

Mārtiņš Šteins par ētikas komisijas darbu

Cieņa, godīgums un atbildība nav tikai vārdi dokumentā. Tie kļūst redzami ikdienā tajās situācijās, kā runājam ar kolēģiem, kā vadām cilvēkus, kā izsakām kritiku, kā risinām domstarpības un kā rīkojamies tad, kad esam kļūdījušies.

Viena no Imanuela Kanta ētikas pamatdomām ir, ka pret cilvēku jāizturas kā pret vērtību pašu par sevi, nevis tikai kā pret līdzekli kāda mērķa sasniegšanai. Arī darba vidē rezultāts, termiņš, amata hierarhija vai nepieciešamība pieņemt neērtu lēmumu neatceļ pienākumu cienīt otru cilvēku.

Tieši tādēļ ētika nav jautājums, par kuru jādomā tikai tad, kad jau radies konflikts vai Ētikas komisijā saņemts iesniegums.

Deklarācija nav dokuments, ko likt plauktā

Cēsu novada pašvaldības Vērtību un ētikas deklarācijas mērķis ir noteikt profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipus, uzlabot organizācijas kultūru un darba vides psiholoģisko klimatu, kā arī vairo sabiedrības uzticēšanos pašvaldībai. Deklarācijā skaidri pateikts – pašvaldības vērtību pamats ir cilvēks: darbinieks, Cēsu novada iedzīvotājs un klients.

Tāpēc deklarācija nav tikai formāls noteikumu kopums. Tā ir praktisks atskaites punkts ikdienas situācijās – sarunās ar kolēģiem, vadot cilvēkus, pieņemot lēmumus, risinot konfliktus un komunicējot publiski.

Ētikas komisija aicina ikvienu Cēsu novada pašvaldības darbinieku un amatpersonu, īpaši iestāžu un struktūrvienību vadītājus, vēlreiz pārlasīt Vērtību un ētikas deklarāciju. Ne tikai iepazīties ar tās tekstu, bet arī izvērtēt, kā tajā noteiktie principi izpaužas ikdienas darbā.

Deklarācija ir saistoša visiem pašvaldības darbiniekiem un amatpersonām, un par tās pilnīgu ievērošanu atbildīgs ir katrs darbinieks.

CĒSU NOVADA PAŠVALDĪBAS VĒRTĪBU UN ĒTIKAS DEKLARĀCIJA

CILVĒKS

ATBILDĪBA

VIENLĪDZĪBA

VISPĀRĪGIE PRINCIPI

OBJEKTIVITĀTE UN
TAISNĪGUMS

VIENLĪDZĪGA ATTIEKSME

AUGSTS KLIENTU SERVISS

NOVADA IZAUGSME

SADARBĪBA AR KOLĒGIEM

CIEŅA, GODĪGUMS,
IZPALĪDZĪBA, UZTICĪBA

ZINĀŠANU UN TALANTU
VAIROŠANA

KOLEĢIĀLAS SAVSTARPĒJĀS
ATTIECĪBAS UN KOLEKTĪVAIS
RADOŠUMS

PROFESIONĀLĀ ETIĶETE

SADARBĪBA AR KLIENTU

TAISNĪGUMS UN VIENLĪDZĪBA

KONSEKVENCE, KOMPETENCE
UN KOMUNIKĀCIJA

PAŠVALDĪBAS TĒLS

SABIEDRĪBAS LABKLĀJĪBA

SADARBĪBA AR MEDIJIEM

VIEDOKĻA BRĪVĪBA

ATBILDĪBA

DISKUSIJU KULTŪRA

INFORMĀCIJAS
AIZSARDZĪBA

MŪSU KOPIĢAS SADARBĪBAS PAMATĀ IR **SAVSTARPĒJA CIEŅA**, UN MĒS STRĀDĀJAM
CĒSU NOVADA PAŠVALDĪBĀ, LAI PADARĪTU **CĒSIS PAR IZCILU VIETU DZĪVEI!**

Kritizēt drīkst. Pazemot – nē

Darba vidē kritika ir nepieciešama. Vadītājam ir pienākums norādīt uz kļūdām, vērtēt darba kvalitāti un reizēm pieņemt arī nepopulārus lēmumus. Darbiniekam savukārt ir tiesības argumentēti nepiekrīst, uzdot jautājumus un norādīt uz problēmām.

Taču būtiski ir tas, kā tas tiek darīts.

