# HVAD LÆRER MAN SOM FODBOLDTRÆNER?

## Fra træningsbanen til ledelse, pædagogik, teamwork, personlig udvikling og et stærkere CV

**OPDATERET OG UDVIDET UDGAVE**

20 kompetencer • 10 praktiske ledelsesøvelser • 12 trænerdilemmaer • 15 quizspørgsmål • CV-skabeloner • STAR-metoden • kompetenceprofil • 4-ugers handlingsplan • 30-dages challenge • QR-koder.

Til børne-, ungdoms- og seniortrænere, hjælpetrænere, frivillige, studerende og jobsøgende.

Den centrale idé: oplevelse → refleksion → konkret handling → dokumenteret kompetence → CV og jobsamtale.

En praksisnær arbejdsbog med øvelser, plads til egne noter og brugbare eksempler. Ikke en certificeret test eller en erstatning for træneruddannelse.

# 01 | Sådan bruger du FINTER-pakken

- Læs først kompetenceoversigten og vælg tre udviklingsområder.
- Afprøv én mikroøvelse ved hver træning.
- Notér, hvad du gjorde, hvad du så, og hvad du ændrer næste gang.
- Brug STAR-skemaet til at omsætte virkelige trænersituationer til dokumenterbare eksempler.
- Gennemfør 4-ugers plan og sammenlign din kompetenceprofil før og efter.

**VIGTIGT PRINCIP**

Du bliver ikke automatisk leder, blot fordi du er træner. Beskriv de opgaver du faktisk løser, og de resultater du kan sandsynliggøre. Undgå at overdrive ansvar, erfaring eller effekt.

## Indhold i pakken

| Side | Indhold |
|---|---|
| 3–4 | 20 kompetencer og tre valg |
| 5–7 | Ledelse, kommunikation, børnesyn og konkrete cases |
| 8–9 | 10 praktiske ledelsesøvelser |
| 10–12 | CV, formuleringer og STAR-jobsamtale |
| 13–14 | Kompetenceprofil og praksislog |
| 15–17 | Quiz og 12 dilemmaer med løsningsforslag |
| 18–20 | Tre udviklingsspor, 4 uger og 30 dage |
| 21–26 | Challenge, nye værktøjer, kilder og QR-koder |

# 02 | 20 kompetencer – del 1

Vælg ikke alt på én gang. Se efter en konkret adfærd, som kan øves og observeres.

| Kompetence | Hvad kan du øve på banen? | Mulig relevans |
|---|---|---|
| 1. Ledelse | Skab retning, rammer og ansvar | Koordinering / teamledelse |
| 2. Kommunikation | Forklar kort og lyt aktivt | Formidling / oplæring |
| 3. Teamwork | Samarbejd med hjælpetrænere | Tværfagligt samarbejde |
| 4. Planlægning | Tilpas træning til fremmøde | Projektorganisering |
| 5. Motivation | Engagér forskellige mennesker | Medarbejderudvikling |
| 6. Empati | Forstå behov og reaktioner | Relationsarbejde |
| 7. Konflikthåndtering | Lyt og sæt tydelige grænser | Samarbejdsrelationer |
| 8. Beslutningstagning | Vælg under usikkerhed | Prioritering |
| 9. Fleksibilitet | Ændr planen når noget ændrer sig | Omstilling |
| 10. Ansvarlighed | Mød forberedt; skab tryghed | Drift og kvalitet |

## Mine egne eksempler (hvad gjorde jeg konkret?)

# 02 | 20 kompetencer – del 2

Vælg ikke alt på én gang. Se efter en konkret adfærd, som kan øves og observeres.

| Kompetence | Hvad kan du øve på banen? | Mulig relevans |
|---|---|---|
| 11. Tålmodighed | Giv plads til forskellig læring | Oplæring |
| 12. Problemløsning | Reducer kø og ventetid | Procesforbedring |
| 13. Pædagogik | Tilpas udfordringer til spillere | Undervisning |
| 14. Feedback | Giv konkret, brugbart råd | Coaching |
| 15. Organisering | Fordel roller, bolde, baner | Koordination |
| 16. Kreativitet | Find alternative spilformer | Idéudvikling |
| 17. Robusthed | Håndtér modgang konstruktivt | Modstandskraft |
| 18. Evaluering | Lær af træningsobservationer | Kvalitetsudvikling |
| 19. Relationsarbejde | Skab tillid til børn og voksne | HR / interessenter |
| 20. Selvledelse | Kend egne reaktioner og grænser | Personlig udvikling |

## Mine egne eksempler (hvad gjorde jeg konkret?)

# 03 | Fire måder at lede på

## Instruerende

Giv klar retning ved en ny opgave eller når sikkerheden kræver det. Praksiseksempel: Vis opstilling og én regel; start hurtigt.

