



# Innhold

Forord .....	3	Landsplan/sentralt nivå .....	8
Valgkomiteens oppgaver og ansvar .....	4	Hensyn som må tas .....	9
Kommunenivå/lokallag .....	6	Praktiske tips og råd for arbeidet .....	12
Fylkesnivå/fylkeslag .....	7		

Foto: Stig Weston, iStock



# Forord

**Valg av tillitsvalgte handler om organisasjonsbygging for å videreutvikle Utdanningsforbundet som en sterk fagforening, profesjonsorganisasjon og viktig politisk samfunnsaktør. Målet er å rekruttere tillitsvalgte som er representanter for medlemmene og deres interesser.**

Utdanningsforbundet er både profesjonsorganisasjon og fagforening. Vi organiserer medlemmer i hele utdannings-systemet og er Norges nest største fagforening

Valgkomiteene har ansvar for å finne egnede kandidater som representerer bredden og mangfoldet blant medlemmene. Valgkomiteene har et overordnet ansvar for å ivareta kontinuitet, mangfold og rekruttering. Det må jobbes målrettet for å rekruttere tillitsvalgte med ulik bakgrunn.

Dette veiledningsheftet er ment som et grunnlag og en hjelp til det viktige og spennende, men også krevende arbeidet valgkomiteene skal i gang med.

Lykke til med arbeidet!



Steffen Handal  
leder



Terje Skyvulstad  
1. nestleder



Hege Valås  
2. nestleder

# Valgkomiteens oppgaver og ansvar

Valgkomiteen skal jobbe fram forslag til det styret som skal velges for den kommende årsmøteperioden. Et politisk valgt styre skal fungere som et team som kan utfordre hverandre – samtidig som det er viktig med gode samarbeidsrelasjoner.

## Mål for arbeidet i valgkomiteene

- Finne egnede kandidater til de vervene som skal bekles
- Sørge for at helheten blir så god som mulig

Valgkomiteen skal jobbe fram forslag til det styret som skal velges for den kommende årsmøteperioden. Et politisk valgt styre skal fungere som et team som kan utfordre hverandre – samtidig som det er viktig med gode samarbeidsrelasjoner.

Å si ja til et verv som tillitsvalgt er vesensforskjell fra å søke jobb. Det å være tillitsvalgt fordrer både engasjement, fagforeningsbevissthet og respekt for at en arbeider på tillit fra medlemmene.

Valgkomiteens oppgave handler om å finne de rette personene til å gå inn i verv og at de ulike vervene blir sett i en sammenheng. Valgkomiteen må vurdere en sammensetning av styret der medlemmene har ulik erfaring, alder og «fartstid» i forbundet.

Valgkomiteen skal ha en fri og uavhengig stilling til det sittende styret. Likevel bør komiteen ha kontakt med styret for å få informasjon om og synspunkter på styrets arbeids- og ansvarsområde i tillegg til prosess og prosedyre for valgarbeidet.

## Sammensetning av styrene

Valgkomiteen må sørge for at innstillingen som leveres er i tråd med Utdanningsforbundets kvoteringsbestemmelser. I tillegg må det jobbes for styresammensetning som representerer bredden blant medlemmene både når det gjelder utdanning, arbeidssted og tariffområde og mangfold.

I tillegg til rent vedtektsmessige hensyn (se avsnittet *Kvotering og styrets sammensetning*) har valgkomiteene en rekke andre hensyn å ta. Disse kan noen ganger sette valgkomiteen i situasjoner der den må foreta valg og prioriteringer.

## Prosess, involvering og informasjon

Det er viktig å involvere flest mulig medlemmer i forkant av valgene. Kurs og andre samlinger er aktuelle rekrutteringsarenaer for å finne kandidater. Selv om styremedlemmer stiller til gjenvalg, bør valgkomiteen sørge for forslag og innspill til andre aktuelle kandidater fra medlemmene.



Valgkomiteen bør innledningsvis ha en uformell samtale med aktuelle kandidater for å bli litt kjent. Det er valgkomiteens ansvar å sørge for at medlemmene blir gjort kjent med kandidatene og saker de er spesielt opptatt av. Bruk gjerne etablerte informasjonskanaler som medlemsblad og nyhetsbrev.

