



UDVIKLING GENNEM RELATIONER



- Hvorfor er jeg her? (Ikke fordi jeg ved alt om talentudvikling)
- Fodbold som eksempel - kulturelig misforståelse?
- Den individuelle blindgyde
- Relationer sammen med kultur, struktur og adfærd
- Tilgange i praksis sådan har vi arbejdet med relationer i FCK
- ...

HVAD TRÆNER VI I OG HVAD TRÆNER VI TIL?





VI ER KUN LIGE BEGYNDT




HÅRDT ARBEJDE

- Vi måler søvn, kost, well-being, træningsparathed, psykologisk tryghed, kommunikation & Kohæsion.
- Vi giver feedback konstant på træning, kamp og adfærd.
- Vi vurderer dem, de vurderer hinanden og omverdenen vurderer dem.




Added In Last 7 Days



Game


FCN - FCK (Future Cup)
230822
Aug 23, 2022



Game


FCK-RFC 200822
Aug 20, 2022

Added In Last 30 Days




Practice

Træning 170822
Aug 17, 2022




Practice

Træning 160822
Aug 16, 2022



Practice

Træning 150822
Aug 15, 2022



Game

OB - FCK U19 (13.08.22)
Aug 14, 2022

Thu 25/8

08:15 Report in: Players U19
08:15 Breakfast U19
08:30 Meeting: Team U19
09:30 Pre activation U19
09:30 Physical tests U19
10:00 🧘 U19
11:30 Gym session U19
12:15 Lunch U19



U19 Wellness					RPE
Q1: How did you sleep?	Q2: How do you feel ...	Q3: Rate your muscle...	Q4: How fatigued do ...	Q5: Do you feel ready...	Q1:
3	5	4	6	5	6
3	4	5	5	4	5
3	3	6	5	5	5

wyscout

Rankings > Denmark, U19 Ligen > General > Goals

Team	Total	Per 90 mins	Head	Right foot	Left foot	From set pieces	From free kick	From penalties	Outside penalty area
League average	50.57	1.98	4.57	26.86	14.5	4.43	1.36	2.79	8.14
1 København U19	88	3.26	6	50	31	5	-	10	12
2 Midtjylland U19	78	3.09	7	39	23	11	5	4	12
4 Brøndby U19	66	2.74	2	40	12	1	1	5	7
3 Nordsjælland U19	63	2.49	5	26	25	2	1	3	11



KULTURLIG MISFORSTÅELSE?

**FRA:
MIG, MIG, MIG**



TIL:

**OS OG DERIGENNEM ET
DYGTIGERE JEG**

Det er bare innenfor felleskapets rammer individets frihet og selvrealisering er meningsfullt.

KULTUR	STRUKTUR	ADFÆRD
Rutiner Vaner Social identitet Selvhævdende identitet Mangel på gensidig respekt.	Hierarkier - Pyramide struktur Referencer og klarhed? Hvem er ansvarlig? Organisering. IT-systemer (Pro-soccer data) Ansvaret på trænerkontoret Resultatstyring Kompleksitet	Hvad gør vi? Handlinger der underbygger tillid Nysgerrighed Hvad mødes vi om? Skabelse af tryghed Er jeg vigtigere end holdet?
Purpose - Fodboldspillet - mennesker Værdien er stærk - VI er her for at lykkes sammen med udvikling	Samarbejde Møder - sociale strukturer	Adfærdens magt - hvad er vi opmærksomme på?



RELATIONER

RELATIONEL TALENTUDVIKLING I FCK ER:

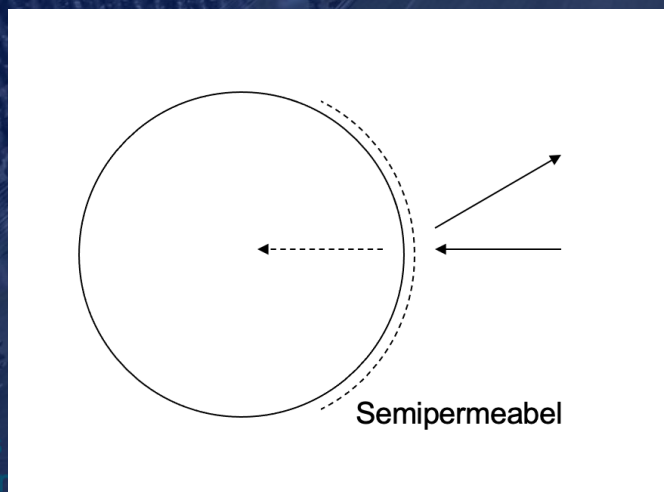
- Kontekstafhængig
- Træneren som samskabende ekspert (og mesterlærer tænkning)
- En læringskultur i et performance miljø
- Teambaseret og systemisk
- Personlige relationer
- Læring handler altid om at øve sig i at blive dygtig
- Baseret på gensidig TILLID, RESPEKT, YDMYGHED & TOLLERENCE



RELATIONER ER FUNDAMENTET

Du kan ikke sparke døren til et andet system ind.

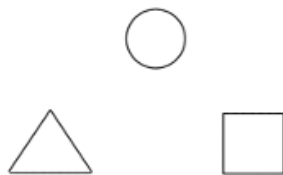
Døren åbner udad og kan kun åbnes af systemet selv.



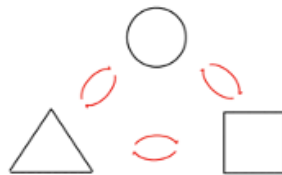
Organisationens
Alle interaktioner
Etiske positurer eller ledelsesmæssige standpunkter har betydning for resultatet og
relationen
Vil vi som ledere samarbejde dialogisk eller deduktivt sammensætte?

RELATIONER ER FUNDAMENTET

Individfokuseret betragtningsmåde



Individ-relationsfokuseret betragtningsmåde



Relationsfokuseret betragtningsmåde



Organisationens interaktionsmønstre er ikke individuelle
Alle interaktioner er (ledelses)interventioner ind i relationer
Ethiske positurer eller ledelsesmæssige standpunkter har betydning for resultatet og relationen
Vil vi som ledere samarbejde dialogisk eller deduktivt sammensætte?



RELATIONER ER FUNDAMENTET

Også i praksis i hverdagen

RELATIONELLE STRUKTURER
(Ministerie tankegangen)



UDVIKLINGSPLAN

NAVN



UDVIKLINGSPLANEN

- I) Spilleren definerer udkast til udviklingspunkter
- II) Trænerne kvalificerer spillernes udkast
- III) Trænerne holder individuelle samtaler med spilleren om den endelige udviklingsplan
- IV) Spillerne præsenterer deres udviklingsplan for hele spillertruppen og staben



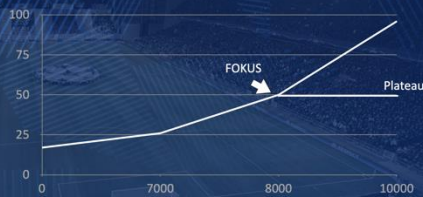
Indledende proces om spillerens udviklingsplan



