

SAMENWERKING: SCHEIDSRECHTER, COACH en SPELERS

In een vorige bijdrage hadden wij enkele ideeën beloofd over een mogelijke samenwerking van alle betrokken partijen op een volleybalveld en aldus een harmonieuze relatie te krijgen in het belang van onze sport. Maar vooraf enkele vaststellingen die een goede samenwerking moeten mogelijk maken.

Julien VLEMINCKX

1. WEDERKERIG RESPECT TONEN.

Coaches zouden het de scheidsrechters heel kwalijk nemen, mochten de spelleiders kleinerende opmerkingen maken tegen over één of meerdere spelers, of, erger nog, mochten zij kritiek uiten op de coaching.



Zo ook zouden coaches niet publiek een scheidsrechter mogen bekritisieren of emotionele gevoelens laten blijken tijdens de match. Want een verbale uitval van de coach tijdens de match, wordt vaak gevolgd door “boegeroep” van de supporters en een vijandige gedrag ten opzichte van de spelleider.

Een vorm van kritiek op de spelleider kan, maar dan privé en na de match als de emoties afgekoeld zijn en als het gebeurt moet het constructief zijn en geen “show”. Bij een dergelijk privé onderhoud, kunnen coach en scheidsrechter mekaar op een positieve manier hun gedacht zeggen over de gespeelde wedstrijd. Dan kan het dat de scheidsrechter wil toegeven dat hier en daar de opmerking van de coach terecht is, nadat hij zijn eigen prestatie beoordeeld heeft.

Constructief kan dit gesprek worden als de scheidsrechter b.v. zegt dat het hem leek of het team een vermoeide indruk liet en die indruk versterkt werd door het feit dat de spelers een eerder gelaten prestatie leverden en helemaal geen geestdrift uitstraalden.

Die opmerking kan bij de coach in goede aarde vallen, met het gevolg dat hij inzag dat daar wel een vorm van waarheid in te vinden was en zijn training(en) aanpaste.

Dat in een blijk van wederzijds respect: een privé onderhoud met opbouwende inhoud.

“Een scheidsrechter die 10 maal mis was op één voetbalmatch, is niet goed geweest, maar zeer goed.”

Paparesta – Italiaans Ex- scheidsrechter.

2. COACHES MOETEN DE SCHEIDSRECHTER HELPEN.

Elke poging in die zin, zal een goedkeuring van de scheidsrechter dragen, met de bijkomende zekerheid dat het hun taak zal helpen.

Dit mag niet geïnterpreteerd worden alsof de coaches zouden bepalen “hoe” een wedstrijd moet geleid worden, maar wil eerder zeggen dat de coach zijn trainingen zo leidt, dat de spelers zo weinig mogelijk fouten maken op technisch - tactisch vlak. Als op training nagelaten wordt op fouten te wijzen en niets gedaan wordt om ze te corrigeren, dan werkt dat contraproductief en wordt de scheidsrechter verplicht vaak tussen te komen. En dan krijgt men de reactie van de spelers “dat mag toch op training”. Want spelers die bij het trainen fouten maken, doen dat ook in de match.

Alle scheidsrechters zullen het er over eens zijn, dat een wedstrijd tussen twee technisch hoogstaande teams, makkelijker te leiden is.

3. SCHEIDSRECHTERS PRESTEREN BEST ALS HET WERKMILIEU IN ORDE IS.

Coaches zijn best in staat om de wedstrijdleiding in de beste omstandigheden mogelijk te maken.

Toeschouwers van de zijlijn weghouden vermijdt dat de scheidsrechters gestoord worden. Het scorebord goed laten bijhouden zorgt ervoor dat scheidsrechters én coaches hun concentratie niet kwijtraken.

Supporters zijn bijna altijd bevooroordeeld en als er veel supporters van de twee ploegen in de zaal aanwezig zijn is dat een dubbel vooroordeel.

Tenslotte moet vastgesteld worden dat er een tekort aan scheidsrechters dreigt en is het nodig dat jonge scheidsrechters, vroeger spelers, warm gemaakt worden om in die richting te evolueren. Coaches kunnen dat stimuleren en kennen voldoende de spelers die dat zouden aankunnen.

Als elke coach elk jaar één speler kan overtuigen scheidsrechter te worden, zou het nijpend probleem van tekort aan scheidsrechters, rap én in de goede zin opgelost zijn.

4. APPRECIATIE TONEN.

De overgrote meerderheid van de scheidsrechters doet het niet voor het geld en als dat toch het geval is zullen dergelijke referees niet lang meedraaien.

Zij hielden van de sport als speler en een mogelijkheid om verder deel te nemen aan de volleybalsport, is voor hen een bron van voldoening.

Het vraagt immers tijd én moeite om een competent spelleider te worden. Zij besteden uren aan het leren van de spelregels, zij leggen examens af en wonen bijeenkomsten bij, waar over gewijzigde spelreglementen gesproken wordt.

Dat is overigens niet anders voor coaches en dat verdient voor beide groepen appreciatie en dus aanleiding tot samenwerken.

“WERKEN DUS AAN SAMENWERKEN”

5. HET ONTVANGEN VAN SCHEIDSRECHTERS BIJ WEDSTRIJDEN.

Coaches waken erover dat er in de club waar zij werken gezorgd wordt voor een privé kledkamer met voldoende ruimte en met alle nodige voorzieningen en dan hebben wij het over warm water, handdoeken (nog niet gebruikt), zeep, enz.

Scheidsrechters moeten dicht bij de zaal een privé parkingruimte krijgen en iemand van het lokale bestuur moet hen vandaar uit begeleiden en steeds ten dienste zijn.

BESLUIT

Coaches en scheidsrechters zouden vriendschappelijk met mekaar moeten kunnen omgaan. Vrienden zijn, maar geen “buddy’s”, want dat kan leiden tot achterdocht en aanklachten als zou hij een “homereferee” zijn.

Op professionele basis vriendschappelijk met mekaar omgaan is de beste manier en kan leiden tot een, bijvoorbeeld, jaarlijkse bijeenkomst om reglementen en interpretaties ervan samen te bespreken.

Bronnen: The Interscholastic Coach, Coaches Guide to Sport Psychology – R. Mertens – USA, Guide to Effective Coaching – USA, Coaching and Winning – W.E. Warren – USA.