

---

# Håndboldteori

## Trin 3 - Målsætning

Udgivet af KFUMs Idrætsforbund 2007

Dette materiale er skrevet af Mads Bendiksen. Kopiering og salg er kun lovligt ifølge aftale med forfatteren. Revideret 2009 af KFUMs Idrætsforbund.

# 1 Målsætning

En håndboldhold består af utrolig mange mennesker med vidt forskellige baggrunde. En træners opgave er blandt mange andre ting at få disse spille til at samarbejde. En rigtig god idé er finde ud af om træneren og de enkelte spillere arbejder frem mod de samme mål. En situation hvor træneren træner frem mod at kvalificere holdet til ungdomsdivision, hænger ikke sammen med spilleres ønske om kun at træne 1 gang om ugen. Ligesom en spillertrup med 3-4 meget ambitiøse spillere sammen med 7-8 knap så ambitiøse spillere kan give problemer i løbet sæsonen. Derfor kan arbejdet med en målsætning være med til at finde et fælles mål. Arbejdet med målsætninger er ligeså forskelligt som der er klubber og trænere, i det følgende er oplistet nogle af de elementer som en målsætning kan indeholde.

- Udfordringer
- Resultater
- Tidshorisont
- Miljø
- Kultur
- Træneren
- Spillerne

## **Udfordringer:**

Overvej hvilke udfordringer der er på dette hold, inden man kan dette kan det være en god idé at overveje hvilke egenskaber holdet allerede har, altså hvad holdet er god til. Udfordringer kan være både sportslige, som fx hvilke tekniske og taktiske elementer holdet skal lære i løbet at sæsonen, men også sociale og mentale udfordringer. Fx om holdet evner at samarbejde og løse konflikter og forstår at arbejde under pres.

## **Resultater:**

Hvordan er holdets niveau nu og hvad forventer vi? En målsætning omkring resultater er altid vanskelig at lave. Et væsentligt element er dog at målsætningen skal kunne gælde en hel sæson, således at man ikke allerede til jul ikke længere har mulighed for at opfylde målsætningen eller allerede har opfyldt den der. Et eksempel på at lave en resultatmæssig målsætning kan være at opdele målsætning i tre kategorier:

1. Det vi mindst skal opnå
2. Det der ville være rigtig flot at opnå
3. Det der ville være helt fantastisk at opnå

**Tidshorisont:**

Hvor lang tid skal vi forvente der går før vi bliver bedre? Det gælder alle de elementer som holdet skal forbedre. Eksempelvis, evnen til at samarbejde, løbe contra, vinde kampe øge den fysiske styrke osv. Der er stor forskel på at arbejde meget kortsigtet mod nogle resultater, der skal sikres lige nu og efter en mere langsigtet strategi, der skal sikres spillernes udvikling over længere tid.

**Miljø:**

Miljøet omkring holdet er væsentligt for hvordan holdet er nu og kan udvikle sig. Miljøet omkring holdet er fx forældrene, klubben og spillerne imellem. Man med fordel kigge på hvordan forældrenes opbakning til holdet er, om der er opbakning til holdet og holdets målsætninger i klubben samt om der er stor udskiftning i spillertruppen.

**Kultur:**

Den træningskultur der er i en foreninger kan variere meget. Nogle klubber arbejder meget seriøst og målrettet til alle træninger, mens andre foreninger har det sociale samvær i højsædet. På samme måde kan der også sagtens være forskel mellem holdene i den enkelte forening. De holdninger og forventninger, der tidligere har været stillet til et hold præger deres måde at være sammen på og det er derfor vigtig at forholde sig til.

**Træneren:**

Når man har kigget på hvilke udfordringer holdet står overfor, og hvilke resultater man skal stræbe efter at opnå, er det væsentligt at udnytte de kompetencer, man selv har som træner. Har man mangler i forhold til nogle af de udfordringer man skal opfylde, må man søge hjælp i foreningen eller deltage på trænerkurser for at øge sin viden.

**Spillerne:**

Indstilling blandt spillerne til kamp og træning er meget forskellige fra hold til hold. Hold hvor spillernes ambitioner er meget forskellige kan være meget problematiske. Den gyldne nøgle til at løse dette findes nok ikke, men efter at have opstillet en målsætning bør man have nærmet sig hinanden.

En målsætning kan som nævnt have uendelig mange udformninger. Et væsentligt element som ofte bliver forsømt, er at forholde sig til alt det, der ikke er resultatet.

Ofte er trænere og spillere meget fokuseret på hvad der skal vindes og hvilken række man skal spille i osv. Sjældent snakker man om holdets kompetencer i forhold til at samarbejde og løse konflikter osv. Ligeledes kan målsætninger laves for hele sæsonen, men man kan sagtens arbejde med målsætninger for den enkelte kamp eller træning, eller en over en periode. Der bør nævnes at udgangspunktet i dette kursusmateriale er en målsætning for hele sæsonen.

Efter en målsætning er udformet er der en lang række interessante spørgsmål, der skal besvares. Det første og mest nærliggende er: "Hvordan opfylder vi målsætningen?" Det er ingen kunst at lave en målsætning om at blive danmarksmester, men langt

sværere at træne til at blive det. Derfor kan man ved hjælp af nedenstående spørgsmål måske komme nærmere.

- Hvilke værdier skal holdet stå for?
- Hvordan skal holdet udvikle sig?
- Hvilke taktiske, tekniske, fysiske, sociale og mentale mål skal vi nå?
- Hvilke mål sportslige og personlige skal den enkelte spiller sætte sig?

Før sæsonen kan man som træner tage et møde med spillerne, hvor man kommer ind på de mest relevante elementer som er nævnt ovenfor. De overordnede mål giver holdet et fælles udgangspunkt, mens mindre delmål kan opstilles således at de enkelte træninger og kampe også synes væsentlige for at opfylde målsætningen.

Når man sammen med spillerne udarbejder målsætningen, er det vigtigt at alle spillerne føler, at det er deres idéer og ambitioner de arbejder henimod. Hvis de føler at det udelukkende er trænerens eller de andre spilleres målsætning, falder målsætningen til jorden for den eller de spillere der føler sådan. Derfor skal man som træner forsøge, at alle spillere føler ejerskab for målsætningen.

## 2 Yderligere information

- DHF's Træneruddannelse hæfte 6, Spilkoncept og planlægning

---

# Håndboldteori

Trin 3 - Rød tråd i træningen

Udgivet af KFUMs Idrætsforbund 2007

Dette materiale er skrevet af Mads Bendiksen. Kopiering og salg er kun lovligt ifølge aftale med forfatteren. Revideret 2009 af KFUMs Idrætsforbund.

## 1 Opbygning af træning

Trænere skal hele tiden træffe valg. Vi vil gerne både lære vores spillere at lave hopskud, underhåndsskud, løbeskud, dække op, lave finter, løbe contra, lave fysisk træning osv. En stor del af en træners opgave er at udvælge hvad man skal træne.

Når man har valgt hvad man vil træne, bliver det næst spørgsmål naturligt nok - Hvordan? En del af svaret skal findes i afsnittet om de praktiske øvelser, mens anden del af svaret kan findes i det følgende der handler om opbygningen af en træningslektion.

På Trin 1 gennemgik vi "de 4 kvarterer" og så hvordan en træning kan indeles. Du kan eventuelt læse dette afsnit igen, hvis du har behov for dette. De 4 kvarterer er en helt grundlæggende måde at indele en træningslektion, som altid kan bruges af trænere på alle niveauer.

## 2 Formel og funktionel træning

Et godt redskab til dig som træner, vil være at holde fokus på så få ting som muligt i en enkelt træningstime, og det vil det følgende forhåbentligt hjælpe til med.

Når man som træner har udvalgt hvilken teknisk detalje man vil træne med spillerne, er det en god idé at overveje, hvilke deløvelser, der skal trænes for at nå frem til den endelige tekniske detalje. Hvis man fx vil træne hopskud, kan det være en god idé, at starte med at lære spillerne at sætte af på det rigtige ben (venstre ben for højrehåndsspillere, og højre ben for venstrehåndsspillere).

Herefter kunne man arbejde med skudarmen og have fokus på at denne skal strækkes igennem i skuddet. Som du sikkert kender fra din egen træning som spiller, træner man ikke altid de tekniske detaljer, mens man spiller kamp. Hertil er håndboldspillet 7 mod 7 meget forvirrende og forsvar, medspillere, boldtab osv. kan gøre det svært for børnene at huske, om det var vigtigt at sætte af på det ene eller det andet ben. Derfor kan med fordel "fjerne" nogle af de forstyrrende faktorer, og fx træne 1 mod 1 eller 2 mod 2. På denne måde kan man træne små detaljer, og spillerne har overskud og koncentration til at arbejde med lige netop de detaljer. Det gælder både for nybegyndere og spillere på højt niveau.

Disse to forskellige måder at arbejde på kaldes formel og funktionel træning.

### 2.1 Formel træning

Denne træningsform er kendetegnet ved at have fokus på træningen af den tekniske detalje, frem for fokus på selve håndboldspillet 7 mod 7. Det vil sige, at du ved formel træning kan træne uden både modstandere, mål og bold. På denne måde øges fokus på den detalje, du har valgt at træne.

Eksempel: Du vil gerne træne 3-skridtsfinten med dine U12 spillere, der ikke har

prøvet denne finte tidligere. En formel måde at træne dette på, kunne være at sætte spillerne sammen to og to, vise dem finten og lade dem træne den sammen ude midt på banen. Den ene spiller er passiv forsvarsspiller, mens den anden er aktiv angrebsspiller, og dermed den der træner finten.

Det formelle i eksemplet består i at bolden og målet er helt udeladt af øvelsen, mens modstanderen har fået nogle restriktioner. Øvelsen er derfor ikke relevant i forhold til at spille kamp, og spillerne vil da også have meget vanskeligt, ved at bruge finten i kamp efter denne øvelse.

Til gengæld er øvelsen en rigtig god start til spillere, der skal lære nye tekniske detaljer. Brug håndboldhjulet til at overveje hvilke elementer, du kan udelade når du gerne vil træne "formelt".

## 2.2 Funktionel træning

Den funktionelle tilgang er i princippet det modsatte af det formelle. Her handler det om at få øvelserne så tæt på det spil relevante som overhovedet muligt. Her skal altså ikke udelades noget, men tilføjes alt det (Eks. Modstandere, bold, mål, plads osv.) som der også er i en almindelig håndboldkamp. Funktionel træning bruges når man gerne vil have de tekniske detaljer, som kan være lært gennem formel træning, gjort kamprelevante.

Eksempel: Du vil gerne træne 3-skridsfinten. Dine spillere kan bevægelsen i finten, men når de skal bruge den i kamp går det knap så godt. De kommer for tæt på forsvaret og laver enten angrebsfejl eller får et frikast. Spillerne placeres på v. back overfor én forsvarsspiller, der placeres en tilspiller i v. fløj. Spillerne skal aflevere til tilspilleren og lave finten forbi forsvarsspilleren.

I denne øvelse er det primære fokus ikke kun på at lave finten. Spilleren skal forholde sig til at aflevere og modtage bolden, forsvarsspillerens placering og afstand til denne samt målet og målmanden. Alle disse elementer er med i det færdige håndboldspil og er elementer en god spiller skal mestre. Et yderligere skridt kunne være at lave samme øvelse hvor fløjen også er med og må afslutte, og forsvaret består af 2 spillere. I denne situation skal man også forholde sig til sin medspiller og time sit løb i forhold til ham.



### 3 Afrunding

I det foregående afsnit har vi behandlet to måder at opbygge træningsøvelser på. Der formelle princip gik ud på at isolere de tekniske detaljer og have fokus på at træne dem. Mens det funktionelle princip gik på, at få trænet så tæt op af kampsituationer som mulig. I takt med at spillerne bliver bedre til de enkelte tekniske detaljer skal de udfordres. En måde at gøre dette på, er at gå fra det formelle mod det mere funktionelle, hvor kamp relevante elementer bliver inddraget. Et redskab til at tilpasse øvelserne enten i en formel eller funktionel retning er naturligvis håndboldhjulet. Med dette kan du udelade nogle elementer og gøre det mere formelt, eller inddrage flere elementer og gøre øvelsen mere funktionel.

### 4 Yderligere information

DHF's Træneruddannelse hæfte 1, Pædagogik og undervisningslære



---

# Håndboldpraksis

Trin 3 - Underhåndsskud

Udgivet af KFUMs Idrætsforbund 2007

Dette materiale er skrevet af Mads Bendiksen. Kopiering og salg er kun lovligt ifølge aftale med forfatteren. Revideret 2009 af KFUMs Idrætsforbund.

## 1 Introduktion

En vanskelige skudvariant, det anvendes som et overraskende skud.

## 2 Beskrivelse af underhåndsskuddet

Beskrivelsen er lavet for højre håndspillere, husk at sætte dig ind i hvordan skuddet udføres for venstrehåandede, du skal gerne selv kunne vise skuddet med begge hænder.

Bolden modtages og det er væsentligt at det første skridt der tages herefter er på venstre ben. Der tages 3 skridt, hvilket gør at vi ender med at stå med det venstre ben længst fremme. Der er mange forskellige meninger om hvor vidt dette tilløb til et underhåndsskud er det optimale. Nogle arbejder med krydsskridttilløb og andre vil afvikle skuddet mens de står på højre ben. Spørg din instruktør for yderligere information.

I hvert fald er det væsentligt at armen holdes højt indtil man er relativt tæt på forsvarsspilleren og til slut sænker armen til omkring hoftehøjde og med underarmen og håndleddet giver bolden kraft til at gå i mål.

## 3 Anvendelsen af underhåndsskuddet

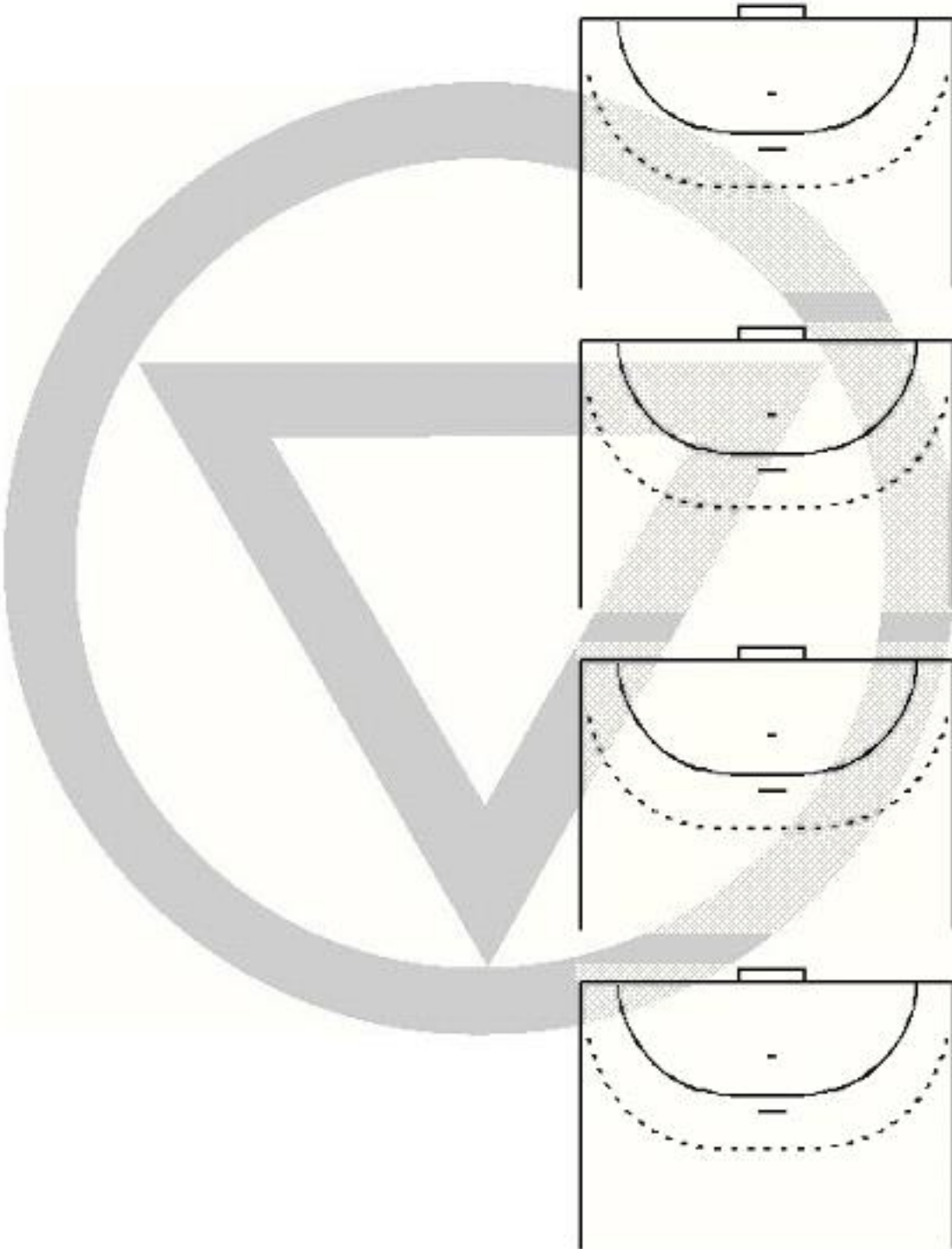
Underhåndsskuddet er meget vanskeligt at se for målvogteren, da bolden ofte kommer hurtigt forbi forsvarsspilleren, som dermed skygger for målvogterens udsyn. Dette betyder at et underhåndsskud ikke nødvendigvis behøver at være et hårdt skud, da det ofte er meget overraskende. Ligeledes er det vanskeligt for forsvarsspillerne at lægge parader på et underhåndsskud, da de ofte prioriterer at lægge parader højt oppe og være klar til at tackle. Elementer fra underhåndsskuddet ses ofte når fløjspillere skyder til langt hjørne eller bagspillere der trækker bolden uden om en parade.

