

The illustration features a central, stylized face with a warm, smiling expression. The face is composed of overlapping shapes in shades of pink, purple, and orange. Surrounding the face are several gears of various colors (blue, purple, red, orange, yellow) and a blue chain. The background is a light blue gradient with a subtle grid pattern. The overall theme is one of interconnectedness and positive energy.

Mentorprogram
inom idrott
för barn och unga

Innehåll

Vad går ett mentorprogram ut på?	3
Varför starta ett mentorprogram?.....	3
Grund för mentorprogrammet	4
Förslag på upplägg	5
Starten – introduktionstillfälle	6
Upplägg	6
Mellanträff	8
Infohäfte – diskussionsfrågor	8
Inledning – första mötet	9
Ställa upp mål	9
Alternativ för samtal	11
Diskussionsalternativ 1: Värderingar	11
Diskussionsalternativ 2: Min idrott	11
Diskussionsalternativ 3: Jag som ledare	12
Diskussionsalternativ 4: Möjligheter och utmaningar med ledarskapet	13
Diskussionsalternativ 5: Fungerande vardag	14
Eftersnack.....	14
Bilaga 1. Mål för mentorprocessen.....	15
Bilaga 2. Anteckningsblad under mentorsamtal	16
Källor och inspiration	17

Det här är en guide till idrottsföreningar och -förbund som har intresse att starta upp ett mentorprogram inom verksamheten. Det finns många fördelar med att ge nya eller blivande ledare eller tränare möjligheten att diskutera med en mer erfaren ledare. Den här guiden presenterar vilka möjligheter ett mentorprogram kan ge deltagarna, hur ett mentorprogram kan byggas upp och vilka frågor som kan diskuteras.

Guiden är ett resultat av ett mentorprogram för nya, blivande eller unga ledare inom idrott för barn och unga, som genomfördes inom Folkhälsan år 2021. Folkhälsan har fått understöd av stiftelsen Brita Maria Renlunds minne för att genomföra mentorprogrammet och utforma den här guiden.

Vad går ett mentorprogram ut på?

- En mer erfaren ledare fungerar som rollmodell och erbjuder sin kompetens, erfarenhet, tid och/eller sitt nätverk till en ny eller blivande ledare som har viljan att få stöd i sin personliga utveckling.
- I den här guiden kallas den mer erfarna ledaren eller tränaren *mentor* och den nya eller blivande ledaren eller tränaren *mottagare*.

Varför starta ett mentorprogram?

- Föreningen kan locka till sig flera ledare genom att erbjuda möjligheten att diskutera med en mer erfaren ledare för att få stöd, tips och idéer om ledarskapet.
- Blivande eller nya ledare kan känna sig osäkra i sin roll. Unga ledare kan vara bara några år äldre än den grupp de leder. Förutom kunskap om grenen eller olika möjligheter till aktiviteter behövs kunskap om sociala relationer och gränssättning för att stärka sitt ledarskap samt för att känna sig trygg i sin roll.
- Genom mentorprogrammet får mottagaren tillgång till kunskap, erfarenheter och nätverk som mentorn under en längre tid har samlat på sig.
- Att träffa en mentor kan ge en långsiktigare påverkan jämfört med att enbart delta i till exempel föreläsningar. När mottagaren lär sig nya saker genom diskussion med en mentor är chansen större att kunskapen blir kvar och kan användas i praktiken en längre tid. Mottagarens utveckling som ledare kan gå snabbt då diskussioner med en mentor är anpassade för mottagaren och utgår från hens vardag.
- Föreningen kan få:
 - Ökad möjlighet att hitta, stärka och inspirera unga, blivande eller nya ledare att vara ledare eller tränare för föreningens yngre grupper eller lag.
 - Stärkt stöd för personer i deras roll som ledare inom barn- och ungdomsidrott.
 - Utbyte mellan generationer och stärkt föreningsanda. Både mentorn och mottagaren kan ha glädje och nytta av gemensamma diskussioner och stärkt kollegialt stöd.

