

DBU's Licenssystem

LICENS MANUAL FOR UNGDOM DRENGE SÆSON 2024/2026



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

**EN DEL AF
NOGET STØRRE**

Forord

Licensmanualen for ungdom drenge har i løbet af 2023 gennemgået en større revidering, baseret på klubbernes tilbagemeldinger i evalueringen 2022.

Talentudvalget nedsatte i den forbindelse en række arbejdsgrupper, der fik til opgave at gennemgå manualen, med udgangspunkt i de ønskede problematikker, blandt andet øget fleksibilitet, ajourføring af metoderne for fysiske tests, integrere keepertræning, sikre vidensdeling mellem klubberne med flere.

Der er således søgt at skabe større fleksibilitet for klubberne særligt når det gælder normeringer såvel som uddannelser for trænerne. En fleksibilitet som Talentudvalget er helt trykke ved at udvise, idet vi ser at klubberne lægger en større og større indsats i at udvikle og fastholde trænerne.

Området vedrørende fysiske tests har ligeledes undergået en større revision og er nu et langt mere tidssvarende testbatteri, der afspejler hvor I klubber er i dag, og samtidig skaber et fundament for forskning samt sammenhæng mellem klubber og landshold. I denne manual introduceres også krav til struktureret målmandstræning og ligeledes er Mens Future landskampe tilføjet til afsnittet til beregning af produktivitet.

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. Derfor er der introduceret et nyt afsnit indeholdende såvel vidensdeling som fagspecifikke netværk, uddannelse og studieture.

Talentudvalget håber med denne manual at understøtte klubberne i at fortsætte med deres kontinuerlige og utrættelige arbejde mod nye ambitiøse mål.

Talentudvalget ønsker alle klubber god arbejdslyst med Licensmanual for ungdom drenge 2024/2026.

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	6
1.1.	<i>Væsentlige ændringer</i>	7
1.2.	<i>Ordliste</i>	8
1.3.	<i>Tidslinje</i>	10
1.4.	<i>Således anvendes manualen</i>	11
1.5.	<i>Klublicenssystemets formål</i>	11
2.	Procedure	12
2.1.	<i>Procedure vedr. klublicens</i>	12
2.2.	<i>Klassificering af krav og klublicens</i>	15
2.3.	<i>Klublicensniveauer</i>	15
2.4.	<i>Disciplinære bestemmelser og sanktioner</i>	18
2.5.	<i>Dispensationer</i>	19
2.6.	<i>Ansøgningsproceduren</i>	21
2.7.	<i>Godkendelsesprocedure, licenstildeling.</i>	22
3.	Klublicensudstedelse	24
3.1.	<i>Godkendelsesprocedure, licenstildeling.</i>	24
3.2.	<i>Definition af klublicensudstederen</i>	24
3.3.	<i>Definition af licensorganerne</i>	24
4.	Klubberne	27
4.1.	<i>Indledning</i>	27
4.2.	<i>Definition af klublicenshaverne (klubberne)</i>	27
4.3.	<i>Klublicens, udstedelse og ophør</i>	28
5.	Kriterier for tildeling af klublicens	30
5.1.	<i>Indledning</i>	30
5.2.	<i>Vurderingen</i>	30
6.	Strategi	33
6.1.	<i>Indledning</i>	33
6.2.	<i>Målsætning</i>	33
6.3.	<i>Krav</i>	33
7.	Organisation, Struktur & HR	35
7.1.	<i>Indledning</i>	35
7.2.	<i>Målsætning</i>	36
7.3.	<i>Uddannelse og manglende kontrakter</i>	37
7.3.1.	Manglende kontrakter	37
7.3.2.	Tilmeldt uddannelse	37
7.3.3.	Gyldige licenser	37
7.3.4.	Udenlandske UEFA-licenser	37
7.3.5.	Revisorerklæring som alternativ til kontrakter	37
7.4.	<i>Krav</i>	38
8.	Holdudvikling	59
8.1.	<i>Indledning</i>	59
8.2.	<i>Krav</i>	59

9.	Individuel udvikling & uddannelse	65
9.1.	<i>Indledning</i>	65
9.2.	<i>Målsætning</i>	65
9.3.	<i>Krav</i>	65
10.	Talentidentifikation	73
10.1.	<i>Indledning</i>	73
10.2.	<i>Målsætning</i>	73
10.3.	<i>Krav</i>	73
11.	Faciliteter	78
11.1.	<i>Indledning</i>	78
11.2.	<i>Målsætning</i>	78
11.3.	<i>Krav</i>	78
12.	Produktivitet	85
12.1.	<i>Indledning</i>	85
12.2.	<i>Kriterier</i>	85
12.3.	<i>Målsætning</i>	86
13.	Lov og etiske krav	87
13.1.	<i>Målsætning</i>	87
13.2.	<i>Krav</i>	87
14.	Økonomi & Tilskud	90
14.1.	<i>Indledning</i>	90
14.2.	<i>Direkte økonomisk tilskud</i>	90
14.2.4.	<i>Puljer</i>	91
14.3.	<i>Udbetaling af direkte økonomisk tilskud</i>	93
15.	Vidensdeling, fagspecifikke netværk, uddannelse og studieture	94
15.1.	<i>Indledning</i>	94
15.2.	<i>Fagspecifikke netværk</i>	94
15.3.	<i>Udviklingsforløb</i>	94
15.4.	<i>Uddannelseskoordinator</i>	95
15.5.	<i>Kommende uddannelser</i>	95
16.	Ungdoms-DM turneringen	96
16.1.	<i>Indledning</i>	96
16.2.	<i>Turneringsordning</i>	96
16.3.	<i>Lokalunions indrangering</i>	97
16.4.	<i>Turneringsplanlægning og -afvikling</i>	97

Oversigt over bilag

Bilag 1a	Normeringskema	100
Bilag 1b	Uddannelseskra	101
Bilag 1c	DBU Træneruddannelser	102
Bilag 2	Fysiske Tests	104
Bilag 3	Antidoping	106
Bilag 4	Beregning af produktivitet	109
Bilag 4a	Vejledning til skema for produktivitet pr. marts 2024	115
Bilag 4b	Vejledning til skema for produktivitet pr. marts 2025	118
Bilag 5	Kluberklæring Ansøgningsblanket jf. L.05	121
Bilag 6	Inspiration til arbejdsbeskrivelser, procedurer og strukturer	122
Bilag 7a	Retningslinjer og Præciseringer	131
Bilag 7b	Regelsæt for klubskifter under 18 år for licensklubber	133
Bilag 8	Cirkulære nr. 67 (2010)	134
Bilag 9	Budgetskabelon	135
Bilag 10	Retningslinjer for kommunikation	136
Bilag 11	Skema til forhåndsgodkendelse for ikke-licensklubber	137

1. Indledning

I forrige licensmanual blev DBU's Børnestrategi introduceret og implementeret. I denne manual udbygges implementeringen med et særskilt børnesegmentafsnit under 'Holdudvikling' der i høj grad er en omstrukturering af tidligere afsnit generelt på tværs af manualen, hvori U10-U12 har været omtalt, og kravene herfor indsættes i eget separat afsnit H.07. Dog vil der være få undtagelser, for at sikre sammenhængen i enkelte afsnit.

Endvidere er det besluttet under punkt 2.3.2 at hæve minimumsscoren for opnåelse af 1, 1½ og 2 stjerner. Dette sker med et ønske om at forsat sikre det høje niveau i miljøerne.

I udarbejdelsen af manualen er der ligeledes lagt vægt på at gøre den mere læsevenlig og præcis. Den indeholder derfor nu et 'bilag 6' med praktiske eksempler til overvejelser i forhold til en række af kravene i manualen.

Det orienteres at trods udstedelse af 2-årige licenser, skal der forsat fremsendes årlig dokumentation i overensstemmelse med kravene i nedenstående (*se nærmere under 1.4 Tidslinje samt de respektive punkter*)

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

Da Talentudvalget på enkelte områder ønsker at sikre en mere fleksibel overgang, vil der således være emner og punkter der bliver glidende implementeret. Nogle af normeringerne i manualen vil således først skulle besættes/opnormeres pr. 1. juli 2025 ligesom Talentudvalget varsler at 'Træningsmetodik' vil blive tilføjet til kommende licensmanual 2026/2028.

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

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

1.1. Væsentlige ændringer

Ændringer og præciseringer for sæson 2024/2026

Punkt	Beskrivelse
Igennem hele manualen	Alle krav vedr. U10-U12 er samlet i det nye afsnit H.07
2.3.2	Kravet til minimumsscore for 1-2 stjerner i licenssystemet er hævet som følger: <ul style="list-style-type: none"> • For opnåelse af 1 stjerne – 23 % • For opnåelse af 1½ stjerne – 27 % • For opnåelse af 2 stjerner – 32 %
2.5.3	Dispensationsmuligheden er hævet til at gælde for maksimalt to trænere, maksimalt 'to niveauer under'.
2.6.3	Nye licensklubber 2024/2026; ansøgningsprocedure for ikke-licensklubber
4.3.2.1	Klubber har 90 dage til at genbesætte stilling af korrekt uddannet medarbejder.
7.1.1	Minimumslønninger for ansatte er justeret som følger <ul style="list-style-type: none"> • Halvtidsansatte - kr. 11.250 pr. måned • Fuldtidsansatte – kr. 22.500 pr. måned
7.1.3	Præcisering af praksis vedr. ansættelser af medarbejdere via andre virksomheder/organisationer.
O.15	3-5 stjerner: Uanset uddannelse, varsles det hermed at klubbens fysiske træner pr. 1/7-2025 skal være tilmeldt UEFA Fitness B-uddannelsen.
O.16	4-5 stjerner: Uanset uddannelse, varsles det hermed at klubbens mentaltræner pr. 1/7-2025 skal være tilmeldt Fodboldpsykologi 2.
O.21	O.21 og O.24 er lagt sammen i punkt O.21 og omhandler nu 'Analytiker & Performanceanalyse'. 2 stjerner: Der er tilføjet krav ift. analytiker i klubben.
H.04	Klubbens keepertræner skal fremover være en del af planlægningen af træningen fra 2 stjerner og op.
H.06	Nyt afsnit vedr. Keepertræning.
H.07	Nyt afsnit vedr. Børnesegmentet U10-U12.
I.01	Keepertræneren skal fremover afholde/deltage på individuelle spillersamtaler for keepere, fra 2 stjerner og op.
I.02	Testkrav er justeret.
Bilag 2	Testresultater skal fremover indsendes via Divisionsforeningens Data Warehouse.
I.08	Nyt afsnit vedr. Dommeruddannelse
T.06	Præcisering af krav; procedurer for rekruttering skal være offentligt tilgængelige på klubbens hjemmeside.
P.01	'Future spillere' fremgår fremover ligeledes i Produktivitetsudregningen.
14. Økonomi	Økonomisk tilskud er justeret såvel som der er oprettet tre nye puljer. De tidligere puljer udgår.
15. Videndeling	Nyt afsnit om uddannelse af og samlinger for Head of Coaching, Ungdomsudviklingstræner og Børneudviklingstræner.
Bilag 1a	Opjusterede normeringskrav; herunder halvtids analytiker fra 3 stjerner pr. 1. juli 2025, og fuldtidsnormeret analytiker på 4 stjerner pr. 1. juli 2025.
Bilag 1b	Ændringer ift. uddannelse – inkl. oversigt over foreløbige ændringer pr. 1. juli 2026
Bilag 6	Alle inspirationsforslag til arbejdsbeskrivelser og procedurer gennem manualen, er samlet i et bilag.
Bilag 7	NB! Talentudvalget forbeholder sig muligheden for at udarbejde nyt bilag vedrørende regler for klubskeer samt DBU Børnesyn, for licensklubber, såfremt dette måtte vedtages i licensperioden.

1.2. Ordliste

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

Begreb	Definition
Ansvarsområder	Opgaver som vedkommende skal varetage. Disse bedes være separate fra ansættelsesaftalen, da Talentudvalget skal kunne få adgang til disse.
Ansættelsesaftale	Dette kan være en frivillig aftale eller en aftale med en ansat. Ansvarsområder og opgaver bedes ikke oplystes i denne, da Talentudvalget i så fald ikke vil kunne få adgang til disse.
ATK	Aldersrelateret træningskoncept
Auditor	DBU ansat til klubbesøg og vurdering af talentsektor.
Curriculum	En oversigt over læringsmål for taktiske, tekniske, fysiske og mentale færdigheder.
Erstatningstime	Er timer som spilleren skal have i stedet for de timer som han er gået klip af grundet træning i skoletiden
Fuldtidsansat	En fuldtidsansat defineres ved at vedkommende tjener minimum kr. 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.
Kumulative krav	Et krav skal forblive opfyldt for at kunne gå en stjerne op. F.eks. hvis en klub gerne vil fra 2 stjerner op på 3 stjerner, så skal kravene til 2 stjerner fortsat være opfyldt.
Klublicensperiode	1. juli til 30. juni
Læringsmål	Er mål der beskriver de færdigheder og/eller den adfærd spillestilen/spillestilsprincipperne definerer indenfor de taktiske, tekniske, fysiske og mentale områder.
Makro, Meso og Mikro niveau	Makro, Meso og Mikro niveau i relation til organisering og indhold af træning samt forberedelse og evaluering af træning: <ul style="list-style-type: none"> - Makro periode er års/halvårs planer - Meso periode er typisk 2-8 ugers planer - Mikro periode er ugeplan/dagsplan
Minimumskrav	Dette er betegnelsen for hvad klubben minimum skal leve op til i et givent punkt. Lever klubben ikke op til dette, vil der ikke kunne leves op til punktet, eller det antal stjerner hvor minimumskravet er beskrevet.
Møder	Online, i klubber, på DBU etc.

Begreb	Definition
Opgaver	Opgaver som den ansatte skal varetage. Disse skal være separate fra ansættelsesaftalen, da Talentudvalget skal kunne få tilgang til disse.
Præstationsanalyse	Præstationsoptimering af relevante trænings- og konkurrenceparametre
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 0.03-0.21, men udfører sportsligt relaterede (ikke-administrative) opgaver, i egen klub eller samarbejdsklub.
Talentidentifikation	At identificere fodboldspillere, der har potentiale på baggrund af en vurdering med udgangspunkt i klubbens 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 bilag 1c). Eksamen defineres i denne sammenhæng ikke som hverken uddannelse eller kursus
Uddannelsespartner	Enhver form for udbyder af civil uddannelse; være sig fysiske institutioner, online-forløb etc.
Udløbet trænerlicens	En udløbet licens, er en licens hvor træneren ikke har deltaget i refreshmentkurser nok til at opretholde sin gyldige licens. Indtil denne er generhvervet, betragtes uddannelsen blot som 'Afsluttet uddannelse' (se punktet herfor) og licensen betragtes som 'ikke gyldig'.

1.3. Tidslinje

Tidslinje for klublicensperioden 1/7-2024-30/6-2026

Anmodning fra klubber udenfor klublicenssystemet, der rettidigt senest 1. marts 2023, har fremsendt tilkendegivelse herom, om godkendelse til ansøgning for sæson 2024/2026	1. december 2023
Senest tilbagemelding fra DBU til ikke-licensklubber om godkendelse til ansøgning	8. januar 2024
Fremsendelse af produktivitetsskema til klubberne	Medio januar 2024 & 2025
Auditerings- og midtvejsbesøg	se. 2.1.1
Deadline for indsendelse af klubansøgningsmateriale og udfyldt produktivitetsskema	Mandag d. 19. februar 2024 kl. 14:00
Rådgivningsbesøg for ikke-licensklubber (se 2.1.4)	Se 2.1.4
Licenstagingsmøde i Talentudvalget	13.-14. maj 2024
Seneste potentielle dato for info til de ansøgende klubber vedr. tildelingen af klublicens	Senest 16. maj 2024
Seneste potentielle dato for ankefrist til Licensappelludvalget vedr. procedurefejl	14 dage efter afsendt licenstagning
Indsendelse af nye aftaler og kontrakter til 2024/2026 sæsonen	30. juni 2024
Indsendelse af afholdelsesbekræftelser vedr. Laws of the Game samt Spiladfærd jf. I.07	Senest 1. september 2024 & 1. september 2025
Indsendelse af testresultat for fysisk test for 3-, 4- og 5-stjernede licensklubber jf. bilag 2	Senest 1. september 2024 & 1. september 2025
Deadline for at gennemføre Anti Doping Danmarks ift. til enhver tid gældende e-læringsprogram for U17 & U19 spillere, jf. bilag 1.07	Senest 1. februar 2025 & 1. februar 2026
Tilkendegivelse fra klubber udenfor klublicenssystemet, om mulig ansøgning til sæson 2026/2028	Mandag d. 3. februar 2025 kl. 14:00
Indsendelse af produktivitetsskemaer - midtvejs	Senest 1. marts 2025
Indsendelse af testresultat for fysisk test for 2-, 3-, 4- og 5-stjernede licensklubber jf. bilag 2	Senest 1. marts 2025 & 1. marts 2026

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 2024/2026-sæsonen. Der løber fra 1. juli 2024 til 30. juni 2026.

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 Talentudvalget) i overensstemmelse med afsnit 3.3.2 og 3.3.3.

2.1. Procedure vedr. klublicens

2.1.1. Auditering

Klubben bliver auditeret af en DBU ansat auditor. Auditøren udarbejder efter auditionsmødet en rapport til Talentudvalget, til brug for klublicensstildelingen. 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 2024	Forår 2025	Efterår 2025	Forår 2026
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.

Klubber rangeret nr. 1-16/19

Auditering

Klubben auditeres og efter auditeringen modtages en kort skriftlig konklusion på de forskellige hovedområder.

I forbindelse med auditeringen aftales tid til postaudit og klubben modtager konklusion og inspirationsforslag senest 24 timer før postaudit.

