

- Et talentmiljø med en stærk kultur



GOG

Talentstrategi 2020



- Et talentmiljø med en stærk kultur

December 2020



GOG's Talentstrategi

Igennem 1½ år har GOG været i gang med GOG's Talentstrategi. Det har været et samarbejde med Svendborg Elite, Christoffer Henriksen fra Institut for Idræt, som sammen med GOG's Ungdomstrænere har været sat i stævne igennem et helt år for at få beskrevet klubbens Talentstrategi. Alt sammen er sat sammen af Josephine Bieler, som har et praktikforløb i GOG, da hun er i gang med at færdiggøre sit studie med Talentstrategi hos Christoffer Henriksens Institut i Odense.

Det miljø vi på Sydfyn kan tilbyde for vores håndboldspillere er helt unik. Både igennem Svendborg Elitemiljøet og Skolerne i Oure's Miljø, gør, at vi kan tilbyde Talenttræning på øverste hylde.

Vi ønsker at Udvikle Talenter både på Pige- og Drengesiden, og det miljø vi tilbyder, appellerer i høj grad til denne målsætning.

En stor tak skal lyde til alle der har bidraget til klubbens strategi. Det har været vildt spændende at være en del af. Det at vi nu får strategien på skrift, gør at vi har et klart syn på, hvad vores målsætning er – I respekt for klubbens Mål og Værdier.

December 2020

Niels Kildelund
Formand, GOG Håndbold

At blive et godt talent kræver gode miljøer – Og det synes vi i GOG, at vi gør meget for at have, men det kræver hårdt arbejde fra alle, både ledere, trænere og ikke mindst spillerne.

Citat: Christoffer Henriksen

Lokale og bæredygtige talentudviklingsmiljøer, er med til at vi bedre kan udvikle talenter – tilrettelægge god træning. <http://svendborgelite.dk/forsker-talentudviklingen-har-gode-kaar-i-svendborg/>

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Psykologiske aspekter til GOG talentstrategi

I GOG ønsker vi at udvikle hele mennesker og ikke kun dygtige håndboldspillere. Derfor vægtes de psykologiske og sociale færdigheder lige så højt som de fysiske.

GOG's DNA

GOG er kendetegnende ved fællesskab, kammeratskab og sammenhold. Værdier som skal være tydelige og gennemgående i kulturen.

Vi værner om at skabe en kultur som er uformel, hvor vi ønsker at give plads til, at mange forskellige individer kan trives og hvor ledere, trænere og spillere er i øjenhøjde. Det er vigtigt at alle klubbens medlemmer føler at de hører til, uanset niveau, køn eller alder.

Heraf citatet ”Er du lille, er du stor, klubben på dig tror”.

Derudover er et andet vigtigt kendetegn i GOG, at klubben skal komme i første række.

Heraf citatet:

”Klubben er større end holdet og holdet er større end individet”.

Vi alle i og omkring klubben arbejder mod et fælles mål, at være Danmarks førende håndboldklub. Det tror vi på opnås ved, at stå sammen og være et stærkt fællesskab. At give spillerne en klubfølelse hvor tilhørsforholdet er stærkt, trivslen er god og en brændende kultur som skaber retning for spillerne, ikke kun på håndboldbanen, men også i andre aspekter af deres liv.

Gennem klubbens visioner og værdier prioriteres sociale tiltag som f.eks. GOG's helt særlig festkultur. Fester og sociale arrangementer skal prioriteres højt på de enkelte hold og på tværs af hele klubben, da vi mener, at det er med til at gavne fællesskabet og sammenholdet.

Vi tror på at den gode trivsel kommer når spillerne føler sig trygge, oplever gode relationer omkring sig og mærker følelsen af, at være en del af et fællesskab. Alt dette mener vi samtidig, er grundlag for, at spillerne kan udvikle sig og forløse deres individuelle potentiale bedst muligt.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Det sociale liv blandt spillerne:

Vi ønsker at spillerne via håndbold opnår gode sociale kompetencer igennem forskellige træningsseancer og kontekster. Vi ønsker at skabe gode og stærke relationer internt på holdene, samt holdene i mellem. Dette skal sikres gennem kulturen hvor sammenholdet og "den familiære følelse" skal danne den røde tråd. Det er her vigtigt, at anerkende trænerne som betydningsfulde kulturbærere, som skal være med til at sikre den ønskede kultur på holdene. Derfor er det også trænerens opgave, i samarbejde med ledelsen, at opfordre, arrangere og understøtte sociale arrangementer

Den gode træner:

I GOG tror vi på, at spillerne udvikler sig bedst når de føler sig trygge og oplever god trivsel. Det er derfor vigtigt at trænerne til træning, kamp mm. viser en vis interesse i sine spillere, så de føler sig anerkendt og lyttet til.

