

Opleidingsvisie AMHC Upward 2030

Samen ontwikkelen. Samen presteren. Samen plezier.

Status van dit document

Deze opleidingsvisie is vastgesteld door het bestuur van AMHC Upward op basis van gezamenlijk advies van de Technische Commissie (TC) en de Jeugdcommissie (JC).

Het document vormt het richtinggevend kader voor de ontwikkeling van onze spelers en is leidend voor selectie, doorstroom, werving en ontwikkeling van trainers en coaches en de organisatie van de hockeyopleiding binnen de club.

Inhoud:

1. Introductie	2
2. Doel en kader van de opleiding	2
3. Opleidingsprincipes	3
4. Balans tussen prestatie- en breedtehockey	3
5. Spelprincipes	4
6. Leerlijnen per leeftijd en seizoensperiodisering	4
7. Organisatie	5
8. Selectie- en doorstroombeleid	7
9. Ontwikkeling en werving van trainers en coaches	9
10. Implementatie en borging	12
Bijlage I: Beoordelingskaart – een voorbeeld	14
Bijlage II: 9-Gridmodel voor evaluatie trainers performance en potentie	16
Bijlage III: beleid doorstroom jeugdteams naar Dames 1 en Heren 1	18

1. Introductie

AMHC Upward is een vereniging met regionale aantrekkingskracht waar sportieve ambitie en spelplezier hand in hand gaan. Wij willen een club zijn:

- waar spelers beter worden in hockey;
- waar talentvolle spelers zich optimaal kunnen ontwikkelen richting topniveau;
- waar breedtespelers zich met plezier en vertrouwen ontwikkelen;
- waar teamgevoel, sportiviteit en clubbinding centraal staan.

Upward is een opleidingsclub. Dat betekent dat ontwikkeling – op elk niveau – altijd centraal staat. Presteren is belangrijk, maar ontwikkeling gaat voor resultaat.

2. Doel en kader van de opleiding

Het doel van de opleiding bij Upward is het ontwikkelen van complete hockeyers én complete mensen. Wij ontwikkelen spelers op vijf domeinen:

- Technisch
- Tactisch
- Fysiek
- Mentaal
- Sociaal-emotioneel

Daarnaast waarborgen wij:

- Spelplezier
- Sportiviteit
- Teamverantwoordelijkheid
- Clubbinding

LTAD-kader (Long Term Athletic Development)

De opleiding is gebaseerd op de ambitie passende leerdoelen te stellen voor elke leeftijdsgroep en trainers en coaches te ondersteunen met duidelijke richtlijnen. Daarom hanteren we de uitgangspunten van het Long Term Athletic Development-model (LTAD).

Dit betekent dat:

- per leeftijdsfase andere accenten gelden;
- brede motorische ontwikkeling in de jongste jeugd centraal staat;
- specialisatie en prestatiegericht trainen pas later worden geïntensiveerd;
- ontwikkeling vóór korte termijn resultaat gaat;

- belasting en verwachtingen aansluiten bij de ontwikkelfase van de speler.

Deze principes zijn zichtbaar in onze leerlijnen, periodisering en selectie-aanpak.

3. Opleidingsprincipes

Onze opleiding rust op de volgende kernprincipes:

1. Plezier & motivatie
Spelers ontwikkelen zich sneller wanneer zij met plezier trainen. Dit geldt voor selectie- én breedteteams. Een veilig leerklimaat is randvoorwaardelijk.
 2. Geleidelijke opbouw
Elke leeftijdsfase kent eigen leerdoelen. Overbelasting – fysiek of mentaal – wordt voorkomen.
 3. Herken en stimuleer unieke kwaliteiten
Iedere speler ontwikkelt zich in eigen tempo. Differentiatie binnen trainingen is noodzakelijk.
 4. Leren door doen
Wedstrijdgerichte oefeningen, veel balcontact en hoge handelingssnelheid staan centraal.
 5. Ontwikkeling boven resultaat
Bij jeugdteams staat ontwikkeling altijd boven korte-termijn-winst.
-

4. Balans tussen prestatie- en breedtehockey

Upward kiest bewust voor een dubbele ambitie:

Prestatiehockey

Selectieteams:

- trainen op hoger tempo en intensiteit
- werken gericht aan tactische verfijning
- worden beoordeeld op ontwikkelpotentie
- bereiden spelers voor op seniorenselecties

Breedtehockey

Breedtehockey vormt de ruggengraat van de vereniging. Voor breedteteams geldt:

- kwalitatief goede trainers
- duidelijke leerdoelen per leeftijd
- focus op plezier én ontwikkeling
- teamvorming en sociaal-emotionele veiligheid

Gedurende het seizoen vindt geen doorstroom tussen teams plaats. Teams worden voor één volledig seizoen samengesteld om rust en stabiliteit te waarborgen. Spelers worden gedurende het seizoen wel actief gevolgd en geëvalueerd.

