

Hyvä käytös haltuun –webinaari

22.11.2018

Tuula Haavasoja, JHL

Oili Marttila, KiT



Hyvä käytös haltuun –webinaari

- Suosituksen sisältö
- Käyttöönotto



Suositus epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirje A3/2018

Kirkon pääsopijaosapuolet:
Kirkon työmarkkinalaitos
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.
Kirkon alan unioni r.y.
Kirkon alat ry

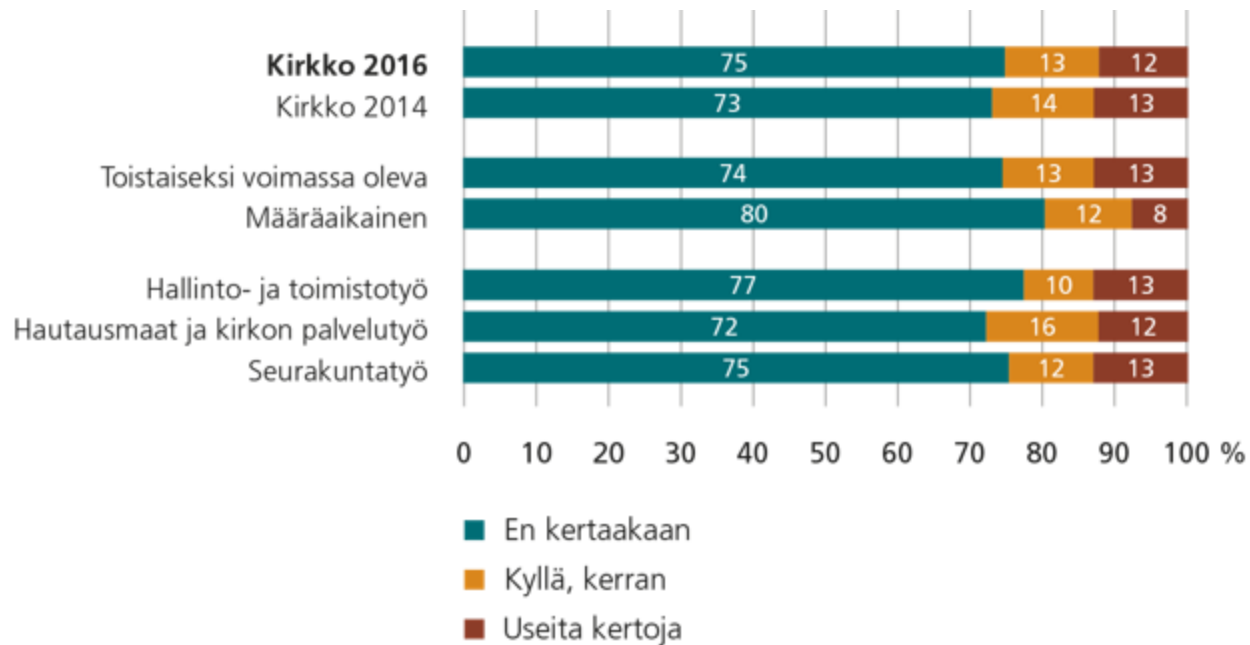
Suosituksen käyttöönotto

Työnantajan vastuu ja velvollisuus

- seurakuntatyönantajilla lakisääteinen vastuu työpaikan terveellisyydestä ja turvallisuudesta
- on myös ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksien selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi
- huolehdittava hyvästä työkulttuurista
 - ei synny ilman tietoisia toimia
 - ei ole kirkonkaan työpaikoilla itsestäänselvyys

Julkisen alan työhyvinvointi v. 2016 - v. 2018 tutkimustulokset [julkaistaan 14.12](#)

OLETKO VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA KOKENUT ESIMIEHEN TAI TYÖTOVERIN
TAHOLTA TULLUTTA EPÄASIAALLISTA KOHTELUA TAI KIUSAAMISTA?



Julkkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016 – Keva

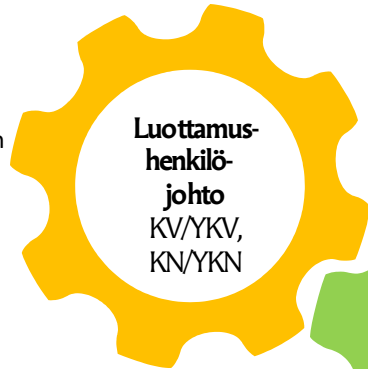
Suositus käyttöön

- suosituksesta sitova seurakunnan/seurakuntayhtymän asiassa toimivaltaisen viranomaisen (tavallisesti kirkkoneuvosto/yhteinen kirkkoneuvosto) päätöksellä.
- päätöstä edeltää *yhteistoiminnallinen* valmistelu



Tehdään yhdessä!

