

<b>NORSJØ GOLFKLUBB</b>	Dato
Sak: <b>Instruks for Valgkomité (VK)</b>	Side x av y

## Målsetning/formål

Komiteen skal rekruttere de av klubbens medlemmer som er interessert i og best egnet til å være ansvarlig for drift og utvikling av klubben i henhold til dens lover, planverk og de utfordringer klubben står overfor.

## Organisering

Rapporterer til: Årsmøtet.

Bemanning: Valgkomiteen skal ha 4 medlemmer (inkl 1 varamedlem). Leder, 2 medlemmer og 1 varamedlem.

Sammensetningen skal være forholdsmessig i forhold til kjønnsfordelingen i medlemsmassen.

Valgkomiteen (VK) skal bestå av personer som har god kunnskap om og et bredt kontaktnett i de ulike miljøene i klubben.

Funksjonstid: 2 år – fra årsmøte til årsmøte.

Et av valgkomiteens medlemmer bør tre ut av komiteen ved annet hvert valg. Den maksimale tiden i valgkomiteen bør være 6 år

Valgt av: Årsmøtet etter innstilling fra styret.

## Arbeidsoppgaver

Valgkomiteen (VK) er en meget viktig komité, kanskje den viktigste i klubben. Dette begrunnes med at rekruttering av tillitsvalgte er basisen for å få en klubb som fungerer. Det er viktig med tanke på kontinuiteten i klubbens drift at en har tillitsvalgte som kan holde på i flere år, og finner arbeidet i klubben både stimulerende og utviklende. VKs oppgave er å finne fram til disse personene, og ikke bare fylle opp verv for et år om gangen.

Komiteen må starte arbeidet i god tid og dersom styret ikke har gitt innspill på hva slags kompetanse man trenger i forhold til planer og utfordringer så må dette etterspørres.

Alle klubbens medlemmer har forslagsrett til årsmøtet og valgkomiteen bør derfor tilkjenne ved bekjentgjøring på klubbens internettsider, ved oppslag på klubbhuset og i eventuelt medlemsblad/nyhetsskriv per e-post at man er ute etter forslag på kandidater.

Samtaler bør avholdes med alle sittende tillitsvalgte slik at man kan få samtalt om erfaringene fra deres arbeid og avklart deres interesse for gjenvalg. Det bør også føres samtaler med styreleder, daglig leder/ansatte om deres erfaringer.

Når VK tar kontakt med aktuelle personer, skal rekrutteringsarbeid og samtalen være godt forberedt. Presentasjon av klubbens organisasjon og virksomhetsplan er viktig som grunnlag for samtalen. Personopplysninger skal behandles konfidensielt.

Valgkomiteens innstilling skal følge de øvrige sakspapirene til årsmøtet.

### Til hvert årsmøte:

Å foreslå kandidater til alle verv som skal velges på årsmøtet. (**Innstillende myndighet**). På årsmøtet skal valgkomiteens leder orientere årsmøtet om valgkomiteens arbeid og innstilling.

### Mellom hvert årsmøte:

Å kontrollere at de valgte fungerer i henhold til målsetningen, individuelt og som team.

### Godtgjørelse:

I henhold til klubbens retningslinjer gis ingen godtgjørelse i form av penger.

**Henvisninger:**

Det er viktig at VKs medlemmer gjør seg godt kjent med:

- Virksomhetsplan for Norsjø Golfklubb
- Organisasjonsplan for Norsjø GK
- Vedtekter for Norsjø Golfklubb
- NIFs lov §§ 2-4 t.o.m. 2-7
- Forskrift til NIFs lov § 2-4.
- Forskrift til NIFs lov §§ 2-6 og 2-7
- Protokollen fra klubbens forrige årsmøte

Klubbveilederen som ligger på NGFs nettsider [www.golfforbundet.no](http://www.golfforbundet.no) kan også gi gode innspill til valgkomiteens arbeid.

