

**Hoe kunnen profvoetballers in België zich zo optimaal mogelijk voorbereiden op de transitie naar de arbeidsmarkt?**

Geert Van Dun

Bachelorproef voorgedragen tot  
het bekomen van het diploma van  
Bachelor in de toegepaste  
psychologie

Promotor: Wendy Jorens

Academiejaar: 2017 – 2018

## **Voorwoord**

Dit onderzoek naar loopbaanbegeleiding bij profvoetballers in België is uitgevoerd bij zes professionele voetbalclubs. Dit eindwerk is geschreven in het kader van mijn derde jaar aan de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Thomas More hogeschool te Antwerpen.

Persoonlijke werkervaring bij een semi - professionele voetbalclub, waar ik merkte dat veel spelers moeite hadden om hun sportcarrière te combineren met een job of studie, is de aanleiding geweest tot het onderzoeken van dit thema. Het onderzoek dat ik heb uitgevoerd was complex gezien de lage responsgraad van voetbalclubs op mijn vraag tot medewerking. Tijdens de beginfase van dit onderzoek stond mijn promotor, Tine Vertommen, steeds klaar met positieve feedback en tevens heeft zij me in contact gebracht met de juiste personen die me verdere informatie konden verschaffen omtrent dit onderwerp. Na verloop van tijd heeft Wendy Jorens de rol van promotor overgenomen van Tine. Zij was steeds bereikbaar voor feedback en heeft mijn BaP mee vorm gegeven. Mijn speciale dank gaat dan ook uit naar beide.

Tevens wil ik alle respondenten en clubs bedanken voor hun medewerking. Zonder hen was de realisatie van dit eindwerk nooit mogelijk geweest.

Verder wil ik Kristel Taelman, carrièrebegeleidster bij Sport Vlaanderen, bedanken voor de gesprekken die we hadden over dit thema alsook voor de nuttige informatie en inzichten die zij me gegeven heeft.

Ook van mijn (schoon)ouders en familie heb ik wijze raad en steun mogen ontvangen tijdens het schrijven van dit eindwerk, waarvoor dank.

Tot slot wil ik mijn vriendin bedanken voor haar morele steun tijdens de moeilijke momenten die het schrijven van een eindwerk met zich mee brengen. Haar wijsheid en motiverende woorden hebben mij geholpen dit eindwerk tot een goed einde te brengen.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Geert Van Dun

Turnhout, 14 augustus 2018

## **Samenvatting**

In dit onderzoek stond de vraag centraal hoe profvoetballers in België zich kunnen voorbereiden op de transitie naar de arbeidsmarkt. Aan de hand van een literatuuronderzoek en een kwalitatief interview trachtte dit onderzoek een beeld te vormen hoe professionele voetballers in België loopbaanbegeleiding ervaren. Er werden via Facebook enerzijds en een mailing anderzijds 12 professionele voetballers uit België gerekruteerd en zij werden opgesplitst in twee categorieën, namelijk een categorie 18-24 jaar en een categorie 25-35 jaar. Bij hen werd een interview afgenomen waarbij gepeild werd naar hun beleving rond loopbaanbegeleiding. Daarnaast kregen zij nog een vragenlijst die peilde naar ontwikkelde competenties. De verwerking van de interviews gebeurde via Nvivo 12. Resultaten tonen aan dat een betere en flexibelere (studie)begeleiding, zowel vanuit de clubs als vanuit het onderwijsinstituut, de kans op slagen van een duale carrière vergroot en de prestatiedruk op jongere spelers vermindert. Spelers uit de oudste leeftijdscategorie maken zich op hun beurt zorgen omtrent de invulling van hun leven na hun carrière. Zij achten het belangrijk om via opleidingen, workshops, gesprekken en stages bij bedrijven hun vaardigheden verder te ontwikkelen zodat ze de transitie naar de arbeidsmarkt als probleemloos kunnen ervaren. Daarnaast is het voor enkelen onduidelijk of ze op een zelfstandige manier dezelfde structuur in hun leven zullen krijgen en beseffen ze dat hun levensstandaard na hun carrière zal verminderen. Sensibilisering en een betere samenwerking tussen club, onderwijsinstituut en de arbeidsmarkt kunnen in de toekomst een meerwaarde betekenen voor de ontwikkeling van de voetballer zijn carrière.

# Inhoudstafel

<b>Voorwoord</b> .....	II
<b>Samenvatting</b> .....	III
<b>Inhoudstafel</b> .....	IV
<b>Lijst van figuren en tabellen</b> .....	VI
1 Inleiding .....	1
2 Literatuuronderzoek .....	4
2.1 Duale carrière .....	4
2.2 Loopbaanbegeleiding in een sportcontext .....	6
2.2.1 <i>Identiteit</i> .....	7
2.2.2 <i>Transities</i> .....	8
2.3 Transfereerbare vaardigheden .....	12
3 Methode .....	15
3.1 Keuze voor literatuuronderzoek in combinatie met kwalitatief onderzoek .....	15
3.2 Deelnemers .....	15
3.3 Procedure .....	15
3.4 Meetinstrumenten .....	16
3.4.1 Vragenlijsten .....	16
3.4.2 <i>Semi – gestructureerde interviews</i> .....	17
3.4.3 <i>Nvivo 12</i> .....	17
4 Resultaten .....	18
4.1 Demografische gegevens .....	19
4.2 Factoren die de duale carrière moeilijk maken .....	20
4.2.1 <i>Overstap senioren</i> .....	21
4.2.2 <i>Studiebegeleiding</i> .....	21
4.2.3 <i>Tijd</i> .....	23
4.2.4 <i>Prestatiedruk en onzekerheid</i> .....	23
4.2.5 <i>Succes</i> .....	24
4.3 Factoren die de duale carrière makkelijker maken .....	25
4.4 Bezorgdheden naar het einde van de carrière toe .....	27

4.5	Positieve aspecten .....	29
4.6	Activiteiten buiten het voetbal.....	30
4.7	Terugblik.....	31
4.8	Belangrijke aspecten in een job.....	33
4.9	Ontwikkelde competenties .....	34
4.10	Competenties die men verder wil ontwikkelen .....	35
5	Discussie .....	37
5.1	Bespreking van de onderzoeksvragen .....	37
5.2	Beperkingen van het onderzoek .....	41
5.3	Suggesties voor verder onderzoek.....	42
5.4	Implicaties voor de praktijk .....	42
6	Literatuurlijst .....	44
7.	Bijlagen	

## Lijst van figuren en tabellen

### Lijst van figuren

Figuur 1: Loopbaanbegeleidingsprogramma's .....	7
Figuur 2: Athletic Career Transition model .....	10
Figuur 3: Developmental model of transitions .....	12
Figuur 4: Levels of social-emotional and life skills development through sport .....	13
Figuur 5: Factoren die de duale carrière moeilijk maken .....	20
Figuur 6: Factoren die de duale carrière makkelijker maken.....	26
Figuur 7: Bezorgdheden naar het einde van de carrière toe .....	28
Figuur 8: Positieve aspecten bij het beëindigen van de sportcarrière .....	30
Figuur 9: Aspecten ter voorbereiding op de transitie naar de arbeidsmarkt .....	32
Figuur 10: Belangrijke aspecten die respondenten zoeken in een job .....	33
Figuur 11: Competenties die respondenten uit de leeftijdscategorie 18-24 jaar ontwikkeld hebben door hun sport .....	34
Figuur 12: Competenties die respondenten uit de leeftijdscategorie 25-35 jaar ontwikkeld hebben door hun sport .....	35

### Lijst van tabellen

Tabel 1: Schematisch overzicht respondenten .....	19
---	----

## 1 Inleiding

Eén van de grootste uitdagingen waar een professionele atleet mee te maken krijgt, is het combineren van zijn of haar sport met een studie of een job. Opdat getalenteerde en professionele atleten niet in de situatie verzeild raken waarin zij gedwongen moeten kiezen tussen hun sport en een job of een studie, moet de atleet enerzijds een grote motivatie, toewijding, veerkracht en verantwoordelijkheid aan de dag kunnen leggen, maar moet anderzijds ook een begeleiding op maat uitgewerkt worden. Deze begeleiding moet de atleet in staat stellen zijn of haar sport optimaal te combineren met een job of een studie en daarnaast ook de focus leggen op een voorbereiding op een leven na de sport (EU Guidelines on Dual Careers of Athletes, 2012).

In onze huidige maatschappij vervult voetbal een steeds belangrijkere economische rol. De professionele voetbalclub, zoals ze de dag van vandaag gekend is, wordt vaak geleid als een bedrijf waarbij een club de beste middelen (spelers) zoekt om zoveel mogelijk winst te kunnen maken (prijzen, reclame, uitzendrechten, ...). Aangezien de carrière van een professionele voetballer minder lang duurt dan die van een werknemer uit een sector die niet sport-gerelateerd is, dienen spelers hun overgang naar de arbeidsmarkt reeds op jongere leeftijd te plannen (Surujlal, 2016).

Tijdens hun carrière hebben profvoetballers vaak slechts één identiteit, die van voetballer, ontwikkeld. Velen onder hen blijken niet te weten over welke vaardigheden ze buiten de sport beschikken om een rol van betekenis te kunnen spelen op de arbeidsmarkt. Om deze reden kan het opportuun zijn om profvoetballers, net zoals werknemers in een bedrijf, de mogelijkheid te bieden om beroep te doen op loopbaanbegeleiding. Deze vorm van begeleiding helpt mensen richting te geven aan hun carrière wanneer ze een nieuwe weg willen inslaan. Voetballers kunnen bijvoorbeeld sollicitatietrainingen aangeboden krijgen aangezien zij het traditionele sollicitatieproces tijdens hun carrière nooit doorlopen hebben. Daarnaast kunnen ze zich bewust worden over de kwaliteiten waarover ze beschikken en de mogelijke valkuilen waar ze op moeten letten. Dit kan hen immers het vertrouwen geven om de overstap naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Doorheen de jaren is er reeds veel onderzoek verricht naar de manier waarop atleten zich voorbereiden op een leven na de sport. Hierbij werd voornamelijk de

aandacht gevestigd op Olympische atleten die naast hun sport ook nog beroeps – en/of studieactiviteiten uitoefenden.

Zo financiert het Erasmus+ Sport programma van de Europese Unie sinds 2015 heel wat onderzoek op Europees niveau naar de duale carrière van een sporter. Met het GEES project (Gold in Education and Elite Sport) wordt de focus vooral gelegd op de vaardigheden die 16 tot 25 jarigen nodig hebben om een studie te combineren met een topsportcarrière. Het B-WISER project daarentegen (Be a Winner In Elite Sport and Employment before and after athletic Retirement) legt de focus meer op de vaardigheden die nodig zijn om een job te combineren met een topsportcarrière.

In België zet Sport Vlaanderen via verschillende initiatieven actief in op de begeleiding van topsporters die hun carrière combineren met een studie of een job. Om in aanmerking te komen voor deze begeleiding moet de sporter aan een aantal voorwaarden voldoen. Eén daarvan is topresultaten behalen op internationale wedstrijden waarbij top 12 op het WK of top 8 op het EK als resultaat vooropgesteld wordt. Een gevolg hiervan is dat het voor voetballers uit de Belgische competitie moeilijk is om aan deze voorwaarde te voldoen wat maakt dat zij nauwelijks gebruik maken van deze begeleiding.

Bovendien bevestigt Sport Vlaanderen dat de studiebegeleiding voor professionele atleten aan de hogescholen in België vaak te wensen over laat. Via het topsportstatuut kunnen profvoetballers in de mogelijkheid gesteld worden om aangepaste begeleiding op school te krijgen, zoals bijvoorbeeld het verplaatsen van examens naar een ander tijdstip, maar volgens Sport Vlaanderen zijn hogescholen vaak niet flexibel genoeg om aan de noden van professionele atleten tegemoet te komen.

Dit onderzoek zal dan ook trachten in kaart te brengen hoe Belgische profvoetballers hun studies tijdens hun professionele carrière ervaren hebben. Daarnaast wil dit onderzoek nagaan hoe Belgische profvoetballers zich voorbereiden op de transitie naar de arbeidsmarkt en welke vaardigheden ze tijdens hun sportcarrière ontwikkeld hebben die gebruikt kunnen worden in een arbeidscontext. Deze bachelorproef tracht een antwoord te vinden op de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe beleeft een (beloftevolle) profvoetballer de combinatie topsport en studie?



2. In welke mate kan loopbaanbegeleiding voor voetballers bijdragen tot een succesvolle transitie naar de arbeidsmarkt?
3. Welke vaardigheden, die ze ontwikkeld hebben tijdens hun carrière, achten profvoetballers belangrijk met het oog op de overstap naar de arbeidsmarkt?

## 2 Literatuuronderzoek

### 2.1 Duale carrière

In het kader van de eerste onderzoeksvraag kan vanuit de literatuur gekeken worden naar de term duale carrière. Deze term refereert naar de uitdaging om een sportcarrière met studies of werk te combineren. Wereldwijd blijkt er meer en meer aandacht te komen voor de duale carrière waardoor het de dag van vandaag een veelbesproken internationaal thema is. (Ryba, Stambulova, Ronkainen, Bundgaard, & Selanne, 2015).

Onze huidige maatschappij kan hoge verwachtingen scheppen naar jonge atleten om hun sportieve carrière succesvol uit te bouwen en dit parallel met het volgen van onderwijs – of beroepsmatige trajecten. Tegelijkertijd zouden jonge atleten ook nog andere ontwikkelingstaken, zoals een identiteitsvorming of financiële onafhankelijkheid, tot een goed einde moeten brengen. Dit brengt met zich mee dat deze jongere generatie atleten een aanzienlijke spanning ervaren ten aanzien van de rol die ze moeten vervullen en worden ze overbelast in het dagelijkse leven wat maakt dat ze een duale carrière als zeer moeilijk kunnen ervaren (Christensen & Sørensen, 2009; O'Neill, Allen, & Calder, 2013; Van Rens, Borkoles, Farrow, Curran, & Polman, 2016).

Pallarés, Azocar, Torregosa, Selva en Ramis (2011) stellen dat er drie types sportcarrières te onderscheiden zijn. Ten eerste de lineaire carrière waarbij de atleet een exclusieve toewijding vertoont aan zijn sport. Ten tweede is er de convergerende carrière waarbij de atleet zijn sport voorrang geeft, maar daarnaast nog een alternatieve activiteit onderhoudt (studies of werk). Als laatste is er de parallelle carrière waarbij de atleet evenveel aandacht geeft aan de sport als aan zijn of haar alternatieve activiteit. Hierbij kunnen de convergerende en parallelle carrière als duale carrière beschouwd worden.

Volgens Aquilana (2013) zou een jonge atleet 20 tot 30 uren training per week nodig hebben om zich optimaal te kunnen ontwikkelen in zijn sport terwijl het uitbouwen van een academische carrière eveneens een 30 uren per week in beslag zou nemen. De grootste uitdaging voor jongere atleten ligt dan ook in het vinden van een evenwicht tussen hun training/competitie en hun school of andere vormen van opleiding. Het uitbouwen van een succesvolle, professionele sportcarrière vergt enerzijds intensieve trainingen en neemt anderzijds veel tijd in beslag door het groot aantal wedstrijden zowel thuis als op verplaatsing. Naast een grote motivatie,

toewijding, veerkracht en verantwoordelijkheid van de atleet, vergt dit ook een aangepast programma zodat de atleet niet zou stoppen met zijn studies of sport. Internationaal onderzoek heeft namelijk aan het licht gebracht dat één derde van de jongeren tussen 10 en 17 jaar oud stopt met hun sport daar het teveel tijd in beslag neemt en het hen belet om andere belangrijke dingen in het leven, zoals een studie, na te streven (EU Guidelines on Dual Careers of Athletes, 2012).

Het uitbouwen van een duale carrière kan echter ook voordelen hebben. Uit onderzoek van Aquilana (2013) blijkt dat sport en studie niet enkel gecombineerd kunnen worden, maar elkaar ook kunnen aanvullen door bijvoorbeeld enerzijds de fysieke eisen die de sport met zich mee kan brengen en anderzijds de intellectuele eisen van een (hogere) studie. Atleten die gebruik maken van programma's die zich richten op een duale carrière kunnen meer voordelen hebben dan atleten die een gebrek aan afstemming tussen sport en studie ervaren. Enkele van deze voordelen kunnen zijn:

- Gezondheid: een uitgebalanceerde levensstijl, minder stress, verhoogd welzijn
- Ontwikkeling: betere voorwaarden om vaardigheden te ontwikkelen die men kan gebruiken in zowel de sport, opleiding als andere levensdomeinen, de ontwikkeling van een persoonlijke identiteit
- Sociaal vlak: uitgebreider sociaal netwerk
- Loopbaanbegeleiding: betere carrièreplanning, kortere aanpassingsperiode na de sport of minder kans op een identiteitscrisis
- Werk: beter toekomstperspectief wat betreft het vinden van werk (EU Guidelines on Dual Careers of Athletes, 2012).

Henriksen (2010) stelt dat de combinatie studie en elitesport vergemakkelijkt kan worden wanneer de omgeving en organisatie waarin de atleet zich bevindt, gericht is op de ontwikkeling van de vaardigheden van de speler in kwestie.

De onderzoeksresultaten van het Erasmus+ project brengen naar voor dat de volgende competenties de meest belangrijke zijn om een succesvolle combinatie van topsport en studie te maken: doorzettingsvermogen, het begrijpen van het belang van rust en herstel en als laatste stressbestendigheid.

## 2.2 Loopbaanbegeleiding in een sportcontext

Om een antwoord te krijgen op de tweede onderzoeksvraag wordt er besproken wat loopbaanbegeleiding bij sporters juist inhoudt en met welke fases (transities) er in een carrière rekening dient gehouden te worden om ervoor te zorgen dat de overstap naar de arbeidsmarkt makkelijker kan verlopen. Bovendien wordt nagegaan of een exclusieve sportidentiteit invloed kan hebben op de transitie naar de arbeidsmarkt.

Eén van de doelen van loopbaanbegeleiding in een sportcontext is atleten zowel bijstaan in het bereiken van persoonlijke en sport - gerelateerde doelen alsook hen te helpen hun sportervaring te gebruiken als hulpmiddel om een carrière na de sport uit te bouwen (Gordon, Lavalley, & Grove, 2005; Stambulova, 2010).

Lavalley en Anderson (2000) hebben heel wat onderzoek verricht naar de werking van loopbaanbegeleidingsprogramma's bij topsporters. Zij stellen dat bij het begeleiden van sporters na hun sportcarrière volgende zaken in acht genomen kunnen worden: de graad van identificatie met de rol als sporter, het plannen van een carrière na de sport, het begrijpen en gebruiken van transfereerbare vaardigheden, de mate waarin men toegang heeft tot loopbaanbegeleidingsprogramma's – en services en als laatste een nieuwe focus na het afscheid van de sport.

