

Etiska regler för Kyrksläotts förtroendeorgan, livskraftssektionens utlåtande

Livskraftssektionen 22.11.2023 § 42

840/00.01.02/2023

| | |
|----------------|--|
| Beredare | Kommundirektör Virpi Sailas fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi , tfn 09 29671 (växel) |
| Beslutsförslag | Kommundirektör Virpi Sailas Livskraftssektionen beslutar ge sina synpunkter om de etiska reglerna och om anvisningen för behandlingen av osakligt beteende i förtroendeorganen. |
| Behandling | Kommundirektör Virpi Sailas presenterade ärendet vid sammanträdet. Ordföranden förklarade diskussionen avslutad och konstaterade att ledamot Reetta Hyvärinen hade gett följande förslag till anvisning under diskussionens gång: Utkastet till etiska regler som nu behandlas koncentrerar sig på ömsesidigt beteende mellan de förtroendevalda. Behovet av att utarbeta etiska regler uppstod ändå särskilt utgående från den under föregående fullmäktigeperiod genomförda enkäten, av vilken det tydligt framgick att kommunens arbetstagare upplever att de förtroendevalda uppför sig osakligt gentemot dem. De förtroendevaldas osakliga beteende försvagar arbetshälsan och arbetets resultat och leder också bland annat till onödig personalomsättning. Osakligt beteende är belastande både för den som upplever det och för arbetsgemenskapen och kan till och med äventyra arbetstagarnas hälsa. Osakligt beteende förbättrar heller inte arbetsgivarbilden och försvårar således rekryteringarna. Således är det nödvändigt att reglerna kompletteras i den fortsatta beredningen med följande aspekter: En förtroendevalds osakligt beteende mot en arbetstagare. Av reglerna ska framgå att hos kommunen är en arbetstagare alltid skyldig att ingripa i en förtroendevalds osakliga beteende gentemot kommunens arbetstagare samt en beskrivning av vad osakligt beteende kan vara. Enligt exempelvis tidningen för kommun- och välfärdsområdesarbetsgivare kan osakligt beteende framträda exempelvis som rasistiska eller sexuella trakasserier, kontinuerligt eller upprepat underskattande eller försvårande av arbetet, spridande av osanna rykten, osakliga yttranden eller offentligt hånande. Sådant beteende kan förekomma vid sammanträden, i offentliga diskussioner, i tidningsspalter, på webben eller på kommunens arbetsplatser. Eftersom det främst är kommunstyrelsen och fullmäktige som har befogenheter att ingripa i förtroendevaldas osakliga beteende, ska av reglerna också framgå förfaringssätt och ansvar om osakligt beteende förekommer samt följderna av att försumma skyldigheten att ingripa, vilka exempelvis kan vara straff- och skadeståndsrättsliga. De föreslagna tilläggen är nödvändiga för att alla förtroendevalda ska bli medvetna om allvarligheten av osakligt beteende och om skyldigheten att ingripa i det. Anvisningen understöddes av Markus Myllyniemi. Anvisningen godkändes enhälligt efter att ordföranden hört sig för om det. |

Beslut

Livskraftssektionen gav sina synpunkter om de etiska reglerna och om anvisningen för behandlingen av osakligt beteende i förtroendeorganen.

Livskraftssektionen godkände vidare följande anvisning:
Utkastet till etiska regler som nu behandlas koncentrerar sig på ömsesidigt beteende mellan de förtroendevalda. Behovet av att utarbeta etiska regler uppstod ändå särskilt utgående från den under föregående fullmäktigeperiod genomförda enkäten, av vilken det tydligt framgick att kommunens arbetstagare upplever att de förtroendevalda uppför sig osakligt gentemot dem. De förtroendevaldas osakliga beteende försvagar arbetshälsan och arbetets resultat och leder också bland annat till onödiga personalomsättningar. Osakligt beteende är belastande både för den som upplever det och för arbetsgemenskapen och kan till och med äventyra arbetstagarnas hälsa. Osakligt beteende förbättrar heller inte arbetsgivarbilden och försvårar således rekryteringarna. Således är det nödvändigt att reglerna kompletteras i den fortsatta beredningen med följande aspekter: En förtroendevalds osakligt beteende mot en arbetstagare. Av reglerna ska framgå att hos kommunen är en arbetstagare alltid skyldig att ingripa i en förtroendevalds osakliga beteende gentemot kommunens arbetstagare samt en beskrivning av vad osakligt beteende kan vara. Enligt exempelvis tidningen för kommun- och välfärdsområdesarbetsgivare kan osakligt beteende framträda exempelvis som rasistiska eller sexuella trakasserier, kontinuerligt eller upprepat underskattande eller försvårande av arbetet, spridande av osanna rykten, osakliga yttranden eller offentligt hånande. Sådant beteende kan förekomma vid sammanträden, i offentliga diskussioner, i tidningsspalter, på webben eller på kommunens arbetsplatser. Eftersom det främst är kommunstyrelsen och fullmäktige som har befogenheter att ingripa i förtroendevaldas osakliga beteende, ska av reglerna också framgå förfaringssätt och ansvar om osakligt beteende förekommer samt följderna av att försumma skyldigheten att ingripa, vilka exempelvis kan vara straff- och skadeståndsrättsliga. De föreslagna tilläggen är nödvändiga för att alla förtroendevalda ska bli medvetna om allvarligheten av osakligt beteende och om skyldigheten att ingripa i det.

