

DBUs Klublicenssystem

LICENS MANUAL FOR UNGDOM **DRENGE SÆSON 2022/2024**



FORORD

Den seneste licensperiode har naturligvis været præget af Covid19 og de deraf følgende udfordringer i klubberne. Talentudvalget fandt det derfor nødvendigt at suspendere dele af licenskravene for at undgå et unødigt pres på jer i en svær tid. Men vi har med glæde konstateret at alle klubber har lagt en kæmpe indsats i at fastholde talentudviklingen på samme høje niveau som hidtil. Stor respekt og tak for det!

Talentudvalget er fortsat meget tilfreds med udviklingen i drengenes talentmiljøer og med de internationale resultater, som dette arbejde fortsat giver os. Derfor har vi fundet tidspunktet passende til en markant ændring i licenssystemet, hvor vi overgår til 2-årige licenser. Flere klubber har haft ønske om dette i flere år, for at skabe mere ro og kontinuitet i talentudviklingen og Talentudvalget finder erfaringerne med det nuværende licenssystem så gode, at tiden er inde til dette spændende skridt imod endnu en styrkelse af talentudviklingsmiljøerne.

Med vedtagelsen af DBU's Børnestrategi sættes der yderligere fokus på udviklingen af flest mulige gode udviklende børnemiljøer med høj kvalitet og mange tilbud. Talentudvalget ser frem til at licensklubberne fortsat vil være et væsentligt lokomotiv i denne udvikling.

Talentudvalget ønsker alle klubber held og lykke i arbejdet med Licensmanual 2022-2024 og ser frem til at modtage jeres ansøgning.



Teddy Pedersen
Formand for Talentudvalget

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	6
1.1.	Indledning	6
1.2.	Væsentlige ændringer	7
1.3.	Ordliste	8
1.4.	Tidslinje	10
1.5.	Således anvendes manualen	11
1.6.	Klublicenssystemets formål	12
2.	Procedure	13
2.1.	Procedure vedr. klublicens	13
2.2.	Klassificering af krav og klublicens	16
2.3.	Klublicensniveauer	16
2.4.	Disciplinære bestemmelser og sanktioner	19
2.5.	Dispensationer	20
2.6.	Ansøgningsproceduren	21
2.7.	Godkendelsesprocedure, licenstildeling.	23
3.	Klublicensudstedelse	25
3.1.	Godkendelsesprocedure, licenstildeling.	25
3.2.	Definition af klublicensudstederen	25
3.3.	Definition af licensorganerne	25
4.	Klubberne	28
4.1.	Indledning	28
4.2.	Definition af klublicenshaverne (klubberne)	28
4.3.	Klublicens, udstedelse og ophør	29
5.	Kriterier for tildeling af klublicens	31
5.1.	Indledning	31
5.2.	Vurderingen	31
6.	Strategi	34
6.1.	Indledning	34
6.2.	Målsætning	34
6.3.	Krav	34
7.	Organisation, Struktur & HR	36
7.1.	Indledning	36
7.2.	Målsætning	37
7.3.	Uddannelse og Manglende kontrakter	37
7.4.	Krav	39

8.	Holdudvikling	65
8.1.	Indledning	65
8.2.	Krav	65
9.	Individuel udvikling & Uddannelse	71
9.1.	Indledning	71
9.2.	Målsætning	71
9.3.	Krav	71
10.	Talentidentifikation	80
10.1.	Indledning	80
10.2.	Målsætning	80
10.3.	Krav	80
11.	Faciliteter	86
11.1.	Indledning	86
11.2.	Målsætning	86
11.3.	Krav	86
12.	Produktivitet	93
12.1.	Indledning	93
12.2.	Kriterier	93
12.3.	Målsætning	94
13.	Lov og etiske krav	95
13.1.	Målsætning	95
13.2.	Krav	95
14.	Økonomi & Tilskud	98
14.1.	Indledning	98
14.2.	Direkte økonomisk tilskud	98
14.3.	Udbetaling af direkte økonomisk tilskud	99
14.4.	Uddannelse og Inspirationsdage	99
15.	Ungdoms-DM turneringen	102
15.1.	Indledning	102
15.2.	Turneringsordning	102
15.3.	Lokalunions indrangering	103
15.4.	Turneringsplanlægning og -afvikling	103

Bilagsoversigt

Bilag 1a - Normeringsskema	104
Bilag 1b - Uddannelseskrav	106
Bilag 1c - DBU Kursusoversigt	107
Bilag 2 - Fysiske tests	108
Bilag 3 – Antidoping	109
Bilag 4a - Beregning af Produktivitet	112
Bilag 4b - Vejledning til skema for produktivitet pr. marts 2022	118
Bilag 4c - Vejledning til skema for produktivitet pr. marts 2023	121
Bilag 5 - Kluberkklæring Ansøgningsblanket	124
Bilag 6 - Retningslinjer og præciseringer	125
Bilag 7 - Regelsæt for licensklubber, vedr. klubskifter for spillere under 18 år	127
Bilag 8 - Cirkulære nr. 67 (2010)	129
Bilag 9 - Budgetskabelon	131
Bilag 10 - Retningslinjer for kommunikation i	132
Bilag 11 - Skema til forhåndsgodkendelse	133

1. Indledning

1.1. Indledning

Siden udgivelsen af sidste manual er DBU's Børnestrategi blevet introduceret, og det har medvirket til nogle implementeringer i licensmanualen. Derfor er DBU's Børnesyn nu også et punkt, som licensklubberne forpligter sig til at overholde. Til at sikre dette arbejde, er der opnormeret med en ekstra halvtids børneudviklingstræner, som klubberne kan vælge at bruge i klubben og/eller i samarbejdsklubberne, ligesom klubberne selv vurderer hvilke aldersgrupper inden for DBU's Børnestrategi, de finder det hensigtsmæssigt at bruge den ekstra halvtids ressource på.

I maj 2021 blev det vedtaget at klublicenserne gældende for ungdom drenge, per sæsonen 2022 skulle overgå til 2-årige licenser. Dermed er der blevet ændret på auditeringsforløbene, der nu indeholder såvel et auditeringsforløb såvel som et midtvejsbesøg. Nærmere beskrivelse heraf, kan læses under punkt 2.1.1.

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

- I.07 – Spiladfærd
- I.07 – Laws of the Game
- I.02 & Bilag 2 - Fysiske tests
- P.01 - Produktivitetstal

Se nærmere under 1.4 Tidslinje samt de respektive punkter.

De 2-årige licenser har gjort det muligt for Talentudvalget at sikre en glidende overgang ift. de øgede normeringer. Nogle af normeringerne vil således først skulle besættes henholdsvis pr. 1. januar 2023 og 1. juli 2023. Se nærmere i Bilag 1a, samt under de respektive funktioners beskrivelse.

Når ansøgningsprocessen er afsluttet, vil Talentudvalget offentliggøre en oversigt over licensklubberne og disses indrangeringer.

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

1.2. Væsentlige ændringer

Ændringer og præciseringer for sæson 2022/2024

Punkt	Beskrivelse
Igennem hele manualen	Implementering af 'Strategi for dansk børnefodbold' i: Kapitel 5 . Kriterier for tildeling af klublicens; 6.2 Målsætning; S.01 Strategi, O.12 Børneudviklings-træner; O.16 Mentaltræner; O.22 Ledelses- og mødestruktur; H.01 Spillestil; H.03 Forberedelse og evaluering af træning samt I.01 Evaluering, udviklingsplaner og træning.
2.1.1	Ændret cyklus og proces v. klubbesøg grundet de nye to-årige licenser
2.1.3	Udstedelsesperiode er fremover to år, fortsat gældende fra 1. juli – 30. juni.
2.6.3	Nye licensklubber 2024/2026; ansøgningsprocedure for ikke-licensklubber
7.1 & 7.3.1	Skabelon på hjemmesiden til manglende kontrakter
O.02 & Bilag 1a	Den samlede normering er justeret for alle stjernenniveauerne, herunder ift. frie funktioner.
O.08	Ungdomsudviklingstræner skal på 1 stjerne minimum være halvtidsansat. Ligeledes skal vedkommende minimum være tilmeldt Youth-B på 1 stjerne og fra 2-4 stjerner minimum have gyldig Youth-B.
O.12	Børneudviklingstræneren skal på 1-5 stjerner være fuldtidsansat senest pr. 1. januar 2023. Fra 1/7-2022 - 31/12-2022 må funktionen dermed være normeret til ½ tid. Ansættelsen må deles i to halvtidsstillinger og den ekstra halvtids Børneudviklingstræner pr. 1/1-23 er fleksibel, således, at den enkelte licensklub selv kan vurdere om de ekstra 18,5 timer skal bruges i eget miljø eller i en eller flere samarbejdsclubbers børnemiljø(er). Ansættelsen skal dog ske i ansøgerklubben.
O.14 & Bilag 1c	Målmandstræneruddannelsen er ændret, og fremover omtales M1 som 'DBU GK1' og M2 som 'UEFA GKB'.
O.16	Der er tilføjet krav ift. mentaltræning fra 1 stjerne. Tillige er kravene til uddannelse gældende for en mentaltræner blevet præciseret.
O.20	Den integritetsansvarlige kan ikke tælle med i normeringen, uanset ansættelsesniveau.
O.21	NYT PUNKT! Klubben skal fra 3-5 stjerner have en analytiker med ansvar for præstationsanalyse i klubbens talentudviklingsprogram. På 4-5 stjerner skal vedkommende være halvtids- hhv. fuldtidsansat.
O.24	NYT PUNKT! Klubben skal have fokus på præstations optimering i talentudviklingsmiljøet.
F.01	Kampbaner; der skal fremsendes lysmåling for alle forventede kampbaner sammen med ansøgningen for 2022/2024, der minimum er udarbejdet med 60 målepunkter og indeholder værdierne for U1h og U2h. Skabelon hertil kan findes på hjemmesiden ved behov.
Kapitel 12 & Bilag 4b & 4c	Produktivitetsskema skal indsendes hvert år, dvs. marts 2022 og marts 2023.
14.2.3	Korrigerede krav for opnåelse af puljetilskud til pulje 1 og pulje 2
Bilag 1a	Opjusterede normeringskrav; herunder halvtids ungdomsudviklingstræner fra 1 stjerne (tidl. 1,5 stjerne) og fuldtidsnormeret børneudviklingstræner på 1-5 stjerner.
Bilag 1b	Ændringer ift. uddannelse – inkl. oversigt over foreløbige ændringer pr. 1. juli 2024
Bilag 2	Fremsendelse af fysiske test sker fremover via KlubOffice, hvor klubben skal oprette "ny ansøgning" og vælge "Fysiske tests 2022-2024"

1.3. 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 Talentudvalget 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 Talentudvalget 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.
Erstatningstime	Er timer som spilleren skal have i stedet for de timer som han er gået klip af grundet træning i skoletiden
Fuldtidsansat	En fuldtidsansat defineres ved at vedkommende tjener minimum kr. 20.000 brutto pr. måned for minimum 37 timer pr. uge.
Gyldig trænerlicens	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.
Halvtidsansat	En halvtidsansat defineres ved at vedkommende tjener minimum kr. 10.000 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. For eksempel hvis en klub gerne vil fra 2 stjerner op på 3 stjerner, så skal kravene til 2 stjerner fortsat være opfyldt.
Klublicensperiode	1. juli til 30. juni
Læringsmål	Er mål der beskriver de færdigheder og/eller den adfærd spillestilen/spillestilsprincipperne definerer indenfor de taktiske, tekniske, fysiske og mentale områder.
Makro, Meso og Mikro niveau	Makro, Meso og Mikro niveau i relation til organisering og indhold af træning samt forberedelse og evaluering af træning: - Makro periode er års/halvårs planer - Meso periode er typisk 2-8 ugers planer - Mikro periode er ugeplan/dagsplan
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.
Møder	Online, i klubber, på DBU etc.

Begreb	Definition
Opgaver	Opgaver som den ansatte skal varetage. Disse skal være separate fra ansættelsesaftalen, da Talentudvalget skal kunne få tilgang til disse.
Præstationsanalyse	Præstationsoptimering af relevante trænings- og konkurrenceparametre
Rekruttere	Processen fra første kontakt til klub/spiller/forældre til evt. klubskitte, herunder afholdelse af møder, prøveforløb etc.
Samarbejdsklub	Klubber man som klub har formelle samarbejdsaftaler med.
Scoute	Besigtigelse af spillere/spillerobservationer
Stjerneniveau	Der bliver tildelt fra 1 til 5 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.
Sportsligt ansatte	Er ikke nævnt under 0.03-0.21, men udfører sportsligt relaterede (ikke-administrative) opgaver, i egen klub eller samarbejdsklub.
Talentidentifikation	At identificere fodboldspillere, der har potentiale på baggrund af en vurdering med udgangspunkt i klubbens Talent-ID som fx kan indeholde motoriske, tekniske, fysiske, taktiske, psykologiske og sociologiske potentialer.
Træneruddannelse, 'Tilmeldt'	En træner er tilmeldt uddannelse, når der forelægger skriftlig accept fra DBU Uddannelse, på optagelse.
Træneruddannelse, '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".
Træneruddannelse, '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.
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
Uddannelsespartner	Enhver form for udbyder af civil uddannelse; være sig fysiske institutioner, online-forløb etc.
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'.

1.4. Tidslinje

Tidslinje for klublicensperioden 1/7-2022-30/6-2024

Anmodning fra klubber udenfor klublicenssystemet, der rettidigt senest 1. marts 2020, har fremsendt tilkendegivelse herom, om godkendelse til ansøgning for sæson 2022/2024	1. december 2021
Godkendelse af klublicensmanual ved DBU's Komite for Professionel Fodbold	13. december 2021
Senest tilbagemelding fra DBU til ikke-licensklubber om godkendelse til ansøgning	5. januar 2022
Fremsendelse af produktivitetsskema til klubberne	Medio Januar 2022 & 2023
Auditerings- og midtvejsbesøg	se. 2.1.1
Deadline for indsendelse af klubansøgnings-materiale og udfyldt produktivitetsskema	Mandag d. 28. februar 2022 kl. 14:00
Tilkendegivelse fra klubber udenfor klublicenssystemet, om mulig ansøgning til sæson 2024/2026	Onsdag d. 1. marts 2023 kl. 14:00
Rådgivningsbesøg for ikke-licensklubber (se 2.1.4)	1. marts – 30. juni 2022 & 2023
Formøde vedr. licenstildeling i Talentudvalget	19. april 2022
Licenstildelingsmøde i Talentudvalget	3.-4. maj 2022
Seneste potentielle dato for info til de ansøgende klubber vedr. tildelingen af klublicens	6. maj 2022
Seneste potentielle dato for ankefrist til Licensappeludvalget vedr. procedurefejl	20. maj 2022
Tilkendegive ønske om et dialogmøde med Talentudvalget	20. maj 2022
Licensappeludvalgsmøde	25. maj 2022
Indsendelse af nye aftaler og kontrakter til 2022/2024 sæsonen	30. juni 2022
Indsendelse af afholdelsesbekræftelser vedr. Laws of the Game samt Spiladfærd jf. I.07	1. september 2022 & 1. september 2023
Indsendelse af testresultat for fysisk test for 3-, 4- og 5-stjernede licensklubber jf. bilag 2	Primo september 2022 & 2023 Datoer tilgår
Program for trænerforløb jf. 14.4.2.1 fremsendes	Primo oktober 2022 & 2023
Program for trænerforløb jf. 14.4.2.2 fremsendes	Medio Januar 2023 & 2024
Indsendelse af produktivitetsskemaer - midtvejs	1. marts 2023
Deadline for at gennemføre Anti Doping Danmarks ift. til enhver tid gældende e-læringsprogram for U17 & U19 spillere, jf. bilag 1.07	1. februar 2023 & 1. februar 2024
Indsendelse af testresultat for fysisk test for 2-, 3-, 4- og 5-stjernede licensklubber jf. bilag 2	Primo Marts 2023 & 2024 Datoer tilgår

1.5. Således anvendes manualen

DBU's Klublicensmanual, drenge er et opslagsværktøj til hjælp for klubberne i forbindelse med ansøgningsproceduren, så klubberne kan få overblik over kravene.

Manualen er således rettet mod de klubber, der opfylder kravene til klublicens, samt de klubber, der over tid ønsker at arbejde hen mod en klublicenstildeling. klublicenskravene er opdelt i otte hovedområder. Disse er:

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

I manualen er der følgende typer af henvisninger:

§	Henviser til DBU's love (ex. jf. § 41.1)
P §	Henviser til Propositioner for Danmarksturneringen i Herreungdomsfodbold (ex. jf. P § 21.1)
x.x.x	Henviser til specifikke afsnit DBU's Klublicensmanual, drenge (ex. jf. 8.1.2)
X.xx	Henviser til specifikke krav i DBU's Klublicensmanual, drenge (ex. L.01)

Denne udgave af DBU's Klublicensmanual er gældende for 2022/2024-sæsonen. Der løber fra 1. juli 2022 til 30. juni 2024.

1.6. Klublicenssystemets formål

DBU's Klublicenssystem, drenge har følgende formål, i ikke-prioriteret orden:

- at styrke strategisk fokus på talentudvikling
- at optimere talentsektorerne i klubberne
- at sikre kvalitet i arbejdet med en bred talentmasse
- at understøtte en fleksibel turneringsstruktur med fokus på spillerudvikling
- at forbedre kvaliteten i børne- og ungdomsfodbolden i licensklubberne
- at højne træerniveauet i klubberne
- at skabe kontinuitet i fremtidens talentarbejde
- at optimere overblikket over talenter med det størst mulige potentiale
- at sikre den enkelte spillers udvikling sættes i centrum, både fodboldmæssigt og uddannelsesmæssigt
- at udvikle spillere til DBU's Ungdoms og A-landshold
- at udvikle flere spillere til højeste nationale og internationale niveau

Målet er, at licensklubberne skal løfte niveauet for udviklingen af de respektive aldersgrupper, ikke kun i egen klub, men også i de omkringliggende klubber. Herigennem skal klubberne tage et medansvar for den overordnede talentudvikling, men også for at skabe et bredere overblik over talentmassen på de enkelte årgange.

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 Talentudvalget) 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 Talentudvalget, til brug for klublicenstildelingen. Klubben modtager konklusionen fra denne rapport, samt forslag til eventuelle forbedringer. Hvis klubben er samarbejdsklub til en klub i licenssystemet må licensklubben ikke deltage i auditeringen.

Auditering foregår i følgende cyklus:

	Efterår 2022 August - Januar	Forår 2023 Januar - Maj	Efterår 2023 August - Januar	Forår 2024 Januar - Maj
Auditeringsbesøg hos:	Nr. 1-16/19* klubber		Nr. 17/20*-32/34 klubber	Nr. 33/35 → klubber
Varighed af auditeringsbesøg	2 dage		2 dage	1 dag
Midtvejsmøde i klubben	Nr. 17/20-32/34 klubber	Nr. 33/35 → klubber	Nr. 1-16/19 klubber	
Varighed af midtvejsmøde	½-1 dag	½-1 dag	½-1 dag	

* Antallet vurderes af auditørerne fra år til år

Klubber rangeret nr. 1-16/19

Klubben auditeres og 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 DBUs Talentudvalget, hvorefter det indgår i den samlede behandling af klublicensansøgningen. I forbindelse med postaudit udvælges der fire delområder som klubben har til hensigt at arbejde med frem mod midtvejsbesøget. Først vælger klubben to, hvorefter auditøren vælger to.

Klubben får et midtvejsbesøg, hvor de fire delområder nyvurderes og den endelige kvalitative score til brug for licenstildelingen fastlægges. Efterfølgende modtager klubben en kort skriftlig vurdering af de fire udvalgte områder, som efterfølgende vil blive

gennemgået på et kort opfølgningsmøde. Som en del af midtvejsbesøget observeres en træning af auditør hvis dette ønskes af klubben.

Senest 14 dage efter opfølgningsmødet fremsendes de operationelle mål til auditør, som klubben har til hensigt at arbejde med frem mod næste auditering.

Klubber rangeret nr. 17/20 og nedefter

14 dage efter postaudit fremsendes de operationelle mål til auditør, som klubben har til hensigt at arbejde med frem mod næste auditering.

Klubben får et midtvejsbesøg, hvor der evalueres på de fremsendte operationelle mål i forbindelse med sidste auditering. Ydermere er der mulighed for generel sparring klub og auditør imellem.

Som en del af midtvejsbesøget observeres en træning af auditør hvis dette ønskes af klubben. Observering af træning har ikke indflydelse på klubbens vurdering. Senest 14 dage efter midtvejsbesøget fremsendes de operationelle mål til auditør, som klubben har til hensigt at arbejde med frem mod næste auditering.

Klubben vil efter auditeringen modtage 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 DBUs Talentudvalget, hvorefter det indgår i den samlede behandling af klublicensansøgningen.

Senest 14 dage efter postaudit fremsendes de operationelle mål til auditør, som klubben har til hensigt at arbejde med frem mod midtvejsbesøget.

2.1.2. Ansøgning

Klubben skal hvert 2. år indenfor den fastsatte frist for ansøgning, ansøge DBU om klublicens eller fornyelse af eksisterende klublicens.

Klubben fremsender ansøgningen jf. deadline i tidslinjen



DBU's Licensadministration gennemgår det fremsendte materiale og kontakter licensansøger om eventuelle fejl og mangler, i forhold til ansøgt stjern niveau.

Formøde i Talentudvalget



DBU's Licensadministration kontakter licensansøger ved eventuelle fortsatte fejl og mangler – 7 dages svarfrist.

Licenstagning i Talentudvalget



DBU's Licensadministration fremsender licensbreve til klubberne og oplyser heri om fortsatte fejl og mangler til eftersendelse. (Der vil i så fald være tale om en betinget licenstagning.)

Efter 30. juni

DBU's Licensadministration gennemgår eftersendelser fra klubberne og oplyser Talentudvalget om fortsatte fejl og mangler, med henblik på beslutning om eventuel sanktion jf. 2.4.2.

2.1.3. Udstedelsesperiode

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

2.1.4. Rådgivningsbesøg

Rådgivningsbesøg for ikke-licensklubber der har tilkendegivet og er godkendt jf. punkt 2.6.1.

