

DBU's Licenssystem

# LICENS MANUAL FOR UNGDOM DRENGE SÆSON 2026/2028



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

EN DEL AF  
NOGET STØRRE

# Forord

DBU's Talentudvalg, drenge udgiver hermed Licensmanualen 2026-2028, som også denne gang indeholder en række både nye initiativer men også større fleksibilitet på nogen områder. Tilpasningerne er overordnet beskrevet i afsnittet Indledning, side 6.

Talentudvalget nedsatte i den forbindelse en række arbejdsgrupper, der fik til opgave at gennemdrøfte flere af ændringerne med henblik både at sikre et højt ambitionsniveau og en hensigtsmæssig implementering i klubberne.

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

Gennem et nyt initiativ om udviklingsprojekter opnår klubben kompetencer og erfaring med projektarbejde indenfor talentudvikling, gerne med en forskningsrelateret tilgang, som bidrager til udviklingen af et konkret område i talentudviklingsmiljøet. Samtidig er det hensigten, at klubben bidrager til vidensdeling på tværs af dansk talentudvikling.

Også i forhold til de turneringstilbud, som Licensklubberne deltager i, er der væsentlige ændringer. En omfangsrig proces med betydelig klubinvolvering og bistand fra eksterne eksperter, synes at lede til en løsning, hvor licensindrangeringen bestemmer, hvilken turnering licensklubben deltager i, mens turneringsordningerne ikke længere besluttet af Talentudvalget. Endelig behandling og beslutning af disse forslag er ved redaktionens afslutning ikke tilendebragt. Licensmanualens afsnit 16 vil blive opdateret, når der er truffet beslutning om de fremtidige turneringstilbud.

Endelig bemærkes det, at Talentudvalget har igangsat arbejdet henimod en større og mere grundlæggende revision af Licenssystemet, med forventet igangsætning i 2028.

Talentudvalget ønsker alle klubber god arbejdslyst med Licensmanual for ungdom drenge 2026/2028.

# Indholdsfortegnelse

<b>1.</b>	<b>Indledning</b>	<b>6</b>
1.1.	Væsentlige ændringer	7
1.2.	Ordliste	8
1.3.	Tidslinje	10
1.4.	Således anvendes manualen	11
1.5.	Klublicenssystemets formål	11
<b>2.</b>	<b>Procedure</b>	<b>12</b>
2.1.	Procedure vedr. klublicens	12
2.2.	Klassificering af krav og klublicens	15
2.3.	Klublicensniveauer	15
2.4.	Disciplinære bestemmelser og sanktioner	18
2.5.	Dispensationer	19
2.6.	Ansøgningsproceduren	21
2.7.	Godkendelsesprocedure, licenstildeling.	22
<b>3.</b>	<b>Klublicensudstedelse</b>	<b>24</b>
3.1.	Godkendelsesprocedure, licenstildeling.	24
3.2.	Definition af klublicensudstederen	24
3.3.	Definition af licensorganerne	24
<b>4.</b>	<b>Klubberne</b>	<b>27</b>
4.1.	Indledning	27
4.2.	Definition af klublicenshaverne (klubberne)	27
4.3.	Klublicens, udstedelse og ophør	27
<b>5.</b>	<b>Kriterier for tildeling af klublicens</b>	<b>30</b>
5.1.	Indledning	30
5.2.	Vurderingen	30
<b>6.</b>	<b>Strategi</b>	<b>31</b>
6.1.	Indledning	31
6.2.	Målsætning	31
6.3.	Krav	31
<b>7.</b>	<b>Organisation, Struktur &amp; HR</b>	<b>34</b>
7.1.	Indledning	34
7.2.	Målsætning	35
7.3.	Uddannelse og manglende kontrakter	36
7.3.1.	Manglende kontrakter	36
7.3.2.	Tilmeldt uddannelse	36
7.3.3.	Gyldige licenser	36
7.3.4.	Udenlandske UEFA-licenser	36
7.3.5.	Revisorerklæring som alternativ til kontrakter	36

<b>8.</b>	<b>Holdudvikling</b>	<b>60</b>
8.1.	Indledning	60
8.2.	Målsætning	60
8.3.	Krav	60
<b>9.</b>	<b>Individuel udvikling &amp; uddannelse</b>	<b>67</b>
9.1.	Indledning	67
9.2.	Målsætning	67
9.3.	Krav	67
<b>10.</b>	<b>Talentidentifikation</b>	<b>77</b>
10.1.	Indledning	77
10.2.	Målsætning	77
10.3.	Krav	77
<b>11.</b>	<b>Faciliteter</b>	<b>82</b>
11.1.	Indledning	82
11.2.	Målsætning	82
11.3.	Krav	82
<b>12.</b>	<b>Produktivitet</b>	<b>89</b>
12.1.	Indledning	89
12.2.	Kriterier	89
12.3.	Målsætning	90
<b>13.</b>	<b>Lov og etiske krav</b>	<b>91</b>
13.1.	Målsætning	91
13.2.	Krav	91
<b>14.</b>	<b>Økonomi &amp; Tilskud</b>	<b>94</b>
14.1.	Indledning	94
14.2.	Direkte økonomisk tilskud	94
14.2.3.	Reducering af 'Tilskud til licensklubber efter stjerniveau'	95
14.2.4.	Puljer	95
14.3.	Udbetaling af direkte økonomisk tilskud	96
<b>15.</b>	<b>Vidensdeling, fagspecifikke netværk, uddannelse og Talentkonference</b>	<b>97</b>
15.1.	Indledning	97
15.2.	Fagspecifikke netværk	97
15.3.	Udviklingsforløb – Læring&Ledelse	97
15.4.	Talentkonference	98
15.5.	Uddannelseskoordinator	98
<b>16.</b>	<b>Ungdoms-DM turneringen</b>	<b>99</b>

# Bilagsoversigt

Bilag 1a	Normeringsskema	101
Bilag 1b	Minimum uddannelseskrav	103
Bilag 1c	DBU Træneruddannelser	105
Bilag 2	Fysiske tests	107
<b>Bilag 3</b>	<b>Antidoping</b>	109
Bilag 4	Beregning af Produktivitet	112
Bilag 4a	Vejledning til skema for produktivitet pr. 2026	118
Bilag 4b	Vejledning til skema for produktivitet pr. 2027	121
Bilag 5	Kluberklæring Ansøgningsblanket	124
Bilag 6a	Områder der blandt andet indgår i kvalitativ vurdering ved auditering	125
Bilag 6b	Inspiration til arbejdsbeskrivelser, procedurer og strukturer	127
Bilag 7a	Cirkulære om regler for klubsifter	136
Bilag 7b	Klagevejledning ved brud på klubsiftereregler	140
Bilag 8	Beskyttelse af spillere under 15 år	141
<b>Bilag 9</b>	<b>Budgetskabelon</b>	142
Bilag 10	Retningslinjer for kommunikation i DBU's Klublicenssystem	143
Bilag 11	Skema til forhåndsgodkendelse	144

# 1. Indledning

Ungdomslicensmanualen for drenge har gennem årene gennemgået en betydelig udvikling – et udtryk for det engagement og den høje kvalitet, som klubberne lægger i talentudviklingen.

I denne udgave har vi derfor haft fokus på at lette det administrative arbejde hvilket har resulteret i, at der er fjernet krav om fremsendelse af dokumentation for en række punkter, i forbindelse med upload af ansøgningen.

DBU har i den seneste licensperiode lanceret *Læring & Ledelse* – en uddannelsesrække, der styrker kompetencerne hos Head of Coaching, Ungdoms- og Børneudviklingstrænere. Fra licensåret 2026–2028 stilles der krav om gennemførelse af et minimumsantal moduler. Det har ligeledes resulteret i at de, ellers obligatoriske, halvårslige uddannelsesdage og inspirationsture, bortfalder i denne manual gældende 2026/2028.

Som noget nyt introduceres rollen *Ansvarlig for Individuel Udvikling* – en funktion, der markerer et vigtigt skridt i retning af en mere holistisk og spillercentreret tilgang til talentudvikling. Rollen skal understøtte spillerens udviklingsplaner og bidrage til en struktureret og målrettet indsats i både trænings- og kampmiljøer.

I forlængelse af det løftes *Mentaltræneren* på normeringen, idet krav om ansættelse introduceres fra 2 stjerner.

Endelig styrkes området for *Performanceanalyse*, hvor justerede krav og øget normering skal give klubberne bedre redskaber til at arbejde databaseret og strategisk med både spiller- og holdudvikling. Med en mere systematisk tilgang til analyse og evaluering får klubberne mulighed for at træffe mere kvalificerede beslutninger, identificere udviklingspotentiale og dokumentere progression på en måde, der understøtter både licensarbejdet og den daglige træning.

For at sikre klubberne tid og fleksibilitet har Talentudvalget valgt at nogle normeringer først vil være gældende fra den 1. juli 2027. Se nærmere i det enkelte punkt, samt i overblikket i bilag 1b.

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](http://www.dbu.dk/licens)

## 1.1. Væsentlige ændringer

Ændringer og præciseringer for sæson 2026/2028

Punkt	Beskrivelse
Igennem hele manualen	Implementering af Cirkulære 130 for klubskeer, der har erstattet Holdninger & Handlinger samt retningslinjer og præciseringer.
Igennem hele manualen	Krav om upload af dokumentation i forbindelse med licensansøgningen for eksisterende licensklubber ved fremtidige ansøgninger, er fjernet for så vidt angår følgende punkter: S.01, O.14, O.15, H.01, H.02, H.03, H.04, H.05, H.06, H.07, I.01, I.02, I.03, I.04, I.05, T.01, T.05, F.02 & F.10 Dokumentation skal fortsat fremsendes til DBU's auditører forud for auditeringer, med henblik på den kvalitative vurdering af klubbernes talentudviklingsmiljøer.
<a href="#">S.02</a>	<b>Nyt krav!</b> Strategi: Udviklingsprojekter Klubben skal gennemføre et udviklingsprojekt.
<a href="#">7.1.1</a> <a href="#">O.12</a> <a href="#">O.16</a> <a href="#">O.21</a>	1 – 2½ stjerne Tilføjelse af mulighed for kvarttidsansatte på: - Børneudviklingstræner på 1-2,5 stjerner jf. O.12 - Mentaltræner på 3-3,5 stjerner, jf. O.16 - Analytiker på 2-2,5 stjerner, jf. O.21
<a href="#">O.02</a>	Opjusterede krav vedr. normering, for opnåelse af stjernenevæuer.
<a href="#">O.04 HOC</a> <a href="#">O.08 UUT</a> <a href="#">O.12 BUT</a>	Større fleksibilitet ift. uddannelsesmuligheder, samt tilføjelse af Læring&Ledelse
<a href="#">O.16</a>	Opjusterede krav vedr. normering for Mentaltræner
<a href="#">O.21</a>	Tilpasset ordlyd vedr. Analytiker & Performanceanalyse Opjusterede krav vedr. normering for Analytiker
<a href="#">O.24</a> <a href="#">I.09</a>	<b>Nyt krav!</b> Ansvarlig for Individuel Udvikling, <i>samt</i> Individuel Udvikling & -Træning. Klubber fra 3-5 stjerner skal have en Ansvarlig for Individuel Udvikling, som er ansvarlig for at organisere spillernes individuelle udvikling og træning for minimum U15 – U17. Dertil I.09 der omhandler arbejdsopgaver relateret til O.24.
<a href="#">I.03</a>	Præcisering og justering af 'Mentaltræning og Udvikling', der har til hensigt at sikre forankring i klubben på strategisk og organisatorisk niveau.
<a href="#">15. Læring&amp;Ledelse samt uddannelsesdage/studieture</a>	HOC, UUT og BUT skal i de samlede licensperioder (2026-2028) tage et minimums antal Læring&Ledelse moduler. Da dette forventes at lægge beslag på en del af disse trænere tid, er det samtidig besluttet at der i indeværende licensår <b>ikke</b> vil blive afviklet de obligatoriske halvårslige uddannelsesdage eller studie- og inspirationsture for de nævnte funktioner.
<a href="#">15.4</a>	Talentkonference, med obligatorisk deltagelse fra licensklubbernes Talentchef, Head of Coaching, Ungdomsudviklingstræner samt Børneudviklingstræner.
<a href="#">Bilag 1a</a>	Opdateret oversigt over nye gældende normeringskrav
<a href="#">Bilag 1b</a>	Opdateret oversigt over nye gældende uddannelseskrav

## 1.2. Ordliste

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

Begreb	Definition
Ansvarsområder	Opgaver som vedkommende skal varetage.
Ansættelsesaftale	Dette kan være en aftale på frivillighed eller en aftale med en ansat.
ATK	Aldersrelateret træningskoncept
Auditor	DBU Medarbejder, der forestår 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. 22.500 brutto pr. måned for minimum 37 timer pr. uge.
Future spiller	En spiller som er bagefter i sin biologiske udvikling, sammenlignet med sine kronologisk jævnaldrende.
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. 11.250 brutto pr. måned for minimum 18,5 timer pr. uge. Vedkommende må maksimalt arbejde 70% andet sted.
Klublicensperiode	1. juli til 30. juni
Kumulative krav	Kumulative krav betyder, at alle krav fra tidligere niveauer eller stjerner skal være opfyldt, for at man kan avancere til et højere niveau. For eksempel skal en klub, der ønsker at opnå 2 stjerner, ikke kun leve op til de nye krav for 2 stjerner, men også fortsat opfylde alle kravene for 1 stjerne. Tilsvarende gælder det for 3 stjerner, at både kravene for 1, 2 og 3 stjerner skal være opfyldt samtidig. På den måde bygger hvert nyt niveau ovenpå det forrige, og ingen tidligere krav må forsømmes, hvis man vil opnå flere stjerner.
Kvartidsansat	En kvartidsansat defineres ved at vedkommende tjener minimum kr. 5.625 brutto pr. måned for minimum 9,25 timer pr. uge
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

Begreb	Definition
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.
Præstationsanalyse	Præstationsoptimering af relevante trænings- og konkurrenceparametre
RAE / RVE	Relativ Alders Effekt / Relativ Vækst Effekt
Rekruttere	Processen fra første kontakt til klub/spiller/forældre til evt. klubsifte, 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 O.03-O.24, 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 TalentID som f.eks. 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 <a href="#">bilag 1c</a> ). 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'.

### 1.3. Tidslinje

Anmodning fra klubber udenfor klublicenssystemet, der rettidigt senest 1. marts 2025, har fremsendt tilkendegivelse herom, om godkendelse til ansøgning for sæson 2026/2028	1. december 2025
Senest tilbagemelding fra DBU til ikke-licensklubber om godkendelse til ansøgning	7. januar 2026
Fremsendelse af produktivitetsskema til klubberne	Senest medio januar 2026 & 2027
<b>Deadline for indsendelse af klubansøgning og udfyldt produktivitetsskema</b>	<b>Mandag d. 2. februar 2026 kl. 14:00</b>
Licenstagelsesmøde i DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge	18.-19. maj 2026
Seneste potentielle dato for info til de ansøgende klubber vedr. tildelingen af klublicens	Senest 21. maj 2026
Seneste potentielle dato for ankefrist til Licensappeludvalget vedr. procedurefejl	14 dage efter afsendt licenstagelse
Indsendelse af nye aftaler og kontrakter til 2026/2028 sæsonen	30. juni 2026
<b>Indsendelse af afholdelsesbekræftelser</b> vedr. Laws of the Game samt Spiladfærd <b>jf. I.07</b>	Senest 1. september 2026 & 1. september 2027
<b>Indsendelse af testresultat</b> for fysisk test for 3-, 4- og 5-stjernede licensklubber jf. <a href="#">bilag 2</a>	Senest 1. september 2026 & 1. september 2027
<b>Deadline</b> for at gennemføre Anti Doping Danmarks ift. til enhver tid gældende e-læringsprogram for U17 & U19 spillere, jf. bilag <a href="#">1.07</a>	Senest 1. februar 2027 & 1. februar 2028
Tilkendegivelse fra klubber <u>udenfor</u> klublicenssystemet, om mulig ansøgning til sæson 2026/2028	Mandag d. 1. februar 2027 kl. 14:00
<b>Indsendelse</b> af produktivitetsskemaer - midtvejs	Senest 1. marts 2027
<b>Indsendelse af testresultat</b> for fysisk test for 2-, 3-, 4- og 5-stjernede licensklubber jf. <a href="#">bilag 2</a>	Senest 1. marts 2027 & 1. marts 2028

## 1.4. 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 2026/2028-sæsonen. Der løber fra 1. juli 2026 til 30. juni 2028.

## 1.5. 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 Talentudvalg for Ungdom Drenge) 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 auditor. Auditøren udarbejder efter auditions mødet en rapport til DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge, til brug for klublicens tildelingen. Klubben modtager konklusionen fra denne rapport, samt inspirationsforslag til eventuelle optimeringer. Hvis klubben er samarbejdsklub til en klub i licenssystemet må samarbejdsklubben ikke deltage i auditeringen.

Auditering foregår i følgende cyklus:

	Efterår 2026	Forår 2027	Efterår 2027	Forår 2028
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	

**OBS:** Ovenstående skabelon er vejledende, klubber kan blive auditeret i halvåret før eller efter den af skemaet vejledende placering. Dette vurderes ud fra auditørernes samlede auditeringsprogram.

\*Klubrangeringen i ovenstående skema og nedenstående beskrivelse er vejledende og tilpasses fra år til år.

##### 2.1.1.1. Klubber rangeret nr. 1-16/19

#### Auditering

Klubben auditeres og efter auditeringen modtages en kort skriftlig konklusion på de forskellige hovedområder. Er klubben uenig i auditørens vurdering, skal klubben meddele dette til auditøren og klubben har mulighed for at fremsende sine argumenter for, hvorfor klubben ikke er enig, til Licensadministrationen, hvorefter det kan indgå i DBU's Talentudvalgs behandling af klublicensansøgningen.

Dokumentation vedr. S.01, O.14, O.15, H.01, H.02, H.03, H.04, H.05, H.06, H.07, I.01, I.02, I.03, I.04, I.05, T.01, T.05, F.02 & F.10 skal fortsat fremsendes til DBU's auditører forud for auditeringer, med henblik på den kvalitative vurdering af klubbernes talentudviklingsmiljøer, med henvisning til L.01 hvoraf det blandt andet fremgår at DBU forbeholder sig ret til, uden varsel, at gennemføre stikprøvekontrol af de indsendte oplysninger.

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 delområder. Er klubben til postaudit uenig i den kvalitative vurdering, oplyser auditøren dette, i den interne rapport til DBU's Talentudvalg, hvorefter det indgår i den samlede behandling af klublicensansøgningen.

I forbindelse med postaudit udvælges to delområder som klubben vil arbejde med frem mod midtvejsbesøget.

### Midtvejsbesøg

Klubben får et midtvejsbesøg. På midtvejsbesøget vil klubben blive spurgt ind til det organisatoriske setup, samt til klubbens strategiske arbejde. Ydermere vil midtvejsbesøget være en mulighed for klubben til generel sparring med auditørerne. Klubben skal på midtvejsbesøg lave en præsentation for auditørerne af hvordan miljøet har udviklet sig siden auditering, med særligt fokus på de to delområder som der blev valgt ved postaudit. Midtvejsbesøget er alene et sparringsbesøg og har ingen indflydelse på kommende licenstildeling.

#### 2.1.1.2. Klubber rangeret nr. 17/20 og nedefter

##### Auditering

Klubben auditeres og efter auditeringen modtages en kort skriftlig konklusion på de forskellige hovedområder. Er klubben uenig i auditørens vurdering, skal klubben meddele dette til auditøren og klubben har mulighed for at fremsende sine argumenter for, hvorfor klubben ikke er enig, til Licensadministrationen, hvorefter det kan indgå i DBU's Talentudvalgs behandling af klublicensansøgningen.

Dokumentation vedr. S.01, O.14, O.15, H.01, H.02, H.03, H.04, H.05, H.06, H.07, I.01, I.02, I.03, I.04, I.05, T.01, T.05, F.02 & F.10 skal fortsat fremsendes til DBU's auditører forud for auditeringer, med henblik på den kvalitative vurdering af klubbernes talentudviklingsmiljøer, med henvisning til L.01 hvoraf det blandt andet fremgår at DBU forbeholder sig ret til, uden varsel, at gennemføre stikprøvekontrol af de indsendte oplysninger.

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 delområder. Er klubben til postaudit uenig i den kvalitative vurdering, oplyser auditøren dette, i den interne rapport til DBU's Talentudvalg, hvorefter det indgår i den samlede behandling af klublicensansøgningen

##### Midtvejsbesøg

Klubben får et midtvejsbesøg. På midtvejsbesøget vil klubben blive spurgt ind til det organisatoriske setup, samt til klubbens strategiske arbejde. Ydermere vil midtvejsbesøget være en mulighed for klubben til generel sparring med auditørerne. Midtvejsbesøget er alene et sparringsbesøg og har ingen indflydelse på kommende licenstildeling.

##### Benchmark

Klubberne vurderes ved auditeringen kvalitativt på de respektive delområder. Benchmarket er dynamisk og følger den generelle nationale udvikling. Dette betyder over tid at benchmarket vil kunne øges i auditørernes vurderingen af de respektive delområder.

Et benchmark kan dog kun øges ved start af auditeringscyklus jf. 2.1.1., så alle klubber vurderes ud fra samme benchmark.

### 2.1.2. Ansøgning

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

Klubben fremsender ansøgningen jf. deadline i tidslinien



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

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.

### 2.1.3. 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 \*

\* Datoerne er vejledende.

## 2.2. Klassificering af krav og klublicens

Hvert af kravene i denne manual er inddelt i op til 5 forskellige stjern niveauer. Det endelige tildelte stjern niveau, sker på baggrund af en samlet vurdering, der reguleres af de imødekomne objektive minimumskrav, set i forhold til den kvalitative score.

Den samlede vurdering lægger til grund for licensindrangeringen, hvor der indledningsvis rangeres fra klubbernes tildelte stjern niveau fra høj til lav, og rangeres herefter inden for stjern niveauerne ud fra klubbernes tildelte score, ligeledes fra høj til lav. Før en klub kan opnå et stjern niveau, skal klubben leve op til de specifikke objektive minimumskrav for stjern niveauet, samt opnå den kvalitative score der kræves for det specifikke stjern niveau. Se 2.3.2 Procenter.

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

I licensansøgningskemaet fremgår alene de punkter, der er nødvendige for opnåelse af det ansøgte stjern niveau. 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 4 - 5 stjerner.

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

For klubber der tildeles klublicens på lavere stjern niveau end det ansøgte, er det ikke obligatorisk at opfylde krav højere end det tildelte stjern niveau. 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. Stjern niveauer

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 stjern niveauer:

	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 1-1½ stjern klub

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 2-2½ stjerned 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-stjerned 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 stjerned 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 gearet 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 stjerned 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-stjerned licensklub, påbegyndt de væsentlige områder for at blive en 5-stjerned 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-stjerned 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

Klubbens score opgøres i procenter, der sammen med klubbens efterlevelse af de objektive minimumskrav afgør hvilket stjerniveau en klub befinder sig på. Procentgrænserne for de respektive stjerniveauer er fastlagt jf. nedenstående tabel. Disse procentgrænser er som udgangspunkt låst fremadrettet, således at klubberne kender grænserne for de forskellige stjerniveauer. DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge forbeholder sig dog retten til at ændrer satserne i kommende manualer, hvis licenssystemets udvikling skaber behov for det.

