

Indsats 8

Nøglemedarbejdere i organisationen

Oplæg:

Et ønske om nøglemedarbejdere i organisationen (DBU; LU og gerne endvidere Divisionsforeningen og Kvindedivisionsforeningen) der på fagligt niveau, arbejder målrettet med styrkelse af fodbold for piger/kvinder, gennem fokus på samling af køn/mindsker skellet mellem køn, og gennem et stærkt dagligt fokus på samtænkning, udvikling og vidensdeling. Dette med skelen til det identificerede behov jf. udviklingsplanen og med sæde i enheder i DBU og LU.

Vi har med andre ord behov for at identificere nøgleansvarlige der skal være med til at sikre udviklingsplanens fokus i det daglige arbejde.

Baggrund:

Behovet for større ejerskab for fodbold for piger og kvinder i organisationen administrativt, bl.a. efter foregangseksempel fra The FA.

Ønske/behov for forandring:

I forbindelse med arbejdet med udviklingsplanen er vi stødt på strukturelle udfordringer, som manglende fokus og manglende viden i forhold til udvikling af fodbold for piger og kvinder, og sammentænkning af fodbolden. Det sker på alle niveauer i organisationen

Vi har i 2024 – 2027 behov for målrettet fokus på samling af fodbolden, og for at få plantet et bredere ansvar, lige fra når vi laver nye projekter til udvikling af eksisterende, til nye kommercielle partnerskaber, måden vi får arbejdet med udviklingsplanens fokus kommunikativt, til ledelsesgangene, til hvordan vi får mindsket skellet yderligere i børne – og ungdomsfodbolden, hvordan vi eks. udbyder stævner og turneringsfodbold m.m.

Der er behov for fokus på det at handle mere samlingsorienteret (men fortegnet køn), og behov for viden for at kunne sigte bredere på området. Det sker ikke over natten, det ved vi, men vi skal have modet til at rykke på det vi kan. Det har vi brug for nøglemedarbejdere til at have fokus på i det daglige. Dette kan med fordel være i form af allerede ansatte medarbejdere men på specielle områder kan det være at vi har brug for at prioritere at hente medarbejdere med viden ind.

Vi skal kort fortalt udfordre vaner og tænke løsningsorienteret i forhold til vores (Kulturelle) udfordringer på pige/kvindeområdet.



EN DEL AF
NOGET STØRRE

Vi foreslår dette på baggrund af et forbilledligt arbejde i The FA:



Beskrivelse af løsningsrum:

Vi skal i afdelinger der beskæftiger med kommunikation, kommerciel, projekt, afdelinger der arbejder med drift/administration, sportslig afvikling, træneruddannelse på DBU Allé, I LU og KDF, ved at have identificerede nøglemedarbejdere til at være med til at sikre udviklingsplanens fokus i det daglige arbejde. Dette i form at fokus på piger/kvinder og ikke mindst sammentænkning af fodbolden generelt.

Disse nøglemedarbejdere kan enten være allerede ansatte hvor vi arbejdsgruppen foreslår teamledere til dette for et bredere ansvar, med undtagelse af afdelinger der kan have behov for at tilføje ekstra kompetencer/viden på området udefra i en kortere eller længere periode. Det skal med andre ord ikke være dem der sidder med pige/kvindeområdet i dag. Vi skal have flere for at kunne etablere det nødvendige bredere ansvar.

I forhold til Divisionsforeningen, er der en del af deres interesser der begynder at have fokus på fodbold for kvinder. I den forbindelse anbefaler arbejdsgruppen at de ligeledes udpeger en nøgleperson til at tænke sammenkoblinger eller ansvar til sparring/vidensdeling med øvrige enheder, der hvor det giver mening. At KDF ikke har nogle ansatte i dag i forhold til eksempelvis Divisionsforeningen, taler jo i virkeligheden et tydeligt sprog for sig selv.