Spillernes trivsel skal sikres gennem formelle og uformelle snakke med spillerne. En opgave der primært skal varetages af træneren, men grundet de nære relationer og den tætte kontakt spillere og trænere imellem, også kan varetages af andre trænere.

I løbet af en sæson er der tre formelle spillersamtaler. Når disse samtaler tages er det vigtigt, at træneren ikke kun spørger ind til håndbolden, men også til andre aspekter af spillerens liv, som f.eks. skolen, vennerne og familien.

Oftentimes kan træneren med fordel lade samtalerne være op til den enkelte spiller, i forhold til hvad de har brug for at tale om, og hvor de oplever udfordringer.

Samtalerne kan på forhånd være indlagt i sæsonplanlægningen eller de kan finde sted efter behov. Dette valg er op til den enkelte træners vurdering af holdet og spillerne

Differentieringen mellem lokale og OURE elever:

Ligesom andre aspekter omkring spillerne, er det vigtigt at kunne differentiere mellem spillere fra skolerne i OURE og lokale spillere. Ofte oplever de forskellige udfordringer afhængig af hvor de har deres dagligdag, f.eks. i form af savn, tilhørsforhold mm.

For spillere der har deres dagligdag på skolerne i Oure møder de ofte trænerne i forskellige settings f.eks. rundt på skolen og i styrkelokalet. Her kan en del af de uformelle snakke foregå, hvilket kan være med til, at skabe rammen for et trygt og sikkert rum, hvor spillerne kan tale frit.

Derudover er der flere instanser i spil til, at sikre spillernes trivsel. Dette kan f.eks. være kostpædagoger, lærere, trænere mm. De er alle tætte på eleverne og oplever dem i forskellige kontekster og kan derved hurtigere træde ind hvis behovet opstår. Derfor er det også vigtigt, at kommunikationen mellem de forskellige instanser er god, så trænerne kan få af vide hvis spillerne er udfordret i skolen og det evt. kan have påvirkning i andre settings eller omvendt.

For de lokale spillere kan der være brug for en mere systematisk tilgang i at sikre spillernes trivsel. Det kan f.eks. være ekstra formelle samtaler eller konkrete uformelle snakke med disse spillere til træning.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Mentale færdigheder:

Udover det fysiske er det ved holdenes fastsættelse, samt op- og ned træning, vigtigt at overveje og medregne spillernes mentale færdigheder, så spillerne bliver matchet det niveau de mentalt passer til. Balancen mellem trivsel og udvikling er et betydningsfuldt element i denne overvejelse. Trænerne kan med fordel opsætte et møde med de andre trænere, samt mental træneren, hvor forskellige overvejelser omkring spilleren kan diskuteres. Derudover kan trænerne følge spilleren over en bestemt periode og se hvordan spilleren adaptere sig til holdet. Dette kan evalueres løbende på 14-dags møderne, som afholdes mellem trænerne.

Kommunikation:

I GOG vægtes kommunikationen højt, da vi mener at god kommunikation blandt trænere og spillere er afgørende for et godt samarbejde. Kommunikationen skal være kendetegnet ved tilgængelighed og gennemsigtighed, hvilket betyder at spillerne altid kan komme til træneren, samt gode forklaringer på valg og fravalg kan gives.

I praksis betyder det, at trænerne, hvis det er muligt, befinder sig i hallen 15 minutter inden og efter træningen, så spillerne kan komme til dem, hvis de har noget på hjertet.

Gennemsigtigheden skal sikre, at spillerne altid kan få en forklaring på de valg og fravalg træneren gør sig.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Introduktion:

Med ønske om en mere systematisk talentudvikling, har GOG håndbolds ledelse og ungdomstrænere i et samarbejde udarbejdet GOG's talentudviklingsstrategi.

Denne skal være med til at sætte retning i forhold til talentarbejdet, samt være med til, at sikre trivsel, engagement og udvikling for og blandt spillere, trænere, forældre og ledere i klubben.

Målet med talentarbejdet i GOG er først og fremmest at udvikle spillere til GOG's førstehold på hhv. dame- og herresiden.

Når der tales talentarbejde, støtter GOG sig til Team Danmarks definition i AKT 2.0:

Hvad er talent?

Talent er kompetencer og færdigheder, der er udviklet på baggrund af medfødt potentiale og mange års interaktioner i et miljø med målrettet træning og konkurrence.

Hvad er ET talent?

Et talent er en ungdomsatlet med kompetencer og færdigheder i en sportsgren, som sandsynliggør en langsigtet udvikling til senioratlet på højeste internationale seniorniveau.

De fire primære målgrupper i talentarbejdet er **ledelsen, trænerne, forældrene** og **spillerne**. Vores sportslige strategi rummer alle fire målgrupper – både det vi tror på, og det vi gør.

Aldersmæssigt begynder fundamentet for talentarbejdet i børneårgangene, men GOG's talentstrategi omhandler U15 til og frem mod spillernes forløsning på senior førsteholdet.

