

LÆRINGSUDVALG VOL. 1

Evaluering og anbefalinger vedrørende opstillingsprocesser
til valg af kandidater til folketinget

INDHOLD

- **Læringsudvalgets deltagere**
- **Baggrund og formål med udvalgets arbejde (s. 2)**
- **Kort beskrivelse af udvalgets arbejde - afgrænsning af opgave (s. 3)**
- **Læringsudvalgets anbefalinger (s. 3-6)**
- **Spørgeskemaundersøgelse (s. 7-15)**
 - Metode
 - Resultater og analyse
 - Styrker og svagheder ved undersøgelsen
 - Konklusion på spørgeskemaundersøgelse
- **Bilag 1: Inspiration til kandidaterklæring (s. 16)**
- **Bilag 2: Inspiration til donationspolitik (s. 17)**

Udvalgets sammensætning : Ditte Kanstrup, Trine Hertz, Rasmus Foged, Thorkild Olsen (med i det indledende arbejde), Margrethe Herning, Jesper Callesen (HB)

Kontaktoplysninger: <https://alleos.alternativet.dk/search/initial/last>

Baggrund og formål med udvalgets arbejde

På Hovedbestyrelsesmøde d. 27.5.2018; <https://drive.google.com/drive/folders/1miP2ZCY4T9tDJSWoOT-puSnExuPDmIcFI> - blev det besluttet at nedsætte et læringsudvalg. Baggrunden var at ombudsrådet blev nedlagt på landsmødet i 2018 og erstattet med et eller flere læringsudvalg.

Formålet med dette udvalgs arbejde er, at afdække følgende:

- a.** Hvordan sikrer kandidatudvalgene, med udgangspunkt i organisationens hidtidige erfaringer de bedst mulige opstillingsprocedurer ved opstilling af kandidater til Folketingsvalg? Herunder en tydeliggørelse af kandidaternes baggrund og ressourcer.
- b.** Hvordan skabes de bedste betingelser for samspillet mellem storkredsbestyrelsen, kandidatudvalget, lokalforeningerne og kandidaterne op til opstillingsmødet, på opstillingsmødet, i opstillingsperioden og under selve valgkampen?
- c.** Udvalget skal desuden lave en evaluering af opstillingsprocesserne i forbindelse med valg af alle øvrige slags kandidater, herunder kandidater til organisatoriske poster, fx bestyrelsesposter eller poster til Politisk forum.

Vi håber, at anbefalingerne kan inspirere og bidrage til refleksion og danne baggrund for fremtidige processer.

God læselyst og kærlig hilsen

Læringsudvalget

Kort beskrivelse af udvalgets arbejde - afgrænsning af opgave

Hovedbestyrelsens ønske om, at udvalget skulle udforske tre områder i forbindelse med opstillingsprocesserne var inden for den givne tidsramme vanskeligt at realisere og udvalget har afgrænset arbejdet til at holde fokus på opstillingsprocessen i forbindelse med opstillingen af folketingskandidater, og i nogen grad samspillet mellem de forskellige aktører, jvnf. formålsbeskrivelsens punkt a) og delvis punkt b).

En del af anbefalingerne kan dog udmærket bruges som inspiration til at skabe gode processer ved valg til andre politiske niveauer og organisatoriske tillidsposter, jvnf. formålsbeskrivelsens punkt c).

Anbefalingerne skal opfattes som et inspirationsoplæg, og er udtryk for udvalgets flertalsholdning efter fælles drøftelser af data.

Læringsudvalgets anbefalinger

Anbefalingerne er udarbejdet på baggrund af resultater fra spørgeskemaundersøgelsen (*Bilag 3*) og læringsudvalgets personlige erfaringer fra bestyrelses- og kandidatudvalgsarbejde i forbindelse med opstilling af kandidater på alle tre politiske niveauer. Herunder medvirken til at etablere de første interne strukturer i de storkredse hvor udvalgets medlemmer har været tillidsvalgte. Samt ved gennemlæsning af Enhedslistens og SF's opstilling procedurer.

Vi lægger ikke op til mere omfattende vedtægtsændringer i 2019, men på baggrund af vores erfaringer og analyse, kommer læringsudvalget med en række anbefalinger til Hovedbestyrelsen. Dels anbefalinger der lægger op til beslutninger og dels anbefalinger der lægger op til intern proces og drøftelse bredt i organisationen. Nogle af anbefalingerne peger mod vedtægtsændringer i 2020 og enkelte i 2019.

Anbefalingerne skal opfattes som inspiration til HB's arbejde og så langt som udvalget er nået og vi henleder opmærksomheden på, at der kan hentes yderligere inspiration i rå-datamaterialet: *Bilag 3: Spørgeskema - resultater (rå data)*. Så vi anbefaler at dette også tages i anvendelse i den kommende proces.

Anbefaling 1: Kandidaterklæring

Det er læringsudvalgets anbefaling, at kandidataspiranter i samarbejde med storkredsens kandidatudvalg udarbejder et dokument, ud fra en fælles skabelon, der beskriver hvilke forventninger der er mellem kandidaten, såvel før et valg, som hvis kandidaten vælges og i storkredsen, samt organisationen som helhed. Se *Bilag 1: Inspiration til kandidaterklæring*

Proces: Udvalget anbefaler, at dialogrådet involveres i at udarbejde et overordnet dialogværktøj, som kan benyttes i forbindelse med udarbejdelse af kandidaterklæring, som efterfølgende vedtages i HB.

