

Til deg som sitter i

VALGKOMITEEN

2016

Veiledningshefte for valgkomiteer i
Autismeforeningen i Norge

INNHALDSFORTEGNELSE

Bakgrunn	2
Hva er kjennetegn på en god valgkomité.....	3
Forarbeid og planlegging av valgkomiteens arbeid.....	3
Hvordan finne de rette personene?	4
Markedsføring og «salg» av tillitsverv – skape attraktivitet	5
Ønskelige kvalifikasjoner for styremedlemmer	6
Valgkomiteens virksomhet	7
Intervjuprosessen	11
Valgreglement for Autismeforeningen i Norge	15

Bakgrunn

Valgkomiteen er en nøkkel i arbeidet for å skape en aktiv og solid organisasjon. Ofte blir valgkomiteens rolle og oppgaver er undervurdert, men komiteen har utvilsomt en viktig funksjon i en frivillig medlemskapsorganisasjon slik som Autismeforeningen. Det er valgkomiteen som innstiller nytt styre, nye råd, utvalg og komiteer. Valgkomiteen har derfor et viktig ansvar for foreningens arbeid og retning, både på nasjonalt og lokalt plan.

For dem som blir oppnevnt til en valgkomité, må man være klar over at arbeidet både er krevende og lærerikt. En viktig forutsetning er at man tar arbeidet på alvor. For å skape en positiv utvikling i organisasjonen må valgkomiteen fungere godt.

Valgkomiteen er en uavhengig og selvstendig komite. Selv om komiteen er selvstendig og uavhengig, er den ikke isolert fra foreningens aktiviteter. Det anbefales sterkt å ha dialog med styret i løpet av valgperioden, for slik å kunne lære om styrets arbeid, aktiviteter i laget/styret, samt få et inntrykk av samarbeid og relasjoner i styret og utvalg/råd/komiteer.

Det er viktig at valgkomiteens medlemmer setter seg inn i vedtekter, langtidsprogram, arbeidsprogram og strategidokumenter, både nasjonalt og lokalt. Komiteens medlemmer må vite hva som er foreningens fokusområder og verdigrunnlag.

Valgkomiteen må starte i god tid slik at ikke arbeidet preges av hast. Og alle kandidater skal være forespurt og sagt JA. Komiteens innstilling skal foreligge med andre saksdokumenter i henhold til lovpålagte frister.

Verden er liten og det kan skje at en valgkomités innstilling kan skape personkonflikt der enkelte ikke håndterer å bli utelatt i en nominasjon. Noen bærer nag og klarer ikke å skille mellom valgkomiteens rolle som privatperson og komitémedlem. Valgkomiteen har fått fullmakt til å prøve å finne det best egnede styret for organisasjonen og har mange ting de må tenke på i forbindelse med å sette sammen et team som skal være funksjonelt og sammensatt. Det er derfor viktig å påpeke valgkomiteens arbeid og dens mandat ovenfor alle berørte parter.

Til syvende og sist er det forbundstinget/årsmøtet som velger og bestemmer hvem som skal utgjøre det fremtidige styret. Valgkomiteens rolle er å innstille et forslag. Det er derfor fullt mulig for andre å stille som motkandidat, men de må da bli benket som kandidat på årsmøtet/landsmøtet, av noen andre enn seg selv.

Hva er kjennetegn på en god valgkomité

Et klart overordnet mål om å få sammensatt et godt styre. Valgkomiteens arbeid bør preges av:

- Vilje til å jobbe sammen
- Vilje til å følge opp
- Vilje til å være aktiv
- Tillit
- Overholder taushetsavtale
- Åpenhet innad i gruppen

Hvilke krav kan settes til en valgkomité?

- Har god kjennskap og kunnskap om Autismeforeningen, både sentralt og lokalt
- Representativ når det gjelder geografi, diagnose, kjønn og alder (gjelder både nasjonalt og lokalt plan)
- En valgkomité må «våge» å ta sine egne valg

Forarbeid og planlegging av valgkomiteens arbeid

Forarbeidet er noe det viktigste en valgkomité kan gjøre. Uten et godt forarbeid vil ikke komiteen være beredt på å gjennomføre oppgaven sin på en god måte. Det finnes selvsagt unntak. Planlegging er viktig. Start derfor med arbeidet i god tid. Minimum 6 måneder før et årsmøte. Vær orientert og oppdatert. Sørg for å ha kunnskap om organisasjonsleddet, verdier, visjon og mål. Sørg for å bli holdt orientert gjennom valgkomiteens arbeidsperiode. Be om å få tilsendt referater, nyhetsbrev og/ eller annen aktuell informasjon. Ha dialog med styrets medlemmer for å finne ut hvordan styret har fungert i perioden Lag en fremdriftsplan. Lag en tidsplan med oppstart av arbeidet min. 3-6 måneder før årsmøte i fylkeslaget og min. 12 måneder før Landsmøte.

