



Referat sentralstyremøte i Humanistisk Ungdom

19.-21. JANUAR 2018
REFERENT: ASTRI SJONER



Program

FREDAG

- Kl. 17.00 MIDDAG
- Kl. 18.00 Møtet settes (innkalling, sakliste og referat godkjennes)
- Kl. 18.15 Ny stilling: presentasjon av bakgrunn for innstilling
- Kl. 18.45 Ny stilling: presentasjon av innstilling
- Kl. 19.15 Kampanje: Kampanjeutvalget orienterer, diskusjon om form - D
- Kl. 20.15 Møteslutt

LØRDAG

- Kl. 09.00 FROKOST
- Kl. 10.00 Landsmøtet: orientering, redaksjonskomiteer, arbeid med forretningsorden
- Kl. 10.30 Delegater til Barne- og Ungdomstinget – V
- Kl. 10.50 Orienteringer – O
- Kl. 11.10 Politisk kvarter – D
- Kl. 11.25 Valgkomité 2018-2019 - D
- Kl. 11.50 LUNSJ og møte i vårseminargruppa
- Kl. 13.05 Ny stilling: vedtak stillingsbeskrivelse og ansettelsesutvalg - V
- Kl. 13.25 Ny stilling: omfordeling av arbeidsgiveransvar – V
- Kl. 14.05 KORT PAUSE
- Kl. 14.10 Vårseminar: arbeidsgruppa orienterer - O
- Kl. 14.35 Presentasjon av Organisasjonsutvalgets arbeid - O
- Kl. 15.05 LANG PAUSE med snacks
- Kl. 15.50 Delegater til IHEYO GA – V
- Kl. 16.20 Politisk plattform: andreutkast – D
- Kl. 17.50 Møteslutt (for de fleste)
- Kl. 18.00 Møte i kampanjeutvalget
- Kl. 19.00 MIDDAG

SØNDAG

- Kl. 09.00 FROKOST
- Kl. 10.00 Uttalelser til Landsmøtet: tema, utkastskrivere – V
- Kl. 10.45 Ny stilling: fordeling av ansvarsoppgaver SST/AU/LU/adm.
- Kl. 12.15 LUNSJ og møte i lokallagsutvalget
- Kl. 13.15 Førsteutkast årsberetning – gjennomlesning
- Kl. 13.30 Arbeidsprogram: ideer
- Kl. 14.45 Eventuelt
- Kl. 15.00 Avrunding og evaluering
- Kl. 15.20 Rydding og avreise



Til stede

Kristoffer Stokkeland

Øistein Sommerfeldt Lysne

Haakon Gunleiksrud

Alexandra Lothe Raven

Iver Daaland Åse

Eivin Emil Floer (forfall under sak 48, 49, 52, 53, 55)

Didrik Votvik Solhaug (forfall under sak 43)

Henrik Sønstebø (forfall under sak 40, 41, 12e og presentasjon av sak 42)

Victoria Opheim Galåen (forfall under sak 45, 46, 47, vedtak på sak 42, 42b og 42c)

Rebecca Ponce (forfall under sak 40, 41, 12e og presentasjon av sak 42)

Astri Menne Sjoner (referent)

Forfall

Synne Sørkjerd

Fredrik Vingsnes

Kim André Andersen



Saksliste

Sak 40-17/18 Godkjenning av innkalling og saksliste - V	1
Sak 41-17/18 Godkjenning av referat fra forrige møte - O	1
Sak 42-17/18 Ny stilling i sekretariatet - V	2
Sak 42b-17/18 Ny stilling i sekretariatet – Arbeidsgiveransvar - V	12
Sak 42c-17/18 Ny lønnstabell – V	13
Sak 12e-17/18 Kampanje: Utforming	14
Sak 43-17/18 Landsmøtet: Orientering og arbeidsoppgaver på Landsmøtet - V	14
Sak 44-17/18 Delegater til Barne- og Ungdomstinget - V	16
Sak 45-17/18 Orienteringer - O	18
Medlemsrekruttering.....	18
Økonomistatus.....	19
Styrets runde.....	19
Sekretariatet.....	20
Lokallagsutvalget.....	20
Internasjonalt	21
Media.....	21
E-postsaker	21
Sak 46-17/18 Politisk kvarter - D.....	24
Sak 47-17/18 Valgkomité 2018-2019 - D	24
Sak 48-17/18 Vårseminar – O.....	24
Sak 49-17/18 Organisasjonsutvalgets arbeid - D.....	25
Sak 38b-17/18 Politisk plattform 2018-2020: andreutkast - D	26
Sak 51-17/18 Delegater til IHEYO GA - V	28
Sak 52-17/18 Uttalelser til Landsmøtet - V.....	29
Sak 53-17/18 Årsberetning - D	30
Sak 55-17/18 Eventuelt - D	30
Sak 55b-17/18 Eventuelt: Stiftelse av Sortland lokallag - D	30
Sak 55c-17/18 Eventuelt: Utvidet Sentralstyremøte i mars	31

Vedlegg

1. Sak 42: Beskrivelse av tenkt oppgavefordeling i sekretariatet
2. Sak 42b: Personelhåndbok med to lønnsrammer
3. Sak 44: Innkalling til representantskapsmøte 20.-21. april 2018
4. Sak 44: Foreløpig saksliste representantskapsmøte 20.-21. april 2018
5. Sak 49: Organisasjonsutvalgets rapport
6. Sak 38b: Plattform 2018-2020 v2



1 **Sak 40-17/18 Godkjenning av innkalling og saksliste -** 2 **V**

3 *Vedtakssak*

4

5 *Saksbehandler: Astri Menne Sjoner*

6

7 **Bakgrunn**

8 Sakspapirer ble sendt ut til styrets medlemmer én uke før møtets begynnelse, i tråd med
9 Humanistisk Ungdoms vedtekter. Sak 42 ble i sin helhet ettersendt 18.01.

10

11 Sakslisten er satt i tråd med Sentralstyrets møtekalender.

12

13 Saken om ansettelse er delt i tre. Det ene underpunktet, om arbeidsgiveransvar, var varslet
14 som egen sak. Saken om lønnsramme ble skilt ut som egen sak.

15

16 Det er i tillegg satt opp én eventuellsak: stiftelse av Sortland lokallag. Her vil det forslås å
17 fravike forretningsorden for å fatte vedtak.

18 **Forslag til vedtak**

19 Innkalling og saksliste godkjennes

20

21

22 **Sak 41-17/18 Godkjenning av referat fra forrige møte -** 23 **O**

24 *Orienteringssak*

25

26 *Saksbehandler: Astri Menne Sjoner*

27

28 Referatforslag fra sentralstyremøtet 10.-12. november ble sendt til Sentralstyrets medlemmer
29 21. november. Det kom inn én merknad til referatet som ble rettet opp før det ble sendt ut
30 på ny 4. desember. Referatet anses derfor som godkjent av Sentralstyret. Referatet er sendt
31 til ledelsen i Human-Etisk Forbund og publisert på våre hjemmesider.

32 Referatet er sendt ut sammen med sakspapirene.

33



34 **Sak 42-17/18 Ny stilling i sekretariatet - V**

35 Vedtakssak

36

37 *Saksbehandler: Astri Menne Sjoner*

38

39 **Begreper**

40 I denne redegjørelsen brukes begreper som lett kan misforstås. Her er de brukt på følgende

41 måte:

42 Sekretariatet: Ansatte + styreleder

43 Administrasjonen: Ansatte

44 Sentralledet: Sekretariatet + Sentralstyret

45 AU: Styreleder, økonomileder, nestleder

46 Organisasjonssekretær: arbeidstittelen på den nye stillingen. Tittel er foreløpig ikke bestemt.

47 SLU (sommerleirutvalget): Generalsekretær, AU, sommerleirsjefer

48 **Bakgrunn**

49 Humanistisk Ungdom har fått lovnader om en økt driftsstøtte fra Human-Etisk Forbund for

50 2018. Denne økningen gir, i tråd med Sentralstyrets budsjettvedtak fra november, rom for å

51 øke vår nåværende kommunikasjonsstilling til en full stilling.

52

53 Vår nåværende kommunikasjonsmedarbeider, som er ansatt på deltid, har sagt opp sin

54 stilling, hvilket betyr at vi skal ansette en ny person i sekretariatet. Sentralstyret har, i tråd

55 med innstillingen til budsjettet for 2018, uttrykt en intensjon om at den nyansatte skal

56 arbeide både med organisasjon (primært lokallagsoppfølging) og med kommunikasjon.

57

58 I sekretariatet har vi gjort en større kartlegging av arbeidsoppgavene i HU. Hva er det vi får til

59 godt i dag, hva er det vi ikke rekker over? Hvor skulle vi gjerne sett at vi hadde flere

60 ressurser? Dette arbeidet har tegnet et bilde av en organisasjonssekretær som jobber tett på

61 lokallagene, og som bidrar til å styrke HUs kommunikasjon både innad og utad.

62 **Hverdagen i sekretariatet i HU**

63 I dag har vi én fulltidsansatt (generalsekretær) og én medarbeider i 20-30% stilling. I tillegg er

64 leder frikjøpt på heltid, og resten av arbeidsutvalget har noe kontortid. På en vanlig dag er

65 det Kristoffer og Astri som sitter på kontoret. Arbeidshverdagene våre er ganske varierte – vi

66 gjør mye forskjellig. Felles for dem er to ting: det er ikke alltid tydelig avklart hvem som har

67 hvilke oppgaver, og dette varierer gjerne også utfra kapasitet. Den andre fellesnevneren er

68 at vi alltid har flere ideer og gode intensjoner enn vi har kapasitet til å gjennomføre i praksis.

69 Tiden strekker rett og slett ikke til.

70

71 I en organisasjon som HU er det en del oppgaver som *må* gjennomføres. Disse er typisk

72 administrative oppgaver som å betale regninger, godkjenne refusjoner, svare på

73 henvendelser mv. Derneft kommer de oppgavene som er pålagt oss gjennom

74 arbeidsprogrammet, men som oppleves som mer nødvendige fordi de knytter seg til et

75 planlagt arrangement. Dette er oppgaver knyttet til vår- og høstseminar, sommerleir,

76 presentasjonskurs, sentralstyremøter og Landsmøtet. I dag skjøttes disse oppgavene greit,

77 og ofte bra, i HU. Det er alltid ting man kunne gjort bedre, men vi har etter hvert

78 opparbeidet oss god kompetanse på det å gjennomføre arrangementer, og rutinene våre



79 blir stadig bedre. Med stor innsats fra tillitsvalgte i Sentralstyret i tillegg, blir arrangementene
80 våre gode.

81
82 Etter dette, er det en del andre ting som vi ikke har like god tid til å gjennomføre på en
83 tilfredsstillende måte. Det er også gjerne oppgaver som er knyttet til arbeidsprogrammet,
84 eller direkte til visjonen om hva HU er for noe, men det er oppgaver som ikke haster like
85 mye, som ikke oppleves som like forefallende, og som derfor havner i andre rekke. Det er
86 ikke fordi de ikke er like viktige, men nedprioriteringen av disse henger ganske enkelt
87 sammen med manglende kapasitet. I det lange løp ser vi at disse oppgavene på mange
88 måter er *viktigere* enn de vi bruker all vår tid på nå, fordi de henger sammen med utviklingen
89 av organisasjonen, med hva vi mener, med hvordan vi blir oppfattet, og med hvordan det er
90 å være frivillig hos oss. Først og fremst knytter disse oppgavene seg til oppfølging av
91 lokallag, og med kommunikasjon av verdiene våre, holdningene våre og politikken vår.

92
93 I 2017 hadde ikke Astri plikt til å ta ut ferie, og tok heller ikke en eneste feriedag i løpet av
94 året. Slik er ikke situasjonen i 2018, hvilket betyr at generalsekretær i inneværende år må ta ut
95 fire uker ferie i tillegg til avspasering som opparbeides særlig i forbindelse med helgearbeid.
96 Driften vår er i dag såpass sårbar at når en av oss er borte, faller alle forefallende oppgaver
97 på den som er tilstede, og vi mister så å si all kapasitet til å drive organisasjonen framover og
98 sikre aktivitetene våre.

99 **Kommunikasjon: mangler**

100 I dag ligger ansvaret for disse områdene i liten grad hos de ansatte i HU. Vi har en
101 kommunikasjonsmedarbeider, hvis stilling tidligere innebar å arbeide en del med media,
102 men som i dag begrenser seg til utvikling av materiell og innholdsproduksjon. Noen av våre
103 tillitsvalgte skriver en del i tradisjonelle medier, men de får ingen oppfølging og støtte til
104 dette fra sekretariatet. I 2017 hadde vi nesten halvparten så mange medieoppslag som i
105 2016.

106
107 Som ungdomsorganisasjon kan vi ikke forvente av våre tillitsvalgte at de skal drive hele
108 prosessen fra skrivning til publisering helt på egen hånd. Vi kan heller ikke forvente at alle
109 tillitsvalgte har tilstrekkelig saksinformasjon til å kunne, helt alene, forfatte innlegg og stå for
110 deres riktighet. Vi kan imidlertid forvente av våre tillitsvalgte at de har mange sterke
111 meninger, og at flere av dem har lyst til å dele disse å vegne av organisasjonen. For å få til
112 det trengs skolering, oppfølging og i mange tilfeller initiativtaking fra sekretariatets side.

113
114 Facebooksiden vår har i dag 3433 følgere. Antall følgere øker jevnt og trutt, men det er lite
115 engasjement rundt HUs innlegg. Det er også i de fleste tilfeller svært lite arbeid som ligger
116 bak innleggene våre. Bak det gjennomsnittlige innlegget fra HUs facebookside i dag ligger
117 følgende innsats:¹

118
119 Astri: «Det er lenge siden vi har posta noe på Facebook nå. Skulle vi kanskje lagt ut noe?»
120 eller «Det er få påmeldte til *arrangement*, skulle vi pusha det litt?»

121 Kristoffer: «Ja.»

122 Astri: skriver et kort innlegg med masse emojis. «Ser dette OK ut?»

¹ Denne virkelighetsbeskrivelsen stemmer selvsagt ikke med de innleggene der vi har egenprodusert innhold som er lagt ut av kommunikasjonsmedarbeideren vår. Bak disse ligger mye arbeid, og de får også mer respons.



123 Kristoffer: «Ja, sikkert. Kjør på.»²

124

125 Det er med andre ord lite systematikk og planmessig arbeid bak Facebookinnleggene våre.
126 For å opprettholde og øke engasjementet rundt innlegg fra HU ville det hjulpet om vi hadde
127 mer regelmessighet og mer egenprodusert innhold. Vi ser også at i de få tilfeller vi deler våre
128 egne meninger, får vi god respons. Dette gjøres i svært liten grad i dag.

129

130 Instagramkontoen vår har i dag et ganske sporadisk liv. Mange innlegg er de samme som de
131 vi legger ut på Facebook. Vi har ikke kapasitet til å produsere innlegg som kun er tiltenkt
132 denne plattformen, og den går ofte i glemmeboka.

133

134 Snapchatkontoen vår har et enda mer flakkende liv. Her baseres det meste av aktiviteten på
135 at vi gir tilgang til kontoen til tillitsvalgte når det skjer noe spesielt i organisasjonen. Dette
136 arbeidet har vi i liten grad hatt kapasitet til å følge opp, og det har sjelden eller aldri blitt gitt
137 tilgang til et lokallagsstyre slik at de kan vise fram aktiviteten de har.

138

139 Det skjer mye spennende i lokallagene våre, men sekretariatet får det med seg i varierende
140 grad. Ofte får vi vite om arrangementer etter at de er gjennomført. Noen lokallag er flinke til
141 å, på eget initiativ, ta kontakt med sin lokalavis og får sine arrangementer nevnt i oversikten
142 over hva som skjer i nærområdet. Men i løpet av det siste året er det ingen lokallag som har
143 fått en nyhets sak på trykk i forbindelse med et arrangement de skal avholde. Det finnes i dag
144 ikke kapasitet i sekretariatet til å skolere lokallag i kommunikasjon, ei heller til å hjelpe dem
145 med dette i forkant av arrangementer.

146

147 I 2017 ble det sendt ut fire nyhetsbrev til organisasjonens medlemmer, og til andre
148 interesserte. Det ligger i dag ingen plan bak når disse brevene sendes ut. De publiseres når
149 vi har noe vi vil orientere interesserte om. Lesertallene kunne vært bedre, og klikkraten er
150 ikke spesielt god.

151 Lokallagsoppfølging: mangler

152 Lokallagene i HU blir i dag i stor grad fulgt opp av frivillige og tillitsvalgte, primært gjennom
153 lokallagsutvalget og økonomileder (HU-fondet). I tillegg administrerer generalsekretær
154 malverk og purringer i forbindelse med årsrapporter og årsmøter, samt tilganger og
155 rettigheter i etterkant av at nye styrever har blitt valgt. I tillegg bruker sekretariatet i perioder
156 en god del tid på å svare på spørsmål fra lokallagene.

157

158 Det er noen åpenbare fordeler ved at det er frivillige som primært følger opp lokallagene
159 våre. De er nær i alder, det er gjerne personer som lokallagsstyrene kjenner til, og som de er
160 komfortable med å stille spørsmål. Dessuten har medlemmene i lokallagsutvalget et
161 personlig engasjement for HU, som gjør at de i mange tilfeller er villige til å strekke seg langt
162 for å hjelpe. I tillegg har de i mange tilfeller sittet i samme rolle selv, og kjenner hverdagen i
163 lokallaget godt. Kanskje oppleves det heller ikke som så kontrollerende når et medlem av
164 lokallagsutvalget tar kontakt for å følge opp «sitt» lokallag.

165

166 At disse oppgavene primært ligger på frivillige har også noen åpenbare ulemper:

² Kristoffer kjenner seg ikke alltid igjen i denne virkelighetsbeskrivelsen.



- 167 1. Frivillighet er tuftet på fri vilje, og fordrer ledig kapasitet og overskudd. I perioder
168 man ikke har ledig kapasitet, sitter man igjen med lokallag som får mangelfull
169 oppfølging.
- 170 2. At frivillige skal ha god kunnskap om alle formelle krav som knytter seg til aktivitet i
171 lokallagene, er mye å forlange, og i mange tilfeller lite realistisk. Vedtektene våre og
172 støtteordningene vi får penger fra, stiller en del ufravikelige krav til dokumentasjon av
173 lokallagsaktivitet. Det krever en del innsats å sette seg inn i disse kravene, og det er
174 en innsats ikke alle frivillige har mulighet til å legge ned. Dessuten er det ingen krav
175 til å sitte i lokallagsutvalget. Det er ikke gitt at man til enhver tid har tillitsvalgte i
176 dette utvalget som selv har sittet i et lokallagsstyre. I den grad de har gjort det, gjør
177 de det ofte ikke lenger, og de kravene som gjaldt da de selv satt der kan i
178 mellomtiden ha blitt utdatert.
- 179 3. Oppfølging av lokallag er i mange tilfeller et ganske rutinepreget arbeid, i alle fall om
180 man skal gjøre det skikkelig. Det fordrer at man tar kontakt med sine lag regelmessig,
181 og at man er på tilbudssiden hva gjelder kompetansedeling og hjelp. At frivillige skal
182 «bruke opp» sitt engasjement i HU på oppgaver som ligner mye på administrasjon
183 framstår som lite hensiktsmessig.
- 184 4. HU-fondet krever mye administrasjon. Dette arbeidet ligger i dag hos økonomileder.
185 Det innebærer å holde nettsidene og skjemaet oppdatert, behandle søknader fra
186 lokallag og kjøre utbetalinger samt holde oversikt over rapporteringer. Siden vi ofte
187 ikke bruker opp Frifond-midlene skulle det helst også ligget i dette en tettere
188 oppfølging av lokallagene for å sikre aktivitet, riktig budsjettering og bedre og
189 jevnere bruk av HU-fondet. Dette gjøres i liten grad i dag. I dag er vi i den heldige
190 situasjonen av vår nåværende leder tidligere var økonomileder og kjenner dette
191 arbeidet godt. Han har avlastet økonomileder en del, og svarer også på spørsmål fra
192 lokallagene. Behovet for dette sier en del om hvor tung denne rollen er. Den er svært
193 administrativ, og det krever en del å sette seg inn i den. Vi har i dag ikke etablert
194 gode overlappsrutiner mellom økonomilederne våre, og må begynne på nytt med
195 opplæring for hvert nyvalg. Arbeidet krever kontinuerlig oppfølging, og ville vært
196 lettere å gjøre om man var på kontoret hver dag og hadde jevn kapasitet til disse
197 oppgavene.

198 Lokallagene våre skolerer i dag lite i hva lokallagsarbeid egentlig innebærer. I 2017 hadde vi
199 en skoleringsparallell på vårseminaret, og ellers er det egenlæring som gjelder. Det krever
200 med andre ord mye å stable på beina lokallagsdrift som iverretar målene i
201 arbeidsprogrammet vårt, hva gjelder rekruttering til arrangementer og rekruttering av nye
202 medlemmer. Det er mye å forvente av våre lokallagsstyrer at de skal forstå selv hvordan de
203 gjennomfører arrangementer, hvordan de skal formidle HUs politiske holdninger, hvordan de
204 skal være Landsmøtedelegater mv. Dette er behov vi i dag ikke klarer å mette på en
205 systematisk måte, og lokallagene er prisgitt en ivrig og kyndig fadder som kan ta initiativ til
206 kompetanseutvikling i lokallagene.

207
208 Som ungdomsorganisasjonen til Human-Etisk Forbund har vi mange ressurser rundt om i
209 landet som vi i dag spiller mindre på en vi kunne gjort. Samarbeid med HEFs fylkeskontorer
210 er i dag svært personavhengig og lite systematisert.

211 **Innstilling på løsning: organisasjonssekretær**

212 Det ønskes en dedikert ressurs som kan bøte på manglene vi i dag har med kommunikasjon
213 og lokallagsoppfølging, som kan hjelpe oss med å gjøre HU enda bedre.

214



215 Stilling med spesielt ansvar for lokallagsoppfølging og kommunikasjon. Ved at
216 vedkommende blir den personen som best kjenner de tillitsvalgte i lokallagene, følger noen
217 oppgaver som best kan utføres av denne personen knyttet særlig til arrangementer.
218

219 Saksbehandler ser for seg at i dette ligger følgende: (Der det ikke er oppført at
220 vedkommende vil frigjøre ressurser fra noen, er det fordi saksbehandler mener at vi i dag
221 ikke utfører denne oppgaven. Selv om det står at området vil frigjøre ressurser fra andre,
222 betyr ikke det nødvendigvis at disse oppgavene gjennomføres på en tilfredsstillende måte i
223 dag.)
224

Arbeidsområde	Beskrivelse	Vil frigjøre ressurser fra
Lokallagsoppfølging		
Formell oppfølging	Årsmøter: påminnelser, informasjon, malverk og guider, besøkskoordinering	Generalsekretær
	Årsrapporter: malverk, oppfølging, purringer	Generalsekretær
	Sikre valg av Landsmøtedelegater og følge opp at disse får tilstrekkelig informasjon og melder seg på LM	(generalsekretær)
	Opprette tilganger til bank og andre portaler etter valg. Brukerveiledning.	Generalsekretær
Lokallagsøkonomi	Oppfølging, informasjon	
	Regnskapshjelp	
	Refusjonshjelp og bankhjelp	Generalsekretær
	Sikre økonomiskolering	
	Godkjenne utbetalinger i LL under 18	Generalsekretær, leder
	Frifond: skjema, bakside, oppdatering med nye lag	Økonomileder, (leder)
	Ajourføre rapporteringer	Økonomileder
	Godkjenne søknader, kjøre utbetalinger	Økonomileder
Skolering (sikre og koordinere)	Politikk og meninger, verdier, humanisme	
	Styrearbeid	Lokallagsutvalget?
	Aktiviteter og arrangementer	Lokallagsutvalget?
	Rekruttering	
	Kommunikasjon/presse, kronikker, meningsdeling	
	Landsmøteforberedelse	
Koordinator for lokallagsutvalget	Oppfølging og koordinering, sikre møtepunkter	Leder av lokallagsutvalget
	Reisebestillinger og besøksplan	Leder av lokallagsutvalget, generalsekretær
	Besøke lokallag	Lokallagsutvalget, SST
	Inkludere fylkeskontorene i HEF	
Daglig/forefallende	Proaktiv oppfølging, motivasjon	



	Hjelp til, og tilrettelegging for, arrangementer og aktiviteter	Lokallagsutvalget?
	Sørge for at nye medlemmer kommer i kontakt med sitt lokallag	Generalsekretær
	Idébank for mulige arrangementer, sparringspartner for organisering. En man henvender seg til for hjelp og kunnskap	
	Synliggjøre Sentralstyrets arbeid og vice versa	
Arrangementer		
Alle	Rekruttering og promotering	Generalsekretær, AU, kommed
Sommerleir	Påmeldinger	Generalsekretær, SLU
	Bidrag til blåskjorteutvalg: rekruttering av ansvarspersoner	AU
	Pedagogisk forberedelse av ansvarspersoner	Generalsekretær
	«verneombud» - sosial beredskap	Blåskjorter
	Blogg/infolyt på leiren	SLU
Organisasjonsseminar	Påmeldinger, invitasjoner	Generalsekretær, arbeidsgruppa
	Praktisk forberedelse (overnatting, meny, bestillinger, rombooking mv)	Generalsekretær
	Reisebestillinger, praktisk informasjon på forhånd	Generalsekretær
	Programansvar: skaffe og koordinere bolkanvarlige	Arbeidsgruppa (SST)
	Evaluering: sammenfatning	Generalsekretær
	Dokumentasjon Fordelingsutvalget	Generalsekretær
Landsmøtet	Roller og ansvar på LM (inkludert kjøkkencrew, men ikke ordstyrere og referenter)	Generalsekretær, AU
	Forberede delegater	
	Spurdeltakelse	Generalsekretær, AU
	Kommunikasjon på sosiale medier	Kommed, Generalsekretær
	Pressemeldinger, utsending av uttalelser, kronikker mv	Generalsekretær, kommed
Kampanjer og verveHUker	Sørge for eierskap lokalt	Lokallagsutvalget
	Oppfølging av lokallag/frivillige – oppfordre til aktivitet	
	Gjennomføring og profilering sosiale medier	Kommed
	Pressearbeid: innsalg, ghostwriting, pressemeldinger	Kommed
Kommunikasjon		
Facebook	Sørge for regelmessighet	
	Produksjon av eget innhold (ikke bare deling av andres)	Kommed
Instagram	Egen profil, andre innlegg enn på Facebook	



	Sørge for regelmessighet og planmessighet	
Snapchat	Proaktiv tilnærming	
	Involvere lokallag	
	Formidle retningslinjer og passord	Generalsekretær
Nyhetsbrev	Sørge for regelmessighet	
	Planlagt innhold, gjerne litt gøy	
	Skriving og utsending	Generalsekretær
Tradisjonelle medier	Lokale nyhetssaker (kosesaker) sammen med lokallag	
	Nyhetsaker og pressemeldinger, innsalg (nyvalg, kampanjer, arrangementer)	
	Ghostwriting av kronikker	
	Oppfølging av kronikkskrivere (proaktiv, korrektur mv)	
	Etablere samarbeid med pressesjef i HEF: vinklinger, korrektur, innsalg	
Nettsider	Oppdatert innhold om lokallag	Generalsekretær
	Oppdatert informasjon til lokallag	
	Oppdatert innhold om meninger og politikk	

225

226 Innholdet i denne stillingen, slik det er satt opp nå, vil nødvendigvis endre seg litt. Det er
227 ikke tenkt at Sentralstyret skal vedta en så detaljert stillingsbeskrivelse som den over. Denne
228 er kun presentert i sakspapiret for å gi innsikt i stillingens innhold. Når personen er på plass,
229 vil det være naturlig at vi tar en runde i sekretariatet og finner hvilke oppgaver som er best
230 løst av hvem. Vi vet også at det kommer hektiske perioder i sekretariatet. Det vil forventes av
231 denne personen at hen tar tak der det brenner mest. Men planen er likevel å i spurter fordele
232 arbeidsoppgaver til de som er best egnet til å gjøre dem.

