

Arbetsordning för valberedning i förening och regionförbund

Enligt Neuroförbundets stadgar för förening samt regionförbund ska valberedning finnas vars huvuduppgift är att inför års- respektive ombudsmöte lägga fram förslag till ordförande och styrelse för kommande verksamhetsår. Valberedningen skall väljas av års- respektive ombudsmötet och arbeta självständigt och objektivt.

1. Valberedningens sammansättning

Valberedningen ska bestå minst tre ledamöter, varav högst en får inneha styrelseuppdrag. En av ledamöterna bör vara sammankallande. För att bli vald till ledamot i valberedningen krävs medlemskap i Neuroförbundet. Ledamöterna i valberedningen bör ha god kunskap om organisationen, dess värderingar samt kännedom om styrelsearbete. Förnyelse av valberedningen bör ske regelbundet.

2. Valberedningens huvuduppgift

I arbetet med att finna kandidater till ordförande och styrelse ska valberedningen följa de bestämmelser som finns i respektive stadgar.

Valberedningen ska genom upprättad kravprofil se till att den totala sammansättningen av kompetenser klarar sitt uppdrag på bästa sätt under verksamhetsåret. Valberedningen bör därför särskilt beakta respektive stadgars verksamhets- och ändamålsparagraf så att rätt kandidater föreslås till styrelseuppdrag.

Urvalsgrunder ska vara att föreslagen ordförande och styrelseledamot,

- ska vara medlem eller stödmedlem i Neuroförbundet,
- ej bör ha betalningsanmärkning eller förekomma i brottsregistret,
- ha kompetens, engagemang och relevant tid för uppdraget. Se kompetensprofil nedan i arbetsordningen

En jämn fördelning av kön och ålder bör eftersträvas. Förnyelse av delar av styrelsen bör ske regelbundet. Valberedningen ska löpande under verksamhetsåret följa styrelsens arbete för få en tydligare bild av nuläget samt insikt i vad som kommer att behövas för framtiden.

Nomineringar av kandidater kan lämnas av medlem och i regionförbundets fall även av förening. Information att valberedningen söker kandidater till ordförande och styrelse ska

publiceras, i föreningens- respektive regionförbundets samtliga kanaler, i mycket god tid före års- och ombudsmötet.

- Valberedningen ska enligt stadgarna redovisa sitt förslag av kandidater till ordförande och ny styrelse senast 3 veckor före års- och ombudsmöte. Förslaget skall avges till föreningens respektive regionförbundets styrelse för att biläggas års- och ombudsmöteshandlingarna.
- Valberedningen presenterar även förslag till revisor och revisorssuppleant samt eventuellt kandidater för andra val så som grupper och samråd.
- Valberedningen lämnar även förslag för hur eventuell arvodering eller ersättning skall regleras.

Valberedningen informerar senast 3 veckor före respektive års- respektive ombudsmöte om det inkommit nomineringar till ny valberedning samt vilka ledamöter i nuvarande valberedning som finns tillgängliga för omval.

3. Valberedningens betydelse

Valberedningens arbete är oerhört viktigt och betydelsefullt. Valberedningen ska arbeta professionellt och alltid ha förening respektive regionförbundets bästa i åtanke.

Ledamöterna ska arbeta så objektivt som möjligt och inte låta sig påverkas av oväsentlig information eller påtryckningar. Alla ledamöter har tystnadsplikt när det gäller arbetet med valberedandet, information om nomineringar samt vad som har avhandlats med styrelseledamöter i den nuvarande styrelsen.

Information om valberedningen med kontaktuppgifter samt hur dess arbete är upplagt bör presenteras på respektive förenings- och regionförbunds webbplats.

Valberedningen ska hantera personuppgifter kopplade till nomineringar och kandidater på ett ansvarsfullt sätt och med respekt för integritet. Valberedningen ansvarar för att de personuppgifter som samlas in om kandidater genomförs på ett sätt som är i linje med GDPR.

4. Kompetensprofil

Valberedningen ska inledande i sin process ta fram en kompetensprofil för styrelsen. Det kan göras genom samtal med styrelsen kring vad som är aktuellt framöver, samt en enklare omvärldsbevakning. Denna ska fungera som ett stöd för arbetet med att föreslå kandidater till styrelsen. Kompetensprofilen ska utgå från stadgarna och verksamhetens behov samt säkerställa att styrelsen sammantaget har tillräcklig kompetens för att fullgöra sitt uppdrag.

Kompetensprofilen ska bidra till tydlighet i rekryteringsarbetet utan att skapa onödigt höga trösklar för engagemang. Nedan följer exempel på kompetenser som respektive roll bör ha, men inte begränsat till.

Styrelsens samlade kompetens

- kunskap om Neuroförbundets ändamål och verksamhet
- förståelse för förenings- och styrelsearbete
- grundläggande ekonomisk förståelse
- förmåga att arbeta med medlemsrekrytering och engagemang
- god samarbetsförmåga och kommunikativ förmåga
- kännedom om styrande dokument såsom Neuroförbundets Uppförandekod och Jävspolicy

Ordförande

- förmåga att leda styrelsens arbete och skapa struktur
- erfarenhet av mötesledning
- företräda organisationen externt i påverkans- och representationsarbete
- förmåga att driva uppföljning av beslut

Vice ordförande

- god förståelse för styrelsens uppdrag
- förmåga att stödja ordföranden och leda vid frånvaro
- god samarbetsförmåga

Kassör

- ordning och noggrannhet i ekonomihantering
- kunskaper om bokföring och ekonomi
- förmåga att följa upp budget och redovisa till styrelsen
- förmåga att samverka med revisor

Sekreterare

- förmåga att skriva protokoll och hantera dokumentation
- struktur i administration och mötesunderlag
- teknisk kunskap för rapportering till Neuroförbundet
- god språklig förmåga och förståelse för formalia

5. Tidsplan

Valberedningen bör upprätta en tidsplan för sitt arbete under året, för att säkerställa att nomineringar, intervjuer och framtagande av förslag kan genomföras i god tid före årsmöte respektive ombudsmöte.

