

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

1. Erfaringer

Hvad har klubben gjort indenfor talentområdet indtil nu? Hvad har erfaringerne været? Hvad er gået godt og hvad er gået mindre godt? Hvad har betinget, at klubben har haft en talent? Hvordan har vi kommunikeret så hele klubben har vidst at det har været et indsatsområde? Hvordan har vi engageret klubben i arbejdet? List tingene i punktform.

Hvad har erfaringerne været?

Gode erfaringer	Mindre gode erfaringer
<ul style="list-style-type: none">• Nedsat et udvalg.• Nedskrevet en funktionsplan.• Liste hold.• Fysiske rammer for konkurrence udøverne er på plads. (bane, scoreboard).• Opnået at udøverne føler sig tilpas godt på holdet.• Nye og kompetente trænere, samt gæste trænere og udvikling af egne trænere.• Mere aktive elever.• Flere sponsor kroner.	<ul style="list-style-type: none">• Ustruktureret talentindsats i en årrække.

Hvilke erfaringer kan vi bruge fremadrettet?

- Alle erfaringer vi har gjort indtil videre kan hjælpe os i vores fremadrettede indsats.

2. Afklaring og målsætning

A. Afklaring

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

Hvordan defineres talent i klubben (kopier målgruppen fra politikken)?

1. Den udøver der ønsker og viser adfærd, for at blive en dygtig teknikudøver i konkurrence.
2. Træningsindsats forventes at være stabil og udviser interesse..
3. Gruppen forventes at være på 10 personer.

Hvad er de drivende kræfter i andre talentklubber indenfor samme sport?.

Kompetente og entusiastiske trænere og ildsjæle, der bruger RIGTIG meget tid på planlægning, træninger, stævner mv. Trænere og ledere, der kan engagere og trække de unge mennesker med sig.

B. Vision, mål og strategi

Hvad er klubbens vision for talentarbejdet?.

”Vi skal have en positiv/stigende udvikling fra talenterne. Positiv udvikling så der kan komme tilbud fra landsholdet om at deltage. Minimum 2 personer senest 2015. Talenterne skal bruge den tid det tager, at blive bygget op. Hellere langsomt og vedvarende så talent bliver fastholdt end forceret udvikling og klubben mister talentet. Det er altafgørende, at vi har en korpsånd og holdånd.

Hvilke sportslige mål opstilles på kort sigt (1-2 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger. Handlingerne placeres under afsnittet strategi.

Start med at formulér målene!

Talentområdet – kort sigt	
Hvilke sportslige mål opstilles på kort sigt (1-2 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
1. DM november 2013 deltagelse 1 eller flere.	• August – november (13):
2. 2 topplaceringer (1-4) ved A stævner i 2013.	• August – december (13):

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

Talentområdet – kort sigt	
Hvilke sportslige mål opstilles på kort sigt (1-2 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
3. DM november 2014 2 guldmedaljer	<ul style="list-style-type: none"> • Januar – november (14): Weekendtræninger som supplement. • Februar (14): Gæstetrænere.
4. 2 topplaceringer (1-4) ved A stævner stævner i december 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Januar – december (14): • Maj (14): træningslejr.

Hvilke sportslige mål opstilles på lang sigt (3-5 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger. Handlingerne placeres under afsnittet strategi.

Start med at formulér målene!

Talentområdet – lang sigt	
Hvilke sportslige mål opstilles på lang sigt (3-5 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
5. DM november 2015 2 guldmedaljer. 6. Talent holdet består af 15 personer.	<ul style="list-style-type: none"> • Januar 2015 – november 2015 træning på skift i talentcentre i Forbundet. • Marts 2015: Personlig udviklingsplan/kontrakt: Uddannelse, job og bolig (fastholdelse).
7. 1 topplaceringer (1-4) ved Internationale stævner i december 2015.	<ul style="list-style-type: none"> • Januar 2015 – december 2015 træning på skift i de 5 talentcentre i Forbundet pr. uge. • Marts 2015: Personlig

TALENTSTRATEGI TEKNIK
FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

Talentområdet – lang sigt	
Hvilke sportslige mål opstilles på lang sigt (3-5 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
8. 2 talenter rykker på landshold	udviklingsplan/kontrakt: Uddannelse, job og bolig (fastholdelse).
9. DM november 2016 3 guldmedaljer	<ul style="list-style-type: none"> • Januar 2016 – november 2016 træning på skift i de 5 talentcentre i Forbundet pr. uge. • Marts 2016: Personlig udviklingsplan/kontrakt: Uddannelse, job og bolig (fastholdelse).
10. 4 topplaceringer (1-4) ved Internationale stævner i december 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Januar 2016 – december 2016 træning på skift i de 5 talentcentre i Forbundet pr. uge. • Marts 2015: Personlig udviklingsplan/kontrakt: Uddannelse, job og bolig (fastholdelse).
11. DM november 2016 3 guldmedaljer	<ul style="list-style-type: none"> • Januar 2016 – november 2016 træning på skift i de 5 talentcentre i Forbundet pr. uge. • Marts 2016: Personlig udviklingsplan/kontrakt: Uddannelse, job og bolig (fastholdelse).

