

**Hyresgästföreningens  
Valberedningsstrategi  
2016**



## **1 Valberedningen: det viktigaste uppdraget**

Framgångsrika föreningar satsar på bra valberedningar. Valberedningen har en nyckelroll i valen av framtidens ledare, och en förening blir inte bättre än sina ledare. Att hitta rätt personer till styrelser och andra valda funktioner är ett mycket viktigt arbete. Styrelser och andra valda representanter är viktiga förebilder för Hyresgästföreningen, medlemmar och övriga hyresgäster. De är Hyresgästföreningens ansikte utåt och får en viktig roll att representera såväl föreningen.

Hyresgästföreningen är en folkrörelse där medlemmarna styr och är föreningens företrädare. Det finns fyra olika nivåer i Hyresgästföreningen. På varje nivå utser årsmötet en styrelse som fungerar som högsta beslutande organ mellan årsmötena. Förslagen till styrelser bereds av valberedningen innan årsmötet tar beslutet och valberedningen har ett ansvar för att styrelserna blir rätt bemannade.

När valberedningen gjort ett bra arbete har de lagt ett pussel där de tar hänsyn till vilka behov föreningen har internt och även tagit hänsyn till utvecklingen i omvärlden. Det ligger i alla medlemmars intresse att rätt personer har rätt poster när medlemmar får förtroendet att företräda övriga hyresgäster.

På stämman 2014 beslutades det att ta fram en valberedningsstrategi till stämman 2016. Idag är skillnaderna i valberedningsarbetet betydande och förbättringspotentialen stor. Hyresgästföreningen behöver belysa och prioritera valberedningarna och deras arbete. Denna strategi ska stödja valberedningarna att göra ett bra arbete.

## Innehållsförteckning

1 Valberedningen: det viktigaste uppdraget .....	2
2 Strategins olika delar .....	4
3 Mål och vision med valberedningsstrategin .....	4
4 Nulägesbeskrivning .....	6
4.1 Statusen inom organisationen .....	6
4.2 Representativitet bland förtroendevalda .....	6
4.3 Nomineringsarbetet idag .....	7
4.4 Kommunikation .....	7
4.5 Valberedningsarbetet idag .....	7
4.6 Regioner som satsat har fått utdelning .....	8
5 Strategi för valberedningarnas arbete .....	9
5.1 Ökad status för valberedare .....	9
5.2 Öka mångfalden bland förtroendevalda .....	9
5.3 Kommunicera bättre .....	10
5.4 Fler nomineringar .....	10
5.5 Sammanfattning: Mål och strategier .....	11
6 Övergripande strategi för att organisationen ska stötta valberedningarnas arbete .....	12
6.1 Ökad status i hela organisationen .....	12
6.2 Utvecklande och enhetlig valberedningsutbildning .....	12
6.2 Strategisk kommunikation .....	12
6.3 Regioner som satsar på valberedningar .....	13
6.4 Sammanfattning: Mål och strategier .....	14
7 Uppföljning .....	15

## 2 Strategins olika delar

Strategin är indelad i flera delar.

I kapitel 3 beskrivs mål och vision med valberedningsstrategin. Där presenteras också en generell årscykel som ska vara till stöd för valberedningen.

I kapitel 4 beskrivs nuläget utifrån en kartläggning som gjorts under 2014. Den är framtagen efter samtal med förtroendevalda och tjänstemän från regionerna, den nationella valberedningen och utbildningsledarna under våren 2015 samt feedback från den valberedningskonferens som hölls med valberedningar från alla regioner under hösten 2015.

Kapitel 5 riktar sig till valberedningarna och syftar till att belysa vad som behöver prioriteras i valberedningarnas arbete. Som komplement till detta kapitel är även en mer detaljerad arbetsordning framtagen.

Kapitel 6 har en mer övergripande karaktär och riktar sig främst till tjänstemän på riksförbundet och i regionerna för att belysa vad de behöver göra för att stödja och utveckla valberedningsarbetet.

Strategin avslutas med förslag på hur uppföljningsarbetet ska utföras.