## Støttende

Lyt og skab tryghed, når nogen er usikre eller frustrerede. Praksiseksempel: Spørg en spiller, hvad der ville hjælpe.

## Involverende

Giv spillerne medbestemmelse inden for trygge rammer. Praksiseksempel: Spørg hvad der giver flest afleveringsmuligheder.

## Delegerende

Giv en medtræner ansvar og følg op på forventninger. Praksiseksempel: Aftal hvem der styrer station, materialer og skift.

### CASE: Fire stationer – to hjælpetrænere mangler

Du har 18 spillere og planlagt fire stationer. Overvej om tre stationer med færre skift giver mere aktivitet. Prioritér opsyn, klare roller og færrest mulige køer.

## Hvilken stil brugte jeg mest i dag – og hvorfor?

_____

_____

_____

# 04 | Coach mindre – skab mere læring

| Når du ser… | Prøv denne feedback |
|---|---|
| “Koncentrér dig!” | “Kig over skulderen før modtagelse.” |
| “Spil hurtigere!” | “Tag førsteberøringen mod det åbne rum.” |
| “Løb!” | “Find en ny vinkel efter afleveringen.” |
| “Det var forkert.” | “Hvad så du? Hvad prøver du næste gang?” |

## Tre valg i kamp og træning

• Stop kort: Hvis hele gruppen mangler den samme afgørende information.

• Coach under spil: Hvis en enkelt spiller har brug for et kort, individuelt råd.

• Observer: Hvis spillerne allerede arbejder med at løse problemet.

### ØVELSE: 30 sekunders briefing

Sig ét læringsmål, én regel og ét eksempel. Sæt spillerne i gang. Observer i to minutter. Evaluér, om de faktisk kunne begynde uden en ny forklaring.

## Én konkret coachingbesked, jeg vil prøve næste gang

_____

_____

_____

# 05 | Børnesyn, trivsel og sikkerhed

DBU’s børnesyn og klubbens aktuelle retningslinjer er vigtige rammer for arbejdet med børn. Børn skal have mulighed for deltagelse, medbestemmelse og trygge oplevelser.

• Flere involveringer: To 3-mod-3-baner kan ofte aktivere flere end én 6-mod-6-kamp med 12 spillere.

• Differentiering: Variér banestørrelse, modstand og hjælp uden at udstille børn.

• Trygge fejl: Ros forsøget og den gode beslutning, ikke kun resultatet.

• Børns stemmer: Spørg: Hvad var sjovt, svært og vigtigt?

• Ansvar: Ingen børn må efterlades uden forsvarligt opsyn. Følg klubbens procedurer ved mistrivsel.

## CASE | Få boldberøringer

To børn er næsten ikke på bolden under 6-mod-6. Prøv flere små baner, klare roller og kortere spilperioder. Observer, om begge børn nu deltager mere.

## Hvad så jeg? Hvilken ændring prøvede jeg? Hvad skete der?

# 06 | 10 ledelsesøvelser – øvelser 1–5

## 1. Forklar på 30 sekunder

Sådan: Giv ét formål, én regel og ét eksempel. Evaluér: Kom de hurtigt i gang?

## 2. Observer før du ændrer

Sådan: Observer to minutter uden at afbryde. Evaluér: Var ændringen faktisk nødvendig?

## 3. Lad spillerne vælge

Sådan: Tilbyd to fagligt relevante variationer. Evaluér: Blev flere engagerede?

## 4. Giv konkret feedback

Sådan: Giv én afprøvbar besked til én spiller. Evaluér: Hvad gjorde spilleren bagefter?

## 5. Delegér en station

Sådan: Aftal opgave, ansvar og succeskriterium. Evaluér: Var forventningerne klare?

## Praksislog: Dato / min handling / observation / næste forsøg

_____

_____

_____

# 06 | 10 ledelsesøvelser – øvelser 6–10

## 6. To sværhedsgrader

Sådan: Skab lettere og sværere udgave af samme spil. Evaluér: Var alle aktive?

## 7. Tre spørgsmål

Sådan: Spørg: Hvad lykkes? Hvad er svært? Hvad vil I prøve? Evaluér: Blev svarene omsat i spil?

