

- 
- **Status på talent- og eliteområdet – her og nu!**
    - **Inkl. international strategi**
  - **Hvor ser vi talent- og eliteområdet på vej hen**
  - **Fremtidig strategi og retning**
  - **Den nære fremtid: Rom 2024 og Paris 2024**

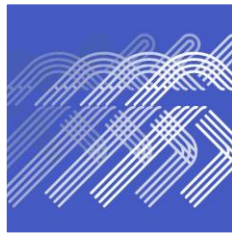
# Status på talent- og eliteområdet

Where do we  
come from

Where are we  
as of today

Where are we  
going

# Where do we come from



## Organisatorisk

2020-2022: Omskiftelig periode organisatorisk og politisk. Elitestab nogenlunde stabil, men påvirket af forbundet generelt.

Sept. 2023: Ny elitechef



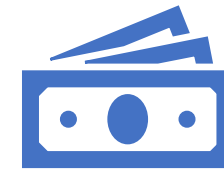
## Sportsligt 2021-2022

Store mesterskabshold (sprint/hæk/stafet drevet)

Mange danske rekorder

Stabil (nogenlunde) elitestab

Indsnævret fødekæde



## Økonomisk

Øget omkostningsniveau (flere mesterskabsudøvere og flere mesterskaber)

Stabil finansiering DAF

Øget finansiering TD

Pres på finansiering

# Where are we as of today

- Status fra Elitechefen 1 år inde i rollen

- Stærk TD samarbejde
  - Øget finansiering
  - Tillægsbevilling
  - Strategisk sparring og udviklingstiltag

- Ny-ansættelser på eliteområdet

- Sprint/Hæk/Stafet landstræner
- Assisterende trænere
- Mangekampsansvarlig
- Styrket sundhedssetup (ongoing)
- Talentkoordinator (sept 23)

- Administrative processer

- Tøj, bestillinger osv.

- Stor fokus på drift, systematik og kommunikation

- Kommunikation med eliteaktive / -trænere
- Tæt på det sportslige
- Meget driftstung på mesterskabsområdet

- Finansiering

- Ikke nogen nye kilder
- Afhængighed af TD øget

- Talent

- Light review af setup '23
- Udvikling af tilbud
- Ansvar
- Større review '24

# Guiding principles

Værdibaseret

Individualitet vs.  
fællesskab

**Talent**  
Inspirere, motivere og  
eksponere

Produktion vs. Design

Flere skal trykkes op

**Elite**  
Performance,  
Internationalt  
fokuseret, Tillid til atlet  
og træner

# Mesterskaber 2024

→ [Udtagelseskriterier Masterskaber 2024 Dansk Atletik Ver. 2](#)

Oversigt over mesterskaberne i 2024 i kronologisk rækkefølge:

- Nordenkampen / NM inde | Oslo (NOR) | 11/2
- VM inde | Glasgow (GBR) | 2/3 - 5/3
- European Throwing Cup | Leiria (POR) | 9/3 - 10/3
- VM Cross | Beograd (SRB) | 30/3
- World Relays | Nassau (BAH) | 4/5 - 5/5
- NM Senior | tbc | 18/5 - 19/5
- EM | Rom (ITA) | 7/6 - 12/6
- NM U20 / Nordisk Junior Landskamp | Danmark |
- EM U18 | Banska Bystrica (SVK) | 18/7 - 21/7
- VM U20 | Lima (PER) | 26/8 - 31/8
- OL | Paris (FRA) |
- NM Cross | Vantaa (FIN) | 10/11
- EM Cross | Antalya (TUR) | 8/12
- NM Mangelkamp | tbc | tbc

TEAM DANMARKS STRATEGI OG STØTTERKONCEPT  
2022-2024 FOR DANSK ELITEIDRÆT

## Generelle mesterskabspolitikker

### Udtagelseskriterier

Dansk Atletik følger som udgangspunkt internationale krav med en efterfølgende sportslig helhedsvurdering. Dermed gennemgår en kvalifikation baseret på krav/ranglister 3 trin:

- 1) Opfyldelse af objektive kriterier
- 2) Dialog om seriøs og relevant forberedelsesplan, så udøveren møder velforberedt og konkurrencedygtig op til konkurrencen
- 3) Gennemgang af sundhedsstatus (skader, sygdom mv.)

Hvor Dansk Atletik afviger fra internationale standarder, vil dette tydeligt fremgå.

I sjældne tilfælde (hvis internationale rammer/krav tillader) kan der uddeles wild cards til deltagelse. Dette kun i yderst sjældne tilfælde, og ofte i situationer, hvor helt særlige forhold gør sig gældende.