På postaudit gennemgås hvilket niveau klubben vurderes til på de forskellige 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 der fire delområder som klubben har til hensigt at arbejde med frem mod midtvejsbesøget. Først vælger klubben to, hvorefter auditøren vælger to. De fire delområder vil endeligt blive vurderet ved midtvejsbesøget.

Midtvejsbesøg

Klubben får et midtvejsbesøg, hvor de fire delområder nyvurderes og tilpasses den endelige kvalitative score til brug for kommende licenstildeling. På midtvejsbesøget vil klubben også blive spurgt ind til det organisatoriske set-up, samt til klubbens strategiske arbejde. Ydermere vil midtvejsbesøget være en mulighed for klubben til generel sparring med auditørerne. Efter midtvejsbesøget modtager klubben en kort skriftlig vurdering af de fire udvalgte områder, som efterfølgende vil blive gennemgået på et kort opfølgningsmøde.

Klubber rangeret nr. 17/20 og nedefter

Auditering

Klubben auditeres og efter auditeringen modtages en kort skriftlig konklusion på de forskellige hovedområder.

I forbindelse med auditeringen aftales tid til postaudit og klubben modtager konklusion og inspirationsforslag senest 24 timer før postaudit.

På postaudit gennemgås hvilket niveau klubben vurderes til på de forskellige 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 set-up, samt til klubbens strategiske arbejde. Ydermere vil midtvejsbesøget være en mulighed for klubben til generel sparring med auditørerne. Efter midtvejsbesøget modtager klubben en kort skriftlig vurdering af de fire udvalgte områder, som efterfølgende vil blive gennemgået på et kort opfølgningsmøde. Midtvejsbesøget er alene et sparringsbesøg og har ingen betydning for kommende licenstildeling.

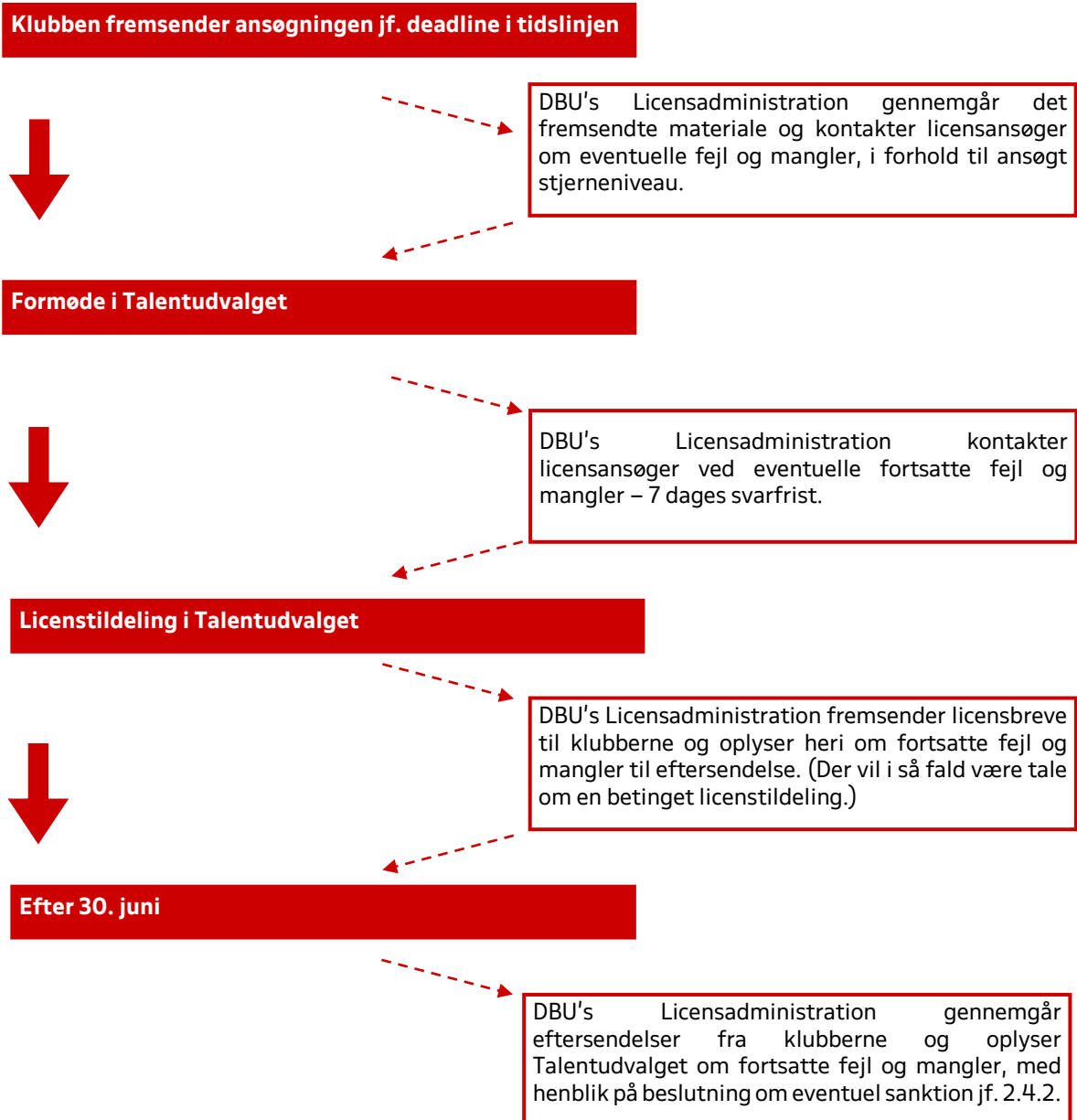
Benchmark

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.



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 stjernenniveauer. Tildelingen gives på baggrund af en samlet vurdering, hvori der indgår klubbens opfyldelse af kravene samt vurderingen af klubben ved et klubbesøg. Vurderingerne vil både være på baggrund af Objektive- og Kvalitative vurderinger.

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

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

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

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

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

2.3. Klublicensniveauer

2.3.1. Stjernenniveauer

Der udstedes klublicens på 5 overordnede niveauer i form af 1-5 stjerner. Der vil inden for det enkelte niveau, også være mulighed for at få tildelt en halv stjerne. Det vil således være muligt at differentiere indenfor de enkelte overordnede niveauer.

Hermed følger en beskrivelse af forventningerne til de forskellige stjernenniveauer:

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

En 1-1½ stjerned licensklub

er struktureret og har investeret i sine yngste miljøer til og med U15. Klubben har forståelse for at deres miljø for aldersgrupperne U10-U15 er vigtigere end de ældre aldersgrupper, og prioriteres som sådan. Klubben forsøger at lave et godt samarbejde i nærmiljøet og søger desuden samarbejde med klubber længere oppe i stjernesystemet. Der søges både inspiration i DBU's træneruddannelser og andre træneruddannelser og inspirationskurser. Klubben er villig til at lytte og lære, hvordan man udvikler sin klub og har klare retningslinjer for børnemiljøet, trænermiljøet og hvordan trænerne skal agere og opføre sig.

En 2-2½ stjernnet 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-stjernnet 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 stjernnet licensklub

har et nationalt godt miljø, som befinder sig i den øvre ende af talentsektorerne. Klubben er bevidst om sin rolle for lokalområdet og ser sig selv som flagskibet i området, der sætter retningslinjerne. Klubben er gearret til at give optimale rammer for spillerne i hverdagen, så disse udvikler sit potentiale. Klubbens talentmiljø er kontinuerlig højt fra de yngste årgange til de ældste. Endvidere leverer klubben jævnligt spillere til Superligaen, 1. Division og ind imellem til de danske ungdomslandshold.

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

En 4-4½ stjernnet 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-stjernnet licensklub, påbegyndt de væsentlige områder for at blive en 5-stjernnet 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-stjernnet licensklub

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

2.3.2. Procenter

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

- 1-stjerne 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 berettige hertil.

2.4. Disciplinære bestemmelser og sanktioner

2.4.1. Urigtige oplysninger

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

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

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

2.4.2. Ændrede forhold midt i klublicensperioden samt Overtrædelser

2.4.2.1. Klublicenskrav

Hvis en klub, efter at en klublicens er blevet tildelt klubben, overtræder eller ikke længere opfylder et eller flere krav, skal klubben uden ophold oplyse DBU's Licensadministration om dette. Såfremt dette ikke overholdes, og/eller kravene ikke opfyldes på ny, inden en eventuel ny tidsfrist, har DBU's Talentudvalg mulighed for at sanktionere klubben. I fastsættelsen af sanktionsudmålingen vil graden af overtrædelsen være af betydning. Følgende sanktioner kan finde anvendelse:

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

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

2.4.2.2. Manglende overholdelse af deadlines

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

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

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

2.4.3. Klager over licensklubber

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

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

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

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

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

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

2.5. Dispensationer

2.5.1. Dispensation ved klublicensansøgning

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

De følgende retningslinjer gælder for dispensationer:

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

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

2.5.2. Andre dispensationer

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

Ekstraordinære dispensationer gælder følgende retningslinjer:

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

2.5.3. Dispensation for trænere

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 trænere 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 og Ledelse-uddannelserne. Dispensationen kan ikke benyttes til eksterne uddannelseskursus, som på f.eks. uddannelseskursus 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 uddannelseskursus forventes opfyldt
- Dispensationsanmodningen 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
C1	Ingen uddannelse	Ingen uddannelse
C2	C1	Ingen uddannelse
C3	C2	C1
UEFA C-licens	Påbegyndt C3	C2
B1	UEFA C-licens	Påbegyndt C3
B2	B1	UEFA C-licens
UEFA B-licens	Påbegyndt B2	B1
UEFA Youth B Licens	Påbegyndt UEFA Youth B	UEFA B-licens
UEFA A-licens	Påbegyndt UEFA A	UEFA B-licens
UEFA Elite Youth A licens	Påbegyndt UEFA Elite Youth A	UEFA A-licens / UEFA Youth B-licens
UEFA Pro-licens	Påbegyndt UEFA Pro	UEFA A-licens
UEFA GKB licens	Påbegyndt UEFA GKB	GK1
UEFA GKA-licens	Påbegyndt UEFA GKA	UEFA GKB B-licens og påbegyndt B2
Fodboldpsykologi 2	Påbegyndt kurser på Fodb.ps.2	Fodboldpsykologi 1 / (A-licens)
Fodboldanalytiker 1	Ingen uddannelse	Ingen uddannelse
Fodboldanalytiker 2	Fodboldanalytiker1	Ingen uddannelse
UEFA Fitness B	Bachelor i idræt + Påbegyndt C3	Bachelor i idræt + C2
Tilmeldt Elite Youth A	Påbegyndt A / Påbegyndt Youth B	UEFA B-licens
Tilmeldt Youth B	Påbegyndt B2	B1
Tilmeldt A	Påbegyndt B2	B1
Tilmeldt C3	C1	Ingen uddannelse
Tilmeldt GKA	Påbegyndt UEFA GKB	GK1

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

2.6. Ansøgningsproceduren

2.6.1. Nye licensklubber 2024/2026

Klubber der senest 1. marts 2023 havde fremsendt tilkendegivelse, skal ligeledes fremsende materiale til forhåndsgodkendelse, jf. [bilag 11](#) til licenssystem@dbu.dk senest d. **1. december 2023**.

Dette gælder ligeledes for klubber, der har søgt om licens, for licensåret 2022/2024, 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 2024/2026.

Klubben vil modtage besked om godkendelse eller afslag, senest d. **d. 8. januar 2024**, og kan ved godkendelse, ansøge på lige fod med nuværende licensklubber, med deadline **d. 19. februar 2024**.

Klubben skal være 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, forpligter klubben sig til at imødekomme punkterne i erklæringen og kan sanktioneres herefter ved manglende imødekommelse jf. punkt 2.4.

2.6.2. Ansøgningskema

Alle nuværende licensklubber, samt ikke-licensklubber der efter punkt 2.6.1 er godkendt hertil, som ønsker klublicens for sæsonen 2024/2026 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
2-2½ stjerner	2 stjerner
3-3½ stjerner	3 stjerner
4-4½ stjerner	4 stjerner
5 stjerner	5 stjerner

2.6.3. Nye licensklubber 2026/2028

2.6.3.1.

Alle ikke-licensklubber der ønsker at komme i betragtning til licens for licensåret 2026/2028, og som ikke har søgt om licens for sæsonen 2024/2026, skal senest **mandag d. 3. februar 2025**, indsende kortfattet mail med tilkendegivelse herom til licenssystem@dbu.dk. Herefter vil der blive aftalt rådgivningsbesøg med auditørerne, senest i løbet af foråret 2025.

Fremsender klubben tilkendegivelse senest d. 19. februar 2024, vil klubben have mulighed for at modtage rådgivningsbesøg allerede i foråret 2024, og vil ligeledes kunne modtage et ekstra rådgivningsbesøg i foråret 2025 såfremt klub og auditør begge vurderer, at det er hensigtsmæssigt. Licensansøgningen vil fortsat være gældende for 2026/2028, men dette vil give klubben bedre tid til forberedelse, frem mod licenstildeling i 2026.

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 2025, anmoder klubben licensadministrationen om godkendelse til ansøgning til sæsonen 2026/2028. Kriterier og dato for denne godkendelse oplyses senest **31. august 2025**. Godkendelsesproces ultimo 2025 gælder ligeledes for eventuelle klubber, der måtte have fået afslag på deres licensansøgning, jf. 2.7.1.8

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

2.6.3.2.

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.

2.7. Godkendelsesprocedure, licenstildeling.

2.7.1. Trin for trin procedure

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

Trinene 1-13 viser den kronologiske rækkefølge for processen:

1. DBU's Talentudvalget udarbejder dokumenterne vedr. klublicens.
2. Klubberne skal være vært for et auditeringsmøde med deltagelse af DBU's udsendte auditor(er), samt de påkrævede personer/ansvarshavende fra klubben, bekendtgjort via mødeindkaldelsen fra auditøren. Auditøren udarbejder efterfølgende en intern rapport fra dette auditeringsmøde, som fremsendes til DBU's Talentudvalg.
3. I forbindelse med auditeringen, jf. 2.1.1., vil klubben og auditøren mundtlig gennemgå, hvilket niveau, som klubben vurderes til, på de forskellige delområder. Dette vil typisk foregå på en opfølgende telefonsamtale med klubbens akademiledelse. Er klubben uenig i auditørens vurdering meddeler auditøren dette i den interne rapport til DBU's Talentudvalget, hvorefter det indgår i behandlingen af klublicensansøgningen. Klubben vil modtage en kort skriftlig konklusion på de forskellige hovedområder, der er besat ved auditeringen.
4. Klubberne uploader klublicensansøgningen via Online Klublicensansøgning i KlubOffice, således at det er DBU i hænde senest d. **19. februar 2024 kl. 14:00**. Det vil ikke være muligt at uploade dokumenter efter denne deadline.

NB! Bemærk at alene ansættelsesaftaler/kontrakter, der er gyldige efter 1. juli, skal uploades i forbindelse med ansøgningen. Såfremt kontrakt for kommende sæson endnu ikke er indgået, og underskrevet, skal der alene fremsendes bekræftelse på det kommende ansættelses- og uddannelsesniveau som klubben garanterer at opfylde, i overensstemmelse med det ansøgte 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 Talentudvalget herom, hvorefter ansøgning behandles ud fra 2.4.2.2.
6. Indstillingerne fra DBU's licensadministration behandles ved behov, på individuelle formøder mellem Licensadministrationen og medlemmerne af DBU's Talentudvalg d. **6. maj 2024**.
- a) Hvis der efter møderne forsat vurderes at ansøgningsmaterialet er fejlagtigt eller mangelfuldt udfyldt til det ansøgte stjerniveau, kontakter DBU's licensadministration klublicensansøgeren for at aftale de næste skridt, der skal foretages, f.eks. anmodning om oplysninger, underliggende dokumenter etc. der skal fremsendes til licensadministrationen indenfor maks. 7 dage. Herefter udarbejder licensadministrationen endelig indstilling på baggrund heraf.
7. Rapporterne fra DBU's auditører samt de endelige indstillinger fra DBU's licensadministration behandles på møde i DBU's Talentudvalg den **13.-14. maj 2024**, hvor klublicens tildeles og turneringsstruktur udarbejdes.
8. På baggrund af klublicens fordelingerne på mødet, meddeles klubberne tildeling eller afslag på klublicens senest den **16. maj 2024** via Talentchefens mail.
9. Afgørelsen om bevilling/afslag meddeles skriftligt og skal være underskrevet af formanden på vegne af DBU's Talentudvalg. Såfremt formanden er inhabil i behandlingen, underskrives afgørelsen af næstformanden på vegne af DBU's Talentudvalg. Den skriftlige beslutning skal indeholde:
- Navnene på medlemmerne af DBU Talentudvalget
 - Dato hvor afgørelsen blev meddelt
 - Ved tildeling af klublicens; klubbens sportslige indrangering af lokalunionens rækker samt DBU's ungdomsturneringer
 - Oversigt over eventuelle punkter til eftersendelse, til imødekomme af stjerniveau, samt manglende kontrakter jf. 7.3.1.
 - Ved afslag på klublicens; en nærmere beskrivelse af de områder, der ikke opfyldes
 - Betingelserne for indgivelse af en anke
10. Senest 14 dage efter modtagelsen af 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 der kan påvises procedurefejl, som med overvejende sandsynlighed har haft væsentlig betydning for vurderingen.
11. Licensappeludvalget kan kræve yderligere oplysninger og/eller underliggende dokumentation fra Talentudvalget og/eller klubben. Udvalget træffer sin afgørelse baseret på Talentudvalgets trufne afgørelse samt al dokumentation, der er tilvejebragt af klublicensansøgeren og Talentudvalget.
- Det er ikke muligt at få foretræde for udvalget, jf. 3.3.3.1.
12. Licensappeludvalgets afgørelse skal meddeles skriftligt og være underskrevet af formanden på vegne af Licensappeludvalget. Den skriftlige afgørelse skal indeholde:
- Medlemmernes navne
 - Dato, hvor afgørelsen blev meddelt
 - Licensappeludvalgets trufne afgørelse samt det grundlag, den endelige afgørelse er baseret på
13. Licensappeludvalgets afgørelser om hvorvidt, en klublicens skal udstedes, er endelige og kan således ikke ankes.

