

Et løft til håndbolden i Viborg Kommune

Udkast

Baggrund

Håndboldklubberne i Viborg Kommune har længe ønsket et stærkere klubsamarbejde. Bl.a. for at skabe flere medlemmer og bedre talenter - og helt generelt løfte håndbolden i Viborg Kommune. Viborg Elite og de tre bestyrelser i VHK, BFH og SIK har i forlængelse heraf samlet en arbejdsgruppe. Arbejdsgruppens formål har været at lave et udkast til en samarbejdsmodel for alle håndboldklubber i Viborg Kommune med særlig vægt på talentdelen. Dette dokument er arbejdsgruppens udkast. Primo 2018 (20. februar) samles alle håndboldklubber i Viborg Kommune til et fællesmøde. Her er det hensigten at præsentere arbejdsgruppens udkast samt drøfte øvrige samarbejdsmuligheder med særlig vægt på breddedelen.

Arbejdsgruppe

Følgende personer udgør arbejdsgruppen bag dette dokument: Simon Olsen (SIK), Keld Jørgensen (SIK), Jens Steffensen (BFH), Torben Vinther (VHK), Mads Møller Mikkelsen (VHK), Lone Simonsen (Viborg Elite), Rasmus Hjorth (Viborg Idrætsråd/Viborg Elite). Derudover har Thomas Høst (DHF) deltaget i de indledende møder (28.-29. november) ligesom Henrik Dahl Møller (VHK) og Carsten Ishøy (BFH) har deltaget i arbejdsgruppens møder (d. 7. december og 18. januar). Endelig har Terkel Tranberg (VHK) deltaget på arbejdsgruppens møde d. 18. januar.

Proces

Arbejdsgruppens udgangspunkt har været analyser af eksisterende samarbejdsmodeller (fx indenfor fodbold) samt repræsentanternes egne forslag til mere konkrete, lokale håndboldmodeller. Arbejdsgruppen har i forlængelse heraf drøftet de forskellige modeller og udarbejdet et fælles udkast, som repræsentanterne efterfølgende har fremlagt og drøftet med de respektive bestyrelser i SIK, BFH og VHK. Afslutningsvis er arbejdsgruppens udkast justeret i overensstemmelse med tilbagemeldinger fra de tre bestyrelser til et nyt revideret udkast, som præsenteres i det følgende. (Se proces nedenfor).

<i>Tid</i>	<i>Emne</i>	<i>Sted</i>
September	Arbejdsgruppen nedsættes og inviteres på fælles tur til Oslo (inkl. seminar mv.)	
17. november	Beskrivelse og analyse af fem grundmodeller for talentsamarbejde (Viborg Elite) – sendt til repræsentanter	
17-28. nov.	Arbejdsgruppens klubrepræsentanter forbereder hver sin egen model på baggrund af de fem grundmodeller.	Hjemmeopgave
28. november	Arbejdsgruppen præsenterer og drøfter egne modelforslag – herunder visioner og udfordringer.	Billund Lufthavn
29. november	Arbejdsgruppen foreslår en grundlæggende model for talentsamarbejde i Viborg Kommune.	Oslo Lufthavn
7. december	Arbejdsgruppen drøfter og besvarer (de resterende) åbne spørgsmål til den valgte model.	Viborg elite

20. december	Viborg Elite beskriver og fremsender arbejdsgruppens forslag til en fælles model for håndboldens talentsamarbejde i Viborg Kommune til bestyrelserne i henholdsvis BFH, SIK og VHK.	
18. januar	Arbejdsgruppen og repræsentanter for de tre bestyrelser arbejder videre med arbejdsgruppens første udkast.	Viborg Elite
20. februar	Den foreløbige samarbejdsmodel præsenteres på fælles møde for alle kommunes håndboldklubber.	Viborg Elite

Udkast

Det er vigtigt indledningsvis at understrege, at arbejdsgruppens udkast til en lokal samarbejdsmodel indtil videre alene er et **udkast**, som stadig skal videreudvikles og konkretiseres. *For det første* skal udkastet præsenteres og tilpasses ønsker og prioriteringer ift. øvrige håndboldklubber i Viborg Kommune. *For det andet* skal udkastet præciseres og nuanceres ift. en række stadigt åbne spørgsmål og overvejelser.

