

Veileder for valgkomiteen

Det hevdes ofte at valgkomiteen er den viktigste komiteen i en organisasjon. Målet med denne veilederen er å gi tillitsvalgte kunnskap om hva som kreves av medlemmene i valgkomiteen, hvilke oppgaver de har, og forslag til hvordan disse kan utføres.

NKK ønsker å endre seg i takt med resten av samfunnet. Da trenger vi dyktige og engasjerte tillitsvalgte. Det er disse personene valgkomiteen må finne!

«Når alle tenker likt er det ingen som tenker.» - Walter Lippman

I det følgende presenteres en detaljert og nokså omfattende liste over hva og hvordan en valgkomité kan/bør arbeide. Dere får bruke listen ut fra behov og ønsker i den enkelte valgkomité.

Valgkomiteen skal være valgt på siste årsmøte og rapporterer til og legger frem sitt forslag for kommende årsmøte. Valgkomiteen bør i fellesskap gå gjennom denne veilederen i god tid før årsmøtet. Lykke til med opplæringen og arbeidet i valgkomiteen!

Anbefalte hjelpemidler:

- Klubblovene
- Lover for Norsk Kennel Klub
- Valgbarhetsbestemmelsene følger av Klubblovene §3-2 og §3-4

Dersom det finnes:

- Arbeidsfordeling i styret
- Delegasjonsreglement
- Organisasjonskart
- Interne rutinedokumenter

Hva er en valgkomité?

«En valgkomité har som oppgave å plukke ut personer i en organisasjon til å sitte i organisasjonens verv og innstille dem på valg. Valget skjer gjennom votering under organisasjonens generalforsamling eller årsmøte, samtidig som en ny valgkomité blir nedsatt. Kriterier og prosedyrer for innstilling og valg er ofte nedfelt i organisasjonens vedtekter. Det er viktig at valgkomiteen er uavhengig av organisasjonens ledelse.»

(kilde: Wikipedia)

Valgkomiteens oppgave er å finne kandidater til klubbens styre. Normalt skal valgkomiteen arbeide selvstendig på vegne av *medlemmene*, og kun svare ovenfor *medlemmene* ved årsmøte. Det vil si at de skal ta selvstendige vurderinger og ikke være styrt av det sittende styre. Klubbens lover skal beskrive ansvars- og arbeidsform for valgkomiteen.

Denne definisjonen sier både noe om hvilke oppgaver komiteen har, og hvilke spilleregler som gjelder for arbeidet. Disse temaene vil vi komme nærmere inn på i denne veilederen.

Valgkomiteens størrelse og sammensetning bestemmes av klubbens vedtekter.

Valgkomite

Et eksempel på instruks for valgkomiteen finner du her:

<https://www.nkk.no/getfile.php/13324134-1508920825/Dokumenter/Om%20NKK/Organisasjonen/Instruks%20valgkomiteen.pdf>

Valgkomiteens oppgaver

Valgkomiteen er avgjørende for finne entusiastiske og dyktige kandidater til tillitsverv. I NKK, som er en frivillig organisasjon med demokratiske valg, er det å finne fram til de «riktige» personene essensielt for å sikre en velfungerende organisasjon. Valgkomiteens arbeidsmetoder og valg av kandidater vil ha betydning for hvordan NKK utvikler seg.

Arbeidet i valgkomiteen bør starte tidlig. Oppgavene er mange og må være ferdig i god tid før årsmøtet. De fleste avholder årsmøtet i april/mai/ vårparten. Det vil si at arbeidet bør starte i oktober eller november året før.

Styret skal ta initiativ til at komiteen starter arbeidet høsten før neste årsmøte. Et viktig prinsipp er at valgkomiteen skal kunne gjøre sine vurderinger og drøftinger uten innsyn, innblanding eller utilbørlig påtrykk fra styret eller andre i klubben. Det er *årsmøtet*, og ikke styret, som er oppdragsgiver. Valgkomiteen skal med andre ord ikke legge fram protokoller eller rapportere overfor styret eller andre instanser underveis i arbeidet.

Det er som regel lite utgifter knyttet til valgkomiteen arbeid, men i den grad medlemmene har utgifter til administrasjon og eventuell reisevirksomhet, skal klubben dekke disse. Reiser som innebærer større utgifter skal være avklart med styret i forkant.

Hva kjennetegner en god valgkomité?

