

Handleiding opstellen Clubarbitrageplan

Meer aandacht voor scheidsrechters



Inleiding

Scheidsrechters horen net zo goed bij een wedstrijd als coaches en spelers. Heb je het gevoel dat je wel genoeg spelers en coaches hebt, maar nog niet voldoende scheidsrechters om alle wedstrijden in goede banen te leiden? Dan wordt het tijd voor actie.

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

In dit clubarbitrageplan gaan we uit van vijf pijlers:

1. Verbetering klimaat en imago
2. Werving
3. Behoud en doorstroming
4. Kwaliteit en kaderontwikkeling
5. Organisatie

Voordat je begint maak je een analyse van de huidige situatie versus de gewenste situatie. Aan de hand van deze analyse maak je een plan van aanpak op basis van vijf bovengenoemde pijlers. Dit document helpt je deze stappen te maken.

Het beoogde resultaat is dat je, zowel op de korte als de lange termijn, binnen de vereniging een nog gezondere situatie met betrekking tot arbitrage ontwikkelt.

Voor vragen of opmerkingen kun je terecht bij:

Regio Noord: arbitrage.noord@nevobo.nl

Regio Oost: arbitrage.oost@nevobo.nl

Regio West: arbitrage.west@nevobo.nl

Regio Zuid: arbitrage.zuid@nevobo.nl

Kijk ook op de website: www.nevobo.nl/kenniscentrum/themas/officials/

Hoofdstuk 1 - 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.

Hoofdstuk 1.1 - Huidige situatie

Bij het maken van een analyse van de huidige situatie maak je gebruik van de gegevens 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:

- Wat is het huidige aantal scheidsrechters (senioren, jeugd, leeftijdsopbouw, opleiding)?
- Welke faciliteiten bieden we?
- Hoe is onze organisatie binnen de club (scheidsrechterscommissie, scheidsrechtercoördinator)?
- Welke knelpunten (met oorzaken) hebben we?

Taken/ideeën/tips:

- Maak een overzicht van scheidsrechters met leeftijd, niveau, in welke teams acteren zij, zijn zij regio-, vereniging-, jeugd- en/of recreatiescheidsrechter?
- Wat bieden we onze scheidsrechters? Tenuue, vrijwilligersavond, begeleiding 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 bestuursoverleg?
- 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?

Hoofdstuk 1.2 - Gewenste situatie

Aan de hand van de opbouw van de vereniging met daarin zowel de heren- als damesteams, jeugd en recreatieteams 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 jullie vereniging over een aantal jaren (bijvoorbeeld 2) waarin de volgende onderdelen aan bod komen:

Gewenste situatie:

- 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 club georganiseerd moeten zijn?
- Stel vast hoeveel scheidsrechters je per niveau nodig hebt, maak hier een koppeling met het technisch beleid. Is er ambitie om te promoveren, dan dient arbitrage hierin mee te gaan.

Taken/ideeën/tips:

- Overzicht scheidsrechters op basis van opbouw vereniging? Welke teams leveren wel/geen scheidsrechters? Wat wordt er als wens geuit vanuit de leveringsplicht vanuit de regio's voor zowel regioscheidsrechters als verenigingsscheidsrechters?
- Wat wensen onze scheidsrechters op het gebied van arbitrage? Wat wordt er door de regio geboden aan onze scheidsrechters? Denk hierbij aan opleiding, begeleiding en 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 arbitragebeleid?

Hoofdstuk 2 - Analyse en vervolgstappen

Na het analyseren van de huidige en gewenste situatie kun je aan de slag met de vervolgstappen. De eerste stap is het bekendmaken 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 zes onderdelen van het clubarbitrageplan. Deze zes onderdelen zijn:

- Hoofdstuk 3: Verbetering klimaat en imago
- Hoofdstuk 4: Werving
- Hoofdstuk 5: Behoud en doorstroming
- Hoofdstuk 6: Kwaliteit en kaderontwikkeling
- Hoofdstuk 7: Organisatie en financiën
- Hoofdstuk 8: Plan van Aanpak

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

In de vervolghoofdstukken staan verschillende tips en aandachtspunten genoemd die daarbij gebruikt kunnen worden. Zijn er nieuwe ideeën en/of tips die hierbij een aanvulling kunnen vormen? Deel ze dan met de regiomedewerker arbitrage (zie contactgegevens pagina 2). Het plan is zo sterk als alle ideeën en tips samen.

