

NOOC Competitieforum ¹¹

Ouderejaarsroeien

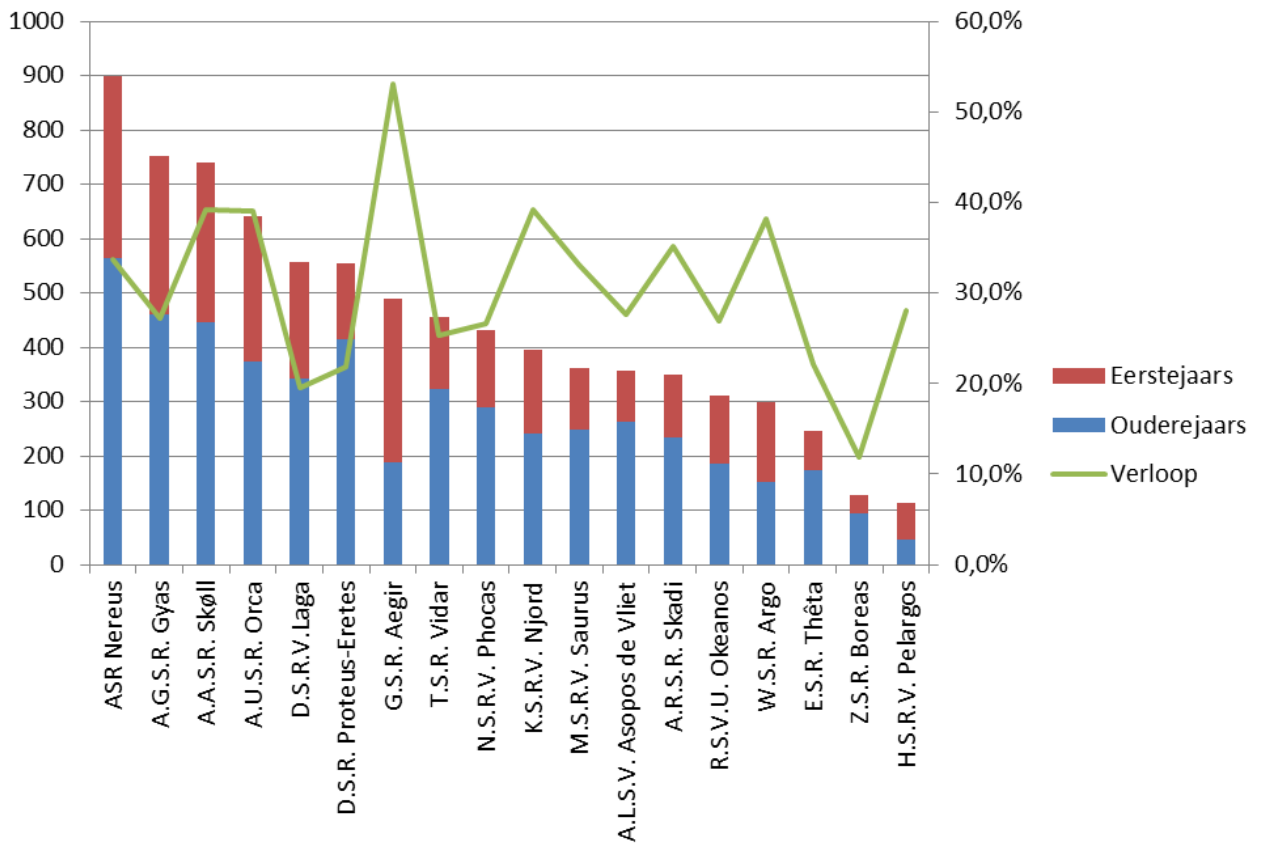


i. Inhoud

1. Bevindingen Bestuursbokaal	3
2. Inventarisatie oorzaken van het ledenverloop	4
3. Verticale/horizontale ledenbinding	5
4. Coaching	6
5. Motivatie om te blijven roeien	8
6. Prestatiegericht vs. brede oriëntatie	9
7. Verenigingstrots	10

1. Bevindingen Bestuursbokaal

Studenten roeiverenigingen hebben, in vergelijking met andere studenten- en sportverenigingen, relatief veel eerstejaars leden ten opzichte van hun ouderejaars. Het verloop is hoog, gemiddeld ververst het ledenbestand van een roeivereniging zich binnen drie jaar.



Conclusie:

er wordt teveel gefocust op het werven van leden en het begeleiden van de eerstejaars, waar meer aandacht zou moeten gaan naar het behoud van leden. Het ouderejaars competitieroeien is een belangrijk instrument hiervoor.

2. Inventarisatie van oorzaken van het ledenverloop

Als we de ontwikkeling van de leden doorlopen, van eerstejaars tot ouderejaars, dan stuiten we tijdens dat verloop op een aantal kritieke punten waarop een deel van de leden afvalt.

