

**Referat, bestyrelsesmøde**

**Tirsdag den 20. august 2019, kl. 18.00 – 21.00, Flintholm Svømmehal, 4. sal**

Inviterede: Allan, Morten, Marianne, Bo, Otto, Anne Marie, Karina, Katrine, Dorthe, Merete, Jesper, Alex og Lars

Gæster: Jonas og Cecilie

Afbud: Dorthe, Marianne, Bo, Jesper

**1. Godkendelse af referat fra sidste møde [\[til beslutning\]](#)**

Godkendt.

**2. Status på tilmeldinger [\[til orientering\]](#)**

En status på tilmeldinger d. 14. august 2019 viser, at der er solgt 5.674 pladser, svarende til cirka 92% af de udbudte pladser (6.189 pladser). Sidste sæson havde vi 7.788 solgte pladser ved sæsonudgangen.

Ved slutningen af sæsonen i maj 2019 havde vi solgt 6.420 pladser, svarende til cirka 82% af de udbudte pladser (7.799 pladser). Årsagen til de færre solgte pladser skyldes lukning af Damsøbadet og Bellahøj Svømmestadion. Vi er endnu ikke blevet tildelt tider i Damhusengen, men forventer, at der kommer en ansøgningsrunde i august 2019. En vurdering er, at vi kan starte hold i slut september - start oktober 2019. Det kommer til at have en negativ nettoeffekt også, da vi mister en måneds undervisning og fordi potentielle medlemmer sandsynligvis har fundet løsninger i andre klubber. Årsager til forsinkelsen vedr. Damhusengen er intern miskommunikation hos kommunen og nyt IT-system.

Vi har især pladser på Krabber 7-8 og Søheste. Krabbeholdene har vi pga. pladmangel/lukkede svømmehaller måtte placere i lidt sene tider.

I sæson 2018/2019 svømmede der 1.858 medlemmer i Damsø (974), Bellahøj (369) og Damhusengen (515).

Halfordelingsrunden i Københavns Kommune er isoleret set på antal pladser gået godt. Netto har vi, hvis vi friholder de lukkede svømmehaller, ca. fået 2-300 flere pladser.

Pt. har vi ventelistepladser på 1.400. Det er ca. 50 % flere end sidste år på samme tid.

Der har været annoncekampanjer hen over sommerferien på Facebook for at reklamere for de mange forskellige holdtyper.

Trænerrekrutteringen ser fornuftig ud, men pga. lukkede svømmehaller er problemet mindre i år. Fremadrettet skal der være fuldt fokus på at udvikle vores trænerrekruttering og arbejdspladsen helt generelt, så vi er aligned med, hvad der kræves for at være "en ung og cool" arbejdsplads.

Webshoppen viser at der sammenlignet med juni – august 2018 og juni – 10. august 2019 er solgt for ca. 3,8 millioner kr. mindre.

**3. Status på svømmeskolestrategi [\[til orientering\]](#)**

Jonas gennemgik statusbilag fremsendt til bestyrelsen.

Her blev fremhævet:

- Aqua Education. Afholdt første gang i 2018. Det gentages i 2019, hvor konkurrencetrænerne også deltager. Dvs. spotkurserne, som har været afholdt løbende henover sæsonen, udfases til fordel for én stor uddannelsesdag, hvor der kører forskellige "spor". Synkro og vandpolo bør også tænkes ind.
- Områdeansvarlighåndbog. Den er færdig. Et produkt med "cases", som giver anvisninger på dilemmaer, som de områdeansvarlige kan søge vejledning i. Derudover vejledninger til, hvordan de tager de svære samtaler og hjælper de områdeansvarlige med at stille reflekterede spørgsmål til trænerne.
- Mini-vandpoloturnering. Ca. 100 deltagere. Fin opstart. Et godt event, hvor der forud var forløb på de relevante svømmeskolehold.
- Multicamps i samarbejde med Hermes. Nu for andet år, hvor vi kombinerer gymnastik med Hermes og svømning med HSK.
- Funding/fondsansøgninger. Vi har modtaget ca. 290.000 kr. fra DIF/DGI's foreningspulje og ca. 500.000 kr. fra Trygfonden. Begge tildelinger er låst på Tingbjergprojekterne. Det betyder, at vi kan fortsætte nogenlunde uforandret med arbejdet i Tingbjerg.
- En del af røde feltet i strategioversigten fra bilaget er ikke nået. Årsagerne er flere. Bl.a. Jonas barsel og ekstrem travlhed pga. udfordringerne med Københavns Kommune.

