

## **Bestyrelsesseminar Danmarks Skiforbund 4.-6. april 2019**

Deltagere: Anna H. Falkenberg, Asger F. Mølgaard, Kuno Brodersen, Michael Rahbek (kun lørdag), Annemarie Hartvig Jensen (kun torsdag), Lykke Mulvad Jeppesen, Henrik Oksholm (sekretariatet), Kenneth Bøggild (sekretariatet), Tue Rømer, langrend (kun torsdag og halv fredag), Ole Mathiasen, AKD (kun fredag)

Afbud: Kim Valentin (har indsendt notat), Jes Knudsen, Signe Schøler

Inviterede gæster med afbud: Marie-Louise Andreassen

### **Agenda/mødeprogram:**

0. Åbning af seminaret

1 Status på det sportslige område og struktur

2. Hvor er vi i dag omkring strukturen og målsætninger i det sportslige arbejde omkring talent- og elite og i relation til vores vision og mission? (20 minutter)

3. Målsætninger for talent- og elitearbejdet til det samlede strategiarbejde, som det har været drøftet hidtil/hvad er fundamentet for den struktur, vi har, og den, vi ønsker? (ca. 20 minutter)

4. Status i dag: sportsligt niveau, kompetencer, antal aktive på forskellige niveauer, træner- og lederressourcer, økonomisk fundament og "kritisk masse" på atleter (ca. 20 minutter)

5. Nuværende struktur – hvad er grunden til, at vi overhovedet drøfter det? (ca. 30 minutter)

6. 5 scenarier omkring struktur – beskrivelse, fordele og ulemper og forudsætninger (ca. 30 minutter)

7. Værdier og rammer (inkl. seneste input fra kaffemøder) – hvad er blevet udfordret? Hvad er blevet bekræftet? Andre input? (20 minutter)

Fredag (ikke nummersat): Heldags inspirationsmøde med Norges Skiforbund:

8. Bordet rundt: Hvad fik vi med fra mødet med Norges Skiforbund i forhold til struktur, klubber, forældreinvolvering og talent- og elitearbejde? (20 minutter)

9. Sammenfatning på de sidste to dage (HO):

10. Det kommende repræsentantskabsmøde og bestyrelsens samarbejdsplatform:

- Samarbejdsplatform
- Repræsentantskabsmøde
- Valg til bestyrelse
- Underskrivelse af Årsrapporten 2018 tilknyttet protokollat

### **Note til det følgende referat fra DSkiFs bestyrelsesseminar:**

Dette er én samlet konklusion som afslutning på seminarer/referatet, det vil sige, der konkluderes IKKE efter hvert dagsordenpunkt.

#### **Konklusion**

**Generelt havde bestyrelsen et meget effektivt og udbytterigt seminar. Hovedemnet blev drøftet grundigt og både omfanget og mødeformen var medvirkende til at der blev arbejdet i dybden med emnet. Besøget hos Norges Skiforbund var uvurderligt og de ydede et kæmpe bidrag til bestyrelsens drøftelser.**

#### **Der var følgende betydende noter/konklusioner fra drøftelserne:**

Det er vigtigt at formålet med drøftelserne på seminaret er at bestyrelsen sikrer at DSkiFs midler giver størst mulig værdi for den investerede kapital og indsats, og at der er klare målsætninger således at bestyrelsen kan følge op på de igangsatte aktiviteter.

#### **Status på det sportslige område og struktur**

Målsætningen er, at udvikling af de sportslige aktiviteter skal ske via klubber. Skiforbundet skal støtte klubberne i deres arbejde på at udvikle sporten samt den generelle sportslige udvikling (bredt) iht. DSkiFs vision.

Det er en politisk målsætning, at vi skal blive flere, dels samlet i klubberne, men også flere aktive konkurrenceskiløbere og flere konkurrenceaktive skiklubber. Rekruttering skal også sikre, at der tiltrækkes flere potentielle talenter.

