

**Att leva våra
värderingar.**





På fotbollsplan



På stan



Spelare

På hemmaplan



360 graders värdegrundsarbete

Gemenskap

Fotboll och kompisar,
tillsammans är vi VIF!

Glädje

Bjud på ett skratt,
det smittar!

Trygghet

Vi möts och lär
av varandra!



Våra ledare – ni är VIF!

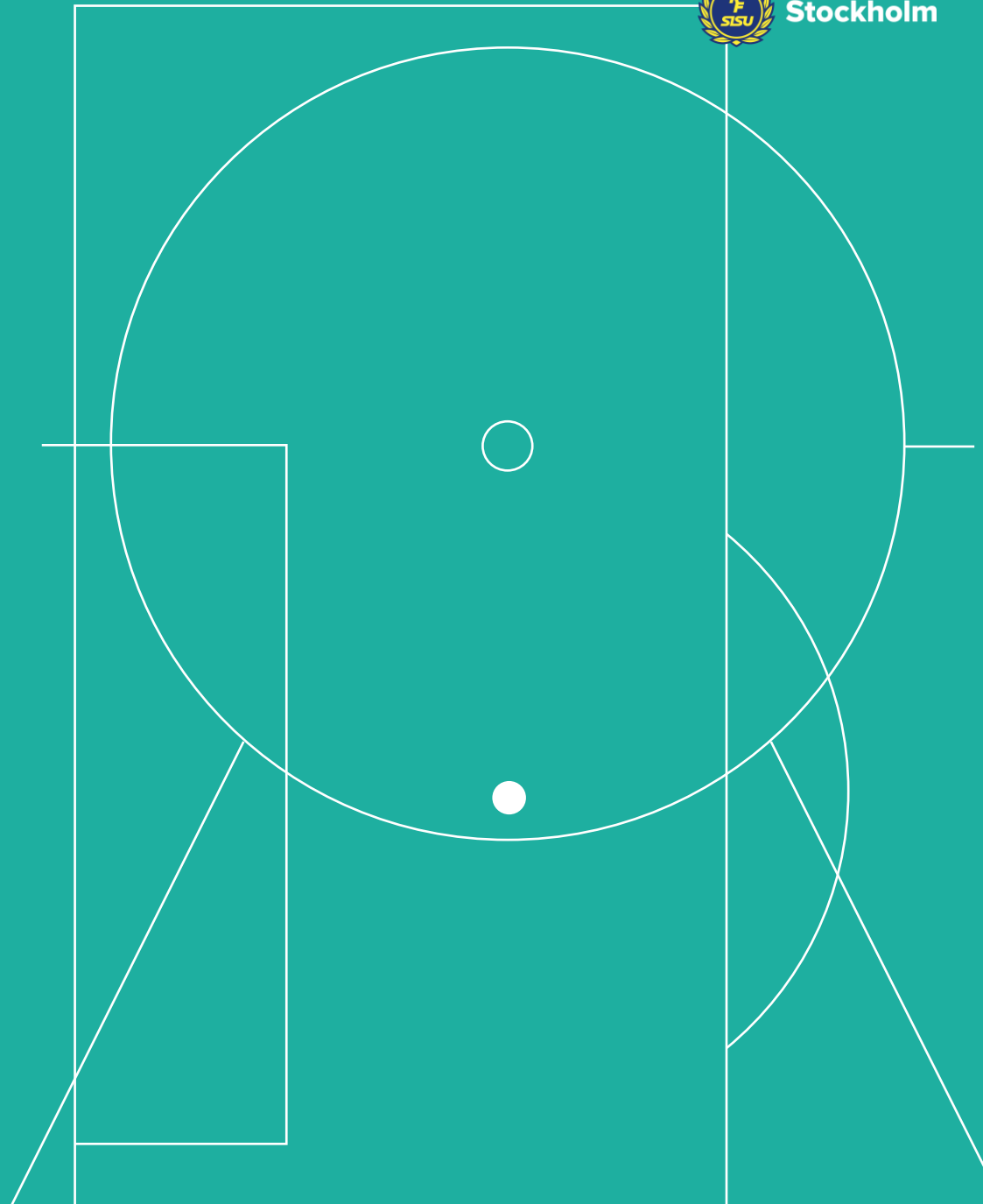
- Att ni utbildar er så att ni kan stötta våra spelare psykiskt, socialt, fysiskt och idrottsligt.
- Låter våra spelare ha inflytande i sin träning.
- Tar ansvar för att följa VIFs värdegrund.
- Agerar när de upptäcker mobbing eller trakasserier.
- Att ni följer Barnkonventionen och Spela, Lek & Lär.



Trygga idrottsmiljöer



Stockholm



9 av 10 barn är aktiva någon gång i sitt liv inom en förening.

Barnen ska uppleva en positiv känsla ihop med sina kompisar och ledare.

Många gånger en frizon för barnen att vistas utanför hemmet och från skolan.

**Det finns dock inga garantier för
kränkande behandling inte förekommer.**

**Vi är alla ansvariga för att bygga trygga
idrottsmiljöer, styrelse som ledare och
föräldrar.**

Bearbetning av incidenter för att få en klarhet i händelsen och för att kunna fatta beslut.