## 3 Mål och vision med valberedningsstrategin

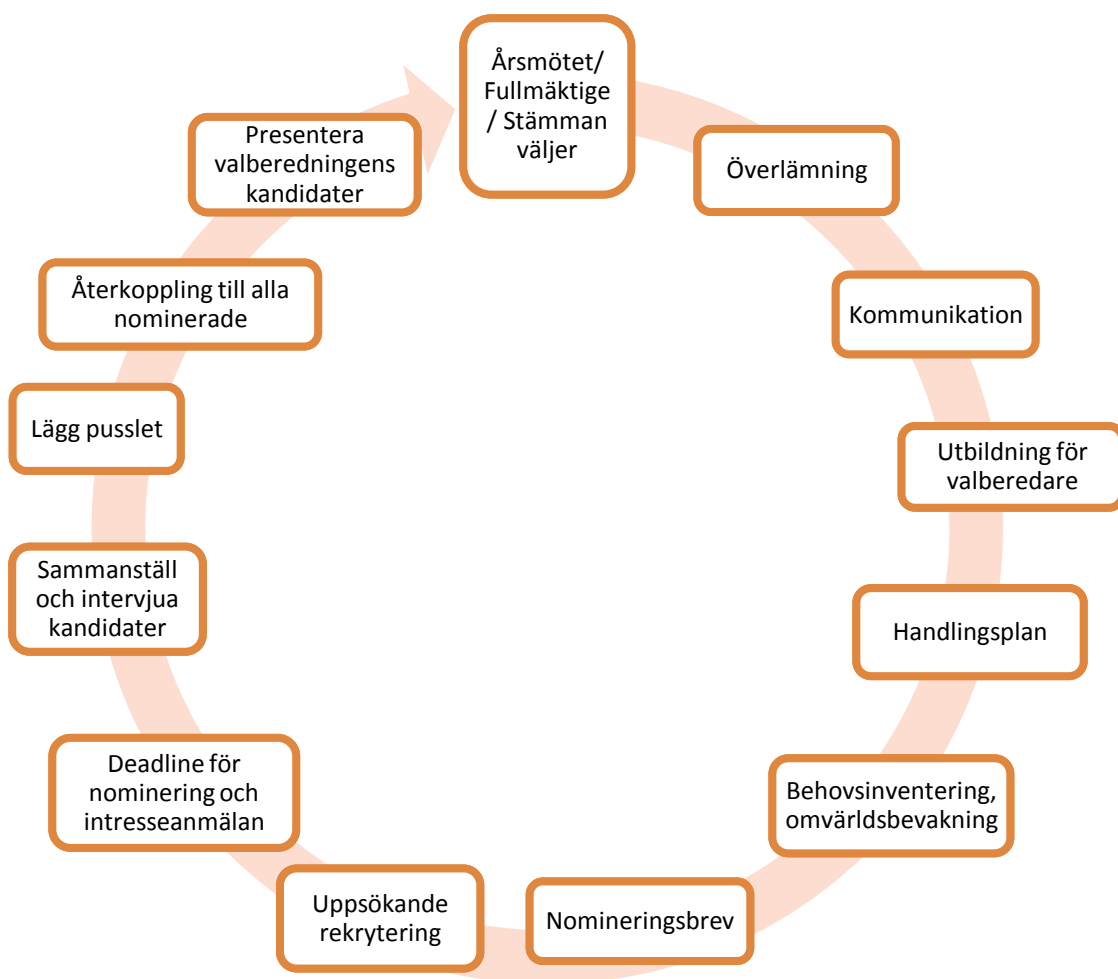
Målet med strategin är att skapa ett mer strategiskt tänkande kring valberedningsarbetet inom hela Hyresgästföreningen. På varje nivå finns förbättringspotential och möjligheter att utveckla arbetet. Flera goda exempel visar att prioriterade valberedningar med strukturerat och strategiskt arbetssätt kommer att kunna vara en framgångsfaktor för Hyresgästföreningen.

För att på bästa sätt kunna representera alla hyresgäster ska förtroendevalda i så stor utsträckning som möjligt spegla hyresgästerna. Det är valberedningarnas uppgift att ta fram förslag till styrelser och revisorer som kan representera hyresgästernas intressen.

