

Dansk Skytte Union

Organisationsdag, Fremtidens moderne skytteorganisation

Dokumentation af besvarelserne i CAFE-mødet den 26. januar 2019 i Middelfart samt 19. maj 2019

36 ledere fra skytteforeninger og Dansk Skytte Union deltog på organisationsdagen den 26.1 og yderligere 23 ledere deltog den 19.05 (få gengangere). Efter oplæg fra DIF, Svømmeforbundets tidligere formand og direktøren fra Dansk Kano og Kajakforbund blev deltagerne involveret i et procesforløb, hvor de i skiftende gruppedannelse på 5-6 deltagere skulle besvare 11 forskellige hovedspørgsmål.

Besvarelserne fra de forskellige grupperinger er sammenskrevet i nærværende notat. Der er sket en redigering i form af sammenskrivningen, men ikke en redigering af ord og begreber. Alle udsagn er kommet med. De svar der er kommet fra mødet den 19.5 er alle skrevet i *kursiv*.



Formål med organisationsdagen

At sætte fokus på "Fremtidens moderne skytteorganisation"

At skabe fælles billeder og forståelse for:

- Hvorfor behovet for en modernisering?
- Den igangsatte proces
- Forventningerne til slutproduktet

At få foreningerne tættere på organisationen og få involveret deltagerne i en fælles historiefortælling om hvorfor? og hvordan? modernisere organisationen

At få inspiration til det videre arbejde:

- Ideer til principper for opbygningen af en ændret/moderniseret skytteorganisation
- Få i tale sat andre forhold, der kunne få betydning for det kommende arbejde med at få moderniseret Dansk Skytte Union
- At få i tale sat og igangsat moderniseringsforløbet på en synlig og konkret måde

Hvilke principper skal i spil for en moderniseret skytteorganisation?

<p>Felt 1 Hvad overraskede jer mest i de to indlæg fra specialforbundene?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvor meget de organisatorisk lignede os for nogle år siden – genkendelighed • <i>Svøm/ Kano's organisationer er 20 år foran DSKyU</i> • <i>Vi er på niveau med dem for 1-20 år siden</i> • Langsigtede tankegang • Professionelle håndtering • Medlemskontingent til forbundet (størrelsen) -hvor kom økonomien til den øgede professionalisering af bestyrelsen – fra 2 til 18 ansatte - • Enkeltheden i SVØM's organisation - Bredden i organisationen • Manglende struktur alle discipliner er "elsket" - strukturen • Tiden det tager – hvor lang tid det tager – "ret" svært at gennemføre – kulturen " plejer at gøre" • <i>Tidshorisont</i> • Udviklingen generelt – imponerende medlemsfremgang i begge forbund – kunne implementer bredde – voldsom medlemsstigning hvordan - • Hvor mange ansatte de er blevet i Kano og Kajak – mængden af ansatte er stor – frivillig til lønnet - • "Vilje" – vilje til at nå målet – vej til mål - forandringsparathed – personligt ønske – "motiveret" - Dem der ikke kan eller vil er der ikke brug for • Information og kommunikation • <i>Meget forskellige forbund få en så strømlinet struktur</i> • <i>Medlemsfremgang</i>
<p>Felt 2 Hvad blev I klogere på? Gode pointer I ikke må glemme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forenklet organisation – balance – balance og helhed – involvering "tovejs" - røde tråde -(helikopterperspektiv) – matrix og projekt - begrænsede udvalg og bestyrelser – gøre op med del økonomi = 1 kasse – fælles vision for alle discipliner – undgå lukket struktur – multidiscipliner – struktur ned til foreningerne – foreningernes forhold til unionen • Professionalisering, ansatte til drift og strategisk bestyrelse - Ansatte som tovholdere – ingen drift i bestyrelsen – job/arbejdsbeskrivelser – klare roller – • <i>Professionalisering = øget medlemstal og økonomi</i> • <i>Ansvarsfordeling – Bestyrelsen/ Ansattes aktiviteter</i> • Skal være relevante for medlemmerne – relevant – kommunikation of information skal være relevante – struktureret tilbud - • Fortællingen hvad vil vi? Hvad er målet? Kommunikation (DSkyU er "lukket" – kommunikation via inviterede mailgrupper og manglende Info på hjemmesiden) - Er vi gammeldags (sociale medier)? • <i>Kommunikation</i> • Det gør "ondt" at forandre/miste – men det blev gjort – langt sejt træk – forberedelse og håndteringen i strukturændringen (konflikter)

