



PROTOKOLL

LANGRENNSKOMITÉMØTE nr. 4/2024-2026 sesongen Norges Skiforbund Langrenn

Dato: 19. september

Sted: Teams

Tid: 19:00 – 21:00

Langrennskomiteen: Torbjørn Skogstad (leder), Tone Haugen Ramstad (nestleder) Yngve Thorsen, Per Morten Nyeng, Berit Mogstad og Ragnhild Sivertsen.

Ansatte: Cathrine Instebø, og Brit Baldishol

Saksnr.	Sak
30/4 2024-2026	Agenda Gjennomgang og godkjenning av agenda Vedtak: <i>Langrennskomiteen vedtok agenda</i>
31/4 2024-2026	Økonomi og marked Langrenn jobber med nye partner på luen etter at FIS åpnet for ekstra merke på hodeplagg. Det ble diskutert rettigheter til merke på hodeplagg, og hvordan langrenn skal framstå ryddig i denne prosessen. Langrenn må se på hele organisasjonen, partnerhierarkiet og lagstruktur i en større sammenheng, og vil bruke det neste året på denne prosessen. Tirsdag 24. september kommer Equinor til å kommunisere at de går ut av partnerskapet med langrenn og fotball. Det er lagt opp en plan for intern kommunikasjon med alle involverte lag. Planen er å kommunisere exiten til Equinor til LK ledere og informasjon om arbeidsgruppen som jobber med toppidrett. En kort informasjon sendes LK krets den 24. september, og at mer informasjon kommer på det digitale informasjonsmøte den 2. oktober. Vedtak: Langrennskomiteen presiserte at de synes det er viktig at det er en ryddig prosess i tilbud til en partner på hodeplagg, og at komiteen er enige om at det gis et tilbud til en aktuell partner. Det er viktig at hele organisasjonen går i takt, da dette kan ha stor betydning for vår framtidige finansiering. Langrennskomiteen er enig i tidsplanen i forhold til informasjon internt og eksternt.

Utviklingsprogrammet

Norsk langrenn 2030

Beskrivelse:

Prosjektet «Norsk Langrenn 2030» er en ambisiøs respons til strategien for å sikre at langrenn forblir en relevant og ledende aktør innen norsk og internasjonal idrett. Vi skal bygge en robust og trygg organisasjon tilpasset en ny økonomisk virkelighet og rustet til å levere på våre ambisjoner.

Bakgrunn & behov:

Norsk langrenn har lenge vært en nasjonal ledestjerne innen norsk idrett. Med en stadig utvikling og endring blant annet innen teknolog, digitalisering, marked, utviklingsutvikling, klima og samfunnsmessige krav til toppidretten, må langrenn også tilpasse seg for å beholde sin posisjon som nasjonalidrett og være verdensledende innen skisporten.

Frem mot 2030 skal norsk langrenn ta en tydeligere posisjon og samfunnsrolle. Skisporten er en av landets aller viktigste bidragsyttere til folkehelsen, og dette må påvirke hvordan vi utvikler idretten. Det er også et økende behov for å fremme mangfold og inkludering for å sikre at langrenn forblir relevant for kommende generasjoner. Det kommersielle landskapet og markedet har endret seg de siste årene, blant annet som følge av pandemi, internasjonale konflikter og generell økonomisk utvikling. «Kampen om kronene» er tøffere enn før, det å være assosiert med «de riktige» typene aktiviteter og utøvere har større betydning for våre partnere, osv. Det er derfor behov for å utvikle nye og gode ideer i markedsarbeidet for å styrke inntektsiden og sikre nye partnerskap.

Toppidretten skal fortsatt ha en viktig rolle i å samle oss og skape felles opplevelser. Toppidretten er den kommersielle muskelen i vår organisasjon, og vi må derfor sikre at vi opprettholder landslaget som det beste stedet å trene og konkurrere for våre verdensener.

Prosjektet har 3 hovedområder:

- Utvikling av toppidretten
- Utvikling av vår samfunnsrolle og helheten (bredde, rekruttering, arrangement & anlegg)
- Utvikling av markedsarbeidet

Plan

Vi etablerer 3 arbeidsgrupper som skal fremme forslag til daglig leder i langrenn. Arbeidet organiseres i 2 faser:

2024/2025: Utviklingsfase

2025/2026: Implementeringsfase

Arbeidsgruppe 1: Utvikling av toppidrett

Leder: Ulf Morten Aune Gruppe: Marit Bjørgen, Sjur Røthe, Eirik M. Nossun, Per Elias Kalfoss

Arbeidsgruppe 2:

Utvikling av vår samfunnsrolle og helheten (pågår) Leder: Brit Baldishol Gruppe: Erik Husby, Sjur Røthe, Ola Keul, støtte fra Æra

Arbeidsgruppe 3:

Utvikling av markedsarbeidet (pågår) Leder: Ressurs fra Bloom Gruppe: Andrea B. Pedersen, Sjur Røthe, Peder Nævestad

