

Åbenhed

”Viborg Kommune ønsker at være åben og kommunikerende overfor omverdenen”

**Direktion og
Hoved-MED**



VIBORG
KOMMUNE

Åbenhed er en grundlæggende værdi i vores MED-aftale.

Vi ønsker med denne udmelding at klargøre hvilke muligheder og begrænsninger, man har på dette område som ansat i Viborg Kommune.

Venlig hilsen
Direktion og Hoved-MED

2016

Åben og kommunikerende

I Viborg Kommune ønsker vi, at medarbejderne er åbne og kommunikerende overfor samfundet omkring os. I kommunikationspolitikken er det formuleret sådan:

”I Viborg Kommune lægges der vægt på åbenhed i organisationen, og Kommunen ønsker at sætte dialogen og det levende demokrati i centrum.” Det gælder også i vores forhold til pressen.

Vi forventer, at du som ansat gør dit bedste for at kommunikere offensivt, tilstrækkeligt og vedkommende. Det indebærer, at du medvirker aktivt til gennem pressen og i det øvrige offentlige rum at udbrede kendskabet til Kommunens værdier, vores serviceydelser og arbejds gange. Det gælder både, når vi vil fortælle de gode historier fra hverdagen, og når pressen eller borgerne sætter fokus på ting, som ikke lykkes, eller som kun lykkes i begrænset omfang.

Talerør eller på egne vegne?

Som medarbejder kan du selvfølgelig udtale dig til pressen på Kommunens vegne, når det gælder emner inden for dit eget område (udtaleret). På den måde er du med til at give pressen eller andre interesserede hurtig hjælp. Men brug din sunde fornuft: Du bør altid gøre dig klart, om du er den rette til at udtale dig på Kommunens vegne i den pågældende situation. Er du i tvivl, så kontakt din nærmeste chef.

Alle offentligt ansatte har ret til at ytre deres mening i medierne på egne vegne - også når det gælder forholdene på egen arbejdsplads (ytringsfrihed). Denne ytringsfrihed gælder naturligvis for alle ansatte i Viborg Kommune! Er du utilfreds med forhold på arbejdspladsen, forventer vi, at du bruger de interne dialogmuligheder på arbejdspladsen – ikke mindst MED-systemet. Udtaler du dig til medierne, så vil vi opfordre til, at du også orienterer din nærmeste leder.

Ledernes ytringsfrihed

Som leder har du ret til at kritisere f.eks. konsekvenser af besparelser, når det ikke gælder beslutninger, som du selv har medvirket til. For topledere gælder pligten til loyalitet i særlig grad. For centralt placerede medarbejdere, eller medarbejdere som er tæt på beslutningsprocessen, er der i visse tilfælde begrænsninger på ytringsfriheden, når en ytring kan skade den interne beslutningsproces.

Tavshedspligten

Tavshedspligten skal beskytte borgerne mod, at personfølsomme oplysninger gives videre. Tavshedspligten gælder alle og ophører ikke ved ansættelsens ophør.

Hvis du som ansat er udsat for urigtige beskyldninger i en sag, hvor tavshedspligten gælder, kan du rette faktuelle fejl, som allerede er kommet frem gennem pressen, med mindre du derved afslører nye oplysninger, hvor tavshedspligten gælder.

Læs mere

Vil du læse mere om ytringsfrihed, udtaleret og tavshedspligt, henviser vi til:

- ”Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed”, der kan hentes via Justitsministeriets hjemmeside www.jm.dk.
- ”God adfærd i det offentlige”, der kan ses på KL’s hjemmeside www.kl.dk.
- intranet.viborg.dk/mediekontakt