1. marts - 30. juni

2.2. Klassificering af krav og klublicens

Hvert af kravene i denne manual er inddelt i op til 5 forskellige stjernenniveauer. 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- og Kvalitative vurderinger.

Før en klub kan opnå et stjernenniveau, skal klubben leve op til de specifikke objektive minimumskrav for stjernenniveauet, samt opnå den kvalitative score der kræves for det specifikke stjernenniveau. Se 2.3.2 Procenter.

Minimumskravene for de enkelte klublicensniveauer er kumulative, således at man skal imødekomme de lavere stjernenniveaues krav, fra 1 stjerne og op til det ansøgte stjernenniveau. Søger man således 3 stjerner, skal kravene opfyldes fra 1-3 stjerner.

I Licensansøgningen fremgår alene de punkter, der er nødvendige for opnåelse af det ansøgte stjernenniveau. Der vil, i de objektive krav, ikke blive lagt vægt på, om en klub, der f.eks. søger om klublicens til 3 stjerner, herudover imødekommer krav til 3½ - 5 stjerner.

For enkelte krav starter minimumskravene først ved 2 eller flere stjerner og skal således ikke imødekommes af klubber der søger til 1-1½ stjerne.

For klubber der tildeles klublicens på lavere stjernenniveau end det ansøgte, er det ikke obligatorisk at opfylde krav højere end det tildelte stjernenniveau. Søger en klub eksempelvis 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. Stjernenniveauer

Der udstedes klublicens på 5 overordnede niveauer i form af 1-5 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 stjernenniveauer:

	U10-U15	U17-U19	Transition
1 stjerne	Basis niveau	Intet krav	Intet krav
2 stjerner	Højt niveau	Basis niveau	Intet krav
3 stjerner	Højt niveau	Højt niveau	Basis niveau
4 stjerner	Top niveau	Top niveau	Højt niveau
5 stjerner	Top niveau	Top niveau	Top niveau

En 1-1½stjernet licensklub er struktureret og har investeret i sine yngste miljøer til og med U15. Klubben har forståelse for at deres miljø for aldersgrupperne U10-U15 er vigtigere end de ældre aldersgrupper, og prioriteres som sådan. Klubben forsøger at lave et godt samarbejde i nærmiljøet og søger desuden samarbejde med klubber længere oppe i stjernesystemet. 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 børnemiljøet, trænermiljøet og hvordan trænerne skal agere og opføre sig.

En 2-2½stjernet licensklub er struktureret og har investeret i sine miljøer til og med U19. Klubben har visioner fremadrettet og skal være inspirator for sit nærområde og sørger for samarbejde med licensklubber på lavere og højere niveauer. 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. Klubben har fokus på at basistingene for en 2-stjernet licensklub med henblik på at opnå kontinuitet og kvalitet for U10-U19, før man sætter fokus på eventuelle ambitioner om at opnå et højere klublicensniveau.

Licensklubben opfordres til stort fokus på udvikling af trænere samt skabe et godt træner-/ledermiljø.

En 3-3½ stjernet licensklub har et nationalt godt miljø, som befinder sig i den øvre ende af talentsektorerne. Klubben er bevidst om sin rolle for lokalområdet og ser sig selv som flagskibet i området, der sætter retningslinjerne. Klubben er gearret til at give optimale rammer for spillerne i hverdagen, så disse udvikler sit potentiale. Klubbens talentmiljø er kontinuerlig højt fra de yngste årgange til de ældste. Endvidere leverer klubben jævnligt spillere til Superligaen, 1. Division og ind imellem til de danske ungdomslandshold. Head of Coaching og Ungdomsudviklingstræner søger inspiration på øverste nationale niveau og internationalt.

En 4-4½ stjernet licensklub er på det nationalt højeste niveau, og på vej mod mange af de elementer den 5-stjernede licensklub opfylder. Hvis klubben ikke allerede har opnået de fleste elementer, så er man i en 4-stjernet licensklub, påbegyndt de væsentlige områder for at blive en 5-stjernet licensklub.

Man er en klub med en stærk sportslig model fra U10-U19.

Man leverer kontinuerligt spillere til de danske ungdomslandshold og til Superligaen. Klubben har et stort strategisk fokus på arbejdet med talentudviklingen, med forankring til klubbens ledelse.

En 5-stjernet licensklub tager ansvar for talentudviklingen i egen klub, hele vejen fra de yngste årgange til de ældste årgange. Klubben tager også ansvar for talentudviklingen i Danmark. Endvidere skal klubben være inspirator for mere end egen klub, med fokus på nærområde, samarbejdsklubber og tilhørende udviklingsmiljøer. Klubben evner at producere spillere til højeste nationale og internationale niveau. Klubben er innovativ og fremsynet og investerer i områder, hvor man ikke nødvendigvis behøver at investere for at opnå 5-stjerner. Klubben sørger for at faciliteterne er på et internationalt niveau i alle aspekter. Der tages ansvar for videreuddannelse af trænere og at de får international erfaring i form af kurser samt inspirations- og studieture. Man er indstillet på at videndele med de øvrige licensklubber. Der sørges for at spillerne bliver matchet på internationalt klubniveau, samt at klubben tager del i forskningen i Danmark.

2.3.2. Procenter

Procenterne der definerer i hvilket stjerneniveau, en klub befinder sig i.

- 1-stjerne klublicens kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 20 procent samt, at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 1 stjerne.
- 2-stjernet klublicens kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 30 procent samt, at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 2 stjerner.
- 3-stjernet klublicens kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 50 procent samt, at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 3 stjerner.
- 4-stjernet klublicens kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 70 procent samt, at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 4 stjerner.
- 5-stjernet klublicens kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 90 procent samt, at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 5 stjerner.

Minimumskrav	Kvalitativ score, minimum	Antal stjerner
5	90	5
4,5	80	4,5
4	70	4
3,5	60	3,5
3	50	3
2,5	40	2,5
2	30	2
1,5	25	1,5
1	20	1

Eksempel 1

En klub lever op til minimumskravene for 3 stjerner, og opnår 63 point i den kvalitative score. Det sender samlet klubben på 3 stjerner og klubben skal leve op til de minimumskrav der gør sig gældende for en 3-stjernet klub i licensåret.

Eksempel 2

En klub lever op til minimumskravene for 3 stjerner, og opnår 48 point i den kvalitative score. Det sender samlet klubben på 2,5 stjerner og klubben skal leve op til de minimumskrav der gør sig gældende for en 2,5-stjernet klub i licensåret.

Bemærk, jf. 2.6.3.2 er det ikke muligt for en ny licensklub ved første licenstildeling at blive tildelt mere end 1,5 stjerne, uanset om kvalitativ score samt minimumskrav måtte berettige hertil.

2.4. Disciplinære bestemmelser og sanktioner

2.4.1. Urigtige oplysninger

Såfremt en klub afgiver urigtige oplysninger, kan DBU's Talentudvalg 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 Talentudvalg fratage en klublicens eller undlade at give en klub licens

En sådan afgørelse kan ankes til Fodboldens Appelininstans senest syv dage efter afgørelsen er modtaget af klubben (jf. 3.3.4). En afgørelse truffet af Fodboldens Appelininstans 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 Licensadministration om dette. Såfremt dette ikke overholdes, og/eller kravene ikke opfyldes på ny, inden en eventuel ny tidsfrist, har DBU's Talentudvalg 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 Talentudvalget fratage eller undlade at give en klub klublicens til efterfølgende licensår.

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

2.4.2.2. Manglende overholdelse af deadlines

Hvis en klub, ikke overholder deadline, herunder oplysningspligten, jf. 4.3.2, udstukket i indeværende manual og/eller af licensadministrationen, har DBU's Talentudvalg 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 Talentudvalget fratage eller undlade at give en klub klublicens til efterfølgende licensår.

En afgørelse, der vedrører 2.4.2.2 kan ankes til Fodboldens Appelininstans senest syv dage efter afgørelsen er modtaget af klubben (jf. 3.3.4). En afgørelse truffet af Fodboldens Appelininstans 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 Talentudvalget, som helt kan frafalde sagen eller agere ud fra de øvrige bestemmelser i punkt 2.4. i indeværende 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 klublicens, kan DBU's Talentudvalget, 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 dækker op til 12 måneder, dog oftest med udløb v. sæson.
- d) Det er muligt efter anmodning at forny dispensationen

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

2.5.2. Andre dispensationer

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

Ekstraordinære dispensationer gælder følgende retningslinjer:

- a) Talentudvalget 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 stjernniveau
- c) Ved tildeling af dispensation skal Talentudvalget fastsætte kriterierne for opnåelse af dispensationen
- d) Dispensationen dækker dækker op til 12 måneder, dog oftest med udløb v. sæson.

2.5.3. Dispensation for træner

DBU's Licensadministration kan tildele en klub dispensationen gældende for deres trænerstab, efter skriftlig anmodning fremsendt til DBU's Licensadministration.

De følgende retningslinjer gælder for dispensation:

- a) Dispensation kan gives for maksimalt én træner og der kan maksimalt dispenseres for ét uddannelsestrin under det påkrævede licensniveau.
- b) Der kan ikke søges om yderligere træneruddannelsesmæssige dispensationer, før en allerede dispensationstildelt træner imødekommer licenskravet.
- c) Kun klare, skriftlige og velbegrundede anmodninger vil blive behandlet. Der skal klart redegøres for hvilke ekstraordinære forhold, der gør sig gældende, samt hvornår uddannelseskravet forventes opfyldt
- d) Dispensationsanmodningen skal sendes til DBU's Licensadministration
- e) Dispensationen udløber ved udgang af indeværende klublicensmanuals klublicensperiode.

'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. Se bilag 1c.

2.6. Ansøgningsproceduren

2.6.1. Nye licensklubber 2022/2024

Klubber der senest 1. marts 2021 havde fremsendt tilkendegivelse, skal ligeledes fremsende materiale til forhåndsgodkendelse, jf. bilag 11 til licenssystem@dbu.dk senest d. **1. december 2021**.

Dette gælder ligeledes for klubber, der har søgt om licens, for licensåret 2021/2022, men som ikke fik tildelt licens.

Licensadministrationen vurderer med baggrund i det fremsendte materiale, samt en uddybende telefonsamtale med klubben, hvorvidt klubben kan godkendes til at ansøge om licens for sæsonen 2022/2024. Klubben vil modtage besked om godkendelse eller afslag, senest d. **5. januar 2022**, og kan ved godkendelse, ansøge på lige fod med nuværende licensklubber, med deadline **28. februar 2022**.

Klubben skal være opmærksom på, at såfremt der opnås tildeling af licens jf. punkt 2.7.1.8, gør L.01 Kluberkklæring 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. Ansøgningsskema

Alle nuværende licensklubber, samt ikke-licensklubber der efter punkt 2.6.1 er godkendt hertil, som ønsker klublicens for sæsonen 2022/2024 skal indsende en komplet ansøgning via Online Klublicensansøgning i KlubOffice. Vejledning til dette kan findes på: [https://www.dbu.dk/licens/Vejledning til ansøgning](https://www.dbu.dk/licens/Vejledning%20til%20ansøgning) (Obs! Linket åbner vejledningen i et nyt vindue)

Klubben skal vælge det ansøgningsskema, for det stjernniveau de forventer at opfylde de objektive minimumskrav for.

Det er vigtigt at klubben gør sig klart, hvilket stjernniveau der ansøges til, da det ikke vil være muligt at sende ansøgningen ind til godkendelse, såfremt ikke alle obligatoriske krav er opfyldt. For klubber der ønsker at opfylde kravene til halve stjernniveauer, vælges skemaet til hele stjerner niveauet under, og klubben skal sikre, at uploade dokumentation for de øgede personalekrav til den halve stjerne. Såfremt dette ikke fremgår tydeligt, vil ansøgning blive vurderet ud fra det helstjernede niveau.

Ansøgnings niveau	Skema i KlubOffice
1-1½ stjerne	1 stjerne
2-2½ stjerner	2 stjerner
3-3½ stjerner	3 stjerner
4-4½ stjerner	4 stjerner
5 stjerner	5 stjerner

2.6.3. Nye licensklubber 2024/2026

2.6.3.1.

Alle ikke-licensklubber der ønsker at komme i betragtning til licens for licensåret 2024/2026, og som ikke har søgt om licens for sæsonen 2022/2024, skal senest d. **1. marts 2023**, indsende kortfattet mail med tilkendegivelse herom til licenssystem@dbu.dk.

Herefter vil der blive aftalt rådgivningsbesøg med auditørerne, senest i løbet af foråret 2023. Fremsender klubben tilkendegivelse senest d. 28. februar 2022, vil klubben have mulighed for at modtage rådgivningsbesøget allerede i foråret 2022, og vil ligeledes kunne modtage et ekstra rådgivningsbesøg i foråret 2023 såfremt klub og auditør begge vurderer, at det er hensigtsmæssigt. Licensansøgningen vil fortsat være gældende for 2024/2026, men dette vil give klubben bedre tid til forberedelse, frem mod licenstildeling i 2024.

På rådgivningsbesøget diskuteres fremadrettet proces og udviklingsområder. Hvis klubben er samarbejdsklub til en licensklub, må licensklubben deltage i en del af rådgivningsbesøget efter aftale med auditør. Ultimo 2023, anmoder klubben licensadministrationen om godkendelse til ansøgning til sæsonen 2024/2026. Kriterier og dato for denne godkendelse oplyses senest **31. august 2023**. Godkendelsesproces ultimo 2023 gælder ligeledes for eventuelle klubber, der måtte have fået afslag på deres licensansøgning, jf. 2.7.1.8

Klubben skal være opmærksom på, at såfremt der opnås tildeling af licens jf. punkt 2.7.1.8, gør L.01 Kluberkklæring 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.

2.6.3.2.

Det er ikke muligt for en ny licensklub ved første licenstildeling at blive tildelt mere end 1,5 stjerne, uanset om kvalitativ score samt minimumskrav måtte berettigge hertil.

2.7. Godkendelsesprocedure, licenstildeling.

2.7.1. Trin for trin procedure

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

Trinene 1-13 viser den kronologiske rækkefølge for processen:

1. DBU's Talentudvalget udarbejder dokumenterne vedr. klublicens.
2. Klubberne skal være vært for et auditeringsmøde med deltagelse af DBU's udsendte auditor(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 Talentudvalg.
3. I forbindelse med auditeringen, jf. 2.1.1., vil klubben og auditøren mundtlig gennemgå, hvilket niveau, som klubben vurderes til, på de forskellige delområder. Dette vil typisk foregå på en opfølgende telefonsamtale med klubbens akademiledelse. Er klubben uenig i auditørens vurdering meddeler auditøren dette i den interne rapport til DBU's Talentudvalget, 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 28. februar 2022 kl. 14:00. Det vil ikke være muligt at uploade dokumenter efter denne deadline.

NB! Bemærk at alene ansættelsesaftaler/kontrakter, der er gyldige efter 1. juli, 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 stjernenniveau. 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 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 stjernenniveau, 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, fx 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 Talentudvalget herom, hvorefter ansøgning behandles ud fra 2.4.2.2.
6. Indstillingerne fra DBU's licensadministration behandles på formøde i DBU's Talentudvalg den **19. april 2022**.
 - a) Hvis Talentudvalget forsat vurderer at ansøgningsmaterialet er fejlagtigt eller mangelfuldt udfyldt til det ansøgte stjernenniveau, beder de DBU's licensadministration kontakte klublicensansøgeren for at aftale de næste skridt, der skal foretages, fx anmodning om oplysninger, underliggende dokumenter etc. der skal fremsendes til licensadministrationen indenfor maks. 7 dage. Herefter udarbejder licensadministrationen endelig indstilling på baggrund heraf.

7. Rapporterne fra DBU's auditører samt de endelige indstillinger fra DBU's licensadministration behandles på møde i DBU's Talentudvalg den **3.-4. maj 2022**, hvor klublicens tildeles og turneringsstruktur udarbejdes.
8. På baggrund af klublicenstildelingene på mødet, meddeles klubberne tildeling eller afslag på klublicens senest den **6. maj 2022** via Talentchefens mail.
9. Afgørelsen om bevilling/afslag meddeles skriftligt og skal være underskrevet af formanden på vegne af DBU's Talentudvalg. Såfremt formanden er inhabil i behandlingen, underskrives afgørelsen af næstformanden på vegne af DBU's Talentudvalg. Den skriftlige beslutning skal indeholde:
 - Navnene på medlemmerne af DBU Talentudvalget
 - Dato hvor afgørelsen blev meddelt
 - Ved tildeling af klublicens; klubbens sportslige indrangering af lokalunionens rækker samt DBU's ungdomsturneringer
 - Oversigt over eventuelle punkter til eftersendelse, til imødekommelse af stjernniveau, samt manglende kontrakter jf. 7.3.1.
 - Ved afslag på klublicens; en nærmere beskrivelse af de områder, der ikke opfyldes
 - Betingelserne for indgivelse af en anke
10. Senest 14 dage efter modtagelsen af Talentudvalgets 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: 4180-4180211942 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 Talentudvalget og/eller klubben. Udvalget træffer sin afgørelse baseret på Talentudvalgets trufne afgørelse samt al dokumentation, der er tilvejebragt af klublicensansøgeren og Talentudvalget.

Det er ikke muligt at få foretræde for udvalget, 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. Godkendelsesprocedure, licenstildeling.

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

3.2. Definition af klublicensudstederen

3.2.1. Hvem er klublicensudstederen?

Dansk Boldspil-Union er klublicensudstederen.

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

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. Licensorganer

DBU har to beslutningstagende uafhængige licensorganer:

- Talentudvalget
- Licensappeludvalg (jf. § 25)

3.3.2. Talentudvalget

3.3.2.1.

Talentudvalgets medlemmer udpeges af DBU's Komite for Professionel Fodbold.

3.3.2.2.

Talentudvalget består af a) en formand (som hovedregel medlem eller associeret medlem af Prof. Komiteen) b) En næstformand c) 4-5 klubfolk fra eliteklubberne, som udgangspunkt Talent- eller sportschefer, med en jævn repræsentation fra de respektive stjernenniveauer d) 2 repræsentanter fra DBU Bredde e) 1-2 associerede medlemmer fra forsknings- og/eller uddannelsesinstitutioner, der kan bidrage med ekspertviden på Talentområdet.

3.3.2.3.

Talentudvalget forbereder, tilrettelægger og implementerer DBU's klublicenskrav og udarbejder forslag til videreudvikling af klublicenssystemet.

3.3.2.4.

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

3.3.2.5.

Talentudvalget beslutter, 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

3.3.2.6.

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

3.3.2.7.

Talentudvalgets afgørelse om klublicens/afslag skal være skriftlig og angive begrundelsen i tilfælde af et klublicensafslag samt betingelser for indgivelse af anke. Ved fremsendelse af afgørelse, modtager klubben Talentudvalgets oversigt over samtlige licensklubber, hvor hver klub er rangeret efter antal stjerner. I denne oversigt er delprocenterne pr. kapitel (kapitel 6-12) også oplyst.

3.3.2.8.

Talentudvalget foretager løbende behandling af indkomne sager.

3.3.2.9.

Oplysninger vedrørende kontrakter og lønniveau er forbeholdt DBU's Licensadministration som dokumentation og videregives ikke til DBU's Talentudvalg.

3.3.2.10.

Medlemmerne af Talentudvalget skal følge reglerne om streng fortrolighed samt habilitet jf. DBU's Love § 26. DBU definerer disse regler, og medlemmerne skal anerkende dem skriftligt. Reglerne om habilitet, gør sig ligeledes gældende, i relation til licensansøgere, der har status af samarbejdsklub ift. til det enkelte medlems klubtilhørsforhold.

3.3.2.11.

DBU's Komite for Professionel Fodbold kan vælge at udpege et Licensudvalg til at varetage punkterne 3.3.2.5-3.3.2.10

3.3.3. Licensappeludvalg

3.3.3.1.

Licensappeludvalget er ankeinstans for beslutninger om tildeling/afslag af klublicens truffet i Talentudvalget. 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 få 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 Talentudvalgets 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.

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

3.3.3.6.

Licensappeludvalgets afgørelse hvorvidt, en klublicens skal udstedes, er endelige og kan 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 Talentudvalgets afgørelse.

3.3.4.3.

Sammen med anke af Talentudvalgets 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 enhed, ansøgeren, der kan søge om klublicens. Klubberne anses for at være klublicensansøgere, indtil der udstedes klublicens af DBU.

4.1.2.

DBU kræver, at klubber, der opnår deltagelse i Ungdoms-DM, minimum skal have 1,5 stjerne i henhold til bestemmelserne i nærværende manual.

4.1.3.

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. Enkeltpersoner kan ikke tildeles en klublicens. I en overbygning med en eller flere klubber involveret, kan kun en af klubberne tildeles en klublicens med en 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 en ungdomsklublicens. Bemærk at klubber i holdsamarbejder, 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 Talentudvalget, 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 Klubberklæringen, der bekræfter, at den vil opfylde klublicenssystemets forpligtelser (jf. L.01). Kun den tegningsberettigede for klubben kan udfylde klubberklæringen, og ansøge om at få udstedt klublicensen.

Såfremt der er tale om to forskellige juridiske enheder, indenfor samme klub (prof-/amatøraftdeling), 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 en 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' (bilag 6) samt 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 stilling, der er defineret i kravene O.03 til O.21, 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 5**) 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 60 dage, overtages af en person, som har de nødvendige kvalifikationer og opfylder kravene.

Skulle dette ikke være muligt, kan DBU's Talentudvalg godkende, at stillingen overtages af en person, som ikke har de nødvendige kvalifikationer og som 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 licensudvalget.

Hvis en stilling i henhold til kravene, der er opstillet i O.03 - O.21, bliver ledig efter klubbens beslutning (ex. afskedigelse, opsigelse fra medarbejder eller enighed/accept af aftalebrud),

skal klubben sikre, indenfor 60 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.

DBU's Licensadministration skal informeres via mail til licenssystem@dbu.dk om ny besættelse af stillingen inden for 7 arbejdsdage, efter den er gennemført. Manglende 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 dokumenter via mail til licenssystemet.

4.3.3. Udløb, eller tilbagekaldelse af klublicenser

4.3.3.1.

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

4.3.3.2.

