



Pixibogen om

DFF's og DIF's Strategiske udviklingsaftale 2018-2021



DANSK FÆGTE-FORBUND

Strategiaftalen er de mål, vi har, og den måde, vi arbejder på, i 2018-2021

- og den nye måde, vi får penge fra DIF på.

Strategien skal udvikle fægtesporten.

Strategien har 3 spor med hver deres mål og indsatser:

Spor 1: Om vækst og bredde

Spor 2: Om talent og elite

Spor 3: Om DFF's organisation

Selve strategidokumentet fylder 24 tætskrevne sider – derfor denne pixibogsudgave!

De 3 strategiske spor tager udgangspunkt i DFF's vision:

"Vi vil være et professionelt, olympisk forbund – der handler innovativt og har fokus på det gode fægtemiljø for alle"

Spor 1: Flere fægtere - mere end 2000 medlemmer i 2021
I alt: 5 indsatser

Forankring:

Politisk: Bestyrelsen

Administrativt:

Projektkonsulent: Indsats 1

Udviklingskonsulent: Indsats 1-4

Arbejdsgruppe: Indsats 5

Økonomi:

2018: 938t.kr.

2019: 938t.kr.

2020: 938t.kr.

2021: 938t.kr.

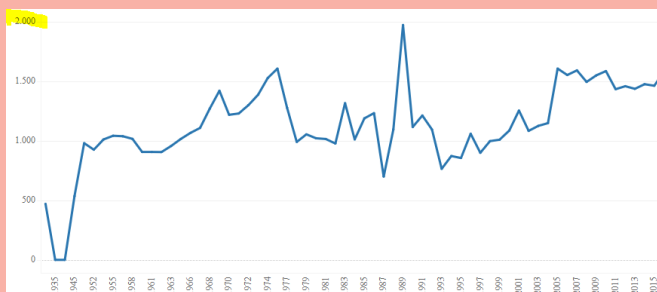
Delmål:

2018: > 1700 mdl.

2019: > 1820 mdl.

2020: > 1920 mdl.

2021: > 2000 mdl.





Indsats 1: Flere fægttere gennem flere, nye klubber i Vestdanmark

Vores klubstartsprojekt på Vestegnen i København i 2014-2017 flytter endnu længere vestpå i 2018-21 og lander i Region Syddanmark.

Med justeringer er konceptet det samme: Vi opbygger helt fra scratch 3 bæredygtige klubber på 4 år. Det sker med trænerbistand, konsulentstøtte til bestyrelserne samt køb af fægteudstyr. Projektkonsulenten hjælper primært med trænerarbejdet og rekruttering. Udviklingskonsulenten understøtter primært bestyrelsesarbejdet.

Slutmål:

Ved udgangen af 2021 er der 3 bæredygtige klubber med handlekraftige bestyrelser og 150 medlemmer.

Proces (ultrakort):

2018: Rekrutteringsaktiviteter og klubstarter.

2019: Rekruttering, bestyrelser i arbejdstøjet, stævner og lejre, voksentræning, forældre som hjælpetrænere.

2020: Rekruttering og fastholdelse, flere træningstider, kurser for hjælpetrænere og dommere.

2021: Exitstrategi m.h.p. bæredygtighed implementeres.

3 x



DFF tager gerne imod hjælp fra alle. Vi arbejder sammen med de eksisterende klubber i Syddanmark om bl.a. stævne – og lejrdeeltagelse, små kurser, fællestræninger, gensidig åben-dør-politik til ugentlig træning.

Indsats 2: Klubudviklingsforløb i eksisterende og nye klubber

DFF tilbyder klubudviklingsforløb til vores nuværende klubber med fokus på medlemsrekruttering- og fastholdelse for den/de målgrupper, som klubberne selv ønsker.

Vi giver bistand i form af 3 konsulentbesøg og en mindre økonomisk støtte (8.-12.000kr.) til hver klub – fx til indkøb af nyt udstyr. Sammen laver vi: En samarbejdsaftale, et mål for medlemsfremgang og en handlingsplan for medlemsudvikling. Der stilles krav om egenfinansiering.

Det samme gælder for de nye klubber, vi årligt ser poppe op af sig selv – de får dog op til kr. 20.000 til udstyr.

Vil jeres klub have hjælp af DFF til at rekruttere eller fastholde medlemmer? Kontakt Udviklingskonsulenten.

Slutmål:

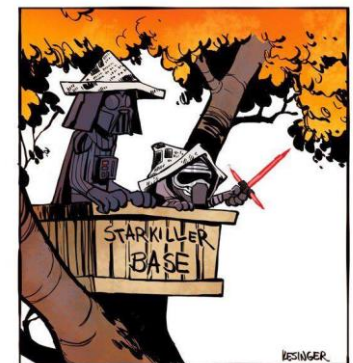
I alt gennemfører vi 15 klubudviklingsforløb i eksisterende klubber og 6 nye klubber hjælpes i gang i 2018-2021.