Utviklingsfase uke 39 – uke 47			
Uke	Beskrivelse	Ansvarlig	Milepæler
39	24.09 Fellesmøte ansatte – informasjon om utviklingsarbeidet og fremdriftsplan	Cathrine/Ulf Morten	
	23.09 Arbeidsmøte Gruppe 2. 23.09 Oppstartsmøte Gruppe 3.	Brit/Cathrine	
	Oppstartsmøte Gruppe 1.	Cathrine/Ulf Morten	
40	30.09 Fellesmøte ansatte og utøvere Gjennomgang prosjekter og prosjektgrupper	Lederteam	
	30.09 LK møte	LK	
	02.10. Digitalt møte med kretsene	LK	
	Utvikling & arbeidsmøter 08.10 Forankring utøvergruppene Tilbakemelding utøvergruppene	Alle	
41	14.10 Presentasjon til daglig leder første utkast forslag fra Gruppe 1. innen 14.10.	Alle	Styrepapirer sendes 19.oktober
	14.10 Presentasjon gruppe 3. første utkast forslag (partnerhierarki, merker, osv)		
42	15.10 Oppdatering av budsjett	Lene	Styrepapirer sendes 19.oktober
	15.10 LK møte / godkjenning av ordinært budsjett.	LK/lederteam adm.	
	16.10 Høstmøte? Presentasjon utviklingsprosjekter		
	17.10 Presentasjon utviklingsprogram Gruppe 2./ partnermøte Presentasjon kanal- og innholdsstrategi Gruppe 3. / partnermøte Utvikling & arbeidsmøter	Lene LK/lederteam adm. Ulf Morten og arbeidsgruppe	
43	Utvikling & arbeidsmøter		
44	Utvikling & arbeidsmøter		Ordinært budsjett behandles i Skistyre møte
45	Utvikling & arbeidsmøter		

46	Utvikling & arbeidsmøter																						
47	19.11 Fellesmøte og samling på Beitostølen Presentasjon Gruppe 1., Gruppe 2., Gruppe 3.		Sesongåpning																				
<p>Risikoanalyse</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Risiko</th> <th>Sannsynlighet</th> <th>Konsekvens</th> <th>Mitigerende tiltak</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Manglende støtte internt og i utvidet organisasjon (usikkerhet, frykt for endringer, osv)</td> <td>Høy</td> <td>Stor</td> <td>Tidlig involvering på tvers av organisasjonen og god informasjonsflyt gjennom hyppige møter med de viktigste interessenter, tillitsvalgte og ansatte. Sikre kontinuerlig og åpen kommunikasjon om hvorfor og om hva eventuelle endringene vil innebære.</td> </tr> <tr> <td>Uklarhet rundt mål og prioriteringer</td> <td>Middels</td> <td>Stor</td> <td>Klar prioritering og sørge for at ansatte har en forståelse av hvilke mål som har høyest prioritet og hvordan de henger sammen med organisasjonens overordnede strategi.</td> </tr> <tr> <td>Manglende eierskap blant nøkkelpersoner som kan føre til at prosjektet mangler momentum, engasjement, og ansvarliggjøring.</td> <td>Middels</td> <td>Middels</td> <td>Identifisere og delegerer ansvar for ulike deler av prosjektet til spesifikke personer eller team. Regelmessig rapportering og oppfølging for å sikre at alle ansvarlige er bevisste sine leveranser.</td> </tr> <tr> <td>Manglende ressurser</td> <td>Middels</td> <td>Stor</td> <td>Grundig planlegging og utarbeide plan med tidslinje. Ha en buffer for både tid og ressurser.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Vedtak: Langrennskomitéen godkjenner at administrasjonen jobber videre med Utviklingsprogrammet "Norsk langrenn 2030" med bakgrunn i det vedtatte strategidokumentet (Skipolitisk dokument) "Skiidretten Vil".</p>				Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens	Mitigerende tiltak	Manglende støtte internt og i utvidet organisasjon (usikkerhet, frykt for endringer, osv)	Høy	Stor	Tidlig involvering på tvers av organisasjonen og god informasjonsflyt gjennom hyppige møter med de viktigste interessenter, tillitsvalgte og ansatte. Sikre kontinuerlig og åpen kommunikasjon om hvorfor og om hva eventuelle endringene vil innebære.	Uklarhet rundt mål og prioriteringer	Middels	Stor	Klar prioritering og sørge for at ansatte har en forståelse av hvilke mål som har høyest prioritet og hvordan de henger sammen med organisasjonens overordnede strategi.	Manglende eierskap blant nøkkelpersoner som kan føre til at prosjektet mangler momentum, engasjement, og ansvarliggjøring.	Middels	Middels	Identifisere og delegerer ansvar for ulike deler av prosjektet til spesifikke personer eller team. Regelmessig rapportering og oppfølging for å sikre at alle ansvarlige er bevisste sine leveranser.	Manglende ressurser	Middels	Stor	Grundig planlegging og utarbeide plan med tidslinje. Ha en buffer for både tid og ressurser.
Risiko	Sannsynlighet	Konsekvens	Mitigerende tiltak																				
Manglende støtte internt og i utvidet organisasjon (usikkerhet, frykt for endringer, osv)	Høy	Stor	Tidlig involvering på tvers av organisasjonen og god informasjonsflyt gjennom hyppige møter med de viktigste interessenter, tillitsvalgte og ansatte. Sikre kontinuerlig og åpen kommunikasjon om hvorfor og om hva eventuelle endringene vil innebære.																				
Uklarhet rundt mål og prioriteringer	Middels	Stor	Klar prioritering og sørge for at ansatte har en forståelse av hvilke mål som har høyest prioritet og hvordan de henger sammen med organisasjonens overordnede strategi.																				
Manglende eierskap blant nøkkelpersoner som kan føre til at prosjektet mangler momentum, engasjement, og ansvarliggjøring.	Middels	Middels	Identifisere og delegerer ansvar for ulike deler av prosjektet til spesifikke personer eller team. Regelmessig rapportering og oppfølging for å sikre at alle ansvarlige er bevisste sine leveranser.																				
Manglende ressurser	Middels	Stor	Grundig planlegging og utarbeide plan med tidslinje. Ha en buffer for både tid og ressurser.																				