



SPORTSLIG STRATEGI FOR UDVIKLINGSCENTER ØST – PISTOL

1. Erfaringer med talent- og elitearbejde i klubben

Hvad har klubben gjort indenfor talentområdet indtil nu? Hvad har erfaringerne været? (fokusér på fakta) Hvordan har vi kommunikeret så hele klubben har vidst at det har været et indsatsområde? Hvordan har vi engageret klubben i arbejdet? List tingene i punktform.

Hvad har erfaringerne været?

Gode erfaringer	Mindre gode erfaringer
<ul style="list-style-type: none">• Talentcenter: på vej til at skabe et træningsmiljø med en kritisk masse som vil noget med deres sport, videndele• Fysiske rammer – hvad det kræver, har vi få fået skabt og fundet ud af, hvad det kræver• Samarbejde med kommune: trænerudvikling, efteruddannelse af atleterne• Samlet viden om, hvad det kræver at udvikle senioratleter• Vi har arbejdet med strukturen og udvikling af organisationen – vi kan drive et miljø• Udviklet et stærkt værdisæt	<ul style="list-style-type: none">• Ikke alle har kunnet efterleve krav og forventninger, der stilles til at være en del af et fællesskab• Sårbart – afhængig af enkelt personer – trænere er ulønnet• Svært at rekruttere – konkurrence fra andre discipliner, gammel kultur – tidligere har man bedt unge om at komme igen når de er 18 år – kræver endnu mere sikkerhed• Manglende træningskultur inden for pistol



2. Afklaring og målsætning

A. Afklaring

Hvad er definitionen på et talent (fysisk, motorisk, psykisk, taktisk, teknisk m.v).?

Talent
<ul style="list-style-type: none">• Villighed til at træne, lytte• Evnen til at omsætte et råd til handling• Adfærd (forståelse for skydning, fokus)• Evnen til at håndtere modgang <p>Herudover skal der være opbakning fra klub og forældre.</p>

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

Målgruppen for talentpolitikken i udviklingscentret atleter inden for følgende discipliner:

- 10 m - luftpistol (enhåndsfatning)
- 25 m - Cal.22. Sportspistol (enhåndsfatning)
- Silhuetpistol

Aldersgruppen er atleter fra 13-24 år. Krav til træningsmængde (stigende i forhold til alder – det vurderes individuelt jf. ATK) – 2 gange om ugen i udviklingscentret á 3 timers varighed + min. 2 gange om ugen i egen klub á 1½ -2 timers varighed. Herudover fysisk træning 3 gange om ugen á ½-1 time pr. gang + tørtræning (hjemme) min. 2 timer om ugen.

B. Vision, mål og strategi

Hvad er klubbens vision for talentarbejdet?.

- Visionen for udviklingscentret er:
 - "Et træningsmiljø på nationalt niveau, som sikrer en stærk kultur blandt unge atleter på pistol, der fastholder og udvikler dem".



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

Talentområdet – kort sigt	
Hvilke sportslige mål opstilles på kort sigt (1-2 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
<ol style="list-style-type: none">1. 2-3 atleter i udviklingscentret (december 2019)2. 4-5 atleter i udviklingscentret (december 2020)	<ul style="list-style-type: none">• Oplæg for pistolafdelingen omkring udviklingscentret (april 2019)• Godkendelse af talentstrategien i unionen (maj 2019)• I samarbejde med unionen udarbejdes markedsføringsmateriale (herunder artikler i Skyttebladet, synliggørelse på unionens hjemmeside/sociale medier, BALK, Team Ballerups www, billeder) (juni 2019)• Udarbejdet Åben Hus flyer (juni 2019)• Vingsted Centret DGI DM 25 m/50 m – afklare med unionen omkring der skal afholdes et rekrutteringstiltag (september 2019)• Plan for klubbesøg (oktober 2019)• Prøvetræning for nuværende medlemmer af Ballerup Skytteforening (november 2019)• Vingsted Centret DGI DM – afklare med unionen omkring der skal afholdes et rekrutteringstiltag (marts 2020)• Åbent Hus for talentcenter Øst – pistol – prikke klubberne, der i forvejen er med i talentcentret (april 2020)



