

Referat, bestyrelsesmøde

Mandag 1. november 2021, kl. 18.00 – 21.00

Flintholm Svømmehal, 3. sal i klublokale

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

Gæster: Niels-Jørgen

Afbud: Dorthe

Referent: Lars

1. Sportslig status i konkurrenceafdelingen [\[til diskussion\]](#)

Niels-Jørgen og Lars fremhævede fra oplægget, at det var vigtigt at forstå, at der nu er fremlagt tanker for konkurrenceafdelingen. Det er tanker, som hen over efteråret er blevet formet igennem møder i konkurrenceafdelingens arbejds hverdag. En hverdag, hvor fire ud af fem fuldtidstrænere er blevet introduceret og startet op i afdelingen. Processen foran vil vi gerne have, skal være med en åben tilgang, hvor der lyttes til alle.

Fra oplægget fremsendt til bestyrelsen blev fremhævet at vi arbejder med viden, engagement, medbestemmelse og fællesskab. Det er, hvad vi arbejder og prioriterer helt overordnet. Lige nu er der på kort sigt fokus på talentudvikling og mange "huller", som vi har på holdene. Det er vi i gang med konkrete handlinger på og rykker fx i denne uge en gruppe T3 drenge op på T2. Derudover går vi i gang med rekruttering via fysisk tilstedeværelse af en række konkurrencetrænere til undervisning i svømmeskolen.

På lidt længere sigt er strukturen på junior/seniorniveau "fyldt op". Dvs. vi står foran at skulle se ind i, hvordan vi løser den udfordring med, at svømmerne formentlig bliver ved at svømme på de ældste niveauer og tilgangen til eliteholdet ser ud til at fortsætte de kommende år.

Er det et mål, at der er ligevægt mellem kønnene i klubben? Ikke nødvendigvis, men historisk har de stærkeste miljøer i Danmark været præget af god ligevægt mellem kønnene. Der er dog en forskel på landsholdsniveau, som udpræget i mange år har været præget af kvindelige topsvømmere. Giver det mening at kønsopdele fortsat i klubben på de unge hold? Pt. har vi ikke bedre løsninger, da det både beskytter drengene i en ung alder, hvor pigerne svømmer stærkere og for at skabe plads i hallerne uden fx at skabe et T3 A- og B-hold. Spørgsmålet er, om der er viden og indsigt at hente i dansk svømning, der er der nok ikke, men vi kan måske selv i klubben indhente den viden og faglig indsigt.

Det blev diskuteret, om klubben var tilstrækkelig opmærksom på de svømmere, som er født sent på året ift. de svømmere, som er født tidligt på året. Der er i klubben en holdning til, at medaljer og resultater intet betyder når svømmerne er unge. Dvs. der er fokus på færdigheder og anerkendelse af teknik. Fx på de yngste konkurrencehold har trænerne ikke stopure og vi har introduceret teknikmester.

Det blev diskuteret om svømmerne træner for meget på fx T3 og T2 ift., hvad der kan optimeres ift. frafald i de unge årgange. Det er krævende for svømmere og forældre, at få en hverdagslogistik med en konkurrencesvømmer til at fungere i hverdagen. Det er ikke et mål for klubben, at alle skal nå igennem konkurrenceafdelingens hold fra T3 til eliteholdet, naturligvis gerne så mange som muligt, men det er et mål for klubben, at vi kan fastholde så mange af svømmerne som muligt i klubben i andre svømmetilbud eller som hjælpetrænere og trænere.

Talentrekruttering

Hvor bredt (geografisk) skal k-afdelingen rekruttere og opbygge et talentsystem i København/Frederiksberg? Bestyrelsen ser, at det kan give gode værdier og sociale relationer, hvis holdene kønsblandes igen og gerne mere lokalt i bydelene, mens svømmerne er helt unge (fx i tekniskole og T3). En decentral løsning vil være dyrere, koste flere trænerressourcer, trække svømmetimer til konkurrence ud af svømmeskole primetime og koste mere koordinering fra klubben. Men en løsning kunne være at introducere modellen, når en ny svømmehal åbner, hvor der både bliver flere svømmetider og et større bidrag til klubben fællesøkonomi.

