

ONDERZOEKSRAPPORTAGE
MASTERPLAN ARBITRAGE
STAGE NEDERLANDS HANDBAL VERBOND

Dore Bijlstra	(419319)
School:	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Opleiding:	Sport, Gezondheid en Management
Stageorganisatie:	Nederlands Handbal Verbond
Beroepstaak:	Bestuur en Beleid
Stagebegeleider:	Danny de Ruiter
Stagedocent:	Angela Custers
Klas:	G3C2
Datum:	Februari 2008

Samenvatting

Dit rapport is geschreven in opdracht van het Nederlands Handbal Verbond (NHV) naar aanleiding van het door hen opgestelde Masterplan Arbitrage. Er is momenteel namelijk sprake van een groot tekort aan gekwalificeerde scheidsrechters. Mijn opdracht was om een 0-meting uit te voeren naar de huidige situatie rondom arbitrage binnen de handbalsport. Deze moet namelijk kwantitatief en kwalitatief verbeterd worden.

De volgende deelvragen zijn voorafgaand aan het onderzoek opgesteld:

1. Hoe ziet het huidige *klimaat* binnen de handbalarbitrage er uit en wat kan hierin verbeterd worden?
2. Hoe staat het ervoor met de *werving* van scheidsrechters en wat kan hierin verbeterd worden?
3. Hoe staat het ervoor met het *behoud en de doorstroom* van scheidsrechters en wat kan hierin verbeterd worden?
4. Hoe ziet de huidige *kwaliteit en kaderontwikkeling* er uit en wat kan hierin verbeterd worden?
5. Hoe ziet de huidige *organisatie* rondom handbalarbitrage er uit en wat kan hierin verbeterd worden?

Om antwoord te krijgen op bovenstaande vragen, is er vragenlijst opgesteld en digitaal verstuurd naar 437 handbalverenigingen. 194 verenigingen hebben gereageerd. Dit is 44,4 %. Sommige verenigingen hebben echter vragen overgeslagen of zijn halverwege gestopt.

De volgende antwoorden kunnen naar aanleiding van het onderzoek, gegeven worden op de deelvragen:

1. Bijna alle verenigingen verbinden consequenties aan verbaal/fysiek geweld richting scheidsrechters. Toch zijn er ook nog verenigingen die geen beleid hebben ten aanzien van sportiviteit en respect. De meeste strafzaken verbaal en fysiek, doen zich voor bij senioren. Veel verenigingen ontvangen scheidsrechters van buiten de club.
2. Scheidsrechters worden voornamelijk geworven via persoonlijk contact met het bestuur en door middel van het clubblad. Seniorleden worden voornamelijk aangesproken om scheidsrechter te worden. Aan jeugdscheidsrechters is er een groot tekort.
3. Veel scheidsrechters krijgen geen begeleiding van een praktijkbegeleider.
4. De meeste scheidsrechters hebben opleidingsniveau HS1. Op HS2, HS3 en HS4 zijn er meer mannen scheidsrechter dan vrouwen. De leeftijd van scheidsrechters van jeugd- en seniorwedstrijden ligt over het algemeen hoog. Het tekort aan scheidsrechters is voornamelijk terug te vinden bij senioren die buiten de eigen vereniging, senioren fluiten.
5. Een groot aantal verenigingen heeft geen beleid om structureel te zorgen voor goed opgeleide scheidsrechters.

De prioriteit ligt volgens veel verenigingen bij het onderdeel 'klimaat en imago'.

Er zijn naar aanleiding van de antwoorden op de deelvragen, een aantal aanbevelingen gedaan.

1. Het NHV zou verenigingen meer kunnen stimuleren een beleid te ontwikkelen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ondertekening van de sportcode. Verenigingen geven aan dat de prioriteit volgens hen bij dit onderdeel ligt. Dit kan betekenen dat zij open staan voor suggesties. Iedere vereniging moet scheidsrechters van buiten de vereniging opvangen. Het NHV moet naar verenigingen uitdragen dat het ontvangen van scheidsrechters belangrijk is.
2. Jeugdleden moeten enthousiast gemaakt worden voor de rol van scheidsrechter. Het NHV zou een campagne kunnen starten om jeugd over de streep te trekken scheidsrechter te worden.
3. Het is belangrijk dat alle scheidsrechters goede begeleiding krijgen door een praktijkbegeleider. Nader onderzoek kan uitwijzen of er genoeg gekwalificeerde praktijkbegeleiders aanwezig zijn. Het NHV zal beleid kunnen ontwikkelen om te zorgen voor voldoende gekwalificeerde praktijkbegeleiders.
4. Er zal een prettige 'fluitomgeving' voor scheidsrechters gecreëerd moeten worden zodat zij hun scheidsrechtersrol met plezier uit blijven oefenen. Een beleid voor alle verenigingen met betrekking tot sportiviteit en respect, kan hieraan bijdragen (zie aanbeveling 1). Nader onderzoek onder scheidsrechters zou verheldering kunnen geven over hun wensen en behoeftes.
5. Er moet naar gestreefd worden dat alle verenigingen een beleid krijgen om structureel te zorgen voor goed opgeleide scheidsrechters. Op deze manier kan voorkomen worden dat er een tekort aan scheidsrechters ontstaat. De afdelingen kunnen hierbij een helpende hand bieden.

Er moet met regelmaat gekeken worden of de huidige situatie is verbeterd. Dit kan door middel van een 'tussenmeting' in 2009 en een eindmeting in 2011.

Voorwoord

Voor u ligt de 'Onderzoeksrapportage Masterplan Arbitrage', een 0-meting naar de huidige situatie rondom arbitrage binnen de handbalsport. Dit rapport is geschreven in opdracht van het Nederlands Handbal Verbond (NHV) naar aanleiding van het door hen opgestelde Masterplan Arbitrage. Er is momenteel namelijk sprake van een groot tekort aan gekwalificeerde scheidsrechters. Door dit onderzoek zal er een helder beeld worden verkregen van de huidige situatie betreffende handbal arbitrage. Aan de hand daarvan kan het NHV stappen ondernemen om de situatie te verbeteren.

Ik heb met veel plezier, drie dagen in de week, mijn derdejaarsstage in het kader van de opleiding Sport, Gezondheid en Management bij het NHV uitgevoerd. Het is voor mij een zeer leerzame periode geweest.

Ik wil graag een aantal mensen bedanken die mij tijdens mijn stage, ondersteund hebben.

Allereerst wil ik Danny de Ruiters van het NHV bedanken voor de wekelijkse begeleiding die hij mij geboden heeft. Hij heeft mij geholpen, het onderzoek vorm te geven. Daarnaast gaf hij me advies en kon ik met vragen altijd bij hem terecht.

Verder wil ik Martin Booiman van het NHV bedanken. Hij heeft veel inhoudelijke kennis aan mij overgedragen met betrekking tot arbitrage en heeft me daarnaast af en toe advies gegeven.

Ook wil ik de overige medewerkers van het NHV bedanken voor de prettige samenwerking.

Via deze weg wil ik ook graag alle verenigingen die gereageerd hebben op mijn vragenlijst bedanken. Zij hebben ervoor gezorgd dat er resultaten uit dit onderzoek zijn gekomen.

Vanuit de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen heb ik ondersteuning gekregen van Angela Custers.

Haar wil ik bedanken voor de feedback en aansturing gedurende mijn stage. Als laatste wil ik mijn familie en vriend bedanken voor de steun die zij mij geboden hebben tijdens mijn onderzoek. Mijn broer en vriend wil ik ook bedanken voor de hulp die zij hebben geboden bij het verwerken van de gegevens uit het onderzoek.

Oosterbeek, 30 januari 2008

Inhoudsopgave

1. Achtergrond	6
1.1 Het Nederlands Handbal Verbond	6
1.2 Theoretische onderbouwing	7
2. Uitgangssituatie	9
2.1 Aanleiding	9
2.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	10
3. Onderzoeksmethode	11
3.1 Vooronderzoek	11
3.2 Vragenlijst	12
4. Onderzoeksresultaten	14
4.1 Algemeen	14
4.2 Klimaat en imago	15
4.3 Werving	16
4.4 Behoud en doorstroom	17
4.5 Kwaliteit en kaderontwikkeling	19
4.6 Organisatie	20
4.7 Masterplan Arbitrage algemeen	22
5. Conclusies en aanbevelingen	23
5.1 Conclusies	23
5.2 Aanbevelingen	24
Literatuurlijst	26

1. Achtergrond

In dit hoofdstuk wordt het Nederlands Handbal Verbond (NHV) als organisatie kort beschreven. Vervolgens zal de theorie van Hoogerwerf en Herweijer die gebruikt is tijdens het uitvoeren van dit onderzoek, nader worden toegelicht.

