

Plan 2025

HB's Oplæg til klubledermøderne

Plan 2020 udløber i marts 2020. Vi skal derfor have lagt strategien for de næste fem år.

Vedtagelse I marts
2020



Hvorfor DOF?

Udgangspunktet i alt hvad vi gør fremadrettet er at vi skal kunne svare på spørgsmålet "Hvad gør dette for klubberne, vore medlemmer og de frivillige". Hvis ikke vore aktiviteter på kort eller længere sigt understøtter deres ønsker – så skal vi ikke gøre det.





Vores vision med orientering (nuværende)

Vi har den vision, at orientering er kendt som en sjov, tilgængelig og udfordrende idrætsgren, der handler om at finde vej i naturen og i byerne med smartphone, kort og kompas.

Orientering er **sjovt**, fordi det giver nye og spændende oplevelser hver gang for både deltagere, arrangører og frivillige. Orientering er for alle uanset alder, køn, orienteringsteknisk erfaring, løbsstyrke og øvrige sportslige præferencer.

Orientering er også en **tilgængelig** idræt, som bringer mennesker sammen i et socialt, hyggeligt og inkluderende fællesskab. Det er nemt at finde oplysninger om nærmeste træning og event, og klubberne tager godt imod nye i idrætten, så de får en god introduktion til orientering.

Orientering er **udfordrende**, fordi det kombinerer fysisk udfoldelse med en mental opgave.

Orientering omfatter orienteringsløb og MTBO som officielle discipliner, men kan også udøves under andre bevægelsesformer som fx ski, kano/kajak, rulleskøjter, til hest mv. Orientering dyrkes af børn, unge, familier, handicappede, voksne og ældre – og på både motions-, skole- og eliteplan.





Mission (nuværende)

Vi er offensive, udadvendte og fleksible med skarp fokus på udvikling. Indsatsen er målgruppeorienteret og baseret på summen af den viden og de mange kompetencer vi har i klubberne.

Vi vil nå visionen gennem fem centrale indsatsområder (Børn & Unge, Elite, Motion og foreningsliv, Skole og Mountain Bike Orientering) og gennem ni centrale støttefunktioner, som lokalt, regionalt og på landsplan understøtter indsatsområderne.

Vi samarbejder tæt med Danmarks Idrætsforbund og tager del i en stærk idrætspolitisk udvikling. Vi arbejder integreret med International Orienteering Federation for at påvirke de beslutninger, der får betydning for internationale stævner, vores landshold og idrættens udvikling generelt.

Vi indgår i et forpligtende elitesamarbejde med Team Danmark for at styrke vores landshold og sikre fortsatte internationale topresultater for dansk eliteorientering.

Vi er åbne over for omverdenen og etablerer samarbejder med andre organisationer, fonde mv.

Dansk Orienterings-Forbund består af en hovedbestyrelse, 14 områder, en professionel administration ledet af vores direktør, tre regionale kredse samt klubber fordelt over hele landet



Fremadrettet?
(drøftelse)

Skal vi ændre vision og mission?





Det giver mening at koordinere Plan2025 med de strategi tiltag vi for et par år siden har aftalt med DIF og som ligger til grund for deres ret betydelige økonomiske støtte til DOF:

De strategiske spor med DIF:

- 1. Børn og Unge*
- 2. Foreningsliv og frivillighed*
- 3. Faciliteter*
- 4. Rekruttering*
- 5. Internationale arbejde*

