

Eettiset ohjeet - luonnos

Kirkkonummen kunta 2024



Valmistelun eteneminen

- Eettiset ohjeet hyväksytään Kirkkonummen kuntastrategian yhteydessä tammi/helmikuussa 2024 – samalla luomme strategian toimintatapaohjetta
- Ennakkotehtävä ja aloitus valtuuston iltakoulussa 9.10.2023
- Lautakuntien keskustelut eettisistä ohjeista marraskuun 2023 - tammikuun 2024 aikana lautakuntien kokouksien yhteydessä esittelijöiden ja kunnanjohtajan johdolla
- YTR – käsittely (1.12.) ja henkilöstöjaoston (15.11) käsittelyt
- Kunnan johtoryhmän hyväksyntä tammikuussa
- Päätöskäsittely eettisistä ohjeista tammi- ja helmikuussa 2024 lautakunnat – kunnanhallitus - valtuusto

1. Kirkkonummen kuntastrategia ja sen toimeenpano

1. Kirkkonummen kuntastrategia ja sen toimeenpano

- Eettiset ohjeet hyväksytään Kirkkonummen kuntastrategian yhteydessä tammi/helmikuussa 2024. Samalla luomme strategian toimintatapaohjetta.

Eettisten ohjeiden sisältö

1. Kirkkonummen kuntastrategia ja sen toimeenpano
2. Eettiset ohjeet
 - 2.1 Arvostava käytös ja rakentava keskustelukulttuuri
 - 2.2 Vastuullinen ja johdonmukainen tiedolla johtaminen
 - 2.3 Osallisuuden ja avoimen hallinnon kehittäminen
 - 2.4 Luottamushenkilöiden yhteistyön vahvistaminen ja puheenjohtajien rooli
 - 2.5 Yhteisiin toimintatapoihin sitoutuminen ja arviointi
3. Huoneentaulu eettisistä ohjeista
4. Epäasiallisen käytöksen käsitleminen luottamustoimielimissä

2. Eettiset ohjeet

2.1 Arvostava käytös ja rakentava keskustelukulttuuri

Arvostava käytös ja kunnioitus luovat toiminnan perustan

- Rakennamme hyvää, arvostavaa ja kannustavaa ilmapiiriä ja keskustelukulttuuria. Kunnioitamme toisiamme ja toimimme tasa-arvoisesti.
- Vuorovaikutuksemme on kaksisuuntaista. Kysymme ja kuuntelemme aidosti toistemme mielipiteitä, jotta voimme ymmärtää toisiamme ja käsiteltäviä asioita paremmin.
- Annamme toisillemme tilaa ja emme mene henkilökohtaisuuksiin.
- Muistamme sanattoman viestinnän merkityksen. Viestimme myös eleillämme ja ilmeillämme.
- Käyttäydymme arvostavasti kieli- ja kulttuurirajojen yli. Kunnioitamme toisiamme vaikka olemme erilaisia, puhumme eri kieliä tai tulemme eri kulttuureista.
- Annamme toisillemme positiivista palautetta ja kiitosta. Iloitsemme yhdessä onnistumisista.

”Älä käy sivukeskusteluja. Katse esiintyjään, ei puhelimeen!”

”Kokouskäyttämisen ja asiallisen käytöksen linjaukset on tärkeä kirjata, jotta niihin voi vedota ja palata, jos haasteita ilmenee.”

Rakentava keskustelukulttuuri ja dialogisuus ovat vuorovaikutuksen keskiössä

- Lisäämme yhteistyötä ja dialogisuutta varmistamaan parempaa valmistelua ja päätöksentekoa
- Tunnistamme, että olemme luottamushenkilöinä Kirkkonummen sanansaattajia/lähettiläitä.
- Tuomme kansalaiskeskusteluun tietoa kunnan toiminnasta ja päätöksenteosta ja oikaisemme väärinkäsityksiä.
- Keskustelemme rakentavasti myös sosiaalisessa mediassa.
- Emme kommentoi julkisesti toisten jäsenten keskustelua toimielimessä.
- Kunnioitamme toimielimissä tehtyjä päätöksiä julkisessa keskustelussa.

”Toimielinten puheenjohtajien rooli on tärkeä arvostavan käytöksen ja keskustelukulttuurin rakentajana.”

”Ole kohtelias! Keskity, kuuntele, kiinnostu ja kunnioita.”

”Sosiaalisessa mediassa tulisi ilmaista itseään yhtä ystävällisesti ja asiallisesti kuin kasvokkaisessa viestinnässä.”



