

Referat DSKiFs bestyrelsesseminar den 10. & 11. januar 2006

Deltagere: Kuno Brodersen (KBR), Rikke Klokke Grønning (RG), Asger Fischer Mølgaard (AFM), Sebastian Sørensen (SS), Anna Harboe Falkenberg (AH) (deltagende under punkt 4a)

Referent: Kenneth Bøggild (KB)

Deltagende fra sekretariatet: Kim Bremer (KBE), Thomas Jacobsen (TJ)

Afbud: Kim Valentin (KV), Anders Melamies (AM), Thomas Jensen (TJE)

Bestyrelsesseminar – Skiklubber i fremtiden

Dag 1 – Lørdag

Tid og dag	Indhold	Walk & Talk / Proces
10.00-10.45	Velkomst og rammesætning Kuno åbner seminaret med input fra topledelseminaret (2-3. januar 2026) perspektiveret til DSKiF og seminarets tema	Plenumoplæg
10.45-11.30	Data- og vidensinput (Kim og Kenneth) • Megatrends, klub- og medlemsudvikling samt strategiske perspektiver for DSKiF.	Plenumoplæg
11.30–12.30	Walk & Talk 1	Walk & Talk i grupper Kaffe og proviant
12.30-12.50	Opsamling fra Walk & Talk Kort deling af vigtigste indsigter og idéer	Plenumdialog
13.00-13.45	Frokost	Pause
14.00-16.15	Spor 2 – Talent- og elitearbejdet Ambitioner, sportslig klubudvikling, roller og perspektiver mod 2029 og 2036.	Plenumdrøftelse

Dag 2 – Søndag

Tid og dag	Indhold	Walk & Talk / Proces
09.00-09.30	Opsamling fra dag 1 Deltagerne deler 1-3 takeaways og ét personligt actionpoint	Plenumdialog
09.30-10.30	Frivillighed i DSKiF anno 2026	Plenumoplæg og dialog

	<ul style="list-style-type: none"> • Rekruttering, trivsel, ansvar, organisering og fremtidens frivillighed. 	
10.30-11.30	Walk & Talk 2 – Frivillighed i nutiden og fremtiden	Walk & Talk i grupper
11.30-12.00	Opsamling fra Walk & Talk	Plenumdialog
12.00-12.40	Sekretariatets workflow Sammenhængende workflow. Fra strategi til eksekvering	Plenumoplæg
12.40-13.00	Afrunding og evaluering Opsummering ved formanden	Plenum
13.00-14.00	Afsluttende frokost	Pause

Referat:

1. Velkomst og rammesætning:

KBR åbnede mødet med at dele take aways fra DIFs topledelseminar i Herning perspektiveret i forhold til Danmarks Skiforbund.

Idræt og foreninger er i forandring. Skiforbundet har et ansvar i forhold til den samlede idræt for at være åbne for nye tendenser og idrætter, så vi og den samlede DIF-idræt ikke går i stå. Faciliteter er en udfordring for alle idrætter, men specifikt for idrætterne i DSkiF er det en betydelig udfordring.

Medlemsbegreberne er under pres, men kan være en mulighed for Danmarks Skiforbund, ikke mindst i forhold til de mange virtuelle medlemmer af SkiDanmark/SnowHow.

I forhold til andre specialforbund, og DIF generelt, står vi stærkt, for eksempel til den digitale udvikling via SnowHow, og de markedsføringstiltag, som vi har taget, og deraf indhentelse af et betydelig antal kontakter til familier med interesse for ski.

Nationalt og internationalt idrætspolitisk har vi et ansvar for, at vores synspunkter vedrørende for eksempel Good Governance skal være klart kommunikeret, og vores holdning skal være tydelig.

Det er vigtigt, at vi støtter og hjælper klubberne i deres arbejde, så klubberne fortsat udvikles, styrkes organisatorisk og fortsat er attraktive i forhold til potentielle nye medlemmer og de eksisterende medlemmer.

