



Rasmus Rune Steenberger (F)

Spørgsmål om håndtering af personalesager

15-08-2023

Kære Rasmus

Sagsnummer I F2
2023 - 12352

Du har den 18. juli 2023 stillet følgende spørgsmål til forvaltningen:

Dokumentnummer i F2
3604932

På baggrund af [en modtaget henvendelse] vil jeg gerne spørge forvaltningen, om

Sagsnummer i eDoc
2023-0326183

- 1. personalesager af denne type er omfattet af den udvidede klageadgang i BUF - samt i fald nej, hvordan sager af denne type kan få en "second opinion" af nogle personer, som ikke har været indblandet i forløbet, fx som direkte ledelse af institutionen?*
- 2. Herunder hvordan man i BUF generelt håndterer krænkelssager/metoo-sager mellem personale, og hvad retningslinjerne er for at sikre alle parter retssikkerhed i forløbet.*

Besvarelse

Ad1 - *Er personalesager af denne type omfattet af den udvidede klageadgang i BUF - samt i fald nej, hvordan sager af denne type kan få en "second opinion" af nogle personer, som ikke har været indblandet i forløbet, fx som direkte ledelse af institutionen?*

Børne- og Ungdomsudvalget (BUU) besluttede den 25. november 2020, at der skulle oprettes en central klageenhed for skriftlige klager på dagtilbuds- og skoleområdet.

Klageenheden er etableret med virkning fra 1. september 2021 og behandler klager fra borgere og brugere på dagtilbuds- og skoleområdet.

Klageenheden behandler ikke klager fra tidligere eller nuværende medarbejdere om håndteringen af deres personalesager, idet sådanne klager ikke falder ind under klageenhedens opgaveansvar.

Afgørelser i personalesager kan prøves i det arbejdsretlige system, hvilket typisk sker med inddragelse af den ansattes eller tidligere ansattes faglige organisation.

Center for Politik og HR
Ledelsessekretariatet
Rådhuspladsen 1 1550
København V

EAN-nummer
5798009382160

Ad2 – Herunder hvordan man i BUF generelt håndterer krænkelssager/metoo-sager mellem personale, og hvad retningslinjerne er for at sikre alle parter retssikkerhed i forløbet.

Sager om krænkelser og lignende på arbejdspladsen kan være meget forskelligartede, og løsningerne afhænger derfor også af de konkrete forhold. Generelt søges sager løst i den enhed, hvor de opstår, gennem inddragelse af den lokale ledelse og MED-systemet. Kan sager ikke løses lokalt kan der søges hjælp fra Arbejdsmiljø København, der kan bistå med rådgivning og konsulenthjælp m.v. I tilfælde hvor en sag kan have ansættelsesretlige aspekter inddrages Koncern Service. I nogle sager, hvor fx vold er et aspekt, kan det også være relevant at inddrage Politiet.

Borgerrepræsentation vedtog den 17. september 2020 en revideret politik vedrørende krænkende adfærd på arbejdspladsen. Politikken består af kommunens overordnede principper, definitioner og tilhørende retningslinjer, som skal øge opmærksomhed og viden blandt kommunens ledere og medarbejdere om vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv.

Det fremgår bl.a. af retningslinjerne, at der i sager mellem ansatte under nærmere omstændigheder skal iværksættes en upartisk undersøgelse:

“ved vold, trusler, chikane, mobning mv. mellem ansatte, hvor der iværksættes formelle tjenstlige skridt, skal lederen forinden foretage en upartisk undersøgelse, hvor alle involverede, herunder vidner til krænkende episoder, får mulighed for at fortælle deres version af episoden eller episoderne. Hvis en leder er involveret i sagen, foretages den upartiske undersøgelse af en anden instans”.

Politik og retningslinjer kan findes på Københavns Kommune hjemmeside:

[KØBENHAVNS KOMMUNES POLITIK OG RETNINGSLINJER VEDR. VOLD, TRUSLER, CHIKANE, SEKSUEL CHIKANE, MOBNING MV. \(KRÆNKENDE ADFÆRD\) PÅ ARBEJDSPLADSEN \(kk.dk\)](#)