



Dansk Softball Forbund 2018-2022

Strategi Organisation





Indholdsfortegnelse

Om dette dokument	3
1. Spor 2: Organisationsudvikling.....	4
1.1. Relation til DIF's Politiske Program	4
1.2. De Primære Indsatser	5
1.3. Overordnede Resultatmål.....	5
1.4. Måling af Resultatmål.....	5
2. Organisationsudvikling 2018	6
2.1. Delmål for 2018.....	6
2.2. Procesmål for 2018	6
2.3. Målopnåelse.....	6
2.3.1. Baseline.....	6
2.3.2. Måling af Resultatmål	6
2.3.3. Måling af Procesmål	6
2.4. Indsatser	7
2.4.1. Antagelser og Forudsætninger for Indsatserne	7
2.4.2. Forbundets Indsats	7
2.4.3. Klubbernes Indsats.....	7
3. Organisationsudvikling 2019	8
3.1. Delmål for 2019.....	8
3.2. Procesmål for 2019	8
3.3. Målopnåelse.....	8
3.3.1. Baseline.....	8
3.3.2. Måling af Resultatmål	8
3.3.3. Måling af Procesmål	9
3.4. Indsatser 2019	9
3.4.1. Antagelser og Forudsætninger for Indsatserne	9
3.4.2. Forbundets Indsats	9
3.4.3. Klubbernes Indsats.....	9
4. Organisationsudvikling 2020	10
5. Organisationsudvikling 2021	11



Om dette dokument

Dette dokument beskriver et af sporene i Dansk Softball Forbunds, DSOF's, strategiaftale med Danmarks Idrætsforbund, DIF.

Det er et dynamisk dokument, der indledningsvis indeholder aftalen som den er godkendt af DIF's bestyrelse, men trinvis tilføres ny information såsom baseline og opfølgning på de enkelte målepunkter.

Det er også intentionen, at dokumentet med tiden indeholder indsatser, forudsætninger, forhindringer og metode.

SKAL vi også have noget om budgettet her?



1. Spor 2: Organisationsudvikling

DSoF vil styrke vores organisation og vores klubber, så vi skaber de mest optimale rammer for at lykkes med medlemsvæksten.

Vores organisation og kultur i både forbund og klubber skal støtte op om det strategiske arbejde i softball. Derfor er det nødvendigt at udvikle og uddanne vores ledere, trænere og frivillige, så de får redskaberne og rammerne til for at føre klubberne i den retning, der støtter op om medlemsvæksten.

SUMO analyse pegede på opmærksomhedspunkter omkring kultur blandt klubberne og forbundet, og klubber drevet af Tordenskjoldssoldater, der gør det sårbart for fremtiden, hvis ikke nye frivillige inkluderes og engageres i klubberne. Derfor vil vi arbejde med dette område for at skabe grobund for at vores organisation og klubber bliver stærkere og rustet til fremtidens virkelighed.

Indsatsen skal fokusere på klubudvikling, lederudvikling, styrkelse af relationer og samarbejder på tværs af klubberne, og nye måder at organisere forbundsarbejdet, så det bliver nemmere at involvere sig i afgrænsede projekter, der ligger i hver af sporerne.

- Vi vil have en divergent og alsidig bestyrelse med konkrete kompetencer, der kan bringes i spil til at styrke vores offentlige profil og vores indsatser for flere medlemmer
- Vi vil hjælpe klubberne med at etablere fora/metoder for rekruttering og fastholdelse af frivillige
- Vi vil være moderne ved at arbejde digitalt som forbund og med vores kommunikation til klubberne og herigennem gøre det lettere at være frivillig
- Øge antallet af stærke klubber, der er kendetegnet ved:
 - Flere hold i forskellige grupper.
 - Mange frivillige

1.1. Relation til DIF's Politiske Program

Dette spor understøtter DIF's politiske program på pejlemærket:

Kvalitet: Det gode Idrætsliv. Større og stærkere foreninger: Dette spor har direkte fokus på, at vores klubber bliver stærkere, samtidig med at de bliver større. Indsatsen vil engagere og udvikle frivillige kompetencer, så vores organisation og klubber bliver styrket med kvalitet og flere ressourcer, der samlet bidrager til både vækst og fastholdelse.





