

# Seniorhåndbogen

En arbejdshåndbog for **seniorafdelingen** i  
Gug Boldklub



Det blå bånd og  
den røde tråd

**3. udgave - 2022**



Adresse: Vissevej 26 9210 Aalborg SØ

Tlf.: 98145155 (98145265)



# En velorganiseret afdeling

## - en håndbog at følge

Denne håndbog har til formål at tegne en organisatorisk ramme for Gug Boldklubs seniorafdeling. Seniorafdelingen i Gug Boldklub omfatter holdene fra U19 til serie 5 for herrer og damer.

Bogen skal skabe overblik over de mange opgaver og ansvarsområder, der findes i afdelingen. Endvidere skal bogen synliggøre de holdninger og handlinger, som vi i seniorafdelingen lægger til grund for vores praksis.

Det har været vores intention, at bogen skal være en guide og en god medspiller for den daglige opgaveløsning samt skabe gode betingelser for at lykkes for afdelingens mange ansvarlige. Endvidere er det hensigten, at den kan bidrage til at optimere vores arbejdsgange samt gøre det lettere at overskue og fordele de mange opgaver, der løbende må løses i en velorganiseret fodboldklub baseret på frivillig arbejdskraft.

På den lange bane håber vi, at håndbogen kan sikre en god videreudvikling af klubbens flotte børne- og ungdomsarbejde. Ambitionen er, at den kan bidrage til, at klubben opleves som en attraktiv idrætsforening, der er sin opgave bevidst og ikke mindst sin opgave "voksen", og som løbende formår at være på forkant i forhold til at honorere tidens krav til en rigtig god fodboldklub.

### ***Seniorudvalget i Gug Boldklub***

# Indhold

<b>1. Holdninger og handlinger i seniorafdelingen</b> .....	<b>4</b>
1.1. Afdelingens organisatoriske ramme .....	4
1.2. Afdelingens og seniorudvalgets værdier, visioner og mål.....	4
<b>2. Afdelingens fodboldfaglige udviklingsfilosofi</b> .....	<b>5</b>
2.1. Gug Boldklub - per definition en udviklingsklub.....	5
2.2. Klubbens udviklingsfilosofi - en "stjernemodel" .....	6
2.3. Sådan begrundes vi vores udviklingsfilosofi .....	6
<b>3. Organisationsdiagram</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Funktionsbeskrivelser</b> .....	<b>10</b>
4.1. Seniorudvalget.....	11
4.2. Formanden for Seniorudvalget (Hvis der vælges en formand) .....	12
4.3. Træneren til afdelingen 2 førstehold .....	13
4.4. Træneren til de øvrige seniorhold .....	<b>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>
4.5. Assistent-træneren.....	15
4.6. Målmandstræneren .....	17
4.7. Holdlederen .....	18
<b>5. Forventninger og politikker</b> .....	<b>19</b>
5.1 Klubbens forventninger til en rigtig Gug-spiller.....	<b>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>
5.1 Ansættelsespolitik .....	19
5.2 Uddannelsespolitik.....	19
5.3 Fair Play -politik .....	19
5.4 Pokalpolitik .....	19
5.5 Alkoholpolitik .....	20
5.6 Rusmiddelpolitik .....	21

# 1. Holdninger og handlinger i seniorafdelingen

## 1.1. Afdelingens organisatoriske ramme

Seniorafdelingen ledes af et **seniorudvalg på 4-5 personer**. Udvalget supplerer løbende sig selv ved behov. En af udvalgets medlemmer er kontaktperson til klubbens bestyrelse.

Det tilstræbes at tilknytte medlemmer til udvalget med følgende profil:

- Har et tæt forhold til Gug Boldklub og til klubbens fodboldkultur
- Har et godt netværk i forhold til byens fodboldmiljø
- Har lyst til at udvikle klubben via dialog og i godt fællesskab med andre
- Har de fornødne kvalifikationer, i forhold til de opgaver der skal løses
- Er åben, ærlig og ansvarlig
- Er positiv og konstruktiv samt præger tingene med godt humør.

Udvalget kan vælge en formand, men har ellers en meget flad arbejdsstruktur. Beslutningsprocesserne er heraf meget demokratiske, og der samarbejdes derfor meget omkring opgaveløsningen. Medlemmerne er på skift ansvarlig for dagsordenen til møder og for indkaldelse til møder mv.

### Seniorudvalget har specifikt til opgave at:

- At understøtte en positiv kultur i Gug Boldklubs seniorafdeling i tæt samspil med klubbens bestyrelse
- At komme med forslag til budget, indtægtsaktiviteter og evt. investeringer (ultimo november)
- At sikre kompetente trænere til alle hold i afdelingen (scouting, rekruttering, ansættelse/afsked)
- At kvalificere dagligdagen og sikre en løbende god udvikling af hele seniorafdelingen
- At facilitere at det arrangeres sociale klubarrangementer for seniorafdelingen på tværs af holdene
- At sikre tæt samspil mellem afdelingens trænere (via trænermøder) og spillere (via spillerudvalg)
- At løse ad hoc-opgaver til gavn afdelingens spillere, trænere og klubben
- At bidrage med stof til hjemmesiden og klubbladet
- At understøtte at klubben løbende udvikler sig og fremstår som en attraktiv fodboldklub.

## 1.2. Afdelingens og seniorudvalgets værdier, visioner og mål

### I afdelingen sætter følgende 5 værdier retning for vores praksis:

Godt **Fællesskab** - Tæt **Samarbejde** - Højt **Humør** - Stor **Kvalitet** - Vedvarende **Udvikling**

### De ledelsesmæssige visioner, værdier og mål er:

- At skabe et fodboldmiljø, der bygger de holdninger og handlinger der står her i Gughåndbogen
- At skabe et fodboldmiljø der velorganiseret, vel beskrevet og i løbende udvikling
- At skabe et fodboldmiljø hvor alle er **en del af noget godt**
- At skabe et fodboldmiljø der kan udfolde sig i nogle attraktive fysiske rammer
- At skabe et fodboldmiljø der udvikler sig via konstruktive dialoger mellem alle parter
- At skabe et afdelingssamarbejde, hvor man sammen gør hinanden gode
- At sikre at alle trænere og ledere i afdelingen løbende understøttes i deres opgaveløsning
- At bidrage til et højt informationsniveau både internt og eksternt.

