

'DE TOPPERS WILLEN ECHT NIET HOCKEYEN MET VLIEGTUIGSPOTTERS'

EEN KWALITATIEF ONDERZOEK NAAR DE MANIER WAAROP
KADERLEDEN VAN HOCKEYVERENIGINGEN BETEKENIS
GEVEN AAN TALENTHERKENNING EN
TALENTONTWIKKELING VAN JEUGDHOCKEYERS

S.C. VAN DEN WALL BAKE | AUGUSTUS 2019 | UNIVERSITEIT UTRECHT | KNHB

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Een kwalitatief onderzoek naar de manier waarop kaderleden van Nederlandse hockeyverenigingen betekenis geven aan talentherkenning en talentontwikkeling van jeugdhockeyers

Auteur

Sascha van den Wall Bake
Studente Universiteit Utrecht
Master Sportbeleid & Sportmanagement
Studentnummer: 6249760
Studiejaar: 2018-2019
Den Haag, augustus 2019

Scriptiebegeleider Universiteit Utrecht

Dr. J. van der Roest,
Universitair docent Universiteit Utrecht

Tweede lezer Universiteit Utrecht

Dr. N. van Amsterdam,
Universitair docent Universiteit Utrecht

Stage-organisatie

Koninklijke Nederlandse Hockeybond (KNHB)

Adres

Orteliuslaan 1041
3528 BE Utrecht

Stagebegeleider

S. Benus,
Seniormedewerker Verenigingsdienstverlening (Strategie/Beleid)

Universiteit Utrecht



VOORWOORD

Twee jaar geleden, in september 2017, begon ik vol enthousiasme aan de Master Sportbeleid en Sportmanagement aan de Universiteit Utrecht. Nu presenteer ik met trots het eindresultaat van twee jaar hard werken, veel leren, mooie ervaringen en vooral ook heel veel plezier.

Sport – en dan met name hockey – is mijn grote passie. Het feit dat ik twee jaar lang heb mogen leren over alles wat er speelt in en rondom de sportsector, dat ik stage heb mogen lopen bij de Koninklijke Nederlandse Hockeybond (KNHB) en dat ik zelfs van hockey mijn afstudeeronderwerp heb kunnen maken, maakt dat ik me geen leukere master had kunnen wensen. Ik kijk dan ook met heel veel plezier terug op de laatste twee jaar van mijn studietijd, waarin ik niet alleen in de collegezalen, maar ook tijdens mijn stageperiode bij de KNHB heel veel heb geleerd en vooral ook een enorm leuke tijd heb gehad. Dankzij het warme welkom dat ik kreeg bij de KNHB, de leuke collega's, alle leuke uitjes en activiteiten waar ik aan heb mogen deelnemen en vooral ook dankzij alle leuke projecten waar ik aan heb mogen bijdragen ben ik de afgelopen twee jaar iedere dag met heel veel plezier naar kantoor gegaan.

Voor u ligt het resultaat van ruim acht maanden onderzoek doen. Terugkijkend op het hele onderzoeksproces was het een interessante periode, waarin ik vooral met een positief gevoel terugdenk aan de vele mooie gesprekken die ik heb mogen voeren met mensen over een onderwerp dat mij na aan het hart gaat. Het was een zeer leerzaam en waardevol proces.

Het feit dat mijn scriptie hier voor u ligt heb ik aan een aantal mensen te danken. Ten eerste mijn scriptiebegeleider, Jan-Willem van der Roest. Dank Jan-Willem, voor alle tijd en energie die je elke keer weer voor mij en mijn scriptie had. Voor alle fijne feedbackmomenten en sparsessies, zelfs middenin de zomermaanden.

Daarnaast wil ik mijn collega's van de KNHB bedanken, die allemaal zo hebben meegeleefd en meegedacht tijdens het schrijven van mijn scriptie. Speciale dank gaat uit naar mijn stagebegeleider Sophie, die ervoor heeft gezorgd dat ik me de afgelopen twee jaar zo fijn op mijn plek heb gevoeld bij de KNHB. Ook Karien, de 'mamma' van de Visie, wil ik bedanken voor haar eeuwige, enthousiasme en positiviteit en de vele artikelen die je elke keer voor mij had. Daarnaast had ik dit hele proces denk ik niet overleefd zonder Eline. Vanaf dag één mijn maatje op kantoor, die me overal wegwijs heeft gemaakt, altijd voor me klaarstond en me het afgelopen halfjaar door mijn scriptieproces heeft gesleept. Tenslotte wil ik alle respondenten van mijn onderzoek bedanken voor jullie enthousiasme, voor de interessante gesprekken en de vele informatie die ik van jullie allemaal heb mogen ontvangen.

Veel leesplezier!

Sascha van den Wall Bake

SAMENVATTING

Er is steeds meer aandacht voor de manier waarop men in de sportsector zou moeten omgaan met talentherkenning en talentontwikkeling, voortkomend uit het idee dat er sprake is van een toenemende prestatiedruk op jonge kinderen, die verminderd moet worden. De Koninklijke Nederlandse Hockeybond (KNHB) is een van de sportbonden die hierin vooroploopt en heeft een duidelijk standpunt ingenomen op dit gebied, door middel van haar 'Visie op de ontwikkeling van hockeyers' die ze begin 2018 heeft uitgedragen. Een van de thema's uit deze Visie is 'Voor iedere leeftijd een passende belasting'. In dit thema neemt de KNHB een standpunt in over het beleid dat verenigingen zouden moeten hanteren op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling, waarbij ze met name stelt dat voor kinderen tot twaalf jaar de focus niet moet liggen op presteren, maar op spelen, ontdekken en plezier maken. In de praktijk komt dit neer op het feit dat de KNHB wil dat haar verenigingen tot en met twaalf jaar nog niet selecteren op talent, dat alle spelers hetzelfde aanbod krijgen en dat spelers zich (met name tot en met de D-jeugd) breed motorisch ontwikkelen. Om de doelstellingen van haar Visie te bereiken is de KNHB afhankelijk van haar verenigingen. Daarom probeer ik aan de hand van dit onderzoek in beeld te brengen hoe en in welke mate de heersende discoursen op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling invloed hebben op de manier waarop kaderleden van hockeyverenigingen betekenis geven aan de Visie van de KNHB en wat dit voor gevolgen heeft voor de beleidskeuzes die zij maken.

Door middel van literatuuronderzoek heb ik geprobeerd in beeld te brengen wat er al bekend is over talentherkenning en talentontwikkeling. Vervolgens ben ik in gesprek gegaan met medewerkers van de KNHB en met kaderleden van acht verschillende hockeyverenigingen. Door middel van tien diepte-interviews heb ik zestien respondenten gesproken over hun mening over de Visie en beleidskeuzes omtrent talentherkenning en talentontwikkeling op hun vereniging. Op basis van deze data volgde een kritische discoursanalyse.

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat er twee tegenover elkaar staande discoursen zijn op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling, namelijk het 'traditionele' discours, waarbij verenigingen sporters op jonge leeftijd selecteren op basis van talent. Deze talenten worden vervolgens bij elkaar gezet en krijgen al op jonge leeftijd veel en gerichte training. Daarnaast is er ook steeds meer aandacht voor het 'nieuwe' discours, waarin het juist de norm is om kinderen later te selecteren, minder te trainen, en te focussen op plezier en een breed motorische ontwikkeling. Op basis van een discoursanalyse kan er worden geconcludeerd dat de KNHB met haar Visie voornamelijk ideeën uit het nieuwe discours produceert, terwijl bij de meeste kaderleden het traditionele discours het dominant heersende discours blijkt te zijn.

Ondanks deze uiteenlopende discoursen zijn de meeste kaderleden overwegend positief over de Visie, alhoewel ze wel ook allen wijzen op mogelijke nadelen en praktische bezwaren bij de uitvoering ervan. Op basis van een diepgaandere analyse kan er geconcludeerd worden dat er drie onderliggende discoursen zijn, die invloed uitoefenen op de manier waarop kaderleden betekenis geven aan de Visie en die verklaren waarom kaderleden enerzijds positief zijn maar anderzijds ook weerstand bieden tegen (delen van) de Visie. Een analyse op basis van deze drie discoursen geeft een volledig beeld van de processen die zich afspelen en de verschillen tussen verenigingen.

Deze onderliggende discoursen zijn het prestatie-, plezier- en het pedagogisch-discours. Op basis van een analyse van deze discoursen kan er geconcludeerd worden dat er een verschil is tussen grote en kleine verenigingen, ten aanzien van de dominant heersende discoursen. Op de grote verenigingen blijkt voornamelijk het prestatiediscours dominant te zijn, resulterend in het feit dat kaderleden in hun mening over de Visie continu refereren aan de gevolgen van de Visie op de sportprestaties. Op de kleine verenigingen blijkt over het algemeen het plezierdiscours het dominante heersende discours te zijn, waarbij kaderleden in hun mening over de Visie vooral gestuurd worden door de gevolgen voor het plezier van hun hockeyers.

Tenslotte is er nog een aantal factoren die, los van de heersende discoursen, invloed uitoefenen op het handelen van kaderleden, waarvan de factor 'concurrentie' de belangrijkste is. Uit de resultaten blijkt dat kaderleden vaak weliswaar positief zijn over de standpunten uit de Visie, maar vanuit concurrentieoverwegingen (op het gebied van hockeyprestaties en ledenbehoud) toch terughoudend zijn in het naleven ervan. Daarnaast kunnen ook de waarde die kaderleden hechten aan de wetenschappelijke onderbouwing van de Visie en de individuele macht die kaderleden uitoefenen binnen hun vereniging verklaren waarom kaderleden bepaalde beleidskeuzes maken.

Met dit onderzoek heb ik geprobeerd inzicht te genereren in de manier waarop kaderleden van verenigingen betekenis geven aan de Visie van de KNHB, waarom ze de standpunten hieruit wel of niet naleven en wat belangrijke actoren en machtsstructuren zijn in het proces rondom de Visie. Tenslotte raad ik aan vervolgonderzoek te doen naar de manier waarop andere relevante actoren, zoals hockeyers en ouders, betekenis geven aan de standpunten uit de Visie.

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|-----------|
| VOORWOORD | 2 |
| SAMENVATTING | 3 |
| HOOFDSTUK 1 – INLEIDING | 7 |
| 1.1. Aanleiding | 7 |
| 1.1.1. Het standpunt van de KNHB..... | 7 |
| 1.2. Probleemstelling en doel van het onderzoek | 9 |
| 1.3. Onderzoeksvraag | 9 |
| 1.4. Relevantie..... | 10 |
| 1.4.1. Maatschappelijke relevantie | 10 |
| 1.4.2. Wetenschappelijke relevantie..... | 11 |
| 1.5. Leeswijzer..... | 11 |
| HOOFDSTUK 2 – THEORETISCH KADER..... | 12 |
| 2.1. Foucault: Discoursen en hoe zij macht uitoefenen | 12 |
| 2.2. Weerstand en alternatieve discoursen..... | 13 |
| HOOFDSTUK 3 – LITERATUUR | 14 |
| 3.1. Context en achtergrond | 14 |
| 3.2. De belangrijkste concepten van talentherkenning en talentontwikkeling..... | 15 |
| 3.3. Het traditionele discours: Jong selecteren en veel en gericht trainen | 15 |
| 3.4. Het nieuwe discours: Minder trainen, breed ontwikkelen en later selecteren | 16 |
| 3.5. Plezier of prestatie?..... | 17 |
| HOOFDSTUK 4 - METHODEN | 19 |
| 4.1. Onderzoeksperspectief..... | 19 |
| 4.2. Onderzoekseenheden | 19 |
| 4.2.1. Selectie van verenigingen..... | 19 |
| 4.2.2. Selectie van respondenten..... | 20 |
| 4.3. Dataverzameling..... | 21 |
| 4.3.1. Online enquête..... | 21 |
| 4.3.2. Semigestructureerde diepte-interviews | 21 |
| 4.4 Data-analyse..... | 22 |
| 4.5. Betrouwbaarheid en validiteit | 22 |
| HOOFDSTUK 5 – RESULTATEN | 23 |
| 5.1. Waar het allemaal begonnen is | 23 |
| 5.2. Het eerste gevoel bij de Visie | 24 |
| 5.3. Betekenis aan talentherkenning | 26 |
| 5.4. Betekenis aan talentontwikkeling | 30 |
| HOOFDSTUK 6 - ANALYSE..... | 34 |
| 6.1. De norm omtrent talentherkenning en talentontwikkeling..... | 34 |
| 6.1.1. Weerstand..... | 35 |
| 6.2. Onderliggende discoursen | 36 |

| | |
|---|-----------|
| 6.3 Gestuurd door plezier, prestatie of het pedagogisch klimaat?..... | 38 |
| 6.4. Hoe kaderleden daadwerkelijk handelen | 40 |
| 6.4.1. De rol van een Visie-ambassadeur | 40 |
| 6.4.2. De rol van de wetenschap..... | 41 |
| 6.4.3. Concurrentie | 42 |
| 6.5. Machtsverhoudingen..... | 43 |
| HOOFDSTUK 7 – CONCLUSIE | 46 |
| HOOFDSTUK 8 – AANBEVELINGEN..... | 49 |
| HOOFDSTUK 9 - REFLECTIE | 51 |
| LITERATUURLIJST | 53 |
| BIJLAGE I – TOPICLIJST INTERVIEW KADERLEDEN | 57 |
| BIJLAGE II – TOPICLIJST INTERVIEW KNHB..... | 58 |
| BIJLAGE III – CODEBOOM | 59 |

HOOFDSTUK 1 – INLEIDING

1.1. Aanleiding

“Noorwegen won op de Winterspelen, vorig jaar in Pyeongchang, het medailleklassement. Het geheim achter die 39 plakken? Laat kinderen zo lang mogelijk spelen; winnen is iets voor later.” Dit was de ondertitel van een artikel in de Volkskrant op 15 februari 2019 (Volkers, 2019; par. 1). Dit artikel gaat over talentontwikkeling in de sportwereld en het vinden van een balans tussen prestatie en plezier. Ook over het Nederlandse sportbeleid zijn vele vergelijkbare artikelen verschenen. Zo kopte de NOS begin februari 2019: “Voetbal- en hockeywereld twijfelen over nut van selectie bij jonge kinderen”. In dit artikel beschrijft de NOS de aandacht van zowel de KNHB als de KNVB voor talentontwikkeling en selectiebeleid, gebaseerd op het idee dat jonge voetballers en hockeyers waarschijnlijk meer plezier in hun sport hebben en zich beter ontwikkelen als ze tot ongeveer hun twaalfde jaar niet geselecteerd worden en daardoor allemaal evenveel aandacht krijgen. De NOS omschrijft dit als “een kleine revolutie in het denken over opleiden in de sportwereld” (NOS, 2019; par. 1).

Zoals onder andere blijkt uit bovenstaande artikelen is er op dit moment veel aandacht voor het wegnemen van de druk op jonge kinderen door bijvoorbeeld het verlagen van de trainingsintensiteit en het verhogen van de selectieleeftijd (Broekman, 2019). Wat dit onderwerp interessant maakt is dat er aan de ene kant – zoals hierboven weergegeven – steeds meer geluiden zijn die stellen dat jonge kinderen minder moeten trainen en dat verenigingen later moeten beginnen met selecteren. Anderzijds zien we op het grootste deel van de Nederlandse sportverenigingen juist het tegenovergestelde beeld, waarbij jongere kinderen al heel vroeg geselecteerd worden en waarbij zeker de toppers al op jonge leeftijd veel trainingsuren maken (Van der Poel en Pulles, 2013).

1.1.1. Het standpunt van de KNHB

De Koninklijke Nederlandse Hockeybond (KNHB) neemt een duidelijk standpunt in als het gaat om talentherkenning en talentontwikkeling. Zoals beschreven in het eerdergenoemde artikel van de NOS is de KNHB zelfs een van de bonden die vooroploopt op dit gebied. Begin juni 2018 kopte de Volkskrant: ‘Hockeybond tegen clubs: stop met selectietrainingen voor de jeugd’ (Nolles, 2018; par. 1). Rond deze tijd riep de KNHB haar verenigingen op om te stoppen met selectietrainingen voor kinderen tot 12 jaar. Karien Meuleman van de KNHB ligt dit standpunt toe: *“Op die leeftijd moet hockey nog alleen over plezier gaan, niet over prestaties. Bovendien hebben selectietrainingen voor kinderen onder de 12 geen zin, want over het algemeen is talent op die leeftijd helemaal niet te herkennen”* (Nolles, 2018; par. 6).

Dit standpunt van de KNHB is onderdeel van een groter geheel. De KNHB is de afgelopen jaren gaan nadenken over de vraag wat er binnen de hockeysport moet gebeuren om succesvol te blijven, nog succesvoller te worden en om de unieke hockeyinfrastructuur en cultuur te behouden en te versterken. Zodoende bracht de KNHB begin 2018 haar ‘Visie op de ontwikkeling van hockeyers’ naar buiten, gebaseerd op de volgende drie centrale vragen. ‘Hoe maken we de hockeysport kwalitatief nog sterker dan ze al is?’; ‘Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen de kwaliteit, maar ook het plezier in de sport verhogen?’ En tenslotte: ‘Hoe zorgen we ervoor dat hockeyers zich goed kunnen ontwikkelen en verbonden blijven aan de hockeysport?’ (KNHB, z.d.-a). Deze drie vragen resulteerden in de Visie, bestaande uit zes uitgangspunten. Deze uitgangspunten worden hieronder kort toegelicht.



Het eerste uitgangspunt is **'Beter hockey begint bij jezelf'**. De inhoud van dit eerste uitgangspunt is als volgt.

"Kinderen weten zelf vaak goed welke kant ze op willen en hebben ondersteuning nodig om hier zelf stappen in te zetten. Wie zich wil ontwikkelen in de hockeysport, kan daar zelf de regie in nemen. Een kind weet zelf het beste wat leuk en uitdagend is, maar concreet stappen zetten is niet altijd even makkelijk. Hoe kunnen trainers, coaches en ouders kinderen helpen om zelfbewust te kiezen waar ze heen willen, stappen te

nemen en zichzelf te evalueren? Dit zelfregulerend vermogen zorgt ervoor dat kinderen meer focus en grip op hun talent en groeipotentie krijgen en meer plezier ervaren in waar ze mee bezig zijn."

Het tweede uitgangspunt is **'Herken en stimuleer unieke kwaliteiten'**. De inhoud van dit tweede uitgangspunt is als volgt.

"Kinderen die zich gewaardeerd voelen in een veilige omgeving kunnen zich optimaal ontwikkelen. Om als trainer of coach het beste uit een team te halen, is het belangrijk de unieke vaardigheden van iedere speler te herkennen en te stimuleren. Het creëren van een veilige omgeving, waarin iedere speler zich gewaardeerd voelt en er oog is voor diversiteit, is cruciaal voor de optimale ontwikkeling van het kind. Talenten herkennen, benaderbaar zijn voor spelers en constructief reageren op hun vragen zijn belangrijke vaardigheden voor iedere trainer en coach."



Het derde uitgangspunt is **'Voor iedere leeftijd een passende belasting'**. De inhoud van dit derde uitgangspunt is als volgt.

"Voor kinderen tot en met 12 jaar ligt de focus niet op presteren, wel op spelen, ontdekken en plezier maken.

Onderzoek en ervaring leert dat selecteren op talent tot 12 jaar weinig tot geen zin heeft en bovendien onnodige druk legt op jonge spelers en hun omgeving. Tot en met de D-jeugd hebben alle spelers recht op hetzelfde aanbod aan training, waarbij plezier maken, spelen en ontdekken centraal staat. Na de D-jeugd gaat de

ontwikkeling van het kind natuurlijk verder, waarbij sommige kinderen meer prestatiegericht zijn en andere meer recreatief willen sporten."

Het vierde uitgangspunt is **'Bijdrage leveren aan het team'**. De inhoud van dit vierde uitgangspunt is als volgt.

"Hockey is een teamsport, zowel binnen het veld als daarbuiten. Iedere speler is verantwoordelijk voor zijn of haar bijdrage aan het team. Het is belangrijk dat spelers weten wat hun krachten en valkuilen zijn en wat hun individuele bijdrage aan het team is. Als elke hockeyer zich bewust is van deze gezamenlijke verantwoordelijkheid, zorgt dat voor meer plezier in het team."



Het vijfde uitgangspunt is **'Ondersteun continu leren'**. De inhoud van dit uitgangspunt is als volgt.

"Als kinderen het gevoel hebben dat ze steeds een beetje beter worden, blijft de sport interessant. Elke minuut dat een kind bezig is met hockey heeft het de kans om te leren en zichzelf te verbeteren. Dat is niet alleen belangrijk voor individuele hockeyers, maar ook voor teams en verenigingen. Als kinderen continu worden uitgedaagd en daarbij ook de ruimte krijgen om eigen keuzes te maken, kunnen ze zich blijven ontwikkelen en behouden ze hun plezier in de sport.





Figuur 1. Uiteenzetting van de thema's van de Visie (KNHB, z.d.-a).

In het derde uitgangspunt van deze visie, 'Voor iedere leeftijd een passende belasting', gaat over talentherkenning en talentontwikkeling en is daarmee het onderwerp van dit onderzoek. In dit thema stelt de KNHB dat verenigingen ervoor moeten zorgen dat bij kinderen tot en met 12 jaar de focus niet ligt op presteren, maar op spelen, ontdekken en plezier maken." Dit thema uit zich in het advies van de KNHB om de jeugd tot 12 jaar minder te laten trainen, meer te laten 'spelen', ze breed motorisch te laten ontwikkelen en pas na de D-jeugd echt te starten met selecteren (KNHB, z.d.-a). Wanneer het in dit onderzoek gaat over de Visie van de KNHB, wordt dit derde thema bedoeld.

1.2. Probleemstelling en doel van het onderzoek

"In geen enkele sector wordt de waarde van talenten zo nadrukkelijk geïllustreerd als in de sport." (Visser & Deen, 2012). Dit erkent ook de KNHB en zij is zodoende een Visie gaan opstellen die moet bijdragen aan een goede talentontwikkeling van jonge hockeyers (KNHB, z.d.-a). Deze visie bestaat inmiddels wel op papier, maar om daadwerkelijk resultaat ervan terug te zien in de hockeypraktijk zijn de verenigingen voor de KNHB onmisbaar. Als de verenigingen, in de vorm van onder andere bestuurders, technisch managers en technische commissieleden (in het vervolg: kaderleden) geen invulling geven aan de thema's uit de Visie van de KNHB kan het idee nog zo goed zijn, maar dan zal daadwerkelijk effect uitblijven.

Als we het hebben over 'talenterkenning en talentontwikkeling' blijkt dat er verschillende denkbeelden over dit onderwerp bestaan, die leiden tot de verspreiding van een statement, het structureren van de werkelijkheid en de mogelijkheid hier betekenis aan te geven. De Franse filosoof Michel Foucault omschrijft deze denkbeelden als 'discoursen' binnen de samenleving, die op veel verschillende vlakken bestaan en in elke cultuur kunnen verschillen (Calhoun et al., 2012: 311). Door het uitdragen van haar Visie produceert de KNHB een bepaald discours op het gebied van talenterkenning en talentontwikkeling. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de discoursen die er heersen op het gebied van talenterkenning en talentontwikkeling en om in beeld te brengen welke discoursen leidend zijn. Op deze manier kan er in beeld gebracht worden welke vormen van macht er spelen ten aanzien van dit onderwerp en hoe machtsuitoefening plaatsvindt. Dit onderzoek kijkt dus hoe de heersende discoursen leiden tot een beïnvloeding van de betekenisgeving en het handelen van kaderleden van Nederlandse hockeyverenigingen, ten aanzien van talenterkenning en talentontwikkeling.

1.3. Onderzoeksvraag

Uit de hierboven genoemde probleemstelling en doel van het onderzoek komt de volgende onderzoeksvraag voort, die leidend zal zijn in dit onderzoek:

Hoe verhouden de betekenissen die kaderleden van hockeyverenigingen geven aan de 'Visie op de ontwikkeling van hockeyers' van de KNHB zich tot de discoursen die kaderleden en de KNHB (re)produceren op het gebied van talentontwikkeling en wat zijn de alternatieve discoursen?

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Deelvragen

Deze onderzoeksvraag wordt aan de hand van onderstaande deelvragen onderzocht:

1. Wat is er in de literatuur bekend over de rol en ontwikkeling van hockey in de samenleving en over de ontwikkeling van sporters voor wat betreft talentherkenning en -ontwikkeling?
2. Welke discoursen over talentherkenning en -ontwikkeling worden door de KNHB ge(re)produceerd?
3. Welke discoursen over talentherkenning en -ontwikkeling worden door kaderleden van hockeyverenigingen ge(re)produceerd? En waar zit er weerstand tegen de dominante discoursen? Wat zijn alternatieve discoursen?
4. Hoe hebben de heersende discoursen over talentherkenning en -ontwikkeling invloed op het handelen van kaderleden van hockeyverenigingen?

1.4. Relevantie

1.4.1. Maatschappelijke relevantie

Dit onderzoek biedt inzicht in de manier waarop kaderleden van verenigingen betekenis geven aan de Visie van de KNHB, waarom ze de standpunten hieruit wel of niet naleven en wat belangrijke actoren en machtsstructuren zijn in het proces rondom de Visie. Op basis hiervan krijgt de KNHB beter inzicht in de vraag hoe ze hun doelen ten aanzien van de Visie het beste kunnen bereiken. Hieronder wordt beschreven waarom deze doelen niet alleen voor de KNHB, maar ook voor de gehele maatschappij relevant kunnen zijn.

Een van de doelen die de KNHB met haar Visie wil bereiken is bijdragen aan het gericht werven en behouden van hockeyers en betrokkenen, vanaf de Jongste Jeugd tot de Veteranen en van breedtesport tot topsport (KNHB, z.d.-a). Volgens de KNHB is er sprake van een toenemende uitstroom van hockeyers en een afnemende groei van de hockeysport. Door meer sporters te binden en te behouden kan de Visie volgens de KNHB een positieve bijdrage leveren aan de maatschappij vanwege de positieve waarde die door menigeen aan sport wordt toegekend. In het Nationaal Sportakkoord 2018 bijvoorbeeld, worden de kracht en de (maatschappelijke) waarde van sport benoemd. Volgens het Sportakkoord kan sport mensen verenigen zoals geen ander instrument dat kan. Daarnaast zorgt sport voor het bevorderen van de sociale cohesie en het welzijn van mensen. Tenslotte wordt in het Sportakkoord ook de positieve bijdrage genoemd die sport kan leveren aan zowel de fysieke als de mentale gezondheid van mensen (Bruins, Bolsius, van Zanen, & Bolhuis, 2018).

Het tweede doel dat de KNHB met haar Visie wil bereiken is het bijdragen aan het welzijn van (jonge) sporters. Volgens de KNHB staat het welzijn van jonge hockeyers onder druk, als gevolg van een steeds toenemende prestatiedruk. Ook in de literatuur is er steeds meer aandacht voor het idee dat het welzijn van sporters onder druk komt te staan. Zo is er volgens onderzoekers sprake van een toenemende prestatiedruk waardoor sporters steeds meer risico lopen op pijn, blessures en vroegtijdig afhaken. Volgens Nemec (2012) is het in de huidige sportcultuur normaal geworden om te spelen met pijn en blessures, waardoor steeds meer sporters te maken krijgen met ernstige chronische blessures en mogelijk onherstelbare fysieke of mentale schade (Nemec, 2012). De KNHB probeert met haar Visie hockeyers bij te dragen aan het welzijn van hockeyers door de prestatiedruk af te remmen en overbelasting bij jonge kinderen tegen te gaan (KNHB, z.d.-a).