Erklæringen bør forholde sig til:

- Værdier, dogmer og partiprogram.
- Samarbejde internt såvel som eksternt i kandidatfeltet
- Samarbejde mellem de forskellige dele af organisationer
- Den individuelle valgkamp versus hele teamets valgkamp
- Håndtering af evt. større donationer (jævnfør partiets overordnede regler)
- Kandidatens ansvar i forhold til etablering af kampagneteam.
- Kandidatudvalgets og storkredsbestyrelsens ansvar for koordinering af mødeaktivitet i kandidatteamet og sparring ved evt. behov.

Anbefaling 2: Strategisk/geografisk opstilling af kandidater

Datamaterialet og udvalgets egne erfaringer, peger på at vi skal gøre os strategiske overvejelser i forhold til at finde kandidater. Fælles overordnet koordinering kan være en god idé, herunder kan drøftes udvælgelse af spidskandidat.

Det er imidlertid afgørende, at opstilling foregår i tæt samarbejde mellem de forskellige storkredse, ligeledes er tydelighed og gennemsigtighed afgørende.

Ifølge datamaterialet vurderes det dog, at det er væsentligt at have bopæl i den kreds, man er kandidat i.

Proces: Udvalget anbefaler en drøftelse på landsmødet og i HB med henblik på at udarbejde strategi på området.

Anbefaling 3: Kandidatudvalg

Læringsudvalget vil anbefale, at kandidatudvalgets betydning og rolle præciseres og tydeliggøres markant med hensyn til mandat, udpegning og funktionsperiode.

- Hvilke Kvalifikationer bør medlemmer af kandidatudvalget have.
- Antal medlemmer i kandidatudvalget, med opmærksomhed på de store regionale forskelle der er i de enkelte storkredse.
- Tydeliggørelse af kandidatudvalgets rolle og ansvar i forhold til kredsbestyrelsen såvel før, under som efter valget af kandidater.
- Nedsættelsen af kandidatudvalg skal være beskrevet i landsvedtægterne, som en "skal" vedtægt.
- En drøftelse om kandidatudvalget skal have større geografisk dækning - evt på regionsniveau, samt at funktionsperioden udvides, så de enkelte medlemmer er udpeget for en længere periode, primært for at holde på viden.

Proces: Udvalget anbefaler at HB tager initiativ til at der afholdes landsdækkende POLA'er med relevante videnspersoner i de enkelte storkredse, mhb. udarbejdelse af en funktionsbeskrivelse for kandidatudvalget.

Anbefaling 4 : Opstillingsudvalg

Det anbefales at HB nedsætter et koordinerende opstillingsudvalg, som konsulterende og rådgivende udvalg for de regionale og lokale kandidatudvalg.

Anbefaling 5: Balance mellem kandidaternes faglige og politiske kompetencer i forhold til forankringen i Alternativet værdier

Resultatet fra spørgeskemaundersøgelsen peger overvejende i retning af, at respondenterne vægtede de to hensyn lige. Udvalget anbefaler at kandidatudvalgets kommissorium, bør adressere opmærksomheden på, at vægte balancen mellem kandidaternes faglige og politiske kompetencer i forhold til forankringen i Alternativets værdier.

Proces: Udvalget anbefaler, at HB tager initiativ til at der afholdes landsdækkende POLA'er med relevante videnspersoner i de enkelte storkredse, mhb. udarbejdelse af kommissorium og diskussioner i forhold til anvendelse af overordnet kandidaterklæring (se anbefaling 1 og bilag 1)

Anbefaling 6: Valg af kandidater

Udvalget anbefaler at kandidataspiranter igennem en periode er aktive gennem deltagelse og organisering af politiske laboratorier, læserbreve, debatmøder, events mm. efter eget ønske.

Proces: Emnet drøftes i forbindelse med POLA'er med henblik på at nedfælde en overordnet strategi på området.

Anbefaling 7: Kandidattræning, talentudvikling og aspirantforløb

Udvalget anbefaler at der iværksættes kvalificeret talentudvikling samt aspirant- og kandidattræning, dette kan foregå både lokalt og nationalt. Men det er væsentligt at alle får tilbudt tilstrækkelig træning.

Proces: Drøftes i forbindelse med POLA'er

Anbefaling 8: Code of conduct

Det er udvalgets erfaring, at vi som organisation er stærkt udfordret når vi skal forholde os til kandidaters adfærd i forhold til værdier og dogmer.

Derfor vil vi anbefale, at der foretages en grundig diskussion på tværs af organisationen om hvordan vi fremadrettet kan blive bedre til at bruge værdierne konstruktivt og på baggrund af diskussionen udvikle et code of conduct. Hvad har vi lært og hvilke erfaringer har vi gjort med værdierne.

Proces: Udvalget anbefaler at det drøftes på et halvårsmøde eller på en fælles foreningsdag og at der laves workshops og sættes en proces i gang.