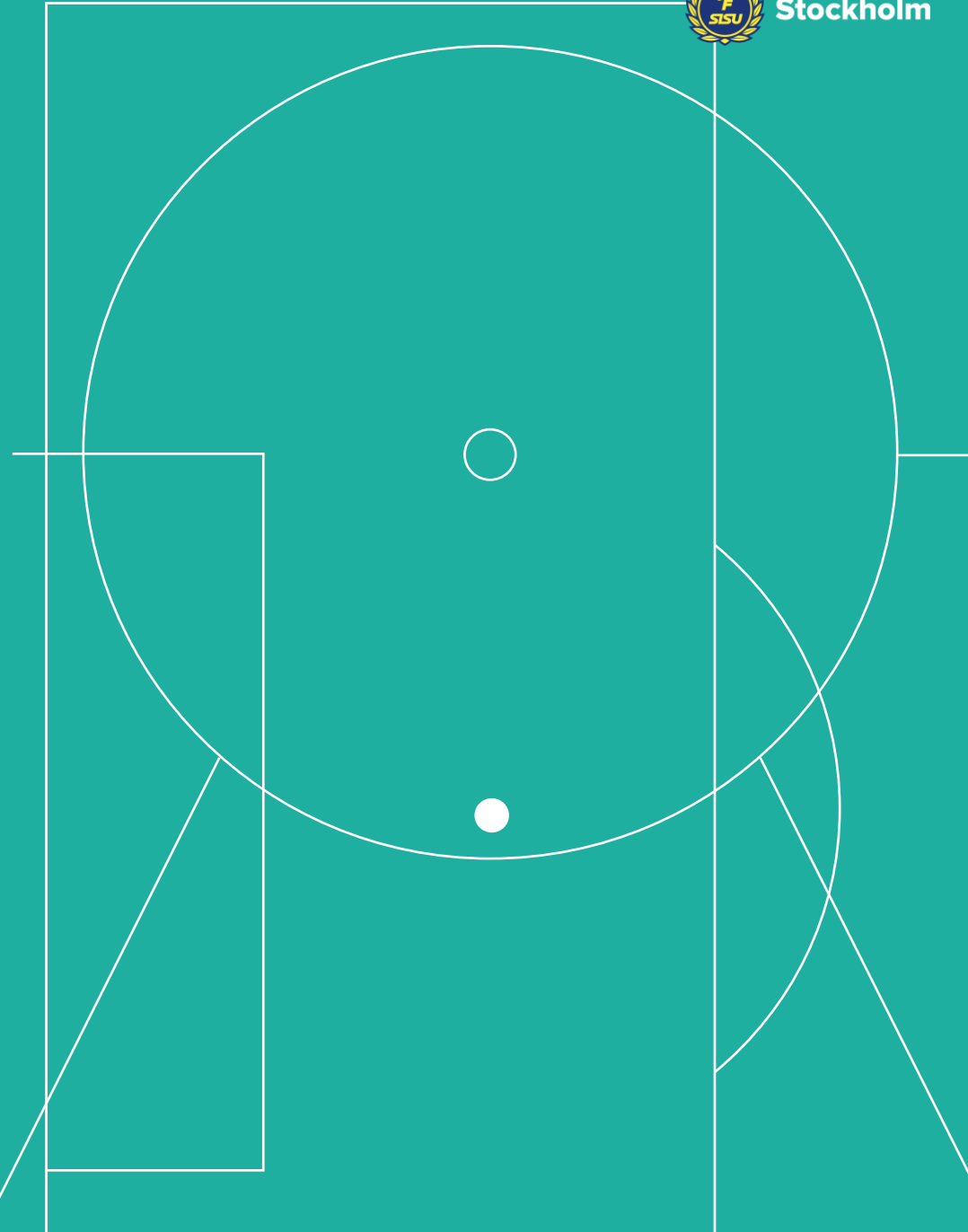
Kunna utläsa om någon har brutit mot Barnkonventionen (o)medvetet, utgå från pyramiden och Trygga Idrottsmiljöer.

Mobbing

Trakasserier

Sexuella trakasserier

Våld



Enligt Friends...

60 000 barn i Sverige blir utsatta för mobbning. Det är 1-2 barn/klass.

Mobbing

Definition

Mobbing är kränkande behandling som upprepas under en längre tid. Den kan vara fysisk som slag och knuffar men även psykisk, som exempelvis elaka kommentarer, miner och utfrysning. Mobbing definieras och avgörs utifrån den utsattas upplevelser, inte den som utsätter. Att bli mobbad kan innebära stora själsliga sår som kan sitta i hela livet, både för den som utsätts och för de som står personen nära.

Varför uppstår mobbing inom idrottsrörelsen?

Individnivå, men även grupp-, organisations- och samhällsnivå.

Hur kan det förebyggas?

Samsyn * Ledarskapet * Gemenskapen * Acceptans * Förebilder

Trakasserier

Definition

Trakasserier är en form av diskriminering och ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande. Samma beteende kan uppfattas som trakasserier av en person medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd.

Varför uppstår trakasserier inom idrottsrörelsen?

Normer, oskrivna regler, hierarkier, maktpositioner etc.

Hur kan det förebyggas?

Diskutera normer och vad som gäller i vår förening.

Sexuella övergrepp och sexuella trakasserier

Definition Sexuella övergrepp

Ett sexuellt övergrepp är när någon utsätts för en sexuell handling mot sin vilja.

Definition våldtäkt

Våldtäkt är när någon har samlag eller utför andra sexuella handlingar som kan jämföras med samlag, med en person som inte deltar frivilligt, alltså inte givit sitt samtycke.

Definition av sexuella trakasserier en form av diskriminering

Sexuella övergrepp och sexuella trakasserier eller bemötande av sexuell natur som kränker den utsattas värdighet och/eller personliga integritet räknas det som sexuella trakasserier.

Sexuella övergrepp och sexuella trakasserier

Varför uppstår sexuella övergrepp och sexuella trakasserier inom idrottsrörelsen?

Handlar om makt och dominans och förekommer i hela samhället.

Hur kan det förebyggas?

Strategiskt jämställdhetsarbete.

Det handlar om information, diskussion och stöd.

Det handlar om utbildning av ledning och organisation, men det handlar också om mod.

Registerutdrag.