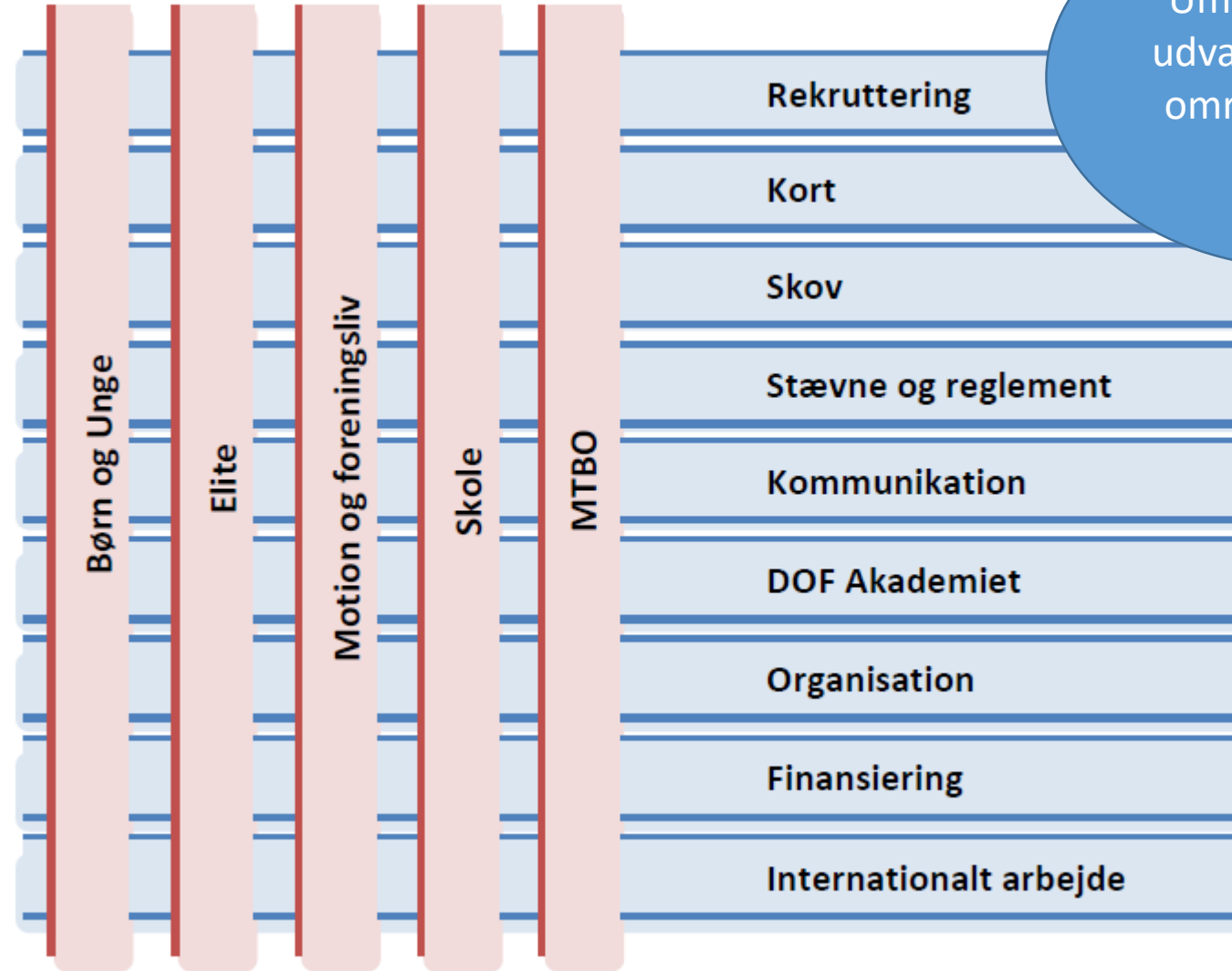




DOF struktur idag

Problem 1:
Omtrent
halvdelen er
uden indhold
eller
berettigelse

Problem 2:
Ingen
sammenhæng
med DIF
strategien



Umuligt at finde
udvalgsform;nd. 5
omr[der er uden
formand



Det kalder på forenkling, fokus og forenkling!



