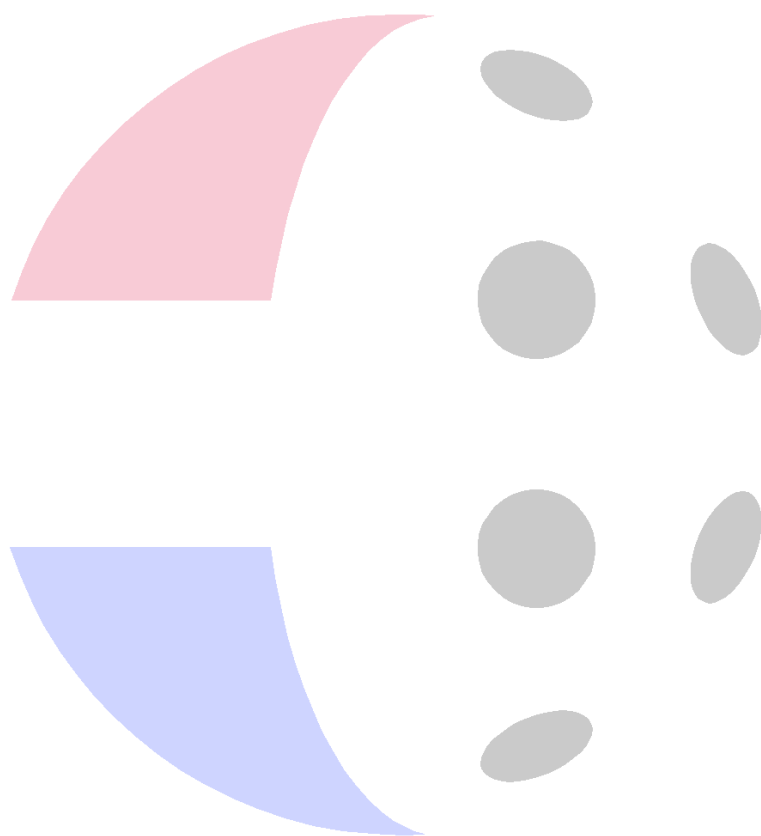


Jaarplan 2017

De NeFUB dat ben jij!

Nederlandse Floorball & Unihockey Bond



NeFUB



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding	3
1.1 Missie.....	3
1.2 Visie	3
1.3 Doelstellingen	3
2. Vacatures	4
3. Projectmatig werken.....	4
4. Jaarkalender bestuurlijke activiteiten	5
5. Samenwerking NeFUB/FAN.....	5
6. Financiële administratie.....	6
7. Financieel beleid	6
8. Huisstijl.....	7
9. Website ontwikkeling.....	7
10. Ontwikkeling seniorencompetitie.....	8
11. Scheidsrechtersopleidingen	8
12. Jeugdoverleg.....	9
13. Wedstrijdreglement jeugd.....	9
14. Programma ontwikkeling jeugdcoaches en -begeleiders	9
15. Talentontwikkeling.....	10
Bijlage 1 Vacatures	11
Bijlage 2 Ambitieplan scheidsrechterscommissie.....	13



1. Inleiding

In 2017 start een nieuwe beleidscyclus met het Meerjarenbeleidsplan 2017-2020. Het belangrijkste doel van de NeFUB hierin is professionaliseren. De NeFUB kent zowel organisatorisch als sportief gezien nog vele uitdagingen. De bond heeft roerige periodes achter de rug en wil in 2017 werken aan het verstevigen van de financiële positie.

In het Meerjarenbeleidsplan 2017-2020 zijn zes kernthema's beschreven waar de NeFUB zich de komende jaren op gaat focussen. In dit Jaarplan wordt beschreven welke focuspunten het komende jaar bijdragen aan één of meerdere thema's en aan welke doelstellingen deze een bijdrage leveren. Onderaan elk focuspunt is in het kort samengevat aan welk kernthema en welke doelstelling deze een bijdrage levert.

Een van de grootste uitdagingen in de uitvoer van de focuspunten is het werken met vrijwilligers. De ervaring leert dat veelal dezelfde sporters en enthousiastelingen zich inzetten binnen de bond en de eigen vereniging. Wanneer vrijwilligers ingezet kunnen worden op de juiste plek en in de juiste rol wordt vrijwilligerswerk leuk en dankbaar werk.

De NeFUB kan geen projecten initiëren of uitvoeren zonder haar vrijwilligers. De NeFUB heeft als uitdaging om de leden meer en beter te bereiken en zo meer vrijwilligers op de juiste plaats en in de juiste rol in te kunnen zetten. De NeFUB bestaat niet alleen uit het bestuur en een medewerker:

De NeFUB dat ben jij!

