

VEILEDNINGSHEFTE

VALGKOMITEENS ARBEID

- Forbunds nivå
- Regions nivå
- Klubb nivå



Dette er en veiledning for å utvikle valgkomitéarbeidet, og ingen definert fasit.

*Henvendelser om denne publikasjonen kan rettes til:
Norges Danseforbund
0840 Oslo*

dancing.no

Innholdsfortegnelse

INNLEDNING	2
1. VIKTIG BAKGRUNNSINFORMASJON.....	3
2. HVA KJENNETEGNER EN GOD VALGKOMITÉ	3
3. FORARBEID OG PLANLEGGING FOR VALGKOMITEEN.....	4
5. STATUS PÅ STYRETS OG LEDERENS ARBEID.....	5
6. HVORDAN FINNE DE RETTE PERSONENE?	6
6.1. Markedsføring og «salg» av tillitsverv – skape attraktivitet	7
6.2. Før kandidaten takker ja til et verv	8
7. MOMENTER FOR ET STYREMEDLEM	8
8. MOMENTER FOR EN POTENSIELL LEDER	9
9. TILBAKEMELDINGER TIL LEDER/REGIONSTYRET	9
10. MOMENTER I VALGKOMITEENS VIRKSOMHET	10
11. EKSEMPLER.....	11
Valgkomiteens arbeid på 1-2-3.....	11
Forslag fremdriftsplan valgkomite.....	12
Intervjuguide.....	13
Spørsmål til de som er på gjenvalg.....	15
CASE: Ønsket leder er ikke god nok, men vil fortsette?.....	16
Valgkomiteens fremleggelse av innstillingen på årsmøtet/forbundsting.....	17
Innstillingen av styret	17

INNLEDNING

Denne veiledningen er til for de som sitter i en valgkomité enten på forbunds-, regions eller klubbnivå i Norges Danseforbund. Veiledningen beskriver valgkomiteens rolle og oppgaver samt forslag til hvordan man skal gå frem som valgkomité. I tillegg ligger det vedlagt noen eksempler som kan brukes i valgkomiteens arbeid.

Det er ofte at valgkomiteens rolle og oppgaver er undervurdert. Komiteen har utvilsomt en viktig funksjon i en frivillig medlemskapsorganisasjon slik som i Norges Danseforbund. Det er valgkomiteen som innstiller nytt styre, enten det gjelder for klubbstyre, regionstyre eller forbundsstyre.

Valgkomiteen er den viktigste komiteen, da det er dens oppgave å finne personer som kan ivareta og utvikle organisasjonen i tråd med vedtatt handlingsplan og hovedmål.

For de som blir oppnevnt til en valgkomité, må man være klar over at arbeidet både er krevende og lærerikt. En viktig forutsetning er at man tar arbeidet på alvor.

For å skape en positiv utvikling i organisasjonen må valgkomiteen fungere godt.

Denne veiledningen vil forhåpentligvis være med på å belyse viktigheten av en god valgkomité, samt arbeidet som skal gjøres av en valgkomité.

1. VIKTIG BAKGRUNNSINFORMASJON

Valgkomiteens rolle og retningslinjer

Valgkomiteen er en uavhengig og selvstendig komite. Ved riktig arbeid er dette den viktigste komiteen for å sikre at riktige personer velges til å styre organisasjonsleddet. Det anbefales å ha dialog med styret under prosessen. Det er viktig at valgkomiteens medlemmer setter seg inn i lovverket til organisasjonsleddet. Viktige prinsipper er at valgkomiteen må starte i god tid slik at ikke arbeidet preges av hast. Og alle kandidater skal være forespurt og sagt JA.

Komiteens innstilling skal foreligge med andre saksdokumenter i henhold til lovpålagte frister. 1 uke før årsmøte til klubb/region og 14 dager før forbundstinget.

