

Jørgen Benestad-Johansen
Sportssjef Amerikansk Fotball

TrenerTeams

Den Store Trenerhelgen

3. september 2022



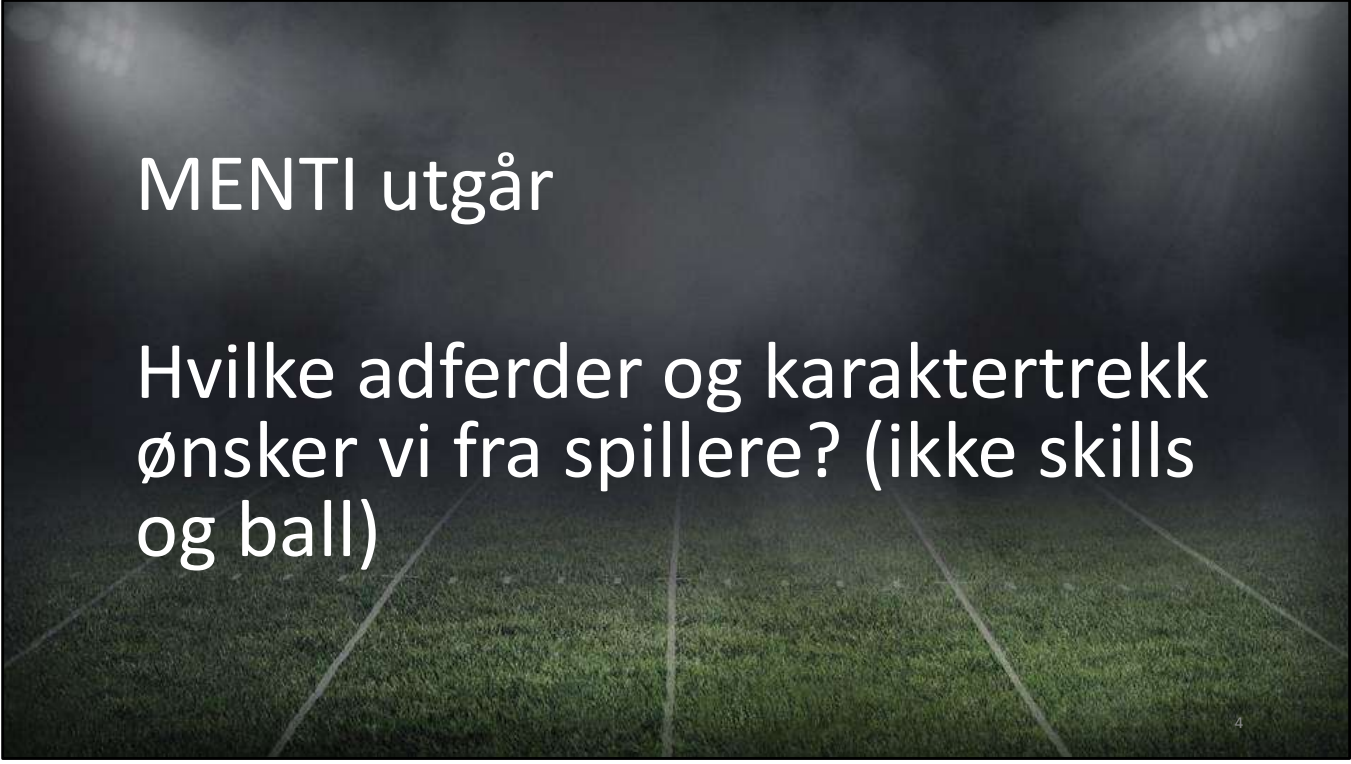


Svømmer – toppidrett – College
Svømmetrener 91-2000
Gladiators spiller 2000-2006
Trener Gladiators 2001-2022
Landslag assistent 2007-2009
Hovedtrener alle landslag 2012-2019
Sportssjef fra 2016
NIF fra 2020



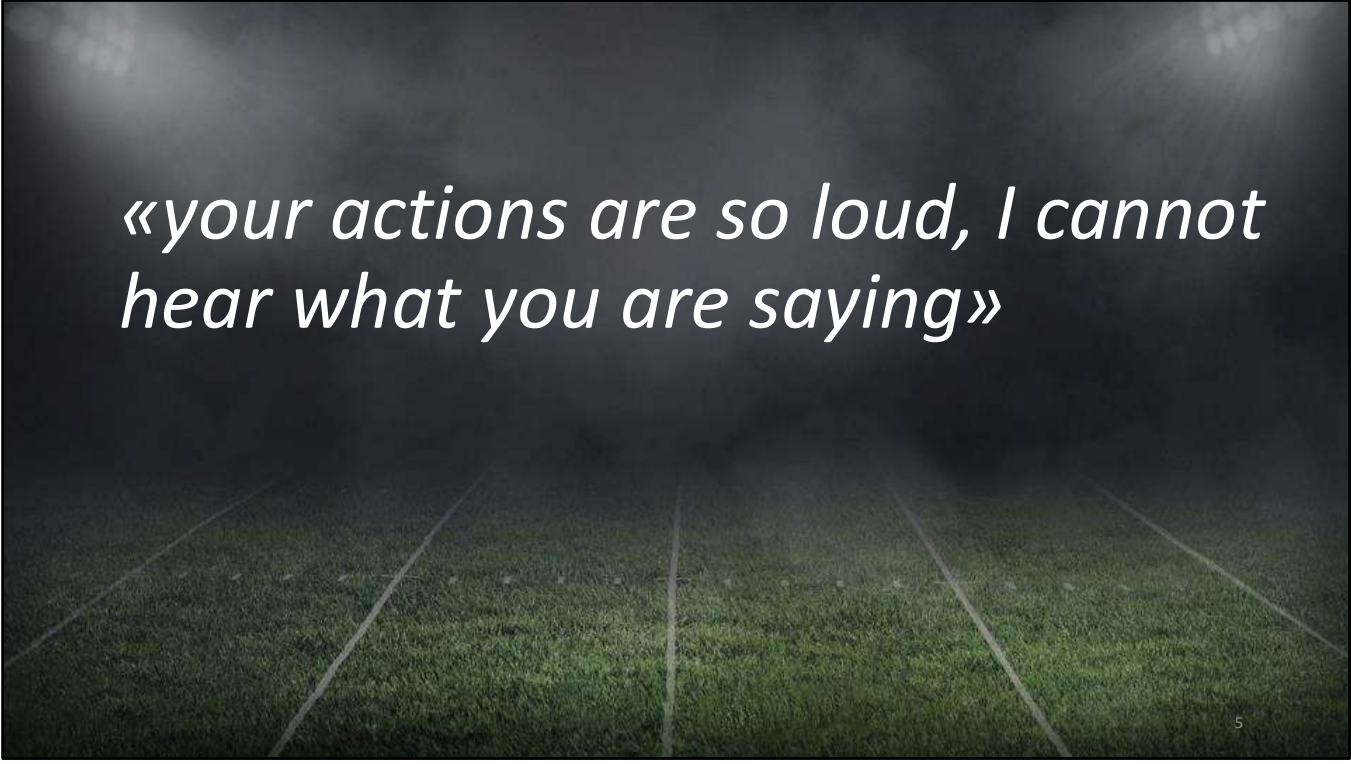
Også pappa trener

FARs rollen



MENTI utgår

Hvilke adferder og karaktertrekk
ønsker vi fra spillere? (ikke skills
og ball)



