

Overskrift 2.6 Karrierestøtte for ansatte og frivillige

1. Definisjon

Karrierestøtte for ansatte og frivillige omfatter ulike mekanismer og initiativer utviklet av en organisasjon for å fremme den profesjonelle og personlige utviklingen av arbeidsstyrken. Denne støtten er rettet mot å forbedre ferdighetene og evnene til ansatte, frivillige og tjenestemenn, og til slutt bidra til effektiviteten og effektiviteten til deres arbeid i organisasjonen. Opplæring og utvikling har spesifikt som mål å bygge bro mellom faktisk og ønsket ytelse, enten på individ-, team- eller organisasjonsnivå. Disse mekanismene kan inkludere traineestillinger, jobbrotasjon, leder- og lederutviklingsprogrammer, veiledning og coaching. De dekker ulike utviklingstemaer som karriereråd, støtte for balanse mellom arbeid og privatliv og faktorer som bidrar til generell utvikling. I tillegg tilbyr de veiledning, opplæringsprogrammer, mentormuligheter og ressurser for å forsterke eksisterende ferdigheter og hjelpe til med å tilegne seg nye.

I tillegg bør det gjennomføres regelmessige vurderinger av ferdigheter og kompetanse for å identifisere områder for forbedring og oppmuntre til kontinuerlig læring og utvikling. Det er avgjørende for organisasjoner å prioritere karrierestøtte, da det ikke bare er til fordel for individuelle ansatte, men også styrker den generelle kapasiteten og ytelsen til organisasjonen. Idrettsorganisasjoner med godt administrerte trenings- og utviklingsprogrammer kan lettere beholde ansatte og frivillige, sikre at deres menneskelige ressurser kan gjennomføre organisasjonens strategi, og dyrke fremtidige ledere. Investering i ansatte har vist seg å øke lojalitet og fremme en følelse av forpliktelse til å gjengjelde for organisasjonen.

Lignende retningslinjer og initiativer bør også utvides til medlemsorganisasjoner og interessenter som er involvert i organisasjonens konkurranser og arrangementer, for å sikre en konsistent tilnærming til faglig utvikling på tvers av det bredere idrettssamfunnet.

Karrierestøtte for ansatte og frivillige er nært knyttet til «Strategic Human Resources Management» (1.3).

2. Ideell scenario

Organisasjonen har utviklet en intern personalutviklings- eller retensjonspolicy som inkluderer talent- og suksessstyringsstrategien. Det er basert på en gjensidig avtale mellom partene om muligheter som kan gi merverdi både for den enkelte og organisasjonen. Organisasjonen er klar over at opplæring og utvikling skaper økt arbeidsglede og moral, reduserte omsetningshastigheter, økt motivasjon, forbedret prosesseffektivitet, økt kapasitet til å ta i bruk nye teknologier og metoder, og bedre risikostyring gjennom økt kunnskap om samsvarskrav.

Personlig utvikling av personalet er et uttalt mål for organisasjonen, noe som betyr at relevant opplæring og utdanning oppmuntres og tilrettelegges både gjennom interne tilbud og eksterne programmer .

Organisasjonen evaluerer aktivt kapasiteten, styrken og svakhetene til arbeidsstyrken sin og har en klar strategi for å håndtere potensielle hull og planlegge suksess. Gjennom sitt introduksjonsprogram blir nye ansatte sømløst introdusert til organisasjonens kultur og forventninger, noe som hjelper deres

integring. Styret gjennomgår og overvåker regelmessig individualiserte utviklingsplaner, skreddersydd for ytelseevalueringer, for å møte ferdighetskrav og styrke kompetansen. Et robust ytelses- og opplæringsystem er på plass for å vurdere kompetanse, identifisere ferdighetshull og gi målrettet opplæring, som sikrer at alle medlemmer har de nødvendige ferdighetene og kunnskapene. Ved å investere i disse omfattende opplærings- og utviklingsprogrammene styrker organisasjonen sine ansatte og frivillige til å utmerke seg, bidra effektivt til sine mål og drive generell suksess.

3. Risikoer

- Nedgang i ansattes engasjement på grunn av fravær av karriereutvikling og/eller perspektiv.
- Ineffektivitet og underytelse av ansatte, frivillige og hele organisasjonen.
- Tap av ferdigheter og talenter på grunn av manglende muligheter.
- Mangel på kompetanse og ferdigheter på avgjørende områder for utvikling av organisasjonen.
- Høy personalomsetning.
- Tap av produktivitet.
- Mangel på jobbattraktivitet for potensielle ansatte.
- Vanskeligheter med å finne nye kandidater til å oppfylle ledige stillinger (ansatte og frivillige).
- Vanskeligheter med å beholde institusjonell kunnskap og kompetanse.