Grund för mentorprogrammet

- I idrottsverksamhet för barn och unga är det viktigt att ha ett långsiktigt perspektiv. Det viktigaste är inte att vinna alla matcher, tävlingar eller uppvisningar just nu, utan att kunna utveckla alla idrottare utifrån deras individuella behov, och att deltagarna kan finna glädje för grenen.
- För att barn och unga ska få minnesvärda idrottsupplevelser krävs satsningar på gruppgemenskap samt att alla har rätt att känna sig trygga och välkomna i verksamheten. Ledaren har ansvar för hela gruppen och är en stark förebild för idrottarna.
- De som deltar i mentorprogrammet bör göra det frivilligt och av eget intresse.
- Ömsesidig öppenhet, respekt och förtrolighet är avgörande för att deltagarna i mentorprogrammet ska kunna diskutera och utvecklas tillsammans.

Förslag på upplägg

Tillsätt en arbetsgrupp eller ansvarspersoner för genomförandet av mentorprogrammet. Genom att lägga tid på förhandsplanering går genomförandet smidigt.

- Har ni tillräckligt många tränare och ledare inom föreningen som kunde tänkas fungera som mentorer? Har ni många nya ledare eller personer ni vill nå ut till för att locka med dem som ledare? Har ni möjlighet att samarbeta med andra idrottsföreningar eller -förbund för att kunna genomföra ett gemensamt mentorprogram?
- Det finns inget minimikrav hur många som behöver delta i ett mentorprogram. Diskussioner mellan en mentor och mottagare kan inledas när en matchning hittas, eller så kan det finnas ett bestämt datum för ett första infotillfälle för alla deltagare, varefter mentorsamtal inleds.
- Mentor och mottagare behöver inte vara verksamma inom samma gren, ifall önskemålet från båda är att diskutera rollen som ledare på ett mer allmänt plan.

Samla in intresserade för rollen som mentor respektive mottagare.

- Tänk på hur ni effektivt för ut infon till så många som möjligt; via sociala medier, virtuella grupper, infomöten, e-post, flyers?
- Ge kort information vad ett mentorprogram går ut på och vilka fördelarna är.

Ordna en introduktion eller föreläsning för blivande mentorer och mottagare. Förslag på information som kan ges under ett introduktionstillfälle finns längre fram i den här guiden.

Koppla ihop mottagare med mentor. Var noggrann med att det finns en kontaktperson för mottagaren och mentorn, som de kan nå vid problem eller utmaningar.

- Ge mottagaren och mentorn möjlighet att träffas endera live eller via videosamtal. Diskussionerna kan ske under en promenad eller kaffestund, som ett video- eller telefonsamtal. Mentorn eller mottagaren kan även följa med under en träning som den andra håller.
- Erbjud program för träffarna. Ett infohäfte för mentor och mottagare med bland annat frågor att diskutera finns längre fram i den här guiden.

Ordna en mellanträff för deltagarna, speciellt om programmet pågår längre än ett halvår. Förslag på innehåll för mellanträffen hittas längre fram i den här guiden.

Avsluta mentorprogrammet med ett gemensamt tillfälle. När mentorprogrammet genomförts får mentorer och mottagare med fördel ett intyg att de genomgått mentorprogrammet. Det avslutande tillfället ger möjlighet till avslutande diskussion och feedback över vad som fungerat bra och mindre bra, och hur man eventuellt kan gå vidare.

Starten – introduktionstillfälle

Under ett infotillfälle om mentorprogrammet behöver deltagarna få info om hur programmet är planerat att genomföras samt vilka möjligheter, förväntningar och uppgifter som ingår. Deltagarna kan ges möjlighet att komma med önskemål, t.ex. hur ofta eller hur många gånger de är redo att träffa en mentor/mottagare, vilken typ av mentor/mottagare de helst träffar och hur träffarna ska gå till. Efter introduktionen ska det också vara möjligt för deltagarna att meddela om de fortfarande vill vara med eller inte.

