



Referat, bestyrelsesmøde

Onsdag 25. juni 2025, kl. 18.00 – 21.00

Flintholm Svømmehal, mødelokale 4. sal

Fra bestyrelsen: Susanne, Lotte, Torben, Sarah, Sandra, Jens, Janus, Tore, Signe, Michael, Grith (*online*) og Lars

Inviterede: Jonas

Afbud: Lotte, Sandra, Sarah

Referent: Lars

1. Budgetopfølgning for hele klubben, første kvartal 2025 [[Orientering](#)]

Kvartalsresultat på minus t.kr. 685 mod et budgetteret minus på t.kr. 907. T.kr. 222 bedre end budgetteret.

Før finansielle poster er resultatet et minus på t.kr. 751 mod et budgetteret minus på t.kr. 1.017. T.kr. 266 bedre end budgetteret.

Kommentarer til perioderegnskab i forhold til budgetteret:

- Deltagerbetalinger: Svømmeskole er lavere pga. afholdte AquaCamps i februar med færre deltagere end budgetteret. Eliteholdet i konkurrenceafdelingen er lavere pga. færre aktiviteter end planlagt. Nogle er flyttet til 2. kvartal.
- Tilskud kommuner: Medlemstilskud er på niveau, men tilskud kurser er lavere, da svømmeskole hjælpetræner kurser hold 2 ikke er gennemført.
- Personaleomkostninger: Generelt er personaleomkostninger på niveau med budget.
- Administrationsomkostninger: Er på niveau med budget.
- Afdelingsomkostninger: Aktiviteter for alle afdelinger er generelt på niveau, bortset fra konkurrenceafdelingen, hvor især eliteholdet er lidt lavere pga. færre aktiviteter end planlagt, som primært er forskydning fra 1. kvartal til 2. og 3. kvartal.

2. Overordnede rammer for budget 2026 [[Diskussion](#)]

Klubben har for 2025 budgetteret med et underskud på t.kr. 630. Der er ikke estimeret på budgetresultat for 2025. Det vil ikke være realistisk at give et estimat før efter 3. kvartal. Afdelingerne vil dermed ifb. med budgetlægningen for 2026 have et vejledende årsresultat for 2025 at tage udgangspunkt i. Ift. det estimerede årsresultat for 2025 er der dog en forventning om, at de indregnede reduktioner i medlemstilskud fra Københavns Kommune i en vis grad udlignes. Dvs. at underskuddet forventes at blive noget lavere end budgetteret. Det er endnu udvist om Københavns Kommune udligner hele eller dele af den indførte reduktion af medlemstilskuddet.

Klubben ser som tidligere år stadig ind i usikkerhedsmomenter, forventeligt i mindre grad end tidligere, da der ift. 2026 ikke er kendte og planlagte svømmehalslukninger. Usikkerhedsmomenterne stammer fra genåbningsplaner for nye svømmehaller, fra



genåbningsplaner for svømmehaller under renovering og fra mangelfuld kommunikation og involvering i beslutninger fra Københavns Kommune.

Erfaringen fra de senere år er dog, at der de fleste år altid sker uforudsete hændelser og forsinkelser omkring svømmehallerne. Lars kunne som eksempel orientere om, at få timer inden bestyrelsesmødet, havde Københavns Kommune informeret klubben om, at Damhusengens Skolesvømmehal med få dages varsel uventet lukker i et år.

Lige nu er der viden om, at der i 2026, eventuelt i 2027, vil skulle budgetteres med et endnu ukendt beløb til medlemssystem. Det kan enten være til strukturelle sikkerhedsopdateringer af medlemssystemet hos Novicell, det kan være til nyudvikling af medlemssystem hos en anden leverandør eller det kan være til overflytning og tilpasning til andet standard medlemssystem. Bestyrelsen vil i løbet af efteråret blive præsenteret for et beslutningsforslag med kortlægning og uddybning af alternativerne.

Klubbens egenkapital var ved indgangen til 2025 på t.kr. 6.109.

