



**Merk!**  
**Veilederen er laget for idrettslag. Valgkomitéen må se bort fra det som ikke er relevant for særkretsen.**

***-Akershus svømmekrets-***  
**Per 6/2-2023**

NORGES  
IDRETTSFORBUND



# VEILEDER FOR VALGKOMITÉ

(SIST REVIDERT 17.09.2020)

Valgkomiteen bør i fellesskap gå gjennom denne veilederen i god tid før tinget. Lykke til med opplæringen og arbeidet i valgkomiteen!

# Veileder for valgkomité

(Sist revidert 17.09.2020)

Det hevdes ofte at valgkomiteen er den viktigste komiteen i organisasjonen. Målet med denne veilederen er å gi tillitsvalgte kunnskap om hva som kreves av medlemmene i valgkomiteen, hvilke oppgaver komiteen har, og forslag til hvordan disse kan utføres. Veilederen for valgkomiteer retter seg spesielt til særforbund og idrettskretser.

Alle som selv har vært med i en valgkomité vet at det til tider kan være en tung og vanskelig oppgave. Det må arbeides målrettet over lang tid for å rekruttere gode kandidater til tillitsverv. Litt hektisk jobbing rett før tinget, holder ikke. I denne veilederen får du tips til hvordan dette arbeidet kan utføres. Mange vil nok hevde at «det er umulig – vi har prøvd mange ganger å finne fram til nye folk uten å lykkes». Til dere vil vi si; kanskje skal dere prøve andre og nye metoder? Det er på høy tid å anerkjenne viktigheten av valgkomiteens arbeid. Norsk idrett ønsker å endre seg i takt med resten av samfunnet. Da trenger vi dyktige og kreative styremedlemmer. Det er disse personene valgkomiteene må finne!

Valgkomiteen bør i fellesskap gå gjennom denne veilederen i god tid før tinget. Lykke til med opplæringen og arbeidet i valgkomiteen!

## Hva er en valgkomité?

«En valgkomité har som oppgave å plukke ut personer i en organisasjon til å sitte i organisasjonens verv og innstille dem på valg. Valget skjer gjennom votering under organisasjonens generalforsamling eller årsmøte, samtidig som en ny valgkomité blir nedsatt. Kriterier og prosedyrer for innstilling og valg er ofte nedfelt i organisasjonens vedtekter. Det er viktig at valgkomitéen er uavhengig av organisasjonens ledelse.» (Kilde: Wikipedia)

Denne definisjonen sier både noe om hvilke oppgaver komiteen har, og hvilke spilleregler som gjelder for arbeidet. Disse temaene vil vi komme nærmere inn på i denne veiviseren.

## Valgkomiteens oppgaver

Valgkomiteen er avgjørende for finne entusiastiske og dyktige kandidater til tillitsverv. I idretten, som er en frivillig organisasjon med demokratiske valg, er det å finne fram til de «riktige» personene essensielt for å sikre en velfungerende organisasjon. Valgkomiteens arbeidsmetoder og valg av kandidater vil ha betydning for hvordan idretten utvikler seg.

Arbeidet i valgkomiteen må starte tidlig. Oppgavene er mange og må være ferdig i god tid før tinget. De fleste avholder ting i april/mai. Det vil si at arbeidet bør starte i oktober eller november året før.

Styret skal ta initiativ til at komiteen starter arbeidet høsten før neste ting. Et viktig prinsipp er at valgkomiteen skal kunne gjøre sine vurderinger og drøftinger uten innsyn, innblanding eller utilbørlig påtrykk fra styret eller andre i organisasjonen. Det er tinget, og ikke styret, som er oppdragsgiver. Valgkomiteen skal med andre ord ikke legge fram protokoller eller rapportere overfor styret eller andre instanser underveis i arbeidet.

Det er som regel lite utgifter knyttet til valgkomiteen arbeid, men i den grad medlemmene har utgifter til administrasjon og eventuell reisevirksomhet, skal organisasjonen dekke disse. Reiser som innebærer større utgifter skal være avklart med styret i forkant.