Fire hovedspor

Politisk forankret

HB foreslår

MTBO



Børn & Unge

Områdeformand

Klubliv og motionsaktiviteter

Områdeformand

Elite

Områdeformand

Faciliteter

Områdeformand



Tre støttefunktioner

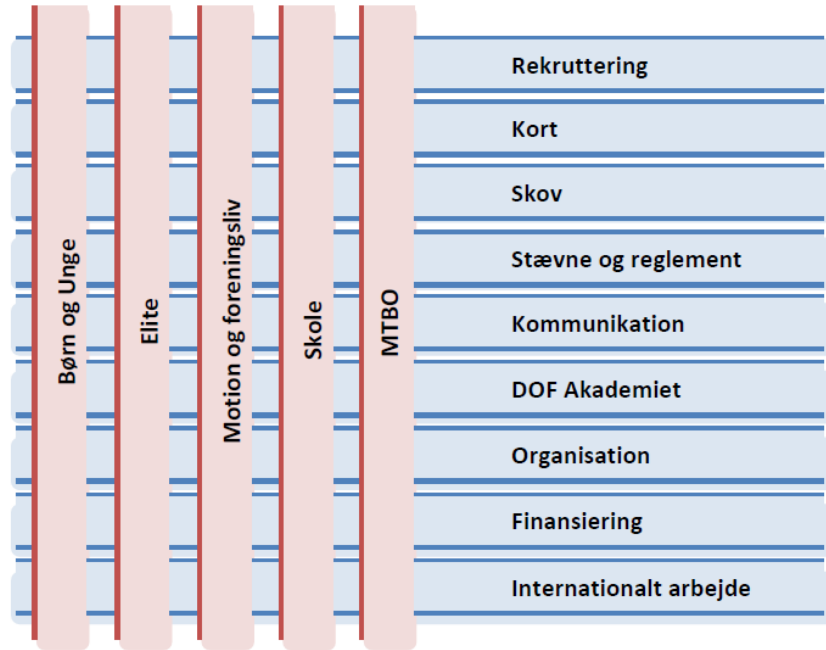
Politisk eller administrativt forankret

- Reglement
- Kommunikation
- Uddannelse og HR

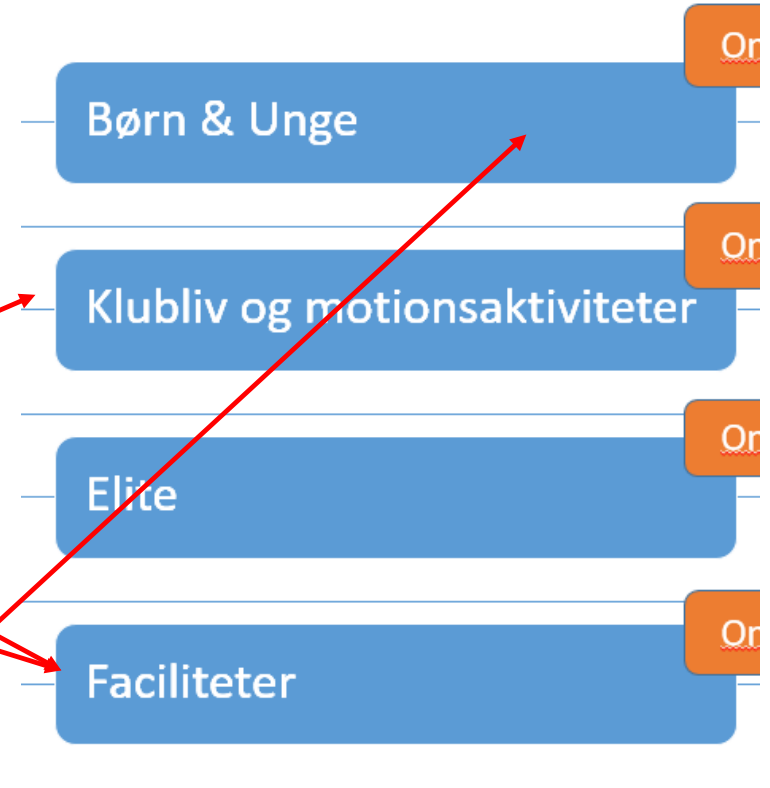




Hvad gør vi med dem her?



- Rekruttering
- Kort
- Skov
- Organisation
- Finansiering
- Internationale
- MTBO
- Skole



- Reglement
- Kommunikation
- Uddannelse og HR





Det hele handler ikke kun om struktur!

Men om at udvikle vores ledelsesstruktur,
diversitet og beslutnings procedurer!

DIF kalder det Good Governance!





HR udvalget
får ansvaret

Værdigrundlag
skal tænkes ind

Good Governance?

