

Handleiding opstellen Verenigingsarbitrageplan



**Nederlands
Handbal Verbond**

Naar een wachtlijst voor scheidsrechters binnen jouw
vereniging.



Inleiding

Heeft jullie vereniging elk jaar problemen om voldoende scheidsrechters te vinden?
Gooit jullie vereniging de scheidsrechters stiekem ook eigenlijk in het diepe?
Is de sportiviteit en respect binnen jullie vereniging toe aan een boost?

Tijd voor actie!

Dit document helpt jullie een verenigingsarbitrageplan te maken, wat eigenlijk ideaal gezien een onderdeel is van het algemene beleidsplan. Essentie van dit plan is niet te veel denken maar vooral doen! Samen met betrokkenen binnen de vereniging.

De accenten liggen op:

- Verbetering klimaat en imago;
- Werving;
- Behoud en doorstroming;
- Kwaliteit en kaderontwikkeling;
- Organisatie.

In eerste instantie maak je een analyse van de huidige situatie vs. de gewenste situatie. Op basis van deze analyse maak je een plan van aanpak op basis van de 5 eerder genoemde accenten. Dit document helpt je om deze stappen te maken.

Het beoogde resultaat is dat zich zowel op de korte als de lange termijn binnen je vereniging een nog gezondere situatie m.b.t. Arbitrage ontwikkelt. Stel je eens voor dat jouw vereniging de eerste vereniging wordt met een wachtlijst van mensen die scheidsrechter willen worden..



Huidige en gewenste situatie

Wanneer een analyse van de huidige situatie en gewenste situatie is gemaakt, ontstaan er overeenkomsten en/ of verschillen. Hiermee maak je een plan van aanpak.

Huidige situatie

Bij het maken van een analyse van de huidige situatie maak je gebruik van de gegevens zoals die binnen de vereniging bekend zijn. Eventueel kan een enquête gehouden worden onder scheidsrechters die binnen de vereniging actief zijn.

Bij het opstellen van een analyse komen de volgende onderdelen aan bod:

Huidige situatie	<ul style="list-style-type: none">• Wat is het huidige aantal scheidsrechters (senioren, jeugd, leeftijdsopbouw, opleiding)?• Welke faciliteiten bieden we?• Hoe is onze organisatie binnen de vereniging (scheidsrechterfunctionaris, inplannen)?• Welke knelpunten (met oorzaken) hebben we ?
<p>Tips:</p> <ul style="list-style-type: none">• Overzicht scheidsrechters met leeftijd, niveau, in welke teams acteren zij, zijn zij NHV Bondscheidsrechter/ Verenigingsbondscheidsrechter/ VerenigingsScheidsrechter en/of JeugdScheidsrechter?• Wat bieden we onze scheidsrechters? Tenue, vrijwilligersavond, begeleiden en/of bijscholing?• Hoe is arbitrage georganiseerd: Scheidsrechtercoördinator, opleiders en/of begeleiders? Onder welk bestuurslid valt arbitrage en neemt hij/zij arbitrage mee naar het bestuur overleg?• Hoe vaak zijn de huidige scheidsrechters beschikbaar, welke andere nevenfuncties doen zij binnen de vereniging en hoe kijken zij aan tegen de toekomst? Hoe lang blijven ze nog fluiten?• Is er een scheidsrechters coach, die zich bezig houdt met de ontwikkeling van alle scheidsrechters binnen de vereniging?	

Gewenste situatie

Aan de hand van de opbouw van de vereniging met daarin zowel de heren als damesteams, jeugd en recreantenteams kan bekeken worden hoeveel (jeugd)scheidsrechters daarvoor nodig zijn om zowel de teams als de scheidsrechters op een rechtvaardige manier te benaderen. Rechtvaardig is een abstract begrip. Dit kan voor iedere vereniging op een andere manier omschreven worden.