Allan spurgte ind til, hvordan vi kommunikerer med trænerne. Pt. er det primært Planday og i mindre og mindre grad Facebook. Det er helt klart et område, som vi ift. at skabe en tidssvarende og "ung" arbejdsplads skal have bearbejdet yderligere.

Allan spurgte ind til, hvordan vores "pædagogik" kommer til udtryk ift. medlemmer og ift. samarbejde med trænerne. Hvordan sikrer vi, at vores gode tanker og tiltag når helt ud til at

gøre en forskel ude i svømmehallerne. Et område, som vi skal prioritere. Og som faktisk også står i strategien.

Anne Marie opfordrede til, at vi søgte inspiration hos andre sammenlignelige arbejdspladser for unge mennesker. Måske Dansk Supermarked, Lagkagehuset osv. Cecilie opfordrede til at søge inspiration hos ungdommens organisationer, fx Ungdommens Røde Kors, som arbejder med image og branding.

Derudover spurgte Karina om vi burde gentænke behovet for hjælpetrænere. Skal vi "erstatte" nogle af hjælpetrænerne med flere trænere? Og kan det øge kvaliteten i vores undervisning?

#### 4. Frivillighed og projektopstartsstatus fra Cecilie og diskussion af forslag om frivillighed fra Foreningens Dag [\[til diskussion\]](#)

Cecilie uddybede oplægget udsendt forud til bestyrelsen. Cecilies præsentation fra bestyrelsesmødet er vedhæftet referatet.

Der er blevet kommenteret flittigt på frivillighed på Cecilies forskellige opstartsmøder med mange af de frivillige klubben. Nogle af udsagnene er: stort engagement, frivillighed der stimulerer den enkelte, god systematisering ift. at inddrage de frivillige i konkurrenceafdelingen, godt og sundt frivilligt fællesskab.

Vi arbejder med en projektplan med en række overskrifter:

- Vidensindsamling og organisationsforståelse
- Organisering, struktur og frivillighedsstrategi
- Experimentarium
- Evaluering og monitorering
- Fortælling og kultur

Cecilie tror med stigende sikkerhed, at fortælling og kultur bliver central ift. at få succes med projektet. Der findes nok forskellige fortællinger om frivillighed i klubben. Fx kan en fortælling og handling være, at vi anerkender hinanden ikke kun med applaus, men ved at hjælpe til med mere hjælp.

Merete opfordrede til, at et indsatsområde kunne være øget "uddannelse" af de frivillige. Ikke faste kurser, men bedre instruktion og vejledning.

Morten spurgte ind til, hvordan fx Svømmeskoleudvalget (forældrepanelet) kan få rekrutteret flere medlemmer. Det er meget lavpraktisk, men meget presserende at få set på.

Konkret skal der i "frivillighedsboost"/Cecilies ansættelsesperiode produceres:

- Frivilligpolitik/frivilligstrategi
- Frivillighåndbog
- Beskrivelse af frivilligopgaver
- Digital platform til organisering af frivillige
- Kommunikationsplads
- HSK's venner
- Foreningens Dag (generalforsamling)

Bestyrelsen opfordrede til, at vi bør kommunikere om medlemsundersøgelsens resultater omkring frivillighed. Resultaterne er overraskende positive, især for frivillige i konkurrenceafdelingen.

