

Sportkadermonitor 2013

eerste meting



Colofon

© Oberon (www.oberon.eu)

Margot Oomens

Ton Klein

Madeleine Hulsen

Jessica van der Linden

Afke Donker

Saïda Ouahi

Utrecht, april 2014

Opdrachtgever

NOC*NSF/Academie voor Sportkader

De publicatie is tot stand gekomen met medewerking van de volgende klankbordgroep:

Laura Jonker (KNVB); Henriette van der Weg (KNGU); Margot Kouwenberg (Atletiekunie), Margo de Vries (KNWU), Henk Jan Geelen (NLCoach) en Jan Minkhorst, Nicolette van Veldhoven en Bas van der Heijden (NOC*NSF).

Inhoud

Managementsamenvatting.....	5
Inleiding.....	10
Arbitrerend kader	12
Arbitrerend kader in vogelvlucht.....	13
Kenmerken	14
Opleiding en competenties	20
Bewegredenen en tevredenheid	23
Behoeften en ondersteuning.....	27
Veilig sportklimaat.....	30
Bestuurlijk kader	32
Bestuurlijk kader in vogelvlucht	33
Kenmerken	34
Opleiding en competenties	39
Bewegredenen en tevredenheid	42
Behoeften en ondersteuning.....	46
Veilig sportklimaat.....	49
Sporttechnisch kader.....	51
Sporttechnisch kader in vogelvlucht	52
Kenmerken	53
Bewegredenen en tevredenheid	62
Behoeften en ondersteuning.....	66
Veilig sportklimaat.....	69

Technische verantwoording en respons	71
Samenstelling panels	71
Vragenlijst	71
Respons.....	71
Weging en analyses	73

Managementsamenvatting

Sportkadermonitor 2013

Voldoende en gekwalificeerd arbitrerend, bestuurlijk en sporttechnisch kader is onmisbaar om de sportparticipatie in Nederland op peil te houden en te vergroten. Er is echter geen representatief beeld van dit sportkader. Wat motiveert kaderleden, wat is hun opleidingsachtergrond en hebben ze behoefte aan ondersteuning om hun taken uit te voeren? Om hier meer zicht op te krijgen hebben NOC*NSF en de Academie voor Sportkader gezamenlijk met de sportbonden de Sportkadermonitor laten ontwikkelen en uitvoeren. Alle leden van het sportkader zijn uitgenodigd de vragenlijst via internet in te vullen en in totaal hebben 3.136 kaderleden dit gedaan. Hiervan waren 1.230 respondenten afkomstig uit het KNVB-ledenpanel. Om een representatief beeld van de kaders te schetsen zijn de antwoorden gewogen. De belangrijkste uitkomsten van de eerste meting van de Sportkadermonitor presenteren we in deze rapportage. Daarnaast zijn er ook tabellenrapportages waarin alle uitkomsten in detail staan weergegeven. We starten deze managementsamenvatting met de opvallendste verschillen en overeenkomsten tussen de drie groepen kaderleden. Vervolgens presenteren we de belangrijkste bevindingen per kadergroep. In de afzonderlijke hoofdstukken van de rapportage bespreken we deze bevindingen meer gedetailleerd.

Verschillen en overeenkomsten tussen de kaders

Sportkaderleden zijn overwegend man en vaak hoog opgeleid

De Sportkadermonitor 2013 laat zien dat de sportkaderleden overwegend mannen zijn (64%), met gemiddeld 14 jaar ervaring als kaderlid en gemiddeld 18 jaar ervaring als actieve sporter.

Weinig kaderleden ontvangen een salaris

Een (zeer) kleine groep van de kaderleden ontvangt een salaris voor zijn werkzaamheden: 15% van de sporttechnische kaderleden, 1% van de arbitrerende kaderleden en 0% van de bestuursleden. Bij de sporttechnische kaderleden is het verschil tussen de grootte van de groep vrijwilligers (39%) en van de groep met een vergoeding (46%) relatief klein. Bij de arbitrerende (75%) en bestuurlijke (96%) kaderleden is een ruime meerderheid actief als vrijwilliger.

Bestuursleden ervaren de meeste knelpunten

Veel sportkaderleden ervaren knelpunten, maar bestuursleden ervaren deze het meest. Voor hen is de beschikbaarheid van vrijwilligers het belangrijkste knelpunt, terwijl voor de andere kaderleden gebrek aan tijd en slechte organisatie als belangrijkste knelpunten worden ervaren. Desondanks wil een grote meerderheid evenveel uren actief blijven: arbiters het vaakst (90%), gevolgd door het sporttechnisch kader (75%) en het bestuurlijk kader (68%).

Drie kwart voelt zich bekwaam

Bestuursleden hebben het minst vaak (60%) een opleiding gevolgd waarvan ze nu profijt hebben in hun functie, terwijl een meerderheid van het sporttechnisch kader (84%) wel een dergelijke opleiding heeft gevolgd. Daarnaast zien we dat drie kwart van de sportkaderleden tevreden is over de eigen bekwaamheid. Hierbij zien we nauwelijks verschillen tussen de drie sportkaders. Wel zien we dat het sporttechnisch kader (90%) de meeste ontwikkelingswensen heeft, gevolgd door het bestuurlijk (73%) en het arbitrerend kader (60%). Er is vooral behoefte aan eenmalige cursussen en bijeenkomsten. Ook heeft een ruime meerderheid van de kaderleden behoefte aan het uitwisselen van kennis en ervaringen met andere kaderleden. In verhouding de meeste arbitrerende en bestuurlijke kaderleden hebben daarbij een voorkeur voor regionale uitwisseling, terwijl in verhouding de meeste sporttechnische kaderleden een voorkeur hebben voor uitwisseling binnen de eigen vereniging.

Sportkaderleden voelen zich veilig

Sportkaderleden voelen zich veilig en geven hun gevoel van sociale veiligheid gemiddeld ruim een 8. Daarbij vindt ongeveer drie kwart van de sportkaderleden dat het gevoel van sociale veiligheid de afgelopen jaren gelijk is gebleven. We zien hier geen grote verschillen tussen de drie type kaderleden. Wel zien we dat laagopgeleide sportkaderleden zich doorgaans het minst sociaal veilig voelen.

Arbitrerend kader

(Zeer) tevreden over eigen bekwaamheid en wil zich verder ontwikkelen

Drie kwart van het arbitrerend kader is (zeer) tevreden over de eigen bekwaamheid. Het maakt hierbij niet uit of arbiters hoog of laag opgeleid zijn. Wel zien we dat arbiters met meer ervaring en arbiters die op een hoger niveau werkzaam zijn, meer tevreden zijn over hun eigen bekwaamheid. Een meerderheid (60%) van het arbitrerend kader is de afgelopen twee jaar bijgeschoold, vooral op het gebied van leiden van wedstrijden en mentale weerbaarheid. Een even grote groep arbiters wil zich in de toekomst verder blijven ontwikkelen, bijvoorbeeld door het volgen van een cursus of bijeenkomst. Verder zien we dat hoe hoger het niveau is waarop een arbitrerend kaderlid werkzaam is des te vaker hij of zij een cursus of bijscholing gevolgd heeft. Arbiters die op hoog niveau werkzaam zijn, hebben ook meer ervaring als arbitrerend kaderlid en een hogere opleiding. Zij besteden ook de meeste uren per week aan hun werkzaamheden. Daarnaast zien we dat arbiters die een opleiding hebben gevolgd waar ze profijt van hebben langer actief zijn als arbitrerend kaderlid.

Driekwart van de arbiters actief op vrijwillige basis

Binnen het arbitrerend kader is 75% actief op vrijwillige basis, de anderen krijgen een vergoeding (max. € 1.500,= per jaar) of salaris (meer dan € 1.500,= per jaar). Deze laatste groep is ook vaak op het hoogste niveau actief als arbitrerend kaderlid. De meeste arbiters¹ (80%) zijn actief bij een kleine of middelgrote vereniging (tot 500 leden).

¹ Het gaat hier om de groep arbiters die uitsluitend voor een vereniging of voor zowel een vereniging als een bond actief zijn.

Belangrijkste knelpunten: werkdruk, organisatie en tijd

Twee derde van het arbitrerend kader ervaart knelpunten. Hierbij geldt dat hoe hoger het niveau waarop men werkzaam is, hoe meer knelpunten men ervaart. Arbiters ervaren met name knelpunten die te maken hebben met werkdruk (24%), organisatie (23%) en tijd (22%). Daarbij zien we dat het tekort aan vrijwilligers het meest gevoeld wordt bij arbitrerend kader van middelgrote (251 - 500 leden) en grote verenigingen (501 – 1.000 leden). Ondanks deze knelpunten willen bijna alle arbiters (90%) volgend jaar hetzelfde aantal uren blijven werken.

Positief over gevoel van sociale veiligheid

Het arbitrerend kader is positief over het gevoel van sociale veiligheid en waardeert deze met een 8. Ongeveer drie kwart vindt dat dit gevoel de afgelopen seizoenen gelijk is gebleven. Verder zien we dat hoog opgeleide kaderleden zich het veiligst voelen.

Bestuurlijk kader

Grote groep met ontwikkelingswensen

Bestuursleden zijn relatief vaak hoog opgeleid (65%) in vergelijking met het landelijke cijfer (34%). Een meerderheid van de bestuursleden (60%) zegt echter als bestuurslid geen profijt te hebben van de gevolgde opleiding. Wel zien we dat hoger opgeleide bestuursleden vaker een opleiding (bestuurskunde of management) hebben gevolgd waar ze profijt van hebben. Een kwart van het bestuurlijk kader heeft in de afgelopen twee jaar een aanvullende cursus of bijscholing gevolgd, vooral op het gebied van visie- en beleidsontwikkeling. Met name bestuursleden met meer ervaring (minimaal 2 jaar) en die meer uren actief zijn als bestuurslid hebben de afgelopen twee jaar een aanvullende cursus of bijscholing gevolgd. Ondanks dat meer dan de helft van de bestuursleden een opleiding heeft gevolgd waarvan men geen profijt heeft, is drie kwart (zeer) tevreden over de eigen bekwaamheid. Wel zien we dat ervaren en hoger opgeleide bestuurders het meest tevreden zijn over hun eigen bekwaamheid. Daarnaast wil driekwart van de bestuursleden zich verder ontwikkelen, bijvoorbeeld door het volgen van een cursus of bijeenkomst (64%) of door het lezen van informatie. Dit geldt voornamelijk voor de minder ervaren bestuursleden.

Vrijwel alle bestuursleden actief op vrijwillige basis

Vrijwel alle bestuursleden (96%) zijn actief op vrijwillige basis. De meeste (67%) doen dit uit liefde voor de vereniging. De bestuursleden die een vergoeding krijgen, zijn vooral werkzaam bij grotere verenigingen (501 – 1.000 leden). Twee derde van de bestuursleden besteedt 2 - 10 uur per week aan zijn of haar taken. Een even grote groep wil volgend jaar hetzelfde aantal uren blijven werken. Toch zien we ook dat één op de vijf bestuursleden het aantal uren wil inperken.

Beschikbaarheid van vrijwilligers is een knelpunt voor veel bestuursleden

Van de bestuursleden ervaart 86% knelpunten, vooral op het gebied van beschikbaarheid van vrijwilligers. Daarnaast zien we dat lager opgeleide bestuursleden en bestuursleden met veel ervaring de minste knelpunten ervaren. Ook valt op dat tijd vaker een knelpunt is voor bestuursleden die tussen de 2 en 10 uur besteden aan hun taken, dan voor bestuursleden die meer of minder uren actief zijn.

Bestuursleden voelen zich veilig

Bestuursleden voelen zich veilig bij hun vereniging, zij waarderen het gevoel van sociale veiligheid met een 8,2. Drie kwart vindt ook dat dit gevoel de afgelopen seizoenen gelijk is gebleven. Wel zien we dat bestuursleden van grotere verenigingen zich sociaal minder veilig voelen dan bestuursleden van kleinere verenigingen. De noodzaak om een veilig sportklimaat te bevorderen wordt dan ook het meest gevoeld bij bestuursleden van grotere verenigingen.

Sporttechnisch kader

Sporttechnische kaderleden willen zich verder ontwikkelen

Van het sporttechnisch kader heeft 84% een opleiding gevolgd waarvan ze profijt hebben als trainer/coach. De meeste van deze opleidingen zijn gevolgd bij de sportbond door de meer ervaren leden van het sporttechnisch kader. Twee derde van het sporttechnisch kader heeft de afgelopen twee jaar een aanvullende cursus of bijscholing gevolgd, vooral op het gebied van sporttechniek. Ongeveer drie kwart van het sporttechnisch kader beoordeelt de eigen bekwaamheid als (heel) goed. Daarbij valt op dat het krijgen van een salaris of vergoeding, een hoger opleidingsniveau en het volgen van een opleiding, waarvan men als sporttechnisch kaderlid profijt heeft, bijdraagt aan het gevoel van bekwaamheid. Ondanks dat het sporttechnisch kader tevreden is over de bekwaamheid wil een grote meerderheid (89%) zich verder ontwikkelen. Ze willen dit bijvoorbeeld doen door een cursus of een bijeenkomst te volgen, maar ook door het observeren van ervaren trainers/coaches en het lezen van informatie. Lager opgeleide sporttechnische kaderleden hebben de minste behoefte om zich te ontwikkelen.

Bijna de helft van de sporttechnische kaderleden krijgt een vergoeding

Van het sporttechnische kader is 39% actief op vrijwillige basis, 46% krijgt een vergoeding (max. € 1.500,- per jaar) en 15% krijgt een salaris (meer dan € 1.500,- per jaar). Verder zien we dat 60% van de sporttechnische kaderleden actief is bij een vereniging met tussen de 100 – 500 leden. Sporttechnische kaderleden zijn vooral actief omdat ze het zien als een leuke hobby of vrije tijdsbesteding (68%). Sporttechnisch kader met een salaris noemt als motivatie vaker carrière maken (46%), zelfontplooiing (33%), hoofdkomen (25%) en bijverdienste (22%). Liefde voor de vereniging noemen zij minder vaak als beweegreden (33%) dan vrijwilligers (53%) of sporttechnisch kader met een vergoeding (47%). Twee derde van de sporttechnische kaderleden werkt 2 – 10 uur per week als sporttechnisch kaderlid, maar leden met een vergoeding werken meer, minimaal 10 uur per week.

Belangrijkste knelpunten: gebrek aan vrijwilligers, organisatie en tijd

Van het sporttechnisch kader ervaart 83% knelpunten en dan met name op het gebied van organisatie en tijd en vanwege gebrek aan vrijwilligers. Hierbij valt op dat de meest ervaren, langst actieve en kaderleden die meeste uren per week actief zijn de meeste knelpunten ervaren. Ondanks deze knelpunten wil driekwart van het sporttechnisch kader volgend jaar hetzelfde aantal uren blijven werken.

Positief over sociale veiligheid

Het sporttechnisch kader voelt zich veilig en waardeert het gevoel van sociale veiligheid met een 8,4. Driekwart vindt dat het gevoel voor sociale veiligheid gelijk is gebleven. Wel zien we dat lager opgeleide sporttechnische kaderleden minder sociale veiligheid ervaren dan hoger opgeleide sporttechnische kaderleden.

Inleiding

Een van de ambities uit de *Sportagenda 2016* is het verhogen van de sportparticipatie van 65 naar 75 procent. Voor realisatie van deze ambitie is voldoende en gekwalificeerd sporttechnisch, arbitrerend en bestuurlijk kader onmisbaar. Er is echter weinig zicht op wat bij het sportkader wensen en behoeften zijn ten aanzien van de uitvoering van hun taken binnen hun vereniging of sportbond. Om hier meer zicht op te krijgen hebben NOC*NSF en de Academie voor Sportkader gezamenlijk met sportbonden een Sportkadermonitor laten ontwikkelen en uitvoeren. Het doel van de Sportkadermonitor is het schetsen van een representatief beeld van het sportkader in Nederland. Wat motiveert kaderleden, welke cursussen of opleidingen hebben zij gevolgd, over welke onderwerpen willen zij meer weten en aan welke ondersteuning hebben zij behoefte? Periodieke herhaling van de afname van de Sportkadermonitor maakt het mogelijk om ontwikkelingen in de tijd in beeld te brengen. De uitkomsten van de Sportkadermonitor bieden NOC*NSF/ASK, sportbonden en onderwijs (MBO Sport en Bewegen en Sporthogescholen) aanknopingspunten voor hun beleid en activiteiten op het punt van ondersteuning en opleiding van kaderleden.

In deze rapportage vindt u de uitkomsten van de vragenlijst voor de eerste Sportkadermonitor, die is ingevuld door ruim 3.100 kaderleden. We gaan achtereenvolgens in op de resultaten van het:

1. arbitrerend kader (scheidsrechters, juryleden en officials);²
2. bestuurlijk kader (voorzitters, penningmeesters en secretarissen);
3. sporttechnisch kader (trainers, coaches, instructeurs of combinatiefunctionarissen/buurtsportcoaches).

De meting heeft plaatsgevonden in het najaar van 2013. Voor elk kader presenteren we:

- de kaderleden in vogelvlucht;
- achtergrondkenmerken;
- opleiding en ingeschatte bekwaamheid;
- beweegredenen en tevredenheid;
- behoeften en ondersteuning;
- het ervaren sportklimaat.

² We gebruiken in deze rapportage naast 'arbitrerend kader' ook de term 'arbiters' als verzamelterm voor scheidsrechters, juryleden en officials.

Leeswijzer

De rapportage is vooral visueel van aard: met behulp van figuren geven we per onderwerp de belangrijkste resultaten grafisch weer. De hoofdconclusies staan in korte zinnen boven de figuren. In lichtgrijze tekstkaders naast of onder de figuren geven we steeds korte toelichtingen op de resultaten en vermelden we relevante bijzonderheden met betrekking tot kruisingen met bepaalde achtergrondkenmerken³ van de verschillende kaderleden of de verenigingen waarbij zij werkzaam zijn. In enkele gevallen maken we een vergelijking met landelijke gegevens. Een korte technische verantwoording van het onderzoek is achterin de rapportage te vinden.

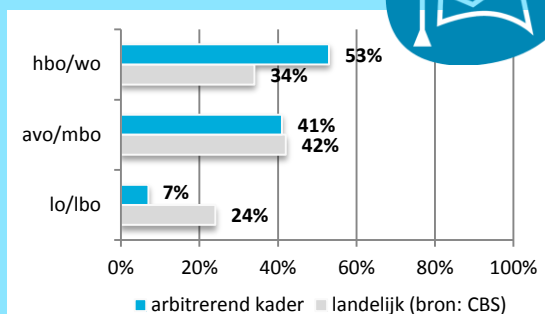
³ Achtergrondkenmerken die worden meegenomen zijn: geslacht, opleidingsniveau, aantal jaren ervaring als sporter/kaderlid, vergoeding, aantal uren werkzaam, verenigingsgrootte, voor kaderfunctie relevante opleiding, type sport en werkzaam bij vereniging of sportbond (voor arbitrerend kader). We vermelden alleen significante en relevante verschillen. Een volledig overzicht van alle resultaten is te vinden in de (digitale) tabellenboeken behorend bij deze rapportage.

Arbitreren kader

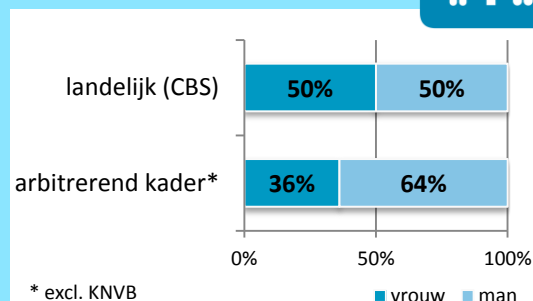


Arbitrerend kader in vogelvlucht

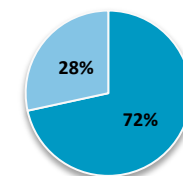
Opleidingsniveau



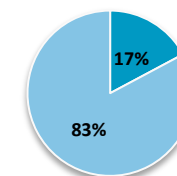
Geslacht



Type sport

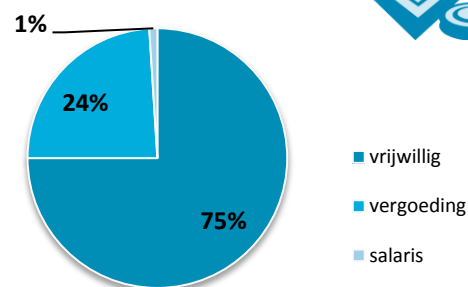


■ teamsport
■ individuele sport



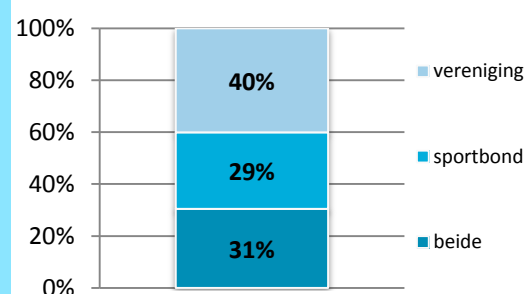
■ jurysport
■ niet-jurysport

Vergoeding



■ vrijwillig
■ vergoeding
■ salaris

Werkzaam bij ...



■ vereniging
■ sportbond
■ beide

Ervaring en tijdsbesteding



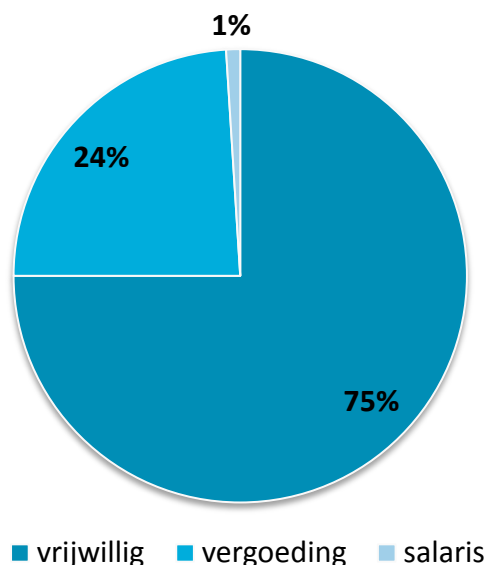
- ✓ Gemiddeld **12,5** jaar actief bij huidige vereniging
- ✓ Gemiddeld **16,5** jaar ervaring als arbitrerend kaderlid
- ✓ Gemiddeld **20** jaar actief als sporter
- ✓ 70% werkt max. **5 uur** per week aan werk als arbitrerend kaderlid
- ✓ Bijna **80%** werkt bij een kleine tot middelgrote vereniging (max. 500 leden)

Kenmerken

75% arbitrerend kader werkt op vrijwillige basis

Kaderleden kunnen als vrijwilliger werken (onbezoldigd); een vergoeding⁴ krijgen (max. € 1.500 per jaar) of een salaris⁵ ontvangen (meer dan € 1.500 per jaar).

Vergoeding arbitrerend kader voor verrichte werkzaamheden



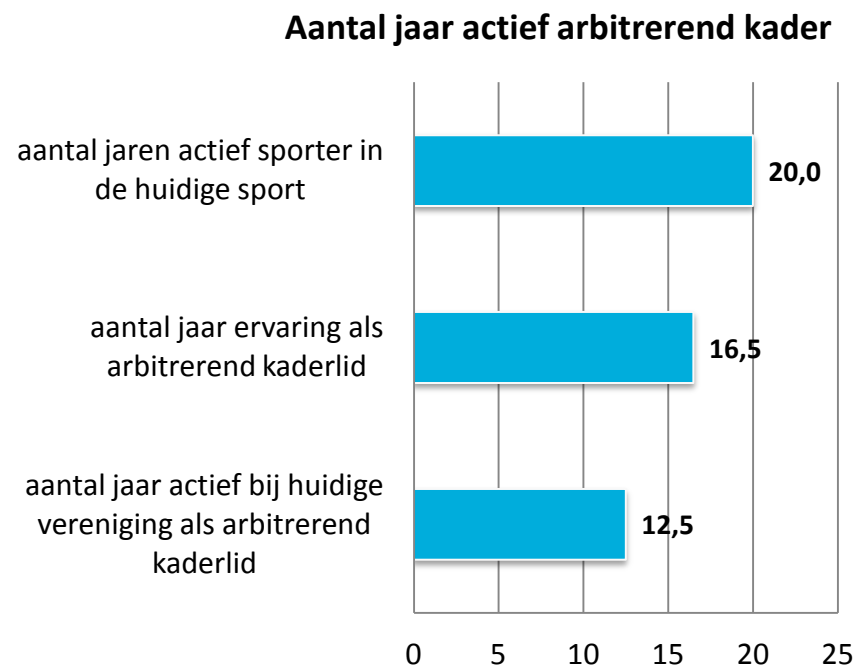
Bijzonderheden

- ✓ Arbiters (scheidsrechters, juryleden en officials) die een vergoeding krijgen (max. € 1.500) zijn meestal laag of hoog opgeleid.
- ✓ Arbiters die een vergoeding krijgen, hebben meestal minimaal 2 jaar ervaring als arbitrerend kaderlid.
- ✓ Van de arbiters die relatief weinig uren aan hun functie besteden (< 2 uur per week), is 90% werkzaam als vrijwilliger.
- ✓ Arbiters die op nationaal niveau actief zijn, ontvangen relatief vaak (42%) een vergoeding.
- ✓ Arbiters die werkzaam zijn bij een sportbond krijgen vaker (54%) een vergoeding dan arbiters bij verenigingen.