233 Stillingen vil representere et løft i oppfølgingen av lokallag og i kommunikasjon utad. Den vil
234 gjøre HU mer synlig. Dessuten vil en ekstra ressurs på kontoret føre med seg mindre
235 sårbarhet ved ferieavvikling og sykefravær. I tillegg vil den frigjøre ressurser for
236 generalsekretær, økonomileder, Sentralstyret (særlig LU) og til dels leder.

237 **Avlasting frigjør ressurser**

238 Avlastingen av generalsekretær vil gjøre det mulig å flytte det daglige arbeidsgiveransvaret
239 fra styreleder til generalsekretær, dersom Sentralstyret ønsker dette (se egen sak).

240

241 Avlastingen av Sentralstyret, og særlig lokallagsutvalget, vil gjøre disse vervene mindre
242 sårbare. Det vil forhåpentligvis bety at man ikke som tillitsvalgt må føle på et administrativt
243 ansvar på fritiden sin, og kan fokusere på å være forbilder og motivatorer for lokallagene.
244 Det vil i denne sammenheng være naturlig at Sentralstyret tar på seg andre, og mindre
245 administrative oppgaver og blir tydeligere ambassadører for Humanistisk Ungdoms
246 holdninger og meninger. Hvordan Sentralstyret skal prioritere sine ressurser, er ikke foreslått
247 som en vedtakssak i denne omgang, men det er satt av tid til å diskutere dette på en god
248 måte.

249

250



251 Stillingsbeskrivelse

252 Organisasjonssekretæren skal utgjøre en ekstra ressurs i Humanistisk Ungdoms lille
253 sekretariat, med spesielt ansvar for kommunikasjon og oppfølging av lokallag.

254 Til stillingens kommunikasjonsarbeid ligger

- 255 • Administrasjon av HUs kontoer i sosiale medier
- 256 • Redaktør for nyhetsbrev
- 257 • Redaktør av nettsider
- 258 • Arbeid med tradisjonelle medier, herunder innsalg, pressemeldinger og
- 259 kronikkskriving
- 260 • Design av grafiske elementer i tråd med HUs grafiske profil

261 Til stillingens lokallagsarbeid ligger

- 262 • Proaktiv oppfølging av HUs lokallag og frivillige
- 263 • Lokallagsadministrasjon, sikre oppfylging av formelle krav
- 264 • Skolering av tillitsvalgte og lokallag, kompetansebygging i organisasjonen
- 265 • Oppfølging av Sentralstyrets lokallagsutvalg
- 266 • Administrasjon av HU-fondet (Frifondmidler)

267 Øvrige arbeidsoppgaver som kan forventes å tilfalle stillingen er

- 268 • Rekrutteringsarbeid
- 269 • Kampanjearbeid
- 270 • Arrangere seminarer
- 271 • Landsmøteforberedelse
- 272 • Andre forefallende oppgaver

273 Det forventes at man har gode evner til å sette i gang prosesser og ta initiativ i egen
274 arbeidshverdag. Stillingen legger opp til stor grad av selvstendighet i eget arbeid.

275

276 Søkere bør ha god kjennskap til frivillige organisasjoner, og helst ungdomsorganisasjoner.

277 Det er ønskelig at man også har erfaring fra lokallagsarbeid.

278

279 Påkrevde kvalifikasjoner

- 280 • Svært gode kommunikasjonsevner, både skriftlig og muntlig
- 281 • Erfaring med pedagogisk arbeid og/eller opplæring
- 282 • Erfaring med kommunikasjon og pressearbeid
- 283 • Kjennskap til IT-verktøy som brukes i organisasjonen, herunder grunnleggende
- 284 kontorverktøy og de ulike Adobeprogrammene
- 285 • Erfaring fra frivillig organisasjon
- 286 • Forståelse og kunnskap om sosiale medier

287 Ønskede kvalifikasjoner

- 288 • Arbeidserfaring fra annen frivillig organisasjon
- 289 • Lokallagerfaring fra frivillig ungdomsorganisasjon
- 290 • Erfaring med prosjektledelse
- 291 • Erfaring med støtteordninger for frivillige ungdomsorganisasjoner, særlig Frifond

292 Personlige egenskaper



- 293 • Du er en typisk motivator, og har en positiv personlighet
- 294 • Samfunnsorientert, og har interesse av livssynspolitiske saker
- 295 • Initiativrik, god gjennomføringsevne, og arbeider strukturert og ryddig
- 296 • Du er svært løsningsorientert, og evner å tenke kostnadseffektivt i arbeidshverdagen
- 297 din.
- 298 • Du håndterer flere, og ulike, oppgaver på én gang
- 299 • Du takler travle perioder og evner å holde fokus på arbeidsoppgavene dine
- 300 • Du er fleksibel. Du evner å skifte retning i arbeidet ditt, å påta deg nye
- 301 arbeidsoppgaver. Dessuten er du fleksibel mtp arbeidstider.

302 **Ansettelsesprosess**

303 Det foreslås at stillingen lyses ut i uke 4, og at søknadsfristen settes i slutten av februar.
304 Stillingen planlegges utlyst på finn.no, Inu.no og på Karrieresenterets side for
305 stillingsformidling.

306
307 Det legges opp til to intervjuer med aktuelle kandidater, i tillegg til at referanser
308 kontaktes.

309
310 Det er ønskelig at Kristoffer Stokkeland og Astri Sjoner sitter i ansettelsesutvalget. Det åpnes
311 for at en person til sitte i ansettelsesutvalget. Denne personen må være Oslobasert, og må
312 ha en fleksibel timeplan og mulighet til å legge ned en del arbeid i februar og mars.

313 **Forslag til vedtak**

314 Sentralstyret godkjenner foreslått stillingsbeskrivelse. Ansettelsesutvalget skal bestå av
315 Kristoffer Stokkeland, Astri Sjoner og XXX. Ansettelsesutvalget får fullmakt til å tilpasse
316 denne til utlysning og til å legge opp arbeidet på en hensiktsmessig måte.

317 **Vedlegg**

- 318 - Oppstilling av arbeidsfordeling i sekretariatet.

319

320 **Behandling i Sentralstyret**

321 Rekkefølgen i arbeidsoppgaver har noe å si for hva vi vil kommunisere

322

323 Tittel er kanskje ikke så viktig som innholdet i stillingen, men det har likevel litt å si.

324

325 Vi må ha med noe om arbeidsmiljø og arbeidshverdag: hvordan jobber man, hvem jobber
326 man med, hva er det fysiske arbeidsmiljøet, hvem jobber man opp mot?

327

328 Innspill til stillingsbeskrivelsen:

- 329 • Bør si noe om kompetanse mtp innholdsproduksjon: video, bilder
- 330 • Nyhetsbrev og nettsider bør flyttes ned i sin liste (Til stillingens
- 331 kommunikasjonsarbeid ligger)
- 332 • Bør ha et estetisk blikk. Evne til design bør kanskje ligge til ønskede kvalifikasjoner.
- 333 Bør være litt kreativ. Det kan være appellerende i seg selv å skrive at man får litt
- 334 kreativ frihet.

335



- 336 **Vedtak**
- 337 **Delvedtak**
- 338 **Stillingsbeskrivelse**
- 339 Sentralstyret støtter stillingsbeskrivelsen slik den foreligger, og åpner for at
- 340 ansettelsesutvalget kan gjøre tilpasninger basert på innkomne innspill.
- 341
- 342 **Tittel**
- 343 **Forslag fra Haakon Gunleiksrud**
- 344 Endre tittelen til «Organisasjonsutvikler».
- 345 **Forslaget falt**
- 346
- 347 **Forslag fra Haakon Gunleiksrud**
- 348 Endre tittelen til «Organisasjons- og kommunikasjonssekretær»
- 349 **Forslaget falt**
- 350
- 351 **Saksbehandlers forslag**
- 352 Kalle stillingen «Organisasjonssekretær»
- 353 **Tittelen ble vedtatt**
- 354
- 355 **Medlemmer av ansettelsesutvalget**
- 356 Sentralstyret er støtter saksbehandlers forslag om at Kristoffer Stokkeland og Astri Sjoner
- 357 skal sitte i utvalget.
- 358 Skriftlig votering på utvalgets tredje medlem: Øistein Lysne
- 359
- 360
- 361



362 **Sak 42b-17/18 Ny stilling i sekretariatet –**
363 **Arbeidsgiveransvar - V**

364 Vedtakssak

365

366 *Saksbehandler: Kristoffer Stokkeland*

367 **Bakgrunn**

368 Det daglige arbeidsgiveransvaret i Humanistisk Ungdom ligger i dag hos leder. Sentralstyret
369 står for prinsippvedtak, mens praktisering ligger hos leder (og i noen tilfeller AU).

370

371 I det ligger at leder er ansvarlig for oppfølging av ansatte og styrer etter personalhåndboken
372 vedtatt av SST. Herunder: godkjenning av timelister, egenmeldinger, velferdspermisjoner,
373 sykemeldinger, kontinuerlig HMS-arbeid (Helse, Miljø og Sikkerhet), lønnsforhandlinger,
374 medarbeidersamtaler, ferieavvikling, daglig ledelse mm.

375

376 I forbindelse med at vi utvider til to fulltidsansatte bør vi vurdere om arbeidsgiveransvaret
377 skal ligge på frivillig valgt styreleder eller ansatt generalsekretær.

378 **Vurdering**

Pro	Contra
Mer rutinemessig utførelse (proffere) og dermed sikrer at blir gjort tilstrekkelig.	Økt belastning på Gensek stilling
Vanlig deling i andre org. (lettere tilegning av erfaring andre steder)	Økt kompetansekrav på Gensek (marginale)
Mulighet for krav om kompetanse (ved tilsetning)	Økt ansvar i Gensek stilling
Mindre kontorbundet leder	
Tydligere skille mellom frivillige og ansatte	Noe mindre adgang til direkte styring for leder (kan være fordel ref ←)

379

380 I sum tror saksbehandler at det er riktig vei å gå å overføre det daglige ansvaret fra
381 styreleder til generalsekretær.

382 **Økonomiske konsekvenser**

383 Ingen nevneverdige umiddelbart (600,- for kurs) – men med nyttilsetning eller
384 lønnsforhandlinger vil potensielt endring tale for høyere lønn.

385 **Forslag til vedtak**

386 «Sentralstyret vedtar at det daglige arbeidsgiveransvaret skal flyttes fra leder til
387 generalsekretær. Nødvendige endringer innarbeides til revidering av HUs personalhåndbok i
388 mars.»

389 Forslaget ble vedtatt

390

391 **Vedlegg:**

392 - HUs Personalhåndbok

393



394 **Sak 42c-17/18 Ny lønnstabell – V**

395 Vedtakssak

396

397 *Saksbehandler: Kristoffer Stokkeland*

398

399 **Bakgrunn**

400 I dagens personalhåndbok har Humanistisk Ungdom en tabell for utregning av lønnstrinn å
401 plassere ansatte på. Tabellen er forholdsvis skjematisk, utdanningsnivå, Ansiennitet (i jobben)
402 og tilleggsansiennitet (ekstra kvalifikasjoner).

403

404 Med etableringen av en organisasjonssekretærstillingen foreslås det at man etablerer to
405 forskjellige tabeller på grunn av forskjellen i hva stillingen innebærer og hvilket ansvar den
406 har sammenlignet med generalsekretærstillingen.

407

408 Rammen for generalsekretærstillingen er utvidet med ett trinn med tanke på at dagens
409 generalsekretær skal kunne fortsette å tjene ansiennitet.

410 **Vurdering**

Lønnsramme Gensek	Ansiennitet (år)																					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Utdanning:	Lønnstrinn																					
2				32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48		
3					35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48				

411

Lønnsramme Orgsek	Ansiennitet (år)																					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Utdanning:	Lønnstrinn																					
1	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34						
2			23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34								

412

413 Vi har begrensede midler til den nye stillingen. Dersom den nye personen skulle plasseres
414 inn i dagens lønnsramme for generalsekretærstillingen, ville vi måtte velge mellom erfaring
415 og utdanning. HU skal fortsette å være en god og ansvarlig arbeidsgiver, noe saksbehandler
416 oppfatter at vi fortsatt vil være dersom dette forslaget vedtas.

417

418 **Økonomiske konsekvenser**

419 Å senke lønnsrammen for stillingen, innebærer at vi kan gjøre en ansettelse innenfor de
420 vedtatte budsjetttrammene for 2018. Det gir samtidig rom for å velge den best kvalifiserte
421 kandidaten, og til å forhandle lønn innenfor rammen dersom det blir aktuelt.

422

423 **Forslag til vedtak**

424 *Sentralstyret vedtar å legge til en egen lønnsramme for organisasjonssekretærstillingen,*
425 *samt øke rammen for generalsekretærstillingen med ett trinn.*

426

427 Forslaget ble vedtatt.



428 **Sak 12e-17/18 Kampanje: Utforming**

429 *Diskusjonssak*

430

431 **Saksbehandler:** Kristoffer Stokkeland

432

433 **Bakgrunn**

434 Planleggingen av kampanjen har stagnert litt etter at Sentralstyret vedtok at kampanjen
435 skulle handle om kritisk tenkning, men ikke inkludere Tenkekassa. Kampanjeutvalget har slitt
436 med hvordan HU egentlig skal kommunisere dette, mye fordi man har hatt en svak idé om
437 HUs identitet.

438

439 I Sentralstyremøtet i november ble det snakket om identitet, og SST trakk fram at vi var
440 nysgjerrig og undrende, men spørsmålet var hva vi egentlig er nysgjerrige på. Moral og
441 kunnskap ble trukket fram, og det ble snakket mye om myteknusing. Myten «det går ad
442 undas med verden» og fordommer som tema framstod som populære vinklinger.

443

444 Hvordan skal vi egentlig utforme kampanjen utfra disse ideene?

445

446 Flere forslag ble diskutert i møtet. Sentralstyret ønsker en vinkling opp mot ideen
447 «Myteknusing – det går faktisk ikke så ille med verden»

448

449

450 **Sak 43-17/18 Landsmøtet: Orientering og** 451 **arbeidsoppgaver på Landsmøtet - V**

452 *Vedtakssak*

453

454 **Saksbehandler:** Astri Menne Sjoner

455

456 **Bakgrunn**

457 Landsmøtet avholdes på Tonsenhagen skole i Oslo 27.-29. april. Innen den tid har vi en del
458 frister og arbeidsoppgaver vi må forholde oss til:

459 **Allerede gjennomført**

460 • Tonsenhagen skole er reservert den aktuelle helgen. Det er foreløpig uklart akkurat
461 hva prisen for oppholdet blir, da skolen har besluttet å øke sine utleiepriser noe for
462 inneværende år.

463 • Delegatfordelingen mellom lokallag og for direktemedlemmer er regnet ut på
464 bakgrunn av medlemstallene pr 31.12.2017, og formidlet til lokallagene.

465 • Innledende behandling av politisk plattform er gjennomført i Sentralstyret.

466 • Årsregnskapet for 2017 er ferdigstilt fra regnskapsfører sin side, og er oversendt
467 revisor.



468 **Må gjennomføres innen utgangen av januar**

- 469 • Førsteinnkalling med saksliste sendes til medlemmer og publiseres på nettsidene
- 470 våre
- 471 • Opprette påmeldingsskjema, legge ut informasjon på nettsidene våre og lage
- 472 arrangement på Facebook.
- 473 • Oppfølging av lokallag, sikre årsmøtegjennomføring og valg av delegater i tråd med
- 474 delegatfordelingen.
- 475 • Opprette skjema for å melde interesse til verv
- 476 • Opprette skjema for å melde sin interesse som direkte-medlemsdelegat
- 477 • Opprette forslagsskjema
- 478 • Forespørre aktuelle kandidater til møteledelse (referenter og ordstyrere)

479 **Må gjennomføres i februar**

- 480 • Kontakte aktuelle direktedelegater og oppfordre til å søke innen fristen.
- 481 • Opprette kontakt med aktuelle kandidater til Valgkomiteen
- 482 • Valgkomiteen må rekruttere og vurdere aktuelle kandidater til Sentralstyret og
- 483 Kontrollkomiteen
- 484 • Alle delegater må velges på et årsmøte, og dette må følges opp og sikres av LU.
- 485 • Finne folk til å ha ulike tillitsverv i møtet, inkludert kjøkkencrew
- 486 • Kontrollkomiteen godkjenner årsregnskapet
- 487 • Ferdigstille Organisasjonsutvalgets rapport til Landsmøtet

488 **Må gjennomføres i mars**

- 489 • Påmeldingsfrist 7. mars. Gjelder også Sentralstyret!
- 490 • Bestilling av reiser til alle deltakere, legge budsjett for arrangementet.
- 491 • Behandling på Sentralstyrets marsmøte
 - 492 ○ Dagsorden og forretningsorden
 - 493 ○ Tellekorps, protokollunderskrivere, ordstyrere, referenter, redaksjonskomiteer,
 - 494 registrering, nattevakter.
 - 495 ○ Årsregnskap og årsberetning
 - 496 ○ Vedtektsendringer
 - 497 ○ Innkomne forslag
 - 498 ○ Uttalelser
 - 499 ○ Politisk plattform
 - 500 ○ Arbeidsprogram
- 501 • Ferdigstilling av sakspapirer fra saksbehandlers side
- 502 • Kontrollkomiteen og Valgkomiteen leverer sine beretninger

503 **Må gjennomføres i april**

- 504 • Saksbehandlere sender til kontoret senest 3. april.
- 505 • Utsending av sakspapirer til alle deltakere senest 6. april
- 506 • Siste Sentralstyremøte 27. april (morgenmøte).
- 507 • Avslutningsmiddag for Sentralstyret 26. april.

508 **Arbeidsoppgaver på Landsmøtet**

509 Sentralstyret skal innstille på redaksjonskomiteer, tellekorps og protokollunderskrivere. De
510 siste årene har de ulike utvalgene vært ledet av et sentralstyremedlem. Det foreslås derfor at



511 man på dette møtet fastsetter ledere for de ulike gruppene, slik at disse kan finne passende
512 kandidater Sentralstyret kan innstille på neste møte.
513 Hvis Sentralstyret sier seg enige i dette, trengs kandidater til å lede
514 • Redaksjonskomité for politisk plattform
515 • Redaksjonskomité for arbeidsprogram
516 • Redaksjonskomiteer for uttalelser
517 • Tellekorpset

518 **Forslag til vedtak**

519 Sentralstyret innstiller på XX som leder av redaksjonskomiteen for politisk plattform, YY som
520 leder av redaksjonskomiteen for arbeidsprogram, ZZ, WW og ÅÅ som leder av
521 redaksjonskomiteer for uttalelser og FF som leder av tellekorpset. Disse skal innen
522 sentralstyremøtet i mars ha funnet tilstrekkelig antall medlemmer til sine komiteer og utvalg.

523 **Vedtak**

524 Sentralstyret innstiller på Rebecca Ponce som leder av redaksjonskomiteen for politisk
525 plattform, Synne Sørkjerd som leder av redaksjonskomiteen for arbeidsprogram, Haakon
526 Gunleiksrud som leder av redaksjonskomiteer for uttalelser og Iver Daaland Åse som leder av
527 tellekorpset. Disse skal innen sentralstyremøtet i mars ha funnet tilstrekkelig antall
528 medlemmer til sine komiteer og utvalg.

529 **Forslaget ble vedtatt.**

530

531

532 De oppfordres til å lage en Facebookchat, slik at de kan samstemme utvalget av kandidater
533 til sine utvalg.

534

535

536 **Sak 44-17/18 Delegater til Barne- og Ungdomstinget - V**

537 *Vedtakssak*

538

539 *Saksbehandler: Øistein Sommerfeldt Lysne*

540

541 **Bakgrunn**

542 Barne- og ungdomstinget (BUT) er LNUs representantskapsmøte / årsmøte.

543 Representantskapet er det øverste organet i LNU.

544

545 Representantskapet består av delegater fra organisasjonene (representanter fra
546 organisasjonene i LNU-paraplyen), samt styret i LNU og generalsekretæren. BUT er
547 samlenavnet på alt som skjer denne helga; seminarer, representantskapsmøtet og det
548 sosiale rundt.

549

550 BUT blir avholdt hvert år i april. LNUs medlemsorganisasjoner kan møte med to delegater
551 med tale- forslags- og stemmerett, mens observatørorganisasjonene kan møte med to
552 observatører med talerett. Medlemsorganisasjonene har også mulighet til å sende
553 observatører til representantskapsmøtet.

554



555 Saker som blir behandlet i representasjonsmøtet er vanligvis årsmelding og regnskap,
556 resolusjoner, valg til LNU-styret, søknader om medlemskap i LNU og LNUs politiske
557 programmer.

558

559 I 2018 arrangeres BUT fredag 20. til lørdag 21. april, og holdes som tidligere år på
560 Sundvollen Hotell.

561

562 Les mer om BUT her: <https://www.lnu.no/om-lnu/but/barne-og-ungdomstinget-2018/>

563 **Vurdering**

564 I 2017 deltok Øistein Lysne (Nestleder) og Haakon Gunleiksrud (Sentralstyremedlem /
565 Tidligere nestleder) på møtet.

566

567 BUT er en viktig arena for nettverksbygging med andre organisasjoner, og det er derfor en
568 fordel å sende noen som kan dra nytte av dette. Deltakelse kan også virke som nyttig
569 erfaringsbygging der man får et bedre innblikk i hvordan andre lignende organisasjoner
570 driver.

571

572 Siden LNU er både en læringsarena, en nettverksmulighet og en påvirkningsarena er det
573 flere vurderinger Sentralstyret må gjøre når vi velger delegater:

- 574 - Hvem kan representere HU på en god måte
- 575 - Hvem er dyktig på å drive nettverking
- 576 - Hvem vil ha nytte av å være på BUT med tanke på læring og erfaring, og som er
577 interessert i frivillighetspolitikken
- 578 - Hvem har erfaring med LNU
- 579 - Hvem HU kan dra nytte av at skaffer seg nettverk i norsk frivillighet

580

581 Ettersom HUs deltakere skal representere organisasjonen og skape forhold til andre
582 organisasjoner, anbefaler saksbehandler at minst en av deltakerne sitter i arbeidsutvalget.

583 **Økonomiske konsekvenser**

584 Det er ingen deltakeravgift på BUT, men om vi velger en eller flere delegater som bor
585 utenfor Osloområdet, må vi dekke reisekostnader.

586 **Saksbehandlers innstilling:**

587 «Sentralstyret velger xx og xx til å delta på BUT 2018.»

588 **Behandling**

589 Skriftlig votering

590 **Vedtak**

591 Sentralstyret velger Kristoffer Stokkeland og Iver Daaland Åse til å delta på BUT 2018.
592 Rebecca Ponce og Alexandra Raven er vararepresentanter.