Met haar Visie creëert de KNHB een bepaald discours op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling. Dit onderzoek kijkt naar de manier waarop kaderleden van verenigingen betekenis geven aan het discours dat de KNHB produceert en probeert ook andere discoursen die er heersen op het gebied van talentontwikkeling in beeld te brengen. Als gevolg hiervan zal dit onderzoek ook de onverwachte, negatieve consequenties van de discoursen over talentontwikkeling in beeld brengen. Tenslotte is dit onderzoek niet alleen relevant voor de KNHB. Ook andere sportbonden kunnen lering trekken uit het proces dat de KNHB doorloopt met betrekking tot haar

Visie om zo te zorgen dat ze hun leden langer verbonden houden aan de sport en dat het welzijn van sporters zo goed mogelijk gegarandeerd wordt.

1.4.2. Wetenschappelijke relevantie

Over talentherkenning en talentontwikkeling van sporters is al veel wetenschappelijke literatuur verschenen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het 10.000 uren model van de Zweedse psycholoog Ericsson (2007) die stelt dat sporters al van jongs af aan veel trainingsuren moeten maken, maar aan de andere kant juist aan modellen die stellen dat jonge sporters minder vroeg specifiek moeten trainen en zich breed moeten ontwikkelen, zoals in het Long-Term Development model van de Canadese onderzoeker Balyi (Alles over sport, 2013). De grote verschillen tussen de conclusies van verschillende wetenschappers en dus de verschillende discoursen die ge(re)produceerd worden maken dit een interessant onderzoeksgebied.

Daarnaast wordt er binnen huidig wetenschappelijk onderzoek vooral ingegaan op de effecten van talentherkenning en talentontwikkeling op de prestaties van sporters. Dit onderzoek kijkt echter, door gebruik te maken van het kritische perspectief, ook naar andere factoren die – los van prestaties – een rol spelen in de manier waarop kaderleden van hockeyverenigingen betekenis geven aan de verschillende standpunten over talentherkenning en talentontwikkeling en wat voor invloed dit heeft op beleidskeuzes die zij maken. Tenslotte zit de wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek in het feit dat er vanuit een kritisch perspectief naar dit onderwerp gekeken wordt, waardoor er dus niet alleen gekeken wordt in hoeverre standpunten uit de wetenschappelijke literatuur terug te zien zijn in de praktijk, maar waardoor er veel meer gedetailleerde informatie wordt verkregen over de processen en de machtsstructuren die zich afspelen, zowel binnen hockeyverenigingen als vanuit de KNHB naar verenigingen en vice versa. Door inzicht te genereren in de manieren waarop macht uitgeoefend wordt en door in beeld te brengen welke factoren ervoor zorgen dat bepaalde wetenschappelijke theorieën wel of niet toegepast worden, draagt dit onderzoek een steentje bij aan het dichten van het gat in de literatuur over talentherkenning en talentontwikkeling bij sportverenigingen en de rol van discoursen hierin.

1.5. Leeswijzer

De opbouw van dit onderzoek is als volgt. Dit eerste hoofdstuk heeft een inleidende functie. In Hoofdstuk 2 wordt de theoretische lens die gebruikt is voor dit onderzoek toegelicht. Hoofdstuk 3, het literatuurhoofdstuk, bestaat onder andere uit een korte uiteenzetting van de inrichting van de sportsector en vervolgens van de hockeysport in Nederland. Vervolgens wordt er een overzicht gegeven van de belangrijkste literatuur ten aanzien van talentherkenning en talentontwikkeling in de sport en de discoursen die er heersen op dit gebied. In Hoofdstuk 4 wordt de gekozen methodologie toegelicht. Hoofdstuk 5 presenteert de resultaten van dit onderzoek en in Hoofdstuk 6 worden deze resultaten geanalyseerd. In Hoofdstuk 7 volgt de conclusie, waarin antwoord wordt gegeven op de onderzoeksvraag van dit onderzoek. In hoofdstuk 8 wordt aandacht besteed aan aanbevelingen die volgen uit de resultaten van dit onderzoek en in hoofdstuk 9 volgt tenslotte de afsluiting van dit rapport met daarin een reflectie op het onderzoek en mogelijkheden voor vervolgonderzoek.

HOOFDSTUK 2 – THEORETISCH KADER

In dit hoofdstuk worden de gebruikte theoretische concepten van dit onderzoek gepresenteerd. Dit onderzoek maakt gebruik van het Foucaultiaanse perspectief, gebaseerd op de theorie van de Franse filosoof Michel Foucault, waarbij termen als 'discoursen', 'macht' en 'disciplineren' naar voren zullen komen en toegelicht worden.

2.1. Foucault: Discoursen en hoe zij macht uitoefenen

Het werk van de Franse filosoof Michel Foucault gaat over macht in de samenleving en hoe deze tot stand komt. Volgens Foucault zijn er verschillende vormen van macht die we moeten begrijpen om te snappen hoe de samenleving werkt. De eerste en meest 'traditionele' vorm van macht, omschrijft Foucault als 'soevereine macht'. Dit is een directe vorm van macht en de machtsvorm die we overal om ons heen bewust kunnen zien. Deze vorm van macht wordt uitgeoefend op individuen en is zichtbaar en duidelijk. Deze machtsvorm wordt bijvoorbeeld uitgeoefend door de staat op individuele burgers, in de vorm van de politie, het leger of bijvoorbeeld heffingen die de staat haar burgers kan opleggen (Calhoun et al., 2012: 305).

Volgens Foucault is er echter vanaf de zeventiende eeuw een nieuwe vorm van macht ontstaan, die een belangrijke rol speelt in het vormgeven van de samenleving. Hij noemt deze vorm van macht 'disciplinaire macht'. Alhoewel men bij macht dus in eerste instantie vaak denkt aan sturing door 'dwang', zoals bij soevereine macht, is dat bij disciplinaire macht niet het geval. Deze tweede machtsvorm is volgens Foucault ontstaan tijdens de Verlichting. Tijdens deze periode gingen mensen op andere manieren nadenken over de manier waarop ze controle konden uitoefenen. Bij disciplinaire macht is er geen sprake van een duidelijk zichtbare en directe vorm van macht, maar van een indirecte, subtiele en diffuse machtsvorm, waarbij sturing niet plaatsvindt door dwang, maar door zogenaamde 'discoursen' (Calhoun et al., 2012: 307).

Om sturing door discoursen uit te kunnen leggen is het ten eerste belangrijk te weten wat een discours is. Alhoewel dat in de inleiding van dit onderzoek al even besproken is, wordt hieronder uiteengezet hoe Foucault de werking van discoursen omschrijft. Foucault omschrijft een discours als een cultureel systeem van denkbeelden en opvattingen dat het denken, handelen en ervaren van mensen organiseert. Een discours kan dus ook wel gezien worden als de norm, een algemene opvatting en een idee dat wordt gezien als vanzelfsprekend en de waarheid. Deze discoursen uiten zich volgens Foucault in taal en beelden en komen van meerdere kanten, op meerdere plekken en bijvoorbeeld ook in literatuuruitenzettingen naar voren. Discoursen komen tot uiting in de manier waarop mensen met elkaar praten en bijvoorbeeld door wat er opgeschreven of afgebeeld wordt (Van Amsterdam, 2018b).

Een dergelijk discours oefent volgens Foucault dus, zonder dat het direct zichtbaar is, macht uit op mensen. Dit komt doordat discoursen verwijzen naar ongeschreven regels die het sociale handelen van mensen sturen. Dit werkt als volgt. Mensen zullen een discours, en daarmee dus een dominante idee of gedachtegoed 'normaal' vinden en daarnaar gaan handelen. Mensen zullen als gevolg daarvan altijd hun eigen gedrag of hun eigen lichaam zo 'normaal' mogelijk willen laten zijn. Dit omschrijft Foucault met de term 'normalisering' (Calhoun et al., 2012: 311).

Een voorbeeld van een discours is het idee dat het normaal is dat vrouwen met hun benen over elkaar moeten zitten en mannen onderuitgezakt in hun stoel mogen hangen. Als gevolg hiervan zie je dat het grootste deel van de mannen en vrouwen zich hier ook daadwerkelijk naar gedraagt (Van Amsterdam, 2018). Een discours bestaat dus niet alleen uit ideeën over wat de waarheid of de norm is, maar ook uit handelingen die daaruit volgen (Calhoun et al., 2012: 316-321). Het feit dat mensen zich gaan gedragen naar hetgeen zij als 'de norm' beschouwen, omschrijft Foucault met de term 'docile bodies' – ofwel het creëren van volgzame lichamen.

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Discoursen bepalen niet alleen ons handelen, ze zorgen er daarnaast voor dat men de samenleving structureert. Dit komt doordat men aan de hand van een bepaald discours subjectposities construeert als gevolg van de mate waarin iemand voldoet aan de norm (Calhoun et al., 2012: 316-321). Deze subjectposities kunnen ook weer uitgelegd worden aan de hand van een voorbeeld. Een discours dat er heerst in de samenleving is het idee dat autochtonen 'goed' zijn en anderzijds zie je dat het begrip 'allochtoon' per definitie een negatieve lading met zich meebrengt. Als gevolg hiervan ontstaan er subjectposities in de samenleving waarbij de ene positie als beter wordt gezien dan de ander. Een ander voorbeeld hiervan is het idee dat dikke kinderen minder goed kunnen sporten dan dunne kinderen, waardoor dikke kinderen altijd als 'slecht' worden gecategoriseerd. Vervolgens proberen we onszelf aan de hand van die categorieën te normaliseren en ons lichaam te corrigeren om aan de norm te voldoen (van Amsterdam, 2018a).

Foucault voegt daaraan toe dat men als individu niet alleen zijn of haar eigen gedrag, maar ook het gedrag van anderen in de gaten gaat houden, als gevolg van disciplinerende discoursen. Dit in de gaten houden van zowel het eigen gedrag als het gedrag van anderen noemt Foucault *surveillance* (Calhoun et al., 2012: 293). Een voorbeeld hiervan is het feit dat teamgenoten op het voetbal- of hockeyveld weleens 'watje' roepen naar elkaar, omdat het volgens hen - blijkbaar - vanzelfsprekend is dat je je 'stoer' moet gedragen binnen de lijnen van het sportveld. Hier wordt dus macht uitgeoefend doordat een bepaald discours ('je moet stoer zijn') het handelen van individuen bepaalt (van Amsterdam, 2018a). Foucault noemt het proces waarin bepaalde ideeën volledig voor waar worden aangenomen en als gevolg daarvan het handelen van mensen beïnvloeden ook wel 'régimes of truth'. Een 'régime of truth' is volgens Foucault een geheel van discoursen dat ervoor zorgt dat men iets als 'waar' beschouwt, dat men hiernaar handelt en zichzelf en elkaar als gevolg hiervan beoordeelt en waar nodig sancties oplegt (Calhoun et al., 2012: 311).

2.2. Weerstand en alternatieve discoursen

Hoewel het lijkt alsof je door discoursen geen handelingsvrijheid meer hebt is het volgens Foucault toch ook zeker mogelijk om 'weerstand' te bieden tegen de dominante discoursen. Claringbould en anderen omschrijven dit in hun artikel als volgt: het reproduceren van dominante discoursen en weerstand tegen deze discoursen gaat altijd hand in hand. Volgens Foucault zijn er altijd puntjes van weerstand die subtiele veranderingen in machtsrelaties teweegbrengen (Van Amsterdam, Knoppers, Claringbould, en Jongmans, 2012). Foucault definieert weerstand als ondermijning van de dominante machtsrelaties door bewust, of soms ook (deels) onbewust, niet aan de norm te voldoen. Daarnaast kan er zelfs, op het moment dat veel mensen gedurende een langere periode weerstand bieden tegen een bepaald discours, een alternatief discours ontstaan. Een dergelijk alternatief discours is niet hetzelfde als het dominante discours, maar heeft wel een brede sociale basis (Van Amsterdam et al, 2012). Een voorbeeld van een dergelijk alternatief discours is bijvoorbeeld de toenemende populariteit van het zogenaamde 'Athletic Skills Model (ASM)' in de sportwereld, dat stelt dat sporters gevarieerder moeten sporten en bewegen. Dit model biedt weerstand tegen het idee dat 'zo veel mogelijk gerichte trainingsuren' de norm en daarmee 'goed' is en is intussen uitgegroeid tot een alternatief discours.

HOOFDSTUK 3 – LITERATUUR

3.1. Context en achtergrond

Om terdege onderzoek te kunnen doen naar beleid omtrent talentherkenning en talentontwikkeling in de hockeywereld is het belangrijk om een beeld te hebben van de inrichting van de Nederlandse sportsector en de hockeysport in het bijzonder. Dit wordt hieronder kort uiteengezet.

De Nederlandse sportsector

Tegenwoordig doet bijna een op de twee Nederlanders wekelijks aan sport, zowel in verenigingsverband als daarbuiten (Van Bottenburg, 1995). De kern van de Nederlandse sportsector wordt gevormd door de georganiseerde sport, die bestaat uit ongeveer 25.000 verenigingen, 74 sportbonden en in totaal ruim 4,8 miljoen leden (Van der Poel en Pulles, 2013). Als we de Nederlandse sportsector internationaal vergelijken kunnen we stellen dat Nederland een echt verenigingsland is. Dit houdt in dat het gaat om “vrijwilligersorganisaties met een ledendemocratie” (Van Bottenburg, 2007). Binnen een vereniging bepalen leden zelf het beleid van hun club, mede door het kiezen van een (vrijwillig) bestuur. Dit bestuur legt verantwoording af aan de leden van de vereniging tijdens de Algemene Ledenvergadering (ALV).

Naast de verenigingen en bonden is ook de Nederlandse overheid een steeds grotere rol gaan spelen in de sportsector. Gebaseerd op het idee dat iedereen gelijke kansen moet hebben op zinvolle vrijetijdsbesteding en vanwege de overtuiging dat sport een belangrijke pedagogische bijdrage kan leveren. Schipper-van Veldhoven (2016) omschrijft deze pedagogische bijdrage aan de hand van het feit dat – naast het plezier dat kinderen uit hun sportbeoefening halen – de georganiseerde jeugdsport een zeer belangrijke socialiserende context is voor kinderen. Schipper-van Veldhoven (2016) heeft onderzoek gedaan naar het pedagogische aspect van de sportwereld en stelt dat het idee dat we energie moeten steken in het creëren van een pedagogisch veilige omgeving voor jonge sporters in (politiek) Nederland inmiddels breed gedragen wordt. Ook op de sportverenigingen zelf is er steeds toenemende aandacht voor het pedagogisch sportklimaat, ondanks het feit dat sportverenigingen voor het overgrote deel te maken hebben met trainers die vrijwilligers zijn (en geen opgeleide professionals in dienst van een onderwijsinstelling). Kortom, niet alleen op hoog bestuurlijk niveau, maar ook op de Nederlandse sportverenigingen lijkt er toenemende aandacht te zijn voor het pedagogisch klimaat waarin jonge sporters zich bevinden.

Wat hockey kenmerkt en uniek maakt

De hockeysport is rond 1880 uit Engeland naar Nederland overgewaaid en heeft hier langzaam aan populariteit gewonnen. Rond 1919 werden de toenmalige populaire sporten als korfbal, gymnastiek en voetbal steeds meer toegankelijk voor de lagere klassen van de samenleving. Hierdoor maakten deze sporten een sociale daling door, met als gevolg dat mensen uit de hogere klassen andere sporten gingen verkiezen. Als gevolg hiervan onderging de hockeysport een enorme groei: tussen 1925 en 1938 is het aantal hockeyclubs in Nederland verviervoudigd. Hockey werd in hogere sociale klassen gezien als het ‘keurige’ alternatief voor voetbal en daarnaast werd het als een van de weinige sporten gezien als een ‘verantwoorde’ vrouwensport. Deze ontwikkelingen resulteerden in het feit dat hockey snel enorm populair werd (Van Bottenburg, 1995).

Vervolgens is het interessant om in beeld te brengen hoe de hockeypopulatie in Nederland eruitziet. De NRC schrijft hierover: *“Tijd voor drie vooroordelen. [...] Hockey is een sport voor kakkers. Voor ballen. Pap is chirurg, mam advocaat. Langs de kant gaat het niet over de wedstrijd, maar over dividend en dure whisky.”* (Czerwinski, 2014; *Hockey, dat is een ontzettend elitaire sport*, par. 2). Is dit inderdaad een vooroordeel waar de hockeysport mee te maken heeft, of is hockey echt een sport van de elite? Volgens sportsocioloog Maarten van Bottenburg was hockey in het verleden weliswaar een elitesport, maar is dat tegenwoordig niet meer zo te omschrijven (Czerwinski, 2014). Toch zijn er volgens hem zeker een aantal sociale kenmerken die hockeyleden over het algemeen delen. Zo komen mensen die lid zijn van een hockeyvereniging volgens hem uit een zekere homogene groep met over het algemeen mensen met een hogere opleiding, hogere inkomens en een hoger

‘De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters’

ABN-gehalte. Wel heeft hockey volgens van Bottenburg geprofiteerd van zowel de uitbreiding van de middenklasse als van het groeiend aantal studenten dat hbo of wo is gaan volgen waardoor de groep hockeyers breder is geworden.

Qua ledentaantallen is hockey de op vier na grootste sport van ons land en het is – na voetbal – zelfs de tweede teamsport van Nederland (NOC*NSF, z.d.). Naast de enorme groei in de jaren '30 is de hockeysport ook de afgelopen twintig jaar enorm toegenomen in populariteit. Vanaf 1997 is het ledenbestand van de KNHB jaarlijks toegenomen. De eerste twee jaar met iets meer dan 1% en vanaf het jaar 2000 is het groeipercentage niet meer onder de 3% geweest. Het aantal hockeyers is inmiddels in 20 jaar meer dan verdubbeld ten opzichte van 1997 (SportKnowHowXL, 2007). Deze toenemende populariteit van hockey kent niet alleen maar voordelen, maar resulteert ook in een groot gebrek aan velden, lange wachtlijsten bij verenigingen en een enorm tekort aan (gekwalificeerde) hockeytrainers (Annema, 2006).

3.2. De belangrijkste concepten van talentherkenning en talentontwikkeling

In dit hoofdstuk wordt de belangrijkste literatuur over talentherkenning en talentontwikkeling in de sportsector uiteengezet. Om de verschillende wetenschappelijke inzichten te begrijpen is het eerst belangrijk om een aantal begrippen uiteen te zetten. Ten eerste wordt er in dit onderzoek onderscheid gemaakt tussen talentherkenning en talentontwikkeling. Talentherkenning gaat over de processen en technieken die gebruikt worden om te kunnen identificeren welke sporters de potentie hebben om op hoog niveau uit te kunnen blinken. Hierin is er dus aandacht voor de vraag: hoe worden teamindelingen gemaakt, op welke criteria gaat er geselecteerd worden en vanaf welke leeftijd? Talentontwikkeling gaat over de processen en technieken die worden gebruikt om de als talentvol geïdentificeerde sporters beter te maken, ze te faciliteren en de voortgang van hun prestaties te versnellen. Hierin is er dus aandacht voor de vraag: hoe vaak laat je jonge sporters trainen en hoe ziet de inhoud van die trainingen eruit? (Holtey-Weber, 2015).

Volgens Côté, onderzoeker op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling, zijn er twee manieren te onderscheiden waarop verenigingen invulling kunnen geven aan hun beleid omtrent talentherkenning en talentontwikkeling. Enerzijds kunnen verenigingen er volgens hem voor kiezen om jonge kinderen vroeg te laten specialiseren en al van jongs af aan heel intensief dezelfde sport te laten beoefenen ('early specialization') en anderzijds kunnen verenigingen volgens hem de keuze maken om jonge kinderen juist lang te laten spelen, nog weinig gericht te laten trainen en te focussen op een breed motorische ontwikkeling ('early sampling') (Côté, 1999: 8). Ook Baker (2003) heeft onderzoek gedaan naar dit onderwerp en concludeert dat de rol van 'vroeg specialiseren' een groot punt van discussie is onder onderzoekers (Baker, 2003). De vraag of je wel of niet op jonge leeftijd moet selecteren en specialiseren is een bekend twistpunt onder wetenschappers en brengt dan ook een discussie op gang over de vraag hoe verenigingen zouden moeten omgaan met hun beleid omtrent talentherkenning en talentontwikkeling. Kijkend naar deze discussie lijken er eigenlijk twee tegenover elkaar staande discoursen te bestaan, die beide in de samenleving ge(re)produceerd worden. Deze discoursen worden hieronder toegelicht.

3.3. Het traditionele discours: Jong selecteren en veel en gericht trainen

De eerste manier waarop er wordt omgegaan met talentherkenning en talentontwikkeling kan omschreven worden als de 'traditionele' manier. Als we het hebben over talentherkenning en talentontwikkeling in de Nederlandse sportsector dan ziet het beleid van sportverenigingen en sportbonden er volgens Van der Poel en Pulles (2013) bij verreweg het grootste deel van de (team)sportverenigingen als volgt uit. Verenigingen fungeren als de belangrijkste vindplaats van talenten, waarbij talentvolle sporters komen 'bovendrijven' en daar worden opgemerkt door hun trainers en coaches. Het beleid van verreweg het grootste deel van de sportverenigingen is om deze talenten al op jonge leeftijd te selecteren en bij elkaar in een selectieteam te plaatsen. Verenigingen bieden deze selectieteams meer trainingstijd en betere trainers dan de niet geselecteerde jonge sporters om te zorgen dat de talenten zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen. Dit selectiesysteem

kent een piramidevorm, waarbij er steeds meer sporters afvallen en er steeds minder sporters aan de top overblijven (Van der Poel en Pulles, 2013).

Deze beleidskeuze is gebaseerd op het idee van 'early specialization' (vroeg specialiseren). Deze zienswijze wordt gekenmerkt door het idee dat sporters een groot aantal trainingsuren moeten maken gericht op specifiek trainen ('deliberate practice') en minder op 'spelenderwijs' beter worden ('deliberate play'). Volgens dit idee moet men al vroeg beginnen met de selectie van 'talentvolle' kinderen en moet de focus al vroeg in de carrière van jonge sporters gelegd worden op veel, hard en gericht trainen (Côté, 1999: 9-10). Dit idee wordt onderbouwd door een groot aantal studies dat een positieve relatie tussen het aantal trainingsuren en topsportprestaties laat zien. Een voorbeeld hiervan is het zogenaamde 10.000-uren model, waarin gesteld wordt dat 10.000 uur gericht trainen noodzakelijk is voor het bereiken van de top in sport (o.a. Helsen et al., 1998; Hodge & Deakin, 1998; Starkes et al., 1996). Ook Baker (2003) schrijft in zijn review dat er een overvloed aan bewijs is voor het idee dat 'vroeg specialiseren' belangrijk is voor goede sportresultaten.

Daarnaast stellen ook zowel Kaminski, Mayer en Ruoff (1984) als Kalinowski (1985) dat er op alle niveaus significante verschillen in prestatie te vinden zijn als gevolg van de leeftijd waarop wordt begonnen met sporten en selecteren. Zij stellen dat betere prestaties correleren met een jongere beginners- of selectieleeftijd en meer trainingsuren. De bevinding dat er een positieve associatie is tussen het aantal uren gerichte training en het niveau van presteren in sport wordt daarnaast ook onderschreven door verschillende onderzoekers als Starkes en anderen (1996), Helsen en anderen (1998) en Ward en anderen (2004). Ericsson, Roring en Nandagopal onderschrijven de onmisbaarheid van vele uren gerichte training voor het bereiken van topsportsuccessen aan de hand van het volgende citaat: "*only through focusing and improving specific aspect of performance, such as the aspects in which the performer is weakest, can an aspiring individual improve*". (2007: p. 104)

3.4. Het nieuwe discours: Minder trainen, breed ontwikkelen en later selecteren

Er heersen echter ook ideeën over talenterkenning en talentontwikkeling in de samenleving die tegenover bovengenoemde ideeën staan, zoals het standpunt dat de KNHB uitdraagt in haar Visie (zie paragraaf 1.1.1.). Volgens de Visie van de KNHB moeten jonge sporters juist niet te vroeg geselecteerd worden maar moet er aandacht zijn voor een brede ontwikkeling van kinderen. Hiermee draagt de KNHB bij aan een 'nieuw' discours op het gebied van talenterkenning en talentontwikkeling.

Dit standpunt van de KNHB wordt onderbouwd door verschillende wetenschappelijke inzichten, waaronder het feit dat volgens onderzoekers jonge kinderen zich het best ontwikkelen en langer verbonden blijven aan hun sport als ze minder eenzijdig belast worden en zich breed kunnen ontwikkelen. Volgens deze onderzoekers hoeven jonge sporters nog helemaal niet zo veel mogelijk specifieke trainingsuren te maken om uiteindelijk tot de 10.000 uur te komen – zoals hierboven beschreven in de theorie van Helsen et al. – maar is 3.000 tot 4.000 uur training in een specifieke sport al genoeg om de top te bereiken (Côté, 1999: 9). Baker, Côté en Abernethy (2003) stellen dat de theorie van gerichte training (in de paragraaf hierboven genoemd) voor veel domeinen wel van toepassing zal zijn, maar dat het niet goed toepasbaar is op sport, omdat sport zeer veel verschillende vaardigheden vraagt die nodig zijn om topsporter te kunnen worden.

Deze onderzoekers benadrukken juist het belang van 'early sampling' (vroeg proberen), in plaats van 'early specialization'. Early sampling is volgens Côté gebaseerd op twee basiselementen, namelijk ten eerste het beoefenen van meerdere, verschillende sporten en ten tweede het beoefenen van elk van die verschillende sporten door 'deliberate play' (gericht spelen). Volgens Côté zorgt het beoefenen van verschillende sporten ervoor dat kinderen wennen aan verschillende omgevingen en dat ze veel verschillende fysieke, mentale en persoonlijke vaardigheden opdoen, die men op latere leeftijd nog steeds kan gebruiken (Côté, 1999: 8). Daarnaast benadrukt Côté in zijn werk het belang van sporten op een informele, 'spelende' manier, waardoor het plezier van sportende kinderen wordt

vergroot. Hierdoor wordt volgens Côté een essentiële basis gelegd voor sporters die ze later naar de top van de sport kan brengen (Côté, 1999: 9; Baker, Côté en Abernethy, 2001; Côté en Hay, 2002).

Côté (1999) stelt dat het voor talentontwikkeling belangrijk is om sportvaardigheden te ontwikkelen met een zo groot mogelijke participatie en een zo klein mogelijke uitstroom van kinderen. Volgens Côté draagt early specialization bij aan een grote kans op uitstroom van kinderen die anders later de potentie zouden hebben een topatleet te worden. Early sampling draagt volgens hem juist bij aan een grote en blijvende betrokkenheid van sporters en daarmee een lage uitstroom, waardoor er een grote poule van gemotiveerde sporters is waaruit de besten door kunnen stromen naar de top. Met andere woorden: volgens Côté draagt 'early sampling' bij aan het organiseren van een grotere groep gemotiveerde talentvolle sporters op lange termijn.

