

VERSLAG ONDERZOEKSFASE

IJscub Haarlem – Sjoerd Geraets – april 2026

INLEIDING

Dit document beschrijft de bevindingen uit de eerste fase van het “hoofdtrainer traject” bij IJscub Haarlem. Die fase heeft als doel om een goed beeld te krijgen van de behoeften van de club, de huidige staat van het trainersteam en de kansen voor verbetering. Op basis daarvan kan de uitvoeringsfase goed worden ingericht.

De onderzoeksfase bestond uit de volgende activiteiten:

- Een bijeenkomst met het volledige trainersteam op 11 maart 2026, met 21 deelnemers (zij ook bijlage 1)
- Individuele gesprekken met vier trainers
- Meerdere gesprekken met Erik van den Bos
- Een telefoongesprek met een lid van de mastergroep, die recent naar IJscub Haarlem is gewisseld.
- Verschillende informele gesprekken met trainers.

De resultaten geven een consistent en herkenbaar beeld. Hieronder beschrijf ik de belangrijkste bevindingen, gevolgd door mijn conclusies en de richting voor de uitvoeringsfase.

BEVINDING 1: EEN BETROKKEN EN GEMOTIVEERD TRAINERSTEAM

Een van de meest opvallende en bemoedigende uitkomsten is de hoge mate van betrokkenheid binnen het trainersteam. Trainers geven aan te trainen omdat ze schaatsers zien groeien, plezier kunnen overbrengen en onderdeel zijn van een groep. De intrinsieke motivatie is hoog. Het merendeel (10 van 18 respondenten) ziet zichzelf ook over vijf jaar of langer nog actief als trainer bij de club.

Dit is een sterk fundament. Een traject als dit staat of valt met de bereidheid van mensen om mee te doen, en die bereidheid is er. Tegelijk laat de hoge motivatie ook zien dat er ruimte is om meer uit het team te halen dan nu het geval is – niet omdat trainers tekortschieten, maar omdat de organisatie er onvoldoende op ingericht lijkt.

BEVINDING 2: GEDEELDE AMBITIE, MAAR GEEN GEZAMENLIJKE LIJN

Trainers zijn het eens over de richting die de club op zou moeten. Een grote meerderheid (13 van 17) wil dat de club schaatsers naar een hoger wedstrijdniveau helpt. Bijna even veel trainers (11 van 14) willen dat IJscub Haarlem over drie jaar bekend staat om kwalitatief sterke trainingen. Die gedeelde ambitie is aanwezig en uitgesproken.

Tegelijk ontbreekt een gezamenlijke inhoudelijke lijn. Teams functioneren nu grotendeels als zelfstandige eenheden: trainingen worden door één persoon ontworpen, voorbereid en gegeven. Er zijn weinig of geen situaties waarin trainers gezamenlijk een training voorbereiden, elkaar ondersteunen of op elkaars werk voortbouwen. De ambitie is gedeeld, maar de uitvoering is versnipperd.

Dat uit zich ook in de antwoorden over programma-afstemming: 8 van 18 trainers wil betere afstemming tussen de teams, maar eveneens 8 trainers antwoorden 'weet ik niet' op die vraag. Dat heeft er mogelijk mee te maken dat sommige zich niet verantwoordelijk voelen voor een dergelijke afstemming of geen zicht hebben op wat de andere groepen doen. Trainers onderschrijven het belang van een gedeelde aanpak, maar die bestaat nog nauwelijks in de praktijk.

BEVINDING 3: BEHOEFTE AAN KENNISDELING, MAAR STRUCTUUR ONTBREEKT

Negen van de 18 respondenten vindt dat er momenteel te weinig kennis wordt gedeeld tussen trainers. Zes zeggen het niet te weten. Minder dan een kwart is tevreden over de huidige situatie.

Gevraagd naar hun leervoorkeur kiest de meerderheid voor praktijklessen op het ijs (8x), meekijken bij collega's (5x) en directe feedback van collega's (4x). Trainers willen van elkaar leren – maar de meningen over hoe dat het best kan worden georganiseerd lopen uiteen. Er is een groep die intervisie, workshops of theorieavonden heel waardevol vindt en daar ook tijd voor wil vrijmaken. Tegelijk hoor je ook trainers die het al druk genoeg hebben en 'niet zitten te wachten op nog een extra avond'. Dat is een herkenbaar spanningsveld. Vanuit mijn ervaringen bij gemeente Haarlem en de Schaatsacademie Noordwest weet ik dat enthousiasme voor bijeenkomsten in de praktijk vaak botst met de agenda, ook bij mensen die in eerste instantie enthousiast zijn. Bovendien is het logistiek lastig om een grote groep trainers op hetzelfde moment bij elkaar te krijgen.

