



Föredragningslista / Kårstyrelsens sammanträde

Datum: 2023-11-27
Tid: 17:15-19:55
Plats: Ringius

FORMALIA

F1 / Mötets öppnande

Ordförande förklarar mötet öppnat.

F2 / Mötets behöriga utlysande

Victor Holmström

Kallelsen gick ut 2023-11-21 och handlingarna 2023-11-24.

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att anse mötet behörigt utlyst.

F3 / Adjungeringar

Victor Holmström

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att adjungera närvarande tjänstemän med närvaro- och yttranderätt.

F4 / Val av justeringspersoner

Victor Holmström

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att välja en justeringsperson.

F5 / Fastställande av föredragningslista

Victor Holmström

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att fastställa föredragningslistan.



BESLUTSUPPFÖLJNING

BU1 / Arbetsutskottets beslut

Victor Holmström

Att lägga besluten till handlingarna.

BU2 / Föregående protokoll

Ella Forsman

Att lägga protokollet till handlingarna.

MEDDELANDEPUNKTER

M1 / Arbetsmiljöutskottet informerar

Molly Hansson

Arbetsmiljöutskottet informerar om vad utskottet har arbetat med sedan senaste kårstyrelsemötet.

M2 / Utbildningsutskottet informerar

Theodor Varga Fridh

Utbildningsutskottet informerar om vad utskottet har arbetat med sedan senaste kårstyrelsemötet.

M3 / Näringslivsutskottet informerar

Tilde Sorsa

Näringslivsutskottet informerar om vad utskottet har arbetat med sedan senaste kårstyrelsemötet.



BESLUTSPUNKTER

B1 / Lönepolitik 2023/2024

Stefan Brattlöf

Bilaga B1

Enligt delegationsordningen i kanslireglementet fastställer kårordförande och kanslichef i samråd med varandra de slutliga lönerna varje år för personalen på kansliet. Lönepolitiken är däremot tänkt att sätta upp ramar och riktlinjer för vilka faktorer kårordförande och kanslichef ska titta på inför de individuella medarbetarsamtalen och bedömningarna.

Lönepolitiken godkänns varje år av kårstyrelsen efter samråd med lokala fackklubben. Vi ligger lite efter i tidsplaneringen, därför kommer de nya lönerna att sättas retroaktivt enligt kollektivavtalet. I vår kommer kårstyrelsen sedan få en ny lönepolitik att godkänna inför nästa verksamhetsår.

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att fastställa lönepolitik för verksamhetsåret 2023/2024 i enlighet med förslaget.

B2 / Förvaltning från HHUS finansmästeri av Umeå studentkårs finansiella portfölj

Stefan Brattlöf

Bilaga B2

Verksamhetsåret 2022/2023 inleddes samtal mellan Umeå studentkårs ordförande, kanslichef och HHUS om Umeå studentkårs placering i aktier och räntor och möjligheten att kunna få till en bättre tillväxt i portföljen de kommande åren med syftet att öka externa intäkter till studentkåren. Ett förslag till en försöksverksamhet har nu arbetats fram.

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att uppdra till HHUS finansmästeri att förvalta 100 000 kr från Umeå studentkårs nuvarande finansiella portfölj i ett försöksprojekt.

Att pengarna inom ramen för försöksprojektet flyttas till Svenska Handelsbanken i dialog mellan kansliet och HHUS.

Att samtliga sektioner erbjuds möjlighet att delta i försöksprojektet.

Att försöksprojektet pågår under 2024 och HHUS finansmästeri återrapporterar utvecklingen kvartalsvis till kårstyrelsen samt har en löpande dialog med kårstyrelsen om prioriteringar och placering av kapitalet.



B3 / Motion från Feministiska Juriststudenter Umeå

Victor Holmström

Bilaga B3_1, B3_2

Feministiska Juriststudenter Umeå (FEMJUR Umeå) är en förening som startades i Umeå 2018. Föreningen var länge endast tillgänglig för juriststudenter, men är nu öppen för alla studenter som också är medlemmar i Umeå Studentkår, och jobbar med att få fler icke

jurister att bli medlemmar. Föreningen ligger i dagsläget under kåren.

FEMJUR har under 2022 arbetat med stadgerevidering men p.g.a. omständigheter har de dock fortsatt följa de gamla stadgarna. Nu har FEMJUR skickat ett förslag på deras stadgerevidering till oss för att få dem godkända.

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att kårstyrelsen godkänner förslaget på nya stadgar för Feministiska Juriststudenter Umeå.

B4 / Inköp av kårbil

Felix Köhler

Vi har pratat om att införskaffa en kårbil och efter ett samtal med Stefan kom vi fram till att det kan vara effektivt att uppdra Stefan att ta framför förslag på bil samt budget för att effektivisera processen. Om vi väljer att investera i en kårbil kommer AU att ta det slutgiltiga beslutet om köpet när Stefan skickat in underlaget.

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att kårstyrelsen beslutar om att införskaffa kårbil.

Att uppdra Stefan att ta fram förslag på inköp av kårbil och att slutgiltiga beslutet tas av Arbetsutskottet.

B5 / Anställning Administratör med ombudsfunktion 100%

Stefan Brattlöf

Bilaga B5_1, B5_2, B5_3

Tjänsten som administratör med har legat ute under hösten och nu har intervjuer samt förslag till anställning tagits fram.

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Förslag till beslut:

Att som administratör med ombudsfunktion med en tjänstgöringsgrad på 100% anställa Jenny Lindberg från 2023-12-01 med 6 månaders inledande prövanställning.

Att sätta ingångslön för tjänsten till 28 000 kr/månad brutto och i övrigt med likvärdiga villkor som för övrig personal med motsvarande tjänstgöringsgrad vid Umeå studentkårs kansli.

F6/ Mötets avslutande

Om arbetsutskottet

I kårstyrelsens arbetsordning regleras arbetsutskottets funktion och befogenheter. Om relationen mellan arbetsutskottet och kårstyrelsen står:

- I ärenden som inte tål uppskov, utövar arbetsutskottet kårstyrelsens befogenheter. Beslut i sådant ärende ska underställas kårstyrelsen vid närmast följande sammanträde.
- Vid arbetsutskottets sammanträden ska beslutsprotokoll föras. Protokoll från arbetsutskottets sammanträden justeras av Umeå studentkårs ordförande och en för varje sammanträde utsedd justeringsperson. Fattade beslut ska efter justering meddelas kårstyrelsen vid nästa sammanträde.

Arbetsutskottets sammanträde 2023-11-20

B1 / Samarbete med Brännbollsyran

Tilde Sorsa

Turneringen fyller 50 i år och de vill satsa extra på att lyfta in yran som ett event för studenter med ”ett uppdaterat samarbete”. Tidigare avtal finns som bilaga och det som blir nytt för i år blir att de gärna är med och stöttar oss på Valborg samt vill ha en utställning om yrans historia.

Arbetsutskottet beslutar via acklamation:

Att uppdra näringslivsutskottet att fortsätta arbetet med samarbete med Brännbollsyran.

B2 / Förfrågan TUFF

Tilde Sorsa

Förfrågan från TUFF angående att sponsra deras inköp av egen merchandise

Arbetsutskottet beslutar via acklamation:

Att Theodor hänvisar TUFF till ansökan om verksamhetsinvestering.



Protokoll / Kårstyrelsens sammanträde

Datum: 2023-11-14
Tid: 17:16-19:55
Plats: Ringius

Närvarande

Ordinarie: Victor Holmström, ordförande, Molly Hansson, vice kårordförande med ansvar för lika villkor, Theodor Varga Fridh, vice ordförande med ansvar för utbildning, Felix Köhler, utbildningsbevakare HumFak/LH, Tilde Sorsa, ledamot näringsliv- och medlemsansvar, Lovisa Wallin, ledamot, Ebba Ellman, ledamot, Filippa Hanna, ledamot, Emelie Bonsér, ledamot, Frida Nyttell, ledamot.

Adjungerade och övriga närvarande: Ella Forsman, organisationsutvecklare, Stefan Brattlöf, kanslichef, André Isaksson, kårfullmäktigeledamot, Elsa Göthlin, ordförande Umpe.

FORMALIA

F1 / Mötets öppnande

Ordförande förklarar mötet öppnat kl. 17.16.

F2 / Mötets behöriga utlysande

Victor Holmström

Kallelsen gick ut 2023-11-07 och handlingarna 2023-11-10.

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att anse mötet behörigt utlyst.