3. Klublicensudstedelse

3.1. Godkendelsesprocedure, licenstildeling.

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

3.2. Definition af klublicensudstederen

3.2.1. Hvem er klublicensudstederen?

Dansk Boldspil-Union er klublicensudstederen.

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

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

3.3. Definition af licensorganerne

3.3.1. Licensorganer

DBU har to beslutningstagende uafhængige licensorganer:

- Talentudvalget
- Licensappeludvalg (jf. § 25)

3.3.2. Talentudvalget

3.3.2.1.

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

3.3.2.2.

Talentudvalget består af

- a) en formand (som hovedregel medlem eller associeret medlem af Prof. Komiteen)
- b) 6 klubfolk fra licensklubberne, som udgangspunkt Talent- eller sportschefer, med en jævn repræsentation fra de respektive stjernene niveauer
- 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. klublicenstildeling 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. Enkeltpersoner kan ikke tildeles en klublicens. I en overbygning med en eller flere klubber involveret, kan kun en af klubberne tildeles en klublicens med en eller flere stjerner, uagtet om overbygningen vedrører senior og/eller ungdomsfodbold. Klubbens og/eller en overbygnings bedst placerede senior hold kan kun danne ramme for en ungdomsklublicens. Bemærk at klubber i holdsamarbejder, ikke kan ansøge sammen, da dette ikke er at betegne som en klub, jf. § 5.2.

4.2.2.

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

4.2.3.

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

4.2.4.

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

4.3. Klublicens, udstedelse og ophør

4.3.1. Juridiske forhold

4.3.1.1.

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

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

4.3.1.2.

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

4.3.1.3.

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

4.3.1.4.

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

4.3.2. Ændringer i licensperioden

4.3.2.1. Ændringer i ansættelser

Hvis en funktion, der er defineret i kravene 0.03 til 0.21, bliver ledig i løbet af licensperioden, eller fra licenstildelingen har fundet sted til licensperiodens start, skal licensadministrationen informeres herom indenfor 7 arbejdsdage (jf. *Kluberklæring L.01 og bilag 5*) efter begivenheden er indtruffet. Se 4.3.2.2.

Sker dette af årsager, der ligger uden for klubbens kontrol (sygdom, ulykke mv.), skal klubben sikre, at stillingen indenfor 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 - 0.21, 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 om ny besættelse af stillingen inden for 7 arbejdsdage, efter den er gennemført. Manglende overholdelse af oplysningspligten, sanktioneres efter 2.4.2.2.

4.3.2.2. Opdatering af ændringer

Når en klub foretager ændringer, skal klubben opdatere sin licensansøgning i KlubOffice. Her skal alle relevante dokumenter uploades (herunder også tilrettet Normeringsskema jf. 0.02) og herefter orienteres Licensadministrationen via mail på licenssystem@dbu.dk med besked om hvilke punkter der er opdateret. Der skal dermed **ikke** fremsendes kontrakter eller lignende dokumenter via mail til licenssystemet.

4.3.3. Udløb, eller tilbagekaldelse af klublicenser

4.3.3.1.

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

4.3.3.2.

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

4.3.3.3.

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

4.3.3.4.

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

5. Kriterier for tildeling af klublicens

5.1. Indledning

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

5.2. Vurderingen

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

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

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

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

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

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

Hovedområder for Kvalitative Vurderinger	Vægtning i procent
Strategi (S)	10 %
Organisation, struktur & HR (O)	18 %
Holdudvikling (H)	18 %
Individuel udvikling & Uddannelse (I)	12 %
Talentidentifikation (T)	12 %
Faciliteter (F)	10 %
Produktivitet (P)	20 %

S - Strategi – hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Har klubbens ledelse aktivt besluttet at prioritere og tilføre de nødvendige ressourcer til at drive talentudviklingen på et tilstrækkeligt højt niveau?
- Har klubben en tydelig vision hvor talentudviklingen indgår?
- Har klubben strategiske langsigtede mål for børnemiljøet og er det med sammenhæng til U13-U19?
- Har klubben strategiske langsigtede mål for talentudviklingen og er det med sammenhæng til klubbens 1. seniorhold?
- Har klubben kortsigtede 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 /opførelse for ansatte, spillere og forældre f.eks. i en medarbejderhåndbog?
- Har klubben procedure for medarbejdernes udvikling herunder MUS, udviklingsplaner og/eller karriereplaner?
- Er der tydelig og struktureret mødestruktur på både ledelses- og træerniveau i ungdom og er der sammenhæng til klubniveau?

H - Holdudvikling - hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Er der tydelig sammenhæng i børne- og talentudviklingsprogram på tværs af årgangene (U10-U19) med klub definerede rammer og tydelige guidelines til trænerne inden for alle områder i talentudviklingsprogrammet?
- Har klubben en tydelig spillestil for ungdomsholdene og er der sammenhæng i denne på tværs af årgangene minimum fra U13, samt er der sammenhæng til klubbens 1. holds spillestil?
- Har klubben rammer for organisering og indhold af træning på tværs af årgangene/ aldersgrupperne fra minimum U13?
- Har klubben et curriculum med læringsmål for de respektive hold / aldersgrupper med progression? Og er curriculum med tydeligt sammenhæng til klubbens spillestilsprincipper, samt læringsmål for de tekniske, fysiske, mentale færdigheder?
- Bruger trænerne periodiseringsmodel ud fra læringsmål i curriculum?
- Har klubben tydeligt definerede positionsbeskrivelser med sammenhæng til spillestil og individuelle færdigheder? Samt er der en tråd på tværs af årgangene i dette?
- Har klubben tydelige procedurer for forberedelse & evaluering af træning i sammenhæng med klubbens rammer for organisering og indhold af træning?
- Er der tydelig struktur for trænermøder på tværs af årgangene, hvor der skabes sammenhæng i spillestil, organisering og indhold af træning.
- Bruger klubben video til udvikling af holdet 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?

P - Produktivitet - hvor følgende blandt andet vil indgå:

- Har klubben bidraget til spillerudvikling fra spilleres 12 til 19 år?
- Har klubben bidraget til udvikling af spillere til internationalt topniveau eller nationalt højeste, næsthøjeste og tredje højeste senior niveau.
- Har klubben bidraget til udvikling af spillere til U- og/eller A-landshold?

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

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

6.3. Krav

S.01 Strategi

Strategisk ledelse & sammenhæng

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 & 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>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte at man har en strategi der lever op til klubbens stjerniveau jf. dette afsnits minimumskrav.</i> • <i>Klubben skal indsende sine strategiske langsigtede mål, samt en aktivitetsplan for de operationelle kortsigtede mål i ungdom.</i>
Objektive kriterier	<p>Indsendt dokumentation.</p> <p>NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt. Klubben har selv ansvaret for at dette lever op til det ønskede stjerniveau</p>
Kvalitative vurderinger	<p>Klubben vurderes på sammenhæng i strategisk arbejde ved auditering.</p> <p>På sigt vurderes klubben på sin evne til at implementere kortsigtede mål i talentsektoren samt evnen til at opfylde strategiske langsigtede mål (KPI'er).</p>

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.

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 2024/2026, vil ikke blive taget i betragtning ved licensbehandling. Det samme gør sig gældende for kontrakter der fremsendes med udløb før 1. juli 2024. 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)
- 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 eksklusivt moms.
- Der må, indenfor minimums-tilknytningen, ikke ligge opgaver af anden karakter i klubben, eller for hold, der ikke er relevante for ungdomslicensen, eks. et 1. seniorhold.
- Der skal i aftalen med virksomheden være tale om tilknytning af en fast medarbejder med navns nævnelse og dokumentation for eventuel nødvendig uddannelse jf. det respektive krav; ikke en ordning hvor virksomheden kan sende forskellige personer til at løse opgaven indenfor den aftalte tid, uden sikkerhed for korrekt uddannelse.
- Det skal kunne påvises, at den fast tilknyttede medarbejder ikke udfører andre jobs for virksomheden, eller andre arbejdsgivere, der tidsmæssigt overstiger de maksimale 70% for halvtidsansættelser, som defineret i stk.7.1
- Evt. begrænsninger i arbejdstider eller dage, som ikke ville følge af en alm. ansættelsesaftale i en fodboldklub, skal klart fremgå af aftalen.
- Evt. CV og eksamensbevis skal, hvor dette kræves, fortsat indsendes for personen, der tilknyttes via virksomheden, ligesom personen skal opfylde evt. uddannelsesmæssige krav.

7.1.3 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 Normeringskema angive de krav vedkommende garanteres at opfylde, samt på hvilken dato aftalen forventes på plads, dog senest den **30. juni 2024**. Manglende overholdelse af tidsfristen eller kravene, sanktioneres efter. 2.4.2.

NB! Bemærk at alene ansættelsesaftaler/kontrakter, der er gyldige efter 1. juli 2024, 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/KlublicensUngdomDreng

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
- a) Funktionen(/erne), med angivelse jf. licensmanualens nævnte funktioner samt evt. frie funktioner
- b) Bekræftelse på overholdelse af minimumslønnen (jf. 7.1)
- c) Bekræftelse på overholdelse af minimumsansættelse (jf. 7.1)
- d) Bekræftelse på, at kontrakten er gældende pr. licensårets start.
- e) Der må gerne udarbejdes én samlet erklæring, som skal uploades under hver person der måtte være inkluderet i erklæringen, som alternativ til vedkommendes kontrakt.
- f) 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.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal bekræfte at man har en struktureret ledelse med tydelige kommunikationslinjer for talentsektoren der lever op til klubbens stjerniveau jf. dette afsnits minimumskrav. • Klubben skal indsende et organisationsdiagram over talentsektoren. • Ved forespørgsel fra DBU og/eller ved auditering skal klubben kunne fremvise stillingsbeskrivelser på halvtids- og fuldtidsansatte på forlangende.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ved auditering vurderes klubben på sammenhæng i organisationen, samt på om der er dobbeltfunktioner og tilstrækkelig tid til at udføre opgaver tilfredsstillende.

0.02 Organisation, Struktur & HR

(Bilag 1a)

Personale - Normering

Klubben skal i personalemæssige krav opfylde minimumskrav for funktioner beskrevet i indeværende manual. Derudover kan klubben selv efter eget behov og ønske, vælge hvor de vil anvende de resterende ansættelser for opfyldelse af det samlede minimumskrav for normering (Se *bilag 1a*). Det samlede antal ansatte i minimumskrav under normering, er baseret på halvtids og heltidsansatte i organisationen og ikke baseret på deltidsansatte/fritidsansatte og ulønnede der er i alle organisationer.

Klubben skal opfylde minimumskravene under de personalemæssige krav 0.03 - 0.21

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

Minimumskrav:

★ Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 1,5 fuldtidsansatte, fordelt på en halvtidsansat Ungdomsudviklingstræner og en samlet fuldtidsansat Børnoudviklingstræner.

★ ➔ 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 0.03-0.21.

★★ Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 2,5 fuldtidsansatte i den sportslige sektor. Klubben kan **ikke** have funktioner med i den samlede normering, som ikke direkte er nævnt i manualens personalemæssige krav 0.03-0.21.

★★ ➔ For 2,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 4 fuldtidsansatte, jf. normeringsskemaet bilag 1a. Klubben kan **ikke** have funktioner med i den samlede normering, som ikke direkte er nævnt i manualens personalemæssige krav 0.03-0.21.

★★★ Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 6,5 fuldtidsansatte i den sportslige sektor. Pr. 1. juli 2025 skal klubben have en halvtidsansat Analytiker og normeringen stiger således til 7.

★★★ ➔ For 3,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 9 fuldtidsansatte. Pr. 1. juli 2025 skal klubben have en halvtidsansat Analytiker og normeringen stiger således til 9,5.

★★★★ Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 11 fuldtidsansatte i den sportslige sektor. Pr. 1. juli 2025 skal klubben have en fuldtids Analytiker og normeringen stiger således til 11,5.

★★★★ ➔ For 4,5 stjerner gælder, at klubben skal have en samlet normering på 14 fuldtidsansatte. Pr. 1. juli 2025 skal klubben have en fuldtids Analytiker og normeringen stiger således til 14,5.

★★★★★ Klubben skal i talentsektoren have en samlet normering på minimum 17 fuldtidsansatte i den sportslige sektor.

Aktion

- Klubben skal udfylde skabelon med normeringsskema til angivelse af hvilke positioner i Talentsektoren der er ulønnet/deltids-, halvtids- og/eller fuldtidsansatte - Skabelon findes på www.dbu.dk/licens - denne **skal** fremsendes som Excel-fil, ikke som pdf eller anden filtype. **NB!** Alle funktioner skal udfyldes med navn på træneren; også de ikke-normerede ansættelser.
- Klubben skal indsende ansættelseskontrakter for de fuldtids- og/eller halvtidsansatte der benyttes på 'frie funktioner'

Objektive kriterier Indsendt dokumentation

Kvalitative vurderinger Klubben vurderes på normering i forbindelse med auditering.

O.03 Organisation, Struktur & HR

(Se bilag 6 for inspiration)

Talentchef

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

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

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

Minimumskrav:

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

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

★★★ Talentchefen skal minimum være halvtidsansat og denne kan være kombineret med Head of coaching-funktionen i en samlet fuldtidsstilling. Talentchefen må ikke have andre trænerfunktioner end Head of coaching.

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

★★★★★ Talentchefen skal være fuldtidsansat, der ikke kan have andre funktioner (HR-ansvarlig undtaget).

Aktion

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

Objektive kriterier Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger Ingen.

O.04 Organisation, Struktur & HR

(Se bilag 6 for inspiration)

Head of Coaching

Klubben skal have en Head of coaching uden holdansvar, der har det overordnede operationelle ansvar for at sikre sammenhæng fra U13-U19 og være kontaktperson til DBU-klublicens vedrørende sportslige anliggender. Årgangene er vejledende og defineres af klubben.

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

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

Minimumskrav:



Klubben skal udpege en Head of coaching med minimum gyldig UEFA B-licens. Personen skal være minimum halvtidsansat, medmindre klubben i stedet har en halvtidsansat Talentchef (O.03).



Klubben skal som minimum have en halvtidsansat Head of Coaching.

Head of coaching skal minimum:

- Have gyldig UEFA A licens + være tilmeldt Læring og Ledelse^a, **eller**
- Have gyldig UEFA A licens + Tilmeldt UEFA Elite Youth A, **eller**
- Være påbegyndt UEFA PRO-Licens

Denne kan være kombineret med Talentcheffunktionen (O.03) eller Transitionstræneren (O.06) i en samlet fuldtidsstilling.



Head of coaching skal minimum:

- Have gyldig UEFA A licens + være tilmeldt Læring og Ledelse^a, **eller**
- Have gyldig UEFA A licens + Tilmeldt UEFA Elite Youth A, **eller**
- Være påbegyndt UEFA PRO-Licens

Denne kan have andre mindre funktioner i klubben.



Head of coaching skal minimum:

- Have gyldig UEFA A licens + være tilmeldt Læring og Ledelse^a, **eller**
- Have gyldig UEFA A licens + Tilmeldt UEFA Elite Youth A, **eller**
- Være påbegyndt UEFA PRO-Licens

Head of Coaching 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.

^{a)} se [bilag 1b](#) for uddybende bemærkninger ift. Læring og Ledelse

0.05 Organisation, Struktur & HR

Rekrutteringsansvarlig

Klubben skal udpege og have en Rekrutteringsansvarlig, der sikrer alle regler om klubsifte overholdes jf. DBU's Holdninger og Handlinger, herunder Retningslinjer og Præciseringer (bilag 7a), Cirkulære 67 – Beskyttelse af spillere under 15 år (jf. bilag 8) og arbejder 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.

Minimumskrav:



Klubben skal udpege en rekrutteringsansvarlig.



Klubben skal udpege en rekrutteringsansvarlig og denne må ikke have holdansvar og skal minimum være påbegyndt DBU Talent ID 1.



Klubben skal udpege en rekrutteringsansvarlig, der minimum skal være påbegyndt DBU Talent ID 1, samt yderligere have en person der minimum er påbegyndt DBU Talent ID 1.



Klubben skal have en halvtidsansat rekrutteringsansvarlig i talentsektoren, der minimum skal være tilmeldt DBU Talent ID 2, samt yderligere have to personer, der minimum er påbegyndt DBU Talent ID 1.