2.2 Vastuullinen ja johdonmukainen tiedolla johtaminen

Strategia ohjaa päätöksentekoa

- Sitoudumme Kirkkonummen strategiaan ja sen toteuttamiseen. Teemme strategian mukaisia päätöksiä.
- Viestimme strategiasta ja yhteisistä tavoitteistamme organisaatioon ja kuntalaisille ymmärrettävällä kielellä.
- Seuraamme ja arvioimme strategian toteutumista aktiivisesti.

Toimimme vastuullisesti ja demokraattisesti

- Toimintamme perustuu selkeisiin rakenteisiin ja rooleihin. Vastuunjako on selkeä toimielinten sekä luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välillä. Kunnioitamme toisiamme.
- Tiedostamme, että luottamushenkilöiden päätösvalta perustuu monijäsenisen toimielimen demokraattiseen päätöksentekoon, jota hallintosääntö ja kuntalaki määrittävät.
- Tunnistamme jääviystilanteet. Jokainen on vastuussa omasta esteellisyydestä. Henkilökohtainen tai lähipiirin etu ei saa vaikuttaa käsittelyyn ja päätöksentekoon.
- Huolehdimme alueellisesta, kielellisestä ja kulttuurisesta tasa-arvosta päätöksenteossa.

Valmistaudumme huolella

- Valmistaudumme huolella kokouksiin ja jokaisella on vastuu omasta perehtymisestään.
- Emme oleta, vaan otamme selvää tai ohjaamme tiedon äärelle. Otamme selvää asioista myös silloin, kun asia ei kiinnosta tai kosketa.
- Luottamushenkilöille tarjotaan riittävät materiaalit ja tiedot päätöksenteon tueksi oikea-aikaisesti.

Johdamme tiedolla ja sitoudumme päätöksiin

- Johdonmukainen johtaminen perustuu huolelliseen valmisteluun, vaikutusten ennakoarviointiin ja siihen, että keskustelemme asioista ennakoivasti ja riittävästi. Valmisteluvaiheessa lisäämme ymmärrystä asiasta ja eri näkemyksistä.
- Teemme päätöksiä tietoon perustuen. Henkilökohtaiset klikit tai intressit eivät ohjaa päätöksentekoa.
- Kunnioitamme demokraattista päätöksentekoa. Emme turhaan estä, hidasta tai vesitä päätöksentekoa asioissa jotka ei miellytä.
- Sitoudumme tehtyihin päätöksiin myös valtuustokausien yli. Tavoittelemme pitkäjänteistä päätöksentekoa.
- Viranhaltijat toimeenpaneuvat luottamuselinten tekemät päätökset niiden saatua lainvoiman.



"Meidän pitää nähdä myös oman kuplan ulkopuolelle ja tarkastella asioita eri näkökulmista."

"Meidän tulee keskittyä kuntalaisen etuun. Ei oman asemamme pönkittämiseen tai erinomaisuuden todistamiseen."

2.3 Osallisuuden ja avoimen hallinnon kehittäminen

Osallisuus on edellytys demokratialle

- Edistämme asukkaiden, erilaisten yhteisöjen, päätöksentekijöiden ja kunnan työntekijöiden sekä sidosryhmien osallisuutta. Osallisuus on demokratian ja hyvän hallinnon toteutumisen edellytys.
- Edistämme toiminnassamme oikeudenmukaisuutta, yhdenvertaisuutta ja läpinäkyvyyttä. Emme hyväksy syrjintää, häirintää tai epäasiallista käytöstä.
- Otamme asukkaat mukaan asioiden valmisteluun. Käytämme selkeää kieltä ja vältämme kapulakieltä.

” Laitetaan Kirkkonummen ja kirkkonummelaisten etu keskiöön”

Hallinnon avoimuus on johdon vastuulla

- Hallinnon avoimuuden toteutuminen on kaikkien hallinnossa toimivien yhteisellä vastuulla. Kunnan johdon ja päätöksentekijöiden tehtävänä on varmistaa, että tämä toteutuu myös käytännössä.
- Noudatamme avoimen hallinnon periaatteita. Avoin hallinto tarkoittaa kaikkien toimien läpinäkyvyyttä, tiedon ja palvelujen saatavuutta, sekä vastaanottavaisuutta uusille ideoille, vaatimuksille ja tarpeille.
- Lisäämme lautakuntien ja kunnanhallituksen työskentelyn avoimuutta. Viestimme toimielinten päätöksistä kokouksen jälkeen päätöstiedottein.
- Lisäämme päätösten vaikutusten ennakoarviointia. Tämä lisää päätöksenteon laatua ja vaikuttavuutta.