5. Spelprincipes

Onze herkenbare speelstijl is gebaseerd op:

1. Diepte creëren – Altijd vooruit dreigen om ruimte te maken en aanvallend gevaar te creëren.
2. Aanspeelbaar zijn – Vrijlopen en positie wisselen om constant passing-opties te houden.
3. Snel baltempo – De bal snel verplaatsen om tegenstanders uit positie te spelen.
4. Sturing in verdedigen – De tegenstander dwingen naar ongevaarlijke zones.
5. Direct omschakelen – Na balwinst versnellen en na balverlies meteen druk zetten.

Deze principes gelden clubbreed, maar worden per leeftijd aangepast aan ontwikkelfase.

6. Leerlijnen per leeftijd en seizoensperiodisering

Leeftijdsgroep	Focus	Techniek	Tactiek	Fysiek & Mentaal
O8-O10	Plezier, basis motoriek	Push, drijven, aannemen	1v1, vrijlopen	Spelregels leren, coördinatie, teamgedrag
O12	Functionele techniek	Open aannames, 3D, backhand	Overtallen, kom/ruit	Start kracht, omgaan spanning
O14	Spelinzicht	Liftpass, scoop, 3D op tempo	Press, verleggen, patronen	Kracht/snelheid, veerkracht, teamverantwoordelijkheid
O16	Hoger tempo, Specialisatie	Positie specifiek, afwerking	Pressvarianten, scenario's	Kracht/snelheid, stress, analyse, omgaan met prestatiedruk
O18	Vorbereiding senioren	Specialistische skills	Game-management, analyse	Max fysieke capaciteit, zelfleiderschap, regie

Seizoenperiodisering

- **Opstartfase** – Basisconditie opbouwen, technische fundamenten herhalen en teamafspraken ontwikkelen voor een stabiele start. In deze fase wordt actief gewerkt aan teamvorming, onderlinge kennismaking en het verdelen van rollen en verantwoordelijkheden binnen het team, passend bij leeftijd en niveau.
 - **Verdiepingsfase** – Techniek en tactiek aanscherpen, analyses gebruiken en gerichte verbeterpunten trainen. Spelers ontwikkelen in deze fase een groeiend besef van hun rol binnen het team en leren verantwoordelijkheid te nemen voor inzet, voorbereiding en samenwerking.
 - **Zaaldynamiek** – Snelheid, balcontrole en handelingssnelheid verhogen ter voorbereiding op het tweede veldseizoen. De intensieve zaalperiode versterkt onderlinge communicatie, vertrouwen en het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid in spel- en trainingssituaties.
 - **Competitiefase** – Wedstrijdritme optimaliseren, teamtactiek verfijnen en pieken richting competitiebeslissingen. In deze fase wordt nadrukkelijk gestuurd op teamdiscipline, rolvastheid en het gezamenlijk nastreven van teamdoelen, waarbij respect voor medespelers en het functioneren als collectief centraal staan.
 - **Afsluitfase** – Evalueren, individueel ontwikkelen, herstellen en voorbereiden op de overgang naar een nieuw seizoen. Naast individuele evaluaties wordt aandacht besteed aan teamreflectie, onderlinge feedback en het versterken van verantwoordelijkheidsgevoel richting het volgende seizoen.
-

7. Organisatie

De uitvoering van de opleidingsvisie binnen Upward is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Binnen de vereniging werken verschillende mensen nauw met elkaar samen om de kwaliteit, continuïteit en zorgvuldigheid van de opleiding te waarborgen.

1. Bestuur

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor o.m. het technisch beleid en de opleidingsvisie. Het bestuur:

- stelt de opleidingsvisie vast;
- ziet toe op consistente uitvoering;
- waarborgt randvoorwaarden zoals financiën en organisatie;
- bewaakt samenhang tussen sportieve en verenigingsbrede doelstellingen.

2. Technische Commissie (TC)

De Technische Commissie bewaakt de inhoudelijke kwaliteit en samenhang van de opleiding. De TC:

- bewaakt de opleidingslijn en hockeyinhoudelijke visie;
- stelt beleidskaders vast;
- ziet toe op een zorgvuldig en transparant selectieproces;
- bewaakt de kwaliteit en inzet van trainers; waaronder de praktijkbegeleider en technisch trainer.
- fungeert als sparringpartner voor hoofd hockey en bestuur.
- De TC heeft geen rol in individuele selectiebesluiten.

3. Jeugdcommissie (JC)

De Jeugdcommissie vervult een verbindende en signalerende rol binnen de jeugdopleiding. Zij:

- borgt tijdige input van breedtecoaches en lijncoördinatoren richting selectietrainers;
- signaleert sociaal-emotionele en teamdynamische aandachtspunten;
- ondersteunt communicatie richting ouders en teams;
- draagt bij aan een positief en veilig sportklimaat.

De JC heeft geen rol in individuele selectiebesluiten.

4. Hoofd hockey

Het Hoofd hockey is verantwoordelijk voor de dagelijkse uitvoering van het opleidingsbeleid. Het Hoofd hockey:

- ondersteunt en begeleidt trainers;
- bewaakt de inhoud van trainingen en leerlijnen;
- verzorgt technische coördinatie binnen de jeugdopleiding;
- levert input voor evaluaties en ontwikkeling van spelers en trainers.

5. Selectietrainers

De selectietrainers zijn verantwoordelijk voor de samenstelling van selectieteams.

