

Sentrale retningslinjer



Partikultur

Vedtatt på ekstraordinært Landsmøte 2019

Del 1: Stole på hverandre

Å være tillitsvalgt betyr at mennesker i organisasjonen har gitt oss tillit; valgt oss til verv fordi de har tillit til at vi vil gjøre en god jobb.

Det innebærer at vi hver eneste dag må leve med forventninger om at arbeid og adferd er i tråd med våre grunnlagsdokumenter; først og fremst:

Vedtekter, etiske retningslinjer og program.

Om forventningene ikke innfris, ja da taper vi tillit.

I vedtektenes §6 settes det krav til våre tillitsvalgte om at vi skal være et forbilde for medlemmene i partiet. Vi skal kjennes igjen på at vi på best mulig måte arbeider for partiets mål og politikk.

Med dette skapes det et forventningspress som kan være tungt å håndtere helt alene. Vi er derfor nødt til å skape en kultur der samarbeid og samhandling, fellesskap og samhold, omsorg og toleranse er de røde trådene. Skape en åpen kultur der vi stoler på hverandre og hjelper hverandre når hverdagen blir kronglete og tung.

Alle de utmerkede beskrivelsene ovenfor er imidlertid bare ord på papir dersom vi ikke fyller dem med en felles forståelse og vilje til innsats når en av oss trenger hjelp.

Partiets muligheter for vekst og fremgang er avhengig av dette. For partikulturen er ikke bare et fenomen med betydning for de interne forholdene. Også velgerne forlanger at partiene har tillitsvalgte som framstår som rollemodeller. De vil ikke tro på et parti som spriker i alle retninger hva enten det gjelder politiske meninger eller avvikende adferd. Det vi hevder i Kabelvåg skal også kunne sies i Søgne. Måten vi oppfører oss på i Halden skal også kunne godtas i Mosjøen. Mye av dette finner vi direkte og indirekte i vedtekter og etiske retningslinjer, men det er nødvendig at vi jevnlig følger dette opp med evaluering av hvordan status er. Se om det er områder vi må stramme oss opp på. Hele organisasjonen bør ha dette på programmet, men initiativet bør komme fra øverste hold, først og fremst fra Landsstyret og Organisasjonsutvalget.

Et vesentlig element i kultur og verdidebatten bør også være ytringsfrihet og maktfordeling. Mye av uroen vi har sett i partiene, har rot i at takhøyden i partiene vurderes forskjellig og av maktkamper mellom ulike aktører. Når dette har fått lov til å utvikle seg uten at noen har grepet inn, har det ført til bitter strid og uakseptabel adferd, og medlemmer og velgere har forlatt dem.

Tillitsvalgte er ikke en ensartet gruppe. En markant forskjell er å finne mellom tillitsvalgte i organisasjonsapparatet og de folkevalgte. Mens de som bekler verv i organisasjonen er valgt av andre partimedlemmer, har de folkevalgte også et mandat fra velgerne; et mandat som er gitt med bakgrunn i de programmene den folkevalgte er forpliktet på.

I dette ligger det grobunn for strid og splittelse. Når partiet skal vurdere de folkevalgtes adferd og lojalitet i forhold til partiets program og vedtekter, må en også ha velgerdimensjonen i bakhodet. Når vi skal vurdere om den folkevalgte har handlet til «åpenbar skade» for partiet, må vi også vurdere om det kanskje er partiet som handler til åpenbar skade for den folkevalgte.

Program, vedtekter og etiske retningslinjer er fremhevet som hoveddokumenter og fundament for vårt arbeid som tillitsvalgte. Det er også fokusert på partikultur og forventning, og at dersom vi sviker, ja da mister vi tillit. Dette er alvorlig for den det angår, men det er også alvorlig for partiet. Det er derfor viktig at vi som parti sier klart fra til den som stiller seg til rådighet, vet hva forventningen er og hvilke konsekvenser tapt tillit kan få for henne/ham.

I det etterfølgende er både forventningene og konsekvensene vurdert.

