

# **Sportslig strategi for DSqF**

## *- Hvordan skaber vi en Jonathan Power?*

---

# Indholdsfortegnelse

1	Indledning .....	3
2	Overordnede betragtninger .....	4
2.1	Afgrænsning.....	4
2.2	Elitegruppen .....	4
2.3	Talentgruppen .....	4
2.4	Vision for talentarbejdet .....	4
2.5	Vision for elitearbejdet.....	5
3	Sportslige målsætninger .....	5
3.1	Overordnede målsætninger for talenterne (individuelt) .....	5
3.2	Overordnede målsætninger for elite (individuelt) .....	5
3.3	Udviklingsmål for talentgruppen.....	6
3.4	Prioritering.....	6
3.5	Centrale byggesten.....	6
4	Træningssystemet .....	6
4.1	Krav til forbundstrænerne .....	10
4.2	Træningskoncept .....	10
4.3	Rekruttering af talenter.....	11
4.4	Fastholdelse af talenterne.....	11
4.5	Udvikling og implementering af Aldersrelaterede TræningsKoncept (ATK) .....	11
5	Supportsystemet .....	12
5.1	Trænerudvikling.....	13
5.2	Nødvendige kompetencer på det organisatoriske niveau .....	14
5.3	Uddannelse.....	16
5.3.1	Samarbejdsmuligheder med kommunerne (fx elitekommunerne) .....	16
5.3.2	Kontakt til forældre .....	16
5.3.3	Kommunikation og branding af talentarbejdet.....	16
5.4	Klubudvikling .....	16
6	Økonomi .....	17
7	Afrunding .....	18
8	Overordnet handlingsplan.....	19

## 1 Indledning

Formålet med at formulere en sportslig strategi for DSqF er at styrke squashsporten på alle niveauer i Danmark. Udviklingen af en elite gavner markedsføringen af sporten, så vi kan få en større udbredelse, og de eksisterende klubber får nemmere ved at rekruttere medlemmer. Hvis den danske squashelite skal være et effektivt middel i markedsføringen af sporten, skal den på lang sigt bringes op i verdenseliten for mænd og kvinder.

Udviklingen af en elite forudsætter udviklingen af sporten som helhed i Danmark.

Strategien vil derfor få afgørende betydning for alle niveauer af dansk squash. Nødvendige forudsætninger for udviklingen af eliten er eksempelvis:

- **Udvikling af en langtidsholdbar træneruddannelse** med høj kvalitet, så flere og på lang sigt de fleste klubber har dygtige, veluddannede trænere til rådighed. Det er afgørende, at der er kompetente og uddannede trænere til alle niveauer: De yngste, bredden, talenterne og eliten.
- **Klubudvikling** – der stilles stadig større krav til det organisatoriske niveau i klubberne. DSqF ønsker at understøtte klubberne gennem omfattende ledelses- og organisationsudvikling, som skal give bestyrelserne en række værktøjer, der skal lette hverdagen, samtidig med at det involverer og fastholder flere i arbejdet.
- **Profilering af sporten** – i takt med at strategien implementeres og resultaterne synliggøres bliver der mere fokus på squashsporten. Når det sportslige og organisatoriske niveau højnes bliver squashsporten mere interessant for medierne. Samtidig vil initiativerne på græsrodsniveau gøre squashsporten mere attraktiv for familien Danmark.

Det anbefales, at der senest i 2011 (marts) udarbejdes en breddestrategi for dansk squash, således at den fulde udnyttelse af synergier og udviklingen af squashsporten i Danmark sikres på alle niveauer.

Den sportslige strategi er således et bud på, hvor DSqF optimalt kan udvikle squashsporten i Danmark. Der er tale om en langsigtet strategi, som undervejs vil møde udfordringer. Det ændrer dog ikke ved de langsigtede mål. Det vil højst forlænge processen.

Det har været intentionen at arbejde med et højt ambitionsniveau. Der er ikke tale om, at vi lapper på det eksisterende. Der er tale om en ny start. Det betyder også, at det er nødvendigt at gøre op med en masse vaner og traditioner. En ny kultur skal opbygges. Den kan kun opbygges, hvis der er opbakning i hele Squash-Danmark. Der skal løftes i flok. Når der i nærværende strategi henvises til "DSqF" tænkes der derfor ikke kun på bestyrelsen og de ansatte; men på alle medlemmer af Dansk Squash Forbund, alle klubbestyrelserne og naturligvis forbundets bestyrelse og ansatte.

Det høje ambitionsniveau betyder, at der i forhold til udviklingen af elitespillere satses på dem, der gennem hårdt arbejde og det rette talent er indstillet på at gå hele vejen. Det vil resultere i, at nogle bliver valgt til og andre valgt fra. Den enkelte spiller skal være indstillet på at arbejde inden for de rammer, der bliver udstukket. En konsekvens af de høje ambitioner kan være, at Danmark ikke pr. automatik deltager i f.eks. EM og VM (ungdom/senior) for hold. Det handler om at udnytte den økonomiske ramme bedst muligt. Anvendelsen af alle tildelte ressourcer skal indgå i et langsigtet perspektiv.

