



# Valg av tillitsvalgte i Utdanningsforbundet - valgkomiteens arbeid / oppgaver

Årsmøteforberedelser 23.11.2021

# Valgkomiteens arbeid

- Valgkomiteen skal ha en fri og uavhengig stilling til det sittende styret.
- Valgkomiteen skal jobbe fram forslag til det styret som i kommende årsmøteperiode skal lede laget.
- Valgkomiteen har et overordnet ansvar for å ivareta kontinuitet, mangfold og rekruttering.

# Valgkomiteens arbeid

- Det er viktig å involvere flest mulig medlemmer i forkant av valgene.
- Valgkomiteen bør ha en uformell samtale med aktuelle kandidater for å bli litt kjent.
- Kandidater som stiller til gjenvalg må informeres dersom de ikke blir innstilt.
- Gjør kandidatene kjent med rammebetingelsene.

# Valgkomiteens arbeid

- Det er utarbeidet retningslinjer som gir føringer for valgkomiteenes oppdrag. Dette gjelder særlig:
- [Retningslinjer for forslags- og nominasjonsprosedyre forut for landsmøtevalg](#)
- [Retningslinjer for sammensetning av landsmøte i Utdanningsforbundet](#)
- [Retningslinjer for årsmøter i fylkeslag- sammensetning, valg og valgreglement](#) (inkludert del for fylker som skal slås sammen)
- [Retningslinjer for årsmøter i lokallag – allmøte](#)
- [Retningslinjer for årsmøter i lokallag – delegatmøter](#)
- [Retningslinjer for Utdanningsforbundets tillitsvalgte etter hovedavtalene](#)
- Alle retningslinjer er tilgjengelige på nettsidene: [Retningslinjer for å regulere arbeidet i Utdanningsforbundet](#)

# Formelle rammer for valgkomiteens arbeid jfr. vedtektenes § 64

Utdanningsforbundets vedtekter regulerer arbeidet i valgkomiteen. §§ 36, 50 og 64, Valgkomité, beskriver generelt noe om ansvar, valgprosedyrer og sammensetning for de ulike nivåene.

Valgkomité (kommunenivå / lokalplan / lokallag

§ 64.1 Årsmøtet velger en valgkomité med minimum tre medlemmer. Valgkomiteen er sammensatt i samsvar med gjeldende kvoteringsregler, jf. § 15. Valgkomiteen konstituerer seg selv, eventuelt med et arbeidsutvalg

§ 64.2 Valgkomiteen har ansvar for å fremme forslag til alle årsmøtevalg, inkludert valg i særmøter, med unntak av forslag til ny valgkomité

# Årsmøter og frister

- Ordinært årsmøte avholdes normalt hvert år innen utgangen av april, unntatt i år med fylkesårsmøter. Da avholdes årsmøtet innen utgangen av mars
- Etter årsmøtevedtak kan årsmøtene avholdes hvert 2. år.
- Følgende frister gjelder for ordinært årsmøte: 15. februar (15. januar i år med fylkesårsmøte): Lokallagsstyret skal kunngjøre tid og sted for møtet. Sammen med kunngjøringen skal det følge et foreløpig forslag til sakliste, med frist for å melde saker som ønskes tatt opp på årsmøtet.
- To uker før årsmøtet: Endelig sakliste og dokumenter og forslag til vedtak i saker som skal behandles på årsmøtet, sendes klubber og medlemmer.

# Årsmøter og frister

- I år med årsmøte i fylkeslaget skal det holdes valgmøte i tilknytning til årsmøtet i lokallaget. Sammensetning og frister er de samme som for ordinært årsmøte.

## Kvoteringsreglene i vedtektenes § 15

- Skal sikre en kvinneandel på minst 50 prosent i alle valgte organisasjonsledd over klubbnivå
- Ledermedlemsrepresentasjon i sentralstyret, fylkesstyret og lokallagsstyret
- Regulerer fordeling av verv mellom medlemsgruppene slik at ingen medlemsgruppe får flertall. Denne regelen gjelder på fylkes- og sentralt nivå.



# Flere verv i organisasjonen?

- Flere av Utdanningsforbundets tillitsvalgte innehar en kombinasjon av ulike verv. Dette kan i mange tilfeller vurderes som hensiktsmessig. Det kan enten være kombinasjon av tillitsverv regulert i hovedavtalene og organisasjonstillitsverv, eller flere typer organisasjonstillitsverv som er regulert i organisasjonens vedtekter.

# Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalen

- Vedtektene har egne bestemmelser som regulerer valgkomiteenes arbeid med innstilling av kandidater til verv etter hovedavtalene:

§ 16.1 Tillitsvalgte etter hovedavtalene velges normalt av og blant medlemmene innenfor gjeldende avtaleområde ved den enkelte virksomhet (kommune, fylkeskommune, statsetat o.a.) og driftsenhet (arbeidsplass).

# Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalen

§ 16.2 Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalene skjer i egne valgmøter innkalt av styret i lokallaget, fylkeslaget eller klubben. Valgmøtene arrangeres normalt i tilknytning til årsmøter i lokallag/fylkeslag eller i forbindelse med valg av klubbstyre. *Valgkomiteen er ansvarlig for innstilling etter forslag fra medlemmer på gjeldende avtaleområde.*

§ 16.3 I særskilte tilfeller kan tillitsvalgte etter hovedavtalene utpekes av styret i lokallaget/ fylkeslaget eller av sentralstyret.

§ 16.4 Tillitsvalgte etter hovedavtalene velges for samme periode som organisasjonstillitsvalgte på samme nivå, så sant dette ikke er i strid med gjeldende hovedavtale.

# Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalen

§ 16.5 En tillitsvalgt etter kommunal hovedavtale skal til vanlig ha fulle rettigheter i fylkes- og lokallagsstyret. Andre tillitsvalgte etter hovedavtalene har til vanlig møte- og talerett i fellesstyret på sitt nivå. Tillitsvalgte etter hovedavtale på arbeidsplassnivå skal være klubbleder.

Se for øvrig [Retningslinjer for Utdanningsforbundets tillitsvalgte etter hovedavtalene](#).

## Styrevervene i et helhetsperspektiv

Det er viktig at de ulike vervene i styret blir sett i sammenheng. I tillegg til kvoteringsreglene, bør valgkomiteen jobbe for å få en styresammensetning som representerer bredden og mangfoldet blant medlemmene. Ønske om mangfold (alder, minoritetsbakgrunn, geografi, erfaring og utdanning), må vurderes i sammenheng med den faglige og politiske kompetansen som organisasjonen trenger. Det er en styrke for Utdanningsforbundet at medlemmene identifiserer seg med organisasjonen, profesjonen og tillitsvalgte. Ønske om gjenvalg, betyr ikke at man automatisk vil bli innstilt av valgkomiteen.

## Kultur for gjenvalg

Det er viktig at en stor organisasjon som Utdanningsforbundet sørger for åpne valgprosesser. Vi må våge å tenke nytt når det gjelder kandidater.

Valgkomiteen bør motivere medlemmer til å stille til valg i god tid før valget. Alle medlemmer skal gis mulighet til å engasjere seg i valgprosessen. Valgkomiteen bør medvirke til en kultur som legitimerer forslag om motkandidater. Skulle det være uenighet i valgkomiteen, kan en delt innstilling bidra til en mer åpen debatt omkring kandidatene.

## **Kulturelt mangfold**

Organisasjonen må søke å speile mangfoldet blant medlemmene og det samfunnet vi lever i. Medlemmer med minoritetsbakgrunn bør oppfordres til å påta seg tillitsverv.

## **Alder og erfaring**

Valgkomiteen bør vurdere en sammensetning av styret der medlemmene har ulik erfaring og alder.

Landsmøtet i 2015 vedtok et innsatsområde som innebærer at arbeidet med å få bredt sammensatte styrever fra alle medlemsgrupper i alle ledd i organisasjonen skal styrkes.

Et annet innsatsområde er å synliggjøre mangfoldet blant medlemmene både når det gjelder utdanning, arbeidssted og tariffområde.

Landsmøtet 2015 vedtok også at arbeidet med å rekruttere og styrke fagforeningsbevisstheten hos unge medlemmer skal ha et særskilt fokus. Dette kan innebære at unge medlemmer skal motiveres og rekrutteres til tillitsverv.



## **Geografi**

En styresammensetning som også ivaretar den geografiske faktoren by/bygd, øst/vest osv., handler bl.a. om å skape identitet og ivareta mangfoldet i medlemsmassen. For at medlemmer i distriktene lettere skal kunne påta seg verv, bør styret diskutere alternative arbeids- og møteformer.

Den digitale utviklingen åpner for flere muligheter på dette området. Dette bør også ses i sammenheng med rekruttering til tillitsverv blant medlemmer som er i ulike faser i livet.

## **Ulike tariffområder**

Utdanningsforbundets medlemmer, spesielt i medlemsgruppe barnehage, tilhører ulike tariffområder. Det kan være en fordel om styrets medlemmer har kjennskap til og erfaring fra de ulike tariffområdene.

# Dette bør du vite om tillitsvalgtes vilkår – til deg som vurderer å stille til valg i lokallaget



[https://utdanningsforbundet.no/contentassets/178c6c0aa69b4e2780b5d61fbba50d95/brosjyre\\_valg\\_lokallag\\_2019.pdf](https://utdanningsforbundet.no/contentassets/178c6c0aa69b4e2780b5d61fbba50d95/brosjyre_valg_lokallag_2019.pdf)

# Et tillitsverv er ikke et ansettelsesforhold

Den mest opplagte er antakelig at du ikke har noe oppsigelsesvern – blir du ikke gjenvalgt i vervet har du ingen rettigheter slik arbeidstakere har i henhold til arbeidsmiljøloven (til gjengjeld har du normalt en jobb du har permisjon fra og kan gå tilbake til).

Men også ut over dette er det en rekke forskjeller på å være tillitsvalgt og å være arbeidstaker.

Som f.eks. styremedlem har du en leder som er din politiske leder, og som er valgt eller oppnevnt for å koordinere lagets politiske og organisatoriske arbeid. Vedkommende er imidlertid ikke formelt din overordnede, og kan ikke – som lederen på arbeidsplassen din – utøve styringsrett overfor deg. I siste instans står du bare ansvarlig overfor det organet som har valgt/ oppnevnt deg

# Det kollektive ansvaret

Det følger av dette at det organet/ styret du tilhører må søke å komme fram til enighet om oppgavefordeling, organisering av arbeidet, tilstedeværelse m.v.

Som tillitsvalgt har du ikke regulert arbeidstid, ferie e.l. Dette må avtales med de andre tillitsvalgte som du forholder deg til; det er et kollektivt ansvar å få dette til å fungere i det enkelte styre og kollegiale organ

Du har rett til full lønn under sykdom. I ettertid av en (fulltids) sykemelding er det imidlertid svært få muligheter for tilrettelegging av arbeidsoppgaver, i alle fall ut over det som ev. ligger i gradert sykemelding og tilpasning av arbeidstid og fysiske forhold på kontorarbeidsplassen