

NEDERLANDSE IJSHOCKEY BOND
BELEIDSPLAN
2012-2016



NEDERLANDSE
IJSHOCKEY BOND

ZOETERMEER, NOVEMBER 2012

**BELEIDSPLAN
NEDERLANDSE IJSHOCKEY BOND
2012-2016**

INHOUD

1. INLEIDING	2
2. WAT WIL DE NIJB ZIJN EN DOEN	2
2.1 Missie van de NIJB	2
2.2 Visie van de NIJB	2
2.3 De rol van de NIJB.....	3
3. ORGANISATIEONTWIKKELING	3
3.1 Algemene ledenvergadering	3
3.2 Bestuur	3
3.3 Platforms	3
3.4 Werkorganisatie.....	4
3.5 Organisatieontwikkeling	5
3.6 Opgestarte activiteiten in het kader van organisatieontwikkeling.....	6
3.7 Waar moet dit in 2016 toe leiden?	6
4. BESTUURLIJKE VERNIEUWING	8
5. KADERBELEID SCHEIDSRECHTERS	8
6. KADERBELEID TRAINERS/COACHES	9
7. SPORTMEDISCHE ZAKEN	9
8. PUBLIC RELATIONS EN MARKETING	9
9. MEDIABELEID	9
10. BEGROTING EN REKENING.....	9
11. DIENSTVERLENING AAN VERENIGINGEN	10
12. FINANCIËLE PARAGRAAF	10

1. INLEIDING

In het bovenliggende stuk "Op weg naar een beter ijshockey in Nederland" worden 10 verbeterstappen genoemd voor het ijshockey in Nederland. Uitgangspunt in het beleid van de NIJB is het sporttechnisch beleidsplan, van talentherkenning tot topsport. In het bijgevoegde sporttechnisch beleidsplan NIJB 2012-2016 wordt uiteengezet hoe gewerkt gaat worden aan een betere sporttechnische ontwikkeling van de ijshockeysport in Nederland. In het sporttechnisch beleidsplan NIJB 2012-2016 worden fundamentele wijzigingen aangebracht in het sporttechnisch beleid van de bond, zoals een stevige regio vanuit de bond op het CTO-ijshockey, het eerder beginnen met talentherkenning en talentontwikkeling, het beter inzetten van een talentontwikkelingssysteem, de inzet van een elektronische leeromgeving voor ijshockey sportleiders. Om succesvol te kunnen zijn, zullen de diverse activiteiten op orde moeten zijn. Dat betekent goede organisatie van evenementen, goede relaties met alle stakeholders (verenigingen, organisatoren, overheden, NOC*NSF, IIHF, sponsors), goed opgeleide kaderleden, opleidingsprogramma's, zorgvuldige samenstelling van de wedstrijdkalender, adequate administratieve ondersteuning door het bondsbureau, et cetera. Kortom: een professionele organisatie. De NIJB is trots dat veel zaken op orde zijn en dat met de verbeterplannen de verwachting bestaat dat ook andere zaken goed op orde komen.

2. WAT WIL DE NIJB ZIJN EN DOEN

2.1 Missie van de NIJB

De NIJB streeft ernaar ijshockey te laten beleven als:

- een voor iedereen geschikte en toegankelijke
- snelle, dynamische, flitsende sport die ook boeiend is om naar te kijken, die
- stevig, maar *fair*, gedisciplineerd én goed beschermd wordt gespeeld en die als
- technisch hoogstaande teamsport wordt ervaren: *samen (over)winnen en verliezen*.

2.2 Visie van de NIJB

De NIJB streeft ernaar een sterke, nationale sportorganisatie te zijn waar leden, bestuurders, vrijwillige en professionele medewerkers zich in thuis en bij betrokken voelen en samen willen werken om de ijshockeysport een duidelijke, stevige en erkende plaats te geven in de Nederlandse samenleving.

De NIJB streeft ernaar de belangen te behartigen van de ijshockeysport en van de betrokken verenigingen door de sport in te richten en te presenteren als een toegankelijke, uitdagende, dynamische en *faire* teamsport.

De NIJB streeft naar vergroting van het aantal aangesloten verenigingen en daarmee het aantal leden en wil de verenigingen versterken, uitgaande van de stelling dat de vereniging de kernorganisatie van de georganiseerde sportbeoefening is.

De NIJB wil vanuit een eigen visie en met oog voor de belangen van zowel de (professionele) top- als de breedtesport bijdragen aan de internationale positie. Daarbij wordt waar mogelijk samengewerkt met andere organisaties. De NIJB streeft naar een verhoging van het topsportniveau.