Figuur 1 geeft een overzicht van een aantal internationale loopbaanbegeleidingsprogramma's die ontwikkeld zijn door overheden en sportinstellingen. Deze programma's kunnen nuttig zijn in het bijstaan van atleten in het ontwikkelen van een carrière buiten de sport enerzijds en het behalen van sport gerelateerde doelen anderzijds. Over het algemeen bevatten deze programma's volgende aspecten:

1. sociale aspecten, inclusief de kwaliteit van relaties (bijvoorbeeld familie, vrienden) in de context van de combinatie sportbeoefening en studie of beroep;
2. aspecten met betrekking tot een evenwichtige levensstijl: zelfbeeld, zelfidentiteit, eigenwaarde, sociale rollen, verantwoordelijkheden, prioriteiten en participatie in vrijetijdsactiviteiten;
3. persoonlijke ontwikkelingsvaardigheden: (algemene) opleiding, vaardigheden die vereist zijn in beroepsmatige bezigheden, transfereerbare vaardigheden en 'coping vaardigheden';
4. aspecten met betrekking tot beroepsmatige bezigheden: sollicitatiebegeleiding (bijvoorbeeld schrijven van cv en sollicitatiebrief, sollicitatietraining,

interviewtechnieken), het verruimen van de arbeidsmarktkennis, het in contact brengen met de juiste arbeidsmarktactoren (netwerken), het verstrekken van loopbaanadvies;

5. aspecten met betrekking tot het afscheid van de topsport: het nagaan van de mogelijke voordelen van het einde van een carrière als topsporter, het analyseren van verwachte en reeds ervaren problemen, de fysische aspecten in verband met het afbouwen van de sportactiviteiten (Wylleman, Alfermann, & Lavallee, 2004).

Program	Institution	Country
Athlete Career and Education (ACE) Program	Australian Institute of Sport	Australia
Athlete Career and Education (ACE-UK) Program	UK Sports Institute	UK
British Athlete Lifestyle Assessment Needs in Career and Education (BALANCE) Program	University of Strathclyde	Scotland
Career Assistance Program for Athletes	US Olympic Committee	USA
Making the Jump Program	Advisory Resource Centre for Athlete	USA
Olympic Athlete Career Centre—National Sports Centre	Olympic Athlete Career Centre	Canada
Olympic Job Opportunities Program	Australian Olympic Committee	Australia
Study and Talent Education Program (STEP)	Vrije Universiteit Brussel	Belgium
The Retiring Athlete	Dutch Olympic Committee	Netherlands
Wales Lifestyle Management Program	Sports Council for Wales	Wales
Whole-istic	American College Athletic Association	USA
Women's Sports Foundation Athlete Service	Women's Sports Foundation USA	USA

Figuur 1. Loopbaanbegeleidingsprogramma's

Deze programma's hebben als doel om sociale, schoolse en werk-gerelateerde vaardigheden te ontwikkelen bij topsporters. Ze focussen zich in het algemeen voornamelijk op de levensstijl van de sporter en de ontwikkeling van transfereerbare vaardigheden die sporters kunnen helpen bij de transitie naar de arbeidsmarkt (Anderson & Morris, 2000 zoals geciteerd in Wylleman et al., 2004; Lavallee, Gorely, Lavallee, & Wylleman, 2001; Wylleman, Lavallee, & Alfermann, 1999). Deze programma's zijn ontwikkeld op basis van de begeleiding van Olympische atleten, maar kunnen veelal ook gebruikt worden voor niet-Olympische sporters in teamverband, zoals voetballers.

### 2.2.1 Identiteit

Een belangrijk aspect dat de overstap naar de arbeidsmarkt zou kunnen bemoeilijken is de identiteit die een sporter zich aanneemt. Zoals Brewer, Van

Raalte en Linder (1993) het omschreven, is een sportidentiteit de mate waarin een individu zich identificeert met zijn of haar atletische rol.

Het bezitten van een sterke atletische identiteit heeft zowel voor- als nadelen. De voordelen volgens Brown en Potrac (2009) zijn een prominent gevoel van eigenwaarde, positieve effecten op sportprestaties en een grotere waarschijnlijkheid dat de sport op lange termijn zal volgehouden worden.

Er zijn echter ook nadelen verbonden aan een sterk ontwikkelde atletische identiteit. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat individuele atleten met een sterke sportidentiteit hun leven na de sport minder snel zullen plannen (Gordon, 1995). Albion en Fogarty (2005) voegen hier aan toe dat een sterke sportidentiteit geassocieerd kan worden met besluiteloosheid, een tekort aan kennis wat betreft andere beroepen en interne conflicten omtrent de keuzes waar atleten voor staan tijdens hun carrière.

Bovendien ziet Sparkes (2000) in zijn onderzoek een mogelijks verband tussen een sterke, exclusieve sportidentiteit en emotionele stoornissen aan het einde van een sportcarrière. Deze stoornissen blijken het grootst wanneer het einde van de carrière het gevolg is van een blessure, ziekte of niet-selectie.

Daarnaast zou een professioneel sporter op het einde van zijn carrière een grotere ontwrichting van zijn identiteit beleven dan anderen in niet sport-gerelateerde werkomgevingen. Deze bevinding blijkt zijn evidentie te hebben in het feit dat atleten vanaf jonge leeftijd al veel tijd spenderen aan hun sport waardoor er een situatie gecreëerd wordt waarin zij weinig interesses zouden ontwikkelen op andere gebieden. Dit kan reeds bij jonge sporters leiden tot een afgeschermd identiteit wanneer zij zich enkel identificeren met hun rol als sporter (Brewer et al., 1993; Pearson & Petitpas, 1990).

Loopbaanbegeleidingsprogramma's kunnen dus van belang zijn om de atleet bij te staan tijdens zijn carrière, maar ook zeker nadien. Ze maken het mogelijk dat de atleet zich breder kan ontwikkelen om met meer zelfvertrouwen de overstap naar de arbeidsmarkt te maken.

### 2.2.2 *Transities*

Eén van de belangrijkste domeinen binnen loopbaanbegeleiding in de sportwereld is het ondersteunen van atleten doorheen zowel atletische als niet-atletische transities, zoals bijvoorbeeld de overgang van het secundaire onderwijs naar het

hoger onderwijs (Petitpas, Brewer & Van Raalte, 2009; Wylleman & Lavallee, 2004).

Volgens Alfermann & Stambulova (2007) kan een transitie omschreven worden als een overgang waarbij sporters aan een set van eisen moeten voldoen om succesvol te kunnen blijven in hun sport en/of op andere levensdomeinen. Zo'n transitie kan enerzijds normatief (of voorspelbaar) zijn zoals de overgang van lagere school naar middelbare school. Anderzijds kan een transitie ook niet-normatief (of onvoorspelbaar) zijn zoals bijvoorbeeld een blessure of de overgang naar een nieuwe club. Indien de sporter in staat is succesvol met deze transities om te gaan, kan dit leiden tot een lange en succesvolle sportcarrière.

Het kan echter ook zijn dat de sporter over minder vaardigheden beschikt om met zo'n transitie om te gaan, wat zou kunnen leiden tot een crisis waarvan de gevolgen op langere termijn mogelijks nefast kunnen zijn, zoals bijvoorbeeld het vroegtijdig stoppen met hun sport. Adams en Rau (2014) stellen dat elke transitie een kritiek keerpunt kan zijn waarbij afhankelijk van de atleet al dan niet actie ondernomen dient te worden om het verdere functioneren niet in het gedrang te brengen.

Naast verschillende loopbaanbegeleidingsprogramma's zijn er ook nog een aantal modellen die in kaart brengen op welke wijze atleten begeleid kunnen worden om op een adequate manier om te kunnen gaan met deze transities tijdens hun carrière.

Zo heeft Stambulova in 2010 de 'Five Step Career Planning Strategy' (5-SCP) ontwikkeld. Dit is een kader dat carrièrebegeleiders kunnen gebruiken tijdens loopbaanbegeleidingssessies met sporters en is gebaseerd op a) het 'Athletic Career Transition Model, b) de sociaal – culturele theorie van Vygotsky en c) het 'developmental model'.

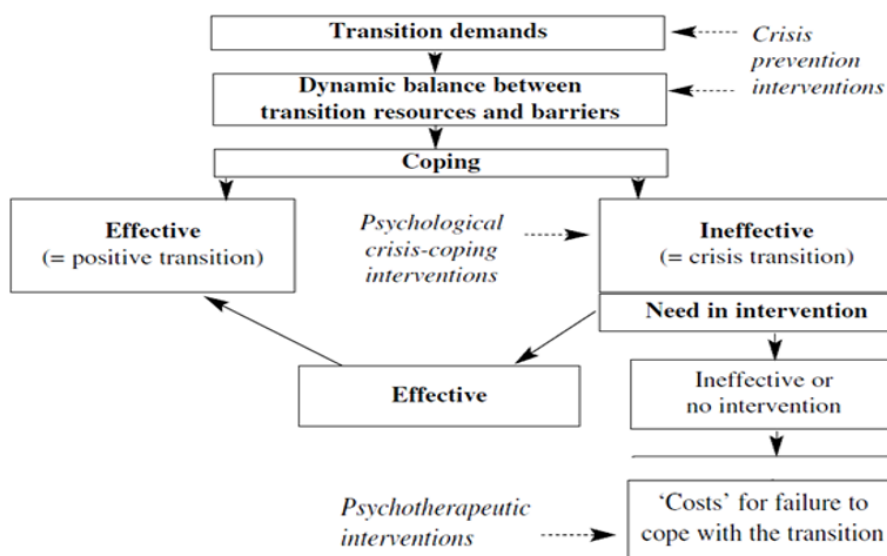
Het eerste theoretische kader omvat het 'Athletic Career Transition Model' waarbij een transitie wordt voorgesteld als een proces waarbij de atleet zou moeten omgaan met een set van eisen die gepaard gaan met een transitie.

De mate waarin sporters effectief met deze eisen omgaan, wordt bepaald door de balans die er is tussen de hulpmiddelen die de atleet ter beschikking heeft en de belemmeringen waarmee de sporter te maken krijgt. Hulpmiddelen kunnen zowel interne als externe factoren zijn die de transitie vergemakkelijken, zoals bijvoorbeeld de kennis van de atleet betreffende zijn competenties en

vaardigheden, sociale steun, etc.). Belemmeringen daarentegen zijn de verschillende interne en externe factoren die het coping proces bemoeilijken, zoals bijvoorbeeld het gebrek aan (kennis van) bepaalde vaardigheden of het gebrek aan sociale – en financiële steun.

Het model omvat twee mogelijke primaire uitkomsten, namelijk een positieve transitie en een crisistransitie. Atleten die enerzijds hun hulpmiddelen kunnen aanspreken of anderzijds hulpmiddelen kunnen ontwikkelen die nodig zijn om op een effectieve wijze om te gaan met de set van eisen, kunnen een positieve transitie ervaren. Omgekeerd zullen atleten die op een niet adequate manier omgaan met de situatie terecht komen in een crisis transitie.

Mits gestructureerde psychologische interventie(s) kan deze crisistransitie omgezet worden naar een positieve transitie. Wanneer de atleet geen beroep kan doen op psychologische opvolging kunnen de resultaten dalen, kan de atleet vervroegd stoppen met zijn sport, etc... Figuur 2 geeft schematisch het 'Athletic Career Transition Model' weer.



*Figuur 2.* Athletic Career Transition Model

Relevante symptomen die de atleet vertoont wanneer hij of zij een crisis doormaakt, kunnen volgens Stambulova (2003) een verminderd zelfvertrouwen, een blijvend emotioneel onbehaaglijk gevoel, een toegenomen gevoeligheid voor het maken van fouten, faalangst, een verhoogd aantal interne belemmeringen (bv een lage zelfredzaamheid) en een desoriëntatie in gedrag en het maken van beslissingen zijn. Bijkomstig onderzoek van Stambulova in 2017 heeft aan het licht gebracht dat 80% van de atleten de overgang van de jeugd naar de senioren als



een crisis ervaart en dat 20% een crisis ervaart nadat ze hun sportcarrière beëindigd hebben.

Een manier om een crisis te kunnen voorkomen is atleten begeleiden bij het plannen van hun carrière zodat ze zich meer bewust worden van de eisen die toekomstige transitie met zich mee kunnen brengen.

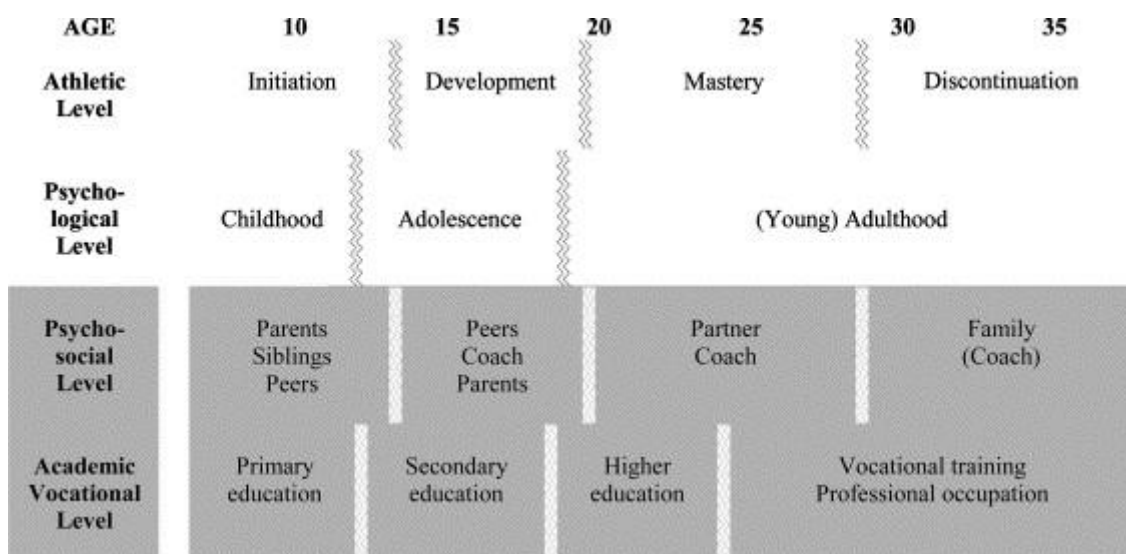
Deze begeleiding kan vanuit een aantal perspectieven bekeken worden. Het eerste perspectief is de preventieve begeleiding waarbij atleten geholpen worden zich bewuster te worden van aankomende transitie en zo tijdig alle nodige krachtbronnen te ontwikkelen om op een effectieve manier om te gaan met de transitie.

Een tweede perspectief betreft de begeleiding bij het omgaan met een crisis. Dit helpt atleten om de crisis te analyseren en de best mogelijke manier te zoeken om de ineffectieve coping om te zetten in meer effectieve strategieën (Alfermann & Stambulova, 2007).

Naast het 'Athletic Career Transition Model' zit ook een deel van de socioculturele theorie van Vygotsky verweven in het 5-SCP. Volgende visies van deze theorie hebben bijgedragen tot de ontwikkeling van het 5-SCP: a) het plannen van de toekomst dat enerzijds intrinsiek is gekoppeld aan vroegere ervaringen en anderzijds aan de huidige situatie van de sporter en b) dat atleten vaardigheden omtrent loopbaanbegeleiding zich eigen kunnen maken door samen te werken met een begeleider om zo deze vaardigheden in de toekomst onafhankelijk te kunnen toepassen in een arbeidscontext.

Een laatste theoretisch kader betreft het 'Development Model of Transitions' (Wylleman & Lavallee, 2004). Volgens hen bevat de ontwikkeling van een atleet vier grote dimensies, namelijk a) de atletische dimensie, b) de psychologische dimensie, c) de psychosociale dimensie en d) de academische – beroepsmatige dimensie. Dit model (Figuur 3) geeft een holistische kijk op het leven van een atleet en handelt over fases en transitie voor elk van deze vier dimensies. Volgens Wylleman en Lavallee (2004) impliceert dit model dat ook niet – atletische overgangen een invloed kunnen hebben op de ontwikkeling van de atleet zijn sportcarrière. Om de interactie tussen de atletische en niet – atletische overgangen duidelijk te maken, toont dit model als voorbeeld dat wanneer atleten de overgang willen maken naar de 'mastery' fase, zij eveneens geconfronteerd worden met overgangen op psychologisch niveau (van adolescentie naar jongvolwassenheid), op psychosociaal niveau (ontwikkeling van een stabiele relatie met een partner) en

op academisch of beroepsmatig niveau (overgang naar hogere studies of een professioneel beroep).



Figuur 3. Developmental model of transitions

Het 5-SCP biedt een kader dat gebruikt kan worden door de loopbaanbegeleider om in dialoog te gaan met de atleet met als doel a) het verhogen van het besef van zijn/haar vroegere ervaringen, huidige situatie en toekomstige perspectieven in de sport en het dagelijks leven en b) om beter voorbereid te zijn op aankomende transitie in de sport en het dagelijks leven.

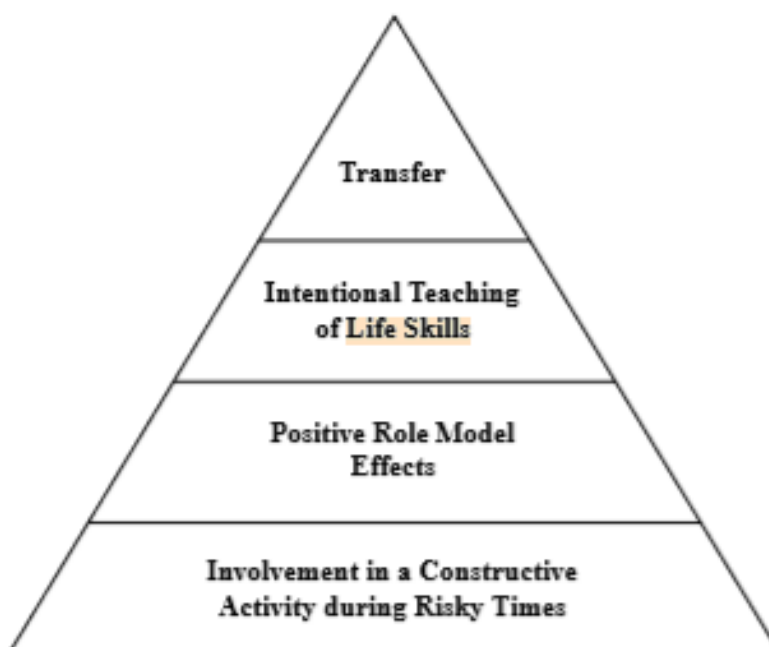
Het is dus van belang dat de atleet voldoende voorbereid wordt op aankomende transitie zodat er zich zo weinig mogelijk crisissen voordoen en er een optimale ontwikkeling van de carrière kan plaatsvinden. Ook hier kan loopbaanbegeleiding een aangewezen hulpmiddel zijn.

