

# Sentralstyremøte i Humanistisk Ungdom

25.-26. JUNI

REFERENT: ARNLAUG HØGÅS SKJÆVELAND, KRISTOFFER STOKKELAND  
OG ASTRI MENNE SJONER

## Program for møtedelen av overlappsamlinga

### SØNDAG

- Kl. 09.00 FROKOST
- Kl. 10.00 Konstituering - V
- Kl. 10.05 Orienteringer - O
- Kl. 10.15 Politisk kvarter - D
- Kl. 10.30 Forretningsorden - V
- Kl. 10.50 Kampanjeevaluering - D
- Kl. 11.20 Årshjul og møtekalender for Sentralstyret - V
- Kl. 11.40 Temaer for periodens seminarer og sommerleir - V
- Kl. 12.40 Personelhåndbok - V
- Kl. 13.00 LUNSJ
- Kl. 17.30 Sommerleirsjef - V

### MANDAG

- Kl. 09.00 FROKOST
- Kl. 10.00 Budsjettrevidering - V
- Kl. 11.00 Sentralstyrets strategi - V
- Kl. 11.30 Arbeidsutvalgets myndighetsdokument - V
- Kl. 12.00 Høstseminar - tema og mandat - D
- Kl. 13.00 LUNSJ
- Kl. 14.00 Rekrutteringsplan - V
- Kl. 15.00 Møtet heves og vi rydder

Til stede:

Kristoffer Stokkeland

Øistein Sommerfeldt Lysne

Haakon Gunleiksrud (borte under deler av sak 8 - 17/18)

Rebecca Ponce

Henrik Sønstebo

Iver Daaland Åse

Kim André Andersen

Eivin Floer

Didrik Votvik Solhaug - tom. søndag til lunsj

Arnlaug Høgås Skjæveland (avtroppende leder, referent) - tom. søndag til lunsj

Magnus Christiansen (avtroppende SST, observatør) - tom. søndag til lunsj

Astri Menne Sjøner (referent) - kun mandag

Forfall: Synne Sørkjerd, Victoria Galåen, Fredrik Vingsnes, Alexandra Raven

## Saksliste

Sak 1-17/18 Godkjenning av innkalling og saksliste	4
Sak 2-17/18 Godkjenning av referat fra forrige møte - O	4
Sak 3-17/18 Orienteringer - O	4
Medlemsrekruttering	4
Økonomi	5
Styrets runde (siden 5. mai)	6
Sekretariatet (siden 5. mai)	7
HU-fondet	8
Internasjonalt	8
Media	8
E-postsaker	9
Sak 4-17/18 Politisk kvarter - D	10
Sak 5-17/18 Sentralstyrets forretningsorden - V	11
Sak 6-17/18 Kampanjeevaluering - D	12
Sak 7-17/18 Sentralstyrets årshjul - V	13
Sak 8-17/18 Tema for seminar og sommerleir - V	15
Sak 9-17/18 Endring av personalhåndboken - V	16
Sak 10-17/18 Sommerleirsjef 2018 - V	17
Sak 11-17/18 Budsjettrevidering - V	18
Sak 12-17/18 Strategi - V	23
Sak 13-17/18 Myndighetsdokument for Arbeidsutvalget - V	24
Sak 14-17/18 Samarbeidsavtale - V	25
Sak 15-17/18 Rekrutteringsplan - V	26

## 1 **Sak 1-17/18 Godkjenning av innkalling og saksliste**

---

2 *Vedtakssak*

3

4 **Saksbehandler:** *Astri Sjoner*

5

### 6 **Forslag til vedtak**

7 *Innkalling og saksliste godkjennes*

8

### 9 **Vedtak**

10 Innkalling og saksliste ble godkjent.

11

## 12 **Sak 2-17/18 Godkjenning av referat fra forrige møte - O**

---

13 *Orienteringssak*

14

15 **Saksbehandler:** *Astri Sjoner*

16

17 Referat fra sentralstyremøtet 5. mai ble sendt ut 22.05 til både avtroppende og  
18 påtroppende Sentralstyre. Det har ikke kommet inn merknader til referatet og  
19 det anses derfor som godkjent av sentralstyret. Referatet er sendt til ledelsen i  
20 Human-Etisk Forbund og publisert på våre hjemmesider.

21 Referatet er sendt ut sammen med sakspapirene.

22

## 23 **Sak 3-17/18 Orienteringer - O**

---

24 *Orienteringssak*

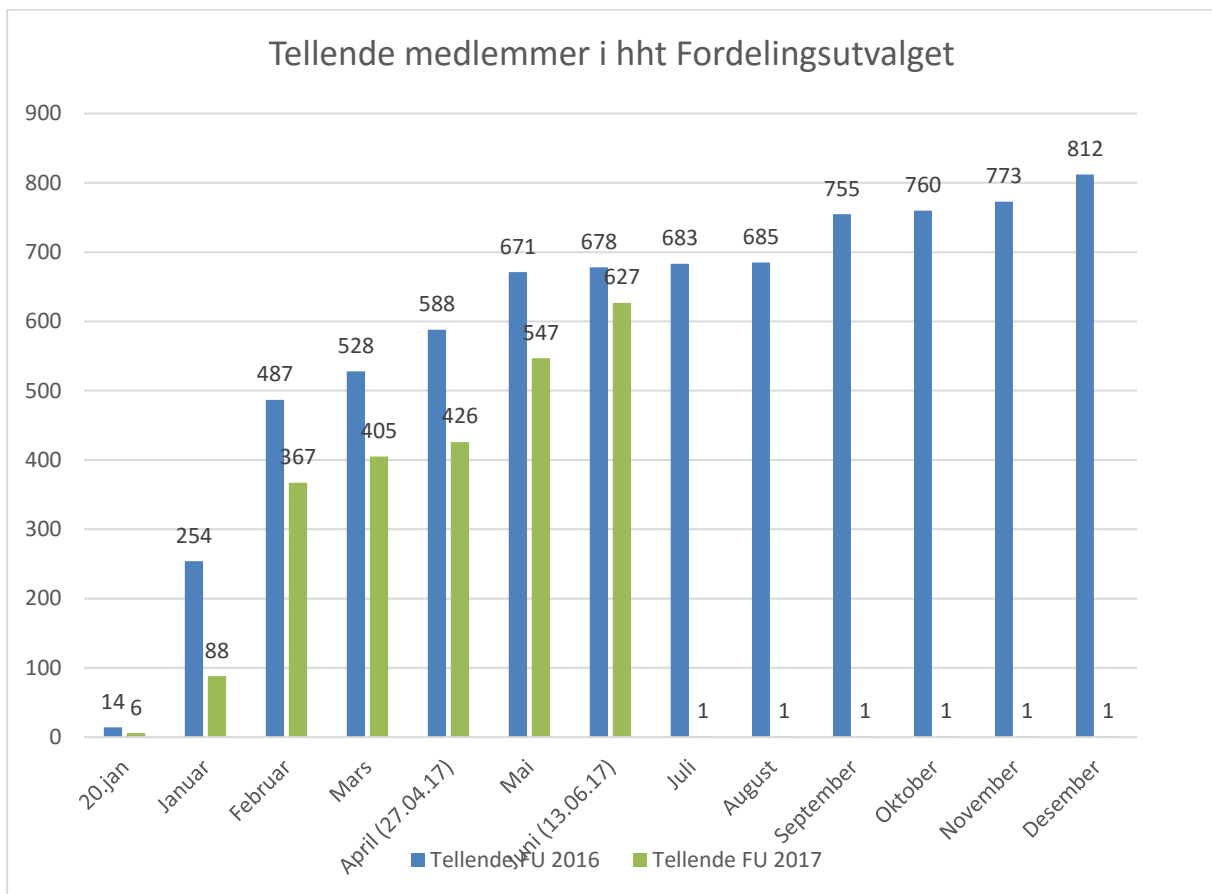
25

26 **Saksbehandler:** *Astri Sjoner*

### 27 **Medlemsrekruttering**

28 Kontingentinnbetalinger har stått i fokus på kontoret den siste måneden, og  
29 dette har gitt resultater. Pr 13.06 har vi 627 tellende medlemmer i henhold til  
30 Fordelingsutvalgets definisjon, og 651 betalende medlemmer totalt. Vi er med  
31 andre ord i ferd med å ta igjen fjorårets nivåer for kontingentinnbetalinger. På  
32 samme dato i fjor var de tilsvarende tallene henholdsvis 676 og 705. Vi har totalt  
33 1350 registrerte medlemmer i systemet som oppfyller Fordelingsutvalgets  
34 alderskrav.

35



36  
37

38 I løpet av den siste måneden har det blitt sendt ut kontingentpurringer pr sms  
39 (27. april) og e-post (1. juni). I tiden framover vil vi fokusere på innbetalinger  
40 fra sommerleirdeltakere. Neste store kontingentpurring vil bli sendt ut i  
41 september.

42

43 Det er blitt utarbeidet et forslag til rekrutteringsplan for HU for denne  
44 styreperioden. Denne vil bli behandlet som egen sak på dette møtet.

45

46 Det har også blitt laget statistikk for medlemmene i HU, basert på informasjon i  
47 databasen vår. Der finner vi at nye medlemmer i organisasjonen er svært unge  
48 (15-17 år), mens medlemsmassen vår totalt er i ferd med å bli eldre. I tillegg vet  
49 vi at det er de yngste medlemmene som er flinkest til å betale kontingenten sin.  
50 Det er også store forskjeller på hvor medlemmene våre bor. Vi vet at Rogaland  
51 har desidert flest medlemmer, både i absolutte tall og relativt til folketall i fylket.  
52 Medlemsstatistikken ligger som vedlegg til sakspapirene.

53

54 Så langt i år har vi 79 nyinnmeldinger i organisasjonen. Dette er langt lavere enn  
55 fjorårets 137 på samme tid. Det er derfor viktig at Sentralstyret går foran som  
56 gode eksempler når det gjelder medlemsrekruttering.

57

## 58 Økonomi

59 Arbeidsutvalget har i den siste tiden brukt mye tid på økonomistyring, fordi vi ser  
60 at vi styrer mot en sprekk i sommerleirbudsjettet. Da budsjettet ble lagt på  
61 slutten av fjoråret, og revidert i begynnelsen av 2017, ble det lagt opp til langt  
62 flere deltakere på arrangementene våre enn det vi har klart å rekruttere. På

63 grunn av færre påmeldte på sommerleiren, men også på vårseminaret, enn det  
64 som var budsjettert for, må vi ta en gjennomgang og justere de økonomiske  
65 rammene våre for året. Dette behandles som egen sak (11-17/18), og mer  
66 utfyllende informasjon gis i sakspapiret.

67  
68 Opplæring og overlapp med vår påtroppende økonomileder Synne Sørkjerd er i  
69 full gang. Astri og Synne deltok på opplæringsseminar i regi av  
70 Fordelingsutvalget 14. juni.

71

## 72 **Styrets runde (siden 5. mai)**

73

### 74 **Arnlaug Høgås Skjæveland**

75 Jeg har deltatt på Hef sitt landsmøtet og hovedstyremøte, ringt etter  
76 kontingenter, deltatt på samarbeidsmøtet med hef, holdt tale i rådhuset, deltatt  
77 på sommerleirmøte, generelt sommerleir, jobbet med promotering av leiren og  
78 forberedt overlapp.

79

### 80 **Kristoffer Stokkeland**

- 81 • Fulgt opp nye SST
- 82 • Overlappet noe i AU
- 83 • Kurs i HMS som arbeidsgiver
- 84 • Arbeidet litt med sommerleir og jubileum
- 85 • Gjennomført strategisamling med nye SST
- 86 • Jobbet med HU-fondet
- 87 • Løpende økonomi - og litt ekstra for budsjett
- 88 • Hilsningstale til HEF-LM og deltatt som delegat fra Oslo HEF
- 89 • Sakspapirer til overlappingshelgen
- 90 • Samarbeidsmøte med HEF

91

### 92 **Andrine Løvvold Kristoffersen**

- 93 - Var på mine siste kampanjeforedrag her i Tromsø
- 94 - Sommerleir
- 95 - Sommerleir
- 96 - Litt mer sommerleir
- 97 - Og atter litt mer sommerleir

98

### 99 **Didrik Votvik Solhaug**

100 Jeg har skadet armen og betalt kontingent.

101

### 102 **Iver Daaland Åse**

- 103 • Deltatt i fullføringen av barnas rapport
- 104 • Skrevet flere leserinnlegg (hvorav ett ble trykket, dessverre kom ikke  
105 dette under HU signatur grunnet kort frist)
- 106 • Lokallagsarbeid
- 107 • Planlegging av ideer til sommerleir
- 108 • Planlegging av året framover i HU

109

### 110 **Haakon Gunleiksrud**

- 111 • Deltatt på Landsmøtet
- 112 • Deltatt på strategihelg
- 113 • Forberedt ting til overlappingshelgen

- 114 • Ymse kontor- og mail-ting.  
115  
116

### 117 **Fredrik Vingsnes**

- 118 • Arrangert første møte i HU Bergen. Rundt 30 oppmøtte. Andrine på besøk.  
119 Super stemming - lova utruleg godt for haustens rekruttering og aktivitet.  
120 • Lagt rammene for medvirkning på Humanistisk uke med Lomsdalen via  
121 Kari. Veka før valgkampen. Blir bra synleggjering.  
122 • Styremøte x2 m planlegging av framtidig aktivitet. Mykje planar. Bergen  
123 skal bli eitt solid lokallag m kunnskapsrike tillitsvalde/medlem med stå-på-  
124 vilje.  
125 • Innleida samarbeid m ansvarlige for konfirmasjonsundervisning for å  
126 lettare gjere rekruttering av konfirmantar som morgondagens tillitsvalde.  
127 Kjennskap og nærhet til ungdommane er fokus. Sørge for en naturlig  
128 overgang fra konf.opplegg til aktivitet i HU.  
129 • Utarbeida retorikkurs til bruk i lokallag, how to write leserinnlegg, samt  
130 taler/muntlig.  
131 • Samtala m politiske ungdomspartier i Bergen om å arrangere  
132 livssynsdebatt/statens rolle til hausten ifbm. valg.  
133

### 134 **Sekretariatet (siden 5. mai)**

#### 135 Helle Gannestad:

136 Jeg hadde en del avspasering i mai fordi jeg jobba med eksamen, men siden  
137 mars har jeg:

- 138 - fullført, pakka sammen og evaluert Tenkekassa  
139 - jobba med stæsj til Pride  
140 - holdt kok i Facebook og Instagram, med sommerleirpromo og SST-  
141 promo.  
142

#### 143 Astri Sjoner

- 144 • Planlegging og gjennomføring av Strategisamling for påtroppende  
145 Sentralstyre  
146 • Planlegging av overlappingshelg 23.-26.juni.  
147 • Medlemspleie  
148 • Økonomistatus og budsjettrevidering  
149 • Møtekalender for Sentralstyret 2017/18  
150 • Sommerleirpromotering  
151 • Sentralstyremøte: sakspapirer og praktisk tilrettelegging  
152 • Kontingentpurring  
153 • Kurs Fordelingsutvalget  
154 • Etterarbeid og evaluering Landsmøte 2017  
155 • Medlemsstatistikk  
156 • Rekrutteringsplan  
157 • Kampanjeevaluering  
158 • Workshops for påtroppende Sentralstyre på Strategisamlinga  
159 • Planlegging av HUs deltakelse på Pride i Oslo (stand og parade)  
160 • Møte med LNU om Trygge organisasjoner  
161 • Samarbeidsmøte med HEF og dialogmøter med organisasjonsavdelingen og  
162 kommunikasjonsavdelingen i HEF  
163 • Dialogmøte med Press Redd Barna Ungdom  
164 • Ringerunder til medlemmer

- 165 • Driftsoppgaver  
166

## 167 HU-fondet

168 HU-fondet 2016 skal ferdigstilles - det er gått ut beskjed til lokallag om behov for  
169 rapportering, ikke enda purret tilstrekkelig. I størrelsesorden 50 000 er  
170 urapportert så langt - og en god andel er ikke brukt. Høyere fokus på å faktisk  
171 bruke midlene man blir tildelt ser ut til å trenes.  
172 Så langt har HU-fondet 2017 utdelt ~67 000 fordelt på 5 lokallag.  
173

## 174 Internasjonalt

175 IHEYO GA avholdes 4. august. Eivin, Haakon og Inger reiser for oss og HEF. Det  
176 må der velges ny økonomileder og Generalsekretær for IHEYO. Sannsynligvis vil  
177 IHEYO slå sammen sine medlemslister med IHEU og både IHEU og IHEYO vil  
178 diskutere navneendring. Hvor det vertfall er meget aktuelt for IHEYO.  
179

## 180 Media

181 Siden forrige Sentralstyremøte (5. mai) har HU vært på trykk flere ganger i  
182 norske medier. De fleste sakene er knyttet til Landsmøtet og uttalelsene som ble  
183 vedtatt der.  
184

185 I følge medietjenesten Retriever har HU blitt nevnt i media 34 ganger siden 27.  
186 april i år.

- 187 • Valget av Kristoffer Stokkeland ble dekket av Avisen Agder under tittelen  
188 «[Kvinesdal-mann er ny leder av Humanistisk Ungdom](#)» og av Lister24;  
189 «[Valgt som ny leder](#)». Valget ble også dekket av [Fri Tanke](#).
- 190 • Uttalelsen om varslers rettigheter ble sendt ut som leserinnlegg til en  
191 rekke aviser, og kom på trykk 10 ganger, blant annet i BA: «[Stopp  
192 forfølgelse av varslere](#)».
- 193 • Uttalelsen om kritisk tenkning ble distribuert til lokalaviser gjennom  
194 lokallagene, og har kommet på trykk 5 ganger; i Trønderbladet signert  
195 Iver Åse, i Eikerbladet signert Wanjing Li (Buskerud lokallag) og i  
196 Sandefjords blad, Gjengangeren og Østlands-Posten signert Bendik Berg  
197 (Vestfold lokallag).
- 198 • Uttalelsen om den nye loven for tros- og livssynssamfunn ble trykket av  
199 [Dagbladet 26. mai](#).
- 200 • Valg av nye medlemmer i Sentralstyret ble dekket av to lokalaviser:
  - 201 ○ Kim Andre Andersen og Didrik Votvik Solhaug i Meløyavisa; «[Hos  
202 oss blir alle inkludert](#)».
  - 203 ○ Rebecca Ponce i Jærbladet; «[Valgt inn i sentralstyret i Humanistisk  
204 Ungdom](#)».
- 205 • HU har i tillegg blitt nevnt noen ganger i forbindelse med Landsmøtet til  
206 HEF, senest i Vårt Land under tittelen «[Politisk påvirkning viktigst for HEF](#)»  
207 hvor påtroppende leder Kristoffer Stokkeland viser til at flere i det nye  
208 styret har «tung bakgrunn fra konfirmasjonsarbeid».



## 209 E-postsaker

### 210 **1. Stiftelse av Bergen lokallag**

211

#### 212 **Saken ble sendt ut av Kristoffer Stokkeland 11.05**

213 Vedlagt ligger protokoll for Bergen lokallag som ble stiftet 23.04.17.

214 Lokallag må ifølge vedtektene godkjennes av SST når de stiftes, men som

215 spesifisert i vår forretningsorden om under 3.4 Epostbehandling av saker:

216 "Sentralstyret eller AU kan vedta å behandle hastesaker eller mindre omfattende

217 saker over epost. Det gis normalt en ukes frist på å svare hvis ikke annet er

218 nødvendig. Minst 7 av Sentralstyrets medlemmer må ha avgitt svar innen fristen

219 for at vedtaket skal være gyldig.

220

221 Saker som nedleggelse eller opprettelse av lokallag og godkjenning av referater

222 fra sentralstyremøter vil normalt behandles uten krav om 7 avgitte svar - alle

223 ansees som enige frem til de sier ifra om noe annet." gjennomføres dette pr.

224 mail uten krav om aktiv stemmegivning.

225

226 Det geografiske virkeområdet er satt til Bergen kommune.

227 Årsmøteprotokollmalen som er blitt bruk er mer utfyllende enn

228 stiftelsesprotokollen så ansees som helt innafor om den ikke er identisk. Om

229 kontrollkomiteen anser det som et problem får dere si ifra.

230

231 Lokallaget vil være godkjent **18. mai** om ingen motsetter seg det.

232

#### 233 **Vedtak**

234 Forslaget ble vedtatt

235

### 236 **2. Medlemmer av Organisasjonsutvalget**

237

#### 238 **Saken ble sendt ut av Kristoffer Stokkeland 31.05**

239 Vi skal vedta sammensetning for Organisasjonsutvalget som vedtatt av LM.

240

#### 241 **Vedtaket fra landsmøtet:**

242 Landsmøtet 2017 nedsetter «Organisasjonsutvalget 2017» med følgende

243 mandat:

244 Utvalget skal evaluere Humanistisk Ungdom og komme med forslag

245 til forbedringer. Utvalget skal presentere en rapport og innstilling på endringer

246 i vedtektene innen 15.januar 2018. Rapporten og innstillingen skal

247 danne grunnlaget for landsmøteforberedende behandling i sentralstyret. Utvalget

248 står også fritt til å kunne foreslå strukturelle endringer som bør gjennomføres på

249 lengre sikt. Organisasjonsutvalget skal særlig evaluere følgende forhold:

250

251 • Vurdere behovet for å gjøre endringer i organisasjonsstruktur:

252 herunder ulike modeller for lokallag, regioner, fylkeslag, utvalg,

253 arbeidsgrupper, landsstyre, sentralstyre og arbeidsutvalg.

254 • Landsmøtegjennomføring, valg og supplering til sentrale organer

255 • Ansvar, krav og forventninger til sentrale tillitsvalgte

256 • Effektiv bruk av ansattressurser og honorerte tillitsverv

257 • Demokrati og medlemmers medbestemmelse og eieforhold

258 • Muligheter for å sikre kontinuitet i organisasjonen på sentralt plan

259 Utvalget skal innhente informasjon om hvordan andre

260 ungdomsorganisasjoner arbeider.

- 261 Organisasjonsutvalget skal presentere en helhetlig innstilling. Alle forslag  
262 skal voteres over i utvalget  
263  
264 Organisasjonsutvalgets sammensetning:  
265 • Et medlem med ledererfaring fra Humanistisk Ungdom, eller som  
266 snart fratrer et tillitsverv.  
267 • Et medlem med erfaring fra sentralt tillitsverv i Humanistisk Ungdom,  
268 eller som snart fratrer et sentralt tillitsverv.  
269 • Et eksternt medlem med mye organisasjonserfaring.  
270 • Et medlem av sittende sentralstyre med sekretariatsfunksjon for utvalget.  
271

272 Medlemmer av utvalget får dekket mat og reise i forbindelse med sine møter.  
273 Sentralstyret velger utvalgsmedlemmer etter innstilling fra Arbeidsutvalget.  
274 Sentralstyret velger fra utvalgsmedlemmene en leder.  
275 Sentralstyret skal supplere organisasjonsutvalget dersom noen trekker seg i  
276 løpet av mandatperioden.  
277 Sentralstyret skal i perioden fram mot Landsmøtet 2018 bli jevnlig orientert om  
278 organisasjonsutvalgets arbeid.  
279

#### 280 **Forslag til vedtak i SST:**

281 "Medlem med ledererfaring: Arnlaug Høgås Skjæveland (leder)  
282 Medlem med erfaring fra sentralt tillitsverv i prioritert rekkefølge: *Navnene er*  
283 *utelatt fordi dette medlemmet ikke er bekreftet enda.*  
284 Eksternt medlem: Åshild Marie Vige  
285 Medlem av sittende sentralstyre: Oppnevnes av påtroppende styre"  
286

#### 287 **Begrunnelser:**

288 Arbeidsutvalget tror at det vil være best for Organisasjonsutvalgets arbeid om de  
289 kan være møtende i Oslo og har derfor laget en prioritert liste over kandidater  
290 som er nær Oslo. Det er ikke økonomisk rom for fly eller lignende i det omfanget  
291 som trengs. Prioritering er basert på relevant organisasjonserfaring og personlig  
292 egnethet.  
293

294 Det eksterne medlemmet Åshild Marie Vige er bl.a. tidligere: Nestleder LNU,  
295 Leder Skeiv Ungdom og vært ansatt i Natur og Ungdom. Hun har meget bred  
296 erfaring fra ungdomsorganisasjoner.  
297

298 Påtroppende SST velger sitt medlem på strategi - formelt vedtak tas på overlapp.  
299

#### 300 **Vedtak**

301 Forslaget ble vedtatt.  
302

## 303 **Sak 4-17/18 Politisk kvarter - D**

---

304 *Diskusjonssak*

305

306 **Saksbehandler:** Kristoffer Stokkeland

307

308 Saker som ble diskutert i møtet:

- 309 - Det ble diskutert om hvordan HU skal forholde seg til HEF sin diskusjon  
310 om sin fremtid.

311 - Hvordan jobber vi frem mot valget?

312

## 313 **Sak 5-17/18 Sentralstyrets forretningsorden – V**

---

314 *Vedtakssak*

315

316 **Saksbehandler:** Øistein Sommerfeldt Lysne

317

### 318 **Bakgrunn**

319 Forretningsorden er Sentralstyrets egne kjøreregler for hvordan vi arbeider.  
320 Dette omfatter plikter, rettigheter, hvordan vi behandler saker også videre. En  
321 god forretningsorden er utgangspunktet for en god sentralstyreperiode, og det er  
322 derfor viktig at vi er nøye med hva den inneholder. Dersom et  
323 sentralstyremedlem ønsker å endre måten Sentralstyret operer på er denne  
324 debatten det beste tidspunktet å ta det opp på.

325

### 326 **Vurdering**

327 Det innstilte forslaget til forretningsorden er i stor grad det samme som  
328 forretningsorden for perioden 2016-2017, men enkelte redaksjonelle og  
329 innholdsmessige endringer. Endringene er som følger:

330

331 Punkt 2.1: Punktet er endret i tråd med vedtatt vedtektsendring på Landsmøtet  
332 2017.

333

334 Punkt 2.4: Det tidligere punktet var mulig å tolke som at enhver møtedeltaker  
335 kunne melde andre møtedeltakere som inhabile. Dette er endret for å presisere  
336 at kun personen selv kan melde seg inhabil. Det er også lagt til et punkt om at  
337 kontrollkomiteen kan melde møtedeltakere inhabile dersom det foreslås av en  
338 annen møtedeltaker. Dette er for å kunne løse situasjoner der personer som i  
339 aller høyeste grad burde være inhabile nekter å melde seg. Det er også lagt til  
340 en forklaring på hvilke saker man er inhabil i.

341

342 Punkt 3.3: Punktet er endret i tråd med endringer i forretningsorden for  
343 Landsmøtet. Det kan også føre til en bedre prosess dersom saken må debatteres  
344 to ganger før leder avgjør.

345

346 Punkt 3.4: Endret «AU» til «Arbeidsutvalget» fordi begrepet ikke enda er brukt i  
347 dokumentet.

348

349 Punkt 4.1: Punktet er endret til å fastsette at arbeidsutvalget består av leder,  
350 nestleder og økonomileder. Dette er for å gi forutsigbarhet for personer som  
351 stiller til disse vervene i fremtidige valg.

352

### 353 **Innstilling**

354 Saksbehandler innstiller på at forslaget til forretningsorden vedtas uten endringer

355

### 356 **Behandling:**

357 **Endringsforslag fra Kristoffer Stokkeland til Økonomiske retningslinjer**  
358 Økonomiske retningslinjer oppdateres til at Økonomileder og Nestleder får 14%  
359 av statens lønnstrinn 19 og 10,2% i feriepenger.

360 Begrunnelse: Endringen er en formalisering av dagens praksis, og henger  
361 sammen med endringen av Forretningsordenens punkt 4.1.

362 **Forslaget ble vedtatt**

363

364 **Punkt 2.4, «Personen har sterk følelsesmessig tilknytning»**

365 **Endringsforslag 1**

366 Saken omhandler personen(er) vedkommende har sterk følelsesmessig  
367 tilknytning til.

368 **Forslaget ble trukket**

369

370 **Endringsforslag 2 fra Øistein Lysne**

371 Distraherende følelsesmessig tilknytning til en involvert person.

372 **Forslaget ble trukket**

373

374 **Endringsforslag 3**

375 Setningen strykes

376 **Forslaget ble trukket**

377

378 **Vedtak:**

379 Sentralstyret vedtar vedlagte forslag til forretningsorden for perioden  
380 2017/2018. Punkt 2.4 revideres i august.

381

382 Vedlegg:

- 383 • Økonomiske retningslinjer for Humanistisk Ungdom (side 40)
- 384 • Sentralstyrets forretningsorden 2017/2018 (side 48)

385

## 386 **Sak 6-17/18 Kampanjeevaluering - D**

---

387 *Diskusjonssak*

388

389 **Saksbehandler:** *Astri Sjoner*

390

391 **Bakgrunn**

392 Humanistisk Ungdom har hatt to kampanjer det siste halvåret. De har begge  
393 handlet om kritisk tenkning, men har hatt ulike målgrupper og arbeidsmetoder.

394

395 Konfirmantkampanjen rettet seg mot humanistiske konfirmanter, ved at  
396 representanter for Humanistisk Ungdom reiste rundt og holdt presentasjoner i  
397 konfirmantgrupper rundt om i landet.

398

399 Tenkekassa-kampanjen var mer eksternt rettet. Her ble syv verktøy for kritisk  
400 tenkning spredt i sosiale medier. I tillegg hadde vi en avstemning på hvilken av  
401 fire nominerte kandidater som trengte verktøyene mest. Tenkekassa ble til slutt  
402 utdelt til Carl I. Hagen for hans klimaskepsis.

403

404 **Vurdering**

405 Siden de to kampanjene hadde samme tema, bør evalueringene ses i  
406 sammenheng, særlig med tanke på planleggingen av neste års kampanje(r).

407

408 **Vedlegg:**

- 409 • Kampanjeevaluering Kritisk Tenkning (side 50)

- Kampanjeevaluering Tenkekassa (side 54)

411

### 412 **Sentralstyrets bemerkninger:**

413 Om konfirmasjonsopplegget: Sentralstyret likte konfirmant opplegget.

414

415 Om Tenkekassa: Sentralstyret er fornøyd med kampanjen, og er imponert over  
416 hvor mye som har blitt gjort med få ressurser. Det er likevel noen  
417 tilbakemeldinger fra enkeltpersoner i styret som bør tas med i videre  
418 kampanjearbeid: De nominerte ble for tilfeldig valgt, og de ble nominert for lite  
419 betydningsfulle uttalelser. Emneknaggen appellerte ikke til målgruppa, og ble  
420 oppfattet av enkelte som for barnslig. Kampanjen kunne ha lyktes bedre med å  
421 spre kunnskap om kritisk tenkning utad. Den lyktes best med intern  
422 bevisstgjøring. Til neste gang bør lokallagene og Sentralstyret inkluderes mer og  
423 få mer eierskap til prosjektet. Her er det mange ressurser og mye kapasitet som  
424 kan utnyttes bedre.

425

426 Skryt for god evaluering!

427

## 428 **Sak 7-17/18 Sentralstyrets årshjul – V**

---

429 *Vedtakssak*

430

431 **Saksbehandler:** *Astri Sjoner*

432

### 433 **Bakgrunn**

434 Sentralstyret skal vedta sitt årshjul for perioden 2017/18.

435 Her fastsetter Sentralstyret når de skal avholde sine møter, dato for sentrale  
436 arrangementer og Landsmøtet 2018. Sekretariatet booker deretter lokaler på de  
437 aktuelle datoene.

438

### 439 **Vurdering**

440 Når vi skal planlegge året må vi ta hensyn til:

- 441 • Møter i HEF og andre organisasjoner hvor vi bør være representert
- 442 • Hva vedtektene sier om frister og andre regler vi må følge
- 443 • Ferie- og helligdager i Norge
- 444 • Hvem som skal delta (elever og studenter)
- 445 • Tilstrekkelig tid og kapasitet til å forberede møter og arrangementer
- 446 • Kapasitet i de møtelokalene vi har til disposisjon

447 Det er særlig verdt å merke seg disse momentene i innstillingen:

- 448 • Inklusive dagens møte samles Sentralstyret til fem helgemøter i løpet av  
449 perioden.
- 450 • I tillegg kommer mest sannsynlig et kortere møte i forkant av Landsmøtet,  
451 samt et kortere møte i forkant av sommerleiren. Det har ikke tidligere blitt  
452 avholdt møte i forbindelse med sommerleiren.
- 453 • Sentralstyremøtet i august varer fra torsdag ettermiddag til søndag  
454 ettermiddag. De øvrige møtene varer fra fredag ettermiddag til søndag  
455 ettermiddag.

- 456
- 457
- 458
- 459
- 460
- 461
- 462
- 463
- Datoen for høstseminaret er flyttet fra den dato som har vært diskutert tidligere. Dette skyldes et regionalt seminar i HEF Vetebu hvor HUs tilstedeværelse er sterkt ønsket.
  - Presentasjonskurset avholdes tidlig i desember. Dette har flere formål: et mer balansert årshjul hvor vårhalvåret er litt mindre hektisk, skolering av tillitsvalgte tidsnok til at besøk kan legges inn i planene for konfirmasjonsundervisning i HEF, skolering av tillitsvalgte tidsnok til at de kan reise rundt på årsmøter i lokallagene i januar og februar.

464 Vedlagt finner dere også Sentralstyrets møtekalender, dette dokumentet er til  
 465 orientering og skal ikke vedtas av Sentralstyret. Dette er et arbeidsdokument  
 466 som sekretariatet benytter for å holde oversikt over hvilke saker som bør  
 467 behandles når i løpet av året. Det er viktig å unngå at noen møter får en alt for  
 468 lang saksliste. Slike møter er gjerne slitsomme å delta på og det gir i tillegg en  
 469 dårlig behandling av sakene. Sakslisten som korresponderer med hvert møte er  
 470 tentativ, og er foreløpig ment å gi et innblikk i hvilken type saker som står i  
 471 fokus.

