

FORBUNDSANALYSE DANMARKS BRYDEFORBUND

Kære Danmarks Brydeforbund

Hermed sendes forbundsanalysen som er de data som vi kan trække i DIF om Danmarks Brydeforbund. Forbundsanalysen skal bruges som udgangspunkt på vores miniseminar den 08-10-2016

På miniseminarieret skal vi lave en SUMO-analyse af DB. Det vil sige at vi i fællesskab skal se på Styrkerne, Udviklingspotentialet, Mulighederne og Opmærksomhedspunkterne i forbundet. På den måde skulle vi gerne få en drøftelse af, hvor DB er som forbund og hvor det skal bevæge sig hen. Resultatet af miniseminarieret og SUMO-analysen skal danne grundlag for de strategispor, der skal lægges for DB.

Jeg håber derfor, at I vil bruge tid på, at læse denne forbundsanalyse og på forhånd reflektere over hvor I ser Styrkerne, Udviklingspotentialet, Mulighederne og Opmærksomhedspunkterne (ønsker I mere viden om SUMO-analysen kan I se bilaget til sidst i Forbundsanalysen).

Forbundsanalysen er inddelt i hovedkategorierne; Medlemmer, Organisation, Økonomi, Talent & Elite, Frivillighed samt Facilitetsanalyse.

Til hver kategori har jeg lavet en kort introduktion samt samlet de data jeg finder det meningsfuldt, at I reflekterer over.

Under hver graf/tabel mm. har jeg angivet de pointer, der skaber refleksion hos mig. Det er bl.a. disse refleksioner, samt jeres refleksioner vi skal diskutere i forhold til SUMO-analysen.

Det kan være, at I finder andre mere relevante pointer der skal fremhæves, og måske fra grafer/tabeller jeg ikke har udvalgt, dette er bare fint, medbring det endelig.

Jeg ser frem til at sammenkæde de kvantitative data med jeres viden og holdninger samt eksisterende strategier og dermed finde frem til de rammer som DB besidder og skal arbejde videre med.

Næste skridt i strategiprocesen bliver så, at resultaterne fra miniseminarieret skal skabe et grundlag, for udvælgelse af forbundets strategiske arbejde i DIF regi.

I forhold til dataene i Forbundsanalysen skal I være opmærksomme på:

- Dataene stammer primært fra de tal, I som forbund har indberettet til CFR – registret, eller som jeres foreninger har indgivet i forbindelse med SDUs frivillighedsundersøgelse i 2010.





Bliver grafer/tabeller mm. for småt at læse i dette dokument, kan I finde det på https://difikstranet.dif.dk/Grupperum/Oekonomisk_stoettestruktur.aspx

Samtlige overskrifter og underoverskrifter i nedenstående dokument følger benævnelserne i forbundsanalysen i Tableau.

Dagsorden for mini-seminaret – møde 2

1. Kort præsentation af deltagere
2. Kort præsentation af strategiprocesen og mødets formål
3. Præsentation af forbundsanalyse/udvalgte data
4. Drøftelse af forbundsanalysen/udvalgte data
5. Udfyldelse af SUMO analyse
6. Næste skridt i processen

Processen styres som udgangspunkt af forbundskonsulentten.

Med venlig hilsen og på gensyn

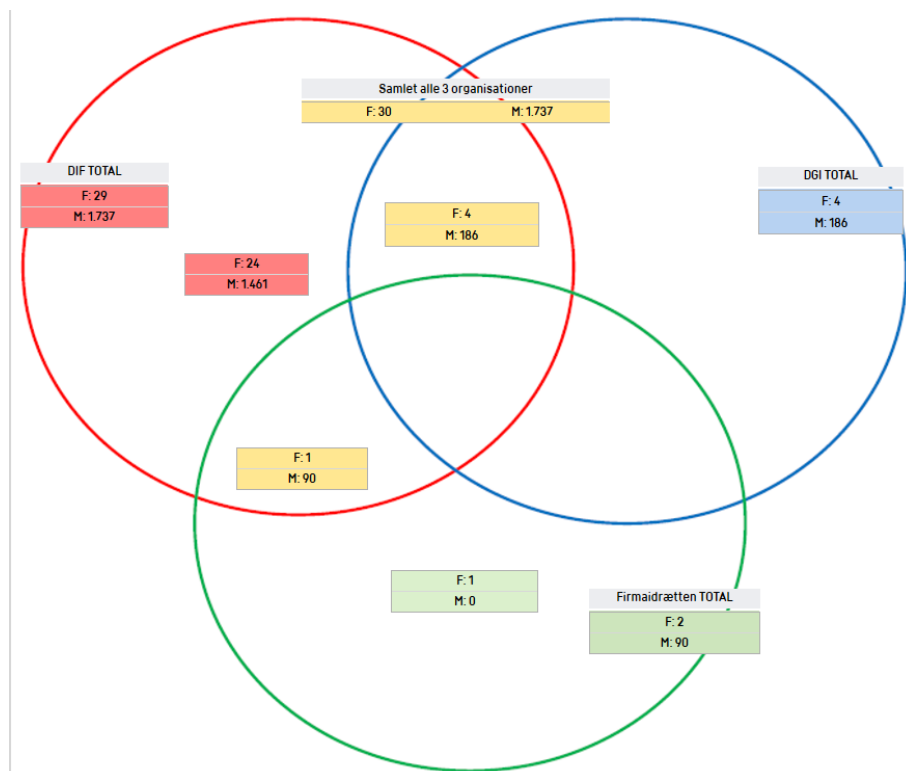
Søren Seier Skastrup
Udviklingskonsulent DIF