Talentområdet – kort sigt	
Hvilke sportslige mål opstilles på kort sigt (1-2 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
3. Alle atleter arbejder efter deres individuelle udviklings- og træningsplan – foregår elektronisk (maj 2019)	<ul style="list-style-type: none">• Udarbejde udviklings- og træningsplan – workshop (incl. Scatt) - Udarbejde oplæg omkring hvilke tekniske parametre vi vil arbejde med (skala) fx Scatt (sigte, aftræk og stillehold) (skydesimulator) (maj 2019)• Alle skytter har en træningsplan for sommerferieperioden – synliggøres på relevante medie (juni 2019)• Status på arbejdet med udviklings- og træningsplan – incl. evt. tilretninger (september 2019)
4. Alle atleter består den fysiske test, som unionen har udarbejdet for at være på juniorlandsholdet (oktober 2020)	<ul style="list-style-type: none">• Forespørge kommune omkring støtte til test/udarbejdelse af træningsplaner + hvornår fysisk træner forventes at være tilknyttet – afklaring på plads (maj 2019)• Alle atleter har en træningsplan for fysisk træning fra (marts 2019) – opfølgning maj 2019• Udøverne gennemfører fysisk test (marts 2020)
5. Udviklingscentrets værdisæt er fuldt implementeret (juni 2020)	<ul style="list-style-type: none">• Udarbejdelse af værdier for udviklingscentret med udgangspunkt i TalentHUSET – sportschefen faciliterer (juni 2019)• Værdierne synliggøres – lokale, medier (juni 2019)• Medlemmer i udviklingscentret tager imod nye, så det er skytterne der er værter for nye fra (september 2019)• Status på arbejdet med implementering af



Talentområdet – kort sigt	
Hvilke sportslige mål opstilles på kort sigt (1-2 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
	værdierne (december 2019)

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

Talentområdet – lang sigt	
Hvilke sportslige mål opstilles på lang sigt (3-5 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
1. Udviklingscentret bliver talentcenter (september 2023)	<ul style="list-style-type: none">• Afklaring og finde emner til trænere (marts 2020)
6. 8 atleter i udviklingscentret (december 2021)	<ul style="list-style-type: none">• Udøverne gennemfører fysisk test (marts 2021)
2. 10 atleter i udviklingscentret (december 2023)	<ul style="list-style-type: none">• Udøverne gennemfører fysisk test (marts 2022)• Udøverne gennemfører fysisk test (marts 2023)



3. Organisatorisk

A. Mål

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

Talentområdet – kort/langt sigt	
Hvilke organisatoriske mål opstilles på kort sigt (1-2 år/langt sigt 3-5 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
1. Velfungerende samarbejde mellem udviklingscenter og samarbejdsclubberne (december 2020)	<ul style="list-style-type: none">• Ny klub i udviklingscentret aflægges besøg inden for 3 måneder efter aftale• Atlethen tager de gode vaner med hjem i egen klub i forbindelse med træning fx opvarmning – en del af kontrakten – første kontrakt på plads (maj 2019)• Udviklingscentret åbner officielt (juni 2019)• Klubtrænere inviteres til udviklingscentrets træninger – første gang (september 2019)• Årsplan for udviklingscentret (oktober 2019)• 1-2 årlige workshop på tværs af discipliner, udviklingscenter, talentcenter og klubtrænere – datoer på pladser: (februar 2020)• 1-2 årlige workshop på tværs af discipliner, udviklingscenter, talentcenter og klubtrænere – datoer på pladser: (februar 2021)• 1-2 årlige workshop på tværs af discipliner, udviklingscenter, talentcenter og klubtrænere – datoer på pladser: (februar 2022)



Talentområdet – kort/langt sigt	
Hvilke organisatoriske mål opstilles på kort sigt (1-2 år/langt sigt 3-5 år - angiv måned/år). Målene skal være rensset for handlinger.	Strategi Hvilke konkrete handlinger/aktiviteter skal føre frem til opfyldelse af målet. Angiv år/måned for hver handling/aktivitet
	<ul style="list-style-type: none">• 1-2 årlige workshop på tværs af discipliner, udviklingscenter, talentcenter og klubtrænere – datoer på pladser: (februar 2023)
2. Udviklingscentrets organisation på plads (juni 2019)	<ul style="list-style-type: none">• Jobbeskrivelse for trænere i udviklingscentret (maj 2019)• Trænerkontrakter på plads (maj 2019)• Udarbejdelse af samarbejdsaftale mellem Talentcenter Øst/udviklingscenter og unionen (juni 2019)• Logoer for udviklingscentre udarbejdet (december 2019)

Hvilket støtteapparat skal der stilles til rådighed (læge, fysioterapeut, mental træner, kostvejleder m.v.)?

