



UDVIKLINGSPLAN 2025-2030

VI UDVIKLER MENNESKER GENNEM AKTIVITETER I VAND

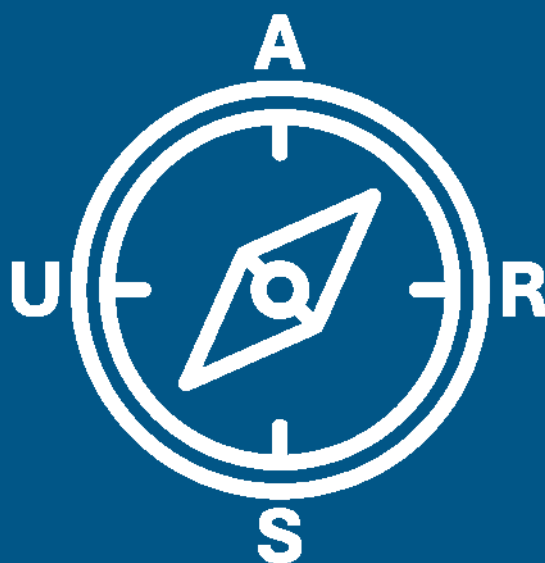
Vi vil skabe en...



STÆRK KLUBKULTUR



ROBUST ORGANISATION



**BÆREDYGTIG TALENT- OG
BREDDEUDVIKLING**



**SYNLIGHED OG STÆRKE
RELATIONER**

1 REVISION

Senest udgave er udarbejdet 2025. Ændringer angives herunder.

2 STRATEGISKE MÅLSÆTNINGER

Mission	At udvikle mennesker gennem aktiviteter i vand		
Vision	Vi vil tilbyde undervisning i et trygt og attraktivt miljø samt opmuntre til klubånd og respekt for hinanden		
Værdier	Ansvarlighed	Respekt	Sammenhold
	Organisation <i>Fokus på organisationen om fem år.</i>	Undervisningsafdeling <i>Fokus på bredden om fem år.</i>	Konkurrenceafdeling <i>Fokus på juniorsvømning de næste fem år.</i>
Kerneopgaver	<ul style="list-style-type: none"> - At lære folk at svømme gennem tryghed. - Uddanne unge mennesker i deres første job. - Skabe værdsat frivillighed gennem stærk kultur. - Skabe inklusion (rumme alle i foreningen). 	<ul style="list-style-type: none"> - At medlemmerne lærer at svømme og begå sig sikkert i vandet. - lære hinanden at kende og bevare lysten, så de svømmer hele livet. 	<p>Stille et talentudviklingsprogram til rådighed, der tilgodeser den enkelte atlets sportslige potentiale med udgangspunkt i gensidig forpligtelse overfor HSKs kultur, værdisæt og målsætninger.</p>
Målsætninger	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ambassadørscore m. minimum 30% svar-rate og en score over 30. 2) Bæredygtig økonomi med mulighed for drift uden fondsmidler og egenkapital der sikrer klubben minimum 0,5år. 3) Fastholdelse af ansatte i minimum 4 sæsoner fra hjælpeinstruktører til instruktører. 4) Alle ansatte tilbydes årlig kompetenceudvikling. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Medlemsstigning på 10% per år. 2) Fastholdelse af 50% af nye medlemmer per sæson. 3) 10 Svømmere fra skolesvømning bliver medlemmer i klubben. 4) 50% af tilbudte hold per sæson er fyldte. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kontinuerligt top-8 til DJM Klubkonkurrence om 5 år. 2) Kontinuerligt top-5 holdkapper herre og damer til DJM om 5 år. 3) EJM-kvalifikationer hvert 3. år. 4) Fastholdelse af svømmere. 5) Alle k-hold er fyldte.

3 INDHOLD:

1	REVISION	1
2	STRATEGISKE MÅLSÆTNINGER	1
4	STÆRK KLUBKULTUR.....	4
4.1	HVORFOR.....	4
5	ROBUST ORGANISATION	6
5.1	HVORFOR.....	6
6	BÆREDYGTIG TALENT- OG BREDDEUDVIKLING.....	8
6.1	HVORFOR.....	8
7	SYNLIGHED OG STÆRKE RELATIONER	11
7.1	HVORFOR.....	11
8	GODKENDELSE OG UNDERSKRIFT	Error! Bookmark not defined.



4 STÆRK KLUBKULTUR

4.1 HVORFOR

Vi tror på, at en stærk og sammenhængende klubkultur er fundamentet for alt, vi gør. Når ansatte og frivillige trives og udvikler sig, får medlemmerne bedre oplevelser, og klubben får kontinuitet og engagement. Trivsel og udvikling går hånd i hånd, og i et stærkt fællesskab opstår lysten til at løfte både sig selv og hinanden.