*Vedleggene til dette dokumentet er ment som eksempel og en hjelp for Valgkomiteen i rekrutteringsprosessen, og det er frivillig om Valgkomiteen vil benytte disse skjemaene (NGFs standard veiledere).*

## EKSEMPEL

Til alle medlemmer av

..... Golfklubb

....., ..... 20....

### VALG 20.... - INVITASJON TIL Å KOMME MED FORSLAG PÅ KANDIDATER.

Årsmøtet i ..... GK avholdes ... .. 20... og en av sakene på saklista er valg. Personer som har vært medlem av klubben i minst 1 måned, har fylt 15 år og oppfylt sine medlemsforpliktelser (i de fleste tilfeller betyr det at man har betalt sin medlemskontingent) har forslagsrett, stemmerett og er valgbar. Unntak; se klubbens lov §§ ... - ... /idrettsforbundets (NIFs) lov §§ 2-6 og 2-7. Grovt gjengitt står det der at ansatte og personer med avtale med klubben som gir de økonomisk interesse i driften av klubben ikke er valgbar.

Denne gangen er følgende verv på valg og vi ønsker navn på kandidater:

#### Styret

Leder/nestleder	NN.....	..... på valg for 2. år
Styremedlem	NN.....	..... på valg for 2. år
Styremedlem	NN.....	..... på valg for 2. år

#### Kontrollkomité/revisor

..... (verv)	..... (navn på sittende tillitsvalgt)	..... (på valg for ant. år)
..... (verv)	..... (navn på sittende tillitsvalgt)	..... (på valg for ant. år)

**Forslag på kandidater (det kan gjerne være deg selv)** bes sendt til valgkomiteen (se adresse nedenfor) **innen** ... .. 20....

Forslag på kandidater til valgkomiteen bes sendt til styret som skal innstille overfor årsmøtet når det gjelder denne komiteen. Øvrige verv har valgkomiteen innstillende myndighet på.

Vi gjør oppmerksom på at vi foreløpig ikke har spurt de sittende tillitsvalgte, som er på valg, om de tar gjenvalg og at foreslåtte kandidater ikke nødvendigvis blir innstilt av valgkomiteen.

Fortrinnsvis bør kandidater som foreslås på forhånd ha gitt sin aksept til å stille til valg. Foruten kandidatens navn må også adresse, telefonnummer, fødselsdato, yrke/utdannelse, tidligere verv og andre opplysninger som er spesielt relevante for kandidaturet framkomme. Dersom kandidaten som foreslås ikke er forespurt må det informeres om det. Husk også å oppgi ditt eget navn og adresse/telefonnr./e-post.

Vi håper på stort engasjement og imøtekommenhet til beste for ..... GK.

Med hilsen

Valgkomiteen for årsmøtet 20....

v/leder .....

.....

.....@.....

Tlf. ....

## EKSEMPEL – BRUKES SOM GRUNNLAG FOR SAMTALE

Dato: ... .. 20...

Vedr.: Kartlegging av ønske om gjenvalg/annet verv i ..... GK

Som et ledd i arbeidet med å framkomme med best mulig underlag for beslutning på årsmøtet ber vi deg, som er på valg, å besvare vedlagte skjema og returnere til valgkomiteens leder snarest mulig og **senest innen ... 20...** Etter mottak av skjemaet kommer vi til å be om en samtale med deg.

Navn:	
Adresse	
Telefon	
E-post	

Ønsker du gjenvalg for en periode på ... år?	
Tror du at du kan være aktuell kandidat også ved neste valg?	

