Svensk Gymnastiks uppförandekod

Arbetshäfte för ledare och föreningar

SVENSK GYMNASTIK

Gymnastik-förbundet

Uppförandekod för alla som är verksamma inom Svensk Gymnastik

1. Jag är en förebild
2. Jag respekterar allas lika värde
3. Jag respekterar allas personliga integritet
4. Jag värnar individens hälsa, säkerhet och välmående i samband med gymnastikverksamhet
5. Jag bidrar till att alla kan känna glädje och gemenskap
6. Jag underlättar individens utveckling med utgångspunkt i den enskilda individens utvecklingsnivå, förutsättningar och ambitionsnivå

Innehåll

Förord – Du är viktig! ... 4
Utvecklingsmodellen ... 5
Om uppförandekoden ... 6
Förslag på upplägg – detta arbetshäfte ... 7
1. Jag är en god förebild ... 8
2. Jag respekterar allas lika värde ... 9
3. Jag respekterar allas personliga integritet ... 10
4. Jag värnar individens hälsa, säkerhet och välmående ... 11
5. Jag bidrar till att alla kan känna glädje och gemenskap ... 12
6. Jag underlättar individens utveckling ... 13
Det är aldrig okej att… ... 14
Ledarteamet ... 15
Prata vidare om: ... 17
Personligt engagemang och ansvar ... 18
Så här gör du om du upptäcker att uppförandekoden inte följs: ... 19
Samtalsexempel ... 20
Gymnastikförbundets stödmaterial för din förening ... 26
Material från SISU Idrotts-utbildarna och Riksidrotts-förbundet ... 26

Materialet har tagits fram av Calle Myrsell, Gymnastikförbundet, och Anders Wahlström, Sisu Idrottsutbildarna, 2017.

Efter en revidering av uppförandekoden vid förbundsmötet 2022 har detta material genomgått en omfattande revidering 2025. Denna har gjorts av Helen Åkerman, Gymnastikförbundet.

Förord – Du är viktig!

Denna sida har i omarbetningen 2025 endast uppdaterats med det namn som motsvarande dokument har 2025 och är i övrigt oförändrad.

Du som är engagerad inom någon av Svensk Gymnastiks många olika verksamheter är viktig. Utan din och andra ledares insats skulle ingen ideell föreningsaktivitet kunna bedrivas.

Särskilt viktig är du för de över 100 000 barn och ungdomar som varje vecka tränar gymnastik i någon av landets många gymnastikföreningar – allt från den lekfulla motoriska grundträningen i tidig ålder till elitverksamhet inom någon av de många tävlings- disciplinerna.

Även för de som tränar för eget aktivt välbefinnande är det viktigt att verksamheten kännetecknas av rörelseglädje, gemenskap och ömsesidig förståelse för varandras behov och trygghet.

Den uppgift du har som ledare ställer också stora krav på dig. Hur du är som ledare och hur ni har det i föreningen påverkar utövarna även på andra plan. Att stödja och utmana på rätt sätt, sett ur utövarnas synvinkel, kan vara en komplicerad och inte alltid lätt balansgång. I träningsintensiv aktivitet kommer också frågor av medicinsk och även psykologisk karaktär in i bilden. Det kan handla om klimat och kultur mellan ledare och de aktiva i träningshallen, om näringsfrågor, om kroppsuppfattning eller om relationer mellan medlemmarna i gruppen och föreningen.

Att bidra till en positiv personlig utveckling och ett livslångt intresse för träning är två av grundpelarna i utvecklingsmodellen för Svensk Gymnastik, där Gymnastikförbundets uppförandekod ger riktlinjer om hur du ska agera och reagera i ditt ledarskap.

Svensk Gymnastiks uppförandekod ger riktlinjer för hur detta ska ske för alla åldersgrupper, oavsett om man är barn, ungdom eller vuxen. Barnkonventionen, som vi ansluter oss till, säger att all träning ska ske på barns villkor. Gymnastikförbundets ledarutbildning fokuserar också på detta. Vi har också anvisningar för barn- och ungdomsgymnastik som beskriver hur vi ska bedriva tränings- och tävlingsverksamhet, och de gäller för alla medlemsföreningar och deras ledare.

Arbetsmaterial ”Svensk Gymnastiks uppförandekod” kompletterar annat stödmaterial inom värdegrundsarbete, Trygg och inkluderande idrott och gymnastik. Vi vill göra det enkelt för alla gymnastikföreningar att på ett planerat och samordnat sätt lyfta ledarskapsfrågor inom föreningen och fundera över hur ni kan säkra den dagliga verk- samheten, när ni möter det stora ansvar och förtroende som utövarna och deras föräldrar ger er.

Det handlar om attityder och värderingar. Det berör alla i föreningen och förbundet, oavsett vilken roll du har – ledare, tränare, styrelseledamot, föräldrar och/eller utövare.

Lycka till i ert viktiga arbete.