Bestyrelsen ser, at fremtiden er usikker, og at vi er nødt til at beregne og sikre buffere til uforudsete hændelser, som fx svømmehaller der lukker uventet.

Kan vi udregne et nøgletal, der over en årrække viser, hvad er vækst pr. afdeling pr. medlem. Altså en større indsigt i sammenlignelige tal, som ikke kun viser afdelingens samlede vækst, men som tager højde for afdelingens medlemstal, men også vækst i medlemstal.

Vandpolo ønsker, at der til Frederiksberg Svømmehal skal indkøbes en del nyt udstyr. Fx nye mål og måltavler. Afdelingen arbejder med en tiårsplan for vedligehold af udstyr og med en plan for, hvad det koster at rykke ind i en ny eller genåbnet svømmehal. Der skal en del basisudstyr til for at kunne gennemføre træning. Nogle af ønskerne bør dækkes af kommuner, svømmehaller eller fonde. Og andre ønsker skal dækkes af klubben selv. Grundholdningen er, at kommuner og haller bør sikre, at grundudstyr er til stede. Fx vandpolomål, startskamler, træningsure og whiteboards.

Bestyrelsen ser gerne, at vi arbejder henimod at få ansat en fuldtidskommunikationsmedarbejder og at vi kan få det prioriteret i et kommende 2026 budget. Findes der mellemløsninger, som på kort sigt kan søsætte en satsning på PR, kommunikation, kampagne, funding, sponsor? Bestyrelsen nedsætter en arbejdsgruppe der skal præcisere og definere opgaven yderligere, så projektet kan blive klart til budget 2026. Vi starter med at se på, hvilke opgaver der skal løses. Hvilken profil det kræver, osv.



3. Tilmelding til sæson 2025/2026, tildelte tider og intern fordeling [\[Orientering\]](#)

Der udbydes lidt flere pladser i sæson 2025/2026 end i sæson 2024/2025. Årsagen er, at vi har søgt flere "resttider" i Københavns Kommune og foretaget yderligere optimeringer.

Den primære årsag til de flere pladser er optimering i udnyttelse af vores bookinger og booking af enkelte ledige resttider i DGI Byen. Alle afdelinger har haft det samme antal vandtider i sæson 2025/2026 som i foregående sæson. Svømmeskolen og vandpolo har sammen foretaget optimeringer, så vandpolotrænere fremadrettet kan være trænere på Sæler med bold og Spækhugger med bold, ved at træningstider for Sæler og Spækhugger med bold ikke længere er samtidig med vandpolotræning, men i forlængelse af vandpolotræningen. Det har vi kunne gøre, fordi vi har booket ledige tider i DGI Byen, hvor vi så har kunne flytte udspringshold fra NEXS til DGI Byen. Derved har vi også fået udspringstilbud i en ny bydel.

K-afdelingen og Svømmeskolen har også optimeret i træningstider ved at bytte rundt således, at K-afdelingen får tider til T3 i Damsøbadet og Svømmeskolen får tider i Flintholm Svømmehal i 25 meter bassinet fra kl. 16.00. Tiderne i Flintholm Svømmehal har gjort, at vi igen kan tilbyde 60+ hold i Flintholm Svømmehal. Det har været meget efterspurgt blandt vores 60+ medlemmer. Derudover har nedlæggelsen af Kongepingvin og ændringer på Kejserpingvin frigjort vandtid som bruges til svømmeskolehold.

Pladserne er fordelt på følgende målgrupper:

Baby-, familie- og børnehold	5.894
Ungdomshold	1.981
Voksenhold	1.877

Vi kan se i løbet af sæsonen, at vi fastholder flere fra de klassiske svømmehold ind på vores ungdomshold. Det viser både reelle medlemstal, men også indekstal, at ungdomsholdene har været i relativ vækst. Dvs. der er en øget fastholdelse i svømmeskolen af de medlemmer, der har lært at svømme. Men mange stopper med at gå til svømning, når de har lært at svømme.

Spørgsmålet er, om vi kan analysere videre på, om der findes en geografisk og aldersspecifik indsigt, som giver mening at arbejde videre med.

