

INDSTILLING AF STRATEGIAFTALE FOR DANSK SKYTTE UNION

Den strategiske aftale er baseret på forbundsanalyse, SUMO analyse og de godkendte strategiske spor.

For hvert strategisk spor skal felterne udfyldes

Nummerering af de 3 spor

Den oprindelige indstilling indeholdt 6 spor, heraf 1 der ikke blev godkendt (facilitetsudvikling), 2 der blev godkendt (organisation SPOR 1 og talent SPOR 2) og 2 der blev slået sammen (rekruttering og fastholdelse SPOR 3).

Vores nye nummerering:

Spør 1: Organisationsudvikling (tidligere 4)

Spør 2: Talentudvikling (tidligere 5)

Spør 3: Rekruttering og fastholdelse (sammenlægning af tidligere spor 1 og 3)

Spør 4: Vi vil udvikle eliteidrætten inden for de olympiske discipliner – UDGÅR.

Hvilket strategisk spor vedrører disse mål og indsætter: SPOR 1 - Vi vil udvikle vores organisation, så den løbende tilpasses vores struktur.					
Hvor er sporet forankret politisk og administrativt? Bestyrelsen ved næstformanden. Kontoret ved forretningsfører.					
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 vil bringe Dansk Skytte Union og medlemsforeningerne tættere på hinanden.	1. Beskrivelser foreligger af Unionens struktur og af relationer og udfærdigelse af nye funktionsbeskrivelser for Unionens sektioner, udvalg og forbund. Udkast til arbejdsdeling mellem sektioner, udvalg og forbund.	1. Nye funktionsbeskrivelser præsenteret og implementering begyndt. Revision af arbejdsdeling mellem sektioner, udvalg og forbund.	1. Fuldt Implementerede nye funktions-beskrivelser. 10 % flere foreningsfolk ved repræsentantskabsmøder og lokalforbunds generalforsamlinger.	1. 20 % flere foreningsfolk ved repræsentantskabsmøder og lokalforbunds generalforsamlinger.

		Involvare, sektioner, forbund og foreninger.	Involvare, sektioner, forbund og foreninger.	Involvare, sektioner, forbund og foreninger.	Involvare, sektioner, forbund og foreninger.
	2. Udfærdige et sæt vedtægter, der afspejler strukturen.	2. 2018 Implementering af nye vedtægter i forhold til struktur 2017 og rep.møde 2018.	2. Løbende evaluering foreligger af organisationen og strukturen inkl. evt. anbefalinger til forbedringer. Udarbejdelse af reviderede vedtægter og i forhold til evt. organisationsændring 2019.	2. Løbende evaluering foreligger af organisationen og strukturen inkl. evt. anbefalinger til forbedringer. Konsekvensrettelser af de revidere vedtægter i forhold til organisationen.	2. Løbende evaluering foreligger af organisationen og strukturen inkl. evt. anbefalinger til forbedringer.
	3. Sikre at bestyrelser og udvalg er bæredygtige og har diversitet.	3. Talentprogram for kompetenceudvikling af kommende og udvikling af nuværende bestyrelses- og udvalgsmedlemmer foreligger.	3. Talentprogram for kompetenceudvikling af kommende og udvikling af nuværende bestyrelses- og udvalgsmedlemmer. Implementering påbegyndes.	3. 50 % færre vakante poster. Finde kandidater til bestyrelse/udvalg efter opsatte mål for diversitet: Yngre / max. 50 år og/eller kvinde. Afholde / besætte 1-2 plads i lederuddannelse for bestyrelsen/udvalg.	3. Ingen vakante poster. Finde kandidater til bestyrelse/udvalg efter opsatte mål for diversitet: Yngre / max. 50 år og/eller kvinde. Afholde / besætte 1-2 plads i lederuddannelse for bestyrelsen/udvalg.
Angiv hvordan, hvornår og hvem der måler jeres resultatmål	Ansvarlig: Bestyrelsen og hørings-/temagruppe for organisationsudvikling.	Årsberetninger for sektioner, forbund og udvalg. Nyhedsdeling på www og mail. 1: Dokumenter med arbejdsdeling. 1: Udkast til funktionsbeskrivelser.	Årsberetninger for sektioner, forbund og udvalg. Nyhedsdeling på www og mail. 1: Registrering af foreningers deltagelse i og viden om organisationsrelateret aktivitet, herunder	Årsberetninger for sektioner, forbund og udvalg. Nyhedsdeling på www og mail. 1: Optælling og sammenligning 2018-2019. Registrering af foreningers deltagelse i og viden om	Årsberetninger for sektioner, forbund og udvalg. Nyhedsdeling på www og mail. 1: Optælling og sammenligning 2018-2020. Registrering af foreningers deltagelse i og viden om

