

Trygg i valgkomiteen

Digitalt seminar om valgkomiteearbeid

Utvidet versjon av plansjesett fra seminaret

Valgkomiteen: liten gruppe med stor påvirkning!

Valgkomiteer er selve motoren i en organisasjons demokrati. Dere finner folkene som skal ta ansvar, drive utvikling og sikre at organisasjonen har retning og kraft. Det er spennende, viktig – og gir innsikt og innflytelse. Å være med her er å være med der det skjer!

De lokale valgkomiteene gjør mer enn å finne gode folk til lokale verv – de bygger framtidens organisasjon! Mange av kandidatene dere løfter fram, går videre til sentrale roller i organisasjonen. Med andre ord: dere former hvem som skal ta stafettpinnen videre. Det gir dere muligheten til å sette spor langt utover eget lokallag.

For å lykkes som valgkomité er det viktig å ha en god plan gjennom året. Fordel oppgaver, følg opp, og sørg for at alle vet hva som skal gjøres når. Med struktur og samarbeid blir jobben både enklere og morsommere. Denne presentasjonen er laget for å hjelpe dere med nettopp det: å få oversikt, jobbe smart og levere et resultat dere kan være stolte av!

Innhold

Bruk denne presentasjonen for å gi komiteen en god start på arbeidet! Her finnes blant annet forslag til årshjul, nyttige verktøy og gjennomgang av noen klassiske utfordringer som kan oppstå.

Denne presentasjonen er en utvidet versjon av presentasjonen fra Norsk Landbrukssamvirke om valgkomitearbeid, og er ment som et verktøy for å repetere stoffet.

- Valgkomiteens rammer
- Forslag til årshjul for arbeidsoppgaver
- Kartlegge, finne, kontakte, intervju og innstille kandidater
- Innstilling og årsmøte
- Intern evaluering

Valgkomiteens rammer

Valgkomiteen må følge årsmøtets bestemmelser. De fleste reglene finnes i organisasjonens instruks til valgkomiteen, samt i vedtektene.

Organisasjonens vedtekter inneholder ofte:

- Krav til valgkomiteens sammensetning og valg av valgkomité.
- Retningsgivende informasjon for arbeidet.
 - Eksempelvis kjønnsbalanse. Krav om 40% av begge kjønn i styrer er vanlig.

Instruksen til valgkomiteen vil ofte utdype vedtektene.

Organisasjonens mål, strategier og visjoner:

- Nyttig informasjon om kompetansekrav og hva slags styre organisasjonen trenger.

Hva er en god valgkomité?

En velfungerende valgkomité har ofte:

- God kunnskap om organisasjonens vedtekter
- God kunnskap om organisasjonens målsettinger og oppgaver
- Generell organisasjonskunnskap- og forståelse
- Mangfold i komitemedlemmenes egen erfaringsbakgrunn, kunnskap om og nettverk i organisasjonen
- Kunnskap om hvilke oppgaver et styre skal være ansvarlig for
- Godt samarbeid og gjensidig tillit
- Høy aktivitet og god oppfølging av arbeidsoppgavene.

En valgkomité må være bevisst på god kommunikasjon.

- Mye skal kommuniseres på ulike måter.
- Kontakt med kandidater som skal overbevises om å stille eller trekke seg.
- Interne diskusjoner i komiteen om kompetanse og kandidater.
- Intervju og referansesjekk av kandidater.
- Presentere innstillingen skriftlig og muntlig.

Valgkomiteen har taushetsplikt.

- En valgkomité har taushetsplikt og skal følge GDPRs regler for oppbevaring av personopplysninger.
- Vurder fortløpende hvem som *trenger* informasjon og ikke. Dette er spesielt viktig på lokalt nivå.

