

Valberedningsarbete

En handledning



Vänsterpartiet
2020

**Uppdaterades senast
i januari 2020.**

Varför har vi valberedningar?

Att välja styrelser och andra företrädare är en grannliga uppgift, i synnerhet om det finns många kandidater. Medlemmarna på ett årsmöte i en partiförening eller ombuden på en distriktsårskonferens har mycket små möjligheter att på plats och utan förberedelser sätta sig in i alla kandidaters kompetenser och göra en välinformerad bedömning av vilka som är bäst lämpade. En styrelse ska ju inte vara det adderade resultatet av en popularitetsmätning, utan helst ett kollektiv som tillsammans kan fullgöra styrelsens uppgifter på bästa sätt. Det är därför årsmöten och distriktsårskonferenser tillsätter valberedningar.

Valberedningens uppgift är att granska och värdera de nominerade kandidaterna, både var för sig och utifrån hur de kan samarbeta och komplettera varandra, och sedan lägga fram ett väl genomtänkt och avvägt förslag.

Valberedningens två uppdrag

Man kan säga att en valberedning har två uppdrag: dels att lägga fram ett förslag på en så bra styrelse som möjligt, dels att lägga fram ett förslag som får brett stöd av medlemmarna. Det är inte självklart att de två uppdragen är helt förenliga. Den styrelse som valberedningen anser vara den bästa tänkbara kan mycket väl vara svår att ens få majoritet för. Och en styrelse som kan förväntas få ett brett stöd kan av valberedningen anses vara ett mindre lyckat förslag.

I regel försöker valberedningen i sådana lägen jämka samman kriterierna genom att lägga fram det bästa förslag som det verkar gå att samla medlemmarna bakom. De två uppgifterna hänger trots allt ihop: en styrelse som inte kan samla medlemmarna kommer ha svårt att ta den roll de behöver ha i föreningen.

Valberedningen bestämmer inte vem som ska väljas

Ett valberedningsförslag går i regel igenom, i alla fall till allra största delen. Detta faktum tas ibland till intäkt för påståendet att valberedningen i praktiken styr över medlemmarna och kanske till och med inskränker demokratin. Det är en felsyn. Det är snarare så att valberedningens förslag går igenom därför att det är ett förslag som har ett brett stöd. Dessutom innebär ett genomtänkt valberedningsförslag att eventuella verkligt betydelsefulla oenigheter i personfrågor kan göras tydliga, antingen genom en reservation i valberedningen eller genom att motförslag ställs av medlemmar eller ombud. Genom att det finns ett



valberedningsförslag blir det lättare att formulera en avvikande uppfattning.

Det är de som väljer som har det fulla ansvaret för vilka som väljs, aldrig valberedningen. Valberedningens förslag är just ett förslag, inte ett direktiv. De som deltar i ett personval är lika ansvariga för sina röster och rösterna är lika mycket värda oavsett om de baseras på egen kunskap om kandidaterna, på ett förtroende för valberedningen eller på något annat.

När ska en valberedning tillsättas?

Partiets stadgar säger inte särskilt mycket om valberedningar. Av §§ 68 och 69 framgår att distriktets årskonferens ska välja en valberedning som bereder alla val utom val av ny valberedning. I § 39 finns motsvarande regel för partiföreningens årsmöte och i §§ 102 och 105 för partikongressen.

I § 138 står att förslag till riksdagslista ska beredas antingen av en särskild valberedning utsedd av årskonferensen eller av den vanliga distriktsvalberedningen. I § 139 finns motsvarande regel för landstings- och regionlistor. För de kommunala listorna finns inget formellt krav på valberedning. Det vanliga är att den valberedning föreningen utsett på årsmötet även föreslår kandidater i kommunalvalet, men det är fullt möjligt att utse en särskild valberedning för denna uppgift.

Om årsmötet av något skäl inte utsett valberedning eller om den som valts inte längre fungerar, så kan en valberedning väljas på ett vanligt medlemsmöte. I undantagsfall kan en valberedning utses av styrelsen; det är ändå bättre än att valen genomförs helt utan förberedelser.

Stadgarna säger alltså att en valberedning ska väljas i vissa fall och att den ska bereda vissa val, men säger därutöver inget om dess arbete eller ens att den måste lägga fram ett förslag. Den väljande instansen, t.ex. ett årsmöte, är alltid suverän att välja företrädare oavsett om det finns ett valberedningsförslag eller inte. En valberedning kan alltså inte blockera ett val genom att avgå eller vägra lägga fram ett förslag.