		<p>2. Nye vedtægter foreligger.</p> <p>3: Udkast til talentprogram godkendes internt.</p> <p>Ansvarlig: Bestyrelsen og hørings-/temagruppe.</p>	<p>repræsentantskabsmøde og forbunds generalforsamlinger.</p> <p>2. Revision af vedtægter.</p> <p>3: Talentprogram foreligger på www.</p> <p>Ansvarlig: Bestyrelsen og hørings-/temagruppe.</p>	<p>organisationsrelateret aktivitet, herunder repræsentantskabsmøde og forbunds generalforsamlinger.</p> <p>2. Revision af vedtægter.</p> <p>3: Vakante poster optælles ved årets udgang af de enkelte udvalg/forbund og indberettes til kontoret. Opgjort på køn og alder for besatte poster samt antal ubesatte poster.</p> <p>Ansvarlig: Bestyrelsen og hørings-/temagruppe.</p>	<p>organisationsrelateret aktivitet, herunder repræsentantskabsmøde og forbunds generalforsamlinger.</p> <p>2. Revision af vedtægter.</p> <p>3: Vakante poster optælles ved årets udgang af de enkelte udvalg/forbund og indberettes til kontoret. Opgjort på køn og alder for besatte poster samt antal ubesatte poster.</p> <p>Ansvarlig: Bestyrelsen og hørings-/temagruppe.</p>
--	--	---	---	---	---

Processen og indsatser

<p>Beskriv kort de primære indsatser</p>	<p>En forenkling og en mere tidssvarende organisation og struktur har længe været et stærkt ønske i Dansk Skytte Union, men de fornødne ressourcer og politiske enighed har ikke været til stede før nu. Den nuværende struktur tillader hele tre forskellige typer af medlemskab og er et levn af dels den historiske udvikling og en mere nylig knopskydning og konflikt. Der er et udtalt behov for at bringe unionen og foreningerne tættere sammen for at styrke muligheden for fra centralt hold at øge unionsaktiviteten og -kvaliteten på klubniveau.</p> <p>For at styrke alle 3 resultatmål om organisationsudvikling vil vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi vil kommunikere bedre om unionens interne og organisatoriske aktiviteter for at sikre øget vidensdeling og inspiration fra de gode eksempler mellem de forskellige led i vores organisation. Kommunikation vil både ske løbende via vores kommunikationskanaler herunder e-magasinet Skyttebladet, hjemmeside, sociale medier og mails samt vi vil via de nye temadage skabe et helt nyt netværk og forum for direkte kommunikation og vidensdeling mellem de forskellige skydediscipliner, der hidtil i for høj grad har været lukket om sig selv uden at lære af nabodisciplinens gode erfaringer. Vores kanaler skal i højere grad motivere til at følge de gode eksempler, så hele organisationen løftes i tråd med strategien.
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> Afholde temadag om organisationsudvikling. Formål: Sikre udvikling, styrke tværgående samarbejde og modtage sparring samt opdatere funktionsbeskrivelser. Indhold: Fastlægges af bestyrelse og kontoret for at understøtte øvrige procesmål og fremme resultatmålene. Målgruppe: Sektioner, foreninger og forbund (lokalforbund og landsdækkende forbund). <p>Primært for at nå resultatmål 1 og 3 vil vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Afholde temadage om funktionsbeskrivelser. Opdatere funktionsbeskrivelser for sektioner, forbund og foreninger. Formål: Sikre klar arbejdsdeling, at alle kender sin opgave, undgå vigtige opgaver falder mellem to stole og gøre det nemmere at rekruttere nye frivillige. Definere lokalforbunds og sektioners rolle i forhold til hinanden og til foreningerne. Rekruttere dygtige frivillige på tværs af køn og alder, så der ikke er vakante poster i unionsstyrelse, lokalforbund, sektioner, udvalg m.fl.. <p><i>I skemaet herunder uddybes de enkelte procesmål. Hvis et procesmål ikke knytter sig til alle 3 resultatmål, så er angivet et tal svarende til det pågældende resultatmål.</i></p>
--	--

	Samlet	Procesmål 2018	Procesmål 2019	Procesmål 2020	Procesmål 2021
Angiv procesmålene for de vigtigste indsatser (Procesmålene skal kunne måles og dokumenteres og skal bidrage i processen mod det endelige resultatmål)		Temadag om organisationsudvikling. Vel kommunikeret inspiration om de gode aktiviteter på tværs af skydediscipliner. 1: Eksisterende funktionsbeskrivelser analyseres og evt. opdateres. 1: Påbegynde proces med definition af forbundenes rolle.	Temadag om organisationsudvikling. Vel kommunikeret inspiration om de gode aktiviteter på tværs af skydediscipliner. 1: Introducere de nye og påbegynde implementeringen af funktionsbeskrivelserne. 1: Endelig definition af forbundenes rolle og begynde implementering. 2: Løbende evaluering foretages af organisationen og strukturen inkl. evt.	Temadag om organisationsudvikling. Vel kommunikeret inspiration om de gode aktiviteter på tværs af skydediscipliner. 1: Fuld implementering af nye funktionsbeskrivelser. 1: Fuld implementering af forbundenes roller. 2: Løbende evaluering foretages af organisationen og strukturen inkl. evt.	Temadag om organisationsudvikling. Vel kommunikeret inspiration om de gode aktiviteter på tværs af skydediscipliner. 1: Serviceeftersyn og fremtidssikring af funktionsbeskrivelser. 1: Serviceeftersyn og fremtidssikring af forbundenes rolle. 2: Løbende evaluering foretages af organisationen og strukturen inkl. evt. anbefalinger til forbedringer.

