

DBU's Klublicenssystem

LICENS MANUAL FOR UNGDOM PIGER 2025/2027



[WWW.DBU.DK/
LICENS](http://WWW.DBU.DK/LICENS)

EN DEL AF
NOGET STØRRE

FORORD

Velkommen til en ny 2-årig licensperiode med det stjernebaserede klublicenssystem for ungdom, piger.

Dansk pigefodbold er fortsat i en flot og spændende udvikling, og vi oplever at implementeringen af den to-årige licensperiode har givet klubberne mere tid og fleksibilitet til at arbejde grundigt med talentmiljøerne. Klubberne har ligeledes udnyttet muligheden for at få midtvejs- og rådgivningsbesøg af auditørerne, som besøger flere klubber end nogensinde, da der fortsat vises en bred interesse i at blive en del af licenssystemet.

For at bidrage til udviklingen, er der i denne manual tilføjet og tilpasset en række krav, som skal medvirke til at fremme stærke og sunde miljøer i klubberne. Der er sket et løft i normeringskravet på de højeste stjernene niveauer, som skal sikre mere kontinuitet og tilstedeværelse på og udenfor banerne. Kvindeelitekomiteen ønsker at understøtte klubber der arbejder mod at blive en del af licenssystemet og har derfor fastholdt samme normeringskrav for 1 stjerne. Af samme årsag har man fjernet sportsligt niveau som hovedområde, som har vist sig som en barriere for nye licensklubber. I stedet implementeres Talentidentifikation som nyt hovedområde, hvor Kvindeelitekomiteen ser et stort udviklingspotentiale.

Samme udviklingspotentiale ses der i fællesfodbold, hvor klubberne tilskyndes til strategisk at arbejde med implementering af fællesfodbold til gavn for både piger og drenge. Der er derfor indført et puljetilskud, som har til formål at støtte de klubber der, i den kommende licensperiode, vil arbejde ambitiøst med at fremme fællesfodbold, og derved sætte endnu mere skub i udviklingen af spillerne.

Fysisk og psykisk sundhed spiller en central rolle, og der er derfor implementeret krav om en fodboldtrivselsansvarlig, der vil have det overordnede ansvar for at skabe god fodboldtrivsel i tæt samarbejde med klubbens øvrige funktioner. Til at understøtte den fysiske sundhed, er der tilføjet et skadesforebyggende program, som klubberne har mulighed for at benytte til at forhindre alvorlige skader.

Afslutningsvis vil Kvindeelitekomiteen gerne rose klubberne for den investering og det engagement, der bliver lagt i talentudviklingen. Der ses fortsat stor fremgang på det samlede antal halvtids- og fuldtidsansættelser, hvilket har en positiv effekt på kvaliteten i træningsmiljøerne, og til gavn for spillerne – samt ikke mindst vores landshold.

På vegne af DBU's Kvindeelitekomité.



Mette Bach Kjær
Forperson Kvindeelitekomiteen

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	6
1.1. Væsentlige ændringer	7
1.2. Ordliste	8
1.3. Tidslinje for klublicensperioden	10
1.4. Således anvendes manualen	11
1.5. Klublicenssystemets formål	11
2. Procedure	12
2.1. Procedure vedr. klublicens	12
2.2. Klassificering af krav og klublicens	14
2.3. Klublicensniveauer	14
2.4. Disciplinære bestemmelser og sanktioner	16
2.5. Dispensationer	17
2.6. Ansøgningsproceduren	18
2.7. Godkendelsesprocedure, licenstildeling.	19
3. Klublicensudstedelse	21
3.1. Indledning	21
3.2. Definition af klublicensudstederen	21
3.3. Definition af licensorganerne	21
4. Klubberne	24
4.1. Indledning	24
4.2. Definition af klublicenshaverne (klubberne)	24
4.3. Klublicens, udstedelse og ophør	24
4.4. Deltagelse i U16 og U19 pige DM uden udstedt licens	26
5. Kriterier for tildeling af klublicens	27
5.1. Indledning	27
5.2. Vurderingen	27
6. Kapitel 6 – Strategi	30
6.1. Indledning	30
6.2. Målsætning	30
6.3. Krav	30
7. Organisation & HR	32
7.1. Indledning	32
7.2. Uddannelse og manglende kontrakter	33
7.3. Målsætning	34
7.4. Krav	35
8. Holdudvikling	54
8.1. Indledning	54
8.2. Målsætning	54
8.3. Krav	54
9. Individuel udvikling	61
9.1. Indledning	61
9.2. Målsætning	61
9.3. Krav	61

10. Talentidentifikation	68
10.1. Indledning	68
10.2. Målsætning	68
10.3. Krav	68
11. Faciliteter	74
11.1. Indledning	74
11.2. Målsætning	74
11.3. Krav	74
12. Produktivitet	79
12.1. Indledning	79
12.2. Kriterier	79
12.3. Målsætning	79
13. Lov og etiske krav	81
13.1. Målsætning	81
13.2. Krav	81
14. Økonomi & Tilskud	83
14.1. Indledning	83
14.2. Direkte økonomisk tilskud	83
14.3. Tilskud til deltagelse i nordisk klubmesterskaber	85
14.4. Udbetaling af direkte økonomisk tilskud	85
14.5. Uddannelse og Inspirationsdage	85
15. Ungdoms-DM turneringen	86
15.1. Indledning	86
15.2. Turneringsordning	86
15.3. Indrangering i Lokalunion	87
15.4. Turneringsplanlægning og -afvikling	87

16. Bilagsoversigt

Bilag 1a - Normeringsskema	89
Bilag 1b - Uddannelseskrav	90
Bilag 1c - Kursusoversigt	91
Bilag 2 - Antidoping / Matchfixing	92
Bilag 3 - Beregning af Produktivitet	95
Bilag 3a - Vejledning til skema for produktivitet 2025	101
Bilag 3b - Vejledning til skema for produktivitet 2026	104
Bilag 4 - Klubberklæring Ansøgningsblanket (jf. L.01)	107
Bilag 5 - Retningslinjer og præciseringer	108
Bilag 6 - Regelsæt for licensklubber vedrørende klubsifter for spillere under 18 år	110
Bilag 7 - DBU's Cirkulære nr. 67 Beskyttelse af spillere under 15 år	111
Bilag 8 - Budgetskabelon	112
Bilag 9 - Retningslinjer for kommunikation i DBU's Klublicenssystem	113
Bilag 10 - Skema til forhåndsgodkendelse	114

1. Indledning

Denne licensmanual markerer anden licensperiode med 2-årige licenser i licenssystemet for pigeungdom. Samtidig er det fem år siden det nye licenssystem for pigerne med stjernenniveauer, auditørbesøg og kvalitative vurderinger m.v. blev introduceret.

I denne udgave introduceres en række grundlæggende ændringer i licenskravene med henblik på at fortsætte den positive udvikling i klubberne. Det drejer sig bl.a. om følgende:

- Implementering af nye objektive minimumsnormeringskrav ved hhv. 1,5 og 2,5, der gør det muligt for klubberne at indplacere sig på det niveau de finder passende.
- Overordnet justering af normeringskrav fra 1,5 stjerne og op, for at imødekomme og tilskynde den positive normeringsmæssige udvikling i klubberne.
- Implementering af krav til Børnesegmentet (U10-U12), enten i egen klub eller udvalgt(e) samarbejdsklub(ber), herunder krav om uddannede trænere på de respektive årgange.
- Nyt hovedområde i form af 'Talentidentifikation', der erstatter tidligere hovedområde "Sportsligt Niveau", samt justering af vægtning af hovedområderne i den kvalitative vurdering.

Trods udstedelsen af 2-årige licenser, skal der fortsat fremsendes årlig dokumentation i overensstemmelse med kravene i følgende:

- I.07 – Fodboldetik
- P.01 – Produktivitet

Når ansøgningsprocessen er afsluttet, vil DBU's Licensadministration offentliggøre en oversigt over licensklubberne og disses indrangering.

Denne manual, inklusive bilag, vil være at finde på www.dbu.dk/licens

Efter offentliggørelse af Licensmanualen kan denne alene ændres ved beslutning i Kvindeelitekomiteen, og alene såfremt ændringerne ikke udgør en stramning af de fremførte licenskrav og procedurer.

1.1. Væsentlige ændringer

Punkt	Beskrivelse af ændring
1.3	Ansøgningsfrist er rykket til 3. februar 2025 for at sikre tilstrækkelig tid til tilbagemeldinger og justeringer for klubberne, samt sideløbende licenstildelingsprocesser for seniorlicenser.
2.1.1	Indsat mulighed for fleksibilitet i auditeringsproces.
2.3.2	Indarbejdet mulighed for justering af procentgrænser ifm. licenstildeling, som følge af nyt hovedområde, samt ændret vægtning af hovedområder.
2.5.3	Dispensationsmuligheden er hævet til at gælde for maksimalt to trænere, maksimalt 'to niveauer under'.
3.3.2	Indarbejdet mulighed for, at Kvindeelitekomiteen kan uddelegere behandling af ansøgninger til et underudvalg.
4.3.2.1	Ændret fristen for at genbesætte stillinger der bliver ledige i løbet af licensperioden fra 60 til 90 dage.
Kapitel 5	Indsat ny vægtning af hovedområder. Fjernet Sportsligt Niveau som hovedområde, der erstattes af nyt hovedområde 'Talentidentifikation'.
7.1.1	Minimumslønninger er justeret som følger: Halvtidsansatte – kr. 11.250 pr. måned. Fuldtidsansatte – kr. 22.500 pr. måned.
7.1.2	Indsat præcisering af krav ved ansættelser via andre klubber.
0.02	Indarbejdet krav om normeringer for tildeling af halve stjerner (1,5 og 2,5). Desuden generelt justeret normeringskrav ved 1,5 til 3 stjerner. Konsekvensrettet normeringskrav under de pågældende funktioner fra 0.03 – 0.17. Se bilag 1a for yderligere.
0.07	Tilføjet nyt krav om Ungdomsudviklingstræner fra 2-stjerner. Krav om halvtidsnormering ved 2,5-stjerne, samt fuldtidsansættelse ved 3-stjerner. Pr. 1. juli 2026 krav om halvtidsnormering ved 2-stjerner, samt UEFA B-licens. UEFA Youth B ved 3-stjerner.
0.11	Tilføjet nyt krav om cheftrænere for U10, U11 og U12 fra 1-stjerne, herunder uddannelseskrav.
0.12	Tilpasset tilstedeværelseskrav for Keepertræner ved 2 og 3-stjerner
0.13	Indsat krav om superviseret styrketræning af Fysisk træner ved to-stjerner, samt krav til kommunikationslinjer.
0.14	Indsat krav om at Mentaltræner skal være tilmeldt fodboldpsykologi 1 ved 3-stjerner
0.15	Tilføjet nyt krav om Fodboldtrivselsansvarlig ved 1-stjerne, med tilstedeværelse på minimum 10 timer om ugen. Krav om DBU udvalgte kurser i fodboldpsykologi.
0.19	Samlet krav vedr. trænerudvikling ift. uddannelse og ansættelse af kvindelige trænere er tilføjet til dette afsnit. Tilpasset krav om uddannelse af kvinder til pointsystem, hvor der gives flere point desto højere niveau af træneruddannelse.
0.20	Nyt krav vedr. dommeruddannelse.
H.06	Graderet Keepertræningskrav i stjernene niveauer (1 til 3-stjerner)
H.07	Tilføjet nyt krav om Børnesegmentet, der samler krav til klubbernes arbejde med børnemiljøet i egen klub eller udvalgte samarbejdsklub(ber). Opdelt krav i hovedområder Strategi, Organisation og HR, Holdudvikling og Individuel udvikling.
I.02	Justeret krav ved fysisk træning fra 1-stjerne til at omfatte U13-U19, samt krav om skadesforebyggende programmer. Desuden krav om basisstyrkeprogrammer fra U14-U19.
Kapitel 10	NYT KRAV Indsat nyt hovedområde Talentidentifikation med følgende krav: T.01 – Talent ID T.02 – Strategi for rekruttering T.03 – Strategi for scouting T.04 – Struktur for scouting T.05 – Procedurer for scouting T.06 – Procedurer for rekruttering T.07 – Samarbejds klubber
Kapitel 11 Tidligere bilag 3	UDGÅR Sportsligt niveau udgår og erstattes af Talentidentifikation (se kapitel 10). Det tidligere Bilag 3 vedr. sportsligt niveau udgår ligeledes, og nummerering af bilag i denne manual konsekvensrettes herefter.
L.03	Nyt krav vedr. fremsendelse af budget.
Kapitel 14	Indarbejdet to nye økonomiske puljer for ekstra tilskud til henholdsvis ansættelse af kvindelige trænere og støtte til klubber med fællesfodbold. Justeret puljestørrelser. Desuden indarbejdet formulering om tilskud til deltagelse i nordisk klubmesterskaber.
Kapitel 15	Indarbejdet forbehold ved Ungdoms-DM turneringen for eventuelle ændringer efter manualens offentliggørelse.

1.2. Ordliste

Nedenstående ordliste indeholder definitioner på en række af de begreber, som anvendes i denne manual.

Begreb	Definition
Ansvarsområder	Opgaver som vedkommende skal varetage. Disse bedes være separate fra ansættelsesaftalen, da Kvindeelitekomiteen skal kunne få tilgang til disse.
Ansættelsesaftale	Dette kan være en frivillig aftale eller en aftale med en ansat. Ansvarsområder og opgaver bedes ikke oplystes i denne, da Kvindeelitekomiteen i så fald ikke vil kunne få adgang til disse.
ATK	Aldersrelateret træningskoncept.
Auditør	DBU ansat til klubbesøg og vurdering af talentsektor.
Curriculum	En oversigt over læringsmål for taktiske, tekniske, fysiske og mentale færdigheder.
Fuldtidsansat	En fuldtidsansat defineres ved at vedkommende tjener minimum kr. 22.500 brutto pr. måned for minimum 37 timer pr. uge.
Fællesfodbold	Trænings- og/eller kampmiljø, som naturligt involverer både drenge og piger samtidig. Dette inkluderer også pigehold, der tilmeldes drengerækker.
Gyldig trænerlicens	En trænerlicens er gyldig, når trænerne har afsluttet uddannelsen og bestået eksamen. Licensen skal opretholdes ved deltagelse på refreshmentkurser, inden for en tidsramme fastsat af DBU.
Halvtidsansat	En halvtidsansat defineres ved at vedkommende tjener minimum kr. 11.250 brutto pr. måned for minimum 18,5 timer pr. uge. Vedkommende må maksimalt arbejde 70% andet sted.
Kumulative krav	Et krav skal forblive opfyldt for at kunne gå en stjerne op. F.eks. hvis en klub gerne vil fra 2 stjerner op på 3 stjerner, så skal kravene til 2 stjerner fortsat være opfyldt.
Klub	Afkortelse af fodboldklub, dvs. den juridiske enhed, der har det fulde ansvar for det fodboldhold, der deltager i nationale og internationale klubturneringer, og som enten er: en klub, som defineret i § 5.2.2 i DBU's love, eller en hertil knyttet tredjemand, som defineret i § 5.2.3 i DBU's love, eller en overbygning som er defineret i cirkulære 119 (2021) punkt 3.
Klublicensperiode	1. juli 2025 til 30. juni 2027.
Licens	En officiel skriftlig bekræftelse fra DBU på, at licensansøgeren har opfyldt krav for et givent stjerniveau, herunder hvilken række klubben kan spille i.
Licensansøger	Juridisk enhed, der har det fulde og hele ansvar for fodboldholdets deltagelse i nationale og internationale klubturneringer og som ansøger om licens.
Licensindehaver	Licensansøger, der har fået tildelt licens af DBU.
Licensudsteder	Dansk Boldspil-Union
Læringsmål	Er mål der beskriver de færdigheder og/eller den adfærd spillestilen/spillestilsprincipperne definerer indenfor de taktiske, tekniske, fysiske og mentale områder.
Minimumskrav	Dette er betegnelsen for hvad klubben minimum skal leve op til i et givent punkt. Lever klubben ikke op til dette, vil der ikke kunne leves op til punktet, eller det antal stjerner, hvor minimumskravet er beskrevet.
Opgaver	Opgaver som den ansatte skal varetage. Disse skal være separate fra ansættelsesaftalen, da Kvindeelitekomiteen skal kunne få tilgang til disse.
RAE	Relativ Alders Effekt.
Samarbejdsklub	Klubber man som klub har formelle samarbejdsaftaler med.
Scoute	Besigtigelse af spillere/spillerobservationer.
Stjerniveau	Der bliver tildelt fra 1 til 3 stjerner og niveauet er det antal stjerner en given klub bliver tildelt.
Spillestilsprincip	Er guidelines/ønsket hensigt for, hvordan man som hold/klub ønsker at agere i en given fase i spillestilen.
Spillestilsudtryk	Dette dækker over klubbens ønskede overordnede kendetegn i kamp.

Talentidentifikation	At identificere fodboldspillere, der har potentiale på baggrund af en vurdering med udgangspunkt i klubbens Talent ID, som f.eks. kan indeholde motoriske, tekniske, fysiske, taktiske, psykologiske og sociologiske potentialer.
Uddannelse, tilmeldt	En træner er tilmeldt uddannelse, når der forelægger skriftlig accept fra DBU Uddannelse, på optagelse.
Uddannelse, påbegyndt	Træneren skal være optaget, og uddannelsen skal være opstartet. Såfremt licensansøgningsperioden ligger mellem optagelse og uddannelsens opstart, vil dette blive accepteret som "påbegyndt uddannelse".
Uddannelse, afsluttet	En afsluttet uddannelse er, når kurset er fuldført. Et fuldført kursus er ikke at betegne som en gyldig licens. Dette kræver en bestået eksamen.
Uddannelsespartner	Enhver form for udbyder af civil uddannelse; være sig fysiske institutioner, online-forløb etc.
Uddannelsestrin	Uddannelsestrin defineres som den uddannelse eller det kursus der ligger umiddelbart forud for eller efter et kursus jf. DBU's kursusoversigt (se bilag 1c). Eksamen defineres i denne sammenhæng ikke som hverken uddannelse eller kursus
Udløbet trænerlicens	En udløbet licens, er en licens hvor træneren ikke har deltaget i refreshmentkurser nok til at opretholde sin gyldige licens. Indtil denne er generhvervet, betragtes uddannelsen blot som 'Afsluttet uddannelse' (se punktet herfor) og licensen betragtes som 'ikke gyldig'.
Makro-, Meso- og Mikroniveau	Makro-, Meso- og Mikroniveau i relation til organisering og indhold af træning samt forberedelse og evaluering af træning: <ul style="list-style-type: none"> - Makroperiode er års/halvårs planer - Mesoperiode er typisk 8-24 ugers planer - Mikroperiode er ugeplan/dagsplan

1.3. Tidslinje for klublicensperioden

Tidslinje – Piger 2025/2027	Dato
Licensmanual fremsendes til klubberne	Primo juli 2024
Anmodning om forhåndsgodkendelse for nye licensansøgere til perioden 2025/2027	1. december 2024
Senest tilbagemelding om forhåndsgodkendelse til nye licensansøgere.	3. januar 2025
Senest fremsendelse af produktivitetsskema til klubberne	3. januar 2025
Auditeringsbesøg	1. oktober 2024 – 30. april 2025
Ansøgningsfrist - Indsendelse af klubansøgningsmateriale og udfyldt produktivitetsskema	3. februar 2025 kl. 12:00
1. klublicenstildelingsmøde i Kvindeelitekomiteen	7. maj 2025
2. klublicenstildelingsmøde i Kvindeelitekomiteen	26. maj 2025
Info til de ansøgende klubber vedr. tildelingen af klublicens	Senest 2. juni 2025
Tilkendegive ønske om et dialogmøde med Kvindeelitekomiteen	Senest 14 dage efter modtagelse af afgørelsen
Ankefrist til Licensappeludvalget vedr. procedurefejl	Senest 14 dage efter modtagelse af afgørelsen
Licensappeludvalgsmøde	Senest den 23. juni 2025
Sidste frist for indsendelse af nye aftaler til 2025/2026 sæsonen	30. juni 2025
Indsendelse af afholdelsesbekræftelser vedr. Laws of the Game samt Spiladfærd jf. I.07	1. september 2025 & 1. september 2026
Deadline for at gennemføre Anti Doping Danmarks ift. til enhver tid gældende e-læringsprogram for U17 & U19 spillere, jf. bilag I.07	3. februar 2025 & 1. februar 2026
Indsendelse af produktivitetsskemaer - midtvejs	1. februar 2026

1.4. Således anvendes manualen

DBU's Klublicensmanual, piger er et opslagsværktøj til hjælp for klubberne i forbindelse med ansøgningsproceduren, så klubberne kan få overblik over kravene. Samtidig fastlægger manualen de bestemmelser, procedurer og rettigheder, der gælder på licensområdet for ungdom piger.

Manualen er således rettet mod de klubber, der ønsker at ansøge om klublicens, samt de klubber, der over tid ønsker at arbejde hen mod en klublicenstildeling.

Klublicenskravene beskrevet i Kapitel 6-13 er opdelt i otte hovedområder. Disse er:

- Strategi (S)
- Organisation & HR (O)
- Holdudvikling (H)
- Individuel udvikling (I)
- Talentidentifikation (T)
- Faciliteter (F)
- Produktivitet (P)
- Lov & etiske krav (L)

I manualen er der følgende typer af henvisninger:

§	Henviser altid til DBU's love (ex. jf. § 3.1)
P §	Henviser altid til Propositionerne for DBUs Ungdomsturneringer, kvinder (eks. jf. P § 21.1)
X.x.x	Henviser altid til specifikke afsnit eller krav i denne manual (ex. jf. 6.4.2)
X.xx	Henviser til specifikke krav i DBU's Klublicensmanual, piger (ex. L.01)

Denne udgave af DBU's Klublicensmanual, piger er gældende for sæsonerne 2025/2026 og 2026/2027, der samlet løber fra 1. juli 2025 til 30. juni 2027.

1.5. Klublicenssystemets formål

Licenssystemet har bl.a. til formål:

- at optimere talentudviklingsmiljøerne i klubberne.
- at skabe kontinuitet i fremtidens talentarbejde.
- at sikre, at den enkelte spiller sættes i centrum både fodboldmæssigt og civilt.
- at skabe en fleksibel turneringsform med fokus på udvikling.
- at udvikle spillere til Kvindeligaen, U- og A-landshold.
- at opprioritere børne- og ungdomsfodbolden i klubberne.
- at understøtte implementeringen af Holdninger og Handlinger i klubberne.
- at højne træerniveauet i klubberne.
- at styrke samarbejdet mellem klub, DBU og Team Danmark.
- at give klubberne mulighed for langsigtet planlægning.
- at optimere overblikket over talenter med størst muligt potentiale.

2. Procedure

Målet med nedenstående procedurer er:

- at sikre en hensigtsmæssig og effektiv klublicensprocedure.
- at sikre en ensartet og klar definition af de enkelte typer af krav.
- at sikre, at beslutningen om at give en klub klublicens træffes af et uafhængigt organ (DBU's Kvindeelitekomité) i overensstemmelse med afsnit 3.3.2. og 3.3.3.

2.1. Procedure vedr. klublicens

2.1.1. Auditering

Klubben bliver auditeret af en DBU ansat auditor. Auditøren udarbejder efter auditionsmødet en rapport til Kvindeelitekomiteen, til brug for klublicensfordelingen. Klubben modtager konklusionen fra denne rapport, samt forslag til eventuelle forbedringer.

Auditeringen til licensperioden 2025/2027 foregår efter følgende cyklus:

	Forår 2025	Efterår 2025	Forår 2026	Efterår 2026	Forår 2027
Auditeringsbesøg	X (Auditering til perioden 25/27)				X (Auditering til perioden 27/29)
Midtvejsbesøg			X		

OBS! Ovenstående skabelon er vejledende, klubber kan blive auditeret i halvåret før eller efter den af skemaet vejledende placering. Dette vurderes ud fra auditørernes samlede auditeringsprogram. DBU fastlægger varigheden af auditerings- og midtvejsbesøg, samt antal auditører ved de enkelte besøg, ud fra en samlet vurdering af behovet set ift. manualens licenskrav og klubbens rangering således, at alle klubber på samme niveau sikres en fair og sammenlignelig vurdering.

Klubberne auditeres op imod licenstildelingen for perioden 2025/2027 i foråret 2025. Efter auditeringen modtages en kort skriftlig konklusion på de forskellige hovedområder. I forbindelse med auditeringen aftales tid til postaudit og klubben modtager konklusion og inspirationsforslag senest 24 timer før postaudit.

På postaudit gennemgås hvilket niveau klubben vurderes til på de forskellige hovedområder. Er klubben til postaudit uenig i den kvalitative vurdering, oplyser auditøren dette, i den interne rapport til DBU's Kvindeelitekomité, hvorefter det indgår i den samlede behandling af klublicensansøgningen. 14 dage efter postaudit fremsendes de operationelle mål til auditor, som klubben har til hensigt at arbejde med frem mod kommende midtvejsbesøg.

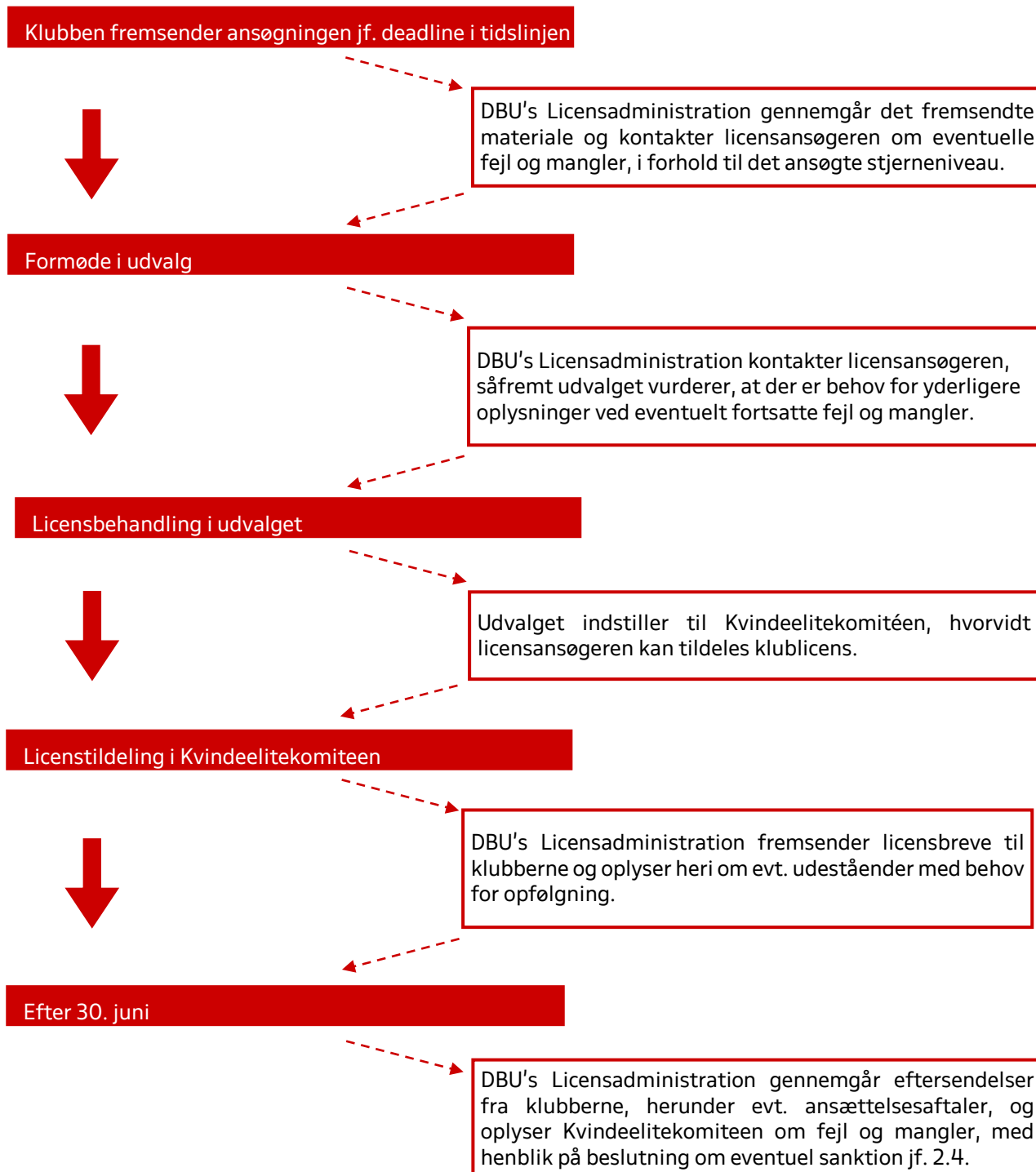
I foråret 2026 afvikles midtvejsbesøg, hvor der evalueres på de fremsendte operationelle mål i forbindelse med sidste auditering. Ydermere er der mulighed for sparring klub og auditor imellem. Senest 14 dage efter midtvejsbesøget fremsendes de operationelle mål til auditor, som klubben har til hensigt at arbejde med frem mod næste auditering op imod licenstildelingen for perioden 2027/2029.

Benchmark

Klubberne vurderes ved auditeringen kvalitativt på de respektive delområder. Benchmarket er dynamisk og følger den generelle nationale udvikling. Dette betyder over tid at benchmarket vil kunne øges i auditørernes vurderingen af de respektive delområder. Et benchmark kan dog kun øges ved start af auditeringscyklus jf. 2.1.1., så alle klubber vurderes ud fra samme benchmark.

2.1.2. Ansøgning

Klubben skal hvert 2. år indenfor den fastsatte frist for ansøgning, ansøge DBU om klublicens eller fornyelse af eksisterende klublicens. Ansøgningsprocessen foregår i hovedtræk efter følgende procedurer (for en mere detaljeret beskrivelse se punkt 2.7.2).



2.1.3. Udstedelsesperiode

En klublicens udstedes for to år ad gangen, altid med virkning fra 1. juli til 30. juni.

2.2. Klassificering af krav og klublicens

Hvert af kravene i denne manual er inddelt i op til 3 forskellige niveauer, også kaldet stjernene niveauer. Tildelingen gives på baggrund af en samlet vurdering, hvori der indgår klubbens opfyldelse af kravene, samt vurderingen af klubben ved et klubbesøg. Vurderingerne vil både være på baggrund af objektive krav og kvalitative vurderinger.

Før en klub kan opnå et givent stjernene niveau skal klubben leve op til de specifikke objektive minimumskrav for stjernene niveauet, samt opnå den kvalitative score, der kræves for det specifikke stjernene niveau (se 2.3.2).

Minimumskravene for de enkelte klublicensniveauer er kumulative, således at klubben skal imødekomme de lavere stjernene niveaues krav, fra 1 stjerne og op til det ansøgte stjernene niveau. Søger klubben således 3 stjerner, skal kravene opfyldes fra 1 til 3 stjerner.

For enkelte krav starter minimumskravene først ved 2 eller flere stjerner og skal således ikke imødekommes af klubber der søger et lavere stjernene niveau.

For klubber der tildeles klublicens på lavere stjernene niveau end det ansøgte, er det ikke obligatorisk at opfylde krav højere end det tildelte stjernene niveau. Søger en klub f.eks. om 3 stjerner, og opnår 2½ stjerne, vil det dermed alene være de objektive minimumskrav til 2½ stjerne der skal imødekommes, jf. 2.3.2.

2.3. Klublicensniveauer

2.3.1. Stjernene niveauer

Der udstedes klublicens på 3 overordnede niveauer i form af 1-3 stjerner. Der vil inden for det enkelte niveau, også være mulighed for at få tildelt en halv stjerne. Det vil således være muligt at differentiere indenfor de enkelte overordnede niveauer.

Hermed følger en beskrivelse af forventningerne til de forskellige stjernene niveauer:

	U10-U12	U13-U14	U16-U19
1 stjerne	Basis niveau	Basis niveau	Basis niveau
2 stjerner	Basis niveau	Basis niveau	Højt niveau
3 stjerner	Basis niveau	Højt niveau	Højt niveau

En 1-stjernet licensklub er struktureret og har investeret i sit talentmiljø til og med U19. Klubben har visioner fremadrettet og forsøger at lave et godt samarbejde i nærområdet. Klubben har tydelige planer for den enkelte spiller og har fokus på en god sportslig model. Klubben har fokus på, hvad der er bedst for spilleren, før hvad der er bedst for holdet.

Licensklubben opfordres til stort fokus på udvikling af trænere, samt at skabe et godt træner-/ledermiljø. Der søges både inspiration i DBU's træneruddannelser og andre træneruddannelser og inspirationskurser. Klubben er villig til at lytte og lære, hvordan man udvikler sin klub og har klare retningslinjer for talentudviklingsmiljøet, trænermiljøet og hvordan trænerne skal agere og opføre sig. Desuden leverer klubben af og til spillere til Kvindeligaen og til de danske ungdomslandshold.

Klubben prioriterer børnesegmentet og har en klar vision for området, ydermere lever klubben op til forudsætningerne i DBU Børneklub for minimum U10-U12 enten i egen klub eller via en formel samarbejdsklub.

En 2-stjernet licensklub har et nationalt godt miljø, som befinder sig i den øvre ende af talentsektorerne. Klubben er bevidst om sin rolle i regionen og ser sig selv som flagskibet i området, der sætter retningslinjerne. Klubben er gearet til at give optimale rammer for spillerne i hverdagen, så disse udvikler sit potentiale. Klubbens talentudviklingsmiljø er kontinuerligt fra de yngste årgange til de ældste, med primært fokus på U16 og U19 afdelingerne. Desuden leverer klubben jævnligt spillere til Kvindeligaen, til de danske ungdomslandshold og til A-landsholdet.

Head of Coaching søger inspiration på øverste nationale niveau og internationalt.

Klubben prioriterer børnesegmentet og har en klar vision for området, ydermere lever klubben op til forudsætningerne i DBU Børneklub for minimum U10-U12 enten i egen klub eller via en formel samarbejdsklub.

En 3-stjernet licensklub er på det højeste nationale niveau. Klubben har en stærk sportslig model fra U13 til U19, der sikrer optimale rammer for spillerne, så disse udvikler sit potentiale. Klubben tager desuden ansvar for talentudviklingen i Danmark.

Klubben leverer kontinuerligt spillere til Kvindeligaen, de danske ungdomslandshold og til A-landsholdet. Klubben har et stort strategisk fokus på arbejdet med talentudviklingen, med forankring til klubbens ledelse.

Klubben prioriterer børnesegmentet og har en klar vision for området, ydermere lever klubben op til forudsætningerne i DBU Børneklub for minimum U10-U12 enten i egen klub eller via en formel samarbejdsklub.