Udviklingsmål. (her er tale om mere bløde formuleringer. Udviklingsmålene er ikke umiddelbart målbare, men handler mere om principper og hensigter).

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

3. Organisatorisk

A. Mål

Hvilke organisatoriske mål på kort sigt (1-2 år - angiv måned/år)?. Målene skal være rensset for handlinger. Handlingerne placeres under afsnittet strategi.

Start med at formulér målene!

Organisatoriske mål for talentområdet – kort sigt	
Hvilke organisatoriske mål opstilles på kort sigt (1-2 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
1. Klar ansvars- og kompetencefordeling i ETT fra november 2012.	<ul style="list-style-type: none"> • ETT udvalget skal funktionsbeskrives november 2012 færdig udarbejdet og godkendt af bestyrelsen.
2. Alle trænere kender ansvar og kompetence fra november 2012.	<ul style="list-style-type: none"> • Træner opgaver funktionsbeskrives november. 2012 færdig udarbejdet og godkendt af ETT. • Alle trænere har en trænerkontrakt marts 2013.
3. Alle træner har min. niveau 2 august 2014.	<ul style="list-style-type: none"> • Træner 2 kursus august 2014. • 2 trænere har træner 1 i august 2013 • Trænersamtaler hvert år i marts måned • Alle trænere har en udviklingsplan i april 2013.
4.	<ul style="list-style-type: none"> • xx

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

Hvilke organisatoriske mål på længere sigt (3-5 år - angiv måned/år)? Målene skal være rensset for handlinger. Handlingerne placeres under afsnittet strategi.

Start med at formulér målene!

Organisatoriske mål for talentområdet – lang sigt	
Hvilke organisatoriske mål opstilles på lang sigt (3-5 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
5. Træneruddannelse niveau diplom minimum 1 person. (december 2016)	<ul style="list-style-type: none">• Opstart diplomtræneruddannelse (2014)
6.	<ul style="list-style-type: none">• xx
7.	<ul style="list-style-type: none">• xx
8.	<ul style="list-style-type: none">• xx

Hvilket støtteapparat skal der stilles til rådighed (læge, fysioterapeut, mental træner, kostvejleder m.v.) Vi har tilknyttet en fysioterapeut. Ønsker også at få tilknyttet kostekspert.

B. Ressourcemæssige krav

Hvilke kompetencer er nødvendige på det organisatoriske niveau?.

Indsigt i Taekwondo, økonomikompetencer, ledelseskompeter.

Hvilke kompetencer er nødvendige i trænerstaben?. Tid, entusiasme, medmenneskelighed, stor taekwondo indsigt (teknik og dommerregler m.v.).

Nye trænere indgår som støtter til erfarne trænere. Skal skoles til konkurrence træner gerningen. Den "nye" slippes ikke selv løs. Specielt ved børnetræning er det meget vigtigt med erfarne trænere.