Vērtību un ētikas deklarācija paredz cieņpilnas un koleģiālas attiecības, aizliedz kolēģu pazemošanu un augstprātīgu vai autoritāru vadības stilu. Uz kļūdām darba procesā jānorāda individuāli, izvairoties no publiskas kritizēšanas, un otram cilvēkam jādod iespēja pilnībā izteikt savu viedokli.

Prasīgums un cieņa nav pretmeti. Vadītājs var būt prasīgs un vienlaikus profesionāls, taisnīgs un cieņpilns.

Turklāt vadītāja amatam līdzī nāk arī lielāka atbildība. Tas, ko līdzvērtīgu kolēģu sarunā varētu uztvert kā neveikli pateiktu frāzi, vadītāja un darbinieka attiecībās var iegūt pavisam citu svaru. Amata vara nedrīkst kļūt par pamatu cilvēka cieņas aizskaršanai.

Runāt ar cilvēku, nevis par cilvēku

Konflikts pats par sevi vēl nav ētikas pārkāpums. Darba vidē cilvēkiem var būt atšķirīgi viedokļi, intereses un profesionāli redzējumi. Ētikas jautājums sākas ar to, kā mēs

konfliktu risinām.

Ja neapmierinātību ilgstoši pārrunājam ar citiem, bet ne ar cilvēku, uz kuru tā attiecas, rodas baumas, grupēšanās un savstarpēja neuzticēšanās.

Tādēļ Vērtību un ētikas deklarācija paredz konfliktus risināt savlaicīgi un vispirms starp pašām iesaistītajām pusēm. Konflikta risināšanai jābūt vērstai uz atrisinājumu, nevis uz tā padziļināšanu. Ja savstarpējā sarunā risinājumu panākt neizdodas, tad iesaistāma vadība.

Ne vienmēr konflikta atrisinājums nozīmē, ka visi sāk domāt vienādi. Dažreiz pietiek ar skaidrību par notikušo, spēju uz klausīt otra skatījumu un vienošanos par to, kā turpmāk profesionāli sadarbīties.

Ne katra neapmierinātība ir ētikas pārkāpums

Arī šī robeža ir būtiska.

Darba slodze, atalgojums, pienākumu sadalījums, darba organizācija vai vadības pieņemts lēmums pats par sevi vēl nenozīmē ētikas pārkāpumu. Šādi jautājumi var būt risināmi darba tiesību, personāla vadības vai iestādes darba organizācijas ietvaros.

Taču par ētikas jautājumu var kļūt veids, kā šie lēmumi tiek pieņemti un komunicēti. Vai cilvēks tiek uz klausīts, vai lēmums tiek izskaidrots, vai netiek aizskarta viņa cieņa, privātā dzīve un tiesības uz taisnīgu attieksmi.

Tāpēc Ētikas komisijas uzdevums nav vērtēt katru darba vietas domstarpību, bet objektīvi un vispusīgi noskaidrot, vai konkrētajā rīcībā ir pārkāpti profesionālās ētikas principi. Komisijas nolikums paredz arī analizēt ētiska rakstura konfliktus un konsultēt darbiniekus par ētikas jautājumiem.

Faktiem ir nozīme

Īpaša atbildība mums ir arī par to, ko sakām domes sēdēs, sapulcēs, publiskās diskusijās, medijos un sociālajos tīklos.

Vērtību un ētikas deklarācija aizsargā tiesības brīvi paust argumentētu viedokli. Kritiska diskusija demokrātiskā organizācijā ir nepieciešama. Vienlaikus deklarācija nepieļauj demagoģiskus, vispārinātus un faktos nebalstītus apgalvojumus.

Tāpēc pirms izteikt nopietnu apgalvojumu par kolēģa, vadītāja, iestādes vai citas personas rīcību, ir vērts sev pajautāt: vai es zinu, ka tas ir fakts, vai arī tā ir mana interpretācija?

Viedokļu atšķirība nav neētiska. Argumentēta kritika arī nav neētiska. Taču personisks uzbrukums, apzināta faktu sagrozīšana vai cilvēka reputācijas graušana jau ir pavisam cits jautājums.

Spēja atzīt kļūdu ir profesionalitātes pazīme

Darba vidē kļūdās visi – darbinieki, vadītāji un amatpersonas.

Ētiskas organizācijas pazīme nav kļūdu neesamība, bet gan tas, ko mēs darām pēc tam, kad kļūdu esam pamanījuši.

Vērtību un ētikas deklarācija īpaši uzsver paškritiku, spēju atzīt savas kļūdas, uzņemties par tām atbildību, tās labot un atvainoties par neprofesionālu attieksmi vai rīcību.

