



GUIDE FOR VALGKOMITÉEN

Fem steg:

1. Oppstartsmøte
2. Kartlegging av kompetanse og behov
3. Kandidatsøk og rekruttering
4. Innstilling
5. Valg

1. OPPSTARTSMØTE

Kort tid etter at generalforsamlingen har blitt avholdt og valgkomitéens medlemmer har blitt valgt, bør dere ha et oppstartsmøte for å danne grunnlaget for det kommende året. Det er lurt at agendaen i hvert fall består av:

1. **Internkonstituering.** Hvis ikke generalforsamlingen allerede har bestemt de forskjellige rollene dere skal ha i valgkomitéen bør dere gjøre det selv. Finn ut hvem som skal være deres leder, og muligens andre roller som sekretær og kontaktperson. Med en tydelig rolle- og ansvarsfordeling oppnår man oftest best effektivitet i komiteens arbeid. For eksempel er det normalt at lederen kaller inn til møter og representerer komiteen utad.
2. **Komiteens oppgaver.** Det er viktig at alle medlemmene i komiteen har en felles forståelse av hva dere skal gjøre det kommende året, og hvilken rolle dere har i boligselskapet. Sett dere godt inn i om det er noen instruksjoner eller vedtekter som er spesifikke for dere.

Valgkomitéens funksjon er i all hovedsak å bistå generalforsamlingen med å velge et godt sammensatt styre. De rekrutterer mulige kandidater og kommer med en innstilling til hvem de mener bør sitte i styret

3. **Rutiner for håndtering av sensitiv informasjon.** Som medlemmer av valgkomitéen vil dere etter hvert få tilgang på opplysninger som er sensitive og som må behandles med aktsomhet. For eksempel er det mange som ikke vil at telefonnummer og epostadresser blir offentliggjort. I tillegg vil det mest sannsynlig dukke opp andre personlige opplysninger som også bør behandles på en god måte. Gode rutiner for dette bør man ha allerede fra starten av, man vet aldri når det dukker opp sensitiv informasjon.

4. **Valgkomitéens kontaktinformasjon.** For at mulige kandidater skal kunne nå dere er det viktig at komiteens kontaktinformasjon gjøres tilgjengelig.. Hvis komiteen har en egen epost-konto bør nye medlemmer sikres tilgang til den, og gamle medlemmer fjernes. En egen epost-konto for valgkomitéen sikrer at personopplysninger holdes atskilt fra private e-postkontoer, og er å anbefale.
5. **Plan for det kommende året.** Valgkomitéens arbeid med kartlegging av kompetanse og kandidatsøk starter vanligvis ikke før på nyåret i forkant av generalforsamlingen. Frem til dette arbeidet starter er det ofte lite aktivitet i valgkomitéen. Dere bør i mellomtiden være i dialog med styret slik at dere får vite dato for generalforsamlingen og frist for å melde inn innstillingen så tidlig som mulig. Hvor mye tid dere vil trenge varierer i stor grad fra boligselskap til boligselskap. Normalt starter valgkomitéen for fullt 2-4 måneder i forkant av generalforsamlingen, og som et utgangspunkt bør dere sette av en hel måned til deres arbeid.

2. KARTLEGGING AV KOMPETANSE OG BEHOV

For at styret skal fungere best mulig bør også medlemmene og deres kompetanse være sammensatt på en slik måte at de helhetlig treffer best med boligselskapets behov den kommende styreperioden.

Det er viktig med en god kartlegging av boligselskapets behov og styrets kompetanse. Jo bedre og grundigere dere er her, dess bedre grunnlag vil dere ha videre i valgkomitéens arbeid. Selv om valgkomitéen egentlig bør være ganske uavhengige av boligselskapets styre er det fornuftig å ha en god dialog med dem gjennom denne prosessen. Under denne prosessen bør det meste være unnagjort på omtrent en uke.

En god fremgangsmåte kan være å kartlegge følgende:

- **Vanlig drift.** Valgkomitéen bør snakke med styret og få en god forståelse av hva det innebærer å sitte i styret på en daglig basis. Hvilke arbeidsoppgaver sitter styret normalt med, hvordan er fordelingen av ansvar og hvor stor arbeidsmengde hviler på de forskjellige rollene.
- **Ekstraordinære saker og prosjekter.** Finn ut hvilke ekstraordinære saker og prosjekter som styret arbeider med for øyeblikket og hva de tar med seg inn i den kommende styreperioden. Har styret noen plan for hvordan de har tenkt å arbeide med disse prosjektene og hva vil kreves av styremedlemmene?
- **Hvem står på valg.** Få oversikt over hvem som står på valg. Dette kan dere se ut ifra protokollen fra forrige generalforsamling. Da vil det mest sannsynlig stå hvor mange år de forskjellige styremedlemmene er valgt for, og hvor lenge de har igjen. I utgangspunktet velger man styremedlemmer for 2 år av gangen med perioder som overlapper hverandre. Dette for å sikre kontinuitet i styret. Vedtektene kan regulere dette. Nedenfor ser dere et eksempel over oppsett som kan følge med fra forrige generalforsamling. Når styremedlemmene i fjor hadde ett år igjen av sin periode, betyr det at de er på valg i år siden perioden deres er over.

- **Kompetanse i styret.** Undersøk hvilken kompetanse styret sitter med i dag og hva de kommer til å ha igjen etter aktuelle kandidater trer ut av styret. Hvordan vil dette passe med driften av styret og planlagte saker? Er det noe styret mangler.

Etter at valgkomitéen har gått gjennom disse fire punktene bør dere ha et godt nok grunnlag til å kunne beskrive hvilken kompetanse og egenskaper som er ønsket kandidater til styret. Hvor formelle dere ønsker å gjøre denne beskrivelsen er opp til dere. Det viktigste er at man har gjort seg noen klare tanker om hva man ønsker å tilføre det nye styret.