Korte algemene beschrijving van de meest ideale situatie bij jouw vereniging over een aantal jaren (bijvoorbeeld 2020) waarin de volgende onderdelen aan bod komen:

<p>Gewenste situatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wat is het gewenste aantal scheidsrechters op basis van de opbouw van de vereniging? • Welke faciliteiten vinden wij dat we zouden moeten bieden? • Hoe zou de organisatie van arbitrage binnen de vereniging georganiseerd moeten zijn?
<p>Tips:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overzicht scheidsrechters op basis van opbouw vereniging? • Welke teams leveren wel/niet scheidsrechters? • Wat wordt er als wens geuit vanuit de leveringsplicht. • Wat wensen onze scheidsrechters op het gebied van arbitrage? • Wat wordt er door de bond geboden aan onze scheidsrechters en wat zouden we zelf als vereniging kunnen aanbieden? Denk hierbij aan opleiding en begeleiding, vergoedingen? • Hoe is arbitrage georganiseerd: Scheidsrechtercoördinator, opleiders en/of begeleiders? • Onder welk bestuurslid valt arbitrage en neemt hij/zij arbitrage mee naar het bestuursoverleg? • Op welke manier zou een goede organisatie binnen onze vereniging kunnen leiden tot een succesvol arbitrage beleid? 	



Analyse en vervolgstappen

Na het analyseren van de huidige en gewenste situatie kan je aan de slag met de vervolgstappen.

De eerste stap is bekend maken en presenteren van de analyse en gewenste situatie en eventueel aanwezige verschillen tussen de realiteit en de wens.

In het ideaalplaatje is de realiteit overeenkomstig met de wens. Maar ook de realiteit kan zich in de toekomst anders ontwikkelen.

Oplossingen en/of continuïteit liggen verscholen in de onderstaande zes onderdelen.

- Verbetering klimaat en imago;
- Werving;
- Behoud en doorstroming;
- Kwaliteit en kaderontwikkeling;
- Organisatie en financiën;
- Plan van Aanpak.

Op basis van de analyse volgt de uitdaging de keuze te maken welk gebied op (korte) termijn aandacht verdient.



Verbetering klimaat en imago

Onderdelen:

- Rol van het bestuur met betrekking tot arbitrage
- Aandacht voor arbitrage binnen de vereniging
- Positief nieuws in de plaatselijke pers
- Afspraken over waarden en normen/sportiviteit & respect
- Vergroten van spelregelkennis bij deelnemers aan een wedstrijd

Taken/ideeën/tips:

- Welk bestuurslid is verantwoordelijk en wordt door de betrokken personen binnen de vereniging geïnformeerd? Hoe vaak staat het onderwerp op de agenda van het bestuur? Welk budget wordt toegewezen aan arbitrage binnen de vereniging?
- Aandacht voor arbitrage in het clubblad, website, bijeenkomsten, ledenvergaderingen, scheidsrechter van de maand etc.
- Deelname aan de landelijke Week van de Scheidsrechters, plaats in de kantine reserveren voor scheidsrechters, ontvangst en begeleiding scheidsrechters (kopje koffie, etc.)
- Hoe gaan onze teams, trainer/coaches en thuispubliek om met scheidsrechters

Bouw een positieve verenigingscultuur - een grote klacht waar veel scheidsrechters mee te maken krijgen is de verbale agressie die er van de spelers, coaches en toeschouwers uitgaat. Verenigingen spelen een belangrijke rol in de aanpak van verbale agressiviteit en de omvorming naar een cultuur binnen de vereniging die positief en ondersteunend is naar scheidsrechters en coaches. Verenigingen kunnen richtlijnen ontwikkelen op basis van gedragscodes voor spelers, coaches, toeschouwers en leden. Eveneens kun je denken aan een mentorschap van scheidsrechters die te maken hebben gehad met minder leuke situaties. Het verbeteren van het imago van scheidsrechters en het benadrukken van de rol van scheidsrechters (en coaches) en het promoten van respect richting deze personen is van vitaal belang. Zie ter illustratie bijvoorbeeld www.positiefcoachen.nl.



Erken en beloon de individuele inzet en bijdrage die scheidsrechters maken om hun sport te begeleiden. Bouw erkenningmomenten of –activiteiten in. Promoot de rol, de verantwoordelijkheden en behaalde resultaten van de scheidsrechters door communicatiemiddelen, zoals nieuwsbrieven en websites. Bevestig het harde werken en de dienstbaarheid van de huidige scheidsrechters door het weergeven van het aantal wedstrijden dat zij gefloten hebben en het niveau dat zij behaald hebben.

