

Norges Klatreforbund

Arbeidsmodell Kvinneløftet

Rapport



NORGES KLATREFORBUND

Forfatter: Elin Hansen

Sist revidert: 05.08.2024

Innhold

Innledning.....	2
Bakgrunn for Arbeidsmodell	2
Metode.....	2
Prosjekter som har blitt undersøkt	3
Intervjuer av klubber.....	3
Spørreundersøkelse av instruktører, trenere og rutesettere	3
Intervju Rutesettere	4
Resultater	4
Dagens situasjon	4
Kjønnfordeling	4
Styremedlemmer	4
Instruktører	4
Trenerutdanningen	4
Kurstigen for rutesettere	4
Oppsummering av intervjuene av klubber	5
Oppsummering av spørreundersøkelsen til instruktører, trenere og rutesettere	7
Oppsummering av intervjuene av rutesettere	10
Bakgrunn for tiltak	11
Tiltak som skal bidra til økt rekruttering	14
Forslag til tiltak som klubbene kan gjøre selv:.....	14
Forslag til tiltak som NKF kan gjøre:	16
Referanser	19

Innledning

Denne arbeidsmodellen beskriver tiltak for hvordan klubber og Norges Klatreforbund (NKF) systematisk kan arbeide med å rekruttere og beholde kvinnelige trenere, ledere og rutesettere i klatreklubbene. Arbeidsmodellen er utviklet av bredde- og kompetanseavdelingen i NKF, ledet av en prosjektleder og en prosjektgruppe bestående av representanter fra ulike klubber rundt om i Norge.

Arbeidsmodellen inneholder en oppsummering av metoder, prosjekter som har blitt undersøkt, dagens situasjon for kjønnsfordeling blant instruktører, trenere, rutesettere og ledere, samt resultater fra intervjuer og en spørreundersøkelse. Videre gir arbeidsmodellen forslag til konkrete tiltak som klubber og NKF kan bruke for å øke rekrutteringen og beholde kvinner i trener – og leder posisjoner.

Bakgrunn for Arbeidsmodell

Klatring er en idrett som har økt i popularitet de siste årene, men det er fortsatt en betydelig ubalanse mellom antall mannlige og kvinnelige ledere, trenere, instruktører og rutesettere i Klatreklubbene. Norges Klatreforbund (NKF) har tidligere undersøkt kvinneandelen i klubbene og gjennomført tiltak for å rekruttere flere kvinner, men arbeidet har vært lite systematisk, med manglende videreføring og oppfølging av tiltak som fungerer.

NKF har derfor startet opp prosjektet "Kvinneløftet", som har som mål om å samle informasjon og deretter utarbeide en arbeidsmodell med forskjellige tiltak som beskriver hvordan klubber og forbundet kan jobbe. Juni 2023 fikk NKF tildelt midler til prosjektet «Kvinneløftet» av Norges Idrettsforbund gjennom «Krafttak for mangfold og inkludering». En prosjektleder ble ansatt for å lede prosjektet og et prosjektutvalg bestående av en prosjektgruppe og fagpersoner ansatt hos NKF ble engasjert for å sikre kvaliteten på arbeidsmodellen. Prosjektet ble satt i gang i november 2023, og arbeidsmodellen ble utformet som et resultat av prosjektet.

Metode

Det har vært gjennomført et litteratursøk primært for å identifisere norske rapporter om emnet likestilling og kjønnsbalanse i norsk idrett. Videre har det blitt gjennomført en analyse av ulike prosjekter som er blitt gjennomført opp gjennom årene. En kartlegging ble også gjennomført gjennom intervjuer og spørreundersøkelser med instruktører, trenere, rutesettere og ledere innen klatring.

Eksempler på rapporter som har blitt sett på i forbindelse med «Kvinneløftet» inkluderer; Kunnskapsgrunnlaget om likestilling i idretten Innlandet¹ av Tonje Lauritzen, Magnhild Medgard og Asbjørn Kårstein, Treneren i norsk idrett² av Stiliani «Ani» Chroni, Magnhild Medgard, Dag André Nilsen, Thorsteinn Sigurjónsson og Tor Solbakken, Hva vet vi om mangfold og inkludering i idretten³ av Rambøll, Spilletts gang⁴ av Hanne Elisabeth Sogn og Atskilte idretter og økt anerkjennelse⁵ av Åse Røthing.

Prosjekter som har blitt undersøkt

Dette avsnittet tar for seg prosjekter som ble undersøkt for å kartlegge eksisterende tiltak og metoder knyttet til inkludering og mangfold.

«**Vi trenger deg**»^{6&7} av innlandet idrettskrets som er en satsning som skal motivere og inspirere kvinner til å ta leder- og trenerposisjoner i idretten. De har jobbet med å skape bevissthet rundt tematikken gjennom nettkampanjer, utvikle markedsmateriell til bruk for det enkelte idrettslag, videosnutter, nyhetsbrev og artikler til hjemmeside og innlegg på sosiale medier. De har også en egen fane på nettsiden til Innlandet Idrettskrets hvor de gir råd og tips til de som skal rekruttere kvinner til styre- og trenerverv.

«**Prøv og stopp oss**»⁸ av Norges Rugbyforbund et pilotprosjekt for mangfold og inkludering som er en kampanje med 10-15 jenter som ønsker å promotere rugby.

«**Basket = Mangfold**»⁹ av Norges Basketforbund som er et interaktivt kurs som gjennomføres i klubben som skaper bevissthet hos deltagerne rundt rasisme og hets.

Norges Fotballforbund har hatt en stor satsning på å få flere kvinnelige fotballtrenere og har hatt flere prosjekter på gang. De har hatt prosjekt for «kvinnelige topptrenere»¹⁰ som er et skreddersydd løp som skal føre til økt kompetanse blant kvinnelige topptrenere og «Trenerutviklerprogram for kvinner»¹¹.

«**Huninvesterer**»¹² er en reklamekampanje fra DNB som ble introdusert i 2019. Målet med kampanjen er å skape bevissthet om kvinners økonomi. Videre tilbyr DNB spesialiserte kurs og konferanser for kvinner som ønsker å øke sin kunnskap om investering. Dette initiativet bidrar til å skape et rom for økt bevissthet og engasjement blant kvinner når det gjelder økonomiske spørsmål og investeringer.

Intervjuer av klubber

En styrerepresentant fra åtte ulike klubber spredt over forskjellige regioner ble utvalgt til å bli intervjuet med det formål å undersøke rekrutteringsprosessen for kvinnelige instruktører, trenere, rutesettere, styremedlemmer og ledere i klubbene. Identiteten til de som ble intervjuet er bevart anonym, derfor er det ikke oppgitt hvilke klubber som var involvert i intervjuene.

Kriteriene for hvilke klubber som ble valgt ut:

- Klubben skal ha mer enn 100 medlemmer og tilby aktiviteter for barn og ungdom.
- Halvparten av klubbene skal ha færre enn 40% kvinner i styret.
- Resten av klubbene skal ha mere enn 40% kvinner i styret.

Spørreundersøkelse av instruktører, trenere og rutesettere

En spørreundersøkelse ble gjennomført ved hjelp av Enalyzer, der 98 instruktører, trenere og rutesettere deltok. Formålet med undersøkelsen var å undersøke opplevelsen av å være en kvinnelig instruktør, trener og rutesetter, samt å få innsikt i deres tanker om hva de tror kan øke kjønnsbalansen.