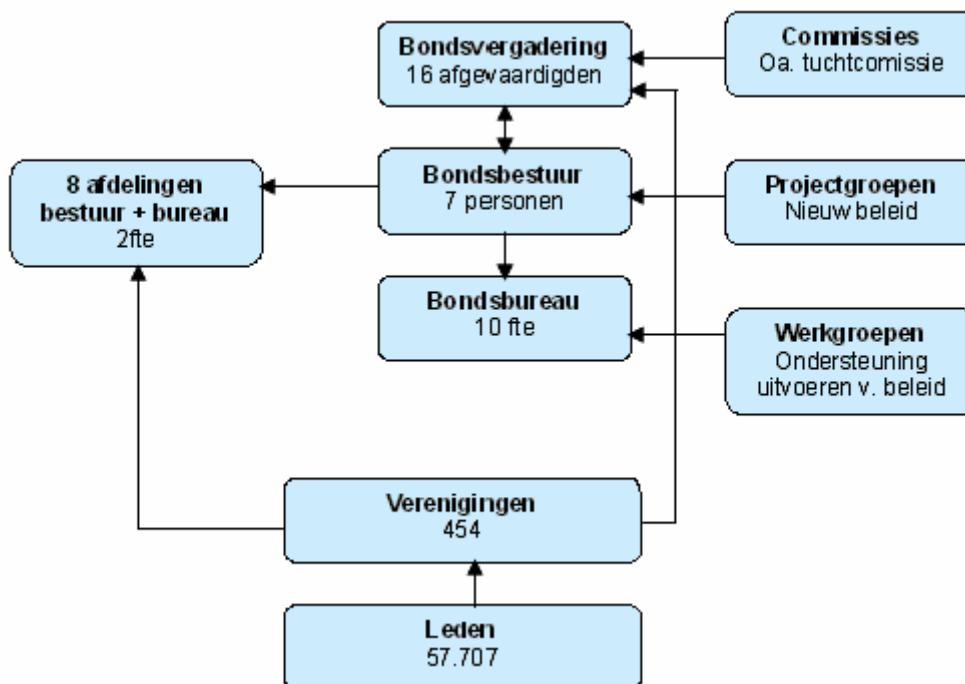
1.1 Het Nederlands Handbal Verbond

Het bondsbureau van het Nederlands Handbal Verbond (opgericht in 1936) is sinds 1 mei 2006 gevestigd te Oosterbeek. Op het bondsbureau zijn 15 mensen (10fte) werkzaam.

Het NHV heeft 57.707 leden, 452 handbalverenigingen en 8 afdelingen. De bondsvergadering is het hoogste orgaan binnen het NHV. In deze vergadering worden beslissingen genomen met betrekking tot het beleid. In de bondsvergadering, die één tot twee keer per jaar plaatsvindt, zitten 16 afgevaardigden van de verenigingen, 2 per afdeling.

Het bondsbestuur is de uitvoerder van het beleid en komt met voorstellen voor veranderingen. Zij worden bij de uitvoering ondersteund door de professionals van het bondsbureau.

Sommige taken, met name met betrekking tot de competities op lager niveau, legt het bondsbestuur neer bij de 8 afdelingen. Elke afdeling heeft zijn eigen bestuur met ongeveer 2 of 3 professionele medewerkers op het afdelingsbureau (ca. 2fte). Onderstaand het organogram van het NHV:



Het NHV heeft een missie en visie ontwikkeld. De missie van het NHV is tweeledig. Er is een missie opgesteld voor de handbalsport en voor het NHV als dienstverlenende organisatie.

- *Handbal: 'Een snelle, passionele, dynamische en verrassende teamsport die het uiterste vraagt van de spelers; technisch, creatief en fysiek'.*

- *NHV: 'professionele organisatie die de belangen van de handbalsport behartigt en de individuele sporter centraal stelt'.*

(Raas, 2006)

In de visie van het NHV staat het individuele lid centraal. Het NHV richt de organisatie zo in dat de leden die diensten en producten worden aangeboden, die hen in staat stellen zich maximaal te ontplooiën. Het NHV is van mening dat alleen integraal beleid zorgt voor de noodzakelijke synergie tussen te onderscheiden deelgebieden, zoals opleidingen, verenigingsondersteuning, talentontwikkeling en nationale selecties. Kennis maken met handbal, binnen het onderwijs, in de directe omgeving (wijk) en door de prestaties van de nationale selecties, zorgt ervoor dat individuele leden een behoefte gaan ontwikkelen aan vitale verenigingen, geschoolde trainers, uitdagende trainingen en mogelijkheden om hun talent te ontwikkelen. Het NHV onderscheidt in het beleid daarom niet langer twee naast elkaar opererende sectoren top- en breedtesport.

(NHV Meerjarenbeleidsplan, 2004)

1.2 Theoretische onderbouwing

Tijdens het uitvoeren van het onderzoek voor het Masterplan Arbitrage, is er gebruik gemaakt de theorie van Hoogerwerf en Herweijer. Zij spreken over 8 stappen in het ontwerpproces naar beleid. Deze zijn doorlopen. Er zal nu per stap, kort worden beschreven welke activiteiten er zijn ondernomen.

Stap 1: 'de analyse van de opdracht tot het ontwerpen van een beleid'

Deze stap is door het NHV doorlopen voordat ik hier begon met mijn stage. De huidige situatie van de handbalarbitrage is globaal in kaart gebracht. Naar aanleiding van deze situatie heeft het NHV zich aangesloten bij het project Masterplan Arbitrage en hebben zij een eigen plan geschreven.

(Masterplan Arbitrage NHV, 2006)

Stap 2: 'de analyse van de probleemsituatie'

Het NHV heeft een probleemsituatie geschetst. Door zich aan te sluiten bij het project Masterplan Arbitrage, wil het NHV iets doen aan het probleem. In het plan van aanpak en hoofdstuk 2 van dit verslag, wordt een analyse gegeven van de probleemsituatie.

Stap 3: 'de analyse van de oorzaken en gevolgen van de probleemsituatie'

De analyse van de oorzaken en gevolgen van de probleemsituatie wordt net zoals de vorige stap, beschreven in het plan van aanpak en in hoofdstuk 2 van dit verslag.

Stap 4: 'het formuleren van het einddoel'

Aan de hand van de probleemsituatie binnen de handbalarbitrage, is er door mij, aan het begin van mijn stageperiode, een doel opgesteld. Het doel was om een 0-meting uit te voeren naar de huidige situatie rondom arbitrage binnen de handbalsport. Deze moet namelijk kwantitatief en kwalitatief

verbeterd worden. Het doel is in zijn geheel, terug te vinden in het plan van aanpak en hoofdstuk 2 van dit verslag.

Stap 5: 'het overwegen van de beleidsinstrumenten en hun effecten: het instrumentenmodel'.

In hoofdstuk 3 van dit verslag, wordt uitgelegd welke instrumenten ingezet zijn om het doel, beschreven in stap 4, te behalen. Ik heb allereerst vooronderzoek gedaan door informatie op te vragen bij onder anderen verschillende sportbonden en NOC*NSF. Aan de hand van het uitgevoerde vooronderzoek, is er een vragenlijst opgesteld. Deze is digitaal verstuurd naar alle handbalverenigingen. De uitkomsten zijn vervolgens verwerkt in Excel en SPSS.

Stap 6: 'het ontwerpen van de beleidsuitvoering'

In hoofdstuk 5 van dit verslag, worden conclusies en aanbevelingen gegeven naar aanleiding van de onderzoeksresultaten (hoofdstuk 4). Aan de hand daarvan, kan het NHV besluiten bepaalde stappen te ondernemen om de kwantiteit en kwaliteit van de handbalarbitrage te verbeteren.

Stap 7: 'het afwegen van de kosten en baten'

Bij het schrijven van de aanbevelingen, heb ik rekening gehouden met de situatie waarin het NHV zich bevindt. Ik heb hierbij onder anderen gekeken naar de beschikbare tijd en kosten. Het moet voor het NHV haalbaar zijn om de aanbevelingen daadwerkelijk uit te voeren.

Stap 8: 'de uiteindelijke formulering van het beleidsontwerp'

Het NHV zal met behulp van dit verslag, beleid gaan schrijven betreffende handbalarbitrage. De aanbevelingen uit deze onderzoeksrapportage zullen worden opgenomen in het NHV Meerjarenbeleidsplan 2009-2012. Daarnaast zullen de activiteiten worden benoemd in NHV Jaarplan en Begroting 2009. Deze plannen zullen in augustus 2008 worden afgerond.