593 **Vedlegg**

594 Foreløpig innkalling til representantskapsmøte 20.-21. april 2018

595 Foreløpig sakliste Representantskapsmøte 20.-21. april 2018



596 Sak 45-17/18 Orienteringer - O

597 Orienteringssak

598

599 Saksbehandler: Astri Menne Sjoner

600 Medlemsrekruttering

601 Per 31.12.2017 hadde vi 911 betalende medlemmer, hvorav 895 er tellende i tråd med
602 Fordelingsutvalgets definisjon, hvilket betyr at disse utløser økonomisk støtte til
603 organisasjonen. Vi hadde totalt 1515 medlemmer i registeret. På samme tidspunkt i 2016
604 hadde vi 842 tellende medlemmer av 862 betalende. Det var altså en økning i medlemstallet
605 sammenlignet med foregående år.

606

607 I 2017 rekrutterte HU 233 nye medlemmer, og 186 av disse betalte kontingent innen
608 utgangen av året. Dette er en markant økning sammenlignet med 2016, da tilsvarende tall
609 var hhv 195 og 132.

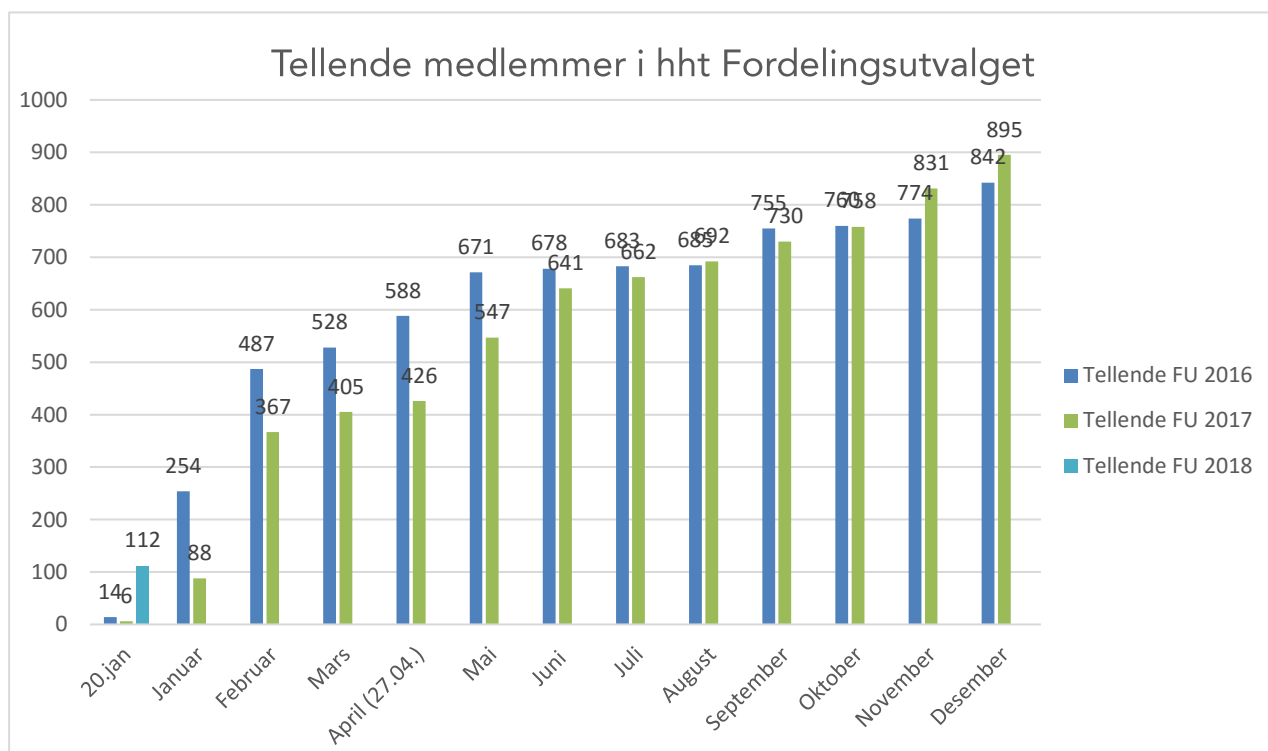
610

611 Arbeidsprogrammets mål om 1100 betalende medlemmer og 300 nye medlemmer ble
612 dermed ikke nådd, men vi var nærmere enn året før. Det har blitt gjort en stor innsats for å
613 ha mer fokus på rekruttering i organisasjonen, noe som virker å bære begynnende frukter.
614 Forhåpentligvis vil vi kunne se tydeligere resultater og fortsatt målrettet arbeid innenfor
615 dette i 2018.

616

617 Ved årsskiftet ble de medlemmene som er født i 1992, og som følgelig fyller 26 år i år
618 utmeldt. Det samme ble passive medlemskap, altså medlemmer som ble meldt inn for mer
619 enn fire år siden, og som ikke har betalt kontingent de siste tre årene. Per 12.01 har vi 1196
620 medlemmer i databasen vår. Det betyr at vi har en langt lavere base av medlemmer enn
621 foregående år, og er avhengige av å rekruttere nye for å videreføre, eller øke, tallet på
622 betalende medlemmer.

623





624 Kontingentkrav for 2018 ble kjørt 11. januar. Det ble sendt e-post om kontingent til alle
625 medlemmer, og sms til de medlemmene vi ikke har registrert e-post på. Pr. 12.01 har vi 112
626 betalende og tellende medlemmer ihht Fordelingsutvalgets definisjon.

627 Økonomistatus

628 Årsregnskapet for 2017 er i ferd med å ferdigstilles, og vi ser ut til å komme ut av året med et
629 positivt resultat på 155 946 kroner. Dette er et betydelig høyere overskudd enn det var
630 budsjettet med. Enkelte utgifter, som var planlagt på slutten av 2017, ble ikke fakturert før
631 årsskiftet. Disse vil følgelig bli ført på regnskapsåret 2018. Siden vi skal ansette en person til i
632 2018, og får økte lønnsutgifter, anses det imidlertid som fornuftig å øke egenkapitalen.

633

634 Årsregnskapet skal gjennomgås som egen sak på sentralstyremøtet i mars.

635 Styrets runde

636 Skriftlige orienteringer skal sendes inn til sekretariatet i forkant av møtet, slik at det kommer
637 med i referatet. Denne gangen er fristen satt til 19.01. Disse har sendt inn innen fristen:

638

639 Kristoffer Stokkeland

- 640 • Jobbet med Organisasjonsutvalget
- 641 • Felles AU-møte med HEF
- 642 • Hovedstyre og landsstyremøte
- 643 • Samarbeidet med Kommunikasjon om temamøte på Blindern om livssynsfrihet
- 644 • Internasjonalt utvalg med HEF
- 645 • Jobbet litt med grafisk profil
- 646 • Oppstartsmøte for sommerleir
- 647 • Julebord med HEF
- 648 • Presentasjonskurs gjennomføring
- 649 • Ferdigstilling HU-fondet
- 650 • Personvernkurs
- 651 • Stiftelsesmøte Sogndal lokallag
- 652 • Demo av nytt medlemssystem
- 653 • Kontaktgruppemøte med HEF/MKR/DNK
- 654 • Kartlegging av ansvarsfordeling i sekretariat
- 655 • Oppstartsmøte Vårseminar
- 656 • Ferdigstilling Organisasjonsutvalgets rapport
- 657 • Rapportering Frifond Organisasjon
- 658 • Program møte Vårseminar
- 659 • Befaring vårseminar skole
- 660 • Forbredelse av saker til SST.
- 661 • Program møte for sommerleir

662

663 Iver Daaland Åse

664 Siden sist har jeg:

- 665 • Fulgt opp lokallag samt kommet godt i kontakt med Grenland.
- 666 • Vært på trykk 2 ganger i Aftenposten
- 667 • Skaffet meg mer kontroll over egen kapasitet.

668

669



670 Henrik Sønstebø

- 671 • Jobbet med plattformen.
- 672 • Jobbet med rekruttering av bekjente.
- 673 • Snakket varmt om og fremmet HU som den fine organisasjonen vi er, i lokalpolitikken.

674

675 Kim André Andersen

676 Har vært på stiftelsesmøte for Humanistisk Ungdom i Sortland og for Humanistisk Ungdom
677 Nordhelgeland/Mo lokallag.

678 Sekretariatet

679 Helle Hoås Gannestad

680 Jeg har jobbet tett med designeren som står bak vår nye grafiske profil, og lagd ulikt innhold
681 til Facebook. Nå for tiden jobber jeg med å ferdigstille en guide om hvordan den grafiske
682 profilen skal brukes, samt gjøre det enklest mulig for alle å få tilgang på elementene. Jeg
683 jobber litt ekstra i januar for å avspasere i februar, og jeg går derfor inn i mine siste uker hos
684 HU. Framover blir det fokus på å ferdigstille prosjekter slik at det blir lettest mulig for både
685 dem på kontoret og min etterfølger.

686

687 Astri Menne Sjoner

- 688 • Medlemspleie og kontingentpurring
- 689 • Påmeldinger og skjemaer for Landsmøtet 2018
- 690 • Tilrettelegging for årsrapporter fra lokallagene
- 691 • Kontakt med, og oppfølging av lokallag i forbindelse med årsmøtesesongen
- 692 • Medlemsliste for 2017
- 693 • Dokumentasjon til Fordelingsutvalget for 2017
- 694 • Kontingentutsending for 2018, systempåførte utmeldinger 2018
- 695 • Deltatt på presentasjoner av ulike medlemssystemer
- 696 • Arbeid med å finne egnet lokale for vårseminar
- 697 • HU-fondet: avslutning for 2017
- 698 • Oppfølging av stiftelsesmøter i lokallag
- 699 • Samarbeidsmøte med generalsekretær og organisasjonssjef i HEF
- 700 • Deltatt på seminar om ny personvernforordning
- 701 • Jobbet med temamøte om religionsfrihet i samarbeid med HEFs
702 kommunikasjonsavdeling og Amnesty Student Blindern
- 703 • Oppstart av arbeidet med HumUke 2018
- 704 • Kartlagt behov, arbeidsfordeling og muligheter for sekretariatet i HU
- 705 • Befaring på Fagerborg skole
- 706 • Daglig drift og administrasjon
- 707 • Sentralstyremøte: sakspapirer og praktisk tilrettelegging
- 708 • Program møte sommerleir

709 Lokallagsutvalget

710 Lokallagsutvalget arbeider for tiden med årsmøter i lokallagene. Fadderne følger opp sine
711 respektive lokallag. Det skal i tillegg fastsettes egne faddere for det nystiftede lokallaget
712 Indre Sogn, samt for de to lokallagene i nord som er i ferd med å bli stiftet.

713



Lokallag	Fadder
Asker og Bærum	Øistein Lysne
Bergen	Haakon Gunleiksrud
Buskerud	Kristoffer Stokkeland
Follo	Kim André Andersen
Glåmdal	Iver Daaland Åse
Grenland	Iver Daaland Åse
Grimstad	Rebecca Ponce
Indre Sogn	
Kristiansand	Kristoffer Stokkeland
Nedre Romerike	Haakon Gunleiksrud
Notodden	Øistein Lysne
Oslo	Haakon Gunleiksrud
Sandnes og omegn	Kristoffer Stokkeland
Salten	Iver Daaland Åse
Sør-Trøndelag	Haakon Gunleiksrud
Vestfold	Kim André Andersen
Østfold	Rebecca Ponce

714

715 Internasjonalt

716 Unge Humanister Danmark har blitt grunnlagt. HU planlegger å sende dem en liten
717 oppmerksomhet i den forbindelse.

718 Media

719 Medieovervåkingstjenesten Retriever har registrert 5 treff på Humanistisk Ungdom i
720 perioden 3. november 2017 – 12. januar 2018. Her er høydepunktene:

721 [Sentralstyremedlem Iver Åse skriver 4. januar om ungdomsorganisasjoners ansvar for å skape](#)
722 [tillit og hindre at seksuell trakassering skjer.](#)

723 I forbindelse med Aftenposten Si;Ds adventskalender, skrev Iver Åse om sitt første møte med
724 HU 10. desember: [«For første gang følte jeg at jeg virkelig passet inn».](#)

725

726 E-postsaker

727 a) Mer penger til Grimstad lokallag

728 Saken ble sendt ut av Synne Sørgerd 15. november

729

730 Grimstad lokallag har søkt om 8500kr til! Grimstad lokallag har så langt i år blitt tildelt
731 70064kr, derfor må vi, igjen, ha sentralstyrets godkjenning for å gi dem pengene de søker
732 for. Søknaden ligger vedlagt. De søker om midler til aktiviteter ut desember, og har laget et



733 fornuftig budsjett. De er også flinke på å rapportere og har så langt ikke hatt noen aktiviteter
734 de ikke har rapportert på, så vi vet at pengene blir brukt. Sier nå som forrige gang at vi
735 gjerne vil oppfordre lokallagene til aktivitet. Vi har fortsatt nok midler å dele ut, nok til at alle
736 våre lokallag kan arrangere juleavslutninger med 150 kg pepperkakedeig hver (hvis de kjøper
737 pepperkakedeig på kolonial.no).

738

739 Forslag til vedtak:

740 Grimstad lokallag innvilges 8500kr i HU-fondsstøtte.

741

742 **Forslaget ble vedtatt.**

743

744 **b) Høringsuttalelse: Tros- og livssynsfinansiering**

745 **Saken ble sendt ut av Kristoffer Stokkeland 27. desember**

746

747 Beklager at denne kommer så sent - ambisjonen var å få skrevet og sendt til dere før jul, men
748 mellom familie og fri skjedde ikke det. Fristen for å levere høringsuttalelser er 31.12.2017, så
749 fristen for denne saken er 30.12.2017. Forstår godt at det er i korteste laget av frist, men
750 håper dere kan ta stilling innen da.

751

752 Høring: [https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing---ny-lov-for-den-norske-kirke-og-](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing---ny-lov-for-den-norske-kirke-og-andre-tros--og-livssynsamfunn/id2572665/)
753 [andre-tros--og-livssynsamfunn/id2572665/](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing---ny-lov-for-den-norske-kirke-og-andre-tros--og-livssynsamfunn/id2572665/)

754

755 Vedtaksforslag

756 Kristoffer utformer og leverer høringsvar langs følgende linjer:

757

- 758 • Støtter HEFs høringsuttalelse (vedlagt og omfattende)
- 759 • Er for at støtten bare gis for medlemmer over 15 år og at tilhørighetsordninger faller
760 bort.
- 761 • Kritiserer den foreslåtte finansieringmodellen som legger til rette for økt
762 forskjellsbehandling.

763

764 **Forslaget ble vedtatt.**

765

766 **c) Vedtak på logo**

767 **Saken ble sendt ut av Helle Gannestad 26. desember**

768

769 God jul, kjære sentralstyre!

770

771 Her kommer ei lita julegave fra kontoret, nemlig sisteutkastet på logoer. Jeg har satt opp et
772 dokument med primær- og sekundærlogoer, som ligger som vedlegg.

773 Dere har fått innsikt i prosessen på både første- og andreutkast på oppussing av den grafiske
774 profilen. Vi har tatt med oss alle positive og konstruktive innspill videre, og opplever at
775 designeren har inkludert dette inn i prosessen sin.

776

777 I denne omgang skal vi fatte et e-postvedtak på logoen. Siden sist utkast har det ikke skjedd
778 de store endringene. Happy Humans har fått litt mer tykkelse, og hendene ikke så spisse



779 lenger. "Humanistisk Ungdom" har også endret font, og står i bedre stil med happy
780 humansene.

781
782 AU+kom.med+designer har i den sammenheng satt opp et forslag med primærlogo og
783 sekundærlogo (se vedlagt dokument).
784 Primærlogoen opptre i offisielle ærend, som vil si når vi fronter i sammenheng med andre
785 organisasjoner eller annen ekstern kommunikasjon. Sekundærlogoer er for mest intern bruk /
786 sosiale medier.

787
788 **FORSLAG TIL VEDTAK**

789 Humanistisk Ungdom opptre fra januar 2018 med ny logo. Humanistisk Ungdoms
790 primærlogo er mintgrønn, hvit og svart. Primærlogoene brukes i offisielle ærend, mens
791 sekundærlogoene brukes internt og på sosiale medier.

792
793 **Forslaget ble vedtatt.**

794

795 **d) Stiftelse av Indre Sogn lokallag**

796 **Saken ble sendt ut av Kristoffer Stokkeland 2. januar**

797

798 Før jul ble flere lokallag stiftet, men vi har enda ikke mottatt ferdige stiftelsesprotokoller fra
799 alle - derfor er det bare Indre Sogn som godkjennes i denne omgang. Vedlagt ligger signert
800 protokoll fra stiftelsesmøtet.

801

802 Sentralstyret bes godkjenne lokallagets stiftelse - og gjør i samsvar med SSTs
803 forretningsorden dette passivt med å ikke protestere på denne mailen innen fredag 9.
804 januar.

805

806 **Forslaget ble vedtatt.**

807

808 **e) Dispensasjon fra 14 dager innkalling for Grimstad LL**

809 **Saken ble sendt ut av Kristoffer Stokkeland 9. januar**

810

811 Grimstad lokallag ønsker å holde årsmøte sitt 18. januar. Det er mindre enn 14 dager til -
812 som er minstekravet til vedtektene på innkalling, men SST har lov til å gi dispensasjon fra
813 denne bestemmelsen (samt noen andre). De har 25 betalende medlemmer og har snakket
814 med de fleste aktive allerede om den aktuelle datoen. Jeg ønsker derfor å gi dem fritak fra
815 kravet om 14 dager innkalling og sende ut innkallingen deres fortest mulig for 18. januar.

816

817 **Forslaget ble vedtatt.**

818

819



820 **Sak 46-17/18 Politisk kvarter - D**

821 *Diskusjonssak*

822

823 *Saksbehandler: Øistein Sommerfeldt Lysne*

824

825 Muntlig orientering ble gitt i møtet. Saksbehandler fokuserte diskusjonen rundt Humanistisk
826 Ungdoms mulige eierskap til #metoo og rundt hva HU kan mene om regjeringsplattformen

827

828

829 **Sak 47-17/18 Valgkomité 2018-2019 - D**

830 *Diskusjonssak*

831

832 *Saksbehandler: Kristoffer Stokkeland*

833

834 **Behandling**

835 Det er ikke lagt ned noe særlig arbeid med å finne kandidater til neste års Valgkomité. Saken
836 blir tatt opp i dette møtet for å diskutere ønskede kvalifikasjoner og mulige kandidater.

837

838 Nødvendige kvalifikasjoner i valgkomiteen:

- 839 • Profesjonalitet: noen som tar taushetsplikten på alvor og tar oppgaven seriøst.
- 840 • Noen av dem bør være sosial, og ikke redd for å plukke opp telefonen og ringe.
- 841 • En av dem bør ha erfaring som sentralt tillitsvalgt (gjerne SST).
- 842 • Ha god informasjon om hva rollen som SST-medlem skal inneholde. Det forventes
- 843 faktisk en del.
- 844 • En av dem bør være organisert.
- 845 • Minst en bør ha tidligere valgkomiteerfaring.
- 846 • Det ble laget liste sist som utvalget kan ta utgangspunkt i.
- 847 • OUs rapport: det er veldig positivt om valgkomiteen vet hvilke kvalifikasjoner man ser
- 848 etter hos SSTmedlemmer. De foreslår for eksempel at det lages en bestilling. Men
- 849 uansett bør de skjønne hva som kreves i SST og i KK.

850

851

852 **Sak 48-17/18 Vårseminar – O**

853 *Orienteringssak*

854

855 Muntlig orientering ble gitt i møtet.

856

857 Kristoffer Stokkeland gikk gjennom det faglige programmet.

858

859 Det ble avholdt en innspillsrunde på skoleringsbehov i lokallagene. Sentralstyret ser behov
860 for å styrke lokallagenes kompetanse innenfor følgende områder:

- 861 • Økonomi
- 862 • Introduksjon lokallag: ny stilling: dialog om hva de vil bruke den nye stillingen til.



- 863 • Kommunikasjon
- 864 • Landsmøtet

865
866

867 **Sak 49-17/18 Organisasjonsutvalgets arbeid - D**

868 *Diskusjonssak*

869

870 *Saksbehandler: Kristoffer Stokkeland*

871

872 Det ble gjort en muntlig gjennomgang av rapporten i møtet:

873 **Bakgrunn**

874 Organisasjonsutvalgets rapport ble ettersendt sakspapirene 15. januar, i tråd med tidsfristen
875 satt i Landsmøtets vedtak 2017. Rapporten er ferdig, men det vil kunne gjøres redaksjonelle
876 endringer på fram mot Landsmøtet 2018.

877

878 Organisasjonsutvalget (OU) har snakket med ulike mennesker i organisasjonen, samlet
879 innspill og kommet med forslag til tiltak.

880 **Organisasjonsstruktur**

881 Det er få tydelige endringsforslag fra OUs side. De fleste mulige organiseringsformer avvises
882 av utvalget selv. Men de trekker fram behov for fokus på skolering og kompetanseheving,
883 særlig mtp innsikt i Sentralstyrets arbeid når man kommer dit. Fylkesdekkende lokallag med
884 lokale utvalg under seg løftes som en mulighet. Man anbefaler å redusere antallet
885 styremedlemmer i SST fra Landsmøtet 2019.

886

887 Flere av disse tiltakene er lagt inn i den stillingen som snart kommer. De andre forslagene
888 må ses på med et mer langsiktig perspektiv.

889 **Landsmøtet**

890 Innspillene under dette punktet er litt farget av Landsmøtet 2017. Det anbefales at man har
891 to forkurs, fordelt ut fra erfaring.

892 **Valg**

893 Foreslått tiltak er at neste Sentralstyre må kartlegge hvilke ressurser de trenger for
894 etterfølgende periode.

895 **Medbestemmelse og eieforhold**

896 Implisitt sies det at man skal fortsette med ting vi allerede gjør. Vi må gjøre referatene våre
897 mer kjent. Det anbefales at man fortsetter med å sende ut nyhetsbrev. Vi må se på hvordan
898 lokallag kan involveres mer i vårt virke.

899 **Effektiv bruk av ressursene til ansatte og honorerte tillitsvalgte**

900 Her er ikke utvalget helt tydelig. Mye av dette må diskuteres videre. Hvordan beholder vi
901 kompetanse? Hvordan fordeler vi arbeidsoppgaver og ansvarsområder mellom ansatte og



902 tillitsvalgte. Det anbefales videre tydelige stillingsbeskrivelser for nestledervervene. Det
903 anbefales at man diskuterer hva som burde medføre honorering.

904

905 Hva som skal ligge i en nestlederrolle oppleves av nestleder som veldig personavhengig.
906 Han er svært uenig i at vervet er utydelig definert.

907 **Kontinuitet og krav til SST**

908 Bedre kommunikasjonslinjer, bedre kontinuitet. Vi har en dødperiode mellom Landsmøtet
909 og overlappssamlingen. Det anbefales tydeligere forventningsavklaring til medlemmer av
910 Sentralstyret. Det anbefales også at AU skal bli flinkere til å delegere oppgaver både til
911 resten av Sentralstyret og til øvrige personer i organisasjonen.

912

913 Saksbehandler ønsker innspill på hvordan Sentralstyret ønsker å følge opp rapporten.

914

915 Rapporten vil fremmes som sak til neste møte. I behandlingen av saken vil det diskuteres
916 hvilke kommentarer SST skal ha til anbefalingene fra utvalget.

917

918 **Vedlegg**

919 - Organisasjonsutvalgets rapport

920

921

922 **Sak 38b-17/18 Politisk plattform 2018-2020:** 923 **andretkast - D**

924 *Diskusjonssak*

925

926 *Saksbehandler: Øistein Sommerfeldt Lysne*

927

928 **Bakgrunn**

929 Humanistisk Ungdoms plattform er et dokument som inneholder våre politiske meninger og
930 standpunkter. Dokumentet er delt i tre deler (organisasjon, livssynspolitik og humanisme i
931 politikken) og skal inneholde det av standpunkter organisasjonen vår kan eniges om på flere
932 felter. Dokumentet skal fungere som et oppslagsverk i våre standpunkter både for interne og
933 eksterne. Plattformen vedtas hvert andre år på landsmøtet, og er vårt høyeste dokument når
934 det kommer til hva Humanistisk Ungdom skal stå for. Plattformen legger føringer for hva
935 sentralstyret skal uttale seg om og jobbe med de neste to årene, og er dermed en slags
936 politisk bestilling fra landsmøtet.

937

938 Forrige gang plattformen ble behandlet var på sentralstyremøtet i november. Der kom
939 sentralstyret med innspill og instruksjoner til allerede eksisterende kapitler og forslag til nye
940 temaer som burde tas opp. Siden den gang har arbeidsgruppa bestående av Øistein og
941 Henrik jobbet med å implementere sentralstyrets ønsker på den foreløpige plattformen. Etter
942 møte i januar er det bare et møte igjen der sentralstyret kan behandle plattformen, før den
943 etter det skal legges frem for Landsmøtet. Dette er altså sentralstyrets siste mulighet til å
944 komme med forslag til nye temaer man ønsker skal innlemmes i plattformen.



945 Vurdering

946 Under forrige behandling i sentralstyret kom det flere innspill på både enkeltpunkter,
947 formuleringer og hele kapitler. Disse endringene har blitt forsøkt implementert så godt det
948 har latt seg gjøre. Enkelte tilbakemeldinger, som for eksempel teksten om 1,5 gradersmålet,
949 har vært relativt enkle å forbedre, mens omskrivninger av hele innledninger er mer
950 kompliserte. Arbeidsgruppa har i størst mulig grad forsøkt å bevare intensjonen der det var
951 ønsket, men ber sentralstyret om å forsikre seg om at omformuleringer ikke har endret
952 intensjoner sentralstyret ønsker å bevare.