## Hvem foreslår og velger valgkomiteen?

Det sittende styret legger fram en innstilling til valgkomité for tinget, men det er tinget som velger. Valgkomiteens oppgave blir å for å fremme forslag på tillitsvalgte til neste ting.

Valgkomiteen er ikke en komité som lettvtint skal «raskes sammen» fordi vedtektene krever at det velges en valgkomité. Den har stor innflytelse på organisasjonens arbeid og framtid. Det er tegn på stor tillit fra medlemmene å få sitte som medlem i valgkomiteen.

Valgkomiteens størrelse og sammensetning bestemmes av organisasjonens vedtekter og vil variere i de ulike organisasjonsledd.

I medlemssammensetningen av valgkomiteen skal det legges vekt på følgende forhold: Kunnskap og kjennskap til idretten. Det er viktig at du som medlem i valgkomiteen må ha god oversikt over organisasjonen, målsettinger og strategier. Innsikt i aktuelle saker og viktige områder er også viktig.

## Hva kjennetegner en god valgkomité?

- kunnskap om organisasjonens vedtekter
- kunnskap om organisasjonens målsettinger og oppgaver
- generell organisasjonskunnskap og -forståelse
- mangfold i valgkomitémedlemmenes egen erfaringsbakgrunn, kunnskap om og nettverk i organisasjonen
- kunnskap om hvilke oppgaver et styre skal være ansvarlig for
- godt samarbeid og gjensidig tillit
- høy aktivitet og god oppfølging av arbeidsoppgavene
- taushetsplikt om kandidatenes personopplysninger

På samme måte som valgkomiteen i sitt arbeid skal bidra til at de som blir innstilt og valgt til verv skal speile mangfoldet i organisasjonen og i samfunnet, blant annet for kjønn, minoritets- og majoritetsbakgrunn, geografi og alder, så bør valgkomiteen selv i sin sammensetning speile mangfoldet. Det er tingets ansvar å sørge for at organisasjonen får en godt sammensatt valgkomité.

Det er viktig at valgkomiteens medlemmer holder seg orientert og oppdatert på organisasjonens arbeid og aktiviteter. Det kan gjøres ved at valgkomiteen får tilsendt referater og protokoller fra styremøtene. Valgkomiteen bør i så stor grad som mulig selv delta aktivt på møter og aktiviteter slik at de blir godt kjent med medlemmene og skaffer seg et nettverk blant disse.

## **Hvordan kan valgkomiteens arbeid organiseres?**

Valgkomiteens leder er ansvarlig for framdriften og for at valgkomiteen leverer en innstilling til tinget. Det er mange oppgaver som bør fordeles på alle medlemmene i komiteen.

Lag gjerne en framdriftsplan for hva som skal gjøres, når det må være utført, og hvem som skal gjøre de ulike oppgavene. På den måten blir det lett å følge opp arbeidet og sørge for at tidsfristene holdes.

Valgkomiteens oppgave er altså å foreslå kandidater til tillitsvervene som skal besettes – altså verv som er «ledige». Hvert år er det som regel ett eller flere styremedlemmer som er ferdig med sin valgperiode. Valgkomiteens oppgave er finne én kandidat til hvert tillitsverv som er på valg.

Det er en god start å kartlegge hvem som ønsker gjenvalg og gjøre en vurdering av disse, men et valg på nytt styre kan også være en god anledning for fornyelse. Balansen mellom kontinuitet og nye, friske krefter må alltid vurderes.

Et eventuelt gjenvalg forutsetter at vedkommende på forespørsel av valgkomiteen sier seg villig til å fortsette. Til slutt er det opp til tinget om personen blir valgt for en ny periode – det er altså ingen «automatikk» i at de som sier seg villig til å fortsette i styret for en ny valgperiode, blir valgt.

Eksempel på brev til styremedlemmer som er ferdig med en valgperiode kan du finne i vedlegg 1.

Husk at det kun er medlemmer som kan velges til et styreverv. Det sittende styret skal sørge for at valgkomiteen har tilgang på en oppdatert medlemsliste.