Visioner/værdier

Som udgangspunkt for drøftelsen af en fælles model har arbejdsgruppen forholdt sig til hvilke grundlæggende visioner og værdier et eventuelt samarbejde bør hvile på. Arbejdsgruppen foreslår i den sammenhæng følgende visioner/værdier:

- Samarbejdet skal skabe flere og bedre håndbold-medlemmer i Viborg Kommune. Det skal bl.a. ske ved at etablere inspirationstræninger, træneruddannelser, supervision af breddeklubbernes træningsmiljøer med udgangspunkt i ATK samt oprette en fælles spillerdatabase, der kan danne udgangspunkt for klubsamarbejder på hold med få spillere.
- Samarbejdet skal italesætte overfor spillerne, forældrene og andre interessenter at alsidighed, i form flere idrætsgrene, er det bedste fundament for udvikling. Der må ikke trænes så meget i de tidlige teenage-år, at der ikke er tid til andre idrætsgrene.¹
- Samarbejdet skal sikre, at så mange håndboldspillere som muligt bliver i deres egen klub så længe som muligt (og tidligst skifter i U17). Det er ikke kun godt for den lokale klub. Det er også godt for spilleres udvikling, at blive i et miljø hvor de har et stort ansvar. Det skal bl.a. understøttes via medlemsudvikling, træneruddannelse, fælles U15 træninger og samtaler med spillere/forældre, der overvejer klubsifte. Samarbejdet kan gøre undtagelser i særlige situationer, hvor klubsifte synes at være i alles interesse.

Hvis samarbejdet på et tidspunkt ønsker at etablere fælles hold på U17 og U19 foreslår arbejdsgruppen at gøre det i overensstemmelse med følgende visioner/værdier:

- Samarbejdet skal ikke arbejde for at rekruttere talenter uden for Viborg Kommune, men fokusere på at dygtiggøre de spillere, der er i Viborg Kommune – herunder acceptere, at det kan betyde årgange hvor Viborg Kommune ikke kan måle sig med de bedste hold i DK.

¹ I forlængelse heraf ser arbejdsgruppen fx et udviklingspotentiale i at skabe ”åbne træninger uden struktur” hvor hallen blot stilles til rådighed for de som vil lege/øve.

Målet må ikke være at blive de bedste på kort sigt med spillere, der bagefter forlader området.²

- Samarbejdet skal etablere lokale talenthold på U17 og U19, der kan opfylde ambitioner hos de mest talentfulde spillere, så de ikke behøver forlade Viborg Kommune for at blive så gode som muligt. De bedste spillere skal samtidig være rollemodeller og vise en lokal udviklingsvej for yngre spillere, så de har et synligt mål at arbejde hen i mod. Rollemodeller er helt centralt for et velfungerende talentmiljø.
- Samarbejdet skal have et *langsigtet fokus* og arbejde for spillerudvikling frem for resultater. Generelt skal talentarbejdet grundlægges på forskningsmæssige resultater. Fokus skal fx være på at udfordre alle optimalt (fx ved at træne op og ned aldersmæssigt), at understøtte alles udvikling lige meget (fx jf. spilletid), at udvikle brede kompetencer (fx undgå tidlig specialisering/faste pladser) og at spille legende/uden pres (fx uden frygt for fejl). Samtidig er det afgørende, at også forældrene vejledes i at støtte optimalt – herunder have fokus på udvikling fremfor resultater. Således viser forskning, at forældre er en af de vigtigste ressourcer, når man taler om udvikling af sportstalent hos børn.
- Samarbejdet skal: sikre at færrest mulige talenter sies fra undervejs i U17 og U19. Fx ved at arbejde med en relativ smal trup. Der skal samtidig arbejdes for at have flere gode hold på U17/19 i Viborg Kommune, så der er gode alternativer til spillere, som ikke er aktuelle for talentholdene. Alternativt kan man have to lige gode hold på udvalgte årgange, hvor talentmassen er særlig stor.
- Samarbejdet skal: have exit-planer, der hjælper med at finde den rette klub til de spillere, der forlader samarbejdets talenthold (enten fordi de mangler lysten, sorteres fra eller bliver seniorer). Fx skal transitionen fra ungdom til senior understøttes ved at hjælpe unge seniorer til lavere rangerende klubber (rugekasser), der matcher spillerens niveau. Det er ikke en fiasko, at en 19-årig ikke spiller liga.

Ovennævnte visioner og værdier har efterfølgende dannet ramme for drøftelse og præcisering af den samarbejdsmodel, som beskrives i det følgende.