Anbefaling 9: Håndbog til kandidatudvalget

Udvalget anbefaler at der udarbejdes en håndbog for kandidatudvalget med konkrete opgaver ved udvælgelse, opstilling og valg af FT kandidater – herunder:

- Indledende proces med at identificere mulige kandidater
- Forberede opstillingsproces. Der skal prioriteres tid til at medlemmer får kendskab til og mulighed for at tale med kandidater.
- Vurdere kandidataspiranters egnethed - der bør udarbejdes kriterier for dette
- Indstille kandidataspiranter, som udvalget finder egnede samt unklare indstillinger af aspiranter der ikke findes egnede - herunder tage stilling til om kandidaten agerer som ambassadør for Alternativets politik - Hvordan skal det håndteres i praksis og med hvilket mandat?
- Støtte og opbakning til valgte kandidater såvel som ikke valgte aspiranter - Hvordan passer vi på hinanden?
- Uddannelse af kandidatudvalgets medlemmer

Proces: Udarbejdes på baggrund af afholdte POLA'er evt. kombineret med nedsættelse af udvalg under HB og landssekretariatet.

Anbefaling 10: Teamsamarbejdet i kandidatteamet i forhold til den enkeltes kandidats personlige kampagne.

En fælles kampagnekoordinering, evt kampagneleder i hver storkreds anbefales.

Kandidaters egen kampagne må ikke være på bekostning af Alternativets dna/politik/værdier/grafisk udtryk.

Det fælles kampagneteam koordinerer fælles kampagne, mens den enkelte kandidat skal kunne køre sin egen kampagne samtidig (se kandidaterklæringen i bilag 1).

Proces: Udvalget anbefaler at det drøftes på et halvårsmøde eller på en fælles foreningsdag og at der laves workshops og sættes en proces i gang.

Anbefaling 12: Donationer

Se bilag 2: *Inspiration til donationspolitik*. Bilaget er udtryk for nogle væsentlige punktnedslag omkring donationer som organisationen har drøftet i den seneste periode.

Proces: HB drøfter og forbereder beslutningsforslag om fremtidig donationspolitik til landsmødet i 2020.

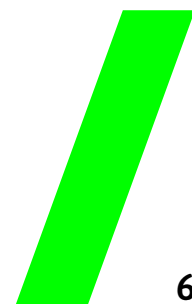
Anbefaling 13: Medlemskab af Alternativet og stemmeberettigelse

Der er fordele og ulemper forbundet med at forlænge den nuværende grænse på 14 dages medlemskab, og 3 måneders valgbarhed.

Proces: Landsekretariatet undersøger hvad andre partier gør, og hvilke erfaringer de har og udarbejder forslag til HB med henblik på vedtægtsændringer

Øvrige opmærksomhedspunkter som det fremgår af datamaterialet::

- Elektronisk afstemning
- Spidskandidatur: Fordele-ulemper
- Listeopstilling - Sideordnet opstilling
- 50% tillids afstemning
- Tydelige ledelsesmandater.



Spørgeskemaundersøgelse

Formål:

1. At undersøge hvordan kandidataspiranter, folketingskandidater samt medlemmer af kandidatudvalg oplever og vurderer Alternativets opstillingsprocedurer i forbindelse med opstilling af kandidater til Folketingsvalg.
2. At indhente forslag fra kandidat aspiranter, folketingskandidater samt medlemmer af kandidatudvalg til ændringer i forbindelse med opstillingsprocessen.

Metode:

Undersøgelsen er foretaget i tidsrummet d. 15/12 - 30/12 2018

Til besvarelse af vores spørgsmål besluttede Læringsudvalget, at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse med en lang række både lukkede og åbne spørgsmål, som blev sendt til kandidater og medlemmer af kandidatudvalg i hele landet. Forud for selve undersøgelsen foretog vi en pilot testning på i alt 5 personer(kandidater eller medlemmer af kandidatudvalg) og på baggrund af deres tilbagemeldinger, tilrettede vi skemaet, som blev sendt ud i "Google Forms" d. 14/12 2018 med deadline for besvarelse d. 29/12 dec. til alt 114 folketingskandidater kandidater, kandidat aspiranter(der ikke blevet valgt som FT kandidater) samt medlemmer af kandidatudvalg. Fælles for alle var, at de har deltaget i opstillingsprocessen til Folketingskandidatur i 2018.

Efter deadline blev rådata sat op i en læsevenlig form og data blev herefter gennemlæst af udvalgets medlemmer.

Forbehold og svagheder ved undersøgelsen:

Inden vi beskriver analyseprocessen skal der tages følgende forbehold og svagheder ved undersøgelsen: Skemaet var opdelt i en sektion B til kandidater samt en sektion C til medlemmer af kandidatudvalg fordi vi ville have mulighed for, at foretage analyse af besvarelser fra de to grupper hver for sig. Da vi gennemgik besvarelserne blev det klart for os, at respondenterne ikke havde besvaret skemaet efter disse retningslinier, formodentlig fordi mange har besvaret via Iphone, hvor det desværre viste sig, at inddelingen i sektion B henholdsvis sektion C ikke var tydelig. Det er beklageligt (men lærerigt) at pilottesten af skemaet ikke afslørede denne afgørende uklarhed.

Konsekvensen var, at en valid kvantitativ analyse af de lukkede spørgsmål ikke kunne gennemføres idet nogle som anført havde svaret i både sektion B og C, mens andre kun havde svaret i en af sektionerne. Besvarelserne er vedhæftet som bilag og læseren kan se nogle overordnede tendenser i de besvarelser der er modtaget(se bilag 3 Spørgeskema-besvarelser)

Hvad angår de "åbne spørgsmål" gjorde problemet med dobbelt-besvarelser sig også gældende, men her foretager vi en analyse af mere kvalitativ karakter, hvor det er udsagnetens indhold og ikke en given svarfordeling der er afgørende. Derfor vil vi gennemføre analysen vel vidende, at nogle har foretaget besvarelse to gange.