⁴ Een vergoeding is een betaling van de werkgever aan de werknemer ter compensatie van kosten die de werknemer in het kader van het werk maakt. Het gaat dan bijvoorbeeld om telefoonkosten of reiskosten.

⁵ Salaris is een betaling die een werkgever aan werknemer is verschuldigd als tegenprestatie voor de arbeid die een werknemer heeft verricht.

Arbitrerende kaderleden hebben gemiddeld 16,5 jaar ervaring als 'arbiter'

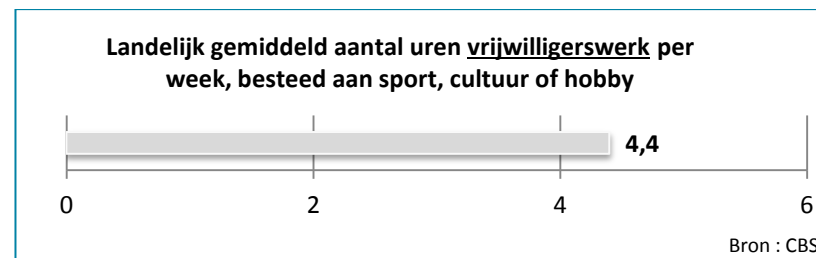
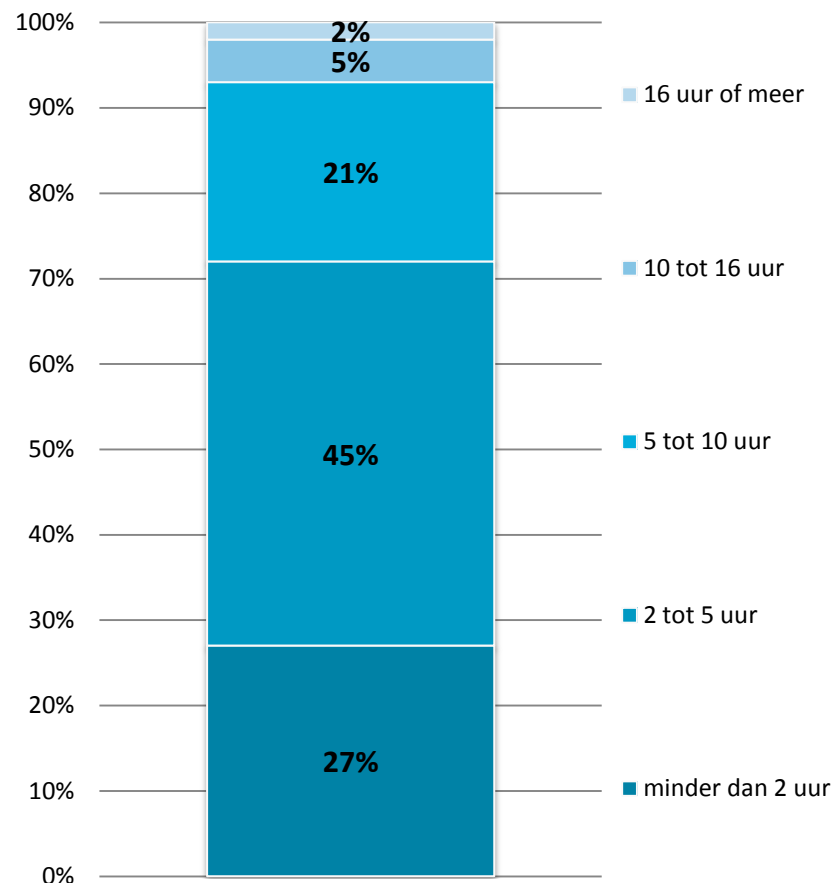


Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters die een salaris krijgen, zijn relatief langer actief als sporter (26,8 jaar) en als arbitrerend kaderlid (23,1 jaar).
- ✓ De arbiters die minder dan 2 uur per week actief zijn, hebben gemiddeld het minste aantal jaar ervaring als arbitrerend kaderlid (10,4).
- ✓ Arbitrerend kader met een laag opleidingsniveau heeft gemiddeld meer jaren ervaring (21 jaar) als arbiter.
- ✓ Arbiters die een opleiding hebben gevolgd waar ze meer profijt van hebben, zijn gemiddeld langer actief als arbitrerend kaderlid (17,9 jaar).
- ✓ Hoe hoger het niveau waarop de arbiter werkzaam is (van vereniging tot internationaal), hoe meer jaren ervaring men als arbitrerend kaderlid heeft.

45% van het arbitrerend kader werkt 2-5 uur per week

Aantal uur per week werkzaam als arbitrerend kaderlid

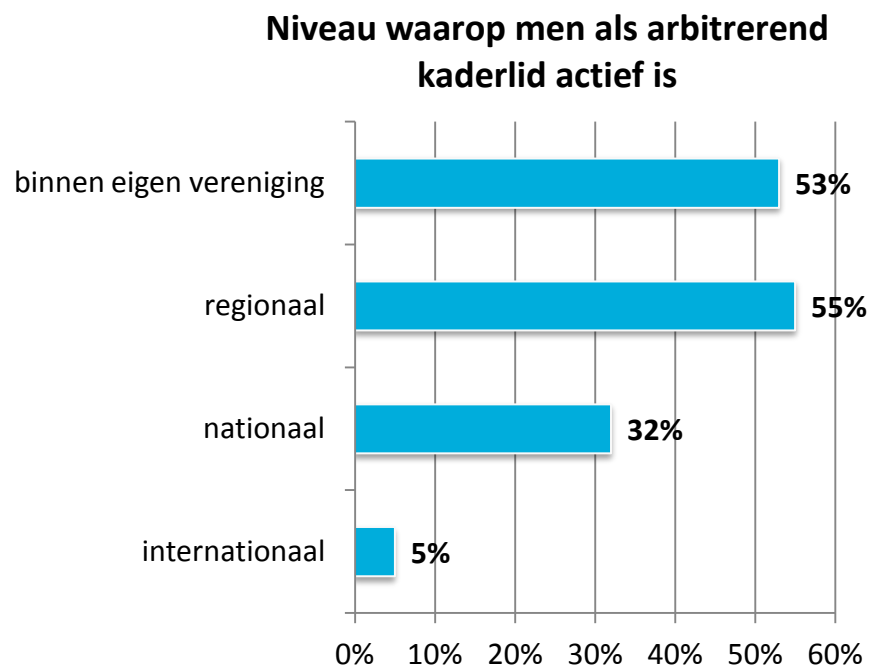


Bijzonderheden:

- ✓ De tijdsbesteding van arbiters (inclusief degenen met een vergoeding/salaris) komt redelijk overeen met het landelijk gemiddelde aantal uren dat *vrijwilligers* per week aan sport, hobby of cultuur besteden (4,4 uur) (bron: CBS).
- ✓ Arbiters met een salaris zijn relatief meer uur per week werkzaam als arbiter: 72% werkt 5-10 uur per week.
- ✓ Van de arbiters die minder dan 2 jaar actief zijn als kaderlid, werkt 58% minder dan 2 uur per week.
- ✓ Hoe groter de vereniging, hoe meer tijd per week een arbiter per week besteedt aan de uitvoering van zijn werkzaamheden.
- ✓ De arbiters die minder dan 2 uur per week werken, hebben vaker géén opleiding gevolgd waar ze profijt van hebben (32%).
- ✓ Hoe hoger het niveau waarop de arbiters werkzaam zijn, des te meer tijd per week ze besteden aan hun werkzaamheden.
- ✓ Vrouwelijke arbiters besteden relatief vaak (49%) minder dan 2 uur per week aan hun werkzaamheden als kaderlid. Hetzelfde zien we bij arbiters van jurysporten (42%).

Arbitrerend kader werkt vooral op regionaal niveau (55%) en verenigingsniveau (53%)

Scheidrechters, juryleden en officials kunnen op verschillende niveaus werkzaam zijn: alleen binnen eigen vereniging, regionaal, nationaal en/of internationaal.

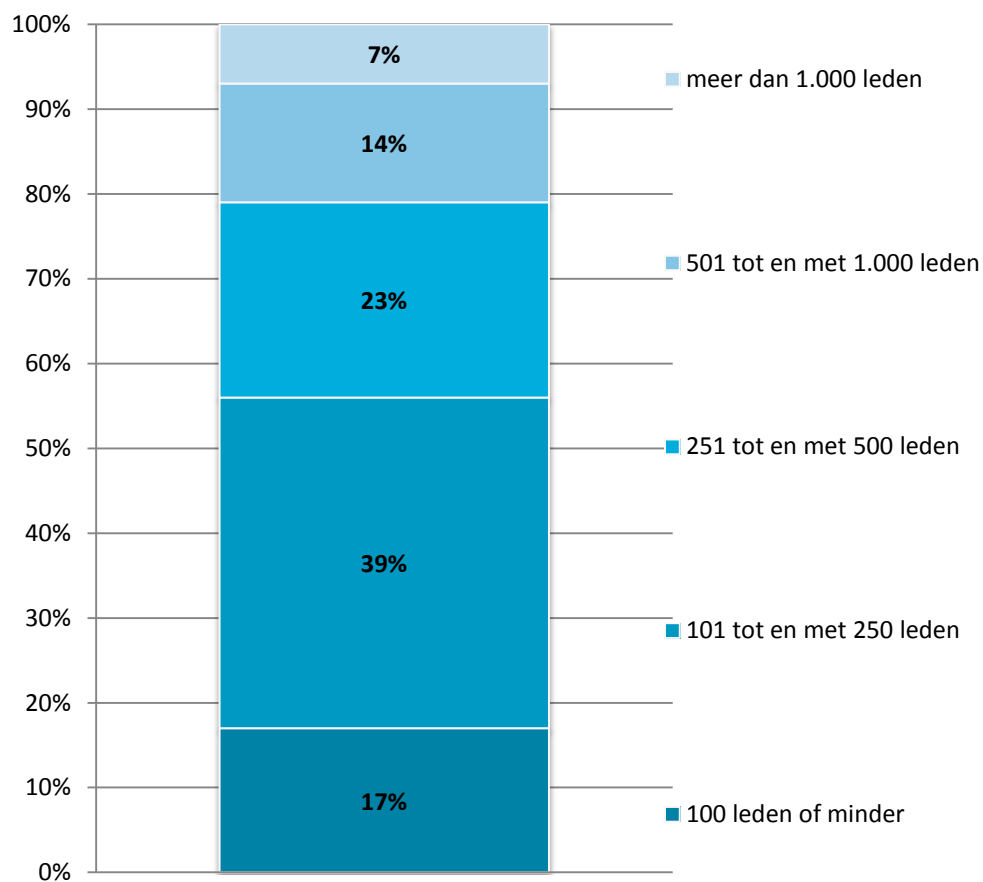


Bijzonderheden:

- ✓ De arbiters die alleen binnen de eigen vereniging werken, zijn relatief het vaakst als vrijwilliger werkzaam (62%). Arbiters die (ook) op regionaal niveau werken, krijgen relatief het vaakst een vergoeding voor hun werkzaamheden (61%).
- ✓ Arbiters die op nationaal niveau werken, zijn relatief vaak hoger opgeleid en besteden relatief de meeste tijd aan hun werkzaamheden.
- ✓ Mannelijke arbiters zijn vaker op nationaal niveau werkzaam (42%) en vrouwelijke arbiters vaker binnen een vereniging (56%).
- ✓ Arbiters van individuele sporten zijn vaker op regionaal (69%) en nationaal niveau (41%) actief.

Bijna 80% van de arbiters werkt bij een kleine tot middelgrote vereniging (tot 500 leden)⁶

Verenigingsgrootte arbitrerend kader



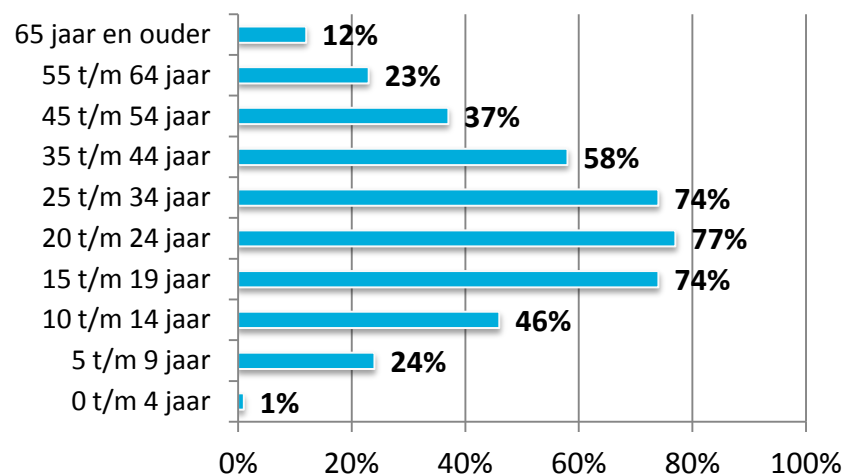
Bijzonderheden:

- ✓ Hoe groter de vereniging, des te meer uren een arbiter per week werkzaam is.
- ✓ De verenigingen met 251-500 leden hebben relatief de meeste arbiters (42%) die (ook) op internationaal niveau werkzaam zijn.

⁶ Het gaat hierbij om arbiters die actief zijn voor een vereniging óf voor een vereniging en een sportbond.

75% van de arbiters werkt met sporters tussen de 15-34 jaar

Leeftijdsgroepen sporters bij arbitrerend kader

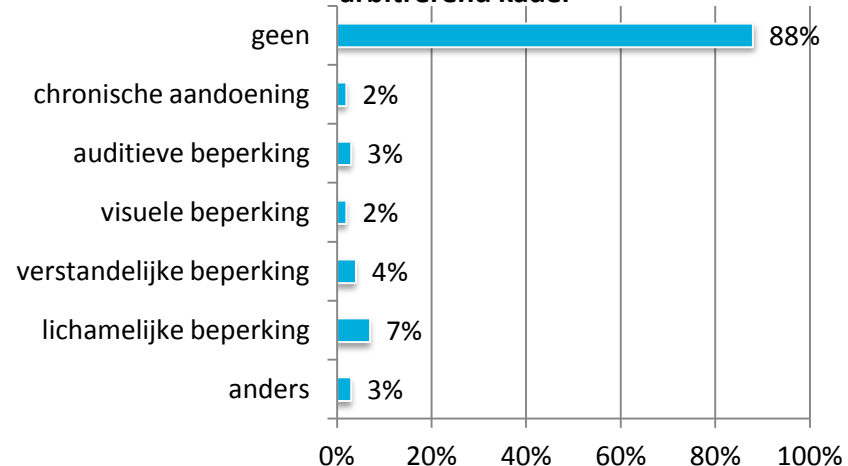


Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters die een vergoeding krijgen voor hun werk, werken relatief vaak met sporters tussen de 20-34 jaar. Ook hoger opgeleide arbiters werken relatief vaker met deze leeftijdsgroepen.
- ✓ Arbiters met twee jaar of minder ervaring werken relatief vaker met sporters van 5-9 en 10-14 jaar. Vrijwilligers werken ook relatief vaker met deze leeftijdscategorieën en met sporters vanaf 45 jaar.
- ✓ Arbiters die op nationaal of internationaal niveau werken, werken vaker met de jongere leeftijdsgroepen (tot 34 jaar) dan arbiters die alleen binnen de vereniging of regionaal werkzaam zijn.
- ✓ Vrouwelijke arbiters werken vaker met sporters van 5-9 (49%) 10-14 (71%) jaar. (71%)

12% werkt met sporters met een beperking of chronische aandoening

Werkzaam met bijzondere doelgroepen voor arbitrerend kader



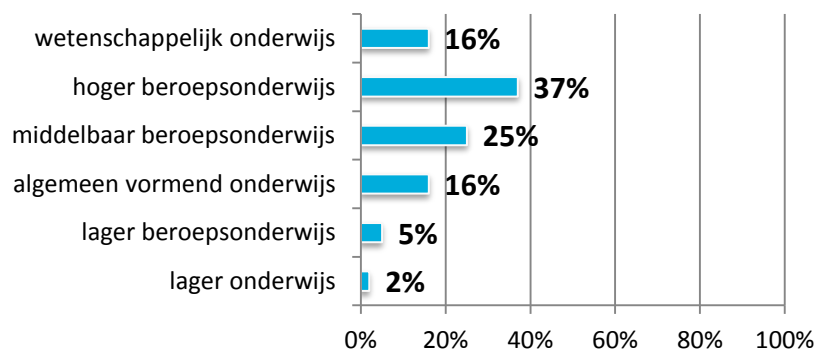
Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters met meer dan 20 jaar ervaring werken relatief vaker met sporters met een lichamelijke beperking (11%).
- ✓ Laagopgeleide arbiters werken relatief vaker met bijzondere doelgroepen (23%).
- ✓ Arbiters die op nationaal en internationaal niveau werken, werken relatief vaker met sporters met bijzondere doelgroepen (resp. 18 en 27%).

Opleiding en competenties

37% van de arbiters heeft hbo-niveau

Hoogste opleidingsniveau arbitrerend kader

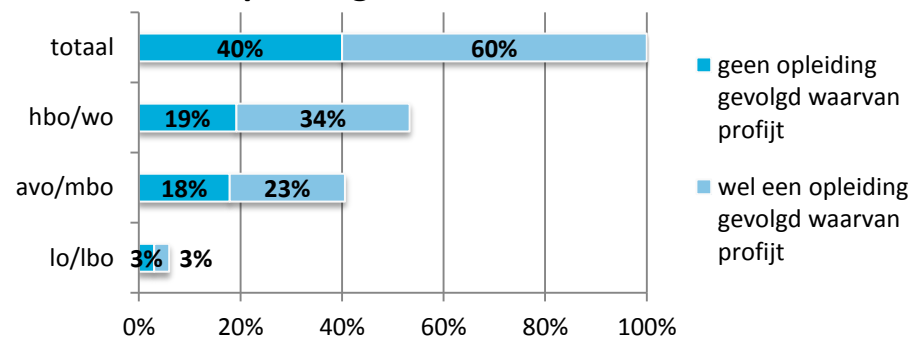


Bijzonderheden:

- ✓ Hoger (hbo/wo) opgeleide arbiters zijn relatief vaker werkzaam op (inter)nationaal niveau.
- ✓ Arbiters van jurysporten zijn vaker hoog opgeleid (hbo/wo 66%) dan arbiters van niet jury sporten. Hetzelfde geldt voor arbiters van individuele sporten (hbo/wo 64%).

60% van de arbiters heeft een opleiding gevolgd waarvan men profijt heeft bij functie

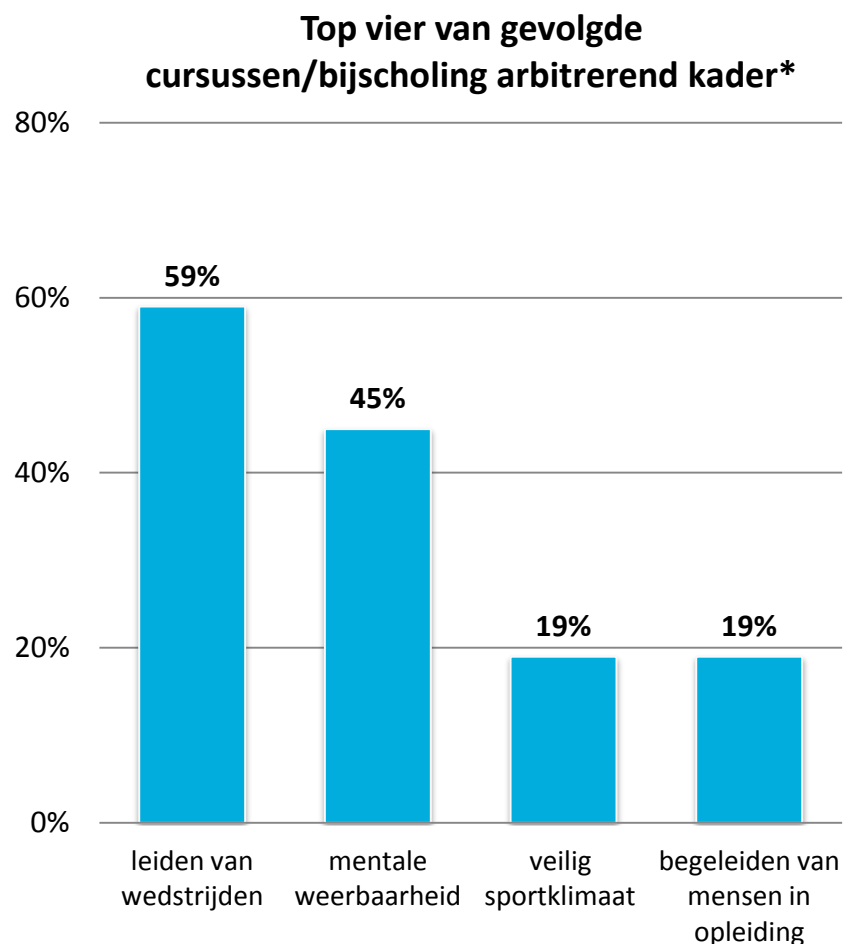
Wel of geen profijt van opleiding voor functie naar opleidingsniveau arbitrerend kader



Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters die géén opleiding hebben gevolgd waar ze profijt van hebben (40%), zijn minder lang actief als arbitrerend kaderlid. De arbiters die wel een opleiding hebben gevolgd waarvan ze profijt hebben, ontvangen relatief vaker een vergoeding of salaris en zijn vaker op regionaal en nationaal niveau werkzaam.
- ✓ Van de opleidingen waarvan men profijt heeft, is 51% gevolgd via de sportbond en 16% bij de eigen vereniging (niet in figuur).

60% van arbitrerend kader is in de afgelopen twee jaar bijgeschoold

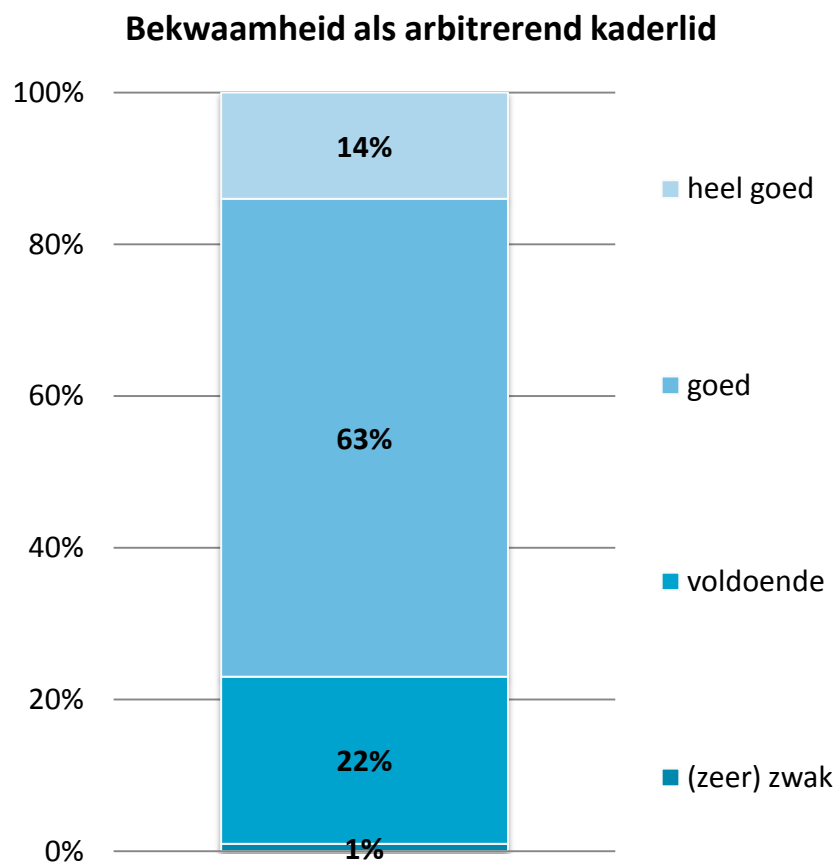


* Vraag is gesteld aan respondenten die afgelopen twee jaar cursus/bijstelling hebben gevolgd (60%).

Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters die een vergoeding of salaris krijgen, zijn vaker bijgeschoold (ca. 75%) dan arbiters die op vrijwillige basis hun functie vervullen (44%).
- ✓ Arbiters die minder dan 2 uur per week werkzaam zijn, hebben relatief minder vaak nascholing gevolgd (47%) dan arbiters die meer uren werken.
- ✓ Laag opgeleide arbiters hebben minder vaak nascholing gevolgd (45%) dan gemiddeld en hoog opgeleide arbiters (resp. 58% en 64%).
- ✓ Arbiters die nationaal of internationaal werkzaam zijn, hebben vaker een bijstelling of cursus gevolgd (resp. 80 en 77%).
- ✓ De cursussen mentale weerbaarheid, veilig sportklimaat en begeleiden van mensen in opleiding zijn relatief vaker gevolgd door arbiters die op (inter)nationaal niveau werkzaam zijn.
- ✓ Het merendeel van de cursussen/bijstelling is gevolgd via de sportbond (81%), slechts 5% via NOC*NSF/Academie (niet in figuur).

Ruim 75% arbiters (zeer) tevreden over eigen bekwaamheid



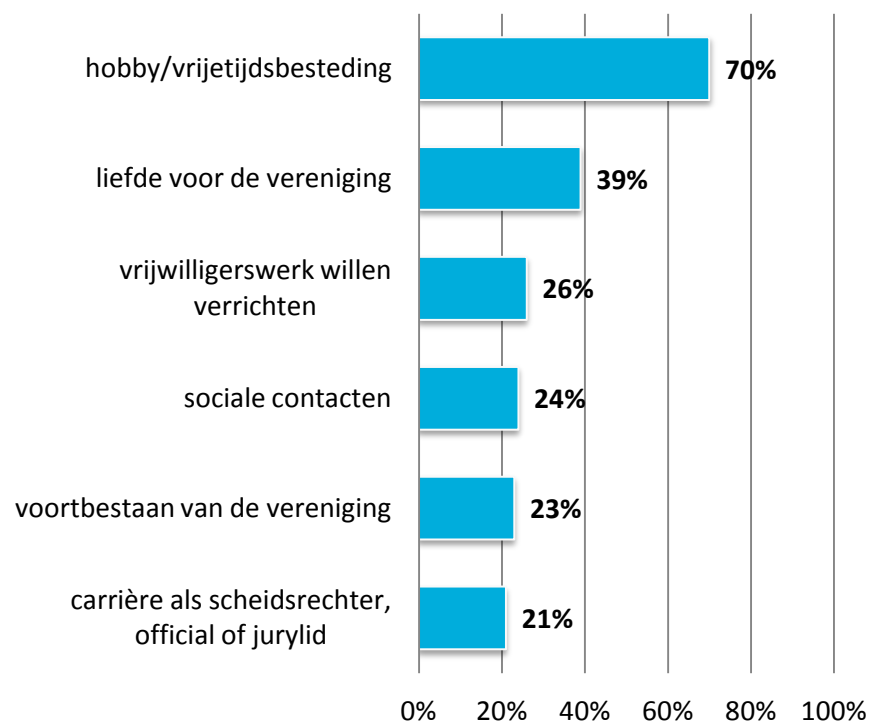
Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters die nog niet veel ervaring hebben (<2 jaar) als arbitrerend kaderlid beoordelen de eigen bekwaamheid minder vaak als 'goed' (39%).
- ✓ Hoe meer tijd per week arbiters aan hun werkzaamheden besteden des te bekwaamer zij zich voelen.
- ✓ Arbiters die een opleiding hebben gevolgd waar ze profijt van hebben beoordelen de eigen bekwaamheid wat vaker als 'goed' (66%) dan arbiters die een opleiding hebben gevolgd waar ze geen profijt van hebben (57%).
- ✓ Arbiters die (ook) op internationaal niveau actief zijn, beoordelen hun eigen bekwaamheid relatief vaak als 'heel goed' (48%).
- ✓ Er is geen verband tussen de mate waarin arbiters zich bekwaam voelen en opleidingsniveau.
- ✓ Mannelijke arbiters beoordelen hun eigen bekwaam vaker als '(heel) goed' (80%) dan vrouwelijke arbiters (67%).
- ✓ Arbiters die werkzaam zijn voor de sportbond (86%) beoordelen hun eigen bekwaam vaker als '(heel) goed' dan arbiters bij verenigingen (62%).

Beweegredenen en tevredenheid

70% van de arbiters doet het werk als hobby/vrijtijdsbesteding

Belangrijkste redenen* om actief te zijn als arbitrerend kaderlid

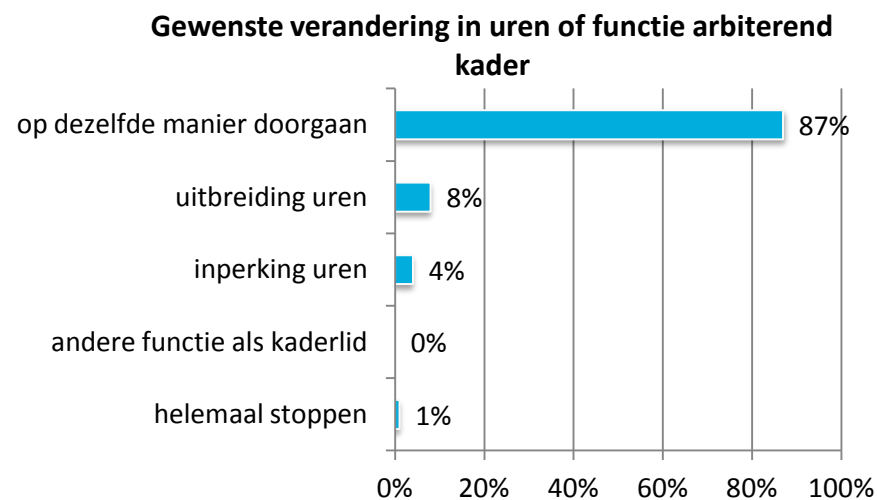


* Alleen antwoordmogelijkheden die door meer dan 20% van de respondenten zijn genoemd.
Er waren meerdere antwoorden mogelijk.

Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters met een vergoeding of salaris doen het niet voor het geld: ook bij hen is hobby/vrijtijdsbesteding de belangrijkste reden om actief te zijn. Dit geldt ook voor (inter)nationale arbiters. Zij noemen bovendien nog vaak een carrière als arbitrerend kaderlid als motivatie (48%).
- ✓ Arbiters die nog niet zo lang werkzaam zijn (<4 jaar), doen het werk relatief vaker uit zorgen om het voortbestaan van de vereniging (38%) en minder vaak als hobby/vrijtijdsbesteding (53%).
- ✓ Arbiters die meer dan 20 jaar actief zijn geweest als sporter noemen vaker de liefde voor de vereniging (45%) als motivatie om actief te zijn in deze functie.
- ✓ Bij kleinere verenigingen (tot 250 leden) noemt ca. 40% van de arbiters het voortbestaan van de vereniging als motivatie om actief te zijn als arbitrerend kaderlid.
- ✓ Vrouwelijke arbiters doen vaker hun werk vanwege het lidmaatschap van hun kind (24%) dan mannelijke arbiters (9%). Mannelijke arbiters zijn vaker actief vanwege hobby (74%) dan vrouwelijke arbiters (54%).

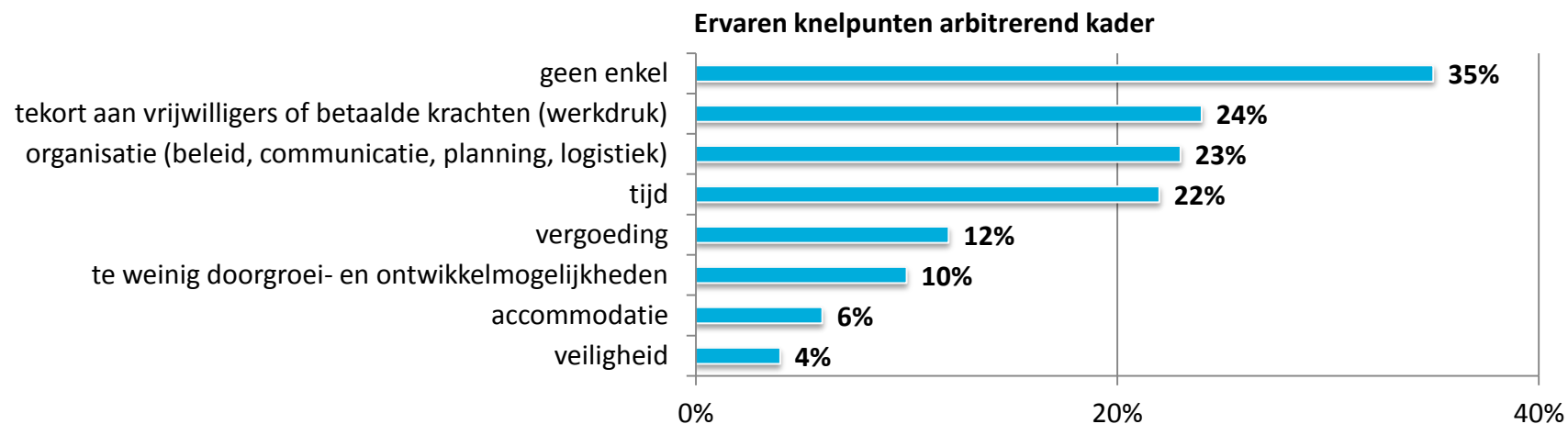
Bijna 90% arbitrerend kader wil komend jaar evenveel uren blijven werken



Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters die maximaal twee jaar ervaring hebben, willen relatief wat vaker het aantal uren uitbreiden (13%).
- ✓ Arbiters die nu 16 uur of meer per week werkzaam zijn, willen vaker het aantal uren inperken (15%).
- ✓ Arbiters die op regionaal of nationaal werkzaam zijn, willen het vaakst het aantal uren uitbreiden (ca. 10%).
- ✓ Voor de beperkte groep die wil stoppen als arbitrerend kaderlid (1%), is de voornaamste reden dat de functie moeilijk te combineren is met gezin, werk en/of andere hobby's (31%).

Bijna 2/3 van arbitrerend kader ervaart knelpunten

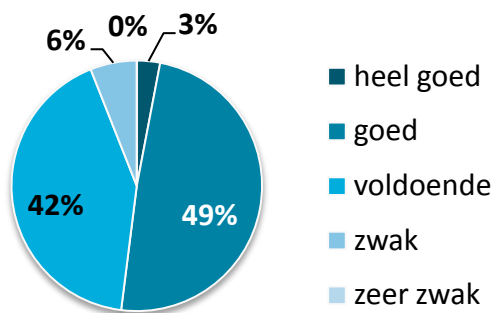


Bijzonderheden:

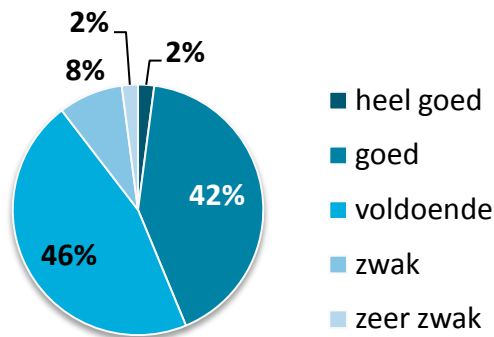
- ✓ De meeste knelpunten worden ervaren op het gebied van werkdruk, organisatie en tijd.
- ✓ Hoe hoger het niveau waarop men werkzaam is als arbiter, hoe vaker er knelpunten worden ervaren.
- ✓ Arbiters met een vergoeding of salaris noemen vooral organisatie en te weinig doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden als knelpunt. Arbiters op vrijwillige basis noemen vooral als knelpunt het tekort aan vrijwilligers of betaalde krachten.
- ✓ Arbiters met maximaal twee jaar ervaring noemen tijd als belangrijkste knelpunt.
- ✓ Arbiters die meer dan 5 uur per week werkzaam zijn, noemen relatief vaker de vergoeding, de organisatie, gebrek aan doorgroei mogelijkheden en veiligheid als knelpunt.
- ✓ De meeste knelpunten worden ervaren door arbiters van kleine (<100 leden) en grote verenigingen (>1000 leden) en arbiters die werkzaam zijn op verenigings- of regionaal niveau.
- ✓ Het tekort aan vrijwilligers wordt het meest gevoeld bij verenigingen met 251-500 leden en 501-1000 leden (door ca. 38% van de arbiters).
- ✓ Tijd is vooral een knelpunt voor arbiters die regionaal of hoger werkzaam zijn. Knelpunten in de organisatie worden vooral ervaren door arbiters die op internationaal niveau werkzaam zijn.

Arbitrerend kader meest tevreden over kwaliteit sporttechnisch kader

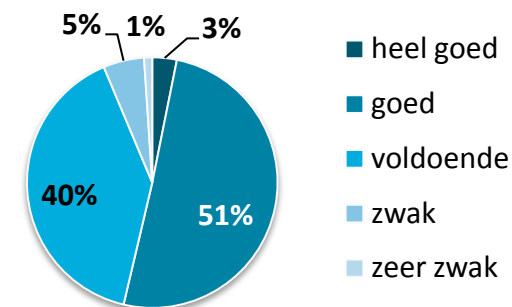
Kwaliteit arbitrerend kader



Kwaliteit bestuurlijk kader



Kwaliteit sporttechnisch kader

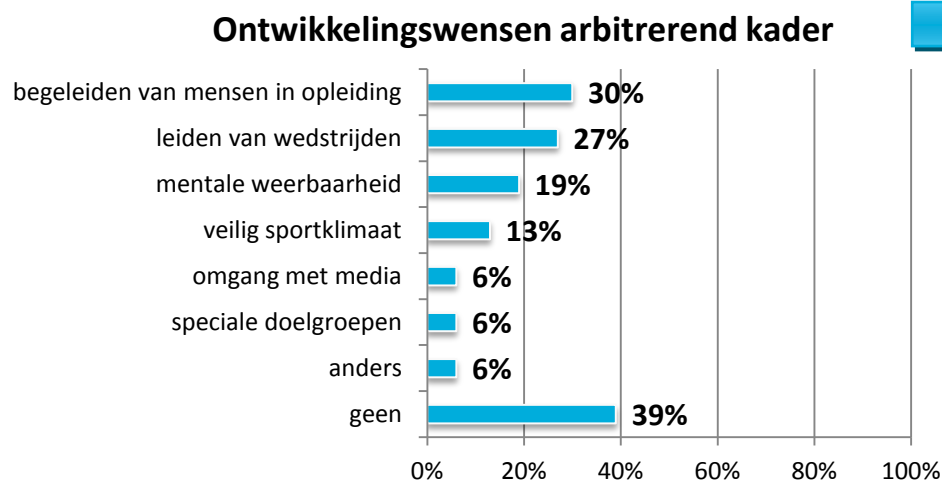


Bijzonderheden:

- ✓ Over de eigen kwaliteit zijn de arbiters relatief tevreden (52% (heel) goed). 54% van de arbiters beoordeelt ook de kwaliteit van het sporttechnisch kader als goed tot heel goed. Over het bestuurlijk kader is men iets minder tevreden (44% (heel) goed).
- ✓ Laag opgeleide arbiters zijn meer tevreden over de kwaliteit van het arbitrerend kader en het bestuurlijk kader. Voor het sporttechnisch kader zien we geen verschillen naar opleidingsniveau.
- ✓ Internationale arbiters zijn meer tevreden over de kwaliteit van arbitrerende collega's en van het sporttechnisch kader dan arbiters die op een lager niveau werkzaam zijn. Arbiters werkzaam binnen de vereniging of regio zijn daarentegen weer positiever over de kwaliteit van de bestuurders waar ze mee te maken hebben.
- ✓ Arbiters die meer dan twee dagen per week werkzaam zijn, oordelen het meest positief over de kwaliteit van de bestuurders.
- ✓ Arbiters werkzaam bij verenigingen met meer dan 1000 leden zijn minder positief over de bestuursleden waar ze mee te maken krijgen dan arbiters die bij kleinere verenigingen werkzaam zijn.

Behoeften en ondersteuning

60% arbitrerend kader wil zich verder ontwikkelen



Hoe ontwikkeling realiseren?*

✓ door het volgen van een eenmalige cursus of bijeenkomst	63%
✓ door begeleiding van een praktijkbegeleider of een ervaren scheidsrechter, official of jurylid	42%
✓ door het observeren van ervaren scheidsrechters, officials of juryleden	37%
✓ door het volgen van een langer lopende cursus of opleiding	35%
✓ door een online cursus / via e-learning	33%
✓ door het lezen van informatie	32%
✓ anders	5%

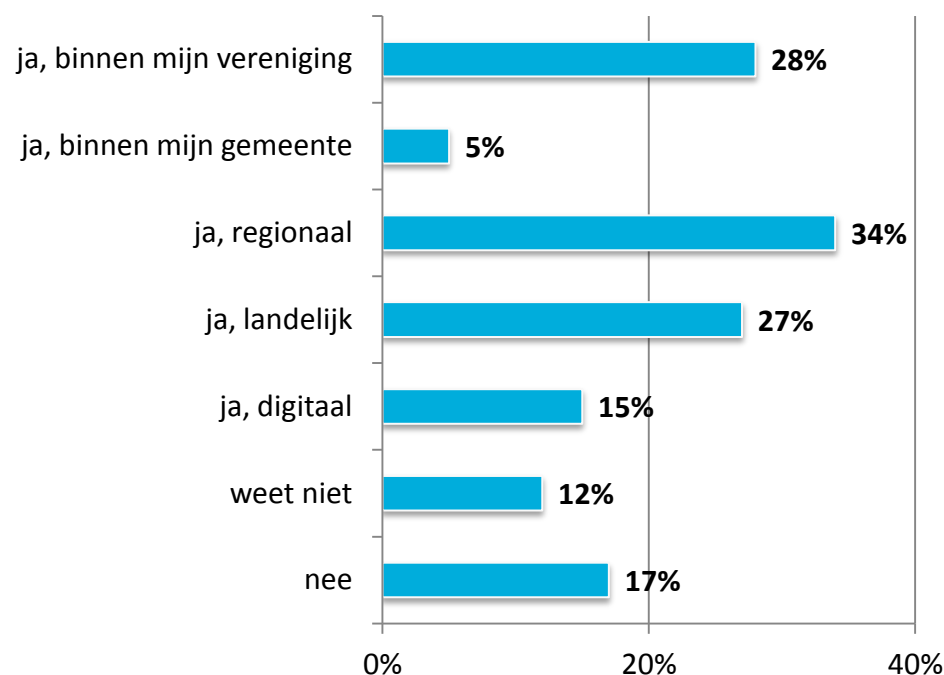
* Gevraagd aan respondenten met ontwikkelingswensen (60%).

Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters die alleen op verenigingsniveau werkzaam zijn en vrijwilligers hebben de minste ontwikkelingswensen
- ✓ Onervaren arbiters willen zich vaker ontwikkelen in het leiden van wedstrijden (ca. 35%); het begeleiden van mensen in een opleiding is vooral een wens van ervaren arbiters (ca. 34%).
- ✓ Internationale arbiters hebben relatief meer behoefte om zich te ontwikkelen in het omgaan met de media (34%), werken met speciale doelgroepen (16%), begeleiden van mensen in opleiding (50%) en op het gebied van een veilig sportklimaat (24%).
- ✓ Van de arbitrerende kaderleden die aangeven zich op het gebied van speciale doelgroepen te willen ontwikkelen, geeft 71% aan met mensen met een lichamelijke beperking te willen werken en 54% met mensen met een verstandelijke beperking (niet in figuur).
- ✓ Arbiters die géén ontwikkelingswensen hebben (39%), zijn relatief vaak vrijwilligers, besteden relatief weinig tijd aan hun functie (vaak minder dan 2 uur) en zijn óf pas net begonnen als arbiter (korter dan 4 jaar), óf juist relatief lang werkzaam (meer dan 14 jaar).
- ✓ Vrouwelijke arbiters willen zich vaker ontwikkelen via een online cursus /e-learning (45%) dan mannelijke arbiters (29%).

Ruim 70% arbiters heeft behoefte aan uitwisseling kennis/ervaringen met andere leden arbitrerend kader

Behoefte aan uitwisselen van kennis en ervaring met andere leden arbitrerend kader

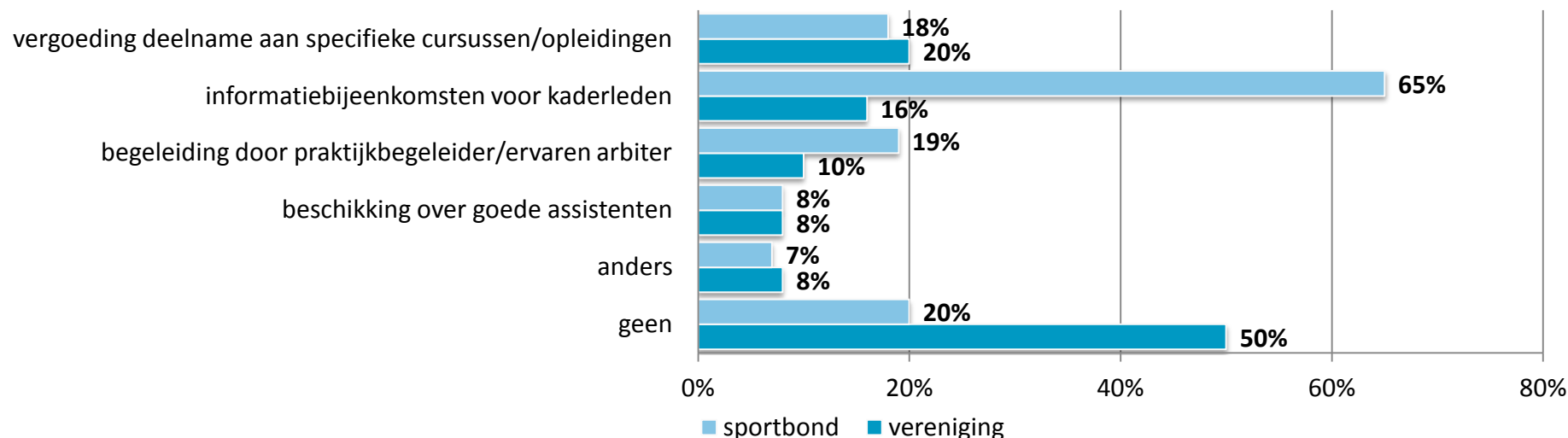


Bijzonderheden:

- ✓ Arbiters hebben de meeste behoefte aan uitwisseling van kennis/ervaringen op regionaal niveau.
- ✓ Hoe hoger opgeleid, des te minder behoefte arbiters hebben aan uitwisseling op verenigingsniveau en hoe meer behoefte aan uitwisseling op nationaal niveau.
- ✓ Het uitwisselen van ervaringen op landelijk niveau is vooral gewenst door arbiters die meer dan 5 uur per week werkzaam zijn.
- ✓ De behoefte aan digitale uitwisseling van kennis en ervaringen is groter bij arbiters die meer uren werken en op een hoger niveau werkzaam zijn.
- ✓ Ervaren arbiters hebben meer behoefte aan uitwisseling van kennis en ervaringen dan minder ervaren arbiters.
- ✓ 17% van de arbiters heeft geen behoefte aan uitwisseling. Deze arbiters hebben minder jaar ervaring als arbitrerend kaderlid, besteden minder uur per week aan hun functie, zijn relatief vaak alleen op verenigingsniveau werkzaam en hebben minder vaak een opleiding gevolgd waarvan ze voor hun werk profijt hebben.
- ✓ Vrouwelijke arbiters hebben vaker (25%) geen behoefte aan het uitwisselen van kennis dan mannelijke arbiters (13%).
- ✓ Ook arbiters die werkzaam zijn voor een vereniging hebben vaker (27%) geen behoefte aan het uitwisselen van kennis dan arbiters die werken voor een bond (8%).

