



” STÆRKE VÆRDIER
– MÅLRETTEDE
INVESTETERINGER ”

DANSK TALENTUDVIKLING

”STÆRKE VÆRDIER
– MÅLRETTEDE
INVESTERINGER”

Titel

DANSK TALENTUDVIKLING – “STÆRKE VÆRDIER – MÅLRETTEDE INVESTERINGER”

Strategigruppe

Ole Bjur, Divisionsforeningen

Kenneth Heiner-Møller, DBU Uddannelse

Lars Knudsen, DBU Landshold

Svend Graversen, FC Midtjylland

Sune Smith-Nielsen, FC København

Jesper Fredberg, Viborg FF

Claus Jensen, Nykøbing FC

Carsten Hvid Larsen, SDU

Bjarne Christensen, DBU Bredde

Jesper Sangild, Divisionsforeningen

Morten Bendix Nielsen, DBU Innovation & Viden

Flemming Berg, DBU Elite (Deltagelse i strategigruppen indtil 1. april 2021)

Udgiver

Dansk Boldspil Union (DBU)

Projekt & Analyse

DBU Allé 1

2605 Brøndby

Fotos

Fodboldbilleder.dk



INDHOLD

RAPPORTEN

7 Introduktion

9 Proces og metode

10 Strategimodellen som arbejdsredskab

12 Talentstrategiens værdier

12 Stærke værdier i Dansk Talentudvikling

13 Dansk Talentudviklingsmanifest

15 Strategiens løsningsrum

16 Rammer og strukturer

16 Matchning

18 Private aktører, agenter og udenlandske ejerskaber

20 U-Landshold

22 Videns- og kompetenceudvikling

22 Vidensdeling

24 Trænerudvikling og Specialistudvikling

26 Data og Performanceanalyse

28 Udviklingsmiljøer

28 U13-U15

30 Support og konsulentbistand

32 Det mentale område

34 Særskilt løsningsrum - Træner- og specialistudvikling

35 Ungsomsudviklingstrænere

37 Head of Coaching

38 Særskilt løsningsrum - Matchning i transition

39 Ny U19-liga

41 Future CUP



INTRODUKTION

Dansk talentudvikling er inde i en spændende udvikling disse år. Aldrig er der blevet investeret så mange penge i dansk talentudvikling og aldrig har vi haft så mange højt kvalificerede talentudviklingsmiljøer, som tilfældet er i dag. Der findes flere forskellige årsager til denne udvikling. En af de vigtigste er vores evne til at arbejde strategisk – dvs. at vi både centralt og i klubberne har forstået, at et særskilt strategisk fokus på talentudvikling gør en forskel. Derved banes vejen for målrettede investeringer. Det har ikke altid været sådan men siden Double PASS introducerede deres model for talentudvikling i 2015, er vi blevet bevidste om betydningen af et strategisk fundament.

International fodbold bevæger sig konstant fremad og er båret af nogle vigtige tendenser. Vi ser en stigende polarisering som hele tiden øger forskellen mellem de bedste og de næstbedste. Dette skyldes ikke at de næstbedste ikke udvikler sig men derimod det faktum, at de bedste løber rigtig stærkt - dette på såvel økonomi som know-how. For de danske klubber betyder det konkret, at vores bedste klubber konstant er presset på at følge med på et internationalt niveau mens at de næstbedste herhjemme er presset på at følge med de bedste på et nationalt niveau. Tilsvarende ser vi en øget akademisering af fodbolden disse år. Alle aktører i fodboldens verden får konstant adgang til ny viden. Det kan være i forhold til data, hvor vi ser en eksplosiv udvikling disse år men også generelt i forhold til know-how, hvor der løbende udgives interessante podcast og dybdegående videnskabelige artikler.

En ny talentstrategi skal sikre at dansk talentudvikling imødekommer de udfordringer der ligger indlejret i disse tendenser. Ligeledes skal vi være bevidste om vores stærke værdier og tro på, at den danske måde at gøre tingene på er stærk og langtidsholdbar. For at sikre dette fokus på værdierne er der blevet udarbejdet et manifest for dansk talentudvikling. Dette manifest understreger vigtigheden af, at vi holder fast og styrker den danske model for talentudvikling.

Helt fundamentalt er det imidlertid, at vi på en og samme tid evner at skabe optimale forudsætninger for vores bedste akademier til at følge med den internationale udvikling men samtidig også investerer massivt ind i niveauerne nedenunder for at sikre sammenhængskraften og dynamikken i dansk talentudvikling.

Strategigruppen har udarbejdet en strategi, som er meget ambitiøs og som skal sikre, at dansk talentudvikling er internationalt konkurrencedygtig i mange år fremover. Strategien indeholder en række forskellige elementer, som både styrker de ydre rammer og strukturer men også sikrer at vores videns- og kompetenceniveau

til stadighed udvikles til nye højder. Ydermere er der indsatsområder, som har direkte fokus på udviklingsmiljøerne i klubberne, hvor de forskellige initiativer naturligt skal tilpasses de forskellige niveauer.

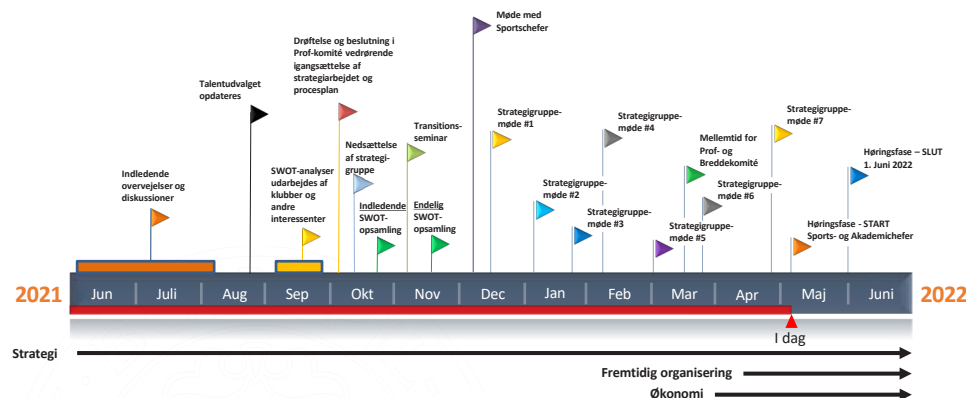
Med denne strategi er retningen sat for dansk talentudvikling de kommende år. Strategigruppen ser frem til en spændende rejse med Klubber, Forbund og Divisionsforening.





