

Yhdessä – Tillsammans- handlingsinstruktion

Kyrkslätts kommun 2024



Beredningens framskridande

- Handlingsinstruktionerna godkänns i samband med Kyrksläotts kommunstrategi 2024
- Förhandsuppgiften och inledandet av beredningen var vid fullmäktiges aftonskola 9.10.2023 med timeoutdialog
- Nämndernas anvisningar om de (etiska) reglerna ficks under november 2023–januari 2024 i samband med nämndernas sammanträden under ledning av de föredragande och kommundirektören
- Personalsektionen (15.11), livskraftssektionen (22.11) och arbetsgruppen (1.12) behandlade vid sina sammanträden utkastet

Behandling i kommunens ledningsgrupp 1.3.2024 och 20.2.2024

- Beslutsbehandling om handlingsinstruktionerna: Förslag via kommunstyrelsen till fullmäktige
- Vi gör upp principerna för tryggt utrymme och utser kontaktpersoner för behandling av osäkligt beteende

Innehållet i Yhdessä – Tillsammans-handlingsinstruktionerna

1. Kyrkslätts kommunstrategi och verkställande
2. Handlingsinstruktioner
 - 2.1 Respektfullt beteende och konstruktiv diskussionskultur
 - 2.2 Ansvarsfullt och konsekvent informationsledarskap
 - 2.3 Utveckling av delaktighet och öppen förvaltning
 - 2.4 Förstärkande av samarbetet mellan de förtroendevalda och ordförandenas roll
 - 2.5 Förbindelse till gemensamma verksamhetssätt och utvärdering
3. Rumstavla över handlingsinstruktionerna
4. Behandlingen av osakligt beteende i förtroendeorgan

Kyrksläotts kommunstrategi och verkställande

- *Yhdessä – Tillsammans-
handlingsinstruktionerna godkänns
i samband med Kyrksläotts
kommunstrategi 2024.*
- *Förverkligar kommunstrategins mål*
 - *Ett levande och Gemenskapligt
Kyrkslätt*
 - *Kunnigt och Lärande*

2. Handlingsinstruktioner

2.1 Respektfullt beteende och konstruktiv diskussionskultur

Uppskattande beteende och respekt skapar en grund för verksamheten

- Vi bygger en god, uppskattande och uppmuntrande atmosfär och diskussionskultur. Vi respekterar varandra och handlar jämlikt och rättvist.
- Vår interaktion är dubbelriktad. Vi frågar och lyssnar genuint på varandras åsikter, för att vi ska kunna förstå varandra och behandla saker bättre.
- Vi ger varandra utrymme och vi går inte in på personligheter.
- Vi kommer ihåg betydelsen av ordlös kommunikation. Vi kommunicerar också med våra gester och miner.
- Vi uppskattar mångfald.
- Vi ger varandra positiv respons och tack. Vi gläder oss tillsammans när vi lyckas.

Konstruktiv diskussionskultur och dialogiskhet står i centrum för växelverkan

- Vi ökar samarbetet och dialogiskheten för att säkerställa bättre beredning och beslutsfattande.
- Vi identifierar att vi som förtroendevalda är Kyrkslätts budbärare/ambassadörer.
- Vi kommer med information om kommunens verksamhet och beslutsfattande i medborgardiskussionen och vi rättar missförstånd.
- Vi diskuterar konstruktivt också på sociala medier.
- Vi kommenterar inte offentligt andra ledamöters diskussion i organet.
- Vi respekterar besluten som fattats i organen i den offentliga diskussionen.

2.2 Ansvarsfullt och konsekvent informationsledarskap

Strategin styr beslutsfattandet

- Vi förbinder oss till Kyrkslätts strategi och genomförandet av den. Vi fattar beslut i enlighet med strategin.
- Vi kommunicerar om strategin och våra gemensamma mål till organisationen och på ett språk som kommuninvånarna förstår.
- Vi följer och utvärderar aktivt genomförandet av strategin.