Opbakning fra bestyrelsen til at prøve forskellige tiltag som forskellige officielle frivillighedsdage osv. og fortsætte af den vej, som Cecilie har præsenteret. Vi er nået langt på kort tid.

Herudover bør vi også fortælle en generel historie om medlemsundersøgelsen.

#### 5. Halvårsregnskab [\[til orientering\]](#)

Resultatet for 1. halvår er et overskud på 198.000 kr. – ca. 400.000 bedre end budgettet. Før finansielle poster er vi ca. 280.000 kr. foran budgettet.

Otto fremhævede følgende hovedpunkter:

- Kontingenter: er lidt over niveau med budget, primært pga. åbningen af Hillerødgade fra marts.
- Tilskud Kbh Kommune: lidt mere i medlemstilskud.
- Barsel: refusioner er ikke budgetteret, men modsvarer det meste af løn.
- Løn i alt: er på niveau med budget.
- Administrative omkostninger: er lidt over niveau budget gebyrer mv er over og generalforsamling er under budget.
- Svømmeskoleomkostninger: lidt under niveau for budget, primært teknikskole ikke afholdt aktiviteter.
- Konkurrenceomkostninger: total set på niveau med budget – dog med lidt udsving på de enkelte hold, og vedr. ekstra omk. pga. Bellahøj lukket.

Det er besluttet at separere alle omkostninger som skyldes lukning af Bellahøj ud på særskilte konti, disse omkostninger og tabte indtægter påvirker budgettet negativt. Vi kan se, at omkostningerne stiger til ekstra supplerende aktiviteter og at indtægterne falder. Fx påvirker DM langbane med ca. 60.000 i manglende arrangørtilkud og en ekstra udgift på ca. 100.000 til overnatning og bespisning. En budgetdifference på 160.000 kr. Omkostningerne for afdelingen er lidt over budgettet, men indtægterne er noget lavere. Det skyldes primært manglende stævneindtægter fra Copenhagen Swim Cup og lavere deltagerbetaling.

- Synkroombudget: er lidt over niveau budget.
- Vandpoloombudget: er noget under niveau budget, primært pga. aktiviteter i ungdom ikke er afholdt.
- Projekter: Resultat tages først med i 2. halvår, hvor regnskaber skal aflægges.
  - o Trygfonden (gammel tildeling) afsluttes i juni 2019.
  - o Projekter under Kbh. Kommune vedr. Tingbjerg fås der ikke tilskud til i sæson 2018/19, dvs. at der vil være underskud, som til dels kan dækkes af tilskud fra Get2Sport, reserve ovf. fra tidl år.
  - o Nordens Plads under Fr. Berg Kommune afsluttes i juni 2019, og der er et lille overskud, som skal tilbageføres til kommunen.
- Finansielle poster: en del over budget, primært pga. kursregulering 30/6 og mere i udbytte. Vi skal dog huske ikke løbende igennem året at tage de finansielle poster til "indtægt", da de indtil de er realiserede er "papirpenge".

Det er dog vigtigt at understrege, at det positive resultat pga. periodisering af kontingenter primært skyldes den gode tilmelding i 2018, da vi for alvor fik udnyttet Flintholm Svømmehal og fordi vi har haft en ikke budgetteret gentilmelding i februar i Hillerødgade Svømmehal.

Vi forudser, at vi kommer til at blive pressede på likviditet, da vi fra juni-medio august har omsat for ca. 3,5 millioner mindre i webshoppen, herudover momsbetalingen på ca. 1,4 millioner. Momsbetalingen for indflytning i Flintholm Svømmehal er medtaget i årsregnskabet for 2018, men påvirker likviditeten.

Overordnet set er det et fint og godkendt halvårsresultat.

## 6. Lukket punkt

## 7. Oplæg om "Hvordan er vi trænere i HSK?" [til diskussion]

Lars gennemgik et første oplæg, som bestyrelsen i foråret besluttede, at klubben skulle udarbejde.