- 1-stjernet klublicens kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 23 procent samt, at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 1 stjerne.
- 1½-stjerne kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 27 procent, samt at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 1½ stjerne.
- 2-stjernet klublicens kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 32 procent samt, at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 2 stjerner.
- 2½-stjerne kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 40 procent, samt at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 2½ stjerne.
- 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.
- 3½-stjerne kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 60 procent, samt at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 3½ stjerne.
- 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.
- 4½-stjerne kræver, at klubben samlet vurderes til minimum 80 procent, samt at klubben opfylder en række minimumskrav der er beskrevet i klublicensmanualen for at opnå 4½ stjerne.
- 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	32	2
1,5	27	1,5
1	23	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 berettig 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 Talentudvalg for Ungdom Drenge 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 Talentudvalg for Ungdom Drenge 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 DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge, som helt kan frafalde sagen eller agere ud fra de øvrige bestemmelser i punkt 2.4. i indeværende manual.

#### 2.4.4. Brud på DBU's Klubsiftereregler

Licensklubbers overtrædelser af klubsiftereregler sanktioneres ikke af DBU's Talentudvalg. Det er DBU's Disciplinærudvalg der fastsætter disciplinære forholdsregler over for klubbernes overtrædelse af DBU's klubsiftereregler vedr. klubsifter for spillere under 18 år, herunder cirkulærer, regelsæt og etiske retningslinjer, jf. DBU's love §21.4, (se bilag 7a).

Oplysning om klagemulighed eller spørgsmål vedr. disse regler og overtrædelser fremgår af bilag 7b samt på [www.dbu.dk](http://www.dbu.dk) - [Alt om klubsifter for børn og unge under 18 år](#)

## 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 Talentudvalg for Ungdom Drenge, efter skriftlig anmodning fremsendt til DBU's Licensadministration, tildele klubben en ekstraordinær dispensation.

De følgende retningslinjer gælder for dispensationer:

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

DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge kan beslutte, ved ikke-tildelt dispensation, at acceptere at et stjerniveau 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) DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge kan tildele dispensationen af egen drift
- b) Muligheden for at opnå en given dispensation kan være gældende for (I) alle licensklubber eller for (II) licensklubber på et bestemt stjerniveau
- c) Ved tildeling af dispensation skal DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge fastsætte kriterierne for opnåelse af dispensationen
- d) Dispensationen dækker op til 12 måneder, dog oftest med udløb af licensåret.

### 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.

Udgangspunktet for dispensationerne sker med henblik på at øge klubbernes fleksibilitet ved akut opståede situationer samt i forhold til uddannelse af potentielle nøglemedarbejdere.

De følgende retningslinjer gælder for dispensation:

- Dispensation kan gives for maksimalt to træner og der kan maksimalt dispenseres for maksimalt to uddannelsestrin under det påkrævede licensniveau.
- Dispensation for uddannelsestrin gælder udelukkende for uddannelser i DBU's uddannelsessystem, dog undtaget Læring&Ledelse-uddannelserne. Dispensationen kan ikke benyttes til eksterne uddannelseskrav, som på f.eks. uddannelseskrav på fysisk- og mental træner.
- Der kan ikke søges om yderligere træneruddannelsesmæssige dispensationer, før en allerede dispensationstildelt træner imødekommer licenskravet.
- Der kan maksimalt gives dispensation på samme person inden for samme klub i to år.
- Kun klare, skriftlige og velbegrundede anmodninger vil blive behandlet. Der skal klart redegøres for hvilke ekstraordinære forhold, der gør sig gældende, samt hvornår uddannelseskrauet forventes opfyldt
- Dispensionsanmodningen skal sendes til DBU's Licensadministration
- 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.

Definition af uddannelser '2 niveauer under'		
Krav	Et trin	To trin
<b>C1</b>	Ingen uddannelse	Ingen uddannelse
<b>C2</b>	C1	Ingen uddannelse
<b>C3</b>	C2	C1
<b>UEFA C-licens</b>	Påbegyndt C3	C2
<b>B1</b>	UEFA C-licens	Påbegyndt C3
<b>B2</b>	B1	UEFA C-licens
<b>UEFA B-licens</b>	Påbegyndt B2	B1
<b>UEFA Youth B Licens</b>	Påbegyndt UEFA Youth B	UEFA B-licens
<b>UEFA A-licens</b>	Påbegyndt UEFA A	UEFA B-licens
<b>UEFA Elite Youth A licens</b>	Påbegyndt UEFA Elite Youth A	UEFA A-licens / UEFA Youth B-licens
<b>UEFA Pro-licens</b>	Påbegyndt UEFA Pro	UEFA A-licens
<b>UEFA GKB licens</b>	Påbegyndt UEFA GKB	GK1
<b>UEFA GKA-licens</b>	Påbegyndt UEFA GKA	UEFA GKB B-licens <b>og</b> påbegyndt B2
<b>Fodboldpsykologi 2</b>	Påbegyndt kurser på Fodb.ps.2	Fodboldpsykologi 1 / (A-licens)
<b>Fodboldanalytiker 1</b>	Ingen uddannelse	Ingen uddannelse
<b>Fodboldanalytiker 2</b>	Fodboldanalytiker1	Ingen uddannelse
<b>UEFA Fitness B</b>	Bachelor i idræt + Påbegyndt C3	Bachelor i idræt + C2
<b>Tilmeldt Elite Youth A</b>	Påbegyndt A / Påbegyndt Youth B	UEFA B-licens
<b>Tilmeldt Youth B</b>	Påbegyndt B2	B1
<b>Tilmeldt A</b>	Påbegyndt B2	B1
<b>Tilmeldt C3</b>	C1	Ingen uddannelse
<b>Tilmeldt GKA</b>	Påbegyndt UEFA GKB	GK1

NB! Der kan **ikke** bruges dispensation jf. 2.5.3 ift. 'Læring&Ledelse' hvor disse gør sig gældende.

## 2.6. Ansøgningsproceduren

### 2.6.1. Nye licensklubber 2026/2028

Klubber der senest 3. februar 2025 havde fremsendt tilkendegivelse, skal ligeledes fremsende materiale til forhåndsgodkendelse, jf. bilag 11 til [licenssystem@dbu.dk](mailto:licenssystem@dbu.dk) senest d. **1. december 2025**.

Dette gælder ligeledes for klubber, der har søgt om licens, for licensåret 2024/2026, 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 2026/2028. Licensadministrationen kan bede DBU's Talentudvalg om at træffe afgørelse om forhåndsgodkendelse. Denne afgørelse kan ikke ankes. Klubben vil modtage besked om godkendelse eller afslag, senest d. **d. 8. januar 2026**, og kan ved godkendelse, ansøge på lige fod med nuværende licensklubber, med deadline **d. 2. februar 2026 kl. 14:00**.

Klubben gøres opmærksom på, at såfremt der opnås tildeling af licens jf. punkt 2.7.1.8, gør L.01 Klubberklæring sig gældende, fra klubben modtager licensbrevet, og således forpligter klubben sig til at imødekomme punkterne i erklæringen og kan sanktioneres herefter ved manglende imødekomme jf. punkt 2.4.

### 2.6.2. Ansøgningskema

Alle nuværende licensklubber, samt ikke-licensklubber der efter punkt 2.6.1 er godkendt hertil, som ønsker klublicens for sæsonen 2026/2028 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%20ansogning) (*Obs! Linket åbner vejledningen i et nyt vindue*)

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

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

For klubber der ønsker at opfylde kravene til halve stjerniveauer, 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
1-1½ stjerne	1 stjerne
2-2½ stjerner	2 stjerner
2-2½ stjerner	2 stjerner
3-3½ stjerner	3 stjerner
3-3½ stjerner	3 stjerner
4-4½ stjerner	4 stjerner
4-4½ stjerner	4 stjerner
5 stjerner	5 stjerner
5 stjerner	5 stjerner

### 2.6.3. Nye licensklubber 2028/2030

#### 2.6.3.1.

Alle ikke-licensklubber der ønsker at komme i betragtning til licens for licensåret 2028/2030, og som ikke har søgt om licens for sæsonen 2026/2028, skal senest **mandag d. 1. februar 2027**, indsende kortfattet mail med tilkendegivelse herom til [licenssystem@dbu.dk](mailto:licenssystem@dbu.dk). Herefter vil der blive aftalt rådgivningsbesøg med auditørerne, senest i løbet af foråret 2027.

Fremsender klubben tilkendegivelse senest d. 2. februar 2026, vil klubben have mulighed for at modtage rådgivningsbesøg allerede i foråret 2026, og vil ligeledes kunne modtage et ekstra rådgivningsbesøg i foråret 2027 såfremt klub og auditor begge vurderer, at det er hensigtsmæssigt. Licensansøgningen vil fortsat være gældende for 2028/2030, men dette vil give klubben bedre tid til forberedelse, frem mod licenstilldeling i 2028.

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 auditor. Ultimo 2027, anmoder klubben licensadministrationen om godkendelse til ansøgning til sæsonen 2026/2028. Kriterier og dato for denne godkendelse oplyses senest **31. oktober 2027**.

Godkendelsesproces ultimo 2027 gælder ligeledes for eventuelle klubber, der måtte have fået afslag på deres licensansøgning for 2026/2028, jf. 2.7.1.8

Klubben gøres opmærksom på, at såfremt der opnås tildeling af licens jf. punkt 2.7.1.8, gør L.01 Klubberklæring sig gældende, fra klubben modtager licensbrevet, og således 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 imødekommelse af minimumskrav måtte berettigg hertil.

#### 2.6.3.3

For så vidt angår S.01, O.14, O.15, H.01, H.02, H.03, H.04, H.05, H.06, H.07, I.01, I.02, I.03, I.04, I.05, T.01, T.05, F.02 & F.10 skal Ikke-licensklubber der søger licens, fremsende dokumentation for imødekommelse forud for auditering, inden klubben er licensklub, alternativ skal dokumentationen fremsendes i forbindelse med ansøgningen.

## 2.7. Godkendelsesprocedure, licenstildeling.

### 2.7.1. Trin for trin procedure

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

Trinene 1-13 viser den kronologiske rækkefølge for processen:

1. DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge 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 indgår i materialet til DBU's Talentudvalgs licenstildeling.
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. Klubben vil modtage en kort skriftlig konklusion på de forskellige hovedområder, der er besat ved auditeringen. Er klubben uenig i auditørens vurdering, skal klubben meddele dette til auditøren og klubben har mulighed for at fremsende sine argumenter for, hvorfor klubben ikke er enig, til Licensadministrationen, hvorefter det kan indgå i DBU's Talentudvalgs behandling af klublicensansøgningen.
4. Klubberne uploader klublicensansøgningen via Online Klublicensansøgning i KlubOffice, således at det er DBU i hænde senest d. **2. februar 2026 kl. 14:00**.

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 stjerniveau. *For procedure for manglende kontrakter, se endvidere 7.3.1.*

5. Nu foreligger der tre muligheder for den fortsatte sagsbehandling:
  - a) Hvis alle dokumenter er udfyldt og modtaget af DBU's licensadministration inden for den i stk. 4 angivne frist, gennemgår licensadministrationen ansøgningen, og udarbejder indstilling på baggrund heraf.
  - b) Hvis ansøgningsmaterialet er fejlagtigt eller mangelfuldt udfyldt til det ansøgte stjerniveau, men dog indsendt inden for de i ovenstående stk. 4 anførte tidsfrister, kontakter DBU's licensadministration klublicensansøgeren for at aftale de næste skridt, der skal foretages, f.eks. anmodning om oplysninger, underliggende dokumenter etc. Den detaljerede arbejdsgang fortsætter nu efter en individuel procedure. Efter endt procedure, udarbejder licensadministrationen indstilling på baggrund heraf.

- c) Hvis materialet i al væsentlighed ikke er indsendt til DBU inden for den i ovenstående stk.4 angivne frist, oplyser Licensadministrationen DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge herom, hvorefter ansøgning behandles ud fra 2.4.2.2.
6. Rapporterne fra DBU's auditører og klubbernes eventuelle bemærkninger til uenigheder samt indstillingerne fra DBU's Licensadministration, udgør grundlaget for DBU's Talentudvalgs tildeling af licenser. Meddelelse til klubberne om tildeling eller afslag af klublicens fremsendes til klubbens Talentchef via e-mail, jf. tidslinjen fastlagt i denne manual
- 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's Talentudvalg for Ungdom Drenge
  - 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 stjerneniveau, 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
7. Senest 14 dage efter modtagelsen af Talentudvalget 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:
    - a) Der kan påvises objektive fejl, eller
    - b) licensmanualens bestemmelser ikke er overholdt ved licenstildelingen.
8. 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.
9. 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
10. 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) 6 klubfolk fra licensklubberne, som udgangspunkt Talent- eller sportschefer, med en jævn repræsentation fra de respektive stjerneneiveauer
- c) 2 repræsentanter fra DBU Bredde
- d) 2 associerede medlemmer fra forsknings- og 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. klublicens tildeling skal være Licensappeludvalget i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af Talentudvalget 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. Enkelt personer 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-/ amatørafdeling), skal begge enheders tegningsberettigede underskrive erklæringerne, medmindre en gyldigt underskrevet fuldmagt er vedlagt ansøgningen.

#### 4.3.1.2.

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

#### 4.3.1.3.

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

#### 4.3.1.4.

Såfremt klubben/holdene er en overbygning eller en delvis fusion, dækkende et eller flere af holdene fra U10 til og med U19 holdet, gælder kravene i denne licensmanual for de respektive hold, for den pågældende overbygning/delvis fusion. Kravene for de hold der måtte ligge uden for overbygningen/den delvis fusion, skal alle opfyldes alene, af 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 Cirkulære 130 vedr. regler om klubskitter (Bilag 7a) og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn, for de hold der aldersmæssigt måtte ligge udenfor overbygningen/den delvis fusion (jf. [L.01 Klubberklæring](#)).

### 4.3.2. Ændringer i licensperioden

#### 4.3.2.1. Ændringer i ansættelser

Hvis en funktion, der er defineret i kravene 0.03 til 0.24, bliver ledig i løbet af licensperioden, eller fra licenstildelingen har fundet sted til licensperiodens start, skal licensadministrationen informeres herom indenfor 7 arbejdsdage (jf. [L.01 Klubberklæring](#)) efter begivenheden er indtruffet. Se 4.3.2.2.

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

Skulle dette ikke være muligt, kan DBU's Talentudvalg, på baggrund af fremsendt handlingsplan, 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.

Hvis en funktion i henhold til kravene, der er opstillet i 0.03 - 0.24, bliver ledig efter klubbens beslutning (ex. afskedigelse, opsigelse fra medarbejder eller enighed/accept af aftalebrud), skal klubben sikre, indenfor 90 dage, at den pågældende stilling bliver overtaget af en person, som har de nødvendige kvalifikationer og opfylder kravene. Det er ikke muligt at dispensere yderligere herfor, og overskridelse vil medføre sanktion jf. 2.4.

DBU's Licensadministration skal informeres via mail til [licenssystem@dbu.dk](mailto: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.

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

#### 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. 0.02) og herefter orienteres Licensadministrationen via mail på [licenssystem@dbu.dk](mailto:licenssystem@dbu.dk) med besked om hvilke punkter der er opdateret. Dette sker automatisk i licensansøgningen i KlubOffice, såfremt klubben, efter foretagne ændringer, i bunden trykker "Gem og send til licensadministrationen"

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 stjernniveau 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 Talentudvalg for Ungdom Drenge 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. Oversigt over områder der blandt andet indgår i den kvalitative vurdering, findes i bilag 6a

**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 %

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

## 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 bekendte 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 f.eks. 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:

★	<p>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.</p> <p>Klubben skal have en tydelig identitet, der er forankret i organisationen og i talentudviklingen. Dette i sammenhæng med klubbens værdier.</p>
★★	<p>Klubben skal have vedtaget at prioritere talentudviklingen på et tilstrækkeligt højt niveau for U17-U19.</p> <p>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 f.eks.; struktur, spillestil, organisering/ indhold af træning, normering, pipeline for kommende trænere, faciliteter eller andre afdelinger i talent set-up som sundhedssektor, scouting etc.</p>

## S.01 Strategisk ledelse &amp; sammenhæng - forsat

★★★★	<p>Klubben skal have vedtaget og beskrevet en strategi for deres langsigtede strategiske mål for talentudviklingen. Dette kan både være målbare strategiske KPI'er, f.eks.; 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.</p>
★★★★★	<p>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 f.eks. være måling på strategiske KPI'er samt sikre opfølgning på andre fastsatte langsigtede mål f.eks. mål som normering, faciliteter, økonomi etc.</p> <p>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 f.eks. laves en årsrapport fra aktivitetsplan og evalueringer.</p>
★★★★★★	<p>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 f.eks. være en tydelig bevidsthed og beskrivelse af talentudviklingens rolle i klubben, f.eks.; strategisk, sportsligt, økonomisk og/eller tydelige ledelsesprincipper f.eks. transition, sammensætning af 1. seniortrup etc. Der skal være tydeligt kendskab til implementering af processer der vedrører forretningsmodellen.</p>
<b>Aktion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Klubben skal bekræfte at man har en strategi der lever op til klubbens stjerniveau jf. dette afsnits minimumskrav.</i></li> <li>• <i>Klubben skal indsende sine strategiske langsigtede mål, samt en aktivitetsplan for de operationelle kortsigtede mål i ungdom.</i></li> </ul>
<b>Objektive kriterier</b>	Ingen
<b>Kvalitative vurderinger</b>	<p>Klubben vurderes på sammenhæng i strategisk arbejde ved auditering.</p> <p>På sigt vurderes klubben på sin evne til at implementere kortsigtede mål i talentsektoren samt evnen til at opfylde strategiske langsigtede mål (KPI'er).</p>

S.02 Strategi		NYT KRAV!
Udviklingsprojekter		
<p>Klubben skal gennemføre et udviklingsprojekt, der styrker talentudviklingsmiljøet inden for et selvvalgt og relevant område. Projektet skal have en tydelig forbindelse til - og positiv påvirkning på klubbens talentudvikling. Projektet kan med fordel gennemføres i samarbejde med en anden licensklub, klub indenfor en anden sportsgren, virksomheder, universiteter, kommuner, NGO'er, DBU, Divisionsforeningen eller lokalunioner.</p> <p>Formålet er, at klubben opnår kompetencer og erfaring med projektarbejde indenfor talentudvikling, gerne med en forskningsrelateret tilgang, som bidrager til udviklingen af et konkret område i talentudviklingsmiljøet. Samtidig er det forventningen, at klubben bidrager til vidensdeling på tværs af dansk talentudvikling.</p> <p>Udviklingsprojektet kan f.eks. være indenfor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spillerudvikling</li> <li>• Trivsel og mental sundhed</li> <li>• Skadesforebyggelse og fysisk træning</li> <li>• Trænerudvikling og ledelse</li> <li>• CSR</li> <li>• Data og teknologi i talentudvikling</li> <li>• Værdier og kultur</li> <li>• Transition</li> <li>• Talent Identifikation</li> <li>• Internationalt samarbejde</li> <li>• One Club Mentality</li> <li>• RVE (Relativ Vækst Effekt)</li> <li>• Dual Career</li> <li>• Etc.</li> </ul> <p>Projektet starter 1. juli 2026, med deadline for projektbeskrivelse 1. oktober 2026 og skal være afsluttet 30. april 2028, hvorefter vidensdeling sker mellem 1. maj 2028 og 30. juni 2028.</p> <p>Minimumskrav:</p>		
	<p>★★★★</p> <p>★★★★★</p> <p>★★★★★★</p>	<p>Klubben skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Udarbejde en projektbeskrivelse, samt udpege en projektleder.</li> <li>b) Udarbejde en <i>one-pager</i> med projektets resultater efter gennemførelse. (Denne gøres offentligt tilgængelig på GameChanger).</li> <li>c) Indgå i et netværk bestående af 3-5 klubber, hvor hver klub holder en præsentation på 45-60 minutter og deler erfaringer med projektets forløb – herunder gevinster, udfordringer og resultater.</li> </ol>
Aktion		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klubben skal bekræfte at imødekomme kravet pr. 1. oktober 2026</li> <li>• Klubben skal uploade en projektbeskrivelse af udviklingsprojektet senest 1. oktober 2026 til licensadministrationen via licensansøgningsmodulet, samt navngive projektleder og indsende kontaktoplysninger på denne. Der oprettes særskilt skema hertil i KlubOffice.</li> </ul> <p><b>NB!</b> Klubben skal bruge standard skabelon til projektbeskrivelsen, som er tilgængelig på Ungdom, drenge (dbu.dk)</p>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation	
Kvalitative vurderinger	Ingen.	

## 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.

#### 7.1.1 Ansættelser og normeringer

Talentudvalgets definition af halvtids- og heltidsansatte er som følger:

- En **fuldtidsansat** defineres ved at vedkommende tjener **minimum kr. 22.500 brutto** pr. måned for **minimum 37 timer** pr. uge.
- En **halvtidsansat** defineres ved at vedkommende tjener **minimum kr. 11.250 brutto** pr. måned for **minimum 18,5 timer** pr. uge. Vedkommende må maksimalt arbejde 70% andet sted.

En **kvartidsansat** defineres ved at vedkommende tjener **minimum kr. 5.625 brutto** pr. måned for **minimum 9,25 timer** pr. uge. **NB!** Gælder alene for:

- Børneudviklingstræner på 1-2,5 stjerner jf. O.12
- Mentaltræner på 3-3,5 stjerner, jf. O.16
- Analytiker på 2-2,5 stjerner, jf. O.21

**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 2026/2028, vil ikke blive taget i betragtning ved licensbehandling. Det samme gør sig gældende for kontrakter der fremsendes med udløb før 1. juli 2026. Her skal klubberne i stedet oplyse den kommende træners garanterede uddannelsesniveau ift. licenskravet, samt hvorvidt træneren bliver ansat på et af følgende vilkår:

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

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

### 7.1.2 Eksterne medarbejdere/konsulenter

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 navn 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.

### 7.1.3 Ansættelser lønnet af andre virksomheder/organisationer

- Licensadministrationen skal modtage såvel aftalen indgået mellem begge klubber samt ansættelsesaftalen mellem virksomheden/organisationen og medarbejderen, for godkendelse af normeringen.
- Den modtagende klub skal til enhver tid opretholde retten til valget/fravalg af træner, samt opsigelse af vedkommende. Dette skal fremgå af aftalen mellem parterne.
- Ansættelser i andre klubber tæller ikke med i normeringen.
- Såfremt den ansættende part er en anden licensklub, gælder følgende:
- De to klubber vil af sportslige hensyn ikke kunne spille i samme U-DM række, så længe en aftale om ansættelsesforhold eksisterer.
- Medarbejderen kan maksimalt tælle for en samlet fuldtidsstilling eller to halvtidsstillinger. De to halvtidsstillinger kan godkendes at være i hver sin klub, og der skal i så fald udarbejdes to individuelle halvtidskontrakter herfor.

## 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 2026**. Manglede overholdelse af tidsfristen eller kravene, sanktioneres efter. 2.4.2.

**NB!** Bemærk at alene ansættelsesaftaler/kontrakter, der er gyldige efter 1. juli 2026, 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](http://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. En trænerlicens er gyldig, når trænerne har afsluttet uddannelsen og bestået eksamen. Licensen skal opretholdes ved deltagelse på refreshmentkurser, inden for en, af DBU, fastsat tidsramme.

