierincks
- **Redactie-adres:**
Fernand Walder
's Hertogenlaan 56 — 3000 Leuven
Tel. 016/20 30 71
- **Administratie en advertenties:**
Willy Mertens
Rubensstraat 67 — 2510 Morsel
Tel. 03/455 92 43 (België)
vanuit Nederland: 09/32 3 455 92 43
- **Bankrelaties Volleybal Magazine:**
vanuit België:
068-2050722-72 (Gemeentekrediet)
001-1599812-67 (ASLK)
vanuit Nederland:
Rabobank 144932784
Volleybal Magazine, Rubensstraat 67 — 2510 Morsel
- **Volleybal Magazine:**
Verschijnt maandelijks; behalve in juni en juli
- **Abonnementsprijs 1989:**
Voor België: 545 BF
Voor Nederland: f 32
- **Federatie van Oefenmeesters Volleybal:**
Michel Vandermeulen
Gerkenbergstraat 1 — 3690 Bree
068-2009642-23 (Gemeentekrediet)
- **Copy-right:**
Het overnemen van artikels is zonder toestemming niet toegestaan.
- **Lay-out en drukwerk:**
Drukkerij J. Ouderits bvba
Kapelstraat 58 — 2540 Hove
Tel. 03/455 49 36 — Fax. 03/455 93 18

INHOUD

- 2 Kolofon, inhoud
- 3 Randnotities
- 4 Blokkering (Techniekverbetering)
- 7 20 opwarmingen voor volleybal.
- 8 Psycho-sociale vorming van een team.
- 11 Speler wordt trainer.
- 12 Conflicthantering.
- 15 E.V.C. happening.
- 16 Persknipsels:
"van (volleybal)mensen en dingen".
- 18 Verdedigingsoefeningen.
- 20 Stemformulier "Het Volk.
- 22 Varia

PSYCHO-SOCIALE VORMING VAN EEN TEAM

Rik Luyten

COMPILATIE VAN DE LEZINGEN
VAN CHUCK JOHNSON,
AALTEN, 3 - 5 JUNI 1988

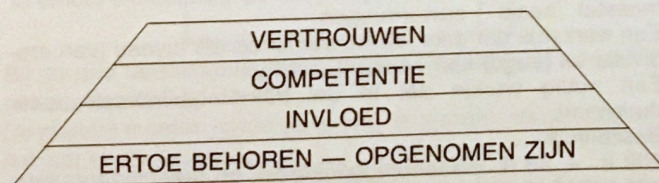
Johnson onderscheidt 2 types van ploegsporten:

— Coacting: men sport onafhankelijk van elkaar (bv. pistoolschieten).

— Interacting: men is afhankelijk van elkaar (b.v. volleybal). Bij dit laatste type ploegsport is de teamcohesie erg belangrijk. De coach kan deze teamcohesie positief beïnvloeden. De dienstbaarheid tegenover het team staat hier centraal ("there is no i in team").

Omdat in gevaarlijke en stresserende omstandigheden het groepsgevoel intenser en steviger zou worden, ondernam het USA-team gedurende 20 dagen een overlevingstocht in Utah (isolement, bergen, sneeuw, koude, rugzak van ca. 40 kg), waarvan de laatste 6 dagen in groepjes van 3, groepjes van wie bekend was dat de verstandhouding onderling niet optimaal was. Zo wou men van de enigszins verwante Zuidcalifornische atleten een hecht team maken.

Behoeften van een team van het interacting-type. Een team heeft immers evenzeer behoeften als een individueel atleet. Als deze behoeften niet bij alle teamleden gesynchroniseerd zijn, dan loopt de motivatie mank.



— ERTOE BEHOREN: Als er klikjesvorming optreedt, waarbij andere spelers zich gaan uitgesloten voelen, dan wordt de motivatie aangetast.

Wat kan hiervoor gebeuren? Regelmatig met andere partners werken, zelfde reglementen voor iedereen, uniform, samen opwarmen, stages, verjaardagen vieren... Chuck Johnson adviseert om alle trainingen iets te doen dat de teamcohesie ten goede komt.

