

WAARDEREND AUDITEN



elkaar helpen verbeteren

Waarderend auditen

Waarderend = met een positieve insteek | Auditen = onderzoeken

Waarom auditen

Het idee is dat mensen, teams en organisaties een eigen probleemoplossend vermogen hebben, ofwel hun “eigen kracht”. Deze kracht kan gefaciliteerd en gestimuleerd worden waardoor mensen zichzelf helpen verbeteren en groeien. In plaats van risico's, zwaktes en tekortkomingen te onderzoeken en te gebruiken als impuls voor verbetering, worden daarom kracht, talent, ambities en succes onderzocht en gebruikt als positieve bron van groei.

Een waarderend audit helpt de mensen in de organisatie om via een zelfonderzoek te werken aan verbetering. Problemen, fouten en risico's kunnen hierbij een aanleiding zijn om te starten met dit onderzoek, maar het onderzoek richt zich niet primair op het achterhalen van de oorzaken van deze problemen, maar eerder op het achterhalen van wat helpende factoren kunnen zijn om in de toekomst (meer) succesvol te zijn.

Waarom waarderend?

Een waarderend audit helpt de mensen in de organisatie om via een zelfonderzoek te werken aan verbetering. Problemen, fouten en risico's kunnen hierbij een aanleiding zijn om te starten met dit onderzoek, maar het onderzoek richt zich niet primair op het achterhalen van de oorzaken van deze problemen, maar eerder op het achterhalen van wat helpende factoren kunnen zijn om in de toekomst (meer) succesvol te zijn.

Hoe auditen?

1. De waarderende audit richt zich in de kern op die zaken die vanuit het Manifest zijn afgesproken. En wat daarvan valt te leren om in de toekomst succesvol te zijn. In tweede instantie kunnen ook problemen en risico's onderwerp van onderzoek zijn, maar altijd in het licht van waar de club in wil groeien.
2. De audit helpt de club om door structuur en begrippen aan te reiken waarmee de club snel, efficiënt en zelfkritisch aan de slag kan.
3. De interviews worden gehouden door de auditoren met drie tot vijf personen tegelijk. Zij kunnen dan direct op elkaar reageren en met elkaar meedenken over hoe het gaat en hoe het eventueel beter kan.
4. De audit wordt dan gezien als een interventie in bewustzijn en focus. Niet zelden ontstaan inspirerende gesprekken waarin direct duidelijk wordt wat een volgende stap kan zijn. Waarderende audits worden bewust zo ingestoken dat dit mag gebeuren en dat het oké is als mensen er gelijk mee aan de slag gaan.
5. Bij de waarderende audit krijgt de rapportage achteraf vaak een meer bescheiden rol. Het gaat immers om het feitelijk verbeteren, leren en ontwikkelen rondom de strategische thema's en minder om wat er op papier staat.
6. De uitkomsten worden in verslagvorm naar de FEV gestuurd, die een inventarisatie maakt. En de uitkomsten als gespreksthema op hun jaaragenda opneemt.

Deelnemers:

1. Jeugdleden en ouders
2. Senioren
3. Vrijwilligers
4. Kader
5. Bestuur

Cluster van clubs die met elkaar en bij elkaar op bezoek gaan:

26-3-22:Drienerlo	9-12-23:Sparta E.
De Tubanters	De Tubanters
EFC PW	LSV
Vogido	Vogido
SEO	

Onderwerpen:

1. Kader
2. Welkom zijn
3. Agressie
 - a. Sociale veiligheid
 - b. Fysieke veiligheid
4. Voorzieningen
 - a. Kleedkamers
 - b. Kantine
5. Wedstrijdleiding:
 - a. scheidsrechters
 - b. assistent- scheidsrechters

VERSLAG 9 DECEMBER 2023

Audit afgenomen bij Sparta E. *Aanwezig: Sparta E. (Michel en Tom), Vogido (Theo), De Tubanters (Bert), LSV (Karin) en de FEV (Bas).*

Sparta E. zorgde voor een prettige ontvangst met koffie/thee, saucijzenbroodjes en appelflappen.

Michel stelt zich kort voor als nieuwe voorzitter en geeft presentatie over bestuurlijke structuur Sparta E. en de missie en visie.

Actieve vereniging voor recreatief en prestatief. Randvoorwaarden/faciliteiten nog verder verbeteren naar meer prestatief.