4. Instrumenter og nøkkelelementer

<i>Instrumenter</i>	<i>Nøkkelelementer</i>
Personalutviklingspolitikk/oppbevaringspolicy:	<ul style="list-style-type: none"> • Perspektiv og regelmessig vurdering (f.eks. prestasjoner, karriere, bonus og godtgjørelse). • Årlig opplæringsplan budsjettert og avtalt med ansatte. • Gi og oppmuntre muligheter for videre utdanning og studier for å lære nye ferdigheter. • Oppmuntre konseptet med læringsmobilitet for ansatte (ansatte og frivillige) på nasjonalt, europeisk og internasjonalt nivå og gi muligheter. • Oppmuntring til rekruttering av traineer/praktikanter som fremtidig kilde til utdannet personale. • Fremme av frivillighet for interne menneskelige ressurser/ åpning/fremme av frivillige stillinger som fremtidige potensielle kilder til utdannede menneskelige ressurser. • Tilby mentor- og lederprogrammer.
Performance Management	<ul style="list-style-type: none"> • Lag en robust talentstyringsprosess som omfatter vurdering, utvikling og

	<p>distribusjon, med fokus på å identifisere og kultivere organisatorisk talent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementere et formelt system for målsetting og resultatoppfølging, inkludert klare prosedyrer for å etablere konsekvenser og handlingsplaner for personalforbedring. • Etablere et grunnlag for langsiktige karriereutviklingsdiskusjoner, støtte ansatte i å planlegge deres profesjonelle vekst i organisasjonen. • Utvikle et rammeverk for å identifisere og forberede enkeltpersoner for utvidet ansvar og lederroller. • Forbedre suksessplanlegging og talentstyringspraksis, og sikre en strategisk tilnærming til å fylle nøkkelposisjoner og administrere talent på tvers av organisasjonen.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. Eksempler på god praksis

Eksempel "Personalutviklingspolitikk og karriereprogram for idrettsutøvere "

Organisasjon: International Hockey Federation (FIH)

Beskrivelse: FIH har utviklet et FIH Hockey Academy som er et utdannings-, trenings- og ressurscenter for alle aktører involvert i Hockey. Målet er å skape en utdannet og profesjonell global hockeyarbeidsstyrke ved å foreslå en rekke programmer, ressurser og verktøy utviklet for å hjelpe organisasjoner og enkeltpersoner på alle nivåer. Akademiet er utviklet i samarbeid med eksterne interessenter med relevant ekspertise, Coach Logic og NottsSports.

Akademiet fokuserte på 4 hovedområder:

- Spill: programmer, ressurser og verktøy for alle hockeyspillere fra grasrot til profesjonelle.
- Coach: programmer, ressurser og verktøy som tar sikte på å heve standardene for coaching på alle nivåer av hockey.
- Officiate: programmer, ressurser og verktøy for å støtte dommere og tekniske tjenestemenn i å utvikle sine ferdigheter og kunnskaper gjennom sin officiating-karriere.
- Administrer: programmer, ressurser og verktøy for sportsledere og administratorer som jobber på alle hockeynivåer; internasjonalt, kontinentalt, nasjonalt, klubb eller fellesskap. Dette inkluderer arrangements- og anleggsledelse, klubb utvikling eller deltakelsesprogrammer.

Ytterligere informasjon: [Hjem \(fih.hockey \)](http://fih.hockey)

Eksempel "Stabsutvikling"

Organisasjon: Belgian Olympic Academy

Beskrivelse: Det belgiske olympiske akademi er et prestisjefyllt treningsprogram lansert i samarbeid med Université Catholique de Louvain (UCLouvain), Universitetet i Gent og den belgiske olympiske og interføderale komité (BOIC), designet for å forbedre ledelsesprofesjonaliteten i idrettsorganisasjoner. Fra januar 2025 inneholder dette årlange kurset fem moduler på to til tre dager hver, holdt på forskjellige ADEPS og Sport Vlaanderen sentre , med økter som begynner på BOIC og avsluttes på Sportimonium . Spesielt vil et tre-dagers seminar i Lausanne inkludere besøk til Den internasjonale olympiske komité, Olympic Museum, internasjonale forbund og World Anti-Doping Agency. Deltakerne vil også oppleve et unikt seminar i Papendal , og få innsikt i den nederlandske olympiske komité* Nederlandse idrettsforbund. Programmet kombinerer teoretiske og praktiske tilnærminger, med boligmoduler som legger til rette for nettverksbygging og sosiale aktiviteter, og kulminerer i et konsulentprosjekt og tildeling av 30 studiepoeng (ECTS) og et universitetssertifikat.