1.2. De Primære Indsatser

Dette spor skal sikre, at vi både på forbunds og klubniveau udvikler en stærkere organisation, der er nødvendig for at lykkes med medlemsvæksten.

Indsatserne drejer sig hovedsageligt om;

1. at skabe en styrket forbundsbestyrelse ift. kompetencesammensætning og arbejdsformer
2. at styrke samarbejdet på tværs ved at gøre det nemmere at være frivillig for både forbundet og klubber bl.a. gennem bedre kommunikation og bredere involvering af frivillige til specifikke opgaver
3. en struktureret og professionel organiseret vidensdeling mellem klubberne med fokus på at styrke klubbernes organisation og inspirere de frivillige til initiativer, der udvikler deres klubber og engagerer flere frivillige.

1.3. Overordnede Resultatmål

1. **Forbund**
Vi har en bestyrelse med alsidig og konkrete kompetencer, der kan bringes i spil til at styrke vores indsatser for medlemsvækst.
2. **Samarbejde på tværs**
Vi har styrket relationer og samarbejde på tværs af klubber og forbundet ved hjælp af øget digital interaktion og vidensdeling.
3. **Klubber**
Vi har flere stærke klubber, som har en vækst i antallet af deres kernefrivillige, så klubbens virke ikke kun hviler på tordenskjoldsoldater.
4. **Resultatmål**
50% af klubberne har en 10% vækst i antallet af deres "kernefrivillige". Herved forstås følgende personer: Bestyrelse, ledere eller trænere.

1.4. Måling af Resultatmål

1. Sammensætningen af og ressourcerne i bestyrelsen registreres årligt. Fortages af formanden.
2. En samlet evaluering i 2021 af vores samarbejdet på tværs. Denne udarbejdes ud fra spørgeskemaundersøgelse og erfaringsopsamling. Fortages af bestyrelsen og udviklingskonsulenten.
3. Data indsamles CFR (antal bestyrelsesmedlemmer, ledere og trænere) Optællingen foretages en gang om året af administrationen.



2. Organisationsudvikling 2018

2.1. Delmål for 2018

1. **Forbund**
Formuleret kommissorier på alle bestyrelsens arbejdsområder og beskrivelser af de kompetencer, bestyrelsen har brug for at rekruttere.
2. **Samarbejde på tværs**
Vi kortlægger udvalgenes kommunikation og samarbejde med klubberne.
3. **Klubber**
20% af klubberne har en 10% vækst i antallet af deres kernefrivillige.

2.2. Procesmål for 2018

1. **Forbund**
Vi vil kortlægge bestyrelsens nuværende styrker og svagheder, og identificerer hvilke primære kompetencer, der skal styrkes for. Der laves en strategi for hvordan de manglende kompetencer rekrutteres.
2. **Samarbejde på tværs.**
Vi afdækker via en spørgeskemaundersøgelse blandt vores klubber og frivillige, hvordan PR, dialog og samarbejde kan forberedes via digitale platforme, og hvad de forskellige grupper efterspørger i samarbejdet.
3. **Vidensdeling mellem klubber**
 - 1 inspirationsmøde mellem klubber
 - Oprettelse af en vidensdelingsportal (evt. gennem DIF's e-lærings portalen)

2.3. Målopnåelse

2.3.1. Baseline

Med udgangspunkt i indrapporteringen for 2016 (17) har vi følgende baseline:

- Antal bestyrelsesmedlemmer, ledere og trænere:

2.3.2. Måling af Resultatmål

1. Administrationen registrerer samler alle udarbejdede kommissorier vedr. bestyrelsens arbejdsområder.
2. Administrationen dokumenterer, at der er foretaget en undersøgelse.
3. Data indsamles CFR (antal bestyrelsesmedlemmer, ledere og trænere)
Optællingen foretages en gang om året af administrationen.