	<ul style="list-style-type: none"> • Relationer – klare roller/dobbeltrøller • <i>Styrke sammenhold</i> • Tage det i små bidder – gå efter målet når beslutningen er taget – tør følge visionen – strukturændringer skal ske på en gang – nye vedtægter • <i>Man kan hvis man vil</i> • <i>Meget lang proces</i> • <i>En nødvendighed (fremtiden)</i> • <i>Kontingent tilpasning</i>
--	---

<p>Felt 3 Hvad kunne I godt tænke jer at blive klogere på? (opstil 2-3 spørgsmål som nabobordet skal svare på!)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvad skal der til for at du vil betale mere for at være medlem? • Hvad skal der til for at få fjernet forbundene? • Hvordan får vi 1 skytteorganisation? • Hvordan skaber vi medlemsfremgang? • Hvordan undgår vi tabte/glemte medlemmer ved en ændring af organisationen? • <i>Minimering af tab af medlemmer?</i> • Hvordan skaber vi økonomi/indtægter? • <i>Hvordan skaber vi økonomi til at ansatte kan være med til at skabe 1) øget aktiviteter og 2) indtægter?</i> • <i>Hvem skal varetage forbundets opgaver?</i> 	<p>Felt 4 (Svar)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Større ydelse/aktiviteter • Sikker og synlig struktur • Fjerne fordomme • Bedre tilbud til medlemmer • Synlighed • Kommunikation • Tid til forandring/forskellighed • <i>Flere og bedre tilbud bl.a. kurser</i> • <i>Bedre information om tilbud</i> • Aktiviteter • <i>Flere og bedre tilbud bl.a. kurser</i> • <i>Bedre information om tilbud</i> • <i>Udvalg/ sektioner – undersøge hinandens Disp.</i>
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan kommer vi i gang? -fælles forståelse og fælles mål • <i>Hvad skal der til for at gøre DSKyU klar til omstrukturering?</i> • <i>Hvad skal der til for at blive en enhed?</i> • Hvordan får vi foreningerne/klubberne til at interesse sig for det politiske arbejde? • <i>Hvor kommer "ildsjælene" i klubberne fra?</i> • <i>Hvordan får klubberne hjælp til medlemsudvikling?</i> • Hvordan får vi styrket kommunikationen ud til foreningerne/klubberne? • <i>Hvordan besvarer organisationerne spørgsmål?</i> • Hvordan kan man forenkle organisationsstrukturen? • <i>Hvem skal indkræve kontingent?</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Det er svært! • DGI + DSKyU=1 • Nedlæg lokalforbundene = enhedsorganisation • Mere synlig union – kommunikation "strander" i forbundene • <i>Konsulenter, hjælp fra DIF</i> • <i>Successiv organisationsplan</i> • <i>Synliggøre en fremtidig organisation hvor alle interessenter kan se sig selv som ligeværdige</i> • ? • Få foreningerne tættere på unionen • Skære forbundene væk og have direkte valg til bestyrelsen • <i>"Ildsjæle kommer af egen interesse</i> • <i>Målrettet indsats for synliggørelse og fastholdelse</i> • Må ikke kommunikere direkte til foreningerne – kun kommunikation via forbundene! • ? • Fjerne forbund fra organisationsdiagrammet • Færre udvalg – flere arbejdsgrupper • <i>DSKyU (Adm)</i>
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Er forbund/foreninger villig til at lade sig styre af ansatte/konsulenter? • <i>Skal vi nedlægge forbund?</i> • Vil forbund nedlægge sig selv? • <i>Nedlægge udvalg?</i> • Hvordan undgår vi politisk fnidder? • <i>Hvad er din største frygt?</i> • Hvordan skal dansk skytteunion brandes? • Hvordan skal man fastholde frivillige i organisationen? • Hvad får man ud af en strukturændring? Fordele/ulemper 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja! Kompetencer + noget for pengene – afhænger af struktur og professionel ledelse • JA • Ja! Irrelevant 5 forskellige – mangler efterspørgsel • Nej! Anden funktion – ”vidensbank” i landsforbund • Ja • ”I tale sættes” • Enighed af struktur/vision ”godt salgsarbejde” – Hvis ”SKU” (?? Red.) ud af forbundet (politisk problem) • <i>De små bliver mast</i> • Koncentration • Bedre fokus omgang med våben • Ved at ansatte lave det kedelige arbejde • Fordele: bedre udvikling, flere medlemmer, kortere forretningsgang • Ulemper: topstyring
--	---	---