### Ungdomsatleter ved seniorkonkurrencer

Dansk Atletik følger normalt World Athletics' vejledninger på området

- Man skal være mindst 16 år i indeværende sæson for udtagelse/deltagelse
- Man skal være mindst 18 år i indeværende sæson for deltagelse i kast, mangelkamp og øvelser på 10.000 m og længere
- Man skal være mindst 20 år i indeværende sæson for deltagelse i maraton

### Politik for stabstrænere samt personlige trænere

Ved landskampe, internationale mesterskaber osv., vil der ofte være stramme regler for, hvor mange trænere/ledere Dansk Atletik må tilknytte de respektive trupper. Ligeså kan der være økonomiske og logistiske begrænsninger/udfordringer der gør, at Dansk Atletik nøje må udvælge hvilken stab forbundet stiller med.

- Dansk Atletik udtager som udgangspunkt trænere tilknyttet forbundssetup'et (landstrænere, assisterende landstrænere, talenttrænere mv.) eller personlige trænere for Elite/Verdensklasse indplacerede atleter i TD-systemet.
- Personlige trænere kan søge om deltagelse – afhænger af plads, og vil i visse tilfælde blive tilbudt



Download Dansk Atletiks High Performance Program (HPP) som har til formål at synliggøre og anvise karrierevejen for danske atleter fra talentniveau til højeste internationale niveau her:

→ [High Performance Program \(PDF\)](#)

# Where are we going



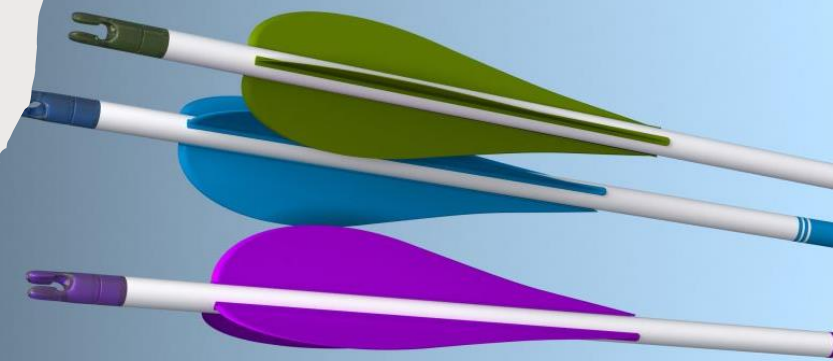
- Styrket drift
  - Frigøre ressourcer til at arbejde med sportslig udvikling
- Fokus på sportslig optimering der gør en forskel
  - Stærkere i toppen – generationsskifte?
  - I gang med ”next generation”
- Implementering af HPP
  - Vi skal gøre hvad vi siger
- Strategi 2025-2028 med Team Danmark samt Elitestrategi generelt med DAF bestyrelse
- Trænerudvikling