Del 2: Etiske retningslinjer

Partiet har pr. i dag følgende etiske retningslinjer:

01 Omfang

De etiske retningslinjene gjelder Pensjonistpartiets tillitsvalgte i interne styrer, råd og utvalg samt våre folkevalgte på alle nivåer.

02 Holdninger

Pensjonistpartiet har komprimert verdiomfanget i følgende kjerneverdier: **Ansvar, respekt og redelighet**. Dette skal gjenspeiles i våre etiske holdninger innad i partiet så vel som i vårt møte med velgere og samarbeid med andre i politiske råd og utvalg.

03 Åpenhet og raushet

Åpenhet og raushet skal prege partiets organisatoriske ledd og skal gå som en rød tråd gjennom alt det arbeidet vi gjør for å fremme partiets politikk.

04 Lojalitet

Tillitsvalgte og folkevalgte i Pensjonistpartiet skal være forpliktet på og lojale til partiets vedtekter, partiets prinsipp- og handlingsprogram og vedtak fattet i formelle organ.

a Vedtektene og Prinsipp og handlingsprogrammet

Vi forutsetter at tillitsvalgte/folkevalgte i alle sammenhenger arbeider aktivt for å få gjennomslag for partiets prinsipper og politikk og at dette skjer i tråd med retningslinjene i vedtektene.

b Vedtak

Tillitsvalgte/folkevalgte plikter å følge opp vedtak som er fattet i formelle organ. Ved uenighet skal saken tas opp med nærmeste overordnede organ *eller* det organet som har fattet vedtaket.

c Organisasjonen

Lojalitet går både oppover, nedover og til siden i organisasjonen. Tillitsvalgte/folkevalgte må ikke prøve å skade partiet eller personer i partiet ved å sile eller fortie opplysninger, misbruke fortrolige opplysninger, ha «eksklusive» relasjoner til enkelte, misbruke den posisjonen en har til maktmisbruk eller annen uønsket/krenkende adferd

d Taushetsplikt

Tillitsvalgte og folkevalgte har taushetsplikt om fortrolig informasjon i partiet som de får kjennskap til i egenskap av at de innehar et verv.

05 Privat

Som «synlige» enkeltpersoner vil vi alltid bli forbundet med Pensjonistpartiet. Tillitsvalgte og folkevalgte har derfor ansvar for å etterleve de etiske normene partiet står for. Dette gjelder også i private forhold.

Del 3: Holdninger

Ansvar, respekt og redelighet er en oppsummering av våre verdier og overskrift for adferd og politisk arbeid. Sammen med retningslinjer og veiledninger i partiets håndbok angir de hovedtrekkene i den kulturen vi mener bør utvikles for partiet.

Men skrevne ord er ikke nok. Ofte vil det uskrevne være like viktig, og da snakker vi om «holdninger». Dette kan være vanskelig, da holdninger er egenskaper som er dannet gjennom hele livet og som vi bærer med oss inn i partiet og partiarbeidet. Men holdninger *kan* endres, men det krever tid. Om noen trækker feil, skal det være mulig å rette opp feilen. Men *noen* absolutte krav må kunne settes til de som ønsker å være medlemmer og tillitsvalgte i partiet. Men som sagt: Takhøyden må være stor!

Nedenfor er det satt opp noen få punkter vi må være spesielt oppmerksomme på. Listen er langt fra uttømmende.

Meninger og debatt

Med unntak som er gitt i vedtektene og de etiske retningslinjene, skal ikke Pensjonistpartiet diktere hva den enkelte skal mene, uttrykke eller stemme for. Vi må imidlertid kunne forvente at hun/han holder seg innenfor de rammene som er satt i programmet. Dersom en vil fremme avvikende synspunkter, må dette gjøres innenfor de forane dette er naturlig. En er ikke tillitsvalgt for seg selv, men for partiet.

Pensjonistpartiets tillitsvalgte skal stole på at saker som behandles er opplyst på en så grundig måte som det går an. Det skal derfor vises respekt for vedtakene som fattes av organer som har ansvar for at vedtakene blir tatt og satt ut i livet. Vil en protestere på vedtakenes gyldighet, må dette skje i henhold til gjeldende vedtekter og instruksjoner.

