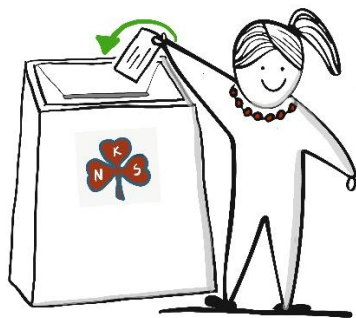


4. VEIVISER FOR VALGKOMITEER I LOKAL- OG FYLKESFORENINGER

Vedtatt av landsstyret 6.-7. juni 2018, revidert januar 2019 etter vedtektsendringer fattet av landsmøtet 2018, samt mars 2025 etter [vedtektsendringer på landsmøtet 2024](#).



Innhold

Innledning	2
Planleggingsfasen.....	2
Rekrutteringsfasen	4
Presentasjon av valgkomiteens innstilling.....	7
Erfaringsoverføring til neste valgkomite	9
Vedlegg a) Eksempel på brev fra valgkomiteen	10
Vedlegg b) Forslag til samtaleskjema for personer som stiller til valg	11
Vedlegg c) Eksempel på innstilling fra valgkomiteen	12

Innledning

Det hevdes ofte, og med rette, at valgkomiteen er den viktigste komiteen i en organisasjon. NKS ønsker å øke bevisstheten om hvorfor dette arbeidet bør prioriteres. Tillitsvalgte trenger kunnskap om hva som kreves av medlemmene i valgkomiteen, hvilke oppgaver komiteen har, og forslag til hvordan disse kan utføres.

Det finnes en funksjonsbeskrivelse for fylkeslederrollen, samt en funksjonsbeskrivelse av fylkes- og lokalforeningsstyret som også vil kunne være nyttig for valgkomitearbeid på fylkes- og lokalforeningsnivå. Det henvises også til Retningslinjer for valg i Norske Kvinners Sanitetsforening. Alle disse dokumentene finnes på NKS' [Foreningsnett](#). Målet er gode demokratiske valgprosesser og valgresultater som kan bidra til å styrke organisasjonen ytterligere.

Valgkomiteen må bestå av minst tre medlemmer, valgt av fylkesårsmøtet/ lokalforeningens årsmøte etter innstilling fra fylkesstyret/styret i lokalforeningen. Valgkomiteen står ansvarlig for fylkesårsmøtet/ årsmøtet i lokalforeningen og legger sitt forslag direkte fremfor dette.

Valgkomiteens arbeid kan deles inn i ulike faser og denne veilederen vil ta for seg de ulike fasene:

1. Planleggingsfasen
2. Rekrutteringsfasen
3. Presentasjon av valgkomiteens innstilling
4. Erfaringsoverføring til neste valgkomite

Planleggingsfasen

Det er viktig at valgkomiteen planlegger sitt arbeide i god tid før årsmøtet, helst 6 måneder før. Mange starter arbeidet i valgkomiteene for sent, og det kan være for kort tid til å gjøre et godt arbeid.

Les styringsdokumenter og planer – lag fremdriftsplan

Begynn arbeidet med å sette seg godt inn i NKS styringsdokumenter som vedtekter, strategisk plan og regler for valg. Les også lokale planer og strategier. Lag allerede på første møte en fremdriftsplan for hvordan arbeidet skal legges opp helt frem til årsmøtet. Hensikten med å lage en plan er å gi hele komiteen oversikt over hvilke oppgaver som skal gjøres, hvem som gjør hva og til hvilken tid. Valgkomitemedlemmene bør være diskret i sitt arbeide og konfidensielle når det gjelder personopplysninger.

Kartlegg kompetansebehovet i styret

Det er stor variasjon i foreningene når det gjelder størrelse, geografisk nedslagsfelt, antall medlemmer, økonomi, aktivitetsnivå og ansvar og forpliktelser.. På grunn av dette mangfoldet stilles ulike krav til kompetanse i de ulike styrene i lokalforeningene/ fylkesforeningene. Til styremedlemmer i foreninger som er eier eller drivere av virksomheter, vil det stilles andre krav til kompetanse fordi de ofte sitter som eierrepresentant i styret til den virksomheten foreningen eier. I slike posisjoner vil det ofte være en fordel å besitte f.eks. regnskapskompetanse, juridisk kompetanse og erfaring fra det å lede virksomheter eller annen relevant lederfaring. Som medlem av et virksomhetsstyre vil man f.eks. besitte et arbeidsgiveransvar for ansatte i virksomheten. Det kan være krevende, men også veldig morsomt, givende og lærerikt.

