

Vragenlijst

Werven

Werven kan gezien worden als de fase waarin vacatures ingevuld moeten worden. De fase dus waarin de vereniging haar best doet verenigingsscheidsrechters te werven.

1. Doel

Het is aan te bevelen de doelstelling(en) van de fase Werven te formuleren. Die doelstelling(en) geven richting aan het beleid t.a.v. het werven.

- **Wat moet het resultaat van de fase Werven zijn?**

2. Profiel/Taak- en functieomschrijving

Om te kunnen werven én optimaal invulling te kunnen geven aan de rol van een scheidsrechter, is het van belang een duidelijk beeld te hebben en te kunnen schetsen van datgene wat er van de verschillende groepen jeugdtrainers gevraagd wordt.

- **Wat vragen wij van de scheidsrechters? Wat is de bij het scheidsrechters behorende profiel/taak- en functieomschrijving?**

3. Wat kan een functie als scheidsrechter voor een kandidaat-scheidsrechter opleveren?

Kandidaat-scheidsrechters kunnen allerlei overwegingen hebben om wel of geen scheidsrechter te willen worden. Om kandidaat-scheidsrechters te kunnen helpen in hun overwegingen en dus tot een goede keuze te komen is het aan te raden de mogelijke voordelen die een functie als scheidsrechter kan hebben uit te werken en te kunnen benoemen.

- **Wat kan een functie als scheidsrechter voor een kandidaat-scheidsrechter opleveren?**

Voorbeelden daarvan zijn: plezier, voldoening, sociale contacten, deel uitmaken van een team scheidsrechters, ontwikkeling als mens, ontwikkeling als scheidsrechter, opbouwen van een CV, een bijdrage leveren aan het plezier en de ontwikkeling van jeugdspelers, bijdragen aan de doelstellingen van de vereniging, een financiële vergoeding, ...

4. Wat biedt de vereniging haar scheidsrechters?

Naast het bespreken van de waarde die een rol als scheidsrechter voor de kandidaat scheidsrechter kan hebben, is het ook goed de faciliteiten te benoemen die de vereniging de scheidsrechters te bieden heeft. Enerzijds om de kandidaat-scheidsrechters te helpen tot goede keuzes te komen en anderzijds om duidelijk te zijn naar de kandidaat-scheidsrechters.

- **Wat biedt de vereniging de scheidsrechters?**

Daarbij kan, naast de mogelijke opbrengsten die bij 3. genoemd zijn, gedacht worden aan o.a.: duidelijk scheidsrechtersbeleid, op weg geholpen worden als scheidsrechter, het kunnen volgen van (interne en/of externe opleidingen), waardering,

themabijeenkomsten, individuele begeleiding, ontwikkelgesprekken, ondersteuning, een fijne/veilige omgeving, waardering, een aanspreekpunt, mogelijkheden om te kunnen doorstromen, een kledingpakket, een financiële vergoeding, ...

5. Periode

Het werven van nieuwe scheidsrechters vindt in de regel vooral voorafgaand of aan het begin van het nieuwe seizoen plaats. Dit met als doel voor het komende seizoen de wedstrijden te kunnen bezetten met enthousiaste scheidsrechter. Daarnaast kunnen er natuurlijk ook tijdens het seizoen vacatures ontstaan als gevolg van bijvoorbeeld het ontstaan van tekorten of scheidsrechters die om verschillende redenen (moeten) stoppen. In dit verband richten we ons op het werven van scheidsrechters voor het nieuwe seizoen.

- **Op welk moment willen we een lijst met nieuwe scheidsrechters ingevuld hebben? Op welk moment willen/moeten we starten met het werven van nieuwe scheidsrechters?**

Aandachtspunt: Het bepalen van het moment waarop scheidsrechters geworven gaan worden heeft een directe relatie met het moment waarop duidelijk moet zijn welke scheidsrechters volgend seizoen door willen gaan. Dat maakt het beantwoorden van de volgende vraag relevant:

- **Op welk moment wil de vereniging van de scheidsrechters een duidelijk beeld hebben van de scheidsrechters die doorgaan en stoppen als scheidsrechter?**

Voordat begonnen kan worden met werven moet het duidelijk zijn hoeveel scheidsrechters er nodig zijn voor het volgend seizoen. Deze puzzel moet dus gelegd zijn op het moment dat het werven van nieuwe scheidsrechters opgestart kan worden.

- **Hoe gaat de vereniging komen tot een duidelijk beeld van de hoeveelheid scheidsrechters die voor een volgend seizoen ingevuld moeten worden door werving?**

Bovenstaande heeft een directe relatie met de fases Doorstromen en Uitstromen. Via de vragenlijsten 6 Doorstromen en 7 Uitstromen wordt daar beleid op ontwikkeld.

6. Doelgroepen kandidaten

Om de vacatures voor een volgend seizoen succesvol te kunnen invullen kan er voor scheidsrechters, op basis van het gewenste profiel, nagedacht worden over groepen (intern en extern) potentiële kandidaten waaronder geworven kan worden.

