

## Referat, bestyrelsesmøde

Tirsdag 28. september 2021, kl. 18.00 – 21.00

Flintholm Svømmehal, 4. sal i klublokale

Fra bestyrelsen: Allan, Kim, Marianne, Bo, Otto, Peter, Jens, Katrine, Dorthe, Bolette, Martin og Lars

Gæster: Sandra (*suppleant for Jens*), Jonas Nøddekær (*deltager under pkt. 2*) og Michael Andersen (*deltager under pkt. 2*)

Afbud: Dorthe, Katrine og Jens

Referent: Lars

### 1. Parasport og inklusion af medlemmer med særlige behov [\[til beslutning\]](#)

”Arbejdsgruppen om parasport og inklusion af medlemmer med særlige behov”, bestående af Lene Kjer Rasmussen, Anne Marie Zink, Jonas Enevoldsen, Allan Nyhus og Lars Sørensen, har første halvår 2021 afholdt møder, hvor dilemmaer og centrale spørgsmål er blevet diskuteret. Bestyrelsen har yderligere de seneste år på flere møder drøftet parasport og inklusion af medlemmer med særlige behov på klubbens hold.

Bestyrelsen diskuterede ud fra en række cases, som alle er baseret på situationer fra klubbens hverdag. Inputs fra bestyrelsen omfatter kun svømmere, som er ”født og opvokset” i klubben. Bestyrelsens bemærkninger er givet med respekt af, at det i sidste ende er klubbens administration, der beslutter de konkrete sager om oprykning, herunder hvilke svømmefaglig vurdering, der skal anvendes og derfor den konkrete udmøntning af bestyrelsens input.

#### Case 1

Konkurrencesvømmer som pga. sin årgang skal rykke op på næste holdniveau i konkurrenceafdelingen. Skal svømmeren rykke op, selvom svømmereniveauet pga. parasportskategorisering, ikke lever op til en oprykning? Yderligere; hvad gør klubben i en situation, hvor alle fra holdet rykker op, fordi deres svømmefaglige niveau er højt nok, parasportssvømmerens niveau er ikke på et niveau, som giver oprykning? Skal parasportssvømmeren rykkes med op?

Input fra bestyrelsen:

- Svømmerne bør ligge der, hvor svømmereniveauet berettiger til. Men vi skal kunne tilbyde andre supplerende tilbud, fx K+, eller at blive inkluderet på et lavere svømmerniveau, som modsvarer svømmereniveauet.

- Hvis svømmeren lever op til det sportslige krav for øvrige svømmere, så rykker svømmeren op, men vi skal sammen med familien finde en løsning på støttettræner. Det er fælles ansvar at finde støttettrænere.
- Hvordan kan der kompenseres for det sociale, hvis der afkobles venskaber ved en eventuel beslutning om ikke at rykke op med sin alder, men at følge svømme niveauet?
- Der bør være objektive krav for at rykke op, som skal efterleves, også af parasvømmere.
- Hvad er konsekvenserne af at rykke op, for parasvømmeren og for resten af svømmeholdet?
- Kan der ske en kobling mellem to hold, hvor der fx delvist trænes på to hold, så der på den måde bygges en sportslig og social bro?
- Der skal ikke rykkes en parasvømmer op på bekostning af en ikke-parasvømmer.
- Kan dispensationslisten fra Parasport Danmark anvendes som rettesnor for at rumme en parasvømmer på et givent svømmehold?
  - ...og hvordan gør vi ift. den plads, som der eventuelt ikke er på holdet?
  - Skal parasvømmerne rykke op efter deres egne principper og kriterier?
- Skal der sættes en given antalsmæssig grænse, så hvert hold skal kunne rumme en fast andel af eventuelle parasvømmere?
- Skal parasvømmere have en økonomisk og sportslig friplads?