Ook Myer et al. (2015a) stellen in hun onderzoek dat vroeg specialiseren negatieve gevolgen kan hebben, in de vorm van overbelastings-blessures, burn-out of volledig stoppen met sporten. Volgens hen moet er iets veranderen in de huidige maatschappij om te zorgen dat jonge sporters hun sport leuk blijven vinden en zich veilig blijven voelen. Deze onderzoekers verklaren de negatieve gevolgen die vroege specialisatie met zich meebrengt als volgt. Volgens hen zorgt het gebrek aan diverse activiteiten ervoor dat jonge sporters niet de benodigde neuromusculaire vaardigheden ontwikkelen die belangrijk zijn voor het voorkomen van blessures. Daarnaast zorgt een gebrek aan een brede ontwikkeling ervoor dat bepaalde delen in het lichaam van een jonge sporter niet de benodigde rust krijgen. Het is voor het lichaam van een jonge sporter dus enorm belangrijk dat hij in zijn jeugd verschillende soorten activiteiten verricht (Myer et al., 2015a: 439).

Naast het fysieke aspect dat vroege specialisatie met zich meebrengt, heeft het ook gevolgen op psychologisch gebied. Volgens de onderzoekers zorgt intense en gespecialiseerde training voor een verhoogd risico op burn-out en depressie omdat jonge sporters vaak minder plezier uit deze trainingen halen en minder gestuurd worden door hun intrinsieke motivators. Deze gespecialiseerde training draagt weliswaar bij aan vaardige, vroeg volwassen sporters, maar daarnaast kan het ervoor zorgen dat kinderen geïsoleerd worden, dat ze steeds meer stress en druk ervaren en dat ze niet meer het gevoel hebben zelf controle te hebben over hun leven (Myer et al., 2015a). Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat als kinderen het gevoel hebben dat hun sport botst met hun sociale leven, zowel hun commitment naar, als plezier in de sport afneemt (Myer et al., 2015b).

3.5. Plezier of prestatie?

Als we kijken naar het beleid van sportverenigingen dan is het interessant om te weten welke keuzes kaderleden van verenigingen maken en waarom ze deze keuzes maken. Een van de wetenschappers die zich hierin verdiept heeft is Coakley (2009). Coakley stelt in zijn werk dat sportaanbod in twee verschillende vormen te categoriseren is, namelijk enerzijds het 'Power and Performance Model' en anderzijds het 'Pleasure and Participation Model'. Het Power and Performance Model is volgens Coakley de meest dominante en populaire sportvorm, waarin het competitie-element van sport centraal staat. Als gevolg van deze focus op competitie wordt er in deze vorm van sport een grote waarde gehecht aan winnaars, prijzen en de status die men hieraan ontleent. Prestatie staat hierin dus centraal. In het 'Pleasure and Participation Model' is er volgens Coakley sprake van sportaanbod dat gebaseerd is op het plezier dat mensen eraan ervaren. Centraal hierin staat volgens Coakley het begrip 'fun', dat volgens hem ontstaat als iemand actie, uitdaging, mogelijkheden voor persoonlijke uitingen en vriendschap ervaart tijdens het sporten. In dit tweede model staat dus niet de prestatie, maar plezier centraal, en gaat het in de praktijk vooral over het feit dat iedereen die wil sporten op zijn of haar eigen niveau mee kan doen. Op deze manier maakt Coakley dus – simpel gezegd – onderscheid tussen 'prestatie' en 'plezier' als doel van sport.

Volgens Coakley kunnen alle sportverenigingen binnen de twee hierboven genoemde modellen geplaatst worden, waarbij de ene vereniging meer gefocust zal zijn op 'power and performance'- en de andere vereniging veel meer een 'pleasure and participation'-focus zal hebben. Er zal volgens Coakley altijd een combinatie van beide modellen te zien zijn bij sportverenigingen. De balans die

een vereniging heeft tussen power and performance enerzijds en pleasure and participation anderzijds beïnvloeden in sterke mate de manier waarop het beleid van een sportvereniging eruitziet. Deze focus van verenigingen is daarmee ook bepalend voor de manier waarop zij omgegaan met talentherkenning en talentontwikkeling (Coakley, 2009).

Alhoewel Coakley de verschillen tussen prestatie en plezier beschrijft, gaan deze beide aspecten volgens onderzoek van Seippel (2006) ook juist hand in hand. Hij stelt namelijk dat enerzijds plezier zorgt voor prestatie en anderzijds prestatie voor plezier zal zorgen. Dit licht hij als volgt toe: hoe hoger het niveau van een sporter, hoe hoger over het algemeen de betrokkenheid en toewijding is. Deze betrokkenheid en toewijding zorgt er volgens Seippel voor dat sporters (extra veel) plezier beleven. In deze theorie van Seippel zijn ook de ideeën uit het 'nieuwe' discours, zoals in de paragraaf hierboven uiteengezet, terug te zien (zie paragraaf 3.4). Het 'nieuwe' discours besteedt namelijk – in tegenstelling tot het 'traditionele' discours – niet alleen aandacht aan de factor 'prestatie', maar benadrukt ook het belang van plezier in de sport, waarmee uiteindelijk ook weer betere prestaties behaald kunnen worden.

HOOFDSTUK 4 - METHODEN

4.1. Onderzoeksperspectief

Dit is een kritisch onderzoek naar de manier waarop kaderleden van hockeyverenigingen invulling en betekenis geven aan het standpunt over talentherkenning en talentontwikkeling uit de Visie van de KNHB. Door inzicht te krijgen in de heersende discourses op dit gebied probeer ik door middel van dit onderzoek in beeld te brengen waarom verenigingen bepaalde keuzes maken en hoe deze keuzes tot stand komen.

Ik hanteer in dit onderzoek het kritische perspectief, dat gebaseerd is op het idee dat sociale fenomenen en de betekenissen daarvan continu bepaald worden door sociale actoren. Dit perspectief gaat er dus vanuit dat de werkelijkheid subjectief is en gevormd wordt door wat mensen vinden en denken (Bryman, 2012: 710). De kritische theorie stelt dat de sociale werkelijkheid zich moet bezighouden met de identificatie van de structuren die die werkelijkheid genereren. Daarbij gaat deze theorie uit van het feit dat de werkelijkheid wordt vormgegeven door machtsstructuren, waarin altijd ongelijkheid aanwezig is. Hiermee stelt het kritische perspectief dat er niet één absolute waarheid is, maar dat de subjectieve waarheid gevormd wordt door machtsstructuren van ongelijkheid (Bryman, 2012: 710). In dit onderzoek wordt er dus gekeken welke machtsstructuren een rol spelen bij verenigingen en wat de gevolgen hiervan zijn. Binnen het kritische perspectief maak ik gebruik van de theorie van Michel Foucault, die het concept 'discours' gebruikt om uit te leggen hoe systemen van denkbeelden en opvattingen leiden tot machtsstructuren die van invloed zijn op de werkelijkheid en sociale verschillen in de samenleving (Calhoun et al., 2012: 307).

Kwalitatief onderzoek

Door middel van dit onderzoek probeer ik dus betekenis te geven aan interpretaties van respondenten. Daarom heb ik gekozen voor kwalitatief onderzoek, omdat deze vorm van onderzoek zich bezighoudt met gebeurtenissen, processen en patronen, waarbij de betekenisgeving van personen aan bepaalde gebeurtenissen centraal staat (Everaert & Van Peet, 2006, p.16). Kwalitatief onderzoek wordt gebruikt om te beschrijven, te interpreteren en waar mogelijk betekenissen die mensen ergens aan geven en het gedrag dat hieruit voortkomt te verklaren. Dit komt overeen met dit onderzoek omdat ik vanwege het kritisch perspectief de sociaal gestructureerde werkelijkheid wil kunnen begrijpen door in contact te komen met mensen en om de betekenissen die mensen geven aan verschijnselen in hun dagelijkse handelen te achterhalen (Bryman, 2012: 383).

4.2. Onderzoekseenheden

4.2.1. Selectie van verenigingen

Nederland kent 323 hockeyverenigingen, waarvan ik er acht geselecteerd heb als onderzoekseenheden. Ik heb deze verenigingen geselecteerd aan de hand van een aantal criteria. Hierbij heb ik in ieder geval uit elk van de zes Nederlandse districten minimaal één vereniging geselecteerd. Daarnaast heb ik geprobeerd om een goede verdeling te maken tussen grote en kleine verenigingen en tussen verenigingen met een stedelijke en een landelijke ligging, zowel binnen als buiten de Randstad. Hiermee heb ik automatisch ook zowel verenigingen geselecteerd die op het hoogste niveau presteren, als verenigingen die op (veel) lager niveau meedoen in de competitie. Het criterium 'grootte' heb ik gebaseerd op de ledenaantallen van verenigingen en is op deze manier gesplitst in grote (meer dan 1.200 leden), middelgrote (600 tot 1.200 leden) en kleine verenigingen (minder dan 600 leden).

Deze selectiemethode wordt 'purposive sampling' genoemd en is een vorm van non-probability sampling. Dit houdt in dat er geen random selectie heeft plaatsgevonden, maar dat ik een strategische selectie van onderzoekseenheden heb gemaakt op basis van criteria die belangrijk zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag (Bryman, 2012: 714). Door verenigingen van verschillende groottes en in verschillende omgevingen te selecteren heb ik geprobeerd ervoor te zorgen dat de respondenten een goede afspiegeling zijn van alle Nederlandse hockeyverenigingen.

4.2.2. Selectie van respondenten

Bij de acht verschillende onderzochte verenigingen heb ik wisselend één, twee of drie respondenten gesproken. Voor het onderzoek heb ik bij elke geselecteerde vereniging contact gezocht met het bestuurslid met de functie Technische Zaken, of iets vergelijkbaars. Sommige van deze bestuursleden gaven aan dat ze graag iemand anders binnen de vereniging zouden willen laten aanhaken die meer zou kunnen vertellen over het talentherkenning- en talentontwikkelingsbeleid. Deze respondenten hadden meestal de functie van Technisch Manager of waren lid van de Technische Commissie van hun vereniging. Zodoende heb ik voor dit onderzoek niet alleen bestuursleden gesproken, maar heb ik mijn onderzoekspopulatie uitgebreid naar 'kaderleden' van hockeyverenigingen. Naast kaderleden van Nederlandse hockeyverenigingen heb ik ook een interview gedaan met twee medewerkers van de KNHB, die nauw betrokken zijn geweest bij het opstellen, ontwikkelen en uitdragen van de Visie. Op basis van bovenstaande is de volgende selectie van onderzoekseenheden tot stand gekomen.

Selectie Verenigingen

| Vereniging (duur interview) | Grootte (aantal leden) | Ligging (district) | Omgeving |
|-------------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Vereniging A (63 min) | Groot (1.889) | Oost-Nederland (ON) | Stedelijk; Buiten de Randstad |
| Vereniging B (89 min) | Klein (590) | Zuid-Holland (ZH) | Dorp; Randstad |
| Vereniging C (85 min) | Groot (2.946) | Noord-Holland (NH) | Stedelijk; Randstad |
| Vereniging D (101 min) | Groot (2.622) | Zuid-Nederland (ZN) | Stedelijk; Buiten de Randstad |
| Vereniging E (92 min) | Klein (555) | Noord-Nederland (NN) | Dorps; Buiten de Randstad |
| Vereniging F (85 min) | Klein (439) | Midden-Nederland (MN) | Dorps; Buiten de Randstad |
| Vereniging G (61 min) | Groot (3.890) | Midden-Nederland (MN) | Stedelijk; Randstad |
| Vereniging H (69 min) | Middel (802) | Zuid-Holland (ZH) | Dorps; Randstad |

Figuur 2. Selectie onderzoekseenheden (verenigingen)

Selectie respondenten

| Respondent | Geslacht | Functie |
|------------|----------|--|
| R1 | V | Manager Expertisecentrum KNHB |
| R2 | M | Prestatiemanager KNHB |
| R3 | M | Bestuurslid Technische Zaken Vereniging A |
| R4 | M | Technisch Manager Vereniging B |
| R5 | V | Bestuurslid Jeugdhockey Vereniging C |
| R6 | M | Technisch Manager Junioren Vereniging D |
| R7 | M | Bestuurslid Technische Zaken Vereniging E |
| R8 | V | Voorzitter Technische Commissie Vereniging E |
| R9 | M | Bestuurslid Technische Zaken Vereniging F |
| R10 | M | Bestuurslid Tophockey Vereniging G |
| R11 | M | Technisch Manager Vereniging G |
| R12 | M | Bestuurslid Technische Zaken Vereniging H |
| R13 | V | Lid Technische Commissie Vereniging H |
| R14 | V | Lid Technische Commissie Vereniging H |
| R15 | M | Ex-tophockeyer en expert Visie |
| R16 | M | Ontwikkelingspsycholoog en expert Visie |

Figuur 3. Selectie onderzoekseenheden (respondenten)

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

4.3. Dataverzameling

4.3.1. Online enquête

Alhoewel de meningen van onderzoekers volgens Bryman (2012: 631) verdeeld zijn over de vraag of je kwalitatieve en kwantitatieve methoden kan combineren heb ik in mijn onderzoek in kleine mate gebruik gemaakt van een 'mixed-methods' aanpak. Want alhoewel het kwalitatieve gedeelte verreweg het belangrijkste aspect is van dit onderzoek heb ik een klein deel statistische data gebruikt, in de vorm van een online enquête over de Visie die door de KNHB is uitgezet onder kaderleden van hockeyverenigingen.

De KNHB is begin 2019 gestart met deze enquête om op basis hiervan een nulmeting te kunnen doen ten aanzien van de Visie, door middel van een aantal vragen aan kaderleden. Deze online enquête is door de onderzoeksafdeling van de KNHB verstuurd naar de bestuursleden van alle 323 Nederlandse hockeyverenigingen die verantwoordelijk zijn voor Hockeyzaken (of kaderleden die een vergelijkbare functie hebben). Het doel van de enquête was een nulmeting te doen ten aanzien van de kennis en mening van bestuurders van hockeyverenigingen over de Visie. In deze enquête is aan de bestuursleden onder andere gevraagd of ze bekend zijn met de Visie, wat ze ervan vinden, of ze de verschillende thema's uit de visie naleven en waar ze eventueel tegenaanlopen. Van de 323 verenigingen hebben 141 verenigingen de enquête volledig ingevuld.

Alhoewel ik me zeer bewust ben van het feit dat het gebruik van kwantitatieve data ongewoon is voor een onderzoek vanuit een kritisch perspectief, heb ik toch gekozen voor een combinatie van beide typen onderzoek, gebaseerd op het idee dat er veel waardevolle informatie zit in de resultaten van de enquête. Dit heeft te maken met het feit dat de enquête die is afgenomen onder kaderleden van de Nederlandse hockeyverenigingen een versimpelde weergave van interactie is, onder andere door het feit dat er veel open vragen in de enquête staan, die veelal uitgebreid ingevuld zijn. Door deze enquête heb ik een breder beeld kunnen krijgen van de manier waarop kaderleden betekenis geven aan de Visie, omdat deze door veel meer kaderleden is ingevuld dan ik in de beperkte tijd voor dit onderzoek persoonlijk zou hebben kunnen spreken. De resultaten van de enquête heb ik vooral oriënterend gebruikt, bijvoorbeeld als uitgangspunt voor het literatuuronderzoek. Op basis van de online enquête kreeg ik namelijk voor het eerst het idee dat er sprake lijkt te zijn van twee discoursen op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling, waardoor ik deze structuur heb gebruikt als basis voor mijn literatuuronderzoek. Daarnaast heb ik de resultaten van de enquête als oriënterende input gebruikt voor het opstellen van een topiclijst voor de interviews die ik heb afgenomen.

4.3.2. Semigestructureerde diepte-interviews

De voornaamste manier van dataverzameling van dit onderzoek is het afnemen van semigestructureerde diepte-interviews, waarbij ik aan de hand van een topiclijst elke keer heb gekeken welke vragen op dat moment belangrijk waren, welke vragen nog extra verdieping nodig hadden en welke onderwerpen minder relevant waren (Bryman, 2012: 716).

De focus van de interviewtopics bestond uit twee delen. Allereerst heb ik aan de respondenten gevraagd hoe hun huidig beleid omtrent talentherkenning en talentontwikkeling eruitziet. Vervolgens heb ik in de interviews gevraagd wat de respondenten vinden van de Visie, waarom ze dat vinden en wat ze ermee doen. Binnen dit tweede onderdeel heb ik vooral geprobeerd erachter te komen hoe beleidskeuzes tot stand komen en of kaderleden bijvoorbeeld weerstand tegen bepaalde keuzes ervaren. Op deze manier heb ik geprobeerd om inzichtelijk te krijgen welke discoursen een rol spelen bij beleidskeuzes op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling op de verenigingen. De topiclijsten van de interviews zijn te vinden in de bijlage (zie Bijlage I en II).

In totaal heb ik 16 respondenten gesproken, in de vorm van interviews met afwisselend één, twee of drie respondenten tegelijkertijd. De interviews duurden gemiddeld ongeveer 75 minuten en ik heb alle interviews (anoniem) getranscribeerd. De transcripten van de interviews zijn (in verband met de

grootte van het bestand) niet toegevoegd als bijlage bij dit onderzoek, maar deze zijn indien gewenst bij mij op te vragen.

4.4 Data-analyse

Na het transcriberen van de interviews heb ik geprobeerd om uit alle afgenomen interviews terugkerende patronen en structuren te ontdekken en op zoek te gaan naar uitspraken waaruit bepaalde normen zichtbaar werden. Dit heb ik als volgt gedaan: allereerst heb ik na elk interview genoteerd wat de meest opvallende dingen uit het interview waren. Veel terugkerende voorbeelden hiervan waren bijvoorbeeld de – over het algemeen – positieve houding tegenover de Visie; maar ook de vele praktische bezwaren; het vergelijken met andere omliggende verenigingen en de grote rol die ouders van jeugdleden spelen.

De volgende stap in het analyseren van de data was het coderen van de getranscribeerde interviews. Op basis van de meest opvallende bevindingen en de topiclijst die ik gebruikt heb voor de interviews heb ik een codeboom opgesteld aan de hand waarvan de interviews gecodeerd zijn. Allereerst heb ik open gecodeerd, waarbij ik alle getranscribeerde data heb voorzien van codes. Vervolgens heb ik via axiaal coderen de codeboom steeds een beetje aangepast. De ene keer heb ik enkele codes toegevoegd, dan weer verplaatst of samengevoegd met andere codes. Op basis van deze codeboom zijn uiteindelijk een aantal hoofdthema's ontstaan die de basis hebben gevormd voor het resultatenhoofdstuk waarin ik de belangrijkste bevindingen op het gebied van de verschillende thema's uiteengezet heb. In het Analysehoofdstuk heb ik een kritische discoursanalyse uitgevoerd, waarbij ik de resultaten uit de interviews heb gekoppeld aan de heersende discourses.

4.5. Betrouwbaarheid en validiteit

De kwaliteit van een onderzoek wordt bepaald door de betrouwbaarheid en validiteit ervan. Ik bespreek hieronder kort beide aspecten, te beginnen met de betrouwbaarheid van het onderzoek. 'Betrouwbaarheid' heeft betrekking op de vraag in hoeverre een onderzoek gereproduceerd kan worden. Om te beginnen is herhaalbaarheid bij een kwalitatief onderzoek relatief lastig, omdat het gaat om interpretaties en betekenissen in een steeds wisselende context (Bryman, 2012). Ik heb de betrouwbaarheid van dit onderzoek zo goed mogelijk geprobeerd te waarborgen, door alle interviews letterlijk te transcriberen en door alle transcripten (geanonimiseerd) beschikbaar te stellen.

De interne validiteit wordt gekenmerkt door de mate waarin de onderzoeksresultaten een goede weergave vormen van de realiteit (Bryman, 2012). Om deze interne validiteit te waarborgen heb ik allereerst gebruikt gemaakt van verschillende onderzoeksmethodes, namelijk: literatuuronderzoek, interviews en een online enquête. Daarnaast heb ik voor aanvang van de interviews aan alle respondenten aangegeven dat alles wat gezegd wordt anoniem verwerkt zal worden, om te voorkomen dat de antwoorden van respondenten beïnvloed zouden worden. De externe validiteit wordt bepaald door de generaliseerbaarheid van een onderzoek (Bryman, 2012). Dit onderzoek is echter nadrukkelijk niet bedoeld om te kunnen generaliseren, aangezien het een (multiple)-casestudy is met een relatief klein aantal respondenten en zeker ook omdat, gezien de aard van het onderzoek, het generaliseren van de resultaten niet de insteek van het onderzoek is. Dit onderzoek is bedoeld om inzicht te geven in de processen die er spelen bij de verschillende onderzochte verenigingen om zodoende bepaalde beleidskeuzes te kunnen begrijpen en verklaren. Er is hier dus sprake van een lage externe validiteit.

HOOFDSTUK 5 – RESULTATEN

5.1. Waar het allemaal begonnen is

Om de beleidskeuzes van kaderleden van verenigingen te begrijpen is het allereerst belangrijk om te weten op welke manier de Visie ontstaan is en hoe deze uiteindelijk bij de verenigingen terecht komt. De oorsprong van de Visie ligt bij de KNHB en wordt hieronder beschreven.

Eigenlijk is het echt een soort proces geweest... 'De geboorte van de Visie'

Er is geen eenduidig beleidsdocument dat ten grondslag ligt aan de Visie. Om toch te weten te komen wat de oorsprong van de Visie is heb ik gesproken met twee medewerkers van de KNHB die samen verantwoordelijk zijn voor de Visie. De resultaten van dat interview worden hieronder weergegeven.

Uit dit interview werd het volgende duidelijk. In eerste instantie is de Visie ontstaan bij de afdeling Tophockey van de KNHB. Daar was behoefte aan een hockeyinhoudelijke basis: 'Waar willen wij als hockeybond nou eigenlijk voor staan?' Als gevolg daarvan ontstond de ambitie: *"Snel, creatief en aanvallend hockey met een solide verdedigende basis, als individu in een team."* (R2, Interview 1). Al snel ontstond echter de realisatie dat een Visie voor alleen tophockey geen of weinig zin zou hebben. Om fragmentatie te voorkomen is de Visie al snel uitgebreid naar iets dat voor de gehele hockeywereld toepasbaar zou zijn. Op dat moment is er een projectgroep voor de Visie opgesteld en al snel kwamen er meerdere dingen bij elkaar die uiteindelijk de Visie hebben gevormd zoals die er nu ligt. Zo was er al een tijd aandacht voor de toenemende prestatiedruk en de grote belasting van jonge sporters en de grote uitval van sporters rondom de pubertijd. Daar is toen het derde thema 'Voor iedere leeftijd een passende belasting' een nuancering op geworden. Op deze manier is de Visie dus van een eendimensionaal standpunt de uitgebreide Visie geworden die het nu is. Volgens beide respondenten is het interessante en sterke aan de Visie het feit dat deze niet van de ene op de andere dag tot stand is gekomen, maar dat er sprake is (geweest) van een organisch proces, waarbij er van meerdere kanten stromen bij elkaar gekomen zijn (Interview 1). Respondent 2 zegt hierover: *"Dus de oorsprong is, pragmatisch vanuit onszelf, we willen mensen op één lijn krijgen, dus dan moeten we een verhaal hebben. Toen hebben we een begin- en eindpunt en zes thema's bepaald, en toen is de Visie eigenlijk ontstaan."* (Interview 1).

Vervolgens heb ik beide respondenten specifiek gevraagd naar de manier waarop het derde thema uit de Visie 'Voor iedere leeftijd een passende belasting' is ontstaan, omdat dit het voornaamste onderwerp van dit onderzoek is. Beide respondenten benoemen dat er op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling een soort omslag is geweest van het traditionele idee van 'veel hockeyuren maken' naar de ideeën uit de Visie, als 'minder trainen' en 'breed opleiden'. Deze omslag is volgens de respondenten ontstaan als gevolg van de overtuiging dat er iets gedaan moet worden aan de toenemende prestatiedruk op jonge hockeyers en de steeds toenemende (wetenschappelijke) aandacht voor het belang van breed opleiden. Respondent 1 omschrijft dit als volgt: *"Je kunt volgens mij niet echt één moment duiden waarop we zijn omgeslagen naar de ideeën uit de Visie. Dat kwam vooral door veel dingen in de wetenschap van ja, veel eenzijdig sporten, ja... Omdat dat tegengeluid toch steeds sterker wordt."* (Interview 1).

Kortom, de Visie kent geen eenduidige oorsprong, maar is langzaam ontstaan en evolueert nog steeds. Op het moment van schrijven vinden er binnen de hockeybond nog steeds sessies plaats waarbij er onder leiding van onder andere wetenschappers en hoogleraren nog steeds wordt gekeken hoe de Visie beter vormgegeven zou kunnen worden.

Van plan tot praktijk

De volgende vraag is hoe de ideeën uit de Visie bij de verenigingen terechtkomen, waarbij beide respondenten zich terdege realiseren dat het moeilijk is om als KNHB ideeën aan verenigingen over te brengen. Respondent 1 zegt hierover: *"Wij kunnen niks opleggen. [...] Wij kunnen niet bij verenigingen gaan controleren hoe vaak ze trainen, we kunnen ook al helemaal niet controleren of ze selecties uitvoeren of niet, en dat moet ook niet het doel zijn."* (Interview 1).

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Het uitdragen van de Visie richting verenigingen gebeurt via meerdere wegen. Ten eerste worden er door het hele land bijeenkomsten voor verenigingen georganiseerd, waarbij bestuurders en technische commissieleden met de KNHB in gesprek gaan over de Visie. Ook het Nationaal Hockeycongres voor verenigingsbestuurders dat plaatsvond in januari 2018 was volledig gericht op de Visie, met als doel bestuurders te inspireren en de Visie concreet te vertalen naar de verenigingen. Een ander belangrijke activiteit die volgens de KNHB moet bijdragen aan het uitdragen van de Visie is het feit dat de KNHB een gratis 'Basisopleiding' organiseert voor alle verenigingen die daar behoefte aan hebben. In deze Basisopleiding worden de zes thema's uit de Visie uitgebreid toegelicht en inmiddels is deze opleiding op ruim 250 verenigingen gegeven. Tenslotte is de KNHB bezig met de digitale informatieverstrekking ten aanzien van de Visie. Denk hierbij aan het delen van kennis over de thema's in de vorm van bijvoorbeeld artikelen of rapporten van wetenschappers die hebben bijgedragen aan de Visie.

Kortom, alhoewel de KNHB de Visie niet zomaar kan opleggen aan verenigingen, probeert ze op verschillende manieren te sturen, een bepaalde vorm van macht uit te oefenen en bepaalde sleutelpersonen op de verenigingen te bereiken. Respondent 1 zegt hierover: *"En dan hoop je dat verenigingen het zelf oppakken. [...] En dat ze bij ons komen als ze problemen hebben. Ik bedoel, wij hebben accountmanagers lopen, we hebben competitieleiders lopen, dus ja... Op zich komen de vragen wel, en daar wil je ze mee helpen, maar je wil ze vooral ook stimuleren om er zelf mee aan de gang te gaan."* (Interview 1).

5.2. Het eerste gevoel bij de Visie

Hieronder presenteer ik de belangrijkste bevindingen van de manier waarop kaderleden betekenis geven aan de Visie van de KNHB.

Het eerste gevoel bij de Visie: Wat goed dat de bond dit doet

Allereerst blijkt uit de resultaten van het onderzoek dat de respondenten goed kunnen vertellen wat de Visie (ongeveer) inhoudt. Hieruit blijkt dus dat de KNHB erin geslaagd is om – in ieder geval een groot deel – van de verenigingen te bereiken en haar standpunt uit te dragen. Opvallend is wel dat de respondenten van de verschillende verenigingen toch allen net weer anders omschrijven wat volgens hen de belangrijkste punten uit de Visie zijn.

