



Lokaal arbitrageplan

Om ijshockey te kunnen spelen heb je drie partijen nodig: een team (spelers, coach, trainer), een tegenstander én scheidsrechters.

Het moge duidelijk zijn dat we hier extra aandacht besteden aan die laatst genoemde groep (top-)sporters. Inderdaad, u leest het goed: scheidsrechters doen ook aan (top-)sport en zonder hun inzet, motivatie en deskundige leiding, kan geen enkele wedstrijd naar behoren gespeeld worden.

Veertien sportbonden (waaronder 9 bonden van teamcontactsporten – inclusief de NIJB) zijn het hier over eens en zij hebben de handen ineengeslagen om op landelijk niveau de scheidsrechters en de organisatie daaromheen de nodige aandacht te schenken.

**“DE SNELSTE TEAMSPORT
TER WERELD MOGELIJK MAKEN,
DAT GEEFT EEN KICK.”**

Niemand heeft ooit een scheidsrechter op het erepodium gezien. De scheidsrechter houdt nooit een beker omhoog en neemt nooit een wisselbokaal mee naar huis. Toch wil een goede arbiter net als elke speler een topprestatie leveren. Scheidsrechters met die instelling zijn hard nodig. Om precies te zijn: we zoeken er 50.000. Op alle niveaus, en ook bij de jeugd. Kun jij presteren en laten presteren? Kijk snel op www.scheidsrechterworden.nl

NOC*NSF heeft met 14 samenwerkende sportbonden het Masterplan Arbitrage opgesteld dat door het ministerie van VWS wordt ondersteund met een subsidie. De regiegroep, waarin alle sportbonden vertegenwoordigd zijn, hebben binnen de thema's Klimaat & Imago, Behoud, Kwaliteit & Opleiding en Organisatie diversen onderwerpen aangepakt die aanhaken bij de belevingswereld van scheidsrechters.

Sportief gedrag, ook richting de scheidsrechter

Vanuit het Masterplan Arbitrage nemen we maatregelen om de sportiviteit van spelers, coaches, publiek en bestuurders (en dus verenigingen) te vergroten.

Ook scheidsrechters worden begeleid in hun rol om sportiviteit op het veld te vergroten en escalaties te voorkomen.

50.000 extra scheidsrechters, door werving en behoud

De deelnemende sportbonden schatten in, dat ca.50.000 extra scheidsrechters nodig zijn om in 2011 90% van de wedstrijden te laten leiden door een gekwalificeerde scheidsrechter.

Alle jeugd doet ervaring op als scheidsrechter

De deelnemende sportbonden gaan stimuleren, dat alle jeugdleden de rol van scheidsrechter gaan ervaren. De kans dat zij blijven fluiten als ze volwassen zijn is dan groter. Bovendien zorgt de opgedane spelregelkennis voor verbetering van het klimaat en ervaren jonge sporters zelf hoe het is om als scheidsrechter op het ijs te staan.

Beginnende scheidsrechters een goede start geven

Fluiten leer je in de praktijk. De eerste ervaringen als scheidsrechter zijn erg belangrijk en bepalen vaak of iemand het leuk vindt om scheidsrechter te zijn. Door een goede begeleiding door de sportbonden in de beginperiode wordt de kwaliteit van de scheidsrechter snel vergroot en een grote uitval onder beginnende scheidsrechters voorkomen.

Meer TOPscheidsrechters op alle niveaus

Sportbonden willen een betere kwaliteit van de scheidsrechters door deskundigheidsbevordering, zodat je op elk niveau topscheidsrechters krijgt. De doorstroming van talenten wordt verbeterd. Hierdoor komen meer scheidsrechters voor de nationale en internationale top beschikbaar.

De aanpak in hoofdlijnen

Vertegenwoordigers van scheidsrechterszaken van de veertien deelnemende sportbonden zijn verenigd in de regiegroep. Onder coördinatie van NOC*NSF ontwikkelden zij een raamwerk voor de realisatie van de vijf doelen in de komende jaren.

Vijf werkgroepen hebben zich gebogen over:

1. Verbetering klimaat en imago

Door gebruik te maken van de brede steun van de sportliefhebbers kunnen we maatregelen nemen op dit terrein. Deze maatregelen zijn vooral gericht op sporters en publiek. Coaches, clubs en de media kunnen een belangrijke rol spelen bij het terugdringen van het negatieve klimaat.

2. Werving

De werkgroep werving gaat de verschillende methoden van werving vergelijken en analyseren. In elk geval is het streven dat bij iedere sport alle jeugd op één of andere manier ervaring opdoet als scheidsrechter.

3. Behoud en doorstroming

In dit deelprogramma ligt het accent op het behoud van scheidsrechters en de begeleiding naar hun persoonlijke top.

4. Kwaliteit en kaderontwikkeling

In de praktijk zijn er grote verschillen in de wijze waarop de sportbonden arbitrerend kader opleiden, bijscholen en ontwikkelen. Ook de kwaliteit van begeleidend kader voor de scheidsrechters, zoals praktijkbegeleiders, beoordelaars en opleiders, is een aandachtspunt.

