

## **VEILEDNING FOR VALGKOMITEENS ARBEID**

Dokumentet er en oppsummering av et tidligere notat - og er supplert med synspunkter etter samling med ledere av valgkomiteene i de ulike fotballkretsene den 11. oktober 2003.

Det er viktig at dette er skisser/tanker for å utvikle valgkomitéarbeidet, og ingen fasit!  
Godt skjønn er alltid det viktigste!



**Norges Fotballforbund**  
**13. november 2003**

# 1. VALGKOMITEENS ROLLE OG OPPGAVE

## Innledning

Valgkomiteens rolle og oppgave er utvilsomt en viktig funksjon i en frivillig medlemskapsorganisasjon som Norges Fotballforbund. Det er valgkomiteen som innstiller på nytt styre, enten det gjelder forbundsstyre, kretsstyre eller klubbstyre.

Valgkomiteen er således forbundets/kretsens/klubbens viktigste komité, da det er dennes oppgave å finne personer som kan ivareta og utvikle forbundet/kretsen/klubben i tråd med vedtatt handlingsplan og hovedmål.

For de som blir oppnevnt til en valgkomité, enten på forbunds-, krets- eller klubbnivå, må man være klar over at arbeidet både er krevende og lærerikt. Og en viktig forutsetning er at man tar arbeidet på alvor.

For å skape en positiv utvikling i forbund/krets/klubb må valgkomiteen fungere godt.

## Hva kjennetegner en god valgkomité?

En god valgkomité kjennetegnes ved at komiteen har et klart overordnet mål om å få sammensatt et godt styre!

- Valgkomiteens arbeid bør preges av:
  - vilje til å jobbe sammen
  - vilje til å følge opp
  - vilje til å være aktiv
  - god kjemi innad i valgkomiteen
  - tillit
  - konfidensiell på personopplysninger

## Hvilke krav kan settes til en valgkomité?

- Har god kjennskap og kunnskap om NFF-organisasjonen
  - forbund, kretser og klubber
- Har god kjennskap og kunnskap om klubbene
- Geografisk representativ
- Kjønnfordeling
- Alder spiller i mindre grad inn, men en variasjon er ønskelig
- En valgkomité må «våge» å ta sine egne valg

## Hvordan velge valgkomité?

Hvem som innstiller personer til ny valgkomité varierer veldig. Noen fotballkretser opererer med et team bestående av daglig leder, ett styremedlem og to klubbledere. Denne gruppa legger fram forslag på ny valgkomité.

Uansett skal valgkomiteen velges av henholdsvis forbundsting, kretsting eller på klubbens årsmøte.

## 2. VIKTIG BAKGRUNNSINFORMASJON

### Hvordan «markedsføre» organisasjonen på en god måte?

- Forbundet/kretsen/klubben har et positivt og godt miljø og en god administrasjon
- Det er egenutviklende i seg selv å ha et tillitsverv
- Fortell alltid sannheten om hva tillitsvervet innebærer!
- Gjennom å delta i styret får en tilbud om kompetansehevende kurs/skolering
- Forbund/krets/klubb har en handlingsplan med definerte mål og delmål

### Valgkomiteens ansvar for forbundet/kretsens/klubbens utvikling

Basis for arbeidet i klubben må ta utgangspunkt i:

- NFFs formålsparagraf
- Kretsens / klubbens visjon
- Kretsens / klubbens overordnede mål
- Kretsens / klubbens handlingsplan

Sentrale spørsmål å reflektere over kan være:

- Hva betyr dette for meg?
- Hva betyr dette for kretsen / klubben?
- Hva betyr dette for styret?

### Grunnsyn (NFFs HP)

Medlemmene er kretsens/klubbens viktigste og største ressurs. Utvikling av denne ressursen bygger på et positivt menneskesyn

- hvor vi tror at de som kommer til krets / klubb er positive til læring, utvikling og å ta ansvar.

og en desentralisert styringsmodell

- hvor krets / klubb organiseres slik at beslutninger kan treffes på det laveste effektive nivå.

### Nøkkelverdier (NFFs HP)

Samarbeid, åpenhet, toleranse og engasjement skal være bærende verdier i organisasjonen.

Vår evne til samarbeid er avgjørende for organisasjonens kvalitet. Dette betinger krav til lojalitet overfor beslutninger, lover og regler samt kretsens / klubbens mål. Lojalitet er også å si ifra når noe er fundamentalt galt.