Fokus: Trivsel, Fastholdelse, Fællesskab, Personudvikling.

Fokus	Hvad	Hvordan
Trivsel og fastholdelse	<p>En stabil og tilfreds medarbejder og frivillighedstab</p> <ul style="list-style-type: none"> • Min 80% trivselsscore i GAIS (Frivillige og Ansatte) • Fastholdelse på min 70% (Fra sæson til sæson) 	<ul style="list-style-type: none"> • Faste MUS for alle fastansatte • Tilbud om GRUS for alle hjælpe- og instruktører. • 1-1-Samtaler for at sikre løbende dialog om trivsel og udvikling med fastansatte. • GAIS Målinger 1-2 gange årligt for personale og frivillige.
Værdier- og Kulturforståelse	<p>Klubbens værdier føles anvendt i hverdagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Min 80% er bekendte med klubbens værdier • Min 2 årlige kulturaktiviteter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturdage mindst halvårligt for frivillige, ansatte og evt. medlemmer. • Udbrede værdibegreber til flere lag • Udbrede trivselstræet til flere lag.
Sociale Fællesskaber	<p>Stærkere fællesskab og netværk på tværs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Min 2 sociale arrangementer årligt for ansatte/frivillige • Min 2 sociale arrangementer årligt for medlemmer/hold 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociale arrangementer for ansatte og frivillige • Sociale arrangementer for Medlemmer/hold (f.eks. Temaevents, udflugt, klublokale) • Socialt årshjul for sociale arrangementer.
Udviklingsveje og mentorordninger	<p>Klare karriere- og udviklingstier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentor- og karriereprogrammer for nye forældre, trænere, svømmere o.l. • Måling med GAIS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Træner støtteorgan der sikrer sparring og udvikling i praksis for undervisere og trænere. • Mentorordninger for forældre, trænere og svømmere. • Tydelige trænerveje for svømmere og ansatte. • Kompetencesponsor der sikrer uddannelsesmuligheder for personale og frivillige.

Målsætninger
<ul style="list-style-type: none">• Fastholdelse af ansatte i minimum 4 sæsoner fra hjælpe instruktører til instruktører.• Alle ansatte tilbydes årlig kompetenceudvikling.• Udvikling af en bæredygtig og stærk klubkultur.• Høj trivsel blandt medlemmer og personale.

Prioriterede indsatsområder 2025:	Evaluering:
<ul style="list-style-type: none">• Træner støtteorgan• Kulturdage• Udbredelse af trivselstræet• Socialt årshjul• Kompetence Sponsor	

5 ROBUST ORGANISATION

5.1 HVORFOR

Vi tror på, at en sund økonomi og en professionelt drevet organisation gør det muligt at fastholde høj kvalitet i træning og aktiviteter. Det skaber stabilitet og de bedst mulige forhold for alle i klubben. Samtidig kan vi tænke langsigtet, selv når uforudsete udfordringer opstår, og det giver gennemsigthed og tryghed for alle, der er en del af klubben.

Fokus: *Drift, økonomisk planlægning, professionel ledelse, kontinuerlig udvikling af organisation*

Fokus	Hvad	Hvordan
Økonomi og Budgetstyring	Stabil økonomi og klar styring <ul style="list-style-type: none"> Mindre end 10% afvigelse fra budget per kvartal. Gennemsigtighed overfor medlemmer, ansatte og frivillige Aktiviteter, koncepter og hold skal være rentable 	<ul style="list-style-type: none"> Fastlægge årsbudget med månedlige evalueringer på bestyrelsesniveau Præsentation af årsbudget på generalforsamlingen Fastlægge sponsorårshjul for at sikre løbende ansøgninger af fonde o.l. Fastlæggelse af budgetter for hold, koncepter og aktiviteter.
Planlægning og overblik	Effektiv drift og klare ansvarsområder <ul style="list-style-type: none"> Ingen væsentlige driftsfejl eller overlap i opgaver Frivillige, udvalg og ansatte ved hvem der gør hvad. 	<ul style="list-style-type: none"> Fastlægge årshjul for klubbens drift til offentliggørelse Fastlægge årshjul med hovedopgaverne fordelt på afdeling/udvalg med tydelige ansvar og rollefordelinger.
Personale og frivillighed	Tydelige retningslinjer og mere opgavebaseret frivillighed <ul style="list-style-type: none"> Alle ansatte kender retningslinjer fra personalehåndbogen Flere frivillige engagerer sig i opgavebaseret form. 	<ul style="list-style-type: none"> Opdatere personalehåndbogen med gældende retningslinjer for alt personale (ansættelsesforhold, kurser mm.) Udarbejd ny frivillighedsstrategi der prioriterer på opgavebaseret frivillighed fremfor udvalgsopgaver. Frivillighedshåndbog, et "klub-wiki" på Sharepoint med f.eks. kerneopgaver, guidelines og kontaktinfo.
Strategisk Samskabelse	Fælles retning og involvering af flere lag i klubben <ul style="list-style-type: none"> Min 1 stort strategiseminar årligt, hvor ansatte og frivillige inviteres. Øget medejerskab til klubudviklingen. 	<ul style="list-style-type: none"> Strategiseminar for alle ansatte og frivillige – Her præsenteres mål, handleplaner og nye idéer.