Anna Iwarsson
Förbundsordförande

Johan Fyrberg
Generalsekreterare

Utvecklingsmodellen

Svensk Gymnastik är också en rörelse i ständig rörelse. Vi har satt upp utmanande mål och vill välkomna ännu fler till vår breda verksamhet. Vi utvecklas hela tiden och strävar efter att bli ännu bättre. Svensk Gymnastiks utvecklingsmodell lägger grunden för detta. Modellens pusselbitar beskriver nivåer där olika föreningar och individer kan välja "sin" form av Svensk Gymnastik. Hela livet!

Modellen har sju stadier. De tre första bygger en grund av social och fysisk kompetens. Två stadier handlar om träning och/eller tävling med livslång aktivitet och rörelse som mål. Två siktar på maximal prestation. Inom Svensk Gymnastik ska individer kunna röra sig mellan olika stadier, i egen takt och efter egen ambitionsnivå.

MODELLENS TIO NYCKELFAKTORER

Svensk Gymnastik ska:

1. Utgå från barnrättsperspektivet
2. Uppmuntra utövarnas inre drivkraft
3. Ta hänsyn till individuell utveckling
4. Träna smart och ha tålamod
5. Vårda och utveckla ett brett utbud
6. Säkerställa välutbildade och kompetenta ledare
7. Bedrivas i anpassade och utvecklande fysiska miljöer
8. Bestå av välmående föreningar
9. Arbeta med kvalitetssäkrade strukturer
10. Ständigt utvecklas

Om uppförandekoden

Uppförandekoden utgår från tre av nyckelfaktorerna:

BARNRÄTTSPERSPEKTIVET

All verksamhet inom Svensk Gymnastik för barn och ungdomar ska bedrivas utifrån ett barnrättsperspektiv och ska följa FN:s barnkonvention. Ett barnrättsperspektiv innebär att, med respekt för barnets åsikter, alltid ha barnets bästa – det vill säga dess välmående, hälsa och positiva utveckling – för ögonen. Ett barnrättsperspektiv innebär vidare att se till det enskilda barnets behov och förutsättningar på den utvecklingsnivå det befinner sig.

Att ha ett barnrättsperspektiv inom Svensk Gymnastik innebär också att såväl tränare som ledare på alla nivåer ska sätta barnen och ungdomarna i fokus och analysera vilka konsekvenser ett beslut får för utövaren eller en grupp. Detta perspektiv gäller givetvis både i träningssituationen och i sammanträdesrummet för alla tränare och ledare.

UTÖVARE MED STARK INRE DRIVKRAFT

Enligt Self Determination Theory (SDT, en motivationsteori grundad av professorerna Edward L. Deci och Richard M. Ryan) har motivation en helt avgörande betydelse för möjligheten att över tid utveckla kompetenser och färdigheter. Forskningen visar också att den mest framgångsrika typen av motivation är den som kommer inifrån individen själv. Med mer inifrån och självständigt drivna utövare kommer de hålla på längre med sin idrott, uppleva mer glädje med sin idrott, arbeta bättre tillsammans, bli mer kreativa och ha mycket mer roligt. Denna princip gäller för all verksamhet inom Svensk Gymnastik, oavsett nivå eller inriktning.

Inom Svensk Gymnastik skapar ledarskapet och strukturerna förutsättningar för att utövarna utvecklar en stark inre drivkraft, exempelvis genom ökat inflytande på träning och tävling.

Typ av motivation	**Amotivation**	**Yttre motivation**	**Inre motivation**
Präglas av:	Ingen eller yttre motivation	Yttre belöning eller rädsla för bestraffning	Självbestämt deltagande som inspireras av glädje till aktiviteten

ATT NÅ SIN FULLA POTENTIAL FÅR TA TID

Det finns inga genvägar till att man ska nå sin fulla potential. För stort fokus på kortsiktiga resultat både i träning och tävling och tidig ensidig träning kommer att undergräva den långsiktiga utvecklingen. Detta kommer också i förlängningen leda till att många slutar med sin idrott i förtid.

Inom Svensk Gymnastiks verksamhet visar vi detta genom att träningsupplägg och tävlingssystem anpassas för att möjliggöra detta. Genom att respektera den långsiktiga processen och ha tålamod kommer vi behålla så många utövare så länge som möjligt där de får en möjlighet att nå sin fulla potential utifrån förmåga och ambition.

Förslag på upplägg – detta arbetshäfte

Häftet innehåller fyra delar som du och ni i er förening kan arbeta med för att utveckla er verksamhet i enlighet med Svensk Gymnastiks uppförandekod.