Vi fungerar ansvarsfullt och demokratiskt

- Vår verksamhet grundar sig på tydliga konstruktioner och roller. Ansvarsfördelningen är tydlig mellan organen samt de förtroendevalda och tjänsteinnehavarna.
- Vi är medvetna att de förtroendevaldas beslutanderätt grundar sig på det demokratiska beslutsfattandet i ett organ med många ledamöter och som fastställs av förvaltningsstadgan och kommunallagen.
- Vi identifierar jävsituationer. Var och en är ansvarig för sin egen jäv. Det personliga eller den närmaste kretsens intresse eller konflikter mellan personer får inte påverka behandlingen och beslutsfattandet.
- Vid sammanträdena respekterar vi allas tid och håller oss till saken.
- Vi ser till att jämställdheten och jämlikheten iakttas i beslutsfattandet.

Vi förbereder oss omsorgsfullt

- Vi förbereder oss omsorgsfullt inför sammanträden och var och en är ansvarig för att vara insatt.
- Vi antar inte, utan vi tar reda på eller vägleder till information. Vi tar reda på saker även då när ärendet inte intresserar eller berör.
- Förtroendevalda erbjuder tillräckliga material och uppgifter för att fatta ett rättidigt beslut.
- Om en ordinarie ledamot i ett organ inte kan anlända till sammanträdet/tillställningen kommer hen i god tid överens med sin ersättare om representation och förmedlar sammanträdeskallelsen och föredragningslistan till denne.

Vi leder med kunskap och förbinder oss till besluten

- Konsekvent ledarskap grundar sig på omsorgsfull beredning, förhandsbedömning av konsekvenserna och på att vi diskuterar frågorna proaktivt och tillräckligt. I beredningskedet ökar vi förståelsen om ärendet och olika synpunkter.
- Vi fattar beslut baserat på information och respekterar det demokratiska beslutsfattandet. Vi förhindrar, fördröjer eller omintetgör inte beslutsfattandet i onödan i ärenden som inte tilltalar.
- Vi förbinder oss till fattade beslut också över fullmäktigeperioderna. Vi strävar efter långsiktigt beslutsfattande.
- Tjänsteinnehavarna verkställer besluten som fattats av organen då besluten vunnit laga kraft.

2.3 Utveckling av delaktighet och öppen förvaltning

Delaktighet är en förutsättning för demokrati

- Vi främjar invånarnas, olika samfunds, beslutsfattarnas och kommunens anställdas samt intressentgruppers delaktighet. Delaktighet är en förutsättning för genomförande av demokrati och god förvaltning.
- I vår verksamhet främjar vi rättvisa, jämlikhet och transparens. Vi godkänner inte diskriminering, trakasserier eller osakligt beteende.
- Vi tar med invånarna i ärendeberedningen. Vi använder klart språk.

Ledningen svarar för att förvaltningen är öppen

- Vi följer principerna för öppen förvaltning. Öppen förvaltning innebär att alla verksamheter är transparenta, att information och tjänster finns att tillgå och att man är mottaglig för nya idéer, krav och behov.
- Vi ökar öppenheten i nämndernas och kommunstyrelsens arbete. Vi informerar om organens beslut efter sammanträdena med beslutsmeddelanden.

2.4 Förstärkande av samarbetet mellan de förtroendevalda och ordförandenas roll

Fullmäktigegruppernas ordförande har en central roll

- Ordförandena har en central roll i säkerställandet av informationsgången i sin grupp. De förmedlar information i dubbel riktning före och efter beslutsfattandet.
- Ordförandena har ansvar för gruppernas verksamhet och tillgång till information. Ordförandena tar hand om den interna diskussionen i gruppen och bildandet av synpunkter i den ärenden som är under beredning eller kommer till beslutsfattande.

Samarbetet mellan fullmäktigegrupperna är interaktivt

- Fullmäktigegrupperna använder i egen växelverkan och i växelverkan mellan grupperna informationskanaler man kommit överens om gemensamt.