— INVLOED: Johnson beweert dat, indien je de spelers helemaal geen invloed geeft, ze het zelf nemen op een negatieve manier. Het is integendeel nuttig om de spelers zelf creatief te leren worden, om ze denkend te leren spelen.

Uiteraard blijft de trainer steeds de baas en beslist hij of voorstellen al dan niet doorgang vinden.

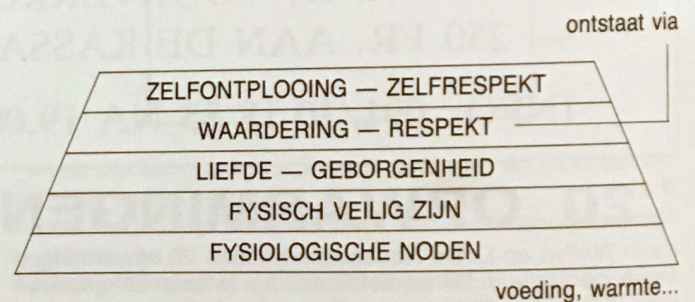
Enkele mogelijkheden voor beïnvloeding door spelers:

- * opstellen van reglementen,
- * welke sancties indien deze reglementen niet nageleefd worden?

- * wat zijn onze trainingsdoelen? (evalueer regelmatig)
- * taakverdeling (opbergen van materiaal...)
- * keuze van kapitein,
- * keuze van uniform, pantoffels...
- * organisatie van trips,
- * keuze van het te gebruiken tactische systeem.

— COMPETENTIE: De spelers willen goed zijn. Deze 3 peilers leiden tot VERTROUWEN in mekaar, de trainer, de ploeg. Uiteraard wordt motivatie en succes hierdoor gunstig beïnvloed.

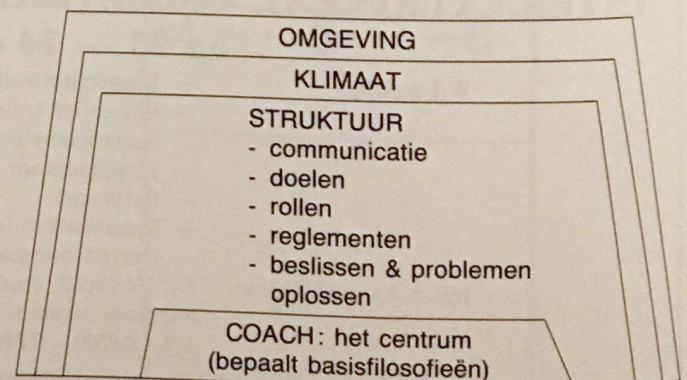
Deze ploegbehoeften worden geschraagd door de individuele noden van elke speler:



C. Johnson wijst op het feit dat wij moeten durven verder te kijken dan het traditionele, dat wij onverkende gebieden moeten durven evalueren, moeten durven vernieuwen en open staan voor nieuwe ideeën, ook al zijn ze niet eens zo vanzelfsprekend.

Om tot een harmonisch functioneren te komen vanwege de ploeg, moet de geestesgesteldenis van alle teamleden enigszins gecoördineerd worden. Iedereen komt immers vanuit een eigen, soms totaal verschillende leefwereld.

Een schematische voorstelling van de LEEFWERELD VAN EEN TEAM:



— COACH:

1. Opbouw van waarden: Welke waarden dienen er gehanteerd te worden om te kunnen winnen?
2. Visie op de mens:
 - * Als je denkt dat de mens fundamenteel goed is, handel je zus
 - * Als je denkt dat de mens fundamenteel lui is, handel je zo.
3. Leiderschapstheorieën — handelen met macht
 - a. dwang : macht om geld, liefde, tijd... af te nemen
 - b. belonen : macht door het geven van beloningen
 - c. wettelijk : macht door structuren of wettelijke macht
 - d. charisma : macht door inspirerend te zijn, vertrouwen in te boezemen, uitstraling te hebben, men wil je navolgen
 - e. deskundigheid

Het is duidelijk dat naarmate men van a naar e gaat de gehoorzaamheid meer en meer vrijwillig zal plaatsvinden. Bij a, b en c gaat het om gegeven macht, bij c en d om verdiende macht, aangezien er tegemoet gekomen wordt aan de noden van de spelers (cfr. supra).