Uitgangspunten:

- selectietrainers nemen de individuele selectiebesluiten;
 - zij opereren onafhankelijk en zonder belangenverstrengeling;
 - zij baseren keuzes op transparante en vooraf vastgestelde criteria;
 - zij laten zich voeden door input van coaches, technisch kader en lijncoördinatoren.
- TC en JC hebben geen rol in individuele selectiebesluiten.

6. Wedstrijdsecretariaat

Het wedstrijdsecretariaat vormt een essentiële schakel tussen teamindeling en competitieve deelname.

Zodra de teamindelingen definitief zijn vastgesteld, wordt het wedstrijdsecretariaat direct betrokken bij het vervolproces. Er vindt tijdig overleg plaats tussen wedstrijdsecretaris en selectietrainers over:

- de gehanteerde rankingsystematiek;
- de gewenste klasse-indelingen per team;
- de sportieve en ontwikkelingsgerichte positionering van teams binnen de competitie.

Deze afstemming vindt plaats voorafgaand aan de definitieve inschrijving bij de KNHB, zodat de competitie-indeling optimaal aansluit bij zowel het ontwikkelingsniveau van spelers als de competitieve ambities van de vereniging.

Structurele samenwerking

- Om samenhang en zorgvuldigheid te waarborgen vindt structureel overleg plaats tussen de verschillende onderdelen:
 - periodiek overleg TC en JC;

- afstemming hoofd hockey en trainers;
 - overleg in aanloop naar selectieperiode;
 - afstemming met wedstrijdsecretariaat na teamindelingen;
 - jaarlijkse evaluatie van de opleidingsvisie.
- Door deze samenwerking blijft de opleiding inhoudelijk sterk, organisatorisch zorgvuldig en breed gedragen binnen de vereniging.
-

8. Selectie- en doorstroombeleid

Selectiebeleid

Het selectiebeleid moet de ontwikkeling van spelers centraal zetten, gebaseerd op observeerbare vaardigheden, vastgelegde stappen en een doorlopende monitoring van groei, zodat elke speler op het juiste moment op het juiste niveau kan instromen. Het moet voldoen aan:

- **Transparante werkwijze** – Procedures, stappen en communicatie zijn vooraf helder en voor iedereen inzichtelijk.
- **Objectieve criteria** – Beoordeling gebeurt uitsluitend op observeerbare vaardigheden, niet op persoonlijke voorkeur.
- **Meerdere beoordelaars** – Selecties worden altijd door meer dan één trainer uitgevoerd om bias te beperken.
- **Consistente toepassing** – Jaarlijks dezelfde aanpak, ongeacht wie training geeft of in commissies zit.
- **Ontwikkelingsgericht selecteren** – Doorstroom gebaseerd op progressie en potentie, zodat elke speler passende kansen krijgt.

Zie bijlage I voor een voorbeeld van een beoordelingskaart op basis van objectieve criteria.

Doorstroombeleid voor jeugd

Ten aanzien van doorstroom hanteren we de volgende uitgangspunten:

- De teamindeling geldt voor één seizoen.
- Spelers worden het hele seizoen gevolgd.
- Er vinden structurele evaluatiemomenten plaats.
- Coaches voeren individuele ontwikkelgesprekken.
- Doorstroom vindt uitsluitend plaats in de jaarlijkse selectieperiode, maar vanaf de voorjaarsvakantie kunnen spelers van elke leeftijdscategorie meetrainen met een team van één leeftijdscategorie hoger. Dit helpt hen wennen aan een sneller spelniveau en biedt extra ontwikkelingsmogelijkheden. Daarnaast geeft het structureel meetrainen een beter inzicht in de ontwikkeling en potentie van spelers dan ‘selectietrainingen’.

Doorstroombeleid voor overgang jeugd naar senioren

De primaire talentenpool voor Dames 1 en Heren 1 wordt gevormd door Dames 2, Heren 2, MO18-1 en JO18-1. Vanuit deze teams vindt de meest directe aansluiting op het hoogste senioreniveau plaats. Tegelijkertijd kiest Upward voor een open en realistische benadering van talentontwikkeling.

Doorstroom naar D1 en H1 staat in beginsel open voor spelers uit meerdere teams en leeftijdsgroepen, onder meer vanwege:

- verschillen in individuele ontwikkelsnelheid;
- late fysieke of mentale ontwikkeling;
- tijdelijke uitstroom en instroom van spelers (bijvoorbeeld door studie);
- het behoud van een brede en sterke seniorenselectie.

Dit betekent dat ook spelers uit:

- MO18-2 / JO18-2 en andere O18-teams;
- O16-teams (in uitzonderlijke gevallen);
- seniorenteams binnen de club;
- of terugkerende (oud-)leden

in beeld kunnen zijn voor aansluiting bij D1/H1 wanneer hun niveau en ontwikkelpotentie daartoe aanleiding geven. Selectie en doorstroom vinden altijd plaats op basis van kwaliteit, potentie, belastbaarheid en teamfit, waarbij ontwikkeling op lange termijn leidend blijft.