Digitaliseringen kan være med til at skabe større tilknytning til klubberne, for eksempel ved individuel træningssparring og løbende relevant kommunikation. Vi skal tænke mere på medlemsflow, og den medlemsrejse som skal være med til at sikre øget medlemsoptag samt sikre høj grad af medlemstilfredshed for derigennem at sikre fastholdelse.

Kommentar:

Ingen kommentar til KBRs indledning og perspektivering.

2. Data- og videns input, skiklubber i fremtiden

Her fremlagde KB og KBE en mængde data vedrørende:

- Hvor bor skiløberne, og hvor mange medlemmer af skiklubberne er der i disse områder?
- Klub- og medlemsudvikling generelt på tværs af hele DIF-idrætten perspektiveret op mod Danmarks Skiforbund og en fremskrivning mod 2030 og 2040
- Gennemgang af megatrends fra Institut for fremtidsforskning

Efter den grundige gennemgang blev bestyrelsen delt op i arbejdsgrupper for Walk & Talk om emnerne/opgaver:

Opgave 1:

- Identificér min. tre megatrends, der forstærker udfordringer/barrierer for Spor 1-målsætning: 25.000 medlemmer i 2029

Opgave 2: Skiklubberne i fremtiden

- Hvilke lavtærskeltilbud kunne klubberne tilbyde?
- Hvordan kan vi støtte klubberne, så de står styrket anno 2026 og fremadrettet?
- Hvordan gør vi os (klubber og forbund) relevante for alle 600.000 danske skiløbere? **Kom med 10 forslag per gruppedeltager**

Kommentar/afmelding fra Walk & Talk:

Megatrends, som DSkiF skal være opmærksom på og tænke ind i vores arbejde:

- Digitalisering
- Teknologisk udvikling
- Individualisering
- Miljøforandringer
- Individualisering
- Sundhedsfokus

Kommentar:

Omverdenen er under forandring, familieforhold er i opbrud. Der stiller nye krav til klubberne og den måde, klubberne kommuniker sine tilbud og afvikler aktiviteter. Digitalisering er en del af vores hverdag, og det skal bruges som et værktøj til at sikre enklere kontakt til klubberne og via systemer sikre en god førstegangskontakt med klubberne og medlemsrejsen; fra nysgerrig til medlem af en klub. Forbundet skal sikre styrket kommunikation. Via destinationssamarbejder skal forbundet være med til at sikre klubbernes fortsatte mulighed for afvikling af idrætsrejser, selv når klimaet ændrer sig, og rejsemønstrene forventeligt vil ændre sig tilsvarende og deraf større søgning mod de snesikre

områder. Skisport tapper fint ind i megatrenden om individualiseringen, men vi skal se på, om de budskaber, vi har om værdier af et medlemskab, også understøtter dette.

Lavtærskeltilbud (forslag):

- Styrkelse af trænerne i klubberne, så viden opsamles i klubberne til formidling til medlemmer (styrkelse af DSkiFs træneruddannelse)
- Flere destinationssamarbejder, også mindre kendte destinationer med høj grad af snesikkerhed
- Styrkelse af samarbejde på tværs af klubberne, så for eksempel det alpine tiltag SkiSport Danmark har en stærk lokal klubforankring
- Instruktøruddannelser forankres i klubber, som har kompetencer, for eksempel a la det eksisterende pilotprojekt i Københavns Skiklub og Skiklubben Hareskov, så BSI 1 (alpin og langrend) kan afvikles i klubberne
- Digitale træningstilbud til medlemmer, centralt håndteret, men med klubbernes individuelle identitet
- Brug af destinationer/venues, som ligger tæt på Danmark (alpin, langrend og freestyle), så der kan afvikles weekendtræning

Kommentar:

Skiforbundet skal understøtte klubberne i etablering af lavtærskeltilbud via ”sportslig klubudvikling”. Skisport skal gøres lettere tilgængeligt, så det ikke kun er en uge på ski, men er en sport, der dyrkes som andre idrætter med ugentlig træning. Vi skal udnytte, at der for eksempel i Sydsverige findes små langrends anlæg med sne fra december til marts/april måned.