Valgkomiteen bør tidlig i prosessen ta kontakt med styret og kartlegge hva slags type kompetanse foreningen har behov for. Selv om valgkomiteen har en uavhengig stilling, vil det kunne være svært fordelaktig at den drøfter med det sittende styret hvordan de kan bistå valgkomiteen i sitt arbeide, og hvordan styret har fungert i perioden. Lag en oversikt over hvilke tillitsverv er på valg og ta kontakt med disse styremedlemmene. Det kan være lurt å høre med dem om hvilke erfaringer de har med det sittende styret og det bør eventuelt avklares hvorvidt de er interessert i å stille til gjenvalg. Det kan være lurt å lage et spørreskjema for dette arbeidet. (Se forslag - vedlegg b)

Om styrets oppgaver og ulike roller

Det er ikke noe fasitsvar på hva som får et styre til å fungere, men man kommer langt med åpenhet og smidighet. Noen viktige kjennetegn man kan ta med seg i vurderingen er:

- Erfaring/ kompetanse innenfor NKS formål og strategiske satsingsområder
- Styret har evne til å utnytte ulik kompetanse, erfaring og personlighet
- Atmosfæren er preget av samarbeid, og styret opptrer samlet utad
- Kulturen preges av åpenhet, raushet, ærlighet og engasjement
- Gode samarbeidsevner
- Holdninger om verdier som sammenfaller med det NKS står for
- Lederegenskaper – kan og vil delegere
- Modig og nytenkende, med hjertevarme

I hht vedtektene skal styret bestå av totalt 7 medlemmer: leder, nestleder og inntil 5 medlemmer med varamedlemmer, som velges i nummerrekkefølge. Styremedlemmer velges for en periode på to år av gangen. Varamedlemmer velges for et år av gangen og rykker inn dersom noen i styret faller fra /trekker seg.

Leder

Her trengs en som ta ansvar for å få ting til å skje. Lederen har stort ansvar og mange oppgaver. Hun skal være en samlingsfigur og sørge for god kommunikasjon mellom organisasjonsleddene og omgivelsene. Evne til planlegging, delegering og måloppnåelse er

viktige egenskaper for en leder. Leder må også kunne skape et godt klima for samarbeid og utvikling og sørge for god organisasjonspraksis og styrke organisasjonskulturen. Leder må være komfortabel med å lede møter. Hun må kunne motivere og ivareta tillitsvalgte i foreningen/fylket. Leder må oppmuntre, inspirere og ta initiativ. Leder må ha god orden og følge tidsfrister.

Nestleder: her trengs en person som kan samarbeide godt og tett med lederen og avlaste ved behov.

Sekretær: sender bl.a. ut innkalling til styremøter, skriver referat, lager årsrapport.

Kasserer: Dette er en funksjon som praktiseres svært ulikt fra forening til forening avhengig av f.eks. størrelsen til foreningen og hva de har av aktivitet/ virksomhet og eiendomsforhold.

En kasserer fører regnskap og følger opp budsjettet i samarbeid med leder og bør holde styret løpende orientert om foreningens regnskap og økonomi. Forvalter foreningens økonomiske midler i henhold til styrets vedtak og bestemmelser. En god kasserer kjennetegnes bl.a. ved: ordenssans i økonomiske saker, kunnskap om bokføring og alminnelige regnskapsregler, oversikt over og initiativ til å finne alternative inntektskilder.

Andre styremedlemmer: deltar på styremøter, er med på beslutninger, hjelper der hvor det trengs, bidrar på ulike arrangementer, kan være Facebook-ansvarlig, leder av komiteer osv. Det kan være lurt at en i styret har hovedansvar for medlemspleie i foreningen.

Forslag til ovennevnte verv, samt varamedlemmer legges frem av valgkomiteen.

Økonomiansvarlig/ regnskapsfører/ kasserer kan velges etter innstilling fra styret dersom denne ikke utpekes blant de valgte styremedlemmer. I noen foreninger foretrekkes det å engasjere en ekstern kasserer/ regnskapsfører. Dette er helt greit, så lenge årsmøtet har valgt revisor.