Onderstaande websites geven extra tools aan het bestuur en bevatten informatie over support, eigenaarschap, meenemen en samen doen.

https://sportplezier.nl/content/2017/09/170919_4-inzichten-voor-bestuurders_support
(support)

https://sportplezier.nl/content/2017/09/170919_4-inzichten-voor-bestuurders_eigenaarschap
(eigenaarschap)

https://sportplezier.nl/content/2017/09/170919_4-inzichten-bestuurders_meenemen
(meenemen)

https://sportplezier.nl/content/2017/09/170919_4-inzichten-bestuurders_-1
(Samen doen)



Werving

Onderdelen:

- Wervingsacties
- Thema / introductieavond organiseren
- Follow up van de werving
- Sleutelfiguren / superpromoter (zie ter illustratie bijvoorbeeld www.superpromoter.nl)

Taken/ideeën/tips:

- Organiseren van wervingsacties onder senioren, jeugd, ouders en anderen. Met name bij de jeugd, dat ze daar al aan het fluiten van wedstrijden gewend raken. Wat dacht je van ieder jeugdlid wat 16 jaar wordt een trainers- dan wel scheidsrechtercursus voor zijn/ haar verjaardag geven?
Om bij leden van de vereniging meer spelregelkennis te krijgen, is er de website www.handbalmasterz.nl ontwikkeld. Hier kunnen de leden oefenen en uiteindelijk ook een spelregelbewijs halen.
- Inzetbaarheid huidige scheidsrechters verhogen (beschikbaarheid in relatie tot beloning?)
- Spelers die stoppen vanwege tijdsdruk benaderen (wel tijd voor fluiten eens in de paar weken).
- Arbitrage binnen de vereniging bekend maken en introduceren.
- Follow up aan de werving geven. Als mensen eenmaal enthousiast zijn, de aandacht vasthouden.
- Eerder gestopte oud leden benaderen of ze willen fluiten.
- Stoppende nationale scheidsrechters benaderen.

Het is vaak te laat om vlak voor aanvang van het volgende seizoen te gaan denken aan de groep van scheidsrechters die in het nieuwe seizoen nodig zijn. Het is belangrijk om als vereniging de gewoonte te krijgen om ca. 3-6 maanden voorafgaand aan het nieuwe seizoen te gaan plannen. Zodra de evaluatie gedaan is (vaak tegen het einde van het seizoen), is het duidelijk welke scheidsrechters er het volgende seizoen niet doorgaan.

Een maatstaf voor een succesvolle vereniging is het vermogen om vrijwilligers te behouden en de planning die gemaakt wordt als er een nieuwe lichterij vrijwilligers nodig is. Dit is opvolgingsplanning. Een opvolgingsplan is een manier om er verzekerd van te zijn dat al het eerdere werk niet voor niets is geweest. Het plannen voor de toekomst is het maken van stappen en processen die 'het goede werk voortzet'.

Werving – als er een juist wervingsproces wordt doorlopen komen er meer scheidsrechters bij en kunnen knelmomenten worden voorkomen. Wanneer er een slechte of geen werving plaats vindt, zal er altijd een moment komen dat de vereniging te weinig scheidsrechters (en/of coaches) heeft.



Behoud en doorstroming

Onderdelen:

- Het aanbieden van een pakket met faciliteiten
- Ambities prikkelen van de huidige en nieuwe scheidsrechters
- Het passend maken van planningen op capaciteiten en/of beschikbaarheid van de scheidsrechters
- Heldere informatie voor (nieuwe) scheidsrechters
- Aandacht/waardering tonen aan de scheidsrechters

Taken/ideeën/tips:

- Maak inzichtelijk wat de faciliteiten binnen de vereniging zijn en de vergoedingen die door bond en/of vereniging uitbetaald worden. Een goede fluit, een schoon tenue? Laat waardering blijken voor de scheidsrechters.
- Organiseer bijscholingen binnen de eigen verenigingen of stimuleer scheidsrechters om regionale bijscholingen te volgen. Scheidsrechters met up to date kennis fluiten makkelijker.
- Vrijstelling van andere verenigingsstaken? Een extra vergoeding voor regionale scheidsrechters?
- Zorg voor up to date informatie met betrekking tot opleidingen, spelregels e.d.
- Heb oog voor de speciale behoeftes van een brede groep van scheidsrechters en andere officials met verschillende leeftijden, achtergronden, en vaardigheden.