Vervolgens heb ik aan alle respondenten de vraag gesteld wat hun eerste gevoel was bij de Visie. Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat verenigingen over het algemeen overwegend positief zijn over de Visie. Sterker nog, de kaderleden van zes van de acht verenigingen geven aan dat ze blij zijn met de Visie en dat ze het goed vinden dat de bond een Visie heeft en uitdraagt. Respondent 5 zegt hierover bijvoorbeeld: *"Ik was er echt heel blij mee, met de Visie."* (Interview 4) en Respondent 12 zegt: *"Wij omarmen grotendeels de Visie, wij denken ook wel echt: 'wat goed dat de bond dit doet.'" (Interview 9).*

Niet bij alle onderzochte verenigingen waren ze echter meteen enthousiast over de Visie. Zo geeft een van de respondenten aan het maar gedeeltelijk eens te zijn en de kaderleden van één onderzochte vereniging geven aan het totaal niet eens te zijn met de Visie van de KNHB. Respondent 6 zegt hierover: *"Ik moet eerlijk zeggen dat ik zelf niet helemaal pro ben."* (Interview 5). En Respondent 10 zegt: *"Nou ik persoonlijk, toen ik de Visie hoorde dacht ik, mooi, maar ik ben sceptisch ten opzichte van de bond qua... Oké wat is de realiteit van de Visie, van wat kunnen we bereiken. Volgens mij is het niet reëel."* (Interview 8).

Een opvallend verschil tussen verenigingen is dat sommige respondenten aangeven aan dat ze de Visie zien als een bevestiging van hetgeen ze (zowel bewust als onbewust) al deden op hun vereniging. Zo gaf Respondent 5 aan al een tijdje bezig te zijn met het een aantal beleidsveranderingen en zei hierover: *"Ik voelde me als club hierin enorm gesteund. Gesteund in een bepaalde visie en ik denk dat elke club hier iets uit kan halen."* (Interview 4).

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Voor andere verenigingen was de Visie iets helemaal nieuws, maar wel een aanleiding om te gaan nadenken over hun beleid. Zo zegt Respondent 14 bijvoorbeeld: *"We waren echt op zoek om iets neer te gaan zetten dat anders is dan de omgeving doet zegmaar. Daar sluit dit dan ook bij aan, dus waren wij echt heel erg blij met de Visie, en herkenden wij een heleboel dingen erin. En hadden wij ook een heleboel dingen waarvan we dachten hee, daar kunnen we wat mee, daar gaan we mee aan de slag."* (Interview 9).

Tenslotte antwoorden respondenten op de vraag wat hun eerste gevoel was bij de Visie dat ze de Visie als weinig concreet ervaren. Respondent 3 zegt hierover: *"Hoe kan ik dat nou toepassen, wat daar opgeschreven wordt"*. (Interview 2). Anderzijds maakt dit volgens de respondenten wel dat zij meer dan genoeg vrijheid ervaren in de manier waarop ze de Visie naleven. Respondent 3 voegde hier later aan toe: *"En na die avond dacht ik ook wel: het begint gewoon bij je eigen bereidheid om er wat mee te willen doen. En als je dat als vereniging wil, dan zijn alle middelen, tools en hulp bij de bond prima te verkrijgen. Dus wat dat betreft is de Visie breed genoeg om door iedereen gedragen te kunnen worden, maar er zitten ook concrete dingen in waar je iets mee kan."* (Interview 2).

Het voelt toch een beetje gek

Naast het feit dat het grootste gedeelte van de respondenten aangeeft dat ze over het algemeen blij zijn met de Visie, geven de respondenten van alle acht verenigingen aan dat de standpunten uit de Visie ergens ook voelen als iets tegenstrijdigs, iets dat ingaat tegen het eerste, logische gevoel. En dat ze af en toe ook wel twijfelen of ze het wel goed doen. Respondent 3 omschreef dit als volgt: *"Wij hebben gedurfd die beslissing te nemen, met alle onzekerheden van dien. Want inderdaad, het voelt toch gek. Ik zei ook in de laatste vergadering zelf: "Het dringt heel moeilijk tot me door. [...] Ik blijf er onzekerheid over voelen, want het zijn wel beslissingen die niet altijd overeenkomen met ons eerdere beleid."* (Interview 2). Respondent 12 zegt hierover: *"Ja, het is voor ons ook eng, hoor. Je wil niet weten wat voor gesprekken wij de afgelopen periode gevoerd hebben. En veel! [...] Want het klinkt fantastisch, maar het is wel nog even wennen..."*. (Interview 9).

Bij de bond lopen de experts rond

Wat uit de interviews verder meteen opvalt is het feit dat verenigingen aangeven dat, los van hun mening over de inhoud, ze over het algemeen gewoon graag willen doen wat de bond zegt. Respondenten van zeven van de acht verenigingen stellen dat ze over het algemeen een positief gevoel hebben bij de KNHB als geheel en het beleid dat ze voert. Respondent 5 omschrijft dit als volgt: *"Wij hebben wel het beleid op onze vereniging, dat als het even kan, we de KNHB ook willen volgen, weet je wel. Dus wij willen gewoon meedoen, wij willen niet eigenwijs zijn."* (Interview 4). En Respondent 9 zegt hierover bijvoorbeeld: *"We willen zeker niet in strijd zijn met de bond."* (Interview 7).

Hierop aansluitend geeft het grootste deel van de respondenten aan dat ze veel waarde hechten aan de wetenschappelijke onderbouwing van de Visie. Respondent 3 zegt hierover bijvoorbeeld: *"Ja die wetenschappelijke onderbouwing, dat maakt inderdaad dat je er waarde aan gaat hechten, dus dat het niet een filosofie is. [...] Hoe meer zeg maar deskundigen zich daarover gebogen hebben, hoe meer vertrouwen je ook kweekt bij de verenigingen."* (Interview 2). Ook Respondent 4 zegt hierover iets vergelijkbaars: *"Dan vind ik gewoon... Wij zijn bestuurders, maar wij zijn advocaat, we zijn tandarts, we zijn, wat zijn we bij ons allemaal... Wat doet het er ook eigenlijk toe wat we zijn... Maar we zijn geen, we weten maar zo weinig van de ontwikkeling van een kind af. Dus is het heel belangrijk dat je ook durft te zeggen: maar de hockeybond wel. En wie ben je dan als bestuurslid om te zeggen: 'Ja, maar ik denk toch echt dat het anders is'. Het voelt misschien niet helemaal zoals dat, maar je moet het wel doen denk ik."* (Interview 3).

Een veel aangedragen argument van de respondenten is dan ook dat ze het als zeer waardevol ervaren dat ze, met name in de communicatie met ouders en andere betrokkenen, kunnen verwijzen naar het beleid van de hockeybond en de wetenschappelijke onderbouwing ervan.

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

5.3. Betekenis aan talentherkenning

Op het gebied van talentherkenning stelt de KNHB in haar Visie dat verenigingen tot en met de D-jeugd nog niet zouden moeten selecteren op basis van het criterium 'talent' en dat tot deze leeftijd alle spelers recht hebben op gelijkwaardige teams en hetzelfde aanbod aan training, waarbij plezier maken en ontwikkelen centraal staat. Hieronder beschrijf ik op welke manier kaderleden van hockeyverenigingen betekenis geven aan dit standpunt van de KNHB.

De praktijk

Allereerst blijkt uit de onderzoeksresultaten dat de verschillen tussen de verenigingen relatief groot zijn, zowel in de praktijk - het beleid dat verenigingen hanteren - als in de manier waarop ze betekenis geven aan dit standpunt. In de praktijk blijkt dat sommige verenigingen de Visie voor een groot deel naleven en al helemaal niet meer selecteren in de D-jeugd, andere selecteren wel maar alleen op basis van criteria als inzet en motivatie en weer andere verenigingen hanteren nog gewoon het traditionele beleid van selecteren in de D-jeugd.

Het is ook wel lastig om op jonge leeftijd talent te herkennen

Een van de eerste dingen die mij opviel tijdens de interviews is dat alle respondenten - zowel degenen die enthousiast zijn over de Visie, als degenen die dat niet zijn - erkennen dat het lastig is om op jonge leeftijd (en met name tot en met 12 jaar) talent te herkennen. Respondent 5 zegt hierover bijvoorbeeld: *"Want het is gewoon zo: tot en met de D kan je niet zeggen hoeveel talent een kind heeft, dat is echt onzin."* (Interview 4). Hierbij valt het op dat sommige kaderleden vooral wijzen op de fysieke kant van 'talent', die moeilijk in te schatten is op jonge leeftijd, terwijl andere kaderleden juist de 'mentale' kant van talent benoemen. Met andere woorden, de respondenten erkennen dat niet alleen de fysieke hockeykwaliteiten van kinderen op jonge leeftijd nog enorm kunnen fluctueren, maar dat ook de motivatie van spelers opeens kan veranderen. Zo omschrijven een aantal respondenten dat (jonge) hockeyers opeens kunnen omslaan van heel fanatiek naar het hebben van totaal andere prioriteiten dan hockey, of andersom. Respondent 13 omschrijft dit als volgt: *"Het is toch wel wat anders als jij in de E het hele veld over loopt met die bal en drie keer scoort. En dan kom je in de D op een heel veld, en dan is dat veld toch opeens heel groot, en dan haal je dat opeens niet meer. Of dat je in de tweedejaars D nog heel gemotiveerd bent en dan kom je in de C in de brugklas en dan gaat opeens die knop om en dan wil je helemaal niet meer echt."* (Interview 9).

Het belang van een bredere top

Volgens de KNHB is het gevolg van vroeg selecteren dat potentiële talenten, die niet in de eerste teams belanden omdat ze op jonge leeftijd nog niet altijd opvallen, de aansluiting met de top mislopen. Hierdoor - zo stelt de KNHB - zal er uiteindelijk talent verloren gaan en zal er een smalle top overblijven. De respondenten geven op verschillende manieren betekenis aan dit standpunt. Een van de grootste overeenkomsten tussen de respondenten is dat ze allen beaamen dat er sprake is van een piramidevorm voor wat betreft talentvolle hockeyers, waarbij er op jonge leeftijd vaak nog wel een relatief brede basis aan talent is, maar waarbij de top steeds smaller wordt naarmate hockeyers ouder worden. De respondenten erkennen daarnaast allemaal het nadeel van deze smalle top en realiseren zich dat het belangrijk is om een bredere poule aan (goede) hockeyers te creëren en erkennen vooral ook dat ze willen voorkomen dat kinderen op jonge leeftijd (onterecht) afgeschreven worden. Zo zegt Respondent 6 bijvoorbeeld: *"Dus ja, ik ben het eens: breed opleiden, kinderen niet vergeten."* (Interview 5). En Respondent 3 beaamt: *"Ja, ja, en ik denk dat je op die manier méér aardige hockeyers krijgt. Dus kinderen die voorheen al afvielen, of niet geselecteerd werden, die krijgen nu langer de kans om te laten zien hoe hun ontwikkeling... of hoe het zou kunnen zijn, hè."* (Interview 2).

Wat mij hierin vooral opvalt is dat er een duidelijk verschil lijkt te zijn tussen grote en kleine verenigingen, waarbij de grote, prestatiegerichte verenigingen vooral stellen dat een brede top belangrijk is omdat zij ervaren dat ze rondom de A-, en B-jeugd en zeker ook richting de senioren niet op het hoogste niveau kunnen meedraaien omdat er dan nog maar een smalle selectie over is. Zo stellen ze bijvoorbeeld dat ze talenten van buitenaf moeten halen, omdat er uit hun eigen

jeugdselecties te weinig overblijft. De kleine verenigingen erkennen ook het belang van een bredere top, maar zij refereren veel minder aan het speelniveau van hun teams, maar stellen vooral dat er richting de A-jeugd en de senioren zo veel ledenuitstroom is dat ze moeite hebben met het vormen van teams, waardoor er een ongelijke verhouding tussen jeugd- en seniorenleden ontstaat, met alle nadelige gevolgen van dien.

Kortom, de respondenten erkennen allen enerzijds dat het lastig is om op jonge leeftijd talent te identificeren, ze onderschrijven allen de nadelen van een smalle top aan (talentvolle) hockeyers en de kansen die hier liggen voor verbetering en onderschrijven op deze manier de doelen die de KNHB met haar Visie wil bereiken. Toch hebben de respondenten ook een aantal bezwaren tegen de Visie, die ik hieronder uiteen zal zetten.

De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters

Het belangrijkste argument dat respondenten geven tegen het 'niet selecteren in de D-jeugd' is het feit dat ze bang zijn dat kinderen zullen willen stoppen met hockeyen omdat ze hun plezier zullen verliezen als ze in een team moeten spelen met kinderen die niet even goed of even gemotiveerd zijn als zijzelf. Het woord dat respondenten hiervoor steeds gebruiken is 'gelijkgestemden'. Alle respondenten, zowel degenen die positief zijn over de Visie als degenen die dat minder zijn, stellen namelijk dat kinderen gewoon van nature liever willen hockeyen met kinderen van hetzelfde niveau en met vergelijkbare inzet: gelijkgestemde hockeyers. Respondent 5 zegt hierover: *"Als ik kijk naar die kinderen, dan zie ik toch altijd kinderen die elkaars fanatisme opzoeken. Dus de kinderen die dezelfde mindset hebben, die zoeken elkaar op. En die snappen elkaar."* (Interview 4). De respondenten geven hiervoor verschillende argumenten, waarvan ik de meest voorkomende hieronder zal uitlichten.

Het is niet goed voor de toppers

Een van de meest gehoorde argumenten van respondenten is dat het mixen van goede en minder goede en gemotiveerde en minder gemotiveerde hockeyers niet goed zou zijn voor het plezier van de 'talentvolle' hockeyers. De respondenten geven aan bang te zijn voor het feit dat de kinderen die heel goed en gemotiveerd zijn hun plezier zullen kwijtraken en misschien zelfs zullen afhaken als zij moeten hockeyen met kinderen die minder goed en gemotiveerd zijn. Respondent 3: *"Dan kan het zijn dat zo'n kind zegt 'daar heb ik helemaal geen zin in, dan ga ik wel voetballen'. En dan schiet je dus een beetje je doel voorbij"*. (Interview 2). Respondent 10 zegt over het indelen zonder te selecteren op talent: *"We gaan gewoon mensen verliezen. De kinderen gaan het gewoon saai vinden. En als je dat gaat ontkennen, dan krijg je dat jongens, maar ook meisjes hoor, waar een kop op zit van: 'ik wil winnen', die zal je echt moeten stimuleren. Want als je die naast de gras- of de bloemenplukkertjes zet, dan gaan ze, weet ik veel, volleyballen ofzo. Dan gaan ze iets anders doen. Ze willen zich gewoon kunnen meten, en dat kan je niet ontkennen."* (Interview 8).

Naast het feit dat niet selecteren volgens respondenten bijdraagt aan een afname van het plezier van talentvolle jonge hockeyers, is het volgens een aantal respondenten ook niet goed voor de ontwikkeling van deze hockeyers. Volgens hen ontwikkelen talentvolle hockeyers zich een stuk beter als ze samenspelen met andere talenten, omdat ze zich dan aan elkaar kunnen optrekken en meer tegenstand van niveau ervaren. Volgens hen zal het talent van de goede hockeyers stagneren als ze niet de kans krijgen om met de allerbesten te hockeyen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het volgende citaat van Respondent 6: *"Ik vraag me dus echt af, of het echte talent zich verder ontwikkelt als zij met spelers om zich heen staan die eigenlijk niet kunnen volgen. Ik denk dat je, als je kijkt naar handelingssnelheid, keuzes maken, snelheid van hockeyen, dat moet je allemaal met gelijkgestemden doen, want alleen dan word je beter."* (Interview 5).

Opvallend hierin is het feit dat de meeste respondenten onderscheid maken tussen jongens en meisjes, waarbij ze benoemen dat vooral de talentvolle jongens op zoek zijn naar de competitie met elkaar, dat ze willen laten zien dat ze beter zijn en dat ze de beste willen worden. Als gevolg daarvan

zal het niet selecteren op talent volgens verschillende respondenten vooral bijdragen aan een afname van het aantal mannelijke hockeyers.

Het is zielig voor de mindere goden

Een ander veelgehoord argument is dat het niet selecteren niet alleen onwenselijk is uit het oogpunt van de 'goede' hockeyers, maar dat het ook voor de minder talentvolle hockeyers verre van wenselijk is. Ook voor deze groep zorgt het volgens de respondenten voor een afname van plezier en een minder goede ontwikkeling van de spelertjes. Al erkennen de meeste respondenten dat de minder goede hockeyers wellicht zullen kunnen leren van hun sterkere teamgenoten, toch denken ze dat er meer nadelen dan voordelen zitten aan het door elkaar gooien van kinderen van alle niveaus in de D-jeugd, bijvoorbeeld doordat de minder sterke hockeyers zich altijd minder goed en daardoor onzeker zullen voelen en omdat ze minder aangespeeld zullen worden door kinderen die beter zijn dan zij. Respondent 6 omschrijft dit met de volgende metafoor: *"Als je kijkt naar wolven bijvoorbeeld hè, de zwakste speler die vreet ik gewoon op. Dus ga je dan als goede speler de bal spelen naar de zwakste? Als ik weet dat hij hem niet gaat aannemen? Ik denk van niet... En ik zie dat dus in teams ontstaan."* (Interview 5).

Niet alle kaderleden reageren op de manier zoals hierboven beschreven. Vereniging C en H zijn beide verenigingen die hebben besloten om niet meer te selecteren in de D-jeugd. De kaderleden van deze verenigingen zijn het, logischerwijs, dus niet eens met het idee dat kinderen per definitie met gelijkgestemden willen hockeyen. Wel geven zij aan dat ze de reactie herkennen en dat ze veel kritiek van ouders hebben gekregen als gevolg van hun beleidsverandering met een vergelijkbare strekking: 'mijn kind wil echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'. Ook hieruit blijkt weer dat ook ouders wijzen op het belang van het hockeyen met gelijkgestemden als het gaat over de standpunten ten aanzien van selecteren uit de Visie. Deze respondenten stellen wel dat de angst en kritiek van ouders en betrokkenen afneemt door er op de juiste manier mee om te gaan. Op deze vereniging hebben ze hiervoor inmiddels een aantal handige manieren gevonden. Zo benoemen de respondenten van beide verenigingen voornamelijk het belang van een goede en heldere communicatie. Respondent 13 zegt hierover: *"Dat is wel een conclusie die we kunnen trekken, dat je, eigenlijk bij alles wat je probeert te doen, ontzettend goed moet kunnen communiceren. Daar valt of staat het bij!"* (Interview 9). Daarnaast heeft de Technische Commissie van Vereniging H, in de weken waarin het nieuwe beleid werd uitgedragen, iedere zaterdag met een standje langs de velden gestaan, om alle opmerkingen en vragen van ouders te kunnen beantwoorden. *"Nou en toen kregen we opeens heel veel positieve reacties"*. (R13 in Interview 9). En ook Respondent 5 zegt iets vergelijkbaars: *"Ouders hebben behoefte aan uitleg. Omdat, als zij weten wat onze Visie is en waarom we het doen... Dan ontstaat er al heel snel begrip [...] en uiteindelijk ebt die kritiek wel weg"*. (Interview 4).

Als we in de D'tjes nog niet selecteren gaan we de competitiestrijd verliezen

Verder blijkt uit de interviews dat een (relatief groot) deel van de respondenten moeite heeft met het standpunt uit de Visie omdat ze bang zijn om uiteindelijk mindere prestaties te zullen leveren op hockeygebied, als gevolg van het later selecteren. Dit uit zich vooral in angst voor mindere prestaties in de D-jeugd, maar een deel van de respondenten spreekt ook uit bang te zijn voor het feit dat ze ook in de rest van de leeftijdscategorieën achter zullen blijven lopen qua hockeyniveau. Deze angst om de competitiestrijd te verliezen kan goed inzichtelijk gemaakt worden aan de hand van het interview met Respondent 3, kaderlid van Vereniging A. Op deze vereniging is men weliswaar bezig met het naleven van de Visie en is het selectiebeleid daadwerkelijk aan het veranderen, toch blijft Respondent 3 zijn twijfels houden. Alhoewel hij erkent dat het lastig is om talent te identificeren op jonge leeftijd en dat het belangrijk is om een bredere top te creëren door te beginnen met een bredere basis van onderaf, komt hij in het interview toch steeds terug op het feit dat hij bang is voor de hockeyprestaties op zijn vereniging: *"Ja, als jij bij de D-jeugd nog niet die selecties maakt, dan hadden wij toch het idee van, gaan wij dan niet achterlopen... Die competitiestrijd, haal je dat ooit nog wel in?"* (R3, Interview 2). Ook Respondent 10 geeft aan dat ze op zijn vereniging de Visie niet willen naleven omdat ze niet willen inleveren op het speelniveau van hun teams. Hij geeft aan: *"Stel*

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

wij doen het, ja? Wat doet [vereniging X]? Ons eerste team gaat dan met een verschil van 10 doelpunten verliezen. Dat laten wij echt niet zomaar gebeuren!" (Interview 8).

Een deel van de respondenten is het hier echt niet mee eens. Zo geven de respondenten van Vereniging C en H bijvoorbeeld aan dat ze zeker zien dat mensen bang zijn dat het speelniveau van de teams omlaaggaat en dat kinderen zich minder goed zullen ontwikkelen, maar dat zij het daar zelf niet mee eens zijn. Respondent 5 zegt hierover bijvoorbeeld: *"Het heeft bij veel mensen zeker te maken met de angst om straks niet meer aan te kunnen sluiten bij de top. Maar dat vind ik echt ontzettende onzin. Ik geloof er niet in dat als jij in de D je kinderen door elkaar husselt, dat je dan acht jaar later mindere talenten hebt."* (Interview 4). Ook Respondent 12 van Vereniging H herkent deze geluiden van ouders en haalt een telefoongesprek met een bezorgde ouder aan: *"We lopen straks echt 2 jaar achter en dat komt nooit meer goed."* (Interview 9). Ook hier benadrukken de kaderleden van deze verenigingen weer het belang van een goede communicatie richting ouders. Veel persoonlijke aandacht en een duidelijke toelichting op de gemaakte keuzes richting ouders zorgt er volgens hen voor dat de kritiek zal afnemen en dat de nieuwe maatregelen steeds meer geaccepteerd zullen worden. Respondent 12 zegt hierover: *"Ja je moet het die ouders echt goed uitleggen! [...] Dat het dus een investering is die je nu maakt en daar moeten we even doorheen. En dan kun je zomaar door de jaren heen ervoor zorgen dat wij verder zijn dan de clubs die alleen maar een kleine selectie maken."* (Interview 9).

Praktische bezwaren

Tenslotte dragen de respondenten ook praktische bezwaren aan als het gaat om het aanpassen van hun selectiebeleid zoals dat uitgedragen wordt in de Visie. Deze praktische bezwaren worden hieronder toegelicht.

Als je niet op talent mag selecteren, hoe dan wel?

Ten eerste blijkt uit de interviews dat respondenten zich afvragen op basis van welke criteria ze wel moeten selecteren, als 'talent' geen criterium mag zijn. Zo zegt Respondent 3 bijvoorbeeld: *"De problemen die wij onderkennen, was ja, als je niet mag selecteren, welke criteria, ja, zonder dat je dan aan selecteren toekomt, moet je dan wel hanteren? Wat is dan wel verstandig?"*. (Interview 2). Een deel van de respondenten geeft aan om die reden te kijken naar enthousiasme en motivatie van kinderen, maar erkent ook dat dat vaak weer voor een groot deel overeenkomt met het criterium 'talent' bij kinderen. Een ander deel geeft aan ook de algemene motorische vaardigheden van kinderen erbij te betrekken en weer anderen selecteren volledig willekeurig, op basis van leeftijd, of schuiven gewoon hele teams door om kinderen zo lang mogelijk bij elkaar te laten spelen. Dit blijft volgens de respondenten een punt van onduidelijkheid, twijfel en discussie.

Capaciteit

Andere praktische bezwaren die respondenten noemen, gaan voornamelijk over capaciteit: het gebrek aan genoeg goede en opgeleide trainers en het gebrek aan (veld)ruimte. Het standpunt van de KNHB op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling is dat (in ieder geval) tot en met de D-jeugd alle teams gelijke kansen moeten krijgen op een goede opleiding met kwalitatief even veel uur aan goede trainingen en opgeleide trainers. En alhoewel alle respondenten aangeven dat ze het belang hiervan zien en dat ze streven naar gelijke kansen en een gelijk aanbod voor iedereen, geven de meeste respondenten aan dat ze tegen een (groot) gebrek aan zowel veld- als trainerscapaciteit aanlopen. Over het gebrek aan trainerscapaciteit zegt Respondent 6 bijvoorbeeld: *"We hebben bijna geen goede trainers in Nederland. Want het is een verschrikkelijk moeilijke sport. Dus ik heb de illusie gewoon niet, dat ik op alle teams dezelfde kwaliteit ga krijgen. Het is een mooi streven, en naar de buitenwereld vind ik het fantastisch klinken, maar het is buiten elke realiteit."* (Interview 5). Op het gebied van veldcapaciteit geven verenigingen vergelijkbare argumenten. Ze streven weliswaar naar het aanbieden van evenveel trainingsuren voor alle teams, maar benoemen ook gelijk dat dat qua veldcapaciteit gewoonweg niet mogelijk is: *"Op dit moment hebben we geen ruimte voor extra aanbod. De velden zitten ramvol."* (R6, Interview 5).

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

De competitiestructuur van de KNHB

Tenslotte zijn er volgens de respondenten praktische bezwaren als gevolg van de competitiestructuur van de KNHB. Dit heeft volgens hen te maken met de manier waarop teams in de poules worden ingedeeld. Het 'probleem' met de poule-indelingen is als volgt: de KNHB maakt de poule-indelingen van de C-teams op basis van de behaalde resultaten van de spelers. Iedere speler krijgt een bepaalde 'ratingwaarde' mee, gebaseerd op het niveau waarop hij of zij het afgelopen seizoen gespeeld heeft en waar op de ranglijst zijn of haar team geëindigd is. Op het moment dat verenigingen niet selecteren in de D-jeugd, zullen hun teams in een lagere poule ingedeeld worden en minder goed presteren. Dit heeft dus negatieve gevolgen voor de ratingwaarde van deze spelers en heeft dus een negatief effect voor de indeling in de C-jeugd. Een aantal respondenten geeft aan dat ze vinden dat de KNHB hier eerst iets aan moet veranderen voordat ze overgaan tot het niet selecteren in de D-jeugd. Respondent 12 zegt hierover: *"Maar wij mixen dus moedwillig alle niveaus door elkaar, waardoor alles eigenlijk automatisch twee niveaus lager start. Wij zijn de enige in de regio die dat al heel sterk doorvoeren, en daarmee hangen we eigenlijk ons touw om onze eigen nek."* (Interview 9).