F3 / Adjungeringar

Victor Holmström

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att adjungera närvarande tjänstemän med närvaro- och yttranderätt.



F4 / Val av justeringspersoner

Victor Holmström

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att välja Theodor Varga Fridh till justeringsperson.

F5 / Fastställande av föredragningslista

Victor Holmström

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att fastställa föredragningslistan med ändringar. Meddelandepunkt näringslivsutskottet informerar och diskussionspunkt om lönepolitik tillagda.

BESLUTSUPPFÖLJNING

BU1 / Arbetsutskottets beslut

Victor Holmström

Bilaga BU1

Att lägga besluten till handlingarna.

BU2 / Föregående protokoll

Ella Forsman

Bilaga BU2

Att lägga protokollet till handlingarna.

MEDDELANDEPUNKTER

M1 / Arbetsmiljöutskottet informerar

Molly Hansson

Arbetsmiljöutskottet informerar om vad utskottet har arbetat med sedan senaste kårstyrelsemötet.

AMU har pratat om hur de ska gå vidare med Akademiska hus och deras app kring felanmälan, Felix ska kontakta Rickard så snart han kan. Gratis mensskydd och SAMOS har diskuterats. Imorgon har Molly möte med arbetsmiljökommittén.



M2 / Utbildningsutskottet informerar

Theodor Varga Fridh

Utbildningsutskottet informerar om vad utskottet har arbetat med sedan senaste kårstyrelsemötet.

UU hade ett möte tidigare idag och pratade då om en remiss om forskningsfinansiering som ska besvaras. Arvid, Theodor, Felix och Samielle ska besvara denna. Theo har haft möte angående VFU, nytt avtal är på gång och är på remiss hos Umpe. Det har inkommit en revidering av Regeln för studentinflytande. SAMO platserna börjar fyllas i HumSek.

M3 / Näringslivsutskottet informerar

Tilde Sorsa

Näringslivsutskottet informerar om vad utskottet har arbetat med sedan senaste kårstyrelsemötet.

Jagvillhabostad har kontaktat oss flera gånger för att hjälpa studenter med att hitta bostad. De har frågat om vi vill samarbeta i ett projekt som heter Arvsfondsansökan. Förslag på avtal har skickats till oss, det vi ska göra är bland annat att utse en kontaktperson, sprida information bland studenterna och utföra punktinsatser under projektets gång. Projektet/samarbetet pågår i tre (3) år och måste tas vidare i diskussion i KS. Lite kort ska dem ta fram en plattform, metodmaterial från en utbildning, hålla i workshops hos oss för studenter.

Stefan lyfter en idé om att de kan föra dialog med Molly på kårens akutrumsförmedling för att skapa kontinuitet.

Kåren har ett befintligt avtal med Firststep som snart löper ut. Tilde hade nytt möte med dem idag. Avtalet har nya priser, Tilde ska se över vårt nuvarande avtal samt diskutera med dem angående ett tills vidare kontrakt som berör praktikplatser och hjälpa studenter ut i arbetslivet. Till exempel ska dem kunna hjälpa studenter med ett AI genererat CV och kårmedlemmar ska ha förtur i arbetsansökningar, dock har detta inte fungerat som tänkt hittills, men ska förbättras.

Lovisa undrar om mer information om nuvarande avtal finns. Tilde meddelar att de ska komma hit på Karriärsdag och hålla i en föreläsning och att vi har affischerat lite och att vi har haft deras flyers hos oss. Det har inte skett så mycket mer än det under året.

DISKUSSIONSPUNKTER

D1/ Studentmotion om säkerhetsläget

André Isaksson

Bilaga D1

Den studentmotion som bordlades förra mötet lyfts igen.

André har skrivit ett mejl till kåren och vill lyfta att det på universitetsnivå finns en policy för hela Umeå universitet. Generellt har policyn olika säkerhetsområden som gäller för hela universitetet. För medarbetare, chefer studenter osv. Mer information finns i kommande bilagor som André ska skicka.

André anser att vi här i Norrland generellt sett klarat oss bra mot våldets som sker främst i södra Sverige. Umeå studentkår har inga styrdokument kring detta område och vill trycka på att vi bör ta fram ett sådant. Där vi beskriver hur vi kan tänka kring säkerhet vid exempelvis mottagningar, event och mässor. Det är ett viktigt område och kåren bör visa att vi tar hänsyn till detta. Stefan undrar om det också kan beröra våra lokaler, eftersom det ibland skett stölder men även våldsamhet mellan individer. André vill diskutera hela frågan och väcka en tanke, för att sedan gå in mer på detaljer framåt.

André uttrycker att vi i dagsläget är i en situation där Sverige är väldigt utsatta, vi lever i en orolig tid med tanke på kriget i Ukraina, men även Israel och Palestinakonflikten. Kontentan är att säkerhetsfrågan är väldigt aktuell och att kåren bör utveckla ett samarbete med universitetet och skapa ett studentperspektiv på frågan. Det är många studenter på universitetet och individerna som ska samsas på gemensamma ytor är många, det måste finnas ett säkerhetstänk för deras skull. Studenter ska känna sig säkra i sin studiemiljö. André yrkar på att kåren ska ta fram ett styrdokument som ska gälla på till exempel mottagningar, event, mässor samt att ett systematiskt samarbete med universitetet ska införas.

Öppen diskussion:

Victor tillägger att US redan arbetar med Umeå universitet och ingår i exempelvis krisledningsgruppen och deras säkerhetspolicy och säkerhetstänk. Han nämner att vi kan bli bättre på det.

Tilde berättar att det finns ett styrdokument som heter Kris- och aktionsplan, från 2020, som berör om något händer på plats, vem man ska vända sig till osv. En idé är att utse en arbetsgrupp som kan utveckla planen till ett större perspektiv. Världsperspektivet är ett förbättringsområde, men även mer riktat mot våra studenter och vad dem bör göra vid olika situationer. Hon föreslår även workshops som ett bra diskussionsforum.

Molly tänker att vi kan arbeta med kommunikation kring vad vi redan gör för att medvetandegöra att vi diskuterar detta och att universitetet har en policy och att vi kan hänvisa studenter till dem. Synas mer utåt. Molly berättar om vår kommande konflikthanteringsbok men att den inte berör stora kriser.

André föreslår att ett dokument ska bestå av alla typer av krishantering, både för stort och smått.

Stefan säger att det även kan uppstå situationer där en person känner någon som blir utsatt för en krissituation och att detta kan bli en kris för en hel förening. Vi har inte något system för hantering av detta eller förebyggande av rädsla mm. vid kriser. Vi måste kunna agera snabbt och rationellt.

Kartläggning är viktigt för att veta hur vi ska fortsätta.

Elsa undrar om vi har krisplaner för inrymning, med tanke på terror. Och att det kan tänkas relevant.

Felix nämner att universitetet har skickat ut en skrivelse om detta, vilket bör finnas på deras hemsida.



Victor berättar att André kommer få ett motionssvar på motionen på ansvarsfullmäktige 12/12–23 om han hinner skicka in den 14 dagar innan mötet.

André Isaksson utjusteras 18.19.
Mötet ajourneras 18.19.
Mötet öppnas 18.31.

D2/ Kommunikationsplanen

Victor Holmström

En fortsättning på den diskussion som fördes i Lycksele.

Den kommunikationsplan som ska tas fram under året och som ska beslutas om på KF. Den kommer bestå av hur kåren ska kommunicera internt och externt. Planen kommer att vara giltigt i fem (5) år. På konferensen diskuterades en handlingsplan. Till ansvarsfullmäktige ska KS ha ett skelett för vad som ska ingå i planen. Sedan ska ett utkast vara klart under våren.

Stefan undrar hur ett skelett ska hinna bli färdigställt till 12/12–23.

Theodor ger förslag på att dom heltidsarvoderas får ansvara för att skriva ihop ett skelett och att de redovisar resultatet för resterande i KS när färdiga.

Stefan inflikar att det är viktigast att det blir en bra grund och att det inte forceras.

Theodor tänker att vi meddelar KF i december att vi påbörjar arbetet i vår. Victor instämmer och tänker att dem ska skapa ett så gediget material till Vårfullmäktige och sedan få tillbaka åsikter på det.

Öppen diskussion kring detaljer i kommunikationsplanen:

Filippa tänker t.ex. att vi kan utnyttja vår Youtubekanal och TikTok för att ”humanisera” kåren och förmedla rolig content som skapar kännedom om kåren och kansliet.