1.1 Missie

De missie is geformuleerd in het Meerjarenbeleidsplan 2017-2020:

"Het ontwikkelen en vertegenwoordigen van floorball als volwaardige sport, het stimuleren van floorball als breedtesport en topsport en het nationaal positioneren van de sport. De NeFUB draagt hierin passie voor floorball uit, handelt transparant en is toegankelijk voor alle leden en stakeholders."

1.2 Visie

De visie is geformuleerd in het Meerjarenbeleidsplan 2017-2020:

"De NeFUB wil een professionele en financieel gezonde sportbond zijn die meerwaarde biedt aan haar leden, door de sport te ondersteunen en te faciliteren en door een platform te zijn voor floorballkennis, -kunde en -beoefening."

1.3 Doelstellingen

De doelstellingen zijn geformuleerd in het Meerjarenbeleidsplan 2017-2020:

- In 2020 kent 33% van de Nederlanders floorball als sport.
- In 2020 is het ledenaantal van de NeFUB gegroeid met minimaal 6%.
- De NeFUB voldoet aan de eisen van NOC*NSF voor een professionele organisatie.
- De samenwerking en taakverdeling tussen de NeFUB en de FAN is ontwikkeld en actief en in 2020 weet 75% van de verenigingsbestuurders wat deze inhoudt.
- De communicatie van de NeFUB is duidelijk en klantgericht. In 2020 beoordelen de leden van NeFUB communicatie met en aan hen met een 7,5 of hoger op een schaal van 10.
- In 2020 is kennis- en informatiedeling tussen de NeFUB en de FAN, de leden en stakeholders mogelijk via het portaal van de NeFUB.



2. Vacatures

We verwachten dat in 2017 gestart wordt met het invullen van een tweetal bestuurlijke vacatures, één in het dagelijks bestuur (penningmeester) en één in het algemeen bestuur (topsport). Beide functies moeten ingevuld worden om de kracht en inzet te kunnen realiseren, om de wensen van dit plan te behalen voor eind 2017. In bijlage 1 zijn de vacatureteksten opgenomen waarop het bestuur verwacht de vacatures te kunnen invullen.

We verwachten dat de leden van de NeFUB, in samenwerking met het bestuur, binnen het eigen netwerk op zoek gaan naar één of meerdere passende vrijwilligers om de functies in te vullen. Echter wanneer dit niet voor 1 februari 2017 heeft geleid tot het invullen van de vacatures zal de NeFUB genoodzaakt zijn om via diverse organisaties op zoek te gaan naar de juiste kandidaten voor de functies.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Invullen vacatures penningmeester en bestuurslid topsport	Professionaliseren	De NeFUB voldoet aan de eisen van NOC*NSF voor een professionele organisatie.

3. Projectmatig werken

De NeFUB wil graag werken met projecten om de inzet van vrijwilligers beter te verdelen en om hun kennis en kwaliteiten in te zetten op de juiste projecten en in passende rollen. Hiertoe zal de NeFUB gerichter hulpvragen stellen ten behoeve van invulling in de projectgroepen. Om dit te realiseren zal een project een verantwoordelijk bestuurslid toegewezen krijgen, welke de basis van een project zal neerzetten. De NeFUB ontwikkelt een sjabloon voor het basis projectplan, welke ook via de website beschikbaar zal zijn voor alle NeFUB leden.

Hiermee wordt mogelijk gemaakt dat elk lid initiatieven binnen de NeFUB kan starten. Het NeFUB secretariaat ontvangt het basis projectplan zodat deze binnen het bestuur besproken kan worden. Het bestuur beoordeelt het initiatief op inhoud, aansluiting bij de doelstellingen en verwachtingen van financiële baten en lasten van het initiatief.

De NeFUB koppelt bij een akkoord een bestuurder aan het initiatief, om zo het projectplan te begeleiden in de realisatie ervan. Indien het plan niet tot een uitvoerende fase leidt, zal het NeFUB bestuur dit met een motivatie terugkoppelen aan de indiener van het project plan. Ditzelfde gebeurt wanneer het projectplan een akkoord ontvangt, maar wanneer de verwachte uitvoer niet op korte termijn gestart zal of kan worden.

Focuspunten	Kernthema	Doelstelling
Ontwikkelen template voor basis projectplan	Professionaliseren	In 2020 is kennis- en informatiedeling tussen de NeFUB en de FAN, de leden en stakeholders mogelijk via het portaal van de NeFUB.
Invoeren projectmatig werken	Professionaliseren	In 2020 is kennis- en informatiedeling tussen de NeFUB en de FAN, de leden en stakeholders mogelijk via het portaal van de NeFUB.



4. Jaarkalender bestuurlijke activiteiten

Naast alle uitdagingen en projecten welke de NeFUB in 2017 tot uitvoer wil brengen, heeft de NeFUB ook een aantal eigen verplichtingen. Denk hierbij onder andere aan de voorbereiding van de stukken voor de Algemene Ledenvergadering, diverse documentatie ten behoeve van de subsidie aanvraag en verantwoording aan NOC*NSF en het bijwonen van vergaderingen van NOC*NSF / IFF.