Meer ondersteuning vanuit sportbond (80%) dan vereniging (50%)

Soort ondersteuning arbitrerend kader vanuit sportvereniging of sportbond



Bijzonderheden:

- ✓ De meeste ondersteuning aan het arbitrerend kader vindt plaats door de sportbond en in de vorm van informatiebijeenkomsten voor kaderleden.
- ✓ Meer ervaren arbiters maken vaker gebruik van informatiebijeenkomsten van de sportbond dan minder ervaren arbiters. Dit geldt ook voor hoger opgeleide arbiters en arbiters die een opleiding hebben gevolgd waar ze profijt van hebben.
- ✓ De heel kleine en heel grote verenigingen geven over het algemeen minder vaak ondersteuning. Kleine verenigingen vergoeden verder minder vaak deelname aan cursussen en opleidingen dan grotere verenigingen.
- ✓ Internationale arbiters kunnen vaker een cursus/opleiding volgen die wordt vergoed dan arbiters die op een lager niveau werkzaam zijn.
- ✓ Arbiters die geen ondersteuning van de vereniging ontvangen (50%), zijn langer werkzaam als arbiter en werken vaker op een hoger niveau. Arbiters die geen ondersteuning van de sportbond ontvangen (20%), zijn vaker als vrijwilliger werkzaam en werken vaker alleen op verenigingsniveau.
- ✓ 88% van de arbitrerend kaderleden heeft geen behoefte aan *andere* vormen van ondersteuning door de vereniging (niet in figuur).
- ✓ Vrouwelijke arbiters ontvangen vaker (58%) geen ondersteuning vanuit hun vereniging of sportbond dan mannelijke arbiters (45%).

Veilig sportklimaat

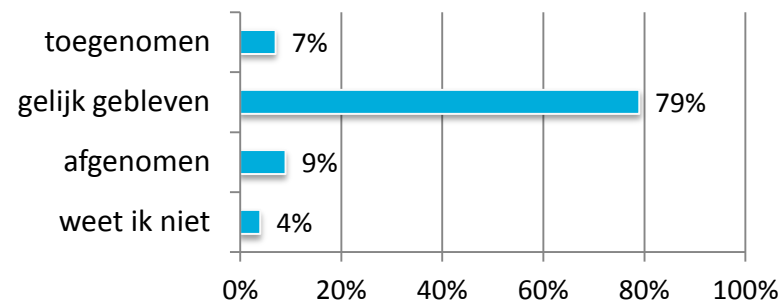
Hoe veilig vindt het arbitrerend kader het sportklimaat binnen de sportvereniging of bond waarvoor zij werkzaam zijn?

Rapportcijfers



Gevoel van sociale veiligheid

Verandering gevoel van sociale veiligheid bij arbitrerend kader vergeleken met andere seizoenen?

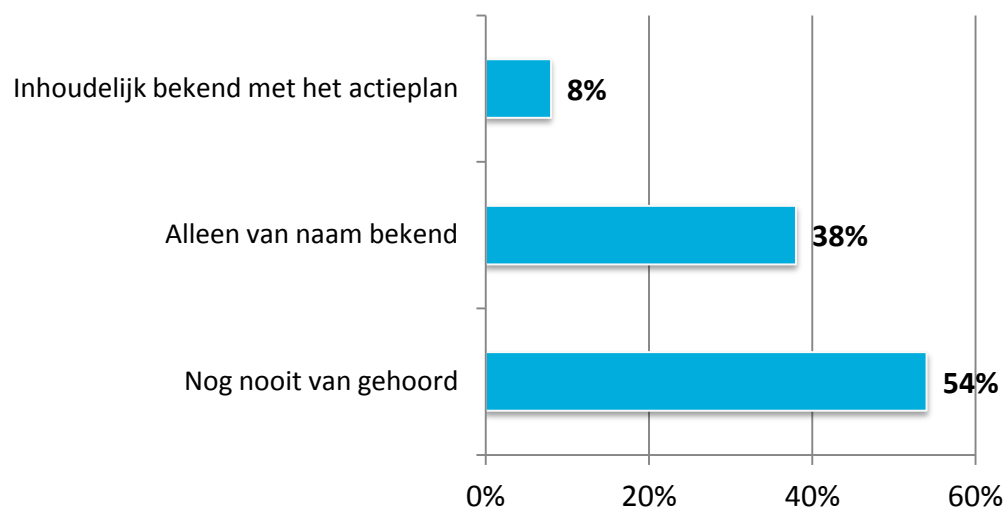


Bijzonderheden:

- ✓ Het arbitrerend kader beoordeelt het gevoel voor sociale veiligheid tijdens wedstrijden of andere activiteiten met een competitief karakter gemiddeld met een 8.
- ✓ Arbiters bij grote verenigingen (>1000 leden) geven een lager rapportcijfer voor sociale veiligheid (7,5). Ook laag opgeleide arbiters geven een wat lager rapportcijfer voor de sociale veiligheid (7,6).
- ✓ Bijna 80% van de arbiters geeft aan dat het gevoel van sociale veiligheid niet is veranderd vergeleken met andere seizoenen. Laag opgeleide arbiters en arbiters die alleen binnen de vereniging werkzaam zijn, geven vaker aan dat het gevoel van sociale veiligheid is toegenomen (geldt voor resp. 14% en 11% van deze groepen).
- ✓ De noodzaak voor aandacht aan bevorderen van een veilig sportklimaat wordt het minst gevoeld door arbiters met twee jaar of minder ervaring en arbiters die minder dan 2 uur per week werkzaam zijn.
- ✓ Arbiters die werkzaam zijn op internationaal niveau voelen zich meer verantwoordelijk voor het bevorderen van een veilig sportklimaat dan arbiters die op verenigings- of regionaal niveau werkzaam zijn (gemiddeld rapportcijfer 8,5).

Ruim helft arbiters heeft nog nooit gehoord van het actieplan Samen Naar een Veiliger Sportklimaat (VSK)

Bekendheid arbitrerend kader met het actieplan Samen Naar een Veiliger Sportklimaat



Bijzonderheden:

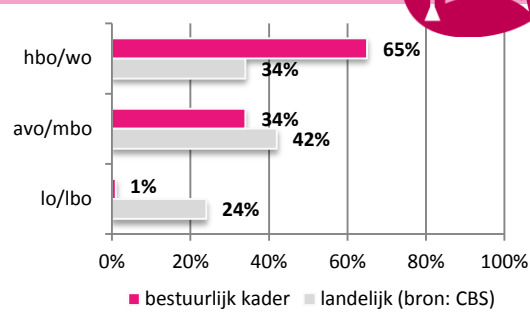
- ✓ Arbiters met een vergoeding zijn relatief vaak inhoudelijk bekend met het actieplan (12%).
- ✓ Hoe meer uren men werkzaam is als arbitrerend kaderlid, hoe vaker men inhoudelijk bekend is met het actieplan.
- ✓ Arbiters die op een hoger niveau (nationaal en internationaal) werkzaam zijn, zijn ook vaker bekend met het actieplan.
- ✓ Het actieplan is het meest bekend bij arbiters die werkzaam zijn bij verenigingen met 250-500 leden.
- ✓ Arbiters die werken voor een vereniging zijn minder bekend (nooit van gehoord 68%) met het actieplan VSK dan arbiters die werken voor de bond (nooit van gehoord 43%).

Bestuurlijk kader

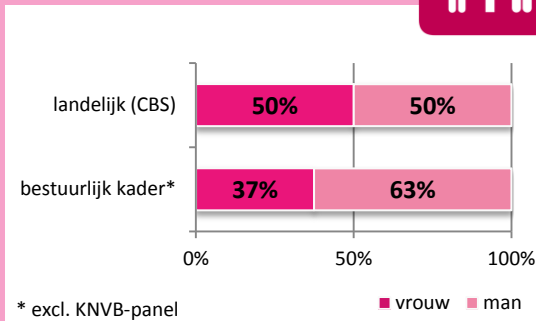


Bestuurlijk kader in vogelvlucht

Opleidingsniveau



Geslacht*

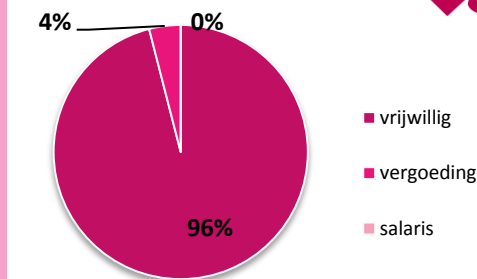


Ervaring en tijdsbesteding

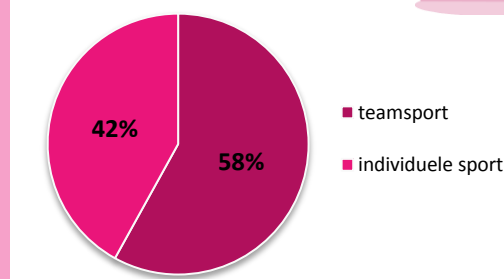


- ✓ Gemiddeld **10** jaar actief bij huidige vereniging
- ✓ Gemiddeld **14** jaar ervaring als bestuurslid
- ✓ Gemiddeld **18** jaar actief als sporter
- ✓ 75% werkt max. **10 uur** per week aan werk als bestuurlijk kaderlid
- ✓ 59% werkt bij een vereniging met **100-500 leden**

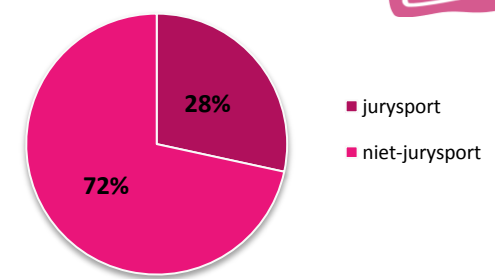
Vergoeding



Team-/individuele sport



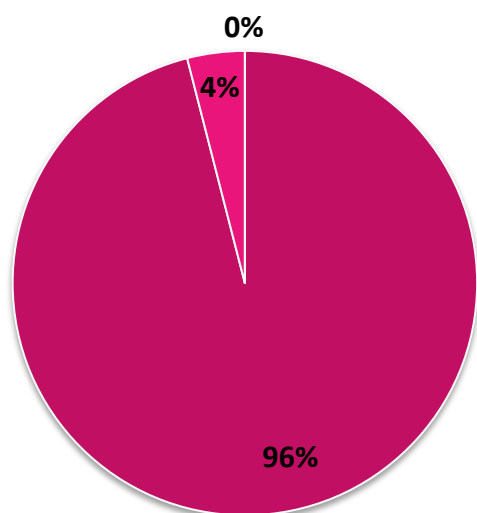
Jury-/niet-jurysport



Kenmerken

96% bestuurlijk kader werkt op vrijwillige basis⁷

Vergoeding bestuurlijk kader voor verrichte werkzaamheden



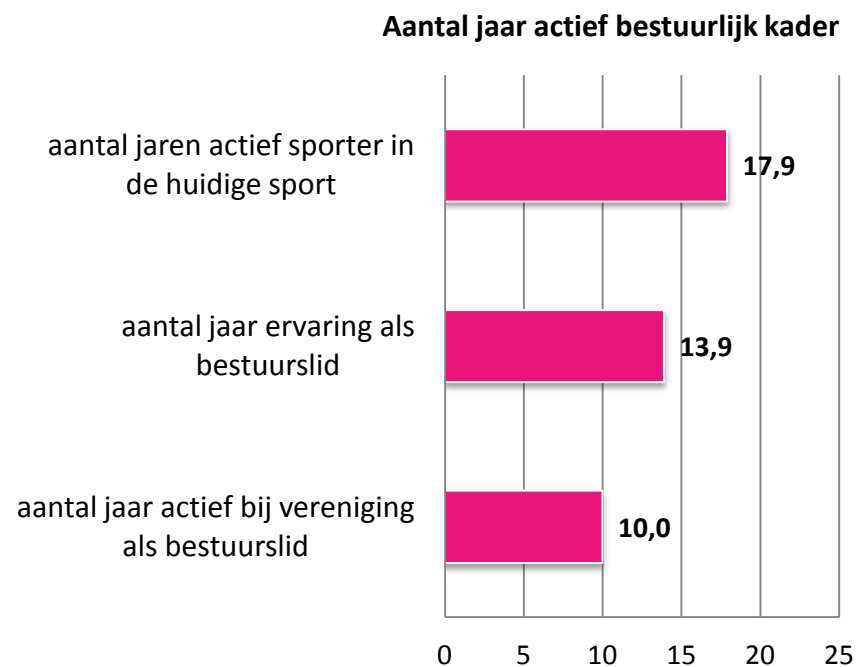
■ vrijwillig ■ vergoeding ■ salaris

Bijzonderheden:

- ✓ Bij kleine verenigingen (<100 leden) werkt 100% van de bestuursleden op vrijwillige basis. Bij verenigingen met 250-500 leden krijgen relatief veel bestuursleden een vergoeding (8%).

⁷ Een vergoeding is een betaling van de werkgever aan de werknemer ter compensatie van kosten die de werknemer in het kader van het werk maakt. Het gaat dan bijvoorbeeld om telefoonkosten of reiskosten. Salaris is een betaling die een werkgever aan werknemer is verschuldigd als tegenprestatie voor de arbeid die een werknemer heeft verricht.

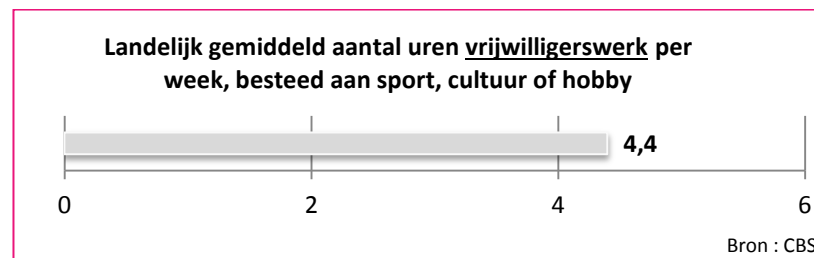
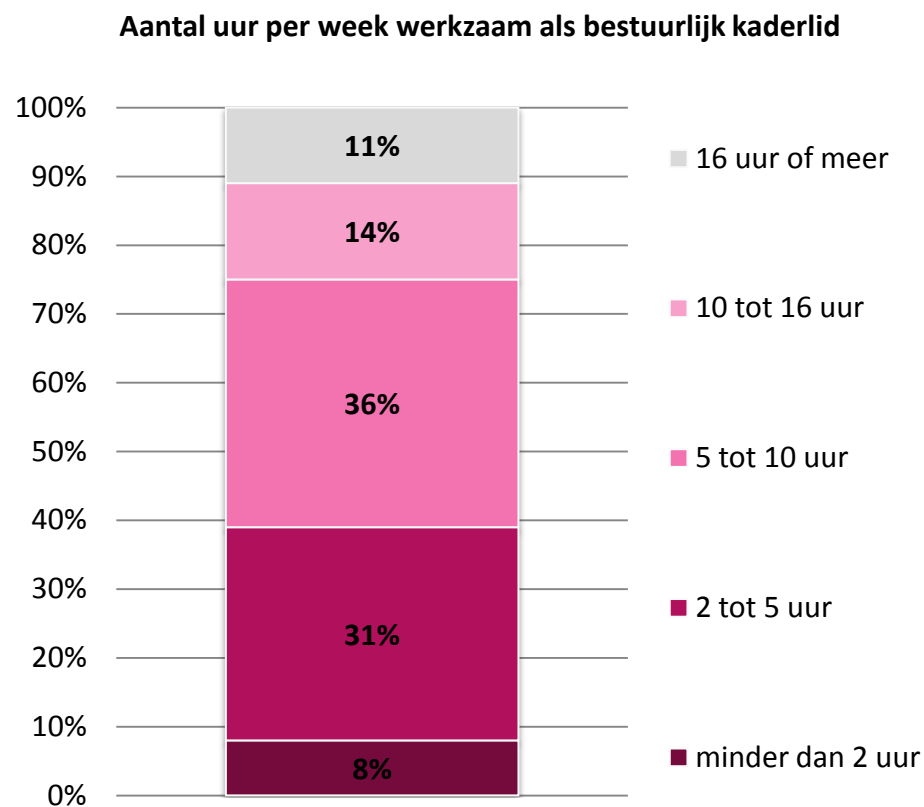
Bestuursleden hebben gemiddeld bijna 14 jaar ervaring als bestuurder



Bijzonderheden:

- ✓ Bestuursleden zijn meestal ook actieve sporters binnen de sport waarin ze werkzaam zijn (gemiddeld bijna 18 jaar).
- ✓ Hoe meer ervaring als bestuurslid, hoe langer actief als bestuurslid en sporter bij de vereniging, hoe meer uren men per week aan de functie besteedt.
- ✓ Bestuursleden met een lage opleiding (max. lbo) hebben gemiddeld meer jaren ervaring als bestuurslid dan hoger opgeleide bestuursleden (25 vs. 13 jaar).

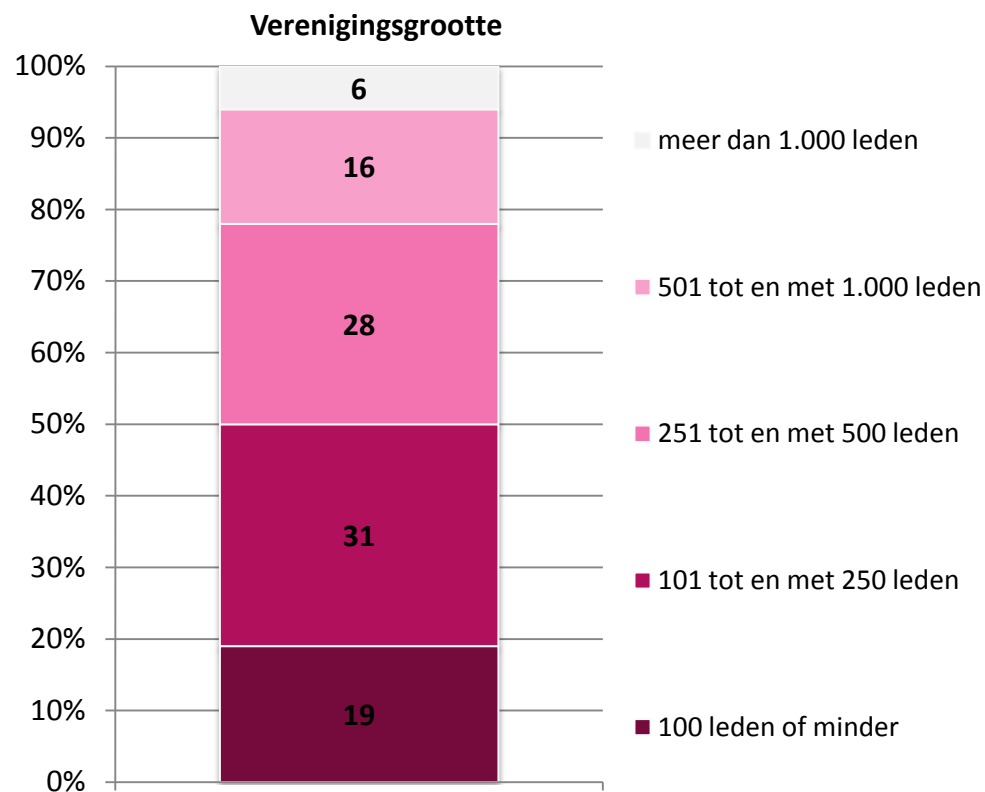
67% van de bestuursleden besteedt 2-10 uur per week aan functie



Bijzonderheden:

- ✓ Vergeleken met het landelijk gemiddelde voor vrijwilligerswerk op het gebied van sport, cultuur en hobby (4,4 uur per week), lijken bestuursleden gemiddeld wat meer uren aan hun functie te besteden.
- ✓ Bij grotere verenigingen (vanaf 500 leden) werkt een aanzienlijk deel (ca. 25%) van de bestuursleden meer dan 2 dagen per week. Bij de kleine verenigingen (tot 100 leden) werkt een meerderheid (2/3) van de bestuursleden maximaal 5 uur per week.

59% van de bestuursleden werkt bij middelgrote verenigingen (100-500 leden)

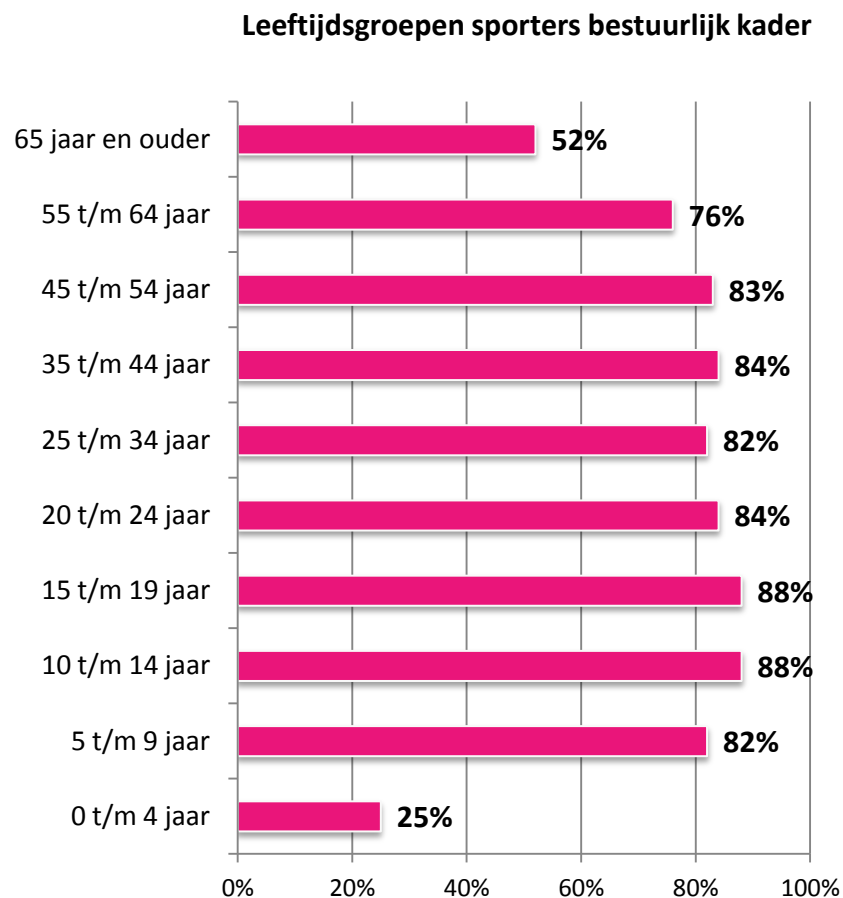


Bijzonderheden:



Bij de kleinste verenigingen (minder dan 100 leden) besteedt 60% minder dan 2 uur per week aan hun functie. Bij verenigingen met 500-1000 leden neemt het bestuurswerk relatief de meeste tijd in beslag (41% werkt minimaal 2 dagen).

Bestuursleden werken met sporters van vrijwel alle leeftijdscategorieën (5-64 jaar)



Bijzonderheden:

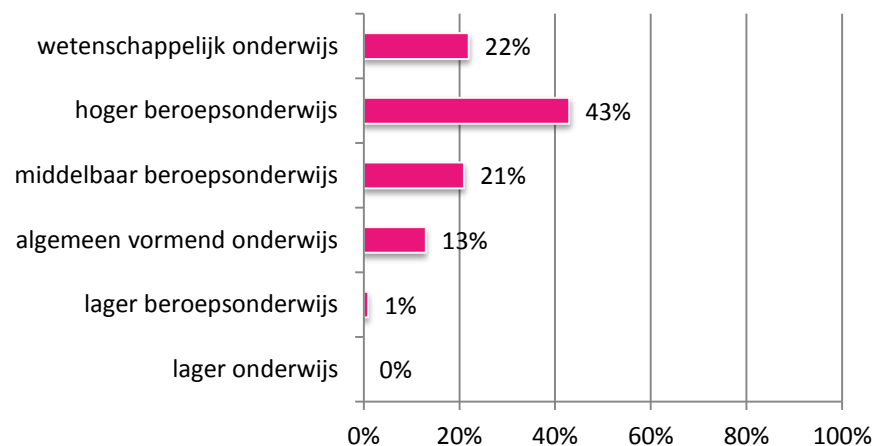
- ✓ Bestuursleden hebben relatief het minst te maken met heel jonge sporters (tot 4 jaar) en oudere sporters (65 jaar en ouder).
- ✓ Bestuursleden met minder dan 20 jaar ervaring, werken relatief vaker met de leeftijdscategorieën 0-14 jaar, terwijl bestuursleden met meer dan 20 jaar ervaring relatief vaker werken met de leeftijdscategorieën van 25-54 jaar.
- ✓ Lager opgeleide bestuursleden werken minder vaak met sporters van 55 jaar en ouder dan bestuursleden met een hogere opleiding.
- ✓ Vrouwelijke bestuursleden werken vaker (50%) met sporters in de leeftijd van 0 t/m 4 dan mannelijke bestuursleden (16%).
- ✓ Bestuursleden van een teamsport werken vaker met sporters van 20 t/m 24 (94%) en 25 t/m 34 (94%) dan bestuursleden van individuele sporten (respectievelijk 68% en 73%).