1. I den första delen (sid. 8-14) får du jobba individuellt med att fundera över vad respektive punkt i uppförandekoden betyder för just dig och vad du ska göra i ditt ledarskap för att förverkliga den.
2. Den andra delen (sid. 15-16) handlar om att ni ledarteamet tillsammans funderar över och enas kring hur ni som team ska göra för att uppförandekoden ska bli verklighet i er vardag. Ni utgår från era individuella svar i samtalet och enas kring vad ni som team (förening) ska göra.
3. I den tredje delen (sid. 17-19) samtalar ni om hur ni i teamet och inom föreningen tillsammans kan underlätta för varandra att efterleva uppförandekoden genom att stötta det som är bra och agera mot det som är mindre bra.
4. Den fjärde delen (sid. 20-25) består av exempel på situationer du kan uppleva som ledare. Bearbeta dem på det sätt som är lämpligast för er. Använd de som är relevanta och hoppa över de som inte är det. Exemplen utgör autentiska frågeställningar som kommit in till Gymnastikförbundet de senaste åren. Exemplen kan användas som ett stöd i att konkretisera uppförandekoden och vad den faktiskt kan komma att innebära i praktiken.
5. Sist i häftet (sid. 26) finns en lista över stöddokument hos både Gymnastikförbundet och RF/Sisu.

1. Jag är en god förebild

DÄRFÖR ATT:

Som en del av Svensk Gymnastik kan jag vara en förebild, oavsett vilken roll jag har. Den som har en ledarroll har en viktig position i förhållande till de som den leder och har därmed ett stort förtroende och ansvar. Andra individer ser upp till ledaren, och är ofta i en beroendeställning till denna, vilket innebär att de inspireras av och påverkas av hens ledarskap. Även den som är aktiv eller funktionär kan ha inflytande över andra och bidrar till att skapa kulturen inom gruppen, föreningen och Svensk Gymnastik.

SÅ ATT:

Jag tillsammans med andra skapar en bra miljö och en sund kultur som innebär att vi är lyhörda för andras behov och visar förståelse för varandra.

GENOM ATT:

- Vara påläst om, och leva enligt min förenings och Svensk Gymnastiks värdegrund.
- Följa min förenings och Gymnastikförbundets policyer och riktlinjer.
- Säga ifrån när jag ser något som jag inte tycker känns okej, oavsett vem som agerar olämpligt.
- Regelbundet fundera kring mina värderingar, handlingar, val och motiv.
- Uppmuntra andra som är goda förebilder.
- Respektera andras behov och personliga integritet/gränser.
- Utveckla min ledarskapsfilosofi, d.v.s. vad som är viktigt för mig själv i min ledarroll.
- Låta de jag leder anonymt utvärdera mitt ledarskap och låta dem berätta för mig vad ett bra ledarskap betyder för dem.
- Ta hand om mig själv – se till att jag har ett hållbart ledarskap.

TRÄNAREN/LEDAREN/INSTRUKTÖREN

Så här är jag en god förebild och för mig betyder det att:

För att utvecklas i detta ska jag…:

2. Jag respekterar allas lika värde

DÄRFÖR ATT:

Alla människor har lika värde, oavsett ambition och prestation i sitt utövande eller uppdrag.

SÅ ATT:

Ingen ska diskrimineras inom Svensk Gymnastik och alla ska känna sig välkomna.

GENOM ATT:

- Ha nolltolerans för kränkande beteende och kommentarer.
- Bemöta alla likvärdigt, oberoende av vem de är.
- Utgå från att vi alla är olika och skapa förutsättningar för det – fundera på om vi har bestämmelser i gruppen/föreningen/styrelsen som gör det svårt för någon att delta.
- Individanpassa träningen och verksamheten så att alla får utvecklas på sin nivå.
- Ge alla lika mycket uppmärksamhet och uppskattning.
- Anpassa min kommunikation efter mottagarens ålder, mognad och kognitiva förmåga.

TRÄNAREN/LEDAREN/INSTRUKTÖREN

Så här visar jag att jag respekterar allas lika värde och för mig betyder det att:

För att utvecklas i detta ska jag…:

3. Jag respekterar allas personliga integritet

DÄRFÖR ATT:

Det är alla människors rätt att sätta gränser för vad som är okej för dem och inte.

SÅ ATT:

Alla mår bra, både psykiskt och fysiskt.

GENOM ATT:

- Vara lyhörd för och agera utifrån individens personliga integritet/gränser och reaktioner när det gäller fysisk beröring.
- Prata med andra ledare, aktiva och engagerade i föreningen om att det alltid är okej att sätta egna gränser för vad andra får göra med en.
- Uppmärksamma/tala om för den aktiva att det blev fel om jag, vid till exempel passning, råkar greppa eller vidröra den aktivas mer privata delar på kroppen.
- Värna allas rätt till integritet och privatliv.
- Säga ifrån om jag hör någon göra eller säga något kränkande eller nedlåtande om eller till någon annan.
- Tänka efter noga kring hur jag använder sociala medier i kontakten med andra och ta reda på vad föreningen har för regler för detta.

TRÄNAREN/LEDAREN/INSTRUKTÖREN

Så här visar jag att jag respekterar allas personliga integritet och för mig betyder det att:

För att utvecklas i detta ska jag…:

4. Jag värnar individens hälsa, säkerhet och välmående

DÄRFÖR ATT:

Träning, tävling och arbete inom Svensk Gymnastik ska vara en positiv upplevelse och bidra till att jag utvecklas som individ. Var och en som deltar i gymnastikverksamhet, oavsett om den är ledare, aktiv eller anställd, har ett ansvar för andras välmående.