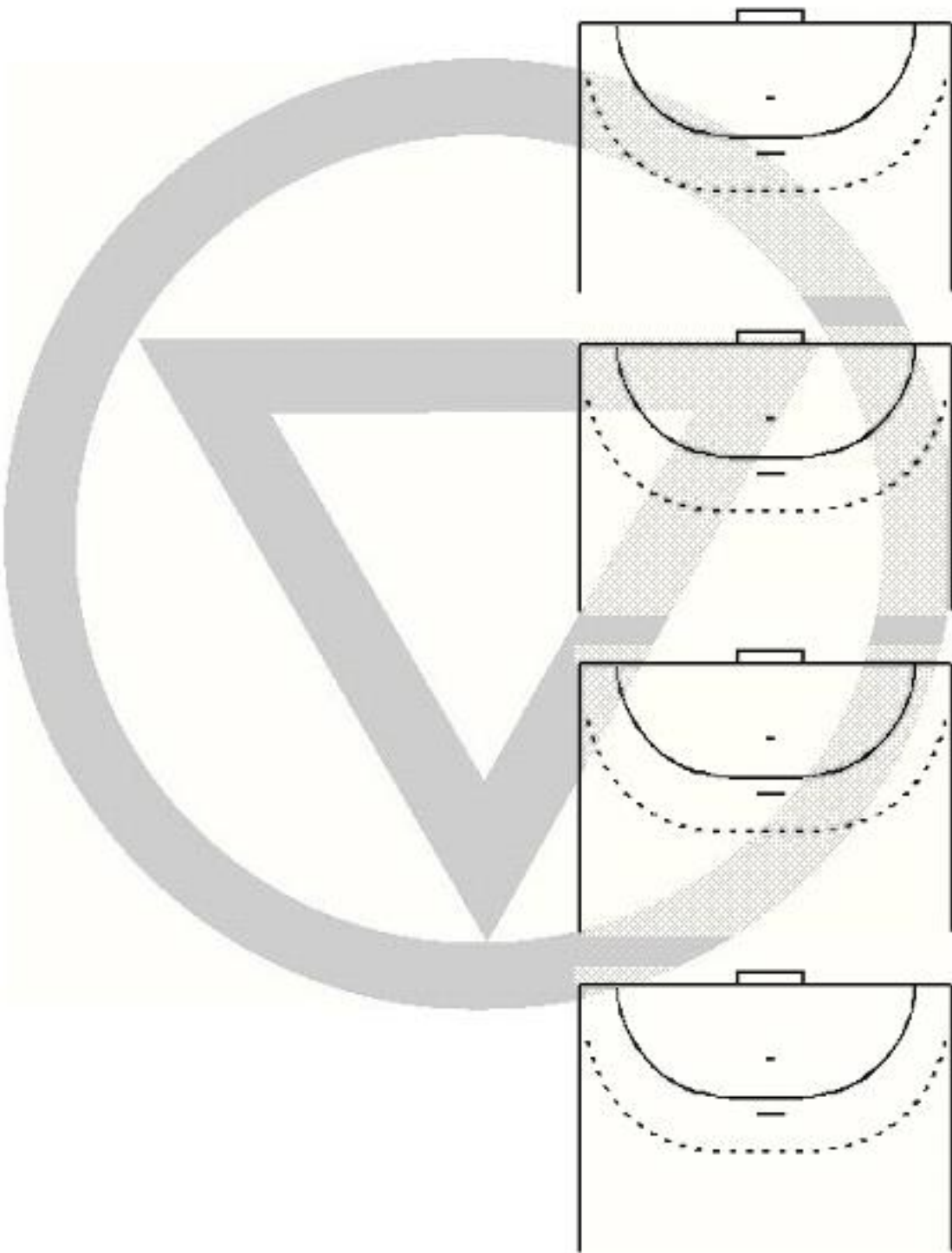
## 4 Forudsætninger for underhåndsskuddet

Underhåndsskuddet er ikke for nybegyndere, der stiller store krav til have kontrol over bolden og kunne afvikle et skud med håndleddet. I starten vil det være vanskeligt at trække bolden op af med et underhåndsskud, da man ikke er i stand til at bruge sit håndled. Andre spillere i deres forsøg på at lave underhåndsskud afvikle et standskud med lav arm, da de ellers er bange for at tabe bolden. De er langt fra sikkert at alle på holdet kommer til at mestre et underhåndsskud.

Men ved at træne det lærer spillerne meget om at bruge deres håndled i andre skudformer

## 5 Egne noter til den praktiske undervisning





---

# Håndboldpraksis

Trin 3 - Radjenovic

Udgivet af KFUMs Idrætsforbund 2007

Dette materiale er skrevet af Mads Bendiksen. Kopiering og salg er kun lovligt ifølge aftale med forfatteren. Redigeret 2009 af KFUMs Idrætsforbund.

## 1 Beskrivelse af finten

Beskrivelsen er lavet for højre håndspillere, husk at sætte dig ind i hvordan finten er for venstrehåandede, du skal gerne selv kunne den til begge sider.

Angrebsspilleren er på vej mod en forsvarsspiller. Afleveringen modtages relativ tæt på forsvarsspilleren. Idet bolden modtages, tages det første skridt svagt mod venstre. Skudarmen føres hurtigt op af og ind foran egen krop. Samtidig med bevægelsen af skudarmen tages et hurtigt skridt på højre ben frem ad og til højre for forsvarsspilleren. Man er nu relativ tæt på forsvarsspilleren, men da skudarmen er inde foran kroppen og højre ben er længst fremme, har man ryggen mod forsvarsspilleren og er på kant af ham. Herefter tages et skridt og afsæt frem ad mod mål på venstre ben.

## 2 Anvendelse af finten

Finten anvendes ofte til gennembrud. Det er vigtigt at man er forberedt på at skulle i nærkamp med forsvarsspilleren, da man hele finten er bygget op om at skulle glide af på forsvarsspilleren. Finten anvendes ofte til gennembrud, og man ser gerne at backs benytter denne finte til at komme igennem på ydersiden.

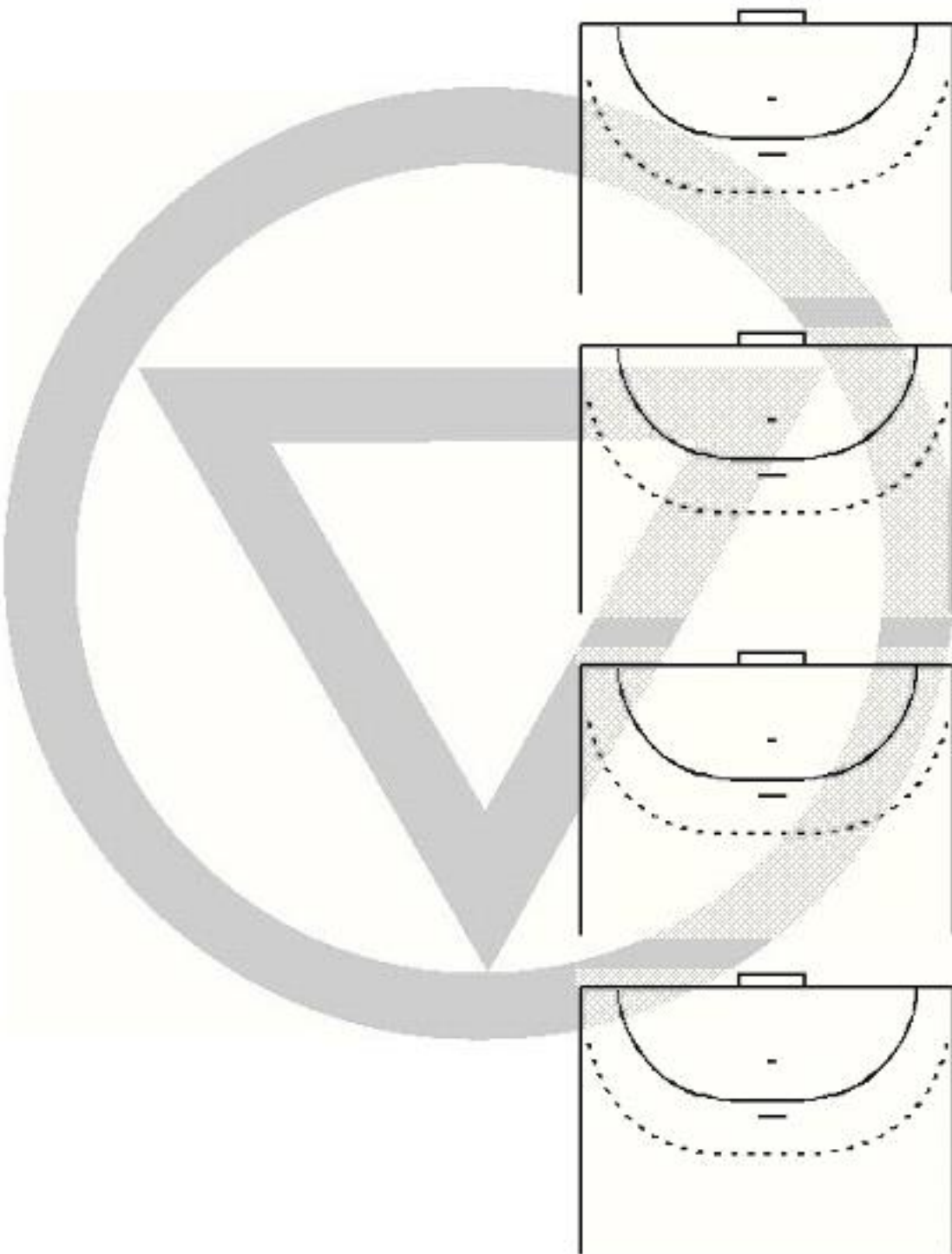
I radjenovic finten er det også muligt at benytte sin venstre (armen modsat skudarmen) til at holde forsvarsspilleren væk, samtidig med at skudarmen føres rundt og det andet skridt tages.

Da finten bygger på at vinde en nærkamp, ser man ofte at store eller hurtige spillere benytter radjenovic finten.

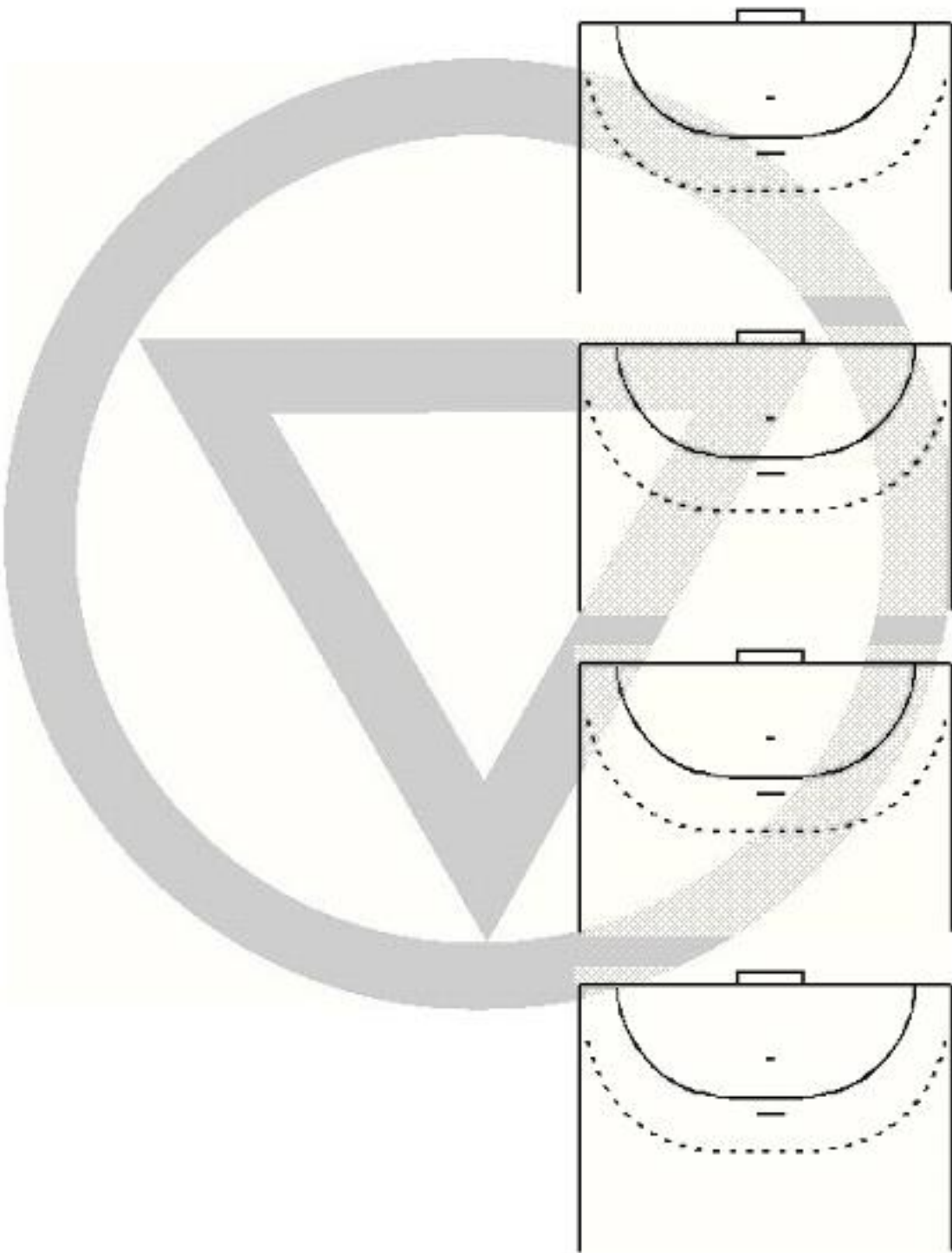
## 3 Forudsætninger for finten

Spillernes forudsætninger for at få succes med finten er en god fysik og timing. Derudover er temposkiftet væsentligt for at kunne komme forbi. Balancen er vigtig da man undervejs i finten vil blive tacklet af forsvarsspilleren.

## 4 Egne noter til den praktiske undervisning







---

# Håndboldpraksis

Trin 3 - Målvogterens lokke teknik

Udgivet af KFUMs Idrætsforbund 2007

Dette materiale er skrevet af Mads Bendiksen. Kopiering og salg er kun lovligt ifølge aftale med forfatteren. Redigeret 2009 af KFUMs Idrætsforbund.

## 1 Introduktion

Hvis man som målvogter kan vise at en del af målet er åbent for siden hen at lukke det når skuddet falder, kan man stresser skytterne.

## 2 Åbne mellem benene

Ved nærskud kan målvogteren placere sig med stor afstand mellem fødderne og dermed invitere til et skud mellem benene. I det skuddet falder samler målvogteren benene og skuddet pareres.

## 3 Halv sprællemænd

Ved skud fra fløjen kan målvogteren placere sig i en halv sprællemænd (se kursusmateriale til trin 2) og lokke til et skud ved standbenet. I det skuddet flader, rykker målvogteren standbenet, og skyder hoften udad i banen og fører det løftede ben nedad, så der lukkes for skud nede.

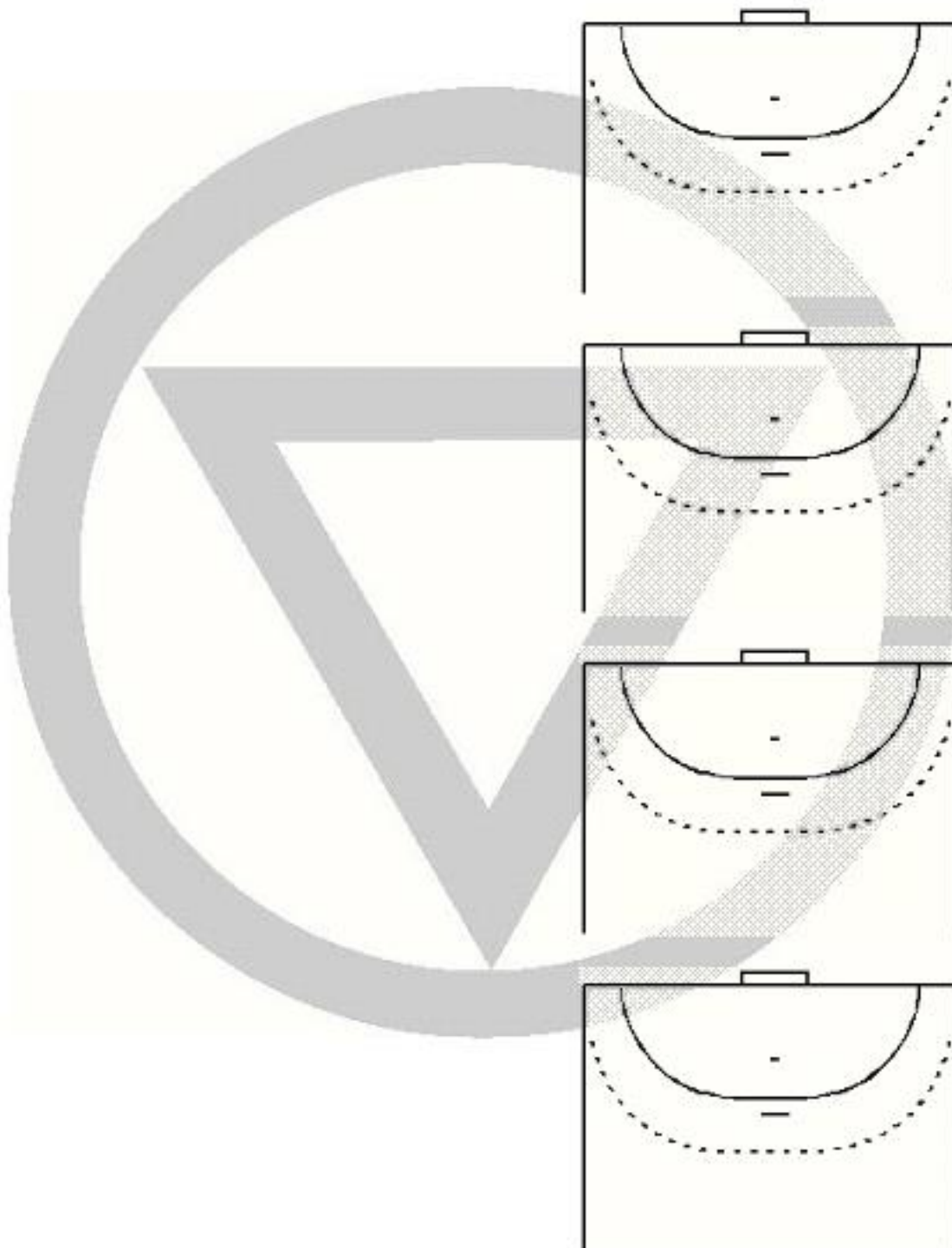
## 4 Lægge låg på

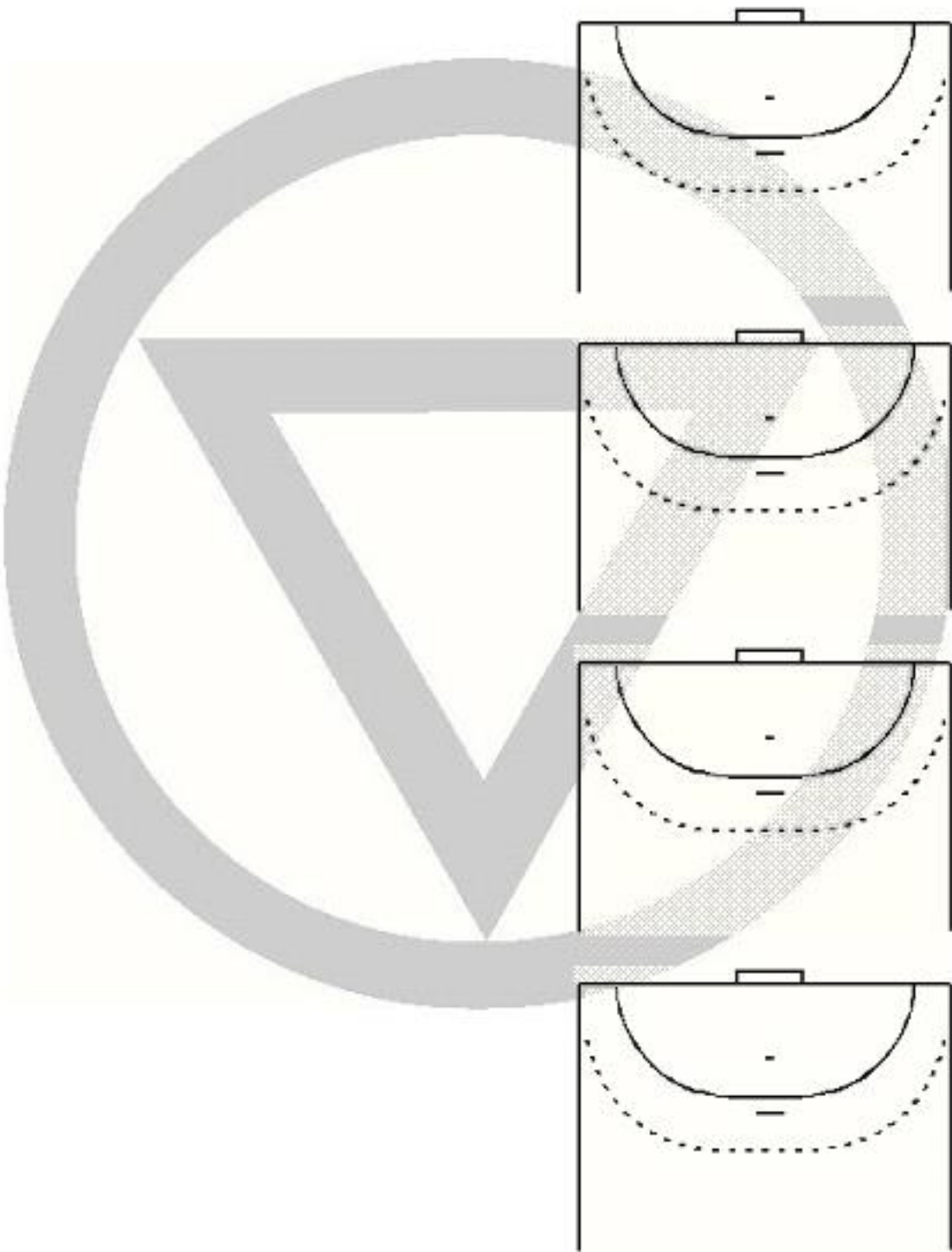
Ved nærskud kan målvogteren gå langt frem mod skytten og holde armene relativt langt nede. Herved lokkes skytten til at lobbe over målvogteren, når skytten slipper bolden er målvogteren nået så langt frem at afstanden mellem skytten og målvogteren er blevet så kort at målvogteren kan springe højt og løfte armene og lukke for lobbet.

