



Omgeving inrichten

Waarschijnlijk is iedereen welkom op de voetbalverenigingen, mannen en vrouwen. Maar blijkt dit ook écht uit de omgeving? Staan er bijvoorbeeld alleen foto's van mannelijke trainers op de website, of ook van vrouwen? Is de scheidsrechter van de maand altijd een man, of ook regelmatig een vrouw? Kortom, is de omgeving voldoende ingericht om meiden en vrouwen welkom te heten in kaderfuncties?

Een belangrijke eerste stap is de huidige situatie binnen de vereniging in kaart te brengen. Daarna kan besproken worden wat de gewenste situatie is en hoe deze te bereiken is. Dat vraagt mogelijk om aanpassingen in de cultuur en de norm in de vereniging, waardoor drempels voor meiden en vrouwen worden verlaagd om structureel deel te nemen als vrijwilliger.

Cultuur kan een belangrijke versnellende factor zijn als het gaat om het positioneren van meer vrouwen binnen functies bij de vereniging. Bestuursleden hebben daar veel invloed op. De organisatiecultuur bestaat uit vier verschillende lagen, de buitenste ring is het makkelijkst te beïnvloeden. Hoe dichter naar de kern hoe uitdagender om de cultuur te beïnvloeden.



We vertalen deze cultuurlagen naar het positioneren van vrijwilligersrollen van meiden- en vrouwen. Op de volgende pagina kun je starten met het analyseren van je eigen verenigingscultuur.

Symbolen

Symbolen zijn uitingen die de zichtbaarheid van vrouwelijke vrijwilligers op de voetbalvereniging weergeven. Het gaat hierbij om de betekenis die wordt toegekend aan afbeeldingen, woorden, gebaren en voorwerpen met betrekking tot bijvoorbeeld vrouwelijke trainers, scheidsrechters etc. binnen de vereniging. Het is belangrijk om te kijken naar hoe vrouwelijke bestuursleden, scheidsrechters en bijvoorbeeld trainers of andere direct betrokkenen worden vertegenwoordigd in verschillende vormen van uitingen, zoals in het clubhuis, op de website en in de communicatie van de vereniging. Zijn vrouwen net zo zichtbaar als mannen?

Helden

Dit zijn personen die inspireren, de cultuurdragers van de vereniging, rolmodellen die met glans hun voorbeeldrol vervullen. Deze cultuurdragers kunnen het proces van het positioneren van meer vrouwen in functies te krijgen sterk versnellen. Zij nemen verantwoordelijkheid en inspireren. Zowel mannelijke en vrouwelijke rolmodellen zijn belangrijk.

Mannelijke helden zijn belangrijk om het stereotype denken te doorbreken. We kennen bijvoorbeeld hoofdtrainers die goed gepresteerd hebben bij het Mannen 1 team van een vereniging. Deze trainers hebben aanzien en zijn al cultuurdrager/held binnen de vereniging. We zien wel eens dat deze trainers ook ondersteunt en tijd en moeite steekt in het begeleiden en opleiden van (vrouwelijke) trainers voor verschillende teams, inclusief jeugdteams of vrouwenteams. Zo'n trainer ziet de potentie van het vrouwelijke kader en vindt het mooi om een ontwikkeling te bewerkstelligen. Hierdoor zien ook andere mannen de potentie.

Vrouwelijke helden zijn ook belangrijk, met name als rolmodel voor andere meiden en vrouwen. Niet alleen op het veld maar ook in allerlei andere rollen binnen de vereniging is diversiteit van belang, bijvoorbeeld in de rol van trainer, scheidsrechter, bestuurslid, technische en activiteiten commissie. Een vrouwelijke held kan andere meiden en vrouwen inspireren en laten zien dat het heel gewoon is dat vrouwen ook verantwoordelijkheid nemen voor hun vereniging en sport.

Rituelen

Rituelen zijn collectieve activiteiten die (vaak) overbodig zijn om het gewenste doel te bereiken, maar die als sociaal essentieel worden beschouwd binnen de verenigingscultuur. Hiermee kan gedrag, houding en onderlinge samenhang worden bevorderd. In het geval van positioneren gaat het om werkwijzen, gebeurtenissen en activiteiten die bijdragen aan inclusief denken, handelen en de positie van vrouwen. Bijvoorbeeld: Worden er vrouwelijke trainers genomineerd voor trainer van het jaar aan het einde van het seizoen? Zijn er vrouwelijke bestuursleden betrokken bij de seizoensopening? Wordt er bij op-, - en bijscholingen ook aan de vrouwelijke scheidsrechters gedacht? Zijn deze activiteiten zo ingericht dat ze aantrekkelijk en drempelverlagend zijn voor meisjes en vrouwen?

Waarden

De waarden vormen de kern van een verenigingscultuur. Deze geven aan welk gedrag in de vereniging als goed of slecht, als normaal of abnormaal, als rationeel of irrationeel wordt beschouwd. Bij het positioneren van de verschillende rollen die meiden en vrouwen kunnen spelen op de vereniging is het van belang in welke mate de waarden, de overtuigingen, de kern van de clubcultuur zijn afgestemd op en met de meiden en vrouwen binnen de vereniging.

