

Beleidsplan FC Dauwendaele

2020–2024



Inleiding

Verenigingen hebben het in algemene zin lastig. De ontgroening zorgt ervoor dat de aanwas van nieuwe jonge leden steeds lastiger wordt en er zijn veel meer alternatieven. Ouders en leden stellen zich op als consumenten van de club en het doen van vrijwilligerswerk is geen automatisme. Dat houdt in dat een steeds kleinere groep mensen, steeds meer taken op zich nemen. Dat is op de korte termijn prettig, want zaken worden uitgevoerd, waardoor leden hun ding kunnen doen, maar het is geen duurzame oplossing voor de lange termijn.

Onze club is geen uitzondering op de regel, al gaat het nog helemaal niet slecht. Omdat het nog relatief goed gaat is het zaak om de bakens tijdig te verzetten. Wie zijn wij en wat willen wij zijn? Hoe zorgen wij ervoor dat wij een vereniging zijn / blijven / worden, waar de leden trots op zijn en ervoor kiezen om samen activiteiten te ontplooiën? Want dat is toch de essentie van een vereniging: het verenigen van mensen, om samen activiteiten uit te voeren die ons binden. Om ons op weg te helpen hebben wij de KNVB gevraagd om ons daarbij te helpen. Ook Welzijn Middelburg is gevraagd met ons mee te denken over de toekomst. En natuurlijk waren daar al die vrijwilligers die in het voortraject hun bijdrage hebben geleverd. Mijn dank daarvoor is groot, maar daarmee zijn wij er nog niet.

Mijn dank gaat ook uit naar mijn mede bestuursleden, naar de leden van de werkgroep bestuurlijke verjonging en vernieuwing en naar de voormalige bestuursleden die de club hebben gebracht naar waar we nu staan. Het feit dat de bakens verzet worden is geen kritiek achteraf, maar we gaan het wel anders doen. We bouwen voort op wat er is neergezet, maar we gaan vernieuwen. We gaan als bestuur meer ruimte bieden aan onze leden en vrijwilligers en gaan zelf meer sturen op hoofdlijnen.

Een vereniging als FC Dauwendaele heeft bestaansrecht, maar alleen als actieve leden en vrijwilligers zorgen voor een rijk en levendig verenigingsleven. Doet u ook mee?

Middelburg, augustus 2019

Finus Kuijs, voorzitter

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Inhoudsopgave	3
Hoofdstuk 1 – Waar staan wij nu?	4
Hoofdstuk 2 – Waar willen we naartoe?	6
Hoofdstuk 3 – Dit is de vereniging die wij willen zijn	18
Hoofdstuk 4 – Sturingsfilosofie	20
Meerjaren activiteitenplan	21

Hoofdstuk 1 – Waar staan wij nu?

Op de website van onze vereniging staat een uitgebreid verhaal dat de geschiedenis van FC Dauwendaele weergeeft. Vanuit die rijke historie kunnen lijnen worden getrokken naar het heden. Op 1 augustus 1973 wordt de club ingeschreven bij de KNVB. Wij bestaan dit jaar dus 46 jaar en in 2023 moeten we ons 50 jarig jubileum groots kunnen vieren. Dit plan moet daar mede de basis voor leggen.

Binnen enkele weken groeide het ledenbestand naar 110 leden. Anno nu staat de teller op ruim 400 en we zouden kunnen streven om te groeien naar 500 leden of meer. De vraag is of dat realistisch is, mede gezien de demografische trend dat er steeds minder jongeren zijn en de recente ontwikkelingen binnen de tak van het damesvoetbal. Samenwerking met andere verenigingen is waarschijnlijk de enige mogelijkheid om hen op het juiste niveau hun sport met plezier te laten bedrijven. Het is niet uit te sluiten dat ook binnen de jeugd steeds meer samenwerking moet plaatsvinden tussen clubs. Als dit allemaal zelfstandige verenigingen worden, ligt een afname van het ledenaantal meer voor de hand. Dat gezegd hebbende moeten wij attent zijn op nieuwbouwontwikkelingen. In de nabije toekomst is dat de verdere uitbouw van de wijk Mortiere en de toekomstige uitbreiding(en) richting Oost-Souburg (meest concreet: de wijk Essenvelt). Er zal een plan geschreven moeten worden hoe wij de benadering van nieuwe inwoners op willen pakken, want buurverenigingen als Nieuwland en RCS liggen hier op de loer.



Groei kan ook komen vanuit verbreding van het aanbod. Komende decennia groeit het aantal ouderen en de wijk Dauwendaele is uitgeroepen tot een 'vitale zone', vanuit de vitale revolutie¹. Daar liggen kansen voor ons als vereniging. We zijn al partner, maar er is nog maar weinig invulling aan gegeven. En waarom zouden wij niet meer kunnen zijn dan 'alleen maar' een voetbalvereniging? Laten we dus niet kopiëren wat onze buur(t)verenigingen al doen, maar laten we onze eigen unieke invulling geven. Ledengroei is daarin geen doel, maar een logisch gevolg van een actief verenigingsleven, dat bruist van de activiteiten van en door leden, waarbij voetbal één van de mogelijke vormen is.