Intervju Rutesettere

Basert på svarene vi mottok i spørreundersøkelsen, ble det identifisert et behov for å innhente mer informasjon fra kvinnelige rutesettere. Derfor ble det gjennomført dypintervjuer med tre kvinnelige rutesettere fra ulike miljøer. Hensikten med dette var å forstå bedre hvordan det er å være en kvinnelig rutesetter og å kartlegge hvilke utfordringer de møter.

Resultater

Dagens situasjon

Kjønnsfordeling

Tallene er fra 2022 og hentet gjennom medlemsrapportering (samordnet rapportering) til Norges Idrettsforbund.

Styremedlemmer

34%	25%	28%
-----	-----	-----

Prosentandel kvinner i fleridrettslag:

Styremedlemmer	Styreledere	Nestledere
43%	25%	31%

Instruktører

Tallene er hentet ut november 2023 ifra kompetansedatabasen til brattkortkompetanse.no¹²

Klatreinstruktør inne (2292 stk. totalt)	Kurslærer Klatreinstruktør inne (231 stk. totalt)
33%	26%

Klatreinstruktør sport 1 (178 stk. totalt)	Klatreinstruktør sport 2 (5 stk. totalt)
31%	20%

Trenerutdanningen

Tallene er hentet ut november 2023 ifra kompetansedatabasen til brattkortkompetanse.no¹²

Trener 1 (440 stk. totalt)	Trener 2 (63 stk. totalt)	Trener 3 (3 stk. totalt)
33%	19%	ingen

Trenerutvikler 1 (26 stk. totalt)	Trenerutvikler 2 (8 stk. totalt)
12%	25%

Kursstigen for rutesettere

Tallene er hentet ut november 2023 ifra kompetansedatabasen til brattkortkompetanse.no¹²

Rutesetter 1 (99 stk. totalt)	Rutesetter 2 (4 stk. totalt)
16%	ingen

Kurslærer Rutesetter 1 (10 stk. totalt)	Kurslærer Rutesetter 2 (2 stk. totalt)
10%	ingen

Oppsummering av intervjuene av klubber

Dette avsnittet viser en kort oppsummering av svar som ble gitt av intervjukandidatene. Det antydes at informasjonen som følger er en konsis oppsummering av hva respondentene har delt under intervjuene, deres perspektiver, opplevelser og meninger

De positive og negative sidene med å ha en styreposisjon:

Positive sidene:

Det er positivt å bidra til klubbens utvikling og kunne være med på å bestemme hvilken retning klubben skal ta. Det sosiale felleskapet som oppstår, er en betydelig motivasjon for å inneha et styreverv.

Negative sidene:

Det krever mye tid og kan være utfordrende å delegere oppgaver, noe som ofte resulterer i at man utfører dem selv. Å lede en klubb kan være en betydelig belastning og medfører et stort ansvar. Noen bruker mer enn ti timer per uke på å håndtere ulike oppgaver knyttet til klubben.

Klubbdrift:

Klubbene driftes relativt likt, men med noen forskjeller. De har enten egne anlegg, leier anlegg eller har en kombinasjon av begge deler. Alle klubbene tilbyr aktiviteter for barn og ungdom. Ansvarsområdene er fordelt blant styremedlemmer, og noen oppgaver blir delegert videre nedover blant medlemmene. Noen av klubbene har egne ledere som er ansvarlige for instruktører, trenere, aktiviteter og arrangementer. Samarbeidet i klubbene er generelt sett ganske bra, selv om noen føler at driftsoppgavene er noe skjevfordelt. Enkelte klubber har styremøte hver måned, mens andre har dem kvartalsvis.

Sosialt:

Det sosiale er stort sett bra; noen klubber er flinkere til å arrangere faste aktiviteter og har jevnlig arrangementer. Det er viktig at klubbene har et hyggelig og sosialt miljø, med lav terskel.

Dette gjør klubbene i dag for å rekruttere kvinner til styret:

De fleste klubbene synes det er vanskelig å rekruttere personer til å sitte i styret, uavhengig av kjønn. Det er derfor liten vektlegging på hvilket kjønn de rekrutterer, og de er fornøyde med å få tak i frivillige som vil delta i styret. De forsøker å følge Norges Idrettsforbund sine retningslinjer for kjønnsfordeling, men det er ikke alltid lett.

NIFs felles bestemmelser for kjønnsfordeling §2-4 sier: «Ved valg/oppnevning av mer enn tre personer skal det velges/oppnevnes minst 40% fra hvert kjønn, mens det for idrettslag er tilstrekkelig med minst to personer fra hvert kjønn. Bestemmelsen gjelder også der det velges mer enn ett varamedlem. Ansattes representant teller ikke med ved beregningen av kjønnsfordelingen.»¹⁷.

Dessverre har noen klubber få kvinner i styret, og oppfyller ikke minstekravet til NIFs bestemmelser for kjønnsfordeling. Noen klubber har motsatte utfordringer og mangler mannlige representanter.

Dette mener de at klubben kan gjøre for å rekruttere kvinner:

- Klubbene kan synliggjøre oppgavene til de ulike styremedlemmene, slik at medlemmene i klubben er kjent med hvordan styret opererer. Oppgavene må være tydelige, og det bør være enkelt å forstå hvordan de ulike oppgavene utføres.
- Alle praktiske oppgaver bør automatiseres med maler og instruksjoner for gjennomføring. Dette vil gjøre det mer effektivt og føre til at kanskje flere vil være interessert i å påta seg et styreverv.
- Det er viktig å finne ut hvem som er mest aktiv i klubben, og spørre dem direkte om de er interessert i å ha et styreverv.
- Klubbene kan arrangere egne aktiviteter og arrangementer for kvinner.
- Det er viktig å ufarliggjøre det å inneha et styreverv og vise medlemmene at det faktisk er gøy og givende

Dette mener de at NKF kan bidra med når det gjelder rekruttering:

- Det viktig å etablere gode systemer for klubbene og automatisere alle praktiske oppgaver.
- Norges Klatreforbund kan lage promoteringsmateriale som klubbene kan dele med sine medlemmer.
- Minne klubbene om viktigheten av å oppnå en god kjønnsbalanse og utfordre dem. Det er også viktig å gi tydelige oppfordringer og anbefalinger.
- Alle tiltak som forenkler rollen som styremedlem, for eksempel å ha klare maler for HMS, samarbeidsavtaler med klatresenter, kurs, treningsgrupper osv., vil være til nytte.
- Standardisering av prosesser og forenkler oppgavene, øker sannsynligheten for at folk vil påta seg oppgavene.

Valget av representanter til årsmøtet

Klubbene opplever utfordringer med å rekruttere styremedlemmer, uavhengig av kjønn. De som allerede har flere kvinner i styret, finner det ikke like vanskelig å rekruttere flere kvinner, men de viser heller ikke stor bevissthet rundt kjønnsbalansen i styret. På en annen side står noen få klubber overfor motsatte utfordringer, med få mannlige styremedlemmer.

Rekruttering av kvinnelige instruktører og trenere

Flere klubber legger ikke spesiell vekt på kjønn under rekrutteringsprosessen, men noen har spesifikke tiltak. For eksempel reserverer en klubb halvparten av plassene på kursene til kvinner, men det er hovedsakelig menn som ønsker å delta. Å skaffe tilstrekkelig med instruktører og trenere er generelt utfordrende uansett kjønn. Noen klubber betaler instruktørene sine, og dette systemet fungerer bra blant de yngre. De fleste er avhengige av frivillighet og gir ikke lønn til instruktørene.