## Case 2

En svømmer på et konkurrencehold har brug for en særlig støttettræner tre gange om ugen for at kunne være på det relevante konkurrencehold. Årsagen er, at det øvrige træner team ikke har mulighed for hele tiden at give én-til-én opmærksomhed til parasportssvømmeren, og at træning og udvikling af parasportssvømmeren tager relativt meget mere tid end holdets øvrige svømmere.

Er det klubbens ansvar at finde støttettrænere? Og er det klubbens ansvar at finansiere støttettrænere?

Bestyrelsens input:

- Vi skal støtte de pågældende svømmere i et vist omfang.
- Forskel på eksterne parasvømmere og parasvømmere, som altid har været i klubben.
- En model kan være, at der tages højde for en "kvote", hvor et hold fx træner 8 x pr. uge, der kan støttes med træner 3-4 x pr. uge og maksimalt andragende til xx t.kr. og fx med maksimalt 50 % af trænerudgifterne.  
Herudover bør der være en maksimal pulje pr. år i budgettet, som vi kan synliggøre og følge op på bliver anvendt.

### Case 3

Forældre til et svømmeskolebarn henvender sig til klubben med information om, at barnet har en diagnose, som kræver særlig opmærksomhed ifb. med undervisningen. Barnet går i en almindelig folkeskoleklasse.

Skal holdets eksisterende trænersteam inkludere og håndtere barnet? Skal klubben sætte en ekstra hjælpetræner på? Og mener vi principielt, at vores 18-20-årige trænere og 14-16-årige hjælpetrænere skal kunne inkludere børn med diagnoser som autisme og ADHD på et hold, hvor der er 12 andre børn?

Er det klubben, der skal finansiere de ekstra trænerressourcer og ekstra omkostninger? Bør forældrene, i stedet for at sætte ekstra trænerressourcer på holdet, involveres i undervisningen?

Bestyrelsens input:

- Vi skal ikke inkludere udover, hvad vi beskriver i indstillingen om parasportsdefinitionen.
- Vi skal ikke sætte ikke-uddannede trænere i svære situationer med håndtering af diagnose. Det kræver uddannede fagpersoner, som vi kun i meget begrænset omfang råder over.
- Vi må stille en række krav til de børn/forældre, som vi underviser. Dvs. de skal kunne følge en normal undervisningssituation.
- Påpasselighed med, at følge definitionen, som er fremlagt i oplægget, da det er meget specifikt og definerede og da, det kan give anledning til, at vi tager mange svømmere ind på holdene, som vores trænere og hjælpetrænere ikke er uddannede til.
- Forældre kan i særlige situationer involveres i undervisningen.
- Hvis forældre definerer deres børn som havende særlige diagnoser, som kræver særlig hjælp og dermed særlige ressourcer på et svømmehold, skal de ikke være på holdet, men flyttes til parasportsholdene i Damhusengens Skolesvømmehal. Hvis det hold ikke passer, kan de ikke inkluderes på svømmeholdet.

### Case 4

Vi erfarer fra trænersteamet, at et barn pga. sin adfærd på holdet ift. trænere og andre svømmere ikke kan inkluderes på et almindeligt svømmehold.

Hvad gør klubben? Meddeler vi familien, at vi ikke ser det muligt at undervise barnet på det tilmeldte svømmehold? Skal vi i stedet tilbyde én-til-én undervisning (hvilket vi kun i meget begrænset omfang har mulighed for)?

Bestyrelsens input:

- Børn skal kunne følge en normal undervisning, uanset hvor det er i klubben, hvis de ikke kan det, skal de ikke være på det pågældende hold. Vi kan godt i særlige situationer, hvis der har været forsøgt at sætte ind med ekstra sparring via områdeansvarlige, bede barnet om at forlade svømmeholdet og dermed klubben eller alternativt, hvis diagnose og rammer er passende, starte på parasportsholdene i Damhusengens Skolesvømmehal.
- Vi bør hurtigt sætte ind med kontakt og krav til forældrene.