- Team Ballerup har iværksat en Servicemodell, hvor arbejdes med den mentale del, kost og ernæring samt det fysiske.
 - Mental træning – det er en del af Ballerup Kommunes servicemodell med et grundlæggende niveau og individuelle behov i klubben/talentcentret.
 - Kost og ernæring – Ballerup Kommune udruller en servicemodell for området. Dels et grundlæggende niveau og individuelle behov i klubben/udviklingscentret
 - Fysiske – servicemodellen for dette område forventes iværksat i løbet af 2019
- I udviklingscentret er der en fællestræningsplan og en ugeplan. Alle i udviklingscentret har en træningsplan. Der følges op sammen med træneren. Diætist, mental træner, psykolog, fysisk træning. Vi tester dem fysisk via TD.

B. Ressourcemæssige krav

Hvilke kompetencer er nødvendige på det organisatoriske niveau?

- På sigt skal forældre involveres i arbejde med praktiske opgaver.



Hvilke kompetencer er nødvendige i trænerstaben?.

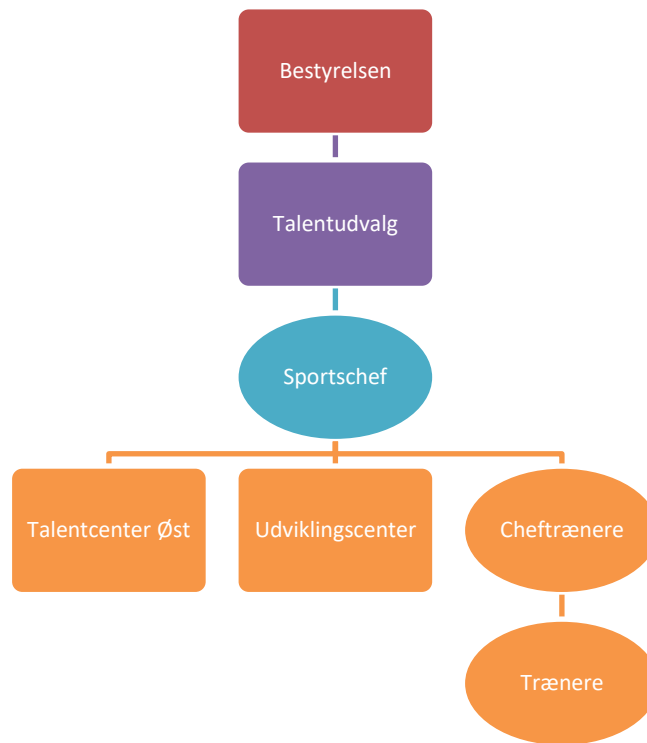
Hold/discipliner/aldersgrupper	Nødvendige trænerkompetencer
Cheftræner	Diplomtræner ISSF – C-licens (pistol) International skydeerfaring
Talenttræner	Træner 2 – tilbydes diplomtræneruddannelse ISSF – C-licens (pistol) Erfaring med talentudvikling/International skydeerfaring
Skydende træner	Kunne videreformidle viden (den pædagogiske del) Dygtige til at agere i et træningsmiljø – påvirke det positivt Erfaring med at være i talentudviklingsmiljø

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

- En årlig samtale med sportschefen og trænerne (september 2019-22)
- Trænerne skal deltage i unionens løbende efteruddannelse samt klubbens egen efteruddannelse.



Organisationsplan for Talentcenter Øst og Udviklingscenter



Ansvar for politikken er placeret hos sportschefen. Ansvar for implementering af strategien er placeret hos chefpistol-træner.

C. Træningsmiljø/faciliteter

Hvad er det for et træningsmiljø, som stilles til rådighed, således at den aktive konstant motiveres mod bedre resultater?. Hvilke miljøer/faciliteter virker fremmende på talentudviklingen?