Sexualbrott enligt lagen

- Våldtäkt
- Sexuellt övergrepp
- Våldtäkt mot barn
- Sexuellt utnyttjande av barn
- Sexuellt övergrepp mot barn
- Samlag med avkomling (incest)
- Utnyttjande av barn för sexuell posering
- Köp av sexuell handling av barn
- Sexuellt ofredande
- Kontakt för att träffa ett barn i sexuell syfte (grooming)
- Köp av sexuell tjänst • Koppleri (främja eller förmedla prostitution)

Våld

Definition Våld

Till våld räknas alla handlingar mot annan person som skadar, smärtar, skrämmer eller kränker. Det kan också vara en handling som får en person att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra något som hen vill. Våld kan vara allt från skojbråk och knuffar, till grov misshandel och mord, men även verbala kränkningar och övergrepp kan falla in under begreppet.

Definition Misshandel

Till misshandel räknas att tillfoga en annan person kroppsskada, sjukdom eller smärta, eller att försätta personen i vanmakt eller något annat liknande tillstånd.

1) ringa misshandel 2) normalgraden 3) grov misshandel

Våld

Varför uppstår våld inom idrottsrörelsen?

Överallt i samhället finns normer, oskrivna regler, som de flesta förhåller sig till och som fördelar makt mellan människor. Normer sätter ramar som inkluderar vissa men exkluderar och begränsar möjligheterna för andra. Inom vissa idrotter är det exempelvis norm att vara stor, stark och tålig.

Hur kan det förebyggas?

En viktig del av det förebyggande arbetet handlar om tydlighet. Det måste vara klart för alla i föreningen vad som är okej inom ramen för aktuell idrott och vad som är att gå över gränsen.

Vad säger lagen?

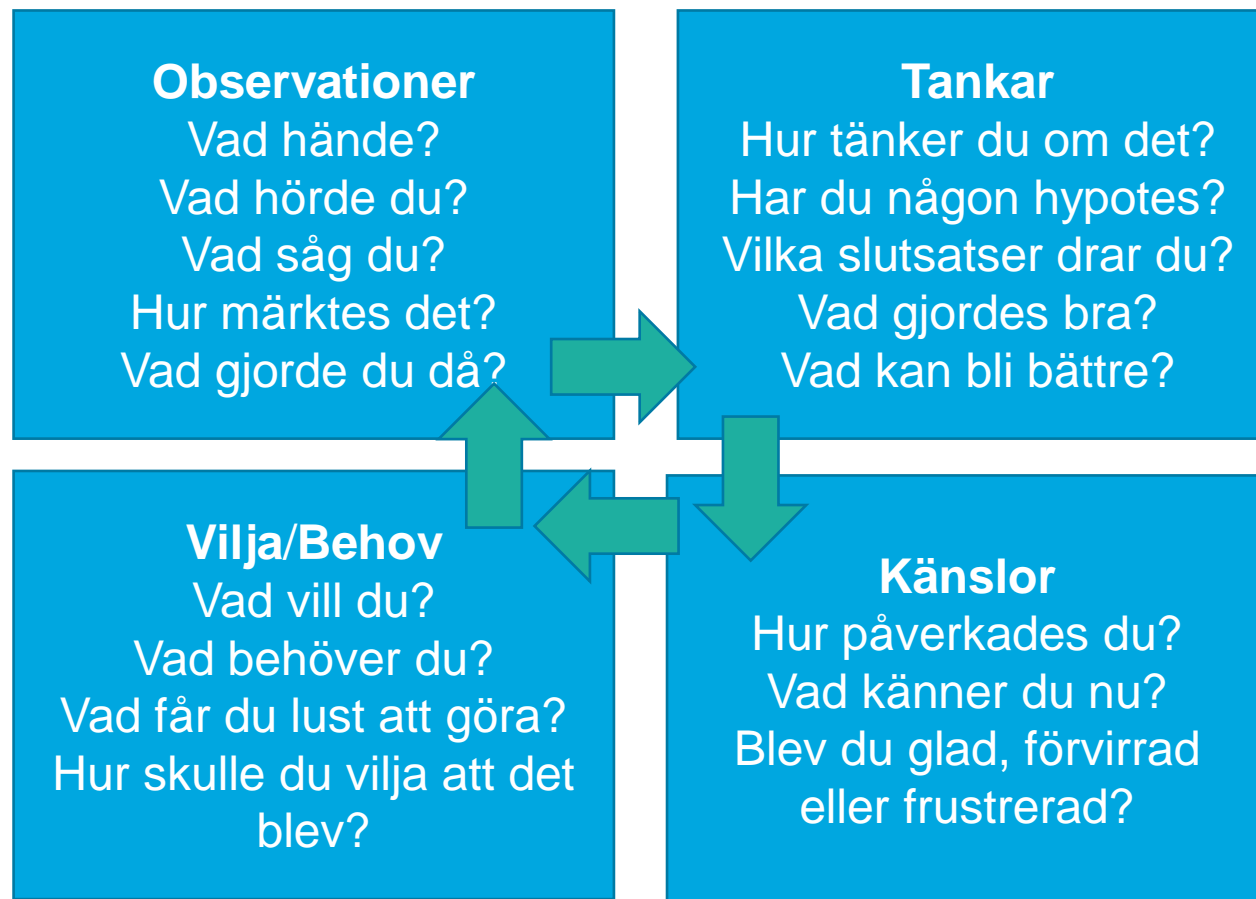
- Mord
- Dråp
- Vållande till annans död
- Misshandel
- Vållande till kroppsskada
- Personrån
- Sexualbrott (exempelvis våldtäkt)
- Olaga hot
- Ofredande

Incidenter som kan uppstå

- Otrevlig attityd från motståndarlagets tränare
- Fuskande förälder/ledare
- Kränkningar av spelare från sidlinjen
- Glåpord mot spelare från andra lagets spelare
- Hård ton och kommentarer mot domare från ledare, spelare och publik
- Tränare gratulerar sin spelare som får rött kort för en ful kapning

Hur kan jag kommunicera tydligt i samband med en incident?

