

Valgkomitéarbeid

Astri Liland
Fagsjef for kompetanse i Norsk Landbrukssamvirke

Valgkomitéens muligheter - et godt arbeid gir ofte gode resultater.

En gjennomgang av enkle verktøy og tips som gjør valgkomitéens arbeid til et mulighetsrom.

RETNINGSLINJER FOR VALGKOMITÉR

Vi tar her utgangspunkt i NKFs retningslinjer

– instruks for valgkomité kan også være en del av organisasjonens vedtekter.

- 1. Formål**
- 2. Valg av valgkomité**
- 3. Valgkomitéens hovedoppgave**
- 4. Valgkomitéens arbeid**
- 5. Styrekompetanse**

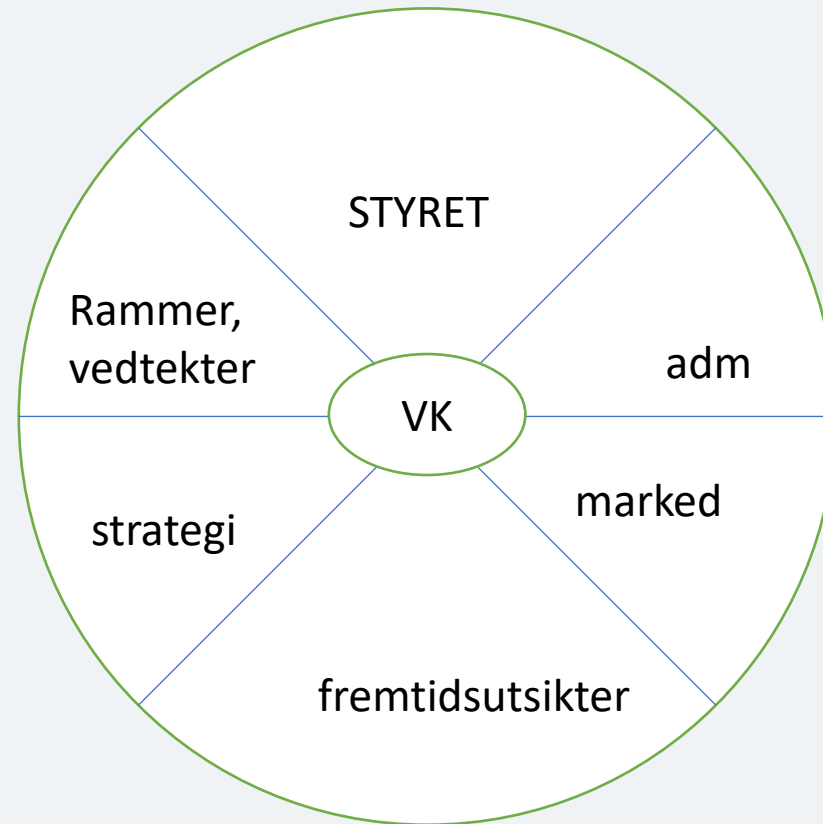
Hvordan legge opp arbeidet?

- Begynn i god tid !
- Å skifte styreleder kan ta ekstra mye tid.
- Bli kjent med hverandre!
- Lag en møteplan
- Fordel roller i valgkomitéen

Hva er viktigst for din valgkomité?

- Hvilke utfordringer er de viktigste fremover?
- Hvilke egenskaper trengs for å lede organisasjonen?
 - Hvordan vil organisasjonen utvikle seg fremover?
- Hva slags kompetanse har styret og hva trengs nå?
- Hva sier vedtektene om styrerepresentasjon ?

Helhetsoversikt



Sjekk egne vedtekter.

- Bør vi ha vedtektsendringer for å få et bredere rekrutteringsmangfold?
- Å rekruttere lokalt er mer krevende enn for sentrale roller, men kan også ses på som et springbrett på vei opp.

Sammensetning av valgkomitéen

- Valgkomitéen rekrutterer ofte egne erstattere.
- Husker vi å se etter noen som er enda bedre enn oss selv ?
- Er vi riktig antall personer – fra riktige steder ?

- Må vi rullere med medlemmer i valgkomitéen så ofte ?
 - Igjen kan det være en vedtektssak.



