



***UDVIKLINGSPLAN:
DANSK FODBOLD FOR
PIGER OG KVINDER
2022-2027***

INDHOLDSFORTEGNELSE

TITEL

Udviklingsplan for dansk fodbold for piger og kvinder 2022 – 2027

STYREGRUPPE

Mette Bach Kjær

Forperson for Styregruppen, bestyrelsesmedlem DBU's - samt Kvindedivisionsforeningens bestyrelser, UEFA's Women's committee

Kenneth Reeh

Vicedirektør DBU, DBU Innovation & Viden

Per Rud

Administrerende direktør, HB Køge, bestyrelsesmedlem Divisions - og Kvindedivisionsforeningen

Katja Moesgaard

Forperson for Kvindedivisionsforeningens bestyrelse

Marie Greve

Chef for AGF Kvindefodbold

Lars Albæk

Formand for DBU Bornholm

Thomas Gram

Bestyrelsesmedlem DBU Sjælland

Flemming Kvist Andersen

Formand for Fortuna Svendborg

ARBEJDSGRUPPE

Steen Klingenberg

Projektkoordinator og strategisk manager kvinder, DBU Sportslig

Anders Gerber

Talentudviklingschef kvinder, DBU Sportslig

Nicolai Kaas Nordstrøm

Ligachef, DBU Kvindeligaen

Annette Ravnborg Winkler Westermann

National projektleder, Bredde pige - og kvindefodbold

Anja Kouly Lethin

Projektleder udvikling, DBU København

Katrine Viktor Andreasen

Koordinator udvikling, DBU Jylland

PROJEKTLEDER:

Tina Enestrøm

DBU Projekt & Analyse

UDGIVER

DBU

FOTOS

Anders Kjærbye, fodboldbilleder.dk

Bo Kousgaard, SDU

FORORD..... 3

INDLEDNING 4

7 barrierer for udvikling

Udviklingsplanen vil arbejde med

VI SKAL I MÅL MED..... 5

INDSATSER FOR EN GENEREL FORANDRING 6

#1 FLERE PIGER OG KVINDER I DANSK FODBOLD 7

2023 UDVIKLINGSÅR..... 8

Faggruppe kultur

Faggruppe trænings- og turneringsstruktur: Fællesfodbold for børn

Faggruppe børnehavebold som kulturgreb

Undersøgelse på træner/leder området

Indsats på dommerområdet

Koordinering med Get Movin'

Futsal

#2 UDVIKLING AF TALENTER 9

Faggruppe viden og forskning

Indsats på licensområdet

Snitflader mellem talent - og klubmiljøer

#3 DET KOMMERCIELLE POTENTIALE 10

Faggruppe forløsning af det kommercielle og kommunikative potentiale

Vidensdeling til bredden

KONKLUSION 12

BILAG 13

Bilag A - Forarbejdet, analyse og data

Bilag B - Fællesfodbold for børn under 12 år

Bilag C - Input til arbejdet med ungdomsstrategien

FORORD

SAMMENLIGNET MED DRENGE SKAL PIGER I HØJERE GRAD TAGE INITIATIV OG SPØRGE DERES FORÆLDRE OM LOV TIL AT BEGYNDE TIL FODBOLD*

Selvom dansk fodbold for piger og kvinder er på en spændende rejse, er vi stadig langt fra mål. Vi rykker os, vi prioriterer fokus, og vi vil gerne fodbold for piger og kvinder, dog rykker vi os kun sporadisk og er langt fra de lande, vi gerne vil sammenligne os med. Samtidig er vi langt fra at løse de udfordringer, vores aktive udøvere, trænere, ledere og frivillige dagligt står med.

Der er arbejdet med en ny udviklingsplan for piger og kvinder siden 2021. Den samler det, der har været arbejdet med siden 2016, suppleret med opdateret og specifik viden, for at klargøre næste og forhåbentligt et afgørende skridt på vejen mod verdens bedste fodbold for piger og kvinder.

For i de kommende år skal nye sider i historien skrives. Dansk fodbold skal samle og begejstre hele Danmark. Det skal ske med et stærkere DBU i en stærkere union, gennem bæredygtige rammer, hvor lands- og klubhold skal vinde store sejre, mens flere børn, unge, frivillige og trænere kommer med i fodboldens fællesskab. Det gælder i den grad også piger og kvinder.

DBU skal samle dansk fodbold og skabe rammer der gør, at fodbolden kan udvikle sig i den tid, vi befinder os i. DBU skal udvikle og udfordre det kulturelle fundament på en måde, der flytter os tættere på hinanden, på samfundet, signalerer udvikling og prioriterer ligeværd. Det vil samtidig gøre at klubber opnår bedre muligheder for at geare sig til fremtidens foreningsliv. Vi skal give piger og kvinder mulighed for at blive en fuldt ud integreret

del af dansk fodbold med alle de muligheder fodbolden i dag rummer for drenge og mænd. Samling af dansk fodbold på denne måde, vil understøtte fundamentet for en stærkere union.

Dansk fodbold skal også sørge for bæredygtige rammer. Det betyder blandt andet, at vi skal huske at investere i den manglende forskning og viden på pige/kvindesiden, men også ved at gøre skellet mellem fodbold for mænd og kvinder mindre. Det vil endvidere understøtte en økonomisk bæredygtig udvikling og medvirke til, at vi vinder på banen. Vi skal nemlig på lige fod, som i fodbold for drenge og mænd, give piger og kvinder dygtige trænere, gode faciliteter og forhold i klubberne, men også muligheden for ligeligt at udvikle sig og blive set på som anerkendt, værdsat og prioriteret. Og det er hvad enten man er aktiv udøver, frivillig, træner, leder eller dommer. Det vil ligeledes være med til at skabe bedre børneliv samt rekruttere og fastholde flere medlemmer.

Dansk fodbold vil med Udviklingsplanen, give piger og kvinder i fodboldens verden mulighed for at drømme på lige fod med drenge og mænd, skubbe til historisk kulturelle rammer og invitere aktive og økonomiske samarbejdspartnere med på rejsen. Drømmer man som pige eller kvinde om en aktiv karriere i fodboldens verden som spiller, leder, træner eller dommer, skal det være muligt. Også i den del der i dag primært er 'mændenes del' af verden. Med fokus på ligeværd, retten til at drømme stort og indlemme lige så mange dygtige kvinder som mænd på alle niveauer, vil dansk fodbold vinde på banen i mere end en forstand.



* DBU Jylland undersøgelse fra 2019 om fodboldforældres rolle

INDLEDNING

EN PLAN FOR KULTURÆNDRING I DANSK FODBOLD

Når man betragter arbejdet med dansk fodbold for piger og kvinder, er der ingen tvivl om, at DBU gerne vil udvikle og understøtte området, så piger og kvinder får de bedst mulige betingelser for at blive – og forblive aktive i fodboldens verden. Men når man spørger de aktive omkring arbejdet med fodbold for piger og kvinder, lykkes det ikke efter hensigten. Mange klubber gør et godt stykke arbejde, og indsatser bliver søsat både lokalt og nationalt. Men vi står stadig i 2023 med udfordringer som nedprioritering, manglende anerkendelse og mangel på trænere, viden, ressourcer, økonomi og vilje til at ville investere i fodbold for piger og kvinder.

Det overordnede udviklingsbehov ligger gemt i fodboldens kulturelle fundament og opbyggede strukturer. Førstnævnte er ligeledes beskrevet i Kvindekommissionsrapporten forslag 9. Da fodbold for drenge og mænd i over 100 år har været synonym med fodbolden som sport, er udviklingen her lysår foran. Dette både hvad angår fag – og fysiologisk forskning og viden, prioriterede indsatser for optimering af resultater, afsatte ressourcer og midler, og samfundets anerkendelse og lyst til at investere både tid og økonomi i sporten. Mænd har dyrket fodbold fra fodboldens start, drenge har automatisk været fulgt til sporten af deres forældre, og herrefodbold er det samlende punkt i medier, i prioriteringer, i turnerings – og klubstrukturer, i økonomiske sammenhænge (FIFA og UEFA) og i opmærksomhed fra befolkningen.