De NIJB wil daarom optreden als een professionele, flexibele en dynamische serviceverlener naar ijshockeyers, verenigingen, sponsors en medewerkers, hetgeen zich uit in een zorgzame en vriendelijke benadering en een open oog voor de specifieke aspecten van deze groepen. De NIJB streeft daarbij naar een open, toegankelijke en snelle besluitvorming en een heldere communicatie.

IJshockey moet in Nederland voor iedere inwoner binnen redelijke afstand van zijn woonplaats bereikbaar zijn. De kosten van de beoefening mogen niet al te hoog zijn. De Nederlandse ijshockeyer moet met trots en voldoening zijn sport kunnen uitdragen.

2.3 De rol van de NIJB

De rol van de NIJB bestaat uit onder meer

- het scheppen van voorwaarden om (al dan niet in verenigingsverband) hun sport te kunnen beoefenen;
- het verhogen van hun vaardigheden;
- het optreden als belangenbehartiger;
- het verbeteren van de uitstraling van ijshockey;
- het bevestigen van de juistheid van de door de sporter gemaakte keuze.

Die taken moeten efficiënt en kwalitatief hoogwaardig worden uitgevoerd tegen zo laag mogelijke kosten. Daarbij zal (ook) de NIJB moeten weten om te gaan met de instelling van zijn leden, die zich in toenemende mate op zullen stellen als betalende klant.

3. ORGANISATIEONTWIKKELING

In 2011 is samen met (oud-)leden onder leiding van NOC*NSF een inventarisatie gedaan naar de toenmalige stand van zaken binnen het Nederlandse ijshockey en wat in de ogen van de leden noodzakelijk was om stappen voorwaarts te zetten. Door middel van brainstormsessies met de werkgroepen Topijshockey, Breedte-ijshockey en Organisatieontwikkeling en een afsluitende plenaire sessie is een eindadvies tot stand gekomen met betrekking tot een verbetertraject onder de titel "Samen bouwen aan vertrouwen". Met betrekking tot de inrichting van de organisatie zijn een vier onderdelen benoemd, namelijk de algemene ledenvergadering, het bestuur, (organiseren van) platforms en de werkorganisatie.

3.1 Algemene ledenvergadering

Advies is om op termijn (2014) te bezien of de samenstelling van de algemene ledenvergadering voldoende representativiteit, deskundigheid en continuïteit biedt om de toezichthoudende taak naar behoren te kunnen vervullen. Vooral nog wordt op dit punt geen actie ondernomen.

3.2 Bestuur

Er is in 2011 sprake van een onderbemanning van het bestuur, dat bovendien overwegend uitvoerende taken verricht. In 2012 zijn stappen gezet om een transitie te maken van uitvoerend naar beleidsvormend bestuur. Het moge duidelijk zijn dat deze stap zorgvuldig en overwogen gezet moet worden en dus enige tijd in beslag neemt, alvorens volledig te zijn doorgevoerd. Teneinde tot een beleidsvormend bestuur te komen is in 2012 een fulltime technisch directeur benoemd, die mandaat voert over nationale teams, technisch beleid, CTO, opleidingen van coaches/trainers, et cetera. Verdere professionalisering is bewerkstelligd met de benoeming van een parttime algemeen directeur, waaraan sturende en uitvoerende taken zijn toebedeeld.

3.3 Platforms

De NIJB organiseert een drietal beleidsvoorbereidende en adviserende platforms:

- a. Platform Eredivisie (voorzittersoverleg Eredivisie)
- b. Technisch platform
- c. Platform sportstimulering

De NIJB kent het voorzittersoverleg Eredivisie, waarbij tweemaandelijks met elkaar van gedachten wordt gewisseld over het te volgen beleid binnen de Eredivisie. Naast

vertegenwoordigers van de clubs (in principe de voorzitters, maar afhankelijk van de te bespreken onderwerpen, aangevuld met de experts van elke club op dit gebied. De NIJB wordt telkens vertegenwoordigd door de voorzitter, de algemeen directeur, de competitieleider, en daar waar nodig, ook andere in- of externe adviseurs. De doelstelling van het voorzittersoverleg Eredivisie is onder andere om tot een gelijkwaardige, aantrekkelijke competitie te komen met clubs, die een gezonde financiële huishouding voeren, waarbij het nationale talent wordt gestimuleerd en wordt aangevuld met een beperkt aantal waardevolle spelers uit het buitenland. In het voorzittersoverleg Eredivisie wordt gezamenlijk gewerkt aan een licentiereglement, dat met het seizoen 2013-2014 van kracht gaat zijn. Het licentiereglement heeft als doel een controlemiddel te hebben op het voeren van een financieel gezond beleid door een club in de Eredivisie, voordat een licentie voor deelname aan de Eredivisie wordt afgegeven. Hiervoor wordt door de NIJB een licentiecommissie in het leven geroepen, bestaande uit ter zake kundige vrijwilligers, die rapporteren aan het bondsbestuur.