Upplägg

Här följer förslag på saker att lyfta fram under en presentation av mentorprogrammet:

Syfte med mentorprogram: utbyta kunskap och erfarenheter, inspirera ledare i sitt uppdrag, bidra till personlig utveckling som ledare. Fyll i listan med syften som just er verksamhet vill lyfta fram.

Hur? En mer erfaren person fungerar som rollmodell och erbjuder sin kompetens, erfarenhet och tid till en person som har viljan att få stöd i sin personliga utveckling.

Mentorns roll är att:

- Stötta den blivande eller nya ledaren (= mottagaren) i sin roll. Det kan handla om att diskutera allt från kunskap om grenen och taktik till förmågan att sätta gränser och hantera sociala situationer både med barn, unga och vårdnadshavare.
- Stöda mottagaren i idrottsgruppens hållbara och hälsofrämjande utveckling.
- Diskutera med mottagaren under flera tillfällen.

Genom att fungera som mentor får man möjlighet att se på idrotten på nya sätt och dela med sig av sitt kunnande.

Mottagarens roll är att:

- Träffa mentorn för att diskutera mottagarens roll som ledare.
- Lyssna, våga fråga och våga testa nytt.

Mottagaren får ett stöd i mentorn som kan hjälpa mottagaren vidare i olika situationer och i sin utveckling som ledare.

Förslag på upplägg:

- Introträff
- Stöd för träffarna: diskussionsfrågor
- Egna träffar (2–6)
- Mellanträff
- Egna träffar (2–6)
- Avslutande tillfälle

Mentorprogrammet i praktiken:

- Ni träffas några gånger och samtalar.
- Ni delar med er av och jämför era tankar → du får en klarare bild av hur du själv tänker.
- Ni kan tillsammans fundera över utmaningar och problem samt försöka lösa dem tillsammans.
- Genom diskussion blir ni medvetna om era styrkor.
- Ni kan få nya idéer i era roller som ledare.

En bra början – ställa upp mål

Mottagaren funderar

- Vad vill jag veta mer om? Vilka teman intresserar mig?
- Till vad kan jag komma att behöva min mentors stöd?
- Vad vill jag att ska vara annorlunda och vad önskar jag att jag har lärt mig när mentorprogrammet avslutas,?

Det finns en blankett (bilaga 1) längst bak i den här guiden som kan vara till hjälp ifall du vill sätta upp mål för sitt deltagande i mentorprogrammet.

Mentorn funderar

- Hurudant stöd hade jag själv haft nytta av när jag var ny ledare?
- Vad hade jag velat få för hjälp av en mentor?
- Vad gällande ledarens roll känner jag att jag har något att dela med mig av i nuläget?

Innan vi går vidare, fundera

- Är jag redo att ge mentorprogrammet tid?
- Kommer jag att lyssna och berätta med respekt?
- Vad vill jag nå genom mentorprogrammet?
- Vad kan/vill jag lära mig av den andra?



Hur startar vi?

- hitta en gemensam tid när ni träffas
- kom överens om var ni träffas (per telefon, virtuellt, en viss plats)
- 1–2 timmar kan vara en lämplig längd på mötet
- Efter första mötet, boka in nästa. Om det inte lyckas, har mottagaren ansvar att ta kontakt om nästa möte.

Gemensam överenskommelse

- Samtalen är konfidentiella, alltså privata och sker i förtroende. Det är viktigt att komma överens om hurdana frågor ni får eller inte får dela med er av utanför mentorsrelationen. Om mentorn eller mottagaren ger ett bra tips eller annan information lönar det sig för den andra att fråga om det är okej att föra infon vidare eller inte.
- Fundera om det finns ämnen ni inte vill prata om.
- Anteckna gärna. Att kort skriva ner vad ni pratat om, vad det väckte för tankar och om du lärde dig något nytt är bra för att senare kunna se på din egen utveckling. En blankett för anteckningar finns som bilaga (2) i den här guiden.
- Du behöver inte alltid vara av samma åsikt som den andra. De viktigaste insikterna får vi ofta vid motsättningar.