ANALYSE VAN JOUW VERENIGINGSCULTUUR

Met de cultuuranalyse beoogt de vereniging een helder beeld te krijgen van de cultuur die bepalend is voor de mate waarin meiden en vrouwen zich welkom voelen om een functie op zich te nemen. Hierbij wordt inzichtelijk gemaakt wat er verbeterd kan worden aan binding en behoud van vrouwelijke vrijwilligers op jullie vereniging.

1. Discussieer bij iedere vraag over waar dit wel of niet uit blijkt om vervolgens de vraag met Ja of Nee te beantwoorden.
2. Na het beantwoorden van alle vragen krijgt de vereniging een duidelijk beeld van het onderscheidend vermogen. Het geeft inzicht in de sterke punten van de vereniging en maakt duidelijk waar aan gewerkt kan worden om de cultuur (nog) beter te laten aansluiten bij (toekomstige) vrouwelijke bestuurders, technisch kader, en scheidsrechters.
3. Noteer op het antwoordveld de 3 belangrijkste redenen waarom de uitkomst Ja/ of Nee is.

Symbolen		1. Zijn meiden en vrouwen in een bestuurlijke, technische of scheidsrechters functie zichtbaar op jullie vereniging in het clubhuis, website, clubblad? 2. Zijn meiden en vrouwen zichtbaar in content die specifiek voor functionarissen, trainers, HO, TC, scheidsrechters etc. worden ontwikkelt (bijvoorbeeld trainersplan, oefenstof)? 3. Worden vrouwelijke vrijwilligers meegenomen in de communicatie uitingen? 4. Geven we meiden en vrouwen in functie een platform? 5. Benaderen we vrouwen specifiek en actief voor bijvoorbeeld een bestuurlijke of voetbaltechnische functie? 6. Zijn onze functie- taak- en rolomschrijvingen getoetst op een vrouwvriendelijk karakter i.r.t. de gevraagde vaardigheden, competenties en zijn deze genderneutraal?
1 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	
2 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	
3 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	
4 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	
5 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	
6 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	

Helden		1. Dragen (de cruciale) functionarissen uit dat vrouwen in een bestuurlijke, voetbaltechnische en scheidsrechtersfunctie geaccepteerd en gewenst zijn? 2. Zijn (de cruciale) functionarissen bereid om zich te verdiepen in de doelgroep en zich in te spannen voor de doelgroep? 3. Dragen cultuurdragers (als hoofdtrainers, ere-leden, aanvoerders of andere personen met een invloedrijke mening) uit dat vrouwen op de vereniging geaccepteerd en gewenst zijn? 4. Dragen meiden en vrouwen die momenteel al een functie bekleden zich positief uit over de vereniging? Zijn er ook (potentiële) rolmodellen actief? 5. Worden cultuurdragers (on)bewust ingezet om 'meer vrouwen in voetbal' op jullie vereniging te positioneren?
1 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	
2 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	
3 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	
4 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	
5 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤	

Rituelen	1. Worden meiden en vrouwen aangesproken en persoonlijk gevraagd bij het werven van nieuwe of openstaande functies binnen de vereniging?	2. Worden meiden en vrouwen uitgenodigd bij specifieke bijeenkomsten (inclusief en/of specifiek)?	3. Wordt er rekening gehouden met de actieve vrouwen tijdens bijeenkomsten (in woord en gebaar)?	4. Krijgen meiden en vrouwen (ook) een kans om hun ambitie als bestuurslid, trainer en,- of scheidsrechter kenbaar te maken, en worden ze geholpen met die ambitie?	5. Wordt vrouwelijke bestuursleden, secretarissen, trainers, scheidsrechters (ook) begeleid in hun functie?	6. Worden vrouwen (ook) opgeleid in hun specifieke functie?
1 Ja ☐ Nee ☐	➤	➤	➤	➤	➤	➤
2 Ja ☐ Nee ☐	➤	➤	➤	➤	➤	➤
3 Ja ☐ Nee ☐	➤	➤	➤	➤	➤	➤
4 Ja ☐ Nee ☐	➤	➤	➤	➤	➤	➤
5 Ja ☐ Nee ☐	➤	➤	➤	➤	➤	➤
6 Ja ☐ Nee ☐	➤	➤	➤	➤	➤	➤

Waarden	1. Zijn de waarden, de manier waarop men binnen de club met elkaar omgaat (soms vastgelegd en/of stilzwijgend bepaald), de kern van de clubcultuur impliciet afgestemd op het opnemen van vrouwelijke bestuurders?
1 Ja ☐ Nee ☐	➤ ➤ ➤

Actiepunten:

Bekijk de verenigingsanalyse en noteer hieronder de belangrijkste actiepunten. Welke ja/nee is voor jullie vereniging van belang om 'meer vrouwen in voetbal' actief te krijgen. Denk daarbij ook gelijk na voor wie (welke doelgroep), wat (welke actiepunten) en waarom dit belangrijk is.

Symbolen

Helden

Rituelen

A large, empty rectangular box with a light blue border, intended for a drawing or diagram.