Opleiding en competenties

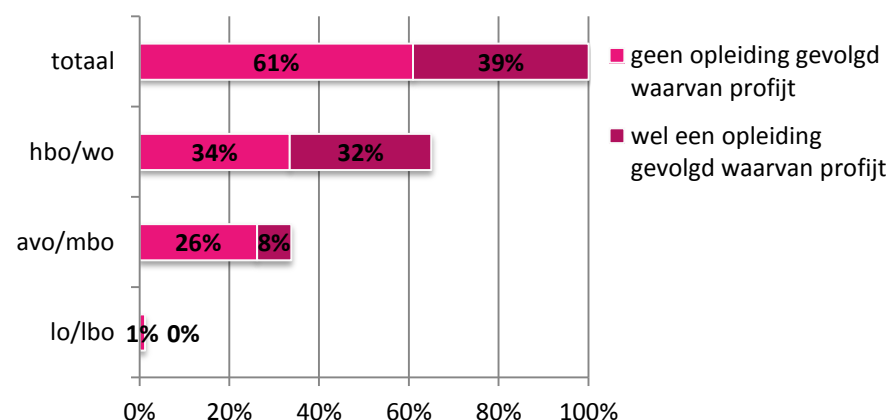
43% van de bestuursleden heeft een hbo-opleiding

Ruim 60% heeft géén opleiding gevolgd waarvan men profijt heeft als bestuurslid

Hoogste opleidingsniveau bestuurlijk kader



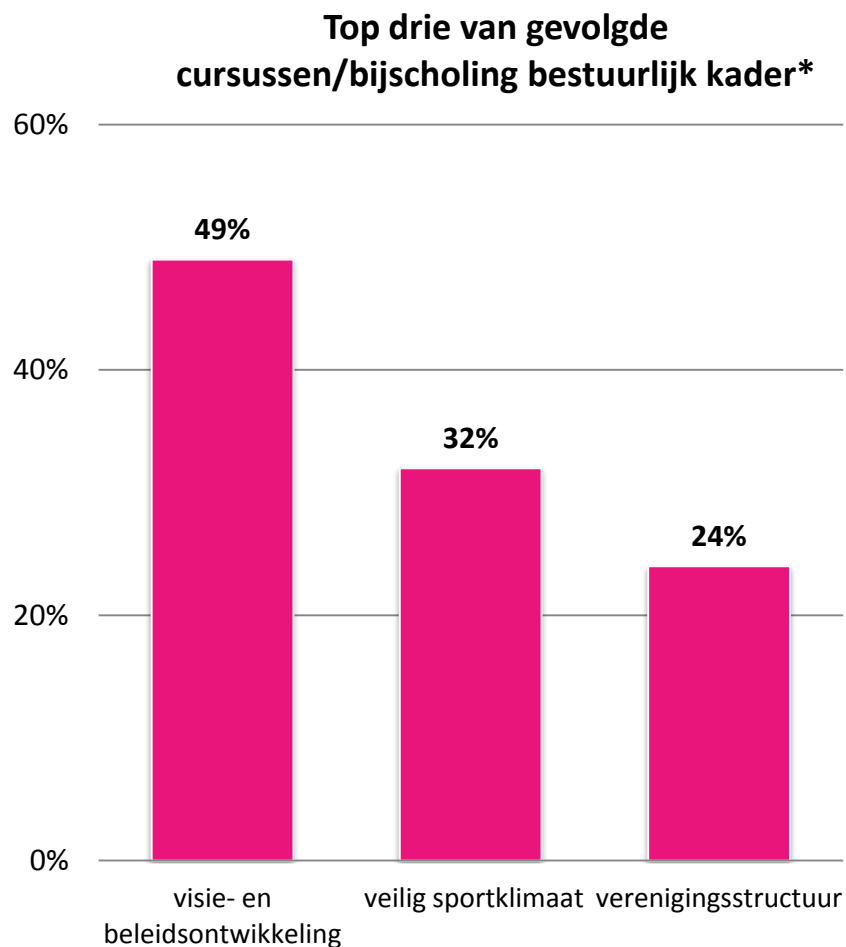
Wel of geen profijt van opleiding voor functie naar opleidingsniveau bestuurlijk kader



Bijzonderheden:

- ✓ Hoger opgeleide (hbo/wo) bestuursleden hebben vaker een opleiding gevolgd waarvan ze profijt hebben als bestuurslid (32%) dan bestuursleden met maximaal mbo (max. 8%). Indien men een relevante opleiding heeft gevolgd voor de bestuursfunctie, gaat het relatief vaak om een algemene bestuurs- of managementopleiding op hbo-/wo-niveau (niet in figuur).
- ✓ Bij opleidingen waarvan men profijt heeft als bestuurslid gaat het relatief vaak om een hbo/wo-opleiding bestuurskunde of management (niet in figuur).

Bijna een kwart van het bestuurlijk kader (23%) heeft in de afgelopen twee jaar een aanvullende cursus of bijscholing gevolgd

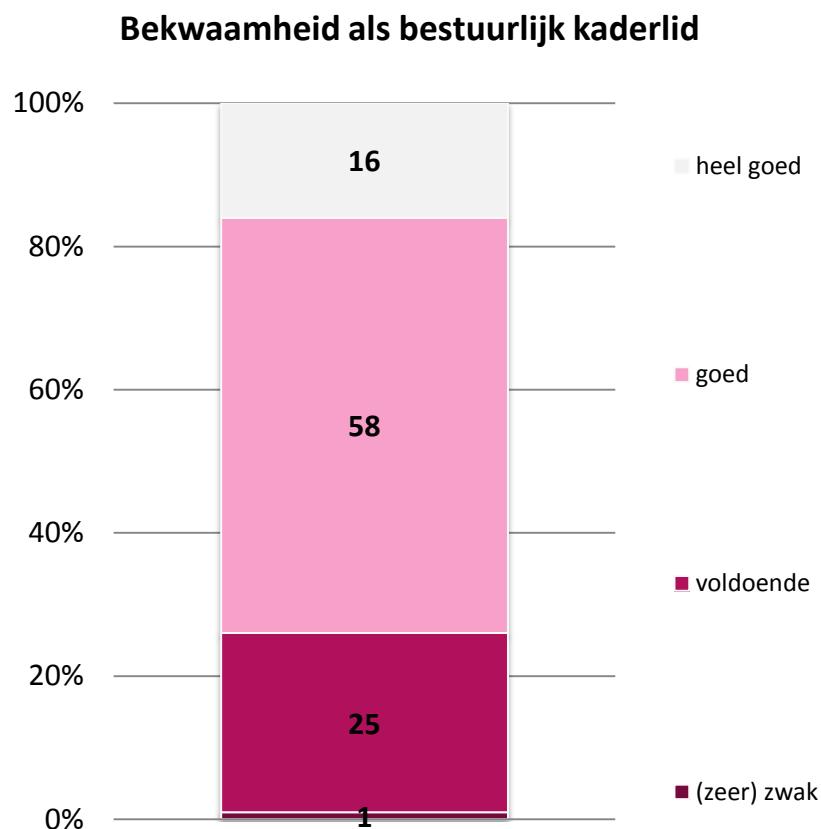


* Vraag is gesteld aan respondenten die afgelopen twee jaar cursus/bijtscholing hebben gevolgd (23%).

Bijzonderheden:

- ✓ De meeste cursussen of bijscholing hadden betrekking op visie- en beleidsontwikkeling, veilig sportklimaat en verenigingsstructuur.
- ✓ Bestuursleden die nog niet zo lang in functie zijn (<2 jaar) hebben vaak (nog) geen aanvullende cursus/bijtscholing gevolgd.
- ✓ Bestuursleden die een voor hun functie relevante vooropleiding hebben, hebben relatief vaker een aanvullende cursus of bijscholing gevolgd (29%).
- ✓ Hoe minder uren men in de week aan het bestuurswerk besteedt, hoe minder vaak men ook bijscholing/cursussen heeft gevolgd.
- ✓ Bestuursleden die meer uren besteden aan hun functie, hebben wat vaker een cursus/bijtscholing via de gemeente gevolgd.
- ✓ Bestuursleden van grote verenigingen (>1000 leden) hebben relatief vaak een aanvullende cursus of bijscholing gevolgd via NOC*NSF/Academie voor Sportkader; bestuursleden van verenigingen met 500-1000 leden hebben iets vaker een cursus gevolgd via een sportservicebureau (niet figuur).
- ✓ De bestuursleden die cursussen/bijtscholing hebben gevolgd (23%), hebben dit meestal via de sportbond gedaan (43%) (niet in figuur).

75% van de bestuursleden is (heel) tevreden over eigen bekwaamheid



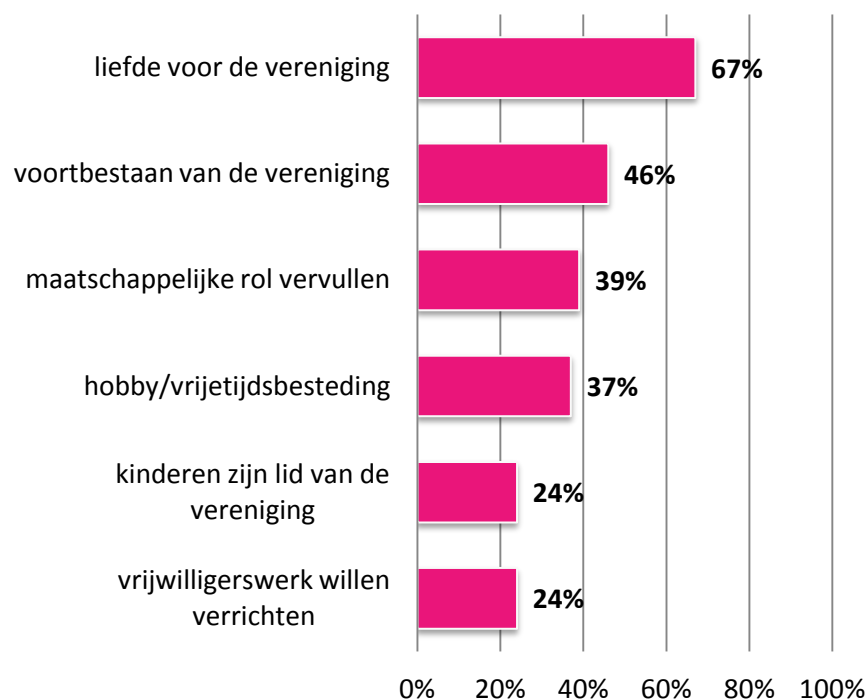
Bijzonderheden:

- ✓ Bestuursleden die het kortst actief zijn (sinds 2010) zijn wat minder tevreden over hun eigen bekwaamheid (66% (heel) tevreden) dan de meer ervaren bestuursleden.
- ✓ Hoe meer jaren ervaring als bestuurslid, hoe hoger ook de inschatting van de eigen bekwaamheid.
- ✓ Bestuursleden van grote verenigingen (>1000 leden) beoordelen hun bekwaamheid het vaakst als (heel) goed (95%).
- ✓ Gemiddeld en hoger opgeleide bestuursleden beoordelen de eigen bekwaamheid vaker als goed dan lager opgeleide bestuursleden, die hun bekwaamheid relatief vaak als 'voldoende' (45%) inschatten.
- ✓ Bestuursleden die een opleiding gevolgd hebben waarvan ze profijt hebben in hun functie, beoordelen hun eigen bekwaamheid ook vaker als (heel) goed (81%).
- ✓ Bestuursleden van niet jurysporten beoordelen hun bekwaamheid vaker (62%) als goed dan bestuursleden van jurysporten (48%).

Beweegredenen en tevredenheid

2/3 van de bestuursleden doet het werk uit liefde voor de vereniging

Belangrijkste redenen* om actief te zijn als bestuurlijk kaderlid

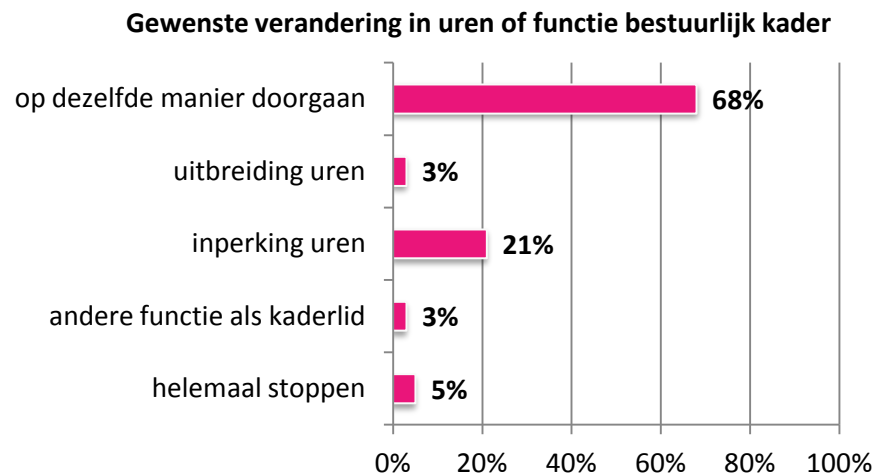


* Alleen antwoordmogelijkheden die door meer dan 20% van de respondenten zijn genoemd. Er waren meerdere antwoorden mogelijk.

Bijzonderheden:

- ✓ Hoe langer men bestuurslid is, hoe vaker 'liefde voor de vereniging' als motivatie wordt gegeven voor het uitoefenen van de functie.
- ✓ Voor de bestuursleden die langer in functie zijn is hobby/vrijtijdsbesteding een belangrijkere reden om actief te zijn, dan voor bestuursleden die korter in functie zijn.
- ✓ Bij de nieuwere bestuursleden (<4 jaar in functie) gaat het vaker om zelfontplooiing (23%; niet in figuur) en omdat de kinderen lid zijn van de vereniging (40%).
- ✓ Bestuursleden met minder jaren ervaring als bestuurlijk kaderlid, noemen vaker het voortbestaan van de vereniging als reden om het werk te doen.
- ✓ Bestuursleden met meer jaren ervaring als bestuurlijk kaderlid noemen vaker het onderhouden van sociale contacten als een motivatie is voor het uitoefenen van de functie (niet in figuur).
- ✓ Bestuursleden die het werk doen uit hobby/vrijtijdsbesteding, besteden vaak ook meer tijd aan hun functie (52% >16 uur per week).
- ✓ Bij grotere verenigingen (>500 leden) doen de bestuursleden het werk relatief vaak als hobby/vrijtijdsbesteding (ca. 50%). Bij kleine verenigingen is het voortbestaan van de vereniging relatief vaak een overweging om actief te zijn als bestuurslid (56%).
- ✓ Bestuursleden van niet jurysport geven vaker aan actief te zijn als kaderlid omdat het hun hobby/vrijtijdsbesteding (43%) is of vanwege de liefde voor de vereniging (76%) dan bestuursleden van jurysporten (respectievelijk 28% en 53%).

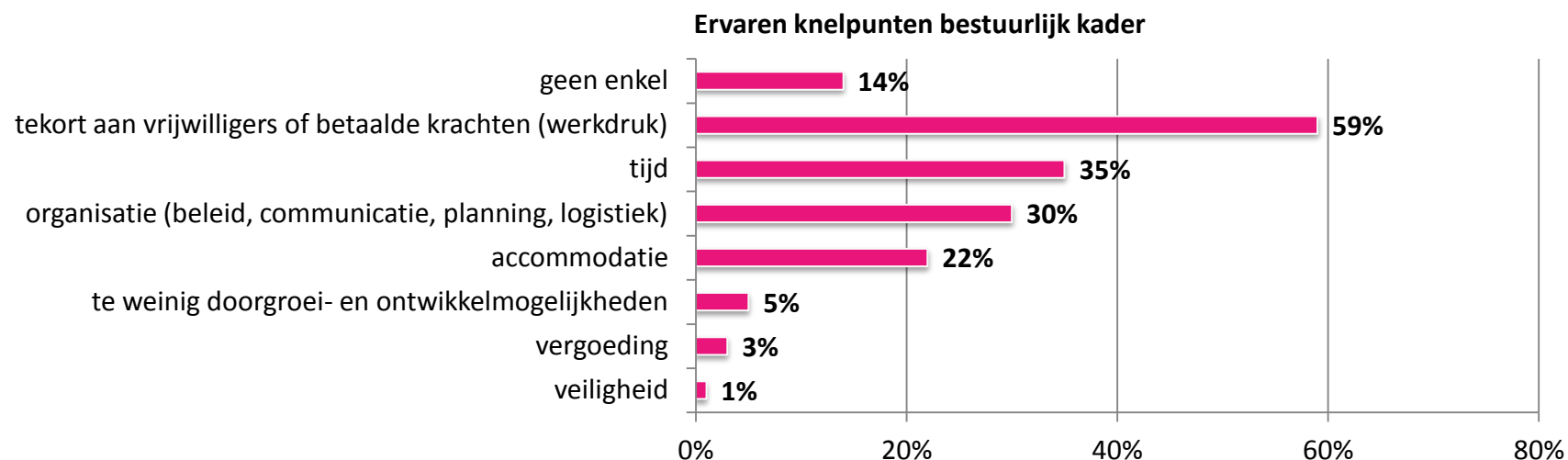
Eén op de vijf bestuursleden wil de werkzaamheden inperken; 5% wil helemaal stoppen



Bijzonderheden:

- ✓ Bestuursleden die het langst actief zijn bij de vereniging en als bestuurlijk kaderlid (>20 jaar), willen vaker het aantal uren inperken (25%). Dit geldt ook voor de leden die 2-10 jaar actief zijn (23%).
- ✓ Bestuursleden die meer dan 10 uur per week aan hun functie besteden, geven relatief vaak (ca. 1/3) aan dat ze het aantal uren willen inperken.
- ✓ Vijf procent van de bestuursleden geeft aan te willen stoppen. Indien men aangeeft helemaal te willen stoppen, meestal omdat die functie moeilijk te combineren is met gezin, werk en/of andere hobby's (38%).

86% bestuurlijk kader ervaart knelpunten, vooral in de beschikbaarheid van vrijwilligers/betaalde krachten

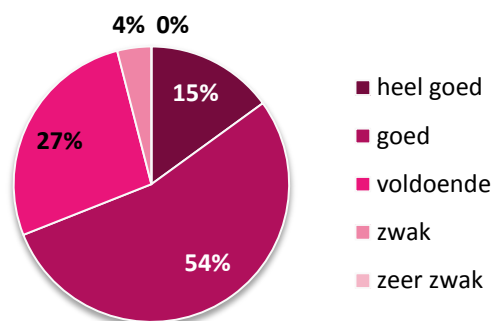


Bijzonderheden:

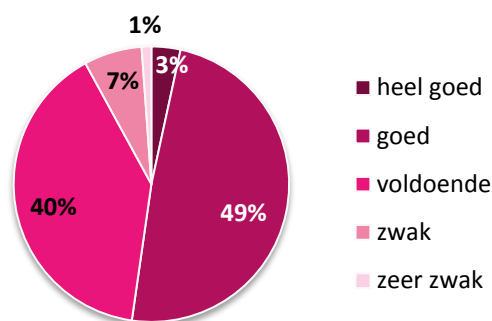
- ✓ Van de bestuursleden die tijd als knelpunt ervaren, werkt een relatief groot deel (ca. 40%) 2-10 uur per week. Het zijn dus niet per se de bestuursleden die het meest werken die tijd als knelpunt ervaren.
- ✓ Bestuursleden die het langst hun functie uitoefenen (>20 jaar) en de meeste jaren actief zijn bij de vereniging (>14 jaar), ervaren vaker geen enkel knelpunt (resp. 20 en 22%). Ook bestuursleden met een lagere opleiding (max. lbo) ervaren vaker helemaal geen knelpunten (53%).

Bestuurlijk kader is het meest tevreden over kwaliteit collega-bestuursleden en sporttechnisch kader, minder over arbitrerend kader

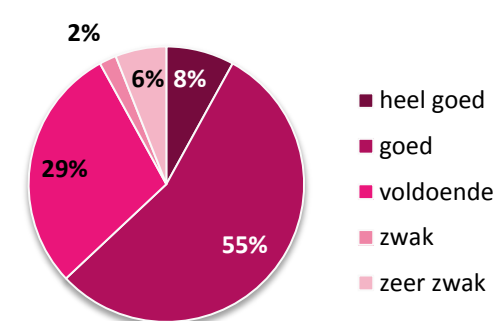
Kwaliteit bestuurlijk kader



Kwaliteit arbitrerend kader



Kwaliteit sporttechnisch kader



Bijzonderheden:

- ✓ Bijna 70% van de bestuursleden beoordeelt de kwaliteit van het eigen kader (collega-bestuursleden) als 'goed' tot 'heel goed'.
- ✓ De bestuursleden zijn wat kritischer over de kwaliteit van het **arbitrerend kader**: 52% beoordeelt de kwaliteit van arbiters als (heel) goed. Bestuursleden die een opleiding hebben gevolgd waarvan ze profijt hebben voor hun functie beoordelen de kwaliteit van het arbitrerend kader vaker als 'zwak' (11%) dan bestuursleden die geen relevante opleiding hebben (4%).
- ✓ Over het **sporttechnisch kader** zijn de bestuursleden over het algemeen tevreden (63% (heel) goed). Opvallend is dat bestuursleden van grote verenigingen (>1000 leden) de kwaliteit van het sporttechnisch kader relatief vaak als zwak beoordelen (12%). Lager opgeleide bestuursleden (max. mbo) beoordelen de kwaliteit van het sporttechnisch kader over het algemeen wat positiever dan hoger opgeleide bestuursleden (hbo/wo).

Behoeften en ondersteuning

Bijna drie kwart van de bestuursleden heeft ontwikkelingswensen



Hoe ontwikkeling realiseren?*

✓ door het volgen van een eenmalige cursus of bijeenkomst	64%
✓ door het lezen van informatie	52%
✓ door een online cursus / via e-learning	40%
✓ door het volgen van een langer lopende cursus of opleiding	18%
✓ door het observeren van ervaren trainers, coaches of adviseurs	10%
✓ door begeleiding van een praktijkbegeleider	15%
✓ anders	8%

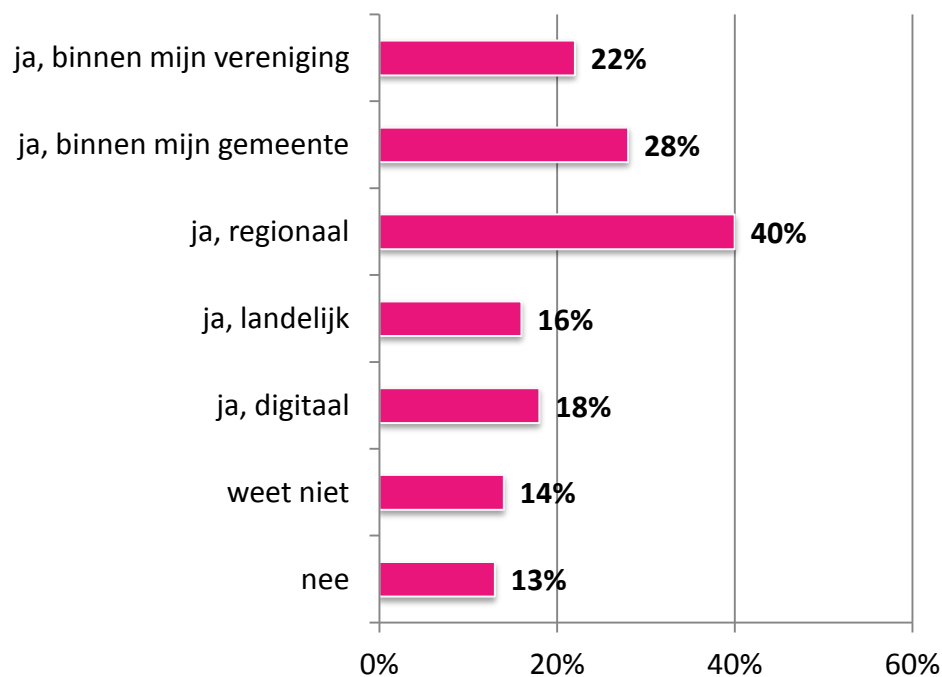
* Gevraagd aan respondenten met ontwikkelingswensen (73%).

Bijzonderheden:

- ✓ De meeste ontwikkelingswensen liggen op het gebied van visie- en beleidsontwikkeling (31%) en sponsorwerving (26%).
- ✓ Ruim een kwart van de bestuursleden heeft geen ontwikkelingswensen. Hoe meer ervaring als bestuurlijk kaderlid, hoe minder ontwikkelingswensen.
- ✓ Als men zich op het gebied van speciale doelgroepen wil ontwikkelen, gaat het meestal om mensen met een lichamelijke beperking (73%) (niet in figuur).