Utformandet av en valberedningsstrategi är ett första steg mot en utveckling och prioritering av valberedningsarbetet för Hyresgästföreningen där statusen ökar och valberedningarnas arbete känns givande och relevant. Målet med denna strategi är ett effektivt, kvalitativt och strategiskt valberedningsarbete som resulterar i trygga och kompetenta förtroendevalda som kan representera hyresgästerna på ett bra sätt.

Valberedningarnas arbete ska generellt tas till en mer strategisk nivå. Många delar görs redan idag av flera valberedningar, men alla har möjlighet att utveckla sitt arbete ytterligare. Arbetet kan liknas vid en rekryteringsprocess där behoven först identifieras, uppdragen annonseras ut och följs av intervjuer och pusslande av olika kompetensprofiler för att sedan kunna ge ett förslag på de mest lämpade kandidaterna. Arbetet avslutas med att kandidater presenteras och därefter väljs av medlemmarna på årsmötet, fullmäktige eller förbundsstämman.

Årscykeln gäller generellt för samtliga valberedningar men är inte en exakt manual. I arbetet inför förbundsstämman ligger processen utspridd på hela mandatperioden på två år. Modellen visar de steg som är viktiga för en valberedning att komma ihåg. De olika stegen tar olika mycket utrymme och tid. Varje valberedning lägger själva upp en tidsplan för när de olika stegen ska tas och hur de fördelar arbetet sinsemellan. Tjänstemännens roll är att stödja valberedningen på de punkter som valberedningen själva har behov av, såsom administration, kommunikationsplattformar och utbildningsinsatser.



## **4 Nulägesbeskrivning**

Idag sker valberedningsarbetet med varierande kvalité inom Hyresgästföreningen. Skillnaderna är stora och sträcker sig mellan ganska väl fungerande valberedningar som planerar sitt arbete, till flera fall där valberedning helt saknas. Den nationella valberedningen och regionernas valberedningar är alltid valda och aktiva, men behöver också utvecklas. På lokal nivå är det främsta problemet att valberedning ofta saknas helt. Det finns stora variationer mellan och inom regionerna. Enhetlighet saknas och mycket av arbetet är idag så pass individberoende att en väl fungerande valberedning ena året kan vara helt utan aktivitet året därpå.

### **4.1 Statusen inom organisationen**

Generellt är valberedningarnas status inte hög inom Hyresgästföreningen. De har inte fått den uppmärksamhet eller de resurser som krävs.

Valet av valberedning behandlas ofta sist under årsmötet och hastas gärna igenom. Ofta är det svårt att fylla platserna. Många som väljs ombeds att ”ställa upp”. De platser som inte fylls överläts till styrelsen att fylla, vilket inte görs alla gånger.

Valberedningarna har inte heller tillräckligt starka stödfunktioner i form av tjänstemän knutna till uppdraget. Resurserna varierar kraftigt mellan regionerna både när det gäller stöd i tid och storlek på budget. Resultaten uteblir när stödet är för litet.

### **4.2 Representativitet bland förtroendevalda**

För att Hyresgästföreningen ska vara trovärdig behöver medlemmarna känna igen sig i sina förtroendevalda. Idag speglar inte sammansättningen bland förtroendevalda de medlemmarna som Hyresgästföreningen har och detta behöver vi bli bättre på. Medelåldern bland förtroendevalda är högre än bland medlemmarna och könsfördelningen på ledningspositioner är inte helt jämn. En stor del av medlemmarna och en ännu större del av hyresgästerna i Sverige har en utländsk bakgrund, vilket inte heller speglas i Hyresgästföreningens styrelser. Valberedningen spelar en viktig roll att få en större mångfald och bredare representativitet bland förtroendevalda.

Det finns en kultur inom föreningen som innebär att det oftast är erfarna, tidigare förtroendevalda som blir valberedare och att dessa i sin tur föreslår personer med lång erfarenhet av Hyresgästföreningens arbete till styrelser och andra förtroendeuppdrag. Resultatet är att föreningen kan ha svårt att förnya styrelser och att förtroendemännen blir en relativt homogen grupp.