(Hoogerwerf & Herweijer 2003)

2. Uitgangssituatie

In dit hoofdstuk zal kort worden beschreven wat de aanleiding is geweest voor het uitvoeren van een onderzoek met betrekking tot arbitrage binnen de handbalsport. Aan de hand daarvan is er een doelstelling en onderzoeksvraag opgesteld.

2.1 Aanleiding

In 2007 is het Masterplan Arbitrage opgesteld door veertien sportbonden waaronder het NHV. Er is momenteel sprake van een groot tekort aan gekwalificeerde handbalscheidsrechters. Dit heeft voornamelijk te maken met twee factoren:

- Er bestaat een negatief beeld bij spelers en publiek over handbalarbitrage. Er is regelmatig sprake van verbaal geweld richting de scheidsrechter en af en toe is zelfs sprake van fysiek geweld. Dit heeft veel invloed op de scheidsrechter; het weerhoudt mensen ervan om scheidsrechter te worden of als scheidsrechter actief te blijven.
- Er is te weinig aandacht voor de ontwikkeling en begeleiding van arbitrage naar een hoger niveau, in vergelijking met de ontwikkeling van bijvoorbeeld spelers en trainers. Een scheidsrechter van goede kwaliteit kan daardoor niet altijd gegarandeerd worden. Bij wedstrijden op de lagere niveaus (verenigingen) zijn scheidsrechters soms zelfs helemaal niet opgeleid.

In het gezamenlijke Masterplan Arbitrage zijn knelpunten opgenomen waar meerdere bonden mee te kampen hebben. De vijf onderdelen die centraal staan in dit plan zijn:

- *Verbetering klimaat en imago:* verbetering van het negatieve klimaat rondom scheidsrechters.
- *Werving:* er moeten ongeveer 50.000 scheidsrechters bij komen (in alle 14 sporten samen).
- *Behoud en doorstroming:* behouden van scheidsrechters en hen begeleiden naar een hoger niveau.
- *Kwaliteit en kaderontwikkeling:* scheidsrechters leren beter om te kunnen gaan met emoties en weerstand en een gezamenlijke kwalificatiestructuur ontwikkelen.
- *Organisatie:* de organisatie rond scheidsrechters bij de clubs verbeteren en meer effectieve communicatie met (potentiële) scheidsrechters

(Publieksversie Masterplan Arbitrage, 2007)

Het NHV heeft een individueel plan geschreven, waarin de voor de bond specifieke knelpunten en mogelijke oplossingen worden weergegeven. Buiten de bovenstaande onderwerpen, wordt hier ook nog gesproken over het onderwerp 'scholing'. Het NHV vindt dat de huidige aangeboden scholingen een te hoge instapdrempel hebben en dat startende scheidsrechters daarnaast gedwongen worden om buiten de veilige omgeving van hun eigen club te fluiten. Nieuwe scheidsrechters krijgen vaak te weinig begeleiding in hun eerste jaar. Daardoor voelen zij zich snel 'in de steek gelaten'. Hier zal volgens het NHV verandering in plaats moeten vinden (Masterplan Arbitrage NHV, 2006).

Mijn opdracht binnen dit project is om te onderzoeken hoe de huidige situatie er precies uit ziet (0-meting). Aan de hand van deze 0-meting kan er over een paar jaar gekeken worden of de interventies die vanuit het Masterplan Arbitrage ingezet worden, ook daadwerkelijk geholpen hebben.

2.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Doelstelling

Het NHV heeft de opdracht gegeven een 0-meting uit te voeren naar de huidige situatie rondom arbitrage binnen de handbalsport. Deze moet namelijk kwantitatief en kwalitatief verbeterd worden. De doelstelling zal gerealiseerd gaan worden tussen 3 september 2007 en 1 februari 2008. De 0-meting moet leiden tot concrete cijfers over de huidige situatie.

Onderzoeksvraag

'Hoe ziet de huidige situatie wat betreft arbitrage er uit in de handbalsport en wat zijn de belangrijkste verbeterpunten?'

Bij deze onderzoeksvraag kunnen vijf deelvragen worden geformuleerd, namelijk:

- Hoe ziet het huidige *klimaat* binnen de handbalarbitrage er uit en wat kan hierin verbeterd worden?
- Hoe staat het ervoor met de *werving* van scheidsrechters en wat kan hierin verbeterd worden?
- Hoe staat het ervoor met het *behoud en de doorstroom* van scheidsrechters en wat kan hierin verbeterd worden?
- Hoe ziet de huidige *kwaliteit en kaderontwikkeling* er uit en wat kan hierin verbeterd worden?
- Hoe ziet de huidige *organisatie* rondom handbalarbitrage er uit en wat kan hierin verbeterd worden?

Op deze vragen wordt in hoofdstuk vier en vijf een antwoord gegeven.

3. Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de toegepaste onderzoeksmethoden in de 0-meting voor het Masterplan Arbitrage.

3.1 Vooronderzoek

In de eerste drie weken van de stageperiode is er een plan van aanpak opgesteld. Dit plan van aanpak is geschreven aan de hand van enkele beleidsstukken betreffende het Masterplan Arbitrage. Naar aanleiding van de problemen die in deze beleidsstukken naar voren kwamen, zijn in het plan van aanpak een onderzoeksvraag en doelstelling geformuleerd (zie hoofdstuk 2). Deze zijn de leidraad geweest bij het uitvoeren van de 0-meting voor het Masterplan Arbitrage.

Er is besloten een vragenlijst op te stellen voor alle handbalverenigingen in Nederland. Deze zou dan digitaal verstuurd worden. Op die manier kun je namelijk in korte periode, veel mensen bereiken en veel informatie achterhalen. Daarnaast kunnen mensen anoniem blijven en hoeven ze niet al te veel moeite te doen om de vragenlijst op te sturen. De gegevens worden namelijk automatisch verzonden. Ze hoeven niets op de post te doen. Voor het verwerken van de uitkomsten van de vragenlijst is het ook gemakkelijker om een vragenlijst digitaal uit te zetten. Je hoeft de gegevens namelijk niet meer in te voeren in de computer omdat je ze al digitaal binnen krijgt.

Na het afronden van het plan van aanpak, is er contact gelegd met het NOC*NSF en een aantal sportbonden die ook betrokken zijn bij het uitvoeren van het Masterplan Arbitrage in hun eigen sport. Het informeren bij sportbonden en NOC*NSF was voornamelijk bedoeld om ideeën op te doen voor de eigen vragenlijst, te vragen hoe andere sportbonden de 0-meting hadden aangepakt en wat de uitkomsten waren. Namens NOC*NSF is Jan Vlasblom verantwoordelijk voor het algemene project Masterplan Arbitrage. Met hem heeft er een gesprek plaatsgevonden op het bondsbureau in Oosterbeek. Hij kwam tijdens dat gesprek met een lijst met punten die NOC*NSF van alle deelnemende sportbonden wil weten (zie bijlagenboek hoofdstuk 3). Deze lijst met punten kon dienen als input voor de vragenlijst. Met de Koninklijke Nederlandse Zwembond, Koninklijke Nederlandse Hockey Bond, Koninklijk Nederlands Korfbalverbond en de Nederlandse Rugby Bond is er ook contact geweest (zie bijlagenboek hoofdstuk 1). Zij hebben enkele vragen kunnen beantwoorden over het Masterplan Arbitrage (zie bijlagenboek hoofdstuk 2). Daarnaast hebben enkele sportbonden beleidsstukken via de e-mail toegestuurd.

Na bovenstaand vooronderzoek is er gestart met het opstellen van de vragenlijst.

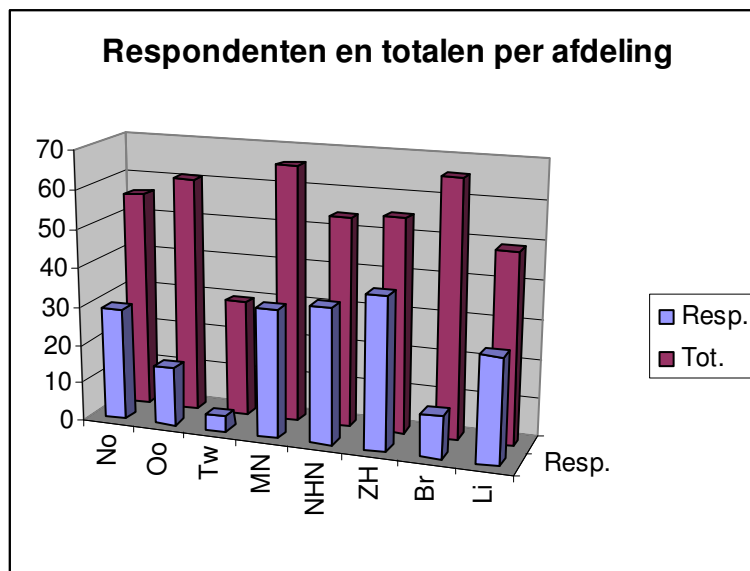
3.2 Vragenlijst

Aan de hand van de verkregen informatie van NOC*NSF en een aantal sportbonden en hetgeen het NHV graag wilde achterhalen, zijn er vervolgens vragen opgesteld. Deze vragen zijn geplaatst binnen de 5 onderdelen die in het Masterplan Arbitrage besproken worden namelijk:

- Klimaat en imago;
- Werving;
- Behoud en doorstroom;
- Kwaliteit en kaderontwikkeling;
- Organisatie.