Valda organ, som en distriktsstyrelse eller partistyrelsen, utser ofta en egen, intern valberedning, ibland kallad valkommitté för att undvika sammanblandning med den ”vanliga” valberedningen. Den förbereder de egna valen, t.ex. av vice ordförande och arbetsutskott. Detta är inte stadgereglerat.



Samman kallande/ordförande

Vid valet av valberedning brukar en sammankallande utses. Denna person ansvarar för att valberedningen kallas till ett första möte. Om inget annat sägs förväntas den sammankallande fungera som valberedningens ordförande, men valberedningen är fri att utse någon annan till ordförande.

Valberedningens ordförande har ett särskilt ansvar för att arbetet går framåt och att det leder fram till ett förslag – gärna ett enigt förslag. Det handlar alltså inte bara om att fördela ordet och leda mötet, utan också om att i större utsträckning än övriga ledamöter se till helheten och verka för ett bra slutförslag som alla eller i varje fall de flesta känner sig nöjda med. Om låsningar och konflikter uppstår så är det ordförandens roll att försöka hitta lösningar och kompromisser, snarare än att till varje pris driva sin personliga uppfattning.

Protokoll

En valberedning i en partiförening har sällan behov av att skriva protokoll vid sina sammanträden, men i andra sammanhang, där valberedningen fattar beslut om sitt arbete (t.ex. fördelning av närvaro på DS-möten eller om hur nomineringar ska begäras in) kan det finnas skäl att notera detta i minnesanteckningar eller ett enkelt beslutsprotokoll. Några referat av diskussionerna om namn bör inte göras.

Hur många ska väljas?

Förutom för kongressens val så anger inte stadgarna något exakt antal som ska väljas till olika organ. Den enda begränsningen är att antalet ersättare inte får vara större än antalet ordinarie ledamöter (§ 23). Valberedningen lägger därför också förslag på antal personer som ska väljas. Antalet ska bestämmas först i ett separat beslut innan valet genomförs, antingen före pläderingarna eller omedelbart före själva valet.

Det finns inga enkla svar på hur stor en styrelse bör vara, men det återkommande problemet brukar vara att styrelser är för stora snarare än för små. En av mekanismerna bakom det är att det kan kännas enklare att välja in alla som är intresserade snarare än att säga att alla inte behövs just i styrelsen. En annan är att t ex distriktsstyrelser kan framstå som bättre förankrade i distriktet om de innehåller ledamöter från många partiföreningar.



För stora styrelser präglas lätt av en låg känsla av delaktighet och möten som drar ut på tiden. Ju större styrelsen är, desto större blir behovet av ett aktivt arbetsutskott som hanterar mycket av det praktiska och låter själva styrelsen besluta mer övergripande.

För små styrelser är framförallt ett problem om flera ledamöter sedan av något skäl inte kan delta i arbetet hela året. Då kan styrelsen antingen försöka delegera mer av arbetet till medlemmar utanför styrelsen eller kalla till ett extra årsmöte.

Alla styrelser utom de allra minsta brukar bestå av både ordinarie ledamöter och suppleanter (ersättare). Ett av skälen till det är att styrelsen ska kunna vara beslutsmässig även om flera ledamöter är frånvarande. Antalet suppleanter får inte vara större än antalet ordinarie ledamöter.

I regel deltar suppleanterna i styrelsearbetet på samma villkor som de ordinarie, bortsett från rösträtten, något som måste vara klart för de som föreslås. Trots det uppfattas en suppleantplats som en ”lägre” position och det är vanligt att nya styrelsemedlemmar i första hand föreslås till suppleantplats samtidigt som tidigare ersättare går upp till ordinarie plats. Av samma skäl kan det vara olämpligt att ”flytta ner” en ordinarie ledamot till suppleantplats (om personen i fråga inte skött sitt uppdrag bör hon eller han inte föreslås alls).

Suppleanterna träder alltid in som tjänstgörande, dvs. ges rösträtt på mötet, i en förutbestämd ordning som bestäms när de väljs och är oberoende av vilka ordinarie ledamöter som är frånvarande. Valberedningens förslag innehåller därför en sådan ordning.

Nomineringar

Alla medlemmar har nomineringsrätt (rätt att föreslå personer som ska väljas) i sin partiförening, på sin distriktsårskonferens och på kongressen. När det gäller distriktsårskonferensens val har också partiföreningsstyrelse, medlemsmöte och årsmöte nomineringsrätt (§ 69). För valen på kongressen har dessutom distriktsstyrelse och distriktsårskonferens nomineringsrätt (§ 105). Eftersom alla medlemmar har nomineringsrätt kan också enskilda valberedningsmedlemmar föreslå personer. Däremot kan inte distriktsstyrelsen som organ föreslå nya distriktsstyrelseledamöter och partistyrelsen kan inte nominera nya ledamöter av partistyrelsen. Även när det gäller val där det inte finns krav på valberedning har givetvis alla berörda medlemmar nomineringsrätt.