Litt om hva loven sier om valg ihht. NIFs lov:

- For å stille til valg må personen være fylt 15 år og ha vært medlem av idrettslaget i minst én måned og ha betalt medlemskontingent. **Ref. NIFs lov § 2-5 Generelle regler om stemmerett, valgbarhet, forslagsrett.**
- En arbeidstaker i organisasjonsleddet er ikke valgbar til verv. **Ref. NIFs lov § 2-6 Valgbarhet og representasjonsrett for arbeidstaker og oppdragstaker.**
- **Gjelder ansatte som har dette som hovedgjefte.** For eksempel trenere eller andre som mottar honorar og kun jobber timer kan velges inn i styret. **Ref. NIFs lov § 2-7 Valgbarhet og representasjonsrett for andre personer med tilknytning til organisasjonsledd**
- Det skal velges personer fra begge kjønn. Sammensetningen av styret skal være forholdsmessig i forhold til kjønnsfordelingen i medlemsmassen. Men det må være representanter fra begge kjønn der det velges eller oppnevnes flere enn 3 personer. **Ref. §2-4 Kjønnsfordeling** i NIFs lov.

For andre begrensninger se NIFs lov «kapittel 2 Tillitsvalgte og ansatte».

2. 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 personopplysning
- Åpenhet innad i gruppen

Hvilke krav kan settes til en valgkomité?

- Har god kjennskap og kunnskap om ND som organisasjon
 - o forbund, regioner og klubber
- Har god kjennskap og kunnskap om organisasjonsleddet
- Geografisk representativ (gjelder valgkomité for forbundet og regionen)
- Kjønnsfordeling
- Alder spiller i mindre grad inn, men en variasjon er ønskelig

- En valgkomité må «våge» å ta sine egne valg

Hvordan velge valgkomité?

Valgkomiteen velges på fritt grunnlag, etter innstilling fra styret (Lovnorm for idrettslag: §15 ledd 3)

3. FORARBEID OG PLANLEGGING FOR VALGKOMITEEN

Forarbeidet er noe det viktigste en valgkomité kan gjøre. Uten et godt forarbeid vil ikke komiteen være beredt på å gjennomføre oppgaven sin på en god måte. Det finnes selvsagt unntak. Planlegging er viktig.

Start derfor med arbeidet i god tid. Minimum 6 måneder før et årsmøte/forbundsting.

Vær orientert og oppdatert

- Sørg for å ha kunnskap om organisasjonsleddet verdier, visjon og mål
- Sørg for å bli holdt orientert gjennom valgkomiteens arbeidsperiode. Be om å få tilsendt referater, nyhetsbrev og/ eller annen aktuell informasjon
- Ha dialog med styrets medlemmer for å finne ut hvordan styret har fungert i perioden

Lag en fremdriftsplan

- Lag en tidsplan med oppstart av arbeidet min. 3-6 måneder før årsmøte på regions- og klubbnivå og min. 12 måneder før forbundsting
- Hva og hvordan skal arbeidet utføres. Lag en oversikt over hvilke funksjoner/verv som skal velges på årsmøte/forbundstinget. Det finnes en oversikt over dette i organisasjonsleddets lover. Finn ut hvem som er på valg.

Deleger oppgaver til alle i komiteen

5. STATUS PÅ STYRETS OG LEDERENS ARBEID

For valgkomiteen er det viktig å få fram samt kartlegge status på styrets og lederens arbeid som har blitt gjort i inneværende periode.

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

- Samtale med styremedlemmer
- Samtale med Generalsekretær/Daglig leder/Hovedtrener (husk styret har et arbeidsgiveransvar der det er ansatte og arbeidstaker bør få uttale seg).
- Lag et spørreskjema med spørsmål om personen ønsker gjenvalg eller ikke (se eksempler)
- Send ut spørreskjema til de som er på valg
- Dersom en velger å ikke sende ut skjema, bør spørsmålene stilles i en samtale med personen. For best mulig kontinuitet anbefales det å få skriftlig svar slik at neste valgkomité har med seg historikken
- Ta kontakt med klubbene, gjerne et representativt utvalg (gjelder forbund og region)
- Ta kontakt med idrettskrets (gjelder region)
- Ta kontakt med NDs administrasjon ved utviklingskonsulent(klubbnivå) eller organisasjonskonsulent(regions og seksjonsnivå)
- Ta kontakt med komitéledere/utvalg/arbeidsgrupper (evt. medlemmer)
- Delta på styremøter (dette må avtales på forhånd)