#### **Målsætninger for talent- og elitearbejdet til det samlede strategiarbejde**

HOK gennemgik de primære indsats beskrevet i DSkiFs fireårige strategiaftale vedrørende talent- og elitearbejde samt status vedrørende udarbejdelse af DSkiFs elitestrategi og de input, som var kommet fra de afviklede kaffemøder og efterfølgende telefoninterviews.

På baggrund af dette var der følgende kommentarer:

DSkiF har modtaget penge fra FIS til – i samarbejde med små lande som er i samme situation som Danmark – at udvikle et internationalt tværgående sportsligt samarbejde, således at der kan opnås kritisk masse til etablering af landshold på tværs af lande, så atleter på højeste elitære niveau kan sikre det bedst mulige set-up. Der vil altid være nogle individualister – helt på linje med andre idrætsgrene – som ønsker et eget set-up.

Der skal i kraftcentrene og forbundet skabes klarhed omkring hvordan man kvalificerer sig til de enkelte hold, dog er det vigtigt, at der tages hensyn til, at løberne skal motiveres, samt løbernes almene engagement.

Det skal i kraftcentrene sikres, at DSkiFs værdier og vision efterleves i de tilfælde, hvor for eksempel en aktivitet eller et kraftcenter modtager midler fra DSkiF. Der er kulturforskelle disciplinerne imellem, hvilket også betyder, at én organisationsform sandsynligvis ikke passer til alle discipliner.

Det er vigtigt, at der fastsættes nogle præcise mål for sportslige talent- og eliteopgaver placeret i kraftcentrene, således at bestyrelsen for eksempel om fem år kan se, om de indsats, som har været sat i gang, også er lykkedes og har understøttet den samlede målsætning.

## **Status i dag: Sportsligt niveau, kompetencer, antal aktive på forskellige niveauer, træner- og lederressourcer, økonomisk fundament og "kritisk masse" på atleter**

HOK gennemgik en samlet opgørelse over konkurrencesportslige aktiviteter (nationale konkurrencer og international konkurrencedeltagelse). Til det var der følgende kommentarer:

Der er positivt, at der er væsentlig flere deltagere i nationale og internationale konkurrencer. Det er vigtigt at sikre kontinuitet i det arbejde, som pågår omkring talent- og eliteudvikling, og at det medfører en styrkelse af den professionelle indsats. Det er vigtigt i en øget professionalisering, at motivationen fastholdes blandt de mange frivillige, som udvikler sporten i klubberne og kraftcentrene. Der mangler synlighed af det, som fungerer, og de tilknyttede resultater, for eksempel aktuelt flere internationale starter, og markant flere som deltager i de danske konkurrencer, så bestyrelsen og kraftcentrene er fælles om at synliggøre det, som virker. Der vil – uanset hvilken organisationsform man vælger – være støj og feedback, som ikke altid er konstruktiv, det er ikke unikt for skiforbundet. Det er vigtigt, at skiforbundet har klare aftaler med kraftcentrene, så misforståelserne undgås. Det er en udfordring, at der ikke er en formaliseret struktur omkring langrend.

Herefter diskuterede bestyrelsen de oprindelige værdier/indsatser/mål, som var tilknyttet oprettelsen af kraftcentrene. Bestyrelsen konkluderede ikke på alle forhold, da flere af punkterne ville kræve en grundigere analyse end det, bestyrelsen havde tilgængelig.