Det möte som tillsätter posterna beslutar om ett nomineringsstopp, det vill säga när det är för sent att komma med nya nomineringar. Det är till exempel en av de första saker som beslutas på ett årsmöte.

Valberedningen kan sätta ett förhandsnomineringsstopp, för att markera att nomineringarna behöver vara inne senast ett visst datum för att valberedningen ska ha tid att t.ex. intervjua alla som nomineras. De nomineringar som kommer in senare än så väger därför av praktiska skäl lättare.

Nomineringar är förslag och bör inte betraktas som en informell omröstning eller ett provval. Givetvis kan och ska en valberedning väga in om en kandidat verkar ha ett brett stöd, men eftersom i regel bara en minoritet använder sin nomineringsrätt kan mer eller mindre samordnade kampanjer för vissa personer – eller rena tillfälligheter – ge en missvisande bild av det verkliga stödet för kandidaterna. En kontroversiell person med ett svagt stöd kan få betydligt fler nomineringar än någon med ett brett stöd som de flesta betraktar som ”självklar”.

Vad kännetecknar en bra kandidat?

Det är inte möjligt eller meningsfullt att i detalj föreskriva vilka krav som ställs på en styrelseledamot eller parlamentarisk företrädare för Vänsterpartiet (och ofta är urvalet kandidater ändå begränsat). Att formulera en idealbild som ändå ingen kan leva upp till är ingen bra utgångspunkt för valberedningsarbetet, men ett antal punkter kan tjäna som ledning när olika personer ska vägas mot varandra för att få fram en styrelse där många olika egenskaper och erfarenheter finns representerade och kompletterar varandra.

- Gott omdöme
- Samarbetsförmåga
- Förmåga att få saker gjorda
- Ansvarskänsla
- Ledarförmåga
- Konstruktivitet
- Prestigelöshet
- Tidigare erfarenhet av styrelsearbete
- Förmåga till nytänkande och vilja till förändring
- Eftertänksamhet och stabilitet



- Kunskaper på olika politiska, organisatoriska eller kommunikativa områden
- Intresse för olika politiska frågor
- Erfarenhet från andra organisationer och rörelser
- Yrkeserfarenhet
- Självförtroende
- Insikt om egna begränsningar
- Positiv attityd
- Förmåga att uttrycka sig i tal och skrift
- Ordningssinne

Tänk på att olika uppdrag kräver olika egenskaper. För en kassör är ordningssinne bland det viktigaste som finns medan det inte är viktigt att kunna framträda i radio och tv. Ett kommunalråd måste å andra sidan vara duktig på etermedia, men behöver inte nödvändigtvis kunna bokföring.

Det är viktigt att vi väljer människor som kan fullfölja uppdrag. Därför är det valberedningens uppgift att se till att de som, väljs också har:

- Kännedom om vad uppdraget innebär
- Tillräckligt med tid och intresse för uppdraget

Tänk gärna ut några intervjufrågor och skicka ut dem skriftligt i förväg, så att alla kan förbereda sig. Det underlättar särskilt för den som inte från början känner sig hemma med att ställa upp som kandidat.

Dubbla stolar

En del uppdrag är olämpliga att kombinera. Här är några exempel:

- En revisor bör inte sitta i den styrelse uppdraget går ut på att granska.
- Ingen bör sitta i både styrelse och valberedning på samma nivå, eftersom de lägger förslag på tillsättning av varandra.
- Den som är anställd av Vänsterpartiet bör inte sitta i styrelse eller valberedning på samma nivå, framförallt för att inte hamna på



dubbla stolar kring sin egen arbetsledning eller eventuella konflikter på arbetsplatsen.

Det kan också finnas anledning att undvika att nära anhöriga sitter på den sortens kombinationer av poster, åtminstone i de fall det handlar om heltidsuppdrag eller anställningar.

Inget av det ska betraktas som absoluta regler. Det kan t.ex. finnas skäl att låta en styrelseledamot tillfälligt rycka in på en anställning för att lösa en akut situation. Ju mindre förening och ju mindre ekonomi som är inblandad, desto lägre är sannolikheten att det blir ett problem. Stadgarna har därför inga regleringar av den här sortens konflikter, utan det är upp till medlemmarna att välja klokt.