Incidentele sessies – één of twee keer per jaar een workshop of themabijeenkomst – zijn zeker zinvol, maar voor een structureel effect is dat onvoldoende. De meeste winst zit in het benutten van de momenten die er al zijn: trainers die toch al op hetzelfde moment aanwezig zijn bij de club, en die met een kleine aanpassing ook iets van elkaar kunnen leren. Belangrijk daarbij is wel dat trainers elkaar als gelijkwaardige collega's zien. Een voorbeeld uit de gesprekken illustreert dat: een trainer die hulp vroeg aan een collega, ervaaarde dat die collega de training deels overnam in plaats van te ondersteunen. Dat voelde niet goed. Leren van elkaar werkt alleen als er ruimte is om te luisteren naar wat iemand echt nodig heeft, zonder dat het een etalage wordt van wie het meest weet. Juist die gelijkwaardige houding – samen optrekken in plaats van voordoen – is wat het trainersteam naar een hoger niveau kan brengen.

Op het gebied van inhoud willen trainers zich het meest ontwikkelen in technische aanwijzingen, bewegingsanalyse en video-analyse. Dat zijn concrete, praktische

thema's. Opvallend is dat didactische en coachende vaardigheden minder worden genoemd, terwijl die in de praktijk minstens zo relevant zijn. Mogelijk ervaren trainers nog een fundamentele behoefte aan technische basiskennis, of is dit terrein minder zichtbaar als ontwikkelpunt.

BEVINDING 4: SOCIALE COHESIE ALS ONDERSCHAT FUNDAMENT

In verschillende gesprekken wordt benoemd dat de sociale activiteiten binnen de club de afgelopen jaren zijn afgenomen voor schaatsters en trainers. De jeugdcommissie is minder actief dan vroeger, en er zijn minder gezamenlijke (sociale) momenten dan voorheen. Trainers vergelijken dat soms met andere clubs die – ook met minder leden – meer organiseren voor hun leden.

Dit gaat verder dan nostalgie. Sociale cohesie is een voorwaarde voor goede samenwerking. Als trainers elkaar weinig kennen, beperkt informeel contact hebben en weinig gezamenlijke ervaringen delen, is het lastiger om inhoudelijk samen te werken. Trainers noemden tijdens de bijeenkomst een buddy-systeem, bij elkaars training meekijken of intervisie als positieve kansen om meer samen te werken. Al die vormen van samenwerking vragen een bepaalde basis van vertrouwen en verbondenheid.

De huidige situatie is zeker niet slecht – het feit dat zo veel trainers al jarenlang actief blijven zegt genoeg over de sfeer. Maar mijn indruk is dat er is ruimte voor meer verbinding, en die ruimte moet bewust worden benut.

CONCLUSIE: VERBINDING EN STRUCTUUR ALS BASIS

De ingrediënten voor een echte kwaliteitsslag zijn aanwezig: enthousiaste trainers, een gedeelde ambitie, een duidelijke leervoorkeur en voldoende commitment voor de lange termijn. Wat ontbreekt is de structuur om dat alles samen te laten komen.

Trainers functioneren nu als relatief losse eenheden. Er is weinig afstemming over inhoud, weinig zicht op elkaars werk en weinig structurele momenten om van elkaar te leren. Tegelijkertijd willen trainers dat juist wel – en geven ze aan dat leren van collega's hun voorkeur heeft boven cursussen of extra avonden.

Mijn conclusie is dan ook dat het traject twee dingen tegelijk moet doen, en dat die twee dingen elkaar versterken:

- Werken aan verbinding binnen het trainersteam, zodat trainers elkaar kennen, vertrouwen en als gelijkwaardige collega's zien.
- Een gezamenlijk jaarprogramma ontwikkelen, zodat de groepen inhoudelijk beter op elkaar aansluiten en trainers een gedeelde taal en aanpak hebben.

Die twee sporen horen samen. Een gezamenlijk plan op papier werkt alleen als de mensen die het uitvoeren ook daadwerkelijk samenwerken. En samenwerken wordt makkelijker als er een inhoudelijke structuur is die houvast biedt.

RICHTING VOOR DE UITVOERINGSFASE

Op basis van deze bevindingen stel ik voor om in de uitvoeringsfase twee hoofdlijnen te volgen:

1. VAN ELKAAR LEREN ALS VAST ONDERDEEL VAN HET PROGRAMMA

In plaats van extra bijeenkomsten te organiseren – wat voor veel trainers moeilijk in te plannen is – wil ik leermomenten inbouwen in de bestaande momenten. Denk aan korte reflecties na een training, een roterend systeem van meekijken bij elkaar, of een gezamenlijk startmoment aan het begin van het seizoen. Het idee is dat leren van elkaar geen uitzondering wordt, maar een vast onderdeel van hoe de club werkt. Het moet onderdeel worden van de cultuur.

2. EEN GEDEELD JAAR- EN GROEPSPROGRAMMA

Samen met de trainers en het bestuurslid wedstrijdsectie werk ik toe naar een jaarprogramma dat voor alle groepen een gemeenschappelijke basis biedt, met ruimte voor eigen invulling per groep en niveau. Dit programma is niet iets wat ik bedenken en presenteren, maar iets wat gezamenlijk wordt opgebouwd. Dat vergroot de betrokkenheid en de kans dat het ook echt wordt gebruikt.