- Sikre sportslig fokus: OK
- Sikre kontinuitet: OK
- Sikre stabilitet: Ingen konklusion
- Sikre udvikling af trænere og ledere = øge knowhow i klubberne og nationalt: Ikke opfyldt
- Sikre højt aktivitetsniveau: Ingen konklusion
- Sikre arbejdsro: Ingen konklusion
- Sikre at den samlede økonomi øges: Den samlede økonomi er øget, specielt for AKD. Dog er en stor del af den øgede økonomi fra det "lukkede kredsløb" af forbund, klubber og atleter, mens den eksterne finansiering fortsat er beskednen (AKD ca. 200.000,-, FDC 0 kr.)
- Sikre kritisk masse: Ingen konklusion
- Sikre bedre sportslige resultater: Ingen konklusion
- Åbenhed: Ingen konklusion, udover at bestyrelsen bemærkede, at referater fra for eksempel AKD tilknyttede økonomiske forhold er frit tilgængeligt på for eksempel DSkiFs hjemmeside, samt at der for begge kraftcentre afholdes generalforsamlinger etc.
- Dialog: Ingen konklusion. Bestyrelsen bemærkede, at der har været rigtig meget dialog med for eksempel klubber og kraftcentre, men at det var usikkert, om dialogen havde skabt øget aktivitet og rekruttering.
- Tættere på klubberne: Ingen konklusion (igen ikke tæt på de klubber som ikke er med).

Bestyrelsen diskuterede separat forholdet/udfordringen omkring langrend og den aktuelle elite. Tue Rømer (gæst på seminaret) oplyste bestyrelsen om, at samarbejdet med den norske skiklub, Rustad IL, fungerer

rigtig godt. De danske elitelangrendsløbere har stor glæde af samarbejdet, herunder samarbejde med Morten Tomter.

### **Omkring struktur**

HOK gennemgik de "take aways", som var (fællesnævner) fra de afviklede kaffemøder og efterfølgende telefoninterviews.

- Enighed om, at det er nødvendigt at arbejde sammen på tværs af klubber i alle discipliner for at skabe kritisk masse.
- Enighed om, at der skal skabes vækst i alle trin i pyramiden, og at eliten står på skuldrene af bredden.
- Der stilles spørgsmålstegn ved, om vi kan etablere A-landshold på det ønskede sportslige niveau – er atleten tvunget ud i individuelle set-up?
- Enighed om, strategien ikke skal tage udgangspunkt i de atleter, vi har i dag, men hvor vi gerne vil være.
- Enighed om, at talentudvikling op til f. eks 16 år (børn) skal forankres i klubberne, samt at ambitionen om at kunne skabe tilbud med udgangspunkt i en dansk base på skigymnasieniveau er en god ambition.
- Bred opfattelse af, at diskussionerne og uenigheden opstår omkring prioritering i grænsefladerne mellem talent og eliteniveauet.
- Enighed om, at vi skal skabe en opfattelse af, at man kan gå til ski hele året.

Til det var der følgende kommentarer:

Bestyrelsen havde håbet på større udbytte af de afviklede telefoninterview og møder, samt at der i indhentelsen af empiri var sket en yderligere afklaring omkring den nuværende organisationsform, når klubberne blev involveret/spurgt.

Bestyrelsen tog orienteringen og de værdifulde input til efterretning.

### **Møde med Norges Skiforbund:**

**Norges Skiforbund gav bestyrelsen et indblik i hvordan de arbejder – både på overordnet plan men også ned på disciplinniveau. Samtidig fik vi et indblik i hvilke drivere de mener har skabt deres succes, herunder strukturmæssigt.**

Generelt var bestyrelsen imponeret over den struktur som NSF har etableret – især mht klar definition af målsætninger, ansvarsfordeling og løbende opfølgning med de enheder, som man arbejder sammen med om at nå det overordnede mål. Derudover var der følgende kommentarer og refleksioner:

- Samme udfordringer ift. forældre som DSKiF
  - Engagerede forældre, som er kritiske ift. det, som besluttes.