Sentrale punkter for lederen:

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

Styret kan måles opp mot følgende:

- Økonomistyring
- Resultater i henhold til mål og planer
- Totalplanlegging
- Utvikling av organisasjonen, trenere, administrasjonen, ledere og fagkompetanse
- Organisering av arbeidet
- Hvordan trenere/administrasjonen fungerer
- Gjennomføringsevne
- Samarbeid med trenere/administrasjon og komiteer/utvalg/arbeidsgrupper og hvordan disse fungerer
- Beslutningsdyktighet
- Sportslige resultater
- Tillit hos klubbene/medlemmene

Stikkord i denne forbindelse kan være:

- Årsmelding / regnskap
- Handlingsplan / aktivitetsplaner
- Hovedsaker styret har arbeidet med
- Rammebetingelser for trenere/administrasjonen
- Hvordan fungerer forbundet / 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 forbundets/kretsens/klubbens videre utvikling. Hopp ikke over, eller ta for lett på, denne delen av prosessen.

6. HVORDAN FINNE DE RETTE PERSONENE?

For å finne de rette personene til forbunds- eller regionstyret, bør valgkomiteen:

- Sende brev til klubbene og følge opp dette
- Kontakte oppnevnte komiteer/utvalg og seksjonene
- Samtale med det sittende styret

Eksempler på momenter ved sammensetning av styret

Et styre skal fungere som et team. Enkelte basisområder må naturligvis dekkes 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
- Geografisk spredning av styremedlemmene (gjelder forbund, region og seksjon)

Det er viktig at et styre er sammensatt og består av ulike interesser og kunnskap. Dette for å få en god flyt i styrets arbeid.

Hvordan søke etter kandidater i klubb?

Søkeprofilen til forbund/region vil naturlig være noe annerledes enn denne:

- Kvinner / jenter er klubbens største ubenyttede ressursgruppe
- Lettest å rekruttere kvinner med barn i aldersbestemte klasser
- Alle tillitsvalgte får tilbud om aktivitetslederkurs og / eller kurset «*styrearbeid i praksis*»
- 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, komitemedlem, arbeidsgrupper, styremedlem osv.)
- Passive medlemmer som er ivrig opptatt av dans. Ser kamper og treninger. Venter kanskje på å få en forespørsel? «*Jeg vil, men ingen spør meg*»
- Tidligere aktive utøvere/trenere
- Kvinner og menn man vet er samfunnsengasjert (f.eks. politikere)

6.1. Markedsføring og «salg» av tillitsverv – skape attraktivitet

Rekruttering og skape interesse for de ulike vervene er en viktig del av arbeidet for valgkomiteen. Derfor er det viktig at valgkomiteens medlemmer viser engasjement og er motivert når de er i samtaler med kandidater. Å vektlegge at tillitsvervet gir glede og er sosialt er noen nøkkelpunkter.

Rekruttering:

- Avtal et personlig møte med aktuelle kandidater. Personlig kontakt er viktig, og øker statusen. Det viser seg at flere sier ja av de som det gjennomføres et møte med.
- Gi en så nøyaktig beskrivelse av styrearbeidet som mulig
- Legg vekt på at det gir glede og er sosialt
- Fortell at vedkommende er viktig for klubben på grunn av sin kompetanse, engasjement.....

Ikke si ” det er ikke noe å gjøre”

Hvordan skal du som valgkomité medlem «markedsføre» organisasjonen på en god måte for å kunne «rekruttere» flere potensielle kandidater?