Daarnaast is zowel een technisch platform met de technische coördinatoren van de clubs als een platform sportstimulering met de wervingscoördinatoren van de clubs in het leven geroepen. De betreffende platforms hebben ieder een duidelijke opdracht. Het technisch platform en platform sportstimulering worden georganiseerd en inhoudelijk getrokken door de technisch directeur.

De doelstelling van het technisch platform is om te komen tot uniformiteit van sporttechnisch beleid, waarbij de teamofficials opgeleid zijn en een direct samenspel plaatsvindt op het gebied van talentherkenning en talentontwikkeling. De doelstelling van het platform sportstimulering is om zoveel mogelijk ledenwervingsactiviteiten te ondernemen. De technisch directeur organiseert tevens coachplatforms met bondscoaches en clubcoaches met als doel uniformiteit in het te volgen sporttechnisch beleid te bewerkstelligen.

De genoemde platforms hebben een functie op kennisdeling van en tussen betrokkenen, een functie op beleidsvoorbereiding c.q. advisering en een functie op implementatie van beleid.

3.4 Werkorganisatie

Uit de diverse analyses is gebleken dat het vooralsnog ontbrak aan eenduidige leiding en aansturing van de huidige professionals. Het is niet wenselijk dat dit een bestuurlijke taak is, aangezien het een uitvoeringstaak betreft. Het bestuur van de NIJB heeft het advies in deze opgevolgd en een parttime directeur benoemd. Deze functionaris kan additioneel de verantwoordelijkheid krijgen om afstemming te creëren tussen de bestuurlijke organisatie van de NIJB en de uitvoeringsorganen van de NIJB.

Vanuit de sportinhoudelijke adviezen zijn de volgende (kern)taken benoemd, die bij voorkeur door de professionele organisatie (lees: bondsbureau) gecoördineerd en/of uitgevoerd dienen te worden, te weten (a) technische coördinatie (door de technisch directeur), (b) office-management (loketfunctie voor clubs / leden), (c) organisatie opleidingen (onder leiding van de technisch directeur), (d) verenigingsadvisering en -ondersteuning en (e) administratie (competitie, financiën, leden).

Ook op dit punt zijn door het bestuur van de NIJB in 2012 stappen gemaakt. Te denken valt aan (a) de benoeming van een fulltime technisch directeur, (b) de benoeming van een parttime algemeen directeur en (c) de verhuizing van het bondsbureau naar het Huis van de Sport met als doel samenwerking en synergie; oriënterende gesprekken zijn reeds gevoerd. De algemeen directeur is verantwoordelijk voor het versterken van de organisatiestructuur, de technisch directeur is verantwoordelijk voor de inhoud, de aansturing en de verantwoording van het sporttechnisch beleid van de NIJB in al haar facetten. Aan de inhoud wordt vormgegeven door de sporttechnische programma's op elkaar af te stemmen. Ook zal

worden gestuurd op de minimaal vereiste kwaliteit en worden de programma's gedeeld met de 'uitvoerders' in het werkveld. Het bondsbureau is eind september 2012 naar het Huis van de Sport in Nieuwegein verhuisd, waarbij met andere bonden samenwerkingsverbanden gelegd zullen worden op onder andere sportoverstijgende onderdelen, waardoor het personeel van de NIJB zich primair kan gaan bezighouden met de sporttechnische ontwikkelingen binnen de ijshockeysport. Nadrukkelijk wordt afgestemd over nieuwe ontwikkelingen en werkprocessen binnen de NIJB. Hierbij wordt gebruik gemaakt van kennis en inzichten zowel uit de ijshockeysport, als ook van andere sporten en aanverwante organisaties. Kennis wordt gedeeld.

3.5 Organisatieontwikkeling

In het kader van de organisatieontwikkeling binnen het kader van de Sportagenda 2016 heeft de NIJB zich de onderstaande doelen gesteld. De NIJB is een kleine sportbond, met een (te) klein professioneel apparaat. Desalniettemin wordt van de NIJB verwacht dat men aan bepaalde eisen voldoet, activiteiten ontplooit, verantwoordingen aflegt et cetera. Het zijn veelal dezelfde verwachtingen die men heeft van een grote sportbond met meer medewerkers, waar elke persoon zijn eigen verantwoordelijkheid en competenties kent. Bij de NIJB is dit veelal bij een (te) kleine groep mensen ondergebracht. Daarom bestaat de behoefte om de werkorganisatie uit te breiden met vrijwilligers en een samenwerking met collega-sportorganisaties. De algemeen directeur en de technisch directeur hebben hierbij de verantwoordelijkheid om afstemming te creëren met het bondsbestuur en het bondsbureau.

