



Hvem skal lede?

Arbeidet i valgkomité og nominasjonskomité

Et studiehefte i
Senterpartiskolen





Innhold

1. Innledning	side 3
2. Før vi begynner	side 4
3. Forberedelse til første møte	side 5
4. Komiteens arbeid steg for steg	side 7
4.1 Bli kjent	side 7
4.2 Konstituering	side 7
4.3 Arbeidsform og forventinger til arbeidet	side 9
4.4 Retningslinjer og prinsippavklaringer	side 10
4.5 Hvilke kandidater ser vi etter?	side 12
4.6 Rekruttering: hvor finner vi de best egnede kandidatene?	side 14
4.7 Vurderinger	side 15
4.8 Kommunikasjon	side 17
4.9 Presentasjon av innstillingen	side 17
5. Årsmøtet/nominasjonsmøtet	side 18
6. Spesielt om nominasjonsprosesser	side 19
Retningslinjer for nominasjonsprosessen ved kommunevalg	side 20
Retningslinjer for nominasjonsprosessen ved fylkestingsvalg	side 42
Retningslinjer for nominasjonsprosessen ved stortingsvalg	side 27
7. Sluttord: Hva er viktigst?	side 30

Dette studieheftet er basert på tidligere hefter, utarbeidet av Erlend Fuglum, Karoline Bjerkeset, Anne Koht-Norbye og Thomas Haug. Heftet foreligger nå i sin femte utgave, tilrettelagt av Kristin Madsen.

© Senterpartiskolen 2025

Forsidefoto: PXHere. Øvrige foto: PXHere/Stockphoto.



1. Innledning

Dette studieheftet kan brukes av både valgkomiteer og nominasjonskomiteer i Senterpartiet. Selv om prosessene kan være forskjellige, vil allikevel mange av diskusjonene, avklaringene og spørsmålene være de samme. Valgkomité og nominasjonskomité er viktige utvalg. Ved å lede prosessen fram til innstilling og årsmøte eller nominasjonsmøte, har komiteen derfor et stort ansvar for å gjennomføre en ryddig og ordentlig prosess. Dette er viktig fordi vi ønsker oss engasjerte folk til verv og nominasjoner. Prosessen skal være åpen og oversiktlig, og komiteen skal til slutt legge fram en god innstilling. En slik innstilling består av de best egnede kandidatene med de riktige kvalifikasjonene. Innstillingen skal dessuten svare opp de behovene som trengs i organisasjonen Senterpartiet og i det politiske arbeidet. Den jobben som valgkomiteen eller nominasjonskomiteen gjør, legger også grunnlaget for arbeidet i kommende periode for de tillitsvalgte eller folkevalgte. Dette betyr at det ikke finnes raske løsninger i arbeidet som legges ned i valg- eller nominasjonskomiteen. Derfor må vi sette av rikelig med tid og rom for innspill, gode diskusjoner og vurderinger.

Senterpartiet ønsker gjennom studieheftet å øke bevisstheten rundt dette viktige arbeidet. Komiteene må være i stand til å foreta de riktige analysene, samt vurdere og gjøre nødvendige prioriteringer. Til slutt skal komiteen sette sammen og presentere sin innstilling på årsmøtet eller nominasjonsmøtet. Studieheftet er en veiledning for arbeidet med mange gode tips og råd, men også noen viktige påbud slik det er bestemt i partiets vedtekter og retningslinjer.

Lykke til med viktig arbeid!





2. Før vi begynner

Studieheftet kan brukes som en stegvis guide for arbeidet i en valgkomite eller nominasjonskomite. Det første møtet i komiteen er svært viktig. Her legger vi premissene for prosessen med å sette sammen et godt arbeidslag. Studieheftet sier lite om diskusjon rundt navn og personkabal. Fokuset er heller rettet mot spørsmål som det er viktig at valgkomiteen drøfter før dette arbeidet starter. Komiteen kan gjerne bruke spørsmålene underveis i heftet som utgangspunkt for gode diskusjoner.

Arbeidsformer kan variere, men et forslag til gjennomføring kan være:

1. møte: På det første møtet kan dere gjerne invitere en innleder og gå gjennom vedtekter og retningslinjer for valgkomité/nominasjonskomité. Les Senterpartiets vedtekter og retningslinjer for nominasjoner, se [www.senterpartiet.no/vedtekter og retningslinjer](http://www.senterpartiet.no/vedtekter-og-retningslinjer).
Bruk tid på avklaringer og spørsmål, på et overordnet perspektiv.
2. møte Planlegging av selve prosessen, gå gjennom spørsmålene på side 8 og 9.
3. møte Arbeide med mulige kandidater, forespørsler og intervjuer
4. møte Nominasjonsmøte/årsmøte, klargjøring, mediarbeid

Slik gjør vi det: Ta en titt på godkjent studieplan før dere begynner.

- **Rapportering/søk om tilskudd:** Kurs som oppfyller kravene har rett til opplæringstilskudd. Søknad og rapportering skal skje via [Kursportalen](#) Husk å opplyse alle deltagere om at de blir ført opp på frammøteliste for kurs/opplæringstiltak, slik at deltagerne kan gi sitt samtykke.
- **Kurset/studiearbeidet må ha en varighet på minimum fire timer, hvor fire deltakere er til stede i minst 75% av tiden.** En studietime defineres som én klokke time, inkludert pause. Halve timer godkjennes.
- **NB:** Frammøteliste **skal ikke** sendes i e-post eller SMS. Frammøtelister som sendes i e-post eller SMS blir avvist automatisk, og vil ikke bli registrert.
- **Utbetaling av opplæringstilskudd** skjer kvartalsvis. Opplæringstilskudd utbetales pr godkjent studietime, og skal IKKE ganges opp med antall deltagere.
- **Kursbevis:** Alle som gjennomfører studieopplegget (dvs. er til stede på minst 75 % av antall godkjente studietimer) har krav på kursbevis. Kursbeviset kan lastes ned via Kursportalen eller bestilles fra Senterpartiskolen.
- **For mer informasjon:** www.senterpartiskolen.no eller ta kontakt med Senterpartiets Studieforbund: sps@sp.no

3. Forberedelse til første møte

Lederen i komiteen har ansvar for å få arbeidet i gang, også å kalle inn til første møte. Hvis leder ikke er valgt på forhånd (og skal velges av komiteen), er det fylkessekretær som har ansvaret for å kalle inn til det første møtet. Gjelder det lokallag, kaller lokallagsleder inn til det første møtet.

Det bør sendes ut noe informasjonen sammen med innkallingen, evt. lenke til www.sp.no

Eksempel på hva som bør sendes ut:

- En oversikt over hvem som sitter i fylkesstyret/lokallagsstyre i dag, og hvem som eventuelt står på valg. For nominasjon: listeforslaget fra forrige valg, oversikt over valgte representanter og vararepresentanter.
- Oversikt over hvem som kan tenke seg gjenvalg/ikke ønsker gjenvalg: Leder bør sende ut forespørsel på forhånd. Det må samtidig gjøres klart at det ikke er noen automatikk i at en kandidat innstilles på nytt, selv om vedkommende ønsker å fortsette. Komiteens ansvar er å sette sammen det best mulige arbeidslaget, etter hvilke behov Senterpartiet har. Vi anbefaler at svar på forespørselen sendes skriftlig direkte til komiteens leder, og ikke via fylkeskontoret. Denne informasjonen skal holdes innad i komiteen.
- Dersom det foreligger instruks, mandat eller en vedtatt prosess, rutine ell. fra tidligere må også denne sendes til komiteens medlemmer før første møte. Vedtekter og retningslinjer legges ved sånn at komitemedlemmene blir kjent med disse.
- Leder/sekretær kan gjerne formulere noen problemstillinger til komitemedlemmene som folk skal tenke gjennom før de samles. Disse problemstillingene bør ikke involvere konkrete navn på dette stadiet i prosessen. Det er viktig å utfordre komitemedlemmene på overordnede spørsmål om hva Senterpartiet trenger akkurat nå. I tillegg bør komiteen også reflektere over habilitet. Denne problemstillingen bør løftes innledningsvis. Komiteen bør ha en plan dersom et eller flere av medlemmene blir aktuell som kandidat i løpet av prosessen. Det kan være lurt å avklare tidlig om noen av medlemmene ønsker å stille seg til disposisjon som kandidat hvis de blir spurt.

Hva er en vanlig valgprosess/nominasjonsprosess?

1. Årsmøte året før: valgkomiteen velges. (Nominasjonskomité velges av årsmøtet eller styret, jfr. Sp vedtekter § 8).
2. Forberedelser til første møte.
3. Første møte og konstituering. Viktige diskusjoner og avklaringer om komiteens arbeid. Bruk gjerne studieheftet som utgangspunkt for diskusjonene.
4. Prosess med innhenting av informasjon om aktuelle kandidater. Her er det viktig å ha god dialog med medlemmer/lokallag.
5. Intervju av kandidater, drøfting, konklusjon, innstilling.
6. Framlegging av innstilling.
7. Årsmøte eller nominasjonsmøte: Presentasjon av innstilling og valg.

Senterpartiets vedtekter § 8. Nominasjonsarbeid i lokallag og fylkeslag/fylkesdelslag

8.1. Nominasjonskomiteen velges av årsmøtet eller styret.

8.2. Valg av utsendinger til fylkeslagets/fylkesdelslagets nominasjonsmøte skal foretas på lokallagsårsmøtet eller på et medlemsmøte. Årsmøte i fylkeslaget/fylkesdelslaget fastsetter samlet antall valgte utsendinger fra lokallagene og fordeler disse basert på stemmetall ved siste stortingsvalg. Ved beregning skal forholdstall (oddetall) benyttes. Lokallag som ikke oppnår to utsendinger til nominasjonsmøtet på grunn av denne beregningsmåten, har likevel rett på å stille med to utsendinger.