Hvordan kan vi støtte klubberne, så de styrkes:

- Fælles kommunikation
- Administrativ support (økonomihåndtering, medlemsadministration, kommunikation til nye medlemmer)
- Kapacitetsopbygning, så klubbernes organisation (administrativt og sportsligt) geares til at kunne vokse
- Skabe øget synlighed om klubberne og de mange tilbud, som er i klubberne
- Lokale indsatser med etablering af faciliteter

Kommentar:

Klubbernes fundament er godt. Der afvikles rigtig mange klubture. Der er sket øget samarbejde mellem klubberne. Forbundet skal være med til at styrke klubberne, så de har kapacitet til at vokse, det både ved nye medlemmer, men vigtigst ved fastholdelse af de eksisterende.

Konklusion:

De identificerede indsatser indarbejdes i DSkiFs strategimplementering 2026-2029.

3. Spor 2 – Talent- og elitearbejdet

TJ åbnede emnet med en kobling til det traditionelle klubudviklingsarbejde, som foregår, hvor fokus hidtil har været på den organisatoriske udvikling og de muligheder, som ligger i at have tilsvarende sportslige udviklingsprojekter sammen med klubberne.

Et talent udvikles i klubberne på baggrund af de værdier, som er i klubberne, herunder specielt:

- Samarbejde
- Inklusion
- Fællesskab

Breddearbejde og talentarbejde skal udvikles sideordnet i foreninger.

Efter den korte indledning gennemgik TJ de forhold, som er omkring en atlets livsfaser; trænerprofiler og andre tilknyttede forhold.

Et gennemgående personligt træk hos de atleter, som lykkes sportsligt, er, at de formår at samle folk om sig, fastholdes i og lykkes på den længere bane.

Trænere skal, som atleterne, være en samlende person. En træner, som udvikler via kadaverdisciplin og armstrækninger, producerer atleter på kort sigt, men vil have vanskeligt ved at fastholde atleterne.

Grundstenen for talentarbejde skabes i breddearbejdet ved, at der skabes stabil organisation og fundament i klubben. Klubbens ansvar er at sikre, at der findes trænere, så de kan tage imod atleterne og udvikle disse.

Klubberne skal i deres struktur tænke atleterne ind ved at se på atleterne som en ressource, for eksempel når atleten går fra en aktiv karriere til at kunne indtræde i en rolle som eksempelvis træner, leder, coach eller anden funktion inden for sporten.

En ungdomsathlet støttes af forældre, men i frigørelsesprocessen mister forældrene som oftest betalingsvilligheden. Strukturelt kunne der ses på en kontingentstruktur, hvor nogle aldersgrupper kontingentfritages, så de fastholdes i foreningen.

Det er vigtigt i talent- og elitearbejdet, at de midler som bruges, gavner fællesskabet, og ikke i en form, så en individuel støtte alene gavner atleten. Individuel støtte kan give mening og skabe værdi for fællesskabet ved, at individuel elitestøtte gøres betinget af, at atleten giver noget, for eksempel viden og samarbejde, tilbage til fællesskabet.

Vi skal have en større sammenhæng i talent- og eliteudviklingen, så vi mere kontinuerlig har atleter på alle niveauer op igennem talent- og eliteudviklingskæden. Vi skal i fællesskabet have opsat KPI'er for de elementer, som skal sikre den konstante udvikling; det være sig for eksempel antal trænere, ledere etc. Vi skal i vores arbejde med atleterne tage i udgangspunkt i atleterne, så atleterne eksponeres for flere discipliner, for at atleten ikke vælger en given disciplin til alene på grund af, hvad familien dyrker. Denne atlets rejse skal beskrives i DSkiFs ATK.

For at sikre den sportslige udvikling skal klubberne have hjælp til at udvikle sig sportsligt via Sportslig Klubudvikling.

Danmarks Skiforbunds talent- og udviklingsmiljøer skal være inkluderende, så flere fastholdes i sporten.

