



TALENTUDVIKLINGSSTRATEGI

2022-2028

DANSK FORENING FOR ROSPORT | DANMARKS ROCENTER

Titel

Talentudviklingsstrategi 2022-2028 for Dansk Forening for Rosport og Danmarks Rocenter

Strategien er udarbejdet af:

Thor Juul Kristensen, Sportschef for Dansk Forening for Rosport & Danmarks Rocenter

Lennart Vestergaard, Udviklings- og projektkonsulent hos Dansk Forening for Rosport & Danmarks Rocenter

Billedkreditering:

Forsidebillede: Dorthe Jensen

Foto side 5: Lars Møller

Foto side 9: Detlev Seyb

Foto side: 10, 12, 20, Dorthe Jensen

Foto side: 13, Bagsværd Roklub

Foto side 19: Balint Czucz

Resterende fotos og opsætning: Bianca Toftebjerg, Kommunikations- og SoMe ansvarlig hos Dansk Forening for Rosport & Danmarks Rocenter

Afgrænsning af strategien

Nærværende talentudviklingsstrategi beskæftiger sig med udvikling af kaproere, kaproningsmiljøer, hvis aktiviteter foregår i outriggermateriel på kortbane. Strategien omhandler ikke ungdomsafdelinger generelt, men den tager udgangspunkt i træningsmiljøer i kraftcentre som har til formål at udvikle kaproere.

Indhold

4. Indledning

5. Situationsanalyse

6. Forandringsbehov

7. Værdier og holdninger for arbejdet med ungdoms- og talentarbejdet

8. VISION OG MISSION

9. Hvad er et talent

10. Strategiske prioriteter

11. TALENTRKRUTTERING

Indsatsområder

Målettet rekruttering

Skolesamarbejde

Atlettransfer

14. TALENTUDVIKLINGSMILJØ

Indsatsområder

Miljøet bærer et stort ansvar for udvikling

Endnu stærkere samarbejde på tværs af

aktører

Strukturen i træningsmiljøet

Talentsamlinger i DNA'et

18. TALENTARBEJDE

Indsatsområder

Mød roeren på roerens niveau

Roning som uddannelse

19. TALENTAFLEVERING

Indsatsområder

En tryghed i skiftet fra U23 til

seniorlandshold

Et samlet landshold

21. EJERSKAB FOR TALENTUDVIKLINGSSTRATEGIEN

Indledning

Når en dansk eliteroer træder op på medaljeskamlen ved OL, står vedkommende på skuldrene af en lang række mennesker der har støttet, hjulpet og uddannet hele vejen fra nybegynder til landsholdsroer. Det er ikke tilfældigt, at dansk roing har en historik for at levere topresultater ved VM og OL, for vi er et forbund med velorganiserede klubber og kraftcentre med en god base af veluddannede og dygtige instruktører og trænere. Vores historiske resultater hviler på mange gode strategiske overvejelser, kloge dispositioner og en organisation, som løbende har været villig til at forny og omstille sig.

Med denne talentudviklingsstrategi for perioden 2022-2028, ønsker Dansk Forening for Rosport (herefter DFfR) og Danmarks Rocenter (herefter DRC) atter at tilpasse vores guide til god talentudvikling og opdatere vores fælles strategiske ståsted.

Der er gennem de sidste ti år sket mange nye erkendelser af, hvordan gode talentmiljøer struktureres, udvikles og driftes. Områder hvor udviklingen er gået særlig stærkt er skiftet fra et fokus på præstation og individ til miljø og trivsel. For at udvikle præstationsdygtige verdenselitekroere skal vi allesammen i organisationen erkende, at vi først skal bygge et godt talentudviklingsmiljø, hvor de unge trives og oplever sammenhæng i dagligdagen og mærker de er en del af holdet. Efterfølgende skal talenterne udfolde sig når den sportslige uddannelse varetages af kompetente trænere og ledere.

Denne strategi er det endelige resultat efter omskrivning og tilretning af det udkast, der blev sendt til kommentering og høring i 2021.

Resultatet er at DFfR og DRC har udvalgt fire strategiske prioriteter vi i den kommende tid særligt vil fokusere på:

- **Talentrekruttering**
- **Talantarbejde**
- **Talentafl levering**
- **Talentudviklingsmiljø**



Situationsanalyse

Dansk roning har et stærkt samarbejde med frivillige og ildsjæle, der må anses som en væsentlig styrke for vores ophav og udvikling af talenter. Fødekæden for vores roere ligger i klubber og kraftcentre, hvilket vi skal værne om. Vi skal sikre et godt samarbejde og bidrage til udviklingen af talentmassen gennem bæredygtige træningsmiljøer med fysisk og mental sundhed i fokus.