Hvilke principper skal i spil for en moderniseret skytteorganisation?

Felt 5

Hvilken historie ville I være særlige stolte af at fortælle om "den moderniseret skytteorganisation"?

Opgave:

1) lav en avisoverskrift 2) beskriv hvad der står i indledningen

- **"Vi ramte plet"**
 - Efter en grundig og velovervejet omstrukturering hvor man modigt tog skridtet ind i fremtiden.
 - Har det resulteret i sorte tal på bundlinjen, stor medlemstilgang og ikke mindst flere medaljer ude i verden!
- **Dansk Skytte Union turde gøre det**
 - DSU fik samlet 8 forbund under samme hat – vi er et forbund
 - Vi er gået fra en union til et forbund som har udviklet sig til at samle al skydning under et forbund. Som har fokus på at udvikle dansk skydning i den rigtige retning
- **Danske skytter står sammen**
 - Siden 2019 endelig en realitet
 - I dag er alle skytter samlet med et fælles mål
- **Ny slagkraftig skytteorganisation**

Felt 6

Hvorfor denne stolthed?

Hvilke værdier er i spil?

- Stolthed over at løfte i samlet flok
- Åben struktur, multidisciplineret syn
- Fællesskab
- Fælles værdier

- Vi har hjulpet skydningen og skytter:
 - Fælles mål/forståelse
 - Anerkendelse i samfundet

- Endelig al skydning under én hat – fælles mål og værdier

<ul style="list-style-type: none"> • Efter intense forhandlinger er der sket sammenlægning af DGI og DSKyU • Nu en samlet skytteorganisation <ul style="list-style-type: none"> • Skytterne skyder i samme retning • Samlet skytteorganisation ➡ Flere medaljer • Rekord stor udtagelse af skytter til OL <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grundet længere tids arbejde med organisatoriske ændringer, samarbejdet mellem hovedorganisationen og klubberne, er det lykkedes at få rekord stort antal skytter udtaget til OL.....</i> • Nu favner Dansk skytte union alle <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dansk skytte union er villige til at tilpasse sig tiden og efterspørgslen og har derfor oplevet massiv fremgang</i> • Sikkerhed frem for alt <ul style="list-style-type: none"> • <i>DSKYU bliver førende indenfor rådgivning af våbensikkerhed</i> • En samlet skytteorganisation med succes <ul style="list-style-type: none"> • <i>Medlemstallet er ved fælles hjælp fordoblet til over 200.000 medlemmer</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Fælles ånd • Arbejdsro – alle trækker i samme retning • Fællesskab – ingen forbundsnidder • <i>Fordi at man har øget kvalitet og kvantitet har det været muligt at få udtaget flere skytter</i> • <i>At man har fået mere faglighed, udbredt fagligheden, har fået flere skytter som kan modtage træningen</i> • <i>Målet er nået</i> • <i>Synlighed</i> • <i>Sammenhold</i> • <i>Fleksibilitet</i> • <i>Inkluderede</i> • <i>Vi er de bedste. Har stort og bredt kendskab til våben og sikkerhed</i> • <i>Faglighed og tradition</i> • <i>Kloge valg og handlinger</i> • <i>En samlet og ansvarlig organisation</i>
---	---

”Den nye SKYTTEORGANISATION”

Hvilke principper skal den bygge på?