Ytterligere informasjon: [Belgian Olympic Academy](#) | [Lag Belgia](#)

Eksempel "Stabsutvikling"

Organisasjon: Den internasjonale olympiske komité

Beskrivelse: Den medisinske og vitenskapelige kommisjonen til IOC, IOC og Sportoracle erkjenner rollen til utøverens følge i å støtte helse, velvære og ytelse til utøverne, og tilbyr diplomkurs for disse emnene. Alle programmene leveres online med eksperter fra hele verden. En fordel for NOC-er er at sertifikatnehavere av programmet mental helse i eliteidrett kan få en ekstra akkreditering for de olympiske leker.

Ytterligere informasjon: [Hjem - sportsoracle](#)

Eksempel "Stabsutvikling"

Organisasjon: German Olympic Sports Confederation (DOSB)

Beskrivelse: D her er en rekke pedagogiske arrangementer og kvalifikasjoner utenfor DOSB-lisensrammeverket. Deutsche Sportjugend (dsj) og de tre DOSB-akademiene legger til rette for videre utdanning og opplæringsmuligheter. DOSB har også vært sentral i utviklingen av to yrkesopplæringsprogrammer. Utdanningsinitiativer innen organisert idrett strekker seg inn i skolene gjennom ulike samarbeid mellom idrettslag og utdanningsinstitusjoner, samt støtte til lærere, noe som gjenspeiler det brede spekteret av utdanningstiltak fremmet av DOSB.

Ytterligere informasjon : [Der Deutsche Olympische Sportbund \(dosb.de\)](#)

Eksempel "Stabsutvikling"

Organisasjon: Den franske nasjonale olympiske komité og idrettskomité

Beskrivelse: Parcours Ambition Internationale (PAI) ble lansert i 2013 av den franske komiteen for internasjonal idrett og overtatt i mai 2015 av avdelingen for internasjonale relasjoner til CNOSF (French National Olympic and Sports Committee), og forbereder årlig rundt tjue individer i fransk idrett. for internasjonalt engasjement. Programmet består av fire to-dagers seminarer, holdt både i Frankrike og i

utlandet, designet for å utdype deltakernes forståelse av det internasjonale idrettsmiljøet. Emner som dekkes inkluderer interkulturell kommunikasjon, økonomisk og strategisk etterretning, idrettsgeopolitikk, lobbyvirksomhet og forhandlinger, fordypning i internasjonale idrettsorganisasjoner, europeisk sportspolitikk og søknad om lederstillinger. Hvert år inneholder programmet bidrag fra anerkjente spesialister, eksperter og ledere fra den internasjonale idrettsverdenen, samt fagfolk fra de økonomiske og politiske sfærene som deler sin innsikt og erfaringer. I tillegg til seminarne, drar deltakerne fordel av personlig opplæring i engelsk språk, avgjørende for internasjonale settinger. PAI er rettet mot folkevalgte og ledere fra franske idrettsforbund, så vel som idrettsutøvere på høyt nivå og tidligere idrettsutøvere, som alle deler et felles mål om å styrke deres internasjonale engasjement eller deres organisasjoners engasjement.

Lengre informasjon: [Le Parcours Ambition Internationale | CNOSF \(franceolympique.com\)](https://www.franceolympique.com)