Tilde har funderat och tänker att vi logiskt sätt, i samband med lansering av den nya hemsidan, utforma en instruktionsvideo om den nya hemsidan och därefter kommunicera ut fler videos med information om kärstruktur osv.

Victor berättar att tanken kring planen är att som med den strategiska planen ska förmedla hur det ser ut idag och hur vi ska ta oss dit. Det blir mycket kring resurser och problemlösning och hur vi arbetar runt det. Huvudsakliga ansvaret för planen ligger hos Näringslivsutskottet.

Filippa hänvisar till anteckningar från konferensen och att Örjan och Oscar pratade om att vi kan använda oss av videos via Teams mm. för att simplificera kommunikation.

Frida berättar att Nordpol arbetar med en kommunikationskanal som kallas Hittract där man kan ansluta sig och se vilka som arrangerar olika event och när det sker, detta kan förenkla att alla ser vad som sker organisatoriskt.

Emelie tänker att TikTok är mer realistiskt än Youtube, men att det åtminstone inte ska vara endast på Youtube.

Victor styr nu diskussionen till kommunikationsplanens mer konkreta innehåll och inte endast vilka kanaler som ska användas.

Ebba berättar att från förra gånger försökte dom ta med förslag på åtgärder, och att det är bättre än att sätta krav. Detta för att inte låsa sig.

Samielle funderar på om vi kommer nå fler individer om vi lägger ut material på alla typer av kanaler då studenter är en bred intressegrupp.



Molly nämner att vi inte kommer rikta innehållet.

Victor lyfter även att det kan vara en god idé att bjuda in till en workshop där vi endast diskuterar kommunikationsplanen innan den skickas ut i remiss. Förslag är att dokument ska skapas av de heltidsarvoderade och att hela KS därefter arbetar utifrån det. Detta kommer därefter skickas ut i remiss. Det kan eventuellt bli aktuellt med ett extra KF.

Mötet instämmer. Arbetsplan läggs upp på måndag nästa vecka.

Lovisa undrar om det finns styrdokument för media, Tilde berättar att det finns.

D3/ Lönepolitik - fackklubben

Victor Holmström

Kansliets fackklubb har diskuterat lönepolitik med Victor och skickat med en skrivelse där den redogör för. Diskussionen förs inom stängda dörrar, endast KS och kanslichef deltar.

BESLUTSPUNKTER

B1/ Anställning IT-ansvarig 75%

Stefan Brattlöf

Bilaga B1_B2_B3

Under hösten har Örjan Anderson gjort praktik vid Umeå studentkår i rollen som IT-stöd då denna roll har tagits bort från tjänsten som kommunikatör. Örjan har genomfört ett föredömligt arbete och föreslås nu anställas som IT-ansvarig vid Umeå studentkårs kansli. Då tjänsten omfattas av lönebidrag så ryms den månatliga kostnaden inom fastställda budgetramar. Tjänsten har en omfattning på 75%, den lön som fastställs är däremot för motsvarande 100% och räknas ner mot den faktiska tjänstenivån. Därutöver kommer lönebidrag och handledningsstöd betalas ut löpande till Umeå studentkår.

Då Örjan redan har genomfört en viss del av sin praktikperiod, föreslås denna avräknas mot den provanställning som annars hade gällt. Detta medför att provanställningsperioden blir förkortad.

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att anställa Örjan Andersson, 19770520–7855 som IT-ansvarig från och med 2023-12-01 med en omfattning på 75% och i enlighet med befattningsbeskrivning.

Att sätta lön för IT-ansvarig till 29 000 kr/månad brutto för motsvarande 100%.

Att tjänsten inleds med en provanställning som löper till 2024-03-15 med hänsyn tagen till den praktikperiod som redan har genomförts.

Elsa Göthlin utjusteras kl.19.12.



B2/ Jagvillhabostad

Tilda Sorsa

Jagvillhabostad har frågat om vi vill samarbeta i ett projekt som heter Arvsfondsansökan. Förslag på avtal har skickats till oss, det vi ska göra är att utse en kontaktperson, sprida information bland studenterna och delta i punktinsatser under projektets gång. Projektet/samarbetet pågår i tre (3) år och måste tas vidare i diskussion i KS. Lite kort ska dem ta fram en plattform, metodmaterial från en utbildning, hålla i workshops hos oss för studenter.

Kårstyrelsen beslutar via acklamation:

Att ingå i samarbete med Jagvillhabostad.

F6 / Mötets avslutande

Ordförande avslutar mötet kl.19.55.



Lönepolitik 23/24

Typ	Instruktion
Beslutsdatum	2023-11-27
Beslutsfattare	Kårstyrelsen
Giltighetstid	2023-05-01 till 2024-04-30
Område	Arkiv och diarium

BAKGRUND

Arbetsgivarorganisation: Arbetsgivaralliansen

Arbetsstagarorganisation: Unionen

Från nuvarande bransch- och löneavtal mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen, sid.69-70:

"En förutsättning för fungerande lönesättning och löneöversynsarbete är att det finns en utvecklad och känd lönepolitik på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och de anställda genom deras fackliga representanter, då sådana finns utsedda på arbetsplatsen, utvecklar i samverkan lönepolitiken utifrån verksamhetens mål och förutsättningar. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts, ha fått motivering till sin nuvarande lön och känna till vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön."

All lönesättning ska utgå från gällande kollektivavtal och aktuell lönestatistik från Arbetsgivaralliansen avseende området Ideella och idéburna organisationer. Denna lönepolitik syftar till att sätta upp ramarna för arbetet med lönesättningen. Det är kårstyrelsens uppdrag till kårordförande och kanslichef som, med utgångspunkt från ramarna i denna lönepolitik, fastställer slutliga löner i enlighet med kårstyrelsens delegation till,

Kårordförande enligt kanslireglemente, sid. 16, fjärde att-sats:

Att inom fastställda budgetramar och i samråd med kanslichef fastställa slutliga löner.

Kanslichef enligt kanslireglemente, sid. 17, fjärde att-sats:

Att inom fastställda budgetramar och i samråd med kårordförande fastställa slutliga löner.

Lön uppräknas årligen och ny lön gäller från 1 maj. Kårordförande samt kanslichef ansvarar för att ta fram lönepolitik enligt kollektivavtal och i samråd med anställd personal. Lönepolitiken beskriver aktuella ekonomiska förutsättningar, löneuppräkning och andra förutsättningar som ligger till grund för lönesättningen.

Mars - november:

- ✓ Kanslichef genomför medarbetarsamtal med anställd personal. I medarbetarsamtalet diskuteras utifrån verksamhetens krav, arbetets innehåll och arbetstagarnas förutsättningar, uppnådda mål samt individuella mål det kommande året. Utifrån detta analyseras behov av kompetensutveckling.
- ✓ Kanslichef genomför löneanalys i samråd med fackklubb som tittar på verksamhetens framtida inriktning, utveckling, ekonomiska förutsättningar och behov av förändrad lönestruktur.

November:

- ✓ Kårordförande fastställer slutliga löner i samråd med kanslichef.
- ✓ Kanslichef genomför lönesamtal med anställd personal och med utgångspunkt från aktuell lönepolitik och genomförda medarbetarsamtal. Efter avslutade lönesamtal genomförs lönemotiveringssamtal där arbetsgivaren meddelar och motiverar ny lön.
- ✓ Nya löner träder formellt i kraft 1 maj. Lön som utbetalas i december regleras därför retroaktivt med hänsyn taget till uppräkning samt justerad semesterlön.
- ✓ Kårordförande, kanslichef samt fackklubb utvärderar förberedelser, genomförande och utfall i syfte att utveckla processen för kommande löneöversyner.

LÖNEANALYS MED FÖRESLAGEN LÖNEUPPRÄKNING SAMT BUDGETUTRYMME Föreslagen löneuppräknig

Nuvarande avtal sätter upp villkor för perioden 2020 – 2023. Unionen och Arbetsgivaralliansen har slutit en särskild överenskommelse om uppräknig för perioden 2024 – 2025 och i övrigt med villkor enligt kollektivavtalet för perioden 2020 – 2023.

Enligt gällande avtal:

- ✓ Det nya avtalet gäller från och med 1 maj 2023 och 24 månader framåt till 30 april 2025. Avtalets totala värde är 7,4 procent varav 7,2% går till löneökningar och 0,2% avsätts till tjänstepensionen inom ramen för flexpension/deltidspension.
- ✓ Ett lägsta individuellt påslag om 200 kronor i löneökning.
- ✓ Vid lönepåslag på 300 kronor eller lägre ska dessa tydligt motiveras skriftligt.
- ✓ För deltidsanställd nedsätts beloppen ovan i förhållande till anställningens omfattning.
- ✓ Lägsta ingångslön för heltidsanställd som har uppnått minst 20 års ålder ska vara 22 502 kronor för innevarande period. Detta ger en timlön på 134 kronor.