Daar waar in 2012 een verkenning heeft plaatsgevonden en reeds eerste stappen zijn genomen, zal in 2013 (en daarna) een verdere inventarisatie en meer en uitgebreidere verkenningsgesprekken noodzakelijk zijn om in 2016 tot een beter geoliede werkorganisatie te komen. De NIJB is van mening dat de synergie met andere bonden in het Huis van de Sport een belangrijke bijdrage kan leveren.

De sportagenda 2016 van NOC*NSF gaat over drie terreinen: participatie, topsport en organisatieontwikkeling. Uiteraard kun je deze drie deelgebieden niet los van elkaar zien en zijn participatie en topsport, die uitgebreid worden toegelicht mede afhankelijk van de organisatieontwikkeling.

Inventarisatie samenwerking met andere bonden	Verbeterpunten organisatie
Advisering door andere bonden ¹	Verbeterpunten organisatie
Afnemen incidentele/structurele diensten andere bonden ²	Huis op orde
Uitbreiding bestuur	Goed sportbestuur
Reglementen op orde	Minimale kwaliteitseisen
Uitbreiding directieformatie	Goed sportbestuur
Uitbreiding vrijwilligersnetwerk	Huis op orde
Schoolprojecten	Verbindend vermogen
Werving leden	Participatie
Opleidingen organisatie	Kennisontwikkeling
Opleidingen structureren	Kennisontwikkeling
Opleidingen digitaliseren (ELO) technisch kader / scheidsrechters	Kennisontwikkeling
Talentvolgsysteem	Kennisontwikkeling

¹ Op de volgende onderdelen: financiële zaken (managementrapportages, spilanalyse, facturatie), subsidies (aanvraag, verantwoording), verenigingsondersteuning, PR- en marketing, schoolprojecten, administratieve ondersteuning, digitale archivering, social media, opleidingen, juridische zaken.

² Zie voetnoot 1.

Ondersteuning bureau	Verbeterpunten organisatie
Technisch beleid	Verbindend vermogen
Inrichten platforms	Verbindend vermogen
Verenigingsondersteuning ³	Verbindend vermogen Kennisonwikkeling
Licentiereglement	Heldere visie op ontwikkeling
Aantrekkelijke competitie	Heldere visie op ontwikkeling

3.6 Opgestarte activiteiten in het kader van organisatieontwikkeling

Inmiddels zijn in 2012 naast de al genoemde stappen ook de volgende zaken in de stijgers gezet:

- Facilitaire zaken (receptie, vergaderzalen, postkamer, onderhoud en schoonmaak) zorgen na de verhuizing naar het Huis van de Sport nu reeds voor verlichting van het bureaupersoneel.
- De oriëntatie op samenwerking met de KNHB heeft geleid tot een inventarisatie van samenwerking, advisering en het afnemen van diensten.
- Experts (verantwoordelijken op de diverse deelgebieden) van beide bonden matchen nu de agenda's voor vervolgspraken om een en ander inhoud te gaan geven.
- Afspraken met KNBSB en NEVOBO om te bezien wat zij voor de NIJB en/of omgekeerd kunnen betekenen, staan op de rol.
- De algemeen directeur heeft vrijwilligers gevonden, die in commissies een daadwerkelijke steun voor de organisatie zullen zijn:
 - Licentiecommissie bestaande uit een deskundige en vooraanstaande jurist, een registeraccountant en een ijshockeydeskundige.
 - Medische commissie bestaande uit 4 personen (onder andere met een hart- en longspecialist, die momenteel de opleiding tot sportarts volgt), die aan de slag gaat met preventie, voorlichting en inventarisatie van blessures.
 - Auditcommissie bestaande uit 3 personen afkomstig uit de ijshockeywereld, die de clubs fysiek langsgaan om behoeftes van clubs te inventariseren (waar kan de NIJB clubs mee tot dienst zijn), om clubs te informeren over het belang van werven van spelers, opleidingskader en arbitrage (en hoe deze te werven en te binden) en daarnaast de clubs te enthousiasmeren voor het VSK-programma (inclusief de deelname aan de diverse activiteiten).
 - Met de gemeente Eindhoven en de ijsbaan zijn gesprekken opgestart om het CTO een permanente status te geven binnen het Nederlandse ijshockey en het nationale ijshockeytrainingscentrum onder te brengen in betreffende gemeente.

