

Mentale ontwikkelingslijn

JM18

	Kennis	Vaardigheden	Observeerbaar gedrag
TEAMWORK	1. Teamgericht leiderschap. 2. Cultuurverandering. 3. Teamflow.	1. Teamgericht leiderschap. 2. Teamcultuur opbouwen. 3. Strategisch denken in functie van team.	1. Leiderschap tonen naar eigen sterktes. 2. Cultuurverandering leiden/ teamidentiteit versterken. 3. Strategisch handelen in functie van het team.
RESILIENCE	1. Mentale veerkracht/weerbaarheid. 2. Stresssignalen herkennen. 3. Persoonlijke groei na stress.	1. Doorzetten en groeien bij tegenslagen. 2. Complexe stresshantering. 3. Zelfregulatie.	1. Zelfregulatie onder extreme druk. 2. Groeien na tegenslag. 3. Constructieve attitude behouden.
EMOTIONELE REGULATIE	1. Multidimensionale emotieregulatie. 2. Effect van emotieregulatie op anderen groep/team.	1. Anderen helpen in emotieregulatie. 2. Complexe regulatiestrategieën in meerdere dimensies.	1. Anderen motiveren. 2. Leiderschap tonen bij stress. 3. Zelfregulatie onder extreme druk. 4. Positieve mindset behouden.

Teamwork

Teamgericht leiderschap

Teamgericht leiderschap betekent anderen helpen beter te worden en ervoor zorgen dat het team als geheel sterker functioneert. Het gaat dus niet alleen om gezag of kapiteinsband — het gaat om positieve invloed op het team.

Het is beter wanneer verschillende spelers verschillende rollen opnemen (shared leadership).

4 leiderschapsrollen:

- Taakleider: Richt zich op tactiek, organisatie, beslissingen in het spel.
- Motivationale leider: Zorgt voor motivatie, enthousiasme, drive, doorzettingsvermogen.
- Sociale leider: Bewaakt sfeer, groepscohesie, relaties en ondersteuning.
- Externe leider: Communiceert met externe actoren: coach, scheidsrechter, club, media.

Waarom is teamgericht leiderschap belangrijk?

- Verbeterde teameffectiviteit zoals bijvoorbeeld meer motivatie.
- Betere prestaties onder druk.
- Hogere psychologische veiligheid.
- Betere groepscohesie.

Wat kan je zelf doen?

- Duidelijke communicatie.
- Positieve energie geven.
- Teamgenoten ondersteunen.
- Veilige sfeer bewaren (niet uitlachen, geen negatieve opmerkingen).
- Lead by example.
- Rustig blijven onder stress.
- Eerlijkheid, betrouwbaarheid.

Cultuurverandering

Elke ploeg heeft een bepaalde sfeer: hoe spelers met elkaar omgaan, welke regels ze belangrijk vinden, hoe ze praten, trainen en samen werken. Dat heet teamcultuur. Soms werkt die cultuur goed, soms zorgt ze voor conflicten of slechte prestaties.

Cultuurverandering betekent dat een team bewust probeert de sfeer, gewoontes en houding te verbeteren, zodat iedereen beter kan spelen én zich beter voelt.

Waarom is het belangrijk?

- Positieve cultuur geeft vertrouwen.
- Minder stress en meer plezier.
- Betere prestatie als team, vooral onder druk.
- Vergemakkelijkt onderlinge communicatie en ontwikkeling als team.

Drie belangrijke processen voor bewuste cultuurverandering:

1. Leiderschap: coaches en spelers beïnvloeden cultuur door voorbeeldgedrag, feedback, communicatie en normstelling.
2. Groepsnormen en gedragsregels: mastery-gebaseerde normen (focus op groei, leren en inspanning) zorgen voor meer motivatie en zelfvertrouwen, betere teamspirit, minder angst en prestatiedruk.
3. Sociale invloed en interpersoonlijke relaties: verandering van interacties tussen teamleden/coaches/omkadering -> openheid, vertrouwen, gedeelde verantwoordelijkheid, psychologische veiligheid.

Teamflow

Teamflow is een gevoel dat ontstaat wanneer je hele team tegelijk in de zone komt.

Alles loopt vanzelf, iedereen weet wat de anderen gaan doen, en het lijkt alsof jullie op één lijn zitten.

Hoe voelt teamflow aan?

- Je denkt niet meer na, je doet gewoon.
- Je vertrouwt elkaar volledig.
- De communicatie gaat automatisch.
- Je hebt superveel focus.
- Je vergeet tijd en spanning.
- Iedereen speelt op zijn best.
- Het lijkt alsof jullie samen één geheel vormen.

Voorwaarden om teamflow te bereiken:

- Duidelijke afspraken.
- Goede teamsfeer.
- Procesgericht werken.
- Aandacht en focus.
- Snelle en eerlijke communicatie.
- Gedeeld leiderschap.

Resilience

Mentale veerkracht/weerbaarheid

Weerbaarheid

Weerbaarheid is mentaal sterk blijven terwijl het moeilijk is:

- Omgaan met stress.
- Rustig blijven onder druk.
- Niet panikeren.
- Blijven focussen.
- Niet opgeven na een fout.

