

TRÆNING

Før min ansættelse i Nørrebro United havde jeg hørt, at træning og strukturen på banen var dårlig i klubben. Min oplevelse er, når jeg har set træning, at alle trænere har en struktur på deres træning. Det kan være stationstræning, trappemodell og andre strukturer. Strukturen lever fuldt op til, hvad jeg har set i andre klubber – store som små, bredde som licens.

Alle hold griber træningen forskelligt an. Jeg ser det som en styrke, at strukturen kan tilpasses de frivillige og børnene, frem for en rød tråd der hives ned over alle. Røde tråde er gode til at sikre et bundniveau og ensartethed i aktiviteterne og læringen, men kan også låse for udvikling og glæde, ved at lave loft over udvikling og friheden for frivillige og børn. Ens for alle er, at der trænes efter bedste evne.

Frivillige er frivillige af mange årsager. Det er tydeligt, når jeg har talt med trænere. Nogle kan kun overskue de to gange 60 minutter de har på banen. Andre vil gerne fordybe sig. Nogle i det fodboldfaglige. Andre i det pædagogiske eller holistiske. Én vej – en rød tråd – vil have svært ved at favne alle frivillige.

Jeg har mødt trænere, som alle udstråler en lyst og bekymring for alle børnenes ve og vel. Det uanset om de har været forældre-trænere eller unge frivillige.

HOLD

Jeg har ikke set hold i klubben, hvor der er børn der ikke kan matches af andre børn på holdet, selvom der er niveau- og interesseforskelle blandt børnene. Jeg har set og hørt trænere, der udtrykker frustration over; (a) at skulle håndtere niveauforskelle på holdene, og (b) har talt om niveauiddeling af årgangens hold. Når jeg har spurgt ind – og blevet ved, kommer det frem, at de enten ikke fungerer i deres træner-team eller ikke har andet end en plan A for træningen.

Trænere skal lære at arbejde i teams – både med dem de deler og ikke deler verdensbillede med. De skal samtidig klædes på, så de fagligt kan håndtere børn der møde op med forskellige fodboldfærdigheder, interesser for udøvelse af fodbold og skoledage der – måske – har været hårde.

Nørrebro United er vokset voldsomt over en kort periode. Det giver *føjte* flaskehalse blandt trænere og forældre om, at der mangler baneplads. Jeg oplever ikke, at der er reelle udfordringer med den tildelte plads. Mange hold er ikke mere end 10-15 fremmødte til en 5-mandsbane i Nørrebroparken, selvom nogle er flere på spillerlisten. Der er altid en rotation i fremmødet.

ORGANISERING

Holdene har meget forskellige størrelser fra 10 til 40 børn. Der kunne med fordel arbejdes med en strategi for holdstørrelse, sammenlægning og baneplads. Dertil vil der kunne kommunikeres tydeligere til forældre og trænere om klubbens planer på den korte og lange bane. Samtidig vil det gøre administrationen mere manøvredegyt og smidige, når der laves baneplaner, holdsammenlægninger, overgange mellem anlæggene osv.

Det er de samme frivillige, som kender og er vokset op i klubben, jeg har oplevet være opsøgende og vidende om, hvor de skal gå hen for at få tingene til at ske. Hvis Nørrebro United skal imødekomme de mange andre frivillige og forældre samt rekruttere nye til udvalg mv., kan det muligvis hjælpes med nogle standardiserede arbejdsgange for at skabe tydelighed i strukturer, kommandoveje, hvem-gør-hvad og mere smidighed. Nørrebro United har ikke samme smidighed som for år tilbage, eftersom klubben er vokset sig meget stor. Den nye virkelighed bør klubben tilpasse sig. Også i et perspektiv, hvor de lokale børn fra socialt udsatte hjem, skal have mulighed for at komme direkte ind i klubben frem for at ende på ventelisten.

LEDELSE

Jeg har oplevet stor opbakning i arbejdet, både fra de andre i administrationen og ledelsen/bestyrelsen. Dog savnede jeg at ledelsen meldte mere direkte ud til frivillige og medlemmer, hvad min arbejdsopgave og afgrænsning er, så jeg ikke skulle forklare det. Det gav i starten nogle misforståelser, hvor enkelte frivillige troede at jeg skulle overtage træning og kamp, hvor de ikke selv kunne komme.

Overordnet har jeg oplevet, at fra første samtale, over ansættelse og start, at Nørrebro United har været ærlige og redelige omkring ansættelsesforhold. Samlet set har Nørrebro United været mere afklarede omkring ansættelsesforhold end de fleste andre fodboldklubber, jeg har talt med. Mange klubber – herunder licensklubber – tilbyder væsentlig dårligere ansættelsesforhold og manglende afgrænsning i jobbeskrivelsen.

Jeg har fået feedback fra de frivillige, at det vigtigste for dem, har været at have nogen at gå til. Nogle de kan spørge, der tager ansvar for at søge et svar og får hurtigt svaret tilbage. De har brug for at blive bekræftet og anerkendt. De har brug for, at nogen i administrationen eller ledelsen (bestyrelse eller udvalg) stiller sig op og tager ansvar for de *sure* beslutninger – såsom holdsammenlægninger, forældrekonflikter osv. De frivillige udfører fortsat gerne selve handlingen og træffer beslutningerne. De søger rådgivning, opbakning og nogle til at tage konfrontationerne, da deres fritid er for værdifuld til det.