Der skal etableres en konkurrencekomite, som skal sikre opsamling af kompetence, afvikle konkurrencer og udvikle den danske konkurrenceplatform. Vi skal i forbundet forholde os til, hvornår vi skal arbejde elitært med atleterne i forhold til atleternes alder, så det ikke er en forældrediskussion, men at der fastsættes en aldersgrænse for, hvornår der uddeles medaljer, formidles officielle resultatlistor etc.

Forælderrollen er i dag ikke beskrevet. Alle kender til situationer, hvor passion i familier har en karakter, som ikke er konstruktiv. Det er forbundets ansvar at sikre klarhed om forælderrollerne. Det både i beskrivelser, men også i klarhed om, hvordan forbundet driver sit talent- og elitearbejde. Det engagement og den support, der er fra forældrene, skal ses som en del af rejsen for atleten og skal betragtes og håndteres positivt. Vi skal i vores samarbejde med atleterne sikre, at der er tryghed, men også kommunikere til forældrene, at der er skabt tryghed for atleterne. Når Danmarks Skiforbunds talent- og elitecentre møder atleterne, er det i den kritiske frigørelsesfase, og det skal vi være opmærksomme på, herunder være klar over, at forældrene fortsat har interesse for det, som sker, samt fortsat har lyst til at investere penge og tid i projektet.

Kommentar:

Team Danmark skal finde sin rolle i et omskifteligt samfund. Team Danmark virker til at være lukket om sig selv og dukker op, når der skal snakkes OL, men er fraværende i den mellemliggende periode. Kultur skabes via den lange indsats, så skal vi ændre noget, skal vi være tydelige i vores kommunikation om værdier og samarbejde. Der skal ske et styrket samarbejde mellem klubberne omkring talent- og elitearbejdet, så klubberne samarbejder om den fortsatte sportslige udvikling, for eksempel ved en styrket forankring i klubberne af det eksisterende SkiSportDanmark-samarbejde. Vi har nogle kontinuerlige hoveddiscipliner, og vi skal have en organisationsform, så vi også kan udvikle discipliner, når de er modne til det, men sikre, at hoveddisciplinerne (alpint, langrend og skiskydning) ikke mister deres momentum. Grundtræningen (uddannelse) kan ske på tværs af discipliner, så vi ikke har siloopdeling af disciplinerne (som det er i dag). Atleterne skal eksponeres for muligheden for at overgå fra aktiv idrætskarriere til trænergerningen, for eksempel via et juniortrænerforløb. I dag er der et aktivt udviklende trænermiljø forankret i klubbernes fællesskab SkiSportDanmark (SSD). SSD finansieres af den egenbetaling, som atleterne betaler i forbindelse med deltagelse i SSD-aktiviteter. Vi skal have et styrket fokus på træneruddannelse. Der skal ske en styrket indsats for videndeling fra klubberne, der fungerer sportsligt, og som kan besøge andre klubber for at skabe inspiration. Trænerkurser kan startes i Danmark, så en træneruddannelse holdes på et omkostningsniveau, der er overkommeligt for alle. Vi skal lade os inspirere af andre specialforbund, som er lykkedes med sportslig klubudvikling. Forbundet skal i dialog med klubberne for at sikre forventningsafstemning, så vi står sammen om at udvikle sporten. Der skal være klare beskrivelser af, hvem der løser hvilke opgaver fordelt mellem forbundet og klubberne. Vi skal i vores arbejde altid sikre, at det grundlæggende demokrati fastholdes. Forbundets elitestruktur skal sikre opsamling af input udefra, men beslutningen ligger i DSkiF. DSkiF har det overordnede politiske og strategiske ansvar.

Konklusion:

Der nedsættes en konkurrencekomite. TJ udarbejder forslag til et konkurrencekomite-kommissorium til kommende bestyrelsesmøde.

