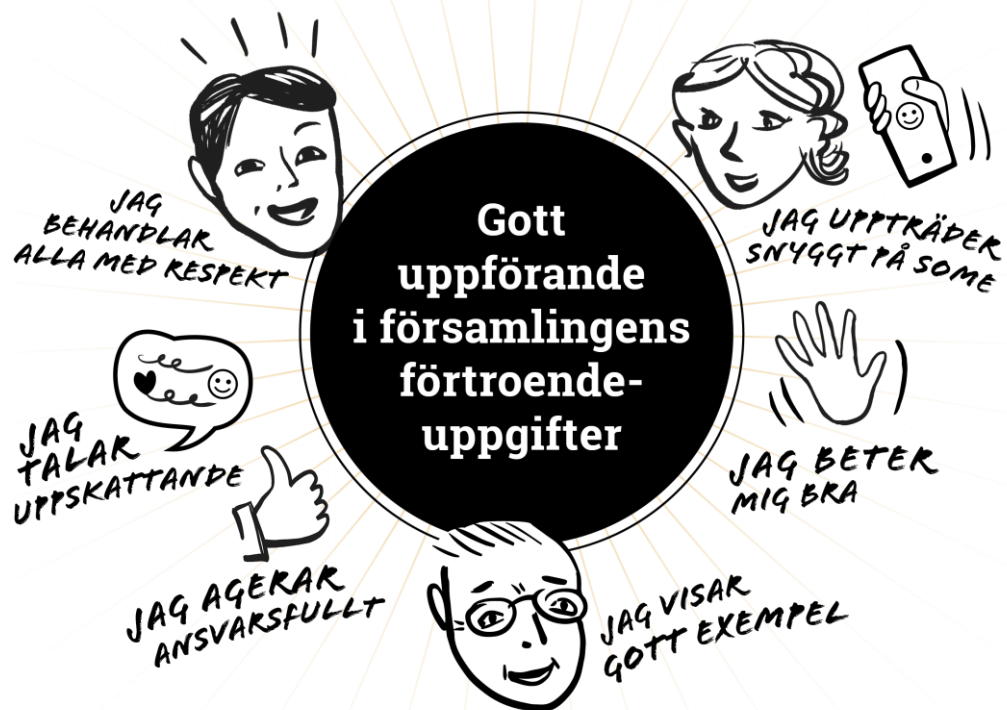


Gott uppförande i församlingens förtroendeuppgifter



PAREMPI TYÖ
BÄTTRE ARBETE
BETTER WORK



En församlingsmedlem har rätt att vänta sig följande av kyrkofullmäktiges medlemmar:



Efterfrågas: Medlemmar i kyrkofullmäktige som uppför sig väl

- Enligt Finlands grundlag har var och en rätt till personlig frihet, integritet och trygghet.
- En upplevelse av högaktning, psykisk trygghet och fysisk integritet är grundläggande rättigheter för alla arbetstagare och förtroendevalda.
- Nolltolerans för osakligt bemötande och trakasserier är ett strategiskt beslut.
- Osakligt bemötande är en risk för välbefinnandet. Det äventyrar offrets hälsa, minskar arbetets produktivitet och orsakar kostnader för arbetsgivaren t.ex. till följd av arbetsoförmåga.
- En verksamhetskultur som främjar att ärenden tas upp för diskussion, medling utförs och nödvändiga åtgärder vidtas bygger upp det ömsesidiga förtroendet och förstärker gemenskapen.



Arbetsgivarens representanter i församlingen

- Kyrkofullmäktige utövar församlingens högsta beslutanderätt, om inte något annat stadgas eller bestäms.
- Kyrkorådet leder församlingens verksamhet, förvaltning och ekonomi samt representerar arbetsgivaren.
- Som organ använder både kyrkofullmäktige och kyrkorådet arbetsgivarens makt vid fördelningen av personalresurser, inledande och avslutande av anställningsförhållande och fastställande av anställningsförhållandets villkor.
- I kyrkliga samfälligheter utövar gemensamma kyrkofullmäktige den makt som tilldelas den i kyrkolagen och den kyrkliga samfällighetens grundstadga som den kyrkliga samfällighetens högsta organ, och gemensamma kyrkorådet verkar som arbetsgivarens representant och utövar den högsta direktionsrätten.
- Församlingsrådet och kyrkoherden utövar den högsta direktionsrätten i en församling som tillhör den kyrkliga samfälligheten.