### 2.3 Transfereerbare vaardigheden

Zoals reeds eerder aangehaald, kan een sterk ontwikkelde atletische identiteit nadelig zijn voor de overstap naar de arbeidsmarkt. Het zou problematisch kunnen zijn dat atleten op het einde van hun carrière een enge visie ontwikkeld hebben waarbij ze niet in staat zouden zijn om te erkennen dat de vaardigheden die hen succesvol hebben gemaakt tijdens hun sportcarrière hen ook succesvol kunnen maken op de arbeidsmarkt (Petitpas, Danish, McKelvain, & Murphy, 1992).

Figuur 4 geeft een overzicht van de verschillende niveaus waarop vaardigheden doorheen de sportcarrière reeds van jonge leeftijd ontwikkeld worden. In een eerste fase kunnen sportclubs door naschoolse opvang ervoor zorgen dat

jeugdspelers minder kans hebben om na schooltijd niet in risicovolle situaties verzeild geraken waardoor ze in de problemen komen. Op deze manier kan de kans verhogen om hen positieve vaardigheden, zoals bijvoorbeeld discipline, bij te brengen. In een tweede fase kan de aanwezigheid van een sportcoach een positieve invloed hebben op hun ontwikkeling en dit door hen positieve waarden mee te geven. Een derde fase houdt in dat men via getrainde coaches specifieke vaardigheden aanleert die men kan gebruiken in niet sport-gerelateerde domeinen. Tot slot bouwt een laatste fase verder op de drie vorige fases en hierin gaat de coach specifiek aan de slag met de sporter om deze aangeleerde vaardigheden buiten de sport op een effectieve manier te gebruiken (Zimmerman et al., 2002).



*Figuur 4.* Levels of social-emotional and life skills development through sport

Deze vaardigheden worden transfereerbare vaardigheden genoemd en de literatuur hieromtrent wordt besproken met het oog op onderzoeksvraag drie. Mayocchi en Hanrahan (2000) definiëren deze als vaardigheden die aangeleerd zijn in een sportomgeving en eveneens van toepassing kunnen zijn in zowel andere facetten van het leven als in een andere carrière na de sport. Zij stellen dat de transitie naar de arbeidsmarkt positief beïnvloed kan worden wanneer atleten zich tijdens hun carrière bewust worden van hun vaardigheden. Atleten lijken zich pas bewust te worden van hun vaardigheden en kennis als ze effectief beginnen te denken aan het einde van hun carrière (Swain, 1991).

Volgens Petitpas et al. (1992) kan deze bewustwording het zelfvertrouwen van de atleet vergroten om een nieuwe carrière te starten. Bovendien zou het hen kunnen helpen om deze vaardigheden probleemloos in andere domeinen te gebruiken. Atleten die zich bewust zijn van hun vaardigheden die ze ontwikkeld hebben tijdens hun sportcarrière zullen beter in staat zijn om deze vaardigheden uit te leggen aan toekomstige werknemers en te kaderen hoe deze vaardigheden nuttig kunnen zijn in een niet sport–gerelateerde omgeving. Uit hun onderzoek is eveneens gebleken dat sporters open blijken te staan om aan te leren hoe ze reeds ontwikkelde vaardigheden tijdens hun sportcarrière kunnen gebruiken in niet–sport gerelateerde domeinen.

Succesvolle elitesporters zouden veelal beschikken over een hoge dosis zelfvertrouwen, competitiviteit, intrinsieke motivatie en ze willen in grote mate slagen in het stellen en bereiken van doelen (Gould, Dieffenbach, & Moffet, 2002; Vernacchia, McGuire, Reardon, & Templin, 2000).

### 3 Methode

#### 3.1 Keuze voor literatuuronderzoek in combinatie met kwalitatief onderzoek

Door middel van een literatuurstudie werd onderzocht wat er al gekend is over de carrièrebegeleiding bij profvoetballers. Gebruikte bronnen zijn Google Scholar, Psycinfo en Limo. Gehanteerde zoektermen zijn onder andere pre retirement planning, dual career, career transitions, athletic retirement, elite athletes, competences, professional soccer, career development, transferable skills.

In deze bachelorproef wordt enerzijds onderzocht hoe jongere profvoetballers de combinatie sport en studie ervaren en anderzijds hoe loopbaanbegeleiding volgens de profvoetballers zelf kan bijdragen tot een succesvolle transitie naar de arbeidsmarkt. Daar het bij de vooropgestelde onderzoeksvragen voornamelijk gaat over de beleving van deze aspecten door de profvoetballers zelf, leent een kwalitatief onderzoeksopzet door middel van interviews zich hier het best toe.

#### 3.2 Deelnemers

De onderzoekspopulatie bevat 12 mannelijke Belgische professionele voetballers waarvan de leeftijd varieerde tussen de 18 en 34 jaar. De gemiddelde leeftijd bedroeg 25,33 jaar ( $SD = 5,58$ ). Deze steekproef werd opgedeeld in twee categorieën, namelijk zes voetballers met een leeftijd van 18 tot en met 24 jaar, verder in dit onderzoek ook de jongste categorie genoemd, en zes voetballers met een leeftijd van 25 tot en met 35 jaar, verder in dit onderzoek ook de oudste categorie genoemd. Inclusiecriteria waren dat de spelers binnen de leeftijdscategorieën moesten vallen en dat ze gecontracteerd waren bij een professionele Belgische voetbalclub. Een eerste exclusie criterium was spelers die reeds gestopt waren met hun professionele carrière aangezien het onderzoek gaat over spelers die momenteel een actieve carrière als voetballer doormaken. Een ander exclusie criterium was dat de respondenten op het moment van het onderzoek uitsluitend in de Belgische competitie mochten aantreden.

#### 3.3 Procedure

De werving van de voetballers gebeurde enerzijds via Facebook en anderzijds via een mailing naar het officiële mailadres van de 18 Nederlandstalige voetbalclubs in België. Deze mailing is terug te vinden in bijlage 1.

De responsgraad op deze mailing en rekrutering via Facebook was zeer laag, namelijk 2 respondenten. Als gevolg hiervan werd na een lange wervingsperiode werd besloten een journalist te contacteren met de vraag hoe de responsgraad vergroot kon worden. Deze bezorgde de mailadressen van de persverantwoordelijken van dezelfde 18 clubs, waarna de mailing werd doorgestuurd. Hier kwam meer reactie op, namelijk 10 respondenten. Nadat de respondenten, via mail of sms, hun goedkeuring tot medewerking verleend hadden, werd een datum afgesproken waarop het interview kon plaatsvinden. Eén week voor het interview kregen de respondenten twee vragenlijsten per mail doorgestuurd die ze moesten invullen en terugmailen uiterlijk de dag voor het eigenlijke interview van start ging. De interviews vonden plaats op de club zelf zodat de spelers zich niet hoefden te verplaatsen en de interviews voor of na een training konden doorgaan. Bij aanvang van het interview werd de speler gevraagd een informed consent te tekenen en werd meegedeeld dat de interviews volledig anoniem gebeurden. Daarnaast werd hen ook gezegd dat ze steeds mochten aangeven wanneer ze een vraag niet wilden beantwoorden. De interviews werden opgenomen zodat ze later konden uitgetypt worden. Op die manier ging er geen informatie verloren en konden de interviews makkelijker geanalyseerd worden. Er werd geen beloning voorzien.

### 3.4 Meetinstrumenten

#### 3.4.1 Vragenlijsten

Een eerste vragenlijst betrof een algemene vragenlijst die peilde naar een aantal gegevens van de respondent. Deze is in bijlage 2 terug te vinden. Een andere vragenlijst die men moest invullen voor het eigenlijke interview plaatsvond, was er één die peilde naar de vaardigheden van de respondent. Uit een lijst van 30 vaardigheden moesten de respondenten eerst 8 vaardigheden aanduiden die ze reeds ontwikkeld hebben en vaak gebruiken tijdens hun carrière. Daarna moesten ze 8 vaardigheden aanduiden die ze, met het oog op de overstap naar de arbeidsmarkt, graag verder willen ontwikkelen. Ten slotte mocht men andere vaardigheden die men nog verder wilden ontwikkelen of reeds ontwikkeld hadden en niet op de lijst van 30 stonden, opschrijven. In bijlage 3 is deze vragenlijst met bijhorende vaardigheden terug te vinden.

### 3.4.2 *Semi – gestructureerde interviews*

Aan de hand van semi – gestructureerde interviews kan een zeer gedetailleerd beeld verkregen worden van de overtuigingen en percepties van de respondent over een bepaald onderwerp (Smith, 1995). Een ander voordeel dat het afnemen van interviews met zich meebrengt, is dat deze gekenmerkt worden door een grote mate aan flexibiliteit. Deze flexibiliteit is niet aanwezig bij het afnemen van vragenlijsten of schriftelijke interviews (Baarda, de Goede & Theunissen, 2005). Het is het meest gebruikte en geschikte middel om informatie te verkrijgen (Kvale & Brinkmann, 2009). De interviews werden opgesteld met een interviewleidraad waarbij volgende onderwerpen de basis vormden: combinatie sport en studie, loopbaanbegeleiding en vaardigheden. De vragen die tijdens de interviews werden gebruikt, werden eigenhandig opgesteld in functie van de onderzoeksvragen en in overeenstemming met eerdere onderzoeken binnen de literatuur. Doordat de vragen vooraf nog niet volledig vastliggen, heeft de interviewer de vrijheid enkele bijkomende vragen te stellen of om verduidelijking te vragen (Smith, 1995). Er werd bewust gekozen om de eerste vraag zeer algemeen te houden om zo zicht te krijgen over de manier waarop respondenten betekenis gaven aan de term loopbaanbegeleiding. Nadien werden meer specifieke vragen gesteld om antwoorden te krijgen op de onderzoeksvragen.

### 3.4.3 *Nvivo 12*

Voor de verwerking van de uitgeschreven interviews werd gebruik gemaakt van Nvivo 12, een softwarepakket ontwikkeld voor de analyse van kwalitatieve data. Het zorgt voor een snel en efficiënt verwerkingsproces van de data. Dit softwareprogramma kan de inhoud van teksten niet begrijpen en wordt enkel gebruikt om data gemakkelijker te verwerken (Mortelmans, 2009). Gebruikers van het programma zijn nog steeds zelf verantwoordelijk voor het creëren van categorieën en thema's en het zoeken van betekenis uit de data (Wong, 2008).

## 4 Resultaten

Dit onderzoek trachtte een antwoord te vinden op de vraag hoe profvoetballers in België zich zo optimaal mogelijk kunnen voorbereiden op de transitie naar de arbeidsmarkt. De eerste onderzoeksvraag gaat na hoe (jonge) profvoetballers de combinatie sport en studie ervaren. Hier werd een onderscheid gemaakt tussen de leeftijdscategorie 18 – 24 jaar enerzijds en de leeftijdscategorie 25 – 35 jaar anderzijds. Er werd hen gevraagd welke factoren deze combinatie moeilijker of net makkelijker maken, hoe zij de begeleiding tijdens hun studies ervaren en wat hun motivatie was om hogere studies aan te vatten.

De tweede onderzoeksvraag trachtte na te gaan op welke manier loopbaanbegeleiding een meerwaarde kan zijn voor profvoetballers om de overstap naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Ook hier werd een onderscheid gemaakt tussen de twee leeftijdscategorieën. Om een antwoord te krijgen op deze onderzoeksvraag werden respondenten uit beide leeftijdscategorieën gevraagd na te denken over het einde van hun carrière en bijgevolg de overstap naar de arbeidsmarkt. Er werd gepeild naar de aanpassingen die volgens hen met deze overstap gepaard gaan en hun eventuele bezorgdheden hieromtrent. Daarnaast werd aan de spelers uit de leeftijdscategorie 25-35 jaar gevraagd of zij ooit al gebruik gemaakt hebben van loopbaanbegeleiding en welke aspecten ze belangrijk vinden bij het zoeken van een job. Verder werd hen gevraagd om, binnen het thema van loopbaanbegeleiding, terug te blikken op hun carrière als voetballer. Ten slotte werd aan alle respondenten uit de oudste leeftijdscategorie gevraagd welke aspecten zij zeker zouden opnemen indien zij het mandaat kregen een programma samen te stellen in het kader van carrièrebegeleiding bij profvoetballers.

Bij de derde en laatste onderzoeksvraag werd nagegaan welke ontwikkelde vaardigheden profvoetballers kunnen gebruiken op de arbeidsmarkt. Uit een zelf samengestelde lijst van 30 vaardigheden moesten de respondenten uit beide leeftijdscategorieën 8 vaardigheden opsommen die ze volgens hun beleving reeds ontwikkeld hebben via hun sport. Daarnaast werden de respondenten uit de leeftijdscategorie 18-24 jaar gevraagd welke vaardigheden ze verder willen ontwikkelen opdat zij hun sport beter zouden kunnen combineren met een studie. Respondenten uit de leeftijdscategorie 25-35 jaar werden gevraagd welke vaardigheden ze verder willen ontwikkelen met het oog op de overstap naar de arbeidsmarkt.



Alle resultaten in dit gedeelte zullen besproken worden aan de hand van letterlijke citaten uit de interviews. Om de anonimiteit van de respondenten te bewaren, werd nooit een naam vernoemd.

#### 4.1 Demografische gegevens

In tabel 1 wordt schematisch een overzicht weergegeven van de respondenten die deelgenomen hebben aan het onderzoek. Opvallend is dat de helft van de respondenten hun studies vroegtijdig stopgezet hebben. Daarnaast toont de tabel aan dat alle respondenten hun secundaire studies hebben afgerond, maar dat slechts drie van de 12 respondenten een diploma hoger onderwijs hebben. Drie respondenten zijn momenteel nog bezig met hun studies.

Tabel 1:

##### *Schematisch overzicht respondenten*

Deelnemer	Leeftijd	Studies	Hoogst behaald diploma	Hogere studies vroegtijdig stopgezet?	Aantal uren training
1	19 jaar	Industrieel Ingenieur	ASO	Lopende	10
2	19 jaar	Rechten	ASO	Lopende	12
3	19 jaar	Bedrijfsmanagement	ASO	Lopende	12
4	24 jaar	Leerkracht LO	Bachelor	Nee	18
5	30 jaar	Moderne Talen	ASO	Ja	20
6	33 jaar	Office management	Bachelor	Nee	22
7	32 jaar	Communicatie	Master	Nee	22
8	34 jaar	Economie-Talen	ASO	Ja	30
9	25 jaar	TSO Topsport	TSO	Ja	18
10	26 jaar	Informatica	TSO	Ja	20
11	20 jaar	Latijn-Wiskunde	ASO	Ja	16
12	23 jaar	Informatica	TSO	Ja	16

#### ***Onderzoeksvraag 1. Hoe ervaart een (beloftevolle) profvoetballer de combinatie topsport en studie?***

##### *Motivatie om topsport te combineren met een studie*

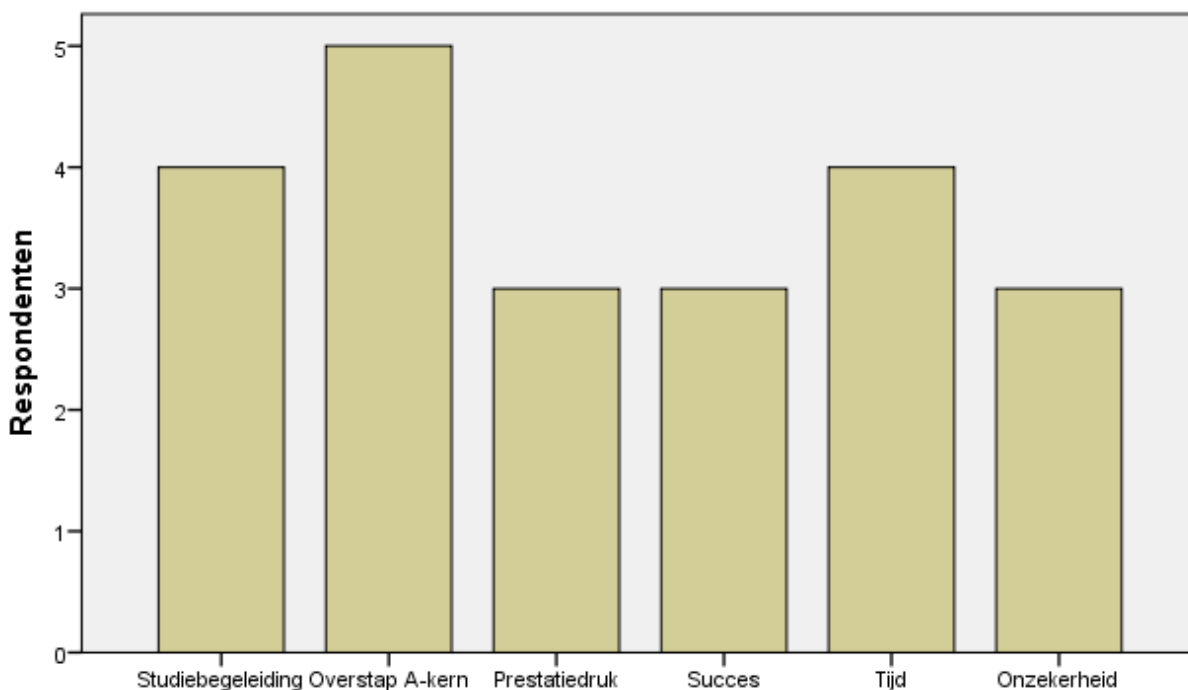
Gevraagd naar de motivatie om een voetbalcarrière te combineren met een studie antwoordden 5 respondenten uit de leeftijdscategorie 18-24 jaar dat ze beseffen dat het in het voetbal snel gedaan kan zijn en dat ze iets achter de hand willen hebben voor na hun carrière.

*"Voor mij was dat redelijk normaal omdat ik na mijn voetbalcarrière niet in een situatie wil komen waarin ik niets doe. Mijn ouders hebben ook gezegd, stel dat je iets tegenkomt zoals een blessure, heb je nog altijd iets om op terug te vallen." (respondent 3)*

*"In het voetbal kan het heel snel gedaan zijn, door een blessure bv, dan heb je best wel iets achter de hand. Daarvoor heb ik dat gedaan. Ik vind het ook wel belangrijk voor mezelf, als ik zie hoeveel voetballers er geen diploma hebben en niet weten wat na de voetbal te doen." (respondent 4)*

*"Omdat ik toch weet dat het snel voorbij kan gaan in de sport en ik zit ook niet heel de dag stil dus als ik in de voormiddag train, kan ik in de namiddag studeren" (respondent 12)*

Figuur 5 toont de voornaamste factoren die het, volgens de respondenten, moeilijk maken om een studie te combineren met topsport.