Oktober 2020 – Version 1

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Strategien er udarbejdet ud fra syv temaer:

- 1) Talentidentifikation og -selektion**
- 2) Specialisering og investering**
- 3) Træningsindhold**
- 4) Et godt talentudviklingsmiljø med integreret**
- 5) Nære rollemodeller**
- 6) Høj kvalificerede trænere**
- 7) Forældre**

som hver især præsenteres nedenfor.

Indenfor hvert tema er der en kort beskrivelse, efterfulgt af GOG's filosofi i forhold til temaet og konkrete tiltag hvordan temaet ønskes udlevet i praksis.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 1:

Talentidentifikation og – selektion:

Talentidentifikation handler om at spotte de håndboldspillere, der har størst potentiale for at blive elitespillere. Selektion handler om hvornår og hvordan vi evt. vælger unge spillere fra og til på udvalgte hold.

Filosofi:

Vi tror på, at det er umuligt at forudse, hvem der bliver bedst allerede i en ung alder, på nær nogle få særlige talenter. Vi tror på en stor volumen – dels fordi vi ikke kan forudse, hvem der bliver bedst, og dels fordi en stor venskabsgruppe skaber motivation.

Vi tror på, at man med hårdt arbejde og den rette træning på det rigtige tidspunkt kan udvikle sig til at blive elitespiller, selvom man som ung spiller, ikke besidder den rette størrelse, tekniske eller taktiske færdigheder. Derfor venter vi med at lave selektion til så sent som muligt.

Vi tror på, at det er vigtigt for klubben, at vi har mange forskellige typer af spillere, og at vi har plads til vores egne lokale spillere.



- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 1:

Talentidentifikation og – selektion:

A-truppen:

Helt konkret betyder dette, at vores A-trupper skal bestå af 22-24 spillere.

Ambitionen er at fem første årsspillere er med i A-trupperne og at U15 A-truppen har 2 træninger sammen om ugen, mens hhv. U17 A-trup og U19's A-trup har én træning sammen om ugen.

Vi ønsker at spillerne sent bliver positions specialiserede og trænerne skal derfor i samarbejde med spillerne så længe som muligt udfordre dem på flere positioner både hvad angår angreb og forsvar. Ambitionen er at spillere på U15 har 2 positioner i angreb og forsvar, mens U17 har én gerne to positioner i angreb og forsvar. Spillerne på U19 er nogenlunde pladsspecifik og har derfor en primær plads både i forsvar og angreb.

Vi skal sikre at trænerne i A-truppen kan se ned i B-truppen. Dette sikres ved at trænerne i nærmeste kamptrup har samtræning minimum én gang om ugen, hvilket vil aftales og evalueres gennem månedlige møder.

Vi ønsker at være opmærksomme på relativ alderseffekt og skal derfor have repræsentanter af fjerdekvartals-spillere i alle A-trupper. Denne opmærksomhed er især gældende på U15 årgangene, hvor et særligt fokus vil være rettet mod spillernes fysiske kunnen.



- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 2:

Specialisering og investering

Specialisering er, når spilleren vælger andre sportsgrene og interesser fra.

Investering er, når spilleren vælger at gå "all in" på håndbold, dvs. at investere betragtelige mængder tid og energi i sporten, og tilrettelægger andre dele af livet ud af sporten.

Dette "valg" er i høj grad præget af holdninger, historier og praksisser i klub, familie mm.

Filosofi:

Vi tror på sen specialisering, fordi vi ikke kender morgendagens behov for håndboldkompetencer. Derfor er det vigtigt, at vi udvikler spillere med alsidige kompetencer. For at kunne blive en dygtig liga – og divisionsspiller, tror vi på, at spillerne fra U15 skal investere og fokusere primært på håndbold.



- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 2: Specialisering og investering

Pladsspecifik:

I praksis betyder dette, at vi ikke sætter spillerne i positionsbås før U-17, med en glidende overgang fra U-15 til U19. Dette betyder at man som U15 spiller, skal kunne spille/dække flere pladser. Spilleren må gerne have en favorit plads, men skal udfordres på flere positioner. Som U17 spiller har spilleren en primær plads, men vi ser gerne at de også bliver udfordret på andre positioner. Som U19 spiller er spilleren nogenlunde pladsspecifik.

Derudover ønsker vi, at alle vores spillere skal trænes efter at være dygtige i ”begge ender”, hvilket skal vægtes i træningen.

Trænerne har konkrete aftaler på indholdet af de enkelte træninger på de enkelte årgange. Konkret betyder dette at U15 ca. 2 gange om ugen skal have mere pladsspecifik træning, og derved have mindre kollektiv træning. På U17 og U19 skal der være én gang pladsspecifik træning og hhv. moderat til meget kollektiv træning i resten. En status på holdene gennemgås ca. hver anden uge til evaluering på møderne i hhv. pige- og drengeafdelingen.