Dansk roning har et godt fundament, som sikrer rekruttering af nye roere, der fremtidig kan blive talenter med mulighed for en god rokarriere. Samarbejdet med skoler fungerer godt, og sikrer at klubber kontinuerligt har mulighed for at tiltrække nye roere. Det samme gælder samarbejdet med kommuner. I hhv. Roskilde, København, og Holstebro fungerer sammenspillet så godt, at klubberne har fået mulighed for at ansætte fuldtidsansatte trænere.

Antal aktive ungdomsroere anno 2021 for aldersgruppen 13-24 år:

Piger/kvinder	Drenge/mænd	Total antal medlemmer
716	888	1604

Kilde: <https://www.dif.dk/om-dif/organisation/forbund/dansk-forening-for-rospport>
Under afsnittet 'Medlemsudvikling'

Ungdomsmæssigt har vi lige nu 1604 unge roere i den aldersgruppe som kraftcentre kan rekruttere fra. Heraf er 716 piger/kvinder og 888 drenge/mænd. Det er mere reglen end undtagelsen at de roere, der når seniorlandshold har haft deres romæssige baggrund i klubber med velfungerende ungdomsmiljøer. Med ønsket om at rekruttere endnu flere ungdomsroere er der behov for at understøtte de aktive ungdomsmiljøer der er, og inspirere til at skabe flere.

Det er vores vurdering, at der ses et frafald i kaproere fra U19 til U23. Overbevisningen er at dette sker på baggrund af en periode i talentets liv, der er præget af et miljøskifte i form af uddannelse og eventuel flytning til en anden by. Omkring frafald har vi haft en udfordring med at få roere fra Fyn og Jylland til hovedstadsområdet og integrere sig i DRC og miljøet omkring DRC.

I kaproningsregi har vi forskellige mesterskaber, samlinger og cups, der bidrager til både rekruttering og fastholdelse af roere. Vurderingen er at dette tilbud er godt, effektivt og i stand til at rumme flere kaproere, end der findes i dag. Hvad der ikke er så mange tilbud af, er samlinger og sociale begivenheder, som har andet sigte end konkurrence. Af denne type aktiviteter kan nævnes DFfR's Sommercamp for ungdomsroere og Vinderskolen i Holstebro.

Forandringsbehov

Vi ønsker at følge tidens trends og sikre flere ikke konkurrencebaserede aktiviteter. Konkurrenceelementet er og vil være en stor del af dansk roning, men det er vigtigt at der ligeledes sikres miljøer og plads til de knap så konkurrencebaserede aktiviteter. Aktiviteter der involverer samlinger, træningslejre og andet, hvor de sociale kompetencer og det sociale samvær styrkes, skal understøttes.

Vi definerer dette som sunde og bæredygtige træningsmiljøer.

Hos de unge roere skal fokus være på gode relationer og opøvelse af kompetencer i et udviklingsmiljø præget af sjov og leg. Men stigende alder og når roerne flytter fra klub til kraftcenter og ud på kaproningsbanerne skal der stadig arbejdes aktivt. Der skal være fokus på de sociale relationer, sammenhold og oplevelsen af ens værdi som roer ikke alene afhænger af placeringen i konkurrencesammenhæng. På baggrund af udtryk fra kraftcenterrepræsentanter i Danmark, er det vores overbevisning, at ikke konkurrencebaserede aktiviteter kan bidrage til endnu stærkere og dedikerede konkurrenceroere på den lange bane.

DFfR og DRC skal samtidig udvikle sig i en retning af at blive bedre til at fastholde roere, og “lette” overgangen til uddannelse. Vi skal imødekomme de unge roere, og bidrage til den langsigtede sportslige ambition frem for den kortsigtede.

Vi ønsker at skabe flere muligheder for, at kunne mindske frafald gennem etableringen af roere på udviklingslandshold, hvor de bl.a. har mulighed for at sikre udviklingen og fremgangen mod en landsholdsplads i DRC.