Det er valgkomiteen som skal informere kandidatene som er innstilt. Kandidater som stiller til gjenvalg, må informeres dersom de ikke blir innstilt. Kandidater som har vært i samtale med valgkomiteen, men som ikke blir innstilt, bør også informeres. Dette bør skje tett opp til offentliggjøringen av valgkomiteens innstilling.

## Habilitet

Medlemmene av valgkomiteen må til enhver tid vurdere sin habilitet. Dersom et medlem av valgkomiteen stiller til valg, må vedkommende tre ut av komiteen.

## Tillitsvalgtes rammevilkår

Rammebetingelsene for vervene til de tillitsvalgte er blant annet regulert av Utdanningsforbundets vedtekter, retningslinjer og vedtak i besluttende organer. Det er viktig at kandidatene gjøres kjent med oppdraget og rammebetingelsene for vervet. Valgkomiteen må også formidle tydelig at fordeling av oppgaver og eventuelt frikjøp vedtas i styrenes konstituerende møter. Valgkomiteene må derfor ikke gi lovnader knyttet til frikjøp. Kandidatene må imidlertid gjøres oppmerksom på at vervet kan innebære frikjøp.

## Retningslinjer og politiske dokumenter

Det er utarbeidet retningslinjer\* som gir føringer for valgkomiteenes oppdrag, i tillegg til politiske dokumenter vedtatt på landsmøte og i årsmøter. 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](#)
- ▶ [Retningslinjer for årsmøter i lokallag – allmøte](#)
- ▶ [Retningslinjer for årsmøter i lokallag – delegatmøte](#)
- ▶ [Retningslinjer for Utdanningsforbundets tillitsvalgte etter hovedavtalene](#)
- ▶ [Vi utdanner Norge 2020–2023](#) og andre aktuelle landsmøtevedtak
- ▶ [Strategisk plan](#)
- ▶ Handlingsplaner/retningslinjer for det aktuelle lokal- eller fylkeslag

Valgkomiteene må i tillegg gjøre seg kjent med:

- ▶ [Veiledende oppgavebeskrivelser for fylkesstyrer og for lokallagsstyrer](#)
- ▶ [Prinsipper og rammer for lønns- og kompensasjonsordninger for organisasjonstillitsvalgte](#)

Fylkeslagene bør bidra i skolering av lokallagenes valgkomite.

---

\* Alle retningslinjer er tilgjengelige på nettsidene, se «Retningslinjer for å regulere arbeidet i Utdanningsforbundet»: [www.utdanningsforbundet.no/om-utdanningsforbundet/vedtekter-strategier-og-retningslinjer/retningslinjer](http://www.utdanningsforbundet.no/om-utdanningsforbundet/vedtekter-strategier-og-retningslinjer/retningslinjer)

# Kommunenivå/lokallag

Det er [vedtektenes § 64](#) som regulerer arbeidet i valgkomiteene på kommunenivå.

## Vedtektene

### § 64 Valgkomité (kommunenivå/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 sær møter, med unntak av forslag til ny valgkomité.

§§ 58.1.6.1–58.1.6.3 samt 58.4.2 regulerer hvilke valg som skal gjøres på årsmøtet, og som det er valgkomiteens oppgave å finne kandidater til. Dette innebærer følgende valg:

- ▶ leder og nestleder (§ 58.1.6.1)
- ▶ tillitsvalgte etter hovedavtalene innenfor virksomheter på kommunenivå, oftest kalt hovedtillitsvalgte (§ 58.1.6.2)
- ▶ medlemmer og varamedlemmer til lokallagsstyret (§ 58.1.6.3)
- ▶ delegater til fylkesårsmøtet (bare hvert fjerde år) (§ 58.4.2)

Lokallag som har ettårige årsmøteperioder, kan tilpasse valgperioden slik at ikke hele styret fratrer samtidig.

## Kontakt med sittende styre

God planlegging er viktig for å få et godt resultat til slutt. Sittende styre har verdifull kunnskap om hva som skal til for å få et velfungerende styre. De vet også noe om hvilken kompetanse de mangler eller skulle ønske de hadde. Dette bør valgkomiteen finne ut av før de begynner jakten på kandidater. Det er derfor viktig at valgkomiteen får god og nødvendig informasjon som en start på arbeidet.

