

Sportslig Analyse af Talent- og Elitemiljøer (SATE)

SATE-analyse udfyldes af den enkelte klub/organisation, og giver mulighed for at evaluere klubbens/organisationens talent- og elitearbejde. De nedenstående kategorier skal udfyldes så fyldestgørende som muligt om klubbens/organisationens talent- og elitemiljø. Oplysningerne danner baggrund for en talentanalyse foretaget af Eliteidræt Aarhus i samarbejde med klubben, der vurderer det sportslige niveau og -set-up samt talent- og elitemiljø. Oplysningerne danner endvidere baggrund for vurderinger af mulighederne for at kunne opnå støtte fra EIA, herunder ESAA. Det forventes at ansøgeren inddrager alle relevante oplysninger indenfor hver kategori.

Udfyldt af: Navn, titel i klub/organisation og dato

15.10.2022 Marie Greve, Chef for AGF Kvindefodbold.

1. Klub/Organisation: AGF Kvindefodbold ApS.

AGF Kvindefodbold ApS er en eliteoverbygning for talent- og elitefodbolden for piger og kvinder i Aarhus. Med afsæt i det store arbejde, der i mange år har været lagt i både VSK Aarhus og IF Lyseng, er der pr. 1. juli 2020 etableret en eliteoverbygning, der skal understøtte den sportslige udvikling i endnu højere grad på tværs af Aarhus. Overbygningen er et samarbejde mellem IF Lyseng, VSK Aarhus og AGF af 1880 og er forankret med selvstændig bestyrelse og består af et U18DM og et Kvindelighold. Nedenstående analyse vil være udtryk for et øjebliksbillede ind i en organisation og et nyt talent- og elitemiljø, der har en kort historik i den nuværende form og derfor har et enormt udviklingspotentiale, som talent- og elitemiljø i Aarhus

2. Udviklingsstatus for talent- og elitearbejde:

2.1 Udvikling siden seneste SATE-analyse

I de første etableringsår er der sket enormt meget på både talent- og eliteområdet i AGF Kvindefodbold og i samarbejdet med VSK Aarhus og IF Lyseng. Der er investeret massivt i begge dele med det formål at skabe en endnu bedre helhed. På talentområdet har vi implementeret ny ungdomslicens udstukket af DBU, hvor der er endnu mere fokus på miljøerne og delelementerne i miljøerne og som bl.a. er omsat i endnu flere ansættelser omkring talentmiljøet. For elitearbejdet er der fortsat investeret i en udvidelse af stab samt en ny hverdag, hvor alle spillere og stab er tilstedeværende i dagtid to gange ugentligt.

Det er forsøgt at skitsere mere indgående hvilke områder, der er udviklet.

Transitionsmiljø

Med etableringen af AGF Kvindefodbold skabes der på tværs af Aarhus et unikt transitionsmiljø hvor der kan skabes sammenhængende forløb for den enkelte udøver, således at hun modnes i det rigtige tempo. I AGF får man en direkte sammenhæng mellem U16DM, U18DM og Kvindelige, som ikke tidligere har været der og ligeledes får man et stærkt transitionsmiljø på IF Lysengs 2. divisionshold. Mellem de tre parter er der en fælles koordinering rundt om og i samarbejde med den enkelte spiller, som står langt stærkere end tidligere i Aarhus, hvor man valgte mellem to klubber. Nu er der en ensretning for udøveren, hvor der er

løbende dialog omkring den enkeltes transitionsmodel. Hertil har der været fornyet fokus på en transitionstræner, der har kunne sikret den enkeltes udøvers vej i det interne og har fulgt op på den enkeltes udviklingsplan. Qua det, at Kvindeligaen træner tirsdag og torsdag morgen i lighed med ESAA, har ESAA-træningerne i særdeleshed været omdrejningspunkt for transitions- og matchningsindsatserne. Vi er siden sidste år lykket med at lave transition med 4 spillere fra ungdom til senior, hvilket ligger over vores målsætninger. For alle 4 spillere gælder det, at transitionen har udmøntet sig i spillerkontrakter.