Hva og hvordan skal arbeidet utføres.

Lag en oversikt over hvilke funksjoner/verv som skal velges på årsmøte/forbundstinget. Det finnes en oversikt over dette i vedtektene. Finn ut hvem som er på valg. Deleger oppgaver til alle i komiteen

Kartlegge status

For valgkomiteen er det viktig å få fram, samt kartlegge status på arbeid som styret og lederen har gjort i inneværende periode. For å få fram en status på arbeidet, kan dette gjøres gjennom:

- Samtale med styremedlemmer
- Samtale med Daglig leder (nasjonalt)
- Send ut spørreskjema til de som er på valg (se vedlegg). Dersom en velger å ikke sende ut skjema, bør spørsmålene stilles i en samtale med personen. For best mulig kontinuitet anbefales det å få skriftlig svar slik at neste valgkomité har med seg historikken.
- Delta på styremøter (dette må avtales på forhånd)

Sentrale punkter for lederen:

- Evne og vilje til samarbeid
- Evne og vilje til å delegere oppgaver og følge opp

- Holdninger
- Totaloversikt

Styret kan måles opp mot følgende:

- Økonomistyring
- Oppfølging og gjennomføring av planer
- Organisering av arbeidet
- Samarbeid med kontoret og komiteer/utvalg/arbeidsgrupper
- Beslutningsdyktighet
- Tillit hos medlemmene (for sentralstyret – også tillit hos fylkeslagene og kontoret)

Stikkord i denne forbindelse kan være:

- Årsmelding / regnskap
- Handlingsplan / aktivitetsplaner
- Hovedsaker styret har arbeidet med
- Hvordan fungerer foreningen
- Hvem i styret har utviklet seg?
- Hvordan arbeider styret og utvalg / komiteer?

6 Dette er vesentlige momenter i valgkomiteens arbeid -og som bør danne grunnlag for komiteens arbeid og foreningens videre utvikling. Hopp ikke over, eller ta for lett på, denne delen av prosessen.

Hvordan finne de rette personene?

For å finne de rette personene til forbunds- eller regionstyret, bør valgkomiteen:

- Sende brev til klubbene og følge opp dette
- Kontakte oppnevntekomiteer/utvalg og seksjonene
- Samtale med det sittende styret

Eksempler på momenter ved sammensetning av styret.

Et styre skal fungere som et team. Enkelte basisområder må naturligvis dekkes av blant annet:

- Representativitet når det gjelder geografi, diagnose, kjønn og alder (gjelder både nasjonalt og lokalt plan)
- Økonomi
- Strategi / se helheten
- Personlige relasjoner /samarbeid
- Konfliktlødere
- Organisasjonskompetanse
- Administrativ erfaring

Det er viktig at et styre er sammensatt og består av ulike interesser, kunnskap og erfaringsbakgrunner. Dette for å få en god flyt og bredde i styrets arbeid og sikre at hele foreningens/fylkeslagets medlemsmasse blir representert på en så god måte som mulig.

Markedsføring og «salg» av tillitsverv – skape attraktivitet

Rekruttering og skape interesse for de ulike vervene er en viktig del av arbeidet for valgkomiteen. Derfor er det viktig at valgkomiteens medlemmer viser engasjement og er motivert når de er i samtaler med kandidater. Å vektlegge at tillitsvervet gir glede og er sosialt og lærerikt er noen nøkkelpunkter.

Rekruttering:

- Avtal et personlig møte med aktuelle kandidater. Personlig kontakt er viktig, og øker statusen. Det viser seg at flere sier ja av de som det gjennomføres et møte med.
- Gi en så nøyaktig beskrivelse av styrearbeidet som mulig
- Legg vekt på at det gir glede og er sosialt
- Fortell at vedkommende er viktig for klubben på grunn av sin kompetanse, engasjement.....