Aktion

- Som dokumentation indsendes beskrivelse af den rekrutteringsansvarliges ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.
- Fra 3 stjerner: Klubben skal anføre hvilke øvrige personer, der har Talent ID1

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Ved auditering vurderes klubben på den rekrutteringsansvarliges involvering i klubbens talentudviklingsprogram fra U13-U19

0.06 Organisation, Struktur & HR		<i>(Se bilag 6 for inspiration)</i>
Transitionstræner		
<p>Klubben skal have en transitionstræner, der sikrer transitionsfasen for de enkelte spillere fra ungdom til klubbens 1.seniorhold.</p> <p>Minimumskrav:</p>		
★ ★ ★ ★	<p>Klubben skal have en transitionsansvarlig med minimum gyldig UEFA A-licens, der står for kommunikation mellem involverede hold og personer, samt sikre evaluering af præstation og udviklingsplaner, samt opfølgning på disse for transitionsspillerne. Transitionsansvarlig må ikke have holdansvar for nogen U-hold, men kan kombineres med Head of Coaching, i en fuldtidsstilling.</p>	
★ ★ ★ ★ ★	<p>Transitionstræneren skal minimum være halvtidsansat til denne funktion. Transitionstræneren skal have minimum A-licens + Tilmeldt Elite Youth-A, alternativt Påbegyndt Pro-licens</p>	
★ ★ ★ ★ ★ ★	<p>Transitionstræneren skal have erfaring som cheftræner på minimum U17 eller U19 liganiveau, alternativ erfaring som cheftræner på divisionsniveau for senior eller assistent på liganiveau. Personen kan være assistenttræner for 1. seniorholdet med en fastsat normering på minimum halvtid for transitionstrænerfunktionen. Personen kan ikke have andet holdansvar.</p>	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i> • <i>På 5 stjerner skal der fremsendes CV, indeholdende trænerens erfaring som cheftræner på liganiveau ungdom / divisionsniveau senior, jf. minimumskravet.</i> 	
Objektive kriterier	<p>Indsendt dokumentation.</p>	
Kvalitative vurderinger	<p>Vurdering af sammenhæng i organisering at den enkelte spillers transitionsfase og tilgængelighed med Transitionstræner.</p>	

0.07 Organisation, Struktur & HR

Cheftrænere i U19 & U17

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

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

Minimumskrav:

★★	Cheftræneren for hhv. U17 og U19-holdet skal minimum være tilmeldt DBU A-trænerkursus.
★★★	Cheftræneren for hhv. U17 og U19-holdet skal minimum have en gyldig UEFA A-licens. Klubben kan som minimum frit vælge om man vil have en fuldtids U19-træner og en halvtids U17-træner eller omvendt. Alternativt kan klubben have halvtids U17- og U19 trænere, men skal så have en fuldtids U15 træner. Trænerne kan ikke have andre funktioner ift. 0.03-0.19.
★★★★	Cheftræneren for hhv. U17 og U19-holdet skal minimum have en gyldig UEFA A-licens. Både U17 og U19 cheftræneren skal være fuldtidsansat.
★★★★★	Cheftræneren for hhv. U17 og U19-holdet skal minimum være tilmeldt DBU Pro-træner.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

0.08 Organisation, Struktur & HR

(Se bilag 6 for inspiration)

Ungdomsudviklingstræner (U13-U15)

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

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

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

Minimumskrav:

★	<p>Ungdomsudviklingstræneren skal minimum være halvtidsansat.</p> <p>Ungdomsudviklingstræneren skal minimum:</p> <ol style="list-style-type: none"> Have gyldig UEFA B licens + være tilmeldt Læring og Ledelse^a eller Være tilmeldt UEFA Youth B eller Have Gyldig UEFA A licens.
★★ ★★★ ★★★★	<p>Ungdomsudviklingstræneren skal minimum:</p> <ol style="list-style-type: none"> Have gyldig UEFA B licens + være tilmeldt Læring og Ledelse^a eller Have gyldig UEFA Youth B eller Have gyldig UEFA A licens. <p>Vedkommende kan ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen (Rekrutteringsansvarlig undtaget)</p>
★★★★★	<p>Ungdomsudviklingstræneren skal minimum:</p> <ol style="list-style-type: none"> Have gyldig UEFA A licens + være tilmeldt Læring og Ledelse^a eller Have gyldig UEFA Youth B + være påbegyndt Læring og Ledelse^a eller Være tilmeldt UEFA Elite Youth A.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation
Kvalitative vurderinger	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.

^{a)} se [bilag 1b](#) for uddybende bemærkninger ift. Læring og Ledelse

0.09 Organisation, Struktur & HR

Cheftræner i U15

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

Minimumskrav:

★	Cheftræneren skal minimum være tilmeldt UEFA B2.
★★	Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA B-licens.
★★★	Cheftræneren skal være tilmeldt A-licens, alternativt tilmeldt UEFA Elite Youth-A. Træneren kan ikke have andre funktioner ift. O.03-O.19.
★★★★	Cheftræneren skal minimum have gyldig UEFA A-licens. Træneren kan ikke have andre funktioner ift. O.03-O.19.
★★★★★	Cheftræneren skal minimum være fuldtidsansat.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

0.10 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.
★★★	Denne funktion må ikke have holdansvar for andre hold.
★★★★	Cheftræneren skal minimum være tilmeldt UEFA A-uddannelsen Træneren kan ikke have andre funktioner ift. O.03-O.19.
★★★★★	Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA A-licens og være halvtidsansat. Træneren kan ikke have andre funktioner ift. O.03-O.19.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

0.11 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. Denne funktion må ikke have holdansvar for andre hold.
★★★★★	Cheftræneren skal minimum være tilmeldt UEFA Youth-B uddannelsen. Træneren kan ikke have andre funktioner ift. O.03-O.19.
★★★★★★	Cheftræneren skal minimum have en gyldig UEFA Youth-B og være halvtidsansat.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

0.12 Organisation, Struktur & HR

(Se bilag 6 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.

Funktionen må deles i to halvtidsstillinger. Den ene halvtids Børneudviklingstræner (18,5 timer) skal benyttes omkring U10-U12 segmentet i eget miljø. Den ekstra halvtids Børneudviklingstræner er fleksibel, så den enkelte klub selv kan vurdere om de ekstra 18,5 timer skal bruges i eget miljø eller i en eller flere samarbejdsklubbers børnemiljø(er).

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.

Denne funktion må **ikke** have holdansvar

Hvis klubben har både drenge- og pigelicens, kan normeringskrav om fuldtidsansat opfylde 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 sammen i et fælles miljø.

Minimumskrav:

	Børneudviklingstræneren skal minimum være fuldtidsansat.
★ ★★	Børneudviklingstræneren skal minimum imødekomme følgende: a) Gyldig UEFA B licens + Tilmeldt UEFA Youth-B, eller b) Gyldig UEFA B licens + Tilmeldt Læring og Ledelse ^a , eller c) Gyldig UEFA B licens + Tilmeldt Børneudviklingstræneruddannelse, eller d) Gyldig UEFA A-licens
★★★★ ★★★★★ ★★★★★★	Børneudviklingstræneren skal minimum: a) Gyldig UEFA B licens + Tilm. UEFA Youth-B + Tilmeldt Læring og Ledelse ^a , eller b) Gyldig UEFA B licens + Tilm. UEFA Youth-B + Tilmeldt Børneudviklingstrænerudd., eller c) Gyldig A-licens + Tilmeldt Læring og Ledelse ^a , eller d) Gyldig A-licens + Tilmeldt Børneudviklingstræneruddannelse
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <i>Som dokumentation indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

^{a)} se [bilag 1b](#) for uddybende bemærkninger ift. Læring og Ledelse

0.13 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.



Denne funktion 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€, 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. Målmandstræneren skal minimum have UEFA GK B.
★★	Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U13-U19. Keepertræneren skal minimum have UEFA GK B. Denne funktion må ikke have holdansvar.
★★★	Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U13-U15. Målmandstræneren skal minimum have UEFA GK B. Klubben skal 3 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U17-U19. Keepertræneren skal minimum have UEFA GK B. Træneren må bestride funktionerne Uddannelseskoordinator og Mentaltræner inden for ansættelsen, men kan ikke have andre funktioner herudover
★★★★	Klubben skal minimum 2 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U13-U15. Målmandstræneren skal minimum have UEFA GK B. Klubben skal minimum 3 gange om ugen afholde keepertræning med keeperne på U17-U19. Keepertræneren skal minimum være tilmeldt UEFA GK A og minimum være halvtidsansat. Målmandstræneren kan ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen.
★★★★★	Klubben skal have en fuldtidsansat keepertræner med gyldig GK A-licens, alternativt 2 halvtidsansatte keepertrænere, der begge imødekommer uddannelseskravet.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Som dokumentation udfyldes skabelon til oversigt over i hvilket omfang keepertræner(ne) er til rådighed for aldersgrupperne i talentsektoren Skabelon hertil findes på <u>www.dbu.dk/licens</u> • Endvidere indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver, samt underskrevet ansættelsesaftale(r). I tillæg hertil beskrives keepertrænerens rolle i relation til det øvrige trænersteam på og uden for banen.
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.



Klubben skal minimum 2 gange om ugen sikre deltagelse i træning af den fysiske træner for U15-U19. Vedkommende skal minimum være halvtidsansat.

Denne funktion må **ikke** have holdansvar.

NB! Den fysiske træner skal, i tillæg til uddannelseskravene ovenfor, pr. 1/7-2025 være tilmeldt UEFA Fitness-B.



Klubben skal have en fuldtidsansat fysisk træner for U15-U19, alternativt 2 halvtidsansatte fysiske trænere, der begge imødekommer uddannelseskravet.



Denne funktion må **ikke** have holdansvar.

NB! Den fysiske træner skal, i tillæg til uddannelseskravene ovenfor, pr. 1/7-2025 være tilmeldt UEFA Fitness-B.

Aktion

- Som dokumentation vedlægges CV, kopi af eksamensbevis.*
- Herudover udfyldes skabelon til oversigt over i hvilket tilmæssigt omfang den fysiske træner er til rådighed for aldersgrupperne i talentsektoren. Skabelon findes på www.dbu.dk/licens*
- Endvidere indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver, samt en underskrevet ansættelsesaftale.*

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

Kvalitative vurderinger

Den fysiske træners rolle i træningsorganiseringen, samt i arbejdet på tværs af årgangene.

0.16 Organisation, Struktur & HR

(Se bilag 6 for inspiration)

Mentaltræner

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

Vedkommende er ansvarlig for at varetage den mentale træning jf. øvrige krav [H.02](#), [H.03](#), [H.04](#) og [I.03](#).

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! Klubbens nuværende mental træner/-udvikler som har fungeret minimum 3 år i klubben, og i den periode har været godkendt som mentaltræner i ungdomslicenssystemet for drenge, kan opnå en permanent dispensation for vedkommende på stjernene niveauerne 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"> U10-U12 trænere U10-U12 forældre U13-U15 trænere U13-U15 forældre
★★	<p>Klubben skal have en mental træner/udvikler med ansvar for mental træning tilknyttet talentsektoren. Mental træner/udvikler skal have kontinuerlige sessioner med trænerne.</p>
★★★	<p>Klubben skal have en mental træner/udvikler med ansvar for mental træning tilknyttet talentsektoren minimum 5 timer ugentligt.</p> <p>Mentaltræner skal, i tillæg til uddannelseskravene ovenfor, minimum være tilmeldt Fodboldpsykologi 1.</p> <p>Er mentaltræneren samtidig uddannelseskoordinator skal vedkommende være halvtidsansat.</p> <p>Vedkommende må ikke have holdansvar.</p>
★★★★	<p>Klubben skal have en mental træner/udvikler der har ansvar for mental træning tilknyttet talentsektoren på minimum halv tid.</p> <p>NB! Mentaltræneren skal, i tillæg til uddannelseskravene ovenfor, pr. 1/7-2025 minimum være tilmeldt Fodboldpsykologi 2.</p>
★★★★★	<p>Klubben skal have en fuldtidsansat mental træner/-udvikler, alternativt 2 halvtidsansatte mentaltrænere/-udviklere, der begge imødekommer uddannelseskravet.</p> <p>NB! Mentaltræneren skal, i tillæg til uddannelseskravene ovenfor, pr. 1/7-2025 minimum være tilmeldt Fodboldpsykologi 2.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <i>Som dokumentation vedlægges dokumentation for uddannelse.</i> <i>Endvidere indsendes beskrivelse af trænerens ansvarsområder og opgaver, samt en underskrevet ansættelsesaftale.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen

O.17 Organisation, Struktur & HR

Sundhedssektor

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

I turneringskampe i U17- og U19 Ligaen skal den arrangerende klub sørge for, at der er en fysioterapeut til rådighed for begge hold under kamp, såfremt udeholdet ikke medbringer en selv.

Minimumskrav:

★	Klubben skal minimum 1 gang om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for diagnosticering af skader for U13-U15 spillerne af en fysioterapeut/læge. Denne person må gerne have holdansvar til og med U14.
★★	Klubben skal minimum 2 gange om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for diagnosticering og skadesbehandling af en fysioterapeut af minimum U17 - U19 spillere, samt minimum 1 gang om ugen for U13-U15 spillere på træningsanlægget. Der skal være fast procedure for- og tydelige kommunikationslinjer mellem fysioterapeut, trænere og spillere. Denne person må gerne have holdansvar til og med U14.
★★★	Klubben skal minimum 3 gange om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for diagnosticering, skadesbehandling og opfølgning af skader af en fysioterapeut af minimum U17 - U19 spillere, samt minimum 1 gang om ugen for U13-U15 spillere på træningsanlægget. Denne person må ikke have holdansvar.
★★★★	Klubben skal minimum have en halvtidsansat fysioterapeut, der mindst 4 gange om ugen i et tilstrækkeligt tidsrum, sikre mulighed for tid for diagnosticering, skadesbehandling og opfølgning af skader af minimum U17 - U19 spillere, samt minimum 2 gange om ugen for U13-U15 spillere på træningsanlægget, og kan ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen. Klubben skal have aftale med en læge, der kan tilkaldes efter behov.
★★★★★	Klubben skal minimum have en fuldtidsansat fysioterapeut, alternativt 2 halvtidsansatte fysioterapeuter. Klubben skal også sikre fyldestgørende individuelle rehabiliteringsplaner for alle spillere, der har skader, der overstiger mere end 10 dages varighed, og kan ikke udføre andre funktioner indenfor halvtidsansættelsen. Klubben skal have en læge på træningsanlægget minimum en gang om ugen i forbindelse med træning, samt sikre en årlig helbredsundersøgelse på alle U17 - U19 spillere.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal beskrive og indsende sine procedurer for diagnosticering, skadesbehandling og opfølgning af skader, samt en beskrivelse af kommunikationslinjer mellem fysioterapeut, trænere, spillere og evt. læge etc. (kommunikationslinjer kan evt. sendes i flow-chart). • Der skal linkes til fysioterapeuten(erne)s og den eventuelle læges autorisationsnummer fra Styrelsen for Patientsikkerhed. https://autregweb.sst.dk/authorizationsearch.aspx • Kontaktoplysninger skal fremgå af personernes KlubOffice-profil • Herudover fremsendes ansættelsesaftale(r) i underskrevet tilstand
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i procedurer i sundhedssektor, procedure i kommunikationslinjer, samt for tilgængelighed for de respektive aldersgrupper.

O.18 Organisation, Struktur & HR	
Uddannelseskoordinator	
Minimumskrav:	
★	<p>Klubben skal udpege en uddannelseskoordinator som er ansvarlig for:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) implementering af uddannelsesstrategien, jf. 1.06. b) relationen til uddannelsespartnere c) relationen til spillerne vedr. uddannelse
★★	<p>Uddannelseskoordinatoren skal sikre a)-c) samt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Uddannelseskoordinatoren må ikke have holdansvar.</p>
★★★	<p>Uddannelseskoordinatoren skal være til stede i klubben på ugentlig basis.</p> <p>Uddannelseskoordinatoren skal sikre a)-f) samt:</p> <ul style="list-style-type: none"> g) at spillere, der deltager i DBU aktiviteter, (landshold og træningssamlinger) 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. <p>Uddannelseskoordinatoren må ikke have andre funktioner (Talentchef, Målmandstræner eller Mentaltræner undtaget).</p>
★★★★	<p>Uddannelseskoordinatoren skal sikre a)-h) overholdes.</p> <p>Uddannelseskoordinatoren må ikke have andre funktioner (Talentchef og Mentaltræner undtaget).</p>
★★★★★	<p>Uddannelseskoordinatoren skal sikre a)-h) overholdes.</p> <p>Klubben skal minimum have en halvtidsansat uddannelseskoordinator. Denne kan eventuelt være i samarbejde med uddannelsespartner. Vedkommende skal være i klubben minimum halvdelen af arbejdstiden, såfremt hans øvrige arbejdstid er på uddannelsesinstitutionen.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Som dokumentation indsendes beskrivelse af uddannelseskoordinatorens ansvarsområder og -opgaver samt underskrevet ansættelsesaftale.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

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

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 1.07 .
★★★★	Denne funktion må bestrides af funktionerne 0.03-0.19 og kan ikke tælle med i den samlede normering.
★★★★★	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> Klubben skal oplyse navnet og kontaktoplysninger på den Integritetsansvarlige via KlubOffice
Objektive kriterier	Ingen.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

O.21 Organisation, Struktur & HR

(Se bilag 6 for inspiration)

Analytiker & Performanceanalyse

Klubben skal have fokus på præstations optimering i talentudviklingsmiljøet og inddrage performanceanalyser til at understøtte udvikling af hold og den individuelle spiller.

Klubben skal have en strategi og en klar holdning til hvordan performanceanalyse skal anvendes i talentudviklingsprogrammet.

Klubben skal have en analytiker med ansvar for performanceanalyse i klubbens talentudviklingsprogram. Vedkommende er ansvarlig for effektivering af klubbens strategi indenfor video- og dataanalyse. Dette med en klar holdning til frekvens og indhold for performanceanalyse for hold, samt for U15-U19 spillerne jf. nedenstående.

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 inden for klubbens fastsatte strategi jf. afsnittet.

Vedkommende må gerne have holdansvar.

Vedkommende skal være tilmeldt DBU Fodbold-analytiker2



Klubben skal have en analytiker minimum 10 timer ugentligt, med ansvar for udførelse af performanceanalyse tilknyttet talentsektoren.

Vedkommende skal være involveret i at levere video- og/eller dataanalyse inden for holdudviklingsområdet (H.01 – H.03) til trænerne på minimum U17-U19.

Vedkommende må gerne have holdansvar.

NB! Pr. 1/7 2025 skal klubben minimum have en halvtidsansat analytiker.