		<p>3: Nulpunktsanalyse af antal vakante poster. Opstarte talentprogram for kompetenceudvikling.</p>	<p>anbefalinger til forbedringer.</p> <p>3: Udarbejde talentprogram for kompetenceudvikling af kommende og udvikling af nuværende udvalgs/bestyrelses-medlemmer, her under jobbeskrivelse for den enkelte funktion.</p>	<p>anbefalinger til forbedringer.</p> <p>3: Lederuddanne bestyrelsen/udvalg</p>	<p>3: Lederuddanne bestyrelsen/udvalg</p>
<p>Angiv hvordan, hvornår og hvem der måler jeres procesmål</p>		<p>Øget kommunikation v/kommunikationsmedarbejder: Flere nyheder er publiceret om de gode og udviklende aktiviteter i tråd med strategien. Umiddelbart efter temadagen er nyhed om dagens konklusioner publiceret til relevant målgruppe og deltagerliste og dokumentation for afholdelse foreligger.</p> <p>1: Opdaterede funktionsbeskrivelser ligger klar.</p> <p>1: Status på forbunds rolle fremgår af årsberetning.</p> <p>2: Nye vedtægter vedtaget.</p> <p>3: Vakante poster optælles ved årets udgang af de</p>	<p>Øget kommunikation v/kommunikationsmedarbejder: Flere nyheder er publiceret om de gode og udviklende aktiviteter i tråd med strategien. Umiddelbart efter temadagen er nyhed om dagens konklusioner publiceret til relevant målgruppe og deltagerliste og dokumentation for afholdelse foreligger.</p> <p>1: Dokumentation for at nye funktionsbeskrivelser er kommunikeret til relevant målgruppe. Af årsberetningerne i skabelonform fremgår det, at udvalgene er startet med at arbejde i tråd med funktions-beskrivelsen.</p> <p>1: Forbundenes rollefordeling foreligger.</p> <p>2: Organisations-evaluering drøftet i bestyrelsen og fremgår af mødereferat.</p> <p>3: Talentprogram foreligger på www.</p>	<p>Øget kommunikation v/kommunikationsmedarbejder: Flere nyheder er publiceret om de gode og udviklende aktiviteter i tråd med strategien. Umiddelbart efter temadagen er nyhed om dagens konklusioner publiceret til relevant målgruppe og deltagerliste og dokumentation for afholdelse foreligger.</p> <p>1: Af årsberetningerne fremgår det, at udvalgene arbejder i tråd med funktionsbeskrivelsen.</p> <p>2: Organisations-evaluering drøftet i bestyrelsen og fremgår af mødereferat.</p>	<p>Øget kommunikation v/kommunikationsmedarbejder: Flere nyheder er publiceret om de gode og udviklende aktiviteter i tråd med strategien. Umiddelbart efter temadagen er nyhed om dagens konklusioner publiceret til relevant målgruppe og deltagerliste og dokumentation for afholdelse foreligger.</p> <p>1: Af årsberetningerne fremgår det, at udvalgene arbejder i tråd med funktionsbeskrivelsen.</p> <p>1: Internt notat fra bestyrelse/kontor om status på funktions-beskrivelser og forbunds rolle.</p> <p>2: Organisations-evaluering drøftet i bestyrelsen og fremgår af mødereferat.</p>

		<p>enkelte udvalg/forbund og indberettes til kontoret. Opgjort på køn og alder for besatte poster samt antal ubesatte poster. Talentprogram foreligger i udkast.</p> <p>Kontoret ved forretningsfører er ansvarlig for alle ovenstående.</p>	<p>3: Alle jobbeskrivelser fremgår af hjemmesiden ved årets udgang.</p> <p>Kontoret ved forretningsfører er ansvarlig for alle ovenstående.</p>	<p>3: Dokumentation for kursusdeltagelse og udbytte fremgår af bestyrelsesreferat.</p> <p>Kontoret ved forretningsfører er ansvarlig for alle ovenstående.</p>	<p>3: Dokumentation for kursusdeltagelse og udbytte fremgår af bestyrelsesreferat.</p> <p>Kontoret ved forretningsfører er ansvarlig for alle ovenstående.</p>
--	--	--	---	--	--

Budget					
	Samlet budget	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Ressourcer/budget Beskriv i overskrifter budgettet for indsatserne fordelt på år. Angiv i tusinder	AKTIVITET Temadag/leder kurser 260.000 RESSOURCER Konsulent 1 - 0,5/5 168.000 Kom.medarb. 0,5/5 168.000 Ekstern bistand 40.000 Administration 100.000	AKTIVITET Temadag/leder kurser 65.000 RESSOURCER Konsulent 1 - 0,5/5 42.000 Kom.medarb. 0,5/5 42.000 Ekstern bistand 10.000 Administration 25.000	AKTIVITET Temadag/leder kurser 65.000 RESSOURCER Konsulent 1 - 0,5/5 42.000 Kom.medarb. 0,5/5 42.000 Ekstern bistand 10.000 Administration 25.000	AKTIVITET Temadag/leder kurser 65.000 RESSOURCER Konsulent 1 - 0,5/5 42.000 Kom.medarb. 0,5/5 42.000 Ekstern bistand 10.000 Administration 25.000	AKTIVITET Temadag/leder kurser 65.000 RESSOURCER Konsulent 1 - 0,5/5 42.000 Kom.medarb. 0,5/5 42.000 Ekstern bistand 10.000 Administration 25.000
Evt. egen-finansiering (det er <u>ikke</u> et krav med egenfinansiering)	0	0	0	0	0
DIF finansiering	736.000	184.000	184.000	184.000	184.000

Hvilket strategisk spor vedrører disse mål og indsatser:
SPOR 2 - Vi vil styrke talent- og elitearbejdet på sektions- og centerniveau.