### **4.3 Nomineringsarbetet idag**

Det görs få nomineringar per förtroendeuppdrag. När få personer nomineras blir urvalet begränsat och valberedningarnas arbete begränsat. Nomineringarnas ursprung är oftast föreningarna eller styrelserna. En följd av det är att de nominerade ofta är förtroendevalda redan eller aktiva inom föreningen och har ett etablerat kontaktnät. Som nyare medlem utan ett kontaktnät är det svårare att bli nominerad.

Det finns en tradition som säger att det är finast att bli nominerad av någon annan, helst av flera andra. Få personer använder möjligheten att nominera sig själva. Vem som nominerat visas också utanför valberedningens eget arbete. Det skapar en social tröskel som utestänger nyare medlemmar och kan upplevas som ett hinder. Det förstärks av att valberedningar ibland använder antalet nomineringar i sitt urvalsarbete.

### **4.4 Kommunikation**

Kommunikationen som finns kring lediga uppdrag är ofta bristfällig. Ofta är det inte tydligt att samtliga förtroendeuppdrag står till förfogande efter att perioden som valet är gjort för löper ut. Det finns en uppfattning om att vissa personer prenumererar på sina poster och att nomineringar endast behövs om någon plats är tom.

Idag sprids informationen på ett begränsat sätt och vänder sig ofta till förtroendevalda istället för alla medlemmar. Sociala medier, hemsidor och e-post skulle kunna användas i större utsträckning.

Information om vilka som arbetar i valberedningen och vilket deras uppdrag är bör delas med medlemmarna så att fler kan ta kontakt och ställa frågor om kommande uppdrag. Idag kan vara svårt att få tag i kontaktuppgifter till representanter för valberedningen vilket försvårar kommunikationen. Det finns några bra exempel med uppdaterad information på hemsidor och nyhetsbrev eller där valberedningen har visitkort som de delar ut när de träffar medlemmar. Dessa goda exempel kan med fördel användas av fler.

### **4.5 Valberedningsarbetet idag**

Valberedningarna väljs på våren och har sedan ett år på sig att arbeta. Ofta kommer arbetet igång först efter nyår och då blir det bara några veckors aktivitet per verksamhetsår. Det finns dock exempel på valberedningar som arbetar under hela verksamhetsåret efter en plan som de följer.

Styrelsens arbete ska följas av valberedningen. Det sker dock med varierande kvalitet. Ibland är styrelsen mindre tillmötesgående och håller informationen begränsad eller otillgänglig, vilket försvårar arbetet.

Nomineringarna som inkommer behandlas på olika sätt och det finns några goda exempel där kandidater intervjuas för sina uppdrag, men de är mer undantag än regel. Ofta föreslås personer som redan har

uppdrag eller som någon valberedare känner sedan tidigare. Det leder till homogena styrelser som ofta består av samma personer från år till år.

#### **4.6 Regioner som satsat har fått utdelning**

Några regioner inom Hyresgästföreningen har gjort satsningar på valberedningsarbete, och fått utdelning. Det finns goda exempel på regioner som prioriterat utbildning och kunnat konstatera att flera genomgår dem. Det har också märkts i arbetet som utförts. Andra har gett valberedningen en egen budget, gett valberedningen fasta punkter på dagordningen och gjort ändringar i titlar och när på dagordningen valberedningen avhandlas. Det har bidragit till att uppmärksamheten riktats mot valberedningsarbete, statusen har ökat och gett resultat.



## 5 Strategi för valberedningarnas arbete

Denna del av strategin riktar sig främst direkt till valberedningarna.