Bolette efterspurgte et pilotprojekt for børn med fysiske handicaps.

Bestyrelsen understreger, at det er vigtigt, at vi får kommunikeret godt om intentioner i projektet, at det er pilotprojekter vi starter og at vi også på sigt ser ind i at tilbyde undervisning for børne med fysiske handicaps. Det er også vigtigt, at vi ikke får evalueret for sent i forår 2022, da vi skal være klar til at melde ud om eventuel fortsættelse ifb. med tilmeldingen.

Bestyrelsen mener, at kontingentet for de nye parasportshold skal være ”markedsprisen”, at kontingentet skal afspejle øgede lønomkostninger ifb. med undervisningen. Dvs. sandsynligt vil kontingentet blive højere end det normale kontingent i svømmeskolen.

Bestyrelsen synliggjorde også, at vi er en forening, og ikke en offentlig institution, som er forpligtiget til at yde støtte og skabe rammer for paraudøvere. Det er vi ikke. Derfor skal vi være opmærksomme på, at vi ikke skal og kan inkludere alle målgrupper. Vi må finde vores eget niveau og omfang. Det kan ende med at blive meget ressourcekrævende for klubben.

Bestyrelsen drøftede herefter forslag fra ledelsen om, at der oprettes pilotprojekter for udfordrede svømmere i svømmeskolen.

Bestyrelsen godkendte indstillingen og den medfølgende økonomi til at opstarte pilotprojektet med parasportssvømmeskolehold for børn og voksne i Damhusengens Skolesvømmehal samt timer til koordinerende ressourceperson i klubbens administration.

Administrationen arbejder videre med retningslinjer for inklusion og parasport, som vil blive forelagt bestyrelsen. Bestyrelsen genbesøger dagsordenspunktet på bestyrelsesmødet i november og samler op på de spørgsmål og emner, som ikke blev berørt.

## 2. Afrapportering af arbejdsgrupper om konkurrencesvømning [til beslutning]

I foråret 2020 besluttede bestyrelsen efter en række forældremøder i konkurrenceafdelingen, at der skulle nedsættes en arbejdsgruppe om konkurrencesvømning. Arbejdsgruppen besluttede at dele sig op i tre mindre arbejdsgrupper med mere specifikke temaer som baggrund for deres arbejde. De tre arbejdsgrupper var en gruppe som skal arbejde med værdier, en gruppe som skal arbejde med feedbackkultur og en gruppe der skal arbejde med exitsamtaler.

Arbejdsgrupperne har nu fremsendt og færdiggjort deres indstillinger til bestyrelsen som bestyrelsen drøftede.

### Værdigruppen

Fremhævede følgende fra deres arbejde:

- At bestyrelsen beslutter, at trykprøvning af værdier skal finde sted.
- At en nærmere opgave- og procesbeskrivelse for hvordan trykprøvning af værdier skal ske.
- At der skal være en gennemgang af klubbens eksisterende procedurer, formater og arbejdsgange, så de er koordinerede med værdierne og at værdierne "gennemsyrer" hele organisationen.

Gruppen fremhævede, at tanken så vidt muligt er at anvende eksisterende producerer og værktøjer, samt at de overordnede punkter bør igangsættes i den rækkefølge, de er fremsat i.

Kim udtrykte bekymring for, at processen, der er lagt i forslag, er meget omfattende og om den i sit omfang er passende for en forening, samt yderligere om den kan passe på hele foreningen med alle vores afdelinger og forskelligheder.

Allan mener, at processen måske kan deles over i bidder.

Peter understregede, at der ifb. med en kommende værdiproces er vigtigt, at der sker involvering af eksterne interessenter også.

Lars mindede bestyrelsen om ift. en mulig kommende værdiproces, gennemgang af procedurer og retningslinjer, stillingtagen til feedbackgruppe- og exitsamtalegruppebefalinger var væsentligt, at bestyrelsen tog stilling til hvilken organisationsform bestyrelsen ønskede ift. administrationens kompetencer og evne til at levere de fornødne ressourcer.