Ikke si ” det er ikke noe arbeid”!

Hvordan skal du som valgkomité medlem «markedsføre» organisasjonen på en god måte for å kunne «rekruttere» flere potensielle kandidater?

- Foreningen har et positivt og godt miljø
- Fortell alltid sannheten om hva tillitsvervet innebærer!
- Å inneha verv er lærerikt
- Mulighet til å påvirke interessepolitisk
- Mulighet til å skape en bedre hverdag for mennesker med ASD

Valgkomiteens ansvar for foreningens utvikling

Basis for arbeidet i fylkeslaget må ta utgangspunkt i:

- Foreningens vedtekter, særlig formålsparagrafen (§1)
- Langtidsprogram
- Arbeidsprogram
- Strategidokumenter

Sentrale spørsmål å reflektere over kan være:

- Hva betyr dette for meg?
- Hva betyr dette for foreningen/fylkeslaget?
- Hva betyr dette for styret?

Samarbeid, åpenhet, toleranse og engasjement bør være drivkraften i organisasjonen. Evnen til å samarbeide er avgjørende for organisasjonens kvalitet. Dette betinger krav til lojalitet overfor beslutninger/vedtak, lover og regler. Samtidig skal man som lojal si ifra når noe er fundamentalt galt. Når man er valgt som styremedlem representerer man organisasjonsleddet og ikke egne særinteresser. Ved opplevelse av trygghet, tillit og trivsel, vil medlemmer i større grad ta på seg oppgaver når de samtidig får ansvar og myndighet til å ta avgjørelser. Åpen kommunikasjon og konstruktive tilbakemeldinger er bærende prinsipper i utviklingen av enkeltmennesket og organisasjonen. Dette er viktige bæreevner for at et styre og frivillige skal kunne skape noe i

fellesskap. Styret er tross alt et team som representerer organisasjonsleddet og ikke særinteresser. Derfor bør holde seg unna soloutspill. Styret kan selvsagt være uenig i saker, men alle skal være lojale til de vedtakene som fattes. Interne diskusjoner forblir i styrerommet.

Før kandidaten takker ja til et verv

Det er viktig at de ulike kandidatene tenker gjennom hva det er de påtar seg og om dette er noe de virkelig vil. Her har valgkomiteen en viktig oppgave å påpeke at det medfører arbeid å sitte i et styre. Følgende spørsmål bør besvares før man tar på seg et verv:

- Kjenner kandidaten forbundets, regionens eller klubbens forretningsidé og mål?
- Kjenner kandidaten kulturen i organisasjonen og kan man gå god for den?
- Tillater kandidatens øvrige engasjementer at man ivaretar forbundets, regionens eller klubbens interesser?
- Har kandidaten fått forventningene til seg som styremedlem presisert og kan kandidaten imøtekomme disse?
- Tillater styrearbeidets form at man kan delta på en fullverdig måte?

Det er viktig at de holdninger kandidaten står for er samstemt med organisasjonen står for. Når dette er avklart, vet kandidaten bedre om man bør si ja eller nei til styrevervet.

Ønskelige kvalifikasjoner for styremedlemmer

Høy moral og etisk profil vil styrke organisasjonen over tid. Omverdenen forventer at organisasjonen tar ansvar og opptrer på en skikkelig måte overfor medlemmer, samarbeidspartnere og samfunnet for øvrig. Fokus på etiske verdier stiller høye krav til styre og ledelse i organisasjoner. Dette kan ha utslag for hvem som bør sitte i et styre. Som styremedlem er man medlem av et team. Man er alle ansvarlig for at vedtakene treffes på en ansvarlig måte og at man er medansvarlig for de saker som man slutter seg til. Bruk sunn fornuft. Alle har sine sterke sider. Ingen fyller alle krav.