2.3.2. Procenter

Klubbens score opgøres i procenter, der sammen med klubbens efterlevelse af de objektive minimumskrav definerer, hvilket stjerniveau en klub befinder sig på. Procentgrænserne for de respektive stjerniveauer fremgår af nedenstående tabel.

NB! Da der i denne manual er ændret væsentligt i hovedområder og tilhørende vægtning, herunder tilføjet nyt hovedområde 'Talentidentifikation', er procentgrænserne vejledende for denne licenstildeling. Der kan således komme en justering af disse ifm. licenstildelingen. Dette har ikke indflydelse på selve rangeringen af klubberne, men kun på antallet af tildelte stjerner jf. grænserne.

- 1-stjerne kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 32 procent samt, at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 1 stjerne.
- 1,5 stjerne kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 45 procent samt, at klubben opfylder de minimumskrav, der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 1,5 stjerner.
- 2-stjerner kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 56 procent samt, at klubben opfylder de minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 2 stjerner.
- 2,5 stjerne kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 69 procent samt, at klubben opfylder de minimumskrav, der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 2,5 stjerner.
- 3-stjerner kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 80 procent samt, at klubben opfylder de minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 3 stjerner.

Minimumskrav	Kvalitativ score, minimum	Antal stjerner
3	80	3
2,5	69	2,5
2	56	2
1,5	45	1,5
1	32	1

Eksempel 1

En klub lever op til minimumskravene for 1,5 stjerne og scorer 49 point. Det sender samlet klubben på 1,5 stjerner og klubben skal leve op til de minimumskrav, der gør sig gældende for en 1,5-stjernet klub i licensåret.

Eksempel 2

En klub lever op til minimumskravene for 2 stjerner og scorer 62 point. Det sender samlet klubben på 2 stjerner og klubben skal leve op til de minimumskrav, der gør sig gældende for en 2-stjernet klub i licensåret.

Eksempel 3

En klub lever op til minimumskravene for 2 stjerner og scorer 37 point. Det sender samlet klubben på 1 stjerne og klubben skal leve op til de minimumskrav, der gør sig gældende for en 1-stjernet klub i licensåret.

Eksempel 4

En klub lever op til minimumskravene for 1 stjerne og scorer 31 point. Klubben får ikke licens.

2.4. Disciplinære bestemmelser og sanktioner

2.4.1. Urigtige oplysninger

Såfremt en klub afgiver urigtige oplysninger, kan DBU's Kvindeelitekomité anvende følgende sanktioner:

- a) En advarsel
- b) Fratagelse af økonomisk tilskud fremad, eller bagudrettet (helt eller delvist)
- c) I gentagelsestilfælde og i særlig grove tilfælde kan DBU's Kvindeelitekomité fratage en klublicens eller undlade at give en klub licens

En sådan afgørelse kan ankes til Fodboldens Appellinstans senest syv dage efter afgørelsen er modtaget af klubben (jf. 3.3.4). En afgørelse truffet af Fodboldens Appellinstans er endelig og kan ikke ankes.

2.4.2. Ændrede forhold midt i klublicensperioden samt overtrædelser

2.4.2.1. Klublicenskrav

Hvis en klub, efter at en klublicens er blevet tildelt klubben, overtræder eller ikke længere opfylder et eller flere krav, skal klubben uden ophold oplyse DBU's Kvindeelitekomité om dette. Såfremt dette ikke overholdes, og/eller kravene ikke opfyldes på ny, inden en evt. ny fastsat tidsfrist, har DBU's Kvindeelitekomité mulighed for at sanktionere klubben.

I fastsættelsen af sanktionsudmålingen vil graden af overtrædelsen være af betydning. Følgende sanktioner kan finde anvendelse:

- a) En advarsel
- b) Fratagelse af økonomisk tilskud fremad, eller bagudrettet (helt eller delvist)
- c) I gentagelsestilfælde og i særligt grove tilfælde kan DBU's Kvindeelitekomité fratage eller undlade at give en klub klublicens til efterfølgende licensperiode.

En afgørelse, der vedrører 2.4.2.1 kan ankes til Fodboldens Appellinstans senest syv dage efter afgørelsen er modtaget af klubben (jf. 3.3.4). En afgørelse truffet af Fodboldens Appellinstans er endelig og kan ikke ankes.

2.4.2.2. Manglende overholdelse af deadlines

Hvis en klub, ikke overholder deadlines, herunder oplysningspligten, jf. 4.3.2, udstukket i denne manual og/eller af licensadministrationen, har DBU's Kvindeelitekomité mulighed for at sanktionere klubben. I fastsættelsen af sanktionsudmålingen vil graden af overtrædelsen være af betydning. Følgende sanktioner kan finde anvendelse:

- a) En advarsel
- b) Fratagelse af økonomisk tilskud fremad, eller bagudrettet (helt eller delvist)
- c) I gentagelsestilfælde og i særligt grove tilfælde kan DBU's Kvindeelitekomité fratage eller undlade at give en klub klublicens til efterfølgende licensperiode.

En afgørelse, der vedrører 2.4.2.2 kan ankes til Fodboldens Appellinstans senest syv dage efter afgørelsen er modtaget af klubben (jf. 3.3.4). En afgørelse truffet af Fodboldens Appellinstans er endelig og kan ikke ankes.

2.4.3. Klager over licensklubber

Licensadministrationen reagerer på officielle klager, der vedrører brud på licensreglerne, fra både licensklubber og ikke-licensklubber.

Det er ikke et krav, at man som indberettende part, er direkte involveret i hændelsen, så længe man konkret og sagligt kan argumentere for bruddet på licensreglerne.

En klage skal indeholde dels angivelse af, at der er tale om en faktisk klage og dels hvilket regelsæt, der er sket brud på.

Det er op til Licensadministrationen fra gang til gang at vurdere, om en anmelder kan tilbydes anonymitet i forbindelse med en sags undersøgelse, eller om hensynet til den anmeldte nødvendiggør, at anmelderens identitet oplyses.

Hvis Licensadministrationen vælger at undersøge sagen nærmere, tager Licensadministrationen typisk kontakt til Talentchefen i den klub, som sagen vedrører. Klubben vil ofte blive skriftligt præsenteret for de oplysninger som Licensadministrationen har, og henvendelsen kan indeholde nogle spørgsmål, som skal besvares, en anmodning om redegørelse eller lignende.

Herefter forelægger Licensadministrationen sin indstilling for Kvindeelitekomiteen, som helt kan frafalde sagen eller agere ud fra de øvrige bestemmelser i punkt 2.4. i denne manual.

2.5. Dispensationer

2.5.1. Dispensation ved klublicensansøgning

I tilfælde af helt ekstraordinære forhold, der bevirker at det på et givent tidspunkt ikke er muligt for en klub at opfylde en licenskrav, kan DBU's Kvindeelitekomité, efter skriftlig anmodning fremsendt til DBU's Licensadministration, tildele klubben en ekstraordinær dispensation.

De følgende retningslinjer gælder for dispensationer:

- a) Klubben skal være uden mulighed for selv at kunne afhjælpe problemet.
- b) Kun klare, skriftlige og velbegrundede anmodninger vil blive behandlet. Der skal klart redegøres for hvilke ekstraordinære forhold, der gør sig gældende.
- c) Perioden, dispensation bevilges til, dækker op til 12 måneder, dog oftest med udløb ved sæsonafslutning.
- d) Det er muligt efter anmodning at forny dispensationen.

En sådan dispensationsanmodning skal være Licensadministrationen i hænde senest samtidig med klublicensansøgningsmaterialet, eller uden ophold herefter.

Kvindeelitekomiteen kan beslutte, ved ikke-tildelt dispensation, at acceptere, at et stjerniveau ikke opfyldes for en periode i en igangværende licensperiode. Dette vil automatisk resultere i, nedjustering af det økonomiske tilskud tilsvarende for den pågældende periode.

2.5.2. Andre dispensationer

DBU's Kvindeelitekomité kan tildele ekstraordinær dispensation, hvor dette må skønnes nødvendigt.

Ekstraordinære dispensationer gælder følgende retningslinjer:

- a) Kvindeelitekomiteen kan kun tildele dispensationen af egen drift.
- b) Muligheden for at opnå en given dispensation kan være gældende for (I) alle licensklubber eller for (II) licensklubber på et bestemt stjerniveau.
- c) Ved tildeling af dispensation skal Kvindeelitekomiteen fastsætte kriterierne for opnåelse af dispensationen.
- d) Dispensationen dækker op til 12 måneder, dog oftest med udløb ved sæsonafslutning.
- e) Ved udløb kan Kvindeelitekomiteen forny dispensationen ved behov.

2.5.3. Dispensation for træner

De følgende retningslinjer gælder for dispensation:

- a) Dispensation kan gives for maksimalt to trænere og der kan maksimalt dispenseres for to uddannelsestrin under det påkrævede licensniveau.
- b) Dispensation for uddannelsestrin gælder udelukkende for uddannelser i DBU's uddannelsessystem og kan ikke benyttes til eksterne uddannelseskra, som på f.eks. uddannelseskra på fysisk- og mentaltræner.
- c) Der kan ikke søges om yderligere træneruddannelsesmæssige dispensationer, før en allerede dispensationstildelt træner imødekommer licenskravet.
- d) Der kan maksimalt gives dispensation på samme person inden for samme klub i to år.
- e) Kun klare, skriftlige og velbegrundede anmodninger vil blive behandlet. Der skal klart redegøres for hvilke ekstraordinære forhold, der gør sig gældende, samt hvornår uddannelseskra forventes opfyldt.
- f) Dispensationsanmodningen skal sendes til DBU's Licensadministration
- g) Dispensationen udløber ved udgang af denne klublicensmanuals klublicensperiode eller ved opnået uddannelse.

'Et uddannelsestrin under' defineres som den uddannelse eller det kursus der ligger umiddelbart forud for det påkrævede niveau. Eksamen defineres i denne sammenhæng ikke som hverken uddannelse eller kursus.

2.6. Ansøgningsproceduren

2.6.1. Nye licensklubber 2025/2027 (forhåndsgodkendelse)

Ikke-licensklubber der senest den 1. marts 2024 fremsendte tilkendegivelse om licensansøgning for denne licensperiode og fortsat ønsker at komme i betragtning til licens for licensperioden 2025/2027, skal senest d. 1. december 2024 indsende tilkendegivelse med ønske herom til licenssystem@dbu.dk. Herefter vil det ikke længere være muligt for ikke-licensklubber at komme i betragtning til en klublicens for sæsonen 2025/2027. (For licens 2027/2029 se 2.6.3.)

Klubber der inden 1. december 2024 indsender tilkendegivelsen skal ligeledes fremsende materiale til forhåndsgodkendelse, jf. [bilag 10](#) til licenssystem@dbu.dk

Licensadministrationen vurderer med baggrund i det fremsendte materiale, samt evt. en uddybende telefonsamtale med klubben, hvorvidt klubben kan godkendes til at ansøge om licens for sæsonen 2025/2027. Licensadministrationen kan bede Kvindeelitekomiteen om at træffe afgørelse om forhåndsgodkendelse, såfremt det vurderes nødvendigt. Denne afgørelse kan ikke ankes. Klubben vil modtage besked om godkendelse eller afslag, senest d. 3. januar 2025, og kan ved godkendelse ansøge på lige fod med eksisterende licensklubber, med deadline 3. februar 2025 kl. 12:00.

Klubben skal være opmærksom på, at såfremt der opnås tildeling af licens jf. punkt 2.7.2, gør L.01 Kluberklæring sig gældende. Fra klubben modtager licensbrevet, forpligter klubben sig til at imødekomme punkterne i erklæringen og kan sanktioneres herefter ved manglende imødekommelse jf. punkt 2.4.

2.6.2. Ansøgningskema

Alle nuværende licensklubber, samt ikke-licensklubber der er forhåndsgodkendt jf. 2.6.1 skal indsende en komplet ansøgning via Online Klublicensansøgning i KlubOffice. Vejledning til dette kan findes på: <https://www.dbu.dk/licens>

Klubben vælger det ansøgningskema, for det stjerniveau de forventer at opfylde de objektive minimumskrav for.

Det er vigtigt, at klubben gør sig klart, hvilket stjerniveau der ansøges til, da det ikke vil være muligt at sende ansøgningen ind til godkendelse, såfremt alle obligatoriske krav for det pågældende stjerniveau ikke er opfyldt i ansøgningen i KlubOffice.

Fristen for licensansøgning til perioden 2025/2027 er 3. februar 2025 kl. 12:00.

2.6.3. Nye licensklubber 2027/2029

Alle ikke-licensklubber, der ønsker at komme i betragtning til licens for licensperioden 2027/2029, og som ikke har søgt om licens for perioden 2025/2027, skal senest d. 1. februar 2026 indsende tilkendegivelse med ønske herom til licenssystem@dbu.dk. Dette gælder også klubber, der har fået afslag på forhåndsgodkendelse til perioden 2025/2027 jf. 2.6.1.

Herefter vil der blive aftalt rådgivningsbesøg med en auditør i løbet af foråret 2026. På mødet diskuteres fremadrettet proces og udviklingsområder, og ultimo 2026, anmoder klubben licensadministrationen om godkendelse til ansøgning til sæsonen 2027/2029.

Kriterier og dato for denne godkendelse oplyses senest i efteråret 2026. Godkendelsesproces ultimo 2026 gælder ligeledes for eventuelle klubber, der måtte have fået afslag på deres licensansøgning, jf. 2.7.2.

2.7. Godkendelsesprocedure, licenstildeling.

2.7.1. Procedurens hovedpunkter

Hvert kapitel af licensansøgerens materiale gennemgås af DBU's licensadministration, som efter grundig gennemgang forelægger sin anbefaling for Kvindeelitekomiteen til afgørelse.

En sådan på forhånd fastlagt arbejdsprocedure gør det muligt for licensansøgerne at fremlægge tilstrækkelig dokumentation for, at de har forholdt sig til alle de af DBU fremsendte krav og de derefter har indleveret deres ansøgningsmateriale til en klar og gennemskelig behandling.

Samtidig giver arbejdsproceduren DBU mulighed for, at administrere licenssystemet på en hurtig, hensigtsmæssig og effektiv måde med beslutninger truffet af et uafhængigt organ og uden at miste den fleksibilitet, som altid bør være til stede i en administrativ sagsbehandling.

2.7.2. Trin for trin procedure

Godkendelsesproceduren er baseret på en to-trins-fremgangsmåde (DBU's Kvindeelitekomité og DBU's Licensappeludvalg) i overensstemmelse med opgaverne for de beskrevne licensorganer (jf. 3.3.2 og 3.3.3).

Trinene 1-13 viser den kronologiske rækkefølge for processen:

- 1) DBU's Kvindeelitekomité udarbejder dokumenterne vedr. klublicens.
- 2) Klubberne skal være vært for et auditeringsmøde med deltagelse af DBU's udsendte auditør(er), samt de påkrævede personer/ansvarshavende fra klubben, bekendtgjort via mødeindkaldelsen fra auditøren. Auditøren udarbejder efterfølgende en intern rapport fra dette auditeringsmøde, som fremsendes til DBU's Kvindeelitekomité.
- 3) I forbindelse med auditeringen vil klubben og auditøren mundtlig gennemgå, hvilket niveau klubben vurderes til, på de forskellige delområder. Dette vil typisk foregå på en opfølgende telefonsamtale med klubbens Talentchef. Er klubben uenig i auditørens vurdering meddeler auditøren dette i den interne rapport til DBU's Kvindeelitekomité, hvorefter det indgår i behandlingen af klublicensansøgningen. Klubben vil modtage en kort skriftlig konklusion på de forskellige hovedområder, der er besat ved auditeringen.
- 4) Klubberne uploader klublicensansøgningen via Online Klublicensansøgning i KlubOffice således, at det er DBU i hænde **senest den 3. februar 2025 kl. 12:00**. Det vil ikke være muligt at uploade dokumenter efter denne deadline.

NB! Bemærk at alene ansættelsesaftaler/kontrakter, der er gyldige efter 1. juli 2025, skal uploades i forbindelse med ansøgningen. Såfremt kontrakt for kommende sæson endnu ikke er indgået, og underskrevet, skal der alene fremsendes bekræftelse på det kommende ansættelses- og uddannelsesniveau som klubben garanterer at opfylde, i overensstemmelse med det ansøgte stjerniveau. *For procedure for manglende kontrakter, se endvidere 7.3.1.*

- 5) Nu foreligger der tre muligheder for den fortsatte sagsbehandling:
- a) Hvis alle dokumenter er korrekt udfyldt og modtaget af DBU's licensadministration inden for den i stk. 4 angivne frist, gennemgår licensadministrationen ansøgningen, og udarbejder indstilling på baggrund heraf.
 - b) Hvis ansøgningsmaterialet er fejlagtigt eller mangelfuldt udfyldt til det ansøgte stjerniveau, men dog indsendt inden for de i ovenstående stk. 4 anførte tidsfrister, kontakter DBU's licensadministration klublicensansøgeren for at aftale de næste skridt, der skal foretages, f.eks. anmodning om oplysninger, underliggende dokumenter etc. Den detaljerede arbejdsgang fortsætter nu efter en individuel procedure. Efter endt procedure, udarbejder licensadministrationen indstilling på baggrund heraf.
 - c) Hvis materialet i al væsentlighed ikke er indsendt til DBU inden for den i ovenstående stk.4 angivne frist, oplyser Licensadministrationen Kvindeelitekomiteen herom, hvorefter ansøgning behandles ud fra 2.4.2.2.
- 6) Indstillingerne fra DBU's licensadministration behandles på møde i DBU's Kvindeelitekomité den 7. maj 2025.
- a) Hvis Kvindeelitekomiteen fortsat vurderer, at ansøgningsmaterialet er fejlagtigt eller mangelfuldt udfyldt til det ansøgte stjerniveau, kan de bede DBU's licensadministration kontakte klublicensansøgeren for at aftale de næste skridt, der skal foretages, f.eks. anmodning om oplysninger, underliggende dokumenter etc. der skal fremsendes til licensadministrationen indenfor en fastlagt tidsfrist.
- 7) Rapporterne fra DBU's auditører, samt de endelige indstillinger fra DBU's licensadministration behandles på møde i DBU's Kvindeelitekomité den 26. maj 2025, hvor klublicens tildeles og turneringsstruktur udarbejdes.
- 8) På baggrund af klublicens tildelingen på mødet, meddeles klubberne tildeling eller afslag på klublicens senest den 2. juni 2025 via Talentchefens mail.
- 9) Afgørelsen om bevilling/afslag meddeles skriftligt og skal være underskrevet af formanden på vegne af DBU's Kvindeelitekomité. Såfremt formanden er inhabil i behandlingen, underskrives afgørelsen af næstformanden. Den skriftlige beslutning skal indeholde:
- Navnene på medlemmerne af DBU's Kvindeelitekomité.
 - Dato hvor afgørelsen blev meddelt.
 - Ved tildeling af klublicens skal klubbens sportslige indrangering i U16 ligaen og U19 ligaen indgå.
 - Ved afslag på klublicens skal en nærmere beskrivelse af de områder, der ikke opfyldes, meddeles.
 - Betingelserne for indgivelse af en anke.
- 10) Senest 14 dage efter modtagelsen af Kvindeelitekomiteens afgørelse, kan klubben anke afgørelsen til Licensappeludvalget via mail til licenssystem@dbu.dk og samtidig indbetaling af et ankegebyr på kr. 1.000,- der indsættes på kontonummer: 5471-0002344183 med teksten "licensanke klubnavn". Først ved indbetaling og korrekt underskrift anses anken for modtaget.
- En anke baseret på en klublicensansøgers uenighed i den tildelte stjernestatus vil blive afvist af Licensappeludvalget, medmindre der kan påvises procedurefejl, som med overvejende sandsynlighed har haft væsentlig betydning for vurderingen.
- 11) Licensappeludvalget kan kræve yderligere oplysninger og/eller underliggende dokumentation fra Kvindeelitekomiteen og/eller klubben. Udvalget træffer sin afgørelse baseret på Kvindeelitekomiteens trufne afgørelse samt al dokumentation, der er tilvejebragt af klublicensansøgeren og Kvindeelitekomiteen. Det er ikke muligt at få foretræde for licensappeludvalget, jf. 3.3.3.1.
- 12) Licensappeludvalgets afgørelse skal meddeles skriftligt og være underskrevet af formanden på vegne af Licensappeludvalget. Den skriftlige afgørelse skal indeholde:
- Medlemmernes navne
 - Dato, hvor afgørelsen blev meddelt
 - Licensappeludvalgets trufne afgørelse samt det grundlag, den endelige afgørelse er baseret på
- 13) Licensappeludvalgets afgørelser om hvorvidt, en klublicens skal udstedes, er endelige og kan således ikke ankes.

3. Klublicensudstedelse

3.1. Indledning

I dette kapitel defineres DBU's rolle som klublicensudsteder samt licensorganerne.

3.2. Definition af klublicensudstederen

3.2.1. Hvem er klublicensudstederen?

3.2.1.1. Dansk Boldspil-Union er klublicensudstederen.

3.2.1.2.

Som klublicensudsteder administrerer DBU klublicenssystemet, udpeger de tilhørende licensorganer og fastlægger den nødvendige procedure for tidsfrister m.m.

3.2.1.3.

Som klublicensudsteder garanterer DBU de enkelte klubber fuld fortrolighed med hensyn til alle de oplysninger, som klubberne afgiver i løbet af klublicens-godkendelsesproceduren.

3.3. Definition af licensorganerne

3.3.1. DBU har to beslutningstagende uafhængige licensorganer:

- Kvindeelitekomiteen jf. § 13.15
- Licensappeludvalg (jf. § 25)

Medlemmer af begge udvalg vælges for ét år ad gangen senest inden udgangen af marts, jf. § 13.4 og § 25.2 i DBU's love.

3.3.1.1.

Medlemmer af begge udvalg skal fungere upartisk i udførelsen af deres pligter.

Et udvalgsmedlem og dennes eventuelle suppleant må ikke deltage i en sagsbehandling i tilfælde af en interessekonflikt, eller hvis der rejses tvivl om medlemmets uafhængighed i forhold til licensansøgeren.

Et medlems uafhængighed kan ikke garanteres, hvis den pågældende eller et medlem af den pågældendes nære familie er:

- medlem af,
- aktionær i,
- forretningspartner med,
- sponsor for,
- konsulent for,
- eller samarbejdsklub med

den licensansøgende klub. Ovenstående liste er vejledende og ikke udtømmende.

Det fremgår af bestemmelserne i § 26 i DBU's love:

- 1) Et medlem af et af DBU's organer, herunder et nedsat underudvalg, som efter forvaltningslovens kapitel 2 om habilitet er inhabilt i forhold til en sag, må ikke medvirke ved behandlingen og ikke deltage i afgørelsen af den pågældende sag.
- 2) Det enkelte medlem har pligt til selv at oplyse, hvorvidt der foreligger omstændigheder, som kan påvirke medlemmets habilitet.
- 3) Spørgsmålet om, hvorvidt et medlem er inhabilt, afgøres af det enkelte udvalg ved simpelt stemmeflertal. Det pågældende medlem må ikke selv deltage i behandlingen og afgørelsen af habilitetsspørgsmålet.

3.3.2. Kvindeelitekomiteen

3.3.2.1.

Kvindeelitekomiteen skal vurdere og afgøre,

- a) om der skal udstedes klublicens til en klub på grundlag af de fremsendte rapporter efter audit samt de af klubben uploadede dokumenter i overensstemmelse med klublicensmanualens bestemmelser på tidspunktet for den af DBU fastsatte frist for fremsendelse.
 - Kvindeelitekomiteen kan anmode et underudvalg om at foretage den indledende behandling af ansøgninger jf. 2.7.2 punkt 6, samt udarbejde en indstilling om licenstildeling på baggrund af klubbernes licensansøgninger, forud for Kvindeelitekomiteens endelige stillingtagen jf. 2.7.2 punkt 7, eller anmode underudvalget om at forestå den fulde licenstildeling jf. både 2.7.2 pkt. 6 og pkt. 7.
- b) om der er opstået forhold der gør, at en udstedt licens skal tilbagekaldes.
- c) om en licensansøger skal tildeles en eller flere individuelle dispensationer.

3.3.2.2.

Kvindeelitekomiteen indstiller princip/model for de økonomiske tilskud, klublicensklubberne kan opnå, og administrerer disse midler, når princip/model er godkendt af DBU's Bestyrelse.

3.3.2.3.

Alle afgørelser skal meddeles skriftligt, være underskrevet af formanden samt være ledsaget af en begrundelse.

Desuden skal der informeres om datoen for afgørelsen, navnene på de deltagende udvalgsmedlemmer, samt de påstande og forhold i sagen, der er blevet henvist til.

3.3.2.4.

Udvalgets afgørelser kan ankes skriftligt bilagt alt nødvendigt bevismateriale til Licensappeludvalget. En sådan anke skal være DBU's licensadministration i hænde senest 14 dage efter, at licensansøgeren har modtaget gruppens afgørelse. Fristen skal fremgå af afgørelsen.

3.3.2.5.

DBU's Bestyrelse nedsætter udvalget, som skal bestå af en formand, næstformand og derudover et antal medlemmer, der anses nødvendigt for, at gruppen kan fungere ordentligt.

3.3.2.6.

Udvalget er beslutningsdygtigt, når mindst tre af gruppens medlemmer deltager i behandlingen. Udvalgets møder ledes af udvalgets formand og udvalget træffer sine beslutninger ved almindelig stemmeflerhed. Ved lige stemmetal gør formandens stemme udslaget.

I tilfælde af formandens midlertidige forfald overtager næstformanden dennes pligter og rettigheder.

3.3.2.7.

Kvindeelitekomiteen varetager den sportslige indrangering i Ungdoms-DM uafhængigt af de af Kvindeelitekomiteen eller Licensappeludvalget tildelte klublicenser.

3.3.3. Licensappeludvalg

3.3.3.1.

Licensappeludvalget er ankeinstans for beslutninger om tildeling/afslag af klublicens truffet i Kvindeelitekomiteen. Udvalget træffer på baggrund af indbragte skriftlige anker fra klubberne afgørelse om, hvorvidt der skal udstedes klublicens og individuelle overgangsordninger. En anke baseret på en klublicensansøgers uenighed i den tildelte stjernestatus, vil blive afvist af Licensappeludvalget, medmindre der kan påvises procedurefejl, som med overvejende sandsynlighed har haft væsentlig betydning for vurderingen. Udvalgets afgørelse skal meddeles skriftligt og indeholde begrundelsen i

tilfælde af et afslag på ansøgning om klublicens. Det er ikke muligt at foretræde for udvalget i forbindelse med ankeprocessen. Udvalget træffer sin afgørelse med baggrund i ankeskriftet, samt den indsendte klublicensansøgning.

3.3.3.2.

En anke vedr. klublicenstildeling skal være Licensappeludvalget i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af Kvindeelitekomiteens afgørelse (jf. § 25.3).

3.3.3.3.

Sammen med anke af en klublicensafgørelse skal der indbetales et ankegebyr på kr. 1.000,- som tilbagebetales, hvis anken tages til følge. Kun anker der er rettidigt indsendt og indbetalt, samt behørigt underskrevet af en af klubben tegningsberettiget person vil blive behandlet af udvalget. I modsat fald vil anken blive afvist.

3.3.3.4.

I tilfælde af inhabilitet i en sag kan et medlem af Licensappeludvalget ikke medvirke ved sagsbehandling og beslutningsproces i den pågældende sag. Afgørelser om inhabilitet følger DBU's Love § 26.

3.3.3.5.

Licensappeludvalget kan indhente en supplerende redegørelse fra Kvindeelitekomiteen, hvor baggrunden for klublicensafslaget uddybes. Hvis Licensappeludvalget indhenter en sådan supplerende redegørelse fra Kvindeelitekomiteen sendes den til udtalelse hos klublicensansøgeren.

3.3.3.6.

Licensappeludvalgets afgørelser, om hvorvidt en klublicens skal udstedes, er endelige og kan således ikke ankes.

3.3.3.7.

Licensappeludvalget kan, hvis situationen taler herfor, udsende en afgørelse uden begrundelse. I sådanne tilfælde vil udvalget udsende en begrundelse senest en måned efter udsendelsen af afgørelsen.

3.3.4. Fodboldens Appelinstant

3.3.4.1.

Fodboldens Appelinstant er ankeinstans for afgørelser vedr. overtrædelser og sanktioner (jf. 2.4.1 og 2.4.2). Instansen træffer afgørelse på baggrund af indbragte skriftlige anker fra klubberne. Instansens afgørelse skal meddeles skriftligt og indeholde begrundelsen i tilfælde af et afslag på anken. Det er ikke muligt at få foretræde for instansen i forbindelse med ankeprocessen.

3.3.4.2.

En anke vedr. 2.4.1 og 2.4.2 skal være Fodboldens Appelinstant i hænde senest 7 dage efter modtagelsen af Kvindeelitekomiteens afgørelse.

3.3.4.3.

Sammen med anke af Kvindeelitekomiteens afgørelse skal der indbetales, et ankegebyr på kr. 1.000, som tilbagebetales, hvis anken tages til følge. Kun anker der er rettidigt indsendt og indbetalt, samt behørigt underskrevet af en af klubben tegningsberettiget person vil blive behandlet af instansen. I modsat fald vil anken blive afvist.

3.3.4.4.

I tilfælde af inhabilitet i en sag kan et medlem af Fodboldens Appelinstant ikke medvirke ved sagsbehandling og beslutningsproces i den pågældende sag. Afgørelser om inhabilitet følger DBU's Love § 26.

3.3.4.5.

Afgørelser truffet af Fodboldens Appelinstant er endelige og kan ikke ankes.

4. Klubberne

4.1. Indledning

4.1.1.

I dette kapitel defineres den juridiske person, ansøgeren, der kan søge om klublicens. Klubberne anses for at være klublicensansøgere, indtil der udstedes klublicens af DBU.

4.1.2.

Når en klub har erhvervet en klublicens, skal klubben leve op til de krav, der stilles af DBU jf. nærværende manual, medmindre klubben tildeles en eller flere dispensationer (jf. 2.5).

4.2. Definition af klublicenshaverne (klubberne)

4.2.1.

Det er kun klubber og tredjemænd, i henhold til § 5.2 i DBU's love, der kan tildeles en klublicens. Enkelt personer kan ikke tildeles en klublicens. I en overbygning med en eller flere klubber involveret, kan kun én af klubberne tildeles en klublicens med én eller flere stjerner, uagtet om overbygningen vedrører senior og/eller ungdomsfodbold. Klubbens og/eller en overbygnings bedst placerede senior hold kan kun danne ramme for én ungdomsklublicens. Bemærk at klubber i holdsamarbejder eller klubsamarbejder, ikke kan ansøge sammen, da dette ikke er at betegne som en klub, jf. § 5.2.

4.2.2.

Klubben har det fulde ansvar for egne holds deltagelse i nationale og internationale fodboldturneringer samt for opfyldelsen af klublicenskravene.

4.2.3.

En klublicens kan ikke overdrages til andre uden godkendelse af Kvindeelitekomiteen, dette gælder også for klubber, der i et klublicensforløb danner overbygningsaftaler eller fusioner.

4.2.4.

I tilfælde af opløsning af delvis fusion eller overbygning, skal det klart fremgå af indsendte ansøgning, hvilken moderklub, der i givet fald er retmæssig indehaver af klublicensen. I modsat fald vil klublicensen bortfalde midt i en klublicensperiode, og i yderste konsekvens medføre udtrækning af hold fra den igangværende turnering.

4.3. Klublicens, udstedelse og ophør

4.3.1. Juridiske forhold

4.3.1.1.

Den klub, der ansøger om klublicens (klublicensansøgeren), skal fremsende en skriftlig ansøgning til DBU via Online Klublicensansøgning i KlubOffice. Udover denne ansøgning skal klubben specifikt udfylde Kluberklæringen, der bekræfter, at den vil opfylde klublicenssystemets forpligtelser (jf. L.01). Kun den/de tegningsberettigede for klubben kan udfylde kluberklæringen, og ansøge om at få udstedt klublicensen.

Såfremt der er tale om to forskellige juridiske enheder, indenfor samme klub (prof-/ amatørafdeling), skal begge enheders tegningsberettigede underskrive erklæringerne, medmindre en gyldigt underskrevet fuldmagt er vedlagt ansøgningen.

4.3.1.2.

Klubberklæringen skal underskrives af den eller de personer, der er tegningsberettigede jf. klubbens vedtægter. Dette gælder både for foreninger og professionelle selskaber. Såfremt klubben udpeger en person til at tegne klubben i alle klublicensspørgsmål, skal behørigt underskrevet fuldmagt vedlægges ansøgningen.

4.3.1.3.

Såfremt et professionelt selskab er ansvarlig for driften af en eller flere af ansøgers U10 til U19 hold, skal der til klublicensansøgningen vedlægges dokumentation på ansøgerens aftale med foreningen om driften af disse hold (jf. L.02).

4.3.1.4.

Såfremt klubben/holdene er en overbygning eller en delvis fusion, dækkende et eller flere af holdene fra U10 til og med U19 holdet, gælder kravene i denne licensmanual for de respektive hold, for den pågældende overbygning/delvis fusion. Kravene for de hold der måtte ligge uden for overbygningen/den delvis fusion, skal alle opfyldes alene, af én af de moderklubber, der har aftalt overbygningen eller den delvis fusion. Det er således ikke muligt for flere af moderklubberne i fællesskab at opfylde disse krav. Dog skal alle klubber i overbygningen/den delvis fusion, efterleve DBU's Holdninger & Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' samt arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn, for de hold der aldersmæssigt måtte ligge udenfor overbygningen/den delvis fusion (jf. [L.01 Klubberklæring](#)).

4.3.2. Ændringer i licensperioden

4.3.2.1. Ændringer i ansættelser

Hvis en funktion, der er defineret i kravene 0.03 til 0.18, bliver ledig i løbet af licensperioden, eller fra licenstildelingen har fundet sted til licensperiodens start, skal licensadministrationen informeres herom indenfor 7 arbejdsdage (jf. [Klubberklæring L.01](#) og [bilag 4](#)) efter begivenheden er indtruffet. Se [4.3.2.2](#).

Sker dette af årsager, der ligger uden for klubbens kontrol (sygdom, ulykke mv.), skal klubben sikre, at stillingen indenfor 90 dage overtages af en person, som har de nødvendige kvalifikationer og opfylder kravene.

Skulle dette ikke være muligt, kan DBU's Kvindeelitekomité godkende, at stillingen overtages af en person, som ikke har de nødvendige kvalifikationer og ikke opfylder kravene. Her vil ny besættelse af den pågældende stilling kun være midlertidig og stillingen skal genbesættes i henhold til kravene senest ved ansøgning om en ny licensperiode. I så fald skal denne handlingsplan accepteres af Kvindeelitekomiteen.