PROCES OG METODE

PROCESPLAN BAGUDRETET



JULI 2021

Indledende fælles drøftelser administrativt og politisk.

SEPTEMBER 2021

Udsendelse af SWOT til klubber og andre interessenter.

OKTOBER 2021

Nedsættelse af Talentstrategigruppe Ole Bjur, Flemming Berg (indtil 1. april 2021), Kenneth Heiner-Møller, Lars Knudsen, Svend Graversen, Sune Smith-Nielsen, Jesper Fredberg, Claus Jensen, Carsten Hvid Larsen, Bjarne Christensen, Jesper Sangild og Morten Bendix Nielsen.

NOVEMBER 2021

Transitionsseminar, møde med sportschefer og opstart af strategigruppemøder.

MARTS 2022

Mellemtid for Prof- og Breddekomitéer. Opstart af arbejdsgrupper.

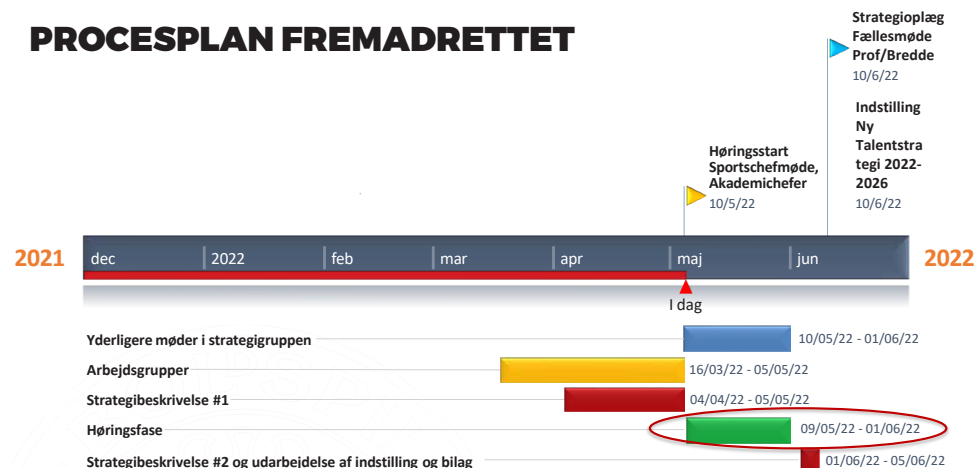
MAJ 2022

Strategibeskrivelse. Start på høringsfase. Møde med Sports- og Akademichefer. Webinarer med klubber...

JUNI 2022

Opsamling på hørings svar. Justering af strategibeskrivelse. Udarbejdelse af indstilling. Godkendelse af ny Talentstrategi for drenge - 2022-2026 i Komitéen for Professionel Fodbold.

PROCESPLAN FREMADRETET



BRUTTOLISTE PÅ STRATEGI INPUTS

Mortens bruttoliste fra strategigruppemøde #2

| | | | | |
|----------------------------|---------------------|---|--------------------------|--------------------|
| Vidensdeling og samarbejde | Vidensinstitutioner | Fodbold, spillestil, træningsmetodik | Nationalt/Internationalt | Klubber og forbund |
| Licenssystemet | Polarisering | Struktur og fokus | Fastholdte talenter | Flexibilitet |
| Landsid og talentcentre | Matchning | Antal talentcentre | | |
| | | Samlet lønning for U19, Reservehold, U-landshold og international klubmatchning | | |
| | Indre grænser | Fitness | Mentalt | Grupperprocesser |
| | Ledere | Fordeling i licenssystemet | Spillerpas | |
| | | Turnering (turnering) | | |