Valgkomiteens arbeid gjennom året: Fra årsmøte til årsmøte

Lag en plan for:

1. Tidsfrister for arbeidet frem til ferdig innstilling. Se neste lysbilde for forslag.
2. Innhenting av informasjon om organisasjonens status og utfordringer for kommende periode.
3. Innhenting av informasjon om hvem av dagens styremedlemmer som er på valg.
4. Innhenting av informasjon om hvem av dem som stiller seg til disposisjon for en ny periode.
5. Kartlegging av hvilke krav som stilles til kommende kandidater.
6. Informere organisasjonens medlemmer om at valgkomiteen har startet sitt arbeid og be om innspill og tips til aktuelle kandidater.
7. Hvem som gjør hva i valgkomiteen frem mot innstilling.
8. Intervjuer. Sett av godt med tid og ikke intervju alene. Ta først eksisterende styremedlemmer, deretter nye kandidater.
9. Vurdering av kandidater. Hvilke kandidater som er aktuelle, opp mot de i styret som ikke er på valg, og opp mot organisasjonens behov.
10. Utarbeidelse av innstilling. Lag en godt begrunnet innstilling som skal presenteres på årsmøtet.
11. Gjennomføring av årsmøtet. Ta med kandidatene på årsmøtet og fremfør en godt begrunnet presentasjon av hvordan valgkomiteen har arbeidet.

Utkast til årshjul til valgkomiteen

HVA	INNHold	NÅR
Oppstart	Fordele roller + avtale første møte	Umiddelbart etter årsmøtet
Tidsplan	Hva skal skje når?	Første møte
Kartlegge behov	Hvilke behov har organisasjonen fremover?	
Kontakte organisasjonens medlemmer	Bekjentgjøre at valgkomiteen har startet sitt arbeid, og be om innspill og tips til kandidater.	
Kandidatsøk	Lete etter aktuelle kandidater	
Utvikle skjema/ hjelpemidler	Utkast til telefonsamtale, intervju-skjema o.l.	
Kontakte kandidater	Telefonsamtaler	
Intervjuer	Vær to stk. som intervjuer sammen.	
Utvelgelse	Kandidatsjekk, bruk god tid.	
Tilbud	Vær ærlig om arbeidstid og –mengde.	
Innstilling	Husk argument for prosess og kandidatvalg til presentasjon.	Klar 4 uker før fristen
Årsmøtet	Presentere innstillingen, ivareta kandidater, ny valgkomité velges	Årsmøtet

Kompetansekartlegging – hva og hvem trenger vi?

Kartlegg hvilke krav dere må forholde dere til:

- Alder.
- Geografi.
- Kjønn.
- Type produksjon.
- Annet.
- Eksisterende kompetanse i styre: hva mangler?

Kartlegg eksisterende kompetanse i styret og hva som mangler. Bruk gjerne et skjema som vist på neste lysbilde.

Eksempler på aktuell kompetanse og erfaring:

- Økonomi, strategi, politikk, ledelse, prosjektledelse, språkkunnskaper, organisasjonskunnskaper.
- Medieerfaring, markedserfaring, salgserfaring, omstillingserfaring.

Kompetansekartlegging – hva og hvem trenger vi?

Et kartleggingsskjema vil være et nyttig verktøy. Det kan se slik ut:

EKSEMPEL PÅ KOMPETANSEKARTLEGGING

ORGANISASJON: Eksempelorganisasjonen

Her ser man at styret kunne trenge flere med politisk og samvirkekompetanse. Økonomi derimot, er godt dekket :

Tilpass skjemaet til det dere trenger. Kjønn, alder og geografi kan være aktuelle kategorier.

	Styrearbeid	Ledelse	Markedsforståelse	Økonomi	Politikk	Strategi	Samvirke	Nettverk	Produksjon
Styreleder		X		X		X		X	Melk
Nestleder 1	X		X						Sau
Nestleder 2				X	X			X	Melk
Styremedl. 1	X			X			X		Fjørfe
Styremedl. 2				X					Bær
Styremedl. 3	X		X			X		X	Melk
Styremedl. 4	X	X		X					Ammeku

Kandidat 1		X	X		X	X	X		Egg
Kandidat 2									Grønt
Kandidat 3		X			X		X	X	Melk
Kandidat 4			X	X		X	X		Geit



Last ned tomt skjema

Kandidatsøk: Hvordan finne folk?

Nye kandidater kan man finne mange steder! Våg å tenke nytt.