5.4. Betekenis aan talentontwikkeling

Nu de betekenisgeving van kaderleden ten aanzien van het standpunt van de KNHB over talentherkenning toegelicht is, wordt hieronder uiteengezet hoe kaderleden betekenis geven aan het standpunt van de KNHB als het gaat om talentontwikkeling. Het standpunt dat de KNHB inneemt ten aanzien hiervan bestaat uit twee delen: de inhoud en de frequentie van trainingen voor jonge hockeyers. Wat betreft de inhoud van de trainingen, benadrukt de KNHB het belang van breed motorisch opleiden (en niet alleen maar zo veel mogelijk hockeyuren maken). Voor wat betreft de trainingsfrequentie stelt de KNHB dat hockeyers tot en met de D-jeugd niet meer dan twee keer per week zouden moeten hockeyen om uitval van hockeyers op latere leeftijd te voorkomen en om te zorgen dat kinderen tijd overhouden voor andere sporten en beweegvormen (Interview 1).

Helemaal mee eens, dat breed motorisch opleiden

Voor wat betreft het standpunt van de KNHB omtrent het belang van een breed motorische ontwikkeling door het integreren van andere sport-, spel- en beweegvormen dan alleen hockey, kunnen we stellen dat alle respondenten dit belang erkennen en dat er op alle acht de onderzochte verenigingen aandacht aan besteed wordt. Respondent 6 zegt hierover bijvoorbeeld: *"Dat breed motorisch opleiden, daarmee zijn zo veel leuke dingen te doen op zo'n veld. En ik vind dat we daar naartoe moeten. En die Visie, ja die ondersteunt daarin."* En later vult hij aan: *"Ik ben een groot voorstander van dat je andere spelvormen introduceert in het hockey. Als je bijvoorbeeld kijkt... een voetballertje dat gaat hockeyen, die zijn fenomenaal."* (Interview 5).

Wel blijkt de mate waarin dit gebeurt te verschillen. Waarbij er op de ene vereniging een volledige training met alternatieve spelvormen wordt georganiseerd worden op andere verenigingen alternatieve sporten verwerkt in de reguliere hockeytraining. Vereniging E is het voorbeeld van een vereniging waar ze een aparte training organiseren, volledig gericht op de breed motorische ontwikkeling van kinderen: *"De Jongste Jeugd traint nu wel drie keer, maar met één keer in de week op woensdag een buitenspelmiddag, waarbij ze eigenlijk alle sporten doen behalve hockey. Dus voetballen, volleyballen, handballen, nou echt van alles."* (R7, Interview 5). Respondent 10 is over het algemeen niet zo positief over de Visie, maar zegt over het breed motorisch opleiden: *"Ik ben het volledig eens met dat onderdeel. Dus ik denk, we gaan gewoon een warming-up op het veld doen met een potje voetbal, dat soort dingen."* (Interview 8).

Uiteenlopende meningen over de ideale trainingsfrequentie

De meningen van respondenten lopen verder uiteen als het gaat over het standpunt van de KNHB ten aanzien van het verminderen van de trainingsfrequentie dan als het gaat om hun mening omtrent breed motorisch opleiden. De belangrijkste bevindingen op dit gebied worden hieronder uiteengezet.

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Twee keer trainen is meer dan genoeg

Volgens de respondenten van de vier grote verenigingen is het – ondanks het standpunt van de KNHB – echt de standaard dat kinderen in de D-jeugd drie of soms zelfs vier keer per week trainen. De respondenten van de vier onderzochte kleine (of middelgrote) verenigingen geven weliswaar aan dat ze die hoge trainingsfrequentie onzin vinden, maar stellen ook dat het onderwerp voor hen minder aan de orde is, omdat alle teams op hun vereniging überhaupt maar twee keer per week trainen. Dit onderdeel uit het standpunt van de KNHB is dus eigenlijk vooral aan de orde bij de grote, prestatiegerichte verenigingen waar een hoge trainingsfrequentie de norm is.

De respondenten van twee grote, prestatiegerichte verenigingen (Verenigingen A en C) geven aan dat ze de trainingsfrequentie op hun vereniging in de D-jeugd nadrukkelijk hebben terugschroefd naar maximaal twee keer per week, als gevolg van de Visie. De respondenten van deze beide verenigingen geven hiervoor meerdere redenen.

De meest genoemde reden voor het terugschroeven van de trainingsfrequentie is om te voorkomen dat kinderen op latere leeftijd geen zin meer hebben om te hockeyen, als gevolg van een te grote (prestatie)druk op jonge leeftijd. Zo geeft Respondent 3 bijvoorbeeld aan het standpunt van de KNHB te herkennen, als het gaat om de uitval van hockeyers als gevolg van een te hoge belasting. *"Wij hebben meerdere kinderen gezien die talentvol waren, maar die afgehaakt zijn vanwege de problemen en de grote belasting. Erg jammer, maar ja dat hebben we dan uiteindelijk aan onszelf te wijten, en dat is erg jammer."* Ook respondent 13 herkent bovenstaande: *"Het probleem is ook gewoon, dat kinderen op een gegeven moment geen zin meer hebben. Als je te vroeg, zo veel hockeyt"*. (Interview 9).

Respondent 5 geeft daarnaast als reden voor het terugschroeven van de trainingsfrequentie dat ze op haar vereniging enerzijds zag dat kinderen geen andere sporten meer gingen doen naast hockey en ook niet meer zelf op straat, in het bos, of waar dan ook, een balletje gingen slaan, als gevolg van de vele verplichte hockeymomenten die ze met hun team al hadden. De derde reden had volgens Respondent 5 te maken met het feit dat ze in de D-jeugd steeds meer blessures zag ontstaan en met het feit dat ze op haar vereniging graag willen stimuleren dat in de D-jeugd plezier centraal staat. Deze argumenten zijn weliswaar ook de argumenten die de KNHB aandraagt voor het naleven van dit punt uit de Visie, toch is Respondent 5 de enige van de respondenten die deze punten benoemt.

De uitval van hockeyers heeft niets te maken met de belasting in de D-jeugd

Uit de interviews blijkt toch ook dat een aanzienlijk deel van de respondenten het niet eens is met de argumentatie dat het verlagen van de prestatiedruk in de D-jeugd de grote uitstroom van hockeyers op latere leeftijd zal voorkomen. Zo goed als alle respondenten erkennen weliswaar dat er een toenemende prestatiedruk is op (jonge) kinderen en herkennen ook wel de grote uitstroom van hockeyers richting de A-jeugd en de senioren, maar volgens hen is deze uitstroom niet het gevolg van een te grote belasting of prestatiedruk op jonge hockeyers. Zij wijten deze uitstroom meer aan algemene maatschappelijke ontwikkelingen in de samenleving en aan de kenmerken van hockey, zoals het feit dat hockeyers over het algemeen hoogopgeleid zijn en daarom na de middelbare school gaan studeren en de stad waarin ze zijn opgegroeid verlaten. Respondent 12 omschrijft dit als volgt: *"Bij hockey is, ook even in vergelijking met voetbal... bij hockey zijn gemiddeld genomen net even wat meer hoogopgeleide ouders aanwezig. En die kinderen zitten dus allemaal op minimaal havo en veel vwo. Dus als die achttien zijn dan gaan ze studeren en ze gaan in die stad wonen en dan stoppen ze met hockey. En dat snap ik wel, dat heb ik zelf ook gedaan."* (Interview 9).

Bovenstaande, in combinatie met maatschappelijke ontwikkelingen waardoor er überhaupt meer druk ligt op het halen van goede schoolresultaten, studiepunten en het leveren van ander soort prestaties, zorgt er volgens een groot deel van de respondenten voor dat er sprake is van een steeds groter wordende druk op kinderen en een relatief grote uitstroom van hockeyers richting de senioren.

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Respondent 6 zegt hierover: *"Kinderen moeten ook eigenlijk al zoveel hè. Ik vind ook, als je kijkt naar het onderwijs, wat wij vroeger moesten doen en dan nu, twintig jaar later, wat al die jonge mensen moeten doen, dan vind ik dat een zorgwekkende trend. Daar ligt ontzettend veel prestatiedruk."* (Interview 5).

Deze respondenten benadrukken dus dat de toenemende prestatiedruk en de grote uitstroom van hockeyers niet opgelost zal worden door minder te trainen in de D-jeugd om daarmee de prestatiedruk bij jonge hockeyers weg te nemen. Zij benoemen juist ook de goede kant van de prestatiedruk bij jonge kinderen. Zo zegt Respondent 7 bijvoorbeeld: *"Kinderen willen gewoon winnen. En het is niet dat ze het erg vinden om te verliezen, maar competitie zit wel gewoon in hun gedrag. Dat willen winnen moet je er ook niet uithalen. Een beetje presteren is niet vies he?"* (Interview 6).

Een beetje presteren is niet vies

Dit 'willen winnen' is een onderwerp dat regelmatig terugkomt in de gesprekken met de respondenten. Wat hierin opvalt is dat uit de interviews blijkt dat er ruis bestaat voor wat betreft het standpunt van de KNHB op dit gebied. Een aantal respondenten beargumenteert namelijk dat ze het idee hebben dat het 'willen winnen' en 'de beste willen zijn' bij kinderen wordt weggenomen als gevolg van de Visie, terwijl dit volgens hen juist belangrijk is voor kinderen.

Respondent 11 verwoordt dit als volgt: *"Kinderen willen competitie met elkaar. Ze willen gewoon laten zien dat ze beter zijn. Ze willen de beste worden. En als je dat gaat nivelleren, wat dus eigenlijk bij de KNHB ten grondslag ligt aan de Visie, dan roep je het eigenlijk over jezelf af, denken wij, wat je niet wil, voor de toekomst."* (Interview 8). Uit het interview met de KNHB blijkt echter dat haar intentie helemaal niet is om het 'willen winnen' weg te nemen. Respondent 1 (medewerker van de KNHB) zegt over het 'willen winnen' juist: *"Nee het hoeft er zeker niet helemaal uit! Kijk het is ook nog steeds een heel mooi iets. Ik bedoel, sport blijft sport, en dat betekent dat je wil winnen op zaterdag en dat is ook echt helemaal prima. [...] Dus winnen mag wel! Maar, de prestatie op zich moet tot die leeftijd niet de hoofdzaak zijn."* (Interview 1).

Hieruit blijkt dat lang niet alle respondenten de Visie interpreteren zoals de KNHB die bedoeld heeft. Daar waar de helft van de respondenten een positieve betekenis geeft aan het feit dat de Visie probeert een deel van de prestatiedruk bij jonge kinderen weg te nemen, geeft de andere helft hier een negatieve waardering aan. Zij beargumenteren dat het niet goed is voor de sport dat 'presteren' en 'willen winnen' afgeleerd wordt. Zo stelt Respondent 6: *"Iedereen wil presteren, maar dat is ook, weet je, dat is ook normaal. Als wij een maatschappij creëren zonder prestatie, dan gaan wij gewoon kapot. Je hebt winnaars nodig om uiteindelijk die stappen te maken."* (Interview 5).

Ouders spelen nou eenmaal een grote rol op die leeftijd

Alhoewel de rol van ouders in paragraaf 5.3 al even kort genoemd is, is het een onderwerp dat in dit resultatenhoofdstuk tot nu toe nog onderbelicht is gebleven. Toch is het een onderwerp dat in alle interviews veelvuldig terugkomt. Alle respondenten beamen dat ze altijd te maken hebben met de bemoeienis van ouders. En alhoewel de verschillende respondenten de bemoeienis van ouders op verschillende manieren omschrijven, stellen bijna alle respondenten dat het een van de grootste problemen is waar zij op hun vereniging tegenaanlopen. Respondent 5 zegt hierover: *"Ouders moeten echt op afstand. Het is echt zo erg! Ik denk dat ik elke week wel met een ouder spreek die gewoon te kort op zijn kind zit. Dat vind ik echt het grootste probleem."* (Interview 4).

De reacties van ouders variëren van boze mailtjes en telefoontjes tot het dreigen de club te verlaten als bepaalde keuzes gemaakt worden en ontstaan volgens de respondenten vooral door de toenemende prestatiecultuur bij ouders. Over die prestatiecultuur zegt Respondent 3 bijvoorbeeld: *"En dan is het fanatisme zo enorm groot, dat ze [ouders, red.] zichzelf eigenlijk niet meer in de hand hebben. Het is af en toe beschamend wat je om je heen meemaakt."* (Interview 2). En Respondent 5 stelt: *"Maar de ouders bemoeien zich ermee, en dat is irritant. Dat is echt ontzettend irritant. Zodra*

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

ouders zich gaan bemoeien met winsten, of met kampioen worden, dan gaat het mis. Dan gaat een kind vertalen wat een ouder zegt. Terwijl als die kinderen met elkaar hebben bedacht dat ze willen winnen, dat vind ik echt te gek! Omdat het dan hun verhaal is. Hun beleving! Maar daar moeten die ouders, die moeten zich echt aanleren om zich niet te bemoeien met de resultaten van een team. Dat is niet hun ding.” (Interview 4). De toenemende prestatiecultuur bij ouders uit zich volgens de respondenten in het feit dat ouders vaak meer waarde hechten aan de vraag of kinderen kampioen worden dan de kinderen zelf. Respondent 9 zegt iets vergelijkbaars en stelt: *“Ik denk dat kinderen soms ergens wel genoeg mee zouden nemen, maar dat ouders dat dan niet doen. En, ja je kunt je soms afvragen of iets een mening is van een kind of van een ouder. Denk je nou echt dat een kind zou zeggen van: ‘Ja ik vind de training niet uitdagend genoeg en ik kom niet tot ontwikkeling. Dus ik ga niet trainen, dus ik ga naar Wageningen’. Nee dat komt echt van een ouder.”* (Interview 7).

Iets anders dat de respondenten aanhalen als ik ze vraag naar de rol van ouders, is het feit dat ouders grote waarde hechten aan het nummer van het team waar hun kind in speelt. Ouders vinden dit in veel gevallen zelfs veel belangrijker dan hun kinderen zelf. *“Die nummers, dat is echt iets voor ouders”.* (R7, Interview 6). En respondent 9 zegt hierover: *“Het heet nog steeds D1, D2... Nou ja dat is dan toch... Dan kan ik wel zeggen van dat maakt niets uit, maar voor ouders is dat toch echt een groot ding...”*. (Interview 7).

Dan zoeken we het wel ergens anders

Ouders die het niet eens zijn met het beleid op hun club of die vinden dat hun kinderen geen goede of niet genoeg training krijgen bieden volgens de respondenten op verschillende manieren weerstand. Een van deze vormen van weerstand is dat ouders hun kinderen extra trainingen gaan laten volgen bij particuliere hockeyscholen. *“En die hockeyscholen, die floreren tot en met.”* (R6 in Interview 5). Respondent 5 zegt hierover: *“Dat zijn weer die verrekte ouders die met dat kind weet ik veel waarheen rijden om hem extra uren te laten maken om maar die getrainde speler te zijn. Toen wij die D-trainingen hebben afgeschaft, was dat de eerste directe reactie die wij kregen. Dat ouders met hun kinderen gingen slepen, dat ze ze bij extra trainingen gingen zetten.”* (Interview 4). Ook de respondenten 12 en 14 van Vereniging H herkennen deze reactie van ouders die het niet eens zijn met het verenigingsbeleid. Zij zeggen hierover:

R14: “Ouders zijn zo extreem...”

R12: Ja, ze gaan zelf eigen trainingen regelen.

R14: Ja, die hebben wij! Bij de F’jes en de E’tjes... Ja extra training, want jullie doen het niet goed. Ze krijgen niet goed genoeg training, en te weinig. En ‘onze tegenstanders kunnen al heel goed spelen en wij nog niet’.

R12: ‘Ja, je ziet gewoon dat wij achterlopen, ze kunnen nog niet stoppen en slaan, ze krijgen gewoon echt slechte training’. Nou dat is gewoon echt kul, echt onzin.”

Een andere manier waarop ouders weerstand bieden tegen het beleid van hun vereniging is door te zeggen dat ze hun lidmaatschap, of dat van hun kinderen, zullen opzeggen. Respondent 13 herkent deze reactie van ouders en zegt hierover: *“Nou en toen kregen we opeens heel veel reacties, en een aantal ouders die echt meteen zeiden, van: ‘Nou als jullie dat doorzetten dan ga ik echt meteen ergens anders kijken’. Die kijken dus gewoon van nou, dat gaan we dus niet doen, we gaan weg.”* (Interview 9).

Kortom, alle respondenten stellen dat ouders een van de grootste problemen zijn op de verenigingen, maar geven daarbij ook aan dat ze weten dat het erbij hoort en dat ze het toch niet zomaar kunnen veranderen. Respondent 10 zegt hierover bijvoorbeeld: *“Natuurlijk gaan ouders gewoon klagen. Maar dat is gewoon een feit. Standaard.”* (Interview 8). Tenslotte laten de respondenten weten dat ze (zoals ook al kort beschreven in paragraaf 5.3) inmiddels goed weten hoe ze met kritische ouders om moeten gaan, waarbij ze vooral het belang van goede, persoonlijke communicatie onderschrijven.

‘De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters’

HOOFDSTUK 6 - ANALYSE

6.1. De norm omtrent talentherkenning en talentontwikkeling

In dit hoofdstuk analyseer ik de resultaten van dit onderzoek aan de hand van een Foucaultiaanse discoursanalyse. Zoals besproken in het theoretisch kader (Hoofdstuk 2) zorgen discoursen ervoor dat mensen iets als 'de norm' en dus als iets vanzelfsprekends beschouwen en zorgt deze norm ervoor dat mensen op een bepaalde manier handelen als gevolg van datgene wat zij als normaal beschouwen (zie Calhoun et al., 2012 in Hoofdstuk 2). Om het handelen van individuen – en in dit geval beleidskeuzes die kaderleden van verenigingen maken – te begrijpen is het belangrijk om te weten welke discoursen hier een rol spelen. Daarom zal ik in dit hoofdstuk aan de discoursen over talentherkenning en talentontwikkeling die in het literatuurhoofdstuk uiteengezet zijn refereren. Deze discoursen zijn: het 'traditionele discours' dat uitgaat van jong selecteren en veel en gericht trainen en het 'nieuwe' discours dat juist uitgaat van minder trainen, breed ontwikkelen en later selecteren.

De norm volgens de KNHB

De KNHB heeft – sinds zij haar Visie is gaan uitdragen – een duidelijk standpunt ingenomen op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling. In deze Visie stelt de KNHB dat het de norm moet zijn dat voor jonge kinderen de focus niet ligt op presteren, maar wel op spelen, ontdekken en plezier maken. Met dit standpunt lijkt de KNHB voor een groot deel de ideeën uit het 'nieuwe' discours te reproduceren, omdat ze bijvoorbeeld pleiten voor het feit dat jonge sporters zich breed moeten ontwikkelen, pas op latere leeftijd geselecteerd moeten worden en tot een bepaalde leeftijd nog niet te zwaar en eenzijdig belast moeten worden. (Côté, 1999, Baker, 2003 en Myer et al., 2015 zoals beschreven in paragraaf 3.4).

De norm volgens kaderleden

Wat volgens kaderleden van hockeyverenigingen 'de norm' is omtrent talentherkenning en talentontwikkeling op de Nederlandse hockeyverenigingen is lastiger uiteen te zetten. Toch zal ik proberen om hier een algemeen beeld van te schetsen.

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat er bij (kaderleden van) de onderzochte hockeyverenigingen voornamelijk een cultuur heerst die overeenkomt met het eerste, traditionele discours. Uit de interviews blijkt namelijk dat de meeste kaderleden het vanzelfsprekend vinden dat jonge hockeyers die opvallen als 'talent' op jonge leeftijd geselecteerd worden en dat deze toppers in een selectieteam geplaatst worden. Kaderleden geven daarnaast aan dat ze het 'normaal' vinden dat deze jonge talenten extra aandacht en trainingsuren krijgen ten opzichte van hun minder talentvolle leeftijdsgenootjes.

Het feit dat kaderleden dit als 'normaal' beschouwen blijkt onder andere uit het feit dat een groot deel van de respondenten aangeeft dat de Visie van de KNHB (en dus de uitdraging van het 'nieuwe' discours) voelt als 'iets tegenstrijdigs' en 'iets dat ingaat tegen het eerste, logische gevoel' (zie paragraaf 5.2, *Het voelt toch een beetje gek*). Ook bijvoorbeeld het feit dat respondenten aangeven dat ze bang zijn de competitiestrijd te verliezen wanneer ze de standpunten uit de Visie implementeren (zie paragraaf 5.3, *Als we in de D'tjes nog niet selecteren gaan we de competitiestrijd verliezen*), geeft aan dat bij deze respondenten het traditionele idee van selecteren en trainen de norm is. Deze opvatting sluit aan bij het 'traditionele' discours en de literatuur van onder andere Baker (2003) die stelt dat er een overvloed aan bewijs is voor het idee dat 'vroeg specialiseren' belangrijk is voor goede sportresultaten en van Kaminski en anderen, die stellen dat betere prestaties correleren met een jongere beginners- of selectieleeftijd en meer trainingsuren (zie paragraaf 3.3, *Het 'traditionele' discours*).

Uit de resultaten blijkt daarnaast ook dat kaderleden van een aantal verenigingen wel degelijk de ambitie hebben om mee te gaan met het standpunt dat de KNHB uitdraagt, maar deze kaderleden benoemen hierbij wel allemaal dat ze het zien als 'iets nieuws', als 'een experiment' en geven ook allen aan weerstand van betrokkenen te ervaren tegen de 'nieuwe' vorm van beleid. Hieruit blijkt

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

dus dat het traditionele idee over talentherkenning en talentontwikkeling waarbij kinderen op jonge leeftijd geselecteerd worden en waarbij de selectieteams al op jonge leeftijd veel trainingsuren krijgen toch nog op zo goed als alle verenigingen het dominante gedachtegoed is, ondanks de vele aandacht die de KNHB geeft aan het uitdragen van een 'nieuw discours'.

Toch blijkt ook het nieuwe discours wel degelijk een rol te spelen in de betekenisgeving en de manier waarop kaderleden van hockeyverenigingen handelen. De invloed van dit discours komt met name terug op het gebied van talentontwikkeling, en dus het trainingsbeleid van verenigingen. Dit blijkt onder andere uit het feit dat alle respondenten aangeven aandacht te willen besteden aan breed motorisch opleiden omdat ze in sterke mate geloven in het belang hiervan (zie paragraaf 5.4, *Helemaal mee eens, dat breed motorisch opleiden*). Dit komt overeen met de theorie van Côté (1999), die in zijn werk het belang van het beoefenen van meerdere, verschillende sporten benoemt en bijvoorbeeld met de theorie van Myer, die stelt dat kinderen die al vroeg specialiseren in een bepaalde sport een veel grotere kans hebben om (op latere leeftijd) blessures op te lopen (zie paragraaf 3.4, *Het nieuwe discours*). Kortom, bij kaderleden lijkt het 'traditionele' discours vooralsnog het meest algemeen heersende discours te zijn. Dit discours blijkt echter wel in toenemende mate geremd te worden door de opkomst en de aanwezigheid van het 'nieuwe' discours.

De norm volgens ouders

Alhoewel de KNHB en kaderleden van verenigingen de belangrijkste actoren van dit onderzoek zijn, blijkt uit de onderzoeksresultaten dat er nog een belangrijke actor is die een rol speelt in het proces omtrent talentherkenning en talentontwikkeling, namelijk: ouders van (jonge) hockeyers. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat bij de groep 'ouders' het traditionele discours verreweg het meest dominante discours is en dat van deze groep over het algemeen de meeste weerstand komt wanneer (delen uit) het nieuwe discours uitgedragen worden. Dit blijkt onder andere uit het feit dat kaderleden aangeven veel kritiek van ouders te ervaren wanneer zij ook maar een beetje afwijken van de 'traditionele' beleidskeuzes (zie paragraaf 5.4, *Dan zoeken we het wel ergens anders*).

Hieronder volgt een kort overzicht van de vraag welke discourses bij de verschillende actoren van dit onderzoek dominant zijn. Hieruit wordt onder andere duidelijk dat hetgeen de KNHB en ouders als 'de norm' beschouwen ver uit elkaar liggen.



Figuur 4. Actoren ten opzichte van het traditionele vs. het nieuwe discours

6.1.1. Weerstand

Uit bovenstaande blijkt dat bij de verschillende actoren die een rol spelen in dit onderzoek, verschillende discourses dominant aanwezig zijn, waardoor wrijving en bepaalde vormen van weerstand ontstaan. Zoals omschreven in Hoofdstuk 2, definieert Foucault weerstand als de ondermijning van dominante machtsrelaties door bewust, of soms ook (deels) onbewust, niet aan de norm te voldoen (zie Calhoun et al., 2012 in Hoofdstuk 2). Omdat voor kaderleden (en ouders) het 'traditionele' discours het meest dominante discours blijkt te zijn, kan er gesteld worden dat de kaderleden van verenigingen die in hun beleidskeuzes de standpunten uit de Visie (of delen ervan) naleven, op een bepaalde manier weerstand bieden tegen de norm die er heerst op verenigingen. Want ondanks het feit dat zij allen aangeven dat ze de standpunten uit de Visie zien als iets dat ingaat tegen de norm en dat ze weerstand van onder andere ouders en spelers verwachten, gaan zij bewust in tegen hetgeen al jarenlang als vanzelfsprekend beschouwd wordt.

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Verenigingen C en H zijn beide voorbeelden van verenigingen die al langere tijd weerstand bieden tegen de traditionele norm, doordat zij al een tijdje bezig zijn met het aanpassen van hun talentontwikkelingsbeleid, vergelijkbaar met de standpunten uit de Visie van de KNHB. Volgens Foucault kan er, zoals omschreven in Hoofdstuk 2, uiteindelijk een alternatief discours ontstaan als meerdere mensen gedurende een langere periode weerstand blijven bieden (zie Calhoun et al., 2012 in Hoofdstuk 2). Het ontstaan van een dergelijk alternatief discours is op deze verenigingen inderdaad (in bepaalde mate) terug te zien. Zo geeft Respondent 5 (kaderlid van deze vereniging) aan dat ze in eerste instantie heel veel kritiek van ouders kregen, maar dat zij, naarmate ouders aan het nieuwe beleid konden wennen en daarmee ook steeds beter begrepen waarom bepaalde beleidskeuzes gemaakt werden, steeds geruster werden, de veranderingen als normaal gingen beschouwen en uiteindelijk ook zelfs extra blij waren met het nieuwe beleid op hun vereniging. Op deze manier is er op deze verenigingen als gevolg van weerstand tegen de heersende norm langzamerhand een alternatief discours aan het ontstaan (zie paragraaf 5.3).

Een andere actor die weerstand biedt is de groep 'ouders'. Zoals hierboven al even kort benoemd is bij veel ouders het traditionele discours het meest dominante discours. Wanneer kaderleden (delen van) het nieuwe discours uitdragen resulteert dit daarom vaak in weerstand van ouders in de vorm van kritische opmerkingen, mails en telefoontjes en af en toe zelfs in het (dreigen met) het opzeggen van het lidmaatschap (zie paragraaf 5.4, *Dan zoeken we het wel ergens anders*).

6.2. Onderliggende discourses

Hierboven heb ik de resultaten van de Foucaultiaanse discoursanalyse van de onderzoeksresultaten gepresenteerd. Wanneer ik echter dieper op de onderzoeksresultaten in ga, lijkt de onderverdeling in twee discourses een te 'versimpelde' weergave te zijn van de vele factoren die meespelen op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling op verenigingen. Dit komt met name omdat er zo veel verschillende factoren blijken te zijn die meespelen in de manier waarop kaderleden betekenis geven aan de standpunten uit de Visie. Hierdoor blijkt dat de betekenisgeving van kaderleden en de manier waarop zij handelen niet volledig te koppelen is aan een van beide discourses, maar dat zij uit beide discourses verschillende onderdelen reproduceren. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat er nog andere factoren zijn die bepalen op welke manier kaderleden betekenis geven aan de standpunten van de KNHB.