«your actions are so loud, I cannot hear what you are saying»

Er vi TRENERE alltid rollemodeller?

Står din adferd og handlinger i stil med det vi ønsker oss av våre egne spillere og vårt eget lag?

Legger vi nok vekt på holdninger, handlinger og karakter?

Kan det bli mye X's and O's og taktikk – og lite MENNESKE LEDELSE?

Hvordan opplever spillere om staben er uenig eller drar i ulik retning?

Kraften i TEAM

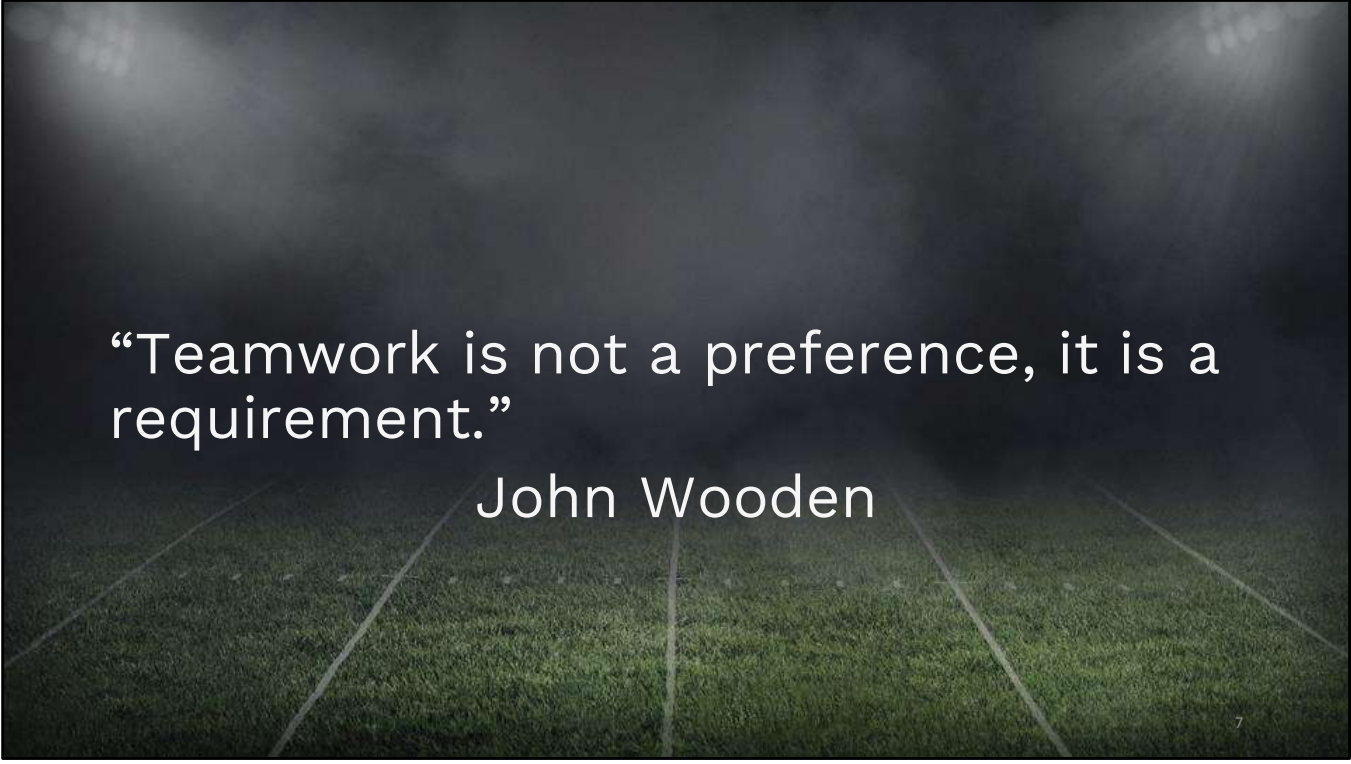


STAFETT historien

Alle husker Dream Team, første gang i 1992 – seiersgang i 1996 og 2000.

I 2004; LeBron James, Dwayne Wade, Carmelo Anthony, Tim Duncan, Allan Iverson – TAP mot Puerto Rico i åpningskampen – tap mot Lithauen – såvidt seier i Semi – Bronse

«there is no I in team»

A photograph of a football field at night, shrouded in thick fog. The field is illuminated by bright stadium lights, creating a hazy, atmospheric effect. The white yard lines of the field are visible, receding into the distance. The text is overlaid on the upper left portion of the image.

“Teamwork is not a preference, it is a requirement.”

John Wooden

Forskning på 16 teams med fantastiske og vedvarende resultater:

For eksempel: New Zealand All Blacks, New York Yankees, FC Barcelona og USSR ishockey.

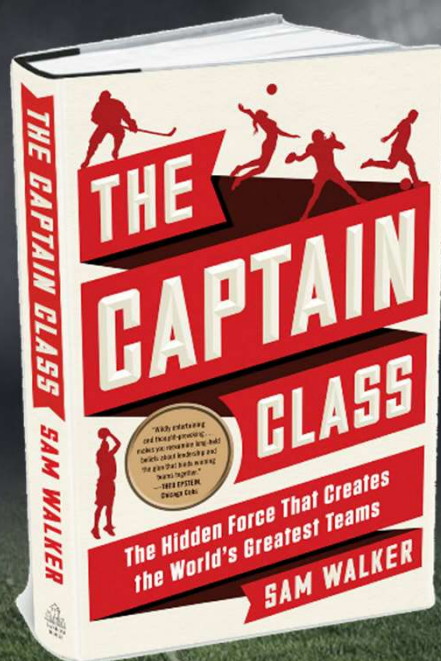
Superstjerne(r)?