Fodbold opfattes på baggrund af historikken derfor stadig som en maskulin sport. Og strukturer som bl.a. prioriteringer understøtter stadig dette. Det påvirker naturligvis piger og kvinders mulighed for at deltage på lige fod samt ikke mindst piger og kvinders mulighed for at præge fodboldens ramme – både indefra og udefra. Piger følges ikke automatisk til fodbold af deres forældre, piger og kvinder ses, som nogle der 'tager' fra drengene hvis de også skal have banetider og prioriteres, mens pigetrænere er 'trænere der ikke kunne få et drengehold' osv. Og de største virksomheder vil gerne investere der, hvor der er umiddelbar fokus, prestige og størst reach. Det kæmper vi med, som en sport for piger og kvinder.

Samtidig er vi ramt af en 'det kan vi ikke, og vi har altid'- kultur, hvor vi fastholder strukturer og gør meget af det, vi altid har gjort. Dermed accepterer vi implicit det, vi allerede gør – eller ikke gør – og fastholder store dele af rammen, som den er. Vi **skal** have mod til at gøre noget andet!

Det kræver ekstra fokus på fodbold for piger og kvinder på den korte bane, for ikke at behøve at have det på den lange bane.

Mens organisationens rolle i arbejdet for ligestilling er vigtig, er samfundets udvikling lige så vigtigt et parameter for at kigge indad. Samfundet udvikler sig på godt og ondt med hastig fart i disse år, og grænsen mellem køn flyder eksempelvis mere sammen end nogensinde før. Vi gør os allerede i samfundskontekster med DBU's 'En Del af Noget Større' og de kommende generationer, samfundsudfordringer og brugere af foreningslivet, kommer fremadrettet ikke til at stille færre krav til fleksibilitet, bæredygtighed og måden fodboldens verden struktureres på. Fodbold skal være endnu mere bæredygtigt i fremtiden – både i den traditionelt grønne forstand og gennem social og økonomisk bæredygtighed, hvor vi arbejder med at få flere midler ind i fodbold for piger og kvinder på den korte bane, og ind i dansk fodbold for alle køn på den lange bane.

7 BARRIERER FOR UDVIKLINGEN

(Identificeret ved analytisk forarbejde)



UDVIKLINGSPLANEN VIL ARBEJDE MED AT:

- Gøre op med en 'to-bens kultur' hvor vi arbejder på to forskellige tangenter som 'pige-fodbold' og 'drengefodbold', der er med til at fastholde et skel mellem kønnene. Vi skal understøtte Børnestrategien og tænke i barnet før køn.
- Arbejde for sammenhængen i dansk fodbold kønnene imellem, så vi kommer tættere på at opnå ligestilling, fuld prioriterede helhedsindsatser og signalværdi om et samlet dansk fodbold
- Udfordre, udvikle og samle centrale indsatser i rammen for dansk fodbold for piger og kvinder med udspring i kultur og strukturændringer, så indsatser som Get Movin', Talentstrategien, Ungdomsstrategien og Børnestrategien lykkes optimalt
- Praktisk arbejde i – og afdække krydsfeltet mellem strategier, indsatser, bredde og elite, kommunikation og kommerciel

VI SKAL I MÅL MED:

- **AT VI I DANSK FODBOLD HAR LIGEVÆRD, OG AT VI HAR EN NATURLIG DIVERSITET, HVOR ALLE ER EN PRIORITERET OG EN ANERKENDT DEL AF FODBOLDEN**

Vi **SKAL** skabe plads til denne udvikling gennem udviklingsplanen

- **AT DET I DANSK FODBOLD ER NORMEN OG NATURLIGT, AT ALLE KØN OP TIL 12 ÅR TRÆNER OG SPILLER KAMP SAMMEN**

Vi **SKAL** finde en organisatorisk model for dette gennem udviklingsplanen

- **AT DANSK FODBOLDFORSKNING PRIORITERES FOR BÅDE PIGER/KVINDER OG DRENGE/MÆND, FORDI DER BL.A. ER FYSIOLOGISKE FORSKELLE**

Vi **SKAL** afsætte ressourcer til dette gennem udviklingsplanen – vi er bagud på kvindesiden

- **AT DANSK FODBOLD INVESTERER MÅLRETTET OG RIGTIGST, OG SAMLER FODBOLDEN I EN FÆLLES FORTÆLLING**

Vi **SKAL** prioritere og allokere ressourcer, der samtænker køn på alle niveauer i organisationen.



INDSATSER FOR EN GENEREL FORANDRING:

- **DBU'S BØRNEKLUB FOR ALLE BØRN**
- adresseres til DBU Bredde

Hvordan: Såfremt en klub ikke har fodbold for alle køn, bør en naboklub med fodbold for de 'manglende køn' tages med i ansøgningen. Fælles ansøgning med struktureret dokumenteret samarbejde, så der tilbydes fodbold for børn.

Hvorfor: Med arbejde for ligestilling og diversitet i dansk fodbold, skal man ikke kunne være en certificeret børneklub medmindre, at man tilbyder fodbold for alle børn.

- **'STANDARD OPERATION PROCEDURE'**

- adresseres til DBU, DBU Bredde, Divisions - og Kvindedivisionsforeningen.

Hvordan: Udarbejdelse af dokument for hvem der kontaktes for at sikre samordning på tværs ved opstart af nye projekter, indsatser, ansøgninger. Dette skal ske for at involvere, orientere, og skele til rammen for udviklingen af dansk fodbold for piger og kvinder. Oplæg fra arbejdsgruppen på Udviklingsplanen.

Hvorfor: Vi mangler retningslinjer, der samler organisationens indsatser på tværs, så vi undgår manglende involvering, tiltag der strider imod hinanden, mod udviklingsplanens formål samt skaber unødigt intern konkurrence.

- **NØGLEMEDARBEJDERE I ORGANISATIONEN DER ARBEJDER MÅLRETTET MED SAMLING AF KØN** - adresseres til DBU, DBU Bredde, Udviklingsplanens Styregrp. (Divisionsforeningen/ Kvindediv.)

Hvordan: Forgangseksempel fra det engelske forbund The FA, hvor der er personer i alle afdelinger, der arbejder målrettet med samling af fodbold både i projektøjemed, analyseøjemed, sportsligt, kommercielt, kommunikativt, turneringsmæssigt osv.

Hvorfor: Vi skal udfordre vaner og tænke løsningsorienteret i forhold til vores udfordringer på området. Spørgsmålet skal stilles i alle ge-

ledder, og vi skal have flere til at tage ansvar for implementeringen af ligestilling og et samlet dansk fodbold.

- **STRATEGI FOR PIGER OG KVINDER I LOKAL-UNIONER**

- adresseres til DBU Bredde

Hvordan og hvorfor: Såfremt der ikke findes en strategi eller handlingsplan på området, etableres en. Haves en for børnefodbold sikres det, at fodbold for piger er en tydelig del af denne med speciel fokus på optimering af kulturelle og strukturelle hensyn, så en samling af børnefodbolden kan lykkes på den lange bane.

- **INDFØRELSE AF OBLIGATORISK PRAKTIK-FORLØB HOS MODSATTE KØN PÅ DELE AF TRÆNERUDDANNELSEN** - adresseres til DBU

træneruddannelse og DBU Sportslig

Hvordan: Indførelse af obligatorisk praktik af en given længde hos det modsatte køn af, hvad man træner til daglig samt et niveau op på B og/eller A.