(På dansk: God ledelses skik)

- **Demokrati I alle led**
- **Effektiv og forsvarlig projektstyring**
- **Bestyrelsesarbejde og -ledelse**
- **Etiske regler**
- **Diversitet**
- **Ansvarlighed**
- **Transparens**

I DOF er der brug for forbedring
I alle led!





DIF og "Good Governance" ("Good Governance" = God ledelses skik)



RESUMÉ AF RAPPORTENS VIGTIGSTE INDSIGTER

På baggrund af de kvantitative og kvalitative undersøgelser i 2018 og 2019 konkluderer vi, at der er 5 tiltag, som DIF fremadrettet kan tage for at sikre god ledelse i specialforbundene og dermed styrke diversiteten. Disse er:

DIF vedtager I efteråret
2019 en ny Governance
strategi

1. Stille krav til at bestyrelsesmedlemmer rekrutteres på kompetencer
2. Stille krav til diversitet i bestyrelserne
3. Sikre udvikling af bestyrelsesmedlemmer
4. Indføre tidsbegrænsning på bestyrelsesposter
5. Indføre obligatorisk on-boarding

Living Institute
interview med 99
udtrådte best.
medlemmer





Hvor kan vi forbedre ledelses skik I DOF?

HB's mener at der bør sættes ind med tiltag på følgende fem områder:

1. Repræsentantskabet
2. DOF's struktur
3. HB
4. Medlemsstruktur
5. Kreds- og klubber

De følgende 10 slides er en gennemgang af problemet som HB ser det og mulige løsningsforslag

Reformen af DOF bør tage de 5 anbefalinger fra Living Institute til indtægt og indarbejde disse hvor det giver mening i områderne. Reformen af DOF bør desuden følge det arbejde og implementering af Good Governance som DIF har igangsat. Arbejdet med Good Governance i DOF vil kunne bruges til at påvirke IOF i samme retning.





Repræsentantskabet

Udfordringer:

- For få klubber deltager i Repræsentantskabsmødet
- Tiden er for knap – vi kommer ikke i dybden med emnerne
- Mange dagsordenspunkter er kedelig formalia
- Debatlysten er ubetydelig muligvis på grund af ovenstående
- HB medlemmer (og andre) vælges ikke så meget på kompetencer men på om der overhovedet er nogen som vil (eller tør) stille op
- Der vælges primært gamle og halvgamle mænd af dansk etnisk oprindelse, som falder inden for den mandlige del af befolkningens normalområde
- Vi har ingen krav til hvor længe man kan sidde (uden det dog nogensinde har været et større problem i praksis)





Drøftede løsninger:

1. Repræsentantskabsmøde afholdes kun hvert andet år (lige år startende med 2020) og altid i Brøndby. Der startes med formøde fredag eftermiddag og aften (hvor emner kan behandles dybere). Lørdagens Repræsentantskabsmøde slutter kl 14 med frokost
3. I ulige år hvor der ikke er repræsentantskabsmøde holdes i stedet et formandsmøde i Trekantområdet.
Formandsmødet er et uformelt møde som afholdes en lørdag. Her kan HB tage vigtige emner op med formændene i et lukket og mere uformelt forum. Samme model praktiseres i DIF og i IOF.
4. DOF's vedtægter skal revideres gennemgribende som følge af ovenstående
5. Der nedsættes et permanent HR udvalg som varetager følgende:
 - a) Opdaterer "stillingsprofil" på HB medlemmer og udvalgsformænd
 - b) Sikrer On-boarding af nyvalgte HB medlemmer
 - c) Sikrer løbende kompetence udvikling
 - d) Har "fingeren på pulsen" i forhold til hvilke potentielle kandidater der findes i klubberne som kan klargøres til at træde ind i DOF's bestyrelse og udvalg.