När är en ledamot jävig?

Stadgarna förbjuder inte en valberedning att föreslå egna ledamöter, men det är praxis att inte göra det. Om en valberedningsmedlem vill kandidera till uppdrag som bereds av valberedningen, så bör han eller hon antingen lämna valberedningen eller åtminstone avstå från att delta i såväl diskussioner som beslut rörande det egna namnet.

Ibland hävdas att en valberedningsledamot inte bör vara med och föreslå sin man/fru/sambo, släkting eller nära vän, men det skulle ofta leda till orimliga begränsningar av vilka kandidater som står till valberedningens förfogande. Det skulle dessutom vara orättvist mot dem som råkar stå nära någon i valberedningen. Det är ändå sist och slutligen medlemmarna eller ombuden som väljer, inte valberedningen.

Kontinuerlig förnyelse

Valberedningen behöver också ha en långsiktig tanke med sitt förslag. Alla behöver tid för att växa in i nya roller och samla på sig erfarenheter. Det kan vara ett starkt argument för att välja ett ”oprövat kort” med sikte på att låta den personen utvecklas till ett riktigt starkt kort till nästa period.

Stadgarna säger att

”Vid nominering av kandidater till partiets ledningar och parlamentariska uppdrag betraktas alla mandat som obesatta” (§ 19).

Den som innehar ett uppdrag kan alltså inte själv bestämma om hon eller han ska sitta kvar eller inte. Partiet har alltid full frihet att välja någon annan.



Kongressen 2012 beslutade att ”partiet verkar för att heltidspolitiker lämnar platsen efter tre mandatperioder”. Gränsen tre mandatperioder är inte absolut. Den kan ses som en precisering av stadgarnas bestämmelse om att partiet eftersträvar ”kontinuerlig förnyelse av valda organ och parlamentarisk representation”.



Representation och representativitet

Geografi

I samband med val uppkommer ofta en diskussion om geografisk representation. Argument av typen ”varför ska partiförening X ha två ledamöter i DS, medan vi i partiförening Y inte får någon?” är inte ovanliga. Det klassiska motargumentet lyder: ”styrelsen är inget representantskap!”. Och så är det. En distriktsstyrelse representerar kollektivt samtliga distriktsmedlemmar – ingen ledamot är representant för sin egen partiförening.

Det innebär inte att geografisk spridning är ointressant. Det är en styrka för en distriktsstyrelse att ha ledamöter som tillsammans har en bred kunskap om distriktets partiföreningar. Argumentet att det vore bra med någon från partiförening X i styrelsen handlar i grunden om att det är praktiskt, inte om att någon ska fungera som den partiföreningens röst i styrelsen.

Däremot behöver valberedningen se upp med snedfördelningar som inte beror på slump och tillfälligheter. Om tre kompetenta DS-ledamöter råkar komma från samma förening ett år, så är det i sig inget problem. Men om det verkar som om vissa partiföreningar ”prenumererar” på DS-platser år efter år, oavsett vilka som nomineras från andra föreningar, då är det sannolikt något som är fel.

Erfarenheter

Av samma skäl är det relevant att diskutera en styrelses sammansättning i termer av t.ex. klass eller rasifiering. Vänsterpartiet behöver en bred social sammansättning för att kunna förstå skilda perspektiv och agera klokt. En styrelse med många olika erfarenheter, perspektiv och kompetenser bland ledamöterna kommer kunna förstå uppgifterna bättre.

Så här står det i det [strategidokument](#) som antogs av kongressen 2012:

Vänsterpartiet måste bli bättre förankrat i de grupper som vi representerar. Ett program för att förnygra och förnya Vänsterpartiet är påbörjat och ska förverkligas till valet 2014. Vi behöver förnygra Vänsterpartiet på alla nivåer för att bättre stämma överens med den bild vi vill förmedla av oss själva. Vänsterpartiet har för få företrädare med annan etnisk bakgrund än svensk och för få medlemmar och företrädare ur LO-kollektivet. Detta måste tas i beaktande i den förnygringsprocess som nu satts igång.

Det finns också en principiell grund för att sträva efter att sammansättningen av förtroendevalda i Vänsterpartiet ska likna befolkningen i stort. De beslut vi fattar spelar i en del situationer stor roll för samhällsutvecklingen. Därför vill vi också att makten över de



besluten ska bygga på jämlikhet och brett demokratiskt deltagande. Vi ser till exempel att LO-arbetare utgör en större andel av befolkningen än av platserna i parlamenten i Sverige, och vi vill vara ett parti där det inte är så.