Päittää tavoitteista, linjauksista, resursoinnista ja seurannasta
Sitoutuu omalta osaltaan hyvän työkultuurin/käytöksen edistämiseen työntekijöihin päin ja keskenään.

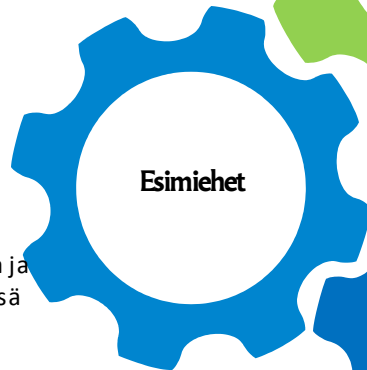


Valmistelee linjaukset/päätökset, vastaa toimeenpanosta ja käytäntöjen kehittämistä osana henkilöstöjohtamista. Luo edellytykset henkilöstön osallistumiselle ja vastaa siitä, että pelisääntöihin kirjatut velvoitteet ymmärretään koko työpaikkaa koskeviksi.

Virkamiesjohto

- Kira
- Talousjohto
- Hallintojohto
- Henkilöstöjohto
- Työalajohto

Vastaa valmisteluun osallistumisesta ja toimintatapojen juurtumisesta ja kehittämisestä oman yksikkönsä osalta.



Yhteistoiminta



On mukana linjaamassa valmistelun käynnistämistä ja myös käsittelee valmistelun lopputuloksen ennen sen hyväksymistä. Tukee ja seuraa käytäntöön soveltamista.

Osallistuu valmisteluun, tekee aloitteita ja ideoi. Sitoutuu toimimaan yhteisesti linjatulla tavalla.



Lähde: Kevan aktiivisen tuen aineistoa 2016 mukailten



Suositus on kaksiosainen

Hyvään käyttöön
sitoutuminen

Toimintaohjeet
työpaikan
ristiriitatilanteita
varten



Hyvän käytöksen kortit:

- keskustelun tueksi
- kiitosta ja puheeksi ottoa varten

Kiitos ystävydestä ja tuesta

Puheesi/toimintatapasi
häiritsee minua,
älä toista tuota toimintaa



Hyvään käytökseen sitoutuminen

- *Nollatoleranssi* epäasialliselle kohtelulle ja häirinnälle
- Työnantajan edustajat ja työntekijät
- *Puutomme* ristiriitoihin ja epäasialliseen kohteluun ml. seksuaalinen häirintä viipymättä yhteisesti laaditun toimintaohjeen mukaisesti
- Keinoja: perehdyttäminen ja kouluttaminen häirinnän ehkäisemiseen, havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen.
- *Seuranta*: esimiestyön osana, päätöksentekijät ja johto työilmapiiri -ja muut kyselyt, myös työntekijöille infoa



Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten 1/2

1. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tunnistaminen

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi

- kiusaamisena
- laiminlyönteinä
- vähättelynä tai sivuuttamisena
- elein tai ilmein
- eristämisenä
- henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisena
- uhkailuna
- työnjohtovallan ylityksinä tai nöyryyttävänä kohteluna
- sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena
- syrjimisenä tai suosimisena



Epäasialliseksi kohteluksi ei sen sijaan katsota esimerkiksi

- työnantajan normaaleja työnjohtovaltaan kuuluvia toimia
- työhön liittyvää normaalia päätöksentekoa tai erilaisten tulkintojen käsittelyä
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken
- työntekijän ohjausta työterveyshuoltoon
- satunnaisia näkemuseroja



Seksuaalista häirintää voivat olla esimerkiksi

- sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimielliset viisit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- esille asetetut pornoaineistot, seksuaalisesti värittyneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelut
- kápälöinti ja muu ei-toivottu koskettelu
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset

Vakavimmissa tapauksissa kyse voi olla rikoksesta, kuten raiskauksesta tai sen yrityksestä.




Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten 2/2

2. Toimintatavat epäasiallista kohtelua ja häirintää ilmetessä eri rooleista käsin
 - Tieto velvoittaa työnantajaa toimimaan
 - *Työnantaja ja sen edustajat*: selvitettävä, kuultava ja määritettävä kuhunkin tapaukseen parhaiten sopivat menettelytavat
 - *Työntekijät*: **toimi näin -lista**, [ilmoituslomake](#)
 - *Työntekijöiden edustajat, työterveyshuolto, valvova viranomainen*

Jos koet epäasiallista kohtelua tai seksuaalista häirintää työpaikallasi, toimi näin

- Ilmaise mahdollisimman selkeästi, että koet häiritäjän käyttäytymisen epäasialliseksi ja etet hyväksyä hänen menettelyään.
- Kuvaille konkreettisesti, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena. Pyydä häiritäjää lopettamaan häirintä tai muuttamaan menettelyään.
- Ilmoita työnantajalle häirinnästä. Voit kertoa häirinnästä suullisesti tai kirjallisesti. Voit pyytää työtoverin, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen apua ja yhdessä hänen kanssaan ilmoittaa työnantajalle asiasta. Tarvittaessa myös työterveyshuolto on tukenas.
- Asian jatkokehittelyä varten on tärkeää kirjata ylös, miten häirintä on ilmennyt, kuinka usein se on toistunut, keitä tilanteessa on ollut mukana ja miten on itse toiminut tilanteessa. Myös mahdolliset häiritsevät tai loukkaavat viestit kannattaa säilyttää.
- [Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä lomake](#)

TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA
Mahdollisuuksien paikka



Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi

- kiusaamisena
- laiminlyönteinä
- vähättelynä tai sivuuttamisena
- elein tai ilmein
- eristämisenä
- henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisena
- uhkailuna
- työnjohtovallan ylityksinä tai nöyryyttävänä kohteluna
- sovittujen ehtojen yksipuolisena muuttamisena
- syrjimisenä tai suosimisena



Epäasialliseksi kohteluksi ei sen sijaan katsota esimerkiksi

- työnantajan normaaleja työnjohtovaltaan kuuluvia toimia
- työhön liittyvää normaalia päätöksentekoa tai erilaisten tulkintojen käsittelyä
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken
- työntekijän ohjausta työterveyshuoltoon
- satunnaisia näkemyseroja



Seksuaalista häirintää voivat olla esimerkiksi

- sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- esille asetetut pornoaineistot, seksuaalisesti värittyneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelut
- käpälöinti ja muu ei-toivottu koskettelu
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset

Vakavimmissa tapauksissa kyse voi olla rikoksesta, kuten raiskauksesta tai sen yrityksestä.



Jos koet epäasiallista kohtelua tai seksuaalista häirintää työpaikallasi, toimi näin

- Ilmaise mahdollisimman selkeästi, että koet häiritsijän käyttäytymisen epäasialliseksi ja ettet hyväksy hänen menettelyään.
- Kuvaile konkreettisesti, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena. Pyydä häiritsijää lopettamaan häirintä tai muuttamaan menettelyään.
- Ilmoita työnantajalle häirinnästä. Voit kertoa häirinnästä suullisesti tai kirjallisesti. Voit pyytää työtoverin, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen apua ja yhdessä hänen kanssaan ilmoittaa työnantajalle asiasta. Tarvittaessa myös työterveyshuolto on tukenasi.
- Asian jatkokäsittelyä varten on tärkeää kirjata ylös, miten häirintä on ilmennyt, kuinka usein se on toistunut, keitä tilanteessa on ollut mukana ja miten on itse toiminut tilanteessa. Myös mahdolliset häiritsevät tai loukkaavat viestit kannattaa säilyttää.
- [Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä](#) lomake



Luottamushenkilöt

- työturvallisuuslakiin, tasa-arvolakiin sekä yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus puuttua myös luottamushenkilön (esimerkiksi kirkkovaltuuston tai -neuvoston jäsen) epäasialliseen käytökseen seurakunnan/seurakuntayhtymän työntekijää kohtaan
- kirkkolain säännösten nojalla (KL 23:5 §).
 - ei sovelleta mallissa kuvattuja toimintatapoja - tietoon tullutta epäkohtaa ryhdyttävä aktiivisesti poistamaan
- Päätöksen luottamushenkilön epäasiallista käytöstä koskevassa asiassa voi tehdä se toimitielin (KL 23:6 §), joka on valinnut luottamushenkilön. Seurakuntavaaleilla valitun luottamushenkilön osalta päätöksen tekee kuitenkin se toimitielin, jonka jäsen luottamushenkilö on.