Op basis van de interviews kan ik concluderen dat de antwoorden die kaderleden geven eigenlijk altijd gestuurd lijken te worden door ofwel de factor 'prestatie' ofwel de factor 'plezier'. Deze factoren komen steeds in de interviews terug en blijken leidend te zijn voor de manier waarop respondenten betekenis geven aan de standpunten uit de Visie en beleidskeuzes die zij maken. Dit komt overeen met de theorie van Coakley (2009), die stelt dat sportverenigingen gecategoriseerd kunnen worden voor de mate waarin zij gericht zijn op prestatie dan wel plezier en dat deze focus van verenigingen bepalend is voor de manier waarop zij hun beleid inrichten (zie paragraaf 3.5).

Daarnaast blijkt uit de resultaten dat er naast de factoren prestatie en plezier nog een factor is die de betekenisgeving van respondenten beïnvloedt: namelijk het feit dat kaderleden een pedagogisch veilige omgeving voor hun leden willen creëren. Het feit dat kaderleden aangeven dat ze zich als vereniging verantwoordelijk voelen voor hun pedagogisch-didactische functie komt terug in het literatuuronderzoek (zie paragraaf 3.1) waarin door Schipper-van Veldhoven (2016) beschreven wordt dat het idee dat men energie moet steken in het creëren van een pedagogisch veilige omgeving voor jonge sporters in Nederland inmiddels breed gedragen wordt, door zowel overheden als sportverenigingen zelf. Volgens Schipper-van Veldhoven uit dit zich bijvoorbeeld in het feit dat er steeds meer aandacht is voor het creëren van een veilige omgeving en het belang van goedopgeleide trainers op sportverenigingen. Daarnaast blijkt uit de resultaten van dit onderzoek dat het dus ook van invloed is op de manier waarop kaderleden nadenken over hun beleid omtrent talentherkenning en talentontwikkeling.

Kortom, de drie factoren prestatie, plezier en pedagogisch klimaat blijken een sturende werking te hebben en vormen mijns inziens als het ware een drietal 'onderliggende' discoursen die de basis vormen voor de twee in het literatuuronderzoek geproduceerde discoursen over talentherkenning en talentontwikkeling.

Deze drie onderliggende discoursen verklaren de verschillen tussen de twee eerdergenoemde discoursen. Zo is in het 'traditionele' discours in sterke mate de invloed van het prestatiediscours te zien. Dit blijkt onder andere uit het feit dat beleidskeuzes in dit discours continu gebaseerd worden op het behalen van zo hoog mogelijke sportprestaties (zie paragraaf 3.3, *Het traditionele discours*). In het 'nieuwe' discours is er niet één factor leidend, maar komen veel verschillende factoren bij elkaar, waarbij het plezierdiscours het discours is dat in eerste instantie aan de basis lijkt te liggen. Dit blijkt onder andere uit het feit dat in dit discours continu het belang van plezier bij jonge sporters benadrukt wordt. Als we echter verder kijken zien we dat ook de factor 'prestatie' in dit discours een belangrijke rol speelt. De onderzoekers benadrukken namelijk dat wanneer sporters plezier hebben, ze langer verbonden zullen blijven aan hun sport waardoor er meer talentvolle sporters zullen overblijven en de prestaties zullen verbeteren. Daarnaast wordt in dit discours uitgedragen dat een brede ontwikkeling zal bijdragen aan betere sportprestaties. Tenslotte komt in dit nieuwe discours ook de factor pedagogisch klimaat terug. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat het in dit discours als vanzelfsprekend beschouwd wordt dat er aandacht is voor het voorkomen van burn-out, depressies en blessures bij kinderen en voor de individuele ontwikkeling van kinderen (zie paragraaf 3.4, *Het nieuwe discours*). Kortom, het traditionele discours is volledig prestatie-gestuurd en het nieuwe discours wordt gestuurd door een mengeling van het plezier-, prestatie- en het pedagogisch-discours.

Hieronder volgt een schematisch overzicht van de verschillende discoursen die invloed uitoefenen op de betekenisgeving van kaderleden ten aanzien van de Visie, en de manier waarop de onderliggende discoursen de basis vormen voor zowel het traditionele als het nieuwe discours.



Figuur 5. Overzicht van de discoursen omtrent talentherkenning en talentontwikkeling

6.3 Gestuurd door plezier, prestatie of het pedagogisch klimaat?

In de eerste paragraaf van deze analyse is beschreven in hoeverre het traditionele en het nieuwe discours bepalen wat de actoren uit dit onderzoek normaal vinden ten aanzien van de Visie. Hieronder wordt uiteengezet hoe de verschillende onderliggende discoursen – het prestatie-, plezier- en het pedagogisch-discours – een meer gedetailleerde verklaring kunnen geven voor de manier waarop de belangrijkste actoren betekenis geven aan de Visie van de KNHB.

Standpunt KNHB

In het standpunt dat de KNHB met haar Visie uitdraagt is allereerst de invloed van het prestatiediscours terug te zien. Dit blijkt onder andere uit hetgeen de KNHB met haar Visie wil bereiken, namelijk: '(meer en) betere hockeyers'. Daarnaast omschrijft de KNHB haar eerste doelstelling ten aanzien van de Visie als 'hockey kwalitatief sterker maken', waarin duidelijk de invloed van het prestatiediscours terug te zien is. Deze doelstelling is onder andere te verklaren op basis van het feit dat de Visie is ontstaan bij de afdeling Tophockey van de KNHB, waar tophockeyprestaties (uiteraard) bovenaan de agenda staan (zie Interview 1).

Toch blijkt uit dit onderzoek dat het standpunt van de KNHB niet alleen prestatie-gestuurd is. De Visie is weliswaar ontstaan bij de afdeling Tophockey, maar zoals beschreven in paragraaf 5.1 (*Waar het allemaal begonnen is*), is deze Visie in de loop der tijd langzaam aangepast en uitgebreid, waardoor inmiddels ook de invloed van het plezierdiscours terug te zien is. De invloed van het plezierdiscours blijkt onder andere uit de tweede doelstelling die de KNHB ten aanzien van de Visie geformuleerd heeft: 'het plezier in hockey verhogen'. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de KNHB streeft naar meer hockeyplezier, zodat hockeyers langer verbonden zullen blijven aan de hockeysport (Interview 1). Ook deze doelstelling is logisch te verklaren. Meer leden is voor de KNHB immers een belangrijk doel, omdat zij als bond bestaat bij gratie van haar leden.

Daar waar de invloeden van zowel het prestatie- als het plezierdiscours het standpunt van de KNHB verklaren, is dat voor het pedagogisch-discours in veel mindere mate het geval. De KNHB formuleerde weliswaar als derde doelstelling ten aanzien van de Visie 'een goede ontwikkeling van hockeyers', maar uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de KNHB in de praktijk weinig waarde hecht aan het pedagogische aspect uit de Visie omdat ze hier het minste belang bij heeft (R1 en R2, Interview 1).

Alhoewel in paragraaf 6.1 uiteengezet is dat de Visie van de KNHB een reproductie lijkt te zijn van het 'nieuwe' discours, blijken er dus op basis van een analyse van de drie onderliggende discoursen toch verschillen te zijn tussen de Visie van de KNHB en het 'nieuwe' discours. Daar waar het 'nieuwe' discours echt een mengeling is van de factoren plezier, prestatie en het pedagogisch klimaat blijkt uit dit onderzoek dat de Visie van de KNHB met name gestuurd wordt door de factoren prestatie en plezier en in veel mindere mate door het pedagogisch-discours. De KNHB heeft immers vooral belang bij veel en goede hockeyers en lijkt de factor 'pedagogisch klimaat' vooral als middel te gebruiken om draagvlak voor de Visie te creëren. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat hier sprake is van een bepaalde vorm van machtsuitoefening, waarbij de KNHB op een slimme manier gebruik maakt van taal en communicatie en haar (prestatie- en ledenbindingsgerichte) standpunt verpakt in een jasje waarbij de focus meer lijkt te liggen op plezier en de pedagogische ontwikkeling van kinderen. Dit is een van de factoren die verklaart waarom de Visie door verschillende mensen op veel verschillende manieren gewaardeerd wordt. Sommige mensen blijken namelijk veel waarde te hechten aan dat pleziergerichte, pedagogische aspect en zijn daarom enthousiast over de Visie, terwijl anderen als gevolg hiervan de Visie juist op een negatieve manier waarderen omdat ze bijvoorbeeld vrezen voor een achteruitgang van de hockeyprestaties.

Standpunt kaderleden

Ook de manier waarop kaderleden betekenis geven aan de Visie is nader te verklaren aan de hand van de verschillende onderliggende discoursen. Wat hierin opvalt is dat er een duidelijk verschil te zien is tussen grote en kleine verenigingen. Bij de verenigingen die als 'groot' gecategoriseerd worden

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

is vooral de invloed van het prestatiediscours terug te zien. Zij refereren in hun mening over de Visie namelijk continu aan de gevolgen die het implementeren van de ideeën uit de Visie kan hebben voor de hockeyprestaties op hun vereniging. Op de verenigingen die als 'middelgroot' of 'klein' gecategoriseerd worden is met name de invloed van het plezierdiscours terug te zien, omdat kaderleden van deze verenigingen continu refereren aan de gevolgen van de Visie voor het plezier van hun leden.

Het feit dat kaderleden van de grote verenigingen voornamelijk gestuurd worden door het prestatiediscours blijkt uit het feit dat kaderleden van deze verenigingen enerzijds positief zijn over de Visie omdat ze geloven dat later selecteren en breed motorisch ontwikkelen een investering vraagt die uiteindelijk zal zorgen voor betere hockeyprestaties (Zie paragraaf 5.2, *Het belang van een bredere top* & 5.3, *Helemaal mee eens, dat breed motorisch opleiden*). Anderzijds zorgt het prestatiediscours er vooral voor dat kaderleden van deze verenigingen de Visie op een negatieve manier waarderen, omdat ze bang zijn voor de gevolgen op het gebied van zowel de teamprestaties als de individuele ontwikkeling van hun talenten (Zie paragraaf 5.3, *Als we in de D'tjes nog niet selecteren gaan we de competitie strijd verliezen*).

Op de kleinere verenigingen blijkt vooral het plezierdiscours het dominante discours te zijn, met als gevolg dat kaderleden van deze verenigingen enerzijds positief zijn over de Visie en geneigd zijn om het standpunt van de KNHB te reproduceren, omdat ze geloven dat later selecteren en minder trainen bijdraagt aan het wegnemen van de prestatiedruk en daarmee het vergroten van het plezier van jonge hockeyers (zie paragraaf 5.4, *Twee keer trainen is meer dan genoeg*). Anderzijds hebben kaderleden die voornamelijk handelen vanuit het plezierdiscours hun twijfels bij de Visie omdat ze bang zijn dat kinderen minder plezier zullen ervaren als ze niet met kinderen van hun eigen niveau worden ingedeeld (zie paragraaf 5.3, *De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters*).

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dus dat er een duidelijk verschil te zien is tussen grote en kleine verenigingen. Een kanttekening die ik hierbij echter wel wil maken is dat de praktijk niet zo zwart-wit is als hierboven gepresenteerd. Dit heeft te maken met het feit dat kaderleden van grote verenigingen ook het belang van plezier onderschrijven en ook de kaderleden van kleine verenigingen geven aan dat ze het belangrijk vinden dat hockeyers zich ontwikkelen. Zij beschouwen het als 'een mooi neveneffect' als de hockeyprestaties op hun vereniging verbeteren (R12, Interview 9). Dit sluit aan bij de theorie van Seippel (2006), die stelt dat prestatie en plezier op sportverenigingen altijd hand in hand gaan (zie paragraaf 3.5).

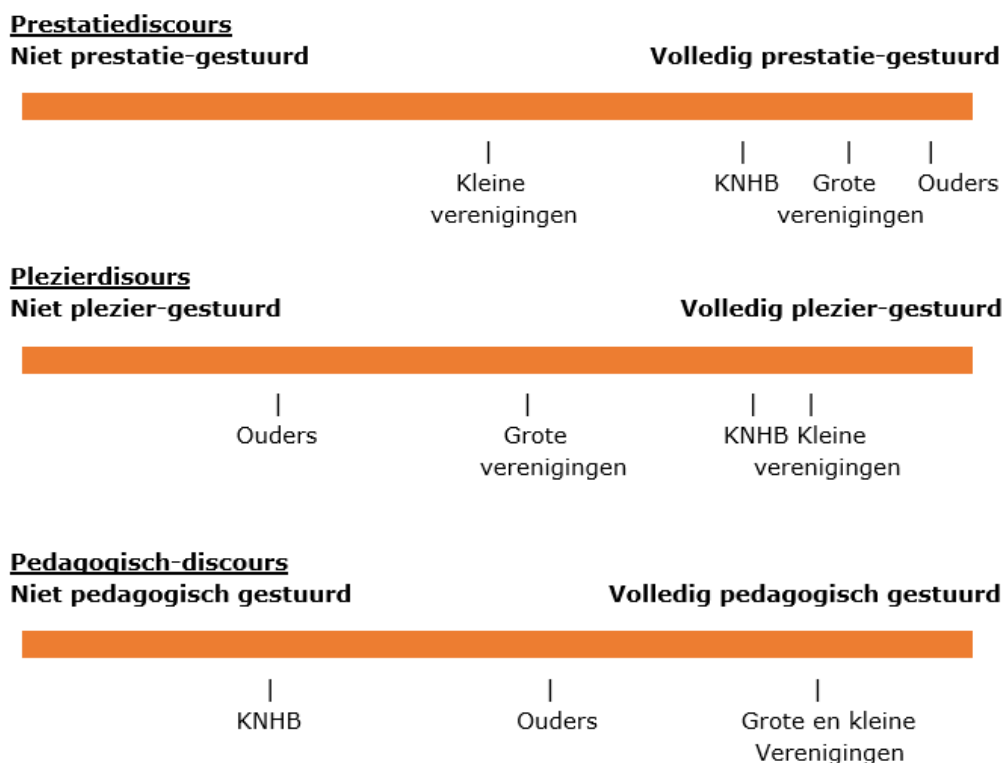
Tenslotte maakt de invloed van het pedagogisch-discours – en dus het feit dat kaderleden de verantwoordelijkheid voelen om een pedagogisch veilige omgeving voor hun leden te creëren – dat kaderleden een voornamelijk positieve waarde hechten aan de Visie. Dit heeft te maken met het feit dat de KNHB in haar Visie uitdraagt dat er meer aandacht moet zijn voor de ontwikkeling van de individuele hockeyer en voor het plezier dat kinderen hebben tijdens het hockeyen, waardoor het gevoel van een veilige omgeving gecreëerd wordt. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat dit doelen zijn waar kaderleden van zowel grote als kleine verenigingen waarde aan hechten (zie paragraaf 5.4, *Twee keer trainen is meer dan genoeg*).

Standpunt ouders

Ook in de manier waarop ouders betekenis geven aan de Visie is de sturende werking van de drie onderliggende discoursen terug te zien, waarbij bij deze groep het prestatiediscours verreweg het meest dominante discours blijkt te zijn. Dit blijkt onder andere uit het feit dat de respondenten aangeven dat de prestatiecultuur bij ouders steeds meer lijkt toe te nemen, waarbij ouders vaak meer waarde hechten aan de prestaties van hun kinderen en het team waarin hun kinderen ingedeeld worden dan de kinderen zelf (zie paragraaf 5.4, *Ouders spelen nu eenmaal een grote rol op die leeftijd*). Het feit dat ouders zo veel waarde hechten aan de factor 'prestatie' maakt dat ze vaak op een negatieve manier betekenis geven aan de Visie van de KNHB uit angst voor de hockeyprestaties van hun kinderen.

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Hieronder volgt een schematische samenvatting van mate waarin de verschillende actoren gestuurd worden door de drie onderliggende discoursen.



Figuur 6. Actoren ten opzichte van de onderliggende discoursen

6.4. Hoe kaderleden daadwerkelijk handelen

Foucault stelt in zijn theorie dat het handelen van mensen verklaard kan worden door de heersende discoursen. En alhoewel de rol van discoursen zeker terug te zien is (zoals in de paragrafen hierboven beschreven), kan ik op basis van dit onderzoek concluderen dat deze discoursen niet altijd een doorslaggevende rol spelen. Een van de dingen die opviel bij het analyseren van de resultaten is dat kaderleden zelf op een bepaalde manier betekenis geven aan de standpunten uit de Visie, maar toch vaak op een andere, soms tegengestelde manier handelen dan op basis van de discoursen te verwachten is. Hieruit blijkt dus dat er nog andere factoren zijn die invloed hebben op het handelen van kaderleden.

6.4.1. De rol van een Visie-ambassadeur

De eerste factor die verklaart waarom kaderleden niet altijd volledig handelen volgens het dominant heersende discours heeft te maken met machtsrelaties die spelen binnen een vereniging. Wanneer ik de respondenten vraag naar de manier waarop beleidskeuzes op hun vereniging gemaakt worden vertellen alle respondenten over de officiële machtsstructuur, waarbij er vaak sprake is van een (driehoeks-)verhouding tussen bijvoorbeeld het bestuur, de Technisch Manager en de Technische Commissie. Uit de onderzoeksresultaten blijkt echter dat deze structuur vooral op papier bestaat, terwijl er in de praktijk – vaak onbewust – zeer veel macht bij één persoon blijkt te liggen.

Ik zal deze conclusie proberen uit te leggen aan de hand van een voorbeeld. Uit het interview met Respondent 3, bestuurslid van vereniging A, blijkt dat dit betreffende bestuurslid zelf niet zo gelooft in de positieve effecten van de Visie. Toch is het beleid van Vereniging A voor een groot deel aangepast op de standpunten uit de Visie. Dit kan verklaard worden door het feit dat de Technisch Manager van deze vereniging – tegelijkertijd ook leercoach bij de KNHB – het naleven van de Visie

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

enorm stimuleert. Deze Technisch Manager fungeert op vereniging A dus als het ware als een 'kartrekker' van de Visie: een zogenaamde 'Visie-ambassadeur' en heeft er eigenlijk in zijn eentje voor gezorgd dat de standpunten uit de Visie op vereniging A geïmplementeerd zijn, ondanks het feit dat de bestuursleden er in eerste instantie weinig voor voelden (R3, Interview 2).

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat bij alle verenigingen die bezig zijn met de Visie iemand aan te wijzen is die als een zogenaamde Visie-ambassadeur fungeert. Op vereniging H bijvoorbeeld, is een van de TC-leden kinderontwikkelingspsycholoog en daarom zeer positief over de Visie. Ook zij heeft ervoor gezorgd dat de ideeën uit de Visie op haar vereniging inmiddels bijna allemaal worden nageleefd. Ook op de verenigingen C en E zijn kaderleden inmiddels bezig met de implementatie van de Visie en ook hier is de belangrijke rol van een zogenaamde 'Visie-ambassadeur' terug te zien. Op vereniging G, de vereniging die als enige niet positief is over de Visie, blijkt hetzelfde te gebeuren, maar dan in negatieve zin. Het bestuurslid Hockeyzaken van deze vereniging (Respondent 11) was in eerste instantie positief over de Visie (bleek uit de online enquête die hij ingevuld had). Maar tijdens het interview bleek zijn mening totaal gedraaid te zijn. Uit het interview met hem en de Technisch Manager (Respondent 10) bleek dat deze Technisch Manager nogal uitgesproken tegen de Visie was, met als gevolg dat ook de rest van het bestuur en de TC vrij snel hebben besloten er niks mee te doen, ondanks het eerdere enthousiasme van het betreffende bestuurslid. Ook hier is dus terug te zien hoe één persoon op een vereniging heel veel macht kan uitoefenen op beleidskeuzes die er gemaakt worden, los van de discoursen die er heersen. Anderzijds blijkt ook dat deze zogenaamde 'Visie-ambassadeur' ontbreekt op de verenigingen die nog weinig doen met de Visie van de KNHB.

Uit dit onderzoek blijkt dat de macht van deze zogenaamde '(anti-)Visie-ambassadeurs' voor een groot deel gebaseerd is op het feit dat betrokkenen ze beschouwen als 'expert'. Respondent 3 zegt hierover bijvoorbeeld: *"Wij hebben hem [de Technische Manager, red.] aangenomen vanwege zijn deskundigheid, dus daar vertrouwen we dan ook op."* (Interview 2). Het belang dat men hecht aan de mening van experts en aan het belang van de wetenschap wordt in de paragraaf hieronder verder toegelicht.

6.4.2. De rol van de wetenschap

Een andere factor die verklaart waarom kaderleden soms anders handelen dan je naar aanleiding van het dominante discours zou verwachten heeft te maken met de grote waarde die kaderleden hechten aan de wetenschap. Uit de onderzoeksresultaten blijkt namelijk dat kaderleden soms eigenlijk niet echt geloven in de positieve effecten van de Visie, maar dat ze er toch voor kiezen om de standpunten na te leven omdat ze veel waarde hechten aan de wetenschappelijke onderbouwing ervan.

Het feit dat kaderleden belang hechten aan de rol van experts en de wetenschap blijkt onder andere uit paragraaf 5.2 waarin wordt beschreven dat respondenten in principe graag willen volgen wat de KNHB zegt, omdat ze zich realiseren dat bij de bond de experts rondlopen. *"En wie ben je dan als bestuurslid om te zeggen: Ja, maar ik denk toch echt dat het anders is."* (R3, Interview 2). In dezelfde paragraaf wordt ook uiteengezet dat kaderleden veel waarde hechten aan de wetenschappelijke onderbouwing van de Visie omdat deze volgens hen bijdraagt aan hun eigen geloof in de waarde van de Visie en daarnaast ook omdat de wetenschappelijke onderbouwing het uitdragen ervan richting ouders en betrokkenen een stuk makkelijker maakt.

Het feit dat zowel kaderleden als andere hockeybetrokkenen zo veel waarde hechten aan de wetenschappelijke onderbouwing van de Visie is mijns inziens te verklaren als gevolg van het feit dat mensen die lid zijn van een hockeyvereniging over het algemeen hoogopgeleid zijn (Czwerwinski, 2014 in paragraaf 3.1). Ook de KNHB erkent bovenstaande en Respondent 1 (KNHB) zegt hierover: *"Die wetenschappelijke onderbouwing, is gewoon heel belangrijk. Ik merk zelf dat we dat af en toe nog weleens vergeten, maar dat is dan weer het mooie van de hockeywereld, die is gewoon vrij intelligent. Hockeyers die hechten daar gewoon veel waarde aan. [...] Als ik met een theorie aankom,*

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

dan krijg ik regelmatig de vraag: 'Van welk jaar is die theorie dan?' en 'Heb je nog meer onderbouwing?'" (Interview 1).

Bovenstaand fenomeen is aan de hand van de theorie van Foucault logisch te verklaren. Volgens Foucault zorgen discoursen ervoor dat mensen de samenleving categoriseren. Mensen worden in bepaalde subjectposities geplaatst, waarbij de ene positie als beter wordt gezien dan de andere (zie Calhoun et al., 2012 in Hoofdstuk 2). Als gevolg hiervan krijgen mensen die als 'expert' gecategoriseerd worden een bepaalde subjectpositie in de samenleving waardoor zij een bepaalde machtspositie genereren.

De KNHB is een van de actoren die gebruik maakt van bovenstaande manier van machtsuitoefening. Omdat de KNHB haar verenigingen niet zomaar (op basis van hiërarchie) kan opleggen bepaalde beleidskeuzes te maken, probeert ze door middel van haar Visie te sturen en daarmee een bepaalde vorm van macht uit te oefenen. Hierbij maakt de KNHB dus gebruik van het feit dat veel kaderleden haar de rol van 'expert' toedichten en dwingt zij een bepaalde geloofwaardigheid en daarmee macht af. Daarnaast maakt de KNHB – om macht uit te kunnen oefenen – gebruik van het feit dat kaderleden over het algemeen (gebaseerd op eerdere ervaringen) een positief gevoel hebben bij de KNHB, resulterend in het feit dat verenigingen aangeven dat ze in principe graag willen volgen wat de KNHB zegt.

Bij de macht die de KNHB kan uitoefenen vanwege haar rol als 'expert' is een duidelijk verschil te zien tussen grote en kleine verenigingen, waarbij de KNHB meer macht lijkt te hebben op de kleine verenigingen. Uit de onderzoeksresultaten blijkt namelijk dat met name de kleinere verenigingen open staan voor de kennis en expertise van de KNHB en snel geneigd zijn de adviezen van de bond te implementeren op hun vereniging. Grote verenigingen blijken hier minder toe geneigd te zijn, omdat zij vaak zelf al veel kennis en expertise in huis hebben in de vorm van bijvoorbeeld professionele trainers of een professionele Technisch Manager, met vaak een eigen Visie (die soms tegengesteld is aan de Visie van de KNHB). Kleine verenigingen draaien over het algemeen volledig op vrijwilligers die bij gebrek aan tijd, kennis en expertise minder een eigen visie hebben en daarom snel geneigd zijn om standpunten van de KNHB voor 'waar' aan te nemen (zie Interview 3, 6 en 7 met kleine verenigingen B, E en F).

6.4.3. Concurrentie

De laatste factor die zeer bepalend blijkt te zijn voor de keuzes die kaderleden (soms tegen de heersende discoursen in) maken, is de factor 'concurrentie'. Eigenlijk durf ik op basis van alle onderzoeksresultaten zelfs te stellen dat dit de meest doorslaggevende factor is die bepaalt hoe kaderleden handelen. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt namelijk dat alle kaderleden een bepaalde vorm van concurrentie ervaren en daarnaast geven zij ook allen aan dat deze concurrentieoverwegingen een belangrijke rol spelen in keuzes die zij maken. De ene vereniging kijkt vooral naar omliggende hockeyverenigingen en de andere vereniging beschouwt bijvoorbeeld de nabijgelegen voetbalclub als de grootste concurrent, maar elk kaderlid heeft wel ergens in het interview het effect van de Visie op de concurrentiepositie van zijn of haar vereniging aangehaald (zie paragraaf 5.4, *Dan zoeken we het wel ergens anders*). Uit de resultaten blijkt dat als gevolg van deze concurrentie, kaderleden van verenigingen elkaar continu in de gaten houden ten aanzien van de mate waarin zij de standpunten uit de Visie wel of niet naleven en de beleidskeuzes die verenigingen maken. Foucault omschrijft dit met het begrip 'surveillance', dat hij uitlegt als het fenomeen waarbij mensen elkaar continu in de gaten houden in relatie tot de norm en anderzijds ook continu zelf het gevoel hebben in de gaten gehouden te worden (zie Calhoun et al., 2012 in Hoofdstuk 2).