Hvis en stilling i henhold til kravene, der er opstillet i 0.03 – 0.18, bliver ledig efter klubbens beslutning (ex. afskedigelse, opsigelse fra medarbejder eller enighed/accept af aftalebrud), skal klubben sikre, indenfor 90 dage, at den pågældende stilling bliver overtaget af en person, som har de nødvendige kvalifikationer og opfylder kravene. Det er ikke muligt at dispensere yderligere herfor, og overskridelse vil medføre sanktion jf. 2.4.

Det bemærkes, at stillinger der bliver ledige som følge af kontraktudløb ikke er omfattet er ovenstående og derfor skal genbesættes fra første dag.

DBU's Licensadministration skal informeres via mail til licenssystem@dbu.dk om ny besættelse af stillingen inden for 7 arbejdsdage, efter den er gennemført. Manglede overholdelse af oplysningspligten, sanktioneres efter. [2.4.2.2](#).

4.3.2.2. Opdatering af ændringer

Når en klub foretager ændringer, skal klubben opdatere sin licensansøgning i KlubOffice. Her skal alle relevante dokumenter uploades (herunder også tilrettet Normeringsskema jf. O.02) og herefter orienteres Licensadministrationen via mail på licenssystem@dbu.dk med besked om hvilke punkter, der er opdateret. Der skal dermed ikke fremsendes kontrakter eller lignende personfølsomme dokumenter via mail til licenssystemet.

DBU's Licensadministration skal informeres via mail til licenssystem@dbu.dk om ny besættelse af stillingen inden for 7 arbejdsdage, efter den er gennemført. Manglede overholdelse af oplysningspligten, sanktioneres efter. 2.4.2.2.

4.3.3. Udløb, eller tilbagekaldelse af klublicenser

4.3.3.1.

En klublicens udløber uden forudgående varsel ved slutningen af den licensperiode, som den er udstedt til.

4.3.3.2.

Kvindeelitekomiteen kan tilbagekalde en klublicens forud for, eller i løbet af en sæson, hvis en eller flere af betingelserne for klublicensens udstedelse ikke længere opfyldes, eller hvis klubben misligholder sine forpligtelser i henhold til nærværende manual.

4.3.3.3.

Tilbagekaldes en klublicens i løbet af en sæson, afgør Kvindeelitekomiteen, om klubben skal tildeles et andet stjernniveau for den resterende periode, med dertil følgende nedjustering af økonomisk tilskud, eller om klubben skal fortsætte uden klublicens. I særlige tilfælde kan Kvindeelitekomiteen træffe afgørelse om at trække hold fra den igangværende turnering (jf. 2.4.2.1)

4.3.3.4.

I tilfælde af en konkurs hos en licensklubs bagvedliggende forening eller professionelle selskab, uagtet om hændelsen indtræffer forud for eller i en igangværende klublicensperiode, vil DBU's Kvindeelitekomité altid skulle foretage en revurdering af den tildelte klublicens, med henblik på, hvorvidt klublicensen og den sportslige indrangering for DBU's klublicensrækker, fortsat er gældende.

4.4. Deltagelse i U16 og U19 pige DM uden udstedt licens

4.4.1. Wildcard (endelige ordlyd og antal hold afhænger af turneringsstruktur, Kapitel 15)

I tilfælde af, at der færre end 14 klubber, der opnår licens, vil det være muligt for Kvindeelitekomiteen at tildele ét eller flere "wildcard". Et "wildcard" kan tildeles en klub, der ikke opnår licens, og er adgangsgivende til deltagelse i U16 og U19 pige DM. "Wildcardet" tildeles af Kvindeelitekomiteen på baggrund af en særlig sportslig indstilling fra henholdsvis Talent- og U-landstrænere og lokalunionerne, og er udelukkende af sportslig karakter og forudsætter ikke, at klubben har ansøgt om licens. Et "wildcard" giver ikke mulighed for direkte tilskud, men udelukkende befordringsgodtgørelse jf. turneringspropositionerne.

5. Kriterier for tildeling af klublicens

5.1. Indledning

Licenssystemets formål er at etablere gode klubmiljøer, hvor de bedste ungdomsspillere kan udvikle sig gennem mange træningslektioner, i gode faciliteter, med gode medspillere og velkvalificerede trænere. Desuden skal licenssystemet styrke fundamentet for dansk fodbolds bedste talentsektorer, sportsligt og administrativt.

5.2. Vurderingen

Foruden de faktuelle krav der er beskrevet i kapitel 6-12, vil behandlingen af klublicensansøgningerne ske på baggrund af en samlet vurdering af nedenstående 7 hovedområder, hvor vurderingen af sammenhæng og kvalitet i talentudviklingssektoren som helhed, er vigtigere end holdenes sportslige resultater. I denne vurdering indgår rapporten fra auditeringsmødet med DBU's auditor.

Under hvert punkt i kapitel 6-12 er der beskrevet Minimumskrav, Objektive kriterier og Kvalitative vurderinger.

Minimumskrav: Dette er betegnelsen for hvad klubben minimum skal leve op til i et givent punkt. Lever klubben ikke op til dette, vil der ikke kunne leves op til det antal stjerner, hvor minimumskravet er beskrevet, uanset at dette måtte være eneste punkt, der ikke er opfyldt.

Objektive kriterier: Her indgår der ikke en vurdering, så enten lever klubben op til dette eller ej, via faktuelle oplysninger.

Kvalitative vurderinger: Her foretages der en konkret kvalitativ vurdering af punktet på auditeringsmødet, som udløser en score. Licensadministrationen og Kvindeelitekomiteen kan efterfølgende ligeledes vurdere punktet inden klublicensafgørelsen.

Vægtningen ved udregningen af den endelige procent, der bliver konverteret til antal stjerner, er som følger:

Hovedområder for Kvalitative Vurderinger	Vægtning i procent
Strategi (S)	13 %
Organisation, struktur & HR (O)	14 %
Holdudvikling (H)	18 %
Individuel udvikling & Uddannelse (I)	15 %
Talent Identifikation (T)	10 %
Faciliteter (F)	10 %
Produktivitet (P)	20 %

S - Strategi – hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Har klubbens ledelse aktivt besluttet at prioritere og tilføre de nødvendige ressourcer til at drive talentudviklingen på et tilstrækkeligt højt niveau?
- Har klubben en tydelig vision hvor talentudviklingen indgår?
- Har klubben strategiske langsigtede mål for børnemiljøet og er det med sammenhæng til U13-U19?
- Har klubben strategiske langsigtede mål for talentudviklingen og er det med sammenhæng til klubbens 1. seniorhold?
- Har klubben kortsigtede operationelle mål for udviklingen af talent set-up?
- Har klubben en evalueringscyklus for både strategiske og operationelle mål for talentudviklingsprogrammet?
- Har klubben ledelsesprincipper der f.eks. understøtter transition af ungdomsspillere til klubbens 1. hold?

O - Organisation & HR – hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Har klubben ansat et tilstrækkeligt antal kvalificerede ledere, trænere og specialister? Således at ansvarsområder og opgaver på de respektive områder kan udføres med kvalitet.
- Har klubben en god arbejdsfordeling blandt de ansvarlige, eller er der flere som udfører mere end én funktion?
- Har klubbens ledelse implementeret en klar fordeling af ansvar og opgaver, så alle forstår deres rolle og funktion i talentudviklingen?
- Har klubben stillingsbeskrivelser på sine medarbejdere med ansvarsområder og opgaver?
- Er der en stabil og kontinuerlig organisation bag klubbens talentudvikling?
- Er der en tydelig implementeret talentstruktur og- kultur?
- Er der tydelig ledelse i talentsektoren? Og er der god sammenhæng til ledelsen på seniorniveau?
- Har klubben en HR-politik?
- Har klubben beskrevet praktiske oplysninger og guidelines for adfærd /opførelse for ansatte, spillere og forældre f.eks. i en medarbejderhåndbog?
- Har klubben procedure for medarbejdernes udvikling herunder MUS, udviklingsplaner og/eller karriereplaner?
- Er der tilstrækkelige behandlingsmuligheder for den enkelte spiller?
- Er der tydelig og struktureret mødestruktur på både ledelses- og træerniveau i ungdom og er der sammenhæng til klubniveau?

H - Holdudvikling – hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Er der tydelig sammenhæng i det børne- og talentudviklingsprogram på tværs af årgangene (U10 – U19) med klubdefinerede rammer og tydelige guidelines til trænerne inden for alle områder i talentudviklingsprogrammet?
- Har klubben en tydelig spillestil for ungdomsholdene og er der sammenhæng i denne på tværs af årgangene minimum fra U13, samt er der sammenhæng til klubbens 1. holds spillestil?
- Har klubben rammer for organisering og indhold af træning på tværs af årgangene/ aldersgrupperne fra minimum U13?
- Har klubben et curriculum med læringsmål for de respektive hold / aldersgrupper med progression? Og er curriculum med tydeligt sammenhæng til klubbens spillestilsprincipper, samt læringsmål for de tekniske, fysiske, mentale færdigheder?
- Bruger trænerne periodiseringsmodel ud fra læringsmål i curriculum?
- Har klubben tydelige procedurer for forberedelse & evaluering af træning i sammenhæng med klubbens rammer for organisering og indhold af træning?
- Er der tydelig struktur for trænermøder på tværs af årgangene, hvor der skabes sammenhæng i spillestil, organisering & indhold af træning, samt forberedelse og evaluering af træning?
- Bruger klubben video til udvikling af holdet f.eks. i forbindelse med forberedelse og evaluering af træning/kampe og/eller best-practice spillestilsklip med sammenhæng til spillestil og evt. foretrukne træningsøvelser etc.?
- Har klubben IT-værktøjer, der kan understøtte talentudviklingsprogrammet med god struktur og sammenhæng på tværs af årgange / afdelinger i talentsektoren? Samt er der tilgængelighed til software for trænere til blandt andet forberedelse af træning og kamp, med mulighed for at lave kampanalyser?
- Har klubben et børnemiljø, der fungerer som udviklingsmiljø med fokus på tryghed, trivsel og udvikling, hvor der er en tydelig organisatorisk, pædagogisk og metodisk tilgang med konsensus på tværs af årgangene fra U10 – U12?

I - Individuel udvikling – hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Er der tilstrækkelig fokus på trivsel og læring i børnemiljøet?
- Har klubben et individuelt udviklingsprogram til spillerne?
- Har klubben en struktureret tilgang til evaluering, møder, udviklingsplaner, individuel træning på tværs af årgangene?
- Bruger klubben video i forbindelse med individuel udvikling?
- Har klubben et struktureret fysisk udviklingsprogram for de enkelte spillere?
- Har klubben et mentalt uddannelsesprogram for den enkelte spiller?
- Er der struktureret transitionsplan for den enkelte spiller?
- Har klubben samarbejde med uddannelsesinstitutioner, der kan understøtte spillerens individuelle udvikling?

F - Faciliteter – hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Har klubben et tilstrækkeligt antal kamp- og træningsbaner i god kvalitet til rådighed for ungdomsholdene året rundt?
- Har klubben gode styrkefaciliteter så spillerne året rundt kan styrketræne?
- Har klubben videolokale med relevant udstyr til rådighed så trænere kan bruge videomateriale til forberedelse og evaluering af kampe, samt til individuelle seancer med spillerne?
- Har klubben faciliteter til rådighed for klubbens behandlere?
- Har klubben faciliteter til rådighed så spillerne uforstyrret kan lave lektier før, mellem og efter træning på anlægget?
- Har klubben faciliteter til rådighed der kan sikre et godt trænermiljø på tværs af årgangene?
- Har klubben tilstrækkelige omklædningsfaciliteter til rådighed for spillerne?

T - Talentidentifikation - hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Har klubben implementeret forståelsen af et talent ID, med tydelige kriterier for hvad talent er?
- Har klubben fokus på spillernes potentiale i relation til RAE?
- Har klubben en strategi for scouting og en strategi for rekruttering?
- Har klubben en klar struktur og tydelige procedurer for scouting såvel som for rekruttering?
- Har klubben et godt netværk af samarbejdsklubber?

P - Produktivitet – hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Har klubben bidraget til spillerudvikling fra spilleres 12. til 19. år?
- Har klubben bidraget til udvikling af spillere til internationalt topniveau eller nationalt højeste niveau (f.eks. Kvindeligaen, kvalifikationsrækken og 1. division)?
- Har klubben bidraget til udvikling af spillere til U16, U17, U19- og/eller A-landshold?

6. Kapitel 6 – Strategi

6.1. Indledning

Klubben skal have vedtaget en strategi for talentsektoren svarende til klubbens niveau. Dette skal sikre, at der arbejdes målrettet i forhold til klubbens ambitioner for talentsektoren.

6.2. Målsætning

De i afsnit 6.3 beskrevne krav har til formål at sikre:

- At klubbens børnemiljø er i tråd med DBU Børnestrategi.
- At klubben på bestyrelsesniveau har talentudviklingen som en del af klubbens overordnede vision og strategi / forretningsmodel.
- At klubben har strategiske mål for børnemiljøet i sammenhæng til U13 til U19.
- At klubbens bestyrelse er bekendte med og involveret i fastsættelse af strategiske langsigtede mål for ungdom med link til klubbens 1. seniorhold.
- At der på ledelsesniveau i talentsektoren, er struktureret tilgang til kortsigtede operationelle mål for udviklingen af det samlede miljø.
- At der løbende er opfølgning og evaluering af strategiske langsigtede mål på klubniveau, samt af de kortsigtede operationelle mål i talentsektoren.
- At der er ledelsesprincipper i klubben f.eks. for transition og sammensætning af 1. seniortrup.
- At der er tydelig strategisk sammenhæng mellem klub- og ungdomsniveau.

6.3. Krav

S.01

Strategi
Strategisk ledelse & sammenhæng

Klubben skal have en tydelig bevidsthed om identitet, historik og værdier.

Klubbens skal i organisationen sikre bevidsthed og skabe sammenhæng i det strategiske arbejde. Der skal ud fra klubbens niveau være en tydelig strategi og struktureret planlægning for opnåelse af fastsatte realistiske mål, samt for udviklingen af det samlede talentudviklingsprogram.

Minimumskrav:

Klubben skal have vedtaget at prioritere talentsektoren på et tilstrækkeligt højt niveau i henhold til ATK for U13 – U19, og have en klar vision for talentudviklingen. Ydermere skal der være en tydelig identitet, der er forankret i organisationen og i talentudviklingen. Dette i sammenhæng med klubbens værdier.

Klubben skal leve op til kravene i DBU Børneklub (de 12 børnerettigheder og 10 børneløfter), hvis klubben har hold fra U12 og ned.

Talentledelsen skal som minimum have vedtaget og beskrevet en strategi for de kortsigtede mål for talentsektoren for indeværende år/sæson i en tydelig aktivitetsplan indeholdende minimum mål, ansvarlige personer og deadlines for hvert mål.



Disse kortsigtede mål til forbedringer/tiltag kan f.eks. vedrøre:

- Normering/funktioner
- Pipeline for kommende trænere og ledere
- Rekruttering af tidligere kvindelige spillere som trænere og ledere
- Rekruttering af kvindelige træner/leder talenter
- Fastholdelse af spillere
- Sundhedssektor
- Spillestil
- Organisering/indhold af træning
- Individuel udvikling
- Faciliteter

S.01 Strategi - Strategisk ledelse & sammenhæng (<i>forsat</i>)	
★★★	<p>Klubben skal have vedtaget og beskrevet en strategi for deres strategiske mål for talentudviklingen og sikre et tydeligt strategisk sigtekorn for opnåelse af klubbens vision.</p> <p>Disse strategiske mål kan f.eks. vedrøre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Målbare strategiske KPI'er f.eks. udviklingsresultater/parametre for U-holdene. • Antal spillere og spilletid i 1. seniorholdstrup af egenudviklede spillere • Antal ungdomslandsholdspillere • Normering (optimal stabsmodel) • Faciliteter • Økonomi
★★★★	<p>Klubben skal have vedtaget og implementeret en cyklus for evaluering af strategiske mål med involvering af klubledelse og/eller bestyrelse minimum en gang om året.</p> <p>Talentledelsen skal ud fra aktivitetsplan for operationelle mål sikre og gennemføre cyklus for evaluering af igangværende mål minimum 4 gange årligt, samt sikre at aktivitetsplan evalueres med klubledelse og/eller bestyrelse mindst en gang årligt. Der kan f.eks. laves en årsrapport fra aktivitetsplan og evalueringer.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte at klubben har en strategi der lever op til klubbens stjerniveau jf. dette afsnits minimumskrav.</i> • <i>Klubben skal indsende en aktivitetsplan for de operationelle mål i ungdom.</i> • <i>På 2 og 3 stjerner skal klubben indsende sine strategiske mål i ungdom.</i>
Objektive kriterier	<p>Indsendt dokumentation.</p> <p>NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt. Klubben har selv ansvaret for at dette lever op til det ønskede stjerniveau.</p>
Kvalitative vurderinger	<p>Klubben vurderes på sammenhæng i strategisk arbejde ved auditering.</p> <p>På sigt vurderes klubben på sin evne til at implementere mål i talentsektoren, samt evnen til at opfylde strategiske mål (KPI'er).</p>

7. Organisation & HR

7.1. Indledning

Klubben skal have en organisation, der sikrer sammenhæng mellem ledelse og alle afdelinger i talentsektoren. Klubben skal sikre, at der er tilstrækkelige og nødvendige personalemæssige ressourcer og kompetencer i organisationen til at understøtte klubbens niveau i den samlede talentsektor. Klubben skal have en strategi for HR.

7.1.1. Ansættelser og normeringer

Halvtids- og heltidsansatte er i licenssystemet defineret som følger:

- En **fuldtidsansat** defineres ved at vedkommende tjener **minimum kr. 22.500 brutto** pr. måned for **minimum 37 timer** pr. uge. Omkostningsgodtgørelse, kørsel, betaling for uddannelse, feriepenge og lignende øvrige tillæg skal ligge ud over bruttolønnen, og må således ikke udgøre en del af bruttolønnen.
- En **halvtidsansat** defineres ved at vedkommende tjener **minimum kr. 11.250 brutto** pr. måned for **minimum 18,5 timer pr. uge**. Omkostningsgodtgørelse, kørsel, betaling for uddannelse, feriepenge og lignende øvrige tillæg skal ligge ud over bruttolønnen, og må således ikke udgøre en del af bruttolønnen. Vedkommende må maksimalt arbejde 70% andet sted.

Faktura fra konsulentaftaler og aftaler med virksomheder kan som udgangspunkt ikke godkendes som halvtids- eller fuldtidsansættelse, idet der ikke er tale om en egentlig ansættelse, hvilket er hensigten med kravene. Det er dog muligt at tildele dispensation jf. 2.5.2, under forudsætning af at følgende kriterier i aftaleforholdet med konsulenten er opfyldt.

- Aftaleforholdet med virksomheden kræver både en månedlig minimumsbetaling og en minimum ugentlig arbejdstid, opfyldende de gældende kriterier for ansættelsen. Der må gerne derudover aftales en timepris, for timer udover dette.
- Den faste månedlige minimumsbetaling skal opfyldes eksklusiv moms.
- Der må indenfor minimumstilknytningen ikke ligge opgaver af anden karakter i klubben, eller for hold, der ikke er relevante for ungdomslicensen, eks. et 1. seniorhold.
- Der skal i aftalen med virksomheden være tale om tilknytning af en fast medarbejder, med navns nævnelser, ikke en ordning hvor virksomheden kan sende forskellige personer til at løse opgaven indenfor den aftalte tid. Medarbejderen skal opfylde det pågældende uddannelseskrav.
- Det skal kunne påvises, at den fast tilknyttede medarbejder ikke udfører andre jobs for virksomheden, eller andre arbejdsgivere, der tidsmæssigt overstiger de maksimale 70% for halvtidsansættelser.
- Evt. begrænsninger i arbejdstider eller dage, som ikke ville følge af en alm. ansættelsesaftale i en fodboldklub, skal klart fremgå af aftalen.
- Evt. CV og eksamensbevis skal, hvor dette kræves, fortsat indsendes for personen, der tilknyttes via virksomheden, ligesom personen skal opfylde evt. uddannelsesmæssige krav.

7.1.2. Ansættelser via andre klubber:

I tilfælde, hvor den licensansøgende klub søger at leve op til et ansættelseskrav via en aftale med en anden klub, der ansætter og aflønner den pågældende medarbejder, og stiller vedkommende til rådighed for licensansøgeren gælder følgende:

- Licensansøgeren skal fremsende såvel aftalen indgået mellem begge klubber, samt ansættelsesaftalen mellem den pågældende klub og medarbejderen. Aftalen skal leve op til det pågældende licenskrav.
- Licensansøgeren skal til enhver tid opretholde retten til valg/fravalg af træner, samt opsigelse af vedkommende ift. aftalen. Dette skal fremgå af aftalen mellem parterne.
- Ansættelser i andre klubber tæller ikke med i licensansøgerens normering.
- Såfremt den ansættende part er en anden licensklub, gælder følgende:
 - a. de to klubber vil af sportslige hensyn ikke kunne spille i samme U-DM række, så længe en aftale om ansættelsesforhold eksisterer.
 - b. Medarbejderen kan være "udlånt" til flere klubber, men kan naturligt maksimalt tælle for én samlet fuldtidsstilling eller to halvtidsstillinger. De to halvtidsstillinger kan godkendes at være i hver sin klub, og der skal i så fald udarbejdes to individuelle halvtidskontrakter herfor.

Normeringsskemaet og uddannelseskrav findes som *bilag 1a og 1b*, hvor klubben kan se kravene til antal ansættelser indenfor hvert stjerniveau.

Vær opmærksom på, at en ansættelse udelukkende kan tælle som normering, såfremt denne kun dækker én påkrævet funktion. Man kan således godt være ansat på halv tid, uden at ansættelsen kan tælles med i normeringen, hvis man dækker flere funktioner på én gang, på den halvtidsstilling. En fuldtidsansat kan naturligvis dække to halvtidsnormerede stillinger, og skal ved ansøgningen registreres som sådan. Det anbefales at klubben udarbejder to separate kontrakter, der dækker hver sin respektive halvtidsstilling; alternativt at arbejdsdelingen tydeligt fremgår af den enkelte kontrakt og/eller arbejdsbeskrivelse.

7.1.3. Kontrakter

Kontrakter der indsendes med licensansøgningen, skal være gældende pr. 1. juli ved licensperiodens start. Trænere med kontrakter der først er gældende senere i løbet af licensperioden 2025/2027, vil ikke blive taget i betragtning ved licensbehandling. Det samme gør sig gældende for kontrakter der fremsendes med udløb før 1. juli 2025. Her skal klubberne i stedet oplyse den kommende træners garanterede uddannelsesniveau ift. licenskravet, samt hvorvidt træneren bliver ansat på et af følgende vilkår:

- Ulønnede/deltidsansat (og dermed uden normering)
- Halvtid
- Fuldtid

Se i tillæg hertil 7.3.1.

Aftaler kan være betinget af opnåelse af et bestemt stjerniveau på ansøgningstidspunktet.

7.2. Uddannelse og manglende kontrakter

7.2.1. Manglende kontrakter

Såfremt klubben endnu ikke har en eller flere af de personer på plads, der nævnes i nedenstående krav, skal klubben i klublicensansøgningen klart angive dette, samt angive de krav de kommende personer garanteres at opfylde, samt på hvilken dato aftalen forventes på plads, dog senest den 30. juni 2025. Manglende overholdelse af tidsfristen eller kravene, sanktioneres efter 2.4.2. Kvindeelitekomiteen

NB! Bemærk at alene ansættelsesaftaler/kontrakter, der er gyldige pr. 1. juli 2025, skal uploades i forbindelse med ansøgningen. Såfremt kontrakt for kommende sæson endnu ikke er indgået og underskrevet, skal der alene fremsendes bekræftelse på det kommende ansættelses- og uddannelsesniveau som klubben garanterer at opfylde, i overensstemmelse med det ansøgte stjerniveau.

Skabelon hertil findes på <https://www.dbu.dk/turneringer-og-resultater/klublicens/ungdom-piger/>

7.2.2. Tilmeldt uddannelse

Klubben skal fremvise mail fra DBU Uddannelse på accepteret optagelse på uddannelsen. Såfremt tilmeldingen ikke er åbnet eller en træner får afslag grundet fuldt booket kursus hos DBU, skal klubben fremvise dokumentation for ønske om optagelse fremsendt til DBU Uddannelse. Præmissen er, at træneren er kvalificeret til at blive optaget på den pågældende uddannelse.

Hvis ovenstående er opfyldt, betragtes dette som opfyldelse af kriterier hvor det er angivet at "tilmeldt" er fyldestgørende.

7.2.3. Gyldige UEFA trænerlicenser

Præmissen for disse er, at de er gældende ved licensperiodens start 1/7. En trænerlicens er gyldig, når trænerne har afsluttet uddannelsen og bestået eksamen. Licensen skal opretholdes ved deltagelse på refreshmentkurser, inden for en, af DBU, fastsat tidsramme.

7.2.4. Udenlandske UEFA trænerlicenser

Såfremt en træner har sin licens fra et udenlandsk forbund, skal der vedlægges kopi af det gyldige UEFA bevis. Såfremt det ikke fremgår tydeligt af beviset, skal der vedlægges bekræftelse fra det udenlandske forbund, der bekræfter gyldigheden, samt at der er tale om UEFA licens.

7.2.5. Revisorerklæring som alternativ til kontrakter

Klubberne kan vælge at fremsende revisorerklæring som alternativ til kontrakter. En sådan erklæring skal minimum indeholde:

- Navn på de(n) ansatte.
- Funktionen(/erne), med angivelse jf. licensmanualens nævnte funktioner samt evt. frie funktioner.
- Bekræftelse på overholdelse af minimumslønnen (jf. 7.1).
- Bekræftelse på overholdelse af minimumsansættelse (jf. 7.1).
- Bekræftelse på, at kontrakten er gældende pr. 1. juli 2025.

Der må gerne udarbejdes én samlet erklæring, som skal uploades under hver person der måtte være inkluderet i erklæringen, som alternativ til vedkommendes kontrakt.

Det kan dog ikke godkendes, at der fremsendes en overordnet erklæring der ikke afdækker hvilke personer samt funktioner der er tale om. Klubben skal ligeledes være opmærksomme på at eventuelle ændringer i ansættelser nævnt i erklæringen, forud for eller i løbet af en sæson, vil ligeledes resultere i, at der skal fremsendes ny opdateret erklæring.

7.3. Målsætning

De i afsnit 7.4 beskrevne krav har til formål at sikre:

- at der er en kontinuerlig samt sammenhængende organisation.
- at der er tilstrækkelige ledelsespersoner, som sikrer god struktur og kvalitet, der binder organisationen sammen.
- at klubben har en HR-strategi.
- at der er guidelines med procedurer for organisationen, der sikrer sammenhæng i den samlede talentsektor på tværs af årgangene.
- et fagligt højt og relevant uddannelsesniveau hos talentsektorens stab.
- at der er ressourcepersoner nok til rådighed inden for de forskellige områder.

7.4. Krav

O.01 Organisation & HR Organisation	
Minimumskrav:	
★	Klubben skal sikre en stabil og kontinuerlig organisation, samt sikre der er en god fordeling af opgaver. Dette med formål at begrænse dobbeltfunktioner og sikre de ansatte har tid nok til, at udføre deres respektive ansvarsområder tilfredsstillende.
★★	Klubben skal sikre, at der er en struktureret ledelse for talentsektoren med bevidsthed om, hvem der er ansvarlig for de respektive områder, samt tydelige kommunikationslinjer med hvem der refererer til hvem.
★★★	Klubben skal have stillingsbeskrivelser på alle ulønnet/deltid, halvtids- og heltidsansatte med angivne ansvarsområder og opgaver, samt hvem den ansatte refererer til.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal bekræfte, at man har en struktureret ledelse med tydelige kommunikationslinjer for talentsektoren, som lever op til klubbens stjernenniveau jf. dette afsnits minimumskrav. • Klubben skal indsende et organisationsdiagram over talentsektoren. • Ved forespørgsel fra DBU og/eller ved auditering skal klubben kunne fremvise stillingsbeskrivelser på ulønnet/deltid, halvtids- og fuldtidsansatte på forlangende.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ved auditering vurderes klubben på sammenhæng i organisationen, samt på om der er dobbeltfunktioner og tilstrækkelig tid til at udføre opgaver tilfredsstillende.

O.02 Organisation & HR Personale - Normering	
<p>Klubben skal have et passende antal ansatte i talentsektoren. Klubben skal i personalemæssige krav opfylde minimumskrav for funktioner beskrevet i indeværende manual. Derudover kan klubben selv efter eget behov og ønske, vælge hvor de vil anvende de resterende ansættelser for opfyldelse af det samlede minimumskrav for normering (<i>Se bilag 1a</i>).</p> <p>Det samlede antal ansatte i minimumskrav under normering, er baseret på halvtids og fuldtidsansatte i organisationen og ikke baseret på deltidsansatte og fritidsansatte der er i alle organisationer.</p> <p>Klubben kan ikke have funktioner med i den samlede normering, som ikke direkte er nævnt i manualens personalemæssige krav 0.03-0.18.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	<p>Klubben skal opfylde minimumskravene under de personalemæssige krav 0.03 – 0.18 og i talentsektoren have minimum en halvtidsansat i den sportslige sektor. Vedkommende skal være ansat som Head of Coaching.</p> <p>For 1,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 1,5 fuldtidsansatte jf. bilag 1a.</p>
★★★	<p>Klubben skal opfylde minimumskravene under de personalemæssige krav 0.03 – 0.18 og i talentsektoren have minimum 2,5 fuldtidsansatte i den sportslige sektor. Pr. 1. juli 2026 (ny licensperiode) indføres krav om minimum 3 fuldtidsansatte i den sportslige sektor.</p> <p>For 2,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 5 fuldtidsansatte, jf. normeringsskemaet bilag 1a.</p>
★★★★	<p>Klubben skal opfylde minimumskravene under de personalemæssige krav 0.03 – 0.18 og i talentsektoren have minimum 8 fuldtidsansatte i den sportslige sektor.</p>
Aktion	<p>Klubben skal udfylde skabelon med normeringsskema til angivelse af hvilke positioner i Talentsektoren der er ulønnet/deltids-, halvtids- og/eller fuldtidsansat.</p> <p><i>Skabelon findes på www.dbu.dk/licens</i></p>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes på normering i forbindelse med auditering.

O.03 Organisation & HR Talentchef

Klubben skal udpege en Talentchef. Alternativt skal klubben udpege en ansvarlig for klubbens talentudviklingsprogram for minimum alt andet end sportslige forhold og være kontaktperson til DBU-klublicens vedrørende administrative og økonomiske spørgsmål.

Talentchefen skal også sikre at alle regler om klubskitte overholdes jf. DBU's Holdninger og Handlinger, herunder Retningslinjer og Præciseringer ([bilag 5](#)), Regelsæt for klubskitter under 18 år for licensklubber ([bilag 6](#)), Cirkulære 67 – Beskyttelse af spillere under 15 år ([bilag 7](#)), samt DBU's Børnesyn.

Såfremt klubben yderligere har en person man ønsker, skal modtage den tilsvarende korrespondance, kan denne tilføjes i ansøgningskemaet.

Talentchefen kan f.eks. have følgende primære ansvarsområder:

- Strategisk ansvarlig.
- Administrativt ansvarlig.
- Økonomisk ansvarlig.
- Sikre bestyrelsesinvolvering/kontakt.
- Ansvarlig for samarbejdsklubber.
- Ansvarlig for HR/personalespørgsmål.

Minimumskrav:



Klubben skal have en person, der er ansvarlig for klubbens administrative og økonomiske forhold vedr. klublicenssystemet, samt ansvarlig for klubbens talentudviklingsprogram jf. det af dette afsnits primære opgaver for Talentchefen. Denne funktion må være kombineret med O.04, hvis Head of Coaching minimum er halvtidsansat.

Talentchefen må ikke have andre trænerfunktioner end Head of Coaching.



Denne funktion må være kombineret med O.04, hvis Head of Coaching er fuldtidsansat.



Talentchefen skal minimum være halvtidsansat

Aktion

- *Som dokumentation indsendes beskrivelse af Talentchefens ansvarsområder og opgaver, kontaktoplysninger, samt underskrevet ansættelsesaftale. Såfremt denne person er i stand til at tegne klubben i alle klublicensspørgsmål, skal behørigt underskrevet fuldmagt vedlægges.*

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Ingen.

O.04 Organisation & HR Head of Coaching

Klubben skal have en Head of Coaching uden holdansvar, der har det overordnede operationelle ansvar for at sikre sammenhæng fra U13 – U19 og være kontaktperson til DBU-klublicens vedrørende sportslige anliggender.

Head of Coaching kan f.eks. have følgende primære ansvarsområder:

- Kontaktperson til DBU vedrørende sportslige anliggender minimum U13 – U19.
- Varetage og sikre kommunikation mellem chefræner på 1. seniorholdet, U-træner og spiller.
- Varetage kommunikation med landstrænere, hvis spilleren er omkring landshold, f.eks. i forhold til spillerens udviklingsplan.
- Ansvarlig for udvikling af, samt sikre tråd i talentsektorens spillefilosofi og spillestilsprincipper fra U13 – U19, herunder ansvarlig for intern uddannelse af klubbens trænere i spillefilosofi.
- Ansvarlig for at spillerne fra U13-U19 lærer det man som klub ønsker de skal lære (f.eks. curriculum)
- Ansvarlig for organisering og planlægning af træning for minimum U13 – U19 (hvordan/hvornår/hvad træner vi/rammer).
- Ansvarlig for forberedelse og evaluering af træning for minimum U13 – U19.
- Sikre supervision/sparring og evaluering af minimum U13 – U19 trænere.
- Overordnet ansvarlig for klubbens procedurer for det individuelle udviklingsprogram for U13 – U19.
- I samarbejde med holdtrænere at sikre, der er sammenhæng i individuelle evalueringer, spillermøder, udviklingsplaner og den individuelle træning for spillerne på minimum U13 – U19.
- Ansvarlig for sammenhæng i ovenstående til yngre årgange og Børneudviklingstræner.

Funktionen kan ikke kombineres med funktionerne O.05-O.17. Hvis rollen kombineres med funktionen som Talentchef, skal denne være minimum halvtidsansat.