Het is echter wel aangewezen om alle vormen van macht te gebruiken.

— STRUKTUUR:

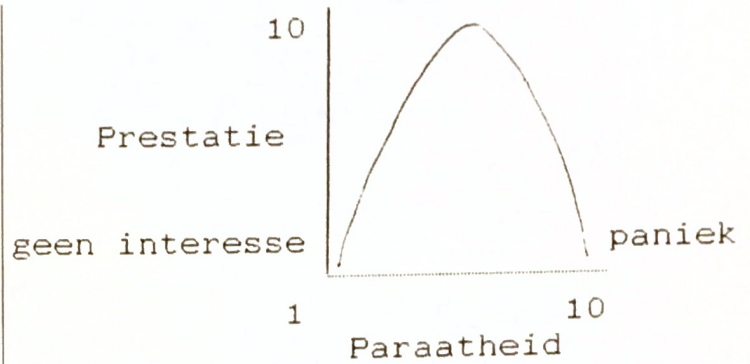
1. DOELEN: Je moet durven dromen en durven een ernstig hoofddoel vastleggen. Vervolgens moet je consequent zijn in je gedrag: er mag geen groot verschil zijn tussen wat je zegt (formele doelen) en wat je doet (informele doelen).

Wat moet er nu gebeuren om deze doelen waar te maken? Via een brainstorm (voordeel van een coaching-staff: men kan via een gesprek zijn ideeën toetsen) worden deze vragen beantwoord en men tracht in stapjes, via subdoelen een strategie vast te leggen om deze hoofddoelen te realiseren. Om de stand van zaken te kunnen controleren, moeten er regelmatig evaluaties ingeschakeld worden en deze evaluaties moeten gepland zijn.

- Enkele voorbeeldjes van subdoelen bij het USA-team:
- succeservaring verwerven door tegen progressief sterkere tegenstanders te spelen,
 - groepscohesie (zie 20-daagse overlevingstocht)
 - mentaal klaar zijn om een 3-weeks verblijf op de Olympische Spelen aan te kunnen. Hiertoe werd een stage georganiseerd met volledig dezelfde dagorde als op de spelen het geval zou zijn.
 - Opgewassen zijn tegen de stress-situatie van een wedstrijd. Er werd geoefend met veel lawaai van publiek, met partijdige arbitrage, met slechte belichting...

De individuele doelen moeten harmonisch afgesteld zijn op de ploegdoelen (zie bilateraal communicatiemodel).

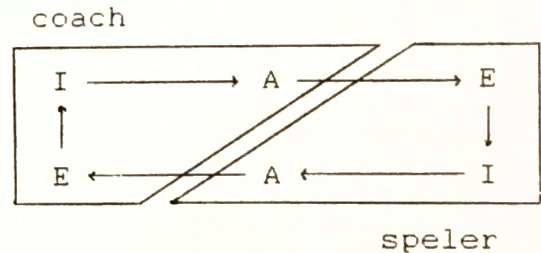
Hieronder volgt een schematische voorstelling van de relatie tussen de eigen doelen (paraatheid) en het prestatieniveau.



2. COMMUNICATIE: "Alles is geheim voor men communiceert". Ook de niet-verbale communicatie heeft hier haar belang. Johnson stelt 2 communicatiemodellen voor:
 - * Eenzijdige communicatie:



- * Bilaterale communicatie:



Bij het evalueren van negatieve prestaties onderscheidt C. Johnson de "ik" en de "jij"-boodschap. B.v.:

- "Ik zie dat je te laat bent." (ik-boodschap)
 - "Je bent te laat omdat je lui bent." (jij-boodschap).
- De jij-boodschap sluit communicatie uit en werkt defensief gedrag in de hand. De ik-boodschap daarentegen houdt de mogelijkheden tot communicatie open en heeft een veel positiever effect.