472

473 **Forslag til vedtak:**

474 *Sentralstyret vedtar forlaget til årshjul for Humanistisk Ungdom 2017/18.*

475

476 **Vedtak:**

477 Sentralstyret vedtar foreslått årshjul for styreperioden 2017/2018. Datoen for  
 478 sommerleir 2018 må bestemmes snarlig.

479

480 **Vedlegg:**

481 Møtekalender for Sentralstyret 2017/18 (side 63)

482

483 **Årshjul Sentralstyret Humanistisk Ungdom**

Dato	Når	Hva	Hvor
23.-26. juni	Fredag formiddag – mandag ettermiddag	Overlappsamling og første sentralstyremøte	Bamsebo, Østmarka
22. juli	Dagtid	Sentralstyremøte	Brugata 19
22-23. juli	Lørdag ettermiddag og hele søndag	Forberedelse til sommerleir	Brugata 19
24.-28. juli	Mandag formiddag – fredag ettermiddag	Sommerleir	Gulsrud leirsted
24.-27. august	Torsdag ettermiddag – søndag ettermiddag	Sentralstyremøte	Brugata 19
20.-.22. oktober	Fredag formiddag – søndag ettermiddag	Høstseminar	Tonsenhagen skole?
10.-12. november	Fredag ettermiddag – søndag ettermiddag	Sentralstyremøte	Brugata 19
1.-3. desember	Fredag ettermiddag – søndag ettermiddag	Presentasjonskurs	Brugata 19
19.-21. januar	Fredag ettermiddag – søndag ettermiddag	Sentralstyremøte	Brugata 19
2.-4. mars	Fredag ettermiddag – søndag ettermiddag	Sentralstyremøte	Brugata 19
16.-18. mars	Fredag ettermiddag – søndag ettermiddag	Vårseminar	?
26-27. april	Torsdag ettermiddag – fredag formiddag	Landsmøteforberedende Sentralstyremøte	Brugata 19

27.-29. april	Fredag formiddag – søndag ettermiddag	Landsmøte	Tonsenhagen skole?
1.-3. juni	Fredag ettermiddag – søndag ettermiddag	Strategisamling nytt Sentralstyre	Brugata 19
22.-25. juni	Fredag ettermiddag – mandag ettermiddag	Overlappsamling med det nye Sentralstyret	?

484  
485

## 486 **Sak 8-17/18 Tema for seminar og sommerleir – V**

487 *Vedtaks sak*

488

489 **Saksbehandler:** *Kristoffer Stokkeland*

490

### 491 **Bakgrunn**

492 I 2017/2018 skal vi arrangere høstseminar, vårseminar og sommerleir. Disse  
493 arrangementene trenger temaer.

494

495 Tidligere sommerleirtema: «Rasjonalitet», «Velkommen til virkeligheten», «Du  
496 og jeg og vi to» (identitet, seksualitet, kropp og kjønn), «Humanisme og fred»,  
497 «Kritisk tenkning», «Demokrati og menneskerettigheter», «Humanistiske  
498 manifest» og «Krig og fred og sånn...» og igjen «Kritisk tenkning» nå i 2017.

499

500 Tidligere 18+ seminar tema: «Persepsjon og perspektiv», «Transhumanetikk –  
501 teknologi og mennesket/etikk i utakt?», «Retorikk og etikk» og «nordisk  
502 humanisme».

503

504 Tidligere seminar tema (ikke 18+): «Kritikk og dialog», «likestilling»,  
505 «Vitenskap», «Mobbing og psykisk helse», «frihet», «filosofi» og  
506 «menneskerettigheter».

507

### 508 **Vurdering**

509 Seminar er en mulighet for å få diskutert et tema. Hvilke kriterier vi legger til  
510 grunn til temaet er opp til Sentralstyret.

511

512 Sommerleirtema bør være stort og variert slik at det kan appellere til forskjellige  
513 ungdom og fylle en hel leir – både med deltakere og antall dager.

514

515 Tema bør være noe vi tenker er interessant for våre medlemmer. Og kan  
516 potensielt være noe vi ønsker at skal bli mer aktuelt i organisasjonen.

517

518 Allerede foreslåtte tema:

519 «Religionsfridom i Noreg og verda», «Miljø», «Feminisme», «Seksualitets- og  
520 kjønns mangfold», «Digital krigføring», «Ekstremisme», «Psykisk helse» (særlig i  
521 forhold til fysisk helse), «Norge i verden», «AI – Etikk og filosofi», «Atomvåpen»,  
522 «Fortidens fremtid», «Retorikk og etikk», «Utopia», «Fremtidens fortid»,  
523 «Fremtiden» (mulige undertema: Kunstig intelligens, Hvordan ser verden og  
524 verden ut i fremtiden, Fremtidens nasjoner og stater, Tranhumansime,  
525 Borgerlønn, Roboter & teknologi, Jord 2.0 (hvor skal vi bo etter jorda), Religion  
526 og kultur i fremtiden) og «'Kim' et av universets mysterier»

527

### 528 **Forslag til vedtak**

529 Sentralstyret vedtar XX som tema på høstseminar, YY som tema på vårseminar  
530 og ZZ som tema på sommerleir

531

532

533 **Debatt**

534

535 **Prøvevoteringer**

536 Global Humanisme 3 (falt første votering)

537 A.I. filosofi og etikk Alle | Alle

538 Norge i Verden 4 | 1

539 Retorikk og etikk 2 | 2

540 Religionsfrihet i Norge og Verden 3 | 1

541 Digital revolusjon 3 | 0

542 Fortellingen vi forteller om oss selv Alle | 3

543

544 **Fortellingen om oss selv og A.I. filosofi og etikk blir tema på seminar.**

545

546 **Fravik stemmerett Haakon**

547

548 **Avstemming om hvilket tema på hvilket seminar:**

549 Høstseminar ble A.I. filosofi og etikk. Vårseminar blir derfor Fortellingen vi

550 forteller om oss selv.

551

552 **Vedtak:**

553 Sentralstyret vedtar «A.I. filosofi og etikk» som tema på høstseminar,

554 «Fortellingen vi forteller om oss selv» som tema på vårseminar og «Fremtiden»

555 som tema på sommerleir.

556

## 557 **Sak 9-17/18 Endring av personalhåndboken – V**

---

558 *Vedtakssak*

559

560 **Saksbehandler:** Arnlaug Høgås Skjæveland

561

562 **Bakgrunn**

563 Personalhåndboken er et dokument som beskriver HU sin personalpolitikk og  
564 regulerer ansettelsesforholdet utover arbeidskontraktene. Leder har  
565 arbeidsgiveransvaret i det daglige, og personalhåndboken er den beste måten for  
566 sentralstyret å styre personalpraksisen i organisasjonen.

567

568 Personalhåndboken ble sist oppdatert i 2013. Det er på tide med en oppdatering  
569 av flere grunner, en del er knyttet til flyttingen fra Humanismens Hus til Brugata,  
570 noen deler er ikke helt i tråd med lovverket, og deler av det som står om AU  
571 hører hjemme i myndighetsdokumentet for AU.

572

573 **Vurdering**

574 Endringsforslagene ligger i vedlegget med kommentarer. Det er noen endringer  
575 jeg vil at sentralstyret skal legge spesielt merke til.

576

577 Det er foreslått på linje 470 at man kan opparbeide seg tilleggsansiennitet for  
578 tidligere relevante korte/deltid stillinger. Dette kan føre til at nyansatte får litt



579 høyere lønn, men er mer rettferdig siden vi ofte ansetter unge som har mye av  
580 kompetansen sin fra deltid/ferie-jobber.

581  
582 På linje 545 er det foreslått en kompensasjon for ubekvem soving på  
583 arrangementer på 4 avspaseringstimer. Økt avspasering i forbindelse med  
584 arrangementer vil indirekte gi en kostnad siden vi får «mindre ansatt for  
585 pengene», men det er en vesentlig ulempe for ansatte å måtte sove på  
586 klasserom etc, så jeg anser forslaget som rimelig. Det vil uansett ikke gjelde  
587 mange helger i året.

588  
589 Gjennomgående i dokumentet er flere daglige arbeidsgiver oppgaver delegert fra  
590 AU til leder. Det er for at ansatte skal kun behøve å forholde seg til en person.  
591 Det blir rotete og tregt å ha tre sjefer.

592  
593

#### 594 **Forslag til vedtak**

595 *Revidert utgave av personalhåndboken vedtas.*

596

597 Endringer,  
598 linje 236, 400,- i måneden.

599

#### 600 **Vedtak:**

601 Revidert utgave av personalhåndboken vedtas.

602

603

#### 604 **Vedlegg:**

605 Revidert personalhåndbok for Humanistisk Ungdom (side 66)

606

## 607 **Sak 10-17/18 Sommerleirsjef 2018 – V**

---

608 *Vedtakssak*

609

610 **Saksbehandler:** Øistein Sommerfeldt Lysne

611

#### 612 **Bakgrunn**

613 Siden leiren i 2012 har vi operert med to leirsjefer, en leirsjef og en assistent.  
614 Frem til i fjor var begge disse honorerte stillinger vi gjerne hentet inn utenfra.  
615 For leiren 2017 har vi kun en honorert leirsjef utenfra, mens assistenten er en  
616 person fra det avtroppende styret. Dette har blant annet ført til en reduksjon i  
617 utgifter, ettersom det bare utbetales honorar til leirsjefen. Det har vært vanlig at  
618 leirsjefen og assistenten har hatt tilknytning til enten HEF eller HU, gjerne med  
619 erfaring fra konfirmasjon.

620

#### 621 **Vurdering**

622 Sommerleir er vårt største arrangement, og tar dermed mye tid og krefter å  
623 arrangere. Ved å honorere en ekstern leirsjef frigjør det mye kapasitet fra  
624 kontoret og eventuelt andre som ville arbeidet med det. Dersom vi ikke henter  
625 inn en ekstern person vil det føre til at andre arbeidsoppgaver må ned prioriteres  
626 til fordel for leiren, og vi kan dermed ikke forvente at andre oppgaver og  
627 arrangementer blitt gjennomført like godt.

628

629 En ulempe med det å hente inn en ekstern leirsjef er at personen ikke  
630 nødvendigvis har erfaring med HU som organisasjon. Dette kan i enkelte tilfeller  
631 føre til at leiren blir noe annerledes enn det sentralstyret egentlig ønsker, og gå  
632 utover mengden informasjon som når sentralstyret under prosessen. Det å ha et  
633 sentralstyremedlem som assistent vil hjelpe på dette, ettersom lederduoen får en  
634 bedre forankring og tilknytning til sentralstyret. Denne personen vil også enklere  
635 kunne oppdatere sentralstyret og få innspill på saker underveis.

636  
637 Prosessen med å finne person til rollen som leirsjef innebærer å ha et nettverk  
638 innad i HEF, og man bør gjerne ha en viss formening om hvilke personer som  
639 kan egne seg til jobben. Av denne grunn gis jobben gjerne til AU, ettersom de  
640 jobber tett på HEF og har bedre forutsetninger for å finne en person med den  
641 riktige erfaringen.

642

#### 643 **Økonomiske konsekvenser**

644 For sommerleiren 2017 får leirsjef et honorar på 25 000 kr. Dette er halvparten  
645 av hva honoraret for to eksterne pleide å være, og saksbehandler anbefaler at  
646 honoraret fortsetter å ligge på dette nivået.

647

#### 648 **Innstilling**

649 Saksbehandler innstiller på at sommerleir 2018 skal ha en ekstern honorert  
650 sommerleirsjef, og en assistent fra sentralstyret. AU lager en prioritert liste over  
651 kandidater som sentralstyret kan velge og godkjenne.

652

#### 653 **Forslag**

654 Fra Haakon Gunleiksrud:

655 Sommerleir 2018 skal ha en eksternt honorert leirsjef. Arbeidsutvalget lager en  
656 prioritert liste, kontakter og ansetter honorert sommerleirsjef. Sentralstyret  
657 orienteres etter ansettelsen.

658

659 Fra Kristoffer Stokkeland:

660 Diskusjonen om sommerleirassistent utsettes til etter sommerleir 2017.

661

#### 662 **Vedtak:**

663 Sommerleir 2018 skal ha en eksternt honorert leirsjef. Arbeidsutvalget lager en  
664 prioritert liste, kontakter og ansetter honorert sommerleirsjef. Sentralstyret  
665 orienteres etter ansettelsen.

666

667 Hvem og hvordan sommerleirsjefassistent blir valgt utsettes til etter sommerleir  
668 2017.

669

670

## 671 **Sak 11-17/18 Budsjettrevidering – V**

---

672 *Vedtakssak*

673

674 **Saksbehandler:** *Astri Sjoner*

675

#### 676 **Bakgrunn**

677 Sentralstyret vedtok revidert budsjett i januar etter at man fikk vite hvor mye  
678 tilskudd vi får fra HEF i 2017. Siden den gang er det en del ting som har endret

679 seg. Etter halvgått år har vi en del bedre forutsetninger for å si hvor mye penger  
680 vi faktisk ligger an til å bruke og få inn dette året.

681

### 682 **Budsjettforståelse**

683 Et budsjett er det økonomiske kartet vårt for året. Man legger alltid et budsjett  
684 før året begynner, men så endrer man kartet underveis etter som man blir mer  
685 kjent med terrenget. Det kalles budsjettrevidering. Budsjettet sier noe om hvilke  
686 inntekter og kostnader vi forventer å ha, og hvordan vi skal bruke pengene våre.  
687 Et regnskap føres underveis i året etter hvert som vi bruker og tjener penger, og  
688 ferdigstilles når året er omme. Når man vet akkurat hvilke kostnader og  
689 inntekter man har hatt i løpet av et år, har man et årsregnskap. Dette  
690 kontrolleres deretter av en revisor, som attesterer at vi har ført regnskapet vårt  
691 på riktig måte; at tallene i regnskapet faktisk stemmer med de pengene som har  
692 gått inn og ut av kontiene våre.

693

694 Humanistisk Ungdom er en ideell organisasjon, hvilket innebærer at vi ikke er  
695 her for å tjene penger. Det er likevel fornuftig å ha en viss egenkapital, slik at vi  
696 er godt rustet for uforutsette hendelser. For å drive økonomisk forsvarlig, bør vi  
697 også ha en egenkapital på omtrent 1/3 av årlig omsetning, og nok penger på bok  
698 til å kunne avvikle organisasjonen på en ryddig måte uten at enkeltpersoner må  
699 stå økonomisk ansvarlig. Sentralstyret har derfor tidligere siktet mot å ha en  
700 egenkapital på i overkant av 1 million kroner. Egenkapital må imidlertid ikke  
701 forveksles med likviditet. At vi har 1 million i egenkapital, betyr ikke  
702 nødvendigvis at vi har 1 million kroner stående i banken som vi ikke rører.  
703 Egenkapitalen er ganske enkelt summen av overskuddene fra tidligere år.  
704 Likviditet vil si at vi har penger på konto, og har mulighet til å betale regningene  
705 våre til enhver tid.

706

707 Humanistisk Ungdom fører regnskap og budsjett i systemet Tripletex. Her  
708 kategoriserer vi inntektene og utgiftene våre i prosjekter og i konti. I det  
709 vedlagte budsjettet vises prosjekter i øverste rad, mens kontiene vises nedover i  
710 første kolonne. Prosjekter er enkelt forklart *hva* vi bruker penger til, og en  
711 kontoføring beskriver *hvordan* vi bruker dem. Eksempelvis vil en reise til et  
712 sentralstyremøte føres på prosjektet Sentralstyre, på kontoen reise. I det  
713 vedlagte budsjettforslaget er enkelte av kontiene slått sammen for at det hele  
714 skal være mer oversiktlig. Her slås for eksempel reiser og innlandsbespisning  
715 sammen. Dette betyr at alle reiser til sentralstyremøter, og alt vi spiser på  
716 sentralstyremøter er slått sammen under kontoen «Reise, diett, seminar og  
717 kurs». Både prosjektene og kontiene kan summeres hver for seg. Dette gir oss  
718 mulighet til å se hvor mye vi planlegger å bruke på *bare* Sentralstyret i år, men  
719 det gir oss også muligheten til å se hvor mye vi for eksempel planlegger å bruke  
720 på reiser og mat totalt, på tvers av prosjekter.

721

722

### 723 **Endringer i vedlagte forslag**

724 Det er gjort en del endringer fra vedtatte budsjett i det vedlagte forslaget til  
725 revidert budsjett. De fleste summene som er endret, er endret basert på det vi  
726 allerede vet ganske godt. For eksempel vet vi allerede nå hvor mange deltakere  
727 vi hadde på vårseminaret, og vi vet nøyaktig hvor mye vi brukte på reiser,  
728 lokaler, mat og foredragsholdere. Å holde seg til et budsjett som ikke stemmer  
729 med den virkeligheten vi kjenner til, gir oss ikke et oversiktlig bilde av den  
730 økonomiske situasjonen i organisasjonen.

731  
732 Endringene i vedlegget er markert ved at de cellene som er endret har fått en lys  
733 gråtone. Der vi tjener mer/bruker mindre enn vedtatt budsjett står tallene i  
734 grønt. Der vi tjener mindre/bruker mer enn vedtatt budsjett står tallene i rødt.  
735 Blå tall indikerer antakelser eller flyttinger. Disse spesifiseres under.

736

### 737 Endringer pr prosjekt

#### 738 • Administrasjonskostnader

739 ○ Kontingenter og gaver (16000): Denne summen er ikke endret,  
740 men er flyttet fra prosjektet Humanistisk Ungdom i det vedtatte  
741 budsjettet, og ligger nå der disse utgiftene faktisk regnskapsføres.  
742 Dette gjør det mulig å se regnskapet opp mot budsjettet på slutten  
743 av året.

#### 744 • Medlemskontingent

745 ○ Her var det opprinnelig budsjettert med 1000 ordinære medlemmer.  
746 Arbeidsprogrammet vårt sier at vi skal ha 1100 betalende  
747 medlemmer i 2017, og endringen i budsjettet speiler således det  
748 vedtatte medlemsmålet. I denne summen ligger 1075 ordinære  
749 medlemmer og 25 støttemedlemmer.

#### 750 • Frifond

751 ○ Vi vet nå nøyaktig hva vi får utdelt i Frifondsmidler. Denne summen  
752 er drøye 25000 lavere enn opprinnelig budsjettert. Av utdelingen  
753 kan vi trekke opptil 5 prosent i administrasjonskostnader. Resten  
754 går direkte til lokallagene.

#### 755 • Fordelingsutvalget

756 ○ Summen på andre driftsinntekter er økt i tråd med det vi har fått  
757 forespeilet fra Fordelingsutvalget (ca 50 000 i økte inntekter). Den  
758 endelige summen kan bli enda høyere, men dette vet vi ikke sikkert  
759 enda.

#### 760 • Informasjonsvirksomhet

761 ○ 10 000 i driftsinntekter henviser til salg av hettegensere. Det er her  
762 beregnet at vi *tjener* 200 pr genser, og at vi selger 50 gensere i  
763 løpet av året.  
764 ○ Kontoen fremmede tjenester er redusert fra 10 000 til 4200. Vi har  
765 brukt denne summen på design av Sommerhjernen.  
766 ○ Kontoen Andre kostnader er summen av kostnadene for å produsere  
767 hettegensere, buttons til Pride og t-skjorter med Sommerhjernen  
768 på.

#### 769 • Sekretariat

770 ○ Honorar til personer er lønn til ansatte i sekretariatet. Denne posten  
771 er økt fordi  
772 ■ Det ble utbetalt dobbel lønn til generalsekretær i  
773 overlappingsperioden mellom Ragnhild og Astri  
774 ■ Helles stilling økte med 10 prosent i kampanjeperioden  
775 ■ Lønnen er koblet til bestemte lønnstrinn, og disse ble  
776 forhandlet opp i år. Dette innebærer at summene øker noe.

#### 777 • Arbeidsutvalget

778 ○ Honorar til personer i arbeidsutvalget øker noe fordi det ble betalt  
779 lønn til Arnlaugs vikar i sykemeldingsperioden. Ansatte har høyere

780 lønnstrinn enn tillitsvalgte. Denne økningen er fortsatt noe usikker,  
781 fordi vi enda ikke vet hvor mye vi får refundert fra Nav.

- 782 • Sentralstyret
  - 783 ○ Reise, diett mv er økt med 10 000 fordi det planlegges et ekstra
  - 784 Sentralstyremøte i forbindelse med sommerleiren.
- 785 • Landsmøtet
  - 786 ○ Honorar til personer økes med 500 fordi den ene ordstyreren meldte
  - 787 avbud i siste liten, og vi måtte ordne med en erstatning for henne.
  - 788 Løsningen ble to forskjellige personer, som til sammen fikk en sum
  - 789 som er litt høyere enn det som opprinnelig var avtalt.
  - 790 ○ Å leie Tonsenhagen skole var billigere enn det som var budsjettert
  - 791 for.
  - 792 ○ Vi brukte mindre penger på reiser og mat til Landsmøtet enn det
  - 793 som var budsjettert for. Endringen skyldes to faktorer; vi brukte
  - 794 mindre penger på reise og mat per person enn planlagt og en del
  - 795 valgte delegatene deltok ikke.
  - 796 ○ Andre kostnader er redusert fordi det var svært få andre kostnader,
  - 797 og fordi matutgifter opprinnelig lå under denne kontoen.
- 798 • Arbeid/besøk lokallag
  - 799 ○ Det var her tatt høyde for at man kunne bruke 15 000 per halvår på
  - 800 besøk i lokallag. Hittil i år er det kun brukt 3754 kroner på dette.
- 801 • Deltakelse i internasjonale fora
  - 802 ○ Det var ikke budsjettert for internasjonal støtte fra
  - 803 Fordelingsutvalget, men vi får 5015 kroner.
- 804 • Kampanje
  - 805 ○ Det opprinnelige budsjettet hadde bare reisekostnader knyttet til
  - 806 kampanje. Dette skyldes at kampanjen Tenkekassa ikke var
  - 807 planlagt på det tidspunktet budsjettet ble vedtatt. Reisekostnadene
  - 808 skulle dekke besøk i konfirmantgrupper rundt om i landet med
  - 809 presentasjonen om kritisk tenkning. Summen for reiser kom seg på
  - 810 10 000 mindre enn budsjettert, fordi vi ikke har reist og besøkt like
  - 811 mange grupper som det som opprinnelig var planen. Denne
  - 812 summen lå opprinnelig under Andre kostnader, og er nå flyttet til
  - 813 kontoen Reise, diett mv for å bedre kunne se regnskap opp mot
  - 814 budsjett.
  - 815 ○ Andre driftsinntekter: HEFs Seremoniavdeling har sagt seg villige til
  - 816 å bli med og betale deler av summen for illustrasjonene fra
  - 817 Tenkekassa, slik at de kan bruke disse i
  - 818 konfirmasjonsundervisningen.
  - 819 ○ Fremmede tjenester: Dette tallet er summen av kostnadene for å få
  - 820 utviklet Tenkekassa-illustrasjonene, nettsiden tenkekassa.no og
  - 821 domenet.
  - 822 ○ Kontorrekvisita: Dette er summen av kostnadene for tenketorget.
- 823 • Vårseminar
  - 824 ○ Det vedtatte budsjettet planla for 100 deltakere på vårseminaret. Til
  - 825 slutt var det kun 48 betalende deltakere, hvorav 8 kun betalte 150
  - 826 kroner. Summen under kontoen deltakeravgifter er det endelige
  - 827 inntektstallet for seminaret.

- 828           ○ Kostnader lokaler er redusert fordi det var billigere å leie  
829           Ellingsrudåsen skole enn forventet  
830           ○ Fremmede tjenester er honorarer til foredragsholdere på seminaret.  
831           Denne posten ble overskredet med 10 000.  
832           ○ Utgiftene til mat er flyttet fra Andre kostnader til Reise, diett mv.  
833           Denne posten er likevel redusert fordi reisene og maten ble billigere  
834           enn forventet, men også fordi seminaret hadde langt færre  
835           deltakere enn budsjettert.  
836           • Høstseminar  
837           ○ Deltakeravgifter er redusert ganske mye, fordi vi ønsker flere  
838           påmeldte enn på vårseminaret, og vi så at mange syntes det ble for  
839           dyrt sist gang. Denne summen baserer seg på 70 ordinære  
840           deltakere som hver betaler 300 kroner hver, og sentrale tillitsvalgte  
841           (7) og deltakere på orgsemparallellen (20) som hver betaler 150  
842           kroner. Prisreduksjonen for deltakere er også i tråd med  
843           Sentralstyrets vedtak fra januar: «Dersom budsjettposten for  
844           vårseminaret ikke brukes opp skal restmidlene brukes på enten  
845           sommerleir, høstseminaret eller en ekstra skolering for tillitsvalgte  
846           senhøsten 2017.  
847           ○ Kostnader lokaler er redusert i tråd med den erfaringen av skoleleie  
848           vi har fra det siste halvåret. Det samme er summen for Reise, diett  
849           mv, men denne inkluderer nå mat, og er derfor ikke endret.  
850           ○ Andre kostnader er endret, fordi utgiftene til mat nå er flyttet til  
851           kontoen Reise, diett mv.

## 852 **Forslag til vedtak**

853 *Sentralstyret vedtar forslaget til revidert budsjett for 2017.*

854

## 855 **Diskusjon:**

- 856           • SST er skeptiske til å legge inn mye mer aktivitet, eller for eksempel  
857           planlegge et ekstra seminar, fordi man er bekymret for kapasiteten i  
858           organisasjonen og sentralleddet ved mer aktivitet.  
859           • SST er positive til å bruke mer og ta fra bunnlinja for å generere mer  
860           oppmerksomhet rundt organisasjonen, og bruke mer penger på annonser  
861           på FB ol. Man kunne også bruke mer på høsten og vinteren i forbindelse  
862           med skolegudstjenestesesonen. Under workshopen med  
863           kommunikasjonsmedarbeider kom det en del gode ideer. Det foreslås å  
864           faktisk sette disse ut i livet.  
865           ○ Vi må vise oss mer fram i samfunnet, for det er ikke alle som  
866           kjenner oss. Vi bør redusere bunnlinja på å gjøre oss selv mer  
867           kjent.  
868           • Selv om vi budsjetterer med 77 deltakere på høstseminaret, bør vi sikte  
869           mot 100.

870

## 871 **Endringsforslag fra Kristoffer Stokkeland:**

872 20 000 flyttes fra bunnlinja til bruk på Informasjonsvirksomhet som skal brukes  
873 fritt av administrasjonen og Arbeidsutvalget.

874

## 875 **Vedtak:**

876 Sentralstyret vedtar forslaget til revidert budsjett for 2017, med én endring: Det  
877 legges til 20 000 til andre kostnader på prosjektet Informasjonsvirksomhet.  
878 Disse kan brukes fritt til å gjøre organisasjonen mer synlig i samfunnet.

879

## 880 **Vedlegg**

881 1. Revidert budsjett juni 2017, med endringer vedtatt av Sentralstyret 26.  
882 juni. (side 87)

883 2. Vedtatt budsjett for Humanistisk Ungdom, sist endret 29. januar 2017.  
884 (side 88)

885

886

## 887 **Sak 12-17/18 Strategi – V**

---

888 *Vedtakssak*

889

890 **Saksbehandler:** *Kristoffer Stokkeland*

891

### 892 **Bakgrunn**

893 Strategien er hvordan vi har tenkt til å arbeide for å oppfylle arbeidsprogrammet.  
894 Det er vår plan for hva vi vil gjøre og hvem av oss som har ansvaret. Strategien  
895 gjelder for hele perioden, men vil trolig evalueres og justeres på underveis.

896

### 897 **Vurdering**

898 Strategien som er vedlagt er bare et utkast – Saksbehandler håper å komme  
899 tilbake med en mer gjennomarbeidet versjon på SSTM. Alt av  
900 arbeidsprogrammet er ikke ennå innarbeidet – så si gjerne ifra om dere har  
901 innspill på hvordan arbeide med det som mangler.

902

903 De fleste arbeidsoppgavene er fordelt til utvalg som selv fordeler de internt. Alle  
904 utvalgene har definerte oppgaver og mål. Noen er det tidsfrister på.

905

906 Det viktigste er at vi får en god fordeling – hvor alle har arbeidsoppgaver som er  
907 meningsfulle. Arbeidsfordelingen må være sånn at ingen har mer enn det de har  
908 kapasitet til.

909

910 Vi kommer til å bruke mye tid på fordeling av arbeidsoppgaver på  
911 Sentralstyremøtet – med små og store oppgaver. Noen har mer arbeidskapasitet  
912 enn andre – og det varierer hvor vanskelig ting er fra person til person. Tenk  
913 godt på hvor mye tid dere har og hva dere vil jobbe med. Tabellen viser  
914 omtrentlig behovene.

Oppgave	Hvor mange	Størrelse	Når
LU	6	Kjempe stor	Heile året, topp – desember-februar
Kampanjeutvalg	4	Stor – kjempe stor	august-mars – topp god tid før kampanje og under.
Vårseminar	4	Passelig	August-januar
Høstseminar	4	Passelig	Juni-oktober
Arbeidsprogram	2	Liten	August-mars
Skoleplattform	2	Liten	August-mars
Internasjonalt- IHEYO	2	Liten	Heile året
Internasjonalt- Protu	2	Passelig - stor	Heile året (trolig topp vår og sommer)

Sommerleir	1	Stor	Heile året
Leserinlegg skrivning	1	Liten	Heile året

915  
916

### 917 **Forslag til vedtak**

918 *Sentralstyret vedtar «Strategi for 2017-2018».*

919  
920

### 920 **Behandling:**

#### 921 **Endringsforslag fra Henrik Sønstebø**

922 Henrik er med på arrangørgruppa av høstseminaret.

923  
924

924 Flere kandidater til arrangørgruppa enn plasser. SST valgte å først ta stilling til  
925 hvor mange medlemmer av arrangørgruppa de ønsker.

926  
927

### 927 **Votering**

#### 928 **Antall deltakere i arrangørgruppa for høstseminaret:**

929 5 medlemmer av gruppa

930  
931

### 930 **Forslaget falt**

932  
933

#### 932 **Votering på medlemmer av arrangørgruppa for høstseminaret:**

933 Eivin Floer

934  
935

934 Kim André Andersen

936  
937

935 Øistein Sommerfeldt Lysne

936 Synne Sjørgjerd

938  
939

### 938 **Votering over helheten**

939 Strategien for 2017/2018 ble vedtatt

940  
941

### 942 **Vedlegg:**

943 Strategi for Sentralstyret i Humanistisk Ungdom 2017/2018 (side 89)

944

## 945 **Sak 13-17/18 Myndighetsdokument for Arbeidsutvalget– V**

946  
947

946 *Vedtaks sak*

948  
949

948 **Saksbehandler:** Kristoffer Stokkeland

950

### 950 **Bakgrunn**

951  
952

951 Myndighetsdokumentet er avtalen mellom Sentralstyret (SST) og Arbeidsutvalget  
952 (AU) og setter grensene for hva arbeidsutvalget har lov til å gjøre.

953  
954

953 Myndighetsdokumentet behandles hver periode for å la hvert SST sette egne  
954 grenser overfor sitt AU. Dokumentet har i liten grad endret seg, men det sees  
955 behov for tydeligere retningslinjer særlig på økonomi.

956  
957

### 957 **Vurdering**

958  
959

959 Under **Personal** er eneste reelle endringen at det endres fra at Arbeidsutvalget  
960 gjennomfører medarbeidersamtaler og forhandlinger til at leder gjør det – dette



961 med forhandlinger i tråd med gjeldende praksis og forslag til personalhåndbok.  
962 Ellers er det bare redaksjonelt.

963  
964 Under **Økonomi** er HU-fondet oppdatert for å stemme overens med  
965 Retningslinjer for HU-fondet. Det er lagt til nærmere retningslinjer om i hvilken  
966 grad arbeidsutvalget kan fravike budsjettet – nært løsninger som har blitt brukt  
967 tidligere. AU gis anledning til å enkeltsummer inntil 50 000, men skal ikke endre  
968 på årsresultatet mer enn 30 000 – i underkant av ~1% av budsjettet.

969  
970 **Forslag til vedtak**

971 *Myndighetsdokument for Humanistisk Ungdoms Arbeidsutvalg vedtas med*  
972 *foreslåtte endringer.*

973 **Forslaget ble vedtatt**

974  
975 **Vedlegg:**

976 Myndighetsdokument for Humanistisk Ungdoms Arbeidsutvalg (side 92)

977

978 **Sak 14-17/18 Samarbeidsavtale – V**

---

979 *Vedtaksak*

980

981 **Saksbehandler:** Kristoffer Stokkeland

982

983 **Bakgrunn**

984 HU og HEF har samarbeidsavtaler for 5 år av gangen og forrige går ut i år. Det er  
985 snakket mellom HEF AU og HU AU om hvilke endringer man burde gjøre og  
986 legges nå frem et forslag. Forslaget slik det ligger er allerede godkjent av HEF  
987 sitt Hovedstyre.

988

989 **Vurdering**

990 Det er i liten grad gjort noen viktige endringer i samarbeidsavtalen – man har  
991 fokusert på å fjerne innhold som ikke stemmer overens med situasjonen lengre  
992 og som bar preg av å være skrevet mens HU enn var ganske nytt.

993

994 Man har redusert detaljnivået noe for gjøre det mer sannsynlig at avtalen er til å  
995 kjenne igjen neste gang den skal revideres. Av ting som er nytt er det lagt inn  
996 samarbeidsmøter mellom AUene i HEF og HU og endret til at det primært er  
997 generalsekretærene som har samarbeidsmøter administrativt, om realiteten nok  
998 vil være at HUs leder fortsetter å møte der også.