Skadesforbyggende træning:

Skadesforbyggende træning er inddraget som en del af den daglige rytme i GOG. Vi ønsker at opdrage spillerne til at tage ansvar for dem selv og deres udvikling.

Styrketræning er derfor inddraget som en fast del af træningsrutinen, så spillerne kan modstå det pres der opstår i forbindelse med træning, men i særdeleshed i kamp. Den skadesforbyggende træning skal være i forbindelse med haltræningen, og samtidig være en del af styrketræningen. Vi ønsker at spillerne gennem sine ungdomsår opnår mere selvstændighed, og den skadesforbyggende træning vil derfor bære præg af, at U15 vil opleve en meget styret træning, hvor U19 vil være mere selvklørende.

Helt konkret betyder dette at U15 har 2-3 og U17 har 1-2 styrketræningspas om ugen som er styret af træneren. U19 har deres styrketræningspas selvstændigt i dialog med deres træner.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 2: Specialisering og investering

Trænerdialog:

I GOG ønsker vi en løbende dialog mellem træneren omkring træningsindholdet til hver årgang. For struktureret at opnå dette, evaluerer trænerne på de enkelte årgange, med input fra de andre ungdomstrænere, derfor træningsindholdet minimum hver halvår og måler det op mod den vedtagne strategi.

Spændende udviklingsmiljø:

Vi ønsker at skabe et spændende udviklingsmiljø, som motiverer spillerne til at blive i GOG i transitionen fra ungdom til senior. For pigerne ønskes det at have et 1. divisionshold, hvor de bedste U19 2. års spillere skal træne og have udvalgte kampe. De bedste U19 1. års spillere skal træne med 1 division og i slutningen af sæsonen kan der komme med til udvalgte kampe. U19 spillernes primære opgave er dog at være U19 spillere.

Derudover ønsker vi at være behjælpelige med at kunne skabe rammerne for første årssenioren, så den enkelte spiller kan få en hverdag, så de forsat kan spille håndbold i GOG.



- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 3:

Træningsindhold

Bevidst målrettet træning beskriver træning, der er tilrettelagt af dygtige trænere med henblik på at opbygge specifikke kompetencer, som foregår i specialiserede faciliteter, og kræver betydelig mental og fysisk investering. Udover tekniske kompetencer, udvikler denne form for træning blandt andet målrettethed, dedikation og accept hos spillerne.

Selvorganiseret legende træning beskriver træning, der foregår på de unges initiativ, ikke involverer voksne, finder sted i varierede faciliteter, ofte foregår på tværs af alders- og færdighedsskel, og har fokus på sjov. Denne form for træning udvikler indre motivation, initiativ, kreativitet og sociale færdigheder.

Filosofi:

Vi tror på, at tre gange træning om ugen plus styrketræning og kamp, er en passende træningsmængde i forhold til den intensitet vi ønsker at træne med. Det vil sige, at selv om årgangene træner lige meget, er intensiteten ikke den samme. På samme vis er en måde at træne et hold på, ikke nødvendigvis passende at overføre til et yngre hold.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 3:

Træningsindhold

Vi tror på at spillerne skal være opstillingsparate, så de kan passe ind i forskellige måder, at spille håndbold på. Det betyder også, at vi ikke uddanner spillere målrettet klubbens seniorliga- og divisions træner. Det kræver et alsidigt træningsindhold, og vi tror på, at inspiration fra andre sportsgrene kan styrke spillernes håndboldmæssige udvikling. Ligesom vi også tror på, at styrketræning er en forudsætning for at blive elitehåndboldspiller, og derfor skal prioriteres højt.

Vi ønsker at udfordre 6-0 og kontra, men stadig bibeholde vores kultur omkring begge parametre. For at øge spillernes alsidighed introduceres spillerne gennem årgangene for forskellige andre forsvarsformationer. Basis elementer for kontra og 6-0 forsvar gennemgås på alle årgangene. Hertil træner U15 mere specifikke bolderobringer, U17 træner forskellige 6-0 formationer f.eks. høj to'er. På U19 sporer træneren og holdet sig ind på hvilken 6-0 formation der passer til dem, og afstemmer hvilken formation der primært foretrækkes at dækkes med.

Individuelle kvaliteter:

Vi kender ikke morgendagens behov af spillertyper, så for at undgå tidlig selektion, forsøger vi at uddanne tilpas mange forskellige typer og størrelse af spillere. Vi ønsker at udvikle selvstændige og teknisk/taktiske dygtige spillere. Vi skal derfor udfordre spillerne 2-2 til træning, hvor spillerne blandt andet opfordres til sparring og vidensdeling. Forhåbningen er, at der med tiden afsættes tid af til disse sparingsgrupper hvor træneren har mulighed for at facilitere til sparringspartnere og forskellige tekniske/taktiske elementer kan afprøves.