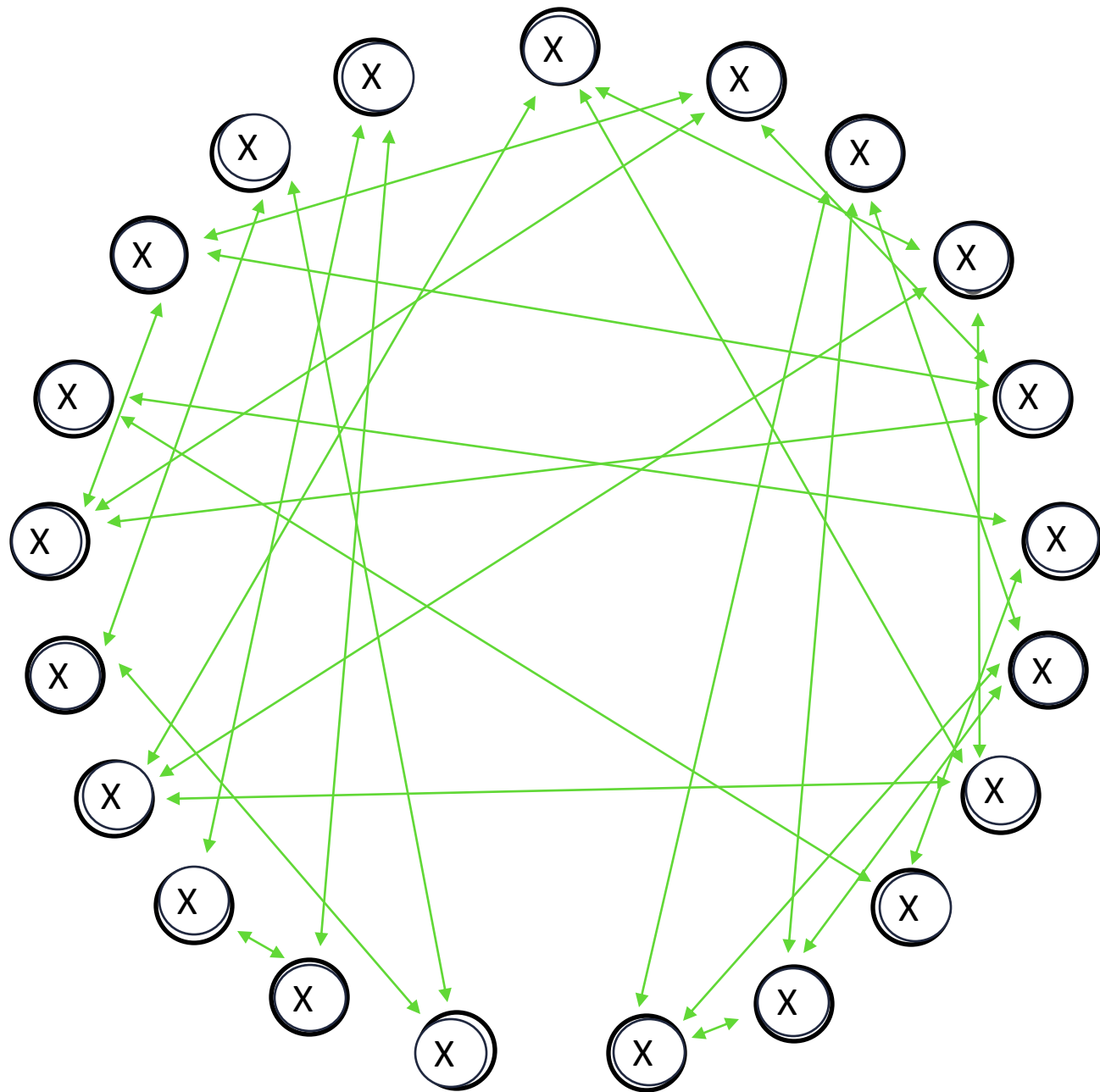
Ugentlig proces i Triader

DELIBERATE PRACTICE

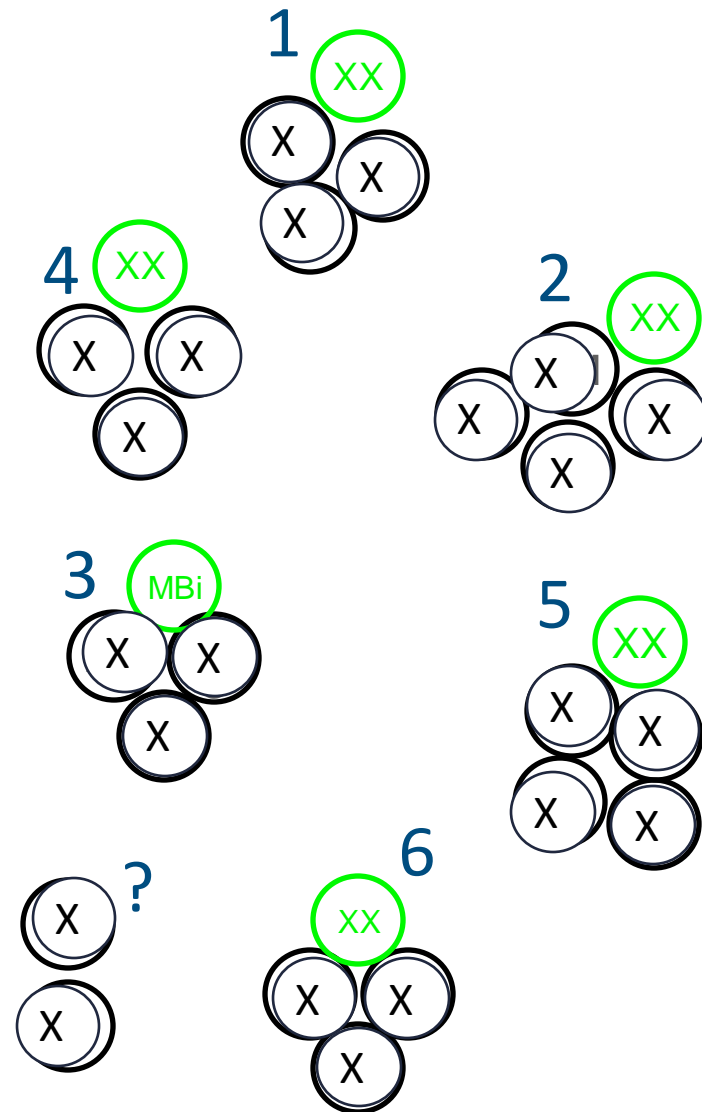
- Motivation
- Gentagelser
- FEEDBACK
- Fokus
- Delmål



Deliberate Practice på banen



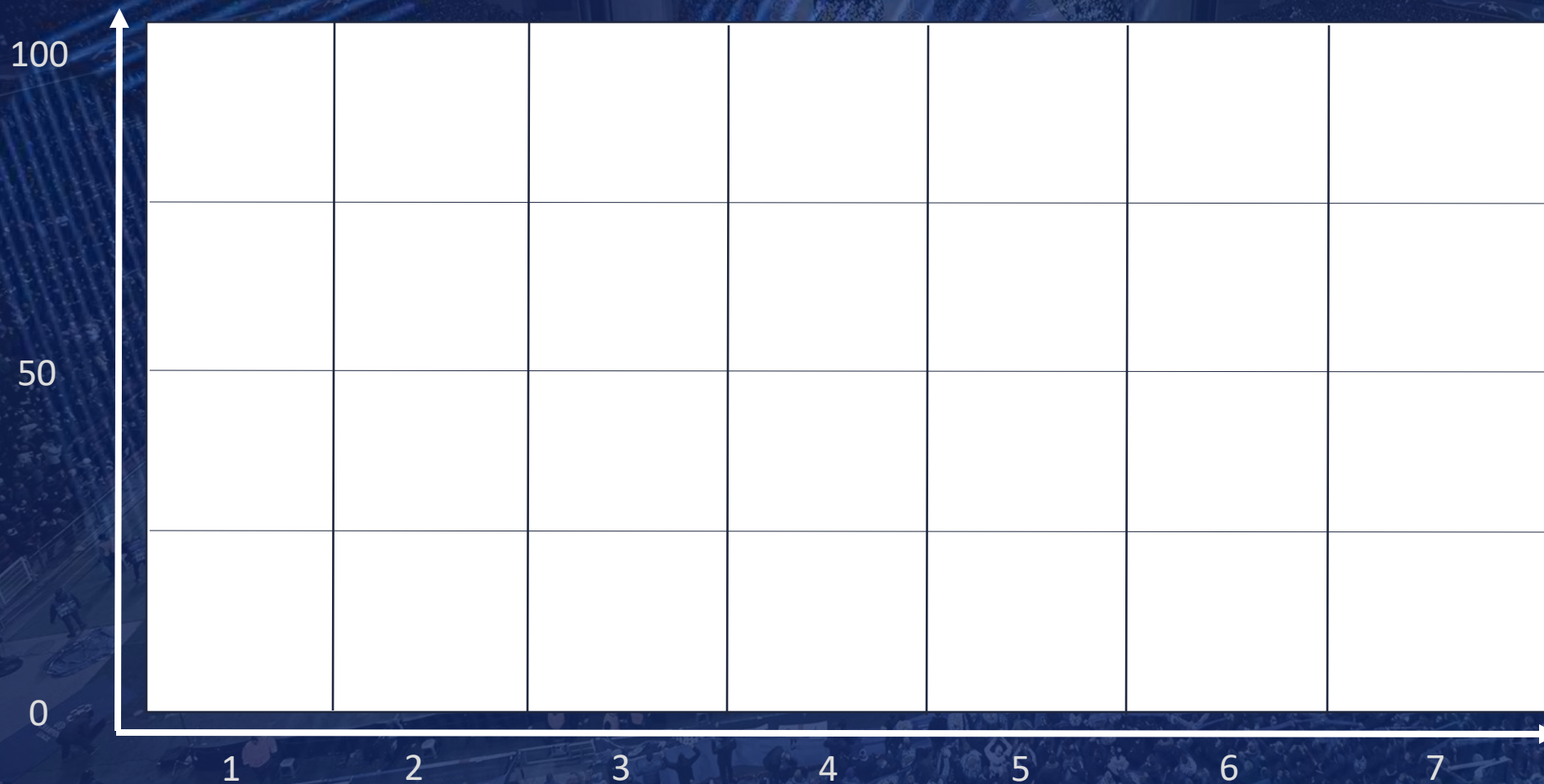
TRIADER



Offensivt udviklingspunkt



I hvor høj grad leves der op til udviklingspunktet?



NAVN

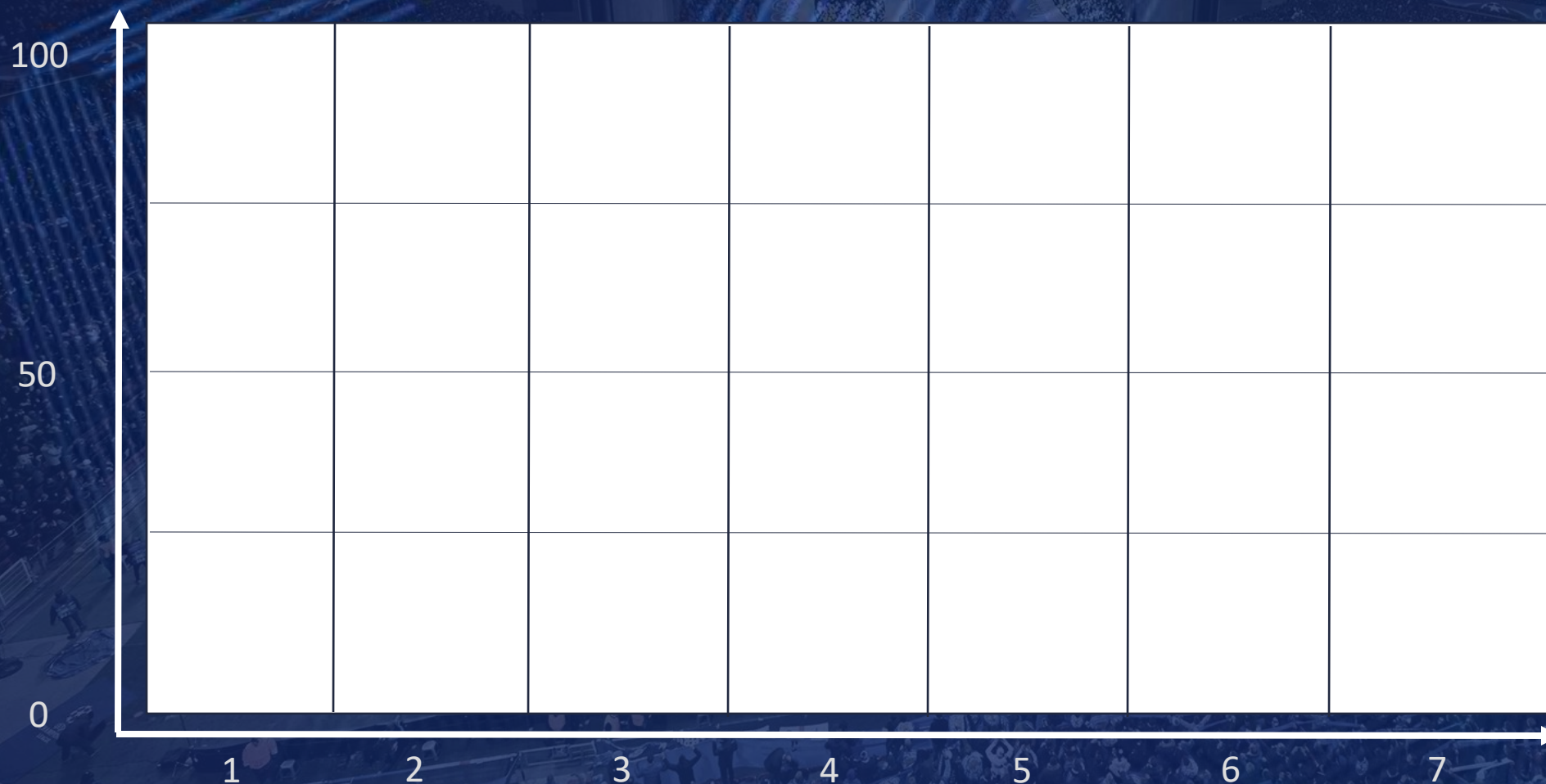
-  TRÆNER
-  SPILLER
-  TRIADE

Antal Triader

Defensivt udviklingspunkt



I hvor høj grad leves der op til udviklingspunktet?