- Forældre involverer sig organisatorisk, der hvor der kan sikres indflydelse ift. egne børns aktuelle sportslige niveau og alder.
- Kredsens autonomi, men med retningslinjer fra NSF.
  - Kredsene fungerer som DSkiFs kraftcentre, det vil sige, de er ansvarlige for konkurrencesportens udvikling indtil udvalgte hold (+17/18 år).
- NSF og kredsene etabler ikke udvalgte hold, før atleterne er 17/18 år.
- Fællesskabet skaber sportslig udvikling.
- Skipolitisk dokument med opgavefordelinger sikrer gennemskuelighed i udviklingsprocessen og afklaring af ansvarsfordelingen.
- Det tager op mod 10 år at udvikle resultater. Ændringer sker 100 % på fakta.
- Stram styring på alle niveauer, som udgår fra NSF.
- Målbare målsætninger på alle niveauer.
- Præcis rollefordeling.
- Forbundet er synligt igennem kredsene, men er ikke synligt ud til det enkelte medlem.
- Udvikling sker ved at sikre kompetencerne i klubberne. NSF er meget aktive i uddannelse af trænere.
- NSF støtter projekter målrettet børn i klubberne, men støtter for eksempel ikke talentudvikling
  - NSF støtter økonomisk og ved medarbejderbreddeaktiviteter, som kan sikre flere aktive skiløbere.
- For børn skabes glæden i sporten ved at sætte skiløberen i centrum.
- NSF understøtter rammerne/strukturen, så de frivillige kan fokusere på aktiviteterne.
- NSF gør noget aktivt lige under eliten for at skabe et miljø.
- NSF har en målsætning om at fastholde folk i sporten.
- Man forventer, at atleterne betaler tilbage, dels ved deltagelse i NM samt ved at repræsentere fællesskabet.
- NSF omtaler ikke løberne som talenter, de taler om at udvikle atleter bredt.
- Der sker ikke opdeling af atleter, før de er 16-17 år (alpint) og 18-19 år (langrend).
- Det handler ikke om trykket på jakken, men viljen til at blive bedre
- Meget klare målbare kriterier for udtagelse til udvalgte hold
- Klar organisationsform fra NSF via kredsene med tydelig ansvarsfordeling og mål.
- Der er rigtig mange muligheder for samarbejde mellem NSF og DSkiF.

Kommentarer/delkonklusioner ift hvad det betyder for DSkiF

Den positive udvikling i konkurrenceaktivitet inden for alpint skyldes systematiseret fællestræning på tværs af klubber samt stående hold.

Det har været en udfordring for alpinkraftcenteret, at de har skulle arbejde med eliten, som også bekræftes af, at NSF har valgt at placere dette ansvar i forbundet og ikke i kredsene.

Det er en udfordring for at AKD, at der ikke er tydelige afklaringer af, hvad der skal arbejdes med, samt at der ikke er sat mål på udførelse af dette.

For at et kraftcenter skal kunne arbejde, er det vigtigt, at der er tydelige opgavebeskrivelser og en tydelig rollefordeling mellem forbund/kraftcenter/klub.

Ift. mindre klubber mangler AKD at samle op omkring de små klubber, som ikke kan varetage alpin konkurrencetræning selv.

Det er vigtigt, at der sikres kontinuitet, så der kan ske en reel udvikling og opbygning af sportslige platforme.

Der kom følgende konkrete indsatser ud af drøftelserne på baggrund af besøget hos NSF:

**Opgave:** Sekretariatet skal afklare, hvordan den nuværende organisation kan drage fordel af en strammere styring.

**Opgave:** Sekretariatet skal i samarbejde med kraftcentrene sikre tydelige mål, herunder skal bestyrelsen tydeliggøre, hvilke opgaver som skal løses, og overordnede politiske mål, samt hvordan DSkiF bevillinger benyttes.

Kraftcentrene skal organisatorisk tilpasses de enkelte discipliner, så det understøtter disciplinerne.

Der skal ske en tydeliggørelse af snitflader mellem DSkiF og kraftcentrene.

Foreløbig vurdering af forskellige scenarier ud fra beskrivelsen af de 5 forskellige strukturer til at løse vores opgaver – hvilke giver nu mening, hvilke er udelukkede?

