

Høringsinnspill for revidering av mandat for Velferdstinget i Oslo og Akershus' arbeidsutvalg

Avsender: Oskar Heggernes, representant i Velferdstinget i Oslo og Akershus

Introduksjon

Jeg har delt dette høringsinnspillet opp i to deler og kommer derfor ikke til å svare kronologisk på spørsmålene som ble lagt fram i selve høringen. Den ene delen omhandler *Antall medlemmer av arbeidsutvalget*, mens den andre delen omhandler *Dynamikken i arbeidsutvalget*. Helt overordnet så beskriver ikke dette høringsinnspillet uttømmende hva man må tenke på når det kommer til utformingen av et mandat. Høringsinnspillet er i høy grad relatert til debatten som foregikk på Velferdstingmøtet i november. Dermed vil denne høringen ikke inneholde generelle innspill som gjelder en vilkårlig revidering av mandat, men heller spesifikke innspill knyttet til de endringene som ble foreslått den gang.

Allikevel vil jeg understreke en generell betraktning om at tillit til arbeidsutvalget bør vektlegges når det kommer til utforming av mandat. Det er arbeidsutvalget som kjenner hverdagen sin best og det vil derfor være en verdifull innsikt fra de i hvordan rammene for et arbeidsutvalg skal se ut. Derimot er det også viktig med en viss grad av transparens når det kommer til utformingen av mandat. Med dette menes det at store endringer bør kunne presenteres med begrunnelser som ikke bare kan argumentere for gjeldende arbeidsutvalg sin oppfatning, men også alle fremtidige. Dette er viktig ettersom et mandat skal fungere uavhengig av hvem som sitter i det.

Antall medlemmer av arbeidsutvalget

Utgangspunktet for antall medlemmer bør i stor grad være opp til det arbeidsutvalget og de ansatte rundt mener er hensiktsmessig. Allikevel vil jeg gi tre innspill på hva som bør tas hensyn til dersom man vurderer kutt av stillinger i et arbeidsutvalg.

1. Dersom man vurderer å kutte en stilling på grunn av dødtid bør det, så godt det lar seg gjøre, kunne redegjøres for at dødtiden er stor nok til et kutt. En fulltidsstilling tilsvarer ganske så mange arbeidstimer og det må til en viss grad være mulig å kunne se at denne dødtiden tilsvarer 10%, 30% eller 100%. Det er ingen enkel oppgave å tallfeste det, men jeg savnet en indikator for at dødtiden var stor nok. Har man det, så er det lettere å se at dødtiden ikke bare er det enkelte arbeidsutvalg sitt subjektive inntrykk, men også noe håndfast som kan gjelde et generelt arbeidsutvalg. Eksempler på dette kunne vært at flere foregående har ment det samme, uten hjelp i tiltak. Det viktige her er å kunne se at dette vil gjelde et vilkårlig arbeidsutvalg.
2. Et annet innspill er at det bør være informasjon om hvor de frigjorte midlene av et kutt vil gå. Når man kutter en stilling i Velferdstinget så er det vel rundt 500 000 kr som frigjøres. Vil disse forbli i Velferdstinget eller vil SiO hovedstyre omdisponere de til et annet sted? Hvis de i så fall forblir i Velferdstinget, vil de gå internt til arbeidsutvalget eller styrke tildelingen til studentorganisasjonene? Går de internt til arbeidsutvalget bør det også redegjøres for hvor. En halv million kroner er mye penger og bør til en viss grad ha

forklaring om hvor det havner. Hvis man ikke kan vite det helt sikkert bør det iallfall komme noen sannsynliggjøringer.

Dynamikken i arbeidsutvalget

Balansen i hvor dynamisk og statisk et arbeidsutvalg sine ansvarsområder skal være er ikke nødvendigvis veldig lett å kunne konkretisere i et mandat, og jeg er ikke sikker på om jeg vet løsningen selv. Allikevel har jeg noen innspill som jeg tenker er viktig å tenke på:

1. Arbeidsutvalget til Velferdstinget er et politisk organ og jeg mener det er hensiktsmessig at ethvert medlem bør kunne ha muligheten til å jobbe med politiske saker som er grunnet i handlingsplanen. Den ene grunnen til dette er at dersom det skulle oppstod dødtid for en person i arbeidsutvalget så vil denne personen ha mulighet til å bli kvitt dødtiden ved å jobbe med politikk. En annen grunn er at det absolutt er i interesse av Velferdstinget at det jobbes med saker de står for. Å jobbe med en politisk sak kan eksempelvis være å snakke med relevante parter, skrive leserinnlegg eller samle informasjon. Alt som kan gjøres for å øke sannsynligheten for gjennomslag. Selvfølgelig bør det være enighet i arbeidsutvalget om at dette er en gunstig prioritering, men jeg ser ikke på det som hensiktsmessig at det å jobbe med en politisk sak er vervspesifikt.
2. Noe som bør diskuteres når det kommer til utformingen av mandat er å kunne involvere internkonstituerte arbeidsområder. Dette ser jeg på som hensiktsmessig for å tilpasse at forskjellige arbeidsutvalg har forskjellige måter å jobbe på. Har man for mange øremerkede arbeidsoppgaver i vervbeskrivelsene kan dette bli uheldig for et arbeidsutvalg som liker å jobbe mer dynamisk. Et alternativ kan være å beskrive arbeidsoppgavene som «ansvarsområder» fremfor den konkrete oppgaven. Det legger til rette for mer åpenhet. Den eventuelle internkonstitueringen kan skje i overlapp og det bør fremkomme i mandatet hva slags ansvarsområder dette gjelder.
3. En siste ting man bør diskutere er om det nødvendigvis er gunstig at flere personer har ansvar for samme arbeidsområde. Det finnes nok arbeidsutvalg som kunne fungere bra slikt, men å ha det som utgangspunkt kan muligens være uheldig. Dersom man skulle ha det slik at arbeidsområder internkonstitueres i overlapp så bør det som hovedregel være én som har hovedansvar. Dersom man unntaksvis finner en annen måte å gjøre det på som passer bra i ett spesifikt arbeidsutvalg så bør det være frihet til det, men i utgangspunktet er det nok gunstig å ha en som står til hovedansvar.

En generell betraktning når det kommer til utforming av mandat for arbeidsutvalg er at det ikke bør være for låsende. Det er stor variasjon i hvordan grupper av folk jobber sammen og dermed bør ikke mandatet bli til hinder for hvordan samarbeidsflyten er. Det er gunstig at det er klart og oversiktlig hva arbeidsoppgavene av et verv i arbeidsutvalget innebærer, men det bør ikke gå på bekostning av flyten.

Avsluttende

Til slutt vil jeg bare påpeke at dette er innspill som jeg tenker det er lurt å tenke på når man tar diskusjonen på hvordan man skal revidere et mandat. Det er ikke fasiten, men innspill jeg mener bør være med i diskusjonen. Ellers tenker jeg det er lurt at endringer knyttet til antallet medlemmer i et arbeidsutvalg og endringer knyttet til dynamikken i et arbeidsutvalg bør i større grad sees på som to separate diskusjoner. Det er forståelig at dersom man endrer antall medlemmer i et arbeidsutvalg så må man endre dynamikken, men jeg mener omfanget av

endringer i dynamikken på forrige Velferdstingmøte var såpass store at diskusjonen burde skjedd separat.