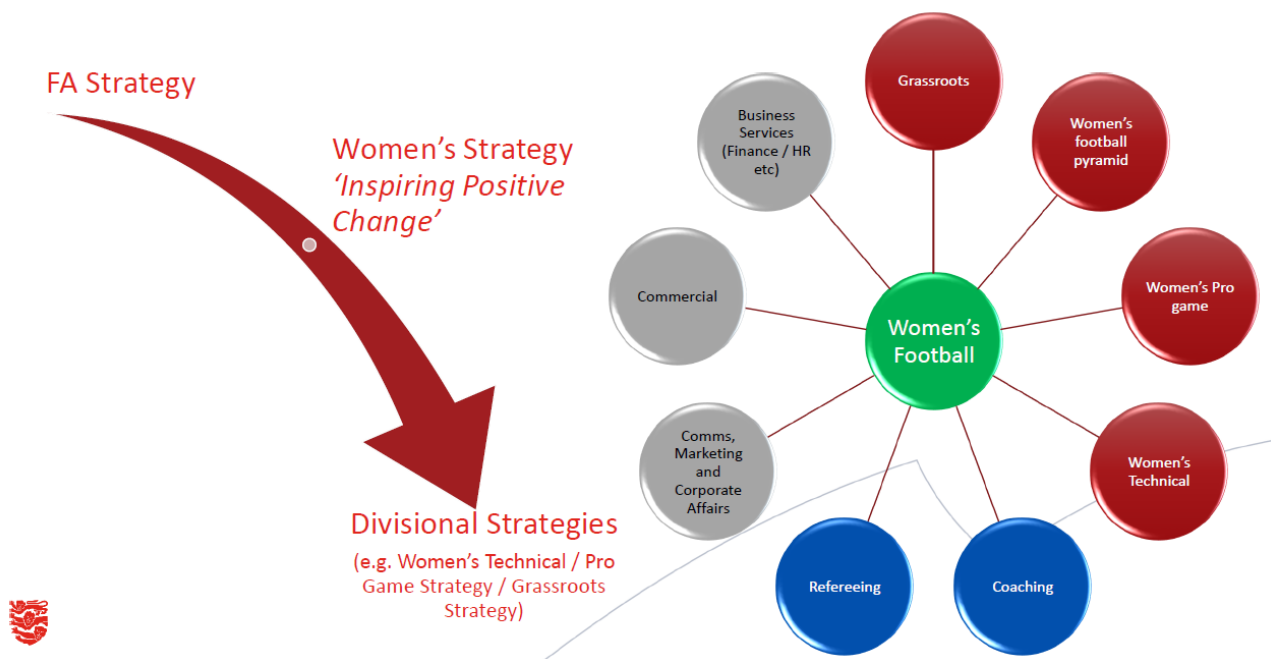
Rollerne for nøglepersonerne vil være individuelle fra afdeling til afdeling (enhed til enhed), og måske skal de tilpasses individuelt.

Men fælles for indsatsen er målene, der evt. kan være fælles men også individuelle. Uanset hvad, skal målene være tydelige og målbare.



EN DEL AF
NOGET STØRRE

The Women's Game



Udviklingsplanen for dansk fodbold for piger og kvinder kigger periodemæssigt fra 2022-2027. Det kunne være en testperiode for dette, med evaluering i 2027 og beslutning om justering/fortsættelse

Proces:

- I DBU i Brøndby ønskes dette ejerskab skabt hos Teamlederne pga. det større overblik i forhold til områder og opgaver. Dette kunne samtidig være en mulighed i LU for bl.a. for synergier, gennemskuelig mulighed for fælles udformet 'kick off' m.m.
- Vi anbefaler endvidere, at man her kigger på om dette er tilstrækkeligt eller om nogle afdelinger har behov for supplerende ressourcer en kortere eller længere periode. Her ønsker arbejdsgruppen at man kigger på især Kommunikation og Kommerciel i DBU i Brøndby, og skeler til at dette ønske, sammenholdt med det outcome der i løbet af efteråret kommer fra faggruppen Kommunikation og Kommerciel.
- Steen Klingenberg og Tina Enestrøm forbereder i samarbejde med DBU HR et oplæg til kickoff for de kommende nøglemedarbejdere. Flere kan inddrages i denne proces
- Arbejdsgruppen anbefaler at man overvejer at skabe et ejerskab for rollen hos nøglemedarbejdere/teamledere eks. gennem en seance hvor teamlederne får lov at arbejde med deres rolle som nøglemedarbejder i praksis.
- Nøglemedarbejdere påbegynder deres virke

Det anbefales derfor styregruppen:

At nøglemedarbejdere i alle de nævnte enheder skal udpeges

og roller defineres/beskrives – gerne med inddragelse af nøglemedarbejderne selv. Dette for at sikre arbejdet med piger og kvinder i fodbolden (fokus på Udviklingsplanen).



EN DEL AF
NOGET STØRRE

Dette så de er udpeget og starter op, senest sommeren 2024

Med flg. formål:

- At styrke fodbolden på pige/kvindesiden – udfordre kultur og strukturer, styrke – og sikre adgangsveje, samtænke samt prioritere denne udvikling og fokus. Alt sammen for at skabe en fælles stærkere sport, både hvad medlemmer, talentudvikling (Spillere, trænere, dommere, ledere), klubudvikling men også for på den længere bane, at kunne øge det fundamentalt vigtige økonomiske fundament – ikke mindst på pige/kvindesiden. Alt dette ikke på bekostning, men som et vigtigt tilvalg
- At have fuldt fokus på stadig større plads til og fokus på anerkendelse af piger/kvinder i sporten, og dermed øge anerkendelsen og mulighederne for at mindske skellet mellem fodbold for piger/kvinder og fodbold for drenge/herrer, således at vi kommer tættere på det ønskede ligestilling, til gavn for hele dansk fodbold

Opgaven vil bestå i at:

Få fastlagt mål for dette arbejde, lave en rollebeskrivelse og udvikle et 'kick off', udpege nøglemedarbejdere i organisationen og sætte arbejdet i gang.

Problemstillinger/udfordringer/barrierer:

- At man er bekymret for økonomien
- At man vurderer at der skal bruges for meget tid/ressourcer
- At man vurderer at der ikke er behov
- Manglende parathed til at skubbe til kulturen

Øvrige bemærkninger:

Ingen yderligere bemærkninger.



**EN DEL AF
NOGET STØRRE**