999

1000 Det er og lagt inn hvordan man kan gjøre endringer i avtalen med 6 måneders  
1001 varsel.

1002

1003

1004 **Forslag til vedtak**

1005 *Vedlagt samarbeidsavtale godkjennes av Sentralstyret i Humanistisk Ungdom*

1006 **Forslaget ble vedtatt**

1007

1008 **Vedlegg:**

- 1009
- Samarbeidsavtale 2012-2017 (side 94)
  - Forslag til samarbeidsavtale 2017-2022 (side 96)
- 1010

1011

## 1012 **Sak 15-17/18 Rekrutteringsplan - V**

---

1013 *Vedtakssak*

1014

1015 **Saksbehandler:** *Astri Sjoner*

1016

### 1017 **Bakgrunn**

1018 I følge arbeidsprogrammet som ble vedtatt av Landsmøtet skal Humanistisk  
1019 Ungdom innen utgangen av året ha 1100 betalende medlemmer, hvorav minst  
1020 300 skal være nye medlemmer. Dette kommer ikke av seg selv, og  
1021 Arbeidsprogrammet bestemmer derfor også at organisasjonen skal «utarbeide en  
1022 rekrutteringsplan for å øke antall tellende medlemmer i organisasjonen». Det er  
1023 nå laget et forslag til en slik plan for styreperioden 17/18, og denne ligger  
1024 vedlagt sakspapirene.

1025

### 1026 **Vurdering**

1027 I år fyller Humanistisk Ungdom 10 år. Det betyr at vi begynner å merke effekten  
1028 av at medlemmene våre begynner å bli for gamle for å være ordinære  
1029 medlemmer. Å øke medlemsmassen samtidig som flere av medlemmene faller  
1030 fra hvert år, krever en målrettet innsats.

1031

1032 Rekrutteringsplanen som ligger vedlagt er ment å være ambisiøs, men  
1033 overkommelig å gjennomføre. Den deler rekrutteringstiltak i sentrale tiltak (SST,  
1034 AU og administrasjonen) og lokale tiltak (lokallagene). På denne måten skal den  
1035 også kunne gi lokallagsfadderne konkrete verktøy og oppfølgingspunkter for sine  
1036 lokallag og deres rekrutteringsarbeid.

1037

1038 Planen deler også medlemsmassen i 3 deler, og spesifiserer hvilke tiltak som skal  
1039 bidra til å rekruttere ulike typer medlemmer. Den gir også en kort oversikt over  
1040 hvorfor vi trenger flere medlemmer, og hva vi skal fokusere på når vi henvender  
1041 oss til de ulike gruppene. Tiltakene i planen er i stor grad inspirert av forslagene  
1042 fra Sentralstyret som kom opp i rekrutteringsarbeidet på Strategisamlinga.

1043

1044 Rekrutteringsplanen er ment å være et internt dokument, og man trenger derfor  
1045 ikke henge seg opp i detaljer rundt formuleringer og struktur på dokumentet.  
1046 Det er imidlertid rom for å legge til tiltak som man mener er hensiktsmessige.  
1047 Rekrutteringsarbeidet i organisasjonen det neste året skal i størst mulig grad  
1048 være i tråd med rekrutteringsplanen, men er ikke begrenset til den.

1049

### 1050 **Økonomiske konsekvenser**

1051 Ingen av tiltakene i rekrutteringsplanen er kostnadskrevenende. Eventuelle  
1052 tilleggstiltak bør ses opp mot den økonomiske situasjonen i organisasjonen.

1053

### 1054 **Forslag til vedtak**

1055 *Sentralstyret vedtar Rekrutteringsplan for Humanistisk Ungdom 2017/2018*

1056

### 1057 **Diskusjon**

- 1058 • Det savnes flere konkrete tiltak rettet mot HEF-medlemmer i vår  
1059 aldersgruppe.

- 1060                   ○ Dette må imidlertid ses opp mot hva vi får lov til av HEF. Man blir  
1061 ikke medlem der for å mases på av HU.  
1062                   ○ Konkrete tiltak som faktisk rekrutterer konfirmanter. Her har vi mye  
1063 å vinne.
- 1064 • Etablere en vervekultur i organisasjonen
  - 1065                   ○ Dette bør vi bruke tid på på nasjonale seminarer.
  - 1066                   ○ Bevisstgjøring om rekruttering. Dette bør ikke begrenses til  
1067 høstseminaret.
  - 1068 • På sommerleir kunne det vært spennende å gi lokallagene tid til å  
1069 planlegge arrangementer lokalt, i forkant av høstseminaret. Om man  
1070 engasjerer LL i tema på høstseminaret, kan det virke mer rekrutterende til  
1071 høstseminaret om de blir kjent med temaet. Det er ulike oppfatninger i  
1072 SST på hvor arbeidskrevende dette vil være fra sentralt hold. Dette kan  
1073 fungere som et idéforslag til arrangement lokalt, hvor man tilbyr dem et  
1074 forslag til et enkelt opplegg som kan engasjere. Dette bør tas med i  
1075 planleggingsarbeidet til Høstseminaret.

#### 1076

#### 1077 **Tilleggsforslag fra Haakon Gunleiksrud**

1078 Sentralt:

1079 Juli:

- 1080 • Sommerleir: holdninger til rekruttering

1081 **Forslaget ble vedtatt**

#### 1082

#### 1083 **Tilleggsforslag fra Henrik Sønstebø**

1084 Sentralt:

1085 September:

- 1086 • Sikre at vi er representert i så mange konfirmasjonskurs som mulig, så  
1087 langt det er mulig.

1088 **Forslaget ble vedtatt**

#### 1089

#### 1090 **Tilleggsforslag fra Haakon Gunleiksrud**

1091 Sentralt:

1092 Mars:

- 1093 • Vårseminar: holdninger til rekruttering

1094 **Forslaget ble vedtatt**

#### 1095

#### 1096 **Votering over helheten**

1097 Sentralstyret vedtar Rekrutteringsplan for Humanistisk Ungdom 2017/2018 med  
1098 vedtatte tilleggsforslag.

#### 1099

#### 1100

#### 1101 **Vedlegg:**

1102 Rekrutteringsplan for Humanistisk Ungdom 2017/2018 (side 98)

## **Vedlegg**

til referat fra Sentralstyremøte i Humanistisk  
Ungdom

25.-26.06.2017

# HUMANISTISK UNGDOMS MEDLEMMER

## MAI 2017

Tall er hentet fra Orgsys.  
Astri Menne Sjoner

---

## INNHold

Humanistisk Ungdoms medlemmer .....	1
Mai 2017 .....	1
Hva er et HU-medlem? .....	1
Medlemsutvikling siden HUs begynnelse.....	2
Hvor lenge har medlemmene våre vært med?.....	4
Det typiske HU-medlemmet .....	5
Alder .....	5
Kjønn .....	7
Bosted.....	8
Hvem betaler kontingenten?.....	10
Potensialet i medlemsmassen vår.....	10

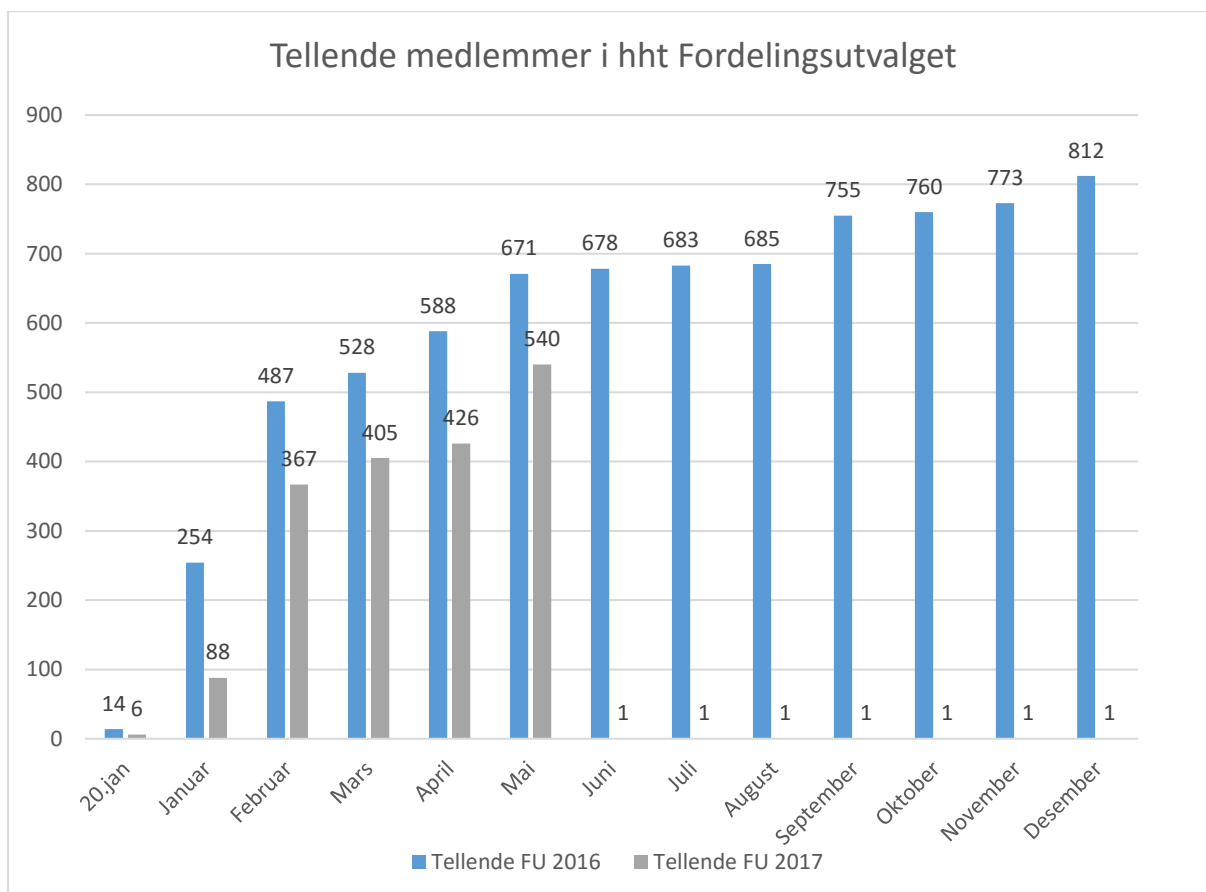
## Hva er et HU-medlem?

Et tellende medlem av Humanistisk Ungdom

- Er mellom 15 og 25 år
- Har meldt seg inn selv
- Har betalt medlemskontingenten på sms eller i nettbank

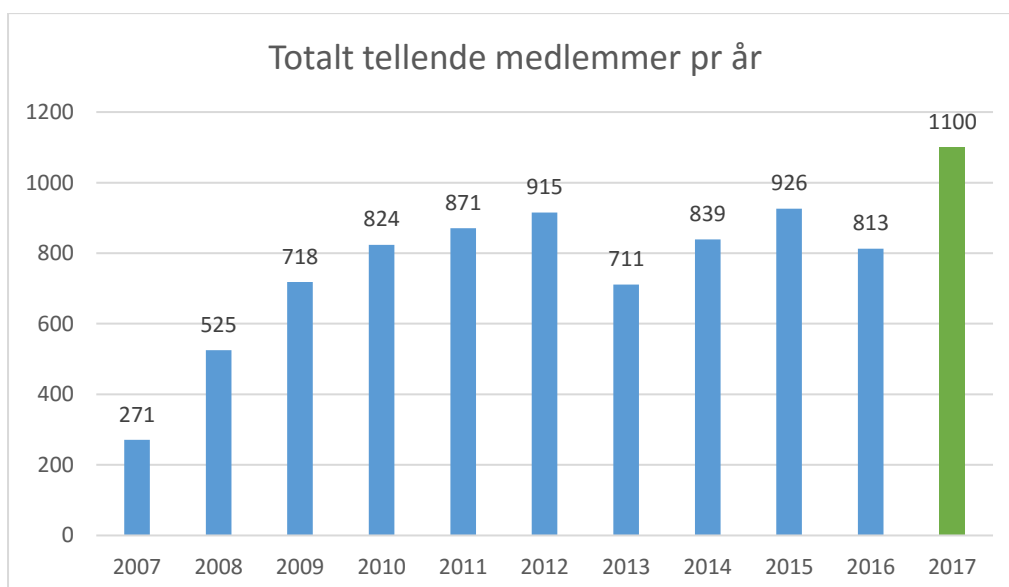
Denne gruppa utløser støtte fra Fordelingsutvalget, og er derfor den som fokuseres på i dette dokumentet. I medlemsdatabasen vår har vi flere medlemmer enn de tallene som står her, men de regnes ikke som tellende dersom de ikke har betalt, eller de har betalt på en måte som ikke oppfyller dokumentasjonskravene til Fordelingsutvalget.

For 2017 har vi en stor jobb foran oss for å komme opp, og helst litt over fjorårets medlemstall.



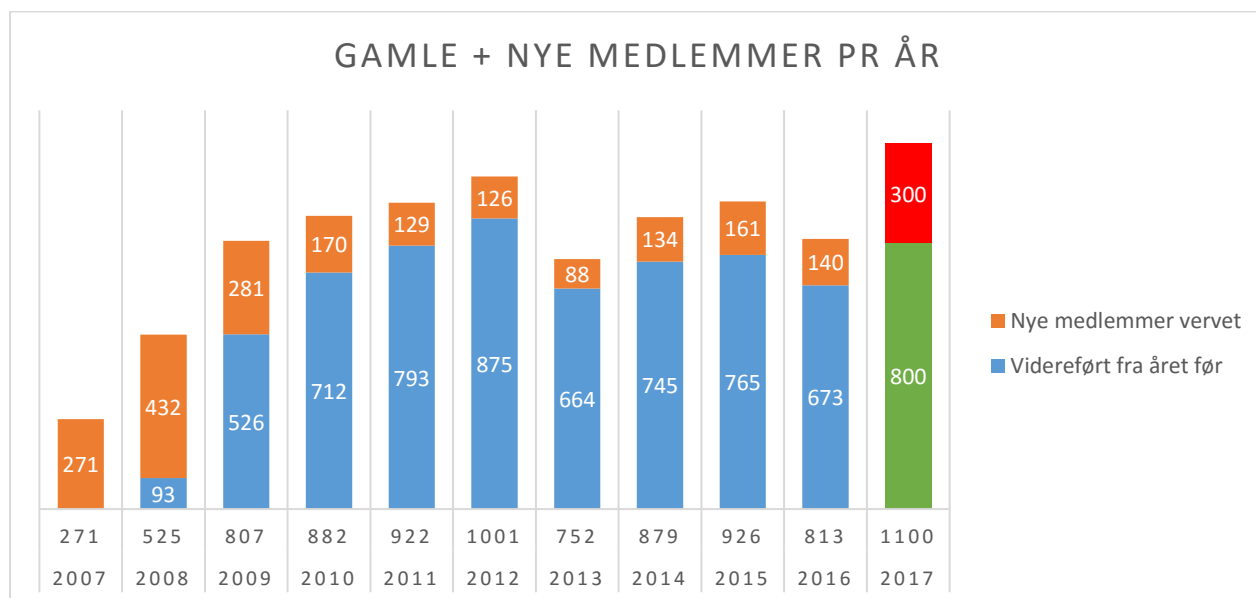
## Medlemsutvikling siden HUs begynnelse

(Tellende medlemmer pr 31.12)

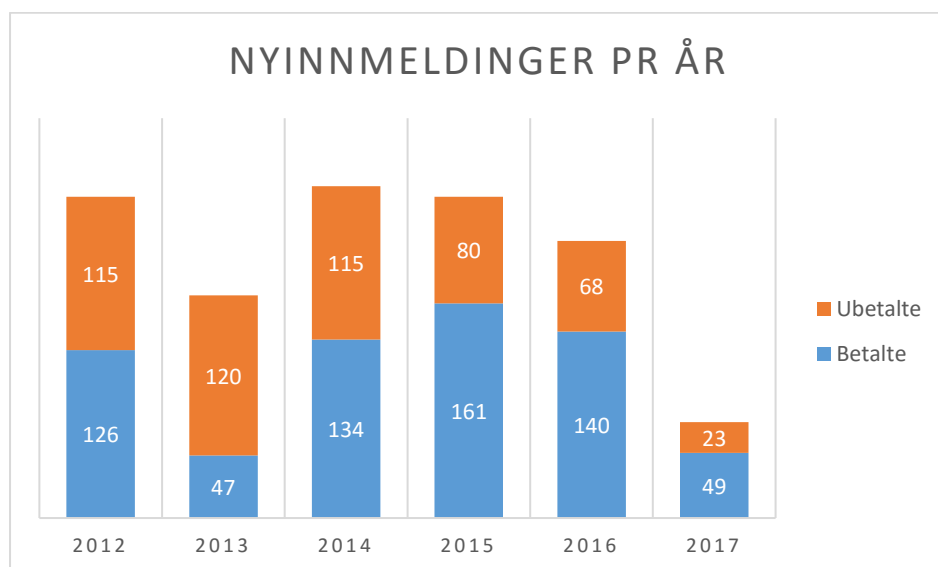


Tallene for 2013 ser dårligere ut enn de egentlig var. Dette skyldtes feil med SMS-innbetalinger.

Nyrekrutterte tellende medlemmer per år siden HUs begynnelse (oransje = nye medlemmer det året, blå = medlemmer fra tidligere)

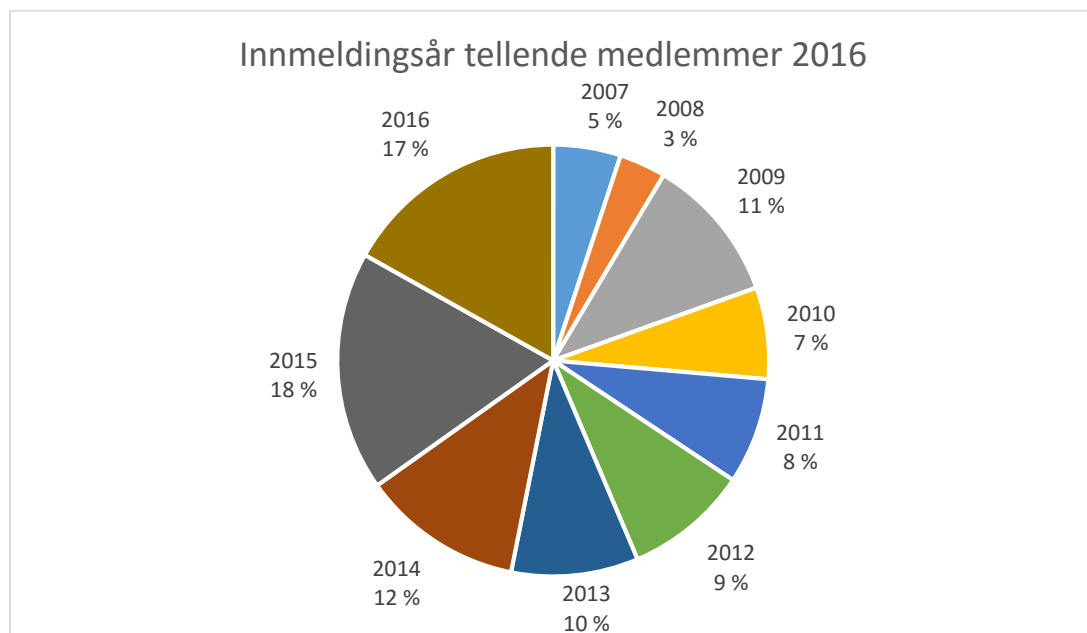


Hittil i 2017 har vi fått 72 nye medlemmer, 49 av disse har betalt kontingent.

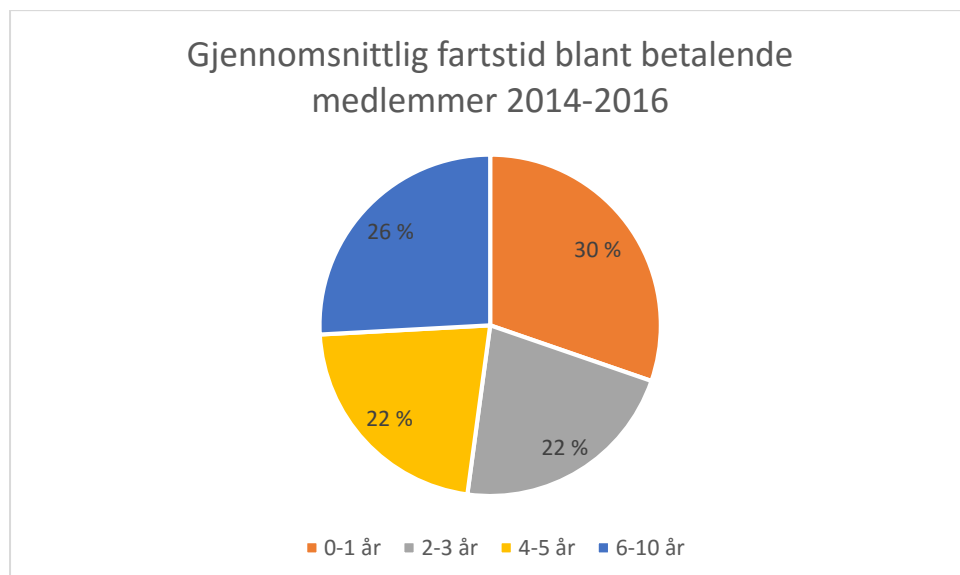


# Hvor lenge har medlemmene våre vært med?

De tellende medlemmene i 2016 meldte seg inn i...



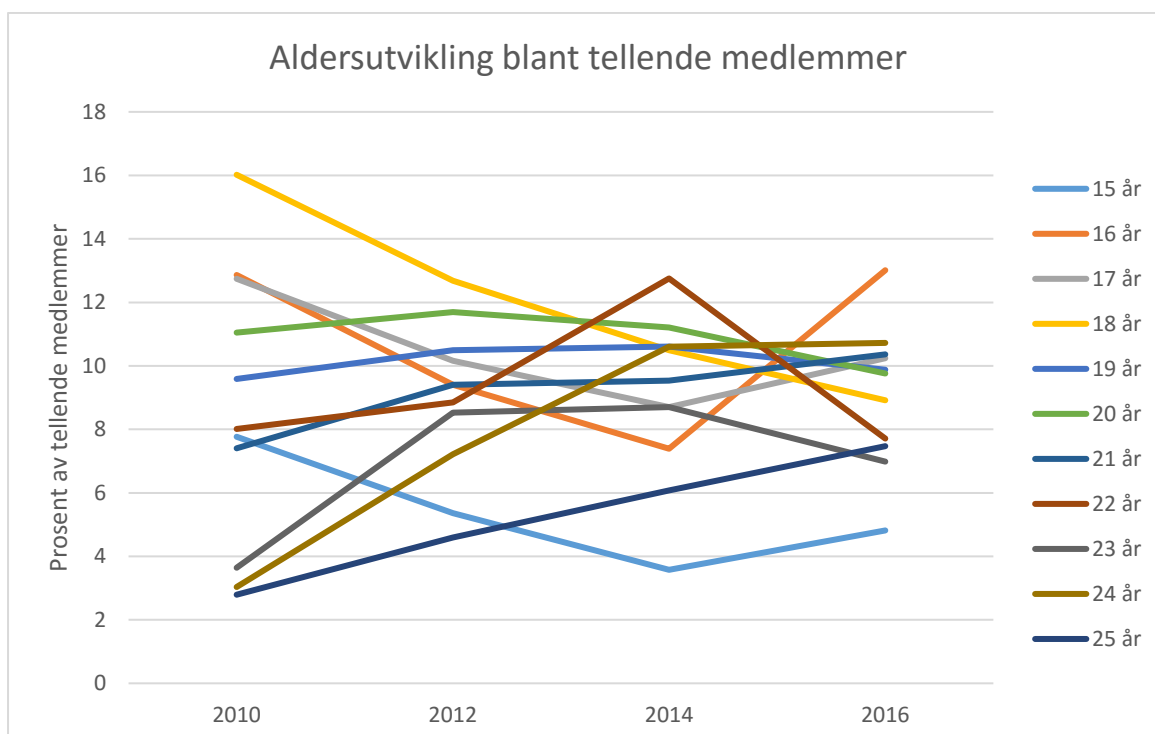
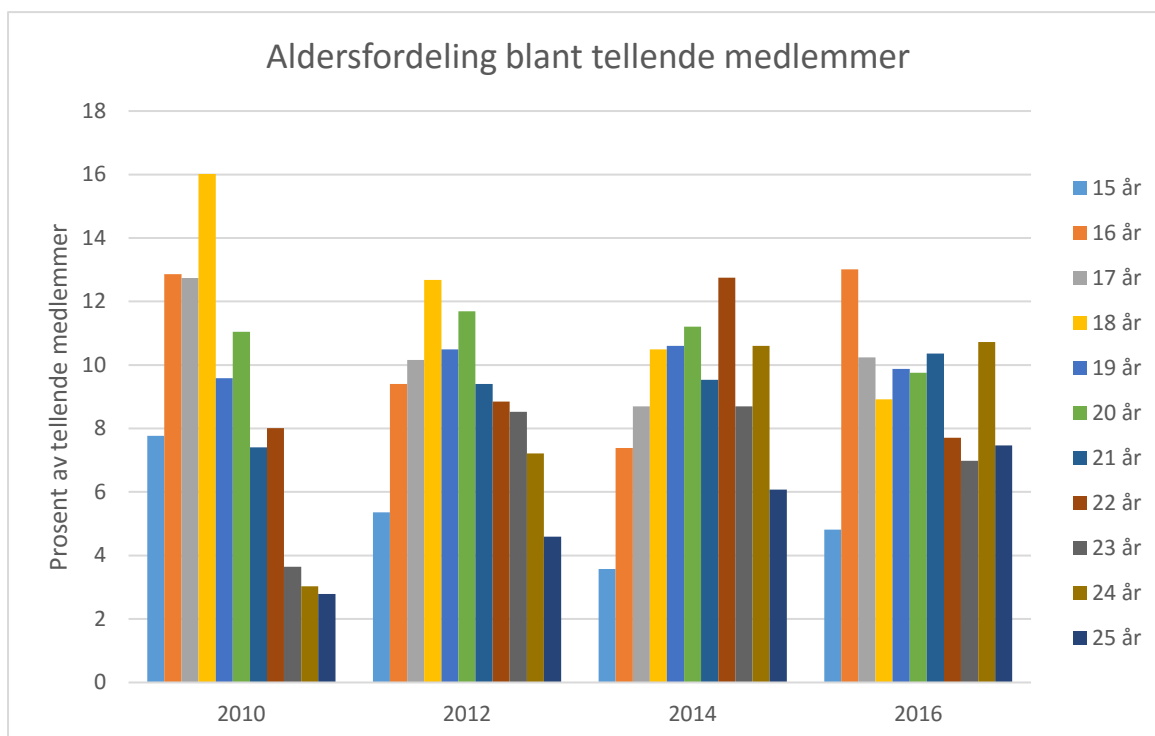
Hvor lenge har medlemmene våre egentlig vært med i HU? Figuren under viser snittfartstid for tellende medlemmer i 2014, 2015 og 2016. Her ser vi tydelig at over halvparten av de tellende medlemmene våre har vært med i tre år eller mindre.





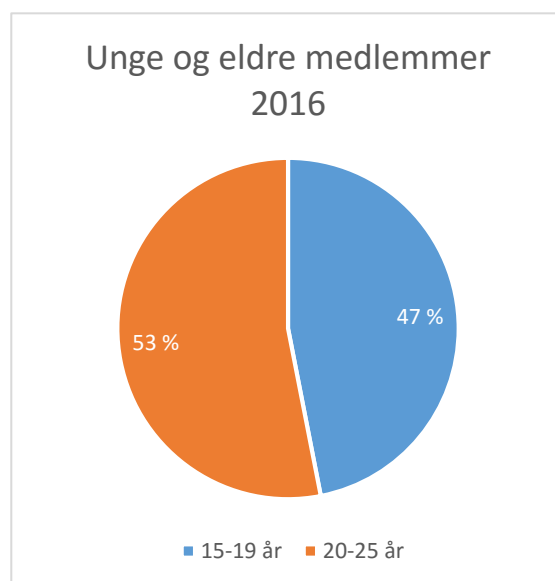
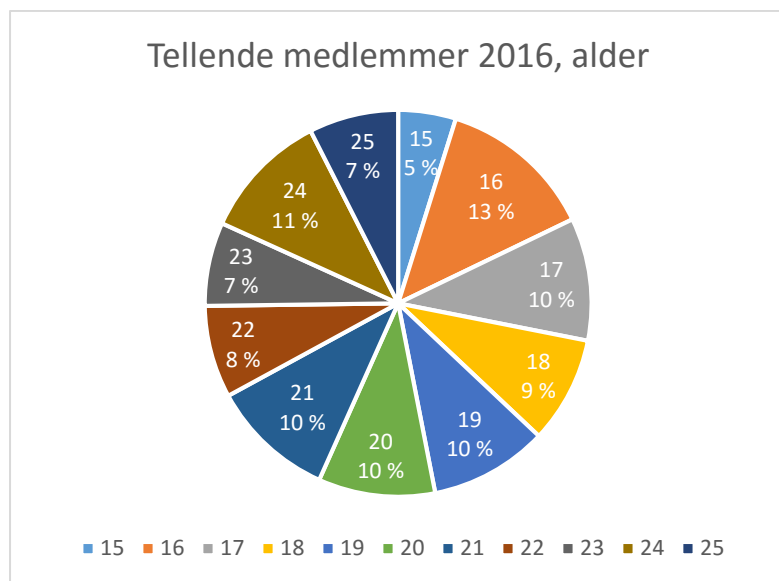
# Det typiske HU-medlemmet

## ALDER

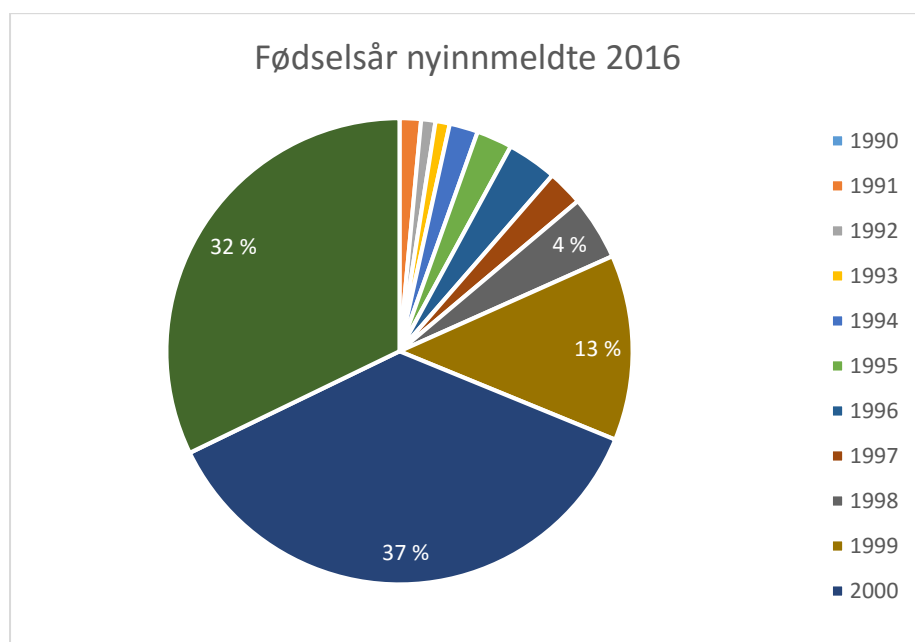


Andelen eldre medlemmer er i ferd med å øke. Dette betyr at vi må rekruttere flere nye og unge medlemmer i tiden som kommer. Vi ser også at vi er i ferd med å få en jevnere

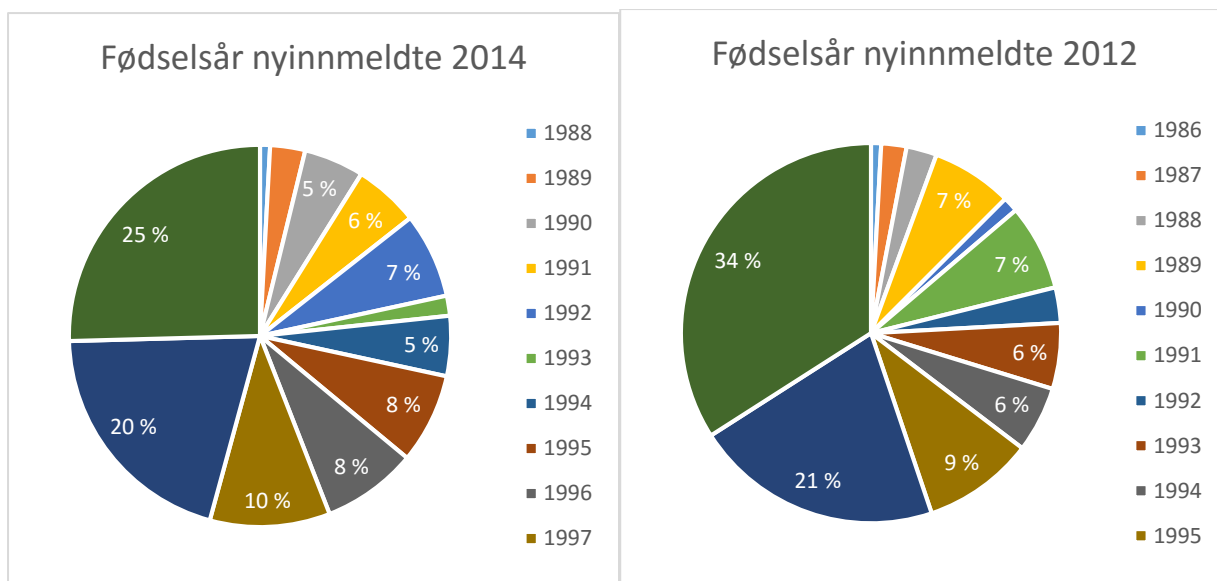
fordeling av alle aldre i organisasjonen. Aldersgruppen 16-18 år utgjorde i 2010 42% av de tellende medlemmene. I 2016 utgjorde samme gruppe kun 32%.