Baggrunden er forårets medieopmærksomhed rettet mod dansk svømning og drøftelser i bestyrelsen om, hvordan klubben skulle reagere. På bestyrelsesseminaret i maj besluttede bestyrelsen, at Lars skulle udforme en overordnet holdningsdokument og beskrivelse af, hvordan vi arbejder med trænerne, hvilke principper vi arbejder efter.

Planen er, at dokumentet skal kunne offentliggøres og dermed fx ligge på hsk.dk.

Anne Marie savnede lidt overordnet logik i strukturen. Hvorfor kommer fx forældretrappen ind. Omkring svømmerne: fokus på det hele menneske, plads til skole, godt kammeratskab, behandle hinanden med respekt. Omkring trænerne: tale ordentlig til svømmerne.

Merete savnede, at vi brugte flere eksempler, bør modellen for kultur med trænerne gentages oftere. Forældretrappens formulering omkring svømmerne som vi stræber efter bør omformuleres.

Katrine mener, at trænerens egne ord kommer lidt tilfældigt ind i dokumentet. Herudover også gennemskrivning ift. mere sammenhængende struktur. Måske gøre det mere tydeligt, hvad formålet med dokumentet er og hvorfor vi har både svømmere, trænere og forældre nævnt.

Morten var enig heri. Måske overveje om forældrenes rolle bør være med. Men i hvert fald forklare hvorfor de tre interessentgrupper er med.

Karina sagde, at vi kunne måske formulere, at de tre interessentgrupper måske var en treenighed, som vi anskuer fælles i Hovedstadens Svømmeklub.

Merete synes, at det væsentligste må være, at vi synliggøre, hvordan vi fremdyrker de bedste svømmere ud fra en klubbekrevet holdning til, hvordan trænerne skal "opføre" sig.

Jesper havde indgivet følgende skriftlige kommentarer:

Jeg synes der er et fint stykke arbejde og det overordnet giver mening i forhold til udmelding til svømmere og forældre.

1. Meget konkret eksempler på hvordan man arbejder med svømmere og målinger - det var her den store debat var i foråret og jeg synes vi skal omtale det. Det sker - og skal ske - men på en forsvarlig måde. Det har fuld tillid til trænerne håndterer godt og vil derfor meget gerne 'vise det frem'.

2. Mere fokus på det pædagogiske aspekt og hvordan vi gerne vil udvikle vores trænere i den sammenhæng F.eks. konflikthåndtering og -løsning, samle svømmere op der har svære perioder - og hvordan man gør det etc.
3. Hvilke forventninger og krav har vi til ansatte (herunder trænere), der er ansatte i en forening, der også lever meget på frivillighed. Hvor yder man den ekstra indsats for foreningen for at styrke sammenholdet og glæden hos alle, der yder en indsats.

#### 8. Orientering fra afdelinger og administration [\[til orientering\]](#)

Ingen yderligere spørgsmål.

#### 9. Eventuelt

- Samarbejde med Københavns Kommune. Samarbejdet er meget udfordrende pt. Lars har delt et par mailkorrespondancer med bestyrelsen. Hvordan bør vi håndtere samarbejdet med kommunen? Anne Marie mener, at vi på det politiske niveau bør fokusere vores energi på de strukturelle problemer med organiseringen. På de lidt lavere ansættelsesniveauer bør vi fokusere på "sagerne" og nok i højere grad på at forsøge at mødes med udvalgte ledende medarbejdere.
- Kommende bestyrelsesmøder
  - Mandag 30.9.
  - Torsdag 21.11
  - Onsdag 11.12
  - Onsdag 22.1
  - Mandag 24.2.
  - Generalforsamling/Foreningens Dag 28.3. (10-16)
  - Seminar lørdag 16.5. (10-16)
  - Tirsdag 16.6.