Seurakunnille

Sisältää: Suositus epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä

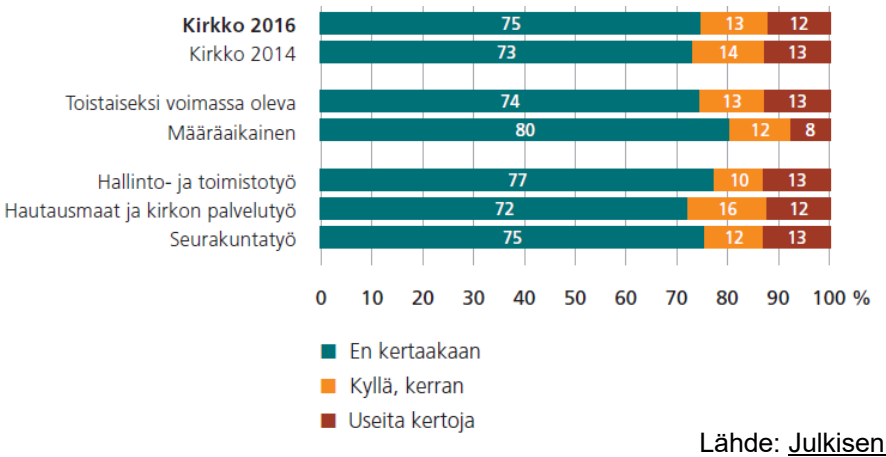
Suositus epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä

Kirkon pääsopijaosapuolet suosittavat seurakunnille, että ne ehkäisevät epäasiallista kohtelua ja häirintää valmistelemalla ja hyväksymällä hyvää käytöstä koskevan sitoumuksen ja toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten. Sopijaosapuolet ovat laatineet seurakuntien valmisteluprosessia varten kaksi mallia, jotka ovat suosituksen liitteenä 1, Hyvään käytökseen sitoutuminen, ja liitteenä 2, Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten. Seurakuntaa/seurakuntayhtymää sitovaksi suosituksen sisältämät mallit tulevat seurakunnan/seurakuntayhtymän asiassa toimivaltaisen viranomaisen (tavallisesti kirkkoneuvosto/yhteinen kirkkoneuvosto) päätöksellä. Asiaan sitoutumisen kannalta on tärkeää, että päätöstä edeltää yhteistoiminnallinen valmistelu, johon työpaikan toimijat voivat mahdollisimman laajasti osallistua. Tässä yleiskirjeessä osapuolet ohjeistavat myös suosituksen yhteistoiminnallista täytäntöönpanoa.

Seurakuntatyönantajia sitoo kaikkien muiden työnantajien lailla lakisääteinen vastuu työpaikan terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Niiden on myös ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksien selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi.

Suositus epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä on laadittu tukemaan työpaikkoja huolehtimaan lakisääteisistä velvoitteistaan. Ne myös muistuttavat siitä, että hyvä työkulttuuri ei synny ilman tietoisia toimia eikä hyvä työkulttuuri ole kirkonkaan työpaikoilla itsestäänselvyys, vaikka meitä yksilöinä ohjaisi Raamattuun perustuva lähimmäisen rakkauden periaate. Tällaiset korkeat arvot jäävät usein toteutumatta arjen käytöksen tasolla. Se käy ilmi muun muassa Kevan Julkisen alan työhyvinvointi 2016 -tutkimuksesta.

Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut esimiehen tai työtoverin taholta tullutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?



Lähde: Julkisen alan työhyvinvointi 2016 –tutkimus

Jotta hyvä käytös on osa työpaikan arjen todellisuutta, työpaikalla on käytävä jatkuvasti keskustelua hyvästä työkulttuurista ja käyttäytymistä ohjaavista arvoista sekä laadittava arjen toimintaa ohjaavia pelisääntöjä ja seurattava niiden noudattamista. Ilmapiiri on tärkeä rakentaa sellaiseksi, että keskustelu on avointa ja rakentavaa. Yhteinen keskustelu vaikeistakin asioista lisää keskinäistä luottamusta. Luottamuksen ilmapiirissä perustehtävän hoitaminen sujuu paremmin, mikä näkyy seurakuntalaisiin, yhteistyökumppaneihin ja erilaisiin muihin asiakkaisiin asti.

Yhteistoiminnallinen valmistelu

Hyvän käytöksen edistämisessä kaikilla seurakunnan toimijoilla on oma roolinsa. Eri tahojen tulee myös toimia yhteistyössä parhaan tuloksen aikaan saamiseksi. Yhteistyötoimikunnalla/yhteistoimintakokouksella on tärkeä rooli vuoropuhelun edistämisessä ja yhteisessä valmistelussa.



Lähde: Kevan aktiivisen tuen aineistoa 2016 mukaillen

Kirkon pääsopijaosapuolten laatima sitoumusta ja toimintaohjetta koskevat mallit on suositeltavaa ottaa työskentelyn pohjaksi. Malleja voidaan myös muokata työpaikan tarpeiden mukaisesti. Mahdollisimman moni työpaikalla kannattaa ottaa mukaan sitoumuksen ja toimintaohjeen valmisteluun, pyytää ideoita ja kommentteja niihin. Ihmiset sitoutuvat asiaan, kun pääsevät vaikuttamaan jo sitä valmisteltaessa. Ennen kuin luonnokset viedään päätettäväksi, ne on käsiteltävä yhteistyötoimikunnassa/yhteistoimintakokouksessa. Tämän jälkeen ne viedään kirkkoneuvoston/yhteisen kirkkoneuvoston ohjesäännön mukaisesti päätettäväksi. Tavallisesti ne hyväksyy kirkkoneuvosto/yhteinen kirkkoneuvosto.

Perehdyttäminen ja seuranta

Hyvä työkulttuuria koskeva sitoumus ja työpaikan ristiriitatilanteita koskevat toimintaohjeet toteutuvat vasta, kun jokainen työntekijä tuntee niiden sisällön, ymmärtää niistä saatavan hyödyn ja tietää, mitä häneltä niiden suhteen odotetaan. Pelkkä aineiston tiedoksi antaminen ei siihen riitä. Aineiston on tutustuttava työpaikalla yhdessä ja myös seurattava sen toteutumista. Toteutumisen seurantaa

varten on hyvä päättää myös mittareista esimerkiksi nimetä työhyvinvointikyselystä kysymys, jossa tapahtuvia muutoksia seurataan. Seurantaa varten sovitaan aikataulu, jolloin määrävälein, esim. kerran vuodessa todetaan toteutumisen aste ja laatutaso. Näistä on syytä tehdä kirjaus myös hyvää työkulttuuria koskevan sitoumukseen.

Hyviä kokemuksia ja käytäntöjä on tarkoituksenmukaista jakaa työpaikkojen kesken. Jakaminen mahdollista mm. Kirteko-ohjelman puitteissa tai vain lähettämällä vinkkiä kit@evl.fi.

Työmarkkinajohtaja Vuokko Piekkala

Neuvottelupäällikkö Oili Marttila