



## Sak 12 – Diskusjonssak: Kontrakt for ledere

**Sak innmeldt av:** Risk Management-komiteen

### **Bakgrunn:**

Mange ledersøkere trekker seg, og en del virker ikke helt å verken være klar over hva de går til, eller hvilke forpliktelser de har. Kanskje en kontrakt som forklarer hva vervet innebærer, og konsekvensene av å ikke stille kan hjelpe litt? Dette må selvsagt komme i tillegg til intervju og treninger, men det er kanskje viktig med ytterligere ansvarliggjøring.

### **Punkter til diskusjon:**

- Ønsker man en kontrakt for ledere, eller er det andre løsninger som kan være mer hensiktsmessige?
- Kan en kontrakt bidra til bedre rolleforståelse tidligere i løpet?
  - Klarere rammer for forventningene våre
- Vil en formalisering av forholdet skape større forståelse for ansvaret?
  - Hvilken “belønning” kan man tilby lederne i etterkant? Attest?
  - Unngår man kontrakt for å ikke skremme bort potensielle søkere?
  - Kontrakt skaper en forståelse for forpliktelse slik at man skjønner man ikke må søke sommerjobb når man har fått tilbud om lederverv?
- Hvilke elementer bør en kontrakt inneholde?
  - Obligatoriske trening (LTS, SUDT, YMT, NEO, pre/post-camp)
  - Forventninger til deltagelse
  - Rolleforståelse
  - Hva tilbyr vi, og hva forventer vi?
- Bør man ha en tilsvarende kontrakt/avtale for stab?
  - Bør en eventuell kontrakt med stab være mellom stab, fylkeslag og leirkomiteé for å ansvarliggjøre alle parter?
- Hvilke lag kan ta på seg å utarbeide et forslag til RSMV 2020?