

Borger og medarbejder

Medarbejderpolitik, Borgerrådgiver, Whistleblower, Ligestilling.

SF vil Tillidsbaseret ledelse. Vi tror på vores medarbejderes faglighed og på at give dem lov til at træffe beslutninger ude hos borgeren i hverdagen. Samarbejde mellem faggrupper er som olympiske ringe – nogle overlapper – men man har også sin egen faglige ring.

Medarbejderpolitik

SF vil

- Have tillid til, at medarbejdere er fagligt kompetente og selv kan træffe beslutninger.
- At medarbejderne har selvstændighed og ansvar for arbejdets udførelse med mere selvtilrettelæggelse og en fortsat udfasning af BUM-modellen.
- At medarbejdernes faglige kompetencer og erfaringer får de bedste rammer og arbejdsvilkår.
- Nedlægge direktørgangen på rådhuset. Direktørerne skal ud at være i deres forvaltninger.
- Medbestemmelse og selvforvaltning i alle kommunens institutioner.
- APV'er skal være anonyme – hvis de viser særlige problemfelter, er det tillidsmandens opgave at indgå i en dialog med medarbejderne om det.
- En udbygning af den demokratiske proces, så større beslutninger tages op i brugergrupper eller kommer ud i åbne høringsprocesser.
- Medarbejderne kender borgerne og borgernes behov bedst.
- At de medarbejdere, der har hårdt fysisk arbejde, skal have ret til træning i arbejdstiden.
- Fleksibel arbejdstid, så medarbejderne i samarbejde med ledelsen kan arbejde mere eller mindre end normen i længere perioder.
- At medarbejderne har ret til at arbejde på fuld tid og ret til at gå på deltid.
- At kommunale job ikke skal være besat konstant af borgere på arbejdsafprøvning/ressourceforløb, så der ikke er en stilling, der kan besættes permanent.
- Whistleblower-ordning – helst ekstern.
- Ligestilling på alle områder som køn, etnicitet, religion.
- En ekstern ordning, hvis medarbejdere føler sig udsat for sexchikane.
- At ledere har faglig indsigt og kompetence.

Medarbejderen er kommunens vigtigste ressource. Guldborgsund Kommune er med sine ca. 6000 ansatte kommunens største arbejdsplads. Det er derfor nødvendigt hele tiden at være opmærksom på, at kommunen har en kompetent, demokratisk ledelse på alle niveauer fra kommunaldirektør til mellemlider. Medarbejderne skal hele tiden forny og vedligeholde deres kompetencer for at levere den optimale service til borgerne.

SF konstaterer, at mange medarbejdere frygter firing af usaglige grunde som illoyalitet og samarbejdsvanskeligheder, og at mange føler deres medindflydelse og medbestemmelse sat ud af drift. Mange medarbejdere har oplevet fratagelse af selvstændighed og ansvar. Det medfører nedsat engagement og unødigt bureaukratisk styring. Forskning viser, at netop selvstændighed og ansvar for arbejdets udførelse giver langt større medarbejdertilfredshed og mindre stress.

SF vil trykthed og arbejdsglæde på de kommunale arbejdspladser. SF ønsker et endeligt opgør med den ledelsesform, der er inspireret af New Public Management, der hvor det stadig foregår. SF ønsker tilliden til medarbejderne tilbage. Uden tillid opstår mistrivsel, og med mistrivsel fjernes

fokus fra den optimale arbejdsindsats til den nødvendige. Udvikling bliver mere teknokratisk og får mindre rod i medarbejdererfaringer. For SF er det afgørende, at medarbejdernes faglige kompetencer og erfaringer får de bedste rammer og arbejdsvilkår, så kvaliteten i det daglige arbejde højnes til slutbrugerens - borgerens - bedste.

SF vil sikre, at ledere har faglig indsigt og kompetence. Nogle steder synes ledelsesarbejdet at bære præg af den holdning, at ledelse er et fag i sig selv og at en leder ikke behøver at have faglig indsigt i sit ledelsesområde. Det kan medføre uro og utryghed, og fagligheden risikerer at lide overlast.

SF understreger ved enhver given lejlighed, at der skal være medbestemmelse og selvforvaltning i alle kommunens institutioner. Personalet har en særlig forpligtelse som talerør for især de svageste brugere. Denne forpligtelse vil SF sætte fokus på.