Dette mener de NKF kan bidra med for å få flere kvinnelige instruktører og trenere:

- Norges Klatreforbund kan gjøre tiltak som viser hvor givende det er å være instruktør/trener, for eksempel gjennom kampanjer eller lignende.
- De kan arrangere egne samlinger og kurs for kvinner.
- Senke aldersgrensen på kurs og trenerutdanningen til 15 år. Noen mener at aldersgrensen på 16 år for instruktører og trenere er for streng.

Rekruttering av kvinnelige rutesettere

Klubbene har ikke fokus på å rekruttere kvinnelige rutesettere.

Slik bruker klubbene sosiale medier til å fremme kvinnelige rollemodeller:

Klubbene har begrenset bevissthet når det gjelder bruk av sosiale medier for å fremme kvinnelige forbilder. Noen deler bilder av jenter fra konkurranser, mens en klubb forsøker å oppmuntre kvinner ved å legge ut innlegg når de oppnår gode resultater eller har utført noe bra.

Oppsummering av spørreundersøkelsen til instruktører, trenere og rutesettere

Dette avsnittet gir en oppsummering av spørreundersøkelsen som ble gjennomført. Det indikerer at den påfølgende informasjonen er en kortfattet gjennomgang av hva deltakerne har svart i spørreundersøkelsen, og det legges vekt på deres synspunkter, erfaringer og meninger. Videre antyder det også at det inneholder direkte sitater fra spørreundersøkelsen for å gi innsikt i deltakernes egne ord og tanker.

Blant de som svarte på undersøkelsen var 82% klatreinstruktører, 45% hadde trener 1 eller høyere, 21% var rutesettere og 9% hadde annen relevant kompetanse. En andel på 75,5% var fortsatt engasjert som instruktører, trenere og rutesettere, mens 25,5% hadde tidligere hatt slike roller. Av disse var 50% enten frivillige eller ansatte i en klubb, 25% arbeidet for kommersielle klatresentre, og 25% var involvert både i klubbssammenheng og i kommersielle klatresentre.

Noen av de vanligste årsakene til at kvinner slutter:

- Dårlig arbeidsmiljø eller dårlig miljø i klubben
- Bli ikke sett og får ikke anerkjennelse for den jobben de gjør
- Diskriminering
- Fått barn/Har barn. Tiden strekker ikke til
- Sykdom og skader
- Flyttet pga. studier eller jobb
- Fulltids jobb, så tiden strekker ikke til

De fleste valgte å starte som instruktør/trener/rutesetter fordi:

- Ønsker å dele gleden ved klatring med andre
- For egen utvikling som klatrer, instruktør, trener eller rutesetter
- Fordi det er et sosialt og inkluderende miljø
- For å ha en jobb
- Har barn som klatrer og ønsker å bidra

Forskjellsbehandling:

31,3% svarte at de hadde opplevd forskjellsbehandling pga. kjønn, mens 7,3% var usikre på om de hadde opplevd dette.

Her er eksempler på det de svarte angående hvordan de hadde opplevd forskjellsbehandling:
«Får ikke samme mulighetene som gutta. De får ofte velge og vrake i aktiviteter, også får jentene ta det som blir igjen.»

«Ikke som trener, men som rutesetter. Vanskelig å få betalt for arbeidet»

«Mannlige instruktører får ofte mer "legitimitet" og autoritet av kursdeltakere, spesielt mannlige kursdeltakere kan være mer villig til å ta imot beskjeder fra mannlige instruktører kontra kvinnelige instruktører.»

«De aller fleste er positive og jeg opplever for det meste å bli respektert på lik linje med andre rutesettere, men noen forskjellsbehandling er det også. Opplever helt klart forskjell i hvilke ruter det forventes at jeg skal skru kontra mine mannlige kollegaer (altså forventningene fra kunder og kollegaer). Jeg skal gjerne skru mer teknisk, krimpete og lettere. Rutene mine blir oftere sandbagga, fordi hvert fall ett par av mine mannlige kollegaer gjerne vil sette ruta minst én grad lavere enn mitt forslag. «Den er ikke så hard som du tror» liksom. Har fått et par kjipe kommentarer på Instagram fra menn som syns rutene mine er dårligere eller harde for graden. Har også opplevd litt for mye oppmerksomhet fra flere menn når jeg har vært på rutesetteroppdrag i andre byer, ikke noe spesielt alvorlig, men tekstmeldinger og personer som har kommet for «å se» mens jeg jobber aleine. Noe jeg syns har vært veldig vanskelig å håndtere på en god måte, for jeg vil jo ikke være uhøflig, men det er ikke vanskelig å skjønne at når en mann egentlig er det for å flørte og det er jeg ikke interessert i. Så jeg har faktisk helt slutta å ta på meg oppdrag hvor jeg reiser aleine utenbys. Opplever på den andre siden at det i også stor grad er «positiv forskjellsbehandling» ved at de fleste er superglade for at vi har kvinnelige rutesetter og sender forespørsler til meg fordi de har et ønske om å få en kvinnelig rutesetter på besøk, men for meg er det generelt sånn at jeg omtrent ikke tenker at jeg er dame når jeg jobber på min faste jobb, men så blir det ubehagelig og høyt fokus på kjønnet mitt med en gang jeg tar på meg oppdrag for klubber eller skrur konkurranse.»

«Menn blir prioritert til gruppene spesielt til de gruppene som anses på som «bedre» å ha»

Utfordringer:

De aller fleste svarer at de ikke opplever utfordringer med å være kvinne i et instruktørmiljø/trenermiljø/rutesettermiljø, men 23,5% svarte at de opplever utfordringer.

Eksempler på utfordringer de opplever:

«Litt det jeg allerede har skrevet om. Man føler seg fort veldig sårbar hvis man reiser alene på rutesetteroppdrag. Det oppleves ofte ensomt å være kvinnelig rutesetter, og jeg opplever oftere å få skryt for «å være kvinnelig rutesetter», enn skryt for de faktiske rutene jeg skrur. Det kan være vanskelig å ta plass og bli hørt i et miljø som har så mange sterke personligheter, og respekten i rutesettermiljøet (som ellers i klatremiljøet) kommer gjerne av hvor hardt man klatrer. Rutesettermiljøet oppleves for meg som ganske macho og full av selverklærte alfahanner, så det er lite rom for å vise følelser eller være redd for ting. Det å ha mensen er et ikke-tema på min arbeidsplass. Noe som faktisk er ganske dritt, hvis man skal skru tau og henge i en sele hele dagen.»

«Dette med respekt fra andre mannlige kollegaer har vært utfordrende.»

«Som instruktør opplever jeg som ung kvinne at jeg ikke blir hørt eller respektert. Særlig menn blir veldig sure og kan kjeftte tilbake om du retter på f.eks. sikreteknikk»

«Det var vanskelig når jeg var gravide ift. at jeg kunne ikke sikre på led og det begrenset hvor mye jeg kunne bidra.»

Hva de mener klubber kan gjøre for å få flere kvinnelige instruktører/trener/rutesettere:

«Kanskje rett og slett spørre mer direkte om noen kunne tenke seg det. Jeg tror kanskje at det kan være vanskeligere for kvinner å spørre om å få prøve seg, selv om det er noe man kunne tenkt seg.»