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

Ved halvtidsansættelser må analytikere gerne have holdansvar ud over normeringen.

Analytiker for holdudviklingsområdet skal deltage i relevante trænermøder på U15 – U19 (kampevaluering og træningsplanlægning på minimum meso niveau).

NB! Pr. 1/7-2025 skal klubben minimum have en fuldtidsansat analytiker (alternativt to halvtidsansatte) Minimum 18,5 timer skal anvendes til at varetage og supportere trænerne med video- og/eller dataanalyse inden for holdudviklingsområdet (H.01-H.03) minimum U15-U19.



Klubben skal minimum have en fuldtidsansat analytiker (alternativt to halvtidsansatte) med ansvar for udførelse af performanceanalyse tilknyttet talentsektoren. Minimum 18,5 timer skal anvendes til at varetage og supportere trænerne med video- og/eller dataanalyse inden for holdudviklingsområdet (H.01-H.03) minimum U15-U19.

Analytiker for holdudviklingsområdet skal deltage i relevante trænermøder på U15 – U19 (kampevaluering og træningsplanlægning på meso- og mikroniveau).

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

Ved halvtidsansættelser må analytikere gerne have holdansvar.

0.21 Analytiker & Performanceanalyse (forsat)

Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal oplyse navnet og kontaktoplysninger på analytikeren(/erne) via KlubOffice, samt indsende dennes ansvarsområder/opgaver og underskrevet ansættelsesaftale(r) • Klubben skal indsende klubbens strategi og procedurer (flowchart) jf. dette områdes minimumskrav.
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Ved auditering vurderes klubben på analytikerens rolle i forhold til performanceanalyse i klubben.






0.22 Organisation, Struktur & HR

(Se bilag 6 for inspiration)

Ledelses- og mødestruktur

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	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal bekræfte at man har en ledelses- og mødestruktur der lever op til klubbens stjernniveau jf. dette afsnits minimumskrav.
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	<p>Ved auditering vurderes klubben på ledelsesmæssig sammenhæng og om der er kontinuerlig og fast mødestruktur på ledelsesniveau i børne- og talentsektoren.</p> <p>Klubben vurderes også på ledelsesmæssig sammenhæng mellem klubbens højeste senior- og ungdomsniveau.</p>

**O.23 Organisation, Struktur & HR *(Se bilag 6 for inspiration)*
Trænermanual / Talentmanual**

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.

8. Holdudvikling

8.1. Indledning

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

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

- 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.
- At der i organiseringen og planlægningen af træning er konsensus på tværs af årgangene med ensartet tilgang og metode.
- At der er bevidsthed om indholdet af træning med tydelige læringsmål med progression på tværs af årgangene i forhold til holdudvikling.
- At der er konsensus imellem spillefilosofi, organisering og indhold af træning, samt der er tydelige guidelines for trænerne, der sikrer konsensus i det samlede udviklingsprogram.
- At trænerne har mulighed for struktureret planlægning.

8.2. Krav

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

H.01 Holdudvikling	
Spillestil	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Minimumskrav:</p>	
★	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.
★★★★★	Klubben skal have beskrevet de enkelte positioners opgaver/roller for de enkelte spillestilsfaser fra U14-U19.

H.01 Spillestil (forsat)

Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal bekræfte at man har en spillestil der lever op til klubbens stjernniveau. • Spillestilen skal indsendes.
Objektive kriterier	<p>Indsendt dokumentation.</p> <p>NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt. Klubben har selv ansvaret for at dette lever op til det ønskede stjernniveau</p>
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 trænerne 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 spillets 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>
★★★★	Klubben skal have integreret spillestilsprincipper i den taktiske periodisering i organisering og indhold af træning fra U13-U19 eller skal have beskrevet og implementeret generelle principper for eksekvering af træning fra U13-U19.
★★★★★ ★★★★★	Klubben skal have sammenhæng i sine taktiske, tekniske, fysiske og mentale principper/læringsmål i periodisering fra U13-U19. Dette kan f.eks. være i et taktisk curriculum med principper/læringsmål med progression fra U13-U19 med sammenhæng til spillestilsprincipper og/eller en tydelig beskrivelse af hvordan ovenstående sikres.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal indsende makro-, meso-, mikroplaner (periodiseringsmodeller) som dokumentation for organisering og indhold af træning jf. dette afsnits minimumskrav. Hvis klubben har curriculum etc., skal dette også indsendes. • Hvis ingen af ovennævnte værktøjer bruges, skal der redegøres med en tydelig beskrivelse for hvordan der skabes sammenhæng på området jævnfør minimumskrav.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på kvalitet og sammenhæng i organisering og indhold af træningen på tværs af årgangene.

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

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	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal bekræfte at man har en procedure for forberedelse og evaluering af træning. • Klubber der søger om 3-5 stjerner skal indsende en beskrivelse af klubbens procedurer på området. • Klubber der søger om 3-5 stjerner skal indsende mikroplan for et U14 og et U17 hold (ugeplan/dagplan)
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes på sammenhæng i forberedelse og evaluering af træning på Mikro niveau (dagligt/ugentligt) for U13-U19.

H.04 Holdudvikling**Trænermøder**

Minimumskrav:	
	Klubben skal have tydelig og kontinuerlig mødestruktur på 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"> • <i>Klubben skal indsende dokumentation for frekvens for trænermøder fra U13-U19, samt hvem der deltager på møderne i de respektive segmenter/årgange jf. dette afsnits minimumskrav.</i> • <i>Klubben skal ydermere indsende en beskrivelse af hvilke emner der er på dagsorden på trænermøder i de respektive segmenter/årgange.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i trænermødestruktur.

H.05 Holdudvikling






IT og video

	<p>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</p> <p>Minimumskrav:</p>
★	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.
★★★★★	Klubben skal sikre brug af video til holdet på U13–U15.
★★★★★	Klubben skal have en IT-plattform (software) til rådighed for trænerne til forberedelse og evaluering af træning/kampe fra U13-U19.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte at man har en procedure for brug af video, der sikrer sammenhæng på tværs af årgangene fra U13-U15 samt fra 2-5 stjerner for U17-U19.</i> • <i>Klubber der søger om 3-5 stjerner skal indsende en beskrivelse af klubbens procedurer for brug af video på U13-U19, samt bekræfte, at man har en IT-plattform jf. dette afsnits minimumskrav.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes på sammenhæng i brug af IT-plattform (software) samt på klubbens procedurer for brug af video på tværs af årgangene for U13-U19.

H.06 Holdudvikling**Keepertæning**

Klubben skal have en klar holdning og vedtage en strategi for keepertæning 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:

	Klubben skal sikre sammenhæng og konsensus i organisering og indhold af træning for keepere fra U13-U15. Klubben skal have implementeret en plan for prioriterede keeper-tekniske læringsmål på U13-U15.
	Klubben skal sikre sammenhæng og konsensus i organisering og indhold af træning for keepere fra U13-U19. Klubben skal have implementeret en plan for prioriterede keeper-tekniske, -taktiske, -fysiske og -mentale læringsmål på U13-U19. Klubbens keepertæner skal minimum være deltagende i cheftænerens træningsplanlægning på meso niveau (2-6 uger) for U13-U19.
	Klubben skal have en periodisering for keepertæning med sammenhæng til klubbens overordnede taktiske periodisering. Klubbens keepertæner skal være deltagende i cheftænerens træningsplanlægning ugentligt på U13-U19.
	Klubbens keepertæner skal være deltagende i cheftænerens træningsplanlægning på dagsniveau for U17-U19.
	Klubbens keepertæner skal være deltagende i cheftænerens træningsplanlægning på dagsniveau for U13-U19.
Aktion	Klubben skal indsende prioriterede læringsmål og periodiseringsmodeller for keepertæning jf. dette afsnits minimumskrav.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på kvalitet og sammenhæng i keepertæning.

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:

H.07 Børnesegment U10-U12 - forsat

Strategi - klubben skal:

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

Organisation, -struktur & HR - klubben skal:

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

Holdudvikling - klubben skal:



- g) 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).



- h) sikre sammenhæng af træneres organisering og indhold af træning, samt sikre, at der er konsensus fra minimum U10-U12.



- i) 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).



- j) 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:

- k) 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.
- l) have en klar holdning til træneres adfærd og den pædagogiske retning, for at sikre et trygt udviklingsmiljø på minimum U10-U12.
- m) være bevidst om Relativ Alders Effekt (RAE) i forhold til minimum U10-U12.
- n) have et fysisk udviklingsprogram for minimum U10-U12 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (se kapitel 4).
- o) have et mentalt udviklingsprogram for minimum U10-U12 i henhold til principperne i Aldersrelateret træning/ATK (se kapitel 5).
- p) sikre fleksible og mangfoldige træningstilbud for minimum U10-U12 spillerne. Dette gennem træning på tværs af hold, køn, alder og/eller niveau.
- q) 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 imødekommer ovenstående minimumskrav.
- Klubben skal indsende rammerne for organisering og indhold af træning på U10-U12 f.eks. makro-, meso- og mikroplaner (periodiseringsmodeller).
- Klubben skal indsende prioriterede læringsmål for tekniske-, teknisk/taktiske-, fysiske- og mentale.
- Klubben skal indsende dokumentation for frekvens for trænermøder på U10-U12, de faste deltagende funktioner samt en oversigt over faste emner på dagsorden.

Objektive kriterier

Indsendt dokumentation.

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"**

I.01 Individuel udvikling & uddannelse

Spillerevaluering, -samtaler, -udviklingsplaner og individuel træning

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

- 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 spiller møder pr. år for alle spillerne på U13-U15.</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>Klubbens keepertræner skal afholde/deltage på minimum to individuelle spillersamtaler pr. år for alle keepere på U13-U19</p>
★★★	<p>Klubben skal have individuelle udviklingsplaner for alle spillere fra U13-U19. Klubben skal sikre individuel video evaluering af spillerne i kamp på U15-U19. Klubben skal ugentligt have afsat tid til individuel træning med tydelig sammenhæng til spillerens udviklingsplan.</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 målmænd på U17-U19 efter kampe.</p>
★★★★	<p>Klubben skal sikre individuel video evaluering af spillerne i kamp på U13-U14.</p> <p>Klubbens fysiske træner skal afholde/deltage på minimum en individuel spillersamtale pr. år for alle spillere på U17-U19.</p> <p>Klubbens keepertræner skal sikre individuel video evaluering med keepere på U13-U19 efter kampe.</p>
★★★★★	<p>Spillerne skal have adgang til deres egen profil på IT-plattform, hvor deres individuelle udviklingsprogram, testresultater og videoklip kan følges.</p> <p>Klubbens mentale træner skal afholde/deltage på minimum en individuel spillersamtale pr. år for alle spillere på U17-U19.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal indsende en kort beskrivelse af klubbens strategi og procedurer for det individuelle udviklingsprogram jf. dette afsnits minimumskrav for de respektive aldersgrupper/årgange. • Der skal fra 2-5 stjerner også indsendes en udviklingsplan på henholdsvis en U14 spiller og en U17 spiller. Spillerne skal være anonymiseret.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i procedurer i individuel udvikling på tværs af årgangene.

I.02 Individuel udvikling & uddannelse

(bilag 2)

Fysisk træning

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

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 (<u>se bilag 2</u>). 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 (<u>se bilag 2</u>), samt sikre at der er individuelt tilpasset styrketræningsprogram til den enkelte spiller.
★★★★★ ★★★★★	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	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal bekræfte at man lever op til de fysiske krav, jf. klubbens ansøgte stjernniveau. • Klubben skal indsende en kort beskrivelse af klubbens strategi og procedurer for fysisk træning jf. dette afsnits minimumskrav for de respektive aldersgrupper/årgange. • Klubben skal indsende fysiske testresultater for U15 - U19 jf. DBU's testspecifikationer (se bilag 2).
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i fysisk træning herunder test og procedurer for organisering og indhold i fysisk træning på tværs af årgangene.

I.03 Individuel udvikling & uddannelse <i>(Se bilag 6 for inspiration)</i>	
Mental træning & udvikling	
Klubben skal have udviklet et koncept med en tydelig tilgang til udviklings- og præstationspsykologiske områder, der er tilpasset klubbens udviklingsmiljø, de enkelte årgange og den enkelte spiller.	
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 være involveret i trænerens planlægning af træning samt observere/evaluere træning/kamp på U13-U19. Mental træneren/udvikleren skal være med til at forankre læringsmål (fokuspunkter) i hverdagen gennem løbende sparring med trænerne.
★★★★	Klubbens mental træner/udvikler skal indenfor udviklings- og præstationspsykologiske områder afvikle individuelle eller gruppe-baserede forløb med U19 spillere. Mental træneren/udvikleren skal understøtte transition til senior i samarbejde med Transitionstræner.
★★★★★	Klubbens mentaltræner skal indenfor det udviklingspsykologiske område afvikle individuelle eller gruppe-baserede forløb med U15-U17 spillere.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal indsende en kort beskrivelse af sin strategi med overordnede målsætninger og/eller sit udviklingsprogram for mental træning/udvikling for de respektive årgange både holdmæssigt og individuelt jf. dette afsnits minimumskrav.</i> • <i>Klubben skal indsende beskrivelse af hvordan de vil sikre et trygt udviklingsmiljø fra U13-U19 (U13-U15, fsva. 1 stjerne)</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubbens vurderes ved auditering på kvalitet og sammenhæng i mental træning på tværs af årgangene.

I.04 Individuel udvikling & uddannelse <i>(Se bilag 6 for inspiration)</i>	
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"> • <i>Strategien skal indsendes</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation. NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng, kommunikation samt planlægning af transitionsfase for den enkelte spiller.

I.05 Individuel udvikling & Uddannelse

(Se bilag 6 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

- *Strategien skal indsendes*
- *Klubben skal be- eller afkræfte hvorvidt Transitionstræneren har til opgave at sikre implementeringen.*

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 skemafril til faste ugentlige træninger i skoletiden, alternativt at der ydes erstatningstimer i et tilstrækkeligt omfang koordineret mellem uddannelsespartner, uddannelseskoordinator, spiller og forældre.

I.06 Skolesamarbejde – Dual Career (forsat)

★★	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>Der skal som minimum imødekommes følgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 skema fri 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.
★★★★	<p>Klubben skal sikre adgang til skolernes E-læringsplatforme til brug ved fravær fra skole, for spillere samt relevante trænere og uddannelseskoordinator.</p> <p>Der skal som minimum imødekommes ovenstående punkt a)-d) samt følgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> Der skal foreligge individuelle uddannelsesplaner for spillere på hhv. folkeskole og ungdoms-/erhvervsuddannelser. <p>Uddannelseskoordinatoren skal sikre opfølgning på uddannelsesplaner halvårligt.</p>
★★★★★	<p>Der skal som minimum imødekommes ovenstående punkt a)-e) samt følgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> Individuelle uddannelses-/trivselssamtaler 2 gange årligt for U15-U19. Disse kan evt. planlægges i forbindelse med øvrige samtaler på skole-/uddannelsespartner. <p>Klubben skal sikre ekstra undervisning, hvis deres spillere er fraværende fra mere end 2 lektioner om ugen grundet træning med klubbens 1. hold.</p>
★★★★★★	<p>Der skal som minimum imødekommes ovenstående, ovenstående punkt a)-f) samt:</p> <ol style="list-style-type: none"> Individuelt tilrettelagte uddannelsesforløb for U17-U19 spillerne.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> 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 skema fri 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	<ul style="list-style-type: none"> Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	<ul style="list-style-type: none"> Klubben vurderes ved auditering på klubbens og spillernes bevidsthed om kommunikationslinjer og trænings- og skoleplanlægning ud fra spillerens individuelle behov, herunder muligheden for morgentræning i skoletiden.

I.07 Individuel udvikling & Uddannelse (bilag 3)	
Fodbolddetik	
Minimumskrav:	
   	<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 2025 og 2026.</p> <p>Se bilag 3 for detaljeret krav for opfyldelse af punktet vedr. Antidoping.</p> <p>b) Spiladfærd (matchfixing og betting)</p> <p>Dette møde skal afholdes således at spillerne er klar over deres objektive ansvar herom, samt konsekvenser af overtrædelser heraf. Mødet om Spiladfærd skal afholdes forud for sæsonstart eller snarest muligt herefter, senest 1. september 2024 og 2025.</p> <p>c) Laws of the Game (Fodbolddloven)</p> <p>Dette møde skal afholdes forud for sæsonstart eller snarest muligt herefter, senest 1. september, således at spillerne er opdaterede om nye regler i Fodbolddloven.</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>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte overholdelse af ovenstående Anti-Doping krav jf. bilag 3</i> • <i>Klubben skal afholde møde for at udbrede kendskabet til Spiladfærd ift. Betting og efterfølgende indsende en afholdelsesbekræftelse herpå til DBU indeholdende dato og sted for samlingen samt navne på spillerne til stede, navn på oplægsholder. Dette planlægges af klubben selv. Klubben kan evt. kontakte Center for Ludomani, der uden beregning tilbyder at komme ud i DBU's Licensklubber og afholde oplæg om Betting. Klubben kan alternativt vælge selv at forestå undervisningen heraf.</i> • <i>Klubben skal afholde møde for at udbrede kendskabet til Spiladfærd ift. Matchfixing. Klubben vil få fremsendt undervisningsmateriale fra DBU, der skal danne grundlag for undervisning heri, for spillerne.</i> <i>DBU's Sikkerhedschef vil i 2. kvartal 2024 afholde webinar for klubbernes Integritetsansvarlige, med gennemgang af materialet.</i> • <i>Klubben skal afholde et møde for at udbrede kendskabet til Laws of the Game og skal i afholdelsesbekræftelsen inkludere 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.</i> <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 2024 samt 1. september 2025. Disse skal være dateret samt underskrevet af oplægsholder og klubbens Talentansvarlige.</p>
Objektive kriterier	Klubben skal bekræfte at ovenstående overholdes.
Kvalitative vurderinger	Ingen

1.08 Individuel udvikling & Uddannelse Dommeruddannelse	
Minimumskrav:	
<p>★ Klubben skal</p> <p>★★</p> <p>★★★</p> <p>★★★★</p> <p>★★★★★</p>	<p>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 af afvikling af kampe og forbedre dommergerningens omdømme.</p> <p>b) Udpege kontaktperson for dommeranliggender.</p> <p>c) Støtte rekruttering af unge dommere under 20 år ved at indstille kandidater på årlig basis til dommergrundkursus.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aktion</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte at have beskrevet politik i overensstemmelse med punkt a)</i> • <i>Oplyse kontaktpersonen for dommeranliggender.</i> • <i>Bekræfte imødekommenelse af punkt c)</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation
Kvalitative vurderinger	Ingen

10. Talentidentifikation

10.1. Indledning

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

10.2. Målsætning





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

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





10.3. Krav

T.01 Talentidentifikation Talent ID	
Minimumskrav:	
★★	Klubben skal have udarbejdet et Talent ID gældende for U10-U19
★★★★ ★★★★★ ★★★★★★	Klubben skal have et tydeligt billede og en aldersspecifik definition med klare kriterier for talent, med sammenhæng til klubbens identitet og spillefilosofi. Klubben skal have en gennemarbejdet definition af spillerprofiler, der giver klubben et tydeligt billede af, hvad der kigges og scoutes efter. Kriterierne bør fra U13 og opefter være defineret pr. position og minimum i relation til tekniske, taktiske, fysiske og mentale færdigheder.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <i>Klubben skal indsende sit Talent ID, samt øvrig dokumentation jf. ovenstående minimumskrav.</i>
Objektive kriterier	<p>Indsendt dokumentation.</p> <p>NB! Dokumentationen bliver ikke vurderet objektivt. Klubben har selv ansvaret for at dette lever op til det ønskede stjernniveau</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte at have defineret en strategi for rekruttering.</i>
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng og bevidsthed om klubbens strategi for rekruttering, samt om der reelt arbejdes ud fra strategien.

