

## Referat fra områdemøde d. 25. september 2018

**Ad 1. Nyt fra HI ved Claus Larsen, områdeformand.** Sidste referat kom noget sent, da vi efter områdemøde i april havde et opfølgende møde med Jørgen Mosbæk og Henrik Høy for at bringe nogle forhold i orden, så der ikke blev formidlet ukorrekte informationer og så HI ledelsen kunne redegøre for deres syn på nogle af de forhold vi havde diskuteret på områdemødet.

Der tilbagebetales kr. 200 til de medlemmer, der i foråret indbetalte til "strejkekassen" i forbindelse med lockout/konflikt i foråret.

Jørgen Mosbæk blev genvalgt på årsmøde for ny formandsperiode.

Vi vil gerne have en repræsentant fra Bornholm ind i områdeledelsen. Hvordan kan vi gøre det attraktivt for en "Bornholmer" at deltage? Lade repræsentanten vælge dato for møde i områdeledelsen, så turen til Sjælland kan kombineres med andre opgaver. Betale turen? Andre forslag?

HI's største udfordring er medlemstallet, der har været dalende igennem de sidste mange år. Flere AC'er der bliver i egen fagforening, færre assisterende halinspektører, anlæg lægges sammen = færre stillinger.

NB! Der er personer ved dagens møde der ikke har fået mailindkaldelse, men fik besked fra kolleger eller hjemmesiden! Synes du ikke du få info fra HI, så send dem din mail, så den kan opdateres i systemet.

Lars fra Gladsaxe afleverede "kaffekassen" fra det gamle område 1 til videre fælles brug for det nye storområde 1. Der er ca. 4.000 kr. i kassen som pt administreres af Claus Larsen formand for område 1. Det er tanken, at beløbet sammen med et tilsvarende beløb fra det gamle område 2 kan benyttes til særarrangementer eller fx at gøre det lettere for en bornholmer-repræsentant at deltage i områdeledelsens møder.

**Ad 2. Opfølgning div. ved Henrik Høy.** HI's repræsentanter bør være mere synlige/deltage/være aktive ved områdemøderne, så der opnås tættere forbindelse mellem HI's ledelse og medlemmerne.

Fra kommunernes side ansættes færre halinspektører/ledere på idrætsområdet, så der fx kun udpeges idrætsinspektører for større eller flere anlæg.

Især i Jylland har vi eksempler på selvejende haller, hvor halinspektør + evt. hustru "klar sig selv" og ikke har ressourcer til deltagelse i HI-arrangementer. De er svære at rekruttere og HI må generelt være mere opsøgende. Der er også eksempler på ingen eller meget dårlige ansættelseskontrakter, hvilket HI bør gå ind i, da det er muligt at hjælpe netop her, så HI også på den måde viser sin værdi.

HI har forhandlingsretten til at lave overenskomst – det er et afgørende argument.

Indlæg:

Vi har i mange år efterlyst oplysende materiale fra HI, som vi kan udlevere til potentielle medlemmer.

Vi må tilpasse HI's drift og omkostninger til virkeligheden. Der er etableret mange nye "netværk" på kryds og tværs, ved siden af HI's eget netværk. Så HI skal byde ind med mere end "bare" netværk. Måske nye fællesskaber med andre små organisationer.

Er administrationen i Solrød for stor i forhold til antal medlemmer? Vil opgaverne stadig kunne løftes med færre timer? Hvilke skal væges fra i givet fald?

Vi savner aktiviteter/temamøder for tørhalsområdet. Hvorfor er HI holdt op med at lave ERFA møder for tørhallerne?

HH: Vi er i dialog med to andre fagforeninger, der gerne vil have fælles sekretariat med os i HI. Det kunne begrunde en fortsat bemanning, som vi kender det i dag.

Idrætsinspektører er ansat på HI overenskomst, hvorfor HI forelægges ansættelseskontrakten til udtalelse f.s.v.a. løn og øvrige vilkår ved nyansættelse og det uanset om idrætsinspektøren er medlem af HI eller ej.

HI overvejer at skifte bank til Lån og Spar bank, så snart det kan lade sig gøre. Den "gamle" bank ville i forbindelse med forårets potentielle konflikt ikke låne os penge ved at vi optog lån i vore sommerhuse.

HI's strategi fremadrettet i punktform: (hele notatet ligger som bilag til referatet)

- Fokus på kerneopgaven. Kerneopgaven for HI er og bliver fagforeningsdelen.
- Medlemsrekruttering. Gennem de seneste år kan der konstateres et relativt konstant frafald af medlemmer.
- Ledelsen skal tættere på medlemmerne. Der arbejdes på en plan for 1-2 årlige besøg af formand/næstformand i områderne.
- Områder skal bearbejdes individuelt m.h.p., at styrke samspillet ml. central og decentral (område-) ledelse.
- Øget fokus på selvejende haller. Leder af selvejende anlæg udgør i dag op mod 2/3 af organisationens medlemmer.
- Mere for svømmehaller. Der er de seneste år efterspurgt aktiviteter rettet specifikt mod svømmehaller.
- Omdømmepleje, synliggørelse af vore styrker, ligesom vi skal tale organisationen OP.
- Udvikling af sekretariatet i retning af samarbejde med øvrige ligesindede organisationer.