«Det er viktig å bygge opp folk, vi har funnet det nødvendig å ta individuelle kontakt med foreldre og de eldste ungdommene for å få dem inn i utdanningsløpet eller tilbyr dem litt lavere terskel-kurs som aktivitetsleder med brattkort. Det er viktig med videre mentor-oppfølging, det er en krevende prosess å gå gjennomutdanningsløpet som krever høy grad av selv-tillit og særlig kvinner trenger en mentor for å gi dem forsikringer. Å se andre kvinner i disse rollene er en hjelpemiddel, lettere å identifisere

seg med dette. Tilbyr kurs, som redningskurs, ute-kurs i regi av klubben slik at enn føler seg satset på. Selv om ikke all kunnskap kommer til anvendelse med en gang så er dette nyttig å ha.»

«Flere lavterskeltilbud for de som klatrer lavere grader (4 og oppover). "Elitisme" skaper avstand.»

«Ta et oppgjør med diskriminering, sexifisering, osv. gi kvinnene ansvar og tillit. Bytte ut ledere som diskriminerer og trakasserer. Lære opp ansatte og ressurspersoner til å gripe inn, si fra at det ikke er greit når kvinner trakasseres. Tilby kurs til også kvinner.»

«Skape et samhold der det er mulighet for å utveksle erfaring osv.»

«Vet ikke egentlig, men for meg har motivasjonen bestandig kommet innenfra. Samtidig har jeg tenkt mye på at det er fint å kunne se opp til en man kan kjenne seg igjen i, både i utseende, språk og perspektiver.»

«Rekruttering blant yngre klatrere»

«Ta vare på dem man har. Da blir det gjerne flere jenter, for vi trives i hverandres selskap. Ha ruteskruingskvelder hvor man kan prøve seg»

Hva de mener Norges Klatreforbund kan gjøre for å få flere kvinnelige instruktører, trenere og rutesettere:

«Kjøre en kommunikasjons kampanje med videoer / artikler / SoMe. Sender kvinnelige instruktører til å gi instruktørkurs i klubb som ikke har kvinnelige instruktører per i dag, eller for å gi foredrag eller ha åpenkveld hvor de kan stille. Tilbyr mentor-ordning for kvinne som ønske å utdanne seg, men kanskje ikke helt tørr? Ha en veileder for senter/klubb for hvordan en kvinnelige instruktører kan jobbe gjennom svangerskapet.»

«Det vil nok hjelpe å i større grad synliggjøre kvinnelige rutesettere, instruktører og trenere og deres resultater/utøvere. Skape møteplasser både fysisk og digitalt. Bidra til å bygge nettverk og fremme erfaringsutveksling mellom kvinner og kanskje særlig mellom de som har erfaring og de som lurer på om de skal prøve det. Kommunikasjonen om kursene for instruktører og utdanningsløpet for trenere kan kanskje snakke tydeligere til menn. Kan justeres så den blir mer nøytral/balansert.»

«Stipend f.eks. så det er billigere og enklere for kvinner å melde seg på kurs»

«La kvinnene få ta mer plass, gjerne drille oss i hvordan møte ubehagelige kunder.»

«Oppfordre kvinner/jenter til å gå for det! Kanskje lage ruteskruingskurs eller lignende hvor det er mer fokus på utfordringene damer kan møte når de klatrer, som kanskje ikke menn kjenner like ofte på»

«Flere kvinner som skrur til konkurranser og landslagssamlinger - workshops for og av kvinner - kartlegging: samle inn opplevelser og informasjon fra folk i bransjen.»

«Ha egne kurs for kvinner»

«Mener fortsatt det er for mange kurs i trener- og instruktørstigen som gjør det svært vanskelig for frivillige å kvalifisere seg til ulike oppgaver i en dugnadbasert klubb. Burde vært enklere for de som vil trene for eksempel barn og hold kursene på lavere nivå.»

Eksempler på hva de mener skal til for å forbedre kjønnsbalansen:

- Få med mødrene! Lavterskel, lavterskel, lavterskel.
- Ta vare på de kvinnene som vil utdanne seg, istedenfor å trekke dem ned. Lage obligatoriske kurs mot diskriminering med eksamen og øvelser for alle som jobber i styrer og ledelse
- Lettere tilgjengelighet på kurs ut i små-distriktene. Langt å reise for å ta kurs.
- Bedre oppfølging
- Satse på de yngre

Oppsummering av intervjuene av rutesettere

Dette gir en oppsummering av intervjuene som ble gjennomført. Videre informasjon vil være en kort sammenfatning av hva deltakerne har delt under intervjuene, med fokus på deres perspektiver, erfaringer og meninger.

Årsaken til at de startet som rutesetter:

Hovedårsaken til at de begynte som rutesettere var at det var en mangel på kvinner i miljøet deres og at de ble spurt om å prøve seg som rutesettere.

Forventninger til å klatre hardt for å være en god rutesetter:

Noen steder er det en forventning og andre steder ikke. men det er en fordel å ha en viss fysikk for å holde ut som rutesetter for det er tungt arbeid. I utgangspunktet trenger man ikke at alle rutesettere i et team er sykt sterke, det holder med at en kan prøve alle flyttende på rutene eller ha en testklatrer. Det viktig som rutesetter at man har kontroll på bevegelse og teknikk.

Generelt i Norge oppleves det at det fortsatt er litt «gammeldags» mentalitet og det forventes at rutesettere er sterke klatrere og må klatre alle rutene de skrur selv.

Barrierer som kvinnelige rutesettere kan møte:

- Håndtering av utstyr som store volumer, store tak og stiger kan være utfordrende om man er litt lavere. Stigene er ofte lange og tunge og vanskelige å bære hvis man er litt lavere
- Å ikke ha andre kvinnelige rutesettere å se opp til
- I enkelte miljøer så forventes det at alle rutesettere er superspreke klatrere
- Stereotyper som tenker at kvinner ikke kan skru ruter fordi de ikke er sterke nok, og kanskje ikke skrur i samme hastighet som menn
- Verktøyene som blir brukt kan være tunge og vanskelig å håndtere
- Sette tauruter er ekstremt tungt hvis man ikke har lift (ingen av rutesetterne som ble intervjuet skrur tau pga. de syns det er for tungt)

Hva de tenker om hvordan man kan få flere kvinnelige rutesettere:

- Hold av noen av plassene på rutesetterkurs til kvinner
- Spør kvinner om de vil bli rutesettere
- Synliggjør kvinnelige rutesettere
- Skap et godt og inkluderende miljø
- Ha egne kurs for kvinner (hvert fall til det har utviklet seg et større miljø med jenter og kvinner)
- Sørg for å ha kvinnelige rutesettere til å lage ruter for regionale, nasjonale og lokale konkurranser

Fordeler de mener kvinnelige rutesettere har:

- Ser ting på en annen måte og tenker mye på kortere personer når man skrur
- Arbeider mer strukturert og organisert
- Skaper mangfold og bedre variasjon på sentere slik at det inkluderer flere klatrere
- Har mindre konkurranse enn det mannlige kollegaer har fordi det er færre kvinner som skrur
- Tekniske
- Bidrar til å skape lavere terskel for å spørre om hjelp og bidrar til at rutesetter teamet jobber mer ergonomisk
- Kundene setter pris på at det er kvinner som skrur fordi det skaper et større mangfold av ruter

Bakgrunn for tiltak

Basert på datagrunnlaget vi har samlet inn via nettsøk, rapporter, spørreundersøkelse og intervjuer vil vi se på ulike tiltak. Formålet er å identifisere effektive metoder som har vist seg å fungere i andre sammenhenger. Den innhentede informasjonen spiller en sentral rolle i utviklingen av tiltakene som blir anbefalt i arbeidsmodellen.