Är det gång på gång så att till exempel andelen ledamöter som är rasifierade är lägre i styrelserna än bland medlemmarna, är det läge att granska om det handlar om en strukturell diskriminering. Det är en del av valberedningens ansvar att hålla ett öga öppet efter den sortens mönster och ta tag i dem.

Vänsterpartiet har som målsättning att i valda organ spegla befolkningsunderlaget där vi verkar, bland annat i fråga om klass och rasifiering.

Åsikter

En tredje sorts representationsdiskussion kan uppkomma i lägen med politiska lägerbildningar eller andra konflikter. Ska medlemmar som drivit en linje utan att få gehör för det finnas med särskilt i styrelsen, för att få politisk bredd?

Det handlar till syvende og sidst om vilken väg framåt som ger bäst förutsättningar för distriktet eller föreningen att utvecklas. En fördel med att ha en politiskt bred styrelse är att det kan ge upphov till konstruktiva diskussioner där resultatet blir klokare än vad det hade blivit annars. En annan fördel är att det kan bredda styrelsens förtroende bland medlemmarna. En tänkbar nackdel är att det låser styrelsens diskussioner i gamla skyttegravar.

Ofta blir den sortens konflikter enklare att lösa ut om årsmötet uttryckligt tar ställning till de politiska skiljelinjerna, till exempel genom motioner eller verksamhetsplanen. Står det klart att alla sedan kommer respektera de besluten, blir det enklare att få ett styrelseval där mötesdeltagarna kan se bortom gamla politiska konflikter. Det finns däremot inget illegitimt med att en valberedning föreslår eller ett årsmöte väljer en styrelse med en klar politisk profil, kanske helt utan någon som drivit en viss linje.

Helt oberoende av alla de här diskussionerna – vare sig det handlat om geografi, erfarenheter eller åsikter – är varje person som väljs till ett förtroendeuppdrag i Vänsterpartiet en representant för alla medlemmar. Ingen i Vänsterpartiet är vald av en särskild grupp för att föra just deras talan, utan alla väljs av medlemmarna tillsammans för att se till hela partiets bästa.



Kvoteringsstadgan

En typ av representation är stadgereglerad sedan länge i Vänsterpartiet: kön. Stadgarna säger att ”Kvinnor ska vara representerade i valda organ och på förtroendeposter med minst 50 procent om inte synnerliga skäl förhindrar detta” (§ 21). Det innebär att det går att välja styrelser med en majoritet kvinnor (eller enbart kvinnor för den delen), men inte styrelser med en majoritet män.

Kvoteringsregeln tillämpas både på de ordinarie ledamöterna och på hela styrelsen inklusive suppleanter. Den är att betrakta som en instruktion till dem som tar fram förslag (valberedningen) och, framförallt, de som ska välja. Däremot blir inte ett val ogiltigt om resultatet inte uppfyller stadgarnas krav. Majoritetsprincipen, att de som får flest röster ska anses valda, är överordnad kvoteringsprincipen.

I ett val med valsedlar (stryklista) är det fullt möjligt att en majoritet män blir valda, trots att varje enskild röstande lägger sina röster på en majoritet kvinnor. Det kan ske om rösterna på män koncentreras till ett fåtal kandidater, medan rösterna på kvinnor sprids ut över många olika.

Det är en del av valberedningens uppgift att ta fram ett förslag som överensstämmer med stadgarna. Om det inte finns tillräckligt många kvinnor nominerade, så bör valberedningen försöka få in fler nomineringar eller själv ”handplocka” lämpliga personer. Om det ändå inte lyckas bör valberedningen inför valet redovisa vad som gjorts för att få in fler nomineringar.

Kvoteringsregeln får frångås om det finns ”synnerliga skäl” och i så fall ska särskilt beslut om detta fattas och skälen antecknas till protokollet. Vad som kan anses vara ”synnerliga skäl” finns det inte något bestämt om, utan är upp till den väljande församlingen att bedöma.

Mer information om personval finns i handledningen i [möteteknik](#).

Internfeminism

Det tillhör valberedningens uppgifter att särskilt gå in för att leta efter kvinnor och stötta kvinnor till att ställa upp. Arbeta med det perspektivet redan från början! Låt inte de gamla strukturerna ha sin gång, så att det slutar med att valberedningen i sista stund inser att representationen kommer bli dålig en gång till. Då är det lätt att känna sig maktlös och tänka att ”det helt enkelt inte var tillräckligt många kompetenta kvinnor som ställde upp”. Se istället till att i god tid få in många nomineringar, eller tillfråga potentiella kandidater på eget initiativ.