3.7 Waar moet dit in 2016 toe leiden?

Doelstelling van het bestuur is om in 2016 over een organisatie te kunnen beschikken, bestaande uit professionele krachten (al dan niet in dienst van de NIJB) én vrijwilligers, die in staat is om alle kerntaken op adequate wijze te kunnen vervullen. Kerntaken van de NIJB zijn het organiseren van de ijshockeycompetities en het selecteren, trainen en afvaardigen van nationale teams. Ook het ontwikkelen van de ijshockeysport in Nederland in de meest algemene betekenis van het woord, is een kerntaak van de bond. De werkorganisatie verricht onder andere de volgende werkzaamheden:

1. Verrichten van administratieve taken (financiële administratie, ledenadministratie, subsidieaanvragen, subsidieverantwoordingen);

³ Op de volgende onderdelen: opleiding / ondersteuning bestuurlijk kader, opleiding / ondersteuning technisch kader, organisatorische zaken, implementatie ledenwervingsprogramma, deelname schoolprojecten, deelname landelijke projecten (zoals Veilig Sportklimaat).

2. Plannen en coördineren competities met sportieve en financieel gezonde clubs;
3. Onderhouden van de website van de NIJB;
4. Organiseren van ledenvergaderingen en -overleggen;
5. Opstellen en toepassen van reglementen;
6. Aanbieden van verenigingsondersteuning (administratief, technisch);
7. Aanbieden van kaderopleidingen;
8. Aanbieden van scheidsrechtersopleidingen;
9. Organiseren afhandeling tuchtzaken;
10. Ondersteunen gezonde jeugdopleidingen en talentontwikkeling (clubs);
11. Zorgen voor een financieel gezonde huishouding;
12. Organiseren van topsportprogramma's;
13. Organiseren van evenementen;
14. Ondersteunen talentontwikkeling (nationaal en regionaal);
15. Vertegenwoordigen van de NIJB bij vergaderingen van nationale en internationale partners.

De NIJB wil het aantal formatieplaatsen uitbreiden naar 5 fte, waaronder een medewerker op het gebied van public relations & marketing. Uitbreiding van werkorganisatie is bedoeld om de werkdruk van het huidige personeel terug te brengen naar normale proporties (een kleine bond wordt door de overheid en andere instanties net zoveel beladen als een grote bond), de verenigingen meer te kunnen ondersteunen op specifieke hulpvragen en de kansen te vergroten op het aantrekken van sponsors.

De NIJB wil graag samenwerken met bonden, zowel binnen het Huis van de Sport in Nieuwegein als daarbuiten. Hierbij wordt gedacht aan het halen van expertise en het inhuren van dienstverlening van deze bonden. Efficiëntie en het verlagen van werkdruk zijn hierbij de sleutelwoorden.

De NIJB wil uiterlijk 2016 beschikken over een hoogwaardige buitenlandse trainer/coach, die het Nederlandse ijshockey op een hoger plan kan brengen. We spreken dan over én talentontwikkeling én de nationale selecties.

De NIJB wil in 2016 middels een licentiereglement een sportief kwalitatief én financieel gezonde Eredivisie met 8 Nederlandse ploegen.

De NIJB wil in 2016 naast een landelijk Centrum voor Topsport en Onderwijs dat beter is ingebed binnen de structuur van het Nederlandse ijshockey, gevestigde commerciële (regionale) talentcentra, die de talentontwikkeling ondersteunen.

De NIJB wil in 2016 dat minimaal alle Eredivisieclubs over een gediplomeerde jeugdtrainer (IJshockey Sportleider 4) beschikken.

De NIJB wil in 2016 beschikken over een Nationaal IJshockey Centrum. Een centrum, met internationale allure (vergelijkbaar met 'De Tongelreep' op zwemgebied) dat Nederlandse ijshockeyhistorie uitademt en onlosmakelijk verbonden is met innovatie en talentontwikkeling.

De NIJB wil in 2016 met zijn nationale teams enkele treden hoger op de wereldranglijst staan. Voor het nationale mannenteam betekent dat, evenals voor het vrouwenteam de stap naar Divisie I A. Doelstelling is ook dat de nationale junioren teams (U20 en U18) zich uiterlijk in 2016 op het niveau van Divisie I bevinden.

De NIJB wil in 2016 het aantal actieve (jeugd) leden zien groeien met minimaal 20%.