I rapporten "Kunnskap om mangfold og inkludering"³ analyseres ulike tiltak som deles inn i tre hovedkategorier: Bevisstgjøring, rekruttering og kompetanseutvikling. Vi har valgt å se på ulike tiltak som går under disse kategoriene og de spiller en sentral rolle for utviklingen av tiltakene i arbeidsmodellen. De ulike tiltakene vi har sett på kan også passe inn under flere av kategoriene samtidig.

Bevisstgjøring:

Disse tiltakene fokuserer på å øke bevisstheten om underrepresentasjonen av kvinner i ulike roller. En effektiv strategi kan være å synliggjøre kvinner i ulike posisjoner ved hjelp av kampanjer og andre informasjonsinitiativ. Vanligvis er disse tiltakene rettet mot brede målgrupper som inkluderer deltakere, utøvere og ledere. Eksempler på prosjekter som handler om bevisstgjøring er «Vi trenger deg», idretten trenger flere kvinner i leder- og trenerposisjoner⁷, «Prøv stopp oss»⁸ og «Huninvisterer»¹².

Gjennom undersøkelsene ser vi at bevisstgjøring er en viktig del av det å rekruttere flere kvinner til leder – og trenerposisjoner. Prosjektet «Vi trenger deg»⁷ gir tydelig indikasjoner på at bevisstgjøring kan være effektive tiltak. Organisasjonsleder i Innlandet Idrettskrets har jobbet systematisk og strategisk for å rekruttere flere kvinner. Prosjektet bidrar til å skape bevissthet om behovet for kvinnelige ledere og trenere til idrett gjennom blant annet nettsider og egne kampanjer. For første gang har de fått til å få jevn kjønnsbalanse i de 12 ulike idrettskretsene rundt om i Norge¹⁴. Denne milepælen kan være et resultat av konsekvent og målrettet arbeid over tid, med inkludering av kvinner i leder- og trenerposisjoner.

DNB sitt prosjekt «Huninvisterer»¹² tar tak i den betydelige ubalansen mellom menn og kvinner som investerer gjennom en svært suksessfull reklamekampanje. Denne kampanjen har vært svært vellykket, og i løpet av perioden 2019 og 2021 har andelen kvinner som investerer i fond økt fra 24 til 42 prosent¹⁵.

Norges Rugbyforbunds pilotprosjekt "Prøv Stopp oss"⁸, rettet mot å fremme kvinnelige rugbyspillere, viser seg å ha oppnådd gode resultater. Fra 2020 til 2023 har antallet kvinnelige medlemmer økt fra 11,946 til 18,564. Det bemerkes spesielt at den største økningen har vært innen aldersgruppen 20-25 år. Disse tallene ble dokumentert gjennom medlemsrapportering (samlet rapportering) til Norges

Idrettsforbund. Dette tyder på at kampanjen har vært vellykket med å rekruttere flere kvinnelige utøvere innenfor idretten, spesielt blant yngre aldersgrupper.

Dette er eksempler på noen av prosjektene vi har sett på, og en fellesnevner med prosjektene er at de har hatt gode og suksessfulle kampanjer over tid for å skape bevissthet. Derfor mener vi det er viktig å ta hensyn til dette når vi foreslår tiltak i arbeidsmodellen. Det er viktig å ha gode og målrettede kampanjer som strekker seg ut over en lengre tidsperiode, for å skape bevissthet rundt at idretten trenger flere kvinnelige instruktører, trenere, ledere og rutesettere.

Videre har vi sett på svarene vi fikk gjennom intervjuene og spørreundersøkelsen. De som svarte kom med forslag til tiltak som de tror kan fungere for å øke rekrutteringen av kvinner. Deres synspunkter er tatt hensyn til under utviklingen av tiltak i arbeidsmodellen.

Eksempler på tiltak som de mener kan fungere som har blitt vurdert:

- Klubbene kan synliggjøre oppgavene til de ulike styremedlemmene, slik at medlemmene i klubben er kjent med hvordan styret opererer. Oppgavene må være tydelige, og det bør være enkelt å forstå hvordan de ulike oppgavene skal utføres
- Norges Klatreforbund kan lage promoteringsmateriale som klubbene kan dele med sine medlemmer
- Norges Klatreforbund kan gjøre tiltak som viser hvor givende det er å være instruktør/trener, for eksempel gjennom kampanjer eller lignende.
- Kjøpe kommunikasjonskampanje med videoer/artikler/SoMe
- Det vil nok hjelpe å i større grad synliggjøre kvinnelige rutesettere, instruktører og trenere og deres resultater/utøvere

Vi mener for å lykkes med å øke kvinneandelen blant trenere, instruktører, rutesetter og ledere er det viktig å ha en god strategi på hvordan vi kan øke bevisstheten om nåværende situasjon. Dette kan gjøres ved å ha en god kommunikasjonsstrategi på hvordan man kan nå ut med informasjon til sine medlemmer. Å dele informasjon om den eksisterende ubalansen kan bidra til å skape en felles forståelse og engasjement for å adressere disse utfordringene.

Rekruttering:

Omfatter tiltak for å rekruttere flere kvinnelige instruktører, trenere, rutesettere og ledere. Dette kan for eksempel være økonomiske insentiver, tilrettelegging, ha egne ressurs personer som jobber med rekruttering, inkludering og informasjon.

Resultatene fra intervjuene med ulike klubber viste seg at de har lite eller ikke noe fokus på rekruttering ut ifra kjønn. Klubbene uttrykte at deres hovedutfordring var å få tilstrekkelig antall personer til å engasjere seg i styreverv, og derfor hadde de ikke tidligere vurdert kjønn som en faktor i rekrutteringsprosessen.

Vi ser at det er store utfordringer med å rekruttere styremedlemmer og ledere uavhengig av kjønn, så det er ikke ønskelig å gi klubben enda flere tunge oppgaver for å få flere kvinner. Klubbvirksomhet er avhengig av frivillige som ønsker å gjøre jobben og gi de flere oppgaver gjør det mer krevende å rekruttere uavhengig av kjønn. Derfor mener vi det er viktig at de tiltakene som blir presentert for klubbene ikke gjør arbeidsbyrden betydelig tyngre, og hovedsakelig baserer seg på å gjøre det enklere for klubbene. Likevel er det nødvendig å foreslå noen konkrete tiltak utover dette, men det er opp til klubbene selv å velge hvilke tiltak de ønsker å følge.

I intervjuene og spørreundersøkelsen vi gjennomførte, har respondentene kommet med forslag til tiltak de mener kan være effektive for å øke rekrutteringen av kvinner til leder- og trenerposisjoner. Noen av tiltakene de har tro på vil bli tatt hensyn til under utviklingen av arbeidsmodellen.

