

# Præsentation af DBTUs talentstrategi



# Processen

**Efterår 2014**

Dialogmøder om talentarbejdet med LU



**Efterår 2014**

Åbent dialogmøde om talentarbejdet



**Januar/februar 2015**

2 workshops (kl. 10-16) – udarbejdelse af talentpolitik og strategi



**Marts 2015**

Høringsproces i relevante udvalg

Godkendelse i bestyrelsen



**April 2015**

Præsentation for Team Danmark



**Juni 2015**

Præsentation for Lokalunioner

Præsentation på Årsmødet

Deltagere i processen: medlemmer af talent- og eliteudvalget, ungdomsansvarlig, trænere, sportschefer og ledere fra forskellige klubber, repræsentanter fra lokalunionernes spilleudvalg.

I processen er anvendt input fra dialogmøderne samt materialer fra BAT og Team Danmark.

## Vision for talentarbejdet i DBTU

”Via flere gode træningsmiljøer udvikler vi spillere, der er attraktive for anerkendte internationale træningsmiljøer”.

# Målgrupper for DBTUs talentarbejde

9-13 år – talentrekruttering – samarbejde mellem klub, lokalunioner og forbund. Det forventes, at udøveren i denne gruppe træner min. 3 gange om ugen – alt træning behøves ikke at være bordtennisrelateret. Udøverne skal deltage i min. 4 lejre pr. sæson i lokalunions regi.

14-17 år – talent – forbundets ansvar. Det forventes, at udøveren træner dagligt fra mandag til fredag min. 2 timer pr. gang. Udøveren skal efterleve sin individuelle trænings- og udviklingsplan. Udøverne skal deltage på alle lejre i forbundsregi. Det er en forudsætning, at klubtræneren deltager aktivt i talentudviklingen.

18-21 år – ungsenior – klub- og forbundsansvar. Det forventes, at udøveren træner 8 gange fra mandag til fredag min. 2 timer pr. gang. Spillerne skal have internationalt niveau. Udøveren skal efterleve sin individuelle trænings- og udviklingsplan.

Talentarbejdet har fokus på udøvernes træningsmiljø.

# Temaer i DBTUs talentstrategi

Sportslige mål og handlinger på kort (1-2 år) og lang sigt (3-5 år)

Organisatoriske mål og handlinger på kort (1-2 år) og lang sigt (3-5 år)

Økonomi – flerårigt budget for realisering af talentstrategien

Samarbejdsrelationer – klubber, LU, forældre, kommuner uddannelsesinstitutioner m.v.

Kommunikation – intern og ekstern

Krav og forventninger til hinanden

Handlingsplan

# Eksempler på mål og handlinger

## 2015

Alle spillere (14-17 år) efterlever principperne i BAT omkring fysisk træning og træningsmængde

- Handlingsplan for DBTU samarbejde med elitekommunerne/kommuner
- Workshop om det gode talentmiljø i forbindelse med lejre
- 7 lejre årligt – 2-3 lejre, hvor målet er, at alle trænere deltager.
- Dialog med klubber om udvikling af flere lokale træningsmiljøer

## 2016

- Herre-junior: 3 spillere i top 100 (ETTU) heraf 1 i top 25
- Målgruppen består af 10-15 pigespillere (14-17 år)

- Min 3 klubtrænere har deltaget som coach ved internationale stævner på vegne af DBTU pr. sæson
- Der er etableret mindst 5 lokale træningsmiljøer på Sjælland, 1 på Fyn og 4 i Jylland

## 2017

- 5 klubber har en talentstrategi
- Min. 2 ungseniører er tilknyttet et internationalt træningsmiljø
- 60-75 drenge (9-13 år) deltager i min. 4 lejre om året

- Disciplinanalyse
- Alle ansvarlige trænere opfylder de kompetencemæssige krav, der stilles til trænermålgruppen – kravet er K3-niveau (ca. 40 timer)