Talentudvalget kan tilbagekalde en klublicens forud for, eller i løbet af en klublicensperiode, 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 klublicensperiode, afgør Talentudvalget, om klubben skal tildeles et andet stjernenniveau for den resterende periode, med dertil følgende nedjustering af økonomisk tilskud eller om klubben skal fortsætte uden klublicens. I særlige tilfælde kan gruppen 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 Talentudvalget 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.

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 vurdering af punktet på auditeringsmødet, der udløser en score. Licensadministrationen og Talentudvalget 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)	10 %
Organisation, struktur & HR (O)	18 %
Holdudvikling (H)	18 %
Individuel udvikling & Uddannelse (I)	12 %
Talentidentifikation (T)	12 %
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 operative mål for udviklingen af talent set-up?
- Har klubben en evalueringscyklus for både strategiske og operative mål for talentudviklingsprogrammet?
- Har klubben en tydelig forretningsmodel der involverer talentudviklingen herunder eventuelle ledelsesprincipper?

O - Organisation, struktur & 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 /opførsel for ansatte, spillere og forældre for eksempel i en medarbejderhåndbog?
- Har klubben procedure for medarbejdernes udvikling herunder MUS, udviklingsplaner og/eller karriereplaner?
- 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 børne- og talentudviklingsprogram på tværs af årgangene (U10 - U19) med klub definerede 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 tydeligt definerede positionsbeskrivelser med sammenhæng til spillestil og individuelle færdigheder? Samt er der en tråd på tværs af årgangene i dette?
- 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 og indhold af træning.
- Bruger klubben video til udvikling af holdet for eksempel i forbindelse med forberedelse og evaluering af 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 af kamp, med mulighed for at lave kampanalyser?

I - Individuel udvikling & Uddannelse – 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?
- Er der tilstrækkelige behandlingsmuligheder for den enkelte spiller?
- Har klubben samarbejde med uddannelsespartnere, der kan understøtte spillerens individuelle udvikling?

T - Talentidentifikation - hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Har klubben implementeret forståelsen af et talent ID, med tydelige kriterier for hvad talent er, samt definerede spillerprofiler?
- Har klubben fokus på spillernes potentiale i relation til RAE (U10-U12) og biologisk modning (U13-U17)?
- 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?

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?

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, næsthøjeste og tredje højeste senior niveau.
- Har klubben bidraget til udvikling af spillere til U- og/eller A-landshold?

Krav markeret med rød i venstre margen i de følgende kapitler, er de krav, der skal opfyldes og uploades i forbindelse med ansøgning til Superliga og 1. division jf. disses respektive licensmanualer. Disse skal naturligvis udfyldes af ungdomsklublicensansøgere ligeledes.

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:

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

6.3. Krav

S.01 Strategi

Strategisk ledelse & sammenhæng

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 U10 - U15, og have en klar vision for talentudviklingen.

Klubben skal have 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.

S.01 Strategisk ledelse & sammenhæng - forsat	
★★	Klubben skal have vedtaget at prioritere talentudviklingen på et tilstrækkeligt højt niveau for U17 - U19. 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 mål kan være forbedringer/tiltag på alle dele af talentudviklingsprogrammet for eksempel; struktur, spillestil, organisering/indhold af træning, normering, pipeline for kommende trænere, faciliteter eller andre afdelinger i talent set-up som sundhedssektor, scouting etc.
★★★	Klubben skal have vedtaget og beskrevet en strategi for deres langsigtede strategiske mål for talentudviklingen. Dette kan både være målbare strategiske KPI'er, for eksempel; udviklingsresultater/parametre for U-holdene, antal spillere i 1. holds trup, andel af spilletid på 1. seniorhold af egenudviklede spillere, antal ungdomslandsholdspillere etc. Men kan også være strategiske langsigtede mål omhandlende normering, faciliteter, økonomi etc. Et tydeligt sigtekorn rent strategisk for opnåelse af klubbens vision.
★★★★	Klubben skal have vedtaget og implementeret en cyklus for evaluering af strategiske langsigtede mål med involvering af klubledelse og/eller bestyrelse minimum en gang om året. Dette kan for eksempel være måling på strategiske KPI'er samt sikre opfølgning på andre fastsatte langsigtede mål for eksempel mål som normering, faciliteter, økonomi etc. Talentledelsen skal ud fra aktivitetsplan for kortsigtede operationelle mål sikre og gennemføre cyklus for evaluering af igangværende mål minimum 4 gange årligt. Samt sikre at aktivitetsplan og evaluering sker mindst en gang om året og deles med klubledelse og/eller bestyrelse. Der kan for eksempel laves en årsrapport fra aktivitetsplan og evalueringer.
★★★★★	Klubben skal sikre tydelig bevidsthed hos ledelsen om klubbens overordnede forretningsmodel, på både senior- og talentudviklings niveau, herunder hvilken rolle talentudviklingen har og hvordan den bidrager til forretningsmodellen. Dette kan for eksempel være en tydelig bevidsthed og beskrivelse af talentudviklingens rolle i klubben, for eksempel; strategisk, sportsligt, økonomisk og/eller tydelige ledelsesprincipper for eksempel transition, sammensætning af 1. seniortrup etc. Der skal være tydeligt kendskab til implementering af processer der vedrører forretningsmodellen.
Aktion	- Klubben skal bekræfte at man har en strategi der lever op til klubbens stjernniveau jf. dette afsnits minimumskrav. - Klubben skal indsende sine strategiske langsigtede mål, samt en aktivitetsplan for de operationelle kortsigtede mål i ungdom.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation. NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt. Klubben har selv ansvaret for at dette lever op til det ønskede stjernniveau
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes på sammenhæng i strategisk arbejde ved auditering. På sigt vurderes klubben på sin evne til at implementere kortsigtede mål i talentsektoren samt evnen til at opfylde strategiske langsigtede mål (KPI'er).

7. Organisation, Struktur & 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.

Talentudvalgets definition af halvtids- og heltidsansatte er som følger:

- En **fuldtidsansat** defineres ved at vedkommende tjener **minimum kr. 20.000 brutto** pr. måned for **minimum 37 timer** pr. uge.
- En **halvtidsansat** defineres ved at vedkommende tjener **minimum kr. 10.000 brutto** pr. måned for **minimum 18,5 timer** pr. uge. Vedkommende må maksimalt arbejde 70% andet sted.

Normeringsskemaet og uddannelseskrav findes som [bilag 1a](#) og [bilag 1b](#), hvor klubben kan se kravene til antal ansættelser og uddannelser 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.

Kontrakter der indsendes med licensansøgningen, skal være gældende pr. 1. juli. Trænere med kontrakter der først er gældende senere i løbet af licensåret 2022/2024, vil ikke blive taget i betragtning ved licensbehandling. Det samme gør sig gældende for kontrakter der fremsendes med udløb før 1. juli 2022. Her skal klubberne i stedet oplyse den kommende træners garanterede uddannelsesniveau ift. licenskravet, samt hvorvidt træneren bliver ansat på et af følgende vilkår:

- Ulønnnet/deltidsansat (og dermed uden normering)
- Halvtid
- Fuldtid
- Se i tillæg hertil 7.3.1.

Aftaler må gerne være betinget af opnåelse af et bestemt stjerniveau på ansøgningstidspunktet.

I forhold til ekstern konsulentaftale: Som udgangspunkt kan tilknytninger på faktura gennem eksterne virksomheder ikke godkendes, idet der ikke er tale om en egentlig ansættelse, hvilket er hensigten med kravene i kapitel 7. Det er dog muligt at tildele dispensation jf. 2.5.2, under forudsætning af at følgende kriterier i aftaleforholdet er opfyldt:

- Definitionen i manualens stk. 7.1, kræver, at der i aftaleforholdet med virksomheden både er tale om en månedlig minimumsbetaling og en minimum ugentlig arbejdstid, opfyldende de gældende kriterier. Der må gerne derudover aftales en timepris, for timer udover dette. Den faste månedlige minimumsbetaling, skal opfyldes eksklusiv moms.
- Der må, indenfor minimums-tilknytningen, 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 nævnelse og dokumentation for eventuel nødvendig uddannelse jf. det respektive krav; ikke en ordning hvor virksomheden kan sende forskellige personer til at løse opgaven indenfor den aftalte tid, uden sikkerhed for korrekt uddannelse.
- 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, som defineret i stk.7.1
- 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.

7.2. Målsætning

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

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

7.3. Uddannelse og Manglende kontrakter

7.3.1. Manglende kontrakter

Såfremt klubben endnu ikke har en eller flere af de personer på plads, der nævnes i nedenstående krav, skal klubben klart angive dette, samt i O.02 Normeringsskema angive de krav vedkommende garanteres at opfylde, samt på hvilken dato aftalen forventes på plads, dog senest den **30. juni 2022**. Manglende overholdelse af tidsfristen eller kravene, sanktioneres efter. 2.4.2.

NB! Bemærk at alene ansættelsesaftaler/kontrakter, der er gyldige efter 1. juli 2022, 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 www.dbu.dk/KlublicensUngdomDrenge

7.3.2. Tilmeldt uddannelse

Klubben skal fremvise mail fra DBU Uddannelse, på accepteret optagelse på uddannelsen.

NB! Såfremt tilmeldingen ikke er åbnet eller en træner får afslag grundet fuldt booket kursus hos DBU, skal klubben fremvise dokumentation (fremsendt mail eller lignende) med ønske om optagelse fremsendt til DBU Uddannelse. Præmissen er, at træneren er

kvalificeret til at blive optaget på den pågældende uddannelse. Se krav hertil på [DBU's trænervej](#)

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

7.3.3. Gyldige licenser

Præmissen for disse er, at de er gældende ved licensårets start 1/7.

7.3.4. Udenlandske UEFA-licenser

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 på engelsk, der bekræfter gyldigheden, samt at der er tale om UEFA-licens.

Et gyldigt bevis har størrelse af et kreditkort, og ser således ud:



7.3.5. 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. licensårets start.
- 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.

7.4. Krav

O.01 Organisation, Struktur & 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 halvtids- og heltidsansatte med angivne ansvarsområder og opgaver, samt hvem den ansatte refererer til.
Aktion	- Klubben skal bekræfte at man har en struktureret ledelse med tydelige kommunikationslinjer for talentsektoren der lever op til klubbens stjernniveau 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 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, Struktur & HR

(Bilag 1a)

Personale - Normering

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 (Se [bilag 1a](#)). Det samlede antal ansatte i minimumskrav under normering, er baseret på halvtids og heltidsansatte i organisationen og ikke baseret på deltidsansatte/fritidsansatte og ulønnede der er i alle organisationer.

Klubben skal opfylde minimumskravene under de personalemæssige krav O.03 - O.21

Bemærk at der gælder øget normeringskrav for opnåelse af halve stjerner på de enkelte stjernenniveauer. (Se [bilag 1a](#)).

Minimumskrav

★	Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 1,5 fuldtidsansatte, fordelt på en halvtidsansat Ungdomsudviklingstræner og en samlet fuldtidsansat Børneudviklingstræner. Den ekstra halvtidsansatte børneudviklingstræner skal ansættes senest pr. 1. januar 2023 og Ungdomsudviklingstræneren skal ansættes senest pr. 1. juli 2023. ★ ➔ For 1,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 2 fuldtidsansatte jf. bilag 1a. Den halve frie funktion, skal ansættes senest pr. 1. juli 2023. Klubben kan ikke have frie funktioner med i den samlede normering, som ikke direkte er nævnt i manualens personalemæssige krav O.03-O.21.
★★	Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 2,5 fuldtidsansatte i den sportslige sektor. Klubben kan ikke have funktioner med i den samlede normering, som ikke direkte er nævnt i manualens personalemæssige krav O.03-O.21. ★★ ➔ For 2,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 4 fuldtidsansatte, jf. normeringsskemaet bilag 1a . Klubben kan ikke have funktioner med i den samlede normering, som ikke direkte er nævnt i manualens personalemæssige krav O.03-O.21.
★★★	Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 6,5 fuldtidsansatte i den sportslige sektor, ★★★ ➔ For 3,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 9 fuldtidsansatte, jf. normeringsskemaet bilag 1a , bilag 1a.
★★★★	Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 11 fuldtidsansatte i den sportslige sektor. ★★★★ ➔ For 4,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 14 fuldtidsansatte, jf. normeringsskemaet, bilag 1a .
★★★★★	Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 17 fuldtidsansatte i den sportslige sektor.
Aktion	- Klubben skal udfylde skabelon med normeringsskema til angivelse af hvilke positioner i Talentsektoren der er ulønnet/deltids-, halvtids- og/eller fuldtidsansatte - Skabelon findes på www.dbu.dk/licens - denne skal fremsendes som Excel-fil, ikke som pdf eller anden filtype. NB! Alle funktioner skal udfyldes med navn på træneren; også de ikke-normerede ansættelser. - Klubben skal indsende ansættelseskontrakter for de fuldtids- og/eller halvtidsansatte der benyttes på 'frie funktioner'
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes på normering i forbindelse med auditering.

O.03 Organisation, Struktur & 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.

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

Talentchefen kan for eksempel have følgende primære ansvarsområder:

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

Denne funktion må **ikke** have holdansvar uanset stjerneniveau.

Minimumskrav:

	Klubben skal have en person, der er ansvarlig for klubbens administrative og økonomiske forhold vedr. klublicenssystemet.
	Klubben skal have en person, der er ansvarlig for klubbens talentudviklingsprogram jf. det af dette afsnits primære opgaver for talentchefen. Denne person skal være minimum halvtidsansat, medmindre klubben i stedet har en halvtidsansat Head of coaching (O.04).
	Talentchefen skal minimum være halvtidsansat og denne kan være kombineret med Head of coaching-funktionen i en samlet fuldtidsstilling. Talentchefen må ikke have andre trænerfunktioner end Head of coaching.
	Talentchefen skal være fuldtidsansat og denne må ikke have nogle trænerfunktioner inkl. Head of coaching, men må bestride funktionerne Uddannelseskoordinator, HR-ansvarlig og Integritetsansvarlig inden for ansættelsen.
	Talentchefen skal være fuldtidsansat, der ikke kan have andre funktioner (HR-ansvarlig undtaget).
Aktion	• Som dokumentation indsendes beskrivelse af Talentchefens ansvarsområder og opgaver 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, Struktur & 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. Årgangene er vejledende og defineres af klubben.

Hvis klubben ikke har en Head of coaching, er det personen udpeget i O.03, der er kontaktperson ift. DBU-klublicens vedrørende sportslige anliggender.

Head of coaching kan for eksempel have følgende primære ansvarsområder:

- Kontaktperson DBU vedrørende sportslige anliggender minimum U17 - U19.
- 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 curriculum for minimum U17 - U19.
- Ansvarlig for organisering og planlægning af træning for minimum U17 - U19 (hvordan/hvornår/hvad træner vi/rammer).
- Ansvarlig for forberedelse og evaluering af træning for minimum U17 - U19.
- Sikre supervision/sparring og evaluering af minimum U17 - 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 U17 - U19.
- Ansvarlig for sammenhæng i ovenstående til yngre årgange og Ungdomsudviklingstrænere (U13 - U15).

Denne funktion må **ikke** have holdansvar uanset stjerneniveau.

Minimumskrav:

	Klubben skal udpege en Head of coaching med minimum gyldig UEFA B-licens. Personen skal være minimum halvtidsansat, medmindre klubben i stedet har en halvtidsansat Talentchef (O.03).
	Klubben skal som minimum have en halvtidsansat Head of Coaching med gyldig UEFA A-licens. Denne kan være kombineret med Talentcheffunktionen (O.03) eller Transitionstræneren (O.06) i en samlet fuldtidsstilling. NB. Se uddannelseskrav pr. 1/7-2024 i bilag 1b
	Klubben skal have en fuldtidsansat Head of coaching med gyldig UEFA A-licens. Denne kan have andre mindre funktioner i klubben. NB. Se uddannelseskrav pr. 1/7-2024 i bilag 1b
	Klubben skal have en fuldtidsansat Head of coaching. Denne skal som minimum være tilmeldt DBU A-Elite Youth alternativt tilmeldt DBU Pro-træner kursus. Denne må ikke have andre funktioner (HR-ansvarlig undtaget). NB. Se uddannelseskrav pr. 1/7-2024 i bilag 1b
Aktion	• Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	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.

O.05 Organisation, Struktur & HR

Rekrutteringsansvarlig

Klubben skal udpege og have en Rekrutteringsansvarlig, der sikrer alle regler om klubskitte overholdes jf. DBU's Holdninger & Handlinger, herunder Retningslinjer og Præciseringer (bilag 6) samt DBU's Børnesyn.

Den rekrutteringsansvarlige og/eller den talentansvarlige er ansvarlig for træneres og scouts adfærd, herunder at etiske regler og kontakt til spillere, forældre og klubber foregår inden for de givne regler.

Den rekrutteringsansvarlige skal agere ud fra klubbens strategi for scouting og rekruttering jf. afsnit om Rekruttering.

Den rekrutteringsansvarlige er ansvarlig for, at der registreres og føres optegning af alle klubbens spillerhenvendelser.

Minimumskrav:

★	Klubben skal udpege en rekrutteringsansvarlig.
★★	Klubben skal udpege en rekrutteringsansvarlig og denne må ikke have holdansvar og skal minimum være påbegyndt DBU Talent ID 1.
★★★	Klubben skal udpege en rekrutteringsansvarlig, der minimum skal være påbegyndt DBU Talent ID 1, samt yderligere have en person der minimum er påbegyndt DBU Talent ID 1.
★★★★ ★★★★★	Klubben skal have en halvtidsansat rekrutteringsansvarlig i talentsektoren, der minimum skal være tilmeldt DBU Talent ID 2, samt yderligere have to personer, der minimum er påbegyndt DBU Talent ID 1.
Aktion	- Som dokumentation indsendes beskrivelse af den rekrutteringsansvarliges ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale. - Fra 3 stjerner: Klubben skal anføre hvilke øvrige personer, der har Talent ID1
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ved auditering vurderes klubben på den rekrutteringsansvarliges involvering i klubbens talentudviklingsprogram fra U13-U19

O.06 Organisation, Struktur & HR

Transitionstræner

Klubben skal have en transitionstræner, der sikrer transitionsfasen for de enkelte spillere fra ungdom til klubbens 1.seniorhold.

Transitionstræneren kan for eksempel have følgende primære ansvarsområder:

- Varetage og sikre kommunikation mellem chefræner på 1. seniorholdet, U - træner og spiller.
- Varetage og sikre kommunikation med klubbens sportsdirektør.
- Varetage individuelle spillermøder med transitionsspillere og sikre løbende evaluering og opfølgning på præstation og udviklingsområder.
- Koordinere og sikre kommunikation med specialister (fysisk træner, mental træner, sundhedssektor, diætist etc.) og sikre sammenhæng i transitionsspillerens individuelle træningsprogram i tråd med spillerens udviklingsområder.
- Ansvarlig for træningsplanlægning for den enkelte spiller.
- Koordinering og evt. kommunikation med transitionsspilleres uddannelsesinstitutioner.
- Ansvarlig for individuelle udviklingsplaner for transitionsspillere.
- Ansvarlig for individuel træning for transitionsspillere.
- Ansvarlig for fokus på udlejede spillere.
- Deltage i transitionsspilleres træning på både ungdomshold og ved 1. seniorholdets træning.
- Varetage kommunikation med landstrænere, hvis spilleren er omkring landshold.

Minimumskrav:

	Klubben skal have en transitionsansvarlig med minimum gyldig UEFA A-licens, der står for kommunikation mellem involverede hold og personer, samt sikre evaluering af præstation og udviklingsplaner, samt opfølgning på disse for transitionsspillere. Transitionsansvarlig må ikke have holdansvar for nogen U-hold, men kan kombineres med Head of Coaching, i en fuldtidsstilling.
	Transitionstræneren skal minimum være halvtidsansat til denne funktion. NB. Se uddannelseskrav pr. 1/7-2024 i bilag 1b
	Transitionstræneren skal have erfaring som chefræner på minimum U17 eller U19 liganiveau, alternativ erfaring som chefræner på divisionsniveau for senior eller assistent på liganiveau. Personen kan være assistenttræner for 1. seniorholdet med en fastsat normering på minimum halvtid for transitionstrænerfunktionen. Personen kan ikke have andet holdansvar. NB. Se uddannelseskrav pr. 1/7-2024 i bilag 1b
Aktion	• Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale. • På 5 stjerner skal der fremsendes CV, indeholdende trænerens erfaring som chefræner på liganiveau ungdom / divisionsniveau senior, jf. minimumskravet.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Vurdering af sammenhæng i organisering af den enkelte spillers transitionsfase og tilgængelighed med Transitionstræner.

O.07 Organisation, Struktur & HR

Cheftræner i U19 & U17

Klubben skal have indgået aftale med en U17 og en U19 cheftræner ved indsendelse af ansøgning (aftalen kan være betinget af tildeling af klublicens). Begge cheftrænere skal tidsmæssigt have mulighed for at kunne afvikle et passende antal holdtræning samt mulighed for at planlægge og afvikle individuel træning af spillere tilpasset deres skolegang. Dette skal fremgå af de indsendte ansættelsesaftaler.

Denne funktion må **ikke** have holdansvar for andre hold uanset stjernniveau.

Minimumskrav:

	Cheftræneren for hhv. U17 og U19-holdet skal minimum være tilmeldt DBU A-trænerkursus.
	Cheftræneren for hhv. U17 og U19-holdet skal minimum have en gyldig UEFA A-licens. Klubben kan som minimum frit vælge om man vil have en fuldtids U19-træner og en halvtids U17-træner eller omvendt. Træneren kan ikke have andre funktioner ift. O.03-O.19.
	Cheftræneren for hhv. U17 og U19-holdet skal minimum have en gyldig UEFA A-licens. Både U17 og U19 cheftræneren skal være fuldtidsansat.
	Cheftræneren for U17 holdet skal som minimum være tilmeldt DBU A-Elite Youth og cheftræneren for U19 holdet skal minimum være tilmeldt DBU Pro-træner. NB. Se uddannelseskrav pr. 1/7-2024 i bilag 1b for U17
Aktion	Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.08 Organisation, Struktur & HR

Ungdomsudviklingstræner (U13 - U15)

Klubben skal have en Ungdomsudviklingstræner, der overfor DBU er ansvarlig for koordinering af ungdomsudviklingsprogrammet for minimum U13 - U15, og som fungerer som direkte kontaktperson vedr. sportslige forhold omkring de relevante årgange.

