

Handledning för valberedare

Till dig som ska förbereda val till
uppdrag inom Vänsterpartiet.

Detta dokument uppdaterades senast **oktober 2022**. Hitta
senaste versionen på www.vansterpartiet.se/resursbanken



Innehåll

1. Uppdraget.....	3
2. Strategiskt tänkande	3
3. Praxis och tips på arbetsätt.....	10
4. Stadgarna.....	13
5. Eventuellt besvärliga lägen	14

1. Uppdraget

Varför har vi valberedningar?

När du som medlem eller representant för en organisation deltar på ett möte som ska välja företrädare, till exempel en styrelse, är det inte lätt att känna till alla kandidater som är möjliga att välja. De man ska välja ska heller inte bara vara personer som man gillar eller som är populära, de ska också fungera utifrån en specifik uppgift. När man väljer en grupp personer som ska arbeta tillsammans så behöver man veta att den gruppen både sammantaget har de egenskaper som behövs för uppgiften och att de har förutsättningar att samarbeta. Därför tillsätter man valberedningar, de ska *bereda* val åt den instans som ska välja företrädare. Det innebär att det inte är en valberedning som utser företrädare, valberedningens uppdrag tar slut när de har förklarat och överlämnat sitt förslag. De deltar ofta i diskussioner och pläderingar för att ge mer information till de som ska ta beslutet men det är mötets beslutande deltagare som beslutar och har ansvar för valen.

Det ger en valberedning 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. Uppgiften för valberedningen blir i sådana lägen att jämkra 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.

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 förberedande arbete. Det gör också en stor skillnad för de som blir valda att få höra om varför just jag blev vald, vilka förväntningar som finns och att det finns en strategisk tanke. Förbered därför valet av valberedning ordentligt.

När och hur ska en valberedning tillsättas?

De flesta valberedningar som tillsätts inom Vänsterpartiet väljs rutinmässigt på årsmöten för att det är rekommenderat i stadgarna och för att det enligt stadgarna ska vara en valberedning som föreslår personer till de uppdrag som ska väljas på årsmötet enligt stadgarna. Det är också möjligt enligt stadgarna att utse valberedningen på andra beslutande medlemmöten. Det finns ibland skäl att tillsätta en särskild valberedning för en typ av val som den årsmötesbeslutade valberedningen inte mäktar med. Det kan vara för att bereda förslag till region- eller kommunlistor inför ett val, eller inför att kongressombud ska väljas. Föreningens eller distriktets styrelse har ansvar för att det kan väljas en valberedning utifrån föreningens eller distriktets behov av förberedelser av val. Finns det önskemål om att ge den valberedningen vägledning och instruktioner inför det arbete den ska göra är det lämpligt att styrelsen också bereder det skriftligt så att de som ska rösta kan ta ställning till dem och föreslå eventuella ändringar.

Uppgifter:

1. Sätt er två och två (i bikupor) och diskutera rollen som valberedning och sen i hela gruppen.
2. Vad har just er valberedning för uppdrag?
3. Finns det några oklarheter om ert uppdrag?

2. Strategiskt tänkande

Vad är läget och vart är vi på väg?

Innan en valberedning börjar tala om personer bör den ha klart för sig vad man behöver. Saker som kan påverka vad som behövs är t.ex. vilka uppgifter en styrelse har eller vad som händer i den nämnd som man ska välja en politiker till. Ibland har en styrelse exempelvis ansvar för en väldigt omfattande budget, då kan det vara särskilt viktigt att det finns någon av de valberedningen föreslår som kan ta på

sig kassörsuppdraget och är villig att lära sig det man inte kan om detta. Nämnder kan ha olika mycket att göra i olika perioder, t.ex. kan en stadsbyggnadsnämnd ha ovanligt mycket ärenden för att man är i en väldigt byggintensiv period i den kommunen.

Ett sätt att ta reda på vad som kommer den närmaste tiden är att intervjua de som är avgående på uppdragen. Det är också de som kan berätta om det finns något som har saknats för att kunna ta det ansvar de har valts att ta.

Andra sätt att ta reda på hur läget är och vad som är på gång är att läsa förslag till verksamhetsplaner, antagna strategidokument mm där medlemmarna har uttryckt vad de vill åstadkomma.