Kategorien - Medlemmer

Denne kategori handle om antal medlemmer, antal foreninger, hvad væksten har været over de senere år samt i hvilke grupper. Desuden kan der aflæses hvad forholdene er ifht. køn, alder og geografi.

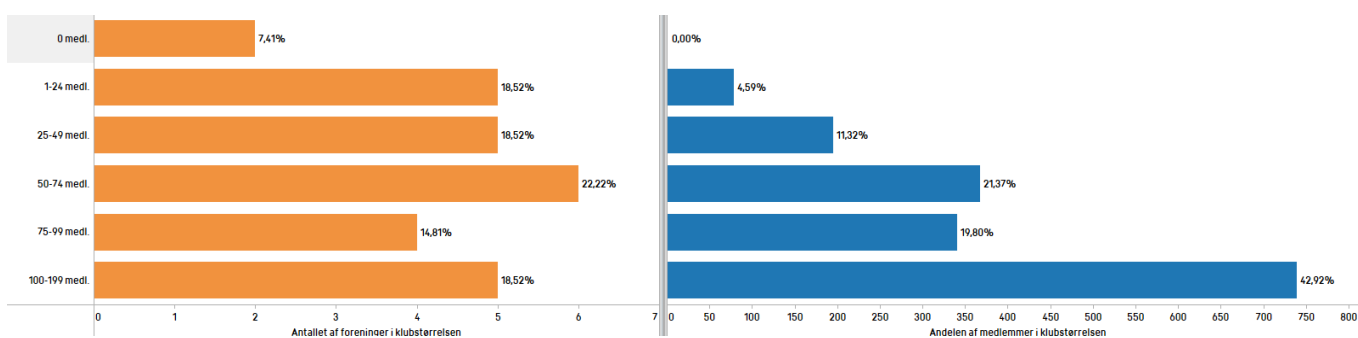
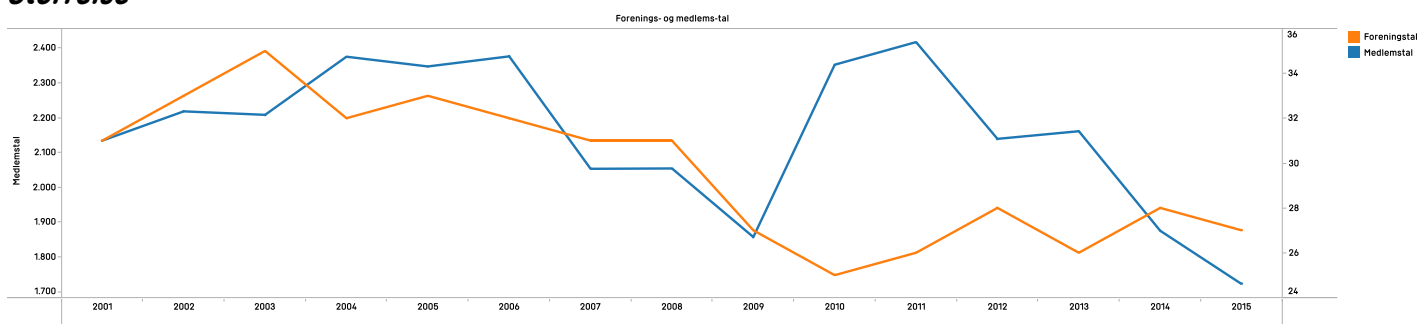
Det overordnede billede i Danmark



Billedet ovenfor viser fordelingen af medlemmer mellem DIF, DGI og Firmaidrætten når det kommer til kategorien brydning i Danmark. Samlet set er der 30 foreninger og 1737 medlemmer. DGI og DIF deler i alt 4 foreninger og 186 medlemmer.