Därutöver:

- ✓ 5 av 5 heltidsanställda ligger lägre lönemässigt än snittet för branschen (se bilaga: Beräkning av relativa löneläget). Lönenivåerna är svåra att jämföra men strävansmålet är att Umeå studentkår ska vara en attraktiv arbetsgivare som även erbjuder goda villkor i övrigt.
- ✓ Umeå studentkårs centrala verksamhet har redovisat överskott i 10 år.
- ✓ Målsättningen i lönerevisionen ska vara att nyanställd personal ska prioriteras i löneutvecklingen förutsatt att den presterar enligt vad som kan förväntas.

Mot bakgrund av ovanstående och med kommande årsbudget som grund föreslås följande: Löneuppräknings från 2023-05-01 med 4,4% av budgetutrymme.

Budgetutrymme

För beräkningen av budgetutrymme så har hänsyn tagits till aktuellt kollektivavtal, strategisk plan samt de ekonomiska förutsättningarna för de kommande fem åren. Endast intäkter som är direkt kopplade till kostnader för förtroendevalda och personal har tagits med och jämförelsen har gjorts mot hela lönekostnaden. I översikten nedan ges en femårsöversikt med följande förutsättningar:

- ✓ Genomsnittlig ökning av medlemsintäkterna med 7% per år. Ökningen kommer sannolikt vara något större i början och lägre efter ett antal år.
- ✓ Då statsanslaget kommer få en permanent höjning så tas denna med i beräkningen tillsammans med en genomsnittlig ökning av anslag samt tjänsteköp med 1,5% per år. Detta ligger i linje med den ökning som har varit sedan obligatoriets avskaffande.
- ✓ Genomsnittlig ökning av tjänsteintäkter med 5% per år. Strategiska planen skriver inte fram ett entydigt procentuellt mål men däremot att en tydlig ökning bör ske.
- ✓ Genomsnittlig försäljningsökning på 3% per år. Kaffe- och varuautomaten står för en stor del av denna ökning.
- ✓ Genomsnittlig arvodesökning på 1,5% per år i linje med anslagsökningen.
- ✓ Genomsnittlig löneuppräknings med 4,4% 23/24 och därefter med 2,8% per år.



Femårsprognos

Intäkter	23/24	Intäkter	5 år fram
<i>Medlemsavgifter</i>	272 700 kr	<i>Medlemsavgifter</i>	382 476 kr
<i>Kårstatusrel. intäkter</i>	3 465 000 kr	<i>Kårstatusrel. intäkter</i>	4 099 066 kr
<i>Tjänsteintäkter</i>	590 000 kr	<i>Tjänsteintäkter</i>	753 006 kr
<i>Försäljning</i>	27 650 kr	<i>Försäljning</i>	32 054 kr
			Ökning
Summa intäkter	4 355 350 kr	Summa intäkter	5 266 602 kr 21%

Kostnader	23/24	Kostnader	5 år fram
<i>Förtroendevalda och personal</i>		<i>Förtroendevalda och personal</i>	
Arvode kårstyrelsen	1 370 000 kr	Arvode kårstyrelsen	1 475 879 kr
Löner, tillvidareanställda	2 345 000 kr	Löner, tillvidareanställda	2 692 207 kr
Löner, timanställda	40 000 kr	Löner, timanställda	40 000 kr
Arb.avg. kårstyrelsen	430 000 kr	Arb.avg. kårstyrelsen	463 721 kr
Arb.avg. personal	735 000 kr	Arb.avg. personal	845 891 kr
Övriga anställn.rel. Kostn.	420 000 kr	Övriga anställn.rel. Kostn.	482 186 kr
			Ökning
Summa kostnader	5 340 000 kr	Summa kostnader	5 999 885 kr 12%
Skillnad	-984 650 kr	Skillnad	-733 283 kr 251 367 kr

Med en genomsnittlig löneuppräknings på 2,8% per år efter 23/24 så förstärks de ekonomiska förutsättningarna enligt prognosen.



Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtalet fokuserar på den anställdes förutsättningar men också en bedömning av arbetsprestationen. Följande områden behandlas under samtalet:

- ✓ Uppföljning av föregående medarbetarsamtal.
- ✓ En genomgång av måluppfyllelse i förhållande till arbetsbeskrivning.
- ✓ Övergripande utvärdering av det gångna året från arbetstagarens perspektiv, om förändringar behövs i arbetsbeskrivning samt målsättning för det kommande året.
- ✓ Arbetsgivarens bedömning av styrkor och utvecklingsområden för den anställda inför det kommande året.
- ✓ Förbättringar som behövs ur ett arbetsmiljöperspektiv.
- ✓ Samtal om behov av kompetensutveckling för hösten 2023 respektive den kommande 2-årsperioden.

Prioriteringsordning vid lönesättning

4 målområden är vägledande för analys av en enskild anställds arbete under föregående år där en sammanvägd bedömning görs av prioriteringen vid lönesättning där anställd som i hög grad har levt upp till målområdena också är prioriterad att få ett högre procentuellt lönepåslag.

Till detta kommer 4 detaljområden där en analys även görs av en rad kringfaktorer, dessa är främst relevanta för personer som är prioriterade i lönesättningen enligt målområdena.

Målområden

En individuell analys görs av den anställdes prestation i förhållande till en rad områden. En person med god arbetsprestation ska vara prioriterad i lönesättningen och få ett högre procentuellt lönepåslag jämfört med anställd med något sämre arbetsprestation.

1. Måluppfyllnad

- a. I samband med medarbetarsamtal och som ett led i lönepolitiken tas individuella mål för den anställda fram som utvärderas efterföljande år i samband med en ny lönesättningsperiod.
- b. De individuella målen är sådant där arbetsgivaren ser behov av utveckling hos arbetstagaren, antingen i förutsättningarna för arbetet eller i genomförandet av arbetsuppgifter.

2. Efterlevnad av arbetsuppgifter

- a. För varje anställd ska arbetsbeskrivning med tydligt framskrivna och uppföljningsbara arbetsuppgifter finnas och som har fastställts av kårstyrelsen.



3. Styrkor

- a. Anställd persons individuella styrkor lyfts fram utifrån hur de bidrar till personens och arbetsplatsens utveckling.
- b. Inom detta avsnitt kan särskilt personens initiativförmåga och bidrag till arbetsplatsens utveckling lyftas fram.

4. Utvecklingsområden

- a. Arbetsgivaren har ett viktigt ansvar att särskilt identifiera utvecklingsområden hos anställd personal, delar där personen kan förbättra arbetet eller fortbilda sig inom sitt tjänsteutövande.
- b. Avsnittet ska leda till ett antal mål som personen ska leva upp till inför nästa år och som följs upp.
- c. Utvecklingsområden kan också vara sådana att vi gemensamt identifierar förändringar/förbättringar i arbetsbeskrivningen för personalen.

Detaljområden

En analys görs av samtliga anställdas förutsättningar inom en rad detaljområden, där personer som är prioriterade i lönesättningen bör gynnas ytterligare om de samtidigt omfattas av nedanstående detaljområden.

1. Relativt löneläge

- a. Relativt löneläge beskriver en anställds lön i relation till ett nationellt snitt inom den anställdes befattningsområde.
- b. Kanslichef tar fram en beräkning av det relativa löneläget för samtliga tillsvidareanställda utifrån de befattningskoder som arbetsgivaralliansen tillhandahåller och senaste tillgänglig nationell lönestatistik för området "Ideella och idéburna organisationer".
- c. Målsättningen är att en person med sämre relativt löneläge över tid ska stärka sin position jämfört med nationella snittet.

2. Ogynnsam löneutveckling

- a. Anställd som under en period haft en procentuellt ogynnsam löneutveckling ska prioriteras i kommande lönerevidering.

3. Erfarenhet

- a. Anställd med mångårig erfarenhet inom sin befattning prioriteras i lönerevideringen.

4. Utbildningsnivå

- a. Utbildningsnivå samt fortsatt kompetensutveckling prioriteras i lönerevideringen.



Lönesamtal och löneavtal

Efter genomförd löneanalys och medarbetarsamtal följer lönesamtal och löneavtal.