Det er også sittende styre som vet hvilke rammebetingelser som gjelder for styrets medlemmer. Dette er viktig kunnskap for en valgkomité, siden nye kandidater til verv gjerne kommer med spørsmål de vil ha svar på før de vil svare ja til å ta på seg et verv.

## Retningslinjer for årsmøter i lokallag

Det er laget egne retningslinjer for årsmøter i lokallag, enten for [allmøter](#) eller for [delegatmøter](#). I retningslinjene blir det redegjort for hvordan valg skal foregå på årsmøtene. Innstillingen fra valgkomiteen må være i tråd med retningslinjene for valg.



Valgkomiteens innstilling skal være klar så tidlig at den kan sendes ut sammen med sakspapirene til årsmøtet. Vedtektenes § 57.4 setter fristen for slik utsending til senest to uker før årsmøtet. Valgkomiteen bør ha en god dialog med lokallagets leder, slik at denne fristen kan overholdes.

## Forslag til kandidater

Valgkomiteen får flere forslag til kandidater dersom klubber og tillitsvalgte oppfordres aktivt til å komme med forslag. Arbeidet med å få inn forslag kan ta lang tid, så det er viktig at komiteens arbeid kommer tidlig i gang.

## Varamedlemmer til lokallagsstyret

Valgkomiteen må også ha et bevisst forhold til varamedlemmenes rekkefølge. Dersom et ordinært styremedlem går ut av styret av en eller annen grunn, kommer varamedlemmene inn i den rekkefølgen de er valgt. Det er ikke sjelden at (de) første varamedlem(mene) må tre inn i styret enten midlertidig eller permanent for resten av valgperioden. Dette bør varamedlemmene være forberedt på og villig til. Varamedlemmene trer inn i styret i den prioriterte rekkefølgen de er valgt. Valgkomiteen bør derfor ha tenkt nøye gjennom rekkefølgen på kandidatene som innstilles som varamedlemmer.

# Fylkesnivå/fylkeslag

Det er [vedtektenes § 50](#) som regulerer arbeidet i valgkomiteene på fylkesnivå.

## Vedtektene

### § 50 Valgkomité (fylkesnivå/fylkeslag)

§ 50.1 Årsmøtet velger en valgkomité som har samme antall medlemmer som fylkesstyret, med fradrag av leder og nestleder, og er sammensatt i samsvar med gjeldende kvoteringsregler 19, jf. § 15. Valgkomiteen konstituerer seg selv og velger et arbeidsutvalg.

§ 50.2 Valgkomiteen har ansvar for å fremme forslag til alle valg på årsmøtet, med unntak av forslag til ny valgkomité.

§§ 45.1.6.1–45.1.6.4 regulerer hvilke valg som skal gjøres på årsmøtet, og som det er valgkomiteens oppgave å finne kandidater til. Dette innebærer følgende valg:

- ▶ leder og én eller to nestledere (§ 45.1.6.1)
- ▶ tillitsvalgte etter hovedavtalene innenfor virksomheter på fylkesnivå, oftest kalt hovedtillitsvalgte (§ 45.1.6.2)
- ▶ medlemmer og varamedlemmer til fylkesstyret (§ 45.1.6.3)
- ▶ delegater og varadelegater til landsmøtet (§ 45.1.6.4)

Normal valgperiode er fire år.

## Kontakt med sittende styre

God planlegging er viktig for å få et godt resultat til slutt. Sittende styre har verdifull kunnskap om hva som skal til for å få et velfungerende styre. De vet også noe om hvilken kompetanse de mangler eller skulle ønske de hadde. Dette bør valgkomiteen finne ut av før de begynner jakten på kandidater. Det er derfor lurt at valgkomiteen får god og nødvendig informasjon som en start på arbeidet.

Det er også sittende styre som vet hvilke rammebetingelser som gjelder for styrets medlemmer. Dette er viktig kunnskap for en valgkomité, siden nye kandidater til verv gjerne kommer med spørsmål de vil ha svar på før de vil svare ja til å ta på seg et verv.