Upplevelsekuben



Vad är en konflikt?

En konflikt kan exempelvis bestå av en meningsskiljaktighet mellan två eller flera personer.

Det handlar oftast om att olika perspektiv, åsikter eller värderingar kolliderar med varandra av olika anledningar.

Förekommande konflikter/incidenter

- Dålig kommunikation mellan ledare
- Olika åsikter och maktkamp
- Dålig kommunikation mellan spelare
- Incidenter gentemot domare
- Incidenter mellan ledare och spelare
- Exkluderingar av olika slag
- Tjafs mellan spelare under match

När en konflikt blir ett problem

Man måste alltid skilja på en konflikt och ett problem.

En konflikt är i sig inte ett problem, utan förvandlas endast till ett sådant om den inte hanteras på ett korrekt sätt.

Detta är mycket viktigt att komma ihåg. Just därför är det av så stor vikt att ta tag i situationen innan problemet har blivit ett faktum och situationen har eskalerat.

Avgörande ögonblick

När kan man då egentligen säga att en konflikt har passerat gränsen och även blivit till ett problem?

1. När ett ledarteam eller ett helt lag blir påverkade av en pågående konflikt, då har det hela gått för långt.
2. När enskilda personers prestationer eller en hel ledarteams prestationer påverkas negativt på olika sätt. Då är det dags att ta tag i problemet som har uppstått. Det går även att påstå att när en konflikt eskalerar och startar fler konflikter, som någon form av dominoeffekt, så har även detta faktum lett till att ett problem har bildats.
3. En konflikt kan dessutom få människor att agera olämpligt och till och med utanför sin karaktär. Det är lätt att dras med i en konfliktsituation och glömma bort för en stund vad som är att gå över gränsen. Människor som är upprörda agerar många gånger i affekt, och det är inte helt ovanligt att man sedan ångrar sig och önskar att man hade tänkt mer rationellt och tagit ett steg tillbaka, dragit i nödbromsen.

Hur du identifierar en konflikt?

Det första du som ledare måste göra vid en **konflikthantering** är att värdera hur allvarlig konflikten är. Det är ut efter denna analys som du sedan avgör vilken typ av hantering som krävs.

En konflikt eskalerar på följande vis; Det hela börjar med:

Fas 1: Små störningsmoment, små gnabb mellan berörda parter. Det finns behov som inte är uppfyllda.

Fas 2: Så småningom börjar träningarna att påverkas, men troligen slätas detta över.

Fas 3: Man börjar att leta efter syndabockar, det bildas grupperingar och det skvallras inom dessa grupperingar.

Fas 4: Konflikten har blivit ett problem och den har dessutom nu blivit offentlig. Styrelsen eller värdegrundsansvarig dras in och man efterfrågar samt utför drastiska åtgärder.

Hur du hanterar en konflikt. Det finns några viktiga steg som du bör ha i åtanke när det kommer till konflikthantering. Det gäller att ha en klar bild över hur du som ledare ska ta dig an den här hanteringen. Det kommer att hjälpa dig en bra bit på vägen.

Steg 1. Samla mer information. Var objektiv och opartisk, se situationen ur alla parter synvinkel. Håll möten med alla iblandade parter och ställ liknande frågor till alla.

Steg 2. Beslut om åtgärder. När det är dags att informera berörda parter om kommande åtgärder kan det vara klokt att ha en värdegrundscoach/-ambassadör eller någon från styrelsen som stöd vid din sida. Informera alla parter samtidigt, och var mycket noga med att förklara bakgrunden till beslutet samt förklara det praktiska genomförandet på ett mycket tydligt sätt. Transparens är enormt viktigt när denna information levereras till de berörda.

Steg 3. Genomförande av åtgärder. När beslut fattats kring vilka åtgärder som skall tas, och alla berörda har informerats på ett korrekt sätt, då är det dags för själva genomförandet. Detta genomförande skall inte dras ut på, utan bör ske snarast möjligt för att visa på konsekvent beteende och att man på ett aktivt och seriöst sätt tar sig an problemet. Om åtgärderna läggs på framtiden och kanske inte ens genomförs, tappar ledare förtroende för dig och organisationen. Hela hanteringen har då misslyckats och ingenting har förbättrats.

Om du själv är iblandad i konflikten kan det vara en god idé att någon annan genomför åtgärder. Samt för att du ska behålla din opartiskhet i situationen. Det kan uppfattas mycket fel om du som har den ledande rollen och som även är en del i konflikten, dessutom är ansvarig för åtgärdspaketet.

Steg 4. Uppföljning

Under fas 3 är det viktigt att ni bokar in tid för uppföljningsmöten och utvärdering med alla inblandade parter i situationen. När fas 4 sedan träder in så ska detta redan vara inbokat och klart. Denna uppföljning får absolut inte glömmas bort, då är risken mycket stor att hela åtgärdspaketet faller. Utvärderingen är viktig för att analysera det nya samarbetet och justera eventuella delar som inte har fungerat så bra.

Vid lättare konflikter så brukar det räcka med ett eller två sådana möten. Men om det är en av de mer allvarliga konflikterna så är utvärderingen enormt viktig. Det kan här även vara aktuellt **ledarsessioner** för att stärka teamet och komma på rätt bana igen.

