Norges Håndballforbund
Region Midt-Norge

Vedtatt av Regionstyret juni 2014

ORGANISASJONSNORMER

Organisasjonsnormene beskriver normene for adferd og kommunikasjon i organisasjonen Norges Håndballforbund Region Midt-Norge (beskrevet som RMN) og Norges Håndballforbund Region Nord (beskrevet som RN) som ligger til grunn:

A. For at vi skal kjennetegnes ved vår visjon:
"FLEST - LENGST - BEST • Topp og bredde hånd i hånd"

B. For at vi skal etterleve våre kollektive verdier:
"Begeistring – Innsatsvilje – Respekt og Fair Play"

C. For at alle medlemmers individuelle adferd skal være i tråd med verdiene:
- **Respekt** - respektere hverandres meninger og skille sak og person
- **Unne og beundre** - framsnakke og gi ros når noen fortjener det
- **Tydelighet** - si hva du mener, åpent og ærlig og forklar hvorfor
- **Engasjement** - delta aktivt, stille forberedt og involvere seg

1. Regionstyret som øverste organ mellom Regionstingene har ansvar for å utvikle og følge opp organisasjonsnormene i tingperioden.

2. For å skape et åpent og trygt fellesskap slik at all virksomhet preges av aktivitet og glede, konkurranse og fair play, skal den organisasjonsmessige debatten preges av respekt for roller, være mest mulig åpen, direkte, konstruktiv og saklig.

3. Det er en forutsetning at alle tingvalgte personer og enhver ansatt og oppnevnt medarbeider i RMN og RN etterlever de vedtatte organisasjonsnormer.

4. Alle valgte, ansatte og oppnevnte skal vise tillit og lojalitet til organisasjonen og medlemmene i den.

5. Når det er enighet om at diskusjoner og saker skal være interne, er det en forutsetning at dette respekteres slik at trygghet, tillit, tydelighet og åpenhet videreutvikles i organisasjonen.
Interne saker skal holdes utenfor media, om ikke annet avtales, slik at personer eller organisasjonsen heter ikke spilles ut mot hverandre, noe som kan bidra til negativ personfokusering og svekket omdømme.

6. Det påhviler alle tillitsvalgte, ansatte og oppnevnte å skape ro og oppslutning om vedtak som fattes.

7. Enhver skal ha fokus på å ivareta og styrke RMN's og RN´s positive omdømme. Omdømme er etterlatt inntrykk og oppfatning av alt organisasjonen og dens ressurser foretar seg. I forhold til media skal man derfor være åpen for alle innspill og følge opp disse med utgangspunkt i organisasjonens verdigrunnlag. I omdømmekritiske mediesaker både mht sak og person skal det søkes råd og bistand internt hos organisasjonens faglige ressurser på området.

8. Dersom en person i organisasjonen har sagt, eller blir gjengitt å ha sagt noe som virker krenkende, uheldig eller galt, påhviler det enhver å ikke aktivt bidra til videreføring av slike saker. I slike tilfeller skal man ta direkte kontakt med den det gjelder, og om nødvendig konsultere sin nærmeste overordnede.

9. RMN og RN har som en grunnholdning generelt at alkohol ikke skal være forbundet med idrett slige aktiviteter, og spesielt ikke i forbindelse med barn og unge. Det skal også vises måtehold i tråd med samfunnets- og næringslivets verdinormer generelt ved arrangement i regi av organisasjonen.

10. Brudd på organisasjonsnormene anses som alvorlig og kan føre til at man blir løst fra ansvars- og arbeidsoppgaver med øyeblikkelig virkning.

NIF's LOV § 2-7 Inhabilitet

Tillitsvalgte, oppnevnte representanter og ansatte i et organisasjonsledd er inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse:

a) når vedkommende selv er part i saken
b) når vedkommende er i slekt eller svogerskap med en part i oppstigende eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken
c) når vedkommende er gift med eller er forlovet eller samboer med en part
d) når vedkommende er leder for eller har ledende stilling i eller er medlem av styret i et selskap som er part i saken.

Likeså er tillitsvalgte, oppnevnte representanter og ansatte inhabil når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes upartiskhet, blant annet skal det legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for vedkommende selv eller noen som vedkommende har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om inhabilitetsinnsigelse er reist av noen part.

Inhabilitetsspørsmålet avgjøres av det aktuelle organ.

Inhabilitetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at den tillitsvalgte eller ansattes tilknytning til saken eller partene ikke vil kunne påvirke vedkommendes standpunkt og idrettslige interesser ikke tilsier at vedkommende bør vike sete.

Er en overordnet inhabil, kan avgjørelse i saken heller ikke treffes av direkte underordnet i samme organisasjonsledd.

Med part menes i denne bestemmelsen tillitsvalgte, oppnevnte representanter og ansatte som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder.

Medlem av kontrollkomite eller med styreverv i organisasjonsledd kan ikke samtidig være medlem av doms- eller appellutvalg i samme organisasjonsledd.

Jeg forstår

- at jeg i mitt arbeid som tillitsvalgt/ansatt ved NHF/RMN og RN vil få/vil kunne få kjennskap til forhold som kan svekke NHF/RMN, RN og klubbers anseelse.
- at dette arbeidet krever ansvarsfølelse, lojalitet og plikttroskap overfor RMN, RN og klubbene.

Jeg har satt meg inn i

- NHF/RMN´s organisasjonsnormer som er sitert på den andre siden.
- habilitetsbestemmelsene som gjelder for tillitsvalgte og ansatte i RMN og RN. (NIF´s lov § 2-7 innhabilitet)

Jeg forplikter meg til

- å overholde organisasjonsnormer som gjelder for RMN og RN.
- ikke omtale graderte opplysninger/saker for andre enn dem som er klarert for/og har tjenestelig behov for å få kjennskap til opplysningen/saken.
- å vise aktsomhet også i min omtaler av personer samt ugraderte opplysninger både i og utenfor mitt virke som tillitsvalgt/ansatt for RMN og RN

Jeg er klar over

- at brudd på taushetsplikten vil kunne medføre at jeg vil bli fratatt oppgaver.
- at taushetsplikten også gjelder etter at jeg sluttet som tillitsvalgt/ansatt for RMN og RN.

Jeg har lest og er inneforstått med NHF/RMN´s Organisasjonsnormer og Habilitetsbestemmelser:

Trondheim, 2014