



Demokratihandboken

Förbundsvalberedning och
avdelningsvalberedningar

Beslutad av förbundsstyrelsen i april 2015.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	3
Så ser förbundsstyrelsens och avdelningsstyrelsens ansvar ut	3
Hur kommer en valberedning till?	3
Valberedningens uppgift	4
Helhetssyn och demokrati är viktiga delar i valberedningens arbete	4
Så bestäms antal ledamöter i valberedningen	6
Valberedningens möten och dokumentation.....	6
Valberedningen ska ge förslag på budget för arbetet.....	6
Viktigt att kommunicera valberedningens arbete.....	6
Var och hur hittar valberedningen kandidater?	7
Att bli nominerad till ett förtroendeuppdrag	7
Ta fram och föreslå kandidater	7
Att sätta samman en styrelse.....	8
Hur och när presenteras valberedningens förslag.....	9
Fyllnadsval.....	10
Val, röstning och rösträkning	11

Stadgan 11. Valberedning

Uppgift & beslut

Mellan kongresser och årsmöten förbereder respektive valberedning valen genom att ta fram och föreslå kandidater till uppdrag i Vårdförbundet.

Inför val som förrättas av kongressen ska nomineringarna vara valberedningen tillhanda senast den 31 januari samma år.

Inför val som ska förrättas av årsmöten ska nomineringarna vara valberedningen tillhanda senast den 15 september samma år.

Inledning

Att vara valberedare är ett viktigt uppdrag i Vårdförbundet. Organisationen får de ledare som rekryteringsarbetet medger.

Så ser förbundsstyrelsens och avdelningsstyrelsens ansvar ut

Förbundsstyrelsen såväl som avdelningsstyrelsen, ska leda, samordna och driva Vårdförbundets verksamhet i överensstämmelse med stadgar, grundläggande värderingar, kongressbeslut, förbundsstyrelsebeslut samt årsmötesbeslut.

I detta ingår att skapa goda förutsättningar för valberedningens arbete.

Detta innebär att förbundsstyrelsen och avdelningsstyrelsen har ett ansvar för att valprocessen i vid bemärkelse fungerar, medan valberedningen har ansvar för att själva valberedningsprocessen fungerar. Valberedningens process är en del av valprocessen.

Hur kommer en valberedning till?

För att ett valberedningsarbete ska kunna genomföras måste det självklart finnas en valberedning. Den fråga som uppstår är hur detta nomineringsarbete ska hanteras då det inte finns någon valberedning för valberedningen.

Då det är förbundsstyrelsen och avdelningsstyrelsen som är verkställande organ mellan kongresser/årsmöten är det styrelsens uppgift att på lämpligt och opartiskt sätt hantera nomineringsarbetet till valberedningen.

Valet av valberedning förbereds genom att medlemmar uppmanas att lämna in förslag till ny valberedning. På Vårdförbundets webbplats finns nomineringsformulär som fylls i och skickas till avdelningens/förbundets kansli.

Ingen ytterligare beredning av de inkomna nomineringarna görs utan samtliga inkomna nomineringar redovisas på webben och i möteshandlingar för årsmöte och kongress. Detta för att undvika alla misstankar om jäv eller partiskhet.

När medlemmarna/kongressombuden funderar på vilka som kan vara lämpliga som valberedare kan det vara bra att utgå från "kännetecken" för en valberedare, till exempel:

- Känna delaktighet i Vårdförbundets verksamhet
- Vilja ha uppdraget
- Ha kommunikationsförmåga
- Vara öppen och förtrogen med styrelsen och medlemmarna

Valberedningens uppgift

Valberedningens uppgift uttrycks så här i stadgan:

"Mellan kongresser och årsmöten förbereder respektive valberedning valen genom att ta fram och föreslå kandidater till uppdrag i Vårdförbundet."

Valberedningens arbete har stor betydelse för den långsiktiga rekryteringen av förtroendevalda.