Det är också möjligt att uppdragsgivaren har tankar om vad man vill att valberedningen ska arbeta med. Ett årsmöte i en partiförening kan t.ex. ett år tvingas konstatera att man inte lyckats få ihop en ny styrelse som lever upp till stadgarnas krav på minst 50% kvinnor. Då kan mötet uppdraga åt den valberedning som årsmötet väljer att särskilt fokusera på att vaska fram fler kvinnor som valbara till styrelsen. Det är inte ovanligt att en distriktsårskonferens antar sådana instruktioner i samband med att årskonferensen väljer en valberedning till de listor som ska tas till de parlamentariska uppdragen. *På partiets hemsida finns flera handledningar för olika uppdrag i resursbanken, som ordförande i en partiförening t.ex.*

Uppgifter:

1. Sätt ord på vad ni tycker att de som ska ingå i den relevanta styrelsen/ha uppdragen ni föreslår, behöver klara av eller lära sig att klara av, utan att ha några personer i åtanke på förhand.
2. Vilka dokument är antagna som kan ge er valberedning vägledning i ert arbete?
3. Diskutera vad ni uppfattar att medlemmarna förväntar sig av ert kommande förslag och hur ni själva uppfattar att ert förslag behöver se ut. Är det stor skillnad?

Hur vaskar valberedningen fram de personer som ska föreslås?

Det finns flera sätt att skaffa sig ett underlag av personer som man kan föreslå. Ett av de viktigare sätten är att efterfråga nomineringar, förslag på personer, från de som senare ska ta det slutgiltiga beslutet. Kan valberedningen också kort beskriva vad den uppfattar att man behöver är det också bra. Det är hjälpsamt för valberedningen om den kan få en motivering till varför personen blir nominerad. I Vänsterpartiet sätter vi nomineringsstopp under det möte som ska välja en styrelse eller politiker, men ska valberedningen ha en chans att förbereda valet bör ett stopp för förhandsnomineringar sättas. Nomineringar på det här sättet är inte det enda sättet att få in förslag på personer. Det händer att en valberedning inte får in så många nomineringar. När man sett vilka nomineringar som inkommit så kan en valberedning göra bedömningen att det saknas vissa egenskaper eller kompetenser som man tycker behövs även om man fått in många nomineringar. I de fallen kan en valberedning självklart gå ut med en ny allmän uppmaning. Men det kan vara bra att också fundera på var man tror att man kan hitta de personerna som har de egenskaperna eller kompetenserna och söka upp dem. Ett exempel kan vara att man saknar personer i arbetaryrken. Då kan man prata med dem man känner till, berätta att man saknar sådana nomineringar och, om de inte själva vill eller passar för uppdraget, be dem om tips på personer som kan tillfrågas direkt av valberedningen.

Uppgifter:

1. Vad vill ni att en nominering ska innehålla för att underlätta ert valberedningsarbete?
2. Hur ska ni förmå medlemmarna att ge er ett bra nomineringsunderlag?
3. Tror ni att de nomineringar ni kommer att få in kommer att ge er ett tillräckligt underlag för att bereda valet? Finns det något sätt att få in ett bredare underlag, var kan ni få de tipsen ifrån?

Planera bakåt ifrån tillfället då valet ska göras:

När behöver ert förslag presenteras för de som ska ta beslutet? Det är deadline för ert arbete.

När behöver ni börja sätta ihop ett förslag så att ni hinner bli klara till deadline? Det är deadline för förhandsnomineringarna.

Hur lång tid behöver nomineringsprocessen pågå för att nomineringar ska komma in? Planera datum för att begära in nomineringar.

Vad är det ni i valberedningen tror behövs till de uppdrag som ska väljas? Bli klara med formuleringen inför att ni begär in nomineringar.

Hur många ska väljas?

Enligt Vänsterpartiets stadgar så avgör det beslutande mötet hur många personer som ska väljas till en styrelse och det blir därför en uppgift för en valberedning att föreslå antal. Till en lista till kommun- eller regionfullmäktige eller till riksdagen så finns heller inte något angivet antal.