Vi har en udfordring, da ikke alle HB-medlemmer, har tid til at deltage i HB møderne. Vi overvejer at lave 2-årige seminarer, da vi her kan få dækket udgifterne til disse via "akutmidler". Her vil HB medlemmerne kunne deltage i seminarieindhold og samtidig afvikle HB møde, hvilket er en mere attraktiv løsning.

HI er i forsat dialog med ConnectSport omkring det fremtidige samarbejde. HI ønsker en bedre balance i dette forhold.

Vi opfatter den nye formand for Dansk Svømmebadsteknisk Forening som meget samarbejdsvillig. Det er min opfattelse, at de vil fokusere mere på det tekniske område, i forhold til deres uddannelsestilbud.

På uddannelsesområdet har HI samarbejde med Idrættens Kompetence Center i forhold til ledelsesudvikling.

KL er tilbageholdende i forhold til at godkende badeassistentuddannelsen, da uddannelses- og kompetenceløft ligeledes medfører et generelt løft i lønniveauet.

Der ønskes oprettet et nyt chat-/debatforum for HI's medlemmer på hjemmesiden (igen). Check evt. hos DSTF for deres Aquashare.nu, der fungerer rigtig fint.

Vi dropper at etablere en Facebook gruppe for område 1. Der er en netværksgruppe/Facebook for de grønne områder, der fungerer fint. De bestemmer selv den videre skæbne for denne.

Ishøj og Kai S. Hansen vil gerne være vært næste gang ved årets sidste områdemøde d. 18. december kl. 10-14. Til kommende møde vil det være relevant at invitere PFA, så der kan "opdateres" på området, da vi er en del der nærmer sig "pensionsalderen". De t er også muligt at ændre på eksisterende ordning, så vore børn begunstiges mere på bekostning af "fællesskabet", der så ikke får "arven".

**Ad 3 Rundvisning i den nye hal.** Claus viste rundt og kunne fortælle om både gode og mindre gode ting ved den nye hal, og flot så den ud. Claus tilbød meget venligt at betale for al forplejning denne dag. Det vil være normen, at vi beder sekretariatet opkræve deltagergebyret på kr. 300 (kr. 150 for seniorer). Evt. overskud går i områdekassen, der ligeledes adm. fra HI kontoret ud fra det vi ønsker at bruge midlerne til.

HI's Strateginotat er vedhæftet som bilag.

Referent Finn Thorsøe

[fth@furesoe.dk](mailto:fth@furesoe.dk)

# Strateginotat

## August 2018



HI's forretningsudvalg (FU) afholdt den 26. juni 2018 et strategiseminar.

Formålet med seminaret var, på baggrund dels af et utilfredsstillende regnskabsresultat og dels det forhold, at HI's medlemstal er vigende at identificere fremtidige indsatsområder og fokuspunkter, der kan understøtte en strategi, som fører til en stabilisering af foreningen. Udover, at skabe stabilitet, er der ligeledes fokus på at udsøge og identificere nedslag og fokusområder, der kan skabe grobund for en yderligere udvikling af foreningen.

Seminaret tog metodisk udgangspunkt i en SWOT-analyse, og der blev til denne knyttet en række uddybende kommentarer. Såvel SWOT-analysen som de uddybende kommentarer fremgår af referatet, som er vedlagt nærværende notat.

Formålet med nærværende notat er således at uddrage et kondensat af mødet med henblik på, at udpege en række konkrete fokuspunkter og nedslag, der i et strategisk sigte skal definere en række fremtidige væsentlige indsatsområder, der skal bidrage med at dreje foreningens udvikling i retning af:

- Øget medlemsskare
- Stabil økonomi
- Øget medlemsaktivitet

### **Bagtæppe**

Man må konstatere, at særligt de kommunale jobs i vor sektor er under pres. Kommunerne gennemfører i disse år en række organisatoriske ændringer, hvor der fokuseres på klyngeledelse. Ligeledes er begrebet "fælles ejendomsdrift" i øjeblikket et stort mantra i mange kommuner, og driften af idrætsanlæggene lægges ind i disse centrale centre, hvor fokus udelukkende er på ejendomsdrift, fremfor på aktiviteter i husene.