Avväj eskaleringen

- Tidigt kunna känna igen kumulativa konflikter, det vill säga konflikter som kan eskalera till något värre.
- Genom objektiva samtal och rättvis hantering.
- Självklart är både sunt förnuft samt objektiva samtal en stor del i hanteringen men kräver uppbackning av nedskrivna regler som ska gälla för olika situationer och områden.
- Vänligt tonläge samt attityd är av stor vikt.
- Utgå i dialogen från ett "Jag perspektiv..." vid konfrontation.

Ställ öppna frågor:

- Berätta, vad hände?
- Vad härledde detta?
- Hur gick det till?
- Vad gjorde du då?
- Hur kändes det?
- Vad tror du motparten upplevde?
- Vilka åtgärder har du redan vidtagit?
- Hur känner nu när det har gått några dagar?
- Vad är en möjlig väg framåt?

Avsluta med: Har du fått sagt allt du ville säga, är det något du vill lägga till?

Vid incidenthantering - sammanfattning

- Sammankalla så snart som möjligt till ett möte och be personen anteckna direkt det som har hänt.
- Ta alltid med dig ytterligare en person vid mötet.
- Anteckna och återrapportera vad som har sagts och bestämts.
- Informera om att detta hålls konfidentiellt tills ärendet är avslutat.
- Kontakta eventuella vittnen och andra personer som kan ha sett eller hört. Du intervjuar, du informerar inte.
- Gör ett händelseförlopp i alla möten du har.

Handlingsplan när något händer:

(ansvarig: alla som ser eller upptäcker en incident/händelse)

- Vad har hänt?
- Vilka är inblandade?
- Är det ett lagbrott?
- Är det ett stadgebrott?
- Vilket stöd behövs hos den som har blivit utsatt?
- Vilket stöd behövs hos tränare?
- Vilket stöd behövs i styrelsen?
- Vilket stöd behövs hos andra inblandade?
- Vilket stöd behöver förövaren?
- Vilka behöver information?
- Vad för form av information behöver de?

Att föra dialoger - sammanfattning

- Var öppen och blank i ditt möte med inblandade.
- Ta ett enskilt samtal först om möjligt.
- För samman båda parter i ett fysiskt möte.
- Inled samtalet där båda parter deltar med att sätta reglerna på vad som gäller vid detta möte, syfte om varför vi är här och eventuellt målet till detta möte samt tiden som är avsatt. Om tiden inte räcker till avsätt en ny tid.
- Erbjud reflexionstid när du märker att ni inte kommer någon vart eller när den ena parten inte har landat eller kommit till insikt. Från några dagar till max en vecka.
- Efter ett möte där parterna har kunnat vara öppna kan eventuell konsekvenshantering delas ut skriftligt genom beslut av ex styrelsen eller värdegrundskommittén/-rådet.

Ledarrollen är ett förtroendeuppdrag som enbart kan innehas av den som andra, det vill säga de som utser och de som ska ledas, har förtroende för.

Att vara ledare är ingen rättighet – det är en roll som ledaren tilldelas i förtroende.

Om förtroendet av någon anledning förbrukats och bedömningen är att det inte går att återskapa, ska ledaren skiljas från sitt uppdrag.

När ledarrollen handlar om ledarskap för barn är det vuxnas ansvar att säkerställa att ledarna har det förtroende som krävs.





Hantering av incident

Värdegrunds- och incidenthantering



Styrelsen

(Ytterst ansvariga)

- Beslut vid inget fortsatt förtroende.
- Uteslutning av medlemmar.
- Meddelar beslut.



Värdegrundsråd

(Vivi Darla, Jens Davidson, fler på ingång)

- Dialoger vid större incidenter för varning.
- Handlingsplaner.
- Föreslår beslut för spelare och ledare.
- Utveckling för ledare, föräldrar och spelare.



Värdegrundsansvarig

Vivi Darla

- Beslut vid reflektionstid för ledare och spelare.
- Enskilda dialoger kring utveckling och förbättringar.
- Hanterar avstängningar hos spelare och ledare.
- Tillkallar till incidenthantering.



Värdegrundsledare (ingår i värdegrundsgruppen)

- Inspirerar och upprätthåller värdegrunden inom laget.
- Hanterar lättare händelser inom laget och bland motståndarlag.
- Utbildar spelare, ledare och föräldrar inom värdegrund.



Vårdnadshavare/förälder

Spelare

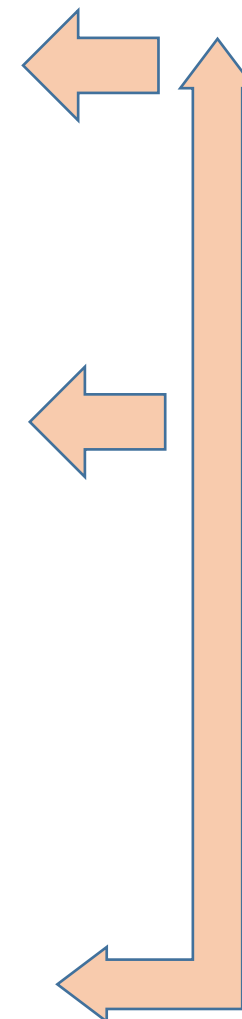
Ledare

Visselblåsartjänst, StFF, andra föreningar, RF-SISU Stockholm, SvFF eller RF



Önskvärd kommunikationsväg

Möjlig kommunikationsväg



Vägledning vid incidenter

Lagar och regler som ska följas regleras av:

- **Svensk lag**
- **Barnkonventionen**
Artl 19: Varje barn har rätt att skyddas mot fysiskt eller psykiskt våld, övergrepp, vanvård utnyttjande av föräldrar eller annan som har hand om barnet.
- **RF:s stadgar**
14 Kap §2:8: Den som i anslutning till idrottsverksamhet gjort sig skyldig till skadegörelse, utövat våld eller försökt utöva våld mot en annan person eller som hotat eller annars allvarligt kränkt någon.
- **Förbundets stadgar**
- **Föreningens stadgar**