När det gäller antalet till en styrelse så är det en fråga om avvägning mellan att vara tillräckligt många för att kunna leda politiskt och organisatoriskt. Tänk att det ska vara praktiskt möjligt för de valda att kunna delta på de flesta av mötena. Antalet ersättare får inte vara fler än de ordinarie ledamöterna, men kan vara färre. En styrelse med få ersättare kan få problem med beslutsförheten om många är borta. Oftast brukar en ersättare kunna vara lika aktiv genom att både få vara med i diskussioner och lämna förslag. Det är mest när det ska röstas som det spelar roll om man är ersättare som inte tjänstgör. Det finns enstaka interna uppdrag som heller inte en ersättare i en styrelse kan ha. Det står i sådant fall i stadgarna.

Antalet personer till våra parlamentariska listor brukar ofta avgöras av hur många som t.ex. en förening får tag på som accepterar att kandidera till kommunfullmäktige. Men man bör tänka på att även personer en bit ned på listan, kan komma att komma in i fullmäktige vid något tillfälle. Får man avhopp från de uppdragen och har slut på personer på listan blir Vänsterpartiet utan representation i det organet. Det är inte lätt heller att avgöra på förhand hur många platser man får. En valberedning får göra en skattning på hur många man tror man får. Det antalet de plus antalet ersättare som man då får brukar vi kalla för ”valbara platser”. Antalet valbara platser är därför ett minimum till listan. Många medlemmar kan tänka sig att ställa upp på listan men bara inte ”på valbar plats”. I många föreningar tycker man att det är ett styrkebesked att ställa upp med så många kandidater att man skulle klara av att besätta alla platser om man skulle få minst 50% av rösterna.

Till organen i parlamenten, som styrelser, nämnder och beredningar, väljs en del för hela mandatperioden efter ett val. I en del kommuner och regioner väljer man till nämnder varje år, men till region- och kommunstyrelsen är det reglerat att man sitter hela mandatperioden. Det stora arbetet för en valberedning är dock i början på en mandatperiod.

Hur vaskar man fram förslag på personer

När ni har en bild av vad en styrelse, parlamentarisk grupp eller annat organ ska åstadkomma och vad de som kollektivt behöver ha eller skaffa kompetens till så är det dags att titta på personerna. Om det handlar om ett uppdrag på ett år bör inte andelen föreslagna som saknar erfarenhet och därför behöver lära sig mycket inte vara för många. Men man skaffar sig inte erfarenhet om man aldrig får ett ansvar så det är viktigt att tänka på återväxten, att fler i medlemmar får lära sig leda verksamhet på olika sätt. Partiet och ABF har ofta funktionsutbildningar, så om det är svårt att hitta t.ex. någon som är fullärd kassör kan man också titta på om det finns en kassörsutbildning i närtid efter årsmötet. Då kan man resonera med tänkbara kandidater om de kan tänka sig att bli kassör med stöd av en sådan utbildning. Även tidigare kassörers villighet att handleda kan lösa den typen av problem. Kan man få ihop fler kandidater än vad man ska välja så får man bra möjligheter att pussla ihop ett bra team med de olika kompetenserna och olika personligheterna som kompletterar och stärker varandra.

Det är viktigt att vi väljer människor som kan fullfölja uppdrag. Även om det är personer som behöver stöd inledningsvis så bör man vara realistisk när man berättar vad uppdraget innebär. 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

Uppgifter att diskutera:

1. Vad vill ni veta om de som kandiderar till uppdraget?
2. Gör en enklare enkät med frågor till de som tackar ja till uppdrag.
3. Gör fördjupande intervjufrågor till enkäten för de kandidater ni väljer att gå vidare med.

Att tänka på:

Frågor i enkäter och intervjuer fungerar också som information till kandidaterna om vad som kan komma att förväntas av dem. En bra urvalsprocess kan därför fungera både som en första introduktion till uppdraget men också en möjlighet för personen att ta ställning till om hen ska kandidera eller inte.

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”.

Bara för att en person inte längre innehar ett uppdrag så betyder inte det att denne inte kan vara aktiv. Nya personer behöver oftast stöd när de är nya i uppdraget och de som har lång erfarenhet har en omistlig kunskap för dem. Då det kan vara ganska jobbigt att ”försvinna” ur rampljuset som det oftast är med uppdrag så är det viktigt att synliggöra vad de personerna betyder för föreningen fortsatt. När vi har en bra strategi av att förnya och ta tillvara erfarenheter så får vi stabil verksamhet som samtidigt kan vara drivande i vad som är aktuellt.