Skærpet talentudviklingsmiljø

Med indførelsen af DBU's nye licensstruktur er der fortsat intensiveret en opkvalificering og fokusering på indholdet af miljøerne og udviklingsrammerne fremfor resultater i ungdomsfodbolden. Det betyder, at der er udarbejdet en stringent "style of play" fra børne- ungdoms- og seniorfodbolden, som ensretter vores udviklingsarbejdet med hensynstagen til konkrete ATK-principper overført på vores fodboldmiljø. Derudover er der nu ansat tre ressourcepersoner til at sikre det sportslige indhold og ikke mindst kvalificere trænerens udviklingsrum og implementering af de sportslige strategier. Det skærpede talentudviklingsmiljø har bl.a. betydet en øget tilstrømning af talentfulde spillere fra regionen, hvilket kan identificeres i landsholdsudtagelser, hvor AGF og Aarhus er repræsenteret med mellem 3-6 spillere på alle U-landshold fra U16-U19 landsholdet. Vi er sammen med FC Nordsjælland, den klub, som leverer flest spillere til landsholdene.

Dual Career I centrum

For kvindeligaen og transitionsspillerne har de nu været i gang med en ny hverdag med mere tid til at sikre en udvikling i deres træningshverdag. Det betyder at der fortsat er lavet individuelle aftaler for hver enkelt spiller eller træner med deres uddannelsesinstitutioner eller arbejdspladser, som giver dem rum til at kunne være i deres fodboldmiljø i dagstiden, som deltidsudøvere. Det har givet mulighed for øget træningsmængde, samt skabe en mere professionel hverdag, hvor tiden mellem træner og udøver er øget betydeligt.

Fælles rekrutteringsgrundlag og "Mere træning til flere piger"

Hvor der tidligere var et konkurrerende tilbud i nord vs. syd for pigetalenter, er indsatserne nu samlet i et fælles tredje, som giver et større og stærkere rekrutteringsgrundlag, som kan give kvalitet både for den enkelte udøver i Aarhus og Østjylland, i moderklubbernes rekrutteringsgrundlag og slutteligt på AGF Kvindefodbolds elitehold.

2.2 Beskrivelse af klubbens organisation og ledelse (herunder formand og talent/elite ansvarlig)

AGF Kvindefodbold ApS er etableret som et anpartsselskab med selvstændig bestyrelse. Strukturen er således at moderklubberne ejer hver 10% og AGF A/S ejer 80%. Dette er også afspejlet i bestyrelsessammensætningen hvor Jacob Nielsen er bestyrelsesformand.

Herunder er der i AGF A/S ansat en direktør, Marie Greve, der har det daglige ansvar for driften, koordineringen og udviklingen af AGF Kvindefodbold ApS i samarbejde med moderklubberne og den øvrige organisation i AGF A/S.

I relation til de sportslige strategier, så er nedsat et samarbejdsudvalg, der løbende koordinerer den sportslige indsats på tværs af moderklubberne og deres hold, særligt i ungdomsfodbolden. Hverdagens drift koordineres løbende i et sportsligt ledelsesudvalg med ugentlige møder, hvor talentchefen, kvindeliga-træneren og Head of Coaching mødes for at sikre tæt og løbende dialog mellem talentudviklingsmiljø og elitemiljøet. Direktøren har det sidste sportslige ansvar for holdene i AGF Kvindefodbold.

2.3 Beskrivelse af økonomi/støttekoncept på talent- og eliteområdet:

AGF Kvindefodbold modtager økonomisk støtte fra DBU via Licens/kvindeligaprojekterne i U18DM/U16DM rækken og Kvindeligaen. Derudover modtages der en økonomisk støtte fra ESAA til støtte til varetagelse af 2 ugentlige morgentræninger og fysisk træning. Den økonomiske støtte anvendes til ansættelse af trænerstab og leje af faciliteter.

2.4 Har klubben en daglig administration/sekretariat? ja

2.5 Har klubben formelle samarbejdsaftaler med andre klubber? ja

- Hvis ja beskrives hvilke:

Hele AGF Kvindefodbold ApS er forankret gennem en formaliseret overbygningsaftale i DBU mellem moderklubberne AGF 1880, IF Lyseng og VSK Aarhus.

Hertil kommer er der lavet samarbejdsaftaler med AGF's 53 samarbejdsklubber omkring talent- og udviklingsmuligheder samt gensidig sparring omkring pigefodbolden. Dette for at skabe endnu stærkere værdi på tværs af klubber gennem den fælles indsats for pigefodbolden.

2.6 Nationalt resultatniveau i klubben:

U16DM: AGF Kvindefodbold er repræsenteret i landets øverste række i U16DM. Holdet ligger pt. nr. 3.