## Rekruttering – finne rett person til rett oppgave

De fleste valgkomiteer erfarer at det kan være vanskelig å få kandidater til styreverv.

Et veldrevet styre kjennetegnes ved at det drives effektivt og at oppgaver fordeles slik at alle får ansvar, og får arbeide med det de liker best. Styret bør delegere arbeid og engasjere så mange frivillige som mulig til å lede ulike grupper og komiteer.

Ved å engasjere så mange frivillige medarbeidere som mulig, blir arbeidet lettere for styremedlemmene. Dette kan gjøre det mer attraktivt og mindre «skremmende» å sitte i styret. Videre er det viktig at styrearbeidet ikke krever altfor mye tid. Hvordan kan styremøtene gjøres mer effektive? Kan noen av møtene foregå digitalt? Kan noen enkeltsaker og diskusjoner tas uten å møtes fysisk? Det er mange måter å gjøre arbeidet mindre krevende på, og det kan igjen føre til at det blir enklere å rekruttere styrekandidater. «Det er lettere å få ti personer til å påta seg hver sin oppgave, enn å få én person til å påta seg ti oppgaver» heter det i et ordtak. Det er altså enklere å få folk til å utføre små, håndterlige jobber, mens det er nesten ingen som tør påta seg store, uklare ansvarsoppgaver. «Rett person på rett plass» betyr at vi må utnytte styremedlemmenes kompetanse og erfaring. Det er enklere å få gode kandidater til å takke ja til et verv når de vet hva de skal ha som hovedarbeidsområde. Enda bedre er det om dette i tillegg er en type oppgave vedkommende har interesse for eller erfaring fra. Det er valgkomiteens ansvar å snakke med potensielle kandidater til styret om hva slags oppgaver de trives best med og mener de kan bidra med i et styre.

Et viktig element i å finne rett person til rett jobb handler også om at valgkomiteen må kartlegge vedkommendes egnethet til det vervet han eller hun innstilles til.

God ledelse må utøves både av styrets leder og av styret som team. Spørsmålet valgkomiteen skal svare på er: Hva er god ledelse? Valgkomiteens oppgave er å sette sammen et styre som ivaretar organisasjonens verdier på best mulig måte.

## Rekrutteringskanaler

Søk etter gode styrekandidater i alle organisasjonens aktiviteter. Gjennom aktiv deltakelse i klubbmiljøet får valgkomiteen et inntrykk av hvordan medlemmene fungerer:

- er de aktive?
- tar de ofte ordet?
- har de mange meninger?
- er de tolerante og åpne for nye tanker og ideer?
- er de omgjengelige?
- er de til å stole på?

Det er viktig å kjenne til hvilke rekrutteringskanaler valgkomiteen kan benytte. Det gjør arbeidet lettere. Dessuten unngår komiteen kritikk for at viktige grupper ikke er kontaktet i nominasjonsprosessen.

Valgkomiteen kan sende et brev eller en e-post til organisasjonens medlemmer der alle får anledning til å komme med forslag til kandidater. Brevet eller e-posten må sendes i god tid før tinget. Se eksempel på et slikt brev i vedlegg 2.

## Noen forslag til rekrutteringskanaler:

**Personer som er aktive i møter**, deltar i diskusjoner, stiller seg til disposisjon når noe skal gjøres, stiller spørsmål eller på annen måte viser et engasjement for organisasjonens arbeid, kan være egnet til tillitsverv.

**Personlig kjennskap** til medlemmene er også en god rekrutteringskilde for valgkomiteen. Like viktig er det å engasjere medlemsmassen til å komme med forslag på personer de mener kan være interessert i å påta seg et tillitsverv eller være egnet til bestemte oppgaver. Valgkomiteen bør også motivere medlemmene til å gi tips om personer komiteen bør henvende seg til direkte.