Forslag til revisor, eventuelt forslag til kandidater til ny valgkomite til neste års årsmøte og eventuelt andre tillitsverv, kandidater til diverse komiteer, legges frem for årsmøtet etter innstilling fra fylkesstyret/ styret (jfr. vedtektene §13-4 og 17-4).

Rekrutteringsfasen

Etter at valgkomiteen har dannet seg et bilde over hva slags type kandidater de skal være på jakt etter for å fylle de ledige styreposisjonene, begynner selve rekrutteringsfasen.

Innkalling til årsmøtet/ fylkesårsmøtet – kunngjøring av kandidater på valg

Det anbefales at styret og valgkomiteen i lokalforeningen koordinerer innkalling til årsmøtet – sammen med informasjon fra valgkomiteen om hvilke verv som står for valg og oppfordring til å foreslå kandidater til styret. For lokalforeninger må dette skje iht. vedtektene senest 4 uker før årsmøtet. For fylkesforeningene må innkallingen skje med

minst to måneders varsel, mens valgkomiteen skal senest fire måneder før fylkesårsmøtet tilskrive de forslagsberettigede med anmodning om å sende inn skriftlige forslag til kandidater innen forslagsfristen.

Det vises ellers til § 2-6 *Lederverv i organisasjonen* og den juridiske tolkningen av denne bestemmelsen hvor det kommer frem at følgende verv *ikke* kan innehas samtidig:

- Lokalforeningsleder og fylkesleder
- Fylkesleder og alle verv i sentralstyret

Dersom fylkesleder er leder i sin lokalforening på valgtidspunktet, må vedkommende fratrukke dette vervet så snart som mulig og senest på første påfølgende årsmøte i lokalforeningen. Dette for å unngå utfordringer knyttet til en dobbeltrolle.

Det er tillatt med gjenvalg, men sammenhengende verv bør ikke overstige 8 år. Bare kandidater som er foreslått skriftlig til valgkomiteen innen tidsfristen og som har sagt seg villig, er valgbar. (se vedtektenes § 17-2 om stemmerett og valgbarhet til tillitsverv i lokalforeningene.) Selv om en kandidat har sagt seg villig til å stille til gjenvalg, bør det ikke være en automatikk. Balanse mellom kontinuitet og nye, friske krefter må alltid vurderes.

Det er ikke tillatt med benkeforslag i NKS.

Ansatte i sekretariatet, kan ikke ha tillitsverv eller komitéverv i NKS, (se § 10). Dette er ikke til hinder for at ansatte velges som ansattrepresentant etter § 9-1.

Tillitsvalgte i NKS og ansatte i foreningseid virksomhet: Til et styre i NKS organisasjonsledd, se § 2-2, kan det ikke velges personer som er ansatt i virksomheter som dette styret har ansvar for. Et styremedlem som blir ansatt i virksomheten plikter å fratrukke sitt verv umiddelbart. For ordens skyld, dette er ikke til hinder for at ansatte i virksomhetene velges inn i virksomhetens styre som ansattrepresentant. Styremedlemmer i organisasjonsledd kan ha verv i virksomhetsstyrer, men ikke samtidig som styreleder i både eierforening og underlagt virksomhet (jfr. § 23 valgbarhet)

Ifølge vedtektene velges styremedlemmene for to år, mens varamedlemmene velges for et år. Hvert annet år velges:

- henholdsvis leder og inntil halvparten av styrets medlemmer
- nestleder og de øvrige styremedlemmer

Rekruttering – å finne rett person til rett oppgave

Hvor du rekrutterer avhenger av hva du er ute etter. En kombinasjon av erfarne sanitetskvinner og nye krefter også utenfor NKS kan være veldig bra. Bruk ditt kontaktnett, informasjonskanaler, Face book / sosiale medier, epostlister til medlemmer osv. for å informere om behovet, men selve rekrutteringen må skje gjennom personlig kontakt.

Hvor og hvordan søke etter styrekandidater?