Valberedningen genomför sitt uppdrag genom att följa förbundets/avdelningens verksamhet och har fortlöpande diskussioner med förtroendevalda och medlemmar. Mötet med förbundsstyrelsen eller avdelningsstyrelsen sker oftast genom att valberedningen följer arbetet vid ett antal styrelsemöten.

Valberedningens förslag bygger på de inkomna nomineringarna, men även på de egna observationer som valberedningen gjort. Valberedningen deltar därför i de sammanhang där medlemmar och förtroendevalda möts. Detta för att kunna delta i de diskussioner som pågår men framför allt för att få underlag för sitt arbete. Detta gäller såväl de aktiviteter som avdelningsstyrelsen/förbundsstyrelsen arrangerar men också de aktiviteter som förtroendevalda för olika områden anordnar.

Helhetssyn och demokrati är viktiga delar i valberedningens arbete

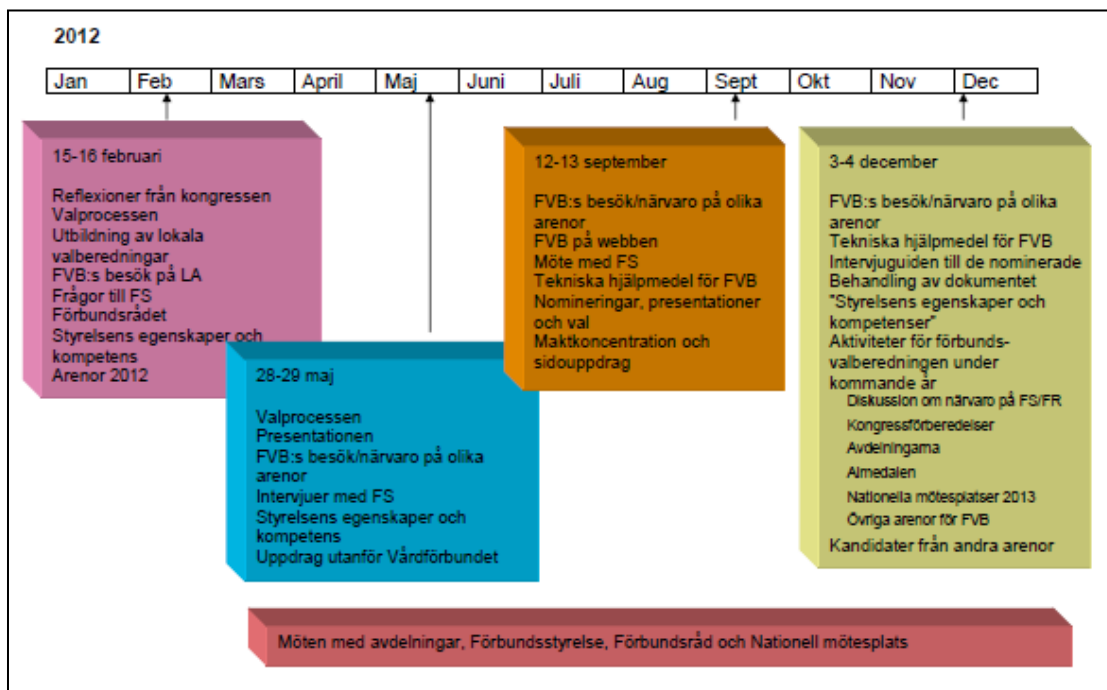
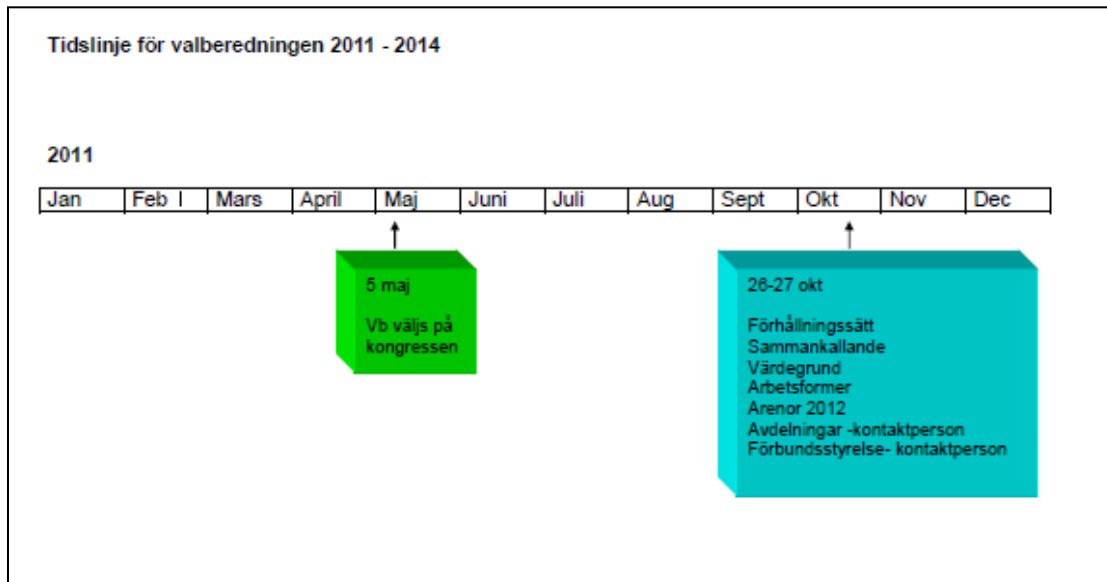
Valberedningens arbete bygger på:

- Årsmötets/kongressens uppdrag
- Helhetssyn, långsiktighet och såväl lokalt som nationellt perspektiv
- Integritet och självständighet
- Demokrati, öppenhet och tydlighet genom god kommunikation och dialog med medlemmar och förtroendevalda
- Process- och metodutveckling under hela perioden i arbetet med att få fram ett välgrundat och välmotiverat förslag
- Respekt, trygghet och kvalitet genom goda förberedelser, genom att utveckla valberedningens interna arbete, nomineringsarbete och genom utvärdering.

När valberedningen är vald börjar arbetet, vilket bland annat innebär samverkan med olika aktörer som avdelningsstyrelsen eller förbundsstyrelsen, revisorerna, kongressombud och förtroendevalda på arbetsplatserna. Valberedningen behöver tillgång till olika mötesplatser och insyn i avdelningens/förbundets arbete.

Arbetet kan ses som en process som löper över tid enligt bilderna nedan där vi valt att exemplifiera med den nationella valberedningen. Rubrikerna i boxarna är exempel på vad valberedningen diskuterat vid mötet.

Varje valberedning bör ta fram en egen tidslinje där man planerar in de aktiviteter som ska genomföras.



För att få stor delaktighet i avdelningens arbete redovisar valberedningen sin planering på webbplatsen. Detta för att medlemmarna ska få kunskap om valberedningens arbete och information om hur de kan påverka vilka som ska väljas till olika förtroendeuppdrag.

Så bestäms antal ledamöter i valberedningen

Den befintliga valberedningen bör i dialog med styrelsen utifrån sin erfarenhet av valberedningsarbetet lägga förslag på lämplig storlek på valberedningen till årsmötet/kongressen. Årsmötet eller kongressen fattar sedan beslut om hur många ledamöter som ska ingå i valberedningen. Storleken på valberedningen kan variera inom följande ramar enligt stadgan:

- Årsmötet väljer lokal valberedning med 4–10 ledamöter
- Kongressen väljer valberedning med 6–10 ledamöter.

