

Hvilket strategisk spor vedrører disse mål og indsatser:					
Spor 3: En tidssvarende organisationsstruktur og et stærkt frivilligt engagement					
Hvor er sporet forankret politisk og administrativt? Politisk: Bestyrelsen Administrativt: Udviklingskonsulent (indsats 1-3), arbejdsgrupper (indsats 1 og 3), Bestyrelsen arbejder selv med indsats 1 i 2020 og Indsats 2 fra 2020 og Indsats 3 fra 2021					
Resultater/effekt af sporet					
	Samlet	Delmål 2018	Delmål 2019	Delmål 2020	Delmål 2021
Hvad er resultatmålet med dette strategiske spor? Hvilken effekt vil vi opnå?	1. Vi har etableret en ny struktur for organisationen. 2. Alle frivillige poster i organisationen er besat, og vi har en frivillig ansvarlig. 3. Vi har en fremtidsplan for diversificering af forbundsøkonomien, som kan udmøntes. Planen bygger en mere kvalificeret viden om valgmuligheder gennem en rapport.	1. Vi har beskrevet et 1. udkast til en ny organisationsstruktur inkl. vedtægtsændringer.	1. Vi har et endeligt forslag til ny organisation med vedtægtsændringer, som er til vedtagelse og ikrafttræden på repræsentantskabsmødet i april.	1. Den ny struktur er implementeret og en evaluering er foretaget. 2. Der er udarbejdet en frivillighedsstrategi. 3. Vidensindsamling pågår.	2. Alle frivillige poster i organisationen er besat, og vi har en frivillig ansvarlig. 3. Bestyrelsen har med basis i en rapport lagt en plan og har sat en organisatorisk ramme for det videre arbejde.
Angiv hvordan, hvornår og hvem der måler jeres resultatmål		1. Udviklingskonsulent afleverer arbejdsgruppens produkt til bestyrelsen senest 01.07. 2018.	1. Referat af Rep.møde foreligger, og organisationsstruktur er synlig på hjemmesiden pr. 01.06. 2019. Bestyrelsen er ansvarlig.	1. Bestyrelsen dokumenterer implementering og evaluering senest pr. 31.12.	2. Bestyrelsen har pr. 01.06. synliggjort dette ved udskrift af hjemmesideoplysninger: http://www.faegtning.dk/om-dff/organisation/

Strategiaftale – DFF-DIF – 2018-21 – Spor 3 -alene

				<p>2. Bestyrelsen har pr. 01.06. vedtaget sin frivillighedsstrategi.</p> <p>3. Udviklingskonsulentens dokumenter arbejdsgruppens sammensætning og gruppens arbejde i ultimo året.</p>	<p>3. Bestyrelsen leverer ved årsafslutning: Rapport, udmøntningsplan og dokumentation for forankring – fx organisationsdiagram og ansvarlige.</p>
--	--	--	--	---	--

Processen og indsatser	
<p>Beskriv kort de primære indsatser</p>	<p>Indsats 1: DFF vil opbygge en tidssvarende organisationsstruktur DFF vil skabe nye organisatoriske rammer for den fælles opgaveløsning i dansk fægtning, så vi fremover kan løfte vores driftsopgaver og også kan arbejde strategisk og projektorienteret. Den nuværende organisationsstruktur afspejler ikke tidens krav. 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. Arbejdsgruppen vil bestå af udpegede ressourcepersoner, bl.a. fra bestyrelsen og de nuværende udvalg, samt særligt inviterede medlemmer med relevante kompetencer. En ny organisation nødvendiggør, at vi reviderer vores vedtægter, hvilket arbejdsgruppen også udarbejder forslag til. Undervejs er det vigtigt for os, at vi har baglandet, navnlig klubberne, med i processen, så der er input og opbakning til fremtidens struktur. Udviklingskonsulenten vil fungere som tovholder og konsulent under processen, mens bestyrelsen sørger for implementering m.v. efter ikrafttræden i 2019. Indsatsen foregår fra 2018-2020.</p> <p>Indsats 2: DFF vil gennem en ny, implementeret frivillighedsstrategi styrke det frivillige forbundsarbejde. DFF skal rekruttere og fastholde frivillige til den ny organisation, så den ikke bliver en tom struktur, men et levende legeme. I den nuværende organisation har vi i en årrække ikke haft alle frivillige poster besat. Med udgangspunkt i den ny organisation udarbejder udviklingskonsulenten en ny frivillighedsstrategi i samarbejde med bestyrelsen, så der plan og mål for, hvordan forbundet vil understøtte de frivillige og frivilligheden. Der arbejdes ud fra DIF's "3-trinsraket" beskrevet i "Frivillighedsstrategi i specialforbundene – vejledning til indhold og proces, DIF 2013": 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. Der arbejdes alene med frivilligstrategien på forbundsniveau, og det er væsentligt, at strategien forankres i det frivillige led. Det sker dels ved, at konsulenten arbejder sammen med 2 bestyrelsesmedlemmer, dels ved at bestyrelsen senere selv står for implementeringen, og ved at bestyrelsen udpeger en frivilligansvarlig. Indsatsen løber fra 2. halvår 2019 til 2021.</p> <p>Indsats 3: En bedre økonomi i organisationen Forbundsanalysen viser, at indtægterne i DFF for mere end 80%’s vedkommende stammer fra 1-2 gode samarbejdspartnere. Vi vil fremtidssikre organisationens økonomiske fundament ved at vurdere et bredere og stærkere mix af indtægtskilder, der kan understøtte opgaveløsningen. Potentialet ligger i de muligheder, som vi ikke har haft lejlighed og ressourcer til grundigt at undersøge, afprøve og/eller</p>