Kanslichef samråder med kårordförande utifrån löneanalysen, medarbetarsamtalen samt uppfyllande av mål- samt detaljområden ovan. Kårordförande och kanslichef fastställer därefter årets lönerevideringar som träder i kraft från 2023-05-01.

Kanslichef genomför därefter lönesamtal. Lönesamtalet har sin utgångspunkt i medarbetarsamtalet. Samtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Efter avslutade lönesamtal genomförs lönemotiveringssamtal där Umeå studentkår meddelar och motiverar ny lön.

När samtliga löne- och lönemotiveringssamtal är genomförda så tecknar kanslichef löneavtal med anställd personal.

Bilaga: Beräkning av relativa löneläget

Det relativa löneläget ger en bild av personalens lön i förhållande till det nationella snittet. Ideella och idéburna organisationer är en förhållandevis liten sektor och en nationell jämförelse ger ett starkare underlag som är mer okänsligt för individuella variationer.

För jämförelse av löner så är utgångspunkten de yrkeskoder som Arbetsgivaralliansen har tagit fram i samråd med arbetstagarnas organisationer inom en rad ideella sektorer.

Utgångspunkten är att hitta en sammanvägning av yrkeskoder som bäst stämmer överens med arbetsfördelningen inom varje tjänst. Då tjänsterna har en bredd i sitt innehåll så är det svårt att hitta en yrkeskod som beskriver en tjänst fullt ut. Därför används en sammanvägning av två yrkeskoder för att ge en rättvisande bild av det relativa löneläget.

På nästa sida återfinns de yrkeskoder som används i beräkningen. Dessa är framtagna och viktade i samråd med den lokala fackklubben.

För framräkning av relativa löneläget, alltså personens lön i förhållande till aktuell lönestatistik görs följande:

För person som har arbetat mindre än två år så är utgångspunkt undre kvartil i tabellerna på nästa sida. Detta är att betrakta som "ingångslön".

För person som har arbetat två år eller mer så är utgångspunkten median. Detta är att betrakta som den "normallön" en anställd som lägst bör ligga på då arbetet utförs i enlighet med arbetsbeskrivning.

Sett till tjänsteinnehållet för anställd personal vid Umeå studentkår så är däremot bedömningen att anställd personal som presterar enligt arbetsbeskrivning och i övrigt visar på styrkor i sitt tjänsteutförande, ska ligga över medianen för respektive tjänst.



Det relativa löneläget beräknas på följande sätt:

$$\text{Relativt löneläge} = \frac{\text{Aktuell lön kr}}{(\text{Tjänstekod X \%} * \text{Median X kr} + \text{Tjänstekod Y \%} * \text{Median Y kr})}$$

Där ”Median” byts ut mot undre kvartil för anställd mindre än två år.

Ex. För anställd med en månadslön på 28 000kr där:

Median X utgör 60% av tjänsten och ligger på 32 000kr

Median Y utgör 40% av tjänsten och ligger på 24 000kr så blir relativa löneläget:

$$\text{Relativt löneläge} = \frac{28\,000\text{ kr}}{(60\% * 32\,000\text{ kr} + 40\% * 24\,000\text{ kr})} \approx 97\%$$

Nuvarande personal har ett genomsnittligt relativt löneläge som ligger 10% lägre än det nationella snittet.



Aktuella koder för personalen

Kanslichef

30% inom området 0205

0205 Utredare, ombudsmän, jurister och generalsekreterare. Medverkar, utvärderar och granskar.

År: 2022 Region: Hela Riket Löneform: Månadsavlönade

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	20	93	88	31	13	245
U.Kvartil	26 950	36 800	38 800	39 562	43 300	37 100
Median	32 750	40 800	42 536	43 000	51 200	41 227
Ö.Kvartil	34 650	45 000	50 050	52 700	57 750	47 450

70% inom området 9004

9004 Kanslist, ekonomiansvarig och kanslichef. Leder och utför ekonomiarbete.

År: 2022 Region: Hela Riket Löneform: Månadsavlönade

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	8	18	12	12	14	64
U.Kvartil	25 251	33 521	40 305	36 139	35 028	33 761
Median	28 502	36 350	46 600	50 400	42 926	39 550
Ö.Kvartil	33 200	39 500	54 100	56 000	47 846	48 458



Kommunikatör

10% inom området 0756

0756 Datordrift, Nätverkssamordnare, operatörer, IT-tekniker, (mindre enheter).

År: 2022 Region: Hela Riket Löneform: Månadsavlönade

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	2	1	2	4	3	12
U.Kvartil						35 350
Median				50 850		41 100
Ö.Kvartil						49 850

90% inom området 5506

5506 Informatörer och museiarbetare. Deltar i utställningsarbete.

År: 2022 Region: Hela Riket Löneform: Månadsavlönade

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	13	17	7	7	2	46
U.Kvartil	25 750	25 700	28 283	32 000		28 000
Median	30 200	30 000	30 400	39 400		31 940
Ö.Kvartil	33 000	36 300	36 000	44 020		37 500



Kanslist

20% inom området 8157

"8157 Försäljning inom butik. Butikspersonal, ""Second hand"". Sköter försäljning."

År: 2022 Region: Hela Riket Löneform: Månadsavlönade

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	3	3	12	26	13	57
U.Kvartil			25 669	24 198	25 404	25 244
Median			26 069	25 449	26 008	25 608
Ö.Kvartil			26 986	25 905	27 467	26 377

80% inom området 9007

9007 Kanslist, ekonomiansvarig och kanslichefer. Allmän teleservice, medlemsregister.

År: 2022 Region: Hela Riket Löneform: Månadsavlönade

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	9	20	21	12	4	66
U.Kvartil	22 502	27 550	26 190	30 322		27 185
Median	28 500	29 500	31 236	32 750	37 055	30 466
Ö.Kvartil	31 500	31 259	33 450	35 685		33 450



Organisationsutvecklare

60% inom området 0257

0257 Sekreterarbete. Assistenten och sekreterare på svenska.

År: 2022 Region: Hela Riket Löneform: Månadsavlönade

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	9	25	22	27	9	92
U.Kvartil	27 000	28 300	30 998	30 680	32 260	30 075
Median	28 200	32 678	39 750	37 700	39 530	34 601
Ö.Kvartil	30 000	38 250	45 000	42 286	42 885	41 933

40% inom området 0205

0205 Utredare, ombudsmän, jurister och generalsekreterare. Medverkar, utvärderar och granskar.

År: 2022 Region: Hela Riket Löneform: Månadsavlönade

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	20	93	88	31	13	245
U.Kvartil	26 950	36 800	38 800	39 562	43 300	37 100
Median	32 750	40 800	42 536	43 000	51 200	41 227
Ö.Kvartil	34 650	45 000	50 050	52 700	57 750	47 450



Student- och doktorandombud

80% inom området 0206

0206 Utredare, ombudsmän, jurister och generalsekreterare. Sammanställer rutiner och handlingar.

År: 2022 Region: Hela Riket Löneform: Månadsavlönade

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	21	37	20	7	7	92
U.Kvartil	30 000	32 500	33 465	33 000	33 500	32 375
Median	32 500	33 500	35 839	34 100	33 800	33 565
Ö.Kvartil	33 200	38 976	42 000	43 350	43 800	38 988

20% inom området 5506

5506 Informatörer och museiarbetare. Deltar i utställningsarbete.

År: 2022 Region: Hela Riket Löneform: Månadsavlönade

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	13	17	7	7	2	46
U.Kvartil	25 750	25 700	28 283	32 000		28 000
Median	30 200	30 000	30 400	39 400		31 940
Ö.Kvartil	33 000	36 300	36 000	44 020		37 500

Förvaltning från HHUS finansmästeri av Umeå studentkårs finansiella portfölj

Verksamhetsåret 2022/2023 inleddes samtal mellan Umeå studentkårs ordförande, kanslichef och HHUS om Umeå studentkårs placering i aktier och räntor och möjligheten att kunna få till en bättre tillväxt i portföljen de kommande åren med syftet att öka externa intäkter till studentkåren. Ett förslag till en försöksverksamhet har nu arbetats fram.

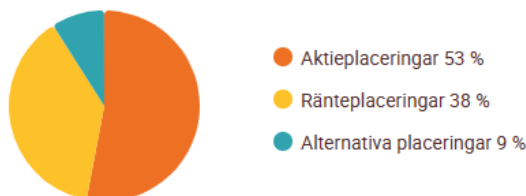
Umeå studentkårs finansiella placering

Umeå studentkår har en stark ekonomisk situation med cirka 4 800 000 kr i eget kapital på central nivå. För verksamhetsåret 2022/2023 beräknas studentkåren centralt redovisa ett negativt resultat vilket blir det första underskottet på cirka 10 år.

