

Seniorhåndbogen

En arbejdshåndbog for **seniorafdelingen** i
Gug Boldklub



Det blå bånd og
den røde tråd

2. udgave - 2019



Adresse: Vissevej 26
9210 Aalborg SØ



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 6 for herrer og damer.

Håndbogen 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 ligger til grund for vores praksis.

Det har været vores intention, at håndbogen skal være en guide og en god medspiller for den daglige opgaveløsning samt skabe gode betingelser for at afdelingens mange ansvarlige kan lykkes i deres virke. Endvidere er det hensigten, at håndbogen skal 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 og samtidig 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.

På vegne af en seniorudvalget

Jonas Jensbye (Formand for seniorudvalget)

Erik Steffensen (Skribent og idémand)



Indhold

| | |
|---|-----------|
| 1. Holdninger og handlinger i seniorafdelingen | 4 |
| 1.1 Afdelingens organisatoriske ramme | 4 |
| 1.2 Afdelingens og seniorudvalgets visioner og mål | 4 |
| 2. Klubbens fodboldfaglige udviklingsfilosofi | 5 |
| 2.1 Gug Boldklub - per definition en udviklingsklub..... | 5 |
| 2.2 Klubbens udviklingsfilosofi - en "stjernemodel" | 6 |
| 2.3 Sådan begrundes vi vores udviklingsfilosofi | 6 |
| 3. Organisationsdiagram | 9 |
| 4. Funktionsbeskrivelser | 10 |
| 4.1 Formanden for Seniorudvalget | 11 |
| 4.2 Seniorudvalget..... | 12 |
| 4.3 Træneren til førsteholdet | 15 |
| 4.4 Træneren til de øvrige seniorhold..... | 17 |
| 4.5 Assistent-træneren | 19 |
| 4.6 Målmandstræneren..... | 21 |
| 4.7 Holdlederen..... | 22 |
| 5. Forventninger og politikker | 23 |
| 5.1 Klubbens forventninger til en rigtig Gug-spiller | 23 |
| 5.2 Ansættelsespolitik | 23 |
| 5.3 Uddannelsespolitik..... | 23 |
| 5.4 Fair Play-politik | 23 |
| 5.5 Pokalpolitik..... | 24 |
| 5.6 Alkoholpolitik | 24 |
| 5.7 Rusmiddelpolitik..... | 25 |

1. Holdninger og handlinger i seniorafdelingen

1.1 Afdelingens organisatoriske ramme

Seniorafdelingen ledes af et seniorudvalg på 4-5 personer. En af bestyrelsens medlemmer varetager rollen som formand for seniorudvalget og repræsenterer hermed afdelingen ved klubbens bestyrelsesmøder. Udvalget supplerer løbende sig selv ved behov.

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 har en meget flad arbejdsstruktur og samarbejder løbende om opgaveløsningen. Beslutningsprocesserne er meget demokratiske, men ved stemmelighed er det formanden, der beslutter udfaldet. Det formanden, der leder opgaveløsningen, og som indkalder til møder mv.

Seniorudvalget har specifikt til opgave at:

- Understøtte formandens opgaveløsning (**se formandens opgaver side 11**)
- Komme med forslag til budget, indtægtsaktiviteter og evt. investeringer (ultimo november)
- Sikre kompetente trænere til alle hold i afdelingen (scouting, rekruttering, ansættelse/afsked.)
- Kvalificere dagligdagen og sikre en løbende god udvikling af hele seniorafdelingen
- Arrangere sociale klubarrangementer for seniorafdelingen på tværs af holdene
- Lede udvalgsarbejdet i udvalgene under seniorudvalget
- Løse ad hoc opgaver til gavn afdelingens spillere og klubben
- Komme med stof til hjemmesiden og klubbladet
- Bidrage til at klubben løbende udvikler sig og fremstår som en attraktiv fodboldklub.

1.2 Afdelingens og seniorudvalgets visioner og mål

De ledelsesmæssige visioner og mål er:

- At skabe et fodboldmiljø, hvor alle er **en del af noget godt**
- At skabe et fodboldmiljø, der målrettet følger seniorhåndbogens holdninger og handlinger
- At skabe et fodboldmiljø, der velorganiseret og i løbende udvikling
- At skabe et fodboldmiljø, der udvikler sig via konstruktive dialoger mellem alle parter
- At skabe et afdelingssamarbejde, hvor man sammen gør hinanden gode
- At skabe en udvalgsstruktur med en beskrevet ramme for den udvalgsopgave, der skal udføres
- At bidrage til et højt informationsniveau både internt og eksternt
- At sikre at alle trænere og ledere i afdelingen løbende understøttes i deres opgaveløsning.