BRUTTOLISTE PÅ STRATEGI INPUTS

Talenttrænere - Forslag til strategiområder i U13-U15

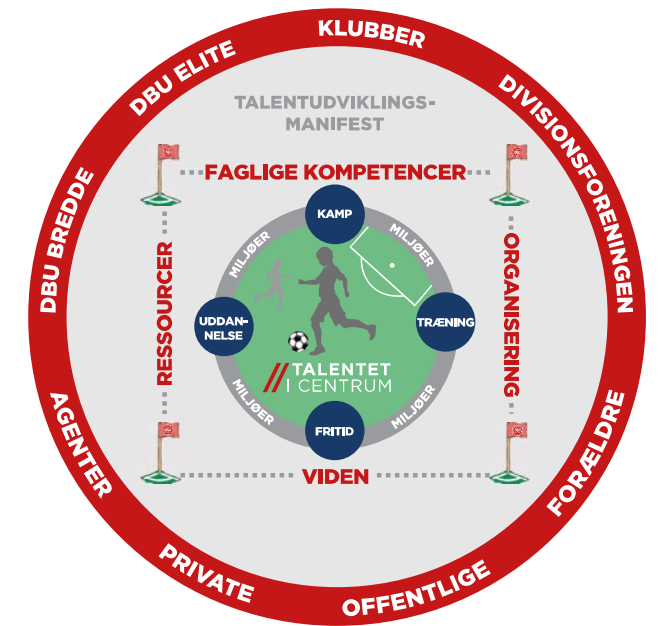
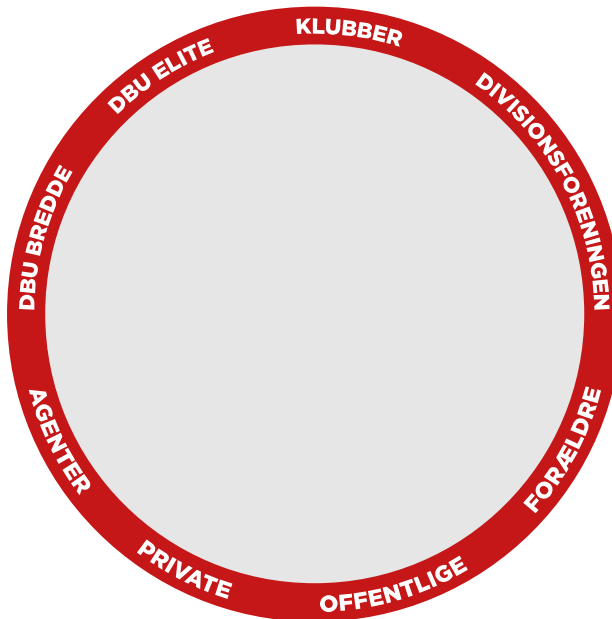
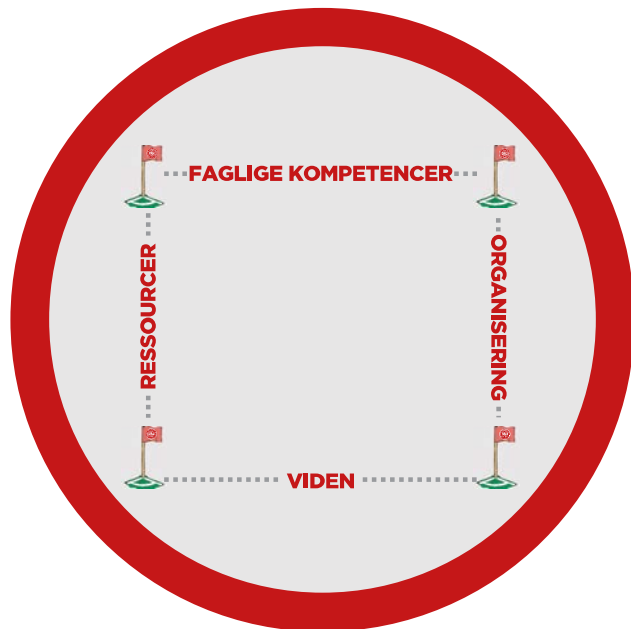
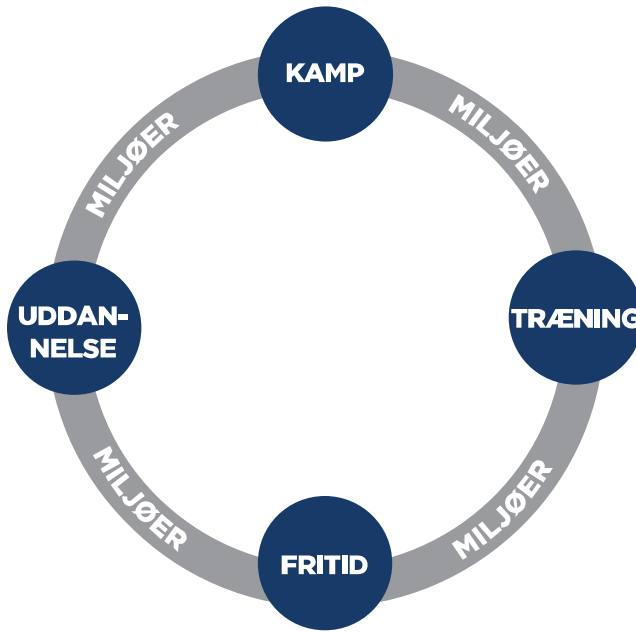
Strategigruppemøde #2

| | | | | |
|--|-----------------------|--|--|--|
| U15 Ligaen | Matchning | | | |
| Lokalunionen og Divisionsklubber | Ugentlig træningsplan | | | |
| U13 talenttræningsforløb (erstatte U13 TC) | | | | |
| U14-U15 talentcenter | | | | |
| U13-U15 spille | | | | |

BRUTTOLISTE PÅ STRATEGI INPUTS

Auditører - Forslag til strategiområder - Strategigruppemøde #3

| | | | | |
|------------------|--|--|---|--|
| Træneruddannelse | Faglighed i klubber under liganiveau | Træningsplanlægning | Samarbejde mellem DBU instruktør og klubbens HC | Træner talentidentifikation |
| Lederuddannelse | HC er typisk træner uden ledererfaring | Strategi | Mødestruktur | Organisationsstruktur |
| Mentaltræning | Mentaltræner i træningsplanlægning- og afvikling | Udviklingsprogram (U10-U19) | | Sammenhæng mellem Talent-ID, spilletil og udviklingsplaner |
| Skolesamarbejde | Samarbejdsaftaler | Kommunikation | Uddannelsesansvarlig | |
| | Udvikling af potentiale | Sammenhæng mellem intern og ekstern scouting | Intern uddannelse i klubbens talent-ID | |



STRATEGIMODELLEN SOM ARBEJDSREDSKAB

Strategimodellen er bygget op med talentet i centrum koblet med relationer og med spillet som kontekst. Der starter vi - dvs. hvordan ser landskabet ud fra talentets synspunkt. Dette landskab omfatter blandt andet følgende: Hvilke miljøer befinder talentet sig i og hvad skal der bringes i spil for at talentet kan forløse sit fulde potentiale, i samspil med både fritid og uddannelse?

Inden vi bevæger os ud af, fra talentet i centrum, er det af stor betydning at værdierne er på plads. Til modellen er der tilknyttet et manifest der beskriver det værdimæssige grundlag for modellen.

Manifestet tager udgangspunkt i Den Danske Model, der i et talentudviklingsperspektiv fokuserer på samarbejde og vidensdeling som nogle af de grundlæggende elementer. Læs mere om Den Danske Model og manifestet på de næste sider.

Vi sætter os nu i talentets sted og kigger 360 grader rundt og noterer fire miljøer, som hver for sig og i samspil med hinanden er afgørende for talentets udvikling:

- KAMP:** Her tænkes på kampe i formel klub eller landsholds-regi
- TRÆNING:** Her tænkes på spilleruddannelse i klubregi, herunder formel træning
- UDDANNELSE:** Her tænkes på talentets civile uddannelse, dvs folkeskole, ungdomsuddannelse og dual career
- FRITID:** Her tænkes på talentets fritidsliv der skal sikre et holistisk perspektiv på det hele menneske

Vi har nu indkapslet de miljøer hvor talentet befinder sig, men har skilt tingene ad, hvilket giver en unik mulighed for både at arbejde strategisk indenfor de enkelte miljøer, men også på tværs af disse.

