

Världens bästa idrottsförening!

- en utbildningssatsning för att förebygga avhopp inom idrotten

Nulägesanalys
SWOT-analys
Handlingsplan



Uppland

Världens bästa idrottsförening!

Nulägesanalys

Aktiva/utövare

Totalt antal: 509 st

Antal kvinnor: 430 st Antal män: 79 st

Antal i ålder:

0-7 år: 234 st 8-12 år: 194 st 13-18 år: 45 st 19-25 år: 7 st

26-35 år: 5 st 36-45 år: 4 st 46-55 år: 3 st 56-65 år: 2 st

66-75 år: 4 st 76-86 år: 10 st 86+ år: 1 st

Tränare

Totalt antal: 64 st

Antal kvinnor: 52 st Antal män: 12 st

Antal i ålder:

0-7 år: _____ 8-12 år: _____ 13-18 år: 23 st 19-25 år: 9 st

26-35 år: 6 st 36-45 år: 10 st 46-55 år: 14 st 56-65 år: 2 st

66-75 år: _____ 76-86 år: _____ 86+ år: _____

Resurser

Totalt antal träningstider/vecka: 77,5 h/v

Fördelning av träningstider utifrån kön

Antal träningstider för kvinnor: 72 h/v

Antal träningstider för män: 43h/v

Fördelning av träningstider utifrån ålder (antal träningstider)

0-7 år: 16h/v 8-12 år: 29h/v 13-18 år: 35h/v 19-25 år: 13h/v

26-35 år: 4h/v 36-45 år: 4h/v 46-55 år: 4h/v 56-65 år: 5h/v

66-75 år: 1h/v 76-85 år: 1h/v 86 år-: 1h/v

Nulägesanalys

Någoting noterbart utifrån fördelningen av aktiva/utövare och ledare?

Fördelningen av ledare/aktiv ökar i takt med att de aktiva blir äldre. Något som till exempel kan bero på att det i familjegrupperna endast krävs en ledare då varje barn har en målsman med vid varje träning. Däremot måste minst två ledare närvara vid varje träning, med undantag för familjegrupperna (från det att gymnasterna är ca. 5 år) av säkerhetsskäl. I regel ska det minst stå en ledare/ var 7:e aktiv, vid träningar där fler än 14 gymnaster närvarar förväntas alltså tre ledare närvara vid träningen. Då grupperna ofta växer i samband med åldern krävs därför fler ledare i dessa grupper. De aktiva börjar ofta träna fler gånger i veckan då de blir äldre. Därav kan en grupp som tränar 3 gånger i veckan ha 9 tränare även fast endast 3 st står på golvet åt gången, på så sätt måste inte varje tränare närvara vid varje träning. I samband med att gymnasterna blir äldre och lär sig svårare övningar krävs även fler utbildade ledare. Ofta har ledarna för ett lag olika kompetenser inom olika områden, varpå fler ledare krävs för att täcka alla behov för gruppen. Vilket kan vara anledningar till att det blir fler ledare/aktiv i samband med gymnasternas ökade ålder.

Finns några nämnvärda skillnader i fördelningen av budget/resurser/träningstider utifrån kön? Om ja - varför?

Den enda skillnaden är möjligtvis den satsning som föreningen valt att göra för att locka fler manliga aktiva i form av prova på - dagar som specifik riktats mot killar. Denna satsning har ämnat att skapa en mer jämlik förening med fler pojkgrupper. Föreningen har då betalat ledararvoden, försäkring för deltagarna samt hallhyror för dessa dagar. När det kommer till resurs/aktiv finns det däremot ingen skillnad mellan könen. Vid första anblick kan det dock se ut som att killarna i föreningen erbjuds fler träningstider (ca 1/5 av de aktiva är killar, ca 1/2 av alla träningstider erbjuds för killar), detta beror på att många av våra träningstider är för mixgrupper där både tjejer och killar tränar.

Finns några nämnvärda skillnader i fördelningen av budget/resurser/träningstider utifrån ålder? Om ja - varför?

Ja. Gymnastik är en materiell sport där redskapen är avgörande för utförandet av sporten. I regel utvecklas de aktivas motoriska mognad så gott som i takt med de aktivas ålder. De yngre grupperna tränar mest i form av hinderbanor och på enklare redskap som finns i en klassisk skol-gympasal, och kan utvecklas på de sätt som deras motoriska mognad tillåter med de redskapen. Medan de äldre gymnasterna behöver gymnastik-specifika redskap för att kunna utvecklas. Något som till exempel finns i föreningens gymnastik hall i Steningehöjden. Därav har de äldre grupperna träningar i den hallen medan de yngre oftast tränar i mindre skolsalar, vilket skapar både resurs och budget skillnader. De äldre grupperna åker även på tävlingar samt läger som är kostsamma vilket inte är aktuellt för de yngre gymnasterna. Därav blir även det en budget-skillnad.