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

Ungdomsudviklingstræneren kan for eksempel have følgende ansvarsområder:

- Kontaktperson ift. DBU vedrørende sportslige anliggender U13 - U15.
- Ansvarlig for implementeringen af sammenhæng i talentsektorens spillestil/principper på U13 - U15
- Ansvarlig for implementeringen af curriculum for U13- U15.
- Ansvarlig for organisering og planlægning af træning for U13 - U15 (hvordan/hvornår/hvad træner vi/rammer).
- Ansvarlig for forberedelse og evaluering af træning for minimum U13 – U15.
- Sikre supervision/sparring og evaluering af U13 - U15 trænere.
- Ansvarlig for at sikre klubbens procedurer for individuel udvikling følges på U13 - U15.
- I samarbejde med holdtrænere sikre at, der er sammenhæng i individuelle evalueringer, spillermøder, udviklingsplaner og den individuelle træning for spillerne på U13 - U15.
- Sikre transition for U13 - U15(U16).
- Ansvarlig for sammenhæng i ovenstående til ældre årgange (U17 - U19) med Head of coaching og Børneudviklingstræneren (U12 og yngre aldersgrupper)).

Denne funktion må **ikke** have holdansvar uanset stjernniveau.

Minimumskrav:

	Ungdomsudviklingstræneren skal som minimum være tilmeldt Youth-B-trænerkursus og pr. 1/7-2023 være halvtidsansat.
	Ungdomsudviklingstræneren skal minimum have en gyldig Youth-B licens, og skal være halvtidsansat pr. 1/7-2022. Vedkommende kan ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen (Rekrutteringsansvarlig undtaget)
	Ungdomsudviklingstræneren skal minimum være tilmeldt DBU A-Elite Youth.
Aktion	• Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale. • Er vedkommende, for en 1-stjernet klubs vedkommende ikke ansat ved ansøgningstidspunktet, skal klubben i ansøgningen bekræfte at ansættelse sker, senest pr. 1. juli 2023.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på Ungdomsudviklingstræners involvering i klubbens talentudviklingsprogram fra U13 - U15, samt på sammenhængen i spillefilosofi, spillestil, organisering og indhold af træning, forberedelse og evaluering af træning på tværs af årgangene.

O.09 Organisation, Struktur & HR

Cheftræner i U15

Denne funktion må **ikke** have holdansvar for andre hold uanset stjernniveau.

Minimumskrav:

	Cheftræneren skal minimum være tilmeldt B3.
	Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA B-licens.
	Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA A-licens. Træneren kan ikke have andre funktioner ift. O.03-O.19.
	Cheftræneren skal minimum være fuldtidsansat.
Aktion	Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.10 Organisation, Struktur & HR

Cheftræner i U14

Minimumskrav:

	Cheftræneren skal minimum være tilmeldt B3. Vedkommende må gerne have holdansvar ift. O.07 Cheftræner i U19 el. U17
	Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA B-licens. Denne funktion må ikke have holdansvar for andre hold.
	Cheftræneren skal minimum være tilmeldt DBU A-trænerkursus. Træneren kan ikke have andre funktioner ift. O.03-O.19.
	Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA A-licens og være halvtidsansat.
Aktion	Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.11 Organisation, Struktur & HR

Cheftræner i U13

Minimumskrav:

★	Cheftræneren skal minimum være tilmeldt B3. Vedkommende må gerne have holdansvar ift. O.07.
★★ ★★★	Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA B-licens. Denne funktion må ikke have holdansvar for andre hold.
★★★★★	Cheftræneren skal minimum være tilmeldt UEFA Youth-B uddannelsen. Træneren kan ikke have andre funktioner ift. O.03-O.19.
★★★★★★	Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA Youth-B og være halvtidsansat.
Aktion	Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.12 Organisation, Struktur & HR

Børneudviklingstræner (U12 og yngre aldersgrupper)

Klubben skal have en fuldtidsansat Børneudviklingstræner, der overfor DBU er ansvarlig for koordinering af børneudviklings-programmet for U12 og yngre aldersgrupper, og som fungerer som direkte kontaktperson vedr. sportslige forhold omkring de relevante årgange.

Fra 1/7-2022 - 31/12-2022 må funktionen være normeret til ½-tid. Senest pr. 1. januar 2023 skal den besættes på fuld tid, og må deles i to halvtidsstillinger. Den ekstra halvtids Børneudviklingstræner pr. 1/1-23 er fleksibel, så den enkelte licensklub selv kan vurdere om de ekstra 18,5 timer skal bruges i eget miljø eller i en eller flere samarbejdsklubbers børnemiljø(er). Ansættelsen skal ske i ansøgerklubben.

Børneudviklingstræneren skal sikre implementering af DBU Børnestrategi og være kontaktperson til aktivitetsheden for børneudviklingstrænerne.

Børneudviklingstræneren skal sikre sammenhæng i segmentet U10 - U12 inden for organisering og indhold af træning, samt sikre og koordinere sammenhæng til ældre årgange (U13 - U15) med Ungdomsudviklingstræneren. Årgangene er vejledende, men klubben skal sikre at alle årgange er dækket via Head Of Coaching, Ungdomsudviklingstræneren eller Børneudviklingstræneren.

O.12 Børneudviklingstræner (U12 og yngre aldersgrupper) - fortsat

Børneudviklingstræneren har for eksempel følgende ansvarsområder:

- Kontaktperson ift. DBU vedrørende sportslige anliggender U10 - U12.
- 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.
- Sikre transition for U10 - U12.
- Ansvarlig for sammenhæng i ovenstående til ældre årgange U13 - U15 i samarbejde med Ungdomsudviklingstræneren.

Denne funktion må **ikke** have holdansvar

Minimumskrav:

★	Børneudviklingstræneren skal minimum være fuldtidsansat (pr. 1. januar 2023 – se bilag 1a; indtil 31/12-2022 skal vedkommende minimum være halvtidsansat), og minimum have gyldig UEFA C-licens eller minimum afsluttet DBU's B2 trænerkursus. Børneudviklingstræneren skal sikre implementering af DBU's børnesyn inkluderet de 10 børneløfter fra DBU Børnestrategi for U10-U12 i samspil med aktivitetssenheden for børneudviklingstrænerne. NB. Se uddannelseskrav pr. 1/7-2024 i bilag 1b
★★	Børneudviklingstræneren skal minimum have gyldig UEFA C-licens eller minimum være påbegyndt DBU's B3 trænerkursus, og kan ikke udføre andre funktioner indenfor ansættelsen (Rekrutteringsansvarlig undtaget) NB. Se uddannelseskrav pr. 1/7-2024 i bilag 1b
★★★★★	Børneudviklingstræneren skal minimum have en gyldig UEFA B-licens, og kan ikke udføre andre funktioner indenfor ansættelsen. NB. Se uddannelseskrav pr. 1/7-2024 i bilag 1b
Aktion	• Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale. • Er den ekstra halvtidsansatte ikke ansat ved ansøgningstidspunktet, skal klubben i ansøgningen bekræfte at ansættelse sker, senest pr. 1. januar 2023.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.13 Organisation, Struktur & HR

Cheftræner i U10, U11 og U12

Der **skal** være en cheftræner til hver af disse respektive hold. Der kan således ikke vælges én samlet træner for alle tre hold.

Minimumskrav:

	Klubbens cheftrænere for de bedste U10, U11 og U12 hold, skal have gennemført DBU's B2 trænerkursus eller have gyldig UEFA C-licens. Vedkommende må gerne have holdansvar ift. O.07.
	Klubbens cheftrænere for de bedste U10, U11 og U12 hold, skal være påbegyndt DBU's B3 trænerkursus eller have gyldig UEFA C-licens. Denne funktion må ikke have holdansvar for andre hold.
	Klubbens cheftrænere for de bedste U10, U11 og U12 hold, skal have gyldig UEFA B-licens eller gyldig UEFA C-licens.
 	NB. Se uddannelseskrav pr. 1/7-2024 i bilag 1b
Aktion	Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.14 Organisation, Struktur & HR

Målmandstræner

Klubben skal minimum have en målmandstræner tilknyttet i talentsektoren. Såfremt klubben har tilknyttet flere målmandstrænere, skal nedenstående minimumskrav, opfyldes af den træner, der jf. uploadede oversigt (jf. 'aktion'), er ansvarlig for udførelsen af den/de respektive træninger.

Minimumskrav:

	Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde målmandstræning af målmandene på U13 - U15. Målmandstræneren skal minimum have DBU GK1.
	Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde målmandstræning af målmandene på U13-U14. Målmandstræneren skal minimum have DBU GK1. Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde målmandstræning af målmandene på U15-U19. Målmandstræneren skal minimum have UEFA GKB. Denne funktion må ikke have holdansvar.
	Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde målmandstræning af målmandene på U13 - U15. Målmandstræneren skal minimum have UEFA GKB. Klubben skal 3 gange om ugen afholde målmandstræning af målmandene på U17-U19. Målmandstræneren skal minimum have UEFA GKB. Træneren må bestride funktionerne Uddannelseskoordinator og Mentaltræner inden for ansættelsen, men kan ikke have andre funktioner herudover
	Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde målmandstræning af målmandene på U13-U15. Målmandstræneren skal minimum have UEFA GKB. Klubben skal minimum 3 gange om ugen afholde målmandstræning af målmandene på U17-U19. Målmandstræneren skal minimum være tilmeldt GKA og minimum være halvtidsansat. Målmandstræneren kan ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen.
	Klubben skal have en fuldtidsansat målmandstræner med GKA, alternativt 2 halvtidsansatte målmandstrænere, der begge imødekommer uddannelseskravet.
Aktion	- Som dokumentation udfyldes skabelon til oversigt over i hvilket omfang målmandstræner(ne) er til rådighed for aldersgrupperne i talentsektoren - Skabelon findes på www.dbu.dk/licens - Endvidere indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver, samt underskrevne ansættelsesaftale(r). I tillæg hertil beskrives målmandstrænerens rolle i relation til det øvrige trænerteam på og uden for banen.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Målmandstrænerens rolle i træningsorganiseringen, samt i arbejdet på tværs af årgangene.

O.15 Organisation, Struktur & HR

Fysisk træner

Klubben skal have træner med ansvar for den fysiske træning ansat for spillerne i talentsektoren. Vedkommende er ansvarlig for planlægning og evaluering af den fysiske træning jf. øvrige krav H.02, H.03, H.04 og I.02.

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

- Have minimum en bachelor i idræt, eller
- 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. Kompetencebeviset skal være baseret på mindst 5 års praktisk erfaring som fuldtids (primær) beskæftigelse inden for det idrætsfaglige område på talent-/eliteniveau som fysisk træner.

Såfremt klubben har tilknyttet flere fysiske trænere, skal nedenstående minimumskrav, opfyldes af den træner, der jf. uploadede oversigt (jf. 'aktion'), er ansvarlig for udførelsen af den/de respektive træninger.

Minimumskrav:

	Klubben skal minimum 1 gang om ugen sikre deltagelse i træning af den fysiske træner for U15 - U19. Vedkommende må gerne have holdansvar til og med U14.
	Klubben skal minimum 2 gange om ugen sikre deltagelse i træning af den fysiske træner for U15 - U19. Vedkommende skal være halvtidsansat og må ikke have holdansvar.
	Klubben skal have en fysisk træner fra U15 - U19. Klubben skal have en fuldtidsansat fysisk træner, alternativt 2 halvtidsansatte fysiske trænere, der begge imødekommer uddannelseskravet.
Aktion	- Som dokumentation vedlægges CV, kopi af eksamensbevis. - Herudover udfyldes skabelon til oversigt over i hvilket timestæssigt 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 en underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Den fysiske træners rolle i træningsorganiseringen, samt i arbejdet på tværs af årgangene.

O.16 Organisation, Struktur & HR

Mentaltræner

Klubben skal have tilknyttet en mental træner som har medansvar for at skabe et trygt udviklingsmiljø og forankre mentaltræning på og udenfor banen.

Mental træner kan fx have følgende primære ansvarsområder/ arbejdsopgaver:

På U10-U12 understøtte:

- Et trygt udviklingsmiljø i klubben
- 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 (fx motivation, målsætning, evaluering og visualisering)
- Life skills/livsfærdigheder (fx planlægning, kommunikation og samarbejde)
- Kommunikation & feedback mellem trænere, forældre og spillere

På U17-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 (fx forældre, agenter, kæresten 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 sportpsykologi, som skal individuelt godkendes af Talentudvalget

NB! Klubbens nuværende mental træner/-udvikler som har fungeret minimum 3 år i klubben, og i den periode har været godkendt som mentaltræner i ungdomslicenssystemet for drenge, kan opnå en permanent dispensation for vedkommende på stjernenevauerne 1-4.

Minimumskrav:



Klubben skal som minimum sikre årlig workshop faciliteret af mental træner/-udvikler for henholdsvis:

- U10-U12 trænere
- U10-U12 forældre
- U13-U15 trænere
- U13-U15 forældre

O.16 Mentaltræner - fortsat	
	Klubben skal have en mental træner/udvikler med ansvar for mental træning tilknyttet talentsektoren. Mental træner/udvikler skal have kontinuerlige sessioner med trænerne.
	Klubben skal have en mental træner/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. Er mentaltræneren samtidig uddannelseskoordinator skal vedkommende være halvtidsansat. Vedkommende må ikke have holdansvar.
	Klubben skal have en mental træner/udvikler der har ansvar for mental træning tilknyttet talentsektoren på minimum halv tid. Vedkommende er ansvarlig for at varetage den mentale træning jf. øvrige krav H.02, H.03, H.04 og I.03.
	Klubben skal have en fuldtidsansat mental træner/-udvikler, alternativt 2 halvtidsansatte mentaltrænere/-udviklere, der begge imødekommer uddannelseskravet.
Aktion	Error! Hyperlink reference not valid. - Endvidere indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver, samt en underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen

O.17 Organisation, Struktur & HR

Sundhedssektor

Klubben skal sikre spillerne i talentsektoren adgang til en kvalificeret sundhedssektor.

I turneringskampe i U17- 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.

Minimumskrav:

★	Klubben skal minimum 1 gang om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for diagnosticering af skader for U13 - U15 spillerne af en fysioterapeut/læge. Denne person må gerne have holdansvar til og med U14.
★★	Klubben skal minimum 2 gange om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for diagnosticering og skadesbehandling af en fysioterapeut af minimum U17 - U19 spillere, samt minimum 1 gang om ugen for U13 - U15 spillere på træningsanlægget. Der skal være fast procedure for- og tydelige kommunikationslinjer mellem fysioterapeut, trænere og spillere. Denne person må gerne have holdansvar til og med U14.
★★★	Klubben skal minimum 3 gange om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for diagnosticering, skadesbehandling og opfølgning af skader af en fysioterapeut af minimum U17 - U19 spillere, samt minimum 1 gang om ugen for U13 - U15 spillere på træningsanlægget. Denne person må ikke have holdansvar.
★★★★	Klubben skal minimum have en halvtidsansat fysioterapeut, der mindst 4 gange om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for tid for diagnosticering, skadesbehandling og opfølgning af skader af minimum U17 - U19 spillere, samt minimum 2 gange om ugen for U13 - U15 spillere på træningsanlægget, og kan ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen. Klubben skal have aftale med en læge, der kan tilkaldes efter behov.
★★★★★	Klubben skal minimum have en fuldtidsansat fysioterapeut, alternativt 2 halvtidsansatte fysioterapeuter. Klubben skal også sikre fyldestgørende individuelle rehabiliteringsplaner for alle spillere, der har skader, der overstiger mere end 10 dages varighed, og kan ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen. Klubben skal have en læge på træningsanlægget minimum en gang om ugen i forbindelse med træning, samt sikre en årlig helbredsundersøgelse på alle U17 - U19 spillere.

O.17 Sundhedssektor - fortsat

Aktion	• 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). • Der skal linkes til fysioterapeuten(erne)s og den eventuelle læges autorisationsnummer fra Styrelsen for Patientsikkerhed. https://autregweb.sst.dk/authorizationsearch.aspx • Kontaktoplysninger skal fremgå af personernes KlubOffice-profil • Herudover fremsendes ansættelsesaftale(r) i underskrevet tilstand.
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.18 Organisation, Struktur & HR

Uddannelseskoordinator

Minimumskrav:



Klubben skal udpege en uddannelseskoordinator som er ansvarlig for:

- implementering af uddannelsesstrategien, jf. l.06.
- relationen til uddannelsespartnere
- relationen til spillerne vedr. uddannelse



Uddannelseskoordinatoren skal sikre a)-c) samt:

- koordinering af uddannelse og fodbold i forbindelse med fravær, der er fodboldbetinget, jf. l.06.
- varetagelse af koordinering og kommunikation, samt styrke samarbejdet med relevante uddannelsespartnere.
- at informere og rådgive U17-U19 spillere og disses forældre omkring lokale uddannelsesordninger og dermed skabe kendskab.
- Uddannelseskoordinatoren må **ikke** have holdansvar.



Uddannelseskoordinatoren skal være til stede i klubben på ugentlig basis.

Uddannelseskoordinatoren skal sikre a)-g) samt:

- at spillere, der deltager i DBU aktiviteter, (landshold og træningssamlings) eller klubaktiviteter, der kræver fri fra skole, er koordineret med uddannelsespartnere, herunder at spillerne medbringer studierelevant materiale (lektier eller anden forberedelse) til den studietid der afsættes på de respektive aktiviteter.
- opfølgning på uddannelsesplaner halvårligt, jf. l.06.

Uddannelseskoordinatoren må ikke have andre funktioner (Talentchef, Målmandstræner eller Mentaltræner undtaget).



Uddannelseskoordinatoren må **ikke** have andre funktioner (Talentchef undtaget; Mentaltræner ligeledes undtaget, såfremt vedkommende minimum er halvtidsansat).



Klubben skal minimum have en halvtidsansat uddannelseskoordinator. Denne kan eventuelt være i samarbejde med uddannelsespartner. Vedkommende skal være i klubben minimum halvdelen af arbejdstiden, såfremt hans øvrige arbejdstid er på uddannelsesinstitutionen.

Aktion

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

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Ingen.

O.19 Organisation, Struktur & HR

HR ansvarlig

Klubben skal ud fra sit niveau sikre der er vedtaget en strategi for HR.

Dette kan for eksempel være HR principper for:

Strategi:

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

Politikker:

- Medarbejderhåndbog indeholdende vision, værdier, organisations-diagram, 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:



Klubben skal have en HR-ansvarlig.



Klubben skal have en beskrevet personalepolitik med talentsektorens politikker, minimum indeholdende klub- og ungdomshistorik, vision, værdier, organisationsdiagram, guidelines for adfærd og praktiske oplysninger.



Klubben skal have procedurer for medarbejderudviklingssamtaler for minimum alle halvtids- og fuldtidsansatte medarbejdere, samt en strategi for efteruddannelse af medarbejderne.

O.19 HR ansvarlig - fortsat

	Klubben skal have en strategi for:
	a) Udvikling af medarbejdere i form af udviklingsplaner i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler på minimum alle halvtids- og fuldtidsansatte. b) Målsætninger for HR og en stabsmodel med nødvendige og ønskede positioner, samt kompetencer. c) Rekruttering af medarbejdere, med profiler og kompetencer på forventede/ønskede positioner, samt procedurer for udvælgelse og rekruttering internt/eksternt.
Aktion	- Klubben skal oplyse navnet og kontaktoplysninger på den HR-ansvarlige via KlubOffice. - Klubben skal ud fra dette afsnits minimumskrav indsende sin HR-strategi/politik.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ved auditering vurderes klubben på sammenhæng i HR-spørgsmål jf. dette afsnits minimumskrav.

O.20 Organisation, Struktur & 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 1.07. Denne funktion må bestrides af funktionerne O.03-O.19 og kan ikke tælle med i den samlede normering.
Aktion	Klubben skal oplyse navnet og kontaktoplysninger på den Integritetsansvarlige via KlubOffice
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.21 Organisation, Struktur & HR

Analytiker - Præstationsanalyse

Klubben skal have en analytiker med ansvar for præstationsanalyse i klubbens talentudviklingsprogram. Vedkommende er ansvarlig for effektivering af klubbens strategi jf. øvrige krav O.24.

Minimumskrav:

	Klubben skal have en analytiker med ansvar for udførelse af præstationsanalyse tilknyttet talentsektoren. Pr. 1/7-2023 minimum 5 timer ugentligt. Vedkommende er ansvarlig for at varetage og supportere trænerne med data inden for klubbens fastsatte strategi jf. krav O.24. Vedkommende må gerne have holdansvar.
	Klubben skal pr. 1/7-2023 minimum have en halvtidsansat analytiker tilknyttet talentsektoren. Vedkommende må ikke have holdansvar.
	Klubben skal pr. 1/7-2023 minimum have en fuldtidstidsansat analytiker tilknyttet talentsektoren, alternativt to halvtidsansatte analytikere.
Aktion	Klubben skal oplyse navnet og kontaktoplysninger på Analytikeren via KlubOffice, samt indsende en beskrivelse af dennes ansvarsområder og opgaver, samt en underskrevet ansættelsesaftale. Er vedkommende ikke ansat ved ansøgningstidspunktet, skal klubben i ansøgningen bekræfte at ansættelse sker, senest pr. 1. juli 2023.
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Ved auditering vurderes klubben på analytikerens rolle i forhold til præstationsanalyse i klubben.

O.22 Organisation, Struktur & HR

Ledelses- og mødestruktur

Klubben skal have en ledelsesstruktur med relevante ledelsespersoner, med fast formel mødestruktur, til sikring af den operationelle ledelse i talentsektoren.

Ansvarsområder og opgaver i ledelsesstruktur kan for eksempel være:

- 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).
- Sikre der er sammenhæng mellem senior- og talentledelse (gerne med fast repræsentant fra seniorledelse i ledelsesudvalg for ungdom og repræsentant fra talentledelse i seniorledelsesudvalg).