SF er imod, at en embedsmands-centraladministration reelt styrer kommunen.

Fleksibel arbejdstid

SF stillede i foråret 2017 forslag til byrådet om fleksibel arbejdstid for kommunens ansatte, desværre uden tilslutning fra andre partier. Denne model for fleksibilitet i arbejdslivet er medarbejderstyret og således ikke krav fra ledelsen. Dermed et medarbejdergode og ikke et overenskomstspørgsmål.

SF arbejder konkret for

- stadig målrettet efteruddannelse så medarbejderne kan yde den service, som borgeren har krav på
- reel ytringsfrihed
- større selvforvaltning
- en aktiv personalepolitik til styrkelse af den faglige kvalitetsudvikling
- en plan for arbejdsfastholdelse af medarbejdere, der f.eks. pga. nedslidning er i færd med at glide ud af arbejdsmarkedet
- at medarbejderne kan fremføre deres forslag om ting, som kan få deres arbejdsdag til at fungere så optimalt som muligt, uden negativ konsekvens for den enkelte.

Den fleksible arbejdstid kan bruges i perioder af livet, hvor en medarbejder har brug for nedsat tid eller frihed af familiemæssige eller andre årsager. Man ansættes i en 37-timers stilling med indbygget mulighed for at skrue op eller ned for arbejdstiden i perioder. Måske har man lyst til at arbejde ekstra i et par år, inden børnene bliver født, og derefter gå på nedsat tid, mens de er små. Måske har man brug for mere frihed til at hjælpe gamle forældre eller dyrke sin sport – tilværelsen stiller forskellige krav undervejs i menneskers liv.

Sygefraværspolitik

Et godt arbejdsmiljø med en konstruktiv ledelse og stor selvforvaltning betyder, at medarbejderne sjældnere melder sig syge.

SF vil

- at lederne kan håndtere de psykologiske mekanismer i ledergerningen
- en taskforce, som kommer ud på arbejdspladserne og kortlægger, hvad et højt sygefravær skyldes – f.eks. en ny leder eller for mange arbejdsopgaver

- faste samtaler på første-, femte- og tiendedagen om¹, hvorvidt man fra arbejdspladsens side kan gøre noget for at få den sygemeldte medarbejder på arbejde igen
- at det respekteres, at medarbejdere, der er syge, ikke møder på arbejde.

Sygefraværspolitikken skal ofte bruges til at begrænse sygefraværet, men for den sygemeldte er det også en forsikring om en fair behandling. SF vil en politik, hvor man har ret til at være syg, når man er det og en politik, der tager udgangspunkt i arbejdsmiljø og trivsel og ikke i antal sygedage.

Borgerrådgiver

SF har arbejdet for at få en Borgerrådgiver², som kan

- yde hjælp og vejledning til borgere, der er i tvivl om den rette kontakt til kommunen
- yde hjælp og vejledning til borgere, som ønsker hjælp til at kritisere, klage eller få ændret en afgørelse
- hjælpe borgere til at udfærdige den fornødne skriftlige redegørelse og/eller klage
- gøre forvaltningsområderne opmærksomme på eventuelle uhensigtsmæssigheder
- foreslå ændringer af uhensigtsmæssigheder til den standard, der i almindelighed følges³
- bistå Byrådet med tilsyn med kommunens administration.

Da Guldborgsund Kommune blev skabt i 2006, var byrådet enige om, at der skulle være en Borgerrådgiver med direkte reference til kommunaldirektøren.

Desværre blev stillingen nedlagt uden politisk behandling, og det er ikke lykkedes at få den etableret igen før i foråret 21 nu med reference direkte til byrådet.

SF vil være tæt på den nye borgerådgiver og sikre, at borgerådgiveren kan udvikle alle sine arbejdsområder uafhængigt af den kommunale administration.

Whistleblower-ordning

SF ønsker en Whistleblower-ordning⁴, så personalet trygt kan

- klage over manglende medarbejdertrivsel
- give oplysninger om fejl eller forsømmelser i kommunens administration eller borgerbetjening.

¹ Nordfyns Kommune fraværduksen på Fyn, 19. marts 2021

² Den kommunale styrelseslovs § 65 e: Byrådet kan i styrelsesvedtægten træffe bestemmelse om oprettelse af en borgerrådgiverfunktion, der ikke henhører under de stående udvalg eller Økonomiudvalgets umiddelbare forvaltning af kommunens anliggender. Lederen af borgerrådgiverfunktionen ansættes og afskediges af kommunalbestyrelsen. En borgerrådgiverfunktion oprettet efter styrelseslovens § 65 e henhører ikke under borgmesterens øvrige daglige ledelse af kommunens administration.