Elitehold versus high performance satsning.

I hvor høj grad skal k-afdelingen prioritere en international satsning. Skal det være på individ basis eller afspejles i en bredere struktur i hele opbygningen af afdelingen og holdene. Her tænkes eksempelvis på opsplitning af elitegruppen, trænerkvote pr. antal svømmere, og øvrig ressourcefordeling. Pt. er der ca. 40 svømmere på eliteholdet og 8-10 nye svømmere på vej ind. Er svømmerne garanteret en plads til evig tid på eliteholdet? Vi har forpligtigelser overfor svømmere, som vi rykker op, fx hvis en svømmer rykker op samtidig med svømmeren starter på fireårig Team Danmark.

Offensiv tilgang og en stærk proaktiv politik omkring talent- og elitesvømning. Det vil klubben meget gerne og har vi på et tidspunkt 10-12 meget stærke individuelle svømmere med internationalt niveau, må afdelingen komme med et særskilt plan og projekt herfor. Det må bestyrelsen så konkret tage stilling til.

K-afdelingens tilgang til nye træningsmetoder-, remedier- og valg af aktiviteter. Skal vi være "firstmovers" i vores handlinger og beslutninger, og acceptere en positiv fejkultur, eller bør vi være mere analyserende, afventende og forsigtig i vores beslutningstagen. Bestyrelsen mener, at vi gerne må være proaktive og påtage os en vis risiko. Men ikke for at tage en risiko for risikoens skyld.

Accept af svømmer tilgang til k-afdelingen fra øvrige danske svømmeklubber.

Hvilke kriterier (sportsligt niveau, trænings niveau og social kapital) bør være keypoints i vores vurdering. Skal vi være aktiv søgende? Og eventuelt vores holdning til svømmerens alder? Vi bør ikke aktivt søge efter børne- og årgangssvømmere, men vi kan godt med respekt for klubbens kultur og talentpipeline, løbende tage imod nye svømmere.

Konkurrenceafdelingen søger i de kommende år at styrke "det blå dna", altså at arbejde på at få skabt en sund præstationskultur baseret på fællesskabende klubværdier. En præstationskultur som kontinuerligt leverer internationale svømmere på junior- og seniorniveau.

2. Medlems- og trænerundersøgelse fra juni 2021 [\[til diskussion\]](#)

Undersøgelserne er i år foretaget for ottende gang. Første gang var således i 2014.

I alt har 627 (979 i 2020) medlemmer og 127 (119 i 2020) trænere/hjælpetrænere besvaret. Det svarer til en svarprocent på ca. 8 % (12 % i 2020) for medlemmer og ca. 45 % (50 % i 2020) for trænergruppen. Svarprocenten er lavere i år, hvilket helt sikkert skyldes coronanedlukning og at vi kun var i stand til at tilbyde genstart for få medlemmer af svømmeskolen. Undersøgelsen blev således udsendt i juni.

Analyse af undersøgelsen foregår hvert efterår. Optimalt bør analyserne foregå i august, men i år og tidligere år, har bearbejdningen været forsinket pga. ekstraordinære omstændigheder. Bestyrelsen får herefter forelagt en analyse af undersøgelser og får derudover alle rådata udleveret. Herudover kører der særskilte bearbejdnings, primært i svømmeskolen og i konkurrenceafdelingen.

I medlemsundersøgelsen er der 394 der besvarer svømmeskolespørgsmålene, 74 fra konkurrenceafdelingen, 6 fra teknikskolen, 109 fra voksenhold.

I træner/hjælpetrænerundersøgelsen er der 38 trænere der besvarer og 71 hjælpetrænere. Der er få afdelingstrænere der besvarer, fx 5 konkurrencetrænere, 7 teknikskoletrænere og 1 vandpolotræner.

I medlemsundersøgelsen er den overordnede tilfredshed i svømmeskolen på 4,07. I konkurrenceafdelingen på 4,34 og på voksenholdene på 4,27. Det er pæne stigninger ift. undersøgelsen for 2020.

