



## Strategidebatten om framtidig driftsmodell

### Verdigrunnlag:

Utleira IL ønsker så mange aktive som mulig og at de er aktive lengst mulig. Dette gjelder både utøvere, støtteapparat og foreldre. Vi skal fortsette å utvikle et kvalitetsmessig godt tilbud, sportslig og sosialt. Klubben vil ta vare på klubbtilhørigheten og at alle skal føle at vi er en del av et fellesskap.

### INNHALD

Klubbprofil.....	2
Sportsleg ambisjonsnivå.....	3
Sportsleg organisering.....	4
Økonomi.....	5
Engasjement .....	6



## Klubbprofil

Utleira IL er ein bydelsklubb med bredde og dugnadsbasis som utgangspunkt. Dette set i praksis ein del grenser for kor langt handballen kan gå i å velje andre profilar. Likevel er dette aspektet ein del av problemstillinga. Korleis vil vi bli oppfatta?

Alternativ:

### A. "Proff" handballklubb

Ein veldriven organisasjon der alle ledd er godt organisert og der ressursane vert handtert forretningsmessig. Ein organisasjon som er truverdig som ein utfordrar til tradisjonelt større og sterkare klubbar, sportsleg og økonomisk. Sterk sponsorprofil.

### B. Bydelsklubb

Ikkje ein eliteklubb, men ein klubb med god orden og økonomi. Solid forankra i bydelen. Sportsleg ambisjonsnivå som kan ta oss opp til nesten toppen (nr.2 klubb i byen). Økonomi basert på ein blanding av dugnad og sponing.

### C. Breddeklubb

Ein klubb med stor bredde i tilbodet til aldersbestemte klassar. Fokus på lokal forankring og barneidrett. Handballen er ein del av totaltilbodet i klubben, men ikkje annleis i ambisjonsnivå eller profil. Dugnadsbasert drift med mindre innslag av sponing. Kontinuitet i bemanning og engasjement.

### D. Lokalt idrettslag

Ein klubb som vert driven av enkeltståande eldsjeler med hjartet i brann for klubben. Sterkt fokus på spesielle tilbod og nærheit til bydelen/lokalområdet. Sterk dugnadsfokus. Aktivitetsnivå avhengig av initiativ og tid hos nøkkelpersonar.



## Sportsleg ambisjonsnivå

Utleira IL Handball har veksla mellom å vere eit reint lokalt tiltak i bydelen til å hevde seg på nasjonalt plan i aldersbestemte klassar (første gong tidleg på 90-talet, og no). Kjernen i problemstillinga vi står over for no er å handtere overgangen frå aldersbestemte klassar til seniornivå for dei laga som held eit slikt sportsleg nivå. Men kor høgt er eigentleg vårt sportslege ambisjonsnivå?

Alternativ:

### **A. Toppklubben/Proffklubben**

Om vi blir gode nok vil vi gjerne til eliteserien og ut i Europa. Vi kan bli like gode som Byåsen. Våre spelarar skal bli lagt merkje til på landslaget.

### **B. Bydelsklubben**

Vi skal utfordre tomrommet mellom Byåsen og dei andre laga i Trondheim. Det er vanskeleg å få plass til to toppklubbar i byen, men vi vil bli den beste av dei som følgjer bak Byåsen. I første omgang skal vi opp til 2.divisjon, men 1. divisjon er eit naturleg neste steg. Vi skal jamt ha spelarar på landslag, spesielt i aldersbestemte klassar.

### **C. Talentutviklarklubben**

Vi skal vere byens beste klubb for utvikling av nye talent. Vårt barne- og ungdomstilbod skal vere så bra at vi vert lagt merkje til for nettopp å kunne utvikle talentfulle unge spelarar. Så får vi sjå kor langt det rekk i seniorklassen.

### **D. Breddeklubben**

Vårt fokus er aldersbestemt idrett. I aldersbestemte klassar skal vi vere gode til å ta vare på alle, utan å fokusere på resultat. Det viktige er at vi har det moro saman. Og det er moro å vinne jamne kampar.

