

Saker til styremøte 07.16 fra GS

1. Ansettelse

Bakgrunn:

I Sak 45/16 ble det vedtatt at ansettelse skal skje ved anbefaling fra utvalgsledere og godkjennes i styret. Dette skal beskrives nærmere i mandat for utvalg. Det viser seg at managere sliter med å fylle ut skjema korrekt, samt planlegging. Dette krever mye tid fra GS og regnskapsfører (noe som igjen fører til høye kostnader til regnskap). Hvem har ansvar for å lære de opp?

Sak: Her er det viktig at det tydelig defineres hvem som har ansvaret for opplæring, oppfølging og evaluering av de ansatte. Enten de er frivillige eller lønnet.

Svar fra styret: Det er viktig å skille på frivillige og ansatte (lønnete). Ansatte er per i dag GS og UK. Ordlyden i tidligere styreprotokoller er her uheldig, ved at ordet «ansette» har blitt brukt om utnevning eller tillitsverv til frivillige. Opplæring av ansatte (lønnete) er GS sitt ansvar. Opplæring av frivillige må gjøres i samarbeid mellom utvalgsledere og GS. Styret ber i første omgang GS om å ta opp problemstillinger rundt praktisk opplæring og kommunikasjon med tillitsvalgte med styreleder.

2. Utvalg

Bakgrunn:

Ser f.eks at GS og UK er satt opp som utvalgsmedlemmer i forskjellige utvalg, men har ikke fått noen invitasjon el. Ser også at flere har fått ansvar for å lede utvalg, men mangler kompetanse på gjeldende område, hvilke tiltak settes i verk for dette?

Sak:

Hvordan velges ledere for utvalg og medlemmer til utvalg?

Skal det kreves noe kompetanse? Evt gis opplæring. Ser at Francis har fått ansvar som leder for klubbutvikling, og da er det naturlig at han tar kurs på dette området. Francis har fått info om kurs fra GS, men dette koster også penger, og styret må evt se på hvor kostanden skal tas fra.

Skal det være noe bekreftelse på at man takker ja til å delta i et utvalg.

Svar fra styret: Utvalgsledere er utnevnt i vedtak om konstituering av styret (sak 46/16) som ble vedtatt på styremøte i Stavanger 15./16. april, med GS tilstede på møtet. GS og UK er nevnt som medlemmer i en rekke av utvalgene. Utvalgsleder har rekrutteringsansvar og skal hente inn kompetente medlemmer til sitt utvalg, og skal informere styret og GS når dette er gjort. Om utvalget ønsker å heve kompetanse gjennom kurs står det fritt til det innenfor sitt budsjett. I det nevnte eksempel med klubbutvikling er det kanskje tilstrekkelig med UK sin kompetanse inn i det utvalget. Det har vært varierende aktivitet i utvalgene, siden konstituering i april, med begrenset tid fra visse utvalgsledere (for eksempel ungdomsutvalget), og vi ønsker oss selvfølgelig mer aktivitet. Utvalgsmedlemmer og administrasjonen oppfordres også til å ta initiativ til saker og aktivitet inn til aktuelle utvalg.

3. Landslag

Bakgrunn:

Er ikke en del av strategiplanen, men krever i perioder mye ressurser som går på bekostning av områder på strategiplanen. Hvordan stiller styret seg til dette? Hva får forbundet igjen? Kreves det deltagelse i norsk serie, turneringer for spillere slik at de er med på å heve nivået i Norge. Kreves det Trenerløypa kurs og kvalitetsheving av trenere? Hva får forbundet igjen?

Sak:

Hvor skal ressursene til landslaget komme fra (tid som GS/UK og regnskapsfører bruker på landslag)?

Svar fra styret: Tinget har vedtatt budsjettposter for en rekke landslag. Effektivisering av administrasjonens arbeidsoppgaver skal i første omgang tas opp med styreleder, og konkrete forslag til større endringer kan eventuelt rettes styret.

