

F2018

VEDLEGG TIL STYRINGSdokUMENT for F2018 (Justert 17.09.17)



F2018 Vedlegg

- 3 Vedlegg 1: Navneendring
- 5 Vedlegg 2: Partikultur
- 5 Vedlegg 2: Rekruttering av tillitsvalgte
Rekrutteringshåndbok
- 7 Vedlegg 3: Tillitsvalgt
- 9 Vedlegg 4: Instruks for valgkomiteer
- 11 Vedlegg 5: Rekrutteringshåndbok
- 17 Vedlegg 6: Kommunikasjon
- 19 Vedlegg 7: Kurs i kommunikasjon
- 27 Vedlegg 8: Personalhåndboka
- 29 Vedlegg 9: Forslag til ny §2 i vedtektene
- 31 Vedlegg 10: Forslag til ny §5 i vedtektene – LS + Forslag instrukser
- 33 Vedlegg 11: Forslag til ny §6 i vedtektene - HS + Forslag instrukser
Instrukser for Hovedstyret

Vedlegg 1 - Navneendring

Spørsmålet om navneendring kan baseres på dagens analyser av hvordan vi erfarer at velgerne reagerer på navnet Pensjonistpartiet. Men vi kan også ta lærdom av forsøk som er gjort tidligere.

I desember 2015 laget PPA en utredning om vitalisering av fylkespartiet. Der hadde vi også med en kort vurdering av Bondepartiets navneskifte til Senterpartiet. Utgangspunktet for vurderingen var å finne ut om navneendringen fikk betydning for oppslutningen.

Stortingsvalg		Kommunevalg		Fylkestingsvalg	
År	% av stemmene	År	% av stemmene	År	% av stemmene
1957	9,3	1955	6,9	1979	8,6
1961	9,6	1959	7,8	1983	7,2
1965	9,9	1963	8,2	1987	6,8
1993	16,7	1991	11,5	1991	12,0
2001	5,6	2003	7,9	2003	8,0
2005	6,5	2007	8,0	2007	7,8

Røde tall i tabellen burde ha vist utslag i oppslutningen dersom navnespørsmålet hadde betydd noe. Tallene viser imidlertid liten variasjon fra Bondepartiet til Senterpartiet. Det man imidlertid har greid, er å skifte image:

Det første målet var å fjerne seg fra preget som klasseparti for bønder og fiskere. Her henger det fortsatt igjen en mening om at SP er bøndenes parti. Partiet som slår ring om jordbruksnæringens folk.

Det neste viktige punktet var å kvitte seg med nazi-stemplet fra 30- og 40-årene. Og etter hvert som årene har gått, så er det riktig å si at partiet har greid denne oppgaven.

Navnespørsmålet for Pensjonistpartiet kan på mange måter vurderes i lys av foranstående om SP, dog med en del viktige forskjeller:

For det første har vi ikke den oppslutningen som SP hadde da de skiftet navn. Vi blir dverger i en slik sammenligning.

For det andre har vi få, om noen, lik i lasten når det gjelder nasjonalisme, nazisme og rasisme.

Vi har allerede et "sentrum-image" med liten eller ingen tilknytning til partiblokkene.

Og avslutningsvis: Vi bygger allerede politikken på verdier i stedet for ideologier.

I praktisk politikk er det lett å se at Pensjonistpartiet per i dag er pensjonistenes parti. Det er kun få saker som avviker fra spørsmål relatert til eldre, syke eldre og pensjonister. Vi finner det også igjen i den oppfatning de andre politiske partiene har av oss, og det vi erfarer av mennesker vi treffer i debatter og i mer uformelle sammenhenger.

Spørsmålene er da:

Har vi lyktes med å være pensjonistenes parti, slik forutsetningen var ved stiftelsestidspunktet?

Er det behov for et slikt parti fremover?

Har vi støtte og forståelse fra alle de flere hundretusener som kommer inn under denne definisjonen?

Valgresultatene viser klart at det har vi ikke! Men vil et navnebytte bety mer for oss enn for SP?

At navnestriden har ridd og rir partiet som en mare, er neppe å overdrive. Striden må bilegges og det raskt! Om vi velger å fortsette med navnet vi har eller velger et nytt, så må det nå avgjøres for overskuelig framtid slik at vi kan komme i gang med politisk arbeid for de målgruppene vi måtte velge.

Hvis en eller flere medlemmer velger å melde seg ut i protest, ja da må vi finne oss i det.

OKF 15.12.15

Landsmøtet satte i sak 15/17 ned ei gruppe bestående av Torbjørn Kvam, Robert Barø og Magnus Thue til å utrede spørsmålet om navneendring til LM 2018. Forslaget var basert på innspill fra Møre og Romsdal med bakgrunn i at det er vanskelig å få gjennomslag for at vi «er et parti for alle» så lenge vi holder fast på navnet Pensjonistpartiet.

Navneendring har vært diskutert i partiet fra lenge før jeg ble medlem første gangen i 2005-2006, og få saker har evnet å pirre følelsene til de grader som nettopp dette temaet. Jeg har til og med vært vitne til nestenslagsmål for åpen mikrofon og uttrykksmåter hinsides all fornuft og dannelse. Det innebærer at vi denne gangen bør legge opp debatten etter en mal som navnegruppen bør forholde seg til, om vi skal ha mulighet for å få til et resultat som kan stå seg for årene som kommer.

Undertegnede tror Møre og Romsdal har rett når de sier at navnet virker begrensende på interessen for partiet. På samme måte som Karl W. Sandvik fra Rogaland uttrykte seg i NRK om saken, opplevde også vi i Akershus at mange velgere vinket avvergende når vi ville dele ut brosjyrer for partiet. Men derfra til å si at navnet alene har all skylda for mager velgeroppslutning, er noe vanskelig å godta.

Kan det ikke også være at vi i for stor grad har spredt oss over for mange saker og målgrupper? Hvor mange lokalpartier har f. eks. benyttet seg av sjansen til å bestille adresseetiketter til pensjonistene og henvendt oss direkte til dem, i stedet for å stå på stands foran en ubestemmelig velgermasse på torg og storsentra? For i stor grad er det vel pensjonistsaker vi har markedsført, eller? Og spørsmålsrekken kan gjøres mye lengere enn dette. Hva for eksempel med helsepolitikken?

For å komme fram til et navn som vi alle kan slutte oss til, mener jeg det er viktig for oss å satse på følgende arbeidsmetode

1. Vurdere målsetting og ideologi og finne klare formuleringer
2. Velge målgrupper og spisse budskapet mot dem
3. Velge navn som passer til målgruppen (eller kanskje ikke?)
4. Rapportere til fylkeslagene om framdriften i navnegruppa
5. Sende forslag ut på høringer



PPA avventer imidlertid utspill fra navnegruppa før vi går videre med saken.

Egne notater:

Vedlegg 2 – Partikultur

Pensjonistpartiet har i hovedsak medlemmer med bakgrunn fra andre partier. Det vil si at vi av en eller annen grunn har valgt å slutte i eller stemme på et annet parti for å gå over til PP. Med mindre vi består av *misfornøyde avhoppere med posisjonstrang*, vil vi dermed til sammen representere en svært *uensartet gruppe med ulik ideologisk bakgrunn, verdimessig og politisk oppfatning*.

Dette gjør det utfordrende å samle alle til felles aktivitet fra sak til sak. Innvandringspolitikk, miljøpolitikk, utenrikspolitikk og fordelingspolitikk får være eksempler på saksområder hvor utfordringene/ problemene kan stå i kø.

Det gjelder spesielt når lokal- og fylkeslokale standpunkter skal meisles ut og politikken praktiseres i hverdagen der vi bor.

