



Vrouwen in coaching: barrières slechten om te beginnen en te blijven

Deze gids richt zich specifiek op vrouwen in coaching en biedt negen specifieke elementen ter overweging. Net als in Handleiding 1 zijn deze gestructureerd rond het Jeugdsportkompas.

ONTWIKKELINGSGERICHT

- 1.** Focus op empowerment van vrouwelijke coaches – Onderzoek toont aan dat sommige vrouwelijke coaches weinig zelfvertrouwen en competentie hebben en over het algemeen denken dat ze niet gekwalificeerd zijn voor de functie, zelfs als ze een hoge mate van atletisch en coachingskapitaal bezitten.
- 2.** Zorg voor duidelijke ontwikkelingspaden – Zichtbare, duidelijke en geloofwaardige ontwikkelingspaden en een sterke leercultuur binnen een organisatie zijn aanbevolen voor vrouwelijke coaches om vooruitgang te boeken.

MOTIVATIEF

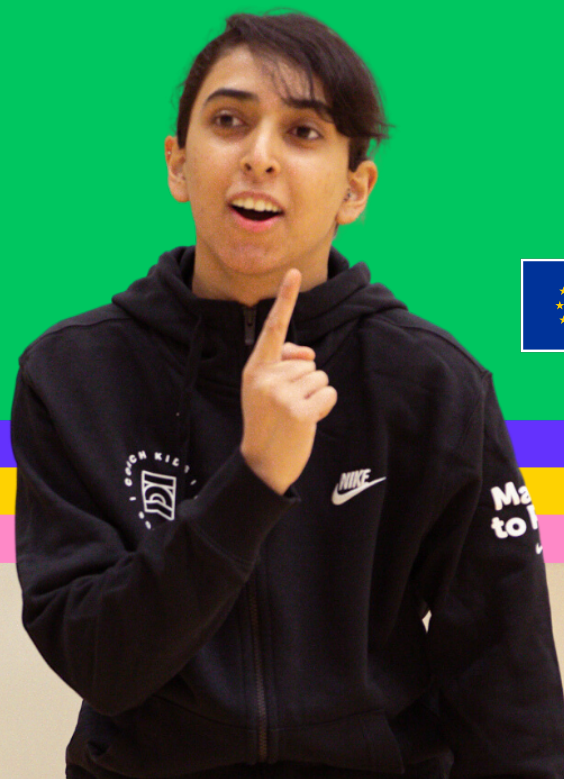
- 3.** Ondersteuning bieden en barrières wegnemen – Passende ondersteuning door een sociale agent lijkt de coachingcarrière van een vrouw te vergemakkelijken. Met name het ontwikkelen van een gevoel van verwantschap met coachende collega's wordt positief ontvangen.
- 4.** Gebruik rolmodellen – Bestaande stereotypen kunnen voor vrouwen in de sport erg moeilijk te doorbreken zijn. Daarom is het belangrijk om positieve vrouwelijke rolmodellen te laten zien binnen de sportcontext die vrouwen kunnen inspireren om coach te worden en te blijven

CARING

- 5.** Ondersteunende relaties en netwerken – Vrouwelijke coaches geven aan dat het hebben van een (in)formeel netwerk van andere vrouwelijke coaches velen hielp vol te houden in hun carrière.
- 6.** Zorg voor mentorprogramma's – Mentorprogramma's kunnen een sterk hulpmiddel zijn om alle coaches te ontwikkelen en sterker te maken, maar uit onderzoek blijkt dat dit vooral belangrijk is voor vrouwelijke coaches.
- 7.** Sportbestuurders helpen de behoeften van vrouwelijke coaches te begrijpen – Veel sport- en bewegingscontexten worden van oudsher gedomineerd door mannen en daardoor heeft zich in de loop der tijd een meer mannelijke cultuur ontwikkeld. Sportbestuurders zijn erg belangrijk bij het ondersteunen van vrouwelijke coaches en het begrijpen van hun behoeften.

SOCIALLY SAFE

- 8.** Creëer een positieve en inclusieve omgeving – Het zal niemand verbazen dat vrouwen graag het gevoel hebben dat ze als gelijke worden behandeld. Helaas zorgen blootstelling aan discriminatie, pesterijen, gendervooroordelen, homofobie, stress, druk om te presteren en de constante controle die bij coaching komt kijken ervoor dat veel vrouwen een burn-out krijgen en stoppen met het vak.
- 9.** Weersta vooroordelen en stereotypen – Vrouwen in coaching worden vaak geconfronteerd met hardnekkige stereotypen over hun geschiktheid en vertrouwen om te coachen. Het begrijpen en bestrijden van deze stereotypen is van cruciaal belang om vrouwen te ondersteunen om coach te worden en te blijven.



Funded by
the European Union