Som udgangspunkt har strategien fokus på den individuelle udvikling. Når der på et tidspunkt er tilstrækkeligt med kvalificerede spillere vil det være aktuelt at fokusere på målsætninger for hold.

## 2 Overordnede betragtninger

### 2.1 Afgrænsning

Denne strategi for Dansk Squash dækker over to målgrupper:

- Talent
- Elite

Udover dette samlede strategipapir er der udarbejdet tilhørende politikker for talent og elite (se bilag 1).

### 2.2 Elitegruppen

Det er spillere som min. er 22 år og på sigt, ifølge sportschefen, har potentiale til at nå i top 32 hos herrerne og top 16 hos kvinderne på verdensranglisten. Det vurderes løbende om spillerne har det rette potentiale.

### 2.3 Talentgruppen

Det er spillere, som ifølge sportschefen, har potentialet til at komme i elitegruppen. Det betyder, at spillerne på sigt kan komme i top 32 på verdensranglisten hos herrerne og top 16 på verdensranglisten hos kvinderne.

For at komme i betragtning til talentgruppen skal man min. være 10 år og max. til og med 21. år. Det vurderes løbende om spillerne har det rette potentiale.

I vurdering af potentialet indgår: Alder (jo ældre desto højere krav), indstilling (vilje og lyst til at træne, lyst til at lære at træne), opbakning fra forældre/ klub, fysik, teknik, taktisk forståelse, motorik, og evnen til at håndtere en konkurrencesituation. Parametrene er indbyrdes afhængige.

### 2.4 Vision for talentarbejdet

*"At skabe en talentudvikling i et samarbejde mellem klub, forbund, trænere og spillere, hvor der på sigt kan skabes elitespillere".*

## 2.5 Vision for elitearbejdet

*"At skabe en elitekultur og et træningsmiljø i Dansk Squash, som medvirker til, at Danmark kan gøre sig gældende i verdenseliten"*

## 3 Sportslige målsætninger

### 3.1 Overordnede målsætninger for talenterne (individuel)

Først og fremmest handler det om at skabe og udvikle talenter, som på sigt kan gøre sig gældende i den internationale elite. Det gøres bl.a. ved at:

- Skabe et træningsmiljø, hvor spillerne kan udvikle sig
- Udvikle en træningskultur hvor der skabes forståelse for, hvad der kræves
- Højne kompetencerne hos trænere på alle niveauer
- Synliggøre brugen af midler (økonomi og menneskelige ressourcer)
- Tiltrække og fastholde unge spillere

På det sportslige niveau vurderes ud fra resultaterne (individuel) ved:

- Gold Event – British Junior Open (U13-U19)
- Super serie (U15-U19)
- Grand Prix (U13-U15)
- Junior Open (U13-U19)
- EM U-19

### 3.2 Overordnede målsætninger for elite (individuel)

Først og fremmest handler det om at skabe sportslige resultater på højt niveau, så sporten kan blive markedsført.

Sekundært handler det om at:

- Skabe rollemodeller
- Skabe et elitemiljø
- Højne kompetencerne hos trænere på alle niveauer
- Synliggøre brugen af midler (økonomi og menneskelige ressourcer).

På kort sigt (2012 år) har DSqF en række sportslige milepæle

- 2 herrer i top 100 på verdensranglisten
- 1 kvinde i top 20 på verdensranglisten
- 1 kvinde i top 50 på verdensranglisten

På længere sigt (2015) ser DSqFs sportslige milepæle således ud:

- 3 herrer i top 100 på verdensranglisten

- 2 herrer i top 60 på verdensranglisten
- 1 kvinde i top 20 på verdensranglisten
- 1 kvinder i top 40 på verdensranglisten
- 3 kvinder i top 60 på verdensranglisten
- 4 spillere fra talentgruppen fortsætter i elitegruppen (2015)

På den lange bane (2020) ser DSqFs milepæle således ud<sup>1</sup>:

- 1 kvinde i top 16 på verdensranglisten
- 1 Herre i top 32 på verdensranglisten
- 10-15 spillere i elitegruppen

### 3.3 Udviklingsmål for talentgruppen

Senest april, 2011 skal der foreligge en handlingsplan for udviklingen af et **Aldersrelateret TræningsKoncept (ATK)** <sup>2</sup>. En del andre forbund har allerede udviklet dette koncept. Det anbefales at inddrage erfaringer herfra. Det kunne fx være fra badminton.

### 3.4 Prioritering

I forhold til midler og ressourcer inden for de sportslige afsatte midler er der følgende prioritering:

1. Talent
2. Elite

I erkendelse af at vi er i en opbygningsfase er det nødvendigt at prioritere de midler og ressourcer, som er i systemet. Prioriteringen signalerer også, hvor tyngden kommer til at ligge de kommende år. Derfor må det også forventes, at der inden for de nuværende afsatte midler og ressourcer på det sportslige område, kommer til at ske en omfordeling, således at den afspejler ovenstående prioritering.