Hvorfor: Det skal give muligheden for at stifte bekendtskab med kvalificeret træning af det modsatte køn og åbne øjnene for mulighederne i kvindeelite-verdenen for især de mandlige trænere men også omvendt. Det skal give mulighed for at skabe faglige netværk hos kvinder i eliteverdenen hos mændene og skabe motivation for alle trænere for at drømme stort - også på tværs af køn.

- **INDFØRELSE AF FLEKSIBEL MENTOR-ORDNING HOS MODSATTE KØN PÅ TRÆNERUDDANNELSEN** - adresseres til DBU

Træneruddannelse og DBU Sportslig

Hvordan: Frivillig mentorordning hos det modsatte køn af det, man træner i forvejen. Muligt på A- og B-niveau.

Hvorfor: Det er for at lære, og åbne mulighed for at skabe fagligt netværk, og for at få etableret mekanismer, der kan være med til at få åbnet mandefodboldverdenen for kvinder. Samtidig bør dette ses på som en motivationsskabende mulighed for især kvindelige trænere.



#1 FLERE PIGER OG KVINDER I DANSK FODBOLD

UDGANGSPUNKT OG UDFORDRINGER

Ifølge Diversitetsrapporten fra 2020 taler tallene deres tydelige sprog. 21 % af de aktive spillere i dansk fodbold er piger og kvinder, mens 3 % af trænerne med licens er kvinder, og 2 % af dommerne med licens er kvinder. Fodboldens top er også domineret af mænd. På tværs af DBU's politiske udvalg og faggrupper på landsplan er der således 16 % kvinder repræsenteret. Tallet for DBU's egen bestyrelse er en kvinde ud af 7 hvilket svarer til 14%.

Tallene fra undersøgelsen ligger lavere end procent-satserne for kvinder i bestyrelser i Danmark generelt, hvor andelen af kvinder står for knap 20 %.

Både på ledelsesniveau og blandt spillere, trænere og dommere er diversiteten simpelthen for lille. Manglen på kvinder i dansk fodbold medfører en naturlig risiko for, at fodbold for kvinder nedprioriteres. Henvend tre ud af fire kvindelige respondenter mener, at det er nemmere at være mand end kvinde i fodboldens verden. Desuden angiver kvinder i højere grad end andre i målgruppen, at de jævnligt eller ofte hører diskriminerende sprogbrug i forhold til køn i fodboldsammenhænge. Disse udgør 36 %. 21% af disse føler sig tilmed krænket af dette sprogbrug i relation til køn.

Hvad der ikke er mindre interessant er, at 200 af de responderende drenge og knap 700 af de mandlige, ligeledes jævnligt eller ofte hører diskriminerende sprogbrug. Undersøgelsen siger ikke umiddelbart noget om, hvem i deres omgivelser de hører dette fra og i hvilken forbindelse, ej heller siger undersøgelsen noget om, hvad drengene eller mændenes respons er på dette, eller hvordan det påvirker eksempelvis drengenes opfattelse af fodbolden som en anerkendt sport for piger.

Vi kan konstatere, at piger og kvinder stadig er en minoritet på det danske fodboldlandkort på trods af indsats, fokus og et stort potentiale. Vi kan samtidig konstatere, at en stor del af piger og kvinder oplever forskelsbehandling. På trods af det, trives mange af de piger, der spiller fodbold. Så vi kan konstatere, at **pigerne trives i den sociale ramme, fodbolden er, men mobbes af de fysiske og historisk kulturelle rammer, der omkranser dem i dag.**

Dette er status og præmissen i dag og derfor udgangspunktet for 'Udviklingsplan for dansk fodbold for piger og kvinder 2022-2027.'

UDVIKLINGSBEHOV

Vi har brug for diversitet i dansk fodbold! Vi har derfor brug for flere piger og kvinder og gerne med en tydelig stemme. Dette for at styrke fodbolden som sport, styrke foreningslivet, ruste det til fremtiden, øge medlemstallet, skabe større trivsel, skabe rollemodeller, være forgangsforbund og vise samfundet omkring os, at vi gør det, vi siger. Vi har som fodboldforbund en forpligtelse til at skabe ligeværd og skabe plads til diversitet. Vi skal være en ambitiøs sportsgren for alle børn og voksne uanset køn, religion, etnicitet osv.

Kigger vi på rammen, er kulturen omkring piger og kvinder i dansk fodbold et must at kigge målrettet på, hvis indsats for rekruttering og fastholdelse skal lykkes optimalt. Det samme er strukturerne.

Vi har brug for flere aktive spillere, trænere, dommere og ledere, rollemodeller og mænd, der arbejder målrettet for piger og kvinder i fodbolden. Og det skal være i både fodbold for mænd og kvinder. Diversiteten er vigtig i dansk fodbold.

Der er slet ikke nok piger og kvinder, der spiller fodbold. Nogle steder i Danmark er der ikke attraktive tilbud eller tilbud i det hele taget, Der er ikke god nok matchning, der er for lange køreafstande eller mangel på faciliteter. Unge kvinder falder fra, de uddanner sig ikke i høj nok grad som trænere, og dommerstanden er endnu mere udfordret.

Vi har spændende indsats, værktøjer og redskaber igang og på vej: Get Movin', Talentstrategi, dommerindsats på kvindesiden, ungdomsstrategi og børnestrategi blandt andet. Men hvor efterlader det disse indsats, hvis vi ikke får rørt tilstrækkeligt ved essensen, nemlig vores fælles fundament med deraf afledte strukturer?

MÅLGRUPPER FOR UDVIKLINGSPLANEN

BØRN 0-12 ÅR

Der er ikke noget i DBU's strategi, der peger specifikt mod piger i børnefodbolden ud over en ambition om, at 30.000 piger i alderen 0-12 år skal spille fodbold i 2025. Strategisk italesættes udelukkende aktiviteter på tværs af drenge og piger for at nå det mål med Børnestrategien i centrum. Der er ikke strategisk defineret tiltag særligt målrettet piger for at tiltrække flere. Børnestrategien går på at hæve kvaliteten i dansk børnefodbold for begge køn. Kvindekommisionen opfordrer til, at DBU laver særskilte tiltag, der specifikt er målrettet piger. DBU's arbejde fra 2015-2018 er meget orienteret mod, at piger og drenge ikke nødvendigvis efterspørger det samme, mens undersøgelse og forskning siden 2018, peger på, at piger og drenge i denne aldersgruppe motiveres af de samme faktorer. Samtidig peger Børnestrategiens fundament på, at vi skal bevæge os fra klubben i centrum til spilleren i centrum, med spillerens grundlæggende rettigheder som både barn og spiller som vigtigste parameter. I Udviklingsplanen arbejder vi med spilleren som både den 'forsigtige dreng', den 'vilde pige' og de børn der i dag ikke føler sig som hverken eller. Vi skal skabe rammer for børn som børn, og tale rettigheder og fodbold før køn.

UNGE 13-19 ÅR

Der findes få ord i igangværende strategier og indsats, der specifikt er målrettet piger i ungdomsfodbolden, som ikke spiller elitefodbold. I DBU's strategi læses, at man ønsker 20.000 piger som medlemmer i den aldersgruppe i 2025. Det skal ske gennem udarbejdelse af en ungdomsplan på baggrund af indsamlet viden. Ungdomsplanen er i mellemtiden blevet til et igangsat arbejde med en ungdomsstrategi. Målgruppen 'unge kvinder i breddefodbold', er pt. det mest oversete område på tværs af indsats og målgrupper, men med nedsættelse af en ungdomsstrategigruppe anbefales det i Udviklingsplanen, at arbejdet med kultur og struktur bliver et fokusområde i denne på lige fod med frafald. Anbefalinger og opmærksomhedspunkter til arbejdet med målgruppen ses i bilag C.