Nulägesanalys

Vi har en aktuell och genomarbetad föreningspolicy (fylls i av styrelse)

Stämmer inte 1 2 3 4 5 6 Stämmer helt



Vår föreningspolicy behandlar avhopsfrågan (fylls i av styrelse)

Stämmer inte 1 2 3 4 5 6 Stämmer helt



Vi arbetar med SMGKs värdegrund på såväl tävlingar som träningar. (Utveckling, Gemenskap, Uppmuntran, Helhet) (fylls i av tränare och aktiva, gärna även föräldrar)

Stämmer inte 1 2 3 4 5 6 Stämmer helt



Vår verksamhetsidé är förankrad och styr vår verksamhet (fylls i av styrelse)

Stämmer inte 1 2 3 4 5 6 Stämmer helt



Vår värdegrund är förankrad och genomsyrar vår verksamhet (fylls i av styrelse)

Stämmer inte 1 2 3 4 5 6 Stämmer helt



Vi som tränare har den hjälp och kunskap ni behöver för att kunna skapa en långsiktig och attraktiv träningsmiljö för era gymnaster.(fylls i av tränare)

Stämmer inte 1 2 3 4 5 6 Stämmer helt



Vi har en tydlig bild av vilka behov våra aktiva har för att trivas i vår förening (fylls i av styrelse)

Stämmer inte 1 2 3 4 5 6 Stämmer helt



Vi som gymnaster får vara med och påverka era träningar och tävlingar, såsom upplägg och träningsmiljö. (fylls i av aktiva)

Stämmer inte 1 2 3 4 5 6 Stämmer helt



Vi har en tydlig handlingsplan för hur vi ska behålla våra aktiva (fylls i av styrelse)

Stämmer inte 1 2 3 4 5 6 Stämmer helt



Världens bästa idrottsförening!

SWOT - analys

Styrkor

Vad gör ni bra för att förebygga avhopp?
Vilken unik egenskap har ni jämfört med andra?
Vad ser andra föreningar som era styrkor?

Vi förebygger avhopp genom att uppmuntra gymnaster till att bli ledare, på så sätt stannar gymnasterna i föreningen längre samt att det underlättar utifall gymnasterna vill komma tillbaka efter det att de slutat. Vi erbjuder även bredd grupper upp till vuxen ålder vilket leder till att gymnaster som inte vill elitsatsa fortsatt erbjuds en grupp att träna i, även under och efter tonåren. Vi har även en "alla hjälper alla" kultur i vår förening där ledare såväl som gymnaster kan hoppa in och stärka andra lag både vid tävling och träning. Då föreningen vann "årets förening" hos gymnastikförbundet berömdes bland annat vår värdegrund och hur den genomsyrar föreningen samt föreningens lyhördhet gentemot sina medlemmar. Något som andra föreningar kan se som våra styrkor.

Möjligheter

Vilka möjligheter finns för er?
Vilka trender kan ni ta fördel av?
Hur kan ni vända styrkor till möjligheter?

Föreningens storlek kan ha negativa effekter, men det kan även ha positiva effekter. Till exempel blir det enklare att "se alla", ledare såväl som gymnaster, i en liten förening. Detta skulle SMGK till exempel kunna använda för att skapa rutin kring att fånga upp gymnaster som hoppar av samt individ-anpassa träningen så att så många som möjligt stannar i föreningen. Här kan även nya ledare få hjälp i form av mentorskap från erfarna ledare. De senaste 10 åren har intresset för gymnastik ökat med 68% generellt inom idrottsvärlden. Något som såklart även SMGK gynnas av. Parkour är även en ny trend som är vanligt att killar utövar, en parkour grupp kanske skulle kunna locka fler killar till SMGK.

Svagheter

Vad kan ni förbättra?
Var har ni mindre resurser jämfört med andra?
Vad ser andra föreningar som er svaghet?

SMGK är en, i jämförelse, liten gymnastikförening. En elitverksamhet, som till exempel skulle gynnas utav en anställd tränare, försvåras på grund av detta. Den anställda tränaren som vi önskar finna behöver även vilja hjälpa föreningen på alla nivåer för att bygga upp SMGK, istället för att träna ett, redan existerande, SM lag, något som många tränare inte ser som lika attraktivt. SMGK ligger en bit från Stockholm vilket försämrar förutsättningarna när det kommer till att konkurrera med större föreningar närmare Stockholm vilket leder till att det blir svårt att locka gymnaster och ledare utanför Sigtuna kommun. Eftersom vi är en liten ideell förening är ekonomi en av våra svagheter, framförallt efter pandemin då vi tappade många medlemmar, till stor del då gymnastik är svårt att utföra utomhus utan redskap, vilket kan ses som en nackdel för gymnastiken som sport.