Udviklingsforløbene i eksisterende klubber giver os 150 flere medlemmer ved udgangen af 2021. De 6 klubstarter giver os 100 medlemmer.

I alt 250 medlemmer.

Kender I nogen, der går og drømmer om at starte en fægteklub?

Udviklingskonsulenten står klar til at hjælpe.





Indsats 3: HEMA-klubber - DFF vil inddrage flere fægteidrætsformer i forbundet

Vi øger medlemskredsen ved at nytænke os selv, så vi ikke kun rummer moderne, olympisk fægtning, men også HEMA-klubber (Historical European Martial Arts).

Vi optager foreninger, der dyrker historisk fægtning som en idræt. Sammen udvikler vi HEMA-fægteaktiviteter med henblik på medlemsrekruttering- og fastholdelse. Sigtet er at hjælpe HEMA-klubber, der vil og kan, med at blive idrætsforeninger under DFF. Det sker gennem hjælp til organisations- og konkurrencearbejde samt træner- og dommeruddannelse.

Slutmål:

I alt optages min. 5 klubber. De 3 første i 2018.

Ved udgangen af 2021 udgør HEMA-klubberne 120 medlemmer.

Proces: Dialog og samarbejde med 3 HEMA-klubber er allerede startet i efteråret 2016. Det længere træk med formalisering, udvikling og flere klubber ligger i 2018-2021: Et HEMA-udvalg og udviklingskonsulenten er på opgaven.



Vi I vide mere om HEMA og vores samarbejde, så tjek vores fælles hjemmeside ud: www.dffhema.dk

HEMA-klubberne er friske på fællestræning, foredrag og workshops. Er I også? Så kontakt Udviklingskonsulenten.

Indsats 4: Træneruddannelse - et kontinuerligt, tilgængeligt og kompetent tilbud på Niv. 1 og 2

Træneruddannelse er en vigtig forudsætning for kontinuitet og vækst i både eksisterende og nye klubber i forhold til rekruttering og fastholdelse af medlemmer.

”**Kontinuerligt**” indebærer, at kurser udbydes årligt.

”**Tilgængeligt**” betyder, at der tages rimelige hensyn til pris, geografi og adgangskrav.

”**Kompetent**” medfører, at en højniveautræner med pædagogiske evner er primær, fægtefaglig underviser.

Vi har brugt år på at bygge uddannelsen op, så den korresponderer med DIF's model. Systemet fungerer, men der skal fortsat mange kursister igennem for at opfylde behov og efterspørgsel på trænere i klubberne.

En højniveautræner står for DFF-kurserne sammen med udviklingskonsulenten.

Slutmål:

Ved udgangen af 2021 har min. 56 deltaget på DFF T1, 10 på DFF Niv. 2 og 42 på 1-2-træner. Desuden har 16 deltaget på DIF Niv. 1 og 8 på DIF niv. 2.

I slutningen af perioden ser vi på en revision af uddannelsens struktur og indhold.

Indsats 4 og 5 understøtter medlemsvækst: Uden trænere og aktivitetstilbud bliver fastholdelse af medlemmer vanskelig.



Husk, at få folk med på kurser – for klubbens skyld! DFF holder 2 Niv. 1-kurser hvert år og 1 Niv. 2 hvert andet år i 2018-2021.

1-2-trænerkursus (forkursus til Niv.1) må klubber gerne holde selv. Vil I holde et 1-2-trænerkursus, så kontakt Udviklingskonsulenten.



Indsats 5: Stævner og lejre - DFF vil kvalitetssikre og videreudvikle

Indsatsen skal bredt sikre medlemsfastholdelse i det samlede spor.
Vi skal produktudvikle og kvalitetssikre den vifte af regelmæssige, landsdækkende tilbud, som vi har skabt over de seneste 10 år i et lille forbund med høj brugerdeltagelse.

DFF's stævner og lejre er nationale mødesteder for sportens udøvere, hvor idrætsoplevelser og erfaringer deles.

Ca. 50% af DFF's klubber er under 10 år gamle! Med mål om 9 nye fægteklubber i 2018-21 og over 2000 medlemmer vil der være endnu flere, der skal integreres i "Fægtedanmark", og dermed en større efterspørgsel på gode, fælles produkter. Vores stævne- og lejrtilbud skal "tunes" dertil.

Slutmål:

Vi har gennemført en proces, hvor vi har fundet og implementeret de gode løsninger sammen med klubberne

Tiltagene har ført til 10% stigning i stævnedeltagelse og 20 % stigning i lejrtiltagelse.

Proces: I 2018 nedsætter vi en arbejdsgruppe af udvalg og klubber, der arbejder med analyse, proces, plan, implementering og evaluering i 2018-2021.