### 7.3.4. 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, dato for udløb, samt at der er tale om UEFA-licens.

### 7.3.5. Revisorerklæring som alternativ til kontrakter

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

- a) Navn på de(n) ansatte
- b) Funktionen(/erne), med angivelse jf. licensmanualens nævnte funktioner samt evt. frie funktioner
- c) Bekræftelse på overholdelse af minimumslønnen (jf. 7.1)
- d) Bekræftelse på overholdelse af minimumsansættelse (jf. 7.1)
- e) Bekræftelse på, at kontrakten er gældende pr. licensårets start.
- f) Der må gerne udarbejdes én samlet erklæring, som skal uploades under hver person der måtte være inkluderet i erklæringen, som alternativ til vedkommendes kontrakt.
- g) Det kan 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

### 0.01 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.
<b>Aktion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klubben skal bekræfte at man har en struktureret ledelse med tydelige kommunikationslinjer for talentsektoren der lever op til klubbens stjerniveau jf. dette afsnits minimumskrav.</li> <li>• Klubben skal indsende et organisationsdiagram over talentsektoren.</li> <li>• Ved forespørgsel fra DBU og/eller ved auditering skal klubben kunne fremvise stillingsbeskrivelser på halvtids- og fuldtidsansatte på forlangende.</li> </ul>
<b>Objektive kriterier</b>	Indsendt dokumentation.
<b>Kvalitative vurderinger</b>	Ved auditering vurderes klubben på sammenhæng i organisationen, samt på om der er dobbeltfunktioner og tilstrækkelig tid til at udføre opgaver tilfredsstillende.

## 0.02 Organisation, Struktur & HR Personale - Normering

(Bilag 1a)

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 0.03 - 0.24

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.  
★ ↘ For 1,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 2 fuldtidsansatte. Klubben kan **ikke** have frie funktioner med i den samlede normering, som ikke direkte er nævnt i manualens personalemæssige krav 0.03-0.24.

★★ 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 0.03-0.24.  
★★ ↘ For 2,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 4 fuldtidsansatte. Klubben kan **ikke** have funktioner med i den samlede normering, som ikke direkte er nævnt i manualens personalemæssige krav 0.03-0.24.

★★★ Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 7,5 fuldtidsansatte i den sportslige sektor. Pr. 1. juli 2027 stiger normeringen til 9.  
★★★ ↘ For 3,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 10 fuldtidsansatte. Pr. 1. juli 2027 stiger normeringen til minimum 11,5.

★★★★ Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 13,5 fuldtidsansatte i den sportslige sektor. Pr. 1. juli 2027 stiger normeringen til 14,5.  
★★★★ ↘ For 4,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 16 fuldtidsansatte. Pr. 1. juli 2027 stiger normeringen til minimum 17.

★★★★★ Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 18,5 fuldtidsansatte i den sportslige sektor. Pr. 1. juli 2027 stiger normeringen til minimum 19,5.

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](http://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.

### 0.03 Organisation, Struktur & HR Talentchef

*(Se bilag 6b for inspiration)*

Klubben skal have 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. Ved 1-1½ stjerne, vil Talentchefen ligeledes være kontaktperson ift. DBU klublicens ved sportslige anliggender.

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

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

Minimumskrav:

★ Klubben skal have en Talentchef, der er ansvarlig for klubbens administrative og økonomiske forhold vedr. klublicenssystemet.

★★ Klubben skal have en Talentchef, der er ansvarlig for klubbens talentudviklingsprogram jf. det af dette afsnits primære opgaver for talentchefen.  
Vedkommende skal være minimum halvtidsansat, medmindre klubben i stedet har en halvtidsansat Head of coaching (O.04).

★★★ Talentchefen skal minimum være halvtidsansat.  
Vedkommende må ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen, men kan være kombineret med Head of coaching-funktionen i en samlet fuldtidsstilling.  
Vedkommende må **ikke** have andre trænerfunktioner end Head of coaching.

★★★★ Talentchefen skal være fuldtidsansat.  
Vedkommende må **ikke** have nogle trænerfunktioner, ej heller Head of coaching, men må bestride funktionerne Uddannelseskoordinator, HR-ansvarlig og Integritetsansvarlig inden for ansættelsen.

★★★★★ Vedkommende må **ikke** 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

*(Se bilag 6b for inspiration)*

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.

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

Minimumskrav:



Head of Coaching skal minimum være en halvtidsansat, medmindre klubben i stedet har en halvtidsansat Talentchef (O.03).

Head of Coaching skal i licensperioden 2026/2028 minimum:

- a) Have gyldig UEFA B-licens + gennemføre 6 moduler af Læring&Ledelse <sup>a</sup>, *eller*
- b) Være påbegyndt UEFA A-uddannelsen + gennemføre 4 moduler af Læring&Ledelse <sup>a</sup>



Head of Coaching skal minimum være en halvtidsansat. Denne kan være kombineret med Talentchef-funktionen (O.03) eller Transitionstræneren (O.06) i en samlet fuldtidsstilling.

Head of Coaching skal i licensperioden 2026/2028 minimum:

- a) Have gyldig UEFA A/Elite Youth A + gennemføre 6 moduler af Læring&Ledelse <sup>a</sup>, *eller*
- b) Være påbegyndt UEFA Pro-uddannelsen + gennemføre 4 moduler af Læring&Ledelse <sup>a</sup>



Head of Coaching skal være en fuldtidsansat.



Vedkommende må **ikke** have andre funktioner (HR-ansvarlig undtaget).

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.

<sup>a)</sup> se [bilag 1b](#) for uddybende bemærkninger ift. Læring&Ledelse

## 0.05 Organisation, Struktur & HR Rekrutteringsansvarlig

Klubben skal have en Rekrutteringsansvarlig, der sikrer alle regler om klubskitte overholdes jf. DBU's Cirkulære 130 om regler for klubskitter (jf. Bilag 7a), Cirkulære 67 – Beskyttelse af spillere under 15 år (jf. bilag 8) samt at der arbejdes med udgangspunkt i 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.

Den rekrutteringsansvarlige må, indenfor sin normering, varetage opgaven som 'klubskitteansvarlig', jf. punkt 4 i DBU's cirkulære 130 (2025) om regler for klubskitter, gennem rekruttering i børne- og ungdomsfodbold.

Minimumskrav:



Klubben skal udpege en rekrutteringsansvarlig.



Rekrutteringsansvarlig skal minimum være påbegyndt DBU Talent ID 1.  
Vedkommende må **ikke** have holdansvar.



Rekrutteringsansvarlig, skal minimum være påbegyndt DBU Talent ID 1,  
Herudover skal klubben have yderligere en person der minimum er påbegyndt DBU Talent ID 1.



Rekrutteringsansvarlig skal minimum være halvtidsansat.  
Rekrutteringsansvarlig skal minimum være tilmeldt DBU Talent ID 2.  
Herudover skal klubben have yderligere to personer, der minimum er påbegyndt DBU Talent ID 1.



Rekrutteringsansvarlig skal være fuldtidsansat

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

*(Se bilag 6b for inspiration)*

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

Minimumskrav:



Transitionstræneren skal minimum have gyldig UEFA A-licens. Transitionstræneren står for kommunikation mellem involverede hold og personer, samt sikrer evaluering af præstation og udviklingsplaner, samt opfølgning på disse for transitionsspillere.

Vedkommende må **ikke** have holdansvar for nogen U-hold, men kan kombineres med Head of Coaching, i en fuldtidsstilling.



Transitionstræneren skal minimum være halvtidsansat.

Transitionstræneren skal have minimum:

- Have UEFA A-licens + være tilmeldt Elite Youth-A, *eller*
- Være påbegyndt UEFA Pro-uddannelsen



Transitionstræneren skal:

- have erfaring som chefræner på minimum U17 eller U19 liganiveau, *eller*
- erfaring som chefræner på divisionsniveau for senior eller assistent på højeste senior niveau, *eller*
- have spillet minimum 50 kampe i den bedste kvindelige eller bedste/næstbedste herrelige i Danmark eller andre UEFA-lande ELLER min. 20 landskampe som er registreret i forbundet (*svarer til optagelseskrav for Topplayer uddannelsen*)

Vedkommende kan være assistenttræner for 1. seniorholdet forudsat en fastsat normering på minimum halvtid for transitionstrænerfunktionen. Vedkommende må herudover **ikke** have andet holdansvar.

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 at den enkelte spillers transitionsfase og tilgængelighed med Transitionstræner.

## 0.07 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.

Trænerne må **ikke** have holdansvar for andre hold uanset stjerniveau.

Minimumskrav:

	Cheftræneren for hhv. U17 og U19-holdet skal minimum være tilmeldt UEFA A-uddannelsen .
	<p>Klubben kan som minimum frit vælge om man vil have en fuldtids U19-træner og en halvtids U17-træner eller omvendt. Alternativt kan klubben have halvtids U17- og U19 trænere, men skal så have en fuldtids U15 træner.</p> <p>Cheftræneren for hhv. U17 og U19-holdet skal minimum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Have en gyldig UEFA A-licens, <i>eller</i></li> <li>b) Have gennemført UEFA Topplayer + være tilmeldt UEFA A-uddannelsen.</li> </ul> <p>Trænerne kan ikke have andre funktioner ift. 0.03-0.24.</p>
	Både U17 og U19 cheftræneren skal være fuldtidsansat.
	Cheftrænerne for hhv. U17 og U19-holdet skal minimum være tilmeldt UEFA Pro-uddannelsen.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

## O.08 Organisation, Struktur & HR Ungdomsudviklingstræner (U13-U15)

(Se bilag 6b for inspiration)

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 må **ikke** have holdansvar uanset stjerneniveau.

Minimumskrav:

★	<p>Ungdomsudviklingstræneren skal minimum være halvtidsansat.</p> <p>Ungdomsudviklingstræneren skal i licensperioden 2026/2028 minimum:</p> <p>a) Have gyldig UEFA B-licens + Gennemføre 6 moduler af Læring&amp;Ledelse <sup>a</sup>, <i>eller</i></p> <p>b) være påbegyndt UEFA Youth-B/ A/Elite Youth-A/Pro + Gennemføre 4 moduler af Læring&amp;Ledelse <sup>a</sup></p>
★★ ★★★ ★★★★	<p>Ungdomsudviklingstræneren skal i licensperioden 2026/2028 minimum:</p> <p>a) Have gyldig UEFA B + Gennemføre 6 moduler af Læring&amp;Ledelse <sup>a</sup>, <i>eller</i></p> <p>b) Være påbegyndt UEFA A/Elite Youth-A/Pro + Gennemføre 4 moduler af Læring&amp;Ledelse <sup>a</sup></p> <p>Vedkommende kan ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen (Rekrutteringsansvarlig undtaget)</p>
★★★★★	<p>Ungdomsudviklingstræneren skal være fuldtidsansat.</p> <p>Ungdomsudviklingstræneren skal i licensperioden 2026/2028 minimum:</p> <p>a) Have gyldig UEFA A/Elite Youth-A + Gennemføre 6 moduler af Læring&amp;Ledelse <sup>a</sup>, <i>eller</i></p> <p>Være påbegyndt UEFA Pro-licens + Gennemføre 4 moduler af Læring&amp;Ledelse <sup>a</sup></p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i></li> </ul>
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.

<sup>a)</sup> se [bilag 1b](#) for uddybende bemærkninger ift. Læring&Ledelse

## 0.09 Organisation, Struktur & HR Cheftræner i U15

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

Minimumskrav:



Cheftræneren skal minimum være tilmeldt UEFA B2.



Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA B-licens.



Cheftræneren skal minimum:

- a) Være tilmeldt UEFA A-uddannelsen, *eller*
- b) Være tilmeldt UEFA Elite Youth-A.

Træneren kan **ikke** have andre funktioner ift. O.03-O.24.

**NB!** Såfremt klubben har en halvtidsansat U17- og en halvtidsansat U19 cheftrænertræner, skal U15 cheftræner være fuldtidsansat.



Cheftræneren skal være fuldtidsansat.



Cheftræneren skal minimum:

- a) Have gyldig UEFA A-licens, *eller*
- b) Have gennemført UEFA Topplayer + være tilmeldt UEFA A-uddannelsen

Træneren kan **ikke** have andre funktioner ift. O.03-O.24.

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 UEFA B2. Vedkommende må gerne have holdansvar ift. O.07 Cheftræner i U19 el. U17

★★  
★★★ Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA B-licens.  
Træneren må **ikke** have holdansvar for andre hold.

★★★★★ Cheftræneren skal minimum være halvtidsansat.  
Cheftræneren skal minimum være tilmeldt UEFA A-uddannelsen  
Træneren kan **ikke** have andre funktioner ift. O.03-O.24.

★★★★★ Cheftræneren skal minimum:  
a) Have gyldig UEFA A-licens, *eller*  
b) Have gennemført UEFA Topplayer + være tilmeldt UEFA A-uddannelsen  
Træneren kan **ikke** have andre funktioner ift. O.03-O.24.

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 UEFA B2.  
Vedkommende må gerne have holdansvar ift. O.07 Cheftræner i U19 el. U17.

★★  
★★★ Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA B-licens.  
Træneren må **ikke** have holdansvar for andre hold.

★★★★★ Cheftræneren skal minimum være halvtidsansat.  
Cheftræneren skal minimum være tilmeldt UEFA Youth-B uddannelsen.  
Træneren kan **ikke** have andre funktioner ift. O.03-O.24.

★★★★★ Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA Youth-B.

Aktion

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

Objektive kriterier Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger Ingen.

## 0.12 Organisation, Struktur &amp; HR

*(Se bilag 6b for inspiration)*

## Børneudviklingstræner (U12 og yngre aldersgrupper)

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

Børneudviklingstræneren skal sikre implementering af DBU's Børnestrategi.

Børneudviklingstræneren er ansvarlig for at sikre den individuelle spillers trivsel og udvikling.

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.

Vedkommende må **ikke** have holdansvar

Hvis klubben har både drenge- og pigelicens, kan normeringskrav om en fuldtidsansat Børneudviklingstræner opfylde samlede normeringskrav på drenge- og pigesiden. Dette accepteres dog udelukkende hvis klubben har fælles fodbold på U10 – U12, hvor piger og drenge træner sammen i et fælles miljø.

Minimumskrav:



Børneudviklingstræneren skal minimum være fuldtidsansat. Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger, alternativt en halvtids ansættelse plus to kvarttidsansættelser, jf. 7.1.1. En samlet halvtids normering er fleksibel, så den enkelte licensklub selv kan vurdere om 18,5 timer skal bruges i eget miljø eller i en eller flere samarbejdsklubbers børnemiljø(er). Ansættelse skal ske i ansøgerklubben. Såfremt normeringen deles mellem flere personer, skal alle personer imødekomme uddannelseskravene.

Børneudviklingstræneren skal i licensperioden 2026/2028 minimum:

- Have gyldig UEFA B-licens + Gennemføre 6 moduler af Læring&Ledelse, *eller*
- Være påbegyndt UEFA Youth-B + Gennemføre 4 moduler af Læring&Ledelse



Børneudviklingstræneren skal minimum være fuldtidsansat. Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger. En samlet halvtids normering er fleksibel, så den enkelte licensklub selv kan vurdere om 18,5 timer skal bruges i eget miljø eller i en eller flere samarbejdsklubbers børnemiljø(er). Ansættelse skal ske i ansøgerklubben. Såfremt normeringen deles mellem to personer, skal begge personer imødekomme uddannelseskravene.

Børneudviklingstræneren skal i licensperioden 2026/2028 minimum:

- Have gyldig UEFA Youth B + Gennemføre 6 moduler af Læring&Ledelse, *eller*
- Være påbegyndt UEFA Elite Youth-A + Gennemføre 4 moduler af Læring&Ledelse

Aktion

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

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Ingen.

<sup>a)</sup> se [bilag 1b](#) for uddybende bemærkninger ift. Læring&Ledelse

### O.13 Organisation, Struktur & HR Cheftræner i U10, U11 og U12

Klubben skal minimum have en cheftræner for hver af de højest rangerede U10, U11 og U12 hold

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

Minimumskrav:



Cheftrænerne skal minimum være tilmeldt UEFA C3.

Vedkommende må gerne have holdansvar ift. O.07 Cheftræner U17 & U19.



Cheftrænerne skal have gyldig UEFA C-licens.

Vedkommende må **ikke** have holdansvar for andre hold.

Aktion

- *Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevne ansættelsesaftaler.*

-

Objektive  
kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative  
vurderinger


Ingen.


## 0.14 Organisation, Struktur & HR Keepertræner


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


Vedkommende er ansvarlig for at varetage keepertræning jf. øvrige krav i [H.06](#)


Minimumskrav:

 Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U13-U15. Keepertræneren skal minimum have UEFA GKB-licens.

 Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U13-U19. Keepertræneren skal minimum have UEFA GKB-licens.  
Vedkommende må **ikke** have holdansvar.

 Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U13-U15. Keepertræneren skal minimum have UEFA GKB-licens.  
Klubben skal 3 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U17-U19. Keepertræneren skal minimum have UEFA GK-B-licens.  
Træneren må bestride funktionerne Uddannelseskoordinator og Mentaltræner inden for ansættelsen, men kan ikke have andre funktioner herudover  
**NB!** Pr. 1/7-2027 skal klubber indrangeret i U17 og/eller U19 Ligaen minimum have en halvtidsansat keepertræner.

 Keepertræneren skal minimum være halvtidsansat.  
Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U13-U15. Keepertræneren skal minimum have UEFA GKB licens.  
Klubben skal minimum 3 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U17-U19. Keepertræneren skal minimum være tilmeldt UEFA GKA-licens.  
Keepertræneren kan ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen.  
**NB!** Pr. 1/7-2027 skal klubber på 4½ stjerne have en fuldtidsansat keepertræner.

 Keepertræneren skal være fuldtidsansat. Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger.  
Keepertræneren skal have gyldig UEFA GKA-licens

Aktion

- *Klubben skal bekræfte at tilstedeværelse imødekommes jf. ovenstående minimumskrav.*
- *Klubben skal endvidere indsende underskrevet ansættelsesaftale(r).*

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Keepertrænerens rolle i træningsorganiseringen, samt i arbejdet på tværs af årgangene.

## 0.15 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.
	Fysisk træner skal minimum være halvtidsansat. Klubben skal minimum 2 gange om ugen sikre deltagelse i træning af den fysiske træner for U15-U19. Vedkommende må <b>ikke</b> have holdansvar. Den fysiske træner skal være tilmeldt UEFA Fitness-B.
	Fysisk træner skal være fuldtidsansat ift. U15-U19. Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Klubben skal bekræfte at tilstedeværelse imødekommes jf. ovenstående minimumskrav.</i></li> <li><i>Klubben skal indsende underskrevet ansættelsesaftale(r).</i></li> <li><i>Som dokumentation for uddannelse vedlægges kopi af eksamensbevis.</i></li> </ul>
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

*(Se bilag 6b for inspiration)*

Klubben skal have tilknyttet en mental træner, som sammen med akademiledelsen er medansvarlig for at skabe et trygt udviklings- og præstationsmiljø for spillerne på og uden for banen.

Mentaltræner er ansvarlig for at sikre et sportspsykologisk talentudviklingsprogram for spillerne med sammenhæng til det øvrige talentudviklingsprogram på makro, meso og mikro niveau jf. øvrige krav H.02, H.03, H.04 og I.03, hvilket skal sikres i tæt samarbejde med akademiledelsen.

Mental træner er ansvarlig for i miljøet, at sikre fokus på trivsel, udviklings- og præstations psykologiske områder og accelerere spillernes udvikling inden for det sportspsykologiske område, samt for at varetage den mentale træning på og uden for banen.

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

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

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

Minimumskrav:


★	<p>Klubben skal som minimum sikre årlig workshop faciliteret af mental træner/-udvikler for henholdsvis:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>U10-U12 trænere</li> <li>U10-U12 forældre</li> <li>U13-U15 trænere</li> <li>U13-U15 forældre</li> </ol> <p>Mentaltræneren skal, i tillæg til uddannelseskravene øverst, minimum være tilmeldt Fodboldpsykologi 1</p>
★★	<p>Klubben skal have en mental træner/udvikler med ansvar for mental træning tilknyttet talentudviklingsmiljøet.</p> <p>Mental træner/udvikler skal have kontinuerlige sessioner med trænere.</p> <p><b>NB!</b> Mentaltræneren skal pr. 1/7-2027 være tilknyttet talentudviklingsmiljøet minimum 5 timer om måneden.</p>
★★★	<p>Mentaltræner skal minimum være kvarttidsansat.</p> <p>Mentaltræner skal, i tillæg til uddannelseskravene ovenfor, minimum være tilmeldt Fodboldpsykologi 2.</p> <p>Vedkommende må <b>ikke</b> have holdansvar. <b>NB!</b> Pr. 1/7-2027 skal klubber på 3½ stjerne, der er indrangeret i U17 og/eller U19 Ligaen minimum have en halvtidsansat mentaltræner.</p>
★★★★	<p>Mentaltræner skal minimum være halvtidsansat.</p>
★★★★★	<p>Mentaltræner skal være fuldtidsansat. Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Som dokumentation vedlægges dokumentation for uddannelse.</i></li> <li><i>Endvidere indsendes underskrevet ansættelsesaftale(r).</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen


## 0.17 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.


Det 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.


Vedkommende 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.

Vedkommende må **ikke** have holdansvar.

 Fysioterapeuten skal minimum være halvtidsansat.  
Vedkommende skal 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.

 Fysioterapeuten skal være fuldtidsansat. Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger.

Vedkommende skal sikre fyldestgørende individuelle rehabiliteringsplaner for alle spillere, der har skader, der overstiger mere end 10 dages varighed.

Vedkommende 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.

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.

## 0.18 Organisation, Struktur & HR Uddannelseskoordinator

Minimumskrav:



Klubben skal udpege en uddannelseskoordinator som er ansvarlig for:

- a) implementering af uddannelsesstrategien, jf. [1.06](#).
- b) relationen til uddannelsespartnere
- c) relationen til spillerne vedr. uddannelse



Uddannelseskoordinatoren skal sikre a)-c) samt:

- d) koordinering af uddannelse og fodbold i forbindelse med fravær, der er fodboldbetinget, jf. [1.06](#).
- e) varetagelse af koordinering og kommunikation, samt styrke samarbejdet med relevante uddannelsespartnere.
- f) 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)-f) samt:

- g) at spillere, der deltager i DBU aktiviteter, (landshold og træningsamlinger) 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.
- h) opfølgning på uddannelsesplaner halvårligt, jf. [1.06](#).

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



Uddannelseskoordinatoren skal sikre a)-h) overholdes.

Uddannelseskoordinatoren må **ikke** have andre funktioner (Talentchef og Mentaltræner undtaget).



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

Uddannelseskoordinatoren skal sikre a)-h) overholdes.

Aktion

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

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Ingen.

0.19 Organisation, Struktur & HR HR ansvarlig		(Se bilag 6b for inspiration)
Klubben skal ud fra sit niveau sikre der er vedtaget en strategi for HR.		
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 medarbejderudviklingsamtaler for minimum alle halvtids- og fuldtidsansatte medarbejdere, samt en strategi for efteruddannelse af medarbejderne.	
★★★★★	Klubben skal have en strategi for: <ol style="list-style-type: none"> <li>Udvikling af medarbejdere i form af udviklingsplaner i forbindelse med medarbejderudviklingsamtaler på minimum alle halvtids- og fuldtidsansatte.</li> <li>Målsætninger for HR og en stabsmodel med nødvendige og ønskede positioner, samt kompetencer.</li> <li>Rekruttering af medarbejdere, med profiler og kompetencer på forventede/ønskede positioner, samt procedurer for udvælgelse og rekruttering internt/eksternt.</li> </ol>	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>Som dokumentation indsendes beskrivelse af den HR ansvarlige ansvarsområder og -opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</li> <li>3-5 stjerner klubben skal ud fra dette afsnits minimumskrav indsende sin HR-strategi/politik.</li> </ul>	
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.	
Kvalitative vurderinger	Ved auditering vurderes klubben på sammenhæng i HR-spørgsmål jf. dette afsnits minimumskrav.	