### **De fodboldfaglige visioner, værdier og mål er:**

- At skabe et fodboldmiljø der bygger på glæden ved at spille fodbold i et godt fællesskab med andre
- At skabe et fodboldmiljø der tiltrækker og fastholder både den dygtige og den mindre dygtige spiller
- At skabe et fodboldmiljø hvor fællesskabet er styrken, og hvor ingen spillere har individuelle goder
- At skabe et fodboldmiljø hvor der er fokus på at udvikle egne spillere til vores bedste herre- og damehold
- At skabe et fodboldmiljø med stor sammenhængskraft mellem holdene, hvor alle gerne spiller både opad og nedad
- At skabe et fodboldmiljø der efterlever klubbens fodboldfaglige udviklingsfilosofi (filosofien uddybes senere)

### **De sociale visioner, værdier og mål er:**

- At gøre klubben til et godt og muntert sted at mødes i et socialt samvær omkring fodbold. Dette ved at skabe et unikt fodboldmiljø og et godt fællesskab på tværs af alle hold. Et fællesskab der forener, forpligter og løfter, og som skaber glæde og begejstring hos både spilleren, træneren, lederen, tilskueren og klubmanden.
- At arbejde for godt sammenhold på de enkelte hold og på tværs af afdelingens holdinddelinger
- At understøtte fællesskabet, samværet og klubfølelsen ved løbende at lave sociale arrangementer for alle i hele afdelingen.

## **2. Afdelingens fodboldfaglige udviklingsfilosofi**

### **2.1. Gug Boldklub - per definition en udviklingsklub**

I Gug Boldklub definerer vi os selv som en udviklingsklub, da vi fokuserer på en målrettet spiller- og holdudvikling over tid. Dette uanset spillerens eller holdets niveau.

I seniorafdelingen arbejder vi ud fra samme udviklingsfilosofi som i børne- og ungdomsafdelingen. Vi håber hermed at kunne videreføre ungdomsafdelingens flotte og kompetente trænerarbejde med klubbens spillere.

Vores intention er at tilgodese både den øvede og den mindre øvede spiller og at udvikle den enkelte spiller og det enkelte hold bedst muligt og længst muligt i forhold til udgangspunktet.

I henhold til at vi definere os som en udviklingsklub, finder vi det relevant her at redegøre for klubbens udviklingsfilosofi, og hvad vi mener, den "bedst mulige" spillerudvikling inkluderer.

### **I Gug Boldklub tror vi på, at en god og ansvarlig fodboldudvikling:**

- 1. Bygger på et fundament at høj trivsel og glæden ved at deltage**
- 2. Behøver et godt fællesskab som grundlag for "fælles" skabelse af positive resultater**
- 3. Har en teknisk træning som et gennemgående fagligt fokusområde for træning**
- 4. Har en spilstyrende spillestil som et gennemgående fagligt fokusområde for kamp**
- 5. Relaterer sig til kampen og til taktisk og mentalt at lære at vinde i kamp**
- 6. Kræver at der vejledes aldersrelateret, personrelateret og konstruktivt**
- 7. Fordrer et langt sigte og bør måles i forhold til "målene" - ikke kun på aktuelle sejre i kamp!**

Disse syv forhold udgør de centrale elementer i Gug Boldklubs fodboldfilosofi for god fodboldfaglig udvikling af børn og unge samt af seniorspillere.

Klubbens trænere og dermed også seniortrænerne har til opgave at balancere disse forhold med hinanden og i forhold til den gruppe spillere, der arbejdes med.

Det centrale ved filosofien er, at det er spilleglæden og trivslen, der er hele udgangspunktet for den gode udvikling. Endvidere at det netop den gode balance, der giver den gode udvikling.

## 2.2. Klubbens udviklingsfilosofi - en "stjernemodel"

I Gug Boldklub tror vi på, at en god og ansvarlig fodboldudvikling:

Fordrer et lagt sigte og bør måles  
i forhold til "målene" - ikke kun på  
aktuelle sejre i kamp!

Behøver et godt  
fællesskab som grundlag  
for "fælles" skabelse af  
positive resultater

Kræver at der vejledes  
aldersrelateret,  
personrelateret og  
konstruktivt

**Bygger på et  
fundament af høj  
trivsel og  
glæden ved at  
deltage**

Har teknisk træning som  
et gennemgående  
fagligt fokusområde for  
træning

Relaterer sig til kampen  
og til taktisk og mentalt  
at lære at vinde i kamp

Har en spilstyrende  
spillestil som et  
gennemgående fagligt  
fokusområde for kamp

## 2.3. Sådan begrunder vi vores udviklingsfilosofi

### **Bygger på et fundament af høj trivsel og glæden ved at deltage**

I Gug Boldklub tror vi på, at et godt lærested kræver et godt værested. Vi ser det derfor som et fundament for al udvikling, at spillerne trives i klubmiljøet samt føler glæde og tryghed ved samværet med medspillere, trænere og ledere.



I klubben bestræber vi os derfor på at skabe og fastholde et udviklingsmiljø med en god psykologisk ilt. Et miljø som kendetegnes af god stemning og godt humør, og som formår at sætte grænser for uheldige og negative handlinger. Vi søger herved at fremme et inkluderende miljø, der motiverer den enkelte og giver alle børn, unge og voksne lysten til at deltage.

### **Behøver et godt fællesskab som grundlag for ”fælles” skabelse af positive resultater**

I Gug Boldklub tror vi på, at det gode fællesskab gør en forskel og er nødvendigt for en god holdudvikling over tid. Netop sammenholdet imellem spillerne er limen, der gør enheden stærk, og som gør oplevelserne med hinanden til noget ganske særligt. Det er netop i det gode fællesskab, der skabes et VI, der binder os sammen, og et VI som vi alle vil kæmpe for. Det er netop i fællesskabets tætte bånd, hvor man finder ind til det, der reelt berører os, og det som vi altid vil huske.

