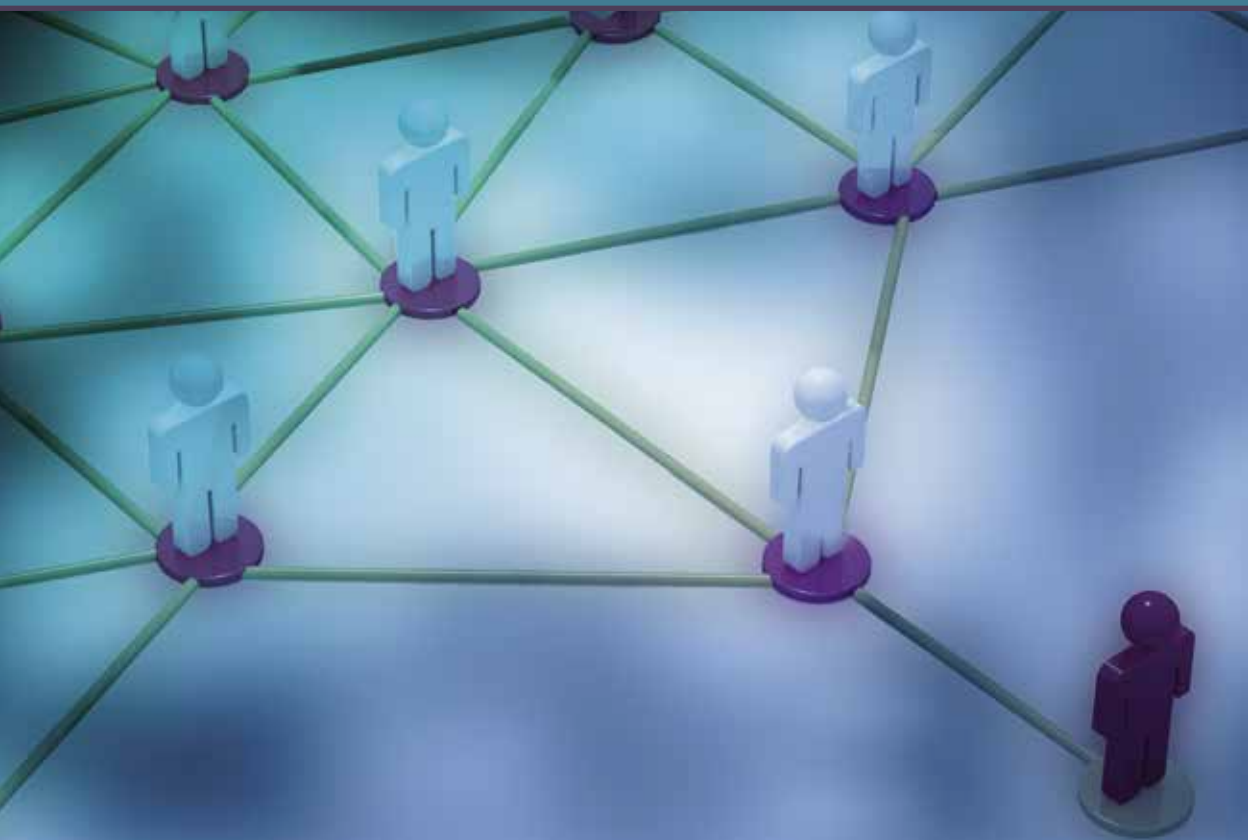


Guide til valgudvalget



Det vigtige valgudvalg

Når der skal vælges medarbejdere ind i selskabsbestyrelsen, er det valgudvalget, der planlægger valgprocessen. Valgudvalget afgør, hvornår valget skal afholdes, hvordan der skal stemmes, hvordan der må føres valgkamp osv. Valgudvalget har dermed stor betydning for valgets udfald. Det er derfor meget vigtigt, hvem der repræsenterer medarbejderne i valgudvalget. CO-industri oplever, at det ofte overses, at repræsentanterne i valgudvalget faktisk spiller

en nøglerolle i forhold til valgets udfald. Vi har derfor lavet denne guide, der kan give inspiration og vejledning til tillidsrepræsentanter (TR) og medarbejdere i valgudvalget.

Du kan læse meget mere om reglerne for valgudvalget i "Håndbog for Medarbejderrepræsentanter". Kontakt CO-industri for mere information.