Tiltakene klubbene har foreslått som vi ser på som ekstra interessante:

- Arrangere egne kurs, aktiviteter og arrangementer for kvinner
- Spørre kvinner direkte
- Rekruttering blant yngre klatrere
- Gjør det enklere for de som vil bli trenere for barn og hold kurs på lavere nivå
- Skape et samhold der det er mulighet for å utveksle erfaring osv.
- Tilbyr mentor-ordning for kvinne som ønsker å utdanne seg
- Hold av noen av plassene på rutesetterkurs til kvinner

Et tiltak som går igjen i de ulike studiene vi har gjennomført er viktigheten med å spørre jenter og kvinner direkte om de vil ta på seg en større rolle i idretten. Det nevnes også gjentatte ganger at en av grunnen til at deltagerne begynte som instruktør, trener, rutesetter og leder var fordi de ble spurt. I rapporten "Trener i norsk idrett"² hvor treneren og trenerrollen ble kartlagt, har de gjennomført en stor spørreundersøkelse av trenere i norsk idrett. I spørreundersøkelsen spurte de også om hvordan de startet som trener hvor 52% av respondentene svarte at det var fordi de ble spurt. Dette mener vi understreker hvor viktig det er å spørre om jenter og kvinner ønsker å ta på seg større roller i idretten, og bør være et konkret tiltak i arbeidsmodellen.

Gjennom undersøkelsen som er foretatt så viser det seg at det kan være lønnsomt å ha egne tilpasset kurs og arrangementer for kvinner. DNB sitt prosjekt «Huninvesterer»¹² har blant annet hatt egne arrangementer for kvinner rundt om i Norge som gir de kunnskap om investering. Som nevnt tidligere har dette prosjektet vært svært vellykket. Norges Fotballforbund har hatt egne trenerkurs for kvinner som for eksempel et eget trenerutviklerprogram¹¹ og en topp trener kurs for kvinner¹⁰. Her har utviklingen gått noe langsomt, men det har vært en økning på antall kvinnelige trenere de siste årene¹⁶.

Basert på våre undersøkelser om at tilpassede og egne kurs for kvinner fungerer så ønsket vi å teste ut dette. Det ble satt opp et testkurs som heter Introduksjonskurs i rutesetting buldring for kvinner. Dette kurset er en kortere variant av Rutesetter 1 kurset som normalt strekker seg over to dager. Introduksjonskurset gir deltagerne muligheten til å få testet rutesetting og gjennomført deler av Rutesetter 1 utdanningen. I tillegg er det ønskelig å tilby deltagerne resten av Rutesetter 1 kurset ved senere anledning, slik at de får gjennomført hele kurset. Kurset gir også deltagerne mulighet til å starte på 20 timer av totalt 40 timers praksis til Rutesetter 1. Vi håper at dette kurset gjør det mer attraktivt å teste ut rutesetting i et trygt miljø med andre kvinner. Dette initiativet viste seg å vekke stor interesse, og ved påmeldingsåpning ble alle plassene fylt, kun få timer etter åpning. Det var også flere jenter og kvinner som satt seg opp på venteliste og vi har fått flere tilbakemeldinger på at de ønsker at det blir satt opp flere slike kurs.

I tillegg ble det gjennomført en meningsmåling på Instagram for å undersøke medlemmenes syn på å ha flere slike kurs rettet mot kvinner. Resultatene viste at 93% av respondentene var positive til ideen om å ha flere egne kurs for kvinner. Dette understreker at det er et behov og interesse for å ha egne kurs, det og vil bli tatt med videre som tiltak i arbeidsmodellen.

Kompetanseheving:

Inkluderer tiltak som øker kompetansen innen inkludering og som oftest er rettet mot ansvarspersoner i idretten. Tiltakene kan for eksempel inkludere kurs, verktøy, utdanning, konferanser og seminarer, plattformer.

Gjennom undersøkelsene som ble utført er det avdekket et behov for å øke kompetansen blant medlemmene. Det ble blant annet funnet ut av at 31,3% kvinner og jenter opplever forskjellsbehandling pga. kjønn som trener, instruktør og rutesetter. Dette indikerer et behov for at det trengs mer kunnskap om diskriminering og hvordan diskriminering oppfattes.

Norges Basketballforbunds prosjekt "Basket = Mangfold"⁹ er et kompetansekurs som fokuserer på å øke bevisstheten rundt temaer som rasisme og hets. Hovedmålet med kurset er å fremme en felles forståelse for disse problemstillingene, samt å legge grunnlaget for inkludering og etablere en felles språk innenfor idretten. Det anbefales at alle trenere, dommere, ledere, lagkamerater, foresatte og utøvere over 13 år deltar på kurset. Ved å engasjere alle sentrale aktører innen idretten, legger prosjektet vekt på betydningen av å skape et trygt og inkluderende miljø der mangfold verdsettes og rasisme ikke tolereres. Vi mener at et tilsvarende kurs som tar for seg diskriminering og hets bør sees nærmere på, og været et av tiltakene for å beholde kvinnelige instruktører, trenere, rutesettere og ledere. Dette vil også bli tatt hensyn til under utviklingen av tiltakene i arbeidsmodellen.

Tiltak som skal bidra til økt rekruttering

Tiltakene i arbeidsmodellen er utarbeidet etter grundige undersøkelser, datainnsamling gjennom nettsøk, rapporter, intervjuer og en spørreundersøkelse. Informasjonen vi har samlet inn har gitt oss innsikt i effektive metoder som har vist seg å fungere i andre sammenhenger. Tiltakene er nøye utvalgt med fokus på bevisstgjøring, rekruttering og kompetanseutvikling. Med støtte fra andre prosjekter og tilbakemeldinger fra intervjuer og spørreundersøkelsen, mener vi at tiltakene som er utarbeidet i arbeidsmodellen kan være med på å øke kvinnelig engasjement innen idretten.

Det er allerede utfordrende å rekruttere styremedlemmer uavhengig av kjønn, så det er ikke ønskelig å gi klubbene mange ekstra oppgaver, da det kan fort bli overveldende. Selv om det ikke er ønskelig å gi klubbene flere oppgaver så er det viktige å ha tydelige og langsiktige mål.

Norges Klatreforbund har laget et forslag til en langtidsplan 2024 - 2032 som inneholder mål for kjønnsbalansen blant styret, ledere, trenere, instruktører og rutesettere. Målene gjenspeiler medlemsmassen i klubbene, som i 2022 var ca. 45% kvinner.

Mål for andel kvinner i klubbene:

- 45% av medlemmene
- 45% av styremedlemmer
- 35% av styreledere
- 30% av trenere som har gjennomført trenerutdanning
- 40% av klatreinstruktør inne (som har gjennomført klatreinstruktør inne og kurslærerkurs)
- 30% av klatreinstruktør ute
- 30% av rutesettere (som har gjennomført rutesetterkurs)

Forslag til tiltak som klubbene kan gjøre selv:

1. Identifisere de mest engasjerte kvinnene klubben og spørre om de vil ha et styreverv.
 - Spør engasjerte medlemmer, yngre medlemmer (alder 16 – 26år) og foreldre av barn og ungdommer som driver med klatring
 - Forklar hva rollene som styremedlem, leder og nestleder innebærer. Fokuser på alle de positive sidene ved å ha et styreverv
 - Får man ikke et ja første gangen så kan det være lurt å spørre igjen

