Till församlingarna

Innehåll: Rekommendation om åtgärder för att förebygga osakligt bemötande och trakasserier

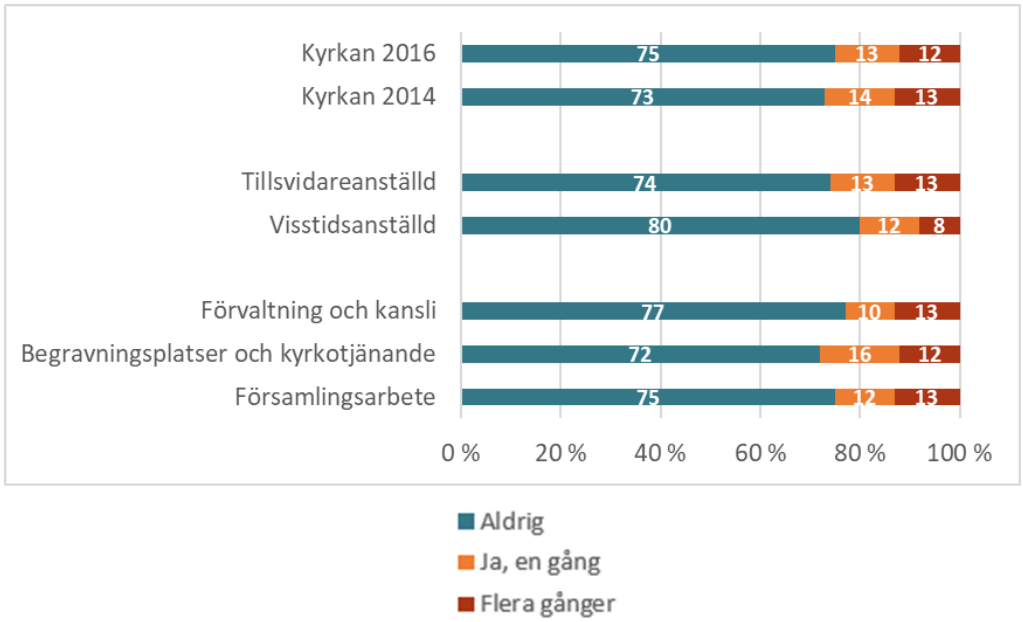
Rekommendation om åtgärder för att förebygga osakligt bemötande och trakasserier

Kyrkans huvudavtalsparter rekommenderar för församlingarna att de förebygger osakligt bemötande och trakasserier genom att bereda och godkänna en förbindelse till gott uppförande och anvisningar för konflikthantering på arbetsplatsen. Avtalsparterna har för församlingarnas beredningsprocess tagit fram två modeller som fogats till rekommendationen som bilaga 1, Förbindelse till gott uppförande, och bilaga 2, Anvisningar för konflikthantering på arbetsplatsen. Modellerna i rekommendationen blir bindande för församlingen/den kyrkliga samfälligheten genom beslut av en behörig myndighet inom församlingen/samfälligheten (vanligen kyrkorådet/gemensamma kyrkorådet). Med tanke på dokumentens bindande karaktär är det viktigt att beslutet bereds i samråd och att aktörerna på arbetsplatsen kan delta i beredningen på så bred front som möjligt. I detta cirkulär ger parterna också anvisningar för den gemensamma verkställigheten av rekommendationen.

Församlingsarbetsgivarna är liksom alla andra arbetsgivare bundna av ett lagstadgat ansvar för att arbetsplatsen är sund och trygg. De ska också vidta åtgärder för att utreda och lösa fall av trakasserier och osakligt bemötande.

Rekommendationen om åtgärder för att förebygga osakligt bemötande och trakasserier har upprättats för att stödja arbetsplatserna i fullföljandet av de lagstadgade skyldigheterna. Den är också en påminnelse om att en god arbetskultur kräver målmedvetna åtgärder och inte är någon självklarhet ens på kyrkans arbetsplatser, trots att vi som individer styrs av principen om kärleken till nästan som grundar sig på Bibeln. Sådana höga värderingar blir ofta bristfälligt beaktade i vardagen. Det framgår bland annat av Kevas undersökning om välbefinnandet i arbetet inom den offentliga sektorn 2016.

Har du under de senaste 12 månaderna upplevt att du utsatts för osakligt bemötande eller mobbning av en chef eller arbetskamrat?



Källa: Undersökningen Julkisen alan työhyvinvointi 2016 (Endast på finska)

För att gott uppförande ska bli en del av vardagen på arbetsplatsen behöver man kontinuerligt diskutera vad som utgör en god arbetskultur och vilka värderingar som styr uppförandet samt upprätta spelregler som styr verksamheten i vardagen och följa upp hur de följs. Det är viktigt att bygga upp en atmosfär som tillåter en öppen och konstruktiv dialog. Gemensamma diskussioner om svåra frågor ökar det ömsesidiga förtroendet. I en förtrolig atmosfär går det lättare att utföra den grundläggande uppgiften, vilket också blir tydligt för församlingsmedlemmarna, samarbetspartnerna och olika andra kunder.

Gemensam beredning

Alla aktörer i församlingen har sina egna roller när det gäller att främja gott uppförande. Olika parter behöver också samarbeta för att det bästa möjliga resultatet ska kunna nås. Samarbetskommissionen/samarbetsmötet har en viktig roll i att främja dialogen och den gemensamma beredningen.



Källa: Kevas material för aktivt stöd 2016 som grund

De modeller för förbindelsen och anvisningen som kyrkans huvudavtalsparter har upprättat kan med fördel tas som grund för arbetet. Modellerna kan också omarbetas enligt arbetsplatsens behov. Det lönar sig att ta med så många som möjligt på arbetsplatsen i beredningen av förbindelsen och anvisningen och att be om idéer och kommentarer. Det är lättare att förbinda sig vid sådant man får vara med om att bereda. Innan beslut fattas ska utkasten behandlas i samarbetskommissionen/på samarbetsmötet. Därefter kan beslut fattas i enlighet med kyrkorådets/gemensamma kyrkorådets reglemente. Vanligen godkänns dokument av det här slaget av kyrkorådet/gemensamma kyrkorådet.

Inskolning och uppföljning

Förbindelsen till en god arbetskultur och anvisningarna för konflikthantering på arbetsplatsen fullföljs först när varje medarbetare känner till deras innehåll, förstår nyttan av dem och vet vad som förväntas av honom eller henne i sammanhanget. Det räcker alltså inte att bara informera om materialet. Man ska gå igenom det tillsammans på arbetsplatsen och också följa upp hur det fullföljs. För uppföljningen är det bra att också besluta om vilka indikatorer som ska användas. Man kan till exempel ta in en fråga i arbetshälsoenkäten som följer upp förändringar. Ett tidsschema slås fast för uppföljningen. Man kan med jämna intervaller, till exempel en gång om året, kontrollera i vilken mån och hur väl frågan realiserats. Det är bra att också anteckna intervallerna i förbindelsen till en god arbetskultur.

Det är ändamålsenligt att dela goda erfarenheter och god praxis med andra arbetsplatser, bland annat inom ramen för programmet Kirteko eller genom att skicka tips till kit@evl.fi.

Arbetsmarknadsdirektör Vuokko Piekkala

Förhandlingschef Oili Marttila