De NIJB wil in 2016 (noodgedwongen) minder afhankelijk zijn van subsidies en wil dat het financiële fundament gebaseerd is op inkomsten van leden en sponsors. Een gedegen PR-

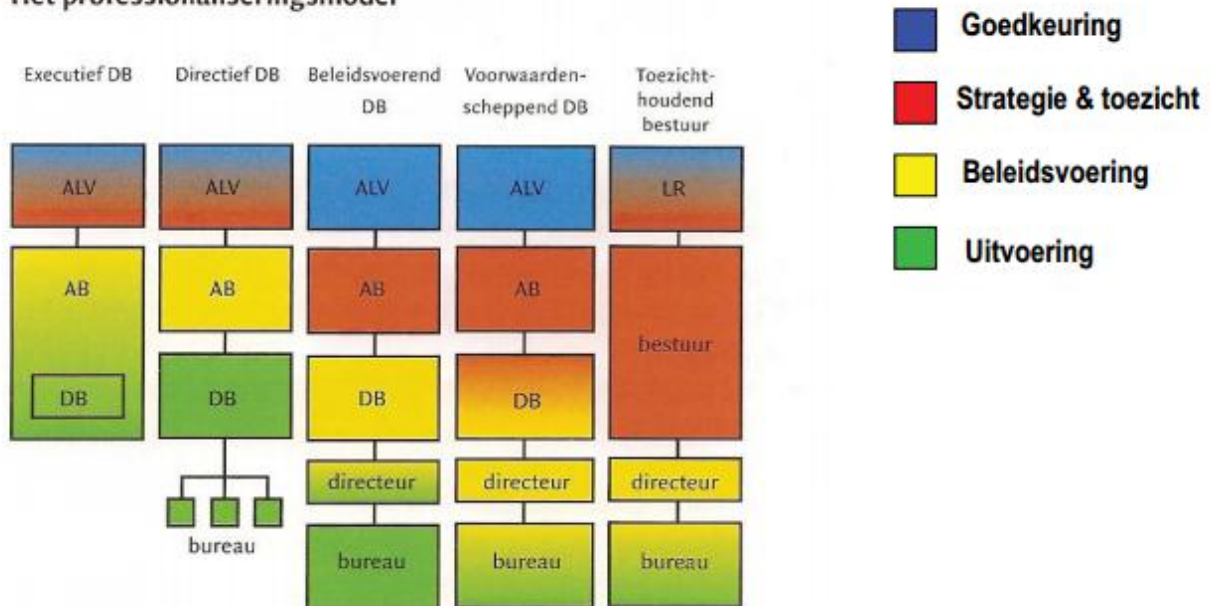
en marketing plan, dat eraan bij moet dragen het nationale ijshockey onder aandacht van de media te krijgen, is hiertoe noodzakelijk.

4. BESTUURLIJKE VERNIEUWING

De NIJB heeft het bestuur vernieuwd op de functies van voorzitter, bestuurslid legal & finance en bestuurslid public relations & marketing. De NIJB gaat nog op zoek naar uitbreiding van het bestuur op de functies van secretaris en bestuurslid sporttechnische zaken.

De NIJB is reeds een transitie gestart om van een executief DB naar een beleidsvoerend DB te komen.

Het professionaliseringsmodel



5. KADERBELEID SCHEIDSRECHTERS

Om de lokale arbitrage een impuls te geven, helpt de NIJB clubs bij het opstellen van een lokaal arbitrageplan. De NIJB heeft voor het opstellen van een lokaal arbitrageplan een sjabloon opgesteld. In het arbitrageplan wordt beschreven hoe nieuwe scheidsrechters geworven kunnen worden, hoe door een betere opleiding en begeleiding de kwaliteit van het scheidsrechterscorps in zijn algemeen verhoogd kan worden en hoe de lokale scheidsrechtersorganisatie opgebouwd dient te zijn. De NIJB organiseert regionale scheidsrechtersbijeenkomsten bij aanvang van het seizoen, waarbij de clubs gevraagd worden leslokalen en ijstijd beschikbaar te stellen, teneinde alle lokale scheidsrechters van dezelfde uniforme opleiding en instructie te voorzien. De NIJB zorgt voor de docenten. Conform het sportreglement zijn de verplichte bijeenkomsten voor U14-spelers en hun ouders (die laatste doelgroep op vrijwillige basis) om de kennis van spelregels te verhogen en een bijdrage te leveren aan fair play & respect verplicht. De verantwoordelijkheid van de organisatie hiervan ligt bij de vereniging, de NIJB zorgt voor een inleider.

