



# FREDERICIA ELITEIDRÆT



## Fremtidens talentudvikling i Fredericia Eliteidræt

<b>Eksamensbetegnelse</b>	<b><i>Bachelorprojekt</i></b>
<b>Uddannelsesinstitution</b>	<b><i>Professionshøjskolen UCN</i></b>
<b>Uddannelsesnavn</b>	<b><i>PBA Sport Management</i></b>
<b>Vejleder</b>	<b><i>Peter Laigaard Pedersen</i></b>
<b>Afleveringsdato</b>	<b><i>08.01.2019</i></b>
<b>Antal anslag</b>	<b><i>99.995</i></b>
<b>Studerende</b>	<b><i>Ea Mette Jacobsen</i></b>
<b>Tema</b>	<b><i>Praksisnær problemstilling med teoretiske, praktiske og udviklingsorienterede elementer</i></b>

## Indholdsfortegnelse

1	Indledning .....	1
2	Litteraturstudie.....	1
2.1	<i>Interessenter</i> .....	1
2.1.1	Interessentanalyse .....	1
2.2	<i>Organisatorisk</i> .....	2
2.2.1	De tre sektorer.....	2
2.2.2	Værdier .....	2
2.2.3	Organisationskultur .....	3
2.2.4	CSR.....	4
2.3	<i>Organisationsanalyse</i> .....	4
2.3.1	McKinsey 7S framework .....	4
2.3.2	The cultural web .....	5
2.3.3	PESTEL.....	6
2.3.4	SWOT .....	6
2.3.5	TOWS.....	6
2.4	<i>Strategidannelse</i> .....	7
2.4.1	Balanced Scorecard.....	8
2.4.2	Culture eats strategy for breakfast.....	8
3	Problemfelt .....	9
3.1	<i>Casestudie</i> .....	9
3.2	<i>Problemstilling</i> .....	10
3.2.1	Undersøgelsesspørgsmål.....	10
3.3	<i>Afgrænsning</i> .....	10
3.4	<i>Begrebsafklaring</i> .....	10
3.4.1	Hvad er talentudvikling?.....	10
3.4.2	Hvad er strategier?.....	11
3.4.3	Hvad er de samarbejdende foreninger?.....	11
3.4.4	Hvad er fremtiden?.....	11
4	Videnskabsteori .....	11
5	Metode .....	12
5.1	<i>Kildekritik</i> .....	12
5.1.1	De samarbejdende foreninger.....	12
5.1.2	Talenter.....	14
5.1.3	Fredericia Kommune .....	14
5.2	<i>Dataindsamling</i> .....	14
5.2.1	Primær data.....	14
5.2.2	Sekundær data.....	17
6	Teorivalg .....	17
6.1	<i>De tre sektorer</i> .....	17
6.2	<i>Interessentanalyse</i> .....	17
6.3	<i>McKinsey 7S framework</i> .....	18
6.4	<i>The cultural web</i> .....	18

6.5	PESTEL.....	18
6.6	SWOT.....	18
6.7	TOWS.....	18
7	Analyse og diskussion med udgangspunkt i primær data.....	18
7.1	Interessentanalyse.....	19
7.2	Analyse af primær data.....	20
7.2.1	Værdier.....	20
7.2.2	Organisationskultur.....	22
7.2.3	Ressourcemangel.....	23
7.3	Intern analyse.....	24
7.3.1	McKinsey 7s framework.....	24
7.3.2	The cultural web.....	25
7.3.3	Delkonklusion på intern analyse.....	26
7.4	Ekstern analyse.....	26
7.4.1	PESTEL.....	26
7.4.2	Delkonklusion på ekstern analyse.....	28
7.5	SWOT analyse.....	29
7.5.1	Styrker.....	29
7.5.2	Svagheder.....	30
7.5.3	Muligheder.....	30
7.5.4	Trusler.....	31
7.6	TOWS analyse.....	32
7.6.1	MAXI-MAXI.....	33
7.6.2	MINI-MAXI.....	34
7.6.3	MAXI-MINI.....	34
7.6.4	MINI-MINI.....	35
7.7	Tilgangen til en ny strategi.....	36
8	Vurdering.....	37
8.1	Vigtige nuværende strategier.....	37
8.1.1	Det sociale aspekt.....	37
8.1.2	Talentet i centrum.....	37
8.2	Mulige fremtidsstrategier.....	38
8.2.1	Talentniveauet.....	38
8.2.2	Professionalisering.....	38
8.2.3	Ressourcer.....	39
8.2.4	Campus.....	39
9	Konklusion.....	40
10	Litteraturliste.....	41
10.1	Bøger, boguddrag, rapporter, artikler og tidsskrifter.....	41
10.2	Websider.....	42
11	Bilag.....	48
11.1	Bilag 1: Personligt interview med Kirsten Detlef.....	48
11.2	Bilag 2: Personligt interview med Jesper von Seelen.....	50
11.3	Bilag 3: Personligt interview med Boris Bjulver.....	52
11.4	Bilag 4: Personligt interview med Tine Scheuer.....	54
11.5	Bilag 5: Personligt interview med Dennis Foged Hansen.....	56
11.6	Bilag 6: Personligt interview med Stig Pedersen.....	58

11.7	<i>Bilag 7: Personligt interview med Lars Ejby</i>	61
11.8	<i>Bilag 8: Fokusgruppeinterview med Fredericia KF</i>	63
11.9	<i>Bilag 9: Fokusgruppeinterview med Fredericia Eliteidræt</i>	66
11.10	<i>Bilag 10: Spørgeskemaundersøgelse</i>	69
11.11	<i>Bilag 11: Transskribering af personligt interview med Kirsten Detlef</i>	71
11.12	<i>Bilag 12: Transskribering af personligt interview med Jesper von Seelen</i>	81
11.13	<i>Bilag 13: Transskribering af personligt interview med Boris Bjulver</i>	98
11.14	<i>Bilag 14: Transskribering af personligt interview med Tine Scheuer</i>	108
11.15	<i>Bilag 15: Transskribering af personligt interview med Dennis Foged Hansen</i>	118
11.16	<i>Bilag 16: Transskribering af personligt interview med Stig Pedersen</i>	134
11.17	<i>Bilag 17: Transskribering af fokusgruppeinterview med Fredericia KF</i>	147
11.18	<i>Bilag 18: Transskribering af fokusgruppeinterview med Fredericia Eliteidræt</i>	163
11.19	<i>Bilag 19: Spørgeskemaresultater</i>	185
11.20	<i>Bilag 20: Transskribering af personligt interview med Lars Ejby</i>	191
11.21	<i>Bilag 21: Økonomisk oversigt over bevillinger fra Fredericia Kommune til Fredericia Eliteidræt</i>	205

## 1 Indledning

Breddeidrætten og idrætsforeningerne er i Danmark under stor udvikling i henhold til frivilligheden, sammenholdet og medlemmer. Professionalismen vinder ind i det danske foreningssamfund og dette kræver at der tages strategiske beslutninger for hvordan der i Danmark skal arbejdes med disse udfordringer. (DR, 2017) Ligeledes er talentudviklingen og eliteidrætten under udvikling. Der skal tages stilling til hvordan et talent defineres, hvordan talentarbejdet skal fokuseres, og ikke mindst hvilke faktorer der er med til også at udvikle eliten gennem talentudviklingen. En sådan ændring i fremtidens talentudvikling kræver organisatorisk strategiske ændringer, bundet i realiteten i den nuværende talentudvikling. (Videnskab 1, 2013)

## 2 Litteraturstudie

Litteraturstudiet vil præsentere relevant litteratur og teoretiske modeller. Materialet i litteraturstudiet vil fungere som teoretisk belæg for projektet.

### 2.1 Interessenter

Interessenter betegnes som alle de parter der har interesse i en organisation, projekt eller lignende, (Hoye et. al, 2006:76) og kan både være interne og eksterne interessenter. (Johnson et. al, 2009:107) Interessenter til enhver organisation har forskellig tilgang til og interesse i organisationens formål og strategier. (Johnson et. al, 2009:97) Det kan derfor variere hvor meget medbestemmelse de har og dermed også hvor meget de kan påvirke en mulig organisationsændring. En organisations vigtige interessenter kan derfor være en fordel at have repræsenteret i en styregruppe eller bestyrelse. (Johnson et. al, 2009:90)

#### 2.1.1 Interessentanalyse

En interessentanalyse vurderer hvor stor interesse og indflydelse både interne og eksterne interessenter har på et projekt eller i organisationen. Formålet med en interessentanalyse er at sikre en differentieret og målrettet håndtering af interessenterne, og skal samtidig skabe strategisk vigtige relationer mellem interessenterne og projektet eller organisationen. (Lau et. al, 2005:31) Analysen frembringer en forståelse af hvilke interessenter der er de vigtigste for organisationen eller projektet, og samtidig hvem der er vigtige interessenter i forbindelse med beslutningstagen eller strategiske ændringer. (Hoye et. al, 2006:77) Interessentanalysen kan dannes ud fra forskellige synspunkter. Analysen kan laves ud fra interessenternes interesse i et projekt, strategitiltag eller lignende og analysen kan laves ud fra hvilken styrke interessenterne kan påvirke en organisation med. (Johnson et. al, 2009:107) Interessentanalysen indeholder følgende områder:

- A-minimal effort: interessenter der har en lille indflydelse og en lille interesse
- B-keep informed: interessenter der har en lille interesse og en stor indflydelse
- C-keep satisfied: interessenter der har en stor indflydelse og en lille interesse
- D-keyplayers: interessenter der har størst indflydelse og samtidig en stor interesse. (Johnson et. al, 2009:107-108)

## 2.2 Organisatorisk

Den organisatoriske del af litteraturstudiet vil være med til at danne grundlag for placeringen af projektet samt analysen og vurderingen af problemformuleringen og undersøgelsesspørgsmålet.

### 2.2.1 De tre sektorer

Sportens verden er overordnet set opdelt i tre sektorer. Den professionelle sektor er bestående af sportsklubber der deltager i professionelle ligaer, allierede med større sponsorer og søger at danne en profit gennem deres arbejde og aktiviteter. Den offentlige sektor hvor det er kommuner, regioner og staten der blandt andet har til formål at give støtte og stille midler til rådighed til den frivillige sektor, fastlægge rammer og danne grundlag for specialistrøler der også kan hjælpe i de andre sektorer. Den frivillige sektor er bestående af både store og små foreninger og frivillige organisationer, som er med til at danne grundlag for kampe, stævner og events blandt andet for breddeidrætten. Alle tre sektorer har tilfælles at de ikke står alene og de samarbejder derfor ofte med hinanden i større eller mindre grad. (Smith, 2008:15-19)

### 2.2.2 Værdier

Organisationer bør være defineret af en vision, mission og et værdisæt, da de skal gøre det klart i markedet hvem de er der for, hvad de kan tilbyde, og hvilke værdier organisationen kan tilbyde. (Andersen et. al, 2011:59) Både vision, mission og værdier handler for en organisation om at sætte et fokus og holde dette, og det er derfor vigtigt at organisationen vedtager klare begreber og at disse kan huskes. (Johnson et. al, 2009:112) Missionen i en organisation skal kortfattet berette om hvilke behov og ønsker i markedet som organisationen vil dække og hvordan de vil gøre dette. (Andersen et. al, 2011:59) Visionen er de drømmeagtige mål som organisationen har, og som samtidig visualiserer hvad det er organisationen stræber efter at nå. (Andersen et. al, 2011:61)

Værdierne er de grundlæggende principper der betegner organisationens og ledelsens adfærd. (Andersen et. al, 2011:62) Skrifer definerer værdier som faktorer der enten tiltrækker os eller frastøder os, og dermed er med til at definere hvordan en organisation arbejder. (Skrifer et. al,

2012:313) Værdier opdeles i to grupper. Den første gruppe er de kerneværdier der definerer hvordan organisationen er og hvordan de arbejder. Den anden gruppe af værdier er de som organisationen stræber efter at opnå, og som de gerne vil have at andre en organisation selv vil beskrive dem med. Fælles for værdierne er at de er med til at definere den måde organisationen arbejder på og hvad de arbejder efter. Det er derfor vigtigt at kerneværdierne i en organisation er klart definerede, da disse er underliggende principper for det strategiske arbejde. De værdier der fastsættes for en organisation, skal være retvisende overfor hvordan organisationen opleves i virkeligheden, da organisationen ellers kan fremstå fejlagtig overfor deres interessenter. (Johnson et. al, 2009:112) Også skriver fastlægger at en organisations værdier er grundlæggende for den måde som organisationen fremstår på og deres fremtidige handlingsadfærd. (Skriver et. al, 2012:364)

### 2.2.3 Organisationskultur

Den generelle kultur i en organisation er kendetegnet ved at være småt fleksibel overfor mindre eller hurtige ændringer. Kulturen er dannet ud fra de omstændigheder der er i og omkring organisationen herunder dens historie og medarbejderne. Kulturen formidles mellem medarbejderne i organisationen og bygger på almen forståelse og overbevisning om organisationen. Herudover er kulturen ofte også skjult, da kulturen er en refleksion over den almene forståelse og overbevisning i organisationen. Som der fremgår bestemmes organisationskultur på mange måder, og påvirker både de ansatte og organisationen selv. (Hoye et. al, 2006:146) Kulturen i sportsorganisationer er ofte med til at samle både organisationen og de der er omkring organisationen, da kulturen består af de fundamentale værdier, troen og en attitude der i forlængelse af organisationen danner grundlag for den opførsel og de normer der opleves. (Hoye et. al, 2006:149) En organisation er dog ikke lig med en organisationskultur, da denne tager tid at identificere og opbygge. Grundlaget for at kunne danne en organisationskultur, kræver en opførselsguide, faste rutiner, medlemmer og tilhørende samt et godt netværk. (Hoye et. al, 2006:150)

Organisationskulturen har en stor betydning, og kan både påvirke organisationer negativt og positivt. Schein påpeger at det derfor er godt at have styr på sin organisationskultur, da den er underliggende for de handlinger der foretages i organisationen. Ved at forstå sin organisationskultur, er det også nemmere at forstå hvilke handlinger der bør træffes og den sammenhæng der skal være i organisationen. (Schein, 2010:7)

Som både Schein og Hoye påpeger, dannes organisationskulturen ud fra den atmosfære der er i organisationen. Nedenstående elementer er vigtige at anerkende, idet organisationskulturen let kan observeres, men



grundlaget for organisationskulturen ligger meget dybere i organisationen og er derfor sværere at værdisætte (Hoye et. al, 2006:154):

- Miljø: organisationens omgivelser, heraf bygninger, geografisk location og lokalområdet
- Artefakter: fysiske objekter i form af interiør og faciliteter
- Sprog: både verbal kommunikation og kropssprog
- Dokumenter: rapporter, nyhedsbreve, PR materiale, e-mails og lignende der er produceret med formålet om kommunikation
- Logo: visuelt symbol for organisationen samt tilhørende farver eksempelvis på tøj, i organisationen og lignende
- Helte: nuværende eller tidligere i organisationen der fremhæves for hvad de har udrettet
- Historier: fortællinger om begivenheder i organisationen der hænger ved
- Sagn: begivenheder med historisk grundlag der er pyntet lidt på med fiktive detaljer
- Rutiner: gentaget standard opførsel i organisationen svarende til dagligdagens opførsel
- Ritualer: faste planlagte aktiviteter (Hoye et. al, 2006:153)

#### 2.2.4 CSR

Konceptet af CSR har igennem tiden udviklet sig fra at være et generelt koncept om social ansvarlighed til at indeholde flere faktorer. (Skinner, 70-71) Archie B. Carrolls model for CSR er bestående af fire emner:

- Økonomi: definerer at ved at have en god økonomi i en organisation, gavner det både interessenter og samfund
- Juridisk: henviser til at der er lavet en lovgivning, og at man derfor skal følge denne
- Etisk: henviser til at organisationer opfører sig korrekt og fair, da dette er det bedste samfundsmæssigt og organisatorisk
- Filantropisk: er en beskrivelse af at organisationer tilfører værdi til samfundet gennem deres arbejde, og dermed er med til at højne kvaliteten (Carroll, 1991:40-43)

CSR er samtidig en vigtig faktor, da mange organisationer kan få værdi tilbage af det de giver til samfundet. (Smith et. al, 2007:2)

### 2.3 Organisationsanalyse

De teoretiske modeller i organisationsanalysen vil i projektet være med til at analysere undersøgelsesresultaterne og vil dermed blive en del af grundlaget og belæg for projektets vurdering.

#### 2.3.1 McKinsey 7S framework

Modellen er et værktøj til at analysere de interne forhold i en organisation, herunder hvor der kan skabes forbedringer og anvendes



ofte til at vurdere og bestemme ændringer i den interne del af en organisation:

- Strategy: danner grundlag for organisationen og bestemmer i hvilken retning en organisation arbejder
- Structure: er en beskrivelse af organisationsdiagrammet, hvor det præsenteres hvem der refererer til hvem
- Systems: beskriver hvordan organisationen arbejder og hvordan det foregår til hverdag
- Shared values: den værdi som organisationen arbejder efter og som er en vigtig part af kulturen
- Style: beskriver hvilken lederstil der anvendes i organisationen
- Staff: beskriver styrker og svagheder der er i medarbejderne
- Skills: refererer til de kompetencer som medarbejderne har til udførelse af deres arbejdsopgaver

Faktorerne deles op i to kategorier. De hårde elementer bestående af strategy, structure og systems kan være lettere at identificere og påvirke. De bløde elementer bestående af shared values, skills, staff og style kan være sværere at identificere. Begge kategorier er vigtige for at få en succesfuld organisation. (Lægaard, 2005:140-151)

### 2.3.2 The cultural web

Modellen analyserer den interne virksomhedskultur, og viser de adfærdsmæssige, fysiske og symbolske værdier ved en organisationskultur. Modellen er opbygget på følgende seks elementer der er med til at danne det paradigme der er eksisterende i organisationen. Ved at analysere hver faktor, fremstår kulturen og det kan heraf ses hvad der fungerer eller ikke fungerer og hvad der er behov for at ændre på. (Johnson et. al, 2009:134)

- Ritualer og rutiner: ritualerne er bestående af eksempelvis aktiviteter eller events som vægter eller forstærker det vigtigste i organisationskulturen. Rutiner i organisationen er den måde ting administreres på i dagligdagen
- Historier: symboliserer de historier der huskes som noget særligt i organisationen og som oftest bygger på succes, oplevelser, fejl eller lignende. Historierne er et billede udadtil på, hvad der er vigtigt for organisationen
- Symboler: bestående af objekter, events eller mennesker, der skaber en mening i organisationen udover organisationens oprindelige formål
- Power struktur: henviser til den del i en organisation hvor der er mest indflydelse, beslutningstagen og strategisk direction
- Organisatorisk struktur: bestående af et organisationsdiagram samt rollefordeling og referencerelationer i organisationen
- Kontrol systemer: systemer der måler hvor godt organisationen klarer sig. Finansielle systemer, kvalitetssikring eller bonusordninger (Johnson et. al, 2009:134-136)

### 2.3.3 PESTEL

Analyseværktøjet er med til at give et overblik over elementer i organisationens situation der kan påvirke strategiprocesen. Det er vigtigt at den begrænses til de nøglefaktorer, der vil blive mest påvirket ved ændringer i organisationen. (Johnson et. al, 2009:25-27) PESTEL består af 6 faktorer:

- (P)olitical factors: dækker over lovmæssige aspekter der kan have indvirkning på organisationen
- (E)conomic factors: henviser til de økonomiske tendenser der kan påvirke de strategiske forhold i en organisation
- (S)ocial and cultural factors: kan være samfundstendenser, trends, vaner, demografisk betydning, samfundsudvikling og lignende. Det er faktorer der kommer udefra og kan påvirke organisationen
- (T)echnological factors: er den teknologiske udvikling, både i samfundet og elektronikmæssigt. Denne faktor kan give en organisation flere muligheder for udvikling
- (E)nvironmental factors: henviser til om organisationen skal tage miljømæssige hensyn eksempelvis ved produktion
- (L)egal factors: er de lovmæssige og reguleringsmæssige begrænsninger eller ændringer der kan være for en organisation (Johnson et. al, 2009:25-26)

### 2.3.4 SWOT

SWOT opsummerer de vigtigste elementer fra organisationens miljø og strategiske kapabilitet, der kan have en sandsynlig indvirkning på strategien, samt være med til at skabe grundlag for fremtidige strategier. (Johnsen, et. al, 2009:81) SWOT analyserer den organisatoriske interne og eksterne strategiske position. (Hoye et. al, 2006:75) Den interne analyse beskriver styrker og svagheder og er de faktorer som organisationen kan tage kontrol over. Den eksterne analyse beskriver muligheder og trusler og er de faktorer som organisationen ikke har nogen direkte kontrol over. (Hoye, et. al, 2006:76)

### 2.3.5 TOWS

TOWS analyserer faktorerne i SWOT og genererer herfra strategiske tiltag i fire kategorier. (Andersen et. al, 2011:88)

- Maxi-maxi: stærke sider kombineres med mulighederne og danner strategitiltag
- Maxi-mini: strategierne dannes ved at udnytte stærke sider til at håndtere trusler i omverden
- Mini-maxi: organisationens svage sider skal minimeres ved at mulighederne i omverden maximeres
- Mini-mini: organisationens svage sider kombineres med truslerne i omverden (Andersen et. al. 2011:88)

Strategiske tiltag dannet ud fra TOWS kan være med til at fastlægge fremtidige strategier og danne organisationsplanlægning i henhold til hvor en organisation ønsker at bevæge sig hen. (Andersen et. al, 2011:90)

## 2.4 Strategidannelse

Ved dannelse af fremtidsstrategier er det vigtigt at en organisation kan vurdere sin langsigtede placering i markedet, når der tages udgangspunkt i den nuværende placering i markedet og omverdenen for organisationen. Strategidannelser tager udgangspunkt i organisationens interne og eksterne situation og sammenkobler disse med organisationens mål. Ud fra dette dannes den strategiske planlægning for at kunne realisere både målet og vejen derhen. (Andersen et. al, 2011:56) Herudover er det vigtigt at der både tages højde for den hidtidige udvikling, den ønskede kortsigtede udvikling og den ønskede langsigtede udvikling i forbindelse med strategidannelse. (Drucker, 1986:35) Som det tidligere er beskrevet er organisationskulturen også en vigtig faktor, hvilket Skriver beskriver som at organisationsstrategien er i tæt sammenhæng med kultur, etik og struktur for organisationen. (Skriver et. al, 2012:347) Skriver definerer at forud for enhver strategisk organisationsændring, er det vigtigt at der laves en intern og ekstern analyse af organisationen. Analysen skal være med til at danne grundlag for organisationens mission, vision og værdier som danner grundlag for den fremtidige strategi. (Skriver et. al, 2012:353) Andersen har opstillet fire scenarier som større strategiske ændringer kan udmunde i:

- Gevinsten: når en organisation får gennemført en godt tilrettelagt strategi med succes
- Drømmen: når en organisation har målet til en ny strategi, men ikke vejen derhen. Ofte bliver denne strategi ikke udlevet
- Masser af fart: når der træffes for hurtige beslutninger om en ny strategi og vejen derhen ikke er planlagt godt nok men kan gennemføres. Dette resulterer i at der implementeres en forkert strategi i organisationen
- Katastrofe: når en organisation ikke har en gennemtænkt strategi og heller ikke formår at kunne gennemføre tiltaget (Andersen et. al, 2011:57)

Ud fra de fire scenarier er det vigtigt at have for fokus at der arbejdes med operationelle mål ved nye strategier. Operationelle mål er kendetegnet ved at være målbare, konkrete og tidsbestemte, realistiske og samtidig udfordrende, indbyrdes forenelige og mulige at rangordne efter primære og sekundære mål. (Skriver et. al, 2012:365) Det er et succeskriterie for en fremtidig strategi at den systematiseres og planlægges og defineres af Drucker som *“den kontinuerlige proces af at gøre nuværende beslutninger systematiske med den bedste kendskab til den fremtidige systematiske organisering af de nødvendige anstrengelser for at kunne gennemføre beslutningerne samt at måle resultaterne af*

*disse beslutninger imod forventningerne igennem organiseret systematisk feedback” (Drucker, 1986:92)*

#### 2.4.1 Balanced Scorecard

Kaplan og Nortons Balanced Scorecard perspektiverer hvilke faktorer der skal tages højde for i udarbejdelse den fremtidige strategi på det organisatoriske stadie. Balanced Scorecard er bygget op i fire perspektiver:

- Økonomisk perspektiv: det vurderes hvordan den økonomiske situation ser ud og hvordan en ny strategi vil påvirke denne
- Kunde perspektiv: organisationens målgruppe skal identificeres og det skal sikres at der kan dannes målbare resultater for den målgruppe i henhold til den fremtidige strategi
- Intern forretningsproces perspektiv: organisationen skal identificere de områder der skal forbedres og udvikles for at kunne følge den nye strategi
- Lærings- og vokseperspektiv: Organisationen skal kunne følge udviklingen og tendenserne i markedet og tilpasse sig til dette i den nye strategi, hvilket er vigtigt for den langsigtede succes med en ny strategi

Sammenkædningen af ovenstående mål vil være med til at sikre en konsistens og en gensidig forstærkende adfærd i organisationen. (Hoye et. al, 2006:187-188)

#### 2.4.2 Culture eats strategy for breakfast

Indenfor management er sætningen Culture eats Strategy for Breakfast af Peter Drucker kendt og henviser til at en organisationskultur skabes ud fra organisationens strategi. Organisationskulturen er vigtig for en succesfuld organisation når der dannes nye strategier og det er derfor vigtigt at organisationen har klare strategiske mål. (Kahle et. al, 2014:8) Drucker definerer at strategidannelse i en organisation skal tage højde for kulturen både internt og eksternt og at strategien samtidig er med til at danne grundlaget for organisationens succeshistorier. (Drucker, 1986:12) Strategidannelse skal tage højde for organisationskulturen og dermed sørge for at der arbejdes på den rigtige retning måde i forhold til interne og eksterne forhold:

- Formål og mission: organisationen skal vide hvilken social funktion den arbejder i og dermed hvilken retning. Økonomien en rolle da den er underliggende for hvor højt organisationen kan sætte sine mål ud fra de ressourcer den har
- Produktivt arbejde og medarbejdermål: organisationen skal have de rette menneskelige ressourcer for at kunne udleve en ny strategi. Der skal være en organiseret plan for hvordan der skal arbejdes med den nye strategi samt målbare elementer undervejs

- Social indflydelse og socialt ansvar: der skal være en klar holdning om hvad det er organisationen skal tilføre samfundet, hvad den står for og hvorfor de er en del af samfundet

Alle tre organisationskulturelle delelementer er lige vigtige for at kunne danne grundlag for en succesgivende strategi, samtidig med at alle elementer er gensidigt afhængige af at der er taget stilling. Når alle tre elementer understøtter hinanden, understøttes også de værdier som organisationen står for. (Drucker, 1986:32-34)

Strategien er grundlaget for organisationskulturen. Drucker understreger ydermere at det er vigtigt for en organisation at have en god og fremtidsrettet strategi at arbejde ud fra og efter, men at det samtidig er vigtigt at huske at det kræver dobbelt så mange kræfter at holde en sund og god strategi som det gør at indføre den. (Drucker, 2011:5)

### 3 Problemfelt

Eliteidræt har altid været under udvikling og i en hurtigere og mere eksponeret udvikling i dag end der tidligere er set. For at kunne være med i toppen af de internationale konkurrencer kræves det, at der ofres ressourcer, udvikles strategier og at innovative tiltag vinder frem hvis den danske eliteidræt skal være med i den bedste række i fremtiden. (Politikken, 2014)

#### 3.1 Casestudie

I forbindelse med vedtagelse af Fredericia Kommunes Idrætspolitik i 2006, ansøgte Byrådet Team Danmark om at indlede et samarbejde omkring talentudvikling. I efteråret 2007 blev Fredericia Kommune eliteidrætskommune og Fredericia Eliteidræt (fremover skrevet som FE) blev dannet ud fra Idrætspolitikens målsætning om *"at ville fremme den lokale talentudvikling"*. (Evaluering 2008-2011:4) FE dannede i oktober 2015 en selvstændig bestyrelse med egne vedtægter og forretningsorden. Bestyrelsen er blandt andet bestående af repræsentanter fra sporten, skole/uddannelse, erhvervslivet og en formand for Kultur og Idrætsudvalget i Fredericia Kommune. (Evaluering 2012-2015:2-3) Administrationen af FE foregår ved Keld Vestergaard og Lars Folmer der refererer til bestyrelsen.

FE har siden sin start været under udvikling i talentudviklingsmiljøet og i forbindelse med samarbejdsaftalerne med Team Danmark. I år 2019 skal FE udarbejde en ny samarbejdsaftale med Team Danmark der skal være gældende for de næste fire år. FE står derfor overfor mulige strategiske ændringer i henhold til hvordan de vil udvikle sig i takt med udviklingen i eliteidræt og talentudviklingsmiljøet.

## 3.2 Problemstilling

Igennem praktikforløbet er erfaringen at talentarbejde og talentudvikling betyder meget for en organisation som FE, der samtidig har et stort fremtidigt udviklingsgrundlag indenfor dette område. Det vil derfor være spændende at undersøge hvordan FE i samarbejde med de tilknyttede foreninger arbejder med og har fokus på talentudvikling. Der vil blive lavet undersøgelser af talentudvikling i henholdsvis FE, blandt samarbejdende foreninger, Fredericia Kommune og blandt talenter tilknyttet FE. På baggrund af disse undersøgelser vil arbejdet med talentudvikling og de fremtidige strategimuligheder for talentudvikling blive analyseret i sammenhold med teorien herfor. Ydermere vil det blive vurderet hvilke strategier FE kan arbejde med i fremtiden for at imødekomme de mulige fremtidstendenser indenfor talentudvikling.

### 3.2.1 Undersøgelsesspørgsmål

Med udgangspunkt i talentudvikling og de mulige strategier der er for at arbejde med talentudvikling i FE og deres samarbejdende foreninger, hvilke mulige strategier for talentudvikling er der grundlag for at FE kan arbejde med i fremtiden?

## 3.3 Afgrænsning

Projektet afgrænses fra at lave en redegørelse for den nuværende situation i talentudviklingsmiljøet i FE. Undersøgelsesspørgsmålet tager udgangspunkt i hvordan FE arbejder med talentudvikling og hvordan der er mulighed for at udvikle dette. Der afgrænses dermed fra at se på hvordan der indenfor den professionelle sportsverden og breddeidrætsverdenen arbejdes med talentudvikling. Herudover afgrænser undersøgelsesspørgsmålet sig fra at undersøge og analysere hvordan andre kommuner arbejder med talentudvikling.

Der afgrænses ydermere fra at se på alle de samarbejdende foreninger med FE, til at se på nogle udvalgte samarbejdende foreninger og hvordan disse arbejder med talentudvikling. Der afgrænses fra at undersøge hvordan foreninger udenfor en aftale med FE arbejder med talentudvikling. Da undersøgelsesspørgsmålet ikke kan kvantificeres, afgrænses der fra at opstille økonomiske udregninger for forholdene i FE og talentudvikling i Fredericia Kommune. I stedet vil der blive lavet økonomiske betragtninger af forhold vedrørende talentudviklingen i FE.

## 3.4 Begrebsafklaring

Afsnittet har til formål at definere og afklare de væsentligste begreber i undersøgelsesspørgsmålet.

### 3.4.1 Hvad er talentudvikling?

Talentudvikling defineres af Team Danmark som *”godt talentarbejde der ikke handler om at vinde medaljer tidligt i ungdomsårene, men om at*



*skabe miljøer med høj kvalitet, hvor talentet får mulighed for at udvikle sig til atleter på højeste internationale seniorniveau.” (Team Danmark 1, 2018)*

### 3.4.2 Hvad er strategier?

En strategi er defineret ved en langsigtet retning for en organisation, der kan opnå en ændret retning i miljøet gennem ændringer af ressourcer og kompetencer, det hele til formål at opfylde interessenternes forventninger. (Johnson et. al, 2009:3)

### 3.4.3 Hvad er de samarbejdende foreninger?

De samarbejdende foreninger, er de foreninger der har medvirket i undersøgelsen i dette projekt. Samarbejde er defineret ved flere parter der arbejder sammen eller udfører arbejde i fællesskab. (Ordnet 1, 2018) Forening defineres som en juridisk person, der kan danne forpligtelser og indgå aftaler. (Frivillighed, 2017)

### 3.4.4 Hvad er fremtiden?

Fremtiden defineres som den tid der vil komme efter den nuværende tid. (Ordnet 2, 2018)

## 4 Videnskabsteori

Videnskabsteorien omhandler den arbejdsmetode der anvendes i projektet til dannelse og indsamling af valid data. (Kristiansen et. al, 2011:13) Der vil i projektet blive anvendt kvalitativ og kvantitativ primær data understøttet af sekundær data i form af desk research. Den pragmatiske tilgang anvendes, da den søger at forstå, forklare og fortolke resultaterne af undersøgelserne, såvel kvalitative som kvantitative. (Dewey, 1916:710) Den pragmatiske tilgang understøtter den positivistiske og den hermeneutiske tilgang. Den positivistiske tilgang bliver i projektet udformet i numerisk baserede resultater i en kvantitativ primær spørgeskemaundersøgelse. Den hermeneutiske tilgang viser sig i indsamling af primær data i form af primær kvalitative individuelle interviews samt primær kvalitative fokusgruppeinterviews. Den hermeneutiske tilgang søger samlet set at forstå og fortolke resultaterne af undersøgelserne med henblik på dannelse af mulige fremtidige strategitiltag for FE. (Dewey, 1908:88)

Den pragmatiske tilgang er fordelagtig i dette projekt, da den understøtter indsamlingen af primær data, anvendelsen af resultaterne i analysen samt fortolkning og vurdering af resultaterne. (Saunders et. al, 2009:109) Den pragmatiske tilgang understøtter projektet ved at præsentere resultaterne af den indsamlede primær data, underbygge det med sekundær data, fortolke og analysere dette og heraf vurdere hvilke



strategiske fremtidige muligheder FE kan have. (Saunders et. al, 2009:109)

## 5 Metode

Projektets pragmatiske tilgang tager udgangspunkt i både hermeneutiske og positivistiske undersøgelser. De hermeneutiske undersøgelser i form af kvalitative personlige interviews og kvalitative fokusgruppintervjuer tager udgangspunkt i den induktive tilgang, da de søger en forståelse og forklaring til projektets problemstilling og undersøgelsesspørgsmål. (Saunders et. al, 2009:126) Den positivistiske undersøgelse i form af et kvantitativt spørgeskema tager udgangspunkt i den deduktive arbejdstilgang, da undersøgelsen søger en generalisering ud fra resultaterne til understøttelse af projektets analyse og vurdering. (Saunders et. al, 2009:124-125) I projektet anvendes der flere metoder i den pragmatiske tilgang. Der anvendes derfor mixed-methods i projektet, der er kendetegnet ved at undersøge samme problemstilling med forskellige undersøgelsesmetoder. (Jones et. al, 2004:26) Fordelen ved at kombinere den induktive og deduktive tilgang er, at samme problemstilling belyses med flere metoder. Der er derved en mulighed for bredere dataindsamling end hvis emnet kun belyses fra den ene tilgang. (Saunders et. al, 2009:127) Gennem mixed-methods indsamles der både holdninger og meninger fra primær kilder samt kvantitative svar fra spørgeskemaet der kan behandles statistisk. Alle undersøgelser i projektet vil være med til at understøtte analysen og vurderingen i henhold til mulige strategier omkring fremtidens talentudvikling i FE.

### 5.1 Kildekritik

De anvendte kilder i projektet understøtter analysen og vurderingen af de fremtidige mulige strategier for FE. De sekundære kilder er vurderet ud fra deres relevans i henhold til projektet. Validiteten af kilderne er vurderet i henhold til om indholdet passer ind i kontekst og ophavet af kilderne. Herudover er kilderne vurderet på deres anvendelighed som belægsmateriale. (Thing et. al, 2015:408) Nogle af de anvendte kilder er mange år gamle, og der er derved vurderet om de stadig er gældende og retvisende for projektet. (Thing et. al, 2015:139-140) Der er fokus på troværdigheden og ophavssituationen for kilderne, da det er relevant at vide i hvilket perspektiv kilderne er dannet samt hvordan der er indsamlet materiale til kilden. (Thing et. al, 2015:142) Primær kilder er troværdige kilder i henhold til FE og bliver gennemgået nedenfor.

#### 5.1.1 De samarbejdende foreninger

Medvirkende foreninger i dette projekt er udvalgt på baggrund af deres forskellighed, og er dermed med til at give undersøgelsen repræsentativitet. (Thing et. al, 2015:239) De samarbejdende foreninger med FE skal som frivillige foreninger overholde Folkeoplysningsloven. De

frivillige foreninger er DeltaSwim, Fredericia KF og Fredericia Triathlon Team. Folkeoplysningsloven er en *"bekendtgørelse af lov om støtte til folkeoplysende voksenundervisning, frivilligt folkeoplysende foreningsarbejde og daghøjskoler samt om Folkeuniversitetet."* (retsinformation 1, 2018) Folkeoplysende foreninger skal, for at være tilskudsberettigede, have en vedtægt for foreningen. Den folkeoplysende forening er en forening der tilbyder frivilligt folkeoplysende arbejde, med et formuleret formål, en demokratisk opbygget forening med en bestyrelse, bygget på aktivt medlemskab heraf med mindst 5 betalende medlemmer samt være hjemmehørende i tilskudskommunen. Ydermere må en frivillig forening ikke drives kommercielt, og hvis en forening har overskud gennem deltagerbetalingen, skal foreningen bruge deres midler indenfor lovens område. Det aktive medborgerskab i en frivillig forening skal tage udgangspunkt i aktiviteten i foreningen samt være med til at styrke den fællesskab der dannes. Gennem det frivillige foreningsliv skal engagementet i samfundet styrkes gennem ansvar, lyst og aktiv deltagelse i det frivillige foreningsliv. Som frivillig forening der rummer idræt er forpligtede til at være åbne for alle. Det er også kendetegnet ved frivillige foreninger at de indenfor loven selv træffer beslutninger og udsteder regler i henhold til ledelse, instruktører og anvendelse af tilskud. Til foreninger med børn og unge under 25 år ydes der tilskud fra kommunen. Tilskuddet kan eksempelvis gives til driftsudgifter, leje af lokaler eller haller. (retsinformation 1, 2018) Da FC Fredericia er et anpartsselskab er det ikke folkeoplysningsloven men selskabsloven der er gældende for dem, og de skal derved leve op til andre krav en de frivillige foreninger. I nedenstående afsnit beskrives valget af de enkelte parter.

#### *5.1.1.1 DeltaSwim*

Svømmeklubben DeltaSwim er udvalgt til interview, da de er en etableret forening der har taget et aktivt valg om at satse på talentudvikling ved at ansætte en cheftræner der står for deres talentstrategi. Herudover har DeltaSwim flere års erfaring med FE.

#### *5.1.1.2 Fredericia KF*

Pigefodboldklubben Fredericia KF er udvalgt til interview, da de er en nystartet forening og derved også er ny i samarbejdet med FE. Fredericia KF vil give deres førstehåndsindtryk som svar i interviewet, modsat de andre udvalgte foreninger der har mere erfaring med FE.

#### *5.1.1.3 Fredericia Triathlon Team*

Fredericia Triathlon Team er udvalgt til interview, da de er en mindre etableret forening, der har udviklet flere eliteudøvere gennem de seneste år, der blandt andet har været en del af FE. Fredericia Triathlon Team har derved både erfaring med FE og succes med talentudvikling.

#### 5.1.1.4 *FC Fredericia Ungdom*

Talentudviklingen for drengefodbold foregår i FC Fredericia Ungdom med træk af talenter fra flere samarbejdende moderklubber. FC Fredericia Ungdom er udvalgt til interview, da de er en del af en professionel klub, og derved har flere midler end mange frivillige foreninger har til talentudvikling. Herudover har FC Fredericia Ungdom samarbejdet med FE siden etableringen af FE.

#### 5.1.2 Talenter

Talenterne til besvarelse af spørgeskema er udvalgt på baggrund af sportsgren, erfaring i FE og alder. For validiteten i projektet er det vigtigt at de svar der modtages er med erfaring og belæg bag. (Thing et. al, 2015:239) Der er derfor udvalgt både nuværende og tidligere talenter fra forskellige sportsgrene med minimum 1,5 års erfaring til besvarelse af spørgeskemaet.

#### 5.1.3 Fredericia Kommune

Lars Ejby er udvalgt til interview, da han er formand for Kultur- og Idrætsudvalget i Fredericia Kommune og samtidig har et godt kendskab til FE igennem hans bestyrelsesmedlemspost i FE. Lars Ejby kan i projektet give belæg for kommunens holdning til FE sammenholdt med den viden han har om FE.

### 5.2 Dataindsamling

Teorien i projektet vil blive understøttet med primær og sekundær data. Primær data i form af kvalitative personlige interviews, kvalitative fokusgruppeinterviews samt et kvantitativt spørgeskema og den sekundære data i form af allerede eksisterende rapporter, skrifter, artikler og lignende desk research.

#### 5.2.1 Primær data

Indsamling af primær data har til formål at belyse forholdene i og omkring FE.

##### 5.2.1.1 *Personlige interviews*

Det kvalitative personlige interview er valgt som undersøgelsesmetode, da der indsamles data i samtaleform. De personlige interviews er semistrukturerede og har dermed en klar dagsorden og et fokuseret emne underbygget af frihed i interviewformen. Fordelen er at der er mulighed for undervejs at komme med ekstra spørgsmål end planlagt eller at informanten kan komme med indskud. (Thing et. al, 2015:86) Det semistrukturerede kvalitative personlige interview søger holdninger, forklaringer og fortællinger, der kan være med til at forklare og belyse problemstillingen og undersøgelsesspørgsmålet, og tager dermed udgangspunkt i den hermeneutiske tilgang. (Thing et. al 2015:308)

Interviewformen understøtter den induktive arbejdsform, da de undersøger både foreningernes talenttrænere og bestyrelsernes holdning og oplevelse af FE og deres arbejde. (Saunders et. al, 2009:126) Det er vigtigt at interviewer er objektiv, åben og forstående overfor de udtalelser der kommer frem i interviewet, da interviewer også er på udkig efter nye erkendelser i form af mulige strategitiltag for FE. (Thing et. al, 2015:88) Ved udførelse af de personlige interviews har der været fokus på at mødes med informanten på en naturlig platform og med en fælles tilgang til emnet i form af udgangspunkt i FE. Samtidig har det været vigtigt at interviewet ikke har været tidspresset, og at der dermed har været tid nok til at informanterne har kunnet udtrykke sig. (Thing et. al, 2015:90) Ydermere er det vigtigt at interviewet er baseret på åbne spørgsmål og ikke ledende eller lukkede spørgsmål, således at der udkommer meninger og udtryk som svar. (Thing et. al, 2015:92) Der er i projektet lavet personlige kvalitative interviews med: cheftræner Kirsten Detlef (Bilag 1) og næstformand Jesper von Seelen fra DeltaSwim, (Bilag 2) tidligere talenttræner Boris Bjulver (Bilag 3) og bestyrelsesmedlem/ansvarlig for ungdom Tine Scheuer (Bilag 4) fra Fredericia Triathlon Team, talentchef Dennis Foged Hansen (Bilag 5) og direktør Stig Pedersen (Bilag 6) fra FC Fredericia og Kultur- og Idrætsformand Lars Ejby (Bilag 7) fra Fredericia Kommune. Alle personlige kvalitative interviews vil understøtte analysen og vurderingen af de fremtidige strategiske muligheder i FE.

*Refleksion og kritik: Som interviewer er det vigtigt at have styr på hvad det er der skal undersøges og samtidig have en klar tilgang til dette i interviewet. Det er af samme grund også vigtigt at interviewer er objektiv og lyttende i sin tilgang til informantens udtalelser og informanten selv, så interviewer ikke præger samtalen i et eventuelt ønsket subjektivt udfald.*

### 5.2.1.2 Fokusgruppeinterviews

Projektets kvalitative fokusgruppeinterviews er ligesom det personlige interview med et forudbestemt emne og dagsorden med mulighed for indskud undervejs. Gennem det kvalitative fokusgruppeinterview indsamles der meninger og holdninger fra to informanter, der undervejs i interviewet har muligheden for interaktion mellem informanterne omkring emnet. Fokusgruppeinterviewets interaktion er en styrke, da der er mulighed for at sætte flere ord på og komme dybere i kontekst end det egentlig var anskuet. (Thing et. al, 2015:102-103) I projektet anvendes fokusgruppeinterviewet i forbindelse med interview af Fredericia KF ved Martin Marcher og Jess Petersen (Bilag 8) og FE ved Lars Folmer og Keld Vestergaard. (Bilag 9) Fredericia KF er en nystartet forening og det er derfor både Jess og Martin der har viden omkring talentudviklingen og bestyrelsestilgangen i foreningen. Det var derfor oplagt at lave et fokusgruppeinterview således at de kunne supplere hinanden fra begge vinkler. Der er lavet fokusgruppeinterview med FE, da både Lars og Keld

har stor viden om talentudvikling, hvad der foregår i talentmiljøet og ikke mindst om de samarbejdende foreninger og FE selv og at der dermed var mulighed for interaktion. Undersøgelsesformen i de kvalitative fokusgruppeinterviews understøtter igen den induktive arbejdsform, da de begge søger en forklaring, forståelse og fortælling som kan være med til at understøtte vurderingen. (Saunders et. al, 2009:126) Også ved fokusgruppeinterviewet er der anvendt åbne spørgsmål der leder op til dybere svare og interaktion. (Thing et. al, 2015:103)

*Refleksion og kritik: Da der er flere personer til at udtrykke meninger og holdninger, er det vigtigt at interviewer tager højde for at det sandsynligvis vil tage længere tid at komme igennem 30 spørgsmål i et fokusgruppeinterview end det vil i et personligt interview. Herudover er det vigtigt at også fokusgruppeinterviewets svar behandles objektivt.*

### 5.2.1.3 Spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen (Bilag 10) skal undersøge meningen og oplevelsen fra talenterne i FE. Fordelen er at der har været mulighed for at indsamle data fra en afgrænset repræsentativ gruppe af talenter. (Thing et. al, 2015:239) Undersøgelsen er indsamlet i formålet af at være med til at underbygge vurderingen i projektet omkring fremtidige strategimuligheder for FE. Spørgeskemaundersøgelsen er bygget op i tre dele: baggrund, talskala og åbne spørgsmål. Baggrunden dækker over køn, sportsgren og erfaring i FE. Talskala dækker over spørgsmål hvor talenterne har vurderet på en skala fra 1 til 10 hvordan deres oplevelse er. De åbne spørgsmål dækker over tre spørgsmål hvor talenterne selv har haft mulighed for at sætte ord på deres oplevelse. Ved at anvende både åbne spørgsmål og skalaspørgsmål er der mulighed for at kvantificere resultaterne samtidig med at der udtrykkes meninger fra talenterne. Da spørgeskemaet henvender sig til talenter fra 7. klasse op til 3.g niveau, er der ikke anvendt faglige eller svære ord samtidig med at der er fokus på kortfattet og konkret formulering af spørgsmålene. (Thing et. al, 2015:243) Modsat de to interviewtyper arbejdes der deduktivt med spørgeskemaet, idet der søges en generalisering af resultaterne. (Saunders et. al, 2009:124-125) Dataindsamlingen er foregået ved personlig henvendelse og henvendelse via mail, da nogle talenter er nemmere tilgængelige ved morgentræning og nogle ikke længere er tilknyttet FE. Fordelen ved begge dataindsamlingsmetoder er, at der har været direkte kontakt med talenterne og derved har kunnet svare på mulige spørgsmål samt give dem en introduktion og baggrundsviden til hvorfor de er udvalgt til denne undersøgelse. (Thing et. al, 2015:247-248)

*Refleksion og kritik: Der har i projektet været fokus på at have respondenter der repræsenterer et bredt grundlag i FE og samtidig har erfaring bag deres svar. Dette er ofte et grundlæggende element for at*

*have en repræsentativ undersøgelse. Det er vigtigt i dette projekt, da der er tale om forskellige sportsgrene og både nuværende og tidligere talenter som respondenter, og dermed et grundlag for en bredere besvarelse end hvis der kun søges respondenter i en sportsgren.*

### 5.2.2 Sekundær data

Sekundær data, i form af rapporter, dokumenter, statistikker, lovgivning og lignende er allerede eksisterende materiale der vil være med til at belyse problemstillingen og undersøgelsesspørgsmålet. (Thing et. al, 2015:193) Udvælgelsen af sekundær data vurderes ud fra anvendeligheden og validiteten i kilden. (Thing et. al, 2015:408) Ved at anvende allerede eksisterende relevant data, understøttes primær data i analysen og vil derved være med til at danne grundlag for vurderingen i henhold til projektet. (Andersen, 2013:144) Indsamlingen af sekundær data er sket gennem Google Scholar, Idan, søgning på Google efter anvendelige artikler samt faglitteratur både på i fysisk form og på internettet. Ved indsamling af sekundær data er der reflekteret over tilgangsmetoden. Eksempelvis er data fra Fredericia Kommune og FE tilgået på deres egne hjemmesider, mens anvendte undersøgelser og analyser er tilgået ved pålidelige rapporter der passer ind i konteksten i projektet. (Haguem, 2016:62-65)

## 6 Teorivalg

Teorivalget specificerer hvorfor de enkelte teorier er valgt, hvad teorierne bidrager med til projektet samt formålet med deres anvendelse i analysen og vurderingen.

### 6.1 De tre sektorer

De tre sektorer defineres som den offentlige sektor, den frivillige sektor og den professionelle sektor. I projektet vil modellen være med til at placere projektet i den offentlige sektor, da der dannes mulige strategier for talentudviklingen i FE. Herudover placeres flere de samarbejdende foreninger i den frivillige sektor mens FC Fredericia placeres i den professionelle sektor. Anvendelsen af modellen i projektet understreger at sektorerne overlapper hinanden og derved arbejder sammen om talentudviklingen i FE. Modellen anvendes ikke som et analyseværktøj og vil derfor definere udgangspunktet for interessenter og FE.

### 6.2 Interessentanalyse

Interessentanalysen vil analysere hvilken interesse de enkelte interessenter for FE har i dette projekt, samt hvilken indflydelse de har på projektet. Interessentanalysen vil give et visuelt overblik over interessenterne og dermed også være med til at vurdere hvilke interessenter der vil finde konklusionen af projektet interessant.



### 6.3 McKinsey 7S framework

Modellen McKinsey 7S framework vil være med til at analysere de interne forhold i FE. Modellen anvendes ofte til at vurdere og bestemme ændringer i den interne del af en organisation og vil i projektet ikke blive anvendt som et analyseværktøj. Dele af modellen bliver analyseret i henhold til anvendeligheden i kontekst.

### 6.4 The cultural web

The cultural web vil være med til at analysere den interne organisationskultur i FE. The cultural web bliver ikke anvendt som et konkret analyseværktøj. De elementer fra modellen der passer ind i kontekst bliver analyseret. Analysen danner grundlag for strategiske organisatoriske kulturændringer, da modellen analyserer faktorerne i FE og hvordan de opleves at fungere.

### 6.5 PESTEL

PESTEL er et analyseværktøj der skal undersøge de elementer ved en organisation og dens omverden der kan være med til at påvirke strategiprocesser. PESTEL vil i projektet analysere de elementer i og omkring FE der kan være med til at påvirke den mulige strategiændring i forbindelse med fremtidens talentudvikling.

### 6.6 SWOT

SWOT analysen vil være med til at lave en opsamling på den interne og eksterne analyse af FE, og derigennem være med til at analysere og danne grundlag for vurderingen af fremtidens strategiske muligheder for FE indenfor talentudvikling.

### 6.7 TOWS

I forlængelse af SWOT analysen har TOWS analysen til formål at danne strategiske tiltag i kombinationsmulighederne af styrker, svagheder, muligheder og trusler. TOWS vil derfor sammenholde den interne og eksterne analyse af FE og heraf danne mulige strategiske tiltag for den fremtidige talentudvikling i FE.

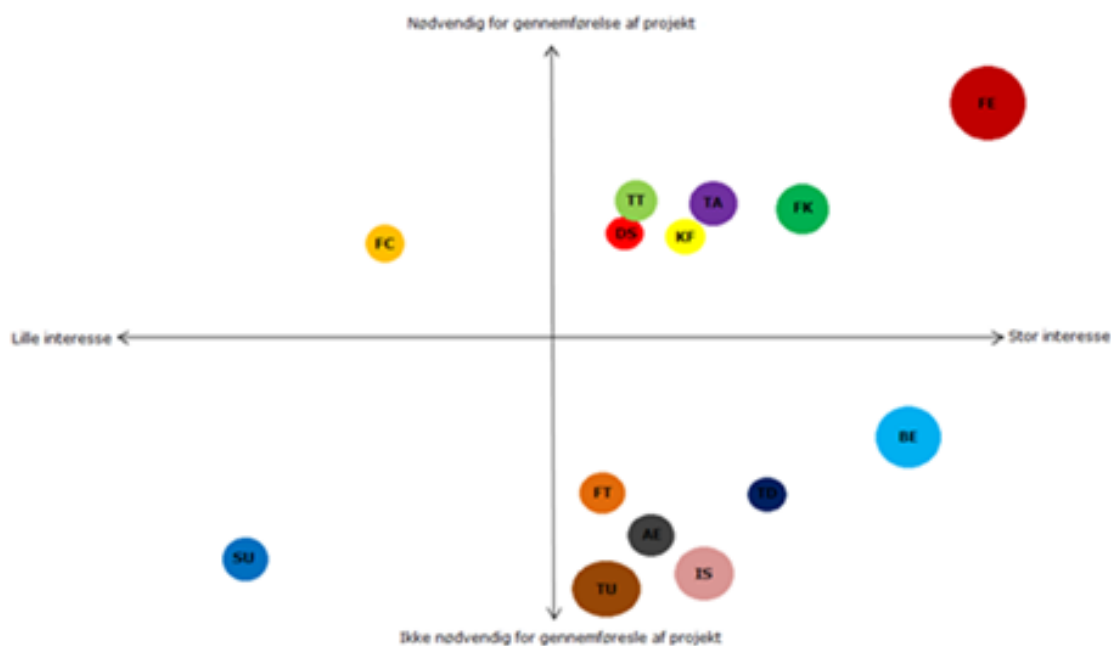
## 7 Analyse og diskussion med udgangspunkt i primær data

Analysen tager udgangspunkt i primær data i form af personlige interviews, fokusgruppeinterviews og en spørgeskemaundersøgelse. Afsnittet vil analysere primær og sekundær data gennem en analytisk teoretisk tilgang, diskussion og analyseværktøjer. De interne og eksterne faktorer for FE vil blive analyseret og vil i sammenhold med primær data danne grundlag for vurderingen i henhold til hvilke mulige fremtidsstrategier der er for talentudviklingen i FE.



## 7.1 Interessentanalyse

Interessentanalysen placerer de mulige interessenter der er i henhold til dette projekt ud fra deres interesse og indflydelse. Analysen er opstillet med graden af interesse ud af x-aksen og graden af nødvendighed for gennemførelse af projektet op ad y-aksen. Interessentanalysen er dannet med udgangspunkt i hvilke interessenter der har interesse i de fremtidige strategiske ændringer i FE. (Johnson et. al, 2009:107)



Kilde: Egen tilvirkning ud fra Johnson et. al, 2009:107

Fredericia Eliteidræt	FE	
DeltaSwim	DS	
FC Fredericia	FC	
Fredericia KF	KF	
Fredericia Triathlon Team	TT	
Fredericia Kommune	FK	
Bestyrelsen i Fredericia Eliteidræt	BE	
Skole/uddannelse	SU	
Team Danmark	TD	
Talenterne	TA	
Familier til talentene	FT	
Ikke samarbejdende foreninger	IS	
Andre elitekommuner	AE	
Talentudviklingsmiljøer	TU	

FE er den største interessent i dette projekt, da det er deres mulige fremtidsstrategier der vurderes. De har derfor både en stor interesse og er nødvendige for gennemførelse af projektet. Fredericia Kommune, talenterne, Fredericia KF, Fredericia Triathlon Team og DeltaSwim er nødvendige i projektet, da de har bidraget med primær data til at

understøtte vurderingen samt at de har en interesse i hvordan FE udvikler sig og hvad det kommer til at betyde for det fremtidige samarbejde. FC Fredericia har ligeledes bidraget med primær data til projektet, men antyder at de har en mindre interesse i projektet. De udtaler at FE ikke er en nødvendighed for deres talentudvikling. (Bilag 15:pkt 50) Bestyrelsen i FE er ikke direkte nødvendige for vurderingen af de fremtidige strategier for talentudvikling, men vil herimod have en stor rolle ved implementeringen af fremtidige strategier. De har en stor interesse i projektet, men er ikke nødvendige for gennemførelsen af projektet. Med samme udgangspunkt som bestyrelsen er Team Danmark med en større interesse i projektet, men som ikke nødvendige for gennemførelse af projektet. Team Danmark har en klar holdning til hvordan udviklingen skal være indenfor talentudviklingsmiljøer, og har en større interesse i at FE udvikler sig også indenfor talentudviklingens rammer. Med mindre interesse er de foreninger der ikke har samarbejdet, men som er en del af FE, andre eliteidrætskommuner, talentudviklingsmiljøer samt familierne til talenterne. Kendetegnet ved disse er at det har en betydning for dem, hvordan en fremtidig strategi for talentudvikling vil se ud, men at de ikke er nødvendige med hensyn til data i dette projekt. Den sidste interessant i projektet er de samarbejdende skoler og uddannelser med FE. De har både en lav interesse og en lav nødvendighed i dette projekt. Det er ikke deres primære virke at arbejde med talentudvikling, og de er derfor en samarbejdspartner til FE.

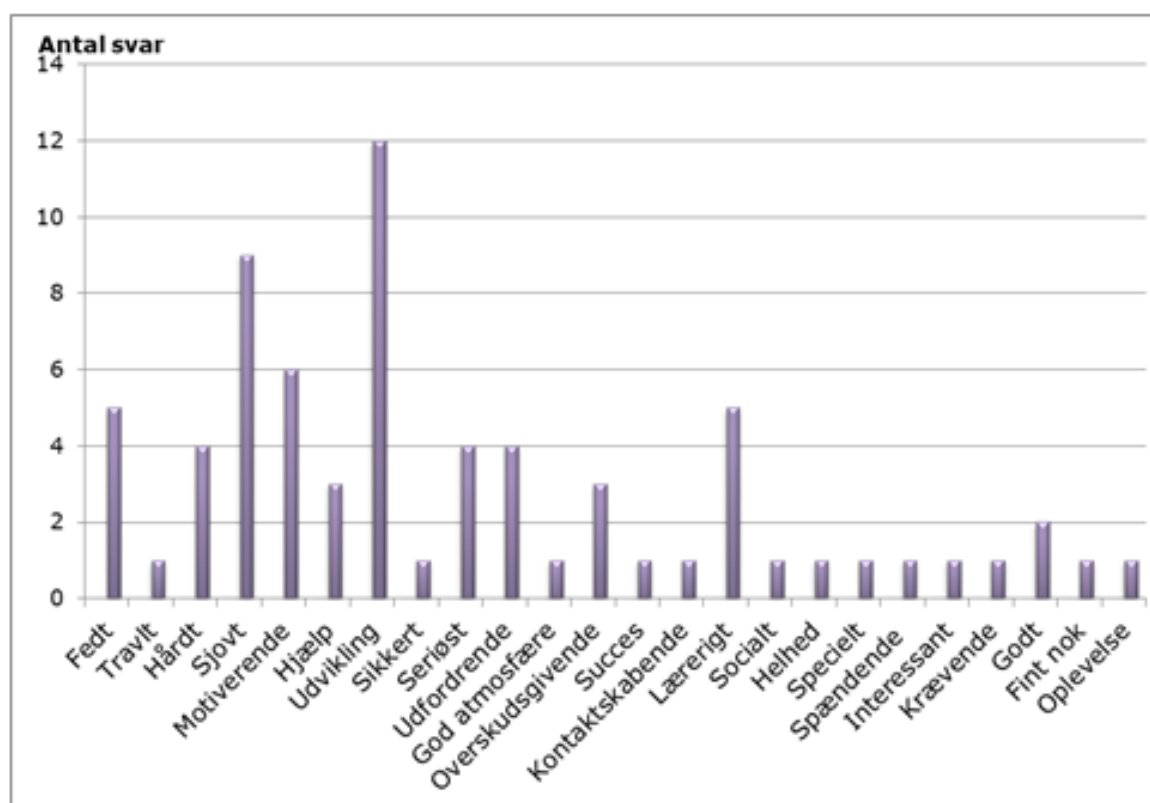
## 7.2 Analyse af primær data

Der udtrækkes nogle af de vigtige aspekter i primær data fra foreningerne, talenterne, Fredericia Kommune og FE hvor der er enighed, uenighed eller undren ved faktorer. Med teoretisk baggrund vil analysen af primær data i sammenhold med den interne og eksterne analyse der udmunder i en SWOT analyse og en TOWS analyse danne grundlaget for vurderingen af de mulige fremtidsstrategier for talentudviklingen i FE.