Super Coach?

Penger?

Kohesjon?

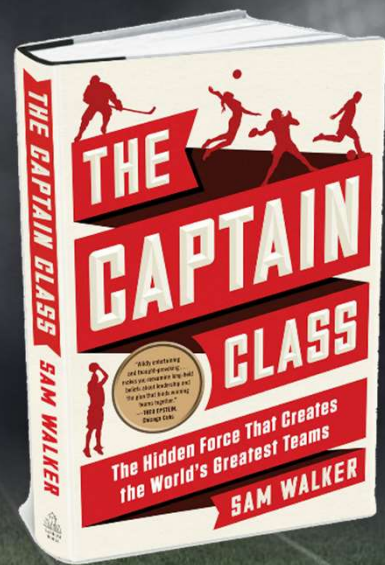
SÆRTREKK ved lagets KAPTEIN



Ulike INSPIRASJONER

SÆRTREKK ved lagets KAPTEINER

- Ikke best, men ekstrem fokus og utholdenhet (grit)
- Aggressivt spill som tester regel grensene
- Viljen til utakknemlig arbeid i den skjulte
- Lavmælt, praktisk og demokratisk kommunikasjon
- Motiverer team med engarsjerende non-verbale signaler
- Sterk overbevisning og mot til å være anderledes



«jeg brukte 5 år på å endre kulturen i laget»

- «Som leder måtte jeg bygge entusiasme rundt endringene
- Jeg måtte finne endringsagenter i laget som jeg gjorde til kulturbærere
- Jeg var krystallklar på den nye kulturen og tydeliggjorde konsekvensene
- Jeg bygde en kultur som innebar forventninger til meg som leder, og jeg tydeliggjorde forventninger til dem – vi ledere var rollemodeller»



Ulike kilder til Inspirasjon



«alt handler om Kultur og Ledelse for å bygge prestasjonskultur»

Bjørge Stensbøl

Leder av Olympiatoppen 1991-2005

11

Norge er en av verdens største suksess historier innen idrett på grunn av OLT og B. Stensbøl

LANDSLAGET i «lille» Norge:



- Mye færre spillere enn andre land
- Aldri vunnet en landskamp
- Dårlig økonomi/ høye egenandeler
- «ingen» stjerner
- «ingen» tydelige kapteiner
- Svært lite tid sammen som lag
- Dyktigste trenerne er ofte Head Coach i klubb

12

UTFORDRINGEN min

Kan noen fortelle om dette ligner i Basket?

Også i klubbhverdagen?

KONTROLL over?

- Mye færre spillere enn andre land
- Aldri vunnet en landskamp
- Dårlig økonomi/ høye egenandeler
- «ingen» stjerner
- «ingen» tydelige kapteiner
- Svært lite tid sammen som lag
- **Dyktige trenerne er ofte Head Coach i klubb**

13

Når MOR og FAR er samkjørt, trives i hverandres selskap og stort sett er enige om oppdragelse og hvor familien skal,,,,,,,, da

Derfor legger jeg mye vekt på jobben med TrenerTeamet.



Et lag har alltid en stab av flere

***Fortell om en opplevelse med god samhandling
internt i staben du var/er en del av***

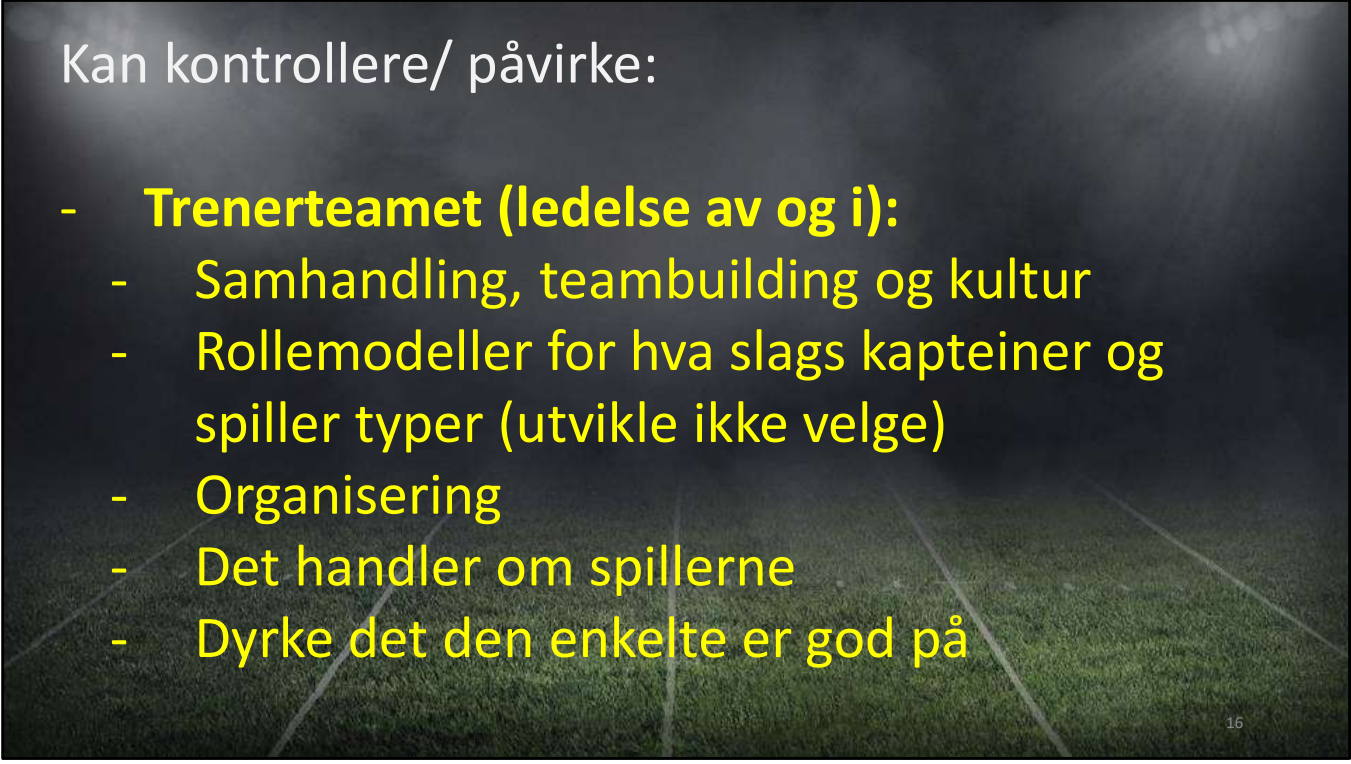
Del 2 personer sammen.