LANDBRUK
ARENA

Kontakt med kandidater

Kartlegging av eksisterende kandidater

- Hvem er på valg?
 - Vurdering av de som er på valg
- Hvem ønsker å stille til ny periode?
 - Alle kandidater skal være forespurt på samme måte
 - Vurdering av hele styret uavhengig om de er på valg

Kontakt nåværende tillitsvalgte

- Forslag til tekst :

Valgkomitéen har startet sitt arbeid

Vi ser at du er på valg

Har du ønske om å stille deg til disposisjon for en ny periode ?

Vi må ha svar innen xx.xx.xx

Vi vil intervjuere dagens styremedlemmer, og potensielle nye kandidater i løpet av nærmeste fremtid. Valgkomitéen ønsker å ha klar sin innstilling i løpet av xx.xx.xx (dato

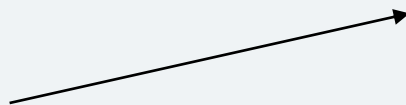
Kartlegg hvilke kompetanse, egenskaper og erfaringer dere ønsker at styret skal bestå av

Det kan være:

- Styreerfaring
- Ledelse
- Økonomi
- Kommunikasjon, skrivekyktig..
- Musikkfaglig bakgrunn
- Erfaring fra organisasjonsarbeid
- Innovasjon
- Politisk erfaring(lobbying..)
- ?

Overført til skjema (blå linje) – fyll inn for dagens styre – gjerne i samarbeid med dem

		alder	Styreerfaring	Ledelse	Økonomi	Politikk, Lobbying	produksjon	organisasjon
Inge Martin	styreleder	34						
Finn Egil	medlem	54						
Wiebke	medlem	70						
Ola	medlem	45						
Janne	medlem	56						
Jan	1.vara	21						
Selma	2.vara	25						
Tor Erik	3 vara	60						



Her kan du også legge inn geografi eller andre ting som kan være nyttig å ha en oversikt over.

Eksempler fra et skogeierlag:

	Politikk	Organisa-sjon	skogbruk	Strategi	Økonomi	Rådgivning	Ledelse	Marked	Styrearbeid
Styre leder	X	X					X		X
Styre Medlem 1	X	X	X				X		
Styre Medlem 2	X		X			X			X
Styre Medlem 3			X		X				
Styre Medlem 4		X	X						X
Styre Medlem 5			X				X		X
ny 1				x	x		x		
ny2				x	x			x	x
ny3	x	x							x

Her kan du fylle på med de nye:

Hvordan snakke til de som *ikke* blir spurt om en ny periode

- Takke for innsatsen
- Begrunne saklig hvorfor man ikke ble innstilt på nytt (behov for annen kompetanse, fornying/yngre krefter)
- Unngå at de får følelsen av å bli kastet, la de få lov å tenke seg om.
- Det beste er at de velger selv å gå videre til nye muligheter. Alt har sin tid.
- Dette kan være en investering i omdømmet til din organisasjon

Hvor er kandidatene?

- Medlemslister
- Søk etter kandidater på nett
- Be om tips
- Snakk med styret
- Sjekk med andre organisasjoner
- Oppsøk aktuelle møteplasser
- Se etter engasjerte mennesker på sosiale medier, leser innlegg i aviser, mennesker med engasjement.
- Sjekk med eget nettverks nettverk

Forberedelse :

Innsalg av egen organisasjon

Skriv en tekst hvor dere forteller om egen organisasjon til bruk som innledning av samtaler og intervjuer. Alle vet ikke hvem dere er.

Lån gjerne tekst fra hjemmesiden deres :

***Norges Korforbund Oslo-Akershus** er det største av Norges Korforbunds 23 distriktsledd. På landsbasis teller organisasjonen over 30 000 medlemmer, med ca. 1000 kor over hele landet. I Oslo og Akershus nærmer vi oss 6000 medlemmer, med våre rundt 200 medlemskor og vokalensembler.*

Vårt overordnede mål er å gi korsangen mulighet for større utbredelse og høyere kvalitet. Vi skal lage gode tilbud til medlemskorene, yte relevant støtte og skape møteplasser der korsangere, dirigenter og tillitsvalgte får utvikle seg.