T.03 Talentidentifikation
Strategi for scouting

Minimumskrav:	
   	Klubben skal have udarbejdet en strategi for scouting af spillere.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal bekræfte at have defineret en strategi for scouting.</i>
Objektive kriterier	Ingen
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng og bevidsthed om klubbens strategi for scouting, samt om der reelt arbejdes ud fra strategien.

T.04 Talentidentifikation

Struktur for scouting

Minimumskrav:	
★★	
★★★	Klubben skal have struktur og sammenhæng i organiseringen af de operationelle elementer i scoutingen.
★★★★	Klubben skal registrere alle officielt tilknyttede scouts, der benyttes på de respektive aldersgrupper.
★★★★★	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • 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 U13.
★★★	
★★★★	Klubbens scouting procedurer, skal som minimum indeholde retningslinjer for scouts adfærd og arbejdsmetoder.
★★★★★	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Klubben skal oplyse hvorvidt klubben scouter. • Såfremt klubben scouter skal procedurer for scouting indsendes.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på sammenhæng i procedurer og principper, samt på om disse er implementeret.

T.06 Talentidentifikation (bilag 7, bilag 8 og bilag 10)
 Procedurer for rekruttering

Minimumskrav:	
	<p>Klubben skal have vedtaget og implementeret procedurer for rekruttering, dog tidligst fra U13, der skal sikre at alle regler om klubskitte overholdes jf. Regelsæt for Klubskitter under 18 år for licensklubber (jf. bilag 7b) samt at nye spillere tilknyttes klubben på en hensigtsmæssig og ordentlig måde.</p> <p>Klubbens rekrutteringsprocedurer skal fremgå for besøgende, på klubbens hjemmeside, og skal minimum indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ 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. <p>★★★★★ Klubbens rekrutteringsprocedurer skal sikre, at alle regler om klubskitte overholdes jf. DBU's Holdninger og Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer'(bilag 7a), Regelsæt for klubskitter under 18 år licensklubber (bilag 7b), 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.</p> <p>Klubben skal udarbejde et sæt skriftlige retningslinjer for generel kommunikation. Til inspiration (jf. bilag 10)</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal indsætte link til rekrutteringsprocedurer der imødekommer punkt a)-g) på klubbens hjemmesiden</i>
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		<i>(Se bilag 6 for inspiration)</i>
Procedurer samarbejds klubber		
Minimumskrav:		
<p>Klubben skal:</p> <p>★★★</p> <p>★★★★</p> <p>★★★★★</p>	<p>d) bidrage til udviklingen af fodboldmiljøet i nærområdet, samt leve op til DBU's Holdninger og Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer', og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn</p> <p>e) Ift. samarbejds klubber, have vedtaget tydelige procedurer og principper for, hvad der ydes til disse.</p> <p>f) Ift. samarbejds klubaftaler, have vedtaget tydelige procedurer og principper for individuelle forløb af enkelte spillere.</p>	
Aktion		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal indsende en liste med navne på de klubber man har formelle samarbejdsaftaler med.</i> • <i>Ved underskrivelse af klüberklæringen, bekræfter klubben samtidig at DBU kan kontakte angivne samarbejds klubber for information om samarbejdet.</i>
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 liga og division.
★★★★★	<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"> • Som dokumentation vedlægges klubbens interne prioritering for brug af kampbane(r) og angive antal af primære kampbaner. For klubber der har aftaler om mulig flytning til andre baner i tilfælde af at vejret eller manglende lys påkræver dette, skal ligeledes vedlægges dokumentation herfor. • Klubber med dispensation på banestørrelse skal vedlægge kopi af gældende dispensation. • Klubben skal indsende lysmåling på kampbane(r). Opmålingen må ikke være ældre end to år regnet fra den 1. marts det år, hvor klubben ansøger om klublicens. Måling skal være foretaget med minimum 60 målepunkter, og der skal anvises værdierne for U1h og U2h. Der kan evt. hertil benyttes skabelonen tilgængelig på Ungdom.drenge (dbu.dk) • Ved fem stjerner og kunstgræsbane: klubben skal fremsende gyldig FIFA-certificering.
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.






F.02 Faciliteter

Træningsbaner

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

Mindst en træningsbane skal være forsynet med lysanlæg.

Minimumskrav:

	Klubbens U10-U12 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 2 gange om ugen året rundt. Klubbens U13-U15 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 3 gange om ugen året rundt.
	Klubbens U13-U19 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 3 gange om ugen året rundt. Heraf skal hvert af holdene U13-U19 have adgang til en halv træningsbane minimum 2 gange om ugen året rundt.
	Klubbens U13-U19 hold skal have adgang til træningsbaner minimum 4 gange om ugen året rundt. Heraf skal hvert af U17 og U19 holdene til hver træning have en halv bane til rådighed, samt have adgang til minimum 2 x ½ times træning om ugen på fuld træningsbane året rundt.
	Hvert af klubbens U13-U15 hold skal have adgang til en halv træningsbane minimum 3 gange om ugen året rundt. Hvert af klubbens U17 og U19 hold skal have adgang til minimum 2 x 45 min. træning om ugen på fuld træningsbane året rundt. Hvert af klubbens U13-U15 hold skal have adgang til en halv træningsbane minimum 3 gange om ugen året rundt.
	Hvert af klubbens U17 og U19 hold skal have adgang til minimum 2 ugentlige hele træningspas på fuld træningsbane året rundt. Hvert af klubbens U13-U15 hold skal have adgang til en halv træningsbane minimum 3 gange om ugen året rundt. Heraf skal klubbens U15 hold have adgang til minimum 2 x ½ times træning om ugen på fuld træningsbane året rundt.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> Klubben skal indsende forventet sommer- og vintertræningsplan for U10-U19 holdene ved at udfylde skabelon til angivelse af hvilke størrelser træningsbaner, der er til rådighed for U10-U19. Skabelon herfor er tilgængelig på Ungdom, drenge (dbu.dk)
Objektive kriterier	Indsendt udfyldt skabelon
Kvalitative vurderinger	Klubben vurderes ved auditering på tilgængeligheden til træningsbaner.

F.03 Faciliteter

Banepleje

Minimumskrav:



Klubben skal i samarbejde med de ansvarshavende for de, til klublicensholdene tilknyttede kamp- og træningsbaner, udfylde skabelon for baneplan der redegør for behandlingen og pleje af de respektive baner.



Såfremt klubben har gensidige forpligtelser over for banejerne, eller særlige arbejdsopgaver, skal dette ligeledes fremgå af planen.



Baneplejeplanen skal underskrives af banernes ansvarshavende og den administrativt klublicensansvarlige.

Aktion

- *Klubben skal udfylde skabelon for baneplejeplan for de baner der vedrører talenthold for U10-U19 både hvad angår kamp- og træningsbaner.*

Objektive kriterier

Indsendt udfyldt skabelon

Kvalitative vurderinger

Ingen.

F.04 Faciliteter

Fitnessfaciliteter

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

Minimumskrav:



Klubben skal have adgang til fitnessfaciliteter for U15 - U19 spillere minimum 2 gange pr. uge året rundt. Fitnessfaciliteterne kan være eksterne* og behøver ikke ligge på klubbens træningsanlæg.



Klubben skal have adgang til fitnessfaciliteter for U15 - U19 spillere minimum 3 gange pr. uge året rundt i forbindelse med almindelige træningstider. Styrkefaciliteterne skal være tilgængelige på eget anlæg med minimum nødvendige frie vægte.

Aktion

- *Klubben skal bekræfte at have de nødvendige fitnessfaciliteter til rådighed samt tilgængelige.*

Objektive kriterier

Ingen

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på fitnesslokalets funktionalitet, kvalitet, samt på spillernes adgangsmuligheder.

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

F.05 Faciliteter
Videolokale

Minimumskrav:



Klubben skal have tilgængeligt videolokale med projektor til rådighed for U13-U19. Lokalet skal være af passende størrelse med minimum plads til 25 personer, samt være tilgængeligt i forhold til de enkelte holds behov for video gennemgang.

Aktion

- Ved underskrivelse af 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 behandlers arbejdsforhold, samt mulighed for opbevaring af rekvisitter.

F.07 Faciliteter

Lektielæsning

Minimumskrav:



Klubben skal sikre at spillerne uforstyrret før, mellem og efter træning kan lave lektier på skolen eller på træningsanlægget.



Faciliteterne skal minimum være udstyret med internetadgang, samt med arbejdsborde og stole.



Aktion

- Ved underskrivelse af 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 en arbejdsstation til halvtids- og/eller fuldtidsansatte trænere.



Klubben skal have en fast arbejdsstation til Talentchef og/eller Head of coaching.



Klubben skal sikre at alle halvtids- og fuldtidsansatte i talentsektoren har en mulig arbejdsstation på træningsanlægget.



Klubben skal sikre at alle talentsektorens ansatte hver har en fast arbejdsstation i minimum ét trænerkontor i et samlet miljø.



Klubben skal sikre at have minimum ét mødelokale i sammenhæng med trænermiljøet.

Aktion

- Ved underskrivelse af 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 hvorvidt ovenstående bolig til spillere er tilgængelige.*

Objektive kriterier

Ingen

Kvalitative vurderinger

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

F.10 Faciliteter

Omklædningsrum

Minimumskrav:



Klubbens spillere skal have adgang til omklædningsfaciliteter på træningsanlægget.



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



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

Aktion

- *Klubben skal bekræfte hvorvidt ovenstående faciliteter er tilgængelige for de respektive årgange.*

Objektive kriterier

Ingen

Kvalitative vurderinger

Klubben vurderes ved auditering på omklædningsrummenes funktionalitet, størrelse og kvalitet, samt de enkelte holds adgang til disse.

12. Produktivitet

12.1. Indledning

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

Ambitionen i denne klublicensmanual er at udregne klubbens samlede produktivitet så præcist som muligt. Dette gøres ved at inddrage samtlige spillere som har bidraget til de enkelte klubbers produktivitet indenfor en given periode. Selve udregningen udføres af en matematisk model, som er nærmere beskrevet i [bilag 4](#).

12.2. Kriterier

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

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

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

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

- a) En spiller bidrager til produktiviteten for de klubber, hvor han har befundet sig i sæsonerne U12 - U19. En spiller kan således godt bidrage til produktiviteten i flere klubber.
- b) Spilleren kan bidrage til moderklubbernes produktivitet frem til og med hans 23 år. Dvs. vinduet for bidrag til produktiviteten lukker ned samme dag, som spilleren fylder 24 år.
- c) For at en spiller kan bidrage til 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 (bilag 4 og bilag 4a og bilag 4b)	
	<ol style="list-style-type: none"> Klubberne vurderes på deres produktivitet, baseret på de seneste tre sæsoner. Nye sæsoner tæller forholds-mæssigt mere end gamle sæsoner. Produktivitetstallet opgøres for den samme periode for alle klubber. Jo <u>længere</u> tid spilleren har været i den enkelte moderklub fra U12 - U19, jo <u>mere</u> bidrager han til klubbens samlede produktivitetstal. Jo <u>kortere</u> tid siden det er, at spilleren var i moderklubberne, jo <u>mere</u> bidrager han til moderklubbernes samlede produktivitetstal. Jo <u>flere</u> kampe spilleren har spillet for det relevante 1. seniorhold/landshold - jo <u>mere</u> bidrager han til moderklubbernes samlede produktivitetstal. Den absolutte værdi er 9.000 svarende til en score på 100.
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> <i>Klubben skal fremsende en oversigt over samtlige spillere der har bidraget til klubbens produktivitetstal. Oversigten skal indeholde info om antal sæsoner i moderklub og antal pointgivende kampe for seniorklubber.</i> <i>Medio januar 2024 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> <i>Denne skabelon skal indsendes udfyldt, sammen med resten af ansøgningen d. 19. februar 2024.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation
Kvalitative vurderinger	En klubs produktivitet udregnes på et rent objektivt grundlag.

NB! Til licenstildelingen 2026/2028 vil produktivitetstallene for årene 2025 og 2026 indgå samlet, med en 50/50 vægtning. Skabelonen skal derfor ligeledes udfyldes og fremsendes til licensadministrationen pr. 1. marts 2025. Der fremsendes skabelon hertil, medio januar 2025.

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 klubskeerter 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)
	<p>Ved indsendelse af den juridisk gyldige erklæring, klubberklæringen, bekræftes klublicensansøgeren:</p> <p>a) at alle indsendte dokumenter, er fuldstændige og korrekte</p> <p>b) at klublicensansøger forpligtiger sig til at leve op til DBU's Holdninger og Handlinger herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' (bilag 7a), og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn.</p> <p>c) at klublicensansøger forpligtiger sig til at følge "Regelsæt for Klubskeerter for spillere under 18 år til klublicensklubber" (bilag 7b)</p> <p>d) at klublicensansøger forpligtiger sig til at efterleve DBU's Cirkulære nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" (bilag 8)</p> <p>e) at den på internationalt niveau kun vil deltage i ungdomsturneringer eller kampe, der er anerkendt af DBU/UEFA/FIFA og godkendt af DBU</p> <p>f) at den på nationalt niveau kun vil spille i turneringer der er anerkendt og godkendt af DBU</p> <p>g) at den vil koordinere sine aktiviteter med DBU's talentaktiviteter i ind- og udland</p> <p>h) at klubben informerer DBU såfremt man har samarbejde med udenlandske Klubber/aktører på dansk grund (ex. fodboldskole/camp lignende aktiviteter)</p> <p>i) at den vil underrette DBU om enhver væsentlig ændring, begivenhed eller ethvert forhold af væsentlig betydning og efterfølgende begivenhed, der er indtruffet efter indsendelsen af klublicensdokumenterne inden for 7 hverdage</p> <p>j) at den forpligtiger sig til at overholde bestemmelserne og vilkårene i DBU's Klublicensmanual, dreng</p> <p>k) at bemyndige DBU's Talentudvalget til at gennemgå de indsendte dokumenter og endvidere til at finde frem til alle oplysninger, der er relevante for udstedelsen af klublicensen</p> <p>l) 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</p> <p>m) Såfremt klubben/holdene er en overbygning eller en delvis fusion, dækkende et eller flere af holdene fra U10 til og med U19 holdet, gælder kravene for den pågældende overbygning/delvis fusion samt en af de klubber, der har aftalt overbygningen eller den delvis fusion.</p> <p>Alle klubber i overbygningen/delvis fusion, skal efterleve DBU's Holdninger og Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn; dette gælder også hold der aldersmæssigt måtte ligge udenfor overbygningen/den delvis fusion.</p>	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Denne erklæring skal være gyldigt underskrevet af den eller de personer, der er tegningsberettiget i overensstemmelse med oplysningerne i L.02. <p>Erklæringen er tilgængelig på Ungdom, dreng (dbu.dk) Samt bilag 5</p>	
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.	
Kvalitativ vurdering	Ingen.	

L.02 Lov og etiske krav

Tegningsberettigelse

<p>★</p> <p>★★</p> <p>★★★</p> <p>★★★★</p> <p>★★★★★</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Såfremt der er tale om overdragelse af det juridiske ansvar, skal endvidere indsendes kopi af samarbejdsaftalen, hvori det fremgår hvortil det juridiske ansvar for et eller flere af U10 til og med U19 holdet er overdraget.</p> <p>NB! Der er <u>ikke</u> 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.</p>
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Klubben skal indsende kopi af seneste vedtægter, for den eller de parter der er juridisk ansvarlige for U10 til og med U19 holdet.</i> • <i>For professionelle selskaber skal en gyldig udskrift fra Erhvervsstyrelsen også fremsendes.</i> • <i>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.</i> • <i>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.</i>
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.
Kvalitative vurderinger	Ingen.