Ift. mindre klubber mangler AKD at samle op omkring de små klubber, som ikke kan varetage alpin konkurrencetræning selv.

AKD-arbejde er ikke helt integreret i klubberne, uanset om det er medlemsklubber eller ej, hvad der ser ud til at skabe udfordringer for AKD og klubberne, herunder interne stridigheder.

**Opgave:** Det er vigtigt, at der er klarhed omkring målsætninger, opfølgning og rollefordeling i de enkelte kraftcentre, herunder retningslinjer for hvordan DSkiFs midler bruges. Derfor skal der udarbejdes en opfølgingsmodel – en slags ”mini” udgave af ”NSF Skipolitisk dokument” som bestyrelsen blev meget inspireret af:

Det blev aftalt at følgende er overordnede opfølgingspunkter/styringer for kraftcentrene:

- Værdier (økonomi)
- Kvantitet/resultater
- Kvalitet/sportslig kompetence
- Udvikling
- Aktivitet
- Økonomi

Der skal for hvert opfølgingspunkt udarbejdes underliggende specificerede målepunkter samt rollefordeling. Alle målepunkter skal indarbejdes i de enkelte lag i udviklingsmodellen (canadiske/norske).

Ansvar: HOK

Til udarbejdelse af det politiske dokument skal følgende afklares:

Der skal ske en afklaring, om den nuværende organisation kan rumme en strammere styring.

Ansvar: HOK

Der skal udarbejdes tydelige mål for kraftcentrene, herunder skal bestyrelsen tydeliggøre, hvilke opgaver som skal løses, og overordnede politiske mål, samt hvordan DSkiF bevillinger benyttes.

Ansvar: HOK

Der skal etableres et tydeligt organisationsdiagram, hvor det politiske program synliggøres ift. kraftcentre og klubber.

Ansvar: HOK

Kraftcentre skal efterleve DSkiFs strategi og værdier, og det politiske program som vil blive udarbejdet.

Ansvar: De politiske kontakter til de enkelte kraftcentre.

Opfølgning/dokumentation: HOK

Styringen skal sikre, at de faglige beslutninger fortsat træffes i de enkelte kraftcentre, men at der måles på resultaterne af indsatsen/de faglige beslutninger.

Ansvar: HOK

Bestyrelsen lægger strategien for den langsigtede talent- og eliteudvikling og har ansvar for dette via DSkiFs elitestrategi. Kraftcentre er høringspartnere, men det er bestyrelsen, som lægger strategien.

Ansvar: HOK

Det skal ske en afklaring med disciplinerne og de etablerede kraftcentre omkring håndteringen af de bedste atleter (eliten) for at skabe et bedre tilbud til eliten og bedre forhold for de frivillige.

Elitestrategiarbejdsgruppen fastsætter specifikke mål for de enkelte målepunkter.

Ansvar: HOK

Termin for rammen for det skipolitiske dokument: Inden repræsentantskabsmødet 2019

Færdiggørelse inden udgangen af 2019.

#### **Øvrige konklusioner:**

Organisationsformen skal understøtte aktiviteten. Skal der ske ændringer, skal det være på et oplyst grundlag. Det er vigtigt, at der skabes stabilitet omkring de ting, som virker.

Det er vigtigt, at de etablerede kraftcentre tilsikrer, at der er flere klubber, som bliver involveret i konkurrencemiljøet.

Bestyrelsen skal guide kraftcentre i en retning, så den understøtter DSkiFs overordnede strategi.

Bestyrelsen skal arbejde for, at der involveres flere skiklubber i de sportslige aktiviteter.

Bestyrelsen skal sikre, at DSkiFs sekretariats opgaver er forbundet med servicering af kraftcentre, herunder at den ydelse, som leveres til for eksempel AKD, også understøtter DSkiFs samlede strategi.