**Daglig leder og administrasjonen** har ofte bred kjennskap til medlemsmassen og vil derfor være nyttig å samtale med. De kjenner også de største behovene organisasjonen har. Dersom det er en målgruppe som er underrepresentert i styret, kan valgkomiteen spesielt jobbe med dette.

## **Et godt styre har et mangfold av erfaringer**

Det er mangfoldet som er nøkkelen til suksess. Gjennom mangfold i medlemmenes kunnskap og erfaringer, blir et styre bedre i stand til å utføre sin oppgave. Valgkomiteen skal forsøke å sette sammen et styre som innehar dette mangfoldet.

Styret bør speile medlemsmassen. Dersom medlemsmassen ikke speiler samfunnet, vil det imidlertid være viktig at styret i større grad enn medlemsmassen speiler samfunnet, slik at styret med sin medlemmers mangfoldige erfaringer gjør organisasjonen bedre i stand til å nå organisasjonens og idrettens mål om å speile samfunnet.

Det er dokumentert at idretten generelt har for dårlig kjønnsbalanse blant sine ledere, og at det er altfor få med innvandrere- og minoritetsbakgrunn med lederansvar i idretten. Mange idretter speiler samfunnet dårlig når det gjelder kjønn og etnisitet. Det er åpenbart at et styre i en organisasjon som skal få med flere jenter (eller gutter), flere med minoritetsbakgrunn eller flere med funksjonsnedsettelse, er bedre rustet hvis det i styret er personer med erfaring fra å være i samme situasjon som de man har som mål å rekruttere. Diskusjonen om rasisme i idretten sommeren 2020 viste en tydelig sammenheng mellom den store mangelen på personer med synlig minoritetsbakgrunn i styringen av norsk idrett og den store mangelen på kunnskap og bevissthet om rasisme i norsk idrett.

I tillegg til faktorer som kjønn, alder, minoritets-/majoritetsbakgrunn og funksjonsnedsettelse, så trengs det selvsagt ulike personlige egenskaper for å fylle alle rollene i et godt styre:

- initiativ
- handlekraft
- evne til refleksjon
- ordenssans og ryddighet
- fantasi og kreativitet
- humor



Dette er egenskaper som finnes i ulik grad hos de fleste. Valgkomiteens oppgave er å finne styrekandidater som samlet sett kan gi en god balanse mellom disse egenskapene, i tillegg til kunnskap og erfaringsbakgrunn. Et styre bør være sammensatt slik at de ulike styremedlemmene kan utfylle hverandre og ha evne til å finne en god oppgavefordeling.

Ved rekruttering av nye tillitsvalgte er det også viktig å kunne fortelle hva slags opplæring og oppfølging de vil få. Dette vil skape trygghet og for mange være avgjørende for at de vil takke ja til en forespørsel om å stille til valg.

## Leder

Lederen har stort ansvar og mange roller. Lederen skal være en samlingsfigur og sørge for god kommunikasjon mellom organisasjonsleddene og omgivelsene. Dette krever kunnskap om organisasjonen. Evne til planlegging, delegering og måloppnåelse er viktige egenskaper for en leder. Lederen må også kunne skape et godt klima for samarbeid og utvikling og sørge for god organisasjonspraksis og styrke organisasjonskulturen. Beslutningsrollene er de som mest skiller denne funksjonen fra de øvrige styremedlemmene.

Så langt det lar seg gjøre bør det unngås at nære relasjoner har verv i samme styre. Dette er særlig viktig der den ene parten er leder eller nestleder. Dette er viktig for å unngå at det settes spørsmålstejn ved styrets disposisjoner.

Det er viktig at vi har en balanse av kvinnelige og mannlige ledere i idretten. Det har vi ikke i dag. Derfor ønsker vi at alle valgkomiteer prøver å finne lederkandidater av begge kjønn. Dersom man ikke har lederkandidater av begge kjønn, har valgkomiteen et ansvar for at det kommer inn ett eller flere nye styremedlemmer av det kjønn som ikke er representert som lederkandidat. Valgkomiteen har også et ansvar for at disse blir åpne for tanken om å en dag stille som leder.