### 7.2.1 Værdier

Værdier er en central del af en organisation, hvordan der arbejdes og beskriver hvordan de gerne vil opfattes, samtidig med at værdierne for en organisation kan beskrives af andre end organisationens egne medarbejdere. (Johnson et. al, 2009:112) FE beskriver sig selv med værdierne helhed, trivsel, glæde og engagement. (Bilag 18:pkt 20+21+22) Disse værdier minder meget om Team Danmarks værdier for talentudviklingen i Talent-HUSET. Talent-HUSET er opbygget omkring værdierne Helhed, Udvikling, Samarbejde, Engagement og Trivsel. (Team Danmark 2, 2018) Talent-Huset har til formål at fungere som en ledestjerne for talentudviklingen i Danmark. Værdien helhed dækker over at der skal være fokus på det samlede miljø omkring talentet. Værdien udvikling dækker over at der skal være fokus på at udvikle talenterne

langsigtet. Værdien samarbejde dækker over at miljøet omkring talenterne skal fungere på baggrund af samarbejde mellem parterne, og at talenterne er i centrum for dette samarbejde. Værdien engagement dækker over at aktørerne omkring talenterne skal være engagerede i det enkelte talent og udviklingen. Værdien trivsel dækker over at talenterne skal være præget af glæde samtidig med at de er fokuserede. (Team Danmark 2, 2018) Værdierne som FE beskriver sig selv med, er de kerneværdier som de selv oplever i hverdagen, og som er et realistisk billede på hvordan organisationen arbejder i dag. (Johnson et. al, 2009:112) FE har ikke offentligt og konkret beskrevet deres værdier, men lader nogle af dem være underliggende i både deres mission og visioner. FEs mission lyder: *"FE skal med fokus på talentudvikling opbygge attraktive idrætsmiljøer for derigennem at kunne rekruttere og fastholde unge idrætstalenter i Fredericia"*. (FE 1) FEs mission beskriver de behov de ønsker at afdække indenfor talentudviklingen og hvordan de vil gøre dette, hvilket defineres som en god mission. (Andersen et. al, 2011:59) FE har to visioner: *"At understøtte den unge sportsudøvers udvikling fra talent- til eliteniveau"* og *"At understøtte fredericianske idrætsklubbers kontinuerlige udvikling af talenter, der kan konkurrere nationalt og internationalt."* (FE 1) Ses FEs visioner i henhold til definitionen af en vision som de drømmeagtige mål som en organisation har og hvad de stræber efter at nå, er FEs visioner ikke ret ambitiøse. Visionerne er mere en beskrivelse af realiteten i FE og ikke hvad de reelt set drømmer om at udarbejde med organisationen. FE udtaler sig samtidig at de for fremtiden ønsker at være den lokale idrætsorganisation for unge der har talentet i centrum og skabe samarbejde med en lang række parter og skabe nogle attraktive miljøer hvor man kan forene sport og uddannelse. (Bilag 18:pkt 79) Igen er der tale om et realitetsbillede af FE. Et af de vigtigste aspekter for strategisk arbejde er, at der er styr på organisationens værdier, mission og vision, som danner grundlag for det organisatoriske arbejde. (Johnson et. al, 2009:112) Netop at drømme, lægger FE stor vægt på at talenterne har lov til, og at de samtidig skal have muligheden og motiveres til at gå efter denne drøm. (Bilag 18:pkt 9+16) Det kan derfor undre, at FE ikke har opstillet en klarere vision for det ultimative mål med organisationen. Talenterne i FE er dem der oplever værdierne nærmest, og udtaler sig som følgende når der spørges ind til hvilke tre ord de vil beskrive det at være talent i FE med:



Kilde: Egen tilvirkning med udgangspunkt i bilag 19

Flest talenter definerer det at være i FE som udviklende, sjovt, motiverende, lærerigt og fedt. (Bilag 19) Talenterne påpeger værdien udvikling flest gange som Team Danmark også har fokus på, men som FE ikke nævner. Dette underbygger igen at FE arbejder ud fra værdierne indenfor talentudviklingen i Talent-HUSET som Team Danmark anbefaler. De samarbejdende foreninger påpeger værdierne helhed og glæde, som de værdier de oplever gennem deres talenter og kommunikationen med FE. (Bilag 16:pkt 50, Bilag 13:pkt 35, Bilag 14:pkt 30+32) Værdien helhed er set fra foreningernes side en enormt vigtig. Den understøtter at der kommer hele mennesker ud gennem talentmiljøet. Der er fokus på skole og uddannelse, skadeforebyggelse, ernæring og lignende, for at talenterne befinder sig i et sikkert udviklingsmiljø. (Bilag 14:pkt 26) FE står samlet set med et fint værdisæt, hvor både talenter og de samarbejdende foreninger oplever værdierne i hverdagens talentudvikling. Værdisættet er grundlag for organisationens fremtidige handlingsadfærd, (Skriver et. al, 2012:364) og FE har derved et fint værdisæt at danne en fremtidig strategi for talentudviklingen ud fra, på trods af at de ikke formidler det klart gennem organisationen.

### 7.2.2 Organisationskultur

Det er vigtigt at have klarhed over sin organisationskultur i forbindelse med ændringer i organisationen. (Schein, 2010:7) FE er en organisation i den offentlige sektor, der har et tæt samarbejde med både den

professionelle sektor i form af FC Fredericia og den frivillige sektor i form af de frivillige foreninger. Der er forventninger til organisationskulturen fra både Fredericia Kommune, Team Danmark og talenterne i FE. Organisationskulturen i FE er altså dannet ud fra de omstændigheder der er i og forventes af en organisation der arbejder med talentudvikling og unge mennesker. Netop ved sportsorganisationer er det klassisk at en organisationskultur kan være med til at samle parterne i og omkring organisationen. (Hoye et. al, 2006:149)

Ses der på de frivillige foreningers organisationskulturer, er disse meget forskellige. Fredericia Triathlon Team oplever glæde, ansvarstagen og ikke mindst motivation som en stor del af deres kultur. (Bilag 14:pkt 16+18) I DeltaSwim er det stoltheden og glæden der driver de unge, men samtidig udtaler DeltaSwim, at miljøet mangler i svømningen. (Bilag 12:pkt 22, Bilag 11:pkt 8+34) Fredericia KF oplever det sociale som omdrejningspunktet for deres kultur. (Bilag 17:pkt 29) Herimod oplever FC Fredericia, som en professionel organisation, at ikke alle talenterne har viljen til at lægge kræfterne i hverken sporten eller skolen. (Bilag 15:pkt 8) Da talenterne kommer fra forskellige organisationskulturer i deres respektive foreninger, medtager de også dele af deres værdisæt til FE. Det er derfor vigtigt at FE har fokus på at udbrede deres værdisæt, da det er med til at danne grundlaget for alt arbejde og udvikling i FE. (Schein, 2010:7) En organisation er ikke lig med en organisationskultur, (Hoye et. al, 2006:150) og det er derfor vigtigt at FE også har fokus på at udleve deres værdier i det daglige arbejde og dermed skabe en fælles organisationskultur.

### 7.2.3 Ressourcemangel

Økonomiske ressourcer er en vigtig faktor for at en frivillig forening kan eksistere. De menneskelige kompetencer og ressourcer er mindst ligeså vigtige i en frivillig forening som de økonomiske ressourcer. (tvsyd, 2018) Både de frivillige foreninger og FC Fredericia udtaler at de har ressourcemangel for at kunne følge med i talentudviklingen. Den største ressourcemangel opstår ifølge DeltaSwim og Fredericia KF omkring kompetente frivillige til at arbejde med talentudviklingen i foreningen. (Bilag 11:pkt 16, Bilag 17:pkt 70) FC Fredericia påtaler at strategi for talentudvikling kræver ressourcer, dygtige trænere og at tiden er der til at arbejde tæt med talenterne, men at der simpelthen ikke er ressourcer nok til det enkelte talent. (Bilag 16:pkt 12, Bilag 15:pkt 26) Ressource mangelen understøttes af en undersøgelse, der præsenterer at der er mangel på frivillige ledere og de rette frivillige kompetencer, og at det derfor også kan være svært at arbejde strategisk bedst for foreningen. (Idan 1, 2009) Også FE påtaler at foreningerne ikke bruger nok økonomiske ressourcer på talentudvikling. (Bilag 18:pkt 57+73) FE er klar over at der er ressourcemangel i foreningerne og ønsker samtidig at de selv havde flere økonomiske ressourcer til at støtte talentudviklingen i

foreningerne. (Bilag 18:pkt 75) DeltaSwim udtaler at der er mangel på støtte fra Fredericia Kommune, (Bilag 12:pkt 50) hvortil FC Fredericia udtaler at talentudviklingen er en kommunal opgave, og at de er nød til at kaste flere penge i FE. (Bilag 16:pkt 64) Herimod udtaler Fredericia Kommune at det ikke kun er kommunen der skal yde økonomiske ressourcer, men at foreningerne også selv må komme i gang. Fredericia Kommune påpeger samtidig at foreningerne skal være stærke organisatorisk for at kunne omsætte de økonomiske ressourcer i form af at følge med talentudviklingen. (Bilag 20:pkt 26) De frivillige foreninger får jævnfør folkeoplysningsloven tilskud fra kommunen, men det understreges også at det ikke er en kommunal kerneopgave at sikre en rentabel drift af de enkelte foreninger. (Borch et. al, 2013:14) Vigtigst er det for FE, at ressource manglen ikke går ud over organisationens formål, nemlig talentudviklingen. Hertil udtaler flere talenter at der ikke må være mangel på dygtige trænere, men ønsker samtidig også at der kommer flere ressourcer, så der kan fokuseres mere på de enkelte sportsgrene og det enkelte talent. (Bilag 19)

### 7.3 Intern analyse

Den interne analyse tager højde for de faktorer der eksisterer internt i FE, som er en del af normen og organisationskulturen og som kan være med til at påvirke den fremtidige strategi for talentudviklingen i FE.

#### 7.3.1 McKinsey 7s framework

Ud fra modellens syv elementer i den interne del af organisationen, fokuseres der på de fem elementer der passer ind i kontekst. Det første element er Strategy. FE har fået en professionel bestyrelse der er med til at strukturere arbejdet med talenterne. Fredericia Kommune understreger at der er en god bestyrelse bag FE, der både har skabt struktur og gode tiltag for talentudviklingen. (Bilag 20:pkt 18) Udtalelsen understøtter FE, der oplever at bestyrelsen har givet større fokus på talentudvikling, mere tyngde til arbejdet og større ambitioner eksempelvis omkring campus. (Bilag 18:pkt 35) Strukturen i en organisation er en vigtig faktor for strategidannelsen, og det er denne struktur bestyrelsen er med til at danne i FE. Det andet element er Systems. FE arbejder med omdrejningspunkt omkring morgentræning og samarbejde med trænere og talenter, hvor de fokuserer på at have talentet i centrum i forhold til træning, skade, skole, arbejde og hele dagligdagen for talenterne. (Bilag 18:pkt 4) Flere af de samarbejdende foreninger roser FE for deres fokus på talenterne i dagligdagen og beskriver FE som et positivt tiltag for kommunen. (Bilag 16:pkt 34, Bilag 14:pkt 26, Bilag 11:pkt 42) Rutinerne i en organisation er sværere at værdisætte men er en central del af organisationskulturen. (Hoye et. al, 2006:154) Det tredje element er Shared Values. Slogannet "Talentet i centrum" er den værdi som FE arbejder ud fra og som er med til at danne rammen om kulturen i FE. FE



udtaler selv at de er gået fra at arbejde ud fra en strategi om det enkelte talents projekt til at der er en strategi der fungerer for flere talenter på en gang, (Bilag 18:pkt 6) hvilket ikke nødvendigvis understøtter det enkelte talent. Talenterne har ikke en fuldkommen oplevelse af at FE lever op til deres slogan, da kun 24% vurderer med et ti tal, 16% med et ni tal, 20% med et otte tal og vurderinger helt ned til et tre tal. (Bilag 19) Samtidig er der flere af talenterne der ønsker at FE bliver bedre til at håndtere individualiteten i talentudviklingen. (Bilag 19) Fredericia Kommune påpeger i samstemning med talenterne, at FE har et godt slogan, men at de nogle gange skal mindes på hvilken retning det er de skal arbejde i. (Bilag 20:pkt 8) Shared values er et blødt element og kan være sværere at definere. FEs slogan er vigtigt at leve op til for at få en succesfuld organisation. (Lægaard, 2005:151) De sidste to elementer er Staff og Skills, og omhandler begge medarbejderne i FE. DeltaSwim oplever FE som havende en stor forståelse for de frivillige foreninger, og samtidig værende hands on og nærværende både overfor trænere og talenterne. (Bilag 12:pkt 46) Fredericia KF og Fredericia Triathlon Team beskriver FE som en god sparringspartner, (Bilag 17:pkt 94, Bilag 14:pkt 28) hvortil FC Fredericia påpeger at FE arbejder godt og udfordrer omkring talentudviklingen, (Bilag 16:pkt 62) men mangler ressourcer for at kunne gøre det godt nok. (Bilag 15:pkt 42) Også Fredericia Kommune udtaler at flere ressourcer kunne styrke arbejdet i FE. (Bilag 20:pkt 26) I overensstemmelse med foreningerne udtaler FE, at de gør et godt stykke arbejde, men tror at de fortsat kan være men til at styrke rammen omkring talentudvikling. (Bilag 18:pkt 75) Organisationskulturen i FE er blandt andet med udgangspunkt i hvordan kommunikationen opleves og hvordan samarbejdet fungerer mellem parterne. (Hoye et. al. 2006:146)

### 7.3.2 The cultural web

Der tages udgangspunkt i tre af elementerne i modellen, for at analysere de interne forhold i FE. Det første element er ritualer og rutiner. Herunder kan nævnes lederforum og trænerforum, der afholdes to gangs årligt, (Bilag 18:pkt 67) og er med til at styrke kompetencer og vidensdeling, idrætsfest i Fredericia hovedsagligt for talenterne (Fredericia 1, 2018) samt sociale arrangementer som ritualer. FE udtaler at de danner grundlag for de stærke sociale relationer blandt talenterne, og at dette skal bevares. (Bilag 18:pkt 67) Også foreningerne påpeger at det sociale aspekt er vigtigt, og at der skal være fokus på dette i fremtiden. (Bilag 13:pkt 36, Bilag 17:pkt 29) Dog er der en stor kritik fra talenterne, da tolv ud af 36 svar i spørgsmålet om hvad FE kan gøre for at blive bedre omhandler socialitet, hvor talenterne savner sammenhold på tværs af alder og sportsgrene samt fællesaktiviteter. (Bilag 19) Ligeledes er fordelingen af talenternes svar varierende fra et til ti når spørgsmålet lyder i hvor høj grad de føler at de er med i et fællesskab i form af et talentudviklingsmiljø med andre sportsgrene. (Bilag 19) Det sociale aspekt er vigtigt og er med til at understøtte de værdier som



organisationen står for. (Drucker, 1986:34) Det har derfor betydning at FE udlever de værdier, som de beskriver dem selv med, for at danne grundlaget for den rette strategi for fremtidens talentudvikling. Rutinerne i FE er præget af handleplaner med foreningerne omkring talentudvikling, (Bilag 18:pkt 59) hvilket også foreningerne synes fungerer godt. (Bilag 12:pkt 48) Det andet element er historier. FE anvender de gode historier i deres magasin "Fra talent til elite", hvor talenter der har opnået eliten fortæller deres oplevelser. (Magasin, 2018) Fredericia Triathlon Team har oplevet hvordan elitesportsudøvere er inspirerende for talenterne og giver tro på deres drømme. (Bilag 14:pkt 10) Herimod savner talenterne at der er mere fokus på eliteniveauet, og at de bliver inspireret mere til at nå dette gennem tidligere talenter i FE. (Bilag 19) Historierne er en af de faktorer der er med til at danne organisationskulturen, men kan være svære at værdisætte for FE. (Hoye et. al. 2006:154) Det tredje element er power struktur. Bestyrelsen i FE har skabt struktur og gode tiltag i FE i henhold til talentudvikling, og sørger for at der arbejdes i retningen af "Talentet i centrum". (Bilag 20:pkt 18) Bestyrelsen giver et stærkt udgangspunkt for talentudviklingen i FE, som også danner grundlag for McKinseys element strategy. (Lægaard, 2005:147) FC Fredericia understreger netop at FE har en stærk bestyrelse, og er med til at udfordre talentudviklingen. (Bilag 16:pkt 62)

### 7.3.3 Delkonklusion på intern analyse

FE fremstår som en organisation med stærke interne værdier i sammenhold og "Talentet i centrum". Med baggrund i disse værdier er det opsigtsvækkende at specielt talenterne ikke oplever det samme, og endda kritiserer FE for ikke at have nok opmærksomhed på det sociale i talentudviklingen og samtidig at individualiteten er for overset. Modsat dette opleves bestyrelsen i FE, der får meget ros af både foreningerne, Fredericia Kommune og FE selv, for at have skabt mere struktur for talentudviklingen samt fokus på at talentudviklingen skal ske i retningen af deres slogan "Talentet i centrum". FE får herudover ros for at være en god sparringspartner med viden omkring talentudvikling, men begrænset af ressourcer.

## 7.4 Ekstern analyse

Den eksterne analyse tager højde for de faktorer der kan påvirke FE, uden af FE selv kan gøre noget ved eller ændre i disse, men blot tilpasse sig udviklingen. De eksterne faktorer kan være med til at påvirke den fremtidige strategi for talentudviklingen i FE.

### 7.4.1 PESTEL

Analysen er opdelt i seks elementer. I hvert element beskrives en eller flere tendenser, hvad disse betyder for FE og hvad de kan betyde for udviklingen af fremtidens strategi for talentudvikling i FE. Det første

element i analysen er Political. Fredericia Kommune udtaler at det nye Idrætsråd kan få en betydning for FE, muligvis i forbindelse med at skaffe økonomiske ressourcer. (Bilag 20:pkt 18) Dette understøttes af en af målsætningerne i Fredericia Idrætsråd, der netop omhandler at nyttiggøre ressourcer på idrætsområdet. (Fredericia 2, 2018) Fredericia Kommune udtaler herudover at eliteidræt er en del af mærkesagen idræt, og derfor er enormt vigtig for kommunen. (Bilag 20:pkt 2) Den politiske faktor i Idrætsrådet vil få en betydning for de frivillige foreninger i Fredericia Kommune, da de har en målsætning om at øge involveringen fra alle idrættens aktører. (Fredericia, 2018) Som Fredericia Kommune påpeger, er der ingen bredde uden elite og ingen elite uden bredde, (Bilag 20:pkt 2) og det politiske element i form af Fredericia Kommunes Idrætsråd, vil derfor komme til at påvirke både foreningerne og FE. Det andet element i analysen er Economic. Kommunen har over de sidste fem år øget deres bevilling til FE fra 1.404.000 kr. i 2014 til 1.948.000 kr. i 2018. (Bilag 21) Samtidig har Fredericia Kommune en vision 2020 om at udvikle kultur- og idrætsområdet i de kommende år i deres kultur-, idræts og fritidspolitik. (Fredericia 3, 2018) At netop idræt er en mærkesag for Fredericia Kommune, og at der i samfundet er fokus på at udvikle idrætsmiljøer og få flere danskere til at dyrke motion, (Berlingske, 2017) kan være med til at danne grundlag for øget bevilling fra Fredericia Kommune til FE i fremtiden. Det tredje element er Social. Samfundstendenser som selvorganiseret idræt, individualisering og ændring af livsstil kan påvirke FE. Både Fredericia Kommune og DeltaSwim påpeger den selvorganiserede idræt som en af fremtidens risiko i foreningsidræt og dermed grundlaget for FE. (Bilag 20:pkt 42, Bilag 12:pkt 62) Tendensen har været eksisterende i flere år, men tendenser som denne kan både være en udfordring og nye muligheder. (Idan 2, 2016) Individualiseringen bliver påpeget af Fredericia KF som en nødvendighed i talentudvikling. (Bilag 17:pkt 13) Også FE udtaler at talentudviklingen er understøttet af individualiseringen i samfundet. Talenterne har i dag mere fokus på at det handler om dem og at de bliver set og hørt. (Bilag 18:pkt 83) Dog påpeger flere af talenterne, at der skal være mere fokus på individualiteten for at FE kan blive bedre i fremtiden. (Bilag 19) Individualiseringen kan være en udfordring for FE, men kan også være med til at udvikle deres slogan "Talentet i centrum". Livsstilsændringen i samfundet kan både relatere til den stigende overvægt især ved børn og unge (sst, 2018) og det stigende motionsniveau. (Idan 3, 2016) Fredericia Kommune påpeger at der er en risiko i unge menneskers inaktivitet. (Bilag 20:pkt 42) Sammenstillet med dette påtaler Fredericia Triathlon Team også udfordringen i overvægt og inaktivitet, og oplever samtidig at mange af deres medlemmer i foreningen selv kommer fra aktive hjem. (Bilag 14:pkt 52) Det fjerde element er Technological. FE er ikke afhængig af specifikke teknologiske systemer for at organisationen kan eksistere. Der er derfor ikke større teknologiske ændringer der kan påvirke eksistensgrundlaget i FE. Teknologien kan være med til at

fremme og lette arbejdet omkring talentudvikling. Målene og virkningen af strategiske ændringer skal kunne måles. (Skriver et. al, 2012:365) Dette vil eventuelle teknologiske tiltag kunne hjælpe FE med, og derved være med til at præge de strategiske ændringer. Den samfundsteknologiske udvikling er med til at udvikle både samfundet, eliteidrætten, idrætten i Fredericia Kommune og FE. Teknologien er en stor del af vores hverdag og liv og bliver mere betydningsfuld i fremtiden. (Videnskab 2, 2017) Det femte element er Environmental. FE udtaler at de tager ansvar for de unge talenter udvikling både på det sportslige og det personlige plan. (Bilag 18:pkt 52) Fredericia Kommune understreger at det er vigtigt at FE arbejder med det hele menneske, og at der samtidig er fokus på talenternes uddannelse. (Bilag 20:pkt 20) At FE tager ansvar for at de unge talenter også fungerer udenfor talentmiljøet understøtter teorien omkring CSR. Filantropisk set, er FE med til at højne det lokale idrætsmiljø og tager et samfundsansvar for de talenter der er med i talentudviklingsmiljøet. FE har en bevidst holdning til at skabe det hele menneske og ikke kun et sportsligt udviklet menneske. (Bilag 18:pkt 50) Det sidste element er Legal. Som eliteidrætskommune er der dannet en samarbejdsaftale mellem Fredericia Kommune og Team Danmark med baggrund i Lov om eliteidræt. Som eliteidrætskommune er der bestemte krav til FE i henhold til kompetencer, arbejdsopgaver og fokus i talentudviklingen. (Team Danmark 3, 2015) Lov om eliteidræt definerer at Team Danmark er med til at koordinere, iværksætte og effektivisere de foranstaltninger der skal til for at eliteidrætten fungere godt i Danmark. (retsinformation 2, 2013) Team Danmark varetager det overordnede ved eliteidrætten, samt sikrer at udviklingen indenfor eliteidræt er kulturpolitisk forsvarlig. Herudover har Team Danmark fokus på eliteidrætsudøvernes personlige og fysiske udvikling samt at give økonomisk støtte. Team Danmark er med til at sørge for miljøerne omkring eliteidrætsudøvere, herunder uddannelsesstilbud, arbejdsmarkedsmæssige og sociale støtteforanstaltninger samt rådgivning, forskning og formidling til fordel for eliteidrætten. (retsinformation 2, 2013) Fremtidige ændringer i henholdsvis samarbejdsaftaler og Lov om eliteidræt, vil grundet samarbejdet som eliteidrætskommune, kunne påvirke FE.

#### 7.4.2 Delkonklusion på ekstern analyse

FE bliver påvirket af eksterne faktorer, der i flere tilfælde er med til at definere de udfordringer der er internt i organisationen. Økonomisk set udtaler både FE, foreningerne og Fredericia Kommune at der mangler økonomiske ressourcer. Hertil er der politisk fokus på sundhed og idræt, hvilket kan blive til fordel for FE. FE er præget af samfundstendensen omkring individualisering, hvor FE arbejder efter deres slogan om "Talentet i centrum", men hvor talenterne påpeger at der mangler fokus på individualiteten. Igennem FEs fokus på at der kommer et helt menneske ud på den anden side af talentudviklingsmiljøet, tager de et

samfundsansvar der har stor betydning for det sociale miljø. FE arbejder som eliteidrætskommune ud fra en samarbejdsaftale med Team Danmark, der tager udgangspunkt i Lov om eliteidræt, hvilket har en betydning og kan være med til at ændre den arbejdsstruktur der eksisterer i FE.

## 7.5 SWOT analyse

SWOT opsummerer og analyserer den organisatoriske interne og eksterne strategiske position for FE. (Hoye et. al, 2006:75) Analysen er med baggrund i primær data, den interne analyse af FE som organisation og den eksterne analyse der fremhæver hvilke samfundsfaktorer der kan påvirke FE.

Intern	
(S) Styrker	(W) Svagheder
(S1) Slogan (S2) Professionel bestyrelse (S3) Socialt fokus (S4) Skole og uddannelse (S5) Fokus på det hele menneske	(W1) Talentdefinition (W2) Talentniveau (W3) Værdier
Ekstern	
(O) Muligheder	(T) Trusler
(O1) Campus (O2) Ressourcer (O3) Teknologiske ændringer (O4) Professionalisering	(T1) Individualisering (T2) Inaktivitet/overvægt (T3) Kvalitetskrav (T4) Konkurrence (T5) Selvorganiseret idræt (T6) Kompetence/ressourcemangel i frivillige foreninger

Kilde: Egen tilvirkning med udgangspunkt i (Hoye, et. al, 2006:75-76)

### 7.5.1 Styrker

FE har en styrke i deres slogan "Talentet i centrum". Slogannet handler om at der skal være nogle gode miljøer hvor talenterne kan lide at være og har det sjovt. (Bilag 18:pkt 50) Slogannet understøtter den individuelle talentudvikling, og står som et præcist og definerende slogan for hvad det er FE gerne vil tilbyde. Med tilbageblik på den interne analyse er der også udfordringer i FEs slogan. Den professionelle bestyrelse er en styrke i FE. I den interne analyse er det påpeget at både Fredericia Kommune og FE oplever en stærk og strukturdannende bestyrelse. En analyse af dansk eliteidræt påpeger netop at de førende lande indenfor elitemiljøer, arbejder meget struktureret og organiseret og har derigennem bedre resultater med deres miljøer. (Idan 4, 2014:10) FE har stort fokus på socialitet. I en tidligere undersøgelse i FE er det understreget som en vigtig faktor i organisationen. (Idan 5, 2017:23) Styrken i socialiseringen udtaler foreningerne som en vigtig værdi. Dog er

der flere talenter der ønsker et større fokus i FE på socialisering, herunder på tværs af sportsgrenene og udenfor træningstiden. Med andre ord savner talenterne et bredere fællesskab. FE har en styrke i samarbejdet med skole og uddannelse, hvilket talenterne synes er meget vigtigt. (Bilag 19) Undersøgelser omkring talentudviklingen understøtter at talenterne ofte styrkes bogligt (Idan 6, 2012) og at talenterne oplever talentklasser som en styrke. (Idan 7, 2017) FE har fokus på at talenterne kommer igennem miljøet som hele mennesker, og påtager sig derved det sociale ansvar. Styrken i fokus på det hele menneske understøtter deres mulighed for at leve livsstilen og dyrke sin sport som talent. (Idan 8, 2017:17)

### 7.5.2 Svagheder

FE arbejdede år tilbage ud fra en strategi om at det var de bedste talenter der var med i organisationen. I dag anskues det anderledes, men pointen er at der skal kunne ses lidt potentiale i talenterne. (Bilag 18:pkt 38+48) Foreningerne definerer talenterne i FE som drevet af glæde, (Bilag 11:pkt 8, Bilag 14:pkt 16) indre motivation (Bilag 13:pkt 54) og kompetencer. (Bilag 15:pkt 6, Bilag 12:pkt 10) Det er en svaghed for FE at de ikke klart har defineret et talent, da talentdefinitionen danner grundlag for miljøet. (Idan 9, 2017:16) I forlængelse af identifikationen er heller ikke talentniveauet i FE klart. FE udtaler selv at talenter sagtens kan være mindre dygtige i dag og at det handler om at se de unge mennesker lykkedes. (Bilag 18:pkt 47+53) Det er en svaghed at både foreninger og talenter påpeger at talentniveauet ikke er højt nok. Talenterne kritiserer FE for mangel på talentniveau ved nogle talenter, og at FE ville være en bedre organisation hvis der blev stillet højere krav og var mere elitefokus. (Bilag 19) Med baggrund i værdianalysen er det en svaghed at FE ikke klart har defineret deres værdisæt, på trods af at de arbejder ud fra værdier som både Team Danmark, foreningerne og talenterne forbinder med talentudviklingsmiljøet.

### 7.5.3 Muligheder

FE udtaler at det sidste ben de mangler for at stå stærkt er en campus, (Bilag 18:pkt 81) hvilket understøttes af FC Fredericia. (Bilag 16:pkt 72) En campus er en realitet for både Odense (Odense, 2018) og Vejle Kommune, (Campus Vejle, 2018) der begge er eliteidrætskommuner. Campus er i begge byer med til at styrke talentudviklingsmiljøet og vil derfor være en stor mulighed for FE. I fremtiden er der mulighed for flere økonomiske ressourcer jævnfør den eksterne analyse. FE udtaler at der er behov for flere ressourcer for at de bedre kan støtte foreningerne både økonomisk og med manpower, så der kan skabes flere gode resultater og dermed flere økonomiske ressourcer. (Bilag 18:pkt 76+85+89) Foreningerne påpeger at øgede ressourcer kræver en god strategi, fokus på dygtige trænere og at være tæt på talenterne i miljøet. (Bilag 16:pkt 12) FE gør det godt, men ikke godt nok, da de mangler ressourcer. (Bilag



15:pkt 42) Muligheden for FE ligger i selv at skaffe flere økonomiske ressourcer, (Idan 10, 2008) hvilket understøttes af Fredericia Kommune. (Bilag 20:pkt 18) Det er en mulighed for FE i teknologiske ændringer med udgangspunkt i deres samarbejdspartner. Team Danmark arbejder innovativt på at udvikle udstyr og elementer der kan være med til at udvikle og forbedre eliteidrætten, (Team Danmark 4, 2018) samtidig med at teknologien kan være med til at styrke eliteidrætten med teknologiske hjælpemidler. (navisen, 2014) Også professionaliseringen er en mulighed for FE. FE udtaler selv, at være talent i dag er en livsstil og kræver professionel håndtering og at udviklingen i foreningslivet arbejder i retning af professionalisering for at de kan følge op med udviklingen og kravene i markedet. (Bilag 18:pkt 38+73) FC Fredericia påtaler at en stigende grad af professionalisering i foreningerne, også vil kræve flere ressourcer i FE i form af at kunne støtte foreningerne. (Bilag 15:pkt 44) Professionaliseringen i foreningslivet har i fremtiden gode betingelser, da der i dag er mange sportsuddannelser der kan være med til at påvirke breddeidrætten. (Videnskab 3, 2011)

#### 7.5.4 Trusler

Individualiseringen i samfundet kan være en trussel for FE, da individet handler på baggrund af målrationalitet og at man kun gør noget hvis det kan fremme ens mål. (Ziehe, 2009:172) Vi tager ansvar for vores egen succes men dermed også hvis vi ender i fiasko som kan føre til følelsen af utilstrækkelighed. (Information, 2011) FE udtaler at talentudviklingen er understøttet af individualiseringen, i form af at talenterne selv vil være i centrum. (Bilag 18:pkt 83) Herimod oplever talenterne i FE at der er for lidt fokus på den individuelle træning og udvikling. (Bilag 19) Inaktivitet og overvægt er også samfundstendenser der kan påvirke FE. Fredericia Triathlon Team oplever at deres medlemmer kommer fra aktive familier, og at inaktivitet og overvægt kan få en generel indvirkning på sport. (Bilag 14:pkt 44) Samfundstendensen omkring stigende kvalitetskrav hentydet at det perfekte er blevet normen for hvad vi forventer og ønsker. (Aldinget, 2017) FE oplever at der er fokus på kvalitet og fleksibilitet, hvilket er med til at gøre foreningsidrætten udfordret. (Bilag 18:pkt 83) Også foreningerne oplever at der er mange tilbud til de unge i dag, så det handler om attraktivitet. (Bilag 16:pkt 66) Hvis de unge ikke er tilfredse med mulighederne, skifter de bare klub. (Bilag 12:pkt 40) Konkurrencen i talentudviklingsmiljøet er en trussel for FE, da de ligger mellem flere eliteidrætskommuner, (Bilag 17:pkt 46) samtidig med at der i talentmiljøet er konkurrence om både gode talenter og de gode trænere. (Bilag 20:pkt 16) Ønsket om at være helt i toppen af talentudvikling og eliteidræt, kræver mange økonomiske ressourcer. (Idan 11, 2015) Den selvorganiserede idræt er også en trussel for FE. Både DeltaSwim og Fredericia Kommune påtaler at der er en udfordring og at den selvorganiserede idræt skal tages seriøst som trussel. (Bilag 12:pkt 62, Bilag 20:pkt 42) Dog er det ofte voksne der deltager i den

selvorganiserede idræt, og FE skal derfor vurdere deres placering i markedet. (Idan 12, 2017) En stor trussel for talentudviklingen i FE er kompetencemanglen og ressource manglen i de frivillige foreninger. (Idan 13, 2014:17) FE oplever at talentudvikling kræver flere ressourcer end de fleste foreninger har både kompetencemæssigt og økonomisk. (Bilag 18:pkt 38+69) De frivillige foreninger har fokus på bredden da den driver klubben og foreningerne har samtidig svært ved at levere på ledelse i henhold til at det er frivillig arbejdskraft. (Bilag 18:pkt 38+57) Ligeledes oplever foreningerne at der er stigende krav til dem, (Bilag 13:pkt 52) samtidig med at de er begrænsende af både økonomiske og menneskelige ressourcer og kompetencer på trods af at de gerne vil talentudviklingen. (Bilag 17:pkt 80+81, Bilag 11:pkt 16) Ressource manglen i de frivillige foreninger er altafgørende for, at der ikke bliver gennemført en god strategi for talentudviklingen. De frivillige ikke har tiden til det enkelte talent. (Bilag 15:pkt 26)

## 7.6 TOWS analyse

Ud fra SWOT analysen dannes der i TOWS analysen mulige strategiske tiltag i henhold til talentudviklingen for FE. (Andersen et. al, 211:90) Da TOWS analysen tager udgangspunkt i SWOT analysen, dannes der strategier ud fra tidligere analyserede interne og eksterne faktorer i FE.



		Intern	
		(S) Styrker	(W) Svagheder
Ekstern	(O) Muligheder	<b>MAXI-MAXI</b> (S4) Skole/Uddannelse + (O1) Campus  (S1) Slogan + (O1) Campus  (S2) Professionel bestyrelse + (O2) Ressourcer	<b>MINI-MAXI</b> (W2) Talentniveau + (O2) Ressourcer  (W3) Værdier + (O4) Professionalisering
	(T) Trusler	<b>MAXI-MINI</b> (T1) Individualisering + (S5) Fokus på det hele menneske	<b>MINI-MINI</b> (T1) Individualisering + (W1) Talentdefinition  (T1) Individualisering + (W2) Talentniveau  (T3) Kvalitetskrav + (W3) Værdier  (T4) Konkurrence + (W2) Talentniveau  (T6) Kompetence/ressourcemangel i frivillige foreninger + (W2) Talentniveau

Kilde: Egen tilvirkning med udgangspunkt i (Andersen et. al, 2011:88-90)

### 7.6.1 MAXI-MAXI

Den første kombination af styrken skole/uddannelse og muligheden om en campus danner en strategi om øget fokus på sammenhæng i uddannelse og det sociale for talenterne. Med baggrund i SWOT styrkes talenterne ofte bogligt af at være med i et talentudviklingsmiljø. FE udtaler at en campus er det sidste ben de mangler for at stå stærkt. Strategien understøttes af fællesskab er med til at motivere til uddannelse, (Idan 14, 2011) samtidig med at der i SWOT er belæg for at en campus er med til at udvikle talentudviklingsmiljøet i andre kommuner. Den anden kombination er styrken i FEs slogan "Talentet i centrum" og muligheden i en campus, der sætter fokus på det enkelte talent og velbefindende. SWOT definerer at FE har et stærk slogan der dog er udfordret, blandt andet da talenterne ikke oplever at slogannet udleveres i hverdagen som beskrevet i den interne analyse. Både FE og FC Fredericia udtaler at en campus vil være med til at styrke talentmiljøet og gøre at FE står stærkt. Et strategitiltag omkring trivsel understøttes af Team Danmarks Talent-HUSET, som netop lægger vægt på trivsel i

talentmiljøet. (Team Danmark 5, 2017) Den tredje kombination er styrken i den professionelle bestyrelse og muligheden i flere ressourcer, der strategisk vil styrke det gode arbejde i FE. Den interne analyse påpeger at den professionelle bestyrelse til dato har været med til at skabe mere struktur i FE, give mere tyngde og større ambitioner til organisationen. Både Fredericia Kommune og foreningerne påpeger i den interne analyse at FE kan styrke sit arbejde ved flere ressourcer. Dette strategiske tiltag er understøttet i både SWOT analysen og den eksterne analyse hvor der påpeges at der er mulighed for flere ressourcer i fremtiden grundet den politiske udvikling. Netop ressourcerne er vigtige for FE, da de understøtter det strategiske arbejde i bestyrelsen og organisationen. (Johnson et. al, 2009:62)

### 7.6.2 MINI-MAXI

Den første kombination er svagheden i talentniveauet og muligheden i ressourcer, da ressourcer strategisk set er en af de vigtigste faktorer for at skabe et konkurrencedygtigt talentniveau. (Idan 15, 2017:14) Både den interne og eksterne analyse peger på at FE kan bruge flere ressourcer i deres talentudviklingsmiljø. I SWOT påpeges at både talenter og foreninger kritiserer talentniveauet. Det er iøjefaldende at talenterne påtaler at der er for mange talenter der ikke har højt nok niveau og at der ikke er høje nok krav til talenterne i FE. Den strategiske mulighed udmunder sig i et større fokus på talentniveau gennem øgede ressourcer. Den anden kombination er svagheden i FEs værdier og muligheden i professionaliseringen. Værdianalysen påtaler at værdierne i FE ikke er klare nok, ligesom SWOT analysen påpeger at FE ikke er klare nok i formidlingen af deres værdisæt, selvom de egentlig har et godt udgangspunkt. Værdierne i FE bliver påvirket at de værdisæt som talenterne kommer med fra deres respektive foreninger. Som SWOT analysen påtaler, kræver det professionalisering i foreningerne for at kunne arbejde med talentudvikling. Dette vil medføre at organisationerne må arbejde med en mere professionel og organisatorisk tilgang. Et strategisk fokus i talentudviklingen igennem stærke værdier er med til at udvikle talentmiljøet ifølge Team Danmark. (Team Danmark 6, 2018) Det strategiske tiltag omhandler en mere professionel tilgang til grundlaget for talentudviklingen.

### 7.6.3 MAXI-MINI

Styrken i FEs fokus på det hele menneske og truslen i individualiseringen, danner en strategi om at talentudviklingen er til for det enkelte talent. Både værdianalysen, SWOT analysen og den eksterne analyse lægger vægt på at det er vigtigt at have fokus på helheden i talentudviklingen. Det handler om at uddanne hele mennesker og at tage et socialt ansvar. Det fremhæves i den eksterne analyse og SWOT analysen at samfundsudviklingen i individualisering er med til at understøtte talentudviklingen. Denne strategiske ændring vil også være med til at

styrke FEs slogan "Talentet i centrum". Strategien omhandler netop det enkelte talents udvikling. Strategien er ydermere understøttet af en undersøgelse om Holbæk Kommune som talentmiljø, der blandt andet fokuserer på at udviklingen af det hele menneske også er med til at definere talentudviklingen. (Idan 16, 2017:17)

#### 7.6.4 MINI-MINI

Den første kombination er truslen i individualiseringen og svagheden i talentdefinitionen, der kræver strategisk klarhed i FE. I både den eksterne analyse og SWOT analysen understøtter individualiseringen talentudviklingen. Samtidig oplever flere talenter at der ikke er nok fokus på hverken det individuelle eller talentniveauet, hvilket er en del af grundlaget for et talentudviklingsmiljø. Strategien omhandler derfor at FE skal være klar over hvilken talentudviklingsorganisation de vil fremstå som igennem deres talentidentifikation, da talentidentifikationen er et af nøgleordene til at udvikle elitesportsudøvere. (Houlihan et. al, 2008:3)

Den anden kombination er truslen i individualisering og svagheden i talentniveauet. Der er både udfordringer og muligheder i individualiseringen og talentniveauet. Denne strategiske mulighed minder om den første kombination i MINI-MINI, da den handler om at styrke talentniveauet gennem fokus på det enkelte talent. Dette strategiske fokus vil styrke FE i deres talentudviklingsmiljø. Den tredje kombination er truslen i stigende kvalitetskrav og svagheden i værdierne. Både værdianalysen og SWOT analysen påpeger at værdierne i FE ikke er klare nok, og at FE ikke formidler disse klart. Samtidig er der i dag stort fokus på kvaliteten, også i talentudviklingsmiljøer. Hvis tilbuddet ikke er godt nok, så søger vi et andet sted hen. FE er placeret mellem flere andre eliteidrætskommuner, og de skal derfor huske på at de skal tilbyde et attraktivt miljø. Ved at have fokus på kvalitet og udstråling af dette gennem værdier, arbejdes der med en mere professionel udstråling, der understøttes af den generelt øgede professionalisering indenfor bredde og eliteidræt. (Videnskab 4, 2011)

Den fjerde kombination er truslen i konkurrencen og svagheden i talentniveauet, der tilsammen peger på øget professionalisering og større fokus på talentniveau. I SWOT analysen kritiseres talentniveauet af både foreninger og flere talenter, hvorimod FE har en opfattelse af at talenter sagtens kan være mindre dygtige. Herudover er der konkurrencen fra andre eliteidrætskommuner der kan være med til at øge kampen om de gode trænere og talenter. FE skal strategisk være klar i definitionen af deres talentniveau, som vil øge den professionelle udstråling og skabe mere struktur i organisationens grundlag for talentudvikling. (Idan 17, 2013)

Den femte kombination er truslen i de manglende kompetencer og ressourcer i de frivillige foreninger og svagheden i talentniveauet. Det er i SWOT analysen påpeget at talentniveauet er kritiseret af både flere talenter og foreninger. Der er i analysen belæg for at flere foreninger udtaler at de mangler ressourcer til at arbejde med talentudviklingen i foreningen som

de egentlig ønsker det. Også i undersøgelsen om Holbæk Kommune påtales det at der er udfordringer i foreningerne med henblik på at de selv skal finansiere talentudviklingen. (Idan 18, 2017:47) Tendensen om manglende ressourcer kan gennem strategiske ændringer hjælpes på vej af FE. Gennem flere ressourcer til FE, vil de have muligheden for at støtte foreningerne i arbejdet med talentudviklingen. FE kan dermed være med til at danne grundlag for en mere struktureret og professionel tilgang til talentudviklingen der kan føre til et højere talentudviklingsniveau.

## 7.7 Tilgangen til en ny strategi

Organisationskulturen er et af de vigtigste elementer i den fremtidige strategi for talentudvikling i FE. Der opleves gennem analysen at der er udfordringer med organisationskulturen i FE, herunder klarhed over anvendelsen af værdisættet samt arbejdet med slogannet "Talentet i centrum". FE er klart bevidst om hvad organisationens formål er og hvad deres placering i markedet er i henhold til talentudvikling. Det er vigtigt at organisationen kan se deres nuværende placering og omverdenen for organisationen i forbindelse med strategiudvikling. (Andersen et. al, 2011:35) "*Culture eats strategy for breakfast*" der modsat Andersen påpeger at kulturen dannes ud fra organisationens strategi. (Kahle et. al, 2014:8) FE skal i 2019 udarbejde en ny samarbejdsaftale med Team Danmark, der også vil være med til at forme talentudviklingen i FE over de næste fire år. FE skal derfor være klare i målsætningen i forbindelse med udformningen af en ny strategi, og kan med fordel opstille operationelle mål. (Skriver et. al, 2012:365) For FE handler det om at gennemarbejde den fremtidige strategi, baseret på interne og eksterne analyser, hidtidige erfaringer i markedet og mulige fremtidstendenser. (Skriver et. al, 2012:353) Drucker definerer at succeskriteriet for fremtidige strategier er at de både systematiseres og planlægges nøje. (Drucker, 196:92) En succesfuld strategi kræver grundig tilrettelæggelse. (Andersen et. al, 2011:57) Dette betyder, at FE på baggrund af deres organisationskultur, værdisæt og nuværende organisationsstrategier skal overveje i hvilken retning de ønsker at FE skal udvikle sig i fremtiden, samt hvad denne udvikling skal medføre organisationen. Den fremtidige strategiske beslutning for talentudviklingen i FE tager udgangspunkt i organisationen selv. I forbindelse med strategiudvikling er der flere perspektiver end organisationen selv som FE skal tage højde for. FEs udvikling er blandt andet baseret på økonomiske ressourcer. Som tidligere beskrevet er bevillingen fra Fredericia Kommune til FE steget over de sidste år. I budgettet for bevillingen for 2019-2021 er der ingen stigning i bevillingsbeløbet fra 2018 på 1.948.000 kr. (Fredericia 4, 2018:46) Dog udtaler Fredericia Kommune at de ikke er afvisende for at støtte FE med flere økonomiske ressourcer imod dokumentation for at disse bliver brugt hensigtsmæssigt og at der kommer flere resultater i talentudviklingen. (Bilag 20:pkt 44) I forbindelse med strategiudvikling, er det vigtigt at FE holder deres fokus på hvad de er i markedet for,

nemlig talenterne, samt hvilket socialt ansvar de påtager sig. (Drucker, 1986:33) FE skal ud fra deres slogan om "Talentet i centrum" identificere de områder som de strategisk vil udvikle eller styrke i fremtiden samt hvilke signaler de vil sende omkring talentarbejde med unge mennesker. Herudover er det vigtigt at FE danner en strategi som de har ressourcer og kompetencer til at arbejde efter, og at det er en strategi der følger tendensen i talentudviklingsmiljøet. (Hoye et. al, 2006:187-188) Der er mange elementer ud over de strategiske tiltag som FE vil udarbejde i forbindelse med den fremtidige talentudvikling. Fælles for alle elementer er at de skal være gennemarbejdede på baggrund af undersøgelser og analyser, og at det kræver mange organisatoriske kræfter at lave strategiske ændringer i en organisation. (Drucker, 2011:5)

## 8 Vurdering

Vurderingen er dannet gennem analysen i henhold til hvilke mulige fremtidige strategier FE kan have for talentudvikling. Vurderingerne tager alle udgangspunkt i talentudviklingen i FE som organisationen ser ud i dag, primær data samt teoretisk og sekundær data belæg herfor.

### 8.1 Vigtige nuværende strategier

Disse er allerede eksisterende strategier ved FE. Igennem analysen er nedenstående strategier uundgåelige for FE at have fokus på i fremtiden, da de er essentielle strategier med mulighed for videre udvikling og øget opmærksomhed.

#### 8.1.1 Det sociale aspekt

Der er flere gange fundet frem til at FE arbejder for at skabe stærke sociale relationer, men at talenterne mangler fokus på det sociale fællesskab på tværs af sportsgrene og alder. Både de samarbejdende foreninger og en tidligere undersøgelse i FE påtaler at det er enormt vigtigt at talenterne har det godt socialt i FE, da talentudviklingsmiljøet fylder meget i talenternes hverdag. For at forbedre fællesskabet og socialitetsfølelsen i FE, er det vigtigt at FE lytter til talenternes kritik. Udviklingen af det sociale aspekt er en intern strategi i FE. Det kræver at FE undersøger og sætter sig ind i talenternes kritik, for på bedst mulig vis at kunne imødekomme talenterne. Dermed kan FE skabe de stærke sociale relationer som er nødvendige for et godt talentudviklingsmiljø, og som vil være med til at skabe større trivsel.

#### 8.1.2 Talentet i centrum

FE arbejder ud fra deres slogan "Talentet i centrum". Både den interne og eksterne analyse påpeger at FE skal arbejde med individualiseringen i samfundet, og derved sætte mere fokus på og flere ressourcer af til det enkelte talent. I både foreningerne og FE er der mangel på økonomiske eller menneskelige ressourcer for at kunne have strategier for hvert talent

og deres udvikling. Det individuelle fokus i talentudviklingen og dermed talentet i centrum, er vigtigt at understrege. Talenterne ønsker mere individuelt fokus, og dette fokus skal FE arbejde strategisk med for i højere grad at leve op til deres slogan. Det vigtige ved denne strategi og samtidig slogan er, at FE holder for øje at det ikke blot bliver en fælles strategi for alle talenter. Arbejdet med talentet i centrum skal opleves af talenterne selv. Det er de enkelte talenter der er omdrejningspunktet for FE, og det er derfor dem der skal være fokus på i strategiske beslutninger. Igen er der tale om en intern strategisk ændring i FE. Strategien kræver at FE gør det klart, hvordan de specifikt vil arbejde med tilgangen til talentudvikling.

## 8.2 Mulige fremtidsstrategier

Vurderingen af FEs mulige fremtidsstrategier for talentudvikling tager udgangspunkt i samfundsudviklingen indenfor talentudvikling understøttet af projektets analyse.

### 8.2.1 Talentniveauet

I SWOT analysen er det påpeget at talentdefinitionen er med til at danne grundlag for talentudviklingsmiljøet. Både flere foreninger og talenter kritiserer FE for ikke at have nok fokus på talentniveauet. Talenterne savner et fokus på elitesporten og højere niveau i træningen og foreningerne oplever at et sådant fokus er med til at motivere talenter. FE skal huske på at de arbejder med talentudvikling og at det skal kræve et bestemt niveau for at være en del af miljøet. Det vil derfor være strategisk fordelagtigt for FE at de fastlægger en nærmere grænse for hvad et talent defineres ved. En talentdefinition skal være grundlæggende og med mulighed for differentiering, men med fokus på at det er talenter der kan bidrage positivt til miljøet. Et højere talentniveau vil være med til at motivere talenterne, og vil samtidig betyde at de medvirkende talenter der ikke ønsker talentudviklingen nok, ikke vil demotivere andre talenter. Med fordel kan FE udnytte individualiseringen i samfundet, ved strategisk at sætte mere fokus på eliten og det enkelte talents muligheder.

### 8.2.2 Professionalisering

Professionaliseringen indenfor breddeidræt er en tendens som FE strategisk kan arbejde med til deres fordel. Alle de samarbejdende foreninger udtrykker at de mangler ressourcer og kompetencer for at kunne arbejde optimalt med talentudvikling. Arbejde med talentudvikling kræver stærke organisationer med struktureret og organiseret arbejde, hvilket kræver ressourcer. Analysen underbygger at talentudviklingen i dag er en livsstil og at dette kræver en professionel håndtering. Samfundstendensen om professionalisering understøtter det kvalitetskrav der udvikles i samfundet. Også Team Danmark understøtter tankegangen i den professionelle håndtering af talentudviklingen i TOWS analysen.



Analysen definerer samtidig at en professionalisering i FEs værdier og formidling, vil være med til at understøtte professionaliseringen i foreningerne, og derved udvikle attraktiviteten i miljøet. Ved at danne en strategisk mere professionel tilgang til arbejdet med talentudvikling og herigennem organisatorisk støtte til foreningerne, vil foreningerne have muligheden for at arbejde stærkere med talentudvikling, hvilket vil være fordelagtigt for talentudviklingen og FE.

### 8.2.3 Ressourcer

Strategien om ressourcer er baseret på at både foreningerne og FE udtrykker at de mangler økonomiske ressourcer for at kunne arbejde optimalt med talentudvikling. Fredericia Kommune udelukker ikke at FE kan få flere ressourcer i fremtiden. De påtaler at der skal være flere resultater for at bevillingen øges, og at der også er en mulighed i at FE selv kan skaffe flere økonomiske ressourcer. Som analysen også påtaler, kræver et godt talentniveau mange ressourcer. Det er en trussel for FE at foreningerne ikke har de ressourcer de ønsker til talentudvikling. FE skal derfor også være klar til at støtte foreningernes talentudvikling i det fremtidige samarbejde. FE skal strategisk set være klar i formidlingen om hvad de bruger deres økonomiske ressourcer på i forbindelse med talentudviklingen, således at de får mest muligt ud af de ressourcer de har til rådighed. Ved strategisk at udnytte midlerne til at forbedre talentudviklingsmiljøet og dermed øge sandsynligheden for gode resultater, øger FE også muligheden for større økonomisk støtte fra Fredericia Kommune. Herudover er der en stor mulighed i at FE selv kan skaffe økonomiske ressourcer.

### 8.2.4 Campus

En campus vil være det sidste ben som FE mangler for at stå stærkt som eliteidrætskommune. Analysen underbygger at både Fredericia Kommune, FE og de samarbejdende foreninger udtaler at en campus vil være fordelagtig. Herudover er der flere andre eliteidrætskommuner der har en campus, og det vil derved styrke FEs konkurrenceevne i henhold til at tiltrække talenter udefra kommunen. Strategien om en campus underbygger ikke blot at det er et aktiv. En campus vil også være med til at danne grundlag for et talentmiljø for unge mennesker, der vil være med til at skabe sociale relationer. I TOWS analysen er det præsenteret at et sådan fællesskab kan være med til at motivere talenterne til at klare sig godt i deres uddannelser. Strategien om en campus vil altså ikke kun styrke FE, men også det fokus de har på det hele menneske og slogannet "Talentet i centrum" som FE har. Talenterne får muligheden for at bo i miljøet, og at de ved siden af deres sport kan tage deres uddannelse.

## 9 Konklusion

Foreningerne, FE, talenterne og Fredericia Kommune er enige om at talentudviklingsmiljøet er til for talenterne og helheden i deres hverdag. Igennem analysen er der præsenteret flere mulige tilgange til den fremtidige talentudvikling. Analysen udmunder sig i vurderingen i form af to strategier for fremtiden som FE allerede har fokus på men som bør styrkes og fire strategier som FE bør sætte mere fokus på. Den første strategi er fokus på det sociale miljø i FE, hvor specielt talenterne mangler fællesskab og hvortil både foreningerne og Fredericia Kommune underbygger at det sociale aspekt er enormt vigtigt. Strategimulighed to omhandler at FEs slogan "Talentet i centrum" skal være tydeligere i talentudviklingen. FE skal i fremtiden lægge mere fokus på individualiteten i talentudviklingen, da denne er savnet fra talenterne. Strategimulighed tre omhandler talentniveauet. Ifølge både talenter og foreninger er der i dag for lavt et talentniveau, hvilket kan være med til at ødelægge dele af det ellers gode talentudviklingsmiljø som FE har. Strategimulighed fire omhandler udviklingen af professionaliseringen i foreningerne. God talentudvikling kræver en stærk organisatorisk struktur, hvilket gælder for både FE og foreningerne. Strategien omkring professionalisering er understøttet af den femte strategi omkring ressourcer. Alle parter i undersøgelsen påtaler at FE mangler ressourcer for at gøre det godt nok, og det vil derfor være til fordel for FE strategisk at arbejde med muligheden for flere ressourcer, hvilket ikke er udelukket fra Fredericia Kommunes side. Den sidste strategi som FE bør sætte fokus på er en campus, der vil styrke FE både konkurrencemæssigt overfor andre eliteidrætskommuner og miljøet for talenterne.

## 10 Litteraturliste

### 10.1 Bøger, boguddrag, rapporter, artikler og tidsskrifter

Andersen, I., (2013) 5. udgave: *Den skinbarlige virkelighed – Vidensproduktion i samfundsvidenskaberne*, Frederiksberg, Danmark

Andersen, F., R., Jensen, B., W., Jepsen, K., Olsen, M., R., Schmalz, P., (2011) 4. udgave: *International markedsføring*, København, Danmark

Borch, M., Fester, M., Kirkegaard, K., L., Gottlieb, P., Gudnitz, J., Bernth, M., D., (2013) 1. udgave: *Idrætsforeninger i Danmark – rammer og vilkår*, Brøndby, Danmark

Carroll, A., B., (1991): *The Pyramid of Corporate Social responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*

Dewey, J., (1908): *The Journal of Philosophy, Psychology and Scientific Methods: What does Pragmatism Mean by Practical?*

Dewey, J., (1916): *The Journal of Philosophy, Psychology and Scientific Methods: The Pragmatism of Peirce*

Drucker, P., F., (1986) *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*, USA

Drucker, P., F., (2011): *The Practice of Management*, New York, USA

Haguem P., Cupman, J., Harrison, M., Truman, O., (2016) 3. udgave: *Market Research in Practice – An Introduction to Gaining Greater Market Insight*

Houlihan, B., Green, M., (2008): *Comparative Elite Sport Development: systems, structures and public policy*, Oxford, United Kingdom

Hoye, R., Smith, A., Westerbeek, H., Stewart, B., Nicholson, M., (2006): *Sport Management Principles and Applications*, Burlington, Massachusetts, USA

Johnson, G., Scholes, K., Whittington, R., (2009), Pearson Education Limited: *Fundamentals of strategy*, Essex, England

Jones, I., Gratton, C., (2004): *Research Methods for Sport Studies*, Routledge

Kahle., L., R., Gurel-Atay, E., (2014): *Communicating Sustainability for the Green Economy* London, England

Kristiansen, E., Pedersen, H., C., Kjær, N., K., (2011) 3. udgave 1. oplæg: *Guide til spørgeskemaundersøgelser, interview og observationer*, Danmark

Lau, M., Leifelt, N., Hessner, T., (2005): *Projektledelse / metoder og redskaber til gennemførelse af opgave- og strukturreformen*, København, Danmark

Lægaard, J., Vest, M., (2005): *Strategi i vindervirksomheder*, Danmark

Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., (2009) 5. udgave: *Research methods for business students*, Essex, England

Schein, E., H., (2010) fjerde udgave: *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, Californien, USA

Skinner, J.: Kapitel 5 - *Sport Social Responsibility*, boguddrag i PDF fra undervisningen på UCN

Smith, A., C., T., (2008) first edition: *Introduction to Sport Marketing*, Burlingon, Massachusetts, USA

Smith, A., C., T., Westerbeek, H., M., (2007): *Sport as a Vehisle for Deploying Corporate Social Responsibility*, Australien

Thing, L., F., Ottesen, L., S., (2015) 2. udgave: *Metoder I idræts- og fysioterapiforskning*, København, Danmark

Ziehe, T., (2009): *Contemporary Theories of Learning - Learning Theorists...in their own word*, New York, USA

## 10.2 Websider

[www.altinget.dk](https://www.altinget.dk/social/artikel/professor-krav-om-perfektion-er-et-overgreb-paa-vores-boern) : <https://www.altinget.dk/social/artikel/professor-krav-om-perfektion-er-et-overgreb-paa-vores-boern> (tilgået d. 18. december 2018)

[www.berlingske.dk](https://www.berlingske.dk/politik/600.000-flere-danskere-skal-have-pulsen-op-og-dyrke-idraet) : <https://www.berlingske.dk/politik/600.000-flere-danskere-skal-have-pulsen-op-og-dyrke-idraet> (tilgået d. 11. december 2018)

[www.campusvejle.dk](https://www.campusvejle.dk/campus-vejle-sportscollege/om-campus-vejle-sportscollege.html) : <https://www.campusvejle.dk/campus-vejle-sportscollege/om-campus-vejle-sportscollege.html> (tilgået d. 18. december 2018)

[www.dr.dk](https://www.dr.dk/nyheder/viden/naturvidenskab/forbund-behov-stoerre-og-mere-professionelle-idraetsforeninger) : <https://www.dr.dk/nyheder/viden/naturvidenskab/forbund-behov-stoerre-og-mere-professionelle-idraetsforeninger> (tilgået d. 9. december 2018)

Evaluering 2008-2011 [www.fredericiaeliteidraet.dk](http://www.fredericiaeliteidraet.dk) : [http://www.fredericiaeliteidraet.dk/images/dokumenter/evaluering\\_web.pdf](http://www.fredericiaeliteidraet.dk/images/dokumenter/evaluering_web.pdf) (tilgået d. 3. december 2018)

Evaluering 2012-2015 [www.fredericiaeliteidraet.dk](http://www.fredericiaeliteidraet.dk) : <http://www.fredericiaeliteidraet.dk/images/dokumenter/Fredericia-Eliteidrtskommune-2012-16-Evaluering-af-Team-Danmark-samarbejde.PDF> (tilgået d. 3. december 2018)

[www.fredericia.dk](https://www.fredericia.dk) 1 : <https://www.fredericia.dk/borger/kultur-fritid/eliteidraet> (tilgået d. 16. december 2018)

[www.fredericia.dk](https://www.fredericia.dk) 2 : [https://www.fredericia.dk/sites/default/files/acadre/Files\\_2222\\_2238934/bilag\\_1\\_-\\_fredericia\\_idraetsraad\\_kommissorium\\_2018.pdf](https://www.fredericia.dk/sites/default/files/acadre/Files_2222_2238934/bilag_1_-_fredericia_idraetsraad_kommissorium_2018.pdf) (tilgået d. 11. december 2018)

[www.fredericia.dk](https://www.fredericia.dk) 3 : <https://www.fredericia.dk/politik/planer-politikker-strategier/politikker/kultur-idraets-fritidspolitikken> (tilgået d. 11. december 2018)

[www.fredericia.dk](http://ipaper.ipapercms.dk) 4 : <http://ipaper.ipapercms.dk/fredericiaKommune/Okonomi/budgetlaegning-2018-2021/budget-2018-samt-overslag-2019-2021/budget-2018-samt-budgetoverslag-2019-2021/?page=48> (tilgået d. 17. december 2018)

[www.fredericiaeliteidraet.dk](http://www.fredericiaeliteidraet.dk) 1 : <http://www.fredericiaeliteidraet.dk/vaerd-at-vide/vores-magasin-2> (tilgået d. 10.+14. december 2018)

[www.frivillighed.dk](https://frivillighed.dk) : <https://frivillighed.dk/foreningsportalen/hvad-er-en-forening> (tilgået d. 6. december 2018)

[www.idan.dk](https://www.idan.dk) 1 : <https://www.idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2009/780foreningstal/> (tilgået d. 29. december 2018)

[www.idan.dk](https://www.idan.dk) 2 : [https://www.idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2016/a866\\_konference-idraet-paa-tvaers/](https://www.idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2016/a866_konference-idraet-paa-tvaers/) (tilgået d. 11. december 2018)

[www.idan.dk](http://www.idan.dk) 3 :

[http://www.idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2016/a827\\_danskernes-idraetsdeltagelse-har-toppet/](http://www.idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2016/a827_danskernes-idraetsdeltagelse-har-toppet/) (tilgået d. 11. december 2018)

[www.idan.dk](https://www.idan.dk/vidensbank/downloads/sport-policy-factors-leading-to-international-sporting-success-(spliss)/2b831502-c6aa-408e-a7bd-a30800a59764) 4: [https://www.idan.dk/vidensbank/downloads/sport-policy-factors-leading-to-international-sporting-success-\(spliss\)/2b831502-c6aa-408e-a7bd-a30800a59764](https://www.idan.dk/vidensbank/downloads/sport-policy-factors-leading-to-international-sporting-success-(spliss)/2b831502-c6aa-408e-a7bd-a30800a59764) (tilgået d. 18. december 2018)

[www.idan.dk](https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf) 5 : <https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf> (tilgået d. 18. december 2018)

[www.idan.dk](https://idan.dk) 6 :

<https://idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2012/a270meningelite/> (tilgået d. 18. december 2018)

[www.idan.dk](https://idan.dk) 7 :

[https://idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2017/a988\\_idraetsklasser-hjaelper-unge-talenter-paa-vej/](https://idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2017/a988_idraetsklasser-hjaelper-unge-talenter-paa-vej/) (tilgået d. 18. december 2018)

[www.idan.dk](https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf) 8 : <https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf> (tilgået d. 19. december 2018)

[www.idan.dk](https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf) 9 : <https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf> (tilgået d. 18. december 2018)

[www.idan.dk](https://idan.dk) 10 :

<https://idan.dk/nyhedsoversigt/kommentarer/2008/040teamdanimarkkommentar/> (tilgået d. 18. december 2018)

[www.idan.dk](https://idan.dk) 11 :

[https://idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2015/a726\\_medaljer-kraever-penge-og-effektivitet/](https://idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2015/a726_medaljer-kraever-penge-og-effektivitet/) (tilgået d. 18. december 2018)

[www.idan.dk](https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf) 12: <https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf> (tilgået d. 18. december 2018)

[www.idan.dk](https://www.idan.dk/vidensbank/downloads/sport-policy-factors-leading-to-international-sporting-success-(spliss)/2b831502-c6aa-408e-a7bd-a30800a59764) 13 : [https://www.idan.dk/vidensbank/downloads/sport-policy-factors-leading-to-international-sporting-success-\(spliss\)/2b831502-c6aa-408e-a7bd-a30800a59764](https://www.idan.dk/vidensbank/downloads/sport-policy-factors-leading-to-international-sporting-success-(spliss)/2b831502-c6aa-408e-a7bd-a30800a59764) (tilgået d. 18. december 2018)



[www.idan.dk](http://www.idan.dk) 14 : <https://idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2011/a129medlemsundersoegelseudd/> (tilgået d. 20. december 2018)

[www.idan.dk](http://www.idan.dk) 15 : <https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf> (tilgået d. 20. december 2018)

[www.idan.dk](http://www.idan.dk) 16 : <https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf> (tilgået d. 20. december 2018)

[www.idan.dk](http://www.idan.dk) 17 : <https://www.idan.dk/nyhedsoversigt/nyheder/2013/a457danskeelite/> (tilgået d. 20. december 2018)

[www.idan.dk](http://www.idan.dk) 18 : <https://idan.dk/vidensbank/downloads/holbaek-kommune-som-talentmiljoe/ed8d33d4-b342-4aa2-99d5-a89c0095ecdf> (tilgået d. 20. december 2018)

[www.information.dk](http://www.information.dk) : <https://www.information.dk/debat/2011/11/individualiseringen-00ernes-virkelige-vaerdikamp> (tilgået d. 18. december 2018)

Magasin <https://indd.adobe.com/view/1aedc9cf-c73f-4278-b976-d255cba649e7> (tilgået d. 10. december 2018)

[www.navisen.dk](http://www.navisen.dk) : <http://navisen.dk/blog/team-danmark-vil-sikre-elitesporten-i-teknologisk-kaplob/> (tilgået d. 18. december)

[www.odense.dk](http://www.odense.dk) : <https://www.odense.dk/presse/pressemeddelelser/pressemeddelelser-2018/odense-elite-college-krydser-maalstregen-i-2019> (tilgået d. 18. december 2018)

[www.ordnet.dk](http://www.ordnet.dk) 1 : <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=samarbejde> (tilgået d. 6. december 2018)

[www.ordnet.dk](http://www.ordnet.dk) 2 : <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=fremtid> (tilgået d. 6. december 2018)

[www.politikken.dk](http://www.politikken.dk) : <https://politiken.dk/debat/art5562714/Verdensklasse-kommer-ikke-af-sig-selv> (tilgået d. 3. december 2018)

[www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk) 1 :  
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=202909> (tilgået d. 14. november 2018)

[www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk) 2 :  
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=157954> (tilgået d. 14. november 2018)

[www.sst.dk](http://www.sst.dk) : <https://www.sst.dk/da/sundhed-og-livsstil/overvaegt>  
(tilgået d. 11. december 2018)

[www.teamdanmark.dk](http://www.teamdanmark.dk) 1 : <https://www.teamdanmark.dk/vores-arbejde/talantarbejde/> (tilgået d. 5.+7. december 2018)

[www.teamdanmark.dk](http://www.teamdanmark.dk) 2 :  
[https://umbraco.teamdanmark.dk/media/1160/2017-04-18\\_talenthuset\\_-\\_vaerdisaet\\_for\\_talentudvikling\\_i\\_dansk\\_idraet.pdf?](https://umbraco.teamdanmark.dk/media/1160/2017-04-18_talenthuset_-_vaerdisaet_for_talentudvikling_i_dansk_idraet.pdf?)  
(tilgået d. 7. december 2018)

[www.teamdanmark.dk](http://www.teamdanmark.dk) 3 :  
<https://umbraco.teamdanmark.dk/media/1546/fredericia-underskrevet-aug-2016.pdf?> (tilgået d. 11. december 2018)

[www.teamdanmark.dk](http://www.teamdanmark.dk) 4 :  
[https://umbraco.teamdanmark.dk/media/1160/2017-04-18\\_talenthuset\\_-\\_vaerdisaet\\_for\\_talentudvikling\\_i\\_dansk\\_idraet.pdf?](https://umbraco.teamdanmark.dk/media/1160/2017-04-18_talenthuset_-_vaerdisaet_for_talentudvikling_i_dansk_idraet.pdf?)  
(tilgået d. 20. december 2018)

[www.teamdanmark.dk](http://www.teamdanmark.dk) 5 : <https://www.teamdanmark.dk/vores-arbejde/praestationsoptimering> (tilgået d. 18. december 2018)

[www.teamdanmark.dk](http://www.teamdanmark.dk) 6 : <https://teamdanmark.dk/vores-arbejde/talantarbejde> (tilgået d. 20. december 2018)

[www.tvsyd.dk](http://www.tvsyd.dk) : <https://www.tvsyd.dk/artikel/frivillige-lige-saa-vigtige-som-oekonomien> (tilgået d. 29. december 2018)

[www.videnskab.dk](http://www.videnskab.dk) 1 : <https://videnskab.dk/krop-sundhed/vi-overser-fremtidens-fodboldstjerner> (tilgået d. 9. december 2018)

[www.videnskab.dk](http://www.videnskab.dk) 2 : <https://videnskab.dk/teknologi-innovation/vi-former-teknologien-men-den-former-ogsaa-os> (tilgået d. 11. december 2018)

[www.videnskab.dk](http://www.videnskab.dk) 3 : <https://videnskab.dk/kultur-samfund/idraet-gar-fra-forening-til-forretning> (tilgået d. 18. december 2018)

[www.videnskab.dk](https://www.videnskab.dk) 4\_: <https://videnskab.dk/kultur-samfund/idraet-gar-fra-forening-til-forretning> (tilgået d. 20. december 2018)

## 11 Bilag

### 11.1 Bilag 1: Personligt interview med Kirsten Detlef

**Formålet** med interviewet er at få en informant med erfaring og et realistisk billede omkring den aktuelle forening, hvilke værdier denne forening har og hvordan foreningen mener at de lever op til disse værdier, hvad foreningen forbinder med talentudvikling og hvordan foreningen arbejder med talentudvikling samt hvilke udfordringer og eventuelle fremtidsmuligheder der kan være.