Er is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van meerkeuze vragen. Veel meerkeuze vragen hadden echter wel de mogelijkheid een eigen antwoord in te vullen bij de optie 'Anders, namelijk...'. Er is een aantal open vragen opgenomen in de vragenlijst waarbij vooral naar aantallen is gevraagd.

Op de website www.ThesisTools.com zijn vervolgens alle vragen ingevoerd en is er een vragenlijst samengesteld. Deze vragenlijst is allereerst digitaal verstuurd naar de acht afdelingen van het NHV (Noord, Oost, Twente, Midden Nederland, Noord Holland Noord, Zuid Holland, Brabant en Limburg) met de vraag of zij als klankbord wilden fungeren (zie bijlagenboek hoofdstuk 1). Twee afdelingen hebben gereageerd. Zij hebben de vragenlijst bekeken en voorzien van feedback. De vragenlijst is vervolgens aangepast en digitaal verstuurd naar de secretarissen van alle handbalverenigingen in Nederland. Hieronder is een overzicht te zien van het aantal clubs en het aantal respondenten per afdeling.



Figuur 1

In totaal is de vragenlijst naar 437 verenigingen verstuurd waarvan er 194 hebben gereageerd. Dit is 44,4 %. Één van de respondenten heeft geen afdeling ingevuld. Het percentage respondenten ligt

hoger dan verwacht. Voor het afnemen van de vragenlijsten, werd er gehoopt dat ongeveer 25% van de verenigingen zou reageren. Deze verwachting is gebaseerd op een eerder verspreide vragenlijst die een respons had van 30% (Raas, 2006). De afdelingen Oost en Brabant zijn twee van de grootste afdelingen maar hebben het minst gereageerd op de vragenlijst. Daarentegen heeft de afdeling Zuid Holland, één van de middelgrote afdelingen, de meeste respondenten geleverd. Dit zal geen verdere gevolgen hebben voor de representativiteit van dit onderzoek. Er is voornamelijk gekeken naar totalen, totalen in vergelijking met hoeveelheid jeugd en totalen in vergelijking met grote van vereniging. Bij de resultaten waar wel per afdeling werd gekeken, werd altijd met het percentage respondenten rekening gehouden.

Een kanttekening die bij figuur 1 geplaatst moet worden is dat niet alle verenigingen alle vragen hebben ingevuld. Sommige verenigingen hebben vragen overgeslagen of zijn halverwege gestopt. Hoe verder men komt in de vragenlijst, hoe meer mensen vragen niet hebben ingevuld. Bij veel vragen mochten meerdere antwoorden worden gegeven.

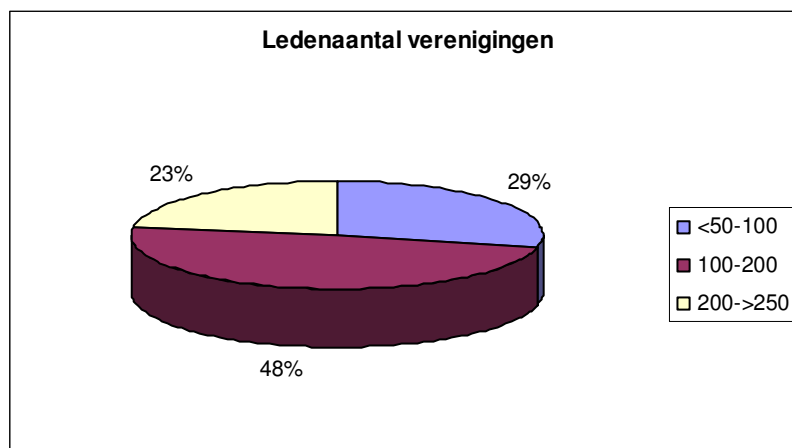
De antwoorden op de vragen werden automatisch in een Excel bestand geplaatst. Na de deadline van de vragenlijst zijn de gegevens in Excel allemaal gelijk gezet en aangepast, zodat ze in SPSS (oorspronkelijk Statistical Package for the Social Sciences) ingevoerd konden worden. SPSS is een statistisch programma die voor dit onderzoek frequenties en totalen heeft berekend en kruistabellen heeft gemaakt (zie bijlagenboek hoofdstuk 6 en 7).

4. Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk zullen de belangrijkste onderzoeksresultaten van de 0-meting worden gepresenteerd. Hierbij is de opbouw van de vragenlijst aangehouden. Allereerst zullen er enkele algemene resultaten worden gegeven, vervolgens wordt er ingegaan op het onderdeel 'klimaat en imago', 'werving', 'behoud en doorstroom', 'kwaliteit en kaderontwikkeling', 'organisatie' en als afsluiting is er een vraag opgenomen die een overzicht geeft bij welke onderdelen volgens de verenigingen de prioriteit ligt.

4.1 Algemeen

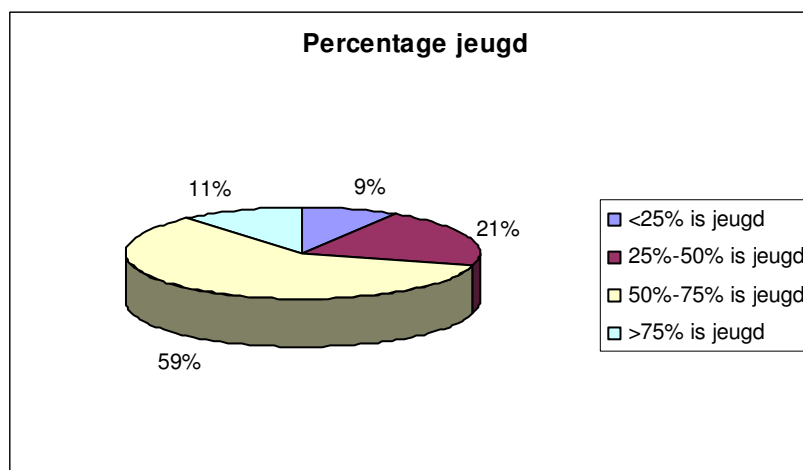
In de vragenlijst zijn eerst drie algemene vragen opgenomen. Er werd gevraagd in welke afdeling de vereniging actief is (zie hoofdstuk 3), hoeveel leden de vereniging heeft en hoeveel procent van deze leden jeugd is. In onderstaand figuur is te zien hoeveel leden de handbalverenigingen in Nederland hebben (N=194).



Figuur 2

Zoals uit het Strategische marketingplan van het NHV al bleek, zijn er bijna even veel middelgrote verenigingen als kleine en grote verenigingen samen (Raas, 2006).

In figuur 3 is te zien hoeveel procent jeugd er is binnen handbalverenigingen (N=193).



Figuur 3

Uit deze figuur kan geconcludeerd worden dat het merendeel van de handbalverenigingen meer jeugdspelers heeft dan senioren.

4.2 Klimaat en imago

In deze paragraaf komen de volgende onderwerpen aan bod: sportiviteit en respect, verbaal en fysiek geweld en strafzaken.

In onderstaande tabel is te zien wat er op dit moment wordt gedaan aan sportiviteit en respect binnen handbalverenigingen.

Sportiviteit en respect	(N=208)	Percentage bevestigd
<i>Ondertekening convenant Sportiviteit en Respect</i>		25%
<i>Gesprekken teams/coaches over Fair Play</i>		38%
<i>Geen beleid</i>		29%
<i>Anders, namelijk...</i>		8%

Meer dan de helft van de verenigingen geeft aan iets te doen aan sportiviteit en respect. Echter, bijna 30% heeft geen beleid ten aanzien van sportiviteit en respect. Opvallend hierbij is dat 50% van de verenigingen met voornamelijk seniorleden, geen beleid heeft (zie bijlagenboek hoofdstuk 7). In deze categorie heeft slechts 6% het convenant Sportiviteit en Respect ondertekent.