Kan du være aktuell til alternative oppgaver i ..... GK?	
I så fall i hvilken posisjon:	

Hvilken kompetanse føler du at du dekker i dagens valgte posisjon?
--

Hvilke ambisjoner har du for arbeidet i klubben og hvordan ser du din egen rolle?
---

Hvilke forventninger har du til arbeidet i styret/komiteen?
---

Dersom du mener at man har manglende kompetanse i styre/komiteen du i dag representerer, hva mangler?
---

Kjenner du aktuelle kandidater til spesifikke verv i ..... GK?
I så fall oppgi ev. navn og tlf. nummer slik at vi kan ta kontakt med kandidaten(e)

Annen informasjon som kan være relevant for valgkomiteen?
---

**EKSEMPEL**

**INNSTILLING TIL ÅRSMØTET 20.. FRA VALGKOMITEEN I ..... GK**

**Styret**

Leder		Ikke på valg
Nestleder		Gjenvalg - 2 år
Styremedlem		Ikke på valg
Styremedlem		Ny - 2 år
Styremedlem		Ny - 2 år
Varamedlem		Ikke på valg

**Kontrollkomité/revisor**

.....  
.....

**OPPLYSNINGER OM DE FORESLÅTTE KANDIDATENE**

**Leder:**

.....  
Er ... år, ..... og har ..... barn  
..... er utdannet .....  
og ansatt i ..... som .....  
Tidligere har ..... vært ..... i .....  
Som aktiv har ..... drevet ....., ....., og .....  
Innenfor idretten har ..... innehatt verv som både ..... og ..... i  
..... og i .....  
I dag er .....  
Andre organisasjoner ..... har vært involvert i er .....  
..... karakteriseres som en .....

Innenfor golf og klubbens arbeid brenner ..... spesielt for  
.....og har  
på vegne av klubben ambisjoner om .....

.....  
.....

....., ..... 20...

VALGKOMITEEN

.....

# Samlet styre

**Et styre skal fungere som et lag og nedenfor følger eksempler på momenter å vurdere ved sammensetting:**

- Engasjement (positiv energi) og arbeidskapasitet.
  - Økonomi: Forstå et regnskap, sammenheng driftsregnskap og balanse, lese trender etc.
  - Idrettslig innsikt: Topp-, konkurranse-, breddeidrett, integrering, lokalidretten/lagene,
  - Organisasjonskompetanse
  - Endringsvilje og kompetanse om strategisk arbeid
  - Ledererfaring, skape resultater gjennom mennesker
  - Styret og den enkeltes ambisjoner på vegne av klubben og seg selv – hvordan ser de på sin rolle
  - Hvilke forventninger har de til administrasjonen, de øvrige styremedlemmene og oppgavene i styret
  - Kreativitet
  - Kommunikatorer
  - Kunnskap om regionale, lokale myndigheter
  - Relasjoner til næringslivet
  - Erfaring både fra offentlig og privat sektor, krets/særforbund, lover
  - Personlige relasjoner/kjemi, men også med mangfold
  - Konfliktløserer
  - At styret kan handle uavhengig av særinteresser (se inhabilitetsbestemmelser i loven)
- Etc.

## **Her følger resultatkrav de kan måles mot**

- Resultater i henhold til mål og planer
- Totalplanlegging
- Utvikling av organisasjonen, administrasjonen, ledere og fagkompetanse
- Hvordan administrasjonen fungerer
- Egne utviklingsresultater
- Beslutningsdyktighet
- Sportslig resultater
- Økonomisk styring

## **Stikkord i denne forbindelse kan være:**

- Årsmelding/regnskap
- Planverk (Virksomhetsplan, utviklingsplaner, handlingsplan/aktivitetsplaner)
- Hovedsaker styret har arbeidet med
- Rammebetingelser for administrasjonen
- Hvordan fungerer organisasjonen? Organisasjonsplan
- Hvem i styret har utviklet seg?
- Hvordan arbeider styret og utvalg/komiteer?