Figuur 5. Factoren die de duale carrière moeilijk maken

#### 4.2 Factoren die de duale carrière moeilijk maken

#### 4.2.1 Overstap senioren

De figuur toont dat vijf van de 12 respondenten problemen ondervonden op het gebied van hun studie wanneer ze de overstap maakten van de beloften naar de senioren. Zij ervaren dat de cultuur bij de senioren vooral gericht is op de sportieve prestaties terwijl bij de beloften nog voldoende aandacht wordt geschonken aan de studies. Daarnaast komen zij ook in een ander ritme terecht waarin meer en langere trainingen overdag plaatsvinden waardoor ze enerzijds meer vermoeidheid ervaren en anderzijds lessen niet kunnen volgen.

*"Bij de beloften zijn er meer jongens die studeren. Maar eens je bij de A-kern zit, kom je daar als jong manneke aan en als je dan met uw boekjes daar zit wordt er mee gelachen. Er zijn gasten die duizenden euro's verdienen en jij zit daar met u boeken te studeren als jonge gast... dat is niet altijd plezant."* (respondent 10)

*Ja, in het begin had ik veel moeilijkheden op de hogeschool want het is toch aanpassen, de combinatie voormiddag trainen en namiddag studeren. Ik had er soms gewoon geen zin meer in om in de namiddag te studeren. Dat waren redelijk zware trainingen, je had meestal 2x per week 2x per dag training dus kan je al helemaal niks doen. De lessen die je in de voormiddag miste door de trainingen moest je op uw eentje inhalen en dat werkte ook niet motiverend. Op een gegeven moment wil je gewoon rust en ga je minder en minder studeren."* (respondent 12)

*"Het eerste jaar dat ik aan de universiteit begon was ook mijn eerste jaar in de eerste ploeg bij club X. Dat waren enorm veel trainingen toen. Je zat dan 's avonds bij de werkstudenten en op de duur liep het sportief goed en waren de studies vrij moeilijk waardoor het heel moeilijk is om 's avonds nog gemotiveerd te zijn om te blokken."* (respondent 8)

#### 4.2.2 Studiebegeleiding

Vier respondenten ervaren een gebrek aan begeleiding in het hoger onderwijs. Opvallend is dat van de zes respondenten die hun studies vroegtijdig stopgezet hebben, vier respondenten aangeven dat het gebrek aan begeleiding hiervan een oorzaak is.

Drie respondenten merken op dat de begeleiding heel erg afhankelijk kan zijn van de club waarbij je speelt. Hier is dan vooral een belangrijke rol weggelegd voor de trainer, waarbij het volgens twee respondenten belangrijk is dat hij zich een flexibele houding aanneemt naar bijvoorbeeld het overslaan van trainingen. Daarnaast is het volgens twee respondenten een meerwaarde dat de club een begeleider in dienst heeft die samen met hen plannings opmaakt of hen advies geeft rond het aantal op te nemen studiepunten.

Twee respondenten rapporteren dat de studiebegeleiding ook zeer sterk verschilt van onderwijsinstituut. Zij geven aan dat het topsportstatuut waarvan ze genieten hen vaak geen voordelen oplevert omdat de school zich niet flexibel opstelt naar bijvoorbeeld het verplaatsen van examens. Bovendien leert de ervaring van twee respondenten dat de bereidheid tot medewerking van de docent een beperkende factor kan zijn in een optimale studiebegeleiding.

Eén respondent geeft aan helemaal geen begeleiding gekregen te hebben.

*"Er is eigenlijk geen begeleiding. Bij club X waren er 2 à 3 jongens die studeerden en bij mijn huidige club ben ik de enige die studeert in hoger onderwijs.... Als je vast in de A-ploeg staat, wordt het ook moeilijker om hier over te praten. Op een gegeven moment was ik ook vast in de ploeg in club X en durfde ik niet goed vragen om een training te skippen omdat je dan vreest voor je plaats. Dan zien ze dat je met andere dingen bezig bent en ze hebben wel liefst dat je 100% met voetbal bezig bent. Ze zeggen wel vaak dat je iets moet doen buiten het voetbal, maar als het er echt op aankomt zeggen ze toch liefst dat je enkel met voetbal bezig bent. Ze wisten niet dat ik examen had, het was altijd examen in de namiddag en dan kon ik dat verbergen voor de club omdat we in de voormiddag trinden. Er was totaal geen afstemming tussen de school en de club. Ze moeten dat niet weten omdat ze dan weten dat je met iets anders bezig bent en dan kon je wel eens naast de ploeg vallen."* (respondent 12)

*"De begeleiding die ik daar had, was niet naar behoren. Daar heb ik mijn ongenoegen ook wel gezegd tegen mensen. Eenmaal je in het hoger onderwijs terecht komt, zit je in een zee waar je geen eiland meer kan raken, ik vond dat schandalig. Er waren mensen die maar 1x per jaar een wedstrijd hadden en meer condities kregen dan een voetballer die elke dag traint en elk weekend opoffert voor een wedstrijd. Daar werd geen rekening mee gehouden. Er was een docent die zelf atletiek deed en de*

*atletieksporters kregen van die docent veel meer de mogelijkheid om examens te spreiden over een langere periode terwijl ik twee weken aan een stuk elke dag een examen moest doen.” (respondent 9)*

*“Ik ben ook naar een paar scholen gaan horen en je voelde wel dat ze zeiden dat het moeilijk was om de combinatie te maken. De directeur lachte al toen hij hoorde dat je een profvoetballer was.” (respondent 10)*

#### 4.2.3 Tijd

Verder gaven vier respondenten aan dat tijd ook een factor is die de combinatie profvoetbal en studie moeilijk kan maken. Door het tekort aan tijd zagen enkele respondenten zich genoodzaakt door te werken tot na middernacht wat extra vermoeidheid tijdens trainingen met zich mee brengt. Daarnaast dachten ze door het tijdgebrek minder goed voorbereid te zijn op examens dan hun medestudenten.

*“Dat is wel zwaar, ‘s morgens trainen en in de namiddag meteen doorrijden naar school. Dan daarna nog lesvoorbereidingen maken voor de volgende dag dus dat waren wel zware dagen waarin je weinig tijd had om je lesvoorbereidingen grondig te maken.” (respondent 4)*

*“De weinig tijd die je hebt om de leerstof te verwerken zorgt er misschien wel voor dat je minder goed voorbereid naar de examens kan gaan dan andere medestudenten.” (respondent 1)*

*“Vooral fysiek en mentaal merk ik wel dat het af en toe zwaar is als je tot middernacht moet studeren.” (respondent 3)*

#### 4.2.4 Prestatiedruk en onzekerheid

Een kwart van alle respondenten geeft aan dat de prestatiedruk die een duale carrière met zich meebrengt een andere factor is die de combinatie moeilijk maakt. Zowel op school als op de club wordt een optimale inspanning verwacht en dit maakt het na verloop van tijd mentaal zwaar. Ook geven drie respondenten aan dat de onzekerheid waarmee een (jonge) voetballer leeft, invloed kan hebben op sport – en/of schoolprestaties. Zij geven aan dat ze momenteel aan het begin van hun carrière staan en niet weten of ze het gaan maken als voetballer. Daarnaast weten

zij ook nog niet of ze hun aangevatte studies tot een goed einde zullen brengen en dit maakt hen onzeker over hun toekomst.

*"Zekerheid. Liefst als voetballer wil ik zekerheid zodat ik mijn school kan uitstellen. Of zekerheid dat ik mijn voetbal niet aankan en me volop op mijn studies kan richten. Het heeft een grote invloed omdat je iedere dag nadenkt en dat maakt u hoofd vol. Iedere dag kom je thuis, je hebt een droom en je weet dat het iedere moment kan stoppen dus dan is dat hard dat die onzekerheid er is."* (respondent 2)

*"Je moet op allebei de dingen presteren en dat maakt het wel zwaar. Je legt jezelf zo veel druk op om te presteren dat uw prestaties er onder lijden. Ook de onzekerheid naar de toekomst toe, ga je het maken als voetballer of als student of beiden. Dat is iets wat wel door je hoofd spookt."* (respondent 1)

*"Door de onzekerheid die je als voetballer toch wel ervaart, trek je jezelf wel wat in twijfel en pieker je veel meer waardoor je concentratievermogen veel minder is. Ook het slechte humeur is een factor dat meespeelt he. Je hebt dan minder zin om achter je boeken te kruipen, maar je ligt dan liever koppig te zijn voor tv."* (respondent 9)

*"Je moet iedere week dag in dag uit presteren op de club, op school en op alle andere vlakken. Dat zorgt er voor dat uw hoofd gewoon vol zit en dan heb je iemand nodig die je kan vertrouwen en steunen en die je begeleidt in de keuzes die je moet maken. Uiteindelijk zijn deze toch bepalend voor de rest van je carrière en zelfs leven."* (Respondent 1)

#### 4.2.5 Succes

Tenslotte haalden drie respondenten het succes aan het begin van een voetbalcarrière als reden aan om eventuele studies niet verder te zetten.

*"Als alles heel goed gaat wil je stoppen met school. En juist dat moment moet je nadenken over het feit dat school ook belangrijk is. Er is een moment geweest dat alles heel snel ging bij mij. Ik mocht meetrainen met de eerste ploeg en dan denk je bij jezelf: misschien is het beter dat ik me volledig stort op het voetbal. Je bent dan nog een kind in feite. Het is makkelijk om voetballer te worden, je denkt niet na. En dat is het moment*

*dat ik ook dacht om over te schakelen op het voetbal en niet verder te studeren.” (respondent 2)*

*“Ik ben uiteindelijk gestopt met studeren omdat ik met voetbal goed bezig was en ook omdat er bepaalde vakken waren die ik niet aan kon. Ik had net een profcontract, maar in de voetbal weet je nooit, het kan zo gedaan zijn. Toen dacht ik echt dat ik iets moest hebben voor later en vatte ik mijn studies aan. Nadien kreeg ik een contract voor drie jaar en dat was voor mij een klik... Het ging allemaal vlot bij de ploeg en dat heeft de doorslag gegeven. Je hebt het gevoel dat alles goed gaat, je verdient veel geld, maar op dat moment weet je niet dat het ook neerwaarts kan gaan. Je scoort uw eerste goal, krijgt een contract en je denkt dat je 15 jaar prof kan zijn op het hoogste niveau. Maar veel spelers weten niet dat het op die moment ook neerwaarts kan gaan. Dat maakt wel het verschil dat je op die leeftijd op dat niveau denkt dat je het gaat maken, en velen geven dan ook hun studies op.” (respondent 10)*

#### 4.3 Factoren die de duale carrière makkelijker maken

Respondenten haalden eveneens een aantal aspecten aan die ervoor zorgen dat hun studies beter te combineren vallen met hun sportcarrière, zie Figuur 6. Zo zijn er drie respondenten die rapporteren dat flexibiliteit, op school- en op clubniveau, een bepalende factor kan zijn in het doen slagen van de duale carrière. Verder gaven drie respondenten aan dat een goede planning een meerwaarde kan bieden om de duale carrière vlot te laten verlopen. Twee respondenten ervaren het topsportstatuut als een factor die de combinatie makkelijker maakt. Dit stelt hen in de mogelijkheid examens te verplaatsen, colleges op afstand te volgen of vakken te laten vallen. Tenslotte zijn er twee respondenten die de aanwezigheid van een persoonlijk begeleider als positief ervaren. Zijn of haar taak wordt gezien als een contactpersoon tussen de hogeschool en de voetbalclub om eventuele problemen te bespreken.

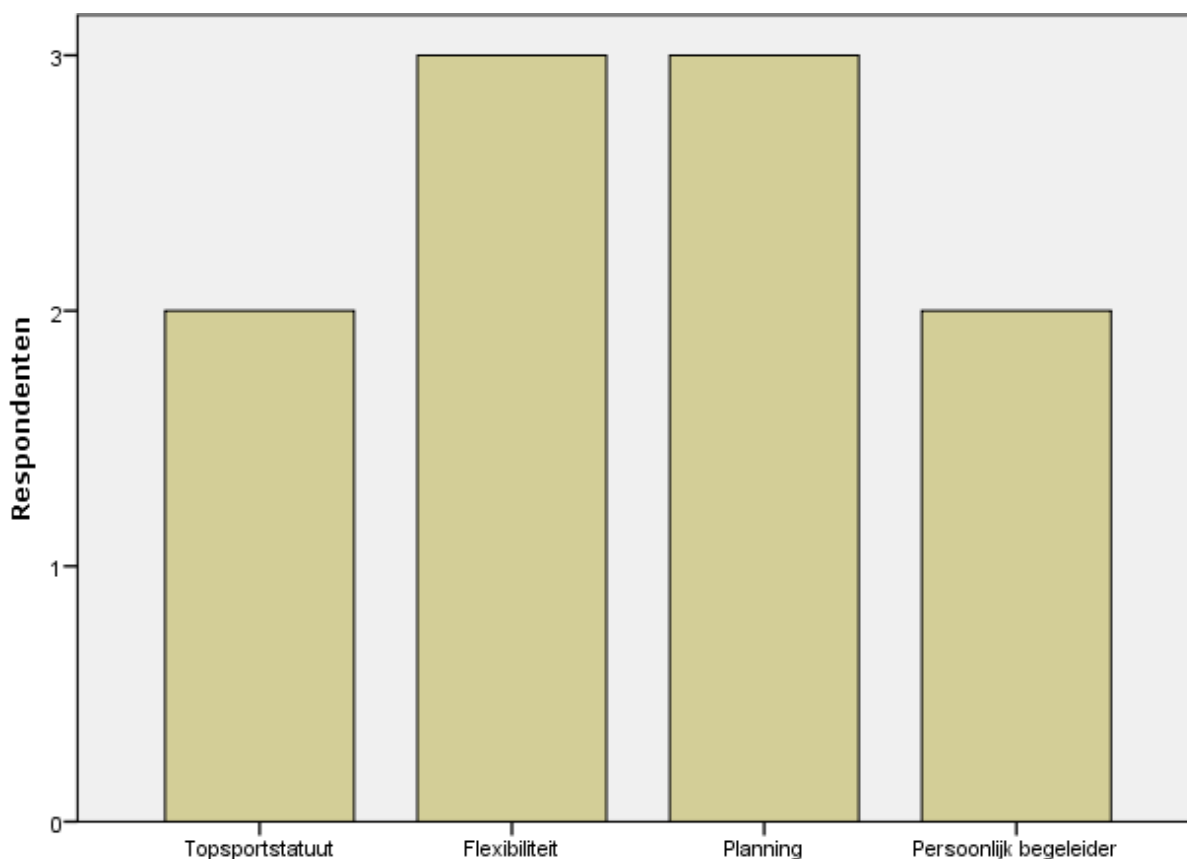
*“Vooral tijdens de examenperiode is het welkom dat je vanuit de club al eens een training mag missen.” (respondent 1)*

*“Het topsportstatuut kan je altijd voorleggen waardoor je examens kan verplaatsen en vakken kan laten vallen.” (respondent 9)*

*"Ik heb ook een topsportstatuut waardoor ik alle colleges thuis krijg."*

(respondent 2)

*"Ik heb het advies gekregen om niet alle studiepunten op te nemen. Ik ga nu woensdag, donderdag en soms ook maandag naar school. En dat maakt dat ik op beide vlakken kan presteren. Het is goed dat je je studiepakket zelf kan samenstellen, als je nu 5, 6 of 7 jaar over je studies doet, maakt niet uit"* (respondent 2)



*Figuur 6.* Factoren die volgens de respondenten de duale carrière makkelijker maken

---

**Onderzoeksvraag 2. In welke mate kan loopbaanbegeleiding voor voetballers bijdragen tot een succesvolle transitie naar de arbeidsmarkt?**

---

Om een antwoord te kunnen bieden op deze onderzoeksvraag zijn er een aantal thema's bevraagd bij respondenten uit beide leeftijdscategorieën. Er werd gevraagd



of ze reeds bekend zijn met loopbaanbegeleiding. Verder werd gepeild naar zowel hun bezorgdheden omtrent het einde van hun carrière alsook aspecten die ze niet zullen missen bij een overstap naar de arbeidsmarkt. Tenslotte werd hen gevraagd aan welke activiteiten ze naast het voetbal hun tijd besteden.

Van alle respondenten uit de leeftijdscategorie 25-35 jaar is er geen enkele speler die in België reeds gebruik gemaakt heeft van loopbaanbegeleiding. Wel is er een verschil te merken in de begeleiding tussen België en Nederland. Drie respondenten geven aan dat er in Nederland meer ingezet wordt op loopbaanbegeleiding, en dan vooral op educatief niveau zoals het aanbieden van cursussen of opleidingen. Zij vinden dat er in België vanuit de clubs zelf meer initiatief mag genomen worden om spelers aan te zetten tot het gebruik maken van loopbaanbegeleiding. Eén van hen rapporteert dat in Nederland het voetbal vaker gekoppeld wordt aan het maatschappelijke zodat dit de algemene ontwikkeling van jongere spelers ten goede kan komen.

*"In België ben ik niet op de hoogte van het bestaan van loopbaanbegeleiding, ik denk dat alles hier vanuit jezelf moet komen. Ik vind dat er meer vanuit de clubs, zoals in Nederland, initiatief genomen mag worden"* (respondent 9)

*"Ik denk dat dat in België eigenlijk heel weinig wordt benut. Toen ik in Nederland voetbalde was dat wel meer. Dan waren er 1 of 2 namiddagen in de week waar extra cursussen werd gegeven aan spelers"* (respondent 8)

*"In Nederland kiezen ze vaak om het voetbal aan het maatschappelijke te koppelen zodat jongere spelers gestimuleerd werden om een opleiding te volgen. Zo kregen ze het gevoel dat ze zichzelf konden ontwikkelen."* (respondent 7)

#### 4.4 Bezorgdheden naar het einde van de carrière toe

Uit de resultaten blijkt dat de zes respondenten uit de leeftijdscategorie 25-35 zich allen zorgen maken als ze nadenken over het einde van hun carrière, zie Figuur 7. Vijf respondenten vragen zich af of ze structuur in hun leven zullen krijgen en evenveel respondenten maken zich zorgen of ze meteen een geschikte job zullen vinden.