5. Organisatie

Een goede organisatie van de arbitrage is van groot belang om een goed scheidsrechterskorps te werven en te behouden. Vooral de organisatie voor de scheidsrechters op lager niveau bij de en bij de clubs is bij veel sportbonden onderontwikkeld

Dit alles heeft geleid tot een sportoverstijgend Masterplan Arbitrage, waarin de diverse bonden in elkaars keuken hebben kunnen kijken en waarin “best practices” werden/worden uitgewisseld. Ook heeft dit geleid tot het samen ontwikkelen en/of structureren van opleidingen, mentale weerbaarheidstraining, imagocampagne, etc.

De *Nederlandse IJshockey Bond* heeft, net als de collega bonden, voor de periode van 2006-2011 een sportspecifiek arbitrage plan ontwikkeld. Eén van de onderdelen hiervan is het opstellen van een lokaal arbitrageplan, analoog aan het NIJB-arbitrageplan.

De carrière van een scheidsrechter start over het algemeen als clubscheidsrechter. `

Bij de club moeten dus de zaken aan de basis goed geregeld zijn: een sportieve en gezellige sfeer doet mensen eerder besluiten om scheidsrechter te worden, een adequate opleiding en begeleiding zorgt enerzijds voor behoud van scheidsrechters en anderzijds verhoogt het de deskundigheid bij het leiden van wedstrijden (= meer plezier voor alle betrokkenen), werving geschiedt vanuit een lokale strategie, etc.

Al deze zaken dragen er toe bij dat er een doorstroom plaatsvindt van clubscheidsrechter naar NIJB-scheidsrechter.

Elke club/vereniging heeft zij eigen identiteit. Daarom willen we als NIJB clubs geen lokaal arbitrageplan opdringen, maar hen in de gelegenheid stellen een eigen plan met een eigen identiteit te ontwikkelen. De NIJB biedt hier ondersteuning in de vorm van blauwdrukken, die de clubs (al dan niet gezamenlijk) kunnen gebruiken bij het samenstellen van een lokaal arbitrageplan.

Dit plan moet geen papieren tijger worden, maar een handleiding voor een vereniging/club m.b.t. functies, functieomschrijvingen, verantwoordelijkheden, verplichtingen en posities.

Zo is het bijvoorbeeld handig dat je als vereniging een kandidaat-scheidsrechter kunt vertellen aan welk profiel hij moet voldoen, over welke basiskennis hij moet beschikken, welke opleidingen hij moet volgen, hoe hij naar en tijdens zijn eerste wedstrijd wordt begeleid en meer van deze relevante zaken.

Of als je een vacature scheidsrechterscoördinator hebt, dat je een functieomschrijving voor handen hebt. De nieuwe functionaris weet dan wat van hem verwacht wordt, waardoor wedstrijden, maar ook de organisatie rondom het scheidsrechtersgebeuren, vlekkeloos en geruisloos doorgang kunnen vinden.

Doelstelling van de NIJB is dat er uiterlijk einde seizoen 2008-2009 bij iedere club een lokaal arbitrageplan ligt, dat door de NIJB geaccordeerd is.

Bij de huidige schaarste aan scheidsrechters houdt de NIJB zich het recht voor om clubs/verenigingen, die niet over een door de NIJB geaccordeerd lokaal arbitrageplan beschikken, als laatste te voorzien van scheidsrechters, daar waar de NIJB verantwoordelijk is voor het aanwijzen van NIJB-scheidsrechters.

Bijgaand document geeft clubs een mogelijkheid om het gebeuren rondom clubscheidsrechters te inventariseren en in kaart te brengen. Beschouw dit als voorbereiding om tot een lokaal arbitrageplan te komen.

U kunt dit op eigen gelegenheid doen, maar waarschijnlijk is het nuttiger, efficiënter en aangenamer om de handen in een te slaan.

De NIJB initieert, naast de genoemde inventarisatie, 6 stappen:

Stap 1: Klimaat, cultuur en sportiviteit & respect.

Stap 2: Structuur.

Stap 3: Werving scheidsrechters.

Stap 4: Nieuwe verenigingsscheidsrechters op weg naar de eerste wedstrijd.

Stap 5: Organisatie.

Stap 6: Deskundigheidsbevordering/opleiding.

De eerste 2 stappen kunnen gezamenlijk worden gezet op een landelijke plenaire bijeenkomst. Vervolgens kunnen de overige stappen (inclusief het definitieve lokale arbitrageplan) óf gezamenlijk óf in kleinere entiteiten gezet worden.



Opmerkingen

1. De laatste tijd zijn steeds meer meisjes en vrouwen actief als scheidsrechter, scheidsrechterscoördinator of supervisor. Voor het leesgemak wordt in de documenten m.b.t. het opstellen van een lokaal arbitrageplan de hij-vorm aangehouden.
2. Lokaal arbitrageplan: plan ter bevordering en ter ontwikkeling van de arbitrage op clubniveau, waarbij wordt uitgegaan van samenwerking tussen de mogelijk meerdere entiteiten in een plaats waar geijshockeyed wordt.
3. Bij het opstellen van de blauwdrukken clubarbitrage is dankbaar gebruik gemaakt van de ervaringen en inspanningen van andere bonden die deelnemen aan het Masterplan Arbitrage.