6. Trinn til neste nivå

Til nivå 2 ★★ «Kommer frem»	Til nivå 3 ★★★ "Utvikler"	Til nivå 4 ★★★★ «Etablert»	Til nivå 5 ★★★★★ "Innebygd"
<ul style="list-style-type: none"> Planlegg en dedikert økt under et styremøte for å diskutere viktigheten av karrierestøtte for ansatte og frivillige. Vurder de potensielle fordelene ved å investere i utdanning og opplæring, og hvordan disse initiativene kan forbedre organisasjonens 	<ul style="list-style-type: none"> Vurder styrker, områder for utvikling og potensielle bidrag fra ansatte og frivillige for å sikre samsvar med organisasjonens mål. Definer ferdighetene og kompetansen som trengs for ansatte og frivillige basert på organisasjonens strategiske mål. Lag strukturerte programmer for å utvikle viktige lederegenskaper, inkludert strategisk tenkning, 	<ul style="list-style-type: none"> I samsvar med personalpolitikken og talentstyringsstrategien, gi støtte til ansatte som følger opplærings- eller utdanningsprogrammer. Opprette traineestillinger med definerte læringsmål, og tilby praktisk erfaring i ulike organisatoriske roller. Fremme deltakelse i opplæring og videreutdanning, for eksempel Erasmus+ Sport KA1 jobbskygging, for å løse ferdighetshull i organisasjonen. Undersøk tilgjengelig opplæring fra eksterne leverandører, inkludert idrettsforbund, 	<ul style="list-style-type: none"> Implementer kontinuerlige tilbakemeldingsmekanismer, veiledning og coachingprogrammer, og bruk dataanalyse for talentplanlegging og rekruttering. Fremme en kultur for kontinuerlig læring og utvikling i organisasjonen. Anerkjenne ansatte og frivillige som verdifulle eiendeler ved å gi muligheter for videre utdanning og læringsmobilitet. Samarbeid med ansatte for å fastsette et årlig opplæringsbudsjett og plan, ved å bruke innsikt fra forrige års plan for å veilede den nye.

<p>effektivitet, kapasitet og generelle ytelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> Etabler et mentorprogram som kobler mindre erfarne ansatte og frivillige sammen med erfarne mentorer, og gir dem veiledning, råd og støtte for å legge til rette for faglig vekst og utvikling. 	<p>beslutningstaking og teamledelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gi ledertreningsøkt er skreddersydd for ulike ledernivåer i organisasjonen. Utvikle en plattform for å legge til rette for mentorforbindelser, muliggjør kunnskapsdeling og faglig vekst på tvers av organisasjonen. Delta i regelmessige tilfredshetsintervjuer og årlige medarbeidersamtaler med ansatte for å forstå deres personlige utviklingsmål og skape individuelle utviklingsveier. Oppsøk proaktivt nye veier for å utvikle ansatte og frivillige, med fokus på mangfoldig læring og vekstmuligheter. 	<p>frivillige organisasjoner og universiteter.</p> <ul style="list-style-type: none"> Utvikle en omfattende prosess for talentvurdering, pleie og distribusjon, med fokus på å identifisere og vokse organisatorisk talent. Utvikle og implementere en personalutviklingsstrategi som integrerer jobberikelse, utvidelse, rotasjon og selvadministrerende team for å øke ferdighetene og opprettholde personalets motivasjon, samtidig som det innføres fleksible arbeidspraksis, inkludert fleksible timer, alternativer for eksternt arbeid og jobbdelingsordninger, å støtte ulike livsstiler og ansvarsområder. Gi muligheter for midlertidige oppdrag i ulike funksjoner eller prosjekter for å øke tilpasningsevne og kunnskap. Tilby karriererådgivningstjenester, inkludert en-til-en økter med karriererådgivere for å diskutere mål og karriereveier. Arbeid med ansatte og frivillige for å etablere 	<ul style="list-style-type: none"> Tilby ansatte tilgang til profesjonell coaching for personlig tilpassede utviklingsplaner og støtte for å overvinne spesifikke utfordringer. Utstyr seniormedarbeidere med coachingferdigheter for å veilede andre i organisasjonen, og forsterke en kultur for kontinuerlig læring. Lanser velværetiltak, inkludert mental helsestøtte, treningsprogrammer og stresshåndteringsressurser for å støtte generell velvære. Del beste praksis, ressurser og retningslinjer med medlemsorganisasjoner for å utvide karrierestøtteprogrammer på tvers av det bredere nettverket. Samarbeid med medlemsorganisasjoner om felles opplærings- og utviklingsprogrammer for å øke ferdigheter og kunnskap i hele nettverket.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		<p>personlige utviklingsplaner, sette klare mål og spore fremgang.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partner med universiteter og høyskoler for å tilby praksis- og traineemuligheter for erfaring og kurskreditt fra den virkelige verden. • Gi tilgang til kurs, sertifiseringer og workshops for pågående utdanning og kompetanseutvikling. 	
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--