0.20 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 <a href="#">1.07</a> . Denne funktion må bestrides af funktionerne 0.03-0.24 og kan <b>ikke</b> tælle med i den samlede normering.
★★★	
★★★★	
★★★★★	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klubben skal oplyse navnet og kontaktoplysninger på den Integritetsansvarlige via KlubOffice</li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

## O.21 Organisation, Struktur & HR Analytiker & Performanceanalyse

*(Se bilag 6b for inspiration)*

Det performanceanalytiske område skal være strategisk- og organisatorisk forankret i klubben, med tæt samarbejde mellem akademiledelse og den performanceanalytiske afdeling.

Performanceanalyse skal være en integreret del af klubbens talentudviklingsprogram inden for hold- og individuel udvikling. Analytiker skal understøtte trænerens arbejde med at optimere spillernes udvikling, samt performance i træning og kamp, samt bidrage til analyse af træningsmetoder.

Analytiker(e) er ansvarlig for at levere video- og dataanalyser til at understøtte udviklingen af hold og den individuelle spiller, i sammenhæng med klubbens talentudviklingsprogram jf. øvrige krav [H.02](#), [H.03](#), [H.04](#), [H.05](#) og [I.01](#)

Vedkommende skal være tilmeldt DBU Fodbold-analytiker2

Minimumskrav:



Klubben skal have en analytiker minimum 5 timer ugentligt, med ansvar for udførelse af performanceanalyse tilknyttet talentsektoren.

Vedkommende er ansvarlig for at varetage og supportere trænerne med video- og/eller dataanalyse på minimum U17 – U19 inden for klubbens fastsatte strategi jf. afsnittet.

Vedkommende må gerne have holdansvar.

**NB:** Pr. 1/7 2027 skal Analytikeren minimum være kvarttidsansat.



Analytikeren skal minimum være halvtidsansat.

Analytikeren har ansvar for udførelse af performanceanalyse tilknyttet talentsektoren.

Vedkommende skal være involveret i videoanalyse på ugeniveau til minimum U17 – U19, samt levere dataanalyse inden for holdudviklingsområdet (H.01 – H.02) på minimum makroniveau på U17 – U19.

Analytikeren for holdudviklingsområdet skal deltage i træningsplanlægningsmøder og kampevaluering på U17 – U19 minimum på ugeniveau, samt deltage i andre relevante trænermøder.

Der skal være en sammenhæng i performanceanalyse mellem U19 og klubbens 1. hold (senior).

Vedkommende må **ikke** have holdansvar indenfor normeringen.

**NB!** Pr. 1/7-2027 skal klubber indrangeret i U17 og/eller U19 Ligaen minimum have en fuldtidsansat analytiker. Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger.



Analytikeren skal være fuldtidsansat. Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger

Analytikeren har ansvar for udførelse af performanceanalyse tilknyttet talentsektoren.

Vedkommende skal være involveret i videoanalyse på ugeniveau til minimum U15 – U19, samt levere dataanalyse inden for holdudviklingsområdet (H.01 – H.02) på minimum makro og meso niveau på U17 – U19.

Analytiker for holdudviklingsområdet skal deltage i træningsplanlægningsmøder og kampevaluering på U15 – U19 minimum på ugeniveau, samt deltage i andre relevante trænermøder.

Vedkommende må **ikke** have holdansvar.

## O.21 Analytiker & Performanceanalyse (forsat)

	<p>Klubben skal minimum have en fuldtidsansat og en halvtidsansat analytiker.</p> <p>Analytikerne har ansvar for udførelse af performanceanalyse tilknyttet talentsektoren.</p> <p>Vedkommende skal være involverede i videoanalyse på ugeniveau til minimum U15 – U19, samt levere dataanalyse inden for holdudviklingsområdet (H.01 – H.02) på minimum makro og meso niveau på U15 – U19.</p> <p>Analytiker for holdudviklingsområdet skal deltage i træningsplanlægningsmøder på dagsniveau og kampevaluering på U15 – U19 minimum på ugeniveau, samt deltage i andre relevante trænermøder.</p> <p>Vedkommende skal levere dataanalyse for klubbens træningsmetodik på makro og meso niveau for minimum U15 – U19.</p> <p>Klubben skal lave dataanalyse på den individuelle spiller med sammenhæng til klubbens talentudviklingsprogram og spillerens individuelle udviklingsplan.</p> <p>Vedkommende må <b>ikke</b> have holdansvar.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klubben skal oplyse navnet og kontaktoplysninger på analytikeren(/erne) via KlubOffice, samt indsende dennes ansvarsområder/opgaver og underskrevet ansættelsesaftale(r)</li> <li>• Klubben skal indsende klubbens strategi og procedurer (flowchart) jf. dette områdes minimumskrav.</li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	<p>Klubben vurderes ved auditering på om det performanceanalytiske område er strategisk og organisatorisk forankret i talentledelsen, samt på kvaliteten og sammenhængen i det performanceanalytiske arbejde på tværs af årgangene.</p> <p>Ved auditering vurderes klubben på analytikerens rolle i forhold til performanceanalyse i klubben.</p> <p>Ved auditering vurderes klubben på analytikerens rolle i forhold til performanceanalyse i klubben.</p>

## 0.22 Organisation, Struktur & HR Ledelses- og mødestruktur

*(Se bilag 6b for inspiration)*

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

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.

## 0.23 Organisation, Struktur & HR Trænermanual / Talentmanual

*(Se bilag 6b for inspiration)*

Klubben skal udarbejde trænermanual/talentmanual, der sikrer konsensus i processerne i det samlede talentudviklingsprogram på tværs af årgangene.

Minimumskrav:



Klubben skal sikre og have vedtaget guidelines for holdtrænere, specialister 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 &amp; HR

## NYT KRAV!

## Ansvarlig for Individuel Udvikling &amp; Træning

Klubben skal have en Ansvarlig for Individuel Udvikling & Træning, som er ansvarlig for at organisere spillernes individuelle udvikling og træning for minimum U15 – U17. Dette skal være i tæt samarbejde med akademiledelse, cheftrænere og andre specialister. Denne funktion, skal medvirke til at øge det individuelle fokus og accelerere den individuelle udvikling hos spillerne.

Vedkommende kan f.eks. have følgende ansvarsområder:

- Sikre klubbens strategi for individuel udvikling løbende udvikles i samarbejde med klubledelsen.
- Sikre klubbens strategi og udviklingsprogram for individuel udvikling implementeres og eksekveres på de respektive årgange, herunder sikre individuelt fokus i trænings- og kampmiljøerne.
- Facilitere evalueringsskemaer med cheftrænere og specialister, herunder mentaltræner, fysisk træner, uddannelsesansvarlig, samt eventuelt analytiker. Dette så input fra de respektive områder sikrer en grundig individuel evaluering, samt sikre at relevant viden når frem til cheftrænere.
- Ansvarlig for planlægning og registrering af individuel træning, både i forbindelse med individuelle træningsmoduler og ved individuelt fokus i holdtræning.
- Deltage i cheftrænerens daglige træningsplanlægning og sikre at udvalgte spilleres individuelle udviklingsmål fra udviklingsplanen integreres i holdtræningen.
- Deltage i træningsudførelse med primært ansvar for coaching af spilleres individuelle udviklingsmål i holdtræningen.
- Afholde individuelle træningssessioner med spillerne.
- Ansvarlig for der laves grundig individuel spillerevaluering f.eks. i klubbens Talent ID i samarbejde med cheftrænere og specialister.
- Være ansvarlig for at udviklingsplaner lever op til klubbens standarder og procedurerne efterleves.
- Være sparringspartner til cheftrænerne i forberedelsen af de individuelle spillersamtaler, samt involveret i udvikling og justeringer i udviklingsplaner.
- Deltage i individuelle spillersamtaler med cheftrænerne med udvalgte relevante spillere.
- Holde løbende individuelle check in samtaler mellem de individuelle spillersamtaler, så spillerens udviklingsplan og handlingsplan lever, samt koordinere dette med cheftrænerne.
- Afholde individuel video møder med spillerne med fokus på den individuelle udviklingsplan.
- I samarbejde med cheftrænerne, planlægge hvilke spillere der er individuelt fokus på i kommende kamp.
- Forberede spiller på individuel fokus i kommende kamp og coacher spilleren, samt lave individuel evaluering efter kampe.
- Medansvarlig for koordinering og programlægning af transition mellem holdene.

Minimumskrav:

Ansvarlig for Individuel Udvikling & Træning skal minimum være halvtidsansat.

Vedkommende skal minimum have gyldig UEFA B-licens.



Vedkommende må **ikke** have holdansvar.

**NB!** Pr. 1/7-2027 skal klubber der er indrangeret i U17 og/eller U19 Ligaen have en fuldtidsansat Ansvarlig for individuel udvikling & træning. Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger.

### O.24 Ansvarlig for Individuel Udvikling (*forsat*)



Ansvarlig for Individuel Udvikling & Træning skal være fuldtidsansat. Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger.



Ansvarlig for Individuel Udvikling & Træning skal være fuldtidsansat.

Aktion

- *Klubben skal oplyse navnet og kontaktoplysninger på vedkommende via KlubOffice, samt underskrevet ansættelsesaftale.*

Objektive kriterier

Ingen.

Kvalitative vurderinger

Klubbens vurderes ved auditering på sammenhæng i organisering af den individuelle træning, den enkelte spillers individuelle udviklingsmuligheder og tilgængelighed til den ansvarlige for individuel udvikling & træning.

## 8. Holdudvikling

### 8.1. Indledning

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

### 8.2. Målsætning

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

- 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.

### 8.3. 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**" og punktet afvises i ansøgningen af licensadministrationen.

## 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 U13-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.

Minimumskrav:



Klubben skal have beskrevet og implementeret et koncept, der sikrer sammenhænge i **spillestilsudtryk** fra U13-U15.



Klubben skal have beskrevet og implementeret et koncept, der sikrer sammenhænge i **spillestilsudtryk** fra U13-U19.

Ydermere skal klubben have defineret sin **spillestil i spillestilsfaser** og have en afklaring i forhold til **spillestilsprincipper i de enkelte spillestilsfaser** fra U14-U19.



Klubben skal have **spillestilsprincipperne visualiseret** for de enkelte spillestilsfaser fra U14-U19.



Klubben skal have et videokartotek med **"best-practise spillestilsklip"** for de enkelte spillestilsprincipper i de enkelte spillestilsfaser.

Aktion

- Klubben skal bekræfte at man har en spillestil der lever op til klubbens stjernniveau.

Objektive kriterier

Ingen

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 –U13-U19. Der skal være tydelige metoder, der sikrer tråd i planlægning af træning på tværs af årgangene.

Minimumskrav:

★	<p>Klubben skal sikre sammenhæng af trænerens organisering og indhold af træning, samt sikre, at der er konsensus fra U13-U15 i tråd med Aldersrelateret træning/ATK. (se f.eks. kapitel 2, 3 og 8 i Aldersrelateret træning).</p> <p>Klubben skal have implementeret prioriteter for tekniske, teknisk/taktiske og fysiske færdigheder for U13-U15.</p>
★★★	<p>Klubben skal sikre sammenhæng via en taktisk periodisering for minimum spilllets faser i organisering og indhold af træning fra U13-U19.</p> <p>Klubben skal have implementeret prioriteter for de fysiske færdigheder for U15-U19.</p>
★★★★★	<p>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.</p>
★★★★★ ★★★★★	<p>Klubben skal have sammenhæng i sine taktiske, tekniske, fysiske og mentale principper/læringsmål i periodisering fra U13-U19. Dette kan f.eks. være i et taktisk curriculum med principper/læringsmål med progression fra U13-U19 med sammenhæng til spillestilsprincipper og/eller en tydelig beskrivelse af hvordan ovenstående sikres.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Klubben skal bekræfte at de har defineret deres taktiske, tekniske, fysiske og mentale læringsmål (curriculum).</i></li> <li>• <i>Klubben skal bekræfte at de har periodiseringsmodeller, der sikrer et sammenhængende talentudviklingsprogram.</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på kvalitet og sammenhæng i organisering og indhold af træningen på tværs af årgangene.

### H.03 Holdudvikling Forberedelse og evaluering af træning (mikro)

Minimumskrav:



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 procedure for forberedelse og evaluering af træning.*

Objektive kriterier

Ingen

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 trænerniveau, der sikrer tråd i organisering og indhold af træning og på tværs af årgangene fra U13-U15.



Klubben skal have tydelig og kontinuerlig mødestruktur på trænerniveau, der sikrer tråd i organisering og indhold af træning på tværs af årgangene fra U15-U19. Klubben skal have tydelig og kontinuerlig mødestruktur på trænerniveau på ugentlig basis, der sikrer tråd i organisering og indhold af træning på tværs af årgangene fra U13-U19.

Klubbens keepertræner skal være en del af planlægning af træning for U13-U19, jf. H.06.



Klubbens Fysiske træner skal være en del af planlægning af træning på U13-U19, jf. I.02

Klubbens Mentaltræner skal være en del af planlægning af træning på U17-U19, jf. I.03

Klubbens keepertræner skal ugentligt være en del af planlægning af træning for U13-U19, jf. H.06.



Klubbens Fysiske træner skal på ugentlig basis i være en del af planlægning af træning fra U13-U19, jf. I.02

Klubbens Mentaltræner skal være en del af planlægning af træning på U13-U15, jf. I.03.

Klubbens keepertræner skal dagligt være en del af planlægning af træning for U17-U19, jf. H.06.

#### H.04 Trænermøder *(forsat)*

	<p>Klubbens Fysiske træner skal på daglig basis være en del af planlægning af træning fra U15-U19, jf. I.02.</p> <p>★★★★★ Klubbens Mentaltræner skal på ugentlig basis være en del af planlægning af træning fra U15-U19, jf. I.03.</p> <p>Klubbens keepertræner skal på daglig basis være en del af planlægning af træning for U13-U19, jf. H.06.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Klubben skal bekræfte at man har etableret en struktur for trænermøder der lever op til klubbens stjernniveau.</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen
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. Dette med sammenhæng til kravene i H.01, H.02, H.03 og H.04

Minimumskrav:

★	Klubben skal have en klar holdning til brug af video på tværs af årgangene på U13–U15.
★★	Klubben skal sikre brug af video til holdet på U17–U19.
★★★★★ ★★★★★ ★★★★★	<p>Klubben skal sikre brug af video til holdet på U13–U15.</p> <p>Klubben skal have en IT-plattform (software) til rådighed for trænerne til forberedelse og evaluering af træning/kampe fra U13-U19.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Klubben skal bekræfte at man har procedure for brug af video, der sikrer sammenhæng på tværs af årgangene der lever op til klubbens stjernniveau</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes på sammenhæng i brug af IT-plattform (software) samt på klubbens procedurer for brug af video på tværs af årgangene for U13-U19.

## H.06 Holdudvikling Keepertræning

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

Minimumskrav:

★	<p>Klubben skal sikre sammenhæng og konsensus i organisering og indhold af træning for keepere fra U13-U15.</p> <p>Klubben skal have implementeret en plan for prioriterede keeper-tekniske læringsmål på U13-U15.</p>
★★	<p>Klubben skal sikre sammenhæng og konsensus i organisering og indhold af træning for keepere fra U13-U19.</p> <p>Klubben skal have implementeret en plan for prioriterede keeper-tekniske, -taktiske, -fysiske og -mentale læringsmål på U13-U19.</p> <p>Klubbens keepertræner skal minimum være deltagende i chefrænerens træningsplanlægning på meso niveau (2-6 uger) for U13-U19.</p> <p>Klubbens keepertræner skal afholde/deltage på minimum to individuelle spillersamtaler pr. år for alle keepere på U13-U19</p>
★★★	<p>Klubben skal have en periodisering for keepertræning med sammenhæng til klubbens overordnede taktiske periodisering.</p> <p>Klubbens keepertræner skal være deltagende i chefrænerens træningsplanlægning ugentligt på U13-U19.</p> <p>Klubbens keepertræner skal deltage i udarbejdelse af, og opfølgning på, individuelle udviklingsplaner for alle keepere på U13-U19.</p> <p>Klubbens keepertræner skal sikre individuel video evaluering med keepere på U17-U19 efter kampe.</p>
★★★★	<p>Klubbens keepertræner skal være deltagende i chefrænerens træningsplanlægning på dagsniveau for U17-U19.</p> <p>Klubbens keepertræner skal sikre individuel video evaluering med keepere på U13-U19 efter kampe.</p>
★★★★★	<p>Klubbens keepertræner skal være deltagende i chefrænerens træningsplanlægning på dagsniveau for U13-U19.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Klubben skal bekræfte at have defineret taktiske, tekniske, fysiske og mentale læringsmål (curriculum) for keepere.</i></li> <li>• <i>Klubben skal bekræfte at have periodiseringsmodeller, der sikrer et sammenhængende talentudviklingsprogram for keepere</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på kvalitet og sammenhæng i keepertræning.

## H.07 Holdudvikling Børnesegment U10-U12

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

Minimumskrav:

Strategi - klubben skal:

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

Organisation, -struktur & HR - klubben skal:

- organisatorisk prioritere børnesegmentet minimum U10-U12.
- afvikle minimum 2 årlige forældremøder for minimum U10-U12.
- minimum sikre årlig workshop faciliteret af mental træner/udvikler for minimum U10-U12 trænere samt forældre.
- sikre at der er ledelsesmæssig sammenhæng mellem børne- og ungdomsniveau.

Holdudvikling - klubben skal:



- have beskrevet og implementeret en udviklingsmodel på minimum U10-U12 herunder med prioriteter for tekniske-, teknisk/taktiske-, fysiske- og mentale læringsmål i tråd med Aldersrelateret træning/ATK (se f.eks. kapitel 2, 3 og 8 i Aldersrelateret træning).
- sikre sammenhæng af trænerens organisering og indhold af træning, samt sikre, at der er konsensus fra minimum U10-U12.
- 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 minimum U10-U12 i sammenhæng med klubrammerne for organisering og indhold af træning (makro/meso).
- have en tydelig og kontinuerlig mødestruktur på trænerniveau, der, sikrer tråd i organisering og indhold af træning minimum på tværs af årgangene U10-U12.

Individuel udvikling - klubben skal:

- sikre at den enkelte U10-U12 spiller trives i træning- og kampmiljøet, samt skabe mulighed for at spilleren kan udvikle sig som fodboldspiller og menneske.
- have en klar holdning til trænerens adfærd og den pædagogiske retning, for at sikre et trygt udviklingsmiljø på minimum U10-U12.
- være bevidst om Relativ Alders Effekt (RAE) i forhold til minimum U10-U12.
- have et fysisk udviklingsprogram for minimum U10-U12 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (se kapitel 4).
- have et mentalt udviklingsprogram for minimum U10-U12 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (se kapitel 5).
- sikre fleksible og mangfoldige træningstilbud for minimum U10-U12 spillerne. Dette gennem træning på tværs af hold, køn, alder og/eller niveau.
- sikre evaluering af egne spillere på minimum U10-U12 mindst en gang årligt, herunder spillernes trivsel samt ønskede prioriterede tekniske-, teknisk/taktiske-, fysiske- og mentale læringsmål.

Aktion • *Klubben skal bekræfte at imødekomme ovenstående minimumskrav.*

Objektive kriterier Ingen

Kvalitative vurderinger Klubben vurderes ved auditering på kvalitet og sammenhæng for børnesegmentet U10-U12.

## 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 f.eks. 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"** og punktet afvises i ansøgningen af licensadministrationen.

**I.01 Individuel udvikling & uddannelse****Spillerevaluering, -samtaler og -udviklingsplaner.**

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:

- a) Teknisk
- b) Fysisk
- c) Taktisk
- d) Mentalt
- e) Spidskompetencer

Minimumskrav:

	<p>Klubben skal sikre at den enkelte U13-U15 spiller trives i trænings- og kampmiljøet, samt skabe mulighed for at spilleren kan udvikle sig som fodboldspiller og menneske.</p> <p>Der skal afvikles minimum 2 årlige forældremøder og minimum 2 individuelle spillermøder pr. år for alle spillerne på U13-U15.</p>
	<p>Klubben skal sikre individuel evaluering af spillerne minimum 1 gang årligt i taktiske og tekniske færdigheder.</p> <p>Klubben skal have individuelle udviklingsplaner på minimum 5 fokusspillere pr. årgang fra U13-U19.</p> <p>Klubben skal sikre 2 individuelle spillersamtaler pr. år for alle spillerne på U13-U19.</p>
	<p>Klubben skal sikre individuel evaluering af spillerne minimum 1 gang årligt i taktiske, tekniske, fysiske og mentale færdigheder.</p> <p>Klubben skal have individuelle udviklingsplaner for alle spillere fra U13-U19.</p> <p>Klubben skal sikre individuel video evaluering af spillerne i kamp på U15-U19.</p>
	<p>Klubben skal sikre individuel evaluering af spillerne minimum 2 gange årligt i taktiske, tekniske, fysiske og mentale færdigheder.</p>
	<p>Spillerne skal have adgang til deres egen profil på IT-plattform, hvor deres individuelle udviklingsprogram, testresultater og videoklip kan følges.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Klubben skal bekræfte at have en strategi for spillernes individuelle udvikling jf. dette afsnits minimumskrav.</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i procedurer i individuel udvikling på tværs af årgangene.

## I.02 Individuel udvikling & uddannelse

### Fysisk træning

*(bilag 2)*

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

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

Derudover skal klubben på DBU's foranledning kunne fremsende de ønskede individuelle spillerinformationer relateret til individuel træning, belastningsgrad og evt. skadesforløb forud for enhver ungdomslandsholdssamling.

2 – 5 stjerner : Spillerne skal minimum testes i DBU fastsatte test (se bilag 2) og følge protokol for disse.

Minimumskrav:



Klubben skal have et fysisk udviklingsprogram for U13-U15 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (*se f.eks. 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). Resultaterne heraf skal fremsendes senest 1. marts 2027 og 2028.

Klubben skal have et fysisk udviklingsprogram for U15-U19 i henhold til principperne i ATK. Klubben skal sikre der som minimum er basis styrketræningsprogrammer 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 styrketræningsprogram til den enkelte spiller.

Resultaterne heraf skal fremsendes senest 1. september 2026 og 2027, samt 1. marts 2027 og 2028



Klubben skal udføre test på alle spillere fra U15-U19 to gange om året (se bilag 2), samt sikre at der er individuelt tilpasset styrketræningsprogram til den enkelte spiller.

Resultaterne heraf skal fremsendes senest 1. september 2026 og 2027, samt 1. marts 2027 og 2028



Klubbens fysiske træner skal i samarbejde med holdtrænere, Head of Coaching og Ungdomsudviklingstræner være involveret i planlægning af træning både hvad angår langtidsplanlægning, opstarter og træningsuge for den enkelte spiller (load etc.) på U13-U19.

Klubben skal have tracking-system til rådighed for U17-U19.

Aktion

- Klubben skal bekræfte at have strategi og procedurer for fysisk træning jf. dette afsnits minimumskrav.
- Klubben skal indsende fysiske testresultater for U15 - U19 jf. DBU's testspecifikationer (se bilag 2).

Objektive kriterier

Ingen

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.

### I.03 Individuel udvikling & uddannelse Mental træning & udvikling

*(Se bilag 6b for inspiration)*

Det sportspsykologiske område skal være strategisk- og organisatorisk forankret i klubben, med tæt samarbejde mellem akademiledelse og den sportspsykologiske afdeling.





Klubben skal have udviklet et mentalt udviklingsprogram med relevante læringsmål indenfor udviklings- og præstationspsykologiske områder, dette med sammenhæng til klubbens øvrige talentudviklingsprogram. Dette skal sikres gennem tæt samarbejde mellem akademiledelse og mental træner(e).

Der skal ydermere være fokus på spillernes trivsel i alle arenaer: kamp, træning, skole og fritid.