Vi efterstræber at udvikle spillere som tør prøve sig selv af og derved udvikle sig i flere kreative retninger. I praksis betyder det, at vi skal tro på spillerne, give dem lov til at fejle og huske at rose dem for kreative input. Dette kan bl.a. gøres gennem afsat tid i træningen, gennemgang af video af spillerne selv, samt inddrage spillerne i taktiske beslutninger.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 3: Træningsindhold

Opad-træning:

Vi tror på at spillerne udvikler sig mest når de møder nogen som er bedre end dem selv. Derfor er det vigtigt for os, at hvert hold mindst en gang om ugen træner med et hold niveauet over dem selv. Dette sikres gennem træningsplanlægningen i begyndelsen af året og evalueres løbende på møderne hver 14 dag.

Spilsystemer:

Vi ønsker at skabe spillere, der er omstillingsparate, og kan passe ind i flere systemer. Derfor skal træningen indeholde forskellige forsvar- og angrebsscenarier, hvor spillerne kan afprøve forskellige systemer og pladser. Spillerne skal kunne indgå på andre hold og derfor ikke være bundet af bestemte spillestile.

En særlig opmærksomhed skal her rettes mod U19 holdene, da der for de spillere der trækkes op på holdet niveauet over dem selv, ikke kun oplever et skift af hold, men også oplever transitionen fra junior til senior. Denne transition kan for spillerne forekomme hård og skabe et ekstra pres. Vi skal derfor være opmærksomme på, at kunne give disse spillere lidt ekstra råderum og støtte i denne periode.

Træningsformer:

Vi ønsker som tidligere nævnt at uddanne spillere med gode tekniske individuelle kompetencer. Der skal være plads til kreativiteten i træningen f.eks. i form af forskellige skudformer.

Der sigtes mod at have rene pladsspecifikke træninger, hvor træningen evt. kunne tilrettelægges og udføres af rollemodeller, som er "ekspert" inden for sin plads. Derudover er forhåbningen at tilføje en "åben træning", hvor de spillere som kunne have lyst, kunne komme og forbedre dem selv på deres egne præmisser. Der vil være en træner til rådighed og trænerne vil her have mulighed for at facilitere til forskellige sparingsgrupper spillerne imellem.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 4:

Et godt talentudviklingsmiljø med integrerede indsatser

Et godt talentudviklingsmiljø er blandt andet kendetegnet ved integrerede indsatser. Det betyder, at der er en god dialog mellem miljøets forskellige dele (forældre, trænere, klubledelse, skole mm.). Det skaber ro hos trænere og spillere.

Filosofi:

For at skabe det fornødne volumen af spillere, er klubben afhængige af spillere udefra, især er skolerne i Oure en afgørende samarbejdspartner. Afhængigheden mellem GOG og OURE er gensidig og udover at skabe volumen, bidrager samarbejdet også med dygtige trænere til klubben.

Vi tror på, at samarbejdet med Oure er med til at skabe muligheder for, at både lokale og udefrakommende spillere kan matches på de rette hylder.

Vi tror på, at alle skal have tilnærmelsesvis ensartede sportslige muligheder, uanset om man går på skolerne i Oure, sportsklasser, andre skoler eller deltager i talentcenter.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 4:

Et godt talentudviklingsmiljø med integrerede indsatser

Samarbejdet med OURE:

Vi tror på at GOG og Oure er gensidige afhængige af hinanden med et samarbejde og koordineringen som er tæt og gennemsigtigt. Der er løbende møder på gymnasiet med kostpædagoger, trænere, lærer mm. for at sikre spillernes velbefindende og skabe en forståelse for, hvorfor en spiller periodevis måske er udfordret.

Fair konkurrence:

Alle spillere skal have en fair konkurrence – de skal udvikle sig på en fair baggrund, så de kan blive matchet op og ned.

Vi ønsker at spillerne har nogenlunde samme vilkår hvorvidt de har deres hverdag på Oure eller andre skoler. Svendborg kommune har mange tilbud til atleter. Det er vigtigt, at vi som forening bakker op om de elever der evt. vælger et af disse tilbud. Trænerne skal derfor aktivt vise interesse i spillernes hverdag ved at deltage i møder, overvære styrketræning, indsamle testresultater osv. Ønskeligt kunne der være tale om 2-3 møder pr. sæson pr. spiller.

Vi skal være særligt opmærksom på de spillere som ikke har tilknytning til sportsklasser, talentcentre, sportsakademier mv. da disse spillere kunne have brug for ekstra hjælp ift. organisering af deres hverdag.

Fastholdelse af spillere:

Vi skal fastholde den høje kvalitet i GOG, så spillerne bliver længst muligt i OURE/GOG regi. Spillerne skal opleve det gode miljø hvor de bliver udfordret, udviklet, føler sig trygge og hvor fællesskabet og det sociale bliver vægtet højt. Vi skal på efterskolen reklamere for Oure gymnasiet eller andre skoletilbud i Svendborg kommune.

