

Lokalt valgkomitéarbeid

Tips for lokale valgkomiteer og andre som arbeider med å finne styremedlemmer.



Norsk
Landbrukssamvirke

Valgkomitéarbeid viktig for fremtiden

Valgkomitéarbeid består blant annet av å velge ut hvem som skal bekle topplederverv i en organisasjon eller bedrift. Valgkomiteen spiller derfor en avgjørende rolle for det langsiktige arbeidet i en virksomhet.

Valgkomiteens plass i organisasjonen

Valgkomiteen velges av, og rapporterer til årsmøtet eller generalforsamlingen. Valgkomiteen har sitt mandat fra eierne, og målet for arbeidet deres er få valgt inn de best egnede medlemmene til styret.

I valgkomiteens egne instruksjoner inngår plikter, tidsfrister, økonomiske rammer og hvilke oppgaver en valgkomité har. Det vanlige er at styret innstiller kandidater til valgkomiteen, og at valget av styremedlemmer skjer på årsmøtet.

Det langsiktige utvelgesarbeidet begynner på grunnplanet. Lokale styrer fungerer ofte som treningsarenaer for de som skal sitte i sentrale styrer og er et egnet sted for å gjøre seg synlig for sentrale styrer.

I noen organisasjoner spiller også lokale valgkomiteer en sentral rolle i utvelgesarbeidet. Noen organisasjoner har utstrakt representasjon fra lokale styrer blant årsmøteutsendingene til sentrale årsmøter for organisasjonen. Dette betyr at lokalt valgte personer kan få sentrale tillitsverv.

Valg av medlemmer til valgkomiteen

Det er viktig at de som blir valgt inn i en valgkomité, er godt kjent med organisasjonen; hvordan den er bygd opp og hvordan den fungerer. Egen erfaring fra styrearbeid er en fordel, og da gjerne fra styret man skal finne kandidater til. Men det ideelle er da at man ikke går direkte fra styret og inn i valgkomiteen, fordi man i så fall kan



komme i en uheldig forsvarsposisjon til beslutninger gjort av dagens styre. Mange organisasjoner ser imidlertid fordelene med at valgkomiteen har gode kunnskaper om aktivitetene internt i styret.

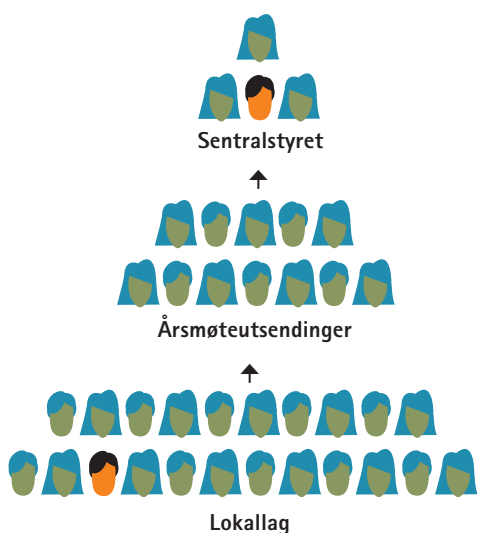
Hovedoppgaver for en valgkomité vil normalt være:

- Komme med forslag til styreleder, nestleder, andre styremedlemmer og varamedlemmer
- Komme med forslag til godtgjøring for styremedlemmer.

Valgkomiteens rammer

Organisasjonens vedtekter er viktige for valgkomiteen. De fleste vedtekter inneholder krav til valgkomiteens sammensetning og valg av valgkomité.

I vedtektene finnes også informasjon som er viktig og retningsgivende for valgkomiteens arbeid. I tillegg bør



Valghiarki

Et lokallag kan ha rett på en plass i styret. Man må altså ikke ta lett på lokalvalg, det kan være den kommende styreleder en velger inn.

valgkomiteen sette seg inn i organisasjonens visjoner, strategier og mål for organisasjonen. Der kan man også finne kompetansekrav og ledetråder til hvilke styrekandidater organisasjonen trenger.

Krav om kjønnsrepresentasjon

Her forholder de fleste seg til følgende paragrafer i Lov om aksjeselskap:

§ 20-6. Representasjon av begge kjønn i styret i statsaksjeselskaper

(1) I styret i statsaksjeselskap skal begge kjønn være representert på følgende måte:

1. Har styret to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
2. Har styret fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
3. Har styret seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
4. Har styret ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.