1. Winterperiode
2. Overgang 1e naar 2e jaar
3. Wanneer niet actief (roeiend of in bestuur/commissie)

Factoren die het verloop beïnvloeden:

1. Verticale/horizontale binding tussen leden
2. Coaching
3. Motivatie om te blijven roeien
4. Brede/smalle vereniging - prestatiegericht of breed geïntereerd
5. Verenigingstrots

3. Verticale/Horizontale ledenbinding

Verticale binding tussen verschillende jaarlagen heeft als gevolg dat men zich verbonden voelt met de vereniging en men dus langer actief en betrokken zal blijven als lid. Daarnaast kunnen op deze manier de ouderejaars makkelijker een voorbeeldfunctie uitdragen en de nieuwkomers de verenigingscultuur bijbrengen.

Er zijn veel verschillende vormen van verticale binding tussen leden.

- Commissies
- Disputen
- Huizen
- Roeisecties
- Ploegverticalen

Er kleven ook nadelen aan deze verticale binding. Verticale groeperingen kunnen al snel hun eigen leven gaan leiden en kunnen zich in het ergste geval gaan afzetten tegen de vereniging. Ook kan het de aandacht afleiden van het roeien en is er het risico van eilandvorming binnen de vereniging.

Conclusie:

Het is belangrijk dat leden van verschillende jaarlagen met elkaar verbonden zijn. Dit kan op verschillende manieren, als bestuur is het van belang altijd grip te blijven houden op deze situatie en op de verenigingscultuur.

1. Zorg voor diversiteit binnen commissies en andere groeperingen
2. Organiseer losse activiteiten met de focus op de algemene integratie van leden
3. Stimuleer verbroederende communicatie

4. Coaching

Roeiers die goed presteren en bovendien goed binnen de vereniging begeleid worden, blijven in de regelmaat langer betrokken bij de vereniging. Coaching speelt dus een belangrijke rol in het binden en vasthouden van leden.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee problemen: aan de ene kant hoe te zorgen dat er voldoende coaches zijn (kwantitatief), aan de andere kant hoe te zorgen dat deze coaches over voldoende kennis en kwaliteiten beschikken (kwalitatief).

Kwantitatief:

Er zijn een aantal manieren om ervoor te zorgen dat er voldoende coaches zijn om de ploegen te begeleiden.

1. Benader mogelijke coaches al vóór de zomer
2. Verhoog de status van coaches binnen de vereniging
 - a. Maak coaches meer zichtbaar binnen de vereniging (jasjes, foto's aan de muur, lullepotten, bepaalde privileges)
 - b. Stimuleer en benadruk het bedanken van coaches
 - c. Laat coaches zelf de verantwoordelijkheid voelen door hun belang voor de vereniging te benadrukken en op prestaties te controleren
 - d. Coach van het jaar prijs
3. Zorg dat roeiers weten dat van hen wordt verlangd dat ze na het roeien gaan coachen
 - a. Benoem dit vanaf het begin van het jaar bij de eerstejaars
 - b. Zorg dat coaches hun roeiers uitleggen dat dit van hen verwacht wordt
4. Neem verantwoordelijkheden bij de coaches weg (drempelverlagend)
 - a. Vang een deel van de organisatie rondom het roeien op middels bijv. een Competitie Commissie
 - b. Zorg dat ploegen zelf meer verantwoordelijkheid nemen (denk aan boten afschrijven etc.)

Kwalitatief:

Naast het vinden van geschikte coaches is het ontbreken van roeikennis onder de coaches een veel voorkomend probleem. Niet alleen staat dit de prestaties van de roeiers in de weg, het zorgt er ook voor dat coaches zich niet zeker genoeg voelen om ouderejaars roeiers te willen gaan coachen.

1. Probeer mix-koppels te vormen van ervaren en onervaren coaches
2. Zorg voor persoonlijke begeleiding en supervisie in de vorm van een hoofdcoachstructuur
3. Organiseer coachcursussen en coachbijeenkomsten
4. Geef de coaches naast de cursussen de beschikking over een naslagwerk

Binnen de wedstrijdsectie bestaat er bij de meeste verenigingen een heldere structuur om onervaren coaches op te leiden en te begeleiden door middel van sectiehoofden of hoofdcoaches. In de competitiewereld ontbreekt deze echter vaak. Het opzetten van een soortgelijke structuur en begeleiding van coaches kan de kennisoverdracht en sturing tussen coaches versterken.

5. Motivatie om te blijven roeien

Er zijn te weinig competitieroeiers die fanatiek blijven roeien na hun eerste jaar. De Nederlandse competitiewereld kent ca. 2000 eerstejaarsroeiers, ten opzichte van naar schatting 500 ouderejaarsroeiers. Roeibesturen zullen er zorg voor moeten gaan dragen dat roeiers ook na het eerste jaar het leuk vinden om actief te blijven roeien.