Svarprocenten er lav, særligt fra kandidatudvalgene. Det kan formodentlig til dels tilskrives, at undersøgelsen fandt sted henover julen og der er en meget ujævn fordeling af besvarelserne fra de forskellige

storkredsens kandidatudvalgsmedlemmer: Medlemmer af kandidatudvalget fra storkreds midt-vest har ikke fået tilsendt spørgeskema fordi det ikke var muligt, at få kontaktoplysninger på dem.

Resultater og analyse

Returnerede spørgeskemaer.

Vi har modtaget i alt 41 besvarelser fra det samlede kandidat team, fra kandidat aspiranter og fra medlemmer af kandidatudvalg. Det svarer til en samlet svarprocent på 36%.

Svarprocenten fra kandidater var: 42% (n=25), fra kandidat aspiranter: 50%(n=1) og fra medlemmer af kandidatudvalg: 28%(n=15)

Fra Storkreds Kbh, Kbh omegn, Østjylland og Bornholm: Der er kun returneret en besvarelse fra hvert kandidatudvalg.

Fra storkreds Fyn, Storkreds Syd Jylland: Der er ikke modtaget besvarelser

Fra storkreds Nordsjælland: 5 besvarelser

Fra Storkreds Sjælland: 4 besvarelser

Resultater: "lukkede" spørgsmål

Se venligst bilag 3 Spørgeskema - resultater (rå data), med de forbehold der er beskrevet i tidligere afsnit "forbehold og svagheder ved undersøgelsen"

Resultater og Analyse af "åbne" spørgsmål

Vi uddelegerede opgaverne i forbindelse med bearbejdningen af data således, at to af læringsudvalgets medlemmer foretog en gennemlæsning hver for sig af 6 henholdsvis 4 af besvarelserne af de første 10 åbne spørgsmål. Besvarelserne blev behandlet under et (afsnit B (målrettet kandidater) og C(målrettet medlemmer af kandidat team). Efter gennemlæsningen udarbejdede de to, hver for sig et udkast med de citater, som de vurderede var repræsentative for essensen af de samlede besvarelser under de forskellige spørgsmål.

Udkastet blev herefter diskuteret af alle i læringsudvalget og relateret til rådata. Der blev foretaget justeringer og til sidst en endelig inddeling med citater i under-temaer på baggrund af besvarelserne, som kan læses i det næste afsnit.

I det følgende gennemgås besvarelserne på de i alt 12 åbne spørgsmål, som blev stillet i spørgeskemaet. Vi har valgt, at citere de udsagn, som underbygger de væsentligste pointer indenfor hvert tema. Alle besvarelserne er tilgængelige i (*bilag 3 Spørgeskema - resultater (rå data)*), så læseren kan finde endnu flere nuancer på de forskellige temaer.

En kandidat erklæring, hvor kandidater forpligter sig på manifest, partiprogram, værdier og dogmer og på som folkevalgt at være en del af organisationen og dennes vedtægter.

Flere udsagn peger i retning af, at tiltag der kan skærpe kandidaters opmærksomhed på ansvar og forpligtelse er velkomne:

"Alle tiltag der tidligt gør kandidaten opmærksom på ansvar, forpligtelse og indsats er velkomne. Disse tiltag skal samtidig understøtte den politiske ildsjæl."

På den anden side er der også udsagn der argumenterer imod en erklæring,- enten fordi man ikke vurderer at det vil have nogen egentlig værdi eller også fordi man anser det for, at kollidere med Å's værdisæt.

"Jeg tror ikke en erklæring gør nogen forskel. Det vil være fint at lave dem, men det er ikke det quick-fix der kan løse de udfordringer vi har. Alle kandidater vil selvfølgelig underskrive dem, men hvad vil det ændre i forhold til i dag. (En lidt klassisk DJØF-løsning med en erklæring, men det er hele vores kult(ur) omkring kandidater vi har brug for at gøre noget ved :))"

Stemmeret efter 14 dages medlemskab i partiet

Holdningen til dette spørgsmål er delte, idet nogle mener, at det er direkte useriøst, hvis der ikke er en længere medlemsperiode før der er stemmeret, mens andre mener, at det helt fint. Overordnet er holdningerne indeholdt nogenlunde i følgende udsagn:

"Fordelen er at man hurtigt kan opleve følelsen af deltagelse. Ulempen er at det kan bruges til at booste en særlig kandidat."

Overordnede tanker om i hvilke storkredse de enkelte kandidater opstilles

Flere respondenter tilkendegiver, at en mere strategisk udvælgelse af kandidaterne, vil være en god idé. Samtidig lægges der vægt på, at den lokale forankring er vigtig samt at der er en agtpågivenhed i forhold til, at det ikke skal styres centralt. Det udtrykkes blandt andet således:

"Det er en svær en den her. For på den ene side, kan jeg godt lide, at lokaldemokratiet afgør hvem der bliver opstillet hvor. Omvendt er det spild af gode politiske profiler, hvis de klumper sammen i ganske få opstillingskredse. Så opgaven må være at finde en kombinationsmodel der både styrke talentudviklingen lokalt samtidig med at der er et strategisk kandidatoverblik."