- Forbundet/region/klubben har et positivt og godt miljø og et godt trenersteam/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/skolerings tiltak
- Forbund/region/klubb har en handlingsplan med definerte mål og delmål

Valgkomiteens ansvar for forbundets/kretsens/klubbens utvikling

Basis for arbeidet i klubben må ta utgangspunkt i:

- NDs 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?

Samarbeid, åpenhet, toleranse og engasjement bør være drivkraften i organisasjonen. Evnen til å samarbeide er avgjørende for organisasjonens kvalitet. Dette betinger krav til lojalitet overfor beslutninger/vedtak, lover og regler. Samtidig skal man som lojal si ifra når noe er fundamentalt galt. Når man er valgt som styremedlem så representerer man organisasjonsleddet og ikke egne særinteresser.

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.

Dette er viktige bæreevner for at et styre og frivillige skal kunne skape noe i fellesskap. Styret er tross alt et kollegium som representerer organisasjonsleddet og ikke særinteresser. Derfor bør holde seg unna soloutspill. Styret kan selvsagt være uenig i saker, men alle skal være lojale til de vedtakene som fattes. Interne diskusjoner forblir i styrerommet.

6.2. Før kandidaten takker ja til et verv

Det er viktig at de ulike kandidatene tenker gjennom hva det er de påtar seg og om dette er noe de virkelig vil. Her har valgkomiteen en viktig oppgave å påpeke at det medfører arbeid å sitte i et styre. Følgende spørsmål bør besvares før man tar på seg et verv:

- Kjenner kandidaten forbundets, regionens eller klubbens forretningsidé og mål?
- Kjenner kandidaten kulturen i organisasjonen og kan man gå god for den?
- Tillater kandidatens øvrige engasjementer at man ivaretar forbundets, regionens eller klubbens interesser?
- Har kandidaten fått forventningene til seg som styremedlem presisert og kan kandidaten imøtekomme disse?
- Tillater den form forbundets, regionens eller klubbens styrearbeid at man kan delta på en fullverdig måte?

Det er viktig at de holdninger kandidaten står for er samstemt med organisasjonen står for. Når dette er avklart, vet kandidaten bedre om man bør si ja eller nei til styrevervet.

7. MOMENTER FOR ET STYREMEDLEM

Høy moral og etisk profil vil styrke organisasjonen over tid. Omverdenen forventer at organisasjonen tar ansvar og opptrer på en skikkelig måte overfor medarbeidere, trenere, medlemmer, samarbeidspartnere, konkurrenter og samfunnet for øvrig. Fokus på etiske verdier stiller høye krav til styre og ledelse i organisasjoner. Dette kan ha utslag for hvem som bør sitte i et styre.

Som styremedlem er man medlem av et kollegium. Man er alle ansvarlig for at vedtakene treffes på en ansvarlig måte og at man er medansvarlig for de saker som man slutter seg til.

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. MOMENTER FOR EN POTENSIELL LEDER

Formelle krav og ønsker:

- Kjenne til dansens/idrettens rammebetingelser
 - økonomi
 - handlingsplaner
 - lovverk
- 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 resultatoppgjør
 - 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
- Utadvendt / representativ
- God økonomisk innsikt
- Evne til å bygge opp andre
- Ha selvironi / godt humør
- Evne til å gi tilbakemeldinger / informere
- Inspirere
- Kan / våge være «sjef» og arbeidsgiver

9. TILBAKEMELDINGER TIL LEDER/REGIONSTYRET

Tilbakemeldinger, hva – hvordan?

Tilbakemeldinger underveis i prosessen er viktig.

Tilbakemeldinger:

- Deltagelse på styremøtene (må avtales på forhånd)
- Klubbesøk
- Administrasjon

Finne arenaer hvor valgkomiteen deltar:

- styremøter
- ledermøte
- lederforum
- komiteer, utvalg, prosjekter
- utviklingstiltak
- klubb

Oppgaveløsning

Signaler

Kjemien

Tilbakemelding Teambygging

10. MOMENTER I VALGKOMITEENS VIRKSOMHET

Det er viktig å starte arbeidet i valgkomiteen i god tid. Ting tar ofte lenger tid enn det man tenkte, og plutselig står man rett før årsmøtet/forbundstinget uten at man har kandidater til alle verv.