Erfaringsvis vil noen valgkomiteer erfare at det kan være utfordrende å finne frem til aktuelle kandidater, mens andre kan erfare at det er rift om styreplassene. Her er noen tips:

- Valgkomiteen kan delta på ulike interne samlinger, medlemsmøter ol. og snakke med folk om mulige kandidater.
- Be om «drahjelp» fra lederne /medlemmer til å vise hvor viktig jobb valgkomiteen har, og hvorfor innspill er viktig. Motiver medlemmene til å gi tips om personer komiteen bør henvende seg til direkte (se vedlegg a – eksempel på brev fra valgkomiteén).
- Hold alltid utkikk etter nye talenter og mobiliser andre til å finne talenter. Personer som deltar aktivt i diskusjoner når noe skal gjøres, stiller spørsmål eller på annen måte viser engasjement for NKS, kan være egnet til et tillitsverv.
- Bruk Facebook til å spre informasjon om ledige verv. Forsøk å pirre folks interesse til å ta et verv. Bruk gode eksempler, lag en video hvor et styremedlem forteller om sine erfaringer med å sitte i et styre. Tenk kreativt - bruk fantasien!
- Valgkomiteen skal ha tilgang til en oppdatert medlemsliste (hovedmedlemmer). Denne kan gi inspirasjon til å kontakte andre medlemmer enn de man vanligvis møter på aktivitetene/ møtene. En ringerunde til medlemmer kan bidra til at flere medlemmer får et mer direkte forhold til foreningen og at noen til og med sier seg villig til å sitte i styret.
Det er lurt å ha en personlig samtale med mennesker som vurderes som aktuelle til styret. Kandidaten som spørres, bør få lov til å ta betenkningstid. Gjør alltid avtale om når dere skal snakkes igjen for å forhindre usikkerhet og sikre fremdrift i arbeidet.

Hvordan få folk til å si «ja»?

Folk har ulike motiver for å bli tillitsvalgt i NKS:

- Lære organisasjonsarbeid (fint å ha på CV 'n)
- Trives med å organisere, sette i gang prosjekter etc.
- Vil bidra til å utvikle NKS, få innflytelse og gjøre organisasjonen enda sterkere
- Få et rikere liv gjennom sosialt kvinnefellesskap
- Ønske om å lære noe nytt
- Ønske om å gjøre noe for andre mennesker og bidra til å skape møteplasser i lokalmiljøet.

Den store bøygen for en valgkomite er gjerne det å få folk til å faktisk si «ja». Under finnes noen tips til hva valgkomiteen bør tenke igjennom før de snakker med aktuelle kandidater.

Tilbud om (organisasjons)opplæring: Som nyvalgt leder-/ styremedlem i en fylkes- / lokalforening i N.K.S vil du få tilbud om å delta på ulike typer arrangementer og kurs som vil styrke din kunnskap og gi deg inspirasjon og trygghet i forhold til din tillitsvalgtrolle som for eksempel tilbud om styre/lederopplæring og ulike fagsamlinger.

Ærlige valgkomiteer: Alle har hørt om valgkomiteen som overbeviste noen om å ta et verv med å si at «det ikke er så mye jobb». De fleste verv der du sitter i et styre vil medføre jobb, om ikke annet så må man møte jevnlig på styremøter. Fortell alltid sannheten om hva et tillitsverv innebærer. Man skal som valgkomite for eksempel kunne si noe konkret om hva vervet innebærer og hvor mange møter styret har i løpet av året.

Det må fremstå som moro: Det å ta på seg et frivillig verv må det være lystbetont, og valgkomiteen bør få frem disse elementene ved vervet når de snakker med kandidater. Gjør styret noe spesielt moro i løpet av året?

Det må være givende/sees på som meningsfylt. Folk vil gjerne være med på noe som betyr noe. I tillegg bør man som valgkomite kunne peke på de fordelene som et tillitsverv i organisasjonen medfører: at det er lærerikt, interessant, gir fordeler hvis man ønsker å engasjere seg nasjonalt, gir muligheter for kurs og ikke minst åpner for deltagelse i et bredt sosialt og engasjerende kvinne-nettverk.

Rett folk på rett plass: Det er en grunn til at valgkomiteen har valgt å spørre akkurat denne kandidaten om dette vervet, og det bør dere fortelle kandidaten. «Vi leter etter ... og vi vet at du er god på...vi trenger nettopp deg...». At dere har fått en konkret anbefaling på vedkommende, at styret skal jobbe med et prosjekt der man trenger vedkommende sin kunnskap, at vedkommende har vist seg som en god kandidat gjennom tidligere verv eller liknende.

Presentasjon av valgkomiteens innstilling

Etter at valgkomiteen har snakket med aktuelle kandidater, må de bestemme seg for hvem de vil foreslå til de ulike vervene. (Se eksempel, vedlegg c for valgkomiteens innstilling.)