Tijdens de algemene ledenvergadering in 1975 werd de club een zelfstandige vereniging, los van de wijkvereniging en werd de zomeravondcompetitie verruild voor de 4^e klasse. De banden met de wijkvereniging zijn inmiddels aangehaald en activiteiten worden op elkaar afgestemd. We kunnen ook weer meer gebruik gaan maken van elkaars faciliteiten en krachten. Ook hierin is samenwerking van belang.

¹ <https://www.dvr-dauwendaele.nl/>

We spelen inmiddels een klasse hoger, maar wel altijd op zaterdag, dus in dat opzicht waren wij al trendsetter. In het begin werden de wedstrijden gespeeld aan de Nassaulaan, maar het ging de club steeds meer voor de wind. Meer leden en deelname aan toto en lotto zorgden voor een opbrengst van ruim een ton in guldens, bij 12% winst. Er werden veel activiteiten en evenementen georganiseerd om binding te krijgen tussen bestuur, leden en vrijwilligers. Tegenwoordig gaan er grotere bedragen om in de club, maar is er geen sprake van winst en helaas lijkt er steeds minder animo om iets te organiseren. Als bestuur willen we die neergaande lijn doorbreken, maar niet door zelf meer te doen.

Iedereen ervaart het tegenwoordig als normaal dat de vereniging alle teams voorziet van tenues. Dat is natuurlijk niet normaal en vroeger kocht iedereen zijn eigen spullen. Wij vinden het belangrijk dat alle teams representatief voor de dag kunnen komen, maar dat is nog niet het geval. Hiervoor zijn sponsors nodig en daarvoor hebben wij gelukkig een zeer actieve Stichting Ondersteuning (SO) FC Dauwendaele. Deze stichting staat los van de club, maar bestaat uitsluitend om de club in de breedste zin van het woord te ondersteunen. Ook de SO bestaat uit een actieve groep enthousiaste vrijwilligers.

In december 1978 werd door politiek Middelburg het besluit genomen voor de bouw van ons huidige sportcomplex, dat wij lange tijd samen met SV Jong Ambon hebben gedeeld. De club huurt de velden van de gemeente, die verantwoordelijk zijn voor het onderhoud, maar ook zeggenschap hebben op wat er op die velden mag gebeuren. Het kleedkamergebouw (2006) en ons clubhuis (in de huidige vorm vanaf 1994) hebben wij in eigen beheer. Van belang is dat er geld gereserveerd kan worden om het noodzakelijke klein- en groot onderhoud en vernieuwing mogelijk te maken.

Hoofdstuk 2 – Waar willen we naartoe?

Leden maken de vereniging. Vandaar dat het niet zo vreemd is dat wij onze leden betrekken en betrokken hebben bij de opzet van een nieuwe visie. Hierbij is gebruik gemaakt van de ondersteuning die de KNVB aan haar leden biedt in de vorm van spiegelbijeenkomsten, geleid door Willy Lund, een procesbegeleider vanuit de KNVB. Door leden actief te vragen of ze op zo'n avond aanwezig wilden zijn, was er een mooie opkomst. Dit alleen al was een leerpunt voor de toekomst. Alle nieuwe media ten spijt: persoonlijk gevraagd worden, door iemand die jij kent, dat werkt!

Sturen op verenigen



Van belang is dat er gestuurd wordt op het wezen van een vereniging: het verenigen. Dit beleidsplan is het verhaal wie wij willen zijn, waar we naartoe willen en hoe we dat willen bereiken. Dit is de taak van het bestuur. Het is aan de ALV (algemene ledenvergadering) als hoogste orgaan om dit plan goed te keuren. Het is vervolgens aan de leden en vrijwilligers om in actie te komen! Het bestuur ziet er vervolgens op toe dat er grip is op de organisatie (met name op financieel en organisatorisch gebied) en op de cultuur van verenigen, waarbij de structuur ondersteunend is aan het doel: verenigen.

Uitkomst eerste bijeenkomst

Tijdens deze bijeenkomst stonden drie vragen centraal:

1. Wat is de kracht van FCD?
2. Wat onderscheidt ons van andere verenigingen?
3. Wat zal er nooit veranderen?

Als belangrijkste **krachten** werden het feit dat 'iedereen welkom is' en het 'dorpse karakter' genoemd. Andere steekwoorden waren: jeugd (is de toekomst), samenwerking, multicultureel, accommodatie, meer dan alleen voetbal, informeel, geen hiërarchie, begeleiding, wijkgevoel, open houding, gezelligheid, plezier en vriendschap, zelfstandigheid en saamhorigheid genoemd.

Onze club **onderscheid** zich volgens de aanwezige leden door haar diversiteit (multicultureel, afkomst, opleiding, status) en het feit dat wij spelers niet betalen om bij ons te voetballen. Ook het feit dat wij onze teams voorzien van tenues en het feit dat wij een relatief grote dames- en meisjesafdeling hebben, onderscheid ons van anderen. De steekwoorden die hierbij horen zijn: gastvrijheid, echte clubmensen, kunstgras, plezier boven prestatie, aanpak 'rotte appels', eigen jeugd als basis voor 1^e elftal, niet hoogdravend.