Mellanträff

Att ordna en mellanträff är särskilt bra om mentorprogrammet pågår en längre tid, över ett halvt år. Orsaken att en mellanträff ordnas är att målen för diskussionerna kan ha tappats bort längs vägen eller motivationen att delta kan börja sjunka.

En del av deltagarna har kanske diskuterat flera gånger, några har bara haft ett samtal eller inget alls. Oberoende utgångsläge har deltagarna ännu chansen att boka in samtal.

Under mellanträffen kan smågruppsdiskussioner ordnas där deltagarna endera A) delas in slumpmässigt, B) mentorer bildar en grupp eller grupper, mottagare bildar en grupp eller grupper, eller C) den mentor och mottagare som redan haft samtal med varandra även nu diskuterar med varandra. Fördelen med att diskutera i större grupper är att det kan ge deltagare tips, idéer och inspiration om teman att diskutera eller nya sätt att genomföra samtalen.

Förslag på frågor att diskutera under mellanträffen:

1. Nuläget: vad har behandlats? Vad har ni diskuterat?
2. Kommande tid: vad har jag för mål och önskemål
3. Hur nås målen?

Om frågorna diskuteras i mindre grupper, inte parvis mellan mottagare och mentor, ska detaljer om den andra personen (mentor eller mottagaren man träffat) inte diskuteras. Uppmuntra i så fall deltagarna att utifrån fråga nummer ett, berätta allmänt vad de hittills fokuserat på. Fråga två handlar om vad deltagarna hoppas kunna utvecklas i eller vad de är nyfikna på att ännu diskutera. Frågan är relevant att svara på för att tydliggöra för sig själv hur man helst vill gå vidare, det vill säga vad mentorn och mottagaren ska fokusera på under kommande samtal.

Att fundera hur man kan nå de mål som lagts upp, kan i sin enkelhet vara att konstatera att man ska ta upp det här på nästa samtal med mentorn/mottagaren, att man ska lägga egentid på att besvara vissa frågor eller att man ska öva mig på en viss sak under kommande träningar. Fastän svaret kan kännas enkelt är det bra att få det formulerat.

Om det finns tid kvar under mellanträffen kan smågruppsdiskussioner ordnas utifrån frågorna: Vad kunde utvecklas med mentorprogrammet? Vad har fungerat bra? Vad har varit utmanande?

Den som leder mellanträffen kan poängtera att utöver att fundera på vilka målen för kommande samtal ska vara, är det bra att också se över på vilket sätt träffarna genomförs.

Det kan till exempel handla om samtalens nivå – om vi pratar för allmänt eller för specifikt – eller förberedelser – har vi båda gått igenom diskussionsfrågor innan eller tar vi mötet lite som det kommer?

Nästa avsnitt i den här guiden är ett infohäfte för mentor och mottagare, som består bland annat av frågor och uppgifter som kan stöda kommande diskussioner.

Infohäfte – diskussionsfrågor

Det finns inte ett rätt sätt att vara mentor eller mottagare. Beroende på egna erfarenheter samt de båda deltagarnas behov och önskemål kommer samtalen att variera. I det här häftet finns tips och idéer vad ni kan prata om under era möten, samt hur era möten kan ordnas. Skriv gärna kort ner vad ni pratat om under mötena. Att anteckna vad ni pratat om, vilka tankar det väckt och om ni lärt er något nytt, gör det lättare att efter mentorprogramperioden märka om ni utvecklats i ert ledarskap. Det finns en blankett för anteckningar längst bak i det

här häftet (bilaga 2) men det går också bra att göra anteckningar t.ex. i sin telefon. Det går inte på förhand att säga exakt hur mötena och samtalen kommer att gå till. Gå in med en positiv inställning och ett öppet sinne för att se vart diskussionerna tar er.