Valgkomiteen har stor innflytelse på organisasjonens arbeid og framtid. Det er tegn på stor tillit fra medlemmene å få sitte som medlem i valgkomiteen. Det er viktig at du som medlem i valgkomiteen har god oversikt over organisasjonen, målsettinger og strategier i din klubb. Innsikt i aktuelle saker og viktige områder er også viktig.

- kunnskap om klubbens lover og bestemmelser
- kunnskap om klubbens målsettinger og oppgaver
- generell organisasjonskunnskap og -forståelse
- mangfold i valgkomitémedlemmenes egen erfaringsbakgrunn, kunnskap om og nettverk i NKK/klubben
- kunnskap om hvilke oppgaver et styre skal være ansvarlig for
- godt samarbeid og gjensidig tillit
- høy aktivitet og god oppfølging av arbeidsoppgavene
- taushetsplikt om kandidatenes personopplysninger ([informasjon om GDPR finner du her](#))

Det er viktig at valgkomiteens medlemmer holder seg orientert og oppdatert på organisasjonens arbeid og aktiviteter. Det kan gjøres ved at valgkomiteen får tilsendt/tilgang til referater og protokoller fra styremøtene. Valgkomiteen bør i så stor grad som mulig selv delta aktivt på møter og aktiviteter slik at de blir godt kjent med medlemmene og skaffer seg et nettverk blant disse.

Hvordan kan valgkomiteens arbeid organiseres?

Valgkomiteens leder er ansvarlig for framdriften og for at valgkomiteen leverer en innstilling til årsmøtet. Det er mange oppgaver som bør fordeles på alle medlemmene i komiteen.

Lag gjerne en framdriftsplan for hva som skal gjøres, når det må være utført, og hvem som skal gjøre de ulike oppgavene. På den måten blir det lett å følge opp arbeidet og sørge for at tidsfristene holdes.

Eksempel på fremdriftsplan finner du [her](#).

Valgkomiteens oppgave er å foreslå kandidater til tillitsvervene som skal besettes – altså verv som er «ledige». Hvert år er det som regel ett eller flere styremedlemmer som er ferdig med sin valgperiode. Valgkomiteens oppgave er finne én kandidat til hvert tillitsverv som er på valg.

Det er en god start å kartlegge hvem som ønsker å stille til gjenvalg og gjøre en vurdering av disse, men et valg på nytt styre kan også være en god anledning for fornyelse. Balansen mellom kontinuitet og nye, friske krefter må alltid vurderes.

Et eventuelt gjenvalg forutsetter at vedkommende på forespørsel fra valgkomiteen sier seg villig til å fortsette. Til slutt er det opp til årsmøtet om personen blir valgt for en ny periode – det er altså ingen «automatikk» i at de som sier seg villig til å fortsette i styret for en ny valgperiode, blir valgt.

Eksempel på forespørsel til styremedlemmer som er ferdig med en valgperiode kan du finne [her](#).

Husk at det kun er medlemmer som kan velges til et styreverv. Det sittende styret skal sørge for at valgkomiteen har tilgang til en oppdatert medlemsliste. «Personer som er dømt av norske domstoler eller ilagt aktivitetsforbud av domstolene/Mattilsynet for dyremishandling etter Dyrevelferdsloven kan ikke velges eller oppnevnes til tillitsverv i klubben.» jfr klubblovenes § 3-4.

Plan for komitéarbeidet:

- Få oversikt - hva og hvordan arbeidet skal gjennomføres
- Hvem skal velges
- Hva er oppgavene til den som skal velges
- Tidsplan som stemmer med klubbens lover. (Normalt skal forslag på kandidater være valgkomiteen i hende/poststemplet senest 4 uker før møtedato, jfr. Klubblovenes §3-3, men se klubbens lover for evt andre frister)
- Gi alle en mulighet til å komme med forslag

Start arbeidet i god tid:

- «*Letefasen*» tar ofte lenger tid enn beregnet.
- Du er med og markedsfører NKK ved din oppførsel og framferd
- Resultatet du oppnår er et speilbilde av forberedelsene

De som er på valg:

- Alle bør tilskrives/kontaktes
- Bruk gjerne et standard spørreskjema som kartlegger:
- Om gjenvalg ønskes (ikke automatikk)
- Begrunnelse
- Om vedkommende er interessert i andre oppgaver
- Utfyllende kommentarer

Strategi for «letefasen» :

- Hvilken kompetanse trenger organisasjonen nå dvs. hvilke funksjoner som bør styrkes eller fornyes
- Avstem organisasjonens mål
- Status i pågående prosesser
- Styrets egne vurderinger av arbeidsoppgavene - Innkomne forslag
- Oppgi fristen for medlemmene der de kan komme med forslag på tillitsvalgte (Det følger av klubbens lover §3-3 at: Ved bekjentgjøring av årsmøtet må det fremkomme hvor forslagene skal sendes), denne delen av arbeidet er ofte undervurdert.

