

## Bestyrelsesmøde 4/2019

29. november 2019

### Referat

5. december 2019

**Tid:** Fredag den 29. november 2019 kl. 12.00-21.00  
**Sted:** Rødding Højskole, Flors Alle 1, 6630 Rødding  
**Forplejning:** Frokost og eftermiddagskaffe efterfulgt af julefrokost hos Carl

#### Deltagere fra bestyrelsen:

Carl Holst (CH), formand, Mette Trangbæk Hammer (MTH), Tine Seir Bendix (TSB) og Trine Bendix Knudsen (TBK). Desuden deltager Christine Dartsch (CD) via Skype. Afbud fra Morten Bo Andersen (MBA).

#### Deltagere fra Idrættens Analyseinstitut:

Jakob Rathlev (JR), Rasmus K. Storm (RKS), Henriette S. Bjerrum (HSB) og Jens Sejer Andersen (JSA).

#### Dagsorden:

##### o) Frokost og rundvisning på Rødding Højskole

CH gav en levende rundvisning med beretninger fra Europas, Danmarks, Sønderjyllands, højskolens og Holst-slægtens forunderligt sammenvævede historie.

##### 1) Godkendelse af dagsorden

Formanden bød velkommen og dagsordenen blev godkendt.

##### 2) Meddelelser

- a) Kort opsamling på rekrutteringsprocessen:  
JR redegjorde for et vellykket forløb med pænt ansøgerfelt på de fire opslåede stillinger (senioranalytiker, analytiker, redaktør og kommunikationskonsulent). Vi udviklede og afprøvede med et nyt koncept med to samtalerunder og en case, og det fungerede godt.
- b) Indtryk fra Play the Game konferencen:

JR vendte hjem med et enormt positivt indtryk. Det var et sats at bringe konferencen ud af Europa og til et nyt kontinent. Vi fandt et nyt publikum, opnåede et passende antal deltagere (320), og en meget intens atmosfære. Måske var det den bedste konference nogensinde, det gav flere deltagere i hvert fald udtryk for.

CH havde samme oplevelse. Også fagligt var der et stort udbytte. Konferencen forekommer ekstremt netværksorienteret og vidnede om, at der i den grad er behov for sådan et forum.

JSA så tilbage på konferencen med taknemmelighed: Både talerne og publikum leverede høj faglig kvalitet, personligt engagement og stærk intensitet. En af årsagerne kunne være de mange repræsentanter fra udøver-organisationer, som blandt andet var en funktion af konferencens hovedtema "Athlete power on the rise" og en samarbejdsaftale med World Players Association, den største paraply for fagforeninger på området.

CH udtrykte forventning om, at hele bestyrelsen kan deltage i Play the Game 2021.

- c) Indtryk fra LOA 25 år:  
RKS beskrev et fint arrangement med underholdning, faglige indslag og taler, netværksmuligheder og middag. CH tilsluttede sig.
- d) Kort status ift. nye projekter:  
HB gjorde rede for to nyankomne projekter. Det ene er et tværfagligt projekt om "Foreningsliv i Aarhus Kommune" med fokus på fritidsliv, fællesskaber og frivillighed, hvor kommunen vil trække på de tværfaglige kompetencer i Idan/Vifo. Det andet er "Motionstilbud i Ældresagens lokalafdelinger", som også trækker på både Idan- og Vifo-ekspertise.

RKS bød også ind med to nye: Et svømmehalsprojekt med Lokale og Anlægsfonden, Dansk Svømmebadsteknisk Forening og et par andre aktører. Det andet projekt involverer også LOA og skal følge op på en trend i kommunerne, hvor der sættes varmfølsomme sensorer og/eller digitale kameraer op i alle haller. Formålet er at effektivisere brugen af hallerne. Det er et udviklingsprojekt, hvor vi i dialog med kommunerne undersøger, hvordan man bedst indsamler og bruger data.

RKS fortalte også, at der er en evaluering af ordningen med 4-årige eliteidrætsforløb i gymnasiet på bedding. MT fandt projektet særdeles interessant, da det er en dyr ordning, der tilsyneladende har stort frafald.

JSA fortalte, at Play the Game i sidste uge havde haft forskere fra 11 lande til træningseminar i Vejle, hvor Arnout Geeraert underviste i National Sports Governance Observer-værktøjet. Mindst to yderligere lande er klar til at deltage i projektet i 2020, og ved årets udgang vil vi, om alt går vel, have resultater fra i alt 30 lande i perioden 2018-2020.