Wat er nooit zal veranderen is de veelzijdigheid van de club en de behoefte/het tekort aan vrijwilligers, de wijkbinding en de geringe betrokkenheid/te veel vrijblijvendheid. Het bestuur wordt een angst voor verandering / conservatisme verweten. Aan dat laatste maken wij hiermee graag een einde, voor de overige punten hebben wij de hulp van de leden en vrijwilligers hard nodig. De steekwoorden die hierbij werden genoemd waren: (slechte) naam voor buitenstaanders, wijk- en clubgevoel en het niet betalen van spelers. Daarnaast zat er een fraaie tegenstelling in: enerzijds dat er verschillende sociale klassen aanwezig zijn en dat het een vereniging voor iedereen is, anderzijds dat je er blijkbaar moeilijk tussen komt als buitenstaander.

Waar staat FCD over 5 jaar?

De drie **belangrijkste verbeterpunten** in de ogen van de aanwezige leden zijn:

- Vrijwilligerswerk is normaal en onderdeel van het lidmaatschap
- Voldoende aanwas jeugd
- Verjonging van bestuur en commissies

Ook hiervoor geldt dat het laatste punt voortvarend ter hand is genomen. Andere belangrijke punten waren: het clubhuis bij de velden brengen, behoud en meenemen van het FCD clubgevoel en een meer persoonlijke communicatie- en organisatiestructuur. Aanvullend werden genoemd:

Behouden:

- Herkenbaarheid
- Iedereen is welkom (ook via JSF)
- Bedrijventoernooi
- Familieclub
- Vrijwilligersavond

Verbeteren:

- Organiseren van veel 'niet-voetbal' activiteiten
- Elkaar helpen en niet alleen het eigen team

- Meer leden
- Meer financiën
- Ruimte voor initiatief
- Gezonde kantine
- Organisatiestructuur
- Voldoende kader
- Meer kunstgras
- Terugkeer G-voetbal

Tot slot is er ook een sportief doel geuit:

- Kampioenschap 1^e elftal / hoogste jeugdteams op 1^e klasse niveau

Uitkomst tweede bijeenkomst

Op basis van de vraag waar FCD over 5 jaar wil staan, worden drie deelvragen geformuleerd:

1. Welk gedrag hoort hier bij?
2. Welke acties zijn hiervoor nodig?
3. Wie gaat/gaan de kar trekken?

Voldoende aanwas jeugd

- Flyeren in de wijk en op scholen
- Jongeren in de jeugdcommissie
- Meer activiteiten organiseren op de club (ook kleine activiteiten)

Meer jeugd = meer ouders = grotere kans op vrijwilligers

Acties:

1. Clinics organiseren
2. Scholen benaderen en uitnodigen
3. Accommodatie meer inzetten voor (kennismakings)activiteiten
4. CIOS benaderen voor stages
5. Mond tot mond reclame

Verjonging van bestuur en commissies / vrijwilligerswerk

- Bestuur is open, zichtbaar en laagdrempelig
- Informatieavond en meeloopmogelijkheden om te ervaren of iets leuk is om te doen
- Persoonlijke communicatie naar nieuwe leden
- Actieve benadering voor taken en functies (takenlijst beschikbaar)

Er wordt gesproken over het verplichten van werkzaamheden en bij aanmelding duidelijk maken dat vrijwilligerswerk verplicht is en vanaf de JO15 overgaat van ouder op speler. Hiermee wordt de lijn gevolgd van vele verenigingen, o.a. Zeelandia Middelburg. De vraag is of dit op langere termijn houdbaar is.

Acties:

1. Verjongen bestuur
2. Verandering omarmen
3. Taken kleiner maken, tijdsbeslag aangeven
4. Vrijwilligersbijdrage visueel maken
5. Aanstellen (betaalde) vrijwilligers coördinator
6. Duidelijke regelgeving en handhaving
7. Vrijwilligersapp (ontwikkelen of creatief lenen)
8. Lering trekken uit studies en rapporten
9. Mensen eerder benaderen
10. Inventarisatie competenties en vaardigheden leden (en hun ouders)
11. Contact leggen met Welzijn Middelburg, Orionis, Justitie
12. Jong geleerd, oud gedaan
13. Trainers moeten leiders worden (?)

Werkgroep: Peter, Tineke, René en Finus

Diversiteit/multiculti

- Onderling respect
- Geen discriminatie
- Teams gemengd door elkaar in de kantine

Er is een grote diversiteit binnen de club (en de buurt) wat betreft afkomst en opleidingsniveau. Dit onderwerp moet nog verder worden uitgediept, want er zijn nog geen actiepunten uit naar voren gekomen.

Iedereen is welkom

- Iedereen (ongeacht afkomst, sociale status) mag lid worden
- Behandel een ander, zoals je zelf ook behandeld wilt worden
- Diversiteit nodigt uit

Acties:

1. Persoonlijk intakegesprek (welkom, wijzen op het belang van vrijwillige inzet) en rondleiding
2. Informatiepakket meegeven na afloop
3. Lage contributie
4. Tenues zijn geregeld voor alle teams

Werkgroep: Mirjam, René, Wim, Tineke

Wat opvalt is dat tijdens de eerste bijeenkomst sterke en zwakke punten benoemd zijn en kansen en bedreigingen. Hier is (te) weinig mee gedaan. Tijdens de tweede bijeenkomst zijn gewenst gedrag, acties en actie eigenaren benoemd, maar die uitkomsten zijn nog niet ingebed in het beleid. In de volgende paragraaf wordt hier op ingegaan. Pas dan weet je welke acties daaraan ondersteunend zijn en kan er ook geprioriteerd worden. Niet dat genoemde acties geen doorgang kunnen vinden, maar ‘zomaar’ van alles oppakken lijkt niet de weg om te bewandelen. Er zijn ook nog (te) weinig actie eigenaren benoemd.