Hvor er sporet forankret politisk og administrativt?
 Bestyrelsen ved næstformanden. Kontoret ved forretningsfører.

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	<p>Effekten: Vi vil fordoble antallet af deltagere på Talentcentre og højne resultatniveauet inden for pistol-, riffel- og flugtskydning.</p> <p>Resultatmål: 1: Vi vil have talentcentre for hver af de 3 discipliner flugt (2-4 oprettes), riffel (2 nye + 4 eksisterende) og pistol (3-6 oprettes).</p> <p>2: Vi vil have juniorlandshold for hver af de 3 discipliner flugt, riffel og pistol.</p> <p>3: Koordineret styring ved en Talentudviklingskoordinator.</p>	<p>1 & 2: Uddannelse af minimum fem nuværende/kommende trænere fra talentcentre og/eller juniorlandshold.</p> <p>3: Talentudviklingskoordinators arbejdsopgaver fastsat og person ansat.</p>	<p>1: Pistol: opstart af 1-2 nye talentcentre. Flugt: Opstart af 1 nyt talentcenter. Riffel: Opstart af 1 nyt talentcenter.</p> <p>1 & 2: Uddannelse af minimum fem nuværende/kommende trænere fra talentcentre og/eller juniorlandshold.</p> <p>3: Til stadighed forbedret samarbejde og koordination mellem talentcentre på tværs af discipliner.</p>	<p>1: Pistol: opstart af 1-2 nye talentcentre. Flugt: Opstart af 1 nyt talentcenter. Riffel: Opstart af 1 nyt talentcenter.</p> <p>1 & 2: Uddannelse af minimum fem nuværende/kommende trænere fra talentcentre og/eller juniorlandshold.</p> <p>3: Til stadighed forbedret samarbejde og koordination mellem talentcentre på tværs af discipliner.</p>	<p>1: Pistol: opstart af 1-2 nye talentcentre. Flugt: Opstart af 1 nyt talentcenter. Riffel: Opstart af yderligere 1 talentcenter, hvis behovet er til stede.</p> <p>1 & 2: Uddannelse af minimum fem nuværende/kommende trænere fra talentcentre og/eller juniorlandshold.</p> <p>3: Til stadighed forbedret samarbejde og koordination mellem talentcentre på tværs af discipliner.</p>
Angiv hvordan, hvornår og hvem der måler jeres resultatmål	<p>1: Årlig status på godkendte talentcentre og deres discipliner ved talentudviklingskonsulent.</p> <p>2: Årlig status på antal juniorlandshold, antal skytter og deres discipliner ved talentudviklingskonsulent.</p>	<p>1: Årlig status på godkendte talentcentre og deres discipliner ved talentudviklingskonsulent</p> <p>2: Årlig status på antal juniorlandshold, antal skytter og deres discipliner</p>	<p>1: Årlig status på godkendte talentcentre og deres discipliner ved talentudviklingskonsulent</p> <p>2: Årlig status på antal juniorlandshold, antal skytter og deres discipliner</p>	<p>1: Årlig status på godkendte talentcentre og deres discipliner ved talentudviklingskonsulent</p> <p>2: Årlig status på antal juniorlandshold, antal skytter og deres discipliner</p>	<p>1: Årlig status på godkendte talentcentre og deres discipliner ved talentudviklingskonsulent</p> <p>2: Årlig status på antal juniorlandshold, antal skytter og deres discipliner</p>

	3: Årsberetning foreligger, og riffel-, pistol- og flugtsektionerne kan bekræfte koordineret styring.	ved talentudviklingskonsulent 3: Forretningsfører er ansvarlig for ansættelsen. Talentcentre og sektioner kan bevidne den koordinerede styring og referat af møder foreligger.	ved talentudviklingskonsulent 3: Talentcentre og sektioner kan bevidne den koordinerede styring og forbedret samarbejde og referat af møder foreligger.	ved talentudviklingskonsulent 3: Talentcentre og sektioner kan bevidne den koordinerede styring og forbedret samarbejde og referat af møder foreligger.	ved talentudviklingskonsulent 3: Talentcentre og sektioner kan bevidne den koordinerede styring og forbedret samarbejde og referat af møder foreligger.
--	---	---	--	--	--