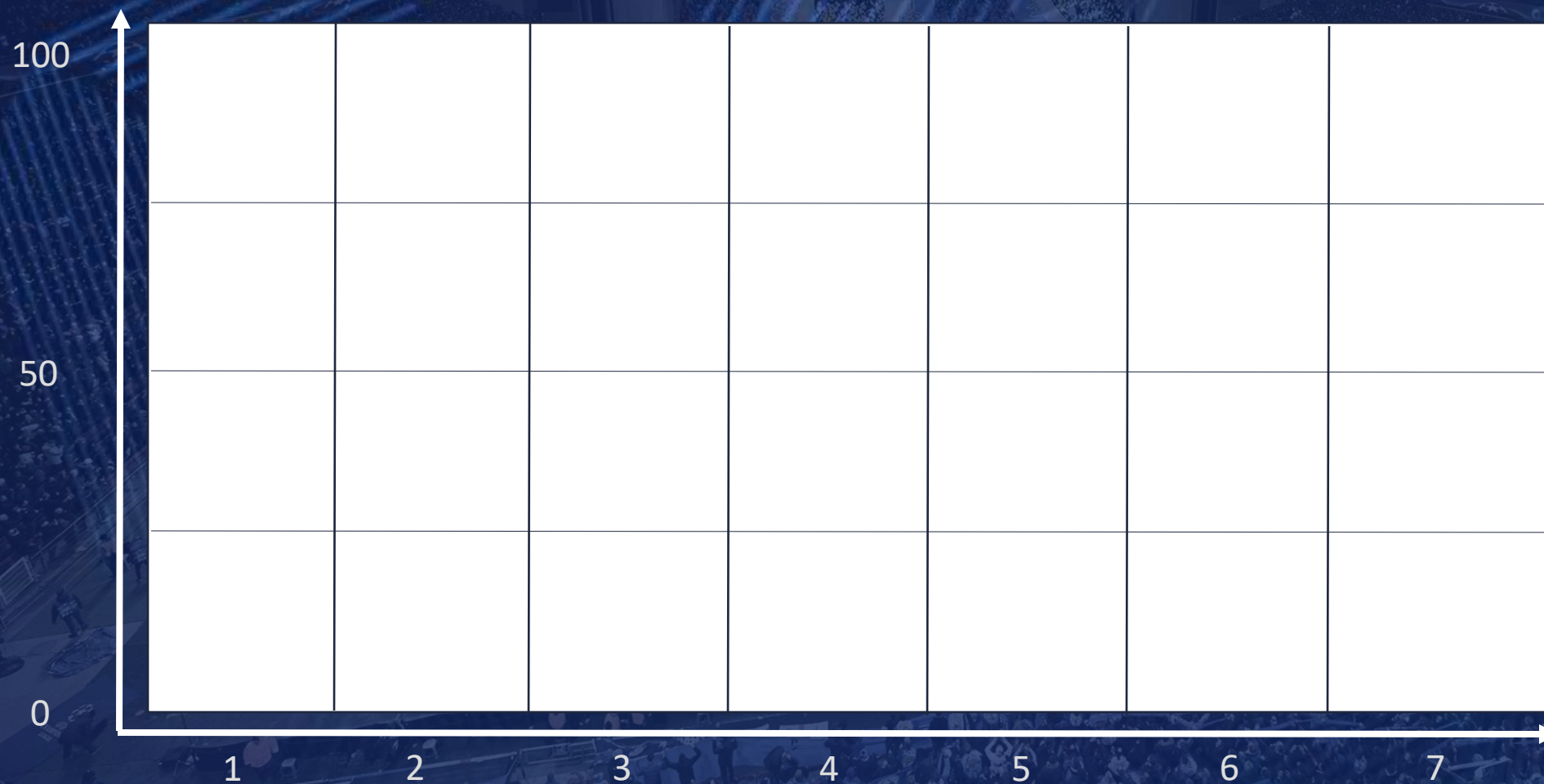
NAVN

-  TRÆNER
-  SPILLER
-  TRIADE

Antal Triader

Psykologisk udviklingspunkt

I hvor høj grad leves der op til udviklingspunktet?



NAVN

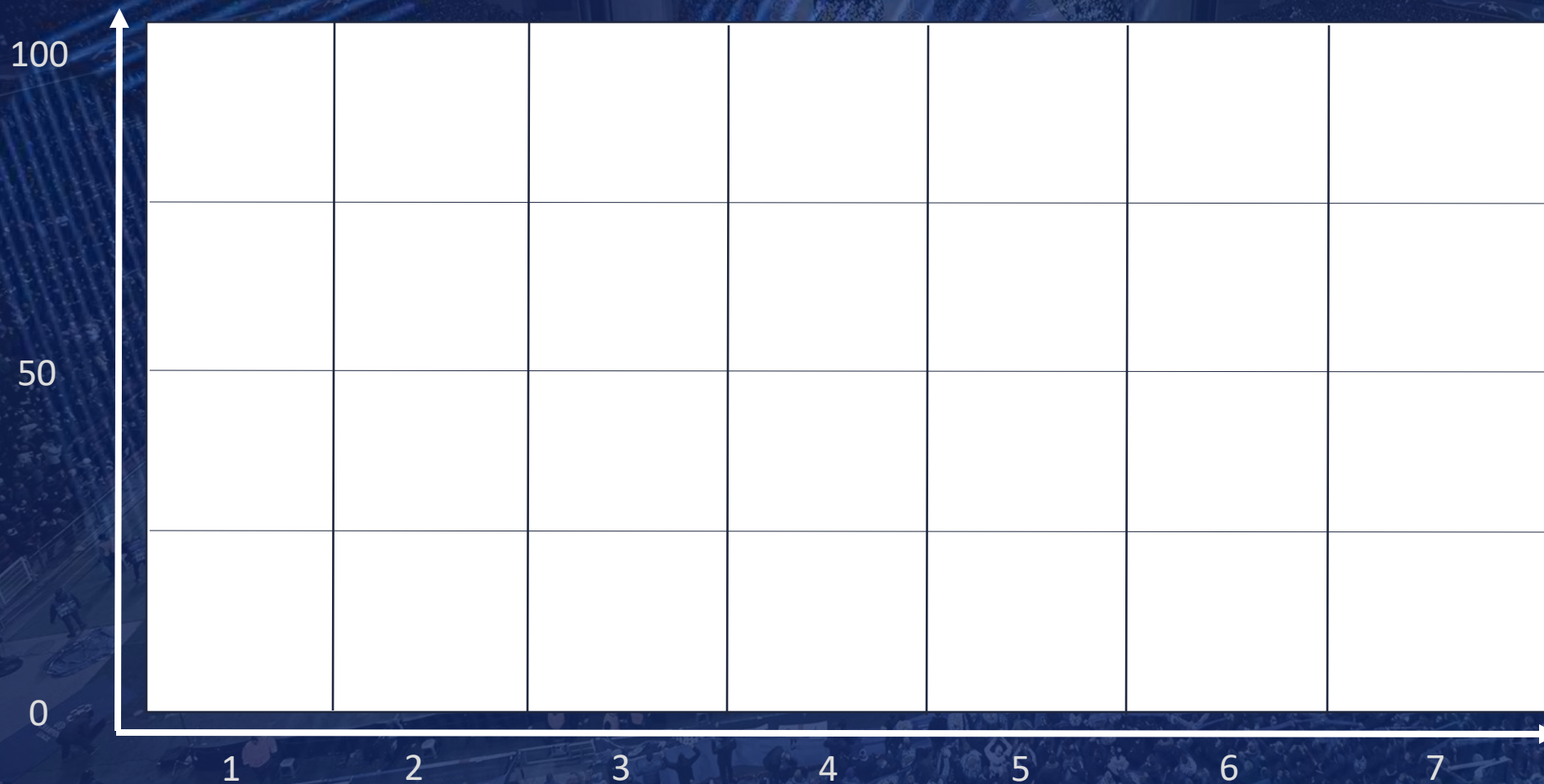
-  TRÆNER
-  SPILLER
-  TRIADE

Antal Triader

Fysisk udviklingspunkt



I hvor høj grad leves der op til udviklingspunktet?



