



BELEIDSPLAN  
ARBITRAGE  
2020- 2025

---



# INHOUDSOPGAVE

---

1. INLEIDING .....	3
2. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN .....	5
3. ORGANISATIE EN STRUCTUUR .....	6
4. WERVING,SELECTIE,FACILITEITEN.....	7
5. BEGELEIDING EN OPLEIDING .....	8
6. SLOTWOORD.....	11



# 1. INLEIDING

---

Op 1 augustus 1939 is SV Epe opgericht, de vereniging heeft een 700-tal leden en neemt met 35 teams deel aan de diverse competities. De meeste SV Epe-teams spelen op de zaterdag; enkele seniorenteams spelen op zondag.

Ruim tien procent van de leden zijn vrouwen en meiden. De vereniging heeft op sportpark De Wachtelenberg de beschikking over drie wedstrijdvelen met natuurgras en één kunstgrasveld. Verder heeft SV Epe twee oefenvelen met natuurgras en nog een half trainingsveld met kunstgras, het VMI-velde.

Al deze zeven velden worden dermate perfect onderhouden door een groot aantal deskundige vrijwilligers dat diverse BVO's er prijs op stellen om op onze accommodatie hun seizoensvoorbereiding te beginnen, dan wel in de winterstop op de Wachtelenberg hun vaardigheden te vergroten.

SV Epe stelt er ten zeerste prijs op om de vaardigheden van haar leden en vrijwilligers te verhogen door middel van het geven van trainingen en het aanbieden van cursussen. Vanzelfsprekend geldt deze kwaliteitsimpuls ook voor de verenigings scheidsrechters.

Met behulp van dit SV Epe Beleidsplan Arbitrage wil SV Epe zich inzetten voor het op peil houden, verbeteren en borgen van de verenigingsarbitrage. Het is voor elk wedstrijdweekend weer een hele puzzel om voor iedere wedstrijd (niet geleid door een KNVB-arbiter) een scheidsrechter aan te stellen. Dat heeft niet alleen te maken met kwaliteit en kwantiteit, maar evenzeer met andere zaken: veel verenigings scheidsrechters spelen zelf nog in een team en kunnen met name bij uitwedstrijden niet of slechts sporadisch ingezet worden. Wat thuiswedstrijden van deze spelende leden aangaat, proberen we hun wedstrijden op een zodanig tijdstip te plaatsen dat het fluiten niet in het geding komt. Daarnaast zijn er allerlei andere factoren die het aanstellen van verenigings scheidsrechters kunnen belemmeren: excursies van school, ziekte, vakantie en een baantje zijn enige redenen die aanstellingen verhinderen.

Tot op heden hebben bovenvermelde oorzaken nog niet geleid tot uitval van wedstrijden. En zo willen we dat ook graag houden. Maar de ervaring leert ons dat het in toenemende mate moeilijk wordt om bij alle wedstrijden goede en gekwalificeerde mensen aan te stellen.

In dit SV Epe Beleidsplan Arbitrage willen wij inzicht geven in de wijze waarop we met onze verenigingsarbitrage omgaan en hoe wij die willen verbeteren.

Uiteraard is dit Beleidsplan niet geschreven voor de eeuwigheid. Het zal regelmatig onderwerp moeten worden van ijking, van heroverweging en - indien de behoefte daartoe aanwezig is - van herschrijving. We streven er naar om het SV Epe Beleidsplan Arbitrage parallel te laten lopen aan het Bestuursplan. Het huidige Bestuursplan behelst de periode 2020 -2025. We stellen ons dan ook voor dat dit Beleidsplan Arbitrage een looptijd heeft tot en met 2025. Daarna kan het – eventueel – herschreven worden.



SV Epe hecht er aan om met nadruk te stellen dat dit Beleidsplan Arbitrage uit de oogpunten van seksuele gelijkheid en genderneutraliteit is geschreven.



## 2. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

---

Het Beleidsplan Arbitrage van SV Epe beoogt om de arbitrage in het algemeen en de verenigingsarbitrage in het bijzonder zowel kwalitatief als kwantitatief te verbeteren. Ten einde dat doel te bereiken werken wij aan een groot aantal aspecten rond onze arbitrage.