Processen og indsatser

Beskriv kort de primære indsatser	<p>Vi vil øge talentmassen blandt unge skytter inden for disciplinerne riffel-, flugt- og pistolskydning. Flere talentfulde skytter skal føres fra leg til landshold; fra den gode træning i klubben og hele vejen frem til at kæmpe for at repræsentere Danmark ved internationale mesterskaber. Det gennemføres gennem talentcentre og juniorlandshold med dygtige trænere og en koordineret styring af talentudviklingsområdet.</p> <p><i>Tallene herunder korresponderer med nummereringen af resultatmålene.</i></p> <p>1: Vi vil understøtte oprettelsen af nye talentcentre og fortsætte arbejdet med at udvikle de eksisterende og uddanne dygtige trænere. Det sker i samarbejde med lokale klubber, sektioner, kommuner og Team Danmark. Fra de fire riffelcentre i dag vil vi gå til at have mellem 9 og 16 talentcentre i alt for unge riffel-, pistol- eller flugtskytter. Centrene er lokalt forankret og tiltrækker regionens bedste og mest motiverede skytter. Træning på talentcenter er vigtigt skridt for landsholdsudtagelse på junior- eller seniorniveau.</p> <p>2: Vi vil understøtte oprettelsen af juniorlandshold under flugtsektionen og fortsætte arbejdet med at styrke de eksisterende juniorlandshold under riffel- og pistolsektionen. Fødekæden til juniorlandsholdene bliver i høj grad talentcentrene, og landsholdenes resultater afhænger derfor af talentcentre med høj kvalitet og stor faglighed i trænerstaben.</p> <p>3: Ny medarbejder med ansvar for talentudvikling skal ansættes og have den daglige koordinering mellem talentcentrene og sikre etablering og udvikling. Medarbejderen understøtter oprettelsen af nye talentcentre og kvalitetssikrer træning, trænere og den daglige ledelse. Ligeledes understøtter medarbejderen talentudviklingen ved at sikre juniorlandshold af høj kvalitet for alle tre discipliner. God ledelse sikres gennem samarbejde, sparring og et forum for deling af de gode erfaringer.</p>

	Samlet	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>		<p>1: Dialog med sektioner om oprettelse af kommende talentcentre, herunder afklare discipliner, økonomi, krav til trænere og faciliteter. Riffelsektionens gode erfaringer skal overleveres til pistol- og flugtsektion samt relevante klubber. Analyse af regionale faciliteter, trænere og skytter.</p> <p>2: Dialog med sektioner om oprettelse af juniorlandshold (flugt) og udvikling af eksisterende juniorlandshold (pistol og riffel), herunder afklare discipliner, økonomi, krav til trænere og faciliteter. Forum for overlevering af gode erfaringer sektionerne imellem. Handleplan med anbefalinger udarbejdes.</p> <p>3: Talentudviklingskoordinators opgaver fastsættes og person ansættes. Løbende møder og minimum 1 årligt besøg fra talentudviklingskonsulenten på hvert talentcenter og 1 møde med hver sektion.</p>	<p>1: Konkrete aftaler med klubber om oprettelse som talentcentre. Rekruttering og uddannelse af kommende trænere til talentcentre. Gælder for årets 3-4 nye talentcentre og for de kommende års potentielle nye centre.</p> <p>2: Arbejde efter handleplan fra 2018.</p> <p>3: Løbende møder og minimum 1 årligt besøg fra talentudviklingskonsulenten på hvert talentcenter og 1 møde med hver sektion. 1 årligt fællesmøde for alle talentcentre.</p>	<p>1: Konkrete aftaler med klubber om oprettelse som talentcentre. Rekruttering og uddannelse af kommende trænere til talentcentre. Gælder for årets 3-4 nye talentcentre og for de kommende års potentielle nye centre.</p> <p>2: Evaluering og eventuelt opdatering af sektionernes handleplaner for juniorlandsholdene.</p> <p>3: Løbende møder og minimum 1 årligt besøg fra talentudviklingskonsulenten på hvert talentcenter og 1 møde med hver sektion. 1 årligt fællesmøde for alle talentcentre.</p>	<p>1: Konkrete aftaler med klubber om oprettelse som talentcentre. Rekruttering og uddannelse af kommende trænere til talentcentre. Gælder for årets 2-4 nye talentcentre og for eventuelle yderligere centre efter strategiperiodens udløb.</p> <p>2: Arbejde efter handleplan fra 2020.</p> <p>3: Løbende møder og minimum 1 årligt besøg fra talentudviklingskonsulenten på hvert talentcenter og 1 møde med hver sektion. 1 årligt fællesmøde for alle talentcentre.</p>

<p>Angiv hvordan, hvornår og hvem der måler jeres procesmål</p>		<p>1: Senest ved årets udgang skal foreligge handleplan med anbefalinger til hvordan nye talentcentre oprettes og bud på placeringer.</p> <p>2: Senest ved årets udgang skal foreligge handleplan med anbefalinger til hvordan flugtsektionen opretter juniorlandshold, og hvordan riffel og pistol videreudvikler.</p> <p>3: Person ansat. Talentcentre og sektioner kan bevidne den koordinerede styring og referat af møder/besøg foreligger.</p> <p>Talentudviklingskonsulent er den udførende, kontorets forretningsfører er ansvarlig.</p>	<p>1: Underskrevne aftaler med kommende talentcentre skal foreligge samt kursusbeviser for kommende trænere. Talentudviklingskonsulent gør status ved årets udgang.</p> <p>2: Internt notat og eventuel opdateret handleplan foreligger.</p> <p>3: Talentcentre og sektioner kan bevidne den koordinerede styring og forbedret samarbejde og referat af møder foreligger.</p> <p>Talentudviklingskonsulent er den udførende, kontorets forretningsfører er ansvarlig.</p>	<p>1: Do.</p> <p>2: Internt notat og eventuel opdateret handleplan foreligger.</p> <p>3: Talentcentre og sektioner kan bevidne den koordinerede styring og forbedret samarbejde og referat af møder foreligger.</p> <p>Talentudviklingskonsulent er den udførende, kontorets forretningsfører er ansvarlig.</p>	<p>1: Do.</p> <p>2: Internt notat og eventuel opdateret handleplan foreligger.</p> <p>3: Talentcentre og sektioner kan bevidne den koordinerede styring og forbedret samarbejde og referat af møder foreligger.</p> <p>Talentudviklingskonsulent er den udførende, kontorets forretningsfører er ansvarlig.</p>
--	--	--	---	---	---