8.3. Nominasjonsmøtet skal i tillegg ha tre utsendinger fra Senterkvinnene og tre utsendinger fra Senterungdommen sine fylkesorganisasjoner (fylkeslag/fylkesdelslag).

8.4. Frist for innkalling til nominasjonsmøte er to uker for lokallag og tre uker for fylkeslag/fylkesdelslag.

8.5. Frist for å avholde nominasjonsmøte er 1. mars.

8.6. Nærmere retningslinjer for nominasjonsprosessen fastsettes av landsstyret

NB! Viktig om personvern og sikkerhet

Politisk tilhørighet er en **sensitiv personopplysning**, på nivå med helseopplysninger. Det stilles strenge krav til informasjonssikkerhet for å hindre at personopplysninger kommer på avveie. Avvik kan føre til at Senterpartiet vil få store bøter. Dette betyr at alle som behandler personopplysninger må være påpasselige. Lov om personopplysninger setter krav til *behandlingsgrunnlag*. Dette vil si at vi må ha en gyldig grunn for å behandle personopplysninger.



For å få gjort jobben i nominasjonskomité og valgkomité må vi selvfølgelig ha tilgang til liste over medlemmer. Det vil si at vi har et behandlingsgrunnlag, men at medlemslistene skal behandles på en sikker måte. Dette betyr blant annet at vi ikke har lov til å sende medlemslister, frammøtelister eller andre personopplysninger på e-post med mindre listene er kryptert. Dette fordi e-post er en usikker metode, som uvedkommende kan få tilgang til. Kryptering betyr at dokumentet får et passord, som sendes til mottager på SMS. Slik kan du kryptere et Word-dokument:

1. Åpne dokumentet og klikk på «Fil»
2. Velg «Informasjon»
3. Velg «Krypter dokument»
4. Sett passord
5. Send passordet på SMS til mottager

Medlemslister/personopplysninger skal heller **ikke deles** på sosiale medier eller gjennom Dropbox, Google og lignende delingstjenester. Verken sosiale medier eller delingstjenester har nødvendig sikkerhet for å hindre at uvedkommende får innsyn i, eller tilgang til dokumenter og personopplysninger.

Sletting og makulering

Når medlemslister blir brukt i forbindelse med arbeid i nominasjons-/valgkomité **skal** listene slettes/makuleres i etterkant (dvs. så snart som mulig). Det er heller ikke tillatt med elektroniske lister eller lister på papir over andre enn medlemmer, slik som sympatisører, potensielle medlemmer eller tidligere medlemmer. Hvis en liste kommer på avveie, blir feilsendt eller hvis PC/nettbrett/mobil kommer på avveie, slik uvedkommende kan få tilgang til lister eller personopplysninger skal dette meldes umiddelbart til avvik@sp.no

Offentliggjøring av lister fra nominasjons- og valgkomité

Å si ja til et verv eller et kandidatur oppfyller personvernlovens krav til *samtykke*. Når kandidatene har sagt ja og lista er klar kan denne offentliggjøres, sendes ukryptert på e-post og spres på andre måter. Husk allikevel forutsetningen om samtykke og at alle kandidater skal ha gitt sitt samtykke

4. Komiteens arbeid steg for steg

4.1 Bli kjent!

For at komiteen skal fungere som et godt kollegium, er det viktig å bli kjent. Sett derfor av tid til å bli kjent hvis dere ikke kjenner hverandre fra før. Da blir vi tryggere, det blir lettere å ta ordet og vi er bedre forberedt på diskusjonene som kommer i valgkomiteen. Hvis komitemedlemmene har noen spørsmål om arbeidet, kan disse drøftes her.

4.2 Konstituering

Komiteen må konstituere seg på første møte, og velge leder hvis dette ikke er gjort. Leder har ansvar for å innkalle til møter, drive prosessen framover sammen med resten av komiteen og være komiteens talsperson. Det kan være lurt å velge nestleder som kan vikariere for leder ved sykdom eller andre forfall. Komiteen bør dessuten ha en sekretær. I noen fylkeslag er fylkessekretær/ansatte på fylkeskontoret sekretær, ellers kan et av komiteens medlemmer få denne oppgaven.

Involvering av de ansatte

Enkelte fylker bruker ansatte på fylkeskontoret som sekretær i arbeidet, mens andre av prinsipp ikke involverer ansatte i arbeidet på noe plan. Dette må komiteen avgjøre selv, men i den grad man benytter ansatte må komiteen være bevisst på graden av involvering, og på tydeliggjøring av ansvar. Ansatte skal ikke påvirke valgprosesser.

Lederens rolle

Lederen for en valgkomite har et spesielt ansvar, både for å tilrettelegge for komiteens arbeid og bidra til en helhetlig og samlende

løsning. Det er mye makt i en slik posisjon, og lederen må derfor være seg sitt ansvar bevisst. Lederen bør være samlende og løsningsorientert, og ikke misbruke sin posisjon til å tvinge gjennom eget syn. Leder skal sammen med komiteen ha Senterpartiets beste for øye. Lederens oppgave er derfor å bidra til en god prosess, som samler organisasjonen rundt en god helhetlig løsning. Ved stemmelikhet har lederen dobbeltstemme.

Senterpartiets etiske retningslinjer og vedtekter

[Senterpartiets etiske retningslinjer](#) innledes slik: *Allmenngyldige etiske verdier og normer som åpenhet, sannferdighet, ærlighet, pålitelighet, lojalitet, og at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet, ligger til grunn for Senterpartiets arbeid. Politisk arbeid er basert på gjensidig tillit mellom velger og folkevalgte. Partiets representanter skal opptre slik at det aldri kan være tvil om at de både som tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte etterstreber å leve opp til, og praktiserer, en høy etisk standard og utfører sine oppgaver med høy grad av integritet.*

De etiske retningslinjene gjelder også for arbeidet i komiteen, derfor må alle ha kjennskap til disse. Det er også verdt å merke seg Senterpartiets vedtekter, § 4.4.: *Partiets tillitsvalgte i organisasjonen og i offentlige verv må i sitt arbeid rette seg etter partivedtektene, de retningslinjer som partiets organer vedtar i medhold av vedtektene, og ellers på beste måte virke til framgang for partiets mål og politikk, slik det er fastlagt i partiets program.*



Illustrasjon: Stockphoto

4.3 Arbeidsform og forventninger til arbeidet

En komité skal jobbe tett sammen over lengre tid, ofte ha tøffe diskusjoner og ta viktige avgjørelser. Derfor er det viktig å starte arbeidet med å klargjøre arbeidsform og forventninger. Arbeidet blir enklere og mer effektivt, og sjansen for misforståelser blir betydelig mindre hvis vi i forkant har klargjort hvilke forventninger vi har til arbeidet og til hverandre

Til diskusjon

- Hvilket ansvar skal de ulike medlemmene ha, hvordan vil komiteen fordele arbeidet?
- Hvor involvert skal komiteemedlemmene være i ulike deler av arbeidet?
- Hvordan skal komiteen kommunisere og dele informasjon? Hvordan skal diskusjoner foregå?
- Hvor mange møter skal komiteen ha?
- Hvor tilgjengelig skal komiteemedlemmene være? Hvor raskt bør e-post besvares, og hvor lang tid i forveien bør det varsles om for eksempel et telefonmøte?
- Hva forventes av lederen av komiteen?

Det er ikke nødvendigvis meningen at komiteen skal utarbeide et sett med faste regler for arbeidet. Bare det å ha diskutert det og gitt komiteemedlemmene muligheten til å klargjøre forventninger, reduserer sjansen for misforståelser underveis i arbeidet. Ofte er det også sånn at vi har forventninger uten å være helt klar over dette, og diskusjonen gjør at vi blir mer bevisste.

Hvilke opplysninger er offentlige, og hva skal holdes innad i komiteen?

En valgprosess handler om motiverte partimedlemmer som ønsker å gjøre en jobb, uansett om vi sitter i komiteen eller er aktuelle som kandidater. Dette handler dessuten om enkeltmennesker, og derfor skal vi som sitter i komiteen være bevisste på hva vi forteller til andre. Komiteen vil i løpet av arbeidet få informasjon og ha diskusjoner som er fortrolige. Som en hovedregel skal slik informasjon holdes innenfor komiteen. Det er ikke akseptabelt at komiteemedlemmer lekket informasjon. Lekkasje vil gjøre prosessen vanskeligere for hele organisasjonen, for kandidatene og for komiteen. Derfor er det viktig at komiteen tar en runde på hva slags informasjon som er offentlig. Forslaget nedenfor kan brukes som utgangspunkt for en diskusjon.

Eksempel

Valgkomiteen er i innspurten av sitt arbeid og skal snart legge fram innstillingen til nytt fylkesstyre. Leder har sendt ut en e-post og bedt om rask tilbakemelding fra alle komiteemedlemmene.

Tilbakemelding fra komiteemedlem Anne tar ifølge leder alt for lang tid. Komitelederen mener at vi er avhengig av rask tilbakemelding for å sikre framdriften i arbeidet. Anne på sin side har aldri blitt fortalt at hun må sjekke epost jevnlig.

Denne frustrasjonen kunne vært unngått om valgkomiteen på sitt første møte hadde diskutert hvor tilgjengelig komiteemedlemmene skal være mellom møtene.