Næste år har Play the Game koordinatorrollen i to EU-projekter: Dels kører National Anti-Doping Observer (NADGO) på sit andet og sidste år, og dels åbnes det treårige Strengthening Athlete Power in Sport (SAPIS).

- e) Evt. andre punkter.  
Intet at bemærke.

### **3) Økonomi: Opdateret status på 2019 og opdateret budget for 2020**

JR præsenterede et opdateret 2019-økonomioverblik og opdateret 2020-budget. Der stiles mod et overskud på 500.000 kr i år, som skal bruges til at styrke egenkapitalen. Sigtet er fortsat, at vi ved at opspare 500.000 årligt opnår en mere passende egenkapital på ca. 2 mio. med udgangen af 2021. Opgaverne kommer aktuelt ind i en lind strøm, og vi følger kapacitetsbehovet tæt, idet yderligere rekruttering kan blive aktuelt. Apropos bemærkede JR, at der i lønbudgetteret for 2020 pt. er budgetteret med en ny stilling som governance-analytiker, som skal være med til at fastholde og udvikle Play the Game's internationalt førende position inden for sports governance, og at der herudover også er lidt yderligere luft.

TBK så det som tegn på, at relationsarbejdet bærer frugt. Meldingerne fra hendes tidligere bagland i folkeoplysningssektoren, er da også meget positive.

På TBKs spørgsmål om planerne for VIFO-konferencen svarede JR, at vi for tiden diskuterer internt, hvordan vi griber de store konferencer an og finder rigtige format. RKS supplerede med lignende overvejelser omkring Vejen-konferencen, som i høj grad blev tilrettelagt af den tidligere direktør personligt. Vi skal fortsæt afholde konferencer, men vi skal se på dem med friske øjne og selv have væsentligt materiale klar til at belyse hovedtemaerne, og dér er vi ikke lige nu. HB vurderede, at Vifo har materiale nok i efteråret 2020. JR opsummerede, at han er optaget af, at konferencerne passer til fremtiden, idet de bør afspejle den bevægelse, instituttet er i bl.a. som følge af den nye strategi.

Bestyrelsen udtrykte anerkendelse af den positive udvikling i instituttets økonomi, som er opnået i løbet af kun ét år.

### **4) Status på instituttets 10 udfordringer og interne organisationsudvikling**

Ud fra bilaget "Status på intern organisationsudvikling" gjorde JR rede for, hvor langt instituttet er kommet på de enkelte opmærksomhedspunkter. På flere punkter er vi stort set i mål, for eksempel at sikre økonomien og forbedre relationerne til omverdenen, mens andre udfordringer, eksempelvis strategiarbejdet, følger den forventede proces. Samtidig er der mange punkter, der til stadighed skal vedligeholdes, såsom APV og MUS-samtaler.

Ledelsen har i år gennemført en lønregulering på gennemsnitligt 3,1% svarende til vores "lønefterslæb" i forhold til den overenskomstsmæssige gennemsnitsløn på et aggregeret niveau. Reguleringen er målrettet kommet de medarbejdere til gode, som har ligget mest under deres lønbenchmark. Fremover tilbyder vi individuelle lønforhandlinger ultimo året. Hvad kontrakter angår, tilbyder vi tillige en standardisering, da der er stor variation, men kun hvis den enkelte ønsker det.

### **5) Strategi 2020-22 – bedre viden mere i spil**

JR meldte ud, at den nye strategi skal lanceres offensivt. Vi skal sige det højt – både ved at få den lagt ind i en flot skabelon og ved effektiv formidling. Det vil være en god måde at starte det nye år på. CH foreslog også at kommunikere nyheden om den gode økonomi, ligesom vi havde kommunikeret om de nyansatte.

JR bebudede, at personalet nu vil kigge nærmere på, hvad der skal ligge i de 14 indsatsler. Det sker på et internt seminar 4.-5. februar, hvorefter handlepunkter forelægges bestyrelsen. JR lagde op til, at det også skal være en god proces for bestyrelsens medlemmer. Bestyrelsen skal ikke som sådan gå til hånde, men gerne spille gode idéer ind. De tværgående problemstillinger kan være nærliggende, men også at skabe en samlet overligger over instituttets tre ben.

MT var glad for, at bestyrelsen blev inviteret indenfor. Det kunne blandt andet gøres ved at anskueliggøre dilemmaer, hvor bestyrelsen kan involveres i valgprocessen. Hun nævnte også sine erfaringer som aftagerpanelmedlem på Københavns Universitet, hvor medlemmerne laver korte oplæg på forskellige temaer.