## 5 Forudsætninger for at bruge lokke teknikken

Alle tre teknikker kræver at man er lynhurtig til at reagere samtidig med at man tør vente med at lave sit udfald. Dygtige skytter er i stand til at vente med at afslutte til målvogteren har lavet sit udfald og derefter placere bolden modsat i målet. Derfor er væsentlige forudsætninger for at benytte sig af lokke teknikker at man som målvogter er afventende og reaktionsstærk.

## 6 Egne noter til den praktiske undervisning





---

# Fysisk træning

Trin 3 - Aerob og anaerob træning

Udgivet af KFUMs Idrætsforbund 2007

Dette materiale er skrevet af Kell B. Larsen. Kopiering og salg er kun lovligt ifølge aftale med forfatteren. Kommentarer og rettelser modtages gerne på [kell@prod.dk](mailto:kell@prod.dk).

Tak til alle de der har bidraget til udarbejdelsen af dette materiale.

Revideret 2009 af KFUMs Idrætsforbund

# 1 Introduktion

Fysisk træning dækker over mange forskellige slags træning - i håndbold er de fleste af disse blevet opprioriteret i løbet af de sidste år. Med dette undervisningsmateriale i fysisk træning til KFUMs Idrætsforbunds Trin 1 til Trin 4 kurser forsøger vi, at komme omkring de fleste og vigtigste træningsformer på en let overskuelig og anvendelig måde. De emner der bliver behandlet er...

## **Koordinativ træning (T1)**

Koordinativ træning bliver også tit kaldt for motorisk træning.

Med koordinativ træning forsøger man at forbedre spillernes evne til at lære nye tekniske færdigheder.

## **Styrketræning (T2 + T4)**

Styrketræning handler om at gøre musklerne større og kontrollen af dem bedre. Dermed kan man klare sig bedre i mand-til- mand finterne, holde stærkere modspillere i forsvaret og lignende. Af praktiske årsager opdeles styrketræning oftest i træning med remedier (fx elastikker, vægte eller maskiner) og i træning med egen kropsvægt.

## **Aerob træning (T3)**

Aerob træning bliver i daglig tale ofte omtalt som konditionstræning. Målet med denne træning er, at øge spillernes iltoptagelse, hvorved de kan spille i længere tid før de bliver trætte. Det trænes ofte ved løb over længere distancer.

## **Anaerob træning (T3)**

Anaerob træning trænes ligesom aerob træning oftest som løb. Forskellen er, at målet med anaerob træning er at øge løbehastigheden eller sørge for at man kan spurte flere gange i træk med så lille fald i løbehastigheden som muligt. Det trænes ofte med løb over korte intervaller og distancer.

## **Plyometrisk træning (T4)**

Plyometrisk træning kaldes ofte for springtræning. Det er egentlig en særlig form for styrketræning, men behandles særskilt i dette materiale. Målet med plyometrisk træning er, at sørge for at musklerne kan udvikle kraft på meget kort tid - dermed kan man fx springe højere og kaste hårdere.

## **Bevægelighedstræning (Særligt modul)**

Bevægelighedstræning er også kendt som smidighedstræning og har til formål at forøge spillernes bevægeudslag i leddene.

## **Balancetræning (Særligt modul)**

Balancetræning er også kendt som skadesforebyggende træning, men dette er ikke særlig præcist da al fysisk træning bidrager til at nedsætte antallet af skader. Med balancetræning forsøger man at træne kroppen til bedre ledkontrol.

Dette materiale omhandler aerob og anaerob træning.



## 2 Aerob eller anaerob?

Dette afsnit forklarer forskellen mellem aerob og anaerob træning. For at forstå denne er det nødvendigt første at betragte hvordan kroppen får energi til at bevæge sig.

### 2.1 Energiomsætning i kroppen

For at kunne bevæge kroppen kræves der energi. Energien får vi fra det vi spiser og det vi drikker og den lagres derefter i kroppen. Når energien skal omsættes til bevægelse kan det grundliggende ske på to forskellige måder: aerob eller anaerob forbrænding. Aerob betyder *med* ilt-tilførsel, mens anaerobt er *uden* ilt.

Når man bevæger sig og samtidig trækker vejret bliver der via blodet transporteret ilt ud til de arbejdende muskler. Denne ilt bruges til aerob forbrænding og dækker en del af musklens samlede energibehov. Det resterende energibehov må så dækkes ved anaerob forbrænding. Hvis man derfor skal lave noget som er meget hårdt i meget kort tid, så kan man ikke nå at få tilført tilstrækkeligt med ilt, hvorfor størstedelen af energien kommer fra anaerob forbrænding. Et eksempel på dette er hvis man sprinter af sted på en 100 m. Hvis man omvendt løber en tur på flere kilometer med jævn hastighed, så er der rigelig tid til at få meget ilt rundt i kroppen og energien kommer her fortrinsvis fra aerob forbrænding.

Det er vigtigt at bemærke, at energi fra henholdsvis aerob og anaerob forbrænding kommer fra forskellige processer i kroppen. En forbedring af det ene system vil ikke nødvendigvis betyde en forbedring i det andet system. Derfor ser man også i atletik, at det er forskellige løbere, der er gode til 100 og 200 m og de andre er gode til 5.000 og 10.000 m.

#### **Aerob forbrænding**

Aerob forbrænding er væsentlig mere økonomisk end anaerob. Med det samme udgangspunkt får man 16,5 gange så meget energi ud af aerob forbrænding som ved anaerob forbrænding. Det er derfor oplagt, at hvis kroppen kan komme til det, så vil den forsøge at skabe bevægelse ved aerob forbrænding.

Hvis kroppen skal bruge mere ilt så får den dette ved at man trækker vejret oftere, sådan at der kommer mere frisk luft i lungerne og ved at transportere mere blod rundt i kroppen. Denne øgede transport af blod sker primært ved en stigning i pulsen.

#### **Anaerob forbrænding**

Fordelen ved anaerob forbrænding er, at der kan frigives energi indenfor brøkdele af et sekund. Når man starter med at lave noget, pludselig sætter hastigheden op eller laver eksplosive retningsskift,

så går der et stykke tid før energien fra ilten i blodet når et tilstrækkeligt niveau. Den anaerobe forbrænding sørger for at man kan starte ud i fuld fart.

## 2.2 Håndbold?

Så hvordan er fordelingen mellem aerob- og anaerob forbrænding i håndbold? Håndbold består både af perioder, hvor man løber i lav eller medium hastighed (belastning af det aerobe system) og perioder hvor man ændrer retning i eksplosive ryk eller hvor man spurter i noget nær maksimal hastighed, som fx når man laver en finte eller når en fløj løber kontra (belastning af det anaerobe system). I håndbold er der derfor både perioder med primært aerob forbrænding og perioder med primært anaerob forbrænding.



### 3 Hvorfor aerob/anaerob træning

Enhver der har prøvet at spille en håndboldkamp ved at der opstår træthed i løbet af kampen. Dette kommer blandt andet til udtryk ved at den samme spiller ikke kan blive ved med at løbe kontra eller returløb med lige så høj hastighed som i starten, ved at der bliver mindre og mindre sideforskydning i forsvaret i løbet af kampen og ved at hastigheden i finterne forsvinder når man har forsøgt dem mange gange. Desuden har de fleste spillere brug for en eller flere pauser i løbet af en håndboldkamp for at kunne præstere i slutningen af kampen.

Målet med den aerobe og anaerobe træning må dermed være at

- Udskyde det tidspunkt hvor træthed indtræffer.
- Øge den maksimale løbehastighed.
- Øge det maksimale antal af gange som man kan gentage en spurt og samtidig nedbringe den nødvendige pause mellem to spurter.

Det er således vigtigt for håndboldspillere både at træne det aerobe system og det anaerobe system.

## 4 Opbygning af træningen

Træning af de aerobe- og anaerobesystemer kan grundlæggende ske på to forskellige måder:

1. Løb med samme hastighed
2. Interval løb

I virkeligheden er der ikke noget valg imellem disse to metoder. Hvis man kun har begrænset tid til løbetræningen (og det har de fleste i håndbold), så får man mest ud af at lave træningen som intervaltræning.

Intervaltræningen bør dog struktureres forskelligt afhængigt af om man ønsker at træne aerobt eller anaerobt. De parametre man kan ændre på er:

- længden af intervallerne
- længden af pausen mellem intervallerne
- antallet af intervaller

Hvor det forudsættes at spillerne løber så hurtigt ved hver interval.

### 4.1 Intervaltræning

**Aerob træning:** Man træner aerobt ved at:

- Belaste hjertet mest muligt, hvilket i praksis vil sige, at man løber med høj puls så længe som muligt. Pulsens må dog ikke blive højere end at man kan holde til at træne minimum 30 minutter.

**Anaerob træning:** Man træner anaerobt ved at:

- Løbe med høj eller tæt ved maksimal hastighed. Dette indbefatter at man ikke løber særlig lang tid af gangen og at man holder nogle forholdsvis lange pauser imellem hver løb. Hvis en af disse eller begge kriterier ikke er opfyldt vil løbehastigheden hurtigt falde.

Konkret kunne intervallerne derfor se ud som beskrevet på Tabel 1. De øverste intervaller er primært aerobe, mens de nederste intervaller primært er anaerobe.

Skemaet skal læses sådan, at ved eksempelvis x-large intervaller løbes i 240 minutter, hvorefter der holdes 120 minutters pause. Dette gentages mellem 5 og 10 gange. Alle tallene skal tages som vejledende - om man løber 240/120 eller 180/180 intervaller, så vil begge former have en aerob træningseffekt.

Type	Arbejde/Pause	Gentagelser
X-large	240/120	5-10
Large	60/30	10-30
Medium	15-30/15-30	15-45
Small	20-40/240-300	5-10
X-small	5-15/45-90	10-20

Tabel 1: Forslag til intervaller

## 4.2 Løbetræning med bold

Det er oplagt at meget håndboldtræning også har en træningseffekt i forhold til aerob- og anaerob forbrænding. Håndboldtræning med fokus på aerob/anaerob træning kunne fx være:

### Kontratræning:

Både kontratræning for fløjene/stregene og for bagspillerne kan struktureres, så det har en anaerob effekt. Man skal her især være opmærksom på at pauserne bliver lange nok, så spillerne kan opretholde en høj fart gennem hele øvelsen.

### Skudtræning med løb:

Hvis spillerne efter de har skudt skal løbe en stækning i rimelig hastighed (fx frem og tilbage i hallen) inden de skyder igen kan det med mange gentagelser bidrage som aerob træning.

### Småspil:

Mange småspil kan struktureres så de giver et aerobt eller anaerobt udbytte. Her er det vigtig at prøve at kontrollere pauserne, så de er som ønsket. Eksempelvis skal man forsøge at undgå at boldtab giver længere pauser og man skal sikre, at alle får løbet med den ønskede hastighed.

Man skal naturligvis være opmærksom på, at når håndboldtræningen i hal har et aerobt eller anaerobt aspekt, så kan det gå ud over indlæringen af især nye færdigheder.

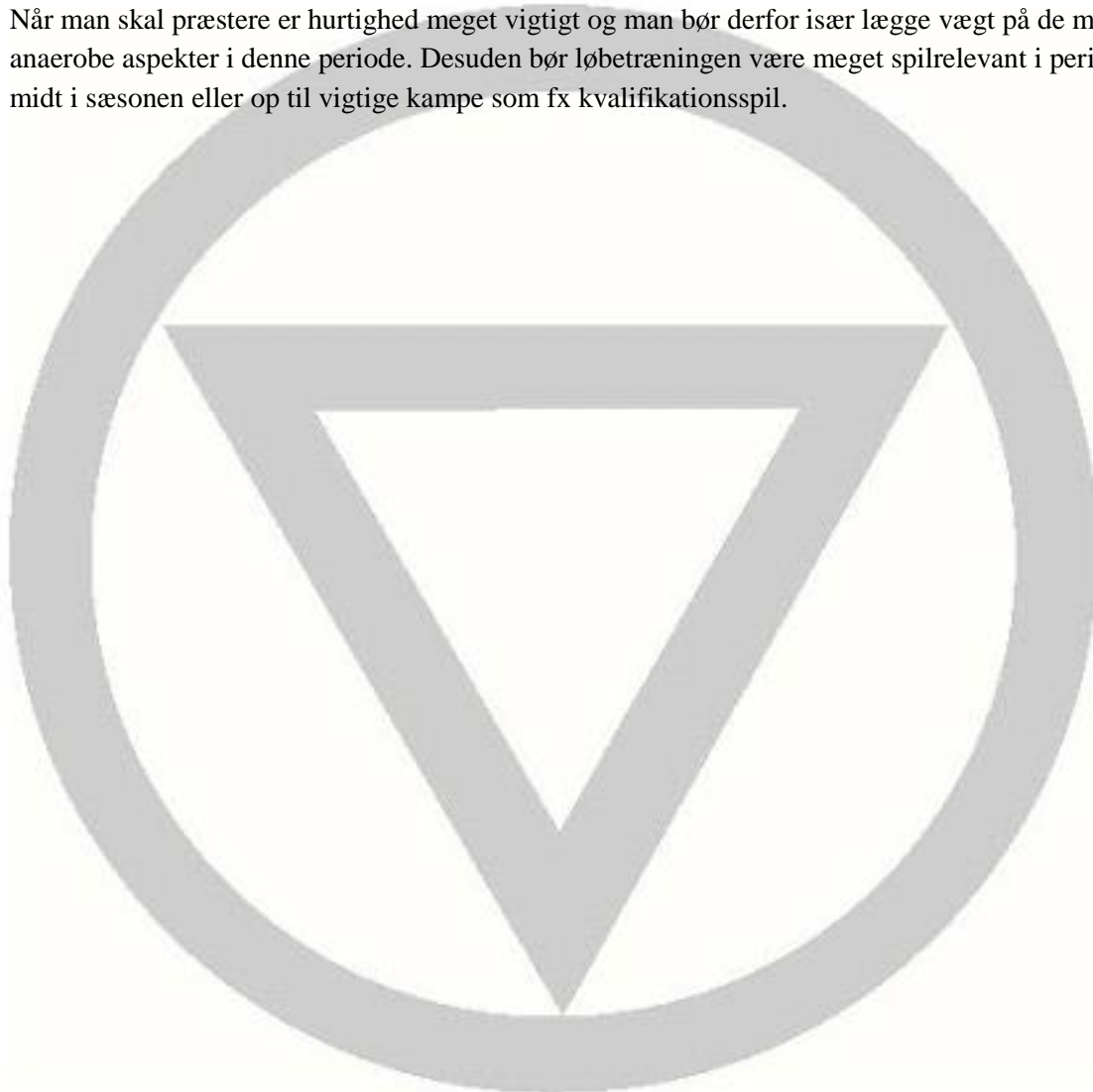
Hvor meget man skal lave af løbetræning er derfor i aller højeste grad afhængigt af, hvor høj en intensitet man holder ved træning i hallen. Udover intensiteten spiller det naturligvis også ind hvor meget løb man har i træningen, hvor ofte man træner og hvordan ens spilkoncept ser ud. Det er derfor ikke muligt at sætte nogen bestemte regler for hvor meget eller lidt det er nødvendigt at løbetræne udover træning i hal med et håndboldhold.

## 4.3 Fordeling over sæsonen

Udenfor vintersæsonen, hvor man sjældent skal præstere er hurtighed ikke så væsentligt. Man kan derfor med fordel primært træne det aerobe system. Det

tager muligvis også længere tid at bygge dette op end det anaerobe, hvilket passer fint med at fokusere mest på aerob træning udenfor sæsonen. Løbetræningen bør derfor i denne periode ikke være særlig spilrelevant, men snarere bære præg af lidt længere intervaller.

Når man skal præstere er hurtighed meget vigtigt og man bør derfor især lægge vægt på de mere anaerobe aspekter i denne periode. Desuden bør løbetræningen være meget spilrelevant i perioder midt i sæsonen eller op til vigtige kampe som fx kvalifikationsspil.



## 5 Effekt af træningen

### 5.1 Aerobe effekter

Ved aerob træning sker der følgende ændringer i kroppen.

#### **Hjertets pumpe-evne:**

Ved aerob træning træner man også hjertemuskulaturen. Denne bliver således større og kan pumpe mere blod ud i kroppen ved hvert hjerteslag. Dermed falder hvilepuls (antallet af gange i minuttet, som hjerte skal slå når man ikke laver noget).

#### **Blodet og musklernes evne til at indeholde ilt:**

Man øger den totale mængde af blod i kroppen, når man træner aerobt. Da ilten fra lungerne bliver lagret i blodet, vil man derfor kunne sende mere ilt rundt i kroppen, når man har mere blod. Dermed vil energiomsætningen i kroppen i højere grad være aerob og derfor give mere energi, hvorved at man kan løbe i længere tid. Desuden øger man med aerob træning musklernes evne til at indeholde ilt, hvilket også bidrager til at gøre energiomsætningen mere aerob.

#### **Musklernes evne til at omsætte energi med ilt:**

At omsætte energi med ilt i musklerne er en længere proces, som indebærer en del mellemlid og enzymer, der skal få processen til at forløbe hurtigere. Når man træner aerobt får man flere af disse enzymer, hvorved musklerne bliver bedre til at lave energi når der er ilt tilstede.

