

Veiledning til Håndbok for tillitsvalgte Nr. 02: Rekruttering; Valgkomite - Nominasjonskomite.



Dersom Pensjonistpartiet skal lykkes i utviklingen mot makt og innflytelse i politikken, er det viktig at hele organisasjonen er fortløpende våken for å hente inn nye medarbeidere som kan ta over for avtroppende tillitsvalgte. Ledere og medlemmer på alle nivåer har imidlertid en særlig plikt til å vurdere nye krefter når de vet at en posisjon blir ledig, *eller* når de ser at det er nødvendig med utskiftninger.

Men, suksessen er også avhengig av at man får riktig person på riktig sted. «Feilinvesteringer» vil fort kunne vise seg å bli til mer skade enn godt er. Organisasjonen må derfor ha gode retningslinjer å forholde seg til når prosessene med å finne nye folk, starter. «Prøve-og-feile-metoden» er ikke nok. Å finne riktig person til ulike oppgaver krever systematikk og innsats.

Pensjonistpartiet har gjennom vedtektene regler for nominasjonskomitéer og valgkomitéer. Erfaringen har vist at arbeidet i disse komitéene kan variere både når det gjelder systematisk arbeid og innsats. Allfor ofte blir det tilfeldighetene som rår, og allfor ofte kommer resultatet som resultat av «nå er det din tur til å ta jobben en periode eller to!» Vi har nok også sett at verv er fordelt gjennom interne maktkamper der enkelte kandidater blir utestengt ved at noen «rotter seg sammen»!

Det er en forutsetning at man internt i fylkespartiet og lokalpartiene får til prosesser som sikrer at vi får tak i de beste folkene til ulike jobber. Etterfølgende er ment å være et positivt tillegg til de formelle reglene som er trukket opp i eksisterende vedtekter og vedlegg 2 – Planverket, til Personelhåndboka. Her er det først og fremst prosessen som beskrives.

Generelt om eksisterende regelverk

Bestemmelser om valgkomitéer finnes i instruks for valgkomiteer. Jfr. også veiledning 03 om nominasjoner. Ved siden av formelle tidsfrister er det viktig å merke seg følgende:

- Valgkomitéen begynner arbeidet umiddelbart etter å ha mottatt skriftlig melding fra styret/organet. Valgkomitéen for Landsmøtet innhenter forslag på kandidater fra fylkespartiene.
- Valgkomitéen arbeider og innstiller på kandidater på fritt grunnlag til det organ/årsmøte som den er valgt av.
- Oppnevning av valgkomité bør foregå i så vidt godt tid før et valg at komitéen får rimelig god tid på seg til å vurdere kandidater.
- Valgkomitéens forslag skal leveres så tidlig til det organ som står for utsendelse av saksdokumenter til valgmøtet at det kan sendes sammen med de øvrige dokumentene til landsmøtet/årsmøtet innenfor vedtektsbestemte frister for utsendelse av saksdokumenter.

Når det gjelder nominasjon av listekandidater ved valg, vises det til vedtektenes §10. Også her er det først og fremst de formelle kriteriene som vektlegges.

Proessen

Følgende mal vil være aktuell både når det gjelder valg- og nominasjons-komitéer:

1. Oppstart (Behovsanalyse / Krav / Dokumentasjon)
2. Undersøkelse (Søkeprosessen)
3. Vurdering (Samtaler med aktuelle kandidater)
4. Presentasjon (Avtale med kandidatene / Tilbudet)
5. Valg (Ansvar / «Signatur»)

Oppstart

Første punkt i prosessen bør være en analyse av det behovet partiet har både på kort og på lang sikt. Dernest må en vurdere om behovene kan dekkes i én posisjon eller om en må se flere kandidater i sammenheng. Det er også en fordel om en tar seg tid til å vurdere nye kandidater i sammenheng med de som ikke står på valg. Når behovsanalysen er unnagjort må komitéen sette opp en kravspesifikasjon som aktuelle kandidater har å forholde seg til. Det er viktig at den/de som påtar seg en oppgave, vet hva de går til, men like viktig er det at partiet vet hva kandidaten har gått med på og hva som da kan kreves.