# ”Modenhedsanalyse”

## Disciplingrupperne

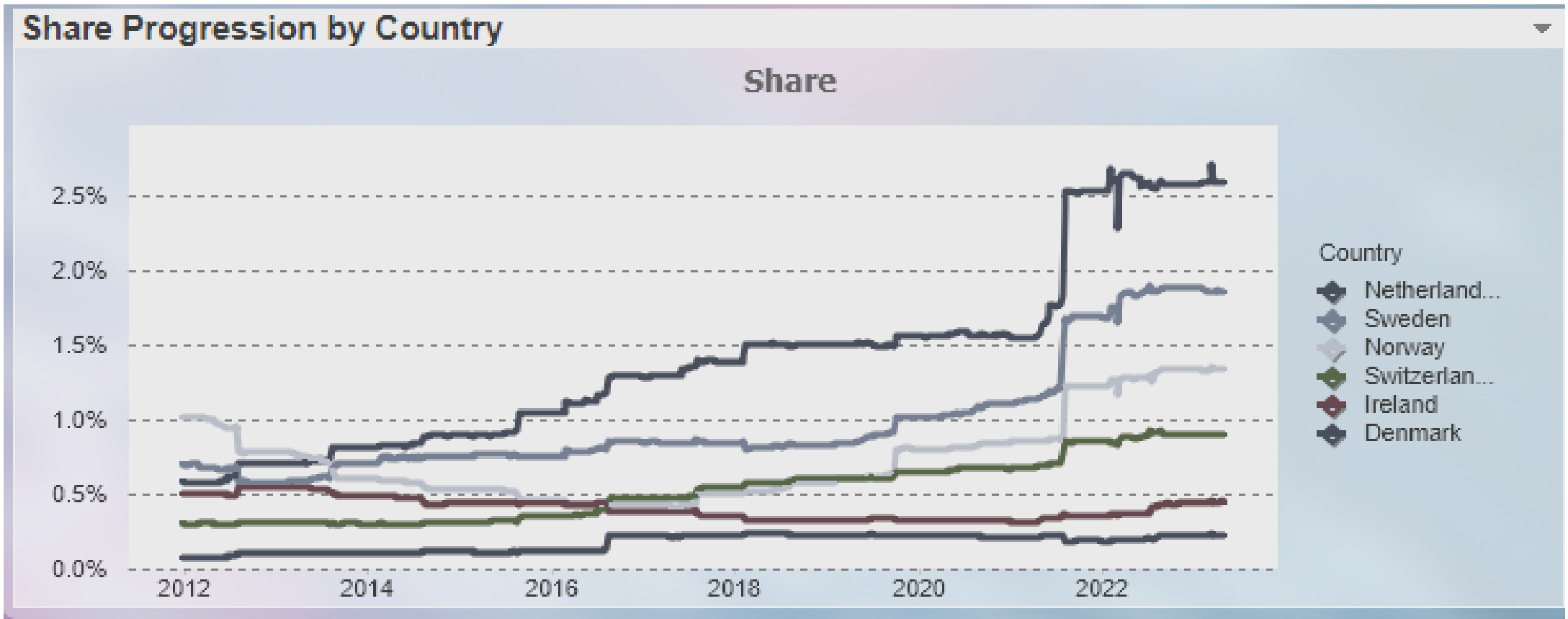
### De 5 hovedgrupper

- Sprint/Hæk/Stafet: Konsolidering og sikre generationsskifte
- Mellem/Lang: Forberede satsning med klare mål og proces – generation 2024+
- Spring: Nytænkning og fokus
- Kast: Optimering (og skalerbarhed?) med internationalt fokus
- Mangekamp: Få skabt en ”dansk model”





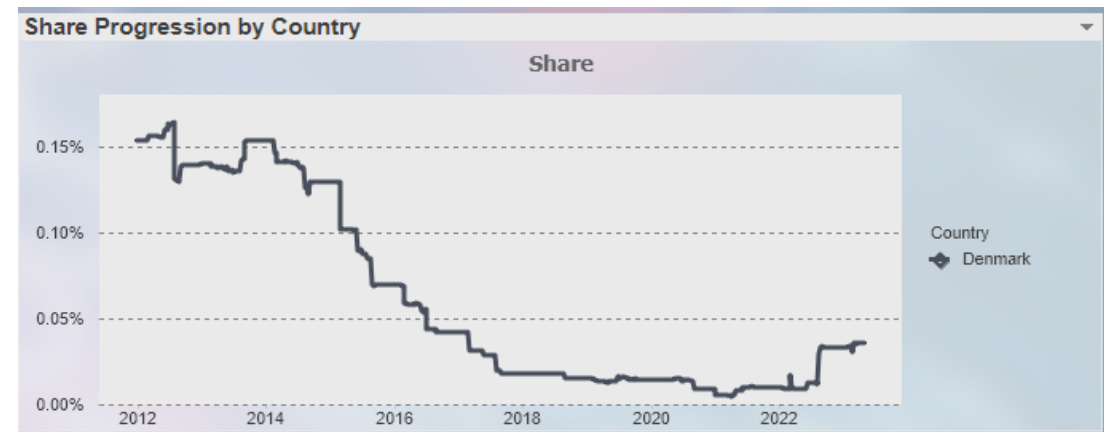
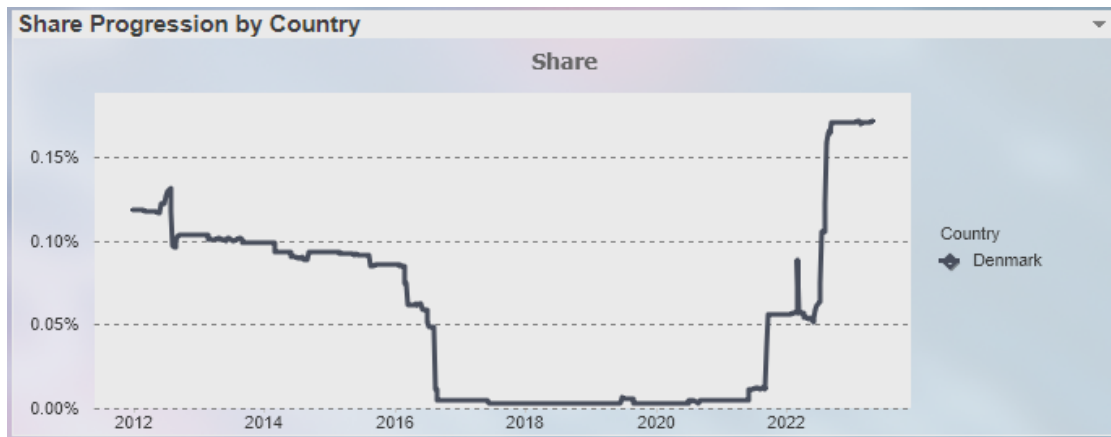
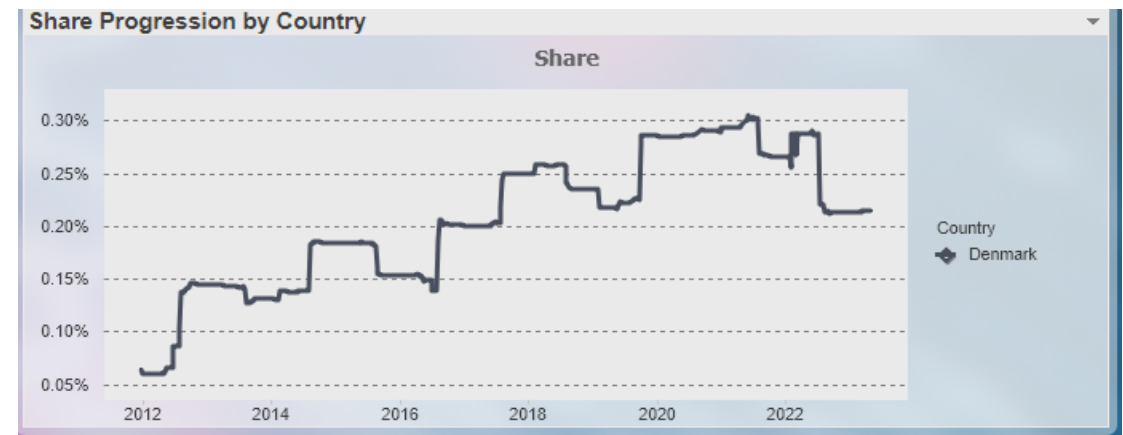
# ”Modenhedsanalyse” International market share



