

REFERAT – til offentliggørelse

Møde: Bestyrelsesseminar B4-2021/2022
Dato: Mandag den 25. oktober 2021 kl. 10.00 – 20.00
Sted: Idrættens Hus, mødelokale Preben Elkjær
Deltagere: Bestyrelsen: Christian Hangel (CH), Ditte Juul (DJ), Henrik Voldsgaard (HV), Jens Kofoed (JK), Line Markert (LMA), Michael Rasmussen (MR) og Jørgen Thorsell (JT)
Sekretariatet: Henrik Blakskjær (HB), Thomas Jacobsen (TJ), Ingeborg S. Madsen (IM, under punkt 5) og Christian Lerche (CL, ref.)
Afbud: Lotte Meldgaard (LMe)
Gæster: Ib Kunøe (IK, under punkt 3), Andreas Lund Gregersen (ALG under punkt 5) og Berit Hjort Bek (BHB, under punkt 5)

1. Godkende dagsorden og ansvarlig for kommunikation fra mødet (beslutning)

Dagsorden blev godkendt. Det blev besluttet fremadrettet at offentliggøre det fulde referat fra bestyrelsens møder – medmindre tungtvejende hensyn taler imod dette.

2. Budget og prioritering (drøftelse)

CL orienterede om en forventet aftale om kommercielt partnerskab for Danish Sailing Team. Han orienterede endvidere om status for dialogen med TORM om en fortsættelse samarbejdet. Bestyrelsen tog med glæde orienteringen til efterretning. CL oplyste videre, at implikationerne heraf ikke fuldt ud er indarbejdet i det første udkast til budget.

CL gennemgik kort det udsendte forslag til prioritering for 2022, som tager afsæt i strategien pejlemærker 2022. Der skal gennemføres en ny strategiproces i løbet af 2022, der sætter nye mål og retning for de kommende år – såfremt bestyrelsen fortsat ønsker at arbejde med strategi på den traditionelle måde.

CL pegede på, at forslaget indeholdt en væsentlig udfordring, idet indsatsen for tursejls og tursejlere, svarede til prioriteringen for 2021, alene er udmøntet gennem en forstærket kommunikationsindsats for bådejere og tursejlere. Det skyldtes manglende mulighed for at give området tilstrækkelig ledelsesmæssig prioritet og udfordring med at finde tilstrækkeligt kvalificerede medarbejdere. Der er af budgethensyn i første omgang ikke afsat midler til en fuldtidsstilling på dette område i 2022. CL anviste som mulighed at en kommende ny klubkonsulent kunne udfylde funktionen delvist, fordi "Vild med Vand" udløber.

I øvrigt var hovedelementerne fra den nye DIF-strategiaftale indarbejdet i prioriteringsforslaget – herunder soldaterprojektet og de nye medarbejdere for miljø og faciliteter, der skal deles med Kano og Kajakforbundet og Dansk Forening for Rosport.

I den efterfølgende drøftelse udtrykte flere bestyrelsesmedlemmer tydelig skuffelse over, at det trods de nævnte udfordringer ikke var lykkedes at iværksætte indsatsen for tursejlere. Bestyrelsen ønsker fortsat dette initiativ iværksat som fyrtårn for Dansk Sejlunion og af hensyn til organisationens omdømme og værdi for medlemmerne.

Der blev spurgt til indsatsen for at nå det oprindelige mål om at øge talentmassen med 50 procent. TJ svarede, at målet hverken var realistisk eller relevant. I stedet var der behov for at mobilisere klubberne langt bredere for at skabe større sportslig aktivitet generelt og fx gennem sportsklubkonceptet. Han mente, at der generelt var behov for at se på nye aktivitetsformer end traditionel kapsejls med velkendt format.

Det blev foreslået at indarbejde "Youngsters" i prioriteringerne på ungdomsområdet.

Der blev stillet spørgsmål ved, om budgetmodellen gav bestyrelsen tilstrækkelig indsigt og valgmulighed. Ved vi tilstrækkeligt om, hvad sejlere og klubber har behov for, og afspejles det i budget og prioritering? I den forbindelse blev der peget på erhvervslivets traditionelle fokus på "vigtighed for kunderne" og "kundernes tilfredshed". Der blev også peget på, at golfunionen arbejder systematisk med at måle ud fra en business excellence model.