**Informanten** er ved DeltaSwim Kirsten Detlef, der er cheftræner for talenterne. Kirsten har arbejdet ved DeltaSwim siden oktober 2017 og har derfor en god viden om hvordan foreningen arbejder med og udvikler talenter. Her er der tale om et individuelt kvalitativt interview, idet der er én informant, og der indsamles dermed kvalitativ data idet der føres en samtale og udtrykkes meninger.

**Længde** af interview er på max 30-45 min

Personligt:

1. Hvor længe har du arbejdet i DeltaSwim?
2. Hvor mange års erfaring har du i at arbejde med talenter?
3. Hvordan vil du definere et talent?
4. Hvad forbinder du med de talenter i har i jeres forening?
5. Hvordan synes du at det er optimalt at arbejde med talenter? Hvis der tages udgangspunkt i om der arbejdes ud fra faste strategier og fremgangsmetoder, eller om der skal være tale om overordnede strategier og herunder mere frie tøjler at arbejde ud fra.
6. Som talenttræner, oplever du så at der er stor fokus på talentudviklingen?

Foreningen DeltaSwim:

7. Hvor meget erfaring har den nuværende bestyrelse i DeltaSwim?
8. Hvad er din erfaring med den nuværende bestyrelse?
9. Har den nuværende bestyrelse tidligere erfaring med at arbejde med talentudvikling?
10. Hvordan definerer i et talent i jeres forening?
11. Hvad er DeltaSwims budskab med talentarbejde?
12. Hvilket fokus har foreningens bestyrelse på talentarbejde?
13. Hvad er DeltaSwims mål med talentarbejde?
14. Har foreningen en strategiplan for at arbejde med udvikling af talenter i foreningen?
  - Hvad indebærer denne strategiplan?

15. Hvordan oplever du at foreningen arbejder med jeres talenter?
16. Når man ser på jeres tabel over holdinddelingen fylder konkurrenceafdelingen meget. Er det også realiteten i DeltaSwim eller hvordan oplever du foreningens fokus?
17. Konkurrenceafdelingen i DeltaSwim har en vision om at have et stærkt talentudviklingsmiljø med mulighed for at kunne rumme dygtige juniorsvømmere, hvordan opfylder de denne vision?
18. Konkurrenceafdelingen har værdierne sammenhold, ansvarlighed, udvikling og respekt. Hvordan opfylder foreningen disse værdier, og hvordan opleves de værdier som talenttræner?
19. Hvordan ønsker DeltaSwim at udvikle sig som forening i fremtiden?
20. Hvordan ser DeltaSwim ud om 5-10 år?

#### Fredericia Eliteidræt:

21. Hvilken opfattelse har du af Fredericia Eliteidræt?
22. Hvordan synes du at jeres samarbejde omkring talenterne er med Fredericia Eliteidræt?
23. Hvad fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?
24. Kan du sætte ord på nogle ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt der ikke fungerer så godt?
25. Synes du, at der er mulighed for at udvikle samarbejdet omkring talentarbejde med Fredericia Eliteidræt?
26. Er der noget ved Fredericia Eliteidræt som du synes kan udvikles eller muligvis ændres?

#### Fremtiden:

27. Hvordan tror du at talentarbejde vil udvikle sig over de næste 5 til 10 år?
28. Mener du at jeres forening kan udvikle sig i henhold til talentarbejde, hvis ja hvordan?
29. Hvordan ser du samarbejdet mellem Fredericia Eliteidræt og jeres forening i fremtiden?
30. Har du andet du gerne vil tilføje omkring talentarbejde og talentudvikling?

## 11.2 Bilag 2: Personligt interview med Jesper von Seelen

**Formålet** med dette interview er at få en vinkel på fra foreningens side, hvor det ikke er den aktuelle person der arbejder med talenterne der skal udtrykke sig omkring foreningen. Det vil her være spændende at se hvor meget bestyrelsen rent faktisk har fokus på talenterne, og hvor meget bestyrelsen ved om talentudvikling.

**Informanten** er Jesper von Seelen der er en del af bestyrelsen i DeltaSwim, og har dermed indsigt i foreningens strategier, fremtidsplaner, værdier og lignende. Informanten har dermed god erfaring med foreningen og har en god fornemmelse af hvordan foreningen både arbejder og udtrykker sig. Interviewet er et individuelt kvalitativt interview, idet der er én informant, og der indsamlet dermed kvalitativ data da der føres en samtale og udtrykkes meninger.

**Længde** af interview max 30-45 min.

Foreningen:

1. Hvad er bestyrelsens erfaring med talentarbejde og talentudvikling?
2. Hvordan samarbejder og kommunikerer i bestyrelse og trænere/ledere imellem omkring talentarbejde?
3. Hvordan definerer i et talent i jeres forening?
4. Hvad er DeltaSwims mål med at have talenter?
5. Hvad betyder det for DeltaSwim at have en konkurrenceafdeling og dermed talenter?
6. Hvad er jeres procedure når I har et medlem der udviser talent?
7. Hvor meget fylder talentarbejde i jeres samlede strategi for foreningen?
8. Hvad er jeres strategi for at arbejde med udvikling af talenter?
9. Hvad forbinder i med de talenter i har i jeres forening?
10. Hvordan synes i at det er optimalt at arbejde med talenter?
11. Hvordan arbejder i så med talentudvikling i DeltaSwim?
12. Hvordan formidler i jeres budskab om arbejdet med talenter?
13. Hvordan har jeres trænere fokus på udvikling af talenter?
14. Hvad er bestyrelsens erfaring med at have en talenttræner, og hvordan oplever i at hun arbejder med talenterne?
15. Hvor stor og hvilken betydning har konkurrenceafdelingen for DeltaSwim?
16. Konkurrenceafdelingen i DeltaSwim har en vision om at have et stærkt talentudviklingsmiljø med mulighed for at kunne rumme dygtige juniorsvømmere, hvordan opfylder i denne vision?



17. Konkurrenceafdelingen har værdierne sammenhold, ansvarlighed, udvikling og respekt. Hvordan opfylder i som forening disse værdier?

Fredericia Eliteidræt:

18. Hvilken opfattelse har bestyrelsen af Fredericia Eliteidræt?
19. Hvordan synes du at jeres samarbejde omkring talenterne er med Fredericia Eliteidræt?
20. Hvad fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?
21. Kan du sætte ord på nogle ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt der ikke fungerer så godt?
22. Synes du, at der er mulighed for at udvikle samarbejdet omkring talentarbejde med Fredericia Eliteidræt?
23. Er der noget ved Fredericia Eliteidræt som du synes kan udvikles eller muligvis ændres?

Fremtiden:

24. Føler i at der er mulighed for at udvikle på den strategi i har omkring talentarbejde og talentudvikling? Hvis ja, hvordan?
25. Hvordan ønsker DeltaSwim at udvikle sig som forening i fremtiden, og hvordan ønsker i som forening at se ud om 5-10 år?
26. Hvordan ser i arbejdet med talenter og talentudvikling om 5 til 10 år?
27. Tror du at talentmiljøet vil udvikle sig omkring aktuelle tendenser i samfundet?
28. Hvordan ser i samarbejdet mellem Fredericia Eliteidræt og jeres forening i fremtiden?
29. Har du andet du gerne vil tilføje omkring talentarbejde, talentudvikling eller jeres forening?

### 11.3 Bilag 3: Personligt interview med Boris Bjulver

**Formålet** med interviewet er at få en informant med erfaring og et realistisk billede omkring den aktuelle forening, hvilke værdier denne forening har og hvordan foreningen mener at de lever op til disse værdier, hvad foreningen forbinder med talentudvikling og hvordan foreningen arbejder med talentudvikling samt hvilke udfordringer og eventuelle fremtidsmuligheder der kan være.

**Informanten** er ved Fredericia Triathlon Team Boris Bjulver, der er tidligere træner for talenterne med mange års erfaring i Fredericia Triathlon Team. Boris har arbejdet ved Fredericia Triathlon Team i over 20 år og har derfor en god viden om hvordan foreningen arbejder med og udvikler talenter. Her er der tale om et individuelt kvalitativt interview, idet der er én informant, og der indsamles dermed kvalitativ data idet der føres en samtale og udtrykkes meninger.

**Længde** af interview er på max 30-45 min

Personligt:

1. Hvor lang en periode var du talenttræner ved Fredericia Triathlon Team?
2. Hvor mange års erfaring har du i alt i at arbejde med talenter?
3. Hvordan vil du definere et talent?
4. Hvad forbinder du med de talenter i har i triatlon?
5. Hvordan synes du at det er optimalt at arbejde med talenter? Hvis der tages udgangspunkt i om der arbejdes ud fra faste strategier og fremgangsmetoder, eller om der skal være tale om overordnede strategier og herunder mere frie tøjler at arbejde ud fra.
6. Som talenttræner, oplever du så at der er stor fokus på talentudviklingen?

Foreningen Fredericia Triathlon Team:

7. Hvor meget erfaring har den nuværende bestyrelse?
8. Hvad er din erfaring med den nuværende bestyrelse?
9. Har den nuværende bestyrelse tidligere erfaring med at arbejde med talentudvikling?
10. Hvordan definerer i et talent i jeres forening?
11. Hvad er Fredericia Triathlon Teams budskab med talentarbejde?
12. Hvilket fokus har foreningens bestyrelse på talentarbejde?
13. Hvad er triatlons mål med talentarbejde?
14. Har foreningen en strategiplan for at arbejde med udvikling af talenter i foreningen?

- Hvad indebærer denne strategiplan?
- 15. Hvordan oplever du at foreningen arbejder med jeres talenter?
- 16. Hvordan ønsker Fredericia Triathlon Team at udvikle sig som forening i fremtiden?
- 17. Hvordan ser Fredericia Triathlon Team ud realistisk om 5-10 år?

#### Fredericia Eliteidræt:

- 18. Hvilken opfattelse har du af Fredericia Eliteidræt?
- 19. Hvordan synes du at jeres samarbejde omkring talenterne er med Fredericia Eliteidræt?
- 20. Hvad fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?
- 21. Kan du sætte ord på nogle ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt der ikke fungerer så godt?
- 22. Synes du, at der er mulighed for at udvikle samarbejdet omkring talentarbejde med Fredericia Eliteidræt?
- 23. Er der noget ved Fredericia Eliteidræt som du synes kan udvikles eller muligvis ændres?

#### Fremtiden:

- 24. Hvordan tror du at talentarbejde vil udvikle sig over de næste 5 til 10 år?
- 25. Mener du at jeres forening kan udvikle sig i henhold til talentarbejde, hvis ja hvordan?
- 26. Hvordan ser du samarbejdet mellem Fredericia Eliteidræt og jeres forening i fremtiden?
- 27. Har du andet du gerne vil tilføje omkring talentarbejde og talentudvikling?

## 11.4 Bilag 4: Personligt interview med Tine Scheuer

**Formålet** med dette interview er at få en vinkel på fra foreningens side, hvor det ikke er den aktuelle person der arbejder med talenterne der skal udtrykke sig omkring foreningen. Det vil her være spændende at se hvor meget bestyrelsen rent faktisk har fokus på talenterne, og hvor meget bestyrelsen ved om talentudvikling.

**Informanten** er Tine Scheuer der er en del af bestyrelsen i Fredericia Triathlon Team, og har dermed indsigt i foreningens strategier, fremtidsplaner, værdier og lignende. Informanten har dermed god erfaring med foreningen og har en god fornemmelse af hvordan foreningen både arbejder og udtrykker sig. Interviewet er et individuelt kvalitativt interview, idet der er én informant, og der indsamlet dermed kvalitativ data da der føres en samtale og udtrykkes meninger.

**Længde** af interview max 30-45 min.

Foreningen:

1. Hvad er bestyrelsens erfaring med talentarbejde og talentudvikling?
2. Hvordan samarbejder og kommunikerer i bestyrelse og trænere/ledere imellem omkring talentarbejde?
3. Hvordan definerer i et talent i Fredericia Triathlon Team?
4. Hvad er jeres mål med at have talenter?
5. Hvad betyder det for Fredericia Triathlon Team at have en konkurrenceafdeling og dermed talenter?
6. Hvad er jeres procedure når I har et medlem der udviser talent?
7. Hvor meget fylder talentarbejde i den samlede strategi for foreningen?
8. Hvad er jeres strategi for at arbejde med udvikling af talenter?
9. Hvad forbinder i med de talenter i har i Fredericia Triathlon Team?
10. Hvordan synes i at det er optimalt at arbejde med talenter?
11. Hvordan arbejder i så med talentudvikling i Fredericia Triathlon Team?
12. Hvordan formidler i jeres budskab om arbejdet med talenter?
13. Hvordan har jeres trænere fokus på udvikling af talenter?
14. I har en vision om at have triatleter af egen avl med på landsholdt. Hvordan lever i op til denne vision?

Fredericia Eliteidræt:

15. Hvilken opfattelse har bestyrelsen af Fredericia Eliteidræt?
16. Hvordan synes du at jeres samarbejde omkring talenterne er med Fredericia Eliteidræt?

17. Hvad fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?
18. Kan du sætte ord på nogle ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt der ikke fungerer så godt?
19. Synes du, at der er mulighed for udvikling af samarbejdet omkring talenterne med Fredericia Eliteidræt?
20. Er der noget ved Fredericia Eliteidræt som du synes kan udvikles eller muligvis ændres?

Fremtiden:

21. Føler i at der er mulighed for at udvikle på den strategi i har omkring talentarbejde og talentudvikling? Hvis ja, hvordan?
22. Hvordan ønsker Fredericia Triathlon Team at udvikle sig som forening i fremtiden?
23. Hvordan tror du realistisk set at Fredericia Triathlon Team ser ud om 5-10 år?
24. Hvordan ser i arbejdet med talenter og talentudvikling om 5 til 10 år?
25. Tror du at arbejdet med talenter vil udvikle sig omkring aktuelle tendenser i samfundet?
26. Hvordan ser i samarbejdet mellem Fredericia Eliteidræt og jeres forening i fremtiden?
27. Har du andet du gerne vil tilføje omkring talentarbejde, talentudvikling eller jeres forening?

## 11.5 Bilag 5: Personligt interview med Dennis Foged Hansen

**Formålet** med interviewet er at få en informant der har erfaring med talenttræning og talentudvikling i FC Fredericia. Dette skal være med til at give et realistisk billede af foreningen, hvilke værdier foreningen har, og hvordan foreningen mener at de lever op til disse værdier, hvad foreningen forbinder med talentudvikling og hvordan foreningen arbejder med talentudvikling samt hvilke udfordringer og eventuelle fremtidsmuligheder der kan være.

**Informanten** for talentudvikling er ved FC Fredericia Dennis Foged Hansen, der er talentchef ved FC Fredericia. Her er der tale om et individuelt kvalitativt interview, idet der er én informant, og der indsamles dermed kvalitativ data idet der føres en samtale og udtrykkes meninger.

**Længde** af interview er på max 30-45 min

Personligt:

1. Hvor lang en periode var du talentchef ved FC Fredericia?
2. Hvor mange års erfaring har du i alt i at arbejde med talenter?
3. Hvordan vil du definere et talent?
4. Hvad forbinder du med de talenter i har i FC Fredericia?
5. Hvordan synes du at det er optimalt at arbejde med talenter? Hvis der tages udgangspunkt i om der arbejdes ud fra faste strategier og fremgangsmetoder, eller om der skal være tale om overordnede strategier og herunder mere frie tøjler at arbejde ud fra.
6. Som talentchef, oplever du så at der er stor fokus på talentudviklingen i fodbold?

Foreningen FC Fredericia:

7. Hvor meget erfaring har den nuværende bestyrelse?
8. Hvad er din erfaring med den nuværende bestyrelse?
9. Har den nuværende bestyrelse tidligere erfaring med at arbejde med talentudvikling?
10. Hvilket fokus har FC Fredericias bestyrelse på talentarbejde?
11. Hvordan definerer i et talent i FC Fredericia?
12. Hvad er FC Fredericias budskab med talentarbejde?
13. Hvad er FC Fredericias mål med talentarbejde?
14. Har I en strategiplan for at arbejde med udvikling af talenter i foreningen?
  - Hvad indebærer denne strategiplan?



15. Hvordan oplever du at FC Fredericia arbejder med jeres talenter?
16. Hvordan ønsker FC Fredericia at udvikle sig som forening i fremtiden?
17. Hvordan ser FC Fredericia ud realistisk om 5-10 år?

Fredericia Eliteidræt:

18. Hvilken opfattelse har du af Fredericia Eliteidræt?
19. Hvordan synes du at jeres samarbejde omkring talenterne er med Fredericia Eliteidræt?
20. Hvad fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?
21. Kan du sætte ord på nogle ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt der ikke fungerer så godt?
22. Synes du, at der er mulighed for at udvikle samarbejdet omkring talentarbejde med Fredericia Eliteidræt?
23. Er der noget ved Fredericia Eliteidræt som du synes kan udvikles eller muligvis ændres?

Fremtiden:

24. Hvordan tror du at talentarbejde vil udvikle sig over de næste 5 til 10 år?
25. Mener du at FC Fredericia i fremtiden kan udvikle sig i henhold til talentarbejde, hvis ja hvordan?
26. Hvordan ser du samarbejdet mellem Fredericia Eliteidræt og FC Fredericia i fremtiden?
27. Har du andet du gerne vil tilføje omkring talentarbejde og talentudvikling?

## 11.6 Bilag 6: Personligt interview med Stig Pedersen

**Formålet** med interviewet er at få en informant der både har erfaring med talenterne og med foreningen FC Fredericia. Dette skal være med til at give et realistisk billede af foreningen, hvilke værdier foreningen har, og hvordan foreningen mener at de lever op til disse værdier, hvad foreningen forbinder med talentudvikling og hvordan foreningen arbejder med talentudvikling samt hvilke udfordringer og eventuelle fremtidsmuligheder der kan være.

**Informanten** er ved FC Fredericia Stig Pedersen, der er direktør ved FC Fredericia. Her er der tale om et individuelt kvalitativt interview, idet der er én informant, og der indsamles dermed kvalitativ data idet der føres en samtale og udtrykkes meninger.

**Længde** af interview er på max 45-60 min

Personligt:

1. Hvor længe har du arbejdet i FC Fredericia?
2. Hvor mange års erfaring har du i at arbejde med talenter og med bestyrelsesarbejde?
3. Hvordan vil du definere et talent?
4. Hvad forbinder du med de talenter ved FC Fredericia?
5. Hvordan synes du at det er optimalt at arbejde med talenter? Hvis der tages udgangspunkt i om der arbejdes ud fra faste strategier og fremgangsmetoder, eller om der skal være tale om overordnede strategier og herunder mere frie tøjler at arbejde ud fra.
6. Oplever du at der er stor fokus på talentudviklingen generelt indenfor fodbold?
7. Hvordan oplever du fokus på talentudvikling generelt indenfor breddeidrætten?

FC Fredericia:

8. I har fem samarbejdsclubber. Hvordan arbejder i fælles om talentudvikling?
9. Hvordan oplever du dette samarbejde?
10. Hvordan definerer i et talent i FC Fredericia?
11. Hvad er FC Fredericias budskab med talentarbejde?
12. Hvad er FC Fredericias mål med talentarbejde?
13. Med henblik på FC Fredericias værdier omkring respekt, udvikling, glæde og dedikation, hvordan oplever du at disse værdier udleveres i talentudviklingen?

14. Har FC Fredericia en strategiplan for at arbejde med udvikling af talenter i foreningen?
  - Hvad indebærer denne strategiplan?
15. Hvordan oplever du at FC Fredericia arbejder med jeres talenter?
16. Hvad er jeres procedure, når I har et medlem der udviser talent?
17. Hvordan ønsker FC Fredericia at udvikle sig i fremtiden?
18. Hvordan ser FC Fredericia ud om 5-10 år?

#### Bestyrelsen:

19. Hvor meget erfaring har den nuværende bestyrelse i FC Fredericia?
20. Hvad er din erfaring med den nuværende bestyrelse?
21. Hvad har den nuværende bestyrelse af tidligere erfaring med at arbejde med talentudvikling?
22. Hvilket fokus har FC Fredericias bestyrelse på talentarbejde?
23. Hvordan samarbejder og kommunikerer i bestyrelse og trænere/ledere imellem omkring talentarbejde?
24. Hvor meget fylder talentarbejde og -udvikling i bestyrelsens arbejde?
25. Hvordan arbejder bestyrelsen aktivt med talentudvikling i henhold til jeres mission om at udvikle talenter til byens 1. hold?
26. Hvor stor en betydning har talentarbejde og talentudvikling for bestyrelsen?

#### Fredericia Eliteidræt:

27. Hvilken opfattelse har du af Fredericia Eliteidræt?
28. Hvordan synes du at jeres samarbejde omkring talenterne er med Fredericia Eliteidræt?
29. Hvad fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?
30. Kan du sætte ord på nogle ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt der ikke fungerer så godt?
31. Synes du, at der er mulighed for at udvikle samarbejdet omkring talentarbejde med Fredericia Eliteidræt?
32. Er der noget ved Fredericia Eliteidræt som du synes kan udvikles eller muligvis ændres?
33. Vurderer du, at FC Fredericia og Fredericia Eliteidræt har den samme holdning og tilgang til talentudvikling?

#### Fremtiden:

34. Hvordan tror du at talentarbejde vil udvikle sig over de næste 5 til 10 år?

35. Tror du, at fremtidige samfundstendenser kan have en påvirkning på talentudvikling?
36. Mener du at FC Fredericia kan udvikle sig i henhold til talentarbejde, hvis ja hvordan?
37. Hvordan ser du samarbejdet mellem Fredericia Eliteidræt og FC Fredericia i fremtiden?
38. Har du andet du gerne vil tilføje omkring talentarbejde og talentudvikling?

## 11.7 Bilag 7: Personligt interview med Lars Ejby

**Formålet** med interviewet er at få klarlagt hvad Fredericia Kommune tillægger Fredericia Eliteidræt. Herudover skal der undersøges hvad kommunen har af tanker omkring Fredericia Eliteidræt og hvad de tillægger dem af værdi.

**Informanter** er Lars Ejby der er Kultur og Idrætsudvalgsformand ved Fredericia Kommune og samtidig har en post i bestyrelsen i Fredericia Eliteidræt. Idet der er én informant er dette et kvalitativt individuelt personligt interview, hvor informanten har mulighed for at ytre sine meninger og holdninger.

**Længde** på interviewet er max 30-45 min.

### Fredericia Eliteidræt

1. Fredericia Eliteidræt udspringer jo fra Fredericia Kommune som en selvstændig organisation. Hvor stor en interesse har Fredericia Kommune i Fredericia Eliteidræt?
2. Hvor stor indsigt har Fredericia Kommune i det arbejde som Fredericia Eliteidræt foretager sig?
3. Hvilken opfattelse har i ved Fredericia Kommune at Fredericia Eliteidræt?
4. Hvad synes i ved kommunen om Fredericia Eliteidræts slogan om "Talentet i centrum"? Lever de op til dette?
5. Hvilke værdier forbinder i med Fredericia Eliteidræt ved Fredericia Kommune?
6. Mener Fredericia Kommune at Fredericia Eliteidræt lever op til deres målsætning om at minimere frafald ved at tilbyde attraktive træningsmiljøer samt at sikre et givent talentniveau?
7. Hvordan oplever i ved kommunen at bestyrelsen arbejder i Fredericia Eliteidræt?

### Fredericia Kommune

8. Hvilken værdi tillægger Fredericia Kommune det, at have en organisation som Fredericia Eliteidræt?
9. Hvilken holdning har Fredericia Kommune til at være en eliteidrætskommune og dermed samarbejde med Team Danmark?
10. Kan du beskrive hvordan Fredericia Kommune understøtter Fredericia Eliteidræt?
11. For at kunne udvikle og sikre en organisation til fremtiden kræver det ofte ressourcer. Mener Fredericia Kommune at i giver

passende med ressourcer til Fredericia Eliteidræt, og at disse bliver brugt hensigtsmæssigt?

12. Kommunalt set er idræt og motion en vigtig faktor. Oplever i at Fredericia Eliteidræt og det at være eliteidrætskommune er med til at øge interessen blandt borgerne for idræt og motion?
13. Hvilken værdi tillægger I det som kommune at unge borgere har mulighed for at komme i et talentudviklingsmiljø?

#### Fredericia By

14. Hvad betyder det for en by som Fredericia at der er en organisation som Fredericia Eliteidræt der har fokus på talentudvikling?
15. Foreningslivet er en vigtig del af enhver by. Mener i ved Fredericia Kommune, at en organisation som Fredericia Eliteidræt er med til at udvikle foreningerne til glæde for borgerne?
16. Et af de emner der er blevet vendt ved flere lejligheder i Fredericia Eliteidræt, er muligheden for en campus, og dermed at kunne realiserer bosætningsmuligheder for unge talenter der ikke kommer fra nærområdet. Hvilken holdning har Fredericia Kommune til dette emne og hvad mener i ved kommunen at en campus kan tilføre Fredericia by?

#### Fremtiden

17. Hvordan mener i ved Fredericia Kommune at fremtiden for Fredericia Eliteidræt ser ud?
18. Tror i at der kan være fremtidige samfundstendenser der kan være med til at udgøre en risiko for en organisation som Fredericia Eliteidræt, set fra et kommunalt synspunkt?
19. Vil det være en mulighed for Fredericia Kommune at understøtte Fredericia Eliteidræt endnu mere med ressourcer i fremtiden?
20. Hvilke krav vil der være til en større understøttelse fra kommunen til Fredericia Eliteidræt?
21. Hvordan ønsker Fredericia Kommune at Fredericia Eliteidræt skal udvikle sig i fremtiden?
22. Har du andet du gerne vil tilføje til det her interview?

## 11.8 Bilag 8: Fokusgruppeinterview med Fredericia KF

**Formålet** med interviewet er at få informanter der både har erfaring med talenterne og med foreningen Fredericia KF. Dette skal være med til at give et realistisk billede af foreningen, hvilke værdier foreningen har, og hvordan foreningen mener at de lever op til disse værdier, hvad foreningen forbinder med talentudvikling og hvordan foreningen arbejder med talentudvikling samt hvilke udfordringer og eventuelle fremtidsmuligheder der kan være.

**Informanterne** er ved Fredericia KF er Jess Petersen der er kontaktperson i styregruppen samt Martin Marcher der er talentkoordinator. Her er der tale om et kvalitativt fokusgruppeinterview idet der er to informanter, og der indsamles dermed kvalitativ data idet der føres en samtale og udtrykkes meninger.

**Ekstra info:** ved Fredericia KF laves der et fokusgruppeinterview med en repræsentant fra både styregruppen og fra talentafdelingen. Da foreningen er forholdsvis ny i Fredericia Eliteidræt, kan de to informanter supplere hinanden med deres viden omkring samarbejdet med Fredericia Eliteidræt.

**Længde** af interview er på max 45-60 min

Personligt:

1. Hvor længe har i arbejdet i Fredericia KF?
2. Hvor mange års erfaring har I med at arbejde med henholdsvis talenter og med bestyrelsesarbejde?
3. Hvordan vil i personligt definere et talent?
4. Hvad forbinder I med de talenter i har ved Fredericia KF?
5. Hvordan synes I at det er optimalt at arbejde med talenter? Hvis der tages udgangspunkt i om der arbejdes ud fra faste strategier og fremgangsmetoder, eller om der skal være tale om overordnede strategier og herunder mere frie tøjler at arbejde ud fra.
6. Oplever I at der er stor fokus på talentudviklingen generelt indenfor kvindefodbold?
7. Hvordan oplever I fokus på talentudvikling generelt også indenfor andre sportsgrene?

Fredericia KF:

8. Hvad er Fredericia KFs mission?
9. Hvad er Fredericia KFs vision?
10. Hvilke værdier har i ved Fredericia KF?



11. Hvordan udlever i disse værdier i forbindelse med jeres talentarbejde?
12. Formålet for Fredericia KF er at sikre et trygt, sammenhængende og attraktivt trænings-, kamp- og klubmiljø for kvindefodbold i Fredericia Kommune. Hvordan udlever i dette i foreningen?
13. Har Fredericia KF et formål med at have talentarbejde?
14. Hvordan definerer i et talent i Fredericia KF?
15. Hvad er Fredericia KFs budskab med talentarbejde?
16. Hvad er Fredericia KFs mål med talentarbejde?
17. Har Fredericia KF en strategiplan for at arbejde med udvikling af talenter i foreningen?
  - Hvad indebærer denne strategiplan?
18. Jeg kan se at I er en samarbejdsforening med fire andre idrætsforeninger. Hvordan arbejder i med talentudvikling på tværs af foreningerne?
19. Hvordan oplever I at trænerne i Fredericia KF arbejder med jeres talenter?
20. Hvad er jeres procedure, når I har et medlem der udviser talent i foreningen?
21. Hvis I skal se det med en positiv tilgang, hvordan ønsker i så at Fredericia KF udvikler sig i fremtiden?
22. Hvordan ser Fredericia KF realistisk set ud om 5-10 år?
23. Når man ser på jeres Facebookside og jeres hjemmeside, nævnes der ikke noget om talentudvikling i Fredericia KF, hvordan kan det være?

#### Bestyrelsen:

24. Hvor meget erfaring har den siddende bestyrelse i Fredericia KF i foreningen?
25. Hvad er jeres erfaring med den nuværende bestyrelse?
26. Hvad har den nuværende bestyrelse af tidligere erfaring med at arbejde med talentudvikling?
27. Hvilket fokus har Fredericia KFs bestyrelse på talentarbejde?
28. Hvordan samarbejder og kommunikerer i bestyrelse og trænere/ledere imellem omkring talentarbejde?
29. Hvor meget fylder talentarbejde og talentudvikling i bestyrelsens arbejde?
30. Hvor stor en betydning har talentarbejde og talentudvikling for bestyrelsen?

#### Fredericia Eliteidræt:

31. Hvilken opfattelse har I af Fredericia Eliteidræt?
32. Hvordan synes I at jeres samarbejde omkring talenterne er med Fredericia Eliteidræt?
33. Hvad fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?
34. Kan I sætte ord på nogle ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt der ikke fungerer så godt?
35. Synes I, at der er mulighed for at udvikle samarbejdet omkring talentarbejde med Fredericia Eliteidræt?
36. Vurderer I, at Fredericia KF og Fredericia Eliteidræt har den samme holdning og tilgang til talentudvikling?

#### Fremtiden:

37. Hvordan tror I at talentarbejde vil udvikle sig over de næste 5 til 10 år?
38. Tror I, at fremtidige samfundstendenser kan have en påvirkning på talentudvikling?
39. Mener I at Fredericia KF kan udvikle sig i henhold til talentarbejde, hvis ja hvordan?
40. Hvordan ser I samarbejdet mellem Fredericia Eliteidræt og Fredericia KF i fremtiden?
41. Har I andet I gerne vil tilføje omkring talentarbejde og talentudvikling?

## 11.9 Bilag 9: Fokusgruppeinterview med Fredericia Eliteidræt

**Formålet** med interviewet er at få klarlagt hvad Fredericia Eliteidræt tillægger deres arbejde med talenter. Herudover skal der undersøges hvad de har af tanker omkring dem selv og deres fremtidige udvikling.

**Informanter** er Keld Vestergaard og Lars Folmer som Fredericia Eliteidræt er bestående af. Dermed er det også dem der har den bredeste viden omkring Fredericia Eliteidræt, værdier, baggrund og holdninger. Idet der er to informanter er dette et kvalitativt fokusgruppeinterview, hvor informanterne har mulighed for at supplere hinanden og ytre deres meninger og holdninger.

**Længde** på interviewet er max 30-45 min.

Fredericia Eliteidræt:

1. Hvornår og på hvilket grundlag blev Fredericia Eliteidræt etableret?
2. Kan i fortælle hvordan Fredericia Eliteidræt i praksis fungerer?
3. Hvordan har i oplevet udviklingen i talentudvikling siden starten i Fredericia Eliteidræt?
4. Fredericia Eliteidræt udspringer jo fra Fredericia Kommune som en selvstændig organisation. Hvor stor en interesse har Fredericia Kommune i Fredericia Eliteidræt?
5. Hvad er meningen og hensigten med jeres slogan om "Talentet i centrum"?
6. På jeres Facebookside har i en mission om at i Fredericia Eliteidræt sammen med Fredericia Kommune og Team Danmark skal udvikle Fredericias idrætstalenter. Samtidig har i på jeres egen hjemmeside en mission om at Fredericia Eliteidræt med fokus på talentudvikling skal opbygge attraktive idrætsmiljøer for derigennem at kunne rekruttere og fastholde unge idrætstalenter i Fredericia. Hvorfor har i to forskellige missioner, og kan i sætte ord på hvordan i mener at disse missioner er attraktive?
7. I har to visioner om henholdsvis at understøtte den unge sportsudøvers udvikling fra talent- til eliteniveau samt en vision om at understøtte de fredericianske idrætsklubbers kontinuerlige udvikling af talenter, der kan konkurrere nationalt og internationalt. Hvad er jeres fokuspunkter for at kunne udøve disse visioner?
8. Kan i beskrive hvilke værdier i ønsker Fredericia Eliteidræt skal forbindes med?
9. Hvordan udlever i disse værdier i forbindelse med jeres talentudvikling?

10. Hvordan sikrer i jeres målsætninger om at minimere frafald ved at tilbyde attraktive træningsmiljøer samt jeres målsætning om at sikre et givet talentniveau?
11. Hvordan samarbejder Fredericia Eliteidræt med Team Danmark?
12. Team Danmark har opstillet et værdihus indebærende emnerne helhed, udvikling, samarbejde, engagement og trivsel der skal fungere som en "ledestjerne" for udviklingen af talenter. I hvor høj en grad støtter i jer til denne "ledestjerne"?
13. Hvordan oplever i at bestyrelsen arbejder i Fredericia Eliteidræt?
14. Hvor stor en del af bestyrelsen oplever i, har et fokus på talentudvikling? Og hvordan kommer dette fokus frem?
15. Hvilken værdi oplever i at Fredericia Eliteidræt giver Fredericia Kommune?
16. Ved i hvilken opfattelse Kommunen har af Fredericia Eliteidræt?

#### Talantarbejde:

17. Hvad er jeres erfaring med at arbejde med talenter?
18. Hvordan definerer i et talent der er med i Fredericia Eliteidræt?
19. Hvordan definerer i jeres talantarbejde ved Fredericia Eliteidræt?
20. Hvad er jeres mål med talantarbejde og talentudvikling?
21. Hvad vil i forbinde med de talenter der er tilknyttet Fredericia Eliteidræt?
22. Hvordan synes i at det er optimalt at arbejde med talenter? Skal der tages udgangspunkt i en overordnet fast strategi og faste fremgangsmetoder eller en overordnet fast strategi med frie tøjler til at arbejde ud fra?
23. Hvordan er jeres fremgangsmåde eller procedure i at arbejde med talenter i Fredericia Eliteidræt?
24. Oplever i, at der er et stort fokus på talentudvikling i foreningerne og i breddeidrætten?

#### De samarbejdende foreninger:

25. Hvordan vurderer i at samarbejdet med foreningerne er omkring talantarbejdet og talentudviklingen?
26. Oplever i at der er stor fokus på talantarbejde og talentudvikling i de samarbejdende foreninger?

27. I hvilken grad oplever i at bestyrelserne i de samarbejdende foreninger engagerer sig i talentarbejde og talentudvikling?
28. Hvilket indtryk håber i at de samarbejdende foreninger har om Fredericia Eliteidræt?
29. Hvad fungerer godt i jeres samarbejde med foreningerne?
30. Kan i sætte ord på nogle ting i jeres samarbejde omkring talentarbejde og talentudvikling med foreningerne der ikke fungerer så godt?
31. Synes i at der er mulighed for at udvikle samarbejdet omkring talentarbejde med foreningerne?

#### Fremtiden og udvikling:

32. Hvordan mener i at foreningerne kan udvikle sig i henhold til talentarbejde og talentudvikling?
33. Hvordan mener i, at I selv kan udvikle jer i henhold til talentarbejde og talentudvikling?
34. Hvordan søger Fredericia Eliteidræt muligheder i at udvikle sig? Eks samarbejde med Team Danmark, andre eliteidrætskommuner eller lignende.
35. Med en positiv tilgang, hvordan ønsker Fredericia Eliteidræt så at udvikle sig i fremtiden?
36. I har et indsatsområde omkring at realiserer bosætningsmuligheder til unge talenter i form af en campus. Hvilken værdi giver i dette indsatsområde, og hvad tror i at det vil have af betydning for Fredericia Eliteidræt i fremtiden?
37. Tror i, at fremtidige samfundstendenser kan have en påvirkning på talentudvikling, og i hvilken grad?
38. Er der nogen ting ved Fredericia Eliteidræt som i synes der er mulighed for at udvikle?
39. Hvordan tror i realistisk set at Fredericia Eliteidræt ser ud om 5 og 10 år?
40. Med jeres erfaring om udviklingen i Fredericia Eliteidræt og samarbejdet med Fredericia Kommune, hvordan spår i så den økonomiske fremtid i form af tilskud fra kommunen?
41. Har i andet i gerne vil tilføjer omkring talentarbejde og talentudvikling?

## 11.10 Bilag 10: Spørgeskemaundersøgelse

### Indledende:

Køn:

Sportsgren:

Hvor mange år har du være tilknyttet Fredericia Eliteidræt?

**På en skala fra 1-10 hvor 1 er det dårligste og 10 er det bedste, hvordan har du så oplevet nedenstående spørgsmål? (sæt x):**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hvor glad er du for at være med i morgentræning i Fredericia Eliteidræt?										
I hvor høj grad oplever du at der er fokus på dig som talent i forbindelse med din træning i den forening du kommer fra?										
I hvor høj grad oplever du at der er fokus på dig som talent i morgentræningen ved Fredericia Eliteidræt?										
I hvor høj grad oplever du, at din træning i den forening du kommer fra og din træning i Fredericia Eliteidræt er enige og arbejder sammen om talentudvikling?										
Oplever du, at du er blevet en bedre udøver, efter at du er kommet med i Fredericia Eliteidræt?										
I hvor høj grad vil du anbefale til andre talenter at blive talent i Fredericia Eliteidræt?										
Hvad er din opfattelse af Fredericia Eliteidræt når du tænker over alle de ting som de tilbyder som en samlet pakke?										
I hvor høj grad synes du, at Fredericia Eliteidræt lever op til deres slogan om "Talentet i centrum"?										
I hvor høj grad er din motivation for at opnå dine drømme indenfor din sportsgren blevet øget, ved at være med i talentudviklingen i Fredericia Eliteidræt?										
I hvor høj grad oplever du, at du er med i et fællesskab i form af et										

talentudviklingsmiljø med andre sportsgrene?										
I hvor høj grad oplever du, at det er en god ting at Fredericia Eliteidræt også tænker på din skole og uddannelse?										
Hvor vigtigt synes du det er, at der er fokus på dig som et helt menneske og ikke kun dit sportslige talent?										
I hvor høj grad synes du at Fredericia Eliteidræt er et godt talentudviklingsmiljø at være med i?										
Hvor vigtigt synes du at det er, at du har mulighed for at få hjælp til skader, ernæring, fysisk træning og lignende i Fredericia Eliteidræt?										

**Sæt venligst kortfattet ord på følgende:**

Med tre ord, hvordan vil du så beskrive det at være talent i Fredericia Eliteidræt?

---

Hvad synes du er rigtig godt ved at være talent i Fredericia Eliteidræt?

---

Er der noget du ikke synes er så godt ved at være talent ved Fredericia Eliteidræt?

---

Har du forslag til hvad Fredericia Eliteidræt kan gøre for at blive bedre?

---



## 11.11 Bilag 11: Transskribering af personligt interview med Kirsten Detlef

### **TRANSKRIBERING AF PERSONLIGT INTERVIEW MED CHEFTALENTRÆNER KIRSTEN DETLEF FRA DELTASWIM – transskriberingen er ordret**

**Informant: Kirsten Detlef, Cheftalenttræner ved DeltaSwim**

**Interviewer: Ea Mette Jacobsen, PBA Sport Management studerende ved UCN i Aalborg**

1. Ea: "Interviewet her er opdelt i fire overemner, hvor vi nu starter med der første emne som er din personlige indsigt og vinkel på talentarbejde. Hvor længe har du arbejdet i DeltaSwim?"
2. Kirsten: "Siden oktober 2017, d. 1. oktober, ja"
3. Ea: "Hvor mange års erfaring har du i at arbejde med talenter?"
4. Kirsten: "Øøøøhm, ja altså, jeg har arbejdet nu snart et år i Delta, og så 10 år i Vejle hvor der også er stor fokus på talentudvikling, og så inden ja, det ved jeg ikke, altså det er omkring 10 år vil jeg sige."
5. Ea: "Hvordan vil du definere et talent?"
6. Kirsten: "Øøøøhm, et talent vil jeg definere sådan at det er, jamen det kan være en blanding af forskellige ting, det kan godt være at man har noget biologisk med sig, som gør at man kan nogle ting. Øøøøh, det kan også være at man er god til at træne og er engageret, øøøhm, som altså, som gør at man, ja, har flair for at træne og at få noget ud af træningen og at lytte og alt sådan noget. Øøøhm, og så, jamen det er jo også noget medfødt om man har sådan et eller andet, hvor det ikke lige er størrelsen men du har nogle skills eller færdigheder. Så det er en blanding af mange ting der gør et talent."
7. Ea: "Hvad forbinder du med de talenter som i har i jeres forening?"
8. Kirsten: "Øøøøhm, hvad jeg forbinder med dem, jamen øhhh. Det vil jeg sige at de, øhh, jeg tror, altså det kan være, igen vi har jo nogle der er rigtig store i det, som kommer frem på den måde, vi har også nogle der er lidt små i det, som bare har flair for at ligge i vandet, men øøhm, nok alle sammen at de har noget glæde ved svømning. Hvis ikke de har det så er det lige meget om de er gode til det, eller om de gider at træne. Ja, glæden ved vandet."
9. Ea: "Hvordan synes du at det er optimalt at arbejde med talenter? Øøh om der skal tages udgangspunkt i en fast strategi og faste

rammer, eller om det skal være en fast strategi og så mere frie tøjler til at arbejde ud fra?"

10. Kirsten: "Altså jeg synes helt klart at der skal tages udgangspunkt i en fast strategi og så med noget elastik for dem der ligesom springer rammen lidt. Og så er det godt med retningslinjer i arbejdet, så man kan se udviklingen i det arbejde der laves med talenterne."
11. Ea: "Som talenttræner, oplever du så at der er stor fokus på talentudvikling?"
12. Kirsten: "Ja altså, øøøh, det er jo igen hvordan man betegner det. Men jeg tænker jo i svømningen synes jeg er talent er helt op til at de kan noget på allerhøjeste juniorniveau eller seniorniveau. Øøøh altså. Alt inden da er jo talent synes jeg. Med mindre det er i undervisningsafdelingen. Fordi der kan det jo godt bare være nogle der kommer og betaler for det, uden at de har, altså, noget flair for det overhoved. Men ellers så tænker jeg at alt det vi har i klubben, det har fokus på talentudvikling."
13. Ea: "Vi går over til at se det lidt mere fra foreningens side af nu. Hvor meget erfaring har den nuværende bestyrelse i DeltaSwim?"
14. Kirsten: "Jamen, de har ikke særlig meget erfaring. De har, øøøhhh, bestyrelsen har været konstitueret som den er nu, siden oktober 2017, og der overtog de fra nogle andre der har siddet i mange år. Sååå, altså de har under et års erfaring sådan generelt. Øøøhm, men så er der én i bestyrelsen, han har så arbejdet som talentudvikler i Dansk Svømmeunion, og har været træner selv og sådan noget, så han har temmelig meget erfaring."
15. Ea: "Hvad er din er din erfaring med den nuværende bestyrelse?"
16. Kirsten: "Jamen øøøøøh, den er god. Altså de, øøøøøh, selvom man ikke ved noget kan man jo godt arbejde rigtig godt med det. Så øøøh, og det, altså de er gode til at støtte i det jeg gerne vil, og øøøh, og få ting til at ske og sådan noget, men altså de er jo frivillige så de har jo fuldtidsarbejde ved siden af og sådan noget, så det er nok ikke fordi de sætter sig ned lige og læser en bog om talentudvikling eller noget sådan altså. Det er jo begrænset, så de skal bruge deres tid på noget andet, men, ej, de gør hvad de kan i hvert fald."
17. Ea: "Har den nuværende bestyrelse tidligere erfaring med talentarbejde og talentudvikling?"

18. Kirsten: "Altså det tror jeg ikke fra deres privatliv, altså kun ham den ene der."
19. Ea: "Hvordan definerer i et talent i jeres forening?"
20. Kirsten: "Jamen øøøhm, vi har ikke, vi har ikke defineret et talent. Vi øøøøh, altså vi øøøøh, vi vælger nogle ud nede fra svømmeskolen, som vi synes, som virker til at gide og har en vilje til at svømme flere gange om ugen. Øøøøh som har en alder hvor vi, øøøh, hvor det giver mening at rykke dem op, øøøøh, sådan at de ikke er for gamle, øøøh, fordi hvis de er for gamle, så kan de godt hænge lidt efter i konkurrenceafdelingen, så vi udtager dem sådan hvor de er ret unge, men øøhm, men ikke på om de svømmer nogle hurtige tider eller noget, fordi de har jo slet ikke nogle tider altså. Jeg forestiller mig i fodbold, det er hvis du scorer mange mål på U14-holdet eller sådan et eller andet, jamen så er du god. Men altså, dernede, ej nu er de selvfølgelig også noget yngre, øøøh, men dernede der bliver de jo også bare udtaget på om de gider det, og ja så er der nogle gange kigger vi efter, vi har sådan et ark over ting de gerne skulle kunne, men hvor det er, hvis du kan en af tingene så er det godt. For der er jo mange stilarter, så hvis du kan en flot vejrtrækning i crawl, og du slet ikke kan finde ud af bryst, jamen det er lige meget. Så rykker vi dig op, og så kan vi altid lære dig at svømme bryst hvis det er. Men det kræver en flair for at vi har et talent at arbejde med."
21. Ea: "Hvad er DeltaSwims budskab med talentarbejde?"
22. Kirsten: "Øøøøøhm, budskab, jamen jeg tror, at der er plads til, øøh alle slags talenter, at øøøh, jamen både de små og de store og de, dem der måske bare godt kan lide at konkurrere til træning, og dem der rigtig godt kan lide at træne en masse, uden at det skal være konkurrence og sådan noget. Så der er plads til alle forskellige slags talenter, og så skal vi nok prøve at se om vi kan gøre vores til at de kan blive gode. Talenter kommer jo på mange forskellige måder."
23. Ea: "Hvilket fokus har foreningens bestyrelse på talentarbejde?"
24. Kirsten: "Jamen det, altså, alt det de laver støtter op om talenterne, altså svømmerne. Men øøhm, og de er jo godt klar over at vi skal have flere over i vores svømmeskole, for at vi kan rykke flere over i vores konkurrenceafdeling og lave noget talentarbejde med. Øøhm, så på den måde, men altså, de kigger nok mere på at økonomien skal hænge sammen, ja og øøhh at det skal være en

velfungerende svømmeklub frem for, og nogle sponsorer og sådan nogle ting, frem for at de lige sidder og.. Altså det med hvem der skal rykke ind i konkurrenceafdelingen, hvordan vi rykker op og sådan noget, der er overlagt til mig. Med de vil gerne være med til at udvikle talentafdelingen, og dermed få en bredere talentudvikling."

25. Ea: "Hvad er DeltaSwims mål med talentarbejde?"
26. Kirsten: "Jamen øøh, vi vil jo gerne øøh, udvikle svømmere, som bliver gode. Og øøh, altså vi har et mål om at det skal være op til juniorniveau, nok fordi vi er en lille klub og ikke kan rumme at have nogle rigtig gode seniorsvømmere. Øøøhm, men det må vi jo se når vi får nogle, for dem har vi ikke nogle af lige nu. Øhm, men øhm, så målet det er at udvikle alle, altså der er forskellige svømmeklubber. Der er nogle der tager en stor gruppe svømmere, kører dem igennem maskinen og så ser hvad der kommer ud på den anden side, og der er også nogle svømmeklubber der tager og kører en meget smal linje, så de udvælger tidligt et talent, som de satser på hele vejen op igennem. Der er jeg nok mest tilhænger af den første, sådan ligesom, at få mange med fordi det er svært at sige når du er otte år om du er et talent eller ej, så hellere få nogle med og så se, tit så talenter, så finder de jo også et eller andet som de hellere vil lave. Så hellere have nogle flere heste at spille på. "
27. Ea: "Har foreningen en strategiplan for at arbejde med udviklingen af talenter i foreningen? Og hvad indebærer denne her strategiplan, hvis i har en?"
28. Kirsten: "Altså øøh, vi har noget strategi og noget handleplan og en øh, sådan et årshjul for talentudvikling og sådan noget, men altså vi har jo nogle værdier og sådan noget på hjemmesiden. Men det er ikke sådan implementeret bredt ud, det er mere sådan i form af, at have noget overfor kommunen og sådan noget. På den måde er der nogle krav for at være i eliteidræt og sådan noget. At vi har nogle ting der, og at vi i den inderste cirkel sådan ved, hvad er det vi kører efter. Øhm, altså, det er ikke noget svømmerne der øh, vi laver nogle øh workshops når vi er på træningslejr og sådan noget, hvor vi snakker om værdier på holdet og sådan noget. De ligger sig jo tit op og ned af det klubben har og sådan noget."
29. Ea: "Hvordan oplever du at foreningen arbejder med jeres talenter?"
30. Kirsten: "Øøøhm, jamen foreningen, det er jo svært at sige hvad der lige er foreningen tænker jeg. Nede i svømmeskolen skal

de jo lære børnene at svømme, og så oppe i konkurrenceafdelingen, der skal vi jo også fortsat lære dem at svømme, og lære dem at træne også, og der arbejder vi jo sammen i øøøh, en trænergruppe om, hvem der skal rykke op og hvordan de skal træne på de forskellige hold for at det hænger sammen. Og ja, det vil jeg sige, at det er på den måde.”

31. Ea: ”Når man ser på jeres tabel over holdinddeling, så fylder konkurrenceafdelingen ret meget. Er det også realiteten i DeltaSwim, eller hvordan oplever du at foreningens fokus er?”
32. Kirsten: ”Aj altså, den tabel den er jo lavet til et opstartsmøde for konkurrenceafdelingen, så det er bare for at visualisere det for konkurrenceafdelingen, hvordan den er delt op. Så svømmeskolen er på, men ikke sådan udspecificeret, men der er flere hold og sådan noget i svømmeskolen. Men altså, det er svømmeskolen som skal være den store brede gruppe, og så konkurrenceafdelingen, det er jo.. Vi er øh, 87 medlemmer i konkurrenceafdelingen, ud af 5-600 i svømmeklubben, så det er jo kun en lille del af det der er konkurrenceafdeling. Og sådan skal det også være. Og så er det jo indtægter fra svømmeskolen der giver noget oppe i konkurrenceafdelingen.
33. Ea: ”I har en vision i konkurrenceafdelingen om at have et stærkt talentudviklingsmiljø med mulighed for at kunne rumme dygtige juniorsvømmere. Hvordan opfylder i denne her vision?”
34. Kirsten: ”Altså vi har mulighed for at rumme dygtige juniorsvømmere, i forhold til at vi har den, vi har noget træningstid, altså det kommer også lidt an på, fordi hvis det nu er en dygtig juniorsvømmer der skal være langdistancesvømmer, så kan det godt være at der, så skal vi nok have lidt mere træningstid end vi har nu. Men ellers har vi tiden til det, vi har rammerne, vi har øøøh, trænerne og sådan noget, så på det punkt, og samarbejde med Fredericia Eliteidræt og skolerne og sådan noget, så på det punkt, så kunne vi godt. Men da vi først sådan lige er begyndt sådan ligesom at fokusere på noget mere talentudvikling nu her, efter at jeg er kommet til, tænker jeg i hvert fald, at det er sådan at det virker til. Så øøhhm, så er der ikke sådan en bred gruppe, så det kan selvfølgelig godt være svært hvis der ligger et talent, at der er, at de kommer til at ligge meget for sig selv hvis der ligger en der er særlig god. Så på det punkt der, altså, ja, vi har pladsen til det, men vi mangler lidt mere miljøet omkring svømmerne. Men vi

prøver at danne et sammenhold omkring deres udvikling og at give talenterne en god sparring.”

35. Ea: ”I konkurrenceafdelingen, der har i værdierne omkring sammenhold, ansvarlighed, udvikling og respekt. Hvordan opfylder foreningen de her værdier, og hvordan oplever du værdierne som talenttræner?”
36. Kirsten: ”Altså der er jo sådan nogle værdier som er meget generelle, og øøøh, det er jo noget vi har fokus på når vi er afsted på træningslejr og sådan, og vi har nogle holdsnakke og sådan noget om de forskellige. I konkurrenceafdelingen er det en del af den daglige træning, øhm, hvor der er en stor forståelse mellem talenterne for deres forskelligheder og forskellige sportsgrene. Men øhm, men det er ikke noget der er implementeret i svømmeskolen, for eksempel, så øhh, men altså det er jo noget man på alle mulige møder snakker om, hvordan vi skal blive bedre sammen, og sådan noget. Så det er, jeg ved ikke om vi, jeg synes vi opfylder dem, men det er ikke noget vi gør noget for at komme til at opfylde. Det er noget der godt kunne arbejdes mere med og få sat nogle flere ord på de forskellige værdier.”
37. Ea: ”Hvordan ønsker DeltaSwim at udvikle sig som forening i fremtiden?”
38. Kirsten: ”Jamen øøh, det er jo svært at sige i forhold til, jeg tænker at jeg ved godt hvordan jeg ønsker at klubben skal udvikle sig, men øøøh, det kan jo godt være, at dem der sidder i bestyrelsen lige nu, de var, altså, jeg tror meget af drivet er jo også lagt over på mig når jeg er blevet ansat, og de andre er frivillige og sådan noget. Altså det jeg forestiller mig, det er at man kommer til at have, altså, svømningen i Fredericia, at have et samarbejde med Erritsø og et samarbejde med de forskellige klubber og foreninger, og alt sådan noget. Sådan at man ligesom bliver en, altså vi hedder jo ikke Fredericia Svømmeklub, men altså sådan at det ligesom bliver os der er Fredericia Svømmeklub. Men altså, vi ønsker at blive en større svømmeklub med samarbejde med de mindre svømmeklubber, så vi kan udvikle svømmeskolen, og dermed danne grundlag for flere talenter. Øøhm, altså vi ønsker jo at få et bredere felt i talentafdelingen.”
39. Ea: ”Hvordan ser du, eller hvordan ser DeltaSwim ud om fem til ti år?”
40. Kirsten: ”Jamen i hvert fald, jeg kunne godt tænke mig, at om fem år, at vi havde et godt samarbejde med Erritsø, hvor man

måske var tæt på en sammenlægning, eller i hvert fald om ti år var lagt sammen. Og at vi, øøh, havde fået et meget bredere fundament, og flere svømmere i vores svømmeskole, og vi har flere, øøøh, folk der hjælper i de forskellige udvalg. Og jamen at vi fylder meget mere, og at folk ligesom ved hvad vi er for en klub og hvad vi står for, og at det er et sted atleter søger hen fordi at det er noget god træning. Jeg håber da, at klubben er tre eller måske fire gange så stor som i dag, øøhm, og så at vi kan se at de strategier vi arbejder med i dag har givet en udvikling."

41. Ea: "Ja, vi går over til Fredericia Eliteidræt nu. Hvilken opfattelse har du af Fredericia Eliteidræt?"
42. Kirsten: "Jamen jeg har en god opfattelse, øøh, jeg synes helt klart at det er et aktiv for Fredericia Kommune, at man har det her Fredericia Eliteidræt. Øøhm fordi de er jo gode til at hjælpe og støtte op om sporten ved at man har de her morgentræningstimer. Det er der jo mange steder der har, men det virker til at fungere ret fint her i Fredericia. Og godt samarbejde med gymnasiet også. Der er nogle eksperter man kan trække på, og sådan lidt ehm.. Ja, det virker til at der er et godt setup på den måde. En god sparring mellem os og en god kommunikation, i forhold til bestyrelse og handleplaner og sådan noget, ja."
43. Ea: "Hvordan synes du at jeres samarbejde omkring talenterne er med Fredericia Eliteidræt?"
44. Kirsten: "Jeg synes at det er godt. Jeg synes øøhm, altså der er jo en grænse mellem hvem der er i Fredericia Eliteidræt og dem der ikke er, og det er jo selvfølgelig klart at de gør noget særligt for dem der er i Fredericia Eliteidræt. Øøøhn hvor, det er selvfølgelig lidt ærgerligt at dem der så ikke har valgt at være end el af det, ja, de får måske ikke helt det sammen, men ja det er de jo nød til at gøre for at få folk til at vælge at være en del af det. Men jeg synes at det er godt, og det fungerer godt med træning, og ja."
45. Ea: "Hvad synes du at der fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?"
46. Kirsten: "Jamen jeg synes det der fungerer rigtig godt, det er, morgentræning fungerer godt, øøøh, det at Keld han kommer ned i hallen og snakker og sådan noget og man lige har en god kontakt der og får informationer, og føler ikke at det er noget der bare flagrer inde ved kommunen. Det er nogle der er ude i hallen, at de arrangerer nogle trænerforums og sådan noget, det synes jeg også fungerer rigtig godt. Jeg synes, vi kan i hvert fald lære meget af



hinanden. Øhm, at de har nogle puljer man kan søge, det fungerer også godt, især hvis vi får noget ud af det. Det er ret, det betyder meget for os. Og så er det godt med talentklasserne, for det er virkelig attraktivt for vores talenter at gå i de klasser.”

