

Tabb 1



Handbok för CISV Swedens valberedning

Valberedningen har ansvar för att hitta och föreslå kandidater till styrelsen, kommittéerna och eventuella andra förtroendevalda roller i CISV Sweden – personer med rätt kompetens och engagemang för att driva CISV Swedens mål och visioner framåt.

Valberedningen spelar en viktig roll för CISV Swedens demokrati genom att påverka vilka personer medlemmarna kan rösta på. Ni bidrar därmed till att forma organisationens framtid och kultur.

Innehåll

Valberedningens uppdrag i sju steg	1
1. Planera arbetet	1
Vad säger stadgarna?	1
Vilka platser är lediga?	2
Omval, nyval, fyllnadsval	2
2. Analysera behov och skapa kravprofiler	2
3. Rekrytera kandidater	3
4. Värdera kandidater	3
5. Formulera valberedningens förslag i god tid	3
6. Presentera förslaget på årsmötet	4
7. Utvärdera och dokumentera	4
Viktigt att tänka på och fler tips	5
Att fylla vakanta platser under året	5
Förslag på ny valberedning	5
Styrelsens roll och ansvar gentemot valberedningen	5
Viktiga dokument	5
Tips och inspiration från andra organisationer	5

Valberedningens uppdrag i sju steg

1. Planera arbetet

Starta arbetet i tid! Valberedningens arbete pågår under hela året och alltså inte bara under en kort tid inför årsmötet. Valberedningens ordförande kallar till möten. Skriv minnesanteckningar som alla i valberedningen får ta del av.

- **Gör en tidsplan:** Gör en detaljerad plan för hela valberedningsprocessen, från rekrytering till presentation av kandidater.

Vad säger stadgarna?

CISV Swedens stadgar, §12, säger bland annat så här **om valberedningens förslag:**

Valberedningen ska till årsmötet lämna förslag på val till styrelseledamöter, kommittéledamöter, revisorer, valberedning och årsmötesfunktionärer.

CISV Swedens stadgar, §8, säger bland annat så här **om styrelsens sammansättning:**

Styrelsen utgörs av 7–9 ledamöter, varav minst en ledamot bör vara under 26 år gammal och minst en över 26 år gammal och ledamöterna totalt är medlemmar i minst två lokalföreningar. En ska vara ordförande, två vice ordföranden, en ekonomiansvarig och en organisationens representant gentemot CISV International. Två av ledamöterna samt en suppleant för dessa ska vara utsedda av juniorernas årsmöte.

CISV Swedens stadgar, §13, säger bland annat så här **om kommittéernas sammansättning:**

En kommitté bör bestå av tre till fem ledamöter, varav en är ordförande, samt minst en ledamot är under 26 år gammal och minst en är över 26 år gammal och ledamöterna totalt är medlemmar i minst två lokalföreningar.

CISV Swedens stadgar, §12, säger bland annat så här **om valberedningens sammansättning:**

Valberedningen bör bestå av minst tre och högst fem ledamöter, varav minst en ledamot ska vara under 26 år gammal och minst en över 26 år gammal och ledamöterna totalt är medlemmar i minst två lokalföreningar. Valberedningen utser inom sig en ordförande.

Vilka platser är lediga?

Alla platser där mandatperioden går ut, eller där någon slutar i förtid, blir tillgängliga vid valet. Även om en ledamot vill ställa upp för omval, är det valberedningens uppgift att föreslå den bästa sammansättningen, och årsmötet beslutar.

Omval, nyval, fyllnadsval

Omval: En ledamot väljs om för en ny mandatperiod på samma post.

Nyval: En ny person föreslås för en ny roll.

Fyllnadsval: Om någon slutar i förtid väljs en ersättare för resten av perioden.

2. Analysera behov och skapa kravprofiler

Kartlägg vilka kompetenser och erfarenheter som efterfrågas i styrelsen och kommittéerna. Gör en nulägesanalys och identifiera vilka kompetenser som behövs för att komplettera teamet.

För att sätta ihop en balanserad grupp behövs olika styrkor: idésprutor, genomförare, analytiker och personer med ekonomikunskap eller marknadsföring, liksom kunskap om fredsutbildning och ungdomsfrågor. En blandning av kompetenser, åldrar, bakgrunder, kön och erfarenheter leder till bättre beslut och förståelse för olika gruppers behov, vilket skapar en inkluderande kultur och ökar engagemanget. Mångfald stärker organisationens förmåga att hantera olika perspektiv och utmaningar. Engagemang och tid är också avgörande.

- **Kommunicera med styrelsen och kommittéerna**

Gå igenom eventuella förändringar i behov och roller för att förstå vilka kompetenser som behövs. Lär känna styrelsens arbete genom intervjuer, protokoll och kanske delta på ett styrelsemöte.

- **Lyssna på organisationen**

Prata med medlemmar på möten och utbildningar. Deras åsikter ger värdefull insikt för att hitta rätt

kandidater. Kommunera även med lokalföreningarna, Junior Branch och anställda om vilka behov de ser.

- **Analysera nuläget:** Bedöm vilka kompetenser som redan finns och vilka som kan behövas för att komplettera varje grupp.
- **Uppdatera kravprofil:** Baserat på analysen, skapa uppdaterade kravprofiler som beskriver de kvalifikationer och egenskaper som är önskvärda för varje roll.