## Lederprinsipper (NFFs HP)

Dyktighet har størst verdi når den kan kombineres med samarbeidsevne.

Ved opplevelse av trygghet, tillit og trivsel, vil medlemmer i større grad ta på seg oppgaver når de samtidig får ansvar og myndighet til å ta avgjørelser.

Åpen kommunikasjon og konstruktive tilbakemeldinger er bærende prinsipper i utviklingen av enkeltmennesket og organisasjonen.

## 3. STATUS PÅ STYRETS OG LEDERENS ARBEID

For valgkomiteen er det viktig å få fram status på styrets og lederens arbeid.

For å få fram en status på **styrets arbeid**, kan dette gjøres gjennom å:

- Samtale med styremedlemmer
- Ta kontakt med klubbene, gjerne et representativt utvalg
- Ta kontakt med idrettskrets
- Ta kontakt med NFFs styrerepresentant som er oppnevnt for kretsen
- Ta kontakt med NFFs administrasjon ved Breddesjef
- Ta kontakt med komitéledere (evt. medlemmer)
- Delta på styremøter (dette må avtales på forhånd)

Viktige **kriterier** som et styre bør vurderes på?

- Måloppnåelse
- Organisasjonsutvikling
- Organisering av arbeidet
- Gjennomføringsevne
- Samarbeid med administrasjon og komiteer
- Økonomistyring
- Tillit hos klubbene
- Relasjon krets og toppklubb(er)

For å få fram en status på **lederens arbeid**, kan dette gjøres gjennom å:

- Samtale med styremedlemmer
- Ta kontakt med klubbene, gjerne et representativt utvalg
- Ta kontakt med idrettskrets
- Ta kontakt med NFFs styrerepresentant som er oppnevnt for kretsen
- Ta kontakt med NFFs administrasjon ved Breddesjef
- Ta kontakt med komitéledere (evt. medlemmer)
- Delta på styremøter

Sentrale punkter for lederen:

- Evne til å skape teambuilding
- Samarbeid med kretsadministrasjonen
- Organisering av styret/ledelse
- Holdninger
- Samarbeid med NFF
- Totaloversikt

**Sjekkliste:**

Hva/aktivitet	Når	Kvalitet	Ansvarlig	Status

## 4. HVILKE RESULTATKRAV KAN ET STYRE MÅLES MOT?

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

### Stikkord i denne forbindelse kan være:

- Årsmelding / regnskap
- Handlingsplan / aktivitetsplaner
- Hovedsaker styret har arbeidet med
- Rammebetingelser for administrasjonen
- Hvordan fungerer kretsen / klubben?
- Hvem i styret har utviklet seg?
- Hvordan arbeider styret og utvalg / komiteer?

**Dette er vesentlige momenter i valgkomiteens arbeid - og som bør / kan danne grunnlag for komiteens arbeid og kretsens / klubbens videre utvikling.**

**Hopp ikke over, eller ta for lett på, denne delen av prosessen.**

## 5. HVORDAN FINNE DE GODE PERSONENE?

For å finne de rette personene til kretsstyret, bør valgkomiteen:

- Sende brev til klubbene og følge opp dette
- Kontakte kretsens komiteer
- Kontakte kretsens sonekontakter
- Samtale med det sittende styret

### Eksempler på momenter ved sammensetning av styret

Et styre skal fungere som et lag. Enkelte basisområder må naturligvis dekket av blant annet:

- Sportslig innsikt
- Topp / bredde representert (balanse)
- Begge kjønn
- Blandet alderssammensetning
- Økonomi
- Strategi / se helheten
- Personlige relasjoner / kjemi
- Konfliktløser
- Organisasjonskompetanse / kultur
- Administrativ erfaring

### Hvordan søke etter kandidater i klubb?

(Søkeprofilen til krets vil naturlig være noe annerledes)

- Kvinner / jenter er klubbens største ubenyttede ressursgruppe
- Lettest å rekruttere kvinner med barn i aldersbestemte klasser
- Alle tillitsvalgte får tilbud om aktivitetslederkurs og / eller fotball-lederkurs 1
- Viktig å bruke kvinner som allerede er involvert i klubben til å rekruttere nye kvinnelige ledere
- Pensjonistene er en viktig ressurs. Pensjonsalderen går stadig nedover og denne gruppen blir meget større i årene som kommer
- Pensjonister, førtidspensjonister og arbeidsledige er på jakt etter en meningsfylt fritidsaktivitet (trener, lagleder, styremedlem)
- Passive medlemmer som er ivrig opptatt av fotball. Ser kamper og treninger. 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)

## 6. CASE

### Hvordan løser valgkomiteen:

- at en leder ikke er god nok/mett, men gir alle signaler på at han/hun vil fortsette?