## 2018

- Bordtennis skal være satsnings- eller lokalprioriteret idræt i min. 7 elitekommuner
- 10 klubber har en talentstrategi
- Herre-junior: 5 spillere i top100, heraf 2 i top50 og 1 i top20

- Afdække muligheder for at indgå aftale om ophold i udenlandske klubber – evalueres hvert år

## 2019

- Deltagelse ved min. 2 Junior VM single/hold i perioden frem til dec. 2019
- Dame-junior: Deltagelse i A-gruppen ved EM
- 2 damespillere (ungsenior) i top 400 ITTF-WR
- 2 herrespillere (ungsenior) i top 200 ITTF-WR

- Fælles lejre med andre lande – en del af spillernes sæsonplan – arbejde på at have faste samarbejdspartnere



# TalentHUSET - Det bærende element

- **Helhed**

- Fokus på hele miljøet – ikke kun individet, sammenhængende og stærk kultur, erklærede og faktiske værdier, mulighed for at forfølge sine sportslige ambitioner og gennemføre en ungdomsuddannelse, udvikling af de sociale og menneskelige kompetencer.

- **Udvikling**

- Fokus på talenternes langsigtede sportslige udvikling frem for de kortsigtede resultater, talenterne får kontinuerligt øget ansvar for egen udvikling og sportskarriere, talenter og trænere får anerkendelse for talenternes tilegnelse af nye færdigheder snarere end for talenternes sportslige resultater i en tidlig alder, identifikation af talenterne sker på baggrund af flere faktorer.

- **Samarbejde**

- Alle relevante interessenter, der har betydning for talenternes udvikling, trivsel, videndeler og samarbejder for at skabe de bedst mulige rammer for det enkelte talent, talenterne har medansvar for at skabe gode samarbejdsrelationer, beslutninger sker på baggrund af, hvad der er optimalt for talenternes personlige og sportslige udvikling frem for andre aktørers interesser, der er åbenhed for samarbejde med andre træningsmiljøer.