Grundlæggende model

Arbejdsgruppens grundmodel tager udgangspunkt i tre overordnede trin/indsatser:

- *Trin 1:* En ressourceperson fra det fælles samarbejde forestår løbende inspirationstræninger og træneruddannelse i samarbejdets breddeklubber – herunder understøtter ad hoc holdsamarbejde. De primære mål er træneruddannelse og spillerrekruttering.
- *Trin 2:* En ressourceperson fra det fælles samarbejde planlægger og afvikler fælles U15 træninger ca. 10-15 gange om året for særligt interesserede spillere. De primære mål er spillerudvikling og trænerinspiration.

² Der skelnes i den sammenhæng mellem efterskoleelever (med et års ophold) og gymnasieelever (med mindst 3 års ophold). Det foretrækkes at inddrage med den sidste gruppe af spillere.

- *Trin 3:* På længere sigt *kan det overvejes* at etablere fælles talenthold i årgangene U17 og U19 for at udvikle spillere og fastholde talenter. Der er enighed i arbejdsgruppen om at udskyde indledende drøftelser heraf til 2019.

I forlængelse af ovenstående etableres samtidig en *styregruppe*, der bl.a. fastlægger mål, værdier og principper for samarbejdets indsatser. I det følgende beskrives de forskellige trin – herunder overvejelser over økonomi, opstart, nøglepersoner og udvalg mv..

TRIN 1: Træneruddannelse og spillerrekruttering (U8-U14)

Vision

En ressourceperson fra det fælles samarbejde forestår løbende inspirationstræninger og træneruddannelse i samarbejdets breddeklubber – herunder understøtter ad hoc holdsamarbejde.

Mål

Der er (mindst) tre grundlæggende mål med trin 1:

- (1) at skabe inspirationstræning og træneruddannelse i alle samarbejdets breddeklubber (U8-U14) – herunder sikre supervision i klubbernes træningsmiljøer
- (2) at etablere en løbende spillerdatabase over alle spillere i Viborg Kommune på årgangsniveau og derudfra hjælpe med at sammenbringe klubber med små årgange
- (3) at understøtte rekruttering af spillere i alle samarbejdets breddeklubber.

Det er afgørende at trin 1 *ikke* må kræve ekstra arbejde for breddeklubberne. Ressourcepersonen skal fungere som en ekstra ressource for klubberne – og ideelt set fungere som et medlem af klubbernes ungdomsarbejde.

Indsatser

De tre mål skal primært opnås ved at en ressourceperson fra det fælles samarbejde besøger hver samarbejdsklub to-fire gange om året. I den sammenhæng etableres mere præcist følgende indsatser:

(1) Træneruddannelse/inspiration

Ressourcepersonen skaber inspirationstræninger 2-4 gange om året i hver samarbejdsklub.³ Inspirationstræningernes primære formål er træneruddannelse af den enkelte klubs interesserede trænere og supervision af deres træningsmiljø. Klubben samler egne trænere og kan fx medbestemme træningsemne, tidspunkt mv.. Klubben kan også vælge at afholde sine arrangementer i fællesskab med naboklubber. Før og/eller efter træningen samles de involverede trænere til netværk og inspiration med ressourcepersonen. Målet er bl.a., at trænerne får øvelser og

³ I opstartsfasen (år 1) kan antallet af inspirationstræninger være tættere på to end fire. Samtidig prioriteres besøg i de mindre (bredde)klubber højere end besøg i de tre store klubber (BFH, SIK og VHK).

månedspaner mv. baseret på ATK, som de straks kan bruge i deres daglige træning.

(2) Spillerdatabase/klubsamarbejder

Ressourcepersonen opdaterer under sine besøg en fælles spillerdatabase over alle spillere i Viborg Kommune på årgangsniveau. To gange årligt mødes ressourcepersonen med alle klubber til et spillerlistemøde (spillerbørs) og drøfter aktuelle behov og muligheder for klubsamarbejder på årgangsniveau. Målet er at sammenbringe hold med små årgange og sikre at ingen spillere stopper, fordi et hold har for få spillere.

(3) Rekruttering

Ressourcepersonen understøtter under sine besøg rekruttering af spillere i samarbejdets breddeklubber. Fx ved at dele gode klubideer, videregive standardmaterialer (fx til skoler mv.) og oplyse om trænerkurser, netværk, klubudvikling mv. i regi af DHF/DGI.