SLOT

De exacte invulling, het tempo en de prioritering bespreek ik graag met het bestuurslid wedstrijdsectie. Dit document is bedoeld als basis voor een preciezere invulling van de volgende stappen.

Wat daarbij hoopgevend is: de wensen van de trainers sluiten over het algemeen goed aan bij de opdracht die het bestuur heeft geformuleerd. De ambitie om te groeien, beter samen te werken en de kwaliteit van het trainingsaanbod te verhogen leeft niet alleen op bestuursniveau, maar ook bij de trainers zelf. Dat vergroot de kans dat een gezamenlijke aanpak ook echt landt.

De uitdaging zit niet in de bereidheid, maar in de inrichting. Coaches hebben beperkte tijd, wisselende beschikbaarheid en functioneren nu nog grotendeels los van elkaar. Een lerende cultuur ontstaat niet vanzelf, en vraagt om een structuur die dat mogelijk maakt zonder extra druk te leggen op mensen die al veel doen op vrijwillige basis. Dat is het vraagstuk waar we de komende periode een antwoord op formuleren.

BIJLAGE: SAMENVATTING

BIJEENKOMST 11 MAART 2026

*Op basis van Mentimeter-enquête ingevuld door de trainergroep tijdens de bijeenkomst.
Deze samenvatting is grotendeels door AI gegenereerd op basis van de ruwe uitkomsten.*

21 trainers aanwezig · 14–19 respondenten per vraag

MOTIVATIE EN BETROKKENHEID

Trainers zijn intrinsiek gemotiveerd: het plezier van schaatsers zien groeien, enthousiasme overbrengen en de sociale verbinding met de groep staan centraal. Het merendeel (10 van 18) ziet zichzelf nog meer dan vijf jaar trainer blijven, wat een sterke basis biedt voor continuïteit.

AMBITIES VAN DE CLUB

Er is brede steun voor ambitie:

- 13 van 17 trainers wil schaatsers naar een hoger wedstrijdniveau brengen.
- 11 van 14 trainers wil dat de club over drie jaar bekendstaat om kwalitatief sterke trainingen.
- De meeste trainers willen realistisch 2x per week trainen geven.

TRAININGSINHOUD: WAT TELT HET MEEST?

Trainers verdeelden 100 punten over wat zij belangrijk vinden tijdens jeugdtrainingen:

- Plezier – 28 punten gemiddeld
- Goede technische aanwijzingen – 18 punten
- Gevarieerd techniekprogramma – 14 punten
- Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling – 12 punten
- Conditioneel programma – 11 punten
- Sociale ontwikkeling – 9 punten

KNELPUNTEN EN ONTWIKKELWENSEN

Kennisdeling: 9 van 18 trainers vindt dat er te weinig kennis wordt gedeeld binnen de club; 6 weten het niet. Er is behoefte aan meer structurele uitwisseling.

Afstemming: 8 van 18 trainers wil betere afstemming van programma's. Opvallend is dat ook 8 trainers 'weet ik niet' antwoorden.

Ontwikkelwensen: trainers willen groeien in technische aanwijzingen, bewegingsanalyse, video-analyse en individueel passend coachen. Opvallend is dat met name technische leerpunten worden genoemd, en in mindere mate coachende of didactische vaardigheden.

Leervoorkeur: trainers leren het liefst via praktijklessen op het ijs (8x), meekijken bij collega's (5x) en feedback van collega's (4x). Leren van en met elkaar heeft duidelijk de voorkeur boven workshops of theorie.

WAT TRAINERS NODIG HEBBEN

Van de club: een duidelijke structuur (technische commissie, jaarprogramma, groepsindeling), meer trainers, kleinere groepen, betere zomerfaciliteiten en meer transparantie.

Van een hoofdtrainer: inspiratie, feedback op trainingen, een gestructureerd plan voor de club, als brug fungeren tussen trainers en zorgen voor een gedeelde visie op schaatsen.

SAMENWERKING VERBETEREN

De meest genoemde ideeën om de samenwerking te verbeteren:

- Meer en betere communicatie
- Intervisie of trainersbijeenkomsten
- Een buddy-systeem (koppelen van trainers)
- Bij elkaars trainingen meekijken
- Regelmatig overleg
- Gezamenlijk startmoment aan het begin van het seizoen

ALGEMENE INDRUK

De trainersgroep is betrokken en wil graag groeien, maar mist structuur en verbinding onderling. De ingrediënten voor een kwaliteitsslag zijn aanwezig: enthousiaste trainers, een gedeelde ambitie en concrete wensen. Wat ontbreekt is een overkoepelende aanpak – een gedeeld jaarprogramma, een heldere rolverdeling en regelmatige intervisie. Een hoofdtrainer die als verbindende schakel optreedt en structuur aanbrengt, wordt breed gedragen en is de logische volgende stap.