### Forslag til løsninger:

- \* Gjennomføre samtale med leder ut fra:
  - NFFs handlingsplan
  - Kretsens handlingsplan
  - Økonomisituasjon
  - Organisasjonsutvikling/kretsutvikling
  - Framtidsrettet
- \* Sjekke opp mot HP/definerte oppgaver
  - lage en avviksanalyse (gapanalyse)
  - sjekke avvik
- \* Samtale med daglig leder
  - Kjemi
  - Arbeidsform/deling
  - Kommunikasjon
- \* Samtale med det øvrige styret
  - Fordeling i styret
  - Ledelse
  - Kommunikasjon
- \* Deltakelse på styremøtene
- \* Åpenhet i forhold til situasjonen
  - Tilbakemelding
  - Anbefaling
    - Trekke seg
    - Andre oppgaver

## 7. MOMENTER FOR ET STYREMEDLEM

Bruk sunn fornuft. Alle har sine sterke sider. Ingen fyller alle krav.

- Samarbeidsevne
- Lederegenskaper
- Kunne være ydmyk
- Oversikt
- 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 krets / klubb i fremtiden

## 8. HVA SKAL LEDEREN VURDERES PÅ?

### Formelle krav og ønsker:

- Kjenne til fotballens/idrettens rammebetingelser
  - økonomi
  - handlingsplaner
  - lowerk
- Kretskunnskaper
  - organisasjon
  - klubbene / grasrota

### Personlige krav / ønsker:

- Jobbe i team / lagbygger
- Evne til å delegere
- Tåle konfrontasjon
- Skille «person og sak»
- Tørre å ta tak i konflikter
- Representere utad
- Kunne kommunisere
- Nettverksbygger
  - media
  - næringsliv
  - off. myndigheter
- Tidligere resultatoppgåelse
  - klubb
  - krets
  - sivil jobb
- Jobbsituasjon
  - aksept hjemme
  - aksept jobb
  - være mobil

### *Se ellers momenter for styremedlem.*

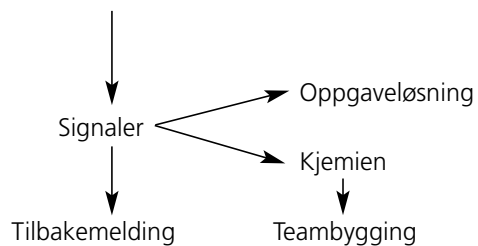
### Andre områder:

- Strategisk evne. Få gjennomslag for merkesaker
- Kartlegge rammebetingelsene / kritiske suksesskriterier
- Utadvent / representativ
- God økonomisk innsikt
- Evne til å bygge opp andre
- Evne til å gi tilbakemeldinger / informere
- Inspirere
- Kan / våge være «sjef» og arbeidsgiver
- Ha selvironi / godt humør

## 9. TILBAKEMELDINGER TIL LEDER/KRETSSTYRET

### Tilbakemeldinger, hva – hvordan?

- Tilbakemeldinger
  - Deltagelse på styremøtene (må avtales på forhånd)
  - Klubbesøk
  - Administrasjon
- Finne arenaer hvor valgkomiteen deltar
  - styremøter
  - ledermøte
  - lederforum
  - komiteer, utvalg, prosjekter
  - utviklingstiltak
  - klubb



## 10. MOMENTER I VALGKOMITEENS VIRKSOMHET

- Starte arbeidet i god tid
- Valgkomiteens leder får sakskart og referat fra styremøtene
- Oppfølgingsamtaler med styrets medlemmer
- Alle spurte kandidater skal ha tilbakemelding om status i forhold til endelig innstilling
- Folk respekterer klare tilbakemeldinger, men ikke at slike uteblir
- Orienterer sittende styre om status
- Fremleggelse av innstilling til kretsting / årsmøte. Få frem hva kandidatene står for
- Styrets eller andre grupperingers forslag til valgkomité framlegges på kretsting/årsmøte eller utnevnes senere