Atvainošanās nav vadītāja vai darbinieka vājuma pazīme. Reizēm viens godīgs teikums – *“Es šo situāciju varēju risināt citādi”* – novērš konfliktu, kas citādi turpinātos mēnešiem.

Septiņi jautājumi sev

Pirms sarežģītas sarunas, kritikas izteikšanas vai konflikta turpināšanas var palīdzēt īss pašpārbaudes tests:

- Vai tas, ko saku, ir balstīts faktos?
- Vai es par problēmu runāju ar cilvēku, uz kuru tā attiecas, nevis tikai par viņu ar citiem?
- Vai kritizēju konkrētu rīcību vai darbu, nevis pašu cilvēku?
- Vai esmu devis otram iespēju izteikties un viņu patiešām uzklausījis?
- Vai es šo pašu varētu pateikt arī tad, ja sarunā piedalītos visi iesaistītie?
- Vai mana rīcība palīdz konfliktu atrisināt vai to padziļina?
- Ja esmu kļūdījies, vai esmu gatavs to atzīt, labot un nepieciešamības gadījumā atvainoties?

Ja uz kādu no šiem jautājumiem atbilde ir “nē”, iespējams, pirms nākamā soļa vēl ir vērts apdomāt savu rīcību.



Ētikas komisija ir ne tikai pārkāpumu izvērtēšanai

Cēsu novada pašvaldības Ētikas komisijas uzdevums ir nostiprināt profesionālās ētikas principus, izvērtēt iespējamos ētikas normu pārkāpumus, analizēt ētiska rakstura konfliktus, sniegt rekomendācijas un konsultēt darbiniekus par ētikas jautājumiem. Komisija savā darbā ir neatkarīga.

Svarīga ir arī komisijas preventīvā loma – negaidīt brīdi, kad attiecības jau ir nonākušas līdz nopietnam konfliktam, bet veicināt darba kultūru, kurā problēmas iespējams

izrunāt un atrisināt agrāk.

Komisijas sēdes ir slēgtas un protokoli nav publiski pieejami. Sabiedrībai tiek sniegta informācija par komisijas lēmumu būtību. Tāpēc arī šajā rakstā nav aplūkotas konkrētas personas vai individuālu lietu detaļas – apkopotas atziņas, kas var būt noderīgas ikvienam pašvaldības darbiniekam un vadītājam.

Cēsu novada pašvaldības Ētikas komisijas sastāvā darbojas priekšsēdētājs Mārtiņš Šteins, priekšsēdētāja vietniece Iveta Gabrāne, sekretāre Dace Krūmiņa-Eglīte, komisijas locekļi Jānis Goba, Elita Eglīte un Ineta Lāce-Sējāne.

Iesniegumu Ētikas komisijai var nosūtīt uz e-pasta adresi dome@cesunovads.lv, iesniegt klātienē vai nosūtīt pa pastu uz adresi Raunas iela 4, Cēsis, LV-4101. Par Vērtību un ētikas deklarācijas iespējamiem pārkāpumiem iespējams ziņot arī anonīmi deklarācijā noteiktajā kārtībā.

Aicinām vēlreiz pārlasīt Vērtību un ētikas deklarāciju

Aicinām ikvienu pašvaldības darbinieku, amatpersonu un vadītāju vēlreiz pārlasīt Cēsu novada pašvaldības Vērtību un ētikas deklarāciju.

Vērts sev pajautāt ne tikai – *vai es tās prasības ievēroju formāli?* –, bet arī: vai cilvēki, ar kuriem kopā strādāju, manu rīcību izjūt kā cieņpilnu, taisnīgu un profesionālu?

Ētikas principi nav vajadzīgi tikai tad, kad konflikts jau ir noticis. To īstā nozīme parādās agrāk – brīdī, kad izvēlamies vārdus, dodam uzdevumu, uzklausām atšķirīgu viedokli, izsakām kritiku, izmantojam mums uzticētās pilnvaras vai atzīstam savu kļūdu.

Ētiska darba kultūra neveidojas ar vienu dokumentu vai vienas komisijas darbu. Tā veidojas katrā sarunā, katrā lēmumā un katrā mūsu izvēlē – kā izturēties pret cilvēku sev līdzās.

Cēsu novada pašvaldības Vērtību un ētikas deklarācija pieejama **ŠEIT**.

Cēsu novada pašvaldības Ētikas komisijas vārdā –
tās priekšsēdētājs Mārtiņš Šteins