FLERE UDDANNEDE KVINDelige TRÆNERE FRA 13 ÅR

Der bør ifølge Udviklingsplanen iværksættes et tæt samarbejde mellem træneruddannelse på tværs af uddannelsesniveauer. Det er en fælles udfordring, at vi ikke lykkes optimalt specielt fordi, at udfordringerne kan vise sig at være mange af de samme. Det gælder ligeledes andre interessenter, der arbejder med Frivillighedsstrategien, Get Movin' samt Ungdomsstrategien, der ligeledes berører området træner/uddannelse. Dette bør faciliteres gennem Udviklingsplanen, så vi sikrer sammentænkning og vidensdeling.

FLERE UDDANNEDE KVINDelige DOMMERE FRA 15 ÅR

Der bør ifølge Udviklingsplanen iværksættes et tæt samarbejde mellem interessenter på dette område, som lige nu består af DBU Bredde, DBU Sportslig samt Get Movin'. Dette bør faciliteres gennem Udviklingsplanen.

LEDERE

Flere kvindelige ledere og dermed en større diversitet i bestyrelser og udvalg i dansk fodbold er af stor betydning, så den fortsatte udvikling kan sikres. Der er tendenser som peger i retningen af, at de kvinder som vælger at gå ind i ledelsesarbejdet, brænder for at gøre en forskel, men brænder ud, af træghed og manglende forandringer. Og der er en oplevelse af, at de kvindelige ledere som er i fodbolden, mangler netværk. Et netværk, hvor de kan erfaringsudveksle, afprøve ideer og finde sparring og perspektivering inden forslagene forelægges bestyrelser og udvalg, hvor kvinderne oftest er underrepræsenterede.

Tilbage i 2016 blev der afviklet en Q-leder uddannelse, der blev værdsat højt i evalueringen, blandt andet fordi uddannelsen blev en mulighed for at danne netværk.

2023 – UDVIKLINGSÅR

- FLERE PIGER OG KVINDER I DANSK FODBOLD (MARTS – OKTOBER):

• FAGGRUPPE KULTUR

Hvem: DBU, DBU Bredde, DBU Sportslig, DBU Børnefodbold, DBU Ungdomsstrategi, Kvindedivisionsforeningen samt 2 – 3 eksterne.

Hvad: Kulturforandrende indsatser efter oplæg fra arbejdsgruppen for Udviklingsplanen.

Hvordan: 5-6 arbejds møder (Marts-oktober) med afsluttende oplæg til målrettet arbejde med kulturændring over en bred kam fordelt på årene 2024-2027 inkl. forventet økonomi.

• FAGGRUPPE TRÆNINGS- OG TURNERINGSSTRUKTUR: FÆLLESFODBOLD FOR BØRN UNDER 12 ÅR

Hvem: På tværs af DBU, DBU træneruddannelse, DBU Børnefodbold, DBU Bredde/turneringer, DBU Sportslig, DBU Analyse samt evt. 1-2 eksterne.

Hvad: Undersøgelse og oplæg til testning af 'fællesfodbold' efter forgangseksempel fra hollandsk fodbold (Mix). Oplæg fra arbejdsgruppen (Udviklingsplanen).

Hvordan: 4-6 arbejds møder samt en studietur til Holland (Marts-oktober) med afsluttende oplæg til testning af 'fællesfodbold' for børn under 12 år i 2023/2024 inkl. forventet økonomi.

• FAGGRUPPE BØRNEHAVEBOLD SOM KULTURGREB

Hvem: DBU Børnefodbold, DBU Bredde samt 2 – 3 eksterne (Pædagoger, videnspersoner på området).

Hvad: Samling af indsats på børnehavområdet, beslutning af fælles indsats, tilsætning af element for at arbejde specifikt med kulturen 'fodbold for begge køn'. Oplæg fra arbejdsgruppen (Udviklingsplanen).

Hvordan: 4 – 6 arbejds møder (Marts – oktober) med afsluttende oplæg målrettet arbejde med implementering af Børnehavebold som kulturgreb i daginstitutioner inkl. forventet økonomi

• OMFATTENDE UNDERSØGELSE PÅ TRÆNER/LEDEROMRÅDET

Hvem: DBU P&A, DBU træneruddannelse, DBU Bredde og DBU Sportslig (Orientering/involvering af Get Movin', ansvarlig for Fremtidens træner samt Ungdomsstrategien)

Hvad: Omfattende undersøgelse af motivation, behov, efterspørgsel hos potentielle trænere, nuværende trænere og på lederområdet for kvinder i dansk fodbold. Der skal både måles på kvinder, der ikke har valgt at uddanne sig, ikke har valgt at uddanne sig videre (fra C – Pro), kvinder der er faldet fra uddannelser (fra C til Pro), samt skeles til, indsatser der fungerer i de lande, vi sammenligner os med. På baggrund af viden bør der efterfølgende kigges på rekrutteringsmønstre og platforme for at se, om vi rekrutterer rigtigt, og der skal potentielt også kigges på træneruddannelsen og mulighederne for at kunne uddanne sig.

Hvordan: 2-3 formøder, etablering af undersøgelse samt opsamling af data med efterfølgende bearbejdning. I slutningen af året et oplæg med tilhørende handlingsplan mod flere kvindelige trænere og ledere i dansk fodbold, der i første omgang adresseres til Styregruppen for Udviklingsplanen for at få koblet økonomi på.

• INDSATS PÅ DOMMEROMRÅDET

Hvem: DBU P&A, DBU Bredde, DBU sportslig, evt. Divisionsforeningen og Kvindedivisionsforeningen, (Get Movin').

Hvad: DBU-understøttet dialog for samling af indsatser og viden på dommerområdet.

Hvordan: 1-2 møder for fælles orientering af igangsatte indsatser og behov på dommerområdet – evt. fælles handlingsplan for forsats koordinering af indsatser og viden.

• KOORDINERING MED DEN ALLEREDE IGANGSATTE INDSATS GET MOVIN'

Hvem: DBU P&A, Get Movin', DBU Sportslig (Koordinering med licensklubber iht. flytbar fællestræninger) samt nøglepersoner fra udviklingsplanens arbejdsgruppe.

Hvad og hvordan: Løbende statusmøder begge veje med opsamling/formidling af indsatser samt resultater. Dette med henblik på at samle relevante indsatser og resultater for at vurdere på anbefalinger af evt. implementering af fungerende Get Movin'-greb på sigt Møder fra 2024 planlægges løbende efter behov.

Bemærkning: Get Movin' har fokus på arbejdet internt i klubberne og samfundet omkring klubben. Indsatsen er på nuværende tidspunkt ikke en helhedsindsats for dansk fodbold, ligesom indsatsen heller ikke er et tilbud til alle klubber. Til gengæld ønsker vi med Udviklingsplanen at følge indsatsen og resultaterne nøje, med henblik på at optimere og evt. implementere på sigt.

FUTSAL:

Derudover anbefaler Udviklingsplanen at der kigges på implementering af Futsal-rækker i bredden og Futsal-landshold i DBU Sportslig for at signalere og understøtte arbejdet for ligeværd i dansk fodbold samt fagrelateret outcome jf. argumenterne i arbejdet med Futsal-strategien.

#2 UDVIKLING AF TALENTER

UDGANGSPUNKT OG UDFORDRINGER

Trods forsigtig fremgang og engageret arbejde i klubber rundt om i hele landet, er talentudviklingen på mange fronter udfordret i forhold til de lande, vi sammenligner os med. Danmark er siden 2017 gået fra en 12. plads til i dag at være nr. 18 på FIFA-ranglisten. Ligeledes er vi udfordret på vores placering på UEFA-koefficientlisten, som fremadrettet vil besværliggøre de danske klubbers muligheder for kvalifikation til UWCL. Udviklingen af talentfulde spillere er afgørende, for, at vi kan følge med den internationale udvikling i fodbold for piger og kvinder. Den kommende talentstrategi, som forventes færdig til sommeren 2023, får til primær opgave at understøtte udviklingen af klubmiljøerne, så Danmark får langt bedre sammenhængende talentudviklingsmiljøer med et holistisk fokus på det enkelte talent. Et udviklingsarbejde som skal understøtte dansk fodbolds overordnede strategi i forhold til at begejstre, og vinde på banen og sikre, at danske klubber er repræsenteret i gruppespillet i UWCL.