Også innenfor organisasjonsmessig arbeid kommer det ofte til syne meningsforskjeller som eskaleres til det uforståelige.

Dette er utfordringer som må løses, og som må løses innenfor «Fornyelse 2018». Jeg mener at mye av de urolighetene vi har hatt innenfor partiet de siste par årene, har rot nettopp i at vi ikke har grepet fatt i problemene, men heller latt det skure og gå med konflikter og mishagsytringer.

Jeg anser at dette i særlig grad er en lederoppgave og må prioriteres sterkt i året/årene som kommer.

Løsningsmodellen må (fortsatt etter min mening) starte allerede under rekrutterings-prosessene for verv til tillitsvalgte. Den/de som tar imot et verv, **forplikter seg** samtidig til å følge partiets etiske retningslinjer, program og vedtekter fullt ut. Det må også være en forutsetning fra de som rekrutterer og velger en inn i vervet at de sikrer seg at kandidatene er klar over dette. Hver enkelt som takker ja til et verv, må skrive under på at hun/han mottar vervet på disse betingelsene. De må med andre ord inngå en tillitskontrakt med partiet.

Å bare anta at «dette går nok bra» har vist seg å være for svakt.

Jeg viser her til sentral instruks for valgkomiteer rekrutteringshåndboka for PPA. Begge deler følger med som vedlegg 4 og 5.

Et siste punkt som skal nevnes i denne første omgangen er spørsmålet om lojalitet og tillit. Dels fordi de to begrepene henger sammen med foranstående, men aller mest fordi lojalitet er nødvendig dersom vi skal kunne stole på hverandre. Jeg viser her til vedleggene til etiske retningslinjer som ble vedtatt av LM 2017.

Egne notater:

ANSVAR – RESPEKT - REDELIGHET





Vedlegg 3 -Tillitsvalgt i partiet

Fra Personalhåndboka hitsetter jeg følgende sitat som utgangspunkt for drøftinger i PPA:

13. Tillitsvalgte:

Alle som blir valgt inn i et styre, et utvalg, en komite eller er nominert på partiets valglist er tillitsvalgte. Det ligger svært mye i dette. Andre mennesker, det være seg medlemmer, styrer eller velgerne, har tillit til deg og har valgt deg til å utføre et arbeid som ikke er en del av ditt privatliv. Du er valgt til å utføre en aktivitet for den organisasjonen som du er tillitsvalgt for. Derfor er tillit alltid forbundet med ansvar.

Det klokeste en tillitsvalgt kan begynne med i vervet er å stille spørsmålet: Hva går dette oppdraget ut på, hvilke regler gjelder for utførelsen og hvordan kan jeg utføre vervet på den aller beste måten ut fra mine egne forutsetninger?

Det gjelder visse regler for ethvert verv, enten det er tillitsverv i en organisasjon eller et offentlig verv. Et godt råd vil være: Sett deg godt inn i det arbeidet du er valgt til å utføre. Lær deg spillereglene. Det vil gi deg sikkerhet i arbeidet som du vil føle som en lettelse og du vil ikke komme så ofte opp i vanskelige situasjoner som fratrar deg gleden ved arbeidet.

Når en tillitsvalgt fratrer sitt verv skal alle dokumenter tilhørende partiet innleveres, herunder medlemslister, protokoller, regnskap med regnskapsbilag og revisorberetninger etc.

Som sagt i vedlegg 2 om partikultur, består Pensjonistpartiet av medlemmer med svært uensartet bakgrunn. Dette gjør det utfordrende, men ikke desto mer spennende å jobbe med utvikling i partiet.

Å la seg velge til tillitsvalgt innebærer i utgangspunktet at en får tillit fra de som velger en. Erfaringen viser imidlertid, og det gjelder ikke bare Pensjonistpartiet, at tillit har en tendens til å bli snudd til mistillit i løpet av kort tid. Hos oss gjelder det i særlig grad tilliten til Hovedstyret. Fra fylkespartiene blir det ofte krevd større aktivitet, synlighet og handlekraft, mens HS på sin side hakker på fylkene for manglende oppfølging av pålagte oppgaver. Mistillit og ukvemsord har tidvis nærmet seg mobbing.

Undertegnede tilskriver motsetningsforholdene til i hovedsak å skyldes:

1. Uklare ansvarsforhold
2. Manglende oppgavefordeling
3. Forskjellig ledelsesoppfatning

Om dette skulle være riktig, vil det hvile et sterkt ansvar på valgkomiteene når de skal fremme forslag på kandidater til ulike verv. Jfr. etterfølgende vedlegg 5.



Vedlegg 4 - Instruks for valgkomiteer

§1

En valgkomite består av 3-5 personer, valgt av det organ som skal foreta det/ de kommende valg. Valgkomiteen begynner arbeidet umiddelbart etter å ha mottatt skriftlig melding fra styret/ organet. Valgkomiteen for Landsmøtet innhenter forslag på kandidater fra fylkespartiene.

§2

Valgkomiteens oppgave er å komme med forslag på personer til den/ de representantplasser som skal besettes ved kommende valg. Hvilke plasser dette gjelder, følger i alminnelighet av tidligere vedtatt funksjonsperiode for de forskjellige representanter. Det ligger utenfor mandatet til en valgkomite å foreslå utskiftning av representanter som ikke står på valg.

I de tilfeller hvor utskifting, i henhold til vedtektene, skal foregå ved loddtrekning, skal valgkomiteen foreta loddtrekninger, dersom det organ som skal foreta selve valget ikke har avgjort ved loddtrekning hvem som står for valg.

Valgkomiteen arbeider og innstiller på kandidater på fritt grunnlag til det organ/ årsmøte som den er valgt av.

§3

Oppnevning av en valgkomite bør foregå i så vidt god tid før et valg at komiteen får rimelig god tid på seg til å vurdere nye kandidater. I de tilfeller hvor et årsmøte/ landsmøte er det organ som skal foreta valget, skal det foregående årsmøte/ landsmøte oppnevne valgkomite.

Ved oppnevning av valgkomite bør det tas hensyn til en rimelig distriktsfordeling samt representasjon fra begge kjønn.

§4

En valgkomite bør sikre seg at den/ de kandidater som komiteen foreslår, også er villige til å la seg velge og at de har tid og vilje til å påta seg de oppgaver som følger med et valg.

Valgkomiteen kan innhente relevante opplysninger fra partiets lovlig valgte organer og tillitsvalgte vedrørende den enkelte kandidat. Valgkomiteen kan også stille spørsmål til eventuelle kandidater om deres holdning til aktuelle politiske spørsmål. Det samme gjelder spørsmål som angår partiets organisasjon, program og vedtekter.

Er komiteen i tvil om hvilke opplysninger som kan innhentes, skal forespørsel stilles til det organ som har oppnevnt komiteen. Lar dette seg av praktiske grunner ikke gjøres (landsmøte/ årsmøte), skal spørsmålene gå til vedkommende styre — til Hovedstyret når det gjelder komite oppnevnt av landsmøtet, til fylkesstyret når det gjelder komite valgt av et fylkesårsmøte og til kommunepartistyret når det gjelder komite valgt på et kommunepartiårsmøte.

§5

Valgkomiteens forslag skal leveres så tidlig til det organ som står for utsendelse av saksdokumenter til valgmøtet at det kan sendes sammen med de øvrige dokumentene til landsmøtet/ årsmøtet innenfor de vedtektsbestemte frister for utsendelse av saksdokumenter.

Forslaget skal være underskrevet av samtlige medlemmer. Dersom det er dissens i komiteen, så skal dette framgå av det skriftlige forslaget. Komiteens leder redegjør muntlig for forslaget/ innstillingen på selve valgmøtet.