Uppgifter:

1. Hur är stämningen i föreningen kring ”självklara” kandidater? Behöver man resonera kring stadgarnas § 19 i föreningen, i valberedningen?
2. Finns det personer bland de nominerade som uppnår tre mandatperioder som heltidspolitiker? Hur ska ni hantera dessa?
3. Vilken roll ska de som suttit länge på uppdrag ha efter att de inte längre har uppdrag?

Representation och representativitet

En styrelse eller parlamentarisk grupp har ett begränsat antal platser och därför kan frågan om att representera en underordnad grupp, ett intresse eller ett geografiskt område bli svår när man också har andra faktorer som ska avgöra vilka personer som ska väljas till uppdragen. Det är något man bör diskutera igenom bra både i en valberedning och med de som har tillsatt en valberedning och gett denna ett uppdrag.

Uppgiften

Ett första steg är att ha organisationen runt det organ man ska välja väldigt klar för sig. Som exempel tar vi en distriktsstyrelse som är ledande *mellan* distriktets årskonferenser, med det menas att det är årskonferenserna som är det högsta beslutande organet. Där är föreningarna representerade proportionerligt gentemot medlemsantalet och de ska ta alla de vägledande och principiella besluten så att en distriktsstyrelse kan fullgöra sin uppgift de har enligt stadgarnas § 73.

§ 73. Distriktsstyrelsens uppgift är att på grundval av partiets program och utifrån distriktsårskonferensens beslut utveckla partiets politik i frågor som rör distriktet, leda och utveckla distriktets verksamhet politiskt och organisatoriskt, ansvara för distriktets ekonomi och administration, stödja partiföreningarnas arbete, genomföra distriktsarrangemang och särskilt ansvara för att studiearbete bedrivs.

En distriktsstyrelseledamot har ansvar för hela distriktsstyrelsens arbete och ska alltså representera de beslut som årskonferensen har tagit, för hela distriktet. Man är alltså inte en representant från sin förening bara, utan en företrädare för hela distriktet, vilket är viktigt att valberedningen tydligt kommunicerar till kandidater till distriktsstyrelsen.

När man ska sätta listor inför val till parlamenten och när man väljer personer till organ inom parlamenten så avgör det vilka som kommer att ingå i våra parlamentariska grupper. Uppgiften dessa grupper har att utföra avgörs av föreningens/ distriktets/ kongressens beslut om strategier och politiska ställningstaganden. Även om man väljs till kommun- och regionfullmäktige samt riksdagen och EU-parlamentet direkt av väljarna så är skälet till att man kunnat väljas att man först fått medlemmarnas förtroende att stå på Vänsterpartiets listor och det är det medlemmarna beslutat att vi går till val på som ledamöterna har att förhålla sig till. Det är viktigt att föreslagna kandidater alltså får klart för sig att de representerar partiet när de är valda.

Internfeminism, strukturer och representation

Representation av socialt underordnade grupper behöver också beaktas när valberedningar tar fram förslag. Som vi konstaterar i partiprogrammet så finns det ett flertal sociala och ekonomiska strukturer som skiktat samhället, och därmed även medlemmarna i vårt eget parti. Strukturer som, om det saknas medvetenhet om desamma, tenderar att leda till att kompetens underskattas hos grupper som inte traditionellt förknippas med makt, och/eller att mötes- och föreningsstrukturer tenderar att utformas så att de passar de grupper som traditionellt haft mer makt i samhället och i organisationen. Om verksamheten inte anpassas för medlemmar som har familjeansvar stängs lätt småbarnsföräldrar, och ofta kvinnor lätt ute. Bedrivs verksamheten på sätt som gör den svårtillgänglig för funktionshindrade får det samma effekt för dem, osv. Vad vi drar för slutsatser och vad vi kan utträta är ju viktigt oavsett vår bakgrund eller sociala ställning. Men olika bakgrund/positioner ger också olika erfarenheter och representation av underordnade grupper kan bidra till att bryta deras underordnade ställning i organisationen. Sådana här överväganden ska vara vägledande när vi bereder val, men våra stadgar har som princip att de bara reglerar hur beslut ska tas när vi väl väljer, inte vilket resultat valen ska leda till. Vi har dock ett undantag från den principen, det är § 21 där vi styr hur kvinnor ska representeras i partiet:

§ 21. Kvinnor skall vara representerade i valda organ och på förtroendeposter med minst 50 procent om inte synnerliga skäl förhindrar detta. I de fall där suppleanter förekommer skall såväl antalet ordinarie ledamöter som styrelsen som helhet bestå av minst 50 procent kvinnor. Om synnerliga skäl anförs skall särskilt beslut om detta fattas och skälen antecknas till protokollet.