En anden svarer:

"Ja. Første prioritet er, at man bør der, hvor man er opstillet. Dernæst må vi se på, hvilke kandidater vi har. Nogle kandidater ER bare mere Alternative end andre, og det skal vi have modet til at anerkende og handle på. Vi kan blive nødt til at 'fordele' kandidater mellem kredsene, og bryde mod 'første prioritet' (min)."

En tredje svarer:

"(...) jeg synes ikke der skal sidde en daglig ledelse og fordele kandidaturer hvis det er det I spørger til. Jeg synes kandidaterne skal søge opbakning lokalt og medlemmerne vælge dem - ligesom i andre partier."

Enkelte udsagn er skeptiske overfor tankerne:

"Man bør kun opstille i sin lokale kreds, ellers risikerer man at man ikke har tilstrækkelige geografisk repræsentation."

Balancen mellem kandidaternes kompetencer i forhold til forankringen i Alternativets værdier.

Flere argumenterede for, at vægningen mellem kompetencer og værdier bør være ligeværdig, som her:

"Den skal være der! Kompetencer uden værdier/debatdogmer/manifest skaber ikke ny politisk kultur. Værdier/debatdogmer/manifest uden kompetencer skaber ikke en seriøs politik."

Eller som dette udsagn:

"Den balance skal selvfølgelig være på plads, men igen - show it, don't tell it."

På den anden side var der også udsagn, der pegede på, at vi skal vægte kompetencer i højere grad end den enkeltes personlige egenskaber som venlighed og omgængelighed:

"Kompetencer er altafgørende. Og så skal man naturligvis følge partiets politik og adfældsregler. Men vi kan ikke leve med at opstille svage politikere som er søde og rare."

Endelig var der respondenter, som gav udtryk for, at de ikke forstod spørgsmålet:

*"Forstår ikke spørgsmålet - behøver der være modsætninger?
Vores kandidater SKAL både være forankrede i vores værdier og kompetente i vores politik. Hvis der er modsætning her er der noget galt."*

Hvad kan vi gøre for at sikre at Alternativets opstillingsprocesser i særlig grad afspejler Alternativets værdier?

Flere betoner betydningen af en tydelig og kompetent ledelse af hele opstillingsprocessen, som skal hvile på vore værdier.

"Meget mere tydelig ledelse af processen og sortering i kandidaterne så vi sikrer kvaliteten. Det giver faktisk plads til at holde værdierne højt, når grundniveauet er sikret og beslutningsvejene tydelige."

Derudover understreges det, at vi bør afsætte mere tid til, at lære kandidaterne at kende:

"En længere aspirant periode, hvor personen - sammen med sin lokalforening er aktiv med laboratorier, læserbreve, debattmøder, events mm efter eget ønske, så man ser, hvad aspiranten formår - og aspiranten får et 'praktikforløb', hvor vedkommende kan mærke efter, om dette er det rette sted at være. Det er vigtigt, at en kandidat opleves som en platform for Alternativets politik ikke omvendt!"

Det fremhæves endvidere, at sparring og uddannelse til alle involverede er afgørende:

"En ting der efter min mening lynhurtigt kan afspore en proces er når dem der skal vurdere er lige så ukvalificerede til den rolle som dem de vurderer. Hvis nogle skal vurdere andre stiller det store krav til deres konduite. Jeg synes Vi skal være langt mere kreative i vores tilgang til opstillingsprocesser."

Der bør udarbejdes helt klare retningslinjer for hvordan processen skal gribes an:

"Jeg vil personligt foreslå at vores vedtægter er meget meget klarere på hvordan disse processer skal foregå. Indkaldelse, information til medlemmer, afholdelse af møderne og afstemningerne. Igen foreslår jeg jo at kandidaterne vælges i de lokale opstillingskredse og dermed er tvunget til at søge opbakning hos de(n) lokalforening(er) der udgør den lokale opstillingskreds. Foreslår at kandidat team nedlægges og opgaven lægges hos storkredsbestyrelserne og at disse får meget klare guidelines fra LS."

Team samarbejde i kandidatteamet i forhold til den enkelte kandidats personlige kampagne.

Flere udsagn peger på, at det er et meget vigtigt element, at kandidaterne samarbejder om Å's mærkesager, og enkelte påpeger, at manglende samarbejde ikke gavner alternativet som parti:

"Jeg vil tilføje at det handler ikke kun om team-samarbejde mellem kandidaterne, men om hvilken rolle partiet og lokalforeninger spiller i en valgkamp. I min ideelle og alternative verden var det - sat på spidsen - Alternativet som parti der går til valg, mens kandidater blot var "redskaber" til dette. Jeg tror vi vinder valg på partiets politik, ikke på enkelt-kandidaters profiler og vi mister mange potentielle stemmer ved at fokusere så meget på enkeltpersoner fremfor på det politiske."

En anden peger på:

"Det er vigtigt med team samarbejde - det er helt forkert hvis kandidaterne bekæmper hinanden. Det strider mod alternativets ånd og det som vi gerne vil ændre i det politiske landskab."

På den anden side er der også udsagn der peger i retning af, at den individuelle udfoldelse er nødvendig med betoning af at Storkredsen har et stort ansvar så det ikke ender med interne konflikter mellem kandidater til skade for partiet som helhed.

"Et kæmpe dilemma. Personligt gik jeg ind i alternativet netop med den hensigt at arbejde sammen med andre om at ændre tingene, men må også i dag konstatere, at det nok også er nødvendigt med en vis portion albuer."