In onderstaande tabel is te zien hoe er binnen handbalverenigingen om wordt gegaan met verbaal/fysiek geweld richting de scheidsrechter.

Omgang verbaal/fysiek geweld richting scheidsrechter	(N=265)	Percentage bevestigd
<i>Rest wedstrijd niet meer spelen/coachen</i>		18%
<i>Gesprek na de wedstrijd</i>		54%
<i>Schorsing</i>		14%
<i>Boete</i>		1%
<i>Wordt niets mee gedaan</i>		3%
<i>Anders, namelijk...</i>		10%

Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat er een gesprek volgt na de wedstrijd. Dit antwoord is ook vaak terug te vinden onder 'anders, namelijk...' evenals dat er geen fysiek en verbaal geweld plaatsvindt richting de scheidsrechter. Daarentegen worden er door verenigingen weinig boetes gegeven als gevolg van verbaal en/of fysiek geweld richting de scheidsrechter. Uit bovenstaande tabel kan geconcludeerd worden dat bijna alle verenigingen consequenties verbinden aan verbaal/fysiek geweld richting scheidsrechters.

Onder de 194 respondenten zijn er 168 geweest die de vragen over strafzaken hebben beantwoord. Er hebben zich onder deze 168 verenigingen, 125 strafzaken voorgedaan. Opvallend hierin is dat onder de senioren op zowel verbaal als fysiek geweld, meer strafzaken plaats hebben gevonden dan onder de jeugd, coaches en begeleiders. Er hebben zich onder deze doelgroep 50 (40%) strafzaken verbaal voorgedaan en 43 (34%) fysiek. Het NHV heeft in totaal in het zaalseizoen 2006-2007, 376 strafzaken geregistreerd onder alle 452 verenigingen. Hetgeen de verenigingen hebben geantwoord in de vragenlijst komt overeen met wat het NHV heeft geregistreerd. 125 strafzaken van 376 is ongeveer 33%. De vragenlijst is op dit onderdeel door 37% van de verenigingen ingevuld.

In onderstaande tabel is te zien hoe verenigingen scheidsrechters van buitenaf, ontvangen.

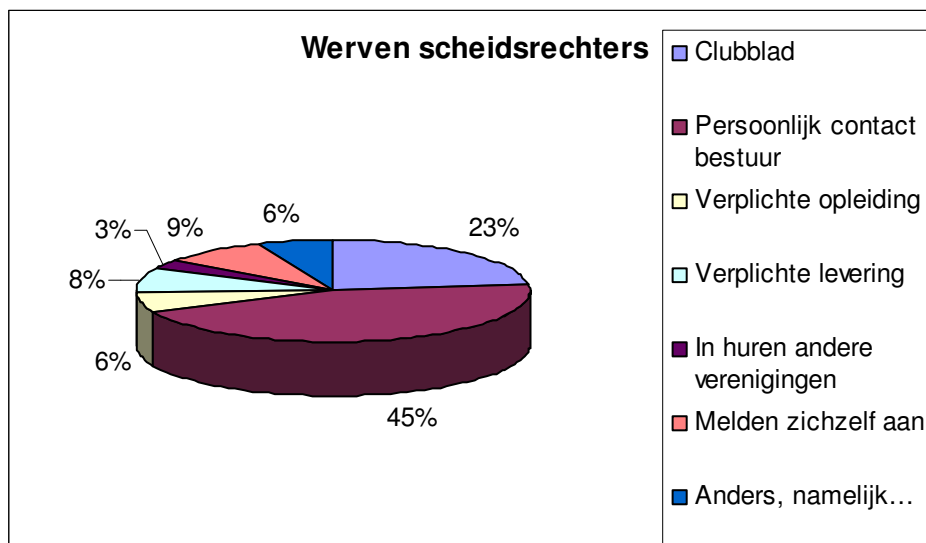
Ontvangst scheidsrechter	(N=324)	Percentage bevestigd
<i>Opvangen scheidsrechter</i>		36%
<i>Melden in kantine</i>		15%
<i>Consumptie in kantine</i>		43%
<i>Wordt niet ontvangen</i>		2%
<i>Anders, namelijk...</i>		4%

Over het algemeen kan er gesteld worden dat scheidsrechters worden ontvangen bij verenigingen. Bijna 80% wordt ontvangen door iemand van de vereniging of krijgt een consumptie aangeboden. Er is maar een klein percentage verenigingen die niets doen voor scheidsrechters.

4.3 Werving

In deze paragraaf komen de volgende onderwerpen aan bod: werving van scheidsrechters, de doelgroep die hier voor wordt aangesproken, hoeveel seniorleden en jeugdleden er scheidsrechter zijn binnen de club en hoeveel tekort er is aan scheidsrechters.

In figuur 4 is te zien op welke manier verenigingen scheidsrechters proberen te werven (N=322). Er is echter niet gemeten in hoeverre deze methoden effectief waren.



Figuur 4

Meer dan de helft van de verenigingen werft voornamelijk scheidsrechters via persoonlijk contact met het bestuur maar ook door middel van het clubblad. Opvallend is dat 57% van de verenigingen die tussen 200 en >250 leden hebben, aangeven scheidsrechters te werven via het clubblad (zie bijlagenboek hoofdstuk 7). Slechts 8% van de scheidsrechters meldt zichzelf aan.

De doelgroep die voornamelijk aangesproken wordt om scheidsrechter te worden zijn de seniorleden met 40%. Het maakt hierbij niet uit hoeveel jeugd een vereniging heeft. Seniorleden worden bijna altijd gevraagd scheidsrechter te worden, ook al bestaat meer dan de helft van de vereniging uit jeugd. 36% van de verenigingen geeft aan jeugdleden aan te spreken om scheidsrechter te worden. Alleen de verenigingen met meer seniorleden dan jeugdleden, spreken weinig jeugd aan (19%) om scheidsrechter te worden (zie bijlagenboek hoofdstuk 7).

In de onderstaande tabel is een overzicht gegeven van zowel het aantal jeugdleden en seniorleden dat scheidsrechter is, als het tekort wat er binnen deze beide doelgroepen is.

Doelgroep	Aantal	Tekort
<i>Jeugdleden</i>	559 (N=163)	206 (N=129)
<i>Seniorleden</i>	1198 (N=170)	248 (N=147)
TOTAAL	1757	454

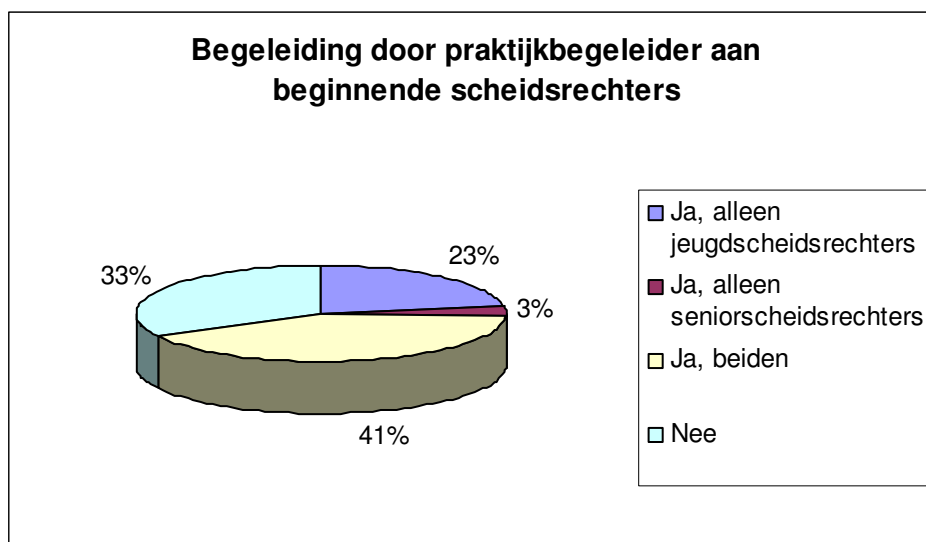
Per vereniging zijn er gemiddeld 10 scheidsrechters, 7 seniorleden en 3 jeugdleden. Iedere vereniging heeft gemiddeld 3 scheidsrechters te kort waarvan 1 jeugdlid en 2 seniorleden. Er kan gesteld worden dat er bij de jeugdleden een groot tekort is aan scheidsrechters. Zij hebben namelijk bijna evenveel tekort aan scheidsrechters als de seniorleden, terwijl zij veel minder scheidsrechters hebben.