Budget

	Samlet budget	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Ressourcer/budget Beskriv i overskrifter budgettet for indsatserne fordelt på år. Angiv i tusinder	AKTIVITET Tal.centre/stævner 1.381.000 MATERIEL Materialer 120.000 RESSOURCER Trænere 242.000 Konsulent 2 - 4/5 1.344.000 Kom.medarb. 1/5 336.000 Administration 30.000 I ALT 3.451.000	AKTIVITET Tal.centre/stævner 345.250 MATERIEL Materialer 30.000 RESSOURCER Trænere 60.500 Konsulent 2 - 4/5 336.000 Kom.medarb. 1/5 84.000 Administration 7.500 I ALT 862.750	AKTIVITET Tal.centre/stævner 345.250 MATERIEL Materialer 30.000 RESSOURCER Trænere 60.500 Konsulent 2 - 4/5 336.000 Kom.medarb. 1/5 84.000 Administration 7.500 I ALT 862.750	AKTIVITET Tal.centre/stævner 345.250 MATERIEL Materialer 30.000 RESSOURCER Trænere 60.500 Konsulent 2 - 4/5 336.000 Kom.medarb. 1/5 84.000 Administration 7.500 I ALT 862.750	AKTIVITET Tal.centre/stævner 345.250 MATERIEL Materialer 30.000 RESSOURCER Trænere 60.500 Konsulent 2 - 4/5 336.000 Kom.medarb. 1/5 84.000 Administration 7.500 I ALT 862.750
Evt. egen-finansiering (det er <u>ikke</u> et krav med egenfinansiering)	959.000	95.000 Ekstra 144.750	95.000 Ekstra 144.750	95.000 Ekstra 144.750	95.000 Ekstra 144.750
DIF finansiering	2.492.000	623.000	623.000	623.000	623.000

Hvilket strategisk spor vedrører disse mål og indsætter: SPOR 3 - Vi vil sikre foreningerne mulighed for at tiltrække og fastholde flere medlemmer og rekruttere og fastholde flere unge aktive skytter af begge køn.					
Hvor er sporet forankret politisk og administrativt? Bestyrelsen ved næstformanden. Kontoret ved forretningsfører.					
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	Effekt: Vi vil have flere aktive medlems-foreninger. Resultatmål: Vi vil have 25 % flere <u>aktive foreninger</u> inden for konkurrence-skydning og uddannelse sammenlignet med 2016-17.	5 % stigning i antallet af aktive foreninger. Stigning i antallet af ATK-baserede trænings- og uddannelsesstilbud.	10 % stigning i antallet af aktive foreninger. Stigning i antallet af ATK-baserede trænings- og uddannelsesstilbud. Drejebog: Det Gode Stævne foreligger.	15 % stigning i antallet af aktive foreninger. Stigning i antallet af ATK-baserede trænings- og uddannelsesstilbud.	25 % stigning i antallet af aktive foreninger. Stigning i antallet af ATK-baserede trænings- og uddannelsesstilbud.
Angiv hvordan, hvornår og hvem der måler jeres resultatmål	Målt årligt på deltagelse i konkurrenceskydning og uddannelse. Opgøres af kontoret via tal fra sektioner og andre relevante led af DSkyU.	Målt årligt på deltagelse i konkurrenceskydning og uddannelse. Opgøres af kontoret via tal fra sektioner og andre relevante led af DSkyU.	Målt årligt på deltagelse i konkurrenceskydning og uddannelse. Opgøres af kontoret via tal fra sektioner og andre relevante led af DSkyU.	Målt årligt på deltagelse i konkurrenceskydning og uddannelse. Opgøres af kontoret via tal fra sektioner og andre relevante led af DSkyU.	Målt årligt på deltagelse i konkurrenceskydning og uddannelse. Opgøres af kontoret via tal fra sektioner og andre relevante led af DSkyU.