## Retningslinjer for årsmøter i fylkeslag

Det er laget egne [retningslinjer for årsmøter i fylkeslag](#). Her blir det redegjort for hvordan valg skal foregå på årsmøtene. Innstillingen fra valgkomiteen må være i tråd med retningslinjene for valg.

Valgkomiteens innstilling skal være klar så tidlig at den kan sendes ut sammen med sakspapirene til årsmøtet. Vedtektenes § 44.6 setter fristen for slik utsending til senest to uker før årsmøtet. Valgkomiteen bør ha en god dialog med fylkesleder, slik at denne fristen kan overholdes.

## Forslag til kandidater

Valgkomiteen kan få flere forslag på kandidater dersom man får en god dialog med lokallagene. De bør derfor aktiveres slik at de kan komme med forslag på kandidater til verv. En kandidatliste bør foreligge før lokallagenes årsmøter. Det står i vedtektenes § 58.4.3 at det ligger til årsmøtene i lokallagene å foreslå kandidater til fylkesstyret. Denne oppgaven blir lettere for årsmøtene i lokallagene dersom valgkomiteen på fylkesplan har en liste med forespurte kandidater de kan sende ut. Da kan årsmøtene i lokallagene prioritere mellom foreslåtte kandidater. Etter at lokallagenes årsmøter har prioritert og sendt inn sine forslag, kan valgkomiteen sette sammen sin endelige innstilling.

## Intervju av kandidater

Mange valgkomiteer på fylkesplan velger å foreta intervjuer av aktuelle kandidater til ulike verv. Det kan gi valgkomiteen god oversikt over kandidater og hjelpe til med å prioritere mellom dem. En god praksis på dette er at valgkomiteen velger noen blant sine medlemmer som gjennomfører intervjuene. Valgkomiteen bør samlet bli enige om hva man skal stille spørsmål om og det er viktig at man likebehandler ulike kandidater i intervjusituasjonen. Et godt forberedt intervju, der valgkomiteen samlet er enige om spørsmålene, vil sikre dette. Husk at man ikke bør stille spørsmål som gjør at kandidater må uttale seg om andre kandidater. Spørsmålene bør stilles på en måte som gjør at kandidatene først og fremst snakker om seg selv og hva de kan bidra med inn i et styrearbeid.

## Varamedlemmer til fylkesstyret

Med valgperioder på fire år, er det særdeles viktig at valgkomiteen har et bevisst forhold til rekkefølgen på varamedlemmene. Erfaringen er at det skjer mye i løpet av fire år, og det er stor sannsynlighet for at varamedlemmer må tre inn i styret i løpet av perioden. Det kan også hende at varamedlemmer må tre inn i verv som krever frikjøp. Dette bør valgkomiteen forberede aktuelle kandidater på. I tillegg er rekkefølgen på varamedlemmene viktig, siden de trer inn i fylkesstyret i den prioriterte rekkefølgen de er valgt. Likeledes er det viktig at nestleder(e) forberedes på at det kan bli nødvendig for dem å tre inn i vervet som fylkesleder.

# Landsplan/sentralt nivå

Det er [vedtektenes § 36](#) som regulerer arbeidet i valgkomiteene på landsplan.

## Vedtektene

### § 36 Valgkomité (landsplan/sentralt nivå)

§ 36.1 Landsmøtet velger en valgkomité med 11 medlemmer, og med sammensetning i samsvar med gjeldende kvoteringsregler, jf. § 15.

§ 36.2 Valgkomiteen konstituerer seg selv og velger et arbeidsutvalg.

§ 36.3 Valgkomiteen har ansvar for å fremme forslag til alle valg på landsmøtet, med unntak av forslag til ny valgkomité.

§§ 29.1.7.1–29.1.7.4 regulerer hvilke valg som skal gjøres på landsmøtet, og som det er valgkomiteens oppgave å finne kandidater til. Dette innebærer følgende valg:

- ▶ leder og én eller to nestledere (§ 29.1.7.1)
- ▶ medlemmer og varamedlemmer til sentralstyret (§ 29.1.7.2)
- ▶ representanter med personlige vararepresentanter til representantskapet (§ 29.1.7.3)
- ▶ medlemmer til kontrollkomiteen (§ 29.1.7.4)

Normal valgperiode er fire år.