Het is als een schild dat je helpt om niet omvergeduwd te worden door tegenslagen.

Veerkracht

Veerkracht gaat nog verder.

Het betekent dat je terug rechtstaat én er iets uit leert.

Het is niet alleen overleven, maar groeien:

- Na een slechte wedstrijd sterker terugkomen.
- Na blessures motivatie blijven vinden.
- Fouten zien als leerpunten.
- Jezelf blijven verbeteren, zelfs als het misgaat.

Veerkracht is als een veer: je wordt ingedrukt, maar je komt terug op je plek — soms zelfs hoger dan daarvoor.

Strategieën voor ontwikkeling van weerbaarheid en veerkracht:

- Teamcultuur (zie bovenstaande punt).
- Sociale steun.
- Collectieve copingstrategieën.
- Gedeeld leiderschap.
- Teamroutines (vooral in drukkmomenten).
- Reflectie- en evaluatieprocessen.
- Voorbereiding!

Stresssignalen herkennen

Stresssignalen zijn veranderingen in gedrag, lichaam, gedachten en emoties die aangeven dat iemand onder druk staat. In de sportpsychologie is het herkennen van deze signalen een kerncomponent van zelfregulatie, prestatiepsychologie en resilience.

1. Fysieke stresssignalen

- Verhoogde hartslag.
- Spanning in schouders/kaken.
- Zweeten.
- Droge mond.
- Trillingen.
- Misselijkheid.

2. Cognitieve stresssignalen

- Piekeren.
- Black-outs.
- Verlies van focus.
- Tunnelvisie.
- Afleiding.

3. Emotionele stresssignalen

- Angst.
- Irritatie.
- Onzekerheid.
- Nervositeit
- Frustratie

4. Gedragmatige stresssignalen

- Sneller boos worden.
- Terugtrekken.
- Overcontrolling.
- Veranderde lichaamstaal.
- Stilte.

5. Sociale stresssignalen

- Afstand nemen.
- Steun vermijden.
- Conflictgevoeligheid.

Waarom is het belangrijk stresssignalen te herkennen?

- Betere zelfregulatie hebben.
- Sneller herstel vinden.
- Beter presteren onder druk.
- Lager blessurerisico hebben.
- Meer veerkracht opbouwen.

Persoonlijke groei na stress

Persoonlijke groei na stress verwijst naar het psychologisch fenomeen waarbij individuen positieve veranderingen ontwikkelen na uitdagende, belastende of stressvolle ervaringen.

Typische groeidomeinen:

- Jezelf beter leren kennen.
- Verbetering in relaties met anderen.
- Nieuwe mogelijkheden zien.
- Meer waardering/dankbaarheid.
- Groei in mentale veerkracht en weerbaarheid.
- Technische, fysieke verbeteringen.

Wanneer leidt stress tot groei?

1. Reflectie: bewustmaking van wat er gebeurde en wat je eruit kan leren.
2. Constructieve coping zoals cognitieve herstructurering, steun zoeken, probleemoplossing, emotieregulatie.
3. Sociale steun: ondersteuning van sociale omgeving.

Multidimensionale emotieregulatie

Het betekent dat je emoties op verschillende manieren tegelijk kunt beïnvloeden:

- Met je gedachten.
- Met je lichaam.
- Met je gedrag.
- Met anderen om je heen.

Je regelt emoties dus niet met één truc, maar met een combinatie van strategieën, afhankelijk van wat je nodig hebt. Succesvolle emotieregulatie combineert verschillende niveaus:

1. Cognitieve regulatie

- Cognitieve herstructurering.
- Self-talk.
- Probleemoplossend denken.

Effect: meer zelfvertrouwen, minder negatieve evaluaties.

2. Fysiologische regulatie

- Ademhaling.
- Spierontspanning.
- Hartslagregulatie.
- Mindfulness.

Effect: lagere stressactivatie, betere focus.

3. Gedragmatige regulatie

- Gedrag aanpassen (bv. pauze nemen, coach aanspreken).
- Routines.
- Communicatie.

Effect: meer controle en richting.

4. Sociale regulatie

- Steun zoeken.
- Emoties delen.
- Co-regulatie met teamgenoten.

Effect: betere connectie en minder emotionele belasting.

Belangrijk: gebruik van flexibele strategieën afhankelijk van de situatie, gebruik van verschillende strategieën, vermijden van rigide patronen zoals chronisch wegduwen of vermijden

Effect van emotieregulatie op anderen groep/team

Hoe één speler zijn emoties reguleert, verandert de emoties, mindset en prestaties van de mensen rondom hem (Emotieregulatie als teamvaardigheid).

Via:

- Emoties zijn besmettelijk.
- Gedrag onder druk heeft een grote invloed op de teamcohesie.
- Kalmte onder druk verhoogt de waarneming van leiderschap.
- Sociale regulatie zorgt voor hogere psychologische veiligheid.
- Slechte regulatie (onderdrukken, ophopen) creëert stress, druk, fouten en conflicten, vermindert vertrouwen.