

Utveckla samspel och samförstånd som genomströmmar laget.

Alla framgångsrika lag har disciplin, spelinsikt, är mentalt och fysiskt rustade och är väl förberedda. Framgångsrika lag har självmotiverade spelare som har entusiasm, kontrollerad aggression och bra självförtroende. Du kan inte vara tävlingsinriktad (konkurrenskraftig) utan dessa tre kvaliteter.

Mentalt, måste du komma fram till att spelet är fysisk krävande. Du måste därför ha förtroende till:

1. Din fysiska färdighet
2. Din förmåga "att klara jobbet"
3. Dina lagkamrater



En tydlig organisation förenklar!

4-2-3-1



Att ha en klar och tydlig organisation på plan ger goda förutsättningar att lyckas både som tränare/coach. Så är det också när det gäller föreningens organisation.

Finns inte tydligheten hos föreningen eller de värdegrunder som genomsyrar verksamheten, blir det svårt att lyckas med både lagträningar som matchspel.

Därför är det också viktigt att börja i rätt ända när man vill inplantera något nytt som kanske känns både spännande och lite skrämmande.

Ofta dyker frågor upp som:

Hur ska det bli nu? Vem har hittat på detta? Jag fortsätter nog på mitt vis etc. Jag tror många känner igen sig i dessa frågeställningar även från arbetslivet. "A model for Managing Change" En förändringsprocess kan alltså utformas på en mängd olika sätt. Cummings och Worley har identifierat ett antal nyckelingredienser för framgångsrikt förändringsarbete.

Modellen kallar de för "A Model for Managing Change" vilken består av fem faktorer: 1 Att motivera till förändring, 2 Att skapa en vision, 3 Att skapa internpolitiskt stöd, 4 Ledning av förändringsprocessen, 5 Bibehålla drivkraft.

Det första steget, att motivera till förändring, handlar om att få människor att vilja förändra, att kunna se förändringen som nödvändig samt att få medarbetarna att vilja överge status quo för en mer osäker framtid. I denna första fas arbetar man även med att komma över motstånd till förändring och för detta identifieras i huvudsak tre metoder: att hantera känslor av förlust och oro, att tillhandahålla rikligt med information samt skapa delaktighet i utformandet av resultatet av förändringen.

I nästa steg, att skapa vision, tillhandahålls en bild av framtiden som ska visa alla grupper och individer hur de kommer passa in i framtiden. Väldefinierade visioner minskar osäkerhet, tillhandahåller målsättningar som skapar önskat beteende, visar att framtiden är fördelaktig samt uppmuntrar till individuell delaktighet i förändringen.

Tredje steget, att skapa internpolitiskt stöd till förändringsarbetet, handlar om att övertyga starka individer, informella ledare om att förändringen kommer eller kan medföra någonting positivt. Här måste man identifiera ambassadörer för förändringsarbetet eller s.k. eldsjälarna som kan öka den positiva stämningen inom organisationen.

Fjärde steget, att leda förändringsprocessen, omfattar en planeringsfas där tillvägagångssättet för förändringen specificeras tillsammans med milstolpar och större händelser. Man skall engagera nyckelpersoner, det vill säga involvera de personer eller organisationer (key players) som anses vara betydelsefulla för att förändringen ska bli lyckad.

Det kan handla om ledare inom föreningen, som anlitas eller stöd från idrottskonsulenter/SISU. Det bör även finnas ledningsstrukturer som skapar den organisation som underlättar implementering, ledning och övervakning av förändringsprocessen.

Det femte steget, bibehålla drivkraft, innefattar en mängd olika metoder och tillvägagångssätt för att avsluta och stabilisera förändringsprocessen. Det kan handla om att tillhandahålla resurser för att skapa nya kompetenser och metoder för att bibehålla förändringen.

Vi kan alltså lära från liknande situationer där förändringsarbetet blir än mer påtagligt än i den lilla föreningen, Glöm inte att hålla informationsflödet öppet under ett förändringsarbete, klarar man detta skapas inga missförstånd utan ledare, tränare, föräldrar och föreningsrepresentanter kan på ett demokratiskt och bra sätt medvetandegöra varandra under förändringsprocessen.

"Jag är bara en; men jag är dock en. Jag kan inte göra allt; men jag kan dock göra något. Jag kan inte avstå från att göra något, som jag kan göra."

I organisationen på plan har jag nämnt en rad olika faktorer som påverkar lagets prestation till att lyckas genomföra en välspelad match. Utöver lagets organisation och disposition är spelarna iklädda roller, där tränare och coacher förväntar sig vissa rörelsemönster, offensivt som defensivt. Här kan en del taktiska instruktioner förekomma på individnivå för att säkerhetsställa motståndarens nästa schackdrag.

Spelarrollens betydelse är idag av stor vikt och spelar en avgörande huvudroll i dagens internationella fotboll. Omställningssituationer, fasta situationer och spelares individuella skicklighet är idag faktorer som oftast blir tungan på vågen mellan vinst och förlust i en match.

Därför blir också de olika rollerna än mer viktiga för spelarna och synapserna ska helst inte glappa i någon lagdel, utan kopplas ihop till en sammansvetsad enhet som ger en bra balans offensivt som defensivt. Hur ser spelarnas roller ut, utifrån en tänkt organisation på plan?

Vi tänker oss ett lag som organiserar sig efter siffersystemet 4-4-2 vilket betyder att laget spelar med en försvarslinje bestående av fyra försvarsspelare. På mitten har man portionerat ut fyra mittfältsspelare och längst fram har man valt att spela med två forwards. I denna formation kan spelarna sedan ikläddas roller, en rollista som kan delas in i en mängd biroller utefter de situationer som uppstår under spelets gång.