Heren 2 en Dames 2 functioneren als opleidingsploegen voor spelers die zich willen ontwikkelen richting Heren 1 en Dames 1. Hier krijgen zij extra begeleiding en trainingsmogelijkheden om zich op het hoogste niveau van Upward voor te bereiden.

Zie bijlage III: Beleid doorstroom jeugdteams naar Dames 1 en Heren 1

Procesplanning selecties en doorstroom jeugd

De procesplanning ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Fase 1 – Voorbereiding (februari)

- TC stelt planning vast
- JC wordt betrokken in procesafspraken
- Communicatie naar leden en geïnteresseerde spelers van buiten over tijdlijn

Fase 2 – Observatieperiode (maart–april)

- Trainers observeren structureel
- Selectietrainers ondersteunen stage/combinatietrainingen
- Coachrapportages worden ingevuld
- Gesprekken selectietrainers met coaches

Fase 3 – Voorlopige indeling (mei)

- Selectietrainers bespreken selectieteams met technisch trainer
- Overlegmoment Selectietrainers - TC–JC–Technisch Kader
- Conceptindelingen opgesteld

Fase 4 – Besluitvorming (eind mei)

- Bestuurlijke toets
- Definitieve vaststelling

Fase 5 – Communicatie (half juni)

- Bekendmaking teams
- Inloop-/feedbackmoment
- Mogelijkheid tot gesprek

Fase 6 – Overdrachtsfase (juni–juli)

- Eerste trainingen nieuwe teams
- Oefenweekenden
- Definitieve bevestiging

9. Ontwikkeling en werving van trainers en coaches

Voor goede trainingen en wedstrijden zijn goede trainers en coaches nodig. Upward investeert daarom structureel in de werving, begeleiding en ontwikkeling van trainers en coaches, zodat voor alle teams een stabiele en kwalitatief sterke staf beschikbaar is.

Binnen Upward wordt onderscheid gemaakt tussen selectieteams en breedteteams:

Selectieteams

Bij prestatieteams is de trainer tevens coach van het team. De trainer is daarmee verantwoordelijk voor zowel de trainingen als de wedstrijdbegeleiding en de algehele teamontwikkeling.

Breedtehockeyteams

Bij breedteteams worden de trainingen verzorgd door clubtrainers. De begeleiding tijdens wedstrijden ligt doorgaans bij teamcoaches, veelal ouders van spelers. Deze coaches vervullen een belangrijke rol in het begeleiden van het team tijdens wedstrijden en in het bewaken van teamcultuur en sportiviteit.

Om samenhang tussen training en wedstrijd te waarborgen, vindt gedurende het seizoen regelmatig afstemming plaats tussen clubtrainers en teamcoaches. In deze overleggen worden onder meer besproken:

- leerdoelen en aandachtspunten per team;
- individuele ontwikkelpunten van spelers;
- teamdynamiek en samenwerking;
- afspraken over speelwijze en wedstrijdbenadering.

Op deze manier sluiten training en coaching tijdens wedstrijden op elkaar aan en blijft de ontwikkeling van spelers en team centraal staan.

Begeleiding van trainers en coaches

Binnen de club werken twee hoofdrollen samen in de ontwikkeling van trainers en coaches.

Praktijkbegeleider

De praktijkbegeleider ondersteunt de trainers- en coachstaf in hun ontwikkeling, met nadruk op:

- didactische vaardigheden;
- omgaan met teamdynamiek en groepsprocessen;
- het voorbereiden en verzorgen van trainingen;

- het creëren van een positief en veilig leerklimaat;
- het begeleiden van coaches in hun rol rond wedstrijden en teamontwikkeling.

De praktijkbegeleider fungeert als sparringpartner en kan waar nodig trainingen en wedstrijden observeren en feedback geven.

Technische trainer

De technische trainer is verantwoordelijk voor het versterken van de hockeytechnische leerlijn binnen de club, met name in de onderbouw en middenbouw.

De technische trainer:

- verzorgt aanvullende techniektrainingen;
- ondersteunt trainers bij de inhoud en opbouw van trainingen;
- bewaakt de doorlopende technische leerlijn;
- draagt bij aan de ontwikkeling van spelers tot en met de O14.

Start van het seizoen en doorlopende begeleiding

Aan het begin van ieder seizoen wordt een startbijeenkomst voor trainers en coaches georganiseerd.

Tijdens deze bijeenkomst:

- worden opleidingsvisie en leerlijnen toegelicht;
- worden gedragscode en clubafspraken besproken;
- worden ontwikkelafspraken gemaakt met trainers;
- ontvangen trainers hun materialen en kleding;
- worden (nieuwe) trainers en coaches meegenomen in Hockeyfood en het trainershandboek.

Gedurende het seizoen vindt bovendien doorlopende begeleiding plaats in de vorm van observaties, feedback en ondersteuning vanuit het technisch kader.

Rol van coaches tijdens wedstrijden

Coaches zijn tijdens wedstrijden verantwoordelijk voor de begeleiding van het team en de vertaling van opleidingsdoelen naar de wedstrijd situatie.

