

Bilagsdokument

Samlede delkonklusioner for alle møder i arbejdsgruppen for trivsel i konkurrencesvømning

Nedenstående er en samlet oversigt over læring, viden og tanker gjort sig i arbejdsgruppens møderækker. Punkterne er ikke personlige betragtninger men arbejdsgruppens fælles opfattelse af den proces, vi har været igennem.

28. oktober 2021

A. Arbejdsgruppens konklusioner angående trivsel i perioden 2003 til 2014	
1.	Den negative og nedbrydende træningskultur, der er beskrevet i Kammeradvokatens rapport fra 2019, var evident og velbeskrevet – og den er yderligere blevet underbygget af arbejdsgruppens beretninger.
2.	Den negative træningskultur var af en karakter, der betød, at mange svømmere blev presset til at ændre deres opfattelse af sig selv, deres egne grænser samt normerne for, hvad der var rimelig adfærd.
3.	I denne årrække blev skældud, ydmygelser, straf, angiveri og grænseoverskridende adfærd normaliseret som en del af træningskulturen. Der var ofte en fordrejning af, hvad der opfattes som normalt i den virkelige verden, i forhold til hvad der var virkelighed i dagligdagen på det Nationale Træningscenter. Det blev derfor svært for enkeltpersoner at sige fra og træde ud af kulturen.
4.	Uddannelse kom i disse år i anden række og fik ingen opmærksomhed fra trænere og ledere ift. de sportslige resultater og det i en grad, så nogle svømmere opgav at uddanne sig sideløbende med deres sportslige karrierer.
5.	Ledelsen i både Dansk Svømmeunion og Team Danmark blev gjort opmærksom på problemerne af flere forskellige parter, men der blev ikke iværksat tiltag, som løste problemerne.
6.	Træningskulturen havde sit udgangspunkt på det øverste lag i Dansk Svømmeunion og spredtes som et ideal til trænere i hele landet.
7.	Den negative træningskultur blev fastholdt og bestyrket gennem de krav og mål, der blev fastlagt af Team Danmark i forhold til at sikre fortsat økonomisk tilskud. Eksempelvis havde kravet om en udenlandsk træner samt det entydige fokus på resultater en underbyggende effekt ift. de negative tendenser.
8.	I såvel Dansk Svømmeunion som Team Danmark havde man nogle værdier, man skulle leve op til. Disse blev dog gang på gang tilsidesat, når der skulle foretages et valg i forhold til resultater.

9.	Den styreform, der prægede det Nationale Træningscenter og landsholdene, var baseret på frygt og en uidskrænket vilkårlig magtudfoldelse.
10.	Udvalgte atleter repræsenterede alle svømmere i diverse udvalg under såvel Dansk Svømmeunion (SVØM) som Team Danmark, men deres input og meninger blev ofte ikke efterlevet og deres inddragelse var generelt mangelfuld.

B. Arbejdsgruppens konklusioner angående trivsel i perioden 2003 til 2014

11.	Der er løbende iværksat en række tiltag for at forbedre trivslen blandt udøverne.
12.	Der er kommet et tydeligt aftryk af trivsel på agendaen i SVØM.
13.	Der er fokus på at identificere og undgå mistrivsel.
14.	Den nedbrydende autoritære trænerrolle er fortid i SVØM, der er dog fortsat et arbejde at gøre på trivselsområdet.
15.	Der er behov for uddannelse indenfor trivselsområdet på såvel træner- som leder- og udøverniveau.
16.	Der er fortsat behov for at styrke samarbejdet mellem SVØM og medlemsklubberne.
17.	Der er fokus på, at trivsel ikke bliver en modpol til præstation.
18.	Der er opmærksomhed på, at dårlige miljøer kan opstå i klubberne, hvis klublederne ikke har den fornødne erfaring med klubledelse. Der skal være et ekstra opmærksomhedspunkt i forhold til klubber, der er meget decentralt placeret.

C. Arbejdsgruppens konklusioner angående trivsel – og forslag til pejlemærker for det fremtidige arbejde

19.	De krav og mål, der ligger i en High Performance kultur skal være af en karakter, der anerkender atletens personlige integritet og giver plads til, at atleten kan udvikle og forme sin egen myndighed samt gradvist tage ansvar for sin svømmekarriere, efterhånden som atleten er i stand til det.
20.	Trænere skal udvise myndighed, saglighed og personlig interesse for atleterne på en måde, der kan hjælpe dem med at nå deres personlige og sportslige mål og ligeledes give plads til og mulighed for, at den enkelte atlet kan nå målet på den måde, atleten ønsker det.
21.	Atleter skal opmuntres til at uddanne sig sideløbende med deres sportslige karrierer, og støtten omkring dem skal have et almindeligt sigte, der styrker dem i forhold til at tage hånd om deres egen karriere og giver dem et stærkt afsæt ift. livet efter den sportslige karrieres ophør.
22.	Uddannelse af trænere – både trænerlicenser og efteruddannelse – er en vigtig brik ift. at understøtte en god træningskultur. Ved at understøtte trænerens trivsel og udvikling, fremmes både resultater og et godt træningsmiljø for svømmerne.

23.	Inddragelse og uddannelse af ledere og bestyrelser har også stor betydning i forhold til at skabe et generelt højt niveau for trivsel i klubberne – og gode rammer for trænerne, der kan understøtte trivsel for svømmerne.
24.	Danmark er et lille land. Hvis vi skal sikre et højt niveau inden for konkurrencesvømning, skal vi blive meget bedre til at videndele, supplere hinanden og samarbejde. Der skal skabes grobund for et konstruktivt nationalt svømmemiljø.
25.	Vi skal skabe den ”danske model”, hvor atleters trivsel og stærke resultater går hånd i hånd.
26.	Kravene til svømmerne skal tilpasses deres færdigheder, så de kan udvikle sig og hele tiden møder udfordringer, der passer til deres niveau.
27.	Kommunikationen mellem SVØM og atleter, trænere og klubfolk skal være direkte, inddragende og ærlig.
28.	Et godt holdfællesskab kan bidrage til at forebygge mistrivsel. Dette skabes ved, at træneren går foran, og svømmeren bidrager til holdfællesskabet.