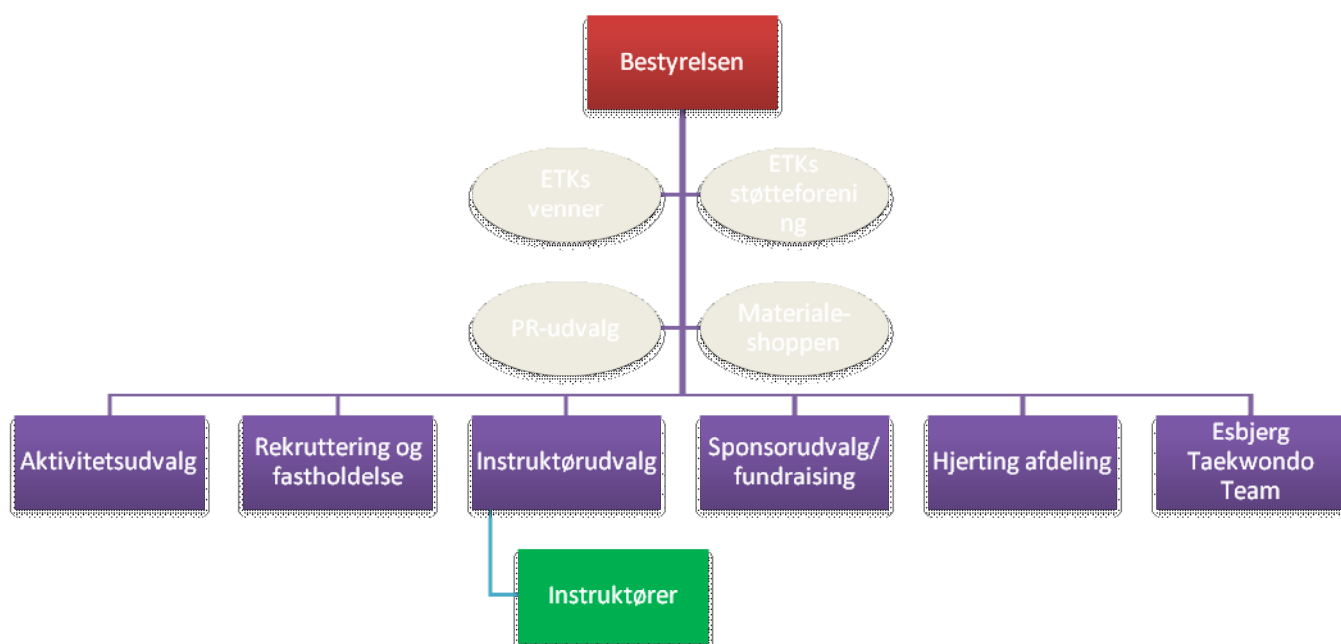
TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

Hvilke andre ressourcer skal være til rådighed?. ETT skal være opmærksomme på nye tiltag og muligheder indenfor kamp. Udbygge sparring med andre kampklubber i nærområdet.

Krav/plan for efteruddannelse. (hvordan lukkes gabet mellem det nuværende og det nødvendige kompetenceniveau?)

Organisationsplan for Esbjerg Taekwondo Klub



Ansvar for elitepolitikken er placeret hos formanden for bestyrelsen. Ansvar for implementering af elitestrategien er placeret hos formanden for ETT. Ansvar for implementering af udøvernes regelsæt er placeret ved trænerne.

C. Træningsmiljø/faciliteter

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

Hvad er det for et træningsmiljø, som stilles til rådighed, således at den aktive konstant motiveres mod bedre resultater?.

Esbjerg Talent Center, hvor fysiske og menneskelige rammer forefindes. Sparring ude fra med konkurrencefolk/trænere, teknikbaner, scoreboard m.v.

Hvilke miljøer/faciliteter virker fremmende på talentarbejdet?

Påvirkning fra DTaF og andre talentcentre.

Hvilke faciliteter kræver talentarbejdet?.

Såfremt de fysiske faciliteter ikke lever op til kravene, hvilken strategi har klubbestyrelsen for udvikling af faciliteterne.

ETT har disse faciliteter.

Hvilke forpligtigelser har talent overfor klubben/øvrige medlemmer?

Medaljer, rollemodeller, gode kammerater, gode ansigter ud ad til, PR for klubben.

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

D. Økonomi

Hvilke økonomiske ressourcer (opstil et budget – for de næste 3-5 år for talentarbejdet) kræver det at realisere en talentstrategi og hvordan skal de skaffes?

Rammebudget for den samlede teknikgruppe er 35.000 kr. Derudover søges bestyrelsen ved deltagelse i internationale stævner, eksterne trænere. , anslået 15.000 til extern træner, internationale stævner, sekundanter og udstyr.

Hvad er de nødvendige prioriteringer?

Nøgleposter kan fx være: Løn, uddannelse, træningsleje, stævnedeltagelse, støttekoncept, støtteapparat m.v.

År ☺					
Nøgleposter					
☺	2013	2014	2015	2016	2017
1/Stævner	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
2/Kørsel/transport	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
3/ Int. stævner	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
4/ Ext. Træning og expert rådgivere.	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500
5/ Træneruddannelse			15.000 Diplom Træner	15.000 Diplom træner	
6/ Udstyr	7.500	5.000	5.000	5.000	5.000
I alt	55.000	55.000	70.000	70.000	55.000

1/ + 2/ er fast budget. 3/+ 4/ + 5/ + 6/ er søgning foruden pr. år.