Samarbetet mellan fullmäktigegrupperna är konstruktivt

- Ordförandena för fullmäktigegrupperna träffas regelbundet för att säkerställa samarbetet grupperna emellan.
- Ordförandena för fullmäktigegrupperna samt kommunstyrelsens och fullmäktiges presidium koordinerar samarbetet.
- Samarbetet mellan grupperna är konstruktivt och respektfullt också då när vi inte är av samma åsikt. Vi godkänner att vi är olika, men vi kan ändå samarbeta.
- Vi tar med alla grupper i förhandlingar grupperna emellan. Vi beaktar alla och vi kommunicerar jämlikt.
- Fullmäktigegrupperna samarbetar för Kyrksläotts framtid.

2.5 Förbindelse till gemensamma verksamhetsätt och utvärdering

Yhdessä - Tillsammans-handlingsinstruktionerna skapar gemensamma verksamhetsätt

- Instruktionerna är en del av inskolningen för de förtroendevalda och tjänsteinnehavarna och vi förbinder oss för egen del till dessa gemensamma verksamhetsätt.
- Vi verkställer de etiska reglerna dagligen i vår verksamhet och i varje möte.

Vi ger respons på ett respektfullt sätt

- Vi ger varandra respons på ett respektfullt sätt. Vi förhåller oss öppet till utvecklingsförslag och inkommen respons som en möjlighet att förbättra egen och gemensam verksamhet.
- Våra diskussioner om att följa tillvägagångssätten är inte offentliga. Vi för inga diskussioner i sammanträdessituationer eller via media.

Vi ingriper i osakligt beteende med låg tröskel

- Vi ingriper med låg tröskel i osakligt beteende av en förtroendevald eller en tjänsteinnehavare.
- Ordförandenas roll i organens arbete är central.
- Vid behov stöder vi oss på anvisningen för hantering av osakligt beteende i förtroendeorgan

Vi utvärderar regelbundet hur instruktionerna förverkligas

- Vi följer och utvärderar förverkligandet av handlingsinstruktionerna och instruktionen för hantering av osakligt beteende samt organens arbete.
- Vi reserverar tid för gemensamma diskussioner om ämnet.

3. Rumstavla över handlingsinstruktionerna

3. Rumstavla över etiska regler

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

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

4. Behandlingen av osakligt beteende i förtroendeorgan

Behandlingen av osakligt beteende i förtroendeorgan

- Redan en misstanke om osakligt eller oansvarsfullt beteende berättigar till att ta ärendet till tals. Det osakliga beteendet kan vara inbördes mellan förtroendevalda eller mellan förtroendevalda och tjänsteinnehavare.
- Presidiet (ordförande, vice ordförandena) för var och en fullmäktige-grupp, 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 kontaktperson/er, som kan kontaktas om man upplever osakligt beteende.
- I kommunen utarbetas också principer om tryggt utrymme.

Osakligt och oansvarigt beteende

Olika åsikter och motsatta synpunkter hör till politiken och arbetslivet. Var och en ska också värdesätta och lyssna på andras synpunkter och åsikter. I varje gemenskap uppstår ändå ibland konflikter mellan människor eller grupper eller konflikter och samarbetsutmaningar som gäller hela gemenskapen. Alla konflikter och tråkiga situationer uppfyller ändå inte kännetecknen på osakligt beteende.

Osakligt beteende är åtminstone

- framföra förolämpande kommentarer
- förbise och inte beakta åsikter
- social isolering: man pratar inte, lyssnar inte, behandlar som luft
- sprida osanna uppgifter och skvaller
- svartmåla
- håna och göra någon till åtlöje
- skrika, förolämpa och skälla ut någon
- framföra oskälig kritik och falska anklagelser
- bete sig hotfullt
- bryta mot den personliga integritet som var och en själv definierar eller sexuella trakasserier

Beteende kan vara oansvarigt även om det inte egentligen är osakligt beteende. Oansvarigt beteende innebär sådant beteende som stör och försvårar gemenskapens verksamhet och förorsakar obehag, irritation och sänkt motivation i andra medlemmar. Objektet kan ständigt variera eller beteendet kan riktas lika mycket mot alla. Oansvarigt beteende kan också vara sporadiskt eller en engångsföreteelse.