Størrelse



FAKTA:

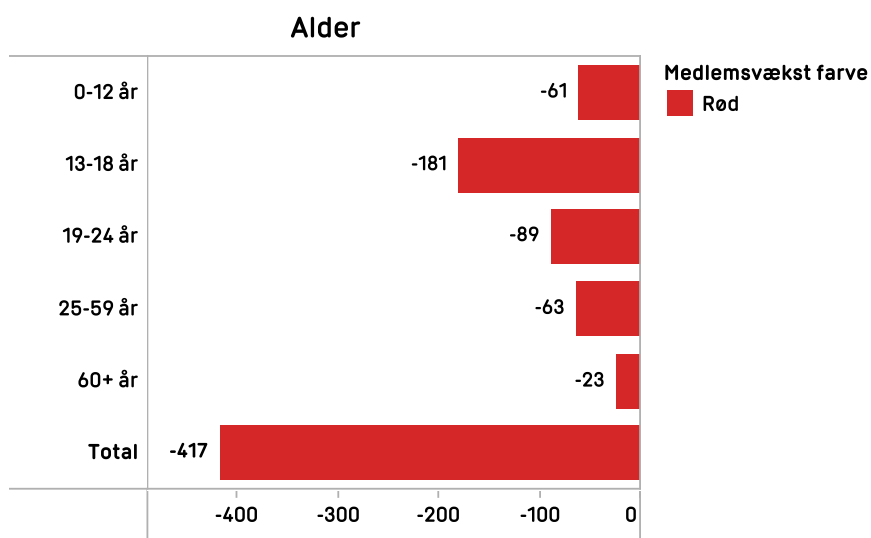
- 1722 medlemmer fordelt på 27 foreninger
- Medlemsnedgang siden 2011 (dog stigning fra 2009-2011)
- Mindre fald i antal foreninger – op og ned de seneste år
- Jævn fordeling på størrelsen af foreningerne
- Relativt mange små foreninger (45% af klubberne 1-49 medlemmer)
- 43% af forbundets medlemmer findes dog i klubber med en størrelse på 100-199 medlemmer.

OVERVEJELSER

- Hvad skyldes faldet i antal medlemmer?
- Hvad skyldes faldet i antal foreninger og er det et problem?
- Hvad kan man gøre for at sikre, at medlemsnedgangen stopper?
- Hvad kan man gøre for at sikre, at foreningerne bliver større – foreningerne er sårbare ved lave medlemstal (trænere, frivillige osv.)
- Hvordan er kendskabet generelt til jeres foreninger og har I formaliseret samarbejde med dem



Vækst



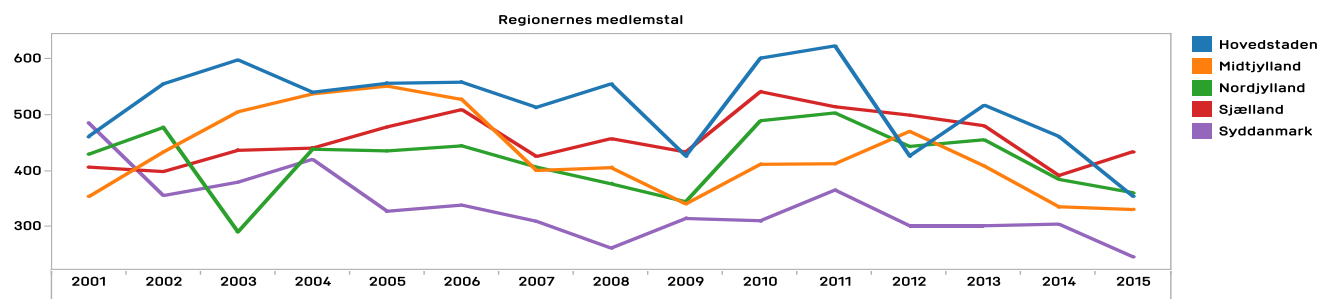
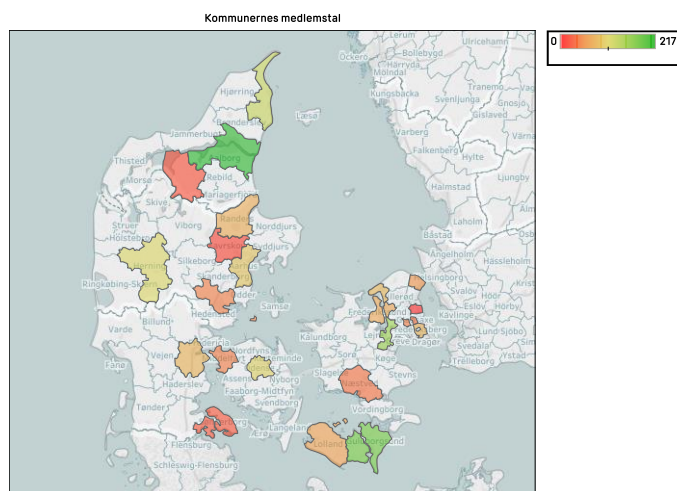
FAKTA:

- Man mister medlemmer i alle aldersgrupper - tydeligst i alderen 13-18 år
- Man har helt konkret mistet 417 medlemmer i perioden 2012-2015 svarende til en medlemsvækst på næsten -20%.

OVERVEJELSER:

- Hvad skyldes den markante nedgang i aldersgruppen 13-18 år?
- I hvilke(n) aldersgrupper mener I det vil være mest relevant at sætte ind?