Felt 7
 "Den nye
 SKYTTEUNION"
 Hvilke principper skal
 den bygge på?
 Giv konkrete
 eksempler!

- Værdigrundlag:
 - Direkte demokrati – nærhedsprincip (alle foreninger = 1 stemme) - Nærhed
 - Respekt – samtlige discipliner/idrætter lige meget værd – bland dig ikke i andres sportsgrene
 - *Balance mellem bredden og det elitære samt forskellige discipliner – kommunikation, kommunikation*
 - Mangfoldighed: elite, brede og "motionsskydning"
 - Samhørighed: gensidig respekt for forskelligheder samt fælles mål (Resultater, økonomi osv.)
 - Plads til "Alle" – Alle er lige, men med en prioritering
 - Fælles prioriteringer – sammenhold, rød tråd, "Skydning"
 - Fællesskab – på tværs af disciplinerne
 - *Samarbejde på tværs af interessenter i hele organisationen*
 - Forståelse – vi har samme mål
 - *Enighed*
 - Struktureret -organisation, bestyrelse, klubber
 - Værdi følger indsats
 - Tilbud til Alle – "relevante"
 - *Plads til alle*
 - Handlekraftig
 - Omstillingsparat
 - Økonomisk sikkerhed – økonomisk ansvarlighed
 - Konstruktiv dialog
 - Kommunikation direkte – synlighed: medier, medlemmer, samarbejdspartnere mm.!
 - *Kommunikation (x2)*
 - *Åbenhed (x2)*
 - Åbenhed på alle niveauer- åbenhed og informationsdeling
 - Ingen elite uden bredden: En for alle/alle for en!
 - Miljøbevidsthed (ryder op, indsamle bly – kuglelaug)
- Professionel organisation – de ansatte skal være tovholdere på de daglige opgaver
- *Professionalisering – lønnede medarbejdere til understøttelse af frivillige*
- *Sport- bedre forhold / tilbud til alle skytter; faglige og saglig ekspertise; kun en sport*

**Hvordan kan etableringsforløbet blive en succes?
Etablering af en moderniseret skytteunion - Hvad skal vi være
opmærksomme på?**