3. Rekrytera kandidater

- **Annonsera och marknadsför:** Använd organisationens kanaler för att informera medlemmar om möjligheten att kandidera och nominera andra.
 - **Lediga uppdrag i Teamtailor**
Valberedningen kan själv lägga upp sina annonser i [rekryteringsverktyget Teamtailor](#).
Vill ni ha hjälp med Teamtailor? Känns det svårt att komma igång? Vill ni bolla tankar och idéer? Få svar på alla frågor genom att mejla till teamtaylor@cisv.se
 - **Sociala medier**
Kontakta Kommittén för varumärke, kommunikation och IT via Slack eller mejl på adressen communications@cisv.se
 - **CISV Swedens nyhetsbrev**
Skicka text och bild till secretary@cisv.se
- **Nätverka aktivt:** Sök kandidater genom kontakter, rekommendationer och medlemsbasen. Delta gärna på nationella möten som till exempel PostImpact.
- **Intervjua och utvärdera:** Genomför intervjuer för att förstå kandidaternas kompetens och engagemang.

4. Värdera kandidater

- **Jämför med kravprofilen:** Analysera varje kandidats kvalifikationer i förhållande till kravprofilen och styrelsens/kommitténs behov.
- **Sträva efter mångfald:** En bred mix av kompetenser, åldrar, bakgrunder, kön och erfarenheter leder till bättre beslut och förståelse för olika gruppers behov, vilket skapar en inkluderande kultur och ökar engagemanget.
- **Diskutera och besluta:** Gå igenom nomineringarna tillsammans och välj de kandidater som bäst uppfyller kraven och passar för respektive roll.

5. Formulera valberedningens förslag i god tid

Det är viktigt att medlemmarna (loklalföreningarna och Junior Branch) får ta del av valberedningens förslag i god tid för att kunna ta ställning till hur de ska rösta.

- Skriv korta presentationer av de föreslagna kandidaterna, inklusive om deras kompetens och erfarenhet. Valberedningen föreslår ordförande i respektive kommitté.
- Kansliet bistår med underlag till förslag på auktoriserad revisor.
- Valberedningens förslag ska skickas till styrelsen och generalsekreteraren på adressen board@cisv.se senast **fem veckor före årsmötet** på våren och senast tre veckor före ett extra årsmöte. Om det vid detta tillfälle finns någon vakans, en ledig plats, i förslaget, så skriver ni det och

arbetar ni vidare fram till årsmötet med att hitta en kandidat. Valberedningens förslag skickas ut tillsammans med årsmöteshandlingarna.

6. Presentera förslaget på årsmötet

- Vid själva årsmötet ska någon från valberedningen, gärna sammankallande, vara på plats för att föredra valberedningens förslag till de olika valen. Detta är också ett utmärkt tillfälle att berätta hur valberedningen har arbetat och hur man kommit fram till sitt förslag.
- Var tillgänglig för att svara på frågor från medlemmar om kandidatval och valberedningens arbete.

7. Utvärdera och dokumentera

- **Meddela** samtliga kandidater resultatet av valen på årsmötet. Se [Rutin för hur vi hanterar nyvalda till förtroendeposter](#).
- **Sammanfatta och analysera:** Efter årsmötet, sammanställ valberedningens process och utvärdera arbetet.
- **Dokumentera:** Skriv en kort rapport med förslag på förbättringar till nästa års valberedning.
- Förbered för att **lämna över** till nästa valberedning.



Viktigt att tänka på och fler tips

Att fylla vakanta platser under året

När valberedningen hittar en lämplig kandidat till en vakant plats i en kommitté och det är långt till nästa årsmöte presenterar de istället förslaget för styrelsen. En kort presentation av kandidaten tillsammans med en motivering till varför den här kandidaten skulle passa för uppdraget. Styrelsen väljer då in personen och protokollför beslutet.

Styrelsen ska inte själv kunna välja in nya styrelseledamöter: då får en ledamot istället vara adjungerad (utan rösträtt) fram till nästa årsmöte då ledamoten kan väljas in.

Förslag på ny valberedning

Lokalföreningarna är ansvariga för att ha representanter i valberedningen som befinner sig nära verksamheten och med god geografisk spridning. Ansvar för att nominera lämpliga kandidater fördelas mellan lokalföreningarna enligt ett rullande schema. Läs mer på hemsidan:

<https://www.cisv.se/om-cisv/cisv-sweden/valberedning/>

Styrelsens roll och ansvar gentemot valberedningen

Styrelsens roll gentemot valberedningen är att **underlätta deras arbete utan att påverka urvalsprocessen**. Valberedningen är självständig och ska arbeta för medlemmarnas bästa, och styrelsen ska respektera detta genom att hålla sig informerad men inte ingripa direkt i valprocessen.

- **Ge input om behov.** Stötta valberedningen genom att förmedla en tydlig bild av vilka kompetenser och erfarenheter som behövs i styrelsearbetet, både nu och framåt.
- **Stötta utan att styra.** Håll kontakten och bidra till en bra dialog, men låt valberedningen göra sitt jobb självständigt.

Viktiga dokument

- [Uppdragsbeskrivning för CISV Swedens valberedning](#)
- [Uppdragsbeskrivningar för alla kommittéer](#)
- [CISV Swedens stadgar](#)
- [Rutin för hur CISV Sweden hanterar nyvalda till förtroendeposter](#)

Tips och inspiration från andra organisationer

- Autism- och Aspergerförbundets [Handbok för valberedningar](#).
- Sveroks korta digitala utbildning med tips om hur en valberedning kan arbeta: [Valberedningsutbildning för din förening](#).