

Der Funktionär / Trainer

- handelt nach seinem Pflichtenheft innerhalb seinen Kompetenzen
- nimmt an Trainersitzungen und internen Weiterbildungen teil
- führt die Anwesenheitskontrolle und übereicht dem J+S-Coach termingerecht das in allen Teilen ausgefüllte offizielle J+S-Formular der neusten Fassung
- führt ein Trainingshandbuch nach J+S-Standard
- ist verantwortlich für die sorgfältige Behandlung des Trainingsmaterials
- ist verantwortlich für die einwandfreie Abfallentsorgung nach den Trainings und Wettkämpfen
- meldet ausserordentliche Vorfälle dem zuständigen Vorstandsmitglied
- kann zu Besprechungen mit dem Team das zuständige Vorstandsmitglied einladen – dieses ist verpflichtet, bei einer solchen Einladung an der Besprechung teilzunehmen
- ist Vorbild durch sein/ihr korrektes Verhalten auf und neben der Piste
- sorgt für ein gutes Erscheinungsbild des Teams und des Vereins
- ist verantwortlich, dass bei allen Trainings, Wettkämpfen Sanitätsmaterial vorhanden ist.

Wir handeln nach folgenden beigelegten Dokumenten:

- Die sieben Prinzipien der Ethik-Charta im Sport
- J+S-Leiter - Commitment
- «cool and clean» - Commitments

Ethik-Charta im Sport

1 Gleichbehandlung für alle!

Nationalität, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, religiöse und politische Ausrichtung führen nicht zu Benachteiligungen.

2 Sport und soziales Umfeld im Einklang!

Die Anforderungen in Training und Wettkampf sind mit Ausbildung, Beruf und Familie vereinbar.

3 Förderung der Selbst- und Mitverantwortung!

Sportlerinnen und Sportler werden an Entscheidungen, die sie betreffen, beteiligt.

4 Respektvolle Förderung statt Überforderung!

Die Massnahmen zur Erreichung der sportlichen Ziele verletzen weder die physische noch die psychische Integrität der Sportlerinnen und Sportler.

5 Erziehung zu Fairness und Umweltverantwortung!

Das Verhalten untereinander und gegenüber der Natur ist von Respekt geprägt.

6 Gegen Gewalt, Ausbeutung und sexuelle Übergriffe!

Prävention erfolgt ohne falsche Tabus: Wachsam sein, sensibilisieren und konsequent eingreifen.

7 Absage an Doping und Suchtmittel!

Nachhaltig aufklären und im Falle des Konsums sofort einschreiten

«cool and clean»- Commitments und Vereinsregeln

- Commitments sind gemeinsam getroffene Abmachungen und Regeln unseres Vereins.
- Ich kenne und vertrete die Regeln für die Sportlerinnen und Sportler zu den Commitments des Projekts «cool and clean».
- Ich bespreche die Regeln und Commitments gemeinsam mit den anderen Trainer/-innen und Funktionär/-innen im Verein um Sicherheit im Umgang damit zu erhalten. Ich weiss, dass ich nur Werte und Grundhaltungen weitergeben kann, die ich selber lebe.
- Ich bespreche die Regeln und Commitments mit meinem Team und nutze die Gelegenheit, ein zusätzliches Team-Commitment abzumachen.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst und unterstütze so die Sportlerinnen und Sportler bei der Einhaltung dieser Regeln.

Früherkennung und Intervention bei Auffälligkeiten, Suchtmittelkonsum und Gewaltvorfällen

- Ich weiss, dass Störaktionen eines einzelnen Sportlers/einer einzelnen Sportlerin oft dazu dienen, Beachtung und Zuwendung zu erhalten. Es ist daher wichtig, dass ich solche Situationen anspreche.
- Ich kenne den Unterschied zwischen den verschiedenen Konfliktstufen und handle nach dem gültigen Interventionsschema im Verein.
- Zeigt eine Sportlerin/ ein Sportler eine plötzliche und auffällige Verhaltensveränderung spreche ich sie/ihn darauf an.

Grundsätze im Konfliktmanagement

- Schwelende Konflikte sind brandgefährlich - Darum tragen wir Konflikte lieber offen aus, als sie im Verborgenen schwelen zu lassen.
- Schweigen ist Silber, Reden ist Gold – Ich stelle mich Konflikten, spreche diese offen an und bemühe mich um eine Lösung.
- Mir ist bewusst, dass, vor allem bei zugespitzten Konflikten die Vernunft ein "Time Out" hat.
- Ich gebe den verschiedenen Seiten im Konflikt mein Ohr - gehört werden ist der erste Schritt zu einer Lösung.
- Leider kommt ein Konflikt selten allein. Damit Konflikte in Sachfragen nicht zu stark die persönlichen Beziehungen schädigen, sollten sie so früh wie möglich angegangen werden.
- Mir ist bewusst, dass Teams Konflikte brauchen da diese Schwung in festgefahrene Strukturen bringen können. Dadurch kommen Differenzen auf den Tisch – dies ist der erste Schritt zu einer Lösung.
- Konfliktmanagement ist eine Leitungsaufgabe – Meine Rolle als Trainer/-in oder Funktionär/-in ist, Vorbild im Alltag und Vermittler/-in im Krisenfall zu sein.
- Wenn ich selber in einen Konflikt involviert bin, kann ich das zuständige Vorstandsmitglied zur Klärung beiziehen.

Grundsätze für ein Konfliktgespräch

- Konflikte lassen sich nicht zwischen Tür und Angel lösen. Ich suche einen ruhigen Ort, informiere die Beteiligten vorher und bereite das Gespräch vor.
- Ich unterstütze die Beteiligten dabei, eine eigene Lösung für den Konflikt zu finden
- Ich vermeide Schuldzuweisungen
- Die Betroffenen schildern den Konflikt aus ihrer Perspektive. Alle werden ruhig angehört und dürfen ausreden. Erst danach beginnt die Diskussion.
- Nachdem das Problem von allen Seiten dargestellt ist, unterstütze ich die Betroffenen darin, ein gemeinsames Ziel zu finden, an dem sich die Lösung orientieren soll.
- Ich rege an, zuerst nach Lösungsideen zu suchen. Die Ideen werden aufgelistet, ohne diese zu bewerten – es ist gut, möglichst viele Ideen zu entwickeln.
- Erst in einem zweiten Schritt werden die Ideen bewertet. Wem bringt welche Idee Vor- bzw. Nachteile? Wer ist unter welchen Umständen womit einverstanden?
- Nun beginnt die Verhandlung: Ich rege an, ein "Paket zu schnüren": Wenn die eine Seite bei einer Lösung entgegenkommt – wo ist die andere Seite kompromissbereit? So unterstütze ich die Betroffenen, eine Lösung herauszufinden, die von beiden Seiten akzeptiert werden kann.
- Ich halte die Ergebnisse schriftlich fest.