De NeFUB heeft een jaarkalender waarop onder andere deze bestuurlijke activiteiten zijn opgenomen, maar deze wordt weinig gebruikt. Het NeFUB bestuur heeft als wens om de jaarkalender actiever te gebruiken, evenals door te ontwikkelen en completer te maken. Deze activiteiten zouden we graag zichtbaar maken voor de NeFUB leden, op welke wijze zal nog worden onderzocht.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Realiseren jaarkalender bestuurlijke activiteiten	Professionaliseren	De NeFUB voldoet aan de eisen van NOC*NSF voor een professionele organisatie.

5. Samenwerking NeFUB/FAN

Er zijn twee organisaties in Nederland die de belangen van het floorball behartigen. Naast de NeFUB is dat de Floorball Academie Nederland (FAN). In 2016 hebben de FAN en NeFUB Sport en Zaken ingeschakeld om te onderzoeken hoe zij het beste kunnen samenwerken en wat de beste organisatievorm voor de sport floorball is. Namens Sport en Zaken is Nationale Nederlanden met deze opdracht aan de slag gegaan. Nationale Nederlanden heeft onder andere het bestuur, de FAN en de verenigingen ondervraagd en een advies opgesteld.

Het advies geeft richting aan de wens van de leden van de NeFUB om beide organisaties te laten bestaan, maar wel de samenwerking meer richting en duidelijkheid te geven. De NeFUB ambieert in 2017 om duidelijke afspraken te maken over deze samenwerking. Het bestuur van de NeFUB ziet mogelijkheden om opleiding en training van verenigingsvrijwilligers met behulp van de FAN vorm te geven.

Gesproken moet worden met de FAN over de realisatie van de samenwerking en de financiële consequenties welke deze samenwerking met zich meebrengt in zowel baten als lasten voor beide partijen. Een ander aandachtspunt in deze ontwikkeling is de zichtbaarheid van de samenwerking tussen de NeFUB en de FAN voor alle stakeholders van beide partijen.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Realisatie samenwerking NeFUB en FAN	Professionaliseren	De samenwerking en taakverdeling tussen de NeFUB en de FAN is ontwikkeld en actief en in 2020 weet 75% van de verenigingsbestuurders wat deze inhoudt.



6. Financiële administratie

De NeFUB werkt via de Cloud met een boekhouder. De boekhouder is bekend met de sport en acteert op vrijwillige basis met en voor de NeFUB.

De facturering en de administratie van de NeFUB worden op dit moment handmatig gemaakt en verwerkt. Dit heeft een grote foutgevoeligheid en bevordert de snelheid en accuraatheid van verwerkingen van de administratie niet altijd. Ervaring leert dat de NeFUB in het verleden mede hierdoor een financiële achterstand in ontvangst van gelden, maar ook in het betalen van ontvangen facturen heeft opgedaan. De afhankelijkheid van de vrijwillige boekhouder en de hoge foutgevoeligheid van de financiële handelingen zorgen voor de noodzaak om hier snel en accuraat een verbetervoorstel voor te realiseren.

Het NeFUB bestuur wenst een projectgroep op te zetten om de wensen en eisen van een financieel administratie systeem te inventariseren. Uit deze inventarisatie kan dan worden gezocht naar potentiële aanbieders/pakketten. Op basis van kosten en aansluiting bij wensen en eisen en eventuele additionele functionaliteiten zal de NeFUB een keuze maken uit het geschikte aanbod. De NeFUB zal naar aanleiding van deze keuze een implementatie plan opstellen, waarbij het gekozen pakket geïmplementeerd en ingezet zal worden.

Financiële administratie is een aandachtsgebied voor alle bestuursleden, maar met name de penningmeester zal hiervoor de verantwoordelijkheid dragen.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Onderzoek en implementatie systeem financiële administratie	Professionaliseren	De NeFUB voldoet aan de eisen van NOC*NSF voor een professionele organisatie.

7. Financieel beleid

De afgelopen jaren zijn binnen de NeFUB afspraken gemaakt omtrent financiën, maar deze zijn nooit op papier gezet. De NeFUB heeft alleen een declaratiebeleid, maar deze past niet bij de huidige financiële situatie. Om de financiële positie van de NeFUB te verbeteren, meer inzicht in de financiën te geven en de afspraken beter te realiseren, zal de NeFUB aandachtig werken aan het declaratiebeleid en de uitvoering hiervan. Hiermee bedoelt de NeFUB dat vrijwilligers in de juiste boekjaren declaraties verzorgen en dat het declaratiebeleid duidelijker wordt toegepast.

De uitoefening van het financieel beleid en declaratiebeleid is de verantwoordelijkheid van de gehele NeFUB en haar leden, maar dit valt in het portfolio van de penningmeester.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Opzetten en verbeteren financieel beleid en declaratiebeleid	Professionaliseren	De NeFUB voldoet aan de eisen van NOC*NSF voor een professionele organisatie.