#### **Transporten af ilt fra blod til muskler:**

Når ilten skal fra blodet og ind i musklerne kan dette kun finde sted i nogle fint forgrenede blodårer, der kaldes kapillærene. Disse er meget små og ligger tæt op af musklerne, så ilten kan komme fra blodet og ind i musklerne. Når man træner aerobt kommer der flere af disse kapillærer og der bliver derfor flere steder, hvor ilten kan komme ind i musklen. Når der på denne måde kommer mere ilt til musklen kan den i højere grad arbejde med aerob energiomsætning.

### 5.2 Anaerobe effekter

Ved anaerob forbrænding øges syrekonzentrationen i blodet. I henhold til at udskyde træthed er det sandsynligvis hensigtsmæssigt for kroppen at begrænse pH faldet så meget som muligt.

#### **Evnen til at arbejde når der er mælkesyre til stede**

Tolerancen for at løbe, når der er syre i blodet bliver øget ved anaerob træning. Dermed vil man sandsynligvis først opleve træthed senere, da man kan fortsætte med større koncentrationer af mælkesyre i blodet.



**Blodets evne til at neutralisere syren**

I blodet er der nogle stoffer, som neutraliserer syren i blodet. Ved anaerob træning øger man koncentrationen af disse stoffer og gør derfor kroppen bedre i stand til at begrænse pH-faldet, når der kommer mere syre i blodet.

**Musklernes evne til at omsætte energi uden ilt**

Når musklerne omsætter energi uden brug af ilt sker det ved direkte spaltning af det energirige molekyle ATP, ved dephosphorylering af Kreatin-Phosphat og ved nedbrydning af forskellige suktermolekyler til lactat. Alle disse kemiske processer i kroppen bliver speedet op af en lang række enzymer. Ved anaerob træning øger man koncentrationen af disse enzymer, hvorved den anaerobe energiomsætning sker hurtigere, sådan at man kan frigive mere energi samlet set med anaerob forbrænding.

**5.3 Træning af børn og unge**

Der kan næppe være tvivl om, at aerob og anaerob træning for voksne og U16/U18 spillere har stor effekt. Effekten af træningen på de yngre aldersgrupper er dog mere begrænset.

Især aerob træning af børn har muligvis ikke den store effekt. Dette skyldes at når børn vokser, så øges deres blodmængde samt flere andre faktorer der i sig selv forbedrer den aerobe kapacitet. Der skal ikke herske tvivl om, at konditionstræning har effekt hos U10 og U12 spillere, men effekten er bare ikke særlig stor.

Man bør nok derfor overveje hvor relevant det er, at indføre denne træning for disse aldersgrupper og om ikke tiden kan bruges på noget mere relevant fysisk træning (se eksempelvis materialet om styrketræning og koordinativ træning).

Der findes pt. ingen klare indikationer for om anaerob træning af børn har en effekt.

**5.4 Målemetoder**

Der kan være mange gode ting forbundet med at teste håndboldspillere. Det giver træneren et udtryk for hvor holdet står og viser frem- såvel som tilbagegang hos den enkelte spiller. Desuden kan tests være med til at motivere spillerne fx i perioder med selvtræning.

I forbindelse med mange tests kan man ved opslag i tabeller eller lignende beregne spillernes kondital. Konditallet er forholdet mellem spillerens maksimale iltoptagelse og spillerens vægt. Et højt kondital er derfor ikke nødvendigvis lykken for en håndboldspiller, som også skal veje en del i form af muskler.

Man bør derfor i stedet holde sig til den samme test og så sammenligne resultaterne herfra fra gang til gang.

**Puls:**

Man kan med pulsmålere eller ved at mærk efter på fx halspulsåren bestemme sin puls. Denne kan bruges som en indikator for hvor hård belastningen er. Hvis man med samme belastning har en lavere puls, så vil man alt andet lige være kommet i bedre form. Desuden kan man ved at måle pulsen have et udtryk for hvor hårdt det er for spillerne - fx 80% af max pulsen (som ca. er 220 – alder).

Det skal dog understreges at pulsen ikke er så pålidelig som måleredskaber. Pulsen variere også på grund af mange andre ting end belastningen - fx ens følelser, væskebalancen, hvor udhvilet man er, om man har trænet hårdt for nyligt, m.m. Desuden variere makspulsen blandt jævnaldrene med op til 10-15 slag, så 220 – alder er bestemt ikke nødvendigvis gældende for alle. Pulsen kan derfor bruges som en guideline, men aldrig ukritisk.

**Coopers test:**

Målet med testen er at løbe så langt som muligt på 12 minutter. Der opsættes en rundstrækning med en kendt omkreds og derefter tælles omgange. Testen er relativt svær at udføre, da det kræver et godt kendskab til sin krop, at vide hvor hurtigt man skal løbe for at der netop ikke er nogen krafter tilbage efter 12 minutter. Testen er desuden ikke særlig relevant i håndboldsammenhæng, da den hovedsagligt tester det aerobe system.

**Yoyo-test:**

Også kendt som bip-testen. Man løber 20 meter frem vender og løber 20 meter tilbage. Dette skal gøres indenfor et tidsinterval som bliver markeret på bip fra en CD der afspilles under testen. Tidsrummet mellem bippene bliver kortere og kortere og når man ikke kan nå frem og tilbage indenfor tidsfristen er man færdig, og tiden noteres. Det gælder således om at blive ved længst muligt.

Der findes tre forskellige typer af yoyo-test. Mest relevant for håndboldspillere er interval restitutionstesten eller interval udholdenhedstesten. Disse er meget relevant for de fleste boldspil og også for håndbold. En god præstation i Yoyo-testen betyder oftest at man er i stand til at spille en håndboldkamp med få/ingen pauser og uden væsentlig træthedsudvikling. CD'en kan købes hos Danmarks Idrætsforbund: [www.dif.dk](http://www.dif.dk).

**Håndbold målinger:**

Når man laver aerob og anaerob træning er målet i sidste ende, at præstere bedre når man spiller håndboldkampe. Man kan derfor opstille forskellige parametre at måle på i løbet af en håndboldkamp, fx antal tekniske fejl, antal spurter, hastighed af spurterne eller lignende. Man kan så spille en kamp (måske til træning med de samme hold, så forholdene er ens), hvor man optæller en eller flere af disse ting. Spil igen på et senere tidspunkt og hvis der er forbedringer, så virker træningen.

## 6 Øvelsesforslag

Samtlige nedenstående øvelser kan bruges til at træne aerobt såvel som til at træne anaerobt. Når man designer sin løbeøvelse tager man først udgangspunkt i hvordan arbejde/pause forholdet skal være - hvor længe skal man løbe af gangen og hvor lang skal pausen være imellem hver løbetur. Desuden beslutter man sig for hvor mange gange man skal løbe i alt. Vejledning til dette kan findes i Tabel 1. Når dette er på plads kan hver enkelt øvelse forholdsvis nemt tilpasses det valgte design.

### 6.1 Stafetløb (simpel)

Det foregår således at man løber en strækning, klapper den næste i hånden og tager dennes plads. Nr. 2 løber så en tilsvarende strækning, klapper nr. 3 i hånden og tager denne plads, osv.

### 6.2 Stafetløb (udvidet)

Løbes som simpel stafetløb, forset fra at man på den første strækning "trækker" den der allerede har løbet og på den sidste strækning bliver man "trukket" af den der lige er startet.

### 6.3 Yndlings-hade-medspiller

Løbes som simpel stafetløb bortset fra at man selv må bestemme hvem man løber hen og bytter plads med.

### 6.4 Fartleg

Man løber af sted i en gruppe. En blandt løberne vælges til at styre legen (kan meget vel gå på tur). Mens man løber siger den der bestemmer fx "Hen til den røde bil - 3,2,1,løb!". Derefter spurter alle hen til den røde bil. Når man når dertil lunter man videre indtil den næste besked. Fartleg kan udmærket foregå på en løberute i skov, på en bakket rute eller lignende.

### 6.5 Bingo

Hvert hold udstyres med en bingo-plade med et antal numre. Der placeres et (større) antal kegler og der laves en startblok et givet sted. En fra hvert hold løber hen, vender en kegle, ser tallet og løber tilbage igen. Har man tallet, kan man krydse det af på pladen. Man bliver ved til man har pladen fuld/en række.

### **6.6 6-dagesløb**

Der laves en rundstrækning, hvor spillerne lunter rundt. På skift går spillerne i udbrud, og spurter en gang rundt på rundstrækningen og kommer tilbage til hovedfeltet, hvorfra der luntet videre indtil man skal i udbrud igen.

### **6.7 Forfølgelsesløb**

Der laves en rundstrækning og deles 2 eller flere hold. Disse fordeles med lige stor afstand imellem rundt på strækningen. På et givet signal starter alle og målet er at undgå at blive hentet af holdet bagved samt at indhente holdet foran.

### **6.8 Ud og hjem**

Der optrækkes en start-linje (som også er mål-linje) Alle starter på et givet signal og løber så langt som muligt indtil der fløjtes Efter en pause fløjtes igen og alle løber tilbage til målstregen - hvis alle er lige hurtige ud og hjem, så bliver det gigantisk opløb anden gang, hvor alle skal presse sig maksimalt for at komme først.

## **7 Yderligere information**

Hvis man ønsker mere information om aerob og anaerob træning, så kan følgende anbefales:

**Aerob og Anaerob træning** Lars Michalsik og Jens Bangsbo. Danmarks Idrætsforbund 2002.

**Idrættens træningslære** Asbjørn Gjerset m.fl. Oversat af Eva og Jørn Wulf Helge. Danmarks Idrætsforbund/Gads forlag 2001.

**DHF's træneruddannelse - Basismodul 4** Fysisk træning.

**DHF's træneruddannelse - Tilvalg-ungdom 9** Fysisk træning for ungdom.

**DHF's træneruddannelse - Tilvalg-senior 14** Fysisk træning for senior.



# Idrætsskader

Balancetræning

Udgivet af KFUMs Idrætsforbund 2007

Dette materiale er skrevet af Kell B. Larsen. Kopiering og salg er kun lovligt ifølge aftale med forfatteren. Kommentarer og rettelser modtages gerne på [kell@prod.dk](mailto:kell@prod.dk).

Tak til alle de der har bidraget til udarbejdelsen af dette materiale.

Revideret 2009 af KFUMs Idrætsforbund.

## 1 Introduktion

Skader er desværre en del af håndbold. Det er derfor vigtigt at håndboldtræneren er i stand til at håndtere skader på en kvalificeret måde. Når det er sagt, så må de fleste trænere først og fremmest være bekendt med at de *ikke* er læger.

Diagnosticering af skader bør derfor oplades til speciallæger ligesom genoptræning hører ind under fysioterapeuters område.

Alligevel vil man ofte som træner komme i situationer, hvor man har brug for en grundlæggende viden om idrætsskader.





## 2 Balancetræning

### 2.1 Hvad er balance træning

Når man laver balance træning, så træner man kroppen i at føle efter om den er ved at falde eller på anden måde ved at ende i en uheldig position. Man kan træne den generelle balance sans, ved at snurre rundt med lukkede øjne og dermed øge fornemme for hvad der er op og ned. Når man bliver bedre til at modtage informationen herfra bliver man også bedre til at holde balancen.

Derudover kan man træne hjernen i at modtage signaler fra leddene, fx ankelleddet om hvilken position det er i. Dette er måden at undgå at vride om på foden.

Hvis kroppen registrerer at foden er ved at vride om, så skynder den sig at spænde op i de rigtige muskler, så foden kommer på plads igen. Det svarer til at man "lige redder den", hvor man var tæt på at vride om.

### 2.2 Opbygning af træningen

Balancetræning udføres ved at skabe en situation, hvor der er mulighed for både balance og ubalance - og så forsøge at opretholde balance. Dette gøres ofte for ankel og knæled ved at stå på et ben, på et ben på en pude eller madras eller ved at stå et vippebræt eller lignende anordning. For alle balanceøvelser gælder at det kan gøres svære ved at lukke øjnene.

### 2.3 Effekt af træningen

Flere forskellige forsøg har vist at regelmæssig balancetræning kan nedsætte antallet af skader væsentligt. Alle trænere på alle niveauer bør derfor være meget opmærksomme på at medtage dette i den ugentlige træning.

Når man laver balance træning, så træner man nogle sensorer, der hedder proprioceptorere. Disse registrerer hvilken stilling ens led er i, uden at man behøver kigge på leddet eller mærke efter med hænderne. Der sidder fx nogle proprioceptorere omkring ankelleddet, som giver besked til hjernen om at passe på, hvis man er ved at vrikke om. Når man laver balancetræning, så bliver ens hjerne bedre til at lytte efter signalerne fra disse sensorer og man kommer derfor ikke så nemt til skade.

### 3 Øvelsesforslag

#### Knæ og ankel

Stående på et ben kan det dreje sig om at holde balancen mens man skriver sit navn med det frie ben. Der kan også leges små lege hvor man hinker rundt og skubber til hinanden to og to.

På et vippebræt kan følgende øvelser udføres:

- Holde balance
- Kører rundt langs gulvkanten med brættet (både den ene og den anden vej rundt).
- Vippe fra side til side, evt. med gulvkontakt i den ene side
- Vippe frem og tilbage, evt. med gulvkontakt det ene sted
- Alle de ovenstående hvor man i stedet bøjer dybt i knæet
- Bøj og stræk i knæet
- Alle de ovenstående hvor man spiller bold enten med en medspiller eller op af en væg
- Alle ovenstående på ét ben
- På et ben svinger man det andet ben frem og tilbage eller skriver kæmpe bogstaver i luften

#### Fingre

Man kan sandsynligvis nedsætte antallet af fingerskader, forstuvninger og lignende ved at træne "balance"-træning for disse. Konceptet er det samme som for knæ og ankel - man lærer kroppen at lytte bedre efter signaler fra leddene. Dette kan gøres ved at gribe med lukkede øjne (bolden skal nok kastes meget blødt i starten) med både to hænder eller en hånd.

## **4 Yderligere information**

Hvis man ønsker mere information om idrætsskader, så kan følgende anbefales:

**Idrætsskader** Karen Inge Halkier og Frode Henriksen. Clausen bøger 1978.

**Idrættens træningslære** Asbjørn Gjerset m.fl. Oversat af Eva og Jørn Wulf Helge. Danmarks Idrætsforbund/Gads forlag 2001.

**Idrætsskade - Idrætstræning** Lars Peterson og Per Renstrom. Gyldendal 1995.

**The Sports Medicin Bible** Lyle J. Micheli. HarperCollins Publishers 1995.

**DHF's træneruddannelse - Basismodul 4** Fysisk træning.

**DHF's træneruddannelse - Tilvalg-ungdom 9** Fysisk træning for ungdom.

**DHF's træneruddannelse - Tilvalg-senior 14** Fysisk træning for senior.

---

# Pædagogik

Trin 3 - Trænerrollen

---

Udgivet af KFUMs Idrætsforbund 2008

Dette materiale er skrevet af Kell B. Larsen. Kopiering og salg er kun lovligt ifølge aftale med forfatteren. Kommentarer og rettelser modtages gerne på [kell@prod.dk](mailto:kell@prod.dk).

Tak til alle de der har bidraget til udarbejdelsen af dette materiale.

## 1 Introduktion

Pædagogik handler om alle de overvejelser vi gør os om håndboldtræningen som ikke lige har noget med håndbold at gøre. Som hvordan forklarer jeg det bedst, hvordan synes jeg spillerne skal have det med hinanden og med trænerne, hvad er mine egne roller som træner, med meget mere. Dette materiale er struktureret således:

**Formidling:** Trin 1 handler om trænerens egen formidling. Der gennemgås forskellige formidlingsteknikker og gode råd til hvordan man bedst serverer et budskab, så det trænger ind.

**Undervisningsmetoder:** Trin 2 gennemgår forskellige metoder man kan opbygge sine træningsøvelser efter. Når man designer sine træningsøvelser, så kan man øvelsernes udbytte justeres væsentligt ved at ændre blandt de metoder øvelserne er opbygget efter.

**Trænerrollen:** Trin 3 handler om trænerrollen. Som håndboldtræner har man mange andre roller end blot at stå for den ugentlige træning. Materialet handler om de forskellige ting man skal kunne håndtere og komme med gode råd til, hvordan man bedst får det til at fungere.

**Coaching:** På Trin 4 er temaet coaching. Ved coaching er de normale spiller/træner relationer vendt om, idet det er spilleren der har svarene og træneren der stiller spørgsmålene. Der bliver gennemgået hvordan man coacher spillere i træning, kamp og udenfor og der gode råd til spørgeteknikker.



## 2 Trænerrollen

Som træner i en forening skal man selvfølgelig træne et håndboldhold, men rollen som træner indeholde også rigtig mange andre aspekter end bare det at være træner. Nedenfor er beskrevet nogle af de andre roller man kan blive nødt til at påtager sig som håndboldtræner.

### 2.1 Rollemodel

Som håndboldtræner vil man højst sandsynligt blive set op til af spillerne. Lige meget om man opfører sig på den ene eller den anden måde, så vil det være en opførsel som man kan forvente at spillerne vil kopiere. Argumentet om at spillerne kun skal gøre som træneren siger og ikke som træneren gør, er der vist få, der tror på (og i hvert tilfælde ikke spillerne), så man må som træner erkende, at spillernes opførsel oftest er selvforskyldt - på godt og ondt.

### 2.2 Distance og nærhed

Der er en hårdfin balance imellem den nærhed der er nødvendig mellem spillerne og deres træner og så den distance, som er også er nødvendig i spiller-træner forholdet.

Det er vigtigt at spillerne er trygge ved træneren. Dette kan blandt andet opbygges ved nærhed mellem spillerne og træneren. Nærhed kan opbygges gennem snak om personlige emner, gennem aktiviteter udover håndbolden og (noget mere). Når der er nærhed med spillerne, vil de ikke være bange for at betro sig til træneren - også om meget personlige ting. Samtidig vil spillerne højst sandsynlig også betragte træneren som en ven og ikke kun en træner.

Det gode ved distance til spillerne er, at det automatisk placerer træneren som en autoritet, der er i stand til at træffe beslutninger ud fra holdets bedste uden at være påvirket af sær-interesser hos nogle af spillerne. At træne et hold involvere også at træffe ubehagelige beslutninger engang imellem - disse beslutninger vil være nemmere at træffe for en træner med distance til spillerne, da et eventuelt venskab med spillerne ikke bliver sat på prøve med de ubehagelige beslutninger.

Det er op til den enkelte træner, at eksperimentere med hvor stor distance og hvor stor nærhed med spillerne der passer bedst til trænerens person og da holdningen til dette ofte ændrer sig med alderen skal man jævnligt gøre op med sig selv, hvordan forholdet mellem distance og nærhed skal være. Desuden bør man også afklare holdningerne til det i trænerteamet (og måske i foreningen), så man ved hvor kollegerne står i forhold til dette.

### 2.3 Medarbejder i klubben

Hvad enten man er ansat til en fyrstelig hyre eller blot får dækket sine udgifter til nye bremses på cyklen, så er man som træner også medarbejder i den forening, hvor man træner et hold. Som et hvert andet sted, hvor man er ansat, så kan arbejdsgiveren forvente en vis grad af loyalitet fra medarbejderen.