Vedlegg 5 – Rekrutteringshåndbok for PPA

REKRUTTERING



Rekruttering

Dersom Pensjonistpartiet skal lykkes i utviklingen mot makt og innflytelse i politikken, er det viktig at hele organisasjonen er fortløpende våken for å hente inn nye medarbeidere som kan ta over for avtroppende tillitsvalgte. Ledere og medlemmer på alle nivåer har en særlig plikt til å vurdere nye krefter når de vet at en posisjon blir ledig, *eller* når de ser at det er nødvendig med utskiftninger.

Men, suksessen er også avhengig av at man får riktig person på riktig sted. «Feilinvesteringer» vil fort kunne vise seg å bli til mer skade enn godt er. Organisasjonen må derfor ha gode retningslinjer å forholde seg til når prosessene med å finne nye folk, starter. «Prøve-og-feile-metoden» er ikke nok. Å finne riktig person til ulike oppgaver krever systematikk og innsats.

Pensjonistpartiet har gjennom vedtektene regler for nominasjonskomitéer og valgkomitéer. Erfaringen har vist at arbeidet i disse komitéene kan variere både når det gjelder systematisk arbeid og innsats. Altfor ofte blir det tilfeldighetene som rå, og altfor ofte kommer løsningene som resultat av «nå er det din tur til å ta jobben en periode eller to»! Vi har nok også sett at verv er fordelt gjennom interne maktkamper der enkelte kandidater blir utestengt ved at noen «rotter seg sammen»!

For PPA er det en forutsetning at vi internt i fylkespartiet og lokalpartiene får til prosesser som sikrer at vi får tak i de beste folkene til ulike jobber. Etterfølgende er ment å være et positivt tillegg til de formelle reglene som er trukket opp i eksisterende vedtekter og vedlegg 2 til Personelhåndboka. Her er det først og fremst prosessen som beskrives.

Pensjonistpartiet i Akershus

Styret v/ Ole Kr. Fiksdal
leder

Generelt om eksisterende regelverk

Vedtektenes bestemmelser om valgkomitéer finnes i vedlegg 2 til Personalhåndboka. Ved siden av formelle tidsfrister er det viktig å merke seg følgende:

- Valgkomitéen begynner arbeidet umiddelbart etter å ha mottatt skriftlig melding fra styret/organet. Valgkomitéen for Landsmøtet innhenter forslag på kandidater fra fylkespartiene.
- Valgkomitéen arbeider og innstiller på kandidater på fritt grunnlag til det organ/årsmøte som den er valgt av.
- Oppnevning av valgkomité bør foregå i så vidt godt tid før et valg at komitéen får rimelig god tid på seg til å vurdere kandidater.
- Valgkomitéens forslag skal leveres så tidlig til det organ som står for utsendelse av saksdokumenter til valgmøtet at det kan sendes sammen med de øvrige dokumentene til landsmøtet/årsmøtet innenfor vedtektsbestemte frister for utsendelse av saksdokumenter.

Når det gjelder nominasjon av listekandidater ved valg, vises det til vedtektenes §10. Her er det først og fremst de formelle kriteriene som vektlegges.

Proessen

I forordet er systematikk og innsats fremhevet. I PPA vil følgende mal være aktuell både når det gjelder valg- og nominasjonskomitéer:

1. Oppstart (Behovsanalyse / Krav / Dokumentasjon)
2. Undersøkelse (Søkeprosessen)
3. Vurdering (Samtaler med aktuelle kandidater)
4. Presentasjon (Avtale med kandidatene / Tilbudet)
5. Valg (Ansvar / «Signatur»)

Oppstart

Første punkt i prosessen bør være en analyse av det behovet partiet har både på kort og på lang sikt. Dernest må en vurdere om behovene kan dekkes i én posisjon eller om en må se flere kandidater i sammenheng. Det er også en fordel om en tar seg tid til å vurdere nye kandidater i sammenheng med de som ikke står på valg. Når behovsanalysen er unnagjort må komitéen sette opp en *kravspesifikasjon* som aktuelle kandidater har å forholde seg til. Det er viktig at den/de som påtar seg en oppgave, vet hva de går til, men like viktig er det at partiet vet hva kandidaten har gått med på og hva som da kan kreves.

Analyse og kravspesifikasjon må dokumenteres.

Når det gjelder nominasjoner til valglistene, vil kravspesifikasjonen i tillegg måtte vurdere kandidatens syn på partiets prinsipp- og handlingsprogram. Komitéen må her kunne forlange full lojalitet til programmene uansett hva som måtte skje i etterkant av at kandidaten er satt inn på lista. Kandidater som ikke godtar lojalitetskravet, må heller ikke bli foreslått av komitéen.

Undersøkelse

Hvordan finne fram til den beste kandidaten?

Hvert enkelt komitémedlem er hjemmehørende i et lokalt parti. Hun/han har dermed god kunnskap om hvem som kan være aktuelle fra eget distrikt. Vedtektenes bestemmelser om geografisk spredning på sammensetning av komitéen, er derfor viktig. Men komitéen vil til vanlig bare dekke en del av lokalpartiene som kan stille kandidater ved valg. Det må derfor *sendes forespørsler til alle partilagene* om aktuelle personer til ledige posisjoner. Sammen med forespørselen må komitéen sende de kravspesifikasjonene den har utarbeidet for de ledige posisjonene.

Faglig kompetanse er selvfølgelig et krav som må spesifiseres. Andre krav, for eksempel krav om at en stilling skal besettes av en kvinne, kan være tvilsomme. Men det er ikke bare lovlig, men også nødvendig, at det i noen tilfelle settes fram ønsker om kvinnelige kandidater samtidig som en gir klart uttrykk for at kvinner vil ha et fortrinn ved ellers tilnærmet like kvalifikasjoner.

Henvendelser til lokalpartiene må ha klare tidsfrister. Komitéen bør også spesifisere hvilke vurderinger lokalpartiene må stå for og hvilken dokumentasjon de må legge ved når forslag leveres inn.

PPA mener foranstående bør gjelde også ved LM-valg til sentrale verv.

Vurdering

Både valgkomité og nominasjonskomité skal vurdere aktuelle kandidater. Om de er i tvil om lokale ledd har foretatt en grundig nok behandling, må de først ha mot til å luke ut de som ikke er aktuelle i henhold til kravspesifikasjonen. Deretter vurderes aktuelle kandidater opp mot hverandre før en setter opp prioritert forslag. I noen tilfeller bør en også vurdere personlige samtaler før en foretar endelig innstilling. Komitéens arbeid må ikke være preget av at arbeidet bare har hatt som mål å finne en eller annen som kan gjøre jobben, *men hvem som kan gjøre den best!* Og – som best kan smelte inn det miljøet som eksisterer.

Det må imidlertid også være en hovedsak at den som velges må kunne tilføre partiet noe nytt. Blåkopier av de som allerede er i posisjon, vil sjelden føre til fornyelse og utvikling.

Presentasjon

Presentasjonen består av to hoveddeler:

For det første skal kandidaten(e) bli kjent med komitéens innstilling snarest mulig etter at avgjørelsen er tatt. Kandidaten må da si klart fra at han fortsatt er aktuell for den jobben hun/han er innstilt til.

For det andre skal komitéen presentere innstillingen for det organet de har fått oppdraget av. Her bør alle dokument og referanser som er vektlagt, følge med som dokumentasjon.