- **In welke interne en/of externe doelgroepen kunnen scheidsrechters geworven worden? Binnen welke doelgroepen (intern en extern) is de kans het grootst om scheidsrechters te kunnen werven? Binnen welke doelgroep(en) willen we scheidsrechters vooral werven?**

Bijvoorbeeld:

Teams	Rol	Doelgroep(en)
O8, O9, O10	Spelbegeleider	Intern: O13 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden
O11, O12	Pupillenscheids	Intern: O14 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden
O13	Scheidsrechter	Intern: O15 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden
O14	Scheidsrechter	Intern: O16 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden
O15	Scheidsrechter	Intern: O17 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden
O16	Scheidsrechter	Intern: O18 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden
O17	Scheidsrechter	Intern: O19 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden
O18	Scheidsrechter	Intern: Senioren e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden
Enz.		

7. Het werven

Om de kans op succesvol werven zo groot als mogelijk te maken kan nagedacht worden over de manier waarop binnen de verschillende doelgroepen geworden kan gaan worden. Facetten die daarin een rol kunnen spelen zijn: de momenten waarop geworven kan worden, wie binnen welke doelgroep gaat werven, wie daarin verder nog een rol kan spelen, de informatie die daarbij gedeeld moet worden, de manier waarop die informatie gedeeld wordt, welke eventuele vervolgstappen na het eerste contact volgen, ...

- **Op welke manieren kunnen/willen we binnen welke doelgroep werven?**

Voorbeelden: Momenten? Langs de lijn, telefonisch, tijdens een bijeenkomst, tijdens (voor, na of i.p.v. een) een training, Wie? HO, bestuur, leeftijdscoördinatoren de eigen jeugdtrainer, jeugdtrainers, jeugdcoaches, Informatie? Functie, leeftijdscategorie, profiel/taak- en functieomschrijving, wat de rol van scheidsrechter op kan leveren, tijdsbesteding, (deel van) het beleid, wat de vereniging vraagt, wat de vereniging biedt, Hoe? Persoonlijk gesprek, groepsgesprek, presentatie, storytelling, ervaren, ondersteund door het sturen van informatie, website(s), appgroepen, Twitter, Facebook, LinkedIn, Eventuele vervolgstappen? Een keer meekijken, een informatief gesprek, sollicitatiegesprek, gesprek over de vergoeding, contractbespreking,

8. De wervingsactiviteiten

Wervingsactiviteiten zoals bij 7 gekozen kunnen heel verschillend ingevuld worden. De setting kan verschillen, het doel, de deelnemers, maar ook de agenda en dus ook de inhoud. Het is aan te bevelen de verschillende activiteiten en de doelgroep(en) die daarmee benaderd gaat (gaan) worden de revue te laten passeren en daar richtlijnen voor vast te stellen.

- **Welke richtlijnen/kaders willen we voor welke wervingsactiviteiten en doelgroepen vaststellen?**

Voorbeelden: Wie is/zijn aanwezig bij welke activiteiten? Wie heeft welke rol daarin? Wat is het doel van de activiteit? Werven, informeren, kennis maken met de rol van scheidsrechter, enthousiasmeren, ...? Wat moet de activiteit voor de vereniging opleveren? Wat voor de kandidaat? Wat is de agenda? Wat zijn de kaders? Welke informatie vanuit de vereniging is relevant voor de activiteit? Welke hulpmiddelen zijn nodig? Wat is het vervolg op de activiteit?

9. Een heel seizoen werven?

Mogelijk zit daar de grootste winst! Door regelmatig te communiceren over allerlei facetten van het scheidsrechter zijn, het plezier dat jeugdtrainers beleven aan het scheidsrechter-zijn, de voldoening die ze daaruit halen, de ontwikkeling die ze doormaken, de activiteiten die georganiseerd worden, de individuele begeleiding die ze krijgen, de cursus die ze intern of extern (mogen) volgen enz. krijgen alle leden van de vereniging, maar ook veel mensen in de regio, een positief beeld van een rol als scheidsrechter binnen de vereniging en de rol die de vereniging daarin speelt.

- **Op welke manier(en) kan gedurende het hele seizoen aandacht gegeven worden aan de rol van scheidsrechter en het kaderbeleid van de vereniging?**

10. Ervaren van 'scheidsrechter' zijn?

De vereniging zijn we samen. We zijn allemaal medeverantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de vereniging! Uitspraken die kloppen als een bus, maar wat kan je doen om leden daar kennis mee te laten maken? Het ervaren van een rol als scheidsrechter kan daar positief aan bijdragen én wellicht direct of indirect nieuwe scheidsrechters opleveren.

- **Hoe kunnen we jeugdspelers, senioren, ouders/verzorgers en andere leden kennis laten maken met een rol als scheidsrechter?**

Voorbeelden: Vanaf O13 drie keer per seizoen een eigen wedstrijd fluiten bij een jonger team, waarbij een andere speler de scheidsrechter begeleidt en met elkaar het gesprek voert om ervaringen uit te wisselen.

11. Tussentijds werven

Naast het werven van scheidsrechters voor het volgend seizoen kan het ook voor komen dat tijdens het seizoen geworven moet gaan worden als gevolg van bijvoorbeeld verandering van werkzaamheden, studie, ziekte, enz. Door daar een actieplan op te ontwikkelen kan geprobeerd worden ook die vacature weer snel ingevuld te krijgen.

- **Wat zijn de stappen om een plotseling ontstane vacature weer snel ingevuld te krijgen?**