Processen og indsætter	
Beskriv kort de primære indsætter	Vi vil have flere aktive foreninger. Den gode og aktive forening er bedre til at rekruttere og fastholde skytter af begge køn og i alle aldre og i særlig grad de unge skytter, der typisk er mere kritiske og stiller krav, der kun kan modsvares af de gode og aktive foreninger. At gøre flere foreninger gode og aktive vil selvsagt give forbedringer for alle medlemmer, men forventes især at glæde unge skytter af begge køn, da de er den konkrete

	<p>målgruppe for eksempelvis vores ATK-tiltag. Den gode og aktive forening benytter unionens tilbud og deltager i stævner og er som forening i udvikling, både når det gælder det sportslige med eksempelvis ATK-træningskultur samt når det kommer til foreningens organisering.</p> <p>Kommunikationen skal være bedre og i højere grad synliggøre de mange muligheder for konkurrenceskydning ved de gode stævner. Ligeledes skal udviklingsmulighederne for trænere, skytter og klubber markedsføres for at motivere flere til at tage del. De gode eksempler skal inspirere.</p> <p>For at nå resultatmålet om flere aktive foreninger, vil vi især sætte ind på tre områder:</p> <p>1: Konkurrenceskydning: Skabe større stævnedeltagelse gennem udarbejdelse af Drejebog: Det Gode Stævne og ved gennem god kommunikation at aktivere flere foreninger til at deltage i og afholde gode stævner og deltage i forbunds- og Unionsmesterskaber og turneringer. Drejebogen skal desuden give konkrete værktøjer til at gøre stævner mere attraktive for unge skytter af begge køn.</p> <p>2: Udvikling: Udbredelse af ATK og træningskultur via sektioner, forbund, kontoret og uddannelser. Øget tilgængelighed af den gode træningskultur er et konstant pejlemærke. Antallet af træner- og instruktøruddannelser skal vokse fra de nuværende fire til 10. Løftet sker både i bredden ved at have træneruddannelser for flere discipliner, men også i dybden ved at have videregående niveauer for de mest træningsparate discipliner. ATK-konceptet skal styrkes, og bogen skal opdateres for fortsat at være grundstenen. Målgruppen i foreningerne for alle ATK-aktiviteter er de træningsparate unge skytter af begge køn.</p> <p>3: Foreningsudvikling og lederkurser med fokus på at lette den daglige drift i skytteforeningerne med udgangspunkt i ”frivillighedstjek.dk”. Foreningerne har et konkret behov og ønske om forbedringer, vi skal være bedre til at levere jordnære og løsningsorienterede værktøjer.</p>				
	Samlet	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>	/	<p>1: Nedsætte arbejdsgruppe der skal udarbejde drejebog for det gode stævne. Sektionerne bidrager med bud på retningslinjer og krav til faciliteter.</p> <p>Markedsføringstiltag og synliggørelse sikrer god kommunikation om vores stævne-virksomhed.</p> <p>Analyse af hvad der afholder skytter fra at deltage i de nuværende stævner, eksempelvis aldersbegrænsning for at</p>	<p>1: Præsentation af drejebog om det gode stævne. Tydelig kommunikation om det gode stævne.</p>	<p>1: Analyse baseret på faciliteter og øvrige punkter i drejebogen: Hvor kan de gode stævner afholdes? Afholder disse klubber allerede gode stævner eller har de brug for yderligere hjælp? Hvilke øvrige klubber/faciliteter kan opgraderes til i fremtiden at afholde gode stævner?</p>	<p>1: -</p>

	<p>skyde en disciplin. Desuden sammenligne deltagerantal ved vores stævner med tilsvarende hos andre skytteorganisationer.</p> <p>2: Vi skal gøre det nemmere at komme i gang med holdtræning og ATK-træningskultur. Kommunikationstiltag for at få flere til at træne.</p> <p>Riffeltræner 2-uddannelsen færdigudviklet og udbydes.</p> <p>Pistoltræner 2 udvikles. Skeettræner 1 færdigudvikles og udbydes.</p> <p>Eksisterende uddannelser herunder hjælpetræner, flugtinstruktør, riffeltræner 1 og pistoltræner 1 udbydes og forbedres løbende.</p> <p>Nye lovpligtige tværfaglige instruktørkurser etableres og udbydes.</p> <p>Relevante spot- og skyttekurser bl.a. baseret på ATK udvikles og udbydes.</p> <p>3: Analyse af behov og udvikling af materiale til</p>	<p>2: Vi skal gøre det nemmere at komme i gang med holdtræning og ATK-træningskultur. Kommunikationstiltag for at få flere til at træne.</p> <p>Pistoltræner 2 færdigudviklet og udbydes.</p> <p>OL-trap træner 1 færdigudvikles og udbydes.</p> <p>Eksisterende uddannelser herunder hjælpetræner, flugtinstruktør, riffeltræner 1 -2 og pistoltræner 1, skeettræner 1 udbydes og forbedres løbende.</p> <p>Relevante spot- og skyttekurser bl.a. baseret på ATK udvikles og udbydes.</p>	<p>2: Vi skal gøre det nemmere at komme i gang med holdtræning og ATK-træningskultur. Kommunikationstiltag for at få flere til at træne.</p> <p>Riffeltræner 3 udvikles og udbydes.</p> <p>Eksisterende uddannelser herunder hjælpetræner, flugtinstruktør, riffeltræner 1 -2, pistoltræner 1-2, skeettræner 1, og OL-trap træner 1 udbydes og forbedres løbende.</p> <p>Analyse af behovet for yderligere ATK-baserede træneruddannelser.</p> <p>Revision af ATK-bogen.</p> <p>Relevante spot- og skyttekurser bl.a. baseret på ATK udvikles og udbydes.</p>	<p>2: Vi skal gøre det nemmere at komme i gang med holdtræning og ATK-træningskultur. Kommunikationstiltag for at få flere til at træne.</p> <p>Yderligere træneruddannelser udvikles, hvis analysen i 2020 har vist behov.</p> <p>Eksisterende uddannelser herunder hjælpetræner, flugtinstruktør, riffeltræner 1 -2-3, pistoltræner 1-2, skeettræner 1, og OL-trap træner 1 udbydes og forbedres løbende.</p> <p>Relevante spot- og skyttekurser bl.a. baseret på ATK udvikles og udbydes.</p>
--	--	--	---	--