8. Huisstijl

De huidige huisstijl van de NeFUB is niet compleet en lijkt niet aan te sluiten bij de uitstraling die NeFUB in haar communicatie uitingen ambieert. Daarom beoogt de NeFUB in 2017 een project op te zetten waarin de huidige huisstijl geëvalueerd wordt en verbeterpunten worden voorgesteld. Ook dient het projectteam huisstijl te inventariseren welke kosten een vernieuwde huisstijl met zich meebrengt en hoeveel werk (uur) verwacht wordt om een vernieuwde huisstijl te realiseren.

In het project huisstijl wordt ook advies gegeven voor de toekomstige website, maar het realiseren van een vernieuwde huisstijl wordt niet direct onderdeel van dit project. Verwacht wordt dat hier minimaal 2 vrijwilligers met kennis van vormgeving en/of PR onder leiding van het algemeen bestuurslid media & PR mee aan het werk zullen gaan.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Evaluatie huisstijl	Communicatie	De communicatie van de NeFUB is duidelijk en klantgericht. In 2020 beoordelen de leden van NeFUB communicatie met en aan hen met een 7,5 of hoger op een schaal van 10.

9. Website ontwikkeling

In aansluiting op het project huisstijl moet ook gekeken worden naar de website. De leden en stakeholders hebben aangegeven dat de huidige website niet modern oogt, onoverzichtelijk is en dat informatie soms slecht of niet te vinden is. Daarnaast is de website in onderhoud niet heel gebruikersvriendelijk.

Het gehele project website zal meerdere jaren betreffen, omdat dit een traject is met meerdere raakvlakken en onder andere gekoppeld is aan de ledenadministratie en de actieve competitie gegevens (planning, resultaten en statistieken). Het project website ontwikkeling moet afbakenen welke functies en eisen een nieuwe website moet hebben en welke raakvlakken het project heeft met andere (toekomstige) projecten van NeFUB. Ook de eventuele benodigde investering van financiële middelen en tijd van de diverse partijen binnen de NeFUB moeten worden opgenomen in het projectplan website ontwikkeling.

De projectgroep website ontwikkeling werkt samen met de projectvrijwilligers in het project huisstijl. Het project website ontwikkeling valt onder de verantwoordelijkheid van het algemeen bestuurslid media & PR. De projectgroep is minimaal 4 vrijwilligers groot, bij voorkeur bevat deze projectgroep vrijwilligers met kennis en ervaring over hoe een doelgroep te bereiken, vormgeving en/of multimediale interactie.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Project website ontwikkelen	Communicatie	De communicatie van de NeFUB is duidelijk en klantgericht. In 2020 beoordelen de leden van de NeFUB communicatie met en aan hen met een 7,5 of hoger op een schaal van 10.



10. Ontwikkeling seniorencompetitie

De NeFUB ambieert een groei in de grootte van divisies in de seniorencompetitie. Deze groei kan alleen gerealiseerd worden bij groei van het aantal leden en teams. In 2017 heeft de NeFUB twee aandachtsgebieden ten behoeve van de ontwikkeling van de seniorencompetitie:

- Onderzoek naar uitbreiding van de divisies in de herencompetitie en de implementatie daarvan
- Onderzoek naar de effecten van competitie in een uit/thuis-systeem

De ontwikkeling van deze plannen wordt gedaan in samenwerking met de competitiecommissie. De competitie commissie stelt voor de uitbreiding van de divisies in de herencompetitie een plan op welke door het NeFUB bestuur beoordeeld wordt op haalbaarheid waarna dit plan ter goedkeuring aan de Algemene Ledenvergadering aangeboden wordt.

De ontwikkeling van de competitie valt onder de verantwoordelijkheid van de gehele NeFUB, maar staat onder specifieke begeleiding van de voorzitter.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Uitbreiding divisies herencompetitie	Competitie	In 2020 is het ledenaantal van de NeFUB gegroeid met minimaal 6%.

11. Scheidsrechtersopleidingen

De NeFUB ambieert om de scheidsrechters meer en betere ontwikkelingsmogelijkheden te bieden. In samenwerking met de scheidsrechterscommissie worden meerdere opleidingsmomenten voor clubscheidsrechters en bondscheidsrechters georganiseerd. Ook is het vernieuwen van de examens een van de aandachtspunten van de scheidsrechterscommissie. De NeFUB ondersteunt deze initiatieven van de scheidsrechterscommissie, omdat meer en betere scheidsrechters het plezier en de veiligheid tijdens wedstrijdmomenten vergroot.

De NeFUB ziet graag dat de scheidsrechterscommissie zichtbaarder is voor de leden, waarmee de transparantie en toegankelijkheid van de bond en haar diensten wordt vergroot. Voor het jaar 2017 heeft de scheidsrechterscommissie een ambitieplan opgesteld. Deze is toegevoegd in bijlage 2.