Vier onder hen geven aan dat de (financiële) onzekerheid hen zorgen baart. Zij stellen dat je als gevolg van kortdurende contracten een onzeker bestaan leidt als

voetballer en hierdoor ook moeilijk een hypothecaire lening kan afsluiten bij een financiële instelling. Verder rapporteren vier respondenten dat het een grote aanpassing zal zijn om meer uren op een dag te presteren. Twee respondenten halen aan dat de onzekerheid voor wat gaat komen aan hen knaagt en nog twee anderen denken moeite te hebben zich op de werkvloer een andere werkhouding aan te nemen. Tenslotte merken twee respondenten op het lastig te zullen hebben met hun statusverlies als voetballer aangezien ze vermoeden dat ze op de arbeidsmarkt terug onderaan in de hiërarchie terecht komen.

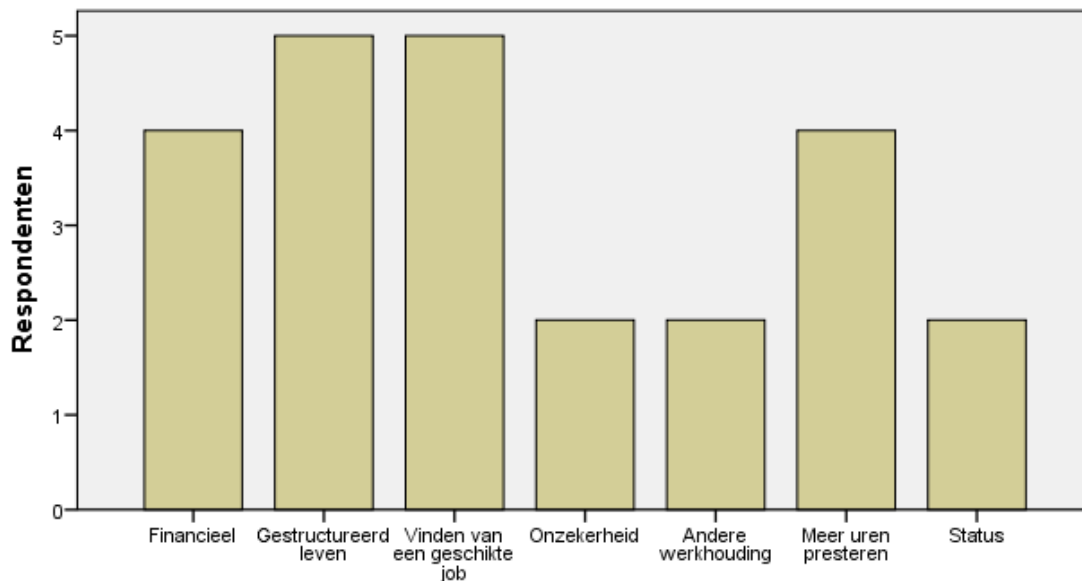
*"Als voetballer word je gestuurd en wordt alles geregeld en op dat vlak denk ik dat dat voor vele voetballers wel anders zal zijn als je op het einde van je carrière terecht komt in een rol waar je zelfstandig beslissingen moet maken."* (respondent 8)

*"Als voetballer is alles rondom u afgestemd op dit leven, om je hiervan los te maken zal heel moeilijk zijn denk ik."* (respondent 5)

*"Vooral de juiste keuze maken voor een job die ik met plezier doe, de weg daar naartoe is voor mij het onbekende en daar maak ik mij wel wat zorgen over."* (respondent 6)

*"Voor hetzelfde geld zeg ik binnen twee jaar dat de keuze voor een bepaalde job niets voor mij is en zal ik opnieuw voor hetzelfde keuzeprocess staan dan nu en dat is toch wel wat frustrerend en brengt druk met zich mee om toch de juiste keuze te maken van de eerste keer."* (respondent 7)

Respondenten uit de leeftijdscategorie 18–24 jaar geven allen aan dat ze momenteel niet actief bezig zijn met bezorgdheden rond een eventuele overstap naar de arbeidsmarkt. Opvallend is dat twee onder hen aangeven dat ze dit denkproces zo lang mogelijk willen uitstellen zodat ze zich ten volle kunnen concentreren op hun sport.



Figuur 7. Bezorgdheden naar het einde van de carrière toe

#### 4.5 Positieve aspecten

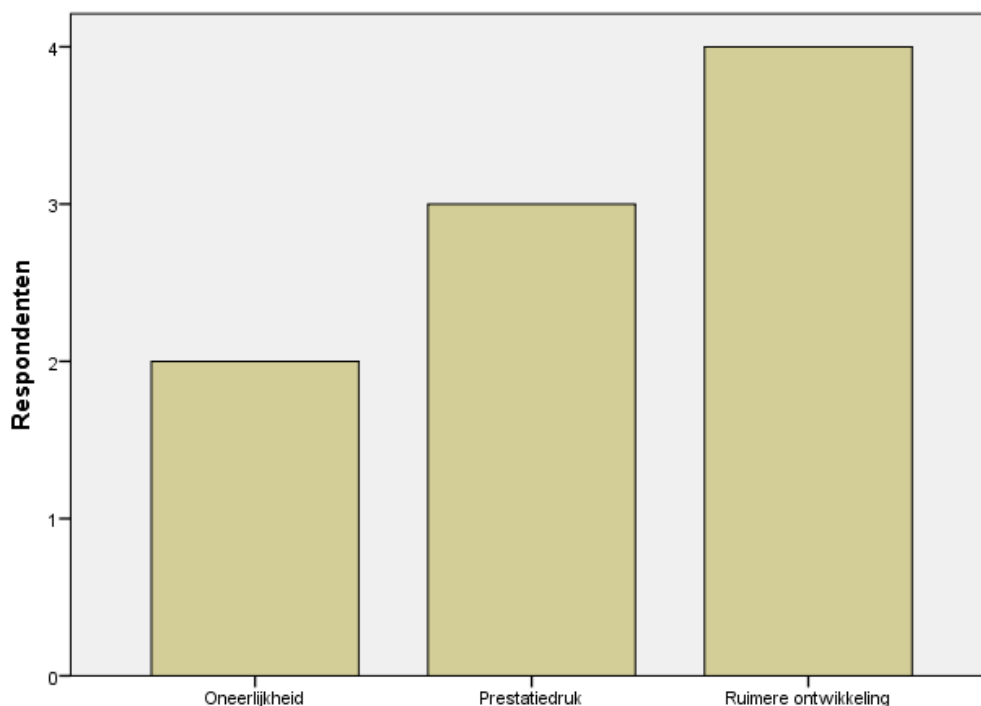
Naast bezorgdheden rapporteerden de respondenten uit de leeftijdscategorie 25-35 jaar ook een aantal aspecten die als positief beschouwd kunnen worden als ze nadenken over het einde van hun carrière, zie Figuur 8.

Er zijn vier respondenten die zeggen dat de voetbalwereld een eentonige wereld is. Zij geven aan blij te zullen zijn zich ruimer te kunnen ontwikkelen wanneer ze zich op de arbeidsmarkt gaan vestigen. De helft van de respondenten zal het als positief ervaren als de prestatiedruk waaronder ze leiden, zal wegvallen en tenslotte geven twee respondenten aan de oneerlijkheid binnen de voetbalwereld niet te zullen missen wanneer ze de overstap naar de arbeidsmarkt maken

*"Ik kijk er naar uit omdat die prestatiedruk dan voor een groot deel wegvalt. Op de arbeidsmarkt moet je ook wel presteren, maar dat is anders denk ik."* (respondent 8)

*"Door de overstap te maken naar het maatschappelijke leven ga je je veel ruimer ontwikkelen door bijvoorbeeld avondcursussen te volgen om specifieke vaardigheden beter onder de knie te krijgen. Je staat daar nu niet bij stil."* (respondent 7)

*"De oneerlijkheid. Ik ervaar het zelf met het ouder worden, iets dat me meer begint te storen is de vriendjespolitiek."* (respondent 9)



*Figuur 8.* Positieve aspecten bij het beëindigen van de sportcarrière

#### 4.6 Activiteiten buiten het voetbal

Om na te gaan in welke mate de respondenten beschikken over een exclusieve sportidentiteit werd hen gevraagd naar activiteiten waar ze naast het voetbal tijd aan besteden. Er is vanuit de resultaten een verschil te merken tussen respondenten uit de beide leeftijdscategorieën.

De helft van de ondervraagden uit de leeftijdscategorie 18-24 jaar die momenteel een duale carrière uitbouwen, geeft aan weinig tijd te hebben voor activiteiten buiten het voetbal zoals vrienden of familie. Twee onder hen ervaren dit niet als een probleem aangezien zij de trainingen als ontspanning zien en zeggen alles te vergeten wanneer ze op het voetbalveld staan. Een andere respondent geeft aan meer rust te willen omdat hij de duale carrière als fysiek en mentaal zwaar beschouwt. Verder worden er geen activiteiten gerapporteerd onder de respondenten.

In de leeftijdscategorie 25-35 jaar heeft de helft van de respondenten een gezin en zij stellen allen dat ze bij deze personen hun gedachten kunnen verzetten en tot rust kunnen komen. Drie respondenten uit deze leeftijdscategorie geven aan dat ze nood hebben zich mentaal te blijven ontwikkelen daar ze aangeven dat voetbal na een lange carrière een eentonige sport kan worden. Zij doen dit onder andere door

het lezen van boeken of het volgen van de actualiteit. Eén persoon vindt ontspanning in zijn hobby en één persoon vindt voldoening om zijn energie te steken in een bedrijf dat hij samen met een vriend heeft opgestart.

*"Als je alleen maar zou voetballen, zou je ontwikkeling stil staan. Er zijn echt heel veel spelers die zich mentaal willen blijven ontwikkelen, opdat het niet te eenzijdig zou worden. In voetbal kan je heel technisch gaan en tot in de details, maar op den duur weet je alles wel."* (respondent 8)

*"Vooral het gezinsleven, ik heb twee kinderen. Ik moet zeggen dat het niet altijd even makkelijk is, want er komt veel planning bij kijken. Maar als je na een slechte wedstrijd thuis komt of je zit in een periode waarin je geblesseerd bent, kan je veel relativeren wanneer je je kinderen ziet lachen."* (Respondent 6)

#### 4.7 Terugblik

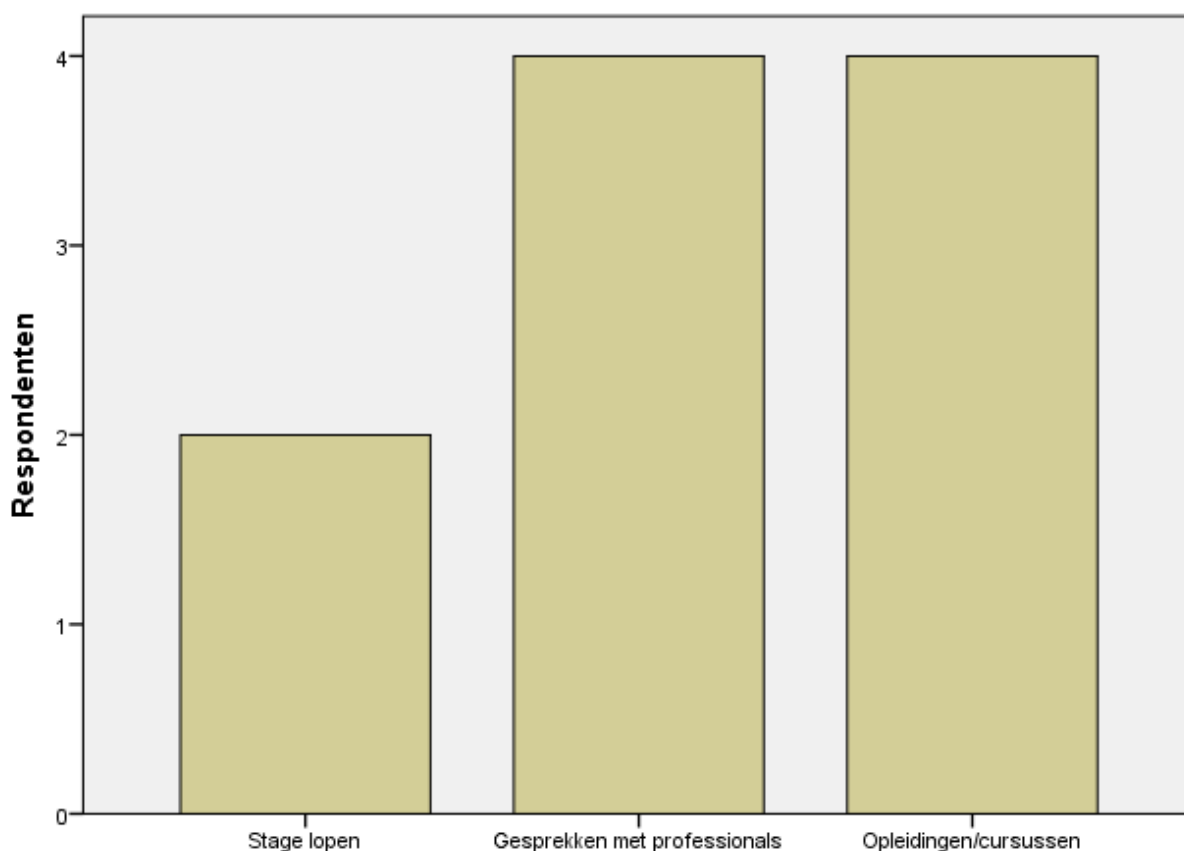
Tenslotte werd de respondenten, met betrekking tot het onderwerp loopbaanbegeleiding, de ruimte gegeven terug te kijken op hun carrière. Er werd hen eveneens gevraagd welke onderwerpen zij zeker zouden aansnijden, mochten zij het mandaat krijgen een programma rond loopbaanbegeleiding samen te stellen, zie Figuur 9.

Opvallend is dat vier van de zes respondenten aangeven dat ze het belangrijk vinden dat spelers tijdens hun carrière cursussen of opleidingen volgen ter voorbereiding van een tweede carrière. Zij stellen dat zij hier tijdens hun carrière meer aandacht aan zouden besteden, indien zij hun carrière mochten overdoen. Onder hen wijzen twee respondenten op het feit dat er tegenwoordig veel flexibele trajecten bestaan waardoor spelers de mogelijkheid geboden wordt een diploma op eigen tempo te behalen. Zij merken beiden op dat de begeleiding hier ook op afgestemd moet worden aangezien zij ervaren dat jonge spelers slecht begeleid worden. Eveneens vier respondenten geven aan dat zij, via het voeren van gesprekken, het belangrijk vinden om na te gaan waar iemands interesses liggen of wat zijn vaardigheden zijn. Tenslotte geeft de helft van de respondenten mee dat het opportuun is om spelers reeds tijdens hun carrière stage te laten lopen in een bedrijf. Zij vinden dat het belangrijk is dat spelers reeds voor het einde van hun carrière werkervaring opgedaan hebben in een sector die ze interessant vinden.

*"Het is niet belangrijk hoeveel jaar je over je studies doet (natuurlijk als je*

het in drie jaar kan dan best op drie jaar), maar is het 5 of 6, tegenwoordig zijn er zoveel verschillende trajecten mogelijk dat het belangrijk is dat je uiteindelijk dat dat diploma gaat behalen. Als je zelf vooraf kan zeggen dat je het eerste jaar in twee jaar gaat opsplitsen, dat het belangrijk is tegen de jonge gasten te zeggen wat de meerwaarde is van een diploma, zeker ook later naar de arbeidsmarkt toe als je niet in de voetbalwereld wilt blijven.” (respondent 7)

“Spelers ook laten ervaren wat hun talenten zijn door hen te laten meelopen in een bedrijf.” (respondent 9)



Figuur 9. Nuttige aspecten ter voorbereiding op de transitie naar de arbeidsmarkt

---

**Onderzoeksvraag 3. Welke competenties, die ze ontwikkeld hebben tijdens hun carrière, achten profvoetballers belangrijk met het oog op de overstap naar de arbeidsmarkt?**

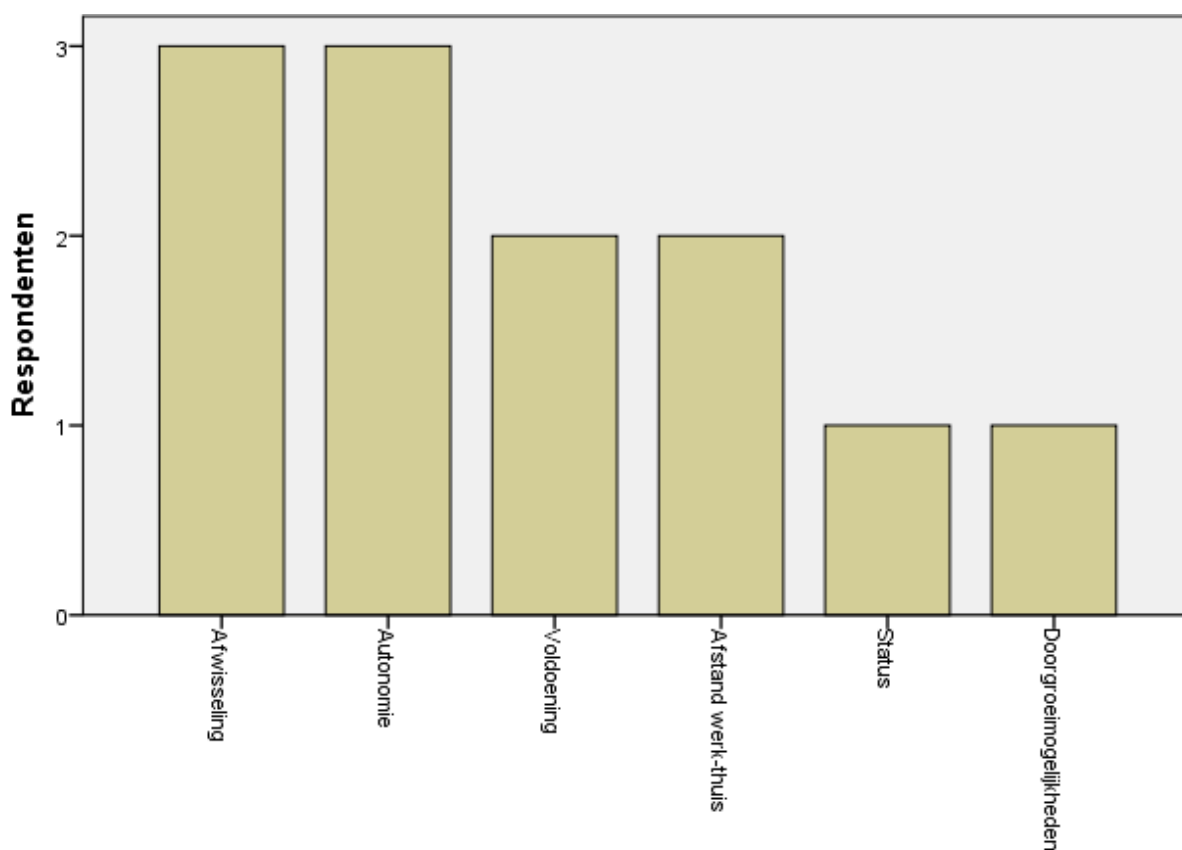
---

#### 4.8 Belangrijke aspecten in een job

De zes respondenten uit de leeftijdscategorie 25-35 jaar werd gevraagd naar hun ideale job en welke aspecten ze hier zeker in terug willen vinden.