### **Samtale med det sittende styret**

Skal valgkomiteen få inntrykk av hvordan styret fungerer, bør den be om et møte med styret. Første del av samtalen kan gjerne være med et samlet styre. Temaet bør være hvordan styret fungerer i dag og hva som eventuelt savnes av kompetanse eller egenskaper. Deretter bør valgkomiteen snakke med det enkelte styremedlem hver for seg – både de som går ut av styret, og de som eventuelt er midt i en valgperiode eller har sagt ja til gjenvalg. Disse samtalen vil være viktige i de vurderingene av hvordan de selv, enkeltvis og samlet, fungerer med tanke på å håndtere de utfordringer organisasjonen står overfor. På denne måten kan valgkomiteen avdekke eventuelle behov for endringer og forbedringer.

### **Samtale med potensielle styrekandidater**

Det er lurt å ha en personlig samtale med mennesker som vurderes som aktuelle til styret. På den måten danner valgkomiteen seg et bilde av potensielle kandidater. Selv om dere synes dere kjenner personen fra før, vil en målrettet samtale om blant annet organisasjonen, styrets arbeid, vedkommende personlige erfaringer og egenskaper være av stor nytte. Ikke baser deres vurderinger på «rykter» eller et begrenset inntrykk, men sett av tid til en grundig prat.

Det er viktig å spørre folk – og ikke bare velge blant de som «allerede» har lansert seg eller blitt lansert. For å «rykke opp» – å ta på seg større ansvar enn en har gjort før – er det for de fleste avgjørende at noen foreslår deg / utfordrer deg til å ta et ansvar du ikke før har hatt, eller som du ikke i utgangspunktet kjenner deg kvalifisert til eller kapabel til. For å få til en bedre kjønnsbalanse i norsk idrett, er det særlig viktig at valgkomiteene aktivt spør og lanserer kvinnelige kandidater til tillitsverv.

Forslag til samtaleskjema for sittende og potensielle styremedlemmer finnes i vedlegg 3.

### **Sjekkliste:**

- Er det fremtidige lederemner av begge kjønn blant de innstilte?
- Er det representert personer som selv har erfaring fra den/de målgruppene som styret har et særlig ansvar for å rekruttere inn i organisasjonen?

## **Tidsfrister**

Valgkomiteenes arbeid må følge en tidsplan. Det skal ikke være tilfeldig når forespørsler eller innstilling skal legges fram. Det sier seg selv at de to siste ukene før tinget blir travle for valgkomiteen. Det er derfor viktig at så mye som mulig av arbeidet som kan gjøres før denne tiden, er gjort.

## **Innstilling til valg**

En innstilling til valg betyr en liste over navn på kandidater som valgkomiteen vil presentere for tinget. Alle som innstilles må være spurt og ha sagt seg villige til å stille til valg. Valgkomiteens innstilling til tinget skal inneholde bare én kandidat til det enkelte verv.

Som regel er valgkomiteen enige om hvilke personer som skal innstilles til de ulike valgene, men det kan av og til forekomme at medlemmene ikke kommer til enighet. Dette er ikke en ideell situasjon, men i slike tilfeller må det legges fram to innstillinger – en flertallsinnstilling og en mindretallsinnstilling. Ordstyrer håndterer deretter dette videre på tinget.

## Eksempel på fremdriftsplan

Arbeidsoppgaver	Hvem utfører?	Tidsfrist	Merknader
Skaffe til veie relevante adresselister			
Finn ut hvem i sittende styret som er på valg			

[Klikk her for å laste ned skjema](#) ↓

## Eksempel på tidsplan

Oppgaver	Tidsfrist*
Sende forespørsel til det sittende styrets medlemmer om de er interessert i et gjenvalg	Minst åtte uker før tinget
Frist for styremedlemmer til å gi beskjed om de tar gjenvalg	Minst seks uker før tinget
Vurdering av hvilke erfaringer og kompetanser det er behov for å få inn i styret	Minst seks uker før tinget
Varsel til medlemmene om å foreslå kandidater for valgkomiteen	Minst fire uker før tinget
Frist for valgkomiteens innstilling	Innstillingen sendes helst ut sammen med de øvrige sakspapirene. Er innstillingen imidlertid ikke klar, kan den ettersendes eller til nød legges fram ved starten av tinget.