HB gennemgik herefter hovedlinjerne i budgettet på baggrund af den udsendte præsentation. Han opremsede budgettets forudsætninger og usikkerheder. Budgettet udviser et underskud på 1.000 tkr. og en fortsat tilstrækkelig egenkapital.

Der blev spurgt, om tilskud fra Team Danmark er fast eller aktivitetsbåret. Hertil oplyste TJ, at begge dele er tilfældet. I princippet er det aktivitetsbaseret, men reelt er tilskuddet uforandret over mange år. Der gives af og til ekstra bevillinger til nye projekter – fx takket være Salling donationen til Team Danmark. Et eksempel på dette er det gennemførte udviklingsprojekt for herrer i Laser.

HB pegede på, at der fortsat ikke er behov for en reserveret del af egenkapitalen.

Bestyrelsen opfordrede ledelsen til at arbejde videre med budget og prioritering på baggrund af de faldne kommentarer. Budgettet skal godkendes i december og prioriteringerne skal senest offentliggøres til marts.

3. Dialog med Ib Kunøe (drøftelse)

Bestyrelsen mødtes med Ib Kunøe, der i en årrække har støttet aktiviteterne omkring Sejlsportsligaen, og drøftede perspektiverne for den fortsatte udvikling af sejlsporten. Det blev aftalt at fortsætte den gode dialog.

4. Sportslig strategi (drøftelse/godkendelse)

Der var udsendt forslag til sportslig strategi for talent- og elitearbejdet. Dokumentet baserer sig på omfattende analyser udarbejdet af Knud Skadborg omhandlende otte landes resultater, indsats og strategier. Strategien afspejler desuden strategiprocesen, som Implement har gennemført med deltagelse af tre bestyrelsesmedlemmer DJ, JT og HV.

Det forslag til strategi, der nu foreligger, er organisationens forslag, hvor resultaterne af Implement-processen indgår som bilag. På helt kort sigt skal styregruppen for elitearbejdet (DS og Team DK) mødes om en uge, hvor aftalen om 2024-strategien skal på plads.

TJ gennemgik en udarbejdet præsentation, som vedlægges dette referat. Han påpegede, at det reelt kun er ca. 25 sejlklubber, der sender unge sejlere til stævner, hvorfra fremtidens elitesejlere skal findes. I det lys burde det overvejes et ændre fokus i sportsklubkonceptet, så det tager sigte på at få flere klubber til at tage det første skridt.

TJ fremhævede nogle af de nye elementer i organisationens arbejde. Fx er det igangsatte Flow-projekt et konkret eksempel på, at der søges samarbejde omkring teknologi og data. TJ var i tvivl om, hvordan projektets resultater kan implementeres. En anden indsats, der prioriteres højere nu, er idrætspsykologi, hvor stresshåndtering og samarbejdsrelationer i båden er i fokus.

TJ sendte "bagkataloget" med 20 forslag til ambitiøse, præstationsfremmende projekter, der alle kræver ekstern finansiering for at blive gennemført.

TJ pointerede, at alt det, vi gerne vil, er muligt inden for den ramme, som strategiforslaget opsætter.

TJ gennemgik hovedlinjerne i de gennemførte analyser. Han fremhævede særligt NZL og NED til inspiration. Generelt har disse lande langt flere ressourcer fra de nationale idrætsorganisationer og sponsorer, der giver mulighed for at trække på flere eksperter og større fødekæder.

GBR har ikke ønsket at deltage, men de opnår mange topresultater på baggrund af næsten ubegrænsede ressourcer siden 1996.

SWE og DEN ligger nogenlunde på linje og få gode resultater ud af begrænsede budgetter.

Knud Skadborg har fremhævet fire danske styrkepositioner: Stærk klubkultur, effektiv udnyttelse af ressourcer, kompetente trænere og godt samspil på holdet. Som en udfordring blev nævnt, at udenlandske sejlere (fx NZL) har en bredere sejladsaktivitet med konkurrencedeltagelse i flere klasser.