## Forslags- og nominasjonsprosedyrer

Det er laget egne [retningslinjer for forslags- og nominasjonsprosedyre forut for landsmøtevalg](#). Her er også fristene for arbeidet lagt inn. Det er viktig at hele valgkomiteen setter seg inn i dette dokumentet. Fristen for endelig utsending av valgkomiteens innstilling er hjemlet i vedtektenes § 28.9 og er satt til 4 uker før landsmøtet.

## Intervju av kandidater

Valgkomiteen foretar intervjuer av aktuelle kandidater til ulike verv. Dette vil gi valgkomiteen god oversikt over kandidater og hjelpe til i prioriteringen mellom ulike kandidater. En god praksis på dette er at valgkomiteen velger noen blant sine medlemmer som gjennomfører intervjuene. Valgkomiteen bør samlet bli enige om hva man skal stille spørsmål om og det er viktig at man likebehandler ulike kandidater gjennom en intervjusituasjon. Et godt forberedt intervju, der valgkomiteen samlet er enige om spørsmålene, vil sikre dette. Husk at man *ikke* bør stille spørsmål som gjør at kandidater må uttale seg om andre kandidater. Spørsmålene bør stilles på en måte som gjør at de først og fremst snakker om seg selv og hva de kan bidra med inn i det vervet de intervjues om.

## Varamedlemmer til sentralstyret

Med valgperioder på fire år, er det særdeles viktig at valgkomiteen har et bevisst forhold til rekkefølgen på varamedlemmene. Erfaringen er at det skjer mye i løpet av fire år, og det er stor sannsynlighet for at varamedlemmer må tre inn i styret i løpet av perioden. Det kan også hende at noen av dem må gå inn i verv som krever frikjøp. Dette bør valgkomiteen forberede aktuelle kandidater på. I tillegg er rekkefølgen på varamedlemmene viktig, siden de trer inn i sentralstyret i den prioriterte rekkefølgen de er valgt.

Kandidater må gjøres kjent med at verv som sentralstyremedlem eller møtende varamedlem ikke kan kombineres med andre verv i organisasjonen (se avsnittet *Kombinasjon av flere verv*).

# Hensyn som må tas

Nedenfor utdypes ulike bestemmelser og politikk som valgkomiteen må ta hensyn til i sitt arbeid.

## Ansvar og arbeidsoppgaver – veiledende oppgavebeskrivelse for de ulike nivåene

Styrene på de ulike nivåene har ulike ansvars- og arbeidsoppgaver. Alle har til felles at de har ansvar for å lede den politiske virksomheten på sitt nivå, i tråd med Utdanningsforbundets politiske plattform, vedtekter, retningslinjer og andre styringsdokumenter.

Det er vedtatt veiledende [oppgavebeskrivelser for lokallagsstyrrer](#) og [fylkesstyrrer](#). Her beskrives blant annet styrenes oppgaver knyttet til:

- ▶ Politisk utviklings- og påvirkningsarbeid
- ▶ Drift og utvikling av Utdanningsforbundet som organisasjon
- ▶ Ivaretagelse og oppfølging av medlemmer og medlemsengasjement
- ▶ Ivaretagelse og oppfølging av henholdsvis arbeidsplassutvalgte og lokallagene.

I arbeidet med å finne egnede kandidater til verv, er det viktig å se etter en styresammensetning som totalt sett ivaretar helheten og alle ansvars- og arbeidsoppgaver på en god måte.

## Kvotering og styrets sammensetning

I arbeidet med å finne kandidater må valgkomiteen ha et bevisst forhold til vedtektenes § 15 *Kvotering* og sette seg inn i hvilke bestemmelser som gjelder for det nivået den skal finne kandidater til. Paragrafen omhandler tre forhold:

- ▶ Den regulerer kvinneandelen i alle valgte organisasjonsledd
- ▶ Den sier hvordan forholdet mellom de fem medlemsgruppene skal være
- ▶ Den setter krav til lederrepresentant

Representasjon og styresammensetninger bør for øvrig gjenspeile bredden og mangfoldet blant medlemmene.

Styrets sammensetning skal være i henhold til vedtektene på *valgtidspunktet*. Det vil kunne oppstå endringer i perioden som påvirker sammensetningen. Det er regulert i vedtektene og i etablert praksis hvordan det skal håndteres.