Rekruttering – finne rett person til rett oppgave

De fleste valgkomiteer erfarer at det kan være vanskelig å få kandidater til styreverv. Et veldrevet styre kjennetegnes ved at det drives effektivt og at oppgaver fordeles slik at alle får ansvar, og får arbeide med det de liker og kan best.

«Rett person på rett plass» betyr at vi må utnytte styremedlemmenes kompetanse og erfaring. Det er enklere å få gode kandidater til å takke ja til et verv når de vet hva de skal ha som hovedarbeidsområde. Enda bedre er det om dette i tillegg er en type oppgave vedkommende har interesse for eller erfaring fra. Det er valgkomiteens ansvar å snakke med potensielle kandidater til styret om hva slags oppgaver de trives best med og mener de kan bidra med i et styre. Et viktig element i å finne rett person til rett jobb handler også om at valgkomiteen må kartlegge vedkommendes egnethet til det vervet han eller hun innstilles til. God ledelse må utøves både av styrets leder og av styret som team. Spørsmålet valgkomiteen skal svare på er: Hva er god ledelse? Valgkomiteens oppgave er å sette sammen et styre som ivaretar klubbens og NKKs verdier på best mulig måte.

Rekrutteringskanaler

Søk etter gode styrekandidater i alle organisasjonens aktiviteter. Gjennom aktiv deltakelse i klubbmiljøet får valgkomiteen et inntrykk av hvordan medlemmene fungerer:

- er de aktive?
- tar de ofte ordet?
- har de mange meninger?
- er de tolerante og åpne for nye tanker og ideer?
- er de omgjengelige?
- er de til å stole på?

Det er viktig å kjenne til hvilke rekrutteringskanaler valgkomiteen kan benytte. Det gjør arbeidet lettere. Dessuten unngår komiteen kritikk for at viktige grupper ikke er kontaktet i nominasjonsprosessen. Valgkomiteen kan sende et brev eller en e-post til klubbens medlemmer der alle får anledning til å komme med forslag til kandidater. Brevet eller e-posten må sendes i god tid før årsmøtet og gjerne kunngjøres på klubbens hjemmeside. [Se eksempel på et slikt brev her.](#)

Noen forslag til rekrutteringskanaler

Personer som er aktive i møter, deltar i diskusjoner, stiller seg til disposisjon når noe skal gjøres, stiller spørsmål eller på annen måte viser et engasjement for organisasjonens arbeid, kan være egnet til tillitsverv.

Personlig kjennskap til medlemmene er også en god rekrutteringskilde for valgkomiteen. Like viktig er det å engasjere medlemsmassen til å komme med forslag på personer de mener kan være interessert i å påta seg et tillitsverv eller være egnet til bestemte oppgaver. Valgkomiteen bør også motivere medlemmene til å gi tips om personer komiteen bør henvende seg til direkte.

Et godt styre har et mangfold av erfaringer

Det er mangfoldet som er nøkkelen til suksess. Gjennom mangfold i medlemmenes kunnskap og erfaringer, blir et styre bedre i stand til å utføre sin oppgave. Valgkomiteen skal forsøke å sette sammen et styre som innehar dette mangfoldet. Styret bør speile medlemsmassen. Dersom medlemsmassen ikke speiler samfunnet, vil det imidlertid være viktig at styret i større grad enn medlemsmassen speiler samfunnet, slik at styret med sin medlemmers mangfoldige erfaringer gjør organisasjonen i bedre stand til å nå NKKs mål.

I tillegg til faktorer som kjønn, alder, minoritets-/majoritetsbakgrunn og funksjonsnedsettelse, så trengs det selvsagt ulike personlige egenskaper for å fylle alle rollene i et godt styre:

- initiativ
- handlekraft
- evne til refleksjon
- ordenssans og ryddighet
- fantasi og kreativitet
- humor

Dette er egenskaper som finnes i ulik grad hos de fleste. Valgkomiteens oppgave er å finne styrekandidater som samlet sett kan gi en god balanse mellom disse egenskapene, i tillegg til kunnskap og erfaringsbakgrunn. Et styre bør være sammensatt slik at de ulike styremedlemmene kan utfylle hverandre og ha evne til å finne en god oppgavefordeling.