Videre er det viktig at valgkomiteens leder får sakskart og referat fra styremøtene slik at valgkomiteen er informert og har innsikt i arbeidet som gjøres i organisasjonsleddet. Dette er viktig i forhold til å kunne vite hvilke oppgaver som er påtenkt fremover.

En valgkomité er nødt til å føre oppfølgingsamtale med styrets medlemmer for å få innsikt i arbeidet som gjøres, samt hvordan samspillet i det sittende styret har vært.

Videre er følgende momenter viktige i valgkomiteens arbeid:

- 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 på forbundsting/årsmøte. Få frem hva kandidatene står for
- Styrets eller andre grupperingers forslag til valgkomité framlegges på forbundsting/årsmøte

Viktige lovparagrafer som valgkomiteen må forholde seg til:

- Kapittel 2: Fellesbestemmelser for samtlige organisasjonsledd
 - §2-4 Kjønnfordeling
 - §2-5 Generelle regler om stemmerett, valgbarhet, forslagsrett mv.
 - §2-6 Valgbarhet og representasjonsrett for arbeidstaker og oppdragstaker
 - §2-7 Valgbarhet og representasjonsrett for andre personer med tilknytning til organisasjonsledd
 - §2-8 Inhabilitet
 - §2-18 Valgkomité til og med §2-8

11. EKSEMPLER

Valgkomiteens arbeid på 1-2-3

1. Forberedelser

Anbefalte hjelpemidler <ul style="list-style-type: none">Organisasjonsleddets lov (basert på NIFs lovnorm for det aktuelle organisasjonsleddet)NIFs lov http://lovdata.no/dokument/NIFL/niflov/2011-05-08-1Kjønnfordelingsbestemmelsen følger av NIFs lov § 2-4Valgbarhetsbestemmelsene følger av NIFs lov § 2-5, 2-6 og 2-7	Dersom det finnes: <ul style="list-style-type: none">Arbeidsfordeling i styretDelegasjonsreglementOrganisasjonskartInterne rutinedokumenter
Det betyr at valgkomiteen bør: <ul style="list-style-type: none">Være orientert og oppdatertHa tilgang til referater og protokoller fra møterFå blad, tidsskrift og være oppdatert på evt. internettsideVære aktiv på fellesmøterHa kontakt med andre medlemmer av komiteen.	Plan for komitéarbeidet <ul style="list-style-type: none">Få oversikt - hva og hvordan arbeidet skal gjennomføresHvem skal velgesHva er oppgavene til den som skal velgesTidsplan som stemmer med lovens kravGi alle en mulighet til å komme med forslag
Start arbeidet i god tid <ul style="list-style-type: none">«Letefasen» tar ofte lenger tid enn beregnet.Du «skylder» årsmøtet den respekt at dette ikke bærer preg av venstrehåndsarbeid.Du er med og markedsfører ledelsen av idrettsrådet ved din oppførsel og framferd.Resultatet du oppnår er et speilbilde av forberedelsene.	

2. Gjennomføring

De som er på valg <ul style="list-style-type: none">Alle bør tilskrivesBruk et standard spørreskjema som kartlegger:<ul style="list-style-type: none">Om gjenvalg ønskes (ikke automatikk)BegrunnelseOm vedkommende er interessert i andre oppgaverUtfyllende kommentarer	Kommunikasjon <ul style="list-style-type: none">Samtale med alle enten de tar gjenvalg eller ikkePersonlig og fortroligDere skal vurdere hvem som fungerer og ikkeOppsummering så langtLag en oppsummering med vurderingerGjør opp statusDere vet nå hva dere skal lete etter
Strategi for «letefasen» <ul style="list-style-type: none">Hvilken kompetanse trenger idrettsrådet nå dvs. hvilke funksjoner som bør styrkes eller fornyesAvstem idrettsrådets målStatus i pågående prosesser (eksempel anleggsbygging)Styrets egne vurderinger av arbeidsoppgavene	