47. Ea: ”Kan du sætte ord på nogle af de ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt der måske ikke fungerer så godt?”
48. Kirsten: ”Ja altså, jeg synes jo, i forhold til samarbejde med eksperter, at øhm, hvad hedder det, vi kan jo få noget eksperthjælp, men vi skal betale nogle penge for det selv, hvor jeg synes i Vejle kommune, der har man jo sådan at man har en ekspert ti timer om måneden, og så kan man ligesom selv vurdere hvordan vil man fordele det. Og hvis der er nogle foreninger der slet ikke bruger den eksperthjælp, så kan de andre foreninger bruge dem noget mere. Jeg ved ikke om det lige er ti timer om måneden, det er måske også meget, men det er i hvert fald sådan et eller andet. Der synes jeg, det er jo mega lækkert at, man kan stikke noget sammen, jeg har lige skrevet til Keld, at jeg vil gerne have sådan noget rød tråd, i forhold til kost og mentaltræning og hvad hedder det, øhm, jeg kender hende ernæringseksperter. Vi har jo lavet det samme i Vejle, og det kunne fungere skidegodt her, men her så kommer der noget egenbetaling ind over og det er selvfølgelig fint nok, hvis det er en eller anden madworkshop hvor de skal betale lidt for maden. Med i forhold til, altså hvis de skal komme til et oplæg og sådan noget, ja, så synes jeg sku bare at det skal være noget der, ja de ikke skal betale for. Det lyder måske hårdt, men hvis man vælger at være en del af det, så synes jeg også godt at det kunne man godt få den anden vej når de alligevel har nogen ansat. Jeg ved godt at hun er så timeansat her, man altså, ja, det synes jeg vil være rigtig godt. Det er jo så der at Keld han siger, jamen det får de jo ude på skolen, men altså, alle dem der går på handelsskolen eller HTX, der ikke har valgt at, altså ikke har valgt det fordi de så ikke har deres timer i de tidsrum, så kan jeg, altså de skal jo også have det samme synes jeg. Og det synes jeg også, at det er noget der er ærgerligt der ikke fungerer på HTX og handelsskolen og hvad der nu ellers er, teknisk skole fungerer det sikkert heller ikke med. Men øhm, at de får godskrevet deres timer, altså jeg har en pige, hun er lige startet på HTX, og hun siger jamen de andre de skal jo bare have timer mens jeg er her, men det er jo ikke smart, for så går hun glip af noget og hun skal til eksamen i de samme ting. Hun har så valgt en fireårig som

selvfølgelig gør, at hun kan få delt de timer ud, men jeg tror ikke praktisk, der tror jeg sku ikke at det hænger så godt sammen som det gør på gymnasiet. Så det er jo sådan noget som jeg håber at der kommer med."

49. Ea: "Synes du at der er mulighed for at udvikle det samarbejde i har omkring talentarbejde med Fredericia Eliteidræt?"
50. Kirsten: "Ja det synes jeg, altså jeg synes at et af de gode tiltag, det er at man får nogle penge hvis man laver en handleplan, og så mødes man om den. Der tror jeg at det kunne være rigtig fint at man mødes noget oftere end når man laver den og så efter et halvt år. Jeg ved faktisk ikke om de har mødtes efter et halvt år, og så igen efter et år eller sådan noget. Jeg tror måske, det kan også godt være, at det kun er en gang om året. Jeg tænker, at for vores forening, vil det være godt, at man havde noget løbende, sådan lidt mere, ja øøh, hjælp der. Ja og så det med eksperterne, det vil være ret fedt at udvikle."
51. Ea: "Er der noget ved Fredericia Eliteidræt som du syne skan udvikles, eller muligvis ændres?"
52. Kirsten: "Ja altså, øøh, jeg ved ikke hvordan det fungerer med Fredericia Eliteidræt, inde ved kommunen, om der er noget der sådan vil give mening at udvikle på om øhhh, det ved jeg sku ikke. Men ja, jeg synes ikke at det fungerer helt så godt med oplæg fra diverse eksperter. Det vil nok være bedre med nogle workshops, altså hvor vi trænere kan lære af hinandens erfaringer."
53. Ea: "Det sidste emne her det er sådan fremtids set. Hvordan tror du at talentarbejde det vil udvikle sig over de næste fem til ti år?"
54. Kirsten: "Ja, øøh, altså jeg tror at der kommer mere fokus på at de har nogle lifeskills og at de har øøhh, og at der er mange forskellige former for talenter. Øhh, så det er ikke bare altså, jeg tror at der i svømning, nu ved jeg ikke om det kommer til at udvikle sig helt vildt meget, altså jeg tror at der er mange der synes at man udtager dem for tidligt eller sådan noget, og det tror, os i store klubber, kan det sku godt være at man udtager dem for tidligt og sorterer nogle fra der kunne være blevet til noget. Men det er ikke tilfældet i Fredericia i hvert fald. Der tager vi nærmest dem der har lyst når de er den rigtige alder. Men jeg tror helt klart som man kan se der i fodbold, på det der future landshold, at de også tænker mere over at de ikke bare tager dem der er i den øøøh, født i

foråret og sådan noget. Det har vi ikke nogle problemer med i svømning."

55. Ea: "Mener du at jeres forening kan udvikle sig i henhold til talentarbejde? Og hvordan?"
56. Kirsten: "Helt klart! Altså, der er rigtig mange ting som vi også har i vores årshjul, som ikke er implementeret endnu som er noget vi gerne vil. Vi vil gerne, altså, sådan noget, *lær af de bedste* hvor de store ser de, eller de små ser de store noget mere og ligesom kan lave nogle gode rollemodeller. Eller at vi har nogle månedlige udtagelser. Og så skal vi nok have endnu mere struktur på vores talentarbejde. Vi har mange ting, som vi har stående i, som ikke er implementeret, så der er rigtig mange tiltag vi kan lave."
57. Ea: "Hvordan ser du det samarbejde i har med Fredericia Eliteidræt i fremtiden?"
58. Kirsten: "Jamen øøh, jeg tænker, jeg håber lidt på, øøøhm, nu skal der også snakkes ny Team Danmark aftale, øøh og, jeg håber på at man kan udvikle samarbejdet der, og måske også hvis vi skal være Team Danmark, sådan sportsgren i Fredericia, at man kan få nogle gode ting med der. Øøøøh, nu er det jo ikke så meget hal vi har behov for, som man kan høre i andre svømmeklubber hvis de vil, skal være en del af Team Danmark aftalen, så vil de have noget mere vandtid og sådan. Så der er nogle krav der. Øøh, men vi har ikke gjort os nogle tanker om hvad det skal være for at komme med i sådan en aftale. Men øhm, men altså, på den måde tænker jeg, det kan jo udvides ved at vi ligesom, altså jo bedre vi bliver, jo mere opmærksomhed får vi måske, også i Fredericia Eliteidræt tænker jeg. De jo har selvfølgelig fokus på fodbold og håndbold, som er noget større end vi er. Men øøøh, vi skal jo helst gerne blive bedre og så få nogle, der kan komme ud og deltage internationalt, så tænker jeg så bliver de også nød til at kigge noget mere på os, og så kunne det jo godt være at der røg nogle flere, forhåbentligt måske nogle flere tilskud, eller sådan et eller andet. Ja til en ekstra træner til morgentræning eller sådan noget. Altså at man bliver nød til at opgradere nogle steder. Og ja, så kan vi jo også anvende hinandens kompetencer rigtig meget."
59. Ea: "Har du noget du gerne vil tilføje omkring talentarbejde og talentudvikling ellers?"
60. Kirsten: "Nej, det tror jeg ikke."

## 11.12 Bilag 12: Transskribering af personligt interview med Jesper von Seelen

### **TRANSKRIBERING AF PERSONLIGT INTERVIEW MED NÆSTFORMAND I BESTYRELSEN JESPER VON SEELEN FRA DELTASWIM – transskriberingen er ordret**

**Informant: Jesper von Seelen, Næstformand i bestyrelsen i DeltaSwim**

**Interviewer: Ea Mette Jacobsen, PBA Sport Management studerende ved UCN i Aalborg**

1. Ea: "Vi starter med at se det lidt fra bestyrelsens side af. Hvad er bestyrelsens erfaring med talentarbejde og talentudvikling?"
2. Jesper: "Altså tænker du sådan, øøøh, CV mæssigt, altså eller hvæ?"
3. Ea: "Har de tidligere arbejdet med det, eller har de selv haft børn der har været indenfor talentarbejde eller har været talenter?"
4. Jesper: "Det er vist lidt forskelligt. Altså, man kan sige at min profil er lidt speciel fordi jeg har været, altså øh, jeg har haft talentansvaret i Dansk Svømme Union og selv været fuldtidstræner i mange år, så derfor så har jeg arbejdet meget indgående med det. Øhm, af de andre, der tror jeg ikke sådan at de har arbejdet i idrætsverdenen, øhm om de har lidt gjort noget andet i deres civile karriere, det ved jeg faktisk ikke, det tror jeg ikke. Men så tit, så er det mig der sådan lige har den kasket på når det er, fordi, at ja, når man nu har arbejdet med det, så er det oplagt."
5. Ea: "Hvordan samarbejder og kommunikerer i omkring talentarbejde imellem bestyrelsen og trænerne?"
6. Jesper: "Jamen det er cheftræneren der er bindeleddet. Altså, vi kommunikerer faktisk stort set ikke med de andre, altså der har vi tillid til at det er Kirsten som, vores cheftræner, som, ja som øh, tager fat i de ting vi. Og det er jo en tovejs kommunikation. Vi har selvfølgelig nogle ting som vi gerne vil prioritere og der skal være vægt på, og det, ja, det er Kirsten der tager det med til trænermoder og implementerer de ting."
7. Ea: "Hvordan definerer i et talent i DeltaSwim?"
8. Jesper: "Øøøøh, jamen meget bredt, altså jeg vil nærmest sige så bredt som, altså børn der har lyst til at svømme. Øhm, meget mere end ja, end bare en to tre gange om ugen. Øøøh, i virkeligheden så er det nok i ligeså høj grad styret af de rammer der er for sådan en provinsklub som os. Vi har plads til de svømmere vi har, og det er

ikke sådan at vi siger at vi har 20 pladser på talent, og så er det ikke sådan at vi kigger på de fem der måske har mindst talent, og så siger, ej så rykker vi sku ikke jer op. Vi tager alle dem der er plads til og det betyder også, at bundniveauet er ret højt. Men ja, vi tager dem der er plads til."

9. Ea: "Hvad er DeltaSwims mål med at have talenter?"

10. Jesper: "Jamen det er jo sådan et ønske om, at skabe en ramme eller en platform eller et miljø man kan være i, hvis man har lyst til at prøve den side af sig selv af. Så det er ikke sådan at, vi har sådan set ikke, øøh, en holdning til at det sådan at dyrke talentsiden og konkurrencesiden det er en bedre måde at svømme på, end at bare gøre det fordi at man har lyst til at få sig bevæget. Øhm, men vi vil gerne at de børn og unge mennesker og også voksne mennesker som gerne vil den side af idrætten, at de også har den mulighed. Øhm, så vi har lidt to cylindere, det kan være at du har snakket med Kirsten om det ikke, altså der er jo konkurrenceafdelingen, men der er jo også hold man kan være på hvis man ikke orker det der ræs der, men bare godt kan lide at svømme. Og det er ikke fordi vi har en præference for det ene eller det andet, men øhm, ja der er mange børn og unge som får øøh, altså det er et godt miljø at være i og det er nogle gode kompetencer at få med sig, og det er jo udmærket at øve sig i det der med at skulle præstere og man ikke, synes det er enormt svært eller bøvlet eller stressende engang imellem. At skulle stå på tær og blive målt, det er udmærket at få det med, at man kan tabe og vinde og tage begge dele på en god måde og så komme videre."

11. Ea: "Hvad betyder det for DeltaSwim at have en konkurrenceafdeling og talenter?"

12. Jesper: "Jamen altså primært er jo, det som jeg lige har sagt ikke. Altså, det er jo for svømmernes skyld. Der tror jeg ikke at der er nogen i bestyrelsen der, altså det er jo ikke sådan, altså jeg har heller ikke nogle personlige, det er ikke noget jeg skriver på mit CV, og med det sportslige niveau der er i klubben. Så vi vil gerne have at miljøet er der for dem som har lyst, men altså så betyder det da også noget i forhold til, sådan den bevidsthed der er omkring, altså i forhold til vores svømmeskole, altså der er jo nogle andre svømmeklubber i kommunen også som vi jo sådan lidt er i konkurrence med, og altså det betyder noget for, altså for den måde man går til svømning på. Det er lidt ærgerligt for os at det ikke er mere tydeligt at man, altså at, altså jeg kan jo godt se hvad

der sker med de børn der svømmer i den ene klub og de børn der svømmer i den anden. Fordi at hvis man, ja, jeg tror at det er på lidt sammen måde som at, altså hvis Mercedes Benz har et Formel1 hold, så skal de gøre sig enormt umage med at lave nogle gode biler der. Det gør altså også at sådan en middelmådig Mercedes, det er stadig en okay bil. Og lidt på samme måde hvis man skal kunne lave noget svømmeundervisning der skaber svømmere, som kan være på juniorlandsholdet, eller være med i noget der er konkurrencedygtigt, så er der sådan en trible down effekt, i at hvis ikke man har noget svømmeundervisning for de seks, syv, otteårige som, hvor børnene rent faktisk lærer noget og ikke bare er, og opbygger egne børn, så øh. Og ja, og den forskel er der, og det tror jeg måske der er ti mennesker i denne her by, der kan se den forskel, og det gør jo så at, jeg tror ikke på den måde at vi får noget PR ud af det. Men det gør da noget for vores selvbevidsthed at vi kan se, at børn faktisk lærer at svømme og ikke bare er opbevaret imens forældrene de får løbet en tur eller hvad de nu gør."

13. Ea: "Hvad er jeres procedure, når i har et medlem der udviser talent?"

14. Jesper: "Jamen det er dybest set, at hurtigst muligt få dem op på talentholdet, som er sådan det første hold i konkurrenceafdelingen. Og det er dybest set tanken om at de svømmer tre timer om ugen, og vores svømmeskole svømmer 30 minutter om ugen. Så vi vil hellere række for mange end, jeg har mange som ligger på det der talenthold, som jeg gætter på aldrig nogen sinde på kommer til at svømme i nærheden af det man ville kunne definere som et talentfuldt niveau. Men vi vil hellere hurtigt have dem derop, så de svømmer tre timer om ugen, end at de svømmer en halv time om ugen på et, og ja så. Så ja, proceduren er at ligeså snart at vi kan se, at der er måske noget der, så afsted."

15. Ea: "Hvor meget fylder talentarbejde i jeres samlede strategi for foreningen?"

16. Jesper: "Øøøh, jamen, øøøhn, mindre end vi gerne ville. Altså, jeg tror at, ligesom mange andre provinsklubber og mange idrætsklubber, er vi sådan meget pressede både på økonomi og rekruttering af instruktører og nogle andre ting, som altså det, om en uge, hvis ikke vi finder nogle der, så skal de hold jo lukkes ned, eller, altså der er jo sådan nogle, du ved. Det står bare lige foran

dig, og hvis ikke du gør noget så ramler det hele ikke. Så det, der er bare nogle ting der, der skal ikke, prioriteres, og jeg tro at. Altså, det er sådan de vigtigste ting som jeg, ja, qua mit arbejde også har en god fornemmelse af hvad der skal til for at lave talentudvikling. At der skal være holdene, vi skal have nogle rammer og så skal vi have en cheftræner der faktisk har forstand på at få folk til at svømme. Og så håber vi ligesom at hun klarer resten.”

17. Ea: ”Hvad er jeres strategi for udvikling af talenter?”
18. Jesper: ”Øhm, jamen det er jo nogle af de sådan mere klassiske ting: det skal være sjovt, sen specialisering. Men altså ja, og så strammer vi jo skruen sådan stille og roligt i forhold til om man ligesom er i den ene eller den anden cylinder. Så altså som jeg sagde, så vil vi bare rigtig gerne have rykket mange børn op på talentholdet. Men vi vil jo heller ikke have 50 svømmere på talentholdet, så dem der faktisk har talenter og gider at svømme, og at de så skal ligge der, og der ikke er plads til dem på banen, eller der ikke er overskud fra trænerne til at hjælpe dem eller hvad det kunne være. Så det er sådan en, jeg vil sige, det er ikke sådan en hård pyramide hvor der bare bliver sorteret 20% fra hvert år. Men der er et lille element af det i det ikke altså. Vi vil gerne have flere i bunden også, så det. Jeg vil sige, at vi har ikke et pres på vores system nu der gør at vi skal sortere folk fra. De sorterer sig selv fra undervejs. Men det er sådan en landing af de der 100 æg eller 1000 æg vi kaster op, og det er der ikke meget af. Men det element er der i det fordi at ellers så kan det ikke lade sig gøre. Øhm, ja altså og så sen specialisering, og ja, øhm ellers tror jeg ikke sådan at jeg lige kan, nej.”
19. Ea: ”Hvad forbinder i med de talenter i har i jeres forening?”
20. Jesper: ”Hmmm, jeg er ikke helt sikker på at jeg ved hvad du tænker på?”
21. Ea: ”Om du vil sætte nogle ord på hvordan de handler, eller hvad det er for nogle talenter i har? Om de udviser en eller anden generel adfærd?”
22. Jesper: ”Altså øh, altså jeg vil sige de talenter der er. Men det er måske også lidt specielt for jeg også har været inde omkring landsholdet og også de største klubber i Danmark. Så jeg vil sige, altså, og jeg kan sagtens genkende det her fra andre sådan små provinsklubber, at det er sådan lidt en osteklokke. Jeg vil sige, at der er mange af vores talenter som ikke har den fjerneste idé om hvordan det er at svømme i en eliteklub for eksempel. Øhm, så det



er børn der er glade for at svømme vil jeg sige. Altså, og de har et socialt netværk som de her herinde. Jeg tror at rigtig meget handler om at de, om det der med, at i en tid hvor mange unge jo, altså når man er de der tolv, 13, 14, 15, 16 år prøver at finde ud af hvem man er og hvad er det for en identitet man har. Der er det jo et utroligt stærkt greb at man ligesom kan kaste sig efter at jeg er jo svømmeren Sofie, eller hvem man nu er ikke. Altså, der er noget identitet og for mig tror jeg ligeså meget at det er det, det handler om. Altså hvis jeg nu sammenligner med folk på landsholdet og svømmere i de helt store klubber, altså der er bare en hel anden bevidsthed omkring øøøh... Fordi så ligger der jo folk i klubben der har været til OL eller som svømmer World Cups eller hvad ved jeg. Øhm, og sådan er det ikke i sådan nogle små klubber her, altså det er sku mere bare... Nu er vi jo heldige at have en dygtig træner, og øøh, altså det er jo det vi står og falder med. Altså hvis hun kan motivere dem til at give den gas og Kirsten ved jo så omvendt faktisk godt hvad det kræver. Og det er ikke alle provinsklubber heller der, du kan sagtens både have svømmere og trænere og det bare kører derudaf som ikke ved hvordan man kører det ovre i de klubber det faktisk har elitesvømning. Men det ved Kirsten jo godt. Så jeg tror, det er jo bare børn der er glade for at svømme. Altså, det er ikke sådan en meget strømlinet, målbevidst, men der skal man jo også kigge på hvor niveauet er henne. Der er mindre end en håndfuld svømmere der sådan, ja svømmer, hvad skal vi kalde det, nationalt junior eliteniveau ikke. Eller sådan måske endda på grænsen til det. Der er jo ikke noget senior elite eller noget der sådan mindre om international elite, så det hører jo også med til historien. Men det er sku sådan ret laissez faire. De svømmer fordi det er sjovt, og så ja."

23. Ea: "Hvordan de synes du at, eller hvordan synes i at det er optimalt at arbejde med talenter?"

24. Jesper: "Øøøøh, jamen øhm, automatknappen er jo bare at sige penge altså. Jamen altså, Danmarks største svømmeklub har jo et budget på 13-14 millioner, vi har et budget på én, og altså det vil sige, at når man har betalt sin fuldtidstræner så er der ikke rigtig mere tilbage ikke også. Men selvfølgelig handler det ikke kun om penge øh, så øøh. Men når du nu spørger til det optimale, så er det jo noget med at have rammerne og enten have ekstremt stort og højt niveau af forældreopbakning, øøh, eller bare have penge til at købe sig de ting vi har, godt kunne tænke os. Så øhm, vi har nogle

ting som fungerer godt her, altså vi har en langbane, hvilket der jo er mange svømmeklubber der ikke har, og været heldige og dygtige at tiltrække en dygtig træner og så som også et, hvad kan man sige, et par niveauer over svømmerne kan man sige at det er jo altid rart at man har en på kanten der faktisk ved hvad det drejer sig om. Øhm, man ja, vi har ingen penge, så det gør tingene lidt op ad bakke nogle gange."

25. Ea: "Hvordan arbejder i med talentudvikling her i klubben?"
26. Jesper: "Øøhm, jamen øh, jeg tror at det lidt er.. Hvis det er bestyrelsen der skal svare på det, så er det dybest set, at vi har nogle ganske få retningslinjer i forhold til Kirsten, og så giver vi ellers hende den opgave. Og ellers så reagerer vi nok ellers primært egentlig hvis der er ting der sådan stikker ud i forhold til normen. Altså, hvis der er forældre der ringer og klager, eller der sker et eller andet underligt. Så kan det da godt være at vi lige løfter øjenbrynene lidt og spørger, hvad sker der dér? Men sådan i det daglige er det jo ikke noget, altså vi har fuld tillid til at det kører. Og ja, vi kan også godt, selvom jeg ikke følger dansk svømning, sådan på tæt hold længere, så kan jeg jo sagtens afkode om tingene bevæger sig i den rigtige retning."
27. Ea: "Hvordan formidler i jeres budskab om at i arbejder med talenter?"
28. Jesper: "Øhm, 10% lokal presse og 90% Facebook. Tror jeg, og det er nok det. Det er ikke andet tror jeg."
29. Ea: "Hvordan har jeres trænere fokus på at udvikle talenter? Og om der er andre en Kirsten der har fokus på det?"
30. Jesper: "Jo jo, men det har de jo alle sammen, man kan sige, det er jo det de er her for. Så man kan sige, at Kirstens rolle er jo og koordinere og så ligesom så sætte systemet op i forhold til hvilke svømmere der ligger hvor og sådan nogle ting. Men jeg tror at de fleste af trænerne er nok meget fokuseret på sådan det svømmetekniske og gerne vil, og det er jo også det vigtigste. Altså, det er jo det, som det går ud på, de skal jo lære at svømme. Så jeg tror sådan, at de der ting der ligger ved siden af med, ja det kan være sådan noget lifeskills, eller der er jo andre beslutninger man som familie eller som ung svømmer skal tage, så det er nok mest hos Kirsten at det ligger. Så jeg tror, at de andre er sådan primært svømmeteknisk orienterede."
31. Ea: "Hvad er bestyrelsens erfaring med talenttræneren, og hvordan oplever i at hun arbejder med talenterne?"

32. Jesper: "Øhh, jamen, rigtig, altså det er jo, det vil jeg sige, det er jo, det er sku meget personbåret. Altså, vi har skiftet træner her for et års tid siden, øhm, som jo gør kontrasten ret tydelig. Det var, ja, en anden slags træner kan man sige, som ikke, det var ikke et strategisk, eller der var sådan set ikke noget som helst fokus på talentudvikling tror jeg. Det var vist mest bare at holde gryden i kog og sørge for at der ikke var nogen der brokkede sig. Øhm, og det kan jo være helt okay at gøre det på den måde, men det er i hvert fald ikke noget der sådan udvikler. Øhm hvad var det du spurgte mig om?"
33. Ea: "Altså hvad jeres erfaring er med Kirsten og hvordan i oplever at hun arbejder med talenterne?"
34. Jesper: "Jamen vi oplever at, øøøøh, vi er sådan meget på bølgelængde tror jeg. Altså, talentudvikling er jo ofte sådan lidt en balancegang mellem, hvor meget vil man køre de her 1000 æg og så have de fem der bare sådan når landsholdsniveau og så acceptere at de andre 995 de så enten bliver skulderskadede eller startede til fingermaling eller fodbold eller et eller andet. Øøh, på den ene side ikke, og så selvfølgelig bare svømme, og så håbe på at der engang kommet et vildt talent som nærmest gør det af sig selv. Og det er jo en balancegang mellem de to ydre punkter, og der tror jeg at vi er sådan ret på bølgelængde. Vi er en lille provinsklub og vi har sådan ingen målsætning om at vi pludselig skulle blive en top ti klub i Danmark altså. Det vil kræve for meget, så det tror jeg sådan at vi er ret på bølgelængde omkring og ligger sådan et sted der i midten hvor vi kan lidt begge dele, men ja, accepterer at der også er en masse børn der er medlem som jo, ja dybest set ikke er særlig gode til at svømme men synes at det er super fedt, og det er jo også bare som det skal være. Det er vel okay."
35. Ea: "Hvor stor og hvilken betydning har konkurrenceafdelingen for DeltaSwim?"
36. Jesper: "Jamen jeg tror, man kan jo sige at det er noget af det der, jeg tror at det betyder meget i forhold til den måde i hvert fald, som jeg er, og også de fleste som jeg kender, identificerer sig med klubben. Altså, at det kan man sige, at ikke vores altså, det hører måske lidt med til historien. Vi har i nogle år sparet penge sammen og så nu kan man sige, nu bruger vi flere penge end vi tjener, og det kan vi jo selvfølgelig ikke blive ved med. Men det er jo ikke fordi det er noget der sker ved et uheld, det er noget vi har valgt at gøre, og så håber vi ligesom at vi kan få fyldt de her børnehold op, så

økonomien hænger sammen. Hvis ikke dette sker, så kunne vi jo i princippet om nogle år stå i en situation hvor vi bliver nød til at stoppe med det, fordi vi simpelthen ikke har penge til det. Øhm, hvilket jeg tror at der vil være rigtig mange der synes vil være ærgerligt, og det er selvfølgelig også en indikation af, at der er mange der synes at det gør noget. Så det er både det der med at identificere sig med, ja de svømmere som gider at knokle med det og som bliver dygtige til at svømme, men der er også den der effekt med at hvis man skal have folk til at svømme 23 sekunder på en 50 meter, så bliver man nød til at have folk i systemet der faktisk også ved noget om svømning og ikke bare er der fordi man synes at det er sjovt. Det gør også noget for hvordan børn de lærer at svømme. Det tror jeg da, at der er mange af os der er godt tilfredse med, at der faktisk kommer børn ud af systemet som faktisk kan svømme mere end hvad man lærer i skolesvømning. Øhm ja så jeg tror det er identifikation og det er jo meget barnligt og banalt, men altså, det er jo, hvorfor er der fodboldfans? Det er jo fordi man identificerer sig med noget der er totalt plat og ligegyldigt, men det virker jo alligevel så."

37. Ea: "Konkurrenceafdelingen i DeltaSwim, i har en vision om at have et stærkt talentudviklingsmiljø med mulighed for at kunne rumme dygtige juniorsvømmere. Hvordan opfylder i denne her vision?"
38. Jesper: "Altså 80% ved at have ansat Kirsten. Altså, i mindre klubber så er det jo halleje og trænerlønninger der er det der er af udgifter. Øh, så vi kunne spare en del ved at ansætte en billigere træner, så vi bruger jo vores penge på at have en træner som kan lave talentudvikling. Prøv lige at stil mig spørgsmålet igen."
39. Ea: "I har denne her vision om at have et stærkt talentudviklingsmiljø med mulighed for at kunne rumme dygtige juniorsvømmere. Hvordan opfylder i visionen?"
40. Jesper: "Ja så trænerrekrutteringen er en, måske den vigtigste del vil jeg sige. Men så er der jo også sådan noget med at, ja svømning er meget, i hvert fald i forhold til nogen boldspilsidrætter og andre idrætter, der er der lidt mere pres på tidligt. Det er svært at blive en dygtig svømmer hvis man starter som 13 årig, det er ikke umuligt, men det er også nemmere hvis man som tiårig svømmer på et talenthold, end hvis man.. Så det er også noget med at vi har flyttet en del rundt på holdene, sådan at man ikke ligger på et talenthold som 13 årig og så ligger der en niårig oppe

på B-holdet. Altså, så der ligesom er en sammenhæng mellem de ting de skal lære, og den alder de har og sådan sørger for at der har været et reelt tilbud til de sådan 13, 14, 15-årige som ja, enten om de selv har set det, eller okay om der er andre der har set det, at det ikke lige er konkurrence svømning der er det rigtige. Der har vi jo så forsøgt at lave nogle hold, eller ikke forsøgt men lykkedes med at lave nogle hold hvor de så kan svømme i stedet for, så det ikke er sådan noget med, at så må du skride fordi der ikke er plads til dig, men der er et andet tilbud til dig der ikke lige gider pukke otte gange om ugen, så kan du svømme tre gange om ugen derovre. Og det er jo også skide sjovt, og rigtig fint og det er jo en ligeså god måde at svømme på, det er bare noget andet. Ja så jeg vil sige, at rammerne er sat lidt mere op så de ligner en eliteklub – ikke at vi på nogen måde er en eliteklub, men årgangene, og de ting der sådan foregår på holdene, lugter lidt mere af elitesvømning uden at være det.”

41. Ea: ”I har i konkurrenceafdelingen værdierne sammenhold, ansvarlighed, udvikling og respekt. Hvordan oplever i at foreningen opfylder de her værdier?”
42. Jesper: ”Øøøh, altså du spørger mere til hvordan end om vi gør det? Øøøhm jeg tror bare sådan almindelig, det jeg vil kalde almindelig professionel, øøhm, opførsel tror jeg. Altså, jeg tror bare et forsøg på at være ordentlig. Altså som sagt, altså selvom vi har prøvet at skrue en del op for blusset under talentudvikling, altså der er ikke nogen børn der har fået af vide at der ikke var plads til dem. Altså, der er en del der nu svømmer på et andet hold, men det er alle sammen fordi der er kommet et andet tilbud der faktisk var noget værd for dem og som var attraktivt. Ikke dermed sagt at vi aldrig kommer til en situation hvor vi kommer til at prikke nogen på skulderen og sige, at nu er der sku ikke plads til dem mere. Men det har vi da ikke gjort endnu. Øhm jamen hvordan gør vi det ellers, det ved jeg sku ikke. Venter med at sende sure mails til den næste morgen, så man kan slette alt det der, der ikke skal være der, og taler ordentligt til folk og sådan almindelig basis respektfuld opførsel. Altså, vi er ret udfordret på at vi har mange unge instruktører i svømmeskolen, og det er ikke altid at vi lykkedes med de ting du nævner der, men så prøver vi at gå ind og snakke med dem om, at man ikke skal ligge ned på kanten og tjekke Facebook imens man er på arbejde og sådan nogle ting.”

43. Ea: "Vi går over til at kigge lidt mere på det i forhold til Fredericia Eliteidræt nu. Hvilken opfattelse har i af Fredericia Eliteidræt?"
44. Jesper: "Øøh jamen øøh. Altså, jeg har et meget positivt forhold til de folk der sidder der. Jeg har selv været med i det på et tidspunkt, så jeg kender det også på den måde fra den anden side af. Altså, de er også meget begrænset af hvad man kan i en by som Fredericia med de, og det er jo helt fair, altså det er ikke brok, det er bare en konstatering af, at det er sådan at det er. De er meget begrænsede. Hvis jeg var politiker så ville jeg da også prioritere børnehaver før eliteidræt, så det er sådan set fair nok. Så jeg vil sige, at jeg har meget stor tillid til at de forvalte de ressourcer de har til det bedste man kan for talenter. Altså, man kan sige, der er ikke nogen hos os der sådan er, jeg har ikke oplevet endnu at det sådan har været kampe imellem idrætsforeninger. Jeg er sådan set lidt ligeglad med om, altså hvis triatlon eller fodbold klarer sig særligt godt, altså det er sådan set også fint med mig. Øh, der skal bare være nogle idrætskulturer og idrætsmiljøer som de her unger kan være i og det er jo fint hvis det ikke alt sammen er holdspil eller det ikke er kun er det ene køn eller hvad ved jeg. Hvis ikke vi lige præcis synes at vi får det vi skal have, men så til gengæld triatlon klubben, hvad ved jeg det har jeg sådan set ingen problemer med. Så jeg har meget stor tillid til at de bruger ressourcerne på en god og fornuftig måde."
45. Ea: "Hvordan synes du at jeres samarbejde er omkring talenterne med Fredericia Eliteidræt?"
46. Jesper: "Jamen de er rigtig.. Altså, vi er jo i den lidt særlige situation, at ham der er idrætschef her i byen faktisk selv, han er jo selvfølgelig med sådan en forvaltningsbaggrund, men han er faktisk også ved rigtig meget om talentudvikling. Det er ikke alle, ja jeg kender mange andre idrætsforvaltninger og mange andre klubber der kæmper med deres forvaltning, så det er en stor fordel for klubberne at ham der sidder med beslutningskompetencerne selv er foreningsmand, så han ved godt hvordan det ser ud. Altså, der er stor forståelse nogle gange, og hvad ved jeg, hvis vi kommer for sent med et eller andet eller har glemt en eller anden deadline fordi det var der sku ikke lige nogen der havde tænkt på. Så er der stor forståelse for, hvordan det er i en frivillig forening. Øhm, men vi mødes tit og forvaltningen er meget hands on, kommer ud til morgen træning og kommer hen til bassinkanten og ser hvad der

sker. Det er ikke bare sådan at man får en mail hvor de spørger til om de kan få et budget. Så det er meget hands on."

47. Ea: "Hvad synes du fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?"
48. Jesper: "Jamen det er den der jeg vil kalde det en oprigtig, ja interesse i.. Altså, det er ikke bare opfølgning på øøh.. Altså, vi har jo også nogle afleverede strategier til dem, så der kører sådan en mere formel proces, så vi afholder nogle møder hvor vi skal forklare hvad vi har gjort på de indsatsområder som vi ligesom har lovet at vi vil arbejde med og så den del er jo fin nok. Men også det her med at møde, Keld især som idrætschef i byen møder op til træning og kender atleterne, ikke alle jo, følger med i resultaterne og med i træningen og ikke bare er sådan en skrivebordshaj der sidder og sender Excel ark ud. Det gør jo kommunikationen, især mellem ham og Kirsten lidt nemmer ikke, så det er ikke sådan at bestyrelsen bliver sådan en træls flaskehals, men at de bare snakker sammen og så hører jeg fra enten Keld eller Kirsten hvad de beslutter og det er som regel helt fint."
49. Ea: "Kan du sætte ord på nogle af de ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt som måske ikke fungerer så godt?"
50. Jesper: "Øøøhm, altså, jamen vi har brug for at lave noget lobbyvirksomhed i forhold til politikerne fordi at Fredericia Kommune jo er en Team Danmark Eliteidrætskommune, hvor åndsvagt det navn nu ellers er, men det er jo det de er. Der følger nogle ting med i forhold til nogle idrætter, men ikke i forhold til svømning, der vil det være.. Altså, vi har sådan lidt prøvet at gå igennem Fredericia Eliteidræt, for at få dem til at i højere grad kunne hjælpe os med at ligge et politisk pres, og så sige jamen, hvis i vil leve op til den aftale der er med Team Danmark, så må de i den anden ende også afføde nogle særlige... Man kan sige, vi har præcis de samme rammer som andre svømmeklubber som ikke bruger alle deres penge på talentudvikling, og det gør selvfølgelig at vores model ikke er bæredygtig idet vi bruger flere penge end vi tjener. Så enten så skal, så bliver vi nødt til at stoppe med det og så kan kommunen jo ikke leve op til deres aftale med Team Danmark, eller i hvert fald ikke indenfor svømning, det kan de jo på andre idrætsgrene. Så ja, der skal være sådan lidt en lobbyvirksomhed og der havde jeg lidt tænkt at Fredericia eliteidræt lidt havde en større kølle end os selv, og slå politikerne i hovedet



med. Men det tror jeg ikke rigtig er tilfældet, så den hænger vi lidt selv med, så det må vi gøre.”

51. Ea: ”Synes du at der er mulighed for at udvikle det samarbejde i har omkring talenterne med Fredericia Eliteidræt?”
52. Jesper: ”Øøøh ja, øøøh ja det er der da. Der er da også nogle mulige fremadrettede indsatser, både noget med skolesvømning og der er også noget med den måde som Kirsten bliver lønnet på der kan blive gjort på en anden måde, og det kan der med godt gøres mere fordelagtigt og sådan noget. Så det ser jeg da absolut muligheder for. Altså, begrænsningen ligger nok i højere grad på det økonomiske fra vores side af, fordi vi simpelthen ikke har penge til at gøre meget andet end det vi gør nu. Med mindre at der pludselig kom ti sæt forældre der sagde, at nu ligger vi sku 15 timer om ugen i det her, fordi nu skal den have en i røven, og det kommer sku nok ikke til at ske.”
53. Ea: ”Er der noget ved Fredericia Eliteidræt som du synes kan udvikles eller muligvis ændres med den måde de arbejder på?”
54. Jesper: ”Amen, det er jo det der med, at øøh, altså, nu ved jeg godt at på papiret der er det ikke en kommunalt ansat der sidder for bordenden, men det er stadigvæk, altså, det der med.. Der er stadig meget lighed mellem den kommunale forvaltning og Fredericia Eliteidræt. Altså, det vil sige, at når man så har et problem med forvaltningen, så er det lidt svært at trække i Fredericia Eliteidræt, fordi at det sådan i praksis lidt er det samme. Så øhm, så hvis der skulle være noget, så skulle det være sådan et armslængdeprincip mellem kultur og fritidsforvaltningen og så Fredericia Eliteidræt fordi så kunne man bedre gå til Fredericia eliteidræt og så sige der sker de her ting, og vi bliver presset ud, og der er nogle der tager vores haltider og der er andre ting der gør det lidt svært at man skal gå til de sammen mennesker som så skal brokke sig til sig selv derovre. Så, større uafhængighed fra den kommunale forvaltning det vil styrke, men så på andre områder vil det jo gøre svagere og det gør jo så kommunikationen mere bøvl og så er der længere vej ind i forvaltningen og det forstår jeg godt. Men når vi nu lige har brug for at slå nogle i hovedet, så er det rarere at der er lidt afstand.”
55. Ea: ”Det sidste emne jeg har her det er omkring fremtiden. Føler du at der er mulighed for at udvikle på den strategi i har omkring talentarbejde? Og hvis du føler det, så hvordan?”

56. Jesper: "Øøhm, ja altså det kommer vi til. Enten så kommer vi til at mere afvikle end at udvikle i virkeligheden. Eller også så er det fordi at vi får udviklet bunden af modellen som er der hvor man tjener pengene. Så enten så bliver det udvikling eller så bliver det afvikling. Altså, for status quo så går der et par år og så bliver vi nød til at afvikle, for så er der ikke flere penge. Men jo det synes jeg absolut at der er en mulighed for, og så er der et kæmpe potentiale for et samarbejde med omkringliggende klubber. Vi vil jo rigtig gerne fusionere med en af de andre svømmeklubber. Vi har sågar tilbudt at nedlægge os selv så bare vi forsvandt og de bare kunne overtage det hele for det vil jo i praksis betyde det samme, vi ville jo bare hedde noget andet. Men så vil de bare blive dobbelt så store, og det er jo sådan set også fint nok med os, for så havde man en større svømmeklub og så kunne vores børn jo bare være derovre. Det vil være fint med os. Men jeg tror ikke at de er lige så sikre eller overbevidste om at der er fordele ved at have det dobbelte budget. Men der er i hvert fald potentiale i samarbejde med andre klubber. Og hvis vi ligesom når der til hvor vi bliver nød til at nedskalere, så bliver vi også afhængige af at få lavet et samarbejde med nogle andre klubber, så vi ikke bare har konkurrencesvømmere som fra den ene dag til den anden ikke har noget sted at være. Så kunne man lave en overgangsordning hvor de så kunne træne her nogle dage om ugen og så ellers i Vejle eller Odense eller hvor fanden de nu ellers svømmer henne."
57. Ea: "Hvordan ønsker DeltaSwim at udvikle sig som forening i fremtiden, og hvordan tror du så at DeltaSwim ser ud om fem eller ti år?"
58. Jesper: "Øøøh, jamen, altså, mit ønske er jo at blive dobbelt så stor ved at fusionere med en anden klub. Fordi så kunne man, altså, så er der økonomi nok til at have to eller tre fuldtidsansatte, og det vil løse nogle af de problemer der er omkring at lige nu så er det mig som skal lave svømmeskole og har et helt almindeligt tidskrævende job og to små børn. Så det, du ved, det er, der bliver bare ofte meget tidskrævende flaskehals på en masse projekter. Så hvis man kunne ansætte folk til det, så går tingene selvfølgelig noget hurtigere. Så det er da ønskescenariet, flere medlemmer, og nok til at fuldtidsansætte kan man sige ligesom Kirsten har talentudviklingen, så en der har breddeafdelingen hvis vi skal kalde det det, eller svømmeskolen og for at få økonomien til at hænge sammen det. Hvis jeg skal være helt ærlig, så tror jeg i højere grad,

at vi er en lidt mindre svømmeklub og der er i hvert fald en risiko for at hvor loftet på talentudviklingen lige nu ligger på omkring juniorlandsholdet, så vil jeg da gætte på at den om nogle år ligger meget lavere. Jeg tror, for enten skal vi fusionere eller også skal vi overtale politikerne til at smide nogle penge efter os, og jeg tænker umiddelbart at begge dele er lidt op ad bakke. Altså, vi kommer jo til at give den fuld gas, men øh, ja man kan sige at sådan som.. Det er et sammentræf af flere forskellige ting. Der er tre svømmeklubber i byen, og det er det der med at hvis der var børn nok der bare væltede ind i alle tre klubber så var det sådan set ligegyldigt, men det er der bare ikke helt. Det vil sige, at hvis den ene klub så skal bruge 75% af budgettet på talentudvikling så efterlader det bare det mindre til at lave breddeafdeling. Så man kan sige, at det er sådan det føles lidt som ulige konkurrencevilkår men det er det selvfølgelig ikke fordi at man kunne jo bare lade være med at lave talentudvikling, og det er jo så det der bliver resultatet hvis ikke der er penge til det. Men om det er det ene eller det andet, altså, det er i hvert fald ikke status quo, det er jo ret nemt at se i regnskabet, det er jo som sagt ikke noget der er sket ved uheld. Vi har taget en bevidst beslutning om, at nu prøver vi at bruge de her penge til at se om vi kan sparke det her i gang. Alternativt kunne også være at vi blev bedre til at vi skulle tage at kigge på hvilke børn der er. Altså hvem er det der faktisk lærer at svømme, men det er sku svært. Så vi kan jo godt have en holdning til hvordan vores undervisning ser ud i forhold til folk der aldrig har set en mand svømme under 1.20 på en 100 meter hvordan deres undervisning ser ud. Men hvis man selv ikke har svømmet under 1.20 kan man sikkert heller ikke se forskellen og det er jo, så nej. Jeg tror at enten så er det en lidt større klub med tre fuldtidsansatte eller også så er vi tilbage ved at have en deltidsansat – måske ikke en cheftræner, men så en konkurrencetræner og så noget nedskalaret talentudviklingsforsøg.”

59. Ea: ”Hvordan ser arbejdet med talenter og talentudvikling ud om fem til ti år?”

60. Jesper: ”Men det er jo så version A, så ser den ud som, altså, hvis vi lykkedes med at fusionere og kan ansætte et par stykker mere, ja så vil den jo ligne det man kender fra sådan de fem eller otte største klubber og sikkert være lidt mere strømlinet i forhold til årgange, hvornår man starter med at træne, ja, mere sådan konkurrence, årgangsmesterskabs mindet træning hvis man kan

kalde det det. Altså, det er jo version A. Version B er sådan lidt mere laissez faire. Altså, der er jo masser af små provinsklubber hvor man har en bred definition af talentudvikling, kan man jo godt kalde det talentudvikling, men hvor man jo dybest set bare har nogle hold hvor folk de svømmer og hvor der så engang hvert tredje, fjerde, femte år har et barn der er enormt talentfuld og så kører de jo igennem systemet og så ryger man jo så til Esbjerg, Odense eller Aarhus eller hvor man nu ryger hen på et eller andet tidspunkt. Og de børn er der jo altid, og det vil de jo også være i Fredericia, så det er jo ikke sådan at der aldrig vil være et barn fra Fredericia der blev god til at svømme. Men det vil ikke være sådan en systematisk hvor der hvert år var en gruppe af børn som, ja, lærer at gå den vej, eller har mulighed for at gå den vej. Ja om det er version A eller B der bliver en realitet, det kan vi jo, ja du kan jo ringe til mig om fem år og spørge hvor vi er henne.”

61. Ea: ”Tror du at talentmiljøet det vil udvikle sig omkring nogle tendenser der sker i samfundet?”
62. Jesper: ”Øøøhm, ja altså, det vil det jo. Altså, jeg tror egentlig at svømning er sådan okay, altså, jeg tror ikke at svømning er en af de idrætsgrene der sådan er under hårdest pres med det. Altså, svømning er ligesom andre, skal vi kalde dem lidt gamle/klassiske idrætsgrene, hvor der i kraft af at der, altså for 50 år siden der spillede du fodbold og håndbold om sommeren og så svømmede du eller lavede du gymnastik om vinteren, og sådan er det jo ikke mere. Altså, det er jo fint at det er sådan, men der kommer jo flere tilbud og mere uorganiseret idræt, især når, lidt tidligere på pigesiden, men også senere med drengene ikke, når de sådan nærmer sig ungdomsuddannelsesårene ikke, så er der rigtig mange der vælger sådan lidt uorganiseret. Øhm, altså der er også, altså, her lokalt er der jo mange som også i den der årgang hopper fra svømning og hopper over på tri miljøet i stedet for, hvilket sådan set ikke er noget problem. Men det er jo også lidt mindre fast og man træner mere bare når man lige kan få det passet ind. Men det ligger selvfølgelig også et større krav i forhold til atleten, altså, at man selv kan hoppe i vandet og svømme fem kilometer, eller om man skal have en til at stå og kigge om man nu gør det. Øhm, jo så de der tendenser tænker jeg da at ja, at svømningen også kæmper lidt imod. Øøøh, jo og så altså svømning er absolut ikke sådan en, altså det, skærme kan det er sådan, altså immediat gratification, altså det er svømning ikke. Der knokler du et år og så er du blevet

lidt bedre, og så knokler du tre år og så altså, ting tager lang tid og det gør svømning som eliteidræt. Det er en ret lang proces, og hvis man sådan er meget til at man gerne vil se resultatet umiddelbart efter at man er kommet ind efter sin løbetur, og gerne skal have det der batch fra Endomondo, så er det måske ikke lige den kultur svømning taler til."

63. Ea: "Hvordan ser du samarbejdet med Fredericia Eliteidræt i fremtiden?"

64. Jesper: "Øøøh, jamen øhm, det afhænger jo også meget af om vi ligesom går den ene eller den anden vej. Øøh, så jeg ser da enten så udvikler svømning sig til at blive en, nu kan jeg faktisk ikke huske hvordan formuleringen af det er, er det en satsningsidræt eller jeg kan faktisk ikke huske hvordan det er. Men Fredericia Eliteidræt opererer med sådan to niveauer af tilknytning mellem klubber og Fredericia, hvor vi er den lave eller den mindste. Så der er nogle andre idrætter der i højere grad har forpligtet sig overfor Fredericia Eliteidræt. Ja så der ligger en større og tættere tilknytning der, som er triatlon, fodbold og skydning tror jeg, som er de tre, måske en mere. Men det, så jeg tænker, enten så er vi i den retning eller også så har vi dybest set bare accepteret, at så var det ikke lige her i byen man skulle lave svømning."

65. Ea: "Det var sådan set, øøh, det jeg havde her. Jeg ved ikke om du har andet du vil tilføje omkring talentarbejde, eller udvikling eller Deltaswim?"

66. Jesper: "Øøøh, nej. Øøh, næh og man kan sige altså, nu har jeg jo selv ja altså arbejdet som, at til allersidst var det måske kun sådan kun elitedelen, men i starten af ens trænerkarriere der er det jo for de fleste, er det jo talentudvikling og så har jeg ja som sagt haft en stilling i svømmeunionen i fire år og havde den yngste landsholdsgruppe der. Men øøh, og man kan sige mange af de frustrationer jeg havde der som træner, kan jeg jo, nu sidder jeg jo sådan lidt på den anden side ikke, så jeg kan sagtens genkende det der mønster, at man som træner, får du jo en arbejds- altså en kontrakt, hvor der dybest set bare står at svømmeren skal blive bedre altså. Du bliver målt på hvor mange svømmere der er til DM, og er du i en større klub kan du få svømmere til OL eller i en mindre klub kan du få svømmere til danske årgangsmesterskaber, og der er jo.. Det er nemt at måle på resultater, og det er jo ofte det, at man som træner føler er det som at man bliver målt på. Og når man så sidder på den anden side, altså, om vi har fire eller seks

svømmere til DÅM, altså, det er sku ikke lige det der er så afgørende for mig altså. Jeg vil bare gerne have at der er miljø, hvor de børn der gerne vil svømme, de har mulighed for at være der lidt ekstra. Jeg kan sagtens se, at der er sådan en, ja det er sådan et... Det er i hvert fald vigtigt at der er en dialog mellem trænere og bestyrelse, i forhold til hvad det er man vil. Fordi når man som træner, altså, man vil jo gerne også pleje sit eget CV, så det er nemt at blive fanget midt i det der, det ved jeg ikke om det er kortsigtet. Men i hvert fald at meget resultat og mindre procesorienteret når man sidder i bestyrelsen så er man måske lidt mere, mindre orienteret imod, hvilket kan være super frustrerende som træner fordi man tænker, hey har i slet ikke lige opdaget at vi har forbedret os helt vildt og fra hvornår. Jo jo, det er da sikkert helt fint. Ja, der er i hvert fald noget, forskellen er, som jeg sagtens kan genkende fra begge sider af bordet."

### 11.13 Bilag 13: Transskribering af personligt interview med Boris Bjulver

#### **TRANSKRIBERING AF PERSONLIGT INTERVIEW MED TIDLIGERE TALENTRÆNER BORIS BJULVER FRA FREDERICIA TRIATHLON TEAM – transskriberingen er ordret**

**Informant: Boris Bjulver, tidligere talenttræner ved Fredericia Triathlon Team**

**Interviewer: Ea Mette Jacobsen, PBA Sport Management studerende ved UCN i Aalborg**

1. Ea: "Det første emne vi skal skanne om er din personlige vinkel. I hvor lang en periode var du talenttræner ved Fredericia Triathlon Team?"
2. Boris: "Uha, jeg startede som træner i Fredericia Triathlon Team, ja det er faktisk mange år siden, i 23 år har jeg været træner. Men i starten var det for voksne. Vi begyndte først, sådan for alvor, at arbejde med talenter omkring år 2000, med unge talenter. Der startede vi sådan for alvor med en børneafdeling. Hidtil, eller før det, der var det jo voksne eliteidrætsudøvere som jeg trænede."
3. Ea: "Hvor mange års erfaring har du i at arbejde med talentarbejde?"
4. Boris: "Tja, der har jeg jo faktisk, altså.. Jeg arbejder med nogle unge, eller nej, nogle enkelte unge fra 1995, men sådan først for alvor, hvis man kan sige, at man begynder at kigge på unge og deres udvikling, jamen så er det fra år 2000. Så det vil sige en sådan 18 år, og så har jeg været træner her, hvor vi sidder nu, i Fredericia Eliteidræt i ja, 10 år, og har været med til at starte det."
5. Ea: "Hvordan vil du personligt definere et talent?"
6. Boris: "Øhøj, det er et super godt spørgsmål, fordi jeg har faktisk, gennem alle de år som jeg har arbejdet med unge, så vil jeg sige, at jeg bliver mere og mere ydmyg omkring det at definere et talent. Jeg tænker mere, at der er nogle der har nogle forudsætninger, som gør at de præsterer godt indenfor en eller anden idræt. Men man skal passe meget på med at sætte det der talent stempel på folk, fordi, øh, dem der måske ikke har så store forudsætninger, kan meget vel vise sig og alligevel blive bedre. Så jeg tænker meget, at det er dem der formår at finde en glæde ved den idræt de nu engang har valgt at dyrke, og så at være vedholdende i forhold til træning, og har en fornuftig indstilling til det, og gerne vil udvikle sig. Det er nok i virkeligheden det, sådan lidt, man kan



kalde det et træningstalant. At man har en vilje til at arbejde efter et eller andet mål, eller nogle mål. At udvise den vedholdenhed, og det er det samme i uddannelsessystemet. Så jeg tror faktisk at det er vigtigere.”

7. Ea: ”Hvad forbinder du med de talenter der har været i triatlon?”
8. Boris: ”Der er jo, man kan sige, at deres træning er alle.. Altså, man kan sige, at triatlon er en træningstung idræt. Det er svært at nå topniveau, hvis man ikke har en vilje, og også en evne selvfølgelig, til at kunne træne ret meget, og være dedikeret og også tage noget ansvar. Så de bliver nød til selv at tage ansvar for egen udvikling, fordi de kan ikke have en træner der er med dem hele tiden. Så der er en del selvtræning, det skal man kunne. Øh, og derudover, så er det fælles for dem som jeg har arbejdet med, som er nået meget langt og har præsteret på øverste hylde, jamen det er at de, man kan sige, at de er rigtig, rigtig dygtige til at arbejde efter mestringsmål. Det vil sige, at de igennem deres forløb, har haft meget mere fokus på at man skal udvikle sig selv, og ikke så meget hvilke resultater man får, for dem er man ikke selv herre over. Der kan jo komme nogle der er bedre, og så er det jo ærgerligt hvis man ikke kan glæde sig over sin udvikling af den grund. Så det har der været meget fokus på, at vi skal kunne mestre nogle ting. Og det har de faktisk også haft med i deres unge år, når de har konkurreret, så har jeg opstillet, sammen med dem, nogle mestringsmål, hvor vi har set på, jamen hvad skal de kunne i denne her konkurrence, hvad skal vi prøve at se om vi kan lykkedes med, og så har vi været ligeglade med resultaterne. De er så alligevel bare kommet. Så det er det vi har haft, det der med at arbejde og få et kick ud af at mestre nogle ting, også i den daglige træning.”
9. Ea: ”Hvordan synes du at det er optimalt at arbejde med talenter? Om man skal arbejde med en fast strategi og så er der løse rammer for at arbejde med talentet, eller om det skal være meget fast arbejde?”
10. Boris: ”Øhm, nu har jeg jo, dem jeg har arbejdet med, jeg har arbejdet med unge talenter, hvor jeg har været deres personlige træner. Det betyder også at jeg har snakket rigtig meget med dem. Vi har også haft relationer, jeg kender dem rigtig godt, kender forældre og så videre, men der har vi jo meget arbejde, på den måde at de skal være med til at gøre deres træner god. Så jo ældre de bliver, det er klart, jo mindre de er, jo mere ansvar har man som

træner for deres udvikling og at man ligesom træner efter et aldersrelateret træningskoncept, og det er fornuftigt. Men jo ældre de bliver jo mere er de selv med inde over. Så det der med at lave træningsplan og sådan, der sidder de selv med. Og så har vi planlagt faktisk, sådan nogle blokke og nogle forløb, og selvom det er planlagt, så er papir jo taknemmeligt, for vi er jo ikke herre over hvad der kommer udefra. Så kan det være at der kommer noget ind over som vi ikke lige kunne have taget højde for, det kan være noget på gymnasiet der lige pludselig, så kan de ikke nå nogle pas, eller også så har det været lidt for hårdt, fordi at der har været nogle afleveringer der gør at de kommer sent i seng, og så kan man jo ikke bare holde en plan. Så bliver det for hårdt, og så må vi geare ned et eller andet sted. Og det betyder at jeg snakker med dem, nogle af dem nærmest hver dag, men så har det også været nemt nok, fordi jeg også har været deres gymnasielærer. Så jeg er ansat flere steder, og har også haft rigtig meget med de der talenter at gøre, både som deres teamkoordinator på gymnasiet og også som deres lærer og som deres træner.”

11. Ea: ”Som talenttræner, oplever du så at der er stor fokus på talentudvikling?”
12. Boris: ”Ja der er, altså, hvis vi kigger, nu snakker vi isoleret triatlon, der er kommet det. Men det har taget tid kan man sige, og fra at det ligesom har været, ej jeg vil ikke kalde det en gammelmandssport, men i hvert fald en sport for lidt ældre og måske også frækt sagt fallerede svømmere, så er det jo blevet til, at nu går man til triatlon faktisk fra man er helt lille ikke, at man starter fra man er måske otte årig, og så lærer man en hel masse om at styre cykel og kunne løbe rigtigt og kunne finde ud af at svømme og få god balance i vandet. Det er meget den legende tilgang som vi har brugt i Fredericia, og så har de så ligesom udviklet sig med det fokus også at det skal være sjovt. Men sådan, det er den vej som det ser ud til at gå også når man kigger rundt i Danmark, det er at nu arbejder man mere målrettet med at udvikle de unge.”
13. Ea: ”Det næste emne det er mere om foreningen Fredericia Triathlon Team. Hvor meget erfaring har den nuværende bestyrelse? Hvad er din opfattelse af hvordan de arbejder, og hvordan de fungerer som en bestyrelse?”
14. Boris: ”Det har jeg ikke sådan den store idé om hvordan de samarbejder. Men man kan sige, at de løfter da en hel masse

vigtige opgaver, øh, og de gør det rigtig godt. Og der er selvfølgelig udskiftning i bestyrelsen, fordi man skal hele tiden huske, at det er frivilligt arbejde. De er frivillige. Det betyder jo også, at igennem tiden, der har der været en stor udskiftning. Jeg er måske en af dem der har været med i længst tid ikke, jeg har været med siden vi startede klubben."

15. Ea: "Ved du om den nuværende bestyrelse de har tidligere erfaring med talentarbejde og talentudvikling?"
16. Boris: "Det tror jeg ikke at de har."
17. Ea: "Hvordan definerer i et talent i jeres forening?"
18. Boris: "Hehe ja, jamen vi har ikke nogen fast definition. Det har faktisk været meget sådan, at det har været trænerne, og i praksis har det ligesom været mig der har indstillet nogle til at være en del af for eksempel Fredericia Eliteidræt talentgruppe. Men øhm, det har jo været flere ting, det er jo selvfølgelig også, man bliver jo nød til at kigge på, kan de overhovedet bevæge sig? Altså, har de en god motorik, og men det er ligeså meget dem der har brændt for det. Altså, dem der gerne vil træne mere og ekstra. Vi har også nogle der ligesom, nu har vi været ude at træne i dag, som er lidt hvad kan man kalde det, hang around. De er med, det er fint og de er vigtige, fordi at man kan sige, de er den sociale lim der holdet det sammen. Vi har haft rigtig mange som slet ikke, i tri klubben, som ikke har konkurreret stort set. Mange gymnasiestuderende, der bare har været med og trænet, eller bare, men har været en del af træningsgruppen, fordi at de bare gerne vil være i god form. Og det er så det de synes er hyggeligt. Så har de lavet mad sammen og så videre, men det har betydet rigtig meget for vores elitepiger, at der faktisk har været nogle at træne med, at snakke med og så videre."
19. Ea: "Har i et budskab med at have talentarbejde i foreningen? Hvad prøver i at signalere udadtil, ved at have talentarbejde som en del af jeres træning?"
20. Boris: "Nej, altså, man kan sige, at budskabet er jo det, at det er en klub for alle. At vi har jo både helt små børn, børnetræning, ungdomstræning, vi har Danmarks bedste elite atleter og vi har motionister, og vi har det jeg kalder supermotionister. Så vi har ligesom hele paletten, og vi er ligesom en klub for alle."
21. Ea: "Ved du hvilket fokus bestyrelsen har på talentarbejde?"
22. Boris: "Ja de har jo det fokus, at de som en del af klubdriften kan man sige, så bliver der også afsat midler til ungdomsafdeling og

til talentarbejde og så videre. Så på den måde har de da fokus ved at have aftale om låncykler og så videre.”

23. Ea: ”Hvad er jeres mål med talentarbejde?”

24. Boris: ”Jamen det kommer nok lidt an på hvem man spørger. Mit mål med talentarbejde har jo dybest set været, at få, at hjælpe de her unge med at lykkes, og ligesom også hjælpe dem til at, nogle gange så plejer jeg at sige til dem, at det er sku vigtigt at man tør drømme stort og følge drømme. Og jeg synes at det er fedt at se en Andreas Schilling som jeg har kendt siden han var ti år, øh, gå hele vejen til nu at være en af verdens allerbedste. Det er dejligt at se. Han har ligesom forfulgt, og han har turde drømme. De drømme har han jo ligesom haft siden han var en lille dreng og gik og kiggede på de der elitetriatleter som jeg også være træner for i vores eliteafdeling. Altså de voksne rækker. Og så kan han se, at wow, nu er han faktisk endnu bedre end de nogen sinde har været.”

25. Ea: ”Har i en strategiplan for at arbejde med udvikling af talenter?”

26. Boris: ”Ja man kan sige, at strategiplan, eller ja. Det har været sådan at der er noget der hedder alders relateret træningskoncept også i triatlon, det er der jo i de fleste idrætsgrene efterhånden. Det har jo været meget det som vi har fulgt, også før den bog den blev lavet. Altså, de har også kigget på hvad har vi gjort, for vi var nok de første der begyndte systematisk at arbejde med nogle. Så det har egentlig været strategien. Det har været at forsøge at fastholde en stor ungdomsgruppe, en bredde også, og så gøre det sjovt at være en del af den daglige træning.”

27. Ea: ”Hvordan oplever du at foreningen de arbejder med deres talenter?”

28. Boris: ”Jamen, altså, vi arbejder med dem ved at der er en hel del ungdomstrænere, der er faktisk tre ungdomstrænere til sådan en gruppe der. Så har, man kan sige, bestyrelsen jo prioriteret midler fra klubben, altså, der er købt udstyr, cykler, en hel masse låncykler, der er købt våddragter sådan at, man kan sige at der er flere der får mulighed for at gå til en sport der ellers er dyr på grej og udstyr. Altså, det er sku ikke billigt. Og de vokser jo, så derfor så kan man sige, at det er en rigtig god idé at vi har noget vi kan stille til rådighed, så forældrene ikke skal ud og bruge en masse penge på udstyr, som børnene vokser fra i løbet af måske to år, eller ét år hvis de er i en vækstspurt.”

29. Ea: "Hvordan ønsker Fredericia Triathlon Team at udvikle sig som forening i fremtiden?"
30. Boris: "Ja det var et godt spørgsmål. Det ved jeg faktisk ikke. Fordi jeg sidder jo ikke, jeg er jo ikke i bestyrelsen. Men jeg tænker da, altså, jeg tænker da, at man gerne vil fastholde det at have både en, det at være en klub for alle, men stadigvæk også at have en elitetrup og måske også, altså, det vil jo også være fedt hvis vi får tre atleter til OL på landsholdet, fra samme disciplin fra samme by. I en lille sport, det vil være ret fedt."
31. Ea: "Hvordan tror du at Fredericia Triathlon Team de realistisk set ser ud om fem eller ti år?"
32. Boris: "Pas. Jeg ved det ikke. Hvis jeg kunne spå, det er jo faktisk ret svært at spå ikke, især om fremtiden, så det ved jeg sku ikke. Grunden til at jeg ikke ved det, det er jo fordi at alle foreninger, de bliver jo ligesom driftet af frivillige. Jeg ved jo ikke, det kan jo være at en formand pludselig siger, at nu vil han ikke mere eller det har vi nemlig set før. Det er ligesom, så dykker det."
33. Ea: "Det næste emne jeg har, det er Fredericia Eliteidræt. Hvilken opfattelse har du af Fredericia Eliteidræt?"
34. Boris: "Jamen altså, opfattelse.. Vi er jo et supplement til klubbernes talentarbejde. Så vi forsøger jo at, i selve elite... Fredericia Eliteidræt er jo sådan lidt bredt koncept, jeg ved ikke hvor meget Keld har snakket med dig om det? Så vi skal jo ligesom forsøge at hjælpe klubberne med at blive gode til talentudvikling, men vi er jo kun et supplement. Altså, vi kan jo ikke, hvis klubberne ikke fungerer, så altså, jeg er lige ved at sige at så kan det være lige meget, men det selvfølgelig kan det ikke det, men så bliver det svært."
35. Ea: "Hvordan synes du, at det samarbejde der er mellem Fredericia Triathlon Team og Fredericia Eliteidræt det er?"
36. Boris: "Det har været rigtig godt! Men det er jo også nemmere når man har to kasketter, at man kan dreje den rundt. Så har det jo, vi har jo været.. Det har fungeret rigtig godt fordi de atleter vi har haft med, de har haft virkelig stor gavn af det. De har haft, og det er ikke kun i forhold til det sådan træningsmæssige, men de har haft mega stor gavn af det sådan på den sociale side. De møder andre idrætsudøvere, fra andre idrætsgrene, der opstår venskaber og kammerater, de træner sammen udenfor skoletiden, de finder ud af det selvom det er forskellige idrætsgrene. De har fået venner også fra andre idrætsgrene, som de ligesom hænger ud med i

gymnasiet, så på den måde har det været rigtig godt. Plus at vi, så har der været en masse tilbud i Fredericia Eliteidræt blandt andet hjælp til, øh, man kan sige med de allerbedste, der har vi sådan en projekt omkring sportspsykologi, hvor vi har en tilknyttet. Det har vi egentlig haft nogle år nu og det har vi haft god gavn af. Specielt, der har vi udvalgt nogle, eller det har jeg, dem på øverste hylde, dem der er der hvor nu er det ikke helt sjovt længere, nu er det ikke kun for sjov, nu begynder det at blive stramt fordi nu er der sponsorer man skal håndtere og der er forventningspres. Egne forventninger, omgivelserne, der er Team Danmark måske, der er et forbund der presser på. Så nu begynder det sådan at være der hvor man godt kan få det svært. Der har vi så haft en psykolog, og det har været vildt godt, fordi at han kommer uden aktier i det. De kan snakke om alt, og det er de unge der selv definerer hvad de har behov for at snakke om. Og det er jeg glad for.”