De coach:

- begeleidt spelers in hun rol en ontwikkeling binnen het team;
- stimuleert samenwerking, respect en teamverantwoordelijkheid;
- bewaakt sportiviteit, gedrag en teamcultuur;
- zorgt voor een veilig en positief wedstrijd klimaat;
- onderhoudt waar nodig contact met ouders;
- draagt de clubwaarden uit.

Beslissingen tijdens wedstrijden zijn gericht op ontwikkeling van spelers en team, waarbij resultaat ondergeschikt is aan leerdoelen en teamontwikkeling.

Evaluatie en ontwikkeling van trainers

Voor de evaluatie en ontwikkeling van trainers maakt Upward gebruik van het 9-gridmodel. Dit model geeft inzicht in:

- het huidige functioneren van trainers;
- hun ontwikkelpotentieel;
- mogelijke doorgroei binnen de club;
- benodigde begeleiding of opleiding.

Het 9-gridmodel ondersteunt een ontwikkelgerichte benadering van het trainerskader en helpt bij het gericht begeleiden van trainers, het tijdig signaleren van vacatures en het in balans houden van het trainersbestand.

Door structureel te investeren in trainers- en coachontwikkeling blijft de kwaliteit en continuïteit van de opleiding gewaarborgd.

Zie bijlage II voor een uitwerking van het 9-Gridmodel

Werving van trainers

Upward streeft naar een structureel en vooruitkijkend wervingsbeleid om jaarlijks voldoende en kwalitatief goede trainers beschikbaar te hebben voor alle teams. Het concrete wervingsplan wordt ieder seizoen afgestemd op de actuele behoefte en beschikbare interne capaciteit.

We zetten in op een aanpak in zes stappen:

- **Stap 1 – Behoeftanalyse:** Bepaal hoeveel trainers nodig zijn en welke kwalificaties of ervaring per lijn gewenst zijn op basis van evaluatie trainersstaf m.b.v. het 9-grid model
- **Stap 2 – Doelgroep definitie:** Identificeer per leeftijdslijn welke leden geschikt zijn om te trainen (senioren, A/B-spelers, C/D-spelers, ouders, vrijwilligers).
- **Stap 3 – Wervingsstrategie:** Zet gerichte acties in zoals persoonlijke benadering, social media, informatiesessies en mentorprogramma's.
- **Stap 4 – Wervingscampagne:** Communiceer breed via netwerken, social media, nieuwsbrieven, proeftrainingen en samenwerkingen met trainers detacheringbureaus.
- **Stap 5 – Selectie & Training:** Selecteer trainers via gesprekken en proefperiodes, en bied introductietrainingen, workshops en begeleiding aan.
- **Stap 6 – Retentie:** Zorg voor ondersteuning, materialen, mentoring en erkenning zodat trainers gemotiveerd blijven en zich kunnen ontwikkelen.

Bronnen voor werving

De werving richt zich primair op het eigen netwerk van de vereniging: seniorenspelers, oudere jeugdspelers en betrokken ouders of vrijwilligers. Persoonlijke benadering en tijdige inventarisatie vormen hierbij de belangrijkste instrumenten.

Wanneer interne werving onvoldoende oplevert, kan gericht extern worden gezocht via gespecialiseerde bemiddelings- en detacheringbureaus voor hockeytrainers, zoals onder meer:

- HockeyWerkt
- SportWays Hockey
- HockeyAbility
- Sportief Besteed Groep (SBG)
- regionale trainersnetwerken binnen de KNHB

Bij externe inhuur wordt gekeken naar kwaliteit, continuïteit en aansluiting bij onze opleidingsvisie.

Jaarlijkse planning en tijdige signalering

Om tijdig trainers beschikbaar te hebben voor de nieuwe teams en de voorbereidingsperiode richting het nieuwe seizoen, hanteert Upward een vaste jaarlijkse cyclus:

November – december

- eerste inventarisatie continuïteit huidige trainers;
- signaleren mogelijke uitstroom of vacatures;
- eerste oriëntatie interne doorstroom.

Januari – februari

- definitieve behoeftebepaling per lijn voor volgend seizoen;
- evaluatie trainersstaf (o.a. via 9-grid);
- starten interne werving binnen club.

Februari – maart

- persoonlijke benadering potentiële trainers;
- eerste gesprekken en voorlopige toezeggingen;
- indien nodig verkenning externe inhuur.

Uiterlijk april

- zo veel mogelijk duidelijkheid over trainersbezetting;
- inzet externe bureaus indien tekorten blijven;
- koppeling (voorlopige) trainers aan nieuwe teams;
- basis voor indeling coaches bij nieuwe teams.

Mei – juni

- definitieve bevestiging trainers en coaches;
- voorbereiding start nieuwe teams en seizoen;
- afstemming met technisch kader en wedstrijdsecretariaat.

Door deze tijdige en cyclische aanpak kan de club in het voorjaar al beschikken over voldoende trainers om nieuwe teams vanaf juni goed te laten starten met hun voorbereiding. Dit draagt bij aan een stabiele teamvorming en een zorgvuldige start van het seizoen.

10. Implementatie en borging

De opleidingsvisie vormt het kader voor de dagelijkse praktijk voor de opleiding binnen de vereniging. Om te waarborgen dat de uitgangspunten van dit document daadwerkelijk worden toegepast, wordt structureel aandacht besteed aan implementatie, afstemming en evaluatie.