4.4 Behoud en doorstroom

In deze paragraaf komen de volgende onderwerpen aan bod: faciliteiten voor scheidsrechters, begeleiding, ontwikkeling, redenen voor vroegtijdig afhaken van scheidsrechters en omgang met scheidsrechters die stoppen met fluiten.

De faciliteiten die het meeste aangeboden worden aan scheidsrechters van de eigen club zijn begeleiding met 33% en cursussen/bijscholing met 38% (N=281). Daarentegen wordt er binnen geen enkele vereniging een scheidsrechterskrant en nauwelijks vervoer naar wedstrijden (1%) en een scheidsrechtersplatform aangeboden (1%). In paragraaf 5.6 worden de geboden faciliteiten en de behoeften van de scheidsrechters met elkaar vergeleken.

Onderstaand figuur laat zien of beginnende scheidsrechters begeleiding krijgen van een praktijkbegeleider (N=162).



Figuur 5

Opvallend is dat seniorscheidsrechters over het algemeen minder begeleiding krijgen dan jeugdscheidsrechters. 33% van de scheidsrechters krijgt helemaal geen begeleiding. Dit zie je vooral terug bij de kleinere clubs in de categorie <50-100. 60% van de scheidsrechters krijgt hier geen begeleiding (zie bijlagenboek hoofdstuk 7).

Onderstaand de mogelijkheden die beginnende scheidsrechters van hun eigen vereniging krijgen (N=212):

- Cursussen: **50%**
- Oefenwedstrijden hoger niveau: 20%
- Scheidsrechters hoger niveau geven workshops: 6%
- Geen mogelijkheden: 13%
- Anders, namelijk...: 11%

50% van de beginnende scheidsrechters wordt een cursus aangeboden om zich te ontwikkelen. Opvallend hierbij is dat dit voornamelijk geldt voor de clubs die meer dan 50 leden hebben. Meer dan 50% van deze clubs geeft aan cursussen aan te bieden aan beginnende scheidsrechters. Bij de clubs met minder dan 50 leden, is dit minder: 39%. In alle antwoordmogelijkheden was te zien dat, hoe groter de club, hoe meer mogelijkheden deze biedt voor scheidsrechters om zich te ontwikkelen (zie bijlagenboek hoofdstuk 7).

In onderstaande tabel is te zien wat verenigingen denken dat de belangrijkste redenen zijn voor net opgeleide scheidsrechters, om vroegtijdig af te haken.

Reden vroeg afhaken net opgeleide scheidsrechters	Percentage belangrijk	Percentage onbelangrijk
<i>Scheidsrechtersrol spreekt toch niet aan</i> (N=156)	60%	12%
<i>Te veel onsportiviteit op/om de velden</i> (N=159)	62%	16%
<i>Weinig en/of slechte begeleiding</i> (N=156)	41%	23%
<i>Weinig mogelijkheid tot ontwikkeling</i> (N=154)	18%	48%
<i>Weinig mogelijkheid tot doorstroming</i> (N=154)	16%	53%

Verenigingen denken dat voornamelijk de onsportiviteit op en om de velden en het niet aanspreken van de scheidsrechtersrol, de redenen zijn voor net opgeleide scheidsrechters om af te haken. Daarentegen verwacht meer dan de helft van de verenigingen dat de mogelijkheid tot doorstroming geen belangrijke factor is.

84% van de handbalverenigingen gaat in gesprek met scheidsrechters die stoppen met fluiten. 15% van de verenigingen doet niets met stoppende scheidsrechters.

4.5 Kwaliteit en kaderontwikkeling

In de paragraaf 'kwaliteit en kaderontwikkeling' komen de volgende onderwerpen aan bod: bijeenkomsten voor scheidsrechters, aantal scheidsrechters per niveau, gemiddelde leeftijd van scheidsrechters en het tekort aan scheidsrechters.

In onderstaande tabel is te zien of er regelmatig bijeenkomsten voor scheidsrechters plaatsvinden om over een bepaald onderwerp te spreken.

Bijeenkomsten voor scheidsrechters	Percentage vaak	Percentage soms	Percentage nooit
<i>Toepassing regels (N=148)</i>	2%	52%	46%
<i>Nieuwe spelregels (N=150)</i>	7%	57%	36%
<i>Omgaan emoties wedstrijd (N=145)</i>	2%	42%	56%
<i>Omgaan weerstand wedstrijd (N=145)</i>	4%	39%	57%
<i>Lastige situaties (N=146)</i>	4%	44%	52%

Opvallend is dat het percentage bij 'vaak' laag ligt. Voor het omgaan met emoties, weerstand en lastige situaties wordt door meer dan de helft van de verenigingen geen bijeenkomsten georganiseerd. Daarentegen wordt er door meer dan de helft van de verenigingen soms een bijeenkomst georganiseerd om te spreken over toepassingen van regels en nieuwe spelregels.

In onderstaande tabel is per opleidingsniveau aangegeven hoeveel mannen en vrouwen er scheidsrechter zijn.

Opleidingsniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
<i>HS1</i>	410 (N=139)	581 (N=138)	991
<i>HS2</i>	402 (N=135)	303 (N=133)	705
<i>HS3</i>	119 (N=117)	40 (N=116)	159
<i>HS4</i>	40 (N=109)	12 (N=110)	52
TOTAAL	971	936	1907

Er zijn meer vrouwen met opleidingsniveau HS1 dan mannen. Op de andere drie niveaus is dit omgedraaid. Hierin liggen grote verschillen tussen mannen en vrouwen. Aangezien handbal een vrouwensport is (68% vrouwen om 32% mannen), is deze uitkomst opvallend te noemen (Raas, 2006). De meeste scheidsrechters hebben opleidingsniveau HS1. Hoe hoger het niveau wordt, hoe minder scheidsrechters er zijn. Als er gekeken wordt naar het totale aantal scheidsrechters, dan zijn er net wat meer mannen scheidsrechter dan vrouwen.

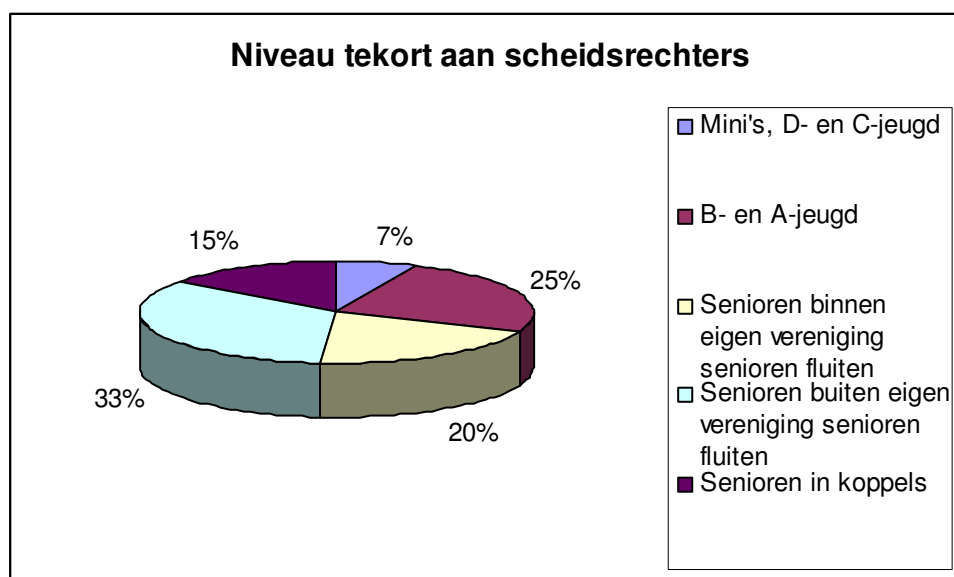
De gemiddelde leeftijd van scheidsrechters bij jeugdwedstrijden en seniorenwedstrijden is in onderstaande tabel weergegeven.

Gemiddelde leeftijd scheidsrechters	Percentage jeugdwedstrijden (N=144)	Percentage seniorwedstrijden (N=142)
<i><25</i>	27%	3%
<i>25-35</i>	36%	20%
<i>35-45</i>	26%	44%
<i>45-55</i>	10%	29%
<i>>55</i>	1%	4%

Bij jeugdwedstrijden fluiten voornamelijk scheidsrechters met een leeftijd tussen de 25 en 35 jaar. Opvallend is dat deze wedstrijden dus niet gefloten worden door leeftijdsgenoten maar door senioren.

Bij senioren ligt de gemiddelde leeftijd iets hoger, namelijk tussen de 35 en 45 jaar. De meeste scheidsrechters van jeugdwedstrijden hebben over het algemeen een jongere leeftijd (tussen <25 en 45 jaar) dan de scheidsrechters van seniorenwedstrijden (tussen de 25 en 55 jaar).

