

## Rubrik 2.6 Karriärstöd för personal och volontärer

### 1. Definition

Karriärstöd för personal och volontärer omfattar olika mekanismer och initiativ som utvecklats av en organisation för att främja den professionella och personliga utvecklingen av dess personal. Detta stöd syftar till att förbättra kompetensen och förmågorna hos personal, volontärer och tjänstemän, och i slutändan bidra till effektiviteten och effektiviteten i deras arbete inom organisationen. Utbildning och utveckling syftar specifikt till att överbrygga klyftan mellan faktisk och önskad prestation, oavsett om det är på individ-, team- eller organisationsnivå. Dessa mekanismer kan inkludera traineepositioner, jobbotrotation, ledarskaps- och ledarutvecklingsprogram, mentorskap och coachning. De täcker olika utvecklingsämnen som karriärrådgivning, stöd för balans mellan arbete och privatliv och faktorer som bidrar till den övergripande utvecklingen. Dessutom erbjuder de vägledning, utbildningsprogram, mentorskapsmöjligheter och resurser för att stärka befintliga färdigheter och hjälpa till att skaffa nya.

Dessutom bör regelbundna utvärderingar av färdigheter och kompetenser göras för att identifiera områden för förbättring och uppmuntra kontinuerligt lärande och utveckling. Det är avgörande för organisationer att prioritera karriärstöd eftersom det inte bara gynnar enskilda medarbetare utan också stärker organisationens övergripande kapacitet och prestation. Idrottsorganisationer med välskötta utbildnings- och utvecklingsprogram kan lättare behålla anställda och volontärer, se till att deras mänskliga resurser kan genomföra organisationens strategi och odla framtida ledare. Att investera i anställda har visat sig öka lojalitet och främja en känsla av skyldighet att ge tillbaka till organisationen.

Liknande policyer och initiativ bör också utvidgas till medlemsorganisationer och intressenter som är involverade i organisationens tävlingar och evenemang, vilket säkerställer ett konsekvent tillvägagångssätt för professionell utveckling i det bredare idrottsamhället.

Karriärstöd för personal och volontärer är nära kopplat till "Strategic Human Resources Management" (1.3).

### 2. Idealiskt scenario

Organisationen har utvecklat en intern personalutvecklings- eller retentionspolicy som inkluderar talang- och successionshanteringsstrategin. Den bygger på en ömsesidig överenskommelse mellan parterna om möjligheter som kan ge mervärde för både individen och organisationen. Organisationen är medveten om att utbildning och utveckling skapar ökad arbetstillfredsställelse och moral, minskad omsättningshastighet, ökad motivation, förbättrad processeffektivitet, ökad kapacitet att ta till sig nya teknologier och metoder och bättre riskhantering genom ökad kunskap om efterlevnadskrav.

Personlig utveckling av personalen är ett uttalat mål för organisationen vilket innebär att relevant utbildning och utbildning uppmuntras och underlättas både genom interna erbjudanden och externa program .

Organisationen utvärderar aktivt sin personals kapacitet, styrkor och svagheter och har en tydlig strategi för att åtgärda potentiella luckor och planera succession. Genom sitt introduktionsprogram introduceras

nya medarbetare sömlöst till organisationens kultur och förväntningar, vilket underlättar deras integration. Styrelsen granskar och övervakar regelbundet individualiserade utvecklingsplaner, skraddarsydda för prestationsutvärderingar, för att ta itu med kompetenskrav och förbättra kompetensen. Ett robust prestations- och utbildningssystem finns på plats för att bedöma kompetenser, identifiera kompetensluckor och tillhandahålla riktad utbildning, vilket säkerställer att alla medlemmar har nödvändiga färdigheter och kunskaper. Genom att investera i dessa omfattande utbildnings- och utvecklingsprogram ger organisationen sin personal och volontärer möjlighet att utmärka sig, bidra effektivt till sina mål och driva framgång överlag.

### 3. Risker

- Minskad personals engagemang på grund av avsaknad av karriärutveckling och/eller perspektiv.
- Ineffektivitet och underprestation hos personal, volontärer och hela organisationen.
- Förlust av kompetens och talanger på grund av bristande möjligheter.
- Brist på kompetens och kompetens inom avgörande områden för utvecklingen av organisationen.
- Hög personalomsättning.
- Förlust av produktivitet.
- Brist på jobbattraktionskraft för potentiella anställda.
- Svårt att hitta nya kandidater för att fylla lediga tjänster (anställda och volontärer).
- Svårigheter att behålla institutionell kunskap och expertis.