3. Avslutning

Innkomne forslag <ul style="list-style-type: none">Gi alle medlemmer en frist der de kan komme med forslag på tillitsvalgte, denne delen av arbeidet er ofte undervurdertTa en samtale med alle det er forslag på og finn ut av<ul style="list-style-type: none">Holdninger til idrettKjennskap til leddets mål og kandidatens egen oppfatning av disseHvor mye tid kan den enkelte brukeKandidatens kunnskapsnivå	Innstilling kandidater <ul style="list-style-type: none">Tilskriv alle dere vil innstille og hvilket vervBe om svar før en komplett liste sendes styretSend listen komplett til styret med kopi til de som er på listenTa gjerne med kandidatens kompetanse og erfaringStyret har ansvar for å sende innstillingen ut sammen med øvrige tingpapirene
Presentasjon på årsmøtet <p>Presenterer forslaget på følgende måte:</p> <ul style="list-style-type: none">Valgkomiteens sammensetningHvordan komiteen har arbeidet og hva de har gjortInnstilling og begrunnelse for hver kandidat	Valget <ul style="list-style-type: none">Årsmøtedirigenten overtar og styrer selve valget.Skal kandidatene presentere seg selv? <p>Benkeforslag under årsmøtet</p> <ul style="list-style-type: none">Valgkomiteen forsvarer sin innstilling og argumenterer for dette eller ber om pause for å omarbeide forslagetVed benkeforslag er det viktig å kontrollere at kandidaten er forespurt

Forslag fremdriftsplan valgkomite

Denne fremdriftsplanen vil variere for prosessen med forbunds-/regions- og klubbstyre og er bare et eksempel og utgangspunkt. Prosessen bør starte minimum 6 måneder før.

Hva/aktivitet	Når	Ansvarlig	Status
Legge frem innstillingen på tinget	Dato for årsmøte eller forbundsting		
Offentliggjøre og publisere innstillingen	Forbundsting: 14 dager før Årsmøte klubb/region: 1 uke før		
Tilskriv alle de som man ønsker å innstille til hvilket verv, med svarfrist	Anbefales at dette gjøres 4 uker før forbundsting og 3 uker før årsmøte		
Diskutere og bestemme innstilling 2.runde			
Evt. ny runde med intervju ved usikkerhet på kandidatene			
Diskutere og bestemme innstilling 1.runde			
Intervjurunde 2			
Intervjurunde 1			
Kontakte potensielle kandidater og avklare interessen			
Kartlegge potensielle kandidater	Kontinuerlig. Listen bør være ferdigstilt: Forbundsting: 3 mnd før tinget Årsmøte: 6 uker før årsmøtet		
Intervjue tillitsvalgte og andre relevante kandidater	10 uker før forbundsting 7 uker før årsmøtet		
Definere hva slags type styre og personer vi ser etter	Anbefales å se på dette halvveis ut i sittende styres periode		
Delta på styremøter for å observere	Forbundsting: 1-2 ganger i året Årsmøte: minimum 1 gang før innstilling offentliggjøres		
Intervjue daglig leder/hovedtrener og/eller sportslig leder	3 måneder før forbundsting/årsmøte		
Markedsføre at valgkomiteen leter etter kandidater	Kontinuerlig. Et par måneder etter forbundsting / årsmøte, bør valgkomiteen lage en slagplan frem til forbundsting / årsmøte.		