Jaarplanning en uitvoering

Aan het begin van ieder seizoen wordt een jaarplanning opgesteld en gedeeld met alle betrokkenen binnen de opleiding. Deze planning omvat onder meer:

- start- en evaluatiemomenten voor teams en trainers;
- overlegmomenten tussen bestuur, TC, JC, WS (evt hoofd hockey);
- momenten van monitoring en begeleiding van spelers en teams;
- de selectie- en teamindelingsperiode;
- de voorbereiding op competitieve inschrijving bij de KNHB.

Door deze planning vooraf inzichtelijk te maken ontstaat duidelijkheid voor trainers, coaches, commissies en ouders en kan tijdig worden afgestemd tussen de verschillende betrokkenen.

Transparante communicatie

Heldere en tijdige communicatie is essentieel voor draagvlak en rust binnen de vereniging. Daarom wordt gedurende het seizoen actief gecommuniceerd over:

- uitgangspunten van de opleidingsvisie;
- selectieprocedure en tijdslijnen;
- rolverdeling tussen commissies en trainers;
- belangrijke wijzigingen of aandachtspunten.

Communicatie vindt plaats via de gebruikelijke clubkanalen en waar nodig in persoonlijke gesprekken met spelers, ouders of trainers.

Structurele evaluatie

De uitvoering van de opleidingsvisie wordt jaarlijks geëvalueerd. Hierbij wordt gekeken naar:

- de werking van de opleidingslijn en leerlijnen;
- de samenwerking tussen bestuur, TC, JC, hoofd hockey en wedstrijdsecretariaat;
- de uitvoering van het selectieproces;
- de ontwikkeling en begeleiding van trainers;
- ervaringen van spelers, coaches en ouders.

Deze evaluatie vindt plaats in gezamenlijk overleg tussen bestuur, TC en JC, met input van hoofd hockey en andere betrokkenen.

Bronnen:

- Visie op de ontwikkeling van hockeyers [Gronddocument-Visie-op-de-ontwikkeling-van-hockeyers-KNHB.pdf](#)
- Long Term Athletic Development Model [The Long-Term Athletic Development \(LTAD\) Model – Sport Science Insider](#)
- Objectief selectiebeleid bij de jeugd [Objectief selectiebeleid bij de jeugd](#)

Bijlage I: Beoordelingskaart – voorbeeld

1. Technische uitvoering

Niveau	Beschrijving
1 — Onvoldoende	Voert technieken onzuiver uit; veel balverlies; herkent technische opdrachten niet.
2 — Basis	Voert basisvaardigheden uit met regelmatige fouten; tempo en controle wisselend.
3 — Goed	Voert technieken stabiel en functioneel uit in speldruk; weinig technische fouten.
4 — Sterk	Voert alle gevraagde technieken zuiver, snel en onder druk consistent foutloos uit.

2. Tactische herkenning & toepassing

Niveau	Beschrijving
1 — Onvoldoende	Herkent spelsituaties niet; reageert te laat; positioneert vaak incorrect.
2 — Basis	Herkent eenvoudige situaties; wisselende toepassing; heeft veel coachmomenten nodig.
3 — Goed	Herkent patronen en past deze zelfstandig toe.
4 — Sterk	Leest het spel vooruit; neemt initiatief; beïnvloedt teamtempo en keuzes positief.

3. Fysieke ontwikkelingsindicatoren

Niveau	Beschrijving
1 — Onvoldoende	Kan basisbelasting niet aan; lage inzet; fysieke beperkingen beïnvloeden uitvoering.
2 — Basis	Voldoende fysieke inzet; kan tempo houden maar met merkbare beperkingen.
3 — Goed	Voldoende snelheid, wendbaarheid en uithoudingsvermogen passend bij leeftijdsfase.
4 — Sterk	Valt positief op in tempo, herstel, kracht of explosiviteit binnen de leeftijdsgroep.

4. Mentale vaardigheden

Niveau	Beschrijving
1 — Onvoldoende	Reageert negatief op tegenslag; moeite met focus en instructies.
2 — Basis	Blijft inzet tonen; verwerking van feedback wisselend; soms snel afgeleid.
3 — Goed	Blijft gefocust, verwerkt feedback, toont doorzettingsvermogen en teamgedrag.
4 — Sterk	Toont leiderschap, zelfregie, groeimindset en constante mentale weerbaarheid.

5. Aanspelbaarheid & speltempo onder druk

Niveau	Beschrijving
1 — Onvoldoende	Weinig bewegen; moeilijk aanspelbaar; houdt baltempo niet bij druk.
2 — Basis	Regelmatig aanspelbaar; baltempo wisselt; reageert laat op tegenstanderdruk.
3 — Goed	Consequent aanspelbaar; vrijlopen op tijd; houdt baltempo ook bij speldruk.
4 — Sterk	Creëert ruimte voor zichzelf én anderen; verhoogt teamtempo; speelt onder druk met gemak.

