

# 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:

Spor 1: Organisationsudvikling (tidligere 4)

Spor 2: Talentudvikling (tidligere 5)

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

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

Hvilket strategisk spor vedrører disse mål og indsatser: 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.
<b>Angiv hvordan, hvornår og hvem der måler jeres resultatmål</b>	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

<b>Beskriv kort de primære indsatser</b>	<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"> <li>• 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 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.</li> </ul>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>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).</li> </ul> <p>Primært for at nå resultatmål 1 og 3 vil vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Definere lokalforbunds og sektioners rolle i forhold til hinanden og til foreningerne.</li> <li>Rekruttere dygtige frivillige på tværs af køn og alder, så der ikke er vakante poster i unionsstyrelse, lokalforbund, sektioner, udvalg m.fl..</li> </ul> <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
<b>Angiv procesmålene for de vigtigste indsatser</b> (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.

		3: Nulpunktsanalyse af antal vakante poster. Opstarte talentprogram for kompetenceudvikling.	anbefalinger til forbedringer. 3: Udarbejde talentprogram for kompetenceudvikling af kommende og udvikling af nuværende udvalgs/bestyrelses-medlemmer, her under jobbeskrivelse for den enkelte funktion.	anbefalinger til forbedringer. 3: Lederuddanne bestyrelsen/udvalg	3: Lederuddanne bestyrelsen/udvalg
<b>Angiv hvordan, hvornår og hvem der måler jeres procesmål</b>		<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>
--	--	--	---	--	--

<b>Budget</b>					
	<b>Samlet budget</b>	<b>Budget 2018</b>	<b>Budget 2019</b>	<b>Budget 2020</b>	<b>Budget 2021</b>
<b>Ressourcer/budget</b> 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
<b>Evt. egen-finansiering</b> (det er <u>ikke</u> et krav med egenfinansiering)	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>DIF finansiering</b>	<b>736.000</b>	<b>184.000</b>	<b>184.000</b>	<b>184.000</b>	<b>184.000</b>

(251017 + revision juni2019)