Mentorn är den som är eller har verkat som tränare eller ledare inom idrott, och som stöttar den nya ledaren (= mottagaren) i sin roll utifrån den nya ledarens behov och önskemål.

Mottagaren är den nya eller blivande ledaren inom idrott som med stöd av en mentor kan få hjälp i olika situationer och i sin utveckling som ledare/tränare.

Inledning – första mötet

Det första mötet går ut på att lära känna varandra och börja bygga upp ett förtroende. Här finns förslag på saker att diskutera under första mötet:

- Berätta om dig själv, till exempel:
 - vem är jag?
 - var kommer jag ifrån?
 - vilken är min bakgrund inom idrotten eller hur ser mitt intresse för idrott ut?
 - varför vill jag pröva på att vara mottagare eller mentor?
 - vad är min tanke om mentorprogrammet?
- Berätta en till tre saker om dig själv som den andra inte vet, till exempel om du har husdjur, intresse för något speciellt, någon favoritmat eller ett drömyrke. Du väljer själv hur mycket du vill berätta om dig själv.
- Innan ni ställer upp mål för kommande möten kanske ni vill lära känna varandra lite bättre. Under rubriken *Alternativ för samtal* kan ni välja några teman att prata om.

Ställa upp mål

I slutet av det första mötet kan mottagaren ställa upp mål för de kommande mötena. Om det inte finns ett eller flera mål för mentorprocessen, kan samtalen kännas otydliga eller så småningom meningslösa. Gör till exempel så här:

- Mottagaren berättar om sitt eller sina mål för samtalen. Mentorn kan hjälpa till att sätta upp mål. Det kan vara bra för både mottagare och mentor att skriva ner målen för att senare lägga märke till om ni utgår från målen i era samtal. Målen kan också ändras under mentorprogrammets gång. Ni kan använda blanketten som hittas i slutet av det här häftet för att anteckna mål (bilaga 1).
- Försök ställa upp så specifika mål som möjligt. Exempel på mål (de kan göras mer specifika):
 - Lära mig nya sätt att utforma en träning
 - Lära mig övningar att använda på träningar
 - Samtala om en del specifika situationer inom idrotten (t.ex. träning, tävling, möten med vårdnadshavare, gruppstärkande aktiviteter) för att få nya synsätt på hur det är att vara ledare
 - Känna mig tryggare som ledare genom att få mer kunskap hur hantera utmanande situationer

- Få mer kunskap om en viss gren (t.ex. teknik, taktik)
 - Känna mer inspiration i mitt uppdrag genom att fokusera på det positiva med ledaruppdraget
 - Bli bättre på tids- och stresshantering
 - Få ett större nätverk inom idrotten
 - Planera framåt, hur min roll som ledare ser ut i framtiden
 - Hitta en bättre balans mellan rollen som ledare och övriga livet
 - Lära mig hur jag kan hantera sociala relationer inom idrotten
- I slutet av varje möte kan ni, om ni vill, berätta vad ni tycker fungerat bra med mötet och om det finns något ni kunde göra på annat sätt nästa gång ni ses.
 - Bestäm tillsammans vilket tema ni ska fokusera på under nästa möte. Temat är valfritt och kan utgå från de mål som mottagaren satt upp men det går också att välja något av de diskussionsalternativ som presenteras i nästa avsnitt.
 - Kom överens om när ni träffas nästa gång.



Alternativ för samtal

I början av varje möte är det bra att först gå igenom nuläget och vad som hänt sen sist ni sågs. Efter det kan ni tillsammans diskutera olika saker utifrån de mål mottagaren ställt upp. Om det känns utmanande att börja prata utan frågor att utgå från, finns här några förslag på teman att diskutera under era möten. Samtalsförslagen kan ibland vara irrelevanta att svara på, till exempel om en av er inte leder någon grupp, men det finns flera frågealternativ att utgå från. Välj de diskussionsfrågor som passar er bäst. Frågorna kan besvaras och diskuteras av både mentor och mottagare.