³ Kranov: Borgerrådgiveren kan ifølge § 65 e kun varetage opgaver vedrørende rådgivning og vejledning af borgerne og vedrørende tilsyn med kommunes administration. Borgerrådgiverfunktionen kan ikke som led i sit tilsyn med den kommunale opgavevaretagelse gribe ind i denne, for eksempel ved at ændre en afgørelse.

⁴ EU's såkaldte whistleblowerdirektiv blev vedtaget i oktober 2019: alle offentlige myndigheder skal som udgangspunkt etablere en whistleblowerordning. Whistleblowerordningen kan enten administreres internt af en person eller afdeling, der er udpeget hertil eller af en eksternt tredjepart. Implementeringsfristen ift. lovgivningen er oktober 2021.

Der er i Guldborgsund Kommune igangsat overvejelser om, hvordan denne opgave løses, herunder om den eventuelt kan løftes sammen med eller i samarbejde med borgervejlederfunktionen.

(Kommentar til gul markering: Skal der mon stå Karnov i stedet for Kranov her?)

- videregive information om f.eks. lovovertrædelser og manglende efterlevelse af juridiske forpligtelser uden at frygte for negative ansættelsesretlige reaktioner og lignende
- videregive information om fare for enkeltpersoners sundhed og sikkerhed, fare for miljøet, tilfælde af omsorgssvigt og lignende.

SF foreslår derfor en whistleblower-ordning, som med fordel kan erstatte den direkte konfrontation mellem leder og medarbejder og så medarbejdere ”omkostningsfrit” kan give ledelsen og politikerne viden om, hvordan kommunen fungerer. Whistleblower-ordningen kan evt. indgå i Borgerrådgiverens arbejdsområde – men SF mener stadig, at en ekstern person er det rigtigste.

Der har i Guldborgsund Kommune i 2020 og 2021 været flere alvorlige sager, hvor Ankenævnet er kontaktet anonymt, og Planklagenævnet har underkendt kommunens afgørelser. Flere medarbejdere er afskediget eller har taget deres afsked pga. sager om deres illoyalitet. Guldborgsund Kommune er tilsyneladende ledet med megen topstyring i forvaltningen og med mistro til medarbejderne. Det har medført, at medarbejderne er bange og ikke har turdet komme med kritik og nye ideer. For SF er det vigtigt, at alle ansatte kommer til orde i samarbejdet. Derfor lægger SF stor vægt på, at alle implicerede medarbejdere har mulighed for at fremkomme med relevante synspunkter, og at disse bliver fremlagt for politikerne – også selvom de skulle rumme kritik eller påpegning af fejltagelser og forsømmelser.

SF ønsker, at medarbejderne bliver taget alvorligt, når de klager over manglende medarbejdertrivsel, sexchikane og andre problemer på den enkelte arbejdsplads. Formålet med ordningen er at sikre de ansattes ytringsfrihed og adgang til anonymt at videregive oplysninger. Effekterne af whistleblower-ordningen er bedre service og borgerbetjening, højere medarbejdertilfredshed, økonomiske fordele, befæstelse af medarbejdernes ytringsfrihed, værn mod nepotisme, signal om kommunal ordentlighed og forsvarlig ressourceanvendelse samt forbedring af arbejdsmiljø.

Ligestilling

SF vil sikre, at Guldborgsund Kommune, som den største arbejdsplads i kommunen, vil afspejle befolkningssammensætningen i kommunen med ligestilling og tolerance som grundlæggende principper.

- Positiv særbehandling af mænd, der ønsker ansættelse i dagplejen, skolen, i social- og sundhedsområdet
- Positiv særbehandling af kvindelige ansøgere til mellem- og lederstillinger
- Ingen aldersdiskrimination
- Ligestilling af etniske minoriteter ved positiv særbehandling ved ansættelse
- Politikere i ligestillingsudvalget.

Forskelle mellem medarbejdere med hensyn til etnisk oprindelse, religion og livsopfattelse er en mangfoldig ressource, der kan medvirke til at udvikle kvalitet, service og effektivitet i opgaveløsningen. Det kræver en offensiv beskæftigelsespolitik med gensidig respekt for forskelligheden.