Kjønnsrepresentasjon blir også omtalt i Lov om samvirkeforetak (Samvirkelova):

§ 69. Krav om representasjon av begge kjønn i styret

(1) I styret i samvirkeforetak med meir enn 1 000 medlemmar på det tidspunktet valet av styremedlemmar skjer skal begge kjønn vere representert på følgjande måte:

1. har styret to eller tre medlemmar, skal begge kjønn vere representert,
2. har styret fire eller fem medlemmar, skal kvart kjønn vere representert med minst to,
3. har styret seks til åtte medlemmar, skal kvart kjønn vere representert med minst tre,
4. har styret ni medlemmar, skal kvart kjønn vere representert med minst fire, og har styret fleire medlemmar, skal kvart kjønn vere representert med minst 40 prosent.

I alle organisasjoner vil representasjon av begge kjønn i styrerommet kunne bidra til større mangfold og bredere syn i mange saker.

Valgkomitéarbeid har alltid vært viktig. Å arbeide i en valgkomité kan innebære mange ting. Det er likheter valgkomiteer imellom, men organisasjonens utfordringer fremover vil prege valgkomiteens arbeid. Noen styrer er det rift om å få være en del av, andre styrer må selges inn som interessante å arbeide i.

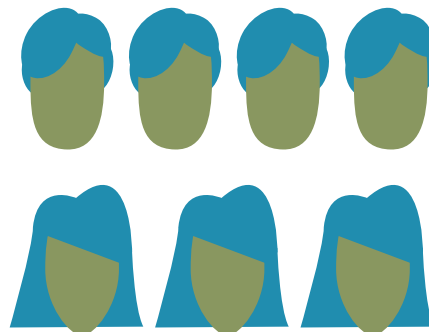
Valgkomiteens arbeidsplan:

- Sett av god tid til å diskutere hva organisasjonen trenger av kompetanse i styret fremover. Lag gjerne en prioritert liste over ønsket kompetanse og erfaring.
- Husk å ta med krav som finnes i vedtekter, lovverk, strategi og spesielle utfordringer fremover.
- Deretter må komiteen se på hvem som er på valg i styret.
- De må merke seg hvilken kompetanse og erfaring som ikke er på valg.
- Lage en oversikt over ønsket erfaring og kompetanse i styret. Vurdere hvorvidt kandidatene som er på valg bør innstilles til videre styreverv, eller om det er nødvendig å søke nye kandidater til plassene som er til disposisjon.

Kompetanse, nettverk, kunnskap og erfaring

Krav til kompetanse og erfaring varierer fra styre til styre

Mange styrer har behov for kunnskap om økonomi. I en politisk organisasjon er det nyttig med nettverk innenfor politiske arbeid. Arbeider organisasjonen internasjonalt, vil det være viktig at styret innehar medlemmer med gode språkkunnskaper.



Styret kan få ansvar for utvikling, avvikling, nedleggelse eller andre store endringer. Erfaring fra tilsvarende arbeid kan da være nyttig å ha i styret. Ledelse er også en god kompetanse og erfaring, spesielt for styreleder.

Noen hevder at det er mer krevende å være i styret for en liten organisasjon enn en stor. Dette kan henge sammen med at liten administrasjon krever et mer operativt styre. Store organisasjoner har gjerne kontrollere, HR-avdelinger, produksjonsplanleggere og andre som foretar planarbeidet for styret. Store organisasjoner utarbeider gjerne strategiplaner som fremlegges styret for vedtak, mens mindre organisasjoner forventer at styret selv skal utvikle, vedta og presentere nødvendige strategiplaner.

En liste over aktuell kompetanse, erfaringer og kunnskaper kan være:

Økonomi, strategi, politikk, medieerfaring, produksjon, markedserfaring, salgs-erfaring, språkkunnskaper, organisasjonskunnskaper, ledelse, prosjektledelse og omstillingserfaring.