SÅ ATT:

Inga onödiga skador uppstår, individen mår bra både psykiskt och fysiskt, och därmed kan fortsätta vara aktiv och engagerad i önskad utsträckning hela livet.

GENOM ATT:

- Se till att ingen tränar, tävlar eller arbetar sjuk eller på ett sätt som riskerar att förvärra en skada.
- Se till att bara använda utrustning som är hel och funktionell, och åtgärda eller rapportera om jag upptäcker brister.
- Se till att aktiviteter genomförs under säkra former.
- Använda varierande och anpassade övningar utifrån utövarnas kapacitet och kunskap.
- Ha en löpande dialog med utövare och ledare där vi tillsammans ser till att riskerna för överbelastningsskador minimeras.
- Se till att jag har rätt utbildningsnivå och ta mig tid till egen kompetensutveckling.
- Tillsammans sätta regler och ledstjärnor för hur en bra miljö med både fysisk och psykisk trygghet ska uppnås.
- Vara vaksam och agera på tecken på psykisk ohälsa hos mig själv och människor omkring mig – se till att jag har kunskap om ett hållbart ledarskap.

TRÄNAREN/LEDAREN/INSTRUKTÖREN

Så här värnar jag individens hälsa, säkerhet och välmående och för mig betyder det att:

För att utvecklas i detta ska jag…:

5. Jag bidrar till att alla kan känna glädje och gemenskap

DÄRFÖR ATT:

Det ska vara en positiv upplevelse att vara en del av Svensk Gymnastik. Jag själv och andra ska trivas och känna trygghet och tillhörighet.

SÅ ATT:

Varje individ känner sig glad och stolt före, under och efter varje aktivitet eller arbetsdag.

GENOM ATT:

- Prata med och uppmärksamma samtliga i de sammanhang jag är.
- Genomföra eller delta regelbundet på aktiviteter som främjar gruppgemenskapen.
- Ge konstruktiv kritik och beröm som utvecklar mottagaren och förstärker det positiva hos varje individ.
- Bedriva en verksamhet där varje individ upplever glädje och rörelseglädje och får möta utmaningar på sin nivå.
- Ifrågasätta normer och tyst kunskap som inte känns okej.
- Glädjas med andra.

TRÄNAREN/LEDAREN/INSTRUKTÖREN

Så här bidrar jag till att alla kan känna glädje och gemenskap och för mig betyder det att:

För att utvecklas i detta ska jag…:

6. Jag underlättar individens utveckling

DÄRFÖR ATT:

Varje individ ska uppleva känslan av delaktighet och självbestämmande med utgångspunkt i den enskilda individens utvecklingsnivå, förutsättningar och ambitionsnivå. Alla har rätt att utvecklas i sin egen takt och att hela tiden ges förutsättningar att uppleva känslan av kompetens. I takt med ökad ålder och mognad ska individernas delaktighet öka.

SÅ ATT:

Var och en drivs av inre motivation och därför väljer att stanna inom Svensk Gymnastik genom hela livet.

GENOM ATT:

- Ge alla lika mycket uppmärksamhet och uppskattning.
- Se hela människan och respektera att gymnastiken bara är en del av individens liv. - Låt var och en få bestämma över sin tid, och över hur mycket tid den vill ägna åt gymnastiken.
- Individanpassa träningen så att den stimulerar långsiktig utveckling och motverkar utslagning och selektering.
- Låta individen sätta sina egna mål och komma fram till strategierna för att nå dem.
- Använda metoder för regelbunden delaktighet och dialog där individen ges möjlighet att framföra sina upplevelser och åsikter om verksamheten.
- Lyssna på och respektera de synpunkter och åsikter som individer berättar om.
- Ge feedback med hjälp av frågor för att stimulera till reflektion och utveckling.
- Låta andra vara med och bestämma över aktiviteter och hur de ska genomföras.

TRÄNAREN/LEDAREN/INSTRUKTÖREN

Så här underlättar jag individens utveckling och för mig betyder det att:

För att utvecklas i detta ska jag…:

Det är aldrig okej att…

- Använda ett respektlöst eller kränkande kroppsspråk.
- Ignorera eller exkludera någon annan (göra så att någon hamnar utanför).
- Favorisera, mobba, göra personliga angrepp, hota eller utöva maktspel.
- Fysiskt göra någon annan illa.
- Inte respektera andras personliga integritet/gränser.
- Kränka eller diskriminera någon utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, ålder, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.
- Ignorera någons kränkande beteende mot en annan person.
- Utsätta någon för fysiska, sexuella och emotionella övergrepp* samt ofredanden, eller att ha en intim relation med någon som står i beroendeställning till dig**.
- Hetsa eller använda sig av osunda träningsmetoder.
- Låta bli att säkerhetspassa där risken för att utövaren annars gör sig illa är uppenbar.
- Säkerhetspassa på, eller låta aktiva göra övningar som ledaren inte har behörighet för eller som den aktiva inte är mogen för.
- Hetsa någon till att göra något den inte vill eller vågar.
- Utsätta någon för press eller hot kopplat till prestation.
- Använda sig av osunda träningsmetoder.
- Tvinga eller pressa någon att träna, tävla eller arbeta trots skada eller sjukdom.
- Hindra någon från återhämtning genom mat, vätska och vila.
- Kommentera någons vikt eller kroppsform.
- Missbruka sin maktposition för att få andra att göra det man själv vill.
- Bestraffa någon för att den inte tycker som en själv eller gör som man vill.
- Använda bestraffningar.