När Vänsterpartiet började reglera kvinnorepresentation så skedde det inte i ett vacuum utan efter en lång diskussion och samlat med andra åtgärder för att bryta underordningen av kvinnor. Det är exempelvis svårt för en valberedning i en partiförening ensam ansvara för att bryta alla spår av könsmaktsordningen i den lokala organisationen. Finns det inte en verksamhet där man praktiserar internfeministiskt arbete så kommer sannolikt valberedningen inte att få så många kvinnliga kandidater att välja på. Men en valberedning ska anstränga sig för att representation av underrepresenterade grupper vägs in när val bereds, och har ett särskilt uppdrag enligt stadgarna för kvinnorepresentationen. Försök att särskilt uppmuntra kvinnor att ställa upp för omval, eftersom det är mycket vanligare bland män än bland kvinnor. 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.

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.

Jämställdhet handlar inte bara om vem som väljs även om vem som väljs till vad. Att ha en jämn könsfördelning på våra kandidater förändrar inte mycket 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.

Erfarenheter och representation av andra underordnade grupper

Av liknande 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.

I strategidokumentet som antogs av kongressen 2020 talar vi om nödvändigheten att skapa ett bredare förtroende för Vänsterpartiet för att vi ska kunna få ett nödvändigt ökat väljarstöd i valen. I det stycket står det:

Det är en av Vänsterpartiets styrkor att vi har medlemmar och förtroendevalda från alla delar av samhället. Den sortens närvaro baserad på plats gör stor skillnad om vi använder den rätt.

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 i lägre grad är representerade i parlamenten i Sverige än tjänstemän och företagare, och Vi vill som ett parti som kanaliserar den breda arbetarklassens intressen ha en vara representativa vad gäller det.

Liknande vad gäller andelen ledamöter som är rasifierade. Om vi märker att sådan representation gång efter annan blir lägre i styrelserna än bland medlemmarna så 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. Precis som vad gäller internfeminism så behöver valberedningar ofta ha ett proaktivt arbete för att garantera en god representativitet även vad gäller rasifiering, klass, funktionshinder, osv.

Åsikter

En annan 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 ge politisk bredd?

Ofta blir den sortens konflikter enklare att lösa ut om årsmötet uttryckligt tar ställning till de politiska skiljelinjerna, till exempel genom motioner eller verksamhetsplanen. Inför ett beslut är det bra med en bred diskussion som redogör för vilka olika skäl personer har till sina ställningstaganden. När beslut är tagna behöver vi kunna verkställa dem, eller utveckla vår politik i enlighet med dessa beslut. Om vi klarar av att både respektera tagna beslut samtidigt som vi respekterar avvikande åsikter får vi bäst förutsättningar att samarbeta långsiktigt. Ett beslut innebär att vi har bestämt oss för att just då och där att arbeta i en viss riktning. Men det kan inte innebära att vi kräver att en person som inte är övertygad ska ändra uppfattning. Den som har en avvikande uppfattning i en fråga kan vara viktig för att arbeta med andra frågor eller dennes kritik kan skärpa hanteringen av en fråga, men det fungerar inte om denne obstruerar ett fattat beslut. En styrelse eller parlamentarisk grupp behöver ha förutsättningar att arbeta för det demokratiskt fattade beslutet. Om man bedömer att det är möjligt kan politiskt

åsiktsbredd vara en tillgång, och det är något en valberedning med fördel kan adressera i samtal med kandidater från både politiska majoriteter och minoriteter när den bereder ett val.

Väl vald representerar en förtroendevald alla medlemmar

Oavsett geografisk tillhörighet, erfarenheter eller åsikter –varje person som väljs till ett förtroendeuppdrag i Vänsterpartiet är 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.