37. Ea: ”Mit næste spørgsmål her, det er netop hvad der fungerer godt i Fredericia Eliteidræt, eller i det samarbejde der er mellem triatlon og Fredericia Eliteidræt. Er der fere ting du vil tilføje til det?”

38. Boris: ”Jamen så er der jo også, altså, Fredericia Eliteidræt har jo også en fond, hvor man kan søge midler og så videre, hvor nogle af triatleterne også har fået støtte økonomisk. Altså, de tjener jo ikke, altså, godt nok får de præmiepenge, måske lidt sponsorater hist og her, men det er jo ikke ret meget hvis man sammenligner med en middelmådig halvelendig fodboldspiller, så tjener de jo meget mere på en minimal indsats altså. Men der er jo ikke sådan retfærdighed i eliteidræt på den måde vel, det er medierne der ligesom er med til det og afgøre hvad man er værd. Men det betyder jo også, at det er svært for de her indimellem, at finde både økonomien og så videre. Der har eliteidrætsfonden jo været, hvad kan man sige, behjælpelige i forhold til rejser og træningslejre. Så det er da rigtig fint.”

39. Ea: ”Er der nogle af de ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt som du synes ikke har fungeret så godt?”

40. Boris: ”Næh, det tror jeg egentlig ikke. Det er nok ikke mig du skal spørge om det i virkeligheden, det er nok vores klubformand. Altså det, næh..”

41. Ea: ”Synes du at der er mulighed for at udvikle det samarbejde der er mellem triatlon og Fredericia Eliteidræt?”

42. Boris: ”Øhh, jamen det er der jo altid. Det kan der sagtens være, at man kan udvikle lidt på, altså, i forhold til klubudvikling

kunne man også tænke et eller andet, eller i forhold til ekstra støtte til en klub på viden, knowhow eller hvad ved jeg. Men der er mange ting, man kunne ligesom tænke ind."

43. Ea: "Synes du at der er noget ved Fredericia Eliteidræt som kan udvikles eller muligvis ændres?"
44. Boris: "Ja det er der jo altid. Men sådan helt konkret, jamen så er det svært sådan helt lige at sætte ord på det nu. Altså, vi har jo nogle rammer, som man kan sige, det bliver defineret af noget økonomi og der vil man jo altid kunne gøre mere hvis rammerne blev bredere. Altså, så kunne vi lave alt muligt. Vi kunne lave ekstra sportsklinik, vi kunne gøre dit og dat. Men nu arbejder vi ud fra det der ligesom er politisk bestemt og så har vi den økonomi vi har. Altså, man kunne jo godt lave et forkromet set up, testcentre og alt muligt, men det har vi ikke økonomi til. Så jeg tror at vi får ret meget ud af den økonomi vi har."
45. Ea: "Det sidste emne jeg har det er om fremtiden. Hvordan tror du at talentarbejde det vil udvikle sig over de næste fem til ti år? Det kan både være indenfor triatlon og sådan generelt talentarbejde og talentudvikling."
46. Boris: "Øh, det ved jeg faktisk ikke. Jeg tror måske, eller det ved jeg ikke. Jeg håber at man bliver bedre til at passe på nogle af talenterne, forstået på den måde, og det forsøger vi jo også, at der er mange modsatrettede krav og forventninger, og det kan faktisk være svært. Vi arbejder jo hele tiden på at blive bedre, for eksempel med dem vi har i gymnasiet. De er jo, der er jo krav til en når man går i gymnasiet. Det kan godt være at man har morgentræning og frihold og så videre, men de har nogle stramme arbejdsuger. Der er mange timer, hvis man begynder at tælle træning og konkurrencer og lektier, tælle det hele sammen. Der kan vi jo godt blive bedre, altså lærerne, gymnasiet, altså, vi kan jo godt blive bedre på at hjælpe dem lidt i forhold til måske, at være knap så skrap i forhold til nogle afleveringer. Så der er nogle ting, de skal selvfølgelig laves alligevel."
47. Ea: "Mener du at triatlon som sportsgren de kan udvikle sig i henhold til talentarbejde?"
48. Boris: "Ja det tror jeg da altid at man kan. Det er jo stadig en ny idræt, eller ny og ny.. Men forholdsvis ny, der kan man jo altid blive klogere. Der er jo ikke nogle der sidder med de vises sten nødvendigvis. Der er jo forskellige filosofier. Der er rigtig stor forskel på hvordan man træner, alt efter hvor man er i landet,



stadigvæk, mænge og hvor hårdt man presser de unge. Der er forskellige interesser, der er forskellige træningsfilosofier. Nogle tænker måske at atleterne er til for dem, men det kunne også være omvendt, at træneren er til for atleten. Så der er der jo forskellige ting.”

49. Ea: ”Hvordan ser du samarbejdet mellem Fredericia Triathlon Team og Fredericia Eliteidræt i fremtiden?”
50. Boris: ”Øh, jamen jeg tror da, og jeg håber da at det bliver ved med at være godt. Jeg kunne ikke forestille mig hvorfor det ikke skulle. Men måske bliver det endnu mere udbygget. Jeg ved det ikke. Jeg er jo ikke selv, jeg er jo lige stoppet som træner i tri klubben. Og jeg arbejder nu kun, eller kun, det er jo også en del, som træner i talentcenteret og der kan det da godt være at jeg så måske er inde over og hjælpe med nogle ting, men så i kraft af Fredericia Eliteidræt.”
51. Ea: ”Tror du fremtidsmæssigt at der er nogle samfundstendenser der kan komme ind og påvirke talentudviklingen?”
52. Boris: ”Ja! Man kan sige, vi har jo, det er så helt tilbage til det her med frivilligt arbejde. Og der er det jo sådan, at når man kigger på talentudvikling i idræt og eliteidræt, så kravene de stiger jo. Det bliver sværere og sværere at få de der medaljer med hjem. Det betyder jo også, at kravene til de frivillige de bliver større og større. Og det er svært, når folk har det som, man kan sige, frivillig aktivitet, og det betyder jo også at folk de bliver nød til at prioritere. De har måske arbejde, familie og alt muligt andet og det kan bare nogle gange godt gøre det tungt at arbejde i sådan et system. Langsommeligt. Og der tror jeg måske at man skal, hvis Danmark skal blive ved med at kunne være godt med, så tror jeg egentlig at i fremtiden, der bliver man nød til at have folk ansat. Så kan frivilligheden ikke rigtig bære det, det tror jeg ikke rigtig på. Også fordi, arbejdsmarkedet, der strammes skruerne jo også. Det kan jeg jo også selv mærke, og det er også en af grundene til at jeg er stoppet som frivillig efter rigtig, rigtig mange år. Jeg skal løbe hurtigere og hurtigere og jeg har kun 24 timer, og så kan jeg ikke løbe hurtigere. Så, så det tror jeg faktisk at man vil blive nød til i mange idrætsgrene.”
53. Ea: ”Det var de spørgsmål jeg havde her. Jeg ved ikke om du har andet om talentarbejde eller talentudvikling som du vil tilføje?”

54. Boris: "Nej egentlig ikke. Jo altså, men det er sådan min træningsfilosofi der siger, at det skal være sjovt for dem. De skal synes at der er mange flere plusser end minusser på papiret. Ellers så skal man lade være. Altså, der skal ikke, og det er dem selv der skal ville det. Selvfølgelig kan de have tvivl indimellem hvor man kan hjælpe dem, men det er dem der skal ønske, det er ikke deres forældre eller nogen som helt anden, det er dem der skal sige at jeg vil gerne det her. Fair nok, så er det det vi gør. Så plejer vi at tage en snak om hvornår skal du være god. Skal du være god som junior og så stoppe eller skal du være god som senior? Hvad vil du? Fordi så kan man lave sådan en meget, meget lang strategi og så arbejder vi bare efter den. Så det er egentlig på den måde."

## 11.14 Bilag 14: Transskribering af personligt interview med Tine Scheuer

### **TRANSKRIBERING AF PERSONLIGT INTERVIEW MED BESTYRELSESMEDLEM OG ANSVARLIG FOR UNGDOM TINE SCHEUER PETERSEN I FREDERICIA TRIATHLON TEAM – transskriberingen er ordret**

**Informant: Tine Scheuer Petersen, bestyrelsesmedlem og ansvarlig for ungdom i Fredericia Triathlon Team samt talenttræner Jesper Abildgaard der besvarer to spørgsmål afslutningsvis**

**Interviewer: Ea Mette Jacobsen, PBA Sport Management studerende ved UCN i Aalborg**

1. Ea: "Det første emne jeg har, det er omkring foreningen her. Hvad er bestyrelsens erfaring med talentarbejde og talentudvikling?"
2. Tine: "Åhh. Altså, jeg har ikke siddet i bestyrelsen helt vildt længe, så... Altså, vi gjorde jo det, at for, det er små to år siden at jeg kom ind i bestyrelsen, der blev den post jeg besidder nu, den blev lagt ind i bestyrelsen. Den var ikke tidligere i, og det er den der hedder ungdomsarbejde. Det var ikke en del af bestyrelsen, så, så det er, vi er sådan rimelig nye, og vi er ved at danne os de her erfaringer, og vi er ved at bygge dem op. Men altså, i forhold til talentarbejde, altså, vi har jo haft nogle ret dygtige talenter. Så jeg tænker, at det klubben har gjort indtil videre, kan jo ikke være helt forkert. Øhm, men de store erfaringer, det har vi ikke sådan, altså nedskrevet, det er det som vi er i gang med. Ja, vi er ved at arbejde os ind på, øhm.. Vi har jo haft Boris som har gjort et kæmpe stort stykke arbejde, øhm, og hvordan Boris har arbejdet, har jeg ikke været en del af, og nu har han jo så også ude af det. Og nu har vi jo så også fået en rigtig dygtig ungdomstræner nu, som hedder Jesper og som er også uddannet inden for, er ved at tage en uddannelse inden for, for øhm, hvad hedder det, det hedder noget DIF, Dansk Idræts Forbund. Han er i gang med at uddanne sig og han har så alle de her unge talenter, helt nede fra elleve til tolv år og så op. Så det er så det vi er i gang med, ham og mig, at vi skriver ned og danner os vores erfaringer. Så jeg har ikke de store erfaringer på den måde, og vi har desværre ikke fået skrevet det ned undervejs, nej. Så det bliver svært at svare på."
3. Ea: "Hvordan samarbejder og kommunikerer i mellem bestyrelse og trænere omkring talentarbejde?"

4. Tine: "Øh altså, det er Jesper der er inde over det. Vi kommunikerer rigtig meget. Jesper kommer med tilbagemeldinger til os, hvad han ser og hvad han altså, oplever blandt de unge, og vi prøver at søge.. Altså, det er Jesper der ligesom er den røde tråd her. Det er hans tilbagemeldinger vi forsøger at handle på, så godt som muligt altså. Men også hvad vi ser, og hvad vi føler og tænker, det går vi også til Jesper med. Og så har han selvfølgelig, der er også Andy, der er også Simone som også er nogle rigtig dygtige trænere, men det er ligesom Jesper der har, der holder fast. Ja, øhm, jeg synes at vores kommunikation den er rigtig god. Det synes jeg."
5. Ea: "Hvordan definerer i et talent her i foreningen?"
6. Tine: "Ja.. Jeg ved Jesper han, der ser Jesper nok lidt anderledes på det end mange andre gør, og det, der er han og mig meget enige. Øhm, et talent kan være rigtig mange ting. Her behøver man ikke, ifølge Jesper behøver man ikke være et talent.. Man kan brænde rigtig meget for noget, og talent det er noget man bygger op. Han ser meget på, er det noget du vil det her? Er det noget du brænder for? Du behøver ikke at være den bedste løber, du behøver ikke at være den bedste svømmer eller den bedste cyklist, eller cykelrytter.. Det kan vi sagtens bygge op, men du skal ville det! Det skal komme indefra. Og hvis du har det, så arbejder han gerne med det. Så vi har nogle på talentlinjen lige nu, hvor man tænker, at man vil måske ikke sådan lige umiddelbart sige at det vil blive den næste Alberte Kjær eller Emil Deleuran, men de vil det og de tror på det og de knokler. Og så længe de gør det, og så længe der er fremgang, så kan man godt være med her som talenter. Og det synes jeg er rigtig dejligt, for på den måde favner man rigtig bredt, og får nogle unge mennesker som tror på sig selv og.. I stedet for at man føler at man skal være noget helt unikt for at få lov til at være et talent. Så der er jeg meget enig med ham."
7. Ea: "Hvad er jeres mål med at have talenter?"
8. Tine: "Det tror jeg faktisk ikke at vi har defineret som forening eller som klub, men det kan vi da få. Men jeg tænker, hvis jeg sådan skulle snakke for mig selv, og hvad jeg ved at Jesper også tænker, så er det igen det her med, blandt andet, nogle unge mennesker som får opbygget noget selvværd og noget tro på sig selv. De bliver selvbevidste og lærer at tage ansvar for deres eget liv og altså... Det hele menneske. At man får dannet det hele menneske, i stedet for de her snævre unge mennesker som man ser mange andre steder. Øhm, det er i hvert fald rigtig meget af talentarbejdet. Og

så kan man sige som forening, der er det da rigtig dejligt at have nogle man kan promovere sig på og sige, at vi har opfostret Alberte Kjær. Og det er da rigtig dejligt og det er vi mega stolte af, men det er ikke det der er hovedmålet, at man skal med til OL. Det er ikke det der ligesom er det primære. Det primære er, at vi ligesom har nogle der går foran og viser, ved at være det her hele helskabte menneske mere eller mindre, så trækker det også nogle andre med. Når man har nogle der vil, når man har nogle der kan og når man har nogle der ligesom er en drivkraft, så trækker det også andre med. Så det smitter.”

9. Ea: ”Hvad betyder det for Fredericia Triathlon Team at have en konkurrenceafdeling, eller at i har nogle der konkurrerer på lidt højere plan og dermed også er talenter?”
10. Tine: ”Det betyder rigtig meget i forhold til vores ungdomsarbejde specielt. De ser nogle store lys i de her talenter. Jeg vil så også sige, at de tre som vi har opfostret her, Andreas Schilling, Alberte Kjær og Emil Deleuran, er nogle helt unikke unge mennesker som aldrig har glemt hvor de kommer fra. Vi bruger dem stadigvæk. De kommer og holder foredrag, de kommer og træner med de unge, de er her og spise med dem engang imellem og altså.. Så det betyder at de har nogle at se op til, som jeg sagde før, nogle der ligesom er drivkraften, nogle der... Det kan sku også blive mig det her. Og man kan se, at selvom man skal arbejde hårdt, og selvom det ikke er lige sjovt altid at skulle stå op klokken fem om morgenen for at løbe en tur, så kan man stadig godt være et helt fantastisk unikt menneske, fordi det er de, der er nogle helt fantastiske unikke unge mennesker, og vi er mega stolte af dem. Det er vi. Vi bruger dem rigtig meget, det gør vi ja.”
11. Ea: ”Hvad er jeres procedure når i har et medlem der udviser noget talent?”
12. Tine: ”Det er Jesper der er ekspert på det. Men ja igen. Hvis vi kan se et barn, som har et særligt talent, så er det ikke noget der bliver sagt højt til at starte med. Ikke så længe at de ikke er særligt gamle. Det er noget der bliver kigget på, og så bliver der arbejdet med barnet. Øhm, man kan arbejde med løbeteknikker og ved svømning kan man, altså.. Trænerne taler sammen om, at her kan man se noget potentiale, og hvis er så er noget gejst og noget man kan se, at der er noget der brænder der, så kan man inddrage forældrene. Men det er ikke det første man gør, fordi det skal som sagt, det skal være glæden ved at komme. Så trænerne først, og så

kan man tale med forældrene og så må de tale med barnet. Det vil jeg sige, at det er sådan at det som regel fungerer, og så kan der også være forældre der henvender sig og synes at deres barn har noget potentiale og så får det også lov at blive prøvet af. Men heldigvis er trænerne heller ikke bange for at sige, at det tror jeg ikke. Men alle må være med, det er jo både talenter og miniputter havde jeg nær kaldt dem.. De er jo fra seks år og så til 18 dem der træner lige nu og de elsker det. Så bliver de selvfølgelig differentieret og løber i forskellige grupper og sådan noget, men de mødes sammen, og de kommer herind sammen bagefter og sådan noget. Det er en meget social klub hvis vi selv skal sige det.”

13. Ea: ”Hvad er jeres strategi for at arbejde med udvikling af talenter?”
14. Tine: ”Det ved jeg faktisk ikke, den skal vi snakke med Jesper om. Jeg ved ikke med strategien, det kan være at han lige kan sige de gyldne ord, og så kan jeg supplere. Han kommer om lidt, der tager vi den.”
15. Ea: ”Det er i orden. Hvad forbinder i med de talenter i har her i foreningen? Hvilke værdistempler kan i sætte på dem? Om de er engagerede, eller glade eller..”
16. Tine: ”Glæde er en stor del af det. Motivation selvfølgelig. Øhm, gejst. Øhm, og så det her med det helskabte. At man ikke.. Og det er jo der at triatlon også er en god sport, fordi at det er tre sportsgrene som skal harmonere og det er ikke nok at du bare er dygtig til at svømme.. Altså, og der kan alle jo byde ind med noget. Hvis du ikke er god til det ene så er du måske god til det andet. Men det her med, at man skal være et ordentligt menneske, vi skal være gode ved hinanden, vi skal tale pænt og vi skal ja... Men selvfølgelig skal man udvise noget ekstra for at være et talent. Ansvar vil jeg også sige. De skal selv kunne tage ansvar for deres træningsplaner, fordi... At mødes her en gang om ugen til løbe eller cykeltræning og en gang om ugen til svømning, det er ikke nok til at man bliver rigtig dygtig. Så derfor så skal man også kunne tage det ansvar at kunne følge en træningsplan uden at have en træner over nakken hele tiden. Så ansvar er også bestemt en stor del af det.”
17. Ea: ”Hvordan synes i at det vil være optimalt at arbejde med talenter?”
18. Tine: ”Jamen jeg synes sku egentlig at vi gør det meget godt. Det handler jo om at skabe rummelige mennesker.”

19. Ea: "Hvordan formidler i det budskab omkring at i har talenter her i foreningen? Nu snakker du om både Alberte og Emil, bruger i dem som trækplaster til at få nye til foreningen eller til at formidle, at i arbejder med talenter og at i udvikler talenter."
20. Tine: "Hvordan vi formidler det, altså nej, det gør vi faktisk ikke. Vi bruger dem som trækplaster i forhold til vores egne medlemmer. Vi bruger dem til, som jeg sagde, at ligesom vise de andre hvad det kan føre til. Det er det vi bruger dem til. Men vi bruger dem ikke.. Og vise dem også, at selvom det kan være hårdt, så kan det også være fedt altså på den måde. Men vi bruger dem ikke til ligesom at promovere os. Det synes jeg ikke at vi gør nej. Men det tror jeg at der er mange.. Altså, det er jo nogle kendte unge mennesker i byen, så der er jo mange der i forvejen forbinder dem med vores klub. Så vi bliver tit spurgt til dem, så det kan godt komme til at virke som om at vi.. Men nej, det synes jeg ikke at vi gør. Men det kunne da være at vi skulle gøre det, ej."
21. Ea: "Hvordan har jeres trænere fokus på udvikling af talenter? Nu snakkede du om at Jesper har et stort fokus. Hvordan sætter de andre trænere et stort fokus på det? Er det igennem Jesper?"
22. Tine: "Ja, det er igennem Jesper. Det er Jesper der ligesom holder ved og det er ham der er tovholder på det, og det er ham der laver træningsprogrammer og de her ting. De andre, hvad kan man sige, headcoach og hjælpetrænere, det er sådan lidt på den måde at det fungerer. Ikke at de er, altså Andy som er her, har jo været træner i en menneskealder, i mange, mange, mange år, men ønsker ikke at være andet end det han er. Han kommer her for ligesom og.. Han er lidt hyggeonklen sådan. Og så er der Simone, som er en helt ung pige der læser idræt på universitetet og som har det som interesseområde og så er der så Jesper, som ligesom er ham der holder fast i det hele. Så jeg synes at vores træner-team giver rigtig god mening. Altså, der er nogle for alle. Der er både kvinder, der er mænd, der er hyggeonkel og der er ham den skrappe og altså.. Jeg synes at de favner rigtig bredt. "
23. Ea: "I har en vision om at i vil have triatleter af egen avl med på landsholdet. Hvordan lever i op til denne vision? Hvad gør i for at denne vision også kan udføres fremtidigt?"
24. Tine: "Den lever vi da rigtig fint op til, for det har vi da. Dem har vi da mange af. Øh, men ja, der har vi jo netop vores talentarbejde. Man kan sige, vi har jo lige et gap idet vi har jo så Alberte og Emil og Andreas som er på landsholdet nu, det er jo så...



Og så, de ældste vi har nu, de er ikke så gamle af vores talenter. Der har været lidt et slip, men der er begyndt at komme rigtig mange. Og jeg vil sige, at i forhold til hvad vi har af talenter lige nu, så er jeg ikke i tvivl om, at vi nok skal få nogle flere på landsholdet. Men du vil se et slip i nogle år hvor der måske ikke vil være nogle fra Fredericia. Men de vil komme igen, ingen tvivl om det. Så det synes jeg egentlig at vi lever rigtig godt op til. Vi arbejder i hvert fald målrettet."

25. Ea: "Det næste emne jeg har, det er omkring Fredericia Eliteidræt. Hvilken opfattelse har i som bestyrelse af Fredericia Eliteidræt?"
26. Tine: "Jeg tænker, at det er et rigtig godt tiltag for kommunen. Øh jeg synes at det er nogle meget dygtige og kompetente mennesker som sidder og arbejder målrettet med at få skabt noget eliteidræt i Fredericia, hvilket jeg synes er rigtig fint. Vi er ikke altid helt enige i deres strategier og sådan, men vi synes at det er fedt at de skaber så stort et fokus på at unge mennesker i Fredericia skal dyrke idræt. Det synes jeg er vildt fantastisk."
27. Ea: "Hvordan synes du at jeres samarbejde omkring talenterne er med Fredericia Eliteidræt?"
28. Tine: "Det fungerer fint. Ja, jeg kan ikke sige andet. Altså, jeg synes at vores samarbejde er rigtig fint. De kommer når der er noget de synes vi skal leve op til og vi kan søge råd og vejledning ved dem. Jeg synes at det fungerer fint."
29. Ea: "Hvis du skal sætte ord på noget af det der fungerer rigtig godt, hvad kan du så nævne?"
30. Tine: "Jamen det her med at man kombinerer skolegang og sport synes jeg er rigtig godt. Jeg synes at det er fedt at man tager børn og unge alvorligt i at vi skal ikke alle sammen være professorer eller.. Altså, at man kan også få lov til at være dygtig inden for sin sport mens man går i skole. Det synes jeg er et rigtig godt koncept. Det at man kan koble skole og sport, det synes jeg er rigtig fint, fordi man fanger nogle børn som ellers ville gå tabt."
31. Ea: "Kan du sætte ord på nogle af de ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt der ikke fungerer så godt?"
32. Tine: "Jeg synes at det fungerer rigtig godt. Jeg tror at Fredericia Eliteidræt skal huske at holde fokus på talenterne, og på at de fungerer godt i skolen også."
33. Ea: "Synes du at der er mulighed for at udvikle det samarbejde i har omkring talenterne med Fredericia Eliteidræt?"

34. Tine: "Ja, det synes jeg da. Som sagt så er det jo nogle mega dygtige mennesker der sidder der, som har alle de kompetencer der er nødvendige for at sidde på de poster hvor de sidder. Så hvis vi vil udvikle os, så skal vi bare komme. Det er jeg slet ikke i tvivl om. Så det er jeg helt sikker på."
35. Ea: "Er der noget ved Fredericia Eliteidræt som du synes, eller som bestyrelsen synes kunne udvikles eller muligvis ændres?"
36. Tine: "Jeg synes at det fungerer ja. Men som tidligere sagt, synes jeg at de på trods af hele den her talentverden, skal have fokus på de unge mennesker også. Det her talentmiljø er et meget krævende miljø på flere områder. Og jeg synes virkelig at de skal huske at sikre sig, at de unge trives i det her miljø, både i morgentræning, i foreningen, i skolen og i fritiden. For det fylder virkelig meget for de unge mennesker at være et talent. Jeg synes at de gør det godt med at ville det bedste for talenterne, men omvendt tror jeg også at man skal passe på at man ikke kommer til at mætte nogle talenter med at være i talentmiljøet. Det er sundt for de unge også at møde andre unge, der måske ikke er talenter. Men ja det fungerer godt, og nogle gange så tænker jeg, at når det bare fungerer, skal jeg så finde et eller andet som ikke fungerer, men det er der jo ikke nogen grund til, fordi jeg synes faktisk at vi har et godt samarbejde."
37. Ea: "Det sidste emne jeg har, det er fremtidsmæssigt. Føler i at der er mulighed for at udvikle på den strategi i har om talentarbejde og talentudvikling?"
38. Tine: "Det er så den strategi som jeg godt vil have at Jesper er med inde over. Men om der er mulighed for at udvikle på det, altså i og med at vi er... Jesper er jo i gang med at videreudanne sig og sådan nogle ting.. Der er jo ingen tvivl om at den kompetence som vi har haft i Boris Bjulver det har jo været kæmpe stort, det er der ingen tvivl om. Men vi er også bare nød til at kigge fremad nu, og så tænke hvad kan vi så gøre i stedet for, som er ligeså godt? For der er ingen tvivl om at det bliver ligeså godt! Øhm, Boris har ikke været en del af trænerteamet i mange år, han har været en del af talentcenteret, men han har ikke været her i klubben og træne de unge i mange år. Han har trænet talenterne. Men bredden har han ikke rørt ved i mange år, det gjorde han til at starte med. Ja, så jeg synes at der er masser af potentiale, og vi har nogle engagerede trænere som jeg også sagde, og de er villige til at uddanne sig, og de er villige til ligesom at... Det er frivilligt arbejde, så jeg synes

virkelig at man skal.. Det er en stor post, der er ikke nogle af dem der får noget som helst for at være her, andet end de uddannelser de gerne vil have, og dem får de.”

39. Ea: ”Hvordan ønsker Fredericia Triathlon Team at udvikle sig som forening i fremtiden?”
40. Tine: ”Jeg tænker egentlig at vi er et meget godt sted. Selvfølgelig vil man godt altid gerne udvikle sig. Men jeg tænker sådan ungdomsafdelingen. Og der har vi faktisk været igennem en kæmpe udvikling! Vi har mange ungdomsatleter, i forhold til hvad man egentlig ser generelt i... Og det er også fordi at vi siger, at alle er velkomne og at man behøver ikke at have et særligt talent. Alle kan løbe en tur eller kan være med på sin almindelige cykel og altså.. Så bliver man jo bare delt op, og vi favner alle. Jeg synes jo egentlig at vi har opnået meget som forening i frohold til at have landsholdsatleter. Og selvfølgelig vil vi gerne bibeholde det, altså, sørge for at der bliver ved med at strømme atleter til landsholdet, øhm, men ikke for enhver pris. Altså, det skal stadigvæk være glæden... Og så er vi også meget fokuserede på at være en social klub. At når man er her, så skal man have det godt. Det er også derfor at der står en mor deroppe med noget til børnene, så når børnene kommer ind og der er sat bordtennisbord op, for så kan de lige få et slag bordtennis inden at de går hjem og sådan. Altså, man kommer ikke bare og så går hjem, sådan er det ikke. Det er meget socialt og meget ja.. Så det er ikke for enhver pris, men selvfølgelig vil vi gerne blive ved med at udvikle de her enormt dygtige triatleter. Men det primære det er altså at de er glade når de er her.”
41. Ea: ”Hvordan tror du realistisk set, at i som forening ser ud om fem eller ti år?”
42. Tine: ”Nu skal jeg lige tænke hvem vi har.. Øhm, jamen så har vi jo stadigvæk de landsholdsatleter som vi har nu, fordi de er jo ikke blevet så meget ældre så fem år tænker jeg.. Alberte er 19 eller 20, så de kan jo sagtens. Så har vi også nogle talenter lige nu som kan ramme landsholdet eller i hvert fald komme derop af, og så har vi, jamen... Jeg tænker at vi er lidt det samme sted, fordi at det går faktisk rigtig godt! Vi er rigtig mange, og jeg kan se at der er faktisk også en ny en i dag. Der kommer nærmest nye hele tiden og vil gerne være med, fordi de oplever at det er et rart sted at være. Så jeg tror egentlig at vi er lidt det samme sted, men selvfølgelig... Det er jo svært at sige.”

43. Ea: "Tror du at arbejdet med talenter det vil udvikle sig omkring nogle samfundstendenser i fremtiden? Kan de have en påvirkning på triatlon?"
44. Tine: "Det synes jeg er svært. Fordi de unge, børn og unge vi har her, ja der er da, de er vokset op med de, mange af dem.. De er ikke vokset op med triatlon, men de er vokset op med forældre som er meget aktive, og det tænker jeg da.. Ja, hvis vi bliver ved med at være ligeså inaktive, eller hvis det går mere og mere den vej i forhold til... Ja, så kan det også have en indvirkning på triatlon. Det tænker jeg helt sikkert. Men ikke kun triatlon, så bliver det sport generelt. Øhm, jeg blev spurgt for nyligt, hvordan får i de unge til det her? Og det eneste jeg kunne svare er, at mange af dem de er vokset op med det, det er det de ser derhjemme. Hvis man i fremtiden ikke ser det her derhjemme, så har det en effekt, ja det har det."
45. Ea: "Hvordan ser du samarbejdet mellem Fredericia Eliteidræt og jeres forening i fremtiden?"
46. Tine: "Det håber jeg da er fuldstændig ligeså godt som nu. Det er da det jeg ser, at vi med de trænere vi har nu og de kompetencer vi har, kan blive ved med at byde ind der, og det tror jeg da også på. Bestemt."
47. Ea: "Det var de spørgsmål jeg havde til dig her."
48. Tine: "Jesper, vi har lige et par spørgsmål til dig. Kom her. Der er noget jeg simpelthen ikke kan svare på, fordi at det er dig der står for det."
49. Ea: "Jeg har et spørgsmål her der hedder: Hvad er jeres strategi for at arbejde med talenter?"
50. Jesper: "Strategien det er jo aldersrelateret udviklingskoncept man har indenfor forbundet. Så kører man jo de her aldersklassebestemte, hvor de er henne i deres udviklingstrin, og det er så også det vi prøver at målrette træningen ud fra de enkelte alderstrin. Det hedder ATK det vi bruger."
51. Ea: "Føler i at der er mulighed for at udvikle på den her strategi i har for talentarbejde og talentudvikling?"
52. Jesper: "Det er der altid. Det er vist et kort svar. Det er der altid, der er altid en mulighed for at gøre det bedre."
53. Ea: "Har du forslag til hvordan det kan gøres bedre?"
54. Jesper: "Hvis det skal laves om til noget lavpraktisk, så er det jo sådan noget her med blandt andet at få lavet et årshjul, eller få

omsat ATKen til tri verdenen, hvor vi beskriver hvad forventer vi af de enkelte alderstrin. Men i dag, der refererer vi bare til ATK.”

## 11.15 Bilag 15: Transskribering af personligt interview med Dennis Foged Hansen

### **TRANSKRIBERING AF PERSONLIGT INTERVIEW MED TALENTCHEF DENNIS FOGED HANSEN FRA FC FREDERICIA – transskriberingen er ordret**

**Informant: Dennis Foged Hansen, talentchef ved FC Fredericia**

**Interviewer: Ea Mette Jacobsen, PBA Sport Management studerende ved UCN i Aalborg**

1. Ea: "Det første vi skal snakke lidt om, det er din personlige vinkel. I hvor lang tid har du været talentchef i FC Fredericia?"
2. Dennis: "Jamen hvad har jeg det.. Seks år nu tror jeg. Fem eller seks år, nej seks år."
3. Ea: "Hvor mange års erfaring har du i at arbejde med talenter?"
4. Dennis: "Det ligger jo nogle år tilbage. Jeg har jo været sportschef for landsholdet i militær femkamp i femten år også. Forud for det, helt tilbage fra 2001 og så indtil 2016. Øhm, så det er faktisk ret lang tid ikke."
5. Ea: "Hvordan vil du personligt definere et talent?"
6. Dennis: "Øhm, jamen altså talentbegrebet er jo sådan en lidt øh, lidt øh, en lidt udefinerbar størrelse. Men i princippet er det jo en der har nogle færdigheder som vil forsøge at udvikle det til det højeste eller til det bedst mulige. Øhm, og et talent kan jo i bund og grund både være, hvad kan man sige, sportsspecifikt, det kan også være et træningstalant som jeg i bund og grund sætter pris på, fordi det er det der som regel fører længst ikke."
7. Ea: "Hvad forbinder du med de talenter i har i FC Fredericia?"
8. Dennis: "Nu skal jeg prøve at huske at vende det rigtigt. Der hvor jeg synes at det er den rigtige og den største udfordring der er i det, det er at øh... Øhm... Fodbold er jo sådan en meget udbredt sport, øh, og det er, og det kræver ekstremt hårdt arbejde hvis man virkelig vil nå noget med fodbold. Øhm, og mit indtryk er, at både, hvad kan man sige, vores drenge men også generelt fodboldmæssige drenge, at de er, de er ikke alle lige villige til at ville gå hele vejen og simpelthen ville arbejde hårdt nok. Øhm, og det er også lidt det jeg forbinder med vores. Så jeg synes faktisk at vores niveau er en smule for nedadgående i forhold til andre.. At der er nogle der rent faktisk vil ud og, fordi de har så mange andre tilbud at gå med ikke. Ja."

9. Ea: "Hvordan synes du at det er optimalt at arbejde med talenter? Om man skal have en fast strategi med faste arbejdsmetoder, eller en strategi hvor man arbejder ud fra og det er mere løsligt?"
10. Dennis: "Øøøhm, altså det giver sku lidt same same kan man sige. Fordi i bund og grund så vil jeg faktisk gerne have at man er i en ramme, hvor vi har mulighed for at det enkelte talent rent faktisk kan bokse indenfor. Øh, ikke sådan forstået at vi har en, en øh, hvad kan man sige, en formel for at det her det er talentvejen, øh, fordi vi skal gerne kunne favne alle de der lidt ekstravagante, de der lidt utraditionelle typer og personer som, som regel faktisk kan føre det til et noget længere end hvis man bliver begrænset i sin virkning. Øhm, og det er en svær kunst, fordi det kræver ekstremt meget ekstra at kunne favne de der lidt ekstravagante personer som hele tiden udfordrer rammen og hele tiden udfordrer systemerne, men i bund og grund er dem der er mest interessante. Og det kræver bare et enormt set up hvis man skal kunne, hvis man skal kunne håndtere dem ikke."
11. Ea: "Som talentchef, oplever du så at der er stor fokus på talentudviklingen i fodbold? Det kan både være generelt set og her i Fredericia."
12. Dennis: "Øøøh, ja altså generelt set er der jo et enormt fokus på det. Der stilles jo enormt store krav til fodbold Danmark, for at kanalisere ressourcer og løfte talentudviklingen generelt. Også at forske og udvikle talentudviklingsmiljøer og skabe nye veje og muligheder. Fredericia er noget mere udfordret, fordi at det er... Det har ikke den fokus og det har ikke den nødvendighed. Og jeg har før diskuteret med Fredericia Eliteidræt om man rent faktisk var store nok i Fredericia til at man kan have holdidrætsgrene som talentudviklingsmiljøer. Både i form af, i forhold til ressourcer, men også i form af om massen rent faktisk er stor nok i Fredericia Kommune, til at man kan gøre det på den måde. Så der bliver gjort rigtig meget for det nationalt, og rigtig mange steder. Og der bliver også gjort nogle ting her, men det er bare slet ikke nok til at skabe de rette talentudviklingsmiljøer."
13. Ea: "Det næste emne jeg har, det er omkring FC Fredericia. Hvor meget erfaring har den nuværende bestyrelse?"
14. Dennis: "Rent definitions-mæssigt så er FC Fredericia jo et selskab, som er bundet op på, hvad hedder det, Fredericia KFUM som er en forening. Det er deres licens man spiller på i selskabet. Det er formen der på seniorplan. Og så FC Fredericia Ungdom er jo



de fire klubber, KFUM, Fredericia FF, og det er Bredstrup-Pjedsted og Taulov-Skærbæk. Det er de fire klubber der udgør klumpen af Fredericia Ungdom, og det er det der udgør talentudviklingsdelen. Øh, og den konstruktion, den er jo vanvittigt udfordret af at man har et selskab som i bund og grund kun har et førstedivisionshold under sig som de skal producere resultater for. Så propper de en smule midler, og lægger navn til ungdomstalentudviklingsmiljøet, som i bund og grund er de fire klubber som skal være enige om at koordinere nogle ting. Men det skaber nogle ting og lidt misk mask engang imellem. Den nuværende bestyrelse, hvis vi tager afsæt i FC Fredericia som værende dem der som sådan skal sætte den strategiske retning, har ingen erfaring, ingen øhh, ingen øøh, forståelse er ikke det rigtige ord... Det er ikke det der er deres fokus kan man sige.. Deres fokus, det er at producere resultater på første divisionsholdet. Øhm, som jo i bund og grund jo også er det som den bestyrelse er sat i scene til, fordi det er det selskabet er, det er første divisionsholdet. Så hvis man kigger på de fire klubber, så har de jo, øh, alle hver især en breddeklub de skal drive. Øhm, uden at de har nogen som helst erfaring i talentudvikling, og der har de heller ikke nogen, hvad kan man sige, nogen overordnet interesse i at drive det uanfægtet, det er dem som rent faktisk, som gerne skulle være med til at sætte den øhm, sætte barren og sætte vejen for talentudviklingen. Så sådan rent talentudviklingsmiljø mæssigt, så stopper det lidt ved mig. Altså, der er ikke nogle, jo der er nogle ovenover dig som man skal huske at rådføre sig med engang imellem og orientere sig med, men det er ikke dem der har, der udstikker retningen. Det er i sig selv en større udfordring."

15. Ea: "Det næste spørgsmål det er hvad i har af tidligere erfaring med talentarbejde og talentudvikling. Men er det så din erfaring i arbejder med der?"
16. Dennis: "Øøøh ja det kan du sige. Og min erfaring den går jo i bund og grund med, hvordan dimensionerer man det, hvad kan man sige, de optimale vilkår for at et, at øh, et talent kan få lov til at udfolde sig. Øh og der er jo vanvittig forskel på om det er en individuel idrætsgren eller om det er en holdidrætsgren, fordi i en holdidrætsgren, hvis man kigger på øh, på vores trup størrelse, så er de jo på 20 mand. Og vi ved jo alle sammen godt, at det måske er én der kommer igennem nåleøjet, måske en halv per årgang. Men man bliver bare nød til at skabe et miljø hvor alle har en oplevelse eller forståelse af, at de er talenter som man forsøger at

dyrke til det højeste plan. Også fordi hvis man snakker små årgange, så ved vi jo rent faktisk ikke hvem den halve er. Øh, det kommer måske når de bliver 16-17-18-19 år, alt efter hvornår der er nogle der blomstrer, uden at man kan klart definere, at når man er 18 år, så har man ikke en chance, for det kan man sagtens have. Men det der med at skabe et miljø, hvor alle har ligeret til at være et talent og hvor alle har en forståelse af, at min vej er ligeså god som den vej, og uanfægtet at jeg måske ikke er ligeså dygtig på nuværende tidspunkt. Og derfor er det jeg sagde først, med at et træningstalente mange gange er mere ønskværdigt end, hvad kan man sige, et sportsspecifikt talent. Øhm, fordi man typisk er dygtigere og bedre som sportsspecifikt talent men det blomstrer bare aldrig, fordi man ikke er villig til at ville ofre det sidste og give det sidste ikke. Så det er lidt det der er, synes jeg, er kunsten ved at skabe et miljø, og så er der jo ikke tvivl om for mig, at det at skabe et talentudviklingsmiljø der kræver de rigtige ressourcer, de rigtige trænerhænder, det kræver det rigtige set up omkring tingene, det kræver at talentet selv, ikke bare bliver, hvad kan man sige, bliver sat på et samlebånd og bliver kørt igennem, men rent faktisk selv skal tage ansvar for sin egen udvikling og selv være reflekterende over, hvad kan man sige, hvad skal der til for at jeg bliver skridtet bedre eller bliver dygtigere. Og det skal vi være med til at facilitere, understøtte og skabe de rigtige miljøer for at de selv kan tage ansvar og reflektere over deres talent. Fordi hvis det bare bliver samlebånd, så bliver det aldrig et topprodukt. Det skal være noget hvor de selv er i stand til at gøre tingene."

17. Ea: "Hvilket fokus har bestyrelsen på talentarbejde i FC Fredericia?"
18. Dennis: "Altså nu har jeg jo udfordret dem lidt, så de har lidt, nu har jeg jo prøvet sådan at.. De prøver lidt at tage ansvar for at skabe den, ændre retning.. Men hvad der kommer ud af det, det ved jeg ikke. Nu er det lidt ved håb om, at nu er der nogen der vågner lidt op, og at man tager lidt ansvar for det. Om det kommer til at ske, det er jeg spændt på."
19. Ea: "I FC Fredericia, hvordan definerer i da et talent?"
20. Dennis: "Øøøhm... Altså, det er jo lidt tilbage til at det er jo min egen definition af tingene ikke. Fordi der er ikke nogen der har defineret det klart og tydeligt.. Altså, så det ved jeg sku ikke lige hvad jeg skal svare til... Det er lidt min holdning til det."

21. Ea: "Har i et budskab med at have talentarbejde i FC Fredericia?"
22. Dennis: "Altså, man har jo et.. altså, det er jo et krav til licensklubber, altså første divisionsklubber og superligaklubber, at de skal have et talentudviklingsprogram, øh, for at de kan få en licens og vil spille i de bedste rækker. Så det er et krav til dem at de har det, så kan man diskutere hvor meget er det krav værd, når man ikke har et bedre ungdomsudviklingsapparat end man har i dag. Øhm, jeg tror, at man er kommet til at se, at der er nogle klubber der bliver valgt fra ren licensmæssigt, hvis de ikke har et, hvad kan man sige, et kvalitets ungdomsudviklingsapparat med de rigtige ressourcer i. Øhm, og det betyder også, at hvad kan man sige, at vi skulle få en helt anden tilgang til det herfra, sådan så hvis man siger at man har en økonomisk ramme, så er der en vis procentdel der skal kanaliseres ned i et talentudviklingsapparat. Men så kan man sige, hvad fanden skal vi have et talentudviklingsapparat herfra, når vi bare kan købe nogle spillere der er et biprodukt af FC Midtjylland eller Vejle og hvad de nu ellers hedder. Men hvis alle har den holdning, så er der lige pludselig kun nogle gangse få klubber der har et talentudviklingsapparat. Så får du i hvert fald ikke noget på landsholdsniveau på et eller andet tidspunkt. Så jeg håber på den konto, at man rent faktisk får øjnene op for det, og ét, at man kaster nogle ressourcer i det i form af at man rent faktisk udstikker nogle rammer eller laver en strategi for hvad man vil med det, og så må de jo udmønstre sig som det vil. Det er den ene del af det, og den anden del af det er, at så er der selvfølgelig også et politisk budskab i at man tager ansvar for at de unge mennesker har en platform hvor de kan få lov til at udfolde deres talent på. Og så kan man altid diskutere hvor god den er, men der er en, en politisk tilskyndelse eller en politisk holdning til at vi gerne vil have et ungdomsudviklingsapparat, fordi det også tilgives byen og politikerne. Og dermed også de ressourcer som de propper ind i det ikke. Så det er også et parameter af det."
23. Ea: "Hvad er jeres mål med at have talentarbejde?"
24. Dennis: "Øhm, mit mål må jeg hellere sige, fordi det, det er ikke partout FC Fredericias mål.. Mit mål det er at vi skulle gerne kunne producere nogle spillere til øverste niveau. Og hvad kan man sige, mit drømmemål er jo, at vi rent faktisk kan producere til allerøverste niveau internationalt. Øhm og det betyder, hvad kan man sige, drømmemålet betyder i bund og grund, at hvis man kan

producere spillere der op til, så bliver vi også en selvfinansierende størrelse, fordi så falder der også noget økonomi af, hvor vi så på den måde kan drive ungdomsudviklingsapparatet. Øhm, sådan helt basic, så er målet jo at vi gerne vil producere spillere til første divisionsholdet her oppe. Men det er igen ikke et klart definere mål, men det er et mål jeg har sat op som det vi gerne vil. Og vi skal gerne kunne producere en spiller per årgang. Øhm, tja.”

25. Ea: ”Har i en strategiplan for hvordan i arbejder med talenter i FC Fredericia?”

26. Dennis: ”Ja altså, vi har en rulleplan vi ruller hvert år, med hvad det er for noget fokus vi har på de enkelte årgange, altså hvad det er.. Både på det organisatoriske plan, hvad er det vi gerne vil opnå i form af kompetencer rent uddannelsesmæssigt, hvordan skal vores set up se ud, hvor mange trænere skal der være, hvor kvalificerede skal de være rent uddannelsesmæssigt, øøh, øhm, hvordan vil vi gerne have at vores miljø skal se ud, ude på træningsbanen. Hvordan vil vi gerne skære det op i individuel træning, holdtræning, fysisk træning og alle de der ting. Der har vi en sådan rimelig defineret strategi for hvordan vi gerne vil gøre det. Udfordringen er jo bare at alt det som bliver nedfældet og ikke understøttet af ressourcer, og dermed så er der ikke de rigtige hænder til det, og så ruller rumlen lidt igen ikke. Øhm, og det er, det kommer sådan til at gå meget igen i øøh, i det her, altså, ressourcerne er bare alfa omega. Og så er vi tilbage til det der igen med, er vi store nok i byen til rent faktisk at kunne understøtte atleterne?”

27. Ea: ”Hvordan oplever du at FC Fredericia arbejder med de talenter i har? Lever det op til denne her plan i har?”

28. Dennis: ”Ja, det gør det ude på træningsbanen. Altså, det der foregår ude på træningsbanen isoleret set, med de der små altså.. Det vi arbejder med ude ved banen, det synes jeg fungerer rigtig fint. Øhh, det der er... Individuelt træning og de holdtrænere der er, det fungerer rigtig fint. Det der mangler, det er at få sammenkoblet tingene, og det kræver ressourcer igen ikke. At der er hænder nok. Men altså, den individuelle udvikling af det enkelte talent, det fungerer – ikke fint, men det fungerer ok. For at sige det pænt ikke.. For det der mangler, det er jo hele tiden at der ligger nogen, der ligger hvad hedder det, individuelle udviklingsplaner. At man har styr på hvad der skal arbejdes med både i vores miljø, det hjemlige miljø og i morgentræningsmiljøet. Der er rigtig mange

- platforme de agerer på. Øh og det har vi ikke ressourcer til at dyrke i øjeblikket. Men selve det der foregår på træningsbanen er fint.”
29. Ea: ”Hvordan ønsker FC Fredericia at udvikle sig i fremtiden når man ser med henblik på talentarbejde?”
30. Dennis: ”Øøøhm, ja det er sku, det kommer jo lidt til at afsmitte af hvad de, hvad de øh finder frem til at man gerne vil ikke. Altså, der er ingen tvivl om, at det som jeg ser som det store mål, det er stadigvæk at producere spillere il internationalt niveau og det er at en langt større skare af de spillere der render rundt oppe på vores grønsvær er spillere som er produceret i Fredericia. Fordi, det bliver lidt ligesom hele forretningen, fordi hvis det der, der render rundt deroppe det er lokalt forankret i byen så kommer der også folk på stadion, fordi så er der familie, venner kammerater med videre der render rundt deroppe. De er kendt i bybilledet, øhm, og det er man ikke nu og derfor er der ikke tilskuere på stadion. Så for mig så er det sådan lidt en, altså, det er lidt en samlet forretningspakke. Jo bedre vi er til at producere der op til, jo flere indtægter kommer der også der op til, fordi så er der flere folk på lægterne ikke. Plus at det at man i bund og grund gør, ja talentet eller produktet færdigt på øverste hylde gør også at de er dyrere at sælge, og dermed kommer der også flere penge tilbage i kassen ikke. Så der er sådan lidt en... Hvis det stod til mig, så lagde man mere fokus på det, fordi det bliver sådan en selvforstærkende i den sidste ende, fordi man får flere dadler i kassen. I princippet. Så kan man sige, skal det være bindende og dimensionerende, ja det er en forretning kan man sige, lige meget hvordan vi vender og drejer det. Jo bedre vi er til at forarbejde diamanterne og guldet og hvad der nu ellers ligger med, jo højere pris får du også med i den sidste ende.”
31. Ea: ”Hvordan tror du realistisk set at FC Fredericia det ser ud om fem eller 10 år?”
32. Dennis: ”Ja, det er kræft ederne svært at svare på! Øøøh, øhm, ja hvordan ser det realistisk ud?? Det der jo er en af Fredericias helt store udfordringer, det er, at man ligger i et smørhul, hvor man har Fyn, hvor Middelfart ligger, og så har man OB, der i bund og grund er tovholder på stort set alt fodbold på Fyn. Så har vi Kolding/Haderslev mod syg, Kolding som også er lidt storsatsende. Og man har Haderslev som er en A-licens klub. Så har vi Esbjerg. Så har vi Vejle, Horsens, så vi er sådan lidt lukket inde i et smørhul. Det som der er, det er lidt scenarier. Det ene

scenarie det er, at nu har vi jo lavet et Midtjylland samarbejde, øh, hvor man har, hvor man, kan man sige.. Nu er de der spillere som ikke lige er klar til at træde ind i Midtjyllands truppen som er førsteholds, senior, eller U19 spillere, dygtige nok til at begå sig i første division, dem er.. Lejer man hervede til en billig penge, og så færdiggør man produktet. Hvis det er den trend man gerne vil dyrke endnu mere, så skal vi jo i vores talentudviklingsmiljø definere, at vi bruger alt vores krudt og alle vores ressourcer på fra, for eksempel fra U11 til U15, eller måske endnu længer ned. Og når vi så er ved U15, så er der måske en enkelt eller to spillere der er dygtige nok til at komme på akademi i Midtjylland, og så gør de produktet færdigt i de sidste tre eller fire år i deres ungdomsårgange, og så enten så passer de ind i deres miljø med det samme eller også så får vi spilleren tilbage og indmelder ham i vores miljø. Det er den ene måde at gøre det på. For der er ingen tvivl om, at hvis man kigger på et Danmarkskort og folder det ud, så er der jo nogle der skal blive Sorte Per, for så mange talenter er der ikke. Så mange store klubber er der ikke der kan håndtere det. Det er det ene scenarie. Det andet scenarie, som jeg kunne se, om som kunne være interessant, som man har dyrket lidt før, det er at lave det der trekantssamarbejde. Vi har haft lidt et samarbejde med Vejle omkring noget talentcenter og forsøgt at få det til at køre. Der er langt imellem Fredericia, Vejle og Kolding og de fynske klubber med også. Øh, Kolding går lidt en alene gang i øjeblikket. Middelfart er storsatsende, i hvert fald på seniorplan, øhm.. Så jeg kunne godt se sådan et trekantssamarbejde eller et Lillebælt samarbejde, fordi der trods alt ligger en, en anden divisionsklub i Middelfart, der ligger en anden divisionsklub i øh, i hvad hedder det, i Kolding. Vejle er i Superligaen nu, så det er ikke interessant for dem, fordi jeg er ikke sikker på at de ser et perspektiv i at man også har nogle penge. Men det vil være relevant at bringe de fire klubber sammen i et talentudviklingssamarbejde, hvor man løfter det, og også på seniorplan, hvor man fik samlet det og så dermed fik kanaliseret endnu flere ressourcer ned i det. Øh, det er lidt de to scenarier jeg ser. Fordi hvis man ikke gør det, så er man tilbage til breddefodbold og Fredericia, og så køber man kun spillere. Og så er det så et spørgsmål om hvor lang tid man så kan opretholde en licens.”

33. Ea: “Det næste emne jeg har, det er Fredericia Eliteidræt. Hvilken opfattelse har du af Fredericia Eliteidræt?”

34. Dennis: "Øøøh, altså, jeg synes jo at det, jeg synes jo i bund og grund at det er et rigtig positivt tiltag. Det der er, det jeg synes der er udfordringen ved Fredericia Eliteidræt, det er at de ressourcer man har i Fredericia Eliteidræt, det er for få, til at man kan brede det ud over hele paletten. Jeg synes at man skulle i Fredericia Eliteidræt, finde noget hvor man får buck for the money. Øhm, om man så forholder sig snævert til triatlonklubben eller om man har fem-seks idrætsgrene, øh, det ved jeg ikke. Men man skal i hvert fald finde ud af, uden at save i min egen gren... Hvis man nu kigger på fodbold. Er fodbold så rent faktisk på nuværende tidspunkt, er det så et elitært projekt, eller er det øh, et pseudo elitært projekt om man vil? Og skal vi rent faktisk bruge midler på fodbold, uanset om det er drenge- eller pigefodbold? Øhm, der synes jeg at man skal være mega klar i spyttet på hvad det er man vil. Og så skal man i bund og grund... Klubberne eller initiativtagerne til nye idrætsgrene eller hvad det nu vil være, skal selv stable et fundament på benene, og finansiere et fundament og så Fredericia Eliteidræt, hvad skal man sige, skal være dem der pynter med kirsebærerne på toppen. Med de midler der er til rådighed i dag. Det kunne jeg godt tænke mig at man gjorde, i stedet for at man klatter pengene væk."
35. Ea: "Hvordan synes du at jeres samarbejde er omkring talenterne med Fredericia Eliteidræt?"
36. Dennis: "Altså, det er.. I princippet så er det jo fint nok, men det er ikke, det er jo sådan lidt, øhh.. I forlængelse af det andet, det er jo sådan lidt dansen om den varme grød. Altså, skulle man, skulle man virkelig være kransekold, så kan man sige at man... At det fodbold som vi rent faktisk har, som er defineret et talent, er det et højt nok niveau til at man skal bruge krudt på det i Fredericia Eliteidræt? Og der synes jeg at man, der er vi lidt tilbage til det vi snakkede om før. Der har Fredericia Eliteidræt/kommunen, de har jo også et politisk ønske om at man rent faktisk favner fodbold, og måske også håndbold i knap så høj grad. Men at man favner de platforme fordi der er mange der dyrker idrætsgrenene. Øh, og så kan man sige, er det i sig selv et incitament til at man skal kalde det eliteidræt.. Det ved jeg sku ikke om det er. Og der kunne jeg godt tænke mig at man igen var, ja kold, og så måtte man cutte det af, og så måtte man tage de konsekvenser der nu er af det. Øhm, fordi det vil udfordre hele vores Team Danmark aftale, hele kommuneaftalen, hele talentskolen, hvis man fjerner fodbold og



måske håndbold i bund og grund. Men jeg tror rent økonomisk og ressourcemæssigt og brandingmæssigt, der tror jeg sku at det vil give mere værdi."

37. Ea: "Nu har du nævnt noget som du synes fungere godt i jeres samarbejde. Er der noget som du virkelig synes er rigtig godt ved at være sammen med Fredericia Eliteidræt?"

38. Dennis: "Øøøh, ja.. Det jeg synes der udfordrer os lidt, det er at Fredericia Eliteidræt, det er jo, at der sidder x antal, der sidder i hvert fald en fuldtidsansat i form af Keld og man har Lars der også har nogle timer. Det der udfordrer i hvert fald vores miljø, det er at, alt vores er frivilligt, eller småtimer ikke. Og det betyder at alt det som Fredericia Eliteidræt de gerne vil, det udfordrer, hvad kan man sige den frivillige mængde af tid der er til rådighed, som man gerne vil bruge ude i klubben, fordi man gerne i Fredericia Eliteidræt vil have et professionelt set up, hvor man kan stille krav til klubberne, som jeg synes er helt fair. Man skal bare balancere det i forhold til den tid som man skal bruge på at, kan man kalde det at tilfredsstille Fredericia Eliteidræt, kontra den tid man skal bruge på i bund og grund at dyrke sine egne miljøer. Øhm, og den balance synes jeg, den synes jeg, den er fandme svær for dem. Jeg synes at der er nogle af de trænerforum og lederforum der er rigtig fornuftige. Vi er bare udfordrede af, at der er alt for mange trænere og ledere, som faktisk ikke er på et elitært niveau. Så det bliver sådan lidt, øh, øh øh ja, lidt noget halløj nogle gange, hvor der sidder nogle få mennesker og snakker, og resten de er i bund og grund blinde passagerer. Det er udfordringen med frivilligheden, og det der med, at nu Peter, han spiller håndbold, øh, jeg tror at du skal være frivillig leder og i den dur der. Og det synes jeg faktisk er lidt udfordrende, og det er også derfor at jeg er tilbøjelig til at man, man skal måske snævre ressourcerne ind, og så bruge energien er hvor man virkelig kan gøre en forskel. Øh både på at man har nogle sportslige ledelser i idrætsgrene, og hvor man har nogle kvalificerede trænere med de rigtige kompetencer. Man kan give dem mere tid ved at man kan aflønne nogle både inde i morgentræningsmiljøerne men også i eftermiddagstræningsmiljøerne, fordi træneren er alfa omega i forhold til at unge mennesker skal lykkes eller ej. Fordi hvis der ikke er de rigtige kompetencer eller de rigtige ressourcer til rådighed, jamen så kan de smide det i havet. Og hvis ikke der er trænerne, hvis ikke der er de kompetencer ved trænerene, de skal

jo gerne være dimensionerede, understøttede, udfordrede af nogle sportslige ledelser som mange gange udgøres af forældre som i bund og grund ikke aner en skid om sport. Så derfor så bliver det sådan lidt at... Jeg sagde til Keld på et tidspunkt, at hvis der stod en stiv grønlander udenfor min dør og bankede på og kunne holde sig oprejst, så blev han ansat som træner. For så meget higer vi efter at få trænerhænder ind. Og så er der bare at sige det, at hvis det er det niveau vi bevæger os på, er det så rent faktisk en kapabel talentudviklingsplatform, og skal vi rent faktisk bruge energi og ressourcer på det. Det mener jeg ikke at man skal. Så lad os hellere bruge dem på nogle af de smalle idrætsgrene som, hvor vi kan, hvor vi virkelig kan få noget ud af det ikke. Altså tri, de gør en helt fantastisk indsats, har nogle fantastiske trænere og atleter som skaber værdi for byen og for klubben selv. Så lad os da understøtte det endnu bedre, lad os da gøre dem endnu dygtigere. Øh er der nogle roere eller skytter eller hvad fanden det nu end er. Kanaliser nu ressourcer derned hvor det er topniveauet vi forfiner i stedet for at det er den brede masse vi forfiner. Det vil give værdi."

39. Ea: "Du har lidt været inde omkring nogle af de ting som du synes ikke er så godt ved Fredericia Eliteidræt. Er der flere ting du vil nævne hertil eller har du nogle punkter hvor du ikke synes at det er helt godt nok?"
40. Dennis: "Øøøh, nej det ved jeg sku ikke. Altså, jeg synes at vi har været lidt rundt om det. Altså, jeg synes at det som Fredericia Eliteidræt de skal være med til at facilitere, det er ét, at de har selvfølgelig nogle ressourcer som de er katalyseret, og de ressourcer, dem skal man jo anvende aller, aller, allerbedst muligt. Øhm, om man så vælger at snævre det ind og bruger meget, meget få penge på meget, meget få, eller at man forsøger at løfte, hvad kan man sige, trænerniveauet, kompetenceniveauet, øh, i en lille smule bredere skare, at det er der hvor jeg mener at man skal bruge alle sine kalorier og alt sin energi. Øhm, fordi at det er der at det giver aller mest, aller mest vækst."
41. Ea: "I henhold til Fredericia Eliteidræt, synes du så at der er noget der skal udvikles ved dem eller muligvis ændres i forhold til hvordan de fungerer i dag?"
42. Dennis: "Øøøhm, jamen altså, Fredericia Eliteidræt de fattes jo også ressourcer, fordi at det skal jo også være... Hvis de vil være facilitator på talentudviklingen i, på så stor og bred en platform som vi har i dag, så mangler de jo også kvalificerede ressourcer til og

ren faktisk at kunne indgå i de dialoger på alle idrætsgrene på et kvalificeret niveau. Øhm, så man kan sige, at enten så skal man snævre det ind til at man har, rent faktisk har kompetencerne til at kunne begå sig på de sportslige niveauer i de forskellige domæner, eller også så skal man tilføje nogle ressourcer så man har muligheden for at komme bredt ud. Altså, vi har et halvårligt møde omkring vores handleplaner, øhm, og man kan sige værdien, værdien af de handleplaner er jo... Tanken bag ved dem er jo fin nok, men hvis ikke ressourcerne de giver os til at arbejde med det i klubberne, så bliver det jo bare sådan et, et driftsmode hvor vi opstiller nogle målsætninger og handleplaner, som er det vi i forvejen dyrker og det vi i forvejen søger og dyrker, som Fredericia Eliteidræt så gerne vil tage ansvar for at facilitere og understøtte med noget økonomi i bagenden. Men hvis ikke der er nogen der tilfører enorm vækst, skal vi så bruge den energi på at, hvad kan man sige, dokumentere den handleplan og for at få nogle basseøre eller skulle vi bruge de basseøre sammen med dem, og så igen katalysere dem over i, hvor man virkelig kunne få noget værdi for dem. Øhm, det synes, altså, de mangler jo ressourcer ad helvede til ikke, altså økonomiske ressourcer ikke. Det er jo millioner vi snakker om ikke, hvis det virkelig skal lykkedes, ikke.. Et eksempel et er, at jeg har vel 250.000 kr. at arbejde med og bare alene i trænerløbninger skulle jeg have mellem 1 og 1,2 millioner for at det virkelig gav merværdi ikke.. Det er jo det spil, eller det spænd der er, eller hvad kan man sige. Vi har jo ikke engang 20% af de ressourcer vi burde have for at have den rigtige platform at arbejde ud fra. Øhm, og så kan man sige, hvem arbejder så på at tilvejebringe de 80% der mangler? Jamen det er der sku nok ikke rigtig nogen der gør. Altså, så kan vi søge nogle småmidler engang imellem ikke.. Så, ja.."