In figuur 6 is te zien op welk niveau verenigingen scheidsrechters te kort komen (N=257).



Figuur 6

Het tekort aan scheidsrechters ligt vooral bij senioren die buiten de eigen vereniging, senioren fluiten. Het maakt hierbij niet uit of de vereniging uit meer jeugd of senioren bestaat (zie bijlagenboek hoofdstuk 7). Daarnaast bestaat er ook een groot tekort aan scheidsrechters op B- en A-jeugd niveau. Dit is voornamelijk terug te zien bij verenigingen met een meer jeugd dan senioren (zie bijlagenboek hoofdstuk 7).

4.6 Organisatie

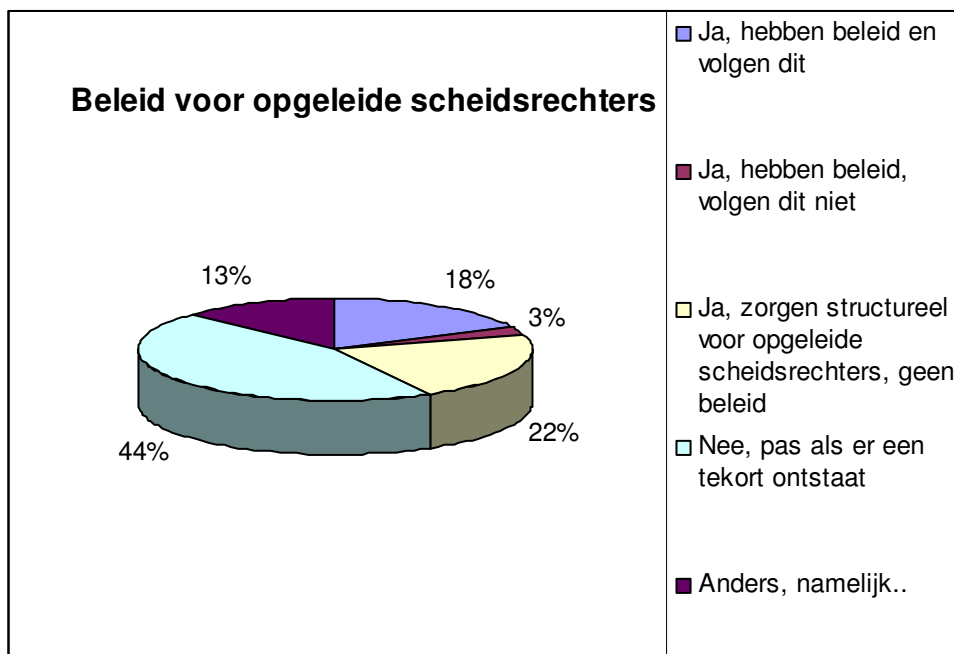
In deze paragraaf komen de volgende onderwerpen aan bod: opleiden van scheidsrechters, beleid scheidsrechters, behoefte van scheidsrechters aan bepaalde faciliteiten, belonen van scheidsrechters en vertegenwoordiging van scheidsrechters.

In onderstaande tabel is te zien wat verenigingen zelf doen aan het opleiden van scheidsrechters.

Opleiden scheidsrechters binnen eigen vereniging	(N=163)	Percentage bevestigd
<i>Scheidsrechters geven workshop aan geïnteresseerden</i>		14%
<i>Vereniging geeft cursussen</i>		21%
<i>Organiseren cursussen met andere verenigingen</i>		14%
<i>Leiden geen scheidsrechters op</i>		34%
<i>Anders, namelijk...</i>		17%

34% van de verenigingen leidt zelf geen scheidsrechters op. Dit is voornamelijk terug te zien bij de kleine verenigingen met <50 tot 100 leden. Het aanbieden van cursussen door de vereniging wordt vooral gedaan door de grote verenigingen met 200 tot >250 leden. Opvallend is dat de kleine verenigingen met <50 tot 100 leden, niet meer cursussen aanbieden met andere verenigingen in vergelijking met de grotere clubs (zie bijlagenboek hoofdstuk 7).

In figuur 7 wordt weergegeven of verenigingen een actief beleid hebben om structureel te zorgen voor goed opgeleide scheidsrechters (N=148).



Figuur 7

44% van de verenigingen geeft aan geen beleid te hebben en zich pas bezig te houden met scheidsrechters zodra er een tekort ontstaat. Opvallend is dat 60% van de verenigingen met een ledenaantal tussen de 200 en 250, geen beleid heeft. 63% van de verenigingen met een ledenaantal tussen de 50 en 100, heeft ook geen beleid. Daarnaast is het opvallend te noemen dat 62% van de verenigingen met meer senioren dan jeugd, geen beleid heeft en zich pas met scheidsrechters bezig houdt zodra er een tekort ontstaat (zie bijlagenboek hoofdstuk 7).

Aan welke faciliteiten scheidsrechters volgens de vereniging behoefte hebben, is in onderstaande tabel te zien. Naast de behoefte, zijn ook de geboden faciliteiten aan scheidsrechters (uit paragraaf 5.4) hieronder opgenomen. Op deze manier kan er een helder beeld worden verkregen van de verschillen die hierin bestaan.

Faciliteiten scheidsrechters	Percentage behoefte (N=245)	Percentage geboden faciliteiten (N=281)
<i>Vervoer naar wedstrijden</i>	4%	1%
<i>Reiskosten vergoeding</i>	15%	13%
<i>Begeleiding</i>	31%	33%
<i>Cursussen/bijsholing</i>	30%	38%
<i>Scheidsrechtersplatform</i>	7%	1%
<i>Scheidsrechterskrant</i>	4%	0%
<i>Anders, namelijk...</i>	9%	14%

Er is volgens de vereniging bij scheidsrechters de meeste behoefte aan begeleiding en cursussen/bijsholing. Deze faciliteiten worden ook het meeste geboden. Er zijn geen grote verschillen te ontdekken tussen de behoefte aan bepaalde faciliteiten en de geboden faciliteiten. Het grootste verschil is te zien bij cursussen/bijsholing en het scheidsrechtersplatform. Er schijnt minder behoefte

te zijn aan cursussen/bijbscholing in vergelijking met het percentage dat geboden wordt. Daarentegen is er meer behoefte aan een scheidsrechtersplatform dan er momenteel geboden wordt.

In onderstaande tabel is te zien wat er volgens verenigingen voor scheidsrechters georganiseerd zou moeten worden om hen buiten het veld in het zonnetje te zetten.

Scheidsrechter in het zonnetje zetten	(N=231)	Percentage bevestigd
<i>Ja, scheidsrechtersdag organiseren</i>		25%
<i>Ja, kerstpakket</i>		18%
<i>Ja, presentje bij aantal jaar in rol scheidsrechter</i>		37%
<i>Nee</i>		9%
<i>Anders, namelijk...</i>		11%

37% van de verenigingen geeft aan dat de scheidsrechter een presentje aangeboden moet worden zodra ze een bepaald aantal jaar in de rol van scheidsrechter zitten. Daarnaast is er ook belangstelling voor het organiseren van een scheidsrechtersdag.

82% van de respondenten (N=147) geeft aan vertegenwoordiging te hebben van/voor scheidsrechters. Dit kan bijvoorbeeld een scheidsrechterscoördinator, scheidsrechters contactpersoon of een scheidsrechterscommissie zijn.

4.7 Masterplan Arbitrage algemeen

Aan het eind van de vragenlijst is er een vraag gesteld naar welk van de vijf behandelde onderdelen, de prioriteit gaat volgens de verenigingen. Eerst werd er in één zin verteld wat het onderdeel in hield. Vervolgens moesten ze deze beoordelen door één van de vijf bolletjes tussen 'zeer belangrijk' en 'zeer onbelangrijk' aan te vinken. Iedere beoordeling (zeer belangrijk, belangrijk, neutraal, etc.) mocht maar één keer gebruikt worden. Er zijn weinig mensen die deze opdracht begrepen hebben. Zij hebben beoordelingen vaker dan één keer gebruikt. Hieronder volgt een overzicht van de antwoorden op deze vraag.