	Offentlig	Ikke offentlig
Lokallagenes innspill til kandidater	X	
Hvem som ønsker gjenvalg	X	
Hvorfor du støtter kandidaten	X	
Hvem i komiteen som støtter de ulike kandidatene		X
Hva kandidater sier under intervju		X

4.4 Retningslinjer og prinsippavklaringer

Senterpartiets landsstyre har gitt retningslinjer for arbeidet i nominasjonskomiteen, jfr. Senterpartiets vedtekter § 8. Komiteen bør gjøre noen viktige prinsippavklaringer for sitt arbeid. Dette gjelder f.eks. habilitet og terskelen for delt innstilling. Det er viktig at disse avklaringene skjer før vi begynner å diskutere navn. Det er vanskeligere å forholde seg til prinsipielle spørsmål når vi står midt i en diskusjon om aktuelle kandidater. Hvis komiteen drøfter og avgjør slike spørsmål innledningsvis, blir utfordringene mindre og vi kan unngå misnøye og konflikt i komiteen.

Habilitet og interessekonflikter

Det er verdt å merke seg at [Senterpartiets etiske retningslinjer](#) sier at den som ønsker å stille som kandidat til valg for partiet plikter å være åpen om forhold som kan medføre interessekonflikter. Men hva ligger i begrepet interessekonflikter, og hvor går grensen for habilitet? Kan et komitémedlem være med å innstille på ektefelle, samboer, barn eller bror til verv eller nominasjon? Hva gjør vi hvis et medlem i komiteen blir aktuell som kandidat? Bør vedkommende gå helt ut av komiteen, eller kun fratre fra diskusjonen knyttet til den plassen som vedkommende er aktuell for? Dette er spørsmål komiteen må ta stilling til, og diskutere. Ved spørsmål om habilitet bør den det gjelder tre ut av komiteen, og varamedlem bør tre inn under behandling av saken.

Til diskusjon:

- Kan komitémedlemmene avgi stemme via e-post og SMS, eller må vi delta i møtet for at stemmen vår skal telle?
- Hva gjør vi hvis kandidater stiller krav for å være aktuelle til verv? Skal slike krav avvises, eller kan vi godta enkelte typer krav/betingelser? Hvordan vil vi som komité forholde oss?

Hvilket mandat har vi fått?

Komiteen bør også diskutere mandatet fra Senterpartiet. Ingen sitter i komiteen som representant for seg selv, men er valgt for å representere medlemmene i partiet. Det mest åpenbare er jo at komiteen skal komme med en innstilling. Samtidig kan organisasjonen ha noen tanker om hvordan det nye styret eller innstillingen skal se ut. Eksempel: Hvis enkeltmedlemmer og lokallag ved flere anledninger har uttrykt ønske om at fylkesstyret for eksempel burde fokusere mer på politikk, så er dette tilbakemeldinger som valgkomiteen så absolutt burde ta med seg i sitt arbeid.

Ofte gjør organisasjonen seg også opp en mening om enkeltpersoner. Kanskje er det medlemmer som har gjort en god innsats, og som organisasjonen mener bør inn i et verv eller på en liste. Det kan også være personer som kanskje bør byttes ut. Ofte kommer dette til uttrykk gjennom lokallagenes eller medlemmenes innspill til komiteen.

Eksempel

Valgkomiteen diskuterte ikke om medlemmene kunne avgi stemme via SMS eller e-post før de startet sitt arbeid.

Nå begynner å nærme seg avslutningen på arbeidet. Det er kun hvem som skal innstilles som 2. styremedlem som skal avgjøres på et Teams-møte, og der er det to kandidater. Anders kan ikke delta, men redegjør for hvilken kandidat han ønsker å stemme for i en e-post til komitémedlemmene en halv dag før møtet.

I Teams-møtet er komiteen delt på midten om hvem som skal innstilles som 2. styremedlem, og Anders sin stemme på e-posten avgjør utfallet. Komiteen er uenig om vi kan avgi stemme uten å delta på møtet.

Komiteen skal imidlertid være varsom når de ber folk om å komme med sine vurderinger av aktuelle kandidater. Hovedpoenget er at vi representerer et helt fylkes- eller lokallag, og må være bevisste på hva som forventes av komiteen. Det er også viktig at lokallag og medlemmer involveres tidlig i prosessen og inviteres til å komme med innspill, for å ivareta medlemsdemokratiet på en god måte.

Til diskusjon

- Har Senterpartiet gitt komiteen et spesielt mandat? Hva bør komiteen fokusere på i sitt arbeid?
- Stiller representantene fra Senterkvinnene og Senterungdommen med et spesielt mandat eller oppdrag fra sine organisasjoner?
- I hvilken grad representerer komiteemedlemmene sine egne lokallag, hvis det er snakk om valg/nominasjon på fylkesnivå?

Delt innstilling

Valgprosesser kan være vanskelige. For organisasjonen er det avgjørende hvem som blir tillitsvalgt eller innstilt til nominasjon. For den enkelte kan dette også ha stor betydning rent personlig. Det kan være delte meninger om hvem som er best egnet til å fylle ulike roller. Dette er helt naturlig, og må bringes inn i diskusjonene. Derfor er det viktig at komiteen sørger for gode diskusjoner, slik at sunn uenighet ikke blir til ødeleggende konflikt. Det er en stor fordel at komiteen samler seg om en felles innstilling. Samtidig er uenighet noe som kan oppstå, og som må håndteres i komiteen. [I retningslinjene](#) for nominasjonsprosessen ved kommune- og fylkestingsvalg står det følgende: *Et flertall i komiteen kan ikke hindre et mindretall i å ta dissens i forbindelse med fremleggelsen av komiteens endelige forslag til valgliste.* Dette er det viktig å merke seg, samtidig som medlemmene i komiteen må være innstilt på å gi og ta i prosessen. Det kan få store konsekvenser hvis vi *undertrykker uenighet* for å legge fram en samlet innstilling. Resultatet kan fort bli negative reaksjoner, misnøye og benkeforslag. Vi kan da få uryddige prosesser som vi ellers kanskje kunne unngått med en delt innstilling. Kort oppsummert er det beste om vi samler oss om en felles innstilling. Samtidig kan det være riktig å fremme en delt innstilling hvis det er uenighet i komiteen. I siste instans er det nominasjonsmøtet eller årsmøtet som stemmer over kandidatene, og som avgjør innstillingen.

Hvem kan velges?

Til tillitsverv i partiorganisasjonen kan bare velges medlemmer. Som partiets representanter i offentlige verv bør bare velges medlemmer.

Ved alle valg og nominasjoner skal begge kjønn være representert med **minst 40 prosent**.

[Senterpartiets vedtekter § 4 .](#)

Til diskusjon:

- Hvor går terskelen for delt innstilling?
- Er det tilstrekkelig at ett medlem av komiteen ønsker en annen kandidat?

Gjenvalg

I enhver valgprosess blir sittende kandidater spurt om de ønsker gjenvalg eller ikke. Det kan være fristende og enkelt, og uten nærmere diskusjon å gi gjenvalg til de som ønsker det. Dette gir valgkomiteen mindre jobb samtidig som vi slipper belastningen det kan være med å «kaste» noen. Komiteens jobb er imidlertid å *vurdere alle de som står på valg*, også de som sier de ønsker gjenvalg. Det er ingen automatikk i at noen skal gjenvelges fordi vedkommende selv ønsker det. Det viktigste for en valg- eller nominasjonskomité er å finne de best egnede kandidatene.

4.5 Hvilke kandidater ser vi etter?

Valg- eller nominasjonskomiteen skal gjøre mer enn bare å lage en innstilling på hvem som skal sitte i det nye styret eller fremmes som listekandidat. Komiteen skal finne de riktige personene, og de best egnede kandidatene for Senterpartiet. Forslag til kandidater skal også svare opp hva Senterpartiets har behov for, både politisk og som organisasjon. Hvis det handlet om å føre opp de navnene som er

Diskusjonsoppgave

Nestleder i sittende fylkesstyre ønsker gjenvalg, og er foreslått av halvparten av lokallagene. Komiteen har fått tilbakemelding om at innsatsen har vært dårlig det siste arbeidsåret. Under intervjuet fremstår vedkommende som lite motivert, har få tanker om det kommende arbeidsåret og virker i det hele tatt uinteressert. Bør vedkommende innstilles på gjenvalg?

foreslått flest ganger, så kunne dette vært gjort en av datamaskin. Men her handler det om å finne de beste kandidatene, med de rette kvalifikasjonene. Dette er viktige spørsmål for å sørge for at den innstillingen komiteen legger fram er den riktige for kommende arbeids- eller valgperiode. Dette er også en av hovedgrunnene til at vi har valg- og nominasjonskomiteer i utgangspunktet: det er deres ansvar å tenke overordnet og langsiktig. Nedenfor er et forslag til hvordan denne diskusjonen kan legges opp. Den kan gjerne ende opp med en liste over egenskaper og kvalifikasjoner vi ser etter i en kommende kandidat. Denne lista bør absolutt skrives ned og følges flittig når vi vurderer kandidater. Slik kan vi sikre at vi ser etter de kvalifikasjonene vi i utgangspunktet mener er viktige og nødvendige.

Hvilke oppgaver har et fylkesstyre? Hvilke oppgaver har en folkevalgt?

Diskusjonen bør starte med dette spørsmålet. For å få en oversikt over hvilke oppgaver tillitsvalgte og folkevalgte har, anbefales det at alle i komiteen ser gjennom Senterpartiets vedtekter og retningslinjer: [Vedtekter og retningslinjer - Senterpartiet](#)

Hva trenger Senterpartiet akkurat nå?

Hvilken kompetanse trengs i fylkesstyret eller lokallaget nå? Hva slags kompetanse ønsker vi at folkevalgte og tillitsvalgte skal ha? Eksempel: Kanskje har fylkeslaget utfordringer med fylkespolitikken, og trenger mer kompetanse her. Eller kanskje lokallaget vårt sliter, og trenger nye styremedlemmer med organisatorisk erfaring. Har vi en fylkesleder som er politisk sterk bør kanskje nestlederen ha mer kjennskap til organisasjonsdrift. Hvordan finner vi fram til god sammensetning av listekandidater, som tar hensyn til kjønn, alder, bosted, kompetanse og erfaring? Dette er noen eksempler på spørsmål en valg- eller nominasjonskomité må ta opp til diskusjon.