43. Ea: "Det sidste emne jeg har, det er fremtiden. Hvordan tror du at talentarbejde det vil udvikle sig inden for de næste fem til ti år? Det kan både være indenfor fodbold men det kan også være generelt."

44. Dennis: "Øøøhm, jeg tror, generelt, at man vil se at man vil få øh, flere professionelle sportslige ledelser, og man vil få flere fuldtidsansatte trænere med de rigtige kompetencer. Øhm, omkostningen ved at dyrke breddeidræt og for den sags skyld også eliteidræt vil være, vil blive mega meget dyrere end det er i dag. Fordi det er den eneste måde man kan understøtte

talentudviklingsmiljøerne fremadrettet. Det er ved at man tilvejebringer noget økonomi. Og sponsormarkedet bliver ikke større, de kommunale tilskud bliver givetvis ikke større, øøh fondsstøtte med videre bliver ikke meget større end det er i dag, så der er kun ét sted økonomien kan komme fra, det er fra ud udøverne af den enkelte idrætsgren. Øhm, og det tror jeg at man vil se, at der vil komme en enorm meget større, hvad hedder det, egenbetaling på idrætsplatformene, for at man kan understøtte det, øh, eliteidræt. Og så er der nogle idrætsgrene hvor man vil vælge det helt fra og kun dyrke breddeidræt i Fredericia. Og det synes jeg faktisk er.. Jeg synes jo.. Som jeg oplever stort set alle klubber, så er der jo ikke nogen der har taget en stillingstagen til, hvad er det vi gerne vil? Alle klubber vil gerne lave landsholdsstjernen eller OL mesteren eller et eller andet, uden overhovedet at skele til de ressourcer man har til rådighed. Jeg kunne jo godt tænke mig, at for eksempel når Bredstrup-Pjedsted der er den mindste fodboldklub som har måske et U11 hold og måske et U14 hold og så er det det.. Jeg kunne godt tænke mig at de valgte at, så har de i øvrigt et serie tre hold, eller et serie fire hold nu, hvor de bruger en masse penge på det, for at der er nogen der gider at køre derud for at spille fodbold på seniorplan. Man kan sige, hvad giver det af merværdi til byen, Bredstrup-Pjedsted, og hvad giver det af merværdi til fodbolden, at de bruger stort set alle deres ressourcer på at holde deres serie fire hold kørende, i stedet for at man valgte at sige, prøv at hør her, byen er ikke større. Vores kundegrundlag det går måske til U12, vi bruger alle vores ressourcer verdens dygtigste børnespillere til og med U12, så har vi et samarbejde med FC Fredericia eller Vejle eller hvem fanden det nu måtte være, om at når de allerdygtigste spillere, dem sender vi videre til der hvor de så kan udvikle sig yderligere. De spillere der er tilbage, dem har vi nogle holdtilbud til. De kan sagtens rende og spille fodbold ude i Bredstrup-Pjedsted men det er ikke der vi bruger vores ressourcer, det er ikke der hvor vi har velkvalificerede trænere, det er måske der hvor forældre der har nogle bolde, og så fungerer det på den måde. Det er der ikke nogen klubber der tager stilling til. Alle klubber de går efter at lave OL mesteren uanset om man har ressourcerne eller ej, og det er også det samme i håndbold. Øhm, og det, det synes jeg at man øh, det synes jeg sku er en udfordring, at man ikke tør at definere det. Det er også derfor at jeg sagde lidt det der før med ét af scenarierne det er, at hvis man

indgår det samarbejde med Midtjylland som man har nu, så udvider det, men så skal FC Fredericias talentudviklingsplatform kun gå til U15. Og så sender vi de allerdygtigste spillere videre og så gør de produktet færdige. Og hvis ikke produktet når aller, allerøverste hylde, så er det godt nok til at det kan spille herovre i stedet for. Øhm, så det er sådan lidt det, det tænker jeg.”

45. Ea: ”Mener du at FC Fredericia i fremtiden de kan udvikle sig i henhold til talentarbejde?”
46. Dennis: ”Ja, de kan i høj grad udvikle sig. Men spørgsmålet er om man vil det. Altså, ét, vil man udvikle sig rent talentudviklingsmæssigt og vil man bruge de ressourcer der skal til for at man kan udvikle sig? Øh, og man kan sige, der er selvfølgelig, det talentudviklingsmæssige, det behøver jeg selvfølgelig ikke at være den store sum i første omgang. Det kan godt være at der er sådan en buffer alt efter hvad man vil. Men man bliver bare nød til at sætte niveauet og afsætte de ressourcer der skal til, for at man kan ramme det der niveau. Der bliver man nødt til at tage en drøftelse med sig selv om hvad det er man vil. Er vi rent faktisk kapable og store nok til at vi kan lave vores egne spillere i Fredericia med de ressourcer som vi har til rådighed? Og det er jo et relativt simpelt spørgsmål, ja eller nej ikke. Øh, og siger man nej til det, så skal man finde ud af hvordan, hvad er det så at vi vil i forhold til at understøtte byen rent fodboldmæssigt? Vil vi overhovedet understøtte byen, eller vil vi bare understøtte vores eget hold? Og så købe de spillere rundt omkring. Og det er nogle af de spørgsmål som jeg synes at man skylder sig selv at, eller at stille sig selv og også svare på. Og så, hvis man siger ja til tingene, så skal man finde ud af hvordan man vil understøtte tingene og hvad niveau vil vi understøtte det med? Og så må vi jo lave det bedst mulige talentudviklingsmiljø med de præmisser vi får opstillet. Så, ja, man kan godt udvikle sig, spørgsmålet er om man vil det.. Det er lidt det der er spørgsmålet.”
47. Ea: ”Jeg har et ekstra spørgsmål til dig i henhold til talentarbejde. Fremtidsmæssigt, tror du så at samfundstendenser kan gå ind og have en indvirkning på talentarbejde?”
48. Dennis: ”Øøøh ja, jo, altså, det har det jo hele tiden et eller andet sted jo. Så det... Talentudviklingsmiljøerne de er jo i høj grad påvirket af samfundet både i forhold til hvordan det går i samfundet, om der er ekstra ressourcer i øh, om man kan suge af, og så også trends i forhold til... Fordi at jeg synes jo i bund og grund

at, at øhm, alt går jo imod at skabe performance miljøer og også i samfundet, uanset om det er i skolemiljøer, på arbejdspladser eller hvad fanden det er. Og jeg synes jo, at der er en enorm stor læring eller synergi imellem idrætsplatformen og læringsplatformen for dem der virkelig kan. Mit.. Jeg havde en lang årrække en diskussion med officersskolen omkring frigivelse af dem der nu var dygtige nok til at være på landsholdet i femkamp. Man mente jo ikke at, at man kunne have så meget fravær på officersskolen og så komme ud med et godt resultat. Og da de så endelig lykkedes, så tre eller fire årgange i streg, der kommer der to gange nummer et ud af en årgang og en nummer tre og en nummer fire ikke. Øh, fordi at dem der dyrker eliteidræt og er... Dem der dyrker eliteidræt og har det rigtige talent om man vil, eller er på det elitære platform, de er enormt strukturerede og enormt dedikerede til de miljøer de begår sig i. Går man i skole, så skal de nok selv sørge for at læse op på tingene, og selv sørge for at få styr på tingene, samtidig med at de dyrker deres eliteidræt. Øh, og der kan man sige, at det er jo så lidt der, at jeg synes at vi er lidt udfordrede med vores miljø. Det er at min oplevelse, er ikke, at de drenge vi har i vores talentudviklingsmiljø, det er dem der trækker læsset i skolen og gør det ekstra for at være på forkant med skolemiljøerne, og dermed have ro og fred til at dyrke sit talent. Øhm, men det, min oplevelse er klart, at i hvert fald når man arbejder med internationale atleter, eller internationale talenter, at så har de en langt større dedikation til, at have ro på bagsmækken. Altså, alle udenoms domænerne, dem er der styr på og de er fuldstændig afklarede og de er forberedte på alt ting og har sat tid af til at have styr på det. Og så kan de koncentrere sig om deres idræt. Så det tror jeg i høj grad at det kan have."

49. Ea: "Hvordan ser du samarbejdet mellem Fredericia Eliteidræt og FC Fredericia i fremtiden?"
50. Dennis: "Øhm, altså... I princippet så kommer det jo lidt an på hvad man vil og hvad man giver udtryk for. Øh, og hvordan Fredericia Eliteidræt det er dimensioneret af det, hvad kan man sige, det politiske niveau. Fordi de er... Er man for politisk kold og tvinger fodbolden til at stille en talentplatform til rådighed, så er man jo tvungen ind i et samarbejde. Øhm, jeg er ikke sikker på at hvis FC Fredericia gør det rigtige, og får lavet de rigtige, hvad kan man sige, platforme, så er jeg ikke sikker på at Fredericia Eliteidræt behøves at have en rolle i talentudvikling i fodbold. Øhm, det har de

nu fordi at de er med til at finansiere og facilitere nogle af tingene, og de er med til at udfordre de miljøer vi går i nu. Men hvis man har... Hvis FCs bestyrelse vælger den rigtige strategi og får dimensioneret tingene rigtigt, så mener jeg ikke at Fredericia Eliteidræt har en rolle at spille i øh, fodboldverdenen. De har en rolle at spille, forstået på den måde, at man vil stadig kunne suge en masse viden ud af fodboldmiljøer over og kopiere det eller få andre til at tænke de tanker der kunne gå de veje. Men det er også kun hvis vi er på den ultimative platform. Det kan man jo sige, at vi kun kan håbe på at vi ender der. Fordi så sidder der, i bund og grund, fuldtidstrænere i miljøerne, der er fuldtids øh, sportslig ledelse på tingene, som er med på at udvikle tingene. I nogle af de store superligaklubber, der har de jo fuldtidsansatte trænere helt ned til under seks år. Øhm, og så kan man sige, der mener jeg slet ikke på nuværende tidspunkt, at Fredericia Eliteidræt de er store nok til at de kan facilitere den størrelse her eller være med på det. For så bliver det lige pludseligt omvendt fortegn ikke, for så har vi lige pludselig masser af tid til at kunne udfordre dem. Og derfor er jeg ikke sikker på at man har en rolle og spille.”

51. Ea: ”Det var de spørgsmål jeg havde her. Jeg ved ikke om du har andet du gerne vil tilføje?”
52. Dennis: ”Næ, jeg synes at jeg har sagt en masse. Har jeg ikke det? Men det er en udfordrende størrelse med talentudvikling og det er en udfordrende størrelse at man aldrig nogen sinde afsætter ressourcer nok til det og at man ikke har en sportslig ledelse som tager aktivt ansvar for domænerne. Fordi det er den eneste mulighed man har for at skabe noget.”



## 11.16 Bilag 16: Transskribering af personligt interview med Stig Pedersen

### **TRANSKRIBERING AF PERSONLIGT INTERVIEW MED DIREKTØR STIG PEDERSEN FRA FC FREDERICIA – transskriberingen er ordret**

**Informant: Stig Pedersen, Direktør ved FC Fredericia**

**Interviewer: Ea Mette Jacobsen, PBA Sport Management studerende ved UCN i Aalborg**

1. Ea: "Hvor længe har du arbejdet i FC Fredericia?"
2. Stig: "Det har jeg gjort siden 1996."
3. Ea: "Hvor mange års erfaring har du i at arbejde med talenter og bestyrelsesarbejde?"
4. Stig: "Ja altså, det er jo sådan, at når jeg er direktør for foretagende, så er det jo sådan at, man kan sige, at jeg har det overordnede ansvar for talentudviklingen. Det er jo ikke sådan at jeg har hænderne helt nede i det som træner, men jeg er jo med til at udstikke krav som bestyrelse, øh, i hvad kan man sige, i den retning vi gerne vil gå. Så der har jeg jo meget erfaring kan man sige. Vi har jo også udviklet os meget samtidig med at fodbold, og fodbold i Danmark i talentudvikling i dansk fodbold er, ja, rundt regnet er under konstant udvikling og det skyldes jo til dels at der er jo frygtelig mange penge i at jagte de her allerbedste talenter. Så ja, jeg har en kæmpe erfaring vil jeg sige."
5. Ea: "Hvordan vil du definere et talent?"
6. Stig: "Ja, øøøh, det er et godt spørgsmål. Øøøhm, for os, der skal jo være nogle, hvad kan man sige, kompetencer rent fodboldmæssigt. Og så synes vi jo lidt, at det her med.. Jamen altså, det er jo, fodbold er jo en sjov størrelse nogle gange, fordi det er mange forskellige typer der egentlig slår igennem i fodbolds store bog. De brede, de tynde og alle kan hver især have noget unikt. For mig er.. Når vi kigger fodboldmæssigt, så bliver vi, så inddeler vi jo talenterne i forskellige niveauer, øøh, fordi vi er jo godt klar over at de allerbedste talenter i ungdomsfodbold, ikke nødvendigvis er den der er den allerbedste i seniorfodbold. Det er der masser af eksempler på. For os er det, er et talent en der har nogle spidskompetencer og som gør en forskel når vi taler rent fodboldmæssigt. Øøh, og så er det også et menneske der har en evne til at udvikle sig på færdigheder og er villig til at udvikle sig på færdigheder. Men øhm, der er ikke lige sådan en.. Jeg synes at det kan være mange, mange forskellige eksempler på hvad et talent er.

- Det er meget svært at, synes jeg egentlig, at lave sådan en, hvad kan man sige, ramme for et talent. Det er meget bredt.”
7. Ea: ”Hvad forbinder du med de talenter i har ved FC Fredericia?”
8. Stig: ”Ja hvad forbinder jeg.. Det er jo spillere som bruger meget tid på deres sport og som regel også forældrene som bruger meget tid på den, og også bruger mange penge på deres sport. Og vi understøtter det. Så det vi kan med de muligheder vi har. Øhm, ja, det er vel sådan lidt det.”
9. Ea: ”Hvordan synes du at det er optimalt at arbejde med talenter? Om man skal arbejde med en strategi og faste rammer eller om man skal arbejde med en strategi og så have mere løse tøjler til at arbejde ud fra den?”
10. Stig: ”Ja det synes jeg er meget svært. Også lidt efter alder. Hvornår er man et talent fra ikke. Fordi det, noget af det vi jo ved godt spiller ind, det er jo ens fysiske udvikling. Og vi ved også at spillere der er født først på året i en årgang, er også dem der som ungdomsspillere kommer på landsholdet fordi de udvikler sig, der er jo fysisk.. Altså, en der er født i januar er bare fysisk mere udviklet end en der er født i december samme år. Øhm, og øhm, og det gør jo selvfølgelig en forskel øhm ja.. kan du ikke lige gentage det der?”
11. Ea: ”Jo, hvordan synes du at det er optimalt at arbejde med talenter?”
12. Stig: ”Ja, altså, det optimale det er selvfølgelig at have ressourcer og at have dygtige trænere og ledere og at have et, og at være tæt på det enkelte. Selvom det er holdsport, skal du være meget tæt på det enkelte og lave udviklingsplaner og alt muligt. Så det er sådan et sammensurium og det er også et sammenspil med forældre og med skole. Altså, det hele, det enkelte talents hverdag, skal jo hænge sammen. Øøh, og vi er i hvert fald meget opmærksomme på, at skole er vigtig, i forhold til at.. Vi ved jo godt at det er meget, meget få, der kommer til at leve af det her. Omvendt så skal man også have lov til at have en drøm. Det har alle drenge, og speci.. Der er ikke ret mange drenge der ikke gerne vil være professionel fodboldspiller og den drøm skal have lov til, også at være med til at bære det. Og så er der nogle der bliver skuffede og så videre ikke, men sådan er det jo.”
13. Ea: ”Oplever du at der er stor fokus på talentudvikling generelt indenfor fodbold?”
14. Stig: ”Ja, som jeg sagde før, der er så mange, hvad hedder det, der er så stor økonomi i at finde et talent så man i dag.. Vi

oplever jo, ikke fordi, at vi i FC Fredericia, der har vi indenfor en radius af 100 kilometer, der har vi otte superliga klubber, og hvis der er noget de gerne vil, så er det at finde de bedste. Og vi ser en tendens til, at de finder dem tidligere og tidligere, øh, og der skyder man selvfølgelig også mere og mere forkeret. Det er klart. Og der er også nogle der knækker halsen i det der, men imens det står på, så synes du jo at det er sjovt. Øhm, men sådan alt i alt, så øh, så er det, hvad kan man sige.. Det er ja.. Nej, nej jeg har ikke mere til det her punkt.”

15. Ea: ”Hvordan oplever du talentarbejde i de samarbejds klubber i har under jer der hører under breddeidræt. Oplever du også er der er fokus på talentudvikling der? Kan i mærke om fodbold skiller sig ud som sportsgren, eller om det følger med den generelle udvikling?”
16. Stig: ”Ja, meget. Altså, vi kan jo mærke at der er en masse ting der kommer let til fodbold fordi det er nationalsporten. Alle ved, altså.. Fodbolds store kvalitet er jo, at det er et enkelt spil og at alle forstår det. Og det gør jo også, at det gør man også ude i breddeklubber, men de store talenter.. Hvis vi ser på landsholdspillere, så er alle sammen jo startet i små klubber Erritsø eller hvor det nu kan være, så alle har jo en baggrund i breddeidræt. Og derfor, det er jo også det breddeklubberne lever af, og det er jo rent faktisk også sådan, at det system der er indenfor kontraktfodbold, altså, det internationale system, det rent faktisk gør, at hvis man har haft et talent som meget ung i ens breddeklub, så bliver man faktisk honoreret hvis der sker en eller anden form for salg eller transfer i udlandet for den danske spiller. Så går det hele vejen ned til, jeg tror at det er otteårs alderen eller sådan noget. Det synes jeg da, altså, det viser jo også hvor stort et system det er, for det her transfersystem, det findes stort set ikke i andre, eller jo det findes i andre sportsgrene, men det er jo helt ekstremt i fodbold. Og vi sælger jo spillere i første division og anden division sælger også spillere. Hvis du tager andre sportsgrene, så er der i hvert fald i Danmark, så er det stort set ikke eksisterende.”
17. Ea: ”Okay. Vi går over til at se det fra FC Fredericias side, og omkring jeres samarbejds klubber. I har de her fem samarbejds klubber, hvordan arbejder i fælles omkring talentudvikling?”
18. Stig: ”Altså vi har nogle koordinatører inde i alle klubberne, som hvad kan man sige, ligesom har ansvaret for den enkelte klub.

Vi er jo en begrænset administration ved FC Fredericia, så derfor har vi enormt brug for de her kræfter i moderklubberne der arbejder med.. Og det gør vi, vi er, hvad hedder det... Vi sætter nogle ting sammen, FC udstikker nogle rammer, vi har ansat en talentchef og han, øh, hvad hedder det, han koordinerer med de her koordinatore og så på den måde er vi tætte på det og vi afholder nogle møder hen over.. Og så har vi selvfølgelig en bestyrelse, der er jo bestyrelse i alle klubber og de er sådan orienterede om, og har sagt ja til at være en del af det. Og så kommer alle gniderierne hen ad vejen."

19. Ea: "Hvordan oplever du det her samarbejde?"

20. Stig: "Jeg oplever det, altså for den enkelte spiller oplever jeg det egentlig meget positivt. Men der er en masse udfordringer, og så er det sagt mildt, i at få moderklubber til at arbejde sammen. Og specielt de her klubber der ikke har været vant til at afgive spillere, det går jo lidt ud over, og det er jo hvis, det er jo det der er, hvad kan man sige, minus i sådan en konstruktion. Det er jo at, vi piller jo nogle spillere ud af Erritsø, ud af KFUM og samler dem i FC, og det går jo ud over dem der står tilbage, og nogle gange så går det så meget ud over dem, at det opstår at der ikke er noget hold i den gældende, i en eller anden klub. Og det er selvfølgelig et problem. Og det ved vi også godt, det fortæller vi dem også. Og det er en udfordring, for det er surt at, vi skal huske at alle dem der går rundt ude i moderklubberne, de er ildsjæle, og de brænder for den klub de er i. Og uanset hvor rigtigt det er, talentarbejde samlet i Fredericia, fordi det er det. Vi kan ikke have fem klubber der laver talentarbejde hver især, fordi så bliver det ikke til noget. Vi bliver nødt til, at samle de allerbedste, hvis vi overhovedet skal have en chance for at markere os. Og de skal have en chance for at udvikle sig. Så på den måde er det... Altså, det er en udfordring, og det er det, og det.. Ja, altså, Erritsø seneste er jo trådt ud fra alt det her fra 1/7, fordi de synes at de mister spillere. Det er ikke fordi at de er utilfredse i at være med, men de vil simpelthen have deres egen klub. Og det er selvfølgelig ærgerligt for dem samlede styrke i Fredericia. Men jeg kan også godt forstå problematikken. Det er ligesom om at de bare synes, at det ikke kører den rigtige vej. Jeg kan sagtens forstå det, men det er ærgerligt."

21. Ea: "Hvad er FC Fredericias budskab med at have talentarbejde?"

22. Stig: "Altså, det er jo at, et eller andet sted også, vi tager et ansvar for talenter, og det skal vi. Og det er også klart, at en første divisionsklub som vores er jo også et eller andet sted et trækplaster for de unge mennesker, og de skulle gerne se lidt op til og håbe på at komme til at være i første division. Og det kræver talentarbejde på et højt niveau, hvis de skal komme i nærheden af at være med. Så på den måde synes jeg egentlig at det er, altså... Ja, jeg kan ikke sige så meget mere til det."
23. Ea: "Hvad er jeres mål med at have talentarbejde?"
24. Stig: "Jamen det er jo at udvikle egne talenter. Selvfølgelig også at lave en forretning på det, fordi vi bruger penge på at udvikle talenter, så vi vil selvfølgelig også godt at der går noget den anden vej. Men der er vi udfordret, fordi det er som jeg sagde før, at de her klubber der, de er, de store klubber, de får fat i dem inden de er tolv-tretten år, så er det altså svært."
25. Ea: "I har et værdisæt omkring respekt, udvikling, glæde og dedikation. Hvordan oplever du at de her værdier de udleveres i jeres talentudvikling?"
26. Stig: "Det er jo et eller andet sted noget der kommer af sig selv. Det er jo noget selvfølgelig trænerne er klar over, og de implementerer det ned i spillerne og forsøger at lære dem de her ting og flotte ord. Og altså, man kan jo lægge mange ting i sådan nogle ord og jeg synes.. Det er jo ikke noget man kan være uenig i, og man kan jo egentlig selv præge det også hvis man går i skole og alt muligt. Men der skal jo være et eller andet sted i stammen, så skal der jo være en glæde og en lyst til at ville og bruge tid på det, og det er vel det at vi sådan forsøger at signalere. Og så vil vi gerne have at de repræsenterer vores klub på bedste vis."
27. Ea: "Har i en strategiplan for arbejde med udvikling af talenter? Og hvad indebærer denne her strategiplan?"
28. Stig: "Det er altså en lang forklaring, men det har vi. Og det er jo en der er udviklet, hvad kan man sige.. Vi har talentchefen Dennis, som jo lige nu ikke er i Fredericia men han har sammen med bestyrelsen fået godkendt det på et bestyrelsesmøde, udviklet en plan som vi arbejder efter. Det er en.. De adskiller sig ikke ret meget fra andre klubber, der kan være nogle små nuancer undervejs, men det er jo typisk også i samarbejde med DBU, altså Dansk Boldspilunion, som har nogle retningslinjer og så videre, og nogle licenser og så videre som vi søger, så det skal man have ind i det set up. Og det er det som hele udviklingen er lagt op ad, af den

erfaring og den viden man har. Altså, vi udvikler, altså, vores trænere bliver jo uddannede, altså, DBU har jo deres eget uddannelsessystem, og det er jo nogle af de ting som også selvfølgelig gør sig gældende i vores plan.”

29. Ea: ”Hvordan oplever du at i arbejder med jeres talenter?”
30. Stig: ”Jamen altså, jeg synes at vi arbejder professionelt med dem. Vi har en, nu har vi ikke et talent. Hvis vi kigger på vores talenter, så er det jo ikke, hvad kan man sige, de ligger ikke i superligaen med talentudvikling, fordi Fredericia er en lille by, og de store superligaklubber har talentudvikling og bruger rigtig mange flere penge på det, end vi gør. Men jeg oplever at vi arbejder professionelt med dem og ud for de forudsætninger der er, så forsøger vi at gøre det så professionelt som muligt, under hensynstagen til deres skole og deres, hele deres liv skal hænge sammen for ellers så løber de hurtigt sure i det. Altså, de kan godt være dedikerede, men jeg vil også sige, at de allerbedste grupper, de ender med at skabe nogle der er endnu mere dedikerede, nogle der er endnu mere målrettede. Og det er jo selvfølgelig det vi forsøget at kopiere ikke. Til gengæld så er vores talenter meget, meget tætte på byens første divisionshold, og der er en meget lettere vej at komme op og prøve at prøvetræne med os og så videre. Man eksempelvis har andre, altså, man skal være rigtig dygtig i en talentverden hvis man skal komme i nærheden af førsteholdet. Her der er der en lettere vej, og det kan nogle gange godt udvikle, altså, vi ser jo nogle gange som jeg også siger, der her spillere som er okay som unge, som pludselig begynder at vokse i en sen alder, og lige pludselig så kan de måske tage skridtet op. Det er jo det der er, der er hele tiden muligheder og drømme. Vi skal også være ærlige overfor dem, og ikke, vi skal jo ikke bilde dem ind at de bliver superligaspillere hvis de ikke kan. Men de er nu egentlig, synes jeg, sådan generelt, de unge meget, sådan efterhånden som man har brugt meget tid på det og brugt år på det, så kan de godt, synes jeg, vurdere deres egen situation, og indrømme det overfor sig selv.”
31. Ea: ”Når i har et medlem der udviser talent, det kan også være nede i jeres samarbejdsklubber, har i så en procedure for hvordan i begynder at arbejde med dem?”
32. Stig: ”Ja vi har jo, vi gør jo det, at inden de går ind i FC Fredericia, som U-13 spiller, så har vi nogle talentsamlings i U-11 og U-12, hvor vi ser dem an, og det er selvfølgelig på anbefalinger

fra de trænere der er i klubberne. Så snakker vi og så ser vi over nogle gange, hvor de her trænere skal, når man sådan skal sammensætte truppen, så kender de dem godt. Så bliver det egentlig på den måde.”

33. Ea: ”Hvordan ønsker FC Fredericia at udvikle sig i fremtiden, hvis vi skal se det fra et talentudviklingssynspunkt?”
34. Stig: ”Jamen altså, noget af det vi gerne vil, det er at.. Altså, vi har nogle forskellige, hvad kan man sige, vi har en plan om at gøre noget, altså, løfte området markant, men det kræver jo økonomi. Det forsøger vi at skaffe. Det kræver også rammer, dem forsøger vi også at skaffe. Og det er egentlig det vi gerne vil. Vi skal, vi har kørt i en del år, hvad kan man sige, med det samme set up, med forskellige trænere, og lige nu der er vi faktisk et sted hvor vi synes, at vi sammen med FC ungdom og moderklubberne, men også med Fredericia Eliteidræt, vil forsøge at måske trække tingene i en lidt anden retning. Vi har jo nogle ønsker, og vi kunne jo godt tænke os at samle hele ungdommen herude på Monjasa Park. Det er vores moderklubber egentlig ikke så begejstrede for, de vil gerne have at de er ude i moderklubberne, men det er så også et skift. Altså, man kan sige, at håndbold, de har det hele samlet herude uanset hvad, så det er da lidt lettere på den måde. Og så har vi nogle ønsker om, altså hvad hedder det, måske at flytte noget, nogle af de midler der er i Fredericia Eliteidræt, over i at støtte nogle ressourcer i forhold til at få ansat nogle trænere som måske har en kombinationsstilling eller et eller andet, så Fredericia Eliteidræt vil være med til at understøtte.. Altså, vi tror egentlig lidt på, at, eller det er jo også vores erfaring, at jo dygtigere ledere vi har råd til at honorere, jo bedre talent set up får vi. Så kan det godt være at vi, at vores rammer er knap så gode, men vi er helt sikre på, at hvis vi har de rigtige folk, så gror det. Det mener jeg simpelthen er alfa omega for at det lykkedes. Fordi dårlige trænere det bringer bare ikke, eller mindre gode trænere kan man sige, bringer ikke så gode resultater som dygtige trænere.”
35. Ea: ”Hvordan regner i med at FC Fredericia det ser ud om fem til ti år?”
36. Stig: ”Jamen så er vi forhåbentligt samlet herude alle sammen. Og forhåbentligt spiller vi i superligaen og alt det der. Men vi håber da at vi udvikler os som klub. Der kommer flere og flere penge i fodbold, men det bliver også dyrere og dyrere. Altså, jeg håber da at vi, altså, som udgangspunkt skal en by som Fredericia jo være



glad for at have et første divisionshold, det er ikke absolut givet at man har det. Og hvis vi kan hænge på der og så rykke op, så vil det være en, så vil det være dejligt. Jeg kan jo snakke med dig igen om ti år ikke..”

37. Ea: ”Vi går nu over til at se det mere fra bestyrelsens side af. Hvor meget erfaring har den nuværende bestyrelse der sidder i FC Fredericia?”
38. Stig: ”Den har stor erfaring. Vi har formand, næstformand og et par medlemmer som har været med siden, faktisk starten, og det vil altså sige 25 år. Det kan man jo så sige om det er en fordel eller en ulempe, det kan man altid diskutere, men erfaring har de i hvert fald masser af, de har jo været med hele vejen.”
39. Ea: ”Hvad er din erfaring med den nuværende bestyrelse?”
40. Stig: ”Jamen altså, jeg har jo selv været ansat som jeg sagde til dig i rigtig mange år. Så vi kender jo hinanden. Jamen jeg synes at vi har en god bestyrelse, og jeg føler at bestyrelsen de bakker op om det projekt vi har og brænder for det projekt vi har. Og det er jo vigtigt. Og så er det også en bestyrelse der har nogle ressourcer til at gøre en forskel, og det har de gjort fra den dag vi stiftede FC Fredericia. Så, jamen jeg synes at vi har en god bestyrelse, og med lidt udskiftning og det er også fint.”
41. Ea: ”Hvad har den nuværende bestyrelse med tidligere erfaring med at arbejde med talentudvikling?”
42. Stig: ”Altså, det er meget forskellig. Altså, en bestyrelse, det er noget helt andet end alt muligt andet. Der kan sidde en enkelt som brænder for talentudvikling, og så kan de fem andre synes, jamen det er fint nok, og det er ikke der at de har deres kompetencer. Så det synes jeg ikke.. Altså, vi har folk i bestyrelsen der brænder for talentudvikling, og som også har noget erfaring med det. Men jeg kan ikke sådan sige hvad det er. Det er jo typisk erhvervsfolk som, og nogle har måske også en søn der spiller eller sådan. Men generelt, så er det jo en, altså, bestyrelsen er ikke, de kan sætte nogle retningslinjer, men, og det er tit på baggrund af det oplæg jeg eller vores talentchef har, sådan fungerer det.”
43. Ea: ”Hvilket fokus har de på talentarbejde og hvor meget fylder det ved dem?”
44. Stig: ”Jamen, det synes jeg, det fylder så meget som det skal. Altså, vi ved, og det er også et godt signal overfor sponsorer at vi har talentudvikling, hvis det er det man spørger til. Det ligger, jeg synes egentlig at vores sponsorer, det ligger dem jo meget på

sinde, at vi også tager et, at vi bidrager og tager et ansvar omkring de unge mennesker og deres talentudvikling. Også de unge menneskers fodbold sådan i alt almindelighed. Så ja, det er vel det altså. Det ligger dem på sinde, og nogen kan man sige, er meget mere fokuserede på det."

45. Ea: "Hvordan kommunikerer i omkring talentarbejde imellem bestyrelse og trænere?"
46. Stig: "Jamen, det gør vi typisk ved at vores talentchef er med på nogle af bestyrelsesmøderne og giver en status eller sender en rapportering og så videre. Så de er opdaterede."
47. Ea: "Hvordan arbejder bestyrelsen aktivt med talentudvikling i henhold til jeres mission om at udvikle talenter til byens førstehold?"
48. Stig: "De arbejder på den måde, at de skal jo, altså bestyrelsen skal være med til at skaffe de rammer og de ressourcer til... Øhm, men derudover gør de ikke, altså. Det er ikke sådan at de, altså.. En bestyrelse er jo i et professionelt selskab i en erhvervsbestyrelse, og det er jo ikke nogle der farer rundt og ser en masse fodboldkampe, eller det kan det være nogle enkelte af dem der gør, men det er ikke nødvendigvis alle sammen der gider det, eller har tid. Det er ikke der de har deres interesse, altså, de kan godt lide at være en del af FC Fredericia, og vil gerne bidrage med at vi har en god fodboldklub. Men som sagt, det er i det enkelte bestyrelsesmedlems interesse ligesom at afgøre hvor meget de vil gå ind i det. Men det ligger dem på sinde, og det presser dem på."
49. Ea: "Vi går nu over til at se på Fredericia Eliteidræt. Hvilken opfattelse har du af Fredericia Eliteidræt?"
50. Stig: "Jeg har jo, altså, det er jo, jeg kan sige at, Fredericia Eliteidræt har udviklet sig. Jeg har været med fra starten i FC Fredericia hvor vi også startede op i Fredericia Eliteidræt, og vi har været glade for det her morgentræning. Øøh, og vi har, vi har jo kørt, altså, fodbolden har jo passet sig selv i det ovre på Monjasa Park, selvfølgelig med besøg fra Fredericia Eliteidræt. Men jeg synes at det har udviklet sig til, at vi kommer tættere og tættere på hinanden internt, og det synes jeg også er rigtigt. Så det er jeg glad for, og jeg synes at der er en.. Sådan er det med alt nyt, det udvikler sig hen over årene, og jeg synes at det har aldrig stået stærkere end det gør nu."
51. Ea: "Hvordan synes du at jeres samarbejde omkring talenterne er med Fredericia Eliteidræt?"

52. Stig: "Jeg synes at det er fint. Jeg synes at vi altså, noget af det vi har, som vi har udviklet lidt på er kommunikationen, hvilket vil sige at vi reagerer hurtigere end vi gjorde, altså vi passede måske lidt os selv i mange år da det udviklede sig. Men nu her, er vi, ja.. Vi mærker jo alle sammen en stigende opmærksomhed og krav fra forældre, for at det fungerer godt for skoler.. Også det her med, at det er jo et stort ansvar at vi skal have.. Det er jo i princippet skoletimer vi har. Og derfor er vi, kan man sige, rykket tættere sammen i idrætten og de skoler der nu er involverede, og det er nødvendigt i dag. Vi kan se, at lige så snart at vores kommunikation den glipper, så falder der noget på gulvet. Så det er vi blevet meget mere skarpe af. Specielt fra FC Fredericias side, har vi måske indset, at vi bør være mere med, dels som vi har været, og det er noget af det som vi har med Fredericia Eliteidræt, så det reagerer de også på. De har, vi kan mærke deres, det går egentlig begge veje, det må jeg sige."
53. Ea: "Hvad fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?"
54. Stig: "Jamen, det er jo så noget af det jeg siger her. Og så synes jeg jo at kommunikationen i det hele taget fungerer godt, og jeg synes at de har.. Altså, det er jo dejligt at have en organisation, der interesserer sig for ens klub, og som gerne vil bakke op om det. Og det er vi selvfølgelig glade for at være en del af."
55. Ea: "Er der nogle ting i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt som måske ikke fungerer så godt?"
56. Stig: "Nej, ja, næh det ved jeg ikke. Altså, vi forsøger jo hele tiden at skærpe det. Der er jo ikke sådan et punkt hvor jeg tænker at det fungerer ikke. Som sagt, så vil vi gerne være med til at flytte ressourcerne i en lidt anden retning, øhm, det tror jeg da egentlig at man er meget enige i, eller.. Det skal vi jo have en drøftelse af senere."
57. Ea: "Synes du at der er mulighed for at udvikle det samarbejde i har omkring talentarbejde med Fredericia Eliteidræt?"
58. Stig: "Altså, jeg håber jo også, at Fredericia Eliteidræt bliver endnu stærkere økonomisk. Ud fra den plan der nu bliver lagt og gjort, så man kan understøtte klubberne endnu mere, fordi den tendens kan vi se i andre kommuner der puster rigtig mange penge ind i det her. Man vil gerne have dygtige ledere, og det er jo sådan i dag, at skole og idrætsklub spiller sammen og det er også det vi gør. Og derfor er det også vigtigt at have dygtige ledere, det ansvar

tror jeg Fredericia Eliteidræt på en eller anden måde skal tage på sig. Selvfølgelig også med klubberne, hvor jeg tror at det vil være en kæmp styrke hvis Fredericia Eliteidræt, hvis altså, jeg tror, jeg kunne godt forestille mig med de tanker vi har at Fredericia Eliteidræt ansatte morgentrænerne, ansatte nogle af trænerne i talentudviklingen i de forskellige klubber. Fordi så har man meget med følelse med.. Det kræver selvfølgelig at de har nogle ressourcer til det, så.. Og det er i hvert fald en af de ting vi synes at vi skal have enormt fokus på."

59. Ea: "Vurderer du at Fredericia Eliteidræt og FC Fredericia har den samme holdning og den samme tilgang til talentudvikling?"
60. Stig: "Ja. Fredericia Eliteidræt udfordrer, de vil gerne gøre noget mere ved det, og bruge nogle flere penge og så videre. Og det er vi jo sådan set ikke uenige i, men, vi skal jo have pengene. Og så kan de jo også have en holdning til om de synes, at det vi gør det er godt. Og det er helt fair, og det evaluerer vi så sammen. Så vi bliver udfordret af dem, og det skal de også gøre."
61. Ea: "Synes du at der er nogle ting ved Fredericia Eliteidræt som skal udvikles videre på, der fungerer allerede nu, eller som måske skal ændres helt?"
62. Stig: "Altså, jeg synes at det fungerer godt. Jeg synes faktisk at det er inde i en god udvikling. Jeg kan ikke sådan finde noget, hvor jeg synes.. Altså, det kan godt være, hvis jeg dykker noget mere ned i det, at jeg kunne finde nogle sider hvor jeg tænkte det kunne vi også godt, og det kunne vi også godt. Men jeg synes som udgangspunkt, at der er en meget stærk ledelse af Fredericia Eliteidræt og der er en god bestyrelse bag. Og en god, hvad kan man sige, hvad hedder det, en god daglig chef for området, så det.. Vi klager ikke over det."
63. Ea: "Det sidste emne her, det er mere set mod fremtiden. Hvordan tror du at talentarbejde det vil udvikle sig over de næste fem til ti år?"
64. Stig: "Jamen, det vil bare, altså, under forudsætning af ressourcer, så vil der komme endnu mere fokus på det. Og der skal bruges flere ressourcer på det. Man kan selvfølgelig også vælge, der er sikkert også nogle kommuner der ikke gør så meget ved det, så det kan man også, men så bliver tingene også derefter. Men det er klart, det bliver også en kommunal opgave, hvis man kan sige det sådan, at have sådan et område her, som man bliver nød til at kaste nogle penge i. Og det er jo også dejligt for kommunen at

arbejde sammen med nogle idrætsgrene, og sammen måske bære nogle talenter igennem som vi kan være stolte af og som man kan spejle sig ind i og så videre. Det synes jeg da, det er jeg ikke i tvivl om, det er den vej det vil gå, og simpelthen vi skal. Man kan også sige, at Fredericia Eliteidræt er jo, kan man jo også sige, har udviklet sig fra at være noget der kom fordi at det var fint at kunne få en Team Danmark kommune, og det var sådan god PR, det var det. Og det har jo udviklet sig til et, fra et projekt til at blive en nødvendighed, sådan vil jeg sige det. Det er i hvert fald i den retning at det går. Jeg har svært ved at se idrætten i Fredericia i dag, fodbold vil jo godt eksistere, men hvis vi skal samle de forskellige idrætter, også idrætter som vi ved har det sværere overfor sponsorer og så videre, så er det jo en fuldstændig uundværlig del af talentarbejdet i Fredericia.”

65. Ea: ”Tror du at fremtidige samfundstendenser de vil have en påvirkning på fremtidig talentudvikling?”
66. Stig: ”Ja det kan alt. Det kan alt jo. Vi, idrætsklubberne, kæmper jo også med at holde talenterne i klubberne og specielt breddespillerne surfer rundt, fordi der er jo ingen der, der er jo stort set ingen der gider at spille på et andet hold i dag, så finder man jo bare et andet sted. Altså, der er så mange tilbud, og det er jo ikke fordi at det er dårligt at der er mange tilbud, fordi bare at de går til noget kan man sige. Bare vi får vores unge mennesker i motion, og får brændt den her frygtlige vægtstigning væk der er blandt unge mennesker. Så kan man sige, det bliver jo også, og det er der ingen tvivl om, det bliver jo også et kæmpe fokusområde for folk. Men idrætten kan noget, men der er også en enorm fokus på det, og specielt nogle af de her store idrætsgrene som fodbold, håndbold og så videre. Jamen, der er, der er da bare, altså, det er noget, altså.. Det er jo svært at forestille sig Fredericia uden håndbold og fodbold, det vil sku da være lidt kedeligt, uanset om man er til det ene eller det andet. Men det bliver simpelthen, det bliver et område, hvor der skal bruges mange ressourcer, det er der ingen tvivl om. For ellers så søger de bare andre steder hen i dag, der er ikke nogen trofaste talenter mere, de tager derhen hvor de kan få mest og bedst.”
67. Ea: ”Hvordan mener du at FC Fredericia de kan udvikle sig i henhold til talentarbejde?”
68. Stig: ”Jeg synes at vi kan, altså, vi vil jo gerne skabe rammerne og vil gerne skabe noget bedre økonomi og et

samarbejde med Fredericia Eliteidræt. Men der er virkelig fokus på det her med at uddannede dygtige ledere, det er en mangelvare, og i Fredericia en mangelvare, at finde mange dygtige ledere. Der er nogle, og vi har også nogle rigtig dygtige her i Fredericia, men det er svært at sige hvem skal så være assistenttræner og så videre, fordi allerede der, der begynder rekrutteringen at blive svær. Så vi skal have uddannet folk. Uddannede folk gør også, at vores børn får en bedre træning og en bedre dannelse, og det kan jo kun give bedre medborgere.”

69. Ea: ”Hvordan ser du samarbejdet mellem FC Fredericia og Fredericia Eliteidræt i fremtiden?”
70. Stig: ”Vi sidder jo selv, lige om et øjeblik i bestyrelsen, og vi er selvfølgelig med til at påvirke det. Så vi vil trykke på, og det kan jeg mærke på Fredericia Eliteidræt, at det er også deres intention at vi skal ind at have fat i kommunen og skal have dem til at lægge endnu flere ressourcer og rammer til det her.”
71. Ea: ”Det var de spørgsmål jeg havde. Jeg ved ikke om du ellers har noget du gerne vil tilføje omkring talentarbejde og talentudvikling?”
72. Stig: ”Næh, altså jeg synes jo, at noget af det som vi også, jeg synes jo at det vil være fantastisk hvis vi på et tidspunkt kan få et sportscollege ligesom et campusområde, hvor de unge mennesker kan bo og gå til det de nu går til. Det mangler vi. Det ved alle i kommunen godt, og det er selvfølgelig noget med økonomi. Og det tror jeg på kommer, indenfor få år, der tror jeg at vi får et sportscollege i Fredericia. Vi har gode kræfter på erhvervssiden, som også arbejder i denne her retning og det er jo også kommunens intention og det er Fredericia Eliteidræts intention, og det er klubbernes intention. Så det tror jeg kommer til at lykkes. Det der altid kan vælte lidt, er hvis vi pludselig ryger ind i en finanskriser, så går alt i stå i en periode, og så kommer det til at tage længere tid. Men jeg er sikker på at det skal nok komme.”

## 11.17 Bilag 17: Transskribering af fokusgruppeinterview med Fredericia KF

### **TRANSKRIBERING AF FOKUSGRUPPEINTERVIEW MED FREDERICIA KF, JESS PETERSEN OG MARTIN MARCHER – transskriberingen er ordret**

**Informanter: Medlem fra styregruppen Jess Petersen og talentkoordinator og medlem af styregruppen Martin Marcher**

**Interviewer: Ea Mette Jacobsen, PBA Sport Management studerende ved UCN i Aalborg**

1. Ea: "Det første emne vi skal snakke om, det er jeres personlige vinkel. Hvor længe har i arbejdet i Fredericia KF?"
2. Jess: "Skal jeg starte? Jeg var med til at starte det. Grunden til at jeg var med til at starte det, det var simpelthen fordi nu har jeg været med omkring i pigefodbold i 25 år i Fredericia, og jeg har jo set gang på gang hvordan de forskellige klubber faldt sammen, fordi at man havde måske et hold med syv spillere i den ene klub, og syv i de andre og snakkede så ikke sammen. Og så lukkede man begge hold og pigerne stoppede med at spille fodbold. Og der har man så kæmpet med i alle de år faktisk, jeg har været med i bestyrelsen de sidste otte-ni år og har stået for pigeafdelingen herude. Øhm, og lige pludselig så var der et hul, for det har meget med personer at gøre det her. De rigtige formænd, der siger okay, grønt lys i stedet for at sige at vi er kun os selv og vi skal kun være os selv. Og det har også givet noget modgang. Vi har jo blandt andet haft en gammel formand som var helt oppe i det røde felt over at vi lavede det her, som han tog med til generalforsamling, så der skulle afstemning på og alt muligt. Så, men lige pludselig så havde vi de rigtige folk der ville være med omkring det, og så lige pludselig, så kørte vi tre mand stærk. Lene er så hoppet ud efter et halvt år, mest på grund af arbejdspress. Så det har været en lang og hård proces, men spændende. Der hvor vi har været heldige, synes jeg vi lige skal tage med, det er at vi har fået kanon gode, hvad hedder det, medgang fra kommune og presse og klubberne kan man sige også. Altså, der har vi været heldige at vi har fået penge fra fonde og sådan nogle ting. Så der synes jeg at vi har været ovenud heldige. Vi er jo i gang her i efteråret, vi startede her i efteråret for tre år siden, og vi startede op her, til nytår så er det tredje år vi går i gang med. Vi startede der første januar, sådan officielt, og der havde vi jo været i gang lang tid forinden. Det tager



noget tid, for der er mange ting man. Nogle af de ting vi kan nævne, det er fordi at der er tre klubber, de har tre forskellige sponsoraftaler, med forskellige sportsmærker, hvad gør man lige der. Øhm, så må de jo træne forskellige steder og så har man forskellige strukturer og forskellige kontingentsatser, man har, nogle steder får man kørepenge, nogle steder får man ikke. Nogle steder får trænerne løn. Det største problem det var faktisk med, at ude i KFUM fik trænerne løn for at træne det gjorde de ikke de andre steder. Så det har været en hård en at knække. Øhm, det har vi så fået igennem nu også, så det har taget mange kræfter."

3. Martin: "Jeg har også været med fra starten med de første par år som træner. Og det sidste halve år som træner og talentkoordinator."
4. Ea: "Hvor mange års erfaring har i, i at arbejde med henholdsvis talenter og bestyrelsesarbejde?"
5. Jess: "Altså jeg har jo så omkring bestyrelse har jeg så været de sidste otte til ni år. Og så er jeg med i noget andet bestyrelse i fagforeningen. Og så har jeg været træner lige siden 1990, så det er mange år. Og der har jeg både trænet, mange gange piger, og så har jeg trænet herrer og ungdoms.. FC ungdom har jeg trænet også en del år. Så jeg har egentlig prøvet meget forskelligt. Men det har hele tiden været i Fredericia, jeg har aldrig været uden for byen."
6. Martin: "Jeg har trænet både, altså elitehold kan man sige, de sidste ti til tolv år, både på drenge og på pigesiden i Fredericia."
7. Jess: "Ja det var jo så også et elitehold jeg havde. Det er det højeste i Fredericia det er FC. Og jeg har også trænet første division damer, der var i første division."
8. Ea: "Hvordan vil i definere et talent?"
9. Jess: "Årh der er mange måder at gøre det på. Jeg vil sige, at hvis jeg sådan umiddelbart, det kan godt være at det lyder lidt mærkeligt, men jeg vil sige at der er nogle der er gode til at planlægge deres tid og har lyst til at bruge den tid. Det er ikke nok at man har et talent, man skal især have lysten. Det skal være lysten der driver værket. Og hvis man skal tage et talent, så vil jeg sige at 25% det er talent, resten det er hårdt arbejde, og held og opbakning. Det vil jeg sige."
10. Martin: "Flid kan man sige."
11. Ea: "Hvordan synes i at det er optimalt at arbejde med talenter hvis man skal tage udgangspunkt i en fast strategi og løse rammer

- man skal arbejde ude fra eller hvis man skal have en fast strategi og så mere faste rammer man skal arbejde ud fra?"
12. Martin: "Det, det er et lidt stort spørgsmål kan man sige."
13. Jess: "Der vil jeg sige, at min erfaring er, at hvis man begynder at køre det i for faste rammer, så mister du dine trænere ret hurtigt. Du bliver nød til at køre med løse rammer, og så snakke om tingene, hvor man så finder ud af hvad er de bedste løsninger. Fordi du kan heller ikke have faste rammer, hvis du har et bestemt hold, og siger nu skal du eksempelvis spille sådan og sådan hvis du ikke har spillerne til det. Altså, man skal kigge på, hvad er det for et materiale du har og så gå ud fra det."
14. Martin: "Ja, det er meget individuelt kan man sige, for talent til talent hvad der er bedst at arbejde med på sigt. Så man kan sige at grundstrukturen kan man sige, arbejder man ud fra men med muligheder for at arbejde mere individuelt med nogle ting, tænker jeg sådan lige umiddelbart er vores tanker omkring at det er sådan at det er i damefodbold."
15. Ea: "Oplever i at der er stort fokus på talentudvikling generelt indenfor kvindefodbold?"
16. Martin: "Altså, det sidste stykke tid ja. Der er jo sket rigtig meget, og man kan også se det på niveauerne på DBU sammenhænge altså, der bare bliver højere og højere. Så jo, jeg synes at der er fokus."
17. Jess: "Ja altså især det sidste års tid."
18. Martin: "Ja, det sidste års tid sker der rigtig meget."
19. Ea: "Hvordan oplever i fokus på talentudviklingen generelt også indenfor andre sportsgrene? Følger det kvindefodbold eller har kvindefodbold sin egen retning?"
20. Martin: "Altså, hvis man kigger på, altså man kan jo sammenligne, og alligevel skal man ikke. Altså, drengefodbold og pigefodbold ikke, der begynder pigefodbold at arbejde efter det drengefodbolden har været ved for noget tid siden kan man sige. Men hvordan det lige er i forhold til andre sportsgrene det tør jeg ikke gætte på."
21. Jess: "Altså man fokuserer jo lige pludselig i pigefodbolden meget mere på sådan noget som det fysiske og sådan nogle ting. Det er jo derfor vi blandt andet er med i morgentræning og sådan noget, det har man jo ikke gjort, i hvert fald her i byen før. Så der er jo sket noget der, altså hvor man går ind og bliver lidt mere

elitepræget ikke. Altså, det grundlæggende skal være i orden inden man begynder på alt muligt andet også."

22. Ea: "Vi går over til at se lidt på Fredericia KF nu. Hvad er jeres mission?"
23. Martin: "Det står i samarbejdsaftalen."
24. Jess: "Øhm jamen det er jo egentlig at, der er flere punktet. Et af punkterne er jo at få damefodbold på landkortet, og Fredericia på landkortet. Det er at få skabt noget træningsmiljø som pigerne synes at det er dejligt at være i. Noget der er vigtigt for os, i forhold til mange andre af de der samarbejdsclubber, det er at vi ser rigtig meget på at vi vil have bredden med. Vi vil gerne have både et elitehold og et breddehold så der er plads til alle. Det er en af de målsætninger vi arbejder hårdt på. Og det vi har haft mest fokus på her i det sidste års tid, kan man næsten godt sige, det er at anskaffe flere spillere. Fordi vis vi ikke har nok spillere, så mener vi ikke at vi kan klare os. Det er ikke nok at have 14 spillere der er skidegode, og slet ikke på den lange bane."
25. Martin: "Ja, det er det grundlæggende, de der par ting vi arbejder ud fra."
26. Ea: "Hvad er jeres vision så?"
27. Jess: "Det er at have et damesenior hold i første division, og så gerne to eller tre hold under. Vi har jo faktisk tre ellevevmandshold i øjeblikket, som nogle af de få her i Jylland. Og de ligger da heldigvis i toppen de fleste af dem. Og så vil vi gerne have et ungdomshold i højeste række i hver række, plus et andet hold. Det er jo det jeg ved, at det er store krav når man kommer op i dem der er lidt ældre. Men vi har jo faktisk på tider haft vi har jo to U-16 ellevevmands, men vi har så ikke noget U-18 men de er så rykke top til den i senior så det er også derfor at vi har tre ellevevmandshold. Men det fungerer rigtig godt, så det er sådan set fint. At skabe noget godt for pigerne så de synes at det er sjovt."
28. Ea: "Hvilke værdier har i ved Fredericia KF?"
29. Jess: "Jo, men det er jo der at vi gerne vil være en lille smule anderledes end andre. Blandt andet har vi lavet event for pigerne hvor vi har lejet stadion, fire gange på et år, hvor der så er indløb og speaker på og alt sådan noget. Pølsesalg og programmer og alt sådan fint noget. Med sådan nogle ting, så der sker noget anderledes. Øøh, vi har også haft landsholdsspillere som har været ude. Altså, det er sådan hvor man siger, at vi forsøger at gøre

noget for de der piger. Ja, det skal være sjovt at komme, er det ikke mest det?"

30. Martin: "Jo."

31. Ea: "Ja du har næsten svaret på denne her, men hvordan udlever i jeres værdier i forbindelse med jeres talentarbejde? Nu siger du at der er meget fokus på at de skal have det sjovt, og at det skal være anderledes. Er der andre ting i gør for ligesom at motivere dem til at blive talenter?"

32. Jess: "Vi forsøger at have nogle gode trænere. Altså trænere det er alfa omega i alt det her. Dårlige trænere, de kan ødelægge alt på tre måneder, det har jeg set før. Hvorimod gode trænere, de kan vende det, de kan også gøre det hele positivt. Trænerne det er nok den vigtigste funktion i pigefodbold, det er det også ved drenge, men især ved pigefodbold. Det kan hurtigt gå galt hvis du får de forkerte. Så der forsøger vi på at få de bedste trænere. Derfor har vi jo også Martin som talentkoordinator, hvor han skal ind og blande sig ved holdene der flytter spillere op og ned og sådan nogle ting, og at der er et samarbejde mellem trænerne og sådan. Sådan så de bliver udviklet ved den måde, ved at rykke op og ja, er der andet her?"

33. Martin: "Øh, nej egentlig ikke. Altså, man er tilbage igen til miljøerne kan man sige."

34. Jess: "Ja, ja vi vil gerne skabe nogle gode miljøer, hvor pigerne motiveres og kommer til kan man sige, ikke. Det er egentlig det, tænker jeg sådan lidt ikke."

35. Ea: "Formålet for Fredericia KF det er at sikre et trygt, sammenhængende og attraktivt kamp-, trænings- og klubmiljø for kvindefodbold i Fredericia. Hvordan udlever i det her formål ude i foreningen?"

36. Martin: "Jamen, altså, vi prøver jo at samle pigefodbold ikke, fordi de jo kommer fra mange forskellige klubber som det er i dag. Og så har vi en fast træning hvor vi alle sammen er samlet herude en gang om ugen. Det er i hvert fald en af tingene kan man sige. Så har vi det event som også blev nævnt på Monjasa Park, hvor pigerne kommer ud."

37. Jess: "Så forsøger vi at arrangere noget landsholdsturnering. Vi havde jo lige samlet en hel busfuld til den kamp der, der blev aflyst mod Holland. Men de må forhåbentlig ikke aflyse igen jo, sådan en hel busfuld, det havde ellers været sjov."

38. Martin: "Det er jo kan man sige, meget af det der driver pigerne også, det er jo at der sker noget kan man sige. Måske ikke lige kun ude på fodboldbanen, men at der udenfor også er det sociale. Det betyder rigtig meget for dem. Det er også noget af det som vi har fokus på."
39. Jess: "Ved piger der er det meget det sociale. Langt de fleste, de kommer jo ikke fordi vi, ikke for at, de vil gerne spille fodbold men veninderne de er der også ikke. Det skal man ikke være blind for."
40. Ea: "Har i et formål med at have talentarbejde?"
41. Jess: "Ja, det har vi. Det skulle gerne udvikle sig så meget, at de er gode nok til at spille første division når de kommer op de bedste af dem. Så vi selv hele tiden kan få. For hvis du ikke får spillere op hvert år i damefodbold, så går du ned. Hvad er det, tre år siden der røg vi i første division, så var der otte der holdte på grund af fire på barsel og fire der skulle ud og læse. Så røg vi så hurtigt ned igen ikke, og lige en tak længere ned også. Og hvis du ikke hele tiden har nogle der kommer op, så går det galt. Det er derfor at vi skal være sammen alle sammen. Det er ligesom ved ungdom, det er det samme. Men hvis du ikke har dem du gerne vil være oppe i for eksempel første division, man kan jo se nogle af de andre klubber, de kører jo, FFF havde jo et første division der måtte trække sig efter sommerferien, fordi de ingen spillere havde. Du skal have en fem seks stykker på bagkant hver år, ellers dør man."
42. Ea: "Hvad er jeres budskab med at have talentarbejde?"
43. Jess: "Jamen, det er jo igen det, at der er nogle piger der gerne vil noget mere end andre, og der skal der også være plads til dem. Altså dem der gerne vil en rigtig masse, der skal der være noget til dem, og det er blandt andet det her. Og så dem der vil hygge sig skal der være plads til det hele og der skal du have talentarbejde, og selvfølgelig skal vi jo bruge dem senere også, så det er faktisk en naturlig ting at have."
44. Martin: "Som det er lige nu, kan man sige, så er det jo ikke, så mange talenter har vi heller ikke kan man sige. Så de skal, vi har jo ikke et hold som er på eliteniveau endnu, så derfor er det utroligt vigtigt at sådan en position, at vi har oprettet det der talentkoordinator, som er det jeg står for kan man sige. Så jeg er et billede ved, kan man sige, til de forskellige talenter der nu er på hvert enkelt hold. Så vi ligesom kan man sige, udfordrer dem, som lærer lige nu ikke. Og så satser vi selvfølgelig på at komme længere

hen i processen, så der også kommer flere nedefra. Så det er der vi er lige nu."

45. Jess: "Og der er vi jo ikke bange for at vi tager nogle 15-16 årige der kommer op og prøver at spille senior. Vores erfaring med det, det er faktisk at de kommer op og får en masse selvtillid. Lige pludselig kommer de op mod damesenior hvor de faktisk er meget hurtigere og bedre end dem på mange områder, og hvor de kommer tilbage og siger hold da kæft, er jeg virkelig så god. Det har vi haft noget succes med nogle gange."
46. Martin: "Og så er det selvfølgelig fordi vi gerne vil bevare dem her kan man sige. Så længe som de vil, altså, Kolding er jo som en stor magnet ikke, for de allerbedste kan vi ikke holde på, og det skal vi heller ikke jo. Altså, man vil jo gerne udvikle nogle rigtig, rigtig gode spillere som forhåbentlig også bliver her i Fredericia ikke, og dem der så er for dygtige, det er jo okay at de kommer videre i systemet. Det er vi jo egentlig kun glade for."
47. Jess: "Og så håber vi at hvis de ikke falder til et nyt sted, at de har haft det så godt ved os at de så kommer tilbage. Det ser man ret tit. Mange tror nogle gange at græsset er grønnere på den anden side. Men det er det, mange gange så vender man tilbage, og det er fint."
48. Ea: "Har i en strategiplan for at arbejde med udvikling af talenter? Og hvis i har, hvad indebærer denne her strategiplan?"
49. Martin: "Altså vi har jo ikke nogen kan man sige, på skrift endnu, altså en rød tråd, så langt er vi jo ikke endnu. Altså, lige nu, der taget vi hånd om dem som vi har lige pt ikke, i forhold til det vi har beskrevet. Men sådan som det foregår i dag altså, der er det mig der har fat i de der talenter vi har. Både dem der er i morgentræningen men også dem der ellers løber rundt. De som er i morgentræningen, som altså, der er jo flere talenter end dem vi lige har i morgentræningen og i talentklasserne. Øh og det er jo mig der tager hånd om dem."
50. Jess: "Altså også med det der morgentræning og noget, det er jo noget der er på den lange bane skulle kunne give os lidt optur men det er så nyt, det er jo først her efter sommerferien at vi er blevet godkendt ikke, og så har vi haft nogle prøveting og det er også først nu, hvor vi er inde at blande os i, hvad for nogle spiller der skal med. Fordi at i starten var det forældrene ikke, der bare meldte sig til og så var deres piger med, og det var fint nok at de ville ind. Men der har vi jo fundet ud af, at der er det jo os, der skal

ind og fortælle hvilke nogle vi synes der har de rigtige incitamenter. Så, men det er jo en lang proces. Det er vi godt klar over."