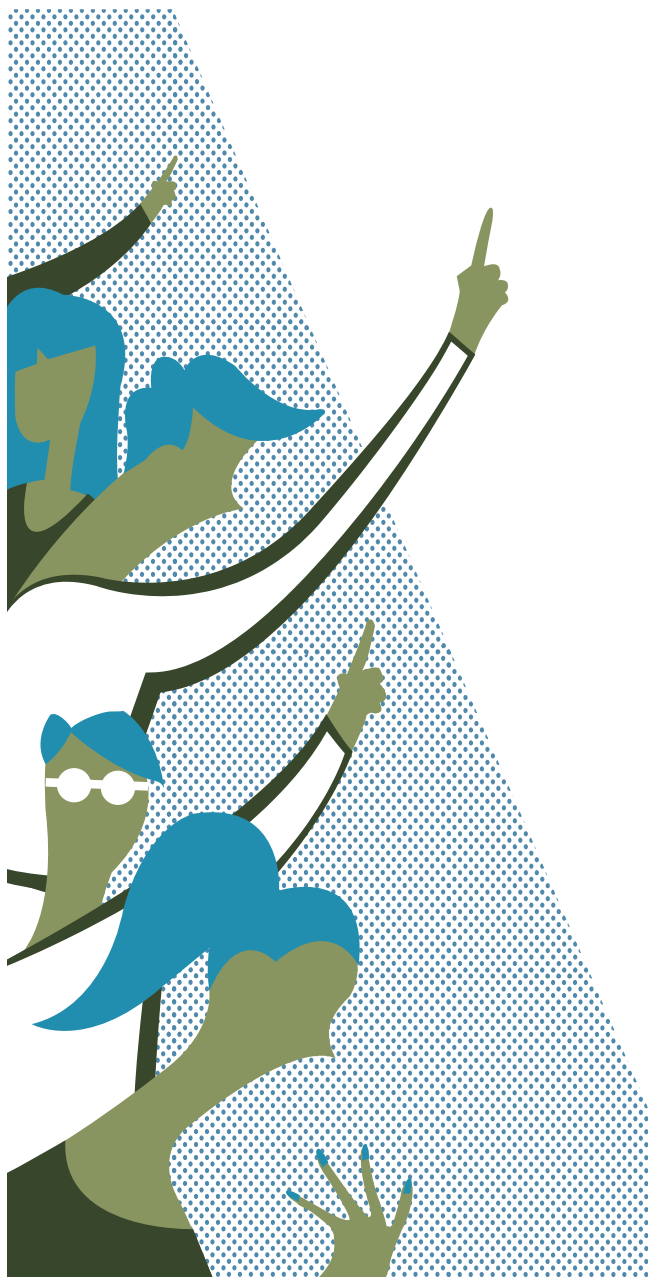
Husk å passe på at krav til alder, geografi, kjønn, produksjon og annet dere har funnet i kartleggingsfasen blir godt ivaretatt.

Det er forskjellige faser i valgkomiteens arbeid. Derfor er det lurt å lage en oversikt over følgende:

1. Tidsfrister for arbeidet frem til ferdig innstilling.
2. Organisasjonens status og utfordringer for kommende periode.
3. Hvem av dagens styremedlemmer som er på valg.
4. Hvem av dem som stiller seg til disposisjon for en ny periode.
5. Hvilke krav som stilles til kommende kandidater.
6. Hvem som gjør hva i valgkomiteen frem mot innstilling.
7. Sett av tid for intervjuer. Ta først eksisterende styremedlemmer, deretter nye kandidater.
8. Vurder hvilke kandidater som er aktuelle, opp mot styrets kandidater som går videre og opp mot organisasjonens behov.
9. Lag en godt begrunnet innstilling som skal presenteres på årsmøtet.
10. Ta med kandidatene på årsmøtet og fremfør en godt begrunnet presentasjon av hvordan valgkomiteen har arbeidet.

Hva skal til for at en person vil stille seg til disposisjon for styreverv?

Et godt forarbeid er avgjørende for om en kandidat takker ja til et styreverv. Valgkomiteen må derfor utarbeide en argumentasjonsliste som gjør det attraktivt for kandidatene å stille til valg. Mange vil føle dette som krevende, men det er en god øvelse. Alle styreverv gir nyttige erfaringer. Dessuten kan de føre til nye bekjentskaper, innsikt, nettverk, kompetanseheving og muligheter for andre, mer sentrale verv.



Vurder hvilke kandidater som er aktuelle, opp mot styrets kandidater som går videre og opp mot organisasjonens behov.

Lag en argumentasjonsliste som hele valgkomiteen kan stille seg bak.