Lars orienterede om kontingentsomsætning for tilmeldingsperioden pr. dags dato sammenlignet med de seneste tre år. Dvs. tal der i store træk kun omfatter gentilmeldinger af aktive medlemmer. Niveauet er i store træk som sidste år.

4. Rekruttering, onboarding og uddannelse af timeansatte [\[Diskussion\]](#)

Svømmeskolen arbejder struktureret med rekruttering, onboarding og uddannelse samt i stigende med dataanalyser af personalegrupperne.

Svømmeskolen (og resten af klubben) er en stor ungdomsarbejdsplads med mere 350 deltidsansatte trænere, hvor de jobs vi tilbyder de timeansatte, har karakter af studiejobs i eftermiddags- og aftentimerne samt i weekenden. Denne jobtype passer typisk bedre til unge mennesker som er i gang med en uddannelse, end til færdiguddannede der enten



leder efter, eller har et fuldtidsjob. Gennemsnitsalderen af de timeansatte er lidt over 20 år og de har i gennemsnit været ansat i lidt over to år.

Vi kan se, at vores unge timeansatte står overfor forskellige overgange i deres ungdomsliv, som har indflydelse på deres ansættelsesforhold, f.eks. overgang fra folkeskole til efterskole eller til gymnasium og fra gymnasium til sabbatår eller til videregående uddannelse.

Af de hjælpetrænere som angav, at de ikke kunne forsætte i sæson 2024/2025, er der mange der angiver, at de stoppede, fordi de skulle på efterskole, udveksling eller højskole, andre angiver, at de stopper pga. travlhed med ungdomsuddannelse. Disse overgange skaber relativ stor udskiftning blandt vores timeansatte og stiller store krav til, hvordan vi arbejder med rekruttering, onboarding og uddannelse for at sikre, at der er personale nok og at undervisningen er af høj kvalitet.

Bestyrelsen fik fremvist en række specifikke nøgletal på sygefravær, gennemsnitsalder og anciennitet.

Bestyrelsen diskuterede følgende spørgsmål:

- Hvor kan vi hæve gennemsnitsalderen på ansatte?
Bruge vores voksen- og 60+-hold som rekrutteringsbase for nye trænere. Flere fejring og hædringer. Fx jubilæer, æresmedlemmer blandt trænere osv. Hvor skal snittet ligge? Måske bør vi også se på en mere nuanceret lønstruktur, så ældre bedre kan se sig selv i ansættelsen og ansættelsesvilkårene. Findes der inspiration at hente i provinsen, hvor bestyrelsen har et indtryk af, at gennemsnitsalderen på trænere er højere. Kan vi etablere en "HSK-alumne klub", altså én gang HSK-træner, altid HSK-træner.
- Hvordan kan vi sikre længere ansættelse?
Skabe et stærkere fællesskab. Initiere flere sociale relationer. Skabe en mere "branded arbejdsplads". Udbygge teamorientering og gøre det nemmere og mere synligt, at de godt kan blive i det samme team næste sæson. Spørgsmålet er, hvordan vi kan lede denne udvikling. Kan vi tilbyde personalerabat på svømmehold? Fortrinsret til tilmelding? Kan man samle point/rabatter til at kunne nå visse goder. Altså en variant af en "personaleklub", hvor attraktive muligheder findes.
- Hvordan kan vi gøre det mere attraktivt at gennemføre en uddannelse? Man stiger i løn efter gennemført uddannelse (hjelptrener 5 kr. og træner 20-25 kr.). Løntrinnet for hjælpetrænere bør være højere. 5 kr. for fuldtid uddannelse skaber næppe den store forandring. Kan der arbejdes mere med HSK-Academy og "duolingofisering", altså at det bliver synligt, hvad er din "streak", dit næste niveau osv. Kan nemmere sammenligning af uddannelsesniveauer øge gennemførelse og motivation? Måske designes, så det ikke bliver en synlighed for alle, men for den enkelte. For ikke at skabe for meget pres? Kan uddannelsen gøres endnu mere CV-egnet? Og kan vi hjælpe de unge med at se dette mulige udbytte.