Bijlage II: 9-Gridmodel voor evaluatie trainers performance en potentie

Prestatie	Hoog	Sterke prestaties, lage potentie	Betrouwbaar, kwalitatief sterk	Topprestatie, hoge potentie
		Betrouwbaar, beperkte groei	Degelijke prestaties, groeipotentie	Kan doorgroen
	Laag	Onvoldoende, beperkt ontwikkelbaar	Enthousiast, vaardigheids-tekort	Ambitieuw, onervaren
		Laag		Hoog
		Potentie		

Criteria per grid (Prestatie × Potentie)

Prestatie-as (1 = laag, 3 = hoog)

- **1 – Laag:** Onvoldoende kwaliteit in training geven; inconsistent; weinig aanpassing aan leeftijdsniveau; onvoldoende voorbereiding.
- **2 – Gemiddeld:** Voldoende kwaliteit; stabiele uitvoering; bereid om te leren; basiskennis passend bij teamniveau.
- **3 – Hoog:** Sterke didactische vaardigheden; hoge trainingskwaliteit; maakt aantoonbare impact op spelersontwikkeling.
-

Potentie-as (1 = laag, 3 = hoog)

- **1 – Laag:** Beperkte ontwikkelbereidheid; weinig initiatief; past zich moeilijk aan feedback aan.
- **2 – Gemiddeld:** Leergierig; bereid om opleidingen te volgen; groei zichtbaar over tijd.
- **3 – Hoog:** Proactief; toont leiderschap; kan grotere verantwoordelijkheid aan; klaar voor volgende stap.

1. Lage prestatie – Lage potentie

- Nauwelijks ontwikkeling; snel overbelast; beperkte inzet; niet geschikt voor grotere rol.

2. Lage prestatie – Gemiddelde potentie

- Enthousiast maar vaardigheidstekort; intensieve begeleiding nodig; passend in eenvoudige taken.

3. Lage prestatie – Hoge potentie

- Ambitieuw maar onervaren; focus op opleiding en mentoring; potentieel voor snelle groei.

4. Gemiddelde prestatie – Lage potentie

- Betrouwbaar maar beperkt ontwikkelbaar; stabiele inzet in basisrollen; weinig doorstroomverwachting.

5. Gemiddelde prestatie – Gemiddelde potentie

- Degelijke trainer; ontwikkelt zich gestaag; geschikt voor standaardteams; toekomst open.

6. Gemiddelde prestatie – Hoge potentie

- Kan doorgroeien naar selectieteams; laat leiderschap zien; baat bij gerichte uitdaging.

7. Hoge prestatie – Lage potentie

- Sterke trainer, consistent niveau; waardevol voor clubstabiliteit; minder gericht op doorgroeien.

8. Hoge prestatie – Gemiddelde potentie

- Betrouwbaar en kwalitatief sterk; inzetbaar op selectieniveau; ontwikkelruimte aanwezig.

9. Hoge prestatie – Hoge potentie

- Toptrainer; klaar voor hogere verantwoordelijkheid, coach-the-trainer rollen of technisch kader.

Bijlage III beleid doorstroom jeugdteams naar Dames 1 en Heren 1

Doel

Het doel van het beleid ten aanzien van de doorstroom vanuit jeugdteams naar Dames 1 en Heren 1 is om duidelijkheid te scheppen en verwachtingen te managen bij alle betrokkenen rondom de doorstroom van jeugdspelers naar Dames 1 en Heren 1.

AMHC Upward streeft naar een zorgvuldige, gestructureerde en op ontwikkeling gerichte overgang van talentvolle jeugdspelers naar de eerste seniorenteams, met oog voor zowel hun fysieke als mentale welzijn én voor de stabiliteit van de teams waaruit zij afkomstig zijn

Doorstroom maakt onderdeel uit van de bredere visie op talentontwikkeling en draagt bij aan clubbinding en perspectief voor jeugdspelers in de overgang van *training to train* en *training to compete* binnen het LTAD-model.

Doorstroom is altijd maatwerk: gericht op ontwikkeling van de speler én met aandacht voor de impact op het team waaruit de speler afkomstig is.

Betrokken partijen

Bij doorstroom naar Dames 1 en Heren 1 zijn verschillende partijen betrokken:

- potentiële spelers uit MO/JO18 en, in uitzonderlijke gevallen, MO/JO16 (ongeacht teamindeling);
 - spelers en staf van Dames 1 en Heren 1;
 - spelers en staf van Dames 2 en Heren 2;
 - coaches en managers van betrokken jeugdteams;
 - ouders/verzorgers van betrokken spelers;
 - Technische Commissie (bewaking van samenhang binnen de opleidingslijn);
 - Jeugdcommissie (signalerend en ondersteunend);
 - bestuur (toezicht op de naleving van beleid).
-

Uitgangspunten

- De ontwikkeling van de speler staat centraal: technisch, tactisch, fysiek, mentaal en sociaal-emotioneel.
- Doorstroom vindt plaats op een zorgvuldige en gestructureerde wijze, met oog voor een “zachte landing” in Dames 1/Heren 1
- MO18-1 en JO18-1 vormen de primaire talentenpool voor doorstroom naar Dames 1 en Heren 1