TRÄNAREN/LEDAREN/INSTRUKTÖREN

Listan ovan är enbart exempel på beteende som aldrig är okej.

När jag läser listan tänker jag:

Ledarteamet

Nu när ni har funderat individuellt så handlar det om att ni ska komma överens inom ert ledarteam. Enas om minst två saker för varje punkt i uppförandekoden som ska gälla gemensamt för ert ledarteam.

1. **Jag är en god förebild**

   Hur ska vi göra för att vara goda förebilder? Vilka beteenden har den som är en god förebild?

2. **Jag respekterar allas lika värde**

   Hur ska vi göra för att respektera allas lika värde? Vilka beteenden visar att vi respekterar allas lika värde?

   Hur ska vi göra för att underlätta individernas utveckling med utgångspunkt i den enskilda utövarens utvecklingsnivå, förutsättningar och ambitionsnivå?

3. **Jag respekterar allas personliga integritet**

   Hur ska vi göra för att respektera utövarnas personliga integritet? Vilka beteenden visar att vi respekterar allas personliga integritet?

4. **Jag värnar individens hälsa, säkerhet och välmående**

   Hur ska vi göra för att värna individens hälsa, säkerhet och välmående? Vilka beteenden visar att vi gör det? Var går gränsen för vårt ansvar?

5. **Jag bidrar till att alla kan känna glädje och gemenskap**

   Hur ska vi göra för att bidra till att alla känner glädje och gemenskap? Vilka beteenden behöver ledarna ha för att bidra till det?

6. **Jag underlättar individens utveckling**

   Hur underlättar vi individens utveckling? Vad behöver vi veta och kunna för att kunna bidra till individens utveckling? Vilka beteenden visar att vi gör det?

Prata vidare om:

Vad kan tränar-/ledarkollegor göra som underlättar efterlevnaden för dig/er?

Vad kan föreningen göra som underlättar för dig som ledare och för er som team att efter- leva det ni nu pratat om?

Hur ska ni i ledarteamet agera om ni ser/hör/upplever att någon tränare/ledare rör sig i gränslandet?

Hur ska ni i ledarteamet agera om ni ser/hör/upplever att någon tränare/ledare uppenbart bryter mot det som står i uppförandekoden

Personligt engagemang och ansvar

Det är viktigt att vi alla tar ansvar för våra ord och handlingar och för att utveckla och stärka arbetet som handlar om värdegrund och trygghetsfrågor. Det är också viktigt att det arbetet förankras hos både ledare, aktiva och föräldrar.

Gymnastikförbundet har inrättat en rådgivande funktion, gymnastikombudsmannen till hjälp och stöd när det gäller efterlevnaden av uppförandekoden. Gymnastikombudsmannen har till uppgift att vara stöd till både föreningar, ledare, föräldrar och aktiva. Funktionen är ingen instans som kan döma eller avgöra tvister, utan hit vänder du dig för stöd, hjälp och rådgivning. Du tar kontakt via gymnastikombudsman@gymnastik.se

Om du själv känner dig, eller om du vet att någon annan känner sig, utsatt är det viktigt att veta att det finns stöd och hjälp att få! Beroende på karaktären på problem, finns det även stöd att få via andra organisationer.

Den som har gett ledaruppdrag till någon har även ansvaret att se till att uppförandekoden efterföljs.

Så här gör du om du upptäcker att uppförandekoden inte följs:

Ta kontakt med ansvarig som ska initiera dialog

Berätta om det du har upplevt för en ansvarig ledare och/eller ansvarig i föreningsstyrelsen som har till uppgift att initiera och föra dialog med berörd ledare/ tränare.

Åtgärdsplan/utredning

Om dialogen inte löser problemet krävs att föreningen gör en åtgärdsplan/utredning för att komma till rätta med problemet (system/struktur/kultur inom föreningen).

Stöd och hjälp

Gymnastikombudsmannen och RF/Sisu-konsulenterna i ert RF/Sisu-distrikt finns till hjälp och stöd i detta arbete. Ta kontakt om du/föreningen är i behov av det.

Kontaktuppgifter finner du på www.gymnastik.se eller på distriktets hemsida.

Samtalsexempel

På de följande sidorna finns en lång rad autentiska exempel på problemställningar och frågor som har inkommit till Gymnastikförbundet de senaste åren.