TJ nævnte som umiddelbare indsatsområder at se på videreudvikling af Diplomsejlerskolen med konkrete undervisningsmaterialer samt at idrætspsykologi skal tidligere ind i arbejdet med talenterne.

TJ var sammenfattende selv af den opfattelse, at det er imponerende, hvad vi kan opnå på baggrund af et meget begrænset budget. Dette blev dokumenteret i analyserne.

Bestyrelsesmedlemmerne havde en række spørgsmål og kommentarer:

- Det blev efterspurgt, at vi fremadrettet også går nye veje som fx at italesætte helte, at basere arbejdet på højere grad af dataanvendelse og at finde nye måder at finansiere arbejdet på - fx gennem teknologisamarbejder.
- Hvordan kan vi udnytte kommunernes vilje til at bidrage til eliteidrætsarbejdet? Der kan være nogle lavthængende frugter. Hertil svarede TJ, at der er 18 eliteidrætskommuner med sejlklubber. Der kan sagtens være nye muligheder ad den vej.
- Der blev efterspurgt flere hypoteser som baggrund for strategiens elementer. Hvad er det for problemer, vi skal løse med de forskellige indsatser? Kan valgene mere tydeligt afspejle hypoteser?
- Der var forståelse for 2024-fokus, men det var svært at se perspektivet for 2028.
- Der blev efterspurgt et element om udvikling og evaluering af organisationen.
- Det vil være en god idé at nedsætte et advisory panel som støtte for det kommercielle arbejde for Danish Sailing Team.
- Vi skal se på, hvordan strategien - men også de nye tanker fra Implement-versionen - kan trykprøves i Sejlerdanmark samt over for samarbejdspartnere og interessenter.
- Vi skal have blik for at række ud over OL-klasserne - fx i forhold til ambitiøse projekter.

Sammenfattende bakkede bestyrelsen op bag strategien som grundlag for samarbejdet med Team Danmark om talent- og elitearbejdet frem mod OL i 2024.

5. Kvinder i sejlsport (drøftelse)

Bestyrelsen havde modtaget rapporten om Kvinder i Sejlsport, som ALG har udarbejdet. Han fremlagde analysens hovedresultater med udgangspunkt i en præsentation, der vedlægges referatet.

BHB faciliterede drøftelsen i bestyrelsen, hvor følgende fremkom:

- Det er en rigtig interessant og god undersøgelse med mange relevante resultater omkring kønskulturen i klubberne samt medlemmernes og de frivilliges motivationer for at være aktive i sejlsporten, som vi kan arbejde videre med.
- Analysen fastslår, at 25 pct. af kvinderne, der deltog i undersøgelsen, oplever kønsdiskrimination i sejlsporten. Kvinders oplevelser i sejlsporten er hverken værre eller bedre end i samfundet generelt. Derfor skal vi ikke gå ud med "en kollektiv skideballe" og starte en dogmatisk kønskamp, men i stedet bruge resultaterne konstruktivt til at arbejde for forbedringer.
- Det kan være generationsafhængigt, at oplevelsen af diskrimination er større blandt unge end ældre kvinder.
- Der var enighed i bestyrelsen om, at vi ikke må acceptere diskrimination på baggrund af køn, og vi skal arbejde for, at kvinder oplever at have samme muligheder i sejlsporten som mænd.
- Det er interessant, at lige mange kvinder som mænd i gruppen ikke-frivillige giver udtryk for, at de kan forestille sig en rolle som frivillig - endda som bestyrelsesmedlem - men at langt færre kvinder alligevel påtager sig lederopgaverne i sejlklubberne.
- Set i lyset af, at mange klubber i klubundersøgelsen giver udtryk for, at mangel på frivillige er den største barriere for udvikling og vækst, så er der et stort og uudnyttet potentiale blandt kvindelige medlemmer. I den forbindelse er det vigtigt at notere sig, at flere undersøgelser fra idrætten viser, at kvinderne i højere grad end mændene skal prikkes på skulderen for at melde sig til konkrete opgaver.
- BHB pegede på, at der også er behov for at tilpasse tonen, arbejdsformen m.v. til et mere diversitets samarbejde, hvis man skal have kvinder ind - det er ikke blot et spørgsmål om at få kvinderne til at acceptere miljøet.
- Analysen er statisk. Det vil være interessant at se en udvikling over tid. Hvordan kan vi holde kvinderne ombord?
- Det er dejligt at se, at DS selv går forrest med flere kvindelige ansatte.