Hyvän käytöksen kortit - myös käyttöönoton tueksi

:



Vihreäkortti: 10 teesiä häirinnän lopettamiseksi

10 TEESIÄ HÄIRINNÄN LOPETTAMISEKSI

1. Häirintä ei kuulu työpaikalle
2. Työpaikalla kannustetaan sanomaan vastalause heti, kun kokee tulleen häirityksi tai kun on toipunut häirinnän aiheuttamasta hämmennyksestä
3. Häirinnästä on syytä ilmoittaa myös esimiehelle
4. Esimiehellä on velvollisuus puuttua häirintään heti
5. Jokaisella työntekijällä pitää olla tiedossa, kehen häirintätapauksessa voi ottaa yhteyttä
6. Jos häiritsijä on oma esimies, pitää olla tiedossa joku muu henkilö, johon voi ottaa yhteyttä
7. Avoin keskusteluilmapiiri helpottaa vaikeidenkin asioiden ottamista esille
8. Suunnitellaan yhdessä oman työpaikan ilmapiirin kehittämistä hyvästä vielä paremmaksi
9. Korjataan omaa käytöstä palautteen perusteella, huonoa käytöstä ei voi perustella huumorilla tai huonolla päivällä
10. Uskalletaan puolustaa itseä ja työtoveria



Keltainen kortti: 10 käskyä häirinnän estämiseksi

10 KÄSKYÄ HÄIRINNÄN ESTÄMISEKSI

1. Pidä kiinni omasta hyvästä käytöksestäsi
2. Älä hyväksy huonoa käytöstä
3. Muista pyhittää työrauha ja hyvinvointi
4. Kunnioita työtoveriasi, alaistasi ja esimiestäsi
5. Älä koskaan satuta fyysisesti tai henkisesti
6. Älä lähentele, käpälöi tai kerro rivoja vitsejä työpaikalla
7. Älä varasta lähimmäisesi itsekunnioitusta
8. Älä lausu väärää todistusta lähimmäisesestäsi vähättelemällä tai valehtelemalla
9. Älä tavoittele lähimmäisesi kehoa tai seksuaalisuutta
10. Älä tavoittele lähimmäisesi työtehtäviä, työpistettä, palkkaa
äläkä mitään mikä hänelle kuuluu



Parempaa työelämää verkostoitumalla!

Kannustetaan uudistumaan ja tekemään uudella tavalla

SEURAKUNNAT

KIRKON PÄÄSOPIJA-OSAPUOLET

KiT
JUKO
Kirkon alan unioni
Kirkon alat

KUMPPANIT

Työturvallisuuskeskus
KEVA
Kirkon koulutuskeskus
Tuomiokapitulit jne.



Yhteistyötä

Kirteko kannustaa kehittämään työelämää yhteistoiminnallisesti: seurakuntatyönantajat ja henkilöstön edustajat, KiT ja kirkon pääsopijajärjestöt sekä muut työelämätoimijat yhdessä.



Jakamista

Kirtekon verkostoissa jaetaan kokemuksia, käytäntöjä ja ajankohtaista työelämä tietoa sekä tehdään kirkon työpaikkojen kehittämistoiminta näkyväksi.



Tukea

Kehittämisajatus lähtee omalta työpaikaltasi. Kirtekosta saat tukea, apua ja sparrausta kehittämiseen. KirTEKO-tunnustuksella palkitaan seurakuntia onnistuneesta kehittämistyöstä.

Kirteko -mitä meneillään?

Kehittäminen näkyväksi, hyvät käytännöt ja onnistumiset jakoon: innostetaan ja kannustetaan kehittämään, vaikutetaan kirkon työelämäbrändiin

- Uusi nettiosoite: <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama>
 - [Kirkon työelämä 2020](#)
 - [Työelämän kehittäminen:](#)
 - seurakuntien työelämätarinat (mm. käsittelevät osaamista, työhyvinvointia ja turvallisuutta, yhteistoimintaa ja luottamusta)
- [KirTEKO 2019 –palkinto](#)
 - Vinkkaa kehittämisteko



Kirteko -mitä tulossa?

Kirteko-verkostotapaamiset v. 2019:

- Pori 28.3.2019
- Oulu 8.10.2019
- Helsinki 10.10.2019

Krematoriotyön turvallisuusverkosto:

- verkostotapaaminen 27.11.2018

MTEA -ohjaajat :

- Järjestävät tilauksesta MTEA[®]1 – koulutuksia (Mielenterveyden ensiapu) oman työpaikan ja/tai muun seurakunnan henkilöstölle alkaen 2019 talvella



Kirteko somessa

- [Kirtekon Facebook-ryhmä](#)
- Seuraa Kirtekoa twitterissä
@Kirteko, #kirteko



Kiitos ja hyvää syksyä!

Kirteko

Tulevaisuuden työpaikka

