

HR (medarbejder håndbog)

Vi ønsker at være én af Danmarks bedste udviklingsmiljøer, hvor vi dagligt vil udfordre, udvikle og skabe dygtige spillere, trænere og ledere. Vi vil skabe lokal forankret spillere og ansatte til absolutte højeste nationale niveau.

Den opgave skal du være med til at løse, og for at du kan gøre dit bedste skal din egen hverdag hos os fungere godt.

I denne medarbejder håndbog beskriver vi om nogle af de emner og regler, du skal kende til.

Uanset om du er ny medarbejder eller har været i klubben i mange år, er der nogle regler og retningslinjer, som du skal kende til. Håndbogen er en del af dit introduktionsforløb og derfor skal du læse den igennem, når du bliver ansat hos os.

Her finder du vigtige dokumenter og oplysninger, som kan være brugbare for dig som medarbejder i TalentCenter Sydsjælland.

Vi håber, at du bliver glad for at være her!





Ansættelsesforhold

Dit ansættelsesforhold fremgår af din kontrakt. Overtræder du ansættelsesreglerne og interne regler, kan det få konsekvenser for din ansættelse.

Opsigelse eller fratrædelse

Ønsker du at fratræde din stilling, eller bliver du af en eller anden grund afskediget, skal dette foregå skriftligt. Hvis du ønsker at sige op, skal talentchefen kvittere for modtagelsen af din opsigelse. Du skal aflevere opsigelsen i så god tid, at opsigelsesvarslet i din kontrakt overholdes. Er du i tvivl om dit opsigelsesvarsel, så kontakt talentchefen.

Ferie

Det forventes at du afholder ferie udfra det tilgængelige årshjul. Der vil som udgangspunkt være tale om tre ugers sommerferie og tre ugers vinterferie. Skal du holde ferie uden for disse perioder skal du tage kontakt med din nærmeste leder.

Fortrolighedsklausul

Fortrolige information, du modtager – eller får kendskab til – under dit ansættelsesforhold må ikke viderebringes til personer uden for virksomheden. Dette gælder også efter ansættelsesforholdets ophør, og når du bruger sociale medier. Vi forventer generelt, at du håndterer og behandler fortrolig information omhyggeligt, så informationen hverken videregives eller efterlades, så den kan tilegnes af uvedkommende – såvel eksternt som internt.

Ledelsesprincipper/værdier

Ledelsen i TalentCenter Sydsjælland består af Talentchefen og de tre afdelingsledere, som er Børneudviklingstræneren (U10-U12), Ungdomsudviklingstræneren (U13-U14) og Head of Coaching (U15-U23).

HÅRDT ARBEJDE – TYDELIGHED - OMTANKE

Den daglige ledelse i TalentCenter Sydsjælland har et særligt og stort ansvar for at skabe en struktureret og tydelig retning for alle (lønnede og ulønnede) beskæftigede i talentafdelingen. Vi lægger vægt på klare forventninger til ledernes adfærd. Ledelsesprincipperne står på tre ben:

Transparent ledelse: Vi ønsker en gennemsikuelighed, åbenhed, medbestemmelse og et stærkt samarbejde mellem ledelse og de ansatte – dette understøtter vores værdiord: Tydelighed. Vi tror at vi med gennemsigtighed i organisationen vil skabe en tydelig retning som skal skabe gode relationer, bedre resultater og hårdt arbejde

Positiv psykologi: Den amerikanske forsker og psykolog Carol Dweck fra Stanford University har forsket omkring positiv psykologi, som er et studie af hvordan mennesket fungerer bedst. Forskningen viser at en moderne leder forventes at have det menneskelige indblik, således at lederen forår at skabe trivsel og motivation på arbejdspladsen. Studiet viser at der er sammenhæng i trivs- len (både som spiller, træner og leder) og evnen til at præstere godt og dermed skabe optimale præstationer.

Grundlæggende gælder det som leder om, at fokuserer på menneskets mindset, hvor fokus kan flyttes fra en præstationskultur mod en læringskultur via en positiv tilgang. Som ansat vokser og



lærer vi mest, når vi bruger vores styrker og gøre det vi er gode til. For lederen er det afgørende ikke blot at kende medarbejdernes styrker, men først og fremmest at kende egne styrker og vide, hvordan de bedst bringes i spil.