Hoofdstuk 3 - 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, op de website, tijdens bijeenkomsten, ledenvergaderingen, benoem een scheidsrechter van de maand etc.
- Deelname aan de landelijke Week van de Scheidsrechter: reserveer een plaats in de kantine voor scheidsrechters, ontvangst en begeleiding scheidsrechters etc.
- Hoe gaan onze teams, trainers, coaches en thuispubliek om met scheidsrechters?

Bouw een positieve clubcultuur - een grote klacht waar veel scheidsrechters mee te maken krijgen is de verbale agressie die er van de spelers, coaches en toeschouwers uitgaat. Clubs spelen een belangrijke rol in de aanpak van verbale agressiviteit en de omvorming naar een cultuur binnen de club die positief en ondersteunend is naar scheidsrechters en coaches. Clubs kunnen richtlijnen ontwikkelen op basis van gedragscodes voor spelers, coaches, toeschouwers en leden. Eveneens kun je denken aan een mentorschap of een buddysysteem van scheidsrechters die al slachtoffer zijn geweest van verbaal geweld. 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.

In het kader van “Veilig Sportklimaat” kun je de volgende workshop aanvragen: [Weerbaarheid voor de Arbitrage](#), gericht op officials.

Erken en beloon de individuele inzet en bijdrage die scheidsrechters maken om hun sport te begeleiden. Bouw erkenningsmomenten 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.

Verder is veel informatie, good practice en inzichten met betrekking tot arbitrage te vinden op www.sportplezier.nl.

Hoofdstuk 4 - 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, zodat ze daar al aan het fluiten van wedstrijden gewend raken. Denk bijvoorbeeld aan ieder jeugdlid die 16 jaar wordt een trainers- dan wel scheidsrechtercursus voor zijn/haar verjaardag geven. Om bij leden van de vereniging meer spelregelkennis te krijgen, is de website www.volleybalmasterz.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, maar niet elke week).
- Arbitrage binnen de vereniging bekendmaken en introduceren.
- Follow up aan de werving geven. Als mensen eenmaal enthousiast zijn, de aandacht vasthouden.
- Eerder gestopte leden benaderen of ze wel willen blijven 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. Clubs moeten de gewoonte gaan 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 club 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 plaatsvindt, zal er altijd een moment komen dat de club te weinig scheidsrechters (en/of coaches) heeft.

Hoofdstuk 5 - 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 geven en waardering tonen aan de scheidsrechters.

Taken/ideeën/tips:

- Maak inzichtelijk wat de faciliteiten binnen de vereniging zijn en de vergoedingen die door regio en/of vereniging uitbetaald worden (en goede fluit, een schoon tenue, etc.). Laat waardering blijken voor de scheidsrechters.
- Organiseer bijscholing binnen de eigen vereniging en/of stimuleer scheidsrechters om regionale bijscholing te volgen. Scheidsrechters met up-to-date kennis fluiten met meer plezier.
- Vrijstelling van andere verenigingstaken. 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 scheidsrechters en andere officials, zoals 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 erbij te horen en gewaardeerd worden. Scheidsrechters blijven langer actief en gemotiveerd als hun ervaringen binnen de sport positief zijn.
- Verzeker dat de organisatie (club, regio, bond) genoeg middelen en ondersteuning kan bieden bij het uitvoeren van hun rol.

Hoofdstuk 6 - Kwaliteit en kaderontwikkeling

Onderdelen:

- Begeleiding bieden aan beginnende scheidsrechters (praktijkbegeleiding).
- 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/vaardigheidstrainingen binnen de eigen vereniging of stimuleer scheidsrechters om regionale bijscholingen te volgen. Scheidsrechters met up-to-date kennis fluiten met meer plezier.
- Welke opleidingen zijn er en wie is ervoor geschikt?
- Wijs goede, ervaren en gekwalificeerde rolmodellen aan die kunnen helpen bij de begeleiding en de ontwikkeling van scheidsrechters.
- Organiseer scheidsrechterbijeenkomsten binnen de eigen vereniging.
- Zorg voor up-to-date informatie met betrekking tot opleidingen, spelregels e.d.
- Vergoed opleidingen voor scheidsrechters.
- Iedere speler een scheidsrechtersopleiding/vaardigheidstraining laten volgen op het moment dat hij/zij 16 jaar wordt.
- Jong geleerd, oud gedaan: begin bij de jeugd/ CMV met het opleiden en begeleiden van jeugdscheidsrechters en laat iedereen het spelregelbewijs halen.