# ”Modenhedsanalyse”

## Disciplingruppe market share

	Sprint	M/L	Kast	Spring	Generelt
<b>2012</b>	0,05	0,06	0,11	0,13	0,1
<b>2014</b>	0,09	0,18	0,09	0,09	0,11
<b>2016</b>	0,2	0,14	0,005	0,01	0,22
<b>2018</b>	0,55	0,23	0,005	0,02	0,22
<b>2021</b>	0,43	0,28	0,005	0,02	0,18
<b>2023</b>	0,43	0,22	0,17	0,04	0,22



# Omverdensanalyse – generelle trends

	Danmark	Irland	Norge	Holland	New Zealand
<b>Performance</b>	5,9 mio indbyggere Share: 1,04% →	5,1 mio. indbyggere Share: 0,49% ↑	5,4 mio. indbyggere Share: 0.83% ↑	17,3 mio. indbyggere Share: 2,93% ↑	5,1 mio. indbyggere Share: 1,5% ↘
<b>1 Idrætspolitik &amp; Elitestrategi</b>	Usammenhængende nationale strategier	Ambitiøs national idrætspolitik og strategi	Sammenhængende nationale strategier	Sammenhængende nationale strategier	Sammenhængende national idrætspolitik og strategier.
<b>2 Økonomisk Fundament</b>	18 mio. Euro fra staten. 24 forbund. Top10 får 81%. DIF: 38 mio. Euro.	24 mio. Euro fra staten. 22 forbund. Top10 får 71%. <i>Sport Ireland</i> : 52 mio. Euro.	15 mio. Euro fra staten. 30 forbund. Top10-forbund får 68%. NIF: 55 mio. Euro. Stor øvrig statslig støtte.	58 mio. Euro fra staten. 30 forbund. Top10 får ca. 60%. NOC*NSF: 39 mio. Euro.	38 mio. Euro fra staten. Top10 får 79%. Euro Sport New Zealand: 95 mio.
<b>3 Talentarbejde</b>	Ressourcemangel. TD-ordningen. Stærk idrætskultur. Samspil med Elitekommuner.	Svag foreningskultur. ressourcemangel. Gymnasieordninger.	WANG og NTG. Regionalt OLT. Stærk idrætskultur og samspil. Stærkt fokus på talentarbejde.	Netværk af CTO's, NTC's og RTC's. Klare karriereveje og tydelighed.	Klare karriereveje. Flere Ressourcer. Stærkt nationalt samspil. High school sport.
<b>4 Træner-kompetencer</b>	Ingen national strategi. Relativt stærk trænerkultur. Svage rammer og vilkår.	National strategi. Trænermangel i talentarbejdet. Svage rammer og vilkår.	Fokus og strategi. 520 prof. trænere på WANG/NTG. <i>Trænerløftet</i> for alle trænere	National trænerstrategi. 2 mio. Euro årligt til programmer. Volumen af professionelle trænere.	National trænerstrategi. Nationalt program. 16 U-landstrænere i roning.
<b>5 Atleters Rammer &amp; Vilkår</b>	Generel SU og SU-lignende stipendier. Godt nationalt og lokalt dual career samspil.	18.000 - 40.000 Euro årligt til 127 indiv. atleter. Scholarships. Post-career program.	SU og OLT-stipendier 9.500 – 16.500 Euro årligt (225 indiv. atleter og 9 hold)	Atletrettigheder efter niveau i alle forbund. Atletstipendier årligt fra 12.000 – 36.000 Euro.	<i>Tailored Athletes Support TAPS</i> ca. 18.000 Euro årligt til 325 atleter (også til trænertalenter)
<b>6 Ekspertressourcer</b>	Ca. 35 årsværk i Team Danmark. Integration på NTC'ere. Samspil med forskning.	Ca. 60 årsværk + antal på kontrakt. Samspil på <i>Sport Ireland Campus</i> og NTC'ere	Ca. 150 eksperter i Olympiatoppen – heraf 87 på regionale centre. Integration i træning.	Integreret samspil på nationalt netværk af CTO's, NTC's og RTC's. <i>Innosport NL</i>	234 ansatte på HPNSZ, stor integration med landshold. Ex. 16 eksperter ansat til roning.