### 4. Instrument och nyckelelement

<i>Instrument</i>	<i>Nyckelelement</i>
<b>Personalutvecklingspolicy/retentionspolicy:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspektiv och regelbunden bedömning (t.ex. prestation, karriär, bonus och ersättning).</li> <li>• Årlig utbildningsplan budgeterad och överenskommen med personalen.</li> <li>• Ge och uppmuntra möjligheter till vidareutbildning och studier för att lära sig nya färdigheter.</li> <li>• Uppmuntra konceptet med inlärningsrörlighet för personal (anställda och volontärer) på nationell, europeisk och internationell nivå och ge möjligheter.</li> <li>• Uppmuntran till rekrytering av praktikanter/praktikanter som framtida källa till utbildad personal.</li> <li>• Främjande av volontärbete för interna personalresurser/öppning/främjande av volontärtjänster som framtida potentiella källor till utbildad personal.</li> <li>• Tillhandahålla mentorskap och ledarskapsprogram.</li> </ul>

<p><b>Performance Management</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skapa en robust process för talanghantering som omfattar bedömning, utveckling och implementering, med fokus på att identifiera och odla organisatorisk talang.</li> <li>• Implementera ett formellt system för målsättning och resultatuppföljning, inklusive tydliga rutiner för att fastställa konsekvenser och handlingsplaner för personalförbättring.</li> <li>• Etablera en grund för långsiktiga karriärutvecklingsdiskussioner, stödja anställda i att planera sin professionella tillväxt inom organisationen.</li> <li>• Utveckla ett ramverk för att identifiera och förbereda individer för utökat ansvar och ledarskapsroller.</li> <li>• Förbättra successionsplanering och talanghanteringspraxis, säkerställ ett strategiskt tillvägagångssätt för att fylla nyckelpositioner och hantera talang i hela organisationen.</li> </ul>
--------------------------------------	--

## 5. Goda exempel

### Exempel "Personalutvecklingspolicy och idrottares karriärprogram "

**Organisation:** International Hockey Federation (FIH)

**Beskrivning:** FIH har utvecklat en FIH Hockey Academy som är ett utbildnings-, tränings- och resurscenter för alla aktörer som är involverade i Hockey. Syftet är att skapa en utbildad och professionell global hockeyarbetskraft genom att föreslå en rad program , resurser och verktyg utformade för att hjälpa organisationer och individer på alla nivåer. Akademin har utvecklats i samarbete med externa intressenter med relevant expertis, Coach Logic och NottsSports .

Akademin fokuserade på fyra huvudområden:

- Spela: program, resurser och verktyg för alla hockeyspelare från gräsrotsnivå till professionella.
- Coach: program, resurser och verktyg som syftar till att höja standarden för coaching på alla nivåer av hockey.
- Officiate: program, resurser och verktyg för att stödja domare och tekniska tjänstemän i att utveckla sina färdigheter och kunskaper under hela sin tjänstekarriär.
- Hantera: program, resurser och verktyg för sportchefer och administratörer som arbetar på alla nivåer av hockey; internationell, kontinental, nationell, klubb eller gemenskap. Detta inkluderar event- och anläggningsledning, klubbutveckling eller deltagandeprogram.

**Ytterligare information:** [Hem \( fih.hockey \)](http://fih.hockey)

### Exempel "Personalutveckling"

**Organisation:** Belgiska olympiska akademien

**Beskrivning:** Belgian Olympic Academy är ett prestigefyllt utbildningsprogram som lanserats i samarbete med Université Catholique de Louvain ( UCLouvain ), universitetet i Gent och Belgiska olympiska och interfederala kommittén (BOIC), utformat för att förbättra ledningens professionalism inom idrottsorganisationer. Med start i januari 2025 innehåller denna årlånga kurs fem moduler på två till tre dagar vardera, som hålls på olika ADEPS och Sport Vlaanderen centra , med sessioner som börjar på BOIC och avslutas på Sportimonium . Ett tredagarseminarium i Lausanne kommer att inkludera besök på Internationella olympiska kommittén, Olympiska museet, internationella förbund och World Anti-Doping Agency. Deltagarna kommer också att uppleva ett unikt seminarium i Papendal , där de får insikter om den nederländska olympiska kommittén\*Nederländska idrottsförbundet. Programmet kombinerar teoretiska och praktiska tillvägagångssätt, med bostadsmoduler som underlättar nätverkande och sociala aktiviteter, och kulminerar i ett konsultprojekt och tilldelning av 30 högskolepoäng (ECTS) och ett universitetscertifikat.

