

Motion "Organisation Dam-Akademien"

Inlämnat förslag till årsmötet 2026

Förslagslämnare: Rickard Alm

Datum: 2026-04-10

Syfte:

Målet är att skapa en stabil och anpassningsbar ledargrupp som tillsammans kan leda laget i både med- och motgångar genom att ta tillvara varandras styrkor. Genom ett tydligt och gemensamt kommunikationsmönster, med fasta rutiner för dagliga beslut och sysslor, får ledarna bättre förutsättningar att utvecklas i samma takt som spelarna. En ledargrupp kan aldrig fungera bättre än sin svagaste länk om samarbetet brister, därför är det viktigt att säkerställa en kontinuerlig utveckling av hela ledargruppen och att alla arbetar mot samma mål.

Långsiktig utveckling bygger bland annat på trygghet, gemenskap och respekt för varandra. För att skapa en miljö och kultur behöver några gap i verksamheten fyllas igen.

"Växjö Vipers som elitförening skall ha Sveriges bästa spelar- och ledarutveckling på såväl elit- som juniornivå"

Ledare behöver stöttning för att kunna fokusera på sitt uppdrag: att se varje individ och säkerställa att spelarnas individuella utveckling och förmågor som lagspelare tas om hand på bästa möjliga sätt. För att möjliggöra detta föreslås att några fasta rutiner, principer och ramar upprättas för hur verksamheten inom akademien ska bedrivas. Det skapar en tydligare utvecklingsidé för ledarna och ger en gemensam grund att utgå från i det dagliga arbetet.

Ledare, Ledarskap och samordning

Frågan är om det överhuvudtaget finns någon tränare – arvoderad eller ideell – som ensam kan säkerställa att verksamhetens syfte och verksamhetsidé efterlevs. Ledare kommer in i akademien med olika bakgrund, olika roller och olika typer av mandat, vilket påverkar hur de uppfattar sitt ansvar. Exempel på sådana skillnader är:

- arvoderade vs. ideella ledare
- formella vs. informella ledare
- uttalat mandat vs. otydligt eller outtalat mandat
- närvaro: en ledare med beslutsmandat som deltar på en träning i veckan kontra en ledare utan formellt mandat som deltar på tre

Det väcker en relevant fråga: **vems insats är egentligen mest värdefull för föreningen?**

Ingen tränare, oavsett arvode eller titel, har förmågan att ensam säkerställa att verksamhetens syfte och verksamhetsidé uppfylls för laget eller gruppen. Därför behöver både dam- och herrakademiens ledargrupper ges rätt förutsättningar för att kunna möta föreningens ambitioner.

En akademisäsong omfattar 18×4 grundseriematcher, cuper och slutspel, vilket ställer höga krav på ledargruppen. Ledarna representerar hela akademien, oavsett vilket lag de har ett särskilt ansvar för. Alla ledare bidrar till akademins framgångar – och bär tillsammans ansvaret för de motgångar som uppstår.

Om Växjö Vipers ska ha Sveriges bästa spelar- och ledarutveckling krävs att ledargruppen fungerar som ett lag, precis som spelartruppen. När en ledargrupp består av flera personer med olika roller och olika nivåer av mandat behövs en strukturerad samordning för att undvika missuppfattningar, otydlighet och onödigt energiläckage.

För att skapa en utvecklande och hållbar akademiverksamhet som följer föreningens verksamhetsidé, vision och värdegrund föreslås därför att en stödjande roll tillsätts "Koordinator". Denna roll ska hjälpa ledarna i deras engagemang och säkerställa att kommunikationen är tydlig och riktad åt rätt håll.

"Chef strategisk planering" eller motsvarande utsedd av styrelsen						
Koordinator	Vakant, ny roll					
Ansvarig	Joel O					
Serie	Div 1	JAS	DJ20	DJ18	F16	
Coach	xxx	xxx	ttt	ttt	xxx	
Ass. coach	zzz vvv	zzz vvv	ggg qqq	ggg qqq	ttt zzz ggg	
Lagledare	ddd	ddd	sss	sss	ddd/sss	
Admin*	ccc	ccc	ccc	ccc	ccc	

Ledargruppen består av ansvariga coacher, assisterande coacher, lagledare, administratörer och akademiansvarig. Koordinatorns uppgift är att samordna och hålla i veckostyrningen (PDCA) med en fast agenda – exempelvis vad som gick bra eller mindre bra föregående vecka, vad vi kan lära oss och hur vi kan förbättra oss. På så sätt får alla ledare möjlighet att vara delaktiga och komma till tals. Om diskussioner uppstår finns alltid någon med högre mandat som kan fatta beslut. Genom detta arbetssätt utvecklas ledarna kontinuerligt, i skarpa situationer men med en kamratlig anda – helt i linje med vår verksamhetsidé.