Det er indlysende at miljøerne "Kamp" og "Træning" hænger tæt sammen, da de begge primært foregår i et formelt klub-setup. Men vi ønsker netop at bryde grænserne ned imellem miljøerne, således at der kommer en tættere kobling imellem alle fire miljøer.

Næste lag i modellen er hvad vi kalder de fire grundpiller i alle strategiske initiativer eller mere populært "de fire hjørneflag". De defineres på følgende måde:

FAGLIGE KOMPETENCER:

Hvilke faglige kompetencer hos de relevante nøglepersoner er nødvendige, for at et givet strategisk initiativ kan implementeres.

ORGANISERING:

Hvilken organisering er hensigtsmæssig i forhold til implementering af et givet strategisk initiativ.

VIDEN:

Hvordan tilvejebringes og anvendes ny eller eksisterende viden i forhold til et givet strategisk initiativ.

RESSOURCER:

Hvilke ressourcer skal aktiveres for at et givet strategisk initiativ kan implementeres.

Med "De fire hjørneflag" defineres fire essentielle begreber, som skal tænkes ind i samtlige elementer i strategien. Disse fire begreber er grundpillerne i samtlige strategiske initiativer.

Det sidste lag vi mangler i modellen, er aktørerne dvs. hvilke parter er en del af talentudviklingens økosystem. I modellen arbejder vi med følgende aktører:

KLUBBER: Alle registrerede klubber der er en del af licenssystemet.

DBU ELITE: Primær aktør for talenter der er landsholdsaktuelle.

DIVISIONSFORENINGEN: Foreningen af danske divisionsklubber (og dermed de fleste ungdomslicensklubber).

DBU BREDDE: Sammenslutning af lokalunioner. Relevant i forhold til snitflader bl.a. mod børne- og ungdomsfodbolden.

FORÆLDRE: I bredere forstand tænkes også bedsteforældre, søskende etc.

OFFENTLIGE: Folkeskoler, gymnasier og andre uddannelsesinstitutioner.

PRIVATE: Private udbydere der bl.a. tilbyder målrettet træning.

AGENTER: Spillerrådgivere der faciliterer klubskifter.

Aktørerne er dem der driver fodbolden og derfor også dem der i sidste ende skal sikre, at de strategiske initiativer understøttet af værdierne implementeres.

Vi kan nu samle modellen ved at sætte de forskellige lag sammen. Resultatet ses på forrige side.

STÆRKE VÆRDIER I DANSK TALENTUDVIKLING

Når man betragter dansk talentudvikling udefra og forsøger at sætte ord på, hvad der kendetegner systemet som helhed, bliver det pludselig meget tydeligt, at vi i Danmark har fundet en unik måde at arbejde med talentudvikling på.

Man kan endda tale om en udpræget dansk model, hvor nogle klare værdier springer tydeligt frem. Eksempelvis er det ikke, når man kigger på andre lande, en selvfølge at samarbejde på tværs af klubber og på tværs af forbund og Liga. Det er således ret unikt, at vi i Dansk talentudvikling tør samarbejde og dele viden klubberne imellem. Reelt noget som lande i både Skandinavien, Europa og i resten af verden ser på, med en grad af misundelse.

Denne solidaritet og indbyggede forståelse af, at vi alle sammen er en del af et samlet større system er livsvigtig for alle aktører i dansk talentudvikling og noget vi skal værne om og dyrke endnu mere.

Et andet kendetegn ved dansk talentudvikling er vores store fokus på uddannelse. Vi har således et højt uddannelsesniveau i vores talentudviklingsystem – også målt på den internationale målestok. I Danmark elsker vi at uddanne os, dette først og fremmest for at dygtiggøre os fagligt. Men i Danmark følger der også typisk prestige og bedre jobs med uddannelse og denne faktor skal vi være meget bevidste om i de kommende år, hvor vi gerne vil skabe længere holdbarhed på positioner i de lavere årgange.

Spørgsmålet om uddannelse og kravene hertil leder naturligt hen til vores licenssystem, hvor vores evne til at skabe effektive og fleksible systemer slår igennem. Det nye licenssystem har reelt været en fantastisk katalysator for den stærke udvikling, som vi har set de seneste år. Gennem licenssystemet har vi hele tiden mulighed for at øge og tilpasse kravene til klubbernes talentudviklingsystemer. Det gør os omstillingsparate og sikrer en samhørighed og et fælles sprog samtidig med at det driver udviklingen fremad.

I klubberne arbejdes der dedikeret og målrette med talenterne men altid med et holistisk fokus hvor fokus er på det hele menneske og ikke blot fodboldspilleren. Også dette er en klassiske dansk tilgang, hvor vi helt grundlæggende tror meget på bløde værdier og at vi udvikler os bedst hvis vi også trives godt i vores uddannelse og vores fritid. Vi forsøger således alle sammen i dansk talentudvikling at afbøje den naturlige kynisme som hele tiden ligger og spøger i kulissen, for når vi taler high performance, succes, agenter, store penge, prestige etc. ligger kynismen altid og lurer lige rundt om hjørnet.

Mange andre ord kan sættes på dansk talentudvikling og medvirke til at definere den danske model. Strategigruppen har udarbejdet et manifest for dansk talentudvikling som kan ses på næste side. Manifestet er netop baseret på nogle af ovenstående stærke danske værdier og vil fungere som det værdimæssige grundlag i dansk talentudvikling mange år fremover.



VI LAVER TALENTUDVIKLING BASERET PÅ DEN DANSKE MODEL

- Vi arbejder med talentet som individ og med et holistisk fokus.
- Vi har en økologisk og solidarisk tilgang til talentudvikling i dansk fodbold – hvor samarbejde på tværs er fundamentet.
- Vi arbejder med fleksible rammer og strukturer der skal understøtte vores stærke kultur.

VI TAGER OS TID TIL UDVIKLINGEN AF TALENTET, SÅ DE NÅR DERES FULDE POTENTIALE

- Vi arbejder med hver enkelt del af talentet, men altid med fokus på helheden.
- Vi arbejder med mangfoldigheden i spillet og tror på forskellighed som en styrke.
- Vi har en positiv og løbende feedback kultur til talentet og sikrer på den måde at vi kan arbejde målrettet og hensigtsmæssigt.