## 8. Rolig konfliktløsning

Sådan: Lyt til parterne og sæt respektfulde rammer. Evaluér: Følte begge sig hørt?

## 9. Målrettet kampcoaching

Sådan: Vælg ét fokuspunkt og lad spillet fortsætte. Evaluér: Hjalp indgrebene?

## 10. Tre plus én

Sådan: Notér tre ting der virkede og én ændring. Evaluér: Blev ændringen prøvet næste gang?

## Praksislog: Dato / min handling / observation / næste forsøg

_____

_____

_____

# 07 | Skriv trænererfaringen på dit CV

Et stærkt CV fortæller ikke kun, at du er træner: det beskriver dine opgaver, omfang, handlinger og dokumenterbare resultater.

**CV-SKABELON – TILPAS MED DINE EGNE FAKTA**

Frivillig fodboldtræner, [klub], [år].
Planlagde og gennemførte [antal] ugentlige træninger for [aldersgruppe/antal spillere].
Samarbejdede med [hjælpetrænere, forældre, klub]. Tilpassede træning til [forskellige behov] og fulgte op på [konkrete observationer].

## Eksempler på formuleringer – brug dem kun hvis de er sande

• Ledelse: Koordinerede træningsstationer og fordelte tydelige roller mellem frivillige.

• Kommunikation: Formidlede korte instruktioner og gav individuel feedback.

• Organisering: Tilpassede ugentlige planer efter fremmøde, vejr og ressourcer.

• Relationsarbejde: Samarbejdede med spillere og forældre om trygge rammer.

## Mine dokumenterbare fakta: klub, årstal, alder, antal, ansvarsområder

_____

_____

_____

_____

# 08 | CV-værksted – fra påstand til bevis

| Svag formulering | Stærkere når den er dokumenteret |
|---|---|
| “Jeg er god til ledelse” | “Fordelte ansvar for tre stationer mellem fire trænere.” |
| “Jeg kan planlægge” | “Planlagde træning for 18 spillere to gange om ugen.” |
| “Jeg er god til at løse konflikter” | “Faciliterede dialog og aftalte nye spilleregler efter uenighed.” |

## Mit konkrete eksempel: Opgave → handling → resultat

### Hvilken situation eller opgave?

_____

_____

### Hvad var mit eget ansvar?

_____

_____

### Hvad gjorde jeg – konkret?

_____

_____

### Hvad var den observerbare effekt?

_____

_____

### Hvilket job eller hvilken uddannelse er eksemplet relevant for?

_____

_____

# 09 | Jobsamtale – STAR-metoden

STAR hjælper dig med at svare konkret på spørgsmålet: “Fortæl om en gang du håndterede en vanskelig situation.”

| Trin | Hjælpespørgsmål |
|---|---|
| S – Situation | Hvad skete der? |
| T – Task / Opgave | Hvad var dit ansvar? |
| A – Action / Handling | Hvad gjorde du? |
| R – Resultat | Hvad ændrede sig, og hvad lærte du? |

**EKSEMPEL – IKKE EN HISTORIE DU SKAL PÅSTÅ ER DIN**

S: Nogle spillere fik få boldberøringer. T: Jeg skulle øge deltagelsen. A: Jeg lavede mindre baner og justerede grupperne. R: Flere spillere blev involveret, og jeg lærte at måle træning ud fra deltagelse frem for kun at følge planen.

## Mit eget STAR-svar – én reel situation fra min trænerhverdag

# 10 | Kompetenceprofil – før og efter

Vurdér dig selv fra 1 til 5. Det er en selvrefleksion, ikke en valideret test. Beskriv en handling bag hver score.

| Område | Før (1–5) | Efter 4 uger | Mit observerbare eksempel |
|---|---|---|---|
| Ledelse | _____ | _____ | _____ |
| Kommunikation | _____ | _____ | _____ |
| Planlægning | _____ | _____ | _____ |
| Motivation | _____ | _____ | _____ |
| Konflikthåndtering | _____ | _____ | _____ |
| Evaluering | _____ | _____ | _____ |

## Min største styrke og ét udviklingsområde

_____

_____

_____

## Hvem vil jeg bede om konkret feedback?

_____

_____

# 11 | Kort træningsevaluering

Brug skemaet lige efter træningen. Skriv konkret og uden personfølsomme oplysninger om børn.