Diskussionsalternativ 1: Värderingar

- 1) Vad är det viktigaste för mig när idrottarna kommer till träning?
Vad vill jag att de ska få uppleva?
- 2) Vad har jag för mål med att träna idrottarna?
Vad är det viktigaste under träningarna?
Vad är det viktigaste under tävlingar/matcher/uppvisningar?
Hur visar jag i praktiken för idrottarna vad jag som ledare tycker är viktigt?
Har jag exempel på situationer då jag visat vad jag som ledare tycker är viktigt?
- 3) *Om jag är ledare i en förening:* Har föreningen jag är ledare inom en värdegrund eller styrdokument att följa?
Har jag tagit del av eller läst vilka riktlinjer föreningen utgår från?
Om jag inte känner till någon värdegrund eller några riktlinjer: finns det någon i föreningen jag kan fråga? Vem?

Diskussionsalternativ 2: Min idrott

- 4) Hur hittade jag idrotten? Om jag själv utövat idrott, vilka grenar?
Vad är det bästa med den eller de grenar jag utövat eller fungerat som ledare för?
- 5) *För den som är eller varit ledare:* Vad motiverar mig att fara till träning?
- 6) Vad motiverar mig att vara eller bli ledare? Vad är det som lockar?
- 7) Har jag haft eller har jag någon förebild inom idrotten? Det kan vara en ledare, tränare, idrottare eller annan aktör inom idrotten. Varför tycker jag hen är en bra förebild?
Vilka styrkor eller goda egenskaper har min förebild?
- 8) Finns det personer som påverkat mitt val att bli eller vilja bli ledare inom idrott?
Vilka är dessa personer? Hur har de påverkat mig?
Vilka personer är viktiga för mig nu? Vilka hör till mitt nätverk inom idrotten?
(kan vara t.ex. vänner, familj, släkt, kolleger, föreningsmedlemmar)

Diskussionsalternativ 3: Jag som ledare

Bra ledaregenskaper

- 9) Vilka är mina positiva egenskaper som ledare för barn eller unga?
Ge exempel på en situation när du känt dig som en bra ledare.

Alternativ för den som inte leder en grupp: Vilka egenskaper hos en ledare tycker jag att är viktiga? Varför? Hurudan ledare vill jag att idrottarna ska se mig som?
Exempel på styrkor är att:

- analysera och bedöma
- ge varje idrottare uppmärksamhet
- förstå och respektera olikheter
- bry mig om andra
- hantera olika människor och situationer
- organisera
- visa uppskattning
- hantera starka känslor
- tänka positivt
- få alla att känna sig sedda och välkomna
- kunna prioritera
- planera och hålla tider
- vara ihärdig/uthållig/envis
- vara rättvis
- ha vilja att lära mig nytt
- fundera på saker noggrant och ur olika synvinklar
- ta idrottarnas önskemål i beaktande
- tänka kreativt
- kunna flera språk
- vara mig själv och ärlig
- hjälpa till
- lösa problem
- samspela och samarbeta
- våga stå för det som är rätt
- reagera snabbt på förändringar
- få andra att skratta
- sprida glädje
- sätta upp mål
- ha självkontroll
- vara energisk och peppande
- ha erfarenhet
- tro på mig själv

- 10) *För den som leder en grupp:* Vad får jag mest glädje av som ledare?
Hur vill jag bli ihågkommen av de jag nu är ledare för om fem år?
- 11) Hur vill jag att idrottarna ska beskriva träningarna?
Hur vill jag att idrottarna ska prata om mig som ledare?
- 12) Vad vill jag att idrottarna ska ta med sig från sitt idrottande den dag de väljer att sluta?
- 13) Hur ser jag på kommunikationen med idrottarnas vårdnadshavare/föräldrar?
Vad är viktigt att tänka på i kontakten med vårdnadshavarna?
- 14) Vad ger mig mer energi: att vara ensam och fundera på saker eller att prata med någon annan eller i grupp?
- 15) När jag ska ta ett beslut: vill jag ha samlat ihop och gått igenom fakta eller går jag på magkänsla?