953
954 Ved forrige møte kom sentralstyret med instruksjoner om å endre punktet om kjønnsnøytrale
955 toaletter under skeiv politikk. Dette har nå blitt endret til å ønske kjønnsnøytrale toaletter i
956 tillegg til delte. Under klima ble muligheten for å misforstå punktet om 1,5 gradersmålet
957 løftet. Punktet har nå blitt endret slik at det ikke skal være mulig å misforstå intensjonen.
958

959 Innledningen til kapitelet om psykisk helse var ønsket forbedret, spesielt språklig. I
960 omformuleringen ble det lagt spesielt vekt på flyt og at setningene skulle henge mer naturlig
961 sammen, samt at innholdet faktisk reflekterte punktene under. Arbeidsgruppa har også valgt
962 å fjerne punktet om oppfølging innen 14 dager. Dette er fordi punktet ansees som for
963 spesifikt og detaljstyrende i forhold til resten av kapitelet.
964

965 Krigsnasjonen Norge var det kapitelet det kom desidert flest innspill til. Konsensus var at
966 kapitelet hadde en for stor slagside mot det som kan regnes som venstrerettet
967 utenrikspolitikk. Det ble også stilt kraftige spørsmål til hvorvidt HU burde ha så kraftige
968 meninger om partipolitisk ladede saker, noe som i stor grad kunne ende opp med å splitte
969 organisasjonen. Innledningen til punktet har blitt omformulert med et noe mer nøytralt
970 språk, og unngår nå å spesifikt nevne NATO. Fokuset har generelt blitt flyttet fra hvem Norge
971 børe være lojale til, til at vi som humanister ser kritisk på at Norge er hyppige deltakere i krig.
972 Flere punkter som tidligere var svært absolutte har også blitt myknet opp, og kapitelet
973 åpner tar generelt flere forholdsregler. Intensjonen i kapitelet er fremdeles at fredspolitikk er
974 viktig humanistisk politikk, men bør nå stå slik at en langt større andel medlemmer skal
975 kunne stille seg bak det.
976

977 En tilbakemelding som ble gjentatt i mange former under forrige behandling var at noe
978 sterkere om demokrati og ungdoms påvirkning var savnet. Derfor har det nå blitt lagt til et
979 kapittel til under Humanisme i politikken, ved navn Demokrati. Dette kapitelet fokuserer på
980 viktigheten av et godt demokrati, og ikke minst på viktigheten av ungdoms deltakelse i
981 demokratiet. Det er naturlig for en ungdomsorganisasjon som har demokrati som en av sine
982 grunnleggende verdier å støtte opp om ung deltakelse i det offentlige demokratiet. Dette er
983 noe for eksempel LNU har jobbet mye med i lang tid, og det kan være på tide at HU også
984 har vedtatt politikk på dette området. Arbeidsgruppa ber spesielt om at det siste punktet
985 om stemmerett for 16 åringer blir diskutert og problematisert, ettersom det er et relativt
986 kontroversielt tema. Arbeidsgruppa er selv ikke sikker på om det bør inkluderes eller ikke,
987 men ønsker å ha debatten i sentralstyret når ungdoms påvirkning skal diskuteres.
988

989 Vedlegg

990 - Plattform 2018-2020 v2

991

992



993 **Sak 51-17/18 Delegater til IHEYO GA - V**

994 Vedtakssak

995

996 Saksbehandler: Kristoffer Stokkeland

997

998 **Bakgrunn**

999 Vår internasjonale paraply IHEYO sitt årsmøte (General Assembly – GA) avholdes på New
1000 Zealand i samråd med deres moderorganisasjon IHEU sin GA og dagskonferanse 3.-6.
1001 August.

1002

1003 Humanistisk Ungdom representerer HEF i IHEYO og vil få dekket en person av HEF.
1004 Budsjettet legger opp til å bruke 15 000 og dermed sende to personer til New Zealand.

1005

1006 Det er litt uklart hvor mange stemmer HU holder for HEF, men de kan i prinsippet holdes av
1007 en person. Delegater må være 18+, både på grunn av retningslinjene våre for internasjonalt
1008 og at IHEYO i all hovedsak er 18-35.

1009 **Vurdering**

1010 Det er ønskelig at delegater har greit med kunnskap om IHEYO og internasjonal eller har
1011 ønsker om å anskaffe seg det.

1012

1013 De siste årene har HU vært representert med:

1014 Haakon: 2017, 2015

1015 Eivin: 2017

1016 Arnlaug: 2016, 2015, 2014, 2013

1017 Kristoffer: 2016, 2015, 2014

1018 (m/flere 2015 og nedover)

1019

1020 Saksbehandler legger til grunn at egenandel er uaktuelt grunnet at møtevirksomhet er
1021 formålet med turen, men anbefaler de som reiser å forsøke å gjøre ferie ut av det med å
1022 forskyve ankomst og avreise utover møtehelgen – det tar i størrelsesorden 30 timer å reise
1023 fra Norge til New Zealand.

1024 **Økonomiske konsekvenser**

1025 Kostnadene er ikke helt nøyaktig utregnet, men fly fås for 8500-15000, kost for 3 dager 840,-
1026 mens opphold burde kunne fås fra ~1000 for 3 netter. Kost tar utgangspunkt i 40% av statens
1027 satser for mat i New Zealand.

1028

1029 Budsjettet legger opp til å bruke 15 000 på internasjonalt i 2018.

1030 **Forslag til vedtak**

1031 *Sentralstyret vedtar å sende NN og NN som representanter til IHEYO GA.*

1032 **Behandling**

1033 Skriftlig votering

1034



1035 **Vedtak:**

1036 Sentralstyret vedtar å sende Kristoffer Stokkeland og Rebecca Ponce som representanter til
1037 IHEYO GA. Eivin Floer er vararepresentant.

1038
1039

1040 **Sak 52-17/18 Uttalelser til Landsmøtet - V**

1041 *Vedtakssak*

1042

1043 *Saksbehandler: Øistein Sommerfeldt Lysne*

1044

1045 **Bakgrunn**

1046 HU har tradisjon for å konkretisere sine politiske holdninger i form av uttalelser fra
1047 Landsmøtet. Disse forberedes gjerne av Sentralstyret, som fremmer en innstilling til
1048 Landsmøtet. En uttalelse er lettfattelig og konkret, og strekker seg sjelden over mer enn én
1049 side.

1050

1051 Saksbehandler ønsker at det diskuteres hvilke saker det kunne være aktuelt for Landsmøtet
1052 at HU uttaler seg om, og at det i den forbindelse utnevnes utkastskrivere, som kan fremme
1053 utkast til uttalelser til neste sentralstyremøte. Det foreslås også at det utnevnes en
1054 utkastskriver som har kapasitet til å skrive om en mer dagsaktuell sak i fall en slik skulle dukke
1055 opp når like før Landsmøtet. En utkastskriver bør sette seg grundig inn i det aktuelle temaet,
1056 og bør fokusere på å holde et lett språk.

1057

1058 **Behandling**

1059 Ulike temaer som HU burde mene noe om ble diskutert. Disse var:

- 1060
- 1061 • Regjeringsplattformen, de delene av den som omhandler HUs politikk
 - 1062 • Papirløse flyktninger
 - 1063 • Psykisk helse i skolen/ Psykisk helse litt bredere enn det som er i plattformen
 - 1064 • KRLE og skolegudstjenester
 - 1065 • Heldekkende plagg i skolen
 - 1066 • Kjønnsnøytrale toaletter
 - 1067 • Tredje kjønn
 - 1068 • Autonome våpensystemer
 - 1069 • Trosforfølgelse
 - 1070 • Den nye loven om finansiering av tros- og livssynssamfunn
 - 1071 • Statskirkeordning
 - 1072 • Det nye skolesystemet: det er ikke tilpasset mangfold og burde tilrettelegges mer
 - 1073 • Ligestilling, menneskeverdet er universelt
 - 1074 • Trakassering i organisasjoner
 - #metoo

1075

1076 Øistein skriver utkast om regjeringsplattformens livssynspolitikk.

1077 Iver skriver utkast til uttalelse om KRLE og skolegudstjenester

1078 Henrik skriver utkast om heldekkende plagg i skolen



- 1079 Lexi skriver utkast om kjønnsnøytrale toaletter
1080 Henrik skriver utkast om autonome våpensystemer
1081 Kristoffer skriver utkast om trosforfølgelse
1082 Victoria skriver utkast om statskirkeordningen
1083 Victoria skriver utkast om det norske skolesystemet, og at den ikke er tilpasset dagens
1084 mangfold nok
1085 Ponce skriver utkast om #metoo
1086
1087 Utkastene fremmes på Sentralstyrets marsmøte, hvor det vedtas hvilke uttalelser som skal
1088 fremmes for Landsmøtet.
1089
1090

1091 **Sak 53-17/18 Årsberetning - D**

- 1092 *Diskusjonssak*
1093
1094 **Saksbehandler:** Astri Menne Sjoner
1095
1096 Forslag til årsberetning ligger vedlagt sakspapirene. Det er lagt opp til en kort
1097 saks gjennomgang, hvor Sentralstyrets medlemmer fokuserer på feil og mangler i forslaget.
1098

1099 **Behandling**

- 1100 Av tidshensyn ble ikke denne saken behandlet. Sentralstyret får ettersendt forslag til
1101 årsberetning, og bes om å komme med innspill på denne i god tid før neste
1102 sentralstyremøte.
1103
1104

1105 **Sak 55-17/18 Eventuelt - D**

- 1106 *Diskusjonssak*
1107
1108 De to eventuellsakene krever begge vedtak fra Sentralstyrets side. I følge forretningsorden
1109 for Sentralstyret, skal det ikke fattes vedtak under Eventuelt. Sentralstyret fravek
1110 forretningsordenen for å kunne behandle disse sakene.
1111
1112

1113 **Sak 55b-17/18 Eventuelt: Stiftelse av Sortland lokallag** 1114 **- D**

- 1115 *Vedtaks sak*
1116
1117 **Saksbehandler:** Astri Menne Sjoner
1118
1119 Det ble avholdt Stiftelsesmøte i Sortland 16. desember 2017, og fire medlemmer ble valgt
1120 som det nye lokallagets styre. Protokollen ble mottatt 18. januar.
1121



1122 Protokollen sier ikke noe om geografisk virkeområde for det nye lokallaget. Sortland
1123 kommune har et innbyggertall på i overkant av 10 000. Humanistisk Ungdom har pr 19. januar
1124 syv medlemmer i kommunen. De foreslår derfor at Sentralstyret inkluderer nabokommunene
1125 Bø (1867), Øksnes (1868), Andøy (1871), Lødingen (1851), Kvæfjord (1911) (Troms) og Hadsel
1126 (1866). Å inkludere disse kommunene gir bare lokallaget tre ekstra medlemmer, men det vil
1127 gjøre rekrutteringsgrunnlaget noe større.

1128 **Forslag til vedtak:**

1129 Sentralstyret godkjenner stiftelse av Sortland lokallag. Lokallaget omfatter kommunene
1130 Sortland, Bø, Øksnes, Andøy, Lødingen, Kvæfjord og Hadsel.

1131 **Behandling**

1132 Sentralstyret er i tvil om hva de skal vedta på dette punktet. Det er usikkerhet mtp om SST
1133 kan overstyre lokallaget når det kommer til navnevalg og geografisk virkeområde.
1134 Sentralstyret utsetter å behandle denne saken til disse spørsmålene er avgjort, og vil
1135 behandle den på e-post så snart det er klart.
1136
1137

1138 **Sak 55c-17/18 Eventuelt: Utvidet Sentralstyremøte i** 1139 **mars**

1140 *Vedtaks sak*

1141
1142 Det er mange saker som skal behandles på marsmøtet, og sekretariatet er usikre på om vi
1143 har tid til å behandle alt i et ordinært helgemøte. Det foreslås derfor at møtet utvides med
1144 én dag.

1145 **Vedtak**

1146 Sentralstyret vedtar å utvide marsmøtet med én dag.

1147
1148 Om helgen skal utvides til mandag eller til fredag, avgjøres etter meningsmåling på
1149 Facebook.
1150

Vedlegg til Sentralstyremøte i Humanistisk Ungdom

19.-21. JANUAR 2018

Innhold

- | | |
|---|---------|
| 1. Sak 42: Beskrivelse av tenkt oppgavefordeling i sekretariatet | side 2 |
| 2. Sak 42b: Personalhåndbok med to lønnsrammer | side 8 |
| 3. Sak 44: Innkalling til representantskapsmøte | side 29 |
| 4. Sak 44: Foreløpig sakliste representantskapsmøte | side 31 |
| 5. Sak 49: Organisasjonsutvalgets rapport | side 32 |
| 6. Sak 38b: Plattform 2018-2020 v2 | side 40 |

Beskrivelse av tenkt oppgavefordeling i sekretariatet

Organisasjonsmedarbeider		Generalsekretær		Leder		AU (/SST)	
Sentralstyret							
		Sentralstyremøter:	Praktisk planlegging og gjennomføring av møter	Sentralstyremøter:	("Politisk") innhold		
			Saksforberedelsesfordeling		Overordnet utføring/gjennomføring		
			Program		Møteledelse		
			Utsending/sammenfatning		Gjennomføring		
			Referat, skriftlig vedtaksoppfølging	Framdrift organisasjon:	HUs (langsiktige) strategi og visjon		
			Orienteringer		Praktisk vedaksoppfølging (delegeres ofte)		
			Informasjonsflyt, kanskje særlig på økonomi. Sørg for riktig informasjon	"Personalleder":	Personlig oppfølging		
			Saksskolering: Sørg for tilstrekkelig informasjon for vedtak		Medarbeidersamtaler og oppfølging av disse		
			Booking av møterom og tilrettelegging av møtekalender				
Lokallag							
	Formell oppfølging	Årsmøter: Informasjon, purring, oppfølging, besøkskoordinering			Frontfigur, synlig og til stede		
		Årsrapporter: malverk, oppfølging, purring					
		LM-delegatvalg, fordeling, info					
		Tilganger til bank og andre portaler etter valg. Informasjon og brukerveiledning om disse					
	Lokallagsøkonomi:	Oppfølging; regnskap, refusjoner, bankhjelp	Lokallagsøkonomi:	Søknad og rapportering			
		Administrere Frifond: tildelinger, rapportering		Frifond			
		Økonomiskolering					

Skolering:	F2F og webinarer (innenfor politikk, økonomi, styrearbeid, aktiviteter/arrangementer, rekruttering, kommunikasjon/presse, LM-forberedelse)
LU:	Oppfølging og koordinering
	Reisebestillinger og besøksplan
	Besøke lokallag
Daglig/forefallende:	Daglig/regelmessig oppfølging: motivere, arrangementshjelp, oppfordre til aktivitet, sørge for kontakt med nye medlemmer
	Være idébank, et sted man går for hjelp og kunnskap
	Synliggjøre SSTs arbeid og vice versa

Arrangementer							
Generelt/alle arrangementer:	Rekruttering/promo	Generelt/alle arrangementer (ikke orgsem):	Praktisk forberedelse	Generelt/alle arrangementer:	Synlig og til stede	Generelt/alle arrangementer:	Evaluering i arrangørgruppa og i SST-plenum ved behov
Sommerleir	Påmeldinger		Politisk fravær, foresattbekreftelser				Overordnet innhold (+tema)
	Blåskjorteutvalg, rekruttering av tiltsvalgte/ansvarspersoner		Logistikk: reisebestillinger, ankomst- og avreiseplan, informasjon til deltakere				Skaffe innledere (kan delegeres til administrasjonen)
	Pedagogisk forberedelse av ansvarspesoner		Booking av lokale, kontakt med utleier				Praktisk utførelse, ledelse/samarbeid med SST
	"verneombud" - sosial beredskap		Beredskapsplan, implementere denne og sørge for kjennskap hos ansvarspersoner				
	Blogg/infolyt på leiren		Evaluering blant deltakerne			Høstsem/vårsem:	Budsjett/økonomistyring
Organisasjonsseminar:	Påmeldinger, invitasjoner		Skrive sammenfattet evaluering				Oppfølging av ansvarspersoner
	Praktisk forberedelse		Dokumentasjon fordelingsutvalget				Program/bakprogram

Beskrivelse av tenkt oppgavefordeling i sekretariatet

Reisebestillinger, praktisk informasjon på forhånd		
Programansvar, skaffe og koordinere bolksansvarlige	Sommerleir:	Budsjett/ økonomistyring
Evaluering, sammenfatning		Bakprogram
Dokumentasjon		
Fordelingsutvalget		Beredskapsansvarlig

Mat: meny, innkjøp, kjøkkencrew
Møtepunkter
Ansvar for framdrift
Motivasjon/ledelse
Evalueringsmøte
Spurt

Landsmøtet							
Forarbeid	Rollefordeling på LM (inkludert kjøkkencrew)	Generell admin	Praktisk forberedelse	Forarbeid	Skaffe og koordinere hilsningstaler	Sakspapirer	Skrive ved tildeling
	Forberede delegater		Politisk fravær, foresattbekreftelser		Koordinere saksframlegg, sørge for forberedelse		Vedta dagsorden
	Div spurt		Logistikk: reisebestillinger, ankomst- og avreiseplan, informasjon til deltakere		Forberedelse med ordstyrere (sammen med gensek)		Finne ansvarspersoner (redkom)
Kommunikasjon	Sosiale medier		Booking av lokale, kontakt med utleier	Generelt	Planlagt avtakking, hedring	Generelt	Spurt
	Pressearbeid: pressemeldinger, uttalelser mv (se tradisjonelle medier)		Beredskapsplan, implementere denne og sørge for kjennskap hos ansvarspersoner		Spurt	I selve møtet	Saksframlegg
			Evaluering blant deltakerne	Smooth overgang nytt SST	Informasjonsflyt nyvalgte		Lede redaksjonskomiteer
			Skrive sammenfattet evaluering		Rolleforståelse - beskrivelse		
			Dokumentasjon fordelingsutvalget		Lede SSTM søndag (godt forberedt)		
			Påmeldinger				
			Bakprogram				
			Mat: meny, innkjøp				
		Formelle LMgreier	Delegatfordeling				
			Overformyndier				
			Førsteinnkalling				
			Delegatliste, observatørliste				
			Valgshow: fordele ansvar, tydeliggjøre hva som skjer for de som blir involvert				
			Dagsorden (vedtas av SST)				
		Ordstyrere, referenter	Skaffe, avtale				

Beskrivelse av tenkt oppgavefordeling i sekretariatet

	Forberedelse, saksprioritering (sammen med leder)
	Protokollmal
Sakspapirer	Fordeling
	Sammenfatning
	Utsendelse
Protokoll	Underskrifter
	Oppdatere dokumenter
Generelt etterarbeid	Utvikle standard for SSTM rett etter
	Oppdatere nettsider, database, tilganger, e-postlister
	Oppdatere HEF

Kampanje og verveHUker								
	Forankring	Sørge for eierskap lokalt	Forarbeid	Sørge for materiell (design kan settes ut) - betilling, produksjon	Utførsel	Kronikker (skrivning kan delegeres)	Forarbeid	Fastsette tema (AU/arbeidsgruppa koordinerer)
		Oppfølging av lokallag/frivillige - oppfordre til aktivitet	Etterarbeid	Koordinere evaluering		Intervjuobjekt		Bestemme form/utførelse
	Kommunikasjon	Gjennomføring og profilering i sosiale medier		Sammenfatte/skrive evaluering				Nedsette og lede arbeidsgruppe
		Pressearbeid: innsalg, ghostwriting, pressemeldinger						Framdriftsansvar
								Møtepunkter for arbeidsgruppa
								Utarbeide argumenter / retorikk
								Plan for gjennomføring og kommunikasjon

Kommunikasjon								
	Facebook	Sørge for regelmessighet			Tradisjonelle medier	Synlighet, ansikt utad	Tradisjonelle medier	Kronikker
		Produksjon av eget innhold (ikke bare deling av andres)				Meningsdeling		Utadrettet meningsdeling
	Instagram	Egen profil - skille seg fra Facebook						

Beskrivelse av tenkt oppgavefordeling i sekretariatet

	Sørge for regelmessighet
Snapchat	Involvere lokallagene
Nyhetsbrev	Sørge for regelmessighet
	Vettugt/planlagt innhold
	Noe litt gøy
Tradisjonelle medier	Lokale nyhetssaker (kosesaker) i samarbeid med lokallag
	Nyhets saker på nyvalg, kampanjer, arrangementer
	Ghostwriting av kronikker
	Oppfølging av kronikkskrivere (korrektur mv)

Økonomi (sentralt)

Utvikling	Oppfølging/oppdatering av retningslinjer
Daglig drift	Refusjoner (sentrale)
	Regninger + bilag
	Kontaktpunkt regnskapsfører
	Kontaktpunkt revisor
Budsjett/regnskap	Drive budsjettprosessen
	Støttesøknader og rapportering
	Styre etter budsjett
	Balanserapportering

Medlemspleie

Ringe kontingenter?	Medlemssystem	Registrere nye medlemmer Kjøre kontingentkrav og purringer Velkomstpakker Administrere tilganger	Ringe kontingenter
	Generelt	Rapportere tall til SST	
	Rekruttering	Drive/holde i rekrutteringsarbeidet?	

Beredskap

Generelt + kompetanse	Utarbeide rutiner (også for varsling)	Ansvar på samlinger ved fravær av gensek
------------------------------	---------------------------------------	--

Beskrivelse av tenkt oppgavefordeling i sekretariatet

	Utarbeide beredskapsplan for arrangementer
	Sørge for Trygg-skolering
Personvern	Tydelige retningslinjer
	Overordnet ansvar
	Taushetsklæringer
	Skolering
	Sørge for GDPR-compliance

Organisasjonsutvikling								
	Politikk/meninger	Sørge for skolering og kjennskap i organisasjonen			Politikk	God kunnskap	Politikk	Skolering av lokallag (i samarbeid med orgsek)
		Sørge for oppdaterte nettsider				Utadrettet synlig		
						Holde i prosesser for politikktutvikling		

Samarbeid HEF								
	Møtepunkter	Månedlige samarbeidsmøter med kommunikasjon	Møtepunkter	Samarbeidsmøter med gensek/orgsjef	Møtepunkter	Delta på samarbeidsmøter med gensek/orgsjef		
		Pleie samarbeid med HEF lokalt		Arbeidsgruppa for HumUke		Månedlige samarbeidsmøter med kommunikasjon		
		Opprette samarbeid med pressesjef: vinklinger, korrektur, innsalg		Pleie videre samarbeid med seremoni		Hovedstyret og landsstyret		
			Avtaler	Holde i fornyelse av samarbeidsavtale				
				Husleieforhold				



HumanistiskUngdom

Personalhåndbok

Sist vedtatt: 09. november 2013.

Personalhåndbok Humanistisk Ungdom

Innholdsfortegnelse

1	1 Innledning.....	5
2	1.1 Formål med håndboka	5
3	1.2 Revidering av håndboka	5
4	2 HU som arbeidsgiver	5
5	2.1 Arbeidsgivers styringsrett.....	5
6	2.2 Fordeling av styringsretten mellom sentralstyret, arbeidsutvalget og generalsekretær (daglig	
7	leder)	5
8	Sentralstyret	5
9	2.3 Personalpolitiske mål	6
10	2.4 Personalarkiv	6
11	3 Arbeidsmiljø.....	6
12	3.1 Arbeidsplassen HU.....	6
13	3.2 Samarbeid og miljø.....	7
14	Lønsj.....	7
15	Fysisk arbeidsmiljø.....	7
16	Varsling	7
17	3.3 Organisasjon og kommunikasjon	8
18	Organisering av sekretariatet	8
19	Intern informasjonsoverlevering.....	9
20	4 Ansettelse.....	9
21	4.1 Ulike typer ansettelse	9
22	4.2 Rekrutteringsprosessen.....	10
23	Avslagsbrev.....	10
24	5 Lønnspolitikk og arbeidsvilkår	10
25	5.1 Lønnsforhandlinger i HU.....	10
26	Prosedyrer for lønnsforhandlingene	10
27	5.2 Lønnsvilkår.....	11
28	Lønnsfastsettelse.....	11
29	Tjenesteansiennitet.....	11
30	5.3 Pensjonsordning	12
31	5.4 Arbeidstid	12

32	Møteplikt for HU-ansatte	13
33	5.5 Fleksitidsordning og avspasering	13
34	Timelister	13
35	Avspasering	13
36	Overtid	14
37	5.6 Ferieavvikling	14
38	Sykdom i ferie	15
39	5.7 Permisjoner	15
40	Lengre permisjon	15
41	Permisjon	15
42	Velferdspermisjon	15
43	Studiepermisjon	15
44	5.8 Dekking av reise- og diettutgifter	16
45	Reiseutgifter	16
46	Diettgodtgjørelse	16
47	Utgifter til overnatting	16
48	5.9 Dekking av telefonutgifter	16
49	Dekking av ekstraordinære telefonutgifter	16
50	5.10 Forsikringer	16
51	5.11 Midler til helsefremmende tiltak	17
52	5.12 Bistillinger	17
53	6 Medarbeideroppfølging	17
54	6.1 Stillingsbeskrivelse	17
55	6.2 Oppfølging av nye medarbeidere	17
56	Prøvetid	17
57	Introduksjonssamtale	17
58	Opplæringsplan	17
59	Prøvetidssamtale	18
60	6.3 Medarbeidersamtaler	18
61	6.4 Kompetanseheving og personlig utvikling	18
62	7 Sykefravær og oppfølging av sykmeldte	18
63	7.1 Sykefravær	18
64	7.2 Praktisk tilretteleggelse ved langtidsfravær	19
65	7.3 Oppfølging av langtidssykmeldte	19

66	Oppfølgingsplan etter seks uker.....	19
67	Dialogmøte etter 12 uker	20
68	Dialogmøte arrangert av NAV etter 6 måneder	20
69	I etterkant av langtidssykmelding	20
70	8 Avslutning av arbeidsforhold.....	20
71	8.1 Oppsigelse	20
72	Oppsigelse fra den ansatte.....	20
73	Evt. oppsigelse fra arbeidsgiver.....	20
74	Varsel om opphør av midlertidig arbeidsavtale	20
75	8.2 Sluttsamtale.....	21
76	8.3 Attest	21
77	Vedlegg.....	22
78	Vedlegg A: Lønnsramme for HU	22
79	Henvvisning til andre dokumenter.....	22
80	HUs egne dokumenter.....	22
81	HEFs dokumenter	22
82	Andre dokumenter	22

83 **1 Innledning**

84 **1.1 Formål med håndboka**

85 Formålet med denne håndboka er å samle Humanistisk Ungdoms (HU)
86 personalpolitikk i ett dokument. Håndboka tar for seg vedtatte bestemmelser og
87 opplysninger som har betydning for de ansatte i det daglige forholdet til HU som
88 arbeidsgiver og som arbeidsplass. I håndboka vil de ansatte få en oversikt over
89 HUs rutiner og over sine rettigheter som kommer i tillegg til det som følger av
90 lover og regelverk.

