

VAD GÖR VI DÅ? OCH NÄR?

Valberedningsarbete i praktiken
Sanna Hedlund

VAD KOMMER JAG ATT GÅ IGENOM?

Tidsplanering

Arbetsätt

Nomineringsprocess och hantering av kandidaturer

Jäv

Årsmötet

Övning: Bygga styrelse

VEM ÄR JAG DÅ?

Västerbottning

Föreningsaktiv 10+ år

Valberedning Sverok 2011,2013, 2014

I grunden en utbildning inom
HRM/HRD org.

Spelhobbynörd

OLIKA
ORGANISATIONER-
OLIKA SVÅRIGHETER

DET FÖRSTA MÖTET

- Diskutera organisationen
- Sätta ett arbetssätt
- Tidsplanera
- Skapa gemensam bild
- Göra gemensamma dokument för att spara tid

KÄNN DIN ORG.

Hur funkar det?

- Styrelseantal
 - Årsmöte
 - Organisationskultur
 - Vision och syfte
 - Dåtid, nutid, framtid
-

VAD KÄNNER VI
BEHÖVS I
ORGANISATIONEN?

BESTÄMMA HUR VI VILL JOBBA



Hur har vi våra löpande möten?

Vad har vi för praktiska verktyg?

Hur förhåller vi oss till styrelsen?

Hur ska vi ta in nomineringar?

Finns det tidigare material vi kan använda som brevmallar, frågor osv?

Vad har vi för datum att ta hänsyn till?

TIDSPLANERING

Jan-feb: Första mötet med valberedningen. Möten 1 ggr/månad

Maj: Arbetsmöte inför nomineringen

Juli: Valprocessen öppnar, hantera inkomna nomineringar. Möten 2 ggr/månad

Aug-Sept: Hantera nomineringar, mötas, planera och marknadsföra valet.

Okt: Genomföra intervjuer, sätta förslag. Möte varje vecka.

Nov: Organisationens årsmöte. Delta och föredra förslaget.

JÄV – SAMMA FÖR ALLA

Extern jäv-diskussion

Hur hanterar vi kandidater som har en personlig relation till någon ur VB?

Hur behandlar vi alla lika och vad innebär det?

Bör vi förmedla vår syn på jäv utåt?

Intern jäv-diskussion

Vad betyder jäv för oss?

Ska kutym vara att lägga ned sin röst vid kandidater en känner eller inte?

I vilka situationer är vi öppna med personliga relationer inför VB?

SEKRETESS OCH
FATTADE BESLUT -
DISKUTERA I BÖRJAN

ARBETSSÄTTET

Samma tillvägagångssätt

Enkäter, intervjuer, enskilda samtal

Ta inte in info ni inte gör något med

Tydliga informationskanaler externt/internt

Transparens

Skype, mail, forum, telefonkonferens

VEM GÖR VAD? HUR HÖRS VI?

Uppdragslista/Delegera ansvar

Bestäm hur ni ska arbeta och i vilka system

UPPDRAGSLISTA

Uppdrag	Ansvarig	Status	Deadline
Boka vb-helg	Jenny		
Fördela inkomna kandidater	Lenny		
Kontakta styrelsen	Penny		

BESÖKA STYRELSEN

- Hur agerar vi på styrelsemöten gällande uttalanden?
- Halvårskollar
- Reflektera över frågor gällande styrelsen (ex)
 - Vem pratar mycket?
 - Vilket perspektiv har personen i diskussioner?
 - Hur fungerar gruppen/Enskilda personer i gruppen?

UTGÅNGSPUNKTEN VÄLJER ARBETSSÄTTET

1. Utgå från posterna
ni ska fylla
2. Utgå från
organisationen

UTGÅNGSPUNKTER

Posterna som styrelse

- Identifiera specifika poster
- Utgå från posternas kravbild i första hand
- Tillsätta utifrån tidigare erfarenhet
- Klassiskt valberedningsarbete

Organisationen som fokus

- Identifiera organisationens vision
- Utgå från nyckelord
- Tillsätta utifrån nyckelorden
- Proaktivt valberedningsarbete

NYCKELORD, HUR FUNKAR DET?

Nyckelord: Strategisk, Ledarskap

Specialist: Ekonomi, Likabehandling

Sätt 1. Gradera alla nyckelord 1-5

Namn	Nyckelord: Ledarskap	Specialist:
Henny	5	Ekonomi
Lenny	2	Likabehandling

Sätt 2. Skriva de nyckelord som passar bäst.

Namn	Nyckelord
Henny	Ledarskap, Ekonomi
Lenny	Strategisk, Likabehandling

ÖVNING:
TILLSÄTT EN STYRELSE

NOMINERINGSSYSTEM

Alla är bra utom de dåliga

- Svvara alla kandidater
- Utse en kontaktansvarig
- Ha en mall att använda er av - samma info

HANTERA KANDIDATURER

Alla som kandiderar ska behandlas lika och få samma möjlighet till att fatta ett informerat beslut gällande sin kandidatur

KONTAKT MED KANDIDATER

Uppmuntra alla att kandidera utan för ert förslag

Ge personerna en motivering till varför de är i ert förslag

Bestäm gemensamt hur ni ska hantera de som inte är i förslaget, vad säger ni?

VÄLJ STYRELSE!

Gå igenom alla kandidaturer

Nu börjar det roliga att
ta fram ett förslag!

TA FRAM ETT FÖRSLAG

**Vi väljer de som liknar oss själva.
Hur ser er valberedning ut?**

Nyckelord skapar en mer likvärdig process, enkelt att se styrkor/svagheter.

Tänk representation och mångfald. Vilka grupper har ni svårt att nå och hur når ni dem?



OM VI INTE HAR NOG MED KANDIDATER?

**Utnyttja era kontaktnät
Ring folk
Sprid ordet**

SKRIV FÖRSLAGET MED MOTIVERINGAR

Tänk på:

- Hur ni presenterar olika kandidater
- Att alla framställs lika bra
- Att alla har ungefär lika lång motivering
- Vilken information ni skriver med
- Målet är att underlätta för de som ska rösta
- Var stolt över ert arbete!



ÅRSMÖTET, DÅ ÄR VÄL ALLT KLART?

Hur framställer vi våra kandidater?

Hur framställer vi de som kandiderar utanför vårt förslag?

Vad ska vi göra på årsmötet?

Ska alla i valberedningen fara till mötet?

Finns det material att ta fram, exempelvis posters?

Behöver vi meddela de som är nominerade något?

Aktiviteter att göra på årsmötet:

- Valberedningsmingel
- Kandiderarvägg
- Presentera ert förslag för mötet

NAMN:

ÅLDER:

BAKGRUND:

ENKÄTSVAR:



Bild

GLÖM INTE ÖVERLÄMNING!

SE TILL ATT NÄSTA VALBEREDNING KAN GÖRA ETT BRA JOBB

FRÅGOR?

FRÅGOR?



sannahedlund@gmail.com

070-2823683
