

Je gaat het pas zien als je het door hebt. Pieter Winsemius

H1. Het verschil tussen een goede en een slechte voetballer.

Vakmanschap	Techniek	[do]	
	Discipline	[vo]	
	Karakter	[de]	
Techniek			
	Verbeter inzicht	[do]	
	Verhoog de snelheid van het handelen	[do]	
	Voorkom onnodig hardlopen	[vo]	
	Leer van fouten	[de]	
	Denk na over tactiek	[vo]	
	Veel kunnen	[do]	
	Weet wie welke kwaliteiten heeft	[vo]	
	Creëer ruimte	[de]	
	Behoud focus	[de]	
	Houdt het simpel	[do]	
	Concentreer spelers op hun kerntaken	[vo]	
	In een keer op de juiste positie	[de]	
Discipline			
	Team rendement	[do]	
	Juiste vorm, "in vorm zijn"	[do]	
	In dienst van het team stellen	[vo]	
	Er op tijd zijn, op de juiste plaats	[de]	
	Stimuleer vertrouwen	[vo]	
	Processen (gedeelde)	[do]	
	Institutes	[vo]	
	Identificatie	[de]	
	Team intuïtie	[de]	
	Opdoen door ervaring	[do]	
	Ken je eigen taken	[vo]	
	Kijken naar zij, "die er al geweest zijn"	[de]	
Karakter			
	Concentratie	[do]	
	Zowel spelers als bazen	[do]	
	Actieve en pittige training	[vo]	
	<u>Nooit</u> tevreden!	[de]	
	Wil om te winnen	[vo]	
	Houd de spelers scherp	[do]	
	Je trots kunt zijn	[vo]	
	Niet-snel-tevreden-zijn	[de]	
	Creativiteit	[de]	
	Team creativiteit	[do]	
	Individuele creativiteit	[vo]	
	Constructieve ontevredenheid (Eureka)	[de]	

H2. Goed team.

Dienende spelers

De beste moet de aanvoerder zijn.

Dienende spelers.

Waarborg het evenwicht	Waterdragers	[do]
	Achtereinders	[vo]
	Vindingrijke toppers (sterren)	[de]
Zorg voor onderling respect	Samen dingen doen, leerproces	[do]
	Elkaar begrijpen, begrip	[vo]
	Durven kiezen, wat past in het team	[de]

De beste moet de aanvoerder zijn.

Bewaak de open communicatie, discipline	[do]
Grootste overwicht, karakter	[vo]
Kies voor persoonlijkheid (primus inter paris)	[de]

H3. Waarom een coach?

Coach.

Korte termijn	team verband
Lange termijn	tot leven brengen visie

Godenzonen en havenwerkers

Doorgrond de cultuur **7S** raamwerk

Harde S	Strategie	Plan om doel te bereiken
	Structuur	Weerspiegeld gekozen strategie
	Systeem	Samenspel van procedures

Zachte S	Sleutelvaardigheid	Vaardigheid in doen (tactiek)
	Stijl	Manier waarop in doen
	Staf	Verwachting van club
	Bindende waarden	Vertrouwen

Bezin eer je begint

Laat je niet afleiden
Onderschat nooit de diepe doorwerking van sterke culturen

Wees voorzichtig met fusies en overnames
Acclimatisering
Werving en selectie

Houd de vinger aan de pols

Continu afstemmen op de **7S**-en, daarna actie plan

De FC-Cruiff

Goede visies
Gedeelde richting en vertrouwen (vraagt tijd)

Inhoud	Overeenstemming over richting
Proces	Mate van onderling vertrouwen. Wat kun je van elkaar verwachten.

Houd bestuurders op de tribune
 Smijt niet met geld
 Durf naïef te zijn, eerlijkheid, beetje paranoïde

Behoud de menselijke maat
 Goede coaches en spelers kunnen niet aardig zijn
 Het geven van rugdekking
 Betrokkenheid, vertrouwensband, eerlijkheid
 Persoonlijk willen motiveren en fungeren als
 voorbeeldfunctie, leerling als mens

Voorkom dat je een deel van het probleem wordt
 Bewaar je onafhankelijkheid
 Laat je niet beïnvloeden door buitenstaanders
 Een goed thuiskomen
 Blijf tegen mensen aanpraten
 Creëer steeds weer nieuwe uitdagingen
 Zorg dat je op tijd weg bent

In search for excellence

Perfekte uitvoering van sleuteltaken
 Sterke klantgerichtheid, klantenbinding
 Hoge productiviteit aan de basis, doe jou werk perfect

Sterke teamgeest
 Inhoud geven aan je eigen structuur, je eigen **7S** -en
 Vrijheid in verbondenheid

Vastomlijnd maar flexibel plan
 Handen-uit-de-mouwen mentaliteit
 Experimenteer drift

Duidelijkheid en geloofwaardigheid
 Maak harde **S**-en niet te ingewikkeld, houd het simpel
 Schoenmaker houd je bij je leest
 Voorspelbaarheid als leider

De beste man moet de aanvoeder zijn, omdat hij met de aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid het probleem wel zal oplossen in de gedachte van zijn collega's cq personeel.

NB.	[do]	doen	leuk	begeerlijke
	[vo]	voelen	uitdagend	dappere
	[de]	denken	spannend	wijsgerige

www.zininleven.nl