De som melder seg inn i HU har en tydeligere aldersprofil enn eksisterende medlemmer. 82% av de som meldte seg inn i 2016 (uavhengig av kontingent), var 17 år eller yngre.



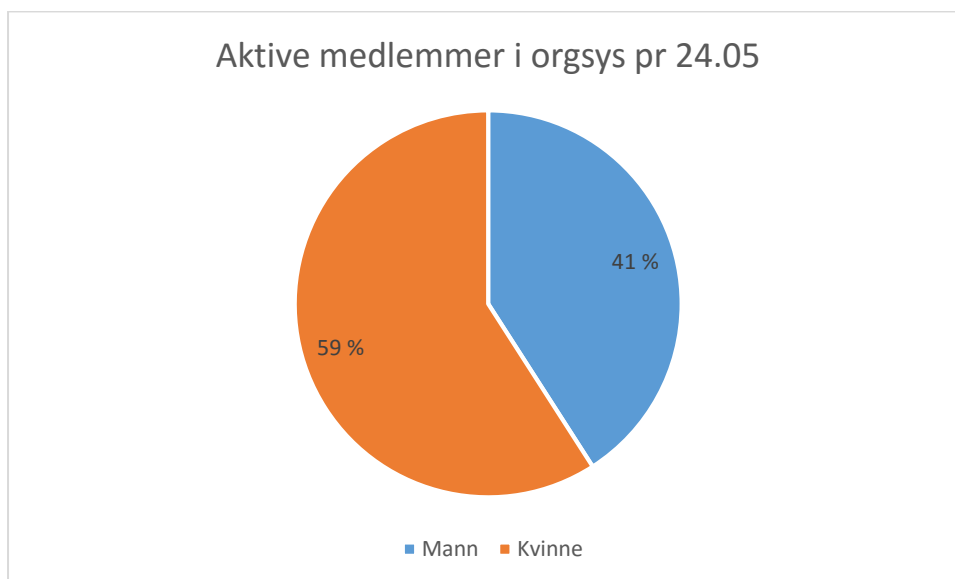
Denne overvekten av unge, nye medlemmer er ikke like tydelig for tidligere år (som vi ser under). 15-17-åringene som melder seg inn utgjør likevel 55 og 64 prosent av de nyinnmeldte medlemmene i hhv 2014 og 2012.



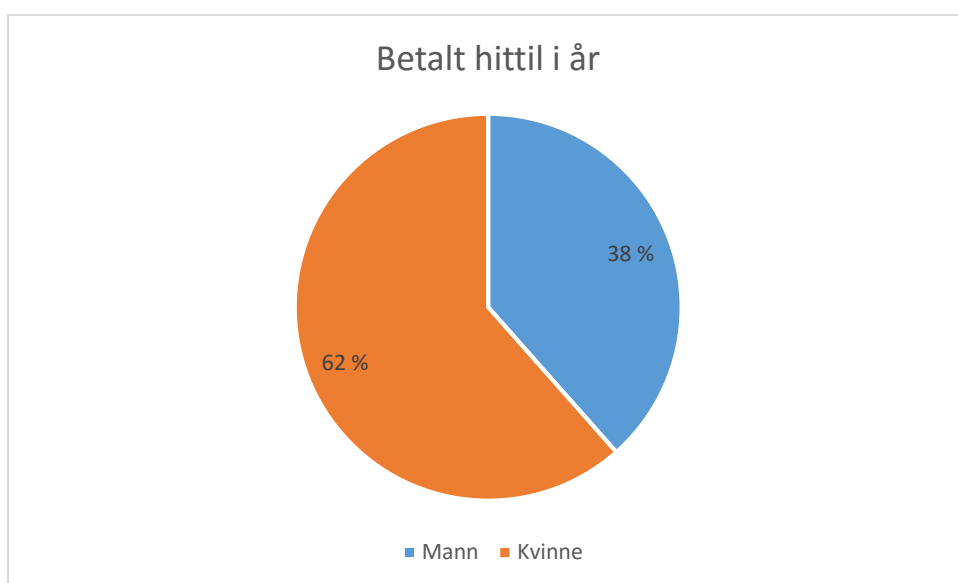
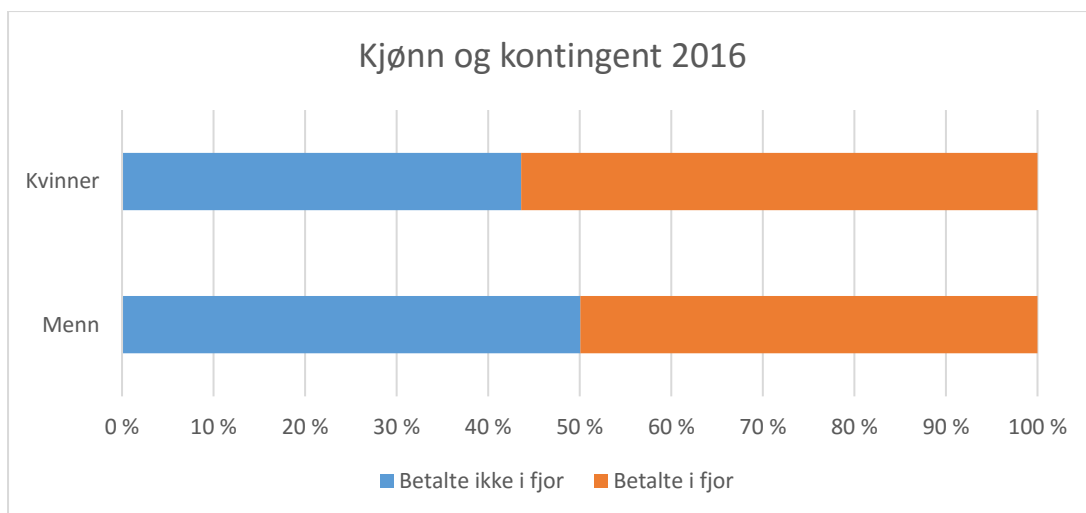
## KJØNN

Det er ikke store forskjeller mellom kjønnene i HU. Men det er noen.

Den totale medlemsmassen i databasen har noen flere jenter/kvinner enn gutter/menn.



Kvinnene er dessuten hårfint flinkere til å betale kontingenten. I 2016 betalte 830 medlemmer kontingenten sin, og 720 betalte ikke. Det var like mange menn som betalte som menn som ikke betalte, mens over 56% av kvinnene betalte. Vi ser under at trenden fra i fjor ser ut til å fortsette, og kanskje forsterkes noe i år.

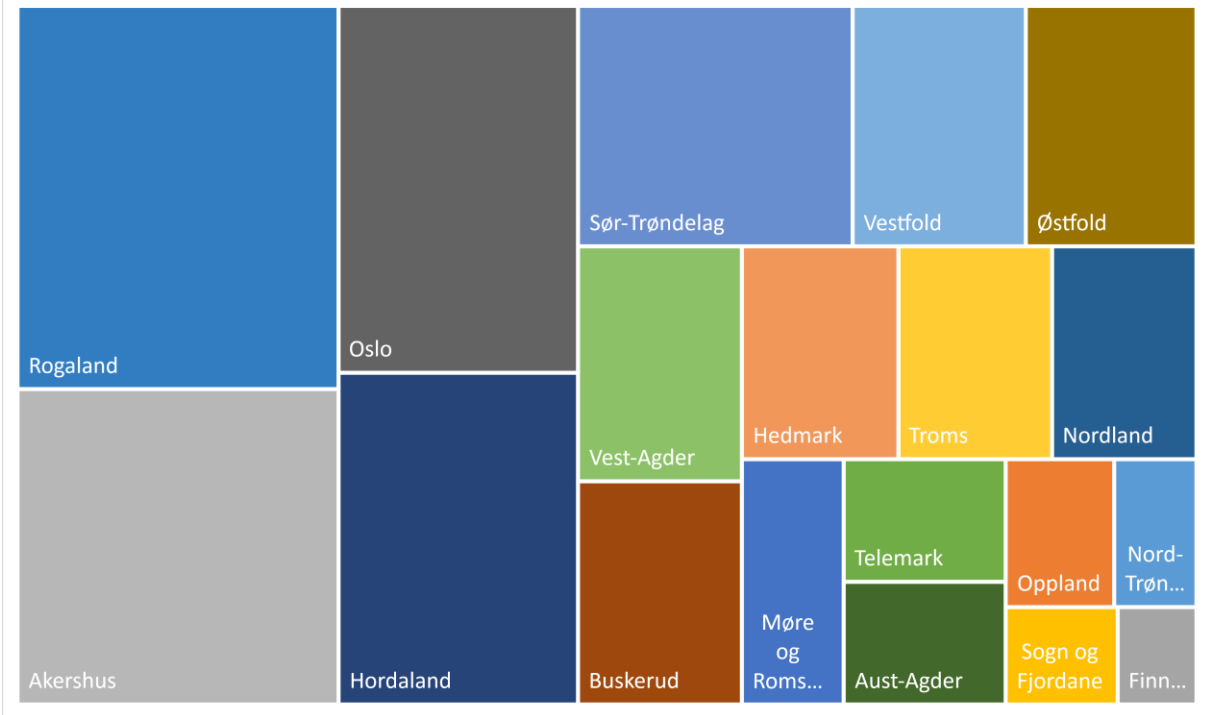


## BOSTED

HUs medlemmer er spredt rundt om i hele landet. Det er likevel 5 fylker som peker seg ut som dem med flest medlemmer. Rogaland har 192, Akershus har 158, Oslo har 137, Hordaland har 124 og Sør-Trøndelag har 103 medlemmer.

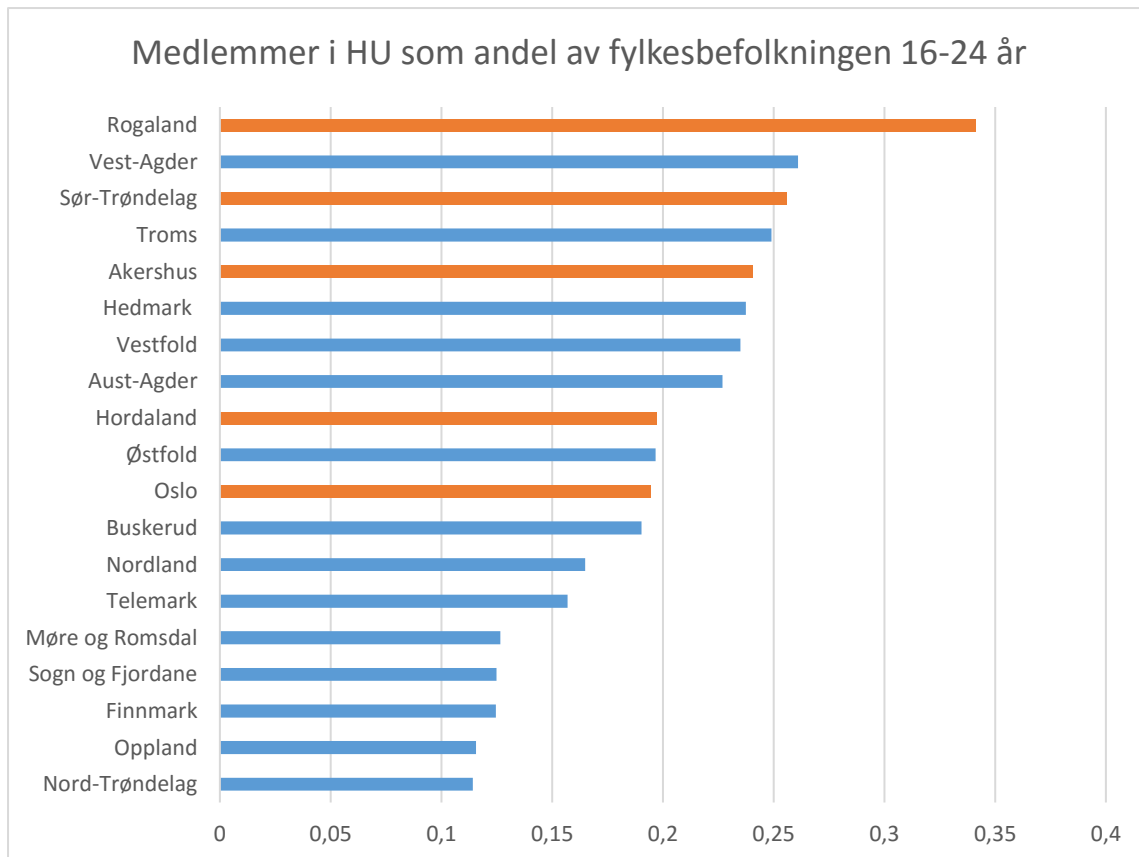
Geografisk fordeling av våre medlemmer er hentet fra dagens aktive medlemmer i databasen. Siden vi ikke er ferdige med 2017, er det er ikke tatt hensyn til om de har betalt eller ikke. Det er totalt 1297 aktive medlemmer med kjent adresse i databasen vår.

Aktive medlemmer fordelt på fylker



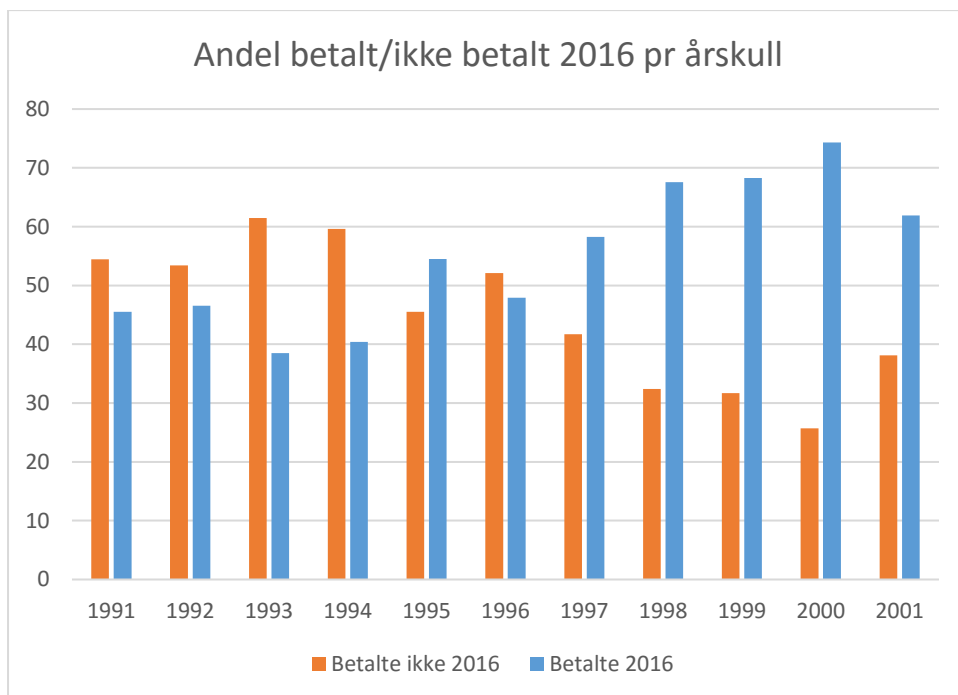
Ser man disse tallene opp mot hvert fylkes innbyggertall, blir imidlertid bildet et annet. Tabellen under viser HUs medlemmer som prosent av 16-24-åringene i hvert fylke. De fem fylkene med flest medlemmer i absolutte tall er her markert i en annen farge.

Medlemmer i HU som andel av fylkesbefolkningen 16-24 år



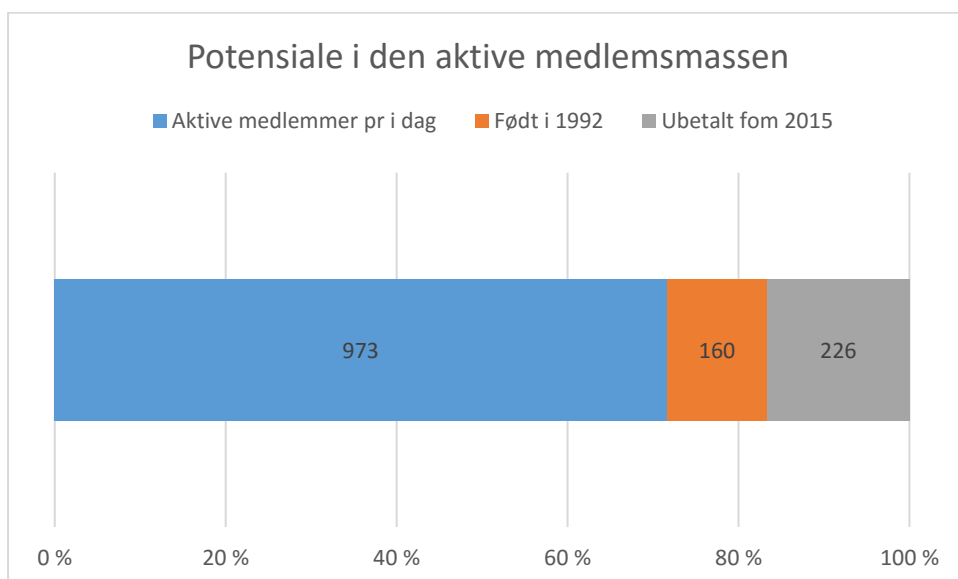
## Hvem betaler kontingenten?

En større andel per årskull betaler kontingenten blant de yngste. Som vi ser av figuren under, betalte under halvparten av medlemmene fra 22 år kontingenten sin i 2016. Bildet for de under 18 er stikk motsatt. Her betalte rundt 70 % kontingenten for 2016.

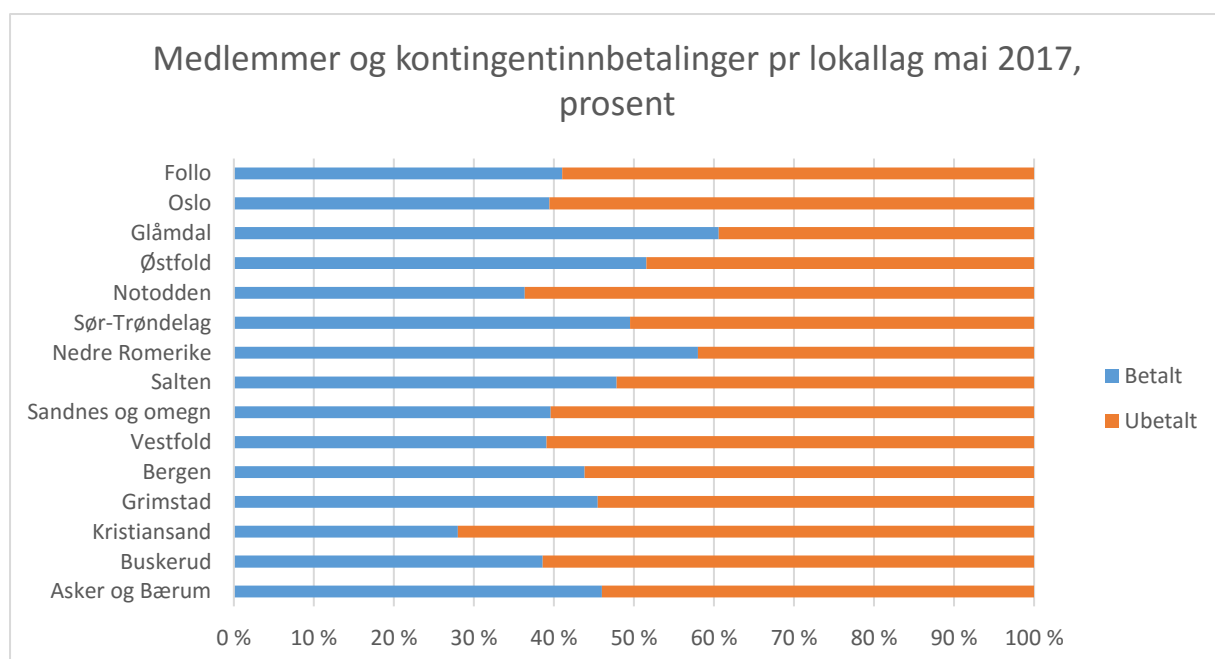
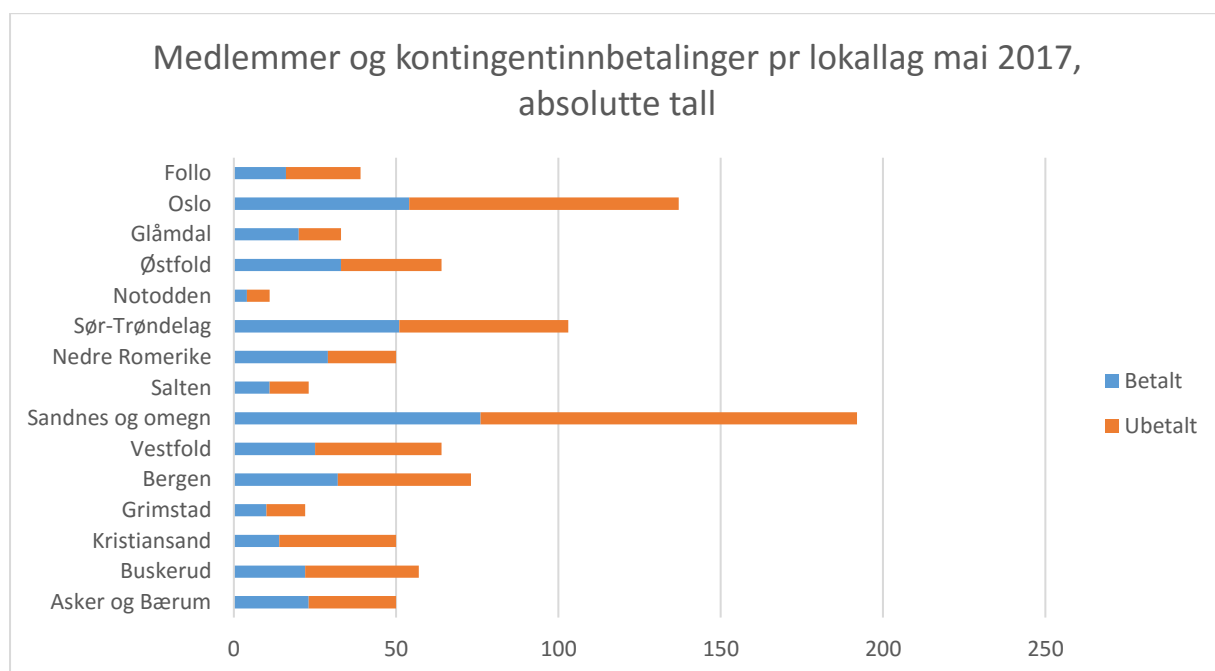


## Potensialet i medlemsmassen vår

Pr i dag har vi 1359 «aktive medlemmer» i databasen vår. Dette er alle som er registrert som medlemmer hos oss, som er i riktig aldersgruppe, og som ikke aktivt har meldt seg ut. Hvert år melder vi ut de som har blitt for gamle og de som ikke har betalt kontingenten sin de siste tre årene. Fra 2018 vil medlemsmassen vår dermed gå ned automatisk.



Det er forskjeller mellom lokallag når det kommer til hvor flinke medlemmene deres er til å betale kontingenten sin. Figurene under viser andelen betalte kontingenter blant medlemmene i hvert enkelt lokallag.





## 4 **Økonomiske retningslinjer for Humanistisk Ungdom**

---

5 Sist oppdatert 29.06.2017

### 7 **1. Generelt**

8 1.1 Disse retningslinjene gjelder for Humanistisk Ungdoms sentrale  
9 organisasjonsapparat, samt på alle arrangementer helt eller delvis i regi av  
10 Sentralstyret eller sekretariatet.

12 1.2 Humanistisk Ungdoms verdigrunnlag skal ligge til grunn for alle økonomiske  
13 vurderinger. De økonomiske retningslinjene skal til enhver tid være tilgjengelige  
14 på organisasjonens hjemmesider.

### 16 **2. Disposisjonsrett og ansvar**

17 2.1 Humanistisk Ungdoms prokura innehas av sentralstyrets leder og ett  
18 styremedlem i fellesskap, to styremedlemmer i fellesskap, samt daglig leder og  
19 styrets leder i fellesskap. Kun disse kan undertegne økonomiske dokumenter  
20 eller tegne økonomisk for Humanistisk Ungdom.

22 2.2 Større økonomiske forpliktelser kan kun pådras sentralledet av Landsmøtet  
23 eller Sentralstyret. Sekretariatet kan, etter godkjenning av leder eller nestleder,  
24 også prioritere innenfor gitte rammer fra styrende organer.

26 2.3 Sentralstyrets leder har det overordnede ansvaret for at budsjettet  
27 overholdes, så fremt Sentralstyret eller Landsmøtet ikke har vedtatt noe annet.

29 2.4 Sentralstyrets leder skal alltid godkjenne kostnader før de pådras. Dersom  
30 leder ikke er tilgjengelig faller dette ansvaret på nestleder.

32 2.5 Organisasjonssekretær (heretter daglig leder) administrerer Humanistisk  
33 Ungdoms nettbank.

35 2.6 Daglig leder holder bankkort for Humanistisk Ungdom. Kortinformasjonen  
36 skal ikke under noen omstendigheter gjøres kjent for andre enn sentrale  
37 tillitsvalgte i organisasjonen. Etter særlig avtale med Arbeidsutvalget kan sentralt  
38 tillitsvalgte og ansatte holde bankkort for organisasjonen

40 2.7 Alle underslag anmeldes.

### 42 **3. Reise og reiseregninger**

43 3.1 Ved reiser som dekkes av Humanistisk Ungdom skal normalt billigste reisemåte  
44 inkludert alle moderasjoner benyttes. Alle reiser skal bestilles så tidlig som mulig.  
45 Dersom den reisende foretrekker en annen, dyrere reiserute enn den foreslått av  
46 sentralledet, betales differansen av den reisende. Unntak kan gjøres etter avtale  
47 med leder, nestleder eller daglig leder.



49 3.2 I forbindelse med arrangementer i regi av Humanistisk Ungdom sentralt er  
50 egenandelen for reiseutgifter på 200 kroner. Humanistisk Ungdom refunderer kun  
51 utgifter utover denne egenandelen. Generelt vil landsmøtet og kurseminarer være  
52 unntatt fra denne bestemmelsen. Andre unntak kan gjøres av ansvarlige  
53 arrangører og økonomileder i samråd.  
54

55 3.3 Ved reiser på vegne av organisasjonen kan dyrere reise innvilges ved  
56 spesielle behov. Slike unntak kan gjøres etter avtale med leder, nestleder eller  
57 daglig leder.  
58

59 3.4 Fly benyttes i hovedsak i de tilfeller hvor dette er billigste reisemåte, eller  
60 når total reisetid ellers ville overstige 15 timer tur/retur.  
61

62 3.5 Ved reiser der billettens samlede pris (t/r) overstiger kr. 3 000,- skal  
63 avbestillingsforsikring kjøpes. Hvis avbestilling skyldes sentrale forhold, f.eks.  
64 avlysning, dekkes ikke-refunderbare deler av beløpet av sentralt. Skyldes det  
65 personlige forhold må det dekkes av den reisende. Dette gjelder ikke  
66 sentralstyremøter og andre sammenhenger der det er møteplikt.  
67

68 Skyldes det personlige forhold må det dekkes av den reisende med mindre det  
69 skyldes grunner som er utenfor personens kontroll, for eksempel dødsfall, sykdom  
70 og ekstremvær.  
71

72 3.6 Bruk av bil må godkjennes på forhånd av leder, nestleder eller daglig leder.  
73 Kilometersgodtgjørelse dekkes inntil 60% av statens satser.  
74

75 3.7 Krav om refusjon må framsettes med bilag innen 30 dager etter reisens slutt.  
76 Leder, økonomileder eller daglig leder kan gi dispensasjon fra dette punktet.  
77 Reiseregninger som kommer inn etter denne fristen blir normalt ikke refundert.  
78 Veiledning til hvordan man framsetter refusjonskrav skal være tilgjengelig på  
79 hjemmesidene til Humanistisk Ungdom.  
80

#### 81 **4. Retningslinjer for utgifter for sentrale tillitsvalgte**

82 4.1 Sentralstyremedlemmer og -varaer, valgkomiteen og kontrollkomiteen  
83 betaler ikke egenandel for reise til sentralstyremøter. Dette gjelder også andre  
84 møter for sentrale tillitsvalgte, for eksempel valgkomiteen og kontrollkomiteens  
85 egne møter.  
86

87 4.2 På reiser med en varighet på mer enn 4 timer (fra dør til dør) kan man få  
88 dekket mat, i samråd med leder, økonomileder eller daglig leder.  
89

#### 90 **5. Deltageravgifter**

91 5.1 Det skal som hovedregel være en deltageravgift for alle deltagere på  
92 Humanistisk Ungdoms nasjonale arrangementer, med unntak av Landsmøtet.  
93 Nærmere bestemmelser kan gjøres av Sentralstyret og Arbeidsutvalget. Denne  
94 deltageravgiften skal tilstrebes å være så lav som mulig.  
95

96 5.2 Deltageravgiften kan settes lavere for deltagere som bor der arrangementet  
97 blir arrangert dersom disse ikke får overnatting sammen med de andre  
98 deltagerne.  
99

- 100 5.3 Deltageravgift kan differensieres i tid, altså at det er billigere jo tidligere du  
101 melder deg på og betaler.  
102
- 103 5.4 Deltageravgift refunderes ikke uansett avbestillingsgrunn.  
104
- 105 5.5 Det kan settes ulike deltageravgifter for medlemmer og ikke-medlemmer.  
106 Humanistiske konfirmanter i inneværende år under 15 år skal kunne delta på  
107 Humanistisk Ungdoms arrangementer til samme deltageravgift som medlemmer.  
108  
109
- 110 5.6 Medlemspris er for de som har betalt kontingent inneværende kalenderår.  
111 Dersom du ikke er betaler medlemskontingent senest to måneder etter endt  
112 arrangement vil Humanistisk Ungdom kreve mellomlegget mellom prisen for  
113 medlem og ikke-medlem.  
114
- 115 5.7 Dersom du ikke betaler deltageravgiften får du ikke refundert reiseutgifter.  
116
- 117 5.8 Sentralstyret og valgkomiteen har 75 % rabatt på deltageravgift på sentrale  
118 arrangementer, og de betaler heller ikke egenandel på reise.  
119
- 120 5.9 Kontrollkomiteen og presentasjonsgruppen har 25 % rabatt på deltageravgift  
121 på sentrale arrangementer.  
122
- 123 5.10 Arrangører og Arbeidsutvalget betaler ikke deltageravgift på sentrale  
124 arrangementer.  
125
- 126 5.11 Arrangørkomiteen kan gjøre rabattene gjeldende for andre som gjør en stor  
127 innsats i forbindelse med seminaret.  
128
- 129 5.12 Rabattene for sentrale tillitsvalgte kan ikke kombineres med andre rabatter.  
130
- 131 **6. Utenlandsreiser**
- 132 6.1 Tillitsvalgte og ansatte som representerer Humanistisk Ungdom på  
133 internasjonale arrangementer skal få dekket sine utgifter til reise, mat og  
134 overnatting. Det refunderes etter kvittering og 40 % per dag er veiledende for  
135 matutgifter.  
136
- 137 6.2 Dekking av eventuelle andre utgifter forbindelse med et slikt møte skal  
138 avklares med sentralstyret for hvert arrangement når delegater velges.  
139
- 140 6.3 Ved andre anledninger der HU dekker hele eller delvise kostnader skal det i  
141 forkant avklares av sentralstyret hva som dekkes.  
142
- 143 **7. Konferanser, seminarer, prosjekter og lignende**
- 144 7.1 I alle invitasjoner til arrangementer skal det informeres om de krav som  
145 disse økonomiske retningslinjene stiller til reise og reiserefusjon.  
146
- 147 7.2 Det skal foreligge budsjett for alle sentrale arrangementer i regi av  
148 Humanistisk Ungdom senest en uke før arrangementets start.  
149
- 150 7.3 Dersom et arrangement i regi av Humanistisk Ungdom viser seg å overskride  
151 sin budsjetttramme vesentlig, kan ikke arrangementet avholdes. Avgjørelsen om

152 hvorvidt arrangementet avholdes fattes av Arbeidsutvalget, som plikter å rådføre  
153 seg med sekretariatet og seminararrangørene.

154

155 7.4 Ved alle vedtak med betydelige budsjettmessige konsekvenser skal man ha  
156 en realistisk oversikt over forventede inntekter og kostnader. Om man finner det  
157 nødvendig, skal man benytte seg av en anbudsrunde for å skaffe seg den  
158 nødvendige informasjonen.

159

## 160 **8. Forskudd**

161 8.1 Som hovedregel ytes ikke forskudd ved reise. I særlige tilfeller kan leder,  
162 nestleder eller daglig leder innvilge forskudd på inntil 90 prosent av dokumenterte  
163 reisekostnad. I slike tilfeller må mottakeren på forhånd skriftlig pådra seg ansvaret  
164 for å sende inn reiseregning eller betale forskuddet tilbake.

165

166 8.2 Forskudd gis ikke til personer under 18 år. Deres foresatte eller andre  
167 myndige kan innvilges forskudd på deres vegne.

168

169 8.3 Forskudd på lønn kan innvilges med et beløp opptil størrelsen på neste netto  
170 månedslønn.

171

## 172 **9. Anbudsordning**

173 9.1 Avtaler med leverandører skal inngås på en forsvarlig og hensiktsmessig  
174 måte. Dette innebærer at det alltid skal innhentes flere tilbud fra forskjellige  
175 leverandører, og at innkjøpsansvarlige forholder seg med nøytrale fagfolk hvis  
176 dette lar seg gjøre. Billigste leverandør skal benyttes med mindre det er  
177 tungtveiende grunner for å velge en annen. Arbeidsutvalget avgjør hvilken  
178 leverandør som skal benyttes. Daglig leder skal kontinuerlig jobbe med å  
179 innhente bedre tilbud enn gjeldende avtaler.