**Ytterligare information:** [Belgiska olympiska akademien](#) | [Lag Belgien](#)

### Exempel "Personalutveckling"

**Organisation:** Internationella olympiska kommittén

**Beskrivning:** Genom att erkänna den roll som idrottarens omgivning spelar för att stödja idrottarnas hälsa, välbefinnande och prestation, erbjuder IOC:s medicinska och vetenskapliga kommission, IOC och Sportoracle diplomkurser för dessa ämnen. Alla program levereras online med experter från hela världen. En fördel för NOC är att certifikatinnehavare av programmet för mental hälsa i elitidrott kan få en extra ackreditering för de olympiska spelen.

**Ytterligare information:** [Hem - sportoracle](#)

### Exempel "Personalutveckling"

**Organisation:** German Olympic Sport Confederation (DOSB)

**Beskrivning:** Det finns många utbildningsevenemang och kvalifikationer utanför DOSB-licensramen. Deutsche Sportjugend ( dsj ) och de tre DOSB-akademierna underlättar vidareutbildning och träningsmöjligheter. DOSB har också varit avgörande för att utveckla två yrkesutbildningsprogram. Utbildningsinitiativ inom organiserad idrott sträcker sig in i skolor genom olika samarbeten mellan idrottsklubbar och utbildningsinstitutioner, samt stöd till lärare, vilket återspeglar det breda spektrum av utbildningsåtgärder som främjas av DOSB.

**Ytterligare information :** [Der Deutsche Olympische Sportbund \(dosb.de\)](#)

### Exempel "Personalutveckling"

**Organisation:** Franska nationella olympiska kommittén och idrottskommittén

**Beskrivning:** **Parcours Ambition Internationale (PAI)** lanserades 2013 av den franska kommittén för internationell idrott och togs över i maj 2015 av avdelningen för internationella relationer inom CNOSF (franska nationella olympiska och idrottskommittén). Parcours Ambition Internationale (PAI) förbereder

Årligen ett tjugotal individer inom fransk sport för internationellt engagemang. Programmet består av fyra tvådagarsseminarier, som hålls både i Frankrike och utomlands, utformade för att fördjupa deltagarnas förståelse för den internationella idrottsmiljön. Ämnen som tas upp inkluderar interkulturell kommunikation, ekonomisk och strategisk intelligens, idrottsgeopolitik, lobbyverksamhet och förhandlingar, fördjupning i internationella idrottsorganisationer, europeisk idrottspolitik och ansökningar om ledarskapspositioner. Varje år innehåller programmet bidrag från erkända specialister, experter och ledare från den internationella sportvärlden, såväl som proffs från de ekonomiska och politiska sfärerna som delar sina insikter och erfarenheter. Utöver seminarierna drar deltagarna nytta av personlig engelskspråkig utbildning, nödvändig för internationella miljöer. PAI riktar sig till förtroendevalda och chefer från franska idrottsförbund, såväl som idrottare på hög nivå och före detta idrottare, som alla delar ett gemensamt mål att stärka sitt internationella engagemang eller sina organisationers.

**Ytterligare information:** [Le Parcours Ambition Internationale | CNOSF \(franceolympique.com\)](https://www.franceolympique.com)