Geografi:



FAKTA

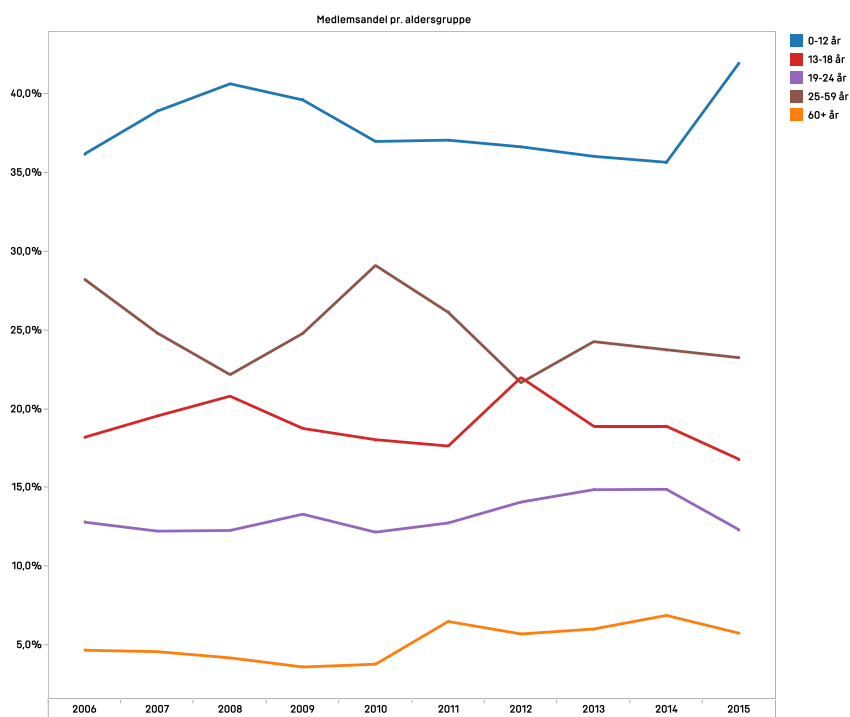
- Alle regioner oplever medlemsnedgang – man kan ikke umiddelbart pege på en bestemt region hvor nedgangen er mest udtalt
- Lille medlemsfremgang i Region Sjælland

OVERVEJELSER

- Er der regioner hvor det vil give mening at sætte ind
- Hvilke refleksioner opstår hos jer?
- Regionstallene kan sige noget om uudnyttet potentiale (der er mange kommuner)



Alder:



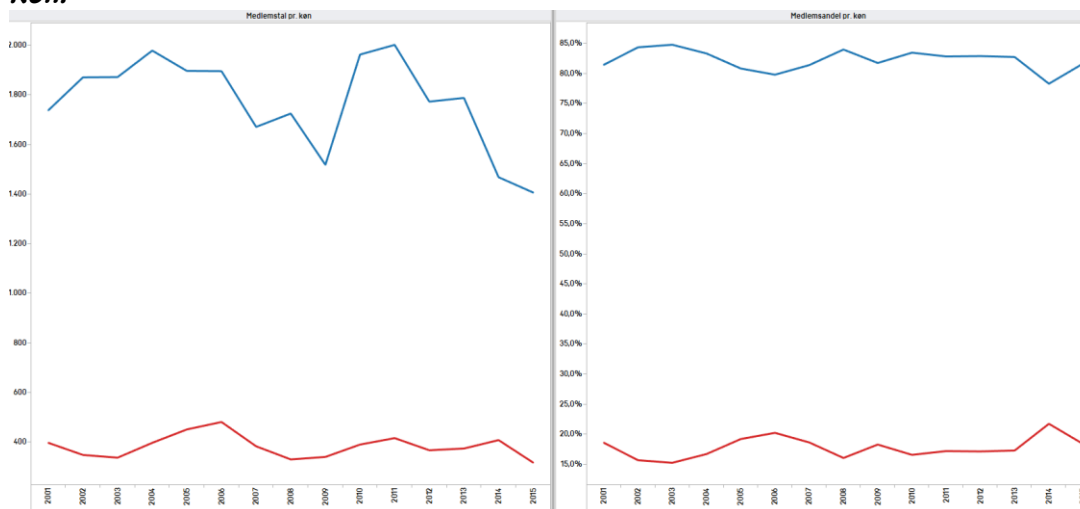
FAKTA:

- Aldersgruppen 0-12 år er den største aldersgruppe (ca. 42%).
- Aldersgruppen 0-12 år samtidig i vækst
- Aldersgruppen 13-18 år falder mest
- Udover de 0-12 årige falder alle andre aldersgrupper

OVERVEJELSER

- Hvor er det største potentiale for at skabe fastholdelse og dermed vækst?
- Hvilke aktiviteter skal man lave for at sikre dette?
- Hvor mange af jeres medlemmer er forældre/børn?
- Hvad lykkes i aldersgruppen 0-12 år siden at der er vækst fra 2014-2015?

Køn:



FAKTA:

- Kønsfordelingen er 81,6% mænd og 18,4% kvinder.
- Meget mandsdomineret.
- Fra 2011 og frem til 2014 var der en medlemsfremgang på næsten 300 kvinder – dette er dog faldet igen.
- Procentvis fylder kvinder endnu mindre end mændene i 2015
- Mister dog mange mandlige medlemmer i perioden 2011-2015

OVERVEJELSER:

- Hvilken betydning har det for sporten af fordelingen af køn er så skæv



Kategorien - Organisation

Ansatte:

I 2015 var der 5 ansatte, alle er mænd.