DOF's struktur

Udfordringer:

- For mange områder med uklare indhold og mål
- Umuligt at rekruttere formænd for områder
- Snitflader til sekretariatet og de ansatte er uklar
- Strategiarbejdet føles ikke vedkommende i områderne men mere en sur pligt
- Der er uklare KPI'er (del-mål) – vi ved generelt ikke når vi er lykkedes
- De fleste af klubbernes medlemmer er uvidende om hvad DOF er og laver..
- Alle er mest optaget af drift, frem for strategi - men det er det sidste, der flytter os fremad





Drøftede løsninger:

1. Vi redefinerer område strukturen, gør den mere enkel og synkroniseret med DIF
2. Vi får herefter mulighed for at ansatte i forbundet kan lede støttefunktioner uden politisk valgt formand - hvis behov. Ansatte kan altså nu være udvalgsformænd.
3. HB skal have en tættere tilknytning til områderne dvs. den HB ansvarlige skal deltage i mindst 2 område møder pr. år
4. Det enkelte HB medlem skal kun have ansvar for ET område
5. Faste koblinger mellem ansatte og udvalg – dvs. alle ansatte er koblet til et eller flere udvalg





HB

Til orientering

Udfordringer:

- Behov for detail indsigt i mange sager
- Ikke tilstrækkelig tid og ressourcer til at sætte sig ind i komplekse opgaver
- Snitflade problematikker til sekretariatet
- HB møder hvor tidsplanen skrider
- Uklare beskrivelser af opgaver og kompetence krav
- Manglende diversitet – forstået langt bredere end bare køns ligestilling
- Manglende on-boarding





Til orientering

Drøftede løsninger:

1. HB's forretningsorden skal gennemgås og justeres
2. En anden referent end direktøren
3. Behov for enkelte HB møder hvor direktøren er fritaget for at deltage (politiske prioriteringer)?
4. Et årshjul skal klarlægge opgaverne så de huskes og kendes af alle
5. Opgaver skal beskrives tydeligere
6. HR udvalget skal arbejde mod større diversitet
7. Diversitet skal defineres (menes køn, alder, etnicitet, bopæl?)
8. On-boarding forløb skal udvikles





Medlemsstruktur

Udfordringer:

- Stort gennemtræk af nye medlemmer
- Fastholdelse fejler
- For kompliceret at komme ind og forstå vore interne regler
- Vigende tendens til at binde sig til klubmedlemskab
- For dårligt styr på medlemsdata og statistikker

Drøftede løsninger:

1. Nyt medlems IT system
2. Enkeltpersons medlemskab



Kredse og klubber

Udfordringer:

- Deltagelse i bestyrelses arbejde er ikke attraktivt
- Fastholdelse og udvikling af kompetencer mangler
- Rekruttering af frivillige ledere er vanskeligt
- Der mangler i mange klubber et ønske om videre udvikling og fornyelse
- Der er langt til Brøndby og DOF..





Drøftede løsninger:

1. Frivillig koordinator i alle klubber
2. On-boarding forløb for nye bestyrelsesmedlemmer i klubber og kredse tilbydes af DOF
3. Et kompetence forløb for klubformænd, hvor man virkelig uddanner, inspirerer og klæder dem på med nødvendigheden af visioner, strategi og planer, kommunikation m.v.
4. Etabler et rejsehold af ansatte og andre ressourcpersoner, som skal på landevejen og yde førstehjælp ... inspiration ... udvikling... opfølgning m.v.





Hvad gør DIF?

Nyt politisk program vedtages den 3. maj 2020 (2 måneder EFTER DOF) og gælder 5 år frem!

- Nye idrætter skal inkluderes
- Forenings begrebet skal re-defineres
- Folk skal kunne være et sted men dyrke mange idrætter i løbet af et år
- Megatrends – man har ikke længere ret eller patent på at gøre tingene på en måde
- Sport har et KÆMPE marked, masser af sjov, masser af penge. Vi skal smide ejerskabet – give slip på kontrollen og slippe sin gamle identitet og genopfinde sig selv
- Inklusion af fremmede, indvandrere, de anderledes



Hvad synes i?



Tidsplan

Juni-sept 2019

HB drøfter oplæg, mål, indsatser og ny struktur

Oktober

Klubledermøder kredsene

November

Strategi seminar 9. November I Brøndby

Januar

Klubledermøde kredsene

Februar

HB skriver endeligt oplæg til Plan2025

Marts

Drøftelse og vedtagelse på Repræsentantskabsmødet