- Mulighed for at træner 24/7 (indendørs), udendørs (8-20-) og der er trænere 1-2 gange om ugen til rådighed.
- Nye lokaler i 2016
- Der bestilles nøgler til alle atleter i udviklingscentret, så snart prøveperioden er over, og samarbejdsaftalen er underskrevet.
- Sportschefen bestiller til banefaciliteter og til styrketræning.
- Vi køber vores træningstøj til udviklingscentret hos Sport24 i Herning. De har vores tryksager til logo.
- Scatt
- Videoanalyseprogrammer
- Adgang til køkken
- Adgang til styrketræning



- Trænere med højt sportsligt niveau

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

- Der skal etableres handicapvenligt toilet og omklædningsfaciliteter. Vi er i dialog med kommunen omkring disse ting.

Hvilke forpligtigelser har talenterne overfor klubben/øvrige medlemmer?

- Alle atleter med fokus på de olympiske discipliner og der vurderes af trænerteamet og ledelsen kan komme på prøve i udviklingscentret. Alle skal igennem en 3 måneders prøveperiode.
- Alle atleter skal indgå en skriftlig samarbejdsaftale, efter 3 måneders prøveperiode. Aftalen skal evalueres hvert år.
- Vi opfordrer atleterne til at skyde stævner, som giver mening i forhold til deres niveau. Vi sætter krav om at atleterne deltager ved DSKyU DMé, turneringer og ligaer via deres klub.
- Vi tager med til udvalgte stævner, som vi ligeledes planlægger.
- Deltagelse i relevante Team Ballerup arrangementer



D. Økonomi

Hvilke økonomiske ressourcer (budget for talentarbejdet de kommende 5 år) kræver det at realisere en talentstrategi og hvordan skal de skaffes? Hvad er de nødvendige prioriteringer?

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

År ➡	2019	2020	2021	2022	2023
Nøgleposter ⬇					
Trænere					
Uddannelse					
Faciliteter					
Udstyr til skytterne					
Service model					
Træninger					
Sportschef					
Samlinger					
Sociale arrangementer					
I alt					

Skriv beløb ind hvor der er krydser. Tag højde for om der er udvikling i tallene over tid.

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

- Flerårigt budget for strategien udarbejdet (april 2019)
- Alle optaget atleter betaler kr. 3.000,- om året pr. pers., det giver adgang til udviklingscentret og de muligheder der er til rådighed.
- Hvert år i november mødes sportschefen og formanden for at skrive en ansøgning til Team Ballerup. Vi bestræber os på at få tildelt til talentcentret og udviklingscentret på min. kr. 100.000,-.
- Klubben stiller faciliteterne til rådighed. Klubben finansierer brugen af baner.



E. Talentrekruttering/-fastholdelse

Hvordan skabes en gruppe, hvorfra der kan rekrutteres?

- Skytterne i udviklingscentret kommer fra de omkring liggende klubber. De er forsat medlem af deres klub. Udviklingscentret iværksætter en stribe tiltag (se handlingsplan) for at få skytter til at komme i udviklingscentret.

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

- Vi tager en snak med skytten og klubben. Ofte vil de som udgangspunkt forblive medlem i den klub, hvor de kommer fra.

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

- Fokus på antallet af trænere, kompetenceudvikling, samarbejdsaftaler. Vi er blevet grundigere i forhold til rekrutteringen – vi får afstemt krav og forventninger.
- Budget for trænere til at tage ud til stævner.
- Rammerne som vi har skabt fastholder
- Træningsmiljøet skal optimeres på pistol
- Atleterne supplerer hinanden godt – og støtter hinanden i hverdagen. De viser selv ansvar.
- Forældreinddragelse – hjælper til i forhold til planlægning
- Træningssamlinger – tænke 2 sociale arrangementer ind, kunne også være teambuilding – næste gang oktober 2019

Hvordan skabes en overgang fra udviklingsgruppen til talentgruppen? Hvad er det for særlige udfordringer, man står overfor?

- Pt er det ikke aktuelt, da udviklingsgruppen er under opbygning.



F. Job/Uddannelse

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

- Pt ikke aktuelt.

Hvordan er mulighederne for lektiehjælp?

- Vi har rammerne til at man kan komme og lave sine lektier. Der er samtidig mulighed for at spise i klubben.

Samarbejdsmuligheder med uddannelsesinstitutioner (folkeskole, gymnasium, erhvervsuddannelser m.v.)?

- Ballerup Kommune er elitekommune. Der er talentklasser for 7-9. klassetrin. Der er diverse ordninger på ungdomsuddannelserne, hvor atleterne har mulighed for at prioritere deres idræt samtidig med at de får en ungdomsuddannelse.

