

STÖD TILL VALBEREDNINGAR

HANDBOK



AKAVIA

”

Det vanligaste är att valberedningens förslag blir det som går igenom, utan diskussion eller ifrågasättande. Det innebär att den har stor makt och stort ansvar att hitta rätt kandidater.

- 1/ Valberedningen verkar som en oberoende aktör. Styrelsen får inte styra valberedningen.
- 2/ Valberedningen ska vara insatt i hur en styrelse arbetar på bästa sätt.
- 3/ Valberedningen måste ha kunskap om de poster som ska bemannas.
- 4/ Valberedningen presenterar sitt förslag i samband med årsmötet.



STÖD TILL VALBEREDNINGAR

– INLEDNING

En väl fungerande valberedning är en grundförutsättning för att skapa en bra styrelse och livskraftig lokalförening. I en mindre förening kan det verka tillräckligt att utse en valberedare men med tanke på uppdragets speciella funktion och betydelse så är det ofta lämpligt att utse minst två valberedare.

Uppdraget har större betydelse än vad många tror och därför är det nödvändigt att skapa förutsättningar för att göra valberedningsuppdraget så tydligt och lätt som möjligt.

Förutsättningarna för valberedningen ser olika ut beroende på föreningens storlek och organisation. Se det här som ett inspirationsmaterial och som en utgångspunkt när ni planerar ert arbete.

Valberedningens uppdrag faller inom ramen för så kallat internfackligt arbete som berör föreningens eget arbete och inte samverkan med arbetsgivaren. Det innebär att man inte kan kräva att få utföra arbetet inom ramen för betald arbetsid.

Ledamöterna i valberedningen måste ha mod och integritet att våga stå upp för sina uppfattningar och visa på ett etiskt förhållningssätt med därmed sammanhängande tystnadsplikt.

Den som är med i valberedningen bör inte ha något annat förtroendeuppdrag i

föreningen. Om någon i valberedningen föreslås som kandidat till annat uppdrag är det viktigt att personen lämnar sitt uppdrag i valberedningen.

För att kunna göra ett bra arbete behöver valberedningen känna till vilka uppgifter och vilket ansvar som styrelseledamöterna har. Valberedningen behöver också vara väl insatt i såväl föreningens verksamhet som övergripande strategier hos Akavia, Saco-S eller partskonstellationerna inom privat och kommunal sektor.

En annan avgörande förutsättning är att valberedningen har goda medlemskontakter. Det underlättar arbetet med att identifiera möjliga kandidater till fackliga förtroendeuppdrag.

Hos större arbetsgivare är det bra om valberedningen som helhet har en god insikt om olika delar av organisationen och att förslaget till styrelse är representativt både geografiskt och avseende medlemmarna.

FORMULERA UPPDRAGET OCH GÖR EN TIDSPLAN

Valberedningens uppgift är att **på ett opartiskt sätt föreslå vilka kandidater som är bäst skickade att företräda medlemmarna** i föreningens styrelse. Föreningens framtid och verksamhet avgörs i hög grad av valberedningens arbete. Som valberedning är ni alltså ett strategiskt organ med stor makt att påverka föreningens framtid.

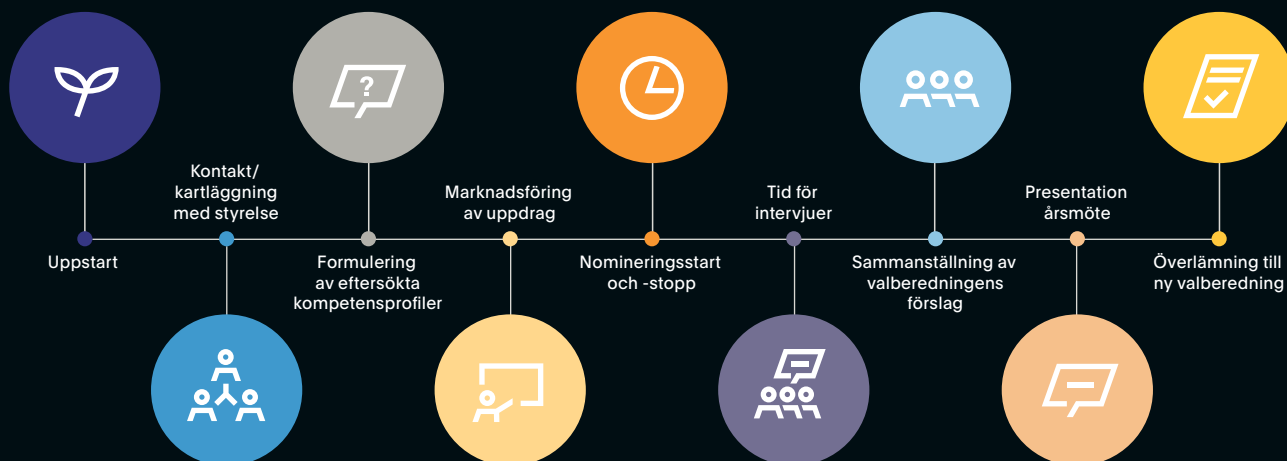
En grundläggande uppgift för valberedningen inför arbetet med att föreslå kandidater är att följa upp styrelsearbetet. Prata med såväl ordinarie ledamöter som suppleanter om hur de ser på det historiska och framtida styrelsearbetet och sitt eget uppdrag och engagemang.