NAVN



TRÆNER



SPILLER



TRIADE

Antal Triader

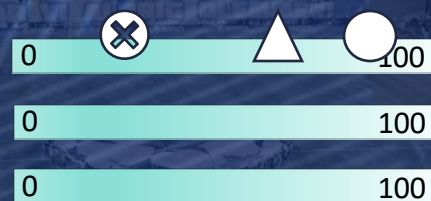
RELATIONELLE KOMPETENCER



1. Evnen til at gøre andre gode:

- a) Uden bold (positionering/bevægelse)
- b) Med bolden
- c) Kommunikativt

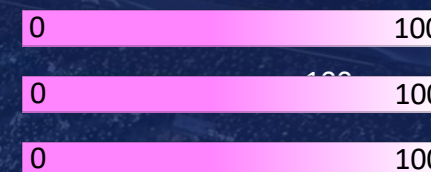
Første gang



Anden gang



Tredje gang



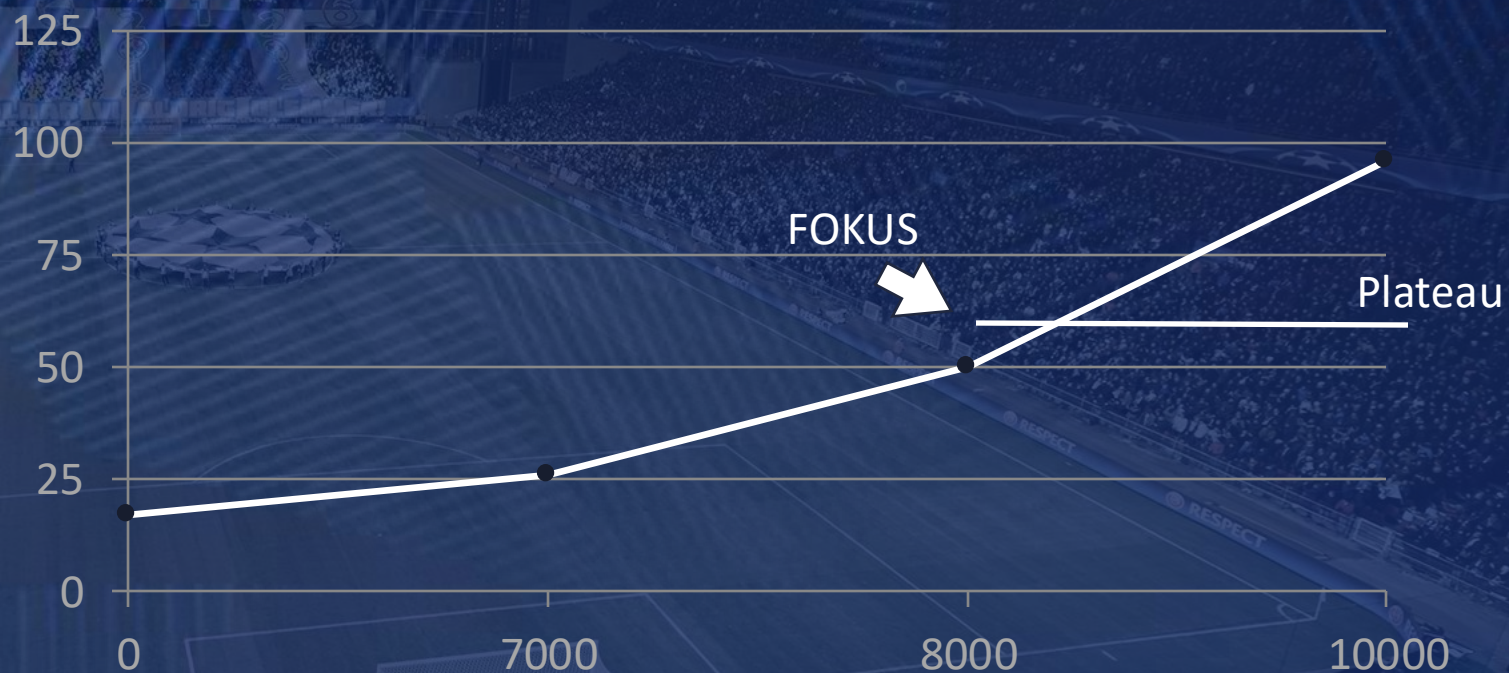
2. Evnen til at:

- a) Give venlig ærlig feedback
- b) Tage ansvar for fejl
- c) Løse problemer kollektivt



DELIBERATE PRACTICE

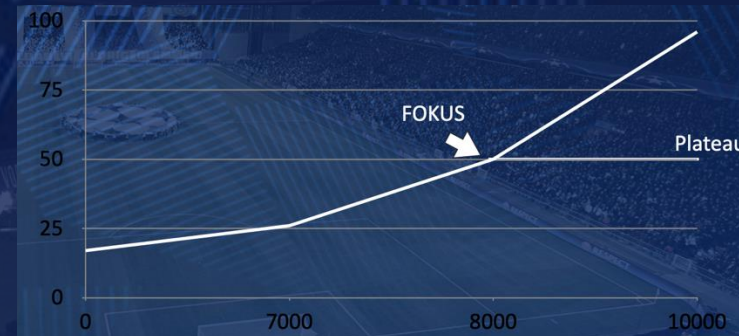
- Motivation
- Gentagelser
- FEEDBACK
- Fokus
- Delmål





