



Hvor går du hen, hvis du oplever u hensigtsmæssig ledelsesadfærd?

Ishøj Kommune ønsker at sikre, at medarbejdere ved, hvor de kan gå hen, hvis de oplever u hensigtsmæssig ledelsesadfærd.

I langt de fleste tilfælde løses problemstillinger mellem ledere og medarbejdere i den daglige dialog mellem parterne.

Herunder skitseres de forskellige kanaler, man som medarbejder har mulighed for at benytte.

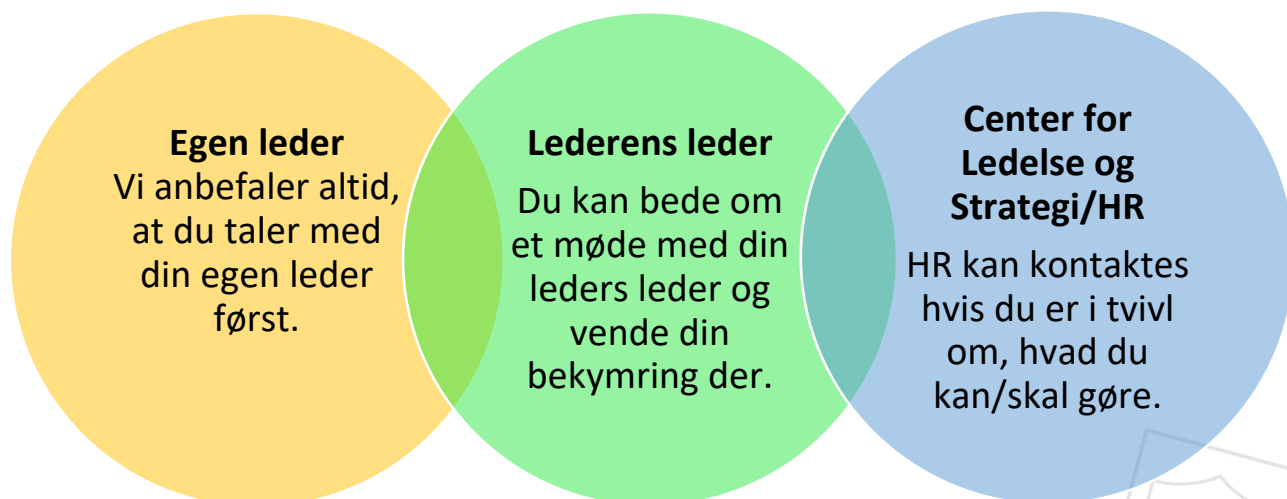
Start med din egen leder

Vi anbefaler altid, at der først tages en snak med din egen leder. Her kan du give din version af, hvordan du oplever situationen. Hvis du ikke har lyst til at tale med lederen alene, anbefales det, at inviterer en medarbejderrepræsentant som din **arbejds miljørepræsentant** eller **tillidsrepræsentant** med til snakken.

Hvis du ikke ved, hvem der er din medarbejderrepræsentant, kan du finde en oversigt på Intranettet, spørge en kollega eller kontakte Center for Ledelse og Strategi (cls@ishoj.dk) og få navnet herfra.

Hvis du ikke har tillid til din medarbejderrepræsentant, har du mulighed for at henvende dig til din fagforening.

I helt særlige tilfælde, er det ikke muligt at gå til egen leder. Derfor skitserer vi herunder andre veje at gå – din egen leder vil dog altid blive orienteret om din henvendelse (jf. "Procedure for klager over medarbejdere" som gælder for både medarbejdere og ledere, og som du kan finde her <https://intra.ishoj.dk/media/kpnjupdm/procedure-for-behandling-af-klager-over-medarbejdere.pdf>).





Lederens leder

Du kan bede om et møde med din leders leder og vende din bekymring der. Hvis du er mest tryk ved det, anbefales det, at inviterer en medarbejderrepræsentant som din **arbejds miljørepræsentant** eller **tillidsrepræsentant** med til snakken.

Center for Ledelse og Strategi/HR

HR kan kontaktes, hvis du er i tvivl om, hvad du kan/skal gøre.

Andre kanaler

I det foregående har vi skitseret de kanaler, der du som medarbejder har mulighed for at benytte – især med henblik på at få hjælp hurtigt. Vi har to andre muligheder: Whistleblowerordning til de meget alvorlige forhold og lederevaluering der foretages hver 3. år.

Whistleblower

En whistleblowerordning er forbeholdt alvorlige forhold som f.eks. tyveri, vold, misbrug af økonomiske midler, grove overtrædelser af tavshedspligten, overtrædelse af lovgivning eller interne retningslinjer, grov chikane, mobning eller seksuelle krænkelser.

Øvrige forhold som utilfredshed med ledelsen, samarbejds vanskeligheder, konflikter på arbejdspladsen mv. hører ikke hjemme i en whistleblowerordning, men skal håndteres i de eksisterende systemer, fx i dialog med ledelsen eller gennem tillidsmand- eller MED-systemet.

Ordningen skal derfor **kun** benyttes hvis der er tale om de alvorlige forhold beskrevet ovenfor, og hvis alle andre muligheder er opbrugt.

Whistleblowerordningen er placeret hos borgerrådgiveren. Du kan læse mere om whistleblowerordningen her: [link til information som er under udarbejdelse](#).

Lederevaluering

Hvis det er tid for den 3-årige 3i1-måling hvor trivsel, lederevaluering og psykisk APV måles, kan du også benytte dig af den mulighed til at udtrykke din bekymring. Undersøgelsen varetages af et eksternt firma og evalueringen er anonym.

Hvad sker der efter jeg har henvendt mig?

Det vil afhænge af de oplevelser, du fortæller om, og hvilken "kanal" du har valgt at benytte.

Leders leder

Hvis du kontakter din leders leder, har denne brug for at undersøge sagen efter din henvendelse. Det kan tage sin tid. Din egen leder har krav på at blive orienteret om bekymringen der er rejst og at blive hørt i sagen.

Det vil være din leders leder der står for det videre forløb. Du skal derfor ikke foretage dig yderligere.

Du kan forvente at få en tilbagemelding indenfor en rimelig tid. På mødet kan du spørge, hvornår du kan forvente at få en tilbagemelding. Der vil kunne være forhold, som er underlagt tavshedspligt, hvorfor du i en tilbagemelding ikke skal forvente at få at vide præcis, hvad der er sket eller kommer til at ske.



Vær opmærksom på at der kan gå tid, inden eventuelle ændringer vil kunne ses. Også her afhænger meget af den aktuelle oplevelse, du har delt.

Center for Ledelse og Strategi/HR

Hvis det drejer sig om rådgivning til, hvad du selv kan gøre, vil der ikke være opfølgning fra HR.

Hvis HR skal gå videre med en sag for dig, vil der gælde de samme forhold, som hvis du henvender dig til din leders leder.