VI SIKRER HØJ KVALITET OG STÆRKE TALENTUDVIKLINGS- MILJØER

- Vi har højt uddannede trænere og specialister.
- Vi har fokus på både miljøernes nære relationer og de omkringliggende relationer.
- Vi skaber meningsfulde og udviklende sammenhænge i talentudviklingsmiljøerne.

VI SIKRER TALENTUDVIKLING I BEVÆGELSE Gennem INNOVATION, INSPIRATION, UDDANNELSE OG VIDENSDELING

- Vi søger og henter viden ind i vores talentudviklingsmiljøer, både akademisk og praktisk.
- Vi er handlingsparate og fleksible og implementerer ny viden effektivt og hurtigt.
- Vi videreuddanner vores ressourcepersoner i talentudviklingsmiljøerne – på alle niveauer.





STRATEGIENS LØSNINGSRUM

DBU / Talentstrategi for drenge 2022-2026



DIVISIONSFORENINGEN

EN DEL AF NOGET STØRRE



MATCHNING



INPUT FRA ARBEJDSGRUPPE:

Peter Ebbesen, Divisionsforeningen
Jesper Sørensen, DBU
Claus Troelsen, AC Horsens
Mikkel Hemmersam, FC Nordsjælland
Birger Jørgensen, Lyngby Boldklub
Ole Bjur, Divisionsforeningen
Anders Veller, FC Midtjylland
Morten Nielsen, DBU

YDERLIGERE INPUT FRA:

Strategigruppen, Auditører, Talenttrænere og SWOT



MATCHNING

LØSNINGSRUM

- **Matchning i transitionen**
Præsenteres fra side 40 i rapporten
 - Oplæg til ny reserveholdsliga (Future Cup) 2-årig testperiode
 - Det nye U19-liga oplæg – 2-årig testperiode
 - Flere terminer for U20-landsholdet
 - Følgegruppe til Future Cup og U19-liga
- **International matchning U17-U19 – Nordiske mesterskaber**
- **Matchning U13-U15**
 - Kører bilateralt i samarbejde med DBU Bredde
- **Arbejdsgruppe til løbende videreudvikling af matchning**
 - Evt. forankret i et fremtidigt Talentudvalg



PRIVATE AKTØRER, AGENTER OG UDENLANDSKE EJERSKABER

RAMMER OG STRUKTURER



INPUT FRA:
Strategigruppen
Divisionsforeningen
Auditører
SWOT

DBU / Talentstrategi for drenge 2022-2026



DIVISIONSFORENINGEN | EN DEL AF NOGET STØRRE



OBSERVATION

- Ambitionen er at overvåge udviklingen på dette område meget nøje. Det kan både være kvantitativt og kvalitativt.
- Det kan være hensigtsmæssigt at placere observationsdelen i Talentudvalget og gøre det til et fast punkt på dagsordenen. Herved sikrer vi, at vi hele tiden er tæt på udviklingen og kan imødekomme eventuelle udfordringer hurtigt og effektivt

RÅDGIVNING:

- Fornemmelsen tilsiger at mange klubber, forældre og talenter er usikre på, hvordan man skal forholde sig til private aktører, agenter etc. Hvad er deres rolle og hvad kan de tilbyde/hvad kan de forstyrre..?.



U-LANDSHOLD



INPUT FRA:
DBU Elite v/Flemming Berg

DBU / Talentstrategi for drenge 2022-2026



DIVISIONSFORENINGEN | EN DEL AF NOGET STØRRE



U-LANDSHOLD

LØSNINGSRUM

- Ekstra terminer for U20-landsholdet. Planen er at aktivere september-, oktober- og marts-terminen
- Nyt U15-landshold i 2024
(Afledt af UEFA-krav om kompetitivt U16-landshold)
- Ekstra Future-landsholdssamlinger
- Fokus på optimering af talentcentre
- Ekstra ansættelser



VIDENSDELING



INPUT FRA:
Strategigruppen, Auditører,
Talenttrænere og SWOT



VIDENSDELING

LØSNINGSRUM

KLUB-KLUB

- De store klubber deler ud af eksisterende know-how til de små ned igennem systemet. Klar struktur og systematik. Evt. anvende licenssystemet til at sikre at det sker.

FAGSPECIFIKKE NETVÆRK:

- Vidensdeling indenfor de enkelte fagområder, hvor specialisterne selv vurderer hvilken (typisk) ny viden der skal deles

ANDRE SPORTSGRENE, DIF, TEAM DANMARK ETC

- Hvad kan vi lære fra andre sportsgrene? Hvordan systematiserer vi et evt. samarbejde?

GAMECHANGER

- Sikre udbredelsen af GameChanger.



TRÆNERUDVIKLING OG SPECIALISTUDVIKLING



INPUT FRA ARBEJDSGRUPPE:

Kenneth Heiner-Møller, DBU Udd.
Søren Bennike, DBU Analyse
Magnus Wonsild, Team Danmark
Kenneth Weber, DBU Landshold
Jesper Sommer, DBU Auditør
Carsten Hvid Larsen, SDU+DBU
Ole Bjur, Divisionsforeningen
Tonny Hermansen, OB
Morten Nielsen, DBU

YDERLIGERE INPUT FRA:

Strategigruppen, Auditører,
Talenttrænere og SWOT



TRÆNERUDVILING OG SPECIALISTUDVIKLING

LØSNINGSRUM

- **Head of coaching:** Methodology-project er i gang men vi har brug for mere...
- **Ungdomsudviklingstræneren:**
Præsenteres fra side 34 i rapporten
- **Børneudviklingstræner.** Helt ny uddannelse for denne gruppe er under udarbejdelse af børneenheden



DATA OG PERFORMANCEANALYSE



INPUT FRA:
Strategigruppen, Auditører,
Talenttrænere og SWOT



DATA OG PERFORMANCEANALYSE

LØSNINGSRUM

- Performanceenhed i Divisionsforeningen med ny Fodbolddatakonsulent (2022), Thomas Rostgaard (2019) og Esben E. Madsen (2022) – under Rune Lind
- Ny performanceenhed etableret 2022 i DBU med Christian Kaiser og Carsten Hvid – under Kenneth Heiner
- Fremtidigt samarbejde mellem DBU og Divisionsforeningen optimeres så ressourcer og synergier udnyttes optimalt
- Målrettet hjælp og støtte til klubberne
- Fokus på rekruttering af specialister til klubberne og DBU. Herunder videreudvikling af den succesfulde årsforløbsmodel for studerende



U13-U15



INPUT FRA:
Strategigruppen
Talenttrænere
Auditører
SWOT

DBU / Talentstrategi for drenge 2022-2026



DIVISIONSFORENINGEN

EN DEL AF NOGET STØRRE



Generelt strategisk fokus på U13-U15

LØSNINGSRUM

De kommende 4 år har vi et særskilt fokus på netop disse miljøer. Herunder:

Hvordan skaber vi grobund for flere og bedre U13-U15 miljøer:

- Større krav gennem ungdomslicenssystemet...
- Målrettet økonomisk support...