Tenk gjennom før du tar kontakt

- Hvorfor ringer jeg akkurat til denne personen?
- Hvor mye arbeid krever vervet ?
 - (antall møter, dokumentlesing, representere organisasjonen ute i ulike sammenhenger osv)
 - Har man egentlig ikke tid så kan det avklares tidlig.

Første kontakt med ny kandidat

«Hei, jeg ringer fra valgkomitéen.

Vi har startet med arbeidet om å sette sammen en innstilling til nytt styre.

*I forbindelse med kartlegging av ønsket kompetanse for kommende styreperiode så ble vi anbefalt å ringe deg. **Vi har forstått at du har erfaring fra økonomistyring og politikk. Dette er kompetanse vi trenger inn i styret i vår organisasjon.***

Vi vil gjerne møte deg for å fortelle om vår organisasjon.

Når kunne det passe for deg å møte oss?

Intervjuguide nye kandidater

- **Bruk din intervjuerfaring**

Få kandidaten til å trives i møtet

Bruk åpne spørsmål. Spørsmål som begynner med hvordan, hvem, hva, hvilken... Spørsmål som ikke kan låses med ja og nei svar.

- **Referansesjekk**

Referanser en viktigere enn intervjuet. Be kandidaten om referanser, sjekk med felles kjente. Bruk internett også for å se på omdømme

- **Ta aldri et intervju alene.**

To gir mulighet for at en observerer. To gir mulighet for oppfølgingsspørsmål og utfylling av erfaring fra intervjuet.

- **Er vedkommende valgbar?**

Når er man ikke valgbar? Habilitetsspørsmål?

- **Ta vare på kandidater som kan bli aktuelle neste år eller senere**

Både unge og eldre kan være aktuelle om 5- 10 år.

Krav til kandidater kan være mangt

- Evne til å lære og utvikle seg
- Evne til gjennomføring
- Nytenkende
- Erfaring fra andre bransjer/miljøer
- Politisk kunnskap
- Erfaring og kunnskap som tillitsvalgt

Hvordan motivere til å ta på seg verv

- Økt innflytelse
- Økt kunnskap
- Mulighet for kurs
- Større nettverk
- Grunnlag for påvirkning
- Nye verv oppover i systemet

Spørsmålsmenyer til intervjuguide

<https://www.landbrukarena.no/wp-content/uploads/2018/11/Intervjuguide-valgkomite-eksisterende-styremedlemmer-1.pdf>

<https://www.landbrukarena.no/wp-content/uploads/2018/11/Intervjuguide-nye-kandidater-valgkomite.pdf>

Husk at man skal aldri spise hele menyen .-)

Innstilling

1. Det er viktig å først gi tilbakemelding om innstilling til dem som har sagt ja til å stille seg til disposisjon for verv.
2. Valgkomitéen bør helst være enig, men delt innstilling går. Det negative blir at begge innstillinger svekkes.
3. Forbered en grundig presentasjon, en tale
Jeg pleier å sammenligne den med styreleders tale til årsmøtet.
4. Gjør en skriftlig presentasjon av kandidatene, men de må også være tilstede i årsmøtet.

Valgkomitéens rolle på årsmøte

- Valgkomiteens leder legger fram innstillingen og begrunner den i årsmøtet.
- **Bruk tiden godt på årsmøtet til å presentere kandidatene**
 - **Årsmøtet må kunne følge valgkomitéens argumentasjon.**
- Møteleder gjennomfører valget
- Årsmøtet velger suverent

Benkeforslag og forsvar av innstillingen på årsmøtet

- Valgkomitéen bør unngå å måtte gå opp og forsvare sin innstilling
 - Innstillingstalen bør inneholde det som er nødvendig for at årsmøte kan forstå valgkomitéens arbeid og prioritering
 - Kritikk kan forekomme hvis ikke årsmøtet forstår valgkomiteens innstilling
- Benkeforslag er ikke et nederlag
 - Uforutsette ting kan skje helt til årsmøtets dag

Lykke til !

Ta gjerne kontakt
astri.liland@landbruk.no
95801931