Valg og tiltredelse

Åpenhet i prosessen som beskrevet foran, gir alle involverte trygghet for at alt har gått riktig og fair for seg. Når aktuelt organ har foretatt endelig vedtak, er saken avgjort og beste kvinne/mann har fått jobben. Den som velges skal da til vanlig signere for valget ved å takke organet for tilliten. Dette er med på å stadfeste at valget og de pliktene og ansvaret som følger med jobben, er akseptert av alle parter.

Styret i PPA ønsker valgkomitéene og nominasjonskomitéene i fylket og kommunene lykke til med den jobben de gjør for eget partilag.

For styret i PPA

Ole Kr. Fiksdal
leder

Notater:



Vedlegg 6 - Kommunikasjon

«Kommunikasjon» i vår sammenheng må forstås som

1. Måten å henvende seg til hverandre på internt i partiet
2. Måten partiet henvender seg til velgerne.

Begge deler er behandlet på generell basis i APP-skolens kommunikasjonshefte og vil bli brukt som skoleringsgrunnlag i kurs for så vel fylkesstyret som for lokalpartistyrene. **Jfr. Vedlegg 7.**

Nedfor tas i tillegg opp ett område som ikke er behandlet i heftet: Digital kommunikasjon via hjemmesider. Blogger og lignende er ikke tatt opp.

Offentlige krav til hjemmesider

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har i forskrift datert 01.07.2013 satt opp en rekke krav vedrørende universell utforming av hjemmesider. Kravene vil gjelde for hjemmesidene til alle politiske partier. Difi (Direktoratet for forvaltning og IKT) skal etterse at forskriften blir fulgt.

Fristen for å oppfylle kravene etter forskriften er 1. januar 2021

På Difis nettsider finnes også løsningsforslag for utforming av nettsider.

Ansvar

Et siste punkt som tas med innledningsvis er ansvarsforholdene i forbindelse med hjemmesider.

Hvis eier av en hjemmeside tillater andre å skrive på hjemmesiden, er eier ansvarlig for det som kommer på trykk. I vårt tilfelle vil det si leder. Ansvarer gjelder ubetinget hvis ikke leder innen kort tid etter at ytringen er blitt synlig, sørger for å få den fjernet.

«Kort tid» vil være avhengig av hvilke internrutiner som er lagt opp for kontroll av innholdet på siden. For Pensjonistpartiet må det da reises spørsmål om det er en ønsket situasjon at alle leddene/nivåene i partiet bør befinne seg «under samme tak»; om ledelsen er villig til å påta seg ansvaret for det som skrives/ikke skrives av ulike rettighetshavere, feil eller mangler som forekommer?

Som ett av mange eksempler kan det vises til fylkessiden for Hordaland.

Den juridiske realiteten er at PP-leder har ansvar for særdeles mange feil her.

Jeg mener derfor at vi må vurdere å skille hovedsiden fra fylkespartienes sider slik at fylkeslederne blir ansvarliggjort for egne sider og tilsvarende for lokalpartiene. Men dette er da gjenstand for vurdering.

Behov

Utgangspunktet for enhver hjemmeside er at det finnes et behov for siden.

For alle politiske partier er selvsagt behovet for å nå ut til velgerne med budskapet viktig. Og ikke minst: Hvilken del av budskapet må til enhver tid prioriteres

Dernest må en vurdere behovet for intern kommunikasjon. Hva er det en har behov for å fortelle medlemmer og tillitsvalgte, og hva er det i sin tur *de* ønsker at siden skal ta opp?

Jeg kan ikke se av dagens hjemmeside at dette er tilstrekkelig gjennomtenkt.

Jeg mener dette er et tema som må gjennomdrøftes i organisasjonen før vi nå slipper alle brukere og superbrukere løs med mer eller mindre aktuelle innlegg.

Utforming

Det finnes et stort løsningsprogram for utforming av hjemmesider. Mens Pensjonistpartiet holder fast ved Joomla, kan det se ut som om de fleste andre partiene har gått over til Wordpress. Begge programmene er omfattende og en trenger fagkunnskap for utvikling og vedlikehold. Begge programmene gir muligheter, men min erfaring er at Wordpress gir lettere adgang til endringer dersom et partinivå skulle ønske det.

Jeg mener partiet må vurdere valg av program på nytt. Dette kan skje i forbindelse med at vi må gå i gang med de endringene som kreves om universell utforming (jfr. ovenfor).

Innhold

Innholdet på sidene må tilpasses behovet. Når det gjelder «upassende» ytringer, viser jeg til ansvaret som er beskrevet ovenfor.

Jeg vil samtidig vise til at det på nåværende side er gitt tillatelse til at enkelte fylkeslag får publisere på forsiden i tillegg publisering på egne fylkessider, så ble en artikkel fra Akershus fjernet på forsiden. Dette er en forskjellsbehandling som jeg mener er oppsiktsvekkende all den tid det ikke ble gitt en begrunnelse for handlingen.

Jeg mener innhold og plassering må vurderes og rutiner fastsettes. Å diskriminere et enkelt fylkeslag på denne måten er kun egnet til å skape motvilje enn velvilje for å bruke siden.

Ole Kr. Fiksdal
PPA-leder

Vedlegg 7 – Kursdeltakerheftet «Kommunikasjon»

MGM 6.6 Kommunikasjon i PPA

(Justert etter LS-møtet 22.10.16)



Kommunikasjon i Pensjonistpartiet i Akershus (PPA)

Definisjon:

Med kommunikasjon vil vi forstå den prosessen som forgår når to eller flere parter deler tanker, erfaringer, meninger, kunnskap og opplevelser med hverandre.

Kjennetegnet ved all kommunikasjon er da blant annet

- Formidling og deling av kunnskap, erfaringer, tanker, verdier, og informasjon
- Gjør det mulig med samhandling
- Skaper og påvirker vår kultur, vårt selvbilde, våre verdier, holdninger og adferd

Hensikten er til syvende og sist å skape fellesskap i og identitet for en organisasjon lokalt, regionalt, sentralt og totalt.

Enveis og toveis kommunikasjon

*Med enveis kommunikasjon vil vi til vanlig tenke på formidling av et budskap fra én avsender til én eller flere *passive mottakere*. (Eks.: Sånn er det bare!)*

*Med toveis kommunikasjon tenker vi vanligvis på *dialog* mellom avsender av budskapet og den/de som mottar meldingene.*

NB! I og med en stadig større bruk av hjemmesider, blogger og sosiale medier der mottageren får anledning til å kommentere, like osv., er avstanden mellom enveis og toveis kommunikasjon blitt mindre.

Non-verbal kommunikasjon («Kroppsspråk»)

Forskningen anslår at det kun er rundt 30 % av det vi kommuniserer som kommer fra ordene vi bruker. Resten kommer fra «kroppsspråket». I omgang med andre er det derfor viktig at vi også lærer oss å tolke «signalene» som sendes.

Og ikke minst; vi må også arbeide med eget kroppsspråk.

Temaet kroppsspråk er imidlertid omfattende og vanskelig. Her er vi inne på følelser og på så vel bevisste som ufrivillige kroppsfunksjoner (smil / grimaser / rykninger / fargeendring / rynket panne / bevegelser av armer og bein / tårer / latter / stønn / osv. osv.). Noe av dette kan vi selvsagt lære oss til å beherske *til en viss grad*, og noen bedre enn andre, men vi må bare akseptere at det ikke er mulig å kontrollere alt.

Vanskeligst kan det vel være med følelser som oppstår spontant i møtet med andre personer uten at vi har sagt et kløyva ord. Noe kan gå på at de ikke liker utseendet på oss eller måten

vi kler oss på og oppfører oss på, eller for den saks skyld, lukter. Andre ganger er det umulig å fastslå hvorfor de reagerer negativt/positivt.

