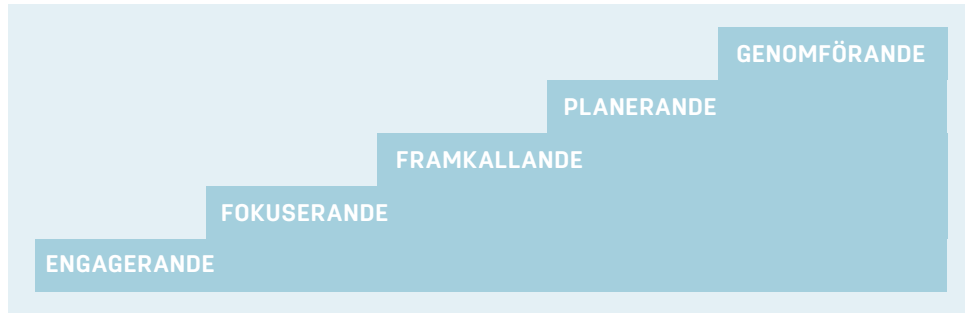


PROCESSER PÅ GRUPPNIVÅ

De olika processerna tydliggör vad tränaren bör fokusera på beroende på var i utvecklingsprocessen idrottaren befinner sig. Detsamma gäller för arbetet med en grupp eller ett lag, men då något mer komplext eftersom processerna även påverkas av hur samarbetet ser ut mellan utövarna. Nedan beskrivs riktningen i de olika processerna när tränaren arbetar med grupper/lag.



1. Den engagerande processen

Den första processen går ut på att skapa ett gott samarbete där utövarna är delaktiga i mötet med tränaren liksom med varandra. Det handlar också om att tydliggöra hur de kan stötta varandra för att utvecklas och liksom bemöta varandra för att skapa god laganda. Genom att utövarna engageras kan de inspirera varandra och gemensamt öka motivationen inför utförandet både som grupp/lag och individuellt.

Fundera på

- * Vad har du bidragit med när gruppen/laget känns engagerad?
- * Vad kan du göra mer av för att engagera utövarna när ni har teamtalk? (MI-andan, aktivt lyssnande, framkalla förändringsprat, informera i dialog, samtalsverktyg, beröm och bekräftande.)
- * Vad behöver du göra mindre av (eller undvika) för att öka utövarnas engagemang? (Exempelvis ge råd som inte har rätt tajmning eller som inte behövs, hålla monologer, styra beteenden med bestraffningar, ryta till.)

2. Den fokuserande processen

Den andra processen syftar till att tydliggöra förväntningarna, riktningen och ambitionerna som tränaren och utövarna har tillsammans. Denna process innefattar att finna gemensamt fokus för samarbetet.

Fundera på

- * Vad är utövarnas förväntningar och ambitioner inför kommande säsong?
- * Vad kan du göra för att hela gruppen ska finna ett gemensamt fokus?

3. Den framkallande processen

Den tredje processen inriktas mot att öka motivationen på såväl individ- som gruppnivå. Tränaren kan stimulera och förstärka förändringsprat i gruppen (på samma sätt som med en enskild idrottare), vilket stärker viljan, självtilliten, tilltron till gruppens förmåga och beredskap att ta beslut. Det är dock inte nödvändigt att alla utövare uttalar sina argument i varje fråga. Det viktiga är att alla uppmuntras att tänka till för att kunna relatera till det som nämns i gruppsamtalen och till den egna insatsen i gruppen/laget. Processen strävar efter att stimulera den enskilde utövarens tankar så att de går i linje med det förändringsprat som uttrycks och summeras som gemensamt för gruppen/laget. Genom att höra varandras argument för att arbeta mot ett mål eller tankar om hur något kan utvecklas, kan utövarna inspireras av varandra.

Fundera på

- * Vad är gruppens argument för att jobba mot målet?
- * Hur kan du stärka utövarnas gemensamma vilja och tilltro att sträva mot målet?

4. Den planerande processen

Den fjärde processen innebär arbetet med att utveckla gemensamma målsättningar, en handlingsplan och åtaganden om nästa steg. Tränarens uppgift är att föra ett gruppsamtal som hjälper utövarna att konkretisera mål (och delmål som ska uppnås på vägen mot målet). Vid planerandet är självklart tränarens kunskaper och idéer värdefulla, och för att bibehålla gruppens engagemang kan de tillföras i dialog efter det att gruppen fått tänka till. Tränarens kunskap ska komplettera utövarnas kompetens, inte ersätta den.

Fundera på

- * Hur kan utövarna involveras i målsättningsarbetet och i arbetet att utveckla en handlingsplan?
- * Hur kan nästa steg tydliggöras för gruppen?

5. Genomförandeprocessen

Den femte processen pågår när utövarna agerar utifrån handlingsplanen, både individuellt och i gruppen/laget. Tränaren kan stötta genom uppföljningar, feedback i dialog, beröm, samt i samtal om hur utövarna enskilt och tillsammans kan förebygga bakslag och återfall till gamla vanemönster.