Som eksempelvis i Kraftcenter København, hvor sådant et miljø er etableret. Dette forandringsbehov ligger i forlængelse af Elitestrategien for DRC's 'Spor 1 - Et større landshold'.

Konklusionen er, at for at sikre en bedre fastholdelse samt skabe bedre forhold i forbindelse med uddannelse, skal der ske en mere koordineret planlægning mellem talentcentre og kraftcentre. Planlægningen skal sikre samspil på tværs, hindre større frafald af roere og dermed i sidste ende give flere konkurrenceaktive roere i alle aldersgrupper, der har synergi sammenhæng mellem rokarrieren og deres uddannelse og øvrige liv.



Værdier og holdninger for arbejdet med ungdoms- og talentarbejde

DFfR og DRC's værdier i arbejdet med talentudvikling tager udgangspunkt i Team Danmark og Danmarks Idrætsforbunds værdisæt for talentudvikling illustreret i 'Talenthuset'. Af den grund tager alle tiltag i nærværende talentudviklingsstrategi udgangspunkt i disse værdier, og Talenthuset vil fungere retningsgivende i vores arbejde med unge roere. Værdierne afspejler det, der er særligt vigtigt og har værdi i vores arbejde.



Figur 1

(Team Danmark, Talenthuset, 2017)



VISION OG MISSION

VISIONEN FOR TALENTUDVIKLING

- Vi vil fostre og fremme talentudviklingsmiljøer med fokus på atletens potentiale, hvor **trivsel, mental og fysisk sundhed, samt udvikling** er den **største prioritering**
- Vi vil skabe kapproere der på sigt kan indgå i **verdenseliten** og vinde medaljer til Danmark

MISSIONEN FOR TALENTUDVIKLING

- Gennem indsigtfulde, inspirerende og socialt ansvarlige indsatser skaber vi rammerne, der gør det muligt for unge roere at udvikle sig som atleter og mennesker.
- Vi arbejder med et langsigtet perspektiv, hvor OL-medaljen er et realistisk mål for den dedikerede, målsatte og hårdtarbejdende atlet.

Hvad er et talent?

Team Danmark definerer et talent som følgende:

”Et talent er en ungdomsathlet med kompetencer og færdigheder i en sportsgren, som sandsynliggør en langsigtet udvikling til seniorathlet på højest internationale niveau.” (Team Danmark, Talenhuset, 2017)

Vi benytter denne definition som afsæt for vores arbejde med talentet, og dermed også som vores guideline for talentudviklingsstrategien. Dermed er vi også i overensstemmelse med Team Danmark og Danmarks Idrætsforbunds nedenstående målsætning for talentudvikling:

“Målet for talentudvikling i Danmark er at skabe atleter på højest internationale seniorniveau og ikke ungdomsverdensmestre. Derfor er talenternes langsigtede udvikling vigtigere end talenternes kortsigtede resultater. Konkurrencer er en vigtig og integreret del af talenternes sportslige udvikling.” (Team Danmark, Talenhuset, 2017)

Vi er derfor af den holdning at alt arbejde med unge roere skal ske i et langsigtet perspektiv og at regattaer og tests er vigtige i talenternes sportslige udvikling, når de rammesættes og bruges pædagogisk og didaktisk rigtigt. Dog er vi også af den overbevisning, at talentudvikling samtidig beror på sunde og bæredygtige udviklingsmiljøer som sikrer det solide fundament unge roer, står på. At gå til roning skal opleves som kompetenceopbyggende, givende og sjovt (jf. afsnittet ‘Forandringsbehov’).



STRATEGISKE PRIORITETER

TALENTREKRUTTERING

Vi skal rekruttere målrettet og vi arbejder med rekruttering efter den samme forståelse som Team Danmark.

- Målrettet rekruttering og Fast Track til OL indgår som et supplement til den organiske rekruttering der sker i klubberne.
- Skolesamarbejder er med til at udbrede kendskabet til rosporten fra en tidlig alder.

TALENTARBEJDE

Vi anerkender at størstedelen af arbejdet med talentet foregår i klubber og kraftcentre

- Udviklingstrappen i ATRO spiller en central rolle i arbejdet med talenter.
- Den enkelte roer skal ses som et helt menneske.

TALENTUDVIKLINGSMILJØ

Vi skal medvirke til skabelsen af et godt miljø omkring vores talenter, så vi kan sikre udvikling og potentiale

- Miljøet anses for at være det der er hele vejen rundt om en atlet.
- Miljøet bærer et stort ansvar for udviklingen af succesfulde atleter.