Varje exempel följs av en fråga till dig där du får möjlighet att reflektera kring ditt eget agerande om du hade varit med.

Exemplen går också bra att använda som samtalsunderlag vid en ledarträff eller ett styrelsemöte.

Exempel att utgå från i samtal:
”Du ser att en tränare favoriserar en av gymnasterna i en av era grupper. Gymnasten får alltid sin vilja igenom och överöses av beröm.” - Hur handlar du då?
”Du får höra att en gymnast som tränat i flera år med glädje har sysslat med flera idrotter, plötsligt kommer hem en dag och påstår att det är töntigt och tråkigt att syssla med gymnastik. Du anar att det kan bero på grupptrycket från kompisarna som för en tid sedan slutade med gymnastik.” - Hur hanterar du gymnastens vilja att sluta med gymnastik? - Vad kan du göra för att få gymnasten att fortsätta vara aktiv?
”Du har varit ledare för en grupp i flera terminer. Du märker att de som kommer in som nya slutar inom kort och anar att det beror på att de känner sig utanför den befintliga gruppen.” - Hur kan du som ledare agera för att varje ny deltagare ska känna sig välkommen (och stanna kvar)?
”Du märker att en ledare tydligt ignorerar och exkluderar en utövare under trä- ningspasset och ägnar denne ingen uppmärksamhet alls. Utövaren känner sig utanför (mobbad) och kontaktar styrelsen.” - Hur ska styrelsen agera?
”En gymnast som tränar i en elitgrupp känner att prestationskraven är för stora och känner ingen glädje att tävla. Gymnasten älskar dock att träna gymnastik, men vill träna i en grupp som ej tävlar.” - Hur ska tränaren agera? - Vad kan föreningen erbjuda?
”En gruppträningsgrupp har en stark gruppsammansättning och har i stort sett varit samma grupp under många år. Den ordinarie ledaren slutar och en ny börjar som ledare för gruppen. Gruppen accepterar inte det nya ledarskapet och avvisar den nye ledaren på olika sätt.” - Hur ska ledaren agera? - Vad gör styrelsen?

”En gymnast i din grupp pressas hårt av sina föräldrar. Gymnasten tränar redan flera extrapass och föräldrarna vill att gymnasten ska specialisera sig på gymnastik. På sistone har gymnasten börjat få svårt att prestera bra under träning/tävling och verkar inte tycka att det är roligt längre.”

- Hur agerar du som tränare?
- Hur tycker du att föräldrar ska förhålla sig till sina barns idrottande?
- Hur ska man finna nivån på att känna sig trygg i en övning innan man går vidare till nästa övning i utvecklingen?
- Hur kan man organisera verksamheten i en grupp med olika behovsnivåer?
- Hur kan man stimulera/locka utövare att prova nya verksamheter i syfte att (för att) utvecklas?

”Ledaren för ett högintensivt träningspass ser att en av utövarna pressar sig för hårt och för ofta.”

- Hur ska ledaren agera?

”En förälder kontaktar styrelsen och anser att en gymnast borde få träna i en annan grupp. Föräldern anser att gymnasten ska träna på en högre nivå än vad ledarna anser.”

- Hur ska styrelsen agera?

”En gruppträningsinstruktör kör igång en ny grupp med många förväntansfulla deltagare, men ganska snart börjar flera att sluta på grund av att övningarna är för svåra och ett missnöje sprider sig bland deltagarna. Vilket dock ej ledaren uppfattar.”

- Hur anser du att man ska förmedla budskapet att träningspasset ej är anpassat till gruppens sammansättning?

”En föreningsstyrelse har beslutat sig för att tillgodose så många olika varianter och nivåer som möjligt för unga/vuxna och vuxna. För tillfället saknas dock både kunskap och ledare/lokaler.”

- Ge förslag på hur styrelsen ska lösa denna situation?

”En gymnast kommer i ett stadie där känslan är att ingen utveckling sker och själv- förtroendet sjunker. Gymnasten ser att övriga i gruppen utvecklas fortare.”

- Hur ska ledaren agera i denna situation för att stötta och hjälpa?

”Under träning och tävling hör du ofta könsord och svordomar yttras i samband med att någon misslyckas eller blir irriterad på någon annan.”

- Vilka regler finns i din förening för hur man får/ska bete sig?
- Vilket språkbruk tycker du är okej under träning och tävling?

”Deltagarna ser upp till dig, ditt kunnande och engagemang. De inspireras av ditt ledarskap.”

- Vad bör du som ledare tänka på när du står på golvet och instruerar?
- Vilket språk och kroppsspråk bör du använda?
- Hur tror du själv att deltagarna uppfattar och ser på dig?