Voorop staat het werven van potentiële scheidsrechters. Na elk seizoen melden zich scheidsrechters af en die lacunes moeten opgevuld worden. Dat gebeurt in de voorbereidingsfase van het nieuwe seizoen. Dan proberen leden van het bestuur, leden van de scheidsrechterscommissie, coördinatoren, leiders en trainers de teamleden met een wervend verhaal over arbitrage over te halen om zich aan te melden als scheidsrechter.

Daarna begint voor de scheidsrechterscommissie (hoofdscheidsrechterscoach) de klus om deze (overwegend) jongelui voor te bereiden op hun taken in het veld. Uit eigen ervaring weten de meeste beginnende scheidsrechters nog wel hoe een pupillenwedstrijd verloopt. Maar sinds de invoering van het nieuwe pupillenvoetbal zijn de spelregels sterk veranderd. Bovendien gelden er andere regels voor de JO8 tot en met JO10 enerzijds en de JO11 en 12 anderzijds. De aspirant-scheidsrechters worden mondeling voorgelicht en krijgen een snelhechter mee met deze informatie, zodat ze thuis de veelheid aan gegevens nog eens rustig kunnen doornemen.

Uitermate belangrijk is de begeleiding tijdens de wedstrijden. De sfeer op en rond het veld moet zo positief zijn dat de beginnende scheidsrechter zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt in het fluiten, maar ook vóór en na de wedstrijd. SV Epe heeft het woord respect heel hoog zitten en wil op deze wijze het imago van de scheidsrechter verbeteren.

In de begeleiding van de groei van de beginnende scheidsrechter achten wij het van belang om op kwart veld te beginnen, vervolgens door te gaan naar het laten begeleiden van wedstrijden op half veld en tenslotte te eindigen op heel veld. Het tempo waarin deze ontwikkeling plaatsvindt, is geheel afhankelijk van de vorderingen van de scheidsrechter alsmede diens wensen. Daarvoor is een goed beoordelings- en volgsysteem ontworpen, gebaseerd op de stan die zijn bijgevoegd in de bijlagen.

De verenigingsarbitrage behoort op een herkenbare en daardoor gemakkelijk te vinden plek op de SV Epe-site te komen.

Tenslotte pleiten we voor het opstellen van een jaarplanning van het voetbalseizoen voor de scheidsrechterscommissie om te vermijden dat belangrijke ijkpunten voor de arbitrage uit beeld geraken. In een dergelijk jaaroverzicht staan de vergaderdatums van de scheidsrechterscommissie, de plenaire seizoensopening en -afsluiting van de verenigings-scheidsrechters, de week van de scheidsrechter, de werving van nieuwe scheidsrechters, de verenigingstoernooien en andere belangrijke evenementen die niet vergeten mogen worden.



### 3. ORGANISATIE EN STRUCTUUR

---

Teneinde onze doelstellingen zo adequaat mogelijk te verwezenlijken en tevens de continuïteit van de arbitrage te garanderen, zijn we overgegaan tot het instellen van een scheidsrechterscommissie onder leiding van de scheidsrechterscoördinator. Deze coördinator heeft commissieleden gezocht die hem met hun specifieke kennis en vaardigheden bijstaan.

De Scheidsrechterscoördinator is voor alle leden de eerste aan te spreken persoon voor vragen en opmerkingen met betrekking tot de arbitrage.

De scheidsrechtersbegeleider is verantwoordelijk voor de opleiding en begeleiding van verenigings-scheidsrechters en voor het uitwerken en bijhouden van hun volgsysteem.