- Tegelijkertijd blijft doorstroom in beginsel openstaan voor andere talentvolle spelers binnen de O18-lijn en – in uitzonderlijke gevallen – de O16-lijn, wanneer hun ontwikkeling en potentie daartoe aanleiding geven.
 - Bij de afweging worden zowel individuele ontwikkelkansen als teamstabiliteit en clubbelang meegewogen.
 - Doorstroombesluiten houden rekening met teamstabiliteit, bezetting en teamdynamiek van het jeugdteam waaruit de speler afkomstig is.
 - School/-studieverplichtingen, belastbaarheid en blessurepreventie gaan altijd voor.
 - Doorstroom draagt bij aan clubbinding en de ontwikkeling van een sterke seniorenselectie.
 - Doorstroom vraagt actieve begeleiding van speler én team en wordt daarom zorgvuldig gemonitord.
 - In de seniorenopbouw vervullen Dames 2 en Heren 2 in principe een belangrijke overgangs- en ontwikkelingsstrap tussen jeugd en het hoogste seniorenniveau; waar mogelijk maken jeugdspelers daarom eerst via deze teams de stap richting Dames 1 of Heren 1.
-

Selectiecriteria voor doorstroom

Spelers kunnen in aanmerking komen voor doorstroom naar Dames 1 of Heren 1 wanneer zij beschikken over:

- Technisch/tactisch: passend spelniveau, inzicht en handelingssnelheid;
- Fysiek: voldoende belastbaarheid en herstelvermogen;
- Mentaal: weerbaarheid, leergierigheid en discipline;
- Teamvaardigheden: teamgerichtheid, communicatie en coachbaarheid;
- Ontwikkelpotentie: perspectief om aan te sluiten bij seniorenniveau.

Doorstroom vanuit O16 vindt uitsluitend plaats in uitzonderlijke gevallen en met nadrukkelijke aandacht voor belastbaarheid en school.

Werkwijze en afstemming

Doorstroom vindt altijd plaats in zorgvuldige afstemming en met oog voor de impact op het jeugdteam.

- De hoofdcoach van Dames 1/Heren 1 selecteert spelers voor meetrainen of incidentele inzet.
- Voorafgaand aan structurele doorstroom vindt afstemming plaats met de jeugdcoach en – waar relevant – lijncoördinator of Jeugdcommissie over belasting, ontwikkeling en teamimpact.
- Deze afstemming is gericht op zorgvuldigheid en begeleiding en heeft geen besluitvormende rol in de selectie zelf.

- Structurele leegloop of ontwrichting van jeugdteams wordt voorkomen; inzet van spelers gebeurt gefaseerd en in balans met teambezetting.

Doorstroom blijft altijd maatwerk en kan worden aangepast wanneer dit in het belang van speler of team nodig is.

Belastingmanagement en begeleiding

Om overbelasting te voorkomen:

- trainings- en wedstrijdschema's worden op elkaar afgestemd;
- rustmomenten worden ingebouwd waar nodig;
- school- en toetsweken hebben prioriteit;
- fysieke en mentale belastbaarheid wordt actief gemonitord.

De hoofdcoach van D1/H1 en de jeugdcoach stemmen hierover af.
Waar nodig worden ouders betrokken bij deze afwegingen.

Mentale en teambegeleiding

Doorstroom kan invloed hebben op zowel de speler als het team waaruit de speler afkomstig is. Daarom wordt:

- vooraf met de speler gesproken over verwachtingen en ontwikkeling;
 - aandacht besteed aan teamdynamiek en acceptatie binnen beide teams;
 - waar nodig begeleiding geboden bij het vinden van balans tussen teams;
 - regelmatig geëvalueerd met speler en betrokken coaches.
-

Evaluatie en communicatie

Doorstroomtrajecten worden periodiek geëvalueerd tussen:

- speler;
- hoofdcoach D1/H1;
- jeugdcoach;
- waar nodig lijncoördinator of Jeugdcommissie.

Communicatie richting ouders en teams vindt tijdig en zorgvuldig plaats om duidelijkheid en draagvlak te behouden.

Langetermijnvisie

Upward streeft naar een sterke en duurzame verbinding tussen jeugdopleiding en seniorenselecties. Doorstroom van eigen jeugdspelers naar Dames 1 en Heren 1 is een belangrijk onderdeel van deze visie, maar vindt altijd plaats in balans met:

- teamontwikkeling in de jeugd;
- clubbinding;
- duurzame opbouw van seniorenteams;
- individuele ontwikkeling van spelers.

Binnen deze visie vervullen Dames 2 en Heren 2 een belangrijke rol als ontwikkel- en overgangsteam tussen jeugd en het hoogste seniorenniveau. Waar mogelijk maken jeugdspelers daarom eerst de stap naar Dames 2 of Heren 2, zodat zij in een passende omgeving kunnen wennen aan het tempo, de fysieke belasting en de tactische eisen van het seniorenhockey. Vanuit deze teams kunnen spelers zich verder ontwikkelen en, wanneer zij daar klaar voor zijn, doorstromen naar Dames 1 of Heren 1. Directe doorstroom vanuit de jeugd naar het eerste team blijft mogelijk voor uitzonderlijke talenten, maar is niet het uitgangspunt.