DELIBERATE PRACTICE

- Motivation
- Gentagelser
- FEEDBACK
- Fokus
- Delmål



MÅL

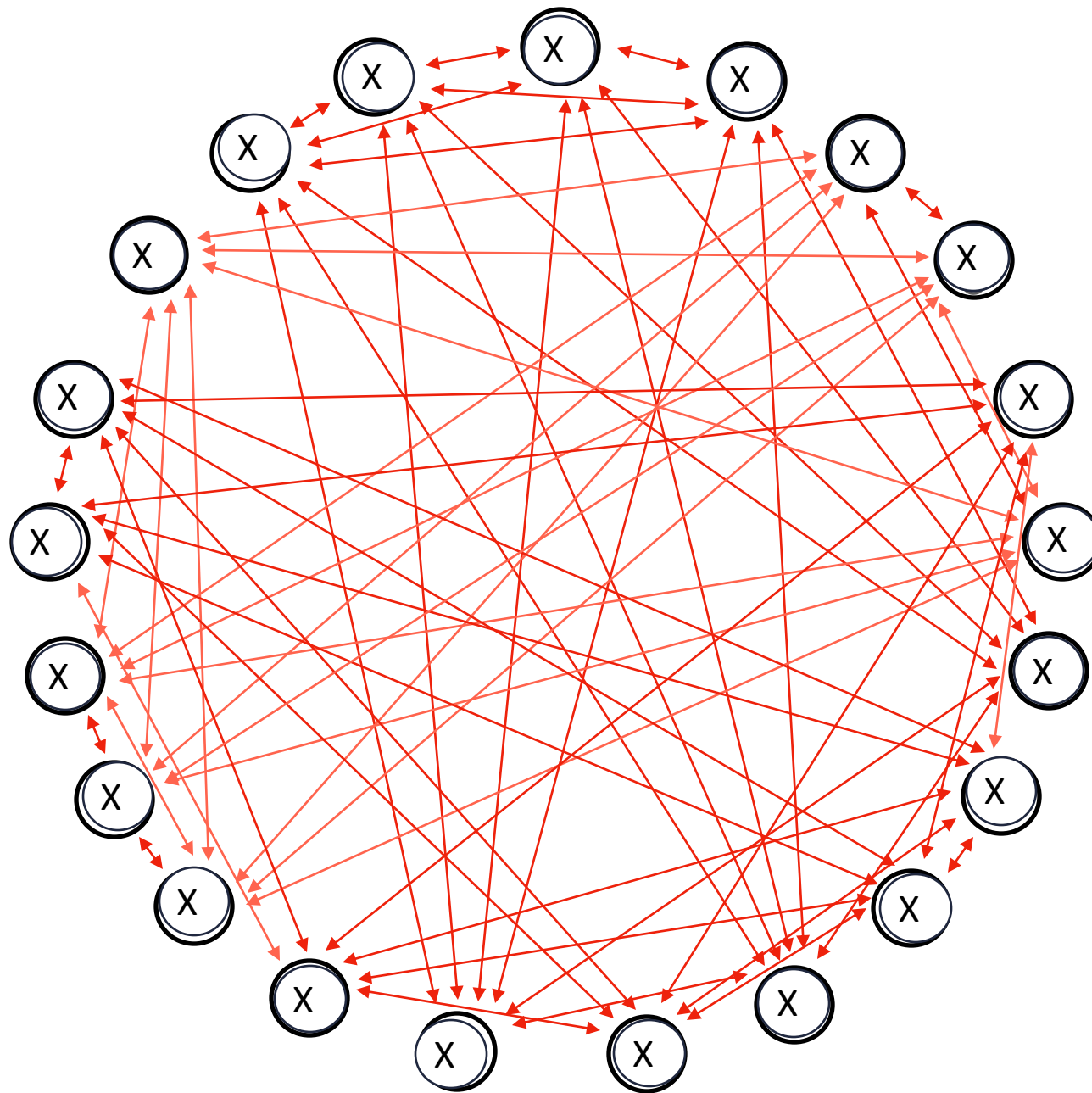
DELMÅL I

DELMÅL II

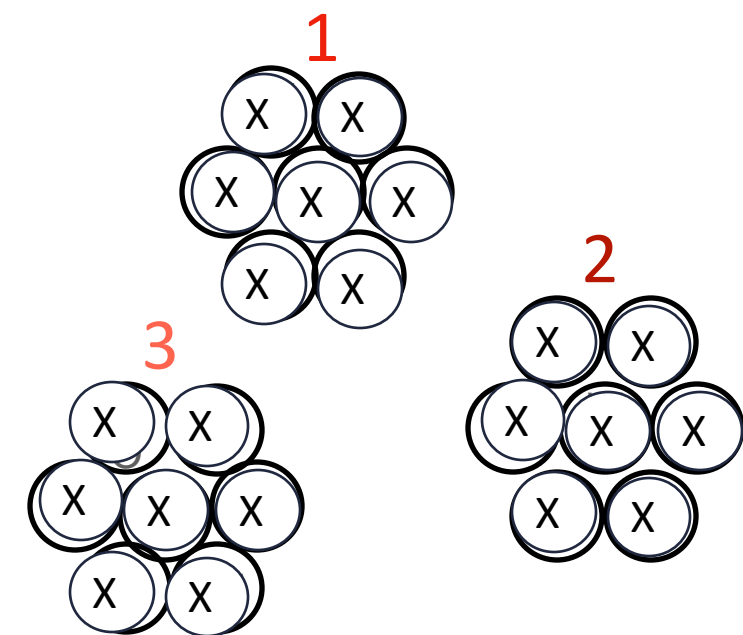
DELMÅL III

DELMÅL IV

DELMÅL V



PERFORMANCE GROUPS

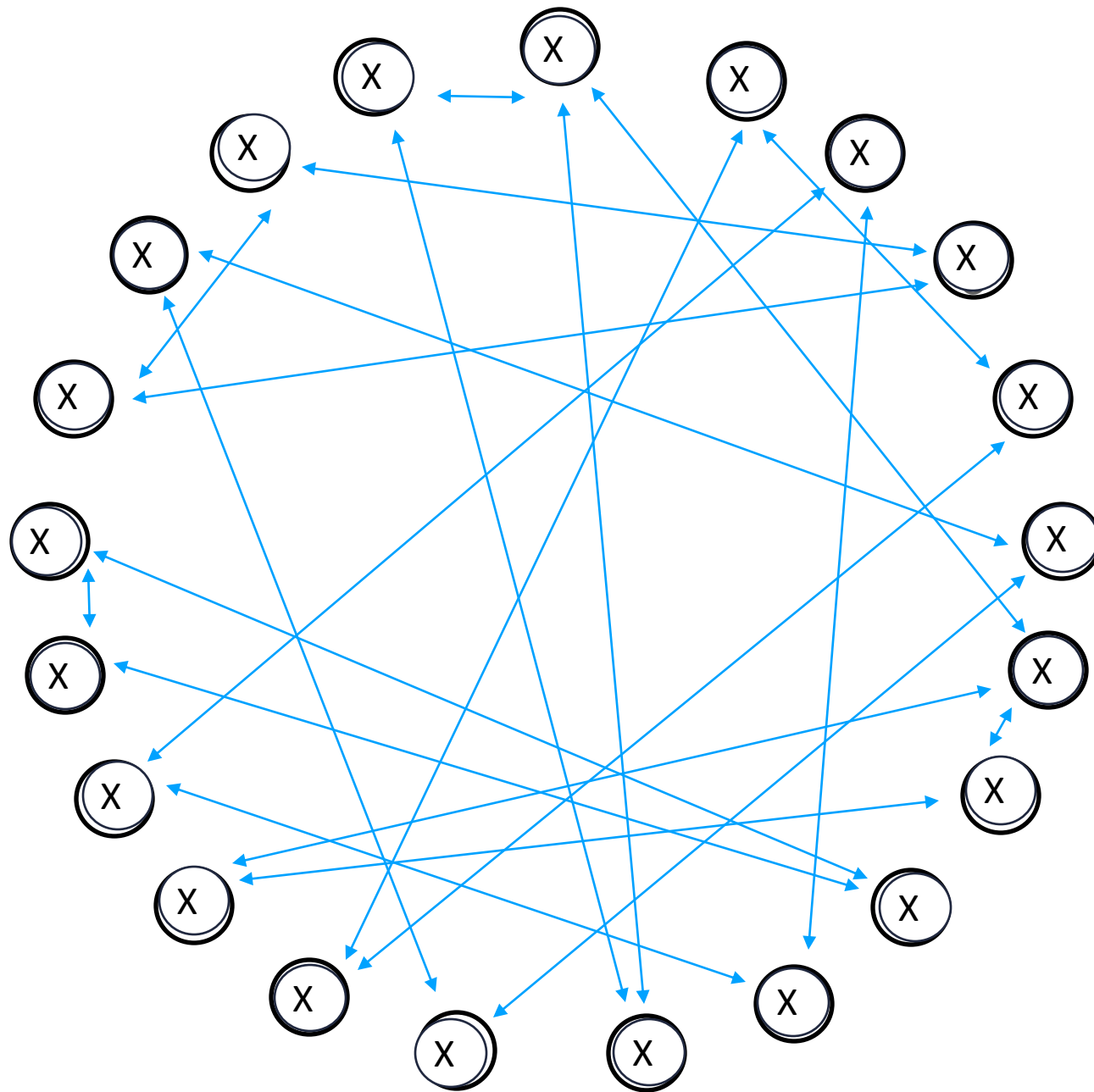


F.C. KØBENHAVN

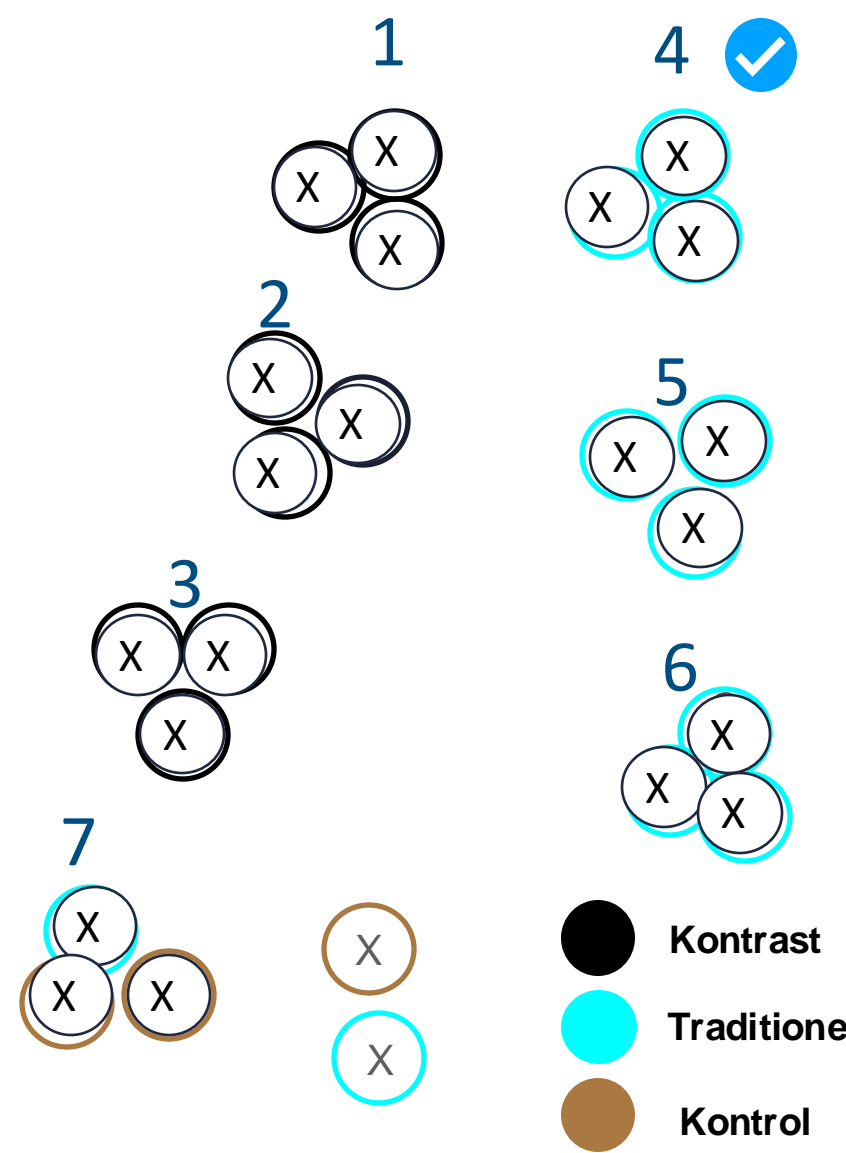
TEMAER

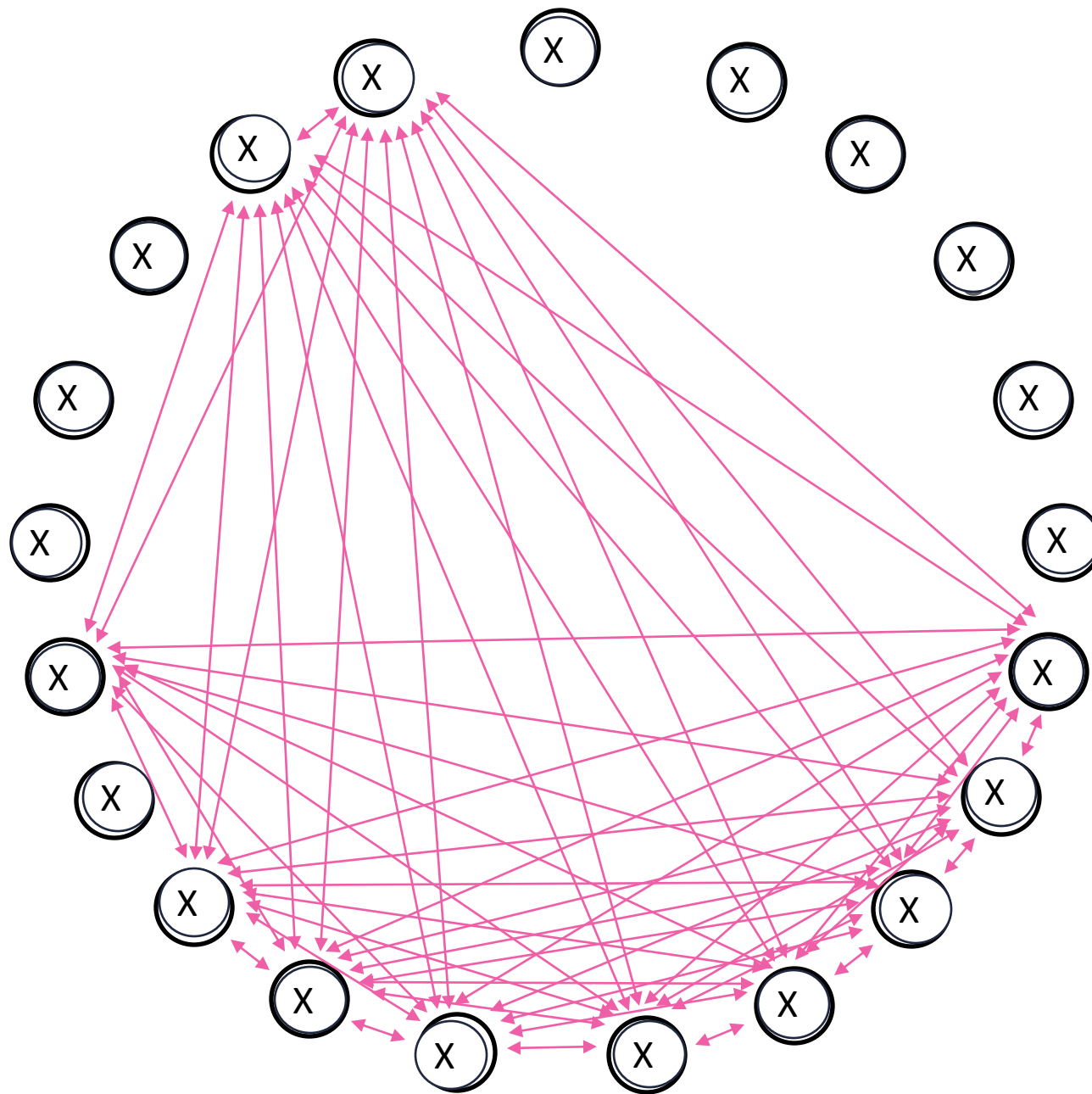
- [Åndedræt](#)
- [Søvn](#)
- [Stretching](#)
- [Yoga](#)
- [Styrke](#)
- [Forebyggende træning](#)
- [Deliberate Practice](#)