Når trenere samles er det deilig å få bekrefte problemer

Vi er ikke like gode til å dele SUKSESS

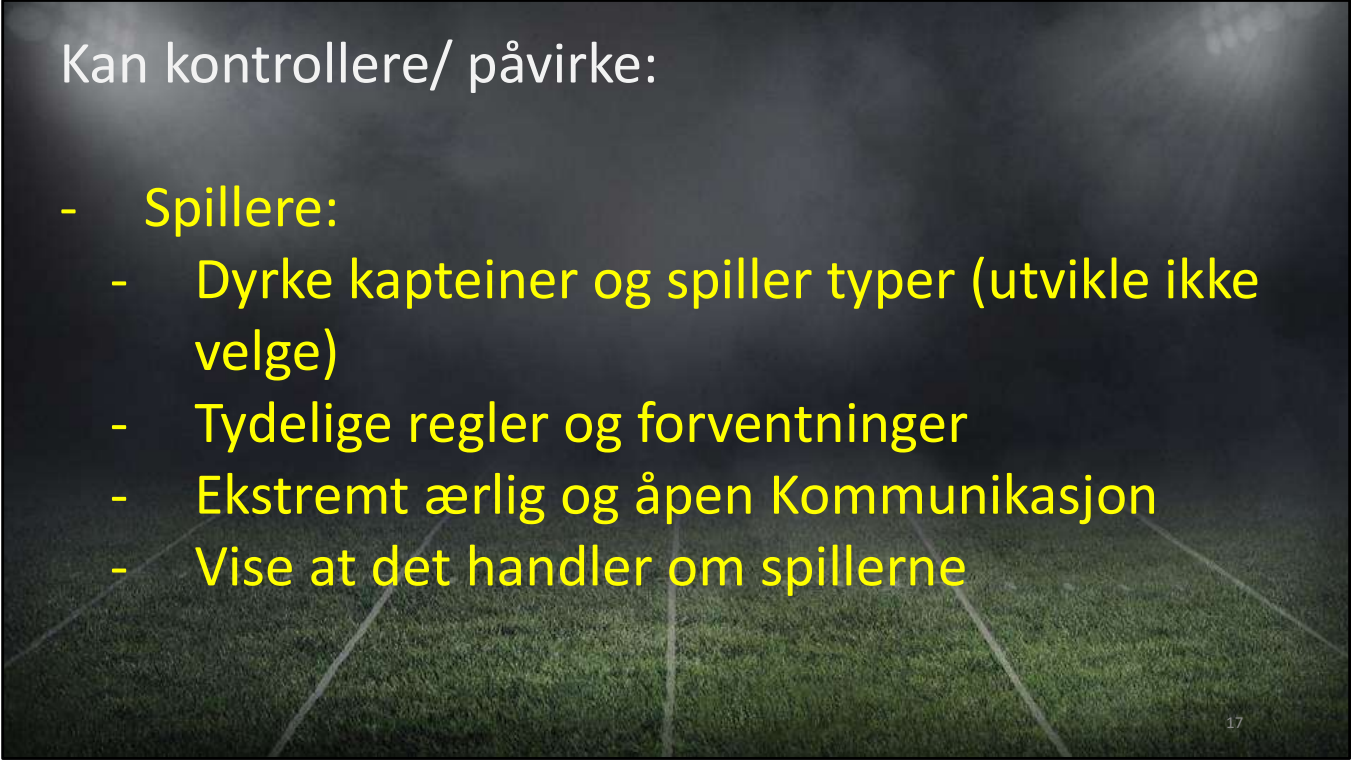


3 Fysio (en på opplæring)
1 team manager
1 Equipment manager
1 forbundsrepresentant/ kollega
7 posisjonstrenerne (4 for angrep/ 3 i forsvar)
1 GA
2 Koordinatorer for Angrep og Forsvar
1 Hovedtrener
Eneste gang ifra 2017-2019 vi var fulltallige.



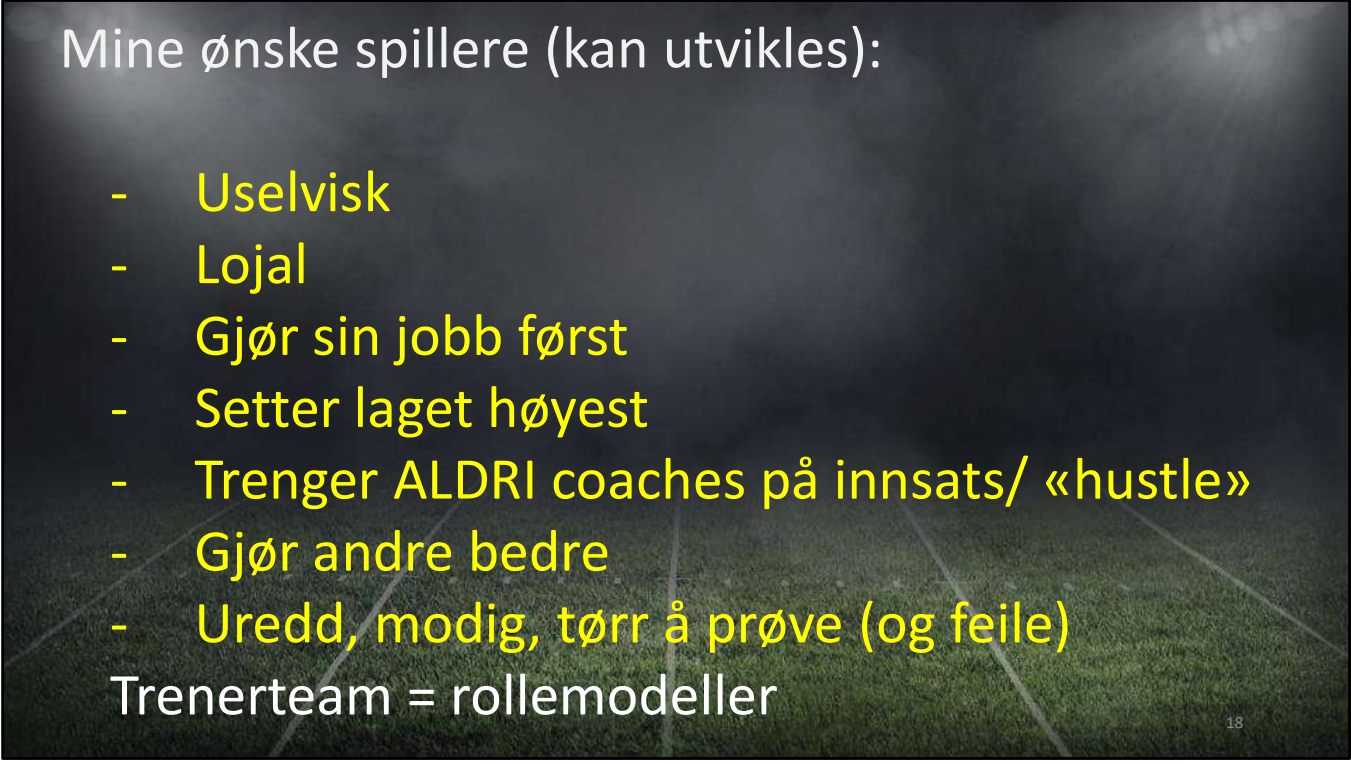
Kan kontrollere/ påvirke:

- **Trenerteamet (ledelse av og i):**
 - Samhandling, teambuilding og kultur
 - Rollemodeller for hva slags kapteiner og spiller typer (utvikle ikke velge)
 - Organisering
 - Det handler om spillerne
 - Dyrke det den enkelte er god på



Kan kontrollere/ påvirke:

- Spillere:
 - Dyrke kapteiner og spiller typer (utvikle ikke velge)
 - Tydelige regler og forventninger
 - Ekstremt ærlig og åpen Kommunikasjon
 - Vise at det handler om spillerne



Mine ønske spillere (kan utvikles):

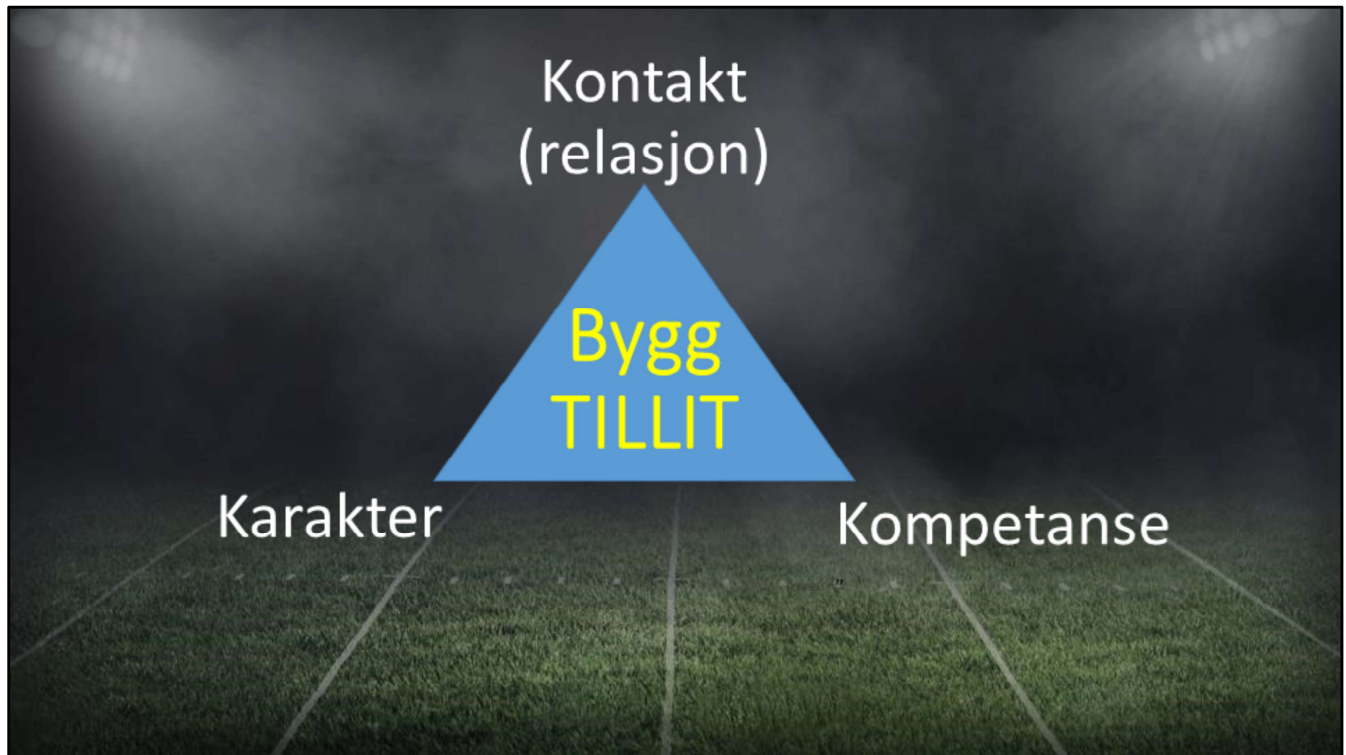
- Uselvisk
- Lojal
- Gjør sin jobb først
- Setter laget høyest
- Trenger ALDRI coaches på innsats/ «hustle»
- Gjør andre bedre
- Uredd, modig, tørr å prøve (og feile)

Trenerteam = rollemodeller

18

Mine forventninger TRENERE (kan utvikles):

- Uselvisk
- Lojal
- Gjør sin jobb først
- Setter spillere høyest
- Trenger ALDRI coaches på innsats/ initiativ
- Gjør andre bedre
- Uredd, modig, tørr å prøve (og feile)



Tillit er fortjent og bygget gjennom handlinger og opplevelse av handlinger, ikke gitt pga tittel eller posisjon – man må betale leie, hver dag - ferskvare

Kontakt (relasjon): Bryr du deg om meg og mitt liv - Forstår du meg og mine behov

Karakter: Er du den du sier du er – Autentisk - Til å stole på – integritet – vet «hvor de har deg»

Kompetanse: “kan du gjøre meg bedre” - Vet hva du snakker om - Trygg på ditt “ekspert nivå» - må ikke kunne alt, men de må tro du kan hjelpe å utvikle dem