Øvrige forhold behandlet under kommentar tages med ind i strategiimplementeringen for perioden 2026-2029

Takeaways fra dag 1:

- Bestyrelsen arbejder godt sammen, og der er plads til meningsudvekslinger
- Dataindsamling i perspektiveringen i forhold til Danmarks Skiforbund er vigtigt grundlag for forbundets videre arbejde
- Der er en sammenhæng mellem det, vi arbejder med i forbundet, og det, som arbejdes med i DIF

Dag 2: Frivillighed i DSkiF anno 2026

KBE åbnede dagens tema, Frivillighed i DSkiF anno 2026, med en gennemgang af de seneste frivillighedsundersøgelser med fokus på:

- Hvad der skaber motivation blandt frivillige
- Rekruttering af frivillige
- Ledelse af frivillige

Supplerende noter udover gennemgangen af plancherne:

Rekruttering sker primært via de arbejdsopgaver, som der er. En frivillig rekrutteres forskelligt afhængig af livsfaserne. En af de første stader, hvor der sker rekruttering af frivillige, er, når forældre bliver aktive i klubberne på grund af egne børn. Frivillighedens "betaling" er det bytteforhold, som opstår ved, at man som frivillig gør en indsats for klubben. Indsatsen ligger som oftest tæt på ens egne interesser, eller for forældre i den aldersgruppe, som deres eget barn er i.

Der er en primær motivation for at blive frivillig: Man er blevet spurgt specifikt ift. en specifik arbejdsopgave. Det er så også modsat en barriere, nemlig at en potentiel frivillig aldrig er blevet spurgt.

Frivillige har forskellige personlige motivationsfaktorer og indsatser i klubber, som afspejler individets stadi i livet/livsfase:

- Seniorer/pensionister: Er typisk "klubbyggere", som holder sammen på klubben og får hverdagen til at fungere
- Forældre: Er typisk aktive i et ungdomsudvalg, hjælper til med logistikken omkring ungdomsarbejdet etc.
- Unge: Er "fagpersonen" = trænere i klubben
- Seniorer/pensionister: Generel bidragsydere, stiller op, når der er en opgave i klubben, er klubloyale

Ved rekruttering skal der tales ind i, hvilken gruppe der rekrutteres til, og kommunikationen skal tilpasses de forskellige livsfaser.

Udfordringen i frivilligheden opstår, når en klub forandrer sig eller vokser væsentligt. Ved vækst ses det ofte, at klubben ikke vokser i antal frivillige. Sårbarhed opstår, når alle opgaver hænger på få frivillige (kernefrivillige).

Potentialer for frivillige inden for tre hovedindsatser:

- Kernefrivillige: Mindst rekrutteringspotentiale/færrest antal frivillige. Udfordring: Opgaverne er typisk ikke afgrænset i tid, og opgaverne er typisk ikke klart beskrevet
- Drifts og events: Størst rekrutteringspotentiale/flest frivillige. Årsag: Opgaverne er typisk afgrænset i tid, og opgaverne er klart definerede
- Fleks/mikro/online: Stigende rekrutteringspotentiale, navnlig blandt unge. Årsag: Ad hoc-opgaver, afgrænset i tid og specifik opgave (for eksempel møde, enkel opgave nu og her). Denne gruppe repræsenterer cirka 10 procent af de samlede antal frivillige, men er stigende

Generelt ved undersøgelse i alle klubber i DIF og DGI (mere end 20.000 klubber) siger 38 procent af medlemmerne, at de gerne vil arbejde frivilligt i klubben, men at de aldrig er blevet spurgt og derfor ikke er frivillige i klubben.

Når der spørges, og man som klub får afslag fra medlemmer, skyldes det primært:

- Spørger for sent, så den frivillige ikke kan tilpasse sin tid
- Opgaven er ikke klart defineret i tid, og opgaven ikke klart beskrevet

I klubber over 1.000 medlemmer ses der et øget antal ansættelser til at varetage administrative opgaver. Ligesom for frivillige gælder, at der for ansatte skal være klarhed om, hvilke opgaver en ansat skal lave, og hvilke opgaver som fortsat skal varetages i den frivillige organisation. Når en klub vokser, stiger kompleksiteten. Vækst i foreninger går fra et individledet/drevet klub til en systemisk drevet klub.