		foreningsudvikling og lederkurser.	3: Færdigudvikling af foreningsudvikling og lederkurser samt udbydes.	3: Foreningsudvikling og lederkursus gennemføres.	3: Foreningsudvikling og lederkurser gennemføres. Handleplan for fremtidige tiltag klar.
Angiv hvordan, hvornår og hvem der måler jeres procesmål		<p>1: Drejebog for det gode stævne: Dokumentation skal ved årets udgang foreligge for arbejdsgruppens påbegyndte indsats. Analysens resultat som intern rapport.</p> <p>2: Fagplan og undervisningsmateriale foreligger ved årets udgang. Ansvarlig: Udviklingskonsulenten.</p> <p>3: Internt notat med analyseresultater.</p>	<p>1: Drejebogen er til gængelig på hjemmesiden inden årets udgang.</p> <p>2: Fagplan og undervisningsmateriale foreligger ved årets udgang. Ansvarlig: Udviklingskonsulenten.</p> <p>3: Tilbuddene fremgår af hjemmesiden og deltagerlister haves.</p>	<p>1: Analysen om fremtidige stævner formidles til relevant målgruppe.</p> <p>2: Fagplan og undervisningsmateriale foreligger ved årets udgang.</p> <p>Internt notat ved årets udgang om status på træneruddannelser og evt. køreplan for udvikling af fremtidige uddannelser.</p> <p>Ny ATK-bog trykt.</p> <p>Ansvarlig: Udviklingskonsulenten.</p> <p>3: Tilbuddene fremgår af hjemmesiden og deltagerlister haves.</p>	<p>1: -</p> <p>2: Fagplan og undervisningsmateriale foreligger ved årets udgang. Ansvarlig: Udviklingskonsulenten.</p> <p>3: Tilbuddene fremgår af hjemmesiden og deltagerlister haves. Handleplan for fremtidige tiltag foreligger.</p>

Budget					
	Samlet budget	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Ressourcer/budget Beskriv i overskrifter budgettet for indsatserne fordelt på år. Angiv i tusinder	AKTIVITET Foreningsbesøg/ Idrætslejre 300.000 MATERIEL Det gode stævne 100.000 RESSOURCER Konsulent 1 - 4/5 1.512.000 Konsulent 2 - 1/5 336.000 Kom.medarb. 1/5 336.000 Administration 100.000	AKTIVITET Foreningsbesøg/ Idrætslejre 75.000 MATERIEL Det gode stævne 25.000 RESSOURCER Konsulent 1 - 4,5/5 378.000 Konsulent 2 - 1/5 84.000 Kom.medarb. 1/5 84.000 Administration 25.000	AKTIVITET Foreningsbesøg/ Idrætslejre 75.000 MATERIEL Det gode stævne 25.000 RESSOURCER Konsulent 1 - 4,5/5 378.000 Konsulent 2 - 1/5 84.000 Kom.medarb. 1/5 84.000 Administration 25.000	AKTIVITET Foreningsbesøg/ Idrætslejre 75.000 MATERIEL Det gode stævne 25.000 RESSOURCER Konsulent 1 - 4,5/5 378.000 Konsulent 2 - 1/5 84.000 Kom.medarb. 1/5 84.000 Administration 25.000	AKTIVITET Foreningsbesøg/ Idrætslejre 75.000 MATERIEL Det gode stævne 25.000 RESSOURCER Konsulent 1 - 4,5/5 378.000 Konsulent 2 - 1/5 84.000 Kom.medarb. 1/5 84.000 Administration 25.000
Evt. egen-finansiering (det er <u>ikke</u> et krav med egenfinansiering)	164.000	41.000	41.000	41.000	41.000
DIF finansiering	2.520.000	630.000	630.000	630.000	630.000

	Total budget	Total budget 2018	Total budget 2019	Total budget 2020	Total budget 2021
TOTAL BUDGET Samlet for <u>alle</u> forbundets spor. Angiv i tusinder Budgettet kan variere mellem sporene, men skal være det samme totalt	Forbundets totale strategiaftale 6.326.000 kr.	Spor 1 184.000 kr. Spor 2 767.750 kr. Spor 3 630.000 kr. Samlede årlige budget 1.581.500 kr.	Spor 1 184.000 kr. Spor 2 767.750 kr. Spor 3 630.000 kr. Samlede årlige budget 1.581.500 kr.	Spor 1 184.000 kr. Spor 2 767.750 kr. Spor 3 630.000 kr. Samlede årlige budget 1.581.500 kr.	Spor 1 184.000 kr. Spor 2 767.750 kr. Spor 3 630.000 kr. Samlede årlige budget 1.581.500 kr.

(251017)