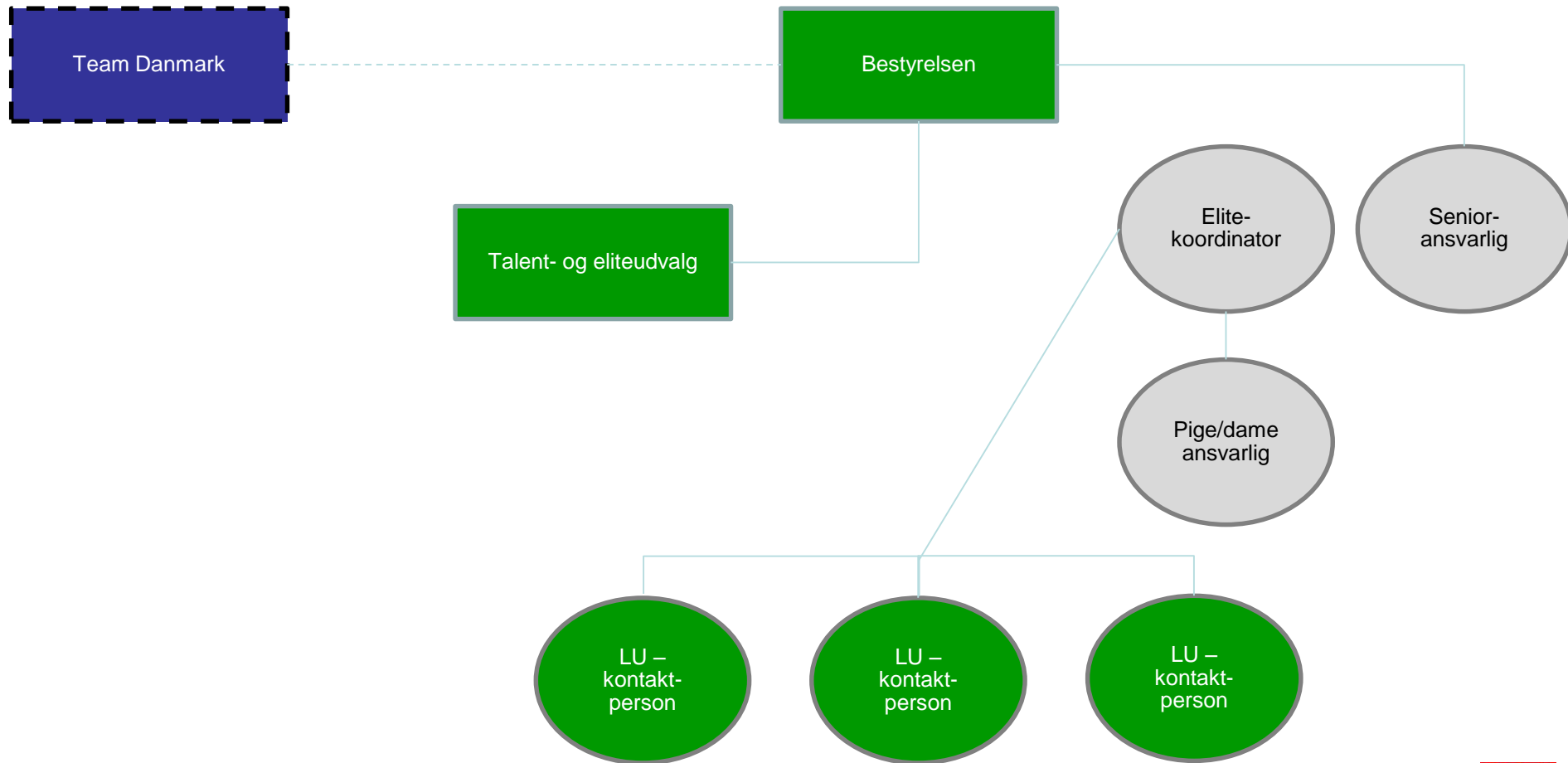
- **Engagement**

- Alle aktører omkring talenterne udviser engagement og oprigtig interesse for talenterne, trænerne fokuserer på udvikling af talenternes personlige, sociale og sportslige kompetencer, træneren engagerer sig i sin egen udvikling og uddanner og dygtiggøre sig specifikt i forhold til at arbejde med og udvikle unge talenter.

- **Trivsel**

- Træningsmiljøet er udfordrende, målrettet og seriøst og samtidigt præget af glæde, der er fokus på styrke og udvikle de sociale relationer mellem alle relevante aktører træningsmiljøet, talenterne lærer at mestre den med- og modgang de oplever i deres sportskarriere. Og særligt at talenterne klædes på af trænere og ledere til at håndtere overgangen fra ungdom (talent) til senior (elite) – en fase der kan være særligt udviklende.

# Ansvar og kompetence





# Talentstrategiens grundpiller

- Etablering af lokale træningsmiljøer, som kan understøtte målgruppens udvikling.
- Brede fundament – senere selektering (senere ind i forbundsregi)
- Klubber og lokalunioner spiller en afgørende rolle.
- Kompetenceudvikling af trænere.
- Organisationsudvikling af klubbestyrelser.
- Trænings-, uddannelses- og udviklingsplan samt målsætninger for spillerne.

## Kritiske succesfaktorer

- Samarbejde på alle niveauer i bordtennis Danmark.
- Klar ansvars- og kompetencefordeling.
- Opbakning til lejre.

## Talentstrategien i drift

- Årlige statusmøder med LU og relevante klubber(status og evaluering).
- Kvartalstatus i talent- og eliteudvalget – efterfulgt af nyhedsmail/nyhedsbrev.
- Systematisk opfølgning og evaluering på lejre.
- Artikelserie om hvilke miljøer, der udvikler talenter.