Hva bør vi se etter? Noen eksempler:

Evne til lederskap
Samarbeidsevne
Organisatorisk og politisk kunnskap
Kjennskap til økonomi
Lokallagserfaring
Erfaring fra kommune eller fylkespolitikk
Erfaring fra andre organisasjoner
Kjønnsbalanse

Til diskusjon:

- Hva skal til for å skape utvikling i partiet, i kommunen, i fylket, i politikken, i organisasjonen?
- Hvilken type egenskaper, kunnskap eller erfaring trenger lokallaget/fylkeslaget?
- Er det spesielle forhold eller situasjoner komiteen må ta hensyn til? Konflikter i laget? Hvordan er forholdet mellom tillitsvalgte og folkevalgte?
- Hva er viktig i vårt fylke eller vår kommune når vi skal fremme kandidater til verv eller nominasjon?
- Er kandidatene til for eksempel styreverv *ulike nok* - er det spenn og uenighet nok i styret til at det skaper dynamikk og framdrift, eller er alle enige om alt?

Kjønn, alder og geografi

Det er åpenbart at kvalifikasjoner, erfaring og motivasjon bør være det avgjørende. Samtidig må komiteen også diskutere kjønn, alder og geografi når vi ser etter kandidater. Senterpartiets vedtekter § 4. A sier følgende om kjønnsbalanse: *Ved alle valg og nominasjoner skal begge kjønn være representert med minst 40 prosent.*

Tenk helhet!

Komiteen må være klar over at de setter sammen et lag. Vi må derfor se etter kandidater med ulike interesser og kompetanseområder, med tanke på mangfold og hvordan folk kan utfylle hverandre både faglig og politisk. Vi har alle ulike erfaringer og kompetanse, noe som nettopp utgjør helheten, enten dette gjelder et lokallagsstyre eller ei kommunestyregruppe. Derfor er det viktig å vurdere bakgrunn og kompetanse, erfaring, samarbeidsevne og evne til lagspill. Ett av de fremste kjennetegnene på et vinnerlag er at dette består av personer som har egenskaper,

erfaringer, nettverk og perspektiver som utfyller hverandre. Vi trenger ulike mennesketyper, og vi må tenke gjennom hvilke roller som skal fylles. Det er også viktig å tenke på at de som innstilles til et styre eller i nominasjon, må kunne samarbeide om felles mål for Senterpartiet. Ingen blir spurt om å stille opp som kandidat til et verv som tillitsvalgt eller folkevalgt på vegne av seg selv, men innstilles på vegne av partiet. Dette er det viktig at vi minner hverandre om, både under arbeidet i komiteen og når vi snakker med kandidatene.



Foto: Stockphoto

4.6 Rekruttering: hvor finner vi de best egnede kandidatene?



Desto flere som dukker opp som aktuelle kandidater, desto enklere kan jobben i komiteen være. Med en fyldig og god liste over aktuelle kandidater er sjansen for at komiteen finner erfaring og kunnskap som trengs ved akkurat dette valget. Derfor er det viktig for komiteen å få innspill på kandidater, sånn at vi har mange å velge mellom. Derfor må komiteen oppfordre hele organisasjonen til å bidra - både enkeltmedlemmer og lokallag.

Kommunikasjon med lokallagene/medlemmene

Komiteen bør minst en gang i løpet av prosessen spørre om innspill. Fylkeslagene må ha god kontakt med lokallagene, som ofte har informasjon om engasjerte og aktuelle medlemmer. Vi bør også henvende oss til alle medlemmer, med e-post eller SMS for å oppfordre folk som er interessert om å melde seg, eller foreslå aktuelle kandidater. Det er også viktig at komiteen er bevisst på kommunikasjonen med lokallag og medlemmer. Hvilken informasjon bør vi gi underveis i prosessen, sånn at vi kan få best mulig tilbakemelding til komiteen? Kan for eksempel komiteen informere om hvilke kvaliteter de mener aktuelle kandidater bør ha, når de skal innstilles til ulike verv? Bør det offentliggjøres hvem som ønsker gjenvalg eller ikke? Som nevnt ovenfor er komiteen også representanter for Senterpartiet, og må være lydhøre overfor tilbakemeldinger og innspill fra lokallag og medlemmer. Det er viktig at komiteen legger opp prosessen sånn at alle får god mulighet til å gi sine innspill og tilbakemeldinger i god tid.

Til diskusjon

- Hvilke grep kan komiteen gjøre for å få så mange innspill som mulig?
- Skal lokallag og medlemmer få mulighet til å gi innspill en eller flere ganger?
- Hva skal offentliggjøres for lokallag/og eller alle medlemmer?
- Skal lokallag/medlemmer få vite hvilke kandidater som ønsker gjenvalg eller ikke?

Hvor finner vi folk?

Rekruttering er annet viktig tema. Hvordan finner vi forslag på nye navn? Tenker vi kreativt nok? Må alle ha gått "hele skolen" fra varaplass i lokallagsstyret og opp før de er aktuelle som fylkesstyremedlem eller listekandidat? Aksepterer organisasjonen nye og litt ukjente navn? I tillegg til folk som allerede står på medlemslista, er det også mulig å tenke nytt om hvilke miljøer vi rekrutterer fra. Se etter folk som er aktive i andre organisasjoner; som er lederskikkelser i sine lokalmiljø, driftige og profilerte gründere og næringslivsfolk. *Vær oppmerksom på at vedtektene her sier at de som velges til tillitsverv må være medlem av partiet.* Det er mange som kan være aktuelle for politisk arbeid selv, om de ennå ikke har meldt seg inn i et parti. Valg- og nominasjonsprosesser er en god anledning til å verve nye medlemmer – spør derfor aktuelle personer om de har lyst til å være med!

Hvordan motivere folk til å stille

Verdier og prosedyrer for godt valgkomitearbeid er viktig nok, men ofte er det kanskje en vel så stor utfordring å motivere folk til å ville ta på seg verv i organisasjonen? Mange mener det.

Hvis det stemmer at det ikke er attraktivt å ta på seg verv kan vi filosofere mye over om ikke det i så fall er et tegn på at det bør gjøres noe med arbeidsformen, og at de sittende ikke har lyktes veldig godt? Kanskje er det da behov for nytenking og ny giv? Noen etterlyser knep for å "overtale folk til å stille". Til det er det minst to ting å si. For det første er det ikke helt sikkert at folk som må overtales egentlig er de rette for jobben. For det andre skal vi være bevisst på hvordan vi kommuniserer, og hvilke forventninger vi signaliserer. Det er kanskje ikke så lurt å forsøke å overtale noen til å ta på seg et verv med argumenter som at "det er ikke møter så ofte, det er ikke så mye jobb. Og du må jo selvfølgelig ikke møte på alle møtene" – eller «vi trenger en dame til styret...» Den som blir motivert av en slik henvendelse er jammen en sjelden blomst i partiets hage. Folk motiveres best av å få lov til å bidra i viktig arbeid, og av å bli anerkjent for sine bidrag.

Dette må være utgangspunktet for kommunikasjonen med aktuelle kandidater. Å si at .. «Vi tar kontakt med deg fordi vi ønsker akkurat deg, med dine kvaliteter, erfaring og kompetanse..» er nok mer motiverende for de aller fleste.

4.7 Vurderinger

Etter at organisasjonen har spilt inn aktuelle kandidater, er det opp til å komiteen å danne seg et inntrykk av disse. Har vi funnet kandidater med de egenskapene, erfaringene og kompetansen som vi er på jakt etter? Finner vi de «rette personene» til ei stortingsliste, til kommunestyret vårt eller til lokallagsstyret? Har kandidatene den tiden som trengs for å sitte i et styre? Hvordan utfyller de hverandre? Det er ikke meningen at dere nå skal begynne å vurdere aktuelle kandidater, men forsøke å danne dere et bilde av hvem som er rett kandidat til verv eller liste. Komiteen må vurdere alle som står på valg, også de som sier de ønsker gjenvalg. Komiteen må være oppmerksom på at vi vurderer ulike kandidater for ulike roller. Forventningene vi stiller til en aktuell fylkesleder, er annerledes enn de forventningene som til et varamedlem.

Hva forventer vi av kandidatene?

Komiteen bør også tenke gjennom hva som forventes av kandidatene utover det som handler om kvalifikasjoner, erfaring og motivasjon. Det er viktig å tenke gjennom hvor mye tid som må stilles til rådighet. Hvor mange møter er det i året, og hvor mange helger går med til styrearbeid, eller annet arbeid knyttet til verv? Dette bør også stå sentralt når vi vurderer aktuelle kandidater. Gjelder det kandidater til kommunestyre, fylkestingsvalg eller stortingsvalg må vedkommende ha tid nok til å kunne drive en skikkelig valgkamp.

Til diskusjon

- Hva forventes av tidsbruk og arbeid mellom møtene?
- Hva forventes av arbeid i valgkampen?
- Hvis vedkommende ønsker gjenvalg, hvor viktig skal tidligere innsats være? Er oppmøte på tidligere styremøter viktig?
- Skal komiteen intervju sittende styremedlemmer for å skaffe seg informasjon om hvordan arbeidet har vært, og hva som bør forventes av kommende styremedlemmer?

Det er viktig at komiteen er kritisk til all informasjon de mottar. Spesielt skal vi være varsomme og bevisste når vi ber folk om å komme med sine vurderinger, spesielt når det gjelder aktuelle kandidater. Det er også viktig at vi ikke baserer oss på *ting vi hører* om aktuelle kandidater, men etablerer *kunnskap*. Vi skal *vite om, og være trygge på* kandidater som er aktuelle.