Hvilken strategi har klubbestyrelsen for at øge klubbens indtægtsside/minimere udgiftssiden?.

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

Taekwondoarrangementer (stævner, sommerlejre), sponsorer og legater, forældrearrangementer (loppemarked m.v.).

Der henvises til ETT retningslinjer vedr. egenbetaling. Opdateres en gang pr. år. Marts måned.

E. Talentrekruttering

Hvordan skabes en talentgruppe, hvorfra der kan rekrutteres?

Der rekrutteres fra grundtrænings- hold,

Konkurrencetrænere og traditionel holdtrænere sender dem "afsted" til talent træning, når de finder eleverne modne herfor. Eleverne kommer også selv. Prøvetræning.

Vi har oprettet en kontakt/formidling/trivselskonsulent person mellem ETT og de traditionelle grundhold samt forældre.

Hvordan forholder klubbestyrelsen sig til rekruttering fra andre klubber? (hvordan kontakter klubben udøver/bestyrelse?)

Inviterer øvrige nærliggende klubber (via klubbernes bestyrelser) samt andre talentcentre. Viser åbenhed. E

Hvordan fastholder vi talentudøverne (hvilke konkrete tiltag skal iværksættes? – år/måned).

ETT engagerer sig på personligt plan med den enkelte eliteudøver.

Støtter op med en personlig udviklingsplan inden for sport, uddannelse og job. Revideres marts måned.

F. Job/Uddannelse

Hvilke muligheder skal der være for planlægning af civil- og sportskarriere?

Eliteklasser i kommunen under Team Denmark. Konkurrence udviklingssamtale/plan for den enkelte udøver. PT ingen på Vestervangs Eliteklasser. Forventes startet op 2014-2015.

H. Kommunikation

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

Hvordan ønsker klubben at håndtere pressen og nyhedsformidling samt sponsorer og interessenter (eksterne interessenter) i forhold til elitearbejdet?

Vi har en PR medarbejder i det daglige. Der udarbejdes 1 gang pr. år en status opgørelse for resultater og udvikling i samarbejde med eliteudvalgsformand i oktober måned. Sponsorer og velvillige firmaer samt øvrige venner inviteres til et møde med konkurrencefolk november hvert år.

Hvordan ønsker klubben at håndtere den interne kommunikation til idrætsudøvere, trænere og medlemmer?

ETT og personlige samtaler.

Hvordan brandes/lanceres klubbens elitestrategi? (hvordan gøres den synlig og tilgængelig?) Hvordan synliggøres arbejdet med strategien løbende?

ETT brev til klubberne en gang årligt. Møder mellem ETT og udøver marts måned, PR medarbejder, hjemmeside, trivselskonsulenten.

4. Sociale

Hvordan skaber klubben et så nuanceret klubliv som overhovedet muligt, hvor alle kan opleve et idrætsfaglig og et trænings- og konkurrencemæssigt fællesskab.

Klubarrangementer der dækker alle aldersgrupper og udøvere. Opfordrer til socialt samvær med i gode lokaler og alle faciliteter. Herudover stilles AV midler til rådighed. Sauna- og styrketræningsrum forefindes.

De sociale aktiviteter er en del af klubbens årsplan, som udarbejdes hver år i marts måned.

5. Forventninger til hinanden

A. Krav til de aktive

Hvilke særlige krav stilles til talentgruppen - det kunne være deltagelse i sponsorarbejde, deltagelse som hjælper, personlig udviklingsplan, rolle i forhold klubbens værdier og leveregler m.v.

Vi udarbejder en kontrakt mellem udøver og klub. Heri meddeles deltagelse i pr. arbejde, udvikling og øvrige forløb. Udarbejdes inden marts 2014. Ansvar Udvalgsformanden for ETT.

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

Konsekvens (hvis kravene/resultaterne ikke opnås). Se ETT's oplæg vedr. retningslinjer.

B. Støttekoncept

Har klubben et støttekoncept? Hvilke former for støttemuligheder er der? Hvad udløser støtte? Hvis ikke klubben har et støttekoncept, skal der på et tidspunkt udarbejdes et – i givet fald hvornår (år/måned)

Se ETT's retningslinjer. Disse evalueres og opdateres næste gang 2014 marts.

TALENTSTRATEGI TEKNIK

FOR ESBJERG TAEKWONDO KLUB

6. Overordnet handlingsplan

Hvem gør hvad, hvornår i de enkelte år. Herudover opstilles mål for hvert år.

Hvad (beskriv opgaven)	Hvornår (år/måned)	Hvem (én person til hver opgave)