Uit Figuur 10 is af te leiden dat de helft van de respondenten zowel afwisseling als autonomie belangrijke aspecten vinden die zij willen terugvinden in een job. Onder afwisseling verstaan zij geen 9-to-5 job, contact met mensen en een job waarbij de mogelijkheid geboden wordt de baan op te gaan. Onder autonomie verstaan zij het opnemen van verantwoordelijkheid en het zelfstandig nemen van beslissingen.

Twee respondenten vinden het belangrijk een job te vinden waar ze veel voldoening uithalen en evenveel respondenten is niet bereid een grote woon-werkafstand af te leggen. Verder wil één respondent zijn status die hij heeft als voetballer ook behouden op de arbeidsmarkt. Tenslotte vindt één respondent het belangrijk doorgroeimogelijkheden te hebben binnen een bepaalde functie.



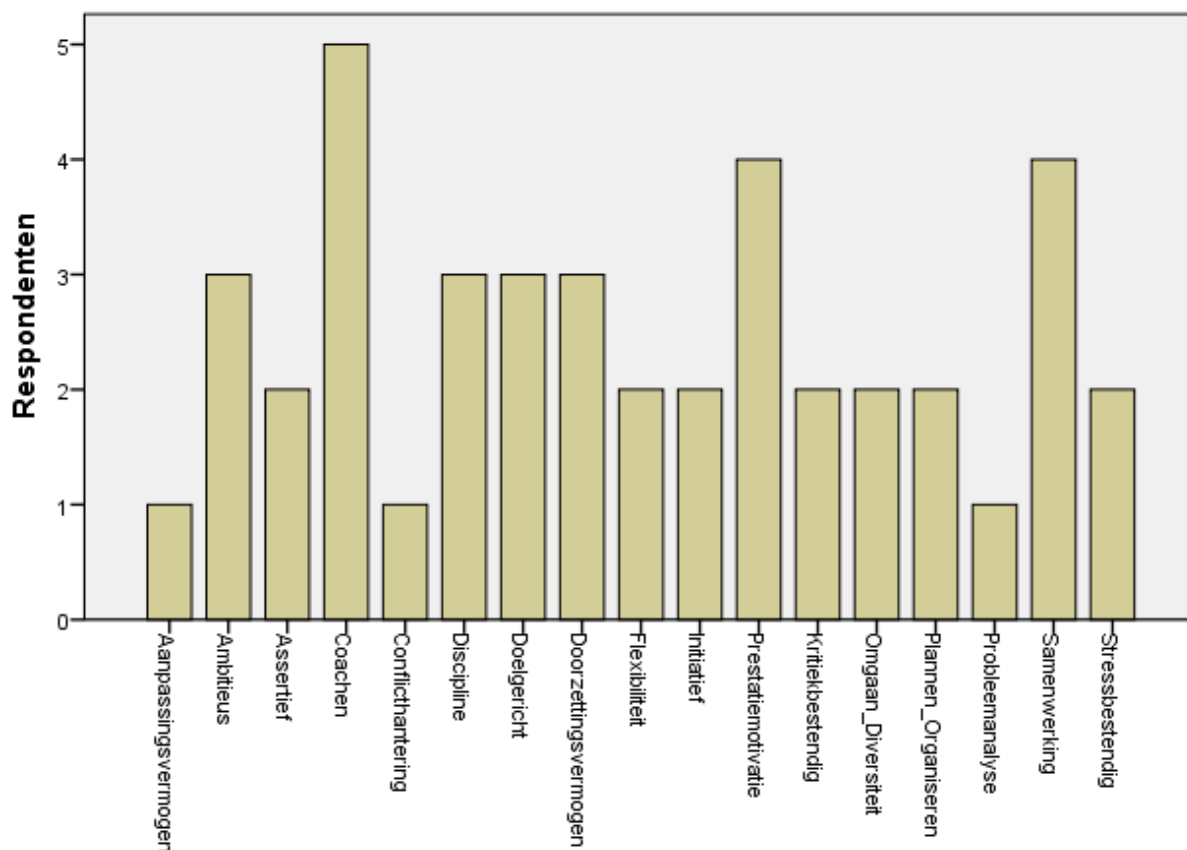
Figuur 10. Belangrijke aspecten die respondenten zoeken in een job

#### 4.9 Ontwikkelde competenties

Figuur 11 en Figuur 12 geven respectievelijk de competenties weer die de respondenten uit de leeftijdscategorieën 18-24 en 25-35 jaar naar eigen zeggen ontwikkeld hebben tijdens hun carrière. Van de lijst met 30 competenties waaruit de respondenten konden kiezen, zijn er 18 verschillende competenties uit de resultaten gekomen. Uiteindelijk zijn er 13 gemeenschappelijke competenties die uit beide leeftijdscategorieën naar voor komen.

Doorzettingsvermogen, doelgerichtheid en prestatiemotivatie zijn de drie competenties die respondenten uit de leeftijdscategorie 18-24 jaar als belangrijk rapporteren. Respondenten uit de leeftijdscategorie 25-35 schuiven volgende competenties als zijnde de drie belangrijkste naar voor: doorzettingsvermogen, stressbestendigheid en discipline.

Opvallend is dat de competentie prestatiemotivatie slechts door één respondent uit de leeftijdscategorie 25-35 wordt aangehaald, terwijl deze competentie bij de drie meest belangrijke wordt beschouwd in de leeftijdscategorie 18-24 jaar.

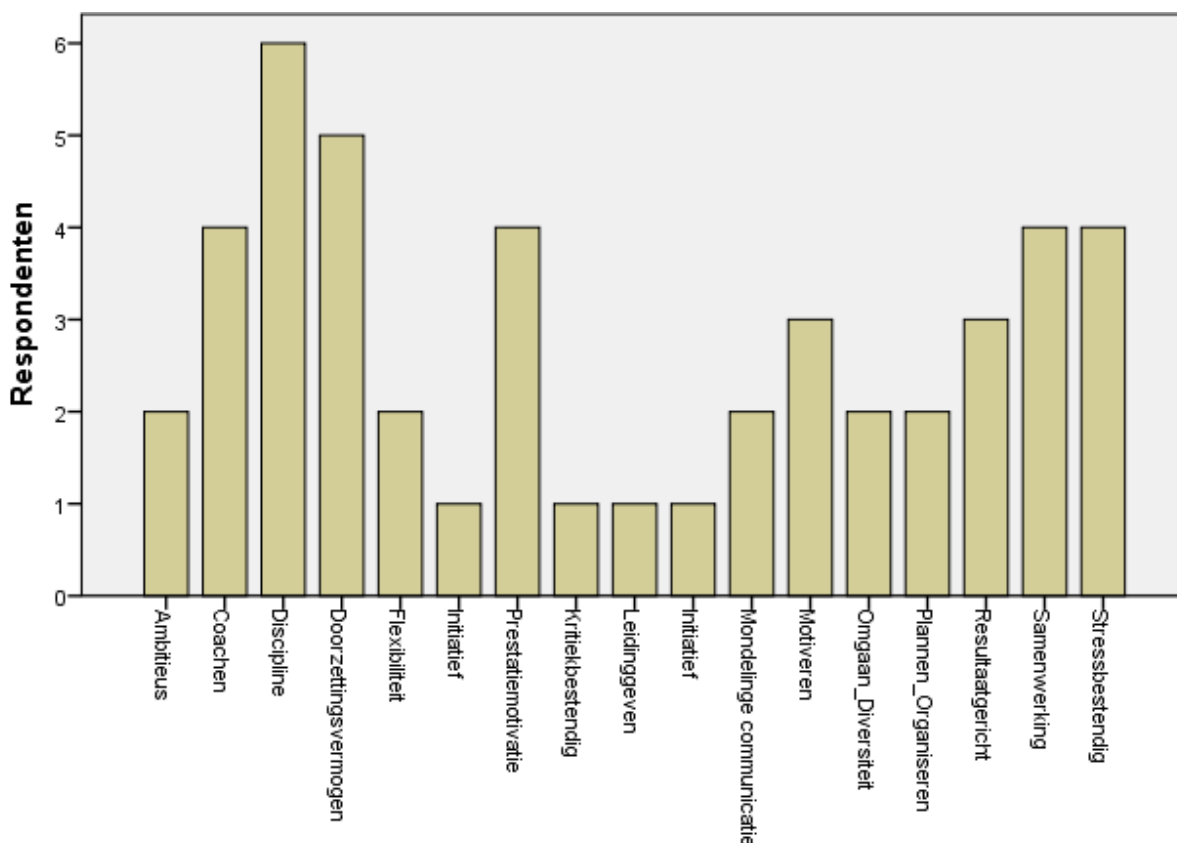


*Figuur 11.* Competenties die respondenten uit de leeftijdscategorie 18-24 jaar ontwikkeld hebben door hun sport



Verder valt op te merken dat in de leeftijdscategorie 25-35 jaar het dubbele van het aantal respondenten in de andere leeftijdscategorie de competentie stressbestendigheid als goed ontwikkeld opnoemt.

Tenslotte valt op dat drie respondenten uit de leeftijdscategorie 25-35 jaar aangeven resultaatgericht te zijn terwijl deze competentie niet terug te vinden is tussen de lijst met competenties van de leeftijdscategorie 18-24 jaar.



*Figuur 12.* Competenties die respondenten uit de leeftijdscategorie 25-35 jaar ontwikkeld hebben door hun sport

#### 4.10 Competenties die men verder wil ontwikkelen

Respondenten uit de leeftijdscategorie 18-24 jaar geven aan dat ze volgende competenties graag verder willen ontwikkelen om hun studies beter te kunnen combineren met hun sport: plannen en organiseren, omgaan met stress en als laatste assertiviteit.

Gevraagd naar de competenties die respondenten uit de leeftijdscategorie 25-35 jaar graag nog willen ontwikkelen met het oog op de arbeidsmarkt, komen

volgende drie competenties aan bod: mondelinge communicatie, plannen en organiseren en als derde luistervaardigheden.

## 5 Discussie

### 5.1 Bespreking van de onderzoeksvragen

Deze studie werpt een blik op de manier waarop profvoetballers in België zich in de meest optimale omstandigheden kunnen voorbereiden op de transitie naar de arbeidsmarkt. In een eerste onderzoeksvraag werd nagegaan hoe profvoetballers de combinatie sport en studie ervaren in België. De literatuur over onderzoek naar de duale carrière van topsporters is verregaand, echter is dit binnen het specifiek domein van professioneel voetbal in België eerder beperkt.

Een algemene bevinding in dit onderzoek is dat profvoetballers in België (het gebrek aan) begeleiding tijdens de duale carrière een heikel punt vinden. Resultaten uit deze studie wijzen op het gegeven dat zij het moeilijk vinden hun studies verder te zetten wanneer ze de overstap maken van de beloften naar de senioren.

Uit de literatuur blijkt de afstand tussen de jeugd en senioren een eerste factor die de overgang bemoeilijkt. In vele clubs hebben de senioren en de jeugd een andere organisatiestructuur, wat vaak gepaard gaat met een grote afstand tussen de twee organisaties. Zo kunnen de oefencomplexen van jeugd en senioren op grote afstand van elkaar liggen en bovendien een andere cultuur bevatten, vaak om de spelers uit het eerste elftal te "beschermen". Op die manier kunnen jeugdspelers niet rekenen op steun van de oudere spelers, wat maakt dat zij vaak op zichzelf aangewezen zijn om tegemoet te komen aan transitie-eisen die nodig zijn om de overstap naar de senioren te maken (Relvast et al., 2010).

Een tweede reden waaraan dit mogelijks te wijten kan zijn, is het feit dat spelers tijdens hun secundaire studies vanuit de club vaak nog ondersteund worden door een mentor. Deze rol kan zowel opgenomen worden door de ouder(s), de voetbalcoach als door een studiebegeleider op school. Wanneer men de overstap naar de senioren maakt, valt deze begeleiding weg en is de focus vanuit de club vooral gericht op sportieve successen, wat maakt dat de speler zelfstandig te werk moet gaan om de combinatie sport en studie tot een goed einde te brengen. Deze bevinding blijkt ook uit eerder onderzoek waarin gesteld werd dat een slechte interactie tussen de speler en de docent als hindernis tot een succesvolle duale carrière gezien wordt (Stambulova, 2003, 2009). Bovendien valt tijdens deze transitie op psychosociaal vlak de dagelijkse ouderlijke steun vaak weg (Knowles &

Lorimer, 2014). Ook ander onderzoek bevestigt dat professionele voetballers veelal een oppervlakkige begeleiding krijgen wat betreft een duale carrière. Vaak is deze begeleiding ondergeschikt aan de sportieve prioriteiten die een club stelt (Christensen & Sörensen, 2009; Hickey & Kelly, 2008; Ryan, 2015; Stambulova & Ryba, 2013).

Een derde reden die volgens dit huidig onderzoek aanzien kan worden waarom de overgang naar de senioren als moeilijk ervaren wordt, is een ander trainingsschema – en ritme. De trainingen bij de beloften vinden 's avonds plaats waardoor zij overdag in de mogelijkheid zijn colleges te volgen. Trainingen bij senioren vinden overdag plaats, en dit zowel in de voor – als namiddag, wat maakt dat de studenten al snel een achterstand oplopen en colleges op eigen tempo dienen in te halen indien er geen aangepaste begeleiding voorzien is. Deze bevinding blijkt ook uit eerder onderzoek van MacNamara en Collins (2010) die bovendien nog meegeven dat de rol van de coach, die zich minder als begeleider zal profileren, verandert bij een overstap naar de senioren. Een vierde en laatste reden die de overgang naar de senioren moeilijk blijkt te maken, is het succes dat een jonge professionele voetballer ervaart. Hier is in de literatuur geen evidentie voor terug te vinden, maar uit de resultaten van dit huidig onderzoek blijkt dat voetballers sneller geneigd zijn hun studies op te geven wanneer zij de overstap naar de senioren als succesvol ervaren. Ze worden vaak positief benaderd en ontvangen bovendien een meer dan gemiddeld loon, wat maakt dat zij eerder op korte dan op lange termijn denken.

Wat betreft de begeleiding kan uit de resultaten eveneens de interpretatie gemaakt worden dat flexibiliteit in de vorm van het verplaatsen van examens of het overslaan van een training een versterkende factor blijkt te zijn om de duale carrière zo optimaal mogelijk te laten verlopen. Deze bevinding sluit nauw aan bij onderzoek van het Internationaal Olympisch Comité (2014) dat stelt dat topatleten voor onderwijsinstututen kiezen die een flexibel curriculum en/of een programma rond mentorschap aanbieden. Met het topsportstatuut aan hogescholen en universiteiten kunnen voetballers rekenen op een aantal voordelen, zoals het verplaatsen van examens. Echter, vanuit dit onderzoek kan gesteld worden dat onderwijsinstututen zich vaak niet voldoende flexibel opstellen om tegemoet te komen aan de noden van de profvoetballers, wat ook bevestigd werd door Sport Vlaanderen.

Een andere versterkende factor voor een optimale begeleiding is timemanagement. Voetballers ervaren tijdens hun studies een tekort aan tijd waardoor ze vaak tot

middernacht moeten doorwerken, wat vermoeidheid tijdens trainingen en wedstrijden met zich meebrengt. Dit sluit aan bij eerder onderzoek dat aan het licht bracht dat de ontwikkeling van vaardigheden rond timemanagement een belangrijk aspect is tijdens de begeleiding van een duale carrière (Pink, Lonie, & Saunders, 2017).

In een tweede onderzoeksvraag werd gekeken welke voordelen loopbaanbegeleiding profvoetballers kan opleveren om de overstap naar de arbeidsmarkt vlot te laten verlopen. Opvallend is dat weinigen weten waar zij met specifieke vragen omtrent loopbaanbegeleiding terecht kunnen. In tegenstelling tot eerder onderzoek van Adeniyi (2007) die stelt dat bezorgdheden omtrent het einde van de sportcarrière positief correleren met het behaalde diploma, blijkt uit dit onderzoek dat veel voetballers in de oudste leeftijdscategorie, ongeacht hun diploma, zich zorgen maken naar het einde van hun carrière toe. Ze vragen zich af of ze wel een structuur in hun leven kunnen brengen aangezien alles voor hen momenteel vooraf gepland wordt. Ook zij komen, net als studenten die de stap van secundair naar hoger onderwijs maken, in een rol terecht waarin zelfstandig beslissingen genomen moeten worden. Deze resultaten komen overeen met eerder onderzoek waarin wordt vermeld dat het verhogen van de autonomie van de atleet kan bijdragen tot een succesvolle transitie naar de arbeidsmarkt (Lavalley, 2005; Pink et al., 2015). Daarnaast blijkt uit deze studie dat profvoetballers in België zich eveneens zorgen maken over het meteen vinden van een geschikte job. Ze beseffen dat deze zoektocht een lang proces kan zijn en willen dan ook van de eerste keer de juiste keuze maken, wat zij als stresserend ervaren.

Carrièreplanning wordt dan ook consistent gezien als één van de meest belangrijke factoren voor een vlotte transitie naar de arbeidsmarkt (Coakley, 1983; Pearson & Petitpas, 1990; Schlossberg, 1981). Een aspect dat nauw samenhangt met zorgen omtrent het vinden van een geschikte job, is het presteren van meer arbeidsuren per dag. Voetballers presteren gemiddeld 22 u per week op hun club, zo blijkt uit deze studie. De overige tijd zijn ze vrij wat maakt dat velen onder hen geen ervaring hebben met lange werkdagen.

Tenslotte blijkt dat profvoetballers zich naar het einde van hun carrière toe zorgen maken omtrent het financiële aspect. In België wordt van het loon van profvoetballers maandelijks een bijdrage afgehouden en dit wordt automatisch geïnvesteerd in een fonds zodat spelers nog een buffer hebben wanneer ze hun carrière (abrupt) moeten beëindigen. Toch beseffen zij dat deze buffer niet

voldoende is en ze na verloop van tijd een veel lager inkomen ontvangen als zij op de arbeidsmarkt terecht komen.