Udover ovennævnte, er der i dag langt flere aktører på banen, end tilfældet var for blot 5 år siden. Nye brancheaktører, uddannelses- og kursusbydere samt professionelle netværksfacilitatorer er dukket op, og spiller så og sige på samme bane som os. Til trods for det faktum, at de enkelte aktører har meget forskellige profiler, må det slås fast, at der er skabt en konkurrencesituation, som til en vis grad har undermineret HI's position i markedet for aktivitets- og undervisningsudbud.

Sidst men ikke mindst kan det konstateres, at HI's medlemmer (og potentielle medlemmer) i dag dels har mere travlt og dels repræsenterer en økonomi, der i forhold til tidligere er reduceret. Ligeledes disse fænomener betyder, at det er sværere at tiltrække deltagere til nogle af vore arrangementer.

### **Strategiske pejlemærker**

På baggrund af FU's strategiseminar, er det besluttet, på baggrund af SWOT-analysen, at udpege nogle strategiske pejlemærker. Hensigten med disse er at udpege nogle indsatsområder, som er besluttet og forankret i såvel FU som i Hovedbestyrelsen.

Pejlemærkerne skal samlet set udgøre den formelle strategi, som skal understøtte en stabiliserende udvikling af HI.

Konkret er de enkelte pejlemærker ledsaget af nogle kortfattede bemærkninger, som skal understøtte en operationalisering af hvert enkelt pejlemærke.

- Fokus på kerneopgaven  
Kerneopgaven for HI er og bliver fagforeningsdelen, og det er vurderingen, at forårets begivenheder omkring overenskomstforhandlingerne påviste HI's styrke på området. På den anden side er der også en opgave i forhold til at cementere dette budskab blandt såvel nuværende som potentielle medlemmer.
- Medlemsrekruttering  
Gennem de seneste år kan der konstateres et relativt konstant frafald af medlemmer. Dette skyldes primært, at der nedlægges stillinger i vores branche. Hertil kommer, at nye stillinger ofte besættes af folk med akademisk baggrund, som søger i retning mod andre organisationer. Desuden kan det konstateres, at der på en række små og mellemstore anlæg stadig sidder ledere, som udgør et potentiale for HI.  
Der skal således etableres en hvervningsindsats samt skal der ses på, hvorledes HI bearbejder sin attraktion i retning mod potentielle medlemmer.
- Ledelsen skal tættere på medlemmerne  
Der arbejdes på en plan for 1-2 årlige besøg af formand/næstformand i områderne. Dette typisk som et punkt ved de ordinære møder.
- Områder skal bearbejdes individuelt m.m., at styrke samspillet ml. central og decentral (område-) ledelse  
Med udgangspunkt i den minianalyse af de enkelte områder, som blev foretaget ved strategiseminalet, udarbejdes i samarbejde med områdeformanden en plan for styrkelse af samspillet mellem central/decentral ledelse.
- Øget fokus på selvejende haller  
Leder af selvejende anlæg udgør i dag op mod 2/3 af organisationens medlemmer. Ligeledes er det vurderingen, at særligt ledere af mindre selvejende anlæg udgør et stort potentiale for rekruttering til HI. Imidlertid kan det noteres, at denne gruppe i meget ringe grad benytter foreningens tilbud.

Således skal der i forbindelse med rekruttering samt aktivitetsgenerering, fokuseres særskilt på denne gruppe.

- Mere for svømmehaller  
Der er de seneste år efterspurgt aktiviteter rettet specifikt mod svømmehaller. Dette i form af kompetenceudvikling, generel kursusvirksomhed mm. Behovet har været søgt imødekommet gennem strategisk samarbejde med ConnectSport, som desværre endnu ikke har leveret til aftalen.
- Omdømmepleje, synliggørelse af vore styrker, ligesom vi skal tale org. Op  
Tilblivelsen af øvrige aktører har medvirket til, at billedet af "markedet" i dag er mudret, og flere har stille spørgsmålstejn ved, hvad HI står for. Dette har medført, at foreningen i nogle sammenhænge er blevet talt ned. Berettigelsen heraf kan diskuteres, og der under alle omstændigheder et behov for, at foreningen tales op. Der bør derfor etableres en indsats, som sikrer dette, ligesom der er et stort internt behov for at sikre, at foreningen tales op, dels i område sammenhænge, men ligeledes i eksterne sammenhænge. Det er vurderingen her, at indsatsen skal startes i HB, ligesom indsatsen skal cementeres lokalt i områderne med bistand fra områdeformændene.
- Udvikling af sekretariatet i retning af samarbejde med øvrige ligesindede organisationer  
En af HI's absolutte styrker er en stærk infrastruktur, herunder et velfungerende sekretariat. Det er vurderingen, at sekretariatet rummer potentiale til udvidelse i retning af partnerskaber med øvrige organisationer, hvor det giver god mening, at HI mod betaling f.eks. leverer sekretariatsbistand, adressefælleskab mm. Der er allerede nu etableret et samarbejde med Rådet for Større Badesikkerhed, og der er potentiale for mere.