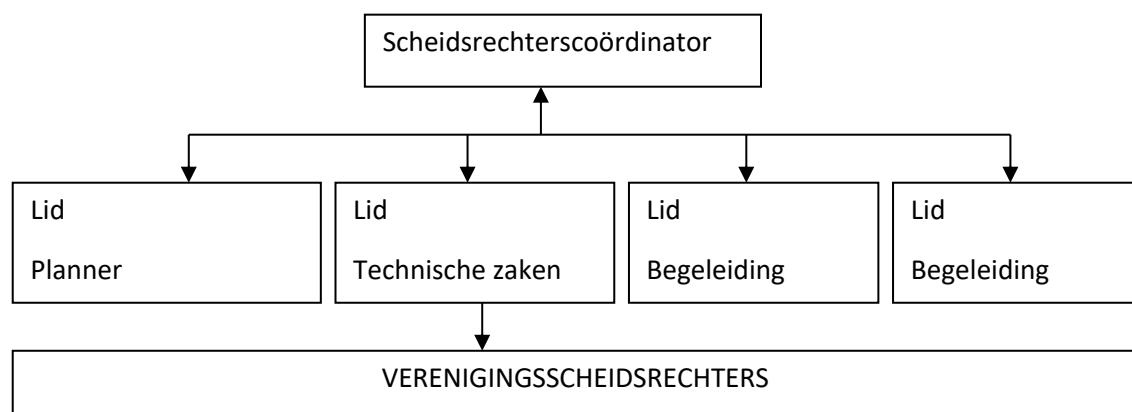
Het Lid Technische Zaken draagt zorg voor alles wat met faciliteiten te maken heeft. Hij zorgt voor het bekendmaken van spelregelwijzigingen, organiseert spelregelavonden, bijeenkomsten om de scheidsrechters gelegenheid te bieden ervaringen uit te wisselen, organiseert de week van de scheidsrechter. Hij gaat de jaarplanning uitwerken.

Het Lid Werving houdt zich bezig met het aantrekken van potentiële scheidsrechters en biedt KNVB-opleidingen aan, ook voor leden van clubs uit buurgemeenten.

Het Lid Communicatie draagt zorg voor alle arbitrale communicatie binnen de vereniging en onderhoudt de contacten met de KNVB en andere voetbalverenigingen.

Het verenigingsbestuur is voornemens om de scheidsrechterscoördinator tweemaal per seizoen uit te nodigen bij haar maandelijkse vergaderingen om op de hoogte gehouden te worden van de ontwikkelingen rond de verenigingsarbitrage. Een optie is om het bestuur (of leden ervan) uit te nodigen om aan te zitten bij vergaderingen van de scheidsrechterscommissie.

Uitgewerkt in een organogram ziet de structuur van de verenigingsarbitrage bij SV Epe er als volgt uit:





## 4. WERVING, SELECTIE, FACILITEITEN

---

Aan het begin van elk nieuw voetbalseizoen wordt duidelijk hoeveel verenigingsscheidsrechters te kennen hebben gegeven dat ze willen stoppen en daarmee ook hoeveel van hen beschikbaar blijven om in het komende seizoen te kunnen aanstellen. Elke augustusmaand weer moeten we constateren dat SV Epe scheidsrechters tekort komt om alle wedstrijden te laten leiden. De standaardteams hebben overwegend KNVB-arbiters, maar zelfs dan blijven er per wedstrijdweekend nog altijd een 15-tal aan te stellen verenigingsscheidsrechters benodigd. Met enige creativiteit (en vooral veel geluk door afgelastingen, verplaatsingen, baaldagen) zijn we tot nu toe in staat gebleken om alle wedstrijden doorgang te laten vinden. Echter, dit is niet de situatie die wij ons wensen. Daarom hebben wij een wervend verhaal geschreven waarvan de inhoud zo aanspreekt (hopen we) dat met name de spelers uit de leeftijdscategorieën JO13 en 15 zich geprikkeld voelen om zich te melden als potentiële verenigingsscheidsrechter. De oudere jeugd heeft belangen die buiten de arbitrage liggen (uitslapen, bijbaantje, relatie). Heel opmerkelijk vinden we het feit dat we hoogst zelden een aanmelding krijgen uit onze selectieteams. De wijze waarop wij potentiële scheidsrechters werven, loopt via hun trainers en leiders. Dat zijn de mensen die de spelers het vaakst zien en hen ook het best kennen. Trainers en leiders kunnen daarmee goed inschatten wie van hun spelers eventueel geschikt zou zijn voor het leiding geven aan een wedstrijd. Speciale aandacht willen wij in dit kader schenken aan onze vrouwen- en meidenteams. Juist zij zijn ondervertegenwoordigd in de clubarbitrage. Het is een zeldzaamheid wanneer een vrouwelijk lid zich meldt om te gaan fluiten. Graag willen we hier verbetering in aanbrengen. Daarom verzoeken wij ons bestuur om, in samenwerking met de leiders en trainers van de vrouwen- en meidenteams, juist bij hen te gaan werven. De leden van de scheidsrechterscommissie benaderen de overige jeugdteams.