| Spørgsmål | Mine noter |
|---|---|
| Hvad fungerede bedst? | _____<br>_____ |
| Hvor meget ventetid var der? | _____<br>_____ |
| Hvem blev involveret – hvem ikke? | _____<br>_____ |
| Hvordan virkede min coaching? | _____<br>_____ |
| Hvad vil jeg ændre næste gang? | _____<br>_____ |

## Min ene forbedring næste gang

## Handling, tidspunkt og hvordan jeg vil se om den virker

_____

_____

_____

_____

# 12 | 15 spørgsmål om ledelse, CV og træning

1. Hvad er god ledelse?

A Råbe højest / B Skabe retning / C Styre alt Svar: _____

2. Hvad betyder empati?

A Forstå andre / B Undgå samtaler / C Vinde Svar: _____

3. Hvad er brugbar feedback?

A Kun kritik / B Kun ros / C Konkrete råd Svar: _____

4. Hvad betyder teamwork?

A Konkurrence / B Samarbejde / C Alenearbejde Svar: _____

5. Hvad betyder situationsbestemt ledelse?

A Altid samme metode / B Tilpasse ledelsen / C Kun instruere Svar: _____

6. Hvad er vigtigt i børnefodbold?

A Kun resultater / B Kun de bedste / C Tryghed og udvikling Svar: _____

7. Hvad er differentiering?

A Tilpasse niveauet / B Udelukke børn / C Én løsning Svar: _____

8. Hvad hjælper i en konflikt?

A Råbe / B Lytte / C Ignorere Svar: _____

9. Hvad bruges STAR til?

A Formation / B Øvelse / C Jobsamtale Svar: _____

10. Hvorfor evaluere træning?

A Lære / B Finde skyldige / C Kun kritisere Svar: _____

11. Hvad er delegering?

A Undgå ansvar / B Give ansvar / C Bestemme alt Svar: _____

12. Hvad kan småspil fremme?

A Involvering / B Ingen læring / C Mindre aktivitet Svar: _____

13. Hvad gør du, hvis en plan ikke virker?

A Justerer / B Ignorerer / C Stopper altid Svar: _____

14. Hvad styrker et CV?

A Overdrivelser / B Titel alene / C Konkrete erfaringer Svar: _____

15. Hvordan udvikles kompetencer?

A Sejre alene / B Erfaring og refleksion / C Uden feedback Svar: _____

# 13 | Quizfacit og dilemmaer 1–6

**QUIZFACIT**

1 B · 2 A · 3 C · 4 B · 5 B · 6 C · 7 A · 8 B · 9 C · 10 A · 11 B · 12 A · 13 A · 14 C · 15 B

### 1. Tre spillere forstyrrer til sidst

Muligt valg: Skab ro, undersøg årsagen og giv tydelige, alderssvarende rammer. Barnet må ikke efterlades uden opsyn.

### 2. Mindre øvede er sjældent på bolden

Muligt valg: Lav mindre spil og passende udfordringer uden at skubbe spillere ud.

### 3. En forælder kritiserer træningen

Muligt valg: Lyt, forklar valg og aftal eventuel opfølgning.

### 4. En hjælpetræner ændrer aftalen

Muligt valg: Tag en rolig snak om roller, forventninger og mål.

### 5. Gruppen er træt og ukoncentreret

Muligt valg: Undersøg ventetid, vejr, sværhedsgrad og behov for pause.

### 6. En spiller græder efter kampen

Muligt valg: Skab tryghed, lyt og undgå tvungen analyse i øjeblikket.

# 14 | Trænerdilemmaer 7–12

### 7. Én spiller er langt foran

Muligt valg: Giv passende udfordringer, og fasthold tilknytning til gruppen.

### 8. En spiller tør ikke fejle

Muligt valg: Ros forsøg, giv passende mål og byg tryg læringskultur.

### 9. Du mister selv tålmodigheden

Muligt valg: Regulér egen reaktion, reparér relationen og reflektér senere.

### 10. Fremmødet ændrer hele planen

Muligt valg: Skift organiseringsform og prioritér aktivitet frem for skema.

### 11. Forælder ønsker mere spilletid

Muligt valg: Lyt, forklar klubbens principper og tag barnets perspektiv alvorligt.

### 12. To trænere er uenige

Muligt valg: Drøft det uden for børnenes hørevidde og aftal én fælles linje.

### Vælg ét dilemma: Hvad ville DU gøre – og hvorfor?

_____

_____

_____

# 15 | Tre udviklingsspor

## Nye trænere

Skab trygge rammer og en enkel træningsstruktur.