Alle har egne meninger om organisasjon og politikk; meninger som er særdeles viktige for oss og som vi gjerne vil markedsføre. Vi skal selvsagt ha en åpen debatt der alle skal få slippe til, men den enkelte må ha ansvar for å vurdere om det hun/han vil si har betydning for partiet eller ikke.

På ett område vil vedtakene få spesiell betydning både for partiet og for enkeltpersoner: Valg. Det skal være sunt og legalt å konkurrere om verv og oppgaver. Det er med på å fremme kandidater som kan bli til nytte for partiets vekst og fremgang. Å finne fram til den beste kandidaten må likevel skje innenfor redelige og åpne prosesser der en unngår skitne maktkamper og skittkasting. Det kan ødelegge mennesker og det kan skade partiet.

Teamarbeid og identitet

Ingen er i sum bedre enn andre, selv om vi hver for oss har områder der vi kan være riktig så gode. Målet må derfor være å samle alle i team der en kan dra fordel og nytte av fortrinnene den enkelte måtte ha. Det vil være til det beste både for de andre og for oss selv. Vi blir akseptert for det vi er og kan, ikke for det vi ikke kan.

Å operere som team fremmer også identitetsfølelsen for partiet. Vi kan feire seiere sammen og tåle nederlag i fellesskap. Ikke bare for de organene og de enhetene vi tilhører, men for hele partiet. **Vi** blir Pensjonistpartiet.

Trakassering og mobbing

Pensjonistpartiet vil ikke tolerere noen form for trakassering og mobbing. Partiets tillitsvalgte skal gjennom kroppsspråk og andre uttrykksformer inkludere i stedet for å ekskludere, være oppmerksomme og interesserte i stedet for likegyldige, hjelpende i stedet for avvisende. På denne måten viser vi at alle er velkomne i partiet og at de er av betydning for partiets framtid; noe som i sin tur vil stimulere til interesse og innsats.

Seksuell trakassering står i en særstilling. Partiet har i etiske retningslinjer slått fast at dette er uønsket adferd. Men betydninger av uttrykket er mer enn at vi ikke ønsker det. Det skal ikke være tillatt.

Gjennomgående representasjon

Tillitsvalgte som utmerker seg på et felt, vil etter litt tid bli å finne igjen i i andre vev og stillinger for partiet. Kommunepartiledere finnes ofte igjen i fylkesstyrene uten å gi slipp på vevet i kommunepartiet. Derfra har veien til sentrale verv blitt kort, noen ganger uten mellomrom. Det fører til at vi ofte får lokale ledere som også leder fylkesstyrene, sitter i Landsstyret og Sentralstyret for så å være selvskrevne til deltakelse og stemmegivning på Landsmøtet.

I mange sammenhenger ser vi derfor en gjeng «elitesoldater» som nærmest kontrollerer prosessene i partiet og dermed er en brems på fri meningsutveksling. At det for mange oppstår en «redsel» for å komme på kant med makteliten, er et ikke uvesentlig moment i denne sammenhengen.

Tross ulempene med gjennomgående representasjon, bør det ikke settes forbud mot å ha verv på flere nivåer. Men den enkelte bør tenke over at det ikke er tillitsvekkende om hun/han finnes igjen i altfor mange råd, styrer og komiteer. Ikke tillitsvekkende for styrene og rådene, men også for henne/ham. I mange tilfelle kan det også være direkte polariserende og konfliktskapende.

Sosiale medier

Medieverden har endret seg radikalt i løpet av det siste tiåret. Fra redaktørstyrete aviser og fjernsyn de små partiene neste ikke har sluppet til, har sosiale medier gitt så vel menigmann som de mindre organisasjonene muligheter til fritt å publisere sitt syn.