”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. Vi ser att olika partier ”tål” bättre vissa lik i garderoben, och att det kan vara olika saker som man tål mer eller mindre. För oss som är socialister och förespråkar gemensamma lösningar och solidarisk fördelning är varianter av korrupktion politiskt mycket mer besvärligt än för de borgerliga partierna. Våra system bygger på tesen att när människor har goda förutsättningar att göra rätt för sig så kommer de att göra det, vi har stort förtroende för människor. Därför behöver vi i högre utsträckning vara pålitliga. När en borgerlig politiker fuskar med skatten eller har olämpligt nära kontakter med näringslivet bekräftar denne mest den borgerliga människosynen. Därför kan det vara svårare för en Vänsterpartist att fuska med skatten medan en borgerlig skattefuskare kan framstå som acceptabel eller till och med rättfärdig för vissa väljare med borgerlig människosyn och värderingar

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 som deltar i valet i partiet om varför personen i fråga inte är föreslagen.

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.

3. Praxis och tips på arbetssätt

Av stadgarna kan man dock inte läsa ut hur en valberedning sedan ska arbeta. I många föreningar och distrikt har man hittat arbetsformer som ärvs från valberedning till valberedning. Det är lämpligt att en nyvald valberedning börjar med att slå fast hur just den vill arbeta.

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 arbets- eller verkställande utskott. Detta är inte stadgereglerat.

Även valet av valberedning ska beredas

Ansvar 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.

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.

Sammanställande/ordförande

Vid valet av valberedning är det praxis en sammankallande utses. Det är väldigt praktiskt, 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

Definiera gärna vilka möten som behöver protokollföras. Möten där beslut tas om arbetssätt, fördelning av arbetsuppgifter, hur nomineringsprocessen ska se ut mm bör protokollföras så att man inte tappar bort sina beslut och lätt kan följa upp dem. Diskussionsprotokoll som redogör för argument och olika uppfattningar om namn bör inte protokollföras. Dels är det känsligt att ha valberedningsledamöters åsikter om personer på pränt, dels är det ofta svårt att korrekt återge sådana eventuellt känsliga åsikter rättvisande i en diskussion i ett protokoll.

Hur många ska väljas till de olika organen?

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. När det finns många att välja på har vi en tendens att välja att ha större styrelser än vad som behövs därför att man lätt slipper konflikt om val mellan kamrater. När det gäller val till distriktsstyrelser eller partistylelsen finns ofta önskemål om att ha ledamöter från så många partiföreningar eller distrikt som möjligt för att ha en så bred geografisk representation som möjligt. Det är viktigt att en styrelse är förankrad bland de som den representerar, men lösningen på det är inte alltid att alla instanser får en plats som ett representantskap.

I en liten partiförening eller en där man har haft svårt att engagera medlemmarna händer det att man övertalar någon att sitta i styrelsen genom att påstå att det säkert inte blir så mycket jobb. Det är bättre att vara realistisk och diskutera det faktiska läget med de som kan tänka sig att kandidera till styrelseuppdrag. Ibland väljer man en mindre styrelse samtidigt som man vakantsätter överblivna platser för att fyllnadsvälja på ett senare möte. Det är dock bra att vara realistisk där. Finns det svaga utsikter att komplettera en styrelse senare är det bättre att den lilla styrelse som blir vald får rätta sig efter sin förmåga och kan planera utifrån det från början.

Nomineringar

Gör en plan för nomineringsprocessen. Det möte som tillsätter posterna beslutar om ett nomineringsstopp, det vill säga när det är för sent att komma med nya nomineringar.

Nomineringsstopp sätts normalt i början av ett årsmöte. I en nomineringsprocess kan valberedningen också med fördel 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.

Det finns inga stadgeregler som säger att den som nomineras måste vara tillfrågad. Däremot underlättar det för en valberedning om personen är tillfrågad. Det är inte orimligt att man uppmanar de som nominerar att tillfråga dem. Men en valberedning behöver också kontrollera om en person vill tacka ja till en post. Många valberedningar gör enkäter till de nominerade för att få mer information om dem. En sådan enkät kan inledas med frågan om personen ställer upp.