En anden svarer:

"Samarbejdet er vigtigt og bør understøttes også af Storkredsen. Det er alfa og omega ift Å's værdier."

En tredje svarer:

"Dette er storkredsens arbejde. Ingen hemmelighed er det at man stiller op for at blive valgt (Ellers burde man ikke stille op) dette gør vi langt hen af vejen med en fælles dagsorden. Og sammen står vi stærkere så uddan Storkredsene til det arbejde."

En fjerde svarer:

"Det er vi først i gang med at teste for alvor nu, hvor valget er tæt på. Det bliver sværere, når det bliver "alvor". Jeg mener at den enkelte kandidat skal være ambitiøs på egne vegne, da det er en drivkraft, men at storkredsens kampagneorganisation skal tage på sig at sikre et godt samarbejde i kandidatgrad til."

En femte svarer:

"Den interne konkurrence mellem kandidaterne betyder at vi i værste fald alle flokkes/slås om at få de sikre stemmer til at stemme personligt på os som kandidater frem for at tage den svære tørn og få nye stemmer hentet til partiet. Det ser vi tydeligt i vores kreds hvor alle kandidater helst vil føre valgkamp i de lokalkredse hvor der er flest sikre stemmer, fremfor tage det hårde slæb i de lokalkredse hvor vi skal ud og hente stemmer.

Meget frustrerende og demotiverende når en kandidat kører alle andre over med et "tons tungt godstog" ! har personligt betydet en tvivl om hvorvidt partiet er det vi siger vi er!"

En fælles kampagneleder for hele kandidatteamet.

Flere respondenter har på forskellig vis tilkendegivet at en fælles kampagneleder er en god idé, både for kandidaternes skyld, men også for at fremme Alternativet bedst i en valgkamp:

"Det ville være en stor styrke, da vi sikrer alle får lige adgang til synlighed og skaber bedre kandidater (giver bedste tilslutning blandt vælgere)"

En anden svarer:

"Meget vigtig med en tovholder, der har særlige menneskelige egenskaber, så kandidaterne har tillid til personen og kan få vendt ideer og også frustrationer, der kommer i en valgkamp. En kampagneleder der kan koordinere alt det overordnede og tage imod debatter mv. og fordele det fair."

En tredje svarer:

"Det er formentlig en god ide. En der kan skabe den fornødne balance i det ovenstående og som er logistisk og indholdsmæssig stærk. Her skal kandidatudvalget ikke nødvendigvis være udførende, men sikre fremdrift i processen."

Der er dog også udsagn, hvor der tages forbehold overfor ideen eller som helt afviser den.

"Det kræver mandskab og midler jeg ikke tror vi har og det er ikke min forståelse at kandidaterne ønsker dette på et storkreds niveau. Risiko for forfordeling er stor og splid kan opstå med den slags koordinatører. De vil gerne have det gennem LS som der er nu."

En anden svarer:

"Hvad med at kandidaterne skiftes til at arrangere noget for teamet? Det ville skabe mere liv, tror jeg."

En tredje svarer:

"Nej. Dette giver ikke mening. Der kan være en fælles koordinator for Storkredsen."

Også her nævnes Storkredsens rolle som værende vigtig:

"Det vil være godt hvis storkredsene kan løfte en del af kampagnen for hele teamet."

En anden sammensætning af kandidatudvalget eller en helt anden konstruktion.

Gennemgående ønskes en opkvalificering af kandidatudvalgene, med en lokal forankring:

"Det er meget svært at sammensætte kandidatvalg efter nuværende vedtægter - der er ikke nok opbakning fra lokalforeningerne. Måske man kunne gøre mere for at synliggøre kandidat udvalgets rolle og vigtighed - evt ved at udpegelse til posten sker gennem valg på storkredsens årsmøder."

Samtidig påpeger flere respondenter, at klare opstillingsregler er ønskelige, som f.eks beskrevet her:

"Der må være overordnede retningslinjer fra HB omkring hvordan man gør, når man:

- Har/ikke har spidskandidat

- Hvem der giver opstillingsmandat i storkredsen/de enkelte kredse: kandidaterne selv - eller snarere lokalforeningerne

- Hvilke kvalifikationer man skal have for at kunne opstille som kandidat/spidskandidat
- Om man kønsmæssigt skubbes længere ned på listen i tilfælde af, at man har en spidskandidat med samme køn som en selv
- Hvad kan der gøres for, at man som ikke-spidskandidat kan få lov til at stå som nr. to i ens eget geografiske område?"

Samtidig kan der med fordel arbejdes med en opkvalificering af udvalgene:

"Den nuværende ide er fin, men det kræver mere professionalisme og engagement."

En model hvor HB har det overordnede ansvar, bliver anbefalet og beskrives her:

"Jeg mener personligt at godkendelsesproces bør ske i hovedbestyrelsen, ja det tager tid, ja det kræver meget af de enkelte kandidater, men hvis man ikke har opbakning fra national hvordan kan man så sidde på et nationalt mandat, storkredsene bør her skole kandidataspiranterne til at blive klar og dygtige kandidater"

3.3.9 Var der noget du i særlig grad synes fungerede dårligt i forbindelse med hele opstillings-processen?

Der er flere udsagn der peger i retning af en opstillingsproces der var præget af manglende struktur, manglende gennemsigtighed med for lidt tid og rum til dialog mellem kandidater, storkredsbestyrelse/kandidatudvalg og medlemmer.