Het is belangrijk om weten dat profvoetballers ook positieve aspecten zien bij een overstap naar de arbeidsmarkt. In de literatuur is hier weinig informatie over te vinden, maar de oudste respondenten geven aan dat de voetbalwereld na verloop van tijd een saaie, oneerlijke en harde wereld wordt waarin routine de bovenhand neemt. Ze kijken er dan ook naar uit zich na hun carrière ruimer te kunnen ontwikkelen door regelmatig bijscholingen te kunnen volgen in functie van hun job. Overeenkomstig met eerdere resultaten van Martin et al. (2013) zien profvoetballers het als een groot voordeel dat de hoge prestatiedruk waarmee ze te maken krijgen, grotendeels wegvalt na hun carrière. Voorts kan het naar de praktijk toe belangrijk zijn om weten dat een aantal van de oudste profvoetballers uit dit onderzoek opperen om reeds tijdens de carrière opleidingen te volgen, gesprekken te voeren met loopbaanbegeleiders om hun sterke en zwakke kanten in kaart te brengen en eventueel stage te lopen bij bedrijven. Dit alles om een speler zo optimaal mogelijk te ondersteunen bij de overstap naar de arbeidsmarkt. Dit resultaat ligt in lijn met eerder onderzoek van Surujlal (2016) waarin gesteld wordt dat het volgen van workshops en seminaries een positieve bijdrage kan leveren tot een succesvolle transitie naar de arbeidsmarkt. Het is immers een gegeven dat een aantal ontwikkelde competenties op een andere manier gebruikt moeten worden op de arbeidsmarkt. Zo zullen boodschappen op een voetbalveld vooral kort en bondig gecommuniceerd moeten worden, terwijl het op de arbeidsmarkt meer aangewezen is een kader te scheppen.

Een derde en laatste onderzoeksvraag ging na welke ontwikkelde competenties voetballers belangrijk vonden met het oog op de overstap naar de arbeidsmarkt en welke ze nog willen ontwikkelen. Uit de resultaten blijkt dat zowel de jongste als oudste voetballers doorzettingsvermogen als een belangrijke ontwikkelde competentie naar voren schuiven. Eerder onderzoek bracht reeds aan het licht dat deze competentie noodzakelijk is om moeilijkheden het hoofd te bieden zodat een succesvolle carrière kan uitgebouwd worden (Ericsson et al., 1993). Verder rapporteren respondenten uit beide groepen prestatiemotivatie als een belangrijke competentie en hieromtrent zijn de resultaten in de literatuur niet éénduidig. Er is onderzoek dat stelt dat prestatiemotivatie nauw samenhangt met intrinsieke motivatie en dat topatleten hierover in hoge mate moeten beschikken om een succesvolle carrière te kunnen uitbouwen (Gould et al., 2002). Daarnaast is er onderzoek van Holt en Mitchell (2006) die stellen dat atleten vooral presteren om

tegemoet te komen aan de eisen van hun coach, wat meer samenhangt met een extrinsieke motivatie.

Voorts rapporteren dubbel zoveel profvoetballers uit de leeftijdscategorie 25-35 stressbestendig te zijn in vergelijking met de jongste categorie van profvoetballers. Dit kan mogelijks verklaard worden door de resultaten uit dit onderzoek die stellen dat jonge spelers in hoge mate prestatiedruk ervaren als gevolg van hun duale carrière. Zij geven aan de competentie 'omgaan met stress' te willen ontwikkelen tijdens het verdere verloop van hun carrière. Stressbestendigheid lijkt uit eerder onderzoek ook één van de belangrijkste competenties om het hoofd te kunnen bieden aan de vele transitie's die een carrière als sporter met zich meebrengt (Maggiori et al., 2015). Ook plannen en organiseren wordt door beide leeftijdscategorieën aanzien als een belangrijke competentie die men verder wil ontwikkelen. Dit kan mogelijks verklaard worden door eerdere resultaten uit dit onderzoek waaruit blijkt dat het dagelijks leven van een profvoetballer tot in detail gepland staat. Door het ontwikkelen van de competentie 'Planning' bestaat de kans dat hun autonomie verhoogt waardoor zij hun leven op een meer zelfstandige manier kunnen invullen, wat kan bijdragen tot een effectievere transitie naar de arbeidsmarkt. Bovendien blijkt planning een goede voorspeller te zijn voor het behalen van sport-gerelateerde doelen (Holt & Mitchell, 2006). Sporters die hun vooropgestelde professionele doelen behaald hebben op het einde van hun carrière hebben minder moeite om de transitie naar de arbeidsmarkt te maken (Werthner & Orlick, 1986).

## 5.2 Beperkingen van het onderzoek

Tijdens dit onderzoek zijn een aantal beperkingen naar voren gekomen. Ten eerste was de responsgraad van de aangeschreven clubs zeer laag met een kleine steekproef als gevolg. In beide leeftijdscategorieën zijn zes respondenten bevraagd, wat ervoor zorgt dat de generaliseerbaarheid beperkt is. Een verplichte medewerking van clubs vanuit de Belgische voetbalbond kan bij toekomstig onderzoek zorgen voor een hogere responsgraad. Een tweede beperking is dat deze studie enkel mannelijke respondenten bevat waardoor er geen veralgemening gemaakt kan worden naar het vrouwenvoetbal.

Ten derde is de literatuur omtrent carrièrebegeleiding voor profvoetballers in België onbestaand en is het literatuuronderzoek vooral gebaseerd op onderzoek naar loopbaanbegeleiding bij atleten in het algemeen. Aangezien een voetballer tijdens zijn carrière op ongeveer hetzelfde moment dezelfde transitie's doormaakt als een

atleet van een andere sporttak, is het aannemelijk dat deze resultaten van individuele atleten of andere sporten veralgemeend kunnen worden naar het voetbal. De interpretatie ervan dient wel in het licht van deze beperking te gebeuren. Een vierde beperking is het gegeven dat dit onderzoek een momentopname is. De antwoorden van de respondenten kunnen beïnvloed worden door de manier waarop ze bepaalde transities beleven of net beleefd hebben op het moment van het onderzoek.

### 5.3 Suggesties voor verder onderzoek

Wat betreft verder onderzoek lijkt het interessant om een longitudinale studie uit te voeren waarbij respondenten tijdens cruciale transitiefases in hun carrière bevroegd worden naar begeleiding. Zo kan de beleving rond loopbaanbegeleiding nog beter in kaart gebracht worden. Aangezien enkele respondenten aangeven dat de voetbalwereld in Nederland verder staat wat betreft loopbaanbegeleiding, kan het opportuun zijn een vergelijkende studie tussen België en Nederland uit te voeren omtrent dit thema. Ten derde kunnen in toekomst onderzoek ook coaches, begeleiders, ouders, etc. opgenomen worden in de steekproef om ook hun visie op dit onderwerp te weten te komen. Ten vierde lijkt het nuttig om in de toekomst de mening van Belgische ex-profvoetballers te bevragen aangezien zij de transitie naar de arbeidsmarkt reeds ervaren hebben. Tot slot kan het interessant zijn voor toekomstig onderzoek om na te gaan waar spelers hun motivatie halen om te presteren en of hier een verschil is tussen het begin en het einde van hun carrière.

### 5.4 Implicaties voor de praktijk

Naar de praktijk toe is het ten eerste belangrijk om weten dat profvoetballers de begeleiding tijdens hun duale carrière als onvoldoende ervaren. Professionals die spelers begeleiden tijdens hun hogere studies dienen zich ervan bewust te zijn dat deze spelers een hoge prestatiedruk ervaren om zowel op school – als op sportief vlak te presteren. Daarnaast zijn de studietrajecten aan hogescholen vaak niet aangepast aan de noden van de speler. Een suggestie kan zijn om een opleiding op maat uit te werken zodat de speler via afstandsonderwijs én op eigen tempo zijn diploma kan behalen. Dit kan tegemoet komen aan de nood. Hierbij is het niet belangrijk hoeveel jaren de speler erover doet voor hij uiteindelijk zijn diploma behaalt, maar is het van belang dat hij zowel aan het begin als tijdens zijn carrière minder prestatiedruk ervaart. Ten tweede kan het voor de praktijk belangrijk zijn



dat clubs meer de focus leggen op de ontwikkeling van de speler als persoon en niet enkel op het sportieve. Een aanbeveling hierbij kan zijn om contractueel vast te leggen dat de club er zich toe verbindt spelers de mogelijkheid te bieden om op regelmatige basis workshops of opleidingen te volgen. Op deze manier kunnen specifieke vaardigheden getraind worden en kan enerzijds tegemoet gekomen worden aan de behoefte van spelers om naast hun sport nog intellectueel gestimuleerd te worden en anderzijds kunnen ze zich beter voorbereid op de arbeidsmarkt presenteren.

Indien de voetbalclubs beter gesensibiliseerd worden omtrent dit thema en er bovendien een betere afstemming is tussen de voetbalclub, het onderwijsinstituut en de arbeidsmarkt, kan dit ervoor zorgen dat de voetballer zo optimaal mogelijk voorbereid is om zich te presenteren op de arbeidsmarkt.

## 6 Literatuurlijst

Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. *American Psychologist*, 66(3), 180.

Alfermann, D., & Stambulova, N. (2007). Career transitions and career termination. In G. Tenenbaum and R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3rd ed., pp. 712–736). New York, NY: Wiley.

Aquilana, D. (2013). A study of the relationship between elite athlete's educational development and sporting performance. *International journal of the History of Sport*, 30, 374-392.

Baarda, D. B., Goede, M. P. M. de, Teunissen, J. (2001). *Basisboek kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*.

Brewer, B. W., Van Raalte, J. L., & Linder, D. E. (1993). Athletic identity: Hercules' muscles or Achilles heel? *International Journal of Sport Psychology*, 24, 237–254.

Brown, G., & Potrac, P. (2009). 'You've not made the grade, son': de-selection and identity disruption in elite level youth football. *Soccer & Society*, 10(2), 143-159.

Christensen, M. K., & Sørensen, J. K. (2009). Sport or school? Dreams and dilemmas for talented young Danish football players. *European Physical Education Review*, 26(1), 115–133.

Coakley, J. J. (1983). Leaving competitive sport: retirement or rebirth? *Quest*, 35, 1–11

Drawer, S., & Fuller, C. W. (2002). Perceptions of retired professional soccer players about the provision of support services before and after retirement. *British journal of sports medicine*, 36(1), 33-38.

Ekerdt, D.J., Kosloski, K. and Deviney, S. 2000. The normative anticipation of retirement by older workers. *Research on Aging*, 22, 1, 3–22

Ericsson, K.A., Krampe, R.T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100, 363–406.

EU Guidelines on Dual Careers of Athletes. Recommended policy actions in support of dual careers in high-performance sport (2012). Brussels: Sport Unit of the Directorate-General for Education and Culture of the European Commission.

Gordon, S. (1995). Career transitions in competitive sport. In T. Morris & J. Summers (Eds.), *Sport Psychology: Theory, applications and issues* (pp. 474–493). Milton, Queensland: Wiley

Gordon S, Lavalley D & Grove JR (2006) Career assistance program interventions in sport. In: Hackfort D, Lidor R, Duda J (ed.). *Handbook of Research in Applied Sport and Exercise Psychology: International Perspectives*, Morgantown, WV (USA): Fitness Information Technology, pp. 235-246.

Gould, D., Dieffenbach, K., & Moffett, A. (2002). Psychological characteristics and their development in Olympic champions. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 172–204.

Henriksen, K. (2010). *The ecology of talent development in sport: A multiple case study of successful athletic talent development environments in Scandinavia* (Doctoral dissertation, Syddansk Universitet. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet).

Hickey, C., & Kelly, P. (2008). Preparing to not be a footballer: Higher education and professional sport. *Sport, Education and Society*, 13(4), 477–494

Holt, N. L., & Mitchell, T. (2006). Talent development in English professional soccer. *International Journal of Sport Psychology*, 37(2/3), 77.

International Olympic Committee. (2014). *Athlete's kit. The OIC athlete career programme*.

Knowles, A. M., & Lorimer, R. (2014) A case study of an athlete's experience of multiple change-events moving between team and individual sports. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26, 197-210.

Kvale, S. and Brinkmann, S. (2009), *Inter Views: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*, Sage, Los Angeles, CA.

Lavalley, D., & Andersen, M. B. (2000). Leaving sport: easing career transitions. In M. B. Andersen (Ed.), *Doing sport psychology* (pp. 249–260). Champaign, IL: Human Kinetics.

Lavalley, D., Gorley, T., Lavalley, R., & Wyleeman, P. (2001). Career development programs for athletes. *Career development programs: Preparation for lifelong career decision making*, 125.

Lavallee, D. (2005). The effect of a life development Intervention on sports career transition adjustment. *The sport psychologist, 19*(2), 193-202.

Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) Construction and Validation. *Journal of career assessment, 25*(2), 312-325.

Mayocchi, L., & Hanrahan, S. J. (2000). Transferable skills for career change. In D. Lavallee, & P. Wylleman (Eds.), *Career transitions in sport: International perspectives* (pp. 95-110). Morgantown, W.VA: Fitness Information Technology

Mortelmans, D. & Van Looy, D., Nvivo (Versie 8), een inleiding, Universiteit Antwerpen, 2009, pp 55

O'Neill, M., Allen, B., & Calder, A. M. (2013). Pressures to perform: An interview study of Australian high performance school-age athletes' perceptions of balancing their school and sporting lives. *Performance Enhancement & Health, 2*(3), 87-93.

Pearson, R. E., & Petitpas, A. J. (1990). Transitions of athletes: Developmental and preventive perspectives. *Journal of Counseling and Development, 69*, 7-11.

Petitpas, A. J., Brewer, B. W., & Van Raalte, J. L. (2009). Transitions of the student athlete: Theoretical, empirical, and practical perspectives. In E. F. Etzel (Ed.), *Counseling and psychological services for college student-athletes* (pp. 283-302). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Petitpas, A., Danish, S., McKelvain, R., & Murphy, S. (1992). A career assistance program for elite athletes. *Journal of Counseling & Development, 70*, 383-386.

Pink, M. A., Lonie, B. E., & Saunders, J. E. (2018). The challenges of the semi-professional footballer: A case study of the management of dual career development at a Victorian Football League (VFL) club. *Psychology of Sport and Exercise, 2018*, 35: 160-170

Relvas, H., Littlewood, M., Nesti, M., Gilbourne, D., & Richardson, D. (2010). Organizational structures and working practices in elite European Professional Football Clubs: Understanding the relationship between youth and professional domains. *European Sport Management Quarterly, 10*(2), 165-187.

Richardson, V.E. 1993. *Retirement Counseling: A Handbook for Gerontology Practitioners*. Springer, New York.

Ryan, C. (2015). Factors impacting carded athlete's readiness for dual careers. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 91 –97

Ryba, T. V., Stambulova, N. B., Ronkainen, N. J., Bundgaard, J., & Selänne, H. (2015). Dual career pathways of transnational athletes, 21. *Psychology of Sport & Exercise*, 125-134.

Samuel, R. D. (2013). Counseling athletes in career change-events: Applying the scheme of change for sport psychology practice. *Journal of Sport Psychology in Action*, 4, 152-168.

Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18.

Smith, J.A. (1995). *Semi-Structured Interviewing and Qualitative Analysis. Rethinking Methods in Psychology*. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc

Sparkes, A.C. 'Illness, Premature, Career-termination, and the Loss of Self: A Biographical Study of an Elite Athlete'. In *Sociology of Sport: Theory and Practice*, ed. R.L. Jones, and K.M. Armour, 13–32. London: Longman, 2000

Stambulova, N. (2003). Symptoms of a crisis-transition: a grounded theory study. In *Svensk Idrottpsychologisk Förenings Årsbook, 2003* (pp.97-109)

Stambulova, N. (2009). Talent development in sport: a career transitions perspective. In E. Tsung-Ming Hung, R. Lidor, & D. Hackfort (Eds.), *Psychology of excellence* (pp 63-74).

Stambulova, N. (2010). Counseling athletes in career transitions: The five-step career planning strategy. *Journal of Sport Psychology in Action*, 1(2), 95-105.

Stambulova, N. (2010). Professional culture of career assistance to athletes: A look through contrasting lenses of career metaphors. In T. V. Ryba, R. J. Schinke, and G. Tenenbaum (Eds.), *Cultural turn in sport psychology* (pp. 285–312).

Stambulova, N. B. (2017). Crisis-transitions in athletes: current emphases on cognitive and contextual factors. *Current Opinion in Psychology*, 16, 62-66.

Sterns, H. L., & Subich, L. M. (2005). Counseling for retirement. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 506-521.

- Surujlal, J. (2016). Influence of organizational support on retirement planning and financial management of professional soccer players. *Polish Journal of Management Studies, 13*(2), 164-174.
- Swain, D. A. (1991). Withdrawal from sport and schlossberg's model of transitions. *Sociology of Sport Journal, 8*, 152-160.
- Van Rens, F. E., Borkoles, E., Farrow, D., Curran, T., & Polman, R. C. (2016). Development and initial validation of the role strain questionnaire for junior athletes (RSQ-JA). *Psychology of Sport and Exercise, 24*, 168–178.
- Vernacchia, R. A., McGuire, R. T., Reardon, J. P., & Templin, D. P. (2000). Psychosocial characteristics of Olympic track and field athletes. *International Journal of Sport Psychology, 31*, 5–23.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist, 66*(3), 204.
- Werthner, P., & Orlick, T. (1986). Retirement experiences of successful Olympic athletes. *International journal of sport psychology.*
- Wong, LP. (2008). Data Analysis In Qualitative Research: A Brief Guide To Using NVivo. *Malaysian Family Psysician, 3*(1), 14-20.
- Wylleman, P., Alfermann, D., & Lavalley, D. (2004). Career transitions in sport: European perspectives. *Psychology of sport and exercise, 5*(1), 7-20.
- Wylleman, P., & Lavalley, D. (2004). A developmental perspective on transitions faced by athletes. In M. Weiss (Ed.), *Developmental sport and exercise psychology: A lifespan perspective* (pp. 507–527).
- Wylleman, P., Lavalley, D., & Alfermann, D. (Eds.). (1999). *FEPSAC Monograph Series. Career transitions in competitive sports*. Lund: European Federation of Sport Psychology FEPSAC.
- Zimmerman, M.C., Bingenheimer, B., & Nataro, P.C. (2002). Natural mentors and adolescent resiliency: a study of urban youth. *American Journal of Community Psychology, 30*, 221-243

## **7. Bijlagen**

**BIJLAGE I: MAILING**

Beste,

In het kader van mijn opleiding Toegepaste Psychologie voer ik in functie van mijn eindwerk momenteel een onderzoek naar carrièrebegeleiding bij profvoetballers. Ik wil in kaart brengen welke competenties voetballers door hun sport reeds ontwikkeld hebben en welke competenties ze nog willen ontwikkelen om zich na hun carrière optimaal te kunnen integreren op de arbeidsmarkt.

