



Oppsummering prosjekt:

«Mentorprogram for å få med flere kvinnelige ledere og trenere»

Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon	1
2. Prosjektets oppbygging og gjennomføring	1
2.1 Forventninger til prosjektet.....	2
2.2 Erfaringer fra prosjektet/evaluering etter prosjektperioden.....	2
2.3 Veien videre ifm kvinnesatsing.....	3
3. Utviklingsmodell for trener	4
3.1 Hensikt med utviklingsmodellen	4
3.2 Trinn i utviklingstrappa.....	4
4. Konklusjon/oppsummering prosjekt.....	5

1. Introduksjon

I 2023 igangsatte Norges Orienteringsforbund et prosjekt med mål om å øke andelen kvinnelige ledere og trenere innen norsk orientering. Kvinner er generelt sett underrepresentert i ledende stillinger innen idrett, derfor ønsker vi å jobbe spesifikt for å minke skjevfordelingen og få en større andel kvinnelige representanter i alle våre organisasjonsledd; klubber/lokallag, krets/region og forbundet sentralt. Mentorprogrammet skulle føre til kompetanseutvikling, personlig utvikling, faglig påfyll og nettverksbygning på tvers av bakgrunn, rolle og kjønn. Prosjektet ville motivere nåværende kvinnelige ledere og trenere til å fortsette og utvikle seg, samt rekruttere nye ledere og trenere. Denne oppsummeringen presenterer erfaringer fra prosjektet og hva vi kan ta med oss videre, samt forslag til en utviklingsmodell for trener.

2. Prosjektets oppbygging og gjennomføring

Periode for aktiviteter: desember 2023 – november 2024

Vi har hatt 3 fysiske samlinger:

- 02.-03. desember i Trondheim
- 05.-07. april i Oslo
- 01.-03. november på Gardermoen, i samhandling med NOF sin kompetansehelg

Digitale temakvelder/foredrag:

- «Den kvinnelige idrettsutøveren» m/ Guro Strøm Solli



- «Forskning rundt den kvinnelige idrettsutøveren, og den kvinnelige treneren» m/ Øyvind Sandbakk og Hanne Staff
- «Mangfold, idrett og inkludering» m/ Ezinne Okaparebo, Ndey Jobarteh, Salum Kasafahli og Stephan Johansson
- «Mentale prosesser, motivasjon og stress» m/ Hallgeir Martinsen og Eline Aase
- «Hva og hvem er PowHER, samt erfaringer som trener» m/ Marthe Kristoffersen
- «Flere kvinnelige ledere og trenere, Norges Friidrettsforbund sin jentesatsing» m/ Erlend Slokvik

2.1 Forventninger til prosjektet

Vi stilte deltakerne spørsmål i starten av prosjektperioden. Her er hovedpunktene som gikk igjen når det gjaldt forventninger og ønsker for prosjektet.

«Hva ønsker du å få ut av prosjektet?»

1. Nettverksbygging

Mange ønsker å bli kjent med andre i kvinner i samme situasjon som en selv, bygge nettverk og knytte kontakter. Flere setter pris på det sosiale aspektet ved programmet, der fellesskap og trygghet er viktige elementer.

2. Erfaringsutveksling og kompetanseheving

Ønske om å dele erfaringer, drøfte situasjoner og lære av hverandre. Generelt et ønske om kunnskapsheving gjeldende tematikk som er nyttig for en trener eller leder.

3. Personlig utvikling og inspirasjon

Flere ønsker å utvikle seg selv som trenere og ledere og bygge selvtillit i disse rollene. Deltakerne søker inspirasjon for egne roller som ledere eller trenere, og ønsker å inspirere andre. Samtidig nevner mange viktigheten av å inspirere og støtte unge jenter og kvinner i å ta på seg roller som trenere og ledere.

«Hva ønsker du å oppnå som trener eller leder på sikt?»

1. Skape gode idrettsmiljøer

Fokus på lagfølelse, klubbmiljø og relasjoner går igjen. Mange ønsker å gi tilbake til idretten etter mange gode opplevelser selv. Det er også et ønske fra flere om å fokusere på å gjøre idretten mer inkluderende og mangfoldig.

2. Bidra til utvikling av andre

Ønske om å bidra til andres utvikling, spre mestringsfølelse og idrettsglede, samt hjelpe andre på veien mot sine mål. Inspirere utøvere og være et forbilde.

3. Mål om profesjonelle eller ansvarlige roller

Flere nevner ambisjoner om faste stillinger eller tydelige lederroller. Ambisjoner om å lede en gruppe og enkeltutøvere på ulike nivåer; noen på elitenivå, mens andre vil fokusere på barn og ungdom.

2.2 Erfaringer fra prosjektet/evaluering etter prosjektperioden

Mentorprogrammet har vært en positiv opplevelse for mange, men prosjektet ble definert underveis og hadde dermed ingen tydelig struktur. Det ble gjort en evaluering av prosjektet etter prosjektperioden, for å kartlegge i hvilken grad vi traff deltakernes forventninger og ønsker.