We moeten helaas erkennen dat we al dermate verheugd zijn over ELKE aanmelding, dat het aspect selectie niet door ons toegepast kan worden. Dit is nog steeds wensdenken voor ons. De beginnende scheidsrechters selecteren zichzelf. Na aanmelding gaan we ze goed begeleiden en opleiden. Dan merken we vanzelf door intensieve contacten waar hun wensen en mogelijkheden liggen.

We proberen behoud in de praktijk uit te voeren door onze verenigingsscheidsrechters in opleiding het gevoel over te dragen dat ze belangrijk zijn. En dat is natuurlijk ook zo. Dank zij hun inzet hebben twee teams een leuke wedstrijd.

Onze hartelijk dank voor hun inzet brengen we niet slechts mondeling tot uiting. De beginnende scheidsrechter krijgt ook de faciliteiten ter beschikking nodig voor het correct uitvoeren van zijn taak. Daarbij gaat het om alle attributen die de scheidsrechter daarvoor nodig heeft, van kleding tot en met scoreblokje en onze dank drukken we ook uit in alle egards, te beginnen met de ontvangst voorafgaand aan de wedstrijd met een drankje, de begeleiding tijdens de wedstrijd zelf en het afscheid erna met een drankje en een hapje.



## 5. BEGELEIDING EN OPLEIDING

---

Nadat een potentiële jeugdscheidsrechter geworven is, blijft het van cruciaal belang om hem goed te begeleiden. Zijn voornaamste taak ligt op het veld en daar liggen tevens zijn grootste struikelblokken:

Hoe presenteert de scheidsrechter zichzelf naar de trainers en leiders? Hoe is zijn lichaamstaal?

Op welke wijze meldt hij problemen tijdens de veldcontrole?

Durft de scheidsrechter te fluiten? Op welke wijze doet hij dat? Goed hoorbaar?

Heeft de scheidsrechter spelinzicht?

Kan de scheidsrechter spelregels verduidelijken aan de spelers?

Hoe handelt hij kritiek van spelers af?

Op welke manier reageert hij op kritiek van trainers en leiders?

Hoe gaat hij om met opmerkingen van toeschouwers?

Zijn begeleider is hierbij van eminent belang. Dat is de man die door zijn betrokken, warme en beschermende begeleiding een veilig fluitklimaat moet scheppen voor de scheidsrechter in spé. Hij neemt de beginnende scheidsrechter bij de hand en leidt/begeleidt hem tot zover diens mogelijkheden het toelaten. Vanzelfsprekend is een intensief, goed, positief contact belangrijk. Via een wisselwerking tussen leerling en begeleider moet de groei plaatsvinden. De scheidsrechter mag nooit het gevoel krijgen dat hij er alleen voor staat om welk probleem dan ook op te lossen. Hij moet er voortdurend van overtuigd zijn dat hij veilig zijn taak kan uitvoeren. Natuurlijk worden daarbij fouten gemaakt. En? Iedereen die werkt, maakt fouten. Daar kun je van leren en dat moet je ook willen. Die houding, open staan voor kritiek en bereid zijn om jezelf te verbeteren, is essentieel voor de beginnende scheidsrechter. De scheidsrechter-in-opleiding mag niet met angst in zijn lijf het veld op stappen. Daarentegen is een gezonde spanning normaal.