Intervjuguide

VURDERINGSKRITERIER

Styremedlem

- Erfaring/kunnskap om ND/Dans (faglig)

Personlige egenskaper

- Sosial sensitivitet
- Personlig motivasjon (engasjement!)
- Handlingsorientert

Egenskaper for styret

- Strategisk
- Kreativitet og endring
- Fleksibilitet
- Ro og stabilitet
- Problemløsning og analyse

Lederegenskaper

- Erfaring/kunnskap om ND/Dans (faglig)
- Erfaring/ kunnskap om norsk idrett/ forståelse for idrettspolitik
Interesse for personalansvar
- Engasjement, evne til å motivere andre
- Interesse for ledelse
- Planlegging og organisering

Her følger noen generelle spørsmål nye kandidater, mens resten av spørsmålene er plassert i skjemaet nedenfor:

- 1) Kunne du tenke deg å stille til valg i styret? I så fall i hvilken rolle?
- 2) Si noe kort om din motivasjon for/ bidrag inn i det nye styret; personlige egenskaper, interesseområder etc.
- 3) Innspill i forhold til andre kandidater du mener bør inn i det nye styret og komiteene

Navn	Valgkomiteens kommentarer
<p>Styreperioden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan har styret fungert i denne perioden? F eks kommunikasjon og samarbeid? - Har styret fått utrettet det de skulle? Nådd målene? - Hvordan har utvalgene fungert? - Hvordan har forholdet mellom styret og trenere/daglig leder/administrasjonen vært? 	
<p>Egeninnsats</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan har din innsats vært i styret? Har du fått utrettet det du ville? Har du hatt nok tid? - Hva har vært dine fokusområder? 	
<p>Veien videre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hva mener du er styrets viktigste oppgave? Spesielt for neste periode? - Kunne du tenke deg å fortsette i styret? Hvilken posisjon? 	
<p>Kandidater til neste styre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Har du innspill til aktuelle kandidater til styret? - Har du innspill til vervfordeling i det nye styret (leder, nestleder, medlem, vara)? 	

Spørsmål til de som er på gjenvalg

Navn på kandidaten:

I samtale med styret så er følgende viktig:

- Samtalen er personlig og fortrolig – Alt er konfidensielt
- Vi skal vurdere hvem som fungerer og ikke
- Oppsummering av samtalen
- Gjøre opp status

Dette ønsker vi å finne om av de som er på valg:

1. Hvem er det som har fungert i dagens styre og hvem har ikke fungert?
2. Hvordan håndterer du konflikt? Hvordan håndterer du uoverstemmelser?
3. Hva er viktig sammensetting av nytt styre?
4. Hvilken kompetanse/egenskaper trenger organisasjonen i neste periode? Da spesielt med tanke på lederskap.
5. Hva bør neste styret fokusere på (i forhold til planer og strategier)?
6. Hvorfor skal du bli innstilt som leder/styremedlem? Hva har du gjort i denne perioden som kvalifiserer deg til vervet?
7. Hva vil du oppnå ved å bli leder/styremedlem?
8. Hvem ville du hatt med deg i et drømmestyre?
9. Hva innebærer ordet å delegere for deg? Gi eksempler
10. Hva er din viktigste egenskap som du kan bruke i vervet?
11. Hva må du bli bedre på?
12. Hva kan du tilføre organisasjonen? For å utvikle forbundet/regionen/klubben videre?
13. Hva slags arbeidsmetode/organisering bør man ha i forbundet/regionen/klubben?

Hva vil være annerledes med deg som leder/styremedlem? Har du egentlig gjort deg fortjent til det?

CASE: Ønsket leder er ikke god nok, men vil fortsette?

Underveis kan det hende at valgkomiteen har kommet frem til en beslutning om at det er fornuftig å innstille en annen til ledervervet. Man har funnet ut at leder ikke er god nok/mett. Samtidig gir leder alle signaler på at han/hun vil fortsette. Hvordan løse dette?