• Øv korte instruktioner.

• Organisér små grupper uden lange køer.

• Evaluér én ting efter hver session.

## Erfarne trænere

Udvikl bedre observationer og mere målrettet feedback.

• Giv individuelt tilpasset coaching.

• Inddrag spillernes egne løsninger.

• Få feedback fra en medtræner.

## Kommende ledere

Gør samarbejde, ansvar og kvalitet mere systematisk.

• Aftal fælles trænerprincipper.

• Delegér tydelige ansvarsområder.

• Skab enkel evalueringsrutine.

**TRÆNERENS VALG**

Vælg ét spor og højst to vaner. Gentag dem systematisk gennem de næste fire uger.

# 16 | Fireugers udviklingsplan

| Uge | Fokus | Konkrete handlinger | Tegn på udvikling |
|---|---|---|---|
| 1 | Kommunikation | Forklar kort. Observer før stop. | Spillet kommer hurtigt i gang. |
| 2 | Organisering | Brug småspil. Skær ned på køer. | Flere er aktive ad gangen. |
| 3 | Relationer | Tal med spillere og trænere. | Flere perspektiver kommer frem. |
| 4 | Evaluering | Få feedback. Justér én vane. | Ny adfærd ses i praksis. |

## Uge 1: Min observation og næste skridt

## Uge 2: Min observation og næste skridt

## Uge 3: Min observation og næste skridt

## Uge 4: Min observation og næste skridt

# 17 | 30-dages challenge – dag 1–15

☐ Dag 01 Skriv tre styrker

☐ Dag 02 Vælg ét udviklingsmål

☐ Dag 03 Forklar en øvelse på 30 sek.

☐ Dag 04 Giv konkret feedback

☐ Dag 05 Lyt aktivt til én spiller

☐ Dag 06 Observer uden at afbryde

☐ Dag 07 Evaluér uge 1

☐ Dag 08 Lav to niveauer af en øvelse

☐ Dag 09 Tal om samarbejde

☐ Dag 10 Lad spillerne vælge mellem to muligheder

☐ Dag 11 Arbejd med motivation

☐ Dag 12 Stil tre åbne spørgsmål

☐ Dag 13 Delegér én opgave

☐ Dag 14 Evaluér uge 2

☐ Dag 15 Undersøg din coachingstil

### Hvad lærte jeg af de første 15 dage?

_____

_____

_____

# 18 | 30-dages challenge – dag 16–30

☐ Dag 16 Fokusér på mindre øvede

☐ Dag 17 Øv rolig konflikthåndtering

☐ Dag 18 Skab færre afbrydelser

☐ Dag 19 Bed en kollega om feedback

☐ Dag 20 Justér én træningsrutine

☐ Dag 21 Evaluér uge 3

☐ Dag 22 Lav kompetenceprofil

☐ Dag 23 Skriv trænererfaring på dit CV

☐ Dag 24 Forbered et STAR-eksempel

☐ Dag 25 Øv et jobsamtalesvar

☐ Dag 26 Beskriv en løst konflikt

☐ Dag 27 Notér vigtigste læring

☐ Dag 28 Få ekstern vurdering

☐ Dag 29 Sæt tre nye mål

☐ Dag 30 Evaluér alle 30 dage

## Min vigtigste nye vane – og næste konkrete mål

_____

_____

_____

# 19 | Mål indsatsen – uden at måle børnene

Brug små, etiske procesmål til at vurdere din egen træneradfærd. Undgå at registrere navne eller personfølsomme oplysninger om børn. Målet er at forbedre rammerne, ikke rangordne spillere.

| Fokus | Enkel observation | Eksempel på forbedring |
|---|---|---|
| Aktiv tid | Hvor mange minutter er gruppen i aktivitet? | Korte forklaringer, færre køer |
| Involvering | Hvor mange deltager i øvelsen lige nu? | To 3v3-baner frem for én 6v6 |
| Coachingsprog | Hvor mange konkrete råd gav jeg? | Ét brugbart fokus ad gangen |
| Medbestemmelse | Fik spillerne et reelt valg? | To passende spilformer |
| Samarbejde | Kendte medtrænerne deres roller? | Tydelig briefing før træning |

**ET LILLE 4-UGERS FORSØG**

Uge 1: Notér din egen baseline. Uge 2–3: ændr kun én vane. Uge 4: sammenlign observationerne og spørg en kollega, hvad vedkommende så. Ændringer er tegn på læring, ikke bevis for en bestemt årsag.