SWOT analyse

Uit de spiegelbijeenkomsten zijn sterke (S) en zwakke (W) punten te halen en zijn er kansen (O) en bedreigingen (T) te benoemen. Daarnaast zijn ook andere ontwikkelingen meegenomen:

Krachten

- 1 Iedereen is welkom / open houding / gastvrij
- 2 Dorpse karakter / wijkgevoel
- 3 Mooie accommodatie
- 4 Informele cultuur
- 5 Geen hiërarchische structuur / clubmensen

- 6 Begeleiding
- 7 Gezelligheid, plezier en vriendschap
- 8 Zelfstandigheid
- 9 Saamhorigheid
- 10 Diversiteit / veelzijdigheid
- 11 Pure amateurs (wij betalen spelers niet)
- 12 Alle teams spelen in een tenue van de club
- 13 Relatief grote dames- en meisjesafdeling
- 14 Kunstgras
- 15 Plezier boven prestatie
- 16 Herkenbaarheid
- 17 Bedrijventoernooi
- 18 Familieclub
- 19 Vrijwilligersavond

Zwaktes

- 1 Tekort aan vrijwilligers
- 2 Geringe betrokkenheid / te veel vrijblijvendheid
- 3 Bestuurlijke angst voor verandering / conservatisme
- 4 Slechte naam voor buitenstaanders
- 5 Je komt er moeilijk tussen

- 6 Vrijwilligerswerk wordt niet gezien als logisch onderdeel van het lidmaatschap

Kansen

- 1 De Vitale Revolutie
- 2 Steeds meer ouderen
- 3 Trend naar gezond leven
- 4 Samenwerking binnen de buurt
- 5 Samenwerking met andere verenigingen
- 6 Bouwactiviteiten Mortiere
- 7 Bouwactiviteiten Essenvelt
- 8 'Belevings' vrijwilligersinzet
- 9 Meer dan alleen een voetbalclub

- 10 Persoonlijke benadering / organisatiestructuur
- 11 Verjonging bestuur en commissies
- 12 Clubhuis bij de velden brengen
- 13 Behoud / meenemen FCD clubgevoel
- 14 Organisatie van veel 'niet-voetbal' activiteiten
- 15 Elkaar helpen en niet alleen het eigen team
- 16 Ruimte voor initiatief
- 17 Gezonde kantine
- 18 Meer kunstgras
- 19 Terugkeer G-voetbal

Bedreigingen

- 1 Steeds minder jongeren / onvoldoende aanwas jeugd
- 2 Weinig bouwruimte in directe verzorgingsgebied
- 3 Kort verband vrijwilligersinzet
- 4 Te weinig leden
- 5 Te weinig financiën
- 6 Slechte organisatiestructuur
- 7 Onvoldoende kader
- 8 Teams spelen op te laag niveau

Deze punten zijn tegen elkaar af te zetten, om te kijken welke de belangrijkste combinaties opleveren. Wat in ieder geval in positieve zin opvalt is dat het aantal sterke punten en kansen het aantal zwakke punten en bedreigingen getalsmatig overklast.

Confrontatiematrixes

Krachten/Kansen (SO)

Er wordt hiermee begonnen, omdat dit de meest kansrijke combinaties zijn, die het snelst tot succes kunnen leiden.

Krachten	Kansen
1 Iedereen is welkom / open houding / gastvrij	2 Steeds meer ouderen
2 Dorpse karakter / wijkgevoel	4 Samenwerking binnen de buurt
4 Informele cultuur	6 Bouwactiviteiten Mortiere
5 Geen hiërarchische structuur / clubmensen	7 Bouwactiviteiten Essenvelt
7 Gezelligheid, plezier en vriendschap	10 Persoonlijke benadering / organisatiestructuur
9 Saamhorigheid	11 Verjonging bestuur en commissies
10 Diversiteit / veelzijdigheid	13 Behoud / meenemen FCD clubgevoel
18 Familieclub	15 Elkaar helpen en niet alleen het eigen team
	19 Terugkeer G-voetbal

Er zijn een aantal krachten benoemd die sterk samenhangen met de culturele waarden van de club. Hieraan gekoppeld zijn een aantal kansen waar vanuit die waarden op ingespeeld moet worden, om ze te kunnen verzilveren. Vanuit dit perspectief kan nog eens terug gekeken worden naar de benoemde acties uit het vorige hoofdstuk. Zijn dit ze nu, of zijn er nog andere, die met meer prioriteit opgepakt moeten worden? En wie gaat dat dan doen? Punt 11 (verjonging bestuur en commissies) is inmiddels opgepakt.