De ontwikkeling van scheidsrechtersopleidingen valt onder de verantwoordelijkheid van de gehele NeFUB, maar staat onder specifieke begeleiding van de voorzitter.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Scheidsrechtersopleidingen	Competitie	In 2020 is kennis- en informatiedeling tussen de NeFUB en de FAN, de leden en stakeholders mogelijk via het portaal van de NeFUB.



12. Jeugdoverleg

Vanaf 2017 organiseert de NeFUB minimaal één keer per jaar een jeugdoverleg. Tijdens dit overleg wordt de huidige competitie geëvalueerd op competitie vorm, uitvoering, groei mogelijkheden en financiën.

Het jeugdoverleg zal worden geleid door het algemeen bestuurslid jeugd, in samenwerking met de competitie coördinatoren jeugd noord en jeugd midden.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Organiseren jeugdoverleg	Jeugd	In 2020 is kennis- en informatiedeling tussen de NeFUB en de FAN, de leden en stakeholders mogelijk via het portaal van de NeFUB.

13. Wedstrijdreglement jeugd

In 2016 heeft de NeFUB een separaat wedstrijdreglement jeugd geïmplementeerd, welke moet worden geëvalueerd op aansluiting bij de realiteit van de jeugdsport en de gewenste ontwikkelingen in de jeugdsport.

De evaluatie van het wedstrijdreglement zal worden begeleid door het algemeen bestuurslid jeugd, in samenwerking met de competitie coördinatoren jeugd noord en jeugd midden.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Aanpassingen wedstrijdreglement jeugd	Jeugd	In 2020 is kennis- en informatiedeling tussen de NeFUB en de FAN, de leden en stakeholders mogelijk via het portaal van de NeFUB.

14. Programma ontwikkeling jeugdcoaches en -begeleiders

De NeFUB wenst de jeugdcompetitie te professionaliseren. Naast het ontwikkelen van het wedstrijdreglement jeugd, zoals genoemd in focuspunt 13, wil de NeFUB opleiding en training aanbieden aan jeugdcoaches en -begeleiders. In deze trainingen moeten onderwerpen als regels, maar ook sportoefeningen en sportiviteit opgenomen worden. Geambieerd wordt om al in 2017 deze opleidingen en trainingen actief aan te bieden.

Deze ontwikkeling wordt begeleid door het algemeen bestuurslid Jeugd, in samenwerking met de competitiecoördinatoren jeugd noord en jeugd midden.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Programma ontwikkeling jeugdcoaches- en begeleiders	Jeugd	In 2020 is kennis- en informatiedeling tussen de NeFUB en de FAN, de leden en stakeholders mogelijk via het portaal van de NeFUB.



15. Talentontwikkeling

In 2016 is de NeFUB gestart met het opstellen van een beleid voor en over Nationale Teams. Deze beleidsontwikkeling dekt de samenwerking tussen de Nationale Teams af en beschermt en begeleidt spelers en stafteams van Nationale Teams. Aan de hand van dit beleid worden opdrachten aan stafteams van alle Nationale Teams geformuleerd, en worden ontwikkelingen en samenwerking tussen teams van de diverse leeftijdscategorieën gestimuleerd.

De huidige Nationale Stafteams werken samen met het algemeen bestuurslid jeugd aan de afronding en implementatie van dit plan. Geambieerd wordt het beleidsstuk in de Algemene Ledenvergadering van het voorjaar 2017 te bekrachtigen.

Deze ontwikkeling wordt begeleid door het algemeen bestuurslid topsport, in samenwerking met het algemeen bestuurslid jeugd. Op dit moment is er geen algemeen bestuurslid topsport, waardoor het algemeen bestuurslid jeugd hier nu kartrekker is. Bij de aanstelling van een nieuwe algemeen bestuurslid topsport (zie focuspunt 2), zal deze verantwoordelijkheid terugschuiven naar het portfolio topsport.

Focuspunt	Kernthema	Doelstelling
Ontwikkeling en implementatie beleidsplan Nationale Teams	Jeugd	De NeFUB voldoet aan de eisen van NOC*NSF voor een professionele organisatie.



Bijlage 1 Vacatures

Vacature Penningmeester NeFUB

Per direct zoekt de Nederlandse Floorball en Unihockey Bond (NeFUB) een nieuwe penningmeester. Als penningmeester zorg je ervoor dat het lidmaatschapsgeld van de leden verantwoord wordt besteed. De penningmeester vormt samen met de voorzitter en secretaris het dagelijks bestuur van NeFUB. Naast het dagelijks bestuur heeft de NeFUB diverse algemene bestuursleden, maximaal 4 met allen een eigen portfolio. De NeFUB is een kleine bond, waarbij je verwacht wordt aandacht te hebben voor zowel de algemene bestuurstaken als specifieke penningmeestertaken. Het gaat om een vrijwilligersfunctie voor drie jaar. De functie staat open voor alle geïnteresseerden.