Minimumskrav:

★	Klubben skal have et mentalt udviklingsprogram for U13-U15 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (se f.eks. kapitel 5 + side 103-104 i kapitel 8 i Aldersrelateret træning og side 192-223 i ATK 2.0).
★★	Klubben skal have tydelige integrerede principper i den daglige træning, som understøtter spillernes mentale udvikling for U13-U19.  Klubbens mental træner/udvikler skal i samarbejde med akademiledelsen sikre der er et sportspsykologisk curriculum der er periodiseret ud for U13 – U19.  Klubbens mental træner/udvikler skal minimum på makro niveau uddanne trænerne i de sportspsykologiske læringsmål og i hvordan læringsmål integreres i træningsplanlægningen.
★★★	Klubbens mental træner/udvikler skal være involveret i trænerens planlægning af træning, på minimum meso niveau på U13 – U19. Mentaltræner/udvikler skal minimum en gang årligt have individuelle samtaler med U15 – U17 spillerne.  Klubben skal gennemføre trivselsmålinger for U17 – U19 spillerne en gang årligt.
★★★★	Klubbens mental træner/udvikler skal være involveret i trænerens planlægning af træning på minimum uge niveau på U13 – U19.  Mentaltræner/udvikler skal minimum en gang årligt have individuelle samtaler med U15 – U19 spillerne.  Klubben skal gennemføre trivselsmålinger for U15 – U19 spillerne en gang årligt.  Mental træneren/udvikleren skal understøtte transition til senior i samarbejde med Transitionstræner.
★★★★★	Klubbens mental træner/udvikler skal være involveret i trænerens planlægning af træning på dags niveau på minimum U17 – U19.  Mentaltræner/udvikler skal minimum to gange årligt have individuelle samtaler med U15 – U19 spillerne.  Klubben skal gennemføre trivselsmålinger for U14 – U19 spillerne en gang årligt.  Klubben skal bruge kvantitative og kvalitative data i arbejdet med spillerens individuelle udvikling.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Klubben skal bekræfte at have strategi og procedurer for mental træning jf. dette afsnits minimumskrav.</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på om det sportspsykologiske område er strategisk og organisatorisk forankret i talentledelsen, samt på kvaliteten og sammenhængen i det sportspsykologiske talentudviklingsprogram på tværs af årgangene

#### I.04 Individuel udvikling & uddannelse *(Se bilag 6b for inspiration)* Transition fra ungdomshold til ungdomshold

Minimumskrav:	
	Klubben skal have vedtaget en strategi for transition mellem årgangene i ungdom.
	
	Head of Coaching skal sikre implementeringen af klubbens transitionspolitik og strategi.
	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Strategien skal indsendes</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng, kommunikation samt planlægning af transitionsfase for den enkelte spiller.

#### I.05 Individuel udvikling & Uddannelse *(Se bilag 6b for inspiration)* 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.
	
	Transitionstræneren skal sikre implementeringen af klubbens transitionspolitik og strategi.
	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Klubben skal bekræfte at have en strategi og procedurer for 'Transition fra ungdomshold til seniorhold' jf. dette afsnits minimumskrav.</i></li> </ul>
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 skemafri 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.
- At der er skemafri til faste ugentlige træninger i skoletiden, alternativt at der ydes erstatningstimer i et tilstrækkeligt omfang koordineret mellem uddannelsespartner, uddannelseskoordinator, spiller og forældre.
- Et spiller-/forældremøde vedr. uddannelse/skole med dialog om Dual Career strategi, trivsel og uddannelsespartnere om året.



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 ovenstående punkt a)-d) samt 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 ovenstående punkt a)-e) samt 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.

### I.06 Skolesamarbejde – Dual Career (forsat)



Der skal som minimum imødekommes ovenstående, ovenstående punkt a)-f) samt:

g) 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

Ingen

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.

<p>I.07 Individuel udvikling &amp; Uddannelse Fodbolddetik Minimumskrav:</p>	<p style="text-align: right;"><i>(bilag 3)</i></p>
<p>★★★ ★★★★ ★★★★★ ★★★★★★</p>	<p>Det skal sikres at U17 og U19 spillere undervises og orienteres om gældende regler for:</p> <p>a) Antidoping</p> <p>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 2027 og 2028. Se <a href="#">bilag 3</a> for detaljeret krav for opfyldelse af punktet vedr. Antidoping.</p> <p>b) Spiladfærd (Matchfixing &amp; Betting)</p> <p>Møderne skal afholdes således at spillerne er klar over deres objektive ansvar herom, samt konsekvenser af overtrædelser heraf. Møderne skal afholdes årligt forud for sæsonstart eller snarest muligt herefter, senest 1. september 2026 og 2027.</p> <p>c) Laws of the Game (Fodboldloven)</p> <p>Mødet skal afholdes årligt forud for sæsonstart eller snarest muligt herefter, senest 1. september, således at spillerne er opdaterede om nye regler i Fodboldloven.</p> <p>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.</p>
<p>Aktion</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klubben skal bekræfte overholdelse af ovenstående <b>Anti-Doping</b> krav jf. bilag 3</li> <li>• Klubben skal afholde møde for at udbrede kendskabet til <b>Spiladfærd ift. Betting</b> og efterfølgende uploade en bekræftelse på afholdelsen heraf i licensansøgningen, indeholdende dato og sted for samlingen samt navne på spillerne til stede, navn på oplægsholder. Mødet planlægges af klubben selv. Klubben skal afholde møde for at udbrede kendskabet til <b>Spiladfærd ift. Matchfixing</b> og efterfølgende uploade en bekræftelse på afholdelsen heraf i licensansøgningen, indeholdende dato og sted for samlingen samt navne på spillerne til stede.</li> <li>• Klubben vil få fremsendt undervisningsmateriale fra DBU, der skal danne grundlag for undervisning heri, for spillerne. DBU vil i 2. kvartal 2026 afholde webinar for klubbernes Integritetsansvarlige, med gennemgang af materialet.</li> <li>• Klubben skal afholde et møde for at udbrede kendskabet til <b>Laws of the Game</b> og efterfølgende uploade en bekræftelse på afholdelsen heraf i licensansøgningen, indeholdende dato og sted for samlingen samt navne på spillerne til stede, samt 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 (herunder evt. eget herre-DM Seniorhold). Udgifter til mødet, afholdes af klubben.</li> </ul> <p>Ovenstående møder om Laws of the game, Betting og Matchfixing skal afholdes i forbindelse med hver sommer-sæsonstart dog senest 1. september, og afholdelsesbekræftelserne skal uploades i KlubOffice, senest 1. september 2026 samt 1. september 2027. Disse skal være dateret samt underskrevet af oplægsholder og klubbens Talentansvarlige.</p>
<p>Objektive kriterier</p>	<p>Klubben skal bekræfte at ovenstående overholdes.</p>
<p>Kvalitative vurderinger</p>	<p>Ingen</p>

## I.08 Individuel udvikling & Uddannelse Dommeruddannelse

Minimumskrav:



Klubben skal:

- a) Fastlægge politik for "den gode kultur" i håndtering af dommere, gældende for spillere, trænere, ledere og forældre med det formål at styrke kulturen omkring afvikling af kampe og forbedre dommergerningens omdømme.
- b) Udpege kontaktperson for dommeranliggender.
- c) Støtte rekruttering af unge dommere under 20 år ved at indstille kandidater på årlig basis til dommergrundkursus.

Aktion

- *Klubben skal bekræfte at have beskrevet politik i overensstemmelse med punkt a)*
- *Oplyse kontaktpersonen for dommeranliggender.*
- *Bekræfte imødekomme af punkt c)*

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation

Kvalitative vurderinger

Ingen

## I.09 Individuel udvikling & Uddannelse

### Individuel udvikling & -træning

Klubben skal have en strategi for individuel udvikling & -træning for minimum U15 – U17 spillerne. Strategien skal være forankret hos den Ansvarlige for individuel udvikling & træning (O.24).

Denne med en klar holdning til hvordan spillernes individuelle udvikling og -træning kan accelereres, samt integreres i den daglige træning og i forbindelse med kampe.

NB: Se også O.24 for inspiration til elementer der kan udarbejdes procedurer for, som kan understøtte at accelerere spillerens individuelle udvikling, samt hvad Ansvarlig for Individuel Udvikling & Træning skal deltage i.

Minimumskrav:



Klubben skal have procedurer der sikrer individuelt fokus på den individuelle spiller i forbindelse med individuel træning, i hold træningen, samt i kampe på minimum U15 – U17. Dette er gældende for både planlægning, eksekvering og evaluering i forbindelse med træning og kampe og der skal være i sammenhæng med spillerens individuelle udviklingsplan og holdets øvrige træningstemaer.

Ansvarlig for Individuel Udvikling & Træning skal deltage i:

- træningsplanlægningsmøder minimum på ugeniveau vedr. U15 – U17.
- træning på banen (individuelt, grupper, holdtræning) for U15-U17.
- kompetenceevalueringer for U15 – U17.



Ansvarlig for Individuel Udvikling & Træning skal overholde punkt a)-c), samt:

- deltage i U15 – U17 spillernes individuelle samtaler sammen med cheftrener
- være deltagende i udarbejdelse af U15-U17 spillernes individuelle udviklingsplaner.



Ansvarlig for Individuel Udvikling & Træning skal overholde punkt a)-e), samt:

- deltage i møder med klubbens andre relevante specialister (fysisk og mentaltræner etc.), så der sikres sammenhæng i organiseringen af spillerens individuelle udvikling & træning.

Aktion

- Klubben skal bekræfte man har en strategi og procedurer for individuel udvikling & træning.*

Objektive kriterier

Ingen.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på kvaliteten og sammenhæng i planlægning og udførelse af den individuelle udvikling og træning.

## 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 Cirkulære 130 vedr. regler om klubskifter (Bilag 7a), Cirkulære 67 – Beskyttelse af spillere under 15 år (jf. bilag 8), samt arbejder med udgangspunkt i DBU's Børnesyn, og understøtter ikke-licensklubber i udviklingen af egne spillere.

### 10.3. Krav

T.01 Talentidentifikation Talent ID	
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 gennearbejdet 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	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Klubben skal bekræfte at have et Talent ID jf. dette afsnits minimumskrav</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen
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.

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:



Klubben skal have udarbejdet en strategi for scouting af spillere.

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.

Klubben skal registrere alle officielt tilknyttede scouts, der benyttes på de respektive aldersgrupper.

Aktion

- *Klubben skal bekræfte at der er sammenhæng og struktur i sammenhæng jf. ovenstående*
- *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 gennembearbejdet udvælgelse/rekruttering af nye spillere, dog tidligst fra U10, jf. Cirkulære 130 vedr. regler om klubsifter (Bilag 7a).

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

Aktion

- *Klubben skal oplyse hvorvidt klubben scouter.*
- *Såfremt klubben scouter, skal klubben bekræfte at der er udarbejdet procedurer herfor.*

Objektive kriterier

Ingen

Kvalitative vurderinger

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

## T.06 Talentidentifikation

*(bilag 7a, bilag 8 og bilag 10)*

## Procedurer for rekruttering

## Minimumskrav:

Klubben skal have vedtaget og implementeret procedurer for rekruttering, dog tidligst fra U10, der skal sikre at alle regler om klubskitte overholdes, jf. Cirkulære 130 vedr. regler om klubskitter (Bilag 7a), samt at nye spillere tilknyttes klubben på en hensigtsmæssig og ordentlig måde.

Klubbens rekrutteringsprocedurer skal fremgå for besøgende, på klubbens hjemmeside, og skal minimum indeholde:



a) Hvem fra klubben, kontakter anden klub/forældre/spiller.



b) Hvordan kontaktes anden klub/forældre/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 klubskitte overholdes jf. Cirkulære 130 vedr. regler om klubskitter (Bilag 7a) og Cirkulære 67 – Beskyttelse af spillere under 15 år (jf. bilag 8) samt at der arbejdes med udgangspunkt i DBU's Børnesyn. Ligeledes skal procedurerne sikre trænerens og scouts adfærd, herunder at etiske regler og kontakt til spillere, forældre og klubber foregår inden for de givne regler.

Klubben skal udarbejde et sæt skriftlige retningslinjer for generel kommunikation. Til inspiration *(jf. bilag 10)*

## Aktion

- *Klubben skal indsætte link til rekrutteringsprocedurer der imødekommer punkt a)-g) på klubbens hjemmeside*

## 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 Procedurer samarbejds klubber		(Se bilag 6 for inspiration)
Minimumskrav:		
	Klubben skal: <ul style="list-style-type: none"> <li>★★★★ a) bidrage til udviklingen af fodboldmiljøet i nærområdet og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn</li> <li>★★★★★ b) Ift. samarbejds klubber, have vedtaget tydelige procedurer og principper for, hvad der ydes til disse.</li> <li>★★★★★★ c) Ift. samarbejds klubaftaler, have vedtaget tydelige procedurer og principper for individuelle forløb af enkelte spillere.</li> </ul>	
Aktion		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klubben skal indsende en liste med navne på de klubber man har formelle samarbejdsaftaler med.</li> <li>• Ved underskrivelse af klüberklæringen, bekræfter klubben samtidig at DBU kan kontakte angivne samarbejds klubber for information om samarbejdet.</li> </ul>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.	
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på struktur, kvalitet i udmøntningen af samarbejdsaftalerne, samt arbejdet med samarbejds klubberne.	

## 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.
 	<p>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 kamp-banerne ikke er en kunstgræsbane, skal anvise en brugbar kunstgræsbane, hvortil kampene kan flyttes, hvis nødvendigt.</p> <p>En af ovenstående kampbaner skal være forsynet med lysanlæg. Lysanlægget skal have en lysstyrke med gennemsnit på min. 250 lux.</p> <p>Såfremt klubben har flere baner, der skal benyttes til kamp, skal der fremsendes lysmåling for samtlige baner, der ønskes anvendt i DBU's turneringer.</p> <p>En klub, hvor kampbanerne ikke har lys, skal anvise en brugbar bane, hvortil kampene kan flyttes, hvis nødvendigt.</p>
	Klubben skal anvise en kampbane af høj standard til brug i U17 og U19 Ligaen og Divisionen.
	<p>Klubben skal have stadionlignende faciliteter (kampbane) med minimum 50 siddepladser (måltavle, speaker etc.), til rådighed minimum i sommerhalvåret.</p> <p>Såfremt der er tale om en kunstbane, skal denne FIFA-certificeres, i overensstemmelse med UEFA's krav hertil.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Klubber med dispensation på banestørrelse skal vedlægge kopi af gældende dispensation.</li> <li>• 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 <a href="http://Ungdom.dbu.dk">Ungdom.dbu.dk</a></li> <li>• Ved fem stjerner og kunstgræsbane: klubben skal fremsende gyldig FIFA-certificering.</li> </ul>
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:

	<p>Klubbens U10-U12 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 2 gange om ugen året rundt.</p> <p>Klubbens U13-U15 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 3 gange om ugen året rundt.</p>
	<p>Klubbens U13-U19 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 3 gange om ugen året rundt.</p> <p>Hvert af holdene U13-U19 have adgang til en halv træningsbane minimum 2 gange om ugen året rundt.</p>
	<p>Klubbens U13-U19 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 4 gange om ugen året rundt.</p> <p>Klubbens U17- og U19 hold skal til hver træning, have en halv bane til rådighed, samt have adgang til minimum 2 x 30 min. træning om ugen på fuld træningsbane året rundt.</p>
	<p>Hvert af klubbens U13-U15 hold skal have adgang til en halv træningsbane minimum 3 gange om ugen året rundt.</p> <p>Hvert af klubbens U17 og U19 hold skal have adgang til minimum 2 x 45 min. træning om ugen på fuld træningsbane året rundt.</p>
	<p>Hvert af klubbens U17 og U19 hold skal have adgang til minimum 2 ugentlige hele træningspas på fuld træningsbane året rundt.</p> <p>Klubbens U15 hold skal have adgang til minimum 2 x 30 min. træning om ugen på fuld træningsbane året rundt.</p> <p>Hvert af klubbens U13-U15 hold skal have adgang til en halv træningsbane minimum 3 gange om ugen året rundt.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Klubben skal bekræfte at have træningsbaner til rådighed jf. dette afsnits minimumskrav.</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Ingen
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.*

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 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 klubberklæringen, 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 f.eks. registrering af skader mm.

Aktion

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

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på funktionalitet og kvalitet på behandlerrum, samt på behandleres 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 klubberklæringen, bekræfter klubben samtidig at specifikationer jf. dette afsnit er opfyldt.

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på spillernes mulighed for at sidde uforstyrret og lave lektier før, mellem og efter træning, samt på kvaliteten af disse faciliteter.

**F.08 Faciliteter****Trænermiljø**

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

Minimumskrav:



Klubben skal have arbejdsstationer til alle 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 klubberklæringen, bekræfter klubben samtidig at specifikationer jf. minimumskrav i dette afsnit er opfyldt.

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i trænermiljøet, samt på om faciliteterne understøtter dette.

## F.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 at ovenstående 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 at 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 objektivt grundlag.

Der skelnes mellem "moderklubber" og "seniorclubber" 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 moderklubbernes produktivitet. Klubberne hvor spilleren leverer sit bidrag kaldes fremadrettet "seniorclubber".

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

- c) 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.
- d) 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.
- e) For at en spiller kan bidrage til moderklubbernes 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 <span style="float: right;">(<a href="#">bilag 4</a>, <a href="#">bilag 4a</a> og <a href="#">bilag 4b</a>)</span>	
    	<ol style="list-style-type: none"> <li>Klubberne vurderes på deres produktivitet, baseret på de seneste tre sæsoner.</li> <li>Nye sæsoner tæller forholdsmæssigt mere end gamle sæsoner.</li> <li>Produktivitetstallet opgøres for den samme periode for alle klubber.</li> <li>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.</li> <li>Jo <u>kortere</u> tid siden det er, at spilleren var i moderklubberne, jo <u>mere</u> bidrager han til moderklubbernes samlede produktivitetstal.</li> <li>Jo <u>flere</u> kampe spilleren har spillet for det relevante 1. seniorhold/landshold - jo <u>mere</u> bidrager han til moderklubbernes samlede produktivitetstal.</li> <li>Den absolutte værdi er 9.000 svarende til en score på 100.</li> </ol>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Klubben skal fremsende en oversigt over samtlige spillere der har bidraget til klubbens produktivitetstal. Oversigten skal indeholde info om antal sæsoner i moderklub og antal pointgivende kampe for seniorklubber.</i></li> <li><i>Senest medio januar 2026 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.</i></li> <li><i>Denne skabelon skal indsendes udfyldt, sammen med resten af ansøgningen d. 2. februar 2026.</i></li> </ul>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation
Kvalitative vurderinger	En klubs produktivitet udregnes på et rent objektivt grundlag.

**NB!** Til licenstildelingen 2028/2030 vil produktivitetstallene for årene 2027 og 2028 indgå samlet, med en 50/50 vægtning.

Skabelonen skal derfor ligeledes udfyldes og fremsendes til licensadministrationen **pr. 1. marts 2027**. Det forventes at der fremsendes skabelon hertil, medio januar 2027.


## 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 klubskeer 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 Klubberklæring	(bilag 5, bilag 7a og bilag 8)
	<p>Ved indsendelse af den juridisk gyldige erklæring, klubberklæringen, bekræftes klublicensansøgeren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>at alle indsendte dokumenter, er fuldstændige og korrekte.</li> <li>at klublicensansøger forpligtiger sig til at arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn. Dette gælder også hold der aldersmæssigt måtte ligge udenfor eventuelle overbygninger/delvis fusioner, jf. L.01 litra m)</li> <li>at klublicensansøger forpligtiger sig til at efterleve DBU's Cirkulære nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" (<a href="#">bilag 8</a>)</li> <li>at den på internationalt niveau kun vil deltage i ungdomsturneringer eller kampe, der er anerkendt af DBU/UEFA/FIFA og godkendt af DBU</li> <li>at den på nationalt niveau kun vil spille i turneringer der er anerkendt og godkendt af DBU</li> <li>at den vil koordinere sine aktiviteter med DBU's talentaktiviteter i ind- og udland</li> <li>at klubben informerer DBU såfremt man har samarbejde med udenlandske klubber/aktører på dansk grund (ex. fodboldskole/camp lignende aktiviteter)</li> <li>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</li> <li>at den forpligter sig til at overholde bestemmelserne og vilkårene i DBU's Klublicensmanual, drenge</li> <li>at bemyndige DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge til at gennemgå de indsendte dokumenter og endvidere til at finde frem til alle oplysninger, der er relevante for udstedelsen af klublicensen</li> <li>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</li> <li>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.</li> <li>Alle klubber i overbygningen/delvis fusion, at alle indsendte dokumenter, er fuldstændige og korrekte.</li> </ol>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denne erklæring skal være gyldigt underskrevet af den eller de personer, der er tegningsberettiget i overensstemmelse med oplysningerne i L.02.</li> <li>• Erklæringen er tilgængelig på <a href="#">Ungdom, drenge (dbu.dk)</a> Samt <a href="#">bilag 5</a></li> </ul>
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 kluberklæringen, 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.

**NB!** Der er ikke tale om navnet på en person, der er juridisk ansvarlig. Der er enten tale om moderklub, et 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 Budget <span style="float: right;">(Bilag 9)</span>	
    	<p>Klubben skal i hovedtal redegøre for de økonomiske ressourcer til rådighed for talentudviklingen, herunder årligt budget, hvoraf det fremgår hvad der bidrages med fra klubben, spillere, kommunale midler etc.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Som dokumentation vedlægges budget alene gældende for Talentudviklingsafdelingen, evt. som beskrevet i <a href="#">Bilag 9</a>.</li> </ul>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.
L.04 Lov og etiske krav Uddannelse	
    	<p>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.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ved underskrivelse af kluberklæringen, bekræfter klubben samtidig at dette sikres.</li> </ul>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.
L.05 Lov og etiske krav Samarbejde med udenlandske klubber/aktører	
    	<p>Såfremt klubben samarbejder med en udenlandsk klub/aktør på dansk grund (ex. fodboldskoler eller camps med udenlandske klubber) så skal DBU informeres herom.</p> <p>Formular kan erhverves hos den respektive lokalunion.</p> <p><b>NB!</b> Såfremt der samarbejdes med en udenlandsk klub/aktør, skal der fremsende formular sammen med klublicensansøgningen. Såfremt der <b>ikke</b> samarbejdes med udenlandske klubber/aktører, skal der <b>ikke</b> fremsendes bekræftelse herpå.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ved underskrivelse af kluberklæringen, bekræfter klubben samtidig at dette sikres.</li> </ul>
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. 12.400.000 skal fordeles på følgende måde:

Tilskudsområde	Kr.
Tilskud til licensklubber efter stjernniveau	7.600.000
Puljer (se 14.2.3)	3.100.000
2 auditører	1.500.000
Vidensdeling, fagspecifikke netværk, uddannelse og studieture	500.000

#### 14.2.2.

Tildelingen af tilskud til licensklubber, der i 2026/2028 udgør samlet **7.600.000 kr.**, og følger stjernesystemet. Tilskuddet skal fordeles ligeligt ud fra antal tildelte halve stjerner.