#### **Det kommende repræsentantskabsmøde og bestyrelsens samarbejdsplatform**

Bestyrelsen indledte emnet med en kort evaluering af det aktuelle bestyrelsessår siden seneste repræsentantskabsmøde:

Bestyrelsens samarbejdsplatform, fortrinsvis med virtuelle møder, har fungeret godt.

Der skal til næste bestyrelsesperiode afvikles et efterårsseminar (fuld dag), de virtuelle møder fortsætter, samt der afholdes et længere seminar i foråret (3-4 dage). Det er bestyrelsens ønske, at begge seminarer afholdes uden for Idrættens Hus. Emnet til det næste seminar er rekruttering.

Tilslutningen til årets bestyrelsesseminar har været for lav (5 delvist). Der skal udarbejdes en mødekalender for det kommende bestyrelsesår inden repræsentantskabsmødet.

Bestyrelsen skal arbejde mere fokuseret og vurdere, om der kan/skal indføres flere fysiske møder, for eksempel i form af politiske arbejdsgruppemøder med specifikke emner.

Der skal etableres et forretningsudvalg (formand, næstformand, kasserer og generalsekretær/administrationschef).

SKYPE-møderne skal forsøges afviklet med video.

Konkret omkring seminaret: mødeformen på båden fungerede godt. Der skal arbejdes på at få flere med på seminaret. Eksterne inspiratorer var positivt. Godt, at det er effektivt (24 mødetimer på 2½ dag).

Der skal være mere information/tal/evidens/baggrundsviden inden møderne, så diskussionerne er mere faktabaserede og beslutninger kan tages på et oplyst grundlag.

Det har været positivt at kunne behandle ét emne meget grundigt.

#### **Repræsentantskabsmøde 2019:**

Afvikles på Copenhill med mulighed for skiløb inden mødet. Der afvikles ATK-inspirationsmøder inden repræsentantskabsmødet.

Der skal afvikles afklaringsmøder med relevante interessenter vedrørende brændende platforme.

Ansvar. AH kontakter relevante interessenter.

Valg til bestyrelse:

Bestyrelsen gennemgik de aktuelle valg.



NSFs organisation:

NSF har 130 ansatte fordelt på det centrale sekretariat som ansatte i kredsene (16) samt tilknyttede trænere og ledere.

NSFs medlemsklubber, og derved NSF, har 150.000 medlemmer. Cirka 2.000.000 nordmænd står på ski (cirka 8 %). NSF har 1.150 medlemsklubber fordelt på 16 distrikter/regioner.

NSFs samlede omsætning er på 330.000.000 kroner. Cirka 8 % er offentligt finansieret, 78 % er sponsorindtægter, øvrigt er kontingenter og øvrige indtægter.

NSF afvikler generalforsamling hvert andet år, og i de mellemliggende år afvikler NSF et mere aktivitetsfokuseret seminar med fokus på udviklingen af sporten.

NSFs bestyrelse består af 14 medlemmer:

- 6 disciplinfokuserede medlemmer (valgt/indstillet af kredsene)
- 5 fritvalgte kompetencevalgte personer
- 1 formand
- 1 næstformand
- 1 medarbejderrepræsentant

Bestyrelsen mødes cirka hver 8. uge, fysisk eller virtuelt.

Bestyrelsen bevilger projektspecifikke midler. NSF leverer ydelser til disciplinerne i form af styringsværktøjer og viden.

SNB er nationalt organiseret i eget forbund, ligesom at IBU ikke er underlagt i NSF.

NSFs sportslige og organisatoriske succes er forankret i frivilligheden. Timeforbrug i den frivillige organisation modsvarer cirka 2.300 fulde årsværk, som udover de 130 ansatte arbejder med skisporten ude i klubberne.

NSFs sportslige succes og grundlag er, at der satses på en ekstrem stor bredde, og at ud fra denne vokser eliten.

NSF skaber motivation igennem aktiviteter, som de understøtter via indsatsen i kredsene. NSF er rammeskabende for aktiviteterne, og opgavefordelingen er beskrevet i NSFs skipolitiske dokument 2016-2020.