Voor uniformiteit van de landelijke scheidsrechters worden jaarlijks een trainingsweekend, een bijeenkomst met coaches en spelers, alsmede een bijeenkomst voorafgaand aan de play-offs georganiseerd. Om het scheidsrechterswezen gelijke tred te laten houden met de ontwikkelingen in het Nederlandse ijshockey heeft de scheidsrechterscommissie de volgende actiepunten ontwikkeld:

- Met ingang van het seizoen 2012-2013 krijgen coaches via het internet de gelegenheid de scheidsrechterscommissie van feedback te voorzien over de verrichtingen van de scheidsrechters.
- Het opzetten van een uitwisselingsprogramma van scheidsrechters met Denemarken.
- IJshockeylanden die hoger op de wereldranglijst staan dan Nederland laten wedstrijden in de hoogste divisie leiden door 4 scheidsrechters. Dit om het technische spel te bevorderen in een snelle en emotionele sport. Ook Nederland zal (op den duur) deze trend gaan volgen.

6. KADERBELEID TRAINERS/COACHES

Kaderbeleid trainers/coaches staat beschreven in het sporttechnisch beleidsplan.

7. SPORTMEDISCHE ZAKEN

De NIJB stelt een *Chief Medical Officer* (CMO) aan, die een medische commissie gaat aansturen en programma's gaat opzetten binnen de NIJB op het gebied van sportmedische zaken. De CMO gaat het aanspreekpunt zijn voor clubartsen, bondsartsen en paramedische begeleiders. De CMO rekruteert bondsartsen. Onder leiding van de CMO wordt een databank opgezet voor het melden van blessures. De CMO is contactpersoon voor NOC*NSF en IIHF en organiseert 1 tot 2 keer per jaar een landelijke bijeenkomst voor medische begeleiders, waarbij dopingbeleid en blessurepreventie worden meegenomen. Ook zal de medische commissie in samenwerking met de technisch directeur een programma opstellen voor het testen en meten van fysieke gesteldheid. Met een intensief trainingsprogramma is het noodzakelijk het medische team 100% in orde te hebben. Blessurepreventie staat hoog in het vaandel om zodoende bij voorbereidingen en WK's niets aan het toeval over te laten. Samen met bondscoaches worden medisch verantwoorde kracht- en conditieprogramma's samengesteld. Onder leiding van de CMO worden nieuwsartikelen gepubliceerd op de website van de NIJB (verenigingsondersteuning).

8. PUBLIC RELATIONS EN MARKETING

De NIJB heeft de ambitie om te komen tot gelijkwaardige teams in de diverse competities. De toegevoegde waarde van zoveel mogelijk gelijkwaardige teams is dat het interessant is voor (a) spelers, (b) sponsors en (c) voor het publiek. Voor sporters is het belangrijk omdat zij dan meerdere keren kunnen strijden tegen competitieve tegenstanders en daarmee hun eigen prestatie / talent verder ontwikkelen en sponsors vinden het interessanter om regelmatig in de media terug te komen. De aangestelde media officer brengt regelmatig nieuws in de media op nationaal en internationaal vlak. De NIJB zet in op de mogelijkheden van het uitzenden van de wedstrijdsport op televisie en de ambitie om de multimediale ontwikkelingen beter te benutten voor de Nederlandse ijshockeysport. Voor een aantal evenementen maakt de NIJB al gebruik van *streaming*, waardoor deze evenementen voor iedereen te volgen zijn. De NIJB zal de komende periode actief met een marketingbureau en een young professional, gestationeerd door DOOR Training & Coaching, verkennen waar de toegevoegde waarde ligt van de bond voor de sponsor – zowel partners als *suppliers* – en mogelijkheden voor verbreding van het productpakket wederzijds verkennen. Hierbij zullen ook de ontwikkelingen rondom de (multi)media worden betrokken. Daarnaast zullen de sponsors regelmatig worden uitgenodigd om met elkaar en met de NIJB kennis te maken.

9. MEDIABELEID

Het aanbod en de inhoud van de website van de NIJB en de portal van de eredivisieclubs worden uitgebreid op zoveel mogelijk uniek content. Daarnaast worden social media ingezet ter verspreiding van ijshockeynieuws.