Minimumskrav:

★	<p>Klubben skal udpege en Head of Coaching der minimum er tilmeldt UEFA A-licens. Funktionen skal være minimum halvtidsansat og må kombineres med Talentchef.</p> <p>Klubbens Head of Coaching skal regelmæssigt supervisere U13-U19 chefrænerne.</p> <p>Klubbens Head of Coaching skal sikre dialog med landstrænerne i forhold til landsholdsaktuelle spilleres udviklingsplaner. Head of Coaching skal være fast kontaktperson til DBU Talent. Klubben og DBU Talent skal sammen aftale hvilke aktiviteter der skal samarbejdes om samt i hvilket omfang.</p>
★★	<p>Klubben skal som minimum have en halvtidsansat Head of Coaching med minimum gyldig UEFA A-licens. Funktionen kan være kombineret med Talentchef (O.03), hvis Head of Coaching er fuldtidsansat.</p> <p>Pr. 1. juli 2026 skal Head of Coaching være fuldtidsansat, hvis Ungdomsudviklingstræner (O.07) ikke er halvtidsansat.</p> <p>For 2,5 stjerner gælder, at Head of Coaching skal være fuldtidsansat.</p>
★★★	<p>Klubben skal have en fuldtidsansat Head of Coaching med minimum gyldig UEFA A-licens, samt tilmeldt UEFA Youth A.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af Head of Coachings ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	<p>Indsendt dokumentation.</p>
Kvalitative vurderinger	<p>Klubben vurderes ved auditering på Head of Coachings involvering i klubbens talentudviklingsprogram fra U13 – U19, samt på sammenhængen i spillefilosofi, spillestil, organisering og indhold af træning, forberedelse og evaluering af træning på tværs af årgangene.</p>

O.05 Organisation & HR Cheftræner U19	
<p>Klubben skal have indgået aftale med en U19 cheftræner ved indsendelse af ansøgning (aftalen kan være betinget af tildeling af klublicens). Cheftræner skal tidsmæssigt have mulighed for at kunne afvikle et passende antal holdtræninger, samt mulighed for at planlægge og afvikle individuel træning af spillere tilpasset deres skolegang. Dette skal fremgå af den indsendte ansættelsesaftale.</p> <p>U19 cheftræneren må ikke have andre funktioner.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	<p>Cheftræneren for U19-holdet skal minimum have UEFA B-licens.</p> <p>For 1,5 stjerner skal U19 cheftræneren eller U16 cheftræneren være halvtidsansat.</p>
★★	<p>Cheftræneren for U19-holdet skal minimum være tilmeldt UEFA A-trænerkursus medmindre klubbens U16 cheftræner er tilmeldt UEFA A-trænerkursus.</p> <p>For 2,5 stjerner skal Cheftræneren for U19-holdet være fuldtidsansat medmindre klubbens U16 cheftræner er fuldtidsansat. I så fald skal U19 cheftræneren minimum være halvtidsansat.</p>
★★★	<p>Cheftræneren for U19-holdet skal minimum have en gyldig UEFA A-licens medmindre klubbens U16 cheftræner har en gyldig UEFA A-licens. I så fald skal U19 cheftræneren minimum være tilmeldt UEFA A-trænerkursus.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.06 Organisation & HR U16 Cheftræner	
<p>Klubben skal have indgået aftale med en U16 cheftræner ved indsendelse af ansøgning (aftalen kan være betinget af tildeling af klublicens). Cheftræner skal tidsmæssigt have mulighed for at kunne afvikle et passende antal holdtræninger samt mulighed for at planlægge og afvikle individuel træning af spillere tilpasset deres skolegang. Dette skal fremgå af de indsendte ansættelsesaftaler.</p> <p>U16 cheftræneren må ikke have andre funktioner.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	<p>Cheftræneren for U16-holdet skal minimum have UEFA B-licens.</p> <p>For 1,5 stjerner skal U19 cheftræneren eller U16 cheftræneren være halvtidsansat.</p>
★★	<p>Cheftræneren for U16-holdet skal minimum være tilmeldt UEFA A-trænerkursus medmindre klubbens U19 cheftræner er tilmeldt UEFA A-trænerkursus.</p> <p>For 2,5 stjerner skal Cheftræneren for U16-holdet være fuldtidsansat medmindre klubbens U19 cheftræner er fuldtidsansat. I så fald skal U16 cheftræneren minimum være halvtidsansat.</p>
★★★	<p>Cheftræneren for U16-holdet skal minimum have en gyldig UEFA A-licens medmindre klubbens U19 cheftræner har en gyldig UEFA A-licens. I så fald skal U16 cheftræneren minimum være tilmeldt UEFA A-trænerkursus.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.07 Organisation & HR Ungdomsudviklingstræner (U13 – U14)

Klubben skal fra to stjerner have en Ungdomsudviklingstræner, der overfor DBU er ansvarlig for koordinering af ungdomsudviklingsprogrammet for U13 – U14, og som fungerer som direkte kontaktperson vedr. sportslige forhold omkring de relevante årgange.

Ungdomsudviklingstræneren skal sikre sammenhæng i segmentet U13 - U14 inden for alle områder, samt sikre og koordinere sammenhæng til ældre årgange (U16 - U19) med Head of Coaching og til yngre årgange (U12 og yngre aldersgrupper) med Børneudviklingstræner.

Ungdomsudviklingstræneren kan for eksempel have følgende ansvarsområder:

- Kontaktperson ift. DBU vedrørende sportslige anliggender U13 – U14.
- Ansvarlig for implementeringen af sammenhæng i talentsektorens spillestil/principper på U13 - U14.
- Ansvarlig for implementeringen af curriculum for U13- U14.
- Ansvarlig for organisering og planlægning af træning for U13 - U14 (hvordan/hvornår/hvad træner vi/rammer).
- Ansvarlig for forberedelse og evaluering af træning for minimum U13 – U14.
- Sikre supervision/sparring og evaluering af U13 - U14 trænere.
- Ansvarlig for at sikre klubbens procedurer for individuel udvikling følges på U13 - U14.
- I samarbejde med holdtrænere sikre at, der er sammenhæng i individuelle evalueringer, spiller møder, udviklingsplaner og den individuelle træning for spillerne på U13 - U14.
- Sikre transition for U13 - U14 til U16.
- Ansvarlig for sammenhæng i ovenstående til ældre årgange (U16 - U19) med Head of Coaching og Børneudviklingstræneren (U12 og yngre aldersgrupper).

Denne funktion må ikke have holdansvar uanset stjerniveau.

Minimumskrav:



Klubbens ungdomsudviklingstræner skal minimum være halvtidsansat pr. 1. juli 2026.

NB! Klubben kan vælge at ansætte HoC på fuldtid frem for Ungdomsudviklingstræner på halvtid.

For klubber der søger 2½ stjerne, **skal** Ungdomsudviklingstræneren minimum være ansat på halv tid pr. 1/7-2025, og HoC på fuldtid kan ikke erstatte denne funktion.

Ungdomsudviklingstræneren skal pr. 1/7-2026 minimum have gyldig B-licens.



Klubbens ungdomsudviklingstræner skal være fuldtidsansat.

Ungdomsudviklingstræneren skal minimum være tilmeldt UEFA Youth-B pr. 1/7-2026.

Aktion

- *Som dokumentation indsendes beskrivelse af Ungdomsudviklingstrænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.*

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på Ungdomsudviklingstrænerens involvering i klubbens talentudviklingsprogram fra U13 – U14, samt på sammenhængen i spillefilosofi, spillestil, organisering og indhold af træning, forberedelse og evaluering af træning på tværs af årgangene.

O.08 Organisation & HR Cheftræner i U14	
<p>Klubben skal have indgået aftale med en U14 cheftræner ved indsendelse af ansøgning (aftalen kan være betinget af tildeling af klublicens).</p> <p>U14 cheftræneren må ikke have andre holdansvar.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	Cheftræneren skal minimum være tilmeldt UEFA B2.
★★	<p>Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA B-licens.</p> <p>For 2,5 stjerner skal U14 cheftræneren minimum være halvtidsansat medmindre klubbens U13 cheftræner er halvtidsansat.</p>
★★★	<p>Cheftræneren skal minimum være tilmeldt UEFA A-licens.</p> <p>Cheftræneren skal minimum være halvtidsansat.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.09 Organisation & HR Cheftræner i U13	
<p>Klubben skal have indgået aftale med en U13 cheftræner ved indsendelse af ansøgning (aftalen kan være betinget af tildeling af klublicens).</p> <p>U13 cheftræneren må ikke have andre holdansvar.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	Cheftræneren skal minimum være tilmeldt UEFA B1.
★★	<p>Cheftræneren skal minimum have UEFA B2.</p> <p>For 2,5 stjerner skal U13 cheftræneren minimum være halvtidsansat medmindre klubbens U14 cheftræner er halvtidsansat.</p>
★★★	<p>Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA B-licens.</p> <p>Cheftræneren skal minimum være halvtidsansat.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.10 Organisation & HR Børneudviklingstræner

Klubben skal have en Børneudviklingstræner, der overfor DBU er ansvarlig for koordinering af børneudviklingsprogrammet for U12 og ned, og som fungerer som direkte kontaktperson vedr. sportslige og administrative anliggender omkring de relevante årgange. Klubbens børneudviklingstræner skal sikre sammenhæng mellem børneudviklingsprogrammet og ATK 2.0/Aldersrelateret træning. Herudover sørge for, at klubbens rekruttering og udviklingsprogram for børnespillere udføres i praksis, samt være i dialog og tæt kontakt med omegns- og samarbejds klubberne.

Børneudviklingstræner har f.eks. følgende ansvarsområder:

- Ansvarlig for tråd i organisering og planlægning af træning for U10 - U12 med primært fokus på teknisk træning.
- Sikre supervision/sparring og evaluering af U10 - U12 trænere.
- Kontaktperson ift. DBU vedrørende sportslige og administrative anliggender fra U12 og ned.
- Sikre at klubbens børneudviklingsprogram er implementeret i hele børneafdelingen.
- Sikre intern og ekstern uddannelse og sparring for klubbens børnetrænere.
- Sikre et godt og tæt samarbejde med omegns- og samarbejds klubberne.
- Sikre etablering af pige- eller mixhold i børnefodbolden i klubben.
- Sikre transition for U10 - U12.
- Medansvarlig for transition fra børnemiljø til U13
- At være spillernes, træneres og forældrenes kontaktperson.
- Orienteret om hvilke tilbud der er til børnespillere i området samt antal pigeklubber, skolestævner, pigeraketter mv.
- Ansvarlig for sammenhæng i ovenstående til ældre årgange U13 - U19 i samarbejde med Head of Coaching.

Licensklubber der har børnemiljøer, forpligter sig til implementering af DBU Børnestrategi og som minimum leve op til kravene i DBU Børneklub ved at klubbens børnemiljø er i tråd med DBU Børnestrategi, samt at klubben har strategiske mål for børnemiljøet i sammenhæng til U13 - U19

Ansættelsen gælder i eget børnemiljø. Såfremt klubben ikke har sit eget børnemiljø, skal ressourcen bruges i samarbejds klubber/lokale klubbens børnemiljø.

Børneudviklingstræneren skal sikre implementering af DBU Børnestrategi for U12 og ned.

Minimumskrav:

★	<p>Børneudviklingstræner skal minimum have en gyldig C-licens.</p> <p>Børneudviklingstræneren skal sikre implementering af DBU's børnesyn inkluderet de 12 børnerettigheder og 10 børneløfter fra DBU Børnestrategi for U10-U12 i samspil med aktivitetsenheden for børneudviklingstrænerne.</p> <p>Børneudviklingstræner må ikke have holdansvar.</p> <p>For 1,5 stjerner skal Børneudviklingstræneren minimum være halvtidsansat.</p>
★★	Børneudviklingstræneren skal som minimum være tilmeldt UEFA B-Youth trænerkursus.
★★★	Børneudviklingstræner skal minimum være tilmeldt UEFA B-Youth Børneudviklingstræneren skal være fuldtidsansat og må ikke have andre funktioner.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af Børneudviklingstrænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.11 Organisation & HR Cheftræner i U10, U11 og U12	
<p>Klubben skal have en cheftræner for hver af de højest rangerede U10, U11 og U12 hold.</p> <p>Der skal være en cheftræner for hver af de respektive hold. Der kan således ikke vælges én samlet træner for alle tre hold.</p> <p>Såfremt licensansøgeren ikke har børnehold i egen klub, skal kravet efterleves i sit fulde i minimum én af klubben formelle samarbejdsklubber. Kravet må således ikke alene opfyldes af samarbejdsklubberne i fællesskab.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	Cheftræner skal minimum være tilmeldt UEFA C3 pr. 1. juli 2026.
★★	Cheftræner skal minimum have gyldig UEFA C-licens pr. 1. juli 2026.
★★★	Denne funktion må ikke have andre holdsansvar.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftaler.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.12 Organisation & HR Keepertræner	
<p>Klubben skal minimum have en keepertræner tilknyttet i talentsektoren.</p> <p>Såfremt klubben har tilknyttet flere keepertrænere, skal nedenstående minimumskrav, opfyldes af de(n) træner(e.), der jf. uploadede oversigt (jf. "aktion"), er ansvarlig for udførelsen af den/de respektive træninger.</p> <p>Vedkommende er ansvarlig for at varetage keepertræner jf. øvrige krav i H.07.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	<p>Klubben skal minimum 2 gange om ugen af minimum 45 min. sikre mulighed for keepertræning af keepere på U16 – U19 samt minimum 1 gang om ugen for U13 og U14 af minimum 30 minutter.</p> <p>Keepertræneren skal minimum være tilmeldt UEFA GK B.</p>
★★	<p>Klubben skal minimum 2 gange om ugen af minimum 60 min. sikre mulighed for keepertræning af keepere på U16 – U19, samt minimum 1 gang om ugen for U13 og U14 af minimum 45 minutter.</p> <p>Keepertræneren skal minimum have UEFA GK B-licens.</p>
★★★	<p>Klubben skal minimum 3 gange om ugen sikre mulighed for keepertræning af keepere på U16 – U19, samt minimum 2 gange om ugen for U13 og U14.</p> <p>Keepertræneren skal minimum være tilmeldt UEFA GK A.</p> <p>Keepertræneren skal minimum være halvtidsansat.</p>

O.12 Organisation & HR – Keepertræner <i>(forsat)</i>	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> Som dokumentation udfyldes skabelon til oversigt over i hvilket omfang keepertræner(ne) er til rådighed for aldersgrupperne i talentsektoren. Skabelon findes på www.dbu.dk/licens Endvidere indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Keepertrænerens rolle i træningsorganiseringen, samt i arbejdet på tværs af årgangene.

O.13 Organisation & HR Fysisk træner	
<p>Klubben skal have træner med ansvar for den fysiske træning ansat for spillerne i talentsektoren. Vedkommende er ansvarlig for planlægning, udførsel og evaluering af den fysiske træning jf. øvrige krav H.02, H.03, H.04 og I.02.</p> <p>Den fysiske træner skal som minimum være i besiddelse af én af nedenstående kvalifikationer: a) Have minimum en bachelor i idræt, eller b) Have et kompetencebevis med "anerkendelse af praktisk erfaring" udstedt af DBU forud for indsendelse af licensansøgningen eller udstedt af anden organisation hvor kompetencebeviset på forhånd er godkendt af DBU.</p> <p>Kompetencebeviset skal være baseret på mindst 5 års praktisk erfaring som fuldtids (primær) beskæftigelse inden for det idrætsfaglige område på eliteniveau som fysisk træner.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	Klubben skal minimum 1 gang om ugen sikre, at den fysiske træner deltager i træningen af henholdsvis U16 og U19.
★★	<p>Klubben skal minimum 2 gange om ugen sikre, at den fysiske træner deltager i U16- og U19 holdtræning på banen, samt minimum 1 gang om ugen sikre superviseret styrketræning med U16 og U19.</p> <p>Der skal være fast procedure for- og tydelige kommunikationslinjer mellem fysisk træner, fysioterapeut og trænere & spillere.</p> <p>Fysisk træner må ikke have holdansvar.</p> <p>Fysisk træner skal minimum være halvtidsansat.</p>
★★★	Klubben skal minimum 2 gange om ugen sikre, at den fysiske træner deltager i træningen af henholdsvis U13, U14, U16 og U19.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> Som dokumentation vedlægges CV og kopi af eksamensbevis. Herudover udfyldes skabelon til oversigt over i hvilket timemæssigt omfang den fysiske træner er til rådighed for aldersgrupperne i talentsektoren. Skabelon findes på www.dbu.dk/licens Endvidere indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver, samt underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Den fysiske træners rolle i træningsorganiseringen, samt i arbejdet på tværs af årgangene.

O.14 Organisation & HR Mentaltræner

Klubben skal have tilknyttet en mentaltræner/-udvikler, som har medansvar for at skabe et trygt udviklingsmiljø og forankre mentaltræning på og udenfor banen. Mental træner kan f.eks. have følgende primære ansvarsområder/ arbejdsopgaver:

På U10-U12 understøtte:

- Et trygt udviklingsmiljø i klubben, hvor inddeling af spillere i grupper sker iht. klubkultur og værdier
- Klubbens kultur/identitet/værdier er integreret på de enkelte årgange
- Uddannelse af forældre i god opbakning/deltagelse

På U13-U15:

- Forankre og videreudvikle et trygt udviklingsmiljø i klubben
- Mental skills/Mentale færdigheder (f.eks. motivation, målsætning, evaluering og visualisering)
- Life skills/livsfærdigheder (f.eks. planlægning, kommunikation og samarbejde)
- Kommunikation & feedback mellem trænere, forældre og spillere

På U16-U19:

- Forankre og videreudvikle et trygt udviklingsmiljø i klubben
- Understøtte udviklingen af et præstationsmiljø
- Uddanne spillerne i håndtering af pres og modgang
- Mental robusthed
- Mental sundhed
- Støtte spillerne i relationen til nøglepersoner (f.eks. forældre, agenter, kærester etc.)

Den mentale træner skal som minimum være i besiddelse af én af nedenstående kvalifikationer:

- Kandidat i psykologi
- Kandidat i idræt med speciale indenfor områderne talentudvikling/idrætspsykologi
- Master i sportspsykologi, som skal individuelt godkendes af DBU via licensadministrationen.

Såfremt klubbens mental træner har opnået permanent dispensation jf. licensmanual for ungdom, drenge kan vedkommende godkendes som mental træner ift. klubbens licensansøgning for piger. Dokumentation for dispensation skal fremsendes.

Minimumskrav:

★	Klubben skal som minimum sikre årlig workshop faciliteret af mentaltræner/-udvikler for følgende grupper: a) U13-U15 trænere b) U13-U15 forældre c) U16-U19 trænere
★★	Klubben skal have en mental træner/-udvikler med ansvar for mental træning tilknyttet talentsektoren. Mental træner/-udvikler skal have kontinuerlige sessioner med trænere.
★★★	Klubben skal have en mentaltræner/-udvikler med ansvar for mental træning tilknyttet talentsektoren minimum 5 timer ugentligt. Vedkommende er ansvarlig for at varetage den mentale træning jf. øvrige krav H.02, H.03, H.04 og I.03. Vedkommende må ikke have holdansvar. Vedkommende skal være tilmeldt Fodboldpsykologi 1.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Som dokumentation vedlægges CV og kopi af eksamensbevis/erfaring. Herudover udfyldes skabelon til oversigt over i hvilket tilmæssigt omfang mentaltræneren er til rådighed i talentsektoren. Skabelon findes på www.dbu.dk/licens • Endvidere indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver, samt underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.15 Organisation & HR Fodboldtrivselsansvarlig	
<p>Klubben skal have tilknyttet en fodboldtrivselsansvarlig som har medansvar for at skabe trivsel i tæt samarbejde med mentaltræner.</p> <p>Den Fodboldtrivselsansvarlige kan f.eks. have følgende primære ansvarsområder/ arbejdsopgaver for U13 – U19:</p> <ul style="list-style-type: none"> • etablere og koordinere mentorordninger, hvor ældre talenter støtter yngre talenter. • fremme bevidsthed om mental sundhed i miljøet. • fokus på at alle spillere føler sig inkluderet uanset etnicitet, baggrund, køn, kultur osv. • understøtte onboarding af nye spillere (og forældre) i miljøet. • bringe spillernes synspunkter/feedback/ideer videre i organisationen. • hjælpe med at løse eventuelle konflikter. • at organisere sociale arrangementer og aktiviteter. • deltage i årgangsvise forældremøder. • samarbejde med mental træner, uddannelseskoordinator og Talentchef om tværgående indsatser til gavn for trivsel. • opmærksom på om spillernes hverdag hænger sammen i forhold til f.eks. transport, skolegang, privatliv mm. • deltage i dele af trænermøder, hvor fokus er spillernes trivsel. <p>Minimumskrav:</p>	
<p>★</p> <p>★★</p> <p>★★★</p>	<p>Den Fodboldtrivselsansvarlige skal minimum være 10 timer ugentligt i miljøet (dette både før, under og efter træning samt kamp).</p> <p>Vedkommende må ikke have andre funktioner jf. O.3 – O.14 samt assistenttræner.</p> <p>Den Fodboldtrivselsansvarlige skal have alle tre følgende kurser:</p> <ol style="list-style-type: none"> DBU fodboldpsykologi 1: Mental sundhed DBU fodboldpsykologi 1: Selvtillid, selvværd og identitet DBU fodboldpsykologi 2: Kursus i coaching og den individuelle samtale
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af Fodboldtrivselsansvarliges ansvarsområder og opgaver, samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.16 Organisation & HR Sundhedssektor	
<p>Klubben skal sikre spillerne i talentsektoren adgang til en kvalificeret sundhedssektor.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	<p>Klubben skal minimum 1 gang om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for diagnosticering af skader for U16 – U19 spillerne af en Fysioterapeut/læge.</p>
★★	<p>Klubben skal minimum 2 gange om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for diagnosticering og skadesbehandling af minimum U16 – U19 spillerne på træningsanlægget af en Fysioterapeut.</p> <p>Der skal være fast procedure for- og tydelige kommunikationslinjer mellem fysioterapeut, fysisk træner, trænere og spillere.</p>
★★★	<p>Klubben skal minimum 2 gange om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for diagnosticering, skadesbehandling og opfølgning af skader af minimum U13 – U19 spillere på træningsanlægget af en Fysioterapeut.</p> <p>I turneringskampe i U16 og U19 Ligaen skal den arrangerende klub sørge for, at der er en fysioterapeut til rådighed for begge hold under kamp, såfremt udeholdet ikke medbringer en selv.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal beskrive og indsende sine procedurer for diagnosticering, skadesbehandling og opfølgning af skader, samt en beskrivelse af kommunikationslinjer mellem fysioterapeut, trænere, spillere og evt. læge etc. (kommunikationslinjer kan evt. sendes i flow-chart).</i> • <i>Herudover udfyldes skabelon til oversigt over i hvilket tidsmæssigt omfang fysioterapeut(er) er til rådighed i talentsektoren. Skabelon findes på www.dbu.dk/licens</i> • <i>Der skal linkes til den eventuelle læges og fysioterapeut(erne)s autorisationsnummer fra Styrelsen for Patientsikkerhed - https://stps.dk/da/autorisation/opslagautreg/</i> • <i>Kontaktoplysninger skal fremgå af personernes KlubOffice-profil</i> • <i>Herudover fremsendes ansættelsesaf(t)ale(r) i underskrevet tilstand.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i procedurer i sundhedssektor, procedure i kommunikationslinjer, samt for tilgængelighed for de respektive aldersgrupper.

O.17 Organisation & HR Uddannelseskoordinator	
Minimumskrav:	
	Klubben skal udpege en uddannelseskoordinator som er ansvarlig for:
★	a) Implementering af uddannelsesstrategien, jf. I.06.
	b) At varetage koordinering og kommunikation, samt styrke samarbejdet med relevante uddannelsespartnere.
	c) Afholdelse af spiller/forældremøde, hvor spillere fra U13-U19 og forældre informeres og rådgives omkring lokale uddannelsesordninger. Disse kan eventuelt planlægges i sammenhæng med øvrige spiller/forældremøder.
	d) Afholdelse af årlige individuelle uddannelses-/trivselssamtaler for U13-U19. Disse kan eventuelt planlægges i sammenhæng med øvrige spiller/forældre samtaler.
	e) At spillere, der deltager i DBU aktiviteter, (landshold og træningssamlinger) eller klubaktiviteter, der kræver fri fra skole, er koordineret med uddannelsesinstitutioner, herunder at spillerne medbringer studierelevant materiale (lektier eller anden forberedelse) til den studietid der afsættes på de respektive aktiviteter jf. I.06.
★★★	Uddannelseskoordinatoren må ikke have holdansvar, men må varetages af følgende funktioner; Talentchef, Head of Coaching eller Mentaltræner.
★★★★	Uddannelseskoordinatoren skal sikre opfølgning på uddannelsesplaner halvårligt.
Aktion	• <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af uddannelseskoordinatorens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.18 Organisation & HR Integritetsansvarlig	
Minimumskrav:	
★	Klubben skal udpege en Integritetsansvarlig, som er Licensadministrationens kontaktperson ved henvendelser om Antidoping, Spiladfærd og Laws of the Game.
★★★	Personen har ansvaret for at sikre overholdelse af kravene og deadlines gældende for i I.07 .
★★★★	Denne funktion må bestrides af funktionerne O.03-O.17.
Aktion	• <i>Klubben skal oplyse navnet og kontaktoplysninger på den Integritetsansvarlige via KlubOffice.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.19 Organisation & HR Trænerudvikling	
<p>Klubben skal bidrage til udviklingen af kvindelige fodboldtrænere via træneruddannelse, samt ved at ansætte trænere, som er kvinder, i relevante fodboldrettede funktioner.</p> <p>NB! der kan opnås tilskud til ansættelse (halvtidsnormering) af trænere som er kvinder jf. Kapitel 14.</p> <p>Klubben skal årligt opnå tre uddannelsespoint ved uddannelse af kvindelige trænere, via følgende pointsystem; (der skal være tale om minimum påbegyndt uddannelse for opnåelse af point):</p> <p>f) A-licens <i>eller</i> Elite Youth A <i>eller</i> GKA = 3 point g) UEFA B1 <i>eller</i> UEFA B2 <i>eller</i> Youth B <i>eller</i> GKB = 2 point h) UEFA C1 <i>eller</i> UEFA C2 <i>eller</i> UEFA C3 <i>eller</i> GK1 = 1 point</p> <p>Kravet kan efterleves i en drengeafdeling med ungdomslicens i sammenlignelige funktioner, hvis denne indgår i klubbens juridiske struktur. Dette gælder dog ikke for opnåelse af tilskud jf. Kapitel 14.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	<p>Klubben skal have minimum en kvindelig træner på funktionerne 0.04 – 0.12 eller som assistent træner på U13-U19.</p> <p>Klubben skal opnå minimum 3 point jf. ovenstående pointsystem.</p>
★★★	<p>Klubben skal have minimum en kvindelig træner på funktionerne 0.04 – 0.09 eller som assistent træner på U13-U19 med minimum UEFA B-licens.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal senest 30. juni 2025 oplyse navnet på de trænere, som er kvinder, med tilknytning til klubben, der har påbegyndt en træneruddannelse. Uddannelserne skal være gennemført eller tilmeldt i perioden 1. januar 2025 – 31. december 2025. • Klubben skal senest 30. juni 2026 oplyse navnet på de trænere, som er kvinder, med tilknytning til klubben, der har påbegyndt en træneruddannelse. Uddannelserne skal være gennemført eller tilmeldt i perioden 1. januar 2026 – 31. december 2026. • Klubben skal oplyse navnet, funktion og kontaktoplysninger på den træner som er kvinde.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.20 Organisation & HR Dommerudvikling	
<p>Minimumskrav:</p>	
★	<p>Klubben skal:</p> <p>a) Fastlægge en politik for "den gode kultur" i håndtering af dommere, gældende for spillere, trænere, ledere og forældre med det formål at styrke kulturen omkring afvikling af kampe og forbedre dommergerningens omdømme.</p>
★★★	<p>b) Udpege kontaktperson for dommeransøger</p>
★★★★	<p>c) Støtte rekruttering af unge dommere under 20 år ved at indstille kandidater på årlig basis dommergrundkursus.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal bekræfte at have beskrevet politik i overensstemmelse med punkt a • Oplyse kontaktperson for dommeransøger • Bekræfte imødekomme af punkt c.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.21 Organisation & HR Ledelses- og mødestruktur	
<p>Klubben skal have en ledelsesstruktur med relevante ledelsespersoner, med fast formel mødestruktur, til sikring af den operationelle ledelse i talentsektoren.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
<p>Klubben skal sikre, at der er ledelsesmæssig sammenhæng mellem senior- og ungdomsniveau.</p> <p>Ansvarsområder og opgaver i ledelsesstruktur kan f.eks. være:</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ Opfølgning af fastsatte langsigtede talent strategiske mål. ★★ Fastsættelse af operationelle mål i talentsektoren og evaluering af disse, samt sikre de operationelle mål reelt bliver implementeret. ★★★ Procedure for uddelegering af opgaver og ansvarsområder, samt sikre nødvendig information/kommunikation til trænere og andre afdelinger (kan være på fastsatte trænermøder). ★★★★ Sikre sammenhæng mellem afdelingerne i den samlede talentsektor. ★★★★ Sikre ressourcefordeling (økonomisk, personelt, materielt). <p>Klubbens skal sikre der er sammenhæng mellem senior- og talentledelse (gerne med fast repræsentant fra seniorledelse i ledelsesudvalg for ungdom og repræsentant fra talentledelse i seniorledelsesudvalg).</p> <p>Klubben skal desuden sikre, at der er ledelsesmæssig sammenhæng mellem børne- og ungdomsniveau.</p>	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at man har en ledelses- og mødestruktur der lever op til klubbens stjerniveau jf. dette afsnits minimumskrav.</i>
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	<p>Ved auditering vurderes klubben på ledelsesmæssig sammenhæng og om der er kontinuerlig og fast mødestruktur på ledelsesniveau i talentsektoren.</p> <p>Klubben vurderes også på ledelsesmæssig sammenhæng mellem klubbens højeste senior- og ungdomsniveau.</p>

O.22 Organisation & HR HR

Klubben skal ud fra sit niveau sikre der er vedtaget en strategi for HR. Dette kan f.eks. være HR principper for:

Strategi:

- Identifikation af HR-behov.
- Målsætninger for HR.
- Optimal stabsmodel – nødvendige/ønskede positioner og kompetencer.

Politikker:

- Medarbejderhåndbog indeholdende vision, værdier, organisationsdiagram, guidelines for adfærd, praktiske oplysninger og klubbens procedurer for medarbejderudviklingssamtaler etc.

Rekruttering internt/eksternt:

- Strategi for rekruttering af medarbejdere.
- Optimale profiler på positioner og kompetencer.
- Procedurer for udvælgelse og rekruttering.

Udvikling af medarbejdere:

- Ansvarlig person for udvikling/videreuddannelse af medarbejdere.
- Udviklingsplaner/karriereplaner for medarbejderne.
- Introduktionsprogram for nye medarbejdere.
- Interne og eksterne kurser.

Procedurer:

- Medarbejderudviklingssamtaler.
- Procedurer for opstart af nye medarbejdere.
- Procedurer for exit af medarbejdere og spillere.

Minimumskrav:

★	Klubbens U16 – U19 cheftrænere skal have minimum en årlig MUS.
★★	Klubbens U13 – U19 cheftrænere skal have minimum en årlig MUS, samt en personlig udviklingsplan.
★★★	Klubbens Head of Coaching skal supervisere U13-U19 cheftrænerne med udgangspunkt i trænerens personlige udviklingsplan minimum 4 gange årligt.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at man har en HR-strategi og procedurer der lever op til klubbens stjernniveau jf. dette afsnits minimumskrav.</i>
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	Ved auditering vurderes klubben på sammenhæng på klubbens HR-strategi og procedurer jf. dette afsnits minimumskrav.

O.23 Organisation & HR Trænermanual / Talentmanual	
Minimumskrav:	
<p>★</p> <p>★★</p> <p>★★★</p>	<p>Klubben skal sikre og have vedtaget guidelines for trænerne (holdtrænere, specialister etc.), der sikrer konsensus i processerne i det samlede talentudviklingsprogram på tværs af årgangene. Dette kan f.eks. være gennem en manual/hjemmeside/drev, hvor der er information, der sikrer fælles tilgang til forskellige områder i talentudviklingsprogrammet.</p> <p>Dette kan f.eks. være guidelines for:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationslinjer • Praktiske oplysninger • Stillingsbeskrivelser (synlige ansvarsområder/opgaver) • Mødestrukturer (ledelse- og trænerniveau) • Organisering og indhold af træning • Individuel udvikling (procedure for evaluering, møder, udviklingsplaner etc.) • Fysisk træning (protokol tests, planlægning, load etc.) • Procedurer for rekruttering • Sundhedssektor (procedure for diagnosticering, skadesbehandling, opfølgning af skader, kommunikationslinjer etc.) <p>Det anbefales, at spillestilsmanual er et separat dokument da dette formentligt er endnu mere dynamisk end en trænermanual/talentmanual.</p>
Aktion	Klubben skal indsende talentmanualen.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation. NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhængen på tværs af årgangene i de forskellige procedurer, der vedrører det samlede talentudviklingsprogram.

8. Holdudvikling

8.1. Indledning

Klubben skal have vedtaget en strategi for holdudvikling svarende til klubbens niveau. Dette skal sikre, at der arbejdes målrettet i forhold til klubbens ambitioner for talentsektoren.

8.2. Målsætning

De i afsnit 8.3 beskrevne krav har til formål at sikre:

- At der er en tydelig overvejelse og bevidsthed om klubbens/ungdommens spillestil og sikring af sammenhæng og implementering af denne på tværs i årgangene op til U19.
- At der i organiseringen og planlægningen af træning er konsensus på tværs af årgangene med ensartet tilgang og metode.
- At der er bevidsthed om indholdet af træning med tydelige læringsmål med progression på tværs af årgangene i forhold til holdudvikling.
- At der er konsensus imellem spillestil, organisering og indhold af træning, samt der er tydelige guidelines for trænerne, der sikrer konsensus i det samlede udviklingsprogram.
- At trænerne har mulighed for struktureret planlægning.

8.3. Krav

Uplodes Talentmanual, som besvarelse af disse punkter skal det angives hvor dette specifikke område findes i manualen. Såfremt dette ikke er tilfældet, vil det blive noteret som "ikke besvaret".