91

92 **1.2 Revidering av håndboka**

93 Personalhåndboka er vedtatt og revideres av HUs styre etter innstilling fra AU
94 ved leder. Denne håndboken er gjeldende frem til noe annet blir vedtatt av
95 Sentralstyret eller høyere organer.

96

97 Kapittel 5.1 Lønnsforhandlinger i HU med tilhørende vedlegg A danner grunnlag
98 for de årlige lønnsforhandlingene.

99 **2 HU som arbeidsgiver**

100 **2.1 Arbeidsgivers styringsrett**

101 Arbeidsgivers styringsrett kan defineres som retten til å bestemme forhold som
102 ikke er regulert på annen måte, gjennom lovverk, lokale avtaler etc.

103

104 HUs prinsipp er at de ansatte skal høres og få mulighet til å påvirke i saker som
105 angår de ansattes arbeidsvilkår. De ansattes innflytelse vil variere fra rett til å
106 uttale seg før avgjørelser tas, til å være med på å ta avgjørelser i enkelte saker.

107

108 Utgangspunktet for arbeidsgiverspørsmål er at disse tas av HU som arbeidsgiver.
109 Det er arbeidsgiver som har styringsretten. Imidlertid er denne begrenset ved
110 lov og regulert av denne håndboka, noe som gir arbeidstakerne større innflytelse
111 på arbeidsplassen.

112

113 **2.2 Fordeling av styringsretten mellom sentralstyret, arbeidsutvalget og 114 generalsekretær (daglig leder)**

115 **Sentralstyret** leder HUs virksomhet mellom landsmøtene og representerer HU som
116 arbeidsgiver. Leder har særskilt ansvar for ansatte og gjennomfører
117 medarbeidersamtaler. Sentralstyret tar prinsippvedtak i forhold til
118 personalpolitikk.

119

120 Sentralstyret har arbeidsgiveransvar og leder utøver den daglige
121 arbeidsgiverfunksjonen. Tjenestevei for arbeidstakere for å ta opp saker vil være
122 gjennom sentralstyrets leder.

123

124

125 Sentralstyret har ansvar for å etablere og videreføre personalrutiner og for å
126 sikre at HUs arbeidsgiverpolitikk er i samsvar med gjeldende regelverk. Leder
127 har videre ansvaret for at HUs personalpolitiske mål blir oppfylt, og har det

128 daglige arbeidsgiveransvaret i forhold til HUs ansatte. Sentralstyret legger
129 forutsetningene for lederen sin utøvelse av dette daglige arbeidsgiveransvaret.

130

131 Leder er også den personen ansatte henvender seg til i forbindelse med
132 personalspørsmål, så som avspasering, ferieavvikling etc. Leder er som
133 hovedregel saksbehandler for styresaker innenfor personal- og
134 økonomi/driftsspørsmål.

135

136 2.3 Personalpolitiske mål

137

- 138 • HU skal være en attraktiv arbeidsplass for samfunnsengasjerte
139 mennesker, der hver enkelt ansatt skal få utviklet sin formal- og
140 realkompetanse.
- 141 • HU skal være en profesjonell og forutsigbar arbeidsgiver, som sikrer de
142 ansatte ryddige arbeidsforhold og et faglig og personlig utviklende
143 arbeidsmiljø.
- 144 • HUs sekretariat skal i størst mulig grad være preget av faste
145 ansettelsesforhold.
- 146 • HU skal som arbeidsgiver legge til rette for at de ansatte ikke har for høy
147 arbeidsbelastning over tid.
- 148 • HU skal være en inkluderende arbeidsgiver, og skal aldri diskriminere
149 ansatte eller stillingssøkere på noe grunnlag.
- 150 • HUs sekretariat bør kunne identifisere seg med det humanistiske
151 verdigrunnlaget og stå inne for organisasjonens formål.
- 152 • I HUs sekretariat skal det etterstrebes å ha en jevn kjønnsbalanse.

153

154 2.4 Personalarkiv

155 For å sikre at alle personalrutiner blir fulgt, fører HU arkiv med
156 personalopplysninger. Arkivet oppbevares i henhold til datatilsynets
157 retningslinjer. Arkivet skal oppbevares i låsbart og brannsikkert skap samt
158 digitale mapper med begrenset adgang.

159 Hver ansatt ha sin egen mappe, som skal inneholde:

- 160 - Jobbsøknad med kopi av attester og vitnemål
- 161 - Skriftlig arbeidskontrakt
- 162 - Stillingsbeskrivelse
- 163 - Egenmeldinger (bruk eget skjema) og sykemeldinger
- 164 - Søknader om permisjon, med evt. innvilgelsesvedtak
- 165 - Referat fra medarbeidersamtaler
- 166 - Annen intern korrespondanse angående den ansatte

167

168 3 Arbeidsmiljø

169 3.1 Arbeidsplassen HU

170

171 Arbeidsplassen HU, HUs kontor, som del av Human-Etisk Forbunds (HEF) lokaler,
172 skal være preget av:

- 173 • God stemning og godt samhold blant de som benytter seg av kontoret.

- 174 • Mulighet for arbeidsro.
- 175 • Kompetansen og interessen til hver enkelt ansatt skal brukes for å styrke
- 176 HU som interesseorganisasjon for medlemmene.
- 177 • De interne møteplassene skal være målrettede og konstruktive.
- 178 • Samspill og samhandling skal skje på tvers av fagfeltene i sekretariatet.
- 179 • Alle brukere har respekt for både egne og andres arbeidsoppgaver.

180

181 For videre informasjon om arbeidsplassen, se retningslinjer for bruk av HU-

182 kontoret, samt utleiers egne retningslinjer.

183

184 3.2 Samarbeid og miljø

185

186 HU er en arbeidsplass med engasjerte arbeidstagere, der den ansatte ofte kan

187 oppleve det som vanskelig å si nei til spennende arbeidsoppgaver.

188

189 HU skal som arbeidsgiver være bevisst på denne problemstillingen, og vil i det

190 lengste legge til rette for at ansatte ikke skal ha for høy arbeidsbelastning. De

191 ansatte må på sin side selv være bevisst på å planlegge avspasering etter

192 perioder med mye ekstraarbeid, slik at arbeidsbelastningen ikke blir for høy over

193 lang tid. Dette er viktig både for å opprettholde motivasjon og engasjement for

194 egne arbeidsoppgaver, og også for å forebygge sykefravær.

195 Lønsj

196

197

198 HU oppfordrer sine ansatte til å spise lønsj i kantinen sammen med kollegaer og

199 ansatte i HEF. HU har en kantineavtale hvor ansatte kan trekkes et fast beløp i

200 lønn og får et dobbelt så stort beløp inn på kantinekortet. Oppad begrenset til

201 400,- for en fulltidsstilling. Ved deltidstilling vil maxbeløpet bli nedjustert.

202 Fysisk arbeidsmiljø

203 Det fysiske arbeidsmiljøet skal tilrettelegges slik at den enkelte arbeidstaker får

204 gode arbeidsvilkår. Dette gjelder både ergonomiske forhold og forhold som på

205 andre måter fremmer et godt fysisk arbeidsmiljø.

206

207 Arbeidsmiljøloven regulerer plikten enhver arbeidsplass har til å ha et

208 verneombud valgt av og blant de ansatte. Siden HU har færre enn ti ansatte er

209 det ikke et verneombud. Det skal foreligge en skriftlig avtale mellom HU og de

210 ansatte om hvordan vernearbeidet skal ivaretas uten verneombud. Denne

211 avtalen har en maksimaltid på to år.

212 Varsling

213 I HU ønsker vi et godt og åpent arbeidsmiljø der det i det daglige skal være lett å

214 si i fra om ulike forhold.

215

216 Varsling brukes for å si i fra om kritikkverdige forhold i HU, som man føler er så

217 alvorlig at det ikke tas i den daglige kommunikasjon eller gjennom HUs vanlige

218 møteplasser. Eksempler på hva det kan varsles om er blant annet svikt i

219 sikkerhetsrutiner, arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav, uforsvarlig

220 saksbehandling, diskriminering, korrupsjon eller andre økonomiske misligheter.

221 Retten til å varsle om kritikkverdige forhold er beskrevet i aml§2-4 og er et
222 utslag av den grunnlovsfestede ytringsfriheten.

223
224 Ansatte har ikke bare en rett til å varsle (jfr. aml § 3-6), men i noen tilfeller også
225 en plikt, i følge aml § 2-3 skal man si i fra til arbeidsgiver om trakassering,
226 diskriminering, feil og mangler som kan medføre fare for liv eller helse. Plikt til å
227 si i fra kan også følge av andre lover og forskrifter. I henhold til aml§2-5 har den
228 som varsler vern mot gjengjeldelse ved varsling.

229
230 Det bør fortrinsvis varsles direkte til leder eller nestleder. Hvis varselet gjelder
231 leder, kan det være naturlig at nestleder eller et annet styremedlem varsles
232 direkte. Varsler kan be om hjelp fra HEF sitt verneombud eller personalavdeling.
233 Arbeidstaker har alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige
234 myndigheter. Eksempler på slike myndigheter er Arbeidstilsynet, Økokrim,
235 Skatteetaten, Datatilsynet og Helsetilsynet.

236
237 Den som varsler om kritikkverdige forhold bør gi et så uttømmende varsel som
238 mulig: Arten av det kritikkverdige forholdet, tid og sted, hva handlingen eller
239 unnlåtelsen bestod i, hvilken person som varsler mener er ansvarlig, hvem som
240 for øvrig var tilstede (om noen) m.m. Et utfyllende varsel vil gi raskere og mer
241 adekvat behandling fra leders side.

242
243 I utgangspunktet bør varslingen skje skriftlig enten via e-post eller notat.
244 Varsling kan også skje muntlig, men da bør både den som varsler og den som
245 mottar varselet dokumentere dette skriftlig.

246
247 Loven krever at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen er forsvarlig. Dette
248 betyr at arbeidstakere må ta hensyn til den lojalitetsplikt de har til HU, og varsle
249 på en ryddig måte for å unngå å skade arbeidsgiver eller kollegaer og miljøet på
250 arbeidsplassen unødvendig.

251
252 Den som varsler skal normalt få en tilbakemelding innen en uke på hvor saken
253 står. Varsleren har krav på en forklaring dersom leder og eventuelt sentralstyret
254 har kommet fram til at man ikke forfølger saken videre. Dersom varsleren ikke er
255 enig i leders vurdering og håndtering av varselet, har vedkommende mulighet til
256 å gå videre med saken.

257

258 **3.3 Organisasjon og kommunikasjon**

259 **Organisering av sekretariatet**

260 HU skal være en arbeidsplass med god takhøyde, der medarbeiderne lett skal
261 kunne ta opp både positive og negative ting relatert til arbeidsoppgaver og
262 arbeidsmiljø. Arbeidsplassen er preget av en flat organisasjonsstruktur der
263 ansatte skal slippe å gå gjennom et hierarki for å nå fram med sine meninger.

264

265 Lederen har formelt overordnet ansvar for HUs arbeid og drift, men en del av
266 dette arbeidet kan delegeres til nestleder og generalsekretær.

267

268 Lederen er politisk og administrativt ansvarlig, bl.a. for HUs økonomistyring og
269 personalpolitikk.

270 **Intern informasjonsoverlevering**

271 *Kontormøte*

272
273 Minst en gang i måneden, gjerne oftere skal det avholdes kontormøte. Der flest
274 mulig av ansatte og AU-medlemmer deltar. Formålet med disse møtene er å få
275 oversikt over oppgaver som skal løses i nær fremtid, og fordele disse utover.
276 Dette skal sikre at oppgaver ikke blir glemt, at det ikke gjøres dobbeltarbeid,
277 samt at man kan koordinere bedre og hjelpe hverandre til å prioritere de riktige
278 oppgavene.

279 *Elektronisk informasjonsoverlevering*

280 Mye av informasjonsoverleveringen i HU, mellom styre og sekretariatet, foregår
281 elektronisk. Det er viktig at riktige personer blir informert om hva som blir sendt
282 ut fra sentralstyret og fra sekretariatet.
283

284 *Retningslinjer for ansattes databruk*

285 Arbeidsgiver skal som hovedregel ikke ha adgang til ansattes personlige e-
286 postkasser. Arbeidsgiver gis likevel innsyn hvis ansatte benytter e-post til å
287 overføre opplysninger vedkommende ulovlig har ervervet hos arbeidsgiver, til å
288 mobbe andre ansatte eller på annen måte opptre illojalt eller ved brått opphør av
289 arbeidsforhold.
290

291 Ved innsyn skal fortrinnsvis den ansattevære tilstede.. Privat e-post kan lagres i
292 mapper kalt "privat", gå via privat epostadresse, el.l.. Slike mapper vil ikke bli
293 rørt av HU ved behov for innsyn. Innsynet skal loggføres av leder.

294 *Kalenderfunksjon*

295 Alle ansatte har et ansvar for å kontinuerlig oppdatere sin digitale kalender. Ved
296 fravær ut over 3 arbeidsdager skal fraværsassistenten i e-postsystemet
297 benyttes. Ansatte skal alltid gi beskjed til leder ved fravær.
298

299 Før arbeidstaker fratrer sin stilling skal vedkommende rydde opp i sin e-
300 postkonto og sørge for at meldinger overføres/videresendes til rett person i HU.
301 Når den ansatte har sluttet vil vedkommendes e-postkonto bli slettet.
302

303 **4 Ansettelser**

304 **4.1 Ulike typer ansettelser**

305 Alle ansettelser foretas av sentralstyret. Arbeidsutvalget kan ansette i vikariat
306 under 6 måneder, og de kan ta avgjørelser om praktiske sider av ansettelser hvis
307 sentralstyret har gjort prinsippvedtakene.
308

309 Når ansettelser er foretatt, undertegnes ansettelseskontrakt av begge parter.
310 Som vedlegg følger stillingsbeskrivelse for den aktuelle stillingen. I tillegg skal
311 den nyansatte gjøres kjent med denne håndboken, og særlig kapittel 5
312 Lønnspolitikk og arbeidsvilkår og HMS-håndboken.
313

314 I henhold til HUs personalpolitiske mål skal sekretariatet i størst mulig grad være
315 preget av faste ansettelsesforhold.
316

317 **4.2 Rekrutteringsprosessen**

318 Hvis en fast ansatt slutter, skal man lyse ut stillingen både internt og eksternt.
319 Hvis en fast ansatt slutter mens han eller hun er i permisjon og en annen
320 vikarierer i denne stillingen, kan vikaren få tilbud om fast ansettelse i denne
321 stillingen.
322

323 AU fatter eventuelle vedtak om utlysning. Utllysning skal spres til de viktigste
324 relevante kanalene.
325

326 Det skal settes ned et ansettelsesutvalg som har ansvaret for
327 ansettelsesprosessen. Dette utvalget skal alltid bestå av minst én fra AU, og
328 fortrinnsvis skal det søkes bistand fra HEFs personalavdeling. Det kan også
329 vurderes som nødvendig å ha med en representant fra sekretariatet.
330

331 Siden HU i stor grad rekrutterer personer med organisasjonsbakgrunn, vil en ofte
332 komme i den situasjon at en eller flere av ansettelsesutvalget kjenner til flere av
333 søkerne. HU har ingen praksis om at utvalgsmedlemmer i slike tilfeller skal
334 erklære seg inhabil, men utvalgsmedlemmene skal tilkjennegi sin kjennskap til
335 de(n) aktuelle søkeren(e).
336

337 Søknadene skal vurderes av utvalget. Normal prosedyre skal være å innkalle til
338 en eller flere intervjuer etter å ha vurdert de skriftlige søknadene. Utvalget
339 må så enes om inntil tre kandidater i prioritert rekkefølge, som det blir levert
340 jobbtilbud til. Sentralstyret skal holdes orientert gjennom hele prosessen.

341 **Avslagsbrev**

342 Innkomne søknader lagres midlertidig i personalarkivet under arkivnummer 111.
343 Alle søknader, både originale og kopier, makuleres seks måneder etter at vedtak
344 er gjort og kontrakt er underskrevet. Innstillingen meddeles søkerne. Søknaden
345 til arbeidstaker blir en del av vedkommendes personalmappe.
346

347 **5 Lønnspolitikk og arbeidsvilkår**

348 Lønnsavtalen skal vurderes i årlige forhandlinger som finner sted etter at
349 oppgjøret for de statsansatte er avsluttet, som pleier å være rundt maimåned. Dette
350 blir vanligvis publisert på følgende nettside:
351 <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/lover-og-regler/retningslinjer>.
352

353 **5.1 Lønnsforhandlinger i HU**

354 Alle ansatte skal fortrinnsvis plasseres i egen lønnsplan for HU, basert på
355 lønnssetningene i statens regulativ. Med dette vil HU sikre best mulig overholdelse
356 av prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Som hovedregel skal det være
357 størst mulig åpenhet rundt lønnsavtaler mellom HU og de ansatte.

358 **Prosedyrer for lønnsforhandlingene**

359 1. Alle ansatte forhandler med AU.

- 360 2. Så snart som mulig etter at lønnsforhandlingene i staten er avsluttet, kan
361 ansatt legge fram sine krav til AU.
362 3. Arbeidsutvalget forhandler deretter fram et forslag til avtale.
363 4. Dersom ansatt og AU ikke lykkes i å forhandle fram en avtale, kan den ansatte
364 levere en begrunnet klage til sentralstyret som behandler denne. Sentralstyrets
365 beslutning vil være endelig.
366 5. Når ny avtale er på plass, skal denne signeres av leder og iverksettes.
367 6. Alle avtaler skal være skriftlige og skal oppbevares i personalarkivet.
368 7. Dersom ikke annet er avtalt, skal lønnsavtaler være gjeldende fra 1. mai året
369 de inngås til 30. april neste år.
370

371 5.2 Lønnsvilkår

372 Lønn utbetales innen den 20. hver måned. Faller en lønnsutbetaling på en
373 helligdag, skjer utbetalingen på nærmeste foregående arbeidsdag. Beregning av
374 lønn for kortere periode enn kalendermåned baseres på uker (5 arbeidsdager) og
375 timer. Ukelønn beregnes ved 22 dager per måned. Uketimetall i HU er 37,5
376 (gjennomsnittlig 7,5 timer per dag), eksklusive 30 minutters matpause.
377

378 Overtid må pålegges av arbeidsgiver. Det kan bare unntaksvis søkes om
379 kompensasjon for bortfall av plusstimer.

380 Lønnsfastsettelse

381 Nyansatte blir innplassert på et trinn i lønsspennet for vedkommende stilling.
382 Vanlig tjenesteansiennitet etter regler i Statens personalhåndbok blir lagt til
383 grunn for innplassering i de til enhver tid gjeldende lønsspenn i HU.
384

385 Alle ansatte gis deretter automatisk ett lønnstrinn i opprykk hvert år, jfr. HUs
386 lønnsplan (Vedlegg A: Lønnsramme for HU **Feil! Fant ikke referanse-kilden.** **Feil! Fant ikke referanse-kilden.**).
387

388 Tjenesteansiennitet

389 Det skal være samsvar mellom tjenesteansiennitet og det lønnstrinn
390 vedkommende er plassert i. Tjenesteansiennitet beregnes fra den første i hver
391 måned. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansienniteten ved
392 overgang fra en stilling til en annen innenfor HU. Det er adgang til å gi
393 tilleggsansiennitet.
394

395 Medregnet i tjenesteansienniteten er:

- 396 - tjenestetid som opparbeides i stilling(er)
- 397 - eventuelt tidligere tjeneste som godskrives (*all militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste, samt omsorgsarbeid i inntil 3 år*)
- 398 - permisjoner (*permisjon med hel eller delvis lønn og permisjon uten lønn for omsorgsarbeid*)
- 401 - tilleggsansiennitet (*ansiennitet som arbeidstaker kan gis ved tilsetting utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregler har krav på, eller eventuelt gjennom lokale forhandlinger*).

404 I HU gjelder følgende godskrivingsregler for tilleggsansiennitet:

405 1. Utdanning:

- 406 - Høyere utdanning kan godkjennes som vanlig tjenesteansiennitet.

407 - Utdanning utover cand.mag/bachelorgrad eller tilsvarende 2 års
408 tilleggsansiennitet per fullførte år begrenset oppad til maks 4 års
409 tilleggsansiennitet.
410 2. Tidligere relevante, lønnede ansettelse inkludert barne- eller
411 ungdomsorganisasjoner (gjelder ikke ansettelse i selve HU):
412 - Per fullført år gis 1 års tilleggsansiennitet begrenset oppad til totalt maks 8 års
413 tilleggsansiennitet i tillegg til vanlig tjenesteansiennitet for ansettelsen.
414 Deltidstillinger, frilanser og/eller stillinger mindre enn ett år, slås sammen og
415 regnes om til hele år.
416 3. Ulønnet heltidsarbeid i barne- eller ungdomsorganisasjon med betalt kost/losji
417 som f.eks. ettåringstjeneste eller u-lederengasjement:
418 - Per fullført år gis 1 års tilleggsansiennitet begrenset oppad til totalt maks 4 års
419 tilleggsansiennitet i tillegg til vanlig tjenesteansiennitet for ansettelsen.
420 4. Tillitsverv på sentralt plan (forbundsstyre, sentralstyre, landsstyre o.l.) i HU,
421 HEF, barne- og ungdomsorganisasjon eller annen relevant organisasjon.
422 - Per fullført år gis 1 års tilleggsansiennitet begrenset oppad til totalt maks 4 års
423 tilleggsansiennitet.
424
425 Det kan maksimalt gis tilleggsansiennitet som utgjør 10 års tjenesteansiennitet.
426
427 Summen av tjenesteansiennitet og tilleggsansiennitet rundes ned til nærmeste
428 hele tall dersom ikke annet avtales.
429

430 **5.3 Pensjonsordning**

431 HU har en avtale med IF/Danica pensjon om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) i
432 henhold til regelverket for OTP. Ansatte må ha et ansettelsesforhold på mer enn
433 6 måneder for å bli meldt inn i ordningen.
434

435 **5.4 Arbeidstid**

436
437 Alle ansatte i HU har en ordning med fleksibel arbeidstid, og ordningen skal
438 praktiseres i tråd med bestemmelsene i denne avtalen. Følgende generelle
439 bestemmelser gjelder for fleksitidordningen:
440 - Kjernetida er 09.00 - 15.00.
441 - Uketimetall for alle ansatte i HU er 37,5 timer, eksklusive 30 minutter
442 matpause. Det er som hovedregel fri på lørdager, søndager og alle offentlige fri-
443 og høytidsdager.
444
445 Utenom lovfestede feriedager har ansatte i HU fri på jul- og nyttårsaften. Onsdag
446 før skjærtorsdag er arbeidstiden forkortet til 4 timers arbeidsdag. I romjulen,
447 dvs. arbeidsdagene mellom den 24. desember og den 31. desember er
448 arbeidstiden 5,5 timer per dag.
449
450 I forbindelse med styremøter, seminarer og landsmøtet lagt til fredag, lørdag og
451 søndag er tiden ansatte er pålagt å være tilstede regnet som arbeidstid.
452
453 Det må påregnes annen arbeidstid under sommerleir, noe som avtales med
454 ansatte i god tid før leiren.

455 Møteplikt for HU-ansatte

456 Alle ansatte har en generell møterett i styremøter. Ansatt med ansvar for å føre
457 referat på styremøtene har alltid møteplikt.

458
459 Sentralstyret kan i enkelte tilfeller pålegge møteplikt utover det som er nevnt i
460 denne avtalen og stillingsbeskrivelser/arbeidsinstruksjer.

461

462 5.5 Fleksitidsordning og avspasering

463 Ansatte skal normalt være på arbeid i kjernetida. Innenfor fleksitidsordningen
464 kan man på bakgrunn av aml § 10-5 arbeide inntil 9 timer per dag, og maksimalt
465 48 timer i uken, men gjennomsnittsberegnet i løpet av kalenderåret skal
466 arbeidstid være 37,5 timer per uke, som er den alminnelige arbeidstiden i HU.
467 Samlet arbeidstid (=alminnelig arbeidstid + merarbeid +overtidsarbeid) må ikke
468 overstige 48 timer i løpet av sju dager, men kan gjennomsnittsberegnes i løpet
469 av en periode på 8 uker.