U18DM: AGF Kvindefodbold er repræsenteret i landets øverste række i U18DM. Holdet ligger pt. nr. 2.

Kvindeliga: AGF Kvindefodbold ligger placeret mellem nr. 5-8 i Danmark.

U16DM blev sæson 2021/2022 danske mestre, mens U18DM fik bronze i en historisk stærk række.

2.7 Internationalt resultatniveau i klubben:

AGF Kvindefodbold ønsker inden for 4-5 år at kvalificere sig til Champions League ved at få en 2. plads i Kvindeligaen.

2.8 Resultatmålsætning for de kommende 2-3 år:

U16DM

Sæson 2021/2022: Top 4

Sæson 2022/2023: Top 3

Sæson 2023/2024: Top 2

U18DM

Sæson 2021/2022: Top 4

Sæson 2022/2023: Top 3

Sæson 2023/2024: Top 2

Kvindelige:

Sæson 2022/2023: Top 6

Sæson 2022/2023: Top 4

Sæson 2023/2024: Top 3

3. Faciliteter:

3.1 Beskrivelse af klubbens primære træningsfaciliteter:

AGF Kvindefodbold har, grundet konstruktionen flere lokationer, hvor de har faciliteter. Talentudøverne er primært forankret på IF Lysengs baner og har derudover individuel træning på Fredensvang. Kvindeligeholdet har deres primære forankring ved Vejlbj Risskov Centeret. AGF Kvindefodbold stiller derudover styrketræningsfaciliteter til rådighed til spillerne og koordinerer banefordeling mv. med moderklubberne til selskabet. I sommerhalvåret benyttes kommunens græsbaner, herunder Vejlbj Stadion og i vinterperioden benyttes både IF Lysengs og IHAA kunstgræsbanen og kampe for Kvindeligaen afvikles i Ceres Park.

3.2 Har talent- og ungdomsudøvere tilstrækkelig prioriteret adgang til faciliteter? Ja/nej

Begge moderklubber prioriterer AGF-holdene forholdsmæssigt meget og støtter omkring betingelserne for at skabe et stærkt udviklingsmiljø. Denne prioritering understøttes ligeledes af DBU's krav til miljøerne gennem licenssystemet.

Der er dog en kapacitetsudfordring i vinterhalvåret på tilstrækkelig plads på kunstgræsbaner. Samtidig er faciliteterne generelt under niveau relativt til vores konkurrenter.

3.3 Har eliteudøvere tilstrækkelig prioriteret adgang til faciliteter? ja/nej

Begge moderklubber prioriterer AGF-holdene forholdsmæssigt meget og støtter omkring minimumsbetingelserne for at skabe et stærkt elitemiljø. Med den nye hverdag for vores elitespillere er faciliteterne i Aarhus N, dog langt fra tilstrækkelige, hvor de mangler både opholdssteder, lektie- og arbejdspladser, kontorfaciliteter til de fuldtids- og halvtidsansatte, samt tilstrækkelige behandlerrum. Samtidig er det en udfordring med tilstrækkelig baneadgang til stadions, der opfylder kravene fra DBU til Kvindeligaen – dette særligt i vinterhalvåret.

3.4 Er der generelt tilstrækkelig adgang til styrketræningsfaciliteter? ja

3.5 Udviklingsområder og planlagte handlinger på facilitetsområdet:

Der arbejdes i tæt samarbejde med moderklubberne, på at optimere "facilitetsdelen" for elitekvinderne i Aarhus N eller andet sted. Det er et afgørende strategisk udviklingsparameter, hvis pigetalent- og kvindeelitefodbolden forst skal være konkurrencedygtig. Facilitetsoptimering gælder både "klubfaciliteter" og Stadionfaciliteter. Dette er ligeledes en proces, der foregår bilateralt med moderklubberne og Aarhus Kommune.

4. Talent:

4.1 Klubbens talentudviklingspolitik:

AGF Kvindefodbolds talentudviklingspolitik skal være forudsætningen for at vores talenter sikrer udvikling og støtte i overgangen til elitespillere. Dette er funderet i:

- Spillerne skal sikres et elitært miljø med appel til unge og talentfulde spillere.
- Spillerne skal sikres optimale pakkeløsninger og rådgivning i forbindelse med kombinationen af eliteidræt og uddannelse, bolig, fritidsjob mm.
- Trænere skal udvikles og dygtiggøres løbende, så de er konkurrencedygtige på nationalt plan.
- Træningsfaciliteterne skal være på topniveau - dette skal ske i dialog med alle interessenter
- Der skal gøres aktivt brug af træning/kamp mod drenge elitespillere for at sikre matchning på andre parametre end dem der mødes i kvindefodbold.