Hvis man er utilfreds med forhold i foreningen, så bør man i hvert tilfælde overveje hvor og til hvem man gør opmærksom på dette. Når man taler med træner, ledere, forældre og spillere skal ligeledes tænke over hvad man siger om foreningen. Ofte vil uhæmmet kritik af foreningen falde tilbage på træneren selv - for hvis foreningen virkelig er så dårlig, er du så træner dér fordi du ikke kunne blive det andre steder?

### 2.4 Forældrenes ligemand - overmand?

En af nøglerne til at være en succesfuld børne- og ungdomstræner er, at have et godt forældresamarbejde. Uden spillernes forældres opbakning vil det være en hård opgave, som de færreste magter. Nedenfor er nogle forslag til, hvordan man optimere sit forældresamarbejde.

**Forældremøder:** Forældremøder er ofte en god anledning for at forældrene kan møde træneren og høre lidt om holdet. Man behøver bestemt ikke have forberedt flere timers oplæg, men en lille snak om hvad der skal ske i sæsonen og hvad forældrene kan hjælpe til med er en god ide.

**Hav en forældre med som holdleder:** Meget af koordineringen med forældrene og håndteringen af eventuelle konflikter kan hjælpes ved at have en forældre med som holdleder, så denne er vant til at se problemerne fra trænerens side og kan derfor være loyal og bakke op overfor træneren.

**Information:** Det vil ofte være nemmere at inddrage forældrene, hvis man sørger for at give den rigelig med information. Oversigter over hvornår man træner og sedler om turer, arrangementer, m.m. vil være en rigtig god ide. Føler man for det kan man også lave en lille nyhedsskrivelse i ny og næ. Mange klubber har også en hjemmeside, hvorfra man kan sørge for at informationen kommer videre til forældrene.

**Inddrag en voksen fra klubben:** Mange klubber har en ungdomskonsulent eller ungdomsformand tilknyttet børne- og ungdomsholdene. Det kan tit være en fordel at inddrage denne når det drejer sig om forældrekontakten, da en ungdomskonsulent eller -formand er vant til at tackle forældrene i klubben og måske endnu mere repræsentere klubbens holdninger end træneren gør.



**Opfør dig voksent:** Hvis man ønsker, at forældrene skal behandle en som en ligemand, så bliver man selvfølgelig også nødt til at opføre sig voksent. Det betyder selvfølgelig ikke at man pludselig skal lave helt om på sig selv og til at møde op til træning og kamp iført jakkesæt/spadseredragt, men blot at hvis man gør sig fortjent til respekt, så får man det næsten altid også.

Man skal huske på, at nogle forældre hovedsagligt tænker på, om deres eget barn trives og har det godt og første i anden række kommer holdets trivsel. For træneren vil prioriteringsrækkefølgen oftest være omvendt og det kan nogle gange give interessekonflikter mellem træneren og forældrene.

## 2.5 En god kollega

Det vil til en hver tid være sjovest, at være træner, hvis man kommer godt ud af det med sine kolleger - de andre trænere.

Intern i ens egen forening er der mange ting man kan gøre for at pleje relationerne med sine kolleger, her er blot nogle eksempler.

**Faglig sparring:** Det er oplagt, at man trækker på hinandens erfaringer. Det kan sættes i system på mange måder, men essensen er, at der skal være mulighed for at fortælle hinanden om de gode ideer man har fået, sjove øvelser, erfaringer fra trænerkurser (!) og også få hjælp til nogle af de spørgsmål man ikke selv kan finde svarene på.

**Hold-bytte:** Det er tit meget givtigt for både spillerne, men især også trænere, hvis man prøver at bytte hold i forbindelse med en træning (og måske også en kamp?). Bagefter kan man udveksle synspunkter om spillerne, holdet, m.m.

**Social sparring:** Nogle foreninger arrangerer både fester og udflugter for deres trænere og ledere. Ideen med er selvfølgelig at det skaber nogle sociale bånd mellem trænere, hvilket knytter trænere tættere til klubben og til hinanden. Mange trænere bruger rigtig meget tid i foreningen - så hvorfor ikke investere i at kende de andre noget bedre?

**Hep:** Hvis et af de andre hold i klubben skulle spille Champions League finale, så ville de fleste trænere nok arrangere en fælles udflugt for deres eget hold, så de kunne komme ud at heppe... Men hvorfor ikke også gøre det i forbindelse med en tilfældig vinterturneringskamp kl 9 om morgen mod lokalrivalerne?

Herudover bør man også forsøge, at være en god kollega i forhold til trænere for ens modstandere. Det handler selvfølgelig om god takt og tone, om at være behjælpelig, hvis de andre har problemer og om rene linjer i forhold til spillerskifte og lignende. Men foruden dette er der vel intet der hindrer en i at lave alle de

samme ting med trænere fra andre klubber, som man laver med trænere fra ens egen forening!

## 2.6 Socialt omdrejningspunkt

Når man træner et børne- eller ungdomshold, så vil sociale arrangementet ofte være en del af sæsonplanen. Det kan være længerevarende arrangementer som stævner, turer med overnatning og lignende eller det kan være korte arrangementer som fx videoaftener, udflugter til håndboldkampe eller andre forlystelser. De sociale arrangementer er ofte med til at knytte holdet sammen og til at venskaber på kryds og tværs af spillerne.

Når spillerne når en vis alder kan de fint selv arrangere hovedparten af disse arrangementer. Man bør som træner være opmærksom på, at skabe plads til at spillerne selv kan være initiativrige og sætte gang i ting, man aldrig selv havde fundet på eller forestille sig.

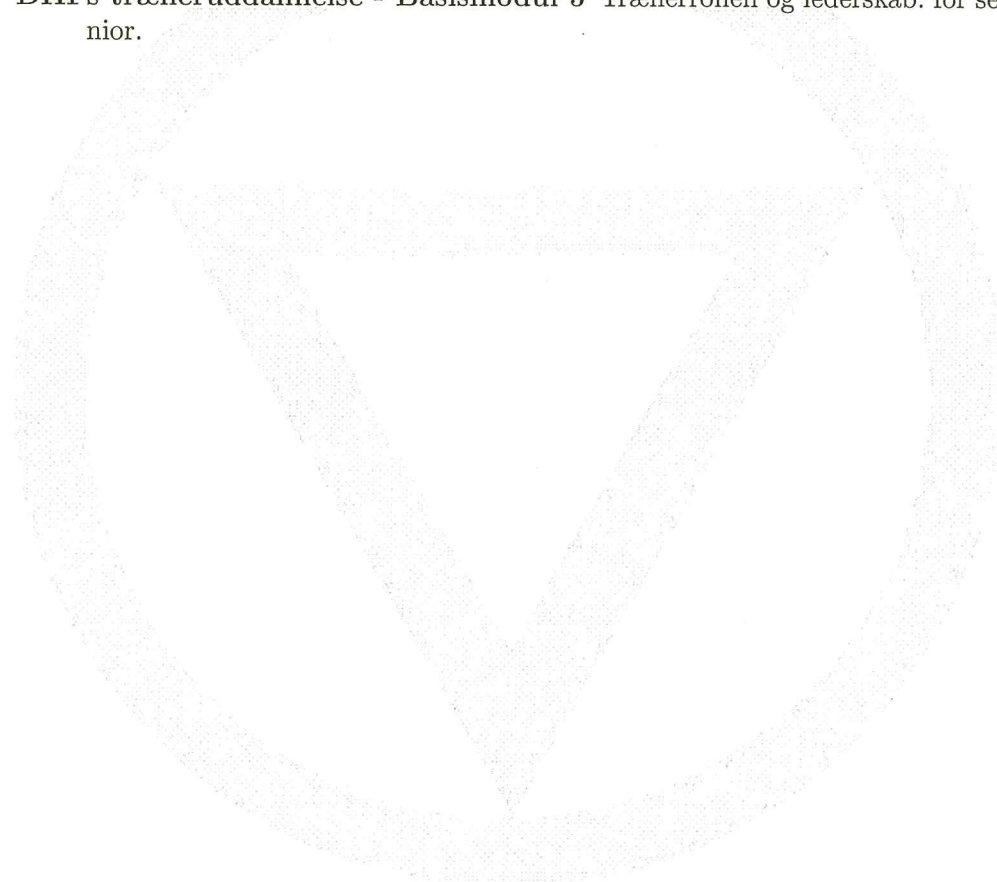
### 3 Yderligere information

Hvis man ønsker mere information om coaching, så kan følgende anbefales:

DHF's træneruddannelse - Basismodul 1 Pædagogik og undervisningslære.

DHF's træneruddannelse - Basismodul 2 Psykologi og coaching.

DHF's træneruddannelse - Basismodul 5 Trænerrollen og lederskab. for senior.



 **KFUM**  
**idraet**



---

**Den Positive  
Coach**



# Træner contra Coach

- Hvem er hvem og hvad er hvad?

Træneren er lederen af den daglige træner. Han er den, der arbejder fysisk med spillerne, og er den, der udvikler spillerne individuelt og på holdet. Trænerens opgaver er, udfra coachens anvisninger, at træne holdet eller idrætsudøveren på en så optimal måde som muligt. Både når det gælder fysisk, taktisk og teknisk træning.

Coachen er lederen af holdet eller spilleren i konkurrencesituationer. Coachen arbejder psykisk med spillerne, og tager sig af det, der ligger udenfor selve træningen. Coachens opgaver består i at finde den vindende opstilling og det vindende spilsystem. Hans opgave er at få spillerne til at yde sit bedste, få spillerne til at trives på holdet og motivere dem til træning.

Man kan sige at træneren er pædagogen og coachen er psykologen.

## "Den Positive Coach"

Inspirationskilde: Mike Pegg 1986

Bearbejdning:  
Mats Björkman, Jens Nørgaard & Søren Nørgaard

Lay-out:  
Mats Björkman og Søren Nørgaard

Udgivet i 1995 af KFUMs Idrætsforbund i Danmark  
i samarbejde med SKF KFUMs Leder- og Trænerskole

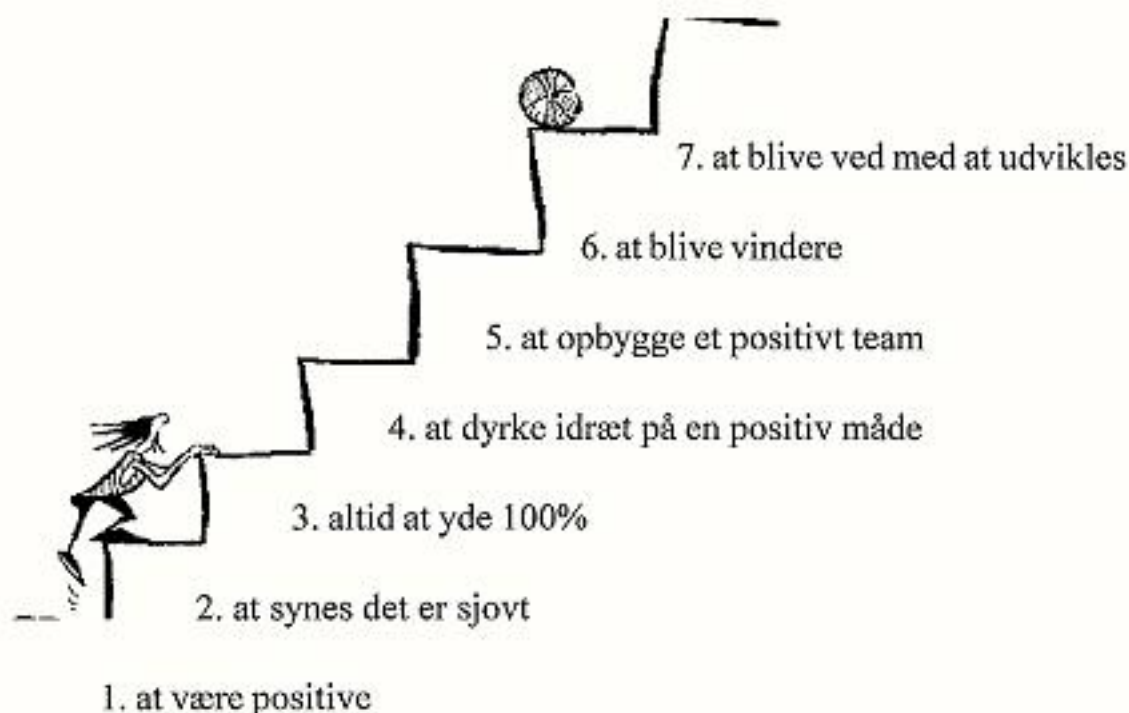
© Kopiering af hæftet skal foregå efter aftale med udgiverne

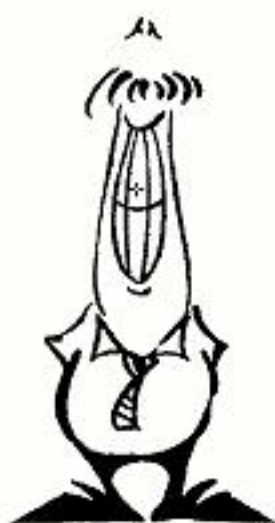


# Den positive coach

Mit arbejde med unge spillere er at vinde dem, inspirere dem og hjælpe dem med at udvikles som idrætsfolk og som mennesker.

Mit arbejde er at hjælpe spillerne til . . .





## Han kan opmuntre de aktive

### Han kan have en positiv filosofi

Coachen er lykkelig over, at han har mulighed for at arbejde med idræt. Det er vidunderligt. Det gi'r passion, glæde og er dramatisk. Nogle gange er det mere end en leg.

Coachen kan hjælpe de aktive med at udvikle sig som spillere og som mennesker. Han kan tage nogle af de følgende skridt på sin rejse:

#### 1. Han kan hjælpe de aktive ved at få dem til at synes, at idræt er sjovt

Barnet løber hjem fra skolen. Han skifter til idrætstøj, løber ud og hepper på sine kammerater. Han kan spille, han er fri, han kan skyde, løbe, aflevere.

Idræt er livet.

Coachen kan hjælpe voksne spillere til at dyrke idræt på samme måde, med samme glæde og lyst.

For nogle år siden blev jeg bedt om at coache et hold, som havde mistet selvtilliden. Min første opgave var, at få dem til at synes, at det var sjovt igen.

#### 2. Han kan hjælpe dem til at gøre sit bedste

Coachen kan forsøge at motivere spillerne. Han kan inspirere dem, opmuntre dem og give dem lov til at gøre det, de er bedst til. Han kan se, hvad spillerne gør godt - og fortælle dem, at de gør det, samt sige til dem, at de skal fortsætte med at gøre det. Han kan vise dem, hvad de kan forbedre ved at give sig 100%. Coachen kan gøre mange ting: men spillerne er nødt til selv at bestemme, om de vil gøre deres bedste til 100% eller ej.

#### 3. Han kan spille positivt

Coachen kan lære fra de aller bedste. Han kan studere historiens idrætsmænd/kvinder: Hvad gjorde de rigtigt? Han kan spørge: Hvordan kan vi følge efter, men på







vores måde? Coachen kan opfordre sit hold til at spille positivt.

#### **4. Han kan bygge et positivt hold**

Coachen kan lokke mange gode idrætsmænd/kvinder til klubben. Han får muligheden for at udtage positive mennesker til sit hold. Han kan sørge for at de aktive er ordentlig forberedte - både fysisk og psykisk - før den 1. konkurrence. Han kan lære dem at blive gode idrætsudøvere. Coachen kan bygge et hold op som giver mennesker positive minder.

#### **5. Han kan hjælpe dem til at blive vindere**

Coachen kan hjælpe de aktive med at nå deres mål. En del hold har problemer i slutningen af sæsonen. De når finalepladsen - bare for at falde på mållinien. De ser ud til at „ville“ blive nummer 2. Coachen kan hjælpe sine spillere til at turde blive nummer 1: at turde vinde.

Men kan alle vinde? Ja, jeg tror det. Coachen kan hjælpe mennesker til at lide at dyrke idræt: at spille positivt, og at yde 100%. De ønsker at lære at gøre tingene rigtigt - også i krisesituationer. De vil også vinde mange gange. De vil definitivt lære noget, og udvikle sig som mennesker.

Idræt er nogle gange mere end kun konkurrence. Den kan hjælpe mennesker til at føle de dybeste menneskelige værdier. Den kan hjælpe dem med at finde deres livsfilosofi; at gøre sit bedste; at arbejde godt sammen med andre; at gøre vidunderlige ting sammen med andre; at respektere andre mennesker; at gi' mennesker positive minder; og at arbejde med sig selv og følge disse principper indenfor andre områder i sit liv.

Den positive coach ved dette - det er derfor han spiller positivt. Han vælger at være på „Livets“ side - hellere end „Dødens“. Han vil skabe mere skønhed i sin tid her på jorden.

#### **Han kan vinde spillerne**

En uge inden fodboldsæsonen startede, spurgte jeg en ven om hold-sammenholdet i hans forening. Han svarede: „ Den nye coach synes det er svært. Han har endnu ikke fået spillerne på sin side“. De tidlige sæsonresultater var meget dårlige. Efter 4 kampe var holdet sidst i divisionen uden at havde scoret et eneste mål. Det der



sædvanligvis sker skete: coachen blev fyret.

Coachen første opgave er at vinde spillerne. Det starter allerede, når han møder dem den første gang. Hvad enten han møder dem 5 minutter i omklædningsrummet eller lidt mere officielt i klubhuset, er han nød til at vinde spillerne opmærksomhed og give dem en god følelse. Så snart som muligt bør han sammenkalde alle til et møde, hvor han forklarer sine planer. Han kan gøre følgende:

### **1. Han kan præsentere sig selv**

Coachen kan præsentere sig selv, både som person og som coach. Han kan fortælle lidt omkring sit private liv, familie, hvor han bor, hvilke interesser han har etc. Han kan fortælle lidt - men kun lidt - om sin baggrund som spiller.

En coach jeg kender, talte i en evighed omkring hans egne erfaringer som spiller. Hans spillere blev frustrerede. De syntes, at han sagde til dem, at han var meget bedre end dem, og det gav ham en dårlig start. Coachen skal finde et mellemgear.

### **2. Han kan forklare sin filosofi**

Coachen kan forklare sin lederfilosofi, hvordan hans filosofi nu er. Uanset hvordan hans filosofi er, må han få spillerne til at tro på den og ville spille for ham som coach.

### **3. Han kan opmuntre spillerne**

Coachen kan få spillerne til at føle sig sikre, vigtige og ønskede. Han kan sige til dem, hvad han synes de gør godt. Han kan give eksempler på, hvad han mener er deres styrker, og fortælle dem at det er hans job at hjælpe dem med at udvikle disse færdigheder. Han er nød til at vinde holdets lederpersoner. Hvis han vinder dem, så vil de vinde de andre spillere for ham.

### **4. Han kan forklare sine planer**

Coachen kan forklare sin specielle planlægning vedrørende træning, træningslejr, træningskampe etc. At få praktiske ting at vide gør, at spillerne føler sig trygge og det giver dem noget at se frem til. De bliver forberedt til at gå igang med arbejdet.