Algemene bestuurstaken

Het bestuurslidmaatschap houdt in praktische zin vooral in: het voorbereiden van en het bijwonen van bestuursvergaderingen (tweewekelijks via Skype of centraal in het land), het telefonisch en per mail contact houden met de andere bestuursleden en overleg voeren over lopende zaken. Ook het incidenteel uitvoeren van werk, dat niet tot je eigen taakgebied, maar wel tot het takenpakket van het bestuur als geheel behoort, hoort bij het bestuurslidmaatschap.

Taken als penningmeester

Het is de taak van de penningmeester de financiën te beheren. De dagelijkse financiële administratie wordt verzorgd door onze bureaumedewerkster, die daarbij jouw review en ondersteuning nodig heeft. Als Penningmeester accordeer jij de declaraties en facturen, waarna je de betaling verzorgt. Je werkt samen met de vrijwilligerscommissies (competitie, scheidsrechter etc.) om wensen rondom algehele financiële ontwikkelingen in de Algemene ledenvergaderingen te introduceren en ter stemming te brengen.

Ook lever je als penningmeester regelmatig actuele financiële overzichten aan het bestuur en leg je hierover verantwoording af. In overleg met het bestuur neem je financiële beslissingen en reken je (al dan niet op verzoek) de financiële kant van te nemen besluiten, door. Bovendien draag je als penningmeester zorg voor het bewaren van de financiële informatie over een periode van zeven jaar. De financiële administratie wordt gearhiveerd op het kantoor van de NeFUB.

Begroting en jaarrekening

Natuurlijk is de penningmeester ook verantwoordelijk voor het maken van de jaarlijkse begroting. Deze stel je op per kalenderjaar en leg je ter goedkeuring voor aan de ALV in oktober/november. Ook ben je verantwoordelijk voor het aanleveren van het financiële jaarverslag met een balans en een winst- en verliesrekening. Hiervoor maakt de NeFUB op dit moment gebruik van een extern administratiekantoor. Je legt dit jaarverslag voor aan de leden tijdens de ALV. Hieraan voorafgaand geef je de kascommissie de gelegenheid het financiële jaarverslag te controleren. Als penningmeester initieer je dit overleg.

Tijdsinvestering

Het penningmeesterschap en bestuurslidmaatschap kosten ongeveer 4 uur per week. In de periode dat de begroting en financiële afrekening gemaakt moeten worden, kost het meer tijd.

Belangstelling?

Neem contact op met de NeFUB secretaris Dorothee Kruijs-Vogelesang (tel. 06 – 23 84 91 33 of secretaris@nefub.nl). Wanneer jouw aanmelding installatie in het bestuur tot gevolg heeft, zal dit in een Algemene Ledenvergadering ter stemming worden gebracht.



Vacature Algemeen bestuurslid topsport NeFUB

Per direct zoekt de Nederlandse Floorball en Unihockey Bond (NeFUB) een algemeen bestuurslid voor het portfolio topsport. Binnen deze functie binnen de NeFUB ben je niet alleen het eerste aanspreekpunt voor topsporters, maar ook volwaardige gesprekspartner en vraagbaak voor iedereen die betrokken is bij (de begeleiding van) topsporters in floorball. De topsport coördinator is onderdeel van het algemeen bestuur, welke in samenwerking met het dagelijks bestuur de coördinatie van floorball in Nederland verzorgt. De NeFUB is een kleine bond, waarbij je verwacht wordt aandacht te hebben voor zowel de algemene bestuurstaken als specifieke taken van je portfolio. Het gaat om een vrijwilligersfunctie voor drie jaar. De functie staat open voor alle geïnteresseerden, maar het berust de voorkeur voor iemand met ervaring binnen floorball.

Algemene bestuurstaken

Het bestuurslidmaatschap houdt in praktische zin vooral in: het voorbereiden van en het bijwonen van bestuursvergaderingen (tweewekelijks via Skype of centraal in het land), het telefonisch en per mail contact houden met de andere bestuursleden en overleg voeren over lopende zaken. Ook het incidenteel uitvoeren van werk, dat niet tot je eigen taakgebied, maar wel tot het takenpakket van het bestuur als geheel behoort, hoort bij het bestuurslidmaatschap.

Taken als algemeen bestuurslid topsport

Als algemeen bestuurslid topsport ben je het eerste aanspreekpunt voor de vrijwilligers en topsporters van onze nationale teams. Als gewaardeerde 'sparringpartner' vervul je een sturende, coördinerende en verbindende rol binnen het 'topsportnetwerk' van de NeFUB, dat bestaat uit vrijwilligers in (nationale) stafteams en opleidingsteams. Daarnaast werk je nauw samen met het algemeen bestuurslid jeugd, waardoor de ontwikkelingsmogelijkheden en kansen voor talentvolle jeugdspelers vorm krijgen.

