

Så arbetar valberedningen



Så arbetar valberedningen

Valberedningens uppdrag är mycket viktigt och lägger grunden för att kretsstyrelsen och andra förtroendevalda fungerar bra i sitt samarbete, lyckas med sin uppgift, utvecklar verksamheten och för kretsen framåt. Valberedningens uppgift är att hitta personer som med sina olika kunskaper, erfarenheter och perspektiv bidrar till kretsens utveckling.

Det här materialet är ett stöd för dig som är valberedare. Materialet ger dig metoder och tips för hur du tar dig igenom processen mellan kretsstämorna.

Fyra ledord från det här materialet:

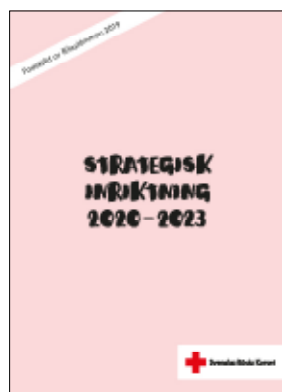
- Var ute i god tid, det underlättar arbetet betydligt
- Ta reda på så mycket ni kan om kretsens verksamhet och de förtroendevaldas arbete
- Bredda er rekrytering och sök upp nya målgrupper
- Dokumentera så att kommande valberedningar kan använda sig av ert arbetssätt

Valberedningens uppdrag

Valberedningen är utsedd av medlemmarna på kretsstämman och är ansvarig inför dem.

Valberedningen ska bestå av en ordförande och minst två ledamöter och uppdraget är att till kretsstämman lämna förslag till:

- ordförande i kretsen (tillika för kretsstyrelsen)
- övriga ledamöter i kretsstyrelsen
- revisorer och ersättare för dessa
- ordning för val av valberedning inför nästa kretsstämman
- riksstämmoombud inför val av sådant



Valberedningsarbete – steg för steg

Det här avsnittet består av en checklista med förslag på hur ni, steg för steg, kan lägga upp arbetet.

Förarbete

1 Nominering av förtroendevalda till kretsstyrelse. Kretsstyrelsen ska arbeta för en väl fungerande förening som bedriver verksamhet som utgår från strategiska inriktningen. Prata med styrelsen och samla på er information, ställ frågor om vilka utvecklingsbehov kretsstyrelsen ser. Ta er gärna tid att även lyssna in medlemmar och frivilliga i den här fasen.

Hur uppfattar styrelsen sin roll? Hur samarbetar den? Svårigheter? Vad vill den själv ändra på och vad tycker den fungerar bra? Vilka satsningar pågår för framtiden? Vilka utmaningar står styrelsen inför när det gäller kretsens utveckling?

2 Nominering av revisorer. Revisorer säkerställer att kretsens ekonomiska information är korrekt och att förvaltningen följer gällande lagar och regler.

Prata med nuvarande revisorer för att skapa er en bild av deras arbete. Hur uppfattar de sin roll? Vilka svårigheter ser de i sitt arbete/uppdrag? Vad vill de själva ändra på och vad tycker de fungerar bra? Prata även med styrelsen och lyssna in deras erfarenhet av och samarbete med revisorerna.

3 Nominering av riksstämooombud. I kommuner som består av flera kretsar har valberedningen till uppgift att prata ihop sig med de andra kretsarnas valberedningar och komma överens om en gemensam nominering. För att därefter kalla medlemmar i samtliga kretsar i kommunen till ett gemensamt möte för val av riksstämooombud. Inför det arbetet är det viktigt att lyssna in styrelsen och medlemmarna för att höra om de har förslag på lämpliga personer till uppdraget som riksstämooombud.

Vem kan representera Röda Korset i hela kommunen? Vilka kunskaper och erfarenheter förväntas den personen ha?

4 Lägga fram ett förslag på ordning för val av valberedning till kretsstämman. Det är angeläget att ha valberedningar sammansatta av kompetenta personer för uppdraget och därför har valberedningen i uppgift att förbereda valet av valberedningarna. Valberedningen ska lägga fram ett förslag på hur nominering av kandidater till valberedning ska gå till. Valberedningens förslag skulle till exempel kunna vara att kretsstyrelsen nominerar en person och valberedningen nominerar två personer.

5 Det finns flera anledningar till att ett förtroendeuppdrag ska besättas. Mandattiden har löpt ut, någon har av sagt sig omval och/eller kretsen behöver utöka sin kompetens och mångfald. Det är er uppgift att hantera detta. En riktlinje för er som valberedare för att hitta lämpliga personer till förtroendeuppdrag är att de nominerade ställer sig bakom Svenska Röda Korsets grundprinciper, har rätt kompetens att tillföra och är beredda att ge av sin tid. Tänk på att styrelsen bör innehålla en blandning av personer och kompetenser och representeras från olika orter i kommunen. Utöver detta behöver valberedningen även ta ställning till nedanstående frågor.

- Hur behöver styrelsen förnyas?
- Vilken kompetens försvinner med dem som avgår?
- Kommer ändrad verksamhet att ställa nya krav?
- Hur är fördelningen gällande etnicitet, kön, ålder och övriga bakgrundsfaktorer?
- Vilka synpunkter har medlemmar och frivilliga uttryckt?

6 Fundera över era slutsatser från punkt 1–7. Vilka blir nu era tänkbara kandidater för omval och vilka profiler behövs för nyval? Ta hänsyn till vilken kompetens som försvinner och vilka kunskaper och erfarenheter som behöver tillföras. Enligt god förenings sed ska valberedningen föra en dialog med styrelsen under hela processen!