Vad jag kan styra över i mitt ledaruppdrag

- 16) Vilka saker kan jag besluta om som ledare?
Vilka saker kan jag försöka påverka men inte besluta om?
Vilka saker kan jag varken påverka eller besluta om?
- Ge exempel på situationer inom idrotten där du kan ta beslut eller påverka.
 - Ge exempel på situationer inom idrotten du inte kan besluta om eller påverka.
- Hur kan de här situationerna (komma att) påverka mig?
Hur kan jag hantera eventuell stress eller press från de saker jag inte kan påverka eller styra? Vad kan jag säga eller göra?

Hur kan jag behålla fokus på saker jag själv kan styra över?

Exempel på områden att kunna eller inte kunna påverka:

- a. tidsanvändning
- b. hantering av stress
- c. utläringsteknik/undervisningssätt (= pedagogik)
- d. upplägg på träningar
- e. träningstider
- f. uttagning av lag/grupper
- g. kontakten med idrottarna
- h. kontakten med vårdnadshavarna
- i. gruppens regler eller överenskommelser
- j. föreningens regler eller överenskommelser



Citat om ledarskap

17) Läs citaten om ledarskap och diskutera tillsammans.

Vad väcker citaten för tankar? Håller jag med? Tänker jag annorlunda?

Citat om ledarskap:

- a. "Att leda är att lyckas genom andra". *Knut Overö*
- b. "Att vara chef är en position, att vara ledare är en relation". *Helge Brattgård*
- c. "En ledares främsta uppgift är att hålla hoppet vid liv". *John W. Gardner*
- d. "Ledarskap är handling, inte en position". *Donald H. McGannon*
- e. "Den människa som inte med framgång tagit itu med sig själv, ska aldrig med framgång ta itu med någon annan." *Harry Emerson Fosdick*
- f. "En ledare är en människa som har förmågan att få andra att göra vad de inte vill och tycka om det." *Harry S. Truman*
- g. "Ett bra mål för ett gott ledarskap är att hjälpa dem som presterar dåligt till att göra bra och att hjälpa dem som presterar bra att göra ännu bättre". *Jim Rohn*

Diskussionsalternativ 4: Möjligheter och utmaningar med ledarskapet

18) Fundera på positiva saker i din roll som ledare.

Vad är det bästa för dig med att vara ledare för barn och unga?

Alternativ för den som inte leder en grupp: Fundera på vilka saker som kan vara positiva i din roll som ledare. Vad kan komma att vara det bästa med att vara ledare för barn och unga?

19) Har mitt ledarskap lett till andra möjligheter inom idrotten? Hurudana möjligheter?

Vilken nytta har jag haft av mitt ledarskap?

Alternativ för den som inte leder en grupp: Vad kan ett kommande ledarskap inom barn/ungdomsidrott leda till för andra möjligheter inom idrotten eller andra områden? Vilken nytta kan jag komma att ha av ledarskapet?

20) Vilka är de negativa eller problematiska aspekterna med att fungera som ledare?

Vilka är utmaningarna? Kommer ni på lösningar för att minska det negativa?

Alternativ för den som inte leder en grupp: Vilka negativa eller problematiska delar kan dyka upp när jag är ledare? Vilka utmaningar kan finnas? Kommer ni på lösningar för att minska det negativa?