### **E. Mulighetsklubben**

I dei aldersgruppene der det finst eldsjeler i støtteapparatet (foreldre, trenarar, oppmenn etc.), gode spelarar og ei foreldregruppe som støttar godt opp skal vi legge til rette for at laget skal nå så langt som det kan. Dei skal få satse sportsleg, og vi vil støtte opp så godt vi kan. Dei laga som ikkje ynskjer å satse skal få drive breddeidrett på det nivået dei vil så lenge det er moro.



## Sportsleg organisering

Utleira IL Handball har dei siste åra bygd opp eit sterkt trenarteam, eit godt sportsleg team og fått struktur på arbeidet. Det er utvikla ein god sportsleg rammeplan som vert vidareutvikla etter kvart. Rekrutteringa avspelarar skjer lokalt i Utleira og nærliggande område for yngre årsklassar og i heile byen for dei eldste laga.

Erkjenningar frå strategidebatten:

- for å klare å ha mange nok utøvarar i eldre årsklasser må vi ha mange born i yngre klassar.
- for å motivere ungane til fortsatt innsats i eldre årsklasser må vi sørge for motivasjon.

Motivasjonsdrivarar vil vere:

- At dei får holde på med det dei vil. Vi må altså legge til rette så dei kan holde på med fleire ting.
- At vennene fortset med handball
- At dei har eit godt støtteapparat som fungerer
- At dei har gode og synlege forbilde i eldre årsklassar

Alternativ:

### A. Storklubben

Utleira IL er allereie den største klubben i Nardo bydel. Men bydelen har 4-5 klubbar som kvar for seg ikkje er store nok til å verte eit tilstrekkeleg solid handballmiljø. Dei siste åra har Othilienborg IL redusert som handballaktivitet og spelarane har kome over til Utleira. Det har fungert fint. Vi ser no på Othilienborg som naturleg heimeområde i handballen. Dette kan utviklast vidare ved å verte handballalternativet for alle klubbane i nærområdet vårt (Nidelv, Nardo, Bratsberg..).

### B. Allianseklubben

Utleira IL har hatt suksess med å slå saman lag med andre klubbar. Vårt J88 lag var ein gong eit lag frå Utleira og eit frå Kattem som vart slått saman. Ved å alliere oss med andre klubbar som har for få spelarar i enkelte alderstrinn kan vi styrke plattformen for rekruttering utan å ta over ansvaret for det geografiske nedslagsfeltet til andre klubbar. Ved å alliere oss med klubbar på høgare nivå kan vi sikre gode utviklingsmoglegheiter for våre beste, samt tilby utviklande spel for dei nest beste i klubben vi går i allianse med.

### C. Heimklubben

Utleira IL må jobbe vidare med utgangspunkt i sitt eige geografiske nærrområde og reindyrke idrettslaget som tiltak for godt sosialt miljø på Utleira. Vi skal primært lage tilbod for born i Utleira-området. Når det ikkje er grunnlag godt nok i ei aldersgruppe må vi finne løysingar etter behov og situasjon.



## Økonomi

Ein viktig del av driftsmodellen for framtida er det regelverket som regulerer korleis økonomiske forhold skal vere mellom klubben og laga. Det er både arbeidskrevjande og vanskeleg å halde i gong ein handballklubb med sportslege ambisjonar og ønske om å tilby eit breitt og kvalitetsmessig godt tilbod. Dette må vere godt gjennomtenkt.

Alternativ:

### A. Klubbdrift

Det er klubben (handballavdelinga) som har dei heile og fulle ansvaret for økonomien. Det betyr at alle som jobbar med å skaffe inntekter jobbar for klubben som heilskap. Pengane går både inn og ut gjennom felles klubbkasse. Minimalt med økonomiske transaksjonar går gjennom laga. Økonomien er sentralisert og t.d. alle sponsorrettane tilhøyrer klubben.