”Du ser att en annan ledare nedvärderar andra ledare i föreningen och anser sig ”vara för mer”. Ledaren vill inte fullt ut respektera föreningens beslutade riktlinjer och policys, utan går ofta sin egen väg.” - Hur agerar du när du ser detta? - Hur ska styrelsen hantera frågan?
”Du upplever att en ledare är mycket upptagen av sig själv och av att uppdatera i sociala medier, i stället för att vara ”närvarande” i sitt ledarskap.” - Hur agerar du när du ser detta?”
”Ett par utövare med bristfälliga språkkunskaper börjar träna i din grupp. Samtidigt börjar en gymnast med funktionsnedsättning i en annan träningsgrupp.” - Vad ska en ledare tänka på i sitt ledarskap och sitt sätt att instruera, så att alla deltagare förstår och känner sig inkluderande i gruppen?
”En föreningsstyrelse bör vara goda förebilder för alla ledare och medlemmar i föreningen. De har fått förtroende att ansvara och leda verksamheten.” - Hur kan en styrelse på ett aktivt sätt stödja och medverka till ledarutveckling genom god ledarvård, tydliga riktlinjer/policys och regelbunden dialog/ information till berörda? - Ge konkreta exempel på hur styrelsen bör agera som goda förebilder inom föreningen.
”En ledare kommer regelbundet för sent till träningen och är ej alltid ombytt.” - Hur ska du agera, och vem är ansvarig, för att rätta till ledarskapet i enlighet med föreningens riktlinjer?
”En gruppträningsledare upplevs som frånvarande i sitt ledarskap och verkar vara mer intresserad att träna själv än att instruera gruppen.” - Vad gör du?
”Du hör negativa rykten om en av era ledare som du inte tror på.” - Hur reagerar och agerar du?
”Du får höra av en förälder att din tränarkollega har bjudit hem några minderåriga gymnaster i gruppen på fredag kväll för att kolla film och snacka.” - Hur reagerar och agerar du?
”Under träning och tävling tar några av dina gymnaster många bilder med sina mobiler, både i och utanför omklädningsrummet. Du är orolig för att bilderna ska hamna på nätet. Dessutom har en gymnast skrivit nedvärderande saker om andra gymnaster i gruppen på sin facebooksida.” - Vad tycker du om detta? - Hur agerar du? - Vad kan du göra för att förhindra att bilder och nedsättande texter läggs ut på nätet? - Finns det regler om detta i din förening?

- Var går gränsen i ditt förhållningssätt i kontakten mellan dig som ledare och dina utövare när det gäller frågor kring träning/tävling kontra privata/personliga frågor?

”En av deltagarna i din träningsgrupp visar tydligt intresse av dig som person och börjar uppvakta dig vid sidan om träningen och skickar meddelanden av personlig karaktär.”

- Hur hanterar du den situationen?

”Du lägger märke till att en av de andra ledarna skickar personliga meddelanden och visar intresse för en av deltagarna i träningsgruppen.”

- Hur agerar du?

”På din senaste ledarutbildning har du fått tips om flera bra parövningar i syfte att variera styrke- och smidighetsträningen. När du introducerar övningarna märker du att några av deltagarna ej är bekväma med att göra dessa på grund av att de tycker att de kommer för nära sin parkompis.”

- Hur agerar du i den situationen?

”Under inlärningen av en ny övning måste du som ledare ibland göra säkerhets- passning där du kommer gymnasten nära och ibland kanske det upplevs som alltför nära.”

- Hur diskuterar du denna situation med dina utövare?

”En förälder till en av deltagarna i din grupp kommer till dig och berättar bekymrat att träningen tar för mycket tid i anspråk, på bekostnad av mindre tid till skolarbete och familjen.”

- Hur kan du medverka till delaktighet som skapar balans mellan träning/ skola(arbete)/familj?

”Du och dina ledarkollegor är klara med grovplaneringen för nästa termins aktiviteter.”

- Hur får du deltagarna i din träningsgrupp delaktiga och reflekterande i gruppens planering?

”Årsmötet i föreningen brukar kallas ”årets viktigaste möte”, det är där medlemmarna kan påverka viktiga beslut om föreningens verksamhet och inriktning. Som medlem kan du komma med förslag till årsmötet och lägga en motion till årsmötet för beslut.”

- Har du tagit tillvara på möjligheten att motionera (komma med förslag till årsmötet)?
- Känner du dig delaktig i föreningens beslut och utveckling?
- Hur ska du agera för att känna delaktighet i högre grad?
- Hur kan föreningen arbeta för att göra årsmötet mer attraktivt att delta i, så att fler kommer?

”Det är snart dags för föreningens årsmöte och via valberedningen du får reda på att det saknas några förslag till viktiga funktioner i styrelsen.”

- Hur kan du och din förening arbeta för att skapa engagemang och delaktighet i alla led?

”I en gruppträningsförening är ett av träningspassen överfylld (med kö) till varje pass, medan ett annat pass har svårt att få tillräckligt med deltagare överhuvudtaget. En grupp aktiva har tröttnat och du hör att de tänker sluta om ingen förändring görs.”

- Hur kan du som ledare, och din förening, ta in synpunkter från deltagarna så att deras åsikter kommer fram på vad som är bra och vad som kan förbättras i verksamheten?