TALENTAFLEVERING

Vi skal sikre at transitionen fra U23 til Senior A bliver så naturlig som muligt. Samtidig skal vi være lydhør overfor den enkelte roer.

- U23-roerne skal klædes på til at træde ind på seniorniveau.
- De ældste U23-roere skal have et niveau, som kan måles mod internationale seniorkonkurrencer.

TALENTREKRUTTERING

Talentrekruttering defineres af Team Danmark som:

“(...) at rekruttere talenter med potentiale til at blive atlet på højest internationale niveau i den pågældende sportsgren. (...) Atleterne identificeres på baggrund af flere faktorer, blandt andet motoriske, fysiske, psykologiske og sociologiske potentialer.” (Team Danmark, Talenthuset, 2017)

Vi deler samme forståelse og definerer samtidig talentrekruttering som de mekanismer og systemer, der sikrer en kontinuerlig tilgang af roere til hhv. den brede talentudvikling og landsholdsvejen.

DFfR og DRC herunder klubber, kraftcentre, talentcentre må løbende tilpasse sig udviklingen og sikre sig at være konkurrencedygtige i talentudviklingsprocessen, så der fortsat udvikles roere, der kan bidrage til at konkurrere om medaljerne til EM, VM og OL. DFfR og DRC skal stadig værne om “den danske idrætsmodel”, hvor roning er organiseret gennem almennyttige foreninger drevet af frivillige.

Indsatsområder

Målrettet rekruttering

Fast track til OL (tidligere Talent2016/Talent2020) er en del af talentudviklingen i DFfR. Projekterne er eksempler på målrettet rekruttering, som identificerer og udvikler unge roere.

De målrettede rekrutteringsprojekter har vist sig at kunne identificere og udvikle roere til allerhøjeste internationale seniorniveau.

Med udgangspunkt i den erfaring vil DRC i samarbejde med relevante miljøer derfor fokusere yderligere på målrettet rekruttering. Opjusteringen af den målrettede rekruttering skal ikke ses som en tilsidesættelse af den organiske rekruttering, som sker gennem klubber, men i stedet et supplement i rekruttering og talentudvikling.

Den målrettede rekruttering uddybes i Elitestrategien for DRC.



Skolesamarbejde

DFFR har i flere år haft et struktureret skolesamarbejde og deltaget i Skole-OL. I konkurrerende nationer har vi også set at samarbejde mellem roklubber og skoler, har sikret at flere unge mennesker stifter bekendtskab med roing. Inspireret af disse samarbejder mellem skole og roklub har der i flere år kørt en lignende model i flere danske roklubber. Modellen har vist sig at føre til en øget rekruttering af unge talenter.

Erfaringer viser, at skolesamarbejde fungerer som en rekrutteringsmetode, der både bidrager til den brede talentudvikling og i den målrettede rekruttering, hvis roeren besidder de egenskaber der kræves, og at klubberne kan tilbyde det rette træningsmiljø.

Skolesamarbejde og Skole-OL er et rekrutteringselement, der giver klubber og kraftcentre mulighed for at skabe interesse for roing, og rekruttere nye roere til klubberne. Rekrutteringen anses ikke som målet, men i stedet er målet at skabe interesse for roing.

Outputtet kan i tilfælde være at klubberne har vakt en interesse for roing over for eleverne, der ønsker at prøve roing som sportsgren. Det arbejde vil vi fortsætte og understøtte yderligere som et strategisk element i alle de klubber, som også fungerer som kraftcentre.



Atlettransfer

Roning anses som en sent specialiseret sportsgren, hvor atleterne oftest topes sent (25 - 30-årig). Teknisk anses roing for at være et simpelt lukket bevægelsesmønster, som personer kan tilegne sig over en relativ kort periode. Roning kræver dog også en veludviklet fysik, som skal udvikles over en længere periode.

Med ovenstående faktorer åbner det muligheden for at atlettransfer fra andre sportsgrene, hvor atleter, der har en baggrund i andre sportsgrene med en stor fysisk komponent, formentligt vil kunne overføre store dele af dette til roing. Atlettransfer vil vi fortsat anvende, men det anses kun som et mindre supplement til ronings talentrekruttering.