"Alle aspiranter svarede ikke på de samme spørgsmål. Man havde lavet en skabelon, og skrev, at alle skulle svare på spørgsmålene, men accepterede, at nogle ikke gjorde det. Aspiranterne mødte kandidatudvalget alene, så de for alvor kunne udfordres på deres opstillingsgrundlag. Alt for korte oplæg og ingen tid til at opsøge en aspirant individuelt på selve opstillingsmødet. Hele processen var overfladisk og useriøs."

En anden svarer:

"Uklart hvordan ens kommunikation kom ud til medlemmer, så de kunne få mere at vide om en. Var lidt i tvivl om, hvad samtalen skulle og kunne - fx kunne de sige nej tak til mig? :-) I XX stor kreds brugte vi alt for meget tid på at diskutere listeopstilling, procedure, kredsinddeling - mener der skal være en klar opgave fordeling med kandidater og aspirationer laver politik og kampagne og organisation står for det praktiske med opstilling mv. Der er generelt en for stor optimisme hos mange, der ikke er kandidater, at kandidater kan og skal løfte rigtig mange opgaver."

En tredje svarer:

"Ingen tog hånd om kandidatgruppen. Derfor brugte vi energien på indbyrdes fnidder og brok i stedet for at lave politik. Og pga den sideordnede opstilling har der på intet tidspunkt været en anerkendelse af ledelse i gruppen, men en alles kamp mod alle. Derfor er ledelse udefra altafgørende. Samtidig var ingen blevet sorteret fra da man mente at alle skulle have en chance. Det er noget møg i politik, hvor vi gerne vil fremstå som et parti som kan tages alvorligt som statsministerparti."

En fjerde svarer:

"Det var besværligt at få (nogle af) kandidaterne til at forstå behovet for en grundig proces i aspirant tiden og op til opstillingsmødet. Det var/er ikke alle, der helt kan/kunne forstå hvad et kandidatur indebærer. Det blev endnu sværere, da der skulle vælges spidskandidat."

En femte svarer:

"Det hele, en virkelig dårlig proces. Topstyret storkreds med planerne lagt på forhånd, interne magtkampe osv."

Der er også udsagn der påpegede, at kandidatudvalg nogle steder havde store udfordringer i forhold til definition af deres rolle, kombineret med manglende erfaring og stor udskiftning af medlemmer.

"Vi var som kandidatudvalg slet ikke godt nok forberedt på opgaven. Der var nogle fra kandidatudvalget, der aldrig mødte op. Med det engagement er det svært at gøre et godt stykke arbejde."

En anden svarer:

"Både kandidater og udvalgsmedlemmer falder fra og her er noget vi skal forstå bedre så de dedikerede tillidsvalgte ikke falder helt fra eller bliver for frustrerede. Der skal noget opsamling til lokalt og centralt. Det kan være slidsomme og konfliktfyldte processer, uanset gode intentioner."

En tredje svarer:

"For lidt viden/ kendskab til det praktiske/organisatoriske. Ingen i kandidatudvalget havde prøvet det før."

En fjerde svarer:

"Ansvarsfordelingen mellem kandidatudvalg og storkredsbestyrelse. Og at man tillod enkelte kandidater at fravige de rammer, som var besluttet for alle."

Der var imidlertid også få udsagn der pegede på en opstillingsproces der var forløbet godt.

"Nej - jeg syntes det var fint."

En anden svarer:

"Nej ikke umiddelbart"

3.3.10 Var der noget du i særlig grad satte pris på ved hele opstillingsprocessen?

Der er flere der har oplevet og værdsætter åbenhed, tillid og et stort engagement i opstillingsprocessen.

"Alle tog aktivt, konstruktivt og positivt del i forløbet, og det var en fornøjelse at møde alle de dedikerede kandidater."

En anden svarer:

"Den power og myndighed samt varme og interesse jeg blev mødt med i kandidatudvalget."

En tredje svarer:

"Godt samarbejde i kandidatudvalg mellem dem, som mødte op."

En fjerde svarer:

"Det dybere kendskab til hver aspirant/kandidat, og det gode samarbejde med og imellem kandidaterne. Den gensidige tillid."

En femte svarer:

"Den power og myndighed samt varme og interesse jeg blev mødt med i kandidatudvalget."

En sjette svarer:

"Åbenhed, ligefremhed, ærlighed, og plads til nye ideer og forslag m.m."

En syvende svarer:

"Jamen, for pokker, der er jo rigtig mange gode kræfter der arbejder for en god sag."

En ottende svarer:

"Den gode stemning og sammenholdet i kandidatteamet"

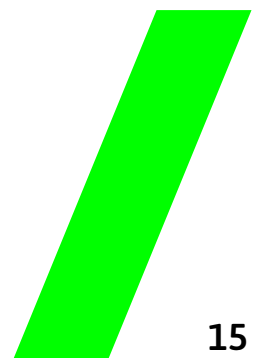
En niende svarer:

"Godt materiale/skemaer tilgængeligt. Spændende at skulle tænke grundigt over, hvad der kræves af aspiranter/kandidater"

En tiende svarer:

"De spørgsmål som kandidaterne skulle besvare skriftligt og deres lille intro-video på 1 minut gav et godt indtryk af, hvem de var."

Slut på rapporten- og tusind tak til alle jer der afså tid til at besvare spørgsmålene!