### **5. Han kan forklare sine regler**

Coachen kan beskrive sine regler vedr. træning, opførsel, sportmanship etc. De skal være rimelige og helst få. Han kan gi' positive forklaringer til dem - og forklare hvad der sker hvis nogen bryder dem. Han er nød til at være parat til at stå fast på sine regler - hvilke konsekvenser det nu end bliver - ellers er der ingen mening med





at have dem.

### 6. Han kan love en god sæson

Coachen kan kun love det, han ved han kan holde. Han kan f.eks. sige: „Vi skal spille offensivt. Vi kan også vinde ære - men det kommer an på os. Vi skal arbejde hårdt og gi' os 100%. Så vil vi få en god sæson. Lad os arbejde for det“. Han kan give spillerne en positiv oplevelse ved at inspirere dem til at gøre deres bedste.

### 7. Han kan forklare næste trin

Coachen kan forklare næste praktiske trin. F. eks.: „Vi mødes til den første træning den 2. september. Frem til det håber jeg, at I får en god sommer med meget hvile. Der vil blive lagt op til hård træning. I vil både kunne lide mig og hade mig, men I vil komme i form det lover jeg. Hvis I har nogle spørgsmål, kan I spørge mig nu eller efter mødet. Jeg mener det: Hvis I vil have en samtale, vil jeg vide det efter mødet. Ellers ses vi den 2. september. Ha' det godt!“

### Han kan spille positivt

„Hvilken kamp! Fantastisk at se! Synd at en er nødt til at tabe!“

Silkeborg, FCK m.fl. får ofte lignende kommentarer. Et hold bliver dagens „taber“; men idrætten i sig selv er vinderen. Attraktive hold vinder også i længden. De har et godt rygte, producerer gode spillere og trækker mange tilskuere til. Måske vinder de mange kampe. At spille positivt gi'r ofte gode resultater.

Coachen bestemmer om holdet skal spille positivt eller negativt. Mange coaches siger fine ting i sæsonstarten f.eks. „I år skal vi spille med i toppen“. Men efter den første krise går man tilbage til gamle sikre systemer. „Vi skal spille efter vores evner“, siger de. Men ordene er tit en dækning for en defensiv taktik.





### **Han kan styrke spillernes selvtillid**

Hvordan kan coachen styrke selvtilliden hos spillerne? Coachen kan hjælpe på mange måder. Han kan være positiv, lade spillerne gøre det, de er gode til, og lære dem mere af det, de er gode til.

Men han kan også gå den halve vej: spillerne bliver nødt til at gøre deres del. Den spiller som godt kan lide sin idræt, yder 100%, og lykkes det, vil spilleren automatisk føle sig bedre og mere selvsikker.

Coachen kan motivere spillerne til at arbejde hårdt - men han kan ikke „gi“ dem den magiske selvtillid. De bliver nødt til at træne grundlæggende træning og bakke hinanden op. De aktive kan sige: „Vi spiller bedre og gi'r os selv mere selvtillid.

Spilleren, der sidder og venter på at selvtilliden skal falde ned i hovedet på ham, vil blive hvor han er i mange år. Han er nødt til at få et positivt kick - men også være villig til at yde meget selv. Selvtilliden kan være en start - men de fleste gange arbejder mennesker hårdt og resultatet gi'r dem selvtillid.

Coachen kan gøre meget for at give spillerne det kick de behøver for at arbejde hårdt og opbygge selvtilliden. Her er ni idéer:

#### **1. Han kan være positiv**

Den positive coach arbejder meget med at spillerne skal have det godt, tage chan-





cer og få succes. Den negative coach gør spillerne bange, uvillige til at yde 100% og ødelægger dermed deres selvtillid.

## **2. Han kan hjælpe dem at se det sjove i at dyrke idræt**

Han kan gøre træningen sjov og interessant, få mennesker til at yde deres yderste, og indføre glæde i idrætten. Spillerne kommer til at føle sig afslappede og mere forberedt til at gøre deres bedste, uden at være bange for fejl eller kritik.

## **3. Han kan sørge for at spillerne spiller deres bedste positioner**

Alle spillere har deres favoritpositioner: back, center etc. Det er godt hvis man - så langt det er muligt - lader spillerne spille disse positioner. Det er dog ikke altid lige praktisk. Men spilleren har det altid bedre, hvis han ihvertfald får en chance for at spille sin favoritposition. Den er måske ikke den bedste for ham eller for holdet - men han er parat til at gøre sit bedste, hvis han føler han har fået chancen.

## **4. Han kan se hvad spillerne kan - og får dem til at gøre det ofte**

Coachen kan have „positive øjne“ som ser, hvad den enkelte spiller gør bedst. Hver enkelt spiller har ressourcer. Hæver godt, server godt, er en god forsvarsspiller eller laver vigtige point. Coachen kan få ham til at udvikle disse gode ting i træningen og bygge det ind i spillet. Spilleren får større selvtillid af at gøre det, han er god til og føler sig mere værdifuld.

Det er vigtigt at bygge på spillerens ressourcer.

## **5. Han kan sørge for at spillerne arbejder hårdt**

En idrætsmand i verdensklasse sagde: „Selvtillid er ikke at vide, at jeg vinder. Det er at vide, at jeg gør mit bedste. Måske vinder jeg også engang imellem.

Coachen kan motivere spillere til at yde 100% både til træning og kamp. De føler sig tilfredse, forbedrer deres færdigheder og vinder flere kampe. Spillerne føler, at de gør deres bedste - det er et skridt mod større selvtillid.

## **6. Han kan få spillerne til at bevæge sig mere**

„Jeg bliver bange, når jeg laver en fejl. Jeg bevæger mig ikke længere, trækker mig ud til siden og håber på at ingen kan finde på at aflevere til mig. Jeg er bange for at lave flere fejl - pga. at de andre spillere kritiserer mig“.

Coachen kan opfordre spilleren til at blive ved med at bevæge sig. Spilleren er nødt til at sige: „Jeg sørger for at noget sker“, hellere end „Jeg er med, når der sker noget“. Han bliver nødt til at bevæge sig, arbejde hårdt og tage chancer.

Spilleren opdager, at hvis han bevæger sig, vil følelsen automatisk udvikle sig. Han



kommer til at synes bedre om sig selv, hans krop føles bedre, og han bliver mere



bevidst om at han vil få succes.

Spilleren får - eller får måske ikke - resultater med det samme. Han bliver nødt til at have et stort hjerte og turde lave fejl. Han vil før eller senere mærke fremgangen.

#### **7. Han kan sige positive ting til spillerne**

Coachen kan sige til sine spillere, hvad de gør godt. Han skal være meget tydelig når han giver positiv feedback. Et eksempel fra fodbold:

„Jeg kan godt lide den diagonalbevægelse du lavede for at forstyrre deres forsvar. Bliv ved med det. Du kan løbe over banen mod det højre hjørneflag og det venstre. Det ødelægger deres opdækning og hjælper os med at skifte hurtigt fra forsvar til angreb. Fortsæt med det!“

Spilleren tror på ham, han ved også, hvad han skal gøre i de kommende kampe. Gang denne entusiasme med 11 spillere, og du forstår hvilke gode resultater coachen kan få ved at give specifik positiv feedback til de enkelte spillere.

Coachen skal have „positive øjne“, tid og mulighed for at udvikle disse færdigheder. Han vil se at det er det værd al den tid det tager. Han kan motivere hver spiller, bygge en god holdstemning op og nå gode resultater.

#### **8. Han kan få spillerne til at sige positive ting til hinanden**

De aktive har det bedre, hvis de hjælper hinanden på holdet. De kan lide sig selv fordi de er positive - i stedet for negative og kritiske. De bliver „opfordrere“ - og ikke „bremsere“. Denne positive ånd gennemsvir holdet og gi'r spillerne større selvtillid.

#### **9. Han kan hjælpe spillerne til at føle sig værdifulde**





Coachen kan gøre det på mange måder:

Han kan minde hver spiller om de gange han har spillet godt. Det er måske kun i et gyldent minut i kampen; men coachen kan minde ham om denne. Han kan sige: „Hvad gjorde du godt idag? Kan du gøre det igen? Det kan du!“

Han kan minde hele holdet om de gange de har spillet godt. Coachen kan sige: „Kan i huske dengang vi spillede godt i de 20 minutter mod XXX? Hvad gjorde vi godt den gang? Kan vi gøre det igen? Det kan vi!“

Han kan mod slutningen af sæsonen minde spillerne om alt det gode, de har lavet i kampene. Han kan hjælpe dem med at se tilbage, huske de gyldne øjeblikke og føle at de er vigtige for holdet. Han kan hjælpe dem med at se idrætten som noget meget dejligt.

### **Han kan gøre træningen sjov og effektiv**

Coachen kan gøre træningen spændende. Han kan hjælpe spillerne med at komme i form, at træne på grundelementerne og at udvikle et godt holdsamarbejde. Dem der arbejder hårdt til træning, vil se resultaterne i turneringerne.

Når en coach starter i en ny forening, kan han organisere træningen på følgende måde:

#### **1. Han kan organisere træningstiderne**

Coachen kan planlægge træningstider, lejr og kampe. Spillerne elsker at få en stor kalender med det hele. Selvfølgelig vil der være ændringer af datoer og tider igennem en sæson.

#### **2. Han kan holde på disciplin**

Træneren kan sørge for at spillerne starter til tiden, følger instruktionerne og arbejder hårdt. De hold der har gode træningsvaner, får også gode turneringsvaner.

#### **3. Han kan træningsplanlægge**

Coachen skal have en langtidsplanlægning af træningen. De ting han vil træne skal være med både før og i sæsonen.

Han skal også variere træningen fra gang til gang - meget kommer selvfølgelig an på, hvad spillerne skal forbedre. Han kan planlægge det ved at spørge sig selv:

*Hvad har spillerne behov for at lære?*





F eks.: De er nødt til at bevæge sig som ét hold på banen.

*Hvordan kan de lære sig det på en sjov men effektiv måde?*

F eks.: Ved spiløvelser, hvor man kun får point når hele holdet deltager i spillet. Det tvinger holdet til at sørge for at alle deltager.

*Hvornår skal vi træne det?*

F eks.: Til træningen i morgen.

Coachen bliver nødt til at have et stort øvelsesforråd, for at kunne hjælpe spillerne med at udvikles.

Coachen kan gøre øvelserne realistiske og brugbare. Spillerne er nødt til at se meningen med øvelsen, og forstå hvad de kan bruge den til i kampen, inden de er parate til at yde 100%.

#### **4. Han kan gøre træningen sjov**

Coachen kan variere træningen for at lave den sjov. Han kan f.eks. bruge cirkeltræning, spille på en mindre bane, konditionskonkurrencer. Træning på rigtige baner gør ikke kun at træningen bliver sjov, den bliver også realistisk. At skifte træningsplads kan også medvirke til at spillerne får et kick. „Det hårde arbejde“ er nemmere at udføre, hvis omgivelserne er gode.



#### **5. Han kan være en positiv lærer**

Coachen er nødt til at være en god lærer. Han skal fange spillernes opmærksomhed, beskrive sine målsætninger, gøre indlæringen interessant, vise og fortælle samt hjælpe spillerne, så de kan lære sig ved at øve. Han skal støtte spillerne og hjælpe dem til succes. Coachen skal føre indlæring og virkelighed sammen, han skal vise hvordan indlæringen kan bruges i konkurrencerne.

#### **6. Han kan hjælpe spillerne med at udvikles**

Coachen kan hjælpe spillerne med at forbedre deres kondition, teknik og taktik. God træning - såvel fysisk som psykisk - hjælper dem med at udvikles som mennesker og som idrætsfolk.



### **7. Han kan lave træningen effektiv**

Coachen skal stille de nødvendige spørgsmål: Fungerer det? Bliver spillerne bedre? Er de bedre nu end for seks måneder siden? Ja eller Nej?

Hvad svaret nu end er, kan man altid spørge: Hvilke behov har spillerne? Hvordan kan de blive bedre på en sjov og effektiv måde? Hvornår skal vi forsøge det? Coachen bliver ved med at spørge sig selv, for at opnå et så godt resultat som muligt.

### **Han kan inspirere de aktive før konkurrencerne**

Coachen skal være god til at motivere og give spillerne et kick før konkurrencerne - dog er dette en del der måske er lidt overdrevet. Det rigtige arbejdet skal være gjort forinden. Spillerne er i sin egen verden i omklædningsrummet. De følger sine egne ritualer, går konkurrencen igennem i hovedet eller løber ind på toilettet lige inden start. Coachens mål er at få dem samlet, sige nogle få ord og give dem en positiv kick inden kampen.

Coachen foretrækker måske at have to samtaler med sit hold. Det første flere timer eller dage før kampen. Her beskriver han i detaljer, hvordan han vil have at holdet skal spille, fortæller om modstanderen og spørger spillerne, om de har nogle spørgsmål eller forslag. Han sikrer sig at hver spiller ved, hvad det er der skal laves på banen og - endnu vigtigere - at alle stiller sig bag den taktik, der er blevet lagt til denne kamp. Hele holdet skal stå på samme side og arbejde mod det samme mål.

Det andet møde er et „Pep-talk“ møde. Coachen kan snakke i 5 minutter og gennemgå følgende:

#### **1. Han kan sige praktiske ting**

Han kan gennemgå banens udseende, publikum, hvad man kan forvente sig fra modstanderen, dommeren m.m... Han giver spillerne en mulighed at forberede sig på, hvordan denne kamp vil blive afviklet.

#### **2. Han kan sige til dem hvad de er gode til**

Han kan minde holdet om de gode kampe, de har spillet for nylig. Hvad gjorde de godt? Det kan de også gøre idag! Han kan sige til enhver, hvad de er gode til - og forslå dem at gøre det igen idag.

#### **3. Han kan bede dem gøre deres bedste**

Han kan sige til spillerne at de skal arbejde 100%. Han kan sige til dem at de skal yde deres bedste, ikke give op og „kun“ have det sjovt. Han kan sige til dem, at de





skal blive ved med at være positive.

## Han kan være positiv under kampe



Coachen bliver meget engageret når han ser holdet under kampe. Han skriger, bakker spillerne op, giver instruktion og kritiserer dem ind imellem. Det kan man forstå at han gør, men det er meget tvivlsomt om det hjælper spillerne.

Hvis coachen har forberedt spillerne ordentligt, kan nogle få positive ord under kampen være nok. Hvis coachen ikke har forberedt spillerne godt nok, vil råbene ikke - i det lange løb - hjælpe dem med at udvikles. (Det kan dog være godt en gang imellem give spillerne et „kick“ for at få dem til at spille bedre).

Coachen kan følge nogle enkle regler før og under kampene.

1. Han kan være positiv
2. Han kan udtage positive spillere
3. Han kan forberede spillerne ordentligt under træningen
4. Han kan sikre sig at spillerne ved, hvad der skal laves i alle situationer i kampen
5. Han kan give spillerne et positivt „kick“ inden kampen
6. Han kan holde sig til positive ting under kampen
7. Han kan gi' positive, specielle og korte instruktioner til spillerne under kampen

Coachen kan også blive enige med spillerne om, hvor meget de ønsker, at han skal sige under kampene. De skal også vide, at de kan sige til coachen under kampen, at han skal sige mere eller mindre. Coachen og spillerne skal følge denne overenskomst.

## Han kan have kontakt med alle spillerne

Idrætsfolk kan godt lide den personlige kontakt. De kan lide at der er nogen der interessere sig for dem. Det viser de ofte ved at præstere bedre på banen.

Coachen kan f.eks. møde hver enkelt spiller i en time før eller i sæsonen, på det møde kan man diskutere følgende:



- a. Hvad er du god til? Hvordan gør vi det bedre?
- b. Hvad kan du gøre bedre - og hvordan?
- c. Hvilke forslag har du omkring holdet?
- d. Hvad vil du ellers snakke om?
- e. Hvor meget vil du at jeg skal instruere / kritisere dig?

I sæsonen kan det være svært at finde tid til møder med hver spiller, men det kan løses via telefon.

Den coach der holder kontakt med sine spillere vil mærke, at de forbedrer sig både på og udenfor banen.

## Han kan arbejde med problemspillere

Coachen kommer til at møde mange spillere med problemer i sin trænerkarriere. De kan have talent - men være negative, i dårlig kondition, udisciplinerede, træningsuvillige eller have problem med alkohol, økonomi eller i relationer til andre. Coachen bliver nødt til at udvikle en linie, som skal være den bedste for alle i foreningen eller på holdet.

Han kan starte med udgangspunktet: Har du et hold er det vigtigt at alle står på den samme side, og at de arbejder mod det samme mål. En negativ spiller kan godt være god - men hans kritik kan ødelægge selvtilliden hos to andre spillere. De holder op med at bevæge sig - bange for at være til grin - og hele holdet må tage konsekvenserne.

Coachen kan have en linie der er bedst for:

- a. Kampen
- b. Foreningen





- c. Holdet
- d. Spilleren

Det kan virke hårdt at spilleren kommer sidst i rækken. Men næsten alle spillere vil gerne have en coach, der er positiv, som har klare regler og som er konsekvent. Han skal være retfærdig og motivere/forklare sine regler. Coachen skal være et godt eksempel og få spillerne at føle sig trygge.

„Men hvordan kan problemspillere ændre sig?“  
spørger du måske.

Han skal have en positiv attitude. Det er det første skridt - derefter spiller det ingen rolle, hvad problemet egentlig var. Han er nødt til at ændre stil - nu hvor han forstår, at det er bedst for både ham selv, for holdet og for alle andre. Han skal have et positivt alternativ - altså se hvad han kan gøre for at blive en bedre spiller og menneske. Han behøver positiv opbakning - for uden „backup“ vil han falde tilbage til sin gamle stil. Han bliver nødt til at fortsætte med at arbejde indtil han når sit mål. Han vil da føle sig tilpas og glad - og han vil mærke at alle har fordel af hans fremskridt. Fra den position kan han fortsat udvikles som spiller og menneske.



Coachen kan følge følgende regler for at arbejde både med positive spillere og problemspillere i foreningen:

### **1. Han kan forklare sin filosofi og få opbakning fra klubledelsen**

Han kan fortælle sin arbejdsgiver hvad han vil lave med problemspillere - f.eks. de der er talenter men som er udisciplinerede, negative eller træningsuvillige. Det er vigtigt at han får støtte fra klubledelsen omkring de måder han arbejder på med disse spillere.

### **2. Han kan sørge for at dem der kommer til holdet/klubben er positive spillere**

Han kan sørge for at lokke flere positive spillere til foreningen, det giver ham muligheden for at udtage dem i stedet for de negative, etablerede spillere, som ellers kunne have påvirket holdet negativt.



### 3. Han kan opbygge en positiv atmosfære i foreningen

Han vinder respekt hos, og inspirerer spillerne. Han kan bygge positive relationer til hver spiller. Han kan holde møde med hver spiller, og fortælle dem hvad de er gode til, samt spørge om de har nogle forslag omkring holdet eller foreningen. Hvis han vinder lederfigurerne på holdet, så vinder han hele holdet.

Han bliver nødt til at afsætte mere tid til spillere der kan tænkes at blive problemer med. Coachen kan vise at han respekterer dem og spørge efter deres synspunkter. Han kan f.eks. give en sådan spiller en specielt positiv rolle på holdet, men coachen kan ikke alt, spilleren er nødt til at møde coachen halvvejs for at opnå resultater.