TALENTUDVIKLINGSMILJØ

“Siden 2010 er der sket et markant skifte inden for forskning i talentudvikling i sport. Indtil da var forskning og praksis præget af et fokus på atletens biologiske og psykologiske udvikling og potentiale, hvorimod nyere forskning har påvist nødvendigheden af at fokusere på hele miljøet omkring atleten” (Henriksen & Stambulova, 2017).

Sport er under konstant udvikling. Det er roning også. Tiden ændrer sig, og det er vigtigt at følge med udviklingen. Der er sket en ændring i praksis inden for sportens verden. Potentialet ligger nu i at skabe de bedste miljøer omkring atleten. Dermed vil fokus således ikke kun være på atleten med i stedet på de udviklingsmiljøer, der må være med velfungerende træningsgrupper. Vi er bevidste om nødvendigheden ved at sikre disse miljøer for vores roere, så vi kan sikre udvikling og potentiale i tilblivelsen af de verdensklasseroere vi har og ønsker at fostre fremadrettet. Disse miljøer har sammenhæng med ‘Spor 2’ i Elitestrategien for DRC, hvor forpligtende fællesskab, samarbejdskultur, og et inkluderende elitemiljø er nøgleord.

Vi definerer et talentudviklingsmiljø som det miljø en atlet har omkring sig i sin daglige gang i kraftcenteret og hjemklubben. Dette vil sige trænere, holdkammerater, fysioterapeuter, lærere, psykologer, familie og venner. Det aktive miljø af relationer, som atleten har i relation til roningen. Vi er bevidste om, at nogle af de inkluderede sociale relationer ikke kan styres fra vores side, men vi mener til stadighed, at de skal med i vores betragtning, da de har en stor rolle for atleten.

Indsatsområder

Miljøet bærer et stort ansvar for udvikling

Det skal tydeliggøres og italesættes at man som kaproer indgår i et fællesskab, når man er en del af en kaproningsklub eller et kraftcenter. Miljøet udvikles gennem fællesskab og de unge roere skal gradvist bevidstgøres om den rolle det forpligtende fællesskab har i udviklingen af deres samlede evner som roer. De kompetencer talentudviklingsmiljøerne skal fokusere på at udvikle hos roerne er derfor ikke alene de fysiske og ro-tekniske men også psykologiske kompetencer som samarbejdsevne, ansvarlighed og mentale redskaber til at være tro mod egne værdier og motiver.

Talentudviklingsmiljøet skal bibringe træningsfællesskaber og præsentere rollemodeller. Trænere og ledere skal også have blik for helheden i atleternes hverdag, at folk ønsker at hjælpe frem mod den sportslige ambition. Dette vil højne chancen for at den enkelte roers ambitionen med karrieren, skal kunne forfølges samtidig med at der kan gennemføres en ungdomsuddannelse og en evt. videregående uddannelse. De aktører der vil være i talentudviklingsmiljøet, vil derfor have et stort ansvar for, hvorledes roeren gennemgår sin udvikling. Derfor er det vigtigt at sikre et struktureret samarbejde mellem aktørerne således at kraftcentre, talentcentre samt DRC indbyder til åben dialog og har et struktureret samarbejde, hvor man er lydhør over for roeren og deres nærmeste.

Endnu stærkere samarbejde på tværs af aktører

Med få midler og med udgangspunkt i vores lands størrelse formår vi at etablere sunde og bæredygtige træningsmiljøer og verdensklasseroere. Dansk roning har en gave i vores talentudviklingsstruktur ikke er kæmpestor og aktørerne kender hinanden godt. Det skal vi være stolte af. Med stoltheden følger et stærkt samarbejde, som vi er af den overbevisning af kan styrkes yderligere.

Vi tror på at samarbejde og vidensdeling skaber de bedste rammer for udviklingen, og derfor skal vi sikre et stærkere samarbejde mellem kraftcentre, talentcentre, Kaproningsudvalg, og DRC. Vi skal imødekomme behov og indbyde til endnu flere aktiviteter, dialog og sparring alt efter, hvad atleten, kraftcenteret eller talentcenteret har behov for.



Strukturen i træningsmiljøet

I talentcentre og kraftcentre skal den klare organisering være med til at hjælpe både organisationen bag, DRC og roeren i sin vej mod den sportslige ambition og landsholdsvejen. Vi er opmærksomme på at behov og forhold er forskellige i talent- og kraftcentre. Derfor er det vigtigt, at organiseringen sker til gavn for alle parter.