<p>Felt 8 Hvad kan fremme?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ja hatten</i> • Åbenhed (x2) – åben kommunikation – kommunikation (x3) - bedre info til alle der er med i beslutningsprocessen – alle skal høres – alle kan komme til orde – åben dialog og åbent sind – kommunikation direkte til klubberne, direkte nyhedsbrev – højt informationsniveau • <i>Kommunikation og synlighed</i> • <i>Dialog</i> • Fælles følelse af ejerskab – inddragende/involverende proces • <i>Man skal være klar på at gå på kompromis</i> • Professionel tilgang – arbejdsplan skal være beskrevet – proces plan/evaluering – fælles mål, arbejde i samme retning – gennemarbejdet plan - professionel støtte udefra (DIF/Torben) - DIF • Behov for ændring – forståelse fra forbund og medlemmer – anerkende at der er behov for forandring – slankere organisation, mindre arbejde – enighed om målet • <i>Plan, planlægning og klar og tydelig målsætning</i> • <i>Klar struktur</i> • <i>Information, oplysninger</i> • <i>Velforberedt</i> • <i>Mulighed for Medindflydelse for alle</i> • <i>Klar formulering af hvad hver interessent opnår</i> • <i>Arbejdsbeskrivelse</i> • Fornuftigt salgsmateriale – lobby arbejde • Forandringsvillighed – tvister skal være afklaret – omstillingsparat – udviklingsorienteret • <i>For og imod - kendskab</i> • Tillid – ligeværd – loyalitet • Økonomi • Chancer
<p>Felt 9 Hvad kan hæmme? – hvilke barrierer kan der være?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Traditioner – den nuværende organisation – gøre som vi plejer at gøre - manglende forståelse, det vi har er godt nok! • <i>Konservatisme, Vaner og kultur</i> • Undergraver – modstand • <i>Manglende engagement (organisationen)</i> • <i>Person dominans</i> • <i>"KSF"</i> • <i>"Stopklodser" bange for at blive glemt, miste magt og indflydelse</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • Mangel på forandringsparathed - forstokket hed – taburet ”klister” – ingen tør/tryghed – bliver ”bange” – personer der er ”bange” for at miste ”magt”/indflydelse – alle vil beholde deres ”taburet” (magt/indflydelse) • <i>Frygt for at blive glemt</i> • <i>Frygt for at miste magt og indflydelse</i> • Snæversynet hed - ensporet hed • Dårlig forståelse for medlemmernes behov/ønsker – manglende forståelse • <i>Uigennemskueligt, manglende overblik</i> • Manglende kommunikation omkring processen - Utydelige mål - manglende kommunikation (x2)– ingen info • <i>Manglende viden (x2)</i> • <i>Misforståelser</i> • <i>Falske rygter</i> • Lukkethed • <i>Mistillid, vores opfattelse af ”de andre”</i> • Intern uenighed om hvad det skal ende med DIF • <i>Økonomi, budget</i> • <i>Ansatte</i> • <i>Det ubekendte, uforudsete</i>
<p>Felt 10 Hvordan kan vi alle bidrage til det bliver en succes?</p>	<p>”Intern snak med sig selv og med andre i gruppen” Nedenstående bemærkninger er dog blevet noteret i dette felt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positiv indstilling ☺ • The Future is Near! • Jeg kan I tale sætte overfor min klub • Vær positivt overfor processen • Præge debatten i eget forbund • <i>Modtager planen uden forudindtagede meninger</i> • <i>Positiv tilgang</i> • <i>Åben og venlighed</i> • <i>God fortælling</i> • <i>Åbenhed for forandring</i> • <i>Man kan ikke bidrage med noget før der er kendskab til planen og visionen. Dette skal klarlægges inden man kan vurdere, hvad man skal bidrage med.</i> • <i>Åbent hus på tværs af discipliner (offentligt) á la jubilæum skydning</i> • <i>Konkurrencer på tværs af discipliner</i> • <i>Frivilligt engagement på tværs af discipliner</i>

<p>Felt 11 En sidste ide og input til det videre arbejde</p> <p>Hvad skal det næste skridt være for at gøre Dansk Skytte Union til en moderne enhedsorganisation for al skydning i Danmark?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ta' JA_HATTEN på – tage hoppet/springet – tage skihoppet • Nedsætte en arbejdsgruppe, gerne med nye øjne og tanker – nedsætte procesgruppe af aktive skytter - • Bedre inddragelse udvikling af nye medlemmer • Skabe aktiviteter man kan være fælles om – mulighed for at øge harmonien • En slagplan for den nye skytteunion – "Forslag" til ny/forenklet organisationsplan – tydeliggøre, projektbeskrivelse – drejebog for forbundene og unionen og klubberne • Vedholdenhed – 6-16 år for at ændre en kultur afhængig af sværhedsgrad • Samle DSKyU! • Debat på næste årsmøde • <i>Etablering af en rammeplan for den fremtidige organisation</i> • <i>Lav en helhedsplan; plan for en enhedsorganisation</i> • <i>Nyt forslag til organisation skema samt vedtægter</i> • <i>Organisation for hele bredden</i> • <i>Blive attraktive for nye medlemmer som hovedorganisation for skydning</i> • <i>Sammenlægning af regionale forbund og målsætning skal fremlægges!!!</i>
--	---

Januar & maj 2019

Udarbejdelse af notatet: Torben Bundgaard, chefkonsulent DIF & Pernille Løvengreen