Målsætninger
<ul style="list-style-type: none">• Bæredygtig økonomi med mulighed for drift uden fondsmidler og egenkapital der sikrer klubben minimum 0,5år.

Prioriterede indsatsområder 2025:	Evaluering:
<ul style="list-style-type: none">• Fastlægge Sponsor Årshjul• Fastlægge klubårshjul• Udarbejde ny frivillighedsstrategi• Udarbejde ny personalehåndbog• Strategiseminar	

6 BÆREDYGTIG TALENT- OG BREDDEUDVIKLING

6.1 HVORFOR

Vi tror på, at alle – uanset niveau – skal have glæde af et udviklende og forpligtende fællesskab. Gode, aldersrelaterede træningsmiljøer forebygger frafald, fremmer glæden ved sporten og lader talenter udvikle sig i et motiverende fællesskab. Samtidig mener vi, at talentudvikling er en langsigtet proces, hvor alle vokser i eget tempo frem for at blive presset for tidligt. Svømning er for alle – og foreningen er for alle.

Fokus: Aldersrelateret træning, Langsigtet udvikling, Mennesker før resultater.

Fokus	Hvad	Hvordan
Bredde og undervisning	<p>Flere og bedre undervisnings- og aktivitetsmuligheder for alle</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10% nye medlemmer årligt • Mindst 2 nye koncepter om året. • Høj tilfredshed i u-afdelingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Udarbejde undervisningsmateriale for hele undervisningsafdelingen og skolesvømning • Camps åbnes v. sæsonstart, mulighed for tilmelding hele året • Intensiv forløb omkring sommerferien (“Bliv sommerferie klar”) • Ocean Rescue Camp (nyt koncept) • Afsøge nye holdmuligheder (fx familiehold, særlige behov) • Åbenthus dage i svømmeskolen som skal sikre flere medlemmer • Kvartalsvis event i svømmehallen for u-afdelingen (Familiedag sammen med k-afdelingen) • Udvide tilbud under særlige behov/Parasport i samarbejde med lokale aktører • Teknikevents (fokus på at forbedre færdigheder på kort forløb) • Breddestævne med plads til alle og fokus på udvikling • Parallelevents fordelt på holdgrupper skal skabe et fællesskab i hele klubben • Juniorweekend skal skabe fællesskaber i ungdomsafdelingen • Hold for skoleværing skal skabe sammenhold for børn og unge i kommunen

		<ul style="list-style-type: none"> • Børneweekend skal skabe sammenhold og fællesskaber på tværs af børneholdene
<p>Talent og konkurrence</p>	<p>En stærk talentlinje og konkurrenceafdeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fyldte k-hold. • Klar og åben talentfilosofi baseret på forskning og ATK. • Tilfredse svømmere og forbedring målt med TDEQ-5. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ny konkurrencehåndbog skal sikre gennemsigtighed i afdelingen. • Offentliggøre elitepolitik skal tydeliggøre støtte til elite og klubbens holdning til elitesport. • Offentliggøre progressionsmodel for k-afdelingen skal sikre gennemsigtighed og tydeliggøre træningsmål for alle hold. • Offentliggøre talentfilosofi skal tydeliggøre hvordan begrebet talent forstås i HSK • Sikre flere konkurrencesvømmere på alle K-hold giver fællesskab og muligheden for at udvikle sig sammen • Prøvetræninger i konkurrenceafdelingen • Sæsonundersøgelser (TDEQ-5) i k-afdelingen • Tydlig ATK-beskrivelse for klubben (alderstiltag, mængde, intensitet) • Assistenttrænerrolle på alle K-hold • Stævnekoncept med samarbejds klubber skal give andre muligheder for stævnedeltagelse

Målsætninger
<ul style="list-style-type: none">• Medlemsstigning på 10% per år.• Fastholdelse af 50% af nye medlemmer per sæson.• 10 Svømmere fra skolesvømning bliver medlemmer i klubben.• 50% af tilbudte hold per sæson er fyldte.• Kontinuerligt top-8 til DMJ Klubkonkurrence om 5 år• Kontinuerligt top-5 holdkapper, herrer og damer, til DMJ om 5 år• EJM Kvalifikationer hvert 3. år.• Fastholdelse af svømmere i k-afdelingen• Alle konkurrencehold er fyldte.