### 3.5 Centrale byggesten

Den strategiske plan beskrives ud fra to centrale byggesten: 1) Træningssystemet og 2) supportsystemet

## 4 Træningssystemet

Det samlede træningssystem<sup>3</sup>, som bidrager til udviklingen af dansk squash består af flere aktivitetsmiljøer:

---

<sup>1</sup> Det er dog centralt, at der i første omgang er fokus på de kortsigtede mål, da de er fundamentet for målene på lang sigt.

<sup>2</sup> Aldersrelateret TræningsKoncept (ATK) beskriver et bud på en optimal udvikling af en squashspillers kompetencer. Det er muligt gennem de enkelte forbund, som badminton, fodbold, orientering, ishockey m.fl. at rekvirere deres materiale.

- **Det grundlæggende decentrale talentudviklingsmiljø i klubberne**

Her er de spillere som jævnligt deltager i individuelle konkurrenceaktiviteter og som klubben laver en målrettet træningsindsats for.

Til udvikling og understøttelse af arbejdet bidrager forbundet med ”knowhow” om talentudvikling, herunder **Aldersrelateret TræningsKoncept (ATK)** og træneruddannelsen.

- **De regionale kraftcentre<sup>4</sup>**

Her deltager de spillere, der deltager i træningen på et ambitiøst niveau og som regelmæssigt deltager i individuelle konkurrenceaktiviteter, hvor de kan deltage i de danske mesterskaber for aldersgruppen

Det er områdets mest talentfulde spillere, der deltager. Det er spillere med det rette potentiale og den rette indstilling, der på sigt kan begå sig på internationalt eliteniveau.

Spillerne udvælges af den ansvarlige forbundstræner.

- **Det nationale kraftcenter**

Her deltager de spillere, som har et spillemæssigt potentiale, den fornødne drivkraft og relevante resultater til at kunne begå sig på de bedste niveauer internationalt.

Det handler om regelmæssigt at samle de allerbedste spillere under ledelse af landstræneren.

Det anbefales, at der i første omgang etableres ét nationalt kraftcenter. På sigt kan det vurderes om behovet rent kapacitetsmæssigt er større.

Spillerne udvælges af landstræneren.

For at kunne komme i betragtning til at huse regionale og nationale kraftcentre, er der en række betingelser, som skal være opfyldt. Det er følgende:

- Gode offentlige transportmuligheder
- Stille minimum 3 baner til rådighed uden vederlag
- Adgang til styrkerumsfaciliteter
- Mødelokale

---

<sup>3</sup> Der er samtidig behov for etablering af en instruktøruddannelse, således træneruddannelsen kan intensiveres.

<sup>4</sup> DSqFs målsætning og indsats med de regionale kraftcentre og det nationale kraftcenter beskrives i et specifikt koncept for regionale centre (2011). Forudsætninger kunne også være uddannelsesmuligheder, muligheder for bolig samt kommunal støtte til nationalt kraftcenter eller de regionale kraftcentre.

- Adgang til videoanalyse

Grundlaget for udviklingsarbejdet er det **Aldersrelaterede TræningsKoncept (ATK)**. Det er med til at organisere indsats og indhold, således at sammenhængskraften mellem de lokale, regionale og nationale centres indsats øges.

Talentudviklingen fokuserer på udvikling af spillernes kompetencer. Det vil sige at udviklingen af spillemæssige og personlige kompetencer har højere prioritet end konkurrencedeltagelse og resultater.

Den optimale udvikling af de bedste talenter kompetencer sker i de træningsmiljøer, der er ambitiøse og har den fornødne træner ekspertise, træningsomfang, træningskvalitet, adgang til faciliteter og det nødvendige økonomiske grundlag. Målsætningen er, at de bedste talenter deltager i træningsmiljøer med de rette forhold. I etablering af de optimale træningsmiljøer kan kommunerne være en væsentlig samarbejdspartner.

I arbejdet med talenterne skelnes der mellem den specifikke/ikke specifikke squash træning samt i hvilke regier de enkelte aktiviteter skal foregå. Her skal der også tages hensyn til spillernes alder. Det anbefales, at der arbejdes med følgende fordeling:

**Tabel 1 Fordeling af træning i forhold til alder og regi**

Alder	Fordeling af træning/konkurrence i %			Fordeling af træningstype i %		Eksempler på samlinger
	Klub	Regionalt	Nationalt/ internationalt	Ikke squash- specifik træning	Squash specifik træning	
5-8 år	100			81	19	Klubtræning
9-12 år	80	15	5	68	32	2 camps om året Regionale kraftcentre 1 camp
13-15 år	60	30	10	42	58	2 camps om året + weekendsamlinger Nationalt kraftcenter Regionale kraftcentre Klubtræning
16-18 år	40	40	20	32	68	Nationalt kraftcenter Regionale kraftcentre Klubtræning
19-21 år	20	30	50	25	75	Nationalt kraftcenter Regionale kraftcentre Klubtræning Udenlandsophold af længere varighed
+ 21 år	20		80	25	75	Nationalt kraftcenter Klubtræning Udenlandsophold af længere varighed

\* Ovenstående fordeling er med udgangspunkt i det som Dansk Badminton Forbund har valgt at bruge. Erfaringer må vise, om der skal justeres.