Vores forhåbning er, at vi i samarbejde med vores netværk, vil kunne hjælpe vores spillere, med at finde bolig og job i nærområdet, så de i deres sabbatår også vil kunne fortsætte med at spille håndbold i GOG.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 4:

Et godt talentudviklingsmiljø med integrerede indsatser

Vi skal kunne håndtere forskelle på lokale spillere og spillere fra Oure, f.eks. i forhold til betaling for deltagelse i stævner m.v. Gennem kommunikation skal vi forklare og skabe en forståelse overfor spillere og forældre, at der er en forskel på hvorvidt man er Oure elev eller ej ift. udgifter. Oure elevernes brug af harpiks, fysioterapeut, kørsel mm. er indregnet i kontingentet for at gå på skolerne i Oure. For de spillere der benytter andre skoletilbud, samt de lokale GOG-spillere, skal udgifter som harpiks, kørsel, tøj mm. selv finansieres. Det er vigtigt at man som træner italesætter dette og finder en ordning som er mest rimelig for alle sine spillere.

Et eksempel kunne være, at alle tog del i at skaffe "forældre" sponsorer til træningstøj og træningsdragter, så de derigennem havde midler til de ekstra udgifter det enkelte hold har til træning og kamp.

En god ide kunne være, at alle hold sikrede sig en HOLDLEDER, som kunne hjælpe til med alle de praktiske ting omkring holdet. Det ville aflaste træneren for mange af de praktiske gøremål omkring holdet.



- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 5:

Nære rollemodeller

Rollemodeller er afgørende som kulturbærere. Rollemodeller viser vejen, viser værdierne osv.

Filosofi:

Vi tror på at spillere, med lokal forankring er vigtige som rollemodeller. Både fordi de skaber værdi for klubben, for holdet og for fællesskabet. De er også vigtige for, at spillere udefra får en god oplevelse af at være i klubben, og selv bliver gode rollemodeller.

Gode rollemodeller kan ikke sættes på formel. I GOG dannes de gennem eksemplets kraft. Rollemodeller er mange personligheder og kan f.eks. være at dele viden, at tage sig af hinanden osv.

Vi tror på spillere, som har haft en god tid i GOG inden de søger videre har lyst til at vende tilbage til klubben.



- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 5: Nære rollemodeller

Træning af rollemodeller:

Vi tror på, at rollemodeller er vigtige som kulturbære, at de kan sætte et godt eksempel for de unge og at klubmiljøets kvalitet hæves med et godt fællesskab på tværs af årgangene. Vi ønsker at gøre brug af rollemodeller som gæstetrænere, dette kan f.eks. gøres på klubbdagene. Når der er gæstetræner, skal træneren hjælpe gæstetræneren (rollemodellen) med at tilrettelægge træningen. En gæstetræner (rollemodel) er ofte specialist indenfor sit område og skal ikke varetage en hel træning, men skal stå for input i træningen (ca. 20-35 min).

Gæstetræneren kan være spillere fra liga-/divisionstrupperne eller spillere udefra. De kan f.eks. stå for positionsspecifik træning eller bestemte angrebs- eller forsvarsformationer.

Brugen af gæstetrænere vil med fordel kunne placeres i landsholdspauserne, hvor træningsfokus og pres formentlig ikke vil være lige så stort som i andre perioder af sæsonen.

Nære rollemodeller:

Vi ønsker at have fokus på nære rollemodeller blandt de unge, da vi tror på, at en god relation spillerne imellem er med til at skabe og sikre et godt fællesskab på tværs af årgangene. Dette vil bl.a. kunne imødekommes ved brug af "skole søskende" hvor U19 kobles med U15, U17 kobles med U13 osv. Dette vil samtidig være en god investering i forhold til at introducere de unge for skolerne i Oure, hvorved de gennem de ældre elever kan få et indblik i, hvordan et efterskole- eller gymnasieophold opleves.



- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 5:

Nære rollemodeller

Skadede spillere:

Vi skal kunne håndtere skadede spillere, således de bliver i klubben. Vi ønsker en kultur hvor de skadede spillere føler de bliver taget alvorligt og fortsat føler de er en del af deres hold. For eleverne på Oure er der en fysioterapeut tilknyttet som følger den skadede spiller igennem forløbet, med genoptræning, tilbagevending til sport mm.

En forhåbning er at skabe en fællestræning for dem som er skadet med supervision evt. fra en rollemodel/skadet spiller/fysioterapeut studerende eller lign. Forhåbningen er at danne et forum til sparring spillerne i mellem, som kunne sikre at spillerne ikke følte sig alene og hvor gode råd kunne videregives.