Oplag: 1.000

Tekst: Nadja Christy, CO-industri

Design og grafisk produktion: Kailow Graphic A/S

CO-meddelelse nr.: 2014/066

ISBN nr.: 978-87-93174-16-0

Revideret april 2016

Valgudvalgets rolle og opbygning

- Valgudvalget er et stående udvalg på mindst tre personer, hvor både ledelse og medarbejdere er repræsenteret. At det er et stående udvalg betyder, at udvalget består, så længe ordningen om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer består.
- Medarbejderne har flertal i valgudvalget. Det er medarbejderne i samarbejdsudvalget (SU), der vælger, hvem der skal sidde i valgudvalget på medarbejdersiden. Hvis der ikke er SU, vælger ledelsen repræsentanterne, men TR skal så vidt muligt være med i valgudvalget.
- Medarbejdere, der er opstillet til valg til bestyrelsen, må ikke samtidig sidde i valgudvalget.
- Udtræder et medlem af valgudvalget, skal der vælges en ny repræsentant. Hvis der er valgt en suppleant, indtræder vedkommende.
- Selskabsloven giver mange muligheder for at fravige reglerne. Det betyder, at valget kan tilpasses den enkelte virksomhed. Vil man fravige reglerne, kræver det enighed i valgudvalget. Det vil sige, at der i praksis er vetoret for det enkelte medlem. Hvis valgudvalget ikke kan blive enig, falder man tilbage på de regler, der fremgår af selskabsloven.



Eksempler på emner, som valgudvalget skal tage stilling til:

- **Hvornår skal valget afholdes, og hvor lang skal afstemningsperioden være? Skal valget afholdes på én bestemt dag eller over en periode?** På Siemens Wind Power afholdt man valget over 14 dage, og medarbejderne havde mulighed for at stemme i hele perioden.
- **Skal der være én samlet liste for kandidater og suppleanter, eller skal der være to lister, så man stemmer på kandidater og suppleanter særskilt?** På både Siemens Wind Power og Cheminova opstillede kandidaterne på to lister, så medarbejderne havde mulighed for at se, om deres stemme gik til et ordinært medlem eller til en suppleant.
- **Hvordan skal afstemningen foregå? Skal der for eksempel være elektronisk afstemning eller opsættes stemmeboder?** Alle skal have lige adgang til at stemme. Valgudvalget skal sikre, at processen bliver tilrettelagt, så det sker. Det kan for eksempel være ved, at der både er mulighed for at afgive sin stemme fra sin computer, og ved at virksomheden stiller computere op, så medarbejderne kan stemme på virksomheden. På den måde har alle lige muligheder for at komme til at stemme – også dem, der ikke bruger computere i deres dagligdag. På Cheminova gik man ved sidste valg over til elektronisk afstemning. Det betød, at valgudvalget ved en stor kampagne på intranettet og ved hjælp af tilgængelige computere på virksomheden fik stemmeprocenten op på 74.
- **Hvordan skal kandidaterne kunne føre valgkamp? Skal der være mulighed for at afholde valg-møder, uddele valgmateriale, udsende e-mails?** På Siemens Wind Power kørte fællesgruppens kandidater og suppleanter rundt til de forskellige afdelinger og præsenterede sig selv. På Grundfos lavede kandidaterne en kort præsentation i en folder, som blev uddelt på virksomheden.





Gode råd

- Medarbejderrepræsentanterne i valgudvalget vælges af medarbejderne i SU. Find ud af hvem af jeres tillidsvalgte kolleger, der har gode forhandlingsevner og strategiske evner. Det er de mennesker, I skal bruge i valgudvalget.
- Læg en strategi for valget inden første møde med ledelsen. Så er I bedre rustet til forhandlingen.
- Medarbejderne i valgudvalget kan i enighed kræve at kandidater og suppleanter stiller op på hver sin liste. Tænk derfor over om det er bedst for jer at have to opstillingslister frem for én fælles liste.
- Lav et overblik over organiseringen på arbejdspladsen. Hvor mange medlemmer har I, hvor mange uorganiserede er der, hvad med akademikergrupperne, kan der laves en alliance med dem, hvis de ikke stiller en kandidat op osv.
- Sørg for, at kandidaterne får mulighed for at gøre reklame for sig selv. Det kan være gennem e-mails, nyhedsbreve, kantine møder, besøg til de forskellige sites osv.
- Få en god relation til ledelsens repræsentant i valgudvalget. Det kan for eksempel være valgudssekretæren, advokaten eller HR-chefen. Som regel er ledelsen interesseret i at få afviklet valget så nemt og billigt som muligt og lytter derfor ofte til medarbejdernes ønsker og forslag.
- Kontakt det kartel, I hører til, vi kan hjælpe jer undervejs i forløbet.