Prioriteit volgens verenigingen		Percentage belangrijk	Percentage onbelangrijk
<i>Klimaat en imago</i>	<i>(N=145)</i>	90%	2%
<i>Werving</i>	<i>(N=147)</i>	69%	6%
<i>Behoud en doorstroom</i>	<i>(N=145)</i>	64%	9%
<i>Kwaliteit en kaderontwikkeling</i>	<i>(N=143)</i>	43%	20%
<i>Organisatie</i>	<i>(N=145)</i>	41%	28%

De prioriteit ligt volgens veel verenigingen bij het onderdeel 'klimaat en imago'. Het onderdeel 'organisatie' vinden zij daarentegen het minst belangrijk. Opvallend is dat de percentages belangrijk en onbelangrijk bij ieder volgend onderdeel dichter bij elkaar komen te liggen. Daarnaast wordt het percentage belangrijk steeds lager en het percentage onbelangrijk steeds hoger.

5. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt allereerst antwoord gegeven op de onderzoeksvragen. Aan de hand daarvan worden aanbevelingen gegeven.

5.1 Conclusies

Hoe ziet het huidige *klimaat* binnen de handbalarbitrage er uit?

- Bijna alle verenigingen verbinden consequenties aan verbaal/fysiek geweld richting scheidsrechters. Meer dan de helft van de verenigingen gaat een gesprek aan. Toch zijn er ook nog verenigingen die geen beleid hebben ten aanzien van sportiviteit en respect (29%).
- De meeste strafzaken verbaal en fysiek, doen zich voor bij senioren.
- Veel verenigingen ontvangen scheidsrechters van buiten de club. Ze bieden hen een consumptie aan of vangen ze op.

Hoe staat het ervoor met de *werving* van scheidsrechters?

- Scheidsrechters worden voornamelijk geworven via persoonlijk contact met het bestuur en door middel van het clubblad.
- Seniorleden worden voornamelijk aangesproken om scheidsrechter te worden. De verdeling jeugd – senioren binnen de vereniging maakt hierbij niet uit. Er zijn ook meer seniorleden scheidsrechter. Aan jeugdscheidsrechters is er een groot tekort.

Hoe staat het ervoor met het *behoud en de doorstroom* van scheidsrechters?

- Seniorscheidsrechters krijgen over het algemeen minder begeleiding door een praktijkbegeleider dan jeugdscheidsrechters. Een groot gedeelte van de scheidsrechters krijgt helemaal geen begeleiding.
- De helft van de beginnende scheidsrechters wordt een cursus aangeboden om zich te ontwikkelen.
- Het niet aanspreken van de scheidsrechtersrol en de onsportiviteit op/om de velden zijn volgens verenigingen de hoofdredenen voor het opgeleide scheidsrechters om af te haken.

Hoe ziet de huidige *kwaliteit en kaderontwikkeling* er uit?

- De meeste scheidsrechters hebben opleidingsniveau HS1. Op HS2, HS3 en HS4 zijn er meer mannen scheidsrechter dan vrouwen. Dit is opvallend te noemen aangezien handbal een vrouwensport is.
- De leeftijd van scheidsrechters van jeugd- en seniorwedstrijden ligt over het algemeen hoog.
- Het tekort aan scheidsrechters is voornamelijk terug te vinden bij senioren die buiten de eigen vereniging, senioren fluiten. Ook bij B- en A-jeugd is er een groot tekort.

Hoe ziet de huidige organisatie rondom handbalarbitrage er uit?

- Een groot aantal verenigingen heeft geen beleid om structureel te zorgen voor goed opgeleide scheidsrechters. Van de verenigingen met meer senioren dan jeugd heeft meer dan de helft geen beleid (62%).
- Veel verenigingen hebben vertegenwoordiging van/voor scheidsrechters (82%).
- **De prioriteit ligt volgens veel verenigingen bij het onderdeel 'klimaat en imago' (90%).**

5.2 Aanbevelingen

Wat kan er in de vijf onderdelen verbeterd worden?

Klimaat en imago

29% van de verenigingen heeft geen beleid ten aanzien van sportiviteit en respect. Het NHV zou verenigingen meer kunnen stimuleren een beleid te ontwikkelen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ondertekening van de sportcode. Verenigingen geven aan dat de prioriteit volgens hen bij dit onderdeel ligt. Dit kan betekenen dat zij open staan voor suggesties.

Momenteel wordt 79% van de scheidsrechters ontvangen bij verenigingen. Eigenlijk zou iedere vereniging de scheidsrechter moeten ontvangen. Dat zal de scheidsrechter het gevoel geven, welkom te zijn binnen de club. Hij/zij zal een fijner gevoel overhouden aan het bezoeken van een andere club. Als een scheidsrechter niet ontvangen wordt, kan dit voor hem/haar een reden zijn, geen wedstrijden meer buiten de eigen vereniging te willen fluiten (zie ook kwaliteit en kaderontwikkeling). Het NHV moet naar verenigingen uitdragen dat het ontvangen van scheidsrechters belangrijk is.

Werving

Er is momenteel een groot tekort aan jeugdscheidsrechters. Daarnaast ligt de gemiddelde leeftijd voor scheidsrechters vrij hoog. Jeugdleden moeten daarom enthousiast gemaakt worden voor de rol van scheidsrechter. Het NHV zou een campagne kunnen starten met gebruik van marketinginstrumenten, om jeugd over de streep te trekken en te laten zien hoe leuk het is, om scheidsrechter te worden.

Behoud en doorstroom

33% van de scheidsrechters krijgt geen begeleiding. Het is belangrijk dat alle scheidsrechters goede begeleiding krijgen door een praktijkbegeleider. Deze begeleider kan namelijk helpen, een scheidsrechter naar een hoger niveau te brengen. Scheidsrechters die zich graag willen ontwikkelen, maar geen begeleiding krijgen, kunnen op een bepaald niveau blijven steken. Dit kan voor hen een reden zijn om te stoppen met het uitvoeren van hun rol als scheidsrechter. Er is niet uit dit onderzoek gebleken of er genoeg gekwalificeerde praktijkbegeleiders aanwezig zijn. Nader onderzoek zal dit uit kunnen wijzen. Het NHV zal beleid kunnen ontwikkelen om te zorgen voor voldoende gekwalificeerde praktijkbegeleiders.

Kwaliteit en kaderontwikkeling

Het tekort aan scheidsrechters ligt voornamelijk bij de categorie senioren die buiten de eigen vereniging senioren fluit. Dit kan te maken hebben met verschillende factoren. Één van deze factoren is beschreven bij 'klimaat en imago', namelijk het niet ontvangen van de scheidsrechter. Er zal een prettige 'fluitomgeving' voor scheidsrechters gecreëerd moeten worden zodat zij hun scheidsrechtersrol met plezier uit blijven oefenen. Een beleid voor alle verenigingen met betrekking tot sportiviteit en respect, kan hieraan bijdragen (zie kwaliteit en imago). Nader onderzoek onder scheidsrechters zou verheldering kunnen geven over hun wensen en behoeftes.

Organisatie

44% van de verenigingen heeft geen beleid om structureel te zorgen voor goed opgeleide scheidsrechters. Er moet naar gestreefd worden dat alle verenigingen een beleid krijgen. Op deze manier kan voorkomen worden dat er een tekort aan scheidsrechters ontstaat. De afdelingen kunnen hierbij een helpende hand bieden.

Het NHV zou voor de verenigingen een draaiboek kunnen opstellen waarin bovenstaande aanbevelingen worden verwerkt.

Naast bovenstaande aanbevelingen is het belangrijk dat er met regelmaat gekeken wordt of de huidige situatie verbeterd is. Het NHV zou in 2009 een 'tussenmeting' uit kunnen voeren en in 2011 een eindmeting. De vragen die gebruikt zijn voor dit onderzoek, kunnen dan opnieuw gesteld worden aan de verenigingen.

Literatuurlijst

Boeken

- Baarda, D.B., & de Goede, M.P.M. (2006). *Basisboek methoden en technieken*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Hoogerwerf, A. & Herweijer, M. (2003). *Overheidsbeleid, een inleiding in de beleidswetenschap*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- De Vocht, A. (2006). *Basishandboek SPSS 14*. Utrecht: Bijleveld Press.

Beleidsstukken

- Nederlands Handbal Verbond. (2006). *Masterplan Arbitrage*. Oosterbeek.
- Nederlands Handbal Verbond. (2004). *NHV Meerjarenbeleidsplan 2005-2008*. Utrecht.
- NOC*NSF. (2007). *Publieksversie Masterplan Arbitrage 'Fluitend het veld op'*. Arnhem.
- Raas, M. (2006). *Strategisch marketingplan NHV*. Utrecht.

Handleiding

- Technische Universiteit Eindhoven. (2004). *SPSS 11 voor Regulier Onderwijs*. Eindhoven.

Internet

- Nederlands Handbal Verbond (2007/2008). Afkomstig van <http://www.nhv.nl>
- Fluitend het veld op (2007). Afkomstig van <http://www.fluitendhetveldop.nl>