- **Først:** Se om det er avgrensinger i vedtektene eller noe annen informasjon som påvirker mulighetene.
- Personer som allerede har, eller har hatt, styreverv har lettere for å påta seg nye verv.
 - Let derfor gjerne i styrene til lokale bedrifter, idrettslag, sameieforeninger, sangkor, FAU, borettslag og lignende.
- Se etter unge som engasjerer seg på en eller annen måte.
- Se også etter de samme egenskapene blant eldre.

Forberedelser til kontakt med nye kandidater:

Lag en argumentasjonsliste som hele valgkomiteen kan stille seg bak.

Skriv ned inngangsfraser til bruk ved kontakt med kandidater.

- «Vi kontakter deg fordi vi har hørt at du har veldig god kompetanse innen...»
- «Vi vil gjerne treffe deg for å fortelle mer om styreverv hos ...»
- «Vi har blitt anbefalt å kontakte deg med tanke på styreverv i vår organisasjon fordi...»

Målet med slike inngangsfraser er at kandidaten skal føle seg unik og håndplukket til dette vervet. Samtidig sikrer det lik behandling av kandidater.

Bruk gjerne KI (AI) til hjelp med forslag til formuleringer. Forslag til tekst man kan skrive inn i Chat GPT eller Copilot:

«Gi forslag til innledningsfraser man kan bruke i telefonsamtaler med potensielle styrekandidater til landbruksorganisasjoner. Kandidaten må føle seg sett og verdsatt. Det skal være en relativt uformell tone»

Å «selge inn» verv: Noen argument

- Mulighet til å påvirke organisasjonen man er medlem i.
- Man får utvidet sitt nettverk.
- Man får nødvendig opplæring, samt faglig påfyll gjennom kurs og seminarer.
- Det gir mulighet for verv i andre organisasjoner.
- Et springbrett for å stille til sentrale verv i organisasjonen senere.

Kandidatsjekk: Referanser

- Bruk samme spørsmål i alle intervjuene, slik at alle kandidater blir behandlet likt, og at komiteen har et godt sammenligningsgrunnlag.
 - NB: Dette gjelder også for kandidater man kjenner godt.
- Hvis kandidaten er ukjent for komiteen er eksterne referanser desto viktigere.
 - Be om et par ulike referanser man kan kontakte.
 - Gjør et nettsøk på alle kandidatene for tilgjengelig informasjon.
- Vurdering av egnethet.
 - Et dårlig omdømme kan ødelegge for en ellers dyktig kandidat.
 - Et godt omdømme kan kamuflere en mindre egnet kandidat.
 - Valgkomiteen må vurdere hva som er viktigst.

Kandidatsøk: Hvordan få aktuelle kandidater til å si ja?

- Betenkningstid gir ofte gode valg.
 - Hvis kandidaten oppfattes som usikker: gi god informasjon og be om mulighet til å ringe dem igjen om noen dager/en uke.
 - Dette kan man også gjøre om de er relativt tydelige på at de ikke vil/kan. Be om mulighet til å kontakte dem igjen i tilfelle de har ombestemt seg.
- Kandidater kan svare at de hverken har tid eller mulighet til å ta på seg styrearbeid. Hør da om man kan kontakte en annen gang.
- Noen kan si ja, men så trekke seg grunnet tid eller misoppfatning av hva vervet innebærer.
 - Kontroller hva kandidaten har forstått av informasjon for å unngå dette i størst mulig grad.

«Det er vanskelig å få folk til å stille opp...»

- Begynn i god tid. Komiteen må ha god generell oversikt, og kandidater trenger betenkningstid.
- God oversikt = bedre argumenter/innsalg til kandidater.
- Bruk tid på å finne ut hva organisasjonene trenger av nye impulser, kompetanse og erfaring.
- Bli enig i valgkomitéen om hva man sier ved henvendelser og prosessen videre. Møt kandidater likt.
- Mindre populære verv krever mer forarbeid.
 - Hvilke argumenter kan man bruke utover «noen må»?
 - Hvorfor er vervet lite populært? Noe man kan endre?
 - Kan kandidatene komme med forslag om vilkår?