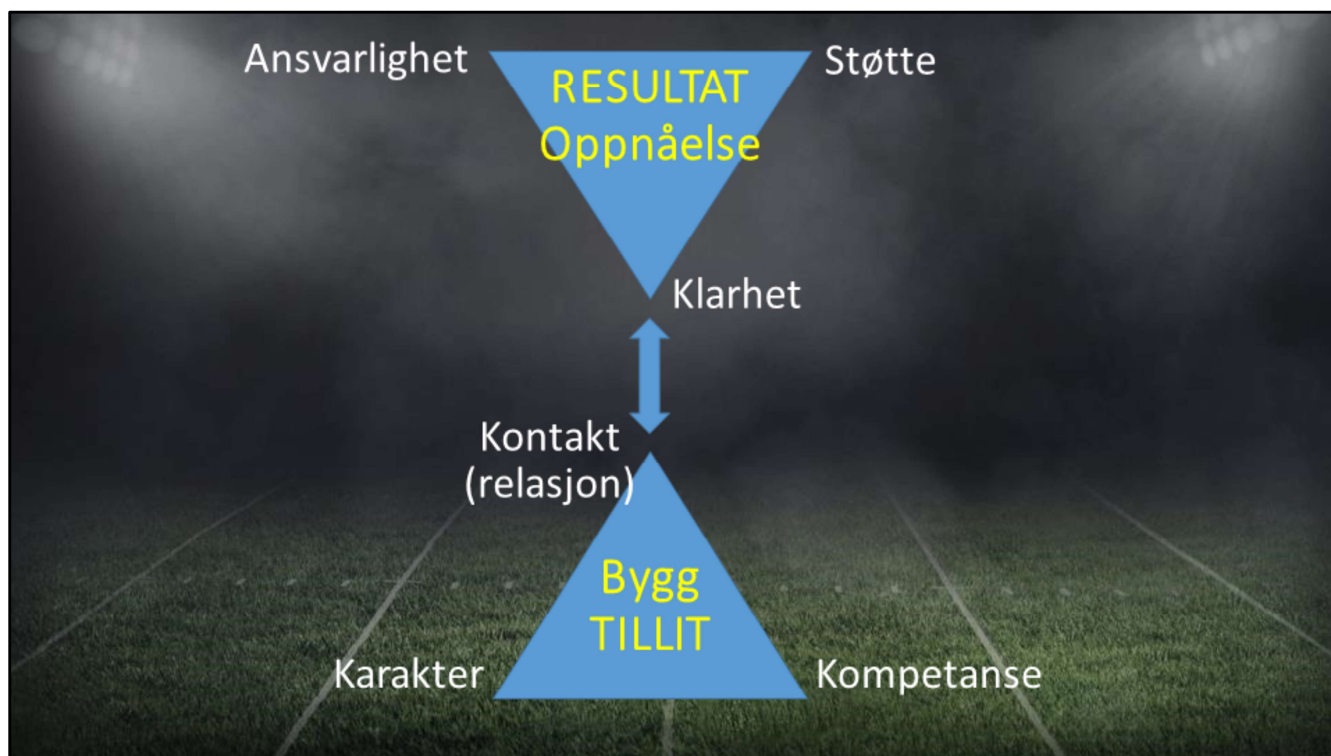


All ledelse (særlig idrett) handler om resultater – MEN du kan ikke manipulere/ønske det – du kan nemlig bare kontrollere jobben sammen med de som skaper resultater

Klarhet: Et lite antall og Krystallklare forventninger og standarder. Kommuniser ofte og ENKELT. (SIMPLE=EXCECUTION)

Ansvarlighet: med bygd tillitt kan du observere og gi feedback – let etter hva som gir resultater Hva tror dere det var? (bygge tillit med spillere, spesielt gjennom relasjon) (Accountability)

Støtte: Gi eller skaff verktøy, trening og ressurser som trenere trenger for å gjøre jobben. Eliminer friksjon. Coach dem på avvik og skap eierskap til sine oppgaver/ rolle.





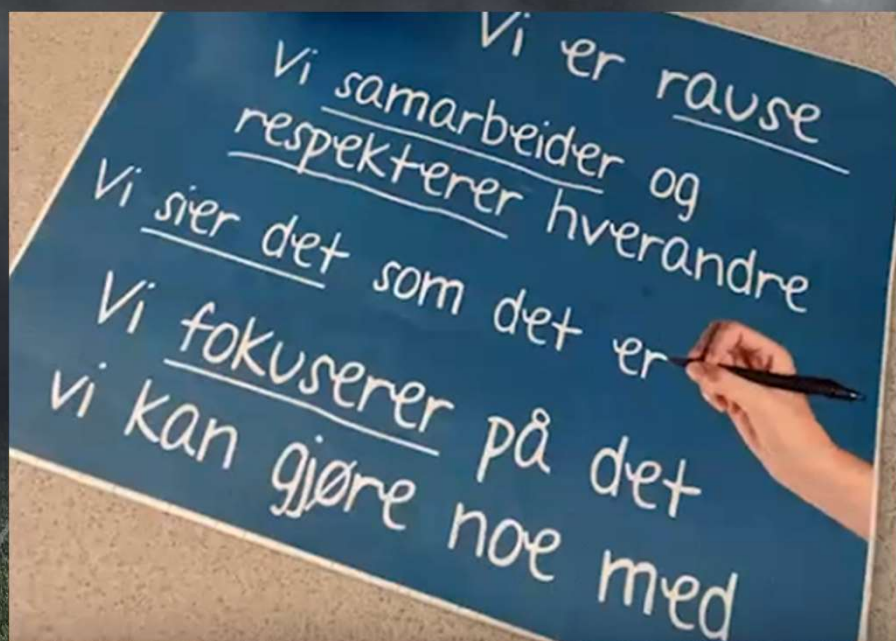
EKSEMPEL PÅ KLARHET i hverdagen

Jobb må være definert og tydelig OG du er ansvarlig for å gjøre din jobb best mulig OG la andre gjøre sin jobb og stol på at den blir gjort
Ikke snakk om andre, *ei* deg selv og dine handlinger
Vær oppmerksom, vær coachable og villig til å lære
Ta harde valg, selv om du må velge laget foran deg selv.

Kjøreregler

Coach Team
først

Deretter
spillere



- TYDELIGE regler og konsekvenser
- «vi måler deg også på hvem du er utenfor banen»
- «dersom vi har suksess – oppfør deg som om du har gjort det før og skal gjøre det igjen»
- «overnattingssteder skal ringe å be oss om å komme tilbake»
- Er spillere villig til å gjøre de små tingene riktig så vet vi de PÅ
- Coach-rommet; ekstrem takhøyde og kontinuerlig evaluering av oss selv
- «Vi er lærere – ikke sersjanter»
- Fokus bare på det vi kan påvirke (Også et «mantra» overfor spillerne)

Landslaget har utrolig kort tid til kultur-bygging



25

Vi har få spillere i Norge, vi er «tynne» på flere posisjoner – men vi kan organisere landslaget og coache landslaget like godt eller bedre enn andre nasjoner

Arbeid med Kultur = Ofte og Over tid – ikke gi opp – ikke mist verdier!