Touchpoints: Som handler om både det helt store og det mest dagligdags ledelse. Touchpoint er de små møder vi har hele dagen lang med andre mennesker på vores vej (på gangen, ved maden, inden mødet, inden træning, mellem øvelser osv.).

Her udledes virkelig ledelse – for hvad er ledelse egentlig? Er ledelse de fint udtænkte strategier missioner osv. eller er ledelse de berøringer (deraf navnet touchpoints) vi løbende har med hinanden. Vi som ledere/trænere bliver langt mere vurderet på vores touchpoints end på bevingede ord til månedlige trænermøde, kampoplæg osv.

Rekruttering og udvikling af medarbejdere

Vi ønsker i størst muligt omfang at rekruttere og udvikle fra egne rækker. Vi har eksempelvis indført ungassistenter (unge assistenttrænere) der bliver introduceret til trænergerningen via kompetente cheftrænere og afdelingsledere. Vi kan ved denne måde nemmere fastholde og udvikle egne trænere løbende, således at vi altid har kompetente trænere/ledere til rådighed, som vi ved har den rette indstilling og opførsel.

Ved alle rekrutteringer, interne og eksterne, afholdes der samtaler med kandidater og ledere for at sikre at kandidaten har højest mulig faglighed og kemi i forhold til det øvrige team.

Månedlige trænermøder, spillestilmøder og segmentmøder med taktiske debattemner er desuden med til at sikre den enkelte træners faglige udvikling.

TUS-samtale

To gange årligt afholdes trænerudviklingssamtale (TUS) med samtlige beskæftigede i setuppet (både lønnede & ulønnede). Disse samtaler afholdes i juni & december måned (se årshjul for mødestruktur) Med talentchefen og den afdelingsansvarlige for årgangen. De ansatte scouts afholdes af talentchefen og den rekrutteringsansvarlige. Talentchefen afholder TUS med Ungdomsudviklingstræneren & Head of Coaching.

U10-U12: Børneudviklingstræneren

U13-U14: Talentchef & Ungdomsudviklingstræner

U15-U23: Talentchef & Head of Coaching

Scouts : Talentchef & Rekrutteringsansvarlig

Specifik trænere : Talentchef & afdelingsansvarlig

Uddannelsesstrategi

Strategi for efteruddannelse af medarbejdere i vores talentafdeling ønsker vi og bestræber os på at skabe et attraktivt uddannelsesniveau og et højt kompetenceniveau for trænere.

Vi ønsker i størst muligt omfang at rekruttere, udvikle og fastholde trænere og ledere fra egne rækker.

Vi har eksempelvis indført ungassistenter (unge assistenttrænere) der bliver introduceret til trænergerningen via kompetente cheftrænere og afdelingsledere. Vi kan på denne måde nemmere fastholde og udvikle egne trænere løbende, således at vi altid har kompetente trænere/ ledere til rådighed, som vi ved har den rette indstilling og opførsel.

Månedlige trænermøder og temamøder med taktiske debattemner er desuden med til at sikre den enkelte træners faglige udvikling, foruden videreuddannelse igennem godkendte kurser og uddannelser igennem DBU.

Efteruddannelsen vægter vi utrolig højt, hvorfor denne del også fylder en stor del af vores TUS samtaler som afholdes i juni & december måned, her kommer spørgsmålene

- Hvilke kurser, uddannelse, nye opgaver, oplæring eller andet du har gennemgået i løbet af året?
- Hvilke kurser eller anden kompetenceudvikling kunne du ønske dig for at opfylde dine mål?

Det er vigtigt og en del af vores strategi at vi ikke kun udvikler talenter inden for banen, men i ligeså høj grad, udenfor banen.





SOCIALE MEDIER & INTERVIEWS

Medie håndtering

Der kommer mere og mere fokus på de unge spillere i dansk fodbold. Det gælder selvfølgelig også for spillerne i TalentCenter Sydsjælland, blandt andet via vores egne Facebookside.

Spillerne er på flere sociale medier som Facebook, Snapchat, Instagram osv, og spillerne kan også komme ud for situationer, hvor de bliver interviewet af journalister.