87% van de bestuursleden heeft behoefte aan uitwisseling kennis/ervaringen, meest op regionaal niveau

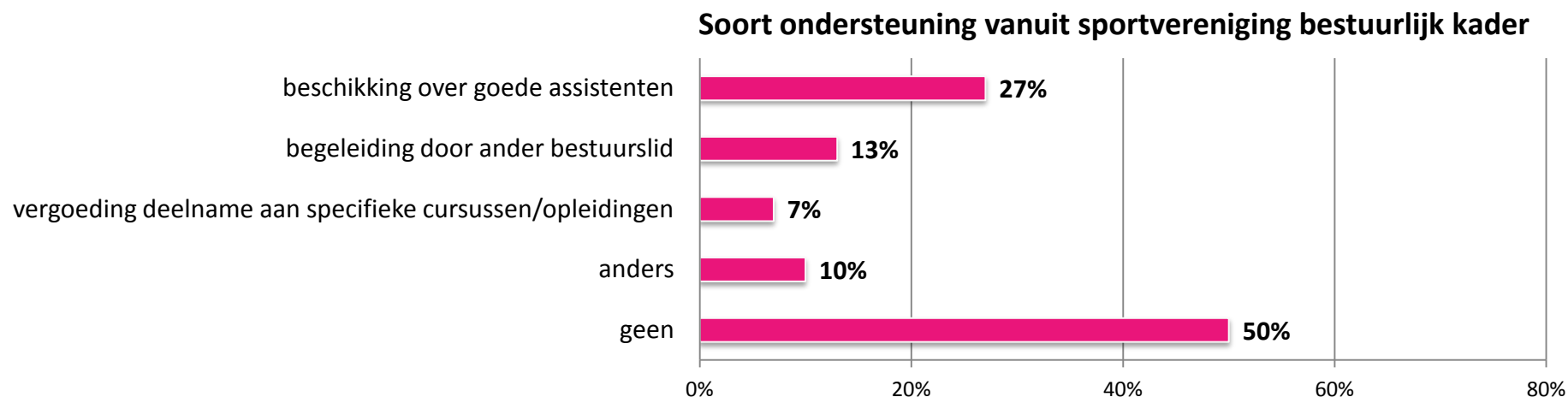
Behoefte aan uitwisselen van kennis en ervaring met andere bestuursleden



Bijzonderheden:

- ✓ Bestuursleden met minder dan twee jaar ervaring als bestuurlijk kaderlid hebben relatief vaker behoefte aan uitwisseling kennis/ervaring binnen de eigen vereniging (39%) dan bestuursleden die al langer kaderlid zijn.
- ✓ Hoe meer uren werkzaam, hoe meer behoefte aan uitwisseling, vooral op gemeentelijk en op landelijk niveau.
- ✓ Grote verenigingen (>1000 leden) hebben meer behoefte aan uitwisseling op landelijk niveau (41%).
- ✓ Hoger opgeleide bestuursleden (hbo/wo) hebben relatief vaker behoefte aan kennisuitwisseling op regionaal niveau (47%).

De helft van de bestuursleden ontvangt ondersteuning vanuit de vereniging om de functie uit te kunnen oefenen



Bijzonderheden:

- ✓ De meeste ondersteuning door de vereniging vindt plaats in de vorm van goede assistenten.
- ✓ Bestuursleden van grote verenigingen (>1000 leden) krijgen het vaakst ondersteuning van hun vereniging en ook het vaakst in de vorm van goede assistenten (53%).
- ✓ Bestuursleden met maximaal 2 jaar ervaring als kaderlid worden relatief vaak door een ander bestuurslid begeleid (29%).
- ✓ 86% van de bestuursleden heeft geen behoefte aan andere vormen van ondersteuning door de vereniging (niet in figuur).

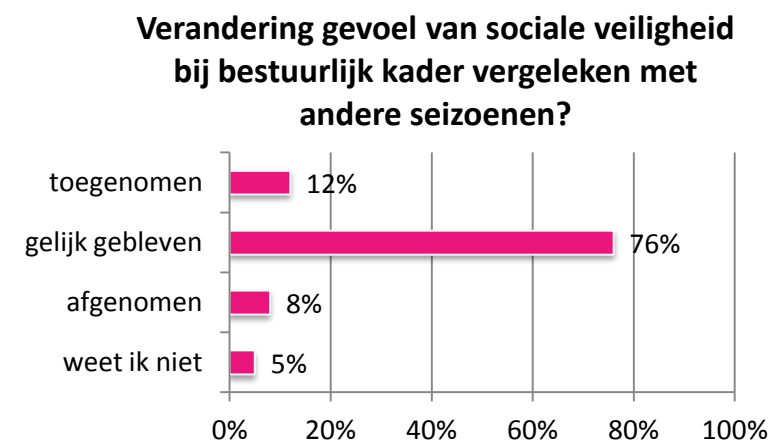
Veilig sportklimaat

Wat vinden bestuursleden van het sportklimaat binnen de sportvereniging of bond waarvoor zij werkzaam zijn?

Rapportcijfers



Gevoel van sociale veiligheid

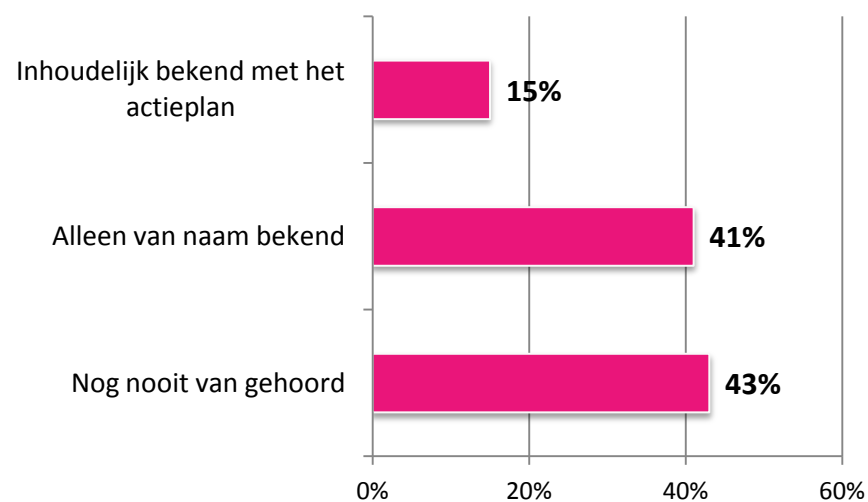


Bijzonderheden:

- ✓ Bestuursleden van kleine verenigingen (<100 leden) geven het hoogste cijfer voor het gevoel van sociale veiligheid (8,5) en grote verenigingen (>1000 leden) het laagste cijfer (7,9).
- ✓ Grote verenigingen vinden het ook belangrijker dat er aandacht wordt besteed aan het bevorderen van een veilig sportklimaat dan kleine verenigingen (8,2 vs. 7,0).
- ✓ Bestuursleden die een opleiding hebben gevolgd waar ze profijt van hebben, vinden vaker dat ze zélf verantwoordelijk zijn voor het bevorderen van een veilig sportklimaat (8,4).
- ✓ Het gevoel van sociale veiligheid is voor driekwart van de bestuursleden niet veranderd in vergelijking met andere seizoenen. Bij bestuursleden die 16 uur of meer werkzaam zijn, is het gevoel van sociale veiligheid relatief vaak afgenomen (17%). Ook bij grote verenigingen is het gevoel van sociale veiligheid vaker afgenomen (31%).

Ruim de helft van de bestuursleden kent het actieplan Samen Naar een Veiliger Sportklimaat minstens van naam

Bekendheid bestuurlijk kader met het actieplan Samen Naar een Veiliger Sportklimaat



Bijzonderheden:

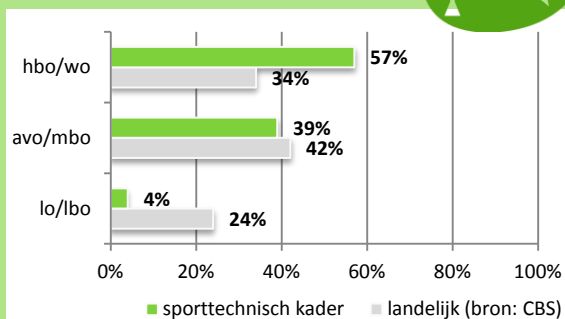
- ✓ Bestuursleden die minder dan 2 jaar ervaring hebben als bestuurslid en bestuursleden die minder dan 2 uur aan hun functie besteden, zijn het minst bekend met het actieplan VSK (resp. 69 en 81% nog nooit van gehoord).
- ✓ Bestuursleden van de grootste verenigingen zijn relatief het vaakst inhoudelijk op de hoogte van het actieplan (38%). Bij kleine verenigingen zijn bestuursleden het minst vaak inhoudelijk bekend met het actieplan (9%).

Sporttechnisch kader

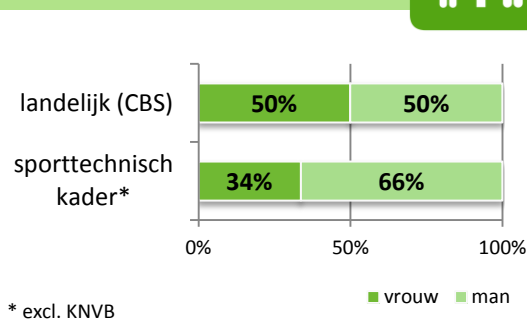


Sporttechnisch kader in vogelvlucht

Opleidingsniveau



Geslacht

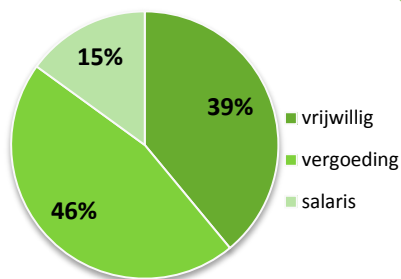


Ervaring en tijdsbesteding

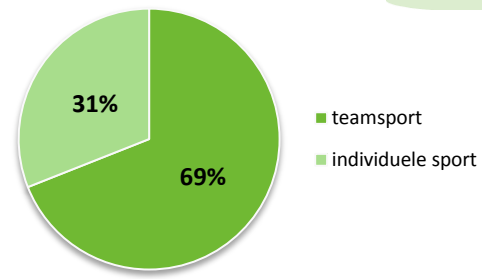


- ✓ Gemiddeld **14** jaar actief bij huidige vereniging
- ✓ Ruim **14** jaar ervaring als sporttechnisch kaderlid
- ✓ Gemiddeld **21** jaar actief als sporter
- ✓ 67% werkt **2-10** uur per week als sporttechnisch kaderlid
- ✓ 60% werkt bij een vereniging met tussen de **100-500** leden

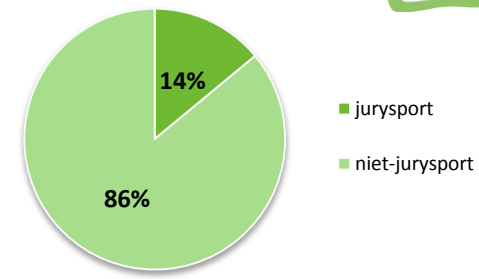
Vergoeding



Team-/individuele sport



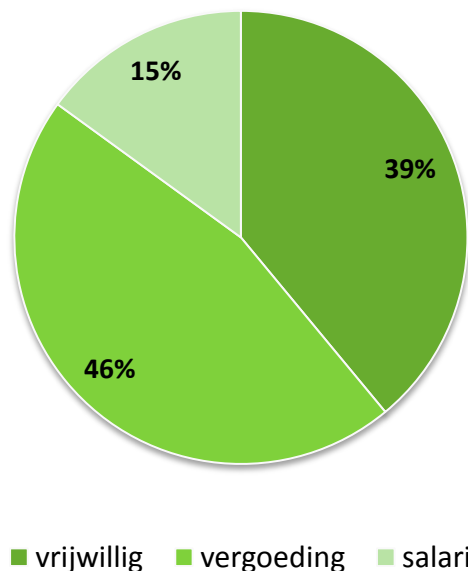
Jury-/niet-jurysport



Kenmerken

Ruim 1/3 van het sporttechnisch kader krijgt een salaris of een vergoeding voor de verrichte werkzaamheden⁸

Vergoeding sporttechnisch kader voor verrichte werkzaamheden

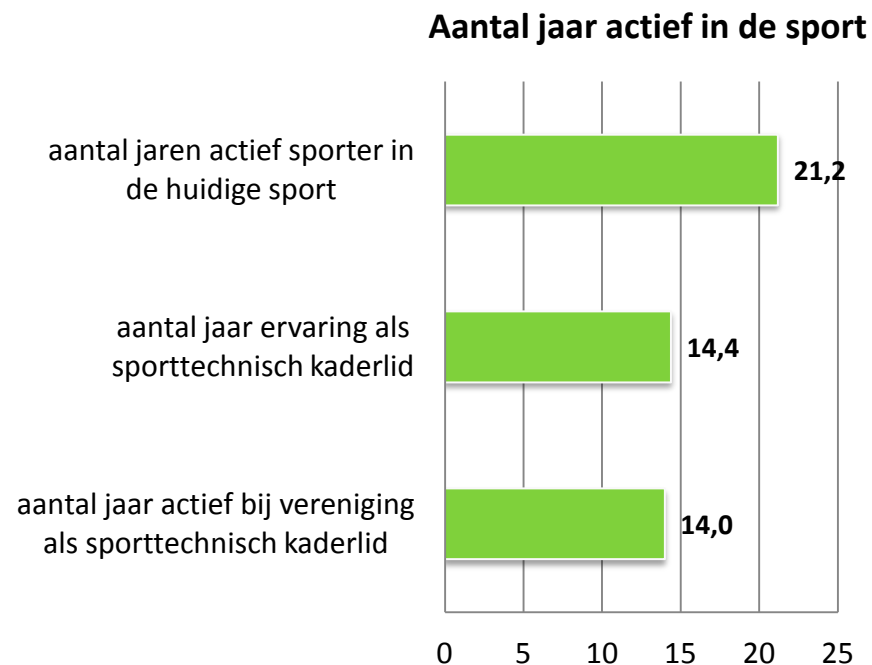


Bijzonderheden:

- ✓ De meeste sporttechnische kaderleden met een salaris zijn maximaal vier jaar bij hun vereniging actief, hebben minimaal 10 jaar ervaring als kaderlid en werken minimaal 10 uur per week als sporttechnisch kaderlid.
- ✓ De meeste sporttechnische kaderleden die een opleiding gevolgd hebben waar ze profijt van hebben, krijgen een vergoeding (49%).
- ✓ Sporttechnisch kaderleden van niet jurysporten werken vaker (45%) vrijwillig dan sporttechnisch kaderleden bij een jurysport (7%).
- ✓ Hetzelfde geldt voor sporttechnisch kaderleden van teamsporten. 47% van hen werkt vrijwillig tegenover 24% van de sporttechnisch kaderleden van individuele sporten.
- ✓ Van de mannelijke sporttechnisch kaderleden krijgt 13% een salaris en bij de vrouwelijke sporttechnisch kaderleden is dat 21%.
- ✓ Van de hoogopgeleide sporttechnisch kaderleden krijgt 18% een salaris, terwijl bij laagopgeleide dit percentage op 7% ligt.

⁸ Een vergoeding is een betaling van de werkgever aan de werknemer ter compensatie van kosten die de werknemer in het kader van het werk maakt. Het gaat dan bijvoorbeeld om telefoonkosten of reiskosten. Salaris is een betaling die een werkgever aan werknemer is verschuldigd als tegenprestatie voor de arbeid die een werknemer heeft verricht.

Sporttechnische kaderleden hebben gemiddeld ruim 14 jaar ervaring als kaderlid

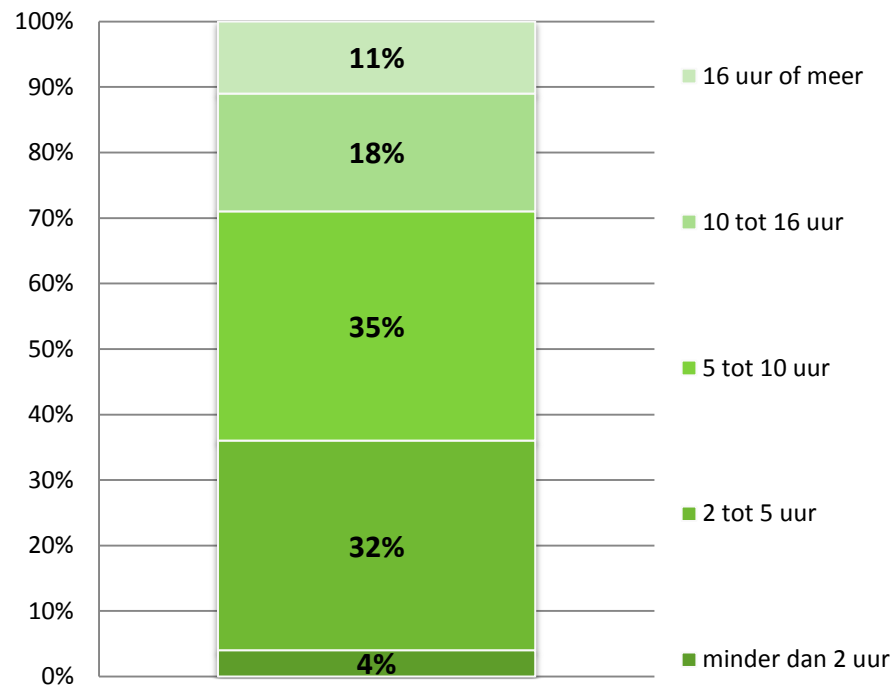


Bijzonderheden:

- ✓ Sporttechnische kaderleden met een salaris zijn minder lang actief bij dezelfde vereniging dan sporttechnische kaderleden die op vrijwillige basis werken.
- ✓ Sporttechnische kaderleden met een laag opleidingsniveau zijn langer actief als sporttechnisch kaderlid dan sporttechnische kaderleden met een gemiddelde of hogere opleiding.
- ✓ Sporttechnische kaderleden met een salaris hebben meer ervaring als sporttechnisch kaderlid dan sporttechnische kaderleden die op vrijwillige basis werkzaam zijn.
- ✓ De meer ervaren sporttechnische kaderleden zijn langer actief geweest als sporter, werken meer uren per week in hun functie en hebben vaker een opleiding gevolgd waar ze profijt van hebben (bijv. ALO, CIOS of MBO Sport en Bewegen) dan de minder ervaren sporttechnische kaderleden.

2/3 van het sporttechnisch kader besteedt 2-10 uur per week aan functie

Aantal uur per week werkzaam als sporttechnisch kaderlid



Landelijk gemiddeld aantal uren vrijwilligerswerk per week, besteed aan sport, cultuur of hobby

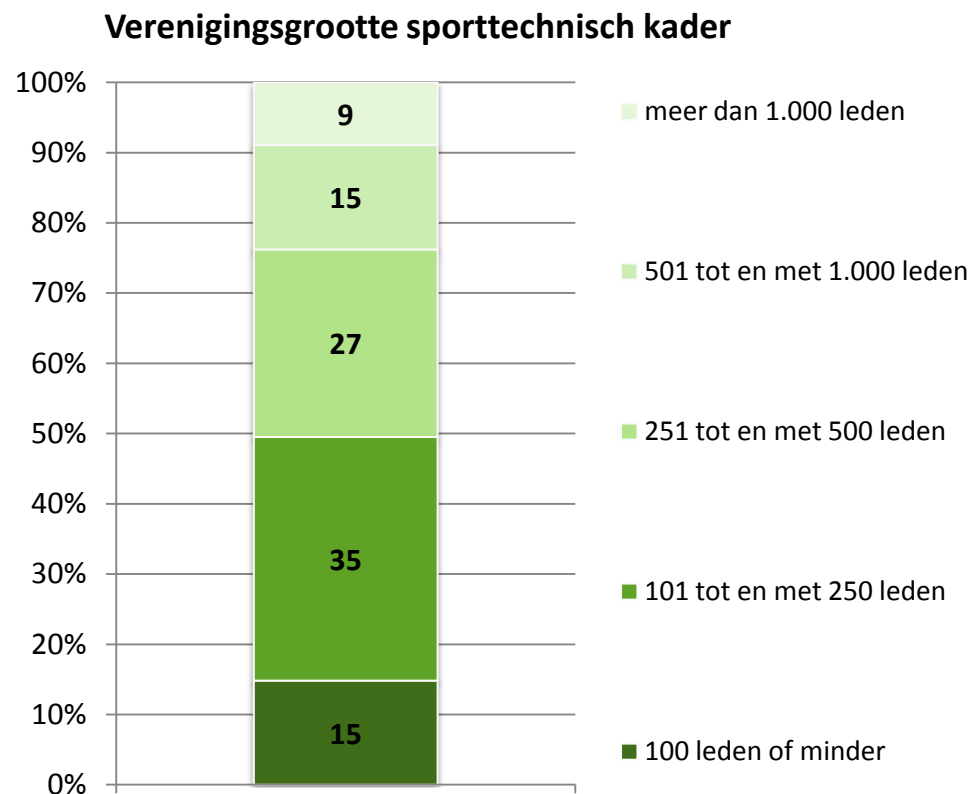


Bron : CBS

Bijzonderheden:

- ✓ Sporttechnisch kader lijkt gemiddeld wat meer tijd te besteden aan hun functie dan landelijk gemiddeld voor sport, cultuur of hobby (4,4 uur per week voor vrijwilligers). Wellicht heeft dit te maken met het feit dat sporttechnisch kader relatief wat vaker een vergoeding krijgt of een betaalde functie heeft.
- ✓ Sporttechnisch kader met een salaris of vergoeding besteden meer uur per week aan hun functie dan sporttechnische kaderleden die op vrijwillige basis werken.
- ✓ Sporttechnische kaderleden van kleine verenigingen besteden minder uur per week aan hun functie dan mensen met dezelfde functie bij grotere verenigingen.
- ✓ Sporttechnische kaderleden die minimaal twee dagen per week aan hun functie besteden, hebben vaker een opleiding gevolgd waar ze profijt van hebben.

Ruim 60% van het sporttechnisch kader werkt bij middelgrote verenigingen (100-500 leden)

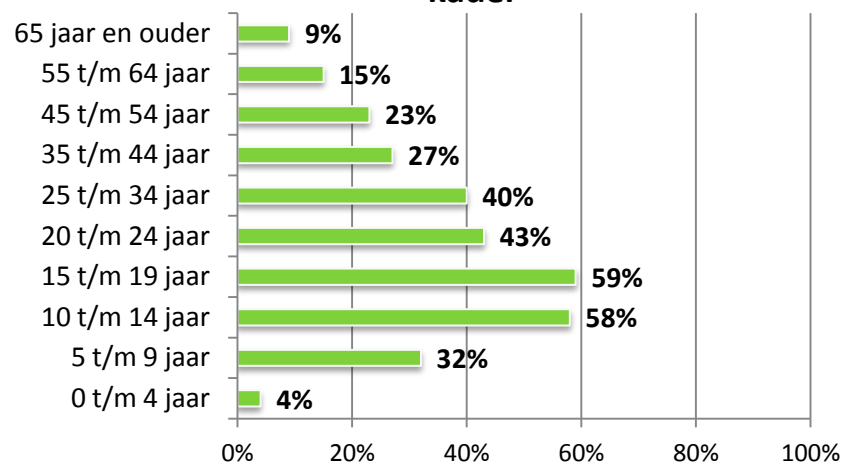


Bijzonderheden:

- ✓ Sporttechnisch kaderleden die langer dan 14 jaar actief zijn bij hun vereniging zijn vooral werkzaam bij verenigingen met 100-500 leden (65%).
- ✓ Deze verenigingen hebben ook de meeste sporttechnische kaderleden die meer dan 5 uur per week actief zijn.