Komiteen ønsker ikke å innstille en kandidat igjen

– hva gjør dere da

- Prioriter å løse dette, og sett av god tid.
- Budskapet kan måtte formidles flere ganger til kandidaten.
 - Skuffede mennesker får selektiv hørsel.
 - Fokuser på organisasjonens behov og kompetanse. Hold person utenfor i størst mulig grad.
- Det er best at kandidaten trekker seg selv.
 - Argumenter for at det er best for kandidatens fremtid.
 - En positiv ambassadør er både en fordel for kandidaten og organisasjonen. Gir bedre muligheter for andre verv.
- En kandidat som ikke forstår valgkomiteens valg kan lettere bli et benkeforslag.
 - Kan bli en negativ opplevelse for mange.

Bruk av kunstig intelligens (KI)

KI-verktøy som Chat GPT og Copilot er veldig gode verktøy å bruke i valgkomiteens arbeid.

- Generere tekstforslag til telefonsamtaler, intervjuer, eposter osv
- Gi forslag til intervjumal.
- Gi forslag til argumenter man kan bruke.
- Kommentere og forbedre eksisterende tekster (maler, argumenter osv).

Jo mer spesifikk bestilling (prompt) man skriver, jo bedre svar får man. Gi gjerne korrigeringsbeskjed til det første utkastet KI foreslår.

Husk at KI er et *verktøy*, så det må brukes av en (tenkende) person. Vær kritisk og les alltid gjennom og vurder brukbarheten til alt KI foreslår.

OBS: Ikke skriv inn sensitiv informasjon som personopplysninger, mailadresser eller organisasjonssensitiv informasjon i slike verktøy.

Innstilling til årsmøte

Valgkomiteens innstilling er komiteens forslag til hvem som skal bekle hvilke verv i organisasjonen.

- Finn tidlig ut av når fristen for innstillingen er.
- Det er sterkt anbefalt at komiteen har en prøveinnstilling klar fire uker før den endelige fristen.
- NB! Husk å også innstille til ny valgkomité.
 - Let etter kandidater som er enda bedre egnet enn dere selv.
 - En god valgkomité er viktig for kvaliteten på tillitsvalgte og organisasjonens utvikling.

Lag en begrunnelse for innstillingen til årsmøtet.

- Dette er sentralt for at årsmøtet skal forstå valgkomiteens anbefaling.
- Fortell om komiteens arbeid: Møtevirksomhet, kandidatsøk, intervjuprosess osv.
- Fortell om tanken bak kompetansesammensettingen i innstillingen.
- Annen informasjon som er aktuell for årsmøtet.
- Dette er spesielt viktig ved større utskiftninger, eller hvis en populær kandidat byttes ut.

Presenter alle kandidatene.

- Skriftlig som vedlegg til årsmøtepapirene.
- Fysisk under årsmøtet når valgkomiteen redegjør for sitt arbeid.
 - Avtal gjerne med de innstilte kandidatene og de som ikke er på valg at de kommer opp på scenen for en visuell presentasjon av det nye styret slik komiteen ser det.

Husk: Jo bedre presentert og forklart innstillingen er – jo større sannsynlighet for at årsmøtet både forstår og støtter valgkomiteens arbeid.

Benkeforslag

- En innstilling er ingen garanti, og benkeforslag er en del av årsmøtets rettigheter.
- Årsmøtedelegater kan ha ønsker om andre kandidater enn de innstilte.
- Det er årsmøtets leder som skal lede behandlingen av benkeforslag.
 - Snakk med kandidatene på forhånd om at benkeforslag kan forekomme.
 - Ta en prat i etterkant dersom de ikke ble valgt.

Måten kandidatene ivaretas av valgkomiteens medlemmer vil være avgjørende for hvorvidt de ønsker å stille til valg en annen gang.

Evaluering av valgkomiteens arbeid

Resultatet av valgkomiteens arbeid blir synliggjort på årsmøte. I etterkant er det viktig at komiteen tar seg tid til å evaluere eget arbeid.