L.03 Lov og etiske krav		(Bilag 9)
Budget		
★ ★★ ★★★ ★★★★ ★★★★★	Klubben skal i hovedtal redegøre for de økonomiske ressourcer til rådighed for talentudviklingen, herunder årligt budget, hvoraf det fremgår hvad der bidrages med fra klubben, spillere, kommunale midler etc.	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Som dokumentation vedlægges budget alene gældende for Talentudviklingsafdelingen, evt. som beskrevet i Bilag 9.</i> 	
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.	
Kvalitative vurderinger	Ingen.	
L.04 Lov og etiske krav		
Uddannelse		
★ ★★ ★★★ ★★★★ ★★★★★	Klubben skal sikre at enhver ungdomsspiller, der deltager i klubbens ungdomsudviklingsprogram, har mulighed for at følge den obligatoriske skoleundervisning i henhold til dansk lovgivning, samt sikre at ingen ungdomsspiller, der deltager i dette udviklingsprogram, forhindres i at fortsætte sin civile uddannelse dvs. skoleuddannelse eller erhvervsuddannelse.	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ved underskrivelse af klubberklæringen, bekræfter klubben samtidig at dette sikres.</i> 	
Objektive kriterier	Indsendt dokumentation.	
Kvalitative vurderinger	Ingen.	
L.05 Lov og etiske krav		
Samarbejde med udenlandske klubber/aktører		
★ ★★ ★★★ ★★★★ ★★★★★	Såfremt klubben samarbejder med en udenlandsk klub/aktør på dansk grund (ex. fodboldskoler eller camps med udenlandske klubber) så skal DBU informeres herom. Formular kan erhverves hos den respektive lokalunion. NB! Såfremt der samarbejdes med en udenlandsk klub/aktør, skal der fremsende formular sammen med klublicensansøgningen. Såfremt der ikke samarbejdes med udenlandske klubber/aktører, skal der ikke fremsendes bekræftelse herpå.	
Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ved underskrivelse af klubberklæringen, bekræfter klubben samtidig at dette sikres.</i> 	
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	7.300.000
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 2024/2026 udgør samlet 7.300.000 kr., og følger stjernesystemet. Tilskuddet skal fordeles ligeligt ud fra antal tildelte halve stjerner.

Beregningsmetoden blev anvendt i sæson 2022/2024, hvor puljen var kr. 6.500.000 og gav følgende tilskud til de givne stjernniveauer:

Antal stjerner	Antal klubber	Samlet antal stjerner	Pr. klub	Total
5 (10 halve)	3	15	264.228	792.683
4,5 (9 halve)	2	9	237.805	475.610
4 (8 halve)	2	8	211.382	422.764
3,5 (7 halve)	7	25	184.959	1.294.715
3 (6 halve)	4	12	158.537	634.146
2,5 (5 halve)	7	18	132.114	924.797
2 (4 halve)	9	18	105.691	951.220
1,5 (3 halve)	6	9	79.268	475.610
1 (2 halve)	10	10	52.846	528.455
I alt	50	123 (=246 halve)		6.500.000

I alt tildeltes 123 stjerner til 50 klubber, så puljen på kr. 6.500.000 deles i 246 dele, hvilket giver kr. 26.423 pr. halve stjerne.

Det endelige tilskud for sæson 2024/2026 på de enkelte stjernniveauer, udregnes efter ovenstående model, når den endelige tildeling har fundet sted, men vil ved samme stjernetildeling give kr. 29.918 pr. halve stjerne.

Tilskuddet til licensklubberne er ikke øremærket specifikke aktiviteter.

14.2.3. Reducering af 'Tilskud til licensklubber efter stjerniveau'

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 2024/2025 sker således på baggrund af spilleminutterne i 2023/2024 sæsonen og så fremdeles.

14.2.4. Puljer

Pulje 1 – Licensklubber i U17 og U19 Divisionen

Kr. 650.000 fordeles til de klubber, som pr. 1. juli 2024 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 stjerniveau og minimum 40.000 kr. såfremt alle 16 Divisionsklubber opfylder kravet.

Pulje 2 - Licensklubber udenfor U-DM, fokus på Børnemiljøer

Kr. 2.000.000 fordeles mellem de klubber som pr. 1. juli 2024 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. samarbejdsklubbers børnemiljøer.

Det er endvidere et krav at den primære opgave for børneudviklingstræneren er at træne U10-U12 trænerne i egen klub og evt. samarbejdsklubber, 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 bønnetrænere 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, drengedbu.dk](https://licenssystem.ungdom.drengedbu.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.

Pulje 3 – Licensklubber i geografisk udfordrede områder

Kr. 450.000 fordeles til de klubber i geografisk udfordrede områder, som pr. 1. juli 2024 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.

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.

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.

14.2.5. Befordringstilskud

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

14.3. Udbetaling af direkte økonomisk tilskud

14.3.1.

Det direkte tilskud udbetales kvartalsvis bagudrettet, med en fjerdedel af tilskuddets fulde beløb. Beløbet vil blive indsat på det kontonummer som klubben har indberettet til DBU eller LU som deres hovedkontonummer. Såfremt en klub ønsker pengene overført til 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 Talentudvalget i særlige tilfælde endvidere ret til at kræve tidligere udbetalt tilskud tilbage (jf. 2.4.2.)

15. Vidensdeling, fagspecifikke netværk, uddannelse og studieture

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. I den nye licensperiode skærpes fokus yderligere på deltagelse og involvering i såvel netværk som Football Summit.

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, sportsspsykologiske, 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

DBU har udarbejdet et struktureret udviklingsforløb for Head of Coaching, Ungdomsudviklingstrænere samt Børneudviklingstrænere.

Forløbene 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. Dette vil afspejle sig i opbygningen af forløbene, som vil være en blanding af individuelle forløb indenfor den enkelte funktion, samt kompetencer der går på tværs af alle tre funktioner.

Udviklingsforløbet indledes med et fælles seminar sensommeren 2024, hvor der vil være obligatorisk deltagelse for alle tre funktioner i samtlige licensklubber. Invitationen udsendes senest i forbindelse med licenstildelingen 2024.

15.3.1. Funktionernes individuelle forløb:

15.3.1.1. Head of Coaching

Head of Coaching i klubber indrangeret i Liga har i licensperioden et forløb med tre samlinger af to dages varighed. Ud over samlingerne afvikles i licensperioden en studietur for Head of Coaching. Turen vil være af 3-5 dages varighed et sted i Europa, med fokus på talentmiljøer, enten i klub- eller forbundsregi. Det er et krav, at der efter turen viden deles til relevante funktioner og faggrupper efter aftale.

15.3.1.2. Ungdomsudviklingstrænere

Ungdomsudviklingstrænere i klubber indrangeret i Liga og Division har i licensperioden et forløb med tre samlinger af en dags varighed. Ud over samlingerne afvikles i licensperioden en studietur for Ungdomsudviklingstrænere. Turen vil være af 1-3 dages varighed og vil som udgangspunkt gå til et sted i Danmark, eller et nærliggende miljø. Det er et krav, at der efter turen viden deles til relevante funktioner og faggrupper efter aftale.

15.3.1.3. Børneudviklingstrænere

Børneudviklingstrænere i alle licensklubber har i licensperioden et forløb med tre samlinger af en dags varighed. Ud over samlingerne afvikles der en studietur for Børneudviklingstrænere. Samlingen vil være af en dags varighed og foregå i Danmark. Turen vil være af 1-2 dages varighed og vil som udgangspunkt gå til et regionalt/nationalt miljø. Det er et krav, at der efter turen viden deles til relevante funktioner og faggrupper efter aftale.

15.3.2. Fælles for forløbene

Forløbene er obligatoriske, og afbud/udeblivelse vil derfor blive betragtet som et brud på licensreglerne, og vil blive sanktioneret af Talentudvalget jf. punkt 2.4.

Forløbet er **kun** for licensklubbernes funktioner jf. ovenstående oversigt. Kun personer, der er angivet som ansvarlig for den pågældende funktion i KlubOffice kan derfor deltage. Såfremt personen er forhindret i at deltage, kan klubben ikke deltage med en anden - det er ikke muligt at dispensere herfor.

Deltagerne står selv for transporten til og fra afgangssted, samt dækning af evt. tabt arbejdsfortjeneste. DBU afholder omkostningerne til udenlandsrejse, ophold og forplejning for samlinger og studieture.

15.4. Uddannelseskoordinator

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

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

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

15.5. Kommende uddannelser

DBU adviserer at der udarbejdes strukturerede modulopbyggede uddannelser for Head of Coaching, Ungdomsudviklingstrænere samt Børneudviklingstrænere. Modulerne udbydes løbende, startende i foråret 2024.

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.

16.2. Turneringsordning

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

16.2.1.

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

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

16.2.2.

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

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

16.2.3.

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

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

16.2.4.

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

16.2.5.

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

16.3. Lokalunions indrangering

16.3.1.

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

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

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

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

Indrangeringen gælder kun turneringen ved klublicensårets start, og ikke i tilfælde af nedrykning ved ombrydning af turneringen indenfor klublicensåret.

Lokalunionen fastsætter turneringsformen og vælger deltagerne ud fra de tildelte klublicenser samt øvrige regler for indrangering af ikke-licensklubber, således at en hensigtsmæssig turneringsform opnås.

16.4. Turneringsplanlægning og -afvikling

16.4.1.

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

16.4.2.

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

Oversigt over bilag

Bilag 1a	Normeringskema	100
Bilag 1b	Uddannelseskra	101
Bilag 1c	DBU Træneruddannelser	102
Bilag 2	Fysiske Tests	104
Bilag 3	Antidoping	106
Bilag 4	Beregning af produktivitet	109
Bilag 4a	Vejledning til skema for produktivitet pr. marts 2024	115
Bilag 4b	Vejledning til skema for produktivitet pr. marts 2025	118
Bilag 5	Kluberklæring Ansøgningsblanket jf. L.05	121
Bilag 6	Inspiration til arbejdsbeskrivelser, procedurer og strukturer	122
Bilag 7a	Retningslinjer og Præciseringer	131
Bilag 7b	Regelsæt for klubskifter under 18 år for licensklubber	133
Bilag 8	Cirkulære nr. 67 (2010)	134
Bilag 9	Budgetskabelon	135
Bilag 10	Retningslinjer for kommunikation	136
Bilag 11	Skema til forhåndsgodkendelse for ikke-licensklubber	137



Bilag 1a – Normerings-skema

Stjerner	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
O.03 Talentchef			Halvtid ^{a)}	Halvtid ^{a)}	Halvtid	Halvtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.04 Head of coaching			Halvtid ^{a)}	Halvtid ^{a)}	Halvtid	Halvtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.05 Rekrutteringsansvarlig							Halvtid	Halvtid	Halvtid
O.06 Transitionstræner							Halvtid	Halvtid	Halvtid
O.07 U19 træner					Fuldtid/ Halvtid ^{b)}	Fuldtid/ Halvtid ^{b)}	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.07 U17 træner					Fuldtid/ Halvtid ^{b)}	Fuldtid/ Halvtid ^{b)}	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.08 Ungdomsudviklingstræner	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid	Halvtid
O.09 U15 træner					Evt. fuldtid ^{b)}	Evt. fuldtid ^{b)}	Halvtid ^{c)}	Halvtid ^{c)}	Fuldtid
O.10 U14 træner							Halvtid ^{c)}	Halvtid ^{c)}	Halvtid
O.11 U13 træner							Halvtid ^{c)}	Halvtid ^{c)}	Halvtid
O.12 Børneudviklingstræner ^{d) e)}	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.13 U10-U12 trænere									
O.14 Keepertræner							Halvtid	Halvtid	Fuldtid
O.15 Fysisk træner					Halvtid	Halvtid	Fuldtid	Fuldtid	Fuldtid
O.16 Mental træner							Halvtid	Halvtid	Fuldtid
O.17 Fysioterapeut							Halvtid	Halvtid	Fuldtid
O.18 Uddannelseskoordinator									Halvtid
O.19 HR ansvarlig									
O.20 Integritetsansvarlig	Funktionen kan ikke tælle med i normeringen jf. O.20								
O.21 Analytiker					Pr. 1/7- 2025 halvtid	Pr. 1/7- 2025 halvtid	Halvtid Pr. 1/7- 2025 Fuldtid	Halvtid Pr. 1/7- 2025 Fuldtid	Fuldtid
Påkrævede funktioner	1,5	1,5	2	2	4,5 (5)	4,5 (5)	10 (10,5)	10 (10,5)	14
Frie funktioner ^{f)}	0	0,5 ^{g)}	0,5 ^{g)}	2 ^{g)}	2	4,5	1	4	3
Samlet normering	1,5	2	2,5	4	6,5 (7)	9 (9,5)	11 (11,5)	11 (14,5)	17

- Klubben kan frit vælge om man vil have en halvtids Talentchef eller en halvtids Head of Coaching.
- 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.
- Klubben kan frit vælge om man ønsker en halvtids U13, U14 eller U15 træner.
- Stillingen må deles i to halvtidsstillinger. Den ene halvtids Børneudviklingstræner 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). Ansættelsen skal ske i ansøgerklubben.
- 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.
- 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
- Frie funktioner på 1½-2½ stjerner **skal** være inden for O.03-0.19 og/eller O.21 – bemærk at O.20 ikke kan tælle med i normeringen Bilag 1b – Normerings-skema



Bilag 1b – Minimum uddannelseskrav

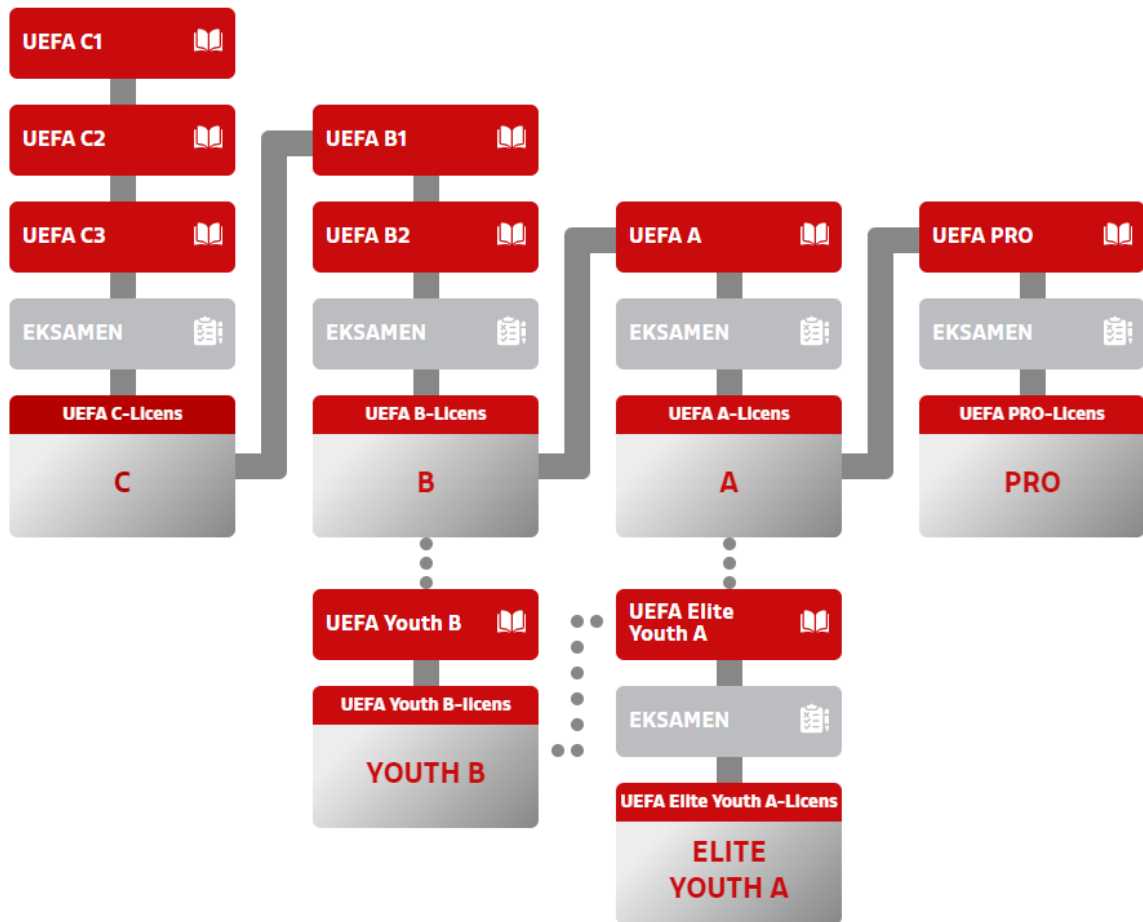
Stjerner	1 - 1,5	2 - 2,5	3 - 3,5	4 - 4,5	5
0.04 Head of coaching	-	Gyldig UEFA B-licens	Gyldig UEFA A-licens + Tilmeldt UEFA Elite Youth-A, <i>eller</i> Gyldig UEFA A-licens + Tilmeldt Læring og Ledelse ^a <i>eller</i> Påbegyndt Pro-licens		
0.05 Rekrutteringsansvarlig	-	Påb. Talent ID1		Tilm. Talent ID2	
0.06 Transitionstræner	-	-	Gyldig A-licens	Gyldig UEFA A-licens + Tilmeldt UEFA Elite Youth-A <i>eller</i> Påbegyndt UEFA Pro-licens	
0.07 U19 træner	-	Tilm. UEFA A-licens	Gyldig UEFA A-licens		Tilm. UEFA P-licens
0.07 U17 træner	-	Tilm. UEFA A-licens	Gyldig UEFA A-licens		Tilm. UEFA P-licens
0.08 Ungdomsudviklingstræner	Gyldig UEFA B-licens + Tilmeldt Læring og Ledelse ^a <i>eller</i> Tilmeldt UEFA Youth-B <i>eller</i> Gyldig UEFA A-licens	Gyldig UEFA B-licens + Tilmeldt Læring og Ledelse ^a <i>eller</i> Gyldig UEFA Youth-B <i>eller</i> Gyldig UEFA A-licens			Gyldig UEFA A-licens + Tilmeldt Læring og Ledelse ^a <i>eller</i> Gyldig UEFA Youth B + Påbegyndt Læring og Ledelse ^a <i>eller</i> Tilm. UEFA Elite Youth-A
0.09 U15 træner	Tilm. UEFA B2	Gyldig UEFA B-licens	Tilmeldt UEFA A-licens, <i>eller</i> Tilmeldt UEFA Elite Youth-A	Gyldig UEFA A-licens	
0.10 U14 træner	Tilm. UEFA B2	Gyldig UEFA B-licens		Tilm. UEFA A-licens	Gyldig UEFA A-licens
0.11 U13 træner	Tilm. UEFA B2	Gyldig UEFA B-licens		Tilmeldt UEFA Youth-B	Gyldig UEFA Youth-B
0.12 Børneudviklingstræner	Gyldig UEFA B licens + Tilmeldt UEFA Youth-B <i>eller</i> Gyldig UEFA B licens + Tilmeldt Læring og Ledelse ^a <i>eller</i> Gyldig UEFA B licens + Tilmeldt Børneudviklingstræneruddannelse <i>eller</i> Gyldig UEFA A-licens	Gyldig UEFA B licens + Tilmeldt UEFA Youth-B + Tilmeldt Læring og Ledelse ^a <i>eller</i> Gyldig UEFA B licens + Tilmeldt UEFA Youth-B + Tilmeldt Børneudviklingstræneruddannelse <i>eller</i> Gyldig A-licens + Tilmeldt Læring og Ledelse ^a <i>eller</i> Gyldig A-licens + Tilmeldt Børneudviklingstræneruddannelse			
0.13 U10-U12 trænere	Tilm. UEFA C3	Gyldig C-licens			
0.14 Keepertræner	Gyldig GK-B			Tilm. GK-A	Gyldig GK-A
0.15 Fysisk træner	-	Se 0.15	Se 0.15 + Pr. 1/7 2025 Tilm. UEFA Fitness-B		
0.16 Mental træner	Se 0.16	Se 0.16	Se 0.16 + Tilmeldt Fodboldpsykologi 1	Se 0.16 + Pr. 1/7 2025 <u>Fodboldpsykologi 2</u>	
0.21 Analytiker	-	Tilmeldt DBU <u>Fodbold-analytiker2</u>			