Vi ser dock orosmoln i horisonten. Från statligt håll har signaler kommit om minskade resurser från staten inom några år. Medlemssiffrorna har heller inte stärkts på det vis man hade hoppats och de externa intäkterna till Umeå studentkår har inte ökat utan snarare minskat de senaste åren.

Delar av Umeå studentkårs resurser, cirka 1 300 000kr, finns i dagsläget placerade i en finansiell portfölj vid Swedbank med följande fördelning:

Fördelning



I diagrammet visas blandplaceringar fördelat på aktier, räntor och alternativa placeringar.



Portföljen skaffades för cirka 10 år sedan men har lämnats orörd och ingen dialog har förts i kårstyrelsen om fördelningen av aktier, räntor och alternativa placeringar, vilka aktier som ska prioriteras och så vidare. Att däremot ha en finansiell portfölj kan ge stora fördelar i framtiden, där portföljen kan bidra med ett värdefullt tillskott till Umeå studentkårs ekonomi.

Med utgångspunkt från ett av Strategiska planen mål (avsnitt 2.5, Ekonomisk tillväxt och oberoende), så har en dialog inletts under våren 2023 med HHUS finansmästeri.

Öka den procentuella andelen externa intäkter från annan källa än statliga anslag i Umeå studentkårs totala omsättning.

Dialogen med HHUS finansmästeri har rört två delar:

- ✓ Genomföra ett försöksprojekt där HHUS finansmästeri får hantera en mindre del, 100 000kr, av Umeå studentkårs resurser i en annan portfölj för att se vilken utveckling som vi kan uppnå av resurserna i en annan portfölj.
- ✓ HHUS finansmästeri har en återkommande dialog med kårstyrelsen där man diskuterar vilka prioriteringar som behöver göras och där HHUS finansmästeri återkopplar hur vår ekonomi utveckling går i den portfölj de hanterar.

Som en inledande del av att titta på ett samarbete har HHUS finansmästeri fått redogöra för deras verksamhet och även tittat närmre på den portfölj som Umeå studentkår har.

HHUS finansmästeri

HHUS finansmästeri är en del av HHUS centrala verksamhet. De hanterar, förvaltar, i dagsläget delar av HHUS resurser i en portfölj och har haft en bättre utveckling än börsen i övrigt:



Om de skulle få ett uppdrag från kårstyrelsen att förvalta delar av studentkårens portfölj så har de två mål med detta arbete:

- ✓ Att bibehålla och stärka studentkårens finansiella styrka över tid.
- ✓ Att följa Stockholmsbörsens utveckling till lägre risk för Umeå studentkår.

Förslaget de har består även det av två delar:

- ✓ Umeå studentkår överlåter ansvaret för hanteringen, förvaltningen av en mindre andel, 100 000kr, av våra resurser.
- ✓ Förvaltningen sker sedan med hänsyn till att ha en bra mix med högre risk i vissa delar och lägre risk i andra.

Om finansmästeriet får uppdraget så skulle de träffas löpande för att diskutera marknadsläget och analysera portföljbolagen. De kommer ha en aktiv förvaltning med målsättning att prestera bättre än börsen överlag och återrapporterar kvartalsvis till kårstyrelsen.



Försöksverksamhet under 2024

Det finns stora fördelar med att ha stöd av en aktiv förvaltare som HHUS. De besitter en kunskap som kansliet inte har och har även presterat bättre än börsen med HHUS egen portfölj. Detta försöksprojekt skulle även stärka samarbetet mellan kårstyrelsen och HHUS i ännu högre grad och skapa en ytterligare mötesplats. Även om finansiella frågor inte är ett fokusområde för kårstyrelsen så ger detta också möjlighet till en aktiv förvaltning där kårstyrelsen kan ge signaler om de prioriteringar man vill göra och där HHUS ska försöka förverkliga önskemålen och samtidigt ge bra utdelning på placeringarna.

Umeå studentkårs kansli har även blivit kontaktade av ett par sektioner som har visat intresse att kunna placera delar av sina resurser i en sådan portfölj vilket skulle kunna ge ökade resurser till hela organisationen. HHUS finansmästeri har fört fram ett önskemål om att placera den finansiella portföljen hos Handelsbanken istället för Swedbank där vi i dagsläget har placeringen. Fördelen med detta är att vi håller isär försöksverksamheten och kan tydligare följa upp och redovisa denna. Dessutom har Handelsbankens fond presterat något bättre än Swedbanks motsvarighet de senaste åren.

Förslaget är därmed följande:

Att uppdra till HHUS finansmästeri att förvalta 100 000kr från Umeå studentkårs nuvarande finansiella portfölj i ett försöksprojekt.

Att pengarna inom ramen för försöksprojektet flyttas till Svenska Handelsbanken i dialog mellan kansliet och HHUS.

Att samtliga sektioner erbjuds möjlighet att delta i försöksprojektet.

Att försöksprojektet pågår under 2024 och HHUS finansmästeri återrapporterar utvecklingen kvartalsvis till kårstyrelsen samt har en löpande dialog med kårstyrelsen om prioriteringar och placering av kapitalet.

Förslag till reviderade stadgar för Feministiska Juriststudenter Umeå

Bakgrund

Feministiska Juriststudenter Umeå (FEMJUR Umeå) är en förening som startades i Umeå 2018. Föreningen var länge endast tillgänglig för juriststudenter, men är nu öppen för alla studenter som också är medlemmar i Umeå Studentkår, och vi jobbar med att få fler icke jurister att bli medlemmar. Föreningen ligger i dagsläget under kåren.

Det gjordes ett gediget arbete med våra stadgar under våren 2022, med mycket stöd från kårens kansli, och då främst verksamhetsutvecklaren. Då identifierades ett antal ställen där förbättringar kunde göras, där den största skillnaden var att dela upp årsmötet i årsmöte och stormöte. Dessa genomarbetade stadgar antogs, men protokollet från det extrainsatta årsmötet där de antogs försvann. Dessutom godkändes de aldrig av kårstyrelsen, som de ska i och med att föreningen är en förening under kåren.

Beslutet togs därför att återgå till de gamla stadgarna, och det är dem vi varit verksamma på under majoriteten av verksamhetsåret.

Vi tror att de äldre stadgarna skrevs när föreningen grundades, och de är i stort behov av en uppdatering. Förslaget vi skickar till er nu är i princip de stadgar som arbetades fram med vår dåvarande styrelse och kårens verksamhetsutvecklare under 2022, med vissa redaktionella ändringar.

De stora förändringarna från nuvarande stadgar är som sagt bland annat att årsmötet delas upp, så att de ekonomiska frågorna hanteras efter räkneskapsåret slutat. På grund av den förändringen finns ett antal andra ändringar som följd, ex att ett nytt kapitel inörts, och att det står årsmöte och stormöte, istället för bara årsmöte. Det är också vissa justeringar av när vilka dokument ska vara oss, och medlemmarna till handa, eller finnas tillgängliga.

Vi har årsmöte den 14 december, och hoppas därför att ni ska godkänna att vi föreslår dessa nya stadgar för våra medlemmar då.

Motionens att - satser

Feministiska Juriststudenter Umeå föreslår

att kårstyrelsen godkänner förslaget på nya stadgar för Feministiska Juriststudenter Umeå.

Stadgar för FEMJUR Umeå:
Organisationsnummer: 802513-3722

1 Föreningens namn

Föreningens namn är Feministiska Juriststudenter Umeå.

2 Föreningens säte

Föreningens säte är Umeå.

3 Föreningens syfte

Föreningens syfte är:

- att verka för att främja normkritik och ett intersektionellt genusperspektiv på juristprogrammet vid Umeå Universitet.
- att främja utbildandet i feministiska frågor och normkritik.
- att utgöra ett diskussionsforum för dessa frågor.
- att verka för att främja ett inkluderande studieklimat på juristprogrammet vid Umeå Universitet.

4 Verksamhetens bedrivande

Föreningen är en partipolitiskt och religiöst obunden feministisk organisation. Föreningen ska verka utifrån det feministiska grundantagandet om jämlikhet mellan alla människor.