Beregningsmetoden blev anvendt i sæson 2024/2026, hvor puljen med Tilskud til licensklubber efter stjernniveau, inkl. overskydende fra puljerne jf. kapitel 14, (kr. 1.500.000) var kr. 9.100.000 og gav følgende tilskud til de givne stjernniveauer:

Antal stjerner	Antal klubber	Samlet antal stjerner	Pr. klub	Total
5 (10 halve)	3	15,0	383.966	1.151.899
4,5 (9 halve)	2	9,0	345.570	691.139
4 (8 halve)	2	8,0	307.173	614.346
3,5 (7 halve)	8	28,0	268.776	2.150.211
3 (6 halve)	3	9,0	230.380	691.139
2,5 (5 halve)	8	20,0	191.983	1.535.865
2 (4 halve)	8	16,0	153.586	1.228.692
1,5 (3 halve)	3	4,5	115.190	345.570
1 (2 halve)	9	9,0	76.793	691.139
<b>I alt</b>	<b>46</b>	<b>118,5 (237 halve)</b>		<b>9.100.000</b>

I alt tildeltes 118,5 stjerner til 46 klubber, så puljen på kr. 9.100.000 deles i 237 dele, hvilket gav kr. 38.397 pr. halve stjerne.

Det endelige tilskud for sæson 2026/2028 på de enkelte stjernniveauer, udregnes efter ovenstående model, når den endelige tildeling har fundet sted.

Tilskuddet til licensklubberne er ikke øremærket specifikke aktiviteter.

### 14.2.3. Reducering af 'Tilskud til licensklubber efter stjerneniveau'

Tilskuddet til U-DM klubberne udregnes efter, hvor mange spillere, der er uddannet i danske klubber fra det 12 år, som benyttes på U17 og U19 divisions- og ligaholdene. Til eksempel: en klub, som i den forgangne sæson har spillet med et U17 og U19 hold bestående gennemsnitligt af 95% spillere, der har spillet fodbold i Danmark fra minimum det 12 år, vil det efterfølgende licensår kun modtage 95 % af det samlede berettigede tilskud. Reduktionen i licensåret 2026/2027 sker således på baggrund af spilleminutterne i 2025/2026 sæsonen og så fremdeles.

### 14.2.4. Puljer

#### 14.2.4.1. Pulje 1 – Licensklubber i U17 og U19 Divisionen

Kr. 650.000 fordeles til de klubber, som pr. 1. juli 2026 har minimum:

- 1 fuldtidsansat Mental træner (jf. O16), eller
- 1 halvtids Mental træner (jf. O.16) samt enten 1 halvtids Fysisk træner (jf. O.15) eller 1 halvtids Fysioterapeut (jf. O.17)

Der skal således samlet være én samlet normeret stilling fordelt efter et af ovenstående principper.

Klubber der lever op til kravet vil årligt maksimalt kunne modtage kr. 75.000 pr. licensklub udover det eksisterende licenstilskud baseret på stjerneniveau og minimum 40.000 kr. såfremt alle 16 Divisionsklubber opfylder kravet.

#### 14.2.4.2. Pulje 2 - Licensklubber udenfor U-DM, fokus på Børnemiljøer

Kr. 2.000.000 fordeles mellem de klubber som pr. 1. juli 2026 har:

- to halvtidsansatte eller en fuldtidsansat Børneudviklingstræner, **der anvender minimum 50%** af sin ansættelsestid fysisk **på banen** i enten eget børneudviklingsmiljø eller samlet set på banen i egen og evt. samarbejdsclubbers børnemiljøer.

Det er endvidere et krav at den primære opgave for børneudviklingstræneren er at træne U10-U12 trænerne i egen klub og evt. samarbejdsclubber, både i træning og kamp. Dette i form af *mesterlæretræning, assistere under i træning, supervision, sparring og trænerudviklingssamtaler*. Tiden der anvendes personligt med træningen af disse trænere, samt andre relevante børnetrænere er endvidere at medregne i de krævede 50%, også såfremt de måtte foregå udenfor banen.

Klubben skal for at opnå puljetilskuddet i forbindelse med licensansøgningen uploade **en særskilt arbejdsbeskrivelse** for Børneudviklingstrænerens typiske arbejdsuge, der tydeligt beskriver arbejdsopgavernes procentvise estimerede fordeling, som minimum indeholdende opgaverne **træningsorganisering og -planlægning** for årgangene, **supervision, sparring, aktiv træningsdeltagelse**.

I tilfælde af to halvtidsansatte, skal denne udspecificerede arbejdsbeskrivelse fremsendes for begge personer, og begge personer skal opfylde kravet om at minimum 50% af deres arbejdstid (min. 9½ time hver) skal anvendes på banen, ud fra samme definition som ovenstående.

Endvidere skal udarbejdes et **ugeskema, 14-dags skema eller månedsskema** for en typisk periode, hvor det tydeligt fremgår hvor og hvornår Børneudviklingstræneren forventes at være på banen, eller arbejder personligt med udviklingen af de relevante trænere. Skabelon herfor udarbejdes af Licensadministrationen og er tilgængelig på [Licenssystem Ungdom, drenge \(dbu.dk\)](https://licenssystem.ungdom.drenge.dbu.dk)

Det skal endvidere fremgå tydeligt at enten skemaet eller arbejdsbeskrivelsen, hvor mange trænere (antal) Børneudviklingstræneren har udviklingsansvar for, samt hvor mange spillere af begge køn (antal pr. årgang), der direkte eller indirekte påvirkes gennem Børneudviklingstrænerens arbejde.

I tilfælde af to halvtidsansatte Børneudviklingstrænere, skal der afleveres et skema for hver træner, med samme oplysninger som beskrevet ovenfor.

Klubber der lever op til kravet og får godkendt arbejdsbeskrivelse og periodeskema vil årligt maksimalt kunne modtage kr. 100.000 pr. licensklub, afhængigt af antallet af klubber der godkendes, og udover det eksisterende licenstilskud baseret på stjerneniveau.

#### 14.2.4.3. Pulje 3 – Licensklubber i geografisk udfordrede områder

Kr. 450.000 fordeles til de klubber i geografisk udfordrede områder, som pr. 1. juli 2026 har en fuldtidsansat Børneudviklingstræner, eller en fuldtidsansat Ungdomsudviklingstræner. To halvtidsansatte til en af de nævnte funktioner, vil i forhold til puljekriterierne ikke kunne godkendes.

Licensklubber i geografisk udfordrede klubber, defineres som klubber der imødekommer samtlige tre punkter; klubben har:

- maksimalt 2 stjerner, samt
- minimum 40 km til nærmeste 3-5 stjernede licensklub, samt
- har sit seniorhold maksimalt indrangeret i Herre 2. division.

Klubben skal, for at komme i betragtning til puljetilskuddet, ved licensansøgningens indsendelse, tilkendegive ønske herom, i licensansøgningsskemaet. Klubben vil herefter blive bedt fremsende en særskilt handlingsplan for arbejde de kommende 2 licensår, med lokalområdets børnefodbold miljøer, omhandlende antal klubber/trænere/spillere af begge køn og forventet effekt, samt efter aftale understøtte lokale børnefodboldaktiviteter i samarbejde med DBU's og Lokalunionens relevante fagpersoner.

Endelig godkendelse af handlingsplanens projekter/aktiviteter ligger hos lederen for DBU Talent, der ydermere sikrer opfølgning med løbende evaluering samt råd og vejledning til de godkendte klubber.

Klubber der lever op til kriterierne og får godkendt handlingsplanen, vil årligt maksimalt kunne modtage kr. 150.000 pr. licensklub, afhængigt af antallet af klubber der godkendes, og udover det eksisterende licenstilskud baseret på stjerneniveau.

#### 14.2.4.4. Tilskud fra flere puljer

Klubber kan godkendes til at opnå tilskud fra både Pulje 3 **og** Pulje 1 **eller** Pulje 2, og vil således være berettiget til at modtage tilskud fra maksimalt to puljer, med op til kr. 250.000 i tilskud årligt, ud over tilskud for opnåede antal stjerner.

#### 14.2.4.5. Generelt for puljerne

Det er ikke muligt efter deadline for licensansøgning eller midt i licensåret at søge om 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 puljekriterier eller handlingsplaner ikke opfyldes.

Såfremt en pulje ikke bruges fuldt ud, overføres de resterende penge til de andre puljer forholdsmæssigt, såfremt klubberne her ikke har opnået det maksimale tilskud. Såfremt der ikke er klubber nok der opfylder kravene i de 3 puljer, 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.

### 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 f.eks. et professionelt selskab, der ikke er juridisk klublicensindehaver, skal overførselsanmodning indsendes, underskrevet af den 0.03 udpegede økonomiske ansvarlige, eller en i L.02 angivet tegningsberettiget.

#### 14.3.2.

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 Talentudvalg for Ungdom Drenge i særlige tilfælde endvidere ret til at kræve tidligere udbetalt tilskud tilbage (jf. 2.4.2.)

## 15. Vidensdeling, fagspecifikke netværk, uddannelse og Talentkonference

### 15.1. Indledning

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

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

De fagspecifikke netværk og det årlige Football Summit giver dansk talentudvikling en unik mulighed for at være med helt fremme i forreste linje, når det kommer til ny viden og forskning.

De fagspecifikke netværk er rettet mod licensklubbernes specialister og består af såvel webinarer som fysiske samlinger. Til hvert netværk er der tilknyttet en arbejdsgruppe bestående af klubfolk, som er med til at udforme dagsordenerne til de forskellige samlinger og udvælge relevante emner.

Det årlige Football Summit er et heldags seminar for alle specialister på tværs af fagfelter. Det afholdes typisk i starten af kalenderåret med oplæg fra topekspertter indenfor de forskellige områder. Det forventes at alle licensklubber deltager med de relevante funktioner, for at bidrage til den fælles udvikling og vidensdeling.

### 15.2. Fagspecifikke netværk

**3-5 stjernede** licensklubber skal deltage med minimum en af deres specialister i minimum en af arbejdsgrupperne i de fagspecifikke netværk. Dette kan være indenfor områder som det fysiologiske, sportspsykologiske, sundhedsfaglige og performanceanalytiske.

**1-2½ stjernede** klubber opfordres til at deltage med deres specialister i de fagspecifikke netværk. Dette for at sikre at klubberne får den seneste viden inden for de respektive fagspecifikke områder og derigennem kan bringe denne viden ud i klubmiljøerne.

Som ansvarlig for de fagspecifikke netværk samt underlæggende arbejdsgrupper fremsender Divisionsforeningen invitationer til deltagelse heri.

### 15.3. Udviklingsforløb – Læring&Ledelse

DBU har i den forgangne licensperiode udviklet uddannelsen Læring&Ledelse, som består af en række uddannelsesmoduler, der primært er målrettet funktionerne Head of Coaching, Ungdomsudviklingstrænere samt Børneudviklingstrænere.

Uddannelsen er udarbejdet ud fra en betragtning om, at de tre funktioner har det til fælles at de er "træner for trænerne". De har alle et ledelsesmæssigt- og strategisk ansvar på det sportslige område og er centrale for opbygningen af stærke og sunde miljøer. Disse tre funktioner er således at betragte som en samlet faggruppe med masser af fællesnævner i forhold til kompetencer og opgaver.

Som noget nyt i denne licensmanual, stilles der indeværende licensår (2026-2028) krav til at disse funktioner skal tage en minimums antal af disse modulkurser. Da dette forventes at lægge beslag på en del af disse trænere tid, er det samtidig besluttet at der ikke i indeværende licensår vil blive afviklet de obligatoriske halvårlige uddannelsesdage eller studie- og inspirationsture for de nævnte funktioner.

## 15.4. Talentkonference

DBU afholder i licensperioden en 2 dages Talentkonference, hvor der er obligatorisk deltagelse fra licensklubbernes Talentchef, Head of Coaching, Ungdomsudviklingstrænere samt Børneudviklingstrænere.

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

## 15.5. Uddannelseskoordinator

DBU afholder i licensperioden 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.

## 16. Ungdoms-DM turneringen

### 16.1. 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.

Divisionsforeningen er turneringsadministrator på U17 og U19 Division, samt U15, U17 og U19 Ligaen. Alle beslutninger vedr. turneringsstruktur og propositioner fastlægges af Divisionsforeningen.

**Under  
udarbejdelse**

# Bilagsoversigt

Bilag 1a	Normeringskema	101
Bilag 1b	Minimum uddannelseskrav	103
Bilag 1c	DBU Træneruddannelser	105
Bilag 2	Fysiske tests	107
<b>Bilag 3</b>	<b>Antidoping</b>	109
Bilag 4	Beregning af Produktivitet	112
Bilag 4a	Vejledning til skema for produktivitet pr. 2026	118
Bilag 4b	Vejledning til skema for produktivitet pr. 2027	121
Bilag 5	Kluberklæring Ansøgningsblanket	124
Bilag 6a	Områder der blandt andet indgår i kvalitativ vurdering ved auditering	125
Bilag 6b	Inspiration til arbejdsbeskrivelser, procedurer og strukturer	127
Bilag 7a	Cirkulære om regler for klubsifter	136
Bilag 7b	Klagevejledning ved brud på klubsifterregler	140
Bilag 8	Beskyttelse af spillere under 15 år	141
<b>Bilag 9</b>	<b>Budgetskabelon</b>	142
Bilag 10	Retningslinjer for kommunikation i DBU's Klublicenssystem	143
Bilag 11	Skema til forhåndsgodkendelse	144

## Bilag 1a – Normerings-skema

Stjerner	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
<a href="#">O.03 Talentchef</a>			Halvtid <sup>a)</sup>		Halvtid		Fuldtid		
<a href="#">O.04 Head of coaching</a>			Halvtid <sup>a)</sup>		Halvtid		Fuldtid		
<a href="#">O.05 Rekrutteringsansvarlig</a>							Halvtid	Fuldtid	
<a href="#">O.06 Transitionstræner</a>							Halvtid	Halvtid	
<a href="#">O.07 U19 træner &amp; U17 træner</a>					Fuldtid/ Halvtid <sup>b)</sup>		Fuldtid		
<a href="#">O.08 Ungdomsudviklingstræner</a>	Halvtid								Fuldtid
<a href="#">O.09 U15 træner</a>					Evt. Fuldtid <sup>b)</sup>		Fuldtid		
<a href="#">O.10 U14 træner</a>							Halvtid		
<a href="#">O.11 U13 træner</a>							Halvtid		
<a href="#">O.12 Børneudviklingstræner <sup>d)</sup></a>	Fuldtid <sup>e)</sup>				Fuldtid <sup>f)</sup>				
<a href="#">O.14 Keepertræner</a>					Pr. 1/7-2027 Ligaklubber Halvtid		Halvtid	Halvtid Pr. 1/7-2027 Fuldtid	Fuldtid
<a href="#">O.15 Fysisk træner</a>					Halvtid		Fuldtid <sup>g)</sup>		
<a href="#">O.16 Mental træner</a>			Pr. 1/7-2027 Se O.16		Kvarttid	Kvarttid Pr. 1/7-2027 Ligaklubber Halvtid	Halvtid	Halvtid Pr. 1/7-2027 Fuldtid	Fuldtid
<a href="#">O.17 Fysioterapeut</a>							Halvtid		Fuldtid <sup>g)</sup>
<a href="#">O.18 Uddannelseskoordinator</a>									Halvtid
<a href="#">O.20 Integritetsansvarlig</a>	Funktionen kan ikke tælle med i normeringen jf. O.20								
<a href="#">O.21 Analytiker</a>			Pr. 1/7-2027 Kvarttid	Pr. 1/7-2027 Kvarttid	Halvtid	Halvtid Pr. 1/7-2027 Ligaklubber Fuldtid <sup>g)</sup>	Fuldtid <sup>g)</sup>		Fuldtid & halvtid
<a href="#">O.24 Ansvarlig for Individuel Udvikling.</a>					Halvtid	Halvtid Pr. 1/7-2027 Ligaklubber Fuldtid <sup>g)</sup>	Fuldtid <sup>g)</sup>		Fuldtid
Påkrævede funktioner	1,5	1,5	2 (2,25)	2 (2,25)	5,75 (6,25)	5,75 (7,5)	12	12 (13)	15,5
Frie funktioner <sup>h)</sup>	0	0,5 <sup>i)</sup>	0,5 <sup>i)</sup>	2 <sup>i)</sup>	2	4	1	3	3
<b>Samlet normering</b>	<b>1,5</b>	<b>2</b>	<b>2,5 (2,75)</b>	<b>4 (4,25)</b>	<b>7,75 (8,25)</b>	<b>9,75 (11,5)</b>	<b>13</b>	<b>15 (16)</b>	<b>18,5</b>

Forsættes næste side..



- 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. Alternativt kan klubben have halvtids U17- og U19 trænere, men skal så have en fuldtids U15 træner.
- c) Klubben kan frit vælge om man ønsker en halvtids U13, U14 eller U15 træner.
- d) Hvis klubben har både drenge- og pige licens kan normerings krav fra drengelicens godt opfylde det samlede normeringskrav for Børneudviklingstræner på drenge- og pigesiden. Dette accepteres dog udelukkende hvis klubben har fælles fodbold på U10 – U12, hvor piger og drenge træner og spiller sammen i et fælles miljø.
- e) Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger, alternativt en halvtids ansættelse plus to kvarttidsansættelser\*. En samlet halvtids normering er fleksibel, så den enkelte licensklub selv kan vurdere om 18,5 timer skal bruges i eget miljø eller i en eller flere samarbejdsklubbers børnemiljø(er). Ansættelse skal ske i ansøgerklubben. Såfremt normeringen deles mellem flere personer, skal alle personer imødekomme uddannelseskravene jf. O.12.
- f) Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger. En samlet halvtids normering er fleksibel, så den enkelte licensklub selv kan vurdere om 18,5 timer skal bruges i eget miljø eller i en eller flere samarbejdsklubbers børnemiljø(er). Ansættelse skal ske i ansøgerklubben. Såfremt normeringen deles mellem to personer, skal begge personer imødekomme uddannelseskravene jf. O.12.
- g) Fuldtidsnormeringen må deles i to halvtidsstillinger. Såfremt normeringen deles mellem to personer, skal begge imødekomme uddannelseskravene for de respektive funktioner.
- h) 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
- i) Frie funktioner på 1½-2½ stjerner skal være inden for O.03-O.19 og/eller O.21-O.24 – bemærk at O.20 ikke kan tælle med i normeringen.



## Bilag 1b – Minimum uddannelseskrav

Stjerner	1 - 1,5	2 - 2,5	3 - 3,5	4 - 4,5	5
<a href="#">0.04 Head of coaching</a>	-	<p>Gyldig UEFA B-licens + Gennemført 6 moduler af Læring&amp;Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028</p> <p><i>eller</i></p> <p>Påbegyndt UEFA A-licens + Gennemført 4 moduler af Læring&amp;Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028</p>	<p>Gyldig UEFA A/Elite Youth A + Gennemført 6 moduler af Læring&amp;Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028</p> <p><i>eller</i></p> <p>Påbegyndt Pro-licens + Gennemført 4 moduler af Læring&amp;Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028</p>		
<a href="#">0.05 Rekrutterings-ansvarlig</a>	-	Påbegyndt Talent ID1		Tilmeldt <sup>b</sup> Talent ID2	
<a href="#">0.06 Transitions-træner</a>	-	-	Gyldig A-licens	<p>Gyldig UEFA A-licens + Tilmeldt<sup>b</sup> UEFA EliteYouth-A</p> <p><i>eller</i></p> <p>Påbegyndt UEFA Pro</p>	
<a href="#">0.07 U19 træner &amp; U17 træner</a>	-	Tilmeldt <sup>b</sup> UEFA A-licens	<p>Gyldig UEFA A-licens</p> <p><i>eller</i></p> <p>Gennemført UEFA Topplayer + tilmeldt<sup>b</sup> A-licens</p>	Tilmeldt <sup>b</sup> UEFA Pro	
<a href="#">0.08 Ungdoms-udviklingstræner</a>	<p>Gyldig UEFA B-licens + Gennemført 6 moduler af Læring&amp;Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028</p> <p><i>eller</i></p> <p>Påbegyndt UEFA Youth-B/Elite Youth-A + Gennemføre 4 moduler af Læring&amp;Ledelse</p>	<p>Gyldig UEFA B + Gennemført 6 moduler af Læring&amp;Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028</p> <p><i>eller</i></p> <p>Påbegyndt UEFA A-licens/ Elite Youth A + Gennemført 4 moduler af Læring&amp;Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028</p>			<p>Gyldig UEFA A/Elite Youth-A + Gennemført 6 moduler af Læring&amp;Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028</p> <p><i>eller</i></p> <p>Påbegyndt UEFA Pro + Gennemført 4 moduler af Læring&amp;Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028</p>

Forsættes næste side..



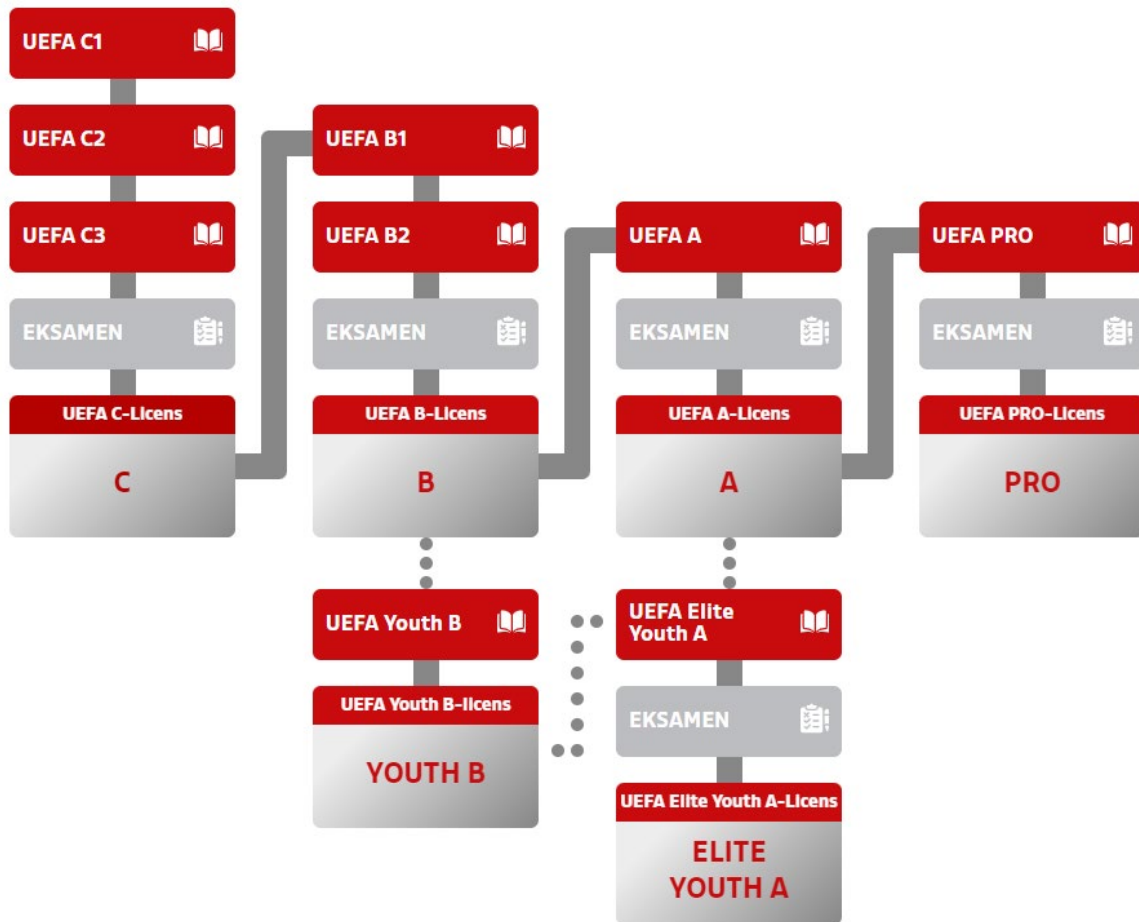
Stjerner	1 - 1,5	2 - 2,5	3 - 3,5	4 - 4,5	5
<a href="#">O.09 U15 træner</a>	Tilmeldt <sup>b</sup> UEFA B2	Gyldig UEFA B-licens	Tilmeldt <sup>b</sup> UEFA A-licens, <i>eller</i> Tilmeldt <sup>b</sup> UEFA Elite Youth-A	Gyldig UEFA A-licens <i>eller</i> Gennemført UEFA Topplayer + tilmeldt <sup>b</sup> A-licens	
<a href="#">O.10 U14 træner</a>	Tilm. <sup>b</sup> UEFA B2	Gyldig UEFA B-licens		Tilm. <sup>b</sup> UEFA A-licens	Gyldig UEFA A-licens <i>eller</i> Gennemført UEFA Topplayer + tilmeldt <sup>b</sup> A-licens
<a href="#">O.11 U13 træner</a>	Tilm. <sup>b</sup> UEFA B2	Gyldig UEFA B-licens		Tilmeldt <sup>b</sup> UEFA Youth-B	Gyldig UEFA Youth-B
<a href="#">O.12 Børne-udviklingstræner</a>	Gyldig UEFA B-licens + Gennemført 6 moduler af Læring&Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028 <i>eller</i> Tilmeldt <sup>b</sup> UEFA Youth-B i 2026/2028 + Gennemført 4 moduler af Læring&Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028		Gyldig UEFA Youth B + Gennemført 6 moduler af Læring&Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028 <i>eller</i> Tilmeldt <sup>b</sup> UEFA Youth-A i 2026/2028 + Gennemført 4 moduler af Læring&Ledelse inden udgangen af licensperioden 2026/2028		
<a href="#">O.13 U10-U12 trænere</a>	Tilm. <sup>b</sup> UEFA C3	Gyldig C-licens			
<a href="#">O.14 Keepertræner</a>	Gyldig GK-B			Tilm. <sup>b</sup> GK-A	Gyldig GK-A
<a href="#">O.15 Fysisk træner</a>	-	Se O.15	Se O.15 + Tilm. <sup>b</sup> UEFA Fitness-B		
<a href="#">O.16 Mental træner</a>	Se O.16 Tilmeldt <sup>b</sup> <a href="#">Fodboldpsykologi 1</a>		Se O.16 + Tilmeldt <sup>b</sup> <a href="#">Fodboldpsykologi 2</a>		
<a href="#">O.21 Analytiker</a>	-	Tilmeldt <sup>b</sup> DBU <a href="#">Fodbold-analytiker2</a>			

- Der kan **ikke** bruges dispensation jf. 2.5.3 ift. Læring&Ledelse. Det forventes at man færdiggør "Læring&Ledelse - Advanced" indenfor licensperioden/2 år efter tiltrædelse i rollen.
- Vedr. '**Tilmeldt uddannelse**' jf. [7.3.2](#) - Klubben skal fremvise mail fra DBU Uddannelse, på accepteret optagelse på uddannelsen. For så vidt angår 'Tilmeldt A', 'Tilmeldt Elite Youth A' og 'Tilmeldt Pro' gælder at der minimum skal være ansøgt om optagelse. For alle uddannelserne gælder, at såfremt tilmeldingen ikke er åbnet eller en træner får afslag grundet fuldt booket kursus/uddannelse 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](#).