CL nævnte i forhold til det sidste, at også de kvindelige ansatte i Dansk Sejlunion oplever diskrimination og uønsket seksuel opmærksomhed i deres møde med klubbernes frivillige ledere. Fra bestyrelsens side var der en klar tilkendegivelse af, at dette er helt uacceptabelt, og at der aktivt skal arbejdes på at undgå, at kvindelige ansatte har sådanne oplevelser.

Der var enighed om, at Dansk Sejlunion skal have en klar holdning om, at vi ønsker at være en sport, hvor kvinder og mænd oplever at have lige vilkår, og hvor kvinder ikke

diskrimineres. Problemerne løser ikke sig selv, og vi må gerne være ambitiøse. Vi må på den anden side ikke gå ud og pege fingre, men arbejde positivt med de gode eksempler. Det tager tid.

Næste skridt bliver en workshop på klubkonferencen, hvor rapporten gennemgås og klubberne inviteres til at arbejde med konkrete problemstillinger og idéer, som de kan tage med hjem.

BHB nævnte Living Institute som eksempel på en organisation, der kan give inspiration til det videre arbejde, samt at DIF's Initiativpulje eller fonde med fokus på diversitet kunne være kilder til økonomisk støtte til det videre arbejde. Desuden er Martin Borch, der er ansvarlig for diversitetsområder hos DIF, en mulig indgang til sparring om emnet, og BHB vil også gerne hjælpe med at facilitere et videre arbejde og sparre om kommunikation. Der foreligger ikke umiddelbart tilsvarende analyser fra andre dele af idrætten.

Bestyrelsen takkede ALG og BHB for deres deltagelse og for det gode og inspirerende arbejde.

6. Arbejdet i bestyrelsen

Bestyrelsen drøftede forskellige aspekter med afsæt i DIF's good governance-anbefalinger. I forhold til offentlighed kan vi tage flere skridt i forhold til offentliggørelse af politikker, strategier og referater; muligvis også notatet om ledelsens dispositioner.

Et kommende opmærksomhedspunkt skal være risk management og bestyrelsens ansvar for dette.

Bestyrelsen talte om bestyrelsessammensætningen – både konkret og generelt. Det er et demokratisk valg, som ikke kan forudses. Men det vil være nyttigt at både repræsentativitet/legitimitet og kompetencebehov tilgodeses, lige som forskellighed kan give en god dynamik. Følgende blev nævnt som relevante forskelligheder og kompetencer:

- Sejlerkultur, -erfaring og passion
- Geografisk spredning – inkl. dækning af centre for sejlsport (fx Østjylland)
- Klubstørrelse
- Teknologiforståelse
- økonomi
- Kommunikation
- Agilitet, evnen til at se på sig selv
- At være talerør for sejlerne
- Demografi, alder/køn

Medlemmerne tog herefter en runde om arbejdet i bestyrelsen. Det var generelt opfattelsen, at bestyrelsen er blevet bedre til at arbejde med de rigtige opgaver og på et mere strategisk niveau. Det er altid en udfordring, at der er mange informationer om driften, som kræver meget tid.

På nogle punkter savner bestyrelsen hurtigere eksekvering af beslutningerne. Det havde særligt været en udfordring i en tid, hvor corona har optaget en væsentlig del af ledelsens og medarbejdernes tid.

Der blev spurgt til, hvad "den gode sejlunion" er, og hvordan vi kan sikre, at vi arbejder med det rigtige i forhold til medlemmernes og andre interessenters behov. Sådan viden vil gøre det lettere at vurdere, om bestyrelsen beskæftiger sig med det rigtige, og om organiseringen er den rigtige.

Det var oplevelsen, at samarbejdet og dialogen i bestyrelsen og med ledelsen fungerer godt, lige som materialet generelt kommer betids til møderne.

7. Eventuelt

Næste møde er 13. december kl. 16.00 (Teams).