Er zijn nog meer combinaties te maken:

Krachten	Kansen
3 Mooie accommodatie	1 De Vitale Revolutie
6 Begeleiding	3 Trend naar gezond leven
14 Kunstgras	9 Meer dan alleen een voetbalclub
	12 Clubhuis bij de velden brengen
	17 Gezonde kantine
	18 Meer kunstgras

Hier liggen mooie kansen, die vooral te maken hebben met vitaliteit en gezondheid. Dat is niet leeftijdsgebonden, maar heeft veel meer met levensstijl te maken. De kans 18 (meer kunstgras) lijkt op dit moment niet haalbaar / wenselijk. Vanuit dit perspectief kan de groei gemaakt worden naar een platform dat meer is dan alleen maar een voetbalclub.

Krachten	Kansen
17 Bedrijventoernooi	14 Organisatie van veel 'niet-voetbal' activiteiten
	16 Ruimte voor initiatief

Het bedrijventoernooi is een uitstekend voorbeeld van zelf organiserend vermogen en (ruimte voor) initiatief. Er zijn al meer activiteiten die hieronder geschaard kunnen worden en wat goed is, daar willen we meer van.

Krachten		Kansen	
8	Zelfstandigheid	5	Samenwerking met andere verenigingen

Dit is een punt waar de komende tijd meer druk op komt te staan. Behoud van zelfstandigheid is nodig om als vereniging een duidelijk profiel na te kunnen streven, maar samenwerking met andere verenigingen (op voetbalgebied) is naar de toekomst toe noodzakelijk. Op kleine schaal is hiermee al geëxperimenteerd bij de meisjes en zal een vervolg krijgen naar de dames en mogelijk ook naar de jeugd.

Krachten		Kansen	
19	Vrijwilligersavond	8	'Belevings' vrijwilligersinzet

De vrijwilligersavond in de huidige opzet brengt niet meer wat wij er van hopen. Vrijwilligers zijn tegenwoordig minder bereid om langdurige verbintenissen aan te gaan en doen vrijwilligerswerk omdat dit ze een goed gevoel geeft (altruïsme), nodig is voor schoolpunten en CV building (pragmatisme) en/of omdat het ze een goede beleving oplevert. Dat kan ons helpen om vrijwilligerswerk in verschillende vormen aan te bieden en in te spelen op de verschillende behoeftes. Dat kan dan tevens terugkomen in (of als) de 'beloning' die wij als vereniging bieden. Door hen actief te betrekken (persoonlijk vragen) bij activiteiten en hen kennis te laten maken met het bestuurswerk en hen daarin te begeleiden, bouwen wij aan een rijk verenigingsleven en voorzien wij tevens in onze opvolging.

Er waren ook nog wat sterke punten die niet direct met kansen verbonden konden worden. Dat wil niet zeggen dat die er niet zijn. Denk daarbij aan de samenwerking bij de dames / meisjes. Daarnaast kunnen er ook nog andere verbindingen worden gelegd. Alles kan, als dat een bijdrage levert aan ons doel: verenigen.

Krachten/bedreigingen (ST)

We benoemen ook hier alleen de combinaties die tot een verbinding leiden:

Krachten		Bedreigingen	
1	Iedereen is welkom / open houding / gastvrij	2	Weinig bouwruimte in directe verzorgingsgebied
2	Dorpse karakter / wijkgevoel	4	Te weinig leden
4	Informeel cultuur	6	Slechte organisatiestructuur
5	Geen hiërarchische structuur / clubmensen	7	Onvoldoende kader
7	Gezelligheid, plezier en vriendschap		
9	Saamhorigheid		
10	Diversiteit / veelzijdigheid		
18	Familieclub		

Onze culturele waarden moeten ook ingezet worden om de bedreigingen het hoofd te bieden. Waar nieuwe wijken, nieuwe mensen aantrekken, geldt tevens dat mensen uit ons bestaande verzorgingsgebied daarnaar doorstromen. De woning die zij achterlaten, worden meestal weer bezet door jongeren die nog in de opbouwfase zijn van hun gezinsleven. Ook dit biedt kansen op het moment dat een ‘verkochte’ sticker in beeld verschijnt. Opvallend is dat aan de ene kant het gebrek aan hiërarchie en het feit dat er clubmensen zijn als krachten worden gezien, dit aan de andere kant leidt tot een bedreiging in de vorm van een slechte organisatiestructuur. Het bestuur werkt hier hard aan, door op hoofdlijnen te gaan sturen en veel ruimte te laten binnen de structuur om (in commissies) tot organisatie van activiteiten te komen.

Krachten	Bedreigingen
17 Bedrijventoernooi	5 Te weinig financiën

Het bedrijventoernooi levert een aanzienlijke bijdrage aan de jaarlijkse exploitatie. Nu hoeven niet alle activiteiten een financiële bijdrage te leveren (liever wel natuurlijk), want er zijn ook activiteiten die geld (mogen) kosten, die op andere vlakken weer een positieve bijdrage leveren.

Krachten	Bedreigingen
19 Vrijwilligersavond	3 Kort verband vrijwilligersinzet

Hierover is in het stuk over krachten en kansen al voldoende beschreven.