Lars mindede yderligere bestyrelsen om, at den før coronaperioden havde besluttet at igangsætte en ikke nærmere defineret værdiproces.

### Exitsamtalegruppen

Gruppen har følgende anbefalinger til bestyrelsen:

- Gruppen anbefaler en tydeliggørelse af den praksis der fra klubbens side finder sted i dag i forbindelse med, at en HSK elitesvømmer stopper med svømningen. Med en HSK elitesvømmer menes der primært svømmere fra eliteholdet og Talent 1, men redegørelsen må også gerne omfatte praksis ved stop på Talent 2 og Talent 3.
- I forbindelse med redegørelsen for eksisterende praksis, skal der også redegøres for, hvordan den viden/tilbageløb fra eventuelle exitsamtaler/forløb der afvikles i dag, bliver indarbejdet i klubbens fremadrettede procedurer.
- Gruppen anbefaler en løbende statistisk anonymiseret offentliggørelse af frafald på svømmere i K-afdelingen. Med offentliggørelse menes der deling af statistik til eks. K-udvalget, så man løbende kan drøfte tallene.

Bestyrelsen diskuterede hvor ofte og hvor informationen om stoppede svømmere skal gives hende i organisationen. Pt. er det en information, der håndteres på konkurrenceudvalgsmøder og på trænermøder.

Bestyrelsen ønsker yderligere også, at der bliver arbejdet med, at alle stoppede svømmere modtaget et fast spørgeskema, som kan anvendes analytisk.

### Feedbackkultur

Arbejdsgruppen har givet følgende anbefalinger til bestyrelsen:

- Gruppen ønsker, at der bliver lavet en skabelon med feedback til trænerne, fra holdlederne efter stævner og træningslejre. Trænerne vil på denne måde løbende blive orienteret om de ting, de måske ikke selv har set eller nået at fange. Denne information ville så kunne bruges sammen med den løbende dialog, som trænerne allerede har med svømmerne.
- Gruppen ønsker, at trænerne synliggør deres krav til en holdleder, men samtidigt også beskriver, hvorfor det er dem, som bestemmer hvem der skal være holdledere og at denne beskrivelse bliver en del af frivillighedshåndbogen.
- Gruppen ønsker, at der blev lavet et foredrag om kommunikation for konkurrenceafdelingen og unge i det hele taget, dvs. for forældre, svømmere og trænere. Temaet bør bl.a. være om åben og tidssvarende dialog mellem forskellige målgrupper i klubben.

Bestyrelsen besluttede at følge værdigruppens anbefalinger og igangsætte værdiprocessen. Bestyrelsen erkendte også at denne proces kræver ekstern hjælp. Der indhentes tilbud og yderligere beskrivelse fra mulige samarbejdspartnere, som bestyrelsen endeligt skal beslutte.

Bestyrelsen besluttede at følge exitsamtalegruppens og feedbackgruppens indstillinger og anbefalinger.

### **3. Planlægning af Hovedstadens Svømmeklubs ti års fødselsdag [\[til diskussion\]](#)**

I 2022 fylder HSK ti år.

Bestyrelsen drøftede, hvordan tiårsjubilæet skulle fejres og nedsatte en jubilæumsarbejdsgruppe bestående af Bo og Allan.

### **4. Eventuelle opfølgninger fra bestyrelsesseminar, 26. september [\[til diskussion\]](#)**

Udsættes til novembermødet.

### **5. Korte orienteringspunkter fra afdelingerne [\[til orientering\]](#)**

Ingen

### **6. Eventuelt**

Lars orienterede om en sag på Talent 3 mellem to svømmere.

Allan og Lars orienterede om fornyet medieopmærksom på vores sociale indsats og på vores kønsopdelte svømmetilbud.