For partimedlemmer og tillitsvalgte i Pensjonistpartiet hilses dette velkommen. Det gir muligheter for vårt syn om at «Folkets røst er viktigst». Det gir oss også muligheten til på like linje med andrepartier, å nå fram til velgerne på en lett måte. Men hvis vi bruker sosiale medier på en klanderverdig og uakseptabel måte, kan det fort føre til negativ utvikling for den enkelte så vel som for partiet. En må derfor bruke mediene med vett og forstand og tenke nøye gjennom hva en legger ut. En må også være bevisst på at en som tillitsvalgt alltid vil bli forbundet med partiet.

Del 4: Sanksjoner etter vedtektenes §7

Generelt

Sanksjoner er en alvorlig reaksjon på brudd på regelverket og kan ha alvorlige følger for både den som har forbrutt seg og for partiet. I første omgang kan vil slike saker føre til at tilliten svekkes. Dernest vil det selvsagt ha betydning for i hvilken grad den/de som har forbrutt seg kan bli nominert og/eller valgt til oppgaver og verv i partiet. Det er derfor viktig at partiet tydeliggjør paragrafens innhold og rekkevidde. Også regler og prosedyrer når det gjelder saksbehandling og myndighet må være entydige og klare.

Vedtektenes §6 omhandler i første rekke forhold der tillitsvalgte bryter norsk lov, vedtekter og etiske retningslinjer slik at handlingene er til «åpenbar skade» for partiet. Men også brudd på instruks og forventningene som er lagt inn under avsnittet om holdninger, må være til «åpenbar skade» om paragrafen skal komme til anvendelse. I dette siste tilfellet vil det ofte dreie seg om forhold som bør løses ved muntlig advarsel. I praksis ved at lederne på de ulike nivåene har en forberedt samtale med den/de som har forbrutt seg. Det skal alltid skrives protokoll fra slike møter slik at samtalen kan dokumenteres dersom man siden er nødt til å gå videre med saken.

Når det gjelder brudd på regelverket som kan medføre skriftlig irettesettelse, suspensjon og eksklusjon, skal det varsles om saken. Alvoret i saken bestemmer om varslingen skal være skriftlig eller muntlig og hvem det skal varsles til. Dette går fram av instruks for Organisasjonsutvalget, partiets øverste myndighet i varslingsaker.

Ansvar

Saker etter vedtektenes §6 er ikke ønsket og bør heller ikke forekomme. Men de kommer likevel med jevne mellomrom, og partiet må derfor være forberedt på å møte dem på en god og formålstjenlig måte. Først og fremst ved at tillitsvalgte er godt orientert om hva som forventes og kreves av dem. Dernest at lederne i partiet tar tak i alle uregelmessigheter og forsøker å hindre at saker får lov til å utvikle seg. Dette gjelder selvsagt ledere på alle nivåer i partiet.

«Varsling» er en felles betegnelse for klager og meldinger om alle forhold som strider mot vedtekter og retningslinjer. Alle har ikke bare rett til, men også plikt til å varsle om slike forhold, og hun/han har derfor et ubetinget krav på å bli møtt med respekt og at saken blir tatt på alvor. Det hviler imidlertid også et ansvar på varsleren om at hun/han har en saklig begrunnelse for varselet og at prosedyrene for varsling blir fulgt.

Til vanlig skal varsling skje til leder på det nivået uregelmessighetene oppstår. Dersom leder er inhabil i saken eller ikke har vilje eller evne til å ta tak i den, kan varslingen skje til den/de på samme nivå som kan gjøre noe med den, eller en kan varsle til nivået over. Når det gjelder varslinger som angår forholdet mellom ulike organer på samme eller flere nivåer, skal varslingen skje til overordnet nivå. Når det gjelder varsling i forhold til medlemmer i Landsstyret

eller Sentralstyret, skal varsling alltid skje til Organisasjonsutvalget. Jfr. prosedyrer i instruks for utvalget.

Behandlende instanser har plikt til å ta tak i sakene så raskt som mulig etter at varsel er innkommet. De har også plikt til god informasjon til så vel varsler som den/de det varsles om.

Medlemmer i behandlende instanser som har nære forbindelse til varsler eller den det varsles om, har plikt til å erklære seg inhabil.