- a) I forhold til Læring og Ledelse forventes det at man færdiggør "[Basic](#)" indenfor licensperioden/2 år efter tiltrædelse i rollen. Der kan **ikke** bruges dispensation jf. 2.5.3 ift. Læring og Ledelse.
- b) 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



Bilag 2 - Fysiske tests

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

Krav

2 - 2½-stjernede licensklubber

- Den fysiske træner skal teste alle U15, U17 og U19 førsteholdsspillere i de respektive trupper
- Spillere i en 2 – 2½-stjernet licensklub skal testes 1 gang om året
- 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.
- Deadline for upload af testresultater er senest d. 1. marts (eller førstkommande hverdag herefter)
- 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

- Den fysiske træner skal teste alle U15, U17 og U19 førsteholdsspillere i de respektive trupper
- Spillerne skal testes 2 gange om året
- 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.
- Deadline for upload af testresultater er senest d. 1. marts (eller førstkommande hverdag herefter)
- 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:

- Spiller-ID (findes i klub Office)
- Dato for afvikling af den særskilte måling i afsnit c) – i) (dd.mm.åååå)
- Kropsvægt (kg)
- Stående højde (cm)
- Siddende højde (cm)

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

- intervaludholdenhed
- sprinthurtighed
- springstyrke
- 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.

h) 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

i) 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 2025 og 2026. 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. Søgmaskinen søger på alle medicinske præparater, der udgives via medicinalfirmaer i Danmark. Medicin som købes i udlandet skal tjekkes lokalt i det land spilleren køber medicinen i.



[Download appen til Android](#)

[Download appen til iOS](#)

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



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.

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 2025 og 2026. Programmet er gratis og kan tilgås via Anti Doping Danmarks E-lærings hjemmeside: [Antidoping 1 konkurrenceidræt \(antidoping.dk\)](https://antidoping.dk/konkurrenceidræt)

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

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

- b) 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.
- c) 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/regler-mod-matchfixing)
- d) 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/antidopingvejledning-for-tranere-og-ledere-til-eliteidrætsudovere)



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 samlet 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.

<i>Point for klub (P_K)</i>	
Niveau	P_K-værdi
3. Division	3
2. Division	5
1. Division	8
Superligaen	12
Udenlandske ligaer	8
<ul style="list-style-type: none"> • 31-55 på den europæiske rangliste samt MLS samt de næstbedste ligaer i Europa • 6-20 på den europæiske rangliste 	
Udenlandske ligaer	12
<ul style="list-style-type: none"> • 11-30 på den europæiske rangliste, samt de næstbedste ligaer • 1-5 på den europæiske rangliste 	
Udenlandske ligaer	14
<ul style="list-style-type: none"> • 6-10 på den europæiske rangliste 	
Udenlandske ligaer	16
<ul style="list-style-type: none"> • 1-5 på den europæiske rangliste 	

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

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



Faktorer

Følgende faktorer indføres:

1. Jo flere kampe spilleren har spillet for det pointgivende hold - jo mere bidrager han til moderklubbernes 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 moderklubbernes 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: Samlet antal år u-spiller i klubben	½-1	2,20	1,98	1,78	1,60	1,44	1,30	1,17	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
	1-2	2,42	2,18	1,96	1,76	1,59	1,43	1,29	1,21	1,21	1,21	1,21	
	2-3	2,66	2,40	2,16	1,94	1,75	1,57	1,41	1,33	1,33	1,33		
	3-4	2,93	2,64	2,37	2,13	1,92	1,73	1,56	1,46	1,46			
	4-5	3,22	2,90	2,61	2,35	2,11	1,90	1,71	1,61				
	5-6	3,54	3,19	2,87	2,58	2,32	2,09	1,88					
	6-7	3,90	3,51	3,16	2,84	2,56	2,30						
	7-8	4,29	3,86	3,47	3,13	2,81							

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

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



Udregning af den enkelte spillers produktivetsbidrag

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

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

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

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

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

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

Flere sæsoner inddrages

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

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

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

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

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

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

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

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

Dvs.:

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

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

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

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

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

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

Bemærk at spillerens samlede klub- og landsholdsbidrag til produktiviteten for en given sæson (B_K^j og B_L^j), kun skal beregnes én gang. Herefter reguleres effekten på det totale bidrag til produktiviteten 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 α og dermed genereret $B_{K^{1,\alpha}}$ fra klub α . Ydermere har han spillet andre 15 kampe for klub β og dermed genereret $B_{K^{1,\beta}}$ fra klub β .

I fald vi udregner hans 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 klubbidrag udregnes i dette eksempel ved følgende formel:

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

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

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

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

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

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

Ovenstående princip for klubbidrag ved to klubber i samme sæson gælder også for landsholdsbidrag, når en spiller har spillet for to forskellige landshold (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. 2024

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 produktivitetsbidrag for én Ligaklub/landshold i én sæson. Da vi arbejder med tre sæsoner og bidrag fra både Ligaklubber og landshold kan den enkelte spiller godt have flere linjer i skemaet. Har spilleren 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 2024 er 26 år (og dermed over 24 år), men som i efteråret 2020 kun var 23 år (f.eks. fødselsdato 18-12-1996) og derfor optjener produktivitet for klubben i sæsonen 2020/21 frem til 18-12-2020.

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 2022/23 og en spiller der er født d. 4. feb. 1999. Kampe der er spillet i sæsonen frem til d. 4. feb. 2023 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 2020/21 og 2021/22 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. 1998. Så ville hans kampe i sæsonen 2022/2023 ikke tælle med, da han allerede er fyldt 24 år inden sæsonen er startet.

Til gengæld vil alle hans kampe i sæsonen 2020/21 og hans kampe frem til d. 4. feb. 2022 i sæsonen 2021/22 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 2020/21 men ikke i de andre sæsoner. Eller som i eksemplet ovenfor, en spiller der bidrager i sæsonerne 2020/21 og 2021/22 men ikke i 2022/23.

Hvilke år gælder:

- Sæsonerne 2020/21, 2021/22 og 2022/23 inddrages i denne beregning
- Sæsonerne starter d. 1. juli og stopper d. 30. juni
- Den øvre aldersgrænse i denne omgang er 01.07.1996.

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 for end spilleren blev indmeldt i jeres klub (f.eks. u-landskampe), ikke tæller med i jeres produktivetsberegning

Hvilke sæsoner tæller med...?

Sæsonerne 2020/21, 2021/22 og 2022/23 inddrages i denne ombæring. Det fremgår af valgmulighederne i jeres udfyldelsesark, at sæsonen 2023/2024 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. 2025

Hvilke spillere...?

De spillere, som er relevante for jer at fylde ud i skemaet, er de spillere som på et eller andet tidspunkt i deres U12-U19 tid, har været i jeres klub (moderklub) og efterfølgende (eller undervejs) enten på landshold (U- og/eller A-landshold) eller på senior klubniveau, har spillet kampe på et tilstrækkeligt højt niveau. Laveste niveau, som tæller med, er dansk 3. Division. For mere detaljeret beskrivelse i forhold til selve beregningsmodellen, henvises til bilag 4.

Hver linje i skemaet svarer til en enkelt spillers produktivitetsbidrag for én Ligaklub/landshold i én sæson. Da vi arbejder med tre sæsoner og bidrag fra både Ligaklubber og landshold kan den enkelte spiller godt have flere linjer i skemaet. Har spilleren 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 2025 er 26 år (og dermed over 24 år), men som i efteråret 2021 kun var 23 år (f.eks. fødselsdato 18-12-1997) og derfor optjener produktivitet for klubben i sæsonen 2021/22 frem til 18-12-2021.

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



Et andet eksempel:

Vi kigger på sæsonen 2023/24 og en spiller der er født d. 4. feb. 2000. Kampe der er spillet i sæsonen frem til d. 4. feb. 2024 tæller med - men kampe fra d. 4. feb. og frem tæller ikke med, da spilleren på disse kampdatoer allerede er fyldt 24 år. Derudover tæller hans kampe for sæsonerne 2021/22 og 2022/23 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. 1999. Så ville hans kampe i sæsonen 2023/2024 ikke tælle med, da han allerede er fyldt 24 år inden sæsonen er startet.

Til gengæld vil alle hans kampe i sæsonen 2021/22 og hans kampe frem til d. 4. feb. 2023 i sæsonen 2022/23 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 2021/22 men ikke i de andre sæsoner. Eller som i eksemplet ovenfor, en spiller der bidrager i sæsonerne 2021/22 og 2022/23 men ikke i 2023/24.

Hvilke år gælder:

- Sæsonerne 2021/22, 2023/23 og 2023/24 inddrages i denne beregning
- Sæsonerne starter d. 1. juli og stopper d. 30. juni
- Den øvre aldersgrænse i denne omgang er 01.07.1997.

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

Hvilke kampe tæller med...?

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

Tilsvarende tælles alle officielle landskampe med - herunder også venskabskampe.

For god ordens skyld skal det nævnes:

- At kun kampe med spilletid tæller med
- At produktivitetsskabende kampe spillet før end spilleren blev indmeldt i jeres klub (f.eks. u-landskampe), ikke tæller med i jeres produktivitetsberegning

Hvilke sæsoner tæller med...?

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

HUSK FØLGENDE:

Det er 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 2024/2026.

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:

- a) at alle indsendte dokumenter, er fuldstændige og korrekte
- b) at klublicensansøger forpligtiger sig til at leve op til DBU's Holdninger og Handlinger herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' (se bilag 6), og arbejde med udgangspunkt i DBU's Børnesyn.
- c) at klublicensansøger forpligtiger sig til at følge "Regelsæt for Klubskifter for spillere under 18 år til klublicensklubber" (Bilag 7b)
- d) at klublicensansøger forpligtiger sig til at efterleve DBU's Cirkulær nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" (bilag 8)
- e) at den på internationalt niveau kun vil deltage i ungdomsturneringer eller kampe, der er anerkendt af DBU/UEFA/FIFA og godkendt af DBU
- f) at den på nationalt niveau kun vil spille i turneringer der er anerkendt og godkendt af DBU
- g) at den vil koordinere sine aktiviteter med DBU's talentaktiviteter i ind- og udland
- h) at klubben informerer DBU såfremt man har samarbejde med udenlandske klubber/aktører på dansk grund (ex. fodboldskole/camp lignende aktiviteter)
- i) at den vil underrette DBU om enhver væsentlig ændring, begivenhed eller ethvert forhold af væsentlig betydning og efterfølgende begivenhed, der er indtruffet efter indsendelsen af klublicensdokumenterne inden for 7 hverdage
- j) at den forpligter sig til at overholde bestemmelserne og vilkårene i DBU's Klublicensmanual, drenge
- k) at bemyndige DBU's Talentudvalgte til at gennemgå de indsendte dokumenter og endvidere til at finde frem til alle oplysninger, der er relevante for udstedelsen af klublicensen
- l) at den er indforstået med, at DBU forbeholder sig ret til et årligt auditerings-besøg samt uden varsel at gennemføre stikprøvekontrol af de indsendte oplysninger
- m) Såfremt klubben/holdene er i 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 haft til overbygningen eller den delvis fusion.

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

Navn(e) (blokbogstaver)

Titel

Dato & Stempel

Underskrift(er)



Bilag 6 - Inspiration til arbejdsbeskrivelser, procedurer og strukturer

O.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.

O.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, spillermøder, udviklingsplaner og den individuelle træning for spillerne på minimum U17 - U19.
- Ansvarlig for sammenhæng i ovenstående til yngre årgange og Ungdomsudviklingstræner (U13-U15).

O.06 Organisation, Struktur & HR

Transitionstræner

Transitionstræneren kan f.eks. have følgende primære ansvarsområder:

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



O.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)

O.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 trykt 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 trænete: 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 monitorering 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, Målmandstræner etc.)
- Afklaring på den enkelte træner/specialists opgave under træningen/i de enkelte øvelser
- Bevidstgørelse af læringsmål/fokuspunkter for spillertruppen
- Overblik over den enkelte spillers individuelle fokus/udviklingsmål
- Procedure for hvordan dagens træning gennemgås med spillertruppen (video, 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, Målmandstræner etc.)
- Data/video med i evaluering
- Inddragelse af spillerne i evaluering af træning (holdniveau/individuel niveau)
- Supervision af træning (Head of coaching/Ungdomsudviklingstræner/Børneudviklingstræner)
- Uploade træning i IT-system.
- Procedure for videregivelse af evaluering til anden træner ved deltagelse af transitionsspiller/prøvespiller.

Under fast evalueringsmøde kan spørgsmål f.eks. være:

- Hvordan forløb træningen?
- Lykkedes vi med de emner vi havde fokus på i de enkelte øvelser?
- Fungere 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 chefrænerne 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.
- Optræning 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.03Talentidentifikation

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 samarbejdsklubber

Procedurer og principper for samarbejdsklubber kan f.eks. være:

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

Procedurer og principper for individuelle forløb af enkelte spillere i samarbejdsklubber 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 - Retningslinjer og præciseringer

Herunder de retningslinjer, der er præciseret af DBU og lokalunionerne

Forhold til konkurrerende organisationer

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

Kontrakter, klubskitter og fiskeri

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

Udbydelse af stævner

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

Klubsamarbejder

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



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

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

Akademier/skoler

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



Bilag 7b - Regelsæt for klubsifter under 18 år for licensklubber

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

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

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

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

Følgende procedure er gældende for klubsifter i ungdomsfodbold:

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

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

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

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

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

Yderligere information

[DBU's Holdninger](#)

[Retningslinjer og Præciseringer](#)

[Ethiske retningslinjer for klubsifte](#)



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
- Foreningen af Lokalunioner
- Alle øvrige Herre-DM og Kvinde-DM klubber
- Lokalunionerne
- Divisionsforeningen
- DBU's bestyrelse
- Kvindedivisionsforeningen
- DBU's lovudvalg
- Spillerforeningen
- 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 skovner	
- Baneleje	
- Fortæring	
- Kørsel	
- Diverse	
Evt. andet, som ikke er klassificeret 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

Baggrund

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

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

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

Retningslinjer

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

Eksempel på en klubs retningslinjer for ageren på sociale medier

Klubbens repræsentanter omtales i det nedenstående som "vi".

- Vi har egne holdninger og respekt for andres.
- Vi udtrykker os med omtanke og konstruktivt for dansk fodbold. Overvej om din holdning kan tåle offentliggørelse i medier - det kan blive brugt som citat.
- Vi er i alle henseender ambassadører for klubben - både når vi udtaler os på klubbens og/eller private kommunikationskanaler, 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:

- a) 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.
- b) klubben arbejder på at overholde definitionen af en 1-stjernet klub jf. punkt 2.3.1.
- c) målet om at blive licensklub er et projekt som klubbens ledelse og bestyrelse står bag.
- d) klubbens ledelse og bestyrelse er bekendt- og indforstået med kravene og forpligtelserne i licensmanualen.
- e) klubben har gjort sig bekendt med og agter at efterleve
 - i. DBU's Holdninger og Handlinger, herunder 'Retningslinjer og Præciseringer' (bilag 7a)
 - ii. Regelsæt for klubskifter under 18 år for licensklubber (bilag 7b)
 - iii. DBU's Cirkulære nr. 67 "Beskyttelse af spillere under 15 år" (bilag 8)
- f) 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 børnefødbolden 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