Grova brott

Grov misshandel, våldtäkt, mord, dråp

Åtgärder:

- **Polisanmälan, akut 112**
- **Anmälan till bestraffning**
- **Polisanmälan, ej akut 11414**
- **Anmälan till socialtjänsten**
- **Samtal med föräldrar, barn/ungdomar**
- **Information till styrelse**

Polisanmälan – ring 112
Anmälan till idrotten

Våld

Misshandel, sexuella övergrepp, hot, systematiska kränkningar

Använd och jobba aktivt med framtagna material som rör ämnet:

- **Riktlinjer för Barn- och ungdomsidrotten + anvisningarna till dem**
- **Idrotten vill**
- **Skapa trygga idrottsmiljöer**
- **Barnens spelregler**

Polisanmälan - ej akut 11414
Anmälan till Socialtjänsten
Anmälan till idrotten

Sexuella trakasserier

Trakasserier, förolämpningar och kränkningar

Fysisk mobbing

Slag och sparkar, ringa misshandel

Förebyggande åtgärder:

Använd och jobba aktivt med framtagna material som rör ämnet:

- **Riktlinjer för Barn- och ungdomsidrotten + anvisningarna till dem**
- **Idrotten vill**
- **Skapa trygga idrottsmiljöer**
- **Barnens spelregler**

Anmälan till idrotten –
Polisanmälan om det rör brott

Knuffar, sexuella anspelningar, psykisk mobbing, elaka kommentarer, minner och utfrysning

Individ – Laget
Ansvariga vuxna i klubben

Bemötande, problematiskt språk, sexistiska/homofobiska skämt, bråk på "skoj" etc

Individ –tränare & föräldrar
Föreningens värdegrund

Hantering av incidenter

- Lös incidenten på plats så gott du kan vid våld eller bråk, ring 112. Som ledare bör du agera och få lugn på situationen. Se till att hjälpa och samtala med barnen direkt. Kontakta värdegrundsansvariga på **0739-81 39 79**, skicka en rapport på händelsen till vividarla@vasterhaningeif.se när du har fått lugn på situationen. Värdegrundsansvariga återkommer med nästa steg i processen.
- Vid mobbing, rasistiska uttalanden eller dylik mellan spelare påtala domaren om det som sker och ta en dialog med ledarna från det andra laget. Var tydligt med att sådant tolererar vi inte. Kontakta värdegrundsansvarig på **0739-81 39 79**, skicka en rapport till vividarla@vasterhaningeif.se efter matchen. Värdegrundsansvariga återkommer med nästa steg i processen.
- Vid mobbing, rasistiska uttalanden eller dylik från ledare se till att hantera det på plats genom dialoger med ledaren. Skriv en rapport efter matchen till vividarla@vasterhaningeif.se och den kommer sedan skickas vidare till föreningen som berörs för vidare åtgärder. Om det rör sig om en VIF-ledare kommer ett personligt möte äga rum mellan denne och värdegrundsansvariga eller ordföranden.
- Vid mobbing, rasistiska uttalanden eller dylik från föräldrar se till att hantera det på plats genom dialoger med föräldern. Skriv en rapport efter matchen till värdegrundsansvarig vividarla@vasterhaningeif.se och den kommer senare skickas vidare till föreningen som berörs för vidare åtgärder. Om det rör sig om en VIF-förälder kommer ett personligt möte äga rum mellan denne och värdegrundsansvarig eller ordförande.

VÅLD ELLER BRÅK
Värdegrundsledare/ Ledare /
Vårdnadshavare ser det som
händer.



1. Lös situationen så gott du
kan. Som ledare bör du
agera och få lugn på
situationen. Se till att hjälpa
och samtala med
barnen/vuxna direkt.



2. Ring 112. Skriv en rapport på händelsen så du inte glömmet
bort vem har gjort vad.



3. Skicka en rapport på
händelsen till
värdegrundsansvarig när du
har fått lugn på situationen.
Värdegrundsansvariga
återkommer med nästa steg
i processen, vem gör vad etc.

Scenario: Våld och bråk.

Lös incidenten på plats så gott du kan vid våld eller bråk, ring 112. Som ledare bör du agera och få lugn på situationen. Se till att hjälpa och samtala med barnen direkt.

RASISM/SVORDOMAR
Värdegrundsledare/ Ledare /
Vårtnadshavare / Spelare
ser det som händer och
påtar domare eller ledare.



1. Ledare eller spelare
påtar domaren om det
som förekommer samt
inleder en dialog med
ledarna från det andra laget.
Var tydligt med att sådant
tolererar vi inte.



2. Ledare skriver en rapport och skickar det till värdegrundsledare i laget med eventuellt påföljd mot föreningen eller om situationen gav respons på plats. Rapporten skickas till Värdegrundsansvarig.



Dialoger kan föra mellan
ledarteamen om spelarna ska
dröjas kvar och reda ut situationen
eller tydligre
värdegrundsinstruktioner kring
sådant beteende.