4. IRB rapport - a.

Bakgrunn:

At styret velger å fremheve seg ved å rapportere at man har nådd høyere resultater i 2016 enn tidligere år, når fakta viser at det er færre lag deltagende i seriespill ol. Det må styret selv stå for. Her har styret endret GS sin rapport i henhold til WR KPIs.

Sak:

Her må det komme tydelig frem at styret har rapportert noe annet enn GS.

Svar fra styret: Det er normalt at GS legger fram forslag til rapportering til overordnede organisasjonsledd som så styrebehandles før det sendes inn som rapport fra NRF.

5. IRB rapport – b

Bakgrunn:

Rapporteringsansvarlig i styret har rapportert inn misnøye med GS sin jobb (se vedlegg.1). Ettersom det ikke er fremmet noe tilbakemelding til GS om at styret er misfornøyd med jobben, reagerer jeg sterkt på å lese dette.

Sak:

Her mener jeg styret bryter AML på flere punkter men i hovedsak §2-5 og §4.3

Dersom styret er misfornøyd med ansattes jobb, så må dette tas på korrekte måter i henhold til AML, og det må iverksettes tiltak (opplæring, kurs mm)

Svar fra styret: Styret henviser til svar etter møte 29. juni. Det presiseres at det i forkant av dette møtet var forsøkt å innkalle til møte mellom GS og styreleder ved flere anledninger uten at dette ble besvart fra GS sin side.

6. Enkelte styremedlemmer som lover bort goder før fakta er sjekket opp.

Bakgrunn:

GS har i vår mottatt eposter fra enkelte om at ønsker å benytte gratisrom eller har blitt lovet forskudd, når dette ikke er godkjent i styret. Det er klart GS og kontoret blir dårlig likt, når vi må bringe dårlige nyheter til personer. Da er det viktig at alle i styret står for det som er vedtatt og kan forklare dette utad. Kontoret bringer bare beskjed videre etter beslutninger hos styret.

Sak:

Når styremedlemmer ikke avventer styrebehandling før lovnader blir gitt, og ikke kan forklare hvorfor vedtak er fattet, skaper dette et dårlig arbeidsmiljø. Igjen brudd på AML §4. Her har styret et ansvar og bør sette seg inn i dette og hvordan styret skal håndtere lignende saker.

Svar fra styret: Styret er ikke kjent med at lovnader er gitt, men at falske forhåpninger er gitt til juniorlandslaget er det bare å beklage. Likevel er det ikke rimelig å hevde at dette skaper dårlig arbeidsmiljø. Dette var et forsøk på å finne en løsning på en presset situasjon til juniorlandslaget, selv om løsningen ikke viste seg å føre fram.

7. Erasmus

Det er behov for en oppklaring i Erasmus prosjektet som Rugby League søkte på og fikk godkjent høsten 2015. Jeg mottar ikke noe informasjon, så vil tro at Anne Haigh mottar dette. NRF var registrert som medsøker, og det er underlig at vi ikke får noe info, eller om hvilken konto pengene går via.

Sak: behøver en oppdatering på status.

Svar fra styret: Er det forsøkt å spørre Anne? (hun er ikke tilstede på dette møtet).

8. Kommunikasjon

Bakgrunn:

Se vedlegg fra eposter.

Sak: Hvordan håndtere innkomne saker? Her bør det på plass noen rutiner. Dette bryter også med AML om godt arbeidsmiljø.

Svar fra styret: Hvordan håndterer GS innkomne saker i dag? Opplever GS at det er behov for å føre postjournal? Hvilke forslag har GS til forbedrede rutiner?

9. Inhabilitet

Flere saker blir diskutert med personer som av forskjellige grunner er inhabile, fremdeles til stede og gjerne som beslutningstagere i utvalg ol.

Sak:

Styret bør ta en gjennomgang av retningslinjene her, og få på plass en prosess for hvordan håndtere dette i praksis.

Svar fra styret: Dette er alvorlige påstander, men uten konkrete eksempler er det vanskelig å besvare dette. Styret er kjent med NIFs lov §2.8 og følger denne. GS har vært tilstede på alle styremøter fram til juni 2016 uten at dette har blitt nevnt som et problem.