In functie van dit onderzoek ben ik enerzijds op zoek naar spelers op nationaal niveau die een studie gecombineerd hebben met hun sport (18-24 jaar). Anderzijds zoek ik ook spelers die reeds enkele jaren ervaring hebben op nationaal niveau en die bijna einde carrière zijn (25-35 jaar).

Ik zou U willen vragen of jullie als club bereid zijn jullie medewerking te verlenen aan het onderzoek en enkele spelers bereid kunnen vinden om zich over dit onderwerp te laten interviewen. De interviews gebeuren uiteraard volledig anoniem en hebben an sich niets met voetbal te maken.

Ik dank u bij voorbaat voor uw antwoord,

Mvg  
Geert Van Dun



**BIJLAGE II: Algemene vragenlijst**

Beste deelnemer,

Hartelijk dank voor je deelname aan het onderzoek. Mag ik u vragen onderstaande gegevens alvast in te vullen:

Naam:

Voornaam:

Geboortedatum:

Huidige club:

Vorige clubs:

Hoogst behaalde diploma:

Hogere studies afgemaakt? Zo nee, om welke reden?:

Jaar waarin diploma werd behaald:

Aantal uren training per week (inclusief wedstrijden + verplaatsing):

**BIJLAGE III: VRAGENLIJST COMPETENTIES**

Beste deelnemer,

In het kader van dit onderzoek zou ik willen vragen om onderstaande vragen zo **waarheidsgetrouw** mogelijk te beantwoorden. In bijgevoegde lijst kan je een aantal vaardigheden terugvinden. Gelieve telkens per vraag **8 vaardigheden** te kiezen die het meest van toepassing zijn.

Alvast bedankt voor je medewerking!

**Vraag 1**

Welke vaardigheden heb je ontwikkeld en gebruik je regelmatig tijdens je actieve carrière als voetballer?

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

**Vraag 2**

Welke vaardigheden zou je, met het oog op de overstap naar de arbeidsmarkt, graag willen ontwikkelen of verder willen uitdiepen?

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

**Vraag 3**

Andere vaardigheden die je momenteel nodig hebt tijdens je carrière als voetballer of die je nog zou willen ontwikkelen/bijschaven en die niet in onderstaande lijst staan

### **Initiatief nemen**

Problemen of belemmeringen signaleren en deze zo snel mogelijk oplossen. Alert zijn op en anticiperen op kansen, nieuwe situaties of problemen, en er zo snel mogelijk naar handelen.

Heeft een proactieve houding; wacht niet af maar komt in actie; denk altijd een paar stappen vooruit; bedenkt alternatieven om doelstellingen te realiseren; reageert snel en direct op ontwikkelingen en/of wijzigingen; heeft een duidelijke mening en laat deze ook horen; neemt het voortouw in projecten of meetings.

### **Beslissen**

Het durven nemen van beslissingen of het ondernemen van acties, ook wanneer niet alle kennis aanwezig is m.b.t. de gevolgen en/of alternatieven. Weet goed oorzaak en gevolg in te schatten; overziet het geheel en neemt op basis van kennis en ervaring beslissingen; neemt verantwoordelijkheid voor genomen beslissingen; denkt in mogelijkheden en kansen.

### **Flexibiliteit**

Zich gemakkelijk aan kunnen passen aan een veranderende omgeving, werkwijzen, werktijden, taken, verantwoordelijkheden en gedragingen van anderen.

Heeft het beoogde eindresultaat altijd in het vizier; durft van aanpak te wijzigen indien dit nodig is om het doel te bereiken; kan zich eenvoudig aanpassen wanneer situatie wijzigt; kan eenvoudig van aanpak of gedragsstijl wijzigen; staat open voor nieuwe ideeën, werkwijze en veranderingen; kan ingezet worden voor uiteenlopende activiteiten

### **Solliciteren**

In een sollicitatiegesprek moet je aantonen dat je bepaalde eigenschappen, competenties en vaardigheden bezit. Je kunt je goed voorbereiden op een sollicitatiegesprek door je van tevoren af te vragen wat voor soort **vragen** een selectiecommissie zou kunnen gaan stellen. Omdat 'gedrag in het verleden' een goede voorspeller is voor gedrag in de toekomst, zullen selecteurs graag van je willen weten hoe je **in de praktijk** gehandeld hebt. Je handelswijze laat zien in hoeverre jij een bepaalde eigenschap of competentie bezit.

### **Plannen en organiseren**

Effectieve planning; stelt prioriteiten; op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde acties, tijd en middelen aangeven om de bepaalde doelen te kunnen bereiken; werkt volgens plan; duidelijke doelen stellen; bijstellen van plannen en doelstellingen; tijd indelen; prioriteiten stellen; voortgang evalueren; informatie op juiste manier gebruiken; omgaan met conflicten; taken kunnen delegeren; resultaatgericht zijn

### **Resultaatgerichtheid**

Acties en beslissingen richten op het bereiken van je doel ondanks problemen, afleiding of tegenslagen. Je stelt concrete haalbare doelen en past hier je beslissingen op aan. Je bent in staat om je doelen te bereiken met de beschikbare

middelen en tijd. Je gebruikt methodes die niet voor de hand liggende zijn om een bepaald resultaat te behalen.

### **Coachen**

Medewerkers tot (top)prestaties brengen door stelselmatig terug te koppelen, samen met hen oorzaken van successen en falen na te gaan, mogelijkheden tot verbetering te onderzoeken en verder aanwijzingen te geven en oefeningen aan te bieden.

### **Delegeren**

Eigen taken, beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op duidelijke wijze toedelen aan de juiste medewerkers. Visie uitdragen; reageren op feedback; leren van gemaakte fouten; durft risico's te nemen; geef ander de ruimte.

### **Prestatiemotivatie**

Gedrag dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan het eigen werk. Laten zien niet tevreden te zijn met gemiddelde prestaties. Als je hoge eisen stelt aan jezelf en aan je omgeving, als je gewend bent om altijd de lat hoger te leggen, als je niet snel genoeg neemt met een gemiddelde prestatie, als je vindt dat het pas echt af is als er niets meer aan te verbeteren valt, als je gaat voor de volle 100% en dat ook van anderen verwacht

### **Stressbestendigheid**

Effectief kunnen blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag of teleurstelling. Werkt goed onder tijdsdruk; raakt niet in paniek bij het naderen van een specifieke deadline; schrikt niet van onverwachtse werkzaamheden; durft nee te zeggen als iets niet haalbaar is; weet wat hij of zij kan realiseren binnen een bepaalde periode.

### **Doorzettingsvermogen**

Doorzettingsvermogen wil zeggen dat je krachtig vasthoudt aan een bepaald idee of actie. Je stopt pas als je je doel hebt bereikt. Tenzij dit redelijkerwijs niet haalbaar is.

Je herhaalt je standpunten en voorstellen, eventueel in andere woorden, om je doel te bereiken.

Je laat je niet door kritiek of tegenstand van je ideeën afbrengen. Integendeel, als anderen er allang de brui aan hebben gegeven, zet jij door.

Niettemin weet je ook wanneer je moet stoppen. Zijn je doelen niet realistisch, dan laat je het erbij. Je houdt voldoende rekening met je omgeving.

Je bent consistent in je streven en volhardt in je opvattingen.

Je geeft niet toe aan de wensen van anderen op het moment dat deze tegen je eigen standpunten indruisen.

### **Assertiviteit**

Op een niet kwetsende, tactvolle manier opkomen voor de eigen mening, behoeften of belangen. Assertiviteit of zelfstandigheid wil ook zeggen dat je goed voor jezelf kunt opkomen waarbij je anderen in hun waarde laat. Je bent zelfstandig en niet afhankelijk van de mening van anderen over wat jij wel of niet moet doen. Met

assertiviteit of assertief gedrag laat je ook zien dat je durf hebt om in verschillende situaties te handelen door voor jezelf op te komen.

### **Overtuigingskracht**

Gedrag dat er op gericht is om anderen te overtuigen en instemming te krijgen met plannen, ideeën of producten, focust op gezamenlijk belang

### **Samenwerking**

Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat door een optimale afstemming tussen de eigen kwaliteiten en belangen en die van een groep of collega. Deelt kennis en ervaring met collega's; heeft actieve bijdrage in eindresultaat; is service-gericht naar zijn of haar stakeholders; motiveert anderen om input te geven; zorgt voor correcte informatievoorziening; kan aandachtig luisteren

### **Omgaan met diversiteit**

Gemakkelijk en effectief omgaan met mensen van verschillende status, nationaliteit, cultuur, leeftijd en algemene ontwikkeling. Gaat gemakkelijk en effectief om met mensen van verschillende – hetzij veel `lagere` hetzij veel `hogere` – maatschappelijke status. Gaat gemakkelijk en effectief om met mensen van verschillende – hetzij veel hogere hetzij veel lagere – leeftijd. Gaat gemakkelijk en effectief om met mensen van een nationaliteit die in aard sterk afwijkt van de eigen nationaliteit. Gaat gemakkelijk en effectief om met mensen van een andere cultuur die in aard sterk afwijkt van de eigen cultuur.

### **Luisteren**

Belangrijke boodschappen oppikken uit gesprekken. Aandacht en ruimte geven aan gesprekspartners. Indicatoren van luisteren

Laten uitpraten: laat de ander uitpraten. Onderbreekt niet onnodig.

Aandacht geven: luistert met aandacht en laat dit blijken door middel van houding en gelaatsuitdrukking.

Samenvatten: laat blijken te begrijpen wat iemand zegt, bijvoorbeeld door regelmatig samen te vatten.

Doorvragen: vraagt actief door bij onduidelijke informatie. Gaat in op wat wordt gezegd. Neemt geen genoegen met vage informatie.

Signalen oppikken: pikt ook non-verbale signalen op en verwerkt deze.

### **Conflicthantering**

Vaardigheid in hanteren van conflicten; conflicten niet laten escaleren. Conflicten niet uit de weg gaan maar aangrijpen als kansen om tot win-win situaties te komen.

Durf: durft tegenstelling en conflicten te benoemen en interventies te plegen.

Win-win streven: zoekt bij conflicten naar win-win oplossingen, maar pakt soms verlies.

Conflictmanagement: is in staat conflicten te de-escaleren.

Win-win realiseren: vindt win-win oplossingen bij conflicten.

Beheersbaarheid: is in staat de greep op conflicten te versterken of te behouden.

### **Aanpassingsvermogen**

Efficiënt blijven handelen door zich soepel aan te passen aan veranderende omgeving, taken, verantwoordelijkheden en/of mensen.

Andere werkomgeving: past zich aan op veranderingen in de werkomgeving door bijvoorbeeld reorganisaties.

Interpersoonlijke veranderingen: past zich aan andere mensen, zoals cliënten, collega's, superieuren aan.

Andere taken: past zich aan veranderingen in de inhoud van taken of werkmethoden aan.

Andere leefomgeving: past zich aan veranderingen in de leefomgeving, bijvoorbeeld door een verhuizing aan.

Andere verantwoordelijkheden: past zich aan veranderingen in verantwoordelijkheden, bevoegdheden en regels aan.

### **Mondelinge communicatie**

Meningen, ideeën en ingewikkelde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken.

Vlotte prater: drukt zich vlot uit. Houdt gemakkelijk een gesprek gaande. Is onderhoudend. Heeft een levendige en boeiende verteltrant.

Debater: kan ook in heftige discussies zijn/haar woordje doen. Krijgt door goed te formuleren de overhand of blijft overeind in een heftig debat.

Kernachtig: kan meningen, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal onder woorden brengen.

Slagvaardig: zit niet om een antwoord verlegen. Reageert alert. Laat zich niet afbluffen. Is ad-rem.

Presentatie: kan een presentatie geven die duidelijk is en de aandacht vasthoudt. Stemt het betoog af op de hoorder(s) en gaat in op reacties.

### **Creativiteit**

Met originele oplossingen komen voor problemen die verband houden met de functie

Omvormen: formuleert problemen anders en plaatst ze daardoor in een ander kader. Werpt nieuw licht op een probleem. Herstructureert een probleemstelling. Schakelt tussen concreet en abstract denken.

Experimenteren: staat open voor nieuwe ideeën en bouwt daar gemakkelijk op voort. Staat open voor een nieuwe aanpak.

Brainstormen: levert een productieve bijdrage aan brainstormsessies, of speelt daarin een bepalende rol.

Origineel: verlaat de gebaande paden. Lanceert nieuwe eigen ideeën en slaat nieuwe wegen in. Legt verrassende verbanden tussen gegevens of problemen.

Creatieve oplossingen: komt met (een) nieuwe, verfrissende oplossing(en) voor een hardnekkig probleem dat zich al langere tijd voordoet.

## **Analytisch denken**

Succesvol in het herkennen en oplossen van problemen. Een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken.

Informatie verzamelen: zoekt de voor een probleemstelling relevante informatie bij elkaar.

Verbanden leggen: relateert problemen aan soortgelijke problemen. Ziet of legt verbanden tussen problemen of gegevens.

Ordenen: ordent, systematiseert en structureert informatie overzichtelijk.

Logisch redeneren: trekt conclusies door logisch redeneren.

Ontleden: ontleedt de probleemstelling en herleidt deze tot de kern. Stelt goede vragen die het probleem verhelderen.

## **Kritiekbestendig**

Je bent gewend kritiek te krijgen. Na verloop van tijd heb je een manier gevonden om hiermee om te gaan. Je ziet kritiek als iets constructiefs in plaats van iets destructiefs. Je wilt jezelf immers verbeteren. Je durft ook kritiek uiten op collega's

## **Discipline**

Zich gedragen volgens gevestigde regels, gedragscodes, procedures en voorschriften, ook bij tegenslag of teleurstelling. Geeft duidelijk grenzen aan tussen professionele en persoonlijke mogelijkheden; werkt volgens een vaste aanpak om resultaten te bereiken; stopt tijd en energie in de voorbereiding van een proces, project of manier van werken; houdt zich aan de regels, voorschriften, procedures of gedragscodes

## **Autonomie**

Zich onafhankelijk gedragen; zelfstandig beslissingen durven nemen en handelingen verrichten. Gaat een meningsverschil niet uit de weg; behoudt overzicht tijdens conflictsituaties; durft beslissingen te nemen, ook als er een risico aan verbonden is; kan anderen overtuigen; heeft een professionele uitstraling en gedraagt zich als een deskundige.

## **Ambitieuw**

Ernaar streven hogerop te komen in een organisatie of de maatschappij. Ambitie is gedrag vertonen dat erop gericht is carrière te maken en succes te boeken. Dit gedrag bestaat uit jezelf ontwikkelen om de doelen te bereiken.

**Inzet**

Het stellen van hoge eisen aan zichzelf en aan de resultaten die worden gerealiseerd. Is niet tevreden met gemiddelde prestaties. Is altijd bezig de kwaliteit te verbeteren, hoog te presteren en succes te behalen.

**Doelgerichtheid**

Zich ondanks problemen, tegenslagen, tegenwerking of afleidingen blijven richten op het bereiken van het gestelde doel.

**Empathie**

Het inlevingsvermogen in de gevoelens van een ander. Vooral belangrijk bij de sociale banen waarin veel met andere mensen wordt gewerkt, bijvoorbeeld in de zorg of bij personeelszaken.

**Leidinggeven**

Initiatief en verantwoordelijkheid op je nemen om zo, met een groep mensen die jouw leiderschap accepteren (draagvlak), strategische veranderingen te bewerkstelligen. Het actief aansturen van individuen en het coördineren van groepen, om zo een gezamenlijk doel te verwezenlijken.

**Motiveren**

De kracht om mensen zodanig te stimuleren dat zij het maximale halen uit hun capaciteiten om gemeenschappelijke doelen te behalen.



## BIJLAGE IV: INTERVIEWLEIDRAAD

### Combinatie sport – studie

- Vanwaar de keuze om je sport te combineren met een studie?
- Hoe waren je schoolresultaten?
  - o Invloed sportprestaties?
- Ken je veel spelers die hun studie combineren met hun sport?
- Kan je eens wat meer vertellen over de begeleiding die je krijgt om je sport optimaal te kunnen combineren met je studies (mag vanuit familie, club, school, ...)?
  - o Hoe ervaar je deze steun
  - o Wie speelt hier een belangrijke rol in
  - o Hoe stonden je toenmalige trainers tov het feit dat je je voetbal combineerde met je studie?
  - o Van wie had je meer steun verwacht?
- Welke factoren ervaarde je als positief zodat je je studie optimaal kan combineren met je sport?
- Welke factoren bemoeilijken de combinatie sport en studie?
  - o Denk eens aan een specifiek moment waarop je het moeilijk had om je studies te combineren met je sport, mag zowel op vlak van school als voetbal. (prestatiedruk/stress/....)
    - Hoe ging je hiermee om
    - Bij wie kon je terecht voor steun?
    - Aan welke zaken kon je je toen aan optrekken?

### Loopbaanbegeleiding

- Waar denk je aan bij het horen van het woord loopbaanbegeleiding?
- Wat denk jij dat de voordelen kunnen zijn van loopbaanbegeleiding tijdens jou sportcarrière?
- Hoe ziet jou ideale job eruit?
  - o Op welke manier kan je je studies gebruiken om later je ideale job uit te oefenen?
- Als je kijkt naar de begeleiding die je momenteel krijgt op het gebied van carrièrebegeleiding: welke aspecten zijn positief en betekenen een meerwaarde voor u?
- Wat zouden voor u de grootste aanpassingen zijn moest je de overstap maken naar de arbeidsmarkt?
- Stel dat jij een programma mag samenstellen waarin profvoetballers worden voorbereid op het einde van hun carrière, welke aspecten zou je hier zeker in willen steken?
- Welke bezorgdheden heb je als je aan het einde van je carrière denkt?
- Stel dat je je sportcarrière opnieuw mag beginnen, zou je je meer/minder voorbereiden op het leven na de sport?

### Competenties

- Zijn er bepaalde vaardigheden die je, met het oog op een latere job, graag zou blijven ontwikkelen tijdens je carrière? Wie zou hier een eventuele rol in kunnen spelen om die ontwikkeling te optimaliseren?

- Zijn er bepaalde competenties die je vanuit je studies kan meenemen in je sportcarrière?

- Wat zouden voor u, met betrekking tot uw competenties, knelpunten zijn om toe te treden tot de arbeidsmarkt?