



## **SAK 24/18 Mandat for Grenutvalg (GU) - vedtatt FS møtet nr 3 2018**

For Dressur (GU-D), Feltritt (GU-F), Funksjonshemmede (GU-FH) og Sprang (GU-S).

Drift, utvikling og uttak av landslagene ivaretas av landslagsledere i samarbeid med sportsavdelingen i NRYF.

### **1. Formål**

- a. Grenutvalgene er Norges Rytterforbunds ressurs i sportsfaglige spørsmål.
- b. For dressur, feltritt, pararidning og sprang ivaretas generelle saker av GU.
- c. GU skal være en fagressurs overfor NRYFs administrasjon når det gjelder terminlister, cuper og statutter og øvrige breddeaktiviteter for å fremme sporten.
- d. NRYFs sportsavdeling og landslagsledere har møterett i GU.

### **2. Oppnevning**

- a. GU oppnevnes av Forbundsstyret (FS) etter innstilling fra administrasjonen i NRYF, ihht prosessbeskrivelse vedlagt og øvrige vilkår i pkt 4.
- b. Nye GU-medlemmer oppnevnes for 2 år av gangen innenfor tingperioden, sittende GU-medlemmer oppnevnes for ett år av gangen; alle med mulighet for forlengelse.
- c. FS oppnevner leder.
- d. GU bør være bredt sammensatt med representanter fra trenere, utøvere, teknisk personell, arrangører, bredde/rekruttering. Kjønnbalansen, og geografisk tilhørighet jfr NIFs lov, skal ivaretas så langt som mulig.
- e. GU består av leder og det antall medlemmer som FS finner optimalt etter innstilling fra administrasjon, for det enkelte GU, jfr punkt 2d.
- f. GU bestemmer selv om de skal ha undergrupper, som komiteer og utvalg. Mandat for undergrupper godkjennes av NRYFs administrasjon.

### **3. Oppgaver**

- a. GU er NRYFs faginstans overfor utøvere, trenere, arrangører og teknisk personell og skal ivareta utvikling og styring av sin gren, i tett samarbeid med sportsavdelingen i NRYF.
- b. GU skal ivareta god informasjon og kommunikasjon med aktuelle ryttere og foresatte, og bidra til å skape et godt og inkluderende miljø, i hele landet.
- c. GU skal utarbeide aktivitetsplaner for all virksomhet som sorterer under sin gren, herunder:
  - i. Rekrutterings- og breddeaktiviteter
  - ii. Nasjonale mesterskap
  - iii. Vurdere behovet for utdanning av teknisk personell, og iverksette tiltak innenfor utdanning i samarbeid med administrasjonen
  - iv. I samarbeid med landslagsledelsen stadfeste nivå for NM, jf pkt. 5
  - v. Planene må være realistiske og må ligge innenfor de budsjetter som til enhver tid er gitt. GUs leder er budsjettansvarlig. Planer og budsjett skal legges ut på NRYFs nettside under respektive grener.
- d. I samråd med NRYFs bredde-/rekrutteringskonsulent skal GU utvikle, følge opp og evaluere igangsatte tiltak innen bredde og rekruttering som ikke er rettet mot konkurranseidretten. En person i GU skal ha spesielt ansvar for å følge opp dette området.
- e. Forslag til reglementsendringer og tilsvarende behandles av GU, som innstiller overfor TK. GUs leder er medlem av TK.



#### 4. Rekrutteringer/utnevnelser

- a. GU utnevner, i samråd med sportsavdelingen i NRYF, medlemmer til dommerkomiteer, tekniske komiteer og øvrige aktuelle komiteer/utvalg som ligger under GU.
- b. Alle utnevnelser og rekrutteringer skal følge prosedyrer, ref vedlagte prosessbeskrivelse, med utlysninger, intervjuer og eventuelle tester. Det skal være åpne prosesser hvor alle søkere blir loggført og prioritert innstilling skal fremlegges.
- d. NRYF administrasjon har vetorett i utnevnelser og ansettelse, som kan ankes til FS.

#### 5. Oppfølging

- a. GUs leder er ansvarlig for at det føres protokoll fra GU-møter.
- b. Sportskoordinator sørger for videre distribusjon til GUs øvrige medlemmer, FS, NRYFs øvrige administrasjon og NRYFs nettside rytter.no

# Prosessbeskrivelse valg av nye grenutvalgsmedlemmer, NRYF

Totalt 2 sider. Revidert pr. 4. april 2018 ift nytt GU mandat vedtatt på FS-møtet nr 3 2018.