Kan talentcentre spille en større rolle i udvikling af spillere og klubber:

- Ugentligt og langvarige træningsforløb
- Flere "centre" end nu - Flere spillere i gang
- Følge spillerne oftere i nærmiljø
- Besøge klubberne oftere - tættere på spilleren

ANDRE INITIATIVER:

- Bedre matchning
- Videreudvikling af UU (Ungdoms-udviklingstræner)
- Videreudvikling af U13-U15 trænermiljøet igennem supervision
- Nyt U15 landshold



SUPPORT OG KONSULENTBISTAND



INPUT FRA:
Strategigruppen
Talenttrænere
Auditører
SWOT

DBU / Talentstrategi for drenge 2022-2026



DIVISIONSFORENINGEN

EN DEL AF NOGET STØRRE



SUPPORT OG KONSULENTBISTAND

LØSNINGSRUM

Formål:

- Hjælp til selvhjælp
- Forankre know-how i klubberne

Fokusområder:

- Træningsmetodik – herunder forberedelse og evaluering
- Træningsplanlægning – makro, meso og mikro
- Strategi
- HR

Hvordan:

- Insourcing
- Bygge det op a la auditørkorpset, eller...
- Hvor meget skal vi satse her...

- Meget effektiv metode til udvikling af miljøerne
- Inspireret af Double pass
- Insourcing – skalerbare modeller
- Segmentering på niveau og alder
- Ready/willing/able



DET MENTALE OMRÅDE



INPUT FRA:

Strategigruppen v/Carsten Hvid Larsen
Talenttrænere
Auditører
SWOT



DET MENTALE OMRÅDE

LØSNINGSRUM

- I Sportspsykologisk netværk etableres en arbejdsgruppe bestående Carsten H. Larsen, Esben E. Madsen og 4-6 ansatte fra Divisionsklubberne. Denne gruppe skal sikre forankring af den mentale udvikling i Divisionsklubberne.
- 1 årligt fysisk seminar for mental trænere i klubber eller ansvarlige for mental træning i klubber. Seminaret vil være en del af **Danish Football Science Summit**, som både består af en fælles- og individuel del (separate fagspecifikke spor). Første seminar er d. 7. januar 2023.
- 2-3 årlige webinars for mental trænere i klubber eller ansvarlige for mental træning i klubber.
- Ansvarlig for fodboldpsykologi i DBU (Carsten H. Larsen) og Divisionsforeningen (Esben E. Madsen) vil årligt yde supervision / sparring til mental trænere i klubber på herre og kvindesiden. Denne sparring inkl. også løbende feedback og halvårlig afrapportering på den Sportspsykologiske deltagelse i Nationalt Testcenter.



- UNGDOMSUDVIKLINGSTRÆNERE - HEAD OF COACHING



**SÆRSKILT LØSNINGSRUM
TRÆNERUDVIKLING OG
SPECIALISTUDVIKLING**

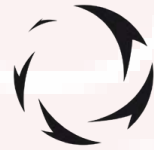


- **HEAD OF COACHING**
- **SPECIALISTUDVIKLING**
- **UNGDOMSUDVIKLINGSTRÆNERE**



TEAM DANMARK

Erfaringer
Bergendorff & Sommer
Brogaard & Johansen



DIVISIONSFORENINGEN



Temperaturmåling
eller status

Udarbejdelse af
tiltag og
prioriteringer

Eksekvering



SDU



UNGDOMSUDVIKLINGSTRÆNER

Ungdomsudviklingstræneren skal sikre sammenhæng i segmentet U13 - U15 inden for alle områder, samt sikre og koordinere sammenhæng til ældre årgange (U17 - U19) med Head of coaching og til yngre årgange (U12 og yngre aldersgrupper) med Børneudviklingstræner.

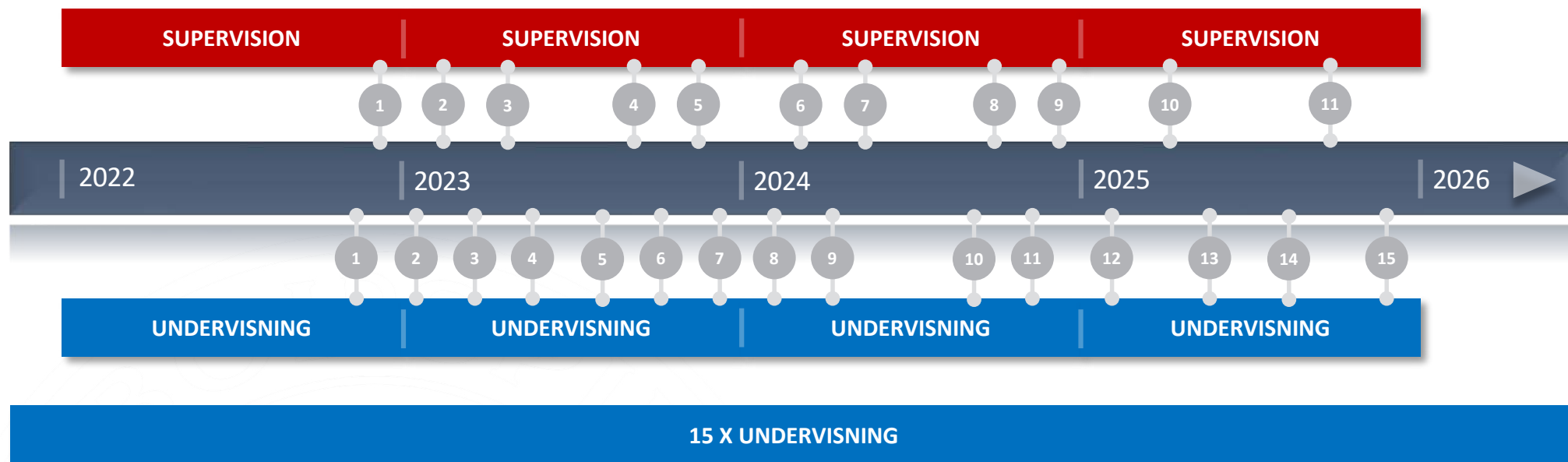
Ungdomsudviklingstræneren kan for eksempel have følgende ansvarsområder:

- Ansvarlig for implementeringen af sammenhæng i talentsektorens spillestil/principper på U13 - U15
- Ansvarlig for implementeringen af curriculum for U13- U15.
- Ansvarlig for organisering og planlægning af træning for U13 - U15 (hvordan/hvornår/hvad træner vi/rammer).
- Ansvarlig for forberedelse og evaluering af træning for minimum U13 - U15.
- Sikre supervision/sparring og evaluering af U13 - U15 trænere.
- Ansvarlig for at sikre klubbens procedurer for individuel udvikling følges på U13 - U15.
- I samarbejde med holdtrænere sikre at, der er sammenhæng i individuelle evalueringer, spillermøder, udviklingsplaner og den individuelle træning for spillerne på U13 - U15.
- Sikre transition for U13 - U15(U16).
- Ansvarlig for sammenhæng i ovenstående til ældre årgange (U17 - U19) med Head of coaching og Børneudviklingstræneren.



UDVIKLING AF UU – SUPERVISIONS- OG UNDERVISNINGSFORLØB – TALENTSTRATEGI 2022-26

11 X SUPERVISION



- **HEAD OF COACHING**
- **SPECIALISTUDVIKLING**
- **UNGDOMSUDVIKLINGSTRÆNERE**



**SÆRSKILT LØSNINGSRUM
MATCHNING I TRANSITIONEN**

- NY U19-LIGA - FUTURE CUP

DBU / Talentstrategi for drenge 2022-2026



DIVISIONSFORENINGEN

EN DEL AF NOGET STØRRE



TURNERINGSTRUKTUR U19

Turneringsstruktur U19 – principper

Matchning:

- Kvalitet i kampene
- Intensitet, taktiske udfordringer
- Kompetitiv, Vinde/pres
- Matchning for de bedste – også i foråret.

Kvantitet:

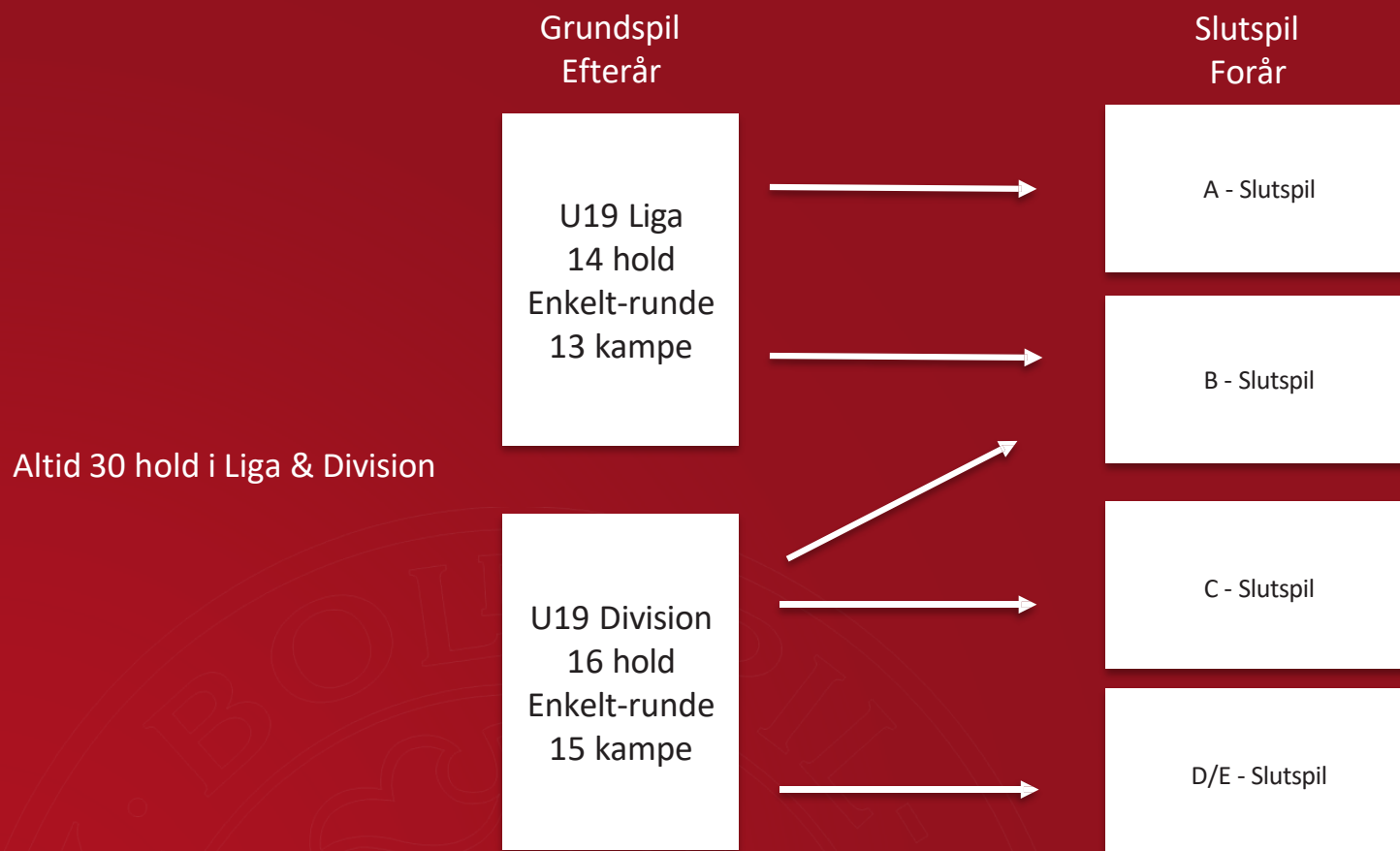
- Tilpas antal kampe for alle hold(22-24) - evt. 25-26 i Divisionen.
- Plads til internationale kampe og turneringer.
- Landskamps-aktiviteter