Försök att särskilt uppmuntra kvinnor att ställa upp för omval, eftersom det är mycket vanligare bland män än bland kvinnor. Består styrelserna år efter år av män som suttit i många år och nyvalda kvinnor kommer de inte fungera jämställt även om de klarar kvoteringsstadgan.

Var inte rädd för att bli tjugig. Ibland behöver valberedningen prata med samma person både två och tre gånger för att den ska känna stöd och våga ställa upp.

Jämställdhet handlar inte bara om vem som väljs även om vem som väljs till vad. Att ha en jämn könsfördelning på våra kandidater förändrar inget i maktfördelning och representation om det även i framtiden är en majoritet män som innehar de tunga och statusfyllda uppdragen.

I de församlingar där vi har ett udda antal mandat spelar det ingen roll om vartannat namn på listan tillhör en kvinna: toppas listan av en man kommer det bli en majoritet män som väljs. Om valberedningen föreslår en man till första plats är det en bra tumregel att sätta kvinnor på både andra och tredje plats.

Det kan förstås vara så att en förening har hamnat i en ond cirkel av sned könsfördelning som är övermäktig för en valberedning att lösa helt till årsmötet. Se då till att tidigt ta upp frågan i styrelsen, så att de kan analysera vad det beror på och [vidta åtgärder](#) för att ändra det. Ett sätt att börja det arbetet kan vara en enkät till medlemmarna eller ett möte enbart för kvinnor där problemet diskuteras. Ett årsmöte som inte klarar av att välja en styrelse med bra könsfördelning kan markera att det behövs ett långsiktigt arbete för att förändra det.

En valberedning behöver kunna diskutera sin egen roll i strukturerna på ett självreflekterande sätt. Till exempel kan det vara bra att ha en uttrycklig diskussion om hur könssammansättningen i valberedningen eller era egna fördomar om kvinnor respektive män i politiken kan påverka arbetet. Försök att vara uttryckliga i motiveringen av varför ni förespråkar olika personer till olika poster, och se efter så att de motiveringarna inte faller in i gamla mönster.

I slutskedet av arbetet kan det vara läge att analysera förslaget ur ett feministiskt perspektiv. Vad får det för konsekvenser för maktfördelning och representation? Hur ser ni framför er att en ny styrelse eller parlamentarisk grupp kommer fördela uppgifterna? Finns det några särskilda risker för att de kvinnor som väljs in inte kommer få de förutsättningar de behöver för att vilja väljas om till nästa period?

Den [internfeministiska handboken](#) innehåller många tips på saker att tänka på för att både era förslag och ert eget arbete ska fungera bra.



”Lik i garderoben”

Massmedia, men också politiska motståndare, går ibland igenom våra företrädares och kandidaters bakgrunder, bland annat genom att utnyttja offentlighetsprincipen och tillgång till domar och belastningsregister. Även personer som föreslås till uppdrag av mindre vikt eller personer som kandiderar långt ner på en lista granskas. Granskningarna kan leda till att bagatellartade förseelser blåses upp till orimliga proportioner, men också att allvarliga brott eller andra förhållanden som personen i fråga dolt för valberedning och medlemmar uppdagas. För den enskilde som drabbas kan det leda till stora konsekvenser, privat, i arbetslivet och socialt. För partiet riskerar det att leda till förtroendeförlust bland allmänheten.

Det går inte att på förhand säga att det ena eller andra diskvalificerar en medlem för ett uppdrag. Den som dömts för ett brott och avtjänat sitt straff borde kunna kräva att saken ska vara utagerad, men vi vet alla att det inte alltid fungerar så. En gammal fortkörningsbot eller en snatteriförseelse i tonåren har nog i regel både medlemmar och allmänhet overseende med, men den som dömts för sexuella övergrepp på barn kommer aldrig medvetet att föreslås som socialnämndens ordförande i något parti.

Det är valberedningens ansvar att försäkra sig om att inte föreslå kandidater som har något i sin bakgrund som kan skada partiet eller personen själv om det blir allmänt känt. Det enklaste är att ställa samma fråga till alla som intervjuas: ”Finns det något mer som har betydelse för uppdraget och som vi bör känna till – är du dömd för några brott eller har du några andra lik i garderoben?”. Den nominerade får ta ett eget ansvar för vad han eller hon vill berätta för valberedningen.

Sådant som valberedningen får veta om de nominerade ska givetvis inte spridas vidare mot den nominerades vilja, men valberedningen bör inte ge något generellt löfte om sekretess. Om en nominerad med en allvarlig belastning väljer att kandidera mot valberedningens förslag, kan det finnas skäl att ge åtminstone någon information till de väljande om varför personen i fråga inte är föreslagen.