«Hvordan vil du oppsummere din opplevelse av Mentorprogrammet?»

1. Nettverksbygging og fellesskap

Flere fremhever verdien av å møte andre engasjerte kvinner i orienteringsmiljøet i lignende situasjon som en selv. Mange har knyttet kontakter som kan være nyttige fremover, og legger vekt på at de ønsker å opprettholde disse. Samlingene har vært sosiale og bidratt til å bygge et fellesskap blant kvinnelige ledere og trenere.

2. Faglig påfyll og læring

Deltakerne har satt pris på muligheten til å lære, både fra hverandre, fra kompetente folk under temakvelder og ved trener- og lederoppdrag. Dette har gitt ny motivasjon og inspirasjon. De fleste som hospiterte hos landslags- eller paraavdelingen tar med seg masse erfaring og setter pris på andre type treneroppdrag enn det de som regel har. Mange mener hospiteringen ga mest utbytte.

3. Manglende mentor/mentee-struktur

Flere savner tydeligere rammer for 1-til-1 mentoring, som var forventet av programmet. Mentordelen innad i prosjektet uteble grunnet mangel på ønske om mentor underveis, og ble heller erstattet med tett oppfølging under hospitering ved trener- og lederoppdrag. Likevel var det et savn med tettere oppfølging hos flere.

2.3 Veien videre ifm kvinnesatsing

I NOF sin strategi står det at vi skal «Øke andelen kvinnelige trenere». Gjennom Mentorprogrammet har vi etablert et kvinnenettverk og knyttet kontakter på tvers av klubb, bosted og alder. Dette nettverket må vi prøve å opprettholde, for eksempel ved 1-2 faste møtepunkter gjennom sesongen på løp ved naturlige møtepunkt som NM eller O-festivalen. Bruk Facebook-gruppen, inviter med flere kvinnelige ledere og trenere og vær initiativrike. Deltakerne oppfordres også selv til å opprettholde kontakt seg imellom. Husk at dere er forbilder for unge jenter som ønsker å bli trenere eller ledere. Inspirer!

Konkrete tiltak fra NOF:

- Starte opp igjen med mer kontinuerlige spørretimer. Inkludere relevante temaer for kvinnelig leder/trener.
- Oppfordre klubb/krets til å bruke kvinner i trener- og lederroller, samt i lederteam på samlinger og mesterskap.
- Tilby muligheter for trener/leder om å få være med på mesterskap eller samlinger der det er behov og kapasitet for å ha med en ekstra i trenerteamet.

Potensielt nytt prosjekt:

Vi jobber med å få til et samarbeidsprosjekt sammen med andre utholdenhetsidretter for å fortsette satsningen på kvinnelige ledere og trenere. Vi vil da ta med oss masse læring fra Mentorprogrammet for å lage et godt tilbud, og ønsker å møte deres ønsker og forventninger. Prosjektet vil, i likhet med Mentorprogrammet, ha som mål å utvikle trenere og ledere, og vi ønsker å bygge en plattform for fremtidens kvinnelige trenere og ledere på tvers av idretter der en kan dele kunnskap og erfaringer. Info kommer dersom prosjektsøknaden innvilges og prosjektet blir en realitet.