Når disse situasjonene oppstår, er det for det første nødvendig at vi stopper opp og tenker etter hvorfor andre reagerer som de gjør. Vi må lære oss å tolke kroppsspråk for å kunne forstå andre samt endre eget inntrykk på andre, endre egen personlige utvikling. Mao lære oss å kommunisere på et ikke-verbalt nivå.

Det er ikke lett å gi råd om kroppsspråk, men ofte kan det være lurt å ta med seg følgende punkter når kroppsspråk vurderes:

- Alle har sitt eget spesielle kroppsspråk avhengig av situasjon en befinner seg i, personlighet, kultur og miljø.
- Se på ansiktet til den du kommuniserer med. Her vil en raskt kunne se om en irriterer, morer, begeistrer eller vekker avsky
- Ikke døm mennesker alene etter kroppsspråket. Vurder helheten, også ordene.
- Allier deg med en du har tillit til og som tør snakke rett «fra levra».

Formidling av budskapet

I det etterfølgende har vi sett på de elementene i kommunikasjon som vi mener er vesentlige for vår organisasjon, PPA:

Forberedelse -> Budskap -> Budbringer <-> Mottaker

Og - vi tar i dette heftet **utgangspunkt i at vi er et parti som ønsker makt for å få politisk innflytelse** i kommuner og fylke samt rimelig (forholdsmessig) innflytelse i beslutningsprosessene i det sentrale partiapparatet.

Ole Kr. Fiksdal
Leder PPA

Forberedelsen: Fra idé til vedtak



Alle idéer til utvikling og aktivitet skal behandles av styret og/eller ledergruppa. Her skal idéene videreutvikles for å finne ut om de har «livets rett» eller om de bør skrinlegges.

En idé som én eller flere i fylket mener det bør satses videre på, skal utredes. I de aller fleste sakene uten vesentlige prinsipielle undertoner, kan dette skje ved at den i styret som får utredningsoppgaven, legger saken fram muntlig for styret som så fatter et vedtak. I mer omfattende og prinsipielle saker skal forberedelsen være skriftlig og inneholde alle de momentene som veier for og imot. Teamet (styret/ledergruppen) fatter så et endelig, skriftlig vedtak som grunnlag for videre arbeid. I noen saker vil det være nødvendig å ta «saken» ut på høring blant medlemmene for å skape fellesskap og eierforhold til beslutningen.

For å kunne utforme et klart, målrettet og entydig budskap, er det nødvendig at forarbeidene er grundige og rotfestet i behov samt økonomiske og organisatoriske retningslinjer. Her må en også legge inn klare forutsetninger om tidsrammer og ansvarsfordeling. Svikter en på disse punktene og tar for lett på denne delen av prosessen, vil resultatet bli utsettelse og endeløse drøftinger uten substans. Budskapet blir fort et ønske og en visjon som sakte men sikkert glir over i evighetens glemsel.

Som sagt foran, må det være en grunn til at vi fremmer en sak. Det skal altså være et motiv bak budskapet vi vil sende fra oss. Det vil si at det vi ønsker å formidle til andre, skal ha rot i et ønske om og vilje til å dele, samhandle og/eller påvirke i en bestemt sak. For eksempel at en ønsker å bidra til klarere regler og rutiner for arbeidet med opprettelse av nye lokalpartier i fylket.

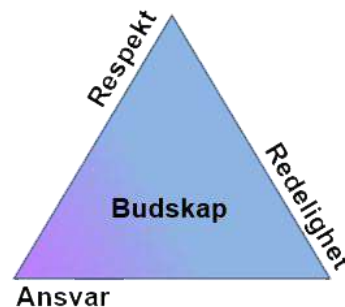
Når vi har motivet klart, må vi tenke gjennom *hvem budskapet skal rettes mot*. I eksemplet som er nevnt, vil det kanskje være naturlig at det er de tillitsvalgte i fylkesstyret en ønsker å nå da det er fylkesstyret som sitter med ansvaret for å danne lokalpartier i kommuner der en ikke er representert allerede. Men det kan også være at et også har andre målgrupper, for eksempel alle lokalpartilederne i nabokommunene til innsatskommunene. Hvis en har tro på at en har noe «vettugt» å fare med, kan det vel også hende at en ønsker å dele budskapet med andre fylkespartier eller med HS.

Når vi binder oss til en prosess som skal munne ut i skriftlighet, sikres muligheten for at det i etterhånd ikke kan reises tvil om hva som var mening og hensikt bak idé og vedtak.

Protokollen blir dermed en viktig kilde å gå til når vedtaket skal kommuniseres ut fra styret, når vi skal arbeide ut *budskapet*. (Jfr. MGM 4.1.4: Protokoller)

Budskapet

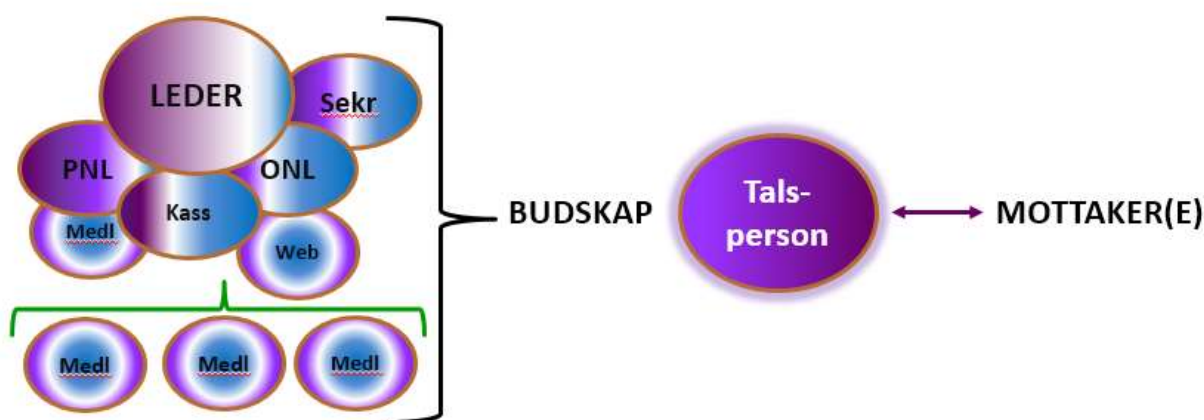
- Motivene skal være synlige
- Mottakerne skal være klart definerte
- Budskapet skal være klart og entydig.
- Budskapet skal være rotfestet i verdiene våre:
Ansvar – Respekt – Redelighet
- Budskapet skal ha rot i demokratisk fattede vedtak



Budbringeren

Det er ikke likegyldig *hvem* som får oppgaven med å markedsføre vedtak. I noen tilfeller er det naturlig at leder framstår som talsperson, i andre tilfeller kan det være rett at den som har utredet saken, får oppgaven med å fronte den overfor medlemmer, interne organ eller i media. Hvem styret velger til å ta ansvaret, er avhengig av flere forhold. Her trekker vi fram tre:

1. Har kunnskap om saken
2. Kan tenkes å kommunisere best overfor en bestemt målgruppe
3. Har kunnskap om formidlingsteknikker



Det vesentlige med denne illustrasjonen er at talspersonen *vet* at hun/han er valgt til å representere hele fylkespartiet fordi styret har *tillit* til at hun/han er best skikket for oppgaven.