51. Ea: "Jeg kan se at i er en samarbejdsforening med andre idrætsforeninger indenfor kvindefodbold. Hvordan arbejder i med talentudvikling på tværs af de her foreninger?"
52. Jess: "Det er jo fælles, vi er fælles alle sammen. Det er et sort samarbejde. Det er alt over U-13 det er fælles. Og så vil jeg så sige at dem under 13, dem arbejder vi også sammen om. Vi har lige haft sidste onsdag, hvor vi havde alle de små klubber samlet ude i Erritsø, hvor vi snakkede om helt ned til U-10."
53. Martin: "Fra U-13 og ned eller fra U-12 og ned kan man sige, der er der jo en klubansvarlig for hver af de tre klubber, som egentlig har ansvaret og lektien fra os af. Og så har vi Tina som er med i den daglige ledelse herfra, som så har arrangeret de der fællestræning hvor alle klubber kommer ind, også klubber som ikke er en del af samarbejdet lige nu, kommer ind og har noget fællestræning hvor en træner står for træningen. For U-13 og opefter er det jo egentlig samlet her i KF. Der kan det godt være at de er medlemmer i andre klubber, men de træner jo så her hos os."
54. Jess: "Mange af de der som Trelde i den dur, de har seks piger med, de kan jo heller ikke lave et hold derude, for det er de for små til derude. Så der er jo noget mening med at når de bliver noget ældre, så kan de cykle herind og noget, at de så hopper med i samarbejdet. Det mener jeg er rigtig fint."
55. Ea: "Hvordan oplever i at trænerne arbejder med jeres talenter?"
56. Martin: "Jamen altså, det er jo igen et samspil mellem mig og træneren ikke. Jeg ser nogle trænings indimellem og nogle kampe og der har vi så en dialog, hvilke talenter vi synes, som vi synes har niveauet lige pt. Så er det igen et samspil mellem morgentræning og træning ved os."
57. Jess: "Ja det er noget vi snakker om. Det er ikke noget der er skrevet ned, det er bare at snakke om tingene og så tage den ud fra det."
58. Martin: "Men lige nu, de trænere der er ved os, der er der et godt samspil. Men ja, det fungerer rigtig godt som det er lige nu synes jeg."
59. Jess: "Vores største problem, det er at vi ikke har nok spillere. Det skal ikke være nogen hemmelighed. Det er også med den



- tankegang vi har med at vi skal have to ungdomshold i hver årgang, så skal du bruge rigtig mange spillere.”
60. Ea: ”Hvad er jeres procedure når i har et medlem her i forening der udviser talent?”
61. Martin: ”Jamen, så er det jo mig der tager kontakt kan man sige, til den træner der har talentet. Og så har vi en dialog derudfra kan man sige om det er en spiller vi skal have mere opmærksomhed på. For så skal vi op og give lidt ekstra. For det der er lige nu det er jo at vi giver os lidt ekstra til de spillere der udviser talent i form af ekstra coaching, en ekstra træning og i forhold til at træne hvis man skal udfordres.”
62. Jess: ”Og så giver vi selvfølgelig også til sådan nogle der bliver udtaget i DBU sammenhænge og sådan, ud af dem vi føler gør det rigtige.”
63. Martin: ”Ja, det er jo også det de får kan man sige, og der har vi også tilbud om coaching når de er afsted, og inden de skal afsted og når de så kommer tilbage igen. Så vi er ved dem, og hører hvordan det går. Proceduren er egentlig ved træneren og mig, vi udvælger og kigger på hvad niveau det er.”
64. Ea: ”Hvis i skal se det med en rigtig positiv tilgang, hvordan ønsker i så, at i udvikler jer i fremtiden?”
65. Jess: ”Rigtig positivt? Det er, at der kommer en eller anden rig fyr eller en dame, der vil bakke op om det her og jeg vil gerne give jer en ordentlig flok penge så der kunne køres meget hårdt på med det der elite og eksempelvis lave kontraktspillere med dame senior første holdet og hele vejen ned bruge penge. Fordi penge, alt koster bare penge. Så det vil vi. Og så selvfølgelig, jamen det er jo faktisk noget af det vigtigste, og så at man kunne være heldig at der kom så mange nye spillere, det er jo også os selv der er med til det. Er der andre ting Martin?”
66. Martin: ”Så ved jeg ikke om man skulle snakke lidt om at udvide samarbejdet? Lige i dag er vi jo tre klubber, så man kunne godt ønske sig at området blev en lille smule større. Så samarbejdet blev lidt større, tænker jeg.”
67. Jess: ”Der er ingen tvivl om at altså, Fredericia selv, vi lægger lige på grænsen til at vi er nok. Nu er det jo lidt et kommuneprojekt, fordi kommunen har sagt, at når det er i Fredericia Kommune, så vil de gerne støtte. Så der kan vi ikke kigge så meget over på Fyn som ellers ville være naturligt. Det vil de ikke sådan lige klappe i deres små hænder ved, og så er der

selvfølgelig også andre steder. Vi bliver jo nød til at kigge på det på et tidspunkt, for ellers skal vi jo være så gode, at vi trækker spillerne. Altså, det kunne også være tænkeligt. Jo mere man laver af sådanne aktiviteter, eksempel det der på stadion, der fik vi jo en del damesenior fra Vinding der var ende og spille, og det var skidegodt. Så der fik vi lige nogle spillere deroppe fra. Så hver gang man laver sådan noget ekstra noget og får det i pressen, på den lange bane, så giver det som sagt mange flere.”

68. Ea: ”Hvordan tror i så realistisk at det ser ud om fem eller ti år?”

69. Jess: ”Jeg vil sige det sådan, kort, enten er det en ret stor succes eller også er vi lukket.”

70. Martin: ”Basis for at nå det vi gerne vil, kan man sige, er jo til stede. Men det kræver at vi får flere spillere i gang, for som det er lige nu, så er det lige på vippen. Så ja, enten eller. Det er meget sort hvidt hvordan man lige ser det. Der skal også komme flere folk til kan man sige, sådan rent bestyrelsesmæssigt tænker jeg sådan lige umiddelbart, hvis projektet skal køre videre.”

71. Jess: ”Vi er jo sådan set kun tre mand i den daglige ledelse, så vi har nok at se til.”

72. Ea: ”Jeg har været inde og kigge lidt på jeres Facebookside og jeres hjemmeside, og der kan jeg ikke se at i nævner noget om talentudvikling, og at i har så meget fokus på talentudviklingen i kvindefodbold. Hvordan kan det være at i ikke nævner noget om det?”

73. Jess: ”Blandt andet er det fordi at vi ikke selv kan tilgå vores Facebookside og vi kan ikke komme ind på vores egen hjemmeside. Fordi at i starten var der en fra Taulov der var med, og det var ham der var administrator, og det har de ikke fået slettet ordentligt. Sådan nogle ting kæmper vi med hele tiden, og der vil jeg så sige, at det har vi så hvis man går ind og kigger på vores hjemmeside så står det der. Hele vores samarbejdsaftale står derinde. Og der står sådan set alt det vi lige mener skal være der. Ud fra den kan man læse det.”

74. Martin: ”Altså, de ting der står heri, dem skal vi jo have på hjemmesiden ligeså snart vi kan, og ja det ligger på hjemmesiden, men de skal uddeles. De ting der står heri om talentarbejde, de skal jo formidles på vores hjemmeside på en eller anden måde kan man sige, ligeså snart at vi får lov til at skrive på den. Så jo, det er ikke fordi at vi synes at det ikke skal stå der, det skal stå der! Der skal

også stå noget med det nye samarbejde med Fredericia Eliteidræt, så jo det skal på."

75. Ea: "Vi går over til at se det fra bestyrelsens side af nu. Hvor meget erfaring har den siddende bestyrelse?"
76. Jess: "Jamen jeg har jo de der, vi har jo ikke nogen bestyrelse, vi har en daglig ledelse. Der er vi os tre. Jeg har været med siden 1990 og du har været med i mange år også, og Tina er kommet lidt udefra, men hun er god på mange andre områder med det administrative og sådan nogle ting, og nytænkning kommer hun også meget med. Så det er os tre, der efterhånden har fået lidt erfaring her."
77. Martin: "Den daglige ledelse består jo af, Jess og mig og Tina og bagved sidder de tre formænd fra de tre klubber kan man sige, som også er en del af det. Men de bliver bare orienteret om nogle ting og sådan noget. De kommer jo med input selvfølgelig, men beslutningerne er jo os der tager dem."
78. Jess: "Undtagen kæmpe beslutninger, hvis vi nu lige siger at nu bliver vi enige om at nu vil vi noget helt nyt, så skal vi have moderklubbernes bestyrelser til at godkende det."
79. Ea: "Jamen mit næste spørgsmål er egentlig, hvad er jeres erfaring med den nuværende bestyrelse? Men man kan sige, nu er det jo lidt jer selv i så skal vurdere, men hvordan kan i så ønske jer, at bestyrelsen den kan udvikle sig?"
80. Jess: "Det gør ikke noget at der kommer et par stykkere mere ind i den. Den er for smal i dagligdagen."
81. Martin: "Den daglige ledelse er for lille i forhold til hvis man skal udvikle sig yderligere, hvilket vi skal, så skal der også flere folk i bestyrelsen."
82. Jess: "Men det er ikke nok bare at få en forældre ind der gerne vil hjælpe. Det skal altså være en der har noget forståelse for det, og har prøvet det før. For hvis vi nu mangler nogle trænere, så hjælper det ikke at folk ikke har en baggrund med sådan nogle ting ikke, ellers finder de altså ingen trænere. Sponsormæssigt kunne vi godt finde noget, men vi er jo ikke der hvor vi sådan er helt afhængige af sponsorer. Vi kunne godt bruge nogle til noget tøj og noget, men det er ikke sådan helt vildt."
83. Ea: "Hvad har den nuværende bestyrelse af tidligere erfaring med at arbejde med talentudvikling?"

84. Jess: "Ja, altså vi to, vi har jo selv trænet som elite, Tina har trænet de små piger, så det kan man ikke helt tage med. Så, men hun har så spillet håndbold på eliteplan."
85. Ea: "Hvilket fokus har i på talentarbejde i bestyrelsen?"
86. Martin: "Ja, altså, den fokus vi har, det er jo kan man sige, at vi gerne vil have både et elitehold og et breddehold, øh, og det betyder at der hvor vi er lige nu, jamen så er det bare vigtigt for os, at holde fast i de talenter der nu er, så dem giver vi jo den ekstra fokus, både i træning og i kamp og når vi er afsted sammen. Så det er jo det fokus vi har lige pt."
87. Ea: "Nu går vi over til at kigge på Fredericia Eliteidræt. Hvilken opfattelse har i af Fredericia Eliteidræt?"
88. Martin: "Altså, for os er det jo en vigtig medspiller, kan man sige, i og med at vi nu lige pludselig kan give nogle af de talenter vi har med, noget ekstra. Så samspillet med dem er jo utrolig vigtigt. Samtidig får vi jo også en masse viden og information i forhold til de møder og kurser de har ikke."
89. Jess: "Ja, og så giver det jo os spillerne samtidig en mulighed for ekstra træning jo på grund af morgentræningen. Øh, ja så det er rigtig godt."
90. Martin: "Det er i hvert fald utrolig vigtigt for os, i forhold til at fastholde de talenter vi har, kan man sige, og kan også være et træk for talenter."
91. Ea: "Hvordan synes i at jeres samarbejde er omkring talenterne med Fredericia Eliteidræt?"
92. Martin: "Ja, indtil videre, kan man sige, så har det jo været en kort periode ikke, fordi vi først lige er nu her at vi er startet sådan helt rigtig kan man sige. Så det har jo fungeret rigtig gode synes jeg, her i opstarten, med god information og feedback. Jeg synes selv, at vi har fået startet godt op sådan lige umiddelbart."
93. Ea: "Hvad synes i fungerer rigtig godt i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt?"
94. Jess: "Øøh, jeg synes at det er godt at have sådan en sparringspartner, hvor vi får noget input for hvad der sker i de andre sportsgrene. Og som Martin nævnte før, det der med at vi kommer med til nogle forskellige foredrag og sådan noget."
95. Martin: "Ja det er godt med nogle sparringspartnere fra de andre sportsgrene, hvor man kan, som måske er lidt længere end vi er indenfor talentarbejde. Så man kan få noget input kan man sige."

96. Jess: "Det de er, de er gode til at hjælpe os med hvis vi skal søge penge og sådan noget. Vi har lidt svært ved at finde ud af hvornår man skal det. Det hjælper de også med, altså, nu skal i lige passe på, nu sker der noget man lige skal søge og sådan."
97. Ea: "Er der noget i jeres samarbejde med Fredericia Eliteidræt som måske ikke fungerer så godt?"
98. Martin: "Nej, det synes jeg ikke lige."
99. Jess: "Igen, det er jo helt nyt. Vi har jo kørt siden nytår som sådan prøve ikke og så har vi kørt sådan her efter sommerferien ikke. Og pigerne er glade for det."
100. Martin: "Det eneste man kan sige, det er måske, at på sigt at vi kunne lære, og fik lidt mere connection til skolen kan man sige, og lærerne, tænker jeg sådan lige umiddelbart. Som forening, fordi vi har de her i morgentræningen som også agere i skolen kan man sige, men det er så nyt, så det kan godt være at det bare er os der ikke har set det. Men hvis der er noget, kan man sige, hvor går man så hen, det er mest det jeg tænker på, hvis der er noget med dem kan man sige."
101. Jess: "Hvis man nu for eksempel har noget problem med noget skole, hvis man ikke giver børn fri til idræt hvis de skal ud at spille en vigtig kamp dagen efter. Så kunne det være rart at have en direkte kontakt. Nu var der jo en lærer der til sidste møde der snakkede om det."
102. Martin: "Ja, der ved man ikke lige hvor man skal henvende sig endnu, men det kommer måske, det ved jeg ikke."
103. Ea: "Og det var egentlig netop mit næste spørgsmål, om i synes at der er mulighed for at udvikle samarbejdet med Fredericia Eliteidræt?"
104. Jess: "Jamen det kan, jeg vil sige, at som det kører nu er det jo egentlig som det skal være. Jeg synes ikke rigtig at man kan putte ret meget mere på, fordi at som sagt, Fredericia Eliteidræt, det er jo mange ting. Det er mange forskellige sportsgrene ikke. Så vi kører vores eget løb herovre ved os kan man sige. Reelt."
105. Martin: "Ja, altså, de opfylder da de ting vi har lige pt synes jeg. Men der skal jo nok lige gå et halvt til et helt år mere endnu, kan man sige, før vi kan..."
106. Jess: "Men stadigvæk, så vil jeg sige, at så kan man nok tage nogle småting hvor man bare snakker sammen og siger, kunne vi det og det."

107. Ea: "Synes i, at i har samme holdning og tilgang til talentudvikling som Fredericia Eliteidræt har?"
108. Martin: "Ja, det synes jeg da at vi har."
109. Jess: "Der hvor vi som sagt er lidt anderledes, det er det der med at vi gerne både vil have elite og bredde. Det er jo lidt svært for dem lige her i starten, fordi de har meget eliteblik. Så derfor så kan der godt være lidt hvor vi siger, ej okay det er ikke lige det. Men som sagt, vi bliver jo nød til at have så meget bredde på som vi har, for at skabe det hele. Og der ligger vi lige i øjeblikket, det er jo ikke der Fredericia Eliteidræt ligger vel, ikke også. Så der er lige lidt der, men de kan jo godt selv fornemme at det ikke er."
110. Ea: "Det sidste emne jeg har her, det er omkring fremtiden. Hvordan tror i at talentarbejde det vil udvikle sig over de næste fem til ti år? Det kan både være generelt og ved jer."
111. Martin: "Altså, på pigesiden, altså, der vil det komme, der vil blive fyldt mere på tænker jeg."
112. Jess: "Og så tror jeg, desværre, alle eliterne i de store klubber. Der bliver mange gange nævnt, at det er de store klubber, divisionsklubber og superligaklubber der har kvindefodbold ved siden af. Og så samler de det der. Ja det tror jeg lidt, at det kan måske lidt ødelægge det for små klubber. Der er lige sendt noget ud nu her, at hvis man havde et samarbejde som vi har, kunne man godt blive taget i betragtning, men hvis man havde en lille klub hvor man ligger 15 mand der spiller, så vil det næsten være umuligt at komme op og spille divisionsfodbold. Det kan de simpelthen ikke få lov til."
113. Martin: "Men jeg tror også, at det går lidt i retning kan man sige, af drengesiden også på pigesiden tror jeg. At de helt store talentcentre, de kommer til at ligge i de større byer, når man kommer lidt længere hen. Og så kommer vi til at arbejde med næste niveau."
114. Jess: "Ja, jeg vil være tilfreds hvis vi så bare kunne få lov til at spille første division. Det er jeg lidt bange for om vi kan få lov til. Men det kommer så an på, hvor store er vi til den tid ikke også, eller også så er det slut med det hele. Altså, det kan jo godt være, at vi er med på båden ikke, for så kan det jo være fint nok ikke. Men vi vil da helt sikkert producere talenter der er gode nok til første division. Og det er ikke så meget, altså, vi vil gerne kunne have fornøjelsen selv, af vores egne talenter så vi i stedet for, at de i stedet for skal tage til andre byer for at de kan, de ikke lige har

det rigtige hold. Det vil i hvert fald være lidt træls, også for trænerne ikke, at man gerne ser de bedste videre, men man vil jo også gerne beholde dem, de fleste altså."

115. Ea: "Tror i at fremtidige samfundstendenser det kan have en påvirkning på talentudvikling? Nu er der for eksempel meget med individualisering og fitnessindustrien har vundet meget frem i de forgangne år."
116. Jess: "Der er ingen tvivl om, at holdsport generelt er under pres. Og det er simpelthen kombineret med at de andre, der kan du bare gå ind når du har lyst. Det der med at man skal møde klokken det og det til et eller andet, det kan være en stor byrde for mange. Øh, men noget man så skal huske, det er jo så at det sociale, det har man meget mere i holdsport end man har i det andet ikke. Men det er svært, det kan vi jo se. Så, så men vi kan da så også se, at ligeså snart hvor vi har noget hvor det går godt, så kommer der mange, og der kommer meget, meget hurtigt flere til. Eller kan vi se at vores egen damesenior lige pludselig, nu er der manglet her i efteråret, og i sidste uge fik vi syv nye, det er jo helt vildt når vi er så langt henne. Det kan jo bare ske, andre år har vi ligget ti til 14 mand ikke, og kæmpet med det. Og det skifter så hurtigt. Og det er ikke altid til at sige hvorfor det skifter. Men det bliver da nok sværere på den lange bane, tror du ikke? Men det er også derfor at du bliver nød til at have hele pakken når de kommer. Altså hvis de kan lave noget andet, som de synes er næsten ligeså sjovt, og så det hele ikke funker fuldstændig, at du har den forkerte træner eller et eller andet. Det er nok til at sige, at så stopper jeg, og så tager jeg bare noget andet. Der er så mange valg ikke også."
117. Martin: "Der er så mange valg jo, og det bliver nok ikke mindre i fremtiden."
118. Ea: "Mener i, at i kan udvikle jer i henhold til talentarbejde når man ser på det fremtidsmæssigt?"
119. Martin: "Ja, helt sikkert. Det er i hvert fald det vi ønsker."
120. Jess: "Vi har idéer om, at få flere specialtrænere, bandet andet angrebstrænere og sådan nogle ting. Og der kan det også være fint med en fitnessstræner eller noget ikke også, men ja, det er jo penge igen. Og det hjælper ikke at du bare kommer med en som gerne vil det, men der skal altså være noget kvalitet i det også. Men det har vi da snakket om. Vi har endda været tæt på at ansætte en angrebstræner også. Så, der er mange muligheder. En kostvejleder



og jeg ved ikke hvad. Det får de der er ved morgentræningen, de får jo det."

121. Ea: "Hvordan ser i samarbejdet mellem Fredericia KF og Fredericia Eliteidræt i fremtiden?"
122. Jess: "Meget som i dag ikke."
123. Martin: "Jo, det tror jeg. Altså, det tror jeg, at det fortsætter på det plan det er i dag, hvor begge parter giver noget til hinanden. Og vi skulle da gerne kunne sende flere i talentklasserne på sigt."
124. Jess: "Det vil være vigtigt at vi hvert år, kan sende de der måske en tre fire stykker afsted, så der ikke er nogle huller."
125. Ea: "Så er det ved at være de spørgsmål jeg har. Jeg ved ikke om i har andet i gerne vil tilføje omkring talentudvikling eller talentarbejde?"
126. Martin: "Nej, ikke lige umiddelbart. Altså, mange af tingene står også her i samarbejdsaftalen, og du kan altid prøve at kigge i den hvis der er et eller andet. Ellers så ringer du bare, tænker jeg. Vi har været vidt omkring."

## 11.18 Bilag 18: Transskribering af fokusgruppeinterview med Fredericia Eliteidræt

### **TRANSKRIBERING AF FOKUSGRUPPEINTERVIEW MED FREDERICIA ELITEIDRÆT, KELD VESTERGAARD OG LARS FOLMER – transskriberingen er ordret**

**Informanter: Keld Vestergaard og Lars Folmer fra Fredericia Eliteidræt**

**Interviewer: Ea Mette Jacobsen, PBA Sport Management studerende ved UCN i Aalborg**

1. Ea: "Det første emne vi skal snakke om, det er Fredericia Eliteidræt. Hvornår og på hvilket grundlag blev Fredericia Eliteidræt etableret?"
2. Keld: "Det er etableret i efteråret 2007, og det er etableret fordi Fredericia Kommune tilbage i 2006 fik sin første politik for idræt – en decideret idrætspolitik. Og der have man også et indsatsområde omkring talenterne som man gerne ville gøre noget for. Så Fredericia Kommune fik mål for talentudvikling i 2006 og har afsat en kvart million. Jeg fik til opgave at skabe en organisation der kunne bruge pengene. Så vi etablerede i efteråret et set up omkring Fredericia Eliteidræt der blev stiftet i oktober 2007, med henblik på at arbejde med talentudvikling lokalt."
3. Ea: "Kan i fortælle hvordan Fredericia Eliteidræt fungerer i praksis?"
4. Lars: "I dag tænker du, ja. Jamen det, der er jo mange facetter i arbejdet. Omdrejningspunktet, det er selvfølgelig morgentræning, øhm, og samarbejdet med trænerne i, og de unge talenter i morgentræningen, men det er måske sådan, det er det helt centrale i det kan man sige. Og så er der selvfølgelig i dagligdagen samarbejde med klubberne. Med de klubber der nu engang leverer unge mennesker ind i samarbejdet. Øhm i forhold til at understøtte deres handleplaner, hvor de også er forpligtet i den aftale de laver med, klubberne laver med Fredericia Eliteidræt, er klubberne forpligtet til at lave en handleplan jo. Så det er vel egentlig, kan man sige, det er vel egentlig det helt afgørende. Det er arbejdet med de unge mennesker. Vi har sådan et mantra, eller en sætning der hedder, at vi sætter talentet i centrum, og det prøver vi at efterleve og tage alvorligt. Jeg synes egentlig også tit at vi spørger os selv om det her med, jamen, for hvis skyld er det lige, hvis vi er i tvivl, for hvis skyld er det lige at vi gør det her? Vi har altså talentet i centrum i forhold til træning, i forhold til skade, i forhold

til skadeshistorik altså, i forhold til alle de ting der sådan er rundt om, altså skole, arbejde og dagligdag.”

5. Ea: ”Hvordan har i oplevet udviklingen i talentudvikling siden starten i Fredericia Eliteidræt? Har det ændret sig i hvordan man arbejder med talentudvikling siden i startede?”
6. Lars: ”Det er gået fra sådan at være den enkeltes projekt, eksempelvis på en ungdomsuddannelse at skulle tilpasse et skema og en hverdag hvor man både harmonerer en uddannelse og træning ikke. Til at eksempelvis gymnasiet, STX, nu har klasser hvor de samler de unge mennesker eller linjer hvor de tilbyder fri til morgentræning. Så der er nogle ting der er blevet gjort meget nemmere i hele det her samarbejde. Plus at vi også har et langt tættere samarbejde med skolen nu her, og de lærere der er omkring klasserne, har en langt større forståelse for at få balanceret tingene.”
7. Keld: ”Hvis man skal prøve at ramme det ind, så tror jeg at jeg vil sige, at da vi begyndte, der var der et entydigt fokus på hvordan vi lavede god træning. Og man kan sige, det som udviklingen har vist, som vi også har lært af, det er hvordan man skaber attraktive miljøer. Og et miljø det består af meget mere end træning. Det består også af en god hverdag. Så det handler netop om hvordan man kombinerer skole med sport og alle de her ting. Så en udvikling fra at have fokus på den der faciliterende træning til i virkeligheden at arbejde med at have nogle attraktive talentmiljøer hvor talentet er i centrum. Øhm, det er vel den udvikling som, eller den proces som der har været en del af i ti år. Og hvor man kan sige, i starten var der også lidt fokus på at sige, at kunne lave nogle gode resultater til i langt højere grad at sige hvor har vi de her miljøer som unge befinder sig godt, fordi man ved mere i dag, at miljøerne i dag spiller en helt afgørende rolle for at du bliver i idrætten og i sporten også i perioder hvor det går knap så godt på banen. Det tror jeg er vigtigt at få med. Det er meget den der overgang fra god træning til velfungerende miljø som tegner udviklingen for det arbejde som vi laver.”
8. Ea: ”Fredericia Eliteidræt, det udspringer jo sådan lidt fra Fredericia Kommune som en selvstændig organisation. Hvor stor en interesse har Fredericia Kommune i Fredericia Eliteidræt?”
9. Keld: ”Jamen, altså Fredericia Kommune leverer jo rammer for talentudvikling, og leverer også en økonomi til at skabe et indhold. Fredericia Kommune er, har fokus på talentudvikling og attraktive

miljøer, både i forhold til at give unge mennesker i byen nogle muligheder for at udleve deres drømme omkring noget sport. Men jeg tror også at talentudvikling indgår i en by markedsføring sammenhængende med en bosætningsfaktor, som man kan sige, hvis man har et attraktivt talentudviklingsmiljø så kan man måske også få familier, borgere til at flytte til området. Så både på to fronter tror jeg at det spiller en rolle.”

10. Ea: ”Nu nævnte du før det her ”Talentet i centrum”, hvad er jeres mening og jeres hensigt med at have den her ”Talentet i centrum”?”
11. Lars: ”Vores mening og hensigt.. Jamen det er jo at vi prøver netop at tage det alvorligt det her med, de her ting det gør vi, det gør vi for de unge menneskers skyld, ikke. Altså, selvfølgelig i respekt, det er i samarbejde med klubberne hvor de også har deres gang, men altså, at vi prøver netop også som Keld sagde lige før, det der med at skab en hverdag for dem som hænger sammen, hvor det ikke kun, altså, taburetten har tre eller fire ben eller hvor mange den nu har ikke. Altså, den har ikke kun to så den vælter. Så tingene hænger sammen. Jeg vil sige, førhen, hvis vi går fem år tilbage, så synes jeg, så oplevede mange, eller så oplevede flere som var pressede, eller synes at de var pressede mellem skole og træning. Og enten er det fordi vi sådan lige er blevet bedre til at spotte de ting i samarbejde med trænere i hverdagen, eller det er fordi vi har større fokus på det.”
12. Ea: ”På jeres Facebookside har i en mission om at i Fredericia Eliteidræt sammen med Fredericia Kommune og Team Danmark skal udvikle Fredericias idrætstalenter. Samtidig har i på jeres egen hjemmeside en mission om at Fredericia Eliteidræt med fokus på talentudvikling skal opbygge attraktive idrætsmiljøer for derigennem at kunne rekruttere og fastholde unge idrætstalenter i Fredericia. Hvorfor har i to forskellige missioner, og kan i sætte ord på hvordan i mener at disse missioner er attraktive for Fredericia Eliteidræt?”
13. Keld: ”Uden at jeg helt kan huske dit spørgsmål, så kan man sige, at det at være Team Danmark eliteidrætskommune så er du inde i et samarbejde med en elitesportsorganisation på et nationalt niveau, hvis opgave det er at vinde guld til Danmark. I et samarbejde med kommuner, der skaber de det bedste grundlag for at Louise og Peter, med bopæl i Fredericia, får nogle gode vilkår for at udvikle sit talent i en sport, så man kan vinde guld til Danmark.

Så det vil vi gerne understøtte i Fredericia i et samarbejde med Team Danmark, at unge mennesker der bor i Fredericia har de bedste udfoldelsesmuligheder for at leve en drøm ud. Samtidig så er talentarbejde også et lokalt samarbejde mellem aktører i Fredericia, såsom ungdomsuddannelse, såsom idrætsklubber. Og i samarbejde med dem, der kan vi også tage nogle lokale mål, for at sige hvordan vil vi udvikle attraktive klubber der skaber attraktive miljøer, for at de unge mennesker vi har i byen, har et godt sted at dyrke deres idræt. Og få mulighed for, at dyrke den i stilstrækkelig grad. Altså, at en svømmeklub rummer både et breddetilbud og et såkaldt elite/talent tilbud. Altså, for nogle af dem er det nok at træne en gang eller to om ugen og hygge sig med forskellige ting, for andre vil de gerne fem gange om ugen, så man skal kunne både og. Så der er også nogle, i de forstand, nogle, der er nogle lokale mål, som på den måde, som spiller ind i forhold til en lidt større sammenhæng. Så jeg tror egentlig, at missionerne skulle gerne understøtte hinanden og ikke stå som to forskellige. Målet referer jo til at vi skal skabe grundlag for at vi kan vinde guld til Danmark. At skabe nogle miljøer hvor du kan udvikle dit talent i samarbejde med klubberne. At have talentet i centrum, det arbejder vi med.”

14. Lars: “Den første mission, den læner sig jo op ad Team Danmarks mission i forhold til det der med når de siger at de kæmper for guld til Danmark.”
15. Keld: “Den anden, den lægger sig jo op ad en normal målsætning hvor man kan se at talentudviklingen har en bosætningsfaktordimension, at hvis du har et attraktivt talentmiljø i kommunen, så vil de unge gerne være en del af det, og det kan måske også trække nogle til. Jeg tror at man skal, for mig så understøtter målene hinanden, jeg ser ikke at de er forskellige. Men man skal bare faktisk måske være klar over, at det der kunne være sjovt at måle på, det er hvad nu hvis Fredericia Eliteidræt ikke var her. Hvis der ikke var et talenttilbud som kombinerede sport og skole, ungdomsuddannelse og skole, der satte talentet i centrum, så tror jeg at mange af vores eliteklubber ville have svært ved at konkurrere med klubber i andre byer. Så tror jeg måske at man vil opleve, at i den tid vi lever i, at mange forældre allerede fra syvende klasse vil da køre deres børn i skole i andre kommuner for at være en del af et attraktivt talentmiljø. Så der er også noget ikke målbart som man ikke kan undersøge, som hvad vil fraværet af Fredericia Eliteidræt betyde?”

16. Lars: "For mig er det der med de attraktive miljøer, det er fundamentet for det ikke. Altså fordi hvis vi ikke har de attraktive miljøer, så kan vi egentlig, altså hvis der ikke er nogle der har lyst til at komme og synes at det er det fedeste i verden at spille håndbold i Smidstrup eller Trelde eller hvor du nu spiller henne, så kan det jo i bund og grund være ligegyldigt. Så for mig, der handler det om, at man har de der attraktive miljøer før man kan begynde at sige og drømme om medaljer eller hvad man nu drømmer om."
17. Ea: "I har to visioner om henholdsvis at understøtte den unge sportsudøvers udvikling fra talent- til eliteniveau samt en vision om at understøtte de fredericianske idrætsklubbers kontinuerlige udvikling af talenter, der kan konkurrere nationalt og internationalt. Hvad er jeres fokuspunkter for at kunne udøve disse visioner?"
18. Keld: "Jeg synes at det er et svært spørgsmål. Men for det første det er jo at fastholde og hverve attraktive nye, hvor talentet er i centrum. Og for det andet, det er jo ved at understøtte klubberne, ved at lave handleplaner med dem, og holde fokus på talentarbejdet. Det gør Fredericia Eliteidræt blandt andet ved at knytte Lars Folmer til klubberne i et samarbejde nogle timer om ugen, hvor man kan være nysgerrig på det der foregår. Så det er hele tiden at italesætte og skabe en bevidsthed, at være opmærksom på talentudvikling, i samarbejde med klubberne, det er jo den ene vej at gå. Der skal man jo erkende, at idrætsklubber har mere arbejde end blot talentudvikling, altså, for nogle klubber fylder talentudvikling en del, for andre fylder det mindre, der er forskellige mål. For de klubber der er samarbejdende med Team Danmark, der er det helt afgørende, at man er struktureret i tilgangen og har nogle klare målsætninger."
19. Ea: "Kan i beskrive hvilke værdier Fredericia Eliteidræt skal forbindes med?"
20. Keld: "Jamen helhed, synes jeg er en, det er en afgørende værdi at der er helhed i talentudviklingen. At sport og skole går hånd i hånd."
21. Lars: "Trivsel er meget afgørende, at vi har nogle unge mennesker der, hvis vi kan se at de trives, og når jeg siger trivsel, så tænker jeg også på glæde. At de synes at det er sjovt."
22. Keld: "Engagement, vi oplever at de aktører der spiller ind for at talenterne får en god oplevelse, at de er engagerede. Målrettede, forberedte og har faglig dygtighed."

23. Ea: "Hvordan forsøger i at udleve de her værdier i forbindelse med jeres talentudvikling?"
24. Lars: "Jamen, det synes jeg egentlig at vi prøver hele tiden. Hver eneste dag nærmest at udleve både det der foregår på banen eller i bassinet, i forhold til de trænere der nu er der, eller forskellige arrangementer der er for talenter. Det kunne være noget omkring lifeskills, har vi noget om hvert år, i forhold til at kunne håndtere en hverdag og få tingene til at gå op når man både har træning, man har måske arbejde, man har skole, man har venner og så videre. Så jeg synes egentlig at det er noget vi italesætter hele tiden, og snakker om hele tiden, også med trænerne og talenterne."
25. Keld: "Og helheden, der laver vi jo nogle workshops og nogle kurser som sætter fokus på alt det der er udenfor selve idrætsdisciplinen. Som Lars siger, det er jo en måde at gøre det på."
26. Lars: "Og vi har forløb med, vi har jo haft knyttet en mental træner eller person, som kører nogle sessioner med de unge mennesker over sådan et længere forløb. Netop i forhold til det her med at kunne tackle de her ting også, og kunne sætte nogle ord på de her ting der går og rumsterer oven i hovedet på dem."
27. Ea: "Hvordan sikrer i jeres målsætninger om at minimere frafald ved at tilbyde attraktive træningsmiljøer samt jeres målsætning om at sikre et givet talentniveau?"
28. Keld: "Det med at sikre et givent talentniveau, det gør vi ved mest muligt omfang at involvere specialforbundene i talentudvælgelsen. Sådan at det både er specialforbund og klubber der også synes at de talenter der optages er potentielle talenter. Og der kan man sige, at med årene, der har man ændret sit grundlag fra måske og have en entydig fokus på at have de bedste med, så er der åbnet op for at sige at det er svært at afgøre hvem der bliver de bedste. Så i dag er man måske mere inde og lægge en underlægger og så sige okay, hvis man har et potentiale, så skal man have chancen. Så der er et bredere grundlag at vælge talenter ud fra, for at få dem ind i miljøet og for at se hvad sker der når de er inde i miljøet. Det synes jeg er den ene faktor. En del til at forebygge frafald, det er jo blandt andet at have et set up for sundhed, fordi man ved i talentudvikling, at det er en af de største frafaldsfaktorer, det er når man bliver skadet eller falder ud af miljøerne og er væk i lang tid og så skal komme tilbage. Og der



synes jeg at vi prøver med et set up hvor vi har tilknyttet fysioterapeuten, så man hele tiden kan få kigget til og kan få et skadesforløb. Vi har også ansat fysiske trænere og vi har et set up i styrketræning der gør, at hvis man falder ud i sin sport, så kan man have en fysisk træning så man kan blive i miljøet. Og så er der jo hele arbejdet med at prøve at hele tiden at sikre sig helheden, så at man ikke er for stresset, at man kan få aftaler med skolen om lektieudsættelse, at man kan få aftale med ungdomsuddannelsen om at udsætte en opgave i en presset situation. For en anden årsag til frafald er jo, at man ikke føler at hverdagen hænger sammen. Den sidste faktor er hvis man opdager at man ikke er god. Det ligger måske lidt ude i klubberne, men den afklaring er måske også sund nok, hvis man finder ud af at det var ikke mig alligevel på en eller anden måde."

29. Lars: "Jeg synes egentlig også at vi prøver, fordi der hvor vi ved, det er også tit der det er de der overgange fra for eksempel folkeskolen til en ungdomsuddannelse eller hvis vi har nogle fra folkeskole til en efterskole som så kommer tilbage. Alle de der overgange, hvor de går fra et miljø til et andet miljø, at der er de enormt sårbare. Og der har vi en person i miljøet på Bækkeskolen og vi har egentlig også en i miljøet ude på STX, som sådan prøver at være med til at spotte de der ting der, og tage de der ting, så vi ikke bare pludselig oplever at der er nogle der kommer, at nu dropper jeg ud eller nu stopper jeg. For kunne vi så i virkeligheden have gjort noget."
30. Ea: "Hvordan samarbejder Fredericia Eliteidræt med Team Danmark?"
31. Keld: "Jamen Team Danmark er tilknyttet eliteidrætskommunen med en plads i bestyrelsen og deltager i seks årlige møder, hvor vi diskuterer talentudvikling. Vi har løbende en dagsorden om hvordan vi forbedrer miljøerne for de unges skyld. Så leverer Team Danmark en specialviden som vi kan trække på når vi skal lave nogle forskellige workshops. Så inviterer de til videndeling mellem kommuner, men også mellem trænere og ledere i nogle forskellige sammenhænge hvor man kan dygtiggøre sig. Og så sidst, så inspirerer de en sjælden gang ved at invitere på tur til andre steder i verden, for at give et indblik i hvordan laver de og arbejder de med talentudvikling her. Så tror jeg ikke at man skal underkende, at de har en, at de blåstempler, er med til at blåstemple det vi laver. Team Danmark er et godt brand, og et godt

ord der er med til at løfte, et eller andet sted det der forgår her ved os. Det er det der er, det er Team Danmark.

32. Ea: "Team Danmark har opstillet et værdihus indebærende emnerne helhed, udvikling, samarbejde, engagement og trivsel der skal fungere som en "ledestjerne" for udviklingen af talenter. I hvor høj en grad støtter i jer til denne "ledestjerne"?"
33. Lars: "Jamen, altså, det er jo ikke sådan at vi sidder med det dagligt, men jeg synes da at værdierne, de, altså, det er jo ikke nogle værdier hvor vi vil sige at nej, vi skal ikke samarbejde, eller vi vil ikke være engagerede eller vi skal i hvert fald heller ikke have trivsel. Øhm, så det lægger sig jo godt op ad den måde som vi tænker at samarbejdet med klubberne og talenterne, så det er da noget der hele tiden bliver brugt dagligt af, og forholder os til."
34. Ea: "Hvordan oplever i at bestyrelsen de arbejder i Fredericia Eliteidræt?"
35. Keld: "Jamen vi skabte jo et grundlag for en ny bestyrelse i 2016. Man kan sige at Fredericia Eliteidræt blev forvaltet som styregruppe i kommunen mellem 2008 og 2015, men ligesom for at give noget af arbejdet mere tyngde, blandt andet ambitionerne om at skabe grundlag for et campus, så valgte man et nyt set up i 2016, med en ekstern bestyrelse og en ekstern ledelse, der også kan tale ind i kommunen udefra. Og i den sammenhæng så blev der også etableret en organisation med et særligt fokus på erhvervsborgere under uddannelse. Jeg tror at vi kan sige, at vi har et stykke vej endnu, inden at vi oplever at vi har en arbejdende bestyrelse. Jeg tror mere at vi har en strategisk bestyrelse, som understøtter indsatser som at diskutere indhold og er med til at skabe nogle ledetråde for at stille de nysgerrige spørgsmål. Men vi sidder ikke med en arbejdende bestyrelse. Alt arbejdet er funderet i, skulle vi kalde det Fredericia Eliteidræts sekretariat, og det er Lars og jeg som har timerne til det administrative og til udviklingen. Og så har vi nogle instruktører som har en træneropgave."
36. Lars: "En af de ting i forhold til den strukturændring vi lavede der tilbage i 2016, det har i hvert fald været med til at vi har fået en bestyrelse, hvor der er en formand, der er mere synlig, der er mere tydelig og som blander sig mere i, hvad kan man sige, ikke i dagligdagen på den måde, men mere i de problematikker der nu må være. Det er da i hvert fald en af de forskelle der er."
37. Ea: "Hvor stor en del af bestyrelsen oplever i har fokus på talentudviklingen? Og hvordan kommer det her fokus frem?"

38. Keld: "Man kan sige, at det som man skal hæfte sig ved her, det er jo at det der er udfordringen også for Fredericia Eliteidræt som organisation, det er jo når du har en bestyrelse bestående af erhvervsliv, ungdomsuddannelser, en idrætsskole, altså ved de tre, så vil talentudvikling altid være et vedhæng. I erhvervslivet, Fredericia Business, de har en anden kerneopgave. Ungdomsuddannelserne har en anden kerneopgave. Skolen har måske også lidt en anden kerneopgave, så eliteidrætten og talentarbejde er et vedhæng som Lars og jeg skal være med til at motivere at de skal tage ansvar for. Men jeg oplever, at i hvert fald specielt idrætsskolen er kommet meget langt i deres arbejde mod at skabe et grundlag for at talentudvikling i idræt kan gå hånd i hånd med skole. Altså, de har arbejdet i nogle år på at etablere talentklasser med en kultur. Så er ligger rigtig meget arbejde, også på skolen i forhold til talentdelen. Også fordi at de har talentklasser. Ungdomsuddannelserne de skal skabe fleksible tilgange, det er et større arbejde, da ungdomsuddannelserne har flere ting end idræt. Og ungdomsuddannelserne er, for STX vedkommende kommet langt med både at friholde timer og linjer, og ved at placere en koordinator til at tale med de unge i hverdagen. Hvorimod handelsgymnasiet og teknisk gymnasium der er der en fortsat, et meget stort stykke arbejde, idet de stort set blot leverer og giver mulighed for lovligt fravær, men reelt set ikke involverer sig dybere i udviklingen af de attraktive miljøer. Og det er helt klart et prespoint fra talentudviklingen i Fredericia Kommune også fordi at det betyder at mange unge vælger de typer af ungdomsuddannelser fra og entydigt vælger STX. Så når du kigger på Fredericia så kan du have en profil med 35 unge i ungdomsuddannelse der er med i miljøet, men de 30 af dem går på gymnasiet. Og det er ikke et udtryk for at de 30 egentlig hører hjemme på gymnasiet, nogle af dem bør tage en handelsskoleuddannelse, men de vælger det bedste sportstilbud så skævheden i vores tilgang til at kunne deltage på de forskellige ungdomsuddannelser, det er jo også med til at skævvride et billede af den rigtige ungdomsuddannelse versus sport. Så der er stadig partnere i Fredericia Eliteidræt som har et stykke vej ad gå i forhold til sådan, at være med på, og komme omkring hele helheden synes jeg. Klubberne, kan man sige, der synes jeg egentlig at vi er nået rigtig langt på otte år, i forhold til at skabe, ikke mindst bevidsthed om hvad det betyder at have talentudvikling. Og jeg vil sige for otte år siden, der var

talentudvikling for dem der var de bedste, dem vi kunne se der var de bedste når de trådte ind ad døren og dem der ville det mest. Så er der kommet en anden forståelse for, at talentudvikling handler også om at der er nogle trænere, og det handler også om at have nogle målsætninger, det handler også i en vis grad om at sætte nogle penge af, og det handler.. Man forholder sig til det bevidsthedsmæssigt, på et andet niveau. Udfordringen for mange klubber, det er på kompetencer. Det er at kunne levere på ledelse i forhold til at mange er frivillige i klubberne, men at det at være et talent i dag jo er en livsstil, og måske kræver professionel håndtering. Så hvordan håndterer man en størrelse som talentudvikling i forhold til hvad det reelt set kræver af ressourcer i dag. Altså, det er da det som vi oplever, at klubberne er udfordrede. De vil gerne samarbejde, men det der skal til, det kan de måske ikke altid levere. Det ved jeg ikke Lars..?"

39. Lars: "Jo, men jeg er helt enig. Fordi der er jo også mange af de snakke vi har haft, altså, i forhold til, at vi er gået fra mere fokus på klubbernes ledelse, fordi vi oplever at der er mange klubber hvor der er et stort gennemtræk i ledelsen. Så sidder man typisk to, hvis det går godt tre eller fire år i en ledelse, men det er langt de færreste. Og der hvor vi ser, i de klubber hvor vi har et godt samarbejde, det er jo de klubber der formår at have, udvikle dels deres ledelse men også have sådan den der kontinuitet i ledelsen. Det synes jeg at det er der vi lykkedes i et godt samarbejde."

40. Ea: "Vi går over til at se mere på talentarbejdet nu. Hvad er jeres personlige erfaring med at arbejde med talenter?"

41. Keld: "Jamen, jeg har gjort det i ti år indenfor håndboldsporten, med drenge og piger og selv eliteudøvere. Jeg har så en baggrund som det, både og har været i det og så videre. Så jeg er træneruddannet på højeste niveau indenfor en idrætsgren. Så har jeg både praksis og ledelsesmæssigt arbejde med talentudvikling igennem mange år."

42. Lars: "Jamen, min baggrund er i badminton, og jeg har også arbejdet med talentudvikling i, ja, plus 15 år tænker jeg i hvert fald, mere måske. Og jeg har også en uddannelse som elitetræner i badminton som er forbundets højeste uddannelse og så har jeg været klubtræner, forbundstræner og jeg har været U-19 ansvarlig landstræner. Så ja, og så har jeg en, på det lidt ledelsesmæssige, også en diplomuddannelse i ledelse. Så der er sådan flere forskellige punkter."

43. Ea: "Hvordan definerer i et talent der er med i Fredericia Eliteidræt?"
44. Lars: "Hvordan vi definerer?"
45. Keld: "Jamen det har vi jo, det står inde på hjemmesiden hvordan vi definerer et talent. Men man kan sige sådan skåret helt ind til benet, så er et talent jo i Fredericia Eliteidræts optik adgang til mere træning. Og mere kvalificeret træning. Og et talent har, det har noget at gøre med en hvis træningsmængde, at ville det, og det har noget at gøre med at have et potentiale indenfor sin idræt, som det ikke er os der skal ind og screene for, men det gør klubberne i samarbejde med specialforbundene. Så det er vel nogle af de faktorer. Så skal man kunne kombinere, at have en modenhed der gør at man kan strukturere og kombinere skole og sport."
46. Lars: "Ja altså, så dybest set kan man jo sige, det kunne jo lige så godt være nogle der var gode til at spille guitar eller de var gode til at lave ler skulpturer eller de var gode til at tegne ikke. Altså, de skal jo have, men det er også det Keld siger, en passion, et engagement, et drive i forhold til det de laver ikke altså. Og så stiller vi nogle rammer og nogle muligheder for dem til at udleve den drøm kan man sige, ikke altså. For det er jo et eller andet sted en drøm, fordi spørger du nogle af dem, så skal de jo være på landsholdet eller sælges til udlandet eller et eller andet. Så det er jo den drøm, mange af dem går med."
47. Keld: "Man kan sige, altså, i forhold til det med bare at have passion, det er jo helt klart en helt afgørende faktor. Men man skal selvfølgelig have en basis i sin idræt og måske også mere ikke. Altså, vi plejer at udtrykke at vi har ikke nogle svømmere med, med badevinger. Altså underforstået, at der er også et krav, idet vi bruger specialforbundene til at sige okay hvornår har et ungt menneske et potentiale indenfor sin idræt. Så man kan godt have nogle der er rigtig dygtige som er med, og så kan man have nogle der er mindre dygtige, men hvor man kan se, at her er der et potentiale i at det kan blive til noget. Det er den faglighed i det man leder efter når man prøver. Men nu her, vi er blevet meget mere forsigtige med at sige hvem er det der bliver dygtige, altså, det er svært at sige i dag, når man får en syvende klasse ind."
48. Lars: "Og det afspejler sig vel også i, at i år har vi to idrætskasser ovre på Ullerup Bæk Skolen hvor altså, det er første gang vi har to syvende klasser ikke, ellers så har vi haft en syvende klasse. Dels så er der selvfølgelig en eller anden erkendelse af at

der bliver større kendskab til Fredericia Eliteidræt og de muligheder. Men det er også et udtryk for, at vi anskuer det lidt anderledes, og ikke et spørgsmål om at vi tager rav og krat ind fordi der skal stadig være et potentiale i det, men vi anskuer det i hvert fald lidt anderledes.”

49. Ea: ”Hvad er jeres mål med talentarbejde og talentudvikling?”
50. Keld: ”Øhm, jamen jeg tror, at det helt afgørende mål det er at fastholde talentet i centrum og opleve at man trives i nogle idrætsmiljøer hvor vi godt ved, at talentudvikling i dag betyder, at man har det som sin livsstil. Og derfor så skal der enorm kvalitet ind i hverdagen, sådan at det er sjovt at være i. Så ambitionen for i hvert fald, som jeg kigger der fra Fredericia Eliteidræt, det må være at skabe nogle miljøer man trives, hvor man får god træning og hvor der er helhed i forhold til det sociale kammeratliv udenfor sporten, men også at det kan forenes med skoler og ungdomsuddannelser, sådan at når man bliver 16-17-18 år og enten vælger det til på højeste niveau eller vælger det fra af andre grunde, øøh, så har det været en oplevelse, en sjov proces, nogle dejlig miljøer at være en del af. Så man kommer ud på den anden side som et helt menneske, hvis man skal sige det sådan lidt. Fordi man kan jo godt blive sportsidiot eller man kan blive sat af i sin ungdomsuddannelse, eller man kan blive skadet og man kan tage skade på sin sundhed i dag også. Altså, det mængde træning der skal til, den skal man også huske på. Det synes jeg faktisk er en enormt vigtig del, at man både socialt og fysisk faktisk kan komme galt afsted, hvis man ikke håndterer det at være talent eller udøver på den rigtige måde. Vi taler jo om, i mange andre sammenhænge om sociale udsatte unge, og uden at det skal misforstås, så kan man sige at det at bevæge sig ind i talentudviklingsmiljøer og bruge 15-20 timer om ugen på sin sport, det har også nogle omkostninger. Man kan sige, at undervejs fravælger man nogle andre ting. Så man kan sige, hvordan skaber man det bedste miljø, for at man kan være i det samtidig med at man har et liv ved siden af, og uden at man kommer ud og er fysisk ødelagt. Det synes jeg egentlig er... At der kommer nogle hele mennesker ud på den anden side, det er spændende at arbejde med. Hvordan vi kan understøtte klubberne, og hvordan det hele lykkedes.”
51. Ea: ”Hvad vil i forbinde med de talenter der er tilknyttet Fredericia Eliteidræt? Hvad er det for nogle slags talenter i har?”

52. Lars: "Jeg synes, at dem jeg oplever i hvert fald, de er enormt selvstændige, øh, og jeg vil sige at jeg er imponeret over den evne de har til at planlægge deres dag i forhold til at skulle jonglere mellem alle de ting de nu gør. Og jeg ved godt, at det kommer jo selvfølgelig ikke ind, det er jo en proces det her, fordi du kommer jo ikke ind i syvende klasse og så kan det, der er det jo meget mor og far der kommer til at styre det. Men jeg synes i hvert fald at dem vi har de vokser helt exceptionelt i det her miljø. Og et eller andet sted, så tænker jeg også, at de er jo de bedste ambassadører i forhold til at de går ud og siger, at det her det, når vi snakker med dem når de stopper, enten fordi de flytter fra byen eller hvad de nu gør, altså, så rigtig mange af dem, de udtrykker jo en enorm glæde for at have været med i det her og synes at det har været fedt. Selvom de så måske ikke lige blev elitelandsholdsspiller, men har faktisk fået meget ud af det alligevel. Så de er udviklet på det personlige plan."
53. Keld: "Jeg var lige ved at sige, at en af de ting som vi kan begynde at se når vi målet, det er jo at, de unge de bliver faktisk rigtig, rigtig dygtige i skolen. Så der støtter eliteidrætskommunen jo i hvert fald, at de sikrer en stor faglighed i skolen, og det ved vi fra karakterer, fordi talentklasserne de bonner højt ud i forhold til andre. Og hvorfor gør de det? Det gør de blandt andet fordi, at det at komme ind i et talentmiljø i idræt det handler om at kunne strukturere en hverdag, det handler om at kunne møde forberedt, det handler om at gøre sig umage, og det handler om at træne meget. Og når man tager den kultur med ind i en klasse, så ser man pludselig en kultur hvor de unge mennesker kommer forberedt, læser lektier og laver sine ting. Og det i sig selv, tror jeg det er ikke givet i dag. Den kultur den møder du ikke altid. Og jeg ved jo, at når vi får tilbagemeldinger både fra skolen, men også i ungdomsuddannelse, at talenter eller unge mennesker der kommer fra miljøet i Fredericia Eliteidræt, de bliver også rollemodellerne. De er forbilleder for, de behøver ikke at være de dygtigste, men i selve tilgangen til mange ting, så er de en god tilgang til det at lære, så der tror jeg at eliteidrætskommunen sådan, uden at det har været meningen på den måde, så skaber det enorme læringsmuligheder i den skolemæssige del. Og så på den sportslige del, der synes jeg stadigvæk at der er rigtig, rigtig mange ting vi kunne forbedre. Vi har måske ikke fundet den rette model i dag. Tanken dengang man lavede eliteidrætskommunen, også fra Team Danmarks side, det



var jo at morgentræning afløser måske en klubtræning, så man ikke bare propper mere mængde på ved de unge mennesker og derved slider dem for tidligt op. Men i den der individuelle tilgang til talent i kommunens samarbejde mellem klub, Fredericia Eliteidræt, ungdomsuddannelse og skabe en helhed for træning, så alt hvad der foregår i morgentræning i Fredericia Eliteidræt supplerer klubberne. Der har vi stadig rigtig, rigtig meget at gøre, og vi leder stadig efter optimale modeller. Men der er ingen tvivl om at vi har hjulpet de unge, ved at de kan få noget træning i skoletiden så ikke alt skal presses ind i den frie tid. For det er jeg helt overbevidst om, at det er ikke holdbart, hverken sociale eller menneskeligt i sådan et sted.”

54. Ea: ”Hvordan synes i at det er optimalt arbejde med talenter, hvis man skal tage udgangspunkt i fast strategi og faste rammer herunder eller en fast strategi og så mere løse rammer for talentudvikling? Skal der være en overordnet strategi som er fast og så er der nogle rammer man skal arbejde indenfor som er meget faste, eller om der skal være rammer under hvor man har mere frie tøjler til at arbejde med talentudvikling?”
55. Keld: ”Jeg tror at det kommer an på hvad det er for en idrætsgren og miljø du er inde i. Fordi de frie tøjler det baserer sig jo på kompetencer, faglighed og dygtige folk, så jo dygtigere folk du har både på ledelsesgangen og lokaler, jo mere frie tøjler kan du give. Og jo mindre kvalitet du har i træningslokalet og på gangen jo mere faste rammer er der behov for. Det tror jeg er helt grundlæggende. Øh, når det så er sagt, så synes jeg jo, igen at man skal kigge på den overskrift der er helhed, og så ved man jo hvad udgangspunktet er. I Fredericia Eliteidræt kan man sige, der er tilgangen til at arbejde med de unge jo, at de bruger i omegnen af ti timer, når de starter og kommer ind i syvende klasse, og hvis de er der i seks år og forlader en ungdomsuddannelse, så er forbruget oppe på 25-30 timer. Så de lægger altså 15 timer til deres træning, over fem til seks år samtidig med at der kommer flere ting ind i deres liv, og lektier bliver en større parameter. Så derfor så skal der være en struktur, som idrætstalent for at forene de her ting hvis man skal lykkedes. Og derfor kan man jo også sige i dag, altså, det er jo ikke mere end halvanden ugen siden at vi havde årets første workshop hvor vi havde forældre til alle nystartede til en temaaften, med overskriften ”forældre som talentudviklere” i en erkendelse af at forældrene er jo i

virkeligheden en helt, helt afgørende faktor for at unge mennesker lykkedes med at forene både deres skole og de er helt vildt vigtige i miljøet, for de er dem der er mest sammen med de unge mennesker, uanset hvordan vi vender og drejer det. Så ja der er behov for strukturer og standarder, men der er også behov for at kunne skabe nogle frirum. Men det er en balance som må bero på den kvalitet der er i samarbejdsclubberne.”

56. Ea: ”Oplever i at der er stort fokus på talentudvikling ude i foreningerne?”
57. Keld: ”Jamen talentudvikling er et buzzword i den tid vi lever i. Så jeg tror faktisk at der er i nogle foreninger, er der et stort fokus på det og en stor interesse og også et stort arbejde med det. Jeg tror i andre klubber, der kan man også godt have fokus på det, men måske ikke have en detaljeret plan og nok ressourcer til at kan leve det ud 100%. Og det kan jo både være fordi man mangler ressourcer, men det kan også være en prioritering, fordi at der er andre ting der optager ens point.”
58. Ea: ”Det næste emne, det er omkring de samarbejdende foreninger i har. Hvordan vurderer i at samarbejdet med foreningerne er omkring talentarbejde og talentudvikling?”
59. Keld: ”Jamen jeg synes da at vi er, øh, vi har, i langt de fleste tilfælde et fornuftigt samarbejde med klubberne, og vi har et set up hvor vi har nogle handleplaner for det arbejde der skal foregår i en Team Danmark periode over fire år hvor vi laver fælles mål og vi mødes to gange om året hvor vi mødes med klubberne og har en dialog om hvordan går det med at nå de fælles mål. Og det kan jo være alt fra at beskrive en sportschef funktionsstilling til at have fokus på aldersrelateret træning og uddannelse af trænere til at have en god screeningsmodel til hvordan vi vælger et talent ud. Men vi flytter os og skaber bevidsthed og når nogle mål. Og det har vi jo med nogle af klubberne. Og så er der nogle mindre klubber der ikke har en Team Danmark aftale, men her kan vi jo også støtte med noget økonomi. Nogle enkelte talenter skal deltage i internationale stævner, så vi giver nogle penge ud i forhold til at hjælpe klubberne med at hjælpe de unge. Så på den måde, så har vi en form for samarbejde, som fungerer i hverdagen i langt de fleste.”
60. Ea: ”Oplever i at der er stor fokus på talentarbejde og talentudvikling ude i de her forskellige foreninger?”

61. Keld: "Jamen, det varierer. I nogle klubber er der et 100% fokus hele tiden, og i andre er det mindre. Der er også andre dagsordener i nogle klubber end blot talentudvikling. Det er vores opgave hele tiden at bringe det her emne i spil, og det gør vi efter bedste evne."
62. Ea: "I hvilken grad oplever i at bestyrelserne i de samarbejdende foreninger engagerer sig i talentarbejde og talentudvikling?"
63. Keld: "Jamen det synes jeg er det samme svar. Det gør de i det omfang de har ressourcerne til det. Udfordringerne i det er at definere talentudvikling og talentarbejde, altså hvad er det for en indsats der skal gøres og hvordan arbejder man med det. Det vil være forskelligt for de, også i de forskellige idrætsgrene. Der er nogle forskellige kulturer og nogle forskellige tilgange til det, så man ser forskelligt på talentudvikling. Det er et vilkår, som man kan sige, det er noget man skal tage højde for i sit arbejde, at man, der er, det gør at arbejdet er forskelligt med klubberne, man kan ikke standardiserer det på den måde."
64. Ea: "Hvilket indtryk håber i, at de samarbejdende foreninger har om Fredericia Eliteidræt?"
65. Keld: "Vi skulle gerne fremstå som en organisation der, for det første har talentudvikling og unge idrætsudøvere som en kerneopgave, og en opfattelse af at det er talentet der er i centrum for vores aktiviteter. Og at vi gerne vi understøtte klubberne i at skabe et grundlag for det arbejde de skal gøre indenfor deres idrætsgren kan lykkedes, og at de oplever at få hjælp på indhold og økonomi."
66. Ea: "Hvad fungerer godt i jeres samarbejde med foreningerne?"
67. Keld: "Jeg synes at vi er lykkedes med at skabe en bevidsthed om at man skal have nogle planer for sit arbejde, sådan at talentudviklingen er på dagsorden i klubberne. Så har vi været heldige med nogle tværgående forum, et lederforum og et trænerforum hvor vi inviterer ind til dialoger om forskellige emner indenfor talentudvikling, som er vedkommende for trænere og for ledere, hvor man kan blive inspirerede og møde hinanden. Og så faciliterer vi jo en hel eliteidrætskommune, med adgang til vores træning i samarbejde med skoler og ungdomsuddannelse. Og så har vi et ben at gå på også, i forhold til vores talentcenter. Hvis man ikke, eller det kan være både og, men for de flestes

vedkommende, har alle en relativ mulighed for at deltage i et tværgående talentmiljø, der er samlet en gang om ugen, med de samme tilbud som dem der er en del af Team Danmark elite kommunen. Så dem der prøver i en by af Fredericias størrelse, hvor mange idrætsgrene oplever, at når de bliver unge, talenterne, at der ikke er så mange af dem, så er der faktisk et sted at gå hen, hvor der er noget volumen og hvor man kan have en sociale relationer med andre ligesindede."

68. Ea: "Kan du sætte ord på nogle af de ting i jeres samarbejde med foreningerne, som ikke fungerer så godt?"
69. Keld: "Jamen det kan være prioritering og økonomi. Hvor mange midler skal tilgå talentarbejdet i forhold til de mål man har med det. Øh, det kan være øh, prioritering af uddannelse af trænere og påsættelsen af trænere. Hvor god skal man være for at håndtere at arbejde med de unge. Og det kan være kontinuitet i arbejdet, hvad er det for nogle ledere man skal referere til som trænere, hvordan kommunikerer klubberne talentarbejdet ud i foreningen. Øh, så kan det være målsætningerne med talentudvikling. For nogle klubber er talentet ikke i centrum, det er klubben. Og det har nogle betydninger i tilgangen til arbejdet med talenterne, om man har fokus på talenter for talentets skyld eller om man har sin egen klub i fokus. Så det er et spørgsmål om talentet er der for sin egen skyld eller for klubbens skyld. Det har helt klart også en betydning for hvor attraktivt miljøet kan være."
70. Ea: "Synes du at der er mulighed for at udvikle det samarbejde i har med foreningerne omkring talentarbejde og talentudvikling?"
71. Keld: "Ja, det er der hele tiden, der vil altid være en mulighed for at gøre det bedre. Man skal nogle forskellige veje rundt, men i hele udgangspunktet er der altid et behov for et bedre basis, for at skabe et bedre samarbejde om talentudvikling end hvor vi er i dag. Så det tænker jeg oppe i hovedet er en proces hele tiden."
72. Ea: "Det sidste emne det er fremtidssigtet og udvikling. Hvordan mener i at foreningerne kan udvikle sig i henhold til talentarbejde og talentudvikling?"
73. Keld: "Jamen foreningerne har været godt hjulpet med at skabe sig nogle strategier for talentarbejdet der ligger sig op ad aldersrelateret træning, specialforbundenes koncept for hvordan man træner unge mennesker. Og få det implementeret i hverdagen. Så er det helt afgørende for klubberne at de afsætter en økonomi i forhold til de målsætninger de skal have med talentudvikling, eller

har. Og så er der brug for uddannelse, hele tiden at vide og erkende at det at arbejde med talentudvikling i dag, det kræver en professionel tilgang. Det kan man ikke som en glad frivillig uden at viden noget om det. Talentudvikling i idræt i dag, er en anden størrelse end den var for 15-20 år siden, hvor det mere handlede om at finde en træner der stod med de unge mennesker på banen eller ude i skoven, så er talentudvikling i dag en livsstil og derfor er det en helhed hvor mange ting skal gå op. Og det kræver faglighed og indsigt, og det kræver økonomi og ressourcer, og det kræver god kommunikation i hverdagen. Så det kræver en professionel håndtering, så de klubber der virkelig vil det, de skal. Der er et behov for i Fredericia, at investere i flere ressourcer, og få nogle professionelle set ups. Ellers så kommer kontinuiteten til at mangle i nogen fald."

74. Ea: "Hvordan mener i, at i selv kan udvikle jer i henhold til talentarbejde og talentudvikling?"
75. Keld: "Jamen vi har behov for flere ressourcer i hverdagen, til at understøtte klubberne i højere grad. Ikke på økonomi, men på dialog, kommunikation i hverdagen. Det er der ingen tvivl om. Økonomi kan vi også bruge i form af at støtte endnu mere, fordi at det er dyrt at uddanne trænere og ledere til det. Men sådan på den korte bane for Fredericia Eliteidræts vedkommende, der tror jeg at vi hele tiden kan arbejde med at styrke rammen stadigvæk. Som vi også snakkede om tidligere i dag, så har vi stadig et stykke vej at gå for at de bedste unge på ungdomsuddannelserne får på nogle ungdomsuddannelser bedre vilkår for at forene sport og skole. Så der skal vi være dygtigere. Så har vi også behov for at knytte et erhvervsliv stærkere til Fredericia Eliteidræt end vi har gjort hidtil. Måske også med henblik på noget økonomi, der skaber et bedre grundlag for at klubberne kan få bedre trænere og bedre faciliteter, selvom jeg synes at vi i Fredericia er langt på facilitetssiden, så mangler vi stadig rekvisitterne der kunne gøre det bedre."
76. Ea: "Hvordan søger i muligheder i at udvikle jer? Om i samarbejder med Team Danmark eller finder inspiration i andre elitekommuner?"
77. Keld: "Jamen, vi er jo i dialog med specialforbundene inden for hver idræt, for at finde ud af hvad sker der indenfor idrætten, og hvor peger pilen henad. Så har vi jo en tværgående dialog med mange elitekommuner om hvad gør vi her hvordan sikrer i en bedre kommunikation mellem ungdomsuddannelser og sport. Så hele

tiden diskuter vi og deler viden med nogle der arbejder med det samme, og det er både på klubniveau, på specialforbunds niveau og på ungdomsuddannelsesniveau.”

