

Referat, bestyrelsesseminar

Lørdag den 11. maj 2019, kl. 9.00-15.00, La Oficina, Suomisvej 4, Frederiksberg

Inviterede: Allan, Morten, Marianne, Bo, Otto (ankommer ca. kl. 10.30), Anne Marie, Karina, Katrine, Dorthe, Merete, Jesper, Alex og Lars

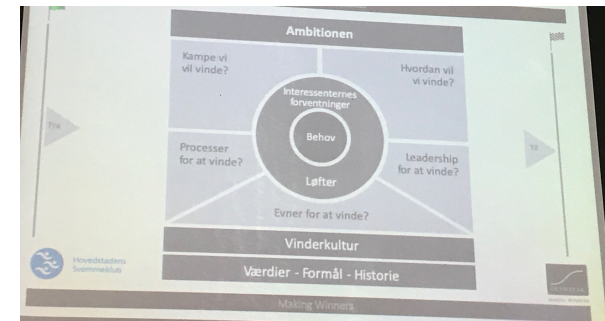
Gæster: Lars H. Nielsen

Afbud: Morten, Alex

1. Strategiproces for Hovedstadens Svømmeklub

Noter fra Lars H. Nielsens oplæg – I tillæg til præsentation.

- Strategier handler om, hvordan vi kommer til et givet sted, som vi har defineret og er enige om.
- Hvor ambitiøse tør vi være? Det vi arbejder med i strategien skal være noget, som vi kan blive "kendte" for.
- **Lars H. Nielsen benytter ordet ambition om vision.**
- Hvordan skal vi fremadrettet omtale os selv? Som forening, som klub eller noget helt andet? Alle kan lave en klub og ikke alle kan lave en forening.
- I dag er strategisk planlægning langt mere kortsigtet end det var for ti år siden. Omgivelserne forandrer sig hastigt og er mere dynamiske.
- Strategi handler om sammenhængskraft og manøvredygtighed i hverdagen.
- Præaktivt tager udgangspunkt i fortiden og proaktivt tager udgangspunkt i fremtiden.
- **Lars H. Nielsen bruger "at vinde" som et synonym for at lykkes.**
- Det er vigtigt i den kommende strategiproces, at vi forholder os til de vedtagne værdier, vores formål, historie og vision.
- Vinderkultur=det vi gør, når vi lykkes
- Modellen, som Lars arbejder med ser sådan her ud:



- Strategi handler om at turde træffe beslutninger og indgå aftaler.
- En god diskussion i bestyrelsen er, hvordan vi træffer beslutninger.
- Måden vi formulerer ambitionen på er vigtig.
- Handlinger i hverdagen, er fx at tænke på, hvad kan jeg gøre for min kollega, klubben osv. i dag? Fx havde de på sejlturen over atlanten besluttet, at man altid skulle smile til kaptajnen på vagt.
- Det er ikke specielt motiverende at effektivisere med 2 %...hvordan kan man formulere det mere motiverende, proaktivt og bygge det ind i en historiefortælling/narrativt.
- En ambition må gerne indeholde nogle krav
- Hvad er den største anerkendelse (altså fra omverdenen) Hovedstadens Svømmeklub kan opnå?
 - o Respekterede
 - o Proaktive – vi tør godt mene noget
 - o Vores "historie" er kendt i Danmark og Norden
 - o Ordentlighed
 - o Børn siger, at vi går til svømning i OL-vinder "Kristoffers" klub
 - o OL-medalje
 - o Dem "folk" ringer til og spørger hvordan gjorde I?
 - o Foreningen alle vil være medlem af og, hvor alle føler sig hjemme (sportsligt, medlemmer, ansatte, omverden osv.)
 - o Foreningen, som tager et samfundsmæssigt ansvar – "flytter" nogle mennesker (socialt, værdimæssigt, kompetencer osv.)
 - o At eksterne og interne interessenter giver udtryk for interesse i og beundring for det arbejde der udføres i HSK.
- Ovenstående skal ses i relation til klubbens vision, værdier og mission
- OBS på, at vi i dag i højere grad alle skal anerkende interessenter, dvs. alle rundt om klubben, hinanden. Sige tak og huske at gøre det ordentligt.