Redogörelse

Kyrksläatts kommuns etiska regler har uppgjorts som stöd för ett fungerande ledarskap och samarbete i kommunen samt för att öka öppenheten om gemensamma verksamhetssätt. Beredningen av reglerna utgör en del av förnyandet av kommunens strategi och verkningfullt verkställande av den. Avsikten är att de etiska reglerna godkänns i samband med godkännandet av Kyrksläatts nya kommunstrategi i början av år 2024. De av fullmäktige godkända etiska reglerna fungerar samtidigt också som en strategins handlingsinstruktion, som skapar riktlinjer för de i kommunen verksamma förtroendevaldas och tjänsteinnehavares förfaringssätt och samarbete.

Utarbetandet inleddes i oktober vid fullmäktiges aftonskola

Utkastet till etiska regler har uppgjorts utgående från förhandsuppgiften för aftonskolan som ordnades 9.10.2023 och de i aftonskolan förda dialogerna. Det fördes sammanlagt nio dialoger av vilka tre fördes på svenska och sex på finska. Genom förhandsuppgiften och dialogerna ville man få reda på de förtroendevaldas tankar och åsikter som grund för de etiska reglerna. På detta sätt har man i materialet kunnat inkludera sådana saker som är viktiga för Kyrksläatts förtroendevalda. Därtill kompletterades helheten med en anvisning för behandlingen av osakligt beteende i förtroendeorgan. Anvisningen för bemötande av osakligt beteende ansågs som en viktig del av de etiska reglerna.

I dialogerna (9.10) behandlades personliga erfarenheter och man strävade efter att förstå de egna och andras tankar samt helheten bättre. Diskussionerna var konfidentiella och vid dem följdes spelreglerna för en konstruktiv diskussion. Av diskussionerna uppgjordes ett sammandrag av vilket enskilda förtroendevaldas åsikter inte kan identifieras.

De etiska reglernas delområden

De etiska reglerna består av fem olika delområden. Av de viktigaste aspekterna inom varje delområde har man skapat en rumstavla.

Respektfullt beteende och konstruktiv diskussionskultur

- Uppskattande beteende och respekt skapar en grund för verksamheten
- Konstruktiv diskussionskultur och dialogiskhet står i centrum för växelverkan

Ansvarsfullt och konsekvent informationsledarskap

- Strategin styr beslutsfattandet
- Vi fungerar ansvarsfullt och demokratiskt
- Vi förbereder oss omsorgsfullt
- Vi leder med kunskap och förbinder oss till besluten

Utveckling av delaktighet och öppen förvaltning

- Delaktighet är en förutsättning för demokrati
- Ledningen svarar för att förvaltningen är öppen

Förstärkande av samarbetet mellan de förtroendevalda och ordförandenas roll

- Fullmäktigegruppernas ordförande har en central roll
- Samarbetet mellan fullmäktigegrupperna är interaktivt
- Samarbetet mellan fullmäktigegrupperna är konstruktivt

Förbindelse till gemensamma verksamhetssätt och utvärdering

- De etiska reglerna skapar gemensamma verksamhetssätt
- Vi ger respons på ett respektfullt sätt
- Vi ingriper i osakligt beteende med låg tröskel
- Vi utvärderar regelbundet hur reglerna förverkligas

Behandlingen av osakligt beteende i förtroendeorgan

I samband med beredningen av de etiska reglerna ansåg man att det är viktigt att i de etiska reglerna också inkludera anvisningar för att ta osakligt beteende till tals samt gemensamt överenskomna verksamhets- och behandlingssätt för att lösa eventuella situationer. Anvisningen för behandlingen av osakligt beteende utarbetades för att förutse förekommande eventuella situationer och förebygga dem.

Redan en misstanke om osakligt eller oansvarsfullt beteende berättigar till att ta ärendet till tals. Presidiet (ordförande, vice ordförandena) för var och en fullmäktigegrupp, organ och arbetsgrupp har ett särskilt ansvar och skyldighet att skapa en respektfull, öppen och delaktiggörande atmosfär.

Vid sammanträdena sköter ordföranden om att alla deltagare blir hörda och beaktade. Då man fungerar som förtroendevald kan man ha olika åsikter om saker, vilket kan leda till starka känslor. Också i dessa situationer ska man uppföra sig sakligt. Situationerna kan lösas vid

separata diskussionsmöten. För att säkerställa arbetsron kan man vid behov ordna en aftonskola om principerna för organets arbete.

Presidierna utbildas i hanteringen av situationer som äventyrar arbetsron i samband med den övriga introduktionen. I kommunen utses trakasserikontaktpersoner, vilka kan kontaktas om man upplever osakligt beteende.

Behandlingen av reglerna i nämnder, samarbetsgruppen, personalsektionen och livskraftssektionen

Nämnderna har möjlighet att behandla de etiska reglerna och anvisningen för behandlingen av osakligt beteende i förtroendeorgan i november 2023. Reglerna kommer också att behandlas i samarbetsgruppen och personalsektionen. Reglerna finslipas utgående från de erhållna synpunkterna och föreläggs för beslutsfattande i nämnderna, kommunstyrelsen och kommunfullmäktige i början av år 2024.