Intervju

Å intervju de som er aktuelle til et verv er kanskje den aller beste måten for komiteen for å skaffe seg et inntrykk av vedkommende. Valg- eller nominasjonskomiteen må bli enige om hvorvidt skal alle aktuelle kandidater skal intervjues, uansett verv - eller om vi skal begrense oss til de vervene/kandidatene vi er mer usikre på. En god regel er at komiteen intervjuer de som skal innstilles til lederverv, også ved innstilling til gjenvalg. Komiteen må også diskutere hvem i komiteen som skal delta i/gjennomføre intervjuene. Skal det være en samlet komite eller noen som komiteen utpeker? Uansett hva vi velger, må komiteen i fellesskap diskutere hvilke spørsmål vi ønsker svar på. Det anbefales å bruke en intervjuguide/spørsmålsett, som benyttes under alle intervjuer. Uansett hvordan vi gjør det, er det viktig at intervjuene er forberedt på forhånd. Det er også viktig å notere svar, og oppsummere intervjurunden når denne er unnagjort.

Informasjon kan også hentes inn på andre måter. Referater og protokoller fra styremøter kan si noe om hvor aktive sittende styremedlemmer har vært. Dette sier allikevel ikke alt, heller ikke noe om innsats mellom møtene. Oppslag og profilering av folk i media, kan også være nyttig informasjon for komiteen. Det sittende styret, leder, sekretær og andre aktive medlemmer kan være kilder til informasjon. Kanskje skal komiteen snakke med leder, eller andre i styret for å høre litt om hvordan arbeidet har vært det siste året. Kanskje kan disse også bidra med sine tanker om hva som bør forventes av kommende styremedlemmer. Andre kilder kan eventuelt være CV og referanser.

Forslag til intervjuguide

Sett av minimum 30 minutter til hele intervjuet. Det er ønskelig med korte og konkrete svar.

1. Fortell kort om deg selv.
2. Hvorfor ønsker du å stille til valg?
3. Ved mulig gjenvalg: Hvordan vurderer du din egen innsats gjennom siste periode?
4. Hva er dine ambisjoner for å stille til valg/påta deg et verv?
5. Hvilke fagfelt har du kompetanse på, og hvilken type saker/fagfelt ønsker du å fronte?
6. I hvor stor grad er du villig til / har du mulighet for å engasjere deg i valgkampen?
7. Dersom du skulle bli valgt til vararepresentant: I hvilken grad har du mulighet til å møte på kort varsel?
9. Har du synspunkter på listeoppsettet for øvrig?
10. Andre ting det kan være viktig å snakke om?

Til diskusjon

- Hvem bør kalles inn til intervju?
- Skal alle intervjues?
- Hvilke spørsmål bør stilles, slik at komiteen best får et inntrykk av kandidaten?
- Skal kandidatene få tilsendt oppgaver og spørsmål i forkant?

4.8 Kommunikasjon

Det er viktig at valgkomiteen er profesjonell når de kommuniserer med aktuelle kandidater. Det gjelder selve prosessen, og hva som forventes i et lokalstyreverv, fylkesstyreverv eller av en listekandidat.

Forventninger

Det er svært viktig at komiteen ikke tegner et feilaktig bilde av hva som forventes. Det må være sammenheng mellom forventningene vi skaper, og den virkeligheten kandidatene skal velges til. Dersom det er krevende arbeid i vente, må vi være ærlig på dette. Hvis vi vet at det er vanlig med møter annenhver uke, må vi fortelle dette til kandidaten.

Samtidig er det viktig å fokusere på alle mulighetene som ligger i et slikt verv; sjansen til å påvirke partiet, lære, bli kjent med nye folk og saksområder osv. Komiteen skal legge til rette for at de som tar på seg verv skal vite hva de går til - på godt og vondt.

Kommunikasjon om valgprosessen

Komiteen bør også diskutere hvordan kommunikasjonen med kandidatene skal skje gjennom prosessen. Valg- og nominasjonsprosesser vekker ofte engasjement i organisasjonen, og er noe mange snakker om. Desto viktigere er det at valg- eller nominasjonskomiteen opptrer profesjonelt og gir kandidatene riktig og lik informasjon, på samme tidspunkt. Det er også viktig at informasjonen kommer direkte fra komiteen til kandidatene, og ikke via andre i organisasjonen. Både de som blir innstilt og de som ikke får gjenvalg, skal høre fra komiteen på telefon før innstillingen gjøres kjent for andre. Dette gjelder uten unntak. I spesielt betente eller krevende tilfeller må vi vurdere om budskapet skal overbringes ansikt til ansikt og ikke per telefon.

4.9 Presentasjon av innstillingen

Når alle kandidatene er informert av komiteen, kan innstillingen offentliggjøres. Komiteen bør dessuten drøfte hva som eventuelt skal offentliggjøres i tillegg til innstillingen.

Media

Forslaget sendes samtlige medlemmer i god tid før nominasjonsmøtet, sammen med innkalling til møtet. Framleggingen kan også være en positiv mediemulighet. Hvis komiteen ønsker medieoppmerksomhet, bør komiteens leder være den som fronter innstillingen i media. Forslaget presenteres for styret før det offentliggjøres, jfr. retningslinjene for nominasjonsarbeidet.

Noen ganger er media så interessert i valgprosessene våre, at de ønsker å dekke selve prosessen også før en innstilling er klar. Komiteen bør på forhånd være enige om hvilken linje som skal følges når det gjelder åpenhet og medieprofilering. Det kan være lurt å legge opp en enkel mediestrategi. Komiteens leder skal som hovedregel være varsom med å mene noe som helst før innstillingen er klar. Ved kontakt med mediene bør leder derfor rådføre seg med og informere komiteen på forhånd. Komiteemedlemmer skal ikke overraskes over omtale i media. Det har vært tilfeller hvor komiteemedlemmer har diskutert med hverandre gjennom medier. Dette skaper problemer og dårlige arbeidsforhold både i komiteen og i organisasjonen, og skal ikke forekomme.

Tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte skal ha partiets beste for øye også i bruken av sosiale medier. [Senterpartiets etiske retningslinjer](#) sier følgende om bruk av sosiale medier: «*Sosiale medier er først og fremst en mulighet, men uvettig bruk kan føre til stor negativ oppmerksomhet, både for den enkelte og for partiet. Tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte skal ha partiets beste for øye også når de henvender seg via sosiale medier. Man bør tilstrebe samme aktsomhet i omtale av personer og politikk gjennom sosiale medier som man ville gjort ansikt til ansikt eller i et debattinnlegg i aviser.*»

Sosiale medier gir gode muligheter for å profilere kandidater, gi informasjon, kommunisere med lokallag og medlemmer osv. Vær imidlertid bevisst på at det finnes ulemper, og at sosiale medier ikke alltid egner seg like godt for diskusjoner. Vær varsomme, og utvis godt nettvett og digital dømmekraft. For tips og råd, se studieheftet [Sosiale og digitale medier i din politiske hverdag](#).

Til diskusjon

- Bør en delt innstilling si noe om hvilke medlemmer av komiteen som står bak de ulike kandidatene?
- Bør det offentliggjøres hvem som har vært inne til intervju?
- Bør innspillene fra lokallagene offentliggjøres?

5. Årsmøtet/nominasjonsmøtet

Komiteens siste ansvar utøves på selve årsmøtet eller nominasjonsmøtet. Her presenterer leder av komiteen innstillingen for årsmøtet eller utsendingene. Dersom komiteen har lagt fram en delt innstilling, må de bli enige om hvordan de da skal gjøre det med presentasjon. Formelt er komiteens leder ansvarlig, og den som presenterer innstillingen. Dette gjelder også om komiteen legger fram delt innstilling. Da legger leder også fram innstillingen fra mindretallet. Komiteen bør på forhånd være enige om hvordan innstillingen skal legges fram, og mindretallet bør få anledning til å begrunne sin innstilling.



Utover å presentere sin innstilling, spiller komiteen ingen annen rolle på årsmøtet/nominasjonsmøtet. Komiteens medlemmer skal ikke engasjere seg i valgdebatter verken i møtet eller "i korridorene". Så lenge det ikke er tatt ut noen dissens, eller innstillingen er delt er det ikke under noen omstendighet greit at komiteemedlemmer involverer seg i arbeid for å få valgt andre enn de som er innstilt.

Benking

Et *benkeforslag* er når det på et årsmøte eller nominasjonsmøte foreslås en kandidat som ikke er foreslått av valgkomiteen/nominasjonskomiteen. Benkeforslag fra delegater på årsmøtet er en fullt lovlig mulighet for partiets medlemmer til å påvirke sammensetningen av et styre. Det er imidlertid ikke irrelevant hvordan en eventuell benking foretas. Partiet må i fellesskap bygge en kultur der slikt skjer på en måte som ivaretar menneskene som er involvert. Partiets lover sier ingenting om hva som er en god framgangsmåte for benking. Komiteedlemmer skal ikke være involvert i prosesser med benkeforslag. Dette må ses i sammenheng med avsnittet om dissenser lenger framme i heftet. Som sagt øverst i avsnittet; En dissens er ikke et benkeforslag. En dissens er et *alternativt forslag* som foreligger allerede når komiteen presenterer sin innstilling.

Vi vil likevel stille følgende "uformelle" krav og prinsipper til hvordan ting bør foregå:

- Den det benkes mot skal informeres om det direkte av dem som vil fremme annet forslag. Dersom vi ikke kan se vedkommende inn i øynene og fortelle at vi vil benke mot han eller henne, får vi holde oss for gode til å foreslå noen annen.
- Den det benkes mot skal informeres snarest mulig, og ikke fem minutter før valget.
- Benking skal ikke komme overraskende på dem som er innstilt.
- Argumenter og arbeid for "sin" kandidat skal skje åpent og i det fri, ikke i hemmelighet bak ryggen på folk eller organer.
- Vi skal argumentere positivt for vår kandidat heller enn å trekke fram andres negative sider.
- Det skal ikke spres sladder og/eller løgn i en valg- eller nominasjonsprosess.