## Eventuelle endringer i løpet av valgperioden

Det kan være vanskelig å vite hva enkelte verv innebærer, eller hvilke konsekvenser det kan få dersom det blir endringer i styresammensetningen i løpet av valgperioden. Valgkomiteen må kjenne til dette, slik at de kan informere kandidater, og svare på spørsmål kandidatene har før de eventuelt takker ja til å stille til valg. Eventuelle endringer i løpet av valgperioden er for eksempel knyttet til:

### • Opprykk for varamedlemmer

Varamedlemmer rykker inn i styret ved behov i den rekkefølgen de er valgt på årsmøtet.

### • Unntak fra opprykk i prioritert rekkefølge dersom en medlemsgruppe faller ut av styret

Dersom et medlem av styret trer ut for mer enn seks måneder, og det fører til at medlemsgruppen denne kommer fra faller helt ut av styret, trer unntaksbestemmelsene i hhv. §§ 35, 49 eller 63 inn. Da vil det høyest prioriterte varamedlemmet fra denne medlemsgruppen tre inn i styret.

### • Verv som nestleder

Vedkommende som sier ja til å stille som nestleder, må være forberedt på at det kan innebære at man i løpet av perioden må overta lederfunksjonen av styret. Det er kun nestleder som kan rykke opp internt i styret. Dersom det ikke er mulig at nestleder overtar ledervervet, må det innkalles til ekstraordinært årsmøte. Valgkomiteen må i slike tilfeller settes i gang med å finne ny kandidat.

### • Ledermedlem i styret

Dersom lederrepresentanten i styret trer ut av vervet, følges ordinær prioritert varaliste. Etablert praksis er at det er sammensetningen på valgtidspunktet som skal være etter vedtektene. Ledere er ikke en egen medlemsgruppe. Krav om ledermedlem i styret er derfor ikke omfattet av unntaket fra opprykk i prioritert rekkefølge dersom en medlemsgruppe faller ut av styret.

## Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalene

### Vedtekter og retningslinjer

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

#### § 16 Tillitsvalgte 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).
- § 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 oppnevnes 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.

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

### Bestemmelser om gjennomføring av valgene på årsmøtene

Vedtektene regulerer også hvilke tillitsvalgte etter hovedavtalene som skal velges på årsmøtene i henholdsvis lokal- og fylkeslag, blant andre:

#### § 45 Årsmøtets oppgaver (fylkesnivå)

- 45.1.6.2 Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalene innenfor virksomheter på fylkesnivå [...].

#### § 58 Årsmøtets oppgaver (kommunenivå)

- § 58.1.6.2 Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalene innenfor virksomheter på kommunenivå [...].

Valg av hovedtillitsvalgte i andre virksomheter foretas ikke på årsmøtet og valgkomiteen skal dermed ikke innstille til disse vervene.



### Hovedavtalene

Valgkomiteene må gjøre seg kjent med de ulike hovedavtalebestemmelsene som regulerer frikjøp/permisjon og øvrige rammer for disse vervene. Normalordningen er at den hovedtillitsvalgte er tillitsvalgt for alle medlemmer i kommunen eller fylkeskommunen, uansett sektor.

### Prioritert rekkefølge

Dersom det skal velges flere hovedtillitsvalgte på KS-området, bør disse velges i prioritert rekkefølge (HTV 1, HTV 2, HTV 3 og så videre). Hvis det velges flere hovedtillitsvalgte utarbeides det en ansvars- og oppgavefordeling av de hovedtillitsvalgte i fellesskap. Dette betyr den prioriterte rekkefølgen er en organisasjonsintern ordning, mens ansvars- og oppgavefordelingen er med tanke på partsamarbeidet.

### Hovedtillitsvalgt som styremedlem

På kommunalt avtaleområde (KS og Oslo kommune) må det også avklares hvem av de hovedtillitsvalgte som skal ha plass i lokallagsstyret eller fylkesstyret. Dette må framkomme i valgkomiteens innstilling og årsmøtets vedtak. Ved behov for ny hovedtillitsvalgt i styret, følges den prioriterte listen ved opprykk.