Minimumskrav:

	Klubben skal sikre at der er ledelsesmæssig sammenhæng mellem børne- og ungdomsniveau.
   	Klubben skal sikre, at der er ledelsesmæssig sammenhæng mellem senior- og ungdomsniveau.
Aktion	• Klubben skal bekræfte at man har en ledelses- og mødestruktur der lever op til klubbens stjerniveau jf. dette afsnits minimumskrav.
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Ved auditering vurderes klubben på ledelsesmæssig sammenhæng og om der er kontinuerlig og fast mødestruktur på ledelsesniveau i børne- og talentsektoren. Klubben vurderes også på ledelsesmæssig sammenhæng mellem klubbens højeste senior- og ungdomsniveau.

O.23 Organisation, Struktur & HR

Trænermanual / Talentmanual

Minimumskrav:

    	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 for eksempel være gennem en manual/hjemmeside/drev hvor der er information, der sikrer fælles tilgang til forskellige områder i talentudviklingsprogrammet. Dette kan for eksempel være guidelines for: • 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.)
Aktion	• Klubben skal bekræfte at have udarbejdet en Talentmanual i overensstemmelse med ovenstående krav.
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhængen på tværs af årgangene i de forskellige procedurer, der vedrører det samlede talentudviklingsprogram. Klubben kan blive bedt om fremsendelse af Talentmanualen, forud for auditering og/eller midtvejsmøde.

O.24 Organisation, Struktur & HR

Præstationsanalyse

Klubben skal have fokus på præstations optimering i talentudviklingsmiljøet og inddrage præstationsanalyser til at understøtte udvikling af hold og den individuelle spiller. Dette for at have evidensbaseret data til at optimere delområderne i talentudviklingsprogrammet.

Der kan fx bruges præstationsanalyse på områder som:

Spillestil:

- KPI for spillestilsudtryk, dataanalyse af de enkelte faser/spillestilsprincipper/spilsituationer.
- Statistik for hold og individuelle udvalgte målepunkter/KPI'er.
- Trænermøder:
- Hvordan behandles den indsamlede data i/på træerniveau?
- Hvor meget fylder data i evalueringen af klubbens områder ift. H.01-H.05.

Organisering & indhold af træning:

- Antal minutter trænet i hvilke faser, principper, læringsmål i sammenhæng til klubbens periodisering/curriculum (mulighed for løbende tilretninger med baggrund i analyse/data).
- Analyse af overførsel af træningsindhold til kamp (spiller vi som vi træner).
- Har sidste dags/uges træning indflydelse på kommende dags/uges træning?
- Er klubbens analyse drevet af video eller data og er der en procedure/klubramme?

Individuel udvikling:

- Video/dataanalyse af individuel præstation herunder fokuspunkter teknisk/taktisk i træning/kamp.
- Statistik på antal træninger, spilletid (årgang over/egen årgang/årgang ned), deltagelse i øvelser/læringsmål/elementer (teknisk & taktisk). Link til spillerens individuelle udviklingsplan.
- Reelt kampdata eller træningsdata? Link til spillerens individuelle udviklingsplan.
- Relativ væksteffekt – måling af biologisk alder (PHV) – træning tilpasset den enkelte spiller.
- Tracking system ift. berøringer i træning/kamp.

Fysisk træning:

- Test (styrke/løb). Individuelle programmer/holdbaseret.
- Fysisk tracking (træning/kamp).
- Load (hold/individuel).
- Indberetning af RPE.
- Restitution (kost/søvn/wellness etc.)

Mental træning:

- Personlighedstest.
- Læringsstile.
- Trivselsmålinger.
- Kognitive test/opmærksomhedspunkter.

O.24 Præstationsanalyse - fortsat

Minimumskrav:



Klubben skal have en strategi og en klar holdning til hvad og hvordan præstationsanalyse skal anvendes til optimering af forskellige områder i talentudviklingsprogrammet. Ydermere skal klubben have klare procedurer for de områder hvor der benyttes præstationsanalyse i sammenhæng med O.14, O.15 O.16 O.17, H.01, H. 02, H.03, I.01, I.02, I.03.

Aktion

- Klubben skal bekræfte at de har en strategi og procedurer for præstationsanalyse.
- Ydermere skal klubben indsende sin strategi for- og en beskrivelse af klubbens procedurer på området.

Objektive kriterier

Ingen

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes på omfang og sammenhæng i præstationsanalyse fra U13-U19.

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.

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

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

8.2. Krav

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".

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 spillefilosofien.

Der skal være tydelige metoder, der understøtter klubbens spillestil er implementeret også ved bevidsthed om valg/fravalg, hvis der ønskes variationer i spillestil(e) på tværs af årgangene. Dette kan sikres for eksempel ved formalisering af spillestilsmanual og/eller med faste spillestils møder for trænerne på tværs af årgangene etc.

Minimumskrav:

	Klubben skal have beskrevet og implementeret en udviklingsmodel på U10-U12 der sikrer et fundament med god sammenhæng til U13-U15. Klubben skal have beskrevet og implementeret et koncept, der sikrer sammenhænge i <u>spillestilsudtryk</u> fra U13 - U15.
	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 U14-U19.
	Klubben skal have <u>spillestilsprincipperne visualiseret</u> for de enkelte spillestilsfaser fra U14-U19.
	Klubben skal have et videokartotek med " <u>best practice spillestilsklip</u> " for de enkelte spillestilsprincipper i de enkelte spillestilsfaser.
	Klubben skal have beskrevet de <u>enkelte positioners opgaver/roller</u> for de enkelte spillestilsfaser fra U14-U19.
Aktion	- Klubben skal bekræfte at man har en spillestil der lever op til klubbens stjern niveau. - Spillestilen skal indsendes.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation. NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt. Klubben har selv ansvaret for at dette lever op til det ønskede stjern niveau
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på afklarethed i spillestil på tværs af årgangene.

H.02 Holdudvikling

Organisering & Indhold af træning (Makro/meso)

Klubben skal vedtage og have en klar holdning og en strategi for organisering og indhold af træning, med konsensus på tværs af årgangene fra U10 - U19. Der skal være tydelige metoder, der sikrer tråd i planlægning af træning på tværs af årgangene.

Dette kan for eksempel sikres ved at have:

- Ansvarlig person(er) for træningsplanlægning og organisering med ansvar for et eller flere af de tre segmenter U10 - U12, U13 - U15, U17 - U19.
- Tydelig mødestruktur for organisering og indhold af træning for ansvarlige person(er) og trænerne i klubbens valgte segmenter.
- 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 for eksempel fysisk træning (load) etc.

Minimumskrav:

★	Klubben skal sikre sammenhæng af trænerne organisering og indhold af træning, samt sikre, at der er konsensus fra U10 - U15 i tråd med Aldersrelateret træning/ATK. (se fx kapitel 2, 3 og 8 i Aldersrelateret træning). Klubben skal have implementeret prioriteter for tekniske, teknisk/taktiske og fysiske færdigheder for U10-U15. Klubben skal sikre implementering af DBU's 10 børneløfter på U10-U12.
★★	Klubben skal sikre sammenhæng via en taktisk periodisering for minimum spillers faser i organisering og indhold af træning fra U13-U19. Klubben skal have implementeret prioriteter for de fysiske færdigheder for U15-U19.
★★★	Klubben skal have integreret spillestilsprincipper i den taktiske periodisering 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 fx 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-, meso-, mikroplaner (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)

Forberedelse af træning kan f.eks. sikres ved at have:

- Et fast trænermøde før træningen.
- Daglig planlægning af træning ud fra klubbens rammer.
- Inddragelse af specialister (Fysisk træner, Mental træner, Målmandstræner 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, taktiktafle etc.)
- Procedure for hvordan træningsbanen organiseres (opsætning af toppe, mål, øvelsesskift etc.)

Evaluering af træning kan f.eks. sikres ved at have:

- Et fast evalueringsmøde efter træning i træner teams med/uden Head of coaching/Ungdomsudviklingstræner/Børneudviklingstræner
- Inddragelse af specialister (Fysisk træner, Mental træner, Målmandstræner etc.)
- Data/video med i evaluering
- Inddragelse af spillerne i evaluering af træning (holdniveau/individuel niveau)
- Supervision af træning (Head of coaching/Ungdomsudviklingstræner/Børneudviklingstræner)
- 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:

- Hvordan forløb træningen?
- Lykkedes vi med de emner vi havde fokus på i de enkelte øvelser?
- Fungerede øvelserne?
- Lykkedes vores ledelsesstil (coaching / instruktionsmomenter)?

Minimumskrav:

★	Klubben skal 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)
★★★★	Klubben skal 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 U13 – U19 i sammenhæng med klubrammerne for organisering og indhold af træning (makro/meso)
Aktion	• Klubben skal bekræfte at man har en procedure for forberedelse og evaluering af træning. • Klubber der søger om 3-5 stjerner skal indsende en beskrivelse af klubbens procedurer på området. • Klubber der søger om 3-5 stjerner skal indsende mikroplan for et U14 og et U17 hold (ugeplan/dagplan)
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes på sammenhæng i forberedelse og evaluering af træning på Mikro niveau (dagligt/ugentligt) for U13-U19.

H.04 Holdudvikling

Trænermøder

Minimumskrav:

	Klubben skal have tydelig og kontinuerlig mødestruktur på træerniveau, der sikrer tråd i organisering og indhold af træning og på tværs af årgangene fra U10 – U15.
	Klubben skal have tydelig og kontinuerlig mødestruktur på træerniveau, der sikrer tråd i organisering og indhold af træning på tværs af årgangene fra U15–U19. 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 være en del af planlægning af på U13-U19. Klubbens Mentaltræner skal være en del af planlægning af træning på U17-U19.
	Klubbens Fysiske træner skal på ugentlig basis i samarbejde med holdtrænere, Head Of Coaching og Ungdomsudviklingstræner være en del af planlægning af træning fra U13-U19. Klubbens Mentaltræner skal være en del af planlægning af træning på U13-U15.
	Klubbens Fysiske træner skal på daglig basis være en del af planlægning af træning fra U15-U19. Klubbens Mentaltræner skal på ugentlig basis være en del af planlægning af træning fra U15-U19.
Aktion	- Klubben skal indsende dokumentation for frekvens for trænermøder fra U10 – U19, samt hvem der deltager på møderne i de respektive segmenter/årgange jf. dette afsnits minimumskrav. - Klubben skal ydermere indsende en beskrivelse af hvilke emner der er på dagsorden på trænermøder i de respektive segmenter/årgange.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i trænermødestruktur.

H.05 Holdudvikling

IT og video

Klubben skal have en strategi for brug af video på tværs af årgangene samt have nødvendig software til rådighed.

Klubben kan f.eks. bruge video til følgende:

- Forberedelse til kamp/træning i træner-team og overfor spillertrup
- Evaluering af kamp/træning i træner-team og overfor spillertrup
- Spillestilmøder

Klubben kan f.eks. bruge en IT-plattform (software) til følgende:

- Forberedelse og planlægning af træning
- Registrere træningsfremmøde
- Registrere træningsindhold for det enkelte hold og spiller
- Registrere kampstats
- Registrere testresultater

Minimumskrav:

	Klubben skal have en klar holdning til brug af video på tværs af årgangene på U13 – U15. Dette med sammenhæng til kravene i H.01, H.02, H.03 og H.04
	Klubben skal sikre brug af video til holdet på U17 – U19. Dette med sammenhæng til kravene i H.01, H.02, H.03 og H.04.
  	Klubben skal sikre brug af video til holdet på U13 – U15. Dette med sammenhæng til kravene i H.01, H.02, H.03 og H.04. Klubben skal have en IT-plattform (software) til rådighed for trænerne til forberedelse og evaluering af træning/kampe fra U13-U19.
Aktion	• Klubben skal bekræfte at man har en procedure for brug af video, der sikrer sammenhæng på tværs af årgangene fra U13-U15 samt fra 2-5 stjerner for U17-U19. • Klubber der søger om 3-5 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.
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.

9. Individuel udvikling & Uddannelse

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:

- a) At klubben har fokus på udvikling af den enkelte spiller, og dennes individuelle færdigheder.
- b) At klubben har et individuelt aldersrelateret udviklingsprogram for taktiske, tekniske, fysiske og mentale færdigheder.
- c) At klubben har en grundig evalueringsprocedure og individuelle udviklingsplaner på spillerne evt. indeholdende punkter for selvtræning.
- d) At der er prioriteret individuel træning ud fra den enkelte spillers behov.
- e) At der bruges video og andre IT-værktøjer i forbindelse med den enkelte spillers udvikling.
- f) At der er en transitionsstrategi for minimum udvalgte spillere.
- g) At der er en tydelig strategi for den fysiske træners rolle i forhold til test, organisering og indhold af fysisk træning tilpasset individuelle behov.
- h) At spilleren har mulighed for til at kombinere skolegang (uddannelse) med fodbolduddannelse for eksempel i form af morgentræning med mulighed for individuel træning.
- i) 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 punkter **skal** det angives hvor dette specifikke område findes i manualen. Såfremt dette ikke fremgår tydeligt, vil det blive noteret som "**ikke besvaret**".

I.01 Individuel udvikling & Uddannelse

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, mental træner etc.)

Minimumskrav:

★	Klubben skal sikre at den enkelte U10-U15 spiller trives i trænings- og kampmiljøet, samt skabe mulighed for at spilleren kan udvikle sig som fodboldspiller og menneske. Ydermere skal klubben være bevidst om Relativ Alders Effekt (RAE) i forhold til U10-U12. Der skal afvikles minimum 2 årlige forældremøder for U10 - U12 og minimum 2 individuelle spillermøder pr. år for alle spillerne på U13 - U15.
★★	Klubben skal have individuelle udviklingsplaner på minimum 5 fokusspillere pr. årgang fra U13 - U19, samt minimum 2 individuelle spillermøder pr. år for alle spillerne på U13 - U19.
★★★	Klubben skal have individuelle udviklingsplaner for alle spillere fra U13 - U19. Klubben skal sikre individuel video evaluering af spillerne i kamp på U15-U19. Klubben skal ugentligt have afsat tid til individuel træning med tydelig sammenhæng til spillerens udviklingsplan.
★★★★	Klubben skal sikre individuel video evaluering af spillerne i kamp på U13-U14. På minimum et af de årlige individuelle spillermøder for U17 og U19 skal Fysisk træner deltage eller skal selv afholde en årlig individuel samtale med U17 og U19 spillerne.
★★★★★	Spillerne skal have adgang til deres egen profil på IT-plattform, hvor deres individuelle udviklingsprogram, testresultater og videoklip kan følges. På minimum et af de årlige individuelle spillermøder for U17 og U19 skal Mental træner deltage eller skal selv afholde en årlig individuel samtale med U17 og U19 spillerne.
Aktion	• Klubben skal indsende en kort beskrivelse af klubbens strategi og procedurer for det individuelle udviklingsprogram jf. dette afsnits minimumskrav for de respektive aldersgrupper/årgange. • Der skal fra 2-5 stjerner også indsendes en udviklingsplan på henholdsvis en U14 spiller og en U17 spiller. Spillerne <u>skal</u> være anonymiseret.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i procedurer i individuel udvikling på tværs af årgangene.

I.02 Individuel udvikling & Uddannelse

(bilag 2)

Fysisk træning

Klubben skal have et fysisk udviklingsprogram der er tilpasset til de enkelte årgange og den enkelte spiller.

Spillerne skal minimum testes i DBU fastsatte test (se [bilag 2](#)) og have fast protokol for disse.

Derudover skal spillerne have individuelle fysiske udviklingsprogrammer der kan understøtte spillerens fysiske udvikling i sammenhæng med anden træning.

Minimumskrav:

	Klubben skal have et fysisk udviklingsprogram for U10 - U15 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (se fx kapitel 4, side 102-103 i kapitel 8 i Aldersrelateret træning og side 42-85 i ATK 2.0).
	Klubben skal udføre test på alle spillere fra U15 - U19 en gang om året (se bilag 2). Klubben skal have et fysisk udviklingsprogram for U15 - U19 i henhold til principperne i ATK. Klubben skal sikre der som minimum er basis styrkeprogrammer til rådighed for den enkelte spiller. Klubben skal have skadesforebyggende træningsprogram for alle årgange U13-U19 tilpasset alderstrin.
	Klubben skal udføre test på alle spillere fra U15 - U19 to gange om året (se bilag 2), samt sikre at der er individuelt tilpasset styrkeprogram til den enkelte spiller.
	Klubbens fysiske træner skal være involveret i holdtrænerens planlægning af træning både hvad angår langtidsplanlægning, opstarter og træningsuge for den enkelte spiller (load etc.) på U13-U19. Klubben skal have puls-system til rådighed for U17 - U19
	Klubben skal have tracking-system til rådighed for U17 - U19.
Aktion	- Klubben skal bekræfte at man lever op til de fysiske krav, jf. klubbens ansøgte stjernenniveau. - Klubben skal indsende en kort beskrivelse af klubbens strategi og procedurer for fysisk træning jf. dette afsnits minimumskrav for de respektive aldersgrupper/ årgange. - Klubben skal indsende fysiske testresultater for U15 - U19 jf. DBU's testspecifikationer (se bilag 2).
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i fysisk træning herunder test og procedurer for organisering og indhold i fysisk træning på tværs af årgangene.

1.03 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 fx være:

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

Præstationspsykologiske områder kan fx 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 U10 – U15 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (se fx 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 mental træner/udvikler skal være involveret i trænerens planlægning af træning samt observere/evaluere træning/kamp på U13-U19. Mental træneren/udvikleren skal være med til at forankre læringsmål (fokuspunkter) i hverdagen gennem løbende sparring med trænerne.
★★★★	Klubbens mental træner/udvikler skal indenfor udviklings- og præstationspsykologiske områder afvikle individuelle eller gruppe-baserede forløb med U19 spillere. Mental træneren/udvikleren skal understøtte transition til senior i samarbejde med Transitionstræner.
★★★★★	Klubbens mentaltræner skal indenfor det udviklingspsykologiske område afvikle individuelle eller gruppe-baserede forløb med U15-U17 spillere.
Aktion	• Klubben skal indsende en kort beskrivelse af sin strategi med overordnede målsætninger og/eller sit udviklingsprogram for mental træning/udvikling for de respektive årgange både holdmæssigt og individuelt jf. dette afsnits minimumskrav. • Klubben skal indsende beskrivelse af hvordan de vil sikre et trygt udviklingsmiljø fra U10-U19 (U10-U15, fsva. 1 stjerne)
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubbens vurderes ved auditering på kvalitet og sammenhæng i mental træning på tværs af årgangene.

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 for eksempel vedrøre principper for: • Sammensætning af trupperne. • Rekruttering af eksterne spillere herunder politik for prøveforløb. • Optræning med ældre årgange. • Individuel op-matchning i kampe.
	Head of Coaching skal sikre implementeringen af klubbens transitionspolitik og strategi.
Aktion	• Strategien skal indsendes
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation. NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt.
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. hold (senior). Strategien skal være realistisk og hænge sammen med klubbens overordnede forretningsmodel. Strategien kan for eksempel vedrøre: • Træningsmuligheder for U-spillere på 1. hold. • Kampmuligheder for U-spillere på 1. hold. • Deltagelse i 1. holds træningsleje. • Planlægning af U-spillers træningstider med 1. hold (for eksempel på månedsbasis). • Kommunikation mellem relevante trænere og ledere (for eksempel transitionsmøder). • Mødestruktur for relevante transitionsspillere. • Klub definerede KPI'er (strategiske langsigtede mål) for for eksempel andel af spilletid på klubbens 1. hold etc.
	Transitionstræneren skal sikre implementeringen af klubbens transitionspolitik og strategi.
Aktion	• Klubben skal be- eller afkræfte hvorvidt Transitionstræneren har til opgave at sikre implementeringen. • Strategien skal indsendes
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation. NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt.
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 – Dual Career

Minimumskrav:



Klubben skal sikre at enhver ungdomsspiller, der deltager i klubbens ungdomsudviklingsprogram, deltager i den obligatoriske skoleundervisning (undervisningspligt), og at ingen spillere forhindres i at fortsætte sin civile uddannelse.

Hvis klubben har morgentræning eller anden træning i skoletiden, skal der foreligge samarbejdsaftale med uddannelsespartner (gældende for alle involverede uddannelsespartnere).

Der skal i forbindelse med morgentræning eller anden træning i skoletiden, som minimum sikres:

- 1 årligt koordineringsmøde mellem hver uddannelsespartner og klub.
- Deling af træningsplaner / skoleplaner.
- At der er skema-fri til faste ugentlige træninger i skoletiden, alternativt at der ydes erstatningstimer i et tilstrækkeligt omfang koordineret mellem uddannelsespartner, uddannelseskoordinator, spiller og forældre.



Hvis klubben har morgentræning, eller anden træning i skoletiden, skal der foreligge samarbejdsaftale med uddannelsespartner, på folkeskoleniveau og ungdomsuddannelsesniveau, der sikrer koordinering af uddannelse og fodbold i forbindelse med fravær, der er fodboldbetinget.

Klubben skal have en beskrevet Dual Career strategi for U17-U19 spillere 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 af Dual Career strategien fremgå hvilke uddannelsespartnere der samarbejdes med og forelægges samarbejdsaftaler (gældende for alle involverede uddannelsespartnere).

Der skal som minimum imødekommes følgende:

- 2 årlige koordineringsmøder mellem uddannelsespartner og klub.
- Sikre koordinering med skolen af træningsplaner / skoleplaner og løbende information om aktiviteter, der kræver skolefravær.
- Et spiller/forældremøde vedr. uddannelse/skole med dialog om Dual Career strategi, trivsel og uddannelsespartnere om året.