De begeleider heeft ook tot taak om de beginnende scheidsrechter in bescherming te nemen tegen verbaal en fysiek geweld van trainers, leiders, ouders en andere belangstellenden. De begeleider moet garant staan voor de veiligheid van de pupil; zo moet diens zelfverzekerdheid groeien en daarmee diens mentale weerbaarheid.

Deze zelfverzekerde houding proberen we op te bouwen door zo eenvoudig mogelijk te beginnen, namelijk bij de 6x6-teams op kwart veld. De scheidsrechter krijgt van zijn begeleider instructie over de spelregels, over het uitzetten van het veld, het aantal spelers, de te spelen kwarten, de time-outs,



de rust, het einde van de wedstrijd, het noteren van de doelpunten, de penalty's na afloop en het op de juiste wijze inleveren van zijn scoreblokje. Dat scoreblokje is deels al ingevuld met wedstrijdgegevens en de naam van de scheidsrechter door zijn begeleider. Een half uur voor het begin van zijn wedstrijd haalt de scheidsrechter deze informatie op in het wedstrijdsecretariaat; hij krijgt een drankje aangeboden, er wordt even over en weer gepraat en dan maakt de scheidsrechter zich klaar voor zijn wedstrijd. De scheidsrechtersbegeleider begeleidt hem naar het veld en blijft hem tijdens de wedstrijd observeren. Deze begeleiding van de beginnende verenigings-scheidsrechter vindt een op een plaats. De observaties van de begeleider leiden tot opmerkingen in een gesprek met de scheidsrechter na afloop van de wedstrijd. De begeleider dient zich te beperken tot één of twee punten; méér heeft geen zin. De begeleider zorgt er voor om vooral de positieve punten te benadrukken! Dit gesprek leidt tot een schriftelijk verslag van coach en scheidsrechter-in-opleiding samen. Voor beide personen zijn de verbeterpunten voor zijn volgende wedstrijd van groot belang.

Dit stramien blijven we toepassen. Tot het moment dat voor alle partijen duidelijk is dat er stappen gezet moeten en ook kunnen worden. Die vervolgstappen zijn dan achtereenvolgens de iets oudere kinderen van de JO10, ook nog op kwart veld. Daarna komen de JO11 en JO12-teams op half veld aan bod, opnieuw te beginnen met de lager spelende 8-tallen.

Uiteindelijk zou het heel mooi zijn indien ook de stap gezet kan worden naar fluiten op heel veld. Natuurlijk is de JO-13 daarvoor de eerst aangewezen leeftijdscategorie met haar speciale spelregels t.a.v. de doel- en de hoekschop. Dan maakt de scheidsrechter ook voor het eerst in zijn carrière kennis met assistenten en buitenspel. Na de lagere elftallen van elke leeftijdscategorie komen allengs de hoger spelende teams aan de orde voor de scheidsrechter-in-opleiding. Vervolgens komen uiteraard de oudere jeugdspelers aan beurt om hun wedstrijd te spelen onder de leiding van een ander jeugdlid.

Alle opmerkingen hiervoor gemaakt met betrekking tot begeleiding en veiligheid blijven onverminderd van kracht.

Naast de feitelijke informatie over de vorderingen van de scheidsrechter is het aan de begeleider om ook goed aan te voelen wanneer de scheidsrechter toe is aan een volgende stap in zijn loopbaan. Dat kan uit eigen observatie voortvloeien, maar ook heel goed een opmerking van de scheidsrechter zelf zijn.

Op soortgelijke wijze ontvangt de begeleider informatie van de scheidsrechter over diens wens om een KNVB-cursus te gaan volgen. Na bespreking hiervan in de scheidsrechterscommissie zal er dan een verzoek kunnen uitgaan aan het bestuur om deze wens te honoreren en te faciliteren.

Wellicht zit er in deze ontwikkeling ook nog een mogelijkheid om seniorenwedstrijden te gaan leiden.