180

181 9.2 Økonomiske avtaler som forplikter organisasjonen i mer enn 18 måneder  
182 skal opp til behandling i Sentralstyret.

183

## 184 **10. Forhold til regnskapsfører, revisor, advokat**

185 10.1 Humanistisk Ungdoms regnskap føres av en autorisert regnskapsfører. Alle  
186 økonomiske handlinger foretas av daglig leder etter samtykke fra leder eller  
187 nestleder. Det er daglig leders ansvar at regnskapsfører mottar alle nødvendige  
188 bilag for å kunne føre regnskapet på en god og forsvarlig måte.

189

190 10.2 Leder og daglig leder skal følge opp regnskapsførers arbeid. Arbeidsutvalget  
191 og Sentralstyret skal holdes orientert om den økonomiske situasjonen og  
192 forelegges kvartalsvise regnskapsrapporter.

193

194 10.3 Daglig leder plikter å holde revisor kontinuerlig oppdatert om betydelige  
195 endringer i organisasjonens økonomiske situasjon.

196

197 10.4 Ved inngåelse av avtaler med store eller langsiktige økonomiske  
198 konsekvenser for organisasjonen bør avtalen vurderes juridisk av fagpersoner.  
199 Sentralstyret fatter avgjørelser vedrørende denne typen avtaler.

200

201 10.5 Daglig leder konterer bilag ukentlig. Disse motsignes av leder eller  
202 økonomileder.

203

- 204 **11. Lokallagenes økonomi**
- 205 11.1 Lokallag i Humanistisk Ungdom skal alltid følge prinsippene vedtatt i dette
- 206 dokumentet der dette er relevant.
- 207
- 208 11.2 Humanistisk Ungdom sentralt skal bistå lokallagene med å opprette
- 209 lokallagskonto knyttet til Humanistisk Ungdoms bankkonto. Slike konti
- 210 administreres via nettbank. Leder og/ eller økonomisk ansvarlig i de respektive
- 211 lokallagene disponerer i fellesskap nettbanktilgangen til sitt lokallag.
- 212
- 213 11.3 Tillitsvalgte i Humanistisk Ungdoms lokallag disponerer ikke bankkort på
- 214 vegne av organisasjonen.
- 215
- 216 **12. Inntektsskapende arbeid**
- 217 12.1 Humanistisk Ungdoms medlemskontingent fastsettes av Landsmøtet.
- 218
- 219 12.2 Deltakeravgift på arrangementer i regi av Humanistisk Ungdom settes av
- 220 arrangører og økonomileder, så fremt Sentralstyret ikke har lagt andre føringer.
- 221
- 222 12.3 Alle sendte fakturaer skal følges opp til oppgjør finner sted. Ansvar for
- 223 dette arbeidet ligger hos daglig leder.
- 224
- 225 12.4 Dersom det er nødvendig, kan inkasso benyttes til å drive inn fordringer.
- 226 Avgjørelse om slik inndriving tas av Arbeidsutvalget.
- 227
- 228 12.5 Tillitsvalgte og ansatte skal arbeide aktivt med å søke ut støtte til all
- 229 aktivitet. Slik støtte kan ikke mottas dersom grunnlaget for inntekten er
- 230 virksomhet som er i strid med Humanistisk Ungdoms verdigrunnlag.
- 231
- 232 **13. Godtgjørelser for ansatte og tillitsvalgte**
- 233 13.1 Leder får lønnskompensasjon tilsvarende lønnstrinn 19, kompensasjonen
- 234 øker hvert år tilsvarende Statens satser.
- 235
- 236 13.2 Nestleder og Økonomileder mottar et honorar på tilsvarende 14% av statens
- 237 lønnstrinn 19 og 10,2% i feriepenger.
- 238
- 239 13.3 Ved arrangementer (seminar, aksjoner og lignende) kan Humanistisk
- 240 Ungdom dekke telefonutgifter for personer som beviselig har hatt utgifter knyttet
- 241 til arrangementet. Eventuell godkjennes av leder, økonomileder eller daglig
- 242 leder.
- 243
- 244 13.4 Ansatte og honorerte tillitsvalgte kan bli trukket et månedlig beløp fra lønning
- 245 for å dekke kantinekostnader. HU matcher dette beløpet tilsvarende, oppad til 400
- 246 kroner.
- 247
- 248 **14. Egenansvar**
- 249 14.1 Ved bruk av utstyr i Humanistisk Ungdoms navn skal skjema med
- 250 bekreftelse av egenansvar signeres. Humanistisk Ungdom er i utgangspunktet
- 251 ikke ansvarlig for skader på utstyr som er lånt ut til enkeltpersoner. Sentralstyret
- 252 må utvise skjønn i behandling av ansvarsforholdet ved skader.
- 253
- 254 14.2 Tillitsvalgte og ansatte som til daglig jobber med utstyr eid av Humanistisk
- 255 Ungdom, skal ikke gjøres ansvarlig for vanlig slitasje på dette utstyret så sant

256 Sentralstyret ikke mener det har blitt utvist grov uaktsomhet i behandlingen av  
257 utstyret.

258

### 259 **15. Ikrafttredelse/endringer**

260 12.1 Disse retningslinjer er vedtatt av Humanistisk Ungdoms sentralstyre den  
261 7.november 2015 og trer i kraft fra samme dato. Endringer kan gjøres av  
262 Sentralstyret med alminnelig flertallsvedtak.

263

264 Vedlegg til de økonomiske retningslinjene: Retningslinjer for deltakere på  
265 nasjonale og internasjonale arrangementer.

## 266 **Retningslinjer for deltakere på nasjonale arrangementer**

267

### 268 **Påmeldinger**

- 269 • Påmeldinger er bindende. Du skal likevel gi beskjed i god tid dersom du  
270 ikke kan delta eller så snart som mulig dersom du blir syk.
- 271 • Dersom et arrangement blir fullt, opprettes det ventelister. Plass på  
272 arrangementet kan ikke garanteres før egenandelen er betalt, eller en  
273 særskilt avtale er gjort. Dersom du ikke betaler innen fristen, vil første  
274 person på lista rykke opp og få din plass.
- 275 • Det forventes at du deltar på hele arrangementet.

276

277

### 278 **Alkohol**

- 279 • Vi minner om at alle nasjonale arrangementer med deltagere under 18 år  
280 er alkoholfrie. Dette gjelder også for deltagere over 18 år. Ved bruk av  
281 alkohol blir du utestengt fra Humanistisk Ungdoms arrangementer i 12  
282 måneder. Deltageren blir umiddelbart sendt hjem på egen regning. Du må  
283 betale for reisen vi eventuelt har lagt ut for deg og resterende  
284 overnattingskostnader.

285

### 286 **Reglement**

- 287 • Kjøp av varer under arrangementet. Med mindre annet er annonsert, vil  
288 arrangørene sørge for at alle varer du skulle ha behov for er innkjøpt til  
289 arrangementet. Det kan ikke forventes at det vil bli anledninger til å  
290 handle i løpet av arrangementet.
- 291 • Vi ber alle deltagere holde seg til arrangementets lokaler til enhver tid.  
292 Innebefattet i dette er også fritid og nattestid. Alle unntak må godkjennes  
293 av arrangementsansvarlig.
- 294 • Vi minner om at alle nasjonale arrangementer er alkoholfrie. Dette gjelder  
295 også for deltagere over 18 år. Unntaket er arrangement der det tydelig er  
296 annonsert på forhånd at arrangementet har aldersgrense på 18 år.
- 297 • Misbruk av rusmidler vil ikke bli tolerert.
- 298 • Brudd på reglementet kan medføre straff. Dersom reglementet brytes kan  
299 du bli utestengt fra Humanistisk Ungdoms arrangementer i 12 måneder.  
300 Deltageren kan bli sendt hjem umiddelbart for egen regning. Deltager kan  
301 også måtte betale for reise og eventuelle andre utlegg HU har hatt i  
302 forbindelse med deltagelsen. Dersom reglementsbruddet også bryter norsk  
303 lov kan det føre til politianmeldelse.

304

305

306

## 307 **Retningslinjer for deltakere under internasjonale arrangementer**

308 Humanistisk Ungdom (HU) kan gi reisestøtte til internasjonale arrangementer,  
309 for eksempel gjennom IHEYO nettverket (International Humanists and Ethical  
310 Youth Organization), eller andre relevante aktører, og følgende retningslinjer  
311 gjelder for disse:

- 312 • Deltakere på internasjonale arrangementer må ha fylt 18 år.
- 313
- 314 • Som en del av HUs delegasjon representerer du organisasjonen og skal
- 315 gjøre dette på en sømmelig måte.
- 316
- 317 • Som reisende med HU på internasjonal reise er du ansvarlig for egen
- 318 person og handlinger og må forholde deg til norske lover og regler, samt
- 319 lover og regler for gjeldene land.
- 320
- 321 • Som deltaker, med unntak av uforutsett sykdom, forplikter du deg til å
- 322 delta på det fulle programmet som er satt for reisen og arrangører.
- 323
- 324 • Brudd på reglement kan medføre sanksjoner. Dersom reglementet brytes,
- 325 eller oppståtte situasjoner sees på som veldig alvorlig, kan du bli sendt
- 326 hjem for egen regning og/eller kan bli bedt om å refundere andre utlegg.
- 327
- 328 • Deltakerne skal rette seg etter pålegg fra sentralstyremedlemmer eller
- 329 ansvarlige for delegasjonen.
- 330

331

# 1 Forretningsorden for Humanistisk Ungdoms Sentralstyre 2017/2018

## 3 1. Innledning

### 5 1.1 Grunnlag

6 Humanistisk Ungdoms (HUs) vedtekter fastsetter Sentralstyrets funksjon og  
7 sammensetning. Dette dokumentet inneholder retningslinjer for gjennomføring av møter  
8 i Sentralstyret i Humanistisk Ungdom (HU). Forretningsorden må ikke stride mot HUs  
9 vedtekter eller vedtak fattet av Landsmøtet.

### 11 1.2 Varighet

12 Sentralstyrets forretningsorden må vedtas av hvert nye sentralstyre. Inntil slikt vedtak er  
13 fattet, gjelder forretningsorden fra forrige sentralstyre.

### 15 1.3 Fravikelse

16 Sentralstyret kan fravike forretningsorden ved absolutt flertall.

## 18 2. Sentralstyrets møter

### 20 2.1 Møteplikt

21 Alle sentralstyremedlemmer har møteplikt på sentralstyremøtene. Minst halvparten av  
22 sentralstyremedlemmene må være tilstede for å fatte et vedtak i sentralstyret og åpne et  
23 sentralstyremøte.

### 24 2.2 Sekretariat

25 Sentralstyret kan kalle inn øvrige ansatte og gi disse talerett og forslagsrett ved  
26 behov.

### 28 2.3 Andre deltakere

29 Sentralstyret kan kalle inn andre personer og gi disse talerett og forslagsrett ved  
30 behov.

### 32 2.4 Inhabilitet

33 Møtedeltakere etter pkt. 2.2.1, 2.2.2 og 2.2.3 som er eller kan tenkes å bli inhabile skal  
34 melde seg før gjeldende sak åpnes. Møtedeltakere kan også foreslå inhabile av fast  
35 innkalte i sentralstyret, men må da meldes inhabil ved vedtak i kontrollkomiteen. Alle  
36 inhabile møtedeltakere skal fratre møtet før den aktuelle sak behandles. En møtedeltaker  
37 regnes inhabil i saker der:

- 38 • Personen har potensiale for stor økonomisk eller personlig vinning
- 39 • Personen har sterk følelsesmessig tilknytning

### 41 2.5 Åpne møter

42 Medlemmer og ansatte har adgang til å følge Sentralstyrets saksbehandling som  
43 observatører under møtenes avvikling. Observatører kan gis talerett av Sentralstyret.  
44 Observatører som forstyrrer møtets gjennomføring, kan vises bort fra møtet.

### 46 2.6 Lukkede møter

47 Sentralstyret kan uten forutgående varsel eller nærmere begrunnelse lukke møtet under  
48 behandling av enkeltsaker. Personalsaker skal behandles i lukket møte.

### 50 2.7 Møtedeltakernes rettigheter og plikter

51 Alle møtedeltakerne har taushetsplikt i personalsaker og i andre saker hvor Sentralstyret  
52 mener dette er påkrevd.

54 Sentralstyremedlemmene i HU skal være kjent med Human-Etisk Forbunds etiske  
55 retningslinjer og etterleve disse i praksis.

### 57 2.8 Møteleder

58 Møtene ledes normalt av Sentralstyrets leder, eller den leder delegerer dette til.



60 2.9 Møteforberedelse  
61 Sakslisten settes opp i samråd mellom leder, nestleder og økonomileder. Saker som  
62 ønskes tatt opp på møtet skal meddeles leder senest ti dager før møtet. Innkalling og  
63 sakspapirer skal være styret i hende senest en uke før møtet. Sakspapirene sendes  
64 Human-Etisk Forbund (HEF) v/ generalsekretæren til orientering.

### 65 66 **3. Forhandlingene**

#### 67 68 3.1 Generelle bestemmelser

69 Sentralstyrets landsmøtevalgte medlemmer har tale-, forslags- og stemmerett.

#### 70 71 3.2 Saksbehandling

72 Sentralstyrets møte skal inneholde følgende punkter:

- 73 • Innkalling
- 74 • Saksliste
- 75 • Økonomisk status
- 76 • Orienteringer
- 77 • E-post behandlede saker (herunder vedtak rundt referat fra forrige møte)
- 78 • Øvrige saker i henhold til saksliste
- 79 • Eventuelt

#### 80 81 3.3 Votering

82 Sentralstyrets vedtak fattes med simpelt flertall. Ved stemmelikhet skal debatten  
83 gjenåpnes, og det holdes ny votering. Ved gjentatt stemmelikhet avgir leder  
84 dobbeltstemme.

85  
86 Skriftlig votering avholdes dersom minst ett sentralstyremedlem krever det.

#### 87 88 3.4 Epostbehandling av saker

89 Sentralstyret eller Arbeidsutvalget kan vedta å behandle hastesaker eller mindre  
90 omfattende saker over epost. Det gis normalt en ukes frist på å svare hvis ikke annet er  
91 nødvendig. Minst 7 av Sentralstyrets medlemmer må ha avgitt svar innen fristen for at  
92 vedtaket skal være gyldig.

93  
94 Saker som nedleggelse eller opprettelse av lokallag og godkjenning av referater fra  
95 sentralstyremøter vil normalt behandles uten krav om 7 avgitte svar - alle ansees som  
96 enige frem til de sier ifra om noe annet.

### 97 98 **4. Arbeidsutvalg**

#### 99 100 4.1 Sammensetning

101 Sentralstyrets arbeidsutvalg (AU) består av leder, nestleder og økonomileder.

#### 102 103 4.2 Myndighet

104 AU har ingen formell vedtaksmyndighet, men virker mellom sentralstyremøtene. AU kan  
105 delegeres myndighet i enkelte saker og innenfor enkelte områder hvor sentralstyret  
106 finner det hensiktsmessig. *Myndighetsdokument for Humanistisk Ungdoms Arbeidsutvalg*  
107 avklarer AUs rolle.

### 108 109 **5. Referat**

110 Det føres referat fra sentralstyrets møter.

111  
112 Referatet sendes ut til Sentralstyret og Kontrollkomiteen på e-post, normalt innen en uke  
113 etter møtet. Det er syv dagers protestfrist på referatet som vedtas pr. mail sammen med  
114 eventuelle merknader før neste møte i Sentralstyret.

# Evaluering

## Humanistisk Ungdoms konfirmantkampanje

Våren 2017

Høsten 2016 utviklet Humanistisk Ungdom et presentasjons- og kursopplegg om kritisk tenkning som var ment for konfirmantgrupper. Våren 2017 reiste skolerte tillitsvalgte rundt om i landet for å holde denne presentasjonen for konfirmasjonsgrupper som en del av dere kursopplegg.

### **Mål**

Målet med kampanjen har vært å spre informasjon om Humanistisk Ungdom, å rekruttere framtidige medlemmer og sommerleirdeltakere, og ikke minst å spre kunnskap om kritisk tenkning blant unge konfirmanter. Et viktig mål var også å gi kampanjeholderne stolthet og trygghet om kampanjen.

Målene med kampanjen var relativt tydelige. Men om den hjalp oss med å nå dem blir vanskelig å måle når det ikke fantes noen tallfestede, eller mer spesifikke mål. Både Sentralstyret (AU), administrasjonen og kampanjeholderne var samstemte om målene, og kampanjeholderne visste godt hva som var poenget med presentasjonene de holdt.

### **Planlegging**

Standardpresentasjonen som kursholderne skulle tilpasse til seg selv ble utviklet av kommunikasjonsmedarbeider og tilpasset med bruk av en kontrollgruppe. Planleggingen av kampanjen, og oppsplittingen i konfirmantkampanje og tenkekassa bar litt preg av at planleggingen kom for sent i gang.

Kursholderne ble deretter skolert på en to-dagsskolering i begynnelsen av desember. Der fikk de skolering i klasseromsledelse av ekstern foredragsholder før vi fikk gjennomført presentasjonen og øvde på hvordan gjennomføre den i mindre grupper. Det ble også skolert i verving og hvordan snakke om HU når man har lite tid. Plasseringen av skoleringen fremstod som ganske grei – lite annet å krasje med.

Til forskjell fra tidligere valgte man å håndplukke kursholdere fra første øyeblikk. Totalt sett fikk noe færre kursholdere enn vi ønsket, men det var viktigere med kvalitet enn kvantitet.

Vi burde hatt flere kursholdere i de store byene. Det er her det har vært mest pågang. Det er også de som bor i de største byene som har best forutsetninger for å reise til mindre steder. Flere av kampanjeholderne som bor på små steder har endt opp med å holde få eller ingen presentasjoner, fordi reisetiden og –veien har vært for lang.

## **Gjennomføring**

Informasjon om kampanjen og kampanjeholderne ble lagt ut i HEFs Seremonibase. Herfra fikk de lenke til [humanistiskungdom.no/kampanje](http://humanistiskungdom.no/kampanje), hvor de kunne finne kontaktinformasjon til kampanjeholdere i sitt område. Verktøyene som finnes tilgjengelige for kursledere i Human-Etisk Forbund innenfor temaet kritisk tenkning har vært få og ikke altfor pedagogiske. HUs opplegg ble derfor godt mottatt.

De fleste presentasjonene ble avtalt direkte mellom kursledere og kampanjeholdere. Dette gjorde at man slapp et ekstra mellomledd i administrasjonen, hvilket har fungert ganske godt. Ulempen med det var at sentralledet har hatt ufullstendig oversikt over hvilke presentasjoner som ble gjennomført til enhver tid, og det har også gjort det vanskeligere å følge opp hver enkelt kampanjeholder.

### Kommunikasjon med kampanjeholderne

Kommunikasjonen gikk mye gjennom facebook og epost, noe gikk via telefon og sms. Noen kampanjeholdere hadde vi god kontakt med siden de svarte mye og tok på seg mange oppdrag.

Kommunikasjonen med kampanjeholderne kunne vært bedre. Spesielt manglet det oppfølging, motivering og støtte.

Kampanjeholderne opplever at kommunikasjonen med sentralledet i HU har vært god. Ingen av de som har gitt tilbakemeldinger har noen innvendinger her.

### Budsjett

Skoleringssamlingen ble budsjettet for litt flere kursholdere enn vi klarte å fylle opp med og gikk derfor en del under budsjettet.

Vi satte et budsjett på 30 000 for reiser i 2017 – brukte i underkant av 18 000 og dermed ikke helt hatt like mye reising som vi la opp til. Uheldig at vi igjen og igjen budsjetterer med å bruke mer penger på aktivitet enn vi faktisk gjør.

### Kampanjeholdernes opplevelse

Kampanjeholderne har stort sett fått positive tilbakemeldinger på presentasjonene sine. Noen konfirmanter og konfirmantgrupper var mer interesserte enn andre. Man vil aldri klare å engasjere alle, men den generelle opplevelsen for kampanjeholderne har vært positiv, og flere av dem har fått gode tilbakemeldinger.

Noen av kampanjeholderne opplevde at de gjerne skulle hatt mer stedsspesifikk kunnskap om HU før de reiste og holdt presentasjon et annet sted enn der de selv bor. Til senere kan vi vurdere rutiner for hvordan vi opplyser om lokallag og aktivitet på det stedet de reiser til. Å ha et arrangement man kan invitere til kan virke mer rekrutterende.

PowerPoint-presentasjonen fungerte godt for kursholderne. Presentasjonen som ble brukt baserte seg i stor grad på morsomme eksempler og hverdagslige scenarier. Dette kan ha gjort kritisk tenkning enklere å forstå for konfirmantene, men kan også være et hinder for å gå dypere i temaet. Vi bør i

større grad enn det som har blitt gjort vurdere hvorvidt det er denne måten vi vil fremstille kritisk tenkning på. Flere av kampanjeholderne har tilpasset den til sin egen ved å legge til oppgaver eller nye lysbilder. Det har vært noen tilbakemeldinger på at innholdet kanskje var litt for enkelt. Dette gjelder særlig grupper som allerede har vært innom temaet kritisk tenkning. Det kan være greit å ha noen mer avanserte punkter i bakhånd i tilfelle man kommer til en gruppe som kan mye fra før. Noen av kampanjeholderne opplevde også at konfirmantene hadde sett bildene og videoene fra før.

Modellen der vi lagde en enkelt presentasjon som alle kunne bruke virker å ha fungert greit. Vi burde eventuelt vurdere hvorvidt det å heller lage modeller der kursholderne selv fyller inn mye er bedre, men dette kan gå utover kursholdere med lite erfaring.

### **Har vi nådd målene våre?**

Det er 34 påmeldte 2002'ere til sommerleir, det kan godt tenkes at en del av de er fra kampanjebesøk

Når det kommer til innmelding har det vært ganske få.

Spre kunnskap om kritisk tenking: Opplegget kunne vært mer pedagogisk og vi kunne brukt mer tid på å forberede det.

I løpet av konfirmasjonssesongen 2017 har HU snakket for omtrent 1170 konfirmanter i 46 kursgrupper.

### **Hva vi har oppnådd**

#### Følger for medlemsmassen i Humanistisk Ungdom

Det er vanskelig å måle direkte effekter av en slik kampanje; hvor mange er det som faktisk melder seg inn etter å ha vært med på en kampanjepresentasjon? Dette registreres ikke som en egen kilde i Orgsys. Men vi kan se hvor mange som har meldt seg inn i perioden, som er født samme år som årets konfirmanter. Pr 7. Juni 2017 er 18 av årets nyinnmeldte i konfirmantalder. I 2016 var tallet nøyaktig det samme, mens det i 2015 og 2014 var noe lavere (hhv 6 og 12). I 2016 var totalt 65.

Dette forteller oss at vi når *noen*. Vi har tre ganger så mange konfirmanter innmeldt i år som i 2015. Likevel er disse tallene så små, at de nesten kan tilskrives tilfeldigheter. Dette bekreftes også av kampanjeholderne; de tror alle at presentasjonen rekrutterer noen nye medlemmer, men det er få som tror den rekrutterer mange. Det er derfor grunn til å ha dette in mente ved planlegging av lignende kampanjer senere. Hva kan vi gjøre for at det skal bli mer fristende for konfirmantene å melde seg inn i Humanistisk Ungdom?

#### Følgere i sosiale medier

Humanistisk Ungdoms Facebookside har pr 7. Juni ca 130 flere likerklipp enn 1. Februar. De fleste av disse kom i kampanjeperioden for Tenkekassa, og kan nok ikke tilskrives konfirmantpresentasjonene. Det er heller ingen tydelighet i nye likerklipp etter avholdte presentasjoner.

19% av følgerne våre på Instagram er mellom 13 og 17 år. Antall følgere på Instagram har ikke økt nevneverdig i perioden.

Vi har ikke hatt noen innlegg spesielt rettet mot konfirmanter i kampanjeperioden.

Det står en del om planlegging som var litt for sen i gang over – den ble derfor litt for topptung i planleggingen og manglet litt planlegging av hvordan vi skulle koordinere og følge opp kursholderne våre bra.

#### Konfirmanter på sommerleir

I 2017 er det påmeldt 34 konfirmanter til sommerleir. Dette er mer enn målet i arbeidsprogrammet, som sier at vi skal ha minst 30 konfirmanter på leir.

I 2016 var det 21 påmeldte konfirmanter. Vi har altså økt antallet konfirmanter fra i fjor, men det er allikevel langt mindre enn de 45 konfirmantene vi hadde på leiren i 2015. I 2015 la leirledelsen ned en ekstra innsats for å engasjere konfirmasjonsledere, noe som sammen med et engasjerende tema sannsynligvis var grunnen til det store antallet konfirmanter.

Forskjellen på antallet konfirmanter i 2017 og 2016 er såpass liten at den kan skyldes tilfeldigheter. Med tanke på at kampanjen har latt HU få snakke for en relativt stor mengde konfirmanter vil det være grunn til å stille spørsmål om kursholderne våre har lagt nok vekt på leiren i sine presentasjoner. Dette er noe vi i så fall burde se på å forbedre dersom vi skal gjenta kampanjen i kommende år.

# Evaluering

## Tenkekassa

Våren 2017

Tenkekassa, kampanjen Humanistisk Ungdom arrangerte våren 2017, var en todelt kampanje.

### 1: Verktøyene for kritisk tenkning

Tenkekassa som konsept ble utviklet med sikte på å gi folk en fullstendig verktøykasse for kritisk tenkning. Tenkekassa inneholdt 7 verktøy:

- **Vernemaska:** skal hjelpe deg å få distanse fra den daglige, massive informasjonsstrømmen du møter. Denne avstanden gjør deg i stand til å skille informasjon, og se den fra avstand.
- **Drillen** skal du bruke til å rote rundt i hjernen din, og går i dybden ved å stille flere spørsmål. Ofte går tankene dine i gamle baner når du hører en påstand. Med drillen går tankene aldri bare i vante mønstre.
- **Saga** bruker du til å kutte påstander ned til beinet, slik at du ser kjernen og flere innfallsvinkler. Det blir flere sider med en sag.
- **Hammeren** kan du bruke til å knuse myter. Den slår i stykker skall av troverdighet, og slår fast hva som er usant.
- **Vateret** sjekker om argumentene du hører er balanserte og med godt feste i virkeligheten. På hylla til Sanna veier gode kilder tyngre enn det hun leser i sosiale medier. Én enkelt historie er lettere enn forskning.
- **Øks:** Det er lurt å lete etter informasjon flere steder, og noen ganger kan god informasjon finnes bak neste dør. Hogg med øksa og bryt opp dører til kunnskap, for det er lurt å bruke mange kilder når du undersøker en påstand
- **Pussepapiret** har to funksjoner. For det første kan du bruke det til å finslipe argumentene dine, ved å pusse bort alt du ikke kan begrunne. I tillegg pusser du vekk dine egne skarpe kanter, slik at du kan møte folk med dialog.

De sju verktøyene ble illustrert i form av tegneseriestriper, som både illustrerte verktøyet og hvordan det skulle brukes. Sanna, vår ekspert på kritisk tenkning, brukte verktøyene i ulike situasjoner. Tegneseriestripene ble laget i Facebook- og instagramformat, og ble delt der gjennom kampanjeperioden.

### 2: Prisen tenkekassa

Verktøyene i tenkekassa ble først og fremst utviklet for å gi unge mennesker lettfattelige verktøy for å tenke kritisk. Men det er mange andre som også trenger sårt disse verktøyene. Deriblant offentlige aktører som har en stor stemme som blir hørt av mange. Prisen tenkekassa skulle derfor deles ut til den offentlige aktøren som hadde vært dårligst på å tenke kritisk, og undervurdert/kalkulert hvor mange som stoler på det de sier. De er dermed med på å skape misforståelser og spre misoppfatninger i offentligheten.

Kontoret foreslo en rekke mulige nominerte, og Sentralstyret tok til slutt beslutningen på hvilke fire nominerte vi skulle plukke ut.

De nominerte var:

- **Nav:** For å sponse utdanning som ikke har samfunnsnytte, og som ikke er vitenskapelig fundert. Tydeliggjort gjennom spons av healerutdanning. Staten har ikke som oppgave å utdanne kvakksalvere.
- **TV Norge:** For å sende Åndenes makt i over 10 år. Programmet er lite nyansert, og hevder de tilbyr "forklaringer der vitenskapen ikke strekker til". Men Åndenes makt og TVNorge har ikke gjort noe forsøk på å få vitenskapen til å strekke til. Programmet får folk til å se spøkelses på høylys dag.
- **Nettavisen:** For en artikkel der de så og si reklamerer for prevensjonsappen Natural Cycles. Artikkelen inneholder en rekke faktafeil, og framstiller bare én side av saken. Hvor går grensa for "falske nyheter" og å være gratis reklameplass?
- **Carl I. Hagen:** For sin klimaskepsis. Hagen "anerkjenner ikke klimaforskere som eksperter. De er kjøpt og betalt". Man kan ikke velge ut den vitenskapen som passer egne synspunkt best.

Prisen tenkekassa skulle være en måte å involvere folk på, og få dem til å handle. Vinneren av prisen skulle til slutt få utdelt de fysiske verktøyene, malt i gull. Avstemmingen foregikk på tenkekassa.no i hele april måned. Carl I. Hagen fikk omtrent halvparten av de 1271 stemmene som kom inn.

### **Oppmerksomhet i media**

Tenkekassa fikk generelt mye oppmerksomhet i media, og må kunne sies å være en suksess når det kommer til å promotere Humanistisk Ungdom.

31. mars var Arnlaug på trykk i Dagbladet der kampanjen ble annonsert og temaet forklart. Dette fikk mye oppmerksomhet, og førte til en artikkel fra ABC Nyheter der alle de nominerte ble intervjuet. Dette var sannsynligvis det som ga Humanistisk Ungdom mest oppmerksomhet i løpet av kampanjeperioden.

Fri tanke lagde flere oppslag om kampanjen, noe som skapte mye oppmerksomhet innad i humanistmiljøet. HU ble profilert som en ekstremt inkluderende organisasjon for unge, noe som kan gi positive rekrutteringseffekter på sikt.

26. april var Øistein på trykk i Aftenposten Si;D med et innlegg om verktøyene i verktøykassa.

### **Direkte resultater av kampanjen**

På tenkekassa.no fikk vi inn 1271 stemmer.

I kampanjeperioden økte antallet som liker Facebooksiden vår fra 3202 til 3275. I samme periode fikk vi omtrent 10 nye følgere på Instagram.

Vi fikk 12 nye medlemmer i kampanjeperioden og i løpet av den første uka i mai. I Samme periode i 2016 fikk HU 38 nye medlemmer, og 8 nye medlemmer i 2015. Kampanjen som ble arrangert i samme periode i 2016 virket med andre ord mer rekrutterende enn Tenkekassa.

### **Målsetninger for kampanjen**

Kampanjen Tenkekassa hadde en ganske rask fødsel. Etter det ble bestemt at vi skulle bruke verktøy for kritisk tenkning, var veien til prisutdeling og avstemning kort. Beslutningene ble tatt raskt, og entusiasmen var stor (særlig på kontoret). Bakdelen ved denne effektiviteten er at vi nok ikke var flinke nok til å konkretisere hva vi ønsket å oppnå med kampanjen, og hva vi skulle si oss fornøyde med.

Fordelen med dette er at man ikke blir så resultatorientert, og kan finne glede i de delene av kampanjen som går godt. Ulempen er at det gjør det vanskelig å si hva man skal være fornøyd med, og på hvilke måter vi må jobbe bedre for å nå lignende mål ved senere kampanjer.

På kontoret hadde vi en uformell nedskrivning av målsetninger og forventninger når det kom til hva kampanjen skulle bringe inn av stemmer på tenkekassa.no, nye medlemmer i organisasjonen og nye likes på Facebook.

	Hva vi trodde (snitt på kontoret)	Hva vi ville være fornøyd med (snitt)	Hva vi faktisk fikk til
Antall stemmer på tenkekassa.no	5333	3333	1271
Antall nye medlemmer i perioden	62	167	12
Antall nye likes på Facebook	132	217	73

Som vi ser av tabellen over, var både forventningene og kravene til oss selv langt høyere enn det vi fikk til. For at målsetninger skal kunne være fruktbare, bør de til senere være mer realistiske. Det sagt, vi hadde store forventninger til kampanjen, og ingen av oss hadde laget en lignende kampanje tidligere. Det var derfor vanskelig å vite hva man skulle forvente. Av samme grunn var det også vanskelig å ha en ryddig prosess på hvilke målsetninger vi skulle ha.

### **Forankring i organisasjonen**

Som vi skal se, kunne kampanjen i mye større grad vært forankret i organisasjonen, og blant lokallagene. Kanskje skyldes det manglende initiativet fra lokallagene at de ikke følte noe eierskap til kampanjen, og heller ikke kjente til hvilke mål som var satt for den.



I og med at vi forhastet oss med kampanjestart til 1. april (aprilsnarrdagen), så var det noen ting vi kunne gjort for å få et stødigere fotfeste innad i organisasjonen:

- Workshop med Sentralstyret: Vi hadde en workshop med Sentralstyret hvor vi gikk igjennom kandidater som skulle nomineres til Tenkekassa-isen. På dette tidspunktet var det allerede bestemt at vi skulle ha denne kampanjen og prisutdeling. SST-medlemmene var ivrige og hadde gode innspill. En måte å forankre framtidige kampanjer bedre i organisasjonen kan være å bruke SST-medlemmene tidligere i prosessen.
- Kampanjeoppstart: I tiden før vårseminaret om overvåkning var det uklart hvor stor del kampanjen skulle være av seminaret, på et tidspunkt var det uklart om vi i det hele tatt skulle prioritere å ha kampanjeoppstart der. Generalsekretær Astri Sjøner og kommunikasjonsmedarbeider Helle Gannestad holdt en innføring i Tenkekassa under lunsjen, før vi måtte haste videre til aksjonen nede i sentrum. I framtida er det lurt at vi planlegger kampanjestart et par uker etter et seminar, slik at medlemmene kan føle eget eierskap før vi starter.