3. KANDIDATSØK

Valgkomitéen bør først gå videre med kandidatsøk når de har et bevisst forhold til hvilken kompetanse de ser etter. En god fremgangsmåte er å gå bredt ut mot et så stort utvalg som mulig, før deretter å bli bedre kjent med de aktuelle kandidatene og vurderer dem mot det beskrevne behovet. Som et utgangspunkt kan dere sette av 2-3 uker til dette arbeidet.

Bredt søk

For å først nå ut bredt kan dere bruke de informasjonskanalene dere har tilgjengelig. Alt fra facebook-grupper, oppslag i trappeoppgangen, brev i postkasser, innlegg på hjemmeside til å gå runder og banke på dører. Dersom styret benytter en styreportal med mulighet for e-postutsending til eiere, kan dere be dem sende ut informasjon på vegne av valgkomiteen. Komiteen bør se an hva som er hensiktsmessig, men bør sørge for å nå ut til flest mulige kandidater.

Formålet med det første innlegget/brevet er å informere om valgkomitéens arbeid og å vekke interesse for å stille tilvalg. Brevet bør inneholde:

- Kort info om valgkomitéens arbeid
- Hvilke verv man ser etter
- Noen motiverende ord om vervene
- Frist for å melde interesse
- Valgkomitéens kontaktinformasjon
- Oppfordring om å melde inn aktuelle kandidater

I borettslag og sameier er det dessverre ikke uvanlig med relativt lavt engasjement blant beboerne for å ta på seg et styreverv. Derfor er det viktig at brevet er motiverende. Påpek de positive aspektene ved å sitte i styret, og unngå å si sånt som «det er ganske lite arbeid».

Forhåpentligvis er det flere som melder interesse etter det første søket. Hvis ikke må dere kanskje gå mer direkte til verks. Dere kan be forretningsfører oversende eierlister med

kontaktinfo til eierne, slik at dere kan ringe rundt. Dere kan også gå rundt og banke på dører for å snakke med beboerne. Både ringing og banking på dører er tidkrevende arbeid. I mange borettslag og sameier vil det være så mange seksjoner at dere rett og slett ikke vil ha kapasitet til å nå alle eierne på denne måten. Da må dere kanskje nøye dere med å kun hente inn et tilstrekkelig antall kandidater, selv om dette ikke er optimalt.

Bli kjent med kandidatene

For å bli bedre kjent med de forskjellige kandidatene bør dere ha samtaler med dem.

Samtalen kan være over telefon eller i et fysisk møte. Ofte gjøres det i flere runder med for eksempel en innledende telefonsamtale før kandidaten kalles inn til et møte.

Under samtalene bør det forklares hvordan prosessen videre frem mot generalforsamling er og valgkomitéens rolle i denne prosessen. Det anbefales å være tydelig for kandidaten hva det vil innebære å sitte i boligselskapets styre for den kommende perioden. Beskriv selskapet så presist som mulig, for eksempel hvor ofte styret pleier å ha møter og hvilke prosjekter som er planlagt den kommende perioden.

Gjennom samtalen blir man kjent med kandidaten og vurderer hvorvidt han eller hun passer til det beskrevne behovet. Det er i tillegg viktig å kartlegge om kandidaten har interesse og kapasitet til å ta på seg styrevervet. Husk at også samarbeidsevne og personlige egenskaper er viktig for at styremedlemmene skal fungere godt sammen.

4. INNSTILLING

På dette tidspunktet bør valgkomitéen ha godt nok grunnlag til å lage en ønsket sammensetning av nytt styre. Når man skal vurdere og sette sammen styret i et boligselskap bør man blant annet reflektere over:

- Har valgkomitéen klart å hente inn nok aktuelle kandidater?
- Passer kandidatene til det beskrevne behovet?
- Vil kandidatene ivareta beboernes interesser?
- Vil kandidatene kunne fungere godt sammen?

Valgkomitéens innstilling sendes helst sammen med innkallingen til generalforsamlingen. I borettslag og sameier inneholder vanligvis innstillingen kun navn, hvilket verv og for hvilken periode kandidatene innstilles.. Valgkomitéen kan allikevel legge ved en begrunnelse for innstillingen, særlig hvis det har vært flere involvert som ikke fikk innstillingen. Komiteen kan også legge ved en redegjørelse for hvordan de har arbeidet hvis de ønsker det. Sett gjerne av en uke til dette arbeidet og sørg for at dere får møttes og diskutert innstillingen skikkelig.

Innstillingen fra valgkomitéen bør helst være enstemmig. Hvis ikke samtlige er enige kan man fremme innstillingen med en dissens. Selv om dette er en mulighet så frarådes det, da

en dissens til en viss grad svekker valgkomitéens innstilling og dermed innflytelse overfor generalforsamlingen.

5. VALG

På generalforsamlingen bør minst en representant fra valgkomitéen, helst leder, være til stede for å presentere innstillingen.

Alle styremedlemmer skal velges på en generalforsamling og styreleder skal velges separat i henhold til borettslagsloven og eierseksjonsloven. Valg av et fullt styre skal altså foregå over to separate avstemninger. Det er kutyme at det først er valg av styreleder, før man velger styremedlemmer. At styreleder skal velges separat betyr også at man ikke kan kun velge styremedlemmer på generalforsamlingen, og si at de blir enig om hvem som skal være styreleder på første møte.

Etter valget er det fint om valgkomitéen møtes for å evaluere prosessen som har vært og ta med seg innspill til neste periode og ny valgkomité, så slipper de forhåpentligvis å møte på nøyaktig samme utfordringer.