Het algemeen bestuurslid topsport draagt zorg voor de uitvoering van het beleid dat NeFUB hanteert over floorball en topsport, de nationale stafteams en hun handelen en de zorg voor begeleiding van de topsporters zelf. Daarnaast is het aan het bestuurslid Topsport om, te samen met de NeFUB voorzitter, de stafteams te reviewen op uitvoer, functioneren en resultaat.

Je laat je zien op momenten waarop topsport wordt beoefend, en praat met diverse betrokkenen over de ervaringen en ziet kansen voor ontwikkeling.

Tijdsinvestering

Het algemeen bestuurslidmaatschap kost ongeveer 3 uur per week.

Belangstelling?

Neem contact op met de NeFUB secretaris Dorothee Kruijs-Vogelesang (tel. 06 – 23 84 91 33 of secretaris@nefub.nl). Wanneer jouw aanmelding installatie in het bestuur tot gevolg heeft, zal dit in een Algemene Ledenvergadering ter stemming worden gebracht.



Bijlage 2

Ambitieplan scheidsrechterscommissie

versie november 2016

Miko Määttä & Christian Moll
Meer informatie:
scheidsrechterscommissie@nefub.nl



Ondanks dat het beleidsplan scheidsrechters 2011-2016 (van Johan Kruseman, Joost Schram, Ton Loesink en Eva Smal) eigenlijk in 2016 afloopt, presenteren we nu enkel een ambitieplan.

Voordat we echt een beleid kunnen vaststellen, willen we eerst de basis herstellen en niet overhaast beslissingen nemen. Daarom presenteren we eerst een ambitie met daarbij een stappenplan. Hierin verklaren we de keuzes die we willen maken. Mochten er nog vragen zijn of wil je helpen van het realiseren van deze óf nieuwe doelen? Stuur dan een mailtje! Om de doelstellingen te realiseren, zouden we graag vragen of er mensen zich bij ons in de commissie willen voegen.

Doelstellingen

We willen graag deze punten nastreven:

Flexibiliteit en zichtbaarheid

Er zijn veel enthousiaste mensen in het floorball. Zo hebben we leuke feedback en ideeën gekregen via de enquête, hebben we nieuwe scheidsrechtersexamens uit Finland en worden we nu aangesproken op wedstrijddagen met nieuwe initiatieven.

Dat willen we natuurlijk zo houden. Daarom streven we naar een flexibele commissie, die een podium biedt voor nieuwe ideeën en initiatieven. Niets is demotiverender (voor clubs, scheidsrechters en de commissie zelf) dan een commissie die uiteindelijk enkel vasthoudt aan oude gewoontes.

Dit klinkt misschien algemeen (en logisch), maar is wel iets wat snel wordt vergeten. Om dit te bereiken willen we:

- Minimaal 2x per jaar een feedback-form online sturen
- Voorafgaand aan elk seizoen een scheidsrechtersdag organiseren
- Vrijheid om eigen keuzes te maken aangaande het budget.
Voorbeeld: Wanneer de trainingdagen goedkoper zijn georganiseerd en er wordt door veel clubs aangegeven dat niet goed wordt omgegaan met onsportief gedrag, dan willen we de mogelijkheid hebben dat bespaarde budget in een extra trainingdag of trainingsmateriaal over onsportief gedrag
- Zichtbaar zijn op social media, wedstrijddagen en per mail.

Meer scheidsrechters, betere scheidsrechters én enthousiaste scheidsrechters

Om snel te kunnen inspringen op mogelijke veranderingen in de competitieopzet, is het van belang een ruime basis aan bondsscheidsrechters te hebben. Dit begint natuurlijk met het opleiden van de clubscheidsrechters. Ook willen we er naartoe dat alleen maar gemotiveerde scheidsrechters een wedstrijd fluiten.

Daarom willen we een duidelijkheid bieden bij verenigingen door meer aandacht te geven aan de scheidsrechtersverantwoordelijken (SV's). Dat klinkt heel gewichtig, maar dat is enkel degene die de cursus geeft en die feedback kan geven tijdens trainingen. Door hier duidelijkheid en structuur in te scheppen, wordt de cursus gegeven met een plan. Dit plan is dan landelijk bepaald (met vrijheid voor extra eigen invulling natuurlijk), en zorgt er dan voor dat er minder verschillen zijn tussen de clubs in de opvatting van de spelregels. Ook zullen de goede praktische ideeën makkelijk kunnen worden gedeeld tussen de SV's.

De volgende stap is het motiveren van jonge of beginnende scheidsrechters. Samenwerking met de jeugdcoördinatoren en bestuurslid jeugd is hierbij natuurlijk van belang. In de eerste wedstrijden die je fluit, zal je mening over fluiten snel worden gevormd. Begeleiding hierin en kansen om door te groeien zijn dan van groot belang. Daarom willen we kijken naar een passend plan voor (jeugd)scheidsrechters.