AGF Kvindefodbold har en ambition om at være Danmarks bedste træningsmiljø, hvor vi der skal være fokus på lokal talentudvikling i fællesskab og hvor en stærk transitionskultur skal være et centralt målepunkt.

4.2 Klubbens strategi til at rekruttere nye talenter:

AGF Kvindefodbold skal være et centrum for talentudvikling i Østjylland med et stærkt og gensidigt samarbejde til klubberne i Aarhus og Østjylland. Dette indebærer at AGF er bevidst om deres rolle i henhold til scouting af spillere, og de konsekvenser scouting og flytning af talentfulde spillere har for de respektive moderklubber. Det er med udgangspunkt i denne bevidsthed og med ønsket om at scouting skal foregå i dialog med klubberne at politikkerne for scouting er udformet.

AGF Kvindefodbolds retningslinjer for scouting af spillere fra andre klubber:

Såfremt der i en anden klub forefindes en spiller af særlig talentfuld karakter, hvor det antages, at vi i AGF Kvindefodbold kan tilbyde et bedre talentudviklingsmiljø end moderklubben, skal der tages kontakt til den pågældende klub for at informere om en henvendelse til den pågældende spiller.

Head of Coaching har i samarbejde med chefræneren ansvaret for at der rettes en formel henvendelse til klubben. Der skrives i mailen at såfremt der ikke har været en reaktion fra moderklubben inden for en uge, vil AGF henvende sig direkte til spilleren og hendes forældre - typisk pr. mail eller telefonisk.

Det kan kun blive aktuelt med scouting af spillere fra de spiller U13, og der kontaktes kun spillere som betragtes som potentielle 1. Holds spillere. Såfremt den respektive spiller ikke kan gøre sig gældende på AGF eller moderklubbens 1. Hold vil vi som klub opmuntre til fortsat at spille i moderklubben.

Ved mulig flytning af spiller afholdes der et informativt indledende møde mellem AGF og spilleren og hendes forældre. Her kan træneren fra moderklubben inviteres med hvis det synes gavnligt for dialogen omkring spilleren.

AGF Kvindefodbold skal stå på et stærkt lokalt fundament, men i samarbejde med stærke samarbejdspartnere, ønsker vi også at skabe et helhedstilbud med uddannelse, bolig og talent- og elitefodbold i Aarhus, så vi kan blive attraktive for talentfulde spillere i hele Vestdanmark. Tilbuddet skal matche konkurrerende klubber, der arbejder med akademi-løsninger. Aarhus som by samt de stærke samarbejdspartnere, skal dog gøre det mere attraktivt at tilgå den mulighed AGF Kvindefodbold kan tilbyde.

Samarbejdet med Risskov Efterskole og Akademi og College-model, har samtidig muliggjort det, at vi kan være et attraktivt miljø for hele Danmark og for de bedste i årgangene fra U16-U17 Landsholdet. Vi ønsker dog at vi primært skal være østjysk forankret, hvorfor det kun er spillere på højeste niveau, der rettes henvendelse til i relation til vores akademimodel.

4.3 Har specialforbundet et udviklet Aldersrelateret TræningsKoncept (ATK) ja **Klubstrategi for implementering af ATK:**

I relation til den nuværende licensmanual for U18DM/U16DM er principperne for ATK indarbejdet og ekspliciteret – derfor indarbejdes disse også i AGF Kvindefodbold, som nogle grundpræmisser for den måde der trænes og udvikles på. Konkret er principperne indarbejdet i vores "Style of play" og samtidig i vores Curriculum, som er vores træningsredskab og læringsmål for de enkelte trænere. Disse er integreret fra U14-U18, og fra sommeren 2022 implementeres de også på U13.

4.4 Beskrivelse af klubbens aldersrelaterede træningsset-up for ungdom/talent

Til inspiration kan flere af følgende emner beskrives: Antal træningspas/-timer pr. uge, gruppe/holdsammensætning, udvikling fra præpubertet til pubertet og til post-pubertet, generel vs. specifik træning, træningsmiljø etc.