### B. Prosentdeling

Økonomien delast mellom klubb og lag med ein fast prosent (50/50, 60/40, 70/30). Det betyr at sjølv om kostnadane varierer mellom årsklassane og over tid så er fordelinga fast. Dette gjer at økonomien vert delt mellom klubb og lag utan omsyn til kva slags kostnader eller inntekter det er snakk om.

### C. Arbeidsdeling

Økonomien er delt mellom klubb og lag på ein slik måte at det er bestemt kva type kostnader laget skal dekke og kva type kostnad klubben skal dekke. På denne måten kan ein ta omsyn til kva type kostnad som er eigna til å dekkast ved eigeninnsats og kva som bør dekkast med støtte frå det offentlege. Laga står fritt med omsyn på ambisjonsnivå for cup-deltaking og sosiale aktivitetar etc.

### D. Lagsdrift

Det er laga sjølv som driv verksemda si og har ansvar for økonomien. Handballgruppa deler pengane ut til laga og dei tek seg av resten sjølv. Dette samsvarar med at det er laga som har arbeidskrafta og kan sikre ei solid plattform gjennom dugnad. Laget har frie hender til å selje til sponsorar og velje ambisjonsnivå på drifta sjølv.

### E. Delt drift

Handballen er delt i ei breddeavdeling og ei senioravdeling/satsingsgruppe. Dei to avdelingane kan drive med ulike modellar og uavhengig av kvarandre. Slik kan både breddehandballen i aldersbestemte klassar og satsinga i senior få "optimale" vilkår.



## Engasjement

Frivillig arbeid er ein viktig del av plattformen for eit idrettslag, både når det gjeld å skape det gode tilbudet i laga (sportsleg og sosialt) og når det gjeld økonomi og andre administrative oppgåver. Men kor langt har vi rett til å strekkje dette engasjementet?

Alternativ:

### A. Proffklubben

For å sikre eit kvalitetsmessig godt utgangspunkt på alle nivå må lasset trekkast at eit kjerneteam av veldig engasjerte nøkkelpersonar som ofrar alt og utgjer stammen i klubben. Til å gjere ein del spesialiserte og viktige oppgåver trengs det proffar. Gjerne tilsatt i klubben. Tilsatt dagleg leiar er eit naturleg første steg. Bak dette proffe apparatet står troppane av foreldre og andre frivillige klar til innsats.

### B. Samholdsklubben

Engasjement av mange foreldre er det viktigaste for å skape eit godt grunnlag for drifta. Alle er like viktige. Vi er saman om å skape tilbudet. Arbeidsdelinga må vere slik at det går an å leve med det – også for foreldre med jobb og fleire ungar som skal følgjast opp. Den som tek på seg ei oppgåve gjer jobben skikkeleg og er initiativrik. Alle støttar opp om dei som har vanskelege oppgåver og bidreg til at dei får jobben sin gjort. Når nokon av ulike årsaker ikkje kan få gjort jobben sin i rett tid, stiller andre opp og vikarierer.

### C. Laget vårt

Frivillige er med så lenge det er i eiga interesse. Alle er seg sjølv og sine nærast. Difor er det lettast å motivere seg for innsats for eige lag. Når det sosiale rundt laget fungerer og folk får meningsfulle oppgåver gjer dei også ein god innsats. Difor er det naturleg med ein sterk lagsorganisasjon og ein slank topp-organisasjon som knutepunkt inn mot klubben sentralt.

### D. Glansbiletet/Fasaden

Det er viktig for klubben at folk engasjerer seg. Alle oppgåvene må ha nokon som tek seg av dei. Det er også viktig for enkeltpersonar å vise at dei er engasjert. Difor har vi lange lister over folk som har ansvar for det eine og det andre. Likevel opplever vi at oppgåver ikkje vert gjort og at enkelte ikkje gjer jobben sin. Oftare kanskje er det mangel på initiativ eller respons. Engasjementet er ikkje der, ein får ikkje svar. Slik er det verkelege liv. Vi er ulike personar, og situasjonen (motivasjon og tid) endrar seg stadig. Det passar ikkje alltid like godt. Vi må akseptere det og gjere det beste ut av det vi har.