Elke scheidsrechter die goed zijn wedstrijd "leest", verbaal en fysiek zijn mannetje staat, dwingt respect af. Respect leidt weer tot sportiviteit en dat is de wijze waarop we bij SV Epe de wedstrijden willen laten verlopen.

Ondanks alle goede begeleiding vanuit de vereniging kan er tijdens een wedstrijd toch een situatie ontstaan waarbij de scheidsrechter verbaal en/of fysiek agressief wordt benaderd. In dat geval zijn



de mensen van de bestuursdienst de eerstaangewezen personen om de scheidsrechter aan te horen en in overleg eventuele vervolgstappen te zetten richting het bestuur. Dat zal dan op basis van het Gedragsprotocol SV Epe 2014 en het Reglement Normen en Waarden SV Epe mogelijk gepaste maatregelen nemen.

Met bovenvermelde werkwijze hopen wij het verloop van onze jeugdige scheidsrechters te beperken en nog jarenlang van hun arbitrale kwaliteiten gebruik te maken.



## 6. SLOTWOORD

---

Dit SV Epe Beleidsplan Arbitrage 2020-2025 is opgesteld door de arbitragecommissie na uitvoerige ruggenspraak met de verenigingsscheidsrechters en het verenigingsbestuur. Het doel ervan is om de verenigingsarbitrage in kwantiteit en kwaliteit te verbeteren. Daardoor verzekeren wij SV Epe van een zo goed mogelijke en onafhankelijke arbitrage van haar wedstrijden. Met name het te geringe aantal verenigingsscheidsrechters is zorgwekkend. Te veel jeugdscheidsrechters zeggen na een jaar fluiten dit mooie en belangrijke werk weer op; andere belangen prevaleren dan.

De ervaring leert ons, dat onze kernpunten liggen op de vlakken van werven en behouden. Daar is voor SV Epe de meeste winst te behalen.

Misschien moeten we op enig moment in de toekomst overgaan tot een arbitrageplicht voor de JO17 en de JO19. Momenteel zijn dat de leeftijden die bij onze werving niets opleveren, omdat bij hen andere zaken belangrijker zijn. Wellicht moeten we toewerken naar het besef dat het lidmaatschap van een vereniging niet alleen rechten inhoudt, maar dat er ook verplichtingen aan vast zitten. Het lidmaatschap is niet vrijblijvend. Contributiebetaling aan SV Epe houdt niet slechts in dat je het recht koopt om te mogen voetballen. Evenzeer moet duidelijk worden dat alle leden te samen er verantwoordelijk voor zijn dat de vereniging blijft draaien. En één van de aspecten die daarbij een rol spelen betreft de arbitrage.

Een volgend punt dat in de (nabije) toekomst nog uitgewerkt zou kunnen worden is de overweging om een financiële vergoeding in het vooruitzicht te stellen aan degenen die bereid (en in staat!) zijn om een wedstrijd te leiden. Ook dat punt is op het moment nog niet aan de orde.

Als laatste optie voor de toekomst van onze arbitrage zouden we kunnen overwegen om een lid dat een potentiële scheidsrechter aanbrengt op enigerlei wijze te belonen.

In ons scheidsrechterskorps zouden we graag een betere afspiegeling willen zien van onze samenleving. Het diversiteitsbeleid is weliswaar op papier aanwezig, maar we zijn nog niet in staat gebleken om dat in de praktijk om te zetten. We moeten ons veel sterker maken om vrouwen en mensen van andere culturen dan de Nederlandse te werven.

Zoals in de inleiding al is opgemerkt is dit SV Epe Beleidsplan Arbitrage niet geschreven voor de eeuwigheid. We geven er in eerste instantie een looptijd tot het jaar 2025 aan. Die komende periode van drie jaar moeten we goed gebruiken om te overdenken en met elkaar te bespreken waar we met de verenigingsarbitrage naar toe willen en hoe we die doelen denken te bereiken.

De scheidsrechterscommissie van SV Epe spreekt tenslotte de verwachting uit dat dit arbitrageplan een essentiële bijdrage zal leveren aan het beter functioneren van de verenigingsscheidsrechters van SV Epe.