### 4. Han kan forklare sine regler for spillerne

Coachen kan forklare sin spillefilosofi og forklare sine regler. De kan omfatte emner som: opførsel, træningstider, disciplin etc. Coachen skal kunne motivere sine regler, forklare hvorfor han har dem og fortælle spillerne hvad der sker, hvis de ikke følger dem. Han skal også være konsekvent under hele sæsonen - der er ingen mening med at true med noget man ikke er parat til at leve op til, hvis situationen opstår. Han vil mærke at spillerne har tillid til ham, hvis han klargører sine regler overfor dem. De får klare grænser, og ved hvad der sker, hvis de bryder dem.

### 5. Han kan udtage de spillere han vil have på holdet

Coachen skal have modet til at udtage det hold han vil. Det lyder som en selvfølge: men en coach føler tit presset fra klubledelsen, spillere eller publikum om at udtage et hold han ikke rigtigt tror på.

Han må have nok mod til at udtage sit hold af andre grunde. Han skal tage ansvaret for om det bliver succes eller fiasko. Han bliver nødt til det, for at kunne afprøve sine idéer og udvikles som coach.

### 6. Han kan give positive alternativer til spillere som ikke får en plads på holdet

Han kan møde de spillere der ikke blev udtaget til holdet. Coachen kan være ærlig over for dem og give dem et positivt alternativ - fortælle spilleren hvad han skal





forbedre for at komme på holdet. F.eks., „Du skal træne mere regelmæssigt, altid gi' 100% og være positiv under kampene. Hvis du gør det, skal jeg overveje om du skal på igen eller ej. Det er op til dig selv.“

### **7. Han kan være positiv, retfærdig og konsekvent**

Han kan blive ved med at opbygge en positiv atmosfære i foreningen eller på holdet. Coachen skal ikke kun være retfærdig overfor problem-spillerne, han skal være det overfor alle spillere. Hvis han er det, vil de støtte ham, gøre livet nemmere for ham og være en hjælp i arbejdet med at opbygge et positivt hold.

## **Han kan arbejde godt under pres**

Coachen skal lære sig at „elske“ presset - ellers forlader han idrætten. Han ved, at han nogle gange i sæsonen vil komme ud i krisituationer. Holdet taber tre kampe i træk, en del spillere er dovne til træning eller holdet er svækket af mange skader. Coachens opførsel fungerer som en model for holdet, når der er krise eller en krise opstår.

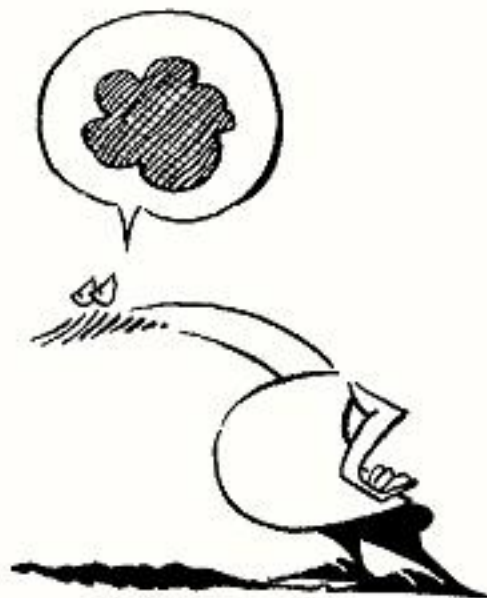
Han kan i sådanne situationer gøre følgende:

### **1. Han kan og skal følge sin filosofi**

Han kan beholde sin rolige udstråling. En del coaches bliver grebet af panik, skifter spillere og spreder uro på holdet. Han kan stå fast ved sin spillefilosofi - under forudsætningen at den har virket tidligere - og måske kun foretage nogle få ændringer.

### **2. Han kan arbejde hårdt**

Coachen vil måske helst af alt gemme sig, når det går dårligt, men det er nu, der virkelig er brug for ham til at holde hovedet højt og tage sig af problemet. Han kan være et godt billede ved at give alt. Hårdt arbejde er tit den eneste vej tilbage til succes.



### **3. Han kan lave forandringer**

Coachen kan beslutte sig for at ændre på holdet. Han kan gøre 4 ting:

- a. Han kan ændre på sin egen opførsel - han vil måske ændre sin coachstil.





- b. Han kan ændre på atmosfæren: han kan tage holdet med på træningslejr, organisere en fest eller finde på noget meget specielt.
- c. Han kan skifte spillesystem.
- d. Han kan skifte spillere.

#### 4. Han kan blive ved indtil det lykkes igen

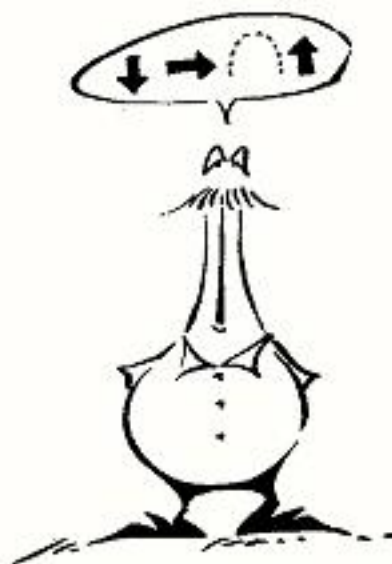
Alle hold får problemer. Gode hold tænker i sådanne situationer tilbage, bakker hinanden op og fortsætter med hårdt arbejde indtil det vender. De bliver bedre spillere, de har forstået, at hvis man er positiv, så hjælper det selv i de mørkeste tider. De udvikles som spillere og mennesker.

### Han kan få positive resultater

Coachen kan nå sine mål:

#### 1. Han kan hjælpe spillerne til at synes det er sjovt at dyrke idræt

Spillerne vil vise at det er sjovt at træne bedre, se frem til kampe og få øget selvtillid.



**2. Han kan hjælpe dem til at gøre sit bedste**  
Spillerne vil yde 100%, være positive og vil forsat blive ved med at arbejde hårdt for at nå deres mål.

#### 3. Han kan spille positivt

Holdet vil spille åbent og give dem der ser det, positive minder.

#### 4. Han kan bygge et positivt hold

Coachen skaber et hold, som mennesker ser tilbage på med glade minder. „Det var sjovt at se dem spille, de var sportslige og spillede dejligt.“

#### 5. Han kan hjælpe dem til at blive vindere

Coachen kan hjælpe spillerne til at turde vinde, turde blive nummer 1 og turde udvikles som spillere og mennesker.

Coachen, som ser alt det ske, ved at han har nået et positivt resultat. Han har valgt „Livet“ - frem for „Døden“ - og skabt lidt mere skønhed i sin tid på jor-



den.

## Han kan opmuntre andre

### Han kan opmuntre andre coaches

Coachen skal tro på sin egen filosofi: men han skal også være generøs og støtte sine kollegaer.

Idrætten er konkurrencebetonet. Det fører nogle gang til at coachen siger: „Min måde at gennemføre træningen på er den bedste. Jeg har ret - den der coach har ikke ret.“ Indimellem kan man se coaches fra samme forening slås mod hinanden. Negative ord kan ødelægge atmosfæren og være meget ulykkelige for foreningen. Her følger fem ting en coach kan gøre for at støtte andre coaches:

#### 1. Han kan være positiv i sine udtalelser omkring andre coaches

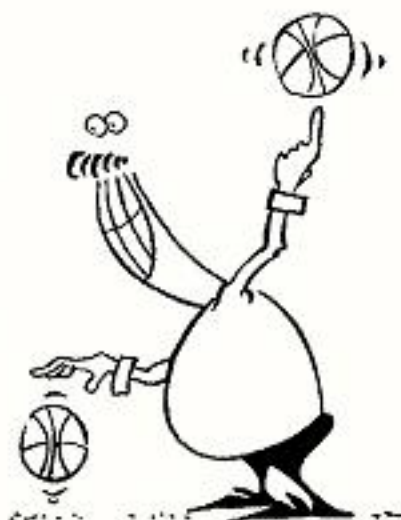
„Hvad synes du om X's træningsmetoder?“ spørger et bestyrelsesmedlem. Du kan se på hans ansigt, at han ønsker at du skal kritisere X. Hvad skal man gøre eller sige?

Du kan være ærlig og sige: „Han tror på sine metoder; og det er vigtigt at han får chancen til at prøve dem - under forudsætning at det ikke leder til en katastrofe. Selv ville jeg lave det på en anderledes måde, men vi er forskellige.“

Du vil måske sige noget positivt, som f.eks.:

„Jeg synes han er en udmærket træner. Han er stærk, beslutsom og fagligt dygtig. Han har et hårdt job med sine spillere - som holder op med at spille, når de taber. Men han er en udmærket træner.“

Coachen skal være diplomatisk. Hvis valget står mellem ingenting at sige eller at sige noget dårligt om en anden coach, er det nok bedst ingenting at sige, forholde sig neutral og med lav profil. Nogle gange bliver han dog nødt til at bryde denne regel....men ikke mere end tre gange pr. år!







## 2. Han kan sige til andre coaches hvad han synes de er gode til

Hver coach har sine specielle styrker; hver coach har også sine specielle svagheder.

For et par måneder siden snakkede jeg med en coach for et modstanderhold og sagde til ham: „Du er virkelig god til at vise grundteknik - f.eks. hvordan man dribler. Jeg har ikke den evne.“ „Men du ved jo hvordan man opbygger et hold,“ svarede han. Det gav mig mod til at foretage endnu en holdændring, som gjorde at en af stjernerne blev sat af.

## 3. Han kan fortælle andre coaches at han har hørt noget godt om dem

„Drengene kan virkelig lide at spille for dig“, sagde en træner i min forening. „De kan lide at træne, og det ser ud som om de har stor selvtillid.“

Hans ord gav mig styrke til at give spillerne endnu mere opbakning. Alle coaches kan godt lide at høre, at de er populære. De aktive spillere løber ikke rundt og siger en masse positive ord - det er ikke deres stil. Coaches kan hjælpe hinanden ved at sprede de gode ting de hører om hinanden.

## 4. Han kan snakke direkte til den berørte og finde positive løsninger

„Lobbysnak“ er organisationsdræbende. Det er bedre at tale direkte til den berørte og forsøge at finde løsninger på eventuelle problemer. Det er en nøgleregul i en idrætsforening.

## 5. Han kan lære fra sine coachvenner

Han kan få nye idéer ved at kigge på andre coaches i deres arbejde, fordi vi alle har brug for inspiration. Coaches er - trods alt - undervisere. Alle undervisere synes om at høre, at det de siger, virkelig kan bruges til noget.

Coachens selvtillid styrkes hvis han hører en anden coach sige: „Det der var en god øvelse. Jeg prøvede den på mine spillere og de kunne virkelig godt lide den.“





## **Han kan opmuntre dommere og officials**

Dommeren har et svært job indenfor al idræt. Hans job kan gøres nemmere ved at coachen støtter ham. Her følger en del ting en coach kan gøre for at hjælpe en dommer eller en official.

### **1. Han kan lære sine spillere at være positive**

Coachen kan vælge spillere der er positive - fremfor dem der er negative. F.eks. Jeg udtager kun spillere der er velopdragne, yder 100% og accepterer dommerens beslutninger. Den type spillere giver en god atmosfære på holdet og gør også dommerens arbejde nemmere. Det er måske hårdt; men det er en regel, jeg tillader ikke negative spillere på mit hold.

### **2. Han kan have en opførelsesregel - og sørge for at den bliver overholdt**

Coachen kan sige til sine spillere: „Jeg vil at I skal spille hårdt men fair. I skal acceptere dommerens beslutninger uden diskussion. Hvis der er nogen, der bryder reglen, så skifter jeg ham ud med det samme, så ud på banen og gi' 100%.“

Gode ord. Men coachen skal også selv være på en sådan måde at reglen bliver troværdig. F.eks. i min første kamp som træner for en klub med dårlig disciplin, begyndte en spiller at argumentere mod dommeren. Jeg sendte ham ud i omklædningsrummet. Han var gal bagefter, men ændrede sin måde at være på og blev en af mine bedste spillere. Coachen skal være parat til at gå fra ord til handling.

### **3. Han kan opmuntre gode officials og dommere**

Coachen kan f.eks. skrive til forbundet eller kredsen og fortælle når en dommer har været speciel god. De får så ofte kritik. Det kan være en stor hjælp for dommerne at få positiv feedback en gang imellem. Vi skal huske på - at uden dommere bliver der ingen kampe, dommeren behøver opmuntring.

## **Han kan opmuntre andre mennesker med tilknytning til foreningen**

Coachen skal have gode relationer til dem, der har tilknytning til foreningen: bestyrelsen, spillernes familier og andre klubmedlemmer. Det er også vigtigt at have gode relationer til skolen, kommunen og til pressen.

## **Han kan opmuntre og takke for den støtte han får**





Coachen vil notere at han får mere opmuntring og støtte, hvis han bruger mere tid på at opmuntre og støtte andre, samt at takke for den støtte han får fra forskellige steder. Det er mange der skal takkes, og mange måder at gøre det på:

**a. Han kan takke bestyrelsen for deres støtte**

Idræt skaber konflikter. Alle har sit syn på ting og sager. Coachen står midt imellem og skal tage svære beslutninger. Coachen har et svært job, men bestyrelsen har et lige så svært job med at støtte træneren. Han kan udtrykke sin taknemlighed overfor den støtte han får. De vil få det bedre - og coachen får måske endnu mere opmærksomhed.

**b. Han kan takke familien for deres opbakning**

Coachen kan sige: „I møder spilleren oftere end mig, I bliver måske nødt til at tage konsekvenserne af mine beslutninger. F.eks.: hvis en spiller bliver sat af, så kommer han måske hjem og er sur. Jeg forventer ikke at I altid skal bakke mig op. Men hvis der er noget I gerne vil snakke med mig om, eller spørge omkring begrundelsen for beslutningen, så kontakt mig på telefon eller i hjemmet eller kom efter kamp eller træning. Det er svært at træffe beslutninger, som gør alle glade, så jeg bliver glad, hvis jeg så ofte som muligt kan få jeres opbakning.“

**c. Han kan takke kontoret**

Coachen kan give en speciel opmuntring til kontoret, f.eks. ved at komme til kontoret med en kage og sige tak for noget specielt de har ordnet for ham, eller tilbyde dem at han kan gøre noget. De ansatte vil give coachen og hans hold endnu mere opmærksomhed.



**d. Han kan takke den materialeansvarlige etc.**

Coachen kan takke matrialemanden for, at han altid er der, altid tager sig af tingene omkring træning og kamp. Svaret vil formentlig blive „Det var så lidt“. Dog vil matrialemanden føle sig gladere og vil gøre det endnu bedre for spillerne.

**e. Han kan takke idrætshalpersonalet**

„Det er en fornøjelse at være i denne hal. Her er altid rent og pænt“.

Hvornår har du hørt en coach sige det til halpersonalet? En pedel husker det længe og vil altid hjælpe den coach og hans hold lidt ekstra.

**f. Han kan takke sin egen familie**

Coachen kan takke sin familie, for at de hjælper ham med at fuldføre sin passion -



idræt. Bag hver dygtig coach findes der ofte en stabil familie. Han kan huske det, ved at bruge sin fritid med familien og lave kvalitetsting sammen med dem.

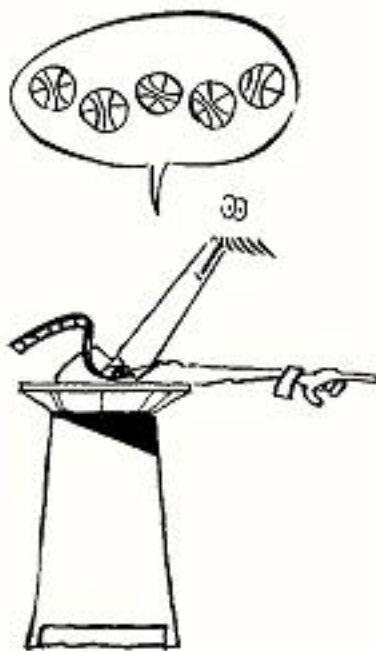
#### **g. Han kan takke dem der arbejder for kommunen**

To gange per år - jul og midsommer - besøger jeg kommunen og gi'r dem en stor kage. „Hvad er det her? Vi har ikke gjort noget specielt“, var den første reaktion som jeg fik. En del kalder det måske for goder. Jeg kalder det for anerkendelse. Kommunalfolk må ofte modtage kritik, men behøver også opbakning.

#### **h. Han kan takke pressefolkene**

Journalister i lokalaviserne vil have lokale nyheder og er taknemmelige over at modtage artikler.

Coachen kan også fortælle pressefolkene, når han synes der er skrevet noget godt. Journalister er øvede i at være kritiske - og en del gange - negative. Så hver eneste positiv feedback kan hjælpe dem til at blive en lille smule gladere. Det kan også måske give flere artikler i avisen og betyde at de er mere forstående overfor dig og dit hold når krisen kommer.



#### **i. Han kan takke skolepersonalet**

Ungdomstræneren behøver gode relationer til lærerne. Han kan besøge dem og fortælle omkring sin idrætsfilosofi og besvare spørgsmål. Coachen vil se at der kommer fordele ud af at han præsenterer sig og sine idéer overfor lærerne.

## **Han kan få opmuntring**

#### **Han kan opmuntre sig selv**

Coachen har et taknemligt men svært arbejde. Ind i mellem føler han sig på toppen, nogle gange er han nede. Hans opgave er svær fordi at han skal stole på, at alle spillerne yder 100%. Derfor har han ofte behov for opmuntring. Han kan få støtte fra sine omgivelser, men han kan og skal også lære at hjælpe sig selv, både når det går godt, men også i modgang.

Her er nogle ting han kan gøre:

#### **1. Han kan mindes sine resultater**





Idrætsmennesker har op- og nedture - ofte kommer de an på de seneste resultater. Coachen kan forsøge at få lidt perspektiv på sit arbejde ved at lave en liste med „mine resultater“.

Han kan f.eks. skrive: „Mit hold har vundet 70% af alle deres kampe. Jeg har introduceret tre nye gode spillere på holdet. Vi har fået tre nye sponsorer. Holdet spiller meget bedre nu, end de gjorde da jeg kom for et halvt år siden.“ Han vil formentlig mærke at han har nået bedre resultater end han tror. Det vil øge hans selvtillid og det ser godt ud på tryk.

## **2. Han kan være sammen med positive mennesker**

Coachen skal have lov til at vælge sine medarbejdere selv. Efter at man er gået med i en klub, kan der gå op til et halvt år, inden man har lært menneskene at kende. Først derefter kan han skabe arbejdsrelationer med dem der gør positive ting, istedet for dem der snakker negativt om alt og alle. Det betyder ikke, at han kun søger Jagsigere, det betyder at han vil arbejde sammen med lokale mennesker der giver ham styrke, energi og viljen til at blive ved med at gøre et godt stykke arbejde.

## **3. Han kan blive ved med at være kreativ**

Coachen skal hele tiden komme med nye idéer, han skal stimuleres og inspireres for at udvikle sig endnu mere. Han bliver nødt til at rejse for at studere andre hold, og måske prøve deres taktik i sine egne træningskampe. Den coach, der ikke længere er nysgerrig, stopper sin egen udvikling. Indenfor idrætten kommer der altid nye idéer og en god coach holder sig ajour med udviklingen. Coachen kan opmuntre sig selv ved at rejse, studere andre hold og være kreativ.