Betaal of ondersteun de scheidsrechters bij de kosten die gemaakt worden voor reizen, kleding, training en/of ontwikkeling.

Moedig verdere ontwikkeling aan en begeleid hen bij de ontwikkeling van hun vaardigheden.

Zorg dat scheidsrechters het gevoel krijgen er bij te horen en gewaardeerd zijn. Scheidsrechters blijven langer actief en gemotiveerd als hun ervaringen binnen de sport positief zijn.

Verzeker dat de organisatie (vereniging, bond) genoeg middelen en ondersteuning kan bieden bij het uitvoeren van hun rol.



Kwaliteit en kaderontwikkeling

Onderdelen:

- Praktijkbegeleiding bieden aan (beginnende) scheidsrechters
- Ambities prikkelen van de huidige en nieuwe scheidsrechters
- Feedback geven en kwaliteit begeleiding verbeteren
- Heldere informatie voor (nieuwe) scheidsrechters
- Niet-opgeleide leden aansporen tot het volgen van een cursus
- Vervolgopleiding stimuleren

Taken/ideeën/tips:

- Organiseer bijscholingen binnen de eigen verenigingen of stimuleer scheidsrechters om regionale bijscholingen te volgen. Scheidsrechters met up to date kennis fluiten makkelijker en hebben meer plezier in het fluiten.
- Welke opleidingen zijn er en wie is ervoor geschikt?
- Wijs goede ervaren en gekwalificeerde scheidsrechterscoaches aan die kunnen helpen bij de begeleiding en de ontwikkeling van scheidsrechters.
- Organiseren scheidsrechterbijeenkomsten binnen de eigen vereniging.
- Zorg voor up to date informatie met betrekking tot opleidingen, spelregels e.d.
- Vergoed als vereniging de opleidingen voor scheidsrechters.
- Iedere speler een scheidsrechtersopleiding laten volgen op het moment dat hij/zij 16 jaar wordt.
- Jong geleerd, oud gedaan, begin bij de jeugd met het opleiden en begeleiden van jeugdscheidsrechters.

De opleiding en begeleiding sluiten aan bij de analyse en stimuleren kwaliteit en kaderontwikkeling. Uit de analyse en toekomstplannen van jouw vereniging is mogelijk (g)een verschil te zien. Ook als er geen verschil is tussen de werkelijke situatie en gewenste situatie is dit nog geen reden om met de armen over elkaar te gaan zitten.

Verzorg mogelijkheden voor opleiding en bijscholingen

De vereniging kan zorgen voor een 'veilige' omgeving met alle standaard activiteiten, zoals bijv. korting op lidmaatschappen, kleding en begeleiding. Betrokkenheid tonen en verhoging van kwaliteit realiseren door aanbod van cursussen geeft aan dat de vereniging de scheidsrechters serieus neemt. Door meedoen aan bijscholingsprogramma's waar bijv. de meest recente informatie, technieken, regels, etc. worden behandeld zal de kwaliteit van de arbitrage doen toenemen.

Verbeter de competenties en de vaardigheden van scheidsrechters op alle niveaus. Ondersteun de training en ontwikkeling van de scheidsrechters, waardoor hun een praktische vaardigheden een voorwaartse stuwung krijgen. Het NHV heeft verschillende opleidingen die de (toekomstige) scheidsrechters kunnen volgen. Zie <https://www.handbal.nl/opleidingen/scheidsrechters/>



Organisatie en financiën

Onderdelen:

- Heldere omschrijving van de werkzaamheden van de scheidsrechterfunctionaris / coördinator
- Organogram
- Voldoende coaches / begeleiders binnen de vereniging
- Realiseer draagkracht binnen de vereniging voor arbitrage en reserveer hier ook budget voor
- Samenwerking met andere verenigingen, bond, scheidsrechters