Da fodbold er en holdsport, forpligter spillet til en fælles indsats. Herved bliver evnen til samarbejde og evnen til at stå sammen som et hold en forudsætning for, at man kan forøge sin styrke og sammen opnå de gode resultater.

I alle klubbens afdelinger bestræber vi os derfor på at udvikle det gode fællesskab spillerne imellem. Et fællesskab hvor ALLE er omfattet og føler deres værdi. Et fællesskab hvor man udvikler sig sammen og ved en koordineret indsats formår at gøre hinanden gode. Vi ønsker dels at skabe bevidsthed om, at et godt fællesskab forpligter den enkelte til at bidrage, og dels at vise hvorledes fællesskabet netop formår at give mangfoldigt tilbage. Endvidere ønsker vi at tydeliggøre, at ingen er vigtigere end holdet.

### **Har en teknisk træning som et gennemgående fagligt fokusområde for træning**

I Gug Boldklub tror vi på, at teknisk træning skaber det bedste fundament for udviklingen af dygtige fodboldspillere. Teknik er i dag en central del af fodboldspillerens handlekompetence. Det er spillerens værktøj til instinktivt at kunne handle nyttigt, kompetent og hurtigt i små rum og i forskellige situationer på banen. Det handler derfor om at have flest mulige værktøjer til rådighed og om at kunne koordinere disse og anvende dem formålstjenligt. Altså om at gøre det rigtige, rigtigt - og hurtigt – i den enkelte situation.

Vi bestræber os derfor på at tilrettelægge en udvikling og en træning, der vedvarende fokuserer på de tekniske færdigheder, og som heraf giver spillerne gode muligheder for at kunne handle kompetent i øjeblikket.

### **Har en spilstyrende spillestil som et gennemgående fagligt fokusområde for kamp**

I Gug Boldklub er vi af den overbevisning, at det at være boldbesiddende og have kompetence til at styre spillet i en kamp skaber de bedste spillere og også - over tid - de bedste resultater. Men vil man styre spillet, sættes der høje krav til spillernes evne for kombinationsspil med hinanden, hvormed dette intensivt må understøttes i den løbende træning.

Vi bestræber os derfor på at tilrettelægge en fodboldudvikling og en træning, der vedvarende fokuserer på elementerne i kombinationsspillet, og som progressivt udfordrer og udvikler spillernes evner for kombinationsspil i forhold til deres niveau.

### **Relaterer sig til kampen og til taktisk og mentalt at lære at vinde i kamp**

Fodbold handler helt grundlæggende om at lære at vinde i kamp, og det er netop i kampen og i fighten mod en modstander, at man finder den vitale nerve i hele fodboldspillet. Den nerve der gør spillet særlig interessant, og som udgør en meget stor motivation for spilleren.

Skal man lære at vinde i kamp, må man sammen evne at lægge strategi og at udfolde den i praksis. Herunder må man lære at forholde sig taktisk til kampens udvikling og til at overvinde modparten ved hjælp af kløgtige og overrumplende tiltag.

I Gug Boldklub er vi af den overbevisning, at fodbold ikke kun spilles med fødderne. Den dygtige fodboldspiller er også mental aktiv i en kamp og har lært at handle velovervejet og kompetent i forhold til spillets faser. Vi finder det derfor vigtigt, at der løbende er stor fokus på ”at lære at vinde” og på den taktiske og mentale skoling af den enkelte spiller. Dette er naturligvis tilpasset alderstrinnet.



### **Kræver at der vejledes aldersrelateret, personrelateret og konstruktivt**

I Gug Boldklub har vi ambitioner på spillernes vegne, hvormed vi vedvarende bestræber os på at lede den enkelte rigtig godt på vej. Det er vores overbevisning at al god vejledning må relatere sig til spillerens alder og niveau samt til den enkelte person i sig selv. Endvidere opfatter vi god vejledning som fremadrettet, guidende og handlingsanvisende frem for bagudrettet og skændende.

I Gug Boldklub bestræber vi os derfor på at tilrettelægge en fodboldudvikling og en vejledning, der er konstruktiv, opmuntrende samt målrettet den enkelte spiller, hvormed den tilgodeser, at børn og voksne er forskellige, og derfor også må imødekommes på forskellig vis.