Hitta ett upplägg för arbetet i valberedningen som passar er. Gör en tidsplan som sträcker sig från årsmöte till årsmöte och fördela arbetet mellan er.

Aktiviteter som behöver tidsbestämmas och fördelas är:

- Uppstart (en månad efter årsmötet).
- Kontakt/kartläggning med styrelse.
- Formulering av eftersökta kompetensprofiler.
- Marknadsföring av uppdrag.
- Nomineringsstart och -stopp.
- Tid för intervjuer.
- Sammanställning av valberedningens förslag (cirka en månad innan årsmöte).
- Presentation årsmöte.
- Överlämning till ny valberedning.

GRUNDLÄGGANDE TIDSPLAN



PRESENTERA ER

Se till att medlemmarna känner till er. För att medlemmarna ska kunna ta kontakt med valberedningen och lämna förslag på kandidater till fackliga uppdrag måste valberedningen vara känd. Presentera er via föreningens hemsida, genom e-postutskick och genom att medverka vid medlemsmöten.

“

E-post till föreningens medlemmar ska alltid skickas som hemlig kopia, så att vi inte avslöjar någons fackliga tillhörighet ifall någon skickar vidare den e-post vi skickar ut.

TA FRAM KOMPETENS- PROFILER

Ni behöver analysera föreningens behov. **Vilka kompetenser behöver ingå i styrelsen?** Det är inte säkert att det är kopior av de som sitter där idag som behövs imorgon.

Arbetsgivaren, verksamheten och omvärlden förändras hela tiden. Det ni som valberedning kan göra är till exempel att ta del av arbetsgivarens styrdokument, lyssna på vad som diskuteras vid medlemsmöten och framför allt delta på styrelsemöten och intervjua nuvarande styrelse.

Utifrån den information ni samlat in börjar ni lägga pusslet. Vilka ledamöter sitter kvar följande mandatperiod och vilka är deras kompetenser och styrkor? Vilka kompetenser saknas eller behöver förstärkas och ska därför prioriteras när ni letar efter ledamöter.



FRÅGOR ATT STÄLLA TILL NUVARANDE STYRELSELEDAMÖTER

- Finns det kompetens som saknas i nuvarande styrelse?
- På vilket sätt bidrar du?
- Vad skulle du ha velat veta innan du kom in i styrelsen?
- Vad är organisationens utmaningar kommande mandatperiod?
- Har du konkreta tips på personer du tycker att vi ska kontakta?
- Hur upplever du att styrelsearbetet fungerar?
- Har ni en verksamhetsplan som ni arbetar utifrån?
- Hur upplever du att din kompetens/förmåga tas tillvara inom styrelsen?
- Hur uppfattar du ordförandes upplägg, styrning, ledning?
- Finns det något mer du vill tillägga?



TA FRAM KANDIDATER

En viktig förutsättning i vår verksamhet, som är ideell och där det inte utgår ersättning för uppdragen, är att **kandidaterna har en vilja att bidra med något.**

Det är en stor fördel med en styrelse som har eller kan skapa förtroende hos medlemmar och arbetsgivare, vilket påverkar vilken typ av kandidater man söker.

Se också till mångfald och undvik diskriminering – arbeta inkluderande. Det är lätt att välja den som liknar sig själv, eller de som redan finns i styrelsen. Tänk på bredd och att berika genom olikheter av alla slag.

När bilden klarnat och ni på det hela vet vilka kompetenser och personligheter som är önskvärda så påbörjar ni arbetet med att vaska fram kandidater bland medlemmarna.

För att lyckas i det arbetet är det viktigt att få medlemmarna att förstå att uppdraget är viktigt och få dem att våga ta steget och anmäla intresse.

ALLA MÅSTE KÄNNA SIG VÄLKOMNA ATT SÖKA. DET KAN SKE PÅ OLIKA SÄTT:

- Tala om vilka ni är och att ni söker kandidater till styrelsen. Det kan ske i mejl, på möten och på intranätet.
- Låt medlemmar söka och tipsa.
- Ta själva kontakt med medlemmar ni tror har de egenskaper och kompetenser ni söker.
- Delta på styrelsemöten.



”

Tipsa gärna
nästa valberedning om bra
personer. Fråga de aktuella
personerna om de är
intresserade av framtida
uppdrag och spara deras
grundinformation och
kontaktuppgifter.

INTERVJUER OCH URVAL

När kandidatnomineringen avslutats börjar valberedningens arbete med att välja ut **vilka kandidater som ska föreslås till den nya styrelsen**.