2.4 Luottamushenkilöiden yhteistyön vahvistaminen ja puheenjohtajien rooli

Valtuustoryhmien puheenjohtajien rooli on keskeinen

- Puheenjohtajilla on keskeinen rooli tiedon kulun varmistajina omassa ryhmässään. He ovat kaksisuuntaisia tiedonvälittäjiä ennen ja jälkeen päätöksenteon.
- Puheenjohtajilla on vastuu ryhmien toiminnasta ja tiedonsaannista. Puheenjohtajat huolehtivat ryhmän sisäisestä keskustelusta ja näkemysten muodostamisesta valmistelussa olevista tai päätöksentekoon tulevista asioista.

Valtuustoryhmien yhteistyö on vuorovaikutteista

- Valtuustoryhmät hyödyntävät omassa vuorovaikutuksessaan ja ryhmien välisessä vuorovaikutuksessa yhdessä sovittuja viestintäkanavia.

” Tiedon pitää kulkea ryhmien välillä ja ryhmän sisällä.”

”Asiat voivat riidellä. Ihmisten ei pidä!”

Valtuustoryhmien välinen yhteistyö on rakentavaa

- Valtuustoryhmien puheenjohtajat tapaavat säännöllisesti ryhmien välisen yhteistyön varmistamiseksi
- Valtuustoryhmien puheenjohtajat ja valtuuston puheenjohtajisto koordinoivat yhteistyötä.
- Ryhmien valmistelevat kokoukset ja yhteistyö tehostavat asioiden valmistelua
- Ryhmien välinen yhteistyö on rakentavaa ja kunnioittavaa myös silloin, kun emme ole asioista samaa mieltä. Hyväksymme, että olemme erilaisia mutta voimme silti tehdä yhteistyötä.
- Otamme kaikki ryhmät mukaan ryhmien välisiin neuvotteluihin. Huomioimme kaikki ja viestimme yhdenvertaisesti.
- Valtuustoryhmät eivät kilpaile keskenään, vaan tekevät työtä kirkkonummen tulevaisuuden hyväksi
- Ryhmien puheenjohtajat järjestävät tarvittaessa tapaamisia ryhmien välisen yhteistyön kehittämiseksi.

2.5 Yhteisiin toimintatapoihin sitoutuminen ja arviointi

Ettiset ohjeet luovat yhteistä toimintatapaa

- Ettiset ohjeet ovat osa luottamushenkilöiden perehdytystä ja sitoudumme omalta osaltamme näihin yhteisiin toimintatapoihin.
- Ettisten ohjeiden avulla luomme yhteistä toimintakulttuuria: tapaa toimia ja viestiä yhteisistä asioista
- Toimeenpanemme ettisiä ohjeita päivittäin omassa toiminnassamme ja jokaisessa kohtaamisessa.

Annamme palautetta kunnioittavasti

- Annamme palautetta toisillemme kunnioittavalla tavalla. Suhtaudumme avoimesti kehittämis ehdotuksiin ja saatuun palautteeseen mahdollisuutena parantaa omaa ja yhteistä toimintaamme.
- Keskustelumme toimintatapojen noudattamisesta eivät ole julkisia. Emme käy keskusteluja kokoustilanteissa tai median välityksellä.

Puutumme epäasialliseen käytökseen matalalla kynnyksellä

- Puutumme epäkohtiin matalalla kynnyksellä. Puheenjohtajien rooli toimielinten työskentelyssä on keskeistä.
- Puutumme luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen poliittisissa ryhmissä. Käsittelemme tilanteet ryhmän sisällä ja tarvittaessa puheenjohtajien kesken.
- Tarvittaessa tukeudumme ohjeeseen epäasiallisen käytöksen käsittelemisestä luottamustoimielimissä

Arvioimme ohjeiston toteutumista säännöllisesti

- Seuraamme ja arvioimme ohjeiston toteutumista ja toimielinten työskentelyä. Varaamme aikaa yhteisille keskustelulle aiheesta.