470

471 Plusstimer blir avspasert time-for-time.

472 Timelister

473 De ansatte fører timelister som leveres i begynnelsen av hver måned.

474

475 Timelister skal føres etter følgende regler:

476 - For arbeid ved kontoret noteres reell arbeidstid, avgrenset oppad til 9 timer per
477 dag ved fleksitid eller maks 13 timer ved pålagt overtid.

478 - I forbindelse med pålagte møter noteres reell arbeidstid.

479 - I forbindelse med styremøter og landsmøtet noteres det reelle antall
480 arbeidstimer.

481 - For reisedager med overnatting noteres reell arbeidstid/reisetid med maksimalt
482 16 timer per dag (opptil 9 arbeidstimer + reisetid, med mindre det er pålagt
483 overtid da maks 13 arbeidstimer + reisetid).

484 - For reisedager eller møtedager uten overnatting noteres reell arbeidstid.

485 - Når ansatte overnatter på arrangement med ubekvemme sovemuligheter,
486 legges det til 4 timer ekstra på timelisten per natt. Ubekvemme sovemuligheter
487 defineres som: ikke tilgang på seng og/eller mer enn en annen person på
488 soverommet.

489

490 Plusstid og overtid avspaseres etter avtale med leder.

491

492 HUs fulltidsansatte har mulighet til å benytte inntil to timers arbeidstid pr. uke til
493 fysisk aktivitet i arbeidstiden, i samråd med leder. Det er frivillig å benytte seg
494 av dette tilbudet.

495 Avspasering

496 Avspasering med sammenhengende varighet på fire dager eller mer skal avtales
497 i god tid og senest tre uker i forveien. Krav om avspasering skal kunne
498 dokumenteres med timelister.

499

500 Avspasering kan samles opp slik at flere dager kan tas sammenhengende. Slik
501 avspasering skal fortrinnsvis legges til romjula, påske og andre rolige perioder.
502 Avspasering kan tas ut på forhånd, dersom man vet at det vil bli travle perioder
503 framover.

504
505 Dersom man ikke får avspasert overtidstimer, kan arbeidstaker etter avtale få
506 utbetalt lønn for opp til 50 plusstimer når man slutter eller går ut i
507 fødselspermisjon.

508
509 Er man arbeidsufør en dag eller periode der man hadde avtalt avspasering med
510 arbeidsgiver, så gjelder samme regler for uttak av denne avspaseringen som for
511 uttak av ferie (jfr. punkt 5.6 Ferieavvikling, sykdom i ferie).

512 **Overtid**

513 Overtid utløses når leder pålegger den enkelte ansatte arbeid, og den ansatte
514 ikke selv kan velge når han eller hun vil avslutte arbeidet. Forhåndsgodkjent
515 overtid inkluderer kun AU-møter, styremøter, landsmøter, seminarer og
516 sommerleir. Alt annet arbeid som vil utløse overtid skal pålegges av leder som
517 samtidig gir en forhåndsgodkjenning av overtidsbruk i forhold til en tidsfrist eller
518 et arrangement. Hvis ansatte ønsker å jobbe lengre en dag, så kan den ansatte
519 avspasere dette time for time senere, som en del av fleksitidordningen til HU.
520 Dette utløser ikke rett på overtidsbetaling.

521
522 Overtid regnes ved pålagt arbeid ut over 9 timer på én dag eller mer enn 40
523 arbeidstimer på én uke.

524
525 Overtidstimer blir avspasert, og overtidstillegget, som er på 50 % av satt
526 timelønn, blir utbetalt.

527
528 Reisetid i forbindelse med arrangement i innland eller utland blir betalt for, men
529 betegnes ikke som arbeidstid og utløser ikke overtidsbetaling.

530
531 Arbeid utover avtalt arbeidstid (overtid) må ikke gjennomføres uten at det
532 foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Arbeidstaker har i henhold til
533 arbeidsmiljøloven rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid
534 når vedkommende av helsemessige eller sosiale grunner ber om det.
535 Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet
536 uten skade kan utsettes eller utføres av andre. Nødvendig overtidsarbeid skal
537 fordeles slik at en unngår for stor belastning på den enkelte arbeidstaker, og skal
538 bare pålegges i tilfelle uventet arbeidspress eller mangel på spesiell kompetanse.
539

540 **5.6 Ferieavvikling**

541 Ansatte i HU har rett til fire ferieuker + en dag per kalenderår. To ferieuker
542 anbefales tatt ut i tidsrommet 1. mai til 1.oktober. Hver enkelt ansatt står fritt, i
543 samråd med leder, til å avgjøre når disse feriedagene kan benyttes innenfor
544 kalenderåret. HU har en restriktiv holdning til overføring av feriedager fra ett år
545 til neste, og godkjenner dette vanligvis bare i forbindelse med
546 svangerskapspermisjoner.

547
548 I særskilte tilfeller kan en ansatte søke om overføring av inntil 10 feriedager til
549 det påfølgende året. Søknaden må inneholde en plan for uttak av ferie i det
550 påfølgende året og vil bli behandlet på individuell basis av AU. Det er ikke
551 mulighet til å få økonomisk kompensasjon for ikke-avviklet ferie (jfr. Ferieloven).

552 **Sykdom i ferie**

553 I henhold til aml § 9-1 kan arbeidstakere som blir helt arbeidsufør før ferie,
554 kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med
555 legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker
556 skulle hatt før ferien. Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør minst 6
557 virkedager i ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og
558 gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring
559 og framsettes senest tre dager etter at arbeidet er gjenopptatt.
560

561 **5.7 Permisjoner**

562 **Lengre permisjon**

563 Med bakgrunn i at HU er en arbeidsplass der utskiftningen av medarbeidere kan
564 være relativt høy, har HU en moderat permisjonspraksis, der det som hovedregel
565 ikke gis permisjoner av lengre varighet utover lovpålagte permisjoner.

566 **Permisjon**

567 Her vises det til reglene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

568 **Velferdspermisjon**

569 Alle arbeidstakere kan når viktige velferdsgrunner foreligger, tilstås
570 velferdspermisjon med lønn i inntil 10 arbeidsdager eller inntil 20 arbeidsdager
571 med halv lønn i kalenderåret. Søknader om velferdspermisjon avgjøres av leder.
572

573 Eksempler på bruk av velferdspermisjon er:

- 574 - deltakelse i begravelser
- 575 - enkeltbehandling hos lege og kiropraktor
- 576 - omsorg for barn (innkjøring i barnehage og legebesøk)
- 577 - forpliktende møtevirksomhet knyttet til styreverv på fylkes-, regional og
578 nasjonalt nivå i frivillige organisasjoner (dette gjelder ikke for verv med flere
579 sammenhengende møtedager på internasjonalt nivå)
- 580 - repetisjonsøvelse i Forsvaret, Sivilforsvaret, jurytjeneste (permisjoner til lengre
581 repetisjonsøvelser vil kunne gis utover de 10 permisjonsdagene)
- 582 - én flyttedag i året
- 583 - årlig tannlegekontroll

584
585 Til vurdering i hvert enkelt tilfelle er langvarig, regelmessig behandling av lege,
586 psykolog, familieterapeut og kiropraktor, dessuten sykdom og andre kriser i
587 nærmeste familie.

588 **Studiepermisjon**

589 Ansatte kan gis studiepermisjon med lønn inntil fem arbeidsdager per år.
590

591 Studiepermisjon skal brukes til personlig utvikling og/eller videreutvikling
592 innenfor den ansattes arbeidsområde. Det kan ikke tas ut studiepermisjon før
593 ansettelsesforholdet har vart i minimum ett år.
594

595 For påbegynt år opparbeides én studiedag per 73 dager (1/5 år).

596 Studiepermisjon kan samles opp i maksimalt tre år. Studiedager opptjenes ikke
597 under permisjon.
598

599 Studiedagene tas ut som hele dager. Unntaksvis kan det åpnes for uttak av halve
600 studiedager. Både periode og innhold av studiepermisjonen skal avklares i
601 rimelig tid.

602
603 Dersom en ansatt ønsker å søke om permisjon som ikke faller inn under reglene
604 om velferds- og/eller studiepermisjon av lengre varighet, avgjøres søknaden av
605 sentralstyret eller arbeidsutvalget. Søknaden framlegges med leders uttalelse.
606

607 **5.8 Dekking av reise- og diettutgifter**

608 Ved reiser og representasjon for HU har de ansatte krav på dekking av sine
609 utgifter.

610
611 Disse kravene fremsettes ved å levere reiseregningsskjema, hvor de enkelte
612 utgiftspostene er spesifisert. Alle nødvendige kvitteringer, billetter,
613 billettstammer etc. skal vedlegges skjemaet.

614
615 Utgangspunktet for dekkingen er de til enhver tid gjeldende statssatsene, og,
616 dersom sentralstyret ikke har bestemt noe annet, gjelder normalt følgende regler
617 for utgiftsdekking:

618 **Reiseutgifter**

619 Reiseutgifter ved møter, kurs og konferanser i HU dekkes etter rimeligste og
620 mest hensiktsmessige reisemåte. Ansatte bør planlegge sine reiser i så god tid at
621 de kan dra fordel av reduserte priser.

622
623 Bruk av egen bil til tjenestekjøring skal avtales med økonomileder og dekkes
624 etter statens satser for kilometergodtgjørelse.

625 **Diettgodtgjørelse**

626 Ansatte i HU har rett til full kostnadsdekning etter regning.

627 .

628 **Utgifter til overnatting**

629 Overnatting dekkes etter regning, og det utbetales derfor som hovedregel ikke
630 nattillegg.

631

632 **5.9 Dekking av telefonutgifter**

633
634 HU sine fulltidsansatte får dekket telefon og telefonutgifter dekket av HEF.

635 **Dekking av ekstraordinære telefonutgifter**

636 Ved ekstraordinær bruk av mobiltelefon i jobbsammenheng, f.eks. ved
637 koordinering av stort arrangement utenfor Humanismens Hus eller reise i
638 utlandet, dekkes utgifter til bruk av mobiltelefon etter regning.

639

640 **5.10 Forsikringer**

641 Alle HU-ansatte skal ha helårs reiseforsikring betalt av HU, som dekker reiser i
642 embetets medfør. Leder er ansvarlig til å tilby dette for alle nyansatte, og for

643 fornyelse av forsikring for øvrige ansatte. Når det brukes billigbilletter skal det
644 bare unntaksvis bestilles avbestillingsforsikring.
645

646 **5.11 Midler til helsefremmende tiltak**

647 HU setter hvert år av kr. 1000 per heltidsansatt i budsjettet til helsefremmende
648 tiltak for de ansatte som erstatter tidligere bedriftshelsetjenestebesøk.
649 Refusjonskrav med kvittering for helsefremmende tiltak sendes leder og
650 økonomileder. Beløpet er skattepliktig.
651

652 **5.12 Bistillinger**

653 De ansatte må ikke inneha bistillinger, biverv eller andre lønnede oppdrag som
654 kan hindre, hemme eller sinke vedkommendes arbeid i HU, med mindre særskilt
655 pålegg eller tillatelse foreligger.
656

657 **6 Medarbeideroppfølging**

658 **6.1 Stillingsbeskrivelse**

659 Det foreligger stillingsbeskrivelser for den enkelte stilling der arbeidsoppgaver og
660 andre plikter er fastlagt. Ansatte må også være villig til å påta seg andre
661 arbeidsoppgaver når arbeidssituasjonen i sekretariatet krever det, eller etter
662 pålegg fra leder.
663

664 **6.2 Oppfølging av nye medarbeidere**

665 **Prøvetid**

666 Ved ansettelse av nye medarbeidere skal det være en gjensidig prøvetid, og
667 denne skal være spesifisert i ansettelseskontrakten.

668 **Introduksjonssamtale**

669 Nye medarbeidere blir første arbeidsdag møtt med introduksjonssamtale. Denne
670 blir som regel holdt av leder. Her blir den nyansatte introdusert til
671 arbeidsplassen, ansettelsesvilkår, personalhåndboka, HMS-håndbok og annen
672 nyttig informasjon. Medarbeideren blir vist rundt på HEFs hovedkontoret, får
673 hilse på ansatte på arbeidsplassen og får gjort seg kjent med kontoret. Den
674 nyansatte bør også få et møte med de tillitsvalgte så tidlig som mulig, i det
675 minste sentralstyret.

676 **Opplæringsplan**

677 Læringskurven i HU-sekretariatet er bratt, og nye medarbeidere vil raskt få
678 ansvar og tillit til å utføre egne arbeidsoppgaver. For å sikre at nye medarbeidere
679 får god kunnskap og kjennskap om HU som organisasjon og arbeidsplass, vil en
680 første arbeidsdag få presentert en opplæringsplan.
681

682 Den som avslutter arbeidsforholdet har ansvar for å oppdatere sitt årshjul med
683 oversikt over faste arbeidsoppgaver gjennom året og gi best mulig opplæring til
684 den nyansatte i sin stilling.

685 **Prøvetidssamtale**

686 I god tid før prøvetidens utløp skal det gjennomføres en prøvetidssamtale med
687 den nyansatte. Som regel er både leder og nestleder med på denne samtalen.
688 Dette skal være en samtale for å oppsummere hvordan prøvetiden har forløpt,
689 med henblikk på fast ansettelse. Dette er en samtale der både ansatt og ledelse
690 kan gi hverandre nyttige korrektiver. I forhold til vurdering av fast ansettelse
691 legges følgende kriterier til grunn: tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet og
692 pålitelighet. Med andre ord kan ingen andre forhold ligge til grunn for en
693 oppsigelse i prøvetiden.
694

695 **6.3 Medarbeidersamtaler**

696 Det skal gjennomføres medarbeidersamtaler med hver enkelt ansatt minst en
697 gang i året. Samtalene skal være preget av gjensidighet og skal ta opp
698 problemstillinger knyttet til arbeidssituasjon og den enkeltes trivsel. For å ivareta
699 både den personalfaglige og fagpolitiske delen av arbeidssituasjonen til de
700 ansatte, vil samtaler som regel bli holdt av leder og nestleder i fellesskap. Den
701 enkelte arbeidstager kan velge at samtalen gjennomføres med enten leder eller
702 nestleder.
703

704 Det er et mål for samtaler å utarbeide en plan for å sikre fortsatt faglig
705 utvikling for den ansatte og best mulig disponering av de ansattes kompetanse
706 for HU.
707

708 Under samtalen bør samtalskjema brukes. Dette sendes til den ansatte i forkant
709 av møtet, slik at han eller hun får mulighet til å forberede seg og gjerne skrive
710 ned noen notater i forkant av møtet.

711 I etterkant av samtalen skal et referat fra møtet lagres i arkivskapet sammen
712 den aktuelle ansattes andre papirer. Eventuelle tiltak bør bli notert ned og det
713 bør tydelig kommuniseres hvem som får ansvaret for å sikre at tiltaket blir gjort.
714

715 **6.4 Kompetanseheving og personlig utvikling**

716 HU er opptatt av å ha et sekretariat med god kompetanse om humanisme,
717 interessepolitikk og organisasjonsutvikling. De ansatte er rekruttert på bakgrunn
718 av både formal- og realkompetanse, og HU er opptatt av at denne kompetansen
719 vedlikeholdes så lenge en er ansatt i HU. Dette fremheves bl.a. ved de ansattes
720 utvidede rettigheter til studiepermisjon, jf. Studiepermisjon.
721

722 Ønsker for kompetansehevende tiltak bør kartlegges på medarbeidersamtalene,
723 slik at det kan utarbeides en plan og prioritering for kompetansehevingen.

724 **7 Sykefravær og oppfølging av sykmeldte**

725 **7.1 Sykefravær**

726 Sykefravær skal meldes leder umiddelbart. Man kan levere egenmelding for inntil
727 tre virkedager før HU krever legeattest ved sykefravær. Retten til å bruke
728 egenmelding er regulert i folketrygdloven. For å få denne retten, må
729 arbeidstager ha vært ansatt i minst to måneder. Dersom en arbeidstager har

730 hatt mer enn fire sykefravær med egenmelding i løpet av 12 måneder, kan
731 arbeidsgiver bestemme at arbeidstager taper retten til lønn under sykefraværet.

732
733 Arbeidstakere som har omsorg for barn under 12 år har rett til fri fra arbeidet
734 med omsorgspenger ved barns sykdom (jfr. [Folketrygdloven](#)). Hver av foreldrene
735 har rett til fri med omsorgspenger i slike situasjoner inntil 10 dager årlig.
736 Foreldre med flere enn 2 barn har rett til 15 dager hver. Enslige forsørgere har
737 rett til 20 dager ved barns sykdom, 30 dager når de har omsorgen for flere enn 2
738 barn under 12 år.

739
740 Dersom den som passer barnet til daglig er syk har arbeidstaker også rett til fri
741 med omsorgspenger etter de samme reglene som over. Disse dagene går av
742 samme kvote som de dagene en arbeidstaker har rett til ved barns sykdom.

743

744 **7.2 Praktisk tilretteleggelse ved langtidsfravær**

745 HU vil legge forholdene best mulig til rette for at ansatte som er sykmeldt over
746 kortere eller lengre perioder skal kunne komme tilbake i arbeid raskest mulig.
747 Det legges derfor opp til en jevn dialog med den sykmeldte for blant annet å
748 diskutere aktuelle tiltak og forbedringer. Oppfølgingen skal være preget av
749 positiv omtanke for den sykmeldte. Arbeidsgiver skal også legge forholdene best
750 mulig til rette for at arbeidstager eventuelt kan ha gradert sykemelding, og for å
751 iverksette tiltak som kan bedre arbeidssituasjonen.

752
753 Arbeidsgiver har også et ansvar for at arbeidsoppgavene til den sykmeldte blir
754 skjøttet i sykmeldingsperioden. En bør, i den grad dette er mulig, tilstrebe å
755 ansette vikarer ved lengre sykefravær. Dersom dette av ulike årsaker ikke blir
756 gjort, bør AU i fellesskap diskutere hvordan arbeidsoppgavene kan fordeles, slik
757 at arbeidet til en hver tid er à jour, til den sykemeldte gjeninntre i arbeidet.
758 Ansatte i lengre sykefravær eller permisjon skal holdes oppdatert og tas med på
759 råd dersom det planlegges endringer i den spesifikke stillingen.

760

761 **7.3 Oppfølging av langtidssykmeldte**

762 Leder skal ta kontakt med den sykmeldte i løpet av de første to ukene. Denne
763 samtalen skal danne grunnlag for eventuelle fremtidige oppfølgingssamtaler og
764 møter.

765

766 Formålet er også å kartlegge om fraværet er arbeidsrelatert, og om det er noe
767 HU kan gjøre for å hjelpe vedkommende tilbake til arbeid, helt eller delvis. I
768 denne samtalen skal det avtales tid for ny samtale innen fire uker for å lage en
769 oppfølgingsplan, dersom det ikke foreligger friskmelding, eller når ansatt høyst
770 sannsynlig ikke vil være i stand til å komme tilbake i arbeid.

771 **Oppfølgingsplan etter seks uker**

772 Arbeidsgiver skal ta initiativet til å lage en oppfølgingsplan, i samarbeid med den
773 ansatte, for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje
774 eller lignende. Planen skal beskrive hva som skal til for at den sykmeldte kan
775 være helt eller delvis i arbeid, og den skal være ferdig senest etter 6 ukers
776 sykemelding.

777 **Dialogmøte etter 12 uker**

778 Hvis den ansatte har vært sykmeldt på full tid i 12 uker, skal arbeidsgiver
779 innkalle til et dialogmøte. Hvis arbeidstaker ønsker det, skal legen/sykmelder
780 delta. Målet med møtet er å finne en løsning som kan hjelpe den sykmeldte
781 tilbake i arbeid. HU skal gi skriftlig melding om dialogmøtet til Arbeids – og
782 velferdsetaten.

783 **Dialogmøte arrangert av NAV etter 6 måneder**

784 Hvis sykmeldingen forlenges, skal NAV-kontoret innkalle til et nytt dialogmøte
785 etter senest 6 måneder. Både den ansatte og HU er pliktig til å delta, og legen og
786 annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig. Tema vil langt på vei
787 være det samme som i første dialogmøte – hvilke muligheter ligger på
788 arbeidsplassen og hvilke alternativer finnes for den sykmeldte ut fra en
789 helsefaglig vurdering.

790 **I etterkant av langtidssykmelding**

791 Etter gjenopptagelse av arbeidet skal det gjennomføres oppfølgende samtaler,
792 med tanke på å foreta justeringer i arbeidssituasjonen, til det beste for den
793 ansatte og HU.
794

795 **8 Avslutning av arbeidsforhold**

796 **8.1 Oppsigelse**

797 Gjensidig oppsigelsestid er tre måneder. Oppsigelse løper fra første dag i
798 påfølgende måned.

799 **Oppsigelse fra den ansatte**

800 Når en ansatt velger å si opp stillingen sin i HU, skal dette skje gjennom en
801 skriftlig oppsigelse. Dersom en oppsigelse blir gitt muntlig, skal HU be om at
802 denne også blir levert skriftlig. Arbeidstager skal få bekreftelse på at oppsigelsen
803 er mottatt fra leder der sluttdato blir bekreftet samt med en plan for eventuelt
804 uttak av ferie og avspasering i oppsigelsesperioden. Kopi av bekreftelsen sendes
805 til sentralstyret, samt oppbevares i personalarkivet.

806 **Evt. oppsigelse fra arbeidsgiver**

807 Arbeidsmiljøloven har en rekke bestemmelser og formkrav for
808 oppsigelsesprosesser. Dersom HU må gå til oppsigelse av en eller flere ansatte
809 pga. rasjonaliseringer, bortfall av ekstern finansiering e.l., skal spørsmålet ifølge
810 arbeidsmiljøloven drøftes med arbeidstaker før det er fattet beslutning om
811 oppsigelse. HU vil ellers etterstrebe at den/de berørte ansatte får signaler om det
812 mulige utfallet på et tidligst mulig tidspunkt. Plan for oppsigelsesperioden skal
813 lages, med kopi til sentralstyret.

814 **Varsel om opphør av midlertidig arbeidsavtale**

815 Ansatte i prosjektstilling eller i annen midlertidig arbeidsavtale som har jobbet i
816 HU i mer enn 1 år, har krav på skriftlig varsel om tidspunkt for fratreden senest
817 en måned før fratredelsestidspunktet (jf. aml § 14-9).
818

819 **8.2 Sluttsamtale**

820 Når en ansatt har sagt opp stillingen sin i HU, skal det avtales tid for en
821 sluttsamtale. Intensjonen med samtalen er at både arbeidstager og arbeidsgiver
822 skal kunne gi hverandre tilbakemeldinger i forhold til det videre arbeidet.
823

824 **8.3 Attest**

825 Ansatte som slutter i HU har krav på en attest som minimum beskriver innholdet
826 i stillingen.
827
828

829 Vedlegg

830 Vedlegg A: Lønnsramme for HU

Lønnsramme Gensek	Ansiennitet (år)																				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Utdanning:	Lønnstrinn																				
2				32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
3					35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			

831

Lønnsramme Orgsek	Ansiennitet (år)																				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Utdanning:	Lønnstrinn																				
1	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34					
2			23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34							

832

833 Utdanning regnes som hver fullførte grad:

834 1. Generell studiekompetanse (lønnstrinn 27-47, kr. 307 900 – 401 400)

835 2. Cand.Mag/Bachelorgrad (lønnstrinn 32-47, kr. 328 200 – 401 400)

836 3. Mastergrad (lønnstrinn 35-47, kr. 339 900 – 401 400)

837 *Tall fra statens lønnstabell per 1.5.2013.*

838

839 Henvisning til andre dokumenter

840 HUs egne dokumenter

- 841 • HUs HMS-håndbok (ref: 110)
- 842 • HUs vedtekter (ref: 12)
- 843 • Sentralstyrets forretningsorden (ref: 14, kopi: 160)
- 844 • Individuell arbeidskontrakt (ref: flere, vanligvis 111)
- 845 • Stillingsbeskrivelse for egen stilling (ref: flere, vanligvis 111)
- 846 • Årshjul – Sentralstyret HU (Google Docs) (ref:
847 <https://docs.google.com/document/d/1vwcpBaCUPOWA-cBTIGMqCgy1511UbLJMBv8LoMUmimU/edit#>)
- 849 • Skjema for forberedelse av medarbeidersamtaler (ref: 110)
- 850 • Skjema for personal- og pårørendeopplysninger (ref: 110)
- 851 • Retningslinjer for bruk av HU-kontoret (ref: 110)
- 852 • Egenmeldingsskjema (ref: 01, kopi 110)

853 HEFs dokumenter

- 854 • HEFs personalhåndbok
- 855 • HEFs HMS-håndbok
- 856 • Samarbeidsavtalen mellom HEF og HU
- 857 • Leiekontrakt HUs kontor
- 858 • HEFs skjema for diettgodtgjørelse

859 Andre dokumenter

- 860 • Arbeidsmiljøloven (aml)
- 861 • Statens personalhåndbok
- 862 • Ferieloven
- 863 • Folketrygdeloven

- 864 • Statens lønnstabeller
- 865 • Statens satser for kilometergodteggjrelse



Medlemsorganisasjonene
Observatørorganisasjonene
Etableringsmedlemsorganisasjonene
Kontrollkomiteen

Innkalling til representantskapsmøte 20.-21. april 2018

LNUs medlems-, etableringsmedlems- og observatørorganisasjoner blir herved innkalt til representantskapsmøtet og Barne- og ungdomstinget (BUT) 2018. Som vanlig går arrangementet over to dager, fredag 20. til lørdag 21. april. BUT 2018 blir arrangert på Sundvolden Hotel, Krokkleiva, og tidsrammen er foreløpig fra kl. 10.00 fredag (buss fra Oslo kl. 08.30) til kl. 13.00 på lørdag (buss til Oslo ca. kl. 14.00).