- Samarbeidsevne
- Lederegenskaper
- Kunne være ydmyk
- Integritet
- Ansvarsfølelse
- Skille «person og sak»
- Oversikt
- Evne til å lytte
- Evne til å prioritere
- Evne til å fullføre/gjennomføre
- Evne til å oppfylle arbeidsinstruksen
- Kreativ
- Evne til å delegerer
- Tid
- Egne ambisjoner / planer for foreningen/fylkeslaget i fremtiden

Ønskelige kvalifikasjoner for en potensiell leder

Formelle krav og ønsker:

- Ha kjennskap til foreningen, styringsdokumenter
- Kjennskap til foreningens rammebetingelser
- Erfaring fra styrearbeid

Personlige krav / ønsker:

- Jobbe i team / lagbygger
- Evne til å delegere
- Tåle konfrontasjon
- Skille «person og sak»
- Tørre å ta tak i konflikter
- Representere utad (media)
- Kunne kommunisere tydelig
- Nettverksbygger
- Se ellers organisasjonshåndboken for beskrivelse av verv og roller.

Andre områder:

- Strategisk evne.
- Økonomisk innsikt
- Evne til å bygge opp andre
- Ha selvironi / generelt godt humør
- Evne til å gi tilbakemeldinger / informere
- Inspirere
- Kan være «sjef» og arbeidsgiver (sentralstyret)

Valgkomiteens virksomhet

Det er viktig å starte arbeidet i valgkomiteen i god tid. Ting tar ofte lenger tid enn det man tenkte, og plutselig står man rett før årsmøtet/forbundstinget uten at man har kandidater til alle verv. Videre er det viktig at valgkomiteens leder får sakskart og referat fra styremøtene slik at valgkomiteen er informert og har innsikt i arbeidet som gjøres i fylkeslaget/sentralstyret. Dette er viktig for å kunne vite hvilke oppgaver som er under planlegging.

Valgkomiteen må føre oppfølgingssamtale med styrets medlemmer for å få innsikt i arbeidet som gjøres, samt hvordan samspillet i det sittende styret har vært. Videre er følgende aspektene viktige i valgkomiteens arbeid:

- Alle spurte kandidater skal ha tilbakemelding om status i forhold til endelig innstilling
- Folk respekterer klare tilbakemeldinger, men ikke at slike uteblir
- Orienter sittende styre om status
- Fremlegging av innstilling på årsmøte/landsmøte. Få frem hva kandidatene står for.
- Styrets eller andre grupperingers forslag til valgkomité framlegges på årsmøte/landsmøte

Viktige bestemmelser valgkomiteen må forholde seg til:

Vedtektene

Valgreglement

organisasjonshåndboka

Valgkomiteens arbeid - oversikt

1. Forberedelser	
Sett dere inn i <ul style="list-style-type: none"> Arbeidsfordeling i styret Organisasjonskart Vedtektene Organisasjonshåndboka 	Det betyr at valgkomiteen bør <ul style="list-style-type: none"> Være orientert og oppdatert, også på AINs nettside, sosiale medier og medlemsblad Ha tilgang til referater og protokoller fra møter Være aktiv på fellesmøter Ha jevnlig kontakt med andre medlemmer av komiteen.
Lag en plan for komitéarbeidet <ul style="list-style-type: none"> Få oversikt -hva og hvordan arbeidet skal gjennomføres Hvem skal velges Hva er oppgavene til den som skal velges Tidsplan som stemmer med vedtektenes krav Gi alle en mulighet til å komme med forslag (sosiale media, nettside – gjør kontaktinformasjonen kjent) 	Start arbeidet i god tid <ul style="list-style-type: none"> «Letefasen» tar ofte lenger tid enn beregnet. Du «skylder» årsmøtet den respekt at dette ikke bærer preg av venstrehåndsarbeid. Du er en representant for foreningens ledelse ved din oppførsel og framferd. Resultatet du oppnår er et speilbilde av forberedelsene

1. Gjennomføring	
Kandidater som er på valg <ul style="list-style-type: none"> Alle bør tilskrives (epost er bra nok) Bruk det samme spørreskjemaet til alle. Skjemaet bør inneholde følgende spørsmål: <ul style="list-style-type: none"> Om gjenvalg ønskes (ikke automatikk) Begrunnelse Om vedkommende er interessert i andre oppgaver Utfyllende kommentarer 	Kommunikasjon <ul style="list-style-type: none"> Samtale med alle enten de tar gjenvalg eller ikke (bruk intervju-skjema) Personlig og fortrolig Dere skal vurdere hvem som fungerer og ikke
Strategi for «letefasen» <ul style="list-style-type: none"> Hvilken kompetanse trenger styret nå (hvilke funksjoner bør styrkes eller fornyes)? Avstem behov med foreningens mål og bestemmelser sammenfatt styrets egne vurderinger av arbeidsoppgavene Lag et sammendrag av kriterier kandidatene skal bedømmes etter 	Oppsummering før neste trinn i prosessen <ul style="list-style-type: none"> Lag en oppsummering med vurderinger Gjør opp status Dere vet nå hva dere skal lete etter