## Bilag 1c - DBU Træneruddannelser

### UEFA Træneruddannelser – Fodboldtrænere




























### UEFA Træneruddannelser - Keepertrænere



For yderligere information om træneruddannelser, se [www.dbu.dk/uddannelse/traeneruddannelse](http://www.dbu.dk/uddannelse/traeneruddannelse)

## Læring&Ledelse

Børneudviklingstræner		Ungdomsudviklingstræner		Head of Coaching	
BASIC	ADVANCED	BASIC	ADVANCED	BASIC	ADVANCED
Obligatoriske moduler	Obligatoriske moduler	Obligatoriske moduler	Obligatoriske moduler	Obligatoriske moduler	Obligatoriske moduler
Supervision og feedback 	Forberedelse og evaluering af træning 	Supervision og feedback 	Forberedelse og evaluering af træning 	Supervision og feedback 	Forberedelse og evaluering af træning 
Træningsdesign 	Kulturel ledelse 	Træningsdesign 	Forælderrollen i fodbold 	Træningsdesign 	Fremtidens akademi 
Metodelære i fodbold 	Projekt opgave 	Metodelære i fodbold 	Projekt opgave 	Metodelære i fodbold 	Projekt opgave 
Pædagogik i fodbold 	Vælg 1 valgfrit modul	Pædagogik i fodbold 	Vælg 1 valgfrit ledelsesmodul	Kulturel ledelse 	Vælg 1 valgfrit ledelsesmodul
Forælderrollen i fodbold 		Kulturel ledelse 		Forandringsledelse 	
Vælg 1 valgfrit modul		Vælg 1 valgfrit modul 		Vælg 1 valgfrit modul	

For yderligere information om Læring&Ledelse, se <https://www.dbu.dk/uddannelse/traeneruddannelse/laering-og-ledelse/>



## 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 tilsendes Divisionsforeningen data warehouse efter instruktioner givet i tilhørende standardiseringsmanual (udformes efter godkendelse af testmetodik). Klubberne kan gennem Divisionsforeningens data warehouse få adgang til data, rapporter og benchmarking.
- d) Deadline for upload af testresultater er senest d. 1. marts 2027 og 2028 (eller førstkommande hverdag herefter)
- e) Dato for opsamlende testrunder og forventet indlevering af manglende data (udeblevne og forhindrede men ikke langtidsskadede spillere) angives hvis behov derfor.

#### 3 - 5-stjernede licensklubber

- f) Den fysiske træner skal teste alle U15, U17 og U19 førsteholdsspillere i de respektive trupper
- g) Spillerne skal testes 2 gange om året
- h) Testresultaterne tilsendes Divisionsforeningen data warehouse efter instruktioner givet i tilhørende standardiseringsmanual (udformes efter godkendelse af testmetodik). Klubberne kan gennem Divisionsforeningens data warehouse få adgang til data, rapporter og benchmarking.
- i) Deadline for upload af testresultater er senest d. 1. september 2026 og 2027 og 1. marts 2027 og 2028 (eller førstkommande hverdag herefter)
- j) Dato for opsamlende testrunder og forventet indlevering af manglende data (udeblevne og forhindrede men ikke langtidsskadede spillere) angives hvis behov derfor.

Såfremt klubben ikke indsender fyldestgørende testresultater eller deadline overskrides vil klubben blive fratrukket kr. 3.000,- ved førstkommande licenstilskud, jf. 2.4.2 i gældende licensmanual.

### Testkrav

Som minimum indsendes testresultater for alle U15, U17 og U19 førsteholdsspillere efter nedenstående systematik:

Indrapportering af test

Klubben skal indsende følgende spillerkarakteristika:

- a) Spiller-ID (findes i klub Office)
- b) Dato for afvikling af den særskilte måling i afsnit c) – i) (dd.mm.åååå)
- c) Kropsvægt (kg) (indgår alene til formel for beregning af Peak Height Velocity (PHV))
- d) Stående højde (cm)
- e) Siddende højde (cm)

I tillæg til a) - e) indsendes testresultater fra mindst 3 ud af de 4 testdomæner (*se uddybning på næste side*):

- f) intervaludholdenhed
- g) sprinthurtighed
- h) springstyrke
- i) behændighed



## Testdomæner

### f) Intervaludholdenhed

- i. Testresultat indsamlet fra en Yo-Yo Intermittent Recovery Level 2 (Yo-Yo IR2) indsendes angivet som meter (m). Yo-Yo IR2-resultater indrapporteres ikke for U15-spillere  
*eller*
- ii. Testresultat indsamlet fra 30-15 Intermittent Fitness test (30-15 IFT) indsendes angivet som sluthastighed ( $V_{IFT}$ )  
*eller*
- iii. Resultater fra begge ovenstående tests

### g) Sprint-hurtighed

- i. Testresultat indsamlet fra en 30m sprinthurtighedstest med målte mellemtider på 5, 10 og 25m indsendes med resultatet angivet i centimeter med 2 decimaler.

### Springstyrke

- i. Testresultat indsamlet fra en counter movement jump test med armene placeret i siden (akimbo) indsendes angivet i centimeter med 1 decimal.  
*eller*
- ii. Testresultat indsamlet fra en counter movement jump test med frie arme (armtræk) og uden tilløb indsendes angivet i centimeter med 1 decimal.  
*eller*
- iii. Resultater fra begge ovenstående tests

### h) Behændighed

- i. Testresultat indsamlet fra Arrowhead agility test indsendes angivet i sekunder med 2 decimaler  
*eller*
- ii. Testresultat indsamlet fra 5-0-5 Agility indsendes angivet i sekunder med 2 decimaler  
*eller*
- iii. Resultater fra begge ovenstående tests

## Standardisering

Testudførelse og spillerinstruktion skal følge anvisninger givet i medfølgende manual for standardisering.

## Forudsætninger

Det er målet at teste og følge den enkelte spillers udvikling i fysiske forudsætninger med de angivne tests intervaller. For spillere, der i forbindelse for testning har haft et irregulært træningsforløb, indrapporteres fysiske testresultater ikke. Årsager til dette kan f.eks. være langvarig skade eller en mindre end normalt eksponering for træning og kamp af andre årsager. Særskilt information om baggrund for at undlade at rapportere fysiske testresultater medsendes indrapporteringen (se standardiseringsmanual).

## Bilag 3 – Antidoping

For oversigt over hvad der skal indsendes 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 2027 og 2028. Programmet er gratis og kan tilgås via Anti Doping Danmarks E-lærings hjemmeside: '[Antidoping 1 konkurrenceidræt](#)' ([antidoping.dk](#))
- På denne måde sikres det at spillerne kommer gennem programmet hvert 3. år; når de overgår til U17 samt når de overgår til senior.
- Den enkelte spiller skal på foranledning af DBU's licensadministration dokumentere at programmet er gennemført. Spilleren kan tilgå sit diplom online på sin brugerprofil.
- 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. Søgemaskinen 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: [Medicinsk Dispensation \(antidoping.dk\)](#)
- 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: [Kosttilskud \(antidoping.dk\)](#)

## For trænere, læger samt andet støttepersonale

- Trænere, læger og andet støttepersonale skal sætte sig ind i gældende regler for antidoping. Programmet er gratis og kan tilgås via Anti Doping Danmarks E-lærings hjemmeside:
- [Antidopingvejledning for trænere og ledere til eliteidrætsudøvere \(antidoping.dk\)](#)
- Trænere skal sætte sig ind i regler på området for matchfixing og anden uetisk adfærd. Regler mod matchfixing kan tilgås på:
- [Regler mod Matchfixing \(antidoping.dk\)](#)
- 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: [Medicinsk Dispensation \(antidoping.dk\)](#)
- Udvis forsigtighed i forbindelse med spillernes brug af kosttilskud. Kosttilskud og naturpræparater kan indeholde stoffer, som står på Dopinglisten. Følg Anti Doping Danmarks vejledning: [Kosttilskud \(antidoping.dk\)](#)

## 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](mailto: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 2027 og 2028. Programmet er gratis og kan tilgås via Anti Doping Danmarks E-lærings hjemmeside: [Antidoping 1 konkurrenceidræt \(antidoping.dk\)](https://antidoping.dk)
- c) På denne måde sikres det at spillerne kommer gennem programmet hvert 3. år; når de overgår til U17 samt når de overgår til senior.
- d) 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.
- e) Nye spillere i klubben, som falder indenfor ovenstående alderskriterier, skal gennemføre Anti Doping Danmarks til enhver tid gældende e-læringsprogram indenfor 30 dage fra deres indmeldingsdato.
- f) Trænere skal sætte sig ind i regler på området for matchfixing og anden uetisk adfærd. Regler mod matchfixing kan tilgås på: [Regler mod Matchfixing \(antidoping.dk\)](https://antidoping.dk)
- g) Trænere, læger og andet støttepersonale skal sætte sig ind i gældende regler for antidoping. Programmet er gratis og kan tilgås via Anti Doping Danmarks E-lærings hjemmeside: [Antidopingvejledning for trænere og ledere til eliteidrætsudøvere \(antidoping.dk\)](https://antidoping.dk)



## Bilag 4 - Beregning af Produktivitet

### Indledning

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

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

### Grundlæggende principper

- Klubberne vurderes på deres produktivitet, baseret på de seneste tre sæsoner.
- Nye sæsoner tæller forholdsmæssigt mere end gamle sæsoner.
- Produktivitetstallet opgøres for den samme periode for alle klubber.
- En spiller bidrager til produktiviteten for de klubber, hvor han har befundet sig i sæsonerne U12-U19. En spiller kan således godt bidrage til produktiviteten i flere klubber.
- Spilleren kan bidrage til moderklubbernes produktivitet frem til og med hans 23 år. Dvs. vinduet lukker ned samme dag, som spilleren fylder 24 år.
- For at en spiller kan bidrage til moderklubbernes 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. Til gengæld giver såvel A- som U-landshold også point.
- Alle spillere der minimum har været i en dansk 3. divisionstrup indenfor de seneste tre sæsoner bidrager til klubbens samlede produktivitetstal.

### Retningslinjer

- Jo længere tid spilleren har været i den enkelte moderklub fra U12-U19, jo mere bidrager han til klubbens samlede produktivitetstal.
- Jo kortere tid siden det er, at spilleren var i moderklubberne, jo mere bidrager han til moderklubbernes samlede produktivitetstal.
- Jo flere kampe spilleren har spillet for pointgivende hold (min. 3. division) - jo mere bidrager han til moderklubbernes samlede produktivitetstal.

### Modellen

Modellen er bygget op sådan, at spilleren for hver enkel sæson får et fast pointtal "P" afhængigt af, på hvilket niveau spilleren har befundet sig. Dette pointtal P multipliceres derefter med tre faktorer z, x og y, som hver afhænger af antal kampe spilleren har deltaget i, antal år 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 <sub>K</sub> )	
Niveau	P <sub>K</sub> -værdi
<b>3. Division</b>	3
<b>2. Division</b>	5
<b>1. Division</b>	8
<b>Superligaen</b>	12
<b>Udenlandske ligaer</b>	8
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 31-55 på den europæiske rangliste samt MLS samt de næstbedste ligaer i Europa</li> <li>• 6-20 på den europæiske rangliste</li> </ul>	
<b>Udenlandske ligaer</b>	12
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11-30 på den europæiske rangliste, samt de næstbedste ligaer</li> <li>• 1-5 på den europæiske rangliste</li> </ul>	
<b>Udenlandske ligaer</b>	14
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6-10 på den europæiske rangliste</li> </ul>	
<b>Udenlandske ligaer</b>	16
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-5 på den europæiske rangliste</li> </ul>	

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

Point for landskamp (P <sub>L</sub> )	
Niveau	P <sub>L</sub> -værdi
<b>Future landskampe</b>	4
<b>U16</b>	4
<b>U17</b>	6
<b>U18</b>	6
<b>U19</b>	8
<b>U20</b>	8
<b>U21</b>	12
<b>A</b>	16



## 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	1,10
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	2,00
1-2	1,80
2-3	1,62
3-4	1,46
4-5	1,31
5-6	1,18
6-7	1,06
7-8	1,00
8-9	1,00
9-10	1,00
10-11	1,00

**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	1,00
1	1,10
2	1,20
3	1,30
4	1,40
5	1,50
..	..
10	2,00
11	2,10
..	..
20	3,00
..	..
40	5,00
..	..

**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:	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
Samlet antal år som u-spiller i klubben	1-2	2,42	2,18	1,96	1,76	1,59	1,43	1,29	1,21	1,21	1,21	1,21	
	2-3	2,66	2,40	2,16	1,94	1,75	1,57	1,41	1,33	1,33	1,33		
	3-4	2,93	2,64	2,37	2,13	1,92	1,73	1,56	1,46	1,46			
	4-5	3,22	2,90	2,61	2,35	2,11	1,90	1,71	1,61				
	5-6	3,54	3,19	2,87	2,58	2,32	2,09	1,88					
	6-7	3,90	3,51	3,16	2,84	2,56	2,30						
	7-8	4,29	3,86	3,47	3,13	2,81							

x\*y-værdien er udtryk for moderklubbens indflydelse på spillerens præstationer i seniorklubberne og/eller landshold. Jo højere faktor - jo større indflydelse og dermed højere produktivetsbidrag til moderklubben

For alle relevante produktivetskabende spillere kan man aflæse x\*y faktoren i ovenstående matrice.



## Udregning af den enkelte spillers produktivetsbidrag

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

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

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

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

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

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

## Flere sæsoner inddrages

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

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

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

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

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

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

Det må naturligvis være sådan, at spillerens præstationer i seneste sæson betyder mere for produktiviteten end spillerens præstationer i forrige sæson etc. Vi indfører vægterne  $b_1, b_2$  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 f.eks. at en spiller i samme sæson (lad os sige seneste sæson) har spillet 25 kampe for klub  $\alpha$  og dermed genereret  $B_{K^{1,\alpha}}$  fra klub  $\alpha$ . Ydermere har han spillet andre 15 kampe for klub  $\beta$  og dermed genereret  $B_{K^{1,\beta}}$  fra klub  $\beta$ .

I fald vi udregner hans samlet 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  $\alpha$  for  $M_\alpha$  og antal kampe i sæson  $j$  for klub  $\beta$  for  $M_\beta$ , 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 (f.eks. 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 samlet score for produktivitet  $B_{KLUB}$  kan nu angives på følgende måde:

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



## Bilag 4a - Vejledning til skema for produktivitet pr. 2026

### Hvilke spillere...?

De spillere, som er relevante for jer at fylde ud i skemaet, er de spillere som på et eller andet tidspunkt i deres U12-U19 tid, har været i jeres klub (moderklub) og efterfølgende (eller undervejs) enten på landshold (U- og/eller A-landshold) eller på senior klubniveau, har spillet kampe på et tilstrækkeligt højt niveau. Laveste niveau, som tæller med, er dansk 3. 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 f.eks. 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 f.eks. 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 2026 er 26 år (og dermed over 24 år), men som i efteråret 2022 kun var 23 år (f.eks. fødselsdato 18-12-1998) og derfor optjener produktivitet for klubben i sæsonen 2022/23 frem til 18-12-2022.

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



Et andet eksempel:

Vi kigger på sæsonen 2024/25 og en spiller der er født d. 4. feb. 2001. Kampe der er spillet i sæsonen frem til d. 4. feb. 2025 tæller med - men kampe fra d. 4. feb. og frem tæller ikke med, da spilleren på disse kampdatoer allerede er fyldt 24 år. Derudover tæller hans kampe for sæsonerne 2022/23 og 2023/24 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. 2000. Så ville hans kampe i sæsonen 2024/2025 ikke tælle med, da han allerede er fyldt 24 år inden sæsonen er startet.

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

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

Hvilke år gælder:

- Sæsonerne 2022/23, 2023/24 og 2024/25 inddrages i denne beregning
- Sæsonerne starter d. 1. juli og stopper d. 30. juni
- Den øvre aldersgrænse i denne omgang er 01.07.1998.

Dvs. spillere der er født før denne dato, kan under ingen omstændigheder bidrage til jeres produktivitet, da de pågældende spillere i alle tilfælde vil være fyldt 24 år inden 2020/21 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 (f.eks. u-landskampe), ikke tæller med i jeres produktivetsberegning

## Hvilke sæsoner tæller med...?

Sæsonerne 2022/23, 2023/24 og 2024/25 inddrages i denne ombæring. Det fremgår af valgmulighederne i jeres udfyldelsesark, at sæsonen 2025/2026 ikke er en mulighed. Dette ud fra en betragtning om, at vi ikke ønsker at inddrage halve sæsoner.

**HUSK FØLGENDE:**

Det er klubbernes eget ansvar at udfylde skemaet rigtigt.

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 4b - Vejledning til skema for produktivitet pr. 2027

### 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 3. 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 f.eks. 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 f.eks. 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 2027 er 26 år (og dermed over 24 år), men som i efteråret 2023 kun var 23 år (f.eks. fødselsdato 18-12-1999) og derfor optjener produktivitet for klubben i sæsonen 2023/24 frem til 18-12-2023.

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 2025/26 og en spiller der er født d. 4. feb. 2002. Kampe der er spillet i sæsonen frem til d. 4. feb. 2026 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 2023/24 og 2024/25 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. 2001. Så ville hans kampe i sæsonen 2025/2026 ikke tælle med, da han allerede er fyldt 24 år inden sæsonen er startet.

Til gengæld vil alle hans kampe i sæsonen 2023/24 og hans kampe frem til d. 4. feb. 2025 i sæsonen 2024/25 tælle med, da han i disse kampe endnu ikke er fyldt 24 år.

Med andre ord, kan klubben f.eks. godt have en spiller, der kun bidrager i sæsonen 2023/24 men ikke i de andre sæsoner. Eller som i eksemplet ovenfor, en spiller der bidrager i sæsonerne 2023/24 og 2024/25 men ikke i 2025/26.

Hvilke år gælder:

- Sæsonerne 2023/24, 2024/25 og 2025/26 inddrages i denne beregning
- Sæsonerne starter d. 1. juli og stopper d. 30. juni
- Den øvre aldersgrænse i denne omgang er 01.07.1999.

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 2023/24 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 (f.eks. u-landskampe), ikke tæller med i jeres produktivitsberegning

### Hvilke sæsoner tæller med...?

Det skal også understreges, at kun sæsonerne 2023/24, 2024/25 og 2025/26 inddrages i denne ombæring. Det fremgår af valgmulighederne i jeres udfyldelsesark, at sæsonen 2026/27 ikke er en mulighed. Dette ud fra en betragtning om, at vi ikke ønsker at inddrage halve sæsoner.

**HUSK FØLGENDE:**

Det er klubbernes eget ansvar at udfylde skemaet rigtigt.

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 2026/2028.

NB! Blanketten er nødvendig for at opnå klublicens og indrangering.

Som tegningsberettiget bekræftes på vegne af klubben nedenstående:

Ved indsendelse af den juridisk gyldige erklæring, klubberklæringen, bekræftes klublicensansøgeren:

- at alle indsendte dokumenter, er fuldstændige og korrekte.
- at klublicensansøger forpligtiger sig til at arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn. Dette gælder også hold der aldersmæssigt måtte ligge udenfor eventuelle overbygninger/delvis fusioner, jf. L.01 litra m).
- at klublicensansøger forpligtiger sig til at efterleve DBU's Cirkulære nr. 57 "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 forpligtiger sig til at overholde bestemmelserne og vilkårene i DBU's Klublicensmanual, drenge
- at bemyndige DBU's Talentudvalg for Ungdom Drenge 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, at alle indsendte dokumenter, er fuldstændige og korrekte.

Navn(e) (blokbogstaver)

Titel

Dato & Stempel

Underskrift(er)



## Bilag 6a – Områder der blandt andet indgår i kvalitativ vurdering ved auditering

### **S - Strategi** – hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Har klubbens ledelse aktivt besluttet at prioritere og tilføre de nødvendige ressourcer til at drive talentudviklingen på et tilstrækkeligt højt niveau?
- Har klubben en tydelig vision hvor talentudviklingen indgår?
- Har klubben strategiske langsigtede mål for børnemiljøet og er det med sammenhæng til U13-U19?
- Har klubben strategiske langsigtede mål for talentudviklingen og er det med sammenhæng til klubbens 1. seniorhold?
- Har klubben kortsigtede operationelle mål for udviklingen af talent set-up?
- Har klubben en evalueringscyklus for både strategiske og operationelle mål for talentudviklingsprogrammet?
- Har klubben 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 f.eks. 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 trænerniveau 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 f.eks. i forbindelse med forberedelse og evaluering af kampe og/eller Best-practise 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 RVE (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?