## Mit eget mål: handling – hvordan ser jeg effekten?

# 20 | Forældresamarbejde – tre svære samtaler

Forældresamarbejde kan udvikle tydelighed, aktiv lytning og forventningsafstemning. Brug samtalerne som læring, ikke som en konkurrence om at få ret.

## Spilletid

Situation: En forælder mener, at barnet ikke spiller nok. Mulig handling: Aftal en rolig samtale. Lyt til bekymringen, forklar klubbens principper og undersøg barnets perspektiv.

## Motivation

Situation: Et barn har mistet lysten til træning. Mulig handling: Spørg barnet, hvad der er sjovt eller svært. Undgå at udpege barnet som et problem. Tilpas miljøet.

## Uenighed om coaching

Situation: En forælder ønsker flere instruktioner fra sidelinjen. Mulig handling: Forklar hvorfor du varierer mellem instruktion, observation og spørgsmål; lav fælles spilleregler for sidelinjen.

### FEM TRIN TIL DEN GODE SAMTALE

1. Skab ro og fortrolighed. 2. Lyt uden at afbryde. 3. Opsummér det, du har hørt. 4. Forklar egne hensyn. 5. Aftal næste skridt og opfølgning.

## Min næste forældresamtale: mål og én god åbningssætning

_____

_____

_____

# 21 | CV-tekster til tre jobretninger

Følgende formuleringer er skabeloner; de beskriver ikke automatisk dine faktiske kvalifikationer. Erstat klammer med verificerbare oplysninger.

## Skole, SFO eller institution

Som frivillig [rolle] planlagde og gennemførte jeg aktiviteter for [aldersgruppe]. Jeg tilpassede opgaver efter behov og arbejdede for en tryg deltagelseskultur. Et konkret eksempel er [egen situation og handling].

## Teamkoordinator eller projektmedarbejder

Jeg koordinerede [antal] træningsaktiviteter og fordelte ansvar mellem [antal] frivillige. Ved ændret fremmøde tilpassede jeg plan og ressourcer; resultatet var [dokumenterbar observation].

## Service, kundekontakt eller organisation

Jeg kommunikerede løbende med spillere, forældre og øvrige frivillige og håndterede spørgsmål og uenigheder gennem dialog. Et eksempel på en løst situation er [egen STAR-historie].

**TRE KONTROLPUNKTER INDEN DU SENDER**

Er hvert udsagn sandt? • Kan du beskrive din egen rolle og handling? • Er det relevant for netop dette job?

## Stillingsopslagets tre vigtigste krav og mine beviser

_____

_____

_____

# 22 | 90 dage: Fra trænererfaring til dokumenteret udvikling

| Periode | Træningsopgave | Dokumentation |
|---|---|---|
| Dag 1–30 | Vælg én coachingvane og afprøv den. | Kort praksislog efter 4 træninger |
| Dag 31–60 | Del opgaven med en kollega; bed om feedback. | Notér adfærd og næste justering |
| Dag 61–90 | Brug erfaring i CV og ét STAR-svar. | To eksempler med opgave, handling og effekt |

## Min udviklingsaftale med mig selv

### Én vane jeg vil bygge:

_____

_____

### Hvad gør jeg ved næste træning?

_____

_____

### Hvem giver mig feedback?

_____

_____

### Hvilken observation viser en forbedring?

_____

_____

### Hvordan beskriver jeg læringen konkret til et job?

_____

_____

**ETIK OG PERSONDATA**

Brug ikke navne, helbredsoplysninger eller konfliktbeskrivelser om børn i offentlige CV-eksempler. Fokusér på egne handlinger og anonymiserede, relevante observationer.

# 23 | Kilder, QR-koder og næste skridt

QR-koderne er genveje til officielle ressourcer og til YouTube-søgninger. YouTube-links åbner søgninger, ikke godkendte enkeltvideoer.

FINTER.dk – træneruniversFINTER.dk – træneruniversÅbn link

DBU – børnefodboldDBU – børnefodboldÅbn link

DBU – børnesynDBU – børnesynÅbn link

YouTube – coaching og ledelseYouTube – coaching og ledelseÅbn link

YouTube – feedback til spillereYouTube – feedback til spillereÅbn link

YouTube – STAR jobsamtaleYouTube – STAR jobsamtaleÅbn link

**FINTERs afslutning**

Den gode træner udvikler ikke kun spillerne: Vælg én vane, prøv den af, få feedback, dokumentér din læring – og fortsæt.