Vær med til at gøre stævner og lejre bedre:

- Deltag i arbejdsgruppen. Kontakt DFF's formand.
- Undervejs spørger vi klubber og fægtere om deres mening. Husk at svare.



Spor 2: Udvikling af sportsligt setup og bedre talentmiljøer – Talent – og elitearbejde

I alt: 3 indsats

Forankring:

Politisk: Eliteudvalget
Administrativt: Sportschefen og Eliteudvalget

Økonomi:

2018: 970t.kr.
2019: 970t.kr.
2020: 970t.kr.
2021: 970t.kr.

Spor 2 er også et projekt støttet af

TEAM DANMARK



Det er de 2 herrelandshold for seniorer på fleuret og kårde, der er fokus for elitesatsningen. På talentsiden er sigtet bredere.



Indsats 1: Resultater i verdensklasse

DFF vil opnå top-8-placeringer til VM og dermed kvalificere fægtere og forbund til et videre Team Danmark-samarbejde.

Der arbejdes i den 4-årige periode med at udvikle elitefægterne, så de gradvist kan forbedre deres resultater, så der kan opnås internationale medaljer.

Indsatsen skal samtidigt kvalificere mindst én fægter til OL i takt med, at de internationale resultater forbedres gennem et målrettet arbejde med senioreliten.

Slutmål:

Vi vil have mindst en top-8-placering til VM enten individuelt eller på hold.

Niveauet for senioreliten hæves ved hjælp af følgende metoder:

- Professionel ledelse, organisation og klare retninger for Eliteprogrammet.
- Effektiv konkurrence- og træningsplanlægning for at sikre maksimal sparring på højt niveau.
- Reducere de økonomiske barrierer for deltagelse i konkurrencer og træningslejre.
- Regelmæssig præstationsvurdering og videoanalyse.
- Identifikation og udnyttelse af værdierne for DFF's elitefægtning.



Indsatsen gennemføres som et samarbejde mellem DFF, eliteklubberne og fægterne.



Indsats 2: Professionelt lederskab

Professionelt lederskab indebærer, at vi i 2018-2021 fokuserer på følgende opgaver:

- Der skal skabes en professionel kultur i DFF.
- Klare arbejdsbeskrivelser for sportschef og landstræner.
- Revidering af talent/elitestrategi og -politik.
- Udarbejdelse af et fælles værdisæt.
- Fokusgruppeinterview i eliteklubberne samt en spørgeskemaundersøgelse, som undersøger klubbernes oplevelse af kulturen i DFF.
- Videreudvikling af en professionel organisation - arbejdsbeskrivelse for talentudviklingskonsulent.
- Ny disciplinanalyse påbegyndes.

Slutmål:

En professionel kultur i DFF gennem klart lederskab af sportschef og landstræner.

DFF har pr. 01.01.18 forlænget ansættelsen af Laurence Halsted, så sportschefen nu er på fuld tid. Han vil varetage opgaveløsning i Spor 2 sammen med Eliteudvalget.



Indsatsen gennemføres primært som et samarbejde mellem DFF, eliteklubberne og fægterne.

Til det kommende strategi- og organisationsarbejde vil alle DFF's klubber blive inviteret til møderækker undervejs.



Indsats 3: Flere og bedre talentmiljøer

Med "flere talentmiljøer" menes en spredning på flere klubber og til flere lokaliteter end København.

Med "bedre talentmiljøer" menes, at klubberne i højere grad skal arbejde med ATK, TD's og DIF's Talent-HUSET og en manual for talentudvikling, som DFF vil udarbejde.



Dialog med 5 interesserede klubber finder løbende sted i 2018, hvor efter samarbejdsaftaler om talentudvikling indgås.

Opgaver:

- Udvikling af 5 talentudviklingsmiljøer.
- Udarbejdelse af en talentudviklingsmanual, som indeholder en implementering af ATK i klubberne.
- Revidering af ATK så DFF's ATK matcher Team Danmarks ATK 2.0.
- Arbejde iværksættes med 3 talentklubber i 2019 og 2 i 2020.
- Struktur for 3-4 workshops, som inkluderer træningssamlinger.
- Mål til at vurdere talentudviklingsmiljøer.

Slutmål:

Vi vil have 5 talentudviklingsmiljøer med minimum 2 miljøer i Jylland.

Effekten af manualen og tilfredsheden i klubberne måles bl.a. gennem en spørgeskemaundersøgelse.

Spor 3: Tidssvarende organisationsstruktur og stærkt frivilligt engagement i DFF

I alt: 3 indsatser

Forankring:

Politisk: Bestyrelsen

Administrativt:

Arbejdsgrupper: Indsats 1 og 3

Udviklingskonsulent: Indsats 1-3

Bestyrelsen: Indsats 1-3 (2020-21)

Økonomi:

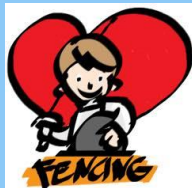
2018: 120t.kr.