## **Planlegging**

Helle ble tilsatt som kommunikasjonsmedarbeider i januar 2017, og Astri ble begynte i sin stilling medio februar 2017. Planleggingen av kampanjen Tenkekassa begynte snarlig etter. Da Helle startet prosessen hadde hun fått relativt "vage" instruksjoner fra Sentralstyret og AU. Kampanjen skulle handle om kritisk tenkning, og det var det eneste innspillet hun hadde på blokk. Noe av startsgroppproblemene kan nok også ha noe med hennes korte erfaring fra organisasjonen og arbeid med kampanjer på dette planet. Det tok et par måneder før vi landet på Tenkekassa, verktøy for kritisk tenking, som vår retning.

## **Eide sentralstyret kampanjen?**

Sentralstyret vedtok at kampanjen skulle omhandle kritisk tenkning. Etter dette gikk prosessen for det aller meste innad på kontoret. Kampanjen må kunne sies å ha fulgt mandatet gitt av sentralstyret, men mistet med tiden tilknytningen til styret.

Sentralstyret var i stor grad avkoblet «Tenkekassa»-kampanjen. Eierskapet til kampanjen lå i svært stor grad kun hos kontoret, mye på grunn av at sentralstyret fikk svært få oppdateringer og lite innblikk i hvordan prosessen ble drevet fremover. Demokratisk sett bør en kampanje ha mest mulig eierskap i sentralstyret, men det er også fordeler ved at det i all hovedsak er kontoret som driver den. Ved å sentralisere arbeidet får man mer effektivitet og større mulighet til å intensivere innsatsen i kampanjeperioden. Allikevel er det sentralstyret som skal drive kampanjen, og det er et problem når styrende organ ikke har eierskap til kampanjen de selv står for.

## **Arrangementer**

Tenketorg: Lørdag 1. april gjennomførte vi Tenketorg på Youngstorget i Oslo sammen med 55 deltakere fra vårseminar. Det gikk overraskende greit å forberede deltakerne på å lage plakater å ta med ned. Vi fikk delt ut 300 flyers til forbipasserende, og deltakerne opplevde det som samlende og gøy å ha en så

stor aksjon. Når det kommer til verving fikk vi ikke utnyttet muligheten godt nok til å snakke med folk. Vi hadde bare en halvtime disponibelt i programmet, så deltakerne måtte snu på hælen ganske straks etter at vi hadde okkupert torget.

## Illustrasjoner

Bestilling	For å finne en illustratør som ikke kom til å ta for flekkete betalt, tok vi kontakt med tre illustratører. Vinner av budrunden ble Jonas Bødtker. Jonas var god å samarbeide med. Et problem med bestillingen var nok at vi ikke hadde landet helt på idé og produsert ferdig tekstene til hva verktøyene skulle brukes til.
Samarbeid med illustratør	Da det ble klart at Jonas skulle illustrere hadde vi et møte med ham hvor vi la fram hva tanken vår var. Her kom Jonas med gode innspill, og kan ta æren for at vi endte på et tegneseriestripe-format. Vi hadde to tilbakemeldingsrunder før det ferdige produktet ble levert, og Jonas tok til seg tilbakemeldingene våre. I retrospekt hadde det nok vært godt å ha en tilbakemeldingsrunde ekstra.
Senere bruk	HU sitter med alle rettigheter til å bruke Tenkekassa som promoteringsmateriale i årene framover. Seremoniavdelingen står også fritt til å bruke Tenkekassa internt som læringsverktøy for kritisk tenkning.
Samarbeid med seremoniavdelinga	Før vi tok oss råd til illustratør gikk vi på friertokt til seremoniavdelinga for å høre om de kunne spleise på regningen mot at HU lagde et kritisk tenkning-opplegg for deres konfirmanter. Dette sa vi at vi skulle gjøre. Oppfølgingen av samarbeidet har nok ikke vært bra nok, men vi har sendt forespørsel om møte i midten av juni for å finne ut hva vi må gi i retur.

## Sosiale medier

### Facebook Synlighet - Verktøy

Illustrasjon	Type	Dato	Organisk	Betalt	Reaksjoner	Delinger
Tenkekassa	Banner	31. mars	979		30	3
Vernemaske	Bilde	2. april	2855		25	13
Vernemaske	Banner	5. april	516		24	3
Drill	Bilde	5. april	1139	731	42	4

Øks	Bilde	7. april	1160	366	24	3
Sag	Bilde	10. april	4003		29	3
Vater	Bilde	15. april	3783		20	4
Hammer	Bilde	19. april	2392		15	2
Pussepapir	Bilde	22. april	2487		8	1
Plakat	Bilde	29. april	2055		19	3
Til sammen			21369		236	39

Sag ser i stor grad ut til å ha fått såpass høy synlighet grunnet deling av Helle Gannestad. Reaksjoner er i all hovedsak likes, med noen hjerter og litt latter.

Noe ufullstendig bruk av som banner - men fremstår som at nådde betydelig mindre enn vanlige poster.

#### Facebook Synlighet - Delebilder

Bilde	Type	Dato	Organisk	Betalt	Reaksjoner	Delinger
TV Norge	Bilde	13.04	2104	0	15	1
Nav	Bilde	14.04	3019	0	9	1
Nettavisen	Bilde	16.04	3471	0	12	1
Carl I Hagen	Bilde	17.04	2892	0	24	5

#### Samlet erfaring

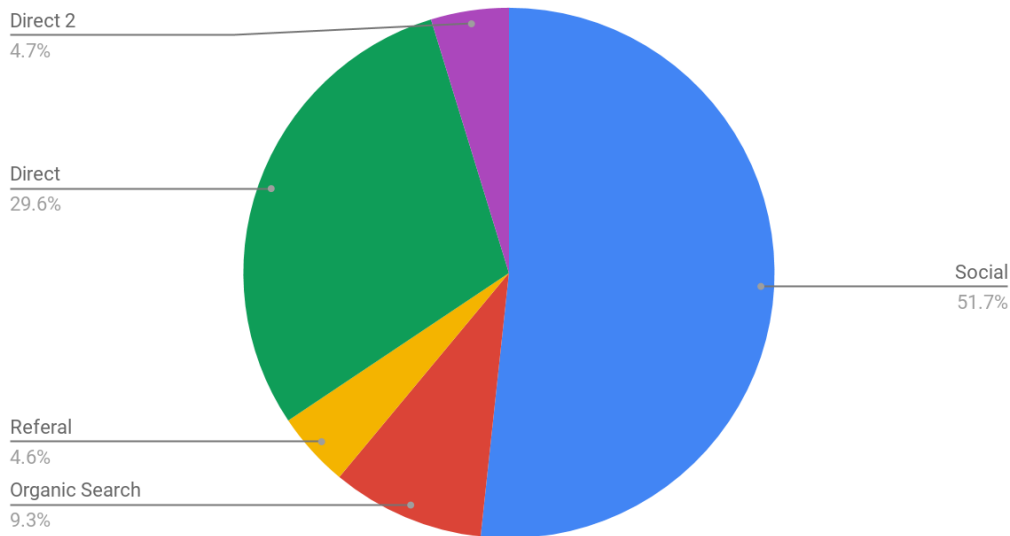
Illustrasjonene fremstår som bra - men usikker på om de nådde mange nok til å være verdt det.

### **Tenkekassa.no**

#### Antall stemmer

560 unike IP-adresser avga stemmer. Kan være litt under antallet unike som faktisk stemte - HEFs hovedkontor vil trolig ha lik IP-adresse for samtlige, samtidig vil stemming på mobil og pc for samme person kunne registreres to ganger om mobildata er brukt. I April oppgir Google Analytics totalt 1265 økter - hvorpå 948 var nye brukere.

## Kilder



Under sosialt er Facebook soleklart størst med 90% av de 654 henvisningene som skjedde. 15% av Direkte-trafikken (skilt ut som direct 2) gikk til stemmesider og er stort sett folk som ikke har lukket ned faner. Vi har dessverre ikke anledning til å se på hvilke søketermer som førte til tenkekassa.no. Referals er i all hovedsak fra fritanke.no.

### Tenkekassa.no - design

Da vi skulle lage avstemningsside for Tenkekassa-prisen tok vi letteste utvei: Vi ansatte samboeren til Helle, Eivind Mikael Lindbråten. Han ga en spesielt snill pris til oss, og anslo 15 arbeidstimer for 3000 kroner. Her var det ingen designprosess, Eivind fikk skisser og designmal oversendt fra Helle. Avstemningssiden tjente sitt formål godt, men vi burde nok ha lagt ut bruksområdene for verktøyene på samme side. Dette er noe vi bør gjøre på sikt.

### Laging/bestilling

Vi fikk nok langt mer for pengene enn vi kunne forvente - usikker hva som ble timelønn, men langt under hva som er vanlig å ta som utvikler på nettsider. Vi hadde en tydelig idé om hva vi ønsket og relativt enkelt design, men del arbeid med bakside og detaljer - samarbeidet ble fra vår side hovedsakelig tatt av kommunikasjonsmedarbeider, med enkelte unntak hvor lisenser for fonter eller betaling av hosting skulle ordnes. Med domene og omruting fikk vi hjelp fra HEF IT.

På sikt er det kanskje en ulempe at løsningen er en helt annen enn den vi har originalt, men EpiServer er betydelig tyngre system enn det som ble laget for tenkekassa.no og det ville ikke gått på den tiden og det budsjettet vi hadde å få laget tilsvarende fra Oxx på samme løsning som nettsiden vår.

### De nominerte

De nominerte ble veldig tilfeldig utvalgt og lite forankret. Vi hadde heller ikke god nok begrunnelse på plass før etter nominasjonen som ble bestemt. Vi burde også inkludert andre deler av organisasjonen i prosessen.

Tips til eventuelt neste år: Begynn å tenke på nominerte tidligere og gi i hvertfall tillitsvalgte muligheten til å nominere, om ikke alle medlemmer eller flere. Selve ferdigstillingen av nominasjonslisten bør tas av kontoret siden de skal «forsvare» listen i media.

### Pristutdelingen

Konge med en så oppmerksomhetskåt mottager som Carli, men det var ikke noe nyskapende med prisen. Altså kritikken mot Carli har mange andre kommet med, så prisen kunne fått betydning og mer oppmerksomhet om den gikk til noen andre.

## **Generelle valg**

### Utforming av den fysiske prisen

Da vi skulle lage Tenkekassa var tanken å kjøpe de billigste verktøyene og -kassa for så å male den i gull. Jeg synes det hjemmesnekra preget gjorde seg. Ikke minst er det fint at prisen hadde en faktisk bruksverdi.

### Tidspunkt og lengde på kampanjen

At kampanjen hadde din kick-off 1. April fungerte veldig godt. Det ga oss aktualitet nok til å komme på trykk på to sider i Dagbladet. Det fungerte også veldig godt å plassere tenketorget på denne dagen.

En naturlig forlengelse av at vi valgt 1. April som begynnelsen på kampanjen, ble at den skulle vare ut april måned. I ettertid ser vi at kampanjen kanskje ble litt for kort. Den ga ikke nok tid til å justere, og skape engasjement i lokallagene. Påsken kom også midt i april, så antall dager man kunne planlegge og gjennomføre aktiviteter lokalt ble ganske begrenset. Til senere vil det kunne være nyttig å vurdere om ikke kampanjer skal vare litt lenger. På våren har vi dessuten en rekke arrangementer, og en naturlig avslutning på kampanjen kunne vært når hele eller deler av organisasjonen er samlet på feks Landsmøtet eller strategisamlinga.

## **Pengebruk og ressurser**

### Budsjett og pengebruk

Det ble aldri laget spesifisert budsjett for Tenkekassa fra SST, og pengebruken må derfor sees i sammenheng med budsjettet lagt for kampanjen rettet mot konfirmanter. `

Tenkekassa kom på:

Tenkekassa.no:

- 3750 (utvikling)
- 625 (utvikling)
- 201 (domene)
- ~50 (hosting)

Illustrasjoner:

- 30000

Tenketorg:

- 435 (Tusjer)
- 468 (A3)

- 169

Prisutdeling:

- 556,8 (verktøy + maling)

Totalt

- ~36254

### Menneskelige ressurser

Tenkekassa har i stor grad blitt utviklet med bruk av ansatte og arbeidsutvalget - vi har nok i for liten grad brukt de ressursene som finnes i sentralstyre og lokallag. Andre ble nærmest bare benyttet under Tenketorget 1. April - noe tilbakemeldingene var meget positive til.

### Organisasjonen

Tenketorget 1. april fungerte veldig bra og gav mange en god og trygg opplevelse av å stå på stand/aksjon. Burde ha blitt bedre fulgt opp slik at det hadde blitt arrangert andre plasser i landet.

Det var generelt lite åpning for lokallag å engasjere seg i kampanjen. Kampanjen var også ganske lukket inne på kontoret, noe som gjorde det vanskelig for sentralstyret og lokallag å ta initiativ til aktiviteter.

### Til neste gang

God tid. Ha gjerne mange ideer før jul. Utnytt gjerne det at man har mange samlet på vårseminar.

Møtekalender Sentralstyret 2017/2018 – FORSLAG

Når	Hva	Møtesaker	Hvor
<b>2017</b>			
2.-4. juni 2017 (fredag 18.00 – søndag 16.00)	<b>Strategi-samling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsprogram</li> <li>Arbeidsfordeling</li> <li>Prioritere arbeidsoppgaver</li> <li>Rekruttering</li> <li>Lokallagsoppfølging</li> <li>Organisasjonsutvalg</li> </ul>	Brugata 19
23.-26. juni 2017 (fredag 14.00 – mandag 16.00)	<b>Overlapp-samling</b>	<p>Møtesaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Politisk kvarter – O</li> <li>Møtekalender - V</li> <li>Forretningsorden - V</li> <li>Tema høstseminar - V</li> <li>Tema vårseminar - V</li> <li>Tema sommerleir - V</li> <li>Leirsjefer sommerleir 2018 - D</li> <li>Strategien – V</li> <li>Arbeidsutvalg – V</li> <li>Myndighetsdokument – V</li> <li>Rekrutteringsplan 2017/2018 – O</li> <li>Revidering personalhåndbok - V</li> </ul> <p>Sentralstyrearbeid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsmiljø og leveregler</li> <li>Organisasjonskultur og rolleforståelse</li> <li>Erfaringer fra det gamle styret</li> <li>Ambisjoner for lokallag</li> <li>Sommerleir 2017</li> <li>Høstseminaret: målsettinger og mandat for arbeidsgruppa</li> <li>Workshop kampanje</li> </ul> <p>Kurs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presse med Helle</li> </ul>	Bamsebo, Østmarka
22. juli 12-16.00	<b>Sentralstyremøte</b>	<p>Møtesaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Politisk kvarter – O</li> <li>Budsjett 2018 – D</li> <li>Høstseminar - D</li> <li>Medlemsrekruttering - D</li> <li>Presentasjonskurs - D</li> </ul>	
24.-27. august (torsdag 18.00 – søndag 16.00)	<b>Sentralstyremøte</b>	<p>Møtesaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Politisk kvarter - O</li> <li>Budsjettrevidering 2017 - V</li> <li>Valg av tema for kampanje – V</li> <li>Evaluering sommerleir – D</li> <li>Budsjett 2018 - V</li> <li>Dato for LM – V</li> <li>Revidering økonomiske retningslinjer - V</li> </ul> <p>Sentralstyrearbeid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentasjonskurs: målsettinger og mandat for arbeidsgruppa</li> <li>Vårseminar: målsettinger og mandat for arbeidsgruppa</li> </ul>	Brugata 19

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshop kampanjen: tema, presentasjonskurs og årsmøteturné</li> <li>• Workshop arbeidsprogram (budsjett) og skoleplattform</li> </ul>	
20.-22. oktober	<b>Høstseminar</b>	Tema: ??	
10.-12. november (fredag 18.00 – søndag 16.00)	<b>Sentralstyremøte</b>	Møtesaker: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politisk kvarter - D</li> <li>• Budsjett 2018 vedtas - V</li> <li>• Internasjonalt samarbeid - D</li> <li>• Vedtektsendringer - D</li> <li>• Førstekast plattform - D</li> <li>• Revidere strategien - V</li> <li>• Lokallagsplan 2017/2018 - O</li> <li>• Status kampanje - O</li> </ul> Sentralstyrearbeid: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Målsettinger for sommerleir 2018</li> <li>• Ringedugnad kontingent</li> <li>• Lokallagsutvalget planlegger årsmøtesesongen</li> <li>• Ta gruppebilde</li> <li>• Underveisevaluering/medarbeidersamtale : bærekraftig engasjement i Sentralstyret</li> </ul>	Brugata 19
<b>2018</b>			
<b>Når</b>	<b>Hva</b>	<b>Møtesaker</b>	<b>Hvor</b>
19.-21. januar (fredag 18.00 – søndag 16.00)	<b>Sentralstyremøte</b>	Møtesaker: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politisk kvarter - D</li> <li>• Landsmøte 2018 - O</li> <li>• Status valgkomité 2018/2019- O</li> <li>• Presentasjon av skoleringsplan på Vårseminaret - D</li> <li>• Uttalelser til Landsmøtet - D</li> <li>• Ny runde plattform - D</li> <li>• Førstekast Arbeidsprogram - D</li> <li>• Endelig innstilling vedtekter og Forretningsorden - V</li> <li>• Planer for internasjonalt arbeid 2017/18 - V</li> <li>• Presentasjon av Organisasjonsutvalgets arbeid - O</li> </ul> Sentralstyrearbeid: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valgprosess og gjenvalg</li> <li>• Uttalelser til Landsmøtet</li> <li>• Hvem vil være NK på Landsmøtet?</li> <li>• Landsmøte: målsettinger og mandat for arbeidsgruppa</li> <li>• Hvem vil sitte i redaksjonskomiteer?</li> </ul>	Brugata 19
2.-4. mars (fredag)	<b>Sentralstyremøte</b>	Møtesaker: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politisk kvarter - D</li> </ul>	Brugata 19



18.00 – søndag 16.00)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagsorden - V</li> <li>• Valgkomité 2017/18 – V</li> <li>• Budsjettrevidering, HEF har behandlet budsjett – V</li> <li>• Uttalelser - V</li> <li>• Redaksjonskomité, referenter, møteledelse osv. - V</li> <li>• Årsberetning og årsregnskap 2016 - V</li> <li>• Priser til lokallag – V</li> <li>• Endelig innstilling arbeidsprogram – V</li> <li>• Endelig innstilling skoleplattform – V</li> <li>• Innkomne saker fra lokallag?</li> <li>• Revidering personalhåndbok?</li> </ul> <p>Sentralstyrearbeid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overlapping: målsettinger og mandat for AU</li> </ul>	
16.-18. mars	<b>Vårseminar</b>	Tema: ??	
26.-27. april (torsdag 18.00 - fredag 12.00)	<b>Landsmøte-forberedende sentralstyremøte</b>	<p>Møtesaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politisk kvarter</li> <li>• Innstilling valgkomité 2017/18?</li> <li>• Evaluering av Vårseminaret</li> </ul> <p>• Avslutningsmiddag</p>	Brugata 19
27.-29. april	<b>Landsmøte</b>		Tonsenhagen skole?
22.-25. juni (fredag 18.00 – mandag 16.00)	<b>Overlapp-samling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bli-kjent og sosialt er viktig!</li> <li>• Leveregler og arbeidsmiljø i sentralstyret</li> <li>• Arbeidsprogram og arbeidsfordeling (vedta strategi)</li> <li>• Målsettinger og tema for Høstseminaret</li> <li>• Sommerleir 2018</li> <li>• Lokallagsoppfølging og webinarer</li> <li>• Erfaringer fra avtroppende styre</li> <li>• Konstituering: forretningsorden, mandat for AU osv.</li> </ul>	?

Høstseminar: 20-22 oktober

Vårseminar: 16-18 mars

Landsmøte: 20-22 april



Humanistisk Ungdom

# Personalhåndbok

Sist vedtatt: 25. juni 2017.

# Personalhåndbok Humanistisk Ungdom

## Innholdsfortegnelse

1	1 Innledning.....	4
2	1.1 Formål med håndboka .....	4
3	1.2 Revidering av håndboka .....	4
4	2 HU som arbeidsgiver .....	4
5	2.1 Arbeidsgivers styringsrett.....	4
6	2.2 Fordeling av styringsretten mellom sentralstyret, arbeidsutvalget og generalsekretær (daglig	
7	leder) .....	4
8	Sentralstyret .....	4
9	2.3 Personalpolitiske mål .....	5
10	2.4 Personalarkiv .....	5
11	3 Arbeidsmiljø.....	5
12	3.1 Arbeidsplassen HU.....	5
13	3.2 Samarbeid og miljø.....	6
14	Lønsj.....	6
15	Fysisk arbeidsmiljø.....	6
16	Varsling .....	6
17	3.3 Organisasjon og kommunikasjon .....	7
18	Organisering av sekretariatet .....	7
19	Intern informasjonsoverlevering.....	8
20	4 Ansettelse.....	8
21	4.1 Ulike typer ansettelse .....	8
22	4.2 Rekrutteringsprosessen.....	9
23	Avslagsbrev.....	9
24	5 Lønnspolitikk og arbeidsvilkår .....	9
25	5.1 Lønnsforhandlinger i HU.....	9
26	Prosedyrer for lønnsforhandlingene .....	9
27	5.2 Lønnsvilkår.....	10
28	Lønnsfastsettelse.....	10
29	Tjenesteansiennitet.....	10
30	5.3 Pensjonsordning .....	11
31	5.4 Arbeidstid .....	11
32	Møteplikt for HU-ansatte .....	11
33	5.5 Fleksitidsordning og avspasering.....	12
34	Timelister.....	12
35	Avspasering .....	12
36	Overtid.....	13
37	5.6 Ferieavvikling.....	13
38	Sykdom i ferie.....	13
39	5.7 Permisjoner .....	14
40	Lengre permisjon.....	14
41	Permisjon.....	14

42	Velferdspermisjon .....	14
43	Studiepermisjon .....	14
44	5.8 Dekking av reise- og diettutgifter .....	15
45	Reiseutgifter .....	15
46	Diettgodtgjørelse.....	15
47	Utgifter til overnatting.....	15
48	5.9 Dekking av telefonutgifter.....	15
49	Dekking av ekstraordinære telefonutgifter.....	15
50	5.10 Forsikringer.....	15
51	5.11 Midler til helsefremmende tiltak .....	16
52	5.12 Bistillinger .....	16
53	6 Medarbeideroppfølging .....	16
54	6.1 Stillingsbeskrivelse.....	16
55	6.2 Oppfølging av nye medarbeidere .....	16
56	Prøvetid .....	16
57	Introduksjonssamtale.....	16
58	Opplæringsplan .....	16
59	Prøvetidssamtale .....	16
60	6.3 Medarbeidersamtaler .....	17
61	6.4 Kompetanseheving og personlig utvikling .....	17
62	7 Sykefravær og oppfølging av sykmeldte .....	17
63	7.1 Sykefravær.....	17
64	7.2 Praktisk tilretteleggelse ved langtidsfravær.....	18
65	7.3 Oppfølging av langtidssykmeldte .....	18
66	Oppfølgingsplan etter seks uker.....	18
67	Dialogmøte etter 12 uker .....	18
68	Dialogmøte arrangert av NAV etter 6 måneder .....	19
69	I etterkant av langtidssykmelding .....	19
70	8 Avslutning av arbeidsforhold.....	19
71	8.1 Oppsigelse .....	19
72	Oppsigelse fra den ansatte.....	19
73	Evt. oppsigelse fra arbeidsgiver.....	19
74	Varsel om opphør av midlertidig arbeidsavtale .....	19
75	8.2 Sluttsamtale.....	19
76	8.3 Attest .....	20
77	Vedlegg.....	21
78	Vedlegg A: Lønnsramme for HU .....	21
79	Henvisning til andre dokumenter.....	21
80	HUs egne dokumenter.....	21
81	HEFs dokumenter .....	21
82	Andre dokumenter .....	21

## 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

196

197

198

199

200

### Lønsj

HU oppfordrer sine ansatte til å spise lønsj i kantinen sammen med kollegaer og ansatte i HEF. HU har en kantineavtale hvor ansatte kan trekkes et fast beløp i lønn og får et dobbelt så stort beløp inn på kantinekortet. Oppad begrenset til 400,- i måneden for en fulltidsstilling. Ved deltidstilling vil maxbeløpet bli nedjustert.

### 201 Fysisk arbeidsmiljø

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

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

204 andre måter fremmer et godt fysisk arbeidsmiljø.

205

206 Arbeidsmiljøloven regulerer plikten enhver arbeidsplass har til å ha et

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

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

209 ansatte om hvordan vernearbeidet skal ivaretas uten verneombud. Denne

210 avtalen har en maksimaltid på to år.

211

### Varsling

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

213 si i fra om ulike forhold.

214

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

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

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

218 sikkerhetsrutiner, arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav, uforsvarlig

219 saksbehandling, diskriminering, korrupsjon eller andre økonomiske misligheter.

220 Retten til å varsle om kritikkverdige forhold er beskrevet i aml§2-4 og er et

221 utslag av den grunnlovsfestede yringsfriheten.

222  
223 Ansatte har ikke bare en rett til å varsle (jfr. aml § 3-6), men i noen tilfeller også  
224 en plikt, i følge aml § 2-3 skal man si i fra til arbeidsgiver om trakassering,  
225 diskriminering, feil og mangler som kan medføre fare for liv eller helse. Plikt til å  
226 si i fra kan også følge av andre lover og forskrifter. I henhold til aml§2-5 har den  
227 som varsler vern mot gjengjeldelse ved varsling.

228  
229 Det bør fortrinnsvis varsles direkte til leder eller nestleder. Hvis varselet gjelder  
230 leder, kan det være naturlig at nestleder eller et annet styremedlem varsles  
231 direkte. Varsler kan be om hjelp fra HEF sitt verneombud eller personalavdeling.  
232 Arbeidstaker har alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige  
233 myndigheter. Eksempler på slike myndigheter er Arbeidstilsynet, Økokrim,  
234 Skatteetaten, Datatilsynet og Helsetilsynet.

235  
236 Den som varsler om kritikkverdige forhold bør gi et så uttømmende varsel som  
237 mulig: Arten av det kritikkverdige forholdet, tid og sted, hva handlingen eller  
238 unnlåtelsen bestod i, hvilken person som varsler mener er ansvarlig, hvem som  
239 for øvrig var tilstede (om noen) m.m. Et utfyllende varsel vil gi raskere og mer  
240 adekvat behandling fra leders side.

241  
242 I utgangspunktet bør varslingen skje skriftlig enten via e-post eller notat.  
243 Varsling kan også skje muntlig, men da bør både den som varsler og den som  
244 mottar varselet dokumentere dette skriftlig.

245  
246 Loven krever at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen er forsvarlig. Dette  
247 betyr at arbeidstakere må ta hensyn til den lojalitetsplikt de har til HU, og varsle  
248 på en ryddig måte for å unngå å skade arbeidsgiver eller kollegaer og miljøet på  
249 arbeidsplassen unødvendig.

250  
251 Den som varsler skal normalt få en tilbakemelding innen en uke på hvor saken  
252 står. Varsleren har krav på en forklaring dersom leder og eventuelt sentralstyret  
253 har kommet fram til at man ikke forfølger saken videre. Dersom varsleren ikke er  
254 enig i leders vurdering og håndtering av varselet, har vedkommende mulighet til  
255 å gå videre med saken.

256

### 257 **3.3 Organisasjon og kommunikasjon**

#### 258 **Organisering av sekretariatet**

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

263

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

266

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



## 269 **Intern informasjonsoverlevering**

### 270 **Kontormøte**

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

### 277 **Elektronisk informasjonsoverlevering**

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

### 282 **Retningslinjer for ansattes databruk**

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

288

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

### 292 **Kalenderfunksjon**

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

296

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

300

## 301 **4 Ansettelse**

### 302 **4.1 Ulike typer ansettelse**

303 Alle ansettelse foretas av sentralstyret. Arbeidsutvalget kan ansette i vikariat  
304 under 6 måneder, og de kan ta avgjørelser om praktiske sider av ansettelse hvis  
305 sentralstyret har gjort prinsippvedtakene.

306

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

311

312 I henhold til HUs personalpolitiske mål skal sekretariatet i størst mulig grad være  
313 preget av faste ansettelsesforhold.

## 314 **4.2 Rekrutteringsprosessen**

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

319  
320 AU fatter eventuelle vedtak om utlysning. Utllysning skal spres til de viktigste  
321 relevante kanalene.

322  
323 Det skal settes ned et ansettelsesutvalg som har ansvaret for  
324 ansettelsesprosessen. Dette utvalget skal alltid bestå av minst én fra AU, og  
325 fortrinnsvis skal det søkes bistand fra HEFs personalavdeling. Det kan også  
326 vurderes som nødvendig å ha med en representant fra sekretariatet.

327  
328 Siden HU i stor grad rekrutterer personer med organisasjonsbakgrunn, vil en ofte  
329 komme i den situasjon at en eller flere av ansettelsesutvalget kjenner til flere av  
330 søkerne. HU har ingen praksis om at utvalgsmedlemmer i slike tilfeller skal  
331 erklære seg inhabil, men utvalgsmedlemmene skal tilkjenne sin kjennskap til  
332 de(n) aktuelle søkeren(e).

333  
334 Søknadene skal vurderes av utvalget. Normal prosedyre skal være å innkalle til  
335 en eller flere intervjuer etter å ha vurdert de skriftlige søknadene. Utvalget  
336 må så enes om inntil tre kandidater i prioritert rekkefølge, som det blir levert  
337 jobbtilbud til. Sentralstyret skal holdes orientert gjennom hele prosessen.

### 338 **Avslagsbrev**

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

343

## 344 **5 Lønnspolitikk og arbeidsvilkår**

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

349

### 350 **5.1 Lønnsforhandlinger i HU**

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

#### 355 **Prosedyrer for lønnsforhandlingene**

- 356 1. Alle ansatte forhandler med AU.
- 357 2. Så snart som mulig etter at lønnsforhandlingene i staten er avsluttet, kan  
358 ansatt legge fram sine krav til AU.
- 359 3. Arbeidsutvalget forhandler deretter fram et forslag til avtale.

360 4. Dersom ansatt og AU ikke lykkes i å forhandle fram en avtale, kan den ansatte  
361 levere en begrunnet klage til sentralstyret som behandler denne. Sentralstyrets  
362 beslutning vil være endelig.

363 5. Når ny avtale er på plass, skal denne signeres av leder og iverksettes.

364 6. Alle avtaler skal være skriftlige og skal oppbevares i personalarkivet.

365 7. Dersom ikke annet er avtalt, skal lønnsavtaler være gjeldende fra 1. mai året  
366 de inngås til 30. april neste år.

367

## 368 5.2 Lønnsvilkår

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

374

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

## 377 Lønnsfastsettelse

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

381

382 Alle ansatte gis deretter automatisk ett lønnstrinn i opprykk hvert år, jfr. HUs  
383 lønnsplan (Vedlegg A: Lønnsramme for HU **Feil! Fant ikke referanseilden.Feil! Fant ikke**  
384 **referanseilden.**).

## 385 Tjenesteansiennitet

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

391

392 Medregnet i tjenesteansienniteten er:

393 - tjenestetid som opparbeides i stilling(er)

394 - eventuelt tidligere tjeneste som godskrives (*all militærtjeneste, polititjeneste,*  
395 *sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste, samt omsorgsarbeid i inntil 3 år*)

396 - permisjoner (*permisjon med hel eller delvis lønn og permisjon uten lønn for*  
397 *omsorgsarbeid*)

398 - tilleggsansiennitet (*ansiennitet som arbeidstaker kan gis ved tilsetting utover*  
399 *det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregler har krav på, eller eventuelt*  
400 *gjennom lokale forhandlinger*).

## 401 I HU gjelder følgende godskrivingsregler for tilleggsansiennitet:

402 1. Utdanning:

403 - Høyere utdanning kan godkjennes som vanlig tjenesteansiennitet.

404 - Utdanning utover cand.mag/bachelorgrad eller tilsvarende 2 års

405 tilleggsansiennitet per fullførte år begrenset oppad til maks 4 års

406 tilleggsansiennitet.

407 2. Tidligere relevante, lønnede ansettelser inkludert barne- eller  
408 ungdomsorganisasjoner (gjelder ikke ansettelser i selve HU):  
409 - Per fullført år gis 1 års tilleggsansiennitet begrenset oppad til totalt maks 8 års  
410 tilleggsansiennitet i tillegg til vanlig tjenesteansiennitet for ansettelsen.  
411 Deltidstillinger, frilanser og/eller stillinger mindre enn ett år, slås sammen og  
412 regnes om til hele år.  
413 3. Ulønnet heltidsarbeid i barne- eller ungdomsorganisasjon med betalt kost/losji  
414 som f.eks. ettåringstjeneste eller u-lederengasjement:  
415 - Per fullført år gis 1 års tilleggsansiennitet begrenset oppad til totalt maks 4 års  
416 tilleggsansiennitet i tillegg til vanlig tjenesteansiennitet for ansettelsen.  
417 4. Tillitsverv på sentralt plan (forbundsstyre, sentralstyre, landsstyre o.l.) i HU,  
418 HEF, barne- og ungdomsorganisasjon eller annen relevant organisasjon.  
419 - Per fullført år gis 1 års tilleggsansiennitet begrenset oppad til totalt maks 4 års  
420 tilleggsansiennitet.

421  
422 Det kan maksimalt gis tilleggsansiennitet som utgjør 10 års tjenesteansiennitet.

423  
424 Summen av tjenesteansiennitet og tilleggsansiennitet rundes ned til nærmeste  
425 hele tall dersom ikke annet avtales.