Piger 13-14 år: 3 gange ugentlig træningspas 1 ½ times varighed for spillere i elitegruppen, 2 ugentlige morgentræninger i ESAA regi for de mest talentfulde.

Piger 15-18 år: 4 holdtræninger eftermiddag pr uge, 1 gang fysisk træning i styrkelokale + 4 gange på kunstgræs + 2 ugentlige morgentræninger i ESAA regi.

Herudover er der mulighed for de særligt talentfulde at træne med årgangen over således at vi sikrer bedst mulig matchning i lighed med DBU og landsholdenes anbefaling. Dette praktiseres i høj grad i forbindelse med ESAA morgentræning, hvor der er et stort fokus på matchning også op med Kvindeligaen og i transitionsfasen omkring Lysengs 2. divisionshold, der har en funktion, som "U21-hold/modningshold"

4.5 Beskrivelse af træningsinitiativer, der forbereder klubbens talenter bedst muligt til overgangen mellem talent og elite:

For at have fokus på overgangen mellem talent og elite fastlægges der for alle spillere en udviklingsplan, der skitserer både tid og kompetenceniveau for at realisere potentiale og sikre den rette udvikling. Hertil introduceres spillerne tidligt for at træne med ældre spillere, for at skabe tryghed i en langsom tilvænnning både alle udviklings-parametre. Hertil kommer, at vi via ESAA-træning etablerer træning på tværs af alder, med fokus på kompetence eller positionsspecifik træning, der sikrer en genkendelighed på tværs af alder, og man gennem mødet med ældre spillere bliver rolig indlemmet i forventninger og hastighed på eliteniveau

4.6 Klubbens fokus på talenters udvikling af mentale-, sociale- og menneskelige kompetencer:

I forbindelse med vores egen interne talentmanual er der i lighed med andre udviklingspunkter opstillet et curriculum for de mentale udviklingspunkter og fokusområder. Her har en mentaltræner til opgave løbende at klæde trænerne på til at omsætte disse lærings-elementer i praksis i forbindelse med træningen. I AGF Kvindefodbold kigger vi meget på ATK 2.0 og deres modeller for udviklingen heraf, som evalueres i samarbejde med mentaltræneren. Dertil kommer, at trænerne er pålagt minimum 4 gange årligt at have evaluerings- og udviklingssamtaler med spillerne, hvor dette

trivsels- og helhedsperspektiv er en integreret i modellerne for samtalen og hvor de 2 gange årligt skal indarbejde et "socialt" udviklingspunkt.

- 4.7 Er klubben bevidst om [Team Danmark og DIF's værdisæt for talentudvikling](#)** ja
- Hvis ja, implementeres dette værdisæt i klubbens talentarbejde? ja

4.8 Klubbens talentmålsætninger og fokusområder for de kommende 2-3 år:

- Etablere en helhedsplan for spillerne, der rekrutteres uden for Aarhus
- Få minimum 90% af spillerne på U16 og U18 inkluderet i ESAA-træning og setup
- Få skabt en sammenhængende sportslig strategi, der sikrer tilstrækkeligt færdighedsniveau fra ungdom til senior.

5. Elite:

5.1 Klubbens elitepolitik:

AGF Kvindefodbolds elitepolitik henholder sig til Kvindeligaeholdet og de målsætninger, de sportsligt har sat. Det har rod i følgende:

- AGF skal have kvindeligaens bedste træningsmiljø
- AGF skal kontinuerligt sikre sig og udvikle U/A-landsholdspillere
- AGF skal kontinuerligt udvikle spillere, der kan sælges til udlandet
- AGF skal hele til udvikle sit elitemiljø, således der skabes stærk sammenhæng i fodboldspillerens liv og der sikres tilstrækkelige træningsfaciliteter og -kompetencer.

5.2 Beskrivelse af klubben træningsset-up for senior/elite

Til inspiration kan flere af følgende emner beskrives: Antal træningspas/-timer pr. uge, gruppe/holdsammensætning, generel vs. specifik træning, træningsmiljø, selvtræning vs. holdtræning etc.