Valberedningens möten och dokumentation

För valberedningen är det viktigt att i början av arbetsperioden komma överens om en del praktiska frågor kring arbetet:

- Utse någon som leder valberedningens möten.
- Bestäm hur dokumentationen av valberedningens arbete ska ske.
- Gör en preliminär mötesplanering redan från början för hela perioden. Mötesplaneringen kan sedan revideras varefter arbetet fortskrider.
- Ta fram en tid- och handlingsplan för de aktiviteter som valberedningen tänker genomföra.
- Planera för kommunikation med medlemmar

Det är bra att dokumentera valberedningens arbete. Detta förenklar planering, uppföljning och utvärdering. Enklast sker det genom minnesanteckningar. Minnesanteckningar förs för valberedningens eget bruk. Valberedningen kan även överblicka sitt arbete med olika frågor genom en så kallad Arbetsbok där valberedningen beskriver och fortlöpande uppdaterar hur långt man kommit i olika delar av arbetet. Det kan till exempel handla om utvecklingen av intervjufrågor och vilken information som finns på webben.

Valberedningen ska ge förslag på budget för arbetet

Det är angeläget att det finns tillräckliga resurser för valberedningens arbete när det gäller kostnader för till exempel resor, möten, förlorad arbetsförtjänst och kompetensutveckling. Valberedningen kan utifrån sin erfarenhet av valberedningsarbetet lägga förslag på lämplig budget.

Viktigt att kommunicera valberedningens arbete

Att kommunikationen är viktig kan inte nog understrykas. Dialog med medlemmar och förtroendevalda är en viktig utgångspunkt för uppdraget. Valberedningen kan använda Vårdförbundets webbplats för att informera och marknadsföra sitt arbete. Avdelningarna har egna webbsidor som kan användas för detta.

Att informera, redovisa valberedningens planering och marknadsföra är viktiga uppgifter för en valberedning. Det är sätt att skapa delaktighet i avdelningens/förbundets arbete och få medlemmar att engagera sig genom att påverka vilka som ska leda avdelningen/förbundet.

I nomineringsprocessen till olika uppdrag använder vi oss av digitala nomineringsformulär som finns på Vårdförbundets webbplats.

Var och hur hittar valberedningen kandidater?

Valberedningens förslag bygger på de nomineringar som kommer in men även på egna observationer som valberedningen gör genom intervjuer och genom att delta på olika mötesplatser

Att bli nominerad till ett förtroendeuppdrag

Att bli nominerad innebär att bli föreslagen till ett förtroendeuppdrag, till exempel ordförande, styrelseledamot eller kongressombud. Det är bara medlemmar i Vårdförbundet som kan nominera.

Den som föreslås till ett uppdrag ska vara tillfrågad och ha accepterat nomineringen. Vet man säkert att personen redan är tillfrågad och har accepterat behöver inga ytterligare förfrågningar göras.

Valberedningen utgår primärt från den nominerades kvalifikationer för uppdraget, och inte från antalet nomineringar.

Ledamot i valberedningen som tackat ja till att nomineras till styrelseuppdrag, revisor eller kongressombud får på grund av jäv inte delta i beredningen av det egna valet. I ett sådant läge avgår ledamoten från valberedningen.

Medlem kan nominera en annan medlem på följande sätt:

- Via formulär på hemsidan
- Via e-post till: nn

De nomineringar som sker via webbplatsen skickas vidare från Vårdförbundets kansli till valberedningen utom när det gäller nomineringar till valberedningen. Se även avsnittet *Hur kommer en valberedning till?*

Det går att nominera under hela mandatperioden. Det vanliga är dock att nomineringarna kommer när mandatperioden närmar sig slutet. För att ge valberedningen tid att slutligt förbereda valet så finns det tidsgränser för när nomineringarna senast ska vara valberedningen tillhanda.

Enligt stadgan gäller följande:

Inför val som förrättas av kongressen ska nomineringarna vara valberedningen tillhanda senast den 31 januari samma år.

Inför val som ska förrättas av årsmöten ska nomineringarna vara valberedningen tillhanda senast den 15 september samma år. Årsmötet ska hållas på hösten, senast den 15 oktober. För de båda tidpunkterna anges ett senast-datum. Den lokala valberedningen behöver erfarenhetsmässigt upp till sex veckor på sig för att bereda inkomna nomineringar och utifrån dessa ta fram förslag till avdelningsstyrelse och kongressombud. Detta innebär att varje avdelning i god tid behöver fastställa nomineringsperiodens slutdatum i förhållande till årsmötets faktiska datum.