En vigtig faktor i forbindelse med fokus på talentudvikling er at sikre sammenhæng til de klubmiljøer, der ikke arbejder med talentudvikling, så der kan samarbejdes på tværs af klubber og regioner. Et vigtigt fokusområde for denne udviklingsplan er at have fokus på disse snitflader til gavn for dansk fodbold.

Vigtigt er det også på dette indsatsområde, at give piger og kvinder mulighed for at drømme. Og sammen med den store satsning for udvikling af Kvindeligaen, skal Udviklingsplanens fokus på Kvindekommisionens anbefaling nr. 9 - 'Tal lige om begge køn', begynde at samle fodbolden på en måde, der åbner for piger og kvinders mulighed for også at få nogle af de dygtigste trænere, adgang til optimal viden og faciliteter, adgang til et bedre økonomisk fundament samt adgang til fodboldfaglighedens øverste hylde.

UDVIKLINGSBEHOV

Udvikling af talenter er et område der arbejdes konkret med i talentstrategien. I DBU er der i den seneste periode opgraderet på flere fronter. Derimod har klubmiljøerne brug for et boost de kommende år indtil transfers, træningskompensation og solidaritetspenge er en del af hverdagen og dermed

grundlaget for en bæredygtig forretningsmodel i klubberne. Et tiltag på klubfronten er et nyt licenssystem, som stiller nogle meget detaljerede og konkrete krav til klubbernes talentudvikling. Dette samt den kommende talentstrategi taler ind i Kvindekommisionens ønsker om et større fokus på talentudvikling på pigesiden.

Det er tydeligt i DBU's strategi, at det er prioriteret at følge med udviklingen i fodbold for kvinder og øge midlerne allokeret til Kvindelandsholdet. Det passer ind i Kvindekommisionens ønske om, at DBU skal følge med udviklingen i øvrige lande. Ligeledes har Kvindeligaen fået en opgradering, hvilket også var Kvindekommisionens ønske. Her går udviklingen i DBU's ønsker og prioriteter i nogenlunde samme retning. Når det så er sagt, er der stadig arbejde at tage fat på, blandt andet i forhold til snitflader mellem talent - og klubmiljøer, optimering af muligheder for matchning, turneringsstruktur, viden/forskning samt transition.

MÅLGRUPPEOMRÅDER DER SKAL ARBEJDES MED I 2022-2027:

- **Relevant forskning og analyser**
Vigtigt for optimering af de fysiologiske, sportslige og mentale områder.
- **Forberedelse af klubber der ønsker at blive licensklubber**
Vigtigt med dialog og forberedende arbejde for optimal ansøgningsproces, i forhold til forankring i den enkelte klubs bestyrelser mv.
- **Unge talenter i klubberne: Transition**
Vigtigt fokus på arbejdet med transition for de unge talenter. Dette både hvad angår 'dual career' for at få uddannelse og fodbold til at gå hånd i hånd, men også for at give unge talenter der rykkes op tidligere en god transition
- **Snitflader mellem talent - og klubmiljøer**

2023 - UDVIKLINGSÅR (MARTS - OKTOBER):

• FAGGRUPPE VIDEN OG FORSKNING

Hvem: DBU Analyse, DBU Bredde samt repræsentanter fra arbejdet med Talent - og Ungdomsstrategien.

Hvad: Mapping af eksisterende viden og forskning, samt behov for viden i forhold til mangler

Hvordan: 1-3 arbejds møder (Marts-august) med afsluttende oplæg til målrettet arbejde med faglig viden og forskning 2024-2027 inkl. forventet økonomi.

• INDSATS PÅ LICENSOMRÅDET

(Forløb før ansøgning om licens)

Hvem: DBU Bredde, talentudvalg, kampafvikling og licens

Hvad: DBU-understøttet dialog for indførelse af forløb før ansøgning om licens samt dialog om snitflader

Hvordan: Dialog for en fælles proces for forløb.

• SNITFLADER MELLEMLICENS OG KLUBMILJØER

Hvem: DBU Bredde, DBU Sportslig/talentudvalget

Hvad: Dialog om optimering af mulighederne for matchning, snitflader i forhold til licens - og ikke licensklubber, samt forbedret turneringsstruktur. Dialog for gensidig belysning af snitflader og behov for at understøtte både Licens og ikke-licensklubber vej til gensidig forståelse og samarbejde omkring klubberne

Hvordan: 2-3 dialogmøder

#3 **DET KOMMERCIELLE POTENTIALE**

I en verden i udvikling og med generationer, der begynder at gøre op med den måde samfundet er bygget op på, er det måske det rette tidspunkt at udfordre måden, vi arbejder med fodbold for piger og kvinder i kommercielt og kommunikativt regi.

Vi forstår, at genderbranding handler meget om, hvordan virksomheder, brancher og produkter kan blive attraktive for alle mennesker uanset kønsorientering. I DBU-regi handler det dog i højere grad om både at gøre op med piger og kvinder i organisationen som en minoritet og om samtidig at tilpasse organisationen til den tid, vi lever i.

Vi skal tænke på tværs af køn, fordele ligeligt og sørge for, at fodboldens verden bliver ved med at være en verden, hvor både fans, frivillige og fremtidige generationer er inkluderet.

Fodbold for piger og kvinder er karakteriseret ved manglende branding, positionering og målgruppe-specifik markedsføring. Der er få gode eksempler på partneraktivering og ingen partner har gennemført større landsdækkende kampagner. Dette på trods af at mange piger og kvinder vælger fodbolden til - både som aktiv og tilskuer - og at interessen

er til stede. Det har vi især set i forbindelse med både Herre - og Kvindelandsholdet, og klubkampe.

UDGANGSPUNKT OG UDFORDRINGER

KOMMERCIEL

De kommercielle muligheder for fodbold for piger og kvinder er i vækst, og for tiden er det den kommercielt hurtigst voksende holdsport for kvinder. Det viser en række positive tiltag i den igangværende udvikling af Gjensidige Kvindeligaen samt UEFA's rapport 'Businesscase for women's football' fra 2021. Gjensidige Kvindeligaen landede i 2019 det største sponsorat i ligaens historie, en aftale der blev udvidet i 2021 med yderligere tre år. Pokalturneringen har også fået et kæmpe økonomisk løft, efter at Gjensidige også har valgt at blive partner på den turnering.

UEFA's rapport dokumenterer en kommerciel værdi på 116 millioner euro i europæisk klubfodbold for kvinder og der forventes en væsentlig eskalering frem mod 2033 til 686 millioner Euro.

Manglende økonomi er ofte en faktor, når der arbejdes med fodbold for piger og kvinder. Ikke nødvendigvis i forhold til den enkelte spiller i den enkelte klub, men når det kommer til manglende forskning og faglig viden for at kunne opfylde ambitionen om at holde holdene i verdensstoppen på både klub - og landshold. Men det gælder også om at skubbe til muligheder for piger og kvinder i sporten og få skabt et mindre spænd imellem mænd og kvinder. Den økonomiske bæredygtighed er vigtig og væsentlig for at sikre, at udviklingen kan gå hånd i hånd med målene om eksempelvis at vinde på banen, som er en del af DBU's strategi.