### **Fordrer et langt sigte og bør måles i forhold til "målene" - ikke kun på aktuelle sejre i kamp!**

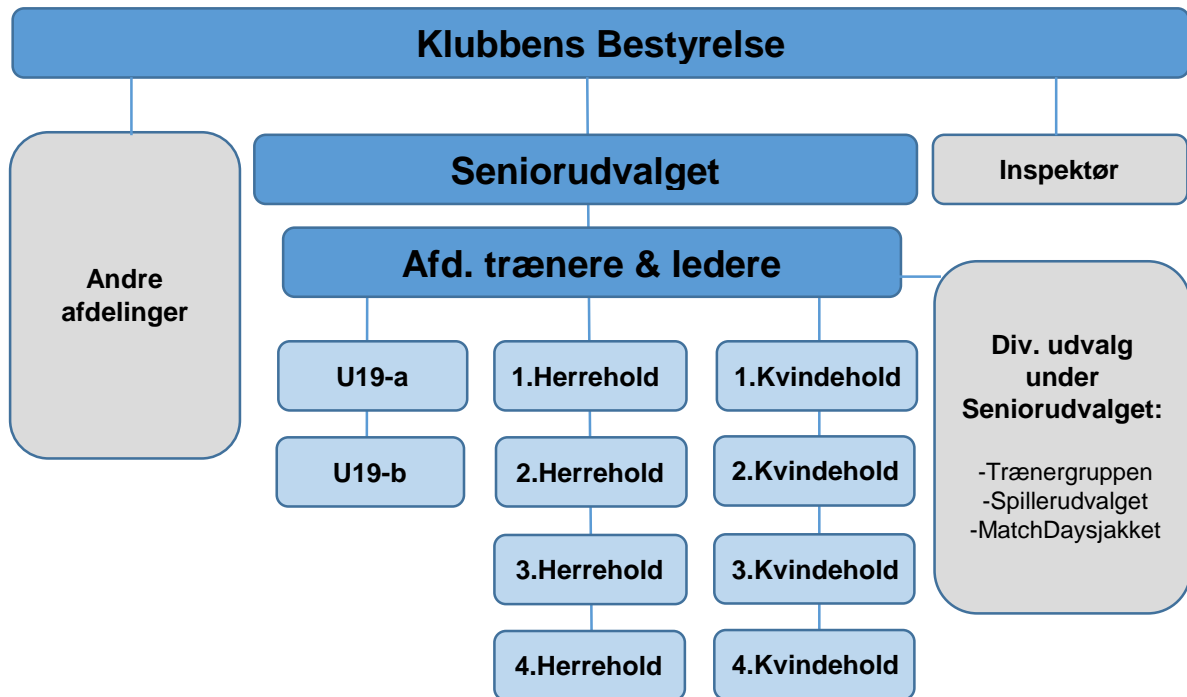
I Gug Boldklub er vi af den overbevisning, at al fodboldudvikling sker processuelt og over tid. De gode udviklingsresultater skal derfor ikke kun måles på aktuelle sejre i kamp, men også på vedholdenhed og på de lærings- og procesmål, man sammen har opsat. Herunder på hvorledes den enkelte og holdet trives og overordnet udvikler sine kompetencer.

Vi bestræber os derfor på at tilrettelægge en udviklingsproces der tilgodeser, at fodboldudvikling er et langt sejt træk, der viser sig over tid, og hvor det, der tæller og som gør en forskel, ikke nødvendigvis kan opsættes i tabeller.



### 3. Organisationsdiagram

#### Organisationsdiagram for seniorafdelingen



## 4. Funktionsbeskrivelser

I det følgende kan man finde en beskrivelse af de mange arbejdsfunktioner, der er i Gug Boldklubs Seniorafdeling. Beskrivelserne har til mål at konkretisere den enkelte arbejdsopgave og at definere det ansvarsområde, opgaven omfatter.

Det er vores håb, at beskrivelserne kan skabe stor overskuelighed for klubbens ansvarlige. Endvidere tror vi på, at det at være sin opgave bevidst, er den første forudsætning for at kunne lykkes med sin praksis.

### **Ved ansvarsfulde opgaver i Gug Boldklub er man generelt forpligtet ved**

- At kunne dokumentere en ren børneattest
- At repræsentere klubben på værdig vis
- At fremme den gode stemning/atmosfære og glæden ved at mødes
- At være velforberedt til den opgave man varetager
- At tage pænt imod nye "kolleger", klubmedlemmer, forældre, spillere, modstandere mv.
- At respektere de retningslinjer, der er i klubben og omkring den opgave man varetager
- At arbejde for en god dialog i forhold til "kollegaer", forældre og spillere
- At videregive en evt. kritik til den rette person, på rette tidspunkt, på den rette måde!

## 4.1. Seniorudvalget

Seniorudvalget arbejder udvalget på at løse de opgaver der knytter sig til den daglige drift af afdelingen. Dette både organisatorisk og praktisk. Herunder arbejder udvalget på løbende at kvalificere forholdene i afdelingen, så afdelingen udvikler sig og vedvarende kan fremstå attraktiv for både spillere og trænere.

### **Klubben tilstræber at der tilknyttes medlemmer til udvalget med følgende profil**

- Har de fornødne ledelsesmæssige og organisatoriske kvalifikationer til de opgaver, der skal løses
- Formår at vække tillid og at samarbejde med klubbens øvrige aktører
- Har et godt kendskab og en godt netværk til byens fodboldmiljø
- Har lyst til at udvikle klubben via dialog og i fællesskab med andre
- Kan motivere, samt skabe tryghed og respekt
- Er ærlig, åben, ansvarlig og præger tingene med godt humør

### **Udvalget overordnede ansvar er**

- At håndhæve de sportslige, sociale og ledelsesmæssige visioner, mål og retningslinjer, der dels er udmeldt af klubbens bestyrelse og dels er angivet i Seniorhåndbogen
- At tegne seniorafdelingen og af sikre et godt fodboldfællesskab på tværs af alle hold og et godt fodboldfagligt udviklingsmiljø for alle spillere i afdelingen.
- At nytænke og kvalificere seniorafdelingen så afdelingen løbende udvikler sig på alle parametre

### **Udvalget har specifikt listet sine årsopgaver i et særligt årshjul.**

#### **Overskrifterne for opgaverne ser således ud:**

- Koordinering af året
- Koordinering med klubbens bestyrelse
- Træneransættelser og evalueringssamtaler med trænere
- Standerhejsning
- Fællesdag og opstartsfest
- Fællesspisninger
- Mødeforpligtelser m. trænere og trænergruppen
- Mødeforpligtelser m. spillere og spillerudvalg
- Afvikling af MatchDay
- Afvikling af MatchDay Away
- Ekstern information til hjemmeside, Facebook og klubblad
- Koordinering af spillerforpligtelser
- Afvikling af afslutningsfesten

**Herudover vil udvalget altid have særlige fokuspunkter for året.**

## 4.2. Formanden for Seniorudvalget (Hvis der vælges en formand)

Formanden er hovedansvarlig for afdelingen og er bindeled mellem klubbens bestyrelse, seniorudvalget og trænerne.