## 6. Steg till nästa nivå

Till nivå 2 ★★ "Uppstår"	Till nivå 3 ★★★ "Framkallning"	Till nivå 4 ★★★★ "Etablerad"	Till nivå 5 ★★★★★ "Inbäddad"
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schemalägg en dedikerad session under ett styrelsemöte för att diskutera vikten av karriärstöd för personal och volontärer.</li> <li>• Bedöm de potentiella fördelarna med att investera i utbildning och hur dessa initiativ kan förbättra organisationens effektivitet, kapacitet och</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedöm styrkor, utvecklingsområden och potentiella bidrag från personal och volontärer för att säkerställa överensstämmelse med organisationens mål.</li> <li>• Definiera de färdigheter och kompetenser som behövs för personal och volontärer utifrån organisationens strategiska mål.</li> <li>• Skapa strukturerade program för att utveckla viktiga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I linje med personalpolicyn och talanghanteringsstrategin, ge stöd till personal som bedriver utbildning eller utbildningsprogram.</li> <li>• Skapa traineepositioner med definierade lärandemål, erbjuda praktisk erfarenhet i olika organisatoriska roller.</li> <li>• Främja deltagande i utbildning och vidareutbildning, såsom Erasmus+ Sport KA1 jobbskuggning, för att åtgärda kompetensbrister</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementera kontinuerliga återkopplingsmekanismer, mentorskap och coachningsprogram och använd dataanalys för talangplanering och rekrytering. Främja en kultur av kontinuerligt lärande och utveckling inom organisationen.</li> <li>• Erkänn anställda och volontärer som värdefulla tillgångar genom att erbjuda möjligheter till vidareutbildning och</li> </ul>

<p>övergripande prestation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inrätta ett mentorsprogram som kopplar ihop mindre erfaren personal och volontärer med erfarna mentorer, vilket ger dem vägledning, råd och stöd för att underlätta professionell tillväxt och utveckling.</li> </ul>	<p>ledarskapsförmåga, inklusive strategiskt tänkande, beslutsfattande och teamledning.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tillhandahålla ledarutbildningar skräddarsydda för olika ledarskapsnivåer inom organisationen.</li> <li>• Utveckla en plattform för att underlätta mentorskapförbindelser, vilket möjliggör kunskapsdelning och professionell tillväxt i hela organisationen.</li> <li>• Delta i regelbundna tillfredsställelseintervjuer och årliga utvärderingar med personalen för att förstå deras personliga utvecklingsmål och skapa individualiserade utvecklingsvägar.</li> <li>• Sök proaktivt nya vägar för att utveckla personal och volontärer, med fokus på olika lärande- och tillväxtpotentialer.</li> </ul>	<p>inom organisationen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Undersök tillgänglig utbildning från externa leverantörer, inklusive idrottsförbund, icke-statliga organisationer och universitet.</li> <li>• Utveckla en omfattande process för talangbedömning, fostran och distribution, med fokus på att identifiera och växa organisatorisk talang.</li> <li>• Utveckla och implementera en personalutvecklingsstrategi som integrerar jobbberikning, utvidgning, rotation och självstyrande team för att förbättra kompetensen och upprätthålla personalens motivation, samtidigt som man inför flexibla arbetsmetoder, inklusive flexibla timmar, alternativ för distansarbete och arrangemang för jobbdelning, att stödja olika livsstilar och ansvarsområden.</li> </ul>	<p>utbildningsrörlighet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeta med personalen för att fastställa en årlig utbildningsbudget och -plan, med hjälp av insikter från föregående års plan för att vägleda den nya.</li> <li>• Erbjud personalen tillgång till professionell coachning för personliga utvecklingsplaner och stöd för att övervinna specifika utmaningar.</li> <li>• Utrusta senior personal med coachande färdigheter för att mentora andra inom organisationen, vilket förstärker en kultur av kontinuerligt lärande.</li> <li>• Lansera hälsoinitiativ, inklusive mental hälsa, träningsprogram och stresshanteringsresurser för att stödja det övergripande välbefinnandet.</li> <li>• Dela bästa praxis, resurser och riktlinjer med medlemsorganisati</li> </ul>
--	---	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ge möjligheter till tillfälliga uppdrag i olika funktioner eller projekt för att öka anpassningsförmåga och kunskap.</li> <li>• Erbjud karriärrådgivningstjänster, inklusive en-till-en-sessioner med karriärrådgivare för att diskutera mål och karriärvägar.</li> <li>• Arbeta med personal och volontärer för att upprätta personliga utvecklingsplaner, sätta tydliga mål och spåra framsteg.</li> <li>• Samarbeta med universitet och högskolor för att erbjuda praktik- och praktikmöjligheter för verklig erfarenhet och kurskredit.</li> <li>• Ge tillgång till kurser, certifieringar och workshops för pågående utbildning och kompetensutveckling.</li> </ul>	<p>oner för att utöka karriärstödsprogram över det bredare nätverket.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeta med medlemsorganisationer om gemensamma utbildnings- och utvecklingsprogram för att förbättra kompetens och kunskap i hela nätverket.</li> </ul>
--	--	---	---