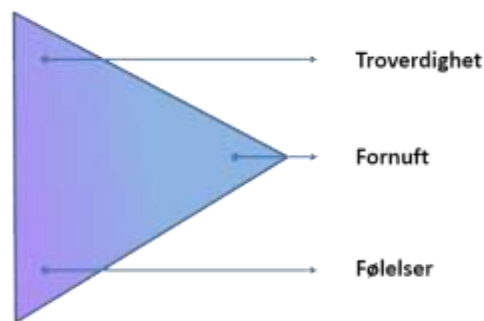
Formidlingsteknikker

I en gruppe vil alle mottakere av et budskap ha egne forutsetninger til å motta meldingen. Enkelte vil helst «ha et papir å holde i», mens andre har nok med en muntlig framstilling. Andre igjen ønsker en kombinasjon av tale, skrift og bilde for å få den best mulige forståelsen av temaet. Talspersonen må både vurdere situasjonen han skal fremføre budskapet i og hvem det er han henvender seg til. Dette har nær sammenheng med neste tema.

Appelformer

Talspersonens oppgave er å overbevise mottakerne om at hun/han har en god sak som de «bare må» slutte seg til. I kommunikasjonsteoriene brukes ofte de greske uttrykkene *Etos*, *Logos* og *Patos* for å beskrive hvilke midler talspersonen har for å oppnå ønsket resultat. I dette heftet har vi brukt uttrykkene

Troverdighet – Fornuft - Følelser.



Troverdighet

Her er det snakk om å skape troverdighet til talspersonen og til det hun/han framfører. Hvis dette skapes, vil mottakerne av budskapet lett kunne være enig i budskapet.

For å styrke troverdigheten kan en henvise til at en har god utdannelse og erfaring innenfor det området som saken handler om, man kan vise til egen karakter og gode hensikter, eller en kan «låne» troverdighet ved å vise til andre troverdige kilder som en er enig med, som f. eks. eksperter eller kjente mennesker.

Det kan være et godt råd å ikke overdrive graden av «selvros» da dette fort kan ha motsatt virkning av det en håper på og en blir stemplet som arrogant og narsisistisk.

Fornuft

Her snakker talspersonen direkte til mottakerens fornuft og intellekt. Argumentene fremføres på en saklig måte ved å dra fram fakta, statistikker og målbare påstander. Et budskap som baserer seg på denne typen kommunikasjon kan nok virke overbevisende, men en må huske på at framføringen kan bli ganske «tung» og ofte kjedelig for mange, særlig fordi en i disse fremføringene ofte må bruke et nøkternt og saklig språk. En står også her i fare for å virke arrogant og bedrevitende.

Følelser

Talspersoner som ser seg tjent med å snakke mer til folks følelser enn til deres fornuft, bruker ofte formuleringer og påstander som kan vekke glede, fremprovosere sinne, frykt og medlidenhet. Ofte vil det i slike tilfelle være vanlig at en putter inn personlige opplevelser, detaljerte beskrivelser samt bruker en ironisk, humørfylt og/eller verdiladet framføringsform.

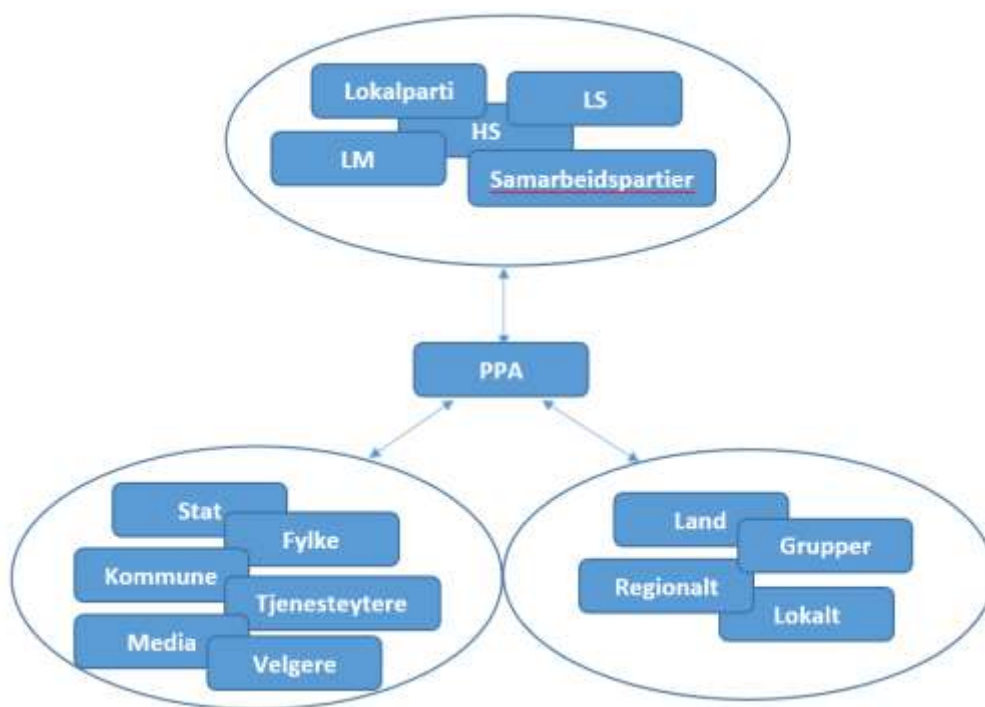
Denne formen må balanseres med saklighet om ikke budskapet skal forsvinne og budbringer bli betraktet som useriøs.

Kommunikasjonskart i PPA

All kommunikasjon i partipolitisk sammenheng må være planlagt siden feilskjær har en egen evne til å bli ødeleggende frontoppdrag. Det er sterkt overdrevet å tro at all omtale er positiv omtale. Det er derfor viktig at alle partiavdelingene gir seg tid til å planlegge hvem de skal snakke med og hva som skal tas opp når en starter opp et prosjekt. Eksempelvis vil dette gjelde ubetinget ved valg og opplegg av valgkampanjer.

Ett hjelpemiddel som kan være formålstjenlig i denne sammenhengen er å sette opp et kommunikasjonskart som viser hvem en kan forvente tilslutning eller motstand fra, hvilke organisasjonsledd som må delta i prosessen, velgergrupper en vil rette innsatsen mot hvilke myndigheter en må kommunisere med underveis i prosessen samt arbeid i forhold til media.

Kommunikasjonskartet kan være generelt og gjelde hele partiet, eller det kan være spesifikt og omhandle bare én sak. Her en generell utforming:



I spesielle saker vil det være aktuelt å kutte ut enkelte «bokser» samt dele andre bokser inn i flere undergrupper. I forbindelse med opplegg av valgkampanjer vil for eksempel boksen «Grupper» være av stor betydning for hvem vi skal samarbeide med når det gjelder program og/eller enkeltsaker, eksempelvis spørsmål om eldre og pensjonister:

Departementer, Partier, Seniorsaken, Pensjonistforeninger, Fagforeninger, SSB, NKS, KS, osv.

Oppsummering

Fylkespartiets skoleringsopplegg «Makt Gir Muligheter (MGM) er eksempel på toveis kommunikasjon. Gjennom deling av generelle synspunkter og spesifikke kunnskaper legger vi opp til skoling der arbeidsmetoden er **dialog**.

Også saksforberedelse og saksbehandling i organisasjonen må være basert på toveis kommunikasjon. Alle saker må være forberedt med sakspapirer slik at den/de som skal ta avgjørelser må ha anledning til å sette seg inn i hva saken gjelder og hvilke kilder saksbehandler har brukt for å komme fram til en konklusjon. I møtet må det være åpent for dialog slik at de best kvalifiserte løsningene kommer til uttrykk i vedtakene som fattes.

I denne sammenhengen er det viktig at alle som er med i prosessen har *tillit* til hverandre slik at all kritikk kan oppfattes positivt med visshet om at det er de gode løsningene vi er på jakt etter, ikke å oppnå egen heder og ære ved å framstå som allvitende og ufeilbarlig og ivrig etter å dytte andre ned i søla.