- De vigtigste interessenter – hvad er vores helhed?
 - o Medlemmer
 - o Børn og forældre
 - o Ansatte
 - o De to kommuner/samfundet
 - o Frivillige
- Hvad er deres forventninger til HSK?
- Hvem "konkurrerer" vi som forening i virkeligheden med?
- I strategiarbejdet bør vi overveje, hvilke handlinger vi ligger bag os? Hvad er det som tager energien? Alt skal fx ikke altid være tilladt. Navne og personer er ikke relevante i den diskussion, men *måden* vi ønsker at være sammen skal være beskrevet.
- Hvad er worst case for HSK?
 - o Altså hvis vi havde diskuteret det og gjort os umage med at forudse det.
- Hvad vil vi love interessenterne? (de må gerne have lidt kant og give et sug i maven)
 - o Medlemmer
 - Bredt og varieret vifte af tilbud, som understøtter svømmesport for alle
 - Glæde engagement, ambitioner og rummelighed
 - o Ansatte
 - Lydhørhed
 - Engagement
 - Medindflydelse
 - Tillid
 - Udviklingsmuligheder (kursus, faglighed)
 - Fokus kerneopgaver
 - o Forældre
 - Et sundere og bedre liv
 - Giver børnene robusthed og gode værdier
 - Børnene lærer at begå sig i vand
 - Giver mulighed for at opleve "foreningslivet" og mulighed for at skabe et nyt og anderledes netværk
 - o Frivillige
 - Gode og meningsfulde oplevelser, gør en forskel, det skal være sjovt
 - Anerkendelse for at være med til at "være" foreningen
 - Et netværk af mennesker man ellers ikke ville have haft
 - o Børn
 - God svømmeundervisning på det niveau de har brug for
 - Dygtige trænere
 - Gode fællesskaber

- o Kommuner
 - Tager samfundsansvar, være ordentlige, svømning for alle
 - Være professionelle
 - Nye ideer/god sparringspartner
- **Hjemmeopgave – alle skriver til Lars med individuelle input:**
 - o **Hvad skal strategisk være de 4-5 vigtigste kampe (indsatsområder) vi vil vinde og lykkes med?**
 - **N.B. Ingen forslag handlinger, kun korte et linjers bidrag!**
- Herefter er opgaven, at strategigruppen sætter sig sammen og arbejder videre. Strategigruppen kommer til at bestå af en lille gruppe fra bestyrelsen, Lars og 1-2 ledende medarbejdere.

2. A: Bearbejdning af værdihandlinger

Punktet blev udsat til næste bestyrelsesmøde.

2. B: Diskussion af relationer mellem konkurrenceforældre, trænere og den officielle del af "klubben" – hvordan sikrer vi bedre dialog, større tillid og forbedrer sammenhængskraften?

Ting som vi bør drøfte: Merete fremlagde nedenstående synspunkter.

- Måden vi kommunikerer til medlemmer på om, at det går godt, når ikke alle forældre synes, at det går godt
- Måden vi arbejder med vores værdier
- Utilfredshed med:
 - o Kulturen omkring børnene, når trænere ikke formår at kommunikere
 - o Der er trænere som håner børnene, taler grimt til børnene, ironiserer og udstiller børnene overfor andre
 - o "Bliver I vejret, nej, men vi bliver da målt og vejret på alle leder og kanter.
 - o Evalueringerne er ret negative i deres ordlyd og resultater og tests offentliggøres i skemaer på holdene osv.
 - E1 individuelt
 - E2 får forældre/børn
 - Reglen er at T1 får forældre/børn
 - På T2-T3 får forældre

- Udskamning af nogle børn
- På T1 er der især udfordringer og nok her, at meget af uro og frustrationen udgår
- Hvorfor siger forældre ikke noget?
 - De oplever ikke, at de bliver hørt, derfor gider de ikke
- Børn er stoppet pga. tonen
- Har klubben en pædagogisk linje som trænerne kan støtte sig op ad?