## En mangfoldig og inkluderende organisasjon

Landsmøtet i 2019 vedtok følgende i politikkdokumentet *Vi utdanner Norge*:

*Utdanningsforbundet må arbeide for at organisasjonen på alle nivå gjenspeiler det kulturelle mangfoldet i medlemsmassen. Det må jobbes målrettet for å rekruttere medlemmer og tillitsvalgte med ulik bakgrunn. På den måten styrker vi organisasjonen og befester Utdanningsforbundets posisjon som det naturlige valget for alle lærere som vil fagorganisere seg.*

Det er en styrke for Utdanningsforbundet at medlemmene kan identifisere seg med tillitsvalgte på alle nivåer, og opplever å være inkludert i organisasjons- og profesjonsfellesskapet. Organisasjonen må gjennom tillitsvalgt-apparatet, søke å speile mangfoldet blant medlemmene og det samfunnet vi lever i. Den viktigste faktoren som gjør at medlemmer påtar seg tillitsverv er at de faktisk blir spurt. Valgkomiteene har en nøkkelrolle i å sørge for at medlemmer med flerkulturell bakgrunn oppfordres til å påta seg tillitsverv.

Det er utarbeidet et temakurs om [Mangfold og inkludering](#) (krever innlogging), med valgkomiteer på alle nivåer i organisasjonen som uttalt målgruppe. Temakurset er utarbeidet med utgangspunkt i [Mangfold og integrering – strategisk plan for arbeidet](#) som er vedtatt av sentralstyret. Meld gjerne ønske om kursing – eller ønske om å bli kjent med innholdet i kurset – til fylkeslaget.

## Geografi

En styresammensetning som også ivaretar den geografiske faktoren, by/bygd, øst/vest osv., handler blant annet om å skape identitet og ivareta mangfoldet i og blant medlemmene.

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.

## Tillitsvalgte fra ulike tariffområder og virksomheter

Utdanningsforbundets medlemmer, spesielt i medlemsgruppe barnehage og faglig-administrativt støttesystem, er ansatt i ulike virksomheter og tilhører ulike tariffområder. Det kan være en fordel om styret totalt sett har kompetanse på tariffområder og virksomheter som medlemmene er i.

## Gjenvalg, delt innstilling og motkandidater

Vedtektenes § 16 A *Gjenvalg av tillitsvalgte*, har bestemmelser om hvor lenge man kan inneha samme verv:

**Styremedlemmer på fylkes og sentralt nivå kan ikke gjenvelges i samme verv dersom vedkommende har fungert i vervet i 12 år.**

Vedtektsbestemmelsen er knyttet til antall år og de telles på tidspunktet der gjenvalget trer i kraft.

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 må medvirke til en kultur som legitimerer forslag til motkandidater. Skulle det være uenighet i valgkomiteen, kan en delt innstilling bidra til en mer åpen debatt omkring kandidatene.

Ønske om gjenvalg, betyr ikke at man automatisk vil bli innstilt av valgkomiteen.

## Kombinasjon av flere verv

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.

Sentralstyret er tillitsvalgte for hele organisasjonen, og bør unngå lojalitetskonflikter og bindinger til vedtak på andre nivåer i organisasjonen. For sentralstyret gjelder derfor at man ikke kan inneha verv på andre nivå i organisasjonen dersom man er sentralstyremedlem eller møtende varamedlem til sentralstyret. Dette er ikke en vedtektsfestet bestemmelse, men etablert praksis i organisasjonen.

# PRAKTISKE TIPS OG RÅD FOR ARBEIDET

## » Forarbeid

- Start med arbeidet i god tid
- Vær orientert og oppdatert
  - Sørg for å ha kunnskap om aktuelle vedtak og styringsdokumenter.
  - Sørg for å bli holdt orientert gjennom året. Be om å få tilsendt referater, nyhetsbrev og/ eller annen aktuell informasjon.
  - Ha dialog med styret for å finne ut hvordan styret har fungert i perioden.
- Lag en fremdriftsplan
  - Avklar hva som skal gjøres og hvordan skal arbeidet utføres.
  - Skaff oversikt over møter, samlinger og milepæler som kan være viktige for valgkomiteens arbeid.
  - Skaff en oversikt over hvilke valg som skal gjennomføres på årsmøtet.
  - Fordel oppgaver til alle i komiteen.
  - Utarbeid en tidsplan som stemmer med reguleringer i vedtektene.
  - Legg planer som gir alle medlemmer mulighet til å komme med forslag.