Frivillige:

Der står noteret at der er 7 frivillige centralt i organisationen. 55 er mænd og 3 er kvinder. Forholdet mellem ansatte og frivillige er at ca. 58,3% af organisationen er baseret på frivillige hvilket er noget lavere end det generelle billede i DIF hvor det er ca. 76,5%.

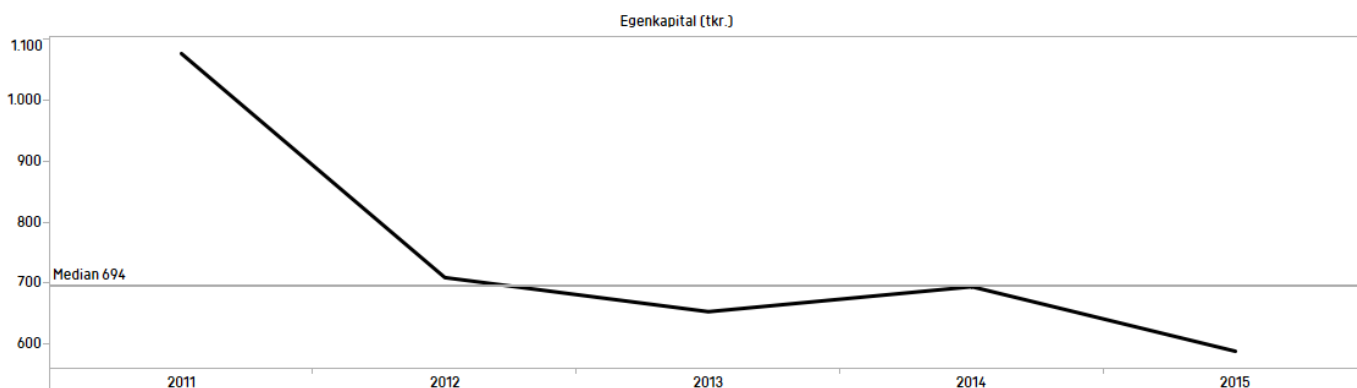
- Er der opgaver man kunne placere ved frivillige?
- Hvilke fordele og ulemper ser I, i arbejdet med frivillige?

Bestyrelsen:

Der er syv bestyrelsesmedlemmer hvor to er kvinder og fem er mænd.

Kategorien - Økonomi

Egenkapital



FAKTA:

- Lille nedgang – den er på 588.000 kr.

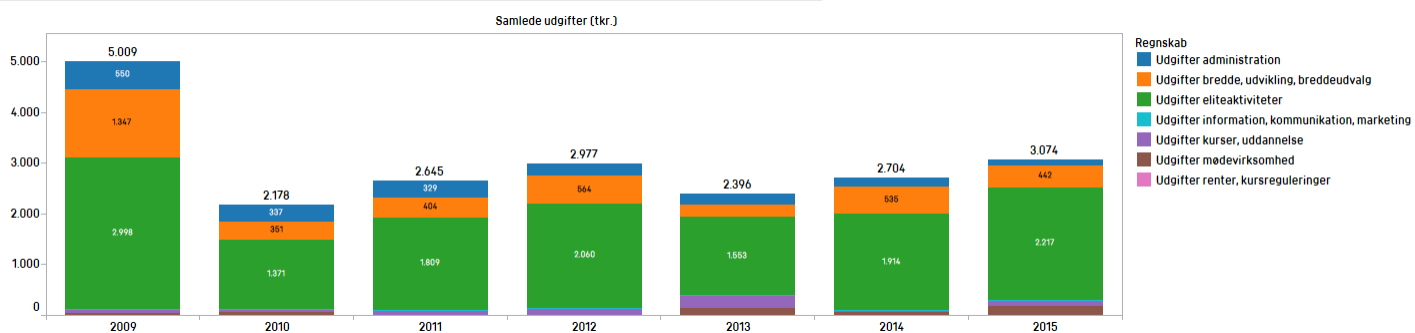
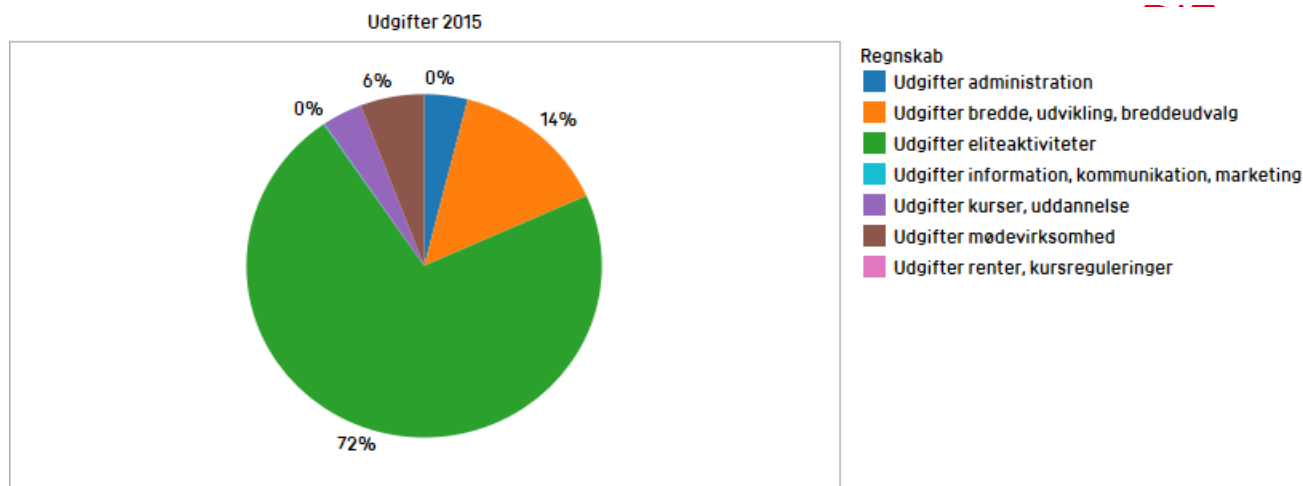
OVERVEJELSER