Forutsigbarhet og felles forståelse for hvem som gjør hva, er viktig i prosessen med utlysningen av grenutvalgsmedlemmer. Derfor er denne prosessbeskrivelsen utarbeidet slik at ansvarsforholdet mellom administrasjon, grenutvalg og forbundsstyret er avklart.

Prosessbeskrivelsen tar utgangspunktet i det som står i mandatet til GU under punkt 2:

## 2. Oppnevning

- a. *GU oppnevnes av Forbundsstyret (FS) etter innstilling fra administrasjonen i NRYF, ihht prosessbeskrivelse vedlagt og øvrige vilkår i pkt 4.*
- b. *Nye GU-medlemmer oppnevnes for 2 år av gangen innenfor tingperioden, sittende GU-medlemmer oppnevnes for ett år av gangen; alle med mulighet for forlengelse.*
- c. *FS oppnevner leder.*
- d. *GU bør være bredt sammensatt med representanter fra trenere, utøvere, teknisk personell, arrangører, bredde/rekruttering. Kjønnsbalansen, og geografisk tilhørighet jfr NIFs lov, skal ivaretas så langt som mulig.*
- e. *GU består av leder og det antall medlemmer som FS finner optimalt etter innstilling fra administrasjon, for det enkelte GU, jfr punkt 2d.*
- f. *GU bestemmer selv om de skal ha undergrupper, som komiteer og utvalg. Mandat for undergrupper godkjennes av NRYFs administrasjon.*

Rolleavklaring:

**Forbundsstyret:** Vedtar nytt GU med bakgrunn i fremlagt innstilling.

**Administrasjonen:** Lager innstilling til FS

**GU:** Kommer med innspill til ønsket kompetanse

## Fremdriftsplan ved valg av nye GU-medlemmer

Når	Hva/aktivitet	Ansvarlig	Utført
10.september	Kartlegge hvor mange i sittende GU ønsker å fortsette og hvem som ønsker å gi seg.  Definere hva slags type styre og personer vi ser etter.	Sportskoordinatorer m/innspill fra GU	
15.september	Oppstart markedsføring at man leter etter kandidater til GU	Informasjonssjef	
01.oktober	Kartlegge potensielle kandidater  Kontakte potensielle kandidater oppfordre de som er interessert til å søke	Sportskoordinatorer	
10.oktober	Søknadsfrist for å melde sin interesse til GU		
15.oktober	Frist for å lage oversikt over innkommende søknader/kandidater.	Sportskoordinatorer	

05.november	Gjennomført intervjuunder med potensielle kandidater	Sportsavdelingen	
15.november	Sportskoordinatorer og sportssjef går gjennom innstillingene for hvert GU	Sportssjef	
20.november	Oversende endelig innstilling til GS	Informasjonssjef	
Desember	Vurdere og legge frem innstillingen for FS	Generalsekretær	
15.desember	Tilbakemelding til kandidater og sittende GU om nytt vedtatt GU og sak til rytter.no	Informasjonssjef	
Januar	Oppstartsmøte med nye GU'er	Sportssjef, sportskoordinatorer og informasjonssjef	

## Anbefaling vedrørende kartlegging og intervjuprosessen for GU

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. Noen momenter som kan være med i betraktningen av sammensatt GU:

Momenter for et medlem:	Momenter for sammensetting av styret:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeidsevne</li> <li>• Lederegenskaper</li> <li>• Kunne være ydmyk</li> <li>• Oversikt</li> <li>• Organisasjonskultur/lojalitet/verdibasert</li> <li>• Resultatorientert</li> <li>• Evne til å lytte</li> <li>• Evne til å prioritere</li> <li>• Evne til å ta upopulære standpunkt</li> <li>• Evne til å fullføre/gjennomføre</li> <li>• Evne til å oppfylle mandatet</li> <li>• Kreativ</li> <li>• Delegere</li> <li>• Ha tid til vervet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sportslig innsikt</li> <li>• Topp / bredde representert (balanse)</li> <li>• Begge kjønn</li> <li>• Blandet alderssammensetning</li> <li>• Økonomisk forståelse</li> <li>• Strategisk innsikt (se helheten)</li> <li>• Personlige relasjoner (kjemi)</li> <li>• Konfliktløsere</li> <li>• Organisasjonskompetanse (kultur)</li> <li>• Geografisk spredning av medlemmer</li> </ul>

Kartlegging av kandidatens motivasjon og bidrag inn i det nye styret i forhold til personlige egenskaper, interesseområder etc., vil være en viktig faktor for å finne ut om kandidaten er den rette, eller hva som skiller kandidatene fra hverandre.