



Fælleserklæring fra CSO

Værdigrundlag for håndtering af personalemæssige udfordringer på arbejdspladsen

13-10-2022

Sagsnummer i F2
2022 - 7225

Dokumentnummer i F2
2098913

Sagsnummer eDoc
2022-0151063

Værdigrundlag, tillidsdagsordenen og stærke arbejdsfællesskaber

Formålet med denne fælleserklæring fra Københavns Kommunes centrale samarbejdsorgan, CSO, er at beskrive det værdimæssige grundlag, som vi ønsker, skal være afspejlet på Københavns Kommunes arbejdspladser, herunder i håndteringen af de sager, der opstår, hvis der er personalemæssige udfordringer på arbejdspladsen.

Tillid, ordentlighed, professionalisme og indflydelse

Når der opstår problemer på arbejdspladsen, er tillid, ordentlighed, professionalisme og indflydelse de bærende værdier for håndteringen, også når det gælder personalesager, herunder afskedigelsessager.

Ved **tillid** forstår vi, at der ageres i overensstemmelse med tillidsdagsordenen og værdierne bag.

Ved **ordentlighed** forstår vi, at sagerne håndteres med respekt for den ansattes situation, at dialogen tages i en god tone, og at sagerne undersøges sagligt.

Ved **professionalisme** forstår vi, at lige forhold behandles ens, og at kommunen handler sagligt, proportionalt og med rettidig omhu.

Ved **indflydelse** forstår vi, at sagerne håndteres i overensstemmelse med værdierne om arbejdsfællesskaber, og at MED-systemet inddrages ved strukturelle udfordringer, når det er relevant og påkrævet, og ikke ved enkeltstående personalesager.

Det fremgår af kommunens værdigrundlag, at Københavns Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads, der er præget af effektivitet, samarbejde og stadig udvikling. Kommunen skal som arbejdsplads være kendetegnet ved et udfordrende og sundt arbejdsmiljø. Kommunen skal være en virksomhed, hvor de ansattes ansvarlighed, faglighed, engagement og initiativ værdsættes, og hvor mangfoldighed betragtes som et aktiv.

Med tillidsdagsordenen er der sat fokus på et gensidigt forpligtende samarbejde, som styrker den faglige kvalitet og dermed gavner kommunens borgere. Forudsætningen for tillidsdagsordenen er stærke arbejdsfællesskaber, hvor fokus er på kerneopgaven, og som kendetegnes ved høj trivsel, godt arbejdsmiljø og lavt sygefravær. I både Københavns Kommunes sygefraværstrategi og Charter for arbejdsfællesskaber er der lagt vægt på, at ledere og medarbejdere har et fælles ansvar overfor kerneopgaven, arbejdsmiljøet og samarbejdet.

Københavns Kommune er en stor arbejdsplads, og det kan ikke undgås, at der til tider kan opstå udfordringer, som relaterer sig til personalet. Det kan f.eks. være sygefravær af et omfang, der ikke er foreneligt med driften på det pågældende tjenestested. Eller det kan være samarbejdsproblemer, egentlige tjenesteforseelser, uacceptabel adfærd eller en ansat, der af forskellige grunde ikke udfører sine arbejdsopgaver på en tilfredsstillende måde.

I de situationer er det vigtigt, at forholdene håndteres på en ordentlig måde, så problemerne i bedste fald kan afhjælpes. Det er den lokale ledelse på arbejdspladsen, der sidder med nøglen til og ansvaret for at få problemerne løst. Det er til enhver tid den lokale ledelse, der skal sikre, at den enkelte forvaltnings personalepolitikker er overholdt, og at der er samhørighed med værdierne. Koncernservice yder juridisk bistand til håndtering af sagerne og understøtter, at lige forhold behandles ens, ligesom KS i deres vejledning af ledere følger intentionerne i fælleserklæringen.

God personaleledelse indebærer, at ledere er opmærksomme på principperne om tillid, ordentlighed, professionalisme og indflydelse tillige med de juridiske rammer og de forvaltningsretlige regler og principper på området og samtidig har fokus på tidligt at håndtere eventuelle problemer. Medarbejder og leder har på den måde mulighed for ved fælles hjælp at søge at undgå, at problemerne vokser sig så store, at afsked i sidste ende kan blive konsekvensen. En tydelig men samtidig empatisk og professionel håndtering af tidlige udfordringer kan være med til at fremme trivsel og trykthed blandt de ansatte på arbejdspladsen.

CSO er enige om vigtigheden af, at der sikres en løbende dialog mellem de faglige organisationer, forvaltningerne og Koncernservice om kommunens praksis for håndtering af personalesager.