Det sker lämpligen genom intervjuer för att bedöma kompetenser utifrån erfarenhet, kunskaper och vilja. Ju fler kandidater desto viktigare med ett standardiserat upplägg avseende frågor. Upprätta ett frågeformulär så säkrar ni att alla kandidater får samma chans att berätta om sig själva, sin kunskap och kompetens.

Om fler personer än de som ska väljas är nominerade till ett visst uppdrag är det valberedningens uppgift att förordna vem eller vilka som bör väljas. Det gäller att pröva de kandidater som står mot varandra och bedöma vad som talar för deras lämplighet för det aktuella uppdraget.

Om två kandidater står mot varandra, ska valberedningen informera den som inte föreslås och även ange skälen till varför den andre kandidaten föreslås. Beskedet ska ges innan valberedningen slutför sin beredning. Den kandidat som inte fått valberedningens förord ska ha möjlighet att välja om hen vill kvarstå som kandidat.

Valberedningen bör eftersträva enhälliga förslag. Skulle det misslyckas och det finns två förslag ska båda förslagen redovisas och motiveras vid valet på årsmötet.

EXEMPEL PÅ FRÅGOR ATT STÄLLA FÖR ATT FÅ EN UPPFATTNING OM DE OLIKA KANDIDATERNA:

ORDFÖRANDE

- Beskriv hur du är som ledare.
- På vilket sätt har du erfarenhet av ledarskap sedan tidigare?
- Beskriv roller du har haft och vad du lärt dig.

SAMTLIGA

- Har du erfarenhet av styrelsearbete/fackligt arbete sedan tidigare?
- Vad har du för utbildning?
- Vilka frågor engagerar dig mest?
- Beskriv tre erfarenheter du tror kan gagna dig i rollen.
- Vad tror du är utmaningen i vår organisation under närmsta åren?
- Vad tänker du är viktigt att kunna bidra med i styrelsen (kompetens, erfarenhet, drivkrafter, personliga egenskaper)?
- Varför ställer du upp i år?
- Vilka utbildningar anser du dig behöva för uppdraget?
- Övrigt som du vill tillägga.

PRESENTERA FÖRSLAGEN

Valberedningen ska skriftligen redovisa resultatet av sitt arbete till styrelsen. Det ska ske i så god tid att styrelsen kan redovisa ert förslag tillsammans med andra handlingar som ska vara tillgängliga för medlemmarna före årsmötet.

Ni behöver fundera hur ni vill redovisa kandidaterna för medlemmarna och ert arbete med processen. Det går att göra mer eller mindre utförligt och på olika sätt.

- Vem och varför. Ni presenterar ert förslag och motiverar era förslag skriftligt i förväg eller under årsmötet.
- Bara namn och roll.
- De föreslagna personerna och övriga kandidater presenterar sig själva antingen skriftligt i förväg eller muntligt under årsmötet.

Valen sker på årsmötet. Ska nomineringarna enligt stadgarna ha avslutats en viss tid före årsmötet är det endast de till valberedningen anmälda kandidaterna som är valbara. Saknas bestämmelser om när kandidatnomineringarna ska vara avslutade får nya namn föreslås på årsmötet.

Om en kandidat avsäger sig nomineringen under pågående årsmöte bör valberedningen föreslå att årsmötet ajourneras så att valberedningen bereds möjlighet att hitta en ny kandidat bland årsmötesdeltagarna. Lyckas inte detta måste årsmötet ajourneras till en bestämd senare dag. Det förutsätts då att valberedningen hittat en kandidat till den dag årsmötet återsamlas.

”

Ni behöver fundera hur ni vill redovisa kandidaterna för medlemmarna och ert arbete med processen.



VAL AV VALBEREDNING

Valet av valberedning sker vanligen på årsmötet och då efter det att valen till styrelsen och eventuella andra uppdrag är avklarade.

Formerna för att ta fram förslag till valberedning varierar. En kan vara att på ett medlemsmöte utse en arbetsgrupp som får till uppgift att bereda valet av valberedning. Om ingen av er i valberedningen har för avsikt att ställa upp för omval bör ni komma med ett förslag till ny valberedning. Det kan till exempel vara lämpligt att styrelseledamöter som inte vill omväljas tar på sig den uppgiften.

ÖVERLÄMNING

För att inte nästa valberedning ska behöva uppfinna hjulet på nytt är det bra om ni kan lämna över dokumentation om hur ni arbetat under året.

Berätta gärna också vilka kompetensprofiler ni kommit fram till behövs för att styrelsen ska fungera på bästa sätt. Självklart är det sedan upp till den nya valberedningen att modifiera dessa utifrån hur föreningen, arbetsgivaren och omvärlden utvecklas.



”

För att inte nästa valberedning ska behöva uppfinna hjulet på nytt är det bra om ni kan lämna över dokumentation om hur ni arbetat under året.



Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