6. Spesielt om nominasjonsprosesser

Retningslinjene for nominasjonsprosessen ved henholdsvis kommunevalg, fylkestingsvalg og stortingsvalg kan hentes på www.sp.no:

[Retningslinjer nominasjonsprosessen ved kommunevalg](#)

[Retningslinjer nominasjonsprosessen ved fylkestingsvalg](#)

[Retningslinjer nominasjonsprosess ved stortingsvalg](#)

Retningslinjer for nominasjonsprosessen ved kommunevalg

Revidert av landsstyret 2017, oppdatert redaksjonelt som følge av vedtektsendringer 2019 og 2023.

Rammene for nominasjonsarbeidet er fastsatt slik i partiets vedtekter:

§ 8. Nominasjonsarbeidet i lokallag og fylkeslag

8.1. Nominasjonskomiteen velges av årsmøtet eller styret.

8.2. Valg av utsendinger til fylkeslagets/fylkesdelslagets nominasjonsmøte skal foretas på lokallagsårsmøtet eller på et medlemsmøte. Årsmøte i fylkeslaget/fylkesdelslaget fastsetter samlet antall valgte utsendinger fra lokallagene og fordeler disse basert på stemmetall ved siste stortingsvalg. Ved beregning skal forholdstall (oddetall) benyttes.

8.3. Nominasjonsmøtet skal i tillegg ha tre utsendinger fra Senterkvinnene og tre utsendinger fra Senterungdommen sine fylkesorganisasjoner (fylkeslag/fylkesdelslag).

8.4. Frist for innkalling til nominasjonsmøte er to uker for lokallag og tre uker for fylkeslag/fylkesdelslag.

8.5. Frist for å avholde nominasjonsmøte er 1. mars.

8.6. Nærmere retningslinjer for nominasjonsprosessen fastsettes av landsstyret.

Retningslinjene legger til grunn at partiet stiller egen liste, men de kan i all hovedsak også legges til grunn for nominasjonsprosessen i kommunelag som inngår samarbeid med andre partier eller grupperinger om felleslister. Det vises her til vedlegget «Egen liste, fellesliste eller bygdeliste?»

Det er av stor betydning for partiets arbeid generelt og valgarbeidet spesielt, at vi kan få så stor interesse og oppslutning om nominasjonsprosessen som mulig. Derfor må lokallaget legge opp til en omfattende nominasjonsprosess.

Til å lede nominasjonsarbeidet oppnevner årsmøtet eller styret i lokallaget en nominasjonskomité på 5-7 medlemmer, hvor begge kjønn skal være representert med minst 40 prosent, jfr. partiets vedtekter (§ 4.1). Der Senterungdommen og Senterkvinnene har egne styreverv oppnevner de hver sin representant til komiteen. Styret utpeker lederen. I valget av leder vil det være naturlig å legge vekt på at vedkommende skal ha hovedansvaret for å håndtere kontakten med media under nominasjonsprosessen. Mediekontakten er krevende og viktig, blant annet fordi den bidrar til å sikre en åpen og demokratisk prosess.

Valglista skal inneholde i tydelig rekkefølge minst sju kandidater. Lista skal maksimalt inneholde et antall kandidatnavn som tilsvarer det antall representanter som skal velges til kommunestyret, med et tillegg av inntil seks andre navn. Landsstyret vil oppfordre komiteen til å legge maksimumsgrensen til grunn, da et listeforslag med mange gode kandidater er det beste utgangspunktet for å gjøre et godt valg.

Personer som skal stå på valglista bør være medlemmer av partiet, jfr. partiets vedtekter (§ 4.1.):

«Som partiets representanter i offentlige verv bør bare velges medlemmer».

Nominasjonskomiteen, og i siste instans nominasjonsmøtet, har ansvar for å sikre at følgende punkt i partiets vedtekter (§ 4.1.) følges opp:

«Ved alle valg og nominasjoner skal begge kjønn være representert med minst 40 prosent».

Dernest bør en tilstrebe å sikre en god bredde i sammensetningen av lista når det gjelder alder, yrke og bosted. Det er en fordel om kandidatene er kjent for velgerne i hele eller store deler av kommunen.

Landsstyret vil peke på at det er nødvendig med forhåndskumulering for å:

1. Sikre at de beste kandidater til de fremste verv blir valgt.
2. Sikre alle deler av kommunen representasjon.
3. Sikre økt kvinnerepresentasjon.
4. Sikre en balansert sammensetning både geografisk, yrkesmessig og aldersmessig.
5. Motvirke at små mindretallsgrupperinger avgjør valget.

Valglovens bestemmelser om forhåndskumulering:

Ved kommunestyrevalg kan et visst antall av de øverste kandidatene på listeforslaget gis et stemmetillegg. Kandidatene får i så fall et tillegg i sitt personlige stemmetall som tilsvarer 25 prosent av det totale antall stemmer listen mottar ved valget. Avhengig av det antall kommunestyremedlemmer som skal velges, kan det gis stemmetillegg til følgende antall kandidater:

- 11-23 medlemmer: inntil fire
- 25-53 medlemmer: inntil seks
- 55 medlemmer eller flere: inntil ti

Disse kandidatnavnene skal stå først på listeforslaget og med uthevet skrift.

Landsstyret presiserer at Senterungdommens medlemmer har samme rettigheter som medlemmer av Senterpartiet.

Landsstyret anbefaler følgende framdriftsplan for nominasjonsprosessen ved kommunevalg:

1. Innen 1. april året før valget

Lokallagsårsmøtet eller lokallagsstyret oppnevner nominasjonskomité med hensyn til det som er nevnt foran.

2. Innen 15. august året før valget

Nominasjonskomiteen setter opp et foreløpig forslag til fullstendig valgliste og sender denne til samtlige medlemmer av Senterpartiet og Senterungdommen til uttalelse. Komiteen må forut for dette ha brakt på det rene om noen av de sittende kommunestyrerepresentantene nekter gjenvalg, og i tilfelle gjøre medlemmene oppmerksom på dette.

Innen 15. september året før valget

Lokallagsmedlemmene sender inn sine forslag til valgliste.

Medlemmene anmodes om reaksjon etter for eksempel et av disse alternativene:

1. Be om fullstendig valgliste (nummerert og kumulert).
2. Be om forslag på listens topp, normalt 5-7 navn, og derav en representant fra vedkommende del (krets) av kommunen.

Nominasjonskomiteen avgjør hvilken metode som skal velges.

4. Innen 15. oktober året før valget

Nominasjonskomiteen setter opp sitt endelige forslag til valgliste. Denne utarbeides på grunnlag av de innkomne forslag og komiteens egne vurderinger. Et flertall i komiteen kan ikke hindre et mindretall i å ta dissens i forbindelse med fremleggelsen av komiteens endelige forslag til valgliste.

Forslaget presenteres for styret før det offentliggjøres.

Forslaget sendes samtlige medlemmer i god tid før nominasjonsmøtet, sammen med innkalling til møtet.

5. I rimelig tid før nominasjonsmøtet

Forslag på nye kandidater til de fremste plassene på lista og/eller forslag om endret rekkefølge på disse plassene i forhold til utsendt forslag fra komiteen, bør gjøres kjent for organisasjonen i rimelig tid før nominasjonsmøtet.

6. Innen 31. desember året før valget

Lokallagets nominasjonsmøte skal være avholdt.

Lederen i nominasjonskomiteen begrunner komiteens forslag. Toppkandidatene bør presentere seg selv og deretter stå til disposisjon for nominasjonsmøtet.

I store kommuner, med flere lokallag, kan det avholdes forhåndsnominasjoner i de enkelte lag. Disse møtene er å betrakte som rådgivende.

7. Innen 31. mars i valgåret

Lokallagsstyret har ansvar for at Senterpartiets listeforslag er innlevert i god tid før fristen, 31. mars i valgåret. Valgloven (www.valg.no) inneholder bestemmelser om krav til listeforslaget for at det skal godkjennes. Listeforslaget leveres mot kvittering.

VEDLEGG til

Senterpartiets retningslinjer for nominasjonsprosessen ved kommunevalg

EGEN LISTE, FELLESLISTE eller BYGDELISTE?

SENTERPARTIETS PRINSIPIELLE SYN

For å sikre og i neste omgang styrke partiets stilling som landsdekkende parti, mener sentralstyret at partiet må ha som målsetting å stille egne lister i alle landets kommuner. Dette er imidlertid ikke til hinder for at partiets medlemmer og tillitsvalgte i enkelte kommuner vurderer om partiet samlet sett vil få bedre uttelling ved å inngå i ei fellesliste, eller i enkelte tilfeller ei bygdeliste. Dette vil først og fremst være aktuelt i kommuner der partiet ikke har stilt egen liste ved de siste valgene.

EGEN LISTE

Som et landsdekkende parti vil vi holde fast ved at egne lister skal være hovedregelen.

Dette vil være viktig med tanke på et langsiktig arbeid for å styrke og utvikle partiet som organisasjon og redskap. Egen liste gir i de fleste tilfeller et signal i lokalmiljøet om at partiet har en grunnorganisasjon på plass og evner å stå på egne bein. Dette vil i neste omgang også være det beste grunnlaget for å sikre partiet en best mulig oppslutning ved fylkestingsvalg og stortingsvalg.

Etter at valgloven ble endret i 2002 og minstegrensen for antall kandidater ble redusert til kun sju, er det blitt langt enklere å stable ei liste på beina. Landsstyret vil likevel oppfordre lokallaget til å få fram ei liste med langt flere navn. Ei liste med mange gode navn vil erfaringsmessig være et viktig redskap for å gjøre et godt valg. Dette gjelder i særlig grad i de mindre kommunene der «alle kjenner alle».