De opleiding en begeleiding sluiten aan bij de analyse en stimuleren kwaliteit en kaderontwikkeling. Uit de analyse en toekomstplannen van je vereniging is mogelijk(er) (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 club 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, bijv. door aanbod van cursussen geeft aan dat de club de scheidsrechters serieus neemt. Door mee te doen aan bijscholingsprogramma’s, waar de meest recente informatie, technieken, regels etc. worden behandeld, zal de kwaliteit van de arbitrage toenemen. Verbeter de competenties en de vaardigheden van scheidsrechters op alle niveaus. Ondersteun de training en ontwikkeling van de scheidsrechters, waardoor hun praktische vaardigheden een voorwaartse stuwing krijgen. De Nevobo heeft verschillende opleidingen die de (toekomstige) scheidsrechters kunnen volgen. Zie [opleiding tot official](#).

Hoofdstuk 7 - Organisatie en financiën

Onderdelen:

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

Taken/ideeën/tips:

- Organiseer bijscholing binnen de eigen verenigingen of stimuleer scheidsrechters om regionale bijscholing te volgen. Scheidsrechters met up-to-date kennis fluiten met meer plezier.
- Ervaren scheidsrechters die jonge scheidsrechters begeleiden.
- Organiseer 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/CMV 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. Daarnaast kan hij/zij ook het contact onderhouden met de regiomedewerker arbitrage. Deze regiomedewerker heeft o.a. inzicht in opleidingen en wijst ook scheidsrechters aan voor de regiowedstrijden.

Iemand binnen de vereniging moet een overzicht hebben over de scheidsrechters, maar ook hun steun zijn. De rol van scheidsrechtercoördinator is van essentieel belang binnen een club. Binnen deze functie kunnen o.a. het inplannen van scheidsrechters, organiseren van cursussen, het ondersteunen van clubscheidsrechters en overleg binnen de club als taak vervat worden.

Hoofdstuk 8 - Plan van aanpak

Het resultaat van de analyse en de daaropvolgende onderdelen resulteert in een plan van aanpak en doelstellingen op de korte (komend seizoen) en lange termijn (over twee/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!

Ontwikkel een plan voor de toekomst – Deze fase is een kans voor de kern van de club om de belangrijkste onderdelen van de club te bespreken en vast te leggen. Door dit plan is de club 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 met betrekking tot de verschillende aspecten, zoals werving, behoud, training en ontwikkeling, erkenning en verankering in de club van scheidsrechters en coaches.

Ontwikkel taak/functieomschrijvingen voor scheidsrechters – Dit moeten heldere beschrijvingen zijn van de verschillende rollen die de club van deze personen verlangt. 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 functieomschrijvingen moet komen te staan.

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

Evaluatie – Via een evaluatieproces dat de club 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 club. Deze bijdrage zorgt ervoor dat de club 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.

Deel het clubarbitrageplan met de Nevobo - Zorg ervoor dat het clubarbitrageplan wordt gedeeld met de arbitragemedewerkers van de regio, zodat ook zij weten waar de vereniging mee bezig is. Ze kunnen ook tips geven over welke punten nog mogelijke verbetering nodig hebben, zodat je vereniging Club Arbitrage Proof is voor de komende jaren.

De criteria om Arbitrage Proof te zijn:

- Een scheidsrechtercoördinator hebben die bekend is bij de Nevobo.
- Arbitrage geborgd in het bestuur van de vereniging.
- Voldoende gekwalificeerde officials hebben.
- Een clubarbitrageplan (of vergelijkbaar) hebben dat gedeeld is met de Nevobo.

Voor vragen of opmerkingen kun je terecht bij:

Regio Noord: arbitrage.noord@nevobo.nl

Regio Oost: arbitrage.oost@nevobo.nl

Regio West: arbitrage.west@nevobo.nl

Regio Zuid: arbitrage.zuid@nevobo.nl

Kijk ook op de website: www.nevobo.nl/kenniscentrum/themas/officials/