Ta fram och föreslå kandidater

Valberedningens uppgift är enligt stadgan att:

Mellan kongresser och årsmöten förbereder respektive valberedning valen genom att ta fram och föreslå kandidater till uppdrag i Vårdförbundet.

Detta innebär att valberedningen inte enbart behöver eller ska förlita sig på inkomna nomineringar. Valberedningen kan, om så behövs, själv ta fram och föreslå kandidater.

När det gäller nomineringarna kan det diskuteras vad många eller få nomineringar betyder. Det förekommer också olika typer av nomineringar. Det kan vara allt ifrån nomineringar från en medlem till en kollektiv nominering i form av till exempel en namnlista från en grupp av medlemmar eller en avdelningsstyrelse.

Det är bara genom aktiv dialog med medlemmarna som valberedningen kan få en känsla för vad nomineringarna står för. Det går således inte att komma fram till en styrelse genom att passivt räkna samman nomineringarna och föreslå de som fick flest nomineringar.

Ibland kommer också frågan om representativitet upp. En aspekt är att en bra sammansatt styrelse på något sätt ska spegla de olika yrkesgrupperna och deras storlek. En annan aspekt är geografisk spridning. Det finns inga regler kring detta utan valberedningen måste själv bestämma sitt förhållningssätt.

Att sätta samman en styrelse

En grundläggande fråga som valberedningen behöver diskutera är vilken utgångspunkt valberedningen har.

En modell är att inför varje mandatperiod börja från noll och sätta samman en ny styrelse. I denna kan givetvis tidigare valda komma med om de passar in i laget. En annan modell är att komplettera befintlig styrelse utifrån de avgångar som man känner till.

När arbetet med att sätta samman en ny styrelse börjar så måste valberedningen även ta ställning till och lägga förslag på styrelsens storlek då beslutet om bland annat styrelsens storlek föregår förslaget om vilka som ska ingå.

Valberedningen bör därför i dialog med styrelsen ta fram ett förslag om lämpligt storlek på styrelsen till årsmötet/kongressen. Praxis är att man bygger på styrelsens befintliga antal och det är normalt styrelsen som tar initiativ till förslag om ändring av styrelsens storlek.

Det finns olika metoder för urval av kandidater som kan användas var för sig eller i olika kombinationer.

Referenser från till exempel medlemmar, förtroendevalda och chefer är ett sätt att få reda på vad andra anser om kandidaten. Svaren beror givetvis på vad man frågar om.

När valberedningen diskuterar de olika kandidaterna och formar förslaget till styrelse är det bra att ha följande aspekter i åtanke:

- Förmåga att arbeta tillsammans
- Respekt och förståelse för olika uppfattningar

- Etnisk mångfald
- Olika perspektiv
- Passar in/gör laget spelbart
- Vågar ifrågasätta och förändra i styrelsearbetet
- Ser okonventionella lösningar
- Ser både lokalt och nationellt
- Ser möjligheter – öppenhet
- Genusperspektiv
- Respekt för fattade beslut

Alla kandidater bör behandlas på ett så likformigt sätt som möjligt. Det är därför bra att använda sig av strukturerade intervjuer med till exempel följande frågor:

- Vad vill du uppnå med uppdraget?
- Hur mycket är du beredd att satsa?
- Vilka är dina styrkor och svagheter?
- Vilka möjligheter och hot ser du?
- Har du några särskilda villkor eller förutsättningar för uppdraget?

Det är också bra om kandidaterna gör en egen presentation/viljeförklaring där var och en får beskriva sig själv och sina förmågor. De som nominerats kan erbjudas följande stödord till hjälp vid utformning av presentationen:

Jag vill att årsmötet/kongressen ska välja mig av följande skäl...

- Mina viktigaste frågor är...
- Min bakgrund är...
- Mina främsta styrkor är...
- Annat som jag tycker att det är viktigt att berätta om...
- Jag tror att följande saker kommer att vara viktiga för medlemmarna och Vårdförbundet om 5 år...