Økonomi

Der oprettes trænerkurser, som Viborg Kommune kan støtte med 80 pct. (via puljen til kursustilskud). Trænerkurserne danner ramme om ressourcepersonens besøg i den enkelte klub. En klub kan fx betale 1.200 kr. (20 pct. af 6.000 kr.) for 2-4 årlige besøg. Hvis samarbejdet består af 10 klubber modtager ressourcepersonen således 60.000 kr. i alt. Derudover udbetaler Viborg Elite kørepenge (svarende til ca. 5.000 kr.). De forskellige udbetalinger organiseres ud fra følgende procedure:

- Viborg Elite/Viborg Idrætsråd udsender regning til breddeklub
- Breddeklub søger Viborg Kommune (og er sikret tilskud)
- Viborg Elite/Viborg Idrætsråd udbetaler løn til ressourceperson

Opstart

Det er arbejdsgruppens ønske at opstarte trin 1 medio 2018.

TRIN 2: Fælles U15 træninger

Vision

En ressourceperson fra det fælles samarbejde planlægger og afvikler 10-15 fælles U15 træninger om året for alle interesserede U15 spillere.

Mål

Der er (mindst) tre grundlæggende mål med trin 2:

- (1) at tilbyde åbne fælles U15 træninger af høj kvalitet til alle interesserede U15 spillere i de samarbejdende klubber.
- (2) at kombinere fælles U15 træninger med inspiration og uddannelse til samarbejdsklubbernes interesserede trænere.
- (3) at forebygge klubsifter blandt U15 spillere

Indsatser

Målene skal primært opnås ved at en ressourceperson fra det fælles samarbejde afholder ca. 10-15 årlige fællestræninger for områdets interesserede U15 spillere. I den sammenhæng etableres mere præcist følgende indsatser:

(1) Træneruddannelse/inspiration

Ressourcepersonen afholder fællestræninger ca. 10-15 gange om året. Fx fredage kl. 16-18. Alle U15 spillere er velkomne (uanset niveau), men det kræver at de tilmelder sig forløbet (499 kr.).⁴ Ressourcepersonen udpeger samtidig 2 assistenttrænere pr. træning, der aflønnes med kr. 500 pr. træning. Det tilstræbes at træningerne komme rundt og afholdes i de lokale breddeklubber. Det overvejes endvidere at etablere sociale arrangementer/weekendtræninger med overnatning 2 gange pr. år. Det skal bl.a. skabe relationer på tværs af holdenes spillere og trænere. Ressourcepersonen fastsætter træningsindhold mv. i fællesskab med samarbejdets styregruppe.⁵

(2) Trænerinspiration

U15 træningerne fungerer samtidig som inspiration til hvordan lokale U15 trænere bedst skaber et træningsmiljø, der også tilgodeser breddeholdets bedste spillere. Før og/eller efter hver 2. fællestræning samles interesserede trænere til netværk og inspiration med ressourcepersonen. Målet er bl.a., at trænerne får øvelser, månedsplaner mv., som de straks kan bruge i deres daglige træning.

(3) Klubsifter

Det italesættes generelt overfor trænere, spillere, forældre, klubledere og andre interessenter i samarbejdet, at spillere skal blive i deres egen klub så længe som muligt (og tidligst skifte klub i U17). Det vurderes således bedst for spilleres udvikling, at blive i et miljø, hvor de har et stort ansvar. Anbefalingen indskræpes yderligere ved, at spillere ikke må skifte klub, når de deltager i U15 træningerne. De fælles U15 træninger skal samtidig forebygge klubsifter – dels ved at give udfordringer til breddeklubbernes bedste U15 spillere og dels ved at inspirere trænere til hvordan de bedst skaber et træningsmiljø i egen klub, der også tilgodeser disse spillere. Spillere der ønsker klubsifte før U17 inviteres til samtale med ressourceperson, klubber mv..

Økonomi

⁴ NB: Hvis en spillers klub ikke er tilmeldt trin 1 kontaktes klubben for at blive en del af trin 1.

⁵ Der kommunikeres samtidig forventning om at spillernes træningsmængde ikke overstiger DHFs anbefalinger, således at en "talent træning" fx kan erstatte en klubtræning.