Randvoorwaarden hiervoor zijn goed materiaal en genoeg coaches met voldoende kennis. De sturende factor is echter de motivatie van de roeiers zelf. Hierop kan een bestuur invloed uitoefenen.

Voor de eerstejaars is het meestal duidelijk dat het winnen van de NOOC het ultieme doel is, hiervoor zijn ze goed te motiveren. Maar na het eerste jaar is er geen duidelijk streven meer. Vanaf dan wordt door velen de ambitie verlegd richting disputen, coaching en/of commissies met een mogelijke bestuursfunctie als nieuw doel.

De roeicarrière van een competitieroeier moet voor elke roeier helder zijn. Ze moeten weten wat ze te wachten staat in hun tweede/derde jaar en wat het hoogst haalbare is als competitieroeier binnen de vereniging. Maak hierin de afweging om het strak af te kaderen, of om meer vrijheid voor de roeiers toe te staan, zonder dat het te vrijblijvend wordt. Creëer voor de beste ouderejaarsploegen een duidelijke voorbeeldrol, op die manier hebben de eerstejaars een duidelijk doel voor ogen en weten ze wat ze kunnen bereiken. De wedstrijdsectie doet ditzelfde, de beste roeiers van de vereniging fungeren als boegbeelden.

Daarnaast is het belangrijk om het traject dat ze doorlopen in deze structuur vast te leggen. Zorg dat duidelijk is wanneer eventuele selecties zijn, wat de eisen zijn en welke begeleiding de ploegen gedurende dit traject nodig hebben.

Wanneer deze structuur en hiërarchie duidelijk is wordt het zaak om roeiers hierover actief te informeren.

1. Zet een duidelijke structuur op voor de roeicarrière en bepaal hierin de hiërarchie
2. Zorg dat deze structuur voor alle competitieroeiers duidelijk is
3. Creëer voorbeelden die als doel fungeren
 - a. Schenk extra aandacht aan deze ploegen in verhalen/wedstrijdverslagen
 - b. Zorg dat deze zichtbaar zijn binnen de vereniging (jasjes, foto's aan de muur, lullepotten, bepaalde privileges, een prominente rol tijdens competitieactiviteiten)
 - c. Kijk hoe in de wedstrijdsectie dergelijke voorbeelden worden gesteld (olympiërs, blikkenlijsten, Oude Vier)
4. Begeleid tweedejaars actief in dit traject, vergemakkelijk de stap van het eerste naar het tweede jaar
 - a. Begeleid ze in het traject (ploegvorming, eventuele selecties, het vinden van een coach)
 - b. Laat ze de Najaarsbokaal starten
5. Begin al vroeg in het jaar met het informeren van de roeiers over de mogelijkheden van het ouderejaarsroeien

6. Prestatiegericht vs. brede oriëntatie

Tussen het willen behouden van actieve roeiers en het stellen van eisen aan hun niveau van presteren zit een spanningsveld. Wanneer men zich richt op prestatie en selectie zal dat er automatisch toe leiden dat een deel van de roeiers gaat afhaken in het traject. Andersom zal het geven van volledige vrijheid aan de roeiers niet leiden tot maximale prestaties.

Een kleine vereniging zal zich moeten richten op kwantiteit, waar een grote vereniging de focus meer kan gaan leggen bij kwaliteit. Voordelen aan een grote vereniging zijn gezonde financiën, veel mensen om commissies/coachplekken te vullen en de ruimte om te selecteren. Maar deze groei gaat gepaard met afbreuk van de identiteit van een vereniging en brengt een groot deel inactieve 'spook-leden' met zich mee.

Het is van belang om de eigen vereniging in kaart te brengen.

1. Wat is de ideale ledenopbouw? (hoeveel mensen zijn er nodig?)
 - a. Roeiers
 - b. Coaches
 - c. Commissiebezetting
2. Breng de huidige ledensamenstelling in kaart
3. Het bepalen van de kwaliteit van de leden
 - a. Hoe belangrijk is het dat de roeiers presteren?
 - b. Liever groot met veel 'spook-leden' of liever klein met enkel betrokken leden?

7. Verenigingstrots

Om leden te behouden is het uiteraard belangrijk om ze aan de vereniging te binden. Enkel dezelfde trui dragen is daarvoor niet voldoende. Het hebben van een gemeenschappelijk doel (of gezamenlijke vijand) creëert een verbondenheid. Daarbij is het belangrijk dat leden binnen dit gehele een eigen doel hebben.

Dit kan uiteraard het makkelijkst met roeien, door het coachen van een ploeg of commissiewerk. Leden die geen doel hebben binnen de vereniging en enkel als bezoekers langskomen zullen snel afvloeien en zich uitschrijven. Plaats leden die buiten de boot vallen in een commissie en geef ze op die manier een doel.

1. Zorg dat er een gemeenschappelijk doel is binnen de vereniging en draag dit uit
2. Geef leden het gevoel onderdeel hiervan te zijn door ze persoonlijke doelen te geven