Komplettera presentationen med ett digitalt foto. Tänk på att presentation inte bör vara för lång. Presentationen kan även kompletteras med en film där kandidaten beskriver vad hon/han vill uppnå.

Hur och när presenteras valberedningens förslag

Information till de nominerade

Det är viktigt att ha god kommunikation med befintliga styrelseledamöter under hela valprocessen.

När arbetet med att ta fram förslag till styrelse, revisorer (gäller nationellt) och kongressombud är klart informeras de nominerade enligt nedanstående modell. Beskedet till styrelsekandidater ges lämpligen per telefon under en begränsad tid cirka 2 – 4 h och om möjligt i samband med ett valberedningsmöte.

I samband med telefonbeskedet får de som inte är valberedningens förslag ett mail med information om vad detta innebär. Den nominerade kan välja att fortsätta sin kandidatur eller dra tillbaka den.

Besked till de nominerade lämnas förslagsvis i följande ordning:

- Sittande ordförande. Syftet är att ge ordföranden en samlad bild av valberedningens förslag.
- Negativa besked till sittande i styrelsen
- Negativa besked till övriga nominerade
- Positiva besked till sittande styrelse med viceordföranden först
- Positiva besked till övriga nominerade

Inga positiva besked lämnas innan alla negativa besked är lämnade. Därefter får sittande ordförande besked om att samtliga besked har lämnats.

Information till medlemmar och förtroendevalda

I planeringen av årsmötet/kongressen är det viktigt att ta ställning till både hur kandidaterna i valberedningens förslag och de övriga kandidaterna som ställer upp till val ska presenteras.

På webbplatsen görs detta genom att valberedningens förslag kompletteras med de övriga kandidater som kvarstår.

Valberedningens förslag samt övriga nominerade bör presenteras tidigt på årsmötet/kongressen. I den mån det är möjligt bör alla nominerade bjudas in till årsmötet/kongressen och få möjlighet att kortfattat presentera sig. Detta för att de röstande ska hinna reflektera innan de fattar sitt beslut och avger sina röster.

När omröstningen är klar är det bra om årsmötet/kongressen får se "resultatet" det vill säga vilka som blev valda. Ett enkelt sätt att göra detta är att låta de olika nyvalda teamen, styrelsen, revisorerna (gäller nationellt) valberedningen och kongressombuden (gäller lokalt) samlas i respektive grupper framför årsmötesdeltagarna eller kongressombuden.

Fyllnadsval

Under en mandatperiod kan styrelseledamöter av olika skäl avsluta sina uppdrag före mandatperiodens utgång.

Styrelsen får från fall till fall bedöma om man behöver komplettera styrelsen genom ett fyllnadsval.

Uppdraget meddelas till valberedningen och beslut fattas vid nästkommande årsmöte. Gäller fyllnadsvalet förbundsstyrelsen så kallas till extra kongress.

Val, röstning och rösträkning

Endast medlemmar har rösträtt. Rösträtten är personlig och röstning får inte ske via ombud.

Här nedan redovisas en översikt över hur olika uppdrag uppstår.

Förtroendet/uppdraget kommer från:				
Medlem som väljer:	Årsmötet som väljer:	Kongressen som väljer:	Stadgan som fastställer:	Förbundsstyrelsen som utser:
Förtroende-vald på arbetsplatsen	Kongress-ombud			
	Avdelningsstyrelse	Förbundsstyrelse		
	Lokal valberedning	Förbundsvalberedning		
		Förbundsrevisorer		
	Rösträknare och protokolljusterare	Rösträknare och protokolljusterare		
		Avtalsråd		Avtalsråd
			Förbundsråd	

Röstning kan genomföras manuellt eller via dator. Vid manuell röstning används röstsedlar som sammanräknas av de valda rösträknarna. Vid röstning via dator görs rösträkningen av programvaran. I båda fallen så är det de som valts att justera protokollet som står som garanter för att allting gått rätt till.