Plads til de lidt senere udviklede talenter:

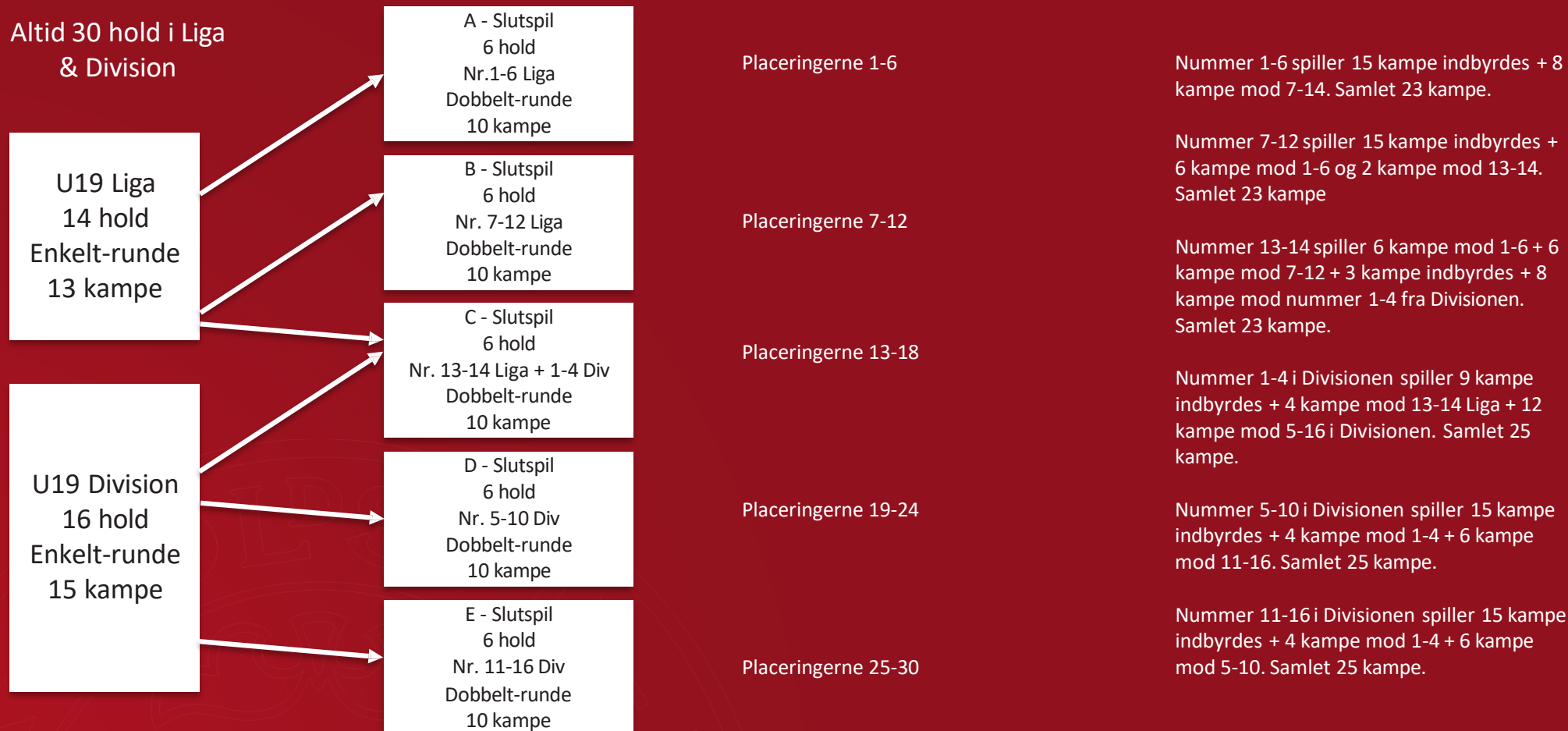
- Rum og tid til spillere der ikke tager den "direkte vej"



TURNERINGSTRUKTUR U19 – GRUNDLÆGGENDE FORSLAG



TURNERINGSTRUKTUR U19 – FORSLAG 1



FUTURE CUP – BASIS PRINCIPPER

- Nuværende Reserveliga konverteres til **FUTURE CUP**
- 2-årig testperiode, som flugter med ny U/19 struktur
- Deltagelse er en bindende ledelsesbeslutning, alle kampe skal spilles
- Der vælges et udvalg, som skal være med til at sætte retningen, vælge deltagerhold m.v.
- Løftes fra træningsturnering til en officiel turnering, med turneringsregler, brug af det elektroniske hold skema, ingen lånespillere
- Oplægget er en U/21 turnering med op til "5 + alder spillere"
- Der skal gerne spilles flere kampe på stadions, og flere kampe på mere normale spilletidspunkter så produktet løftes for både aktører og øvrige interessenter der følger klubberne



FUTURE CUP – SPORTSLIGE PRINCIPPER

- 16 deltagerhold, de 12 hold fra 3F Superliga er fødte deltagere samt 4 hold som udpeges efter sportslig ranking/U-licensranking (evt. kombination)
- 6 kampe pr. hold i hele sæsonen for alle deltagerklubber. Det skal sikre en "bund hvor alle kan være med og tilstrækkelig levere kvalitet"
- Dermed hensyn til klubber med mange aktiviteter (UEFA gruppespil, med i LP slutfasen, med i internationale U-turneringer m.v.)
- Der spilles efter en "Swiss Model" hvor alle 16 hold indgår i den samme stillingstabel. Det favner forskellighed klubberne imellem og sikrer fleksibilitet (fx 2 kampe i efteråret og 4 i foråret)
- Balanceret matchning ved programlægningen hvor der kigges på sportslig ranking/U-licens ranking/geografi



DANSK TALENTUDVIKLING MOD 2026

” FLERE OG BEDRE
TALENTUDVIKLINGS-
MILJØER ”

FUTURE CUP – "SWISS MODEL"