Strategiaftale – DFF-DIF – 2018-21 – Spor 3 -alene

	<p>skabe kontinuitet i: Øget samarbejde med fonde om projekter, samarbejde med sponsorer om elite- og/eller breddearbejde, bedre prisfastsættelse af forbundets produkter og ydelser, salg af events, bedre indtjening på events. Inspiration kan komme fra andre forbund. Med udviklingskonsulenten som tovholder nedsætter vi en arbejdsgruppe, der i en rapport afdækker muligheder, afvejer fordele og ulemper ved tiltag og afgiver anbefalinger til bestyrelsen. Bestyrelsen tager stilling til rapporten og anbefalinger og beslutter sig for en plan til udmøntning fra 2022. Bestyrelsen har i 2021 skabt en organisatorisk ramme for det videre arbejde. Indsatsen løber fra 2020-2021.</p>			
	Procesmål 2018	Procesmål 2019	Procesmål 2020	Procesmål 2021
<p>Angiv procesmålene for de vigtigste indsatser (Procesmålene skal kunne måles og dokumenteres og skal bidrage i processen mod det endelige resultatmål)</p>	Indsats 1:			
	<p>(I oktober '17 vedtager Bestyrelsen et kommissorium. I november '17 udpeges medlemmer til en arbejdsgruppe samt inviteres til deltagelse i samme. Der er holdt et oplægsmøde for klubber og forbundspersonel)</p> <p>1. halvår '18: Arbejdsgruppen undersøger behov og løsninger. Der gennemføres et roadshow, hvor organisationsarbejdet og oplæg til modeller præsenteres m.h.p. input og dialog.</p> <p>2. halvår: Et 1. udkast til en organisationsstruktur er udarbejdet sammen med et udkast til vedtægtsændringer. Efter bestyrelsens godkendelse sendes disse i skriftlig høring blandt klubber og forbundspersonel.</p> <p>Gruppen har holdt min. 4 arbejds møder.</p>	<p>I januar forligger 2. udkast til strukturen og vedtægtsændringer. Der holdes et centralt høringsmøde i primo februar for klubberne.</p> <p>I primo marts foreligger et færdigt forslag til organisationsplan og et endeligt forslag til vedtægtsændringer fra arbejdsgruppen.</p> <p>På rep.-mødet i april vedtages vedtægtsændringerne og den ny organisationsstruktur træder i kraft.</p> <p>Bestyrelsen påbegynder implementering, som er et fast punkt på bestyrelsesmøder året ud.</p>	<p>På rep.mødet i april giver bestyrelsen en status på implementeringsarbejdet.</p> <p>Arbejdsgruppe laver i 2. halvår en evalueringsrunde blandt klubber og forbundspersonel. Bestyrelsen tager stilling til de eventuelle anbefalinger, som evalueringen måtte give.</p>	
	Indsats 2:			
		<p>Udviklingskonsulent laver statusopgørelsen, som er klar i</p>	<p>En arbejdsgruppe med 2 bestyrelsesmedlemmer og udviklingskonsulent udarbejder</p>	<p>Frivilligstrategien forankres og implementeres af bestyrelsen i</p>

Strategiaftale – DFF-DIF – 2018-21 – Spor 3 -alene

		2. halvår til præsentation for bestyrelsen (Trin 1).	oplæg til bestyrelsen i 1. halvår - mål, strategi og handlingsplan formuleres (Trin 2-3). Bestyrelsen færdigbehandler oplægget i september: De endelige mål, strategier og handlinger fastlægges og tildeles ressourcer (Trin 3). Herunder sættes et særskilt mål for diversiteten blandt de frivillige.	organisationen. Herunder udpeges en frivillighedsansvarlig for det implementerende arbejde (trin 3)
	Indsats 3:			
				Bestyrelsen har senest 01.03. nedsat en arbejdsgruppe, der ser på mulighederne for diversificering af forbundsøkonomien. Med udviklingskonsulenten som tovholder gennemfører gruppen en afdæknings /undersøgelsesfase. Der samarbejdes med DIF's Analyseafdeling under forløbet. Arbejdet pågår året ud. Arbejdsgruppens arbejde har mundet ud i en rapport, som præsenterer muligheder, disses fordele og ulemper (konsekvenser), samt endelige anbefalinger. Rapporten præsenteres for bestyrelsen i marts. I september har bestyrelsen en udmøntningsplan for nye indtjeningsmuligheder, der kan træde i kraft fra 2022. Bestyrelsen har organisatorisk forankret det kommende arbejde i organisationsstrukturen inden udgangen af 2021.
Angiv hvordan, hvornår og hvem der måler jeres procesmål	Udviklingskonsulenten giver i december en status på forløbet til bestyrelsen: Mødereferater, deltagelse i roadshow, modeller, 1. udkast, høringssvar ect.	Udviklingskonsulenten dokumenterer: 2. udkast, høringsrunde, nye vedtægter, ny organisationsplan samt gennem bestyrelsesreferater den påbegyndte implementering. Senest 31.12.	Bestyrelsen har pr. 31.12. indsamlet: Statuspapirer fra rep.møde, evalueringsrapport fra arbejdsgruppen og mødereferater e.lign., som viser stillingtagen til anbefalinger.	

Strategiaftale – DFF-DIF – 2018-21 – Spor 3 -alene

		Udviklingskonsulenten dokumenterer Trin 1 senest 31.12. v.h.a. statusopgørelsen og bestyrelsesreferat.	Udviklingskonsulenten sørger senest 01.07. for et skriftligt oplæg til Trin 2-3, mens den færdige strategi er offentliggjort d. 01.10. Der er nedsat i arbejdsgruppe og den er i arbejde. Måling som resultatmål ovf.	Bestyrelsen redegør for implementering og forankring gennem fx bestyrelsesreferater senest 31.12. = resultatmål
--	--	--	--	--