Oansvarigt beteende är åtminstone

- överträdelse av befogenheter
- egenmäktigt beteende
- försummelse av avtal och spelregler som gäller gemensamt arbete och agerande i gemenskapen
- att frångå sin roll
- oskäliga beskyllningar på andra medlemmar i arbetsgemenskapen
- verksamhet som ifrågasätter andras kunskaper och arbete
- dramatiska känsloutbrott
- försummelse och annan oansvarighet
- krävande eller tagande av specialrättigheter
- olika sorters demonstrationer.

Man ska också föra oansvarigt beteende på tal.

Behandlingen av osakligt beteende i förtroendeorgan

En förtroendevalda eller en tjänsteinnehavare upplever osakligt beteende

Den förtroendevalda eller tjänsteinnehavaren för saken på tal med den som betett sig osakligt och man hittar en delad lösning och förståelse.

Vid behov kan personen diskutera med den utsedda kontaktpersonen eller den förtroendevalda kollega som hen anser vara lämpligast eller sin chef för att hitta ett sätt att gå vidare.

Den förtroendevalda eller tjänsteinnehavaren för saken på tal med den som betett sig osakligt, men det osakliga beteendet fortsätter.

Den som upplevt osakligt beteende meddelar om saken till organets presidium och den utsedda kontaktpersonen samt chefen (i fråga om tjänsteinnehavare).

Presidiet informerar konfidentiellt kommunstyrelsens presidium och ordföranden för fullmäktigegruppen som personen som betett sig osakligt hör till eller chefen (i fråga om tjänsteinnehavare).

Organets presidium diskuterar situationen med de delaktiga först separat och sedan gemensamt för att få till stånd en överenskommelse. Den utsedda kontaktpersonen och, i fråga om tjänsteinnehavare, också chefen deltar i diskussionerna.

Vid behov

- ges en muntlig/skriftlig anmärkning och anvisning att följa de etiska reglerna.
- kan organet samlas till en aftonskola för att behandla arbetsprinciper.
- Diskussionen upprepas och ordföranden bedömer behovet att fortsätta behandlingen med fullmäktiges presidium.

En förtroendevald eller en tjänsteinnehavare märker osakligt beteende mot en annan

Den förtroendevalda eller tjänsteinnehavaren för saken på tal med personen och försäkrar sig om osakligt beteende har skett och berättar vilka medel det finns för att ingripa i osakligt beteende.

Osakligt beteende fortsätter eller personerna är ledamöter/aktörer i olika organ

Den som upplevt osakligt beteende och/eller organets ordförande meddelar om saken konfidentiellt till fullmäktiges presidium, ordförandena för fullmäktigegruppen som personen som betett sig osakligt hör till, chefen (i fråga om tjänsteinnehavare) och den utsedda kontaktpersonen.

Fullmäktiges presidium informerar enligt övervägande gruppernas ordförande och kommunstyrelsens presidium.

Fullmäktiges presidium diskuterar situationen med alla delaktiga först separat och sedan gemensamt för att få till stånd en överenskommelse. Den utsedda kontaktpersonen och chefen (i fråga om tjänsteinnehavare) deltar i diskussionerna.

Fullmäktiges presidium ger i samverkan med ordförandena för fullmäktigegrupperna och den utsedda kontaktpersonen ett motiverat beslut i ärendet. Beslutet ges parterna och övervägda sakägare för kännedom.

Fullmäktigegruppens ordföranden och parter vidtar tillsammans med fullmäktiges ordförande åtgärder enligt beslutet.

Vid behov ordnas ett uppföljningsmöte med dem som deltagit i medlingsprocessen.

1. Den som upplevt osakligt beteende berättar om sin erfarenhet till den som betett sig osakligt

- Om en förtroendevald eller tjänsteinnehavare upplever att hen bemötts osakligt, ska hen genast föra saken på tal med den som betett sig osakligt.
 - Berätta vilken typ av beteende du upplevt som osakligt och hur du känner.
 - Be hen sluta med beteendet du upplever som osakligt.
 - Den som upplevt osakligt beteende kan ta med en annan förtroendevald, en kollega eller chefen som stöd i situationen.
- Det lönar sig att skriva upp situationen med osakligt beteende och den gemensamma behandlingen för senare behandling.
- Vid behov kan den förtroendevalda eller tjänsteinnehavaren diskutera situationen med den (förtroendevalda) kollega hen anser vara bäst för att hitta ett bra sätt att gå till väga eller med chefen och lugna situationen.
- Om den förtroendevalda eller tjänsteinnehavaren märker och misstänker att någon annan bemötts osakligt, kan hen föra saken på tal med personen och försäkra sig om osakligt beteende har skett samt berätta om sätt att ingripa i osakligt beteende.