Vi har de seneste to år udvidet afsnittet om trivsel i afdelingerne og på svømmeholdene. I svømmeskolen er det relevant at bemærke spørgsmålet, om der kommer et glad barn hjem efter svømmeundervisning. Det gør børnene, scoren er på 4,4. Spørgsmålet er nyt i dette års undersøgelse og et forsøg på at spejle den oplevelse, som barnet giver videre til forældrene efter undervisningen. Generelt er besvarelsen af trivselsspørgsmål i konkurrenceafdelingen mere positive end sidste år og flere har deltaget i undersøgelsen i konkurrenceafdelingen. 93 % svarer, at de trives på holdene.

Afslutningsvis i medlemsundersøgelsen spørger vi om gode råd til, hvad vi skal udvikle af fremadrettede tilbud. Her svares der bl.a.:

- Længere undervisning, primært nævnes fra 30 min. til 40 eller 45 minutter.
- Undervisning i juni.
- Bedre forhold ifb. med tilmelding, så kø undgås og så medlemmer sikres plads.
- Bedre feedbackkultur.
- Flere aktiviteter til børn i alderen 12-15 år.
- Flere AquaCamps.
- At det har taget for lang tid for deres børn at lære at svømme.

Trænerne scorer en generel tilfredshed på 4,5 (4,38 i 2020) og hjælpetrænerne scorer også 4,5. Hele 97 % af trænerne er enten enige eller meget enige i, at de er tilfredse med deres ansættelse. Tilsvarende

svarer 100 % af hjælpetrænerne, at de er enige eller meget enige i, at de er tilfredse med deres ansættelse.

Trivselsspørgsmålene i konkurrenceafdelingen er:

- Der er et godt socialt miljø på holdet
- Mit barn/jeg trives på holdet
- Mit barn/jeg har venner på holdet
- Mit barn/jeg synes, der er et godt sammenhold til træning
- Mit barn/jeg synes, der er et godt sammenhold udenfor svømmehallen
- Mit barn/jeg føler mig tryk ved at henvende mig til træneren

Vi beder trænere og hjælpetrænere om at prioritere en liste af udsagn om at være ansat i Hovedstadens Svømmeklub. Vi spørger: når du går på arbejde i Hovedstadens Svømmeklub - hvad er det der motiverer dig og gør, at du har lyst til at blive ved med at være ansat i klubben...?

Udsagnene er her anført i den rækkefølge som trænerne har prioriteret.

1. At jeg hygger mig, når jeg går på arbejde og at jeg har det godt sammen med mine kollegaer
2. At jeg lærer børn/voksen at svømme og begå sig sikkert i vand
3. At jeg bliver anerkendt for mit arbejde
4. At jeg har ansvar og frihed i mit arbejde
5. At lønnen er god
6. At jeg får feedback på mit arbejde og kan udvikle mig
7. At jeg får erfaring til mit CV

Bestyrelsen vil gerne fremadrettet se sammenligninger fra tidligere år. De sammenligninger kan også bruges kommunikativt til at vise medlemmerne, hvad trends og udvikling er og måske, hvad vi kan gøre bedre. Vi skal finde en måde at kommunikere om resultaterne af undersøgelsen på. I den kommunikation skal vi huske at præcisere, at vi ikke kan tillade os at kommunikere alt for absolut, forstået på den måde, at det jo ikke er en stor andel af medlemmerne der besvarer.

Kan vi skabe en bedre og smartere kommunikationsløsning, som tager udgangspunkt i at gøre det mere gennemsigtigt, hvem der er trænere, hvem der evt. er dagens vikar og som måske på en automatisk måde skaber en bedre ramme for at skabe "tværkommunikation" fra forældre til forældre og svømmer til svømmer.

Medlemsundersøgelsen viser, at mange efterspørger seniorhold i ydertimer med vægttræning og fokus på flere sociale tiltag.

Anbefaling fra bestyrelsen om, at bringe særskilte spørgsmål om udviklingsplaner, værdiproses osv. ind i kommende undersøgelser og på den måde bruge undersøgelsen tematisk og proaktivt i klubben.