Medlemsorganisasjonene har rett til å stille med 2 representanter i representantskapet. Etableringsmedlemsorganisasjoner, samt organisasjoner med observatørstatus kan også møte med 2 representanter. Disse har tale- og forslagsrett under møtet.

I henhold til LNUs vedtekter, har vi satt følgende tidsfrister for innsending av ulike saker til LNU:

Mandag 19. februar:

- Nominasjon av kandidater til styret, arbeidsutvalget, valgkomiteen, klageutvalget og kontrollkomiteen (se vedlagt skriv)
- Forslag til saker som organisasjonen ønsker at representantskapet skal behandle
- Forslag til vedtektsendringer
- Søknader om medlemskap i LNU

LNU vil sende ut endelig innkalling med saksdokumenter, seminarprogram og påmeldingsskjema til organisasjonene i uke 12.

Påmeldingsfrist til representantskapsmøtet er **tirsdag 3. april**. Påmelding gjøres elektronisk på LNUs nettsider. Husk at det er behov for at daglig leder/generalsekretær eller styreleder godkjenner hvem som skal representere organisasjonen, gjennom en fullmakt. Mer informasjon om dette finner dere på LNUs nettsider, i forbindelse med at påmeldingen åpner. **NB!** Daglig ledere og styreledere som skal delta på BUT må og sende inn fullmaktskjema, jf. vedtektenes § 12.

Når påmeldingsfristen har gått ut blir sakspapirene sendt direkte til delegatene. Vi ber om at organisasjonene overholder påmeldingsfristen, slik at delegatene kan få tilsendt papirene før møtet.

Vi benytter også anledningen til å gjøre oppmerksom på at LNU de siste årene har hatt følgende praksis hva gjelder resolusjoner til representantskapsmøtet:

- Resolusjoner som blir lagt fram under møtet skal bygge på allerede etablert LNU-politikk, være medierettet og dagsaktuelle. Fredag 20. april kl. 17.00 blir foreslått som siste frist for innlevering av skriftlige forslag til tema eller tekst for resolusjoner.
- Resolusjoner som går utover rammen for etablert LNU-politikk må være innsendt til LNU innen mandag 19. februar.

Det blir satt opp egen buss fra Oslo sentrum til Sundvolden Hotel. Nærmere opplysninger om dette blir sendt ut sammen med sakspapirene. Eventuelle reiseutgifter utover dette må organisasjonene dekke selv. For organisasjoner med sekretariat utenfor Oslo-området dekker LNU reiseutgiftene for 2



delegater fra det stedet sekretariatet er lokalisert, og etter rimeligste reisemåte. Fristen for å levere reiseregning er satt til 15. mai 2018.

Det blir lagt opp til sosialt samvær på fredagskvelden. Hvis noen ønsker å bidra, så ta gjerne kontakt med Jonas Wasa Amin Farshchian i sekretariatet på 23 31 06 00 eller jonas@lnu.no.

Alle relevante dokumenter og informasjon om representantskapsmøtet og barne- og ungdomstinget blir lagt ut fortløpende på LNUs nettsider, www.lnu.no/om-lnu/but.

Med vennlig hilsen

Handwritten signature of Andreas Tange Borud in black ink.

Andreas Tange Borud
Generalsekretær

Handwritten signature of Rode Margrete Hegstad in black ink.

Rode Margrete Hegstad
Styreleder

Vedlegg:

- Foreløpig sakliste for representantskapsmøtet 2018
- Oppfordring til nominasjoner til LNUs styre
- Styrearbeid i LNU i 2018
- Nominasjonsskjema
- Vedtekter
- Oversikt over medlems-, etableringsmedlems- og observatørorganisasjoner i LNU

Foreløpig sakliste

Representantskapsmøte 20.–21. april 2018



1. Opning
 - 1.1. *Godkjenning av innkalling*
 - 1.2. *Godkjenning av sakliste*

2. Konstituering
 - 2.1. *Godkjenning av fullmakter*
 - 2.2. *Godkjenning av forretningsorden*
 - 2.3. *Val av ordstyrarar*
 - 2.4. *Val av protokollunderskrivarar*
 - 2.5. *Val av teljekorps*
 - 2.6. *Val av redaksjonskomité for Arbeidsprogram*
 - 2.7. *Val av redaksjonskomité for resolusjonar*

3. Årsmelding for 2017
4. Rekneskap for 2017
5. Søknader om medlemskap i LNU
6. Endring av vedtektene
7. Arbeidsprogram 2018-2020
8. Budsjett 2019
 - 8.1. *Medlemskontingent for 2019*
 - 8.2. *Budsjett for 2019*
 - 8.3. *Honorering av tillitsvalde*

9. Resolusjonar
10. Innkomne saker
11. Val
 - 11.1. *Val av nestleiarar*
 - 11.2. *Val av styremedlemmer*
 - 11.3. *Val av kontrollkomité*
 - 11.4. *Val av klageutval*
 - 11.5. *Val av valkomité*
 - 11.6. *Val av revisor*

Organisasjonsutvalgets rapport

0. Introduksjon	1
1. Organisasjonsstruktur	2
2. Landsmøte, valg, medbestemmelse	3
Landsmøte:	3
Valg:	4
Medbestemmelse og eieforhold:	5
3. Effektiv bruk av ressursene til ansatte og honorerte tillitsvalgte	6
4. Kontinuitet i og krav til Sentralstyret	7

0. Introduksjon

Oppnevningen av et Organisasjonsutvalg ble vedtatt av Landsmøtet 5.-7. mai 2017 - der ble mandatet og hvilke roller som skulle sitte i det vedtatt. Selve personene som skulle sitte i Organisasjonsutvalget ble deretter utpekt av Sentralstyret. Personer som ble oppnevnt var:

- **Anders Garbom Backe** (medlem med leder-erfaring fra Humanistisk Ungdom)
Tidligere Leder, Nestleder, Styremedlem i HU.
- **Synøve Vang** (medlem med erfaring fra sentralt tillitsverv)
Tidligere Økonomileder, Styremedlem i HU.
- **Åshild Marie Vige** (Eksternt medlem)
Nestleder LNU, Leder Skeiv Ungdom
- **Kristoffer Stokkeland** (medlem av sittende sentralstyre)
Styreleder 2017-dd., Økonomileder, Styremedlem i HU.

Organisasjonsutvalget skulle se på mange områder av Humanistisk Ungdoms organisering - og komme tilbake med en rapport til sentralstyret som skulle danne grunnlaget for deres landsmøteforbredelser. Mandatet vises til under hvert kapittel. Vedtaket i sin helhet ligger vedlagt.

Organisasjonsutvalget valgte å gjennomføre en undersøkelse med intervjuer av sentrale tillitsvalgte, ansatte, lokale tillitsvalgte og nye medlemmer for å danne grunnlag for utvalgets vurderinger. Utvalget er fornøyd med bredden av utvalget i undersøkelsen, med 10 sentralstyremedlemmer, hvorav eneste svakhet at det bare er et AU-medlem, 7 i lederroller i lokallag, 2 ansatte og 6 relativt nye medlemmer.

Svarene i undersøkelsen spriker i mange forskjellige retninger. På flere områder er det derfor vanskelig å si at det finnes utbredte oppfatninger om det ene eller andre ute i organisasjonen. Mange av forslagene i rapporten gjenspeiler derfor i større grad diskusjonene i utvalget, basert på helhetlig vurdering av tilbakemeldingene.

Organisasjonsutvalget kom på grunn av forsinkelser med utpekelse av medlemmer sent i gang, men fikk gjennomført det mandatet bestiller. Både ut i fra tilbakemeldinger fra intervjuobjekter og etter utvalgets egen mening, burde det vurderes å gjenta lignende evaluering av organisasjonen om forslagsvis 5 år.

1. Organisasjonsstruktur

Fra mandatet:

Organisasjonsutvalget skal særlig evaluere følgende forhold:

- Vurdere behovet for å gjøre endringer i organisasjonsstruktur: herunder ulike modeller for lokallag, regioner, fylkeslag, utvalg, arbeidsgrupper, landsstyre, sentralstyre og arbeidsutvalg.

Tilbakemeldinger fra undersøkelsen

Selv om nærhet og mulighet for mer regionalt eller lokalt samarbeid trekkes frem av flere som fordeler, f.eks. med regioner og fylkeslag, er de fleste også raske med avviser at det er aktuelt nye organisasjonsledd slik Humanistisk Ungdom ser ut i dag. Dette vil ev. bli aktuelt ved økning i antall medlemmer og aktive. Det er først behov for å fylle verv og varierende utbredelse av lokallag. På samme måte nevnes landsstyre som en mulig modell for å inkludere lokallagene mer i sentralstyrets arbeid, men de samme problemstillingene gjør seg gjeldene - det er ikke kapasitet nok i dag.

Sentralisering av sentralstyret nevnes, men primært som noe de ikke vil at skal skje, siden det vil redusere muligheten for at de kan engasjere seg i sentralstyret. På spørsmål om sentralstyrets størrelse, var det som ventet blandede svar. Det var likevel en overvekt av svar som taler for en liten reduksjon. Det blir pekt på ønske om høyere erfaring når man går inn og at det er en noe ujevn arbeidsfordeling i styret nå som grunner til å se på størrelsen. Samtidig uttrykker flere et ønske om at det bør tilrettelegges for å kunne bygge seg bredere erfaring før et ev. Sentralstyreverv.

Et annet forslag som kommer fra undersøkelsen er å se på muligheten for å ha lokallag som fungerer som fylkeslag med utvalg under seg som skaper aktiviteter lokalt. Det ble også spurt om oppfølgingen av lokallag fra sentralstyrets side. Oppfatningen var det stort sett fungerte, men at høyere fokus særlig på skoling og tidlig innsats var viktig. Noen lokallag kan føle seg alene og usikre helt i startfasen.

Organisasjonsutvalgets vurdering:

Organisasjonsutvalget har i sine undersøkelser ikke funnet grunnlag for å foreslå store endringer av organisasjonsstrukturen. Flere av de mulige modellene nevnes i undersøkelsen, men alltid som noe som ikke er aktuelt ennå, hvor Humanistisk Ungdom er i dag. Forslaget om å se på lokallag som fylkeslag burde følges opp av Sentralstyret med å se på hvordan, og under hvilke forutsetninger, det kunne fungert i Humanistisk Ungdom.

Av tiltak Organisasjonsutvalget vurderer som gjennomførbare innenfor dagens struktur for å få organisasjonen til å fungere bedre, ligger hovedvekten på bedre skolering, oppfølging og generell kompetanseheving.

Utvalget slutter seg til at man bør seriøst diskutere en reduksjon av Sentralstyret, samtidig som man definerer tydeligere roller i styret (se tiltak 2.5 under valg). Med uklare roller og mange å følge opp og fordele arbeidsoppgaver mellom, fremstår styret i dag som i det største laget. Muligheten for litt økt konkurranse om vervene og at det å velge noen til Sentralstyret fortar bort mulige ressurspersoner fra lokallag vurderes som gode grunner til å redusere styret.

Tiltak:

- 1.1 Økt fokus på skolering: særlig tidlig etter lokallagsstiftelser og årsmøter.
- 1.2 Utforske hvordan SST kan bidra (mer) til å bygge kompetanse hos mulige kandidater til SST herunder: vurdere inkludering av LL-medlemmer i utvalg, seminararrangering og lignende for å i større grad vise hvordan kompetanse kan bygges før man går inn i SST.
- 1.3 Tydeligere skoleringstrinn i organisasjonen hvor man bygger kompetanse mer gradvis: Ny > LL > (annet ledd eller tillitsposisjon?) > SST.
- 1.4 Vurdere å skolere tillitsvalgte til å holde introkurs for nye
- 1.5 Sentralstyret bør diskutere muligheten for lokallag som fungerer som fylkeslag hvor lokale utvalg som står for aktivitet. Målsetningen må være å redusere de formelle kravene på eventuelt aktivitetsutvalg.
- 1.5 Sentralstyrets størrelse burde reduseres i forbindelse med at man ser etter styremedlemmer med mer bestemte roller, fra valget på landsmøtet i 2019.

2. Landsmøte, valg, medbestemmelse

Fra mandatet:

Organisasjonsutvalget skal særlig evaluere følgende forhold:

- Landsmøtegjennomføring, valg og supplering til sentrale organer
- Ansvar, krav og forventninger til sentrale tillitsvalgte
- Demokrati og medlemmers medbestemmelse og eieforhold

Landsmøte:

Tilbakemeldinger fra undersøkelsen

Gjennom intervjuene er det ikke avdekket forhold som gjør at store endringer bør iverksettes når det gjelder gjennomføringen av landsmøte. Det er allikevel kommet frem noen problemområder som svekker den demokratiske prosessen som foregår på landsmøte. Disse områdene knytter seg hovedsakelig til organisasjonskultur, og løsningen som er foreslått er derfor ikke formell eller knyttet til organisasjonens vedtekter. Organisasjonsutvalget vil derfor komme med en anbefaling til flere tiltak som kan bedre kulturen etter å ha beskrevet problemene i korte trekk.

I intervjuene er det flere som mener det er vanskelig å påvirke saker som sentralstyre har tatt opp og lagt frem sin innstilling til. Å innta talerstolen for å si seg uenig med et

sentralstyremedlem er i utgangspunktet krevende. Når påfølgende sekvens innebærer at flere enn én person med anseelse og erfaring går på talerstolen for å understreke samme poeng, blir det en maktdemonstrasjon en helst bør unngå. Dette, sammen med ulike hersketeknikker, er blitt trukket frem som problemer knyttet til gjennomføringen av landsmøtet. For mange delegater på landsmøtet i Humanistisk Ungdom, er det første gang de deltar på et slikt demokratisk møte med formelle regler. Her bør terskelen for å delta i debatten være lav for delegatene. Dersom man mister deres stemme i HUs viktigste organ, mister man samtidig hjørnesteinen i demokratiet som form.

Samtidig får organisasjonen generelt skryt for å inkludere nye medlemmer. Likevel gjelder dette spesielt de sosiale arrangementene, og mer innsats kreves for å ta alle imot på en tilsvarende likeverdig måte, også i de formelle og demokratiske arenaene.

Organisasjonsutvalgets vurdering:

For å hindre at hersketeknikker og dårlig møtekultur blir en del av landsmøtet, anbefaler organisasjonsutvalget følgende tiltak:

Tiltak:

- 2.1 HU arrangerer forkurs for nye delegater med opplæring i det formelle
- 2.2 HU arrangerer forkurs for erfarne delegater med fokus på kultur og hersketeknikker
- 2.3 HU adresserer og lærer om hersketeknikker på seminarer og/eller møter
- 2.4 Sentralstyret jobber videre med problematikken og setter inn ytterligere tiltak

Valg:

Tilbakemeldinger fra undersøkelsen

Valgkomiteens oppgave har til nå vært å finne kandidater fra lokallagene som til sammen danner et styre. Kravene valgkomiteen forholder seg til er svært vage, og mange kan passe inn i rollen "sentralstyremedlem". Det er en god ting at alle kan bidra, og at sentralstyre ikke blir elitistisk, men det kan også fort bli stor overlappning av kunnskap og kompetanse mellom sentralstyremedlemmene etter flere runder benking og blokkvalg av sentralstyremedlemmer. En utfordring som har meldt seg i etterkant av valget, er et visst frafall av sentralstyremedlemmer. Siden fordeling av oppgaver og arbeidsmengde kommer i etterkant av valget, har mange møtt en annen forventning til arbeidsinnsats og ansvar enn det de så for seg da de ble valgt.

Flere av intervjuobjektene uttrykker at det er for dårlig informasjon om hva et sentralstyreverv innebærer, og at det er flere som vurderer arbeidsmengden til Sentralstyret feil.

Organisasjonsutvalgets vurdering:

En mulig løsning på begge disse problemene, er at f.eks. Sentralstyret enes om en bestilling til valgkomiteen hver periode. Hvilken kompetanse de skal lete etter hvert år for de posisjonene som er på valg neste periode. Man kan se for seg at hver plass i sentralstyre hører sammen med et visst ansvarsområde, eller krever en viss kompetanse. På den måten, sikrer man at

kunnskap og erfaring i sentralstyret ikke overlapper i for stor grad, og at de som blir valgt har større forutsigbarhet knyttet til arbeidsmengde og hva som forventes av dem.

Tiltak

2.5 Sentralstyret etablerer en ny rutine hvor de kartlegger hvilke behov som skal dekkes i sentralstyrearbeidet den kommende perioden, og leverer en bestilling på kompetanseområder som skal dekkes til valgkomitéen.

Medbestemmelse og eieforhold:

Tilbakemeldinger fra undersøkelsen:

En viktig grunn til å organisere seg, er at man står sterkere sammen. Når organisasjonen stiller seg bak kampanjer, eller selv bestemmer seg for å gjennomføre slike, er det viktig at det er en samlet organisasjon som gjør dette. Hvis ikke risikerer man at medlemmer ikke lenger ønsker å være med i organisasjonen, eller at de som gjennomfører kampanjen er et mindretall og ikke representerer organisasjonen. Gjennom undersøkelsen er det kommet frem at mange medlemmer ikke opplever at politikken som føres stemmer med deres egen oppfatning av hvordan det burde være, og heller ikke er blitt gitt mulighet til å påvirke. Dette er en balanse det kan være utfordrende å finne, ettersom de demokratisk valgte medlemmene i sentralstyret i utgangspunktet har fått tilliten til medlemmene og dermed bør kunne ta avgjørelser for HU og politikken de fører. Det er allikevel verdifullt å bruke medlemmene for å få innspill til nye saker som de ikke har hatt mulighet til å ytre seg om, når slike dukker opp.

Undersøkelsen viser også at organisasjonen oppleves topptung. Arbeidsfordelingen mellom ansatte, arbeidsutvalget og sentralstyret virker skjev, noe som påvirker opplevelsen av medbestemmelse i viktige saker. Denne topptungheten oppleves både i forholdet mellom Sentralstyret og organisasjonen for øvrig, i tillegg til mellom Arbeidsutvalget og resten av Sentralstyret. Vanlige medlemmer og lokallag opplever de har svært lite innsikt i hva Sentralstyret egentlig gjør, og dermed også liten evne til å påvirke avgjørelsene de tar.

Organisasjonsutvalgets vurdering:

Et viktig tiltak for å legge til rette for et sterkt eieforhold i medlemsmassen, er å ha en så gjennomslagskraftig organisasjon som mulig. Her handler det både om å legge møtedokumenter og så videre lett tilgjengelig for medlemmene, men også å sende ut nyhetsbrev og kanskje en meningspoll eller lignende.

Tiltak:

2.6 Sentralledet fortsetter å sende ut nyhetsbrev til medlemmene

2.7 Sentralledet går gjennom arbeidsfordelingen seg imellom og involverer lokallag der det er mulig

2.8 Møtereferater fra sentralstyremøter gjøres tilgjengelig for alle medlemmer i organisasjonen og synliggjøres for disse

3. Effektiv bruk av ressursene til ansatte og honorerte tillitsvalgte

Fra mandatet:

Organisasjonsutvalget skal særlig evaluere følgende forhold:

- Effektiv bruk av ansattressurser og honorerte tillitsverv

Tilbakemeldinger fra undersøkelsen

Om ansatte

Det synes å være enighet om at det er positivt for HU å ha ansatte som følger opp deler av den daglige driften. Flere kommenterer at kommunikasjonsmedarbeiderstillingen bør økes til en fulltidsstilling. De ansatte selv gir tilbakemeldinger om at de opplever at de får brukt sin kompetanse på en god måte i organisasjonen og at de får rom til å lære og utvikle seg.

Det reises spørsmål om hvilke arbeidsoppgaver som bør utføres av ansatte og hvilke som bør tilfalle frivillige i organisasjonen. Det pekes på at organisasjonen har opplevd å ha dyktige ansatte som har sluttet i sin stilling og at deres kompetanse med det har forsvunnet ut av organisasjonen. Dette gir grunn til å vurdere hvordan ansvaret fordeles mellom ansatte og tillitsvalgte med tanke på å bygge kompetanse hos de tillitsvalgte i HU.

Et annet moment som kom opp er at lønn til ansatte er en betydelig utgiftspost på organisasjonens budsjett og at dette dermed fordrer at man bruker ansattressursene på en smart måte. Det ble kommentert at man kan se for seg at ansvaret på kommunikasjon i stedet hviler på en representant i sentralstyret og at kommunikasjonsmedarbeiderstillingen på sikt heller omgjøres slik at denne stillingen i fremtiden får ansvar for andre ansvarsoppgaver.

Om honorerte tillitsvalgte

Det er tre honorerte tillitsvalgte i HU: leder og de to nestlederne. Leder er frikjøpt på fulltid og bruker dermed hele sin tid på organisasjonen. De to nestlederne får et mindre honorar som gjør at det bare er noe av deres tid som frikjøpes fra andre oppgaver uten at dette er nærmere definert i forventet tidsbruk eller oppgaver.

Det er ikke så mange som har hatt sterke meninger om hvorvidt de støtter honorering av arbeidsutvalget (AU) eller ikke, så kommentarene retter seg først og fremst mot hva som er AUs rolle i organisasjonen.

Det blir pekt på at nestledervervene er «litt vanskelige» fordi det er uklart hva som er deres rolle. Det nevnes at nestlederne i teorien skal være en del av kontorets daglige virke, men at det ikke fungerer slik i dag. Videre er det uklart hva som er deres arbeidsoppgaver og hva som er forventet tidsbruk på arbeid for organisasjonen når man har dette vervet. Økonomilerollen oppleves imidlertid noe klarere enn nestlederrollen.

Det ble videre kommentert at det ikke er så tydelig hva som er forskjellen på frikjøping av tillitsvalgte og ansettelse og at dette bør spesifiseres. Videre er det en del oppgaver som i dag utføres av andre frivillige som er av en slik varighet og omfang at det er vanskelig å begrunne hvorfor dette *ikke* honoreres sammenlignet med ansvaret til nestlederne får honorar. På en

annen side mener utvalget at det å honorere stadig flere frivillige ikke er veien å gå, både av hensyn til økonomi og prinsippet om frivillighet.

Som forslag på løsning til både spørsmålet om honorering og tydeliggjøring av arbeidsroller, er det å opprette en form for kontrakt, eller i det minste rolle-/arbeidsbeskrivelse, som tydeliggjør nettopp disse forskjellene.

Anbefalinger fra organisasjonsutvalget

På bakgrunn av tilbakemeldinger om ressursbruk vil organisasjonsutvalget komme med følgende anbefalinger:

3.1 Sentralstyret diskuterer hvilke ansvarsoppgaver i organisasjonen som best utføres av ansatte og hvilke som bør følges opp av frivillige i organisasjonen. Viktige momenter i denne sammenheng er hvordan organisasjonen best kan sikre at kompetanse forblir i organisasjonen samt risikoen som følger med å la ansvar hvile på frivillige som i varierende grad følger opp arbeidet de har påtatt seg.

3.2 Utvalget foreslår at sentralstyret utarbeider arbeidsbeskrivelser for nestlederne slik at det blir tydeligere hva som forventes av dette vervet, noe som også gir forutsigbarhet for de som måtte være interessert i å stille til valg som nestleder. Utvalget foreslår at sentralstyret diskuterer om honorering bør medføre møteplikt til for eksempel AU- og sentralstyremøter eller særskilte forpliktelser.

3.3 Sentralstyret bør diskutere hvilke posisjoner i organisasjonen som bør medføre honorering og hvilke konsekvenser dette vil få for øvrige tillitsvalgte som ikke mottar honorar. Utvalget vil bemerke at honorering av enkelte kan medføre at det skapes et «klasseskille» mellom de ulike tillitsvalgte og at man risikerer at de som har påtatt seg store ansvarsområder som ikke blir honorert kan synes at dette er en urettferdig fordeling. Honorering bør derfor gis i tilfeller der arten av arbeidsoppgaver klart medfører et mye større ansvar enn hva som er vanlig å forvente av tillitsvalgte. Videre bør all honorering av tillitsvalgte følges opp av klare arbeidsbeskrivelser og med jevnlig rapportering til sentralstyret fra den honorerte.

4. Kontinuitet i og krav til Sentralstyret

Fra mandatet:

Organisasjonsutvalget skal særlig evaluere følgende forhold:

- Muligheter for å sikre kontinuitet i organisasjonen på sentralt plan
- Ansvar, krav og forventninger til sentrale tillitsvalgte

Kontinuitet

Fra undersøkelse

De fleste respondentene opplever det som kontinuitet ivaretas på en OK måte i Sentralstyret i dag, med overlappingsmøte og mulighet for 2-årige verv som viktigste tiltak. Graden av deltakelse (særlig fra avtroppende SST) på overlappingsmøtet og mengden utskiftninger som gjennomføres samtidig sees på som de største utfordringene.

For enkelte fremstår perioden mellom LM og overlappingsmøtet som enten/eller for lang og/eller et sted hvor det skjer for lite oppfølging. Det er også mulig at flere som går inn i toårige verv ikke kjenner helt hva de går til eller utviklere lavere motivasjon.

Respondentene er uenige om tilgangen til informasjon om tidligere styre, arbeidsmåter, tankegang og annen historikk er god nok til å sikre kontinuitet og unngå fallgruver. Enkelte hadde sterke meninger om at den var for dårlig.