# Elitestrategi

Dansk  
Atletik

- Styrende dokumenter:
  - Eliteområdet white-paper
  - High Performance Program
- Ikke nogen præcis elitestrategi
- DIF / DAF elitestrategi
- Ny "rigtig" elitestrategi frem mod kommende Olympiade

HIGH  
PERFORMANCE  
PROGRAM

2021

# Elitestrategi - *det fælles fundament*

- **Vision**
- **Mission**
- **Målsætninger**
- **Tidsplan**

## Vision // Mission

**TEAM DANMARKS VISION**  
AT UDVIKLE ELITEIDRÆT I  
VERDENSKLASSE

Vores ambition er, at dansk eliteidræt har verdensklasse, så flere talenter forfølger deres drømme, og flere atleter lykkes med at bringe medaljer og store oplevelser til Danmark.

Vi arbejder der for hele tiden på at forbedre rammer og vilkår for eliteatleter i forhold til at lykkes med deres sport på en ansvarlig måde

**TEAM DANMARKS MISSION**  
MENNESKER OG MEDALJER

Vi kæmper for atleterne, så de kan kæmpe for Danmark. Vi kalder det Mennesker og Medaljer, fordi vi tror på, at medaljer skabes ved at arbejde med det hele menneske gennem hele karrieren.

Vi står bag atleterne, når de kæmper for Danmark, og foran, når de kommer under pres udefra





# Det langsigtede perspektiv – hvad ser vi ind i?

---

- ”Idrætsbilledet”
- ”Kunderne i butikken”
- ”Pipeline” på udøvere og trænere
- ”Meningsfuldnes”

# ”Ildrætsbilledet”




















- Forbundets strategi for Dansk Atletik
- Klubbernes udvikling og evne til at rekruttere og motivere
- Udbuddet af tilbud
- Internationale konkurrencestrukturerer – tendenser og trends
- Frivillighed vs. professionalisme
- Samfundets accept af eliteidræt og værdien heraf
- Uddannelsessystemets sammenhæng med idræt



# ”Kunderne i butikken”

- Fastholde vs. tilknytte
- Generation Z

Chart 1: An overview of the working generations











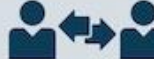








Characteristics	Maturists (pre-1945)	Baby Boomers (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (Born after 1995)
Formative experiences	Second World War Rationing Fixed-gender roles Rock 'n' Roll Nuclear families Defined gender roles — particularly for women	Cold War Post-War boom "Swinging Sixties" Apollo Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated Rise of the teenager	End of Cold War Fall of Berlin Wall Reagan / Gorbachev Thatcherism Live Aid Introduction of first PC Early mobile technology Latch-key kids; rising levels of divorce	9/11 terrorist attacks PlayStation Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth Glastonbury	Economic downturn Global warming Global focus Mobile devices Energy crisis Arab Spring Produce own media Cloud computing Wiki-leaks
Percentage in U.K. workforce*	3%	33%	35%	29%	Currently employed in either part-time jobs or new apprenticeships
Aspiration	Home ownership	Job security	Work-life balance	Freedom and flexibility	Security and stability
Attitude toward technology	Largely disengaged	Early information technology (IT) adapters	Digital Immigrants	Digital Natives	"Technoholics" — entirely dependent on IT; limited grasp of alternatives
Attitude toward career	Jobs are for life	Organisational — careers are defined by employers	Early "portfolio" careers — loyal to profession, not necessarily to employer	Digital entrepreneurs — work "with" organisations not "for"	Career multitaskers — will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	 Automobile	 Television	 Personal Computer	 Tablet/Smart Phone	Google glass, graphene, nano-computing, 3-D printing, driverless cars
Communication media	 Formal letter	 Telephone	 E-mail and text message	 Text or social media	 Hand-held (or integrated into clothing) communication devices
Communication preference	 Face-to-face	 Face-to-face ideally, but telephone or e-mail if required	 Text messaging or e-mail	 Online and mobile (text messaging)	 Facetime
Preference when making financial decisions	 Face-to-face meetings	 Face-to-face ideally, but increasingly will go online	 Online — would prefer face-to-face if time permitting	 Face-to-face	 Solutions will be digitally crowd-sourced

\*Percentages are approximate at the time of publication.