Vi tror på at kompetente og dygtige trænere er en vigtig nøgle for at sikre en klar organisering og det bedste miljø for vores roere.

Team Danmark giver udtryk for at engagementet i og omkring udøveren er vigtigt, hvor specielt trænerens rolle har en stor indflydelse:

“Træneren fokuserer både på udvikling af talenternes personlige og sociale kompetencer og på udvikling af talenternes sportslige kompetencer” (Team Danmark, Talenthuset, 2017)

Der er en ambition om at uddanne endnu flere trænere, og det skal sikres at klubber og kraftcentre har mulighed for følge med den efterspørgsel, der er fra roerne.

Det er vigtigt for at

talentudviklingsmiljøerne kan opretholdes, og at vi på sigt kan styrke roernes langsigtede udvikling. Grunduddannelsen af trænere sker gennem DFfRs klubtrænermoduler (A, B, C & D), men vi vil ligeledes stadig fokusere på at uddanne diplomtrænere gennem DIF og årligt tilsidesætte penge til denne uddannelse.



Talentsamlinger i DNA'et

Roning er konkurrencebaseret og involverer en stor mængde træning for at opnå den bedste fysik. En del af udviklingen er derfor bundet op af en række årlige regattaer. Selvom de unge roere drager god nytte af de konkurrencebaserede og målbare regattaer, samt deres nærmiljø, er det vores vurdering, at det kan være godt for udviklingen at træne med andre roere. Af den grund vil det være en indsats at sikre flere fælles træningssamlinger, hvor roere mødes og træner, men samtidig også med muligheden for at blive inspireret og motiveret på tværs. Samlingerne kan også give trænerne muligheden for at få et større indblik i roerens udvikling. Vores formodning er ligeledes, at samlinger kan være med til at øge trivslen, motivationen og skabe sociale bånd på tværs af roerne, der vil bidrage til den enkelte roeres fremtidige udvikling.



TALENTARBEJDE

Arbejdet med talentet defineres som de mekanismer og systemer, der sikrer en kontinuerlig udvikling af atleternes kompetenceniveau. Hvor talentrekrutteringen omhandler atleternes indslusning i roning, beskæftiger “arbejdet med talentet” sig om at udvikle de atleter, der allerede er en integreret del af kaproningen. Hovedparten af arbejdet med talentet foregår i klubber, kraftcentre og talentcentre, men det sker også i forbindelse med forbundsorganiserede samlinger og træningslejre samt ved regattaer på ungdomslandsholdene.

Indsatsområder

Mød roeren på roerens niveau

For at kunne blive konkurrencedygtig på seniorplan skal en roer have tilegnet sig kompetencer indenfor en række felter, som relaterer sig til at præstere på verdensklasseniveau. Kompetencerne tilegnes skridt for skridt i ungdomsårene og en central del af arbejdet med talentet i klubber og kraftcentre centrerer sig netop om disse. Kompetencerne skal tage udgangspunkt udviklingstrappen i Aldersrelateret Træning i Roning (ATRO) og niveauet skal justeres løbende til den enkelte atlet. Den enkelte roer skal dog stadig have mulighed for at træne på tværs af aldersgrupper og lære fra sig gennem ældre roere med roerens niveau taget i forbehold.

Roning som uddannelse

Vi er af den overbevisning at mange af talenternes kernekompetencer, som bliver tillært ved at være atlet, kan overføres på andre forhold i livet som skole, arbejdsmæssigt og socialt. Som en del af dansk ronings arbejde med talentet, ønsker vi at fremme talenterne som personer. Med andre ord kan det at gå til roning betragtes som en uformel uddannelse og oplæring i kompetencer som tålmodighed, vedholdenhed, samarbejde og på et psykologisk plan træning i psykologisk fleksibilitet og resiliens. Der skal være noget at tage med fra processen, som kan overføres til hverdagen, den kommende arbejdsplads og dermed integreres i talentets fremtidige liv. Derfor er målet, at de talenter, der har været en del af dansk roning, tager en uddannelse med sig i bagagen, de kan bygge videre på - både inden for roning, arbejdsmæssigt og socialt. Her påhviler talentmiljøerne et ansvar for at arbejde aktivt med at bevidstgøre talenternes viden om denne side af sporten.