5 Medlemskap

Var och en som respekterar föreningens stadgar och som är student vid Umeå universitet äger rätt att bli medlem. Om årsmötet fastställt en medlemsavgift är betalning av denna ett krav för medlemskap. Medlemskapet löper under studietiden.

För inträde i Feministiska Juriststudenter Umeå krävs även medlemskap i Umeå Studentkår. Undantag får göras av den sittande styrelsen i enskilda fall.

Utträde ur föreningen sker genom att medlemmen personligen meddelar styrelsen om att hen önskar utträda. Meddelande om utträde ska ske skriftligen.

6 Medlemsavgift

Årsmötet fastställer årligen medlemsavgiften.

7 Uteslutning

En medlem får uteslutas om den motarbetar föreningens intressen, syften eller värdegrund på ett uppenbart skadligt sätt.

En styrelseledamot får entledigas om den motarbetar föreningens intressen, syften, eller värdegrund på ett skadligt sätt.

Beslut om uteslutning av medlem eller styrelseledamot får inte fattas förrän denne fått ta del av de omständigheter som föranlett frågan om uteslutning, samt fått tillfälle att yttra sig inom viss av styrelsen angiven tid, minst 7 och max 14 dagar.

Beslut om uteslutande av medlem fattas enhälligt av styrelsen och kan överklagas. I beslutet ska skälen för uteslutning redovisas samt vad den uteslutna ska iaktta för att överklaga redovisas. Beslut ska tillställas den berörde inom 7 dagar efter beslutet är fattat.

Överklagande av styrelsens beslut samt fråga om uteslutande av styrelsemedlem avgörs av årsmötet/stormötet eller av extra årsmöte/stormöte. I beslutet ska skälen för uteslutningen redovisas. Beslutet ska tillställas den berörde inom sju (7) dagar efter beslutet är fattat.

8 Beslutande organ

Föreningens högsta beslutande organ är årsmötet respektive stormötet. Ordinarie årsmöte ska hållas senast den 20 december. Ordinarie stormöte ska hållas innan sista februari.

9 Årsmöte

9.1 Kallelse

Styrelsen kallar till årsmötet. Kallelse till årsmöte ska tillställas samtliga ordinarie medlemmar personligen senast tre veckor före årsmötet. Av kallelsen ska framgå tid och plats för mötet samt dagordning.

9.2 Årsmöteshandlingar

Årsmöteshandlingar skall vara medlemmarna tillhanda senast sju (7) dagar före årsmötet. Årsmöteshandlingar är motioner, propositioner, valberedningens förslag på kandidater till utlysta poster, verksamhetsplan och budget.

Styrelsen ska lämna skriftliga yttranden angående inkomna motioner.

Årsmöteshandlingarna samt styrelsens yttranden ska hållas tillgängliga för medlemmar senast en vecka före årsmötet.

En fråga eller motion som inte inkommit i tid till styrelsen inför årsmötet får tas upp om minst hälften av de närvarande medlemmarna önskar det.

9.3 Rösträtt

Vid årsmötet äger föreningens medlemmar som är närvarande rätt att rösta. (Stödmedlemmar äger inte rätt att rösta). Styrelseledamot får inte delta i omröstning om styrelsens ansvarsfrihet eller val av revisor.

9.4 Mötesprotokoll

Mötesprotokoll ska föras. Mötesprotokollet justeras av de av årsmötet utsedda protokolljusterarna samt av mötesordförande. Mötesprotokollet ska finnas tillgängligt för medlemmarna senast två veckor efter mötet.

9.5 Vid ordinarie årsmöte ska följande frågor behandlas

1. Mötets öppnande.
2. Fastställande av röstlängd.
3. Val av mötesordförande, sekreterare och protokolljusterare. Protokollförare assisterar mötesordföranden i rösträkningen.
4. Mötets stadgeenliga utlysande.
5. Fastställande av dagordningen.
6. Fastställande av kommande årets verksamhetsplan och fastställande av budget.
7. Fastställande av medlemsavgift.
8. Val av styrelse för det kommande verksamhetsåret:
 - 8.1. Ordförande
 - 8.2. Vice ordförande
 - 8.3. Kassör

- 8.4. Upp till sex (6) styrelseledamöter
- 8.5. Upp till fyra (4) suppleanter
- 9. Val av övriga poster som styrelsen bestämmer. Valbar är den som är medlem i föreningen.
- 10. Val av revisor samt revisorssuppleant.
- 11. Val av valberedning, minst två personer.
- 12. Fastställande av rätt att teckna föreningens firma.
- 13. Behandling av medlemmarnas motioner och styrelsens propositioner.
- 14. Övriga frågor.
- 15. Mötets avslutande.

9.6 Omröstningsregler och beslutsfattande

Beslut fattas med enkel majoritet, med undantag för beslut om ändring av stadgarna (se p.16) och upplösning av föreningen (se p. 17) som fattas med 2/3 majoritet.

Beslut fattas med acklamation. Votering och sluten omröstning kan ske om en medlem så begär.

Om det vid personval endast finns en kandidat, väljes denne med acklamation om inte röstberättigad medlem begär sluten omröstning. Finns flera kandidater till en post, skall valet förrättas med sluten omröstning. Val av ordförande förrättas alltid med sluten omröstning.

Vid lika röstetal vid personval ska en andra omröstning ske. Är röstetalen fortfarande lika avgör lotten.

Vid lika röstetal i beslut som inte är personval förs en ny diskussion och en andra omröstning ska ske. Är röstetalen fortfarande lika avgör lotten.

10 Stormöte

10.1 Kallelse

Styrelsen kallar till stormöte. Kallelse till stormöte ska tillställas samtliga ordinarie medlemmar senast två veckor före stormötet. Av kallelsen ska framgå tid och plats för mötet.

10.2 Stormöteshandlingar

Handlingar skall vara styrelsen tillhanda senast två veckor före stormötet. Handlingar är motioner, propositioner, revisorsberättelse, ekonomisk berättelse och verksamhetsberättelse. Styrelsen ska lämna skriftliga yttranden angående inkomna motioner.

Årsmöteshandlingarna samt styrelsens yttranden ska hållas tillgängliga för medlemmar senast en vecka före årsmötet. En fråga eller motion som inte inkommit i tid till styrelsen inför årsmötet får tas upp om minst hälften av de närvarande medlemmarna önskar det.

10.3 Röst rätt

Vid stormötet äger föreningens medlemmar som är närvarande rätt att rösta. (Stödmedlemmar äger inte rätt att rösta). Styrelseledamot får inte delta i omröstning om styrelsens ansvarsfrihet.

10.4 Mötesprotokoll

Mötesprotokoll ska föras. Mötesprotokollet justeras av de av stormötet utsedda protokolljusterarna samt av mötesordförande. Mötesprotokollet ska finnas tillgängligt för medlemmarna inom två veckor efter mötet.

10.5 Vid ordinarie stormöte ska följande frågor behandlas

1. Mötets öppnande.
2. Fastställande av röstlängd.
3. Val av mötesordförande, sekreterare och protokolljusterare. Protokollförare assisterar mötesordföranden i rösträkningen.
4. Mötets stadgeenliga utlysande.
5. Fastställande av dagordningen.
6. Godkännande av verksamhetsberättelse för det gångna verksamhetsåret.
7. Godkännande av ekonomisk berättelse samt balans- och resultaträkning för det gångna verksamhetsåret.
8. Behandling av revisorsberättelse för det gångna verksamhetsåret.
9. Prövning av ansvarsfrihet för styrelsen för den tid revisionen avser.
10. Behandling av medlemmarnas motioner och styrelsens propositioner.
11. Övriga frågor.
12. Mötets avslutande.

10.7 Omröstningsregler och beslutsfattande

Beslut fattas med enkel majoritet, med undantag för beslut om ändring av stadgarna och upplösning av föreningen som fattas med 2/3 majoritet. Beslut fattas med acklamation. Votering och sluten omröstning kan ske om en medlem så begär.

Vid lika röstetal i beslut som inte är personval förs en ny diskussion och en andra omröstning ska ske. Är röstetalen fortfarande lika avgör lotten.

11 Extra årsmöte

Styrelsen äger rätt att inkalla extra årsmöte eller stormöte när en majoritet av styrelsen anser det påkallat. Styrelsen är skyldig att kalla till extra årsmöte eller stormöte om en 1/3 av föreningens ordinarie medlemmar eller revisorn så skriftligen begär. Likväl är styrelsen skyldig att kalla till extra årsmöte eller stormöte om en misstroendeförklaring väcks eller överklagan om uteslutning inkommit.