[Klikk her for å laste ned skjema](#) ↓

\* Tidsfristene vil variere mellom ulike organisasjoner.

Det er lurt å ha en personlig samtale med mennesker som vurderes som aktuelle til styret. På den måten danner valgkomiteen seg et bilde av potensielle kandidater.

## **Presentasjon av valgkomiteens innstilling**

Under tinget kommer valg alltid som siste post på agendaen. I løpet av tinget og saksbehandlingene kan medlemmene gjøre seg opp en (ny) mening om en eller flere av kandidatene på bakgrunn av vedkommende syn på ulike saker, hvordan de uttaler seg, framstår og om de inngir tillit.

Det er vanlig at valgkomiteens leder gir en kort orientering om valgkomiteens arbeid og deretter legger fram forslaget til nytt styre. Forslagene kan gjerne begrunnes, men man behøver ikke begrunne hvorfor noen ikke er foreslått. Det kan gjerne orienteres om hvor mange forslag som er fremkommet til det enkelte verv.

## **Presentasjon av kandidatene**

Når innstillingen er presentert setter valgkomiteens leder seg ned, og møteleder leder resten av valget. Det er fint om de av kandidatene som er til stede på tinget presenterer seg selv og sier litt om hva de kan bidra med i styret.

## **Overføring av arbeidet**

Når innstillingen er lagt frem for tinget og valgene gjennomført, er oppdraget til valgkomiteen fullført. Det sittende styret har innstilt på kandidater til ny valgkomité som også velges av tinget. Den nyvalgte valgkomiteen vil ha ansvaret for neste valgprosess.

Vanligvis ivaretas kontinuiteten i arbeidet ved at minst én person fra den tidligere valgkomiteen blir gjenvalgt. På denne måten kan vedkommende informere de nye om hvilke rutiner og prosedyrer som er vanlig å følge, samt hvilke erfaringer valgkomiteen har gjort seg året før.

I valgkomiteens siste og avsluttende møte bør det settes av noen minutter til en evaluering av hvordan arbeidet har forløpt. Erfaringene kan skrives ned med noen korte og poengterte momenter som den nye valgkomiteen kan dra nytte av.

## Vedlegg 1

### Kartlegging av ønske om gjenvalg

Som ledd i arbeidet med å få best mulig grunnlag for å innstille til valg ber vi deg besvare vedlagt skjema og returnere det til valgkomiteens leder.

<b>Navn</b>	
<b>Mobil</b>	
<b>E-post</b>	
<b>Ønsker du gjenvalg?</b>	

Hvilken kompetanse føler du at du dekker i den posisjonen du innehar i dag?

Dersom du mener at det er manglende kompetanse i styret du representerer: Hva mangler?

Kan du være aktuell for andre verv/oppgaver i organisasjonen? I så fall hvilken posisjon/oppgave?

Kjenner du aktuelle kandidater til spesifikke verv. Vennligst oppgi navn og tlf./e-post slik at vi kan ta kontakt med kandidaten

Har du annen informasjon som kan være relevant for valgkomiteen?

[Klikk her for å laste ned skjema](#) ↓

Eventuelle spørsmål kan rettes til valgkomiteens leder.

## Vedlegg 2

Eksempel på brev til medlemmene om forslag på kandidater.

Til alle medlemmer

### **Invitasjon til å komme med forslag på kandidater til styret**

Tinget til \_\_\_\_\_ Avholdes \_\_\_\_\_ deriblant også valg på nytt styre. Alle som har betalt medlemskontingent og fyller minst 15 år i kalenderåret, har forslagsrett og er valgbare. Vi ønsker forslag til navn på aktuelle kandidater.

Innkomne forslag på kandidater vil bli vurdert av valgkomiteen som leverer forslag til innstilling til tinget.