De laatste stap is de opleiding en structuur voor bondsscheidsrechters. Hierin willen we een duidelijk vergoedingssysteem, waaruit blijkt dat het fluiten wordt gewaardeerd.

Om dit te bereiken willen we:

- 1x per seizoen een trainingsdag voor bondsscheidsrechters en ervaren scheidsrechters
- 1x per seizoen een moment waarop we de cursus bespreken met de SV's
- Op 2 locaties per seizoen een trainingsdag voor beginnende scheidsrechters
- Een duidelijk plan voor jeugscheidsrechters
- Een duidelijk vergoedingssysteem voor bondsscheidsrechters
- De opzet van het scheidsrechtersexamen evalueren

Inzet van scheidsrechters en spelvreugde

Helaas is Nederland nog niet enorm floorball-land. Ideaal gezien willen we dat scheidsrechters nooit teams van hun eigen club fluiten, dat een scheidsrechter niet de wedstrijd van zijn/haar concurrent fluit, dat teams niet altijd door dezelfde scheidsrechter worden gefloten (en andersom) en dat scheidsrechters niet een wedstrijd spelen én moeten fluiten als ze ver moeten reizen.

Dat zijn een flink aantal 'eisen', en teveel voor dit moment. Het belangrijkste is dat de aangewezen scheidsrechters het juiste niveau hebben voor de wedstrijd waarbij ze staan ingepland. Ons plan is om de inzet van bondsscheidsrechters te verhogen.

Aangezien we nu (nog) geen individuele scheidsrechters aanwijzen, kan het zo zijn dat er soms een scheidsrechter op een wedstrijd staat die die niet volledig aan kan. Dit kan het spelvreugde fors verminderen. Dat wil nog niet zeggen dat die frustratie kan worden geuit richting die scheidsrechter. We willen natuurlijk allemaal een cultuur waarbij speler en scheidsrechter zich veilig voelen.

Iets wat ook de spelvreugde kan bederven, is het gebrek aan kennis van de spelregels en/of begrip voor de scheidsrechter. Misschien is hierbij de mogelijkheid om jezelf elk jaar te kunnen testen op spelregelkennis wel een oplossing, of gaan we kijken naar het verplicht maken van het hebben van een scheidsrechtersdiploma (onder bepaalde voorwaarden). Hierbij willen we niet over één nacht ijs gaan, maar we zullen dit wel onderzoeken

Om dit bereiken willen we:

- Op alle eredivisiewedstrijden van de heren een bondsscheidsrechter
- Op de eredivisiewedstrijden van de top 3 van de dames (onderling) een bondsscheidsrechter
- Voor de finale play-offs (dames en heren) altijd de inzet van bondsscheidsrechters. Indien mogelijk ook de play-offs eredivisie (heren) en de cruciale wedstrijden in de andere play-offs
- In de beker flexibel bondsscheidsrechters kunnen inzetten, afhankelijk van de teams
- Op tijd risicowedstrijden signaleren, en hier een bondsscheidsrechter voor inzetten
- Onderzoeken hoe we de spelregelkennis kunnen verhogen
- Snel signaleren wanneer scheidsrechters zich niet veilig of niet op hun gemak voelen, en hierbij hulp bieden

Bereiken van de doelstellingen (stappenplan)

Rome is niet in een dag gebouwd, en daarom duurt het soms even voordat deze ambities werkelijkheid zijn. Sommige stappen zijn nou eenmaal sneller gemaakt dan de anderen, we hebben een drukke baan/studie en de planning van scheidsrechters voor wedstrijden gaat natuurlijk ook nog door.



Ook is bij sommige ambities de vraag of het gaat lukken. Weet echter dat we er alles aan doen om dit te bereiken, en als je jezelf geen doelen stelt, bereik je ook niks. Daarom zouden we het ook leuk vinden wanneer degenen met goede ideeën met ons willen samenwerken om die te implementeren.

Aangezien we de hoogste prioriteit zien in het vergroten van het aantal bondsscheidsrechters en het enthousiasmeren van ervaren scheidsrechters, zal dit onze eerste stap zijn. Ook de makkelijk in te voeren veranderingen (zoals nieuwe scheidsrechtersexamens) zullen hierbij passen. Daarna willen we kijken hoe we de beginnende scheidsrechters en jeugdscheidsrechters kunnen begeleiden. Als laatste willen we de scheidsrechterscursus evalueren.

We weten nog niet helemaal of het haalbaar is binnen de gestelde tijd, maar volgend jaar willen we dit plan evalueren bij de ALV. Als je nog tips hebt, we zijn altijd bereikbaar. Als je meer wilt weten over de commissie en je bent/kent iemand die interesse heeft om ons te helpen, stuur ons een mailtje of spreek ons aan bij een wedstrijddag.