- Hvilke planer er der med egenkapitalen – skal den vokse eller ud og arbejde?



Udgifter

Nedenstående tabel viser fordelingen af udgifter i Brydning.



FAKTA:

- Breddeudgifterne udgør ca. 15%
- Eliteudgifterne udgør – ca. 72%
- Udviklingen i eliteudgifterne har været stigende fra 2013 – med et massiv fald i siden 2009
- Udgifterne til administration udgør ca. 4%
- Udvikling i administrationsudgifter har været faldende siden 2009.

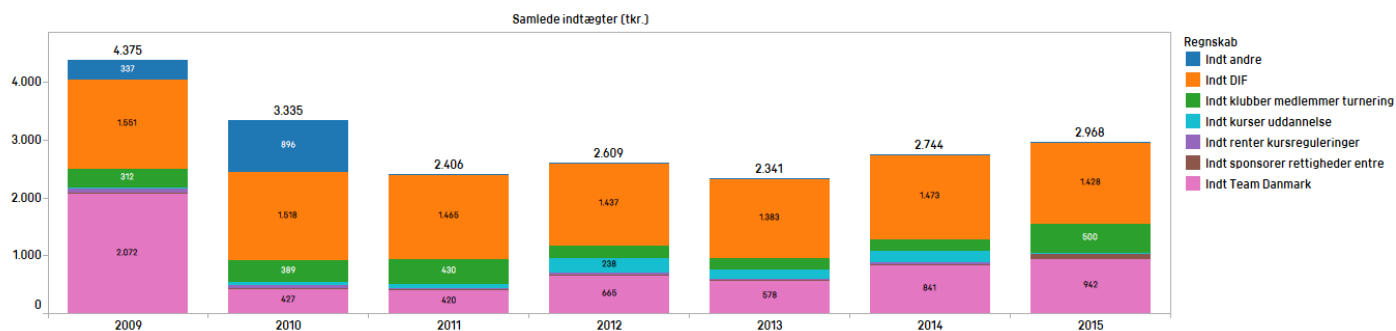
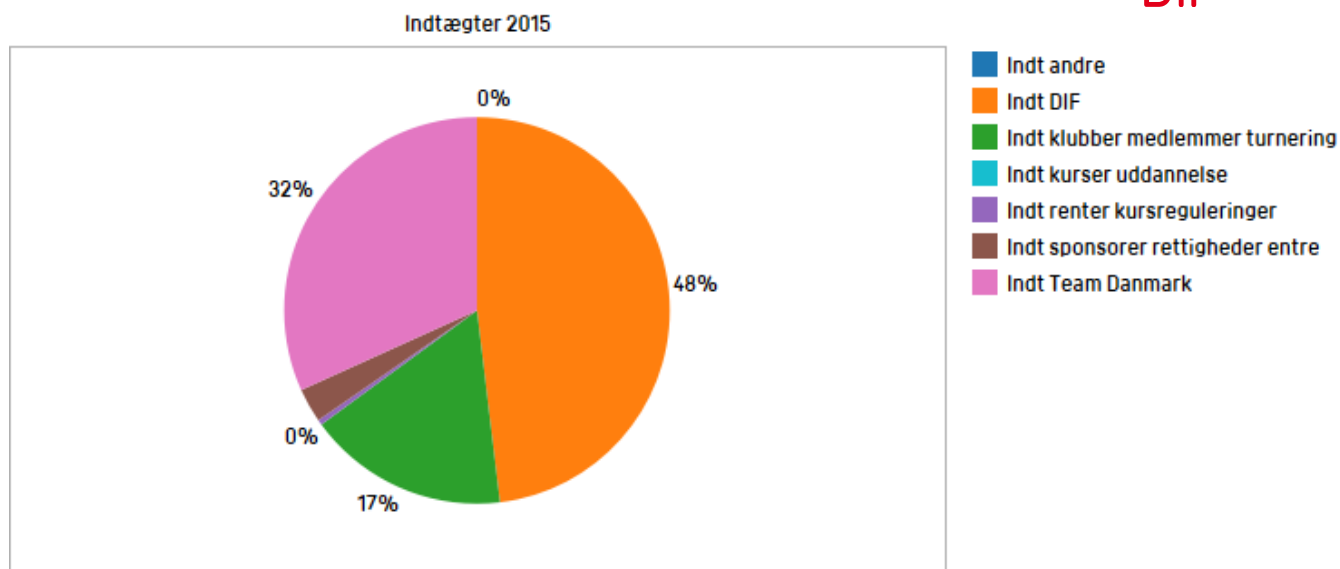
OVERVEJELSER:

- I bruger 71% på elitearbejde – hvilke refleksioner skaber det hos jer?
- Hvad siger beløbet til især bredden jer?



Indtægter - DIF

Nedenstående tabel viser hvilke indtægtskilder der er i Brydning



FAKTA:

- Der er to hovedkilder, DIF og Team Danmark.

OVERVEJELSER

- Hvilke refleksioner skaber disse tal hos jer?
- Er der nogle steder hvor man med fordel kunne sætte ind og skabe større indtægt?

Kategorien - Talent og elite

Der tages udgangspunkt i jeres disciplinanalyse som vil blive analyseret i tæt dialog med Team Danmark. Vi vil dykke ned i denne på selve mini-seminaret. Her vil vi også tage udgangspunkt i jeres allerede formulerede strategier.

Kategorien - Frivillighed Tallene for frivillighed er fra 2010 – der skal derfor tages en del forbehold over for det billede der gives.



FAKTA:

	DB	DIF
Andel lønnede trænere	5,04 %	13,2 %
Andel kvindelige trænere	9,84 %	33,5 %
Andel frivillige trænere under 20 år	9,89 %	18,34 %
Andel kvindelige frivillige trænere	13,64 %	33,47 %

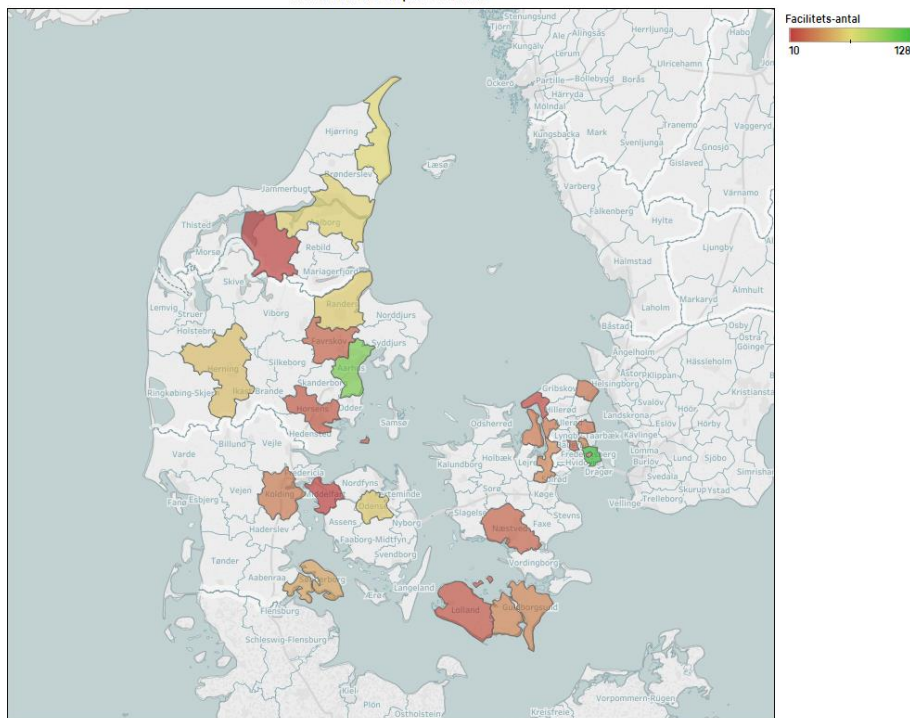
OVERVEJELSER

- Er der overensstemmelse mellem jeres opfattelse og de konkrete tal?
- Hvordan forholder I jer til at størstedelen af jeres frivillige er ulønnet? Er det en bevist strategi?
- Hvad kan man gøre for at få flere unge frivillige
- Skæv kønsfordeling ift. andel af frivillige kvindelige trænere