TSB udtrykte tilfredshed med, at bestyrelsen i modsætning til tidligere ikke skal håndtere administrative udfordringer, da det er ikke så sjovt at rydde op som at kigge fremad. Hun ville gerne engagere sig personligt i at styrke instituttets gennemslagskraft og kommunikation.

TBK fandt for sit eget vedkommende, at instituttets ønske om relevans er noget af det mest interessante, og hvordan man tolker uafhængighed i relation til et ønske om stærkere samarbejdsrelationer.

CH påpegede, at de ansatte skal sikre en involvering i de strategiske spørgsmål og har brug for bestyrelsen som ambassadører uden, at de involveres i selve driften.

Bestyrelsen har et bagland og fornemmelse for hvad der rører sig, som de ansatte skal have gavn af. At involvere kan også være at informere tæt. CH ønskede endvidere, at der skal gøres noget ved instituttets navn. Det skal hvile på en ægte tværfaglighed, som både skal gå på tværs og være faglig, og et nyt navn skal tage højde for en rimelig vægtning af de tre ben.

På det første bestyrelsesmøde i 2020 bliver strategiudfoldelse behandlet nærmere.

## **6) Idéoplæg til et interessentforum**

JR præsenterede kort idéoplægget og understregede, at tiltaget kunne blive til stor gavn for en mere struktureret dialog med interessenterne uden, at der skal være tale om formel repræsentation.

CH roste forslaget om navnet "Idan IF" (Idan Interessentforum). CH var optaget af, at det skal være et rent snit: Det skal være administrative beslutningstagere, ikke politikere. I øvrigt fandt han oplægget passende i sit ambitionsniveau – det var uformelt, uforpligtende og administrativt overskueligt.

CD fandt initiativet godt og argumenterede for vigtigheden af en god kønsbalance. TBK understregede vigtigheden af, at man udvalgte folk ud fra deres personlige kvalifikationer, og at det blev så lidt bureaukratisk som muligt.

JR tilføjede, at vi bør begrænse os til 15-20 personer, så forummet er operationelt, og at prisen for dette er, at vi ikke kan opnå systematisk repræsentation i hele interessentlandskabet. Det betyder noget, at personerne er de rigtige, selvom der skal skeles til kønsbalance, varians i baggrund og administrativt beslutningstagniveau.

TSB fandt idéen rigtig god, men påpegede risikoen for, at det bliver lidt kedeligt, og pointerede, at vi også bør sigte efter nogle unge, som kan komme med nye perspektiver. MT foreslog, at formålet skæres mere til og skærpes.

CH konkluderede at oplægget er godkendt med følgende kommentarer

- a) Bestyrelsen deltager i forummet ved formanden eller et andet medlem.
- b) Vi skal være large i forhold til deltagerkredsen og se på køns- og aldersfordeling med tanke på, hvem der kan vise nye veje.
- c) Vi skal være opmærksomme på ligestilling mellem organisationer, som folk kommer fra, så det ikke opfattes som fravalg.
- d) Sammensætningen af Idan IF og den endelige beskrivelse godkendes pr. mail.

## **7) Ny rammeaftale med Kulturministeriet**

JR fortalte, at vi arbejder på, at de operationelle mål får en stærk forbindelse til den nye strategi, og der er en meget konstruktiv dialog med Kulturministeriet herom.

TBK og MT roste forbindelsen mellem rammeaftale og strategi. MT nævnte, at der står meget på tiltagssiden: Vi vil gennemføre ting, men hvordan ser vi, om det virker? JR svarede, at det er hensigten, at vi evaluerer på formaterne.

CH konkluderede, at bestyrelsen kan godkende udkastet til en ny rammeaftale som fundament for det videre forløb med ministeriet.

### **8) Bestyrelsens mødekalender for 2020**

Bestyrelsens fastlagde sin mødekalender for 2020:

- 1. møde mandag den 23. marts – et længerevarende møde med fokus på strategiens udmøntning i hovedstadsområdet/Roskilde.
- 2. møde mandag den 25. maj kl. 12-16.30 i Aarhus
- 3. møde torsdag den 17. september 12-16.30 i Aarhus
- 4. møde tirsdag den 24. november 12-16.30 i Aarhus

### **9) Eventuelt**

Ingen bemærkninger.