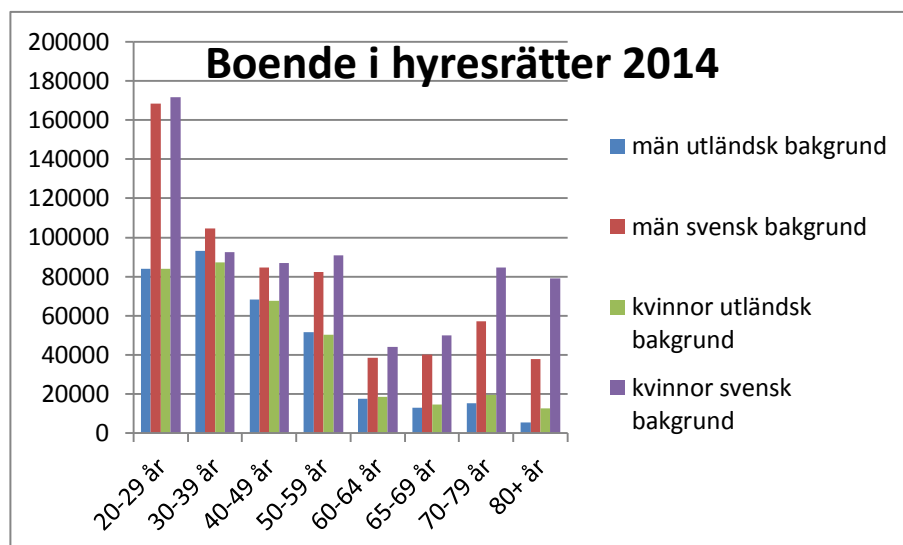
### 5.1 Ökad status för valberedare

Valet av valberedare ska beredas och väljas samtidigt som övriga förtroendeuppdrag. Valberedare ska lyftas upp som ett alternativ till styrelseuppdrag. Det ska vara lika naturligt att ha valberedaruppdraget som första eller sista förtroendeuppdraget.

Det är viktigt att valberedningen ges utrymme för att presentera sitt arbete, de kandidater som föreslås och motivera sina förslag. Detta är en viktig demokratisk process för att medlemmarna ska veta vilka personer de väljer som sina förtroendevalda. Valet av valberedare ska ske i samband med övriga val. Valet ska också beredas i förväg som övriga val.

### 5.2 Öka mångfalden bland förtroendevalda

Bland boende i hyresrätter i Sverige är andelen med utländsk bakgrund ungefär en tredjedel och många av hyresgästerna är unga. Hyresgästföreningen behöver bli bättre på att spegla denna fördelning även bland sina förtroendevalda medlemmar som ska representera hyresgästernas intressen.



Siffror hämtade från SCB i november 2015

För att bättre representera medlemmarna och deras intressen ska Hyresgästföreningen bedriva ett aktivt arbete för att öka mångfalden ibland de förtroendevalda. Valberedningarna bör skapa aktiva åtgärder för att fler personer upp till 35 år ska bli förtroendevalda. Detsamma gäller för ökning av andelen förtroendevalda med utländsk bakgrund. En jämn könsfördelning bör gälla för alla förtroendeuppdrag, även i ledande positioner.

För att förnya energin i styrelsearbetet och öka mångfalden behöver vi våga satsa på personer som är nya i föreningen. Olika kunskaper och erfarenheter i styrelser bidrar till bredare diskussioner och utveckling.

### **5.3 Kommunicera bättre**

Alla medlemmarna ska få ta del av viktig information om valberedningsarbetet. Hemsidor, nyhetsbrev och sociala medier ska vara uppdaterade med aktuell information om och från valberedningarna. I nyhetsbrev ska valberedningen kunna ges plats att skriva om aktuella händelser, alternativt göra egna utskick.

Det är viktigt att valberedningen deltar vid aktiviteter för medlemmar och där fångar upp även nya medlemmar. Valberedningen bör vara aktiv i föreningen så att medlemmar vet vilka de ska vända sig till om de är intresserade av förtroendeuppdrag. De kan bredda sitt nätverk och få kunskap om medlemmar och deras behov. Samtidigt kan de sprida den egna informationen och visa sig tillgängliga.

Valberedningen bör också ha en god kommunikation med styrelsen för att på bästa sätt kunna kartlägga vilka behov som finns i styrelsearbetet.

### **5.4 Fler nomineringar**

Uppmaningar om att nominera ska gå ut till samtliga medlemmar. Nomineringarna ska kompletteras med uttryckta möjligheter till intresse- anmälan. Användning av ordet ”intresseanmälan” öppnar dörren för personer utan etablerat kontaktnät inom föreningen att själva kandidera till uppdrag. Alla som kandiderar ska bedömas på samma sätt, oavsett vem som nominerat.