### Klubben tilstræber at der tilknyttes en formand med følgende profil

- Har de fornødne ledelsesmæssige og organisatoriske kvalifikationer til de opgaver, der skal løses
- Formår at vække tillid og at samarbejde med afdelingens trænere og klubbens øvrige aktører
- Har et godt kendskab og en godt netværk til byens fodboldmiljø
- Har lyst til at udvikle klubben via dialog og i fællesskab med andre
- Kan motivere, samt skabe tryghed og respekt
- Er ærlig, åben, ansvarlig og præger tingene med godt humør

### Formandens overordnede ansvar er

- At håndhæve og udvikle de sportslige, sociale og ledelsesmæssige visioner, mål og retningslinjer, der dels er udmeldt af klubbens bestyrelse og dels er angivet i Seniorhåndbogen
- At tegne, kvalificere og sikre et godt fodboldfagligt udviklingsmiljø i seniorafdelingen
- At være vejviser og træffe afgørende og nødvendige beslutninger ift. klubbens holdninger og handlinger, herunder videreformidle principielle sager til øvrige udvalg i klubben samt bestyrelsen
- At lede og koordinere samarbejdet i seniorudvalget
- At koordinere hverdagen med afdelingens trænere og ledere
- At bidrage til at hjemmesiden løbende opdateres med nyt fra afdelingen

### Formanden har til specifikt til opgave

- At videreformidle principielle sager til bestyrelsen
- At udpege/finde personer til seniorudvalget. Dette evt. i samarbejde med den øvrige bestyrelse
- At indkalde til seniorudvalgsmøder, lede møderne og sørge for referater mv.
- At formidle seniorudvalgets holdninger og handlinger videre til bestyrelsen, trænere/ledere og hjemmeside mv.
- At holde regnskab med afdelingens økonomi og lave budget for fordeling af midlerne
- At ansætte og afskedige trænere og afdelingsledere i samråd med bestyrelsen og evt. seniorudvalget
- At sørge for at alle ansatte afleverer straffeattest vedr. pædofili, og at garantere en professionel håndtering af hele dette område
- At stå for standerhejsning (information, afvikling, tale og flaghejsning)
- At tage godt imod nye trænere og spillere (dette sammen med primærpersoner)
- At holde et fælles opstartsmøde med alle trænere om koordinering af året (1 møde/sæson)
- At afholde evalueringssamtaler løbende med trænere om træneropgaven, årets gang og fremtiden
- At oprette et spillerudvalg på tværs af afdelingen og at indkalde til møder hermed mhp. vedvarende at evaluere og udvikle forholdene i afdelingen
- At administrere og sikre uddannelse af afdelingens trænere
- At koordinere evt. træningslejre i samarbejde med trænerne

### 4.3. Træneren til afdelingens førstehold på herre- og kvindesiden

#### Klubben tilstræber at der "ansættes" trænere med følgende profil:

- Har de fornødne menneskelige kompetencer til træning på det niveau, der skal trænes
- Har de fornødne fodboldmæssige kvalifikationer til det niveau, der skal trænes
- Optræder ansvarligt og i overensstemmelse med klubbens holdninger og handlinger
- Kan motivere, vække tillid og sætte sig i respekt hos spillerne
- Er ærlig, åben og præget af godt humør
- Finder det naturligt at samarbejde med andre om at organisere træneropgaven
- Engagerer sig i klubben og bakker op om sociale arrangementer
- Har lysten til at uddanne og udvikle sig som træner.

#### Klubben tilstræber at der "ansættes" trænere med følgende profil

- Har de fornødne menneskelige kompetencer til træning på det niveau, der skal trænes
- Har de fornødne fodboldmæssige kvalifikationer til det niveau, der skal trænes
- Optræder ansvarligt og i overensstemmelse med klubbens holdninger og handlinger
- Kan motivere, vække tillid og sætte sig i respekt hos spillerne
- Er ærlig, åben og præget af godt humør
- Finder det naturligt at samarbejde med andre om at organisere træneropgaven
- Engagerer sig i klubben og bakker op om sociale arrangementer
- Har lysten til at uddanne og udvikle sig som træner

#### Funktioner, ansvarsområder og forpligtelser for træneren:

1. Træneren er ansvarlig for at udtage en spillertrup for holdet og for at træne, udvikle og forbedre truppens spillere samt det tildelte holds kampniveau. Træneren er herunder ansvarlig for at udvælge og indarbejde en spillestil, at forberede holdets taktiske dispositioner og i at lede holdet ved kamp.

Er holdet tilknyttet en assistenttræner skal ovenstående ske i et tæt samarbejde med holdets assistenttræner og i en løbende koordinering med klubbens øvrige seniortrænere. Heraf i en fælles planlægning af sæsonens aktiviteter for holdet, på tværs af holdet og ved drøftelser af spillere og kampe.

2. I varetagelsen af træneropgaven er træneren overordnet forpligtet på at arbejde for et godt udviklingsmiljø og for et godt fællesskab for både holdet, afdelingens trænere og hele seniorafdelingen. Dette med afsæt i de holdninger og handlinger, som er udmeldt i klubbens Seniorhåndbog.
3. I forhold til træningen og udviklingen af holdet har træneren hovedansvaret for at planlægge træningen af sit tildelte hold og for at løse træneropgaverne omkring holdet. Det synes oplagt at assistenttræneren, efter aftale med cheftræneren, tildeles et eneansvar for udvalgte træneropgaver.

I sin træning og udvikling af holdet og dets spillere er træneren specielt forpligtet på at følge klubbens fodboldfaglige udviklingsfilosofi. *Se her klubbens Seniorhåndbog.*

4. I forhold til kamp har træneren suverænt ansvaret for holdudvælgelsen og for holdets dispositioner. Træneren fastlægger holdet ud fra de spillere, der er til rådighed og beslutter ligeledes holdets spillestil og taktiske dispositioner. Træneren har ligeledes ansvaret for at lede og coache holdet både før, under og efter den enkelte kamp.

Det er Træneren, der afgør, hvorvidt assistenttræneren skal have sine egne ansvarsområder ift. kampafvikling. Det synes dog oplagt og værdifuldt, at trænerne løbende aftaler, hvorledes assistenttræneren inddrages i forberedelsen op til kampen og i forhold til ledelsen og de taktiske dispositioner under selve kampen. Herunder i evalueringsfasen efterfølgende.



