

Hyvä käytös seurakunnan toimielimissä



PAREMPI TYÖ
BÄTTRE ARBETE
BETTER WORK

Seurakuntalaisella on oikeus odottaa valtuutetuilta:



Kutsutaan palvelukseen hyvin käyttäytyvä valtuutettu

- Suomen perustuslain mukaan jokaisella on oikeus vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen.
- Arvostuksen kokemus, työrauha, henkinen turvallisuus ja fyysinen koskemattomuus ovat kaikkien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden perusoikeuksia.
- Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle ja häirinnälle on strateginen päätös.
- Epäasiallinen kohtelu on hyvinvointiriski, joka vaarantaa terveyttä, vähentää työn tuottavuutta ja aiheuttaa työnantajalle kustannuksia esim. työkyvyttömyydestä johtuen.
- Toimintakulttuuri, jossa edistetään asioiden puheeksi ottamista, sopimista ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin, rakentaa keskinäistä luottamusta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.



Työnantajan edustajat seurakunnassa

- Kirkkovaltuusto käyttää seurakunnan ylintä päätösvaltaa, jollei toisin ole säädetty tai määrätty.
- Kirkkoneuvosto johtaa seurakunnan toimintaa, hallintoa ja talouden hoitoa sekä edustaa työnantajaa.
- Kirkkovaltuusto ja kirkkoneuvosto toimieliminä käyttävät kummatkin työnantajan valtaa henkilöstön resursoinnissa, palvelussuhteeseen ottamisissa ja niiden päättämisissä sekä palvelussuhteen ehtojen määrittelyssä.
- Seurakuntayhtymissä yhteinen kirkkovaltuusto käyttää sille kirkkolaissa ja seurakuntayhtymän perussäännössä määrättyä valtaa seurakuntayhtymän ylimpänä toimielimenä ja yhteinen kirkkoneuvosto toimii työnantajan edustajana ja käyttää ylintä työnantajavaltaa.
- Seurakuntaneuvosto ja kirkkoherra käyttävät ylintä työnjohtovaltaa yhtymään kuuluvassa seurakunnassa.

Valtuutetun ja virkamiehen roolit

- Valtuutetut tekevät päätöksiä, joilla he vaikuttavat seurakuntansa ja seurakuntayhtymän työnantajapolitiikkaan.
 - Yksittäisellä valtuutetulla ei ole omaa roolia seurakunnan tai seurakuntayhtymän henkilöstöhallinnossa, vaan hän linjaa asioita toimielimen jäsenenä.
- Seurakunnan virkamies- ja henkilöstöjohto
 - Valmistelee ja toteuttaa henkilöstöpolitiikkaa
 - Kehittää henkilöstöjohtamista.

Kuka voi puuttua valtuutetun ja työnantajan edustajan epäasialliseen käytökseen?

- Jos kirkkoherra syyllistyy epäasialliseen kohteluun tai häirintään, asia tulee saattaa tuomiokapitulin ja piispan tietoon, jotta näillä on mahdollisuus puuttua kirkkoherran epäasialliseen toimintaan kirkkoherran viran haltijana (varoitus, irtisanominen ja virkasuhteen purkaminen/KL 6:50, 56 ja 59 §) tai hänen toimintaansa pappina pappisvirassa (KL 5:3 §).
- Kirkkoneuvostolla on työnantajan edustajana velvollisuus puuttua luottamushenkilön epäasialliseen kohteluun, kun se täyttää työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien mukaisen epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit.
- Kirkkoneuvostolla on toimintavelvollisuus selvittää asiaa ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi myös kirkkoherran tai johtoryhmän osalta.
- Viime kädessä kirkkovaltuusto päättää seurakunnan luottamushenkilön pidättämisestä tai erottamisesta. Kirkkovaltuuston puheenjohtajiston on vakavissa häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun liittyvissä tilanteissa selvitettävä asiaa yhteistyössä kirkkoherran kanssa.

Kirkkolain 23 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan luottamushenkilön tulee edistää kirkon parasta sekä toimia luottamustoimessaan arvokkaasti ja tehtävän edellyttämällä tavalla.