3. DE ROLLENTHEORIE: wat is je functie binnen de ploeg?

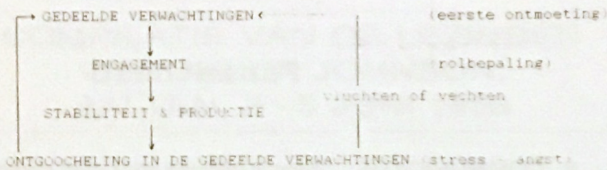
C. Johnson onderscheidt 3 toestanden omtrent het benaderen van rollen:

- * rol - dubbelzinnigheid (niet duidelijk afgelijnd; het spelen is soms moeilijk),
- * rol - klaarheid (iedereen kent zijn taak; meer kans op succes),
- * rol - conflict (trainer en speler hebben andere ideeën omtrent de rol van de speler).

Het is dus duidelijk dat elke speler zijn rol moet kennen en aanvaarden. Dit betekent niet dat ze er tevreden moeten mee zijn. (een invaller b.v. mag er zelfs niet tevreden mee zijn).

Deze verduidelijkingen gebeuren via individuele gesprekken, waarbij zowel de eigen gevoelens als de gevoelens van de speler moeten erkend worden. Elk persoon is uniek; een trainer moet dus erg gevoelig leren zijn (b.v. "Ik heb het gevoel dat je kwaad bent.")

4. **BESLISSEN EN PROBLEMEN OPLOSSEN:**
 In dit kader ontwerpt C. Johnson een flow-chart van het groepsgebeuren (b.v. ploeg, huwelijk...):



Deze laatste fase wordt best vermeden door tijdens de fase van stabiliteit en productie reeds alle kleine probleempjes te behandelen. Hoe kunnen deze ontdekt worden?

- * Er kunnen regelmatig ontmoetingen georganiseerd worden.
- * De kapitein kan een tussenfiguur zijn tussen trainer en spelers.
- * De hulptrainer kan zeer dicht bij de spelers staan... Zoals reeds werd vermeld, vormt elke speelster een apart individu. Het ligt dus voor de hand dat we elke speler ook op een andere manier zullen trachten te beïnvloeden. Om hiervoor een hanteerbaar instrument te hebben, onderscheidt C. Johnson 4 types (de analyser, de director, de promotor en de supporter). Het profiel van elk type kan je terugvinden op een formulier in bijlage. Johnson geeft enkel positieve eigenschappen om aan te tonen dat elk type even efficiënt kan zijn, hoewel de verschillende types elk een eigen kijk op de wereld hebben. Je kan elke speler het best behandelen zoals zij zichzelf zouden behandelen. C. Johnson merkt eveneens op dat in crisissituaties elk type speler zal reageren met een extreem van zijn gedrag. Een kordate speler b.v. zal enigszins impulsief worden, een speler die zijn medespelers vertrouwt, zal goedgelovig worden...



BIJLAGE UITLEG OVER DE VERSCHILLENDE ORIENTATIEMODELLEN

Taken / Dingen

DE ANALYSER

- Vind informatie en juiste feiten belangrijk.
- Onderzoekt verschillen- de standpunten, pro's en contra's om de produkti- viteit te verzekeren.
- Maakt optimaal gebruik van een filosofie en leef- regels.
- Zoekt praktische oplos- singen.
- Bouwt op vroegere erva- ringen.
- Blijft kalm onder druk.

DE DIRECTOR

- Neemt een situatie onder handen.
- Zoekt kansen en uitda- gingen.
- Handelt snel om proble- men op te lossen.
- Heeft geen problemen met coördineren & lei- ding geven.
- Praat conflicten en one- nigheid onmiddellijk uit.
- Geeft voorrang aan drin- gende zaken en handelt snel.
- Is ondernemend en stelt nieuwe ideeën voor.

Introvert ←

→ Extravert

DE SUPPORTER

- Idealistisch: de mensen zijn fundamenteel goed.
- Gelooft anderen en plaatst vertrouwen in hen.
- Bewondert anderen en moedigt hen aan.
- Aanvaard verantwoorde- lijkheid en terecht- wijzing.
- Stelt hoge normen voor zichzelf en voor anderen.
- Gebruikt principes en waarden, iemands ge- voel voor fair-play.

DE PROMOTOR

- Kan bogen op zijn cha- risma en praat vlot.
- Open tegenover ideeën en past zich vlot aan.
- Onderhandelaar: ziet beide zijden van de me- daille.
- Lost spanningen op via compromis.
- Sociaal bewust.
- Gebruikt het groepskli- maat om dingen te rea- liseren.

Mensen / Relaties