

Dialog- og samarbejds-kulturen i Brønderslev Kommune

I Brønderslev Kommune vægter vi værdierne **modig, nysgerrig og fællesskabende**, samtidig er *begreber som åbenhed, gennemsigtighed og troværdighed væsentlige værdier i offentlig forvaltning* ("[God adfærd i det offentlige](#)").

Det er derfor vigtigt, at der er en kultur i Brønderslev Kommune og på den enkelte arbejdsplads, hvor det både er naturligt, legitimt og velset, at medarbejdere viser interesse for og debatterer arbejdspladsens forhold – både i dagligdagen og i de forskellige samarbejds- og mødefora.

Samtidig er det vigtigt at være bevidst om, at *loyalitet mod arbejdspladsen ikke blot betyder, at man udviser respekt for de truffne beslutninger, men også at man på konstruktiv vis påpeger eventuelle kritiske forhold* ("[God adfærd i det offentlige](#)").

I Brønderslev Kommune vægter vi højt, at medarbejderne henvender sig til ledelsen, hvis der er noget man vil ytre sig om, og ledelsen modtager henvendelsen respektfuldt og inviterer til en åben dialog.

Bliver man som medarbejder ved Brønderslev Kommune vidende om eller pålagt opgaver, som er ulovlige, går imod vedtagne retningslinjer eller er fagligt uforsvarlige, er det derfor vigtigt, man gør opmærksom på dette internt i organisationen – se næste afsnit.

At ytre sig/videreformidle kritiske forhold på sin arbejdsplads kræver både mod og tryghed. Derfor er det vigtigt at understøtte ovennævnte kultur ved at være opmærksom på at ytre sig og modtage ytringerne respektfuldt, ordentligt og konstruktivt og gå i en åben dialog.

Dialogveje:

Oplever en medarbejder kritiske forhold på arbejdspladsen, er det vigtigt, at man konstruktivt ytrer sig om dette og får det videregivet.

De muligheder, der eksisterer i dag internt i organisationen:

- Gå til nærmeste leder
- Gå til TR/AMR eller FTR, som evt. kan gå med til nærmeste leder
- Det er muligt at gå direkte til næste ledelsesled (evt. sammen med TR/AMR eller FTR), hvis f.eks.
 - nærmeste leder er en del af de kritiske forhold,
 - der har været kontakt til nærmeste leder vedr. de kritiske forhold, eller
 - det ikke har været muligt at blive hørt
- Er det sager af principielle karakter, som evt. skal drøftet i MED-systemet, viderebringes det til formand/næstformand for det rette MED-udvalg, som er ansvarlige for dagsordenen.
Det rette MED-udvalg er det udvalg, hvor der sidder en leder med kompetence i forhold til punktet.

Det vil altid være mest hensigtsmæssigt at rejse kritikken via de interne systemer, da det vil forbedre muligheden for sammen at finde løsninger på de forhold, som findes kritisable, samt af hensyn til videre samarbejdsforhold på arbejdspladsen.

Det er vigtigt at være opmærksom på eventuelle følgevirkninger/konsekvenser af ytringer. Dette kan typisk være efterfølgende samarbejdsproblemer, der kan udvikle sig til alvorlig karakter – både leder/medarbejder, men også medarbejder/medarbejdere.

I den forbindelse er det vigtigt dels at overveje, hvordan man som medarbejder ytrer sig/videreformidler og dels, hvordan man som ledelse modtager og håndterer henvendelsen.

Vælger man ikke at bruge de interne systemer, skal man være opmærksom på rammerne for ytringsfriheden.

Rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed:

Man skal gøre det klart, at man udtaler sig på egne vegne og ikke på myndighedens vegne.

- Man må ikke bryde sin tavshedspligt.
- Man må ikke udtale sig på en freds- eller ærekrænkende måde, f.eks. ved at fremsætte injurier.
- Man må ikke udtrykke sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for ens eget arbejdsområde.

(["Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed"](#)).

Justitsministeriet har i samarbejde med Moderniseringsstyrelsen udarbejdet et e-læringskursus om offentligt ansattes ytringsfrihed. Kurset, der tager udgangspunkt i Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed fra oktober 2016, vil bl.a. på baggrund af cases ruste ansatte og ledere i det offentlige til bedre at håndtere problemstillinger vedrørende ytringsfrihed. Kurset er frit tilgængeligt fra Justitsministeriets hjemmeside.

[E-læringskursus om offentlige ansattes ytringsfrihed](#)

Baggrund:

Dette notat er udarbejdet på baggrund af drøftelser i Hoved MED om eventuelt behov for en Whistleblowerordning.

Emnet har været rejst og drøftet på Hoved MED 12. december 2013 og igen 8. september 2017, som opfølgning på drøftelse på møde mellem Økonomiudvalget og Hoved MED juni 2017.

Der har begge gange været enighed i Hoved MED om, at der i Brønderslev Kommune ikke er behov for en Whistleblowerordning.

På mødet 8. september 2017 blev det besluttet, at HR udarbejder et notat til videre drøftelse i Hoved-MED.

Notatet skal beskrive:

- Hvilken dialog- og samarbejdskultur der er/skal være i organisationen
- Hvilke dialogveje der er i MED- og ledelsessystemet, hvis en medarbejder står overfor noget, som ønskes videregivet.

Beslutning Hoved MED 23. marts 2018

Notatet omkring "Dialog- og Samarbejdskulturen i Brønderslev Kommune" blev godkendt.

Notatet bliver evalueret til marts mødet 2019

Formidling af notatet vil foregå via Trioen og på www.ansatibronderslev.dk