Informera dem som inte föreslås till omval

Enligt stadgarna (§ 19) betraktas vid nominering alla mandat som obesatta och alla kandidater behandlas likvärdigt. Det innebär att den som har ett uppdrag inte har större ”rätt” till uppdraget än någon annan. Samtidigt är det ju en stor tillgång för en styrelse att ha ett antal



ledamöter med erfarenhet. De som skött sitt uppdrag på ett bra sätt och vill fortsätta föreslås därför ofta till omval. Å andra sidan måste valberedningen känna sig fri att inte föreslå omval.

Personval är just – personliga. Den som sitter i en styrelse och inte blir föreslagen till omval har all rätt att känna sig besviken. Därför är det bra om valberedningen meddelar dessa att de inte står på valberedningens förslag innan det blir offentligt. Valberedningen behöver inte ange något särskilt skäl för att inte föreslå en viss person.

Givetvis är det bra om valberedningen, om det är praktiskt möjligt, informerar alla nominerade innan förslaget offentliggörs.

Integritet och sekretess

Valberedningens arbete drar ibland till sig en hel del intresse, i alla fall på riksnivå och ibland på distriktsnivå. Valberedningen bör dock kunna föra sina diskussioner ifred och utan insyn från media, allmänhet och medlemmar. Om det som sägs i valberedningen riskerar att spridas och kanske förvrängas på vägen, blir det svårt att föra konstruktiva diskussioner och komma fram till ett väl avvägt förslag. Av samma skäl bör valberedningsledamöterna avstå från att kommentera och värdera enskilda namn vare sig offentligt eller enskilt till personer utanför valberedningen. Påtryckningar från enskilda eller grupper bör avvisas vänligt men bestämt. En valberedning som har integritet respekteras av alla, även om inte alla gillar det slutliga förslaget.

Det kan ibland finnas skäl till undantag. I ett läge med konflikter och kontroversiella namn, kan det t.ex. vara bra att föra samtal med en tilltänkt ordförande för att försäkra sig om att den nya styrelse som föreslås skulle fungera. Sådana samtal bör föras med hela valberedningen närvarande. Givetvis ska inte någon utomstående, inte heller en tilltänkt ordförande, tillåtas diktera vilka övriga ledamöter som ska föreslås.

Kravet på integritet innebär inte att valberedningen inte får efterhöra utomståendes synpunkter och erfarenheter eller ta referenser på nominerade. Träffa gärna den avgående styrelsens ledamöter för att få av hur arbetet fungerat, vilka kompetenser som skulle behövas, hur stor styrelsen bör vara osv.

All korrespondens med valberedningen, inklusive motiveringar av nomineringar, ska behandlas som valberedningens arbetsmaterial och ska inte lämnas ut till utomstående.



Enighet till varje pris?

En valberedning arbetar i regel med utgångspunkten att försöka komma fram till ett enigt förslag och i de allra flesta fall lyckas det också. I lägen med stora åsiktsskillnader kan dock ett krav på enhällighet vara svårhanterligt och det kan ge en minoritet en möjlighet att lägga in sitt veto mot kandidater som har ett brett stöd. Å andra sidan kan ett enigt valberedningsförslag som är en kompromiss ibland vara nödvändigt för att hitta en väg ut ur en destruktiv konflikt.

En minoritet i valberedningen som vill ha möjlighet att plädera för sina kandidater vid valet bör alltid reservera sig skriftligt till valberedningsprotokollet. Reservantförslaget bör helst vara ett helhetsförslag, antingen presenterat som en fullständig lista där ett eller flera namn skiljer sig från majoritetsförslaget, eller uttryckt som ”jag/vi reserverar oss till förmån för Olle Olsson istället för Nisse Nilsson som ordinarie ledamot i distriktsstyrelsen”. Undvik oklara reservationer till förmån för någon eller några, som inte anger vilket eller vilka namn som ska utgå. Om reservanterna vill tillföra ett eller flera namn genom att utöka antalet platser i styrelsen ska de reservera sig även i frågan om antal ledamöter.

Reservanternas förslag redovisas tillsammans med majoritetsförslaget. Det är visserligen inte förbjudet för valberedningsledamöter som inte reserverat sig att gå emot valberedningens förslag, men det hör definitivt inte till god förenings sed.

En majoritet kan aldrig besluta att valberedningen måste lägga ett enigt förslag – det krävs förstås enighet för att vara enig. En minoritet har alltid rätt att tycka annorlunda och att reservera sig till förmån för ett eget förslag.