TRY HARD TRIADER



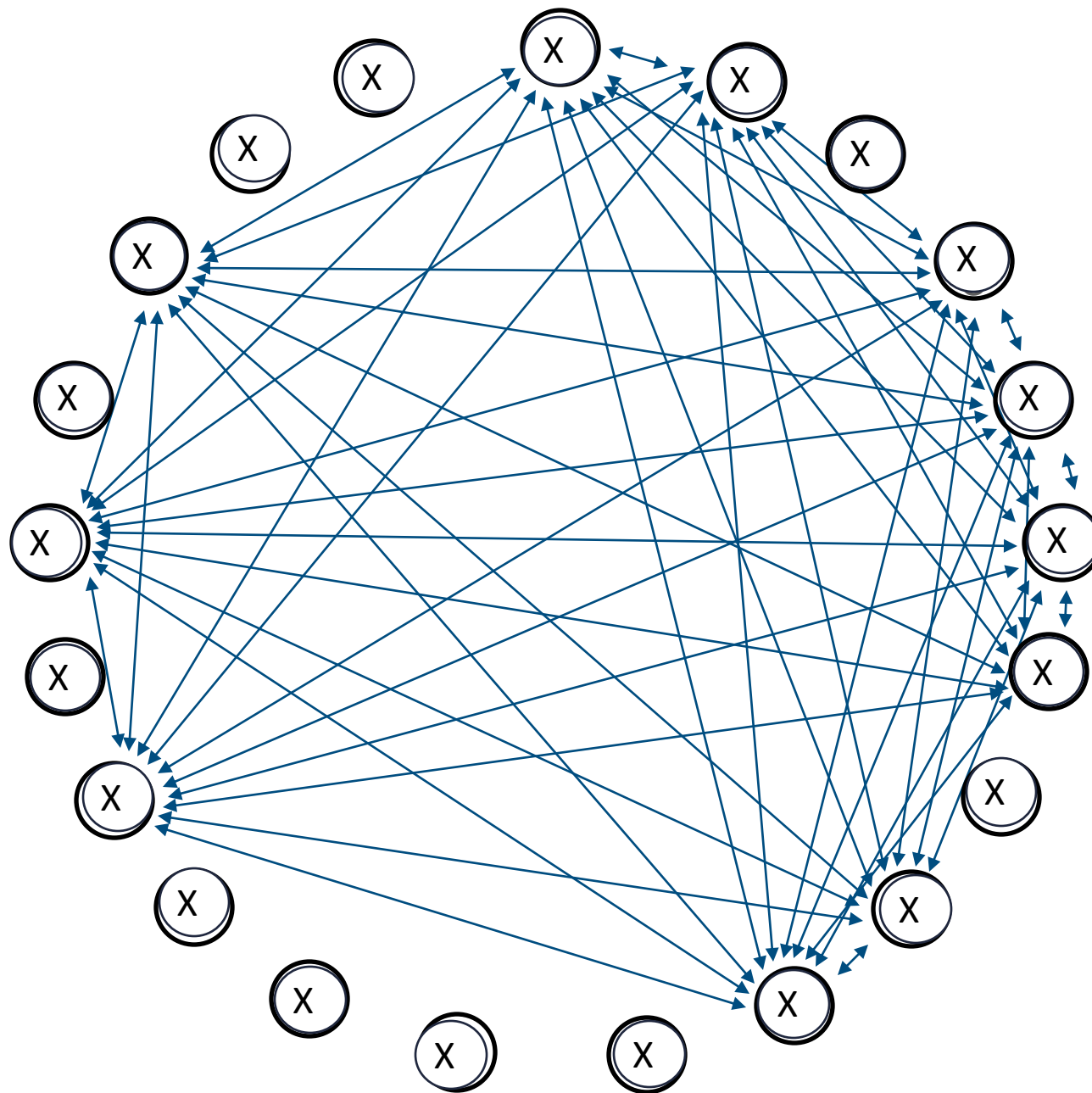


Gennembrudsministeriet



1. **Afslutnings strategi**
 Hvad er strategien alene med keeper og på indlæg ?
 Antal touch inden afslutning (1 2 eller flere) hvornår bruger han få touch ?
 Strategier på afslutninger fra vinkel og centralt
 Sparkevarianter ? Vrist inderside yderside ?
 Målmandsafhængig ?
 2. **Bevægelse inden afslutning.**
 Fra indlæg og dybe stikninger.
 Strategiske bevægelser? Blindside forside osv. ? knæk bevægelser ?
 3. **Orientering**
 General orientering i forbindelse med afslutning + forberedelsen
- Lav en beskrivelse af Haaland som angriber på bevægelser og afslutninger, inddrag gerne ovenstående din analyse.





Department of Defence (DoD)

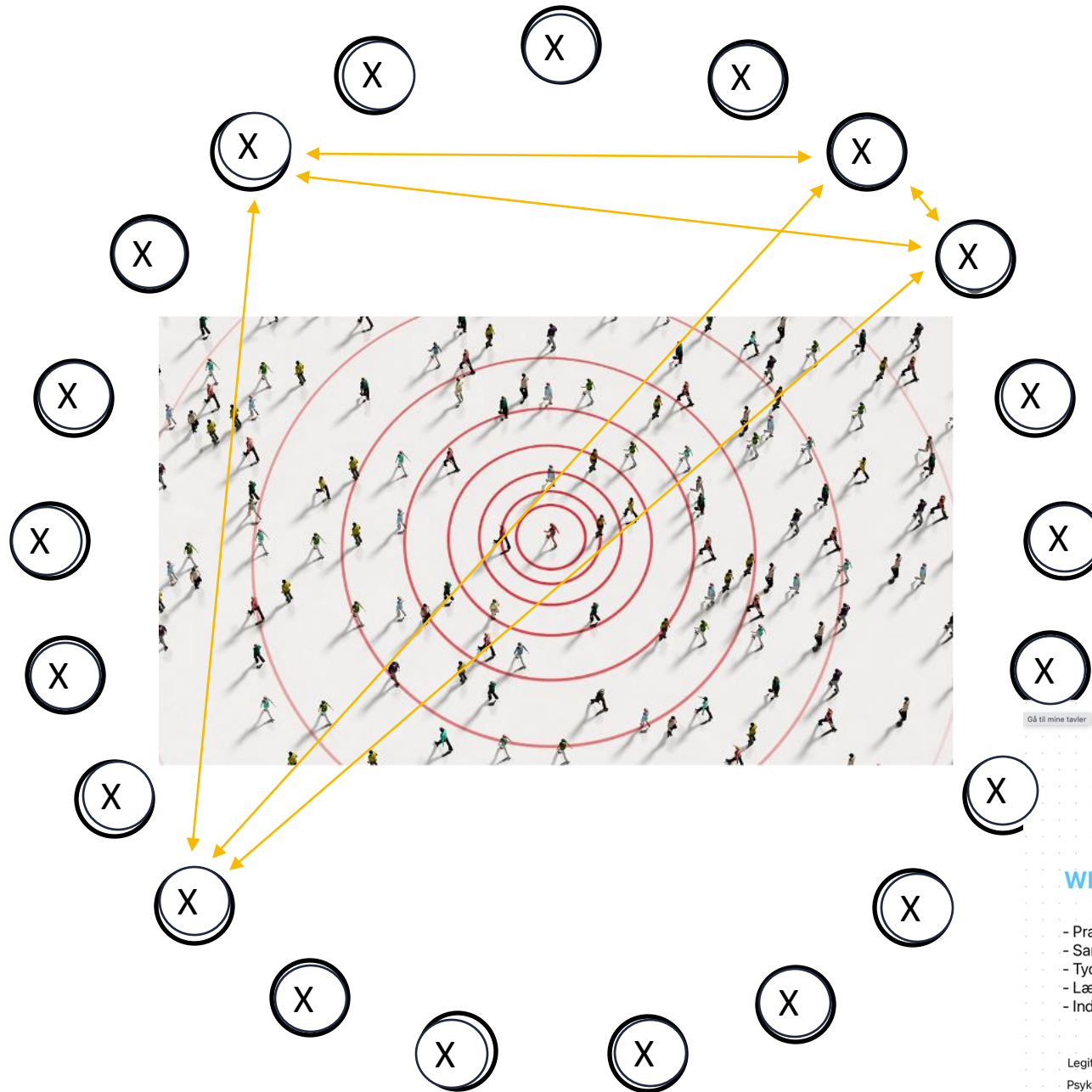


Hvorfor?

- **Fremtidens** fodboldspiller(e)
- **Krav** på 1. hold ("kollektivt forsvarsspil")
- **Kompakthed** er sejrparameter
- **Glæden** ved at forsvare **sammen**



Spielführergruppe



SPIELFÜHRER GRUPPE



WHY?