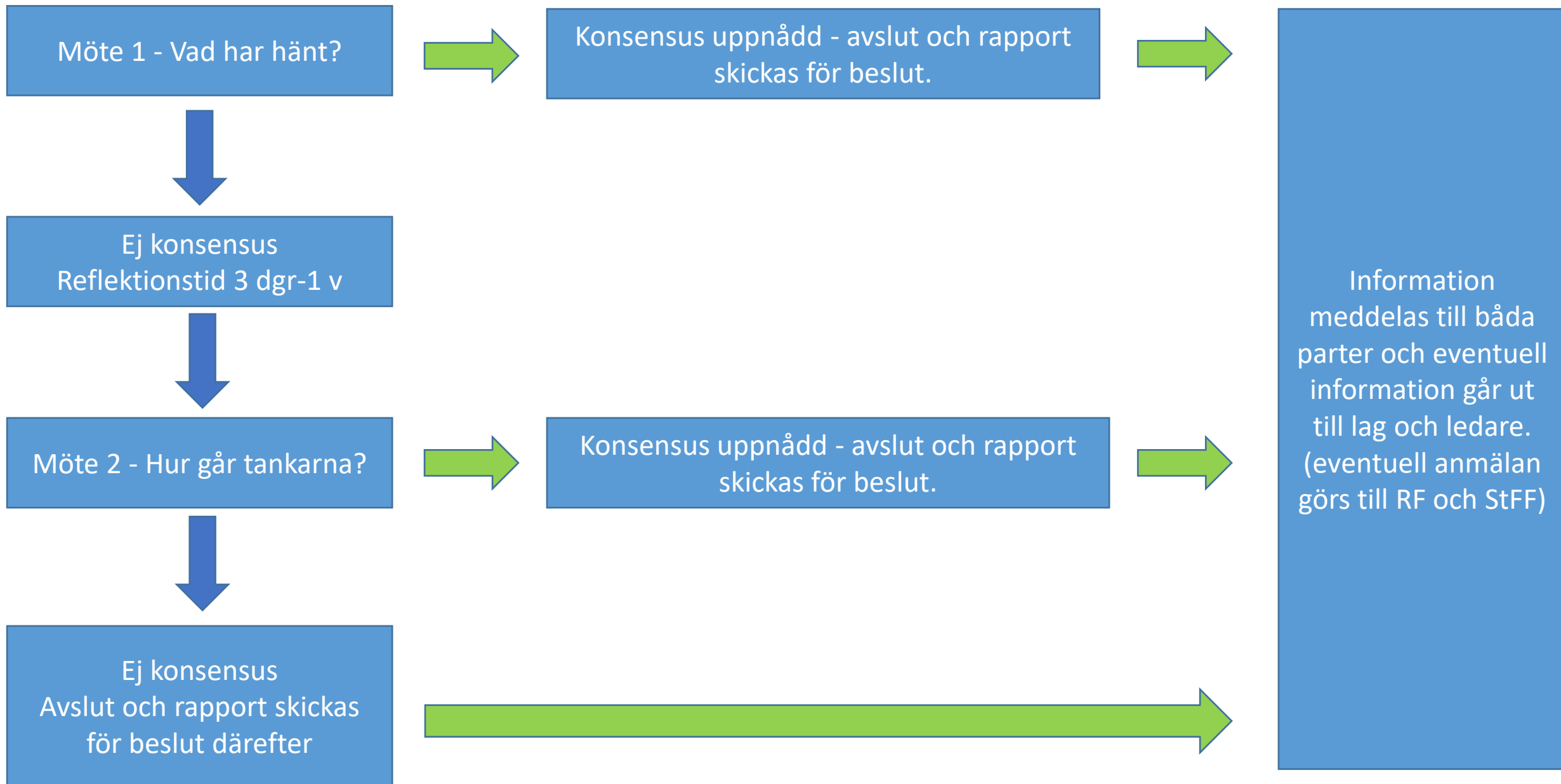


3. Värdegrundsansvarig
kontaktar föreningen det
avser och återrapporterar till
värdegrundsledare och
ledare i laget om eventuella
påföljder inom vårt eget lag
eller i föreningen.

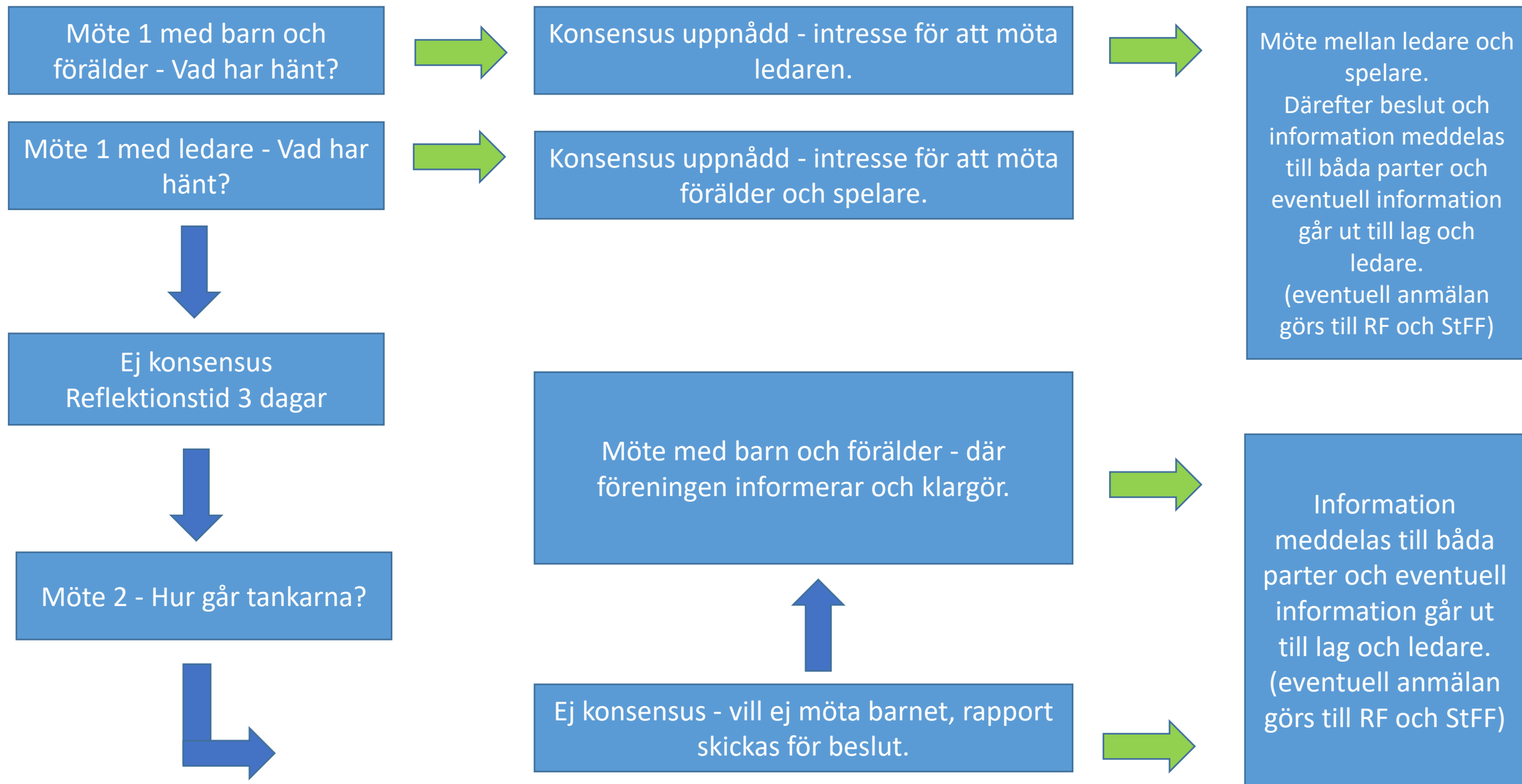
Scenario: Rasistiska uttalanden , svordomar eller dylik under match.