426

### 427 **5.3 Pensjonsordning**

428 HU har en avtale med IF/Danica pensjon om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) i  
429 henhold til regelverket for OTP. Ansatte må ha et ansettelsesforhold på mer enn  
430 6 måneder for å bli meldt inn i ordningen.

431

### 432 **5.4 Arbeidstid**

433 Alle ansatte i HU har en ordning med fleksibel arbeidstid, og ordningen skal  
434 praktiseres i tråd med bestemmelsene i denne avtalen. Følgende generelle  
435 bestemmelser gjelder for fleksitidordningen:

436 - Kjernetida er 09.00 - 15.00.

437 - Uketimetall for alle ansatte i HU er 37,5 timer, eksklusive 30 minutter  
438 matpause. Det er som hovedregel fri på lørdager, søndager og alle offentlige fri-  
439 og høytidsdager.

440

441 Utenom lovfestede feriedager har ansatte i HU fri på jul- og nyttårsaften. Onsdag  
442 før skjærtorsdag er arbeidstiden forkortet til 4 timers arbeidsdag. I romjulen,  
443 dvs. arbeidsdagene mellom den 24. desember og den 31. desember er  
444 arbeidstiden 5,5 timer per dag.

445

446 I forbindelse med styremøter, seminarer og landsmøtet lagt til fredag, lørdag og  
447 søndag er tiden ansatte er pålagt å være tilstede regnet som arbeidstid.

448

449 Det må påregnes annen arbeidstid under sommerleir, noe som avtales med  
450 ansatte i god tid før leiren.

### 451 **Møteplikt for HU-ansatte**

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

454

455 Sentralstyret kan i enkelte tilfeller pålegge møteplikt utover det som er nevnt i  
456 denne avtalen og stillingsbeskrivelser/arbeidsinstruksjoner.  
457

## 458 **5.5 Fleksitidsordning og avspasering**

459 Ansatte skal normalt være på arbeid i kjernetida. Innenfor fleksitidsordningen  
460 kan man på bakgrunn av aml § 10-5 arbeide inntil 9 timer per dag, og maksimalt  
461 48 timer i uken, men gjennomsnittsberegnet i løpet av kalenderåret skal  
462 arbeidstid være 37,5 timer per uke, som er den alminnelige arbeidstiden i HU.  
463 Samlet arbeidstid (=alminnelig arbeidstid + merarbeid +overtidsarbeid) må ikke  
464 overstige 48 timer i løpet av sju dager, men kan gjennomsnittsberegnes i løpet  
465 av en periode på 8 uker.

466  
467 Plusstimer blir avspasert time-for-time.

## 468 **Timelister**

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

470

471 Timelister skal føres etter følgende regler:

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

474 - I forbindelse med pålagte møter noteres reell arbeidstid.

475 - I forbindelse med styremøter og landsmøtet noteres det reelle antall  
476 arbeidstimer.

477 - For reisedager med overnatting noteres reell arbeidstid/reisetid med maksimalt  
478 16 timer per dag (opptil 9 arbeidstimer + reisetid, med mindre det er pålagt  
479 overtid da maks 13 arbeidstimer + reisetid).

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

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

485

486 Plusstid og overtid avspaseres etter avtale med leder.

487

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

## 491 **Avspasering**

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

495

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

500

501 Dersom man ikke får avspasert overtidstimer, kan arbeidstaker etter avtale få  
502 utbetalt lønn for opp til 50 plusstimer når man slutter eller går ut i  
503 fødselspermisjon.

504  
505 Er man arbeidsufør en dag eller periode der man hadde avtalt avspasering med  
506 arbeidsgiver, så gjelder samme regler for uttak av denne avspaseringen som for  
507 uttak av ferie (jfr. punkt 5.6 Ferieavvikling, sykdom i ferie).

### 508 **Overtid**

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

517  
518 Overtid regnes ved pålagt arbeid ut over 9 timer på én dag eller mer enn 40  
519 arbeidstimer på én uke.

520  
521 Overtidstimer blir avspasert, og overtidstillegget, som er på 50 % av satt  
522 timelønn, blir utbetalt.

523  
524 Reisetid i forbindelse med arrangement i innland eller utland blir betalt for, men  
525 betegnes ikke som arbeidstid og utløser ikke overtidsbetaling.

526  
527 Arbeid utover avtalt arbeidstid (overtid) må ikke gjennomføres uten at det  
528 foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Arbeidstaker har i henhold til  
529 arbeidsmiljøloven rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid  
530 når vedkommende av helsemessige eller sosiale grunner ber om det.

531 Arbeidsgiver plikter også ellers å fritta arbeidstaker som ber om det, når arbeidet  
532 uten skade kan utsettes eller utføres av andre. Nødvendig overtidsarbeid skal  
533 fordeles slik at en unngår for stor belastning på den enkelte arbeidstaker, og skal  
534 bare pålegges i tilfelle uventet arbeidspress eller mangel på spesiell kompetanse.  
535

### 536 **5.6 Ferieavvikling**

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

543  
544 I særskilte tilfeller kan en ansatte søke om overføring av inntil 10 feriedager til  
545 det påfølgende året. Søknaden må inneholde en plan for uttak av ferie i det  
546 påfølgende året og vil bli behandlet på individuell basis av AU. Det er ikke  
547 mulighet til å få økonomisk kompensasjon for ikke-avviklet ferie (jfr. Ferieloven).

### 548 **Sykdom i ferie**

549 I henhold til aml § 9-1 kan arbeidstakere som blir helt arbeidsufør før ferie,  
550 kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med  
551 legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker  
552 skulle hatt før ferien. Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør minst 6

553 virkedager i ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og  
554 gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring  
555 og framsettes senest tre dager etter at arbeidet er gjenopptatt.  
556

## 557 **5.7 Permisjoner**

### 558 **Lengre permisjon**

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

### 562 **Permisjon**

563 Her vises det til reglene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

### 564 **Velferdspermisjon**

565 Alle arbeidstakere kan når viktige velferdsgrunner foreligger, tilstås  
566 velferdspermisjon med lønn i inntil 10 arbeidsdager eller inntil 20 arbeidsdager  
567 med halv lønn i kalenderåret. Søknader om velferdspermisjon avgjøres av leder.  
568

569 Eksempler på bruk av velferdspermisjon er:

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

580  
581 Til vurdering i hvert enkelt tilfelle er langvarig, regelmessig behandling av lege,  
582 psykolog, familieterapeut og kiropraktor, dessuten sykdom og andre kriser i  
583 nærmeste familie.

### 584 **Studiepermisjon**

585 Ansatte kan gis studiepermisjon med lønn inntil fem arbeidsdager per år.  
586

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

590  
591 For påbegynt år opparbeides én studiedag per 73 dager (1/5 år).  
592 Studiepermisjon kan samles opp i maksimalt tre år. Studiedager opptjenes ikke  
593 under permisjon.

594  
595 Studiedagene tas ut som hele dager. Unntaksvis kan det åpnes for uttak av halve  
596 studiedager. Både periode og innhold av studiepermisjonen skal avklares i  
597 rimelig tid.  
598

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

## 603 **5.8 Dekking av reise- og diettutgifter**

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

606  
607 Disse kravene fremsettes ved å levere reiseregningsskjema, hvor de enkelte  
608 utgiftspostene er spesifisert. Alle nødvendige kvitteringer, billetter,  
609 billettstammer etc. skal vedlegges skjemaet.

610  
611 Utgangspunktet for dekkingen er de til enhver tid gjeldende statssatsene, og,  
612 dersom sentralstyret ikke har bestemt noe annet, gjelder normalt følgende regler  
613 for utgiftsdekking:

### 614 **Reiseutgifter**

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

618  
619 Bruk av egen bil til tjenestekjøring skal avtales med økonomileder og dekkes  
620 etter statens satser for kilometergodtgjørelse.

### 621 **Diettgodtgjørelse**

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

623 .

### 624 **Utgifter til overnatting**

625 Overnatting dekkes etter regning, og det utbetales derfor som hovedregel ikke  
626 nattillegg.

627

## 628 **5.9 Dekking av telefonutgifter**

629 HU sine fulltidsansatte får dekket telefon og telefonutgifter dekket av HEF.

### 630 **Dekking av ekstraordinære telefonutgifter**

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

634

## 635 **5.10 Forsikringer**

636 Alle HU-ansatte skal ha helårs reiseforsikring betalt av HU, som dekker reiser i  
637 embetets medfør. Leder er ansvarlig til å tilby dette for alle nyansatte, og for  
638 fornyelse av forsikring for øvrige ansatte. Når det brukes billigbilletter skal det  
639 bare unntaksvis bestilles avbestillingsforsikring.

640



641 **5.11 Midler til helsefremmende tiltak**

642 HU setter hvert år av kr. 1000 per heltidsansatt i budsjettet til helsefremmende  
643 tiltak for de ansatte som erstatter tidligere bedriftshelsetjenestebesøk.  
644 Refusjonskrav med kvittering for helsefremmende tiltak sendes leder og  
645 økonomileder. Beløpet er skattepliktig.  
646

647 **5.12 Bistillinger**

648 De ansatte må ikke inneha bistillinger, biverv eller andre lønnede oppdrag som  
649 kan hindre, hemme eller sinke vedkommendes arbeid i HU, med mindre særskilt  
650 pålegg eller tillatelse foreligger.  
651

652 **6 Medarbeideroppfølging**

653 **6.1 Stillingsbeskrivelse**

654 Det foreligger stillingsbeskrivelser for den enkelte stilling der arbeidsoppgaver og  
655 andre plikter er fastlagt. Ansatte må også være villig til å påta seg andre  
656 arbeidsoppgaver når arbeidssituasjonen i sekretariatet krever det, eller etter  
657 pålegg fra leder.  
658

659 **6.2 Oppfølging av nye medarbeidere**

660 **Prøvetid**

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

663 **Introduksjonssamtale**

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

671 **Opplæringsplan**

672 Læringskurven i HU-sekretariatet er bratt, og nye medarbeidere vil raskt få  
673 ansvar og tillit til å utføre egne arbeidsoppgaver. For å sikre at nye medarbeidere  
674 får god kunnskap og kjennskap om HU som organisasjon og arbeidsplass, vil en  
675 første arbeidsdag få presentert en opplæringsplan.  
676

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

680 **Prøvetidssamtale**

681 I god tid før prøvetidens utløp skal det gjennomføres en prøvetidssamtale med  
682 den nyansatte. Som regel er både leder og nestleder med på denne samtalen.  
683 Dette skal være en samtale for å oppsummere hvordan prøvetiden har forløpt,

684 med henblikk på fast ansettelse. Dette er en samtale der både ansatt og ledelse  
685 kan gi hverandre nyttige korrektiver. I forhold til vurdering av fast ansettelse  
686 legges følgende kriterier til grunn: tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet og  
687 pålitelighet. Med andre ord kan ingen andre forhold ligge til grunn for en  
688 oppsigelse i prøvetiden.  
689

### 690 **6.3 Medarbeidersamtaler**

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

699 Det er et mål for samtalene å utarbeide en plan for å sikre fortsatt faglig  
700 utvikling for den ansatte og best mulig disponering av de ansattes kompetanse  
701 for HU.  
702

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

706 I etterkant av samtalen skal et referat fra møtet lagres i arkivskapet sammen  
707 den aktuelle ansattes andre papirer. Eventuelle tiltak bør bli notert ned og det  
708 bør tydelig kommuniseres hvem som får ansvaret for å sikre at tiltaket blir gjort.  
709

### 710 **6.4 Kompetanseheving og personlig utvikling**

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

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

## 719 **7 Sykefravær og oppfølging av sykmeldte**

### 720 **7.1 Sykefravær**

721 Sykefravær skal meldes leder umiddelbart. Man kan levere egenmelding for inntil  
722 tre virkedager før HU krever legeattest ved sykefravær. Retten til å bruke  
723 egenmelding er regulert i folketrygdloven. For å få denne retten, må  
724 arbeidstager ha vært ansatt i minst to måneder. Dersom en arbeidstager har  
725 hatt mer enn fire sykefravær med egenmelding i løpet av 12 måneder, kan  
726 arbeidsgiver bestemme at arbeidstager taper retten til lønn under sykefraværet.  
727

728 Arbeidstakere som har omsorg for barn under 12 år har rett til fri fra arbeidet  
729 med omsorgspenger ved barns sykdom (jfr. Folketrygdloven). Hver av foreldrene

730 har rett til fri med omsorgspenger i slike situasjoner inntil 10 dager årlig.  
731 Foreldre med flere enn 2 barn har rett til 15 dager hver. Enslige forsørgere har  
732 rett til 20 dager ved barns sykdom, 30 dager når de har omsorgen for flere enn 2  
733 barn under 12 år.

734  
735 Dersom den som passer barnet til daglig er syk har arbeidstaker også rett til fri  
736 med omsorgspenger etter de samme reglene som over. Disse dagene går av  
737 samme kvote som de dagene en arbeidstaker har rett til ved barns sykdom.  
738

## 739 **7.2 Praktisk tilretteleggelse ved langtidssykmeldte**

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

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

## 756 **7.3 Oppfølging av langtidssykmeldte**

757 Leder skal ta kontakt med den sykmeldte i løpet av de første to ukene. Denne  
758 samtalen skal danne grunnlag for eventuelle fremtidige oppfølgingsamtaler og  
759 møter.  
760

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

### 766 **Oppfølgingsplan etter seks uker**

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

### 772 **Dialogmøte etter 12 uker**

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

## 778 **Dialogmøte arrangert av NAV etter 6 måneder**

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

## 785 **I etterkant av langtidssykmelding**

786 Etter gjenopptagelse av arbeidet skal det gjennomføres oppfølgende samtaler,  
787 med tanke på å foreta justeringer i arbeidssituasjonen, til det beste for den  
788 ansatte og HU.

789

## 790 **8 Avslutning av arbeidsforhold**

### 791 **8.1 Oppsigelse**

792 Gjensidig oppsigelsestid er tre måneder. Oppsigelse løper fra første dag i  
793 påfølgende måned.

### 794 **Oppsigelse fra den ansatte**

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

### 801 **Evt. oppsigelse fra arbeidsgiver**

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

### 809 **Varsel om opphør av midlertidig arbeidsavtale**

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

813

### 814 **8.2 Sluttsamtale**

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

818

819 **8.3 Attest**

820 Ansatte som slutter i HU har krav på en attest som minimum beskriver innholdet  
821 i stillingen.

822

823

## 824 Vedlegg

### 825 Vedlegg A: Lønnsramme for HU

826

Lønnsramme	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	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
2				32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47		
3					35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47				

827

828 Utdanning regnes som hver fullførte grad:

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

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

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

832 *Tall fra statens lønnstabell per 1.5.2013.*

833

## 834 Henvisning til andre dokumenter

### 835 HUs egne dokumenter

836 • HUs HMS-håndbok (ref: 110)

837 • HUs vedtekter (ref: 12)

838 • Sentralstyrets forretningsorden (ref: 14, kopi: 160)

839 • Individuell arbeidskontrakt (ref: flere, vanligvis 111)

840 • Stillingsbeskrivelse for egen stilling (ref: flere, vanligvis 111)

841 • Årshjul – Sentralstyret HU (Google Docs) (ref:

842 [https://docs.google.com/document/d/1vwcpBaCUPOWA-](https://docs.google.com/document/d/1vwcpBaCUPOWA-cBTIGMqCgy1511UbLJMBv8LoMUmimU/edit#)

843 [cBTIGMqCgy1511UbLJMBv8LoMUmimU/edit#](https://docs.google.com/document/d/1vwcpBaCUPOWA-cBTIGMqCgy1511UbLJMBv8LoMUmimU/edit#))

844 • Skjema for forberedelse av medarbeidersamtaler (ref: 110)

845 • Skjema for personal- og pårørendeopplysninger (ref: 110)

846 • Retningslinjer for bruk av HU-kontoret (ref: 110)

847 • Egenmeldingsskjema (ref: 01, kopi 110)

### 848 HEFs dokumenter

849 • HEFs personalhåndbok

850 • HEFs HMS-håndbok

851 • Samarbeidsavtalen mellom HEF og HU

852 • Leiekontrakt HUs kontor

853 • HEFs skjema for diettgodtgjørelse

### 854 Andre dokumenter

855 • Arbeidsmiljøloven (aml)

856 • Statens personalhåndbok

857 • Ferieloven

858 • Folketrygdeloven

859 • Statens lønnstabeller

860 • Statens satser for kilometergodtgjørelse

Beskrivelse	Administrasjonskostnader	Medlemskontingent	Frifond	Fordeling utvalget	Informasjonsvirksomhet	Sekretariat	Arbeidsutvalget	Eksterne kurs og seminar	Sentralstyret	Landsmøte	Arbeid/beredning lokallag	Deltagelse i internasjonale fora	Kampanje	Humanistisk Ungdom	HU 10 års jubileum	Vårseminar XX stk	Høstseminar 77 stk	Sommerleir 150 stk	Organisasjonsseminar	Presentasjonskurs	Sum
<b>DRIFTSINTEKTER</b>	0	60000	284496	770712	10000	0	0	0	0	0	0	5015	10000	1765000	9590	28964	17774	244680	0	0	3 206 231
Momskompensasjon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	165 000	0	0	0	0	0	0	165 000
Deltakeravgifter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9590	28 964	17 774	244 680	0	0	301 008
Bidrag fra HEF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 600 000	0	0	0	0	0	0	1 600 000
Andre driftsinntekter		60 000	284 496	770 712	10000	0	0	0	0	0	0	5015	10000	0	0	0	0	0	0	0	1 140 223
<b>VAREKOSTNADER</b>	0	0	270500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	270 500
Bidrag til lokallag	0	0	270 500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	270 500
<b>PERSONALKOSTNADER</b>	0	0	0	0	0	712050	504500	0	0	12500	0	0	0	0	0	0	0	38000	0	0	1 267 050
Honorarer til personer	0	0	0	0	0	709 050	500 000	0	0	12500	0	0	0	0	0	0	0	38 000	0	0	1 259 550
Annen personalkostnad	0	0	0	0	0	3 000	4 500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7 500
<b>ANDRE KOSTNADER</b>	384 000	0	0	0	102 176	0	0	5 000	150 000	79 581	23 000	20 000	56 830	0	54 200	94 424	125 000	539 500	0	30 000	1 663 711
Kostnader lokaler	225 000	0	0	0	0	0	0	0	0	22 500	0	0	0	0	30 000	15 000	23 000	328 000	0	0	643 500
Fremmede tjenester (næringsdrivende)	76 000	0	0	0	4 200	0	0	0	0	0	0	0	34625	0	0	35000	25000	0	0	0	174 825
Kontorrekvisita og annet	2 000	0	0	0	3 000	0	0	0	0	0	0	0	2205	0	0	0	0	0	0	0	7 205
Telefon og porto	15 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15 000
Reise, diett, seminar og kurs	0	0	0	0	0	0	0	5 000	150 000	56 680	23 000	20 000	20000	0	24200	39 424	70 000	106 500	0	30 000	544 804
Kontingenter og gaver	16000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Forsikring	10 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10 000
Andre kostnader	40 000	0	0	0	94 976	0	0	0	0	401	0	0	0	0	0	5 000	7 000	105 000	0	0	252 377
<b>SUM DRIFTSKOSTNADER</b>	384 000	0	270 500	0	102 176	712 050	504 500	5 000	150 000	92 081	23 000	20 000	56 830	0	54 200	94 424	125 000	577 500	0	30 000	3 201 261
<b>DRIFTSRESULTAT</b>	-384 000	60 000	13 996	770 712	-92 176	-712 050	-504 500	-5 000	-150 000	-92 081	-23 000	-14 985	-46 830	1 765 000	-44 610	-65 460	-107 226	-332 820	0	-30 000	4 970
<b>FINANSPOSTER</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Finansinntekter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Finanskostnader	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>RESULTAT</b>	-384 000	60 000	13 996	770 712	-92 176	-712 050	-504 500	-5 000	-150 000	-92 081	-23 000	-14 985	-46 830	1 765 000	-44 610	-65 460	-107 226	-332 820	0	-30 000	4 970

Egenkapital per 1.1.2017 1 132 328  
Beregnet egenkapital per 1.1.2018 1 137 298

Beskrivelse	Administrasjonskostnader	Medlemskontingent	Frifond	Fordeling utvalget	Informasjonsvirksomhet	Sekretariat	Arbeidsutvalget	Eksterne kurs og seminar	Sentralstyret	Landsmøte	Arbeid/beredning lokallag	Deltagelse i internasjonale fora	Kampanje	Humanistisk Ungdom	HU 10 års jubileum	Vårseminar 100 stk	Høstseminar 100 stk	Sommerleir 150 stk	Organisasjonsseminar	Presentasjonskurs	Sum
<b>DRIFTSINNTEKTER</b>	<b>0</b>	<b>50000</b>	<b>310000</b>	<b>725000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1765000</b>	<b>9590</b>	<b>55387</b>	<b>55387</b>	<b>244680</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3 215 044</b>
Momskompensasjon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	165 000	0	0	0	0	0	0	165 000
Deltakeravgifter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9590	55 387	55 387	244 680	0	0	365 044
Bidrag fra HEF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 600 000	0	0	0	0	0	0	1 600 000
Andre driftsinntekter		50 000	310 000	725 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 085 000
<b>VAREKOSTNADE R</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>295000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>295 000</b>
Bidrag til lokallag	0	0	295 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	295 000
<b>PERSONALKOSTNADER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>688500</b>	<b>488100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 226 600</b>
Honorarer til personer	0	0	0	0	0	685 500	483 600	0	0	12000	0	0	0	0	0	0	0	38 000	0	0	1 219 100
Annen personalkostnad	0	0	0	0	0	3 000	4 500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7 500
<b>ANDRE KOSTNADER</b>	<b>368 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>63 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 000</b>	<b>140 000</b>	<b>130 000</b>	<b>30 000</b>	<b>20 000</b>	<b>30 000</b>	<b>16 000</b>	<b>54 200</b>	<b>155 000</b>	<b>155 000</b>	<b>539 500</b>	<b>0</b>	<b>30 000</b>	<b>1 735 700</b>
Kostnader lokaler	225 000	0	0	0	0	0	0	0	0	30 000	0	0	0	0	30 000	25 000	25 000	328 000	0	0	663 000
Fremmede tjenester (næringsdrivende)	76 000	0	0	0	10 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25000	25000	0	0	0	136 000
Kontorrekvisita og annet	2 000	0	0	0	3 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5 000
Telefon og porto	15 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15 000
Reise, diett, seminar og kurs	0	0	0	0	0	0	0	5 000	140 000	50 000	30 000	20 000	0	0	24200	70 000	70 000	106 500	0	30 000	545 700
Kontingenter og gaver	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16 000	0	0	0	0	0	0	16 000
Forsikring	10 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10 000
Andre kostnader	40 000	0	0	0	50 000	0	0	0	0	50 000	0	0	30 000	0	0	35 000	35 000	105 000	0	0	345 000
<b>SUM DRIFTSKOSTNADER</b>	<b>368 000</b>	<b>0</b>	<b>295 000</b>	<b>0</b>	<b>63 000</b>	<b>688 500</b>	<b>488 100</b>	<b>5 000</b>	<b>140 000</b>	<b>142 000</b>	<b>30 000</b>	<b>20 000</b>	<b>30 000</b>	<b>16 000</b>	<b>54 200</b>	<b>155 000</b>	<b>155 000</b>	<b>577 500</b>	<b>0</b>	<b>30 000</b>	<b>3 257 300</b>
<b>DRIFTSRESULTAT</b>	<b>-368 000</b>	<b>50 000</b>	<b>15 000</b>	<b>725 000</b>	<b>-63 000</b>	<b>-688 500</b>	<b>-488 100</b>	<b>-5 000</b>	<b>-140 000</b>	<b>-142 000</b>	<b>-30 000</b>	<b>-20 000</b>	<b>-30 000</b>	<b>1 749 000</b>	<b>-44 610</b>	<b>-99 613</b>	<b>-99 613</b>	<b>-332 820</b>	<b>0</b>	<b>-30 000</b>	<b>-42 256</b>
<b>FINANSPOSTER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Finansinntekter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Finanskostnader	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>RESULTAT</b>	<b>-368 000</b>	<b>50 000</b>	<b>15 000</b>	<b>725 000</b>	<b>-63 000</b>	<b>-688 500</b>	<b>-488 100</b>	<b>-5 000</b>	<b>-140 000</b>	<b>-142 000</b>	<b>-30 000</b>	<b>-20 000</b>	<b>-30 000</b>	<b>1 749 000</b>	<b>-44 610</b>	<b>-99 613</b>	<b>-99 613</b>	<b>-332 820</b>	<b>0</b>	<b>-30 000</b>	<b>-42 256</b>

Egenkapital per 1.1.2017 1 132 328  
Beregnet egenkapital per 1.1.2018 1 090 072



# Strategien for Sentralstyret 2017-2018

## Lokallagsutvalget:

Lokallagsutvalget har hovedansvaret for å følge opp lokallagene. Utvalget består av: Kristoffer, Haakon, Øistein, Iver, Kim og Ponce.

### Oppgaver:

- Være lokallagsfadder
- Sørge for at alle lokallagene blir besøkt minst en gang
- Tilby besøk hvor man arbeider med rekruttering
- Lage lokale rekrutteringsplaner med lokallag (minimum leder)
- Gjøre 'Ressurser for lokallag' på nettsiden bedre kjent og eventuelt forbedre innholdet.
- Bistå i oppstart av nye lokallag
- Utarbeide nødhjelpspakker for aktivitet, styrearbeid og rekruttering
- Utarbeide begrepsliste for lokallag
- Finne personer til ny nasjonal valgkomite
- Holde sentralstyret orientert om lokallagene

## Høstseminar:

20.-22. oktober skal vi arrangere Høstseminar. Temaet er: A.I. etikk og filosofi. Synne, Øistein, Eivin og Kim har ansvaret for planlegging og gjennomføring av seminaret. På junimøtet skal vi diskutere suksesskriterier for høstseminaret.

### Oppgaver:

- Ivareta sentralstyrets innspill
- Ha minimum en skolering
- Planlegge seminaret
- Gjennomføre seminaret
- «Arrangørpakken» klargjør hva som er arbeidsfordelingen kontoret/arbeidsgruppen
- I samarbeid med kontoret sørge for flest mulig deltakere

## Vårseminar:

16.-18. mars skal vi arrangere Vårseminar. Temaet er: Fortellingen vi forteller om oss selv (Identitet og historie). Kristoffer, Synne, Didrik og Eivin har ansvaret for planlegging og gjennomføring av seminaret. På augustmøtet skal vi diskutere suksesskriterier for vårseminaret.

### Oppgaver:

- Ivareta sentralstyrets innspill
- Ha en skoleringsparallel
- Planlegge seminaret
- Gjennomføre seminaret
- «Arrangørpakken» klargjør hva som er arbeidsfordelingen kontoret/arbeidsgruppen
- I samarbeid med kontoret sørge for flest mulig deltakere

## Arbeidsprogram:

Arbeidsprogrammet for 2018/2019 skal behandles på Landsmøtet. I forkant av dette må Sentralstyret utarbeide et forslag til arbeidsprogram. Det er viktig at vi får forankret arbeidsprogrammet i organisasjonen og derfor bør vi ha et opplegg for diskusjon i lokallag.

Kristoffer og Didrik har hovedansvaret for prosessen.

### Oppgaver:

- Augustmøtet
  - o Holde workshop med sentralstyret
- Novembermøtet:
  - o Skriver 1. utkast
  - o Legger opp diskusjonen i sentralstyret
- Januarmøtet:
  - o Nytt utkast klart
  - o Legger opp diskusjonen i Sentralstyret m/
- Marsmøtet:
  - o Arbeidsprogrammet er klar, og kan behandles for siste gang i Sentralstyret
- Landsmøtet:
  - o Skriver saksfremlegg til Landsmøtet

Henrik og Eivin kutter i 1. utkastet og ser over med et kritisk blikk før SST behandler.

## Politisk plattform:

Plattformen for 2018-2020 skal behandles på Landsmøtet. I forkant av dette må Sentralstyret utarbeide et forslag til plattformen. Det er viktig at vi får forankret plattformen i organisasjonen og derfor bør vi ha et opplegg for diskusjon i lokallag.

Øistein og Henrik følger denne fremdriftsplanen:

- Augustmøtet
  - o Holde workshop med sentralstyret
- Novembermøtet:
  - o Skriver 1. utkast
  - o Legger opp diskusjonen i sentralstyret
- Januarmøtet:
  - o Nytt utkast klart
  - o Legger opp diskusjonen i Sentralstyret
- Marsmøtet:
  - o Plattformen er klar, og kan behandles for siste gang i Sentralstyret
- Landsmøtet:
  - o Skriver saksfremlegg til Landsmøtet

Ponce og Iver:

- Gå over 1. utkastet og leter etter konfliktpunkter og kutte unødvendig tekst. Vurdere foreslåtte endringer.

Flytte diskusjonsgreie

Vurdere nye politiske områder

### Rekruttering:

Alle i sentralstyret har et ansvar for at vi når målene våre for rekruttering, men særlig i arbeidet med verveHUKer kan det være nyttig å ha noe dedikerte ansvarlige. VerveHUKene gjennomføres 10.-20. november 2017 og 26.02-04.03 2018. I forbindelse med verveHUKene har de ansvarlige for rekruttering et særskilt ansvar for å bistå lokallagsfadderne og følge opp lokallagene i deres HUKearbeid i tråd med HUKekonseptene.

HG, VGO, Fredrik?

- Forbedre opplegg til lokallag HU

### Internasjonalt:

HU er aktiv i IHEYO. Vi trenger derfor at noen holder seg oppdatert på hva som skjer i IHEYO, og videreformidle til Sentralstyret. Kristoffer og Haakon har ansvaret for kontakten mellom HU og IHEYO. Kristoffer sitter også i HEF IU.

HU skal se på muligheten for et strategisk samarbeid med vår finske søsterorganisasjon Prometheus (Protu). Hvordan dette samarbeidet skal være er ikke avklart, men det bør passe inn i støtteordningene til Aktiv Ungdom. Ponce og Iver har ansvaret for å utvikle et samarbeid, og legge frem en sak for Sentralstyret.

Kristoffer, Haakon, Ponce og Iver skal holde hverandre og sentralstyret oppdatert om arbeidet på det internasjonale.

### Andre oppgaver:

- Haakon og Iver skriver leserinnlegg for lokallagene
- Kristoffer og Victoria tar forbedre samarbeid med seremoni

### Kontoret:

Det er mange målsetninger i arbeidsprogrammet, som det er mest hensiktsmessig at kontoret gjør (Ansatte + AU). Sentralstyret er ansvarlig for at disse oppgavene blir utført, men delegerer oppgavene til kontoret.

- Sende ut nyhetsbrev
- Sende ut velkomstpakker
- Holde sosiale medier oppdatert
- Følge med på mediebildet
- Økonomisk forsvarlig drift i det daglige
- Innkreving av kontingent
- Legge til rette for lokale ringerunder

## 1 **Myndighetsdokument for Humanistisk Ungdoms Arbeidsutvalg**

2 Arbeidsutvalget er ikke et politisk beslutningsorgan, men forvalter Humanistisk  
3 Ungdoms (HU) politikk etter bestemmelser gitt av Sentralstyret.

### 4 • Personal:

- 5 ○ Sentralstyrets arbeidsgiveransvar er på et prinsipielt og overordnet  
6 nivå.
- 7 ○ Sentralstyret tar prinsippvedtak i forhold til personalpolitikk.
- 8 ○ Sentralstyret legger forutsetningene for Arbeidsutvalget, ved leder,  
9 sin utøvelse av det daglige arbeidsgiveransvaret.
- 10 ○ Leder har særskilt ansvar for ansatte. Leder forhandler på vegne av  
11 Sentralstyret i personalspørsmål og gjennomfører  
12 medarbeidersamtaler med HUs ansatte.
- 13 ○ Arbeidsutvalget kan foreta endringer i Personalhåndboka i tråd med  
14 tariffavtaler og andre dokumenter og bestemmelser som påvirker  
15 denne. Arbeidsutvalget orienterer Sentralstyret om alle tariffavtaler  
16 og forhandlinger.
- 17 ○ Arbeidsutvalget har delegert myndighet til å ansette i vikariater  
18 under 6 måneder.
- 19 ○ Arbeidsutvalget kan ta avgjørelser om praktiske sider ved  
20 ansettelser så lenge Sentralstyret har gjort prinsippvedtakene.  
21 Under ansettelsesprosessen skal Sentralstyret være kontinuerlig  
22 informert.
- 23 ○ Arbeidsutvalget kan fungere som et saksforberedende organ for  
24 Sentralstyret, og kan derfor få framlagt personalsaker før de  
25 eventuelt legges frem for styret.

### 26 • Økonomi:

- 27 ○ Arbeidsutvalget har tildelingsrett inntil lokallaget har fått 50 000 kr.  
28 fra HU-fondet.
- 29 ○ Arbeidsutvalget forvalter organisasjonens midler etter vedtatt  
30 budsjett og Sentralstyrets retningslinjer.
- 31 ○ Arbeidsutvalget har ikke anledning til å gjøre større omprioriteringer  
32 – men kan foreta mindre omprioriteringer dersom det er nødvendig,  
33 begrenset oppad til enkeltsummer på 50 000 kr. Endringer gjort av  
34 Arbeidsutvalget skal ikke endre årsresultat med mer enn 30 000 fra  
35 gjeldende budsjett.
- 36 ○ Sentralstyret skal holdes løpende orientering om økonomistatus –  
37 særlig med eventuelle fravik fra budsjett.
- 38 ○ Økonomileder har særskilt ansvar for å holde oversikt over  
39 organisasjonens regnskap og at organisasjonens midler brukes i  
40 tråd med gjeldende budsjett.

### 41 • Tilslutning til kampanjer og aksjoner:

- 42 ○ Sentralstyret skal godkjenne alle eventuelle tilslutninger til  
43 kampanjer.