2. Organets presidium tar ärendet till behandling och vi kommer överens om hur vi går vidare

- Om det osakliga beteendet fortsätter eller i övrigt kräver direkt ingripande och parterna är ledamöter/aktörer i samma organ, meddelar den som upplevt osakligt bemötande saken till organets presidium och den utsedda kontaktpersonen samt chefen (i fråga om tjänsteinnehavare).
- Presidiet informerar konfidentiellt kommunstyrelsens presidium och ordföranden för fullmäktigegruppen som personen som betett sig osakligt hör till eller chefen (i fråga om tjänsteinnehavare).
- Organets presidium diskuterar situationen med alla delaktiga först separat och sedan gemensamt för att få till stånd en överenskommelse. Den utsedda kontaktpersonen och chefen (i fråga om tjänsteinnehavare) deltar i diskussionerna.
- Vid behov ges den som betett sig osakligt en muntlig eller skriftlig anmärkning och anvisning om att följa de etiska reglerna.
- Vid behov kan organet samlas till en aftonskola för att behandla organets arbetsprinciper.
- Om det osakliga beteendet fortsätter, tas ärendet till ny behandling.

3. Om situationen fortsätter eller gäller representanter i olika organ

- Om det osakliga beteendet fortfarande fortsätter eller om parterna är ledamöter/aktörer i olika organ, meddelar den som upplevt osakligt beteende och/eller organets ordförande om saken konfidentiellt till fullmäktiges presidium, den utsedda kontaktpersonen och ordföranden för fullmäktigegruppen som personen som betett sig osakligt hör till eller chefen (i fråga om tjänsteinnehavare).
- Fullmäktiges presidium informerar enligt övervägande fullmäktigegruppernas ordförande och kommunstyrelsens presidium.
- Fullmäktiges presidium diskuterar situationen med alla delaktiga först separat och sedan gemensamt för att få till stånd en överenskommelse. Den utsedda kontaktpersonen och chefen (i fråga om tjänsteinnehavare) deltar i diskussionerna.
- Fullmäktiges presidium ger i samverkan med ordförandena för fullmäktigegrupperna och den utsedda kontaktpersonen ett motiverat beslut i ärendet. Beslutet ges den som upplevt det osakliga beteendet och den som betett sig osakligt samt övervägda parter (t.ex. organets ordförande eller chefen) för kännedom.
- (Vice) ordföranden(a) för fullmäktigegruppen och parterna för det osakliga beteendet vidtar i samverkan med fullmäktiges ordförande åtgärder enligt det motiverade beslutet för att säkerställa arbetsron.
- Vid behov ordnas ett uppföljningsmöte med dem som deltagit i medlingsprocessen.

4. Fullmäktigegruppernas sätt att lösa situationen

- Presidiernas uppgift är att främja en konstruktiv och positiv verksamhetskultur.
- Fullmäktigegruppens egna regler begränsar gruppresidiets befogenheter.
- Fullmäktigegruppernas ordförande kan använda följande sätt ändamålsenligt och genom att iaktta proportioner:
 - diskussioner med jämlik sammansättning
 - muntlig anmärkning
 - skriftlig anmärkning
 - avsättande från fullmäktigegruppen enligt fullmäktigegruppens regler
 - sätt som möjliggörs av kommunallagen och annan lagstiftning

5. Organets presidiums sätt att lösa situationen

- Presidiernas uppgift är att främja en konstruktiv och positiv verksamhetskultur.
- Tillgängliga verktyg för att bygga och lösa en konstruktiv verksamhetskultur är:
 - byggande/precisering av gemensamma spelregler
 - inskolning av presidiet i hantering av situationer som hotar arbetsron
 - diskussioner med jämlik sammansättning
 - muntlig anmärkning
 - skriftlig anmärkning
 - aftonskola