## » Kartlegging

- Ta kontakt med alle som er på valg.
- Lag et spørreskjema med spørsmål om de som sitter i verv ønsker gjenvalg eller ikke.
- Send eventuelt ut et spørreskjema til de som er på valg, der følgende kartlegges:
  - Navn og kontaktinformasjon.
  - Tillitsverv – funksjon i inneværende valgperiode.
  - Eventuelle tidligere verv og oversikt over antall år i verv.
  - Ønske om gjenvalg for neste periode, alternativt ønske om valg til annet verv.
  - Bakgrunn for ønske om gjenvalg eller ikke.
  - Forslag til andre kandidater til styret eller andre verv.
  - Ønsker andre oppgaver eller roller – i så fall hvilke og hvorfor.
  - Åpning for andre kommentarer.
- Hvis valgkomiteen velger å ikke sende ut skjema bør spørsmålene stilles i samtale med de aktuelle kandidatene.
- Ha en samtale også med de som ikke stiller til gjenvalg – om hva de tenker er viktig for styret framover.
- Forsøk å danne et bilde av hvilken kompetanse styret har behov for i sitt arbeid.

## » Samtale/intervju

- Avtal et personlig møte med aktuelle kandidater. Personlig kontakt er viktig, gir valgkomiteen et bredere bilde av kandidatene og øker sannsynligheten for at de sier ja til å stille til valg.

- Lag en felles samtaleguide slik at kandidatene får mulighet til å forberede seg og blir likebehandlet
  - Unngå spørsmål om andre kandidater i samtalene.
  - Spør om hvilke roller og arbeidsoppgaver kandidaten kan tenke seg (personalsaksarbeid, kursing, politisk arbeid, organisasjonsoppgaver osv.).
  - Spør om hvilke politiske og organisasjonsmessige temaer kandidaten er spesielt opptatt av og ønsker å arbeide med.
- Gi en så nøyaktig beskrivelse av styrearbeidet som mulig.
- Legg vekt på at styrearbeid er lærerikt, engasjerende, motiverende og sosialt.
- Framhev gjerne kompetanse som er viktig for styret på grunn av sin kompetanse.

## » Presentasjon av kandidatene og valgkomiteens rolle på årsmøtet

- Valgkomiteens innstilling skal vise en totaloversikt over valgene som skal foretas på årsmøtet, unntatt ny valgkomite (se under).
- Valgkomiteens leder bør presentere hvem som har sittet i valgkomiteen og redegjør for hvordan arbeidet har foregått.
- En representant for valgkomiteen presenterer innstillingen før det gis anledning til ordskifte.
  - Presentasjonen skal begrunne hva som gjør at valgkomiteen har landet på de kandidatene det innstilles på.
  - Presentasjonen skal ikke begrunne hvorfor personer ikke innstilles fra valgkomiteen.
- Valgkomiteens medlemmer bør være varsomme med å ta ordet i debatten etter at innstillingen er presentert. Dette bør begrense seg til oppklaringer eller å svare på direkte spørsmål.
- Dersom det kommer fram momenter i debatten som har betydning for innstillingen, eller at et valg foretatt tidlig i årsmøtet får betydning for et valg senere i årsmøtet, kan valgkomiteen tre sammen under årsmøtet, og eventuelt presentere en ny og endret innstilling.
- Dersom det kommer benkeforslag på motkandidater til valgkomiteens innstilling, skal valgkomiteen likevel forholde seg rolig. Det er årsmøtets votering som skal avgjøre om det er innstillingen eller benkeforslaget som blir valgt.

## » Ny valgkomite

- Ny valgkomite skal foreslås av styret (ikke valgkomiteen selv).



kunnskap *kommer*  
ikke av **seg selv**



UTDANNINGS  
FORBUNDET

Utdanningsforbundet  
Postboks 9191 Grønland, 0134 Oslo  
tel +47 24 14 20 00  
fax +47 24 14 21 00  
[utdanningsforbundet.no](http://utdanningsforbundet.no)