

Bilaga 2: INTERVJUFRÅGOR VALBEREDNING

1. Anser ni att valberedningen har lyckats att sammanställa ett LAG som uppfyller nomineringskriterierna?
 - a. Varför/varför inte?
 - b. Vad skulle kunna förbättras?

- FRAMGÅNG FÖR LEADER BEROR INTE BARA PÅ LAG
 - Gunilla: De har lyckats man väldigt väl, men beror det på LAG gruppen eller verksamhetskontoret? Det är ett gemensamhetsarbete.
- MÅNGA KOMPETENSER BEHÖVS- ÄR DET ENS MÖJLIGT I ETT LAG?
 - Anders: Det finns 13 ledamöter och 1 ordföranden. Det pratas delvis att det saknas vissa representationer. Om man ska täcka in allting inkl representantskapet och kompetenser är det svårt att täcka in allting med bara 14 ledamöter. Frågan är för en bra styrelse: har vi människor som klarar det här uppdraget?
- VALBEREDNINGEN HAR INTE INSYN I HUR DET FUNGERAR
 - Anders: Svårt att svara på frågorna. Då skulle man nästan behöver vara med på alla möten. Information kring hur det fungerar har LAG och verksamhetskontoret, inte valberedningen. Det valberedningsarbete är att man går ofta ut genom att man pratar med ordföranden innan valberedningsarbetet börjar.
 - Gunilla: är det viktigt att ha en kompetens i personen i LAG, eller kan man också få in kompetens genom föreläsare? Kan vara svårt att hitta alla de enskilda delar i LAG gruppen.
- UTMANINGAR FÖR VALBEREDNINGEN MED KOMBI REPRESENTANTSKAPET & KOMPETENTA PERSONER
 - Gunilla- om jag pratar t.ex. om Sofia Olsson: jag vet att hon säger lätt 'ja' till saker, men sedan är hon inte med. Det är en utmaning när man ska kombinera representantskapet med bra personer. Att man som valberedning inte har möjlighet att föreslå en person.
 - Jenny: egentligen ska det vara så att organisationer ska komma in med några förslag, och sedan ska valberedningen välja ut en person från denna organisation och föreslår den till LAG.
 - Gunilla: men vi har haft flera tillfällen att organisationer bara kom med 1 förslag.
 - Thomas: när det gällde Sollefteå kommun- vi gick via näringslivsrådet och de fick nominera 2 kandidater. Men ett bättre sätt är kanske att man inte frågar näringslivsrådet men de olika organisationer som är med där.
 -
- FRAMGÅNGSFAKTOR REPRESENTATION ELLER PERSONBUNDEN?
 - Gunnilla: Är framgångsfaktorn i representationen eller är det framförallt personbunden?
 - Jenny tycker båda. Representationen är viktigt för att få in och komma ut med information och synpunkter. Har man inte en tydlig representation när man inte ut. Men såklart vill man ha duktiga människorna, rätt kompetenser.

2. Ett viktigt element i sammansättningen av LAG under den här programperioden är representantskapet. För att kunna genomföra ert uppdrag är det viktigt att veta hur representantskapet fungerar i praktiken.
 - a. Hur tar ni reda på om sammansättningen för LAG fungerar och uppfyller de krav som finns för LAGs ledamöter?
 - Se diskussionen ovan. Valberedningen är beroende på inspel från Verksamhetskontoret samt LAG för att kunna ta ställning till detta. I nuläget får man inspel från VL samt nu fick valberedning en sammanfattning av enkät till LAG ledamöter kring deras egen reflektion.
 - b. Hur skulle vi kunna förbättra detta ytterligare?
 - Ge valberedning informationen om det har fungerat från verksamhetskontorets perspektiv
 - Valberedningen bör prata med ordförande och vice-ordföranden i framtiden, så att man får input från 2 personer då det är svår att bara få ordförandens åsikt. Eller om ingen vice-ordförande finns, samtal med AU.
 - Annan möjlighet är att göra styrelseutvärdering.
3. En styrelse har arbetsgivaransvar där det formella ansvaret ligger på ordföranden.
 - a. Anser ni att LAG i den konstellationen som finns idag har tillräcklig med kompetenser för att kunna bära det ansvaret?
 - b. Hur skulle ni som valberedningen kunna säkerställa detta ytterligare?
 - Valberedningen frågar VL som svarar: Vi saknar de arbetsgivareansvaret-kompetenser inom LAG. Det saknas även inom Leader. Jenny vänder sig nu till Mia framförallt, men ingen annan som har det.
 - Anders: det kan vara svåra frågor och det är ytterst sällan att det är ordföranden som kan detta. Man ska titta runt inom LAG vem som har de kunskaper. Kanske ordföranden kan delegera sådant ansvar till en av de andra LAG ledamöter.
 - Fundering: Skulle arbetsgivareansvaret behöver finnas med i delegationsordningen? Det är en utvecklingsfråga.
 - Gunilla: Man kan också ta hjälp av fristående externa personer.
 - Gunilla: i ett utvecklingssamtal finns mjuka och hårda saker- Gunilla tar hjälp av LRF i sådana fall. Men en sådan organisation finns inte inom Leader Sverige.
 - Vilken typ av ordföranden vill vi ha? Kontoret bollar frågan internt och kommer sedan intervjuas av valberedningen, som även kan intervjua AU och ordförande också.
4. Hur tycker ni att nomineringsprocessen för den privata och ideella sektorn har fungerat?
 - a. Hur skulle vi kunna förbättra detta ytterligare?

Er organisation/part kan nominera max 2 kandidater, helst en man och en kvinna. Varje nominering ska följas av en motivering kring varför kandidaterna är lämpliga som ledamöter i en LAG-grupp.

- Vi har inte alltid fått flera kandidater från samma organisation. Ska vara ett krav.
- I vissa fall när det är ett 'råd' som nominerar (landsbygdsråd, näringslivsråd), men kanske vi ska ändra till att det är organisationer som är med i rådet som kan nominera istället.
- Utmaning: man måste ha en personkännedom, det har man inte alltid som valberedningen om det är organisationer själva som nominerar.
- Gunilla: förvånad att Jenny måste påminna så ofta påminna att de kommer in med nomineringarna. Jenny: kan ha flera orsaker, kan handla om planeringen också (alla årsmöten samtidigt, föreningar har fullt upp).

5. Nu börjar processen för framtagningen av den nya utvecklingsstrategin.

- a. Hur ser ni framtiden för LAGs sammansättning samt nomineringsprocessen i den nya programperioden?

Vi parkerar frågan tills vi har kommit längre i strategiprocessen och kommer till delen som handlar om organisationen.