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

Emnet er i sin helhed fremstillet i det samlede bilagsnotat til bestyrelsens møde i september og opsummeret i det godkendte referat.

Bestyrelsen diskuterede på mødet de standardcases, som blev diskuteret på forrige bestyrelsesmøde og et udkast til en klubholdning, som tager udgangspunkt i bestyrelsens input og diskussioner fra mødet i september.

Nedenstående klubholdninger blev godkendt.

Case 1

Konkurrencesvømmer som pga. sin årgang skal rykke op på næste holdniveau i konkurrenceafdelingen. Skal svømmeren rykke op, selvom svømmeniveauet 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?

Klubbens holdning:

- Svømmerne bør ligge der, hvor svømmeniveauet berettiger til. Men vi skal kunne tilbyde andre supplerende tilbud, fx K+, eller at blive inkluderet på et lavere svømmeniveau, som modsvarer svømmeniveauet, men ikke svømmerens alder.
- 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, der understøtter svømmerens udvikling og særlige situation. Det er fælles ansvar at finde og finansiere støttettrænere.

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?

Klubbens holdning:

- Klubben medfinansierer støttettrænere ud fra nedenstående model:
 - 50 % af et holds træningsmængde medfinansieres, hvor klubben og familien ligeligt deler træneromkostningen.
 - Fx, hvis et hold træner 8 gange pr. uge og i alt 20 timer, kan der maksimalt støttes 10 timer pr. uge, hvor familien finansierer 5 timer og klubben finansierer 5 timer.
 - Behov for ekstra holdledere og hjælpere herudover skal finansieres 100 % af familien
- Der skal hvert år ifb. med budgettet fastlægges og synliggøres en pulje til støttettrænere.

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 træner-team 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?

Klubbens holdning:

- Klubben inkluderer svømmere på svømmeskolehold som falder inden for parasportsdefinitionen.
- Svømmerne skal kunne følge en normal undervisningsplan og i udgangspunktet uden brug af ekstra ressourcer fra trænere og hjælpetrænere.
- Forældre kan i særlige situationer involveres i undervisningen.
- Børn med særlige diagnoser, som kræver særlig hjælp og dermed særlige ressourcer på et svømmehold, skal ikke være på det almindelige svømmeskolehold, men flyttes til parasportsholdene i Damhusengens Skolesvømmehal.

Case 4

Klubben erfarer fra træner-teamet, at et barn pga. sin adfærd på holdet overfor 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)?

Klubbens holdning:

- Børn skal kunne følge en normal undervisning, uanset hvor de er i klubben, hvis de ikke kan det, skal de ikke være på det pågældende hold.
- Før en endelig beslutning om ikke at inkludere et allerede indmeldt barn, skal der være forsøgt med ekstra sparring via områdeansvarlige eller svømmeskolens ansatte.
- Barnet skal så vidt muligt flyttes til et parasportshold.

4. Opfølgninger fra bestyrelsesseminar, 26. september [\[til diskussion\]](#)

- Formulering af leveregler, hvilke leveregler ser bestyrelsen vi skal formulere?
 - Allan og Bolette kommer med op oplæg til 23. november.

- Løbende evalueringer af vores arbejde, hvordan ønsker bestyrelsen at arbejder med det og hvad skal vi evaluere?
 - Det er bestyrelsens egen indsats, samlet som gruppe og som individer, der skal evalueres.

- Flere temadebatter på bestyrelsesmøderne, hvordan sikrer vi tid til det/på bekostning af hvad?
 - Bl.a. debat om mere sammenhængskraft på tværs og et mere klart mandat for bestyrelsens arbejde/forbindelse til de respektive afdelinger
 - Vi skal fortsætte takterne med forberedte temaoplæg.
 - Gerne fx et temamøde om sammenhængskraft kombineret med at bestyrelsesmødet blev afholdt i et miljø, som har en stærk sammenhængskraft og klubidentitet.

- Hvilke andre opsamlingspunkter ser bestyrelsen oven på seminaret?
 - Er man som afdelingsudpeget bestyrelsesmedlem kun udpeget for afdelingen eller forventes man også at arbejde for hele bestyrelsen?

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

6. Eventuelt