Efter KBEs gennemgang af frivillighedsplancherne og de supplerende data diskuterede bestyrelsen emnet, dels i plenum, men også på Walk & Talk.

Kommentar:

Forslag til, hvordan klubberne kan vokse i antal frivillige:

1. Går det let at sige ja:

- Prik til et medlem, spørg medlemmer om hjælp til løsning af opgaver
- Opgaverne skal være beskrevet (tid og opgaveindhold)
- Rollebeskrivelse
- "Opgavebank", så medlemmerne kan se, hvad der arbejdes med i klubben
- Introforløb/introduktion til opgaven
- En kryds af-felt ved indmeldelse: "Vil du have mere ud af dit medlemskab?"

2. Gør det let at være frivillig:

- Frivillighedsleder/koordinator

- Uddannelse og fællesskab
- Synliggør, hvem der er frivillige, så andre frivillige kan søge fællesskabet

3. Gør det let at lede og dele:

- Model for udvalg
- Frivillighed-CRM/værktøjer
- Vidensbank og erfa-grupper

Vi skal være klar over, at der ved vækst opstår bump på vejen. Der skal skabes systemer, og DSkiFs rolle skal beskrives i forhold til klubberne.

Kommentar (generelt):

Rekruttering sker med tydelig beskrivelse af opgaven, så den frivillige rekrutteres ind til en opgave, som den frivillige kan være kompetent til at løse. Når en person er rekrutteret, skal der sikres gensidig loyalitet.

Klar beskrivelse af opgaven, som skal løses i den frivillige organisation (succes med løsning af opgaven => gladere frivillige). Backupsystemer, så vi ikke står "short of hands", dette for eksempel ved overnormering. Tydeliggørelse af, at en opgave løses af frivillige.

Danmarks Skiforbund skal sikre, at de frivillige beskyttes og skærmes ved klare leveregler og indgriben, hvis noget skrider.

Forslag til action;

- Skabe/opfordre til, at der på LinkedIn "endorses" inden for felter, hvor man har arbejdet som frivillig, så de unge og andre arbejdsaktive får en styrket LinkedIn-profil via den indsats, som ydes frivilligt
- Etablere en kompetencebank
- Vi skal bruge, "at vi rejser sammen" til noget aktivt, så vi skaber fælles historier

Konklusion:

De identificerede indsatser indarbejdes i DSkiFs strategimplementering 2026-2029.

4. Sekretariatets workflow

KB præsenterede den af sekretariatet valgte workflowskabelon med udgangspunkt i sSpor 2.

Kommentar:

Workflowskabelonen skal være dynamisk, så den hele tiden afspejler forbundets indsatser. Klubberne skal via workflow kunne se, hvornår der igangsættes nye initiativer ud mod klubberne. Det er vigtigt, at vi fortsat udvikler skisporten sammen med klubberne, så der ikke opstår et "dem og os"-forhold. Det er i klubberne, at udvikling sker, og vi skal støtte klubberne i deres udvikling.

Konklusion:

Bestyrelsen godkendte workflowskabelonen og de tanker, som var bag. Der udarbejdes en ny digitalversion. KBR og KB har ansvaret for dette.

5. Afrunding og evaluering

Bestyrelsen evaluerede seminaret.

Stikord fra evalueringen:

Pros:

Lokationen og venue var meget velfungerende. Gode forskellige kompetencer, som skabte fin perspektivering. Valget af emner var relevante i forhold til at lykkes med DSkiFs strategi. Vi har haft tid til at gå i dybden. Gode oplæg, meget inspirerende. Godt flow i mødeafviklingen og den generelle proces, specielt Walk & Talk-sessionerne.

Cons:

Færre temaer/emner, så bestyrelsen kan gå endnu dybere. Der skal til fremtidige seminarer være et opsamlingslide, så emner, der opstår, kan noteres til senere behandling. På et senere seminar kunne vi søge inspiration udefra. Vi skal tænke over, om termin for afholdelse er optimal i forhold til sæsonen og bestyrelsens årshjul.

6. Eventuelt

Ingen emner til eventuelt.