## **Omgivelserne kan give coachen opmuntring**

Opmuntring virker på to måder. En coach der får støtte, har nemmere ved at hjælpe sine spillere. Bestyrelsen, kontorpersonalet og spillere vil få en bedre coach, hvis de prøver på at give ham positiv feedback.

Her er nogle måder man kan gøre det på:

### **1. Klubledelsen kan opmuntre coachen**

„Tak for det fine arbejde du har gjort det første halve år.“ Sådan sagde en klubformand til mig efter et klubmøde. Ligeledes kan jeg nævne en kollega til mig, som ikke hørte et eneste ord fra sin formand - på trods af at hans hold vandt 11 kampe i træk.

Coachen vil udføre et endnu bedre arbejde hvis han føler sig tryk, får praktiske hjælp og nogle opmuntrende ord med på vejen. Han vil arbejde hårdt og formentlig



også præstere bedre resultater.

## 2. Kontorpersonalet kan bakke coachen op

Kort efter at jeg var gået med i en klub, sagde de til mig: „Juniorerne har fået meget mere selvtillid siden du tog over. De er holdt op med at klage og er modnet. Selv seniorspillerne har lagt mærke til det og arbejder derfor hårdere for at holde på deres plads på holdet.“ Hans kommentarer holdt mig kørende de følgende tre måneder.

## 3. Spillerne kan bakke coachen op

Spillere er ikke vant til at opmuntre deres træner. Men det er noget man sagtens kan ændre på. Ingen spiller har det skidt ved at sige: „Du gør dit bedste for os, coach. Du forsøger altid at sige at vi gør gode ting. Det er også op til os at yde 100% tilbage. Derfor er vi alle en del af et hold. Tak.“

**Hvis en coach hører sådanne ord, udfører han et bedre job de følgende fem år.**





## Trin 3 – Sådan planlægger du det gode arrangement

Dette materiale indeholder en kort præsentation af forskellige værktøjer, man med fordel kan anvende, når man skal planlægge arrangementer eller projekter i foreningerne. Først følger en introduktion af forskellige begreber/værktøjer og dernæst en model for en køreplan, der helt konkret kan tages udgangspunkt i, når man går i gang med at planlægge et arrangement.

### Værktøjer til planlægning af et arrangement:

#### Formål

Når man planlægger et arrangement, er det vigtigt, at man blive klar over, hvad der er arrangementets formål. For at finde formålet kan man bruge spørgsmålet "hvorfor?" som et hjælpespørgsmål. Hvorfor vil du lave et arrangement? Når du har fundet et formål, så skal du igen stille spørgsmålstegn til dette. (Fx: Mit formål med arrangementet er, at vi skal have det sjovt. Uddybende spørgsmål: Hvad er sjovt? Og for hvem er det sjovt?) Du kan både have et eller flere formål.

#### Målgruppen

Hvis dit arrangement skal blive en succes, så skal du være klar over, hvem der skal deltage i det – hvem er målgruppen for det, du gerne vil lave? Hvem er arrangementet rettet mod? Det er rigtig vigtigt, at du tager dit formål og holder det op i mod din målgruppe, så du sørger for at lave et arrangement – som så vidt muligt passer til målgruppen. Nogen gange falder man i den fælde, at man laver noget, som man selv synes, der er sjovt – uden måske lige at tænke på, hvem målgruppen er. (Fx: Målgruppen er børn i alderen 8-10 år og formålet er, at vi har det sjovt. I planlægningen af aktiviteterne skal du spørge dig selv, hvad synes børn på 8-10 år der er sjovt?)

#### Mål

Hvordan kan du sørge for, at du opnår dit formål? For at opnå dit formål, som ofte er mere generelt, så kan du med fordel lave nogen konkrete mål, hvor du mere i detaljer beskriver forskellige ting, du vil løse. På den måde bliver det nemmere for dig at få et overblik over dit arrangement og hvilke mål, du gerne vil indfri, for at du opfylder dit formål og dit arrangement bliver en succes (Fx: Målet er, 1) at der kommer mindst tyve deltagere, 2) at vi leger og spiller i to timer i hallen og 3) mindst 20 personer spiser bagefter aftensmad sammen).

#### Succes

Hvad skal der til for, at dit arrangement har været en succes? Det kan være en god idé at skrive ned, hvornår du synes, at dit arrangement har været en succes. Hvis du skriver en liste med de ting, du gerne vil have til at lykkes i forhold til dit arrangement, så kan du bagefter prøve at liste dem efter hvilke ting, der er mest vigtige. På den måde kan blive endnu skarpere på, hvad der er vigtigt i forhold til at planlægge dit arrangement. (Fx: Mit arrangement har været en succes, der var styr på tidsplanen hele aftenen, der var flere nye som kom på hold sammen og snakkede sammen, og vi sad i blandede grupper og spiste aftensmad.)

## Rammen

Det kan være rigtig svært for dig at sikre, at alle dine deltagere møder op i godt humør, men du kan selv sørge for, at der er styr på alt det praktiske, og så har du gjort dit arbejde rigtig godt. Det er super vigtigt at have styr på den overordnede ramme for dit arrangement. Rammen indebærer overvejelser omkring faciliteter, tidsplan, økonomi og mandskab. (Fx: hvor du vil afvikle dit arrangement? (faciliteter); hvor lang tid må dit arrangement tage? (tid); hvor meget må arrangementet koste? (økonomi); og hvem kan hjælpe dig med at gennemføre dagen og de praktiske opgaver? (mandskab)).

## Opgaver

Beskrivelsen af de opgaver, som skal løses, for at du når dine mål og dit formål er et vigtigt redskab, da det giver dig et overblik over, hvad du skal sørge for, der bliver lavet. Du tager dine mål og under hvert mål skriver du, hvilke opgaver der er forbundet med at nå målene. Det kan være en meget detaljeret beskrivelse eller en helt åben beskrivelse, afhængig af hvad det er for et arrangement, du vil afvikle. Nogen gange bestemmer du selve hele indholdet, andre gange kan du fx give en anden fra din forening til opgave at finde på indholdet til en post på et løb. Hvad indeholder de enkelte opgaver? (Fx: Jeg skal sørge for at booke hallen; jeg skal have inviteret deltagerne; jeg skal planlægge de lege, vi skal lege; jeg skal bestille mad i kantinen.)

- **Prioritering af opgaver**

Er der nogen opgaver, som er vigtigere end andre? Ofte kan der være nogen opgaver, der skal være løste, før man kan gå i gang med nogen andre. Derfor kan det være en god idé at liste dine opgaver og prioritere dem i forhold til hinanden, så du starter der, hvor det er vigtigst, at du begynder. Det kan være en fælde at falde i, hvis man med det samme giver sig til at løse den opgave, der er sjovest, hvis det viser sig, at det ikke var særlig smart i forhold til hele din tidsplan. (Fx: Jeg skal vide, at vi kan booke hallen, før jeg kan sende en invitation ud til deltagerne med tid og sted for arrangementet.)

- **Fordeling af opgaver**

Hvem løser opgaverne og har ansvaret for at de bliver løst? Under beskrivelsen af "rammen" for dit arrangement har du måske allerede beskrevet, hvor mange personer der kan hjælpe. Dette kan du bruge, når du skal fordele opgaverne. Det er en god idé at fordele opgaverne sammen med dem, der skal løse dem, så man prøve at fordele opgaver ud fra evner og interesser.

## Tidsplan

Det er altid godt at have en tidsplan for både planlægningen af arrangementet samt afviklingen af selve arrangementet. Ofte tager planlægningen længere tid, end man forventer, og for at bevare overblikket er det et godt redskab at have lavet en tidsplan. Tag din liste med opgaver i prioriteret udgave med de vigtigste først og start med at finde ud af, hvor lang tid du regner med, at det tager at løse opgaverne. Nu kan du regne baglæns. Tag datoen for selve arrangementet, regn baglæns og sæt opgaverne ind i en tidsplan. Ved planlægningen af nogen arrangementer skal du lave en meget præcis tidsplan, hvis I har en skarp deadline, mens det

andre gange kan være nok at lave en mere løs tidsplan. Det er en god idé at lave tidsplanen sammen med dem, der skal være med til at løse opgaverne.

### **Muligheder og risici**

Når du planlægger et arrangement, skal du altid være klar til at kunne improvisere, hvis der er noget, som ikke helt går, som du havde regnet med. Det er derfor altid en god idé at overveje, hvad der kunne have indflydelse på, at du må blive nødt til at ændre dine planer, ligesom det altid er en god idé at overveje alternative muligheder – plan b og c. Du skal ikke nødvendigvis bruge en masse tid på at lave plan b og c, men det er fint at overveje, hvad du vil gøre, hvis nu tingene ændrer sig. (Fx: Er der andre arrangementer som kan få indflydelse på mit? (VM i fodbold, afslutning til spejder) Hvad gør jeg hvis vejret er dårligt? Hvad sker der, hvis der er nogen som melder fra i sidste øjeblik? Hvad sker der, hvis der er flere tilmeldte, end jeg havde regnet med? Hvad nu hvis tidsplanen rykker sig?)

### **Opsamling**

For at lære af dit afviklede arrangement, så du kan blive endnu skarpere næste gang, du planlægger noget, så kan det være en rigtig god idé at lave en opsamling. Den kan du så hente frem næste gang, inden du planlægger noget og bruge det som inspiration til dit arrangement. Du kan stille nogen spørgsmål, som du prøver at besvare i opsamlingen. Måske vil du også spørge nogen af dem, der deltog i arrangementet eller nogen af dem, der hjalp dig, så du også får deres bud på, hvad de synes om det. Du kan afdække spørgsmål som: Fik du opnået dit formål og dine succeskriterier? Kunne du overholde tidsplanen og budgettet? Hvad var rigtig godt, og hvad kunne forbedres?

## Køreplan til brug ved planlægning af arrangement

Ethvert arrangement er unikt i forhold til hvor det bliver afholdt, hvem der deltager og meget mere. Derfor findes der heller ikke en facitliste for, hvordan man planlægger et arrangement og i hvilken rækkefølge, men hvis du bruge denne skabelon som tjekliste for planlægningen, så er du godt på vej.

### Formål

Hvorfor vil du gerne lave arrangementet? (Fx: Jeg vil gerne lave en hyggeaften i hallen, så vi får en god aften sammen, vi lærer hinanden bedre at kende, vi har det sjovt og får et bedre sammenhold)

Beskriv dit formål:

---

---

---

### Målgruppen

Hvem er arrangementet rettet mod? (Fx: Målgruppen er børn i alderen 8-10 år og formålet er, at vi har det sjovt. Hvad synes børn på 8-10 år, der er sjovt?)

Hvem er din målgruppe – hvem vil du lave arrangementet for?:

---

---

---

### Mål

Hvordan kan du sørge for, at dit formål og dine succeskriterier bliver opnået? (Fx: Målet er at der kommer mindst tyve deltagere, at vi leger og spiller i to timer og spiser aftensmad sammen).

Beskriv dine mål:

---

---

---

### Succes

Hvad skal der til for, at dit arrangement har været en succes? (Fx: De havde det sjovt, der var styr på tidsplanen hele aftenen, der var flere nye som kom på hold sammen og snakkede sammen, og vi sad i blandede grupper og spiste aftensmad).

Beskriv dine succeskriterier:

---

---

---



**Rammen**

Der er altid nogen ting, som kan have stor indflydelse på dit arrangement. Fx hvor du vil afvikle det (faciliteter), hvor lang tid må det tage (tid), hvor meget må det koste (økonomi), og hvem kan hjælpe dig med at afvikle det (mandskab)?

Hvor skal arrangementet holdes:

---

---

Hvor lang tid skal arrangementet vare:

---

---

Hvor meget må arrangementet koste:

---

---

Hvor mange kan hjælpe med at afvikle arrangementet:

---

---

**Opgaver**

Hvilke opgaver skal løses, for at du når dine mål, og hvad indeholder opgaverne? (Fx: Jeg skal sørge for at booke hallen; jeg skal have inviteret deltagerne; jeg skal planlægge de lege, vi skal lege; jeg skal bestille mad i kantinen)

Lav en liste med de overordnede opgaver:

---

---

---

**Prioritering af opgaver**

Er der nogen opgaver, som er vigtigere end andre? Nogen opgaver som skal være løst, før man kan komme videre med andre opgaver? (Fx: Jeg skal vide, at vi kan bruge hallen, før jeg kan sende en invitation ud til deltagerne med tid og sted for arrangementet)

Lav en prioriteret liste over opgaverne:

---

---

---

**Fordeling af opgaver**

Hvem løser opgaverne og har ansvaret for, at de bliver løst? Det er en god idé at fordele opgaverne sammen med dem, der skal løse dem, så man prøve at fordele opgaver ud fra evner og interesser.

Beskrive hvem der laver hvilke opgaver:

---

---

---

### Tidsplan

Det er altid en god idé at have en tidsplan for både planlægningen af arrangementet samt afviklingen af selve arrangementet. Lav tidsplanen sammen med dem, der skal være med til at løse opgaverne.

Beskriv hvor lang tid du/I forventer, det tager at løse opgaverne:

---

---

---

### Muligheder og risici

Når du planlægger et arrangement skal du altid være klar til at kunne improvisere, hvis der er noget, som ikke helt går, som du havde regnet med. Det er derfor altid en god idé at overveje alternative muligheder – plan b og c. (Fx: Er der andre arrangementer som kan få indflydelse på mit (VM i fodbold, afslutning til spejder)? Hvad gør jeg hvis vejret er dårligt? Hvad sker der, hvis der er nogen som melder fra i sidste øjeblik? Hvad sker der, hvis der er flere tilmeldte, end jeg havde regnet med? Hvad nu hvis tidsplanen rykker sig?)

Beskriv i grove træk det, der kan få indflydelse på dit arrangement:

---

---

---

Beskriv i grove træk din plan b og c i forhold til, hvis der sker noget uforudsigeligt:

---

---

---

### Opsamling

For at lære af dit afviklede arrangement er det en rigtig god idé at lave en opsamling, som du kan tage frem næste gang inden du planlægger noget og bruge det som inspiration til dit næste arrangement. Fik du opnået dit formål og dine succeskriterier? Kunne du overholde tidsplanen og budgettet? Hvad var rigtig godt, og hvad kunne forbedres?

## **FORENINGSLÆRE**

Undervisningen i foreningslære vil give et indblik i, hvordan en generalforsamling i en idrætsforening finder sted, og ligeledes give et indblik i, hvilke forskellige opgaver, der ligger i bestyrelses-/udvalgsarbejde i en forening.

## **BESTYRELSES- OG UDVALGSPOSTER**

Hele bestyrelsen i den lokale håndboldforening Juelsminde HK har trukket sig. Derfor skal der nu nedsættes en ny bestyrelse samt forskellige udvalg.

Bestyrelsen skal bestå af 6 medlemmer:

- Formand
- Næstformand (Besidder samtidig posten som formand for ungdomsudvalget)
- Kasserer (Besidder samtidig posten som formand for sponser-/økonomiudvalget)
- Sekretær
- Eliteudvalgsformand
- Senior-/breddeudvalgsformand

Ud over de 6 bestyrelsesposter skal der nedsættes 4 udvalg:

- Eliteudvalget
- Sponsor-/økonomiudvalget
- Ungdomsudvalget
- Senior/breddeudvalget

Hvilken af de nævnte bestyrelsespladser/udvalg ønsker du at besidde? Hvorfor?

## FORENINGENS VÆRDIGRUNDLAG

I har nu dannet en ny bestyrelse samt udvalg til denne bestyrelse. For at sikre, at i alle arbejder efter samme mål, og styrke jeres forening, er det vigtigt at danne et værdigrundlag for foreningen.

Forældre lægger stor vægt på, hvilke værdier og kompetencer deres børn tilegner sig, når de skal vælge forening. Det er derfor vigtigt at være helt skarp på, hvilke værdier jeres forening står for. Derfor er det vigtigt at skabe bevidsthed omkring foreningens værdier og levere et klar og præcist budskab om, hvilke værdier i har som forening.

Hvilke værdier synes du er vigtige for en forening? Hvorfor?

I skal:

- Lave et værdigrundlag for foreningen Juelsminde HK
  - o Selve værdigrundlaget foreskriver, hvilke værdier jeres forening skal bygges på.
- Nedskrive visioner for fremtiden. Hvilke konkrete problemstillinger har bestyrelsen visioner om at arbejde mod?
- Som sidste underpunkt til værdigrundlaget udfærdiges målsætninger for hele foreningen, og mål, hvor hver enkelt afdeling (ungdom, elite, senior/bredde, sponser/økonomi) skal være repræsenteret.
  - o Mål skal være målbare, dvs. konkrete og realistiske.

Hvordan ser værdigrundlaget ud i Juelsminde HK?



## FORENINGENS ØKONOMI

Juelsminde HK har de seneste har de seneste 2 sæsoner leveret et regnskab med et negativt resultat på 200.000 kroner. Dette betyder at foreningens egenkapital nu er på 450.000 kroner. Dette betyder altså, at klubben, hvis den fortsætter udviklingen i negativt resultat, vil være truet på eksistensen indenfor for en 3-årig periode.

For at sikre, at Juelsminde HK ikke kommer ud med et negativt resultat i den kommende sæson, skal i nu lave et budget for den kommende sæson.

Hvilke indtægter i Juelsminde HK's regnskab mener du, at det er muligt at øge?

Hvilke udgifter i Juelsminde HK's regnskab mener du, at det er muligt at begrænse?

## BESTYRELSES- OG UDVALGSARBEJDE

Når man sidder i en bestyrelse eller et udvalg skal der træffes mange beslutninger, og drøftes mange idéer, problemstillinger, tiltag og meninger. Derfor vil Juelsminde HK's bestyrelse og udvalg præsenteres for forskellige cases, som I skal tage stilling til.

Hvilke cases var nemme at tage stilling til? Hvorfor?

Hvilke cases var svære at tage stilling til? Hvorfor?

## ORDINÆR GENERALFORSAMLING I JUELSMINDE HK

Juelsminde HK skal afholde generalforsamling. Generalforsamlingen er det sted, hvor alle menige medlemmer har muligheden for at ytre sig til bestyrelsen, stille spørgsmål til budget/regnskab, og generelt få indsigt i en forenings drift. Medlemmer af foreningen har, ofte med tidsfrist, op til generalforsamlingen mulighed for at komme med forslag til bestyrelsen. Menige medlemmer er stemmeberettiget (alt efter foreningens vedtægter, varetager forældre stemmeretten ned til en hvis alder, fx 15 år.)

Udkast til dagsordenen for Juelsminde HK's generalforsamlingen:

1. *Velkomst v/ formand*
2. *Valg af dirigent*
3. *Formandens beretning v/ formand*
4. *Nyt værdigrundlag for Juelsminde HK*
5. *Fremlæggelse af Regnskab og v/ kasserer*
6. *Spørgsmål til Regnskab og budget*
7. *Behandling af indkomne forslag*
8. *Fastsættelse af antal bestyrelsesmedlemmer*
9. *Valg af bestyrelsesmedlemmer*
10. *Evt.*

Hvordan var dit umiddelbare indtryk af generalforsamlingen? Og blev du klogere på Juelsminde HK?