5. Træneren har en særlig forpligtelse ift. at begrunde sine valg over for spillere, som sættes af holdet og for at motivere og vejlede dem til igen at lykkes. Desuden har træneren en særlig forpligtelse til at supervisere og vejlede klubbens unge spillere i truppen, så de inkluderes og fastholdes i miljøet, og så de coaches godt på vej ift. at lykkes både på og uden for banen.
6. Træneren har pligt til at holde sig informeret om spillere, der spiller på hold rundt om holdet. Dette fx ved at se dem i kamp. Træneren har desuden initiativpligt til, at der i løbet af en sæson arrangeres træning på tværs af hold og spillerniveau til gavn for fællesskabet mellem holdene.
7. Træneren er ansvarlig for at være en god rollemodel for klubbens spillere. Herunder at udvise Fair Play. Træneren er ligeledes forpligtet til at indgå i et konstruktivt samarbejde med klubbens mange øvrige aktører samt at fremtræde som en værdig klubrepræsentant i foreningslivet.
8. Træneren er - i samarbejde med formanden for seniorudvalget og assistenttræneren - forpligtet på løbende at være i dialog med spillerne samt at informere spillerne, om det der sker omkring holdet. Dette omfatter bl.a. samtaler, deltagelse i møder og medledelse af evt. spillermøder og møder med holdets repræsentanter i spillerudvalget. Samarbejdet med spillerne tager sit altid sit udgangspunkt i ét spillermøde, som afholdes ved opstart af hver halvsæson.
9. Træneren er i samarbejde med assistenten og evt. holdlederen forpligtet på at bidrage med information om holdet til holdets og afdelingens Facebookside samt til klubbens hjemmeside og klubblad.

## 4.4. Assistent-træneren

### Klubben tilstræber at der "ansættes" hjælpetrænere med følgende profil

- Har de fornødne menneskelige kompetencer til træning på det niveau, der skal trænes
- Har de fornødne fodboldmæssige kvalifikationer til det niveau, der skal trænes
- Optræder ansvarligt og i overensstemmelse med klubbens holdninger og handlinger
- Kan motivere, vække tillid og sætte sig i respekt hos spillerne
- Er ærlig, åben og præget af godt humør
- Finder det naturligt at samarbejde med andre om at organisere træneropgaven
- Engagerer sig i klubben og bakker op om sociale arrangementer
- Har lysten til at uddanne og udvikle sig som træner

### Funktioner, ansvarsområder og forpligtelser for træneren:

1. Assistenttræneren er medansvarlig for at udtage en spillertrup for holdet og for at træne, udvikle og forbedre truppens spillere samt det tildelte holds kampniveau. Træneren er herunder medansvarlig for at udvælge og indarbejde en eller flere spillestile, i at forberede holdets taktiske dispositioner og i at lede holdet ved kamp.

Træneropgaven tager naturligt udgangspunkt i et tæt samarbejde med holdets chefræner og i en løbende koordinering med klubbens øvrige seniortrænere. Dette tager afsæt i fx fælles planlægning af sæsonens aktiviteter for holdet, på tværs af holdet og ved drøftelser af spillere og kampe.

2. I varetagelsen af træneropgaven er træneren overordnet forpligtet på at arbejde for et godt udviklingsmiljø og et godt fællesskab for både holdet, afdelingens trænere og hele seniorafdelingen. Dette med afsæt i de holdninger og handlinger, som er udmeldt i klubbens Seniorhåndbog.
3. I forhold til træningen og udviklingen af holdet er assistenttræneren underlagt chefrænerens beslutninger, men har medansvar for at planlægge træningen af sit tildelte hold og for at løse træneropgaverne omkring holdet. Det synes oplagt, at assistenttræneren, efter aftale med chefræneren, tildeles et eneansvar for udvalgte træneropgaver.

Ved træning og udvikling er assistenttræneren specielt forpligtet på at følge klubbens fodboldfaglige udviklingsfilosofi. *Se her klubbens Seniorhåndbog.*

4. I forhold til kamp er assistenttræneren underlagt chefrænerens beslutninger, men har et medansvar for at fastlægge holdet ud fra de spillere, der er til rådighed samt for at lede og coache holdet både før, under og efter den enkelte kamp.

Det er chefræneren, der afgør, hvorvidt assistenttræneren skal have sine egne ansvarsområder ift. kampafvikling. Det synes dog oplagt og værdifuldt, at trænerne løbende aftaler, hvorledes assistenttræneren inddrages i forberedelsen op til kampen og i forhold til ledelsen og de taktiske dispositioner under selve kampen. Herunder i evalueringsfasen efterfølgende.

(Kun for 1 holdet: Det er ikke et krav, men det vurderes som kvalificerende for kampforberedelsen og spillernes og holdets udvikling, at videooptagelser af kampsituationer anvendes til vejledning af spillerne.)

5. Assistenttræneren har en særlig forpligtelse ift. at imødekomme, motivere og vejlede spillere, der ikke synes at lykkes eller er demotiveret. Herunder at supervisere og vejlede klubbens unge spillere i truppen, så de inkluderes og fastholdes i miljøet, og så de coaches godt på vej ift. at lykkes både på og uden for banen.

(For førsteholdet: Det er ikke et krav, men det vurderes som kvalificerende for den individuelle coaching af alle spillere, at man før og under sæsonen afvikler individuelle spillermøder.)

6. Assistenttræneren har pligt til at holde sig informeret om spillere rundt om holdet. Dette fx ved af og til at se dem i kamp.