Vid rasistiska uttalanden eller dylik mellan spelare påtala domaren om det som förekommer och ta en dialog med ledarna från det andra laget. Var tydligt med att sådant tolererar vi inte. Detta kan hända även mellan ledare och från publiken/vårtnadshavare/vänner till spelare.

Vid incidenthantering med ledare, kallad till möte av värdegrundsansvarig och i mötet deltar även värdegrundsledare alt någon från värdegrundsrådet eller värdegrundsgruppen.



Vid incidenthantering där både ledare och barn ingår (tidsåtgång max 1-2 v). Vid incidenthantering med ledare, kallad till möte av värdegrundsansvarig och i mötet deltar även värdegrundsledare alt någon från värdegrundsrådet eller värdegrundsgruppen.



Hantering av incident

SKAPA EN 360 GRADERS FÖRSTÅELSE:

a) Samtal med inblandade b) ledare c) motståndarlagets ledare d) domare e) spelare f) publik/föräldrar.

RAPPORTERING TILL:

a) Värdegrundsansvarig 2) Ordförande b) Ledare c) StFF vid anmälan d) Motståndarlagets förening eller ledare e) Spelare f) Föräldrar.

ÅTGÄRDER:

a) Dialog med laget b) Enskilda möten med ledare och spelare c) enskilda möten med spelare och föräldrar d) konsekvenser utdelas av föreningen eller ledare e) straffutdelning av StFF

FÖRSLAG PÅ KONSEKVENSER:

a) Varning av ledare b) Avstängning och dialoger med spelare under pågående utredning c) Avstängning av spelare av StFF

Motståndarlagets förening ansvarar själva för åtgärder i sin förening som berör enskilda spelare, lag, föräldrar eller ledare.

Situation - Tanke - Känsla - Beteende

I Västerhaninge IF vill vi se till hela människan och arbeta för att se och höra alla. Vi arbetar i grupp och individuellt med alla barn för att vi genuint tror på att alla kan justera sitt beteende. Det som vi kanske behöver erkänna för oss själva är vilka vi behöver arbeta vidare med enskilt för att ge stöd.

Konsekvenshantering för alla lag:

1. Vid grovt rött kort, reflektionstid samt dialoger kring det mentala och sociala istället för träning under tiden domen från StFF har meddelats. Det innebär ingen träning, dock enskilda samtal och tankearbete under tiden spelaren är avstängd med ledare och värdegrundsansvarig. Spelaren ska även skriva ett svar till StFF med anledning av den grova förseelsen.
2. Vid rött kort som orsakas av två gula bör en bedömning göras av vad som orsakade de gula korten. En dialog förs med spelaren. Dialoger och samtal är avgörande för att skapa insikt och stötta med strategier framåt i beteendet.
3. Vid respektlöshet gentemot varandra i laget och där man bryter mot värdegrundskontraktet som är signerat av spelarna själva och när man går emot föreningens värdegrund bör en ursäkt tilldelas till spelaren det avsåg och laget. Här kan även en reflektionstid med dialoger behövas där dialoger pågår mellan spelarna eller spelaren som har agerat respektlöst. Här räcker det med att ledarna för dialogen och/eller värdegrundsledaren.
4. Inga barn blir uteslutna från vår verksamhet utan vi väljer att arbeta med barns beteende, känslor och handlingar. Det skulle krävas väldigt omfattande eller mycket grova handlingar för att en sådan fråga ska diskuteras. Detta är ingen fråga som ett ledarteam fattar beslut om utan det avgörs av värdegrundsrådet och i i samråd med styrelsen och RF, StFF och Barnombudsmannen. Vid ett sådant skede förekommer det många och långa samtal med föräldrar, spelare och ledare. Barn upp till t o m 18 år går under Barnkonventionen.

Konsekvenser & beslut för ledare

- Reflektionstid vid mindre incidenter, oro eller händelser i privatlivet.
- Avstängning från 2 veckor till 2 månader eller en period mellan "beslut" och "återkomst" vid grova förseelser, varningar etc för ledare.
- Varning, max 2 varningar för ledare.
- Ej fortsatt förtroende.

**Engagemang växer engagemang.
Är vi som ledare engagerade så är
våra spelare också det!**