Træneren som rollemodel:

Trænerne skal se sig selv som rollemodeller, både overfor sit eget hold og andre. Vi ønsker at trænerne er synlige i klubben, opfordrer spillerne til at komme i hallen og støtte andre hold. Vi tror på at de unge spejler sig i deres trænere, hvorved det er vigtigt at man som træner tænker over sin måde at agere på. *



- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 6:

Høj kvalificerede trænere

Dygtige trænere er omdrejningspunktet for god talentudvikling. At være en "dygtig" træner handler både om:

- 1) de håndboldfaglige kompetencer
- 2) menneskelige/relationelle kompetencer i dialog med hold og spillere
- 3) personlig ledelse og at kunne håndtere pres
- 4) om at kunne lede/samarbejde med et team af eksperter og andre trænere omkring holdet.

Trænere fødes ikke gode, de udvikles (spottes, uddannes, udlæres etc.) Trænere er aldrig "færdige" med at udvikle sig.

Filosofi:

Vi tror på, at træneruddannelsen er vigtig og at vi skal have høje ambitioner på trænerens vegne. Vi tror på den viden vi har "in house", men også på at der er brug for viden, netværk og kompetenceløft udefra. Vi vil derfor arbejde henimod finansiering af ekstern uddannelse for alle vores trænere, og vi tror samtidig også på, at fokus for træneruddannelsen er medvirkende til at tiltrække dygtige trænere udefra.

Vi tror på, at det skaber udvikling både for trænere og spillere, at trænerne deltager og overvære andre holds træninger, og at trænerne indbyrdes er i dialog omkring træningsindholdet og eventuelt inviteres som gæstetrænere.

Vi tror på værdien af, at de trænere vi uddanner og rekruttere sætter klubben før holdet, og holdet før den enkelte spiller og træneren selv. Her skal vi være særligt opmærksomme på de dygtige trænere, vi får gennem samarbejdet med Skolerne i Oure.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 6: Høj kvalificerede trænere

Udviklingsforløb:

Vi skal sikre, at trænerkompetencerne følger med, når antallet af dygtige spillere stiger. Det er derfor ambitionen i GOG, at alle trænere skal være i gang med et udviklingsforløb. Det kan f.eks. være gennem en træneruddannelse.

Der skal udarbejdes en strategi for hvordan man bedst muligt imødekommer ønsket om træneruddannelse i forhold til om det skal finansieres gennem løn, fonde eller noget tredje.

Ambitionen er samtidig at skabe og udbyde egne kurser med interne/eksterne konsulenter, som evt. vil være med til, at kunne finansiere noget af de ønskede træneruddannelserne.

Trænerspire blandt egne spillere:

Vi ønsker at rekruttere trænere blandt egne spillere. Dette skal vi gøre ved, at være opsøgende på de ældre årgange og informere spillerne om muligheden for at blive træner og derved evt. at kunne tjene penge ved siden af deres egen håndbold. Det ønskes at trænerne nogle gange om året, skal snakke potentielle nye trænere og derefter være med til at formalisere og facilitere mulige nye trænere med et potentielt hold.

Vores ambition er at afholde træneraftener for ungdomsspillere, som kunne tænke sig på sigt at blive trænere. Denne aften skal give indsigt i hvordan man planlægger en træning, formidling, forældrekontakt osv.

Derudover skal trænerspirer være med som føl hos de mere erfarende trænere, da vi tror på, at dette vil være med til, at give dem en nemmere opstart.

Vi skal samtidig bakke op omkring trænerlinjen på Oure bl.a. gennem mere PR. Vi skal være med til at vise spillerne, at man kan have med håndbold at gøre, på andre måder, end kun at være spiller.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 6:

Høj kvalificerede trænere

Trænerfællesskab:

Vi tror på at fællesskab og gode relationer trænerne i mellem er med til, at skabe et godt miljø for vores spillere. Det betyder at trænerne skal være synlige ved andre træninger end deres egne. Derudover skal trænere der har været på kurser, uddannelse eller i andre netværkssammenhæng vise en åbenhed omkring vidensdeling.

Vi ønsker at tilbyde vores trænere faglig sparring med hinanden, dette vil ske gennem møder én gang månedligt i eks. "Jeppes Corner", hvor forskellige spilstrategier, taktiske oplæg mm. vil blive gennemgået og diskuteret.

Nye trænere:

For at give nye trænere den bedst mulige velkomst og mulighed for at føle sig velkomne, er vores ambition at udover at få udleveret vores "trænermanual" skal alle nye trænere tildeles en mentor. Koordinatorerne på hhv. pige- og drengesiden, har ansvaret for at tildele den nye træner en mentor og vi ønsker her, at gøre brug af vores ældre og erfarende trænere. Der opfordres til, at man som træner ser andre træninger for at kunne evaluere og spare med hinanden.

Når trænerne er ansatte, kan vi tillade os at stille større krav end ved de frivillige. Vi forventer større mødedeltagelse og fysisk tilstedeværelse blandt de trænere som er ansatte, hvorimod afbud er mere acceptabelt hos de frivillige.