Valberedningen uppmuntras att bedriva uppsökande rekrytering utifrån de kompetensbehov som identifieras. Detta kan ske både bland medlemmar och bland personer som ännu inte blivit medlemmar. Genom att kontakta förebilder inom olika grupper eller personer som driver våra frågor i andra sammanhang så kan föreningen stärkas med ännu fler bra förtroendevalda.

## 5.5 Sammanfattning: Mål och strategier

Mål	Strategi
<p><b>Mer status för valberedare</b></p>	<p><b>Rollen på årsmötet</b> Valberedningens roll på årsmötet ska stärkas. De ska ges mer utrymme tidsmässigt, alla val ska behandlas tillsammans och inte behandlas sist under mötet.</p> <p><b>Valet ska beredas</b> På nationell- och regional nivå ska valet av valberedning beredas i förväg och förslaget skickas ut tillsammans med övriga förslag. På föreningsnivå bereder en kommitté valet innan mötet och lokal nivå ska beredningen ske under årsmötet.</p> <p><b>Verksamhetsplan och berättelse</b> Valberedningen ska ha en egen punkt i verksamhetsplan och verksamhetsberättelse där kommande års verksamhet beskrivs och följs upp, på samma sätt som övrig verksamhet.</p>
<p><b>Kommunicera bättre</b></p>	<p><b>Vara på plats där det händer</b> Valberedningarna ska synas på hemsidor, i sociala medier och på medlemsaktiviteter. Det gör att fler medlemmar får möjlighet att intressera sig för verksamheten och att valberedningens arbete blir mer känt. Om valberedarna närvarar på aktiviteter får de bättre kännedom om vilka medlemmarna är och vilka behov de har.</p> <p><b>Kontaktuppgifter</b> Valberedarnas kontaktuppgifter ska finnas tillgängliga för medlemmarna och andra som är intresserade av förtroendeuppdrag i Hyresgästföreningen.</p> <p><b>Sprida information</b> Alla tillgängliga informationskanaler ska användas av valberedarna för att nå ut med information till medlemmar. Aktuella nyheter och viktiga datum ska publiceras i god tid. För att öka intresset för valberedningens arbete bör även information om kurser, konferenser och annan relevant information skickas ut.</p>
<p><b>Ökad mångfald i föreningen</b></p>	<p><b>Våga satsa på nya rekryteringar</b> För att nå ett större antal kandidater till förtroendeuppdrag ska valberedningarna våga tillfråga personer med kortare erfarenhet inom Hyresgästföreningen. Det ökar chanserna att få förtroendevalda med en stor spridning i kunskap och erfarenhet.</p> <p><b>Åldersspridning</b> Ett riktmärke på nationell nivå ska vara att 20 % av alla förtroendevalda inom ett organ bör vara under 35 år.</p> <p><b>Jämn könsfördelning</b> En jämn könsfördelning ska gälla för samtliga uppdrag i Hyresgästföreningen. Som minst ska fördelningen vara 40/60 mellan könen. Förhållningssättet ska också vara inkluderande för andra könsidentiteter.</p> <p><b>Utländsk bakgrund</b> Ett aktivt arbete ska göras för att öka antalet förtroendevalda med utländsk bakgrund för att bättre motsvara hyresgästernas sammansättning.</p>
<p><b>Fler nomineringar</b></p>	<p><b>Uppmaning att nominera</b> Inför varje nomineringsperiod ska alla medlemmar uppmanas att nominera och anmäla intresse till uppdrag.</p> <p><b>Anonyma nomineringar</b> Det ska inte spela någon roll vem som nominerat en person; flera andra eller personen själv. Så länge personen kandiderar ska hen bedömas på samma vis som övriga kandidater.</p> <p><b>Lediga uppdrag</b> Alla förtroendeuppdrag som det är möjligt att kandidera till ska listas och göras tillgängliga för medlemmarna. Tillsammans med titeln på uppdraget ska information om uppdragets innebörd också finnas.</p> <p><b>Uppsökande rekrytering</b> Utifrån de önskvärda kunskaper och erfarenheter som finns ska valberedningen även söka upp personer som kan tänkas passa för ett förtroendeuppdrag i Hyresgästföreningen.</p>

## **6 Övergripande strategi för att organisationen ska stödja valberedningarnas arbete**

Denna del av valberedningsstrategin riktar sig främst till de tjänstemän som ska stödja valberedningarna och de styrelser som valberedarna arbetar med.