Krachten	Bedreigingen
11 Pure amateurs (wij betalen spelers niet)	8 Teams spelen op te laag niveau
12 Alle teams spelen in een tenue van de club	
13 Relatief grote dames- en meisjesafdeling	
15 Plezier boven prestatie	

Dit is een onderwerp dat zich uitstekend leent voor bespreking binnen de TC's. De vraag is of je hier iets mee moet willen doen, als je uitgaat van de benoemde krachten. Dan lijkt het namelijk een logisch gevolg te zijn. Maar wellicht is dat het ook niet en zorgen juist de krachten ervoor dat teams toch naar een hoger niveau kunnen groeien.

Kansen/Zwaktes (OW)

In hoeverre vormen onze zwakke punten een daadwerkelijke bedreiging om onze kansen te verzilveren? Is het dan mogelijk om die zwaktes weg te werken? De confrontatie tussen deze twee elementen geeft inzage in de problematiek die met de hoogste prioriteit moeten worden aangepakt.

Kansen	Zwaktes
4 Samenwerking binnen de buurt	1 Tekort aan vrijwilligers
5 Samenwerking met andere verenigingen	4 Slechte naam voor buitenstaanders
15 Elkaar helpen en niet alleen het eigen team	

De belangrijkste kansen liggen met name in de samenwerking met anderen: zowel intern, als extern. Een tekort aan vrijwilligers is dan een zwakte, in het bijzonder voor de interne samenwerking. Externe samenwerking kan er wellicht voor zorgen dat het tekort aan vrijwilligers deels opgelost kan worden. De slechte naam voor buitenstaanders kan de samenwerking met externe partijen ernstig bemoeilijken. De vraag is nog wel of FC Dauwendaele nog (steeds) een imago probleem heeft, of dat dit sterk gelinkt wordt aan de wijk. Dit punt komt vaker voor binnen de confrontatie tussen kansen en zwaktes en verdient daarom de hoogste prioriteit.

Kansen		Zwaktes	
6	Bouwactiviteiten Mortiere	4	Slechte naam voor buitenstaanders
7	Bouwactiviteiten Essenvelt		

Kansen		Zwaktes	
8	'Belevings' vrijwilligersinzet	2	Geringe betrokkenheid / te veel vrijblijvendheid
9	Meer dan alleen een voetbalclub	3	Bestuurlijke angst voor verandering / conservatisme
11	Verjonging bestuur en commissies	5	Je komt er moeilijk tussen
13	Behoud / meenemen FCD clubgevoel	6	Vrijwilligerswerk wordt niet gezien als logisch onderdeel van het lidmaatschap
14	Organisatie van veel 'niet-voetbal' activiteiten		
16	Ruimte voor initiatief		

De zwakke punten belemmeren hier de mogelijkheid van het benutten van kansen. De zwakte 3: bestuurlijke angst voor verandering / conservatisme kan wat ons betreft geschrapt worden. Dit plan is daar een uiting van. De geringe betrokkenheid is de grootste bedreiging, naast het imago probleem.

Bedreigingen/Zwaktes (TW)

Inzage in de grootste bedreigingen en de zwaktes geven inzicht in de punten waar acuut iets mee gedaan moet worden, omdat deze het voortbestaan van de vereniging kunnen bedreigen:

Bedreigingen		Zwaktes	
1	Steeds minder jongeren / onvoldoende aanwas jeugd	4	Slechte naam voor buitenstaanders
2	Weinig bouwruimte in directe verzorgingsgebied		
4	Te weinig leden		

Het imago probleem draagt niet bij aan het feit dat wij minder aanwas bij de jeugd hebben, dat mensen minder geneigd zijn naar de wijk te verhuizen en dat wij in algemene zin dus onvoldoende in staat blijken te zijn om grotere ledenaantallen aan ons te binden. Dat is echter niet altijd zo geweest, dus de vraag is wat er toen anders was en of wij daar lering uit kunnen trekken.

Bedreigingen		Zwaktes	
3	Kort verband vrijwilligersinzet	3	Bestuurlijke angst voor verandering / conservatisme
		5	Je komt er moeilijk tussen
		6	Vrijwilligerswerk wordt niet gezien als logisch onderdeel van het lidmaatschap

Wij zullen als vereniging open moeten staan voor andere en nieuwe vormen van vrijwillige inzet. Iets dat past bij de interesse van leden en hun gezinsleden of van mensen buiten de club. Kunnen wij inspelen op verschillende behoeftes die vrijwilligers nu eenmaal hebben? Als bestuur zijn wij bereid om hierin heel ver te gaan.

Bedreigingen		Zwaktes	
5	Te weinig financiën	1	Tekort aan vrijwilligers
6	Slechte organisatiestructuur	2	Geringe betrokkenheid / te veel vrijblijvendheid
7	Onvoldoende kader	3	Bestuurlijke angst voor verandering / conservatisme
		6	Vrijwilligerswerk wordt niet gezien als logisch onderdeel van het lidmaatschap

Het geschetste beeld zal inmiddels helder zijn. Het bestuur kijkt naar de financiën en de structuur en de overige punten zijn ook aan gelinkt aan het punt van onvoldoende kader.

Hoofdstuk 3 – Dit is de vereniging die wij willen zijn

Missie

FC Dauwendaele wil een vereniging zijn, waar iedereen zich welkom voelt, ongeacht afkomst of sociale status. Wij staan niet toe dat er gediscrimineerd en gescholden wordt en wij zijn een vereniging die een gezonde levensstijl aanmoedigt en actief uitdraagt.