2. Skap en sosial og trivelig klubb med lav terskel for alle.
Når det er et hyggelig og sosialt miljø i klubben, blir det lettere å få kvinner til å påta seg styreverv.
 - Ha gode klatretilbud for voksne og ungdom med felles aktiviteter
 - Sosiale aktiviteter som utekltring, filmkvelder, julebord, sommeravslutning osv.
 - Tilby nye medlemmer en fadder som sørger for at de blir ivaretatt som nytt medlem
 - Arranger kurs, foredrag og samlinger
 - Skap et positivt miljø der støtte og anerkjennelse er sentralt, hvor man feirer suksesser og innsats tilknyttet klubben. Fremme en atmosfære som verdsetter både gode prestasjoner og engasjement for klubben
3. Ha systemer og gode rutiner på plass som gjør det enklere og tidsbesparende å sitte i styret.
Hver oppgave bør formaliseres og være tydelig; det bør lages maler og instruksjoner for ulike oppgaver, slik at de blir automatiserte og mer effektive.
 - På nettsiden til NKF er det et tilgjengelig verktøy kalt "klubbdrift" som er utviklet for å bistå klatreklubbene med deres daglige driftsbehov. Denne siden kan brukes som et hjelpemiddel for klubbene.
4. Informere sine medlemmer at det er ufarlig å ta på seg et styreverv.
 - Snakk med medlemmene og tydeliggjør hvilken oppgave de ulike styremedlemmene har
 - Bruk sosiale medieplattformer og presenter kvinnelige styremedlemmer, styreledere og nestledere ved å dele korte introduksjoner av hver enkelt
 - Fortell om de positive sidene ved å ha et styreverv, for eksempel muligheten til å påvirke klubbens retning eller delta i beslutninger angående deres barns aktiviteter
5. Sats på ungdommene fordi det er der det er størst potensiale for å rekruttere jenter/kvinner.
Blant Klatreinstruktør inne og Trener 1 i alderen 16-25 år er det en jevn fordeling mellom kjønnene.
 - Ha egne lavterskelgrupper for ungdommer som oppfordrer til et sosialt, inkluderende og hyggelig miljø
 - Tilby unge og nye medlemmer en fadder/buddy slik at de skal føle seg inkludert og ivaretatt
 - Tilby de utdanning slik at de kan bli klatreinstruktør inne, klatreinstruktør ute, trener, rutesetter, lederkurs osv. Her kan det være viktig å spørre ungdommene direkte
 - Lag en plan på hvordan nyutdannede instruktører skal følges opp i starten for å bli trygge og selvstendige instruktører og trenere. Dette kan for eksempel oppnås ved å tildele dem en mentor som veileder dem gjennom praksisen
 - Tilby rutesetterkvelder hvor de kan få testet ut å lage sine egne buldreproblemer
 - Tilby ungdommer lederkurs i alder 15 – 19 år som arrangeres årlig gjennom NIF .
6. Invester i riktig verktøy og utstyr som gjør det lettere å skru klatreruter. Det å være rutesetter er ekstremt tungt, og det er viktig å legge til rette for ergonomisk arbeid.

Eksempler på verktøy/utstyr man bør ha tilgjengelig i klubben;

- En lett drill, lette batterier til drillen, osv.
- Seler som passer kvinnekroppen
- Lei inn lift ved behov
- Tilgang på lette og håndterbare stiger osv.

Dette bør også legges inn i klubbens HMS-plan for rutesetting.

7. Hold av plasser til kvinnelige deltagere på planlagte kurs
 - Reserver halvparten av kursplassene til kvinner og jenter
 - Spør aktuelle deltagere om de ønsker å delta på kurset
 - Husk også å spørre de yngre deltagerne
8. Sett opp langsiktige mål på hvordan deres klubb ønsker at kjønnsbalansen skal være og lag en plan på hvordan det skal oppnås.
 - Bevisstgjør medlemmene om at det trengs flere kvinnelige styremedlemmer, ledere, trenere, instruktører og trenere
 - Valgkomiteen til klubben må jobbe systematisk med å rekruttere kvinner og jenter

Forslag til tiltak som NKF kan gjøre:

1. Øke ressursene knyttet til å ha en person som har et større ansvar for inkludering.
 - Svare på spørsmål fra klatreklubber
 - Følge opp Ambassadørprogrammet (Se punktet NKF Ambassadører)
 - Jobbe kontinuerlig med bevisstgjøring
 - Hjelp klubber med hvordan de kan jobbe for å rekruttere flere kvinner til ulike roller
2. Fortsette arbeidet med å gjøre det enklere å drive en Klatreklubb.
Dette er en lang prosess som må jobbes med over en lengre periode.
 - Ha klare retningslinjer, maler og instruksjoner som klubbene kan bruke. Dette kan for eksempel være instruksjoner for treningsgrupper for barn og ungdom i ulike aldersgrupper, gjennomføring av arrangementer, samarbeidsavtaler mellom klubb og private klatresentere, osv.
 - Videreutvikle verktøyet klubbdrift som ligger ute på nettsiden til NKF. Der ligger det et utvalg av maler og annen informasjon som skal gjøre det enklere å drifte en klatreklubb
 - Standardisering av oppgaver som kan bidra til å lette arbeidsbyrden for frivillige i klubbene
3. Sende ut en standardisert e-post til klubbene i forkant av årsmøte som opplyser om at vi trenger flere kvinnelige styreledere, nestledere og styremedlemmer. Utarbeid en mal for e-post som sendes ut en gang i året.

Denne e-posten bør inkludere:

- Informasjon om at klubbene trenger flere kvinnelige styreledere, nestledere og styremedlemmer
 - Hvorfor vi trenger flere kvinnelige representanter
 - Tips til hvordan man kan rekruttere flere kvinner
 - Markedsføringsmateriell til årsmøtet med historier, intervjuer og korte videoer av kvinnelige styremedlemmer, styreledere og nestledere
 - Link til nettside på hvordan årsmøte skal gjennomføres
4. Ha en årlig kampanje som fremhever kvinnelige rollemodeller, med fokus på å synliggjøre kvinnelige ledere/styremedlemmer i tiden før årsmøtet.
 - Bruke sosiale medier til å vise fram kvinnelige styreledere, nestledere og styremedlemmer
 - Ha intervjuer av kvinner som har et lederverv eller nestlederverv og legge det ut på nettsiden
 - Gi anerkjennelse til personer som er en ressurs i klubben og har bidratt til noe positivt