Exempel på tidsplan

Direkt efter årsmöte/ombudsmöte (0–1 månad)

- Konstituera valberedningen (utse sammankallande).
- Gå igenom stadgar och valberedningsinstruktion.
- Skapa grov tidsplan för året.

Vår (1–3 månader efter mötet)

- Samla in erfarenheter från genomfört årsmöte/ombudsmöte.
- Dokumentera vilka roller som blir vakanta till nästa valperiod.
- Inleda dialog med styrelsen om nuläge och framtida behov.
- Uppdatera kravprofil/kompetensprofil för styrelsen.

Försommar (3–5 månader efter mötet)

- Börja kartlägga potentiella kandidater i verksamheten.
- Identifiera kompetensluckor och behov av förnyelse.

Sensommar/tidig höst (5–7 månader efter mötet)

- Påbörja aktiv rekrytering och uppsökande arbete.
- Kontakta sittande ordförande och styrelseledamöter om intresse för omval.
- Planera kommunikation om nomineringar.

Höst (7–9 månader efter mötet)

- Gå ut med information om att nomineringar kan lämnas.
- Fortsatt uppsökande rekrytering.
- Påbörja intervjuer och samtal med kandidater.

Vinter (9–11 månader efter mötet)

- Slutföra intervjuer och sammanställa bedömningar.
- Färdigställa valberedningens förslag.
- Säkerställa att förslaget är förankrat i kravprofilen och helheten.

Senast 3 veckor före årsmöte/ombudsmöte

- Lämna valberedningens förslag till styrelsen för möteshandlingarna.
- Informera om nomineringar till ny valberedning och vilka i nuvarande valberedning som står till förfogande för omval.
- Förbereda underlag för överlämning till den tillträdande valberedningen.

Årsmöte/ombudsmöte

- Presentera valberedningens förslag.
- Stötta kandidater vid frågor.
- Dokumentera eventuella synpunkter att ta med in i nästa års arbete.

6. Rekrytering och identifiering av kandidater

Valberedningen ska arbeta aktivt och uppsökande för att identifiera kandidater till styrelseuppdrag. Arbetet bör inte enbart bygga på inkomna nomineringar, utan även inkludera att valberedningen söker kandidater genom dialog med medlemmar och genom att exempelvis delta på eller följa föreningens respektive regionförbundets verksamhet som sker under mandatperioden. Syftet är att skapa goda förutsättningar för att rekrytera kandidater i god tid och bidra till en styrelse med rätt kompetens och engagemang.

Valberedningen bör:

- föra dialog med nuvarande styrelseledamöter om intresse för omval
- delta vid aktiviteter och mötesplatser för att få kännedom om medlemmars engagemang och kompetenser
- efterfråga nomineringar i god tid och kommunicera brett i organisationens kanaler
- tydligt informera om vilka uppdrag som ska tillsättas och vad uppdraget innebär

Att tänka på som valberedning

1. Planera Gör en årsplan och se över uppdraget. Förutom att förbereda val till ordförande och styrelse ska valberedningen även ta fram förslag till revisor och revisors-suppleant. Utöver detta kan det även röra sig om övriga val som mötesfunktionärer samt eventuella ombud till andra års- och ombudsmöten, stämmor eller samråd. Utgå från stadgarna, tidigare protokoll och stäm av med sittande styrelse.

2. Inventera Undersök utgångsläget och skapa en kravprofil som beskriver vilka kompetenser och erfarenheter ni söker. Kontakta ledamöterna i den nuvarande styrelsen för att stämma av om de vill fortsätta sitt uppdrag. Leta efter nya kandidater genom att utgå ifrån medlemsförteckning, delta på föreningens aktiviteter samt genom att söka intressanta personer externt utanför organisationen. Det är enklare att lyckas i rekryteringen av nya ledamöter om man ställer frågan i god tid och inte "tre dagar" före års- eller ombudsmötet.

3. Intervjua Ställ samma frågor till alla berörda och sammanställ svaren. Förklara för dem som ni tillfrågar varför ni vill se just hen i styrelsen. Undanhåll inte de eventuella utmaningar som finns och ge en sann bild av den verksamhet som bedrivs för tillfället.

4. Besluta Sammanställ ert förslag över kandidater till de olika uppdragen. Om ni är oense i valberedningen fattar ni beslut genom att rösta. Det är svårt för ett års- eller ombudsmöte att ta ställning till förslag från en oenig valberedning och ni riskerar att såra kandidater som inte har ert fulla stöd.

5. Presentera Förbered presentation av era kandidater, gärna skriftligt, så att underlaget kan gå ut i möteshandlingarna. Annars muntligt på plats vid mötet. Tala för era kandidater och stötta dem om det skulle uppstå frågor eller diskussion på mötet.

Några tips

Valberedningen kan ibland hamna i svåra situationer och få information som har lämnats i förtroende. Valberedningen bör därför tillämpa tystnadsplikt för att inte skada föreningens anseende och ert eget förtroende.

Ibland uppstår behovet av att byta ut en styrelseledamot genom att inte föreslå denna för omval. Det kan vara både svårt och känsligt att berätta för någon att hen inte kommer att vara med i ert förslag. Det bästa ni kan göra för att mildra den besvikelsen är att respektfullt och ärligt redogöra för vilka kompetenser som ni har prioriterat samt motivera hur ni kommit fram till ert förslag.