Fullmäktigemedlemmens och tjänstemannens roller

- Fullmäktiges medlemmar fattar beslut som påverkar församlingens eller den kyrkliga samfällighetens arbetsgivarpolitik.
 - En enskild medlem av kyrkofullmäktige har ingen självständig roll i församlingens personalförvaltning, utan personen verkar i egenskap av medlem i organet.
- Församlingens tjänstemanna- och personalledning
 - Bereder och genomför personalpolicyn
 - Utvecklar personalledningen.

Vem kan ingripa i osakligt uppförande av en medlem i fullmäktige och representant för arbetsgivaren?

- Om en kyrkoherde gör sig skyldig till osakligt bemötande eller trakasserier ska ärendet tillkännages domkapitlet och biskopen, så att de har möjlighet att ingripa i kyrkoherdens osakliga agerande som innehavare av en kyrkoherdetjänst (varning, uppsägning och hävning av tjänsteförhållande/ KL 6:50, 56 och 59 §) eller i dennes agerande som präst i prästämbetet (KL 5:3 §).
- Kyrkorådet är som arbetsgivarens representant skyldigt att ingripa i osakligt bemötande då en förtroendevalds uppförande uppfyller kännetecknen för osakligt uppförande i enlighet med arbetarskyddslagen eller de lagar som förbjuder diskriminering.
- Kyrkorådet har skyldighet att utreda ett ärende och vidta nödvändiga åtgärder för att undanröja det osakliga bemötandet även då ärendet gäller kyrkoherden eller ledningsgruppen.
- Det är i sista hand kyrkofullmäktige som bestämmer om avstängning eller avskedande av en förtroendevald i församlingen. Kyrkofullmäktiges ordförande eller vice ordförande ska i allvarliga situationer som anknyter till trakasserier eller annat osakligt bemötande utreda ärendet i samarbete med kyrkoherden.

Enligt 23 kap. 1 § 2 mom. i kyrkolagen ska de förtroendevalda främja kyrkans bästa samt sköta sitt förtroendeuppdrag med värdighet och så som uppdraget kräver.

Utredning av osakligt bemötande i ett förtroendeorgan

- Varje enskild medlem av kyrkofullmäktige ska undvika trakasserier och osakligt bemötande som riktar sig mot andra.
- Ordförandena ska vidta åtgärder för att undanröja det osakliga bemötandet när de får kännedom om ärendet eller själva observerar osakligt bemötande.
- Var och en som observerar trakasserier eller osakligt beteende ska ingripa i det.



Viktigt att ingripa aktivt och tidigt

- Det är viktigt att omedelbart ingripa i förekomster av osakligt bemötande.
- Ordförandena för varje organ har särskilt ansvar och en särskild skyldighet när det gäller att skapa en respektfull, öppen och inkluderande atmosfär.
- Ordföranden ser till att alla delaktiga blir hörda och beaktade och att ingen blir utsatt för osakligt bemötande.
- Var och en ansvarar för sitt eget uppförande!
- Ordföranden är också skyldig att ingripa på mötena i osakligt bemötande som riktas mot tjänsteinnehavare.

Processen för utredning av trakasserier



Var och en ansvarar för sitt eget uppförande!