U15 træningerne kan finansieres på forskellige måder – fx via klubber, sponsorer eller deltagerbetaling. Arbejdsgruppens drøftelser peger på, at *klubberne* næppe kan finansiere U15 træninger ligesom der næppe er opbakning til at konkurrere med lokale klubber om *sponsorer*. En mulighed kan være, bl.a. at finansiere U15 træningene via deltagerbetaling (se bilag 1 for eksempel på budget til trin 1 og 2). Hvis enkelte familier ikke har råd kan resourceperson ansøge Minna Dues Fond eller nationale idrætsorganisationer om midler hertil. Arbejdsgruppen har endvidere drøftet muligheder for at overføre midler fra trin 1 til trin 2. Endelig understøtter Viborg Elite projektet med 30.000 kr. i år 1 og 2, som kan bruges på forskellige måder i projektet.

Opstart

Det er arbejdsgruppens ønske at opstarte trin 2 medio 2018.

TRIN 3: Fælles talenthold (U17/U19)

Vision

På længere sigt *kan det overvejes* at etablere fælles talenthold i årgangene U17 og U19. Bl.a. for at udvikle spiller og fastholde talenter. Hvis der er interesse i styregruppen kan indledende drøftelser påbegyndes i 2019. I den sammenhæng kan overvejelserne tage udgangspunkt i nedenstående mål og indsatser.

Mål

Der er (mindst) 2 sammenhængende mål med trin 3:

- (1) at etablere fælles talenthold/miljøer på U17 og U19, der kan udgøre attraktive tilbud for lokale talenter og matche de bedste udviklingsmiljøer i landet
- (2) at fastholde de bedste lokale spillere i Viborg Kommune – så vidt muligt også efter overgangen til en seniorkarriere.

Indsatser

Målene skal primært opnås ved at etablere fælles talenthold i henholdsvis U17 og U19 på tværs af alle lokale håndboldklubber – herunder etablere organisatorisk udvalg, sportsligt udvalg, trænere mv.. Det fælles samarbejde erstatter ikke eksisterende håndboldklubber i Viborg Kommune, men fungerer som en overbygning - dels på breddesiden (trin 1) og dels på talentsiden (trin 2 og 3). I forhold til trin 3 etableres mere præcist følgende indsatser:

(1) Fælles talenthold/miljøer

Den fælles overbygning mellem håndboldklubber i Viborg Kommune etablerer et fælles talentmiljø i U17 og U19 med udgangspunkt i 4 hold (U17 piger, U17 drenge, U19 piger og U19 drenge). Der optages et antal spillere *så* færrest mulige sies fra undervejs og så alle deltager i holdets kampe.

Alternativt kan der etableres to hold på udvalgte årgange, hvor talentmassen er særlig stor. Udover ressourcepersonen tilknyttes 4 cheftrænere, 4 assistenttræner, en fysisk træner og en fysioterapeut. Træningerne koordineres med morgentræning i Viborg Elite. Rekruttering af spillere foregår med udgangspunkt i talenttræninger og opsøgende arbejde i breddeklubberne.

(2) Fastholdelse af spillere

Den fælles overbygning skal generelt fastholde de bedste spillere ved at skabe et attraktivt talentmiljø og frasortere så få spillere som muligt undervejs. Derudover skal overbygningen arbejde for at skabe *flere gode hold på U17/19* i Viborg Kommune, så der er gode alternativer til de spillere som ikke er aktuelle for de fire hold. Den fælles ressourceperson skal endvidere have kontakt til lokale spillere på efterskoler samt hjælpe med at skabe gode exit-strategier for de spillere der forlader samarbejdets talentregi (enten fordi de mangler lysten, sorteres fra eller bliver seniorer).

Økonomi

Der arbejdes med et årligt budget for de fire talenthold på kr. 350.000. Arbejdsgruppens drøftelser peger på, at *klubberne* næppe kan finansiere trin 3 ligesom der næppe er opbakning til at samarbejdet skal konkurrere med de lokale klubber om *sponsorer*. En mulighed kan være, at finansiere trin tre som illustreret i bilag 2.

Opstart

Hvis der er interesse i styregruppen, kan indledende drøftelser af trin 3 påbegyndes i 2019.

Ressourceperson

Som det fremgår af ovenstående, er der en række nøgleopgaver i forbindelse med trin 1 og 2 som må løses af én eller flere ressourcepersoner i samarbejdet. Det er i den sammenhæng en række fordele ved at samle flere af de centrale opgaver hos én enkelt ressourceperson. Det kan fx skabe en tydelig kontaktperson for samarbejdet, der har ansvaret for samarbejdets daglige indsatser – og som kan udnytte forskellige synergier (fx mellem bredde og talentarbejde, rekruttering og fastholdelse mv.).