I Næstved tror vi på, at positiv tilgang til medierne er vigtig del af spilleres uddannelse. Når spillerne rykkes op omkring divisionsholdet, er medierne en stor del af hverdagen, og derfor er det en god ting allerede nu at tænke over og lære, hvordan man positivt kan bruge medierne.

Det er tænkt som en hjælpende hånd til den unge spiller eller uerfarne træner, når man færdes på de sociale medier og bliver interviewet.

Huskeregler

Huskeregler for Instagram, Facebook, LinkedIn & Snapchat

Husk at alle repræsenterer klubben – også når man er privat på Facebook, Instagram, LinkedIn, Snapchat, osv.

Det at være åben og deler ud af sig selv er noget som vi værdsætter og opfordrer til. De sociale medier spiller en vigtig rolle til at få fortalt den gode historie. Der er god positiv forbindelse til rigtig mange fans, sponsorer og andre interesserede.

Man skal dog ikke glemme, at der er mange, der ser med, og ting der ikke egner sig til at komme i medierne, bør heller ikke skrives eller lægges ud på de sociale medier.

Vigtigt at overveje, hvad der skrives, hvilke billeder der uploades og så videre. Det kan potentielt skade trænere eller spillere i den fremtidige karriere, og det kan skade dine kollegaer eller holdkammerater samt klubben.

Gode råd til interviews:

- Gå ind til alle interviews med en glad og positiv tilgang. Det giver det bedste resultat og den rareste oplevelse for dig selv. Slap af og vær dig selv det er det allervigtigste i et interview!
- Stil gerne op til interviews både i med- og modgang. Det er altid sjovere i medgang, men ofte mere nødvendigt i modgang. Det er vigtigt at vise omverdenen, at du altid tror på dig selv, holdet og klubben også i en svær periode med modgang
- Se et interview som en mulighed for at sende et budskab. Journalister er hverken din eller fjende, tag ikke kristiske og nærgående spørgsmål personligt. Udnyt i stedet chancen for at sende et godt budskab ud til omgivelserne. Det kunne eksempelvis være ros til en medspiller/leder/trænerkollega
- Tag initiativet i et interview. Tænk over, at fans, familie og venner ser og læser disse interview og forsøg derfor altid at fokusere på det positive. Ivis journalisten spørger til noget negativt, så hold hele tiden fast i det positive
- Tal altid sandt i medierne. Sandheden skal nok komme frem før eller siden. Får du ubehagelige spørgsmål, som du ikke ønsker at svare på, så sig kortfattet ”Det har jeg ikke nogen kommentarer til” og hold fast i det



- Sørg for at udstråle, det du siger. Tv-interviews er anderledes end andre interviews, fordi krops- prog og ansigtsudtryk også fortæller seerne en masse. Er du jublende glad efter en sejr, så smil og giv fansene oplevelsen af, at ”det er fedt, det her”

Emner du ikke bør kommentere på:

- Interne forhold: Kommentér ikke på spørgsmål om diskussioner, spillermøder eller andre interne forhold. Det skaber uro og sætter andre personer i klubben under pres.
- Dommere: Pas på med at kommentere konkret på den enkelte dommer. Det er ikke noget godt signal at sende og kan også ende med at give dig karantæne. Bliv aldrig personlig!
- Kritik af egne folk: Udtal dig aldrig kritisk om holdkammerater, trænere eller ledelsen.
- Modstandere: Udvis altid respekt for modstanderne - også i dine udtalelser.
- Økonomi: Lad vær med at tale om løn, kontraktdetaljer og så videre. Det holdes internt i klubben.

Bliver du bedt om et større interview, er det altid smart at kontakte klubben og Talentchefen. Så kan klubben hjælpe med at vurdere, om det er en god ide, og vi kan arrangere tid og sted for dig. Desuden kan vi tage en snak om, hvad det er godt og skidt at sige i det pågældende interview. Det er helt i orden at spørge journalisten, om du kan ringe tilbage, eller om han kan ringe senere. Så kan du i mellemtiden tale med din træner (som spiller) eller Talentchefen (som træner) og få styr på svarene.