Chart 1: An overview of the working generations

Characteristics	Maturists (pre-1945)	Baby Boomers (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (Born after 1995)
Formative experiences	Second World War Rationing Fixed-gender roles Rock 'n' Roll Nuclear families Defined gender roles — particularly for women	Cold War Post-War boom "Swinging Sixties" Apollo Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated Rise of the teenager	End of Cold War Fall of Berlin Wall Reagan / Gorbachev Thatcherism Live Aid Introduction of first PC Early mobile technology Latch-key kids; rising levels of divorce	9/11 terrorist attacks PlayStation Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth Glastonbury	Economic downturn Global warming Global focus Mobile devices Energy crisis Arab Spring Produce own media Cloud computing Wiki-leaks
Percentage in U.K. workforce*	3%	33%	35%	29%	Currently employed in either part-time jobs or new apprenticeships
Aspiration	Home ownership	Job security	Work-life balance	Freedom and flexibility	Security and stability
Attitude toward technology	Largely disengaged	Early information technology (IT) adaptors	Digital Immigrants	Digital Natives	"Technoholics" — entirely dependent on IT; limited grasp of alternatives
Attitude toward career	Jobs are for life	Organisational — careers are defined by employers	Early "portfolio" careers — loyal to profession, not necessarily to employer	Digital entrepreneurs — work "with" organisations not "for"	Career multitaskers — will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	 Automobile	 Television	 Personal Computer	 Tablet/Smart Phone	Google glass, graphene, nano-computing, 3-D printing, driverless cars
Communication media	 Formal letter	 Telephone	 E-mail and text message	 Text or social media	 Hand-held (or integrated into clothing) communication devices
Communication preference	 Face-to-face	 Face-to-face ideally, but telephone or e-mail if required	 Text messaging or e-mail	 Online and mobile (text messaging)	 Facetime
Preference when making financial decisions	 Face-to-face meetings	 Face-to-face ideally, but increasingly will go online	 Online — would prefer face-to-face if time permitting	 Face-to-face	 Solutions will be digitally crowd-sourced

\*Percentages are approximate at the time of publication.

# ”Pipeline” på udøvere og trænere

## Udøver pipeline:

- Rekruttering
- Talentudvikling
- Scouting

## Træner pipeline:

- Muligheder for bidrag fra elitestaben

## DEN DANSKE TRÆNERSTRATEGI

### KERNEPRINCIPPER

- Deltager og atlet fokuseret
- Trænere er ledere
- Kontinuerlig læring
- Samarbejde mellem trænere