H.01	Holdudvikling Spillestil
	Klubben skal vedtage og have en klar holdning til spillefilosofi med tydelig tråd til klubbens identitet. Der skal være konsensus i spilfilosofi minimum fra U10 – U19, samt klare overvejelser for transitionen fra U19 til klubbens 1. seniorhold på relevante områder i spillestil. Der skal være tydelige metoder, der understøtter klubbens spillestil også ved bevidsthed om valg/fravalg, hvis der ønskes variationer i spillestil(e) på tværs af årgangene. Dette kan sikres f.eks. ved formalisering af spillestilsmanual og/eller med faste spillestils møder for trænerne på tværs af årgangene etc.
	Minimumskrav:
★	Klubben skal have beskrevet og implementeret et koncept, der sikrer sammenhænge i <u>spillestilsudtryk</u> fra U13 – U19.
★★	Klubben skal have beskrevet og implementeret et koncept, der sikrer sammenhænge i <u>spillestilsudtryk</u> fra U13–U19. Ydermere skal klubben have defineret sin <u>spillestil i spillestilsfaser</u> og have en afklaring i forhold til <u>spillestilsprincipper i de enkelte spillestilsfaser</u> fra U13–U19.
★★★	Klubben skal have <u>spillestilsprincipperne visualiseret</u> for de enkelte spillestilsfaser fra U13–U19.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at man har en spillestilsbeskrivelse, der lever op til klubbens stjernenniveau.</i> • <i>Spillestilen skal indsendes.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation. NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt. Klubben har selv ansvaret for at dette lever op til det ønskede stjernenniveau.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på afklarethed i spillestil på tværs af årgangene.

H.02 Holdudvikling Organisering & Indhold af træning (makro/meso)

Beskrivelse:

Klubben skal vedtage en strategi og have en klar holdning for organisering og indhold af træning, med sammenhæng på tværs af årgangene fra U13 – U19. Der skal være tydelige metoder, der sikrer tråd i planlægning af træning på tværs af årgangene.

Dette kan f.eks. sikres ved at have:

- Tydelig mødestruktur for organisering og indhold af træning med Head of Coaching og trænerne fra U13-U19.
- Curriculum for årgangene med progression i læringsmål. Dette med tydeligt link til klubbens spillestilsprincipper på det taktiske område og med tekniske, fysiske og mentale læringsmål linket til det taktiske.
- Periodisering lavet ud fra curriculum, hvis dette haves med prioriterede fokusområder med progression pr. årgang.
- Involvering af specialister i planlægning og indhold af træning f.eks. fysisk træning (load) etc.

Minimumskrav:



Head of Coaching skal sikre sammenhæng af trænerens organisering og indhold af træning fra U13-U19 via en taktisk periodisering (makro og/eller meso) for minimum spillets faser.

Klubben skal have implementeret prioriteter for tekniske, taktiske, fysiske og mentale færdigheder for U13-U19.



Klubben skal have integreret spillestilsprincipper i den taktiske periodisering (makro og/eller meso) i organisering og indhold af træning fra U13-U19 eller skal have beskrevet og implementeret generelle principper for eksekvering af træning fra U13-U19.



Klubben skal have sammenhæng i sine taktiske, tekniske, fysiske og mentale principper/læringsmål i periodisering fra U13-U19. Dette kan f.eks. være i et taktisk curriculum med principper/læringsmål med progression fra U13-U19 med sammenhæng til spillestilsprincipper og/eller en tydelig beskrivelse af hvordan ovenstående sikres.

Aktion

- *Klubben skal indsende makro- og mesoplaner (periodiseringsmodeller) som dokumentation for organisering og indhold af træning jf. dette afsnits minimumskrav. Hvis klubben har curriculum etc. skal dette også indsendes.*
- *Hvis ingen af ovennævnte værktøjer bruges, skal der redegøres med en tydelig beskrivelse for hvordan der skabes sammenhæng på området jævnfør minimumskrav.*

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på kvalitet og sammenhæng i organisering og indhold af træningen på tværs af årgangene.

H.03 Holdudvikling Forberedelse og evaluering af træning (mikro)	
Minimumskrav:	
<p>Klubben skal vedtage en procedure og have en klar holdning for forberedelse og evaluering af den daglige/ugentlige træning (mikro) med konsensus på tværs af årgangene på U10 – U19 i sammenhæng med klubrammerne for organisering og indhold af træning (makro/meso).</p> <p>Forberedelse af træning kan f.eks. sikres ved at have:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Et fast trænermøde før træningen. • Daglig planlægning af træning ud fra klubbens rammer. • Inddragelse af specialister (Fysisk træner, Mentaltræner, Keepertræner etc.). • Afklaring på den enkelte træner/specialists opgave under træningen/i de enkelte øvelser. • Bevidstgørelse af læringsmål/fokuspunkter for spillertruppen. • Overblik over den enkelte spillers individuelle fokus/udviklingsmål. • Procedure for hvordan dagens træning gennemgås med spillertruppen (video, taktiktavle etc.). • Procedure for hvordan træningsbanen organiseres (opsætning af toppe, mål, øvelsesskift etc.). • Fysisk og mental aktivering af spillerne før træning (preparation, spændingsniveau etc.) <p>Evaluering af træning kan f.eks. sikres ved at have:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Et fast evalueringsmøde efter træning i træner teams med/uden Head of Coaching. • Inddragelse af specialister (Fysisk træner, Mentaltræner, Keepertræner etc.). • Data/video med i evaluering. • Inddragelse af spillerne i evaluering af træning (holdniveau/individuel niveau). • Supervision af træning (Head of Coaching). • Uploade træning i IT-system. • Procedure for videregivelse af evaluering til anden træner ved deltagelse af transitionsspiller/prøvespiller. • Under fast evalueringsmøde kan spørgsmål f.eks. være: <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan forløb træningen? - Lykkedes vi med de emner vi havde fokus på i de enkelte øvelser? - Fungerede øvelserne? - Lykkedes vores ledelsesstil (coaching / instruktionsmomenter)? 	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at man har en procedure for forberedelse og evaluering af træning.</i> • <i>Der skal for klubber med 3 stjerner indsendes en beskrivelse af klubbens procedurer på området.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes på sammenhæng i forberedelse og evaluering af træning på Mikro niveau (dagligt/ugentligt) for U10-U19.

H.04 Holdudvikling Trænermøder	
Minimumskrav:	
★	Klubben skal have tydelig og kontinuerlig mødestruktur på træerniveau, der sikrer tråd i organisering og indhold af træning på tværs af årgangene fra U13 – U19. Head of Coaching skal facilitere møderne.
★★★	Klubben skal have tydelig og kontinuerlig mødestruktur på træerniveau på ugentlig basis, der sikrer tråd i organisering og indhold af træning på tværs af årgangene fra U13 – U19.
★★★★	Klubbens fysiske træner skal deltage minimum 2 gang om måneden på trænermøder, hvor organisering og indhold træning på U13-U19 forberedes.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal indsende dokumentation for frekvens for trænermøder fra U13 – U19, samt hvem der deltager på møderne i de respektive årgange jf. dette afsnits minimumskrav.</i> • <i>Klubben skal ydermere indsende en beskrivelse af, hvilke emner der er på dagsorden på trænermøder i de respektive segmenter/årgange.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i trænermødestruktur.

H.05 Holdudvikling IT og video	
Minimumskrav:	
★	Klubben skal have en klar holdning til brug af video på tværs af årgangene på U13 – U19. Dette med sammenhæng til kravene i H.01, H.02, H.03 og H.04.
★★★	<p>Klubben kan f.eks. bruge video til følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forberedelse til kamp/træning i træner-team og overfor spillertrup. • Evaluering af kamp/træning i træner-team og overfor spillertrup. • Spillestilsmøder. <p>Klubben skal optage U16 og U19 liga hjemmekampe. Optagelsen skal deles med modstanderen senest 48 timer efter slutfløjt.</p>
★★★★	<p>Klubben skal have en IT-plattform (software) til rådighed for trænerne fra U13-U19. Klubben kan f.eks. bruge en IT-plattform (software) til følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forberedelse og planlægning af træning. • Registrere træningsfremmøde. • Registrere træningsindhold for det enkelte hold og spiller. • Registrere kampstats. • Registrere testresultater.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at man har en procedure for brug af video, der sikrer sammenhæng på tværs af årgangene fra U13-U19.</i> • <i>Klubber med 3 stjerner skal indsende en beskrivelse af klubbens procedurer for brug af video på U13-U19, samt bekræfte, at man har en IT-plattform jf. dette afsnits minimumskrav.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes på sammenhæng i brug af IT-plattform (software), samt på klubbens procedurer for brug af video på tværs af årgangene for U13-U19.

H.06 Holdudvikling Keepertræning

Klubben skal have en klar holdning og vedtage en strategi for keepertræningen der sikrer sammenhæng på tværs af årgangene på U13–U19. Dette skal være i sammenhæng med H.01, H.02, H.03 og H.04.

Dette kan f.eks. sikres ved at have:

- Sammenhæng til klubbens spillestil, herunder spillestilsudtryk, faser og principper.
- Curriculum for keepere på årgangene U13–U19 med progression i læringsmål. Dette med tydeligt link til klubbens spillestilsprincipper på det taktiske område og med tekniske, fysiske og mentale læringsmål linket til det taktiske.
- Periodisering for keepere på årgangene U13–U19 med sammenhæng til makro/meso årsplan.
- Involvering af fysisk og mental træner i planlægning og indhold af træning.
- Tydelig mødestruktur for organisering og indhold af træning med Head of Coaching, Ungdomsudviklingstræner, trænerne fra U13–U19 samt keepertræner(e).
- Keepertræner deltager i træningsplanlægningsmøder.
- Brug af individuel video for keepere med keepertræner.
- Individuelle spillersamtaler med keepertræner.

Minimumskrav:

★	<p>Klubben skal sikre sammenhæng og konsensus i organisering og indhold af træning for keepere fra U13–U19.</p> <p>Klubben skal have implementeret en plan for prioriterede keeper-tekniske læringsmål på U13–U19.</p>
★★★	<p>Klubben skal have implementeret en plan for prioriterede keeper-tekniske, -taktiske, -fysiske og -mentale læringsmål på U13–U19.</p> <p>Klubbens keepertræner skal minimum være deltagende i cheftrænerens træningsplanlægning på meso niveau (2 – 6 uger) for U13–U19.</p>
★★★★★	<p>Klubben skal have en periodisering for keepertræning med sammenhæng til klubbens overordnede taktiske periodisering.</p> <p>Klubbens keepertræner skal være deltagende i cheftrænerens træningsplanlægning på ugentligt niveau for U13–U19</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal indsende makro-, meso-, mikroplaner for keepere som dokumentation for organisering og indhold af keepertræning jf. dette afsnits minimumskrav. Hvis klubben har curriculum, periodiseringsmodeller etc., skal dette indsendes.</i> • <i>Hvis ingen af ovennævnte værktøjer bruges, skal der redegøres med en tydelig strategi og beskrivelse for hvordan der skabes sammenhæng på området jf. minimumskrav.</i>
Objektive kriterier	<p>Indsendt dokumentation.</p> <p>NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt. Klubben har selv ansvaret for at dette lever op til det ønskede stjerniveau.</p>
Kvalitative vurderinger	<p>Klubben vurderes ved auditering på kvalitet og sammenhæng i Keepertræning.</p>

NYT

**H.07 Holdudvikling
 Børnesegment U10 – U12**

Klubben skal tage et ansvar for at skabe et udviklingsmiljø med fokus på tryghed, trivsel og udvikling. Der skal være en tydelig organisatorisk, pædagogisk og metodisk tilgang med konsensus på tværs af årgangene fra U10–U12.

Hvis man som licensklub ikke har eget børnemiljø, skal licensklubben etablere et samlet klubsamarbejde i minimum én samarbejdsklub for U10–U12, som alene lever op til kravene i H.07. Klubben må gerne etablere flere klubsamarbejder, men klubberne må ikke deles om at leve op til kravene i fællesskab.

Klubben skal have en klar holdning til fællesfodbold for U10–U12, samt have en strategi for området, hvis fællesfodbold er, eller planlægges at være, en del af miljøet.

OBS: Klubben skal forvente yderligere tiltag i forhold til fælles fodbold U10–U12 i licensmanualen 2027/2029.

Minimumskrav:

Strategi - klubben skal:

- a) have en klar holdning/strategi til fællesfodbold for U10–U12.
- b) strategisk have vedtaget at prioritere børnesegmentet U10–U12 på et tilstrækkeligt højt niveau og have en klar vision for området.
- c) leve op til forudsætningerne i DBU Børneklub på U10–U12, herunder have fokus på Børnefodboldstrategiens 12 initiativer. [Strategiens 12 initiativer \(dbu.dk\)](https://dbu.dk/strategiens-12-initiativer)

Organisation & HR - klubben skal:

- d) organisatorisk prioritere børnesegmentet U10–U12.
- e) afvikle minimum 2 årlige forældremøder for U10–U12.
- f) som minimum sikre årlig workshop faciliteret af mentaltræner/-udvikler for U10–U12 trænere samt U10–U12 forældre.
- g) sikre at der er ledelsesmæssig sammenhæng mellem børne- og ungdomsniveau.



Holdudvikling - klubben skal:



- h) have beskrevet og implementeret en udviklingsmodel på U10–U12 herunder med prioriteter for tekniske-, teknisk/taktiske-, fysiske- og mentale læringsmål i tråd med Aldersrelateret træning/ATK (se f.eks. kapitel 2, 3 og 8 i Aldersrelateret træning).



- i) sikre sammenhæng af trænerens organisering og indhold af træning, samt sikre, at der er konsensus fra U10–U12.
- j) vedtage og have en klar holdning og procedure for forberedelse og evaluering af den daglige/ugentlige træning (mikro) med konsensus på tværs af årgangene på U10–U12 i sammenhæng med klubrammerne for organisering og indhold af træning (makro/meso).
- k) have en tydelig og kontinuerlig mødestruktur på trænerniveau, der, sikrer tråd i organisering og indhold af træning på tværs af årgangene U10–U12.

Individuel udvikling - klubben skal:

- l) sikre at den enkelte U10–U12 spiller trives i træning- og kampmiljøet, samt skabe mulighed for at spilleren kan udvikle sig som fodboldspiller og menneske.
- m) have en klar holdning til trænerens adfærd og den pædagogiske retning, for at sikre et trygt udviklingsmiljø på U10–U12.

(forsættes næste side)

H.07 Holdudvikling - Børnesegment U10 – U12 (forsat)	
<p>★</p> <p>★★</p> <p>★★★</p>	<p>n) være bevidst om Relativ Alders Effekt (RAE) i forhold til U10–U12.</p> <p>o) have et fysisk udviklingsprogram for U10–U12 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (se kapitel 4).</p> <p>p) have et mentalt udviklingsprogram for U12 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (se kapitel 5).</p> <p>q) sikre fleksible og mangfoldige træningstilbud for U10–U12 spillerne. Dette gennem træning på tværs af hold, køn, alder og/eller niveau.</p> <p>r) sikre evaluering af egne spillere på U10–U12 minimum en gang årligt, herunder spillernes trivsel samt ønskede prioriterede tekniske-, teknisk/taktiske-, fysiske- og mentale læringsmål.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal angive, hvorvidt fællesfodbold er en del af miljøet jf. definition i ordlisten.</i> • <i>Klubben skal bekræfte, at man har en strategi og prioriterer børnesegmentet U10–U12 jf. dette afsnits minimumskrav.</i> • <i>Klubben skal bekræfte, at man afholder minimum en årlig workshop af mentaltræner/-udvikler for U10–U12 forældre.</i> • <i>Klubben skal bekræfte, at man afholder minimum en årlig workshop af mentaltræner/-udvikler for U10–U12 trænere.</i> • <i>Klubben skal indsende rammerne for organisering og indhold af træning på U10–U12 f.eks. makro-, meso- og mikroplaner (periodiseringsmodeller).</i> • <i>Klubben skal indsende prioriterede læringsmål for tekniske-, teknisk/taktiske-, fysiske- og mentale.</i> • <i>Klubben skal bekræfte, at man har en procedure for forberedelse & evaluering af træning for U10–U12.</i> • <i>Klubben skal indsende dokumentation for frekvens for trænermøder fra U10–U12, samt hvem der deltager på møderne.</i> • <i>Klubben skal ydermere indsende en beskrivelse af hvilke emner der er på dagsorden på trænermøder for U10–U12.</i> • <i>Klubben skal bekræfte, at man lever op til de fysiske krav for U10–U12, jf. dette afsnits minimumskrav.</i> • <i>Klubben skal bekræfte, at man lever op til de mentale krav for U10–U12, jf. dette afsnits minimumskrav.</i> • <i>Klubben skal indsende en beskrivelse af, hvordan man vil sikre et trygt udviklingsmiljø for U10–U12.</i> • <i>Klubben skal bekræfte, at der er fleksible og mangfoldige træningstilbud for U10–U12 spillerne.</i> • <i>Klubben skal bekræfte, at spillerne på U10–U12 evalueres.</i>
Objektive kriterier	<p>Indsendt dokumentation.</p> <p>NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt. Klubben har selv ansvaret for at dette lever op til det ønskede stjerniveau.</p>
Kvalitative vurderinger	<p>Klubben vurderes ved auditering på kvalitet og sammenhæng for børnesegmentet U10–U12.</p>

9. Individuel udvikling

9.1. Indledning

Klubben skal have vedtaget en strategi for individuel udvikling. Dette skal sikre at der er fokus på udvikling af individuelle færdigheder inden for taktiske, tekniske, fysiske og mentale områder ud fra et individuelt perspektiv.

9.2. Målsætning

De i afsnit 9.3 beskrevne krav har til formål at sikre:

- At klubben har fokus på udvikling af den enkelte spiller, og dennes individuelle færdigheder.
- At klubben har et individuelt aldersrelateret udviklingsprogram for taktiske, tekniske, fysiske og mentale færdigheder.
- At klubben har en grundig evalueringsprocedure og individuelle udviklingsplaner på spillerne evt. indeholdende punkter for selvtræning.
- At der er prioriteret individuel træning ud fra den enkelte spillers behov.
- At der bruges video og andre IT-værktøjer i forbindelse med den enkelte spillers udvikling.
- At der er en transitionsstrategi for minimum udvalgte spillere.
- At der er en tydelig strategi for den fysiske træners rolle i forhold til test, organisering og indhold af fysisk træning tilpasset individuelle behov.
- At spilleren har mulighed for at kombinere skolegang (uddannelse) med fodbolduddannelse f.eks. i form af morgentræning med mulighed for individuel træning.
- At spillerne har kendskab til og er ajourført med regler og procedure vedr. antidoping, spiladfærd og Laws of the Game.

9.3. Krav

NB! Uploades Talentmanual, som besvarelse af disse punkter skal det angives hvor dette specifikke område findes i manualen. Såfremt dette ikke er tilfældet, vil det blive noteret som "ikke besvaret".

I.01 Individuel udvikling Evaluering, udviklingsplaner og træning




Klubben skal sikre, at der i talentudviklingsprogrammet er fokus på individuel udvikling. Dette gælder individuel evaluering (klub/spiller), spillermøder, udviklingsplaner, træning og brug af video etc. Der bør, afhængigt af niveauet, være fokus på individuelle færdigheder for minimum:

- Teknisk
- Fysisk
- Taktisk
- Mentalt
- Spidskompetencer

Individuel træning kan f.eks. være:

- Position specifik træning (f.eks. opspilsskabelon/deløvelser med gentagne repetitioner).
- Individuel træning med en træner i "lukkede færdigheder" (f.eks. indkast, hjørnespark, chip bold til bagerste etc.).
- Individuel træning i relation til udviklingsplan.
- Træning relationelt i en mindre gruppe/enhed med mange gentagelser (delelement fra en spilsituation).
- En holdtræning hvor der er en træner (ikke den der står for øvelsen) der 100% er fokuseret på en spiller/enhed, som giver feedback i pauser/under træningen og evaluerer efterfølgende (evt. med video).
- Struktur for og stimulering af selvtræning (med klub styring på dosering/load).
- Individuel træning med specialist (f.eks. Sparketræner, Fysisk træner, Afslutningstræner, Mentaltræner etc.).

Minimumskrav:

	<p>Klubben skal sikre at den enkelte U10-U19 spiller trives i trænings- og kampmiljø, samt skabe mulighed for at spilleren kan udvikle sig som fodboldspiller og menneske.</p> <p>Klubben skal have individuelle udviklingsplaner på minimum 5 fokusspillere på U13, U14, U16 og U19, samt minimum 2 individuelle spillermøder pr. år for alle spillerne på U13-U19.</p>
	<p>Klubben skal have individuelle udviklingsplaner for alle spillere fra U13-U19, samt minimum 2 gange årligt sikre individuel video evaluering af spillerne i kamp på U16 og U19.</p> <p>Klubben skal ugentligt have afsat tid til individuel træning med tydelig sammenhæng til spillerens udviklingsplan.</p>
	<p>Klubben skal minimum 2 gange årligt sikre individuel video evaluering af spillerne i kamp på U13 og minimum 4 gange årligt for U16 og U19.</p> <p>På minimum et af de årlige individuelle spillermøder skal fysisk træner deltage eller selv afholde en årlig individuel samtale med minimum 5 fokusspillere på U16 og U19.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at klubbens strategi og procedurer for det individuelle udviklingsprogram jf. dette afsnits minimumskrav for de respektive aldersgrupper/årgange lever op til klubbens stjerniveau.</i> • <i>Der skal fra 2-3 stjerner indsendes en udviklingsplan på henholdsvis en U13, U14, U16 og U19 spiller.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i procedurer i evaluering, udviklingsplaner og træning på tværs af årgangene.

I.02 Individuel udvikling Fysisk træning

Klubben skal have et fysisk udviklingsprogram der er tilpasset til de enkelte årgange og den enkelte spiller. Derudover skal spillerne have individuelle fysiske udviklingsprogrammer, der kan understøtte spillerens fysiske udvikling i sammenhæng med anden træning.

Den fysiske træning kan f.eks. indeholde:

- Opvarmning med øvelser, koordination, motorik, agility etc.
- Skadesforebyggende programmer (f.eks. vedr. [forebyggelse af knæskader](#)).
- Dialog om fysisk dosering (load) holdmæssigt/individuel mellem Fysisk træner, Fysioterapeut, Cheftrænere, Ungdomsudviklingstræner og Head of Coaching.
- Deltagelse i træningsplanlægning (makro, meso og mikro).
- Superviseret styrketræning med vejledning af Fysisk træner.
- Deltagelse i holdtræning.
- Test af spillerne.

Minimumskrav:

★	<p>Klubben skal have et fysisk udviklingsprogram for U13–U19 tilpasset alderstrin.</p> <p>Klubben skal have skadesforebyggende træningsprogrammer for U13–U19 tilpasset alderstrin.</p>
★★	<p>Klubben skal have basis styrkeprogrammer til rådighed for den enkelte spiller for U14–U19.</p> <p>Klubbens fysiske træner skal være involveret i holdtrænerens planlægning af træning for U13–U19 hvad angår langtidsplanlægning, samt sikre ferieprogrammer.</p>
★★★	<p>Klubbens fysiske træner skal være involveret i holdtrænerens planlægning af træning for U16 og U19 hvad angår den ugentlige træning (load etc.).</p> <p>Klubben skal udføre test på alle spillere fra U16 og U19 to gange om året</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at man lever op til dette afsnits minimumskrav for de respektive aldersgrupper/årgange jf. klubbens ansøgte stjerniveau.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i fysisk træning herunder procedurer for organisering og indhold i fysisk træning på tværs af årgangene.

I.03 Individuel udvikling & Uddannelse Mental træning & Udvikling

Klubben skal have udviklet et koncept med en tydelig tilgang til udviklings- og præstationspsykologiske områder, der er tilpasset klubbens udviklingsmiljø, de enkelte årgange og den enkelte spiller.

Udviklingspsykologiske områder kan f.eks. være:

- Kultur/værdier
- Læring
- Motivation og målsætning
- Life skills/livsfærdigheder
- Fokus
- Kreativitet
- Kommunikation og feedback

Præstationspsykologiske områder kan f.eks. være:

- Modgang
- Håndtering af pres og spænding
- Konkurrencestrategier

Klubben kan med fordel have defineret læringsmål i et mentalt curriculum med sammenhæng til klubbens identitet, værdier og spillefilosofi/ spillestilsudtryk.

Minimumskrav:

★	Klubben skal have et mentalt udviklingsprogram for U13–U19 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (se f.eks. kapitel 5 + side 103-104 i kapitel 8 i Aldersrelateret træning og side 192-223 i ATK 2.0).
★★	Klubben skal have tydelige integrerede principper i den daglige træning, som understøtter spillernes mentale udvikling for U13-U19.
★★★	Klubbens mentaltræner/-udvikler skal være involveret i trænerens planlægning af træning samt observere/evaluere træning/kamp på U13–U19. Mentaltræneren/-udvikleren skal være med til at forankre læringsmål (fokuspunkter) i hverdagen gennem løbende sparring med trænerne.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at man lever op til dette afsnits minimumskrav for de respektive aldersgrupper/årgange jf. klubbens ansøgte stjerniveau.</i>
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i mental træning herunder procedurer og udførelse for mental træning/udvikling.

I.04 Individuel udvikling & Uddannelse Transition fra ungdomshold til ungdomshold	
Minimumskrav:	
★	Klubben skal have vedtaget en strategi for transition mellem årgangene i ungdom. Dette kan f.eks. vedrøre principper for: <ul style="list-style-type: none"> • Sammensætning af trupperne. • Op træning med ældre årgange. • Ned træning med yngre årgange • Individuel op eller ned matchning i kampe.
★★ ★★★	Head of Coaching skal sikre implementeringen af klubbens transitionspolitik og strategi.
Aktion	Klubben skal bekræfte at man lever op til dette afsnits minimumskrav jf. klubbens ansøgte stjerniveau.
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng, kommunikation samt planlægning af transitionsfase for den enkelte spiller.

I.05 Individuel udvikling & Uddannelse Transition fra ungdom til senior	
Minimumskrav:	
★	Klubben skal have en strategi for transition for U-spillere til klubbens 1. seniorhold. Strategien skal være realistisk og hænge sammen med klubbens overordnede forretningsmodel/strategi. Strategi/ledelsesprincipper kan f.eks. vedrøre: <ul style="list-style-type: none"> • Træningsmuligheder for U-spillere på 1. seniorhold. • Kampmuligheder for U-spillere på 1. seniorhold. • Deltagelse i 1. seniorholds træningslejre. • Planlægning af U-spillers træningstider med 1. seniorhold (f.eks. på månedsbasis). • Kommunikation mellem relevante trænere og ledere (f.eks. transitionsmøder). • Mødestruktur for relevante transitionsspillere. • Klub definerede KPI'er (strategiske langsigtede mål) for f.eks. andel af spilletid på klubbens 1. seniorhold etc.
★★ ★★★	Head of Coaching skal sikre implementeringen af klubbens transitionspolitik og strategi.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at man lever op til dette afsnits minimumskrav jf. klubbens ansøgte stjerniveau.</i> • <i>Klubben skal oplyse hvilken funktion der har til opgave at sikre implementeringen.</i>
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng, kommunikation, planlægning af transitionsfase for den enkelte spiller. Ydermere vurderes der på om der er træningsmuligheder og om klubben evner at få egenudviklede spillere op på klubbens 1. hold.

I.06 Individuel udvikling & Uddannelse Skolesamarbejde

Minimumskrav:

<p>★ ★★</p>	<p>Klubben skal sikre at enhver ungdomsspiller, der deltager i klubbens ungdomsudviklingsprogram, lever op til den obligatoriske skoleundervisning (undervisningspligt), og at ingen spillere forhindres i at fortsætte sin civile uddannelse.</p> <p>Klubben skal have en beskrevet Dual Career strategi for U16-U19 spillerne, med procedurer der beskriver, hvordan klubben støtter den enkelte spiller i at skabe balance mellem fodbold og uddannelse og dermed bidrage til at sikre optimale betingelser for Dual Career. Der skal i Dual Career strategien også indgå hvilke uddannelsespartnere, der evt. samarbejdes med og foreligge samarbejdsaftale med uddannelsespartnere (gældende for alle involverede uddannelsespartnere).</p> <p>Hvis klubben har morgentræning eller anden træning i skoletiden skal der som minimum sikres:</p> <ul style="list-style-type: none"> s) 1 årligt koordineringsmøde mellem hver uddannelsespartner og klub. t) Deling af træningsplaner / skoleplaner. u) At spilleren har skemafri til faste ugentlige træninger i skoletiden, alternativt at der ydes erstatningstimer i et tilstrækkeligt omfang koordineret mellem uddannelsespartner, uddannelseskoordinator, spiller og forældre.
<p>★★★★</p>	<p>Klubben skal sikre at enhver ungdomsspiller, der deltager i klubbens ungdomsudviklingsprogram, har en uddannelsesplan og sikre koordinering af uddannelse og fodbold i forbindelse med fravær, der er fodboldbetinget.</p>
<p>Aktion</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at man lever op til dette afsnits minimumskrav jf. klubbens ansøgte stjerniveau.</i> • <i>Der skal indsendes kontakt oplysninger på ansvarlige personer på skoler, der har ansvaret for kommunikationen med klubben om spillernes individuelle planlægning.</i> • <i>Klubben bedes samtidig indsende et flow-chart med kommunikationslinjer mellem skole, klub, spiller, forældre, trænere og uddannelseskoordinator.</i>
<p>Objektive kriterier</p>	<p>Indsendt dokumentation.</p>
<p>Kvalitative vurderinger</p>	<p>Klubben vurderes ved auditering på klubbens og spillernes bevidsthed om kommunikationslinjer og trænings- og skoleplanlægning ud fra spillerens individuelle behov, herunder muligheden for morgentræning i skoletiden.</p>

I.07		Individuel udvikling & Uddannelse Fodboldetik
Minimumskrav:		
★		Der skal sikres at U16 og U19 spillere undervises og orienteres om gældende regler for Antidoping, Spiladfærd (matchfixing og betting) og Laws of the Game.
★★		Klubbens trænere, ledere og andet støttepersonale for U16 og U19 holdene, herunder den tilknyttede læge, eller anden dopingansvarlig person, samt andet relevant personale skal ligeledes holde sig opdaterede på deres respektive områder.
★★★		Se bilag 2 for detaljeret krav for opfyldelse af punktet vedr. Antidoping og Matchfixing
Aktion		<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal bekræfte overholdelse af ovenstående Anti-Doping krav jf. bilag 2. • Klubben skal herudover arrangere et møde for at udbrede kendskabet til Laws of the Game og indsende en afholdelsesbekræftelse herpå til DBU indeholdende dato og sted for samlingen samt deltagere, navn på fodbolddommer eller dommerinstruktør. Klubben skal selv kontakte DBU's Dommerafdeling for planlægning af dette møde. • Klubben skal herudover arrangere et møde for at udbrede kendskabet til spiladfærd og indsende en afholdelsesbekræftelse herpå til DBU indeholdende dato og sted for samlingen samt deltagere, navn på oplægsholder eller instruktør. Dette planlægges af klubben selv, eventuelt i samarbejde med Center for Ludomani, Study4Player, Team Danmark, Elitekommunen e.l. • Ovenstående møder om Laws of the game og Spiladfærd skal afholdes i forbindelse med hver sommer-sæsonstart mellem 1. juli – 1. september, og afholdelsesbekræftelserne skal være DBU i hænde, senest 1. september 2025 samt 1. september 2026. Disse skal være dateret samt underskrevet af underviseren og klubbens Talentchef.
Objektive kriterier		Klubben skal bekræfte at ovenstående overholdes.
Kvalitative vurderinger		Ingen.

10. Talentidentifikation

10.1. Indledning

Klubben skal have udarbejdet et Talent ID. Dette skal være grundlaget bag klubbens strategi for scouting og rekruttering, såvel internt som eksternt. Klubben skal have en klar forståelse af forskellen mellem scouting og rekruttering, herunder klare procedurer og principper, der understøtter klubbens niveau og sikrer grundig scouting og rekruttering af spillere på de forskellige aldersgrupper.

10.2. Målsætning

De i afsnit 10.3 beskrevne krav har til formål at sikre:

- At klubben har en klar definition af talent og en tydelig strategi for scouting og rekruttering.
- At klub og ansatte har et tydeligt billede af, hvad der scoutes efter, samt sikre det bedst mulige grundlag for rekruttering af spillere.
- At klubben har en tydelig struktur og sammenhæng i organiseringen af scouting og rekruttering.
- At klubben har tydelige procedurer for henholdsvis scouting og rekruttering af spillere.
- At klubben efterlever DBU's Holdninger og Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer', samt arbejder med udgangspunkt i DBU's Børnesyn, og understøtter ikke-licensklubber i udviklingen af egne spillere.

10.3. Krav

T.01 Talentidentifikation Talent ID

Et Talent ID er en identifikation af den type spiller som passer ind i klubbens spillefilosofi.

Et grund Talent ID kan f.eks. indeholde:

- Generelt (kan scores):
 - Spillestilsudtryk
 - Spidskompetence
- Præstation (kan scores):
 - Taktiske færdigheder
 - Tekniske færdigheder
 - Fysiske færdigheder
 - Mentale færdigheder
- Potentiale (objektive kriterier):
 - Kvartal (fødsel)
 - Fodboldalder
 - Fodboldmiljø
 - Fysisk modenhed
 - Kognitiv modenhed
 - Forældrenes statur

Det kan overvejes om der fra U16 skal tilføjes et positionsspecifikt Talent ID til klubbens grund Talent ID.

Ved brug af Talent ID til evaluering af egne spillere kan der også indarbejdes opmærksomhed på RAE.

Talent ID kan f.eks. bruges til:

- Evaluering af egne spillere
- Scouting af eksterne spillere
- Sammenligningsgrundlag mellem egne- og eksterne spillere
- Trup sammensætningsmøder
- Transition ungdom

Minimumskrav:



Klubben skal have et Talent ID for U10 – U19 der giver et tydeligt billede af, hvad klubben kigger og scouter efter, med sammenhæng til klubbens identitet og spillefilosofi.



Aktion

- *Klubben skal indsende sit Talent ID, samt øvrig dokumentation jf. ovenstående minimumskrav.*

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt. Klubben har selv ansvaret for at dette lever op til det ønskede stjerniveau.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i Talent ID og bevidsthed om klubbens definition af talent, samt om denne er aktivt implementeret i rekrutteringsarbejdet. Ydermere vurderes klubben på om der er sammenhæng til intern spillerevaluering ud fra Talent ID.

T.02 Talentidentifikation Strategi for rekruttering

Minimumskrav:

	<p>Klubben skal have udarbejdet en strategi for rekruttering af spillere.</p> <p>En strategi for rekruttering kan f.eks. indeholde følgende:</p>
★	<ul style="list-style-type: none"> • En analyse af det interne og eksterne miljø; f.eks. SWOT.
★★	<ul style="list-style-type: none"> • Strategiske mål for rekruttering, der understøttes af klubbens analyse.
★★★	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikation af indsatsområder for f.eks. personel, procedurer, planlægning, IT/software etc. • Fastsatte operationelle kortsigtede mål for scouting afdelingen.
★★★★	<ul style="list-style-type: none"> • En aktivitetsplan for konkrete igangværende initiativer med ansvarlige personer, deadlines, ressourcer etc. • Strategi for samarbejds klubber (lokalt, regionalt, nationalt og internationalt). • Identifikation af målgrupper (Hvor rekrutterer vi? Hvilke aldersgrupper? Etc.).
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte at have defineret en strategi for rekruttering.</i>
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng og bevidsthed om klubbens strategi for rekruttering, samt om der reelt arbejdes ud fra strategien.