Epäasiallisen kohtelun selvittäminen luottamuselimestä

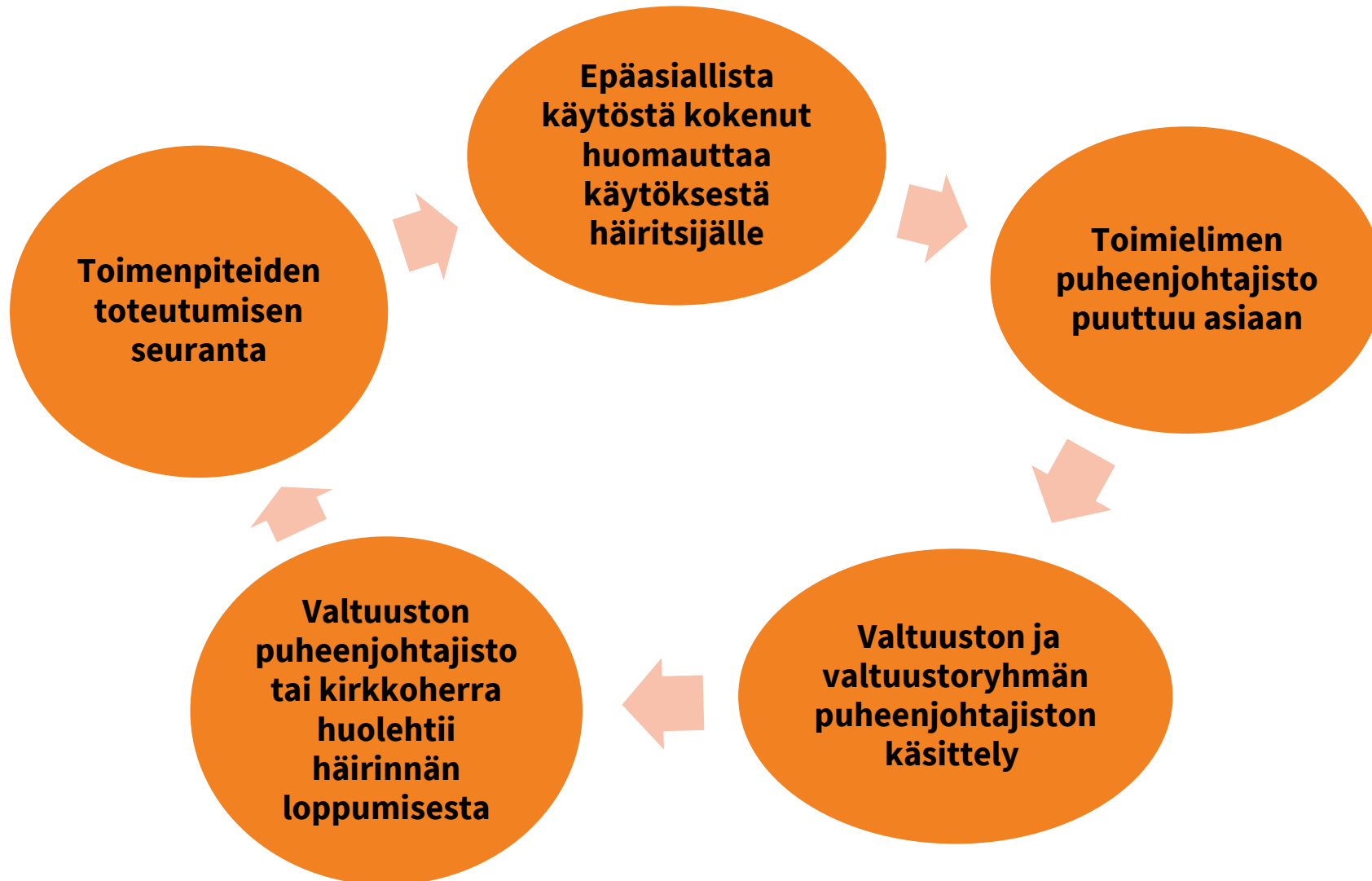
- Jokaisen yksittäisen valtuutetun on vältettävä muihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua.
- Puheenjohtajiston on ryhdyttävä toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi, kun asia saatetaan sen tietoon tai se itse havaitsee epäasiallista kohtelua.
- Jokaisen, joka havaitsee häirintää tai epäasiallista käytöstä, tulee puuttua siihen.



Aktiivinen ja varhainen puuttuminen tärkeää

- Epäasiallisen kohtelun tilanteisiin on tärkeää puuttua välittömästi.
- Kunkin toimielimen puheenjohtajistolla on erityinen vastuu ja velvollisuus toisia kunnioittavan, avoimen ja osallistavan ilmapiirin luomisessa.
- Puheenjohtajan vastuulla on huolehtia siitä, että kaikki osalliset tulevat kuulluiksi ja huomioonotetuiksi ja siitä, ettei ketään kohdella asiattomasti.
- Jokainen vastaa omasta käytöksestään!
- Puheenjohtaja on velvollinen puuttumaan kokoustilanteissa myös epäasialliseen kohteluun viranhaltijoita kohtaan.