I Guldborgsund savner vi mænd i vores børns institutioner, kvinder i ledelsen, mænd i sundhedsområdet, kvindelige håndværkere, mandligt kontorpersonele og kvinder i byrådet.

Kommunen har ingen politik for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger eller på personaleområdet i øvrigt. Det betyder, at der kun er 20 % kvinder på ledelsesniveau 1 og 36 % på niveau 2, hvor det først tipper ved niveau 3 til 61 % kvinder. Hvis man ser på hele personalet, så er 78 % kvinder! Der er også langt flere kvinder end mænd på deltid.⁵

Vi skal have mænd som rollemodeller for drengene i daginstitutioner og skoler, hvor der er meget stor overvægt af kvinder. Vores børn vokser op i en kvindedomineret verden uden mulighed for i deres institutioner at se, hvordan mænd gør, tænker og handler. Det betyder, at institutionerne meget nemt bliver domineret af kvindesysler og kvindeværdier.

Hvor er kvinderne henne, når der skal ledes og laves håndværk? I kommunen er kun under 1/3 af toplederne kvinder. I vores direktion er det det samme, og i byrådet er det det samme med kun 10 kvinder ud af 29 medlemmer. Ledelse har også brug for kvindeværdier.

Som der står i kommunens ligestillingspolitik, så er menneskelig mangfoldighed med til at skabe fornyelse og udvikling og afspejler det samfund, kommunen er en del af. Sådan ser det bestemt ikke ud lige nu. Det er derfor nødvendigt at være meget konkret i målsætningerne for udviklingen. Det er derfor nødvendigt, at kommunen får en vision om, at Guldborgsund Kommune inden 2024 har en medarbejdersammensætning, der afspejler befolkningssammensætningen i kommunen. Det vil sige, at der tilnærmelsesvis er lige mange mænd og kvinder ansat i kommunen som helhed, og at de områder, hvor der er en stor overvægt af et køn, kommer i en bedre kønsmæssig balance. Det betyder også, at ledelsen på alle niveauer afspejler den kommunale arbejdsplads i kønsmæssig balance.

DERFOR bør ordene i ligestillingspolitikken om, at *Ligestilling kommer ikke af sig selv, men kræver en aktiv indsats fra såvel ledelsen som medarbejdere* føre til en meget, meget mere aktiv og målrettet ligestillingspolitik i Guldborgsund Kommune.

Sexchikane

Ligestilling, ligestilling, ligestilling - 3 begreber som på hver sin måde er det samme. 3 begreber, som nok eksisterer implicit i byrådets arbejde, men som stort set aldrig diskuteres eksplicit, og som ikke bruges i udformning af strategier, retningslinjer og beslutninger.

SF vil en aktiv indsats mod sexismen ved

- at en uvildig instans tilknyttet kommunen specifikt rådgiver medarbejdere, der har været udsat for sexismen.
- konsulenter (herunder psykologer), der er tilknyttet arbejdet med seksuelt krænkede ansatte, skal være eksterne.
- sætte debatten om sexismen i det politiske niveau på dagsordenen, som mange andre byråd.
- afholde et seminar om sexismen og krænkelse, med efterfølgende forløb i form af personalekurser om grænser, relationer og personlig dannelse.

⁵ LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

- at der skabes en dialog og bevidsthed i de forskellige personalegrupper, om hvad der er god tone, og hvor grænserne går. Det er et fælles ansvar at undgå seksuelt grænseoverskridende adfærd.

Sexisme handler om magt og derfor også om ligestilling-ligeværd-ligeret. Det er ikke kønsspecifikt. Sexisme findes overalt – også i det kommunale miljø. Der sker nemt en accept af den måde, folk gebærder sig på, så man ”fortier” uhensigtsmæssig færd.

Arbejdet med sexisme handler om dannelse – relationel dannelse. Guldborgsund Kommune er en dannelseskommune og arbejder på mange niveauer med dannelse.

Der skal ikke laves detaljerede regler, men etableres en proces, som sikrer, at de kommunale arbejdspladser har ligestilling, ligeværd og ligeret for alle. Her kan kommunen, i lighed med andre kommuner, ladet medudvalg, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt medarbejderrepræsentanterne være tovholdere på processen henimod en overordnet, tidssvarende og konstruktiv ramme for et godt kollegaskab.