Zoals ook beschreven in paragraaf 5.4 (*Dan zoeken we het wel ergens anders*) zorgt de factor concurrentie er bij de meeste verenigingen voor dat kaderleden op een negatieve manier betekenis geven aan de Visie omdat ze bang zijn dat het naleven van de Visie zal bijdragen aan een slechtere concurrentiepositie, ondanks het feit dat een deel van de respondenten aangeeft dat ze de ideeën

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

uit de Visie goed vinden. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de angst van kaderleden voor hun concurrentiepositie enerzijds bestaat uit het feit dat verenigingen qua hockeyprestaties niet onder willen doen voor hun concurrenten en anderzijds omdat kaderleden bang zijn leden te verliezen als gevolg van het implementeren van de Visie

De concurrentiestrijd op het gebied van sportprestaties wordt vooral door kaderleden van de grote verenigingen aangehaald en is te verklaren aan de hand van het feit dat op de grote verenigingen het prestatiediscours het dominante discours is. De concurrentiestrijd op het gebied van ledenaantallen en het grote belang dat kaderleden hechten aan het binden en behouden van hun leden komt terug in alle interviews. Het feit dat kaderleden hier zoveel waarde hechten is logisch te verklaren. Zoals ook blijkt uit het literatuurhoofdstuk bestaan verenigingen bij gratie van haar leden en kennen de Nederlandse sportverenigingen allen een ledendemocratie (zie paragraaf 3.5). Verenigingen zijn volledig afhankelijk van hun leden en willen dus zo veel mogelijk leden aantrekken en behouden om te kunnen voortbestaan.

Kortom, op basis van de resultaten van dit onderzoek blijkt dat de factor 'concurrentie' nog een diepere laag vormt dan de drie eerdergenoemde discoursen. Kaderleden worden namelijk beïnvloed door het prestatie-, plezier-, en het pedagogisch discours omdat zij in hun concurrentiepositie ten opzichte van andere verenigingen de beste willen zijn. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat voor heel veel verenigingen hun concurrentiepositie – met name op het gebied van prestaties en ledenbehoud – een doorslaggevende factor is voor de manier waarop zij de Visie waarderen en de beleidskeuzes die zij maken. Het grootste deel van de kaderleden geeft aan weliswaar positieve waarde te zien in de standpunten uit de Visie, maar blijkt toch vanuit concurrentieoverwegingen terughoudend te zijn in het implementeren van de standpunten uit de Visie. Het concurrentiediscours blijkt dus een van de grootste remmende factoren te zijn bij de verspreiding van de Visie.

6.5. Machtverhoudingen

De grote invloed die de factor 'concurrentie' heeft ontstaat voor een groot deel door het feit dat verenigingen afhankelijk zijn van haar leden. Deze afhankelijkheid wordt voornamelijk veroorzaakt door het feit dat ouders een bepaalde machtspositie hebben. Zoals beschreven in paragraaf 6.1.1 (*Weerstand*), kunnen ouders weerstand bieden tegen het beleid van hun vereniging door (te dreigen met) het opzeggen van hun lidmaatschap. Daar waar verenigingen geen andere keuze hebben dan zich aan te sluiten bij de KNHB, en de KNHB weinig invloed heeft op (het beleid van) haar verenigingen, kunnen ouders makkelijk van de ene naar de andere club overstappen wanneer ze niet tevreden zijn. Omdat verenigingen afhankelijk zijn van hun leden zullen kaderleden in hun beslissingen altijd rekening houden met de mening van ouders, waardoor ouders een belangrijke machtspositie innemen als gevolg van de factor 'concurrentie'.

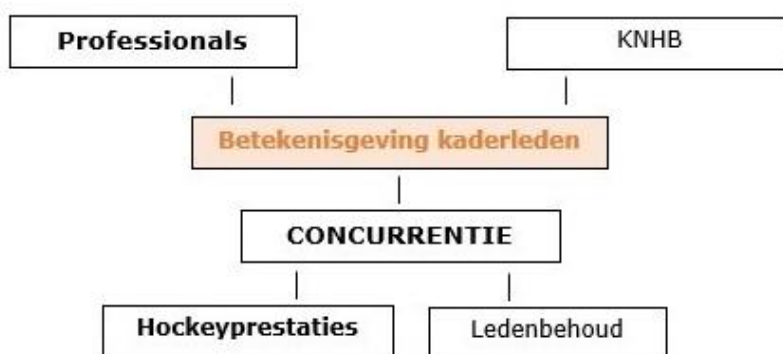
Daarnaast is de factor 'concurrentie' en het feit dat ouders weerstand kunnen bieden door van de ene vereniging naar de andere over te stappen ook van invloed op de machtsverhoudingen tussen verenigingen onderling. Ook hierin blijken er weer voornamelijk verschillen te bestaan tussen grote en kleine verenigingen. Enerzijds geven de respondenten aan dat ze vinden dat de grote verenigingen leidend zouden moeten zijn in het naleven van de Visie ten opzichte van de kleinere verenigingen. De respondenten van de grote verenigingen geven aan dat ze zich verantwoordelijk voelen ten opzichte van de kleinere verenigingen en ook de respondenten van de kleinere verenigingen geven aan dat ze vinden dat de grote verenigingen het voortouw zouden moeten nemen. Dit verschil is voor een groot deel gebaseerd op het feit dat respondenten van zowel de grote als de kleine verenigingen erkennen dat kleinere verenigingen een kwetsbaardere positie hebben, omdat ze minder middelen en vaak een kritieker ledenaantal hebben en omdat hun leden sneller zullen vertrekken naar de grotere, vaak beter presterende verenigingen. Kortom, kleine verenigingen geven aan – vanwege hun kwetsbare (concurrentie)positie – afhankelijk te zijn van de keuzes die grote verenigingen maken. De stem van de grote verenigingen lijkt als gevolg hiervan sterker te gelden waardoor de grote verenigingen een machtigere positie hebben.

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Ondanks het feit dat de grote verenigingen over het algemeen erkennen dat ze zich verantwoordelijk voelen voor het nemen van de eerste stap, blijkt uit de onderzoeksresultaten dat de KNHB makkelijker macht lijkt te kunnen uitoefenen op de kleinere verenigingen. Dit kan mijns inziens onder andere verklaard worden door het feit dat kleine verenigingen meer open lijken te staan voor hulp en advies van de KNHB. Zoals al eerder kort besproken draaien kleine verenigingen vaak volledig op vrijwilligers die weinig tijd en inhoudelijk kennis hebben, terwijl grote verenigingen vaak professionals in dienst hebben en daardoor een duidelijkere eigen Visie hebben waardoor ze makkelijker onafhankelijk van de KNHB (kunnen) opereren. Daarnaast kan het verschil tussen grote en kleine verenigingen mijns inziens verklaard worden door het feit dat de belangen bij kleine verenigingen vaak een stuk kleiner zijn dan bij grote verenigingen. Kleine verenigingen hebben bijvoorbeeld in veel mindere mate te maken met de druk om te presteren of bijvoorbeeld met de grote (geld)belangen die spelen op het hoogste niveau.

Kortom, zoals blijkt uit bovenstaande analyse zijn er verschillende machtsstructuren die beïnvloeden op welke manier kaderleden betekenis geven aan de standpunten uit de Visie. Deze machtsstructuren verschillen per vereniging waarbij er vooral een verschil te zien tussen is grote en kleine verenigingen. Hieronder volgt een schematisch overzicht van deze machtsstructuren, waarbij de groter afgebeelde factoren een belangrijker rol spelen dan de kleiner afgebeelde factoren.

Grote verenigingen



Figuur 7. Machtsstructuren die van invloed zijn op kaderleden van grote verenigingen

Kleine verenigingen



Figuur 8. Machtsstructuren die van invloed zijn op kaderleden van kleine verenigingen

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

Uit bovenstaande figuren blijkt ten eerste de macht die de KNHB uitoefent op kaderleden van haar verenigingen, waarbij de invloed die de KNHB heeft op kleine verenigingen over het algemeen groter is dan op grote verenigingen, als gevolg van het verschil tussen de aanwezigheid van professionals op de grote verenigingen en vrijwilligers bij de kleine verenigingen. Tenslotte blijken uit bovenstaande figuren de verschillen tussen grote en kleine verenigingen als het gaat om concurrentie, waarbij grote verenigingen met name concurrentie ervaren op het gebied van hockeyprestaties, terwijl kleine verenigingen vanuit hun concurrentieoverwegingen vooral bezig zijn met ledenbehoud. Tenslotte blijkt de factor 'concurrentie' voor de kleine verenigingen überhaupt een grotere invloed te hebben op de manier waarop zij handelen, omdat zij vanuit concurrentie-oogpunt het gevoel hebben een kwetsbaardere positie te hebben dan de grote verenigingen.

HOOFDSTUK 7 – CONCLUSIE

In dit hoofdstuk volgt de conclusie van het onderzoek. Hier zal ik eerst antwoord geven op de deelvragen, op basis waarvan ik in de laatste alinea de hoofdvraag zal beantwoorden.

Wat is er in de literatuur bekend over talentherkenning en talentontwikkeling?

De vraag hoe men op sportverenigingen moet omgaan met beleid omtrent talentherkenning en talentontwikkeling is een actueel onderwerp, zowel onder wetenschappers als in de verenigingspraktijk. Uit literatuuronderzoek blijkt dat er geen overeenstemming is over wat de beste manier is om beleid omtrent talentherkenning en talentontwikkeling in te richten. Er lijken twee tegenover elkaar staande ideeën te bestaan, die twee discoursen vormen op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling. Enerzijds benadrukken onderzoekers het belang van een vroege selectieleeftijd en het maken van zoveel mogelijk trainingsuren, omdat dit volgens hen correleert met betere topsportprestaties. Anderzijds is er de afgelopen jaren steeds meer wetenschappelijke onderbouwing gekomen voor het feit dat kinderen juist pas op latere leeftijd geselecteerd zouden moeten worden, dat kinderen zich breed motorisch moeten ontwikkelen en op jonge leeftijd nog weinig gericht moeten trainen, waarmee een 'nieuw' discours ten aanzien van talentherkenning en talentontwikkeling is ontstaan. Uit de literatuur blijkt daarnaast dat er drie factoren zijn die aan de basis liggen voor deze twee discoursen en op deze manier drie onderliggende discoursen vormen, namelijk het prestatie-, plezier- en het pedagogisch-discours. Daar waar het traditionele discours voornamelijk gestuurd wordt vanuit de factor 'prestatie', komen in het nieuwe discours alle drie de verschillende factoren bij elkaar.

Welke discoursen produceert de KNHB?

Met het uitdragen van haar Visie neemt de KNHB een duidelijk standpunt in op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling. In haar Visie stelt de KNHB dat jonge sporters zich breed moeten ontwikkelen, tot en met twaalf jaar nog niet geselecteerd moeten worden en tot deze leeftijd nog niet te zwaar en eenzijdig belast moeten worden. Met dit standpunt lijkt de KNHB voor een groot deel de ideeën uit het 'nieuwe' discours te reproduceren. De ideeën uit het nieuwe discours lijken, zoals hierboven genoemd, gebaseerd te zijn op alle drie de factoren prestatie, plezier en het pedagogisch klimaat. Uit een analyse van het proces dat plaatsvindt bij de KNHB ten aanzien van de Visie blijkt dat bij de KNHB met name het prestatie- en het plezierdiscours de dominant heersende discoursen zijn. Het pedagogisch discours is bij de KNHB veel minder dominant aanwezig en verklaart in mindere mate het standpunt dat zij innemen. De KNHB heeft immers vooral belang bij veel en goede hockeyers en minder bij het pedagogische klimaat dat er heerst op de verenigingen.

Welke discoursen produceren kaderleden en waar zit weerstand hiertegen?

Niet alleen de KNHB (re)produceert (onderdelen van) discoursen ten aanzien van talentherkenning en talentontwikkeling, maar ook kaderleden van verenigingen worden beïnvloed door discoursen, die maken dat zij op verschillende manieren betekenis geven aan het standpunt van de KNHB en daarmee ook invloed hebben op beleidskeuzes die zij maken. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat er bij kaderleden voornamelijk een cultuur heerst die overeen lijkt te komen met het eerste, traditionele discours. Ondanks het feit dat het traditionele discours vooralsnog het algemeen heersende discours lijkt te zijn, zijn er wel steeds meer kaderleden die weerstand bieden tegen dit dominante discours, door met name op het gebied van talentontwikkeling beleidskeuzes te maken die overeenkomen met het 'nieuwe' discours. Dit 'nieuwe' discours lijkt op steeds meer plekken steeds dominanter aanwezig te zijn en groeit op een aantal verenigingen inmiddels zelfs uit tot een alternatief discours.

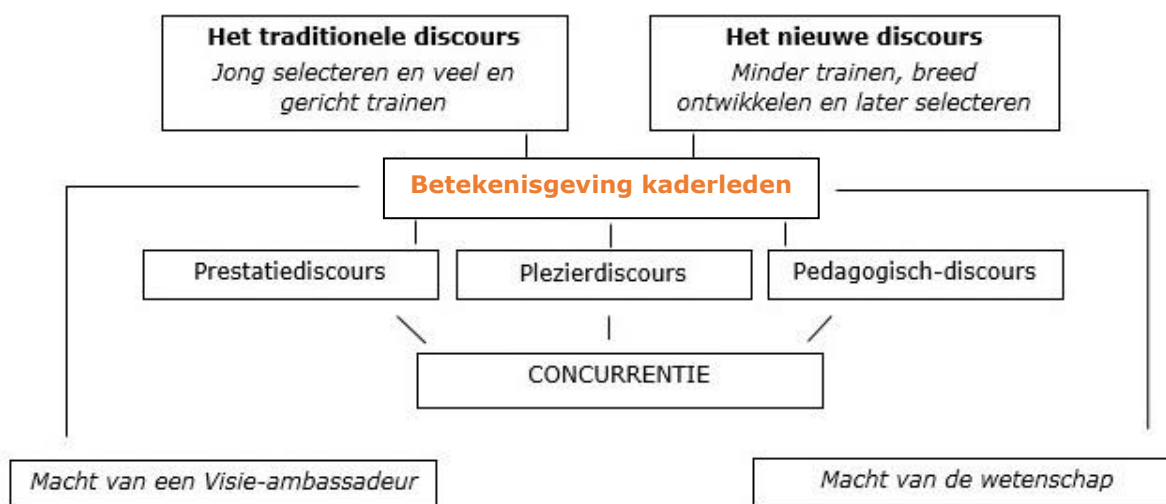
Bovenstaande onderverdeling in het traditionele en het nieuwe discours geeft niet alle factoren weer die een rol spelen in de manier waarop kaderleden betekenis geven aan de Visie. Een analyse van de onderliggende discoursen prestatie, plezier en het pedagogisch klimaat geeft een vollediger beeld van de processen die zich afspelen op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling op hockeyverenigingen. Uit deze analyse blijkt dat er een verschil is tussen grote en kleine verenigingen,

ten aanzien van de dominant heersende discoursen. Op de grote verenigingen blijkt voornamelijk het prestatiediscours dominant te zijn. Als gevolg hiervan zijn sommige kaderleden van deze verenigingen positief over de Visie omdat ze geloven dat later selecteren en breed motorisch ontwikkelen een investering vraagt die uiteindelijk zal zorgen voor betere prestaties. Anderzijds zorgt het prestatiediscours er ook voor dat sommige kaderleden op basis van het prestatiediscours juist weerstand bieden tegen de Visie, omdat ze bang zijn voor de gevolgen op het gebied van zowel de teamprestaties als de individuele ontwikkeling van hun (talentvolle) hockeyers.

Op de kleinere verenigingen blijkt vooral het plezierdiscours het dominante discours te zijn, met als gevolg dat kaderleden van deze verenigingen enerzijds positief zijn over de Visie en geneigd zijn om het standpunt van de KNHB te reproduceren, omdat ze geloven dat de standpunten uit de Visie zullen bijdragen aan het verkleinen van de prestatiedruk en daarmee het vergroten van het plezier van jonge hockeyers. Maar sommige kaderleden bieden juist ook weerstand tegen de Visie omdat ze bang zijn dat kinderen minder plezier zullen ervaren als ze niet met kinderen van hun eigen niveau worden ingedeeld. Het pedagogisch-discours tenslotte – en dus het feit dat kaderleden de verantwoordelijkheid voelen om een pedagogisch veilige omgeving voor hun leden te creëren – maakt dat kaderleden een voornamelijk positieve waarde hechten aan de Visie van de KNHB waardoor kaderleden die vanuit dit discours handelen weinig weerstand bieden tegen de standpunten uit de Visie.

Wat beïnvloedt het daadwerkelijke handelen van kaderleden?

Hierboven is uiteengezet welke discoursen er heersen ten aanzien van talentherkenning en talentontwikkeling en hoe deze discoursen verklaren op welke manier kaderleden betekenis geven aan de standpunten van de KNHB. Alhoewel Foucault in zijn theorie stelt dat het handelen van mensen verklaard kan worden door de heersende discoursen heb ik tijdens dit onderzoek gezien dat deze discoursen niet altijd een doorslaggevende rol blijken te spelen. Op basis van de resultaten concludeer ik dat er nog een aantal andere factoren zijn die van invloed zijn op het handelen van kaderleden. Hieronder volgt een schematisch overzicht van de verschillende discoursen en factoren die van invloed zijn op de beleidskeuzes die kaderleden maken.



Figuur 9. Overzicht van de discoursen en factoren die het handelen van kaderleden beïnvloeden

De eerste factor die – los van de heersende discoursen – kan verklaren waarom kaderleden soms anders handelen dan men op basis van het dominant heersende discours zou verwachten heeft te maken met de aanwezigheid van een zogenaamde 'Visie-ambassadeur'. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat er bij alle verenigingen die ver zijn met het naleven van de standpunten uit de Visie sprake is van een zogenaamde 'Visie-ambassadeur', die als gevolg van zijn enthousiasme en expertise in zijn eentje voor elkaar kan krijgen dat de ideeën uit de Visie geïmplementeerd worden. Overigens

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

komt ook het omgekeerde voor, in de vorm van iemand die dominant tegen de Visie pleit. Daarnaast blijkt uit de onderzoeksresultaten dat ook de 'macht van de wetenschap' kan verklaren waarom kaderleden soms anders handelen dan men op basis van het dominant heersende discours zou verwachten. Uit de onderzoeksresultaten blijkt namelijk dat kaderleden soms (nog) niet helemaal geloven in de positieve effecten van de Visie, maar dat ze de standpunten wel naleven omdat ze veel waarde hechten aan de wetenschappelijke onderbouwing ervan.

Tenslotte speelt – zoals te zien in figuur 9 – ook de factor 'concurrentie' een grote rol in de manier waarop kaderleden handelen. Uit dit onderzoek blijkt namelijk dat kaderleden vaak positief aankijken tegen de ideeën uit de Visie en daarom wel geneigd zijn om de standpunten uit de Visie na te leven, maar in de praktijk vanuit concurrentieoverwegingen terughoudend zijn. Of de kaderleden nou wijzen op de negatieve gevolgen voor hun concurrentiepositie op het gebied van hockeyprestaties, voor het plezier dat leden hebben of voor de (pedagogische) omgeving die zij voor hun leden creëren, de factor concurrentie blijkt over het algemeen een sterk remmende factor te zijn bij de verspreiding van de Visie. De factor 'concurrentie' speelt met name een grote rol vanwege de sterke machtspositie van ouders, die makkelijk weerstand kunnen bieden wanneer ze het niet eens zijn met bepaalde beleidskeuzes door het lidmaatschap bij hun vereniging op te zeggen.

Antwoord op de hoofdvraag

Op basis van bovenstaande deelvragen geef ik hieronder antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek: *"Hoe verhouden de betekenissen die kaderleden van hockeyverenigingen geven aan de 'Visie op de ontwikkeling van hockeyers' van de KNHB zich tot de discoursen die kaderleden en de KNHB (re)produceren op het gebied van talentontwikkeling en wat zijn alternatieve discoursen?"* Het is lastig om een eenduidig antwoord te geven omdat het standpunt uit de Visie van de KNHB over talentherkenning en talentontwikkeling uit zo veel verschillende aspecten bestaat. Hierdoor geven de verschillende kaderleden ook allen op hun eigen manier betekenis aan de vele verschillende onderdelen van de Visie. Toch zal ik proberen hieronder de belangrijkste bevindingen in relatie tot de onderzoeksvraag uiteen te zetten.

Uit het eerste deel van de discoursanalyse blijkt dat de dominant heersende inzichten van de KNHB en haar verenigingen sterk verschillen, omdat op verenigingen met name het traditionele discours als dominant discours aanwezig is en de KNHB juist ideeën uit het nieuwe discours probeert uit te dragen. Ondanks de grote verschillen in inzicht en de weerstand die de Visie bij veel kaderleden, ouders en andere betrokken oproept, zijn veel verenigingen toch actief aan de slag gegaan met de standpunten uit de Visie. Als gevolg van de macht die de KNHB uitoefent ontstaat er dus steeds meer draagvlak voor de ideeën uit het dominante discours, waarbij het op sommige verenigingen zelfs is uitgegroeid tot een alternatief discours.

Daarnaast verklaart ook een diepgaandere discoursanalyse, waaruit blijkt dat er sprake is van onderliggende discoursen (het prestatie-, plezier en het pedagogisch discours), waarom kaderleden toch (ondanks de grote verschillen inzicht) overwegend positief zijn over de Visie. Omdat de KNHB uitdraagt dat haar Visie bijdraagt aan het verbeteren van zowel de prestaties, als het plezier en de individuele ontwikkeling van hockeyers, zien kaderleden van alle soorten verenigingen wel iets van waarde in de Visie, waarbij voor kaderleden van grote verenigingen de positieve waarde van de Visie vooral aan de prestatiekant zit en kaderleden van kleine verenigingen vooral de kant van het plezier in hockey benoemen.

Over het algemeen blijkt dus uit de onderzoeksresultaten dat kaderleden een positieve betekenis geven aan de Visie, omdat ze het – vanuit het voor hen dominant heersende discours - veelal eens zijn met de doelen die de KNHB ten aanzien van de Visie heeft geformuleerd. Toch zorgen de dominant heersende discoursen er ook voor dat kaderleden nadelen zien in de standpunten uit de Visie, waarbij ze bijvoorbeeld wijzen op de praktische bezwaren waar ze tegenaanlopen wanneer ze de ideeën uit de Visie in de praktijk toepassen.

HOOFDSTUK 8 – AANBEVELINGEN

Op basis van alle gesprekken en interviews die ik heb gehad en de resultaten van dit onderzoek doe ik hieronder een aantal aanbevelingen voor de KNHB.

Communicatie over de Visie: een gedegen achtergronddocument

Wat mij tijdens dit onderzoek is opgevallen is het feit dat er bij veel betrokkenen nog onduidelijkheid bestaat over de vraag wat de Visie nou precies inhoudt. Zoals ook beschreven in het Resultatenhoofdstuk weten de respondenten wel van het bestaan van de Visie en weten ze allemaal wel te benoemen waar het ongeveer over gaat, maar de precieze inhoud en achtergrond weten ze vaak eigenlijk niet. Toen ik startte met dit onderzoek ging ik op zoek naar een beschrijving van de Visie, de manier waarop deze ontstaan is en de wetenschappelijke theorie die eraan ten grondslag ligt: een soort Visie-document, met alle informatie over de achtergrond en inhoud van de Visie. Ik kwam er echter al snel achter dat een dergelijk document niet bestaat, wat een logische verklaring is voor het feit dat de precieze inhoud van de Visie voor veel mensen nog onduidelijk is. Mijn eerste aanbeveling is dan ook om een dergelijk document op te stellen en deze voor iedereen beschikbaar te stellen, in aanvulling op de relatief weinige informatie die op de website van de KNHB te vinden is over de Visie en de flyer waarin de Visie kort samengevat weergegeven wordt. Op deze manier kan voorkomen worden dat de Visie af en toe verkeerd geïnterpreteerd wordt. Daarnaast blijkt uit de onderzoeksresultaten dat kaderleden (en de gemiddelde hockeyer) veel waarde hechten aan de wetenschappelijke onderbouwing van de Visie. Ik raad de KNHB dan ook aan om gebruik te maken van 'de macht van de wetenschap' door te zorgen voor een gedegen Visie-document waardoor onduidelijkheid over de interpretatie van de Visie voorkomen kan worden en waardoor daarnaast ook meer draagvlak voor de ideeën uit de Visie gecreëerd zal worden.

Selecties

Mijn tweede aanbeveling is er eentje op het gebied van selectiebeleid. Uit dit onderzoek blijkt namelijk dat het onderwerp 'selecteren' het onderwerp uit de Visie is dat verreweg de meeste weerstand oproept bij de kaderleden die ik heb gesproken voor dit onderzoek. Op basis van de interviews lijkt simpelweg 'niet meer selecteren' niet de oplossing. Kaderleden van zowel grote als kleine verenigingen hebben namelijk moeite met het uitgangspunt van de KNHB om niet te selecteren tot en met de D-jeugd en benoemen allen vooral ook meer voor- dan nadelen ten aanzien van dit standpunt.

Hierin is het mijns inziens allereerst belangrijk dat de KNHB goed nadenkt over haar standpunt en vervolgens een eenduidig standpunt uitdraagt. Uit de onderzoeksresultaten blijkt namelijk dat er bij kaderleden onduidelijkheid bestaat over de precieze invulling van het standpunt van de KNHB ten aanzien van de selectiecriteria in de D-jeugd. Enerzijds blijkt namelijk (bijvoorbeeld uit het filmpje en de flyer van de Visie) dat de KNHB stelt dat verenigingen hun teams in de D-jeugd volledig willekeurig zouden moeten indelen (bijvoorbeeld op basis van postcode of vriendjes en vriendinnetjes). Anderzijds blijkt uit de interviews met zowel de KNHB als met kaderleden dat de KNHB haar standpunt genuanceerd heeft en ook steeds meer uitdraagt dat verenigingen kinderen tot en met de D-jeugd zouden kunnen indelen op basis van het criterium 'motivatie'. Als gevolg van deze onduidelijkheid blijken de verschillende verenigingen het standpunt op verschillende manieren te implementeren. Hierdoor ontstaat er geen eenheid in hockeyend Nederland en daarnaast ontstaat er onbegrip bij kaderleden, die niet begrijpen waarom andere (concurrerende) verenigingen bepaalde keuzes maken. Daarnaast zou de KNHB mijns inziens meer aandacht moeten besteden aan de communicatie van de (wetenschappelijke) onderbouwing van haar keuzes, gezien de grote waarde die hockeyers blijken te hechten aan de wetenschap en zouden ze meer ondersteuning kunnen bieden om verenigingen te helpen bij de praktische bezwaren die ze ervaren wanneer ze de standpunten van de KNHB op het gebied van selecties in de praktijk willen uitvoeren.

Tenslotte wil ik hieraan toevoegen dat ik – op basis van dit onderzoek – denk dat er kansen liggen voor de KNHB in het ondersteunen van verenigingen bij hun selectieproces, bijvoorbeeld in de vorm

'De toppers willen echt niet hockeyen met vliegtuigspotters'

van trainingen of masterclasses over selecteren. 'Selecteren' is namelijk sowieso een vak apart, maar zeker voor selecteren op basis van criteria als 'motivatie' is kwaliteit en expertise nodig omdat – zeker op jonge leeftijd – het onderscheid tussen talent en motivatie vaak lastig te maken is.