2.3.3. Måling af Procesmål

1. Det er formandens ansvar, at der ved årets udgang foreligger der en skriftlig analyse af bestyrelsens kompetencer. Der vil blive inddraget eksterne konsulentressourcer i processen omkring bestyrelsen.
Bestyrelsen står for udarbejdelse af rekrutteringsplanen, der ligger klar til brug ved udgangen af 2018 (præsenteres på repræsentantskabsmødet 2019 i 1. kvartal).



2. Kommunikationsudvalget udarbejder i samarbejde med udviklingskonsulenten spørgeskemaet. Administrationen udsender og følger op på svarprocenten. Udvalget analyserer resultatet og præsenterer det for bestyrelsen.
3. Udviklingskonsulenten registrerer årligt afholdelse af inspirationsmøder og deltagelse i vidensdelingsportalen.

2.4. Indsatser 2018

2.4.1. Antagelser og Forudsætninger for Indsatserne

2.4.2. Forbundets Indsats

2.4.3. Klubbernes Indsats





3. Organisationsudvikling 2019

3.1. Delmål for 2019

1. **Forbund**
Der er udarbejdet kommissorier for udvalgenes arbejde, deres relation og interaktion med bestyrelse og klubber.
2. **Samarbejde på tværs.**
Udarbejdelse og forberedelser til implementeringen af en ny udvalgs/samarbejdsstruktur..
3. **Vidensdeling mellem klubber**
30% af klubberne har en 10 % vækst i antallet af deres kernefrivillige.

3.2. Procesmål for 2019

1. **Forbund**
Vi arbejder med integration af de nye medlemmer med henblik på optimal udnyttelse af de ny kompetencer i bestyrelsen
2. **Samarbejde på tværs.**
 - Det analyseres, hvordan samarbejdet mellem udvalg og klubber kan smidiggøres og blive mere effektivt og frugtbart inden endelig vedtagelse af ændringer i samarbejdsformen ("new ways of working")
 - Vi udarbejder en digital strategi og afdækker en evt. oprustning af kompetencerne til at kunne implementere og effektuerer denne indsats.
3. **Vidensdeling mellem klubber**
 - 2 årlige inspirations-møder med specifikke temaer, som klubberne efterspørger
 - Min. 5 klubber bruger vidensdelingsportalen

3.3. Målopnåelse

3.3.1. Baseline

Med udgangspunkt i indrapporteringen for 2017 (18) har vi følgende baseline:

- Antal bestyrelsesmedlemmer, ledere og trænere

3.3.2. Måling af Resultatmål

1. Udvalgene er ansvarlige for udarbejdelse af kommissorierne, der godkendes af bestyrelsen. Kommissoriet skal være godkendt senest 3 måneder efter et udvalg er blevet nedsat. Det dokumenteres af administrationen at alle kommissorier er blevet afleveret. Disse kommissorier gennemgås ved hver års begyndelse fremover.
2. Administrationen dokumenterer at der forelægger en plan for de nye samarbejdsstrukturer.
3. Data indsamles CFR (antal bestyrelses-medlemmer, ledere og trænere) Optællingen foretages en gang om året af administrationen.



3.3.3. Måling af Procesmål

4. Spørgeskema til nye bestyrelses- og udvalgsmedlemmer omhandlende deres første tid som frivillige. Udarbejdes af bestyrelse og udviklingskonsulent og udsendes/opsamles af administration.

Der vil blive inddraget eksterne konsulentressourcer i processen omkring bestyrelsen.

5. Udvalgsformændene er ansvarlige for en analyse af, hvordan deres arbejde bedst kan foregå i samarbejde med klubberne. Bestyrelse er ansvarlig for udarbejde af "new ways of working" strukturen.

Kommunikationsudvalget har ved årets afslutning udarbejdet er den digitale strategi beskrevet, og der er lavet en projektplan for implementering.

6. Udviklingskonsulenten registrerer årligt afholdelse af inspirationsmøder og deltagelse i vidensdelingsportalen.

3.4. Indsatser 2019

3.4.1. Antagelser og Forudsætninger for Indsatserne

3.4.2. Forbundets Indsats

3.4.3. Klubbernes Indsats



4. Organisationsudvikling 2020



5. Organisationsudvikling 2021