Letefasen

<p>Innkomne forslag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gi alle medlemmer en frist der de kan komme med forslag på tillitsvalgte, denne delen av arbeidet er ofte undervurdert. • Ta en samtale med alle det er forslag på og finn ut av • Holdninger til foreningen • Kjennskap til foreningens/fylkeslagets mål og kandidatens egen oppfatning av disse • Hvor mye tid kan den enkelte bruke • Kandidatens kunnskapsnivå • Tanker om foreningens/fylkeslagets videre arbeid 	<p>Innstilling kandidater</p> <ul style="list-style-type: none"> • Send brev/epost til alle dere vil innstille og hvilket verv dere ønsker å innstille dem til • Be om svar før en komplett liste settes sammen til en innstilling • Innstillingen skal inneholde: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valgkomiteens sammensetning ▪ Hvordan komiteen har arbeidet og hva de har gjort ▪ Innstilling, presentasjon av, og begrunnelse for hver kandidat • Send innstillingen til styret innen gjeldende frist • Styret har ansvar for å sende innstillingen ut sammen med øvrige sakspapirene
<p>Presentasjon på årsmøtet/landsmøtet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presenterer forslaget på følgende måte: • Valgkomiteens sammensetning • Hvordan komiteen har arbeidet og hva de har gjort • Innstilling og begrunnelse for hver kandidat 	<p>Valget</p> <ul style="list-style-type: none"> • Årsmøtedirigenten overtar og styrer selve valget. • Skal kandidatene presentere seg selv? <p>Ved benkeforslag under årsmøtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valgkomiteen forsvare sin innstilling og argumenterer for dette eller ber om pause for å omarbeide forslaget • Ved benkeforslag er det viktig å kontrollere at kandidaten er forespurt

Forslag fremdriftsplan valgkomite

Denne fremdriftsplanen vil variere og er ment å være et eksempel og utgangspunkt. Prosessen bør starte minimum 6 måneder før årsmøtet/landsmøtet.

Hva/aktivitet	Når	Ansvarlig	Status
Legge frem innstillingen på årsmøtet/landsmøtet	Dato for årsmøte		
Offentliggjøre og publisere innstillingen			
Skriv til alle de som man ønsker å innstille til hvilket verv, med svarfrist			
Diskutere og bestemme innstilling 2. runde			
Evt. ny runde med intervju ved usikkerhet på kandidatene			
Intervjurunde 2			
Intervjurunde 1			
Kontakte potensielle kandidater og avklare interessen			
Kartlegge potensielle kandidater			
Intervjue tillitsvalgte og andre relevante kandidater			
Definere hva slags type styre og personer vi ser etter	Anbefales å se på dette halvveis ut i sittende styres periode		
Delta på styremøter for å observere			
Intervjue daglig leder (kun nasjonalt nivå)			
Markedsføre at valgkomiteen leter etter kandidater	Kontinuerlig		
lage en slagplan frem til årsmøte/landsmøte. Avklare ansvar i komiteen	Et par måneder etter årsmøte/landsmøte		

Intervjuprosessen

Når dere skal intervju kandidater til styreverv, sørg for å skape en avslappet atmosfære, gjerne på den andres hjemmebane. Her er noen tips til tilrettelegging:

- Velg et lokale der dere kan være uforstyrret
- Skru av mobiltelefoner
- Unngå å sitte overfor hverandre – jobbintervjuposisjon. Sitt heller på skrå ved bordhjørnet, eller i et mer avslappet møblelement om det er mulig.
- Vær bevisst ditt eget kroppsspråk, prøv å innta lyttende og interesserte posisjoner (Det er lurt å unngå å sitte med armene i kors. Innta heller en mer avslappet, litt foroverlent posisjon)
- Noter gjerne, men husk å se opp
- Er du usikker på hva den andre sier, still utdypende spørsmål eller gjenta utsagn og spør om du har forstått riktig.