60% sporttechnisch kader werkt met sporters tussen 10-34 jaar

Leeftijdsgroepen sporters sporttechnisch kader

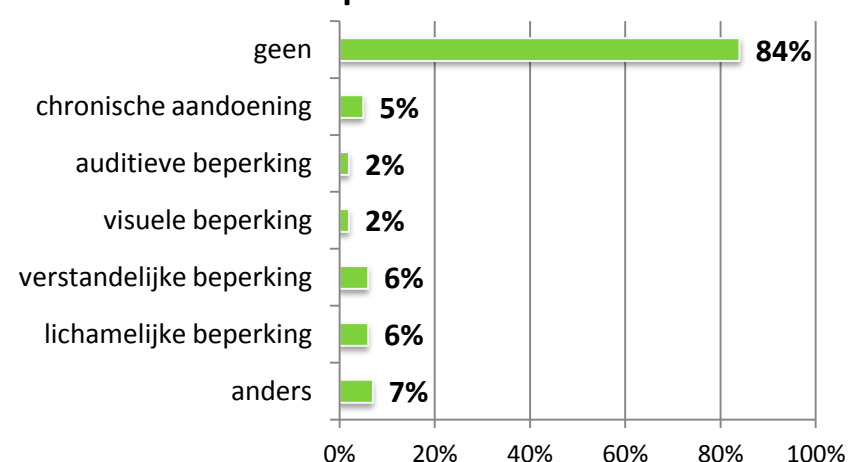


Bijzonderheden:

- ✓ Sporttechnisch kader met een vergoeding of salaris werkt vooral met sporters van 10 -34 jaar oud.
- ✓ Sporttechnisch kader dat meer dan 5 uur per week werkt, doet dat vooral met sporters van 10 – 34 jaar oud.
- ✓ Sporters van 20 jaar en ouder werkt vaker met sporttechnisch kader die zelf als sporter meer dan 20 jaar actief waren.
- ✓ Sporttechnisch kaderleden van jurysporten werken vaker met sporters van 5-9 (80%) en 10-14 jaar (86%) samen dan sporttechnisch kaderleden van niet jurysporten (respectievelijk 25% en 55%).

16% sporttechnisch kader werkt met bijzondere doelgroepen

Werkzaam met bijzondere doelgroepen sporttechnisch kader



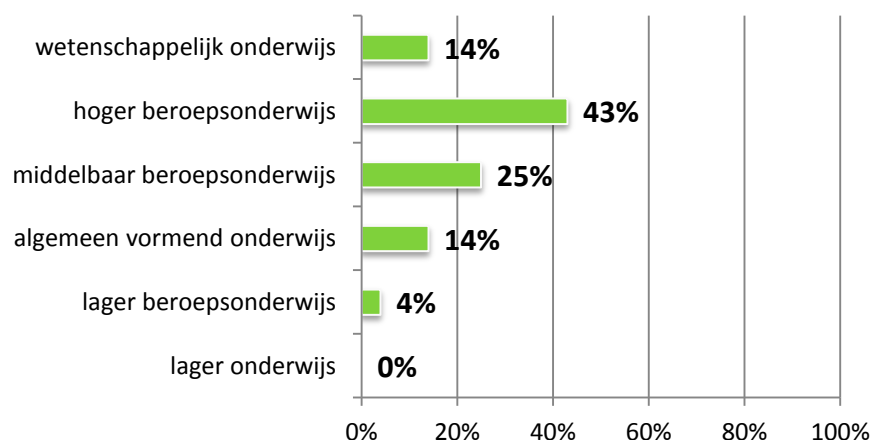
Bijzonderheden:

- ✓ Sporttechnisch kaderleden die tussen de 2 en 20 jaar ervaring hebben als kaderlid werken vaker met sporters met een verstandelijke beperking (8%).
- ✓ Sporttechnisch kaderleden die een opleiding hebben gevolgd waar ze profijt van hebben werken vaker met sporters met een visuele beperking (3%).

Opleiding en competenties

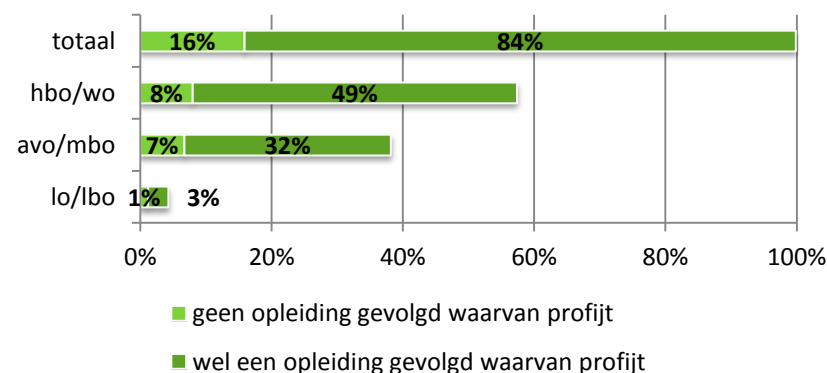
43% sporttechnisch kader heeft een opleiding op hbo-niveau

Hoogste opleidingsniveau sporttechnisch kader



84% heeft een opleiding gevolgd waarvan men profijt heeft als trainer/coach

Wel of geen profijt van opleiding naar opleidingsniveau sporttechnisch kader



Bijzonderheden:

- ✓ Van de sporttechnisch kaderleden die een salaris krijgen (15%), heeft 66% een hbo- of wo-diploma. Bij de vrijwillige kaderleden en de kaderleden met een vergoeding is dit percentage lager, respectievelijk 54% en 57%.
- ✓ Sporttechnisch kader dat twee jaar of korter in dienst is, heeft relatief vaak een avo-opleiding.
- ✓ Hbo- en wo-opgeleid sporttechnisch kader geeft vaker aan een opleiding te hebben gevolgd waarvan ze profijt hebben bij de uitoefening van hun functie (86%).
- ✓ Opleidingen waarvan men profijt heeft, zijn het meest via de sportbond gevolgd (64 %, niet in figuur). Sporttechnisch kader met een vergoeding of salaris heeft vaker een opleiding bij de sportbond gevolgd dan vrijwilligers met deze functie. De opleidingen bij de sportbond worden vaak gevolgd door ervaren leden van het sporttechnisch kader en door sporttechnische kaderleden die minimaal 5 uur per week actief zijn in hun functie.

Meeste bondsdiploma's op niveau 3 (via sportbond) of niveau 3-4 (ALO, CIOS/MBO Sport en bewegen)

Sporttechnische kaderleden die een opleiding hebben gevolgd via hun sportbond of bij ALO, CIOS/MBO Sport en bewegen zijn gevraagd wat het niveau is van het hoogst behaalde diploma.

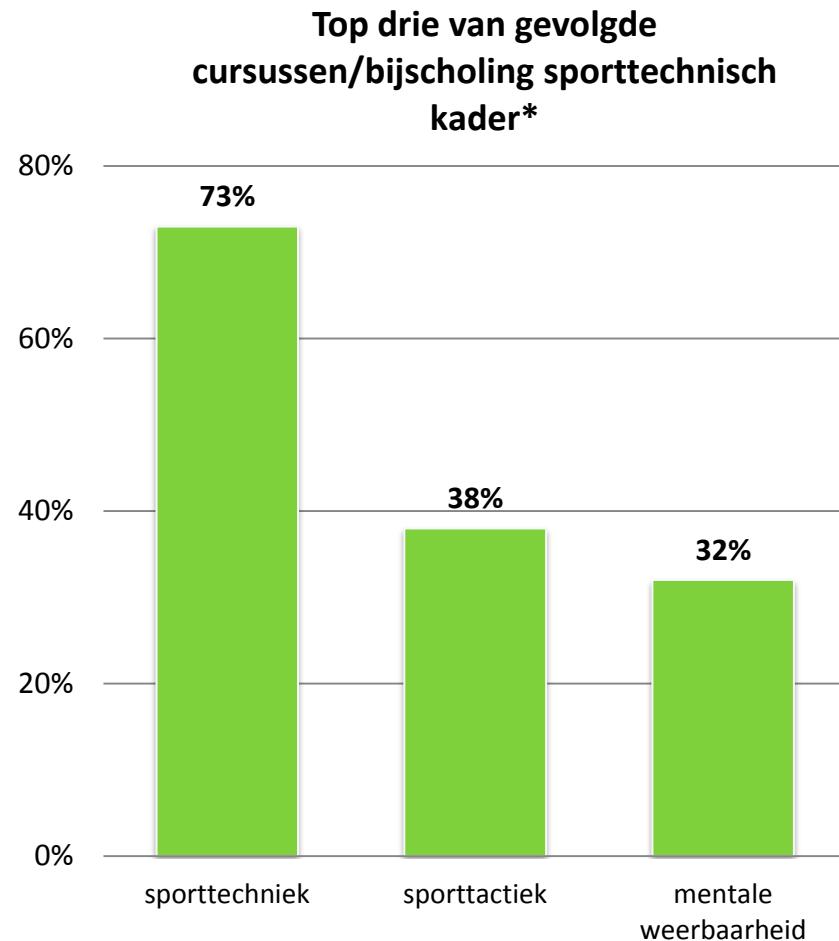
Opleiding via sportbond (sporttechnisch kader)	
Niveau diploma	
✓ Niveau 1	1%
✓ Niveau 2	10%
✓ Niveau 3	36%
✓ Niveau 4	12%
✓ Niveau 5	3%
✓ Niveau A	4%
✓ Niveau B	5%
✓ Niveau C	3%
✓ Weet niet	25%

Opleiding ALO, CIOS/MBO Sport en bewegen (sporttechnisch kader)	
Niveau diploma	
✓ Niveau 1	3%
✓ Niveau 2	2%
✓ Niveau 3	26%
✓ Niveau 4	22%
✓ Niveau 5	2%
✓ Niveau A	8%
✓ Niveau B	9%
✓ Niveau C	5%
✓ Weet niet	21%

Bijzonderheden:

- ✓ Van de sporttechnische kaderleden die een opleiding hebben gevolgd aan de ALO, het CIOS/MBO Sport en bewegen, heeft 65% een door hun sportbond erkend sporttechnisch diploma behaald.
- ✓ Bondsopleidingen op niveau 3 worden vooral gevolgd door sporttechnisch kaderleden die minimaal 4 jaar actief zijn bij hun verenigingen, minimaal 2 jaar ervaring hebben als sporttechnisch kaderlid, minder dan 20 jaar actief zijn geweest als sporter en minimaal 2 uur per week werkzaam zijn.
- ✓ Bondsopleidingen op niveau 4 vooral gevolgd worden door sporttechnisch kaderleden die maximaal 4 jaar actief zijn bij hun club, meer dan 10 jaar ervaring hebben als sporttechnisch kaderlid en minimaal 2 dagen per week werkzaam zijn in hun functie.

65% van het sporttechnisch kader heeft de afgelopen twee jaar een aanvullende cursus of bijscholing gevolgd

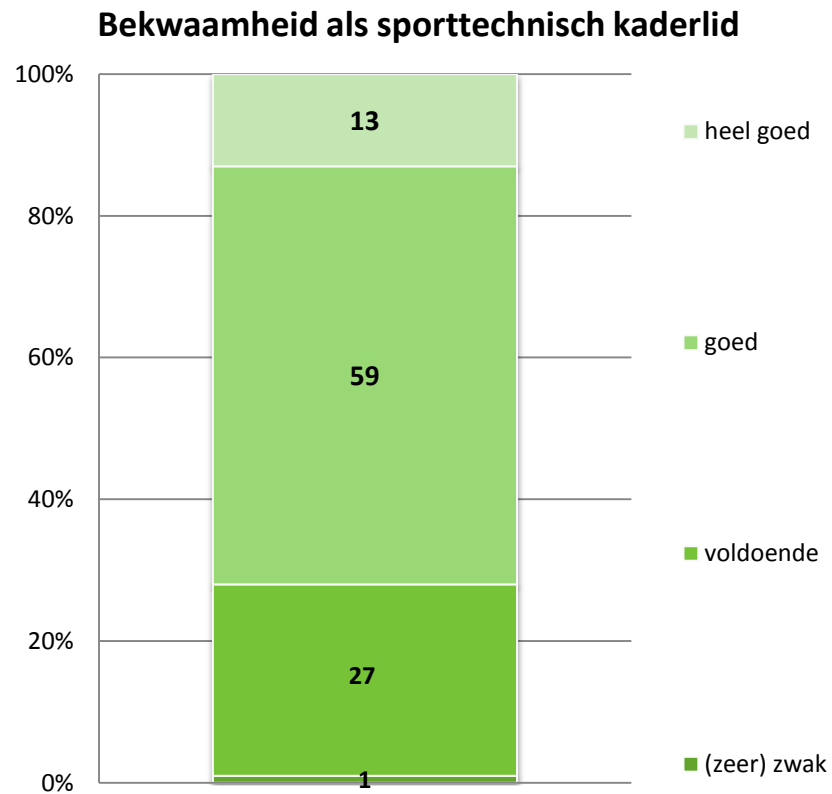


* Vraag is gesteld aan respondenten die afgelopen twee jaar cursus/bijtscholing hebben gevolgd.

Bijzonderheden:

- ✓ Cursussen op het gebied van sporttechniek zijn het vaakst gevolgd (73%). De cursus mentale weerbaarheid wordt vooral gevolgd door sporttechnisch kader met een salaris (44%). Zij doen ook vaker aan conditie- en krachttraining (45%).
- ✓ De cursussen mentale weerbaarheid, begeleiden van mensen in een opleiding, sporttactiek worden vaker gevolgd door sporttechnisch kader dat minimaal 2 dagen per week werkt.
- ✓ De cursus sporttechniek wordt vooral gevolgd door sporttechnisch kader dat minimaal 2 uur per week werkzaam is.
- ✓ De cursussen veilig sportklimaat, sporttechniek en sporttactiek worden vooral gevolgd door sporttechnisch kader met een middelbare of hogere opleiding.
- ✓ Sporttechnisch kader dat een cursus heeft gevolgd (65%), heeft dit meestal bij de sportbond gedaan (51%; niet in figuur)
- ✓ Sporttechnisch kaderleden van jurysporten hebben vaker (93%) een cursus of bijscholing gevolgd dan sporttechnisch kaderleden van niet jurysporten (59%).
- ✓ Hetzelfde zien we bij kaderleden van individuele sporten. Zij hebben vaker een cursus of bijscholing gevolgd (86%) dan sporttechnisch kaderleden van teamsporten (53%).

Ruim 70% sporttechnisch kader beoordeelt eigen bekwaamheid als (heel) goed

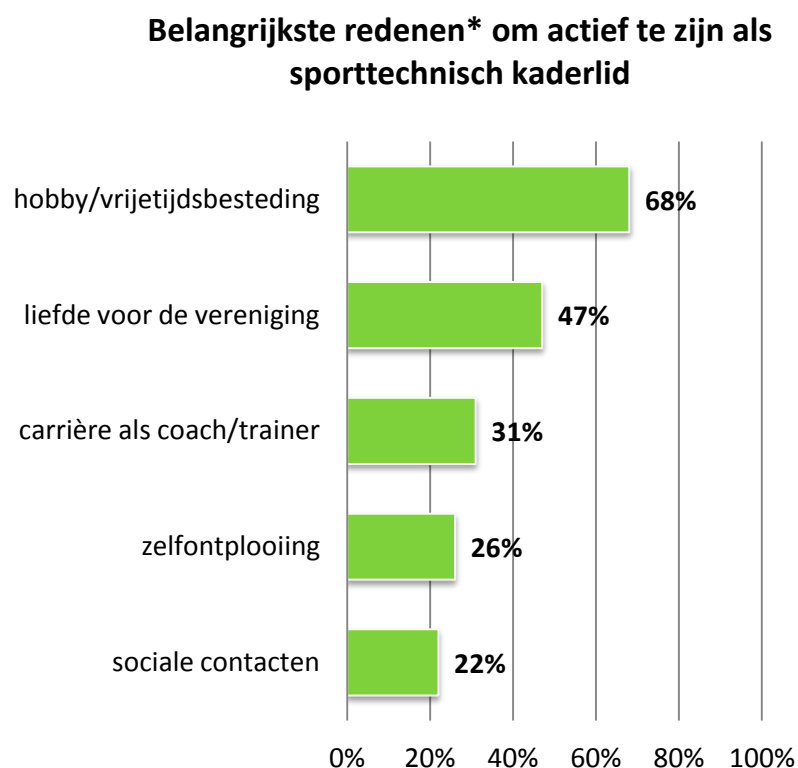


Bijzonderheden:

- ✓ Sporttechnische kaderleden met een salaris of een vergoeding voelen zich bekwaamer dan sporttechnische kaderleden die op vrijwillige basis werken.
- ✓ Sporttechnisch kader dat langer dan 14 jaar bij de vereniging actief is, meer dan twee jaar ervaring heeft en meer dan twee uur per week werkt, voelt zich bekwaamer.
- ✓ Lager opgeleid sporttechnisch kader voelt zich het minst bekwaam.
- ✓ Het volgen van een opleiding waar je als sporttechnisch kaderlid profijt van hebt, draagt bij aan het eigen bekwaamheidsgevoel.

Beweegredenen en tevredenheid

Voor 2/3 sporttechnisch kader is hobby/vrijtijdsbesteding de belangrijkste motivatie voor de uitoefening van de functie

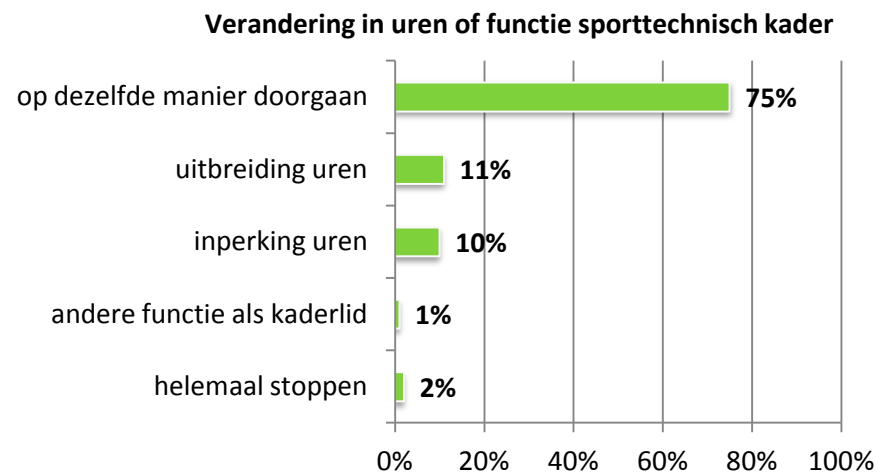


* Alleen antwoordmogelijkheden die door meer dan 20% van de respondenten zijn genoemd. Er waren meerdere antwoorden mogelijk.

Bijzonderheden:

- ✓ Sporttechnisch kader met een salaris noemt als motivatie vaker carrière maken (46%), zelfontplooiing (33%) en financiële voordelen (hoofdkomen 25% en bijverdienste 22%, niet in figuur). Liefde voor de vereniging noemen zij minder vaak als beweegreden (33%) dan vrijwilligers (53%) of sporttechnisch kader met een vergoeding (47%).
- ✓ Sporttechnisch kader die uit liefde voor de vereniging werkzaam zijn, zijn ook vaak lang actief bij de vereniging. Zij zijn ook het meest bezorgd over het voortbestaan van de vereniging.
- ✓ Zelfontplooiing wordt vaak als motivatie genoemd door sporttechnisch kader dat relatief kort bij de vereniging actief is (<10 jaar).
- ✓ Sociale contacten zijn vooral voor de meer ervaren sporttechnisch kaderleden een motivatie om als zodanig actief te zijn.
- ✓ Hobby/vrijtijdsbesteding en liefde voor de vereniging wordt als motivatie vooral genoemd door sporttechnisch kaderleden die maximaal twee dagen per week actief zijn.

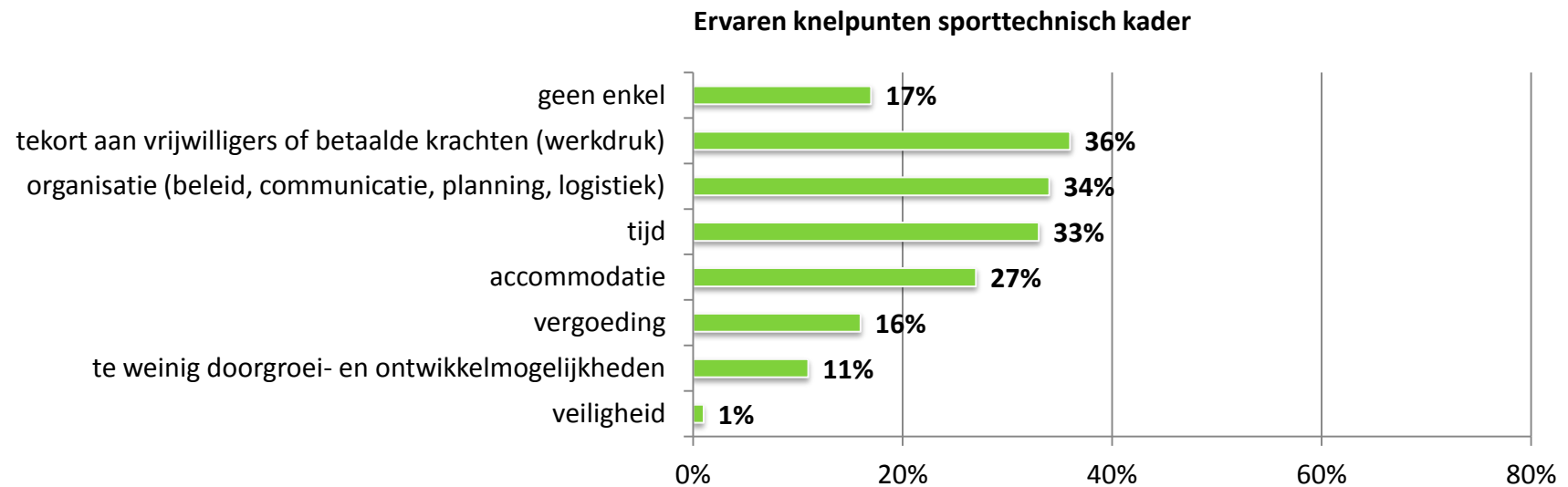
75% van sporttechnisch kader wil hetzelfde aantal uren blijven werken



Bijzonderheden:

- ✓ Sporttechnisch kader dat minder dan 10 jaar actief is, wil relatief vaker het aantal uren uitbreiden. De leden die langer actief zijn, willen vaker hun uren gaan inperken.
- ✓ Sporttechnisch kader dat minder dan 2 uur per week of meer dan 2 dagen per week werkt, wil het vaakst hun uren uitbreiden. Deze zijn vaak verbonden aan verenigingen met minder dan 100 leden en meer dan 1000 leden.
- ✓ Sporttechnisch kader met een lage opleiding willen het minst vaak hun uren uitbreiden.
- ✓ Een zeer beperkt deel geeft aan te willen stoppen (2%). De belangrijkste reden hiervoor is vaak dat de functie moeilijk te combineren is met gezin, werk en/of andere hobby's (53%).
- ✓ Dit zijn met name sporttechnische kaderleden die 2 tot 10 jaar ervaring hebben.

Ruim 80% van het sporttechnisch kader ervaart knelpunten

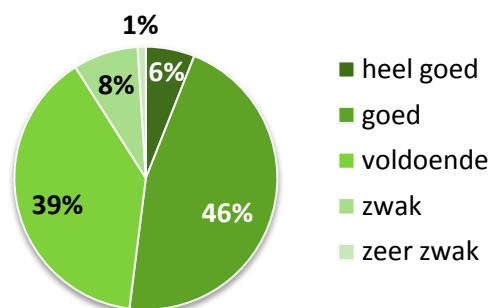


Bijzonderheden:

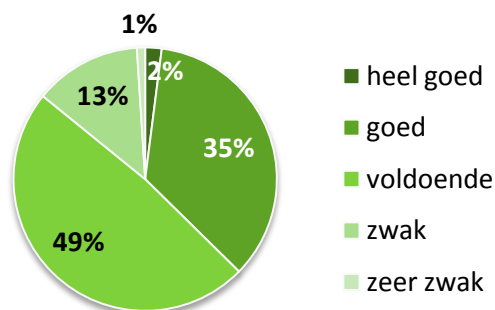
- ✓ De belangrijkste knelpunten liggen op het gebied van een tekort aan vrijwilligers/betaalde krachten (werkdruk), organisatie en tijd.
- ✓ De vergoeding en te weinig doorgroei- ontwikkelmogelijkheden is vooral een knelpunt voor sporttechnisch kader met een salaris (15%).
- ✓ Het tekort aan vrijwilligers wordt vooral gevoeld door sporttechnisch kader dat al jaren actief is bij de vereniging en 10 -20 jaar ervaring heeft als sporttechnisch kaderlid.
- ✓ De accommodatie, vergoeding, tekort aan vrijwilligers, organisatie, gebrek aan doorgroeimogelijkheden is vooral een knelpunt voor sporttechnisch kader dat meerdere uren per week werkzaam is.
- ✓ Organisatie is vooral een knelpunt bij grotere verenigingen.
- ✓ Tekort aan vrijwilligers is vooral een knelpunt bij verenigingen met 100-500 leden en bij leden met een middelbare of hogere opleiding.
- ✓ Gebrek aan tijd is vooral een knelpunt voor hoog opgeleid sporttechnisch kader (37%).
- ✓ Sporttechnisch kader met een opleiding waar ze profijt van hebben ervaren de meeste knelpunten (85%).
- ✓ Bij de groep die geen enkel knelpunt ervaart (17%) gaat het relatief vaak om vrijwilligers, personen die weinig uren per week aan de functie besteden, vaker laagopgeleid zijn en vaker geen opleiding hebben gevolgd waarvan men profijt heeft in de functie.