- 44                   ○ I tilfeller med behov for raske beslutninger, kan Arbeidsutvalget gi  
45                   tilslutning til kampanjer og aksjoner på vegne av HU, i saker HU  
46                   allerede har vedtatte standpunkter på, så fremt Sentralstyret blir  
47                   godt informert.
- 48           • Sentralstyret:
- 49                   ○ Arbeidsutvalget har særskilt ansvar for planlegging og  
50                   gjennomføring av sentralstyremøter. Datoene blir spesifisert av  
51                   Sentralstyret gjennom Sentralstyrets møtekalender.
- 52                   ○ Arbeidsutvalget har overordnet ansvar for sakspapir og utsending  
53                   av disse til sentralstyremøter innen satt frist.
- 54                   ○ Arbeidsutvalget skal holde Sentralstyret oppdatert om sin  
55                   virksomhet.
- 56                   ○ Arbeidsutvalget skal følge opp Sentralstyret i deres oppgaver.

# Samarbeidsavtale mellom Human-Etisk Forbund (HEF) og Humanistisk Ungdom (HU)

## 1. Formål

Formålet med en samarbeidsavtale mellom HEF og HU er å skape forutsigbarhet i samarbeidet mellom organisasjonene ved å synliggjøre gjensidige forventninger og forpliktelser.

## 2. Relasjon mellom HEF og HU

HU er HEFs datterorganisasjon. HU skal ha en livssynshumanistisk formålsparagraf og skal være en selvstendig og demokratisk ungdomsorganisasjon for HEFs medlemmer mellom 15 og 25 år.

HU er en selvstendig organisasjon med egne demokratiske organer. HEF kan ikke endre eller overprøve politiske vedtak fattet av HUs demokratiske organer.

Medlemskap i HU skal forutsette medlemskap i HEF. HEF tilbyr kontingentfritak for alle HUs medlemmer.

## 3. Gjensidige forpliktelser

HEF har gjennom å starte HU påtatt seg en forpliktelse til å gi HU utvidet økonomisk støtte og administrativ oppfølging. HEF forplikter seg til å sikre at HU har økonomiske driftsvilkår som gjør det mulig å opprettholde et rimelig driftsnivå og sikre tilstrekkelig vekst. Bidrag til HU må ses i forhold til HEFs totale ressursituasjon.

HU forplikter seg til å arbeide for at organisasjonen gradvis oppnår stabil drift med en hensiktsmessig organisasjonsstruktur, stabil økonomi, egne ansatte og en forsvarlig egenkapitalsituasjon. HU forplikter seg til å tilby HEFs og HUs felles medlemmer humanistiske møteplasser og aktiviteter. HU skal aktivt rekruttere nye medlemmer til HEF og HU, og HEF og HU skal ha en god dialog rundt strategi for medlemsrekruttering. Begge organisasjonene skal legge til rette for rekruttering av unge medlemmer til HEF og HU.

## 4. Økonomisk bidrag

HEF vurderer sitt bidrag til HU i sin årlige budsjettprosess etter søknad fra HU. Søknaden skal minimum inneholde budsjett som viser overordnede inntekter og utgifter, HUs balanse, og årsplan/arbeidsprogram.

HU forplikter seg til å vedlikeholde en forsvarlig egenkapital slik at organisasjonen har likviditet til å dekke eventuelle driftsunderskudd.

## 5. Praktiske administrative forhold

HEF stiller administrative tjenester til HUs disposisjon. Det tas sikte på at enkelte av de følgende tjenester gradvis fases ut og kan overføres til HU når organisasjonen bygger ut sin egen administrasjon:

- Medlemsservice (eksempelvis drift av medlemsregister, utsendelse av kontingentkrav og andre utsendelser)
- Økonomi (eksempelvis regnskapsføring og råd)
- Internettressurser (eksempelvis drift av redigeringsprogram og servere)

- Organisasjon: Nødvendig bistand til HUs sentralledd (eksempelvis råd og praktisk hjelp med ansettelser og formaliteter samt organisasjonsfaglige råd og bistand på møter.)
- Informasjon: Nødvendig bistand til produksjon av informasjonsmateriell (eksempelvis faglige innspill og råd om HUs utspill og materiell)
- Øvrige behov: HEF skal sikre at HU har en tilfredsstillende løsning i fht kontorplass, møterom og -lokaler, etc.
- Diverse bistand i forbindelse med foredrag og skolering på HUs samlinger.

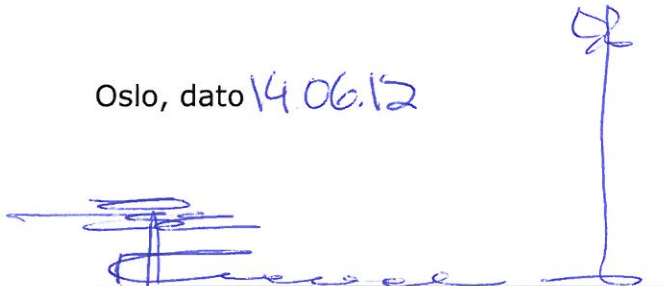
## 6. Arbeidsform

Det finnes rutiner for hvordan de aktuelle saksområdene medlemservice, økonomi og IT skal videreføres. Løpende samarbeid skal drøftes i regelmessige møter mellom generalsekretæren i HEF og leder av Humanistisk Ungdom.

## 7. Avtalens varighet

Avtalen utløper 16. august 2017.

Oslo, dato 14.06.12



Åse Kleveland  
Styreleder, Human-Etisk Forbund



Helene Kleppestø  
Leder, Humanistisk Ungdom

# **Samarbeidsavtale mellom Human-Etisk Forbund (HEF) og Humanistisk Ungdom (HU)**

## **1. Formål**

Formålet med denne avtalen er å skape forutsigbarhet i samarbeidet mellom HEF og HU ved å synliggjøre gjensidige forventninger og forpliktelser.

## **2. Relasjon mellom HEF og HU**

HEF og HU er selvstendige organisasjoner med egne demokratiske organer. HU er HEFs ungdomsorganisasjon, med egne selvstendige og demokratiske organer.

HU forplikter seg gjennom denne avtalen å ha en livssynshumanistisk formålsparagraf og tilby medlemskap til humanister mellom 15 og 25 år. HEF tilbyr kontingentfritak for alle HUs medlemmer.

Medlemskap i HU skal forutsette medlemskap i HEF.

HU har en representant med tale- og forslagsrett i HEFs hovedstyre. Denne representanten får sine utgifter til dette dekket på samme måte som øvrige hovedstyremedlemmer.

På HEFs landsmøte dekker HEF kostnadene for ytterligere to representanter fra HU.

HU forvalter HEFs stemmer i IHEYO og HEF dekker utgifter etter HEFs reiseregulativ knyttet til deltakelse på IHEYOs generalforsamling for én person.

## **3. Gjensidige forpliktelser**

HEF har gjennom å starte HU påtatt seg en forpliktelse til å gi HU økonomisk støtte og administrativ oppfølging. HEF forplikter seg til å sikre at HU har økonomiske driftsvilkår som gjør det mulig å opprettholde et rimelig driftsnivå og sikre vekst. Bidrag til HU må ses i forhold til HEFs totale ressursituasjon.

Lokalt og sentralt samarbeider de to organisasjonene, med mål om å nå ut til et bredere publikum og rekruttere deltakere til arrangementer mm fra flere aldersgrupper.

HU skal aktivt rekruttere nye medlemmer til HEF og HU, og HEF og HU skal ha en god dialog rundt strategi for medlemsrekruttering. Begge organisasjonene skal legge til rette for rekruttering av unge medlemmer til HEF og HU.

## **4. Økonomi**

HU forplikter seg til å opprettholde en forsvarlig egenkapital slik at organisasjonen selv har likviditet til å dekke eventuelle driftsunderskudd.



HEF vurderer sitt bidrag til HU i sin årlige budsjettprosess etter søknad fra HU. Søknaden skal minimum inneholde budsjett som viser overordnede inntekter og utgifter, HUs balanse og årsplan/arbeidsprogram. HU skal tilbys kontorplass hos HEF. Det er inngått husleieavtale som reguleres hvert annet år.

## **5. Praktiske administrative forhold**

HEF viderefører ordningen med å stille følgende administrative tjenester til disposisjon for HU:

- Medlemsservice (eksempelvis drift av medlemsregister)
- Økonomi (eksempelvis regnskapsføring og råd)
- Organisasjon: Nødvendig bistand til HUs sentralledd (eksempelvis råd og praktisk hjelp med ansettelse og formaliteter)
- Informasjon: Nødvendig bistand til produksjon av informasjonsmateriell (eksempelvis faglige innspill og råd om HUs utspill og materiell)

Avtalen begrenser imidlertid ikke HUs mulighet til å innhente tjenester fra andre tilbydere dersom det virker hensiktsmessig.

## **6. Arbeidsform**

Løpende samarbeid og rutiner for samarbeidet skal drøftes i regelmessige møter mellom generalsekretærene i HEF og HU.

Det søkes avholdt to årlige møter mellom arbeidsutvalgene i HEF og HU for å diskutere samarbeid o.l.

## **7. Avtalens varighet**

Avtalen revurderes jevnlig med hensikt om et lengre forhold. Neste revisjon er satt til seinest, 16. august 2022. HEF og HU kan med seks -6- måneders varsel gjøre endringer i avtalen.

Oslo,

---

Styreleder, Human-Etisk Forbund

---

Leder, Humanistisk Ungdom

# Rekrutteringsplan Humanistisk Ungdom 2017/2018

Vedtatt av Sentralstyret 26.06.2017



## Innhold

Rekrutteringsplan Humanistisk Ungdom 2017/2018 .....	0
Mål .....	2
Hvorfor skal man være medlem i Humanistisk Ungdom?.....	2
Å overtale noen til å melde seg inn .....	2
Hvorfor skal man melde seg inn? .....	2
Å betale kontingent for de som allerede er med .....	3
Hvem har egentlig ansvar for å rekruttere?.....	4
Lokallagsutvalget og lokallaget .....	4
Sentralstyret .....	4
Ulike tiltak – ulike mål.....	4
Sentralledet .....	4
VerveHUKer.....	4
HEFs medlemmer mellom 15 og 26 år .....	5
Konfirmanter .....	5
Kommunikasjonsavdelingen i HEF .....	5
Ønske nye medlemmer velkommen.....	5
Ringetassen .....	6
Skolering og oppfølging .....	6
Lokallagene.....	6
Ønske nye medlemmer velkommen.....	6
Ringerunder .....	6
Stand .....	6
Presentasjoner .....	7
Samarbeid med HEF lokalt .....	7
Å få deltakere på arrangementer som medlemmer .....	7
Rekrutteringsåret .....	7
Juni.....	7
Juli.....	8
August .....	8
September.....	8
Oktober .....	8
November.....	9
Desember .....	9
Januar.....	9
Februar .....	9
Mars .....	9
April.....	10
Mai .....	10

Humanistisk Ungdom har i liten grad hatt en kultur for medlemsrekruttering. I organisasjonens tiende år merker vi imidlertid frafallet fra de medlemmene som er i ferd med å bli for gamle for organisasjonen. Vi har ikke lenger råd til å sitte og vente på at medlemmene skal komme til oss. Vi må ut og rekruttere nye!

## Mål

Arbeidsprogrammet for 2017/2018 spesifiserer medlemsmålene våre for perioden. Innen utgangen av 2017 skal HU ha 1100 betalende medlemmer. I perioden skal vi også rekruttere 300 nye medlemmer. Denne planen legger rammeverket for hvordan vi skal klare å nå disse målene. På grunn av den todelte målsetningen i arbeidsprogrammet, har også denne planen fokus på de to målene;

1. Tiltak for å få eksisterende medlemmer til å betale kontingenten sin
2. Tiltak for å rekruttere 300 nye, betalende medlemmer

## Hvorfor skal man være medlem i Humanistisk Ungdom?

Har man vært lenge med i en organisasjon, blir det etter hvert vanskelig å sette fingeren på hvorfor andre egentlig skal være med de også. Selv om du har en positiv erfaring fra organisasjonen, er ikke det nødvendigvis nok til å få nye medlemmer til å melde seg inn. For å rekruttere nye medlemmer og få eksisterende medlemmer til å betale kontingenten sin, må vi klare å være tydelige på hvorfor det er viktig for *dem* at de er med.

### Å overtale noen til å melde seg inn

Det er få som melder seg inn i HU uten å ha noen forbindelse til organisasjonen. Vi har fire hovedkilder til nye medlemmer

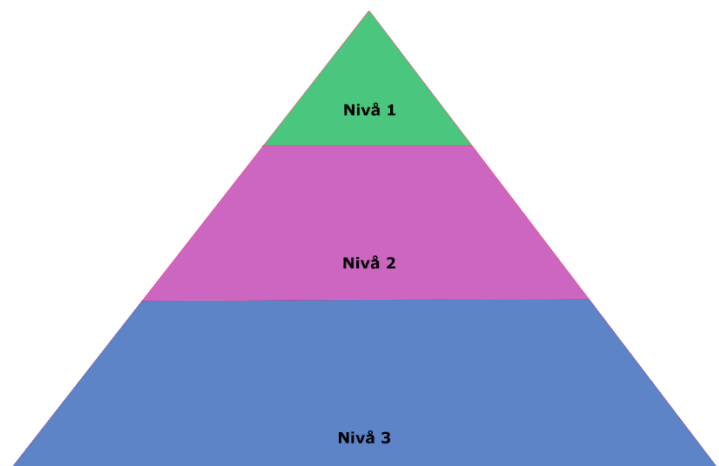
- Konfirmanter
- HEF-medlemmer
- Venners venner
- Deltakere på arrangementer

Per i dag er nok kategorien «venners venner» den største. Vi må også fortsette å verve vennene våre, men det kommende året skal vi jobbe for at også andre typer medlemmer blir med! Det er en grunn til at dette er den største gruppen, og det er fordi man stoler på informasjon som kommer fra noen man kjenner.

### Hvorfor skal man melde seg inn?

Konfirmanter	Får fortsette å diskutere. Får bli kjent med folk fra hele landet. En måte å holde kontakten med konfirmantgruppa si på.
HEF-medlemmer	HU jobber spesifikt med saker som er viktig for unge humanister. Særlig skolepolitikk (KRLE, seksualundervisning, skolegudstjenester).
Venners venner	Man får være med i det innmari kule HU-universet man har hørt så mye om. Man får masse ting gratis/billig. Man lærer mye.
Andre	Ved å melde seg inn, kan HU jobbe for de sakene de brenner for. Det er lettere å få gjennomslag som organisasjon enn som enkeltperson.
Deltakere på arrangementer	Hvis ikke man er medlem blir det dyrere å delta på arrangementer

## Å betale kontingent for de som allerede er med



I HU har vi hovedsakelig tre medlemsnivåer, og medlemmene på ulike nivå har ulike grunner for å betale kontingenten sin.

Nivå	1	2	3
Hvem er de?	Deltar på nasjonale arrangementer, og føler seg som en del av HU	Deltar på lokale arrangementer. De kommer på pizza- og spillkvelder, og får goder lokalt.	Passive medlemmer. De deltar ikke, og har ikke venner i HU.
Hvor mange er de?	Ca 150	Ca 100	Ca 900
Vanskelig å få dem til å betale?	Nei	Litt	Ja
Hvorfor skal de betale?	De får medlemspris på arrangementer.	De er med på arrangementer som finansieres av HU lokalt.	De støtter sakene vi jobber for, og ønsker at HU skal fortsette å eksistere, men de har ikke noe personlig forhold til organisasjonen.
Hvordan får vi dem til å betale?	Vi er tydelige på at man må være medlem for å delta på arrangementer med medlemspris. Og vi minner dem på at de må betale både før og etter arrangementene.	Siden de får gode fra HU lokalt, er det ganske greit å få disse til å betale kontingenten sin/melde seg inn, fordi de får noe konkret igjen for femtilappen sin.	Vi er tydelige på at vi jobber for de sakene de støtter. Punchlines: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi er organisasjonen for deg som ikke tror på Gud.</li> <li>• Vi er organisasjonen for deg som tror på det du vet.</li> </ul>
Hvem får dem til å betale?	Sentralledet	Lokallaget	Lokallaget, frivillige, tillitsvalgte og vennene deres.

## Hvem har egentlig ansvar for å rekruttere?

Som det presiseres i Arbeidsprogrammet, eksisterer det i liten grad en kultur for rekruttering og verving i Humanistisk Ungdom. Første ledd i denne rekrutteringsplanen er å gjenopprette en slik kultur. Det innebærer at alle medlemmer, tillitsvalgte og deltakere på HUs arrangementer skal gjøres klare over viktigheten av medlemstallet vårt og viktigheten av å rekruttere nye medlemmer. Mer konkret betyr det at vi det neste året skal fokusere på at alle deltakere på arrangementer og alle frivillige skal

- kjenne til målet om 1100 betalende medlemmer
- vite at vi må rekruttere minst 300 nye medlemmer
- vite hva et medlem er (man er ikke medlem med mindre man har betalt kontingent)
- vite hvordan man melder seg inn i HU (både sms og nett), og hvordan man betaler kontingent (nettbank og sms)

I løpet av året skal alle aktive HU-medlemmer føle et personlig ansvar for medlemsrekruttering.

### Lokallagsutvalget og lokallaget

En del av tiltakene i denne planen skal gjennomføres av lokallaget. Det er likevel viktig at ikke dette ansvaret skyves «nedover» fra sentralledet uten tilstrekkelig oppfølging.

Lokallagsutvalget i Sentralstyret har ansvar for å følge opp sine lokallag, og det gjelder også tiltak for rekruttering i lokallaget. Lokallagsfadderene skal sammen med lokallagslederen, og helst hele lokallagsstyret, utarbeide en rekrutteringsstrategi for lokallaget med årshjul for når de ulike tiltakene skal gjennomføres. Lokallagsfadderene skal også bistå og komme med innspill der de ser at lokallaget har behov for det. Lokallagets tillitsvalgte tilbys dessuten skolering i rekrutteringsstrategier på det nasjonale høstseminaret.

### Sentralstyret

Sentralstyret har det overordnede ansvaret for å oppnå Landsmøtets medlemsmål. I tillegg til de konkrete tiltakene i denne planen skal alle Sentralstyrets medlemmer like og dele Humanistisk Ungdoms innlegg på Facebook og andre sosiale medier for å øke rekkevidden på innlegg. Dessuten skal alle i Sentralstyret, så langt det lar seg gjøre, forsøke å verve medlemmer i sin bekjentskapskrets.

## Ulike tiltak – ulike mål

### Sentralledet

Sentralledet i organisasjonen har overordnet ansvar for at konkrete tiltak på både sentralt og lokalt nivå gjennomføres og følges opp i tråd med rekrutteringsplanen og arbeidsprogrammet. Dette gjøres gjennom følgende tiltak:

#### VerveHUKer

Humanistisk Ungdom skal arrangere to verveuker i perioden; én på høsten (10.-20.11) og én på våren (26.02-04.03). Verveukene fungerer som et insentiv til å gjennomføre mange ulike rekrutteringstiltak i en begrenset periode i ulike deler av landet.

Sentralledet, særlig gjennom lokallagsfadderene, skal oppfordre til aktiviteter lokalt i disse ukene.

Bare fantasien setter grenser for hvilke tiltak som skal gjennomføres i disse ukene. Ved at datoene settes tidlig på året, gis de ulike organisasjonsleddene god tid til å planlegge en god offensiv i disse tidsrommene. Det anbefales at det i november-HUKa fokuseres på

unges dalende organisasjonstilknytning og svekkede kultur for medlemskap for å få innpass i tradisjonelle medier. I vår-HUKa anbefales et fokus på livssynsmyndighet, hvor man oppfordrer unge mennesker til å benytte seg av sin livssynsfrihet og aktivt melde seg ut av DNK dersom de ønsker det.

I verveHUKene skal administrasjonen og AU bistå ulike organisasjonsledd med ideer, motivering og utstyr de trenger til å gjennomføre sine aktiviteter.

Mål: Å gjør HU mer kjent som organisasjon, å verve flere medlemmer til nivå 3.

#### **HEFs medlemmer mellom 15 og 26 år**

Human-Etisk Forbund har kontingentfritak for sine medlemmer mellom 15 og 26 år. De har en større medlemsbase i denne aldersgruppen enn HU har. Ved studiestart skal det sendes en e-post til alle medlemmer i riktig aldersgruppe som ikke er HU-medlemmer der vi oppfordrer dem til å melde seg inn.

Videre samarbeid med HEFs organisasjonsavdeling skal dyrkes i perioden med sikte på å kunne opparbeide flere arenaer der HU kan nå HEFs unge medlemsmasse. Dette arbeidet sikres særlig i Humanistisk Uke, der sentralledet involverer HUs lokallag og oppfordrer til lokalt samarbeid med HEF.

Mål: Å verve flere medlemmer til nivå 3.

#### **Konfirmanter**

I konfirmasjonssesongen 2016/2017 nådde HU ut til nesten 2000 konfirmanter ved hjelp av vårt kursopplegg om kritisk tenkning. I denne perioden skal dette kursopplegget videreutvikles i tråd med Tenkekassa-verktøyene, og med sikte på å virke mer rekrutterende enn fjorårets opplegg.

Vi har gjennom det foregående året etablert gode relasjoner med HEF lokalt, og vil fortsette dette arbeidet for å kunne nå ut til enda flere konfirmanter i 2018.

Sentralledet vil fortsette å dyrke samarbeidet med HEFs seremoniavdeling i perioden med sikte på å utvikle et forsøksprosjekt der HU er mer direkte involvert i konfirmasjonsundervisningen.

Mål: Å verve flere medlemmer til nivå 3, som på sikt kan bli en del av nivå 2 og 1.

#### **Kommunikasjonsavdelingen i HEF**

HU har mot slutten av perioden 2016/2017 etablert faste, månedlige møter med kommunikasjonsavdelingen i HEF. Disse møtene skal videreføres, og HU skal i økende grad fokusere på nasjonale kommunikasjonsiltak i regi av HEF som HU kan ta del i.

I juni/juli 2017 skal HU delta på HEFs stand i Pride Park i Oslo, og i felles parole i Pride Parade i Oslo.

Mål: Å gjøre HU mer kjent som organisasjon og verve flere medlemmer til nivå 3.

#### **Ønske nye medlemmer velkommen**

Velkomstpakker skal sendes ut til nye medlemmer hver uke. Disse inneholder et hyggelig brev der vi ønsker velkommen til organisasjonen, samt noen enkle HU-effekter. I perioden skal brevene i tillegg tilpasses etter sesong og opplyse om kommende arrangementer.

Sentralleddet oppdaterer lokallagene løpende om nye medlemmer i lagene, og sikrer at lokallagene har de verktøyene de trenger for å inkludere nye medlemmer i lokallagets arrangementer.

Mål: Få en større del av medlemsmassen over i nivå 1 og 2.

### Ringetassen

Gjennom hele året skal sentralleddet, gjennom AU og administrasjonen spesielt, ha minst månedlige ringerunder til medlemmer som ikke har betalt kontingent. Det skal fokuseres på å ringe medlemmer som har en spesiell grunn til å betale kontingenten sin i ulike perioder av året, og medlemmer som ikke dekkes opp av lokallagene. Særlig skal ringetassen sikre at deltakere på nasjonale arrangementer er tellende medlemmer.

Mål: Sikre at medlemmer holdes på det nivået de er, og at flere blir en del av nivå 1.

### Skolering og oppfølging

Sentralleddet skal sørge for god kompetanseutvikling blant medlemmer og tillitsvalgte på rekruttering i perioden. På det nasjonale høstseminaret skal alle deltakere skolerer i rekruttering, og lokallagene skal gis tid til å planlegge sine rekrutteringsaktiviteter sammen med sin lokallagsfadder.

Mål: Sikre kompetanseheving, og etablere en kultur for rekruttering i organisasjonen.

### Lokallagene

Lokallagene skal i perioden arbeide for å bli inkluderende ambassadører for HU. Mange av de aktivitetene lokallagene allerede arrangerer kan gjøres mer åpne og inkluderende for nye medlemmer. Lokallagsfadderne skal jobbe for at lokallagene gjennomfører så mange som mulig av tiltakene nevnt under.

### Ønske nye medlemmer velkommen

Lokallagene blir løpende informert om nye medlemmer i sitt område. Lokallagene skal kontakte alle nye medlemmer, og gjøre en innsats for at de føler seg velkomne i organisasjonen og blir invitert og inkludert på lokallagets arrangementer. Lokallagene skal i perioden oppfordres til å finne medlemmer av lokallagsstyret som har et spesielt ansvar for å følge opp nye medlemmer.

Mål: Synliggjøre organisasjonens arbeid og få medlemmer fra nivå 3 til nivå 2.

### Ringerunder

Lokallagene skal i perioden ta sikte på å arrangere ulike ringerunder til sine medlemmer. Dette innebærer å minne medlemmer på påmeldingsfrister før nasjonale arrangementer, samt ringe inn kontingenter mot slutten av året. Sentralleddet skal bistå lokallagene med ringelister på forespørsel, og lokallagsfadderne skal bistå med nødvendige verktøy i forbindelse med slike aksjoner.

Mål: Sikre at medlemmer holdes på det nivået de er, og at de betaler kontingenten sin.  
Underordnet mål: å få medlemmer fra nivå 3 til nivå 2 gjennom personlig kontakt.

### Stand

En stand for å rekruttere medlemmer i HU kan være så mangt. Lokallagene kan selv forme sine stands etter formål og egen motivasjon. Lokallagene skal av lokallagsfadderne oppfordres til å utvikle standkonsepter som de føler seg komfortable med, og som passer



for sitt formål. Lokallagene oppfordres i perioden til å gjøre sine stands relevante. Eksempelvis kan det avholdes stand under valgkampen hvor man oppfordres til medvirkning selv om man ikke har stemmerett, eller rundt juletider når mange som ikke har behov for det er med på skolegudstjenester. Lokallagene oppfordres også til å ha stand på nye arenaer; skoler og fritidsklubber kan være muligheter som er verdt å utforske.

Mål: Rekruttere flere medlemmer til nivå 3.

### Presentasjoner

Som et ledd i det å gjøre HU til en mer rekrutterende organisasjon, må vi forsøke oss på arenaer som vi i liten grad har vært en del av tidligere. Lokallagene oppfordres i denne perioden til å få innpass i arenaer der ungdommer er samlet for å snakke om livssyn, humanisme og HU. Dette kan for eksempel skje i skoleklasser, særlig i KRLE- og religionstimer. Dette bør planlegges i god tid, slik at faglærere har mulighet til å ønske seg slike presentasjoner i tidsrom hvor det passer med resten av undervisningsplanen.

Mål: Å gjøre HU mer kjent som organisasjon og få flere medlemmer til nivå 3.

### Samarbeid med HEF lokalt

Human-Etisk Forbund har en stor medlemsmasse i aldersgruppen som overlapper med HU-medlemmer. Lokallagene oppfordres i perioden til å samarbeide med HEF-lag i sitt område med sikte på å opplyse om HU og HUs arbeid, samt å arrangere feller aktiviteter der HU kan nå ut til HEFs medlemmer i vår aldersgruppe. På disse arrangementene skal det informeres om hvordan man melder seg inn i HU og hvorfor man skal gjøre det.

Mål: Å gjøre HU mer kjent som organisasjon og få flere medlemmer til nivå 3.

### Å få deltakere på arrangementer som medlemmer

Arrangementer i HU arrangeres i hovedsak for medlemmer. Lokallagene oppfordres i perioden til å være tydelige på at deltakere på arrangementer får mye for en femtilapp i medlemskontingent, til å hjelpe deltakere på arrangementer med å betale kontingenten sin dersom de er medlemmer, og til å melde seg inn dersom de ikke har gjort det. I forkant av arrangementer oppfordres lokallagene til å be administrasjonen om oppdaterte medlemslister for sitt lokallag.

Mål: Beholde medlemsmassen i nivå 2.

## Rekrutteringsåret

Oversikten over rekrutteringsåret skiller mellom lokalt og sentralt arrangerte rekrutteringstiltak. De lokale tiltakene er i stor grad forslag som lokallagsfadderne skal oppfordre sine lokallag til å få gjennomført.

### Juni

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>Bemanne stand i Pride-park i Oslo</li><li>Ringetassen: påmeldte til sommerleir som ikke er medlemmer/ikke har betalt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Oppfordre medlemmer i lokallaget til å være med på sommerleir</li></ul>

## Juli

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pride-paraden i Oslo</li><li>• Ringetassen: påmeldte til sommerleir som ikke er medlemmer/ikke har betalt</li><li>• Humanistisk Uke: e-post til alle lokallag med oppfordring om samarbeid med HEF.</li><li>• Sommerleir: holdninger til rekruttering</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Finne ut av når lokale arrangementer finner sted gjennom året. Hvilke kan man slenge seg med på? (eks: julegrantenning, pride-parade, 8. mars-tog)</li></ul>

## August

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ringetassen: deltakere fra sommerleir som ikke er medlemmer/ikke har betalt + jubileumsgjester som ikke er støttemedlemmer</li><li>• Sende e-post til alle HEF-medlemmer mellom 15 og 26 år</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stå på stand ved skolestart/studiestart (vgs, universitet/høyskole)</li><li>• Oppfordre enkeltmedlemmer til å presentere HU i klassen sin ved skolestart (kanskje særlig de som har vært på sommerleir)</li></ul>

## September

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• Humanistisk Uke (15.09-01.10)<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Oppfordre til engasjement lokalt</li><li>◦ Lage bestillinger fra lokallag</li></ul></li><li>• Ringetassen: Konfirmanter på sommerleir</li><li>• Etablere samarbeid med seremoniavdelingen i HEF om konfirmasjonskurs</li><li>• Sikre at vi er representert i så mange konfirmasjonskurs som mulig, så langt det er mulig.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Humanistisk Uke (15.09-01.10)<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Lokale arrangementer (alene eller med HEF)</li><li>◦ Bli med HEF på stand</li></ul></li><li>• Finne ut av når lokale arrangementer finner sted gjennom året. Hvilke kan man slenge seg med på? (eks: julegrantenning, pride-parade, 8. mars-tog)</li><li>• Stand på ungdomsskoler</li><li>• Valgstand: Du kan påvirke selv om du ikke har stemmerett</li><li>• Rekruttere deltakere til høstseminaret<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Ringe medlemmer</li><li>◦ Oppfordre alle påmeldte til å ta med en venn</li></ul></li></ul>

## Oktober

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ringetassen: påmeldte til høstseminar som ikke har betalt/meldt seg inn</li><li>• Kontingentpurring alle ubetalte medlemmer</li><li>• Lage film: hva du kan få for en femtilapp i HU i forhold til andre steder.</li><li>• Høstseminar: Aksjon i Oslo sentrum og skolering.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planlegge og sette mål for verveHUka</li></ul>

## November

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• verveHUKa (10-20.11)<ul style="list-style-type: none"><li>○ Støtte lokallag med alt de trenger</li><li>○ Lage ringelister for alle lokallag</li><li>○ Skrive kronikk om ungdom og medlemskap i frivillige organisasjoner</li><li>○ Pushe film og synliggjøre verdien av en femtilapp</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• verveHUKa!<ul style="list-style-type: none"><li>○ Bare fantasien setter grenser</li><li>○ Konkurranses mellom lokallagene (flest tiltak/flest medlemmer vervet)</li><li>○ Pressearbeid: kronikk i lokalavisa</li><li>○ Husk: bestill materiell fra kontoret i god tid.</li></ul></li></ul>

## Desember

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ringetassen! (alle ubetalte direktmedlemmer)</li><li>• Media: skolegudstjenester</li><li>• Snap: Brukeren går til de som ikke er i kirka når resten av skolen deres er det.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ringetassen! (alle ubetalte i lokallaget)</li><li>• Julestand på skoler (gratis pepperkaker og fokus på skolegudstjenester)</li><li>• Kronikk om skolegudstjenester til lokalaviser</li></ul>

## Januar

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ringetassen: 92erne som skal bli støttemedlemmer</li><li>• Media: Dette er året du blir livssynsmyndig. Bruk retten.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kontakte konfirmanter i området og invitere til arrangement. Årets + fjorårets?</li></ul>

## Februar

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• Planlegge verve-HUKa<ul style="list-style-type: none"><li>○ Forslag til kronikker: 15 og livssynsmyndig</li><li>○ Design og trykk</li></ul></li><li>• Ringetassen: Påmeldte vårseminar som ikke er innmeldt/har betalt</li><li>• VerveHUKa 26.02-04.03</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kontakte konfirmanter i området og invitere til arrangement. Årets + fjorårets?</li><li>• Årsmøtet: planlegge verve-HUKa<ul style="list-style-type: none"><li>○ Sikre innpass i KRLE/religionstimer om livssynsfrihet og livssynsmyndighet</li></ul></li><li>• VerveHUKa 26.02-04.03<ul style="list-style-type: none"><li>○ Konkurranses mellom lokallagene: flest nye medlemmer</li></ul></li></ul>

## Mars

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• VerveHUKa 26.02-04.03</li><li>• Ringetassen: Påmeldte vårseminar som ikke er innmeldt/har betalt + LLverv</li><li>• E-post til alle årets konfirmanter</li><li>• Vårseminar: holdninger til rekruttering</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verve-HUKa 26.02-04.03<ul style="list-style-type: none"><li>○ Konkurranses mellom lokallagene: flest nye medlemmer</li></ul></li><li>• Planlegge kampanjen i lokallaget</li></ul>

--	--

## April

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ringetassen: Delegater LM som ikke har betalt</li><li>• Kontingentpurring sms</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kampanje: utadrettet aktivitet (arrangementer, stand, media etc)</li></ul>

## Mai

Sentralt	Lokalt
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ringetassen:</li><li>• Kontingentpurring e-post</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Slutten av skoleåret: undersøke innpass på skoler i juni</li><li>• Kontakte årets konfirmanter for påmelding sommerleir + medlemskap</li></ul>