

Hvad leder du efter?

Af Henning Hansen

Lederne i dansk fodbold er parate til at uddanne sig, når de rette tilbud kommer. De eksisterer nemlig ikke i dag. Det viser en netop afsluttet spørgeskemaundersøgelse om bestyrelsesmedlemmernes uddannelsesbehov og -ønsker.

Der har tidligere været en udbredt opfattelse af, at lederne ikke har lyst til at deltage i uddannelse, de har ikke tid og det må helst ikke koste penge. Disse myter er en saga blot. Lederne vil gerne. Tendensen er klar. 38 % af ledene er parate til at deltage på DBUs lederuddannelse, 42 % af lederne overvejer situationen, mens 19 % ikke er interesseret. Uddannelse skal omhandle temaer som ledelse, samarbejde, kommunikation, motivation, konflikthåndtering og forandringsledelse. Det betyder samtidig, at lederne har erkendt, at det kræver ledelsesmæssige kompetencer for at kunne håndtere de høje krav der efterhånden stilles til bestyrelsesmedlemmerne i foreningerne i dag.

Svært at fastholde lederne

Undersøgelsen viser, at halvdelen af lederne er under 40 år. Mange har hidtil påstået, at bestyrelserne i de danske fodboldklubber består af gamle mænd. Det holder ikke længere. En del af de unge (under 40 år) går ind i bestyrelsesarbejdet for at opnå personlig udvikling. Det hænger godt sammen med, at vi i samfundet bliver mere og mere individualiseret. Vi vil stadig gerne være en del af et fællesskab. Et af motiverne er dog, at det sker for egen vinding.

Af undersøgelsen fremgår det, at 50 % af bestyrelsesposterne har oplevet et personskifte inden for de seneste to år. 37 % af dem, der har været ledere i mindre end et år forventer ikke at være leder om tre år. 45 % af dem, der har været ledere i 1-2 år forventer ikke at være ledere om tre år. Det betyder, at mere end hver tredje leder med mindre end 2 års anciennitet er på vej ud af bestyrelsesarbejdet. Her er behov for at tænde alle advarselsslamper. Uddannelse kan være en af nøglerne til at stoppe lederflugten og fastholde flere i ledergerningen.

Klubberne er indstillet på at afsætte økonomiske ressourcer til uddannelse af lederne. 84 % af formændene forventer, at deres bestyrelseskollegaer vil være velvilligt indstillet til at opprioritere uddannelsesbudgettet for lederuddannelse. I dag er det kun 12 % af klubberne, der har et uddannelsesbudget for lederne.

Uddannelses tilbudene skal være fleksible

Der er stor enighed blandt lederne om, at uddannelsen primært skal foregå som 3 timers kurser på hverdage suppleret med enkelte weekenddage (lørdage). Den primære undervisning skal stadig foregå som tilstedeværelsesundervisning, men blandt lederne er der også ønske om, at undervisningen kan foregå som en kombination af tilstedeværelsesundervisning og fjernundervisning. Der blæser nye vinde om undervisningsformen. Det underbygges af, at 89 % af lederne har adgang til en computer privat og 88 % har adgang til Internettet. Disse facts giver uanede muligheder for at tænke uddannelse på en anden måde. Og især anderledes end vi gør i dag. Bl.a. åbner det muligheden for, at kursisterne kan være anderledes forberedt inden de mødes. Det stiller nye krav til både instruktører og kursister. Målgruppen er parat til fornyelse omkring undervisningsform. Det skal DBU også være.

Arbejdsbelastningen er skævt fordelt

Generelt set bruger halvdelen af lederne mindre end 5 timer om ugen på bestyrelsesarbejdet, mens 36 % bruger mellem 6-10 timer. Ledergerningen kan hurtigt løbe op i 200-250 timer om året. For nogle bliver der endda tale om, at bestyrelsesarbejdet svarer til ¼ tidsjob. 2/3 af dem har samtidig andre opgaver i klubben

ud over bestyrelsesarbejdet. 46 % bruger op til fem timer på andre opgaver, mens 38 % bruger 6-10 timer på andre opgaver.