Sporttechnisch kader relatief kritisch over kwaliteit arbitrerend en bestuurlijk kader

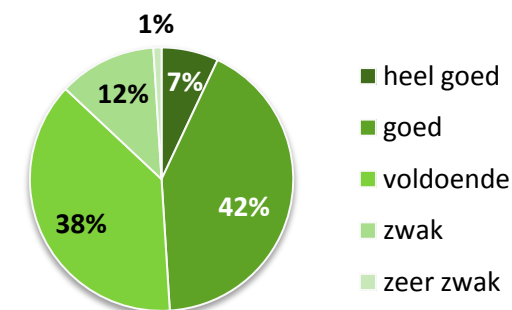
Kwaliteit sporttechnisch kader



Kwaliteit arbitrerend kader



Kwaliteit bestuurlijk kader



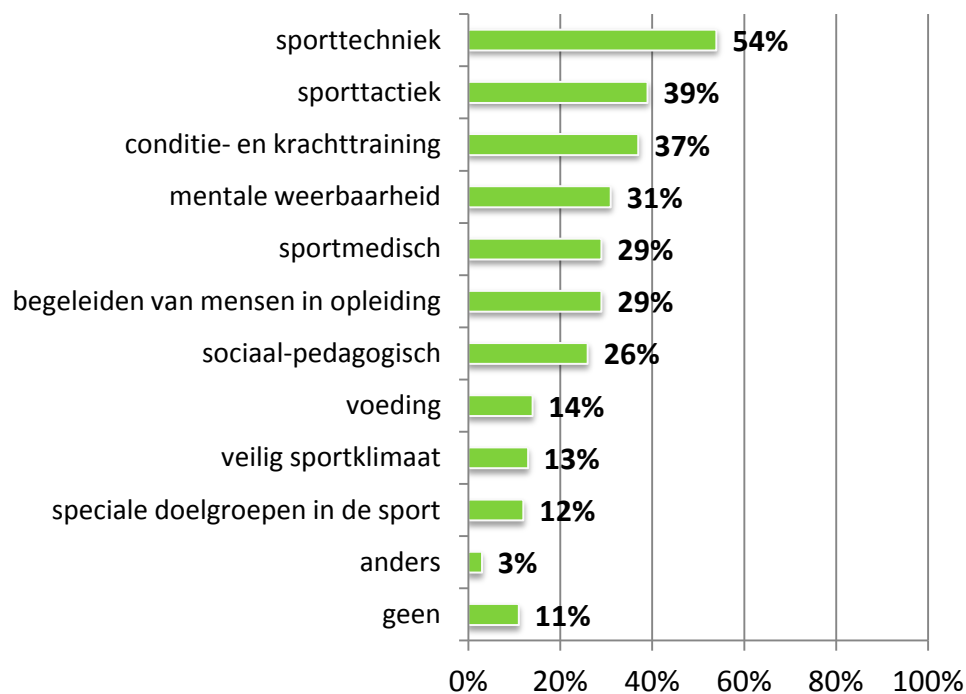
Bijzonderheden:

- ✓ Het sporttechnisch kader beoordeelt de kwaliteit van de arbiters en bestuursleden relatief vaker als (zeer) zwak (13-14%) dan de kwaliteit van andere sporttechnische kaderleden.
- ✓ De meer ervaren sporttechnische kaderleden zijn minder te spreken over de kwaliteit van de arbiters.
- ✓ Het sporttechnisch kader dat minimaal 2 dagen per week werkzaam is, is het meest kritisch over de kwaliteit van de bestuurders.

Behoeften en ondersteuning

Bijna 90% van het sporttechnisch kader heeft ontwikkelingswensen

Ontwikkelingswensen sporttechnisch kader



Hoe ontwikkeling realiseren?*		
✓	door het volgen van een eenmalige cursus of bijeenkomst	69%
✓	door het observeren van ervaren trainers, coaches of instructeurs	52%
✓	door het lezen van informatie	49%
✓	door het volgen van een langer lopende cursus of opleiding	39%
✓	door een online cursus / via e-learning	35%
✓	door begeleiding van een praktijkbegeleider of een ervaren trainer, coach of instructeur	33%
✓	anders	4%

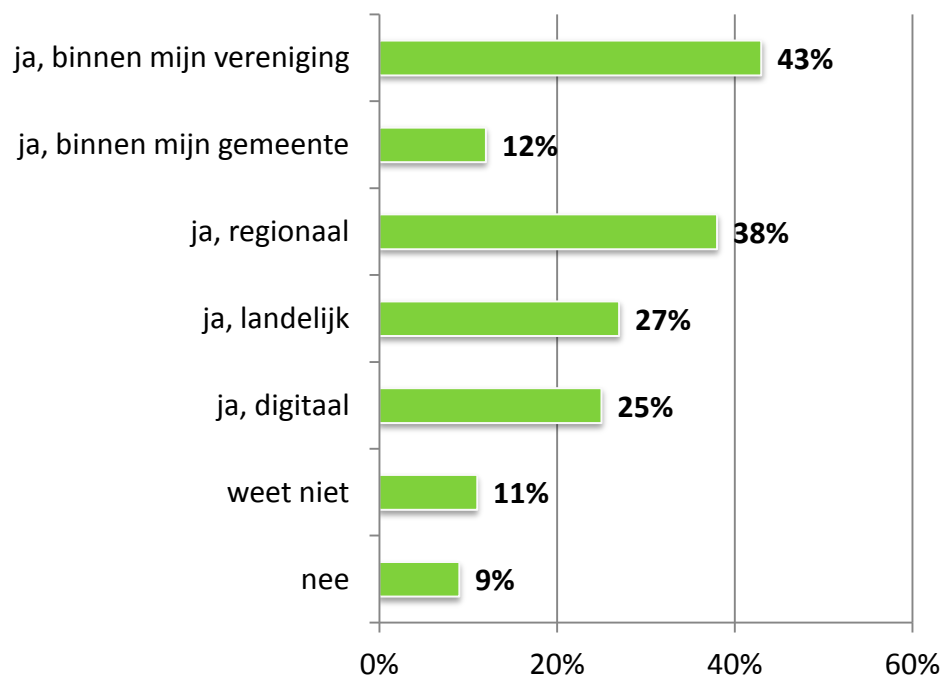
* Gevraagd aan respondenten met ontwikkelingswensen (89%).

Bijzonderheden:

- ✓ Mentale weerbaarheid is vooral een ontwikkelingswens van sporttechnisch kader dat minder dan 4 jaar bij de club actief is, minimaal 5 uur per week werkzaam is en middelbaar of hoog opgeleid is.
- ✓ Degenen die geen ontwikkelingswensen hebben zijn vaker lager opgeleid, werken vaker minder dan 2 uur of zijn al meer dan 20 jaar werkzaam in een sporttechnische functie.
- ✓ Bij ontwikkelingswensen ten aanzien van speciale doelgroepen (12%) gaat het meestal om mensen met een verstandelijke (53%) en lichamelijke beperking (51%) (niet in figuur).

Ruim 80% sporttechnisch kader heeft behoefte aan uitwisseling kennis/ervaringen

Behoefte aan uitwisselen van kennis en ervaring met andere sporttechnisch kaderleden

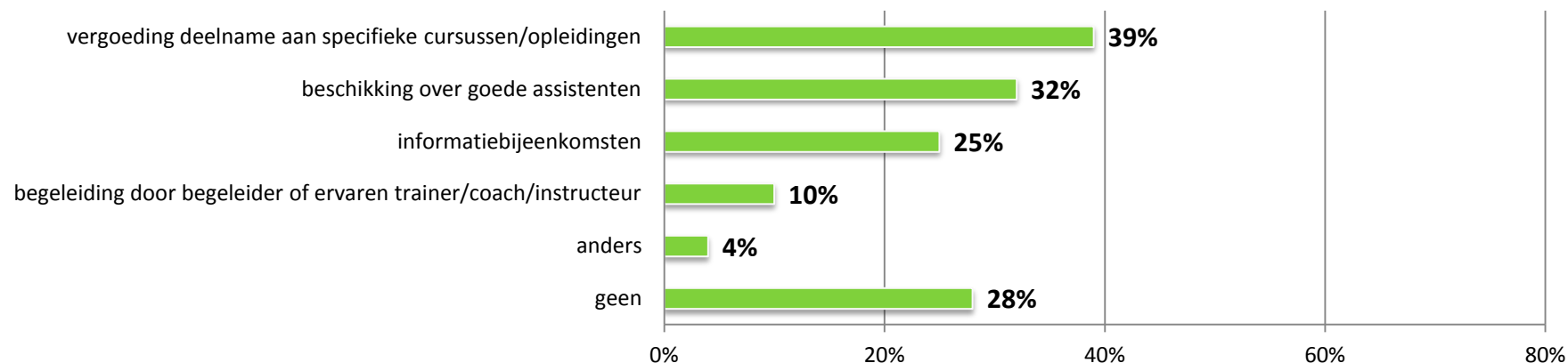


Bijzonderheden:

- ✓ Sporttechnisch kader heeft de meeste behoefte aan uitwisseling met collega's binnen de eigen vereniging.
- ✓ Sporttechnisch kader met een vergoeding of salaris wil vooral regionaal, landelijk en digitaal kennis en ervaring uitwisselen.
- ✓ Sporttechnisch kader dat minimaal 2 uur per week werkzaam is, heeft de meeste behoefte aan regionale uitwisseling.
- ✓ Landelijke uitwisseling van ervaringen is het meest gewenst bij sporttechnisch kader dat minimaal 5 uur per week werkzaam is.
- ✓ Sporttechnisch kader bij kleinere vereniging wil vaker op landelijk niveau kennis en ervaringen uitwisselen.
- ✓ Grotere verenigingen hebben vaker voldoende aan kennisdeling binnen hun eigen vereniging.
- ✓ Aan het delen van kennis op landelijk niveau en digitaal is het meest behoefte bij sporttechnisch kader met middelbare of hoge opleiding.
- ✓ Sporttechnisch kader met een lagere opleiding heeft vaker behoefte aan het delen van ervaringen en kennis binnen de vereniging (60%).
- ✓ Sporttechnisch kader dat een opleiding heeft gevolgd waar ze profijt van heeft, heeft ook meer behoefte aan het delen van ervaringen en kennis (92%).

Ruim 70% van het sporttechnisch kader ontvangt ondersteuning vanuit de vereniging om de functie te kunnen uitoefenen

Soort ondersteuning vanuit sportvereniging sporttechnisch kader



Bijzonderheden:

- ✓ De meeste ondersteuning vindt plaats door vergoeding van deelname aan specifieke cursussen/opleidingen en het ter beschikking stellen van goede assistenten.
- ✓ Sporttechnisch kader met een salaris of vergoeding en minimaal 2 uur per week werkzaam is, kan regelmatig beschikken over assistenten. Zij krijgen minder ondersteuning in de vorm van vergoeding van deelname aan cursussen of opleidingen.
- ✓ Begeleiding vindt vaker plaats bij minder ervaren leden van het sporttechnisch kader en kaderleden die minder lang actief zijn geweest als sporter.
- ✓ Informatiebijeenkomsten worden vooral door grotere verenigingen georganiseerd.
- ✓ Middelgrote verenigingen vergoeden het vaakst deelname aan cursussen en opleidingen. Dat doen zij vaker aan middelbaar en hoger opgeleid sporttechnisch kader met een opleiding waar ze profijt van hebben.
- ✓ Sporttechnisch kader dat geen ondersteuning krijgt, is vaker wat minder lang werkzaam in hun functie. Ook bij kleine verenigingen (<100 leden) krijgt het sporttechnisch kader vaker geen ondersteuning.
- ✓ 82% van de sporttechnische kaderleden heeft geen behoefte aan andere vormen van ondersteuning door de vereniging (niet in figuur).
- ✓ Vrouwelijke sporttechnisch kaderleden krijgen hun deelname aan een functie specifieke cursus/ opleiding vaker vergoed (56%) dan mannelijke sporttechnisch kaderleden (36%).

Veilig sportklimaat

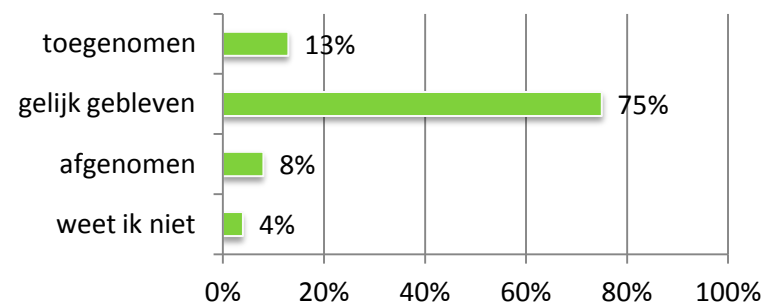
Hoe beoordeelt het sporttechnisch kader het sportklimaat binnen de sportvereniging waarvoor zij werkzaam zijn?

Rapportcijfers



Gevoel van sociale veiligheid

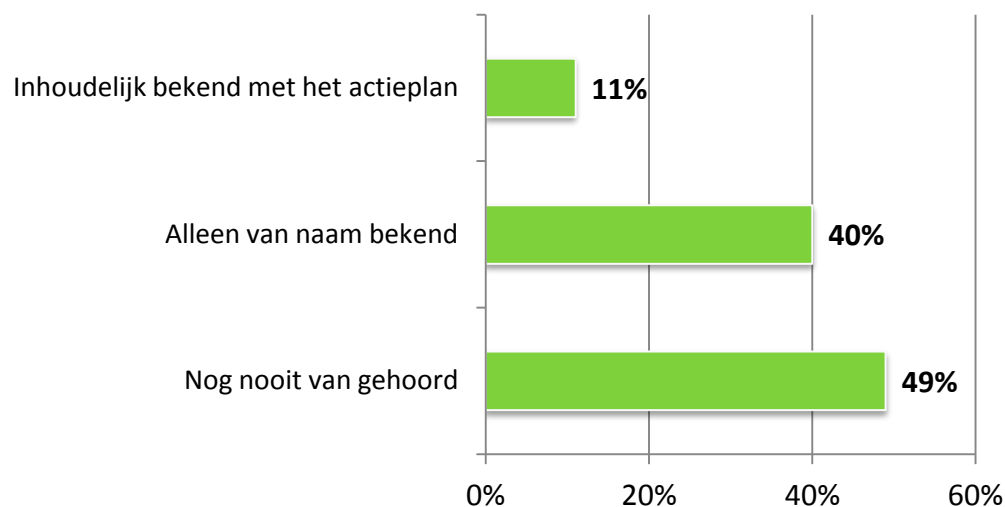
Verandering gevoel van sociale veiligheid bij sporttechnisch kader vergeleken met andere seizoenen



- ✓ Trainers, coaches en instructeurs beoordelen het gevoel van sociale veiligheid tijdens trainingen gemiddeld met een 8,4. Dit gevoel is voor driekwart van de sporttechnisch kaderleden niet veranderd in vergelijking met andere seizoenen. De noodzaak voor aandacht voor het bevorderen van een veilig sportklimaat wordt minder hoog geacht (7,3). De leden van het sporttechnisch kader voelen zich in hoge mate (rapportcijfer 8,6) ook zelf verantwoordelijk voor het bevorderen van een veilig sportklimaat.
- ✓ Lager opgeleid sporttechnisch kader ervaart een lagere sociale veiligheid dan hoog opgeleid sporttechnisch kader.
- ✓ Sporttechnisch kader van grotere verenigingen voelen de grootste noodzaak om het veilige sportklimaat te bevorderen. Dit geldt ook voor sporttechnisch kader dat minimaal 2 dagen per week werkzaam is en minimaal 2 jaar ervaring heeft als trainer, coach of instructeur.
- ✓ Sporttechnische kaderleden met minder dan 2 jaar ervaring en die minder dan 2 uur per week werkzaam zijn, voelen zich minder verantwoordelijk voor het bevorderen van een veilig sportklimaat dan collega's met meer ervaring en meer werkzame uren. Dit geldt ook voor sporttechnisch kaderleden met een relevante opleiding.
- ✓ Sporttechnisch kader dat minimaal twee dagen per week werkzaam, maximaal 15 jaar actief en lager opgeleid is, ervaart vaker een toename in sociale veiligheid.

Bijna 50% van het sporttechnisch kader is niet bekend met het actieplan Samen Naar een Veiliger Sportklimaat (VSK)

Bekendheid sporttechnisch kader met het actieplan Samen Naar een Veiliger Sportklimaat



Bijzonderheden:

- ✓ Sporttechnisch kader met een vergoeding (55%) of salaris (63%) is vaker op de hoogte van het VSK-actieplan.
- ✓ Dit geldt ook voor sporttechnisch kader dat minimaal 10 uur per week werkzaam is. Tweederde van deze kaderleden is op de hoogte van het VSK-actieplan.
- ✓ Een sporttechnisch kaderlid met een middelbare (51%) of hogere opleiding (53%) heeft vaker van het VSK-actieplan gehoord dan sportkaderleden met een lagere opleiding (30%).
- ✓ Ook de kaderleden die een opleiding hebben gevolgd waar ze profijt van hebben zijn vaker bekend met het VSK-actieplan.
- ✓ Sporttechnisch kaderleden van niet jurysporten hebben vaker nog nooit van het VSK-actieplan gehoord (50%) dan sporttechnisch kaderleden (35%).

Technische verantwoording en respons

Samenstelling panels

Op de websites van NOC*NSF/Academie voor Sportkader is een oproep geplaatst waarin kaderleden van sportverenigingen werden verzocht zich aan te melden via een digitaal inschrijfformulier voor een van de panels voor de Sportkadermonitor. Daarnaast hebben de sportbonden en NLcoach een wervingsmail naar hun kaderleden gestuurd. De KNVB heeft haar kaderleden zelf benaderd via het eigen panel van de KNVB.

Op basis van de aanmeldingen is een drietal panels samengesteld voor de Sportkadermonitor:

- arbitrerend kader: arbiters en officials/juryleden;
- bestuurlijk kader: bestuursleden (voorzitter, secretaris en penningmeester);
- sporttechnisch kader: instructeurs, trainers/coaches en combinatiefunctionarissen/buurtsportcoaches.

Vragenlijst

Voor de Sportkadermonitor is een vragenlijst ontwikkeld, die via internet kon worden ingevuld. De vragenlijst bevatte vragen over achtergrondkenmerken en functie, opleidingen, beweegredenen & tevredenheid, behoeften & ondersteuning. Daarnaast was er speciale aandacht voor het thema 'veilig sportklimaat'. Naast algemene vragen die aan alle kaderleden werden voorgelegd bevatte de vragenlijst ook een aantal kaderspecifieke vragen (sporttechnisch, arbitrerend en bestuurlijk). De vragenlijsten zijn verstuurd naar alle panelleden die zich via het inschrijfformulier hadden aangemeld en naar de leden van het KNVB-panel.

Respons

In totaal hebben 3.136 kaderleden de vragenlijst van de Sportkadermonitor 2013 volledig ingevuld.⁹ Hiervan zijn 1.906 respondenten afkomstig uit het algemene panel (respondenten die zichzelf hebben aangemeld naar aanleiding van de oproep van de NOC*NSF/Academie voor Sportkader of de wervingsmail van de sportbonden/NLcoach) en 1.230 respondenten uit het KNVB-panel. De vragenlijst voor arbitrerend, bestuurlijk en sporttechnisch kader is respectievelijk door 1.142, 552 en 1.441 kaderleden ingevuld. De gegevens die wij in deze rapportage presenteren betreffen de aantallen respondenten die in onderstaande tabel vermeld staan.

⁹ Bestuursleden met een andere functie dan voorzitter, secretaris of penningmeester blijven buiten beschouwing. Het betreft 131 bestuursleden die zich hadden aangemeld. In het KNVB-panel zitten ook andere kaderleden dan arbitrerende, bestuurlijke of sporttechnische kaderleden. De 123 respondenten die het betreft zijn na het invullen van hun functie naar het einde van de vragenlijst verwezen en blijven in deze rapportage ook buiten beschouwing.

Respons Sportkadermonitor 2013 per panel

	Arbitrerend kader	Bestuurlijk kader	Sporttechnisch kader	Totaal
Algemeen panel	616	329	961	1.906
KNVB	526	224	480	1.230
Totaal	1.142	552	1.441	3.136

De respondenten zijn afkomstig van een groot aantal sportbonden:

Respons Sportkadermonitor per bond (ongewogen aantallen en percentages)

Bond	Aantal	Percentage
Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond	1.239 ^a	40
Nederlandse Volleybal Bond	637	20
Koninklijke Nederlandse Gymnastiek Unie	320	10
Nederlandse Basketball Bond	108	3
Koninklijk Nederlands Korfbal Verbond	74	2
Koninklijke Nederlandse Hippische Sportfederatie	46	2
Koninklijke Nederlandsche Schaatsenrijders Bond	62	2
Totaal overige sportbonden ^b	238	8
Niet ingevuld	301	10
Anders ^c	111	3
Totaal	3.136	100

^a Bij de KNVB zijn er 9 respondenten die de vragenlijst los van het KNVB-panel hebben ingevuld.

^b In deze categorie zijn sportbonden opgenomen die elk uit 1% of minder respondenten bestaan. Het gaat om de volgende bonden: Badminton Nederland, Nederlandse Bridge Bond, Nederlands Handbal Verbond, Koninklijke Nederlandse Hockey Bond, Koninklijke Nederlandse Baseball en Softball Bond, Koninklijke Nederlandse Motorrijders Vereniging, Nederlandse Ski Vereniging, Koninklijke Nederlandse Zwembond, Atletiekunie, Koninklijke Nederlandse Biljart Bond, Nederlandse Algemene Danssport Bond, Nederlandse Golf Federatie, Watersportverbond, Koninklijke Nederlandse Klim- en Bergsport Vereniging, Koninklijke Nederlandsche Roeibond, Nederlandse Tafeltennis Bond, Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond.

^c Hierbinnen vallen de categorieën: niet bij bond aangesloten / bij meerdere bonden aangesloten / overig / weet niet of vereniging bij bond is aangesloten.

Weging en analyses

Omdat relatief veel kaderleden van de KNVB de vragenlijsten hebben ingevuld, waardoor de resultaten vertekend kunnen worden, hebben we de antwoorden gewogen. Dit betekent dat antwoorden van KNVB-leden minder zwaar meetellen dan antwoorden van andere respondenten. We hebben dusdanig gewogen dat de antwoorden van KNVB'ers uiteindelijk 20% van het gemiddelde bepalen, het percentage dat overeenkomt met het percentage kaderleden in Nederland dat daadwerkelijk bij de KNVB is aangesloten¹⁰. Omdat het om gewogen aantallen gaat, vermelden we in de grafieken alleen percentages en geen aantallen. De (gewogen) aantallen zijn terug te vinden in de tabellenboeken behorend bij deze rapportage.

Bij de analyses is gekeken naar de totale uitkomsten per vraag (rechte telling). Daarnaast is er per vraag een uitsplitsing gemaakt naar een aantal relevante kenmerken van de kaderleden en de vereniging waarbinnen zij actief zijn. Het gaat om de volgende variabelen:

- geslacht (alleen bekend voor algemeen panel)¹¹
- opleidingsniveau
- werkzaam als vrijwilliger / ontvangt vergoeding (< € 1.500 per jaar) / ontvangt salaris (> € 1.500 per jaar)
- sinds welk jaar actief bij vereniging
- aantal jaren ervaring als kaderlid
- aantal jaren actief als sporter in de sport waarin men nu actief is als kaderlid
- aantal uren werkzaam
- aantal leden binnen de vereniging (indien werkzaam bij vereniging)
- werkzaam bij vereniging of sportbond of beide (alleen arbitrerend kader)
- type sport (team vs. individueel; jury vs. niet-jury)
- voor kaderfunctie relevante opleiding gevolgd

In deze rapportage worden alleen significante verschillen besproken die relevant zijn. De volledige resultaten zijn te raadplegen in de eerder genoemde tabellenboeken.

¹⁰ De KNVB heeft op basis van gegevens over het percentage vrijwilligers bij de KNVB ten opzichte van het totaal aantal vrijwilligers landelijk een schatting gemaakt van het percentage kaderleden bij de KNVB. Van alle vrijwilligers in Nederland is 20% vrijwilliger bij de KNVB. Daarom schat de KNVB in dat ook 20% van alle kaderleden kaderlid is bij de KNVB.

¹¹ Geslacht is alleen bekend voor leden uit het algemene panel (opgevraagd via het inschrijfformulier), dus niet voor KNVB-panel.