### **6.1 Ökad status i hela organisationen**

Valberedningarna ska få den uppmärksamhet och det utrymme i tid och resurser som de behöver. Genom att lyfta upp valberedningen som det viktiga uppdrag det är, och agera utifrån det så kommer statusen på sikt att öka. Attityder och organisationskultur behöver förändras.

Det är viktigt att valberedningarna bjuds in att delta i strategiskt viktiga sammanhang. Om valberedningen ska kunna arbeta utifrån föreningens behov så måste de känna till styrelsens behov av kompetens och kunskap samt medlemmarnas önskemål.

### **6.2 Utvecklande och enhetlig valberedningsutbildning**

För att garantera kvalitén och bidra till fortsatt utveckling för valberedningsarbetet i hela landet ska en enhetlig valberedningsutbildning finnas. Utbildningen ska förse valberedarna med de verktyg de behöver för att utföra sitt uppdrag på bästa sätt och för att de ska känna sig trygga i sin roll som valberedare.

Utbildningarna bör innehålla både teoretiska och praktiska element, såsom strategiska urval, omvärldsbevakning och intervjuövningar. Valberedarna behöver få stöd i att hålla samtal med personer de rekryterar såväl som med personer som blivit nominerade eller anmält intresse men som inte blir utvalda till valberedningens slutgiltiga förslag. Ett särskilt fokus ska också läggas på utbildning kring mångfalds- och diskrimineringsfrågor.

### **6.2 Strategisk kommunikation**

Eftersom det är viktigt att så många medlemmar som möjligt nås av informationen ska flera kommunikationsvägar användas. Utskick via epost, nyhetsbrev och sociala medier kan användas. Valberedningarna ska också presenteras på intranätet och på hemsidor i de fall sådana används och ha sina kontaktuppgifter tillgängliga för medlemmar. Valberedningarna behöver kommunikationsstöd för att detta ska skötas smidigt.

För att förenkla hanteringen av information och kommunikationen mellan valberedare och kandidater bör Hyresgästföreningen ha en valberedningsplattform. Där ska anonyma nomineringar och intresseanmälningar kunna göras, och kandidaterna kan lämna grundläggande information om sig själva digitalt. Frågorna bestämmer valberedningen. Plattformen ska endast vara tillgänglig för valberedningen.

### **6.3 Regioner som satsar på valberedningar**

För att valberedningsarbetet ska bli framgångsrikt behöver varje region avsätta tillräckligt mycket tid för valberedningsarbete att ansvariga tjänstemän kan arbeta med att stötta det löpande valberedningsarbetet och kunna bidra till utveckling av det.

Valberedningarna är i behov av budgetar som de kan använda i sitt arbete. Budgetarna ska kunna täcka löpande kostnader för resor, mötesarvoden och utbildningar. Möjligheter för utökad finansiering vid extra aktiviteter är önskvärt.

Arvodets storlek ska spegla arbetsinsats och vilken status uppdraget har.

