



Samenstellen van de werkgroep

Eén van de eerste overwegingen is of het bestuur zelf de leiding neemt bij het aanpakken van dit thema of dat andere leden worden betrokken om hiermee aan de slag te gaan. Binnen de vereniging zijn er altijd enthousiaste mensen te vinden die graag willen bijdragen, vooral aan een concreet onderwerp als 'meer vrouwen in voetbal'. Voordat er actief leden (en ouders!) benaderd kunnen worden, is het belangrijk om eerst de specifieke competenties die nodig zijn binnen deze doelgroep te identificeren.

Bij het vormen van de werkgroep 'meer vrouwen in voetbal' is het essentieel dat de opdracht voor de werkgroep duidelijk is. In de beginfase kennen de groepsleden elkaar mogelijk nog niet goed en kan er weinig onderlinge verbondenheid zijn. In deze fase is het van belang dat de groepsleider het voortouw neemt en het team begeleidt. De groepsleider dient inzicht te hebben in de werkgroep en de vereniging als geheel. Vaak volgen mensen in teams en verenigingen bepaalde codes en patronen die als 'normaal' worden beschouwd. Het is daarom handig dat de groepsleider bekend is met de juiste wegen, codes en patronen binnen de vereniging.

Rollen

Wanneer we kijken naar het traject dat wordt doorlopen, zijn er een aantal zichtbare rollen/functies te onderscheiden.

De werkgroep gaat in de volgende fase een plan opstellen om deze in de volgende fase te gaan uitvoeren. Om uitvoering te geven aan het plan, zijn de volgende personen met ervaring goed inzetbaar:

De volgende competenties en kwaliteiten kunnen je team verder helpen (zie tools):

- Een persoon die ervaring heeft met leidinggeven aan een groep;
- Een persoon met voetbalinhoudelijke kennis en ervaring;
- Een persoon met kennis van de jeugdvoetbal -opleiding (inclusief meiden);
- Een persoon die nauw betrokken is bij de doelgroep (coördinator zoals de HO voor trainers);
- Eventueel een bestuurder voor de korte lijn naar het hoofdbestuur.
- Een persoon die ervaring heeft op het gebied van communicatie;
- Een persoon met ervaring op het gebied van social media en website;

Diversiteit

Groepen die gekenmerkt worden door een diverse samenstelling, waarbij gekeken kan worden naar verschillen in ras, leeftijd, sociale klasse en gender, nemen doorgaans betere beslissingen. Zorg ervoor dat je werkgroep voor 'meer vrouwen in voetbal' divers is samengesteld, wat bij voorkeur een afspiegeling is van de vereniging en verschillende doelgroepen vertegenwoordigd. Juist de verschillen binnen een diverse groep leveren op lange termijn meer resultaat op. Tegelijkertijd vragen deze verschillen meer aandacht. In de werkgroep zul je de individuele teamleden goed moeten leren kennen om ook daadwerkelijk van elkaar krachten gebruik te kunnen maken. Zo kun je vanuit alle perspectieven kijken naar inhoud en proces, waardoor je goede en gedragen afwegingen kunt maken ten aanzien van ouderbeleid.

Verantwoordelijkheid

Binnen de vereniging zijn er mensen verantwoordelijk voor het werven, informeren, introduceren, op weg helpen en doorontwikkelen van (nieuwe) bestuursleden, trainers of scheidsrechters. Omdat zij uiteindelijk (mede) verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering, is het van belang dat zij ook kunnen meedenken (als zij niet één van de initiatiefnemers zijn). Denk hierbij bijvoorbeeld aan functionarissen als het bestuurslid voetbalzaken, Hoofd Opleiding, trainers, en de voorzitter van de technische, jeugd of scheidsrechters commissie.