\*\* I den tidlige alder foregår alt i klubben. Gradvis bliver en større del placeret i regionalt, nationalt og internationalt regi

\*\*\* Jo ældre spillerne bliver jo mere vægt får den squash-specifikke træning

\*\*\*\* I forbindelse med udarbejdelse af det Aldersrelaterede træningskoncept skal der gives et bud på, hvor mange timer der skal trænes i de forskellige aldersgrupper

\*\*\*\*\* ***Når talenterne har færdiggjort deres skole vil det være nødvendigt at søge mod udlandet for at udvikle sit talent***

#### 4.1 Krav til forbundstrænerne<sup>5</sup>

Forbundstrænerne skal have en indsigt i, hvad der kræves for at være med på internationalt topniveau, så spillernes kompetencer, indsats og indstilling kan udfordres i forhold til det internationale niveau.

Forbundstrænerne skal kunne planlægge og organisere den træningsmæssige indsats således at den skaber den bedst mulige udvikling hos den enkelte spiller.

Trænerne skal være indstillet på løbende at udvikle de personlige kompetencer. Alle trænere skal have en kontrakt og en personlig udviklingsplan herunder uddannelse. I kontrakten er afstemt krav og forventninger. Senest i 2014 skal alle forbundstrænere have diplomtræneruddannelsen svarende til træner III og senest i 2015 skal landstræneren have træner IV-uddannelsen.

#### 4.2 Træningskoncept

I samarbejde med relevante klubber og kommuner etableres et regionalt baseret netværk af træningscentre på min. 4 regionale kraftcentre og 1 nationalt kraftcenter, hvor spillerne samles jævnligt. Denne træning skal koordineres med træningen i egen klub.

Tilbuddene i træningscentrene omfatter squashtræning, fysisk træning og mulighed for lektielæsning

De regionale kraftcentres primære målgruppe er talenter, som har internationalt potentiale, indstilling til at satse på squash på højeste niveau og hører til blandt de bedste i Danmark. Som udgangspunkt deltager de i aldersgruppens danske mesterskaber.

Det nationale kraftcenter har samme målgruppe for ungdom, men har derudover et træningsmiljø, der tilgodeser ungseniorernes udvikling til elitegruppen. Subeliten og elitegruppen deltager ligeledes på det nationale kraftcenter.

Forbundstrænerne skal, udover at opfylde de uddannelsesmæssige krav, på længere sigt have kendskab til det **Aldersrelaterede TræningsKoncept** (ATK) bud på den optimale udvikling af squashspillerens kompetencer, til på sigt at kunne blive elitespiller. Indtil det ATK er færdigudviklet skal alle forbundstrænere senest i 2011 have min. træner II uddannelsen og landstræneren skal have eller min. være i gang med træner III uddannelsen. Det er afgørende, at de forbundsansatte trænere går forrest i deltagelse i træneruddannelsen, således at der skabes en rød tråd i talentudviklingen. Herudover er det væsentligt, at trænerkompetencerne i klubberne styrkes gennem deltagelse i træneruddannelsen, således at de kan være med til at videreudvikle talenterne i det daglige. Gennem fælles deltagelse i træneruddannelsen bliver der et fælles sprog og en fælles referenceramme. Det skaber samtidigt en fælles retning.

---

<sup>5</sup> Forbundstrænere er trænere, som har en ansættelseskontrakt med DSqF. I strategien defineres det som landstræner og de trænere, som er tilknyttet det nationale kraftcenter og de regionale kraftcentre.

Trænerne skal være indstillet på at tage til udlandet og deltage i løbende efteruddannelse, således at de kompetencemæssigt er opdateret. Det kan både være deltagelse i workshop, decideret træneruddannelse i udlandet eller træningsophold hos udenlandske kapaciteter.

### 4.3 Rekruttering af talenter

For at skabe den nødvendige masse, hvor talenterne kan rekrutteres fra, er det nødvendigt for forbundet at iværksætte en målrettet rekrutteringsindsats i de eksisterende klubber og samtidig arbejder for etablering af nye klubber samt udbygning af eksisterende faciliteter. For at systematisere og målrette arbejdet på lang sigt anbefales det at udarbejde en rekrutteringsstrategi (2012). På kort sigt kunne følgende rekrutteringstiltag iværksættes:

1. Markedsføring af sporten
2. Etablering af flere klubber
3. Skolesquash/SFO
4. Squashens dag

### 4.4 Fastholdelse af talenterne

For at fastholde den nuværende og kommende talentmasse er der en række centrale tiltag som bør iværksættes inden for de næste 1-3 år. Tiltagene kunne, i prioriteret rækkefølge, se således ud:

1. Kompetente trænere (træneruddannelse + **Aldersrelateret TræningsKoncept (ATK)**)
2. Kvalitet i træningen (træneruddannelse + **Aldersrelateret TræningsKoncept (ATK)**)
3. Individuelle udviklingsplaner for talenterne
4. Sociale miljøer
5. Lokale turneringer

På den lange bane, skal der formuleres en fastholdelsesstrategi. Det vil være aktuelt allerede i 2011. Fastholdelsesstrategien bør have særligt fokus på de 19-25 årige. Det er en aldersgruppe, som squashsporten og den øvrige idrætsverden erfaringsmæssigt har særlige store udfordringer med at fastholde.