I vissa sammanhang känner sig många kallade och en valberedning med många som nomineras och ställer upp får ett lättare jobb då. Är det istället svårt att få tillräckligt många förslag på kamrater att välja behöver en valberedning bli lite mer proaktiv för att få en bredd på möjliga kandidater. Även om man har många nominerade så kan det saknas den typ av person som skulle behövas till en styrelse, t.ex. för få kvinnor eller att man i verksamhetsplanen säger att man ska fokusera på en viss fråga men ingen aktuell kandidat kan den. Upptäcker man att man har ett för litet underlag en kortare tid inför ett val kan man göra en ny nomineringsanmodan där man beskriver vad man önskar. Upplever man att det är ett återkommande problem är det något som en valberedning med fördel kan ta upp med en styrelse så att föreningen eller distriktet bedriver en verksamhet där man också kan vaska fram personer som är beredda att ta ett större ledningsansvar.

Hur valberedningen hanterar kvoteringsstadgan och internfeminismen

I princip fungerar stadgar så att det anger hur beslut ska tas men inte resultatet. Kvoteringsstadgan är ett undantag från den principen. Den ska 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.

När listor tas till parlamentariska församlingar finns det inte någon regel i stadgarna om var på listan kvinnor respektive män ska stå, rent tekniskt är det alltså inte stadgevidrigt med en

kommunfullmäktigelista om 11 personer där de 5 första namnen är på män. Det är numera självklart att inte göra så i Vänsterpartiet idag. Men även när man har varvade listor kan man riskera att man får en ojämn könsfördelning som resultat. Inleds en varvad lista med en man och man får ett ojämnt antal mandat blir resultatet en majoritet män. Det är inget heller som säger att vi inte kan ha flera kvinnor i rad och i toppen.

I ett val med valsedlar (stryklista) är det fullt möjligt att en majoritet män blir valda, trots att varje enskild röstande läsa 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" (själva nominera) 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](#).

Det finns en feministisk handledning för valberedningar där man kan fördjupa sig i hur man kan jobba för att vi får parlamentarisk representation i enlighet med stadgarna.

Informera de 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 och det är bra och respektfullt av valberedningen att meddela personer som vill kandidera till omval men som inte kommer stå 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, särskilt när det gäller kandidater till olika fullmäktigelistor. 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.

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 veta hur arbetet fungerat, vilka kompetenser som skulle behövas, hur stor styrelsen bör vara osv. Det är också bra om valberedningen deltar under året ibland på styrelsens/fullmäktigegrupps möten, så den ser hur den fungerar, särskilt när det gäller distrikts, partiledning samt fullmäktige grupper. All korrespondens med valberedningen, inklusive motiveringar av nomineringar, ska behandlas som valberedningens arbetsmaterial och ska inte lämnas ut till utomstående.

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

vad personen tycker är viktigast att driva/fokusera på om hen blir vald

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.

4. Stadgarna

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.

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).

Nomineringar

Alla medlemmar har nomineringsrätt (rätt att föreslå personer som ska väljas) i sin partiförening, på sin distriktsårskonferens och på kongressen. Inför distriktsårskonferensens val har också partiföreningsstyrelse, medlemsmöte och årsmöte nomineringsrätt (§ 69). Till 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 partistylelsen kan inte nominera nya ledamöter av partistylelsen. 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 om på ett årsmöte.

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 om styrelser föreslås eller väljs där en majoritet är män behöver särskilt beslut tas och notering göras om varför det inte var möjligt att leva upp till stadgans krav om minst hälften kvinnor.

Alla poster obesatta vid val

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.

Redovisning av nomineringar

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.

5. Eventuellt besvärliga lägen

Valberedningen bestämmer inte vem som ska väljas

Ett valberedningsförslag går ofta 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. Men det är snarare så att valberedningens förslag går igenom därför att det är ett förslag som har ett brett stöd och/eller för att medlemmarna föredrar ett val som några förberett ordentligt före ett där de som skriker högst och har flest kompisar får igenom sina kandidater, oavsett helheten. 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.

Nomineringar

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 stöder 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”.

Dubbla stolar

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

- En revisor bör inte sitta i den styrelse revisorn är satt 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 detta 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.

Internfeminism

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.

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 föreningsd.

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.

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.