Vrijwilligerswerk is iets dat bij het lid zijn van een vereniging hoort. Niet omdat het een verplichting is, maar omdat het leuk of leerzaam is en aansluit op de interesses en mogelijkheden van de leden en/of hun (groot)ouders. De vereniging wil iedereen persoonlijk benaderen en leren kennen. Iedereen kan meedoen op zijn of haar niveau: zowel als speler, als ouder en als vrijwilliger. Hiervoor is aandacht en waardering.

Het belangrijkste van een vereniging is het verenigen. De vereniging is niet van het bestuur, maar van de leden. Leden stellen zich niet op als cliënt van de club, maar maken samen met de vrijwilligers de club tot wat het is.

Visie

Het gaat ons er niet om dat wij de grootste vereniging worden of dat ons eerste elftal zo hoog mogelijk speelt. Dat laatste mag natuurlijk, maar het is geen doel. Wel willen wij een heel actieve vereniging worden, die naast het voetbal veel andere activiteiten te bieden heeft: zowel voor leden en hun familie, als voor anderen. Wij willen een warme vereniging zijn, waar iedereen zich thuis voelt. Wij willen een inclusieve vereniging zijn, waar niemand buitengesloten wordt. En wij willen een gezonde vereniging zijn, zowel financieel als qua levensstijl. Hierin staan twee 'begrippen' centraal: de leden en de vrijwilligers.

Hoe actiever de leden en vrijwilligers: hoe beter de aantrekkingskracht op nieuwe leden en vrijwilligers. Iedereen wil toch immers deel uitmaken van iets dat succesvol is en plezier uitstraalt? Het bestuur (ook bestaande uit vrijwilligers) wil dit faciliteren, maar gaat de uitvoering niet zelf ter hand nemen. Het bestuur stuurt op grote lijnen en ziet toe op de financiële gezondheid van de club, op de cultuur van het verenigen en geeft vorm aan de structuur.

Vrijwilligers willen best wel wat doen voor de vereniging, mits ze daarvoor gevraagd worden en dan het liefst door een bekende. Van dit gegeven is gebruik gemaakt bij de deelname aan de twee spiegelbijeenkomsten. Het werkt dus en dat kan ook veel breder worden toegepast. Wat weerhoudt jou ervan om je buurman te vragen om te helpen bij het organiseren van een activiteit of het uitvoeren van een klus, waarvan je weet dat hij dat goed kan en leuk vindt om te doen? Samen krijg je er veel voor terug: plezier, waardering en wellicht voelt hij zich zo welkom, dat hij ook vaker naar de club komt. En wie weet neemt hij dan zijn vrouw mee. Ja, dit vergt inderdaad enige communicatieve vaardigheid, maar was een goede buur niet beter dan een verre vriend? Dit is de manier waarop het bestuur voorziet dat de vereniging groeit, waarbij vele handen licht werk maken en de club een bredere maatschappelijke betekenis kan vervullen. Het (verplicht) doen van vrijwilligerswerk is daarbij niet een doel op zich, maar een middel om dat doel te bereiken.

Samen

Samen bereik je meer dan in je eentje. Dat geldt voor het bestuur en haar leden, voor de staf met hun team en voor de commissies en de vrijwilligers. Daarnaast moet er gekeken worden naar de samenwerking met buurtorganisaties en buurverenigingen: wat kunnen wij voor elkaar betekenen, zodat het geheel meer is dan de som der delen? Concurrentie is over het algemeen geen goed model gebleken in het publieke domein in Zeeland.

Een goed voorbeeld zijn de samenwerkingsverbanden met Nieuwland, Walcheren en Zeelandia Middelburg. Zelfstandig kan geen van ons een levensvatbare dames/meisjesafdeling overeind houden. Samen kunnen we dat wel en dat is primair goed voor de ontwikkeling van de meisjes (vanaf JO15) en het feit dat iedereen op een niveau kan spelen dat past bij de mogelijkheden. Dat maakt het voor iedereen leuker en daardoor houd je het langer vol.

Hier staat tegenover dat je een deel van je zelfstandigheid verliest en dat er goede afspraken moeten komen over het doen van vrijwilligerswerk en de kosten, maar dat is altijd beter dan het op termijn zien verdwijnen van deze tak. Het kan mogelijk dienen als hefboom om samen ook het G-voetbal en het walking voetbal op de kaart te zetten.

Samenwerking kan ook de sleutel zijn voor uitbreiding van activiteiten. Dat hoeven niet alleen voetbal gerelateerde activiteiten zijn. De trend naar vitaliteit en gezondheid en de aandacht daarvoor in de wijk Dauwendaele moeten meer benut worden. Wij zullen in ieder geval een rookvrije vereniging worden per september 2019. Maar denk ook aan meer bewegen en voeding.

Opleiden en opvoeden

Een belangrijke zwakte die genoemd werd is het slechte imago bij buitenstaanders. Vanuit de jeugd is daar al een aantal jaren aandacht voor en met succes. Het plezier is terug en er zijn nog zelden uitspattingen in negatieve zin. Maar nog is ieder incident er eentje teveel en waar nodig zullen spelers en/of ouders daarop aangesproken worden. Dat geldt overigens ook voor trainers die vanuit andere waarden dan die van de vereniging denken bezig te moeten zijn met de ontwikkeling van jonge kinderen. Dat alles onder de noemer opleiden en opvoeden.