Ved rekruttering av nye tillitsvalgte er det også viktig å kunne fortelle hva slags opplæring og oppfølging de vil få. Dette vil skape trygghet og for mange være avgjørende for at de vil takke ja til en forespørsel om å stille til valg.

Leder

Lederen har stort ansvar og mange roller. Lederen skal være en samlingsfigur og sørge for god kommunikasjon mellom organisasjonsleddene og omgivelsene. Dette krever kunnskap om organisasjonen. Evne til planlegging, delegering og måloppnåelse er viktige egenskaper for en leder. Lederen må også kunne skape et godt klima for samarbeid og utvikling og sørge for god

Valgkomite

organisasjonspraksis og styrke organisasjonskulturen. Beslutningsrollene er de som mest skiller denne funksjonen fra de øvrige styremedlemmene.

Så langt det lar seg gjøre bør det unngås at nære relasjoner har verv i samme styre. Dette er særlig viktig der den ene parten er leder eller nestleder. Dette er viktig for å unngå at det settes spørsmålstegn ved styrets disposisjoner.

Samtale med det sittende styret

Skal valgkomiteen få inntrykk av hvordan styret fungerer, bør den be om et møte med styret. Første del av samtalen kan gjerne være med et samlet styre. Temaet bør være hvordan styret fungerer i dag og hva som eventuelt savnes av kompetanse eller egenskaper. Deretter bør valgkomiteen snakke med det enkelte styremedlem hver for seg – både de som går ut av styret, og de som eventuelt er midt i en valgperiode eller ønsker å stille til gjenvalg. Disse samtalen vil være viktige i de vurderingene av hvordan de selv, enkeltvis og samlet, fungerer med tanke på å håndtere de utfordringer organisasjonen står overfor. På denne måten kan valgkomiteen avdekke eventuelle behov for endringer og forbedringer.

Samtale med potensielle styrekandidater

Det er lurt å ha en personlig samtale med mennesker som vurderes som aktuelle til styret. På den måten danner valgkomiteen seg et bilde av potensielle kandidater. Selv om dere synes dere kjenner personen fra før, vil en målrettet samtale om blant annet organisasjonen, styrets arbeid, vedkommende personlige erfaringer og egenskaper være av stor nytte. Ikke baser deres vurderinger på «rykter» eller et begrenset inntrykk, men sett av tid til en grundig prat.

Det er viktig å spørre folk – og ikke bare velge blant de som «allerede» har lansert seg eller blitt lansert. For å «rykke opp» – å ta på seg større ansvar enn en har gjort før – er det for de fleste avgjørende at noen foreslår deg / utfordrer deg til å ta et ansvar du ikke før har hatt, eller som du ikke i utgangspunktet kjenner deg kvalifisert til eller kapabel til.

Eksempel på samtalepunkter med potensielle kandidater finner du [her](#).

Tidsfrister

Valgkomiteenes arbeid må følge en tidsplan. Det skal ikke være tilfeldig når forespørsler eller innstilling skal legges fram. Det sier seg selv at de to siste ukene før årsmøtet blir travle for valgkomiteen. Det er derfor viktig at så mye som mulig av arbeidet som kan gjøres før denne tiden, er gjort.

Innstilling til valg

En innstilling til valg betyr en liste over navn på kandidater som valgkomiteen vil presentere på årsmøtet. Alle som innstilles må være spurt og ha sagt seg villige til å stille til valg. Valgkomiteens innstilling til årsmøtet skal inneholde bare én kandidat til det enkelte verv. Som regel er valgkomiteen enige om hvilke personer som skal innstilles til de ulike valgene, men det kan av og til forekomme at medlemmene ikke kommer til enighet. Dette er ikke en ideell situasjon, men i slike tilfeller må det legges fram to innstillinger – en flertallsinnstilling og en mindretallsinnstilling. Ordstyrer håndterer deretter dette videre på årsmøtet.

På årsmøtet presenteres gjerne forslagene slik:

- Valgkomiteens sammensetning
- Hvordan komiteen har arbeidet og hva de har gjort
- Innstilling og begrunnelse for hver kandidat

Valget

- Ordstyrer overtar og styrer selve valget.

Se veileder om gjennomføring av årsmøtet [her](#).