Nedenfor finner man noen forslag til hvordan gjøre dette:

Forslag til løsninger:

- Gjennomføre samtale med leder ut fra:
 - o NDs handlingsplan
 - o Regionens handlingsplan
 - o Klubbens handlingsplan
 - o Økonomisituasjon
 - o Organisasjonsutvikling/kretsutvikling
 - o Framtidsrettet
- Sjekke opp mot HP/definerte oppgaver
 - o lage en avvikanalyse (gapanalyse)
 - o sjekke avvik
- Samtale med daglig leder/hovedtrener/sportslig leder
 - o Kjemi
 - o Arbeidsform/deling
 - o Kommunikasjon
- Samtale med det øvrige styret
 - o Fordeling i styret
 - o Ledelse
 - o Kommunikasjon
- Deltakelse på styremøtene

Åpenhet i forhold til situasjonen

- o Tilbakemelding
- o Anbefaling
- o Trekke seg
- o Andre oppgaver

Verden er liten og det er ofte at en valgkomités innstilling kan skape personkonflikt der enkelte ikke håndterer å bli utelatt i en nominasjon. Noen bærer nag og klarer ikke å skille mellom valgkomiteens rolle som privatperson og komité medlem.

Valgkomiteen har fått fullmakt til å prøve å finne det best egnede styret for forbundet, regionen eller klubben og har mange ting de må tenke på i forbindelse med å sette sammen et team som skal være funksjonelt og sammensatt. Det er da viktig å påpeke valgkomiteens arbeid og dens mandat ovenfor alle berørte parter. Til syvende og sist er det forbundstinget/årsmøtet som velger og bestemmer hvem som skal utgjøre det fremtidige styret. Valgkomiteens rolle er å innstille et forslag. Det er derfor fullt mulig for andre å stille som motkandidat, men de må da bli benket som kandidat på selve forbundstinget/årsmøtet, av noen andre enn seg selv.

Valgkomiteens fremleggelse av innstillingen på årsmøtet/forbundsting

Valgkomiteens sammensetning i perioden har vært følgende:

- x, Leder
- x, Medlem
- x, Medlem
- x, Varamedlem

Vi ble på vegne av årsmøtet xxxx valgt til å arbeide med å finne en innstilling til styret i xxxx. Valgkomiteens oppgave er å legge frem en innstilling til styret, 2 revisorer & øvrige valg i henhold til vedtatte organisasjonsplan.

Siden xxxx har vi valgkomiteen observert, samt ført samtaler med flere deltakere. Valgkomiteen har gjennomført xx samtaler. Dette har vært med både interessenter som har tatt kontakt med oss, og av oppsøkende arbeid. I tillegg har valgkomiteen vært i dialog med dagens styre.

Arbeidet med valgkomiteen har vært veldig gøy, interessant og krevende. Vi har blitt kjent med mange, og vi har vært i kontakt med mange flotte kandidater. Vi har vært heldige da det har vært mange interessenter!

Innstillingen av styret

Når det gjelder innstillingen av styre så skal styre fungere som et team og kollegium. De skal kunne samarbeide samt vise ydmykhet ovenfor hverandre. Vi har sett på kandidatenes holdninger til dans, kjennskap til organisasjonens mål og kandidatens egen oppfatning av disse. Hvor mye tid kan den enkelte bruke. Kunnskapsnivå og oversikt over hva som rører seg i klubben.

Når det gjelder kjønn så er dette slått tydelig fast i NIFs lovnorm og er et naturlig innsalg i vår vurdering. I forhold til sammensetningen så har vi lagt stor vekt på å få til et bredt sammensatt styre med ulike interesser slik at alle oppgavene blir ivaretatt.

Videre har vi lagt ekstra vekt på følgende i ledervervet og nestledervervet: Evne til å skape teambuilding, samarbeid i AU, organisering av styret/ledelse, holdninger, totaloversikt. I tillegg har vi vektlagt kandidatenes mulighet til å utfylle hverandre i ledelsen.

Det aller viktigste er motivasjon og kompetanse. Vi har stor tro på at dette styret har gode forutsetninger til å kunne jobbe godt i team og delegere arbeid seg i mellom. De har masse erfaring og kompetanse på ulike nivåer, å bygge på fra tidligere verv. Vi har stor tro på at kandidatene vil danne et godt team og utfylle hverandre i styreperioden!

Valgkomiteens innstilling er enstemmig! Da er det bare å ønske dere alle et godt valg!