Ook die taak ligt niet exclusief bij het bestuur. Er moet een open cultuur binnen de club zijn waar we elkaar op een positieve manier kunnen en mogen aanspreken op gedrag. Mogelijk kunnen specialisten pedagogiek, diëtetiek en anderen ons daarbij helpen, zodat er niet alleen oog is voor de voetbaltechnische kant.

Hoofdstuk 4 – Sturingsfilosofie

De belangrijkste eigenschap van het bestuur is dat het leert om op zijn handen te blijven zitten en om kaders mee te geven, waarbinnen de leden en de vrijwilligers de ruimte ervaren om zelf te ontwikkelen.

Voor trainers geldt eigenlijk hetzelfde. Stop je de spelers vooraf vol met tactische aanwijzingen en spelconcepten en draaf je twee helften als een bezetene coachend op en neer langs de lijn, of bied je ze de ruimte om zelf tot (creatieve) oplossingen te komen en stuur je in de rust bij door te vragen hoe zij het zelf vonden gaan? Van het tweede gaat in ieder geval een groter lerend effect uit.

Zelfsturing en zelforganisatie leggen verantwoordelijkheden zo diep mogelijk in de organisatie neer en is de sturingsfilosofie voor de wijze waarop dit bestuur de vereniging wil laten functioneren, vanuit de eerder benoemde waarden. In de praktijk valt dit niet altijd mee en is de neiging tot overnemen vaak groot. Dat gevoel zullen wij moeten leren onderdrukken en er zal dus meer verantwoordelijkheid gelegd worden bij de commissies en de daaraan verbonden leden en vrijwilligers. Dit gaan overigens geen eigen kleine koninkrijkes worden, want met meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid, komt tevens verantwoording, die afgelegd moet worden aan het bestuur. Hoe ver onze sturingsfilosofie gaat valt nog niet te zeggen, maar het heeft de voorkeur van het bestuur om ook de financiële verantwoordelijkheid dieper in de organisatie weg te leggen. Daarnaast zullen commissies gevraagd worden om met een jaarplan te komen, zodat activiteiten in de jaarkalender op elkaar afgestemd kunnen worden. Het voorkomt ook dat er steeds ad hoc besluiten (vaak met financiële gevolgen) aan het bestuur moeten worden voorgelegd.

Het bestuur kan zich dan toeleggen op sturing op hoofdlijnen, wat overigens uitdagend genoeg is. Ook van het bestuur mag verlangd worden dat zij met een jaarplan werken. Aan commissies zal ten minste één bestuurslid gekoppeld worden, zodat er altijd mandaat gevonden kan worden. De voorzitter wordt op bestuurlijk niveau gekoppeld aan het bestuur van de SO. In de huidige structuur zijn de horecacommissie, de kascommissie en de technische commissies bestaande entiteiten naast de SO. Bezien moet worden of dit verder uitgebreid moet worden. Dit zal mede afhangen van de mate waarin leden en vrijwilligers actief gaan bijdragen aan activiteiten.

Meerjaren activiteitenplan

Gedurende de planperiode wil het bestuur een aantal activiteiten ontplooiën, die hieronder vermeld staan. Deze planning dient als basis voor de te ontwikkelen jaarplannen. Het is geen statisch gegeven. Gedurende de looptijd kunnen nieuwe activiteiten worden toegevoegd.

Leeswijzer:



Doelstelling gerealiseerd conform planning

Doelstelling staat gepland voor realisatie in deze jaren

Doelstelling (nog) niet of niet voldoende gerealiseerd, loopt achter bij de planning

Nr	Doelstelling	Gereed					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	Nieuwe website FC Dauwendaele (bouw – onderhoud – content)	Green					
2	Geautomatiseerde boekhouding met verantwoording	Green					
3	Samenwerkingsverband dames – meisjes vanaf O17 met ZM en Walcheren	Green	Yellow				
4	Taken specificeren en opknippen (jobcarving) en opnemen in keuzemenu (matchingmodule ook via website ontsluiten)		Yellow				
5	Wervingsactiviteiten: nieuwe wijkontwikkeling; verkochte huizen in Mortiere, Dauwendaele en Magistraatwijk; oud leden benaderen (AVG?)		Yellow				
6	Mogelijkheden G-voetbal onderzoeken		Yellow				
7	Mogelijkheden walking football onderzoeken		Yellow				
8	Samenwerking met buurtorganisaties onderzoeken		Yellow				
9	FC Dauwendaele rookvrij	Green	Yellow				
10	Vrijwilligersbijdrage visueel maken (via de website?)		Yellow				
11	Vrijwilligersapp laten ontwikkelen		Yellow				
12	Meerjaren onderhoudsplan opstellen	Red	Yellow				
13	Vitale Revolutie en Team Fit als drager van activiteiten rondom gezondheid en vitaliteit	Red	Yellow				
14	Verbeteren imago	Green	Yellow				
15	Welkomst- en exitprocedure uitwerken	Red	Yellow				
16	Jeugdleden betrekken bij activiteiten / commissies / bestuur	Red	Yellow				
17	Nieuw Meerjaren Beleidsplan	Green					