De sociale mål er:

- At gøre klubben til et godt sted at mødes i et socialt samvær omkring fodbold på alle niveauer - dette både for spilleren, lederen, tilskueren og klubmanden
- At skabe 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.



De fodboldfaglige mål er:

- At skabe et fodboldmiljø, der bygger på fællesskabets værdier og på glæden ved at spille fodbold
- At skabe et fodboldmiljø, der tiltrækker og fastholder både den dygtige og mindre dygtige spiller
- At skabe et fodboldmiljø, der på kompetent vis er i stand til at udvikle både den enkelte og holdet
- At skabe et fodboldmiljø, der efterlever klubbens fodboldfaglige udviklingsfilosofi (uddybes senere).

2. Klubbens fodboldfaglige udviklingsfilosofi

I klubbens Børne- og Ungdomsafdeling arbejdes der ud fra en veldefineret udviklingsfilosofi. Dette sker bl.a. ved hjælp af en fælles Trænermanual, hvori klubben har bestræbt sig på at tænke langsigtet, så det man rammesætter, træner og udvikler i de små årgange udgør et fundament, der fremadrettet skaber gode fodboldspillere, og som derfor også skaber grobund for en god seniorafdeling.

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

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.

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 definerer os som en udviklingsklub, der ønsker at udvikle alle spillere bedst muligt og længst muligt i forhold til udgangspunktet, finder vi det relevant at redegøre for, 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. Det er 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:



2.3 Sådan begrunder vi vores udviklingsfilosofi

Bygger på et fundament at 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 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.

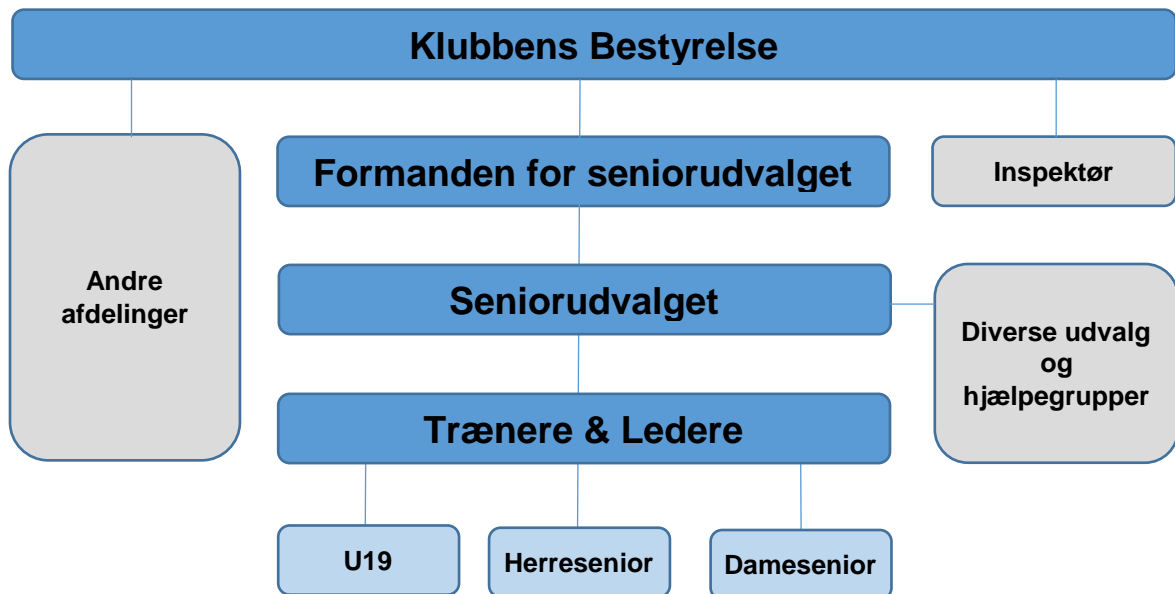
Fordrer et langt sigte og bør måles i forhold til "målene" - ikke kun på aktuelle sejre i kamp!

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

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 Formanden for Seniorudvalget

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

Klubben tilstræber at der tilknyttes en formand, der er karakteriseret ved

- At have de ledelsesmæssige og organisatoriske kvalifikationer til de opgaver, der skal løses
- At vække tillid og at samarbejde med afdelingens trænere og klubbens øvrige aktører
- At have et godt kendskab og en godt netværk til byens fodboldmiljø
- At have lyst og evner til at udvikle klubben via dialog og i fællesskab med andre
- At kunne motivere, samt skabe tryghed og respekt
- At være ærlig, åben, ansvarlig og at præge 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 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.