### 4.5 Udvikling og implementering af Aldersrelaterede TræningsKoncept (ATK)

Når det **Aldersrelaterede TræningsKoncept (ATK)** er udviklet skal det udbredes i klubregi. I første omgang skal det implementeres i 6-8 klubber. Samtidig skal det indarbejdes i træneruddannelsen.

## 5 Supportsystemet

Supportsystemet består af funktioner, faciliteter og organisationsforhold, som bidrager til at servicere og optimere aktiviteterne i træningssystemet<sup>6</sup>.

**For den organisatoriske del er der opstillet en række milepæle på kort sigt (2010-11):**

- Uddannelses- og eliteansvarlig (tovholder i bestyrelsen) udpeget (maj, 2010)
- Alle forbundstrænere har færdiggjort træner I (juni, 2010)
- Licensaftale<sup>7</sup> med det engelske forbund omkring træner 3 og træner 4 (juli, 2010)
- Træner II færdigudviklet (juli, 2010)
- Alle forbundstrænere har en uddannelsesplan (september, 2010)
  
- 10 trænere har færdiggjort træner II (januar, 2011)
- 6 klubber har gennemført eller er i gang med klubudviklingsforløb med fokus på det organisatoriske – herunder udarbejdelse af en talentudviklingspolitik og -strategi (marts, 2011)
- Handlingsplan for det **Aldersrelaterede TræningsKoncept (ATK)** (april, 2011)
- 5 instruktører til træner I + II færdiguddannet (juni, 2011)
- Sportschef ansat<sup>8</sup> (juni, 2011)
- 15 nye trænere har færdiggjort træner I (december, 2011)

**På lang sigt (2012-16) er der følgende organisatoriske milepæle<sup>9</sup>:**

- Min. 4 talentcentre og 1 kraftcenter, som opfylder de opstillede krav (juni, 2012)
  
- 5 trænere har træner III (april, 2013)
  
- 4 klubber har en træner med træner III uddannelse tilknyttet (2014)
- 4 forbundstrænere har træner III uddannelsen (2014)
  
- Min. 1 forbundstræner har træner IV eller tilsvarende (2015)

---

<sup>6</sup> På et tidspunkt vil det også være nødvendigt at tilknytte en fysisk træner samt en mental træner. Herudover skal der indgås aftaler om medicinsk support, som giver adgang til skadesbehandling og skadesforebyggelse.

<sup>7</sup> I licensaftale ligger, at der er indgået en omtale om direkte brug af den engelske træneruddannelse i Danmark evt. med tilretninger i forhold til danske forhold. Samtidig kan der være tale om løbende opdatering af uddannelsesmateriale og uddannelse af instruktører.

<sup>8</sup> I forbindelse med implementering af den sportslige strategi vil det være centralt at ansætte en sportschef, da der er en række opgaver, som kræver fuldt fokus. Det bliver det nye uddannelses- og eliteudvalg, som skal udforme den endelige jobbeskrivelse. Der kan dog allerede nu peges på en række områder, som sportschefen skal stå for: ansvarlig for implementering af den sportslige strategi, deltage i udvikling af træneruddannelsen, budgetansvarlig for det sportslige område, daglig ansvarlig for de regionale kraftcentre og det nationale kraftcenter, ansvarlig for implementering af ATK, sparring med trænere, MUS-samtaler med forbundstrænerne, kontakt til Team DK, DIF og andre forbund, ansvarlig for internationale kontakter, overordnet administrativ ansvarlig for det sportslige, deltage i uddannelses- og eliteudvalget

<sup>9</sup> Det er dog centralt, at der i første omgang er fokus på de kortsigtede mål, da de er fundamentet for målene på lang sigt.

## På den lange bane (2020) er der følgende milepæle:

- 12 klubber har defineret en talentpolitik og –strategi (2020)
- Alle forbundstrænere har træner IV eller tilsvarende (2020)
- 20 klubber har min. 1 træner med træner III (2020)
- 8 klubber har min. 1 træner med træner IV (2020)

### 5.1 Trænerudvikling

En af de grundlæggende forudsætninger, der skal være til stede for at etablere en bæredygtig talentudvikling, er kompetente trænere. DSqF er derfor i fuld gang med at etablere en træneruddannelse. Der lægges op til, at træneruddannelsen er en kombination af forbundsuddannelse og DIFs træneruddannelse. Træneruddannelsen har 4 niveauer. På træner 1 og træner 2 er DIF-delen frivillig, mens den er obligatorisk på træner 3 og træner 4.

Samtidig skal der etableres en instruktøruddannelse (2011), således, at der sikres en vis knowhow i Danmark, og det samtidig bliver mere fleksibelt, og trænerkurserne kan etableres efter behov.

I forhold til træner III og IV skal der indgås aftale med det engelske forbund omkring deres træneruddannelse.

Træneruddannelsen og **Aldersrelateret TræningsKoncept (ATK)** skal koordineres, således at der skabes en sammenhæng.