2019: 120t. kr.

2020: 120t.kr.

2021: 120t.kr.

Vi har længe ønsket at revidere vores gamle organisationsmodel og forbedre det frivillige arbejde i forbundet. Med Spor 3 får vi mulighederne for en prioriteret og fokuseret indsats.





Indsats 1: En tidssvarende organisationsskruktur i DFF

Indsatsen løber fra 2018 til 2020.

Vi vil skabe nye organisatoriske rammer i DFF for den fælles opgaveløsning i dansk fægtning, så vi fremover både kan løfte vores driftsopgaver og kan arbejde strategisk og projektorienteret.

En ny organisation nødvendiggør, at vi reviderer vores vedtægter, hvilket vi også udarbejder forslag til.

Udviklingskonsulenten fungerer som tovholder og konsulent under processen, mens bestyrelsen sørger for implementering m.v. efter ikrafttræden i 2019.

Slutmål:

Vi har etableret en ny struktur for organisationen.

Proces:

Hvilken specifik struktur, der i fremtiden er behov for, finder vi ud af gennem en proces, hvor en arbejdsgruppe afdækker opgaver, behov og forskellige organisationsmodeller – og formulerer vedtægtsændringer.

Arbejdsgruppen vil bestå af medlemmer af bestyrelse og udvalg samt særligt inviterede personer med relevante kompetencer.

Klubinvolvering: Undervejs er det vigtigt, at vi har klubberne med i processen, så der er input og opbakning. Det sker ved:

- Repræsentation i arbejdsgruppe
- Roadshow i øst og vest
- Høringsrunder
- Evalueringsrunde



Indsats 2: Ny, implementeret frivillighedsstrategi i DFF

Indsatsen løber fra 2. halvår 2019 til 2021.

DFF skal rekruttere og fastholde frivillige til den ny organisation, så den ikke bliver en tom struktur, men et levende legeme.

Med udgangspunkt i den ny organisation udarbejder udviklingskonsulenten sammen med Bestyrelsen en ny frivillighedsstrategi, så der plan og mål for, hvordan vi i DFF understøtter frivilligheden.

Forankring sker ved, at Bestyrelsen senere selv står for implementeringen, og ved at bestyrelsen udpeger en frivilligansvarlig.

Slutmål:

Alle frivillige poster i organisationen er besat, og vi har en frivilligansvarlig.

Proces: "3-trinsraket":

Trin 1 – Hvad gør vi i dag? – og hvad ved vi om vores frivillige? – statusopgørelse.

Trin 2 – Hvad vil vi? – mål, strategi og handlingsplan formuleres.

Trin 3 – Hvad skal vi gøre? – beslutning af mål, strategi og handlingsplan, samt forankring og implementering.

Også klubstrategier for frivillighed?

Vil I også have en frivillighedsstrategi i jeres klub? Så kontakt Udviklingskonsulenten for hjælp?





Indsats 3: Bedre økonomi i DFF

Indsatsen løber fra 2020 til 2021.

Indtægterne i DFF stammer for mere end 80%'s vedkommende fra 1-2 gode samarbejdspartnere. Vi vil fremtidssikre organisationens økonomi ved at vurdere et bredere og stærkere mix af indtægtskilder.

Potentialet ligger i de muligheder, som vi ikke har haft lejlighed eller ressourcer til grundigt at undersøge, afprøve eller skabe kontinuitet i: Projektsamarbejde med fonde, sponsorer til elite- og/eller breddearbejde, bedre prisfastsættelse af forbundets leverancer, indtjening på events m.m.

Vil I være med til at styrke DFF's økonomi? Så meld jer til vores arbejdsgruppe. Kontakt Udviklingskonsulenten.

Proces:

Udviklingskonsulenten er tovholder for en arbejdsgruppe, der i en rapport afdækker muligheder, afvejer fordele og ulemper ved tiltag og afgiver anbefalinger til bestyrelsen.

Bestyrelsen tager stilling til anbefalingerne og beslutter sig for en plan til udmøntning fra 2022. Bestyrelsen har i 2021 skabt en organisatorisk ramme for det videre arbejde.

Slutmål:

Vi har en fremtidsplan for diversificering af økonomien, som kan udmøntes. Planen bygger en mere kvalificeret viden om valgmuligheder gennem en rapport.



Etes-vous prêts? Allez!

Har I spørgsmål til
Strategiaftalen 2018-2021?

Spor 1 & 3: Kontakt
Udviklingskonsulent/Formand

Spor 2: Kontakt Sportschef /
Eliteudvalgsformand



De kommende 4 år bliver spændende!

Vi glæder os til samarbejdet om
den strategiske udviklingsaftale i
2018-2021

