|  |  |
| --- | --- |
| **…………………. GOLFKLUBB** | Dato |
| Sak:  **EKSEMPEL - instruks for Valgkomité** | Side  x av y |

**Målsetning/formål**

Komiteen skal rekruttere de av klubbens medlemmer som er 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: Leder, .. medlemmer (må være min. 2), .. varamedlem (må være min. 1).

Sammensetningen skal være forholdsmessig i forhold til kjønnsfordelingen i medlemsmassen, dog slik at det skal være minst to personer fra hvert kjønn der det velges eller oppnevnes mer enn 3 personer.

Valgkomiteen (VK) skal bestå av personer som har god kunnskap om, og et bredt kontaktnett i, de ulike miljøene i klubben. Det skal ikke være automatikk i at avgående styremedlem skal inn i VK.

Funksjonstid: Ett 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 …( 8?) 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 tilkjennegi 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 (sam)arbeid og avklart deres interesse for gjenvalg. Det bør også føres samtaler med daglig leder/ansatte om deres erfaringer.

Når det tas kontakt med aktuelle personer er det en fordel at en møtes personlig, og ikke tar dette over telefon. Samtalen skal være godt forberedt, og en bør legge fram tydelig hva arbeidsoppgavene er. Presentasjon av klubbens organisasjon og virksomhetsplan er viktig samt at det gis et realistisk inntrykk av hvor mye tid som kreves. VKs representant(er) må også i løpet av prosessen ha klargjort spørsmål som kan synliggjøre kandidatens ambisjoner og løsningsforslag, både på klubbens og egne vegne.

Alle forespurte kandidater som har sagt seg villige til å stille opp bør bli orientert om den endelige innstillingen, gjerne like før den offentliggjøres. Valgkomiteens innstilling skal følge de øvrige sakspapirene til årsmøtet.

Personopplysninger skal behandles konfidensielt.

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 (inklusive en kort presentasjon av kandidatene).

Mellom hvert årsmøte:

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

**Eventuell «godtgjørelse»**

I henhold til klubbens retningslinjer gis ingen godtgjørelse i form av penger, men komiteens medlemmer mottar piquetskjorte med klubbens logo og får anledning til å delta på klubbens sosiale tilstelninger for tillitsvalgte og frivillige.

**Ressurser:**

Eventuelle økonomiske ressurser som komiteen rår over framgår av klubbens budsjett og skal forvaltes på en forsiktig og god måte for å nå komiteens og klubbens mål.

**Henvisninger:**

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

* Virksomhetsplan for ……………. Golfklubb (1)
* Organisasjonsplan for …………….. GK (2)
* Lov for ……………… Golfklubb (3)
* 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.

**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 sakslista 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 valgbare. 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 valgbare.

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
* Konfliktløsere
* 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 klubbenes 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 |  |  |  |  |
| Målrettet og resultatbevisst |  |  |  |  |
| Sum |  |  |  |  |