4.2 Seniorudvalget

Seniorudvalget understøtter formandens arbejdsopgaver. Endvidere 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 tilknytte medlemmer til udvalget, der er karakteriseret ved

- At have de ledelsesmæssige og organisatoriske kvalifikationer til de opgaver, der skal løses
- At vække tillid og at samarbejde med klubbens øvrige aktører
- At have et godt kendskab og en godt netværk til byens fodboldmiljø
- At have lysten og evnerne til at udvikle klubben via dialog og i fællesskab med andre
- At kunne motivere, samt skabe tryghed og respekt
- At være ærlig, åben, ansvarlig og at præge tingene med godt humør.

Udvalget 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 understøtte formanden for seniorudvalget i den daglige opgaveløsning. Dette især i forbindelse med ansættelser og evalueringssamtaler.
- At bidrage til at hjemmesiden/Facebook løbende opdateres med nyt fra afdelingen.

Udvalget har specifikt disse 4 arbejdsopgaver:

Arbejdsopgave 1: Afvikling og udvikling af MatchDay

| | |
|---|--|
| Afvikling og udvikling af MatchDay | <p>Senior-udvalget har udviklet konceptet MatchDay, der har til mål at skabe et festligt, fornøjeligt og fodboldglad folkemøde ved førsteholdets hjemmekampe. Dette kombineret med minimum én anden senior- eller ungdomskamp.</p> <p>Der arbejdes på en strategisk placering af afdelingens kampe, så alle afdelingens hold oplever at spille på en MatchDay efter 1. holdet.</p> <p>Udvalget er hovedansvarlig for løbende at afvikle MatchDays og at videreudvikle konceptet.</p> |
| Hovedansvarlig | Hele Seniorudvalget |
| Hjælp fra andre | Seniorudvalget afvikler MatchDay sammen med Gug Boldklubs Venner og MatchDay-sjakket. MatchDay sjakket udgør 5-6 hjælpere. |
| Opgaver, initiativer og ambitioner | <p>Udvalget har i løbet af et kalenderår fokus på følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) At afvikle MatchDays for hver hjemmekamp hen over året. Dette efter det koncept, som er udviklet. 2) At skaffe nye indtægtsmuligheder: <ul style="list-style-type: none"> - via boldsponsorer til de enkelte kampe - via annoncesalg i kampprogram - via idé-generering med klubbens sponsorudvalg. 3) At arbejde for videreudvikling af MatchDay. Herunder at optimere klubbens fysiske rammer for kampafvikling. Dette i samarbejde med klubbens bestyrelse. |

Arbejdsområde 2: Afvikling og udvikling af MatchDay Away

| | |
|---|---|
| <p>Afvikling og udvikling af MatchDay Away</p> | <p>MatchDay Away er afviklingen af busture til Jyllandsseriens kampe på udebane længere væk end 100 km. Busture hvor der både er spillere og fans med bussen.</p> <p>Alle fans køber sig med på turen til en attraktiv tur-pris inkl. mad og drikke.</p> <p>Der arbejdes vedvarende for at gøre turen til en god total-oplevelse for både holdet og holdets fans.</p> |
| <p>Hovedansvarlig</p> | <p>Seniorudvalget har hovedansvaret for arbejdsområdet.</p> |
| <p>Hjælp fra andre</p> | <p>Seniorudvalget tilstræber, at engagere 2 personer blandt klubbens ildsjæle, der forpligter sig til at stå for afviklingen af turene, samt vi sørge for det praktiske.</p> |
| <p>Opgaver, initiativer og ambitioner</p> | <p>Udvalget har i løbet af kalenderåret fokus på følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) At afvikle MatchDay-Away for udebaneture på over 100 km. 2) At forfine og udvikle MatchDay Away konceptet samt få beskrevet konceptet i detaljer. |

Arbejdsområde 3: Afholdelse af arrangementer i afdelingen

| | |
|--|--|
| <p>Afholdelse af arrangementer i afdelingen</p> | <p>Seniorudvalget har fokus på planlægningen, organiseringen, afviklingen og videreudviklingen af afdelingens årlige arrangementer.</p> |
| <p>Hovedansvarlig</p> | <p>Seniorudvalget har hovedansvaret for arbejdsområdet.</p> |
| <p>Hjælp fra andre</p> | <p>Seniorudvalget søger hjælp ved behov blandt klubbens ildsjæle.</p> <p>Der koordineres desuden løbende med afdelingens trænere og spillerudvalg samt øvrige udvalg i klubben.</p> |
| <p>Opgaver, initiativer og ambitioner</p> | <p>Udvalget har i løbet af kalenderåret fokus på følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) At lave en opstartsaften i februar med præsentation af de nye trænere og nye rammer for sæsonen. Dette med fællesspisning. 2) At være medarrangør af en fælles træningsdag i afdelingen 3) At koordinerer/afvikle 4-5 fællesspisninger over året 4) At arrangerer afslutningsfest efter efterårssæsonen og at sørge for pokaler mv. 5) At understøtte andre relevante fællesaktiviteter i afdelingen/klubben. Fx Veteranaftenen og Markedsdagen/festen. |