Analyse og kravspesifikasjon må dokumenteres.

Når det gjelder nominasjoner til valglistene, vil kravspesifikasjonen i tillegg måtte vurdere kandidatens syn på partiets prinsipp- og handlingsprogram. Komitéen må her kunne forlange full lojalitet til programmene uansett hva som måtte skje i etterkant av at kandidaten er satt inn på lista. Kandidater som ikke godtar lojalitetskraver, må heller ikke bli foreslått av komitéen.

Undersøkelse

Hvordan finne fram til den beste kandidaten?

Hvert enkelt komitémedlem er hjemmehørende i et lokalt parti. Hun/han har dermed god kunnskap om hvem som kan være aktuelle fra eget distrikt. Vedtektenes bestemmelser om geografisk spredning på sammensetning av komitéen, er derfor viktig. Men komitéen vil til vanlig bare dekke en del av lokalpartiene som kan stille kandidater ved valg. Det må derfor sendes forespørsler til alle partilagene om aktuelle personer til ledige posisjoner. Sammen med forespørselen må komitéen sende de kravspesifikasjonene den har utarbeidet for de ledige posisjonene.

Faglig kompetanse er selvfølgelig et krav som må spesifiseres. Andre krav, for eksempel krav om at en stilling skal besettes av en kvinne, kan være tvilsomme. Men det er ikke bare lovlig, men også nødvendig at det settes fram ønsker om kvinnelige kandidater samtidig som en gir klart uttrykk for at kvinner vil ha et fortrinn ved ellers tilnærmet like kvalifikasjoner.

Henvendelser til lokalpartiene må ha klare tidsfrister. Komitéen bør også spesifisere hvilke vurderinger lokalpartiene må stå for og hvilken dokumentasjon de må legge ved når forslag leveres inn.

Foranstående bør gjelde også ved LM, valg til sentrale verv.

Vurdering

Både valgkomité og nominasjonskomité skal nå vurdere aktuelle kandidater. Om de er i tvil om lokale ledd har foretatt en grundig nok behandling, må de først ha mot til å luke ut de som ikke er aktuelle i henhold til kravspesifikasjonen. Deretter vurderes aktuelle kandidater opp mot hverandre før en setter opp prioritert forslag. I noen tilfeller bør en også vurdere personlige samtaler før en foretar endelig innstilling. Komitéens arbeid må ikke være preget av at arbeidet har hatt som mål å finne en eller annen som kan gjøre jobben, men hvem som kan gjøre den best! Og – som best kan smelte inn det miljøet som eksisterer.

Det må imidlertid også være en hovedsak at den som velges må kunne tilføre partiet noe nytt. Blåkopier av de som allerede er i posisjon, vil sjelden føre til fornyelse og utvikling.

Presentasjon

Presentasjonen består av to hoveddeler:

For det første skal kandidaten(e) bli kjent med komitéens innstilling snarest mulig etter at avgjørelsen er tatt. Kandidaten må da si klart fra at han fortsatt er aktuell for den jobben hun/han er innstilt til.

For det andre skal komitéen presentere innstillingen for det organet de har fått oppdraget av. Her bør alle dokument og referanser som er vektlagt, følge med som dokumentasjon.

Valg og tiltredelse

Åpenhet i prosessen som beskrevet foran, gir alle involverte trygghet for at alt har gått riktig og fair for seg. Når aktuelt organ har foretatt endelig vedtak, er saken avgjort og beste kvinne/mann har fått jobben. Den som velges skal da til vanlig signere for valget ved å takke organet for tilliten. Dette er med på å stadfeste at valget og de pliktene og ansvaret som følger med jobben, er akseptert av alle parter.

HS ønsker valgkomitéene og nominasjonskomitéene i fylket og kommunene lykke til med den jobben de gjør for eget partilag.