Lande som England, Spanien, Tyskland og Sverige er dygtige på det kommercielle område. I England har man blandt andet valgt en person i hver afdeling i forbundet, der arbejder målrettet med at få fodbold for piger og kvinder ind i alle aspekter, de arbejder i. Dette kunne være relevant i DBU og lokalunionerne i forhold til 'gender merging' eller 'gender focus' også på det kommercielle område.

Det er også vigtigt at styrke det kommercielle arbejde, både i DBU og i klubberne. Et team kunne hjælpe klubberne med at få et kendskab og forståelse for de kommercielle muligheder. Et nyt område med salgspotentiale. Mange klubber har aldrig haft fokus på - eller kendskab til dette område og derfor kunne den hjælp være med til at styrke klubbernes økonomi. I DBU skal der allokeres ressourcer og prioriteres, både i forbindelse med markedsanalyse, udvikling og eksekvering.

Til gengæld er mulighederne til stede med det rette fokus og prioritering.

KOMMUNIKATION

Vi har en historik, der gennem tiden naturligt er blevet en identitet. Og historien skal ikke slettes, men bruges i dag og blive til en fortælling. Ikke for at fastholde os, men for at udvikle os. Først når vi er opmærksomme på - og anerkender vores udgangspunkt, kan vi udvikle os og skabe en ny fortælling. Vi skal væk fra, at det handler om køn og begrænsninger, frem for hvordan en aktivitet udføres og af hvem. Kommunikation er et vigtigt element på den rejse.

Det er ikke mange der tænker over, at drengefodbold og pigefodbold kan opfattes som to forskellige sportsgrene, frem for at sige fodbold for piger og fodbold for drenge. Det kunne derfor være interessant at se på sproget i fodboldens verden. Sproget og fortællingen har en stor betydning i en kulturudviklings kontekst.

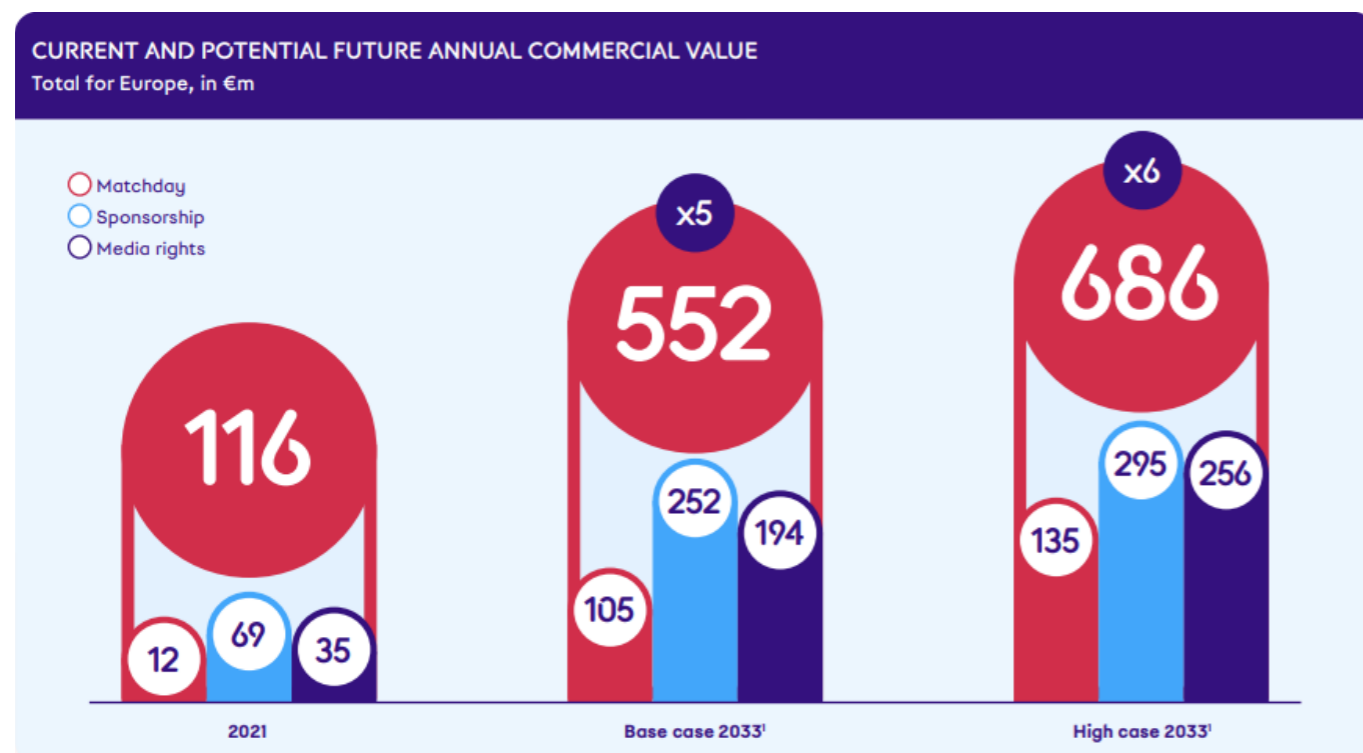
UDVIKLINGSBEHOV

KOMMERCIEL

Kulturen i dansk fodbold har i mange år handlet om de kommercielle muligheder og potentialer for mænd. Men i Udviklingsplanen bakkes der op om Kvindekommisionens forslag om en ambitiøs strategi, i arbejdet med partnere, der ligeledes kan være med til at skabe vækst i det økonomiske fundament for arbejdet med fodbold for piger og kvinder. Vi bør derfor kigge på udvidelse af prioriteringsområder og gøre op med en kultur, hvor det primært er fodbold for mænd der prioriteres, og udvikle på en struktur for et bredere sigte. Vi skal derfor vælge til - ikke trække fra.

I Udviklingsplanen har vi drøftet to måder at arbejde med partnerskaber på, der kunne være relevante i arbejdet med økonomisk bæredygtighed. Den ene er et isoleret fokus på partnerskaber i henhold til piger og kvinder, enten som forbrugere direkte, eller i forhold til virksomheder, der henvender sig med produkter for piger og kvinder. Den anden måde at arbejde med partnerskaber på er relativt nytænkende, men flugter godt med den generelle udvikling i samfundet. Fælles partnerskaber i forbindelse med fodbold for både mænd og kvinder taler ind i fælles fortælling og et fælles ligeværdigt fokus. Det vil kræve udvikling af en grundlæggende strategi på området..

Fremtidstrends og viden om det faktiske potentiale i Danmark er vigtigt i det forberedende arbejde. Vi ønsker derfor et tæt samarbejde med DBU Kommunikation & Kommerciel, hvor vi i fællesskab kan lægge en plan for udviklingen af dansk fodbold for piger og kvinder på det kommercielle område.



KOMMUNIKATION

Inden for håndboldens verden er Camilla Andersen et fint eksempel på en ekspert, der både bliver brugt i herre- og kvinde-regi. Det samme, om end i mindre grad, gør sig gældende med Arnela Muminovic og Malene Marquard, som begge tidligere har spillet fodbold på højt niveau og nu kommenterer fodboldkampe. Modsat Camilla Andersen kommenterer de dog ikke Herrelandsholdets kampe, men Arnela Muminovic er gæst i studiet i ny og næ, til internationale herrekampe. I fodbold har vi virkelig dygtige kvindelige studieværter, men det er stadig dem, der stiller spørgsmålene, mens det primært er mænd, der er 'de vidende' med svarene.

Ændring af en kultur, hvor det utilsigtet, men implicit insinueres, at kvinder har mindre forstand på fodbold end mænd, er noget, vi har mulighed for at præge, arbejde med og/eller tænke ind i den måde, vi selv arbejder med kommunikation på. Ved at kvinder kommenterer fodboldkampe med kvinder, og mænd kommenterer kampe med mænd, er vi utilsigtet med til at fastholde teorien og dels forstærke mindsettet om, at fodbold for drenge og mænd er forskellige fra fodbold for piger og kvinder. Medierne har et stort ansvar, men vi skal selvfølgelig være forbilleder og præge, hvor vi kan.