I.06 Skolesamarbejde Dual Career - fortsat

	Klubben skal sikre adgang til skolernes E-læringsplatforme til brug ved fravær fra skole, for spillere samt relevante trænere og uddannelseskoordinator. Der skal som minimum imødekommes følgende: - Der skal foreligge individuelle uddannelsesplaner for spillere på hhv. folkeskole og ungdoms-/erhvervsuddannelser. - Uddannelseskoordinatoren skal sikre opfølgning på uddannelsesplaner halvårligt.
	Der skal som minimum imødekommes følgende: - Individuelle uddannelses-/trivselssamtaler 2 gange årligt for U15-U19. Disse kan evt. planlægges i forbindelse med øvrige samtaler på skole/uddannelsespartner. - Klubben skal sikre ekstra undervisning, hvis deres spillere er fraværende fra mere end 2 lektioner om ugen grundet træning med klubbens 1. hold.
	Der skal som minimum imødekommes følgende: Individuelt tilrettelagte uddannelsesforløb for U17-U19 spillerne.
Aktion	- Der skal indsendes kontakt oplysninger på ansvarlige personer på skoler, der har ansvaret for kommunikationen med klubben om spillernes individuelle planlægning. - Klubben skal bekræfte deres imødekommelse af dette afsnits minimumskrav, herunder at aftale(r) indgået med uddannelsespartner(e) inkluderer skemafri og/eller erstatningstimer – der skal således ikke fremsendes selve aftalerne. - Klubben bedes samtidig indsende et flow-chart med kommunikationslinjer mellem skole, klub, spiller, forældre, trænere og uddannelseskoordinator, samt bevidstgøre om Dual Career strategier. - Klubben skal bekræfte at have en Dual Career strategi.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	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.

I.07 Individuel udvikling & Uddannelse (bilag 3) Fodboldetik Minimumskrav:	
	Det skal sikres at U17 og U19 spillere undervises og orienteres om gældende regler for: a) Antidoping Alle U17 spillere (yngste årgang) og alle U19 spillere (ældste årgang) skal gennemføre Anti Doping Danmarks til enhver tid gældende e-læringsprogram senest 1. februar 2023 og 2024. b) Spiladfærd (matchfixing og betting) Dette møde skal afholdes således at spillerne er klar over deres objektive ansvar herom, samt konsekvenser af overtrædelser heraf. Mødet om Spiladfærd skal afholdes forud for sæsonstart eller snarest muligt herefter, senest 1. september. c) Laws of the Game (Fodboldloven) Dette møde skal afholdes forud for sæsonstart eller snarest muligt herefter, senest 1. september, således at spillerne er opdaterede om nye regler i Fodboldloven. Klubbens trænere, ledere og andet støttepersonale for U17 og U19 holdene, herunder den tilknyttede læge, eller anden dopingansvarlig person, samt andet relevant personale skal ligeledes holde sig opdaterede på deres respektive områder inden for ovenstående tre kategorier. Se bilag 3 for detaljeret krav for opfyldelse af punktet vedr. Antidoping.
Aktion	- Klubben skal bekræfte overholdelse af ovenstående Anti-Doping krav jf. bilag 3 - Klubben skal afholde et møde for at udbrede kendskabet til Laws of the Game og efterfølgende indsende en afholdelsesbekræftelse herpå DBU indeholdende dato og sted for samlingen samt navne på spillerne til stede, navn på fodbolddommer eller dommerinstruktør. Klubben skal kontakte sin respektive lokalunion for planlægning af dette møde. Mødet må gerne afholdes i samarbejde med øvrige licensklubber og udgifter til mødet, afholdes af klubben/(klubberne). - Klubben skal afholde møde for at udbrede kendskabet til spiladfærd og efterfølgende indsende en afholdelsesbekræftelse herpå til DBU indeholdende dato og sted for samlingen samt navne på spillerne til stede, navn på oplægsholder og/ eller instruktør. Dette planlægges af klubben selv, eventuelt i samarbejde med Center for Ludomani. Klubben kan alternativt vælge selv at forestå undervisningen heraf. Klubben vil få fremsendt undervisningsmateriale vedr. Matchfixing fra DBU, der skal danne grundlag for undervisning heri, for spillerne. Til dette vil der blive afholdt et webinar for klubbens integritetsansvarlige jf. O.20, med gennemgang af materialet. <i>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 2022 samt 1. september 2023. Disse skal være dateret samt underskrevet af underviseren og klubbens Talentansvarlige.</i>
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 & Handlinger, Retningslinjer og Præciseringer og DBU's Børnesyn, samt understøtter ikke-licensklubber i udviklingen af egne spillere.

10.3. Krav

T.01 Talentidentifikation Talent ID	
Minimumskrav:	
★★	Klubben skal have udarbejdet et Talent ID gældende for U10-U19
★★★★★	Klubben skal have et tydeligt billede og en aldersspecifik definition med klare kriterier for talent, med sammenhæng til klubbens identitet og spillefilosofi. Klubben skal have en gennemarbejdet definition af spillerprofiler, der giver klubben et tydeligt billede af, hvad der kigges og scoutes efter. Kriterierne bør fra U13 og opefter være defineret pr. position og minimum i relation til tekniske, taktiske, fysiske og mentale færdigheder.
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 stjernniveau
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.

T.02 Talentidentifikation

Strategi for rekruttering

Minimumskrav:

	Klubben skal have udarbejdet en strategi for rekruttering af spillere.
★★	En strategi for rekruttering kan f.eks. indeholde følgende:
★★★★	• En analyse af det interne og eksterne miljø f.eks. SWOT
★★★★★	• Strategiske mål for rekruttering, der understøttes af klubbens analyse.
★★★★★★	• Identifikation af indsatsområder for fx personel, procedurer, planlægning, IT/software etc.
★★★★★★★	• Strategi for samarbejdsklubber (lokalt, regionalt, nationalt og internationalt). • Identifikation af målgrupper (Hvor rekrutterer vi? Hvilke aldersgrupper? etc.).
Aktion	• Klubben skal bekræfte at have defineret en strategi for rekruttering.
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:

	The club must have developed a strategy for scouting players.
★★	For example, a scouting strategy might include the following:
★★★★	• An analysis of the internal and external environment e.g. SWOT
★★★★★	• An analysis of player potential internally/externally. for example
★★★★★★	• Strategic work with Relative Age Effect (RAE)
★★★★★★★	• Strategic goals for scouting, supported by the club's analysis. • Identification of focus areas for talent ID, scouting, personnel, procedures, planning, IT / software etc. • Identification of target groups (Where do we recruit? Which age groups? etc.). • Strategy for cooperation clubs (local, regional, national and international).
Aktion	• Klubben skal bekræfte at have defineret en strategi for scouting.
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:



- Fastsatte operationelle kortsigtede mål for scouting afdelingen
- En aktivitetsplan for konkrete igangværende initiativer med ansvarlige personer, deadlines, ressourcer etc.
- 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 scouted 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, dog tidligst fra U9. 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 klubbens 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
(bilag 8 og bilag 10)
Procedurer for rekruttering
Minimumskrav:

Klubben skal have vedtaget og implementeret procedurer for rekruttering, dog tidligst fra U13, der skal sikre at nye spillere tilknyttes klubben på en hensigtsmæssig og ordentlig måde.

Procedurer for rekruttering skal minimum indeholde:

- a) Hvem fra klubben tager kontakt til klub/forældre/spiller.
- b) Hvordan kontaktes klubben/forældrene/spilleren (mail, telefon, møde etc.).
- c) Hvordan klubben håndterer henvendelser fra forældre/spiller.
- d) Klubbens politik vedr. kontakt af spillere via sociale medier.
- e) Plan for hvordan det sikres at spillere der ikke slår til i klubben, fortsat kan fastholdes i fodbold.
- f) Hvem afgør om en spiller skal ind i klubben på de respektive årgange.
- g) Indgåelse af aftaler med rekrutterede spillere.



Klubbens rekrutteringsprocedurer skal sikre at alle regler om klubskifte overholdes jf. Regelsæt for klubskifter under 18 år for licensklubber (jf. [bilag 8](#)). Ligeledes skal procedurerne sikre træneres og scouts adfærd, herunder at etiske regler og kontakt til spillere, forældre og klubber foregår inden for de givne regler.

Det anbefales at klubbens rekrutteringsprocedurer kan læses på klubbens hjemmeside.

Klubben skal udarbejde et sæt skriftlige retningslinjer for generel kommunikation. Til inspiration se [bilag 10](#)

Aktion

- Klubben skal indsende sine procedurer og retningslinjer for rekruttering, samt bekræfte hvorvidt deres rekrutteringsprocedure er tilgængelige på deres hjemmeside. Klubben skal i så fald, indsætte link hertil.

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
(bilag 6)
Procedurer samarbejdsklubber
Minimumskrav:

Klubben skal bidrage til udviklingen af fodboldmiljøet i nærområdet, samt leve op til DBU's Holdninger & Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' (bilag 6) samt DBU's Børnesyn.

- Holdninger & Handlinger findes her: [DBU's Holdninger](#)
- 'Retningslinjer og Præciseringer' er vedlagt denne manual som bilag 6.
- DBU's Børnesyn findes her: [DBU's børnesyn](#)

Klubben skal i forbindelse med samarbejdsklubber have vedtaget tydelige procedurer og principper for, hvad der ydes til samarbejdsklubber.

Dette kan for eksempel være procedurer og principper for:

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



Klubben skal i forbindelse med samarbejdsklubaftaler have vedtaget tydelige procedurer og principper for individuelle forløb af enkelte spillere.

Dette kan for eksempel 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

- Klubben skal indsende en liste med navne på de klubber man har formelle samarbejdsaftaler med.
- Ved underskrivelse af klubberklæringen, bekræfter klubben samtidig at DBU kan kontakte angivne samarbejdsklubber for information om samarbejdet.

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

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

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:

- a) At der er gode kamp- og træningsbaner året rundt
- b) At DBU's ungdomsturnering kan afvikles over en længere tidsmæssig periode
- c) At der er mulighed for at afvikle aftenkampe i hele sæsonen
- d) At der er egnede og tilgængelige styrketræningsfaciliteter.
- e) At der er mulighed for at se video.
- f) At der er gode og tilgængelige faciliteter til sundhedssektor.
- g) At spillerne har mulighed for at lave deres lektier før, mellem og efter træningspas.
- h) 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:

	Klubben skal have de nødvendige kampbaner til afvikling af ungdomskampe for U10 til U15 holdene til rådighed året rundt.
	For U17 og U19 Liga og Divisionen skal kampbanerne måle 105m x 68m og mindst en af disse kampbaner skal være en tredjegerations kunstgræs-bane og være tilgængelig i tilfælde af dårligt vejr. En klub, hvor en af kampbanerne ikke er en kunstgræsbane, skal anvise en brugbar kunstgræsbane, hvortil kampene kan flyttes, hvis nødvendigt. En af ovenstående kampbaner skal være forsynet med lysanlæg. Lysanlægget skal have en lysstyrke med gennemsnit på min. 250 lux. NB! Der skal til ansøgningen 2022/2024 fremsendes en måling foretaget med minimum 60 målepunkter, og der skal anvises værdierne for U1h og U2h. Der vil til sæsonen 2022/2024 kunne dispenseres for en afvigelse af lux, såfremt der er tale om et lysanlæg, der har været godkendt i licenssystemet til sæsonen 2021/2022. Såfremt klubben har flere baner, der skal benyttes til kamp, skal der fremsendes lysmåling for samtlige baner, der ønskes anvendt i DBUs turneringer. En klub, hvor kampbanerne ikke har lys, skal anvise en brugbar bane, hvortil kampene kan flyttes, hvis nødvendigt.
	Klubben skal anvise en kampbane af høj standard til brug i U17 og U19 liga og division.
	Klubben skal have stadionlignende faciliteter (kampbane) med minimum 50 siddepladser (måltavle, speaker etc.), til rådighed minimum i sommerhalvåret. Såfremt der er tale om en kunstbane, skal denne FIFA certificeres, i overensstemmelse med UEFA's krav hertil.
Aktion	- 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. - Klubber med dispensation på banestørrelse skal vedlægge kopi af gældende dispensation. - Klubben skal indsende lysmåling på kampbane(r). Opmålingen må ikke være ældre end to år regnet fra den 1. marts det år, hvor klubben ansøger om klublicens. Måling skal være foretaget med minimum 60 målepunkter, og der skal anvises værdierne for U1h og U2h. Der kan evt. hertil benyttes skabelonen tilgængelig på Ungdom.drenge (dbu.dk) - Ved fem stjerner og kunstgræsbane: klubben skal fremsende gyldig FIFA certificering.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

F.02 Faciliteter

Træningsbaner

Klubben skal have de nødvendige træningsbaner til rådighed, der sikrer regelmæssig træning hele året - og under alle vejrforhold - for U10 til U19 holdet.

Mindst en træningsbane skal være forsynet med lysanlæg.

Minimumskrav:

	Klubbens U10 - U12 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 2 gange om ugen året rundt. Klubbens U13 - U15 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 3 gange om ugen året rundt.
	Klubbens U13 - U19 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 3 gange om ugen året rundt. Heraf skal hvert af holdene U13 - U19 have adgang til en halv træningsbane minimum 2 gange om ugen året rundt.
	Klubbens U13 - U19 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 4 gange om ugen året rundt. Heraf skal hvert af U17 og U19 holdene til hver træning have en halv bane til rådighed, samt have adgang til minimum 2 x ½ times træning om ugen på fuld træningsbane året rundt.
	Hvert af klubbens U13-U15 hold skal have adgang til en halv træningsbane minimum 3 gange om ugen året rundt. Hvert af klubbens U17 og U19 hold skal have adgang til minimum 2 x 45 min. træning om ugen på fuld træningsbane året rundt. Hvert af klubbens U13 - U15 hold skal have adgang til en halv træningsbane minimum 3 gange om ugen året rundt.
	Hvert af klubbens U17 og U19 hold skal have adgang til minimum 2 ugentlige hele træningspas på fuld træningsbane året rundt. Hvert af klubbens U13 - U15 hold skal have adgang til en halv træningsbane minimum 3 gange om ugen året rundt. Heraf skal klubbens U15 hold have adgang til minimum 2 x ½ times træning om ugen på fuld træningsbane året rundt.
Aktion	Klubben skal indsende forventet sommer- og vintertræningsplan for U10 - U19 holdene ved at udfylde skabelon til angivelse af hvilke størrelser træningsbaner, der er til rådighed for U10 - U19. Error! Hyperlink reference not valid.
Objektive kriterier	Indsendt udfyldt skabelon
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på tilgængeligheden til træningsbaner.

F.03 Faciliteter

Banepleje

Minimumskrav:

   	Klubben skal i samarbejde med de ansvarshavende for de, til klublicensholdene tilknyttede kamp- og træningsbaner, udfylde skabelon for baneplan der redegør for behandlingen og pleje af de respektive baner. Såfremt klubben har gensidige forpligtelser over for banejerne, eller særlige arbejdsopgaver, skal dette ligeledes fremgå af planen. Baneplejeplanen skal underskrives af banernes ansvarshavende og den administrativt klublicensansvarlige.
Aktion	Klubben skal udfylde skabelon for baneplejeplan for de baner der vedrører talenthold for U10 - U19 både hvad angår kamp- og træningsbaner. Error! Hyperlink reference not valid.
Objektive kriterier	Indsendt udfyldt skabelon
Kvalitative vurderinger	Ingen.

F.04 Faciliteter

Fitnessfaciliteter

Klubben skal have de nødvendige fitnessfaciliteter til rådighed, der sikrer at spillerne har mulighed for regelmæssig styrketræning.

Minimumskrav:

	Klubben skal have adgang til fitnessfaciliteter for U15 - 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 U15 - 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	Klubben skal bekræfte at have de nødvendige fitnessfaciliteter til rådighed samt tilgængelige.
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på fitnesslokalets funktionalitet, kvalitet, samt på spillernes adgangsmuligheder.

* Ved brug af eksterne fitnessfaciliteter opfordrer DBU til at klubberne sikrer sig at de indgår aftaler med fitnesscentre, der samarbejder med Anti Doping Danmark. Se mere her: [bilag 3](#)

F.05 Faciliteter

Videolokale

Minimumskrav:



Klubben skal have tilgængeligt videolokale med projektor 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.

Aktion

- Ved underskrivelse af kluberklæringen, bekræfter klubben samtidig at specifikationer jf. dette afsnit er opfyldt.

Objektive
kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative
vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på videolokales funktionalitet og kvalitet, samt de enkelte holds adgang til videolokale.

F.06 Faciliteter

Behandlerrum

Der skal på klubbens træningsanlæg være mulighed for at behandle skadede spillere.

Minimumskrav:



Klubben skal have et fast behandlerrum med massagebriks(e) på træningsanlægget til rådighed for ungdommens behandler(e).

Der skal ydermere være opbevaringsplads til sundhedssektors rekvisitter, samt være en arbejdsstation til rådighed for behandler(e) til for eksempel registrering af skader mm.

Aktion

- Ved underskrivelse af kluberklæringen, 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.07 Faciliteter

Lektielæsning

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	Ved underskrivelse af kluberklæringen, 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.08 Faciliteter

Trænermiljø

Klubben skal sikre et godt og sammenhængende trænermiljø til talentsektorens trænere fra U13 - U19 med tilhørende faciliteter.

Minimumskrav:

★	Klubben skal have en arbejdsstation til halvtids- og/eller fuldtidsansatte trænere.
★★	Klubben skal have en fast arbejdsstation til Talentchef og/eller Head of coaching.
★★★★	Klubben skal sikre at alle halvtids- og fuldtidsansatte i talentsektoren har en mulig arbejdsstation på træningsanlægget.
★★★★★	Klubben skal sikre at alle talentsektorens ansatte hver har en fast arbejdsstation i minimum ét trænerkontor i et samlet miljø.
★★★★★★	Klubben skal sikre at have minimum ét mødelokale i sammenhæng med trænermiljøet.
Aktion	Ved underskrivelse af kluberklæringen, 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.09 Faciliteter

Bolig til spillere

Minimumskrav:



Klubben skal kunne stille boliger til rådighed for spillere der ikke bor i nærmiljøet, der sikrer at spillerne kan have en sammenhængende hverdag og forbinde skole og fodbolduddannelse på en hensigtsmæssig måde. Dette i form af akademiboliger, værtsfamilier eller lign.

Aktion

- Klubben skal bekræfte hvorvidt ovenstående bolig til spillere er tilgængelige.

Objektive
kriterier

Ingen

Kvalitative
vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på klubbens bolig faciliteter og på det samlede akademimiljø.

F.10 Faciliteter

Omklædningsrum

Minimumskrav:



Klubbens spillere skal have adgang til omklædningsfaciliteter på træningsanlægget.



Klubbens U17- og U19-hold skal have råderet over hver sit omklædningsrum på træningsanlægget.



Klubbens U15-hold skal have råderet over et omklædningsrum på træningsanlægget.

Aktion

- Klubben skal bekræfte 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 4](#).

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:

- a) Klubberne hvor spilleren har befundet sig i sæsonerne U12 - U19 kaldes fremadrettet "moderklubberne". I visse tilfælde vil der kun være én moderklub
- b) 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 moderklubbens 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 han har befundet sig i sæsonerne U12 - U19. En spiller kan således godt bidrage til produktiviteten i flere klubber.
- b) Spilleren kan bidrage til moderklubbens produktivitet frem til og med hans 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 moderklubbens samlede produktivitetstal, skal spilleren minimum have været i en dansk 3. divisionstrup indenfor de seneste tre sæsoner. Der gives således ikke point for at udvikle spillere til Danmarksserien.

12.3. Målsætning

De i [Bilag 4](#) 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 4 og bilag 4a og bilag 4b)	
	- 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. - Jo <u>længere</u> tid spilleren har været i den enkelte moderklub fra U12 - U19, jo <u>mere</u> bidrager han til klubbens samlede produktivitetstal. - Jo <u>kortere</u> tid siden det er, at spilleren var i moderklubberne, jo <u>mere</u> bidrager han til moderklubbernes samlede produktivitetstal. - Jo <u>flere</u> kampe spilleren har spillet for det relevante 1. seniorhold - jo <u>mere</u> bidrager han til moderklubbernes samlede produktivitetstal. - Den absolutte værdi er 9.000 svarende til en score på 100.
Aktion	- 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. - Medio januar 2022 fremsendes en standardskabelon, som klubben skal benytte til udfyldelse af de relevante informationer. Klubben skal anvise kilder til deres opgørelse. Der udtages stikprøver for hver klub til kontrol. - Denne skabelon skal indsendes udfyldt, sammen med resten af ansøgningen d. 28. februar 2022.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation
Kvalitative vurderinger	En klubs produktivitet udregnes på et rent objektivi grundlag.

NB! Til licenstildelingen 2024/2026 vil produktivitetstallene for årene 2023 og 2024 indgå samlet, med en 50/50 vægtning. Skabelonen skal derfor ligeledes udfyldes og fremsendes til licensadministrationen pr. 1. marts 2023. Der fremsendes skabelon hertil, medio januar 2023.

Samme fremgangsmåde vil gøre sig gældende 2026/2028, hvor produktivitetstallene for 2025 og 2026 vil indgå og så fremdeles.

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 Lov og etiske krav (bilag 5) Klubberklæring (i tillæg hertil: bilag 6, bilag 7 og bilag 8)	
     Ved indsendelse af den juridisk gyldige erklæring, klubberklæringen, bekræftes nedenstående: - at alle indsendte dokumenter, er fuldstændige og korrekte - at forpligtige sig til at leve op til DBU's Holdninger & Handlinger, herunder de 'Retningslinjer og Præciseringer' (bilag 6) samt DBU's Børnesyn. - at forpligtige sig til at følge "Regelsæt for klubsifter for spillere under 18 år til klublicensklubber" (bilag 7) - at forpligte sig til at efterleve DBU's Cirkulære nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" (bilag 8) - 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 (ex. 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, drenge - at bemyndige DBU's Talentudvalget 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 auditerings-besøg samt uden varsel at gennemføre stikprøvekontrol af de indsendte oplysninger 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. Alle klubber i overbygningen/delvis fusion, skal efterleve DBU's Holdninger & Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' (bilag 6) samt DBU's Børnesyn.	
Aktion	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.
Kvalitativ vurdering	Ingen.