Kommunikasjon har to hovedelementer:

1. Verbal kommunikasjon
2. Non-verbal kommunikasjon

PPA vil bidra til at nonverbal kommunikasjon prioriteres i skoleringen av tillitsvalgte

Vi ønsker alle deltakere i skoleringen lykke til med et meningsfylt kurs.

For PPA

Ole Kr. Fiksdal
leder

Vedlegg 8 - Personalhåndboka

Partiets personalhåndbok er nesten usynlig for de fleste tillitsvalgte. Dette kan nok delvis skyldes at toptillitsvalgte ikke har lagt tilstrekkelig vekt på å få den fram i lyset, men det kan også komme av at boka ikke har den kvaliteten vi forventer av den.

Under prosjektet F2018, dersom LS velger å gå for det, legges det inn et delprosjekt som har som mål å samle regelverket i ei egen «bok». Fra PP-Akershus vil vi foreslå at man går bort fra dagens utgave til et ringpermssystem som omfatter vedtekter, instruksjer og veiledninger basert på en tematisk oppbygging.

Ansvarsforholdene for de enkelte medlemmene i HS samt for HS som organ må klargjøres bedre enn det som går fram av vedtektene og håndboka per i dag. Men også spørsmålet om samhandling og hvem som gjør hva og når i forholdet mellom HS og fylkespartiene kan være uklart for mange. Her virker det som om forståelsen av sammenhengen mellom ulike oppgaver og rapporteringer svikter.

Etter min mening er vi nødt til å bli langt fastere i kravet om at mottakelsen av et verv forplikter, samtidig som vi må lage langt strammere løsninger for hvem som gjør hva og hvordan vi kommuniserer det ut til de aktuelle mottakere.

Tiden er kommet for å kreve, ikke be!

Å ta imot et verv forplikter!

For å komme videre med diskusjonen mener jeg Personalhåndboka i ringpermformat bør deles inn i 4 hovedkapitler:

1. Om Pensjonistpartiet
2. Vedtekter
3. Instruksjer
4. Skjema

Med vedtekter tenkes det her på bestemmelser som gjelder alle i partiet der endringer må vedtas av Landsmøtet.

Med instruksjer tenkes det praktiske bestemmelser som gjelder alle eller bestemte grupper av tillitsvalgte og som lettere kan la seg endre av organ under Landsmøtet, eksempelvis LS, HS eller fylkesstyrene.

Spørsmålet vi kan stille oss er for eksempel om bestemmelser for innkalling og sakliste til ulike organ skal være vedtektsfestet eller ikke? Det kan vel være verdt å tenke på om slike bestemmelser heller bør ligge i instruks som ikke behøver vedtas av Landsmøtet.

I vedlegg 9 har jeg våget å hitsette et ubehandlet forslag til endringer i vedtektenes §6 om Hovedstyret og § 5 om Landsstyret, da jeg mener dette er disse organene vi finner minst veiledning for i regelverket. Selv om jeg her mener det rørt ved «hellige kuer», mener jeg vi bør ta diskusjonene nå - mens vi er rimelig langt nede.

Blant annet vil jeg peke på at vi er nødt til å få opp en diskusjon om tillitsvalgtes rolle når de sitter i flere organ. Man kan for eksempel tenke seg en folkevalgt som både er leder for et lokalparti samtidig som hun/han er leder i fylkespartiet og medlem i HS. På hvilken måte skal lojalitetsprinsippet fungere, hvem er hun/han representant for i ulike sammenhenger osv. osv.



I noen tilfelle vil det være tvil om hvor lojaliteten skal ligge og hvem vedkommende representerer og skal kunne rådføre seg med. En hovedregel er da, etter min mening, at lojaliteten alltid skal ligge i det organet hun/han er representant i og at hun/han plikter å rette seg etter de vedtektene og instruksene som gjelder for dette organet. Men ingen av oss eksisterer i et vakuum, og ved jevne mellomrom må det være tillatt å rådføre seg med kollegaer (først og fremst leder) i det organet som har nominert en til vervet. Men det gjelder å holde tunga rett i munnen og ikke røpe opplysninger som er konfidensielle i det organet en har oppgaven/problemet fra. Det må også være mulig å være uenig i et vedtak og tilkjenne dette for det organet en representerer.

Jeg er som sagt klar over at jeg her rører ved «hellige kuer», men jeg tror at hvis vi ikke tør å ta disse diskusjonene nå, så vil vi fortsette med å sprike i mange retninger. Da får det heller være at jeg blir uglesett!

Ole Kr. Fiksdal
PPA-leder

Vedlegg 9 Ny §2 i vedtektene (Ikke vedtatt av PPA)

§ 2 VEDTEKTER, INSTRUKSER OG VEILEDNINGER

Grunnlaget for Pensjonistpartiets organisatoriske virksomhet er nedfelt i vedtektene. Alle tillitsvalgte plikter å følge vedtektene. Landsmøtet vedtar vedtektsendringer.

Med hjemmel i vedtektene kan det vedtas instruks for alle tillitsvalgte, grupper av tillitsvalgte eller enkeltpersoner som innehar definerte verv eller stillinger i partiet. Landsstyret har fullmakt til å vedta nye eller endre eksisterende instruks som gjelder hele partiet.

Med hjemmel i vedtektene kan fylkesstyrene vedta instruks for eget fylkesstyre, egne utvalg og for spesifiserte verv i fylket. Fylkesstyret kan også vedta instruks for lokalpartiene i eget fylke. Fylkespartienes vedtak må ikke være i strid med bestemmelser gitt i vedtektene eller instruks vedtatt av Landsstyret.

Veiledninger er beskrivelser av arbeidsmåter. Styrene på alle partinivåer kan utarbeide veiledninger.



Vedlegg 9 – Vedtektenes §5 Landsstyret m/instruks (Ikke behandlet av PPA)**V § 5 LANDSSTYRET (LS) (Ny/forkortet paragraf)**

1. Landsstyret er partiets høyeste myndighet mellom landsmøtene
 2. Landsstyret består av gruppeleder for stortingsrepresentantene, fylkesledere og HS; alle med møteplikt og uttalerett. **Stortingsrepresentanter og lederne for fylkespartiene har 1 stemme hver. Hver fylkesleder får i tillegg tildelt et antall fullmaktsstemmer beregnet på samme måte som antall delegater til Landsmøtet (jfr. instruks)**
 3. **Som administrativt, saksforberedende og innstillende organ, har ikke HS stemmerett i LS**
 4. Ordinære Landsstyremøter holdes minst tre ganger i året. Tid og sted fastsettes av Hovedstyret som også innkaller til møte. I tillegg til forannevnte møter, kan HS kreve innkalling til LS-møte så ofte som det anses for påkrevet, **eller når fylkespartier med minimum 50% av stemmene i Landsstyret, krever det.**
1. Ordinært LS-møte skal sammenkalles med minst en måneds varsel. Ekstraordinært LS-møte skal sammenkalles med minst 14 dagers varsel. Forslag som ønskes behandlet i Landsstyret må være Hovedstyret i hende minst 14 dager før Landsstyremøtet.
 2. **Hovedstyret skal forberede saker og innkalle til LS-møter uten ugrunnet opphold, og senest 2 uker før møtet**
 3. **Det er kun forberedte saker som er nevnt i sakslisten som kan behandles på LS-møtene**
 4. Landsmøtet vedtar instruks for LS

I 04: Instruks for Landsstyret (Ikke behandlet av PPA)**Sammensetning og representasjon**

Landsstyret er partiets høyeste myndighet mellom landsmøtene og består av stortingsrepresentanter, fylkesledere og HS; alle med møteplikt og uttalerett. Ved lovlig forfall kan medlemmene i styret la seg representere ved en stedfortreder fra fylkesstyret.