MÅLSÆTNINGER 2022-2027:

KOMMERCIEL

- Øge rammerne for økonomisk bæredygtighed (Klub- og talentmiljøer)
- Prioritere ansættelser/viden der indarbejder fuldt ejerskab, sammenhæng og udvikling
- Kvalificere produkter og præsentere markedet for de kommercielle muligheder
- Research, målgrupper, samfundstrends, fælles partnerskaber re-tænkning/værdisætning af produkter og muligheder indenfor dette

BÅDE KOMMUNIKATION OG KOMMERCIEL

- Synliggørelse af styrker og potentiale

KOMMUNIKATION

- Kvalificere og optimere kommunikative muligheder for at understøtte en udvikling jf. udviklingsbehovet
- Tør vi være firstmovers - og er vi på de rette platforme?
- Sproget som strategisk løftestang for ligestilling i fodboldens verden - hvad kan vi gøre?
- Superligaklubber med kvindehold - kan det være et afsæt til samling af en 'One club' - mentality - tankegang

2023 - UDVIKLINGSÅR (MARTS - OKTOBER):

• FAGGRUPPE FORLØSNING AF DET KOMMERCIELLE OG KOMMUNIKATIVE POTENTIALE

Hvem: DBU P&A, DBU Kommunikation & Kommerciel, Kvindeligaen, Kvindedivisionsforeningen samt evt. 1-2 udefra

Hvad: Drøftelse af muligheder for at understøtte en kulturforandring, identificere behov for viden i forhold til udviklingsområder, hvordan kan vi blive klogere på arbejde med partnerskaber, der både er målrettet virksomheder, der ønsker at arbejde med piger og kvinder, samt et samlet produkt, kan vi arbejde med en fælles fortælling.

Hvordan: 2-4 arbejds møder (Marts - august) med afsluttende oplæg til målrettet arbejde på området 2024-2027 inkl. forventet økonomi

• VIDENDELING TIL BREDDEN

Hvem: DBU P&A, DBU Kommunikation & Kommerciel, DBU Bredde, Kvindedivisionsforeningen, DBU Kvindeligaen

Hvad: Dialog, vidensdeling og gensidig forståelse - hvornår er det FSR, og hvornår er det partnerskaber, og hvordan håndterer man partnerskaber på pige- og kvindesiden. Samarbejds muligheder for klubberne (Evt. på baggrund af en task force)

Hvordan: 1 - 2 dialog møder (Marts - august)

KONKLUSION

I en verden i fuld udvikling med øget mangfoldighed og diversitet, tilsat generationer der gør op med den måde vores samfund traditionelt set har indrettet sig på, er det på rette tid at udfordre måden, vi arbejder med fodbold for piger og kvinder. Vi følger ikke med tiden! Har vi plads til alle i fodboldens verden, som vi påstår? Har vi ligeværd? Og hvis ikke, har vi så ikke et ansvar for den dannelse, der følger med, når børn begynder i en fodboldklub og oplever, at nogle køn er mere værd på en fodboldbane end andre?

Kærligheden til fodbold er kønsneutral. Det samme SKAL mulighederne for alle aktive i fodboldens verden være.

I 2022 er der stadig både kvinder og mænd, der arbejder med fodbold for piger og kvinder, der ikke føler sig som en lige – og værdifuld del af sporten. De føler sig som en del af pige- og kvindefodbold, men ikke som en ligelig anerkendt del af fodbolden.

I mange år er der arbejdet med fokus på fodbold for piger og kvinder, og for at gøre piger og kvinder til en ligeværdig del af sporten. Vi bevæger os fremad med målrettede indsatser i dygtige klubber, men slet ikke nok. Vores indsatser på området er selektive, og vi formår derfor ikke at røre tilstrækkeligt ved essensen, for at sikre et obligatorisk solidt fundament for ligeværd i fodboldens kultur og struktur.

Det kræver en indsats at ændre en adfærd – og det kræver styrke at anerkende, at det er tid til at sige 'vi skal'.

I forarbejdet med Udviklingsplanen er der arbejdet grundigt med at identificere *hvorfor*. Det, der skal til, er entydigt: Vi skal arbejde målrettet og prioriteret med en udvikling af vores fælles kultur. Det handler nemlig ikke kun om faglige kompetencer og mestring på banen og trænerbænken, men også om de rammer og det fundament vi som organisation skaber for ligeværd. Piger og kvinder skal kunne gå efter drømmen og lykkes. Ligelig accept og anerkendelse, og mulighed for individuel udvikling og relationskabelse i hele fodboldens verden, og ikke kun halvdelen, er essentielt for dette.

I dag er fodboldens verden opdelt. Både hvad angår muligheder, holdtilknytning, faglig accept og økonomi. Det er enten pigefodbold og drengefodbold eller herre- og kvindefodbold. Det skal der gøres op med i arbejdet med fodbolden som en sport for alle. Det skal ske gennem etablering af nøglemedarbejdere bredt i organisationen, der skal arbejde målrettet med et bredere ejerskab og samling af køn på alle niveauer. Fællesfodbold for børn under 12 år, er et godt eksempel på et vigtigt kulturgreb i udviklingen af ligelig accept af alle køn i fodbolden. Dette både hos børn og forældre, og i uddannelsen af – og opfattelsen hos vore trænere*.

Med Udviklingsplanen samler vi fodbolden, for at skabe plads og udvikling, og opnå accept, anerkendelse, diversitet og ligeværd for alle køn. Det kræver både tid og mod at arbejde med kulturen, men frem for alt kræver det målrettethed, vilje og prioriteret fokus.

Et grundigt og flerårigt forarbejde er nu gjort, og Udviklingsplanen for dansk fodbold for piger og kvinder er godt på vej. Og konklusionen er enkel: Vi skal arbejde for – og prioritere, **et samlet – og ligeværdigt dansk fodbold.**

Udviklingsplanen er inddelt i to faser: 2022-2023 og 2024-2027.

Fase 1:

2022 - Forarbejde med analyse, data samt identificering af udfordringer, målgrupper, indsatsområder og løsningsrum.
2023 - På baggrund af beslutningen om kultur og strukturer som bærende elementer for udvikling, vil der være behov for et år med yderligere inddragelse, udvikling og undersøgelser. Endelig detaljeret udviklingsplan vil derfor foreligge endeligt ultimo 2023 til beslutning

Fase 2:

2024-2027 - Implementering af besluttede elementer på baggrund af oplægget ultimo 2023



*Læs mere om Fællesfodbold for børn i bilagene bagerst i planen

BILAG A

- FORARBEJDE, ANALYSE OG DATA:

BAGGRUNDSMATERIALE FOR ARBEJDET MED UDVIKLINGSPLANEN:

- Pigernes Stemme fra 2016 (100 piger i alderen 13 - 16 år)
- Kvindekommisionsrapporten (2018 - 20 personer)
- Diversitetsrapporten (2020 - 8053 besvarelser)
- Børnestrategien (2021 - DBU's strategi/Bestyrelsen, bredde/elite)
- DBU's strategi (2021/2022)
- Medlemsundersøgelsen fra 2022
- SWOB (SWOT - 2022 - 165 besvarelser, 995 fik muligheden. Respondentgrupper var: Pigeungdom, kvindesenior, licensansvarlige, inviterede til workshop, der i flere omgang var blevet aflyst grundet Corona)