Innkomne forslag på kandidater til valgkomiteen blir videreformidlet til styret, som skal innstille denne komiteen overfor tinget. Forslag på kandidater til valgkomiteen kan også sendes direkte til styret.

Vi gjør oppmerksom på at foreslåtte kandidater ikke automatisk blir innstilt, men innstilles etter en intervjurunde.

Kandidaten som foreslås må ha gitt sitt samtykke.

Foruten kandidatens navn er det fint om du kan opplyse om vedkommendes adresse, telefonnummer, fødselsdato, yrke/utdannelse, tidligere verv og andre opplysninger som er spesielt relevante. Husk å oppgi eget navn og kontaktinfo.

NB: Du kan gjerne foreslå deg selv som kandidat.

Forslag på kandidater sendes til valgkomiteen innen \_\_\_\_\_

Vi håper på stort engasjement fra medlemmene for å få frem gode kandidater til organisasjonens tillitsverv.

*Vennlig hilsen*

*Valgkomiteen*

## Vedlegg 3

### Forslag til samtaleskjema for personer som stiller til valg.

#### Orientering i forkant av samtalen:

Dette skjemaet er et forslag til samtaletemaer med en person som har sagt ja, eller vurderer å takke ja, til et verv i styret/komiteer.

Sørg for å få en trygg og god ramme rundt samtalen. Avtal før møtet hvem som skal lede samtalen og sørge for fremdrift, og for at samtalen ikke går utover den tiden som er satt av. Avtal også hvem som noterer stikkord og referat fra samtalen.

#### Innledning til samtalen

Start med å fortelle hvorfor valgkomiteen ønsker denne samtalen (vil bli bedre kjent, vite hva kandidaten står for, erfaringer og interesse, tanker om organisasjonen etc.) Fortell deretter at samtalen skal være like mye til hjelp for den som stiller som kandidat til verv. Vedkommende kan spørre valgkomiteen om hva vervet innebærer, organisasjonens drift og aktivitet osv.

#### Forslag til spørsmål

Innled med å be personen fortelle kort om seg selv og sine hovedinteresser innenfor dette området.

1. Hvilket verv ønsker du å stille til?
2. Hvor mye tid har du å bruke på vervet?
3. Har du andre verv i andre organisasjoner?
4. Hvilken rolle har du i organisasjonen i dag?
5. Hvordan kan ditt verv være med å påvirke organisasjonen?
6. Hvilken erfaring har du fra tidligere verv / andre organisasjoner?
7. Hvilke oppgaver ønsker du?
8. Hvorfor er du den rette til dette vervet?
9. Hva er din hovedkompetanse som kan benyttes i dette vervet?
10. Hvilke erfaringer har du som det er viktig at det finnes i styret?
11. Vil du anbefale andre til verv, i så fall hvem?
12. Er det noe annet vi bør vite?
13. Er det noe du ønsker å spørre oss om?

Til slutt kan dere takke for samtalen, og fortelle hva som skjer fremover (innstilling, valg, dato og sted for tinget). Fortell at dere vil gi en tilbakemelding når innstillingen foreligger. Kandidaten kan inviteres til å ta kontakt i etterkant dersom de skulle komme på noe som ikke er nevnt i dette møtet.



## Vedlegg 4

### Forslag til mal for innstilling.

#### Valgkomiteens innstilling til styret i NN organisasjon

President/leder	Navn
Visepresident/nestleder	Navn
Styremedlem	Navn
Styremedlem	Navn
Styremedlem	Navn
Styremedlem	Navn
Første varamedlem	Navn
Andre varamedlem	Navn

#### Valgkomiteens innstilling til kontrollkomité

Leder	Navn
Medlem	Navn
Medlem	Navn
Varamedlem	Navn

#### Styrets innstilling til valgkomité

Leder	Navn
Medlem	Navn
Medlem	Navn
Varamedlem	Navn

[Klikk her for å laste ned skjema](#) ↓



NORGES  
IDRETTSFORBUND