Kombinationen af DSqFs forbunds-/DIF træneruddannelse ser således ud:

**Tabel 2 Træneruddannelse – DSqF** (videreudviklet fra DSqFs hjemmeside)

<b>Idrættens træneruddannelse</b>				
<b>Niveau</b>	<b>Træner I</b>	<b>Træner II</b>	<b>Træner III</b> Diplomtræner	<b>Træner IV</b> Idrættens trænerakademi
	30 DIF point	50 DIF point	230 DIF point	430 DIF point
<b>Udbyder</b>	DIF/Specialforbund	DIF/Specialforbund	DIF/Specialforbund	Team Danmark/DIF og specialforbund
<b>Teori</b>	<b>DIF-regi</b> 24 lektioner 1-2 weekender (frivilligt)  <b>DSqF</b> 25 lektioner 2 weekender	<b>DIF-regi</b> 60 lektioner 3-4 weekender (frivilligt)  <b>DSqF</b> 25 lektioner 2 weekender	<b>DIF-regi</b> 180 lektioner se særskilt brochure (obligatorisk)  +  <b>DSqF</b> 25-50 lektioner	<b>DIF-regi</b> Ca. 300 lektioner Se særskilt brochure (obligatorisk)  +  <b>DSqF</b> 100 lektioner
<b>Praktik</b>	Trænerpraktik i klub (mesterlære)  Egenfærdighed i idrætten 40-60 timer	Trænerpraktik i klub (mesterlære)  Egenfærdighed i idrætten 40-60 timer	Arbejde aktivt som træner  Flerårig erfaring fra egen idrætsgren	Arbejde aktivt som elitetræner

Alle fire niveauer består af en generel idrætsteoridel som skal suppleres af en specialisering af DSqF. De to første niveauer varetages primært af DSqF, mens den idrætsteoretiske del på Diplom- og Akademitræneruddannelsen udelukkende udbydes af DIF.

Det første træner 1 forløb blev udbudt i 2009 og følges op af yderligere tilbud i 2010. I efteråret, 2010 er det planlagt at udbyde træner 2.

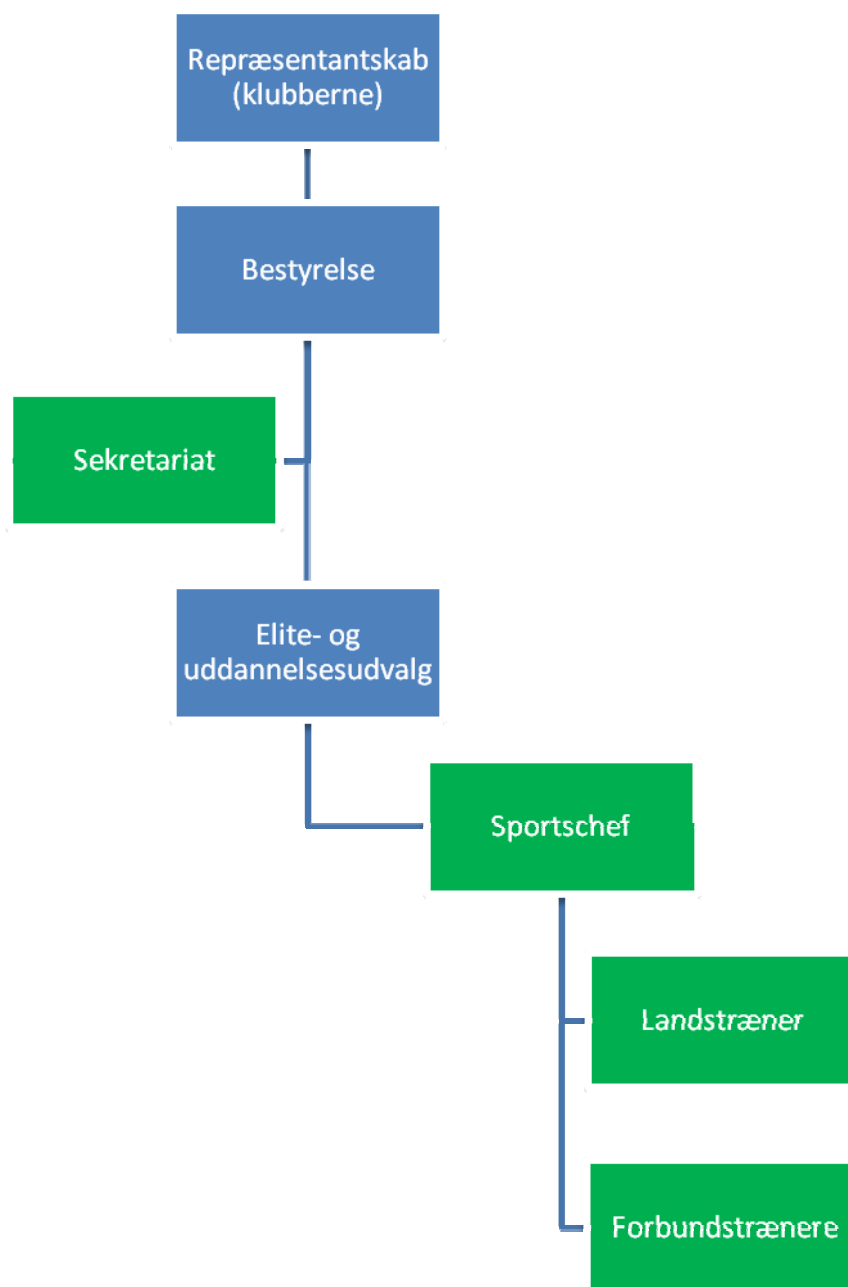
## 5.2 Nødvendige kompetencer på det organisatoriske niveau