Taken/ideeën/tips:

- Organiseer bijscholingen binnen de eigen verenigingen of stimuleer scheidsrechters om regionale bijscholingen te volgen. Scheidsrechters met up to date kennis fluiten makkelijker.
- Ervaren scheidsrechters die jonge scheidsrechters begeleiden.
- Organiseren scheidsrechterbijeenkomsten binnen de eigen vereniging.
- Zorg voor up to date informatie met betrekking tot opleidingen, spelregels e.d.
- Jong geleerd, oud gedaan, begin bij de jeugd met het opleiden en begeleiden van jeugdscheidsrechters.
-

Om een ontwikkeling tot stand te brengen is een belangrijke randvoorwaarde dat de vereniging ook de juiste mensen op de juiste plek heeft. Een aanspreekpersoon die een directe link heeft met aan de ene kant het bestuur en aan de andere kant de teams.

Overzicht – iemand moet de rol hebben als degene die een overzicht heeft over de scheidsrechters, maar ook hun steun kan zijn. De rol van *scheidsrechtercoördinator* is van essentieel belang binnen een vereniging. Als taken binnen deze functie kunnen o.a. het inplannen van scheidsrechters, organiseren van cursussen, het ondersteunen van VerenigingsScheidsrechters, en overleg binnen de vereniging vallen.



Plan van aanpak

Het resultaat van de analyse en de daaropvolgende volgende onderdelen resulteert in een plan van aanpak en doelstellingen op de korte (komend seizoen) en lange termijn (over drie jaar). Het plan van aanpak voorziet in activiteiten om deze doelstellingen te realiseren met daarbij de financiële consequenties en budget.

Vereist:

S – Specifiek!
M – Meetbaar!
A – Attractief!
R – Realistisch!
T – Tijdsbegrensd!

Ontwikkelen een plan voor de toekomst

Deze fase is een kans voor de kern van de vereniging om de belangrijkste onderdelen van de vereniging te bespreken en vast te leggen. Door dit plan is de vereniging in staat om te bezien hoe de groei of het verloop van de leden zal zijn en de impact die dit heeft op de gebieden van de scheidsrechters- en coachstaf. Het plan levert ook een inzicht in welke middelen in te zetten zijn m.b.t. de verschillende aspecten, zoals werving, behoud, training en ontwikkeling, erkenning en verankering in de vereniging van scheidsrechters en coaches.

Ontwikkel taak/functie-omschrijvingen voor scheidsrechters

Dit moeten heldere beschrijvingen zijn van de verschillende rollen die de vereniging van deze personen verlangd. Het vergemakkelijkt het werven van personen, omdat direct zichtbaar is wat de tijdsinvestering is en de werkzaamheden die daarvoor gedaan moeten worden. Bespreek met senior scheidsrechters wat er in de taak/functie- omschrijvingen moet komen te staan.

Procedures en beleid

De ontwikkeling van een informatief handboek voor scheidsrechters is een van de voorbeelden. Informatie van alle aspecten die binnen een vereniging spelen en relevant is voor een bepaalde taak/functie moeten gedocumenteerd zijn. Het fungeert als een eerste informatie vraagbaak over de activiteiten passende bij de taak/functie, is van belang bij overdracht bij het beëindigen van of doorgroei binnen een bepaalde taak/functie.

Evaluatie

Middels een evaluatie-proces dat de vereniging hanteert is er een mogelijkheid voor scheidsrechters om zaken en aandachtspunten naar voren te brengen die betrekking hebben op hun functie of anderszins binnen de vereniging. Deze bijdrage zorgt ervoor dat de vereniging geïnformeerd blijft over alles wat er speelt bij de scheidsrechters. En het maakt het mogelijk om tijdig problemen te identificeren en tijdig aan te kunnen pakken.



De criteria om Arbitrageproof te zijn:

- Een scheidsrechtercoördinator hebben en bekend bij het NHV
 - Arbitrage geborgd in het bestuur van de vereniging
 - Voldoende gekwalificeerde officials hebben
 - Een Verenigingsarbitrageplan (of vergelijkbaar) hebben
 - Scheidsrechterscoaches benoemen binnen de vereniging
-