- Lage videoportretter av personer i ulike roller i styret
5. Bedre bildebanken slik at den representerer et bredt spekter av mangfold, inkludert ulike arenaer og settinger som ikke er tilstrekkelig dekket i dagens bildesamling.
 - Inneholde et større mangfold av personer, inkludert utøvere, barn, trener, instruktører, rutesettere, ledere, frivillige osv., med en mer etnisk sammensetning
 - Bilder fra ulike miljøer som klubbarrangementer, jubileer, uformellere konkurranser, barnekonkurranser, rutesetting, uteklatring, kurser, sommerleirer/skole, sosiale begivenheter, klubbture og andre relevante situasjoner
 6. Organisere en «nasjonal» klatredag/uke for mødre, kalt for eksempel #klatremamma, der klubber er med på å arrangere en klatredag for mødre. Dette arrangementet har som mål å involvere mødre i barnas aktiviteter og samtidig gi klubbene en sjanse til å bli kjent med mødrene.
 - Et lavterskeltilbud som lar mødre prøve klatring sammen med andre mødre
 - Valgkomiteen kan bruke arrangementet til å rekruttere mødre til styret
 - Bør holdes i god tid før klubbens årsmøte
 - SoMe kampanje i forkant av arrangementet
 7. Ha en god og effektiv kommunikasjonsstrategi hvor et av kommunikasjonsmålene er å bevisstgjøre medlemmene og rekruttere flere kvinnelige trenere, instruktører, rutesettere og ledere.
 - Lage en kommunikasjonsstrategi, som kan revideres en gang i året av NKF
 - Et sentralt mål i strategien er å øke rekrutteringen av kvinner til posisjoner som ledere, trenere, instruktører og rutesettere
 - Lage et årshjul for å planlegge kommunikasjonen med medlemmene i 2025
 8. Tilpasse kursene og gjøre de mer tilgjengelig for kvinner.
 - Holde egne kurs for kvinner eller holdt av halvparten av plassene på kursene til kvinner (det er ikke ønskelig å ha egne kurs på lang sikt, men kun i begynnelsen inntil det er etablert større miljø for kvinner og jenter)
 - Se også på om det er mulig å senke kompetansekravene på enkelte kurs
 - Gjøre det enklere å gjennomføre omfattende kurs som for eksempel trener 1. Undersøk muligheten for å dele kurset opp i moduler og/eller tilby å gjennomføre teoridelen via e-læring
 - Vurdere mulighetene for å få godkjent noe av praksisen man har fått før man evt. gjennomfører et kurs. Noen har allerede mye praksis før de gjennomfører ønsket kurs
 - Sette opp e-læringskurs
 9. Ambassadørprogram med 5-6 kvinnelige ambassadører. Målet er at dette skal skape bevisstgjøring og bidra til rekruttering ved å inspirere og motivere andre, samtidig som det vise at det gøy og givende å drive med frivillig arbeid.
 - Bestå av 5-6 engasjerte personer som ønsker å inspirere og motivere andre kvinner til å ta på seg større roller i idretten
 - Ambassadørene har forskjellige roller i idretten som klatreinstruktør inne/ute, trener, rutesetter, parainstruktør, styremedlem og leder
 - Dele erfaringer, opplevelser og gi råd til andre som ønsker å bli instruktører, trenere, rutesettere og ledere
 - Skal være forbilder for andre
 - Ha egen fane på nettsiden som beskriver kort hvem de er og hvorfor de er instruktør/trener/rutesetter/leder

- Egen Instagramprofil som kan for eksempel hete NKF Ambassadører som de deler å ha ansvar for
10. Ha et eget tilbud for ungdommer hvor det sosiale felleskapet og nettverksbygging på kryss av klubber er sentralt. Målet med dette tilbudet er få flere unge instruktører, trenere, rutesettere og ledere. Blant ungdommer i alderen 16-25 år er det lik fordeling blant kjønn når det gjelder klatreinstruktør inne og trener 1. Der er det et stort potensiale til å rekruttere flere unge kvinnelige instruktører, trenere, ledere og rutesettere.
11. Tilby alle som driver med aktiviteter for barn og ungdom et e-læringskurs som omhandler hets og diskriminering. I en spørreundersøkelse svarte 31,3% at de hadde opplevd diskriminering pga. kjønn.
- Inneholde informasjon om diskriminering og hvordan det oppleves fra person til person
 - Korte videoer som foretar seg ulike senarioer med diskriminering og hets
 - Inneholde oppgaver
 - En kort avslutning med spørsmål de må svare på

Referanser

1. Tonje Lauritzen, M. M. *Kunnskapsgrunnlag om likestilling i idretten innlandet*. (Hentet 2024, Februar 08): https://www.ostforsk.no/wp-content/uploads/2019/11/Skriftserien30_19_online.pdf
2. *Treneren i norsk idrett(2018) av Stiliani «Ani» Chroni, M. M.* ((Hentet 2024, 5 Februar). https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/e63b15db36464e0ebb691dfb49de5773/trenerrapport_norsk_endelig_24.10.2018.pdf
3. Rambøll Management Consulting. (2023). *Idrettsforbundet/contentassets*. Hentet fra Idrettsforbundet: https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/e7edfa47f77e457abf83827d39c3e1d8/hva-vet-vi-om-mangfold-og-inkludering-i-idretten_versjon2-002.pdf
4. *Spilletts gang (2023) av Hanna Elisabeth Sogn.* (Hentet 2023, november 22):. <https://nih.brage.unit.no/nih-xmlui/bitstream/handle/11250/3058255/Sogn%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. *Atskilte idretter og økt anerkjennelse (2023) av Åse Røthing.* (Hentet 2024, Mars 04): <https://www.fotball.no/globalassets/trener/atskilte-idretter-og-okt-ankjennelse-rothing-2024.pdf>
6. *Hvorfor vi trenger deg av Innlandet Idrettskrets,* Norges Idrettsforbund. (Hentet 2024, Januar 14): <https://www.idrettsforbundet.no/tema/vitrengerdeg/hvorfor-trenger-vi-flere-kvinner/>
7. *Vi trenger deg av Innlandet Idrettskrets,* Norges idrettsforbund. (u.d.). https://www.idrettsforbundet.no/idrettskrets/innlandet/vi_trenger_deg/
8. *Prøv og stopp oss av Norges Rugbyforbund. (2020). Norges Rugbyforbund.* (Hentet 2024, Mars 11): <https://rugby.no/klubbnytt/prov-og-stopp-oss/>
9. *Basket=Mangfold av Norges Basketballforbund.* (Hentet 2024, April 08): <https://www.basket.no/om-nbbf/prosjekter/>
10. *Kvinnlige topptrenere siste samling,* Norges Fotballforbund. (Hentet 2023, Desember 15): <https://www.fotball.no/trener/2023/siste-samling-for-prosjekt-kvinnelige-topptrenere/>
11. *Jenter og kvinner ifotballen,* Norges Fotballforbund. (Hentet 2023, Desember 15) : <https://www.fotball.no/kretser/oslo/prioriterte-omrader/jenter/artikler/2023/trenerutviklingsprogram-for-kvinner/>
12. *Hun Invisterer av DNB.*(Hentet 2024, Februar 26): <https://www.dnb.no/okonomisk-radgiver/huninvesterer>
13. *Kompetansedatabasen til Brattkorkkompetanse hos Norges Klatreforbund*(Hentet 2023, November 16): <https://www.brattkompetanse.no/kompetansedatabasen>
14. *Like mange kvinner og menn blandt lederne i idrettskretsene,* Norges Idrettsforbund. Hentet (2024, Juni 05): <https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2024/historisk-like-mange-kvinner-og-menn-blant-lederne-i-idrettskretsene/>
15. *Flere kvinner invisterer,* OsloMet. (Hentet 2004, Februar 26): <https://journalen.oslomet.no/2022/03/flere-kvinner-investerer>

16. Fotballtreneren. (2023, mars 11). *Nyheter*. Hentet fra Fotballtreneren.no:
<https://fotballtreneren.no/2023/03/11/det-gar-framover-men-felles-satsing-skal-fa-fart-pa-idrettens-kvinnerekuttering/>
17. NIFs lov for Norges Idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité. (2024, Januar 23).
<https://www.idrettsforbundet.no/tema/juss/nifs-lov/kapittel-2-felles-bestemmelser-for-hele-organisasjonen/#:~:text=Ved%20valg%20foppnevning%20av%20mer%20enn%20tre%20personer%20skal,representant%20teller%20ikke%20med%20ved%20beregningen%20av%20kj%C3%BA8nnsfo>