Diskussionsalternativ 5: Fungerande vardag

- 21) Hur ser min vardag ut utanför idrotten?
Vad annat gör jag? Vad annat ska fixas och ordnas?
- 22) Vad skapar stress eller är svårt att få ihop med mitt uppdrag som ledare inom idrott?
Alternativ för den som inte leder en grupp: Vad kan skapa stress eller vara svårt att få ihop med mitt kommande uppdrag som ledare inom idrott?
- 23) Vad i idrotten kan skapa stress i mitt övriga liv?
Vilka delar av det som stressar kan jag påverka?
Hur kan jag försöka minska stressen eller utmaningarna?
- Exempel:
- besluta om vilka saker som ska gå först (t.ex. topp 5-lista för veckan)
 - planera veckan på förhand
 - skriva "att göra"-lista
 - sätta upp mål och delmål
 - våga ta beslut
 - våga säga nej
 - be om hjälp (av vem?)
 - ha en tydlig bild av vad som hör till mitt uppdrag / fråga föreningen om mitt uppdrag är oklart
 - fokusera på mitt eget uppdrag och inte ta på mig uppgifter som inte hör till
 - ha fokus under träningen istället för att fundera på vad som händer sen
 - diskutera med min familj
 - utgå från att lagom är tillräckligt bra
 - komma ihåg att fira när tunga eller intensiva händelser är över
 - prata snällt till mig själv, ha en positiv inre dialog
- 24) Vilka saker eller aktiviteter blir jag lugn av? Hur kopplar jag av?
- 25) Hur vill jag att mitt liv ska se ut om ett år? Om fem år?



Eftersnack

I slutet av ert sista möte kan det vara bra att gå igenom hur samtalen känts. Här finns några exempel på frågor att diskutera:

- Hur har det känts att genomföra samtalen med en mentor/mottagare?
- Vilka var de största insikterna eller aha-upplevelserna jag fick under våra samtal?
- Vad av det vi diskuterat tror jag att jag kommer att ha nytta av i mitt ledarskap?
- Finns det saker jag redan använt mig av i mitt ledarskap?

Bilaga 1.

Mål för mentorprocessen

Namn (mottagare): _____

Mentor: _____

Datum: _____

Vilka är dina mål under den tid du deltar i mentorprogrammet?

Ställ så tydliga och konkreta mål som möjligt:

- Skriv till exempel hellre ”jag vill lära mig fler sätt hur hålla en uppvärmning” eller ”jag vill lära mig mer om att ta alla i beaktande under träningar” än att skriva ”jag vill lära mig mer om att vara ledare”.
- Tänk ut 1–3 mål.

Mål 1:

Mål 2:

Mål 3:

Om du kommer på delmål (= mindre mål på väg mot ditt huvudmål) kan du skriva ner dem här:

Delmål 1:

Berätta om dina mål för mentorn. Om mentorn har tips eller kommentarer om dina mål kan du skriva ner dem här:

Bilaga 2.

Anteckningsblad under mentorsamtal

Vad har vi pratat om (vilka teman)?

Vilka tankar, tips, idéer eller aha-upplevelser har jag fått?

Är det något jag kan använda mig av eller testa på under träning/tävling?

Handlar något av det vi pratat om idag om de mål som satts upp?

Datum och tid för nästa träff:

Källor och inspiration

Kaipio N., Krum T., Pulkkinen M., Sirén J. & Valtanen E.: Kohti tasa-arvoisempaa urheilua – naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä-hankkeen kokemuksi, Finlands Olympiska kommitté 2021.

Kanniainen M-R, Nylund J. & Kupias P.: Arbetsbok för mentorskap. Helsingfors Universitet 2017.

Karlsson J.: Handbok för mentorskap, Arcada 2018.

Kupias P.: Dialogi ja aito vuorovaikutus i verket T. Frisk (red.), Ohjaaminen työssä (Handledning i arbetet). Educa-Instituutti Oy. Helsingfors 2003.

Monaliiku ry: Mentor on the move, www.monaliiku.fi/hankkeet-projects/mentor-on-the-move/

Nakari L., Porenne P., Mansukoski S. & Huhtala T.: Mentorskap. Ledningens och specialisternas utvecklingsmetod. Helsingfors: Ekonomia Oy 1998.