Redovisning av nomineringar

För att undvika att fördelningen av nomineringar uppfattas som en slags opinionsmätning som används i pläderingsdebatten kan det finnas skäl att avstå från att presentera allt för detaljerad nomineringsstatistik. Vanligen redovisar valberedningen hur många som har lämnat nomineringar samt, givetvis, vilka som nominerats. Även namnen på dem som tackat nej ska redovisas. Personer som inte nominerats men ändå förekommit i valberedningens diskussioner utan att finnas med i slutförslaget (eller i en reservation) behöver inte redovisas.

Om någon begär att få se samtliga nomineringar är det inte självklart att det bör beviljas. Det kan finnas medlemmar som inte vill att deras nomineringar ska bli offentliga och rent allmänt mår personfrågor bra av



att det är kandidaterna som står i fokus, inte antalet nomineringar och vem som gjort dem. Att ”hemligstämpla” nomineringarna i sin helhet (alltså vilka som nominerats) är inte rimligt, men valberedningen kan, med hänvisning till stadgarnas bestämmelse att ”formerna för nominering bestäms i övrigt av valberedningen” (§§ 39, 69, 105), besluta att de enskilda nomineringarna inte lämnas ut.

Villkorade kandidaturer

Det händer att nominerade villkorar sina kandidaturer: ”jag ställer upp, men bara om ni inte föreslår A”, ”jag tackar ja om B och C också kommer med på förslaget”. Villkor uppfattas lätt som en slags utpressning och en valberedning kan förebygga sådant agerande genom att i förväg göra det klart att ingen som ställt villkor för sin egen kandidatur kommer att föreslås. Å andra sidan är det valberedningens ansvar att föreslå en styrelse som arbetar väl tillsammans. Om en nominerad vet med sig att han eller hon absolut inte kan samarbeta med en viss annan nominerad, så är det något som valberedningen bör känna till och en sådan upplysning bör därför inte ses som otillbörlig. En valberedning får bedöma läget från fall till fall och agera därefter.

Presentation av kandidater

Om inte kandidaterna är väl kända av mötesdeltagarna är det bra om de presenteras muntligt eller skriftligt. Antingen presenteras alla nominerade som tackat ja eller bara de som valberedningen föreslår. Intervjua eller skicka ut en enkät till kandidaterna, så att ni får in samma uppgifter om alla. Några exempel på frågor:

- partiförening/bostadsort
- ålder
- yrke/sysselsättning
- facklig tillhörighet
- nuvarande partiuppdrag
- parlamentariska uppdrag
- aktivitet i andra organisationer
- specialkunskaper
- politiska hjärtefrågor

Det går förstås bra att lägga till frågor om t.ex. favoritfilm, senast lästa bok eller annat som gör presentationerna lite mer personliga.



Kopiera gärna upp presentationerna och dela ut eller sätt upp dem på väggen i möteslokalen, men valberedningens föredragande bör ändå göra en kort muntlig presentation av var och en av dem som föreslås. Den som föredrar valberedningens förslag ska vara väl förberedd. Att uttala namn fel eller redovisa felaktiga sakuppgifter ger ett dåligt intryck.

Även valet av valberedning ska beredas

Ansvaret för att bereda ett förslag till ny valberedning ligger på styrelsen. På distriktsnivå förekommer det att styrelsen föreslår årskonferensen en särskild valkommitté, som i sin tur föreslår ny valberedning för distriktet. I annat fall är det den avgående styrelsen som lägger fram förslag till ny valberedning.

För den som är ny i föreningslivet kan det lätt framstå som att valberedningar är en formalitet, som i praktiken inte betyder så mycket. Den som varit med ett tag vet däremot hur mycket det betyder för en förenings långsiktiga framgångar att ha kloka valberedningar som gör ett gott arbete. Förbered därför valet av valberedning ordentligt.

Precis som med styrelser behöver valberedningar ha en bred social sammansättning. Kvoteringsstadgan gäller förstås även valberedningar, men det handlar också om t.ex. klass eller utländsk bakgrund.

Valberedningen behöver också ha erfarenhet av de uppdrag det gäller och veta vad de kräver. Därför är det ofta en fördel om någon eller några som lämnat styrelsen ingår i valberedningen.

Till valberedningen bör vi utse personer som vi har förtroende för – personer som vi tror kommer att lägga fram det förslag som vi själva hade kommit fram till, om vi hade suttit i valberedningen. I större sammanhang är det bra med en grupp som tillsammans har ett brett socialt nätverk.