7. Assistenttræneren er ansvarlig for at være en god rollemodel for klubbens spillere. Herunder at udvise Fair Play. Træneren er ligeledes forpligtet til at indgå i et konstruktivt samarbejde med klubbens mange øvrige aktører samt at fremtræde som en værdig klubrepræsentant i foreningslivet.
8. Assistenttræneren er - i samarbejde med formanden for seniorafdelingen og cheftræneren - forpligtet på løbende at være i dialog med spillerne samt at informere spillerne, om det der sker omkring holdet. Dette omfatter bl.a. samtaler, deltagelse i møder og medledelse af evt. spillermøder og møder med holdets repræsentanter i spillerudvalget. Samarbejdet med spillerne tager sit altid sit udgangspunkt i ét spillermøde, som afholdes ved opstart af hver halvsæson.
9. Assistenttræneren er i samarbejde med cheftræneren og evt. holdlederen forpligtet på at bidrage med information om holdet til holdets og afdelingens Facebookside samt til klubbens hjemmeside og klubblad.



## 4.5. Målmandstræneren

### Funktioner, ansvarsområder og forpligtelser for målmandstræneren

1. Målmandstræneren er ansvarlig for at træne, coache og udvikle klubbens bedste målmænd 1 gang pr. uge. Dette ved at tilrettelægge et målrettet træningsforløb tilpasset gruppen og ved at skabe et træningsfællesskab, hvori målmændene hjælper, lærer og udfordres af hinanden. Keeperne inddeles efter niveau i grupper á 3 keepere, og hver af keeper kan forvente mindst 45 minutters målmandstræning ugentligt.

Målmændene trænes i 1 eller 2 grupper afhængigt antal målmænd og deres træningsvillighed. I tilfælde af 2 grupper trænes der forskudt samme aften.

2. Målmandstræneren er forpligtet på at samarbejde og koordinere med de øvrige trænere omkring udviklingen af målmændene. Herunder at arbejde for et godt sammenhold og et sundt og godt udviklingsmiljø på tværs af alle afdelinger.
3. Målmandstræneren har primært til opgave at træne og videreudvikle målmændene rent teknisk samt at arbejde målrettet med den enkeltes udviklingsområder. Det vil herunder være naturligt, at træneren også har en coachende funktion ift. den enkelte målmands mentale udvikling.
4. Målmandstræneren skal som minimum overvære de 3 målmænd i 1 kamp pr. halvsæson og efterfølgende evaluere herpå sammen med målmanden. Dette sker evt. ved følgende træning.
5. I varetagelsen af opgaven er målmandstræneren forpligtet på at arbejde ud fra de holdninger og handlinger, som er udmeldt i Seniorhåndbogen. Her ikke mindst efter de forhold der er nævnt i klubbens udviklingsfilosofi.
6. Målmandstræneren er ansvarlig for at være en god rollemodel for klubbens spillere og en værdig klubrepræsentant i foreningslivet. Herunder er træneren forpligtet på at indgå i et konstruktivt samarbejde med klubbens mange aktører.

## 4.6. Holdlederen

Det er op til den enkelte træner selv at vurdere behovet og ønsket om en holdleder. Træneren finder i samråd med seniorformanden en holdleder. Holdlederens øvrige opgaver og endelig arbejdsfordeling fastlægges i samarbejde med træneren.

### Funktioner, ansvarsområder og forpligtelser for holdlederen

Holdlederens opgaver omfatter nedenstående opgaver. Hvorledes opgaverne kan udføres og koordineres aftales endeligt med holdets træner/trænerteam.

#### Opgaverne er følgende:

- At organisere kørsel til udekampe ved kørsel i privatbiler (I tæt samarbejde med trænerne)
- At sørge for opvarmningstøj, reservejakker og spilletøj og for oplægning af tøj ved kampe
- At sørge for en fyldt lægetaske, anførerbind, vanddunke, tape og ekstra benskiner mv.
- At sørge for hjørneflag og opvarmningsbolde til eget og modstanderens hold ved hjemmekampe
- At byde modstandere velkommen, overdrage dem 3 programmer og informere om indgang til musik.
- At byde dommere velkommen, overdrage dem 3 programmer og informere om indgang til musik
- At hjælpe til ved skadede spillere samt med evt. kontakt for lægehjælp
- At indsamle og pakke tøj/udstyr samt aflevere til vask mv.
- At arrangerer afstemningen på kampens spiller lige efter kampen samt føre statistik med valgene
- At sikre at omklædningsrum efterlades pænt og ryddeligt efter alle kampe – både ude og hjemme
- At indtelefonere kampresultatet til JBU lige efter kampen via "tast selv"
- At være holdets "hyggeonkel" og hjælpe til ved sociale arrangementer for afdelingen/holdet

I varetagelsen af opgaverne er holdlederen forpligtet på at arbejde for et godt holdfællesskab samt ud fra de holdninger og handlinger, som er udmeldt i klubbens Seniorhåndbog. Herunder ikke mindst at bidrage til at vi som klub optræder behørigt og at klubbens retningslinjer for Fairplay/-talk efterleves.

Holdlederen er ligeledes forpligtet på at indgå i et konstruktivt samarbejde med klubbens mange andre aktører samt bidrage til et godt sammenhold og et godt udviklingsmiljø i hele afdelingen.

## 5. Forventninger og politikker

### 5.1 Ansættelsespolitik

Det er formanden for seniorudvalget, der i samråd med bestyrelse og udvalget er ansvarlig for at lave aftale med trænere til seniorafdelingens hold.

Alle trænere og hjælpetrænere mv. er forpligtet af enten et aftalepapir eller en bindende kontrakt. Hvilke trænerposter der kræver bindende kontraktansættelser afgøres og forhandles af formanden for seniorudvalget. Det er formanden, der prioriterer lønmidler eller midler til økonomisk kompensation i afdelingen. Bindende kontrakter skal dog altid underskrives af klubbens bestyrelse.

Alle forpligtende aftaler af enhver art - med henblik på den efterfølgende sæson – aftales i god tid inden sæsonstart.

Alle der har forpligtet sig til træner/leder-gerningen får udleveret, en klubdragt.

Alle trænere er forpligtet i forhold til de holdninger og handlinger, der er nedfældet i Seniorhåndbogen, hvilket også indgår i deres evt. kontrakt.

### 5.2 Uddannelsespolitik

Afdelingen finder det naturligt og værdifuldt, af den enkelte træner udvikler sig ved løbende kursusaktivitet.

