

Collectief smeden

De nadruk ligt dus op het collectief zonder het individu te negeren. Maar hoe pakt Van der Ree dat aan bij zijn ploeg? "In principe begint het collectief al bij de samenstelling van de staf. Zelf ben ik 26 jaar en de rest van mijn staf zijn ook jonge jongens van rond de twintig jaar. Belangrijk is dat zij echt moeten willen en weten wat hun rol binnen het geheel is. Het moet ook matchen met mijn groep, want spelers moeten bij hen terecht kunnen. Een jonge staf zoals ik die nu heb sluit mooi aan op een Onder19-team die we begeleiden. De kans op een klik met iemand die niet veel ouder is, is vaak groter dan met bijvoorbeeld een ouder. Op die manier wordt het collectief nog sterker."

Vervolgens kijkt Van der Ree ruim voor de zomerstop naar de potentiële ploeg voor het nieuwe seizoen. "Je kijkt wat je nodig hebt qua in te vullen posities en ook naar het type spelers dat je voor ogen hebt. Kwaliteit, mentaliteit en de potentie van de speler zijn daarin belangrijk. Normaal gesproken kijken trainers van de A1 naar spelers van een B1, maar ik kijk ook naar lagere teams. In een B2 of B3 zitten vaak jongens met potentie, maar die nog niet tot bloei zijn gekomen. Ik praat dan met trainers wat voor jongen het is. Zoals ik al aangaf heb ik meer met het collectief, dus ik vraag vooral hoe ze in de groep functioneren. Ik laat ze meetrainen en kijk hoe ze in de groep passen en hoe de klik met de staf is."

Startpunt

Voordat het seizoen start gaat Van der Ree al aan de slag met zijn nieuwe groep om ze tot een eenheid te maken. "Aan het eind van het seizoen heb ik de groep een week of drie bij elkaar. Dit seizoen hebben we drie jongens van buitenaf erbij en dan is het lastiger. Tijdens die drie weken trainen en spelen we samen. Ik zorg dat ik altijd vroeg aanwezig ben en organiseer wat dingen rondom de wedstrijd, zodat we wat langer met elkaar



"BELANGRIJK HOE SPELERS IN EEN GROEP FUNCTIONEREN"

PATRICK LENCIONI

Tim van der Ree ziet bij zijn werkwijze overeenkomsten met het boek van schrijver Patrick Lencioni: 'De vijf frustraties van team work'. In het boek legt de schrijver de kern van samenwerking in teams bloot. Dat doet hij aan de hand van deze parabel, waarin Catherine Peterson als ceo een team moet leiden dat onderling zo in conflict is geraakt dat het de hele organisatie negatief beïnvloedt. Gaandeweg openbaren zich vijf grote frustraties waarmee teamleden worstelen, frustraties die de samenwerking saboteren: gebrek aan vertrouwen, angst voor confrontatie, gebrek aan betrokkenheid, afschuiven van verantwoordelijkheid en niet-resultaatgericht werken.

Lencioni laat middels dit verhaal zien hoe deze hindernissen ontstaan en hoe u ze achter u kunt laten. Vervolgens werkt hij het onderliggende model uit. Een boek met een krachtige boodschap voor iedereen die in of met teams werkt.