Valgkomiteens innstilling (jfr. pkt. B.6 og C.6 regler for valg)

Valgkomiteens innstilling skal inneholde en oversikt over det sittende styret, hvilke verv som er på valg og hvilken kandidat valgkomiteen foreslår på disse plassene (en kandidat til hvert verv). I tillegg skal andre foreslåtte kandidater innen fristen komme frem i alfabetisk rekkefølge.

I tillegg til navn skal listen inneholde minst følgende opplysninger slik at medlemmene kan danne seg et bilde av den enkelte kandidat:

- til hvilket verv kandidaten er foreslått
- navn på lokalforening kandidaten tilhører
- alder
- motivasjon for å stille til valg
- tidligere verv med tanke på evt. gjenvalg
- eventuell utdanning/ yrkesbakgrunn mv
- organisasjonserfaring i tidligere verv i og utenfor NKS.

Dette dokumentet, skal oversendes/ kunngjøres for lokalforeningene eller påmeldte delegater (gjelder for fylkesårsmøter) eller medlemmene (gjelder for årsmøte i lokalforeningen) sammen med øvrige møtepapirer, senest 8 dager før fylkesårsmøtet/ årsmøtet i lokalforeningen. (vedtektene § 13-1 og 17-1).

Valg i lokal- og fylkesforeningene

Det vises til våre vedtekter og retningslinjer for valg i Norske Kvinners Sanitetsforening for mer informasjon om valgeregler. Iht. retningslinjene ledes valget av møteleder, med mindre årsmøtet beslutter at valgkomiteens leder skal gjøre det. Det må redegjøres for de gjeldende valgprosedyrer.

Det mest vanlige er at leder for valgkomiteen redegjør for valgkomiteens arbeid på årsmøtet. Få frem analysen som er foretatt og hvordan dere har vurdert behovet for kompetanse og ferdigheter i styret. Eksempler på nyttig informasjon til delegatene:

- Nåværende styrets sammensetning
- Hvilke verv som er på valg
- Hvilken tilgang har valgkomiteen hatt på kandidater?
- Hvordan har dere oppsøkt kandidater?
- Hvordan kandidatene bidrar til at styret kan lykkes med målene?

Hvordan kandidatene vil utfylle styret som team?

På årsmøtet kan det gjerne gis en alfabetisk skriftlig presentasjon av alle foreslåtte kandidater som har kommet inn innen fristen, herunder valgkomiteens innstilling med én kandidat til hvert verv. Hvis ikke dette gjøres skriftlig, bør det skrives på tavle eller fremvises på skjerm eller lignende og inneholde oversikt over alle forslag innsendt av forslagsberettigede, herunder valgkomiteens egne forslag. Gå ut fra at ingen kjenner kandidatene fra før. Dersom kandidatene er til stede på årsmøtet, kan de gjerne få presentere seg selv og si litt om hva de kan bidra med i styret. Det skal opplyses om eventuelle forbehold vedkommende har tatt.

Erfaringsoverføring til neste valgkomite

Gjennom erfaringsoverføring kan vi legge til rette for at valgkomiteene blir mer og mer kompetente. Gjennom å ha dyktige valgkomiteer vil vi sørge for å bedre tilgangen til sterke styrekandidater, noe som er svært viktig for å sikre at NKS er en modig og nytenkende organisasjon i stadig utvikling. Under gis noen tips til hvordan man kan overføre erfaring fra en valgkomite til en annen.

- Tilby dem å komme på første møte i ny valgkomite.
- Skriv korte referater fra møtene.
- Lag en oppsummering av arbeidet med:
 - Metoder som viste seg å være effektive
 - Hvordan dere fant behovene i styret
 - Hvilke egenskaper og ferdigheter dere var ute etter
 - Hvor dere lyktes med å finne egnede kandidater
 - Tips i forhold til intervju av kandidater
 - Hvordan dere presenterte kandidatene på årsmøtet
 - Navn og telefonnummer til medlemmene i komiteen, slik at dere gjør der tilgjengelig for spørsmål.

Vedlegg a) Eksempel på brev fra valgkomiteen

Under vises det til et eksempel på et brev fra en valgkomite i en fylkesforening til sine lokale foreninger med oppfordring om å bistå med å foreslå kandidater til fylkesstyret. Ved noen mindre justeringer kan brevet tilpasses for en valgkomite i en lokalforening – rettet til medlemmene i foreningen.