I samtale med styret så er følgende viktig:

- Samtalen er personlig og fortrolig – Alt er konfidensielt
- Vi skal vurdere hvem som fungerer og ikke
- Oppsummering av samtalen
- Gjøre opp status

Vurderingskriterier

Styremedlem

- Erfaring/kunnskap om målgruppene og AIN

Personlige egenskaper

- Sosial sensitivitet
- Personlig motivasjon (engasjement!)
- Handlingsorientert

Egenskaper for styret

- Strategisk
- Kreativitet og endring
- Fleksibilitet
- Ro og stabilitet
- Problemløsning og analyse

Lederegenskaper

- Erfaring/kunnskap om målgruppene og AIN
- Erfaring/ kunnskap om politiske prosesser/hjelpeapparatets struktur
- Engasjement, evne til å motivere andre
- Interesse for ledelse
- Planlegging og organisering

Intervjuguide – kandidater til styre

Navn på kandidaten:

Spørsmål til nye kandidater:

1. Kunne du tenke deg å stille til valg i styret? I såfall i hvilken rolle?
2. Si noe kort om din motivasjon for/ bidrag inn i det nye styret; personlige egenskaper, interesseområder etc.

Spørsmål spesielt til de som er på gjenvalg:

1. Hvem er det som har fungert i dagens styre og hvem har ikke fungert, etter din mening?
2. Hva mener du er viktig sammensetting av nytt styre?

Spørsmål til alle kandidater

3. Hvordan håndterer du konflikt? Hvordan håndterer du uoverstemmelser?
4. Hvilken kompetanse/egenskaper mener du AIN trenger i neste periode?
5. Hva mener du det neste styret bør fokusere på (i forhold til planer og strategier)?
6. Hvorfor skal du bli innstilt som leder/styremedlem? Hva mener du kvalifiserer deg til vervet?
7. Hva vil du oppnå ved å bli leder/styremedlem?
8. Hvem ville du hatt med deg i et drømmestyre?
9. Hva innebærer ordet å delegere for deg? Gi eksempler
10. Hva er din viktigste egenskap som du kan bruke i vervet?
11. Hva må du bli bedre på?
12. Hva kan du tilføre organisasjonen? For å utvikle AIN videre?
13. Hva slags arbeidsmetode/organisering bør man ha i AIN?
14. Hva mener du vil være annerledes med deg som leder/styremedlem?

Etter intervjuet kan det være lurt å sortere svarene inn i en oversikt som f.eks. denne:

Navn	Valgkomiteens kommentarer
Styreperioden <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan har styret fungert i denne perioden? F. eks. kommunikasjon og samarbeid? • Har styret fått utrettet det de skulle? Nådd målene? • Hvordan har eventuelle utvalg/komiteer fungert? • Hvordan har forholdet mellom styret og daglig leder/kontoret vært? (spesielt for sentralstyret) 	
Egeninnsats <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan har din innsats vært i styret? • Har du fått utrettet det du ville? • Har du hatt nok tid? • Hva har vært dine fokusområder? 	
Veien videre <ul style="list-style-type: none"> • Hva mener du er styrets viktigste oppgave? • Spesielt for neste periode? • Kunne du tenke deg å fortsette i styret? • Hvilken posisjon? 	
Kandidater til neste styre <ul style="list-style-type: none"> • Har du innspill til aktuelle kandidater til styret? • Har du innspill til vervfordeling i det nye styret (leder, nestleder, medlem, vara)? 	
Personlige egenskaper <ul style="list-style-type: none"> • Konflikt håndtering • Egen kompetanse/egenskaper • Fokus og interesser • Fleksibilitet/kreativitet 	

Mal for innstilling

OBS! Tilpass teksten til å beskrive egen prosess.

Valgkomiteens innstilling

Valgkomiteens sammensetning i perioden har vært følgende:

-x, Leder

-x, Medlem

-x, Medlem

-x, Varamedlem

Vi ble på vegne av årsmøtet xxxx valgt til å arbeide med å finne en innstilling til styret i xxxx. Valgkomiteens oppgave er å legge frem en innstilling til styret, 2 revisorer & øvrige valg i henhold til vedtatte organisasjonsplan.

Siden xxxx har vi valgkomiteen observert, samt ført samtaler med flere deltakere. Valgkomiteen har gjennomført xx samtaler. Dette har vært med både interessenter som har tatt kontakt med oss, og av oppsøkende arbeid. I tillegg har valgkomiteen vært i dialog med dagens styre.