Hot

Vilka hot kan skada er?
Vad konkurrerar med er verksamhet?
Vilka hot exponeras era svagheter mot?

Med tanke på föreningens storlek och ekonomi, hotas elitverksamheten då det finns färre gymnaster som väljer att elitsatsa, i jämförelse med större föreningar med fler gymnaster, samt att det är svårt att anställa en tränare. Därför har vissa elitsatsande gymnaster valt att byta till större föreningar med bredare utbud av elitverksamhet. Tidigare har det varit svårt för SMGK att tävla på höga nivåer då de elitsatsande gymnasterna är för få för att kunna bilda ett tävlingslag, vilket ofta legat till grund för ett föreningsbyte. Dessa gymnaster har ofta varit förebilder för yngre gymnaster som blivit inspirerade vid t.ex. galor. SMGK tappar dem förebilderna då de byter förening.

Handlingsplan

Vad ska uppnås?

Vid medlemsundersökning framkom att följande 3 punkter kommer bidra till att fler aktiva väljer att stanna i föreningen. (Åtgärderna kommer refereras till sin siffra genom hela dokumentet)

1. Skapa mall för agerande då en gymnast funderar på att sluta i föreningen. Mallen är ämnad att underlätta för ledare vid samtal med dessa gymnaster för att se ifall ledaren eller föreningen kan anpassa träningen så att gymnasten vill stanna. Ex. byta grupp/individanpassa träningen efter behov. Väljer gymnasten att sluta, finns även mall för verksamhetsledarens dialog med målsman.
2. Starta en parkour/uppvisningsgrupp (freestyle gymnastik el. liknande) med syftet att bredda utbudet av gymnastikgrupper för de som främst är intresserade av en friare träningsform, som inte inkluderar tävling. En grupp som liknar Mix vit 16+ men för yngre åldrar.
3. Skapa en variant på SMGK-barometern som är riktad till gymnasterna. Där gymnasterna anonymt i grupperna fyller i formuläret. Materialet samlas sedan in av huvudledaren och överlämnas till kansliet. Syftet med barometern skulle vara att öppna ett forum för gymnasterna att anonymt tycka till om såväl gruppen, ledarna som föreningen i stort så att föreningen kan utvecklas efter gymnasternas önskan i möjlig mån.

Hur ska det uppnås?

1. Föreningen skapar en mall för ledare och verksamhetsledare. Verksamhetsledare ansvarar för att informera ledare om mallen och vart den kan hämtas.
2. Åtgärd 2 har startats upp i form av en grupp med namn "Ungdom VIT" för tjejer och killar i åldrarna 11-15 år med gympaglädje i fokus, gruppen är uppstartad och målet är att utveckla gruppen och sprida information till våra medlemmar om att gruppen har startat.
3. Föreningen skapar en ungdomsbarometer för de aktiva. Verksamhetsledare ansvarar för att informera ledare om barometern samt gällande tidsramar för genomförande

Handlingsplan

När ska det göras?

Styrelsen tillsammans med verksamhetsledare har åtagit sig att arbeta med de tre åtgärderna under hösten 2023. Januari 2024 ska samtliga punkter vara genomförda och kommunicerade till berörda.

Vem/vilka ska göra det?

Styrelsen ska godkänna alla dokument och underlag. Verksamhetsledare ska sprida och informera alla berörda. Ledare ska ta emot och genomföra ovanstående beslut och dokument.

Hur följs det upp?

1. Verksamhetsledare sammanställer terminsvis inkommen information om avhopp och eventuell anledning som möjlig åtgärdsplan för styrelsen. Samtliga ledare som använder mallen ska även informera verksamhetsledaren om pågående samtal.
2. Notera deltagarantalet samt intresset för gruppen för att eventuellt starta ytterligare grupper vid högt intresse.
3. Verksamhetsledare sammanställer barometer för eventuella åtgärds punkter för styrelsen och ansvarar för att lyfta möjliga orospunkter.



Uppland

RF-SISU Uppland är Riksidrottsförbundets och SISU Idrottsutbildarnas regionala och lokala organisationer. Vi har två uppdrag, idrott och folkbildning. Vi erbjuder folkbildning i idrottsföreningar för att ge kunskap och kraft åt människors tankar, idéer och vilja att utvecklas.