Hvordan foregår kontakten til forældrene? (systematisk, følges et skema, skrives der referat af møderne m.v.)

- Alle nye atleter kommer til en indledende samtale og evt. med forældre, alt efter alder. Dernæst følger opfølgningssamtaler. I forbindelse med træning har vi løbende samtaler med forældrene.
- Vi bestræber os på løbende at have samtaler med atleterne, som en del af træningspasset.
- Forældrene er med i den lukkede Facebook gruppe, så de løbende er informeret

G. Kommunikation

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

Kommunikation **internt** i udviklingscentret

- Sker på centrets lukkede Facebookside
- Eller via mail.

Kommunikation **eksternt** i Talentcentret

- Team Ballerup hjemmesiden, skal opdateres med resultater og stævnekalender regelmæssigt.

Hvem er ansvarlig?

- Sportschefen har ansvaret for den eksterne kommunikation.



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

- Alle nye atleter kommer til en indledende samtale og evt. med forældre, alt efter alder. Dernæst følger opfølgningssamtaler. I forbindelse med træning har vi løbende samtaler med forældrene.
- Vi bestræber os på løbende at have samtaler med atleterne, som en del af træningspasset.
- Forældrene er med i den lukkede Facebook gruppe, så de løbende er informeret.

Hvordan synliggøres arbejdet med talentstrategien og hvornår gøres der status/revideres?

- Vision, værdier og årets mål synliggøres i faciliteterne og på klubbens hjemmeside.
- Strategien opdateres en gang årligt (september 2019-22)

4. Sociale

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

- To gange årligt er samlinger, hvor der også er fokus på det sociale.

5. Forventninger til hinanden

A. Krav til de aktive

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

- Samarbejdet er bundet op omkring samarbejdsaftalen.
- Værdisættet er udviklingsgruppens pejlemærker.

Konsekvens (hvis kravene/resultaterne ikke opnås).

- Hvis fx samarbejdsaftalen ikke overholdes tager vi en snak med atleten, hvorefter evt. konsekvens vurderes.

B. Støttekoncept

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

- Der er først støttekoncept, når skytterne kommer på Talentcenter Øst.



6. Overordnet handlingsplan

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

Det som er skrevet med **fed** er delmålene.

Hvad (beskriv opgaven)	Hvornår (år/måned)	Hvem (én person til hver opgave)	Status			Kommentarer
			Grøn = færdig	Gul = Godt i gang	Rød = Udestående (action)	
Alle atleter har en træningsplan for fysisk træning fra	Marts 2019					
Oplæg for pistolafdelingen omkring udviklingscentret	April 2019					
Flerårigt budget for strategien udarbejdet (se skema i strategien)	April 2019					
Trænerkontrakter på pl	Maj 2019					
Jobbeskrivelse for trænere i udviklingscentret	Maj 2019					
Atleten tager de gode vaner med hjem i egen klub i forbindelse med træning fx opvarmning – en del af kontrakten – første kontrakt på plads	Maj 2019					
Opfølgning på fysisk træning	Maj 2019					
Forespørge kommune omkring støtte til test/udarbejdelse af træningsplaner + hvornår fysisk træner forventes at være tilknyttet – afklaring på plads	Maj 2019					



Hvad (beskriv opgaven)	Hvornår (år/måned)	Hvem (én person til hver opgave)	Status			Kommentarer
			Grøn = færdig	Gul = Godt i gang	Rød = Udestående (action)	
Udarbejde udviklings- og træningsplan – workshop (incl. Scatt) - Udarbejde oplæg omkring hvilke tekniske parametre vi vil arbejde med (skala) fx Scatt (sigte, aftræk og stillehold) (skydesimulator)	Maj 2019					
Godkendelse af talentstrategien i unionen	Maj 2019					
Alle atleter arbejder efter deres individuelle udviklings- og træningsplan – foregår elektronisk	Maj 2019					
Udarbejdelse af samarbejdsaftale mellem Talentcenter Øst/udviklingscenter og unionen	Juni 2019					
Udviklingscentret åbner officielt	Juni 2019					
Udarbejdelse af værdier for udviklingscentret med udgangspunkt i TalentHUSET – sportschefen faciliterer	Juni 2019					
Værdierne synliggøres – lokale, medier	Juni 2019					
Alle skytter har en træningsplan for sommerferieperioden – synliggøres på relevante	Juni 2019					