3. Utviklingsmodell for trener

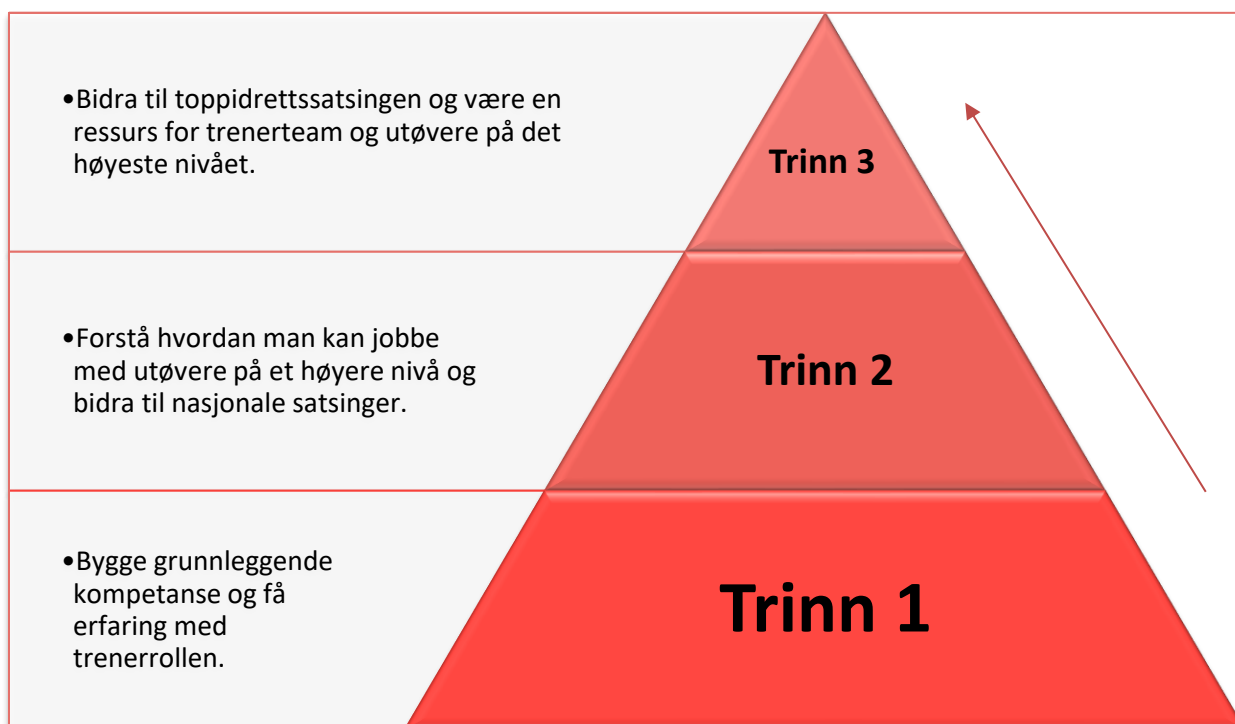
3.1 Hensikt med utviklingsmodellen

Utviklingsmodellen/utviklingstrappa for trenere er en anbefaling som kan bidra til å strukturere og tydeliggjøre veien til å bli en dyktig trener på ulike nivåer innen orientering. Den gir innsikt i hvordan trenere kan utvikle seg gjennom utdanning, erfaring og praktisk arbeid. Målet er å motivere flere til å ta på seg treneransvar, samtidig som vi sikrer at norsk orientering har trenere med nødvendig kompetanse og erfaring.

Trenerrollen handler ikke kun om erfaring og utdanning, men også om kvaliteter som engasjement, lederegenskaper, evnen til å samarbeide i et trenerteam og forståelse for utøveren. Et godt trenerteam består ofte av en kombinasjon av ulike kompetanser, så skjønn og egnethet må tas i betraktning i prosessen, og figuren er kun et forslag/anbefaling til utviklingstrapp.

Relevant utdanning fra universitet eller høyskole vil alltid være en fordel. Trenerløypa og relevante studieløp/-fag om trening, kropp og helse vil hjelpe for å forstå mer om trening og utøver.

3.2 Trinn i utviklingstrappa





	Trinn 1	Trinn 2	Trinn 3
Kjennetegn	Nybegynnere eller trenere med begrenset erfaring. Fokus på å tilegne seg grunnleggende kunnskaper om trening og utøverutvikling.	Trenere med økt erfaring og engasjement, som ønsker å bidra på nasjonalt nivå. Evne til å lede større grupper og delta i strategiske diskusjoner om utvikling.	Erfarne trenere som leder utøvere på internasjonalt nivå. Fokus på utvikling av toppidrettsutøvere og planlegging av langsiktig prestasjonsutvikling. Evne til å samarbeide tett med utøvere, støtteapparat og andre trenere for å nå ambisiøse mål.
Anbefalt erfaring	Deltakelse på Trener 1-kurs. Erfaring som leder eller trener i klubb. Lederoppdrag på juniorsamlinger. Eventuell rolle i klubbstyret kan være en fordel.	Deltakelse på Trener 2-kurs. Lederoppdrag på internasjonale juniormesterskap som JEC, EYOC, eller JWOC. Erfaring som leder på seniorsamlinger. Deltakelse i styrer eller utvalg som arbeider med sportslige utviklingsspørsmål.	Deltakelse på Trener 3-kurs. Hovedleder på internasjonale konkurranser som JEC, EYOC, JWOC Lederoppdrag på verdenscup eller seniormesterskap.

4. Konklusjon/oppsummering prosjekt

Mentorprogrammet er viktig initiativ for å fremme flere kvinnelige ledere og trenere innen norsk orientering. Gjennom prosjektet har vi erfart at nettverksbygging, erfaringsutveksling og faglig påfyll er nøkkelfaktorer for å inspirere og trygge kvinner i å ta på seg lederroller. Fysiske samlingene og digitale temakvelder har bidratt med inspirasjon og kompetanse, men det har vært mest lærerikt å hospitere på samlinger eller arrangementer. 1-1 mentorering skulle være en del av prosjektet, men uteble.



Det er et tydelig ønske blant deltakerne om å videreføre kvinnenettverket og fortsette arbeidet med å utvikle kvinnelige ledere og trenere på tvers av organisasjonsledd. Erfaringene fra Mentorprogrammet vil danne grunnlaget for nye initiativer innen dette området. Å styrke innsatsen for å rekruttere og støtte kvinnelige ledere og trenere vil bidra til økt mangfold, inkludering og kvalitet i norsk orientering.



Figur 1. Fra samling med Mentorprogrammet i Oslo i april.