I henhold hertil afsætter klubben årligt midler til træneruddannelse/kurser. Dette dog afstemt efter klubbens øvrige udgifter i indeværende år.

Afdelingens uddannelsespolitik er i øvrigt at skabe et godt fodboldfagligt miljø trænere imellem, hvor man drøfter spillers udvikling, lærer af hinanden og sammen gør hinanden gode.

### 5.3 Fair Play -politik

**I Gug Boldklub er vi tilhænger af Fair Play, hvormed vi målsætter os at følge principperne herfor. I Gug Boldklub implementeres Fair Play bl.a. ved, at vi aktivt arbejder for:**

- At holdene altid hilser på hinanden før en kamp
  - At holdene siger tak for kampen til hinanden efter en kamp
  - At holdene altid udviser respekt for en modstander – dette uanset kampens resultat
  - At spillerne taler et ordentligt sprog til både medspillere og modstandere
  - At spillerne tager behørigt hensyn til hinanden under kamp
  - At tilskuerne altid udviser respekt for spillerne samt for modstanderholdets tilskuere – uanset kampens resultat
  - At alle respekterer og accepterer, at dommeren er en vigtig del af spillet og afviklingen af en kamp
- Med inspiration fra DBU*

### 5.4 Pokalpolitik

**Politik for medaljer og pokaler uddelt ved afslutningsfesten**

#### **Årets spiller på holdet**

Denne pokal er en holdpokal og tildeles på alle seniorhold.



Trænerteamet for hvert hold vælger denne person.

Pokalen gives til en spiller som er gået forrest til træning og som gennem hele sæsonen har udviklet sig markant som fodboldspiller, og herved haft stor betydning for holdets resultater. Det er en forudsætning, at udviklingen er sket i en positiv relation til spillernes omgivelser, og at spilleren fungerer som en god kammerat og en positiv medspiller til såvel træning som i kamp.

### **Årets Fiduspokal**

Denne pokal er en holdpokal og tildeles på alle seniorhold.

Pokalen tildeles til den spiller, der over året har fået flest stemmer ved afstemning på holdene efter holdets kampe. Holdene aftaler selv, hvorledes stemmerne tildeles, og hvem der holder regnskab hermed.

### **Årets Gug-spiller**

Denne pokal er en afdelingspokal.

Pokalen tildeles af Seniorudvalget.

Denne pokal gives til en person i afdelingen, som gør en positiv forskel for fællesskabet, og som alle i afdelingen synes godt om. En der går forrest og som altid hjælper til, hvor der har været behov for det. En der på alle måder repræsenterer klubbens værdier.

## **5.5 Alkoholpolitik**

Da afdelingen har medlemmer tilknyttet, der er under 18 år, har vi lavet denne alkoholpolitik. Formålet med en alkoholpolitik i Seniorafdelingen er, at forældrene til unge under 18 år skal kunne føle sig trygge ved at lade deres børn under 18 år færdes i og omkring klubmiljøet.

### **Alkoholpolitik for klubbens ungdomsspillere:**

Det er **ikke tilladt** klubbens ungdomsspillere under 18 år, at nyde alkohol. Dette gælder i forbindelse med træning, kampe og stævner i ind- og udland eller i forbindelse med andre aktiviteter med klubben.

Der kan dispenseres herfor ved kontakt til forældre og ved fx lukkede arrangementer så som afslutningsfester mv. Dette kræver dog altid, at forældrene indvilger heri, samt at der er ansvarlige voksne til stede.

Overtrædelse af ovenstående påbud medfører i alle tilfælde en vurdering af situationen i bestyrelsen. Bestyrelsens opgave er her at drage de nødvendige konsekvenser. En af disse kunne være udelukkelse for aktiviteter i Gug Boldklub.

### **Alkoholpolitik for klubbens trænere/ledere i Seniorafdelingen:**

Det tillades ikke, at den enkelte træner og leder nyder alkohol, så længe de udfører opgaver og/eller funktioner for klubben, der foregår på fodboldbanen.

At optræde beruset og heraf udvise utilbørlig adfærd iført klubbens udleverede klubdragt skader desuden foreningens navn og omdømme, hvormed en sådan handling og opførsel kan føre til, at men ekskluderes af klubben. Klubben vil undgå ledere, der ikke lever op til ovenstående

## 5.6 Rusmiddelpolitik

Det er ikke tilladt at medbringe, indtage eller være påvirket af andre rusmidler end alkohol i forbindelse med træning, kampe, stævner i ind- og udland eller i forbindelse med andre sociale aktiviteter med klubben.

Hvis man som klubmedlem eller klublederleder opdager, at folk besidder rusmidler, indtager rusmidler eller ligefrem er påvirket heraf, er man forpligtet til at handle herpå. Så vidt det er muligt, skal man indlede en dialog med personen/personerne og her pænt bede dem om at forlade klubben eller klubarrangementet.

Vil personen ikke forlade klubben eller arrangementet, bør man alliere sig med støttepersoner til den påvirkede. Hvis personen er meget påvirket, eller bliver truende kan det blive nødvendigt at kontakte politiet.

Overtrædelse af ovenstående påbud medfører i alle tilfælde at seniorudvalget skal kontaktes.

I alle tilfælde hvor klubben bliver bekendt med, at en spiller har nydt euforiserende stoffer eller har haft omgang hermed i klubregi, bliver spilleren indkaldt til en samtale med seniorudvalget. Dette med henblik på at klargøre klubbens holdninger og regler, men også for at komme spilleren i møde og herunder forsøge at hjælpe spilleren til at søge hjælp til ikke igen at anvende euforiserende stoffer, eller til at komme ud af et evt. misbrug.

Ved overskridelser af rusmiddelpolitikken vil der efterfølgende ske en vurdering af situationen i samråd med bestyrelsen. Bestyrelsens og Seniorudvalgets opgave er her at drage de nødvendige konsekvenser. En af disse kunne være udelukkelse for aktiviteter i Gug Boldklub.