AGF Kvindelige ugeprogram:

4 ugentlige holdtræningspas (Mandag, tirsdag, torsdag, fredag)

2 gange superviseret fysisk træning (Tirsdag, Torsdag)

Min. 1 gang individuel træning enten i Goal Station eller på VR-centeret (Mandag, lørdag)

5.3 Klubbens målsætninger for eliteafdelingen i de kommende 2-3 år:

- At genetablere sig i toppen af dansk kvindeelitefodbold og kvalificere sig til Champions League.
- Udvikle setuppet for Dual Career
- Udvide stabsfunktionerne til holdet

6. Trænerressourcer og talentmanagement:

6.1 Ledelsesansvarlige for trænere og talentudvikling:

Hermed følger en oversigt over de ansvarlige ledere for trænerudviklingen og talentmanagement i AGF Kvindefodbold i samarbejdet med moderklubberne IF Lyseng og VSK Aarhus.

Politisk ansvarlig: Marie Greve

Sportsligt ledelsesudvalg: Marie Greve, Steen Petterson, Katrine S. Pedersen, Peter Pedersen

Trænerforum: Katrine S. Pedersen, Nicklas Ørbæk Knudsen, Søren Kiilerich, Jesper Svenningsen, Ida Grau, Jens Christian Appelt, Pau Bro, Peter Pedersen

Uddannelsesansvarlig: Jimmy Bonde

ESAA-koordinator: Marie Greve & Peter Pedersen

Licensudvalg: Jakob Bonde og Sten Petterson

Sportschef IF Lyseng: Jimmy Bonde

Sportslig ansvarlig VSK Aarhus: Alexander Brandt

6.2 Strategi for trænerudvikling/træneruddannelse:

Uddannelsesniveaet skal i AGF Kvindefodbold skal som minimum efterleve kravene i både ungdoms- og Kvindeligalicensen.

Der er fokus på at trænerne gennem sparring og supervision kontinuerligt udvikler sig på baggrund af et det opstillede træner-ID værktøj, som skaber en udviklingsramme for dem. Der er et særligt fokus på at tilknytte trænerkompetencer, som spillerne kan spejle sig i og har erfaring fra kvindefodbolden – herunder gerne tidligere spillere. Head of Coaching har til ansvar at sikre supervision og trænerudviklingsamtaler.

6.3 Navne på trænere og et kort formuleret erfarings- og uddannelsesmæssigt CV:

Hermed oversigt over chefrænerne og dermed de primære trænerressourcer i AGF Kvindefodbold, samt specialfunktionerne, der er tilknyttet.

Katrine S. Pedersen – Chefræner Kvindelig (UEFA P-licens). Fuldtidsansat. Tidligere elitefodboldspiller og assisterende landstræner for A-landsholdet.

Søren Kiilerich – Chefræner U18DM (UEFA A-Licens/UEFA A-Youth)

Jesper Svenningsen – Chefræner U16DM (i gang med UEFA A-licens)

Peter Pedersen – Performance-ansvarlig, ESAA og individuel træning (UEFA P-licens)

Steen Petterson – Head of Coaching (UEFA A-licens) Tidligere superligaspiller

Søren Holm og Paw Jensen – Målmandstrænere (GKA og GKB)

Mattias Malchau og Rasmus Aslak – fysiske trænere (Kandidat i idræt)

Line From – Mentaltræner (Psykolog)

Mads Karlsson – Læge (Reumatologi og Idrætsmedicin)

Christina Maajen – Fysioterapeut (5 års klinisk erfaring og i gang med kandidat i fysioterapi)

6.4 Er klubbens aflønning af talent- og elitetrænere prioriteret?

Aflønning og kvalitet af talent- og elitetrænere er AGF Kvindefodbolds højeste udgift, og det er klubbens politik at ressourcer skal investeres i dygtiggørelse og udvikling af vores trænere. Dygtige trænere giver dygtige udøvere og dette sættes forud for eksempelvis aflønning af spillere. Det er ambitionen at vi investerer med 0,5 ansættelse årligt. Omkostningen til stabsfunktioner er steget med faktor 1,5 siden sidste år.

6.5 Øvrige relevante informationer vedrørende træner set-up:

Der er skabt et udviklingsrum både mellem drengetalent og pigetalent samt fra AGF Kvindefodbold ud mod moderklubberne, for at understøtte trænerudviklingen bredere.