Anbefalinger fra organisasjonsutvalget

4.1 Aktiv oppfølging tidlig for å få nye raskere inn i arbeidet fremstår som et viktig tiltak å utvikle bedre rutiner for, samtidig som det kan være vanskelig å få gjennomført for en ny ledelse som ikke nødvendigvis er på plass før juni.

4.2 God informasjon særlig i forkant av valg på landsmøtet og godt arbeid fra valgkomiteen er det som i all hovedsak kan redusere risiko for frafall fra 2-årige verv. Det samme gjelder høyt oppmøte av påtroppende SST på overlappingsmøtet. For avtroppende må ledelsen ta ansvaret for å sørge for at medlemmene vet viktigheten av møtet.

4.3 Økt grad av tilgang til informasjon som i dag ligger på filserver tilgjengelig for kontoret og bedre rutiner for å opplyse om allerede tilgjengelig informasjon oppfordres. Fokuset bør særlig ligge på evalueringer - og annen informasjon som har høy nytteverdi for SST-medlemmer.

Ansvar, krav og forventninger

Fra undersøkelse

Svarene fra undersøkelsen peker på at det er uklare roller og forventninger når man går inn i SST. Det stilles litt lite krav og er mye opp til hva man har lyst til å gjøre - som innebærer at enkelte opplever at de får lite for de at mer erfarne medlemmer og AU tar oppgavene. Samtidig opplever flertallet at arbeidsfordelingen ser ut til å fungere noenlunde og at det er en styrke med rom for ulik innsats.

Anbefalinger fra organisasjonsutvalget

Må sees i sammenheng med tiltak under valg - mye blir bedre om man får på plass tydeligere roller man velges inn i.

4.4. Forventningsavklaring i det man stiller til valg.

4.5. Forventningsavklaring innad i sentralstyret.

4.6. Sentralstyret oppfordres til å etterstrebe at AU i større grad delegerer fra seg oppgaver, også til ressurspersoner utenfor Sentralstyret.

1 Humanistisk Ungdoms plattform

2 2016 - 2018

3 Humanistisk Ungdoms overordnede politikk er forankret i denne plattformen.
4 Denne plattformen ble vedtatt på Landsmøtet 17. april 2016, og vil gjelde for to
5 år. Plattformen må ses i sammenheng med arbeidsprogram og vedtekter. Ved
6 konflikt er vedtektene overordnet. Plattformen gjelder for hele organisasjonen.

7 Kapittel 1 - Organisasjon

8 1 Det humanistiske livssyn

9 Humanisme er et moderne livssyn tilpasset dagens samfunn. Humanisme er
10 både et enkelt og krevende livssyn. Det har ingen endelige svar, og det enkelte
11 menneske er selv ansvarlig for å ta stilling til viktige spørsmål i livet.
12 Menneskesynet i humanismen fastholder ansvaret for eget liv, og balanserer
13 dette med vårt medansvar for andre mennesker og for samfunnet. Alle
14 mennesker er like mye verdt, derfor er diskriminering på bakgrunn av kjønn,
15 seksuell legning, etnisitet, livssyn eller liknende ikke akseptabelt. Humanismen
16 har et positivt menneskesyn, og er uten overnaturlige forestillinger.
17 Virkelighetsoppfatningen i humanismen baseres på kritisk tenkning, rasjonalitet
18 og vitenskapelig metode. Menneskerettighetene ligger til grunn for etikken i
19 humanismen, og Humanistisk Ungdom vil arbeide deretter.
20

21 2 Om Humanistisk Ungdom

22 Humanistisk Ungdom er en organisasjon for ungdom mellom 15 og 25 år som
23 identifiserer seg med livssynet humanisme. Humanistisk Ungdom er både en
24 interesseorganisasjon for unge humanister, og et livssynsfellesskap for
25 egenutvikling og sosialt samvær.
26

- 27 • Humanistisk Ungdom ønsker økt bevissthet om livssynet humanisme
28 blant ungdom.
- 29 • Humanistisk Ungdom arrangerer møteplasser for ungdom som ønsker å
30 reflektere sammen.

31 3 Organisasjonsutvikling

32 Humanistisk Ungdom er en organisasjon i utvikling. Videre rekruttering av nye
33 medlemmer og å opprettholde og styrke eksisterende lokallag, er
34 organisasjonens hovedarbeidsområder. Å gi medlemmer meningsfulle aktiviteter
35 og bidra til at de kan ta standpunkter er viktige mål. Unge humanister må
36 oppleve at Humanistisk Ungdom tilbyr noe som gjør medlemskap viktig.
37 Det er avgjørende at flest mulig medlemmer involverer seg i organisasjonens
38 arbeid. Mange engasjerte medlemmer er avgjørende for å styrke
39 medbestemmelsen og involveringen i organisasjonen. Det er også med på å
40 videreutvikle en positiv og demokratisk
41 organisasjonskultur. De tillitsvalgte er en stor ressurs. Derfor er det viktig å
42 engasjere og oppmuntre tillitsvalgte på alle plan. Aktivitetene skal speile at
43 organisasjonen jobber både interessepolitisk og med små og store

44 livssystema som angår unge humanister. Alle samlinger er viktige for å skape
45 samhold, etablere kontakter, utveksle idéer og skape entusiasme.
46 Landsdekkende samlinger er spesielt viktige for å skape engasjement.

- 47
- 48 • Humanistisk Ungdom ønsker å forbli en livskraftig organisasjon sentralt og
49 lokalt.
 - 50 • Humanistisk Ungdom vil alltid jobbe for å styrke vår demokratiske og
51 inkluderende organisasjonskultur.
- 52

53 4 Internasjonalt samarbeid

54

55 Det er viktig for Humanistisk Ungdom å delta aktivt i den internasjonale
56 paraplyorganisasjonen International Humanist and Ethical Youth Organisation
57 (IHEYO), der våre søsterorganisasjoner også er representert.

- 58
- 59 • Humanistisk Ungdom ønsker at IHEYO skal bli en stor og sterk
60 organisasjon, der verdens unge humanister møtes for utvikling, erfarings-
61 og meningsutveksling, dialog og samarbeid.
 - 62 • Humanistisk Ungdom ser store samfunnsmessige likheter mellom landene
63 som utgjør Norden og er derfor særlig interessert i samarbeid med sine
64 nordiske søsterorganisasjoner. Medansvar for hele menneskeheten og for
65 kommende generasjoner er sentralt i humanismen.
 - 66 • Humanistisk Ungdom mener det er viktig å involvere seg i internasjonalt
67 solidaritetsarbeid i samarbeid med Human-Etisk Forbund bistandsarbeid.
- 68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89

90

91 Del 2 - Politikk

92 Kapittel 1- Livssynspolitik

93 Likeverdig behandling av religioner og livssyn, samt verdig behandling av
94 mennesker, er et viktig prinsipp for Humanistisk Ungdom. Grunnleggende
95 handler dette om offentlige myndigheters rettferdige behandling av ulike livssyn
96 og grupper. Humanistisk Ungdom skal engasjere seg på følgende områder:

97 1 Religion og livssyn i skolen

98 Skolen skal være en felles arena for kunnskapsformidling om ulike religioner og
99 livssyn. Skolens ideal må være å behandle de ulike livssyn på en likeverdig måte.
100 Religion er et privat anliggende, og religionsutøvelse skal ikke foregå i skolens
101 regi. Humanistisk Ungdoms skoleplattform har som hensikt å vise frem et større
102 og mer helhetlig syn på skolen enn enkeltsaksorientert. Humanistisk Ungdom har
103 et helhetlig menneske- og samfunnssyn, og vi må derfor også ha et helhetlig syn
104 på en av samfunnets viktigste fellesarenaer.
105 Humanistisk Ungdom har utviklet en egen plattform for skole, som tar for seg
106 organisasjonens politikk rundt skole, og er delt inn i følgende kapitler:

107 **1. Religions- og livssynsundervisning.**

108 Mål: *Sikre et likeverdig og nøytralt religionsfag*

109 **2. Religion i andre fag.**

110 Mål: *Et klart og tydelig skille mellom religionsundervisning og andre fag.*

111 **3. Elevers rettigheter.**

112 Mål: *Alle elever skal ha mulighet til å utforske egne meninger, tro og*
113 *livssyn.*

114 **4. Kritisk tenkning.**

115 Mål: *Få kritisk tenkning inn i alle relevante fag.*

116 **5. Seksualundervisning og grensesetting.**

117 Mål: *En hensiktsmessig seksualundervisning, med vekt på grensesetting,*
118 *mangfold og individets rett, som gir all ungdom muligheten til å sette egne*
119 *grenser og føle trygghet i seg selv.*

120 **6. Kirken og skolen.**

121 Mål: *Et tydelig skille mellom fellesskolen og ethvert tros- og*
122 *livssynssamfunn.*

123 **7. Dialog og menneskemøter.**

124 Mål: *Mangfold skal møtes med dialog og samtaler, for å bygge ned*
125 *«oss/dem»-skiller i samfunnet.*

126 2 Tros- og livssynssamfunn

127 Tros- og livssynssamfunn er en viktig del av det sivile samfunnet i Norge.
128 Ettersom samfunnet blir mer pluralistisk blir det klarere at staten må være
129 nøytral og likebehandle tros- og livssynssamfunn. Tros- og livssynssamfunn må
130 informere livssynsmyndige om medlemskap.

131

- 132 • Humanistisk Ungdom vil at alle tros- og livssynssamfunn skal
133 likebehandles, både når det gjelder finansiering og praktiske
134 samfunnsordninger.

- 135 • Humanistisk Ungdom ønsker at ungdommer skal bli informert om
136 medlemskap i tros- og livssynssamfunn når de når livssynsmyndig alder
137 (15 år), og at ungdommen aktivt må samtykke for videre medlemskap.

138 3 Statskirkeordningen

139 Den norske stat skal tjene alle landets innbyggere på lik linje, uavhengig av
140 livssynstilhørighet. Humanistisk Ungdom mener at staten må skille lag med den
141 norske kirke, og rydde opp i dagens diskriminerende praksis. I dagens lovverk
142 blir Den norske kirke favorisert på flere områder, og Den norske kirke regnes
143 fortsatt som Norges folkekirke. Staten har gitt Den norske kirke mange fordeler
144 som opprettholder statskirkens funksjon. Et eksempel er gravferdsforvaltningen
145 som Den norske kirke har enerett på gjennom de kirkelige fellestrådene.

- 146
- 147 • Humanistisk Ungdom vil fortsette å ha kontakt med Den norske kirke for å
148 hjelpe ungdom som opplever problemer i forbindelse med utmelding av
149 Den norske kirke og andre tros- og livssynssamfunn.
 - 150 • Humanistisk Ungdom ønsker at automatisk registrering av udøpte barn i
151 Den norske kirke opphører. Foresatte må selv melde tilhørighet hvis de
152 ønsker det.
 - 153 • Humanistisk Ungdom ønsker at gravferdsforvaltningen skal være et
154 kommunalt anliggende.
 - 155 • Humanistisk Ungdom krever felles lovverk for tros- og livssynssamfunn.

156 4 Den norske grunnloven

157 Humanistisk Ungdom ønsker en inkluderende grunnlov som bygger på
158 demokrati, rettsstat og menneskerettigheter. Dagens grunnlov favoriserer
159 kristendommen, noe som bryter med prinsippet om trosfrihet. Humanistisk
160 Ungdom mener at den norske Grunnloven skal legge til rette for likebehandling
161 av livssyn. Et lovverk som ikke favoriserer et enkelt livssyn er et nødvendig
162 utgangspunkt for en ikke diskriminerende praksis. Endringer Humanistisk
163 Ungdom anser som nødvendige inkluderer:

- 164
- 165 • Fjerne «Verdigrunnlaget forblir vår kristne og humanistiske arv.», fra
166 § 2 slik at verdiparagrafen inneholder konkrete felles verdier, ikke
167 tradisjoner.
 - 168 • Fjerne § 4 «Kongen skal alltid bekjenne seg til den evangelisk-lutherske
169 religion.» slik at monarken får trosfrihet.
 - 170 • Fjerne setningene «Den norske kirke, en evangelisk-luthersk kirke, forblir
171 Norges folkekirke og understøttes som sådan av staten. Nærmere
172 bestemmelser om kirkens ordning fastsettes ved lov» i § 16, slik at Den
173 norske kirke ikke favoriseres over andre tros- og livssynssamfunn.

174 5 Livssynskritikk og dialog

175 Respekt for andre menneskers livssynsfrihet er en grunnleggende humanistisk
176 verdi, og er også nedfelt i menneskerettighetene. Alle mennesker skal ha rett til
177 å praktisere sitt livssyn, så fremt det ikke skader eller undertrykker andre
178 mennesker. Humanistisk Ungdom mener man bør utfordre livssynspraksiser og
179 normer som enten diskriminerer, skader eller bryter med menneskers
180 rettigheter. En viktig del av livssynsfriheten er også retten til å drive

181 livssynskritikk. Organisert dialog med andre tros- og livssynsgrupper gir oss
182 innsikt i deres måte å forstå verden og livet på. Dette er også en god arena for
183 menneskemøter som bygger ned fordommer, samt gir perspektiv på vår egen
184 virkelighetsforståelse. Videre skal dialogen inspirere oss til utvikling av eget
185 livssyn, og gir grunnlaget for en saklig og balansert kritikk.

- 186
- 187 • Humanistisk Ungdom skal drive kritikk av meninger, holdninger og
188 handlinger organisasjonen er uenig i.
- 189 • Humanistisk Ungdom skal drive kritikk av livssynspraksis som strider mot
190 menneskerettighetene.
- 191 • Humanistisk Ungdom skal oppfordre til internasjonal dialog mellom livssyn
192 for å fremme forståelse og unngå religiøse konflikter
- 193 • Humanistisk Ungdom skal oppsøke dialog med andre livssyn, og bruke den
194 til å utfordre våre egne tanker og overbevisninger.
- 195 • Humanistisk Ungdom skal oppfordre til å skape arenaer for livssynsdialog
196 på både landsdekkende og lokal basis.
- 197 • Humanistisk Ungdom mener at tolerant dialog kan og skal kombineres
198 med saklig livssynskritikk.
- 199 • Humanistisk Ungdom skal bidra til en konstruktiv og saklig tros- og
200 livssynsdebatt.
- 201 • Humanistisk Ungdom vil støtte opp om organisasjonen UngDialog, som en
202 arena for livssynsdialog blant unge.
- 203

204 6 Livssynsforfølgelse

205 Ateisme skal ikke være ulovlig. Alle mennesker har rett til å tro eller la være å
206 tro. Humanistisk Ungdom er imot enhver form for straffeforfølgelse grunnet tro
207 eller mangel på sådan. Trosfriheten må også inkludere muligheten til ikke å tro.

- 208
- 209 • Humanistisk Ungdom skal engasjere seg i menneskerettigheter og
210 trofrihet internasjonalt, spesielt retten til religionskritikk i andre land.
- 211 • Humanistisk Ungdom skal særlig engasjere seg mot diskriminering av
212 ikke-troende i andre land.
- 213 • Humanistisk Ungdom mener at blasfemi ikke skal straffefølges.
- 214
- 215
- 216
- 217
- 218
- 219
- 220
- 221
- 222
- 223
- 224
- 225
- 226
- 227
- 228

229 Kapittel 2- Humanisme i politikken

230 1 Skeiv politikk

231

232 Vi lever i et heteronormativt samfunn der heteroseksualitet er normen som anses
233 som det naturlige. En annen norm er at man enten er mann eller kvinne. Andre
234 seksuelle legninger og kjønnsidentiteter betraktes som avvik fra denne normen.
235 Dette ser vi ikke bare gjennom holdninger og antakelser, men også i lovverket. I
236 Norge i dag finnes det kun to juridiske kjønn, mann og kvinne - på tross av at
237 ikke alle identifiserer seg med en av disse kategoriene. I et humanistisk livssyn
238 vektlegges individets rett til å definere seg selv. Derfor støtter Humanistisk
239 Ungdom hvert enkelt menneskes rett til å definere egen seksualitet og identitet.

240

- 241 • Humanistisk Ungdom ønsker å utfordre det heteronormative samfunnet.
- 242 • Humanistisk Ungdom mener at Norge må åpne opp for flere juridiske
243 kjønn enn mann og kvinne.
- 244 • Humanistisk Ungdom mener kravet om sterilisering for å kunne gå
245 gjennom kjønnsbekreftende kirurgi må opphøre.
- 246 • Humanistisk Ungdom mener at retningslinjene for blodgivning bør endres
247 slik at vurderingen baserer seg på risikoatferd, og ikke seksuell
248 orientering. Dette åpner dermed for at menn som har sex med menn skal
249 kunne gi blod.
- 250 • Humanistisk Ungdom er for at offentlige institusjoner også skal være
251 pålagt å ha kjønnsnøytrale toaletter, i tillegg til kjønnsdelte.

252 2 Atomvåpen

253 Atomvåpen er av de farligste våpnene mennesket har skapt. I tillegg til
254 sprengkraften fører atomvåpen til et ulevelig miljø der den treffer, og
255 virkningene skaper konsekvenser også langt frem i tid. I dagens situasjon ser
256 man at statene som besitter atomvåpen ikke ønsker nedrustning, samtidig som
257 de er opptatt av at ingen andre skal skaffe seg denne type våpen. Bruken av
258 atomvåpen strider mot menneskerettighetene på flere punkter og bør forbys
259 gjennom internasjonale juridisk bindende avtaler.

260

- 261 • Humanistisk Ungdom støtter kravet om en global nedrustning av
262 atomvåpen.
- 263 • Humanistisk Ungdom krever et internasjonalt forbud mot bruk av
264 atomvåpen.
- 265 • Humanistisk Ungdom mener at Norge bør slutte seg til det internasjonale
266 oppropet mot atomvåpen ICAN.

267 3 Flyktninger og papirløse

268 I humanismen og menneskerettighetene er alle mennesker verdt like mye.
269 Medmenneskelighet, solidaritet og humanitært ansvar er viktige humanistiske
270 verdier. I Norge lever det mange papirløse som har bodd i landet lenge, noen i
271 over 16 år. Dette er mennesker som står nesten uten rettigheter, og de lever
272 ofte i stor nød. Det er også mange mennesker som kommer til Norge som
273 flyktninger fra krig, terror og nød. Humanistisk Ungdom mener det er en naturlig

274 konsekvens av det humanistiske livssynet å ha en inkluderende, solidarisk og
275 medmenneskelig holdning til flyktninger og papirløse i Norge.

276

- 277 • Humanistisk Ungdom vil jobbe for at papirløse får innfridd sine
- 278 menneskerettigheter.
- 279 • Humanistisk Ungdom mener at alle mennesker fortjener et verdig liv uten
- 280 krig, nød eller terror.
- 281 • Humanistisk Ungdom mener at menneskeverdet må ligge til grunn for
- 282 asylpolitikken.

283 4 Klima

284 Menneskeskapte klimaendringer truer med å ødelegge liv på jorden. Humanistisk
285 Ungdom mener at klimaendringer er av de største utfordringene menneskeheten
286 står ovenfor. Humanistisk Ungdom mener vi som mennesker har et ansvar for å
287 løse for problemet vi selv har skapt. Alle har rett til et levelig klima, noe
288 klimaendringer på sikt vil true. Humanistisk Ungdom regner det som
289 grunnleggende humanistiske verdier å ønske alle mennesker et godt og verdig
290 liv. Dette inkluderer fremtidige generasjoner. Som humanister har vi et ansvar
291 for at de som kommer etter oss har et godt klima å leve i.

292

- 293 • Humanistisk Ungdom støtter klimavalgalliansen.
- 294 • Humanistisk Ungdom mener verden bør jobbe for å nå 1,5 gradersmålet.
- 295 • Humanistisk Ungdom krever at Norge minimum oppfyller det vi har
- 296 forpliktet oss til gjennom klimaavtalen COP21.
- 297 • Humanistisk Ungdom mener at Norge bør satse økonomisk på forskning på
- 298 miljøvennlig energi.

299

300 5 Vitenskapsforståelse

301 Virkelighetsforståelsen til Humanistisk Ungdom baserer seg på vitenskap,
302 rasjonalitet og kritisk tenkning. Diskusjoner basert på vrangforestillinger får man
303 ikke noe ut av, derfor mener vi at det er viktig å motarbeide vrangforestillinger i
304 samfunnet. Vitenskapsforståelsen fremmet i media er ofte mangelfull og skadelig
305 for oppfatningen av vitenskap i samfunnet. Det er viktig med god
306 vitenskapsformidling fordi det øker kunnskapsnivået i samfunnet og gjør
307 befolkningen i stand til å tenke kritisk. Som vitenskapsformidler er det viktig å gi
308 en sannferdig fremstilling av forskningen som ikke er farget av egne interesser.

309

- 310 • Humanistisk Ungdom ønsker større grad av kritisk tenkning i samfunnet.
- 311 • Humanistisk Ungdom vil støtte opp om arbeidet med folkeopplysning.
- 312 • Humanistisk Ungdom vil arbeide med myteknusing.
- 313 • Humanistisk Ungdom vil fokusere på bedre vitenskapsformidling fra
- 314 forskere.
- 315 • Humanistisk Ungdom mener at vitenskapsformidlere, som for eksempel
- 316 media, må være bevisste på at de har makt til å påvirke meninger.

317

318 6 Psykisk Helse

319 Psykiske lidelser er et stort samfunnsproblem, som i langt større grad må tas på
320 alvor. Vi ser at offentlige innsatser på dette området ikke holder mål, og at

321 psykisk helse er et tabu i samfunnsdebatten. Mange blir utsatt for mobbing, noe
322 som kan føre til psykologisk helsesvikt. Det utvikles stadig nye arenaer på
323 internett som barn og unge deltar i, der nettmobbing for pågå nærmest uhindret.

- 324
- 325 • Humanistisk Ungdom krever at helsevesenet og andre offentlige
- 326 instanser, som for eksempel skole, barnevern og politiet følger opp folk
- 327 som har blitt utsatt for mobbing og trakassering.
- 328 • Humanistisk Ungdom krever at det opprettes et eget mobbetilsyn i den
- 329 norske skolen.
- 330 • Humanistisk Ungdom krever at det organiseres et lavterskel
- 331 behandlingstilbud for folk med psykiske helseproblemer der ansatte har
- 332 erfaringskompetanse.
- 333 • Humanistisk Ungdom krever at det organiseres kurs om nettmobbing,
- 334 spesielt rettet mot barn og deres foreldre.
- 335 • Humanistisk Ungdom krever at alle offentlige institusjoner skal
- 336 tilrettelegge for folk med ulik grad av psykiske lidelser.
- 337 • Humanistisk Ungdom krever at også papirløse flyktninger får et
- 338 individuelt og likeverdig behandlingstilbud.
- 339

340 7 Krigsnasjonen Norge

341 I væpnede konflikter og krig går mange uskyldige menneskeliv tapt. Krig blir ofte
342 brukt som et virkemiddel for å vinne frem i situasjoner der andre virkemidler
343 kunne vær tatt i bruk. Humanister ser på menneskeverdet og verdien i hvert
344 enkelt individ som grunnleggende, er derfor kritiske til at Norge er blant de
345 statene som i moderne tid har deltatt i flest kriger. Humanistisk Ungdom mener
346 at FN har et ansvar for å beskytte internasjonale lovverk, og hindre væpnede
347 konflikter. Derfor bør dette også være hvor vår militære lojalitet ligger.

- 348
- 349 • Humanistisk Ungdom krever at Norge ikke deltar i angripende krig uten
- 350 støtte i FN
- 351 • Humanistisk Ungdom krever at Norge forsvarer menneskerettighetene i
- 352 andre nasjoner med sivile og politiske virkemidler.
- 353 • Humanistisk Ungdom krever at Norge styrker den sivile og humanitære
- 354 innsatsen i land rammet av krig.
- 355 • Humanistisk Ungdom krever at norske myndigheter sørger for at norsk
- 356 våpeneksport ikke kommer autoritære regimer til gode.
- 357 •
- 358 • Humanistisk Ungdom krever at Norge tar avstand fra bruk av autonome
- 359 våpensystemer der det ikke er strengt nødvendig.
- 360

361 Demokrati

362 Et stort problem vi ser i Norge er at mange unge ikke deltar ved offentlige valg. Det er viktig at alle
363 som har stemmerett, bruker den, for det sørger for at fellesskapet faktisk bestemmer hvordan landet
364 styres. Hvis trenden vi ser i dag fortsetter, kan vi ende opp med et samfunn styrt av den eldre garden,
365 der ungdommen ikke deltar i demokratiet. Spesielt farlig er det om denne trenden slår rot i dagens
366 generasjon og det blir en vane å ikke stemme. Vi ser også at personer med lavere utdanning eller
367 som har gått yrkesfaglig videregående opplæring fremfor studiespesialiserende fag i mye mindre
368 grad bruker stemmeretten sin.

- 369 • Humanistisk Ungdom ønsker at det skal arrangeres flere partidebatter i lokalsamfunnene.
- 370 Spesielt ved skoler, universiteter og høyskoler.
- 371 • Humanistisk Ungdom krever at det offentlige tar ansvar for å minne spesielt ungdommer på
- 372 og oppfordre til å bruke stemmeretten ved offentlige valg.
- 373 • Humanistisk Ungdom støtter skolevalgordningen og ønsker at skolevalg skal praktiseres i alle
- 374 offentlige skoler fra og med grunnskolen.
- 375 • Humanistisk Ungdom ønsker at stemmerettslig alder settes til 16 år.