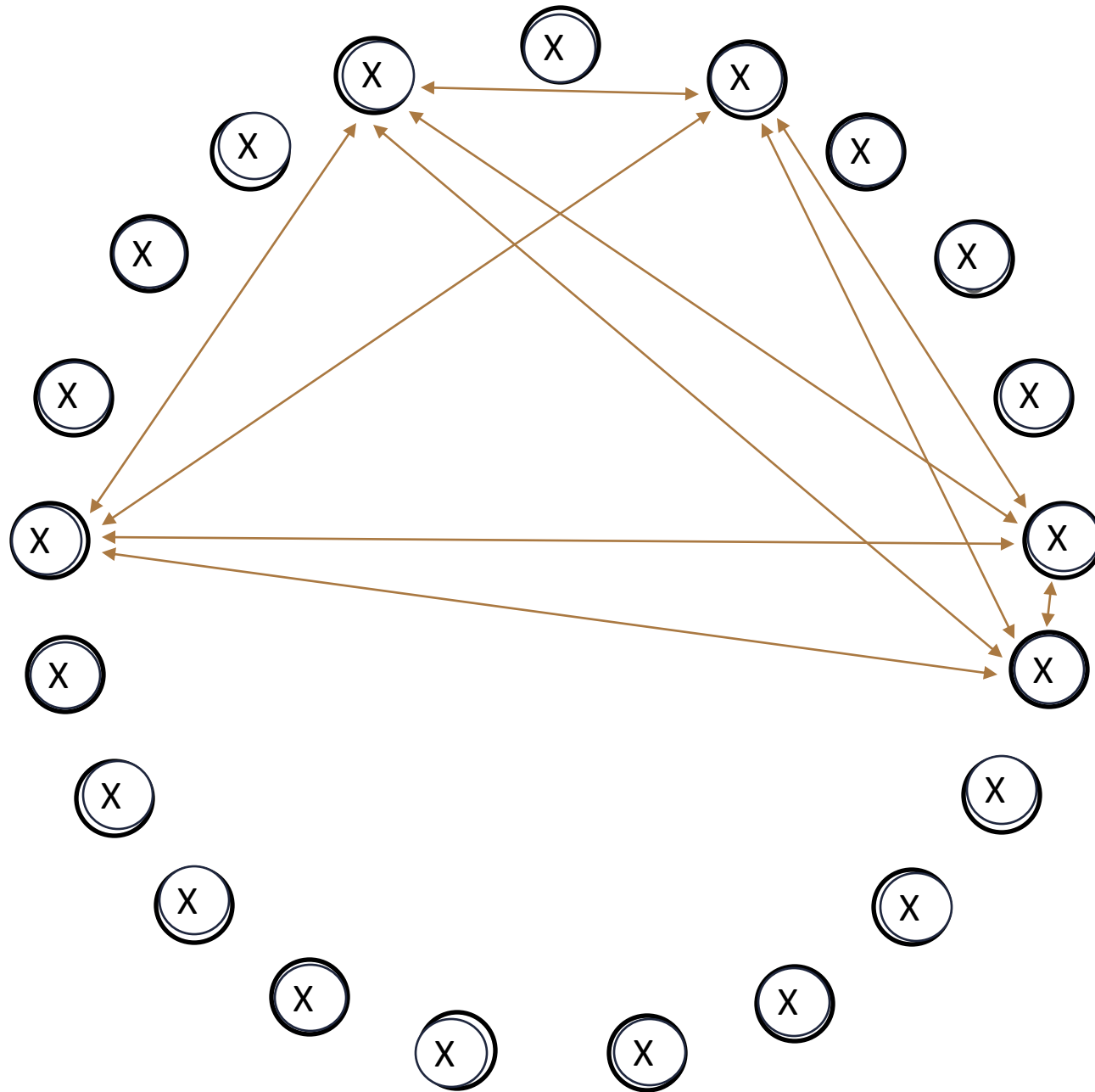
- Præstation
- Sammenhold
- Tydelige roller på holdet
- Læringsmiljø
- Individuel udvikling & Ledelse

Legitim perifer deltagelse
Psykologisk tryghed

HOW?



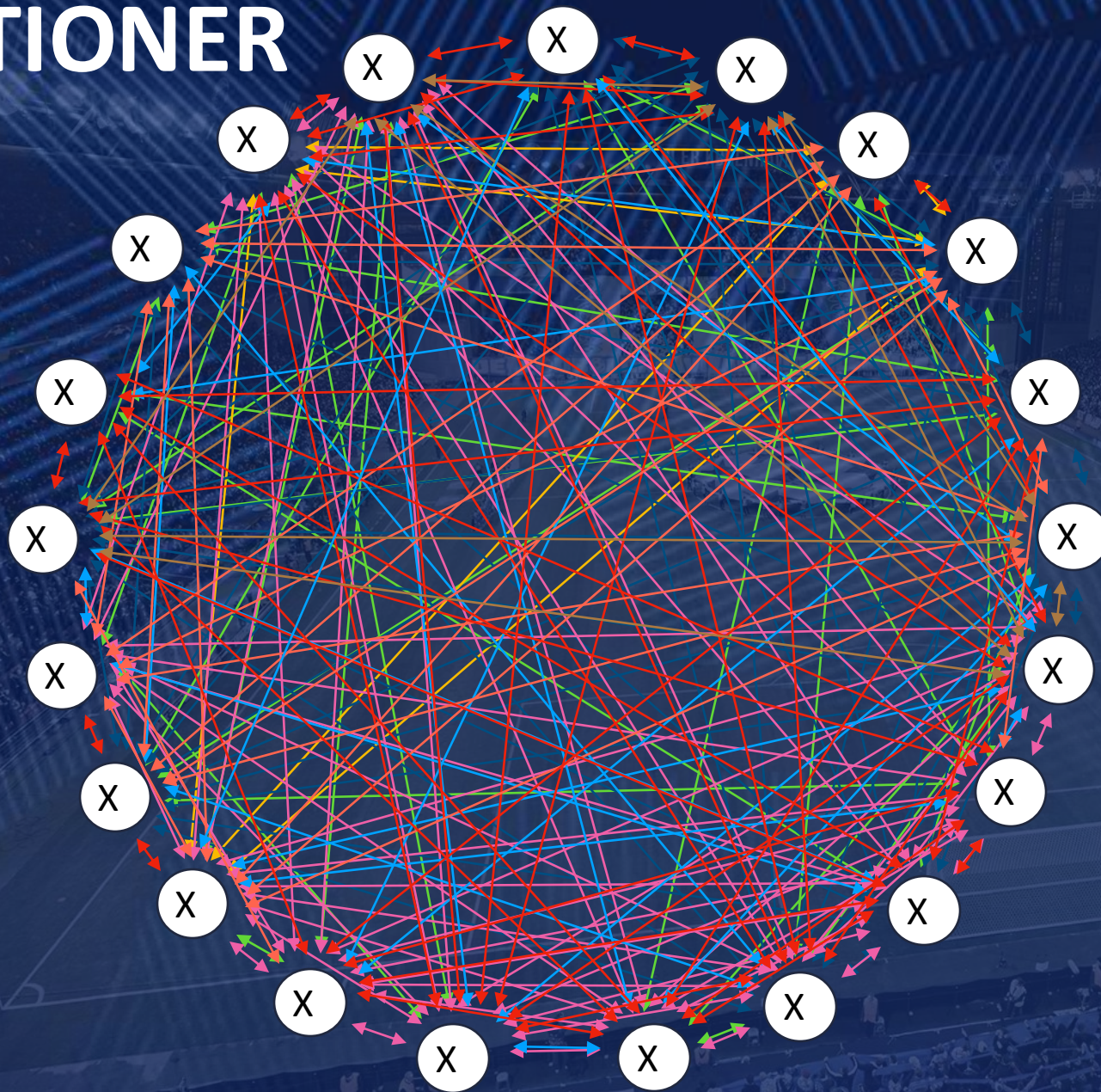
- 1) Strukturelt
 - 2) Socialt
 - 3) Kommunikation
 - 4) For sig selv og helheden
- a) Tå ansvar (Svare for holdet)
b) Snakke om holdet
c) Bindeled mellem trænere og spillere



Ministerie for
Team spirit



RELATIONER



SAMLEDE RELATIONELLE FORBINDELSER

- Triader
- Performance Groups
- Try Hard Triader
- Spilførergruppe
- DoD
- Gennembrudsministeriet
- Ministerie for Team Spirit
- SOME ministeriet



“VÆRKTØJER”

DE MANGE KORTE SAMTALER



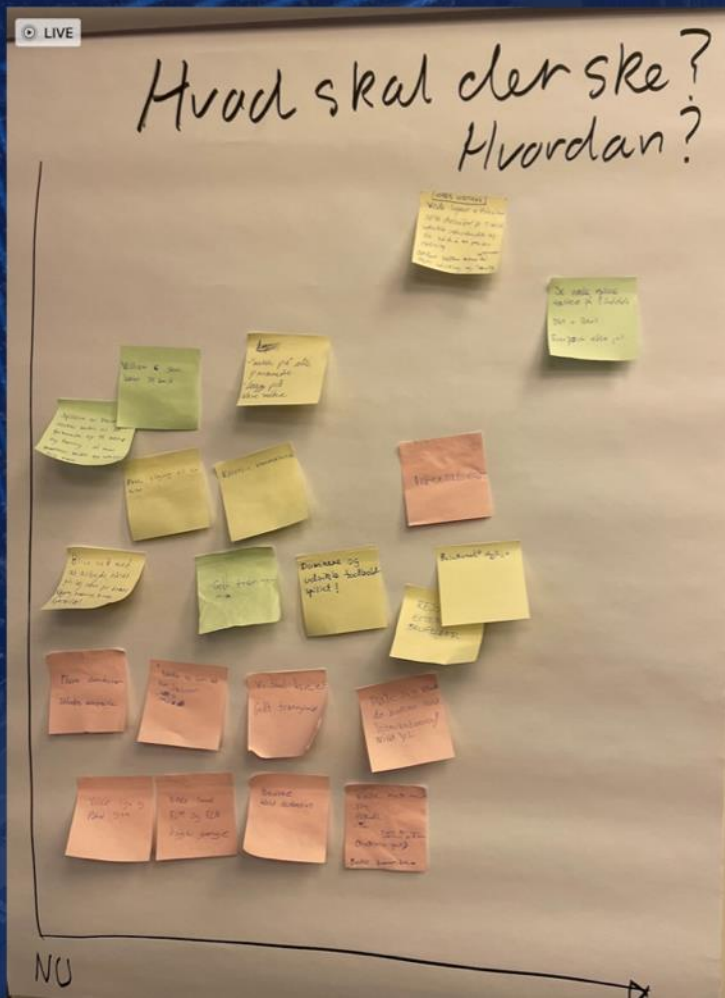
RITERNES BETYDNING & REDSKABER

- Har vi de rigtige relationelle riter der skaber tryghed i performance? EN RITE ER: en dramatisk eller symbolsk handling, der tænkes at ændre, bevare eller forny noget.