78. Ea: ”Hvis vi tager det med en positiv tilgang, hvordan ønsker Fredericia Eliteidræt så at udvikle sig i fremtiden?”
79. Keld: ”Fredericia Eliteidræt ønsker at fremstå som den lokale eliteidrætsorganisation der har talentet i centrum og skaber i samarbejde med en lang række parter, nogle attraktive miljøer, hvor man kan forene sport og uddannelse så længe man er et ungt menneske.”
80. Ea: ”I har et indsatsområde omkring at realiserer bosætningsmuligheder til unge talenter i form af en campus. Hvilken værdi giver dette indsatsområde, og hvad tror i at det vil have af betydning for Fredericia Eliteidræt i fremtiden?”
81. Keld: ”Jamen det er jo det sidste ben Fredericia Eliteidræt mangler, for at man kan sige at vi sådan er hel vejen rundt om talentudviklingen. Der er ingen tvivl om at vi har nogle, ind imellem nogle spændende miljøer, og når man har det indenfor nogle idrætsgrene, så lokker det, og trækker nogle talenter til. Og det vil sige i forhold til at rekruttere talenter, der står Fredericia rigtig dårligt, fordi vi ikke kan tilbyde tag over hovedet. Og det er jo klart at de klubber som jo pludselig kan få en udøver til fra Kolding eller fra Aalborg eller fra Roskilde eller hvor det nu må være, der kan vi ikke tilbyde et overnatningssted eller et miljø på den måde, hvor de kan bo. Og det gør jo at man kun kan rekruttere fra en begrænset geografi. Så på den måde, så kan man jo lave et attraktivt miljø, så på den måde, så udnytter man jo ikke synergien på en tilstrækkelig måde. Men campus og kollegierne er også attraktiv for lokale, altså, der er også ulighed for at nogle der flytter hjemmefra kan rykke ind i nogle miljøer, nogle tværgående miljøer inden de skal bo i en lejlighed for sig selv, eller flytte ud af byen, sådan at man også kan holde på sine egne og skabe og understøtte de her miljøer. Så her er et sted hvor Fredericia har arbejdet i fem til seks år for at skabe et grundlag for at få det til at lykkes, og Fredericia Eliteidræt kæmper stadig med det. Er ikke nået i mål. Vi skal have en kommune og et erhvervsliv i spil, og forhåbentligt lykkes det snart.”
82. Ea: ”Tror i at fremtidige samfundstendenser de kan have en påvirkning på talentudvikling, og i hvilken grad?”

83. Keld: "Jamen, det tror jeg hele tiden. Talentudvikling er jo understøttet af en individualisering vi oplever i samfundet. Se mig, hør mig, altså, det er mig det handler om. Det er, og det kan nogle gange være også for meget af det gode jo, men der er ingen tvivl om at der er fokus der har været, den individualisering gør, at den enkelte har et fokus på sig selv og sin udvikling. Og det understøtter jo i høj grad nogle af de indsætter vi har. Men omvendt så handler det jo også om for talenterne at være en del af en kontekst, at der er sammenhæng, en helhed og uanset om man er en individuel udøver eller en del af en holdsport, og, så der er jo hele tiden nogle tendenser og nogle udviklingstrans, som påvirker hinanden og enten aktualiserer det eller gør det lidt mindre betydningsfuldt. Ja altså, der hvor man, altså der hvor man, der hvor der i det hele skal være en opmærksomhed.. altså vi lever jo i sådan et oplevelsessamfund, eller event samfund og hvor man for 15 år siden, tror jeg, bare når vi snakker om hvordan man holder på talenter og gode udøvere, for 15 år siden da jeg blev far og skulle placere mit barn i en børnehave, der tog jeg den der lå ved siden af hvor man boede. I dag er mit indtryk at forældrene besøger en fem seks institutioner og finder den bedste plads. Så kravene vokser, og den individuelle tilgang også til at vælge klubber og idrætter til, den skal man ikke underkende. Forældre til små børn og unge gør deres forberedelse i dag, om man kører sin unge derhen hvor det bedste tilbud er. Og det slår igennem hvis du ikke kan levere varen, så mister du de unge. Og det er klart, det stiller nogle store krav til at miljøerne er velfungerende og har et sort og godt indhold at byde på. Så på den måde så er der jo hele tiden et fokus på at man skal kunne levere en kvalitet. Samfundstendenser påvirker selvfølgelig på den måde også det arbejde vi skal gøre. Og så er der udfordringen for holdspillene, at unge hele tiden efterspørger og søger retten til at gøre lige hvad de vil hvornår de vil. Og idrætsgrene med kultur for faste træningstidspunkter, faste steder, faste rammer, er hele tiden under pres for i forhold til at være fleksible til hvornår man kan tilbyde sin idræt. Øh, så der er noget der."
84. Ea: "Er der nogle ting ved Fredericia Eliteidræt som du synes at der er mulighed for at udvikle?"
85. Keld: "Jamen altså, vi skal gerne have en arbejdende bestyrelse eller vi skal have mere manpower ind til at gøre en større forskel i hverdagen. Så skal vi hele tiden, jeg tror hele tiden



at vi skal overveje vores faglighed. Hvad er det vi skal fokuserer på i hele branding og markedsføringen af talentarbejde. Skal vi altså, jeg tror at vi skal være dygtige til at fortælle om det der går godt, men også de faldgruber der er i det. Øh, det har sin pris hvis man vil nå noget med sin idræt. Det bliver en livsstil, og det bliver din fritidsinteresse og forpligter på en anden, måde i forhold til hele den der tanke om sundhed. Der synes jeg at vi har en opgave i at kommunikere ud, hvad er det vi er en del af. Vi siger at man skal kun gøre det, hvis man synes at det er sjovt, men det har en pris. Det tror jeg at man skal være meget opmærksom på også i samarbejde med klubberne, at man er godt til at, at man er meget bevidst om hvad er det man gør med de unge, fordi de bruger så meget tid. Så der kommer nogle hele mennesker ud på den anden side. Men jeg har ikke lige formlen for hvordan vi understøtter de der kommunikative ting i det, men det er helt klart vigtigt for Fredericia Eliteidræt, at vi ikke tager en masse unge mennesker ind i syvende klasse der kommer ud og er skadede som 20-årige hvor korbåndet er gået på dem alle sammen og de er faktisk allerede, de kommer ud med nogle sundhedsskader. De har ikke fået taget en ordentlig ungdomsuddannelse eller hvad det nu er. Der har vi, synes jeg, det gælder om at være god."

86. Ea: "Hvordan tror du realistisk set at Fredericia Eliteidræt ser ud om fem til ti år?"
87. Keld: "Det tor jeg ikke svare, det kan jeg ikke svare på sådan lige.. Det kommer an på, altså, Fredericia Eliteidræt er blevet identificeret med at være en eliteidrætskommune, men det er jo ikke et must for Fredericia Kommune at samarbejde med Team Danmark. Man kan jo også lave sit helt eget lokale set up, det siger jeg ikke at man skal, der er jo meget godt i samarbejdet med Team Danmark. Øh, men Fredericia Eliteidræt er afhængig af at vi har nogle gode lokale klubber der interesserer sig i at arbejde med de unge mennesker. Og så er vores fremtid også baseret på de lokale klubbers evne til at begå sig sportsligt med de unge mennesker, 13-18 årige i Danmark. Det må tiden vise."
88. Ea: "Med jeres erfaring og udvikling i Fredericia Eliteidræt og jeres samarbejde med Fredericia Kommune, hvordan spår i så den økonomiske fremtid i form af tilskud fra kommunen?"
89. Keld: "Jamen jeg tror, der er jo ting i det. Der er jo ingen tvivl om at Fredericia Eliteidræt har brug for flere penge, for at skabe bedre rammer. Men det gælder også om for Fredericia Eliteidræt, at

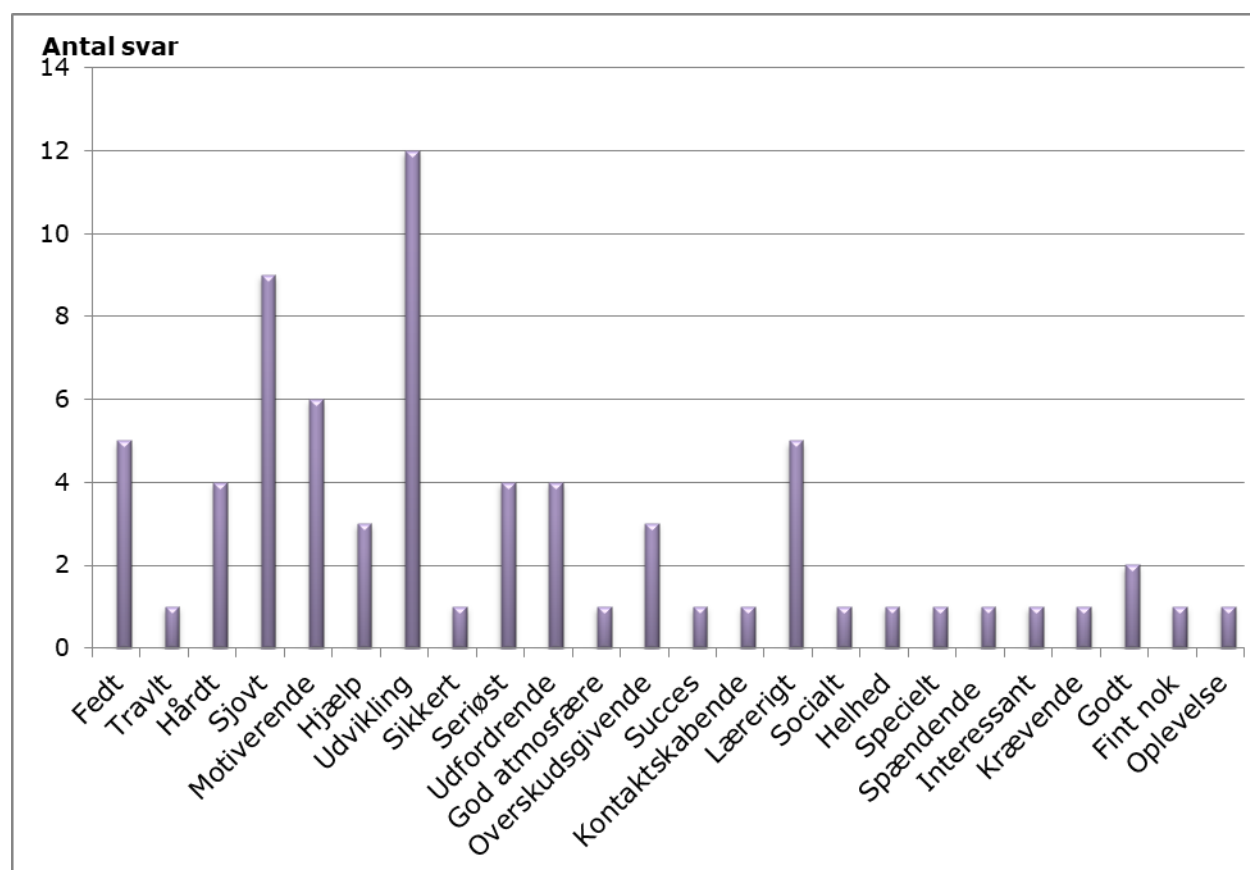
synliggøre mere af værdien som er et incitament til at give flere penge. Jeg skal ikke spå om den kommunale økonomi. Jo flere gode resultater og jo bedre miljøer vi kan skabe, forhåbentligt jo flere penge.”

90. Ea: ”Jeg ved ikke om du har andet du gerne vil tilføje om talentarbejde og talentudvikling?”

91. Keld: ”Nej, det var rigtig mange ting.”

## 11.19 Bilag 19: Spørgeskemaresultater

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Hvor glad er du for at være med i morgentræning i Fredericia Eliteidræt?					2			5	4	14	<b>25</b>
	0%	0%	0%	0%	8%	0%	0%	20%	16%	56%	<b>100%</b>
I hvor høj grad oplever du at der er fokus på dig som talent i forbindelse med din træning i den forening du kommer fra?			1	1	2	1	3	7	3	7	<b>25</b>
	0%	0%	4%	4%	8%	4%	12%	28%	12%	28%	<b>100%</b>
I hvor høj grad oplever du at der er fokus på dig som talent i morgentræningen ved Fredericia Eliteidræt?				1	1	1	3	8	4	7	<b>25</b>
	0%	0%	0%	4%	4%	4%	12%	32%	16%	28%	<b>100%</b>
I hvor høj grad oplever du, at din træning i den forening du kommer fra og din træning i Fredericia Eliteidræt er enige og arbejder sammen om talentudvikling?				1	2	2	1	5	6	8	<b>25</b>
	0%	0%	0%	4%	8%	8%	4%	20%	24%	32%	<b>100%</b>
Oplever du, at du er blevet en bedre udøver, efter at du er kommet med i Fredericia Eliteidræt?		1	3					6	6	9	<b>25</b>
	0%	4%	12%	0%	0%	0%	0%	24%	24%	36%	<b>100%</b>
I hvor høj grad vil du anbefale til andre talenter at blive talent i Fredericia Eliteidræt?			1		1			5	2	16	<b>25</b>
	0%	0%	4%	0%	4%	0%	0%	20%	8%	64%	<b>100%</b>
Hvad er din opfattelse af Fredericia Eliteidræt når du tænker over alle de ting som de tilbyder som en samlet pakke?				1		2	3	3	10	6	<b>25</b>
	0%	0%	0%	4%	0%	8%	12%	12%	40%	24%	<b>100%</b>
I hvor høj grad synes du, at Fredericia Eliteidræt lever op til deres slogan om "Talentet i centrum"?			1		2	1	6	5	4	6	<b>25</b>
	0%	0%	4%	0%	8%	4%	24%	20%	16%	24%	<b>100%</b>
I hvor høj grad er din motivation for at opnå dine drømme indenfor din sportsgren blevet øget, ved at være med i talentudviklingen i Fredericia Eliteidræt?	1		1	2	2	4	3	6	3	3	<b>25</b>
	4%	0%	4%	8%	8%	16%	12%	24%	12%	12%	<b>100%</b>
I hvor høj grad oplever du, at du er med i et fællesskab i form af et talentudviklingsmiljø med andre sportsgrene?	1	1	2	1	2	4	4	4	1	5	<b>25</b>
	4%	4%	8%	4%	8%	16%	16%	16%	4%	20%	<b>100%</b>
I hvor høj grad oplever du, at det er en god ting at Fredericia Eliteidræt også tænker på din skole og uddannelse?						1	2	1	7	14	<b>25</b>
	0%	0%	0%	0%	0%	4%	8%	4%	28%	56%	<b>100%</b>
Hvor vigtigt synes du det er, at der er fokus på dig som et helt menneske og ikke kun dit sportslige talent?							5	5	5	10	<b>25</b>
	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	20%	20%	40%	<b>100%</b>
I hvor høj grad synes du at Fredericia Eliteidræt er et godt talentudviklingsmiljø at være med i?					1	2	2	5	7	8	<b>25</b>
	0%	0%	0%	0%	4%	8%	8%	20%	28%	32%	<b>100%</b>
Hvor vigtigt synes du at det er, at du har mulighed for at få hjælp til skader, ernæring, fysisk træning og lignende i Fredericia Eliteidræt?					1	1	1	2	3	17	<b>25</b>
	0%	0%	0%	0%	4%	4%	4%	8%	12%	68%	<b>100%</b>



### **Hvad synes du er rigtig godt ved at være talent i Fredericia Eliteidræt?**

Svar	Emne
Morgentræning giver mulighed for mere frihed og mere træning	Træning/helhed
Den hjælp man kan få til at få skole, træning og fritid til at fungere	Helhed
At man får muligheden for den ekstra træning	Træning
At hovedfokus er atleten og muligheden for at udvikle atleten	Individualitet
Mulighed for træning i skoletiden så man ikke skal så tidligt op	Træning/helhed
Mulighed for at møde atleter fra andre klubber	Socialitet
Træningen var af høj kvalitet	Træning
Engagerede mennesker omkring en	Gode trænere
At der er fokus på det enkelte talent	Individualitet
At møde andre atleter der har samme fokus og mål	Socialitet
Mulighed for flere træningspas på en dag	Træning
Gode trænere der er hjælpsomme	Gode trænere
Motivation fra de andre atleter	Socialitet
God kombination af skole og sport	Helhed
Godt miljø at komme i	Miljø

Gode tilbud i form af kurser	Tilbud
Fysisk træning hvor man lærer at træne korrekt	Gode trænere
At der er fokus på det hele menneske og ikke kun træning	Helhed
En del af et større fællesskab	Socialitet
Godt at have flere forskellige trænere, og dermed flere vinkler på en	Gode trænere
Man lærer meget fra de andre sportsgrene og atleter	Socialitet
Man skal ikke så tidligt op som hvis det var før skoletiden	Helhed
Muligheden for at træne nogle ting man ikke normalt træner i sin klub	Træning
Muligheden for at træne i skoletiden så man er fri for det om eftermiddagen	Træning/helhed
Møde mange andre talenter fra andre sportsgrene	Socialitet
Bedre mulighed for dobbelttræning fordi man kunne træne morgen og aften	Træning
At skaden bliver forebygget før den opstår (fysioterapi)	Helhed/tilbud
Motiverende morgentrænere som vil en det godt sportsligt, skolemæssigt og personligt	Gode trænere
At man kan træne sin sport mere	Træning
Det er et sikkert miljø hvor man føler at der bliver taget godt hånd om en	Sikkert miljø
Der er indblik fra flere trænere	Gode trænere
Man kan lære meget af andre sportsgrene som man enten kan bruge personligt i hverdagen eller i sin egen sport	Viden
Der er gode trænere	Gode trænere
At der er tilknyttet en fysioterapeut	Tilbud
Mulighed for ekstra træning	Træning
Det er godt med morgentræning	Træning
Man får mange muligheder for at lære mere som man nok ikke ville have fokus på selv	Viden
Man kan dyrke sin sport mere	Træning
Samarbejdet mellem uddannelse og at kombinere en hverdag	Helhed
At der ikke kun er fokus på den sportslige udvikling men også den personlige udvikling	Individualitet

**Er der noget du ikke synes er så godt ved at være talent ved Fredericia Eliteidræt?**

Svar	Emne
Når der ikke er svømning grundet møder	Svømning

Der er ikke så meget fokus på svømmere	Svømning
Hvis der er mangel på atleter med højt niveau i en sportsgren er det ikke så motiverende	Talenthiveauet
Nogle fællestræning var spild af træningstid, eks omkring smidighed	Træning
Når der er talenter der ikke ønsker det nok kan det være demotiverende	Talenthiveauet
Samarbejdet mellem gymnasiet og Fredericia Eliteidræt er ikke godt nok. Der er for lidt forståelse fra gymnasiet på at sporten prioriteres ligeså højt	Helhed
Kommunikation mellem klubtræner og morgentræner kan forbedres	Information
Der var for lidt fokus på den individuelle i holdsport	Individualitet
Der er stor aldersforskel	Socialitet
Der må gerne være mere morgentræning	Træning
Talenter der har en negativ holdning ødelægger miljøet	Talenthiveauet
Der kan godt være mere fokus på det sociale	Socialitet
Ingen ekstra ting ved fodboldtalenter, som eks psykolog	Tilbud
Negativ konkurrence mellem de forskellige sportsgrene og det kan til tider give dårlig stemning i klassen	Negativ konkurrence
Information er meget sløset og det kommer for sent	Information
Der er meget holdtræning hvor der er fokus på sportsgrenene i stedet for at sætte den individuelle hver for sig.	Individualitet
Der er ikke nok fællesskab på tværs af sportsgrenene	Socialitet
Der er ikke nok synlighed på eliteniveauet, eks FC Fredericias første divisionshold er med til at motivere	Eliteniveauet

### **Har du forslag til hvad Fredericia Eliteidræt kan gøre for at blive bedre?**

<b>Svar</b>	<b>Emne</b>
Man er ikke et talent bare fordi at man kan sparke til en bold.	Talenthiveau
Miljøet bliver ødelagt af mennesker som ikke gider at træne seriøst	Talenthiveau
Mere mad om morgenen, boller	Mad
Hjælp til dem der er i gang med ungdomsuddannelser som ikke er STX	Helhed

Fortsætte med at have fokus på atleten	Individualitet
Mere frugt	Mad
Højere krav til atleterne	Talentriveauet
Flere foredrag til de ældre atleter	Tilbud
Flere fællestørelning udenfor morgentræning	Træning
Muligheden for selv at kunne øve i sin sportsgren i faciliteterne	Træning
En fælles t-shirt eller lignende der ikke er egenbetaling på, den er med til at danne et fællesskab	Socialitet
Flere oplæg fra tidligere atleter - de er meget motiverende	Tilbud
Fastholde fællesaktiviteter der ikke er fællestørelning. Eks juleafslutning, bowlingtur mm.	Socialitet
Fokus på endnu bedre sammenhold på tværs af sportsgrenene	Socialitet
Træning der skaber sammenhold på tværs af alder. De store og de små skal også træne sammen for at lære hinanden bedre at kende	Socialitet
Kommunikationen skal blive endnu bedre mellem alle parter for talenters tryghed	Information
Mere fællesskab evt. hvor det ikke er træning det drejer sig om men i stedet fællesskabet	Socialitet
At atleterne fik lov til at prøve hinandens sportsgrene, det giver en større forståelse	Træning/Socialitet
Lade være med at lukke alle andre ind i svømmehallen	Svømning
Holde fast i de gode trænere der ser atleterne som hele mennesker, altså har en forståelse for skolegangen også	Gode trænere
Træning hvor de store kan lære fra sig til de små giver godt udbytte for begge parter	Socialitet/træning
Flere fællestørelning på tværs af sportsgrene, alder og køn	Socialitet
Et større fællesskab med resten af eliteidræt der ikke kun er styrketræning og morgentræning	Socialitet
Flere fælles aktiviteter hvor man lærer hinandens sportsgrene at kende	Socialitet
At atleterne fik lov til at prøve hinandens sportsgrene	Socialitet/træning
At skole og lærere snakker mere sammen med Fredericia Eliteidræt	Helhed
Tænk mere på fodbold KELD!	Fodbold
Højere og mere seriøst niveau til morgentræning	Talentriveauet
Bedre information	Information



Prøve at bringe sportsgrene tættere sammen	Socialitet
Mere individuel træning	Individualitet
Større indflydelse på individuel træning	Individualitet
Sætte større fokus på målene der kan opnås ved at blive eliteudøver	Eliteniveauet

## 11.20 Bilag 20: Transskribering af personligt interview med Lars Ejby

**TRANSKRIBERING AF PERSONLIGT INTERVIEW MED LARS EJBY, KULTUR- OG IDRÆTSUDVALGSFORMAND VED FREDERICIA KOMMUNE OG EN POST SOM BESTYRELSESMEDLEM SOM REPRÆSENTANT FRA BYRÅDET I BESTYRELSEN FOR FREDERICIA ELITEIDRÆT – transskriberingen er ordret**

**Informant: Lars Ejby, Kultur og Idrætsudvalgsformand ved Fredericia Kommune samt en post som bestyrelsesmedlem som repræsentant fra Byrådet i Fredericia Eliteidræts bestyrelse**

**Interviewer: Ea Mette Jacobsen, PBA Sport Management studerende ved UCN i Aalborg**

1. Ea: "Det første emne vi skal snakke om, det er Fredericia Eliteidræt. Fredericia Eliteidræt det udspringer jo fra Fredericia Kommune, hvor stor en interesse har i her fra kommunen i Fredericia Eliteidræt?"
2. Lars: "Jamen vi har jo en ret stor interesse. Og det er jo fordi, at dels så kan man sige som lokal politiker når du bliver valgt, jamen så er det fordi at kan man lide idræt, så er det selvfølgelig en mærkesag ikke også. Og det er det faktisk for rigtig mange af os der sidder i byrådet. Vi kan simpelthen godt lide eliteidræt. Men den dybere forklaring er det jo, at vi jo ønsker et... Det er enormt vigtigt at vi har en breddeidræt og en eliteidræt og at de to ting, de spiller sammen. Og det lyder måske uhyre banalt og det ved jeg også at der er nogle der er lidt imod det synspunkt, men jeg har den holdning, at ikke nogen bredde uden elite, og ikke nogen elite uden bredde. Og de to ting de parres vældig godt. Og jeg synes faktisk at vores breddeidræt har nogle rigtig fine betingelser her i byen og på samme måde skal vi sørge for at have nogle gode betingelser for vores eliteidræt. Øh, eliteidræt det er jo mange ting. Det er jo fra Oscar, vores 14 årige sejler, øh hvad er det det hedder, vores sejlsportsmand ikke, og så til vores første divisionshold i både håndbold og fodbold ikke også. Jeg tror at eliteidræt betyder utrolig meget for en by, og hele den der fornemmelse med byen. Byens image, borgernes stolthed af byen, at man har et lokalt fodboldhold, at man har et lokalt håndboldhold man sådan kan spejle sig i som borger. Så eliteidræt – her taler vi ikke så meget om folkesundhed og så videre, her taler vi om at når vi har nogle dygtige unge mennesker som virkelig ofrer det der skal til, jamen så har vi nogle gode rammer til dem. Det er altid

kommunens rolle, det er rammer, vi taler aldrig indhold. Vi skal sætte rammerne, både for eliten og bredden. Og så kunne man jo godt håbe på at, det synes jeg jo egentlig også er meget vigtigt, at når man så sender de der kære børn ud af byen, de skal måske til en af universitetsbyerne, at de så har lyst til at vende tilbage fordi at de har haft en god ungdom og muligheder og derfor kan se dem selv bygge nye familier, nye generationer.. Så det er en investering på rigtig mange fronter."

3. Ea: "Hvor stor indsigt har Fredericia Kommune i det arbejde som Fredericia Eliteidræt de foretager sig?"
4. Lars: "Ja der kommer jeg jo så til at blande kasketterne lidt sammen. I og med at jeg jo, øh.. Man kan sige, at vi har jo hele administrationsdelen. Altså Fredericia Eliteidræt bliver jo styret henne fra vores administration af Keld, sidder jo og styrer det, og så i og med at jeg sidder som repræsentant fra byrådet i den lokale Fredericia Eliteidræts bestyrelse ikke, jamen så synes jeg jo at vi har en rigtig god fornemmelse af hvad der foregår ikke. Og det er jo klart, at også i og med at vi har vores eliteidrætsskole, altså de linjer derude, jamen så er det jo bredt funderet, altså også i vores børne/unge ikke, altså vi ved godt at der er der. Ja."
5. Ea: "Hvilken opfattelse har i af Fredericia Eliteidræt?"
6. Lars: "Jamen altså jeg har en rigtig, rigtig fin opfattelse af Fredericia Eliteidræt. Det er min fornemmelse at det vi tilbyder ude på Ullerup Bæk Skolen, altså den del der hedder morgentræning og fællestræning, at det fungerer rigtig, rigtig godt. Og jeg synes egentlig at det er en fornøjelse at læse altså, at også de unge som måske ikke har været så bogligt orienterede, eller så bogligt stærke tidligere, at når de kommer ind i de der nye fællesskaber, hvor man har sådan en fælles forståelse for hvad det her det går ud på. Det der med at man virkelig dedikerer sin tilværelse til at være eliteidrætsudøver, jamen så bliver det, så forbedrer man sig ikke kun i svømmebassinet, så forbedrer man sig også rent bogligt. Så det er, jo."
7. Ea: "Hvad synes i om det slogan som Fredericia Eliteidræt de har omkring "Talentet i centrum"?"
8. Lars: "Jamen altså "Talentet i centrum", det, det, det, det er jeg ligesom selv, det prædiker jeg enormt meget selv. Fordi at det er enormt vigtigt at vi støtter den enkelte. Vi kunne meget hurtigt skabe nogle regler, nogle strukturer, hvor talentet skal passe ned i vores regelsæt. Jeg tror at jeg siger det hver gang vi har

bestyrelsesmøde i Fredericia Eliteidræt, husk nu talentet, husk nu den enkelte. Og så må vi have vores organisation, vi må have den struktureret til at passe til det enkelte talent. Øhm, og så er jeg også godt klar over, at et talent det er et holdfællesskab nogle gange ikke, men altså det er virkelig, det at vi understøtter den unge, det enkelte talent i udvikling. Deres personlige udvikling den er enormt vigtig. Det er rammerne der støtter talentet og ikke omvendt."

9. Ea: "Synes du at Fredericia Eliteidræt de lever op til deres slogan?"

10. Lars: "Ja det synes jeg langt hen ad vejen. Men vi skal hele tiden minde os selv om, øh, lad nu være med at skabe nogle kunstige regler, lad nu være med voksne der kan sidde og småfnidres om både ditten og datten, øh, lad os nu vende tilbage til basic, hvad er basic, jo det er det enkelte talent. Øh, så hvis vi husker det lige engang imellem lige at minde hinanden om, og jeg synes også at vores formand Nils Skeby er god til det, husk nu "Talentet i centrum" ikke også. Men det kan hurtigt blive en glidebane, og vi kan hurtigt sidde der i en eller anden fælles forståelse af hvordan vi tror at virkeligheden den ser ud ikke. Men husk nu, husk nu den unge ikke."

11. Ea: "Men du kan godt se det som den røde tråd i det arbejde der laves i Fredericia Eliteidræt?"

12. Lars: "Ja, det kan jeg godt. Og særligt fordi at jeg synes at vi har gjort nogle fornuftige tiltag. Jeg glæder mig enormt meget til det nye idrætsråd, hvor vi også, hvor igen vi stiller nogle rammer op. Øh, jeg kan se den røde tråd i Fredericia Eliteidræt, også fordi vi har fået oprettet vores fond, altså Fredericia Eliteidræts fond, hvor jeg netop også har prædikeret hele tiden, lad nu være med at sætte alle mulige stive regler op for hvordan vi uddeler de penge. Lad os tage udgangspunkt i den enkelte. Så jeg synes faktisk at vi har sådan en lille god palette af redskaber til at kunne støtte den unge. Det synes jeg faktisk."

13. Ea: "Hvilke værdier forbinder Fredericia Kommune med Fredericia Eliteidræt? Hvis i skal prøve at sætte nogle ord på dem?"

14. Lars: "Jamen værdier.. Øhm, øh. Altså, det gode ungeliv kunne man jo sige. Jeg synes at det er de der værdier med at man.. Det er jo virkelig, altså det er måske.. Man kan sige at det at vi har et ungt menneske som ofrer sig fuldstændig vanvittigt til sin sportsgren og må sige nej til familiefødselsdagen og må sige nej til at gå i byen om aftenen. Altså det der værdisæt der ligger bag, det

skal vi simpelthen understøtte. Så jeg vil næste sige at i stedet for at det er nogle værdier jeg kommer og pålægger den unge, så vil jeg egentlig hellere tage udgangspunkt i de værdier som den unge lægger i det og understøtte dem. For det kræver simpelthen så meget af et ungt menneske at sige fra, alle de gode tilbud der i øvrigt er altså. Når gymnasievennerne tager til fest fredag aften, men det kan man ikke fordi man skal også op og morgentræne næste dag klokken seks eller på en eller anden dødssyg fællestræning et eller andet sted ikke. Øh, de værdisæt, de normer der også lægges ind i det, det er sådan set ikke mine, det er ikke kommunens, det er den enkeltes, og det er dem vi skal understøtte. Ja, sådan tror jeg at jeg vil svare."

15. Ea: "Mener i ved kommunen at Fredericia Eliteidræt de lever op til deres målsætning om at minimere frafald ved at tilbyde de her attraktive træningsmiljøer og så et godt talentniveau?"
16. Lars: "Jamen det mener jeg faktisk at vi gør. Man kan sige at det set up vi har lavet, at man kan sige at successen er jo også, dels det vi har talt om, at vores talentklasser de faktisk trives, dels sportsligt, dels bogligt. Det er jo, det synes jeg burde være en dokumentation for at vi bevæger os i den rigtige retning. Så kunne jeg godt tænke mig at vi kunne understøtte klubberne på den rigtige måde, men det er sådan mere den faglige del. Øhm, når vi for eksempel taler fodbold, så kan jeg godt se at vi har en fodboldklub der er enormt presset. Jeg kan godt se at den er enormt presset fordi at vi har noget det hedder OB, Sønderjyske og Midtjylland og VB lige omkring os. Så hele det der set up omkring at skabe en fodboldklub hvor man virkelig har det der ungemiljø, den der talentfabrik af nye stærke fodboldspillere, øhm, det er skide svært. Og jeg ved sku ikke om det er en kommunal opgave, for det er en professionel sport. Og jeg tror også engang imellem at som kommune så man vi sige, altså man skal selvfølgelig kunne spille fodbold her i byen, og man skal gerne kunne spille på et godt fodboldhold, den der trods alt ikke gider at søge, og vi håber jo meget at de gerne vil blive her og du må ikke høre andet... Vi har også lagt masser af kunstgræsbaner ud i byen fordi at det skal være attraktivt at spille fodbold her i byen.. Men omvendt tror jeg at det er en kamp der er tabt på forhånd, og det går mere og mere op for mig. Der er nogle idrætter hvor vi må sige, at det er nogle helt andre kræfter vi spiller imod. Så det er lidt spildte kræfter, og så satse på det der ligger lige under. Øhm, ja. Og det gælder både

den faglige udvikling, hele setuppet i klubben, det gælder øh, de spillere vi nu en gang kan beholde her i byen ikke. Og vi ved også på trænersiden, at så snart at de er uddannede, så står de andre klubber og giver 20.000 mere i løn og så forsvinder de. Så vi skal anerkende at det er præmissen. Ja.”

17. Ea: ”Hvordan oplever i ved kommunen at bestyrelsen arbejder ved Fredericia Eliteidræt? Nu er du jo selv en del af det, men hvis du skal prøve at se det udefra?”
18. Lars: ”Jamen jeg synes jo egentlig at, øh øh.. Det var rigtigt at vi fik lavet den bestyrelse som vi gjorde, øhm, i al beskedenhed så var jeg jo selv med i den del. Før der havde vi nogle underlige strukturer, nogle underlige udvalg og så videre. Så jeg synes at langt, langt hen ad vejen, jamen så fungerer det jo. Altså, vi lever op til de målsætninger der er. Man kan altid diskutere om der skal flere penge ind i, men det synes jeg bare at jeg bliver bekræftet i gang på gang, at nej det er ikke udelukkende økonomi det her, det er også den der.. Ja du deltog selv i mødet ude i... Altså, det er meget hvordan klubberne selv organiserer sig, hvad det er for nogle mennesker man har der ude. Igen, vi skal skabe rammerne i kommunen, og så det arbejde der foregår i bestyrelsen, langt hen ad vejen, at der er en god forståelse for, det er mit indtryk og det er også svært at adskille kasketterne, øhm, men det der med at der er lige et par enkelte svipsere med nogle der måske lige sidder og har tunnelsyn for ens eget.. Ens egen idræt, men ellers langt, langt hen ad vejen så er det mit indtryk at man ønsker at lave det her talentmiljø og være en del af det fællesskab. Og der bidrager man ind som det enkelte bestyrelsesmedlem. Jeg kunne godt tænke mig at man var lidt dygtigere til at skaffe nogle penge udefra, der halter vi gevaldigt. Men det kommer måske med det nye idrætsråd.”
19. Ea: ”Det næste emne her, det er Fredericia Kommune. Hvilken værdi tillægger Fredericia Kommune det at have en organisation som Fredericia Eliteidræt?”
20. Lars: ”Jamen altså for os er det vigtigt.. Jeg kan tage udgangspunkt i mine egne børn og mig selv som ung. Det at der er... Det at være borger i en by hvor man har en mangfoldighed i tilbuddene. Jeg er faktisk frygtelig ligeglad med om man spiller fodbold i et fællesskab nede på gasværksgrunden eller om man er en sindssyg dygtig svømmer. Bare mangfoldigheden er et tilbud og at man er en del af et fællesskab, det betyder uendeligt meget for mig. Med det fællesskab man opretter eller har i Fredericia

Eliteidræt det er, som jeg allerede har været inde på tidligere ikke også, det er et helt særligt fællesskab. De rammer dem skal vi have fokus på, og det er en vigtig værdi for mig, at vi får det hele menneske ud af det når vi tilbyder denne her eliteidræt. Jeg synes at vi lægger nogle gode værdier ind i det. At man selvfølgelig skal have en fornuftig skolegang, at man skal huske at få sin uddannelse med, fokus på kost og altså alle de her uden omkring liggende, altså fokus på skader og hvile og alle de der ting. Rigtig, rigtig gode og sunde værdier bliver der lagt ind, og jeg synes også at vi har fokus på det hele menneske. Det synes jeg, at det er en værdi som kommunen i den grad lægger ind over det og vil gerne lægge ind over det. Det skal være hele mennesker vi skaber og som sagt, så Fredericia Eliteidræt det er jo bare en palette. Det tænker vi jo også om de unge mennesker der går nede i ungdommens hus, at vi har et tilbud til dem, så man kan være en del af et fællesskab. Ja.”

21. Ea: ”Hvilken holdning har Fredericia Kommune til at være Eliteidrætskommune, og dermed det her samarbejde der følger med, med Team Danmark?”
22. Lars: ”Jamen altså, man kan sige at Team Danmark det er sådan en... Fordi man kan jo godt engang imellem være.. Hvad helvede får vi ud af at være en del af Team Danmark? Men det betyder bare noget. Det er den der blåstempling af de idrætsgrene vi nu får med ind i den der.. Øhm.. Så den holdning vi har til den, det er, at det er vigtigt for kommunen at have den del der hedder eliteidræt og talentudvikling. Og at vi så bagved har, når man kommer ind i Team Danmark, fordi så får man jo specialforbundene med, fordi det virkelig så også er en blåstempling af de enkelte udøvere. Det betyder da utrolig meget. Så holdningen er jo.. Er det tredje aftale vi skal i gang med kæmpe for nu? At vi bliver og fortsætter vores samarbejde med Team Danmark.”
23. Ea: ”Kan du beskrive lidt om, hvordan Fredericia Kommune de går ind og understøtter Fredericia Eliteidræt?”
24. Lars: ”Jamen det gør vi jo.. Altså, det bliver jo sådan meget... Altså når du siger Fredericia Kommune og da tænker politisk, så er min holdning jo dybest set at vi skal holde snalderne fra.. Altså, igen, vi skal sætte nogle økonomiske rammer op og vi skal udsende nogle værdier, nogle holdninger som vi har til emnet, eller vi skal sende nogle signaler. Men jeg har det jo sådan, at langt hen ad vejen, så er det jo klubberne selv der skal byde ind. Det er



klubberne selv der skal fylde vores rammer ud ikke også. Det bliver sådan det meget kedelige svar.”

25. Ea: ”Ja men det er godt. For at kunne sikre en organisation som Fredericia Eliteidræt til fremtiden, så kræver det jo nogle ressourcer. Mener i ved kommunen at i giver de passende ressourcer til Fredericia Eliteidræt, og bliver disse brugt hensigtsmæssigt?”
26. Lars: ”Altså jeg kunne godt tænke mig at vi fik flere ressourcer. For jeg kunne godt se at det kunne styrke os. At vi kunne ansætte Lars Folmer, at han kunne komme på fuldtid. Jeg kunne sagtens bruge nogle flere midler, det er bare ikke realistisk lige nu. Øhm, jeg har det sådan at når jeg går rundt ude i Madsby Parken, de mennesker der går rundt derude og arbejder, de siger ej vi skal have lavet det, og vi skal have bygget og bla bla bla, nu må vi have gjort ditten og datten. Og når jeg så taler med borgere udefra, de synes jo at det er et fantastisk område og at det er så lækkert det vi har. Analogien i det her er, tag nu for helvede at være rigtig, rigtig glade for det vi har. Og så ved jeg også godt at det er heller ikke optimalt det vi har økonomisk, jeg kunne godt tænke mig at proppe flere penge i det. Men langt, langt hen ad vejen så er det, vi hørte det også forleden ude ved vores temaaften ved Fredericia Eliteidræt, at det er klubberne der rent organisatorisk der skal være på plads. Altså, svaret er ikke bare på alt at vi kommer en million mere i det. Det er det simpelthen ikke. Men derfor kunne jeg godt tænke mig at der var flere midler, og jeg kunne godt tænke mig at der var flere midler til at understøtte vores organisation. At der var flere kræfter. At vi kunne, også på trænersiden.. Jeg kunne godt tænke mig at vi kunne tilføre den del noget mere ikke. Jeg kunne godt tænke mig, at vi ved svømning, nu har de nogle særlige udfordringer i DeltaSwim i øjeblikket, at vi så havde en pulje hvor vi kunne finde penge i. Jeg synes at det er ærgerligt når klubberne skal gå og bruge en frygtelig masse frivillig arbejdskraft på at skaffe midler. Men det er bare den verden vi er i. Og så kunne jeg også godt tænke mig at udfordre klubberne. Altså, man kan jo sige at hvis man lige pludselig går fra at sige at nu vil vi sku give det en skalle. Nu går vi fra at være en breddeklub med lidt konkurrence til at – nu bliver det lige DeltaSwim, det kunne være hvad som helst – men nu giver vi den sku en skalle og ansætter lige en træner til en halv million. Og det går fint, det går rigtig fint, svømmere ryger helt med op i toppen og sådan noget. Og så

henvender man sig til kommunen bagefter og siger, øh, i skal altså vide at hvis.. Altså nu har vi fået de her svømmere her og vi klarer os rigtig fint på nationalt niveau, men vi har kun penge til to år ellers må vi lukke og slukke. Altså hvis jeg skal bygge et nyt hus, så går jeg jo ikke i gang med at bygge det og så går i banken bagefter og siger, gider i at låne mig nogle penge. Altså, klubberne bliver nød til at tage den del også, der hedder økonomien med som en del af deres ansvar. Altså, kommunen er jo ikke bare en pengekasse der går hen og smider penge efter folk.”

27. Ea: ”Synes du at de ressourcer som Fredericia Eliteidræt de får her fra kommunen, at de bliver brugt hensigtsmæssigt?”

28. Lars: ”Jeg synes at vi får rigtig meget ud af det. Det synes jeg sku at vi gør. Jeg har næsten ikke.. Jeg tænker tit på nogle af de der penge som vi uddeler, øh så får de ti og femten tusinde, hvor meget det egentlig batter. Der er sådan nogle bonusser og sådan hvis man opfylder noget... Og det er sådan lidt.. Hvis vi nu skabte alle de der småbeløb sammen, om vi så kunne få noget bedre ud af det, det tænker jeg på. For eksempel på at kunne bruge Folmer bedre, øh.. Langt, langt hen ad vejen, så synes jeg faktisk at vi får rigtig meget ud af det. Det synes jeg.”

29. Ea: ”Øhm, Kommunalt set er idræt og motion jo en ret vigtig faktor. Oplever i at Fredericia Eliteidræt og det her med at være eliteidrætskommune det er med til at øge interessen generelt her i Fredericia for motion og idræt?”

30. Lars: ”Altså det, ja. Altså, det er jeg egentlig slet ikke i tvivl om, at det er det der med bredde og elite, og elite og bredde, at tingene præger hinanden. Det som jeg synes er enormt ærgerligt, og det er bare forskellen fra dengang jeg var ung og hvis jeg for eksempel får et nederlag, og vi ser det også i dag i fodbold, vi ser det med de der Erritsø, nu rykker de så til Vejle. At hvis man så for eksempel kommer ind i varmen inde i FC Fredericia, og så går det ikke alligevel, så ved jeg ikke om det er, det er nok fordi at det er et nederlag og et tab. Altså, så vender man ikke tilbage til moderklubben og spiller fodbold, så dropper man fodbold. Og det er simpelthen enormt ærgerligt. Og det kunne jeg godt tænke mig, at også det nye råd har fokus på. Og jeg har ikke svaret. Men jeg kunne enormt godt tænke mig at også når vi, den der separering og det er typisk her i.. Der er selvfølgelig forskel på idrætsgrenene, men når vi for alvor begynder at snakke om at de bliver noget ældre, at nu skal vi have første holdet, og nu skal vi have

svømmeren, og bang, bang, bang. Jamen så falder bredden lidt fra, og så mister man interessen ikke. Da jeg var knægt, jamen så havde vi somme tider syv fodboldhold, og jeg er jo årgang '65, sådan et efterkrigsbarn der, af børn der... Ja, jamen hvis jeg blev rykket ned på et hold et år, jamen så spillede jeg jo der, så stoppede jeg jo ikke, jeg har spillet fodbold hele min ungdom i KFUM ikke. Og det der med, de der fællesskaber der, altså, der.. Men det er selvfølgelig også tiden ikke... Men jeg har ikke svaret på det.. Men kunne vi da for fanden ikke samle dem der op, og kunne vi da ikke godt når vi, øh.. Vi skal jo separere fra på et tidspunkt til elite. Men så for eksempel, så min egen datter, hun er jo kun 21 ikke. Jamen da hun så spillede håndbold, så lige pludselig så var de bare ikke nok til et håndboldhold. Og så kunne jeg jo så konstatere at der var en lille rest i Taulov og en lille rest i Erritsø, øh, og alle tre steder lukkede og slukkede for den der U18, i stedet for at lave nogle fællesskaber ikke. Det skal vi simpelthen blive bedre til. Vi skal blive bedre til at suge tabet op, og jeg har ikke svaret, men det kunne være fint hvis man kunne lave et forum hvor man simpelthen tog knoglen og ringede til Kurt fra håndbold i Erritsø og sagde, jeg har flere spillere, kan du ikke godt bruge dem."

31. Ea: "Hvilken værdi tillægger i det her fra kommunen at unge borgere har muligheden for at komme ud i det her talentudviklingsmiljø?"
32. Lars: "Jamen det er.. Altså, det tillægger vi stor værdi. Altså virkelig stor værdi. Det er en del af den der mangfoldighed, det der med at hvis man er dygtig til at svømme, så har man muligheden for at kunne udleve den drøm og få det afprøvet. Det synes jeg at vi giver nogle gode rammer. Så det er en vigtig værdi at have. Lige såvel som jeg sætter stor pris på, at hvis man er dygtig til at spille violin, jamen så har vi en kreativ skole, for den dygtige violinist ikke også."
33. Ea: "Det næste emne her, det er omkring jeres by, Fredericia. Hvad betyder det for en by som Fredericia at have den her organisation i Fredericia Eliteidræt?"
34. Lars: "Jamen det er meget det jeg allerede har sagt. Det der med at vi er en by, en kommune med 50.00 indbyggere. Jeg mener det der med at vi har en bred vifte, at vi har nogle rammer vi sætter op for borgerne. Nogle rammetilbud, og så kan det godt være at det er naivt. Men hvis man har haft en fed ungdom her i byen, så kan det da godt være at man rejser ud, og det er der da

mange der gør. Og vi er altså ikke den eneste by der knokler med det her. Når jeg sidder og snakker med mine kolleger både i, nu hører man jo altid at det går så godt i Vejle og Kolding, der er altså præcis de samme udfordringer de har der. Altså at de har den der flugt af unge, og hvordan fanden får vi hevet dem tilbage. Og der tror jeg at den der kærlighed til en by, at hvis man føler at det var sku en fed by at være barn og ung i, og man havde nogle tilbud. Så det er for mig sådan meget vigtigt."

35. Ea: "Øhm, som vi også har snakket om, så er foreningslivet jo ret vigtigt. Mener i her ved kommunen at Fredericia Kommune at Fredericia Eliteidræt de er med til at udvikle foreningslivet?"
36. Lars: "Ja altså i forhold til eliten der synes jeg at de er. Altså, man kan altid diskutere, altså hvis jeg skal være polemisk, så kan man sige, at qua det vi snakkede om før... Måske er eliteidrætten også med til at vi taber nogle foreningsfolk, fordi der sker den der separering af talentet. Hvis man som knægte der altid har hygget sig sammen i skole og så gået til fodbold sammen og så lige pludselig ryger tre ud af fem på førsteholdet, hvor står de sidste to så henne ikke. Dem risikerer vi jo, på grund af den der elitesatsning at tabe. Det lyder uhyre banalt det her, men der kan det være en fare. Der mener jeg at vi skal blive meget bedre.. Vi hørte også Eller forleden dag med ishockey, de har heller ikke styr på dem der man taber. Og man kan sige, der er eliten hård ved bredden, men det er jo bredden der føder eliten ikke også. Og der kunne jeg godt tænke mig at vi fik på en eller anden måde, opfundet et system. Ja det kunne jeg."
37. Ea: "Et af de emner der også er blevet vendt ved Fredericia eliteidræt, det er muligheden for denne her campus. Øhm, man kan sige for kommunens side er det også bosætningsmuligheder. Hvilken holdning har kommunen til det her emne og hvad kan sådan en campus både tilføre Fredericia Eliteidræt og Fredericia Kommune?"
38. Lars: "Jamen, det er sådan den helt store drøm, og jeg synes også at vi taler mere og mere om det. Øh, og jeg tror at vi får det. Og det er det der med, at vores by den skal være attraktiv at bo i, både for unge og gamle. Og jeg forestiller mig et fedt hus nede på Fredericia C, hvor at talentet bor. Og talentet det er også eleven der er pisse god til at lave lys på teateret, det er den dygtige akademistre på vores dygtige musical akademi, det er den dygtige svømmer. Altså talentet, altså en campus for talentet. Det kan være

at man er.. Og så fastholde den der, virkelig skabe en fed ungekultur, som selvfølgelig kommer til at præge bybilledet hernede altså, at det bliver en del af det og det ikke bare er sådan nogle gråhårede djævløse som mig der sidder og spiser is og drikker café latte nede på havnen. Men at vi får noget ungeliv. Øh, så i forhold, også til bosætning, den der mangfoldighed vi gerne vil have ned på Fredericia C, med vi skal selvfølgelig have dyre penthouse til ti millioner, men vi skal sku også have almene boliger. Vi skal selvfølgelig også have generationer til at bo sammen. Det tror jeg, at sådan en campus kunne være enormt attraktivt som unge. Prøv at forestil dig, at man boede i sådan noget hvor det bare emmede af ungdom, og der var måske noget fællesspisning, og hvor man kunne dyrke sin idræt eller sit talent. Det kunne være så fedt.”

39. Ea: ”Det sidste emne jeg har her det er omkring fremtiden. Hvordan mener i her ved Fredericia Kommune at fremtiden for Fredericia Eliteidræt den ser ud?”
40. Lars: ”Jamen jeg forestiller mig meget, at det spor vi er på, det er derfra vi udvikler os. Øh, jeg tror at vi skal passe på med... Men det er derfor at vi skal have specialforbundene med altså, det er jo også derfor når vi laver den der Team Danmark aftale, at fagligheden skal selvfølgelig være i orden. Og vi skal også have mod til at sige at vi har barren trods alt et eller andet sted. Det skal ikke være sådan at vi lige pludselig har 14 klasser ude på Ullerup Bæk. Det skal være attraktivt at komme ind, fordi at man virkelig har talentet og fordi at man er god til et eller andet. Men langt, langt hen ad vejen, så synes jeg at vi har lagt sporet. Øh, det synes jeg at vi har, til noget vi kan bygge videre på. Og det behøver... Jeg har egentlig ikke sådan lige de store tankesæt bag, hvis vi nu gjorde sådan her så ville det blive meget bedre. Jeg synes at vi har ramt noget der er rigtigt.”
41. Ea: ”Tror i at der kan være fremtidige samfundstendenser der kan være med til at udgøre en risiko for Fredericia Eliteidræt, når man ser det fra et kommunalt synspunkt?”
42. Lars: ” Øh, jeg sidder og tænker e-sport, altså der er nogle bevægelser i vores... Som vi skal tage dybt seriøst. Også den selvorganiserende og ikke organiserede idræt. Altså, jeg, og jeg.. Der er ikke nogle udvalgsmedlemmer som ikke er foreningsfolk og altså.. Over en kam, vi vil jo foreningerne så gerne. Men vi må også bare erkende at der er ufatteligt mange der søger i motionscentrene, søger ned på gasværksgrunden, i orangehallerne

og skater. Altså, de der kulturer, øh man kan næsten kalde det subkulturer der opstår rundt omkring, dem skal vi jo ikke modarbejde. For nu er vi lige pludselig ovre i noget der hedder folkesundhed. Altså, alle der har lyst til at deltage i fællesskaber og fysisk aktivitet, altså, det skal vi jo også understøtte. Så man kan sige, at de der samfundstendenser der er til, at forpligtelsen ikke er så skarp som da jeg var ung, det er selvfølgelig en udfordring, også for sådan noget som Fredericia Eliteidræt. Så derfor skal vi selvfølgelig fastholde og være skarpe på, stadigvæk at fastholde det her tilbud ikke. Men selvfølgelig tror jeg også at der om 25 år er en der er pisse god til at sejle og en der er pisse god til at svømme, men jeg kan godt frygte at bredden den kunne komme til at lide. Øh, jeg tror at det bliver svært at få de her procenter op. Men det kunne jo også være spændende at lave nogle sjove cykelruter rundt omkring i byen. Nogle fede løberuter, så folk måske lige pludselig endte med at melde sig ind i triatlonklubben, fordi at man kan sige, okay når jeg er her, så kan jeg ligeså godt komme ud og få det sjove med i klubben ikke. Altså, understøtte, og så håbe på at man selv får interessen for at indtræde i nogle fællesskaber ikke også. Så at blive ved med at tro på det havde jeg nær sagt. Selvom der er den der... Og man kan jo sige.. Altså, jeg kan jo tage udgangspunkt i mit eget barnebarn derhjemme ikke, som sidder og gamer ikke. Der foregår jo noget interaktivt altså, de er jo på online og der sker jo egentlig noget socialt. De sidder bare ikke fysisk ved siden af hinanden. Det jeg så kunne håbe på, det er at han ikke gør det der hver eftermiddag, men at han så fastholder at gå op og spille fodbold to gange i ugen ikke. Men der er bare nogle konkurrenter."

43. Ea: "Vil der være mulighed for at Fredericia Kommune de kan understøtte Fredericia Eliteidræt endnu mere med ressourcer i fremtiden?"
44. Lars: "Ja. Altså, jeg tror... Men... Det kan godt være at vi skal finde flere midler på et tidspunkt men vi skal bare have dokumentation for... Jeg tror for eksempel ikke, at fordi at hvis vi nu sagde, okay venner i får en million ekstra her, det tror jeg ikke give fem ekstra DM titler. Altså, der skal følge noget med. Jeg er meget mere optaget af at vi sætter os som kommune, at vi er optaget af rammerne. Øhm, og så skal det altså være klubberne selv der udfylder dem. Øhm, og det kan godt være at der skal flere penge til. Og der kommer også nye anlæg i fremtiden, det er jeg sikker

på. Det kan godt være at vi skal understøtte den der... Altså, antallet af ansatte og sådan noget, men jeg forestiller mig ikke millioner, det gør jeg simpelthen ikke. Nej."

45. Ea: "Hvilke krav vil der være hvis i skal give en større understøttelse til Fredericia Eliteidræt?"
46. Lars: "Jamen det er noget af det her jeg lige har sagt. Altså så skal vi virkelig være skarpe på at klubberne får virkelig organiseret sig. Øhm, at man virkelig, nej jeg ved næsten ikke hvordan man skal gøre det. For det er jo også nogle markedskræfter ikke. Nu den der fodboldhistorie før der, med at når de jo er uddannede så står de og vinker med en check i naboklubben ikke. Altså, der er nogle præmisser der er ufatteligt svære at gøre noget ved. Men altså, virkelig håbe på og understøtte ved hjælp af nogle gode rammer, at vores... At det også er fedt at være træner i en svømmeklub, at det er fedt at være håndboldtræner, at det er fedt at øh, ude i BPI skydning, altså virkelig... Og så være understøttende i at man får bygget nogle gode klubber op. Altså, det organisatoriske i klubberne. Jeg tror at det er end vej vi skal gå, end bare at sige her klub du får 200.000."
47. Ea: "Men i vil stille krav op til Fredericia Eliteidræt også?"
48. Lars: "Ja, det er klart, altså, i takt med at vi.. Og det er også derfor, at jeg tror ikke at vi bare kommer med x antal millioner, det tror jeg ikke. Altså, der er noget for noget ikke. Når vi giver en million ekstra til et plejehjem, så er det fordi de kommer med fem ekstra sengepladser ikke. Altså, der skal følge noget med, ja. Man kan sige, at kravene altså... Øh, altså det der med bare at proppe flere penge i, det er skruen uden ende altså. Ja. Og man kan sige, at de klubber der klarer sig rigtig, rigtig godt her i byen ikke, skydning og triatlon, det er jo fordi at man har nogle stærke organisationsfolk. Hvis vi for eksempel proppede en million i vores bokseklub, så ville den se sådan ud også om tre år altså."
49. Ea: "Hvordan ønsker i her fra kommunen af at Fredericia Eliteidræt de skal udvikle sig i fremtiden?"
50. Lars: "Jamen den der campus dernede, den ser jeg. Jeg ser den der kobling til eliteidræt... Det er sådan for mig det helt store mål sådan lige her i første omgang. Jeg kunne også godt tænke mig at vores erhvervsliv kom meget mere på banen. Altså, jeg synes at der sker så meget i vores by, at nu er det altså ved at være... At nu må man altså til at... Jeg synes at vi har nogle rigtig, rigtig, virkelig store filantroper i byen som spytter mange penge i det. Men jeg



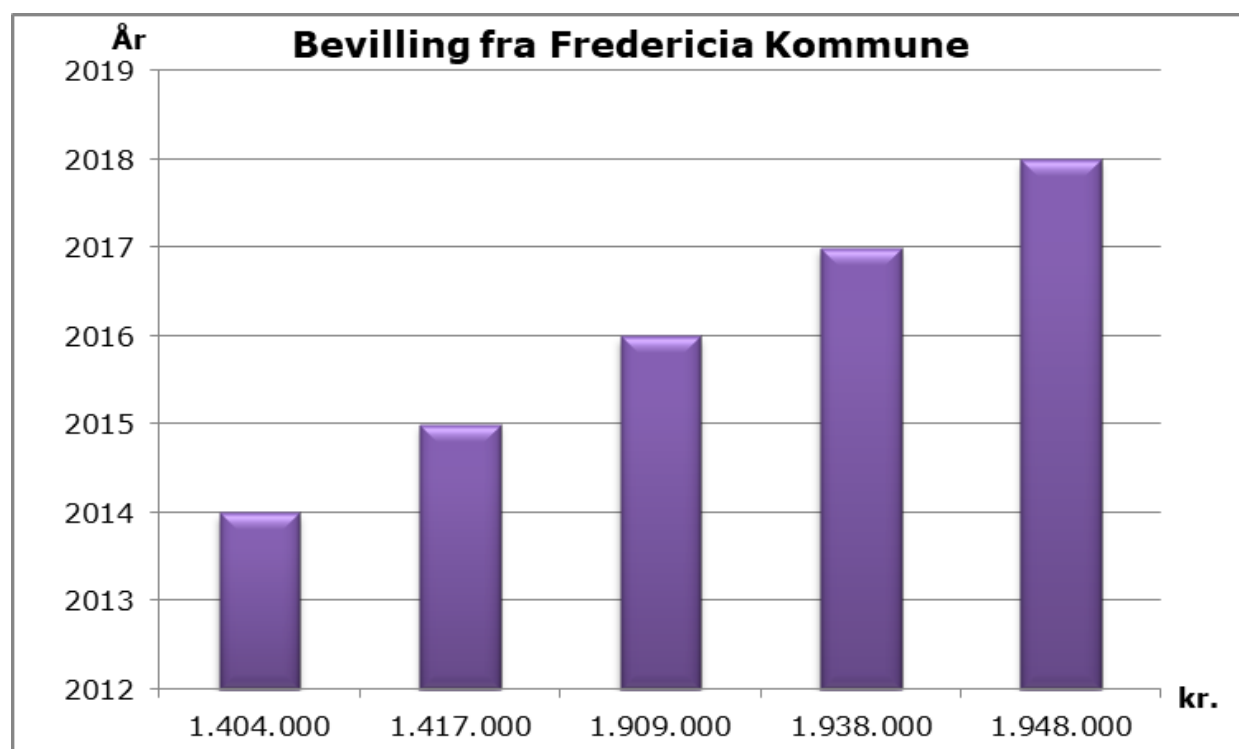
kunne også godt, arh, vi skaber satme meget godt for nogle erhvervsdrivende her, så nu er der pay back time. Tag nu lige at få smidt nogle penge ned i den der fond der og så kan vi få uddelt nogle midler til den enkelte og så videre ikke. Så det kunne jeg godt tænke mig at vi fik dyrket lidt mere, både i det nye råd og også i vores fond. At det skal ikke bare være kommunale penge altså. Vi sætter rammerne, men indholdet det må der altså være andre der skal være med til at sponsorere ikke også.”

51. Ea: ”Det var de spørgsmål jeg havde her. Jeg ved ikke om du har andet du gerne vil tilføje?”

52. Lars: ”Nej, jeg synes jo at vi har været meget rundt ikke.”

## 11.21 Bilag 21: Økonomisk oversigt over bevillinger fra Fredericia Kommune til Fredericia Eliteidræt

Årstal	kr.	Kilde	Side
2014	1.404.000	<a href="https://www.fredericia.dk/system/files/cp-documents/7b308df0-e9a8-e611-80cc-005056b95f67.pdf">https://www.fredericia.dk/system/files/cp-documents/7b308df0-e9a8-e611-80cc-005056b95f67.pdf</a>	23
2015	1.417.000	<a href="https://www.fredericia.dk/system/files/cp-documents/9f2c1a85-83aa-e611-80cc-005056b95f67.pdf">https://www.fredericia.dk/system/files/cp-documents/9f2c1a85-83aa-e611-80cc-005056b95f67.pdf</a>	38
2016	1.909.000	<a href="https://www.fredericia.dk/system/files/cp-documents/f47c2ac7-bbaa-e611-80cc-005056b95f67.pdf">https://www.fredericia.dk/system/files/cp-documents/f47c2ac7-bbaa-e611-80cc-005056b95f67.pdf</a>	46
2017	1.938.000	<a href="https://www.fredericia.dk/system/files/cp-documents/7c0c3562-f8b8-e611-80cc-005056b95f67.pdf">https://www.fredericia.dk/system/files/cp-documents/7c0c3562-f8b8-e611-80cc-005056b95f67.pdf</a>	35
2018	1.948.000	<a href="http://ipaper.ipapercms.dk/fredericiaKommune/Okonomi/budgetlaegning-2018-2021/budget-2018-samt-overslag-2019-2021/budget-2018-samt-budgetoverslag-2019-2021/?page=48">http://ipaper.ipapercms.dk/fredericiaKommune/Okonomi/budgetlaegning-2018-2021/budget-2018-samt-overslag-2019-2021/budget-2018-samt-budgetoverslag-2019-2021/?page=48</a>	46



Kilde: Egen tilvirkning