Prioriterede indsatsområder 2025:	Evaluerings:
<ul style="list-style-type: none">• Fastlægge en klub ATK• Ansætte assistentræner på k-hold• Fastlægge prøvetræninger på k-hold• Fastlægge åbenthus dage i u-afdeling• Udføre kvartal-events• Udføre parallel-events• Udføre TDEQ-5 Måling på k-hold	

7 SYNLIGHED OG STÆRKE RELATIONER

7.1 HVORFOR

Vi tror på, at foreninger kan spille en nøglerolle i lokalsamfundet – både for fællesskabet, brobygning til arbejdsmarkedet og udvikling af mennesker. Vi mener samtidig, at åbenhed og samarbejde er nøglen til en levende og udadvendt klub. Derfor vil vi dele vores historie med omverdenen, så vi sammen med medlemmer og partnere kan skabe nye muligheder for alle.

Fokus: *Kommunikation, Lokale samarbejder, Stærk dialog, Feedback og justeringer.*

Fokus	Hvad	Hvordan
Sponsorater og fondsansøgninger	<p>Øget finansiering og stabile sponsoraftaler</p> <ul style="list-style-type: none"> Klar og tilgængelig sponsormodel for potentielle partnere 	<ul style="list-style-type: none"> Offentliggøre sponsormodel med overblik over muligheder, priser, goder o.l. Udarbejde fonds-årshjul med overblik for løbende ansøgninger, deadlines
Kommunikation og branding	<p>Stærk klubidentitet og -fortælling</p> <ul style="list-style-type: none"> Tydelig, genkendelig profil og nye farver, som samler klubben, området og omverden. Medlemshistorier og klubværdier kommunikeres eksternt. 	<ul style="list-style-type: none"> Offentliggøre kommunikationsstrategi mhp. at fortælle om medlemshistorier hvem er vi? Hvad gør vi? Hvad giver dit kontingent? Nyt logo der vil give en ny visuel identitet, evt. opdateret design til hjemmeside, SoMe, tryksager
Samarbejde og relationer	<p>Tættere bånd til lokale aktører og større synlighed</p> <ul style="list-style-type: none"> Øget kendskab om klubben i omverden. 	<ul style="list-style-type: none"> Anvende WorkFeed til frivillige vagter som skal gøre det lettere at engagere sig, og skabe overblik Udarbejde Politisk One-pager m. tydelige ESG-mål som viser vores værdi for samfundet: miljø, social ansvarlighed, good governance Samarbejdsaftaler med lokale virksomheder og aktører Etablere samarbejder med nærmeste klubber og skabe stærke samarbejder på tværs af klubber Samarbejder med bosteder skal sikre mulighed for unge uanset forudsætninger

Målsætninger
<ul style="list-style-type: none">• Ambassadørscore m minimum 30% svar-rate og en score over 30.

Prioriterede indsatsområder 2025:	Evaluering:
<ul style="list-style-type: none">• Nyt logo• Udarbejde kommunikationsstrategi• Udarbejde politisk plan	

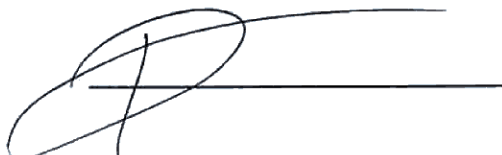


8 GODKENDELSE OG UNDERSKRIFT

Lene Grøndahl
Formand

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'L' followed by a series of loops and a horizontal stroke, positioned above a solid black horizontal line.

Peder Mandrup
Bestyrelsesmedlem

A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop at the beginning followed by a horizontal stroke, positioned above a solid black horizontal line.

Ulrik Stensgaard
Næstformand

A handwritten signature in black ink, characterized by a large, sweeping 'U' and a long horizontal stroke extending to the right, positioned above a solid black horizontal line.

Gitte Gode
Bestyrelsesmedlem

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style with the name 'Gitte Gode' and a surname that appears to be 'Tgersbæk', positioned above a solid black horizontal line.

Jens Christian Pedersen
Kasserer

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized 'J' and 'C' followed by a horizontal stroke, positioned above a solid black horizontal line.

Jeppe Blaabjerg Høgild
Klubchef

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'J' followed by a horizontal stroke, positioned above a solid black horizontal line.