## 6.4 Sammanfattning: Mål och strategier

Mål	Strategi
<p><b>Ökad status organisationen</b></p>	<p><b>Attityd och kultur</b>            Organisationens kultur och attityd i valberednings- frågor ska förbättras. Det ska uppnås genom att betona uppdragets viktiga strategiska roll, att tala om det på ett positivt sätt, att beskriva valberedningsuppdrag som ett jämbördigt alternativ till styrelseuppdrag och att ge valberedningarna den tid och de resurser som behövs för fortsatt utveckling.</p> <p><b>Den strategiska rollen</b>            Valberedningens strategiska betydelse behöver uppmärksammas mer och de ska inkluderas i arbete med omvärldsbevakning, intern behovsanalys och granskning av organisationskulturen. Valberedningen måste veta vad organisationen behöver för att kunna bereda förslag som fyller behoven.</p> <p><b>Egna forum för dialog och utveckling</b>            Det ska anordnas konferenser, workshops och liknande för valberedare för att arbetet ska fortsätta vara aktuellt, utvecklas och vara en givande uppgift för styrelsearbetet och för de förtroendevalda i valberedningarna. Valberedningen behöver fasta nätverk där förtroendevalda och tjänstemän löpande kan träffas och utbyta idéer.</p>
<p><b>Utvecklande och enhetlig valberednings- utbildning</b></p>	<p><b>Nationell standard</b>            En enhetlig utbildningsplattform ska tas fram för hela Hyresgästföreningen så att alla valberedningar ges samma grundläggande förutsättningar för sitt arbete. Detta skapar trygga valberedare och hög kvalitet på arbetet.</p> <p><b>Teori och praktik</b>            Utbildningen ska innehålla teoretiska och praktiska delar. De teoretiska delarna behöver behandla de strategiska delarna av valberedningsarbetet samt vilka möjligheter och ansvarsområden som finns. De praktiska delarna bör innehålla övningar att göra intervjuer och hur de svåra samtalen till personer som inte blir valberedningens förslag ska föras.</p> <p><b>Mångfald</b>            Valberedarna behöver utbildas i mångfalds- och diskrimineringsfrågor. Det har en betydande roll i arbetet för att förtroendevalda bättre ska kunna spegla medlemskåren och bidra till ökad medvetenheten om representation i hela föreningen.</p>
<p><b>Strategisk kommunikation</b></p>	<p><b>Valberedningsplattform</b>            En valberedningsplattform bör finnas som redskap i valberedningsarbetet. Den kan förenkla informationsinhämtning, öka öppenheten och bidra till att minska sociala trösklar.</p> <p><b>Mottagarna</b>            Valberedningsfrågor är alla medlemmars angelägenhet och ansvar och mottagarna för kommunikationen ska därför vara alla medlemmar i det geografiskt berörda området.</p> <p><b>Kommunikationsvägar</b>            För att så många medlemmar som möjligt nås av information om valberedningens arbetet ska flera kommunikationsvägar användas. Utskick via epost, brev och sociala medier kan användas i kombination med muntlig kommunikation. Det ska också vara tydligt för medlemmarna hur de kan kontakta valberedningen.</p>
<p><b>Regioner som satsar på valberedningar</b></p>	<p><b>Tjänstemannastöd</b>            Valberedningarna ska ha stöd av tjänstemän i sitt arbete. Varje region behöver avsätta så mycket tid för valberedningsarbete att ansvariga tjänstemän kan arbeta både med att stötta det löpande valberedningsarbetet och bidra till utvecklingen av det.</p> <p><b>Budgetar</b>            Valberedningarna är i behov av budgetar som de själva kan disponera över i sitt arbete. Budgetarna ska kunna täcka deras löpande kostnader, såsom resor, mötesarvodet och utbildningar. Möjlighet för utökad finansiering vid extra aktiviteter är önskvärt.</p> <p><b>Arvodet</b>            Arvodets storlek behöver spegla både arbetsinsats och vilken status uppdraget har. Det viktigaste uppdraget kan inte ha det sämsta arvodet. Om vi förväntar oss mer aktivitet från valberedningarna så behöver vi arvoda utifrån det.</p>

## **7 Uppföljning**

Målet med valberedningsstrategin är att lyfta valberedningarnas status, att valberedningarna ska kunna utveckla sitt arbete till att bli mer strategiskt inriktat och att därigenom nominera fler förtroendevalda som speglar medlemmarna i större utsträckning än idag.

Syftet med uppföljning är att löpande följa upp om strategin gett något resultat. Det kan både vara relevant att följa upp de övergripande målen och att se utvecklingen för varje nedbrutet mål för sig.

Löpande uppföljning ska genomföras för att garantera utveckling. Arbetet kan med fördel vara ett samarbete mellan riksförbundet och regionerna. En del underlag behöver komma från verksamheten via regionerna och annat kan behöva mätas med hjälp av externa undersökningar. Riksförbundet bör ansvara för sammanställning av materialet.