Husk at:

- Valgudvalget kan ikke selvstændigt beslutte at nedlægge en ordning om medarbejdere i bestyrelsen. Det kræver en ja/nej-afstemning blandt medarbejderne.
- Virksomheden kan få en bøde for ikke at følge reglerne.

Beslutninger og frister for valgudvalget

Valgdato besluttet

Frist: Højest ti og mindst seks uger før valget*

Valgudvalget kan diskutere:

Hvor tæt på den ordinære generalforsamling skal valget afholdes?

Skal valget afholdes på én dag eller over en periode?

Kommunikation til medarbejderne?

Forslag af kandidater

Frist: Senest fire uger før valget*

Valgudvalget kan diskutere:

En eller to opstillingslister?

Hvem er valgbare?

Er man valgt for fire år ad gangen?

Hvad gør vi, hvis der er for få kandidater?

Hvordan og hvornår skal kandidatlisten offentliggøres?

* Alle frister kan afviges ved enighed i valgudvalget! (Vær opmærksom på, at der gælder andre regler for valg af koncerndirektøren)

Eksempel: Sådan forbereder I valget

Møde i medarbejdergruppen*:

Hvem skal sidde i valgudvalget?

Hvem stiller op som kandidater og suppleanter?

Kortlægning af virksomheden: Antal timelønnede/funktionærer. Organisering i fagforeninger (LO-fagforbund, akademikergrupper, »gule«, uorganiserede)?

Hvem kunne tænkes at stille op mod vores kandidater (kolleger, mellemlidende, ingeniørerne osv.)?

Skal kandidater og suppleanter stille op på hver sin liste eller på samme liste?

Hvordan skal valget afholdes, så alle får lige mulighed for at stemme (elektronisk valg, stemmeboks på virksomheden osv.)?

Første møde i valgudvalget

Valgdato?

Opstillingsfrister?

En eller to lister?

Hvor mange stemmer pr. person?

Elektronisk valg?

Møde i medarbejdergruppen

Hvilke beslutninger blev truffet i valgudvalget?

Nødvendige justeringer til næste møde i valgudvalget?

Diskussion af strategi for valgkamp.

* Ved "medarbejdergruppen" menes: Medlemmer af fællesklubben, TR og B-sidens medlemmer i SU.

gøres?

æsentanter).

Afholdelse af valg

Frist: Senest seks måneder efter ja/nej-afstemning, hvis ordningen er ny*

Valgudvalget kan diskutere:

Hvordan skal afstemningen foregå?

Antal stemmer pr. person?

Hvordan kan der føres valgkamp?

Skal der oprettes valgkomiteer?

Kommunikation til medarbejderne?

Andet møde i valgudvalget

Justeringer af beslutninger fra sidste møde?

Hvordan kan kandidaterne føre valgkamp (mails, kantine møder, foldere osv.)?

Valgkampen og selve valget

Medarbejdergruppen udarbejder valgkampsmateriale (plakater, foldere, mails, nyhedsbrev).

Valgkampsturne, hvor kandidaterne besøger de forskellige sites.

»Stem på stedet« - computere medbringes.

TR snakker med egne medlemmer om, hvorfor det er vigtigt at stemme.

Tredje møde i valgudvalget

Optælling af stemmer.

Orientering til medarbejdere, bestyrelse og direktion om valgresultatet.

Møde i medarbejdergruppen

Hvordan gik det?

Hvad skal vi gøre anderledes næste gang?

Kontakt



CO-industri

Molestien 7, 3.
2450 København SV

Telefon: 33 63 80 00
www.co-industri.dk
e-mail: co@co-industri.dk



BAT-kartellet

Kampmannsgade 4
1790 København V.

Telefon: 33 14 21 40
www.batkartellet.dk
e-mail: bat@batkartellet.dk



GIMK-kartellet

Weidekampsgade 8
0900 København C.

Telefon: 70 11 45 45
www.gimk.dk
e-mail: gimk@hk.dk

Handelsrådets Koordinationsudvalg

Molestien 7, 1.
2450 København SV
Telefon: 21 28 84 90
e-mail: suk@nnf.dk