7. Samarbejdsaftaler:

ESAA

7.1 Har sportsgrenen et formaliseret ESAA samarbejde?

ja

7.2 Har klubben et formaliseret ESAA samarbejde?

ja

- Hvis ja, er der sammenhæng mellem ESAA træningen og klubtræningen (kort beskrivelse)? U16DM og U18DM cheftræneren indgår i ESAA-træningen, for at sikre tæt forankring i deres udviklingsplaner og samhörighed til den øvrige holdtræning.
- Er der sammenhæng mellem klubbens krav til udøvere og ESAA's [Code of Conduct](#)?

ja

DIF/Team Danmark

7.3 Har sportsgrenen en placering i Team Danmarks støttekoncept:

ja

- Hvis ja, hvilken? Via DBU

7.4 Fungerer klubben som elite- eller kraftcenter under specialforbundet (med støtte fra Team Danmark)?:

nej

7.5 Fungerer klubben som forbundsgodkendt kraftcenter (uden støtte fra Team Danmark)?:

ja

- Hvis ja, beskrives klubbens rolle i forbundet: : Indirekte kraftcenter ved at være en af 15 licensklubber, der har et ansvar ud mod den øvrige pigefodbold i både semielite og bredde.

Uddannelse

7.6 Beskrivelse af klubbens eventuelle samarbejde med uddannelsesinstitutioner (udover ESAA):

Dual Career er et vigtigst strategisk fokusområde for AGF Kvindefodbold, idet det vurderes, at det kan blive et stærkt konkurrenceparameter relativt til de øvrige nationale miljøer. Der er derfor et tæt samarbejde med AU Elite og VIA Elite.

8. Supportfunktioner:

8.1 Beskrivelse af supportfunktioner klubben har til rådighed til at supportere talenter:

- Medicinsk, mentalt, kost, testning, fysisk træningsvejledning etc.

AGF Kvindefodbold har gennem licensen fokus på de forskellige supportområder. Der er læge fast tilknyttet organisationen, med idrætsmedicinsk speciale, der kan understøtte den øvrige sundhedsstab, der består af fysioterapeuter, massører og fysiske trænere. Hertil kommer tilknytning af mentaltræner og vejledning fra diætister og øvrige supportfunktioner i relation til AGF-organisationen.

8.2 Beskrivelse af supportfunktioner klubben har til rådighed til at supportere elite:

- Medicinsk, mentalt, kost, testning, fysisk træningsvejledning etc.

AGF Kvindefodbold har gennem licensen fokus på de forskellige supportområder. Der er læge fast tilknyttet organisationen, med idrætsmedicinsk speciale, der kan understøtte den øvrige sundhedsstab, der består af fysioterapeuter, massører og fysiske trænere. Hertil kommer tilknytning af mentaltræner og vejledning fra diætister og øvrige supportfunktioner i relation til AGF-organisationen.

8.3 Har de bedste talenter adgang til Team Danmarks support funktioner? ja

8.4 Har de bedste seniorer adgang til Team Danmarks support funktioner? ja

8.5 Er der i klubben kendskab til [DIF's vidensbank](#)? ja

8.6 Har klubben en politik på spil-området, der indeholder retningslinjer for gambling og betting? ja

8.7 Er der i klubben kendskab til [Center for Ludomanis](#) hotline og hjælpefunktioner? ja

- Har trænerne i klubben den nødvendige viden omkring ludomani og spilleafhængighed, til at "spotte" og hjælpe udøvere med spilleproblemer videre til disse hjælpefunktioner? Ja

Der afholdes årligt informationsmøde for trænere, forældre og spillere omkring law of the games- herunder ludomani og matchfixing.

8.8 Er der i klubben kendskab til [Team Danmark og DIFs](#) hjælpefunktioner i forbindelse med spiseforstyrrelser? ja

- Har trænerne i klubben den nødvendige viden om spiseforstyrrelser til at "spotte" og hjælpe udøvere med spiseforstyrrelser videre til disse hjælpefunktioner? ja

8.9 Har klubben en politik på sociale medier-området, der indeholder retningslinjer for brugen af sociale medier blandt klubben udøvere? ja

8.10 Har klubben en politik på området vedr. krænkende handlinger, der indeholder retningslinjer for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger blandt klubben udøvere? ja

8.11 Udviklingsområder og planlagte handlinger på supportfunktionsområdet:

Der er fortsat fokus på at optimere rammerne for at der i større omfang kan tilknyttes mentaltræner direkte mod udøverne i talentsektionen på ugentlig basis, da vi oplever at dette område, relativt til de øvrige supportfunktioner har forholdsmeæssigt mindre tid, men betragtes som vigtig ind i et udviklingsmiljø. Vi kan samtidig se, at det har gjort en forskel for eliteudøverne at denne dimensioner implementeret.