Arbejdsområde 4: At skabe og fastholde et godt spillermiljø

| | |
|--|---|
| <p>Det gode spillermiljø/klubmiljø</p> | <p>Seniorudvalget har fokus på at skabe et rigtig godt spillermiljø og en god trivsel i afdelingen. Herunder at bidrage til en god klubkultur på tværs af afdelinger.</p> <p>Der er her fokus på at etablere og engagere et spillerudvalg og på løbende at inddrage spillerne i, hvorledes vi optimerer seniorafdelingens rammer sammen med et spillerudvalg.</p> <p>Der er desuden fokus på at skabe initiativer på tværs af afdelingerne i klubben til gavn for klubfællesskabet.</p> |
| <p>Hovedansvarlig</p> | <p>Seniorudvalget har hovedansvaret for arbejdsområdet.</p> |
| <p>Hjælp fra andre</p> | <p>Seniorudvalget samarbejder med spillerudvalget og søger hjælp ved behov blandt klubbens ildsjæle.</p> <p>Der koordineres desuden løbende med klubbens andre udvalg.</p> |
| <p>Opgaver, initiativer og ambitioner</p> | <p>Udvalget har i løbet af kalenderåret fokus på følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. At drøfte hvorledes man kan optimere at være en del af seniorafdelingen og af Gug Boldklub 2. At arbejde for et godt spillermiljø på tværs af holdene 3. At tage godt imod nye spillere og trænere 4. At bidrage til at fastholde eksisterende spillere og tiltrække nye 5. At seniorafdelingen bakker op ved arrangementer i ungdomsafdelingen ved, at førsteholdets spillere med til afdelingen fællesspisning 6. At seniorafdelingen bidrager til klublivet ved på skift at tage cafeterievagter mv. |

4.3 Træneren til førsteholdet

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

Det er cheftræneren, 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.

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. Cheftræneren 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. 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. Cheftræneren har pligt til at holde sig informeret om spillere, der spiller på 2. holdet og på U19. 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. Cheftræneren 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. Cheftræneren 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 Træneren til de øvrige seniorhold

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 medledning 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 halv sæson.

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.

4.5 Assistenttræneren

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 cheftræner 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 cheftrænerens 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 cheftræneren, 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 cheftrænerens 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 cheftræneren, 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.

4.6 Målmandstræneren

Klubben tilstræber at der "ansættes" målmandstrænere 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

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.

4.7 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:

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

En rigtig Gug-spiller

- Er en god kammerat og en god medspiller ved træning og kamp
- Udviser god opførsel både på og uden for banen samt og en god repræsentant for klubben
- Udtaler sig ikke negativt om klub og holdkammerater – heller ikke på de sociale medier mv.
- Bakker op om sociale arrangementer i klubben
- Retter sig efter klubbens ordensregler og regler for omklædning og fodboldstøvler
- Holder sig selv informeret med hensyn til udtagelse af hold til kampe
- Engagerer sig uanset hvilket hold man skal spille på
- Melder afbud i god tid, hvis man er forhindret i at deltage i kamp eller træning
- Møder frisk og udhvilet op til kampe til den aftalte tid
- Udviser Fair Play og respekterer dommerens / kamplederens afgørelser
- Siger "tak for kampen" til modstanderne samt til dommeren for kampen
- Hjælper til med praktiske opgaver ved træning, kamp og arrangementer

5.2 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.

5.3 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 spilllets udvikling, lærer af hinanden og sammen gør hinanden gode.

5.4 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

5.5 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.

5.6 Alkoholpolitik

Alkoholpolitik for klubbens ungdomsspillere:

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.

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 sociale 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 man kan ekskluderes af klubben. Klubben vil undgå ledere, der ikke lever op til ovenstående.

5.7 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 klubleder 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.

Klubben og seniorudvalget tager ansvar for, at de spillere, der har problemer med rusmidler, får hjælp. I alle tilfælde hvor klubben bliver bekendt med, at en spiller har nydt euforiserende stoffer 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 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 opgave er her drage de nødvendige konsekvenser. En af disse kunne være udelukkelse for aktiviteter i Gug Boldklub.