Kallelse till extra årsmöte eller stormöte ska tillställas samtliga ordinarie medlemmar personligen senast två veckor före årsmötet eller stormöte. Av kallelsen ska framgå tid och plats för mötet, dagordning samt motiv för mötet.

Alla årsmöteshandlingar inför extra årsmöte ska vara styrelsen tillhanda senast en vecka före extra årsmötet.

Vid extra årsmöte eller stormöte får endast i dagordningen upptagna ärenden avgöras.

12 Verksamhetsår och räkenskapsår

Verksamhetsåret sammanfaller med räkenskapsåret och omfattar tiden den första januari till den sista december.

13 Styrelsen

För att vara valbar till styrelsen krävs det medlemskap i föreningen samt att vara registrerad på juristprogrammet vid Umeå Universitetet. Föreningen ska ha en styrelse bestående av ordförande, vice ordförande, kassör och upp till sex ordinarie ledamöter. Det ska också finnas upp till fyra styrelsesuppleanter.

Styrelsen är beslutsför vid fler än hälften av sittande styrelsemedlemmars närvaro, en av dessa ska vara antingen ordföranden eller vice ordföranden. Beslut fattas med enkel majoritet. Om röstningen blir oavgjord är ordförandens röst utslagsgivande. För att fatta beslut om budget, kostnader över 500 (femhundra) kronor, eller annat beslut av väsentligt ekonomiskt betydelse ska kassören vara närvarande.

Styrelsen ansvarar för föreningens budget och löpande förvaltning och ska verkställa av årsmötet fattade beslut. Styrelsen har kompetens att besluta i alla frågor å föreningens vägnar, såvida inte annat föreskrivs i dessa stadgar eller beslutas av årsmötet.

Ordförande, vice-ordförande och kassör styrelseposter ska tillsättas en person per post.

Styrelsen väljs vid årsmötet och tillträder 1/1. Styrelsen väljs för ett verksamhetsår och frånträder sitt uppdrag 31/12.

Vakanta poster ska i första hand fyllas av styrelsesuppleant. Finns det inte en suppleant som kan inträda får styrelsen besluta om extra årsmöte där posterna ska tillsättas.

Om en styrelsemedlem avsäger sig sitt uppdrag ska en av suppleanterna inträda i styrelsen. Lotten avgör vem av suppleanterna som ska inträda i styrelsen.

Beslut om ansvarsfrihet för styrelsen provas på ordinarie stormöte. Styrelseledamot som avgått under verksamhetsåret kan endast hållas ansvarig för den period som ledamoten varit verksam i styrelsen.

Styrelsen ansvarar gemensamt för föreningens ekonomi.

14 Misstroendeförklaring

Misstroendeförklaring kan väckas mot styrelse eller styrelseledamot om en tiondel (1/10) av medlemmarna så önskar. Styrelsen skall då kalla till ett extra årsmöte, om inte ordinarie årsmöte ska hållas inom en månad.

Årsmötet är beslutsför i fråga om misstroendeförklaring när minst hälften av de röstberättigade medlemmarna är närvarande. Beslut fattas med enkel majoritet. Den mot vilken misstroendeförklaringen är riktad äger inte rösträtt. Styrelsen eller styrelseledamot avgår som en direkt följd av att misstroendeförklaring gentemot vederbörande röstats igenom.

Om hela styrelsen avsätts till följd av misstroendeförklaring ska den avsatta styrelsen skyndsamt kalla till ytterligare ett extra årsmöte för att tillsätta en ny styrelse.

15 Valberedning

Valberedningen tillsätts av röstberättigade på årsmötet. Dess uppdrag är att på nästa årsmöte ge förslag på styrelse, styrelsesuppleanter, revisor, revisorssuppleant samt övriga av styrelsen utlysta poster. Den som är valberedning får ej samtidigt vara styrelsemedlem eller inneha annan förtroendepost inom föreningen.

16 Revision

Revisor utses av röstberättigade på årsmötet. Den som är revisor får ej samtidigt vara styrelsemedlem eller inneha annan förtroendepost inom föreningen.

Revisorn ska granska styrelsens förvaltning och räkenskaper för innevarande verksamhetsår och räkenskapsår. Revisionsberättelsen ska vara styrelsen tillhanda senast två (2) veckor före stormötet.

Styrelsen ska tillhandahålla revisorn de föreningshandlingar som revisorn önskar ta del av, närhelst revisorn begär.

17 Ändring av stadgar

Förändring av dessa stadgar kan endast ske vid årsmöte eller stormöte eller extra årsmöte eller stormöte som särskilt kallats härför. Förslag härom insänds minst två (2) veckor före årsmötet eller stormötet. Styrelsen avger utlåtande. För förslagens antagande krävs två tredjedelars ($\frac{2}{3}$) majoritet av avgivna röster.

Förslag på ändring av stadgar ska finnas tillgängliga för medlemmarna senast en vecka före mötet.

18 Upplösning

Upplösning kan endast ske vid årsmöte eller extra årsmöte som särskilt kallats härför. Förslag härom insändes minst 2 veckor före årsmötet till styrelsen som avger utlåtande. För förslagens antagande fordras $\frac{2}{3}$ majoritet av avgivna röster. Vid upplösning tillfaller föreningens tillgångar en ideell organisation vars verksamhet överensstämmer med föreningens syften.

Förslag till anställning som Administratör med ombudsfunktion

Rekryteringsprocessen

Rekryteringsgruppen tillsattes av kårstyrelsen 2023-10-10 i syfte att genomföra intervjuer med, och lämna förslag till, tjänsten som Administratör med ombudsfunktion på 100%. Rekryteringsgruppen har bestått av Victor Holmström som sammankallande samt Stefan Brattlöf. Fackklubben har utsett Arvid Eklund som sekreterare i gruppen.

Tjänsten var sökbar under perioden 2023-10-11 – 2023-11-07. Bland de sökande valdes sedan ett antal kandidater ut för vidare intervju. Totalt inkom 39 ansökningar där flertalet var av hög kvalitet men där 3 ansökningar stack ut då de sökande hade relevant samt aktuell utbildning i grunden och/eller praktisk erfarenhet av arbete med frågor som faller inom tjänstens område. En av kandidaterna meddelade att den hade fått en annan tjänst och därmed kallades 2 kandidater till intervju.

Intervjuer genomfördes 2023-11-22 – 2023-11-23. Rekryteringsgruppen har därefter fattat beslut om följande förslag till anställning.

Administratör med ombudsfunktion 100% med 6 månaders inledande provanställning, start 2023-12-01: Jenny Lindberg

Jenny har en kandidatexamen i Sociologi vid Umeå universitet. Hon har kompletterat sin utbildning med Litteraturvetenskap och kreativt skrivande samt Spanska steg 1-4, även detta vid Umeå universitet samt utbildning i Filmvetenskap vid Linnéuniversitetet. Detta ger sammantaget en högst relevant och aktuell utbildningsbakgrund och en god erfarenhet och bredd inom universitetsvärlden.

Jenny engagerade sig tidigt i utbildning inom Umeå studentkår, främst som ordförande i SOFUMs nöjesutskott och även i mottagningen för studerande vid Sociologiprogrammet. Jenny uppvisar ett stort engagemang för det studentfackliga området och ett stort intresse att skaffa ytterligare kunskap och insikt i Umeå studentkår som organisation.

Utöver studierna har Jenny även engagerat sig i arbetsrättsliga frågor, främst som arbetsmiljöombud. I arbetslivet har Jennys erfarenheter från transkribering ett stort värde i en tjänst som denna med hög grad av administration.

Jenny har vid intervjutillfället uppvisat ett stort engagemang och driv för såväl tjänsten som Umeå studentkår. Jenny har varit proaktiv inför och under intervjun genom att läsa på ytterligare om organisationen och den tjänst som har sökts.

Mot bakgrund av de relevanta meriterna och starka intrycket från intervjutillfället, är rekryteringsgruppen trygg med att föreslå Jenny Lindberg till tjänsten som Administratör med ombudsfunktion. Tjänsten inleds med en 6 månaders provanställning som därefter övergår till en tillsvidare tjänst.

Förslag till beslut

Att som organisationsutvecklare med en tjänstgöringsgrad på 100% anställa Jenny Lindberg, från 2023-12-01 med 6 månaders inledande provanställning.

Att sätta ingångslön för tjänsten till 28 000kr/månad brutto och i övrigt med likvärdiga villkor som för övrig personal med motsvarande tjänstgöringsgrad vid Umeå studentkårs kansli.