T.03 Talentidentifikation Strategi for scouting

Minimumskrav:

	<p>Klubben skal have udarbejdet en strategi for scouting af spillere.</p> <p>En strategi for scouting kan f.eks. indeholde følgende:</p>
★	<ul style="list-style-type: none"> • En analyse af det interne og eksterne miljø; f.eks. SWOT.
★★	<ul style="list-style-type: none"> • En analyse af spillerpotentiale internt/eksternt. • Strategisk arbejde med Relativ Alders Effekt (RAE).
★★★	<ul style="list-style-type: none"> • Strategiske mål for scouting, der understøttes af klubbens analyse.
★★★★	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikation af indsatsområder for talent ID, scouting, personel, procedurer, planlægning, IT/software etc. • Identifikation af målgrupper (hvor rekrutterer vi? Hvilke aldersgrupper? Etc.). • Strategi for samarbejds klubber (lokalt, regionalt, nationalt og internationalt).
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte, at have defineret en strategi for scouting.</i>
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng og bevidsthed om klubbens strategi for scouting, samt om der reelt arbejdes ud fra strategien.

T.04 Talentidentifikation Struktur for scouting

Minimumskrav:

Klubben skal have struktur og sammenhæng i organiseringen af de operationelle elementer i scoutingen.

Dette kan for eksempel være:



- Definition af ansvarsområder og opgaver for scouts.
- Organisationsdiagram over scoutafdeling med link til andre afdelinger.



- Principper for uddannelse af klubbens scouts.
- Mødestrukturer.
- Principper for planlægning af scouting opgaver og udarbejdelse af både langsigtet plan med hovedaktiviteter og kortsigtede planer om specifikke scouting opgaver.
- Teknologi - herunder IT-plattform og software til scouts, samt principper for tilbagerapportering og registrering af scoutede spillere.
- Klubben skal registrere alle officielt tilknyttede scouts, der benyttes på de respektive aldersgrupper.

Aktion

- *Klubben skal indsende en liste over alle officielt tilknyttede scouts, samt organisationsdiagram over scouting afdelingen.*

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på struktur og sammenhæng i organiseringen af de operationelle elementer i scoutingen.

T.05 Talentidentifikation Procedurer for scouting

Minimumskrav:

Klubber, der scouter skal have vedtaget og implementeret procedurer for scouting. Disse skal sikre, at der arbejdes struktureret og ud fra ens principper, med henblik på en gennemarbejdet udvælgelse/rekruttering af nye spillere, dog tidligst fra U13.

Procedure kan for eksempel være principper for:



- Scouting af egne spillere.
- Evaluering af egne talenter.
- Scouting af eksterne spillere.
- Teknisk scouting (video).
- Sammenligningsgrundlaget for egne spillere og scoutede spillere.
- Indrapportering og registrering af spillere.
- Screening af prøvespillere.
- Hvordan klubben får set alle spillere i "eget" område.



Klubbens scouting procedurer skal som minimum indeholde retningslinjer for scouts adfærd og arbejdsmetoder.

Aktion

- *Klubben skal indsende sine scouting-procedurer. Såfremt klubben ikke scouter, skal dette oplyses.*

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i procedurer og principper, samt på om disse er implementeret.

T.06 Talentidentifikation Procedurer for rekruttering

Klubben skal have en tydelig strategi for rekruttering af spillere, dog tidligst fra U13, der skal sikre, at de nye spillere tilknyttes klubben på en hensigtsmæssig og ordentlig måde.

Minimumskrav:

Klubben skal udarbejde et sæt skriftlige retningslinjer for rekruttering og kontakt af spillere fra andre klubber. Disse retningslinjer skal være kendt af alle trænere i klubben og det er klubbens ansvar, at de har dette kendskab. Retningslinjerne skal overholde DBU's Regelsæt for klubskifter under 18 år for licensklubber ([bilag 6](#)).

Klubben skal angive én funktion, der er tilmeldt Talent ID1.

Klubben skal have vedtaget og implementeret procedurer for rekruttering.

Procedurer skal indeholde:



- Hvem fra klubben, kontakter klubben/forældrene/spilleren.



- Hvordan kontaktes klubben/forældrene/spilleren (mail, telefon, møde etc.).



- Hvordan klubben håndterer henvendelser fra forældre/spiller der selv henvender sig.

- Klubbens politik vedr. kontakt af spillere via sociale medier.

- Plan for hvordan det sikres at spillere der ikke slår til i klubben, fortsat kan fastholdes i fodbold.

Procedurer kan herudover f.eks. indeholde principper for:

- Identificering ud fra Talent-ID.

- Evaluering af egne talenter til sammenligning af egne spillere og spillere man overvejer at rekruttere.

- Procedurer for screening af prøvespillere.

- Procedurer for aftaler med rekrutterede spillere.

- Hvem der afgør om en spiller skal ind i klubben på de respektive årgange.

Klubbens procedurer for rekruttering skal være til stede på klubbens hjemmeside.

Aktion

- *Klubben skal indsende sine rekrutteringsprocedurer jf. dette afsnits minimumskrav.*
- *Klubben skal indsætte link til klubben procedurer for rekruttering på klubbens hjemmeside.*
- *Klubbens skal indsende et **anonymiseret** eksempel på en udviklings- og fastholdelsesplan for en tilgået spiller i årgang U13-U19.*
- *Klubben skal angive, hvem og hvilken funktion, der er tilmeldt TalentID1.*

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i procedurer og principper for rekruttering, samt på om disse er implementeret.

T.07 Talentidentifikation Samarbejdsclubber

Minimumskrav:

Klubben bør bidrage til udviklingen af fodboldmiljøet i nærområdet, samt leve op til DBU's Holdninger og Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer', og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn.

DBU's Holdninger og Handlinger kan findes her [DBU's Holdninger](#).

'Retningslinjer og Præciseringer' er vedlagt denne manual som [bilag 5](#).

DBU's Børnesyn kan findes her [DBU's Børnesyn](#).

Klubben skal, hvis man har samarbejdsclubber, have vedtaget tydelige procedurer og principper for, hvad der ydes til samarbejdsclubber.



Dette kan f.eks. være procedurer og principper for:



- Trænerudvikling.
- Inspirationsdage med udvalgte emner.
- Træning i samarbejdsclubber.
- Sparring og vejledning til organisering og indhold af træning.



Klubben skal i forbindelse med samarbejdsclubaftaler have vedtaget tydelige procedurer og principper for individuelle forløb af enkelte spillere. Dette kan f.eks. være procedurer og principper for:

- Kommunikation med klub og trænere.
- Sparring for udviklingspunkter for udvalgte spillere.
- Planlægning af træning, hvis spilleren skal i forløb i licensklub.
- Feedback til klub efter træning i licensklub.
- Feedback til spiller efter træning i licensklub.

Aktion

- *Såfremt klubben har formelle samarbejdsclubber skal klubben indsende en liste med navne på de clubber man har formelle samarbejdsaftaler med. Har klubben ingen samarbejdsclubber, vedlægges erklæring herom.*
Ved underskrivelse af klubberklæringen, bekræfter klubben samtidig at DBU kan kontakte angivne samarbejdsclubber for information om samarbejdet.

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på struktur, kvalitet i udmøntningen af samarbejdsaftalerne, samt arbejdet med samarbejdsclubberne.

11. Faciliteter

11.1. Indledning

Klubben skal stille faciliteter til rådighed, der understøtter talentsektoren både for spillere, ledere, trænere og specialister.

11.2. Målsætning

De i afsnit 11.3 beskrevne krav har til formål at sikre:

- At der er gode kamp- og træningsbaner året rundt.
- At DBU's ungdomsturnering kan afvikles over en længere tidsmæssig periode.
- At der er mulighed for at afvikle aftenkampe i hele sæsonen.
- At der er egnede og tilgængelige styrketræningsfaciliteter.
- At der er mulighed for at se video.
- At der er gode og tilgængelige faciliteter til sundhedssektor.
- At spillerne har mulighed for at lave deres lektier før, mellem og efter træningspas.
- At der er gode faciliteter til rådighed for klubbens ansatte og trænere, som kan understøtte et sammenhængende trænermiljø.

11.3. Krav

F.01 Faciliteter Kampbaner	
Minimumskrav:	
	<p>Klubben skal have de nødvendige kampbaner til afvikling af ungdomskampe for U13 til U19 holdene til rådighed året rundt.</p> <p>For U16 og U19 Ligaen skal kampbanerne måle 105m x 68m.</p> <p>★ Mindst en af disse kampbaner skal være en kunstgræsbane der lever op til gældende krav og være tilgængelig i tilfælde af dårligt vejr.</p> <p>★★ En klub, hvor en af kampbanerne ikke er en kunstgræsbane, skal anvise en brugbar kunstgræsbane, hvortil kampene kan flyttes, hvis nødvendigt.</p> <p>★★★ En af ovenstående kampbaner skal være forsynet med lysanlæg. Lysanlægget skal have en lysstyrke på min. 250 lux horisontalt, hvilket skal måles mindst hvert tredje år. Opmålingen må således ikke være ældre end to år regnet fra licensansøgningsfristen. En klub, hvor kampbanerne ikke har lys, skal anvise en brugbar bane, hvortil kampene kan flyttes, hvis nødvendigt.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation vedlægges klubbens interne prioritering for brug af kampbane(r) og angive antal af primære kampbaner. For klubber der har aftaler om mulig flytning til andre baner i tilfælde af at vejret eller manglende lys påkræver dette, skal ligeledes vedlægges dokumentation herfor.</i> • <i>Klubber med dispensation på banestørrelse skal vedlægge kopi af gældende dispensation.</i> • <i>Klubben skal indsende lysmåling på kampbane(r). Opmålingen må ikke være ældre end to år regnet fra den 3. februar det år, hvor klubben ansøger om klublicens.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

F.02 Faciliteter Træningsbaner	
	<p>Klubben skal have de nødvendige træningsbaner til rådighed, der sikrer regelmæssig træning hele året - og under alle vejrforhold - for U13, U14, U16 og U19 holdet.</p> <p>Mindst en træningsbane skal være forsynet med lysanlæg.</p> <p>Minimumskrav:</p>
★	<p>Klubbens U13, U14 og U16 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 3 gange om ugen året rundt.</p> <p>Klubbens U19 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 4 gange om ugen året rundt. Heraf skal U16 – U19 have adgang til en halv træningsbane minimum 2 gange om ugen året rundt.</p>
★★	<p>Klubbens U13, U14 og U16 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 4 gange om ugen året rundt. U13 og U14 skal 2 gange om ugen have adgang til minimum en halv bane.</p> <p>Hvert af U16 og U19 holdene skal til hver træning minimum have en halv bane til rådighed, samt have adgang til minimum 1 x ½ times træning om ugen på fuld træningsbane året rundt.</p>
★★★	<p>Klubbens U13 og U14 hold skal have adgang til en halv træningsbane minimum 3 gange om ugen året rundt.</p> <p>Hvert af U16 og U19 holdene skal have adgang til minimum 2 x ½ times træning om ugen på fuld træningsbane året rundt.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> Klubben skal indsende forventet sommer- og vintertræningsplan for U13 – U19 holdene ved at udfylde skabelon til angivelse af hvilke størrelser træningsbaner, der er til rådighed for U13 – U19. <p>Se skabelon på www.dbu.dk/licens</p>
Objektive kriterier	Indsendt udfyldt skabelon.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på tilgængeligheden til træningsbaner.

F.03 Faciliteter Fitnessfaciliteter	
<p>Klubben skal have de nødvendige fitnessfaciliteter til rådighed, der sikrer at spillerne har mulighed for regelmæssig styrketræning.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	Klubben skal have adgang til fitnessfaciliteter for U16 og U19 spillere minimum 1 gang pr. uge året rundt. Fitnessfaciliteterne kan være eksterne og behøver ikke ligge på klubbens træningsanlæg.
★★	Klubben skal have adgang til fitnessfaciliteter for U16 og U19 spillere minimum 2 gange pr. uge året rundt. Fitnessfaciliteterne kan være eksterne og behøver ikke ligge på klubbens træningsanlæg.
★★★	Klubben skal have adgang til fitnessfaciliteter for U16 og U19 spillere minimum 3 gange pr. uge året rundt i forbindelse med almindelige træningstider. Styrkefaciliteterne skal være tilgængelige på eget anlæg med minimum nødvendige frie vægte.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte at have de nødvendige fitnessfaciliteter til rådighed samt tilgængelige. Dette dokumenteres ved fremsendelse af billeder af fitnessfaciliteterne.</i>
Objektive kriterier	Fremsendt billeddokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på fitnesslokalets funktionalitet, kvalitet, samt på spillernes adgangsmulighed.

F.04 Faciliteter Videolokale	
<p>Minimumskrav:</p>	
★	<p>Klubben skal have tilgængeligt videolokale med projektor/storskærm til rådighed for U13 – U19. Lokalet skal være af passende størrelse med minimum plads til 25 personer, samt være tilgængeligt i forhold til de enkelte holds behov for video gennemgang.</p>
★★	
★★★	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ved underskrivelse af klubberklæringen, bekræfter klubben samtidig at specifikationer jf. dette afsnit er opfyldt.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på videolokales funktionalitet og kvalitet, samt de enkelte holds adgang til videolokale.

F.05 Faciliteter Behandlerrum	
Minimumskrav:	
★	Klubben skal have massagebriks(e) og relevante rekvisitter til rådighed til klubbens fysioterapeut(er).
★★	Klubben skal have et fast behandlerrum med massagebriks(e) på træningsanlægget til rådighed for ungdommens behandler(e).
★★★	Klubben skal sikre opbevaringsplads til sundhedssektors rekvisitter, samt være en arbejdsstation til rådighed for behandler(e) til f.eks. registrering af skader mm.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> Ved underskrivelse af klubberklæringen, bekræfter klubben samtidig at specifikationer jf. dette afsnit er opfyldt.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på funktionalitet og kvalitet på behandlerrum, samt på behandlers arbejdsforhold, samt mulighed for opbevaring af rekvisitter.

F.06 Faciliteter Lektuelæsning	
Minimumskrav:	
★	Klubben skal sikre at spillerne uforstyrret før, mellem og efter træning kan lave lektier på skolen eller på træningsanlægget.
★★	
★★★	Faciliteterne skal minimum være udstyret med internetadgang, samt med arbejdsborde og stole.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> Ved underskrivelse af klubberklæringen, bekræfter klubben samtidig at specifikationer jf. dette afsnit er opfyldt.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på spillernes mulighed for at sidde uforstyrret og lave lektier før, mellem og efter træning, samt på kvaliteten af disse faciliteter.

F.07 Faciliteter Trænermiljø	
<p>Klubben skal sikre et godt og sammenhængende trænermiljø til talentsektorens trænere fra U13–U19 med tilhørende faciliteter.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	Klubben skal have en arbejdsstation til halvtids- og/eller fuldtidsansatte.
★★	Klubben skal sikre et fælles trænermiljø for alle funktioner på U13-U19.
★★★	Klubben skal sikre at have minimum ét mødelokale i sammenhæng med trænermiljøet.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> Ved underskrivelse af klubberklæringen, bekræfter klubben samtidig at specifikationer jf. minimumskrav i dette afsnit er opfyldt.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i trænermiljøet, samt på om faciliteterne understøtter dette.

F.08 Faciliteter Omklædningsrum	
<p>Minimumskrav:</p>	
★	Klubbens spillere skal have adgang til omklædningsfaciliteter på træningsanlægget.
★★	
★★★	Klubbens U16 og U19 hold skal have råderet over omklædningsrum på træningsanlægget.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> Klubben skal be- eller afkræfte hvorvidt ovenstående faciliteter er tilgængelige for de respektive årgange.
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på omklædningsrummenes funktionalitet, størrelse og kvalitet, samt de enkelte holds adgang til disse.

12. Produktivitet

12.1. Indledning

Formålet med at inddrage Produktivitet i klublicenstildelingen er tosidet. På den ene side ønsker man at belønne klubbernes evne til at udvikle spillere, der kan etablere sig på højeste seniorniveau og ikke kun gøre det godt i talentudviklingsregi. På den anden side bør klubberne ikke kun vurderes på deres nuværende arbejde med talentudvikling men også tidligere sæsoners arbejde – dette for at belønne det langsigtet strategiske arbejde i klubberne. Produktiviteten i klubbens talentudvikling er således udtryk for, hvor god man er og har været til at udvikle etablerede topspillere.

Ambitionen i denne klublicensmanual er at udregne klubbens samlede produktivitet så præcist som muligt. Dette gøres ved at inddrage samtlige spillere som har bidraget til de enkelte klubbers produktivitet indenfor en given periode. Selve udregningen udføres af en matematisk model, som er nærmere beskrevet i [bilag 3](#).

NB! Til licenstildelingen 2025/2027 vil tallene for Produktivitet for årene 2024 og 2025 indgå samlet, med en 50/50 vægtning. Nye licensansøgere, der opnår forhåndsgodkendelse jf. manualens pkt. 2.6.1 skal alene fremsende produktivitet for året 2024, der vægtes 100%.

NB! Til licenstildelingen 2027/2029 vil tallene for Produktivitet for årene 2026 og 2027 indgå samlet, med en 50/50 vægtning. Skabelonen skal derfor ligeledes udfyldes og fremsendes til licensadministrationen pr. 1. februar 2026. Der fremsendes skabelon hertil, senest primo januar 2026.

12.2. Kriterier

Produktivitet adskiller sig fra de andre hovedområder ved, at der *ikke* er tale om specifikke minimumskrav og at auditørerne *ikke* er involveret i vurderingerne. En klubs produktivitet udregnes således på et rent objektivi grundlag.

Der skelnes mellem "moderklubber" og "seniorklubber" via følgende definitioner:

- 1) Klubberne hvor spilleren har befundet sig i sæsonerne U12 – U19 kaldes fremadrettet "moderklubberne". I visse tilfælde vil der kun være én moderklub.
- 2) Der skelnes imellem moderklubberne (dvs. klubber hvor spilleren har befundet sig i sæsonerne U12 – U19), og klubber hvor spilleren efterfølgende eller samtidig med, bidrager til moderklubbernes produktivitet. Klubberne hvor spilleren leverer sit bidrag kaldes fremadrettet "seniorklubber".

Skal en spiller bidrage til produktiviteten for den relevante klub, skal følgende kriterier være opfyldt:

- a) En spiller bidrager til produktiviteten for de klubber, hvor spilleren har befundet sig i sæsonerne U12 – U19. En spiller kan således godt bidrage til produktiviteten i flere klubber.
- b) Spilleren kan bidrage til moderklubbernes produktivitet frem til og med spillerens 23 år. Dvs. vinduet for bidrag til produktiviteten lukker ned samme dag, som spilleren fylder 24 år.
- c) For at en spiller kan bidrage til moderklubbernes samlet produktivitetstal, skal spilleren minimum have været i en dansk divisionstrup indenfor de seneste tre sæsoner. Der gives således ikke point for at udvikle spillere til kvindeserien eller derunder.

12.3. Målsætning

De i [Bilag 3](#) beskrevne principper i den matematiske model har til formål at sikre:

- At produktivitetstallet er udtryk for det langsigtede arbejde i de enkelte klubber
- At produktivitetstallet er beregnet på et tilstrækkeligt grundlag.
- At modellen er konsistent.
- At klubberne belønnes relativt mere for nutiden end fortiden.

P.01	Produktivitet	(bilag 3)
<p>★</p> <p>★★</p> <p>★★★</p>	<p>Klubberne vurderes på deres produktivitet, baseret på de seneste tre sæsoner.</p> <p>Nye sæsoner tæller forholdsmeæssigt mere end gamle sæsoner.</p> <p>Produktivitetstallet opgøres for den samme periode for alle klubber.</p> <p>a) Jo <u>længere</u> tid spilleren har været i den enkelte moderklub fra U12–U19, jo <u>mere</u> bidrager spilleren til klubbens samlede produktivitetstal.</p> <p>b) Jo <u>kortere</u> tid siden det er, at spilleren var i moderklubberne, jo <u>mere</u> bidrager spilleren til moderklubbernes samlede produktivitetstal.</p> <p>c) Jo <u>flere</u> kampe spilleren har spillet for det relevante seniorhold - jo <u>mere</u> bidrager spilleren til moderklubbernes samlede produktivitetstal.</p>	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal fremsende en oversigt over samtlige spillere der har bidraget til klubbens produktivitetstal. Oversigten skal indeholde info om antal sæsoner i moderklub og antal pointgivende kampe for seniorklubber.</i> • <i>Senest primo januar 2025 og 2026 fremsendes en standardskabelon, som klubben skal benytte til udfyldelse af de relevante informationer. Klubben skal anwise kilder til deres opgørelse. Der udtages stikprøver for hver klub til kontrol.</i> • <i>Denne skabelon skal indsendes udfyldt, sammen med resten af ansøgningen d. 3. februar 2025, samt indsendes for 2026 senest d. 1. februar 2026.</i> 	
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.	
Kvalitative vurderinger	En klubs produktivitet udregnes på et rent objektivt grundlag.	

13. Lov og etiske krav

13.1. Målsætning

De i afsnit 13.2 beskrevne krav har til formål at sikre:

- et godt børne- og ungdomsmiljø i klubben.
- fokus på klubsifter og retningslinjer herfor.
- at ansøgeren har overblik over, klublicensansøgningens forpligtelser.
- at personen, der ansøger er tegningsberettiget for klubben.

13.2. Krav

L.01	Kluberklæring	(Bilag 5)
	<p>Ved indsendelse af den juridisk gyldige erklæring, kluberklæringen, bekræftes nedenstående:</p> <ol style="list-style-type: none"> at alle indsendte dokumenter, er fuldstændige og korrekte. at forpligtige sig til at leve op til DBU's Holdninger og Handlinger herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' (se bilag 5), og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn. at forpligtige sig til at følge "Regelsæt for klubsifter under 18 år til klublicensklubber" (bilag 6). at forpligte sig til at efterleve DBU's Cirkulære nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" (bilag 7). at den på internationalt niveau kun vil deltage i ungdomsturneringer eller kampe, der er anerkendt af DBU/UEFA/FIFA og godkendt af DBU. at den på nationalt niveau kun vil spille i turneringer der er anerkendt og godkendt af DBU. at den vil koordinere sine aktiviteter med DBU's talentaktiviteter i ind- og udland. at klubben informerer DBU såfremt man har samarbejde med udenlandske klubber/aktører på dansk grund (f.eks. fodboldskole/camp lignende aktiviteter). at den vil underrette DBU om enhver væsentlig ændring, begivenhed eller ethvert forhold af væsentlig betydning og efterfølgende begivenhed, der er indtruffet efter indsendelsen af klublicensdokumenterne inden for 7 hverdage. at den forpligter sig til at overholde bestemmelserne og vilkårene i DBU's Klublicensmanual, piger. at bemyndige DBU's Kvindeelitekomité til at gennemgå de indsendte dokumenter og endvidere til at finde frem til alle oplysninger, der er relevante for udstedelsen af klublicensen. at den er indforstået med, at DBU forbeholder sig ret til et årligt auditeringsbesøg samt uden varsel at gennemføre stikprøvekontrol af de indsendte oplysninger. At såfremt klubben/holdene er en overbygning eller en delvis fusion, dækkende et eller flere af holdene fra U10 til og med U19 holdet, gælder kravene for den pågældende overbygning/delvis fusion samt en af de klubber, der har aftalt overbygningen eller den delvis fusion. <p>Alle klubber i overbygningen/delvis fusion, skal efterleve DBU's Holdninger og Handlinger og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn; dette gælder også hold der aldersmæssigt måtte ligge udenfor overbygningen/den delvis fusion.</p>	
	<p>★</p> <p>★★</p> <p>★★★</p>	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Denne erklæring skal være gyldigt underskrevet af den eller de personer, der er tegningsberettiget i overensstemmelse med oplysningerne i L.02. 	
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.	
Kvalitative vurderinger	Ingen.	

L.02 Tegningsberettigelse	
<p>★</p> <p>★★</p> <p>★★★</p>	<p>Klubben skal oplyse navnet på den juridisk ansvarlige enhed (klub og/eller selskab) fra U10 til og med U19 holdene, samt angive navnene på de tegningsberettigede personer jf. vedtægterne. Desuden skal det angives om der er tildelt underskriftsfuldmagt i forhold til klublicensspørgsmål. Dokumenter, der ikke er underskrevet af tegningsberettigede personer eller fuldmagtshaver betragtes som ugyldige og vil ikke kunne godkendes. Såfremt det juridiske ansvar er fordelt mellem moderklub og et professionelt selskab for U10 til og med U19 holdene, skal begge tegningsberettiget underskrive kluberklæringen, med mindre fuldmagt er givet til ene part.</p> <p>Klubben skal indsende kopi af vedtægter, for den eller de parter der er juridisk ansvarlige for U10 til og med U19 holdet, også selvom disse er indsendt ved tidligere lejlighed. For professionelle selskaber skal en gyldig udskrift fra Erhvervsstyrelsen også fremsendes.</p> <p>Såfremt der er tale om overdragelse af det juridiske ansvar, skal endvidere indsendes kopi af samarbejdsaftalen, hvori det fremgår hvortil det juridiske ansvar for et eller flere af U10 til og med U19 holdet er overdraget.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Denne erklæring skal være gyldigt underskrevet af den eller de personer, der er tegningsberettiget i overensstemmelse med oplysningerne herover.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.
L.03 Budget	
<p>★</p> <p>★★</p> <p>★★★</p>	<p>Klubben skal i hovedtal redegøre for de økonomiske ressourcer til rådighed for talentudviklingen, herunder årligt budget, hvoraf det fremgår hvad der bidrages med fra klubben, spillere, kommunale midler etc.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Som dokumentation vedlægges budget alene gældende for talentudviklingsafdelingen, evt. som beskrevet i bilag 8.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.
L.04 Samarbejde med udenlandske klubber/aktører	
<p>★</p> <p>★★</p> <p>★★★</p>	<p>Såfremt klubben samarbejder med en udenlandsk klub/aktør på dansk grund (f.eks. fodboldskoler eller camps med udenlandske klubber) så skal DBU informeres herom. Formular kan erhverves hos den respektive lokalunion.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Ved underskrivelse af kluberklæringen, bekræfter klubben samtidig at dette sikres. Kopi af formularen fremsendes med klublicensansøgningen såfremt der samarbejdes med en udenlandsk klub/aktør.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

14. Økonomi & Tilskud

14.1. Indledning

Opfyldelsen af klublicenskravene er forbundet med omkostninger for klubberne, hvorfor DBU støtter økonomisk op, om talentudviklingen i de klubber, der får tildelt en klublicens.

14.2. Direkte økonomisk tilskud

14.2.1.

DBU har besluttet at den samlede pulje på i alt kr. 2.685.000 skal fordeles på følgende måde:

Tilskudsområde	Kr.
Tilskud til licensklubber*	2.200.000
Pulje 1 - Ansættelse af kvindelige trænere (se 14.2.3)	200.000
Pulje 2 - Støtte til klubber med fællesfodbold (se 14.2.3)	200.000
Seminarer, etc.	85.000
I alt	2.685.000

* Tilskuddet til licensklubberne er ikke øremærket specifikke aktiviteter.

14.2.2.

Tilskuddet følger udelukkende stjernenniveaue, da dette bør afspejle den enkelte klubs samlede talentmasse og udviklingsmiljø.

14.2.3.

Pulje 1 – Ansættelse af kvindelige trænere

Af beløbet på kr. 200.000 bliver der lavet følgende fordeling i nedenstående pulje:

Kr. 200.000 fordeles årligt til de klubber, der pr. 1. juli (2025/2026) har halvtidsansat en træner som er kvinde på funktionerne O.04 – O.06 (HoC eller U16-U19 cheftræner). Der kan maksimalt opnås støtte til én funktion og beløbet kan maksimalt udgøre 35.000 kr. pr. klub.

Såfremt der er midler til overs jf. ovenstående, fordeles de resterende midler til de klubber, der har halvtidsansat en træner som er kvinde på funktionerne O.07 – O.09 (UUT eller U13-U14 cheftræner). Der kan maksimalt opnås støtte til én funktion og beløbet kan maksimalt udgøre 35.000 kr. pr. klub.

Såfremt puljen ikke bruges fuldt ud, overføres de resterende midler i første omgang til finansiering af deltagelse i nordisk klubmesterskab (jf. 14.4). Såfremt der fortsat er midler i overskud, overføres disse til puljen for tilskud til licensklubber.

Pulje 2 – Støtte til klubber med fællesfodbold i et talentudviklingsperspektiv

Klubber, der har implementeret fællesfodbold for U10-U19 på et strategisk niveau kan opnå tilskud på maksimalt 35.000 kr. årligt pr. klub. Puljen består af samlet 200.000 kr. Midlerne fordeles til de klubber, der lever op til følgende kriterier.

Klubben skal fremsende ansøgning i form af en kort projektbeskrivelse som minimum indeholde en strategi for fællesfodbold i et talentudviklingsperspektiv, herunder hvilke af nedenstående elementer klubben anvender, og i hvilket omfang, for at optimere spillerudviklingen. I beskrivelsen skal det ligeledes fremgå, hvordan tilskuddet skal anvendes i relation til implementeringen af fællesfodbold. Ansøgningen skal vedlægges klubbens licensansøgning senest 1. juli 2025. Der kan ansøges om tilskud igen pr. 1. juli 2026 for perioden 1. juli 2026 til 30. juni 2027.

For at opnå tilskud via Pulje 2 skal klubben minimum have implementeret fællesfodbold i et talentudviklingsperspektiv ved at leve op til minimum to af nedenstående punkter:

- Minimum 2 årgange fra U10-U14, hvor spillerne deles op til træning/kamp efter andre kriterier end køn. Holdet/årgangen skal bestå af minimum 1/3 del piger.
- Minimum 2 årgange fra U10-U14 er tilmeldt en drengerække.
- Minimum 3 hold fra U10-U19 Piger (minimum i en gruppe af fire) træner/spiller kamp med et drengehold minimum to gange om ugen (inkl. kamp).
- Minimum 3 hold fra U10-U19 har minimum 2 gange om ugen en gruppe drenge (minimum i en gruppe af 4) med i holdets træning.

Klubben skal i sin projektbeskrivelse redegøre for, hvilke af ovenstående punkter klubben har implementeret på et strategisk niveau. Klubben skal desuden angive hvilke konkrete årgange/hold tiltagene er implementeret på i de kommende to sæsoner. Projektbeskrivelsen behandles af DBU's administration, der kan afvise ansøgningen, hvis ansøgningen ikke lever op til de angivne kriterier og på tydeligvis angiver hvilke punkter klubben har besluttet at efterleve. Administrationen kan samtidig give klubben feedback på projektbeskrivelsen ift. det videre arbejde med fælles fodbold i et talentudviklingsperspektiv.

Såfremt puljen ikke bruges fuldt ud, overføres de resterende midler i første omgang til finansiering af deltagelse i nordisk klubmesterskab (jf. 14.3). Såfremt der fortsat er midler i overskud, overføres disse til puljen for tilskud til licensklubber.

14.2.4.

Tildelingen af tilskud til licensklubber, der samlet udgør 2.200.000 kr., følger stjernesystemet. Tilskuddet skal fordeles ligeligt ud fra antal tildelte halve stjerner. Det vil sige, at hvis der i alt tildeles 25 stjerner til 16 klubber, så skal puljen på kr. 2.200.000 deles i 50 dele, hvilket giver kr. 44.000 pr. halve stjerne. ($2.200.000 / 50 = 44.000$).

Et eksempel kunne være følgende inddeling af 50 halve stjerner til 16 klubber med tilhørende tilskud:

Antal stjerner	Antal klubber	Antal stjerner halve	Tilskud pr. stjerniveau	Pr. klub
3 (6 halve)	0	0		
2,5 (5 halve)	1	5	220.000	220.000
2 (4 halve)	5	20	880.000	176.000
1,5 (3 halve)	5	15	660.000	132.000
1 (2 halve)	5	10	440.000	88.000

I alt	16	50	2.200.000	
-------	----	----	-----------	--

Det endelige tilskud for perioden 2025/2027 på de enkelte stjernene niveauer, udregnes efter ovenstående model, når den endelige tildeling har fundet sted.

14.2.5.

For deltagelse i DBU's turneringer yder DBU et tilskud til klubbens befordringsudgifter, jf. Regulativ for befordringstilskud under DBU's Love.

14.3. Tilskud til deltagelse i nordisk klubmesterskaber

Klubber der opnår deltagelse i nordisk klubmesterskab kan få tilskud på maksimalt 50.000 kr. Tilskuddet finansieres i første omgang af midler indhentet ved eventuelle sanktioner. Derefter finansieres tilskuddet ved eventuelt overskydende midler fra pulje 1 og 2. Er dette ikke tilstrækkeligt finansieres tilskud via midlerne til "tilskud til licensklubber".

Midlerne udbetales som udgangspunkt efter afviklingen af mesterskabsturneringen.

14.4. Udbetaling af direkte økonomisk tilskud

14.4.1.

Det direkte tilskud udbetales halvårligt 1. oktober og 1. april i de to licensår, med halvdelen af tilskuddets fulde beløb. Beløbet vil blive indsat på det kononummer som klubben har indberettet til DBU eller LU som deres hovedkononummer. Såfremt en klub ønsker pengene overført til eksempelvis et professionelt selskab, der ikke er juridisk klublicensindehaver, skal overførselsanmodning indsendes, underskrevet af den 0.03 udpegede økonomiske ansvarlige, eller en i L.02 angivet tegningsberettiget.

14.4.2.

Udbetalingerne stopper ved en klublicens ophør, eller ved klublicensfratagelse som følge af afsnit 2.4.

Såfremt klubben i løbet af klublicensperioden ikke efterlever klublicenskravene, har DBU's Kvindeelitekomité i særlige tilfælde endvidere ret til at kræve tidligere udbetalt tilskud tilbage (jf. 2.4.)

14.5. Uddannelse og Inspirationsdage

14.5.1. Vidensdeling

Vidensdeling og samarbejde er fundamentale værdier i vores fælles ungdomslicenssystem. I dansk talentudvikling er det en grundlæggende forudsætning at klubber og forbund arbejder sammen og videndeler på alle niveauer til gavn for alle.

Der er derfor en forventning om, at man som klub i licenssystemet er indstillet på at dele sin viden med andre klubber og fagpersoner, eksempelvis gennem webinarer, fysiske samlinger, oplæg, podcasts eller lign. indenfor områder som håndteres på en nyskabende måde eller efter "best practise".