”En förälder till en av föreningens gymnaster ringer upp ordföranden och är upprörd och orolig då denne fått reda på att gymnaster börjar gråta för att de inte vågar göra vissa övningar. Deras tränare fortsätter dock att pressa dem och driver dem till att göra övningen ändå”.

- Hur reagerar du?
- Vad skulle du göra?

”Ni ska iväg på tävling. Du har hört att en förälder varit på fest kvällen innan och troligen druckit alkohol. Denna förälder har lovat att skjutsa tre gymnaster i sin bil.”

- Vad gör du som tränare?
- Har er förening någon alkohol- och drogpolicy?

”Du är med på ett träningspass och upplever att ledaren utför olämpliga och skadliga övningar.”

- Hur agerar du?

”Du ser att en annan ledare tränar en grupp på för svåra övningar som de ännu ej är mogna för eller har förkunskaper inför, enligt din bedömning.”

- Hur agerar du?
- Har din förening en tydlig metodik för att lära svårare och svårare övningar?
- Har din förening någon utbildningspolicy för fortbildning av ledare?

”Under ditt träningspass skadar sig en av deltagarna allvarligt i en olyckshändelse.”

- Hur agerar du?
- Har du fått utbildning vid olycksfall?
- Har din förening olycksfallsförsäkring för alla medlemmar som är anpassad för den träning ni genomför?

”Under inlärningen av en ny övning måste du som ledare ibland göra säkerhetspassning där du kommer gymnasten nära, och ibland kanske det upplevs som alltför nära.”

- Hur diskuterar du denna situation med dina utövare?

”Föreningen har beslutat om tydliga regler för säkerhet och beteenden i er träningslokal som gäller för alla medlemmar. När er grupp tränar finns en annan grupp bredvid (som tränar på samma tid). Den gruppen är mycket stökig och orolig, vilket påverkar er träning negativt. Du upplever flera gånger att olycksfallsrisk uppstår på grund av detta.”

- Hur ska du agera?

”Du får kännedom om att flera gymnaster i er förening har blivit smala och visar tecken på att de inte mår bra.”

- Hur hanterar du situationen?

”Du vaknar på morgonen och känner dig febrig. Ikväll är det återigen dags för träning.”

- Var går din gräns för dig och dina gymnaster för när ni avstår från träning och tävling på grund av sjukdom?

”Du upptäcker att en av deltagarna i din träningsgrupp även är med i flera andra träningspass under veckan. Deltagaren är mycket träningsvillig och ambitiös, men du upplever att hen även pressar sig hårt under varje pass, kanske alltför hårt. Den aktive verkar ej må bra, men undviker kontakt med dig.”

- Hur agerar du som ledare?
- Vad kan din förening göra för att stötta deltagaren?
- Finns det någon policy i föreningen för hur man ska agera när en aktiv visar tecken på att inte må bra?

”Du känner att du skulle fortbilda dig i frågor kring hälsa och välbefinnande.”

- Har din förening någon utbildningsverksamhet kring hälsa och välbefinnande?
- Vet du vart du ska vända dig?

”På varje aktivitet upplever du att en förälder är med och kommer med synpunkter och pressar på för att få snabba resultat. Berörda barn tar illa vid sig och verkar ej tycka det är kul längre.”

- Hur agerar du som ledare i denna situation?

”En av deltagarna i din grupp mycket intresserad och vill vara med på de träningsläger och tävlingar som ni inplanerat, men den aktive får inget stöd från sina föräldrar och anmäler olika återbud inför varje nytt tillfälle.”

- Hur kan du och din förening stödja den aktive?

”Din förening arbetar för att förbättra ledarvården och de förutsättningar som ledaruppdraget medför. Framför allt vill de förbättra åtgärder som stärker ledarnas hälsa och välmående.”

- Vilka förslag på åtgärder föreslår du till styrelsen?
- Vad ska de speciellt tänka på?

”Du har fått ansvaret som gruppledare och har en välfungerande verksamhet. För första gången blir du sjuk och kan ej vara ledare på nästa träningspass.”

- Hur agerar du?
- Har föreningen ett tydligt system av ledare som kan rycka in med kort varsel vid förhinder/sjukdom av ordinarie ledare?

Gymnastikförbundets stödmaterial för din förening

På Gymnastikförbundets hemsida www.gymnastik.se finns bl.a följande stödmaterial:

- Utvecklingsmodellen
- Uppförandekoden
    - Förtydligande av uppförandekoden
- Anvisningar för barn- och ungdomsgymnastik
- Styrelsehandboken
- Gymnastikens ledarskap för organisationsledare
- Webb om trygg och inkluderande gymnastik

Material från SISU Idrotts-utbildarna och Riksidrotts-förbundet

Även RF/Sisu har flera stödmaterial. Här följer några exempel:

- Riktlinjer för barn- och ungdomsidrott
- Trygg och inkluderande idrott
- Böcker från Sisu förlag