Van teamnummers naar teamkleuren en een aanpassing van het ratingsysteem

Een meer praktische aanbeveling naar aanleiding van dit onderzoek is iets waar de KNHB al deels mee bezig is en gaat over de naamgeving van de teams in de D-jeugd. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat kaderleden ervaren dat ouders, spelers en andere betrokkenen de teamnummers (van D1 tot en met D5 bijvoorbeeld), niet los kunnen koppelen van het selectie-element hierin. Het feit dat D1 en D5 even sterk zijn, gaat er (als gevolg van de nummering) bij veel mensen gewoon niet in. Om dit te ondervangen zou ik de hockeybond aanraden om verenigingen de mogelijkheid te geven om in de D-jeugd te gaan werken met andere teamnamen, in de vorm van bijvoorbeeld dieren of kleuren. Daarnaast raad ik de KNHB aan om verenigingen die niet meer selecteren in de D-jeugd, tegemoet te komen bij de poule-indeling van de C-teams. Zoals besproken in paragraaf 5.3 (*De competitiestructuur van de KNHB*), zijn verenigingen namelijk bang om hun teams in de D volledig willekeurig in te delen (zonder te selecteren), omdat dit zal zorgen voor lagere ratingwaarden voor hun C-teams, waardoor deze teams te laag ingedeeld zullen worden. Hierin is goede communicatie met de betreffende kaderleden, de erkenning van het probleem en het duidelijk aandragen van een of meerdere oplossingen mijns inziens van groot belang.

Draag bij aan de langetermijnvisie

Mijn laatste aanbeveling is gebaseerd op de conclusie dat de keuzes die er op verenigingen gemaakt worden, vaak in sterke mate afhankelijk zijn van één persoon (in de paragrafen hierboven ook wel de 'Visie-ambassadeur' genoemd). Deze personen zijn vaak zeer enthousiast en ambitieus bezig met de Visie en spelen daarnaast een belangrijke rol op hun vereniging. Dit zijn vaak de Technisch Managers, bestuursleden of leden van de Technische Commissie en daarmee ook vaak personen die veel macht kunnen uitoefenen op hun vereniging.

Enerzijds werkt de rol van zo'n Visie-ambassadeur vaak positief omdat hij of zij vaak een hele vereniging weet mee te nemen in zijn of haar overtuiging en daarmee ook daadwerkelijk beleid veranderd krijgt. Anderzijds schuilt hier ook een gevaar in. Op het moment dat iemand die fungeert als Visie-ambassadeur wegvalt, bestaat er namelijk een grote kans dat daarmee ook het beleid dat hij in gang gezet heeft weer verloren gaat. Daarom zou ik de KNHB adviseren om verenigingen te ondersteunen in hun langetermijnvisie op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling, naast de uitgebreide ondersteuning die de KNHB haar verenigingen al biedt op het gebied van strategie en beleid.

HOOFDSTUK 9 - REFLECTIE

Reflectie op het onderzoek

Terugkijkend op mijn onderzoek heb ik denk ik een goede eerste stap gezet om inzicht te generen in de manier waarop kaderleden van verenigingen betekenis geven aan de Visie van de KNHB. Wel realiseer ik me, wanneer ik terugkijk op mijn resultaten, dat ik voor dit onderzoek (naast twee medewerkers van de KNHB) alleen kaderleden van verenigingen heb gesproken, waardoor ik dus niet in beeld heb kunnen brengen hoe andere betrokkenen betekenis geven aan talentherkenning en talentontwikkeling en hoe zij beïnvloed worden door de verschillende discoursen die er heersen. Zo zou het mijns inziens bijvoorbeeld heel interessant zijn om te onderzoeken hoe hockeyers of hockeyouders aankijken tegen de verschillende aspecten uit de Visie. Uit de interviews blijkt namelijk dat kaderleden vaak invullen hoe zij denken dat ouders of kinderen zullen reageren op bepaalde beleidskeuzes. Daarom denk ik dat het waardevol zou zijn om in eventueel vervolgonderzoek deze aannames van kaderleden te onderzoeken en in beeld te brengen hoe kinderen en ouders zelf betekenisgeven aan bepaalde beleidskeuzes ten aanzien van talentherkenning en talentontwikkeling.

Reflectie op mijn rol als onderzoeker

Bij het doen van kritisch onderzoek is het onvermijdelijk als onderzoeker een centrale rol te spelen in het onderzoeksproces, omdat er sprake is van interpretatie en betekenisgeving aan bepaalde gebeurtenissen en antwoorden van respondenten. Daarbij denk ik dat mijn eigen interpretatie misschien wel een beetje extra beïnvloed is omdat ik zelf ook actief betrokken ben bij dit vraagstuk. Ik hockey namelijk zelf al van jongs af aan en speel op relatief hoog niveau en daarnaast ben ik ook al jaren trainer-coach van een jeugdselectieteam. Tijdens de gesprekken met respondenten merkte ik aan mezelf dat ik daardoor af en toe (onbewust) automatisch met een soort bevooroordeelde, prestatiegerichte blik naar bepaalde dingen keek. Ik merkte dat ik af en toe mijn eigen veronderstellingen en ervaringen – die ik als prestatiehockeyer en als trainer-coach van een selectieteam heb opgedaan – meenam in de betekenis die ik gaf aan bepaalde antwoorden van respondenten. Aanvullend hierop merkte ik dat ik door mijn eigen hockeyachtergrond af en toe aannames deed, sturende vragen stelde en snel dingen voor lief nam, omdat ik deze vanuit mijn eigen ervaring herkende. Een onderzoeker die totaal niets met hockey te maken heeft zal waarschijnlijk af en toe meer doorvragen op bepaalde antwoorden van respondenten. Anderzijds denk ik ook dat mijn grote betrokkenheid bij het onderwerp een voordeel is geweest, omdat ik goed begreep waar respondenten het over hadden en ik me goed kon inleven in de situaties die kaderleden schetsten.

Daarnaast denk ik dat het onderzoeksproces ook beïnvloed is doordat ik de respondenten van mijn onderzoek heb benaderd vanuit mijn functie als stagiaire (en later in het proces ook als werknemer) van de KNHB, door gebruik te maken van mijn KNHB e-mailadres. Het voordeel hiervan was dat de kaderleden die ik benaderde over het algemeen snel reageerden en allemaal snel bereid waren om een afspraak in te plannen. Dit was waarschijnlijk lastiger geweest als ik ze persoonlijk (en dus niet vanuit de KNHB) benaderd had. Het nadeel hiervan is dat het mijns inziens af en toe de openheid van kaderleden heeft beïnvloed, omdat ze mij soms meer zagen als KNHB-medewerker dan als onderzoeker. Ondanks het feit dat ik voor aanvang van alle interviews nadrukkelijk heb gezegd dat ik niet als werknemer van de KNHB aanwezig was, maar als onderzoeker van de Universiteit Utrecht, denk ik toch dat het af en toe de antwoorden van respondenten heeft beïnvloed. Zo merkte ik een aantal keer dat respondenten het niet eens waren met bepaald beleid of bepaalde acties van de KNHB, maar dat ze deze kritiek niet, of niet volledig uitten.

Ik kijk met een zeer positief gevoel terug op de interviews die ik voor dit onderzoek heb afgenomen. De respondenten gaven allen aan het leuk te vinden om over het onderwerp te praten en na te denken. Zeker de kaderleden van verenigingen die op het moment van afname van de interviews al ver waren met het implementeren van de Visie voelden zich gezien en gewaardeerd en spraken met heel veel enthousiasme over de stappen die zij hebben gezet. Hierin merkte ik dat zij graag de waardering willen krijgen voor de manier waarop ze met de Visie aan de slag zijn gegaan, waaruit

dan wel weer bleek dat ze mij soms meer als KNHB-medewerker dan als onderzoeker zagen. Daarnaast sloot het grootste deel van de respondenten af met de zin: 'Je hebt me aan het denken gezet'. En alhoewel dat nadrukkelijk niet het doel van de interviews was, is het denk ik heel leuk dat er bij alle acht de verenigingen waar ik geweest ben een balletje is gaan rollen naar aanleiding van mijn komst. En of dat nou betekent dat verenigingen hun beleid gaan veranderen of niet en zonder hier een oordeel aan te hangen is het denk ik heel erg leuk dat er toch een beetje bewustwording is gecreëerd voor de manier waarop verenigingen omgaan met jonge hockeyers en de effecten van hun beleidskeuzes.

LITERATUURLIJST

- Alles over sport. (2013, 27 december). Talenten ontwikkelen zich grilliger dan gedacht. Geraadpleegd op 24 januari 2019, van: <https://www.allesoversport.nl/artikel/talenten-ontwikkelen-zich-grilliger-dan-gedacht/>.
- Alles over sport. (2015, 24 maart). 10.000 uur doelbewust trainen geen garantie voor topprestatie. Geraadpleegd op 1 maart 2019, van: <https://www.allesoversport.nl/artikel/10-000-uur-doelbewust-trainen-geen-garantie-voor-topprestatie/>.
- Annema, P. (2006, 6 februari). Snelle groei bij hockey gaat knellen. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op 1 augustus 2019, van: <https://www.volkskrant.nl/sport/snelle-groei-bij-hockey-gaat-knellen~b94ba1dd/>.
- Baker, J. (2003). Early Specialization in Youth Sport: a requirement for adult expertise? *High Ability Studies*, 14(1), 85–94.
- Baker, J., Côté, J., & Abernethy, B. (2003). Sport-specific practice and the development of expert decision-making in team ball sports. *Journal of applied sport psychology*, 15(1), 12-25.
- Bloom, B. S., & Sosniak, L. A. (1985). *Developing talent in young people*. Ballantine Books.
- Boonstra, N., & Hermens, N. (2011). *De maatschappelijke waarde van sport*. Geraadpleegd op 1 augustus 2019, van: https://kics.sport.vlaanderen/Sportmanagement/Gedeelde%20%20documenten/110901_D_e_maatschappelijke_waarde_van_sport.pdf.
- Broekman, A. (2019, 14 februari). Jong geleerd... Wel of juist niet selecteren onder sportertjes? Geraadpleegd op 1 maart 2019, van: <https://www.rtlnieuws.nl/lifestyle/gezin/artikel/4610136/sportclubs-selectie-kinderen-wel-niet>.
- Bruins, B., Bolsius, L., Van Zanen, J., & Bolhuis, A. (2018). *Nationaal Sportakkoord - Sport verenigt Nederland*. Geraadpleegd op 1 augustus 2019, van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/convenanten/2018/06/26/nationaal-sportakkoord-sport-verenigt-nederland>.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4e ed.). New York, Verenigde Staten: Oxford University Press.
- Calhoun, C., Gerteis, J., Moody, J., Pfaff, S., & Virk, I. (Eds.). (2012). *Contemporary sociological theory*. John Wiley & Sons.
- Coakley, J. (2009). *Sport in Society: Issues and Controversies*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Seippel, Ø. (2006). The meanings of sport: fun, health, beauty or community?. *Sport in Society*, 9(1), 51-70.
- Côté, J. (1999). The influence of the family in the development of talent in sport. *The sport psychologist*, 13(4), 395-417.
- Côté, J., Baker, J., & Abernethy, B. (2001). Stages of Sport Participation of Expert Decision-Makers in Team Ball Sports. In Papaioannou, A., Goudas, M., & Theodorakis, Y. (Eds.), *In the dawn of the new millennium – program and proceedings of the 10th world congress of sport psychology: Vol 3* (pp. 150-52). Thessaloniki, Hellas, Greece: Christodoulidi Publishing.

- Côté, J., & Hay, J. (2002). Children's involvement in sport: A developmental perspective. In Silva, J. M., & Stevens, D. (Eds.), *Psychological foundations of sport* (pp. 484-502). Boston, USA: Merrill.
- Côté, J., & Fraser-Thomas, J. (2007). Youth involvement in sport. *Sport psychology: A Canadian perspective*, 270-298.
- Czerwinski, B. (2014, 31 mei). Hockey is een elitesport voor ballen. En nog twee vooroordelen over die sport. *NRC*. Geraadpleegd van <https://www.nrc.nl/nieuws/2014/05/31/we-zijn-goed-want-nergens-anders-is-hockey-groot-en-nog-twee-vooroordelen-a1424652>.
- Donnelly, P. (1996). The local and the global: Globalization in the sociology of sport. *Journal of Sport and Social Issues*, 20(3), 239-257.
- Ericsson, K.A., Rkrampe, R.T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100, 363-406.
- Ericsson, K., Roring, R. W., & Nandagopal, K. (2007). Giftedness and evidence for reproducibly superior performance: An account based on the expert performance framework. *High ability studies*, 18(1), 3-56.
- Everaert, H. & Van Peet, A. (2006). Kwalitatief en kwantitatief onderzoek. *Kenniskring Gedragsproblemen in de Onderwijspraktijk Publicatie*, 11, 2-50.
- Helsen, W. F., Starkes, J. L., & Hodges, N. J. (1998). Team sports and the theory of deliberate practice. *Journal of Sport and Exercise psychology*, 20(1), 12-34.
- Hodge, T., & Deakin, J. M. (1998). Deliberate practice and expertise in the martial arts: The role of context in motor recall. *Journal of Sport & Exercise Psychology*.
- Hockey.nl. (z.d.). Koninklijke Nederlandse Hockey Bond - Hockey.nl. Geraadpleegd op 4 maart 2019, van: <https://hockey.nl/de-sport/organisatie/koninklijke-nederlandse-hockey-bond/>.
- Holtey-Weber, J. (2015). Talent Development in Sports and Beyond.
- Kalinowski, A. G. (1985). The development of Olympic swimmers. *Developing talent in young people*, 139-192.
- Kaminski, G., Mayer, R., & Ruoff, B. A. (1984). *Kinder und Jugendliche im Hochleistungssport: eine Längsschnittuntersuchung zur Frage eventueller Auswirkungen*. Hofmann.
- KNHB. (z.d.-a). 6 X VOORUIT IN HOCKEY. Geraadpleegd op 11 januari 2019, van: <https://www.knhb.nl/kenniscentrum/verenigingsondersteuning/visie-op-de-ontwikkeling-van-hockeyers>.
- KNHB. (z.d.-b). Over KNHB. Geraadpleegd op 21 juni 2019, van: <https://www.knhb.nl/over-knhb>.
- Myer, G. D., Jayanthi, N., Difiori, J. P., Faigenbaum, A. D., Kiefer, A. W., Logerstedt, D., & Micheli, L. J. (2015a). Sport Specialization, Part I: Does early Sports Specialization Increase Negative Outcomes and Reduce the Opportunity for Success in Young Athletes? *Sports Health: A Multidisciplinary Approach*, 7(5), 437-442. <https://doi.org/10.1177/1941738115598747>.

- Myer, G. D., Jayanthi, N., DiFiori, J. P., Faigenbaum, A. D., Kiefer, A. W., Logerstedt, D., & Micheli, L. J. (2015b). Sports Specialization, Part II: Alternative Solutions to Early Sport Specialization in Youth Athletes. *Sports Health: A Multidisciplinary Approach*, 8(1), 65–73. <https://doi.org/10.1177/1941738115614811>.
- Nemec, A. E. (2012). *The culture of risk, pain, and injury among certified athletic trainers*. Geraadpleegd op 1 augustus 2019, van: <https://scholarworks.boisestate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1282&context=td>.
- NOC*NSF. (z.d.). *Lidmaatschappenrapportage 2017*. Geraadpleegd 21 juni 2019, van: <https://www.nocnsf.nl/ledentallen>.
- Nolles, J. (2018, 1 juni). Hockeybond tegen clubs: stop met selectietrainingen voor de jeugd. Geraadpleegd op 1 maart 2019, van: <https://www.volkskrant.nl/sport/hockeybond-tegen-clubs-stop-met-selectietrainingen-voor-de-jeugd~b3f377a7/?referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>.
- NOS. (2019, 3 februari). *Voetbal- en hockeywereld twifelen over nut van selectie bij jonge kinderen*. Geraadpleegd op 5 augustus 2019, van <https://nos.nl/artikel/2270400-voetbal-en-hockeywereld-twifelen-over-nut-van-selectie-bij-jonge-kinderen.html>.
- Schipper-van Veldhoven, N. (2016). Sport en lichamelijke opvoeding in pedagogisch perspectief, een gouden kans. *Windesheimreeks kennis en onderzoek*, 60, 1-93.
- Seippel, Ø. (2006). The meanings of sport: fun, health, beauty or community?. *Sport in Society*, 9(1), 51-70.
- SportKnowHowXL. (2007 oktober). *De vraag van Maarten van Bottenburg aan Johan Wakkie*. Geraadpleegd 21 juni 2019, van: <https://www.sportknowhowxl.nl/nieuws-en-achtergronden/vraag-en-antwoord/item/87540/>.
- Starkes, J. L., Deakin, J. M., Allard, F., Hodges, N. J., & Hayes, A. (1996). Deliberate practice in sports: What is it anyway. *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports, and games*, 81-106.
- Stiphout, R. (2012, 15 september). *De nieuwe volkssport*. Elsevier. Geraadpleegd op 1 augustus 2019, van: <http://mhc-alliance.nl/files/library/website/hockey-elsevier%20nr%2037-2012.pdf>.
- Van Amsterdam, N., Knoppers, A., Claringbould, I., & Jongmans, M. (2012). A picture is worth a thousand words: constructing (non-) athletic bodies. *Journal of Youth Studies*, 15(3), 293–309. <https://doi.org/10.1080/13676261.2011.643233>.
- Van Amsterdam, N. (2018a, 7 mei). De toepassing van Foucaults theoretische concepten [College-slides]. Geraadpleegd op 22 maart 2019, van: https://uu.blackboard.com/webapps/blackboard/content/listContent.jsp?course_id=115463_1&content_id=2723782_1&mode=reset (let op: bron afkomstig van Blackboard UU (niet publiekelijk toegankelijk)).
- Van Amsterdam, N. (2018b, 8 mei). Foucault & discours analyse [College-slides]. Geraadpleegd op 22 maart 2019, van: https://uu.blackboard.com/webapps/blackboard/content/listContent.jsp?course_id=115463_1&content_id=2723782_1&mode=reset (let op: bron afkomstig van Blackboard UU (niet publiekelijk toegankelijk)).

- Van Bottenburg, M. (1995). *Verbreiding en onderscheiding: Enige hoofdlijnen in de sociale geschiedenis van de sport.*
- Van Bottenburg, M. (2007). *Om de sport verenigd: instituties in de sportwereld.*
- Van Bottenburg, M. (2010). Van pril talent tot oud-topsporter. In: Tiessen-Raaphorst, A., Verbeek, D., Haan, J., Breedveld, K. (eds.), *Sport: een leven lang. Rapportage sport 2010*, pp. 152 – 168.
- Van der Poel, H., & Pulles, I. (2013). *De sportinfrastructuur in Nederland*. Geraadpleegd van https://www.kenniscentrumsport.nl/publicatie/?de-sportinfrastructuur-in-nederland&kb_id=12751.
- Visser, R. C., & Deen, E. (2012). Talentontwikkeling in de sport: Van aankomend talent naar excellente topper! Geraadpleegd op 24 januari 2019, van: <https://www.kessels-smit.com/nl/talentontwikkeling-in-de-sport-van-aankomend-talent-naar-excellente-topper>.
- Volkers, J. (2019, 15 februari). Pure sportiviteit boven geld: de 'niet-geheime' geheimen van wintersportkampioen Noorwegen. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op 22 februari, van: https://www.volkskrant.nl/sport/pure-sportiviteit-boven-geld-de-niet-geheime-geheimen-van-wintersportkampioen-noorwegen~b308f0ea/?utm_campaign=shared_earned&utm_medium=social&utm_source=copylink.
- Ward, P., Hodges, N. J., Williams, A. M., & Starkes, J. L. (2004). 11 Deliberate practice and expert performance. *Skill acquisition in sport: Research, theory and practice*, 231.

BIJLAGE I – TOPICLIJST INTERVIEW KADERLEDEN

Introductie

- Voorstellen
- Uitleg onderzoek

Huidig beleid

- Hoe ziet jullie beleid er op dit moment uit?
 - o Hoe vaak trainen jullie in elke leeftijdscategorie?
 - o Wie bepaalt de inhoud van de trainingen?
 - o Hoe ziet jullie selectiebeleid eruit?
 - Op welke leeftijd starten jullie met selecteren en is dat een bewuste keuze?
 - Wat is het verschil tussen een selectieteam en een niet-selectieteam?
 - Welke selectiecriteria hanteren jullie?
- Hoe is dit beleid tot stand gekomen? Waarom zijn bepaalde keuzes gemaakt? Wie bepaalt dat?

Vragen over de Visie op de ontwikkeling van hockeyers

- Wat weet u van de Visie op de ontwikkeling van hockeyers?
- Zou u de thema's uit de Visie kunnen opnoemen?
- Wat vindt u van het feit dat de KNHB een Visie heeft opgesteld? En waarom?
- Doe je in de praktijk (al) iets met de Visie?
- Zo ja, loop je ergens tegenaan? Ervaar je nadelen? Welke ervaar of verwacht je?
- Zo nee, waarom niet?
- Heb je de ambitie meer te gaan doen met de Visie? Waarom?

Ambities

Hebben jullie de ambitie iets aan het beleid te veranderen? En waarom wel of niet?

- Waarom lukt dat wel of niet? Wat speelt hier een rol? Wat zijn de machtsstructuren? Bijvoorbeeld: Technisch Manager wil wel maar ouders willen niet; bestuur wil niet; er is niet genoeg geld voor, etc.

Communicatie Visie

- Hoe ken je de Visie?
- Vind je dat de Visie op de ontwikkeling van hockeyers goed uitgedragen wordt?
- Hoe zou de KNHB haar Visie beter kunnen uitdragen?
- Vind je dat je genoeg handvatten hebt om met de Visie aan de slag te kunnen?
- Ervaar je genoeg vrijheid binnen de uitgangspunten van de Visie?
- Heb je behoefte aan extra uitleg/toelichting/de mogelijkheid om informatie te krijgen over de Visie op de ontwikkeling van hockeyers? En zo ja, hoe zou je die informatie willen krijgen?

Eventueel: stellingen

- o Hoe meer je traint hoe beter je wordt; dat geldt ook al in de jongste jeugd.
- o Jonge hockeyers (t/m de D-jeugd) moeten maar maximaal twee keer per week hockeyen
- o Het zou goed zijn om in de D-jeugd nog niet te selecteren op talent
- o Ik zie het belang van breed motorisch opleiden van jonge hockeyers
- o De KNHB moet verenigingen verbieden om voor de C-jeugd te selecteren op 'talent'
- o Een van de belangrijkste functies van een hockeyclub is het garanderen van een pedagogisch veilig klimaat voor hockeyers
- o Er heerst een (te) grote prestatiecultuur bij ouders van jonge hockeyers

BIJLAGE II – TOPICLIJST INTERVIEW KNHB

Topiclijst

1. Hoe gaat het tot nu toe met de campagne?
2. Korte samenvatting
3. Wat gebeurt er nu al concreet
4. Hoe verklaar je alle aandacht

Ontstaan van de Visie

5. Hoe tot stand gekomen
6. Wie heeft het bedacht? Waarom vinden jullie dit opeens goed?
7. Waarom deze Visie? (I.p.v. bijv. 10.000 uren model)
8. Rol van het DNA dat er ten grondslag aan ligt

Effect van de Visie

9. Wat wil je er uiteindelijk mee bereiken? (Herkenbaar hockey? Gekkgheid beteugelen?)
10. Wanneer tevreden met het resultaat
11. Heeft het op dit moment al effect? Veranderen er dingen?

Implementatie van de Visie

12. Implementatie bij verenigingen – hoe gaat het?
13. Wat gaat er goed
14. Wat gaat er minder goed; waar lopen verenigingen tegenaan
15. Wat kunnen jullie als bond daaraan doen
16. Cultuurverandering nodig?

Discussie over de Visie – voor iedere leeftijd een passende belasting

17. Klopt het dat dit thema de meeste ophef met zich meebrengt?
18. Waarom?
19. Over welke aspecten ontstaat deze ophef?

Hoe gaan jullie om met:

20. Ouders die het er niet mee eens zijn
 - a. Minder trainen
 - b. Minder hockeyen, meer spelen, breed ontwikkelen
 - c. Later selecteren
21. Verenigingen die bang zijn leden kwijt te raken
22. Het werkt pas als alle verenigingen in de regio het doen
23. Ouders/verenigingen die zeggen: kinderen spelen het liefst met gelijkgestemden/mensen van gelijk niveau
24. Verenigingen die aangeven dat ze niet genoeg (goede/opgeleide) trainers/kaderleden hebben
25. De cultuur van: 'meer is beter'
26. Verenigingen die aangeven dat de Visie 'vaag' en 'te weinig concreet' is
27. Verenigingen die aangeven dat de bond ook aanpassingen moet doen, zoals de competitiestructuur in de D- (en C-) jeugd.

BIJLAGE III – CODEBOOM

HB: Huidig beleid:

- 1) Selectiebeleid
 - a. Leeftijd selectie
 - b. Selectiecriteria
 - c. Manier waarop (selectietraining vs. speler-volgsysteem)
- 2) Trainingsbeleid
 - a. Trainingsfrequentie
 - b. Trainingsinvulling
 - c. Niveau trainers (welke trainers op welke teams)
- 3) Breedte vs. prestatiehockey (clubkenmerken)

BV: Betekenisgeving Visie

- 1) Algemeen gevoel over de Visie
- 2) Redenen om de Visie na te leven
 - a. 'De bond zegt het'
 - b. Wat de expert zegt is waar
 - c. Talent is inderdaad nog niet te herkennen
 - d. Ontwikkeling van kinderen
 - e. Betere prestaties lange termijn / grotere poule
 - f. Plezier van kinderen
 - g. Ledenbehoud
 - h. Belang van 'vakantie' en andere prioriteiten
- 3) Redenen om de Visie niet na te leven
 - a. Ten koste van plezier
 - i. Kinderen willen met gelijkgestemden hockeyen
 - ii. Kinderen willen competitie
 - iii. 'Willen winnen' wordt weggenomen
 - b. Ten koste van ontwikkeling
 - c. Ten koste van prestaties
 - d. Andere literatuur
 - e. Reactie ouders
 - f. Leden kwijtraken
 - g. Praktische bezwaren
 - i. Capaciteit trainers
 - ii. Capaciteit veld
 - iii. Competitiestructuur – rating
 - iv. Naamgeving teams
- 4) Pedagogische functie vereniging
- 5) Doel/ambitie over 10 jaar

W: Weerstand

- 1) Maatschappelijke ontwikkelingen
- 2) Concurrentie verenigingen (Wij vs. Zij)
- 3) Reactie ouders

O: Overig opvallend

- 1) Rol kartrekker
- 2) Cultuurverandering
- 3) Prestatiecultuur
- 4) Acties bond
- 5) Machtstructuren vereniging
- 6) Karakter hockey

RDI: Reproductie van onderdelen uit het 'traditionele' discours

- 1) "Hockey is moeilijk dus veel uren maken"
- 2) "Kinderen willen gewoon veel hockeyen"
- 3) "Als we minder trainen gaan we achterlopen"
- 4) Kinderen haken niet af omdat ze veel gehockeyd hebben
- 5) Hoe jonger je selecteert hoe beter
- 6) Toppers ontwikkelen zich beter met andere toppers
- 7) Goede hockeyers vinden het niet leuk met slechte hockeyers
- 8) Goede hockeyers ontwikkelen zich minder als ze met mindere spelers hockeyen
- 9) Je creëert meer plezier voor kinderen als ze hoger spelen"

RDII: Reproductie van onderdelen uit het 'nieuwe' discours

- 1) "Niet te veel hockeyen want brede ontwikkeling is belangrijk"
- 2) Voor kinderen 12 jaar zijn kan je geen talent selecteren
- 3) Als we jong selecteren sluiten we potentiële talenten uit en krijgen we een te smalle top
- 4) Als we nu minder trainen worden we later beter
- 5) Kinderen haken af omdat ze teveel gehockeyd hebben
- 6) We moeten meer focussen op plezier en ontwikkelen i.p.v. winnen
- 7) Er heerst een te grote prestatiecultuur