5. Bestyrelsens opgavefordeling, ansvar og mødekultur [Beslutning]

Formålet med dagsordenpunktet er at skabe en bredere forankring i bestyrelsen af arbejdsopgaver og projekter.

Tidligere er for mange ideer og projekter strandet hos formand og klubdirektør, som ender med at blive flaskehalse. Det ønsker bestyrelsen fremadrettet at ændre på. Så der er en forankring ind i bestyrelsen hos én eller flere bestyrelsesmedlemmer og, at bestyrelsesmedlemmerne i en vis grad bliver projektledere og får ejerskabet for projektet og at drive det i mål.

Spørgsmålet er, hvordan bestyrelsen via bestyrelsens opgave- og projektlister også får udvidet involveringen af flere frivillige kræfter fra afdelingerne. Altså, at vi sammen får udvidet udviklings- og arbejdskapaciteten.

En projekt- eller arbejdsgruppe kan dermed have deltagelse af flere frivillige eller udvalgsmedlemmer, som ikke er fra bestyrelsen.

Ift. mødeledelsen og referatskrivningen, der skal vi dynamisk og under møderne løbende benytte excelarket med bestyrelsens projekt- og ansvarsoversigt. Altså hvis der opstår en opgave eller projekt, skal der med det samme skrives op i arket og besluttet, hvem der er ansvarlige og hvad en foreløbig deadline kan være. Bestyrelsen er enige i, at opgaver og projekter også kan komme fra afdelinger og ind i bestyrelsen, og altså at opgaver og projekter går begge veje.

Under bestyrelsens løbende behandling af emner og temaer på møderne er idérigdom og kreativitet høj. De ideer og muligheder bør opsamles og vurderes op imod en kommende strategi eller værdierne. Fx i en idebank i opgave- og projektarket. Bestyrelsen er enige i, at der skal ske en løbende prioritering af muligheder for udvikling.

6. Status på værdiproces [Diskussion]

Der er blevet igangsat forskellige input til udarbejdelse af en endelig aktiveringsplan og til igangsætning af aktivering og implementering af værdisættet.

Signe har udarbejdet et oplæg, som har været drøftet i kommunikationsgruppen..

Derudover har der i en længere periode været annonceret efter en praktikant, der som en del af sin uddannelse har ulønnet praktikperiode. Det drejer sig om studerende fra DMJX, professionshøjskoler og erhvervsakademier. Jobannoncen er vedhæftet, kan ses her på hsk.dk <https://www.hsk.dk/job/praktikant-til-kommunikation/> og har været annonceret og rundsendt i de relevante fora, fx intranet og mail, på uddannelsesstederne. Der har været få ansøgere, som ikke var relevante.

Med bestyrelsens input fra februar og Signes oplæg til kommunikationsgruppen er der tilstrækkeligt input og byggesten til at færdiggøre en aktiveringsplan. En aktiveringsplan som projektgruppen Signe, Tore og Lars kan færdiggøre ud fra det udarbejdede materiale. Men en færdiggørelse af en aktiveringsplan kræver, at projektgruppen har afklaret, hvilke ressourcer der kan afsættes til aktiveringen.



Bestyrelsen besluttede, at vi til efteråret igangsætter en light-version og primært internt rettet værdifokusering. Altså fx, hvordan kan vi på en opstartsdag, i medarbejderhåndbøger, i forskellige eksisterende kommunikationskanaler omtaler det nye værdisæt. Vi retter dermed fokus på at trænerne bearbejder og fortolker værdierne i august, at vi på trænermøder arbejder med værdierne og at vi på efterårets forældremøder retter fokus på værdisæt og fortolkning af værdier.

Hvis vi beslutter, at der fremadrettet kan prioriteres rammer til at ansætte en kommunikationsmedarbejder, vil klubben kunne rulle den større aktiveringsplan ud for værdierne.

7. Orienteringspunkter fra klubben [\[til orientering\]](#)

-

8. Eventuelt