TALENTAFLEVERING

Med talentaflevering defineres de mekanismer og systemer, der er med til at sikre en god og stabil overgang fra talent til seniorlandsholdsatlet. Udover fysisk, teknisk og mentalt niveau er sociale kompetencer, uddannelsesplaner, økonomi mm. også relevant i talentafleveringen.

Team Danmark beskriver overgangen fra talent til elite således:

“Talerne lærer at mestre den med- og modgang, de oplever i deres sportskarriere. Og særligt at talenterne klædes på af trænere og ledere til at håndtere overgangen fra ungdom (talent) til senior (elite) – en fase der kan være særligt udfordrende.” (Team Danmark, Talenthuset, 2017)

Vi anerkender at netop denne fase kan være særligt udfordrende. Af den grund ønsker vi at sikre at overgangen sker så naturligt som muligt, og således at roerne allerede inden talentafleveringen er bevidste om de forhold og den træningsmængde, der vil være. Med disse vilkår kan der sikres en positiv indstilling hos roerne, der kan ses i deres træning og overgang til at blive etableret på seniorlandsholdet.

Indsatsområder

En tryghed i skiftet fra U23 til seniorlandshold

Transitioner fra U23 til seniorlandshold skal forbedres. Vi ønsker at sikre, at vi følger med tiden ift. roernes ændring i livet. Dette gælder både, hvad angår uddannelse samt den øgede træningsmængde, der er et krav for at komme på en satsningsbåd til seniorlandsholdet. Hertil skal ATRO fungere som pejlemærke for træner og udøver med henblik på at løfte roeren til det træningsniveau der kræves.

Ideelt set er forskellen i niveau mellem U23 og seniorbåde minimal. De fire år i U23-klassen skal bruges på at udvikle roerne til et niveau, hvor de kan træde ind på et seniorlandshold. Det forventes at de ældste U23-roere har et niveau, som kan måles mod internationale seniorkonkurrencer, samt at de bedste U23-roere deltager på satsningsbåde i DRC.

Ydermere skal vi være lydhøre overfor den enkelte roer og være endnu tættere på roeren end vi er nu. Vi skal lægge planer sammen, der skaber tryghed og bevidsthed om udvikling, proces og mål fremadrettet. Talentcentre skal arbejde med dette område ved at klarlægge hvornår, en roer er parat til at skifte og sørge for at hjælpe roeren på vej





Et samlet landshold

DRC's daglige træning er placeret i elitecenteret ved Bagsværd sø. Det forventes på den baggrund at seniorlandsholdsroere bor eller er indstillet på at flytte til nærområdet. Med overgangen til seniorlandsholdet fra det vante træningsmiljø i kraftcenteret og deres hjemklub, er det vigtigt at sikre de bedste vilkår for onboardingprocessen af roeren. Hver roer er forskellig og specielt med en flytning fra roerens vante miljø til et nyt, skal roeren understøttes i så høj grad som muligt. Roeren bør ligeledes understøttes og eventuelt vejledes af andre tidligere roere med samme erfaring og ståsted således, at det sikres at flytningen sker på det rigtige tidspunkt, hvilket samtidig giver muligheden for at skabe det bedste afsæt for roerens fremtidige udvikling i DRC.

Som en del af indbydelsen til DRC, skal vi sikre, at de roere, der ikke kommer på satsningsbåde stadigvæk involveres i træningen og miljøet, så de har en lyst og mulighed for at forbedre sig i målet om at komme på en satsningsbåd fremadrettet.

EJERSKAB FOR TALENTUDVIKLINGSSTRATEGIEN

Alle parter i dansk roning deler ejerskabet for strategien og har et medansvar for implementeringen af strategiens indsatser i bestræbelserne for at nå målsætningerne.

Nærværende strategi er sammenhængende med DFfR's overordnede strategi samt DFfR og DRC's elitestrategi, som også indgår i samarbejde med Team Danmark.

Ansvar for iværksættelse af indsatser i talentudviklingsstrategien i de relevante dele af DFfR (forbund, DRC, klubber, kraftcentre, talentcentre), der har indsatsområdet som en del af arbejdsopgaverne. Der etableres i det omfang, det er nødvendigt, nye udvalg, teams, arbejdsgrupper, samarbejder og kommissorier.

Nærværende strategi er sammenhængende med DFfR's overordnede strategi samt DFfR og DRC's elitestrategi, som også indgår i samarbejdet med Team Danmark.



DANSK FORENING FOR ROSPORT
DANMARKS ROCENTER