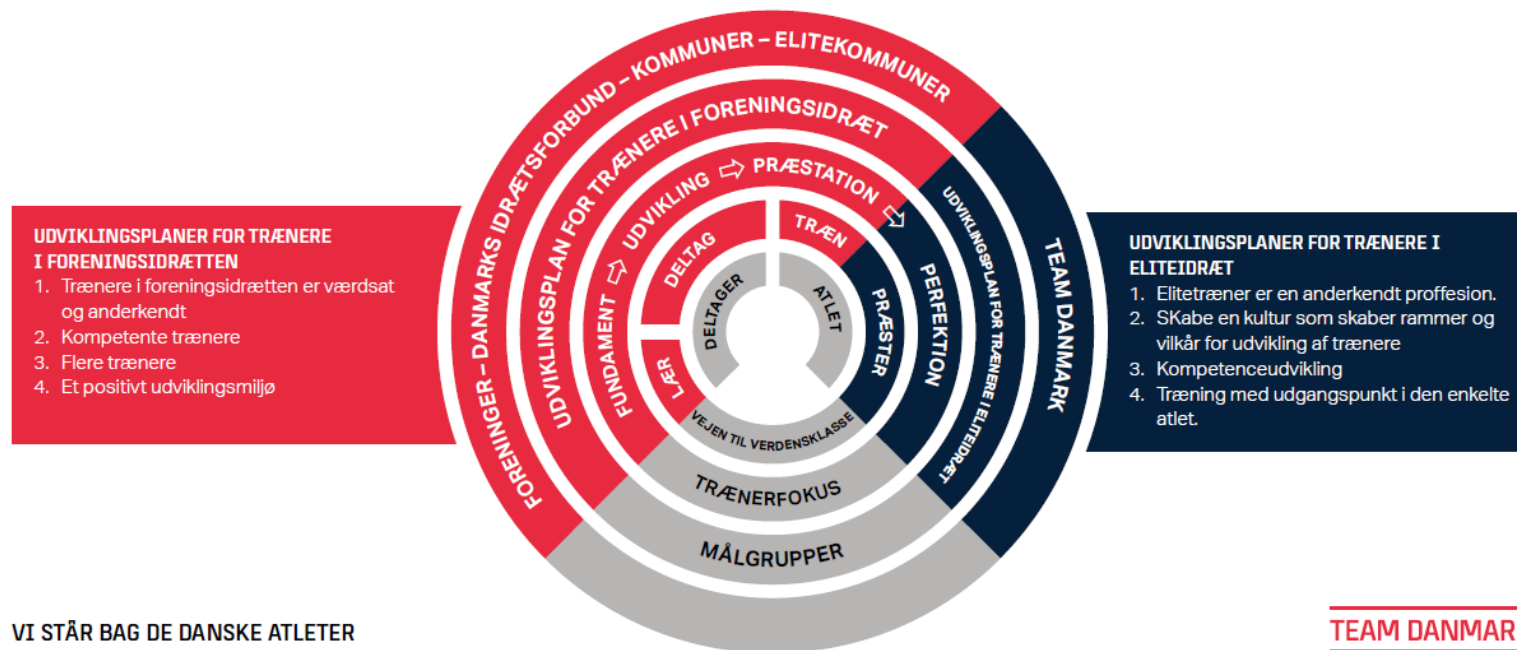
### VISION

”Et verdensklasse trænermiljø som gør det muligt for trænere at opfylde behovene hos danske atleter”

### KERNE OMRÅDE

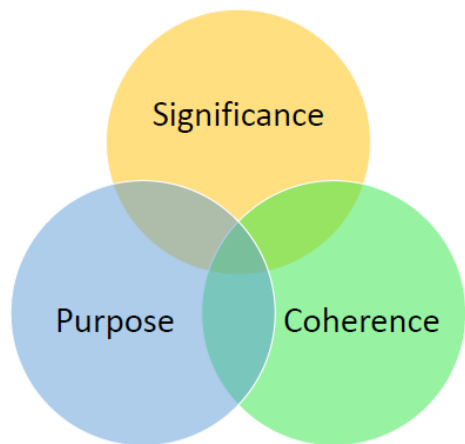
- Trænere på alle niveauer bliver anerkendt og værdsat
- Trænere er uddannet til at imødekomme atleternes behov
- Flere kompetente trænere
- Kultur hvor samarbejde, vidensdeling og kompetenceudvikling er i fokus

LEVERET Gennem koordinerede udviklingsplaner for trænere i forenings- og eliteidrætten



# ”Meningsfuldnes”

## Meaning in Life: Components



**Purpose:** sense of direction and orientation  
MY LIFE HAS A MISSION.

**Significance:** sense of self-worth or mattering to oneself and others  
MY LIFE IS WORTH IT.

**Coherence:** sense of consistency and comprehensibility  
MY LIFE MAKES SENSE.

Sometimes a 4<sup>th</sup> component is proposed:

**Belonging** (Schnell, 2020)/ **Connectedness** (Martela, 2018): perceiving oneself as part of larger whole



Goals vs.  
Meaning

- Believing that **goal fulfilment is necessary**, is “not so much a tragic existential fact as of life as it is a Western myth, a **cultural artifact**”. (Yalom, 1980, p. 470)
- Focusing on goals alone can **exclude other aspects of the sporting experience** that could contribute to meaningfulness and thus keep people passionately involved. (Ronkainen, 2020)

## THE THREE PSYCHOLOGICAL NEEDS OF SELF-DETERMINATION THEORY



(Martela, 2021)

## Fours Pathways to Meaning

- What makes **life** feel meaningful?

Satisfaction of needs crucial for well-being, growth and sense of meaningfulness (Deci & Ryan, 2000; Martela et al., 2018; Ryan et al., 2010; Weinstein et al., 2012)

## Is it All About Medals? Meaning in Elite Sport Through the Eyes of Olympic Athletes

(Oblinger-Peters, Ronkainen, Henriksen, in preparation)



- **Autonomy:** athletes feel trapped within rigid elite sport structures, NGO's create alienating environments in which they feel replaceable; athletes feel owned by the public without receiving mutual recognition after medaling
- **Benefficence:** athletes want to inspire younger athletes and children, give back, mentor and teach, promote religious faith, demonstrate that sport can be lived in harmony with nature

# Den nære fremtid: Næste olympiade

- Inspiration fra Team Danmarks kommende støttekoncept
- Basis i vores eget kommende strategiarbejde
- Klare målsætninger
- Arbejde strategisk med udviklingsplaner som helhed og på disciplinruppeniveau (samt øvrige indsatser)

TEAM DANMARK

## Strategi 2025-2028 – Good to Great

Omverdensanalyse – inspiration til hvordan vi sammen kan skabe endnu bedre resultater

# Mulige udviklingstiltag (bruttoliste)

Mellem / Lang:  
Næste "must win"

Aktivkomite

Post career program  
(træner)