Av partiets egne krav som ønskes innfridd gjennom listeforslagene (medlemskap, kjønn, alder, bosted, yrke), bør en kunne være noe mer fleksibel når det gjelder krav om medlemskap som forutsetning for å være kandidat, jfr. partiets lover, § 4 1.: "Til tillitsverv i partiorganisasjonen kan bare velges medlemmer. Som partiets representanter i offentlige verv bør bare velges medlemmer." Vedtektene stiller ikke krav om medlemskap. Det viktigste er at man forplikter seg på programmet som lokalpartiet går til valg på. En slik praksis er allerede innarbeidet i noen lokallag. De fleste synes å tegne medlemskap på et senere tidspunkt.

FELLESLISTE

Vi anser felleslister for å være en unntaksløsning. Brukt med omhu og basert på lokale forutsetninger kan det i noen tilfeller og på kort sikt være den beste løsningen. Ei fellesliste kan etter vår mening være et alternativ i bl.a. følgende situasjoner:

1. I de kommuner der partiet inntil nå, eller ved de siste valgene, ikke har klart å stille egen liste. Ei fellesliste kan her være starten på (igjen) å bygge opp partiets lokalorganisasjon.
2. I de kommuner der ei ren Sp-liste ved flere påfølgende valg ikke har oppnådd egen representasjon. En slik situasjon kan over tid virke demotiverende på medlemmer og tillitsvalgte i lokallaget. I slike tilfeller kan det være aktuelt å sondere mulighetene for ei fellesliste.
3. I de kommuner der det synes å være et sterkt ønske om regimeskifte (kommuner der ett eller to partier har rådd grunnen alene over lengre tid). Her kan det være aktuelt at andre partier går sammen om ei fellesliste for å tydeliggjøre overfor innbyggerne at det finnes et alternativ. Et slikt alternativ kan innebære alt fra felles liste, til felles program og felles ordførerkandidat.

Et ankepunkt mot felleslistene er selvsagt at det kan viske ut forskjellene mellom partier og kandidater. Dette må selvsagt veies opp mot de nevnte fordelene ei slik liste i enkelte tilfeller kan ha. Valgloven gir adgang til å opplyse om tilhørighet. Dette innebærer bl.a. at det på ei fellesliste kan stå hvilket parti (eller gruppering) kandidaten tilhører.

BYGDELISTER

Vi kan vanskelig se at det finnes særlig mange situasjoner hvor ei slik liste kan være mer aktuell enn egen liste eller fellesliste. Det måtte i så fall være i kommuner der partiet er tilnærmet uten lokalorganisasjon og der en i første omgang ikke ser noen som helst mulighet for å stable på beina ei egen liste eller inngå i ei fellesliste. I og med at minstekravet til antall kandidater bare er sju personer, kan vi vanskelig se at det ikke skal være mulig å stille egen eller fellesliste, så lenge viljen er til stede.

Retningslinjer for nominasjonsprosessen ved fylkestingsvalgvalg

Rammene for nominasjonsarbeidet er fastsatt slik i partiets vedtekter:

§ 8. Nominasjonsarbeidet i lokallag og fylkeslag/fylkesdelslag

8.1. Nominasjonskomiteen velges av årsmøtet eller styret.

8.2. Valg av utsendinger til fylkeslagets/fylkesdelslagets nominasjonsmøte skal foretas på lokallagsårsmøtet eller på et medlemsmøte. Årsmøte i fylkeslaget/fylkesdelslaget fastsetter samlet antall valgte utsendinger fra lokallagene og fordeler disse basert på stemmetall ved siste stortingsvalg. Ved beregning skal forholdstall (oddetall) benyttes.

8.3. Nominasjonsmøtet skal i tillegg ha tre utsendinger fra Senterkvinnene og tre utsendinger fra Senterungdommen sine fylkesorganisasjoner (fylkeslag/fylkesdelslag).

8.4. Frist for innkalling til nominasjonsmøte er to uker for lokallag og tre uker for fylkeslag/fylkesdelslag.

8.5. Frist for å avholde nominasjonsmøte er 1. mars.

8.6. Nærmere retningslinjer for nominasjonsprosessen fastsettes av landsstyret.

Nominasjonsarbeidet i fylkene må legges opp slik at partiet oppnår stor interesse om utvelgelsen av fylkestingskandidatene. Dette kan skje gjennom en åpen prosess hvor aktuelle kandidater gis gode muligheter til å presentere seg og sine politiske visjoner, og hvor medlemmene opplever at de har gode muligheter til å påvirke valget av partiets kandidater.

Til å lede nominasjonsarbeidet oppnevner fylkesårsmøtet eller fylkesstyret en nominasjonskomité med 7-9 medlemmer hvor begge kjønn skal være representert med minst 40 prosent, jfr. partiets vedtekter (§ 4.1). Komiteen bør settes sammen slik at alle deler av fylket er representert. Der Senterungdommen og Senterkvinnene har egne fylkesstyre oppnevner de hver sin representant til komiteen. I valget av komitéleder vil det være naturlig å legge vekt på at vedkommende skal ha hovedansvaret for å håndtere kontakten med media under nominasjonsprosessen. Mediekontakten er krevende og viktig, blant annet fordi den bidrar til å sikre en åpen og demokratisk prosess.

Valglista skal inneholde minst sju kandidater. Lista skal maksimalt inneholde et antall kandidatnavn som tilsvarer det antall representanter som skal velges til fylkestinget, med et tillegg av inntil seks andre navn. Landsstyret vil oppfordre komiteen til å legge maksimumsgrensen til grunn, da et listeforslag med mange gode kandidater er det beste utgangspunktet for å gjøre et godt valg.

Personer som skal stå på valglista bør være medlemmer av partiet, jfr. partiets vedtekter (§ 4.1.):

«Som partiets representanter i offentlige verv bør bare velges medlemmer».

Nominasjonskomiteen, og i siste instans nominasjonsmøtet, har ansvar for å sikre at følgende punkt i partiets vedtekter (§ 4.1.) følges opp: *«Ved alle valg og nominasjoner skal begge kjønn være representert med minst 40 prosent».*

Derneft bør en tilstrebe å sikre en god bredde i sammensetningen av lista når det gjelder alder, yrke og bosted. Det er en fordel om kandidatene er kjent for velgerne i hele eller store deler av fylket.

Landsstyret presiserer at Senterungdommens medlemmer har samme rettigheter som medlemmer av Senterpartiet.

Landsstyret anbefaler følgende framdriftsplan for nominasjonsprosessen ved fylkestingsvalg:

1. Innen 1. april året før valget

Fylkesårsmøtet eller fylkesstyret oppnevner nominasjonskomité hvor de hensyn som framgår foran er ivarettatt.

2. Innen 15. april året før valget

Nominasjonskomiteen ber lokallagene i Senterpartiet og lokallag/kontaktutvalg i Senterungdommen og Senterkvinnene om å fremme forslag på inntil 10 navn, derav maksimum fire navn fra egen kommune. Forslaget bør i best mulig grad reflektere medlemmenes syn ved at de oppfordres til å foreslå kandidater og/eller ved at det avholdes et medlemsmøte. Forslaget må også ta hensyn til bestemmelsene i Senterpartiets vedtekter om at begge kjønn skal være representert med minst 40 prosent.

3. Innen 15. mai året før valget

Forslagene skal være innkommet til nominasjonskomiteen.

4. Innen 1. juni året før valget

Nominasjonskomiteen presenterer, i uprioritert rekkefølge, tre til fem navn på kandidater som de anser for å være de mest aktuelle med tanke på de øverste plassene på valglista. Komiteens utvalg av kandidater skal i hovedsak være basert på innkomne forslag fra lokallagene (de kandidater som i denne første runden er foreslått av flest lag), men komiteen kan i tillegg også lansere andre kandidater. Begge kjønn må være representert og minst en av de foreslåtte bør være ungdomskandidat.

Før offentliggjøring må kandidatene ha bekreftet at de ønsker å være med i den videre prosessen fram mot fylkeslagets nominasjonsmøte.

5. Innen 1. september året før valget

Lokallagene skal på medlemsmøte sette opp sitt forslag til fullstendig valgliste med rangering av kandidatene. Til dette møtet skal medlemmer av Senterungdommen i kommunen/lokallagsområdet innkalles. Medlemmene skal sammen med innkalling til møtet, få tilsendt oversikt over resultatene fra første runde i nominasjonsprosessen.

Medlemsmøtet velger også utsendinger og varautsendinger til nominasjonsmøte i fylkeslaget/fylkesdelslaget. Antall utsendinger fastsettes av fylkeslaget, jfr. punkt 8.2. i partiets vedtekter.

Senterungdommens og Senterkvinnenes fylkesstyrer/fylkesdelsstyrer velger i tillegg tre utsendinger hver til fylkeslagets/fylkesdelslagets nominasjonsmøte, jfr. punkt 8.3. i partiets vedtekter.

6. Innen 1. oktober året før valget

Nominasjonskomiteens forslag til valgliste skal foreligge innen 1. oktober.

Den sendes valgte utsendinger til nominasjonsmøtet og offentliggjøres.

Et flertall i komiteen kan ikke hindre et mindretall i å ta dissens i forbindelse med fremleggelsen av komiteens endelige forslag til valgliste.

7. I rimelig tid før nominasjonsmøtet

Forslag på nye kandidater til de fremste plassene på lista og/eller forslag om endret rekkefølge på disse plassene i forhold til utsendt forslag fra komiteen, bør gjøres kjent for organisasjonen i rimelig tid før nominasjonsmøtet.

8. Innen 1. desember året før valget

Fylkespartiet avvikler sitt nominasjonsmøte senest innen 1. desember.