Lag så inngangsfraaser til bruk ved kontakt med kandidater til styret. Her er noen eksempler:

«Vi kontakter deg fordi vi har hørt du har meget god kompetanse innen.....»

Vi vil gjerne treffe deg for å fortelle mer om styreverv hos ...»

«Vi er anbefalt å kontakte deg med tanke på styreverv i vår organisasjon.»

«Vi ønsker å treffe deg for at vi sammen kan se på mulige styreverv i vår organisasjon.»

Målet med slike inngangsfraaser er at kandidaten skal føle seg unik, og håndplukket til dette vervet.



Kandidatsøk

Nye kandidater kan man finne mange steder. Først er det viktig å se hvilke avgrensing det er i vedtekter og annen informasjon som er samlet inn, for deretter å vurdere ulike muligheter.

Personer som allerede har styreverv har lettere for å påta seg nye verv enn dem som ikke har styreverv fra før.

Let gjerne i styrene til lokale bedrifter, idrettslag, sameieforeninger, sangkor, FAU, borettslag osv. Se etter unge som engasjerer seg på en eller annen måte. Se også etter de samme egenskapene blant eldre.

Kandidater kan svare at de hverken har tid eller mulighet til å ta på seg styreverv. Hør da med dem om du kan få lov å ta kontakt en annen gang.

Kandidatbase

Registrer alle aktuelle kandidater for nå eller fremtiden i et system som følger valgkomiteens arbeid fremover. Det kan være mange forskjellige årsaker til at de sier nei til styreverv i år. Men en positiv respons fra deg kan gi deg mulighet til å ta kontakt et seinere år.

Informasjon til kandidaten om arbeidsmengde og tidsbruk.

Der er viktig å være så konkret som mulig vedrørende arbeidsmengden som styrevervet innebærer. I noen organisasjoner er det arbeidet utover styremøtene som er mest tidkrevende, slik som oppmøte på arrangement, medlemsmøter, kundemøter, reiser, kurs og annet som følger vervet.

Her er det viktig å lytte til responsen fra kandidaten. Noen kan si ja, men så viser det seg at de ikke har tid likevel. Noen kan takke nei fordi de har fått et feil bilde av arbeidsmengden. Kontroller hva kandidaten har forstått av informasjonen du har formidlet.



Kandidatsjekk

Noen ganger kjenner vi kandidaten godt og det kan gjøres enkle intervjuer. Lag en spørsmålsliste slik at alle kandidater blir behandlet likt. Kjenner vi ikke kandidaten, er referanser viktige. Et dårlig omdømme kan ødelegge for en ellers dyktig kandidat og visa versa. Da må vi i valgkomiteen vurdere hva som er viktigst.

Innstilling

En innstilling utarbeides når valgkomiteen er klar med hvilke kandidater de vil anbefale årsmøtet å velge inn i styret. Fortell om valgkomiteens arbeid, antall møter, intervjuer, kandidatsøk og utfordringer.

Lag en begrunnet innstilling til årsmøtet. Presenter alle kandidatene. De bør være tilstede slik at de blir kjent med årsmøtet, får hørt årsmøtets prioriteringer for organisasjonen og blir kjent med årsmøtets delegater.

Valgkomiteen er dermed ferdige med sin jobb.

Benkeforslag

Årsmøtedelegater kan ha ønsker for egne kandidater; noen som ikke er med i innstillingen fra valgkomiteen. Det er årsmøtets leder som skal fange opp dette og sørge for at det blir behandlet riktig på årsmøtet. I så fall må valgkomiteen sørge for at deres egne kandidater ivaretas på en god måte. Kandidatene må ikke føle det som et nederlag hvis de ikke skulle bli valgt. Måten kandidatene ivaretas av valgkomiteens medlemmer vil være avgjørende for hvorvidt de ønsker å stille til valg en annen gang. Gjør kandidatene på forhånd oppmerksom på at dette kan skje, og ta en prat i med dem etterkant dersom de ikke ble valgt.

Tenk god personalbehandling også for styrekandidater.

Lykke til med godt valgkomitéarbeid!

Vil du lære mer?
Ta valgkomitékurset på nett:
www.naeringogsamfunn.no/nettskole/nettskolen



Løsninger for fremtiden

Schweigaards gate 34 C
Postboks 9347 Grønland, 0135 Oslo

E-post: post@landbruk.no
www.landbruk.no