14.5.2. Alle licensklubber

DBU afholder obligatoriske seminarer/webinarer og/eller inspirationsdage for udvalgte funktioner angivet i 0.03 - 0.18. Dette afholdes som udgangspunkt hver andet år.

Dato vil blive meldt ud i god tid af licensadministrationen. DBU afholder kursusudgifter og forplejning. Transport til og fra kursusstederne, samt evt. tabt arbejdsfortjeneste, dækkes ikke af DBU.

Såfremt en kursist udebliver fra hele eller dele af seminaret, vil der uanset årsag i det førstkomende licenstilskud blive fratrukket kr. 1.000.

15. Ungdoms-DM turneringen

15.1. Indledning

Kvindeelitekomiteen tager forbehold for, at der kan være behov for at foretage ændringer i strukturen for ungdoms-DM turneringen hen imod eller i løbet af denne licensperiode.

I sammenhæng med tildelingen af klublicenser afvikles Ungdoms-DM turneringerne. Kvindeelitekomiteen fastlægger antallet og hvilke klubber/hold, der deltager i turneringerne i henhold til nedenstående retningslinjer. Afhængigt af lokalunionstilhørsforhold, opnår klubberne automatisk indplacering for deres bedste U13, U14 og U15 hold, i en af de to øverste rækker for årgangen. Licensklubber der ikke deltager i U16 og U19 ligaen opnår ligeledes automatisk indplacering i øverste række i lokalunionerne.

15.2. Turneringsordning

Kvindeelitekomiteen fastsætter turneringsformen og vælger deltagerne ud fra de tildelte klublicenser således at en hensigtsmæssig turneringsform opnås.

15.2.1.

Kvindeelitekomiteen sammensætter en U19 DM række bestående af 14-16 hold, blandt de licensklubber, der opnår minimum 1 stjerne.

U19 DM-rækken bliver besat af de 14-16 hold med den højeste score i licenstillingsprocessen. Dermed er 1 stjerne, eller derover, ikke ensbetydende med deltagelse i U19 DM.

Kvindeelitekomiteen sammensætter heraf en U19 Liga med 7-8 hold. U19 Ligaen bliver besat af de 7-8 hold med den højeste score i licenstillingsprocessen. Holdene mødes indbyrdes tre gange i løbet af en sæson, og spiller dermed 21 kampe.

Kvindeelitekomiteen sammensætter en U19 Division med de 7-8 hold, der, efter holdene i U19 ligaen, opnåede den højeste score i licenstillingsprocessen. Holdene mødes indbyrdes tre gange i løbet af en sæson, og spiller dermed 21 kampe.

15.2.2

Kvindeelitekomiteen sammensætter en U16 DM række bestående af 14-16 hold, blandt de licensklubber, der opnår minimum 1 stjerne.

U16 DM-rækken bliver besat af de 14-16 hold med den højeste score i licenstillingsprocessen. Dermed er 1 stjerne, eller derover, ikke ensbetydende med deltagelse i U16 DM.

Kvindeelitekomiteen sammensætter heraf en U16 Liga med 7-8 hold. U16 Ligaen bliver besat af de 7-8 hold med den højeste score i licenstillingsprocessen. Holdene mødes indbyrdes tre gange i løbet af en sæson, og spiller dermed 21 kampe.

Kvindeelitekomiteen sammensætter en U16 Division med de 7-8 hold, der, efter holdene i U16 ligaen, opnåede den højeste score i licenstillingsprocessen. Holdene mødes indbyrdes tre gange i løbet af en sæson, og spiller dermed 21 kampe.

15.3. Indrangering i Lokalunion

15.3.1.

For hold under DBU's licensklubber gælder følgende indrangering uagtet lokalunions tilhørsforhold:

- Klubber med minimum 1-stjerne, der ikke automatisk er kvalificeret, men som ansøger herom, kan opnå indrangering i højeste LU-række for U13, U14 og U15. For de øvrige årgange, herunder licensklubber, hvis U16 og U19 hold ikke deltager i U16 og U19-DM grundet klubbens score, foregår indrangeringen efter lokalunionens regler.
- Indrangeringen gælder kun turneringen ved klublicensårets start, og ikke i tilfælde af nedrykning ved ombrydning af turneringen indenfor klublicensåret.
- Lokalunionen fastsætter turneringsformen og vælger deltagerne ud fra de tildelte klublicenser, samt øvrige regler for indrangering af ikke-licensklubber, således at en hensigtsmæssig turneringsform opnås.

15.4. Turneringsplanlægning og -afvikling

15.4.1.

Turneringens kampprogram tilrettelægges efter en aftalt prioritering med turneringsafdelingen, og for U13-U15 suverænt af den enkelte Lokalunion.

15.4.2.

De detaljerede bestemmelser for spilleberettigelse, afvikling af kampene mv. er fastsat i propositionerne for enten Ungdoms-DM eller den enkelte lokalunion.

16. Bilagsoversigt

Bilag 1a	- Normeringsskema	89
Bilag 1b	- Uddannelseskrav	90
Bilag 1c	- Kursusoversigt	91
Bilag 2	- Antidoping / Matchfixing	92
Bilag 3	- Beregning af Produktivitet	95
Bilag 3a	- Vejledning til skema for produktivitet 2025	101
Bilag 3b	- Vejledning til skema for produktivitet 2026	104
Bilag 4	- Klubberklæring Ansøgningsblanket (jf. L.01)	107
Bilag 5	- Retningslinjer og præciseringer	108
Bilag 6	- Regelsæt for licensklubber vedrørende klubsifter for spillere under 18 år	110
Bilag 7	- DBU's Cirkulære nr. 67 Beskyttelse af spillere under 15 år	111
Bilag 8	- Budgetskabelon	112
Bilag 9	- Retningslinjer for kommunikation i DBU's Klublicenssystem	113
Bilag 10	- Skema til forhåndsgodkendelse	114

Bilag 1a - Normerings-skema

Stjerner	1	1,5	2	2,5	3
O.03 Talentchef					Halvtid
O.04 Head of Coaching	Halvtid	Halvtid	Halvtid/Fuldtid ^d pr. 1. juli 2026	Fuldtid	Fuldtid
O.05 U19 træner		Halvtid ^a	Halvtid ^a	Halvtid/Fuldtid ^b	Halvtid/Fuldtid ^b
O.06 U16 træner		Halvtid ^a	Halvtid ^a	Halvtid/Fuldtid ^b	Halvtid/Fuldtid ^b
O.07 Ungdomsudviklingstræner			Halvtid ^d pr. 1. juli 2026	Halvtid	Fuldtid
O.08 U14 træner				Halvtid ^a	Halvtid
O.09 U13 træner				Halvtid ^a	Halvtid
O.010 Børneudviklingstræner		Halvtid	Halvtid	Halvtid	Fuldtid
O.11 U10-U12 træner					
O.12 Keepertræner					Halvtid
O.13 Fysisk træner			Halvtid	Halvtid	Halvtid
O.14 Mentaltræner					
O.15 Fodboldtrivselsansvarlig					
O.16 Sundhedssektor					
O.17 Uddannelseskoordinator					
O.18 Integritetsansvarlig					
Påkrævede normeringer	0,5	1,5	2,0 (2,5 pr. 1.7.2026)	4,5	7,0
Frie normeringer	0	0	0,5 ^c	0,5 ^c	1,0 ^c
Samlet normering	0,5	1,5	2,5 (3,0 pr. 1.7.2026)	5,0	8,0

- a) Ved 1,5 stjerne kan klubben frit vælge om man ønsker en halvtids U16 træner eller en halvtids U19 træner. Ved 2,5 stjerne kan klubben frit vælge om man ønsker en halvtidsansat U13 eller U14 cheftræner.
- b) Ved 2,5-3 stjerner kan klubben frit vælge om man ønsker en fuldtidsansat U16 eller U19 cheftræner. Dog skal enten U16 eller U19 træneren være minimum halvtidsansat.
- c) Frie funktioner på 2-3 stjerner skal være inden for O.03-O.17.
- d) Ved 2 stjerner kan klubben vælge senest pr. 1. juli 2026 at ansætte HoC på fuldtid frem for ungdomsudviklingstræner på halvtid.

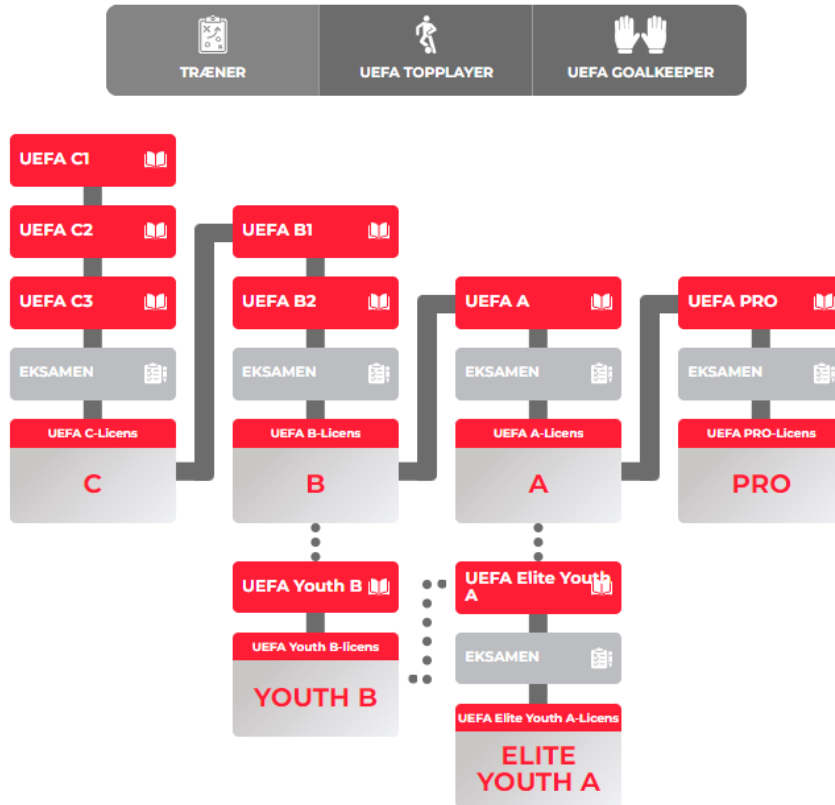
Bilag 1b - Uddannelseskrav

Stjerner	1	1,5	2	2,5	3
O.03 Talentchef	-	-	-	-	-
O.04 Head of Coaching	Tilmeldt UEFA A-licens		UEFA A-licens		UEFA A-licens + Tilmeldt UEFA Youth A ^a
O.05 U19 træner	UEFA B-licens		Tilm. UEFA A-licens eller UEFA B-licens ^b		UEFA A-licens eller Tilmeldt UEFA A-licens ^c
O.06 U16 træner	UEFA B-licens				
O.07 Ungdomsudviklingstræner	-	-	UEFA B-licens (gældende fra 1/7-2026)		Tilmeldt UEFA Youth-B-licens (gældende fra 1/7-2026)
O.08 U14 træner	Tilmeldt UEFA B2		UEFA B-licens		Tilmeldt UEFA A-licens
O.09 U13 træner	Tilmeldt UEFA B1		UEFA B2		UEFA B-licens
O.010 Børneudviklingstræner	UEFA C-licens		Tilmeldt UEFA Youth B		
O.11 U10-U12 træner	Tilmeldt UEFA C3 (gældende fra 1/7-2026)		C-licens (gældende fra 1/7-2026)		
O.12 Keepertræner	Tilmeldt GK B		UEFA GK B-licens		UEFA GK A-licens
O.13 Fysisk træner	-	-	-	-	-
O.14 Mentaltræner	-	-	-	-	-
O.15 Fodboldtrivselsansvarlig	-	-	-	-	-
O.16 Sundhedssektor	-	-	-	-	-
O.17 Uddannelseskoordinator	-	-	-	-	-
O.18 Integritetsansvarlig	-	-	-	-	-

- a) Tilmeldt UEFA Youth A, alternativt tilmeldt UEFA Pro-træner kursus.
- b) Den ene cheftræner på U19 eller U16 skal minimum være tilmeldt UEFA A-trænerkursus mens den anden minimum skal have UEFA B-licens
- c) Den ene cheftræner på U19 eller U16 skal minimum have UEFA A-licens mens den anden minimum skal være tilmeldt UEFA A-licens.

Bilag 1c – Kursusoversigt

UEFA TRÆNERUDDANNELSER



UEFA TRÆNERUDDANNELSER



Bilag 2 – Antidoping / Matchfixing

For aktion se [her](#)

Baggrund

Spillere, trænere, ledere, læger og andet støttepersonale er omfattet af antidopingreglerne. Ligeledes gælder reglerne om matchfixing og anden uetisk adfærd for alle udøvere, trænere, ledere, dommere m.fl.

Licensklubber er forpligtet til at holde sig opdateret på antidoping- og matchfixingområdet. Herunder gælder at vejlede den enkelte spiller i disse henseender i henhold til gældende krav i licensmanualen. Derfor er nedenstående vejledning et værktøj til klubben til brug for den enkelte spiller, staben og sundhedspersonalet.

Det skal understreges, at spillere uanset alder har objektivt ansvar. Det betyder, at spillerne altid selv står til ansvar for, hvad de har i kroppen og derfor også for en positiv dopingprøve. Dette gælder også selvom det ikke er som følge af bevidst doping.

For spillere

- a) Alle spillere i U16 og U19 truppen skal gennemføre Anti Doping Danmarks til enhver tid gældende e-læringsprogram senest 1. februar 2026 og 2027.

Programmet er gratis og kan tilgås via [Anti Doping Danmarks E-lærings hjemmeside](#) - Antidoping 1 – For idrætsudøvere. Den enkelte spiller skal på foranledning af DBU's licensadministration dokumentere at programmet er gennemført. Spilleren kan tilgå sit diplom online på sin brugerprofil.

- b) Det anbefales, at alle spillere installerer Anti Doping Danmarks App. Alle spillere der tager medicin, bør tjekke, om deres medicin indeholder forbudte dopingstoffer. På app'en kan spilleren skrive navnet på sin medicin og få svar på, om det er tilladt eller ej. Søgmaskinen søger på alle medicinske præparater, der udgives via medicinalfirmaer i Danmark. Medicin som købes i udlandet skal tjekkes lokalt i det land spilleren køber medicinen i.



[Download appen til Android](#)

[Download appen til iOS](#)

Er spillerens medicin forbudt, forventes det, at spilleren sammen med egen læge undersøger, om de kan bruge et andet tilladt præparat, der ikke er på Dopinglisten. Hvis det ikke er muligt, skal spilleren undersøge reglerne for at søge medicinsk dispensation (TUE). Se mere på:

<https://www.antidoping.dk/doping/medicinsk-dispensation-tue>

Det forventes, at alle spillere udviser forsigtighed i forbindelse med brug af kosttilskud. Kosttilskud og naturpræparater kan indeholde stoffer, som står på Dopinglisten. Følg Anti Doping Danmarks vejledning:

<https://www.antidoping.dk/doping/kosttilskud>

For trænere, læger samt andet støttepersonale

Trænere, læger og andet støttepersonale skal sætte sig ind i gældende regler for antidoping. Programmet er gratis og kan tilgås via [Anti Doping Danmarks E-lærings hjemmeside](#) – Antidopingvejledning for trænere og ledere til eliteidrætsudøvere (antidoping.dk)

- a) Trænere skal sætte sig ind i regler på området for matchfixing og anden uetisk adfærd. Regler mod matchfixing kan tilgås på:

[Regler mod Matchfixing \(antidoping.dk\)](#)

- b) Læger og sundhedspersonale skal gøre sig bekendt med og efterleve Anti Doping Danmarks information til læger og sundhedspersonale om antidoping og behandling af idrætsudøvere. Informationen findes på:

[For sundhedspersonale \(antidoping.dk\)](#)

- c) Læger og andet sundhedspersonale bør installere Anti Doping Danmarks App 'Antidoping', så de kan holde sig orienteret om status på spillernes medicin. Søgmaskinen søger på alle medicinske præparater, der udgives via medicinalfirmaer i Danmark. Medicin som købes i udlandet skal tjekkes lokalt i det land medicinen bliver købt.



[Download appen til Android](#)

[Download appen til iOS](#)

- d) Får spilleren stillet en diagnose, der kræver behandling med medicin eller metoder, der er omfattet af Dopinglisten, skal reglerne for medicinsk dispensation følges. Se mere på: [Medicinsk Dispensation \(antidoping.dk\)](#)
- e) Udvis forsigtighed i forbindelse med spillernes brug af kosttilskud. Kosttilskud og naturpræparater kan indeholde stoffer, som står på Dopinglisten. Følg Anti Doping Danmarks vejledning: [Kosttilskud \(antidoping.dk\)](#)

Vedr. eksterne fitnesscentre

Jf. Licensmanualens punkt F.04 Fitnessfaciliteter, kan klubber på 2-2½ stjerner, benytte sig af eksterne fitnessfaciliteter. DBU anbefaler i den forbindelse, at klubberne, ved indgåelse af aftale med et fitnesscenter, sikrer sig, at det er et fitnesscenter der samarbejder med Anti Doping Danmark. Fitnesscenteret vil have skiltning jf. billede nedenfor. Ved spørgsmål om samarbejde kan klubben kontakte Anti Doping Danmark på kontakt@antidoping.dk



Aktion

Krav til klubben

- a) Klubben skal sikre, at alle relevante spillere, trænere, læger og andet støttepersonale informeres om hvilke krav, der er til den enkelte.
- b) Alle U16 spillere og alle U19 spillere skal gennemføre Anti Doping Danmarks til enhver tid gældende e-læringsprogram senest 1. februar 2026 og 2027.
Programmet er gratis og kan tilgås via Anti Doping Danmarks E-lærings hjemmeside: [Antidoping 1 - for idrætsudøvere \(antidoping.dk\)](https://antidoping.dk)
Klubben skal i samarbejde med spilleren dokumentere at programmet er gennemført. Spilleren kan tilgå sit diplom online på sin brugerprofil. DBU's licensadministration forbeholder sig retten til at foretage stikprøver for at sikre at spillerne har gennemført programmet.
- c) Nye spillere i klubben, som falder udenfor ovenstående tidsfrister, skal gennemføre Anti Doping Danmarks til enhver tid gældende e-læringsprogram indenfor 30 dage fra deres indmeldingsdato.
- d) Trænere skal sætte sig ind i regler på området for matchfixing og anden uetisk adfærd. Regler mod matchfixing kan tilgås på: [Regler mod Matchfixing \(antidoping.dk\)](https://antidoping.dk)
- e) Trænere, læger og andet støttepersonale skal sætte sig ind i gældende regler for antidoping. Programmet er gratis og kan tilgås via Anti Doping Danmarks E-lærings hjemmeside

Bilag 3 - Beregning af Produktivitet

Indledning

Klubberne hvor spilleren har befundet sig i sæsonerne U12-U19 kaldes fremadrettet "moderklubberne". I visse tilfælde vil der kun være én moderklub og i andre tilfælde vil der være flere moderklubber.

Der skelnes imellem moderklubberne (dvs. klubber hvor spilleren har befundet sig i årene U12-U19), og klubber hvor spilleren efterfølgende, eller samtidig med, bidrager til moderklubbernes produktivitet. Klubberne hvor spilleren leverer sit bidrag kaldes fremadrettet seniorklubber.

Grundlæggende principper:

- Klubberne vurderes på deres produktivitet, baseret på de seneste tre sæsoner.
- Nye sæsoner tæller forholdsmæssigt mere end gamle sæsoner.
- Produktivitetstallet opgøres for den samme periode for alle klubber.
- En spiller bidrager til produktiviteten for de klubber, hvor spilleren har befundet sig i sæsonerne U12-U19. En spiller kan således godt bidrage til produktiviteten i flere klubber.
- Spilleren kan bidrage til moderklubbernes produktivitet frem til og med spillerens 23 år. Dvs. vinduet lukker ned samme dag, som spilleren fylder 24 år.
- For at en spiller kan bidrage til moderklubbernes samlet produktivitetstal, skal spilleren minimum have været i en dansk divisionstrup indenfor de seneste tre sæsoner. Der gives således ikke point for at udvikle spillere til kvindeserien. Til gengæld giver såvel A- som ungdomslandshold også point.
- Alle spillere der minimum har været i en dansk divisionstrup indenfor de seneste tre sæsoner bidrager til klubbens samlede produktivitetstal.

Retningslinjer:

- Jo længere tid spilleren har været i den enkelte moderklub fra U12-U19, jo mere bidrager spilleren til klubbens samlede produktivitetstal.
- Jo kortere tid siden det er, at spilleren var i moderklubberne, jo mere bidrager spilleren til moderklubbernes samlede produktivitetstal.
- Jo flere kampe spilleren har spillet for pointgivende hold (min. 1. division) - jo mere bidrager spilleren til moderklubbernes samlede produktivitetstal.

Modellen

Modellen er bygget op sådan, at spilleren for hver enkel sæson får et fast pointtal "P" afhængigt af, på hvilket niveau spilleren har befundet sig. Dette pointtal P multipliceres derefter med tre faktorer z, x og y, som hver afhænger af antal kampe spilleren har deltaget i, antal år spilleren har tilbragt i moderklubben fra U12 -U19 og hvor lang tid siden spilleren sidst var i moderklubben. På denne måde får vi en solid og konsistent model.

I forhold til **P** arbejdes der med følgende kategorier:

- Divisionerne (1. og 2. div)
- Kvalifikationsrækkerne (mellem divisionerne og mellem 1. div. og Kvindeligaen)
- Gjensidige Kvindeligaen
- Udenlandske ligaer, 11-15 på den europæiske rangliste
- Udenlandske ligaer, 6-10 på den europæiske rangliste
- Udenlandske ligaer, 1-5 på den europæiske rangliste + bedste liga i USA

Derudover gives der bonuspoint for deltagelse på de forskellige landshold for spillere der på klubniveau passer ind i ovenstående kategorier, og særskilte point for U-spillere der "kun" spiller på U-landsholdene.

P-værdier

P-værdierne afspejler niveauforskellene på de forskellige niveauer spilleren kan befinde sig på, både hvad angår seniorklubberne og hvad angår landshold. På næste side findes en oversigt over de forskellige niveauer og de tilhørende point.

Point for klub (P_K) Niveau	P_K -værdi
2. division	2
Kval. række (2. - 1. div)	4
1. Division	6
Kvalifikationsligaen (1. div - Kvindeligaen)	8
Gjensidige Kvindeligaen	12
Udenlandske ligaer, 11-15 på den europæiske rangliste.	8
Udenlandske ligaer, 6-10 på den europæiske rangliste	12
Udenlandske ligaer, 1-5 på den europæiske rangliste + bedste liga i USA	16

Tillægspoint for landshold (P_L) Niveau	P_L -værdi
U16	4
U17	6
U19	10
U23	12
A-landshold	16

Udenlandske ligaers placering på rangliste aflæses på UEFA's officielle ranking list

Det bemærkes, at "Division" er blevet opdelt i 1. division, 2. division og kvalifikationsrækkerne, i overensstemmelse med turneringsstrukturen fra sæsonen 2024/2025.

Faktorer

Følgende faktorer indføres:

1. Jo flere kampe spilleren har spillet for det pointgivende hold - jo mere bidrager spilleren til moderklubbens samlede produktivitetstal. *Faktoren der styrer denne mekanisme kaldes "z"*
2. Jo længere tid spilleren har været i den enkelte moderklub fra U12-U19, jo mere bidrager spilleren til klubbens samlede produktivitetstal. *Faktoren der styrer denne mekanisme kaldes "x"*
3. Jo kortere tid siden det er, at spilleren var i moderklubberne, jo mere bidrager spilleren til moderklubbens samlede produktivitetstal. *Faktoren der styrer denne mekanisme kaldes "y"*

Faktor x

Alle sæsonerne fra U12-U19 antages lige vigtige set udviklingsmæssigt. Det er således udelukkende antal år i moderklubben der styres af faktor x.

Faktoren x sættes til følgende værdier, svarende til en gevinst på 10 procent for hvert ekstra sæson spilleren har været i moderklubben:

Sæsoner i moderklubben	x
½-1	1,1
1-2	1,21
2-3	1,33
3-4	1,46
4-5	1,61
5-6	1,77
6-7	1,95
7-8	2,14

Faktor y

Betydningen af moderklubbens arbejde med spilleren falder eksponentielt over tid.

Faktoren y sættes til følgende værdier, svarende til en fald på 10 procent for hver ekstra sæson der er gået, siden spilleren var i moderklubben. I fald det er 8 sæsoner eller flere siden spilleren var i moderklubben sættes faktoren y til 1:

Sæsoner siden spilleren var i moderklubben	y
0-1	2
1-2	1,8
2-3	1,62
3-4	1,46
4-5	1,31
5-6	1,18
6-7	1,06
7-8	1
8-9	1
9-10	1
10-11	1

Faktor z

Betydningen af antal kampe stiger lineært over tid.

Faktoren z sættes til følgende værdier, svarende til at hver ekstra kamp tæller ekstra 10 procent:

Antal kampe for seniorklubben	z
0	1
1	1,10
2	1,20
3	1,30
4	1,40
5	1,50
-	-
-	-
10	2,00
11	2,10
-	-
20	3,0
-	-
40	5,0
-	-

Samling af faktorerne x og y

Vi kan nu samle faktorerne x og y i følgende x*y-matrice:

		y: År siden spilleren var i klubben											
		0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-7	7-8	8-9	9-10	10-11	11-12
x: Samlet antal år som u-spiller i klubben	½-1	2,20	1,98	1,78	1,60	1,44	1,30	1,17	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
	1-2	2,42	2,18	1,96	1,76	1,59	1,43	1,29	1,21	1,21	1,21	1,21	
	2-3	2,66	2,40	2,16	1,94	1,75	1,57	1,41	1,33	1,33	1,33		
	3-4	2,93	2,64	2,37	2,13	1,92	1,73	1,56	1,46	1,46			
	4-5	3,22	2,90	2,61	2,35	2,11	1,90	1,71	1,61				
	5-6	3,54	3,19	2,87	2,58	2,32	2,09	1,88					
	6-7	3,90	3,51	3,16	2,84	2,56	2,30						
	7-8	4,29	3,86	3,47	3,13	2,81							

x*y-værdien er udtryk for moderklubbens indflydelse på spillerens præstationer i seniorklubberne og/eller landshold. Jo højere faktor - jo større indflydelse og dermed højere produktivetsbidrag til moderklubben. For alle relevante produktivetskabende spillere kan man aflæse x*y faktoren i ovenstående matrice.

Udregning af den enkelte spillers produktivetsbidrag

Spillerens klubbidrag "B_K" for en hel sæson til klubbens samlede produktivitet udregnes via følgende formel:

$$B_K = P_K * x * y * z \quad (1)$$

hvor x * y kan aflæses i ovenstående matrice og z afspejler antal klubkampe i den pågældende sæson.

Spillerens landsholdsbidrag "B_L" for en hel sæson til klubbens samlede produktivitet udregnes via følgende formel:

$$B_L = P_L * x * y * z \quad (2)$$

hvor x * y kan aflæses i ovenstående matrice og z afspejler antal landskampe i den pågældende sæson.

Flere sæsoner inddrages

For at sikre en stabil model inddrages ikke kun nuværende sæson, men også de to forrige sæsoners bidrag fra den enkelte spiller. På denne måde sikres, at den enkelte klubs produktivitet ikke påvirkes urimeligt meget af en sæson med mange skader hos de produktivitetsskabende spillere.

Lad nu bidragene B_K og B_L for de tre seneste sæsoner betegnes som B_K^1, B_K^2, B_K^3 og B_L^1, B_L^2, B_L^3 . Indekstillene 1, 2 og 3 indikerer hvilken sæson der er tale om. Således betegner B_K^1 klubbidrag fra seneste sæson, B_K^2 klubbidrag fra forrige sæson etc. Bidragene fra klub og landshold i de respektive sæsoner kan nu skrives på følgende måde:

$$B_K^j = P_K^j * x^j * y^j * z^j \quad (3)$$

$$B_L^j = P_L^j * x^j * y^j * z^j \quad (4)$$

hvor indeks "j" oplyser, hvilken sæson der er tale om.

De enkelte faktorer x , y og z justeres således, at de passer med de forskellige sæsoner.

Det må naturligvis være sådan, at spillerens præstationer i seneste sæson betyder mere for produktiviteten end spillerens præstationer i forrige sæson etc. Vi indfører vægtene b_1 , b_2 og b_3 til at regulere dette.

b_1 , b_2 og b_3 sættes til værdier svarende til, at der gives fuldt point for seneste sæson, 50% point for forrige sæson og 25% point for tredjeseneste sæson.

Dvs.:

- $b_1 = 1$
- $b_2 = 0,5$
- $b_3 = 0,25$

Dermed fås følgende for den enkelte spillers samlede produktivetsbidrag fra hhv. klub og landshold:

$$B_K = B_K^1 + 0,5 * B_K^2 + 0,25 * B_K^3 \quad (5)$$

$$B_L = B_L^1 + 0,5 * B_L^2 + 0,25 * B_L^3 \quad (6)$$

Og spillerens samlet totale produktivetsbidrag B_T kan nu udregnes på følgende måde:

$$B_T = B_K + B_L \quad (7)$$

Bemærk at spillerens samlede klub- og landsholdsbidrag til produktiviteten for en given sæson (B_K^j og B_L^j), kun skal beregnes én gang. Herefter reguleres effekten på det totale bidrag til produktiviteten henover de tre seneste sæsoner igennem faktorerne b_1 , b_2 og b_3 .

Tilfælde hvor spilleren har skiftet klub i løbet af sæsonen

I tilfælde af at en spiller har skiftet klub indenfor samme sæson, kommer der bidrag fra spilleren fra såvel den nye som den gamle klub. For at sikre, at spillerens samlede klubbidrag ikke bliver uforholdsmæssigt højt, udregnes spillerens klubbidrag til produktiviteten ved at tage et vejet gennemsnit af de to særskilte klubbidrag, baseret på antal kampe i de to klubber.

Antag for eksempel at en spiller i samme sæson (lad os sige seneste sæson) har spillet 25 kampe for klub α og dermed genereret $B_K^{1,\alpha}$ fra klub α . Ydermere har spilleren spillet andre 15 kampe for klub β og dermed genereret $B_K^{1,\beta}$ fra klub β .

I fald vi udregner spillerens samlet produktivetsbidrag ved at addere de to bidrag, får vi et for højt bidrag, da antal kampe inddrages via en faktor i vores multiplikative model.

I stedet for udregner vi et vejet gennemsnit baseret på antal kampe i de to klubber. Dvs. spillerens totale klub-bidrag udregnes i dette eksempel ved følgende formel:

$$B_{K^1} = ((25/(25+15)) * P_{K^1,\alpha} + (15/(25+15)) * P_{K^1,\beta}) * x^1 * y^1 * z_{\alpha+\beta}^1 \quad (8)$$

Her angiver $z_{\alpha+\beta}^1$ kampfaktoren for det totale antal klubkampe i sæson 1. Den kan aflæses i tabellen for faktor z til 5,0 svarende til 40 kampe i alt.

Kalder vi antal kampe i sæson j for klub α for M_α og antal kampe i sæson j for klub β for M_β , ser den generelle formel for spillerens klubbidrag ud på følgende måde for sæson j:

$$B_{K^j} = ((M_\alpha/(M_\alpha + M_\beta)) * P_{K^j,\alpha} + (M_\beta/(M_\alpha + M_\beta)) * P_{K^j,\beta}) * x^j * y^j * z_{\alpha+\beta}^j \quad (9)$$

Her angiver $z_{\alpha+\beta}^j$ kampfaktoren for det totale antal klubkampe i sæson, som i et konkret tilfælde kan aflæses i tabellen for faktor z.

Til B_{K^j} skal så stadigvæk lægges tillægspoint for landshold B_L^j for at udregne spillerens totale produktivitetsbidrag i sæson j.

Ovenstående princip for klubbidrag ved to klubber i samme sæson gælder også for landsholdsbidrag, når en spiller har spillet for to forskellige landshold (for eksempel u19- og A-landshold) i samme sæson.

Udregning af den klubbens samlede produktivitet

Klubbens samlede score for produktivitet udregnes ved at tage summen af samtlige produktivitetsbidrag fra de relevante spillere.

Lad nu A være antallet af produktivitetsskabende spillere og a angive den enkelte spiller.

Lad ydermere B_T^a være det totale produktivitetsbidrag for spiller a, jvf. (7).

Klubbens samlet score for produktivitet B_{KLUB} kan nu angives på følgende måde:

$$B_{KLUB} = \sum_{a=1}^A B_T^a \quad (10)$$

Bilag 3a

Vejledning til skema for produktivitet 2025

Hvilke spillere...?

De spillere, som er relevante for jer at fylde ud i skemaet, er de spillere som på et eller andet tidspunkt i deres U12-U19 tid, har været i jeres klub (moderklub) og efterfølgende (eller undervejs) enten på landshold (U- og/eller A-landshold) eller på senior klubniveau, har spillet kampe på et tilstrækkeligt højt niveau. Laveste niveau, som tæller med, er dansk Division.

Hver linje i skemaet svarer til en enkelt spillers produktivitetsbidrag for én Ligaklub/landshold i én sæson. Da vi arbejder med tre sæsoner og bidrag fra både Ligaklubber og landshold kan den enkelte spiller godt have flere linjer i skemaet. Har spilleren for eksempel bidraget alle tre sæsoner for både klub og landshold, skal der bruges 6 linjer i skemaet for at få hele bidraget med.

Ydermere, hvis spilleren indenfor den enkelte sæson har leveret bidrag fra to forskellige ligaklubber, skal der bruges to linjer til at få begge bidrag med. På denne måde kan der i enkelte tilfælde blive brug for mere end 6 linjer.

Sørg for at gøre alle bidrag/linjer for én spiller færdig, inden I går videre til den næste spiller. Med andre ord: Tag en spiller ad gangen.

I arket er der gjort plads til ca. 300 linjer. Får klubben brug for flere linjer, tages blot et nyt ark i brug.

Hvilke informationer...?

Der skal i alt udfyldes 10 informationer i hver linje. Det lyder af meget men er det i virkeligheden ikke, da det er meget simple ting, der skal udfyldes. I vil således ikke være i tvivl om, hvad der skal udfyldes og mængden af tekst er meget begrænset.

