



Opleiden

Naast het begeleiden speelt het opleiden van het kader een cruciale rol. Zorg dat de vereniging scherp heeft wat de ambities zijn van de vrijwilligers en speel hierop in door het aanbieden van ontwikkelmogelijkheden. Een goed kaderbeleid en de inzet van een HO of scheidsrechter coördinator is heel belangrijk. Is er al kaderbeleid en een HO? Dan is het altijd goed om nog eens te kijken of het beleid en de begeleiding en opleiding ook goed inspeelt op de wensen en behoeften van vrouwen.

Vrouwen vinden het belangrijk om zich goed voorbereid te voelen op hun taak/functie. Dit neemt onzekerheid weg. Daardoor vinden vrouwen hun taak/functie leuker en blijven zij langer actief. Uit onderzoek blijkt dat een gemiddelde vrouw minder snel dan een gemiddelde man denkt: 'dat doe ik wel eventjes'. Een korte interne scholing of een bijeenkomst waarin vrouwen wat handvatten meekrijgen, kan al erg helpen. Daarnaast verhoogt een opleiding de ontwikkeling en kwaliteit van het kader.

Een tip voor startende trainers is deelname aan [de Aftrapmodule](#), onderdeel van het Welkomstprogramma jeugdtrainers. Een tip voor bestuurders kan zijn om deel te nemen aan [Ééntweetje](#) (de community waar bestuurs- en commissieleden onderling kennis en ervaringen uitwisselen) of de [bestuurdersopleiding Besturen met Impact](#). Ook voor (startende) scheidsrechters zijn er [scheidsrechtersopleidingen](#) passend bij de doelgroep die ze fluiten en hun persoonlijke ambitie.

In deze stap is het belangrijk om te bepalen hoe de wensen en behoeften van de doelgroep passen binnen de bestaande opleidingskansen van de vereniging. Hierdoor wordt een inclusief opleidingsplan voor iedereen gerealiseerd.

Onderstaande werkdocument helpt bij het organiseren van opleidingen van (vrouwelijk) kader op jouw vereniging. Bij de vragen vind je voorbeelden en adviezen die je mogelijk helpen bij het invullen.

Waarom wil (naam vereniging) dit doen?

Voor wie bij (naam vereniging) doen we dit?

- ☐ Bestuurder
- ☐ Scheidsrechter
- ☐ Trainer
- ☐ Anders, namelijk: klik of tik om tekst in te voeren.

Wat gaan we organiseren voor het opleiden?

Dit kan eventueel worden bereikt door interne of externe bijeenkomsten en opleidingen die aansluiten bij de wensen en behoeften van de doelgroep.

Wie hebben we nodig om dit onderdeel te plannen en uit te voeren?

Wie zijn nodig voor het opleidingsplan en wie kan je betrekken bij de uitvoering?

Waar kunnen we deze acties het beste plaatsvinden?

Bijvoorbeeld: op onze eigen accommodatie, bij een andere vereniging, BVO of tijdens een wedstrijdbezoek. Denk ook aan een mogelijke koppeling met andere activiteiten.

Wanneer willen we dit organiseren?

Wanneer wil je deze opleiding(en) organiseren of worden ze georganiseerd? Het maken van een (meerjaren)seizoensplanning helpt hierbij.

Welke middelen zijn beschikbaar, welke acties zijn er nodig?

Welke interne en externe middelen zijn er om op te leiden op jullie vereniging? Welke stappen kunnen worden genomen om de opleiding van deze doelgroep optimaal in de praktijk uit te voeren?

Acties plannen

Beantwoord nu voor elke actie de onderstaande vragen.

Actie: Wat is de actie?

Bijvoorbeeld: Het opstellen van een opleidingsplan voor alle startende vrouwelijke trainers op de vereniging.

Doelgroep(en)

- ☐ Bestuurder
- ☐ Scheidsrechter
- ☐ Trainer
- ☐ Hoofd opleiding
- ☐ Anders, namelijk

Wat willen we bereiken?

Bijvoorbeeld: De interne opleiding zorgt ervoor dat de trainers met meer zelfvertrouwen en plezier training geven, of de opleiding zorgt ervoor dat de (startende) scheidsrechters alle spelregels kennen en deze kunnen overbrengen op spelers wat het spelplezier ten goede komt.

Wie hebben we voor deze actie nodig?

Bijvoorbeeld: Hoofd opleidingen, leeftijd coördinator, commissielid en, - of collega-scheidsrechter.

Wanneer vindt de actie plaats?

Bijvoorbeeld: Intern, het gehele seizoen. Bij de KNVB afhankelijk van de data dat de opleidingen aangeboden worden.

Waar gaan we dit doen?

Bijvoorbeeld: Bij een externe vereniging waar de opleiding wordt aangeboden.

Welke middelen heb je nodig?

Bijvoorbeeld: Planning van bijeenkomsten en registratie van resultaten. Opstellen van een begroting (meerjaren). Opstellen van vereisten (wanneer, waarbij, wie wel/niet investeren).

Welke factoren spelen een rol voor het slagen van deze actie?

Bijvoorbeeld: Gebrek aan communicatie over opleidingsmogelijkheden en weinig aan draagvlak vanuit het bestuur.

Welke kosten zijn er, hoe worden deze gedekt?

Bijvoorbeeld: Kosten van 900,- voor JVC-opleiding. Deze kosten worden gedekt door een bijdrage uit het budget van de jeugdcommissie.

Wat is het plan voor communicatie en nazorg?

Een goede communicatie is van essentieel belang voor het welslagen van de opleiding. De opleidingsactiviteit is niet het eindstation. Nazorg is de vorm van aandacht en mogelijke verdere opleiding is voor alle partijen wenselijk.