Typiske evalueringspunkter:

- Hvordan har vi utført arbeidsoppgavene?
 - Arbeidsmengde, møtefrekvens, delegering.
- Hvordan ble innstillingen mottatt av årsmøte?
 - Har vi forklart og presentert tydelig nok?
 - Hva slags kritikk fikk vi? (Husk: Kritikk er engasjement).
- Hvordan har sammensettingen av personer i valgkomiteen fungert?
 - Hvordan bør den nye valgkomiteen være sammensatt?

Se neste lysbilde for et forslag til en sjekklister man kan ta utgangspunkt i for å evaluere punktene over.

Forslag til sjekkliste for intern evaluering av valgkomiteen

Kunnskap og forståelse:

- Har vi god nok kjennskap til organisasjonens vedtekter?
- Har vi god nok forståelse for organisasjonens målsettinger og oppgaver?
- Har vi tilstrekkelig generell organisasjonskunnskap og forståelse?
- Har komiteen medlemmer med mangfoldig erfaringsbakgrunn og bredt nettverk i organisasjonen?
- Har vi god innsikt i hvilke oppgaver styret skal være ansvarlig for?

Samarbeid og arbeidsform.

- Hvordan har samarbeidet og tilliten vært innad i komiteen?
- Hvordan har aktivitetsnivået og oppfølgingen av arbeidsoppgavene fungert?

Kommunikasjon og formidling.

- Har vi kommunisert godt med tillitsvalgte og kandidater?
- Hvordan har vi håndtert kommunikasjon med eventuelle kandidater som ikke ble innstilt?
- Hvordan har vi gjennomført intervjuer med styremedlemmer og andre relevante personer?
- Hvordan presenterte vi innstillingen til og på årsmøtet?

Personvern og etikk.

- Har vi overholdt taushetsplikten?
- Har vi fulgt GDPR-reglene for oppbevaring og behandling av personopplysninger?

Evaluerings og utvikling.

- Basert på svarene på punktene over: Hva tar vi med oss videre og hva må vi utvikle/endre?

Kari Toft

- Leder valgkomiteen, Glommen Mjøsen Skog

«De aller fleste har lyst til å fortsette,
og de blir veldig glad hvis de blir
nominert igjen».



Se film med Kari

Lykke til!

Ressurser

Det finnes ressurser til bruk i valgkomitéarbeid på landbruk.no

Kontakt oss gjerne dersom dere har spørsmål eller ønsker hjelp!

🏠 landbruk.no/ressurser

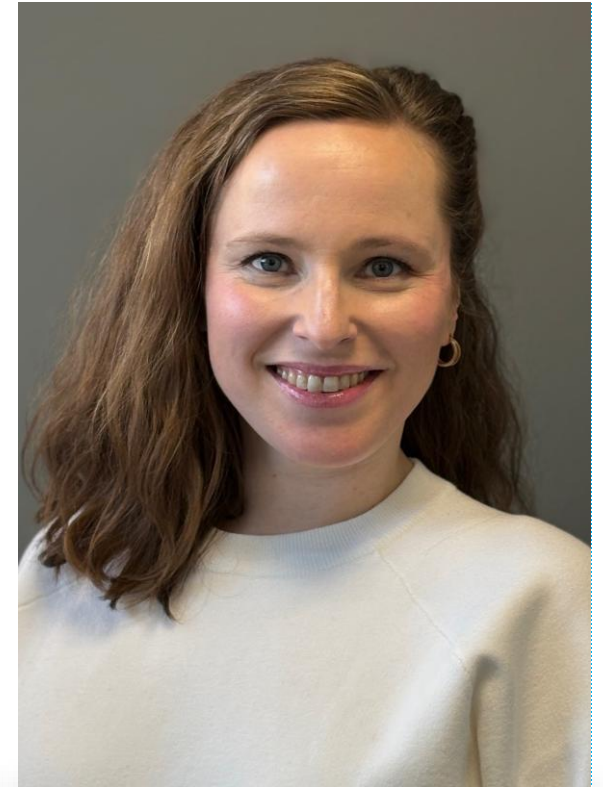
✉️ post@landbruk.no



Astri Liland

☎️ 958 01 931

astri.liland@landbruk.no



Inga Hild Lykka

☎️ 932 31 133

inga.hild.lykka@landbruk.no