Bilag 1. Inspiration til kandidaterklæring

- Så længe jeg er kandidat eller folkevalgt for Alternativet, tilslutter jeg mig manifest, partiprogram og landsvedtægter. Og de organisatoriske beslutninger der træffes på Landsmødet og mellem landsmøderne af Hovedbestyrelsen som Alternativets ledelse. (Forslag: Herunder den organisatoriske og politiske rammesætning vedtaget af HB og Politisk Forum.)
- Jeg anerkender at Alternativet først og fremmest er en bevægelse og at inddragelse af det organisatoriske og politiske bagland er en forudsætning for mit virke som kandidat.
- For at kunne arbejde effektivt som kandidat, har jeg aktivt sat mig ind i partiprogrammet og er bevidst om at det er en forudsætning at have et grundigt detailkendskab til den politik vi i fællesskab har udviklet i Alternativet. Jeg er bevidst om at det er mit primære sigte at formidle og arbejde for denne politik, med særligt blik for de politikområder hvor min kompetence og interesse ligger.
- Jeg indgår på lige fod med de øvrige kandidater i en mangfoldig kandidatgruppe, som vil lytte til borgere, foreninger, andre partier og virksomheder i min opstillingskreds, og lytte til ideer og forslag til det politiske arbejde inden for rammerne af ny politisk kultur. Og i en forståelse af politik i bredeste forstand, herunder aktivisme, 4. sektor virksomhed og etablering af fællesskaber.
- Jeg vil lægge de fornødne ressourcer i mit kandidatarbejde, også når det gælder den fælles kampagne med respekt for de begrænsede ressourcer Alternativet kan tilbyde som parti. Som kandidat skal jeg løfte en stor del af basisopgaverne i de aktuelle kampagner og i en længere periode op til valget.
- I hele min kandidatperiode, hvis jeg bliver valgt og i særdeleshed i valgkampen, vil jeg i samarbejde med de øvrige kandidater, repræsentere Alternativets politik i alle relevante sammenhænge, og først og fremmest være ambassadør for Alternativet og arbejde for og agere ud fra Alternativets debatdogmer og værdier, både udadtil og indadtil. (Forslag: Ikke mindst ved at se indad i forhold hvad jeg selv kan gøre for at løfte den værdibaserede fælles platform vi står på. Uden at dømme andre, men ved at tage ansvar for at forme fællesskaber og fælles fremtid. Ved at spille ind i Alternativet som en helhed og politisk arbejde med en etisk fordring på at skabe et mere ligeværdigt, demokratisk og bæredygtigt samfund. Begyndende i det nærmiljø der har valgt mig og i det kandidatteam jeg indgår i.)
- Jeg vil arbejde på at finde en balance mellem min egen kampagne og den fælles kampagne, herunder vil jeg være konstruktiv og aktiv i dialogen mellem kandidatudvalg, lokal bestyrelse, valgkampagneteam, valgudvalg, og andre relevante aktører.
- Jeg giver samtykke til at landssekretariatet, kandidatudvalget og den lokale bestyrelse kan validere mit CV. Eventuelle kontroversielle spørgsmål vedr. mig som kandidat, der kan have offentlighedens interesse, har jeg gjort og gør jeg løbende opmærksom på overfor de samme dele af organisationen.
- Ved misligholdelse af ånden i denne kandidaterklæring anerkender jeg, at det er naturligt hvis kandidatudvalget vælger at prøve mit kandidatur af ved et supplerende opstillingsmøde.
- Øvrige aftaler med storkredsen

Bilag 2. Inspiration til donationspolitik

De hidtidige erfaringer med donationer peger på at der er såvel enkeltpersoner, virksomheder som organisationer, der ønsker at støtte Alternativet økonomisk.

En del bidrag går direkte til Alternativets samlede kampagne og andre til enkelte kandidater eller storkredse. De fleste bidrag er meget velkomne.

De hidtidige regler har alene omhandlet offentliggørelse af modtagne beløb over 1000 kr. samt screening for, at der er betalt skat.

For at sikre vores troværdighed ift. medlemmer, bidragydere og vælgere foreslår vi at drøfte en række yderligere forudsætninger for modtagelse af økonomiske bidrag over 1000 kr. Det kunne fx. være.:

1. Alternativet modtager med glæde beskattede bidrag fra enkeltpersoner eller virksomheder når deres aktiviteter efter en gennemgang af Landssekretariatet vurderes til at være i overensstemmelse lovgivning, partiets politik og værdier.
2. Hvis enkeltpersoner eller virksomheder kan fremlægge troværdig dokumentation for, at de ønsker at gøre op med en virksomhed, som ikke er i overensstemmelse med ovenstående ved at sætte en ny standard for branchen, kan donationer modtages efter en konkret vurdering. Eksempler kan være tidligere ansatte eller partnere i den finansielle sektor, som offentligt gør op med deres tidligere virke og pengeinstitutter, en fødevareproducent der lægger om til økologisk virksomhed eller flyselskaber, der går foran med indførelse af lavenergi flytyper.
3. Tilbud om donationer, der er øremærket specifikke kandidater, meddeles straks Landssekretariatet og de berørte storkredse. Bidraget fordeles efter en central fastsat minimums fordelingsnøgle mellem kandidaten og storkredsens eller Alternativets samlede kampagne, der sikrer en del af donationen til den fælles kampagne.
4. Bidrag, kandidat og fordelingsnøgle skal offentliggøres ved modtagelsen.