Innkalling til møtet sendes ut minst 3 uker før møtet.

Nominasjonskomiteens leder begrunner komiteens forslag. De fremste kandidatene til lista bør delta på nominasjonsmøtet og gis anledning til å presentere seg.

9. Innen 31. mars i valgåret

Fylkesstyret har ansvar for at Senterpartiets listeforslag er innlevert i god tid før fristen, 31. mars i valgåret. Valgloven (www.valg.no) inneholder bestemmelser om krav til listeforslaget for at det skal godkjennes. Listeforslaget leveres mot kvittering.

Retningslinjer for nominasjonsprosessen ved stortingsvalg

Rammene for nominasjonsarbeidet er fastsatt slik i [partiets vedtekter](#):

Retningslinjer for nominasjonsprosessen ved stortingsvalg er

Revidert av landsstyret 2016, oppdatert redaksjonelt som følge av vedtektsendringer 2019 og 2023.

Rammene for nominasjonsarbeidet er fastsatt slik i partiets vedtekter:

§ 8. Nominasjonsarbeidet i lokallag og fylkeslag/fylkesdelslag

- 8.1. Nominasjonskomiteen velges av årsmøtet eller styret.
- 8.2. Valg av utsendinger til fylkeslagets/fylkesdelslagets nominasjonsmøte skal foretas lokallagsårsmøtet eller på et medlemsmøte. Årsmøte i fylkeslaget/fylkesdelslaget fastsetter samlet antall valgte utsendinger fra lokallagene og fordeler disse basert på stemmetall ved siste stortingsvalg. Ved beregning skal forholdstall (oddetall) benyttes.
- 8.3. Nominasjonsmøtet skal i tillegg ha tre utsendinger fra Senterkvinnene og tre utsendinger fra Senterungdommen sine fylkesorganisasjoner (fylkeslag/fylkesdelslag).
- 8.4. Frist for innkalling til nominasjonsmøte er to uker for lokallag og tre uker for fylkeslag/fylkesdelslag.
- 8.5. Frist for å avholde nominasjonsmøte er 1. mars.
- 8.6. Nærmere retningslinjer for nominasjonsprosessen fastsettes av landsstyret.

Nominasjonsarbeidet i fylkeslagene/fylkesdelslagene må legges opp slik at partiet oppnår stor interesse om utvelgelsen av stortingsvalgdokumentene. Dette kan skje gjennom en åpen prosess hvor aktuelle kandidater gis gode muligheter til å presentere seg og sine politiske visjoner, og hvor medlemmene opplever at de har gode muligheter til å påvirke valget av partiets kandidater.

Til å lede nominasjonsarbeidet oppnevner årsmøtet eller styret i fylkeslaget/fylkesdelslaget en nominasjonskomité med 7-9 medlemmer hvor begge kjønn skal være representert med minst 40 prosent, jfr. partiets vedtekter (§ 4.1). Komiteen bør settes sammen slik at alle deler av stortingsvalgdistriktet er representert. Der Senterungdommen og Senterkvinnene har egne fylkeslag/fylkesdelslag oppnevner de hver sin representant til komiteen. I valget av komitéleder vil det være naturlig å legge vekt på at vedkommende skal ha hovedansvaret for å håndtere kontakten med media under nominasjonsprosessen. Mediekontakten er krevende og viktig, blant annet fordi den bidrar til å sikre en åpen og demokratisk prosess.

Valglista skal inneholde et antall kandidatnavn som tilsvarer det antall representanter som skal velges til Stortinget fra valgdistriktet, med et tillegg av inntil seks andre navn. Landsstyret vil oppfordre komiteen til å legge maksimumsgrensen til grunn, da et listeforslag med mange gode kandidater er det beste utgangspunktet for å gjøre et godt valg.

Personer som skal stå på valglista bør være medlemmer av partiet, jfr. partiets vedtekter (§ 4.1.): «*Som partiets representanter i offentlige verv bør bare velges medlemmer*».

Nominasjonskomiteen, og i siste instans nominasjonsmøtet, har ansvar for å sikre at følgende punkt i partiets vedtekter (§ 4.1.) følges opp:

«Ved alle valg og nominasjoner skal begge kjønn være representert med minst 40 prosent».

I tillegg bør begge kjønn være representert med 50 prosent på de fire første plassene sett under ett.

Derneft bør en tilstrebe å sikre en god bredde i sammensetningen av lista når det gjelder alder, yrke og bosted. Det er en fordel om kandidatene er kjent for velgerne i hele eller store deler av valgdistriktet.

Landsstyret presiserer at Senterungdommens medlemmer har samme rettigheter som medlemmer av Senterpartiet.

Landsstyret anbefaler følgende framdriftsplan for nominasjonsprosessen ved stortingsvalg:

1. Innen 1. april året før valget

Årsmøtet eller styret i fylkeslaget/fylkesdelslaget oppnevner nominasjonskomité hvor de hensyn som framgår foran er ivaretatt.

2. Innen 15. april året før valget

Nominasjonskomiteen ber lokallagene i Senterpartiet og lokallag i Senterungdommen og Senterkvinnene om å fremme forslag på 5 navn, hvorav minst ett fra vedkommende kommune/lokallag. Forslaget bør i best mulig grad reflektere medlemmenes syn ved at de oppfordres til å foreslå kandidater og/eller ved at det avholdes et medlemsmøte. Forslaget må også ta hensyn til bestemmelsene i Senterpartiets lover om at begge kjønn skal være representert med minst 40 prosent.

3. Innen 15. mai året før valget

Forslagene skal være innkommet til nominasjonskomiteen.

4. Innen 1. juni året før valget

Nominasjonskomiteen presenterer, i uprioritert rekkefølge, tre til fem navn på kandidater som de anser for å være de mest aktuelle med tanke på de øverste plassene på valglista. Komiteens utvalg av kandidater skal i hovedsak være basert på innkomne forslag fra lokallagene (de kandidater som i denne første runden er foreslått av flest lag), men komiteen kan i tillegg også lansere andre kandidater. Begge kjønn må være representert og minst en av de foreslåtte bør være ungdomskandidat.

Før offentliggjøring må kandidatene ha bekreftet at de ønsker å være med i den videre prosessen fram mot nominasjonsmøtet.

5. Innen 1. september året før valget

Lokallagene skal på medlemsmøte sette opp sitt forslag til fullstendig valgliste med rangering av kandidatene. Til dette møtet skal medlemmer av

Senterungdommen i kommunen/lokallagsområdet innkalles. Medlemmene skal sammen med innkalling til møtet, få tilsendt oversikt over resultatene fra første runde i nominasjonsprosessen.

Medlemsmøtet velger også utsendinger og varautsendinger til nominasjonsmøte i fylkeslaget/fylkesdelslaget. Antall utsendinger fastsettes av fylkeslaget, jfr. punkt 8.2. i partiets vedtekter. Senterungdommens og Senterkvinnenes fylkesstyrer/fylkesdelsstyrer velger i tillegg tre utsendinger hver til fylkeslagets/fylkesdelslagets nominasjonsmøte, jfr. punkt 8.3. i partiets vedtekter.

6. Innen 1. oktober året før valget

Nominasjonskomiteens forslag til valgliste skal foreligge innen 1. oktober. Den sendes valgte utsendinger til nominasjonsmøtet og offentliggjøres.

7. I rimelig tid før nominasjonsmøtet

Forslag på nye kandidater til de fremste plassene på lista og/eller forslag om endret rekkefølge på disse plassene i forhold til utsendt forslag fra komiteen, bør gjøres kjent for organisasjonen i rimelig tid før nominasjonsmøtet.

8. Innen 1. desember året før valget

Fylkeslaget/fylkesdelslaget avvikler sitt nominasjonsmøte senest innen 1. desember. Innkalling til møtet skal sendes ut minst 3 uker før møtet. Nominasjonskomiteens leder begrunner komiteens forslag. De fremste kandidatene til lista bør delta på nominasjonsmøtet og gis anledning til å presentere seg.

9. Innen 31. mars i valgåret

Fylkesstyret/fylkesdelsstyret har ansvar for at Senterpartiets listeforslag er innlevert i god tid før fristen, 31. mars i valgåret. Valgloven (www.valg.no) inneholder bestemmelser om krav til listeforslaget for at det skal godkjennes. Listeforslaget leveres mot kvittering.

7. Sluttord

Vi har nå gått gjennom viktige forhold rundt valg- og nominasjonsprosesser. Vi har sett på prinsipper og avklaringer, større og mindre detaljer. Samtidig er det viktig at vi klarer å beholde helheten.

Valg- og nominasjonsprosesser handler om mennesker. Vi skal huske på at det kan være tøft å engasjere seg i politisk arbeid. Den som stiller seg til disposisjon i en valg- eller nominasjonsprosess risikerer å bli avvist, og tape i konkurransen med andre kandidater. Dette kan i seg selv være en tøff prosess, som alle må være klar over. Derfor må vi gjennomføre prosessen på en måte som ivaretar alle involverte. Det er lettere å gjøre en god jobb, og ikke minst argumentere godt for innstillingen når prosessen gjennomføres hensynsfullt og på en ryddig og profesjonell måte.

Arbeid i valgkomité og nominasjonskomité handler om å finne de rette personene. Når vi er enige om hva Senterpartiet trenger og hvilke kvalifikasjoner vi leter etter, må vi huske dette også når den konkrete personkabelen skal legges. Selv om vi foreslår enkeltmennesker til kandidater, skal vi samtidig sette sammen et helhetlig arbeidslag. Senterpartiets tillitsvalgte og folkevalgte er lagspillere, som sammen skal utgjøre Senterpartiets vinnerlag - nær folk.



Lykke til med viktig arbeid i valgkomiteen og nominasjonskomiteen!



Senterpartiskolen

Senterpartiets studieforbund

www.senterpartiskolen.no