L.02 Lov og etiske krav

Tegningsberettigelse

    	Klubben skal oplyse om den/de juridisk ansvarlige enhed(er) fra U10 til og med U19 holdene, samt angive navnene på de tegningsberettigede personer jf. vedtægterne. Endvidere 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 konstellationer af tegningsberettigede underskrive kluberkæringen, med mindre behørigt underskrevet fuldmagt er givet til enepart og vedlagt ansøgningen. Klubben skal indsende kopi af seneste 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. 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. OBS! Der er <u>ikke</u> tale om navnet på en person, der er juridisk ansvarlig. Der er enten tale om moderklub, selskab eller en kombination af de to parter.
Aktion	• Klubben skal indsende kopi af seneste vedtægter, for den eller de parter der er juridisk ansvarlige for U10 til og med U19 holdet. • For professionelle selskaber skal en gyldig udskrift fra Erhvervsstyrelsen også fremsendes. • 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. • En eventuel fuldmagt skal være gyldigt underskrevet af den eller de personer, fra den/de respektive juridiske enheder, som er tegningsberettiget i overensstemmelse med oplysningerne herover.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

L.03 Lov og etiske krav

(Bilag 9)

Budget

	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.
Aktion	Som dokumentation vedlægges budget alene gældende for Talentudviklingsafdelingen, evt. som beskrevet i Bilag 9.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

L.04 Lov og etiske krav

Uddannelse

	Klubben skal sikre at enhver ungdomsspiller, der deltager i klubbens ungdomsudviklingsprogram, har mulighed for at følge den obligatoriske skoleundervisning i henhold til dansk lovgivning, samt sikre at ingen ungdomsspiller, der deltager i dette udviklingsprogram, forhindres i at fortsætte sin civile uddannelse dvs. skoleuddannelse eller erhvervsuddannelse.
Aktion	Ved underskrivelse af kluberklæringen, bekræfter klubben samtidig at dette sikres.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

L.05 Lov og etiske krav

Samarbejde med udenlandske klubber/aktører

	Såfremt klubben samarbejder med en udenlandsk klub/aktør på dansk grund (ex. fodboldskoler eller camps med udenlandske klubber) så skal DBU informeres herom. Formular kan erhverves hos den respektive lokalunion.
Aktion	Ved underskrivelse af kluberklæringen, bekræfter klubben samtidig at dette sikres. Kopi af formularen fremsendes med klublicensansøgningen såfremt der samarbejdes med en udenlandsk klub/aktør. NB! Såfremt der ikke samarbejdes med udenlandske klubber/aktører, skal der ikke fremsendes bekræftelse herpå.
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. 9.400.000 skal fordeles på følgende måde:

Tilskudsområde	Kr.
Ansættelser (se 14.2.3)	2.400.000
Tilskud til licensklubber	5.000.000
2 auditører	1.500.000
Supervision, studietur, møder	500.000
I alt	9.400.000

Tilskuddet til licensklubberne er ikke øremærket specifikke aktiviteter.

14.2.2.

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

14.2.3.

Af beløbet på kr. 2.400.000 bliver der lavet følgende fordeling i nedenstående puljer:

Pulje 1 - Kr. 1.600.000 fordeles til de klubber, som pr. 1. juli 2022 har en fuldtidsansat Head of Coaching, adskilt fra den talentansvarlige, i sammenhæng med minimum 5 fuldtidsansatte trænere (O.6-O.16). Dette beløb kan maksimalt være kr. 200.000 pr. licensklub.

Pulje 2 - Kr. 800.000 fordeles mellem de klubber som pr. 1. juli 2022 har én fuldtidsansat Ungdomsudviklingstræner, i sammenhæng med én fuldtidsansat cheftræner for U17 eller U19, samt én halvtidsansat cheftræner for U13, U14 eller U15. Dette beløb kan maksimalt være kr. 150.000 pr. licensklub.

Der kan kun opnås ét af de i afsnit 14.2.3 nævnte tilskud. Ligesom det kun er klubber der opfylder kravet på licensansøgningstidspunktet, der kan komme i betragtning til de nævnte puljemidler. Det er således ikke muligt efter ansøgningstidspunktet eller midt i licensåret at komme i betragtning til puljemidlerne. Omvendt kan klubber, der godkendes til puljemidlerne, men efterfølgende eller i løbet af licensåret ikke længere lever op til forudsætningen for tildeling af puljemidler, fratages retten til puljemidler for den periode hvor forudsætningen ikke er opfyldt.

Såfremt en pulje ikke bruges fuldt ud, overføres de resterende penge til den anden pulje, såfremt klubberne her ikke har opnået det maksimale tilskud. Såfremt der ikke er klubber nok der opfylder kravene til puljerne, og der fortsat er penge tilbage i en eller flere puljer når alle berettigede klubber har modtaget det maksimale beløb, overføres det resterende beløb til den samlede pulje, jf. 14.2.4.

Klubber der opfylder kravene til begge puljer, vil altid modtage tilskud fra den pulje, hvor tilskuddet pr. klub er størst.

14.2.4.

Tildelingen af tilskud til licensklubber, der samlet udgør 6.500.000 kr., følger af stjernesystemet. Dette skyldes at den tildelte ekstrabevilling på 1,5 mio. årligt er lykkedes at sikre frem til 30.06.2022. Tilskuddet skal fordeles ligeligt ud fra antal tildelte halve stjerner. Beregningsmetoden blev anvendt i sæson 2021/2022, og gav følgende tilskud til de givne stjernenniveauer:

Antal stjerner	Antal klubber	Samlet antal stjerner	Pr. klub	Total
5 (10 halve)	2	10	281.385	562.771
4,5 (9 halve)	2	9	253.247	506.494
4 (8 halve)	2	8	225.108	450.216
3,5 (7 halve)	8	28	196.970	1.575.758
3 (6 halve)	-	-	-	-
2,5 (5 halve)	6	15	140.693	844.156
2 (4 halve)	11	22	112.554	1.238.095
1,5 (3 halve)	9	13,5	84.416	759.740
1 (2 halve)	10	10	56.277	562.771
I alt	50	115,5 (=231 halve)		6.500.000

Det vil sige at der i alt tildeltes 115,5 stjerner til 50 klubber, så puljen på kr. 6.500.000. deles i 231 dele, hvilket giver kr. 28.139 pr. halve stjerne. ($6.500.000 / 231 = 28.139$)

Det endelige tilskud for sæson 2022/2024 på de enkelte stjernenniveauer, 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. Udbetaling af direkte økonomisk tilskud

14.3.1.

Det direkte tilskud udbetales kvartalsvis bagudrettet, med en fjerdedel af tilskuddets fulde beløb. Beløbet vil blive indsat på det kontonummer som klubben har indberettet til DBU eller LU som deres hovedkontonummer. Såfremt en klub ønsker pengene overført til for eksempel et professionelt selskab, der ikke er juridisk klublicensindehaver, skal overførselsanmodning indsendes, underskrevet af den O.03 udpegede økonomiske ansvarlige, eller en i L.02 angivet tegningsberettiget.

14.3.2.

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 Talentudvalget i særlige tilfælde endvidere ret til at kræve tidligere udbetalt tilskud tilbage (jf. 2.4.2.)

14.4. Uddannelse og Inspirationsdage

14.4.1. Alle licensklubber

14.4.1.1. Talentchef - alle licensklubber

DBU afholder årligt en samlingsdag for den af licensklubben angivne person, som varetager funktionen som Talentchef (O.03).

DBU betaler ophold og forplejning. Deltagerne står selv for transporten til og fra kursusstedet, samt dækning af evt. tabt arbejdsfortjeneste.

14.4.1.2. Uddannelseskoordinator

DBU afholder årligt en samlingsdag for den af licensklubbens angivne person, som varetager funktionen som Uddannelseskoordinator (O.18).

DBU betaler ophold og forplejning. Deltagerne står selv for transporten til og fra kursusstedet, samt dækning af evt. tabt arbejdsfortjeneste.

På mødet vil der blandt andet blive debatteret best-practise i licensklubberne.

14.4.2. Trænerudvikling

14.4.2.1. Supervision, og træningsinspiration for U13 trænerne i 1 - 2-stjernede klubber

Der afholdes et årligt supervisionsforløb for U13 trænerne i 1 - 2-stjernede licensklubber, opdelt i grupper af 3 personer, hvor trænerne i et givent emne bliver superviseret 2 gange i egen klub, og ude superviserer øvrige gruppemedlemmer 2x2 gange. I alt 6 træningsaftener på et år, hvor en instruktørtovholder, sikrer at emne, metode og kvalitet opretholdes. Derudover forventes en fælles introdag for grupperne.

Efter planen skiftes mellem U15, U14 og U13 over en 3-årig periode. Dette betyder at hver aldersgruppe har én større aktivitet hvert tredje år, mens der de to andre år, ikke er særskilt uddannelse for denne gruppe. I denne klublicensperiode er det U13 trænere som deltager i supervisionsforløbet.

- Sæson 2021/2022: U13 trænerne
- Sæson 2022/2023: U15 trænerne
- Sæson 2023/2024: U14 trænerne

Supervision, træningsinspiration samt introdag er obligatorisk, og afbud/udeblivelse eller hvis man forlader samlingen før tid, vil derfor blive betragtet som et brud på klublicensreglerne, og der vil uanset årsag blive fratrukket førstkomende klublicenstilskud 1.500,- kr. pr. dag. DBU betaler evt. forplejning.

Forløbet er kun for licensklubbernes U13 chefrænere. Kun trænere, der er angivet som chefræner i klublicenssystemet kan derfor tilmeldes. Såfremt chefræner er forhindret i at deltage, kan klubben ikke deltage med en anden træner - det er ikke muligt at dispensere herfor. Deltagerne står selv for transporten til og fra afholdelsessted, samt dækning af evt. tabt arbejdsfortjeneste.

Programmet for forløbet, samt datoer forventes udsendt **primo oktober 2022 og 2023**

14.4.2.2. Studietur for 2,5 stjerner og opefter

Der afholdes en studietur for 2,5 – 5-stjernede licensklubberne, i løbet af indeværende klublicensperiode. Turen vil være af 4-6 dages varighed et sted i Europa, med fokus på talentmiljøer, enten i klub- eller forbundsregi.

Efter planen skiftes mellem U17 træneren, U19 træneren og Head of Coaching over en 3-årig periode. Dette betyder at hver aldersgruppe har én større aktivitet hvert tredje år, mens der de to andre år, ikke er særskilt uddannelse for denne gruppe. Deltagerrækkefølgen er således:

- Sæson 2021/2022: U17 Cheftrænerne
- Sæson 2022/2023: Head of Coaching
- Sæson 2023/2024: U19 Cheftrænerne

Formålet er at søge inspiration, men også at sikre vidensdeling mellem klubberne, og større dialog klubfolk og forbund imellem. Turen indeholder både faglige og sociale aktiviteter, og der skal efter endt tur udarbejdes et produkt til brug for vidensdeling i relevante fora.

Studieturen er obligatorisk, og afbud/udeblivelse eller hvis man forlader turen før tid, vil derfor blive betragtet som et brud på klublicensreglerne, og der vil uanset årsag blive fratrukket førstkommende klublicenstilskud 1.500,- kr. pr. dag studieturen varer. DBU betaler evt. forplejning.

Forløbet er **kun** for licensklubbernes trænere jf. ovenstående oversigt. Kun personer, der er angivet som træner for den pågældende funktion i klublicenssystemet kan derfor tilmeldes. Såfremt personen er forhindret i at deltage, kan klubben ikke deltage med en anden - det er ikke muligt at dispensere herfor. DBU afholder omkostningerne til rejse, ophold og forplejning for studieturen. Deltagerne står selv for transporten til og fra afgangssted, samt dækning af evt. tabt arbejdsfortjeneste.

Programmet for studieturen, samt datoer forventes udsendt **medio Januar 2023 & 2024**

15. Ungdoms-DM turneringen

15.1. Indledning

I sammenhæng med tildelingen af klublicenser afvikles Ungdoms-DM turneringerne. Talentudvalget 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-U15 hold, i en af de to øverste rækker for årgangen.

15.2. Turneringsordning

Talentudvalget fastsætter turneringsformen og vælger deltagerne ud fra de tildelte klublicenser og en sportslig vurdering, således at en hensigtsmæssig turneringsform opnås.

15.2.1.

Talentudvalget sammensætter en U19 Liga med 12-14 hold, blandt de klubber, der minimum har 2 stjerner.

U19 Ligaen bliver besat af de 12-14 hold med den højeste score i licenstildelingsprocessen, dermed er 2 stjerner, eller derover, ikke ensbetydende med deltagelse i U19 Ligaen.

15.2.2.

Talentudvalget sammensætter en U19 Division med 12-16 hold, blandt de klubber, der minimum har 1,5 stjerner.

U19 Divisionen bliver besat af de 12-16 hold med den højeste score i licenstildelingsprocessen, dermed er 1,5 stjerner, eller derover, ikke ensbetydende med deltagelse i U19 Divisionen.

15.2.3.

Talentudvalget sammensætter en U17 Liga med 12-16 hold, blandt de klubber, der minimum har 2 stjerner.

U17 Ligaen bliver besat af de 12-16 hold med den højeste score i licenstildelingsprocessen, dermed er 2 stjerner, eller derover, ikke ensbetydende med deltagelse i U17 Ligaen.

15.2.4.

Talentudvalget sammensætter en U17 Division med 12-16 hold, blandt de klubber, der minimum har 1,5 stjerner. U17 Divisionen bliver besat af de 12-16 hold med den højeste score i licenstildelingsprocessen, dermed er 1,5 stjerner, eller derover, ikke ensbetydende med deltagelse i U17 Divisionen.

15.2.5.

Talentudvalget sammensætter en U15 Liga med de samme hold som udpeget til U17 ligaen i 15.2.3, jf. Propositionerne for turneringen.

15.3. Lokalunions indrangering

15.3.1.

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

Klubber med minimum 3-stjerner, der ikke automatisk er kvalificeret, men som ansøger herom, kan opnå indrangering i højeste LU-række for U13, U14 og U15 (hvis ikke deltager i ligaen).

Klubber med 2-stjerne, der ikke automatisk er kvalificeret, men som ansøger herom, kan opnå minimum indrangering i næsthøjeste LU- eller fællesrække for U13, U14 og U15.

Klubber med 1- stjerne, der ikke automatisk er kvalificeret, men som ansøger herom, kan opnå minimum indrangering i næsthøjeste LU- eller fællesrække for U13, U14 og U15.

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.

Bilagsoversigt

Bilag 1a - Normeringsskema	104
Bilag 1b - UddannelseskraV	106
Bilag 1c - DBU Kursusoversigt	107
Bilag 2 - Fysiske tests	108
Bilag 3 – Antidoping	109
Bilag 4a - Beregning af Produktivitet	112
Bilag 4b - Vejledning til skema for produktivitet pr. marts 2022	118
Bilag 4c - Vejledning til skema for produktivitet pr. marts 2023	121
Bilag 5 - Kluberklaering Ansøgningsblanket	124
Bilag 6 - Retningslinjer og præciseringer	125
Bilag 7 - Regelsæt for licensklubber, vedr. klubskifter for spillere under 18 år	127
Bilag 8 - Cirkulære nr. 67 (2010)	129
Bilag 9 - Budgetskabelon	131
Bilag 10 - Retningslinjer for kommunikation i	132
Bilag 11 - Skema til forhåndsgodkendelse	133

Bilag 1a - Normeringsskema

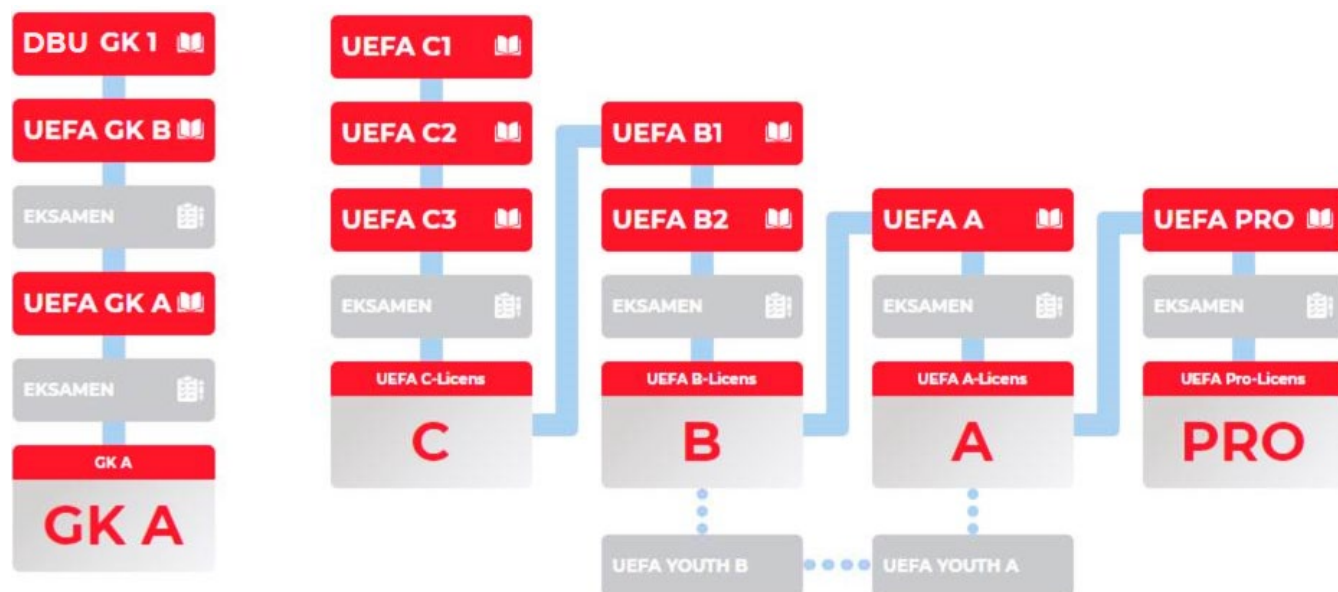
Stjerner	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
O.03 Talentchef			Halvtid ^a	Halvtid ^a	Halvtid	Halvtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.04 Head of coaching			Halvtid ^a	Halvtid ^a	Halvtid	Halvtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.05 Rekrutteringsansvarlig							Halvtid	Halvtid	Halvtid
O.06 Transitionstræner							Halvtid	Halvtid	Halvtid
O.07 U19 træner					Fuldtid/ Halvtid ^b	Fuldtid/ Halvtid ^b	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.07 U17 træner					Fuldtid/ Halvtid ^b	Fuldtid/ Halvtid ^b	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.08 Ungdomsudviklingstræner	Halvtid ^e	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid
O.09 U15 træner							Halvtid ^c	Halvtid ^c	Fuldtid
O.10 U14 træner							Halvtid ^c	Halvtid ^c	Halvtid
O.11 U13 træner							Halvtid ^c	Halvtid ^c	Halvtid
O.12 Børneudviklingstræner ^d	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.13 U10-U12 trænere									
O.14 Målmandstræner							Halvtid	Halvtid	Fuldtid
O.15 Fysisk træner					Halvtid	Halvtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.16 Mental træner							Halvtid	Halvtid	Fuldtid
O.17 Fysioterapeut							Halvtid	Halvtid	Fuldtid
O.18 Uddannelseskoordinator									Halvtid
O.19 HR ansvarlig									
O.20 Integritetsansvarlig	OBS! - Funktionen kan ikke tælle med i normeringen jf. O.20. - OBS!								
O.21 Analytiker ^e							Halvtid ^e	Halvtid ^e	Fuldtid ^e
Påkrævede funktioner	1,5	1,5	2	2	4,5	4,5	10	10	14
Frie funktioner ^f	0	0,5 ^g	0,5 ^g	2 ^g	2	4,5	1	4	3
Samlet normering	1,5	2	2,5	4	6,5	9	11	14	17

- a) Klubben kan frit vælge om man vil have en halvtids Talentchef eller en halvtids Head of Coaching.
- b) Klubben kan frit vælge om man ønsker en halvtids U17 træner og en fuldtids U19 træner, eller en fuldtids U17 træner og en halvtids U19 træner
- c) Klubben kan frit vælge om man ønsker en halvtids U13, U14 eller U15 træner.
- d) Fra 1/7-2022 - 31/12-2022 må funktionen være normeret til halv tid uanset stjerniveau. Senest **pr. 1. januar 2023** skal den besættes på fuld tid, og må deles i to halvtidsstillinger. Den ekstra halvtids Børneudviklingstræner pr. 1/1-23 er fleksibel, så den enkelte licensklub selv kan vurdere om de ekstra 18,5 timer skal bruges i eget miljø eller i en eller flere samarbejdsklubbers børnemiljø(er). Ansættelsen skal ske i ansøgerklubben.
- e) Den halvtidsansatte Ungdomsudviklingstræner på 1 stjerne, den halvtidsansatte frie funktion på 1½ stjerne samt funktionen 'Analytiker' på 4-5 stjerner, skal ansættes senest **pr. 1. juli 2023**.
- f) Frie funktioner **skal** være sportsligt ansatte, tilknyttet talentsektoren. Således tæller administrativt personale i talentsektoren ikke med, ligesom sportsligt ansatte i organisationen, der ikke er tilknyttet talentsektoren, heller ikke tæller med, – bemærk at O.20 ikke kan tælle med i normeringen - se i tillæg hertil punkt ^{h)}
- g) Frie funktioner på 1½-2½ stjerner **skal** være inden for O.03-O.19 og/eller O.21 – bemærk at O.20 ikke kan tælle med i normeringen.