Veiligheid, respect en sportief gedrag, normen en waarden. Bij incident (bijv. rondom social media) wordt betreffende aangesproken, regels en afspraken zijn aangescherpt. Sancties kunnen volgen. Iets om binnen alle bij FEV aangesloten clubs te bespreken/vast te leggen?

Maatschappelijk betrokken. Meerdere partijen overdag op accommodatie en TVV op zondag.

Samenwerking gaat goed, van beide kanten afspraken nakomen. Terreinmedewerker. Wens van TVV voor "eigen ruimte" is praktisch niet haalbaar.

Opleiding en talentenontwikkeling. Vrijwilligers vormen de basis. 1300 leden, 72 teams. Bijna 200 meisjes en vrouwen, zowel gemengd als aparte meidenteams. Kleden zich bij VOSTA om en zouden in de nieuwe accommodatie een eigen plek moeten krijgen.

Gepland cluster Schreurserve Sparta E. – VOSTA – TVV – Phenix. Haalbaarheidsonderzoek en visualisatie van MFSA. Veldhuur gewijzigd.

Hopelijk zorgt een nieuwe accommodatie voor meer lucht waardoor hopelijk nog meer vrijwilligers zich willen inzetten voor de club.

Nadruk op jeugdopleiding, was echt nodig. Samenwerking met o.a FC Twente Vrouwen, Pro-F en Frontrow Skills & Fun. Kwalitatief meer inhoud geven met behulp van een externe organisatie. Organogram, met alle geledingen, bestuurlijk en vtz. Zo min mogelijk dubbelingen.

Groep leden

2 x JO.17-4, 1 x JO.12-2, 1 x JO.15, Teammanager Zat. 2, Vrijwilliger barmedewerker, Teamleidster MO.15-1 – JO.17-4, scheidsrechtercoördinator, Vakkie S.

Sparta E. wordt ervaren als een zeer open club, je voelt je welkom. Maatschappelijke stagiairs worden gemakkelijk opgenomen, tegen kleine vergoeding.

Goede begeleiding stage. Veel bindingsactiviteiten voor leden en veel sociale en maatschappelijke activiteiten.

Grote betrokkenheid wordt ervaren, ook bij niet-spelers die wel vrijwilliger zijn. Ondanks de grootte van de club wordt het als familiair ervaren.

Bij opstartproblemen/randvoorwaarden (bijv. kleding) wordt ook pro-actieve houding van de leden verwacht. Over en weer wordt uitgewisseld hoe de kleding bij de clubs wordt verzorgd. Bij fysieke onveiligheid treedt Sparta E. goed op. Uitgangspunt: elke vrijwilliger een VOG.

Kaderavond voor vrijwilligers, duidelijke taakverdeling. Veel activiteiten voor de leden. Er is waardering voor de vrijwilligers, o.a. bedankavond.

Wat zou je veranderd willen zien? Beter natuurgras of kunstgras (m.n. lagere teams). Meer aandacht geven aan duidelijke communicatie in zo'n grote en complexe club als Sparta. Betere centrale afstemming wie waarvoor verantwoordelijk is, bijv. kleding of mobieltjes inleveren bij de bar. Meer ruimte voor ontwikkeling meiden die meer kunnen, gemengd spelen. Nu gaan er meiden naar andere clubs. Aanbod- of vraaggericht?

Gedeelde verantwoordelijkheid bij andere ouders. Meer scheidsrechters leveren, door de senioren, betere communicatie.

Iets meer begeleiding bij onaangename reacties op Vakkie S. Meer aandacht voor de keeperskleding en -training.

Nagesprek met Michel en Tom.

Interviews

Onderwerpen/ deelnemers	Jeugdleden/ ouders	Senioren	Vrijwilligers	Kader	Opmerkingen met bestuur
1. Wat bevalt het meest hier op de club?					
2. Voel je je hier welkom op de club En waaraan merk je dat?					
3. Mag je je zelf zijn hier op de club?					
4. Heb je op de club wel eens je fysiek bedreigd gevoeld?					
5. Zijn de kleedkamers netjes en laat je team ze ook netjes achter?					
6. Wat zou de gezelligheid in de kantine kunnen verhogen?					
7. Zijn de scheidsrechters en ass.-scheidsrechters eerlijk, objectief en kundig genoeg?					
8. Zien ze eruit als scheidsrechters en ass.-scheidsrechters?					
9. Is het kader (spelbegeleiders, trainers, elftalvaarders) op een sportieve manier bezig bij de verschillende leeftijdsgroepen?					
10. Wat wil je nog meer opmerken?					