Hvad (beskriv opgaven)	Hvornår (år/måned)	Hvem (én person til hver opgave)	Status			Kommentarer
			Grøn = færdig	Gul = Godt i gang	Rød = Udestående (action)	
medie						
Udarbejdet Åben Hus flyer	Juni 2019					
I samarbejde med unionen udarbejdes markedsføringsmateriale (herunder artikler i Skyttebladet, synliggørelse på unionens hjemmeside/social media, BALK, Team Ballerups www, billeder)	Juni 2019					
Udviklingscentrets organisation på plads	Juni 2019					
Status og opdatering af strategien	September 2019					
En årlig samtale med sportschefen og trænerne	September 2019					
Klubtrænere inviteres til udviklingscentrets træninger – første gang	September 2019					
Medlemmer i udviklingscentret tager imod nye, så det er skytterne der er værter for nye fra	September 2019					
Status på arbejdet med udviklings- og træningsplan – incl. evt. tilretninger	September 2019					
Vingsted Centret DGI DM 25 m/50 m – afklare med unionen omkring der skal afholdes et rekrutteringstiltag	September 2019					



Hvad (beskriv opgaven)	Hvornår (år/måned)	Hvem (én person til hver opgave)	Status			Kommentarer
			Grøn = færdig	Gul = Godt i gang	Rød = Udestående (action)	
Plan for klubbesøg	Oktober 2019					
Årsplan for udviklingscentret	Oktober 2019					
Prøvetræning for nuværende medlemmer af Ballerup Skytteforening	November 2019					
Logoer for udviklingscentre udarbejdet	December 2019					
Status på arbejdet med implementering af værdierne	December 2019					
2-3 atleter i udviklingscentret	December 2019					
1-2 årlige workshop på tværs af discipliner, udviklingscenter, talentcenter og klubtrænere – datoer på pladser	Februar 2020					
Afklaring og finde emner til trænere (tænke i forhold til den lange bane for at blive talentcenter)	Marts 2020					
Udøverne gennemfører fysisk test	Marts 2020					
Vingsted Centret DGI DM – afklare med unionen omkring der skal afholdes et rekrutteringstiltag	Marts 2020					
Åbent Hus for talentcenter Øst – pistol – prikke klubberne, der i forvejen er	April 2020					



Hvad (beskriv opgaven)	Hvornår (år/måned)	Hvem (én person til hver opgave)	Status Grøn = færdig Gul = Godt i gang Rød = Udestående (action)			Kommentarer
med i talentcentret						
Udviklingscentrets værdisæt er fuldt implementeret	Juni 2020					
En årlig samtale med sportschefen og trænerne	September 2020					
Status og opdatering af strategien	September 2020					
Alle atleter består den fysiske test, som unionen har udarbejdet for at være på juniorlandsholdet	Oktober 2020					
4-5 atleter i udviklingscentret	December 2020					
Velfungerende samarbejde mellem udviklingscenter og samarbejdsclubberne	December 2020					
1-2 årlige workshop på tværs af discipliner, udviklingscenter, talentcenter og klubtrænere – datoer på pladser	Februar 2021					
Udøverne gennemfører fysisk test	Marts 2021					
En årlig samtale med sportschefen og trænerne	September 2021					
Status og opdatering af strategien	September 2021					
8 atleter i udviklingscentret	December 2021					



Hvad (beskriv opgaven)	Hvornår (år/måned)	Hvem (én person til hver opgave)	Status			Kommentarer
			Grøn = færdig	Gul = Godt i gang	Rød = Udestående (action)	
1-2 årlige workshop på tværs af discipliner, udviklingscenter, talentcenter og klubtrænere – datoer på pladser	Februar 2022					
Udøverne gennemfører fysisk test	Marts 2022					
En årlig samtale med sportschefen og trænerne	September 2022					
Status og opdatering af strategien	September 2022					
1-2 årlige workshop på tværs af discipliner, udviklingscenter, talentcenter og klubtrænere – datoer på pladser	Februar 2023					
Udøverne gennemfører fysisk test	Marts 2023					
Status og opdatering af strategien	September 2023					
Udviklingscentret bliver talentcenter	September 2023					
10 atleter i udviklingscentret	December 2023					

Det som er skrevet med **fed** er delmålene.