Til lokalforeningene i N.K.S i (-fylkesnavn)

Valgkomiteen har hatt sitt første møte. Fylkesårsmøte er i (stedsnavn) 22. og 23. april 2017.

Leder, 2 styremedlemmer og 3 varamedlemmer er på valg. Vi ønsker at dere hjelper oss med å finne kandidater med glød og interesse for organisasjonen. Kandidater som blir foreslått må være forespurt.

Du kan gjerne foreslå deg selv.

Tar du på deg et verv i fylkesstyret får du:

- Komme tettere på det store kvinnefelleskapet som NKS er
- Erfaring med saksbehandling og organisasjonsarbeid
- Et nytt punkt i CV-en din: styreverv i Norske Kvinners Sanitetsforening
- Delta på samlinger, seminarer, kurs og konferanser i NKS-regi. Lokalt, regionalt og nasjonalt
- Bli kjent med andre nytenkende og modige sanitetskvinner over hele landet

Hva kan du tilføre NKS?

Engasjement innen et eller flere av disse områdene:

- o Kvinnehelse
- o Omsorgsberedskap
- o Organisasjonsarbeid og -utvikling
- o Arrangementserfaring
- Uredd holdning til spennende og utfordrende arbeid innen noen av disse temaene?

Ta utfordringen, si ja til et styreverv og få samtidig med mye trivsel og egenutvikling!

Vedlegg b) Forslag til samtaleskjema for personer som stiller til valg

Dette skjemaet er ment som et forslag til noen spørsmål som kan stilles i en samtale mellom valgkomiteens medlemmer og en person som har sagt ja, eller vurderer å takke ja til å bli foreslått til et verv i lokal- eller fylkesforeningen. Det kan være enten en som sitter i styret som man ønsker å avklare om ønsker gjenvalg eller en ny kandidat. Sørg for en hyggelig ramme rundt samtalen. De enkelte spørsmålene bør tilpasses slik at de blir relevante i forhold til den enkelte kandidat.

Start gjerne samtalen med å fortelle hvorfor valgkomiteen ønsker denne samtalen (vil bli bedre kjent, vite hva kandidaten står for, erfaringer, interesser, osv.) Vedkommende kan spørre valgkomiteen om hva vervet innebærer, foreningens drift/ aktivitet osv.

- Navn:
- Alder:
- Epost:
- Mobil:
- Tillitsverv – funksjon:

1. Hvor lenge har du vært tillitsvalgt?
2. Hva synes du er de 2-3 viktigste sakene styret har gjennomført i den siste perioden?
3. Dersom du synes det er manglende kompetanse i styret i dag, hva mangler?
4. Hva synes du er viktig at styret bør jobbe med i perioden som kommer?
5. Ønsker du/ ønsker du ikke gjenvalg for neste periode?
6. Fortell litt om hvorfor du ønsker/ikke ønsker å fortsette
7. Er du evt. villig til å stille til valg på flere verv?
8. Beskriv dine lederegenskaper
9. Hvilken erfaring har du fra tidligere verv/ organisasjoner?
10. Hvordan kan du bidra til å styrke styrets arbeid?
11. Vil du anbefale andre til å stille til valg? I så fall hvem, hvilket verv, hvorfor?
(vennligst oppgi kontaktopplysninger)
12. Er det noe du vil spørre oss om?
13. Er det noe annet vi bør vite?

Husk å takke for samtalen og fortell hva som skjer fremover (innstilling til valg, dato og sted for årsmøtet etc.)

Vedlegg c) Eksempel på innstilling fra valgkomiteen

Valg 2018 - Innstilling fra valgkomiteen

Verv	Nåværende	Valgt	Kommentar	VK Innstilling
Leder	Kari	2016	Ønsker gjenvalg, 2 nye år	Kari
Nestleder	Trine	2017	Ikke på valg	-
Kasserer	Bente	2016	Ønsker ikke gjenvalg	Mette
Styremedlem	Mette	2016	Ønsker gjenvalg, stiller seg til disposisjon som kasserer	Elisabeth (ny)
Styremedlem	Sigrid	2017	Ikke på valg	-
Styremedlem	Ingrid	2016	På valg, ønsker gjenvalg	Ingrid
Styremedlem	Toril	2017	Ikke på valg	-
1. Varamedlem	Eva	2017	Stiller til gjenvalg	Eva
2. Varamedlem	Berit	2017	Stiller til gjenvalg	Berit