Vision (Norges Skiforbund):

Mange, gode, glade skiløbere.

Norges Skiforbunds formålsparagraf er ganske lig DSkiFs.

Norges Skiforbunds føler/oplever sig "forpligtet" til at yde til FIS-familien. Paradræt er organiseret under NSF.

Pukler og SX-samarbejde: her samarbejder NSF og SWE.

I kredsene er der ansatte, som driver aktiviteter.

NSF giver retningslinjer til kredse/komitee ift. for eksempel udtagelse til hold/konkurrence etc.

NSF giver retningslinjer for brug af økonomi, så den understøtter NSF's strategi. Det er ikke kredsene, som bestemmer/beslutter udtagelseskriterier, eller beslutter hvordan midler skal benyttes overordnet.

NSF fastsætter udtagelseskriterier til OL, WSC etc.

NSF tilføjer kredsene og komiteer kompetencer, ikke kontanter. Kompetencerne tilføres via ansatte, hvor NSF betaler for disse ansatte..

Freeski (freestyle) har udviklet sig på 7-8 år fra "leg" til organiseret idræt. I dag er det den tredjestørste disciplin i NSF. Samlet er freestyle 5-6 eliteherre og 2-3 damer (elite).

NSF udvikler sporten igennem klubberne.

Sponsorhåndtering:

Løberne kan ikke sælge eget brand.

Skipolitisk dokument (kort overflyvning på strukturen i dette dokument):

Forankringen af NSF-indsatser sker i kredsene via praktiske aktiviteter.

Der er en tydelig beskrivelse af ansvarsfordelingen mellem alle involverede.

Den sportslige udvikling er sket ved at bygge oven på det, som virker fra årgang til årgang (best practice).

Der afvikles seminar med klubtrænerne, hvor landstrænerne fortæller, hvad der trender inden for det seneste år.

Der er udarbejdet bøger med udviklingstrappe fra klub til landshold.

NSF hjælper med til at etablere samarbejder lokalt mellem klubberne via kredsene.

Idrættens grundværdier (generelt i Norge):

Helse, ærlighed, fællesskab, glæde.

Fællesskabet forklares ved, at deltagerne på hold giver noget tilbage til fællesskabet og derved fremtiden!

Det vigtigste er dem, som er på holdet, og trænerne. Fællesskabet skaber den sportslige udvikling alene ved det forpligtende fællesskab.

Udøverne er i centrum.

Fundament: Klubaktiviteter.

Det er klubberne, som laver aktiviteterne.

Klubberne forbereder løberne til at kunne træne på udvalgte hold. Norge satser på sen specialisering. Der udtages ikke løbere før 17-19 år. Det medfører markant mindre frafald end i sammenlignelige lande.

Noter fra møde med Freeski:

Freeski/Freestyle:

Niveauet er højt. Der er skabt et miljø ved, at der blev etableret nogle fordele. Freeskiudvikling sker via mesterlære og repetition.

At presse en freeskiatlet ind i et konformt idrætssystem fungerer ikke. En freeskiatlet er selv motiverende fra starten og har et ekstremt drive.

Freeski udvikles via udvikling af anlæg. Stærke miljø er i Oslo. Der skal trænes ganske meget trampolin og styrketræning for at sikre en atlets udvikling. Generelt er udøverne ikke stærke nok.

Athleterne skal følge udviklingstrappen.

Uddannelse (generelt):

Alder er ikke bærende for indplaceringen, det er kompetencerne, som afgør indplaceringen på de enkelte kurser.

Basis for al uddannelse: udøveren er i centrum. Trænerne skal sikre motivationen hos atleterne. Det skal være motiverende at gå til ski.

Det har for NSF skabt værdi at samle alle grene under én samlet kursusenhed.

Ovenstående er noter fra mødet med NSF.