- Varje enskild förtroendevald ansvarar för att skapa en god atmosfär för arbetet
- Samtalsfärdigheterna är viktiga interaktiva färdigheter
 - Vi avbryter inte andra
 - Vi skriker inte till andra eller förlöjligar dem
 - Vi lyssnar i lugn och ro på den andra människans åsikt även om vi inte stödjer den
- Varje förtroendevald ansvarar för att vara konstruktiv och lösningsinriktad



**Att vara direkt ger inte
rätt att vara ohövlig!**

Konfidentialitet och integritetsskydd

- Kyrkofullmäktiges/gemensamma kyrkofullmäktiges möten är offentliga möten, medan mötena för församlingens övriga organ är slutna.
- När en förtroendevald berättar om ärenden som gäller hens förtroendeuppdrag i de sociala medierna ska hen ta hänsyn till konfidentialiteten av diskussioner som förs på slutna möten samt bestämmelserna om offentlighet och sekretess.
- Bilagor som anknyter till utredningen av ärendet, till exempel arbetarskyddsanmälan eller dess motsvarighet, sekretessbelagda handlingar.
- Myndigheter eller de som verkar på en myndighets uppdrag **FÅR INTE RÖJA** sekretessbelagda uppgifter för utomstående = för ingen som inte har en på lag grundad rätt att få dessa uppgifter.
- Brott mot sekretess som föreskrivs i lag eller förordnats av myndighet är straffbara.
 - Den som gjort sig skyldig till sekretessbrott kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år (StraffL 38:1 §, StraffL 40:5 §).

Nolltolerans för osakligt bemötande och uppförande!

- Med nolltolerans avses en organisationskultur där osakligt uppförande inte accepteras eller tolereras från någon
 - Inga former av osakligt uppförande, mobbning eller trakasserier är accepterade
 - Den som upplever osakligt bemötande tar upp ärendet för diskussion
 - Varje förtroendevald som observerar osakligt bemötande eller hör om att sådant förekommit tar fram det för diskussion och ingriper i det
 - Den som är ordförande eller vice ordförande i ett organ ingriper i situationen på det sätt som situationen fordrar och utan dröjsmål, om personen observerar eller får kännedom om osakligt uppförande.



Gradskillnader i uppförandet

- **Professionellt uppförande på jobbet**

- Vi iakttar gott uppförande
- Vi bemöter alla högaktningsfullt
- Vi samarbetar sakligt med alla.

- **Ansvarslöst uppförande**

- Uppförande i arbetsgemenskapen som stör och försvårar arbetsgemenskapens verksamhet och som orsakar ledsnad, irritation och försämrad arbetsmotivation hos andra medlemmar i arbetsgemenskap, men **som inte uppfyller** kännetecknen för egentligt osakligt bemötande.



- **Osakligt bemötande**

- Trakasserier, mobbning och annat osakligt uppförande.
- Kan få uttryck på många olika sätt, och kan riktas mot församlingens arbetstagare och tjänstemän, chefer och andra medlemmar i kyrkofullmäktige.

- **Trakasserier och psykiskt våld**

- Som trakasserier eller annat osakligt bemötande betraktas sådana handlingar eller sådant uppträdande på jobbet som nämns ovan, och som är ägnat att orsaka olägenhet eller skada för en arbetstagares hälsa eller säkerhet, om det fortsätter.

Fullmäktiges medlemmar måste kunna uppföra sig väl på alla forum



I FULLMÄKTIGE

behandlar vi alla jämlikt
•
vill vi förstå och lyssna på andra
•
är gott uppförande det viktigaste verktyget
•
sätter vi värde på alla
•
förstår vi vårt ansvar som arbetsgivare

ttk.fi



Tack!

Mer information:

Arja Lusa (arja.lusa@knt.fi)

Paula Aaltonen (paula.aaltonen@kirkonalat.fi)

Keijo Hiltunen (keijo.hiltunen@jhl.fi)

Ilari Huhtasalo (ilari.huhtasalo@akiliitot.fi)

Mikko Kuivalainen (mikko.kuivalainen@ttk.fi)

Heta Laurell (heta.laurell@evl.fi)

Marko Pasma (marko.pasma@dtl.fi)

Viivi Vidgren (viivi.vidgren@jytyliitto.fi)

Meri Westerberg (meri.westerberg@evl.fi)