Nøgleopgaver

En ressourceperson kan fx udføre følgende nøgleopgaver indenfor trin 1 og 2:

- Skabe inspirationstræninger og træneruddannelse 2-4 gange årligt i hver samarbejdsklub.
- Understøtte spillerrekruttering ved at dele ideer, standardmaterialer og tilbud fra DHF/DGI (bl.a. i forbindelse med trænerkurser).
- Etablere en fælles spillerdatabase over alle kommunens håndboldspillere
- Samle klubber til 2 årlige spillerlistemøder og drøfte aktuelle behov for klubsamarbejde
- Beskrive samarbejdets værdier, principper mv..

- Planlægge og gennemføre 10-15 fælles U15 træninger – herunder sociale tiltag (fx weekendarrangementer) samt facilitere netværk og inspiration til lokale U15 trænere
- Planlægge 4 årlige møder med samarbejdets styregruppe (herunder være sekretær for styregruppen) – og sende referater til alle klubber i samarbejdet.

Udvælgelse

Det er afgørende, at ressourcepersonen ikke har forbindelser til én eller flere samarbejdsclubber. Fx som aktiv træner, leder eller bestyrelsesmedlem. Det kan signalere uligevægt i samarbejdet. Det bør omvendt ikke betyde noget om vedkommende *tidligere* har repræsenteret udvalgte samarbejdsclubber.

Ansættelse

Ressourceperson ønskes ansat senest juni, 2018. Ressourceperson har primært kontor hjemme, men anbefales at møde hos Viborg Idrætsråd/Elite hver uge. På Viborg Idrætsråd/Elite er der evt. mulighed for at ressourcepersonen i perioder kan anvende en praktikant som egen sekretær.

Styregruppe/organisering

Ressourcepersonen refererer i sit arbejde til projektets *styregruppe*. Styregruppen er samarbejdets øverste, besluttende organ.

Medlemmer (nedsættelse)

Styregruppen nedsættes primo marts 2018. Klubberne melder ind med deres repræsentanter senest 1. marts 2018 (lone@viborgidraetsraad.dk). Styregruppen sammensættes af to repræsentanter fra hver af klubberne SIK, BFH, VHK. Derudover kan alle interesserede klubber i samarbejdet indstille hver en repræsentant. I styregruppen deltager udover ovenstående også ressourcepersonen samt én repræsentant for Viborg Elite.

Møder og arbejdsdeling

Frem til 1. okt. 2018 planlægger og indkalder Viborg Elite til styregruppe møder ca. 1 gang pr. måned – og er sekretær for styregruppen. *Efter* 1. okt. planlægger og indkalder ressourcepersonen til 4 årlige møder og er sekretær for styregruppe. Efter 1. oktober deltager Viborg Elite i møderne, men har ikke særlige opgaver.

Principper

Alle klubber og enkeltpersoner kan indstille emner til drøftelse i styregruppen. Kun emner der er *enighed* om i styregruppen kan blive en del af samarbejdet. Der anvendes fx ikke afstemning blandt styregruppens medlemmer. (Det bemærkes at deltagere i styregruppen ikke kan søge evt. stillinger, der oprettes i samarbejdet).

Opgaver

Styregruppens opgaver er forskellige før og efter juni, 2018.

Opgaverne *før* juni (2018) er primært følgende:

- Udpege og ansætte ressourceperson⁶
- Fastsætte samarbejdets værdier og principper
- Fastsætte og planlægge indsatser/indhold i trin 1 og 2 (herunder årshjul)
- Rekruttere mindst 10 klubber til trin 1.

Opgaverne *efter* juni (2018) er primært følgende:

- Sparingspartner til ressourceperson
- Principielle drøftelser ift. trin 1 og trin 2
- Invitere mindst 70 spillere til de fælles U15 træninger.
(fra 2019 overdrages opgaven til ressourceperson).
- Eventuelle overvejelser ift. trin 3.

Den nærmere udformning og fordeling af opgaver drøftes af styregruppen, når denne er nedsat primo marts 2018.

Næste aktioner

Alle håndboldklubber er inviteret til stormøde 20. februar, 2018. Her præsenteres bl.a. fase 1 og fase 2. Viborg Elite udarbejder i den sammenhæng flyers til uddeling og materialer til hjemmeside. Inden stormødet informerer styregruppen om samarbejdet i eget netværk.

Næste møde i styregruppen forventes at være marts 2018. Lone Simonsen, Viborg Elite, indkalder til møde.

⁶ NB: Viborg Elite ansætter ressourcepersonen og sikrer udbetaling mv.