10. BEGROTING EN REKENING

De budgettransparantie en -discipline binnen de NIJB is nog onvoldoende ontwikkeld. Met grote inspanning lukt het om jaarlijks een sluitende begroting te presenteren, maar structureel is er onvoldoende heldere allocatie en sturing op de begrotingsmiddelen. Met de

toename van projectsubsidies zijn ook de eisen ten aanzien van de Administratieve Organisatie (AO) en Interne Controle (IC) toegenomen. Ook worden er meer eisen gesteld aan projectrapportages en zijn de eisen ten aanzien van transparantie van de planning & controlecyclus toegenomen. De financiering van de NIJB is in 2011 voor ruim 41% afkomstig uit de eigen achterban middels contributies en afdrachten en voor ruim 41% afkomstig van Lottogelden/NOC*NSF en VWS. Doelstelling is om de exploitatie jaarlijks minimaal met een neutraal of licht positief saldo af te sluiten. Het door de jaren heen opgebouwde eigen vermogen is nodig als 'garantievermogen' voor opvang van mogelijke calamiteiten en het plotseling wegvallen van substantiële inkomsten. Hiermee kan gedurende tenminste een jaar aan de vaste verplichtingen worden voldaan. Met de sportagenda 2016 verliest de NIJB gefaseerd de topsportsubsidies.

11. DIENSTVERLENING AAN VERENIGINGEN

Vanuit de NIJB wordt een meer innovatieve rol van de verenigingen gestimuleerd. Om dit te bereiken moeten verenigingen kennis delen, *best practices* uitwisselen en stimulerende activiteiten ontwikkelen. De NIJB ondersteunt de verenigingen hierin door hen via de website (en mail) te informeren over cursussen en opleidingen ten behoeve van ontwikkelen bestuur en overig kader. Zo wordt clubs onder andere aangeboden de cursus 'Besturen met een visie' aangeboden of deelname aan de pilot "Positief coachen = Winnen". Ook wordt clubs gewezen op de mogelijkheden van de maatschappelijk stage in het voortgezet onderwijs. Ook organiseert de NIJB de Dag van het ijshockey (1 maal per jaar), een soort van congres waarin voor alle doelgroepen binnen de ijshockeywereld interessante en kennis verhogende workshops wordt aangeboden. Ook worden zogenaamde Hockey Development Camps georganiseerd. Dit zijn trainingskampen voor spelers, coaches, teambegeleiders, scheidsrechters waar landelijk of regionaal en onder auspiciën van de IIHF zelfs internationaal, onder leiding van deskundige trainers en instructeurs alle aspecten van het ijshockey aandacht krijgen. De NIJB loopt mee in het project Samen voor Sportiviteit en Respect en heeft een aanvraag in het kader van Veilig Sportklimaat (VSK) in 2012 gehonoreerd gezien. Het is de verantwoordelijkheid van de NIJB en allen die binnen de organisatie werkzaam zijn om veiligheid en wedstrijd sport met elkaar te verenigen. Het zou goed zijn als de clubs een vrijwilligerscoördinator aan zouden stellen, die een centrale rol gaat vervullen als het gaat om het vrijwilligersbeleid binnen de vereniging. De vrijwilligerscoördinator draagt zorg voor een planmatige aanpak van werving van nieuw kader. De verenigingscoördinator draagt zorg voor goede en duidelijke afspraken met vrijwilligers over de werkzaamheden, de wijze waarop en de condities waaronder deze worden uitgevoerd. De vrijwilligerscoördinator stimuleert maatregelen die erop gericht zijn waardering voor de inzet van de vrijwilligers uit te drukken. Naast de nieuwe rol van vrijwilligerscoördinator kent de NIJB al jaren de rol van scheidsrechterscoördinator, de persoon die lokaal belast is met scheidsrechterszaken (opleiding, begeleiding, arbitrageplan, communicatie). Ook wil de NIJB de komende tijd gaan stimuleren dat clubs een wervingscoördinator aanstellen, een persoon die belast is met de uitvoering van het door de IIHF ontwikkelde wervingsplan. In het kader van "Op weg naar een veilig sport klimaat" (VSK) heeft de NIJB 3 intakers benoemd. Zij gaan fysiek bij alle clubs langs om clubs te enthousiasmeren en deel te laten nemen aan de projecten van VSK. Van deze gelegenheid maakt de NIJB meteen gebruik om deze intakers bij de clubs ook een soort audit af te laten nemen, om zo te proeven waar clubs de ondersteuning kunnen gebruiken. Tevens zullen de intakers bij hun bezoeken met de clubs spreken over het werven van spelers en kader, alsmede zullen zij het lokale arbitrageplan op de agenda plaatsen.

12. FINANCIËLE PARAGRAAF

De kosten van organisatieontwikkeling bedragen jaarlijks minimaal EUR 50.000. Deze kosten bestaan uit salaris- en reiskosten directie en personeel (meerkosten ten opzichte van de oude situatie), kosten van bijeenkomsten (reiskosten, zaalhuur, ijshuur, ontwikkeling materialen), reis- en onkostenvergoedingen vrijwilligers, organisatiekosten, professionele ondersteuning (inhuur expertise en extra menskracht).