Mentorordning  
(atlet / træner)

Kvinder i eliteatletik  
(træner)

Hjælp til selvhjælp:  
Vidensdeling til  
klubtrænere

Parasport

Talent: U20 setup i  
lighed med U18 model

Model for  
"familieprojekter" -  
Integration,  
samarbejde og  
rammesætning

Elite camp / HPP camp

- Atleter, trænere, stab
- Amatør vs. professionalisme



PARIS 2024



# Her og nu: 2024

- EM 2024, OL 2024
  - Mål?
  - Tiltag?
  - Fokus?
- Starte generationsskifte
- Lukke "hullerne i osten"
- Forberede næste strategiske "big bet"
- Skabe den fremtidige fortælling



EUROPEAN ATHLETICS  
CHAMPIONSHIPS



PARIS 2024



PARIS 2024













Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

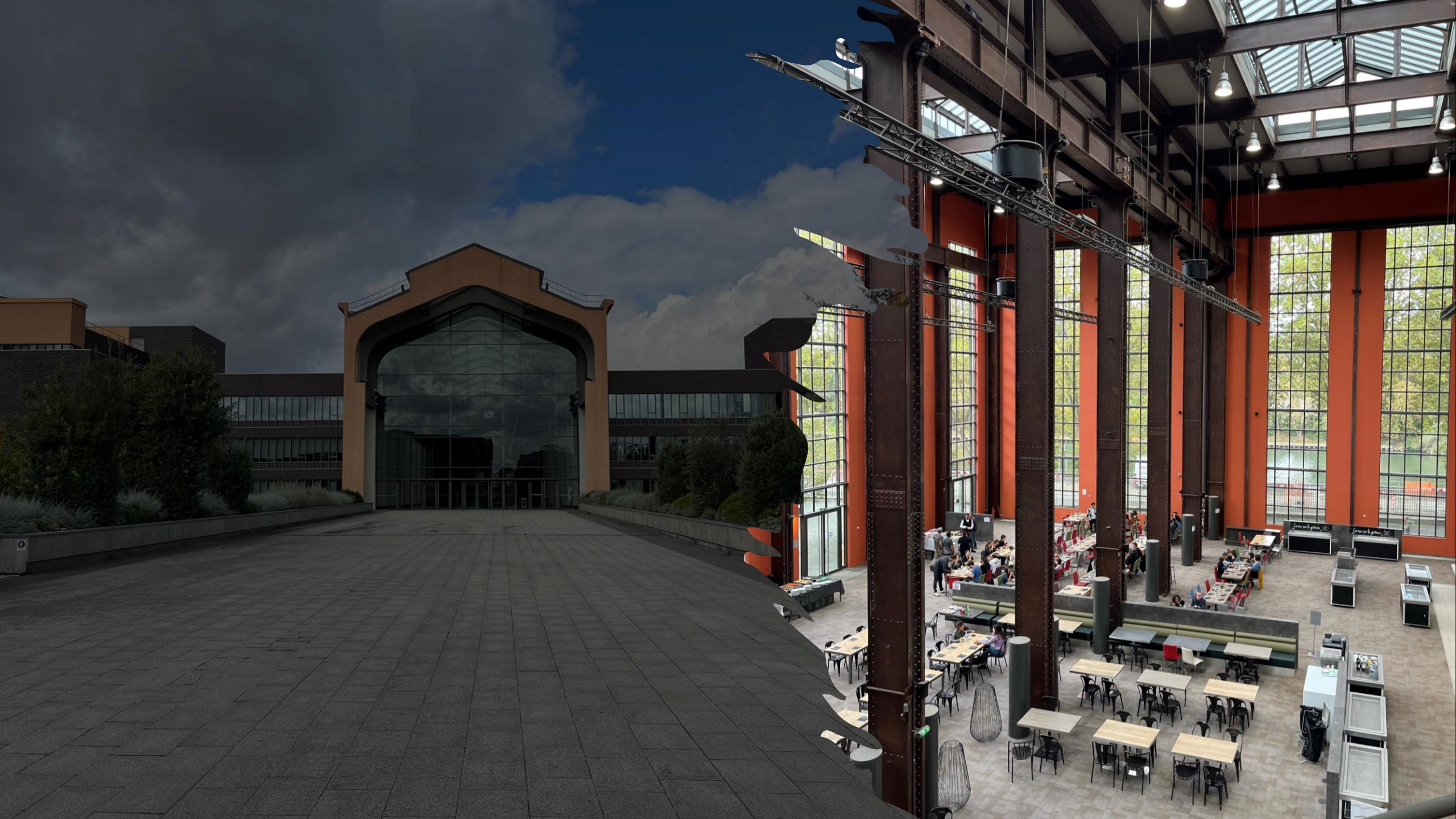
Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

Village  
des athlètes

Village  
des athlètes



MAISON  
du  
DANEMARK