Stortingsrepresentanter og lederne for fylkespartiene har 1 stemme hver. Hver fylkesleder får i tillegg tildelt et antall fullmaktsstemmer beregnet på samme måte som antall delegater til Landsmøtet
Som administrativt, saksforberedende og innstillende organ, har ikke HS stemmerett

Oppgaver

Landsstyrets hovedoppgaver er

1. å utarbeide forslag til program ved stortingsvalg
2. etter forberedelse av HS å fremme innstilling i saker som skal behandles av Landsmøtet
3. påse at Hovedstyret og fylkespartiene følger opp program og sentralt vedtatte arbeidsplaner
4. ta opp og fatte vedtak i saker som meldes inn fra fylkespartiene
5. være Pensjonistpartiets tankesmie for politiske idéer og utspill

Saksliste for Landsstyret.

1. Åpning av møtet ved partiets leder.
2. Valg av fullmaktskomité på tre (3) medlemmer.
3. Godkjenning av representantenes fullmakter.
4. Godkjenning av innkallingen.
5. Valg av møteleder
6. Valg av redaksjonskomité på tre (3) medlemmer.
7. Valg av 2 protokollførere for møtet.
8. Valg av 2 representanter til å skrive under møteprotokollen.
Protokollen sendes til alle Landsstyremedlemmer senest 2 uker etter Landsstyremøtet.
9. Godkjenning av dagsorden.
10. Rapport om den arbeidsmessige, økonomiske og politiske situasjonen i det enkelte fylket.
Rapporten kan framføres muntlig av den enkelte fylkesleder, og det skal også legges fram et skriftlig sammendrag som sendes Hovedstyret seinest 14 dager før Landsstyremøtet.
11. Rapport fra partiets leder om den arbeidsmessige, økonomiske og politiske situasjonen for partiet på landsplan. Rapporten framføres muntlig, og det skal legges fram et skriftlig sammendrag på møtet.
12. Hovedstyrets kasserer legger fram en økonomisk oversikt for partiet på møtetidspunktet.
Oversikten gis muntlig, og det skal legges fram et skriftlig sammendrag på møtet.
13. Saker til behandling:
 - a. I møter før et Landsmøte:
 - b. Utarbeide saksliste til landsmøtet med innkalling til møtet og innstilling i saker som skal behandles.
 - c. Utarbeide forslag til valgprogram for Stortingsvalg, herunder å sørge for at det innhentes forslag fra fylkespartiene vedrørende saker som bør tas med i valgprogrammet.
 - d. Legge opp til at det utarbeides politiske programmer og arbeidsplaner for partiet og påse at disse følges opp.
14. **Eventuelt.**
Saker som ønskes tatt opp under dette punkt, må tilkjennegis under punktet vedrørende godkjenning av dagsorden. Landsstyret avgjør med simpelt flertall om saken skal tas opp til behandling **og om det skal kunne fattes vedtak.**

Avstemmingsregler

Her gjelder samme regler som ved Landsmøter.

Landsstyret er beslutningsdyktig når mer enn halvparten av representantene er til stede.

Protokoller.

1. Protokollen godkjennes og signeres av to representanter ved møtets slutt.
2. Protokollen sendes Landsstyrets medlemmer og varamedlemmer og kontrollkomiteen innen 2 uker etter møtet.
3. Merknader til protokollen må være Hovedstyret i hende senest 4 uker etter at den er sendt ut.

Vedlegg 10 – Vedtekter for Hovedstyret m/instruks (Ikke behandlet i PPA)**VEDTEKTENES § 6 HOVEDSTYRET****Endret pkt. a)**

1. *Hovedstyret (HS) er partiets høyeste administrative og **representative** organ og velges av Landsmøtet (LM) i henhold til instruks.*
2. HS velges av LM og består av leder, politisk nestleder, organisatorisk nestleder, kasserer, sekretær, studieleder, samt så mange styremedlemmer at styret samlet består av et oddetalls medlemmer. Samtidig velges tre (3) vararepresentanter. **1. vararepresentant møter fast på alle møter.**
3. Hovedstyret leder det daglige arbeidet i Pensjonistpartiet og avgjør saker som ikke hører inn under LM eller LS
4. HS avholder møter etter oppsatt møteplan. HS skal også innkalles til møte dersom leder eller tre (3) medlemmer eller revisor krever det. **(Møtene kan organiseres digitalt)**
5. **Fylkespartiene kan fremme saker til ordinære HS-møter innenfor oppsatte tidsfrister**
6. **Landsstyret utarbeider instruks for valg av og arbeid i HS. LS kan endre instruksene**
7. Protokollen godkjennes og signeres **av to representanter** ved møtets slutt.
8. Protokollen sendes Hovedstyrets og Landsstyrets medlemmer og varamedlemmer samt kontrollkomiteen innen 14 dager etter møtet.
9. Merknader til protokollen må være Hovedstyret i hende senest 4 uker etter at den er sendt ut. **Merknadene skal uten ugrunnet opphold sendes Landsstyrets medlemmer.**

Instruks for Hovedstyret, jfr. vedtektenes §6

1. *Hovedstyret (HS) er partiets høyeste administrative og representative organ og velges av Landsmøtet (LM).*
2. HS består av leder, politisk nestleder, organisatorisk nestleder, kasserer, sekretær, studieleder, samt tre (3) styremedlemmer. Samtidig velges tre (3) vararepresentanter. **1. vararepresentant møter fast på alle møter.**
3. Valgene til HS gjelder normalt for to (2) år om gangen. Første gang velges fire (4) medlemmer for ett år. Varamedlemmene velges alltid for ett år.
4. Hovedstyret leder det daglige arbeidet i Pensjonistpartiet og avgjør saker som ikke hører inn under LM eller LS
5. **Hovedoppgavene er**
 - 5.1. **Følge opp vedtak fattet på Landsmøtet og Landsstyremøtet (LS)**
 - 5.2. **Ta avgjørelse i saker som ikke hører inn under LM, LS eller er pålagt etter vedtektene**
 - 5.3. **Forberede saker for LM og LS**
 - 5.4. **Pålegge fylkespartiene arbeidsoppgaver**
 - 5.5. **Samordne arbeidet mellom fylkespartiene**
 - 5.6. **Etablere nye fylkespartier i henhold til etableringsinstruks**
 - 5.7. **Ta opp saker som fremmes fra underordnede organ**
 - 5.8. **Administrere et partikontor (sentralisert og/eller desentralisert)**
6. HS avholder møter etter oppsatt møteplan. HS skal i tillegg innkalles til møte dersom leder eller tre (3) medlemmer eller revisor krever det. **(Møtene kan organiseres digitalt)**
7. **Fylkespartiene kan fremme saker til ordinære HS-møter innenfor 3 uker før møtet**

8. Landsstyret utarbeider egen instruks for valg av og arbeid i HS
9. HS skal vedta veiledende arbeidsplaner for medlemmene i styret for den perioden de er valgt for. Planene gjøres kjent for LS.
10. Protokollen føres på vedtatt mal, godkjennes og signeres av to representanter ved møtets slutt.
11. Protokollen sendes Hovedstyrets og Landsstyrets medlemmer og varamedlemmer samt kontrollkomiteen innen 2 uker etter møtet.
12. Merknader til protokollen må være HS i hende senest 4 uker etter at den er sendt ut. Merknadene skal uten ugrunnet opphold sendes Landsstyrets medlemmer.
13. Landsmøtet vedtar instruks for HS. Landsstyret kan endre instruks for HS.