Input fra diskussionen

- Anne Marie: En del af gamet i svømning er, at være kontrollerende, registrere data og bruge dem i gruppen. Men det skal naturligvis ske på en positiv og anerkende måde.
- Jesper: Der bliver på utallige forældremøder sagt af Lars, at de skal komme med det samme, hvis der er noget. Vi kan med Meretes fortælling konstatere, at mange forældre ikke tager det ansvar.
- Otto: Som forældre må man jo råbe op, hvis der er problemer, ellers kan vi ikke reagere. DR-dokumentaren har måske nok givet årsag til ekstra usikkerhed. Men vi bør ikke gå proaktivt gå ud og sende pressemeddelelser ud for at forsvare, at der i klubben er en Wildeboer og en Sørensen.
- Karina: Hvad vil forældrene gerne have skal ske?
- Merete: Mere viden om, hvad der foregår. Mere kommunikation osv. Undersøgelsen af børns trivsel. Anonymiteten i den eksisterende medlemsundersøgelse.
- Lars: Vi taler lidt om to forskellige ting. Mediesagen og så uro på primært T1 igennem flere med de sidste to trænere. Tænker, at de skal holdes lidt adskilte. Det ene er årsagen til uroen og det andet er et symptom. Hvordan får vi skabt en kultur i klubben som gør, at vi tør og gider, at give feedback retur til de relevante personer?
- Marianne: vi har været for langsomme til at reagere på mediesagen. Normalt reagerer vi med "kant" og proaktivitet. I sagen har vi nok ikke reageret skarpt nok.
- Dorthe: Kommunikation er vigtigt, men hvornår er nok nok. Vi skal fokusere mindre på det der ikke fungerer og trækker energi ud af gruppen. Hvad peger problemet ind i? Hvordan kommunikerer vi til hold og børnene på en ordentlig måde? Altså det som vi bør gøre fra klubbens side for at forældre og børn føler sig trygge. Hvad er vores roller og ansvar? Afstemt med forældre, at de står for det her, klubben for det og trænerne for det her osv.
- Jesper: En værdi fra mit firma: "No jerks, only good behaviour". Vi er nødt til at sige, kære forældre, der bliver arbejdet med det her, og kan I ikke lide det her, så kan det jo være, at I skal finde et andet sted. Forældrene er også nødt til at tage ansvaret (og er også under pres) og kunne sige til træneren, når noget er grænseoverskridende, og hvis

det ikke bliver hørt, så må man videre med det. Det er vores opgave, som bestyrelse og især konkurrenceudvalg.

- Katrine: K-udvalget har en stor opgave med at få skabt en god kultur i forældregruppen. Det skal være en god oplevelse at være her, forældre og svømmere, skal kunne indgå i et fællesskab.
- Allan: Når jeg er hurtig på tasterne normalt, så er det fordi jeg er sikker på bestyrelsens opbakning. Det har jeg ikke været her og det viser diskussionen lige nu. Når vi ikke har været vildt proaktive her, er det for ikke at skabe et selvmål, hvor vi giver næring for en ny shitstorm rettet unødigt mod klub, Lars og Olaf. Hvad skal vi melde ud? Den første mail, ramte ikke, hvad forældrene gerne ville høre. Hvad skulle vi have skrevet anderledes. Mail nr. 2 er måske heller ikke lige i skabet. Der ligger mange underliggende dilemmaer bag vores nuværende strategi. Allan er meget overrasket over, at forældrene ikke giver besked, og ikke bliver ved med at give besked indtil en ændring er sket eller i det mindste modtagelse. Hvorfor har ingen sagt noget i konkurrenceudvalget? Og hvorfor er det efter så mange ikke kommet videre ind i bestyrelsen. Allan kan ikke genkende, at man ikke kan og tør give lyd og feedback. Vi bør hellere snakke om, hvordan vi bliver skarpere på at finde de rette menneskelige egenskaber hos de ansatte, som vi kobler til klubben? Vores kant er fx, at vi godt kan stå på mål for, at vi kører test, deler resultater på holdene osv. Sådan er det at være her. Skal testresultater være mere hemmelige? Måske og måske ikke? Det kan vi måske godt tale mere om. Allan har personligt ikke noget problem med det. Vi skal have skabt en kultur, hvor alle kan henvende sig ærligt og åbent til klubben. Der skal være tillid.