Rekrytering

7 Nästa steg är att ta fram en kompetensprofil för era kandidater. Ni behöver ha en idé om vilka kompetenser ni söker innan ni påbörjar rekryteringen, grundat på analysen ni har gjort i förarbetet. Innan ni påbörjar rekryteringen är det viktigt att veta att kandidater inte behöver sedan tidigare vara medlemmar, dock ska de betala medlemsavgiften så fort ni nominerar dem, alltså innan kretsstämman.

TIPS!

Det finns uppdragsbeskrivningar för förtroendevalda inlagda i [rekryteringsverktyget Reach-Mee](#). Använd beskrivningen för att informera och marknadsföra uppdragen men också i samtalet med kandidater. Uppdragsbeskrivningen fungerar både som en platsannons i rekryteringen och som en överenskommelse mellan förtroendevalda och medlemmarna.

8

Nu börjar det utåtriktade och uppsökande arbetet. Här är det viktigt att valberedningens kommunikation utgår

från Röda Korsets idé och värderingar. För att människor verkligen ska förstå vilken slags organisation de väljer att engagera sig i. Många ledare inom den ideella sektorn vittnar om att de inte aktivt sökte sig till ett förtroendeuppdrag, utan de blev tillfrågade. *Så tveka inte att ställa frågan till den person som ni finner intressant!*

Kommunikationskanaler för att hitta nya kandidater:

- Brev eller mejl till medlemmar
- Digitala eller fysiska möten med medlemmar
- ReachMee – Svenska Röda Korsets egna rekryteringsverktyg
- Sätt upp information på mötesplatsen och/eller second hand-butiken
- Mun till mun, sprid ordet i era lokala nätverk och sammanhang
- Kontakta kända profiler som är samhällsengagerade i staden/orten (om inte de är intresserade kan de tipsa vidare)
- Lägg upp information på sociala medier; såsom exempelvis Facebook och Instagram
- Lägg upp rekryteringsannons på Volontärbyrån, www.volontarbyran.org
- Sätt upp information på skolors och sjukhus/vårdcentralers personalrum, i kommunhuset mm, där ni tror att det finns samhällsengagerade människor – eller i olika grupper på sociala medier.

Vad tänka på vid rekrytering

- Ett personligt möte, fysiskt eller digitalt, ger en bättre möjlighet att bedöma om personen är lämplig än ett telefonsamtal
- Var transparent med tidsomfattning och att med förtroendeuppdrag kommer ett ansvar
- Övertala inte, utan övertyga – motivera för var och en varför ni frågar just dem
- Låt er entusiasm smitta av sig
- Poängtera att ingen styrelseplats eller annat uppdrag är tillsatt i och med förfrågan – valberedningen nominerar, kretsstämman väljer
- Kontakta människor med olika erfarenheter, bakgrunder och drivkrafter
- Informera om att förtroendevalda kan få stöd i form av utbildningar, stödmaterial och rådgivning av tjänstepersonsorganisationen
- För att öka kompetensen och mångfalden: sätt upp mätbara mål, exempelvis att kretsstyrelsen ska bestå av 50 % kvinnor/män, 50 % unga/gamla, 20 % med annan etnisk bakgrund



Foto: Matilda Lööv

9

När ni väl har hittat personer som ni tror är lämpliga för uppdraget, är det dags för det där viktiga

samtalet. Här är fokus på att informera om förtroendeuppdraget och om kretsens arbete. Ta reda på vem personen som ni har framför er är och vad den kan tillföra med sina kunskaper och erfarenheter. För att säkerställa att ni hämtar in liknande information om era kandidater, är det bra om ni vid intervjun eller samtalet utgår från samma frågebatteri. Här är förslag på frågor:

- Berätta om dig själv (erfarenheter av förenings- och styrelsearbete, nätverk i kommunen, språkliga/kulturella kunskaper, kunskaper för uppdraget)
- Varför vill du bli förtroendevald i Röda Korset? Vilka förväntningar har du på uppdraget? Hur mycket tid kan du avsätta för uppdraget? Vad motiverar dig?
- Ställer du dig bakom Röda Korsets idé och värderingar? Motivera!

Nominering och överlämning

10

En del kandidater har nu sagt ja, andra tackat nej och några har visat sig vara mindre lämpliga.

Efter era diskussioner utkristalliserar några kandidater som motsvarar kraven på stabilitet, komplettering och förnyelse. Dessa blir era kandidater till kretsstämman. Det utesluter dock inte att medlemmarna kommer med andra förslag direkt på kretsstämman. Kom ihåg följande:

- Informera de tillfrågade om hur ni går vidare före kretsstämman, även de som inte har nominerats
- Förankra nomineringslistan hos styrelsen i god tid före kretsstämman
- Presentera ert arbetssätt och motivering till nomineringslistan på kretsstämman och låt gärna de nominerade presentera sig själva

11

Ta ansvar för att göra en god överlämning av ert arbete till nästa valberedning. Dokumentera er process, så att framtida valberedningar kan följa den.

Utbildning

Det finns flera kurser som du som valberedare skulle ha nytta av i ditt uppdrag, såsom bland annat de digitala utbildningarna *Rödakorskunskaper* som handlar om Röda Korsets organisation och värderingar och *Så arbetar valberedningen*. Gå in på Rednet och sök i [kursutbudet](#) för att hitta den utbildning som just du behöver.