Lederne tidsforbrug er meget forskelligt alt afhængig af, hvilken bestyrelsespost de har. Arbejdsbelastningen ligger især på tre poster: formand, ungdomsformand og kasserer. Næsten 30 % af formændene bruger mere end 11 timer om ugen på bestyrelsesarbejde. 20 % af ungdomsformændene og kassererne bruger mere end 11 timer om ugen. På årsbasis er der tale om en betydelig belastning på få personer. Det er en udvikling, der må få enhver bestyrelse til at stoppe op og vurdere om tidsforbruget for det enkelte bestyrelsesmedlem er rimelig bl.a. i forhold til det antal timer, som vedkommende er villig til at afsætte samt i forhold til tidsfordelingen internt i bestyrelsen.

Fremtidens tog kører nu

Bestyrelserne i de danske fodboldklubber bliver nødt til at sadle om. Mængden af opgaver skal deles ud på flere hænder. Bestyrelserne skal i højere grad lede klubben og arbejde på det strategiske niveau, mens de øvrige – hjælpere -, som der heldigvis stadig er mange af, skal være det udførende led. Bestyrelsesmedlemmerne skal især bruge ressourcer på at organisere klubben. De skal sørge for at få beskrevet arbejdsopgaver, så præcist som muligt. Det resulterer automatisk i, at klubben bliver bedre gearret til at modsvare fremtidens behov, hvor svingdøren kører hurtigere og hurtigere både hvad angår hjælpere og bestyrelsesmedlemmer. Hvis arbejdsbyrderne fordeles bedre og opgaverne er beskrevet, vil klubben bedre kunne håndtere, når en leder udskiftes. Den viden som før kun eksisterede i hovedet på vedkommende, kommer nu på tryk. Videndeling er også på vej ind i de danske fodboldklubber. De bestyrelser, som ikke erkender fremtidens udfordringer, vil om få år stå med uoverskuelige problemer.

Læs hele rapporten på www.sporthouse.dk

Lidt om undersøgelsen

Spørgeskemaet er sendt til formanden i samtlige af landets 1.679 fodboldklubber. Hver formand har modtaget 8 skemaer til fordeling blandt øvrige bestyrelsesmedlemmer. Det gennemsnitlige antal bestyrelsesmedlemmer vurderer vi ligger på 5-6. 1.901 har besvaret spørgeskemaet. Det giver en svarprocent på 17-20. Indenfor en måned udkommer yderligere en rapport, hvor svarene er opdelt geografisk.

Konklusioner fra undersøgelsen

Ledernes baggrund

- ☞ 50 % af lederne er under 40 år
- ☞ 20 % af lederne er kvinder
- ☞ 66 % af lederne er til dagligt beskæftiget i det private erhvervsliv
- ☞ 9 % af lederne har en lang videregående uddannelse

Lederne som bestyrelsesmedlem

- ☞ Lederne går primært ind i bestyrelsesarbejde for at hjælpe klubben
- ☞ De unge (under 40 år) går ind i bestyrelsesarbejde for at få personlig udvikling
- ☞ Mere end hver tredje leder med mindre end 2 års anciennitet forventer ikke at være leder om tre år
- ☞ 50 % af bestyrelsesposterne har oplevet personskifte inden for de seneste to år
- ☞ 50 % af lederne bruger mindre end 5 timer om ugen på bestyrelsesarbejde

Lederne og uddannelse

- ☞ 40 % af lederne vurderer, at deres bestyrelser har et uddannelsesbehov
- ☞ 28 % af lederne har kendskab til den røde del af Fodboldens Uddannelseshus
- ☞ 38 % er interesseret i at deltage i lederuddannelse, 42 % overvejer situationen, mens 19 % ikke er interesseret
- ☞ Uddannelsen skal primært foregå som 3 timers moduler på hverdage kombineret med enkelte weekenddage
- ☞ Uddannelsen skal primært afvikles som tilstedeværelsesundervisning, men der er også villighed til at afvikle den som en kombination af tilstedeværelsesundervisning og fjernundervisning
- ☞ 84 % af formændene vurderer, at deres bestyrelser er villige til at prioritere økonomiske ressourcer til lederuddannelse. I dag har kun 12 % af klubberne et uddannelsesbudget for lederuddannelse

Ledernes kompetencer

- ☞ Lederne skal uddannes inden for områder som: ledelse, samarbejde, kommunikation, motivation, konflikthåndtering og forandringsledelse