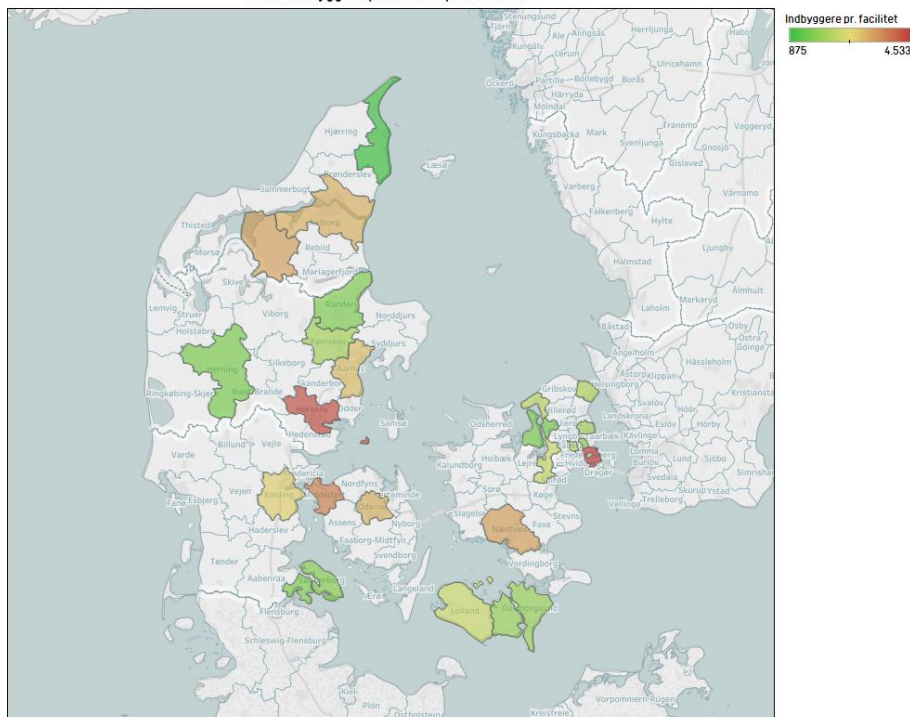
Facilitetsdatabasen



Antal faciliteter pr. kommune



Antal indbyggere pr. facilitet pr. kommune



Billedet Antal faciliteter pr. kommune viser meget få faciliteter generelt. Sjælland har generelt meget få faciliteter. Faciliteter kan angive prioriteringsområder mht. rekruttering af nye medlemmer og/eller oprettelse af nye faciliteter.

- Ud fra billedet, antal indbyggere pr. facilitet pr. kommune, kan vi diskutere rekrutteringspotentialer ud fra population og faciliteter
- Hvad er jeres refleksioner omkring fremtiden og faciliteter

NB. Man skal være påpasselige når man snakker faciliteter og hvad der gemmer sig under begrebet. Det vi kan se på ovenstående er antal af faciliteter, men ikke hvor store/små de enkelte faciliteter er. Vi kan ikke se noget om typen af anlæg, belægningsgraden, anvendelsesgraden eller hvordan faciliteten må benyttes. Det er her jeres viden igen kommer på banen.





Bilag - SUMO-analyse

På miniseminarieret skal vi foretage en SUMO-analyse af forbundet. Deltagerne skal gennem fælles refleksion og drøftelse udpege Styrker, Muligheder, Udviklingspotentialer og Opmærksomhedspunkter.

Nedenstående kan give en forståelse af SUMO-analysen.

Styrker

Hvad er forbundets nuværende styrker og succeser:

- Hvilke styrker og succeser skal forbundet fortsat bygge sin fremtid på?
- Hvad er den største styrke i forbundet?

Udviklingspotentialer

Udviklingspotentialer er områder og indsatser, som kan komme til at fungere bedre, hvis de prioriteres bevidst fremover som en del af den strategiske aftale.

Hvilke forhold, er der i forbundet som i dag har delvist succes med, og som forbundet selv fremover har mulighed for at påvirke.

- Hvilke udviklingspotentialer har forbundet – og har forbundet interesse i og vilje til at prioritere en målrettet indsats for at udnytte potentialerne?
- Hvad kan forbundet gøre for at udnytte sine udviklingspotentialer bedre?
- Hvordan udnytter forbundet sine styrker til at udvikle disse prioriterede udviklingsområder?

Muligheder

Muligheder er områder, som forbundet skal udnyttes for at skabe den ønskede fremtid og for at efterleve sine visioner.

Mulighederne kan bruges til at fokusere på hvilke ønsker og visioner, som forbundet gerne vil arbejde med fremover. De udvalgte og prioriterede muligheder skal benyttes til at udstikke en retning for forbundet samlede arbejde og strategi.

- Hvilke muligheder ligger der i forbundets fremtiden, som forbundet ønsker at realisere?
- Hvilke muligheder har forbundets særlige interesse i at gå efter?

Opmærksomhedspunkter

Diskuter hvilke interne og eksterne vilkår, som kan påvirke forbundets fremtidige udvikling. Det er de interne og eksterne faktorer, som i første omgang opleves som upåvirkelige, men som ved en anden tilgang og forståelse måske alligevel kan/bør håndteres og evt. vendes til nye udviklingspotentialer.

- Hvilke vilkår er der internt i forbundet og eksternt i omgivelserne, som forbundet bliver nødsaget til at tage højde for i fremtiden?
- Hvad skal vi være særligt opmærksom på for at møde fremtiden?