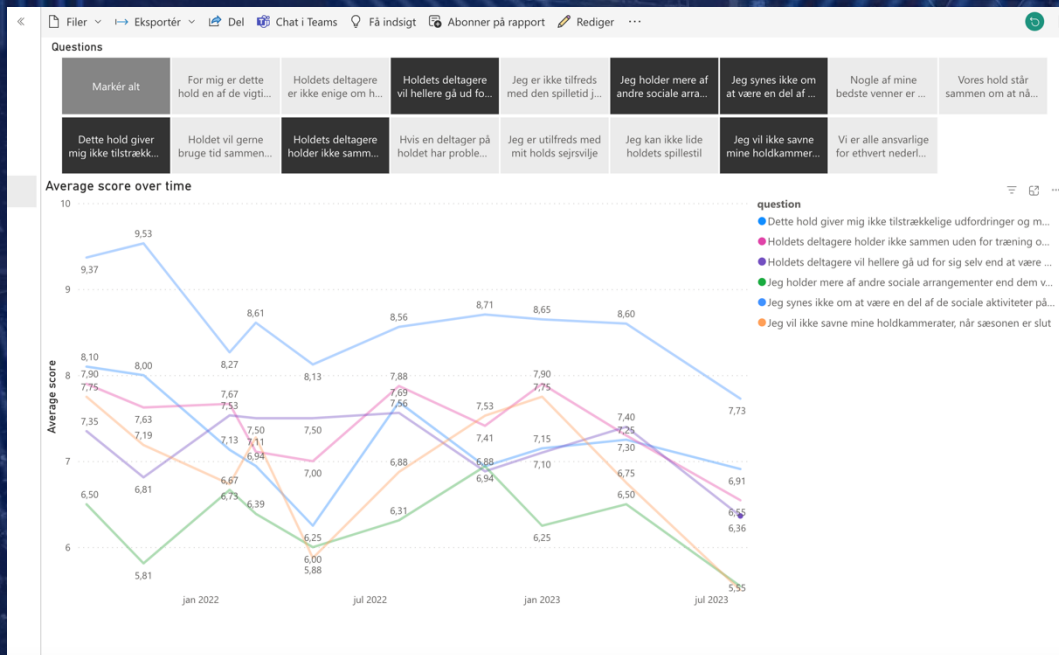
- Har vi de rigtige redskaber der skaber tryghed i performance?



VÅBENSKJOLD & TEAMNARRATIV SOM MENINGSSKABERE



KOHÆSION





PSYKOLOGISK TRYGHED con't

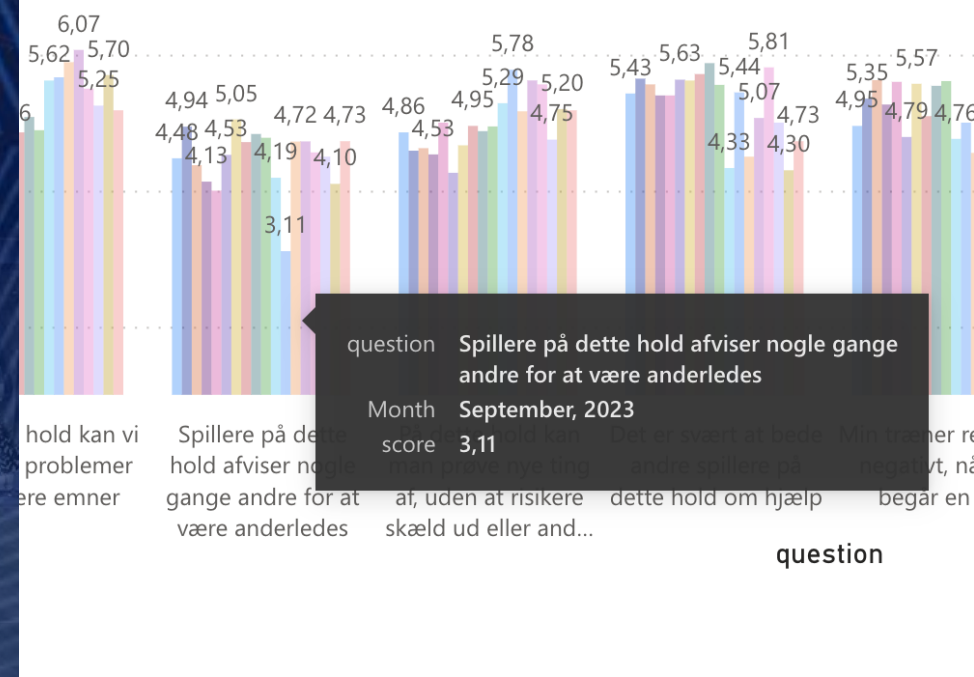
Mange grunde til at der ikke er psykologisk tryghed:

Hvordan skaber man en kultur der inviterer til psykologisk tryghed?

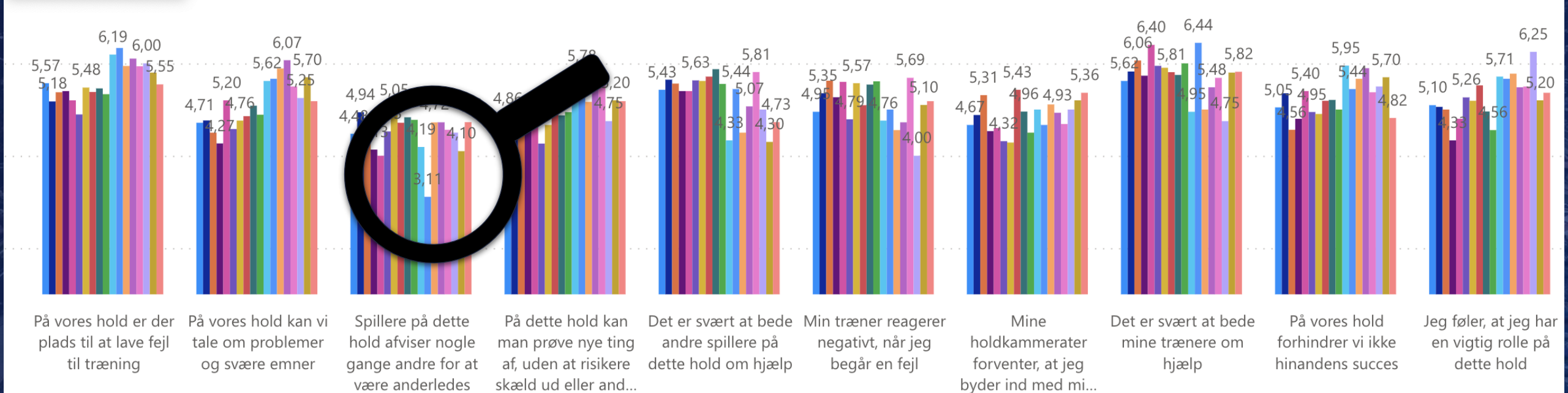
Hvordan arbejder man med relationelle strukturer der skaber rammen for psykologisk tryghed?

Hvilken adfærd medfører psykologisk tryghed?

PSYKOLOGISK TRYGHED



Avg. score per question





SPØRGSMÅL?



Temaer til i alt 7 borde

1. Individualisering vs. Fællesskab, Ego vs. Fællesskab - kan man dele
2. Det relationelle i individuelle idrætter
3. Talentudvikling i nichesport < > fællesskaber på tværs af alder og køn i små sportsgrene
4. Hvordan initieres opstarten
5. Udvikling igennem trygge relationer, hvordan giver bedst de unge ejerskab/involvering
6. Tiden til drift i hverdagen, når man er i gang
7. Dannesperspektiv i skole-/foreningsregi



1) OBSERVATIONSKORTET





2) Individuel produktion af ét spørgsmål (MARKEDSPLADSEN FOR EKSPERTER OG NYSGERRIGE)

1. Individuel produktion af 1 spørgsmål som man gerne vil have svar på (2 min) - dette skrives ned, så andre kan læse det.
2. Dernæst går man ud i 'markedet' og stiller spørgsmålet til en 'ekspert' (én man ikke snakker med så tit). Får et kvalificeret ekspertsvar.
3. Herefter bytter rollen og man bliver selv 'ekspert' og svarer på den tidligere eksperts spørgsmål.
4. Afsluttende siger man tak – **bytter spørgsmål** og kører samme proces med en anden 'ekspert', men nu stiller man det spørgsmål som man selv lige har svaret på.



3) DE VIGTIGSTE TEMAER



4) BORDETS NAVN & FORMÅL (15 min)

1. Hvilket formål har vores tema og hvad vil vi gerne have ud af det?
2. Hvad skal vi kalde det?
3. Hvilken viden mangler vi om temaet?



5) VIDENSTOGT





6) DELING AF ROVET (UDBYTTE)

- Hvad fik vi med hjem af interessante pointer?
- Kom vi nærmere nogle gode svar til vores tema?



7) 0 - 100 FEEDBACKSEANCE

- 0 - 100 vurdering af den enkelte i forhold til dygtighed i at samle viden
- 0 - 100 vurdering af teamet samlet i forhold til dygtighed i at samle viden og dele viden





8) KONDENSERING & PRODUKTION

- Produktionskravet er 2-3 minutters indføring i
 - 1) Jeres proces
 - 2) hvad har I fundet ud af?
 - 3) Hvad står til videre undersøgelse?



9) FORTÆL EN ANDEN VED BORDET....

1. Hvad vil jeg hjem og afprøve i forhold til relationel udvikling?
2. Hvad vil jeg gerne kunne fortælle dig næste gang vi ses?
3. Hvad måtte mine forhindringer for at lykkes være?

Hvad står til afprøvelse ift. relationel talentudvikling - hvilke processer skal jeg igangsætte?



KOMMUNIKATION