# Lederen

**Nedenfor følger eksempler på momenter å vurdere lederen i forhold til:**

- Ansvarsbevisst – ser sitt ansvar som leder og arbeidsgiver.
- Helhetstenkende
- Gode holdninger/verdier
- God med mennesker – som teambygger og i kommunikasjon
- Samlende leder som også tåler konfrontasjon og tør å ta tak i konflikter
- Tillitskapende
- Kunnskap om golfens og idrettens rammebetingelser (økonomi, lovverk, plangrunnlag)
- God på organisasjonsutvikling
- Klarer å delegere og er opptatt av å gjøre andre gode
- Evner å ha totaloversikt
- Inspirerende/god motivator
- Evne til å skape gode relasjoner til sentral myndigheter og næringslivet (Døråpner)
- Målrettet og resultatorientert – tidligere resultatoppnåelser
- Jobbsituasjon – aksept hjemme/på jobb. Kan være mobil og fleksibel.
- Humør
- Uten bindinger

# Styremedlem

**Eksempler på momenter å vurdere. Bruk sunn fornuft. Alle har sine sterke sider. Ingen fyller alle krav**

- Samarbeidsevne - relasjonskompetanse
- ”Fagfelt”
- Kunne være ydmyk
- Oversikt
- Forstå sitt mandat og sin plass i helheten (helhetstenkende)
- Organisasjonskultur/lojalitet
- Resultatorientert
- Evne til å lytte
- Evne til å prioritere
- Evne til å ta upopulære standpunkt
- Evne til å fullføre/gjennomføre
- Evne til å oppfylle arbeidsinstruksen
- Kreativ
- Delegere
- Tid
- Egne ambisjoner/planer for organisasjonen i fremtiden

## TIPS TIL ARBEIDET MED Å FINNE KANDIDATER

- Husk kjønnsbestemmelsene, NIFs lov § 2-4 og valgbarhetsbestemmelsene NIFs lov §§2-5 t.o.m. 2-7.
- Alle tillitsvalgte bør få tilbud om basisopplæring (internt, NGF, idrettskrets)
- Kvinner/jenter er ofte klubbens største ubenyttede ressursgruppe. Start f.eks. med å kontakte kvinner som har barn i juniorgruppa.
- Det er viktig å bruke de kvinnene som allerede er involvert i klubben til å rekruttere nye kvinnelige ledere
- Ungdom er en annen ubenyttet ressurs. Ungdom vet hva ungdom ønsker og ungdom som leder ungdom kan bidra til økt rekruttering og aktivitet.
- Pensjonister, førtidspensjonister og arbeidsledige er på jakt etter en meningsfylt fritidsaktivitet. De er en viktig ressurs. Levealderen øker og pensjonistene blir stadig mer aktive og friskere.
- Medlemmer som er ivrig opptatt av golf. Ser turneringer og er mye på anlegget. Venter kanskje på å få en forespørsel? ”**Jeg vil, men ingen spør meg**”.
- Tidligere aktive spillere.
- Medlemmer i andre organisasjoner som ønsker nye utfordringer.
- Kvinner og menn man vet er samfunnsengasjert (f. eks politikere).

### Hvordan rekruttere?

- Involvere (medlemsmøter, spørreundersøkelser m.m.).
- Gi opplæring.
- Positiv argumentasjon («Du bruker banen mye og har sikkert mange tanker om ..... kunne du tenke deg...»).
- Medlemsregistrerte meninger om hvordan ..... (tenk nøye over innsalgsmåten).
- Personlig møte.
- Still på årsmøtet og registrer hvem som er der.

EKSEMPEL

## Vurderingsskjema når man har flere kandidater ved valg av leder

### ANTATTE LEDEREGENSKAPER HOS DEN ENKELTE KANDIDAT BASERT PÅ INTERVJU OG KJENNSKAP TIL KANDIDATENE

Egenskaper	Kandidater			
Poengskala: 0-6 0 betegnes som dårlig og 6 som svært god	.....	.....	.....	.....
God teambygger				
Helhetstenkende og samlende				
Uavhengig				
Representativ				
Tillitskapende				
Har et godt forhold til de offentlige myndigheter og til næringslivet				
Inspirerende				
Måltrettet og resultatbevisst				
Sum				