Første seier i historien for Norge; 35 -12 over Danmark i U19 Nordisk i 2018. (Danmark sølv vinner i EM U19 2017)



“Coach’s Circle”

Jeg kalte inn til sirkel (i starten) – rett før og rett etter **hver** trening og kamp

Negativt/ forbedring OM MEG - positivt om DEM

Tak høyden og selvransakelse steg

Spillere ser oss – vi huddler akkurat som dem – vi er ETT TEAM akkurat som dem

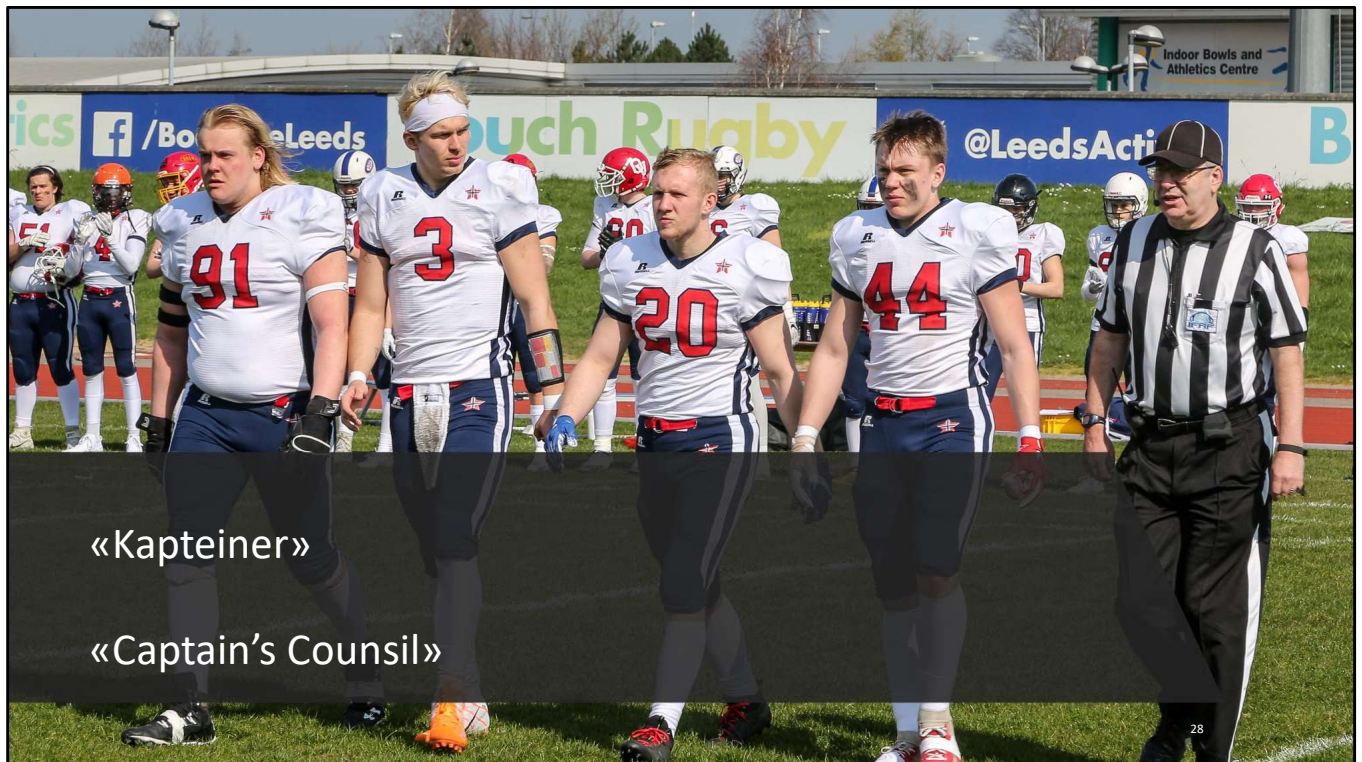


Mange av stabens trenere adresserer laget på feltet og på kamp tilnærmet like mye

27

Vanskelig for noen

Utrolig viktig å la dem eie øyeblikket – ikke bli fristet til «å hjelpe» og ta ordet.



«Kapteiner»

«Captain's Council»

På landslaget har vi lite tid!

Her må man bruke erfaring som menneske observatør – ha et godt bygd trenerteam med mange øyne og hjerter som går i samme retning.

Også speed-date med ledende spillere!

Jeg har alltid sett etter hvem gjør andre bedre – mange er dogs og studs – men ikke alle løfter andre!



***«Fokuser kun på det du kan påvirke»
«Gjør de små tingene riktig»***

Over 500 spillere 16-19 år på try-out i GB – Norge = 98. Vi reiste med 43 spillere.

Vi hadde 1 campdag med 2 treninger, sto opp kl. 0330 for å ta fly via Munchen til Manchester (kost), buss til Leeds. 1 trening på en hullete bane. Hvile en natt, spille kamp, dra hjem.