## 6b - Inspiration til arbejdsbeskrivelser, procedurer og strukturer

### 0.03 Organisation, Struktur & HR

#### Talentchef

Talentchefen kan f.eks. have følgende primære ansvarsområder:

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

### 0.04 Organisation, Struktur & HR

#### Head of Coaching

Head of coaching kan f.eks. 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, spiller møder, udviklingsplaner og den individuelle træning for spillerne på minimum U17 - U19.
- Ansvarlig for sammenhæng i ovenstående til yngre årgange og Ungdomsudviklingstræner (U13-U15).

### 0.06 Organisation, Struktur & HR

#### Transitionstræner

Transitionstræneren kan f.eks. have følgende primære ansvarsområder:

- Varetage og sikre kommunikation mellem cheftrener på 1. seniorholdet, U - træner og spiller.
- Varetage og sikre kommunikation med klubbens sportsdirektør.
- Varetage individuelle spiller møder 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.



## **0.08 Organisation, Struktur & HR** **Ungdomsudviklingstræner (U13-U15)**

Ungdomsudviklingstræneren kan f.eks. 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, spiller møder, 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)

## **0.12 Organisation, Struktur & HR** **Børneudviklingstræner (U12 og yngre aldersgrupper)**

Børneudviklingstræneren har f.eks. følgende ansvarsområder:

- Ansvarlig for implementering af DBU Børnestrategi.
- Kontaktperson ift. DBU vedrørende sportslige anliggender U10-U12.
- Ansvarlig for at sikre tråd i organisering og planlægning af træning for U10-U12
- Sikre supervision/sparring og evaluering af U10-U12 trænere.
- Sikre fleksible og mangfoldige træningstilbud på tværs af alder, køn og/eller niveau.
- Sikre og facilitere træner møder for U10-U12
- Sikre at klubbens fysiske- og mentale udviklingsprogram er implementeret med progression fra U10-U12.
- Sikre et trygt udviklingsmiljø i tæt samspil med forældre.
- Ansvarlig for sammenhæng i ovenstående til ældre årgange U13-U15 i samarbejde med Ungdomsudviklingstræneren.



## 0.16 Organisation, Struktur & HR

### Mentaltræner

Mental træner kan f.eks. 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 (f.eks. motivation, målsætning, evaluering og visualisering)
- Life skills/livsfærdigheder (f.eks. 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 (f.eks. forældre, agenter, kæresten etc.)

## 0.19 Organisation, Struktur & HR

### HR ansvarlig

Klubbens strategi for HR kan f.eks. være 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



## O.21 Organisation, Struktur & HR Analytiker & Performanceanalyse

Der kan f.eks. bruges performanceanalyse på områder som:

Spillestil:

- KPI for spillestilsudtryk, analyse af de enkelte faser/spillestilsprincipper/spilsituationer.
- Statistik for hold og individuelle udvalgte målepunkter/KPI'er.
- Anvendelse af video og data før, under og efter kamp (i relation til klubbens spillestil)

Organisering & indhold af træning:

- Opsamling og/eller analyse af træuede: Faser, spillestilsprincipper, læringsmål i sammenhæng til klubbens curriculum/periodisering (mulighed for løbende tilretninger med baggrund i analyse/data).
- Opsamling og/eller analyse af træningsmetodik i relation til klubbens talentudviklingsprogram herunder spillestil og curriculum. Dette kan f.eks. være:
  - Bane (størrelse, rum, form, retning etc.)
  - Mål (antal, størrelse, placering, scoringszone etc.)
  - Spillere (antal, over-, under- og lige tal etc.)
  - Regler (hvad er tilladt og forbudt, med og uden modstand, antal pasninger, scoringsbetingelser, forsvarsbetingelser etc.)
  - Spilform (positionsspil, SSG, 11v11, intervalspil etc.)
  - Ledelsesstil/didaktik
  - Analyse af overførsel af træningsindhold til kamp (spiller vi som vi træner).
  - Har sidste dags/uges træning indflydelse på kommende dags/uges træning?

Individuel udvikling:

- Video og/eller dataanalyse af individuel præstation herunder fokuspunkter teknisk/taktisk i træning/kamp.
- Statistik på antal træninger og spilletid i kamp (årgang over/egen/ned).
- Statistik på deltagelse i øvelser/læringsmål (teknisk & taktisk) med link til spillerens individuelle udviklingsplan.
- Reelt kampdata eller træningsdata med link til spillerens individuelle udviklingsplan.
- Opsamling og analyse af monitoring gennem tracking system (taktisk, teknisk og fysisk) i træning/kamp.

## O.22 Organisation, Struktur & HR Ledelses- og mødestruktur

Ansvarsområder og opgaver i ledelsesstruktur kan f.eks. 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).



## O.23 Organisation, Struktur & HR Trænermanual / Talentmanual

Klubben kan f.eks. udarbejde guidelines for:

- Kommunikationslinjer
- Praktiske oplysninger
- Stillingsbeskrivelser (synlige ansvarsområder/opgaver)
- Mødestrukturer (ledelse- og træerniveau)
- 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.)

Dette kan f.eks. være gennem en manual/hjemmeside/drev hvor der er information, der sikrer fælles tilgang til forskellige områder i talentudviklingsprogrammet.

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

Klubben kan f.eks. sikre organisering og indhold af træning ved at have:

- Ansvarlig person(er) for træningsplanlægning og organisering med ansvar for et eller begge segmenter; 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 f.eks. fysisk træning (load) etc.



## 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, Keepertræner etc.)
- Afklaring på den enkelte træner/specialists opgave under træningen/i de enkelte øvelser
- Bevidstgørelse af læringsmål/fokuspunkter for spillertruppen
- Overblik over den enkelte spillers individuelle fokus/udviklingsmål
- Procedure for hvordan dagens træning gennemgås med spillertruppen (video, taktiktavle etc.)
- Procedure for hvordan træningsbanen organiseres (opsætning af toppe, mål, øvelsesskift etc.)

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, Keepertræner 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)?

## H.05 Holdudvikling

### IT og video

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



## H.06 Holdudvikling

### Keepertræning

Klubben kan, i sin strategi for keepertræning, f.eks. inkludere:

- Sammenhæng til klubbens spillestil, herunder spillestilsudtryk, faser og principper.
- Curriculum for keepere på årgangene U13–U19 med progression i læringsmål. Dette med tydeligt link til klubbens spillestilsprincipper på det taktiske område og med tekniske, fysiske og mentale læringsmål linket til det taktiske.
- Periodisering for keepere på årgangene U13–U19 med sammenhæng til klubbens øvrige makro/meso plan(er).
- Fast deltagelse af keepertræner på klubbens sportslige mødeaktiviteter.
- Tydelig mødestruktur for forberedelse og evaluering af træning mellem cheftrænerne for U13–U19 og keepertræner.
- Involvering af fysisk- og mental træner i keepertræners organisering og indhold, samt planlægning af træning.
- Individuel video for keeperne med keepertræner
- Individuelle spillersamtaler med keepertræner.

## I.01 Individuel udvikling & uddannelse

### Spillerevaluering, -samtaler, -udviklingsplaner og individuel træning

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. fysisk træner, afslutningstræner, keepertræner, mental træner etc.)

## I.03 Individuel udvikling & uddannelse

### Mental træning & udvikling

Udviklingspsykologiske områder kan f.eks. være:

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

Præstationspsykologiske områder kan f.eks. være:

- Modgang
- Håndtering af pres og spænding
- Konkurrencestrategier

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



## I.04 Individuel udvikling & uddannelse

### Transition fra ungdomshold til ungdomshold

Klubbens strategi for transition mellem årgangene i ungdom kan f.eks. vedrøre principper for:

- Sammensætning af trupperne.
- Rekruttering af eksterne spillere herunder politik for prøveforløb.
- Op træning med ældre årgange.
- Individuel op-matchning i kampe.

## I.05 Individuel udvikling & Uddannelse

### Transition fra ungdom til senior

Strategien for transition for U-spillere til klubbens 1. hold (senior) kan f.eks. vedrøre:

- Træningsmuligheder for U-spillere på 1. hold.
- Kampmuligheder for U-spillere på 1. hold.
- Deltagelse i 1. holds træningslejre.
- Planlægning af U-spillers træningstider med 1. hold (f.eks. på månedsbasis).
- Kommunikation mellem relevante trænere og ledere (f.eks. transitionsmøder).
- Mødestruktur for relevante transitionsspillere.
- Klub definerede KPI'er (strategiske langsigtede mål) for f.eks. andel af spilletid på klubbens 1. hold etc.

## T.02 Talentidentifikation

### Strategi for rekruttering

En strategi for rekruttering kan f.eks. indeholde følgende:

- Fastsatte operationelle kortsigtede mål for afdelingen
- En aktivitetsplan for konkrete igangværende initiativer med ansvarlige personer, deadlines, ressourcer etc.
- En analyse af det interne og eksterne miljø f.eks. SWOT
- Strategiske mål for rekruttering, der understøttes af klubbens analyse.
- Identifikation af indsatsområder for f.eks. personel, procedurer, planlægning, IT/software etc.
- Strategi for samarbejds klubber (lokalt, regionalt, nationalt og internationalt).
- Identifikation af målgrupper (Hvor rekrutterer vi? Hvilke aldersgrupper? etc.)

## T.03 Talentidentifikation

### Strategi for scouting

En strategi for scouting kan f.eks. indeholde følgende:

- Fastsatte operationelle kortsigtede mål for afdelingen
- En aktivitetsplan for konkrete igangværende initiativer med ansvarlige personer, deadlines, ressourcer etc.
- En analyse af det interne og eksterne miljø f.eks. SWOT
- En analyse af spillerpotentiale internt/eksternt. f.eks.
- Strategisk arbejde med Relativ Alders Effekt (RAE)
- Strategiske mål for scouting, der understøttes af klubbens analyse.
- Identifikation af indsatsområder for talent ID, scouting, personel, procedurer, planlægning, IT/software etc.
- Identifikation af målgrupper (Hvor rekrutterer vi? Hvilke aldersgrupper? etc.)



## T.04 Talentidentifikation

### Struktur for scouting

Klubben kan f.eks. sikre have struktur og sammenhæng i organiseringen af de operationelle elementer i scoutingen ved at:

- Definition af ansvarsområder og opgaver for scouts.
- Organisationsdiagram over scoutafdeling med link til andre afdelinger.
- Principper for uddannelse af klubbens scouts.
- Mødestrukturer.
- Principper for planlægning af scouting opgaver og udarbejdelse af både langsigtet plan med hovedaktiviteter og kortsigtede planer om specifikke scouting opgaver.
- Teknologi - herunder IT-plattform og software til scouts, samt principper for tilbagerapportering og registrering af scoutede spillere.

## T.05 Talentidentifikation

### Procedurer for scouting

Procedure for scouting kan f.eks. 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

## T.07 Talentidentifikation

### Procedurer samarbejds klubber

Procedurer og principper for samarbejds klubber kan f.eks. være:

- Trænerudvikling.
- Inspirationsdage med udvalgte emner.
- Træning i samarbejds klubber.
- Sparring og vejledning til organisering og indhold af træning.
- Procedurer og principper for individuelle forløb af enkelte spillere i samarbejds klubber kan f.eks. være
- 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.



## Bilag 7a – Cirkulære om regler for klubskifter

### **Cirkulære nr. 130 (2025)**

udstedt af Bestyrelsen for

Dansk Boldspil-Union

Regler for klubskifter gennem rekruttering i børne- og ungdomsfodbold

#### **1. Formål og anvendelsesområde**

- 1.1 Formålet med disse regler er at forhindre klubskifter, dvs. overførsel af en spillers spillercertifikat fra en klub til en anden klub, gennem rekruttering af børne- og ungdomsspillere (under 18 år) i strid med DBU's Børnesyn.
- 1.2 Reglerne i dette cirkulære gælder alle klubber og tredjemænd, som hører under DBU, jf. § 5.2 i DBU's love.

#### **2. Definitioner**

##### **2.1 Henvendelse**

- (i) Enhver fysisk, personlig kontakt eller kontakt via alle former for elektroniske kommunikationskanaler til en spiller, direkte eller indirekte,
- (ii) Enhver direkte eller indirekte kontakt til en anden person, der er knyttet til en spiller, f.eks. et familiemedlem eller en ven,
- (iii) Enhver handling, hvor en klub bruger eller instruerer en anden person eller organisation, f.eks. en klub eller en agent, til at kontakte en spiller på deres vegne på den måde, der er beskrevet i (i) eller (ii) ovenfor.

##### **2.2 Rekruttering**

Alle former for tiltag, initieret af en klub, der har til hensigt at muliggøre et fremtidigt klubskifte for en eller flere særligt udvalgte spillere. Rekruttering er når der på den rekrutterende klubs initiativ sker;

- (i) direkte eller indirekte henvendelse til spillere og/eller disses forældre med henblik på klubskifte,
- (ii) tilbud om ekstratræning, træningsforløb, prøvetræning, deltagelse i kampe og stævner, med henblik på klubskifte.

#### **3. Rekruttering af børne- og ungdomsspillere**

- 3.1 Det er alene tilladt at rekruttere og rette henvendelse til spillere under 18 år med henblik på klubskifte, hvor det er hjemlet herunder.
- 3.2 Klubber kan lovligt:
  - 1) Rekruttere spillere i U10 til og med U12, hvis den rekrutterende klub:



- a) henvender sig skriftligt til den afgivende klubs klubskiftekontaktperson, minimum 48 timer forud for henvendelse til spilleren og spillerens forældre/værge med henblik på klubskifte,
  - b) skriftligt tilbyder spillerens forældre/værge at deltage i alle samtaler med spilleren vedrørende et eventuelt klubskifte, og
  - c) tilbyder spilleren træning og kamp på klubbens øverst rangerede hold i spillerens årgang frem til spilleren når U15.
- 2) Rekruttere spillere i U13 til og med U19, hvis den rekrutterende klub:
- a) henvender sig skriftligt til den afgivende klubs klubskiftekontaktperson minimum 48 timer forud for henvendelse til spilleren og spillerens forældre/værge med henblik på klubskifte, og
  - b) skriftligt tilbyder spillerens forældre/værge at deltage i alle samtaler med spilleren vedrørende et eventuelt klubskifte.
- 3) Afholde træning for spillere op til U10 hos en anden klub, hvis træningen tilbydes og udbydes, til f.eks. hele årgange i den pågældende klub, uden selektion i forhold til de deltagende spilleres fodboldmæssige niveau.
- 4) Afholde træning i egen eller anden klub for selektivt udvalgte spillere fra U10 til og med U19 fra andre klubber, hvis den inviterende klub skriftligt henvender sig til spillerens nuværende klub, spilleren og spillerens forældre forud for træningens afholdelse, uanset om spilleren eller dennes forældre selv har henvendt sig til den inviterende klub.
- 5) Afholde "kommerciel træning" som enkeltstående begivenheder (eks. Camps, fodboldskoler) i alle alderskategorier, tilgængelig for alle spillere uanset fodboldmæssigt niveau, der som minimum udbydes via klubbens hjemmeside, og sker efter åben tilmelding, uden forudgående henvendelse til spilleren eller dennes forældre og mod betaling fra alle deltagende spillere udenfor klubben.

#### **4. Klubskiftekontaktperson**

- 4.1 Alle klubber skal til enhver tid have en klubskiftekontaktperson registreret med navn, telefon og e-mail som er offentlig tilgængelig på DBU's hjemmeside. Det vil automatisk være formanden i moderklubben, som bliver klubskiftekontaktperson, medmindre den pågældende klub/moderklub aktivt har registreret en anden klubskiftekontaktperson i DBU's nationale registreringssystem.
- 4.2 Klubskiftekontaktpersonen er kontaktperson for henvendelser vedrørende klubskifter og skal samtidig sikre klubbens kendskab til og efterlevelse af disse regler ved eventuel rekruttering.
- 4.3 Manglende, utilstrækkelig og/eller ikke opdateret information om klubskiftekontaktperson i DBU's nationale registreringssystem, betragtes som et brud på cirkulærets pkt. 4.1.



## 5. Ansvar

- 5.1 Det er den rekrutterende klubs ansvar at sikre sig, at den rekrutterende klub, og hertil knyttede enkeltpersoner, herunder ansatte, ledere og trænere, overholder reglerne i dette cirkulære.
- 5.2 Det er den rekrutterende klubs ansvar at angive fyldestgørende og korrekte oplysninger om grundlaget for klubsiftet i forbindelse med anmodning om en børne- og ungdomsspillers spillercertifikat. Manglende eller ukorrekt angivelse af disse oplysninger, betragtes som et brud på dette cirkulære.
- 5.3 Det er den afgivende klubs ansvar at svare fyldestgørende på spørgeskema i forbindelse med overførsel af en spillers spillercertifikat. Manglende angivelse af disse oplysninger, betragtes som et brud på dette cirkulære.

## 6. Indberetning

- 6.1 Indberetning om en mulig overtrædelse af reglerne i dette cirkulære kan indbringes for Fodboldens Disciplinærinstans af spillere og disses forældre, ledere (herunder ansatte samt bestyrelses- og udvalgsmedlemmer m.fl.) og trænere i alle organisationer og klubber, som hører under DBU, jf. §§ 5.1 og 5.2 i DBU's love, herunder DBU selv.
- 6.2 En indberetning skal indeholde en konkret beskrivelse af grundlaget for indberetningen, herunder være ledsaget af en henvisning til de konkrete regler i dette cirkulære, der anses for overtrådt. Indberetning skal ske inden for et år efter, at det påståede forhold vedr. rekruttering eller henvendelse, der indberettes, har fundet sted.

## 7. Sanktioner og sanktionsfastsættelse

- 7.1 Overtrædelse af reglerne i dette cirkulære kan sanktioneres af Fodboldens Disciplinærinstans, jf. DBU's love §§ 21.4, nr. 6, og 30.1 (dog undtaget 30.1.7). Hvis sanktionen indeholder pointstraf eller omhandler indrangering skal det ske relateret til den aldersgruppe hvor den sanktionerede rekruttering er sket.
- 7.2 Sanktioner for overtrædelse af reglerne i dette cirkulære rettes mod den moderklub, som afgiver og modtager spillercertifikater, uanset om selve overtrædelsen bliver begået i regi af moderklubben eller en hertil knyttet overbygning.
- 7.3 Sanktionsfastsættelsen foretages med udgangspunkt i det til enhver tid gældende vejledende sanktionskatalog vedr. rekruttering i børne- og ungdomsfodbold.

## 8. Forholdet til andre regelsæt

- 8.1 Reglerne i dette cirkulære gælder ved siden af de til enhver tid gældende regler for overførsel af spillercertifikater, regler om beskyttelse af spillere under 15 år ifm. kontraktindgåelse og regler om fodboldagenter, og har således ikke forrang for disse.

## 9. Ikrafttrædelse

- 9.1 Dette cirkulære er vedtaget af DBU's bestyrelse den 15. juni 2025.
- 9.2 Cirkulæret træder i kraft den 1. juli 2025.

Brøndby, 15. juni 2025  
På vegne af bestyrelsen

Erik Brøgger Rasmussen

### Cirkulæret er sendt til:

- Alle klubber med tilladelse til at drive kontraktfodbold
- Alle øvrige klubber i Herre-DM og Kvinde-DM
- Alle medlemsklubber under en af DBU's seks Lokalunioner
- Divisionsforeningen
- Kvindedivisionsforeningen
- Spillerforeningen
- DBU's lokalunioner
- DBU's bestyrelse
- Alle DBU-registrerede fodboldagenter



## Bilag 7b – Klagevejledning ved brud på klubskifteregler

Vejledning for indberetning ved ulovlige klubskifter

DBU's regler for klubskifter gennem rekruttering kan findes [her](#):

Reglerne giver mulighed for at spillere og disses forældre, ansatte, ledere og trænere i alle organisationer og klubber, som hører under DBU, herunder DBU selv, kan indberette eventuelle brud herpå til Fodboldens Disciplinærinstans.

### Krav til indberetning

En indberetning om overtrædelse af reglerne for klubskifter ved rekruttering i børne- og ungdomsfodbold skal som minimum indeholde:

- a) en konkret beskrivelse af grundlaget for indberetningen og
- b) være ledsaget af en henvisning til den eller de dele af reglerne for klubskifter ved rekruttering i børne- og ungdomsfodbold, som anses for overtrådt.
- c) Indberetning skal ske indenfor senest et år af den indberettede hændelse.

### Proces ved indberetning

Indberetninger skal sendes til [klubskifte@dbu.dk](mailto:klubskifte@dbu.dk) eller udfyldes jf. nedennævnte indberetningsskema og opfylde ovennævnte krav.

Hvis indberetningen overholder de formelle krav, vil sagen efter indledende sagsbehandling, herunder eventuel høring af de relevante aktører, herefter kunne blive forelagt for Fodboldens Disciplinærinstans.

### Indberetningsskema

Skema til indberetning af ulovlige klubskifter, findes [her](#)



## Bilag 8 - Beskyttelse af spillere under 15 år

Cirkulære nr. 67 (2010)

fra

Dansk Boldspil-Unions bestyrelse

Beskyttelse af spillere under 15 år

På given foranledning meddeles følgende

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

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

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

- 2.1 Forud for enhver henvendelse til en anden klubs spiller, der er mellem 14½ år og 15 år, eller til en sådan spillers forældre eller 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 (eksempelvis keeper- & fysisk træner)	
Sundhedssektor (eksempelvis 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 stader	
- Baneleje	
- Fortæring	
- Kørsel	
- Diverse	
Evt. andet, som ikke er beskrevet ovenfor	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
I ALT (øvrige omkostninger)	Kr.
SAMLEDE OMKOSTNINGER	Kr.

**Eksempel**  
**Skabelon findes her**



## Bilag 10 - Retningslinjer for kommunikation i DBU's Klublicenssystem

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, f.eks. 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 - NB! Blanketten er nødvendig for at komme i betragtning til godkendelse.

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

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 overholde:
  - DBU's Cirkulære 130 vedr. regler om klubskifter (Bilag 7a)
  - DBU's Cirkulære nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" (bilag 8)
- klubben agter at arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn

Klubben oplyser i tillæg hertil følgende navn og kontaktoplysninger på vedkommende, der er kontaktperson for klubben i licensmæssige spørgsmål. Denne person skal stå til rådighed for telefoninterview med auditor jf. 2.6.1.

(udfyldes med tydelig skrift hvis det udfyldes i hånden)

Navn \_\_\_\_\_  
Funktion i klubben \_\_\_\_\_  
Telefonnummer \_\_\_\_\_  
E-mail \_\_\_\_\_

Medlemstal fordelt på årgange for U6-U15

U6	_____	U8	_____	U10	_____	U12	_____	U14	_____
U7	_____	U9	_____	U11	_____	U13	_____	U15	_____

Erklæringen skal være dateret og underskrevet af klubbens tegningsberettigede jf. vedtægterne.

\_\_\_\_\_

Navn(e) (blokbogstaver)

\_\_\_\_\_

Titel

\_\_\_\_\_

Dato & Stempel

\_\_\_\_\_

Underskrift(er)



## Skema til forhåndsgodkendelse (fortsat)

### Budget

Klubben skal sammen med erklæringen fremsende budget for børnefodbolden indeholdende:

- a) Klubbens økonomi for U6-U15 opdelt på:
  - i. Omkostninger til ovenstående aldersgrupper fordelt på:
  - ii. Trænergodtgørelser
  - iii. Stævner- og kampaktiviteter
  - iv. Øvrige omkostninger
  
- b) Indtægter til ovenstående aldersgrupper fordelt på:
  - i. Kontingent og egenbetalinger
  - ii. Kommunale tilskud
  - iii. Sponsorindtægter
  - iv. Øvrige indtægter