Bilag 1b - Uddannelseskrav

Stjerner	1 - 1,5	2 - 2,5	3 - 3,5	4 - 4,5	5
O.03 Talentchef	-	-	-	-	-
O.04 Head of coaching	-	B-licens	A-licens OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: "Gyldig A-licens + Tilmeldt Youth-A"	A-licens OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: "Gyldig A-licens + Tilmeldt Youth-A"	Tilm. Youth-A ^a OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: "Gyldig A-licens + Tilmeldt Youth-A"
O.05 Rekrutteringsansvarlig	-	Påb. Talent ID1	Påb. Talent ID1	Tilm. Talent ID2	Tilm. Talent ID2
O.06 Transitionstræner	-	-	A-licens	A-licens OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: "Tilm. Youth-A"	A-licens OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: "Gyldig A Youth"
O.07 U19 træner	-	Tilm. A-licens	A-licens	A-licens	Tilm. P-licens
O.07 U17 træner	-	Tilm. A-licens	A-licens	A-licens	Tilm. Youth-A OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: Tilm. Pro-licens
O.08 Ungdomsudviklings-træner	Tilmeldt Youth-B	Gyldig Youth-B	Gyldig Youth-B	Gyldig Youth-B	Tilm. Youth-A
O.09 U15 træner	Tilm. B3	B-licens	A-licens	A-licens	A-licens
O.10 U14 træner	Tilm. B3	B-licens	B-licens	Tilm. A-licens	A-licens
O.11 U13 træner	Tilm. B3	B-licens	B-licens	Tilmeldt Youth-B	Gyldig Youth-B
O.12 Børneudviklingstræner	C-licens / B2 OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: Tilmeldt Youth-B	C-licens/Påb. B3 OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: Tilmeldt Youth-B	B-licens OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: Gyldig Youth-B	B-licens OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: Gyldig Youth-B	B-licens OBS! Pr. 1/7 2024 lyder kravet: Gyldig Youth-B
O.13 U10-U12 trænere	C-licens / B2	C-licens / Påb. B3	C-licens / B-licens	C-licens / B-licens	C-licens / B-licens
O.14 Målmandstræner	GK1	GKB	GKB	Tilm. GKA	GKA
O.15 Fysisk træner	-	Se O.15	Se O.15	Se O.15	Se O.15
O.16 Mental træner	Se O.16	Se O.16	Se O.16	Se O.16	Se O.16
O.17 Fysioterapeut	-	-	-	-	-
O.18 Udd.-koordinator	-	-	-	-	-
O.19 HR ansvarlig	-	-	-	-	-
O.20 Integritetsansvarlig	-	-	-	-	-
O.21 Analytiker	-	-	-	-	-

Bilag 1c - DBU Kursusoversigt



Se mere på www.dbu.dk/uddannelse/traeneruddannelse

Bilag 2 - Fysiske tests

Gældende for U15, U17 og U19 spillere i 2 – 5-stjernede licensklubber

Krav

2 - 2½-stjernede licensklubber

- a) Den fysiske træner skal teste alle U15, U17 og U19 førsteholdsspillere i de respektive trupper
- b) Spillere i en 2 – 2½-stjernet licensklub skal testes 1 gang om året
- c) Testresultaterne skal indsendes via KlubOffice – hvor klubben skal oprette "ny ansøgning" og vælge "Fysiske tests 2022-2024"
- d) Deadline for upload af testresultater er senest d. 1. marts (eller førstkommande hverdag herefter)

3 - 5-stjernede licensklubber

- a) Den fysiske træner skal teste alle U15, U17 og U19 førsteholdsspillere i de respektive trupper
- b) Spillere i 3-3½, 4-4½ og 5-stjernede licensklubber skal testes 2 gange om året
- c) Testresultaterne skal indsendes via KlubOffice – hvor klubben skal oprette "ny ansøgning" og vælge "Fysiske tests 2022-2024"
- d) Deadline for indsendelse af testresultater er senest d. 1. marts og d. 1. september (eller førstkommande hverdage herefter)

Såfremt klubben ikke indsender fyldestgørende testresultater eller deadline overskrides vil klubben blive fratrukket kr. 1.500,- ved førstkommande licenstilskud, jf. 2.4.2 i gældende licensmanual.

Testkrav

Som minimum skal der indsendes nedenstående testresultater pr. spiller i et Excel ark, testkrav i kursiv må gerne medsendes men er ikke obligatorisk.

- a) Vægt
- b) Højde
- c) Max. puls (angiv metoden)
- d) Hvile puls

- e) Sprint 0-5m
- f) Sprint 0-10m
- g) Sprint 0-25m
- h) Sprint 0-30m + tidsmåling af topfart 25m-30m, dvs. to målinger i samme løb
Angiv startmetoden - (måtte/fotocelle/andet), angiv underlag/lokation

- i) Hoppehøjde - Counter Movement Jump m. arme i siden (CMJ)
Evt. Squat Jump (SQJ)

- j) YOYO Interval-restitutionstest niveau 2 (angiv underlag/lokation)
Evt. Sub-max test (6 min af IU 2-testen og måling af pulsfald 0-1-2 min)
Evt. måling af VO₂-max i laboratorie

Såfremt der er spørgsmål til ovenstående kontakt licenssystem@dbu.dk

Bilag 3 – Antidoping

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

- Alle U17 spillere (yngste årgang) og alle U19 spillere (ældste årgang) skal gennemføre Anti Doping Danmarks til enhver tid gældende e-læringsprogram senest 1. februar 2023 og 2024.

Programmet er gratis og kan tilgås via Anti Doping Danmarks uddannelse.antidoping.dk

Den enkelte spiller skal på foranledning af DBU's licensadministration dokumentere at programmet er gennemført. Spilleren kan tilgå sit diplom online på sin brugerprofil.

- Ældste årgang af U19 spillerne skal desuden gennemgå den gældende vejledning til udøvere om antidopingreglerne fra ADD sammen med klubbens antidoping ansvarlige, senest 1. februar 2023 og 2024

Vejledningen downloades på: [For konkurrenceudøvere \(antidoping.dk\)](https://www.antidoping.dk/for-konkurrenceudovere)

- 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:

[For konkurrenceudøvere \(antidoping.dk\)](https://www.antidoping.dk/for-konkurrenceudovere)

For trænere, læger samt andet støttepersonale

- Trænere, læger og andet støttepersonale skal sætte sig ind i gældende regler for antidoping. De kan benytte den gældende vejledning til udøvere om antidopingreglerne fra ADD, hvor deres ansvar og forpligtelser også er beskrevet. Vejledningen downloades på:
[For konkurrenceudøvere \(antidoping.dk\)](https://ie.dif.dk/ng/core-ng/#/publicwebshop/product/25)
- Trænere skal sætte sig ind i regler på området for matchfixing og anden uetisk adfærd. Regler mod matchfixing kan tilgås på:
[For trænere \(antidoping.dk\)](https://ie.dif.dk/ng/core-ng/#/publicwebshop/product/25)
- DBU anbefaler, at trænere benytter e-læringsprogrammet "Sport og pengespil for trænere". Trænere opretter sig som brugere på:
<https://ie.dif.dk/ng/core-ng/#/publicwebshop/product/25>
- Læger og sundhedspersonale skal gennemgå den gældende vejledning til læger og sundhedspersonale om antidoping og behandling af idrætsudøvere. Vejledningen downloades på:
[For sundhedspersonale \(antidoping.dk\)](https://ie.dif.dk/ng/core-ng/#/publicwebshop/product/25)
- 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](#)

- 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:
<https://www.antidoping.dk/doping/medicinsk-dispensation-tue>
- Udvis forsigtighed i forbindelse med spillernes brug af kosttilskud. Kosttilskud og naturpræparater kan indeholde stoffer, som står på Dopinglisten. Følg Anti Doping Danmarks vejledning:
<https://www.antidoping.dk/doping/kosttilskud>

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 U17 spillere (yngste årgang) og alle U19 spillere (ældste årgang) skal gennemføre Anti Doping Danmarks til enhver tid gældende e-læringsprogram senest **1. februar 2023 og 2024** og findes her: [Anti Doping Danmark – LMS](#)

På denne måde sikres det at spillerne kommer gennem programmet hvert 3. år; når de overgår til U17 samt når de overgår til senior.

Klubben skal i samarbejde med spilleren dokumentere at programmet er gennemført. Spilleren kan tilgå sit diplom online på sin brugerprofil. DBU's licensadministration vil løbende foretage stikprøver for at sikre at spillerne har gennemført programmet.

- c) Klubben skal sikre at alle U19 spillere samt klubbens antidopingansvarlige får udleveret ADD's gældende vejledning til udøvere om antidopingreglerne. Vejledningen downloades på:

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

- d) Nye spillere i klubben, som falder udenfor ovenstående kriterier, skal gennemføre Anti Doping Danmarks til enhver tid gældende e-læringsprogram indenfor 30 dage fra deres indmeldingsdato.

- e) Klubben skal sikre at læger og sundhedspersonale samt klubbens antidopingansvarlige får udleveret ADD's gældende vejledning til læger og sundhedspersonale om antidoping og behandling af idrætsudøvere. Vejledningen downloades på:

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

Bilag 4a - 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 moderklubbens produktivitet. Klubberne hvor spilleren leverer sit bidrag kaldes fremadrettet seniorklubber.

Grundlæggende principper

- a) Klubberne vurderes på deres produktivitet, baseret på de seneste tre sæsoner.
- b) Nye sæsoner tæller forholds-mæssigt mere end gamle sæsoner.
- c) Produktivitetstallet opgøres for den samme periode for alle klubber.
- d) En spiller bidrager til produktiviteten for de klubber, hvor han har befundet sig i sæsonerne U12-U19. En spiller kan således godt bidrage til produktiviteten i flere klubber.
- e) Spilleren kan bidrage til moderklubbens produktivitet frem til og med hans 23 år. Dvs. vinduet lukker ned samme dag, som spilleren fylder 24 år.
- f) For at en spiller kan bidrage til moderklubbens samlede produktivitetstal, skal spilleren minimum have været i en dansk 2. divisionstrup indenfor de seneste tre sæsoner. Der gives således ikke point for at udvikle spillere til Danmarksserien. Til gengæld giver såvel A- som U-landshold også point.
- g) Alle spillere der minimum har været i en dansk 2. divisionstrup indenfor de seneste tre sæsoner bidrager til klubbens samlede produktivitetstal.

Retningslinjer:

- a) Jo længere tid spilleren har været i den enkelte moderklub fra U12-U19, jo mere bidrager han til klubbens samlede produktivitetstal.
- b) Jo kortere tid siden det er, at spilleren var i moderklubberne, jo mere bidrager han til moderklubbens samlede produktivitetstal.
- c) Jo flere kampe spilleren har spillet for pointgivende hold (min. 2. division) - jo mere bidrager han til moderklubbens 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 han har tilbragt i moderklubben fra U12 -U19 og hvor lang tid siden han sidst var i moderklubben. På denne måde får vi en solid og konsistent model.

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

- a) 3. Division
- b) 2. Division
- c) 1. Division
- d) Superligaen
- e) Udenlandske ligaer, 31-55 på den europæiske rangliste
- f) MLS
- g) De næstbedste ligaer, 6-20 på den europæiske rangliste
- h) Udenlandske ligaer, 11-30 på den europæiske rangliste
- i) De næstbedste ligaer, 1-5 på den europæiske rangliste
- j) Udenlandske ligaer, 6-10 på den europæiske rangliste
- k) Udenlandske ligaer, 1-5 på den europæiske rangliste

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. Nedenfor er en oversigt over de forskellige niveauer og de tilhørende point.

Point for klub (P_K)	
Niveau	P _K -værdi
3. Division	3
2. Division	5
1. Division	8
Superligaen	12
Udenlandske ligaer 31-55 på den europæiske rangliste samt MLS samt de næstbedste ligaer i Europa 6-20 på den europæiske rangliste	8
Udenlandske ligaer 11-30 på den europæiske rangliste, samt de næstbedste ligaer 1-5 på den europæiske rangliste	12
Udenlandske ligaer 6-10 på den europæiske rangliste	14
Udenlandske ligaer 1-5 på den europæiske rangliste	16
Tillægspoint for landshold (P_L)	
Niveau	P _L -værdi
U16	4
U17	6
U18	6
U19	8
U20	8
U21	12
A	16

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

Faktorer

Følgende faktorer indføres:

1. Jo flere kampe spilleren har spillet for det pointgivende hold - jo mere bidrager han 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 han 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 han 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 produktivtetsbidrag til moderklubben

For alle relevante produktivitetsskabende 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 . Indekstallene 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 hen over 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 han spillet andre 15 kampe for klub β og dermed genereret $B_K^{1,\beta}$ fra klub β .

I fald vi udregner hans samlede produktivitetsbidrag 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 u21- 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 samlede score for produktivitet B_{KLUB} kan nu angives på følgende måde:

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

Bilag 4b - Vejledning til skema for produktivitet pr. marts 2022

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 2. Division. For mere detaljeret beskrivelse i forhold til selve beregningsmodellen, henvises til bilag 4.

Hver linje i skemaet svarer til en enkelt spillers produktivetsbidrag 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:

- 3. Division
- 2. Division
- 1. Division
- Superligaen
- De næstbedste ligaer i Europa, 6-20 på den europæiske rangliste
- De næstbedste ligaer i Europa, 1-5 på den europæiske rangliste
- MLS
- Europæiske ligaer, 31-55 på den europæiske rangliste
- Europæiske ligaer, 11-30 på den europæiske rangliste
- Europæiske ligaer, 6-10 på den europæiske rangliste
- Europæiske ligaer, 1-5 på den europæiske rangliste

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

I kapitel 12 'Produktivitet' i licensmanualen er følgende formulering:

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

I forhold til 24 års-dagen, 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 2022 er 26 år (og dermed over 24 år), men som i efteråret 2018 kun var 23 år (for eksempel fødselsdato 18-12-1994) og derfor optjener produktivitet for klubben i sæsonen 2018/19 frem til 18-12-2018.

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 2020/21 og en spiller der er født d. 4. feb. 1997. Kampe der er spillet i sæsonen frem til d. 4. feb. 2021 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 hans kampe for sæsonerne 2018/19 og 2019/20 naturligvis også med, da han ikke er fyldt 24 år endnu i disse sæsoner.

Lad os nu antage, at spilleren i stedet for var født d. 4. feb. 1996. Så ville hans kampe i sæsonen 2020/2021 ikke tælle med, da han allerede er fyldt 24 år inden sæsonen er startet. Til gengæld vil alle hans kampe i sæsonen 2018/19 og hans kampe frem til d. 4. feb. 2020 i sæsonen 2019/20 tælle med, da han 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 2018/19 men ikke i de andre sæsoner. Eller som i eksemplet ovenfor, en spiller der bidrager i sæsonerne 2018/19 og 2019/20 men ikke i 2020/21.

Bemærk i øvrigt at følgende gælder:

- Sæsonen 2019/20 starter d. 1. juli 2019 og løber frem til 30. juli 2020 (grundet Covid19)
- De to andre sæsoner (18/19 og 20/21 starter d. 1. juli og stopper d. 30. juni
- Den øvre aldersgrænse i denne omgang er 01.07.1994.

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 2018/19 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 produktivitsberegning

Hvilke sæsoner tæller med...?

Det skal også understreges, at kun sæsonerne 2018/19, 2019/20 og 2020/21 inddrages i denne ombæring. Det fremgår af valgmulighederne i jeres udfyldelsesark, at sæsonen 2021/22 ikke er en mulighed. Dette ud fra en betragtning om, at vi ikke ønsker at inddrage halve sæsoner.

Og endnu en gang: Husk at sæsonen 2019/20 løber fra d. 1. juli 2019 frem til d. 30. juli 2020.

HUSK FØLGENDE:

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

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

Bilag 4c - Vejledning til skema for produktivitet pr. marts 2023

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 2. Division. For mere detaljeret beskrivelse i forhold til selve beregningsmodellen, henvises til bilag 4.

Hver linje i skemaet svarer til en enkelt spillers produktivetsbidrag 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:
- 3. Division
 - 2. Division
 - 1. Division
 - Superligaen
 - De næstbedste ligaer i Europa, 6-20 på den europæiske rangliste
 - De næstbedste ligaer i Europa, 1-5 på den europæiske rangliste
 - MLS
 - Europæiske ligaer, 31-55 på den europæiske rangliste
 - Europæiske ligaer, 11-30 på den europæiske rangliste
 - Europæiske ligaer, 6-10 på den europæiske rangliste
 - Europæiske ligaer, 1-5 på den europæiske rangliste
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

I kapitel 12 'Produktivitet' i licensmanualen er følgende formulering:

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

I forhold til 24 års-dagen, 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 2023 er 26 år (og dermed over 24 år), men som i efteråret 2019 kun var 23 år (for eksempel fødselsdato 18-12-1995) og derfor optjener produktivitet for klubben i sæsonen 2019/20 frem til 18-12-2019.

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 2021/22 og en spiller der er født d. 4. feb. 1998. Kampe der er spillet i sæsonen frem til d. 4. feb. 2022 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 hans kampe for sæsonerne 2019/20 og 2020/21 naturligvis også med, da han ikke er fyldt 24 år endnu i disse sæsoner.

Lad os nu antage, at spilleren i stedet for var født d. 4. feb. 1997. Så ville hans kampe i sæsonen 2021/2022 ikke tælle med, da han allerede er fyldt 24 år inden sæsonen er startet. Til gengæld vil alle hans kampe i sæsonen 2019/20 og hans kampe frem til d. 4. feb. 2021 i sæsonen 2020/21 tælle med, da han 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 2019/20 men ikke i de andre sæsoner. Eller som i eksemplet ovenfor, en spiller der bidrager i sæsonerne 2019/20 og 2020/21 men ikke i 2021/22.

Bemærk i øvrigt at følgende gælder:

- Sæsonen 2019/20 starter d. 1. juli 2019 og løber frem til 30. juli 2020 (grundet Covid19)
- De to andre sæsoner (20/21 og 21/22 starter d. 1. juli og stopper d. 30. juni)
- Den øvre aldersgrænse i denne omgang er 01.07.1995.

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 2019/20 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 produktivitsberegning

Hvilke sæsoner tæller med...?

Det skal også understreges, at kun sæsonerne 2019/20, 2020/21 og 2021/22 inddrages i denne ombæring. Det fremgår af valgmulighederne i jeres udfyldelsesark, at sæsonen 2022/23 ikke er en mulighed. Dette ud fra en betragtning om, at vi ikke ønsker at inddrage halve sæsoner.

Og endnu en gang: Husk at sæsonen 2019/20 løber fra d. 1. juli 2019 frem til d. 30. juli 2020.

HUSK FØLGENDE:

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

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

Bilag 5 - Klubberklæring Ansøgningsblanket (jf. L.01)

[Indsæt her klublicensansøgers CVR registrerede navn] ansøger ved udfyldelsen af vedlagte spørgeskema Dansk Boldspil-Union om klublicens for klublicensperioden 2022/2024.

NB! 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 klubben forpligtiger sig til at leve op til DBU's Holdninger & Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' (bilag 6) samt DBU's Børnesyn.
- c) at klubben forpligtiger sig til at følge "Regelsæt for klubskifter under 18 år for licensklubber" (bilag 7)
- d) at forpligte sig til at efterleve DBU's Cirkulære nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" (bilag 8)
- 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 aktiviteter i ind- og udland
- h) at klubben informerer DBU såfremt man har samarbejde med udenlandske klubber/aktører på dansk grund (ex. 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 de fastsatte frister
- j) at den forpligter sig til at overholde bestemmelserne og vilkårene i DBU's Klublicensmanual, drenge
- k) at bemyndige DBU's Talentudvalget 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 uden varsel kan gennemføre stikprøvekontrol af de indsendte oplysninger
- m) 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.
- n) Alle klubber i overbygningen/den delvis fusion, skal efterleve DBU's Holdninger & Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' (bilag 6) samt DBU's Børnesyn.

Navn(e) (blokbogstaver)

Titel

Dato & Underskrift(er)

Stempel

Bilag 6 - 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 & Handlinger
2. Klubberne må være vært for eksempel fodboldskoler arrangeret af andre, så længe disse ikke strider mod DBU's Holdninger & Handlinger

Kontrakter, klubskifter og fiskeri

3. Klubberne skal efterleve DBU's etiske retningslinjer for klubskifter.
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 Holdninger & 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 samarbejdsklubber, 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 i 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 der 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 klubskifte. Der er altså tale om en mulighed for at klub og spiller kan se hinanden lidt an, inden et evt. klubskifte hvor spilleren er overgået til U13, så dette kan ske på et bedre oplyst grundlag end ellers.
11. Udtagelsesstævner og lignende for børn tidligere end U13 er ikke foreneligt med H&H.
12. Udtagelsesstævner 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/skole

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 7 - Regelsæt for licensklubber, vedr. klubsifter for spillere under 18 år

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

Klubsifter 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 klubsifter.

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

Kontakt med henblik på klubsifter er således alene tilladt frem til 3 uger før turneringsstart. Turneringsstart defineres som sæsonstart i efteråret og opstart i foråret efter vinterpausen. Kontakt i løbet af de to 3-ugers perioder, sidestilles med brud på reglerne for klubsifter. Sæsonstart defineres som første, spillede kamp i turneringen, af et hvilket som helst hold i rækken.

Følgende procedure er gældende for klubsifter i ungdomsfodbold:

1. Kontakt vedrørende klubsifter 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 chefræner - 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. klubsifte. 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 klubsifte, 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 klubsifte 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 klubsiftet 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

Link til "Holdninger og Handlinger"

www.dbu.dk/boern_og_unge/bornefodbold/Om_holdninger_og_handlinger

Link til "Retningslinjer og Præciseringer"

www.dbu.dk/temaer/det_gode_fodboldmiljoe/retningslinjer

Bilag 8 - 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 værge, 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 værge, 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 9 - Budgetskabelon

PERSONALEOMKOSTNINGER	
Cheftrænere	
Assistenttrænere + evt. holdledere	
Spillere	
Specialtrænere (ex. målmand- & fysisk træner)	
Sundhedssektor (ex. læge, fysioterapeut, massør)	
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	
- Træningsleje 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 10 - 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 trænersteam medmindre andet er aftalt med klubbens bestyrelse.
 - Medlemmer af gruppen bør kun være klubbens medlemmer og repræsentanter og evt. forældre.

Bilag 11 - Skema til forhåndsgodkendelse

Erklæring

_____ anmoder hermed Dansk Boldspil-Union om godkendelse til at ansøge om klublicens.

NB! Blanketten er nødvendig for at komme i betragtning til godkendelse.

Klubbens ledelse og bestyrelse bekræfter ved underskrift at:

- klubbens allerede ansatte eller kommende ansatte Børneudviklingstræner og Ungdomsudviklingstræner minimum er/bliver ansat på fuldtid hhv. halvtid jf. definitionen af ansættelser i punkt 1.3 Definitioner.
- klubben arbejder på at overholde definitionen af en 1-stjernet klub jf. punkt 2.3.1.
- 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 har gjort sig bekendt med og agter at efterleve:
 - DBU's Holdninger & Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' (bilag 6) samt DBU's Børnesyn.
 - 'Regelsæt for klubskifter under 18 år for licensklubber' (bilag 7)
 - DBU's Cirkulære nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" (bilag 8)

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 hvis det udfyldes i hånden)

Navn: _____

Funktion i klubben: _____

Telefonnummer: _____

E-mail: _____

Medlemstal fordelt på årgange for U6-U15

U6: _____ U10: _____ U14: _____

U7: _____ U11: _____ U15: _____

U8: _____ U12: _____

U9: _____ U13: _____

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 børnefodbolden indeholdende:

- Klubbens økonomi for U6-U15 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