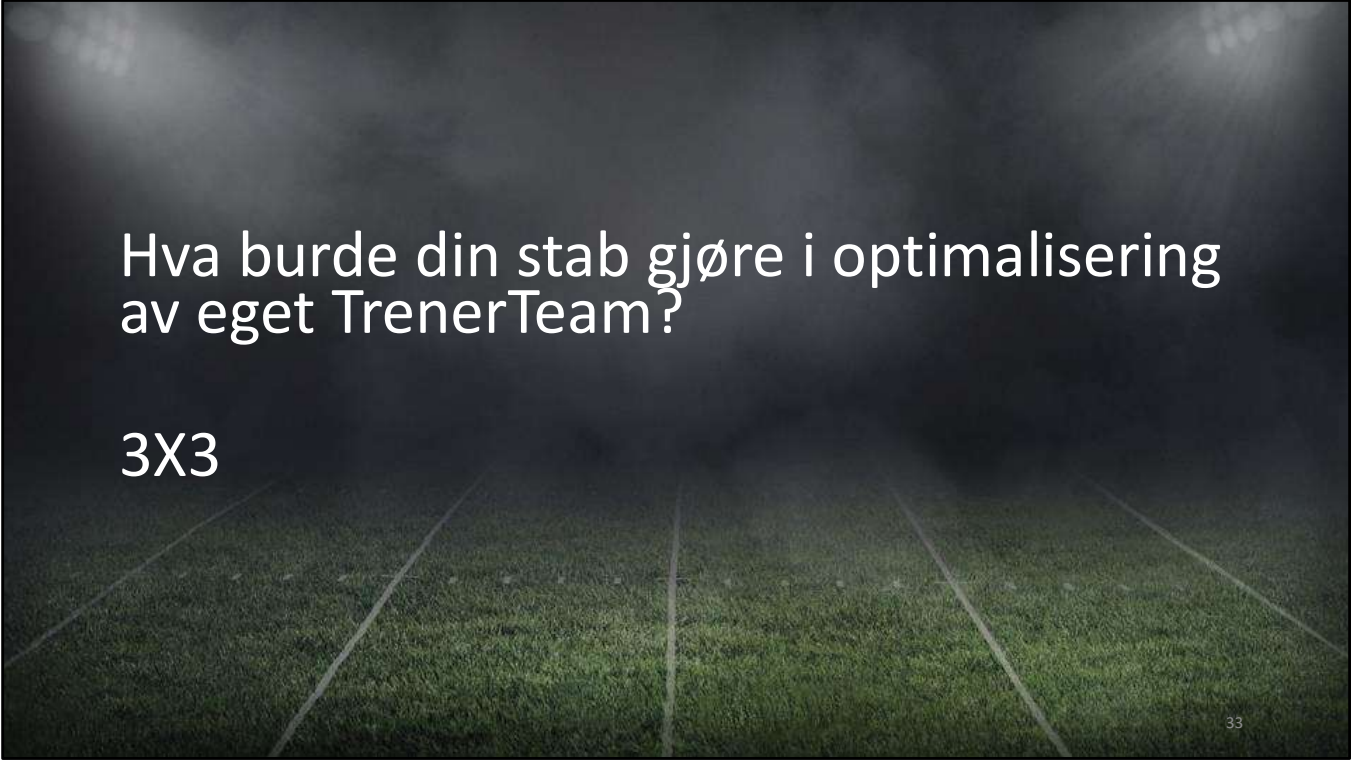
Helt ny stab, med unntak av 1. Samme formel



“du får det du belønner”

Belønnet eierskap til egne feil og forbedringer og tak høyde – fikk forbedringsforslag hele veien fra den enkelte og hele coach teamet, som forbedret oss og synkroniserte oss over tid.

Måten vi jobbet på var VÅR – alle hadde bidratt.



Hva burde din stab gjøre i optimalisering
av eget TrenerTeam?

3X3

33

Egen refleksjon (i gruppe hvis tid)



INGEN kan ha virkelig langsiktig suksess Uten hjelp og partnerskap

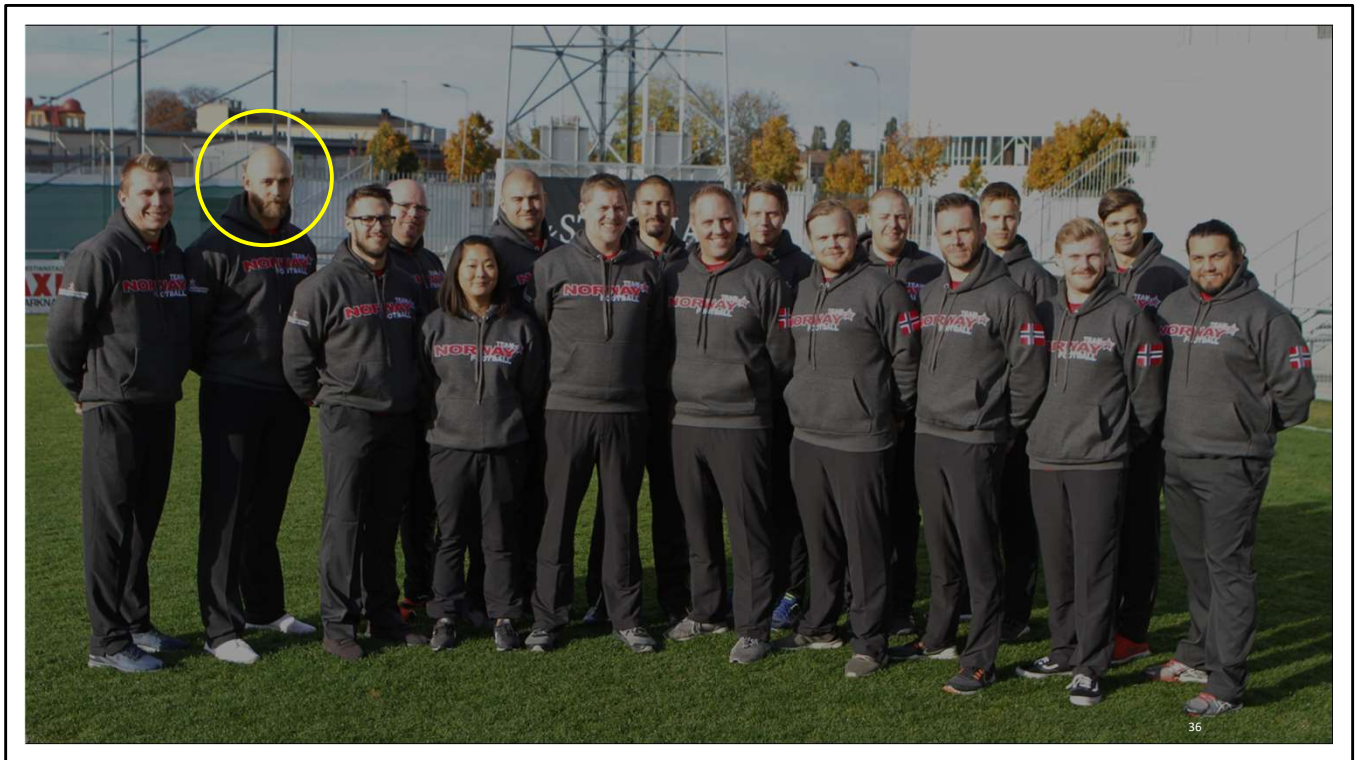
Trenere blir ikke bra for spilleres utvikling uten partnerskap og teaming blant trenere

Selv på enkleste pappatrener nivå



35

Mine nærmeste venner har jeg coachet med
Forlover i bryllup
«onkel» for hans barn



3 Hovedtrenere i klubb på bildet i 2018

5 nye hovedtrenere er aktive i dag

Knutsen i Gladiators og ble fulltids ansatt som HC (første Nordmann) høsten 2022



Spillere fra Gladiators og Eidsvoll som deltok i Eliteserien for herrer rett før U19 EM 2019

De i hvit coachet jeg fra 12-19 år

5 i ringen er junior trenere i Gladiators – de 4 begynte som trenere i 17 års alder



*Takk for
oppmerksomheten!*

jbj@nif.idrett.no

38