Ovenstående forarbejde gav anledning til at arbejde videre med en inddeling af målgrupper i fire indsatsområder: 'Flere piger og kvinder i dansk fodbold', 'Udvikling af talenter', 'Forløsning af det kommercielle potentiale' og 'Den sociale bæredygtighed'. Bag sidstnævnte indsatsområde lå alt arbejdet med kulturen, der dog hurtigt blev til et indlysende bærende element for alle indsatsområder og derfor sløjfet som selvstændigt indsatsområde

DET BLEV EFTER OVENSTÅENDE FORARBEJDE BESLUTTET AT SUPPLERE MED FØLGENDE:

- **Dialog**
med bl.a. DBU Træneruddannelse, Dommerindsats bredde - og elite, DBU Børnefodbold og Futsal (2022)
- **Fokusgruppeinterviews** (2022):
24 personer med vidt forskellige baggrunde indenfor fire fokusområder 'Flere piger og kvinder i dansk fodbold', 'Udvikling af talenter', 'Det kommercielle potentiale' og 'Den sociale bæredygtighed'. Deltagerne var ligeligt mænd og kvinder, forskellige geografiske udgangspunkter og både personer fra elite og breddesegmentet var repræsenteret i alle fire fokusgrupper. Deltagerne var blandt andet klubpersoner, trænere - både bredde og elite, professorer/lektorer, fremtidsforsker, fra Team Danmark og DIF, auditør, personer uddannede indenfor kommunikation og markedsføring, journalist, forfattere, debattører m.fl.
- **Inspirationssessions** (2022):
4 personer fra henholdsvis Sverige, USA, Holland og England, med stærk ekspertise indenfor strategisk arbejde med udviklingen af fodbold for piger og kvinder fra et sammenligneligt forbund, 'hands on' eksekvering og arbejde med fodbold for piger og kvinder i klubregi, erfaring med at skubbe til kulturen gennem grebet 'Mix fodbold (Fællesfodbold for børn)', og en med ekspertise i målgrupper børn og unge - drenge/piger i henhold til motivation i idrætten

Analyse og dataopsamling i forbindelse med både SWOB og de supplerende fokusgruppeinterviews er foretaget af DBU Analyse. Opsamling af data, identificerede de 7 barrierer for udviklingen, der findes på Udviklingsplanens side 4

BILAG B

- FÆLLESFODBOLD FOR BØRN OP TIL U12

HVAD OG HVORFOR:

Et af Børnestrategiens vigtigste nedslagspunkter er barnet i fokus. Dette både hvad angår barnets rettigheder som individ og barnets rettigheder som spiller. Det vigtige er ikke fodboldens historik, struktur, klubben eller medaljerne, men barnets individuelle glæde, trivsel og udvikling. I dag har vi en trænings- og turnering/stævne struktur, der starter med at inddele børnene. Ikke efter erfaring, mestring, trivsel eller fysisk formåen, men efter alder og køn. Og enten er du pige eller dreng. Vi udvikler træneruddannelsen, taler om trivsel, pædagogik, børnerettigheder og unges medbestemmelse, men det skal stadig passe ind i den struktur fodbolden indtil videre har låst sig fast med.

I Holland har de valgt en anden tilgang. Med fælles fodbold for børn op til 12 år, er ambitionen at arbejde med udviklingen af det enkelte barn med udgangspunkt i barnet som barn, frem for køn.

I Holland er der ikke længere noget der hedder drengerækker. De hedder 'Mix rækker'. (Ikke at forveksle med den danske forståelse af 'Mix', hvor drenge og piger/mænd/kvinder obligatorisk spiller kamp på samme hold). Med udviklingsplanen ønsker vi at undersøge dette kulturgreb nærmere i 2023, og teste det efterfølgende i en dansk model. Dette under navnet 'Fællesfodbold for børn'.

HVEM OG HVORDAN:

Træning: Fælles årgange, samlede træningssessions. Og med træner teams i stedet for stationære trænere op til U12, er vi med til at sikre mulighed for løbende sparring trænere imellem, arbejde med at mindske muligheden for trænermangel og undgå forfordeling af trænere. Samtidig vil vi gerne optimere muligheden for, at alle trænere træner alle køn i børneårene. Dette vil ligeledes understøtte en virkelighed, hvor alle køn er lige vigtige, og hvor det på banerne, ikke er 'ukendt' at træne det ene eller andre køn. Det vil ligeledes skabe plads til børn, der er nonbinære eller transkønnede.

I træningen differentieres børnene på årgangen efter

- Social trivsel
- Fodbolderfaring
- Fysisk formåen
- Parathed
- Modenhed

Ingen børn bør som udgangspunkt være låst i stationære grupper baseret på køn i børneårene.

Turneringer/stævner: Samling af alle rækker så de kommer til at hedde Børnefodbold frem for Pige - og Drengerækker. Der er ingen fysiske årsager til ikke at gøre dette (Research fra Holland forudgående). Man kan sagtens spille kampe med rene drenge - og pigehold, hvis man som klub ønsker det, men det er vigtigt at klubben til daglig ikke låser børnene i stationære grupper baseret på køn. Vigtigt er også accepten af, at man kan møde både drenge -, pige - og mixede hold i turneringer og til stævner.

Rækkerne re-inddes i turneringsammenhæng i Holland hver sjette uge efter niveau. Børnene registreres med fødselsår samt erfaring med fodbold for at man kan gøre dette. Med Fællesfodbold for børn, er vi med til at sikre optimale forudsætninger for at kunne stille hold, med til at mindske køreafstande, med til at optimere mulighederne for god matchning og med til at skabe den bedst mulige ramme for det enkelte barns udvikling og trivsel, uanset køn, erfaring og kompetencer.

BILAG C

- INPUT FRA ARBEJDSGRUPPEN FOR UDVIKLINGSPLANEN, PRIMÆRT TIL ARBEJDET MED UNGDOMSSTRATEGIEN.

De fire nedenstående opmærksomhedspunkter, kan med fordel ligeledes adresseres til både arbejdet med træner - og dommeruddannelse, frivillighed og øvrige områder, hvor der arbejdes med målgruppen unge kvinder:

DE UNGE KVINDERS ROLLE I FREMTIDENS FODBOLDVERDEN

Udviklingsbehov: Flere kvinder i fodboldens verden, og i ungdomssegmentet taler vi både rekruttering og fastholdelse hos alle aktive (Spillere, trænere, ledere, dommere osv.).

På baggrund af forarbejde og data, anbefales ungdomsstrategigruppen at notere sig de fire nedenstående udfordringer i arbejdet med ungdomsstrategien:

- **Kommende generationer vil stille krav** (Miljø, køn, tilgængelighed, fleksibilitet) - vi skal tage dette seriøst, hvis vi vil skabe plads til unge i foreningslivet i nutidens - og fremtidens samfund.
- **De unge - og de kommende generationer er borgere i et samfund, der går rigtig stærkt, og de trives ikke.** Vi har som aktør i samfundet og en organisation der er 'en del af noget større', et ansvar for at de unge trives i fodboldens setting, hvor fokus på legen med bolden, udvikling, plads til fejl, sammenhold og fællesskab har en afgørende betydning.
- **De unge - og kommende generationer har ligeledes en anden måde at agere på (Flow generationer)** - dette vil måske især i fremtiden stille krav til måden vi strukturerer vores frivillighed på, samt måden man 'går til sport' på hvis man er aktør i bredden. Fingeren på pulsen er vigtig og de unge bør være en virkelig vigtig stemme i udviklingsøjemed.
- **Så længe vores unge kvinder ikke kan få lov at drømme** om en karrieremæssig plads i fodboldens verden, vil de som oftest prioritere tiden andetsteds (Uddannelse, familie, arbejde). Vi skal derfor arbejde målrettet med både kulturen (For at skabe plads til at kunne drømme) og strukturen (Muligheder for piger og kvinder, der kan passes ind i en prioriteret hverdag) i alt hvad vi gør på området fremadrettet.