Hvad skal vi så gøre helt konkret lige nu?

- Anne Marie: Det bør være i konkurrenceudvalget, hvor man diskuterer nogle af de her ting. Her er folk tætte på, hvad der sker. Det skal være muligt at sige til og fra ift. konkrete trænere og adfærd osv.
- Dorthe: En refleksion er måske, at vi er landet et sted rent udviklingsmæssigt. Vi har ambitiøse mål, forældre, svømmere og trænere. Hvordan gør v det, hvor vi det bedste lige nu, hvor vi er? Det er måske en italesættelse værd, at det gerne må være lidt hårdt og svært. Forældrene må også have et billede på, hvor meget pres, skal vi os i? Elitesportsmentalitet er ikke noget, som vi er født med? Måske skal forældrene også uddannes
- Merete: Det er en læringsproces at være konkurrenceforældre. T1 forældrene er ret aktive i klubben. Svømningen fylder meget i deres liv. De siger, "at mit barn skal være her". Vi stiller mange krav til forældrene og så stiller de mange krav til os. Måling/test

osv. er helt fint. Også, at holdet kan se det. Men det skal vi måske skrive, at vi gør og hvordan vi gør det?

- Lars: Vi tilpasser os rent faktisk meget løbende i konkurrenceafdelingen. Men vi kan ikke tilpasse uden, at vi er fælles om det, og uden at vi får feedback fra alle. Vi kører forældreworkshops, hvor fokus fx er på ernæring, uddannelse fra vindermentalitet osv. Vi vurderer løbende behovet og alle bør byde ind med forslag og behov. Men igen, det er vildt svært at vurdere hvad behovet er, hvis forældrene ikke byder ind og tør ytre sig. Vi har siden 2012 tilpasset, justeret og ændret rigtig mange ting. Det gør vi fordi lytter til feedback fra forældre. Fx om træningstider, træningsmængde osv.

Hvilke handlinger tager vi for at bedre situationen?

- Vi bør tage snakken og komme med et oplæg om, hvordan vi får skabt en kultur om, at vi tager ansvaret for at videregive den væsentlige feedback. Hvad skal kulturen være? Hvad er den rette kommunikation og hvad er det rette indhold? **[k-udvalg]**
 - o Vi taler ikke ned, vi taler ikke om, vi taler med hinanden
 - o Dialog, kommunikation mm. internt i klubben, altså mellem forældre til forældre, træner til forældre, forældre til klub, træner til svømmer osv. osv. Mere information om interne beslutningsprocesser.
- Et holdningsdokument om, hvordan vi er trænere i HSK? **[Lars]**
 - o Pædagogiske metoder, fælles retningslinjer osv.
 - o Er træneruddannelsen tilstrækkelig stærk på de pædagogiske metoder
 - o Eventuelt med involvering af Vindermentalitet
- Hvad skal der stå i mailen, som vi eventuelt skal sende ud. Allan sendte et oplæg ud tidligere på ugen.
 - o Merete giver input
 - o Ovenstående handlinger igangsæt af bestyrelsen bør nævnes
 - o Elitemiljø kan virke voldsomt på udenforstående
- Husk, at enhver forandring starter med din næste lille handling