Arbeidet med valgkomiteen har vært veldig gøy, interessant og krevende. Vi har blitt kjent med mange, og vi har vært i kontakt med mange flotte kandidater. Vi har vært heldige da det har vært mange interessenter!

Innstillingen av styret

Når det gjelder innstillingen av styre så skal styre fungere som et team og kollegium. De skal kunne samarbeide samt vise ydmykhet ovenfor hverandre. Vi har sett på kandidatenes kjennskap til AIN, AINs mål og målsettinger og kandidatens egen oppfatning av disse. Vi har forhørt oss om hvor mye tid kan den enkelte bruke. Deres kunnskapsnivå og oversikt over hva som rører seg i foreningen.

I forhold til sammensetningen så har vi lagt stor vekt på å få til et bredt sammensatt styre med ulike interesser slik at alle oppgavene blir ivaretatt, slik vedtektene sier. Videre har vi lagt ekstra vekt på følgende i ledervervet og nestledervervet: Evne til samarbeid, organisering av styret/ledelse, holdninger, totaloversikt. I tillegg har vi vektlagt kandidatenes mulighet til å utfylle hverandre i ledelsen. Det aller viktigste er motivasjon og kompetanse. Vi har stor tro på at dette styret har gode forutsetninger til å kunne jobbe godt sammen og delegere arbeid seg i mellom. De har erfaring og kompetanse på ulike nivåer. Vi har stor tro på at kandidatene vil danne et godt team og utfylle hverandre i styreperioden! Valgkomiteens innstilling er enstemmig!

Da er det bare å ønske dere alle et godt valg!

Valgreglement for Autismeforeningen i Norge

§ 1 Valgbarhet

Alle ordinære medlemmer i Autismeforeningen er, med mindre annet følger av vedtektene eller disse retningslinjene, valgbare.

Det er tillatt med gjenvalg.

Det er tillatt med benkeforslag.

De personer som er innstilt, er valgbare på alle plasser med mindre vedkommende uttrykkelig har reservert seg mot valg på én eller flere plasser.

Alle kandidater skal være forespurt på forhånd og ha erklært seg villig til å stille til valg.

En kandidat har under gjennomføringen av valget rett til å nekte valg på plasser som vedkommende ikke på forhånd er foreslått på eller har akseptert valg til.

§ 2 Valgkomiteens innstilling

Valgkomiteens innstilling skal foreligge sammen med sakspapirene, minst 4 uker før landsmøtet, i tråd med valgkomiteens mandat § 2. Kandidatene skal presenteres før valget gjennomføres.

§ 3 Gjennomføring av valget

Valgkomiteens leder innleder presentasjonen av innstillingen med en redegjørelse om:

- nåværende styres sammensetning
- hvilke verv er på valg
- Valgkomiteens forslag skal dersom det ikke deles ut skriftlig, skrives på tavle eller fremvises ved hjelp av projektor el. og skal inneholde:
 - Oversikt over alle forslag innsendt av forslagsberettigede, herunder valgkomiteens egne forslag. Det skal opplyses om hvilke verv vedkommende er foreslått til og eventuelle forbehold vedkommende har tatt.

Skriftlig valg

Krever én delegat skriftlig valg, skal dette gjennomføres. Resultatene av valget bekjentgjøres etter hvert som de foreligger. Det skal i den anledning opplyses om det antall stemmer den enkelte har fått.

Valg ved akklamasjon

Foreligger det ikke mer enn én kandidat til et verv, kan landsmøtet enstemmig vedta valg ved akklamasjon.

Tellekomité

Personer som stiller til valg, kan ikke velges som medlem av tellekomiteen.

Tellekomiteen deler ut stemmesedler før skriftlige valg.

Etter votering samles stemmesedlene inn av tellekomiteen, som kontrollerer at antall sedler stemmer med antall stemmeberettigede. Eventuelle blanke stemmer skal anses som avgitt. Ett

medlem av tellekomiteen leser opp navnene fra stemmesedlene, et annet kontrollerer og river seddelen halvveis over.

Øvrige medlemmer noterer antall stemmer ved å sette strek ved hvert navn på en liste etter hvert som navnene leses opp. Til slutt summeres strekene, og utregningen kontrolleres.

§ 4 valg av styreleder

Leder i sentralstyret/fylkeslagsstyret velges ved eget valg.