Vi skal være tro mod vores kultur, når vi vælger/ansætter trænere – således de passer ind eller påvirker kulturen, i den retning, klubben gerne vil. Dette skal sikres gennem talentstrategien og en samlet forståelse for hvad kulturen betyder f.eks. grundlagt for at "holdet er mere end spilleren og klubben er mere end holdet".

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 7:

Forældre

Forældre er en væsentlig del af talentarbejde. En af forudsætningerne for at talentudviklingsarbejdet kan fungere, er forældrenes opbakning. De er afgørende både på det mentale, ernæringsmæssige, praktiske og økonomiske plan

Filosofi:

Vi tror på forældre som centrale bidragsydere i forhold til klubbens daglige drift, og en uundværlig ressource i forhold til det frivillige foreningsarbejde. Vi forventer, at forældrene engagerer sig – bl.a. fordi engagerede forældre er altafgørende for at drive talentarbejde i GOG.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 7:

Forældre

Frem til spillerne bliver U17, går kommunikationen fra at gå gennem forældrene, til mere og mere at gå direkte via spilleren. For U17 og U19 er forældretilknytningen stadig vigtig, og derfor tror vi på, at der forsat skal ydes en aktiv indsats for at skabe et imødekommende forældremiljø.

Vi tror på at indsatsen skal være særlig stor i forhold til de spillere, der kommer til klubben via skolerne i Oure.

Vi tror samtidig på, at vi som klub skal være med til at præge forældrekulturen til at være støttende fremfor curlende, således vi fremmer robuste og selvstændige spillere.

Forældreinvolvering:

Vi tror på at forældreinvolvering er vigtigt og vi skal derfor gøre det interessant for alle forældre at være her. Dette skal sikres gennem regelmæssige forældremøder, invitation til foredrag mm. så relationen til hjemmet styrkes.

Det forventes at trænerne involverer sig med spillernes forældre og snakker med dem når de overværer træning, kamp eller lign.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Tema 7:

Forældre

Forældremøder:

Forældremøderne kan med fordel lægges i forlængelse af kamp- eller stævnedage, så flest mulige forældre kan deltage og relationen forældrene i mellem samtidig kan styrkes.

Ambitionen er, at der på alle ungdomsholdene er et vist antal forældremøder om året. Der skal være mulighed for afholdelse af både årgangs- og holdforældremøde.

På U15, ønskes 2-3 forældremøder om året. Det første skal gerne placeres i opstarten, hvor det evt. kan kombineres med en snak omkring OURE, der vil derfor være repræsentanter fra både OURE og GOG til stede. Der opfordres til at forældrene får lavet forældregrupper, så de er let tilgængelige for hinanden.

På U17, ønskes mindst 2 forældremøder om året. Der ønskes et forældremøde i opstarten inden sæsonstart, hvor forældrene kan blive orienteret om sommertræning og om hvordan opstarten vil forløbe.

På U19 er spillerne efterhånden så selvstændige at kommunikationen får gennem spillerne selv. Der opfordres dog stadig til afholdelse af et eller to forældremøder årligt, så forældrene stadig inddrages.

På forældremøderne skal det italesættes, at der kan blive trukket lidt ekstra på de lokale forældre ift. kørsel og arrangementer. Det forventes at både spillere og forældre er gode til at tage imod Oure eleverne og få dem til at føle sig velkomne.

Der opfordres til, at trænerne ved indkaldelse af forældremøder inviterer ledelse eller bestyrelsesmedlemmer med, da vi tror på, at dette er med til at skabe gennemsigtig- og ordentlighed i klubben.

- Et talentmiljø med en stærk kultur



Klubbens værdier – Anno 2020

Ambitionsniveau

Vi vil være danmarks førende håndboldklub mål på

- A. Sportslige resultater
- B. Talentudvikling
- C. Bredde
- D. Klubmiljø
- E. Træning
- F. Økonomi

Træning

Træningen skal være

- A. Sjov for børn
- B. Udfordrende for ungdommen
- C. Tilpasset ambitionsniveauet for øvrige seniorhold
- D. Sjov, udfordrende og udviklende på alle niveauer

Sundhed

Spillernes sundhed går forud for sportslige resultater. Derfor arbejder vi med et højt fagligt niveau i sundhedssektoren med fokus på

- A. Forebyggende træning
- B. Skadesbehandling
- C. Kostvejledning

Klubkultur

Vores kultur er meget uformel.

Vi vil give plads, at meget forskellige individer kan trives i GOG, dog er

- A. Klubben større end holdet
- B. Holdet større end individet

Fester

Vi er berømte for vores særlige klubkultur i GOG, og det skal vi fortsat være i fremtiden. Fester er vigtige for vores kultur og sociale sammenhold, og de skal derfor prioriteres højt på det enkelte hold og på tværs af hele klubben.

Kommunikation

Viden og indsigt i klubbens forhold er ofte en forudsætning for motivation og engagement i klubbens udvikling. Vi vil sikre et højt informationsniveau til alle interessegrupper.