Nedenfor følger en kort beskrivelse af de forskellige felter:

1. *Spillerens navn*: Skriv hele navnet på spilleren.
2. *Spillerens fødselsdato*: Husk det rigtige datoformat, dvs. "dd-mm-yyyy".
3. *Spillerens indmeldelsesdato*: her anføres hvornår spilleren blev indmeldt i klubben. Skulle spilleren undtagelsesvis være indmeldt flere gange, skrives den første indmeldelsesdato i feltet. Ved gentagne indmeldelser skal det anføres, i hvilke perioder spilleren har været indmeldt i klubben i det yderste felt til højre, hvor der er gjort plads til bemærkninger. Og igen, husk det rigtige datoformat, dvs. "dd-mm-yyyy".
4. *Spillerens udmeldelsesdato*: Her anføres hvornår spilleren blev udmeldt af klubben. Skulle spilleren undtagelsesvis være indmeldt flere gange og dermed måske også udmeldt flere gange, skrives den seneste udmeldelsesdato i feltet. Og igen, husk det rigtige datoformat, dvs. "dd-mm-yyyy".

VIGTIGT: Er spilleren ikke udmeldt fra jeres klub, efterlades udmeldelsesfeltet tomt.

5. *Sæson*: Her vælges den relevante sæson, dvs. sæsonen hvor spilleren har optjent bidrag til produktivitet.
6. *Bidragstype*: Her vælges om spilleren har optjent sit bidrag på "Liganiveau" eller "Landsholdsniveau".
7. *Niveau*: Her vælges det rigtige niveau, dvs. det rigtige landshold eller det rigtige niveau for Ligaen. Bemærk at det rigtige niveau for Liga i den enkelte sæson kan aflæses i arket "Rangliste", som man klikker på nede i venstre hjørne.

Vær opmærksom på, at man i klikmenuen i feltet ikke umiddelbart kan se hele teksten. For god ordens skyld kan I se hele teksten for "Liga" her:

- Division
 - Kvalifikationsligaen
 - Gjensidige ligaen
 - Europæiske ligaer, 11-15 på den europæiske rangliste
 - Europæiske ligaer, 6-10 på den europæiske rangliste
 - Europæiske ligaer, 1-5 på den europæiske rangliste + bedste liga i USA
8. *Hvilken Klub /Hvilket Land:* Her anføres navnet på den pågældende Klub eller det pågældende Land.
 9. *Antal kampe:* Her noteres antallet af kampe i den pågældende sæson for den relevante Klub/Land.
 10. *Kilde:* Her skriver man hvilken kilde, der er benyttet til at bestemme antallet af kampe.

Udover disse 10 felter er der lavet et ekstra felt til *specielle bemærkninger*. Det kan for eksempel være, som nævnt ovenfor, at spilleren har været indmeldt flere gange i jeres klub, hvilket skal noteres i dette felt. Der kan være andre grænsetilfælde, som kræver en bemærkning.

Der er et særskilt tilfælde, som ALTID kræver en bemærkning: Såfremt spilleren indenfor samme sæson har spillet for to forskellige klubber eller to forskellige landshold, SKAL dette noteres i feltet for bemærkninger i én af de to linjer.

24-års reglen

Jf. P.01 i licensmanualen er følgende formulering:

"Spilleren kan bidrage til moderklubbernes produktivitet frem til og med spillerens 23 år. Dvs. vinduet for bidrag til produktiviteten lukker ned samme dag, som spilleren fylder 24 år".

I forhold til 24 årsdagen, er dette rettet imod kampdatoerne i de enkelte sæsoner og ikke dags dato eller en anden specifik dato.

Dvs. kampe, der er spillet efter at spilleren har rundet 24 år, tæller ikke med. Men kampe, der er spillet før end spilleren fylder 24 år, tæller altid med for den relevante sæson.

Eksempel:

Klubben kan godt have en spiller der d. 1. januar 2025 er 26 år, men som i efteråret 2021 kun var 23 år (for eksempel fødselsdato 18-12-1997) og derfor optjener produktivitet for klubben i sæsonen 2021/22 frem til 18-12-2021.

Det lille eksempel understreger, at 24-års reglen ikke er rettet mod dags dato, men rettet mod kampdatoen.

Et andet Eksempel:

Vi kigger på sæsonen 2023/24 og en spiller der er født d. 4. feb. 2000. Kampe der er spillet i sæsonen frem til d. 4. feb. 2024 tæller med - men kampe fra d. 4. feb. og frem tæller ikke med, da spilleren på disse kampdatoer allerede er fyldt 24 år. Derudover tæller spillerens kampe for sæsonerne 2021/22 og 2022/23 naturligvis også med, da spilleren ikke er fyldt 24 år endnu i disse sæsoner.

Lad os nu antage, at spilleren i stedet for var født d. 4. feb. 1999, ville spillerens kampe i sæsonen 2023/2024 ikke tælle med, da spilleren allerede er fyldt 24 år inden sæsonen er startet.

Til gengæld vil alle spillerens kampe i sæsonen 2021/22 og spillerens kampe frem til d. 4. feb. 2023 i sæsonen 2022/23 tælle med, da spilleren i disse kampe endnu ikke er fyldt 24 år.

Med andre ord, kan klubben for eksempel godt have en spiller, der kun bidrager i sæsonen 2021/22 men ikke i de andre sæsoner. Eller som i eksemplet ovenfor, en spiller der bidrager i sæsonerne 2021/22 og 2022/23, men ikke i 2023/24.

Bemærk i øvrigt at følgende gælder:

- De enkelte sæsoner stopper d. 30. juni og starter d. 1. juli
- Den øvre aldersgrænse i denne omgang er 01.07.1997.

Dvs. spillere der er født før denne dato, kan under ingen omstændigheder bidrage til jeres produktivitet, da de pågældende spillere i alle tilfælde vil være fyldt 24 år inden 2021/22 sæsonen gik i gang.

Hvilke kampe tæller med...?

Det står ikke helt klart formuleret men alle officielle klubkampe tælles med - således også pokalkampe og europæiske kampe.

Tilsvarende tælles alle officielle landskampe med - herunder også venskabskampe.

For god ordens skyld skal det nævnes:

- At kun kampe med spilletid tæller med
- At produktivitetsskabende kampe spillet før end spilleren blev indmeldt i jeres klub (for eksempel u-landskampe), ikke tæller med i jeres produktivetsberegning

Hvilke sæsoner tæller med...?

Det skal også understreges, at kun sæsonerne 2021/22, 2022/23 og 2023/24 inddrages i denne ombæring. Det fremgår af valgmulighederne i jeres udfyldelsesark, at sæsonen 2024/25 ikke er en mulighed. Dette ud fra en betragtning om, at vi ikke ønsker at inddrage halve sæsoner.

HUSK FØLGENDE:

Det er jeres ansvar at udfylde skemaet rigtigt og ikke licensadministrationen...!

Såfremt der er for meget rod i jeres informationer om en spiller, medregnes spilleren ikke i klubbens samlede score for Produktivitet. Såfremt I mangler kildeinformation for antallet af kampe, medregnes spilleren heller ikke i klubbens samlede score.

Bilag 3b

Vejledning til skema for produktivitet 2026

Hvilke spillere...?

De spillere, som er relevante for jer at fylde ud i skemaet, er de spillere som på et eller andet tidspunkt i deres U12-U19 tid, har været i jeres klub (moderklub) og efterfølgende (eller undervejs) enten på landshold (U- og/eller A-landshold) eller på senior klubniveau, har spillet kampe på et tilstrækkeligt højt niveau. Laveste niveau, som tæller med, er dansk Division.

Hver linje i skemaet svarer til en enkelt spillers produktivitetsbidrag for én Ligaklub/landshold i én sæson. Da vi arbejder med tre sæsoner og bidrag fra både Ligaklubber og landshold kan den enkelte spiller godt have flere linjer i skemaet. Har spilleren for eksempel bidraget alle tre sæsoner for både klub og landshold, skal der bruges 6 linjer i skemaet for at få hele bidraget med.

Ydermere, hvis spilleren indenfor den enkelte sæson har leveret bidrag fra to forskellige ligaklubber, skal der bruges to linjer til at få begge bidrag med. På denne måde kan der i enkelte tilfælde blive brug for mere end 6 linjer.

Sørg for at gøre alle bidrag/linjer for én spiller færdig, inden I går videre til den næste spiller. Med andre ord: Tag en spiller ad gangen.

I arket er der gjort plads til ca. 300 linjer. Får klubben brug for flere linjer, tages blot et nyt ark i brug.

Hvilke informationer...?

Der skal i alt udfyldes 10 informationer i hver linje. Det lyder af meget men er det i virkeligheden ikke, da det er meget simple ting, der skal udfyldes. I vil således ikke være i tvivl om, hvad der skal udfyldes og mængden af tekst er meget begrænset.

Nedenfor følger en kort beskrivelse af de forskellige felter:

1. *Spillerens navn*: Skriv hele navnet på spilleren.
2. *Spillerens fødselsdato*: Husk det rigtige datoformat, dvs. "dd-mm-yyyy".
3. *Spillerens indmeldelsesdato*: her anføres hvornår spilleren blev indmeldt i klubben. Skulle spilleren undtagelsesvis være indmeldt flere gange, skrives den første indmeldelsesdato i feltet. Ved gentagne indmeldelser skal det anføres, i hvilke perioder spilleren har været indmeldt i klubben i det yderste felt til højre, hvor der er gjort plads til bemærkninger. Og igen, husk det rigtige datoformat, dvs. "dd-mm-yyyy".
4. *Spillerens udmeldelsesdato*: Her anføres hvornår spilleren blev udmeldt af klubben. Skulle spilleren undtagelsesvis være indmeldt flere gange og dermed måske også udmeldt flere gange, skrives den seneste udmeldelsesdato i feltet. Og igen, husk det rigtige datoformat, dvs. "dd-mm-yyyy".

VIGTIGT: Er spilleren ikke udmeldt fra jeres klub, efterlades udmeldelsesfeltet tomt.

5. *Sæson*: Her vælges den relevante sæson, dvs. sæsonen hvor spilleren har optjent bidrag til produktivitet.
6. *Bidragstype*: Her vælges om spilleren har optjent sit bidrag på "Liganiveau" eller "Landsholdsniveau".
7. *Niveau*: Her vælges det rigtige niveau, dvs. det rigtige landshold eller det rigtige niveau for Ligaen. Bemærk at det rigtige niveau for Liga i den enkelte sæson kan aflæses i arket "Rangliste", som man klikker på nede i venstre hjørne.

Vær opmærksom på, at man i klikmenuen i feltet ikke umiddelbart kan se hele teksten. For god ordens skyld kan I se hele teksten for "Liga" her:

- Division
- Kvalifikationsligaen
- Gjensidige ligaen
- Europæiske ligaer, 11-15 på den europæiske rangliste
- Europæiske ligaer, 6-10 på den europæiske rangliste
- Europæiske ligaer, 1-5 på den europæiske rangliste + bedste liga i USA

8. *Hvilken Klub /Hvilket Land:* Her anføres navnet på den pågældende Klub eller det pågældende Land.

9. *Antal kampe:* Her noteres antallet af kampe i den pågældende sæson for den relevante Klub/Land.

10. *Kilde:* Her skriver man hvilken kilde, der er benyttet til at bestemme antallet af kampe.

Udover disse 10 felter er der lavet et ekstra felt til *specielle bemærkninger*. Det kan for eksempel være, som nævnt ovenfor, at spilleren har været indmeldt flere gange i jeres klub, hvilket skal noteres i dette felt. Der kan være andre grænsetilfælde, som kræver en bemærkning.

Der er et særskilt tilfælde, som ALTID kræver en bemærkning: Såfremt spilleren indenfor samme sæson har spillet for to forskellige klubber eller to forskellige landshold, SKAL dette noteres i feltet for bemærkninger i én af de to linjer.

24-års reglen

Jf. P.01 i licensmanualen er følgende formulering:

"Spilleren kan bidrage til moderklubbernes produktivitet frem til og med spillerens 23 år. Dvs. vinduet for bidrag til produktiviteten lukker ned samme dag, som spilleren fylder 24 år".

I forhold til 24 årsdagen, er dette rettet imod kampdatoerne i de enkelte sæsoner og ikke dags dato eller en anden specifik dato.

Dvs. kampe, der er spillet efter at spilleren har rundet 24 år, tæller ikke med. Men kampe, der er spillet før end spilleren fylder 24 år, tæller altid med for den relevante sæson.

Eksempel:

Klubben kan godt have en spiller der d. 1. januar 2026 er 26 år, men som i efteråret 2022 kun var 23 år (for eksempel fødselsdato 18-12-1998) og derfor optjener produktivitet for klubben i sæsonen 2022/23 frem til 18-12-2022.

Det lille eksempel understreger, at 24-års reglen ikke er rettet mod dags dato, men rettet mod kampdatoen.

Et andet Eksempel:

Vi kigger på sæsonen 2024/25 og en spiller der er født d. 4. feb. 2001. Kampe der er spillet i sæsonen frem til d. 4. feb. 2025 tæller med - men kampe fra d. 4. feb. og frem tæller ikke med, da spilleren på disse kampdatoer allerede er fyldt 24 år. Derudover tæller spillerens kampe for sæsonerne 2022/23 og 2023/24 naturligvis også med, da spilleren ikke er fyldt 24 år endnu i disse sæsoner.

Lad os nu antage, at spilleren i stedet for var født d. 4. feb. 2000, ville spillerens kampe i sæsonen 2024/2025 ikke tælle med, da spilleren allerede er fyldt 24 år inden sæsonen er startet.

Til gengæld vil alle spillerens kampe i sæsonen 2022/23 og spillerens kampe frem til d. 4. feb. 2024 i sæsonen 2023/24 tælle med, da spilleren i disse kampe endnu ikke er fyldt 24 år.

Med andre ord, kan klubben for eksempel godt have en spiller, der kun bidrager i sæsonen 2022/23 men ikke i de andre sæsoner. Eller som i eksemplet ovenfor, en spiller der bidrager i sæsonerne 2022/23 og 2023/24, men ikke i 2024/25.

Bemærk i øvrigt at følgende gælder:

- De enkelte sæsoner stopper d. 30. juni og starter d. 1. juli
- Den øvre aldersgrænse i denne omgang er 01.07.1998.

Dvs. spillere der er født før denne dato, kan under ingen omstændigheder bidrage til jeres produktivitet, da de pågældende spillere i alle tilfælde vil være fyldt 24 år inden 2022/23 sæsonen gik i gang.

Hvilke kampe tæller med...?

Det står ikke helt klart formuleret men alle officielle klubkampe tælles med - således også pokalkampe og europæiske kampe.

Tilsvarende tælles alle officielle landskampe med - herunder også venskabskampe.

For god ordens skyld skal det nævnes:

- At kun kampe med spilletid tæller med
- At produktivitetsskabende kampe spillet før end spilleren blev indmeldt i jeres klub (for eksempel u-landskampe), ikke tæller med i jeres produktivetsberegning

Hvilke sæsoner tæller med...?

Det skal også understreges, at kun sæsonerne 2022/23, 2023/24 og 2024/25 inddrages i denne ombæring. Det fremgår af valgmulighederne i jeres udfyldelsesark, at sæsonen 2025/26 ikke er en mulighed. Dette ud fra en betragtning om, at vi ikke ønsker at inddrage halve sæsoner.

HUSK FØLGENDE:

Det er klubbernes eget ansvar at udfylde skemaet rigtigt og ikke licensadministrationens...!

Såfremt der er for meget rod i jeres informationer om en spiller, medregnes spilleren ikke i klubbens samlede score for Produktivitet. Såfremt I mangler kildeinformation for antallet af kampe, medregnes spilleren heller ikke i klubbens samlede score.

Bilag 4 - Klubberklæring Ansøgningsblanket(jf.L.01)

----- ansøger ved udfyldelsen af vedlagte ansøgningsskema Dansk Boldspil-Union om klublicens for sæsonen 2025/2027. Blanketten er nødvendig for at opnå klublicens og indrangering.

Som tegningsberettiget bekræftes på vegne af klubben nedenstående:

- a) at alle indsendte dokumenter er fuldstændige og korrekte.
- b) at klublicensansøger forpligtiger sig til at leve op til DBU's Holdninger og Handlinger herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' (se [bilag 5](#)), og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn.
- c) at klublicensansøger forpligtiger sig til at følge "Regelsæt for klubskifter under 18 år til klublicensklubber" ([bilag 6](#)).
- d) at klublicensansøger forpligtiger sig til at efterleve DBU's Cirkulære nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" ([bilag 7](#)).
- e) at den på internationalt niveau kun vil deltage i ungdomsturneringer eller kampe, der er anerkendt af DBU/UEFA/FIFA og godkendt af DBU.
- f) at den på nationalt niveau kun vil spille i turneringer der er anerkendt og godkendt af DBU.
- g) at den vil koordinere sine aktiviteter med DBU's talentaktiviteter i ind- og udland.
- h) at klubben informerer DBU såfremt man har samarbejde med udenlandske klubber/aktører på dansk grund (f.eks. fodboldskole/camp lignende aktiviteter).
- i) at den vil underrette DBU om enhver væsentlig ændring, begivenhed eller ethvert forhold af væsentlig betydning og efterfølgende begivenhed, der er indtruffet efter indsendelsen af klublicensdokumenterne inden for 7 hverdage.
- j) at den forpligter sig til at overholde bestemmelserne og vilkårene i DBU's Klublicensmanual, piger.
- k) at bemyndige DBU's Kvindeelitekomité til at gennemgå de indsendte dokumenter og endvidere til at finde frem til alle oplysninger, der er relevante for udstedelsen af klublicensen.
- l) at den er indforstået med, at DBU forbeholder sig ret til et årligt auditeringsbesøg samt uden varsel at gennemføre stikprøvekontrol af de indsendte oplysninger.
- m) at såfremt klubben/holdene er en overbygning eller en delvis fusion, dækkende et eller flere af holdene fra U10 til og med U19 holdet, gælder kravene for den pågældende overbygning/delvis fusion samt en af de klubber, der har aftalt overbygningen eller den delvise fusion.

Alle klubber i overbygningen/delvis fusion, skal efterleve DBU's Holdninger og Handlinger og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn; dette gælder også hold der aldersmæssigt måtte ligge udenfor overbygningen/den delvise fusion.

 Navn(e) (blokbogstaver)

Titel

 Dato & Underskrift(er)

Stempel

Bilag 5 - Retningslinjer og præciseringer

Herunder de retningslinjer, der er præciseret af DBU og lokalunionerne

Forhold til konkurrerende organisationer

1. Vi ser helst, at klubberne deltager i turneringer udbudt af DBU og lokalunionerne, men en klub kan deltage i turneringer udbudt af andre organisationer, så længe disse ikke strider mod DBU's Holdninger og Handlinger.
2. Klubberne må være vært for eksempel fodboldskoler arrangeret af andre, så længe disse ikke strider mod DBU's Holdninger og Handlinger.

Kontrakter, klubsifter og fiskeri

3. Klubberne skal efterleve DBU's etiske retningslinjer for klubsifter.
4. Klubberne skal efterleve cirkulære 67 omhandlende beskyttelse af spillere under 15 år.
5. Klubberne skal handle i overensstemmelse med de etiske intentioner i punkt 3 og 4.

Udbydelse af stævner

6. Hvis klubberne udbyder stævner, skal disse leve op til DBU's Holdninger og Handlinger.
7. Det er alene DBU og lokalunionerne, der kan arrangere danske og regionale mesterskaber. Også selvom disse udbydes som uofficielle mesterskaber.
8. Det er ikke foreneligt med H&H, at klubberne udbyder stævner eller deltager i stævner, hvortil man skal kvalificere sig på baggrund af placeringer i DBU's eller lokalunionernes turneringer.

Klubsamarbejder

9. Klubberne må gerne tilbyde spillerudvikling (inspirationstræning) til spillere hos deres samarbejdsclubber, i disses regi af børne- og/eller ungdomsfodbold, med henblik på udvikling af spillernes færdigheder. Der må ikke selekteres til inspirationstræning, hvorfor dette pr. definition tilbydes til hele årgangen i den/de pågældende klub(ber).
10. Klubberne må gerne invitere talentfulde spillere til talenttræning/ inspirationstræning i egen klub, dog tidligst fra spilleren aldersmæssigt er overgået til U12, for yngre spillere er disse træningsaktiviteter ikke tilladt. Ved invitation forstås alle former for kontakt mellem klub og spiller, der resulterer i en aftale om træningsaktivitet, der foregår over en længere periode, uagtet om det er tale om åben invitation, en personlig invitation, eller en henvendelse fra spilleren selv til klubben, med et ønske om at måtte indgå i et forløb. For spillere overgået til U12, skal aftalen om træningsaktivitet altid foregå via dialog med den pågældende spillers forældre og nuværende klub, og skal være med til at hindre et for tidligt klubsifte. Der er altså tale om en mulighed for at klub og spiller kan se hinanden lidt an, inden et evt. klubsifte hvor spilleren er overgået til U13, så dette kan ske på et bedre oplyst grundlag end ellers.
11. Udtagesstævner og lignende for børn tidligere end U13 er ikke foreneligt med H&H.
12. Udtagesstævner skal være en god oplevelse både for de spillere, der bliver udtaget og for de spillere, der ikke bliver udtaget.

Oprykning af spillere (med henblik på omgåelse af den udbudte spilform)

13. H&H tilsiger at spillere i en bestemt alder spiller med et bestemt antal spillere pr. hold (3-5-7-9-11 mands fodbold). Dette må klubberne ikke omgå ved at rykke et halvt eller et helt hold op i en ældre aldersklasse. Såfremt en spiller rykkes op til ældre årgange, bør dette kun foregå ud fra en individuel vurdering, eller fordi klubben mangler medlemmer i en årgang for at kunne stille hold i den pågældende sæson.

Akademier/skoler

14. Enhver form for tilbud fra klubber om akademi- og/eller skolegang for spillere yngre end U13, med henblik på skolestart fra U14, er ikke foreneligt med H&H.
15. Enhver form for tilbud fra klubberne om akademi- og/eller skolegang fra spillerne fra U13 spiller og ældre, skal være etisk forsvarlig, således at der tages hensyn til den enkelte spiller - specielt i relation til dennes videre skolegang samt personlige udvikling. Der skal i den forbindelse tages særligt hensyn til de spillere, der ikke udvikler sig så hurtigt/langt som andre i klassen, ligesom der bør indgå overvejelser om spillerens transporttid.

Bilag 6 – Regelsæt for licensklubber vedrørende klubskifter for spillere under 18 år

Dette regelsæt vedrører alle aktiviteter, herunder klubskifter, for spillere under 18 år, der på eget eller modtagerklubbens initiativ, deltager i klubaktiviteter i anden klub end den klub som besidder spillerens spillercertifikat.

Klubskifter eller andre aktiviteter for spillere under 18 år, må ikke finde sted efter forudgående 'fiskeri' - altså henvendelser direkte fra modtagerklub til spiller/forældre - men skal gå via spillerens nuværende klub. For aktiviteter på modtagerklubbens respektive 1. hold, der sker på baggrund af henvendelse fra spilleren selv eller tredjemand, er det modtagerklubbens ansvar at kontakte spillerens nuværende klub, og sikre at denne er informeret, inden aktivitetens påbegyndelse. Manglende information til afgivende klub, sidestilles med brud på reglerne for klubskifter.

Af hensyn til den enkelte klubs planlægning, må der ikke tages kontakt til en spiller med henblik på klubskifte inden spillerens aldersmæssige overgang til U13 fodbold.

Kontakt med henblik på klubskifter er således alene tilladt frem til 3 uger før turneringsstart. Kontakt udenfor de ovenstående perioder sidestilles med brud på reglerne for klubskifter.

Følgende procedure er gældende for klubskifter i ungdomsfodbold:

1. Kontakt vedrørende klubskifter må tidligst ske to måneder før spillerens aldersmæssige overgang til U13 fodbold, i henhold til turneringsbestemmelserne i spillerens respektive LU.
2. Kontakten skal altid gå til den afgivende klubs sportslige ledelse, alternativt holdets cheftrener - for licensklubber indbyrdes skal henvendelsen altid gå til den sportsligt talentudviklingsansvarlige.
3. Efter kontakten til den afgivende klub, tages den videre kontakt altid til spillerens forældre, for spillere under 18 år. Forældrene skal altid, uanset spillerens alder, tilbydes at deltage i alle samtaler omkring et evt. klubskifte. Der skal mindst gå 24 timer før en evt. modtager klub kan kontakte spilleren direkte, under forudsætning af at punkt 2 er overholdt. Dokumentation, for at punkt 2 & 3 overholdes, ligger hos den modtagende klub.
4. Når en spiller opfordres til klubskifte, skal han/hun indgå i den modtagende klubs førsteholdstrup
5. I tilfælde af at spilleren ikke slår til i den nye klub, er denne forpligtet til at genetablere kontakten til den gamle klub, eller tredje part, for at søge at minimere risikoen for frafald.

Et klubskifte skal sikre en fortsat udvikling for den skiftende ungdomsspiller. Der skal derfor lægges en skriftlig plan for spilleren ved skiftet, samtidig med at der aftales, hvad der sker, såfremt spilleren ikke slår til i den nye klub.

Efter kontakt til den afgivende klub, anbefales den modtagne klub at drøfte følgende emner ved den indledende samtale mellem klub, spiller og dennes forældre:

- a) To årig plan for spillerens virke og udvikling i den nye klub fremlægges
- b) Transport/transporttid/økonomi samt træningsmængde
- c) Skolegang/uddannelse/lektier
- d) Spillerens modenhed
- e) Evt. prøveperiode
- f) Talentbeskrivelse og udviklingsplan for spilleren
- g) Evaluering af klubskiftet efter 6 måneder hos ny klub, spiller og forældre

I tilfælde af overtrædelse af ovenstående regelsæt kan licensklubben sanktioneres jf. 2.4.1.

Yderligere information

[DBU's Holdninger](#)

[Retningslinjer og Præciseringer](#)

[Ethiske retningslinjer for klubskifte](#)

Bilag 7 - DBU's Cirkulære nr. 67 Beskyttelse af spillere under 15 år

Cirkulære nr. 67 (2010)

fra

Dansk Boldspil-Unions bestyrelse

Beskyttelse af spillere under 15 år

På given foranledning meddeles følgende

§ 1. Forbud mod indgåelse af spillerkontrakter med spillere under 15 år samt forbud mod henvendelser til andre klubbers spillere under 14½ år om en eventuel senere indgåelse af en spillerkontrakt.

- 1.1 Det er forbudt at indgå spillerkontrakter med spillere under 15 år.
- 1.2 Desuden er det forbudt at rette henvendelse til andre klubbers spillere under 14½ år, eller til sådanne spilleres forældre eller værger, med henblik på indgåelse af en spillerkontrakt på et senere tidspunkt.
- 1.3 Årsagen til forbuddene i §§ 1.1-1.2 er, at DBU ønsker at sikre, at unge spillere ikke presses til en professionel tilværelse for tidligt.
- 1.4 Spillerkontrakter indgået i strid med forbuddet i § 1.1 afvises af DBU, og overtrædelser af §§ 1.1-1.2 straffes i henhold til lovenes § 30.

§ 2. Orienterings- og oplysningspligter i forbindelse med henvendelser til andre klubbers spillere under 15 år om en eventuel senere indgåelse af en spillerkontrakt.

- 2.1 Forud for enhver henvendelse til en anden klubs spiller, der er mellem 14½ år og 15 år, eller til en sådan spillers forældre eller værg, om en eventuel indgåelse af en spillerkontrakt på et senere tidspunkt er kontraktklubben forpligtet til skriftligt at orientere ledelsen i den klub, som besidder spillerens spillercertifikat på det pågældende tidspunkt, om den planlagte henvendelse.
- 2.2 Ved enhver henvendelse til en anden klubs spiller under 15 år, eller til en sådan spillers forældre eller værg, om en eventuel indgåelse af en spillerkontrakt på et senere tidspunkt er kontraktklubben skriftligt forpligtet til udtrykkeligt, loyalt og klart at oplyse den pågældende spiller og hans eller hendes forældre om,
 - at aldersgrænsen for indgåelse af en spillerkontrakt er 15 år, og
 - at så længe spilleren og hans eller hendes forældre ikke har underskrevet nogen spillerkontrakt, er spilleren ikke forpligtet på nogen måde og kan frit bestemme og ombestemme sig med hensyn til sine fremtidige forhold.
- 2.3 Overtrædelser af §§ 2.1 – 2.2 straffes i henhold til lovenes § 30

§ 3. Spilleragenter

- 3.1 Medvirker en spilleragent med licens fra DBU til en overtrædelse af bestemmelserne i dette cirkulære, straffes spilleragenten selvstændigt i henhold til DBU's til enhver tid gældende spilleragentreglement for overtrædelse af sine pligter som autoriseret spilleragent med licens fra DBU, uden hensyn til om spilleragenten i den konkrete sag måtte repræsentere kontraktklubben eller spilleren.

§ 4. Ikrafttrædelse

- 4.1 Dette cirkulære er vedtaget af DBU's bestyrelse den 29. maj 2010.
- 4.2 Cirkulæret træder i kraft straks. Samtidig ophæves cirkulære nr. 51 (2009)

Brøndby, den 29. maj 2010

På bestyrelsens vegne

Jim Stjerne Hansen

Cirkulæret er udsendt til:

- Alle klubber med tilladelse til at drive kontraktfodbold
- Alle øvrige Herre-DM og Kvinde-DM klubber
- Divisionsforeningen
- Kvindedivisionsforeningen
- Spillerforeningen
- Foreningen af Lokalunioner
- Lokalunionerne
- DBU's bestyrelse
- DBU's lovudvalg
- Spilleragenter med licens fra DBU

Bilag 8 - Budgetskabelon

PERSONALEOMKOSTNINGER	
Cheftrænere	
Assistenttrænere + evt. holdledere	
Spillere	
Specialtrænere (eksempelvis keeper- & fysisk træner)	
Sundhedssektor (eksempelvis fysioterapeut & læge)	
Kørsel (stab)	
Telefon/IT (stab)	
Andet	
I ALT (personaleomkostninger)	Kr.
ØVRIGE OMKOSTNINGER	
Et samlet beløb som dækker nedenstående type af udgifter:	
- Repræsentation	
- Møder	
- Kurser/Uddannelse	
- Materialer/Tøj	
- Dommer udgifter	
- Træningslejre og stævner	
- Baneleje	
- Fortæring	
- Kørsel	
- Diverse	
Evt. andet, som ikke er beskrevet ovenfor	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
I ALT (øvrige omkostninger)	Kr.
SAMLEDE OMKOSTNINGER	
	Kr.

Bilag 9 - Retningslinjer for kommunikation i DBU's Klublicenssystem

Baggrund

Som klub er I ansvarlige for, at kommunikationen fra klubbens repræsentanter tilgodeser dansk fodbold - også på sociale medier.

DBU forventer, at alle licensklubber opfører sig moralsk og etisk ansvarligt på sociale medier og i pressen. Gode ambassadører for klubben fralægger sig ikke rollen, når de forlader klubhuset.

Nedenstående retningslinjer er proaktive, skal hjælpe klubben og forebygge, at der kommunikeres uhensigtsmæssigt for klubben og for dansk fodbold.

Retningslinjer

Vi forventer, at klubbens ansatte og frivillige agerer på de sociale medier og i pressen i henhold til DBU's etiske kodeks. Vi forventer, at klubben udarbejder retningslinjer for, hvordan klubbens ansatte og frivillige agerer og kommunikerer på sociale medier og i pressen.

Eksempel på en klubs retningslinjer for ageren på sociale medier

Klubbens repræsentanter omtales i det nedenstående som "vi".

- Vi har egne holdninger og respekt for andres.
- Vi udtrykker os med omtanke og konstruktivt for dansk fodbold. Overvej om din holdning kan tåle offentliggørelse i medier - det kan blive brugt som citat.
- Vi er i alle henseender ambassadører for klubben - både når vi udtaler os på klubbens og/eller private kommunikationskanaler, for eksempel på sociale medier.
- Vi indleder ikke venskaber, som kan afføde tvivl om hensigt eller moralsk og etisk ansvarlighed. I ethvert venskab, er det den voksne part, som er ansvarlig for hensigten.
- Klubbens officielle side(r) på sociale medier:
 - Administreres af klubbens kommunikationsmedarbejder medmindre andet er aftalt med klubbens bestyrelse.
 - Udtrykker ikke holdninger, som kan kompromittere dansk fodbold og bestemmelserne DBU's etiske kodeks.
- Klubstyrede grupper/fællesskaber på sociale medier:
 - Administreres af holdets træner-team medmindre andet er aftalt med klubbens bestyrelse.
 - Medlemmer af gruppen bør kun være klubbens medlemmer og repræsentanter og evt. forældre.

Bilag 10 – Skema til forhåndsgodkendelse

_____ anmoder hermed Dansk Boldspil-Union om godkendelse til at ansøge om klublicens. Blanketten er nødvendig for at komme i betragtning til forhåndsgodkendelse.

Klubbens ledelse og bestyrelse bekræfter ved underskrift at:

- Klubbens allerede ansatte eller kommende ansatte Head of Coaching er/bliver minimum halvtidsnormeret, jf. definitionen af en halvtidsansat i punkt 7.1.1.
- Klubben arbejder på at overholde definitionen af en 1-stjernet klub jf. punkt 2.3.1.
- klubben har gjort sig bekendt med og agter at efterleve:
 - DBU's Holdninger og Handlinger, herunder de udgivne præciseringer ([bilag 5](#)).
 - 'Regelsæt for klubsifter under 18 år for licensklubber' ([bilag 6](#)).
 - DBU's Cirkulære nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" ([bilag 7](#)).
- Målet om at blive licensklub er et projekt som klubbens ledelse og bestyrelse står bag.
- Klubbens ledelse og bestyrelse er bekendt- og indforstået med kravene og forpligtelserne i licensmanualen.
- Klubben agter at arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn.

Klubben oplyser i tillæg hertil følgende:

- Navn og kontaktoplysninger på vedkommende, der er kontaktperson for klubben i licensmæssige spørgsmål. Denne person skal stå til rådighed for telefoninterview med auditor jf. 2.6.1.

(udfyldes med tydelig skrift)

Navn: _____
 Funktion i klubben: _____
 Telefonnummer: _____
 E-mail: _____

- Medlemstal fordelt på årgange for U6-U19

U6-12: _____ U16: _____
 U13: _____ U19: _____
 U14: _____

Erklæringen skal være dateret og underskrevet af klubbens formand

 Navn (udfyldes med tydelig skrift)

 Titel

 Dato & Underskrift

 Stempel

Skema til forhåndsgodkendelse (*fortsat*)

Budget

Klubben skal sammen med erklæringen fremsende budget for pigefodbolden indeholdende:

- Klubbens økonomi for U10-U19 opdelt på:
 - Omkostninger til ovenstående aldersgrupper fordelt på:
 - Trænergodtgørelser
 - Stævner- og kampaktiviteter
 - Øvrige omkostninger
 - Indtægter til ovenstående aldersgrupper fordelt på:
 - Kontingent og egenbetalinger
 - Kommunale tilskud
 - Sponsorindtægter
 - Øvrige indtægter