POLITIK OM ALKOHOL/RYGNING/SNUS MM.

For spillere:

Hverken snus, rygning eller indtag af E-cigaret er tilladt som spiller. Det er uanset om du er i klubben eller i privat regi. Dette kan medføre øjeblikkeligt stop som talentspiller. Alkohol indtages ikke før kampe eller træninger.

Fester og byture (gymnasie- eller handelsskolefester) er tilladt såfremt spilleren giver cheftræneren besked og er hjemme i god tid (her indtages ikke alkohol).

Vær hellere åben og ærlige, så vi samarbejde kan finde en god løsning såfremt der f.eks er gymnasiefest. Alternativt er mistillid.

Alkohol er ikke tilladt til afslutningsfester for nogen U-hold.

For trænere:

Trænere indtager ikke alkohol mens spillere er i nærheden, vi er forbillede og skal ikke symboliseres med det vi selv tager afstand fra.

Snus, cigaret og E-cigaret indtages ej heller på klubbens område, eller i forbindelse med udebanekampe eller stævner.

Tøj, Fremtoning og personlig hygiejne

Du får ved ansættelsesstart udleveret en tøjpakke med tryk fra mærket og sponsorerer. Dette skal bæres i alle aktiviteter i TalentCenter Sydsjælland. Eneste undtagelse er sko. Du skal selv sørge for, at dit træningstøj er rent og intakt. Hvis dette ikke er tilfældet, skal du tage fat i din afdelingsleder.

Når du møder på arbejde, skal du være ren og velplejet.



Mobiltelefoner & computere

Mobiltelefoner og computere er et fantastisk værktøj og vi ønsker at være tydelige i vores kommunikation, ligesom vi vil være tilgængelig for spillere, forældre og andre interessenter. Dog må telefoner ikke medbringes på banen. Der kan tages noter på det printede træningsprogram og tiden tages med stopur. Såfremt en træner eller leder ønsker, at medbringe telefonen på banen (til både træning eller kamp) skal dette aftales med afdelingslederen eller Talentchefen.

Sygdom

Sygemelding

Hvis du er syg skal du ringe til din nærmeste leder så tidligt på dagen som muligt. Sygemelding på sms'er, e-mail eller gennem andre medier accepteres ikke. Hvis du undlader at sygemelde sig, sidestilles det med udeblivelse.

Holdleder og assistenttrænere melder sig syg til chefræneren. Cheftræneren melder sig syg til afdelingslederen og det øvrige team.

Exit for spillere

De spillere som af en eller flere årsager må træde ud, bliver inkaldt til samtale hvor den gældende chefræner og afdelingsleder deltager på mødet, i tilfælde afdelingslederen er forhindret deltager talentchefen. Der skal ikke være flere repræsentanter end to.

Dagen inden samtalen ringer chefræneren til spillerens forældre og fortæller hvad agendaen med mødet er. Vi er ærlige og fortæller sandheden og giver en faglig forklaring. Vi anbefaler forældrene at de tager en god snak med spilleren om morgendagens udfald og være forberedt på samtalen. Hvis spilleren får beskeden uden at være forberedt, falder hans verden sammen og han vil ikke høre resten af samtalen. Cheftræneren styre samtalen. Der skal gode ord med på vejen til spilleren.

Vi tilbyder altid at kontakte potentielle klubber (permanent skift eller prøvetræninger) hvis spilleren ønsker dette. Vi **SKAL** tilbyde det.

Forældre/informationsmøder

Informationsmøder afholdes i forbindelse med sommeropstarten på alle årgange, og skal være afviklet inden første turneringskamp i efteråret. Derudover bliver der afholdt yderligere informationsmøder i løbet af sæsonen, såfremt dette er nødvendigt i forbindelse med eks. Træningslejr, stævner, temadage osv.

Ved informationsmøder skal forældrene informeres ift. dagligdagen i klubben, årshjulet med holdaktiviteterne for den aktuelle sæson. Præsentation af den daglige ledelse, holdtrænerne, specifiktrænere samt evt øvrige aktuelt personale.

Den daglige ledelsen i TalentCenterSydsjælland har det overordnet ansvar for at indkalde, deltage og afvikle informationsmøderne i klubben på samtlige årgange.