Der skal etableres et elite- og uddannelsesudvalg (august 2010). Det udpeges af bestyrelsen. Inden det nedsættes udarbejdes et kommissorium (marts 2010), som beskriver rammerne for udvalgets arbejde. Kommissoriet skal godkendes af bestyrelsen. Et af udvalgets opgaver bliver i løbet af 2011 at udfærdige en jobbeskrivelse for

sportschefen. Overordnet set refererer sportschefen til bestyrelsen. Det anbefales, at sportschefen kun bestrider dette job i forbundet, således at vedkommende udelukkende skal koncentrere sig om denne funktion i forbundet. I første omgang bliver der tale om en ½ tids-stilling. Elite- og uddannelsesudvalg skal støtte sportschefen i implementering af talent- og elitestrategien.

Den fremtidige struktur for talent- og eliteudviklingen ser således ud:

**Figur 1 Forbundsstruktur omkring talent- og eliteudviklingen**



\* De grønne kasser er lønnet personale

## 5.3 Uddannelse

### 5.3.1 Samarbejdsmuligheder med kommunerne (fx elitekommunerne)

En mulig samarbejdspartner i forhold til uddannelse er de såkaldte elitekommuner, som både har fokus på folkeskolen og gymnasiet. Det vil være oplagt at indgå deciderede samarbejdsaftaler, således at talenterne får de optimale muligheder i forhold til deres skolegang og deres idræt. Det er et område, som bør uddybes yderligere i det **Aldersrelateret TræningsKoncept (ATK)**. Se også DSqFs job- og uddannelsespolitik.

### 5.3.2 Kontakt til forældre

Forældrene er en væsentlig del af talentudviklingen. En af forudsætningerne for at talentudviklingen kan fungere er forældrenes opbakning. Det er både på det mentale, ernæringsmæssige, praktiske og økonomiske plan. De regionale forbundstrænere skal afholde forældremøder, hvor der afstemmes krav og forventninger. På et tidspunkt vil der blive afholdt individuelle samtaler med udøver/forældre, for på den måde at målrette arbejdet endnu mere. Det er et område, som bør uddybes yderligere i det **Aldersrelaterede TræningsKoncept (ATK)**.

### 5.3.3 Kommunikation og branding af strategiarbejdet

Forbundets kommunikationsansvarlige og sportschefen er ansvarlig for kommunikationen med interne og eksterne interessenter. Bestyrelsen er ansvarlig for, at der bliver udarbejdet en kommunikationspolitik og –strategi (2011), således at kommunikationen bliver sat i system.

En del af det handler eksternt om løbende at fortælle, hvordan strategiarbejdet skrider fremad og fortælle de gode historier, som gør at medierne bliver interesserede.

I forhold til de interne interessenter skal der være særligt fokus på kommunikation mellem forbund og klubber herunder trænere samt spillere og forældre.

Sportschefen er ansvarlig for kommunikationen omkring talentstrategien både internt og eksternt.

## 5.4 Klubudvikling

For at skabe en sammenhæng i strategiarbejdet iværksættes en række klubudviklingsforløb, som skal understøtte arbejdet i klubberne, således at de enkelte bestyrelser bliver gearet til de krav, der stilles. Som led i det igangværende forberedelsesprojekt, Next Step, forventes det, at 6 klubber tilbydes et længerevarende udviklingsforløb. Det bevirker bl.a. at disse klubber får formuleret en talent- og elitestrategi samt en udviklingsplan, der rækker 3 år frem.

## 6 Økonomi

Økonomien spiller en central rolle, når så stort et skib skal søsættes. I Tabel 3 er udarbejdet givet et økonomisk overslag over den sportslige strategi. Det er vigtigt at understrege, at det er et overslag og der er forskellige finansieringskilder. Posterne med kursiv er, hvor forbundet er en del af finansieringskilden. Hvis vi tager udvikling af træneruddannelse og klubudvikling er begge disse en del af Next Step-projektet. I forhold til uddannelse af forbundstrænere kan der være tale om en række finansieringskilder udover forbundet fx DIF via fordelingsnøglen, kommunal støtte, egen betaling og klub (hvis vedkommende samtidigt er tilknyttet en klub).

Det er også vigtigt at understrege, at en vedtagelse af strategien ikke nødvendigvis er en vedtagelse af det hermed forbundne budget. Alle beslutninger vedrørende budget træffes på det årlige budgetudvalgsmøde.

Hvis strategien vedtages, og det tildelte budget bliver mindre end skitseret, vil det få betydning for hvor hurtigt og omfattende strategien kan implementeres; men ikke for de prioriteringer og målsætninger som strategien er baseret på.