Häirintätilanteiden selvittämisen prosessi



Jokainen on vastuussa omasta käytöksestään!

- Hyvän työskentelyilmapiirin luominen on jokaisen luottamushenkilön vastuulla
- Keskustelutaidot kuuluvat vuorovaikutustaitoihin
 - Toisia ei keskeytetä
 - Muille ei huudeta eikä heitä nolata
 - Kuunnellaan rauhassa toisen ihmisen mielipide, vaikka sitä ei itse kannattaisikaan
- Jokaisella luottamushenkilöllä on vastuu olla rakentava ja ratkaisukeskeinen

**Suorapuheisuus ei
oikeuta olemaan
epäkohtelias!**

Luottamuksellisuus ja yksityisyydensuoja

- Kirkkovaltuuston/yhteisen kirkkovaltuuston kokoukset ovat julkisia kokouksia.
- Muiden seurakunnan toimielinten kokoukset ovat suljettuja kokouksia.
- Kun luottamushenkilö kertoo luottamustehtävänsä liittyvistä asioista somessa, hänen täytyy ottaa huomioon suljetuissa kokouksissa käytyjen keskustelujen luottamuksellisuus sekä julkisuutta ja salassapitoa koskevat säännökset.
- Asian käsittelyyn liittyvät liitteet (esim. työsuojeluilmoitus tai sen vastine) ovat salassa pidettäviä asiakirjoja.
- Viranomaiset tai sen lukuun toimivat henkilöt **EIVÄT SAA PALJASTAA** salassa pidettäviä tietoja sivullisille = kenellekään, jolla ei ole laissa säädettyä tiedonsaantioikeutta.
- Laissa säädetyn tai viranomaisen määräämän salassapitovelvollisuuden rikkominen on säädetty rangaistavaksi teoksi.
 - Salassapitorikokseen syyllistynyt voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi (RL 38:1 §, RL 40:5 §).

Nollatoleranssi epäasialliselle kohtelulle ja käyttäytymiselle!

- Nollatoleranssilla tarkoitetaan sellaista organisaatiokulttuuria, jossa epäasiallista käytöstä ei hyväksytä eikä suvaita kenenkään taholta
 - Minkäänlaista epäasiallista käytöstä, kiusaamista tai häirintää ei hyväksytä
 - Epäasiallista kohtelua kokeva ottaa asian puheeksi
 - Jokainen luottamushenkilö nostaa epäasiallisen kohtelun puheeksi ja puuttuu siihen sitä havaitessaan tai siitä kuullessaan
 - Toimielimen puheenjohtaja/-varapuheenjohtaja puuttuu tilanteeseen asianmukaisesti ja viivytyksettä, jos havaitsee itse tai saa tiedon epäasiallisesta käytöksestä.



Käyttäytymisen aste-erot

- **Ammatillinen työkäyttäytyminen**

- Käyttäytyään hyvien tapojen mukaisesti
- Kohdellaan kaikkia arvostavasti
- Tehdään yhteistyötä asiallisesti kaikkien kanssa.

- **Vastuuton käyttäytyminen**

- Työyhteisön toimintaa häiritsevää ja hankaloittavaa käyttäytymistä, joka aiheuttaa mielipahaa, ärtymystä ja työmotivaation laskua muissa työyhteisön jäsenissä mutta **ei täytä** varsinaisen epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistöä.



- **Epäasiallinen kohtelu**

- Häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä.
- Voi ilmetä monilla eri tavoilla ja sen kohteeksi voivat joutua niin seurakunnan työntekijät ja virkamiehet, esihenkilöt kuin toiset kirkkovaltuutetut.

- **Häirintä ja henkinen väkivalta**

- Sellainen yllä kuvattu lainvastainen toiminta tai käytös työssä, joka jatkuessaan on omiaan aiheuttamaan työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle psyykkistä tai fyysistä haittaa tai vaaraa.

Valtuutetun osattava käyttäytyä hyvin kaikilla foorumeilla



MEIDÄN KIRKKOVALTUUSTOSSA

kohtelemme kaikkia yhdenvertaisesti
•
haluamme ymmärtää ja kuunnella muita
•
hyvä käytös on tärkein työkalu
•
arvostamme kaikkia
•
ymmärrämme oman vastuamme
työnantajina

ttk.fi



Kiitos!

Lisätietoja:

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)