I forhold til det **Aldersrelaterede TræningsKoncept (ATK)**, er det oplagt at tage en drøftelse med Team Danmark omkring en medfinansiering.

**Tabel 3 Økonomisk overslag for den sportslige strategi**

Årstal	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
<b>Udgiftsposter</b>						
<i>Sportschef</i>		240.000	240.000	240.000	360.000	360.000
<i>Landstræner</i>	420.000	444.000	468.000	468.000	480.000	480.000
<i>Regionstrænere</i>	75.000	100.000	100.000	125.000	125.000	125.000
Udvikling af træneruddannelse (Next Step)						
Klubudvikling (Next Step)						
<i>Implementering af elitestrategi</i>	120.000					
<i>Uddannelse af forbundstrænere</i>	20.000			120.000	40.000	
<i>Udvikling af instruktøruddannelse</i>		25.000				
<i>Udvikling og implementering af ATK</i>			150.000			
<i>Implementering af ATK</i>				50.000		
<i>Deltagelse i turneringer</i>	500.000	400.000	300.000	300.000	300.000	300.000
<i>Regionale kraftcentre</i>	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
<i>Nationalt kraftcenter</i>	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Sponsorindtægter						
I alt	1.755.000	1.734.000	1.808.000	1.873.000	1.745.000	1.665.000

**Note til tabel 3:** Udgifterne til landstræneren indeholder udgifter til deltagelse i udenlandske stævner, Sportschefen forventes at være på ½ tid de første 3 år. I forhold til uddannelse af forbundstrænere er der et krav om, at de minimum skal have træner III (2014) uddannelsen og landstræneren har træner IV (2015). Deltagelse i udenlandske turneringer forventes at falde - til gengæld bliver der mere kvalificeret træning i Danmark. Der er derfor afsat flere midler til den regionale træning. Udvikling af træneruddannelsen og klubudvikling er en del af Next Step.

## 7 Afrunding

For at nå de sportslige og organisatoriske mål, er der en række betingelser, der skal være opfyldt. Det er følgende:

- Samarbejde og samhørighed mellem klubber, spillere, trænere og forbund – ét DSqF
- Åbenhed
- Dialog
- Krav og efterlevelse af disse
- Yde/nyde
- Fælles mål

For at talentstrategien kan realiseres, er det nødvendigt, at forbund, klubber, trænere, spillere og andre interessenter arbejder mod fælles mål. I processen skal alle være lydhøre over for hinanden. Det skal ske gennem en åbenhed og dialog, hvor der stilles gensidige krav, hvor der er tale om et yde/nyde forhold. Det er et arbejde, som strækker sig over en årrække og kræver tålmodighed.

## 8 Overordnet handlingsplan<sup>10</sup>

Opgave	Start	Slut	Ansvarlig - Status person	
<b>2010</b>				
Træner II færdigudviklet	Januar	Juni	CL	I gang
Indholdsbeskrivelse i overskrifter for træner III + træner IV	Marts	April	CL	I gang
Kommissorie for elite- og uddannelsesudvalg	Marts	Marts	BC	OK
Indhold til klubudviklingsforløb på plads	Marts	marts	BB	OK
Møde med klubberne omkring klubudviklingsforløb	Marts	Maj	BB	I gang
Uddannelsesplan for forbundstrænerne	April	Juni		
Udpegning af eliteansvarlig i bestyrelsen	Maj	Maj		
Afklaring om valg af spor i træneruddannelsen	Maj	Juni		
Forbundstrænerne deltager i træner 1	Maj	Juni		
Uddannelse af forbundstrænere træner I + II	August	September		
Elite- og uddannelsesudvalg på plads	August	August		
Afvikling af træner II – forbundstrænerne deltager	Oktober	Januar, 2011		
Udarbejdelse af instruktørmateriale til træner I + II	Oktober	Januar, 2011		
Udarbejdelse af sponsorstrategi	Oktober	December		

<sup>10</sup> Handlingsplanen skal minimum 1 gang om året evalueres og revurderes. Det anbefales samtidig, at handlingsplanen i mere detaljeret form rækker 2 år frem jf. 2010 og 2011.

Opgave	Start	Slut	Ansvarlig - Status person	
<b>2011</b>				
Udvikling af træner III + IV	Januar	Marts		
Udvikling af instruktørmateriale træner III+IV	Januar	Marts		
Udarbejdelse af en breddepolitik og – strategi	Januar	Marts		
Afvikling af træner I	Februar	April		
Afvikling af træner II	Februar	April		
Handlingsplan for det <b>Aldersrelaterede TræningsKoncept (ATK)</b>	Februar	April		
Jobbeskrivelse for sportschef	April	April		
Afvikling af instruktøruddannelse træner 1 + 2 – forbundstrænerne deltager	April	April		
Kommunikationspolitik og –strategi	April	Juni		
Beskrivelse af de regionale kraftcentre og det nationale kraftcenter	August	September		
Fastholdelsesstrategi	December	Januar, 2011		
<b>2012</b>				
Rekrutteringsstrategi	April	Maj		