”Konkareiden tulee tukea ja perehdyttää uusia valtuuston jäseniä yhteisiin toimintatapoihin”

3. Huoneentaulu eettisistä ohjeista

3. Huoneentaulu eettisistä ohjeista

Arvostava käytös ja rakentava keskustelukulttuuri

- Arvostava käytös ja kunnioitus luovat toiminnan perustan
- Rakentava keskustelukulttuuri ja dialogisuus ovat vuorovaikutuksen keskiössä

Vastuullinen ja johdonmukainen tiedolla johtaminen

- Strategia ohjaa päätöksentekoa
- Toimimme vastuullisesti ja demokraattisesti
- Valmistaudumme huolella
- Johdamme tiedolla ja sitoudumme päätöksiin



Osallisuuden ja avoimen hallinnon kehittäminen

- Osallisuus on edellytys demokratialle
- Hallinnon avoimuus on johdon vastuulla

Luottamushenkilöiden yhteistyön vahvistaminen ja puheenjohtajien rooli

- Valtuustoryhmien puheenjohtajien rooli on keskeinen
- Valtuustoryhmien yhteistyö on vuorovaikutteista
- Valtuustoryhmien välinen yhteistyö on rakentavaa

Yhteisiin toimintatapoihin sitoutuminen ja arviointi

- Eettiset ohjeet luovat yhteistä toimintatapaa
- Annamme palautetta kunnioittavasti
- Puutemme epäasialliseen käytökseen matalalla kynnyksellä
- Arvioimme ohjeiston toteutumista säännöllisesti

4. Epäasiallisen käytöksen käsitleminen luottamustoimielimissä

Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamustoimielimissä

- Pelkkä epäily epäasiallisesta tai vastuuttomasta käytöksestä oikeuttaa ottamaan asian puheeksi.
- Kunkin valtuustoryhmän, toimielimen ja työryhmän puheenjohtajistolla (puheenjohtaja, varapuheenjohtajat) on erityinen vastuu ja velvollisuus toisia kunnioittavan, avoimen ja osallistavan ilmapiirin luomisessa.
- Kokouksissa puheenjohtaja huolehtii siitä, että kaikki osalliset tulevat kuulluiksi ja huomioiduksi. Luottamushenkilöinä toimittaessa mielipiteet saattavat törmäävät ja se voi aiheuttaa voimakkaita tunteita. Näissäkin tapauksissa tulee käyttäytyä asiallisesti.
- Tilanteet voidaan ratkaista erillisessä asiaa koskevassa keskustelutilaisuudessa.
- Työrauhan varmistamiseksi voidaan tarvittaessa järjestää iltakoulu, jossa käsitellään toimielimen työskentelyä koskevia periaatteita.
- Puheenjohtajistot koulutetaan työrauhaa uhkaavien tilanteiden hallintaan muun perehdytyksen ohella.
- Kuntaan nimetään yhdyshenkilö/t, joihin voi olla yhteydessä kohdatessa epäasiallista käytöstä.

Epäasiallinen ja vastuuton käytös

Erilaiset mielipiteet ja vastakkaiset näkemykset kuuluvat politiikkaan. Jokaisen tulee myös arvostaa ja kuunnella muiden näkemyksiä ja mielipiteitä. Jokaisessa yhteisössä syntyy kuitenkin myös ajoittain ihmisten tai ryhmien välisiä ristiriitoja tai koko yhteisöä koskevia konflikteja ja yhteistyöhaasteita. Kaikki ristiriidat ja ikävät tilanteet eivät ole kuitenkaan täytä epäasiallisen kohtelun tunnusmerkkejä.

Epäasiallista käytöstä on ainakin

- loukkaavien kommenttien esittäminen
- mielipiteiden ohittaminen ja huomioimattomuus
- sosiaalinen eristäminen: ei puhuta, ei kuunnella, kohdellaan kuin ilmaa
- perättömien juttujen ja juorujen levittäminen
- mustamaalaaminen
- pilkkaaminen ja naurunalaiseksi saattaminen
- huutaminen, solvaaminen ja haukkuminen
- aiheeton arvostelu ja väärien syytösten esittäminen
- uhkaava käyttäytyminen
- jokaisen itse määrittelemän henkilökohtaisen koskemattomuuden rikkominen

Käyttäytyminen voi olla vastuutonta, vaikka se ei varsinaisesti ole epäasiallista käyttäytymistä. Vastuuton käyttäytyminen tarkoittaa sellaista käyttäytymistä, joka häiritsee ja vaikeuttaa yhteisön toimintaa ja aiheuttaa mielipahaa, ärtymystä ja motivaation laskua muissa jäsenissä. Kohde voi jatkuvasti vaihtua tai käyttäytyminen voi kohdistua kaikkiin yhtä lailla. Vastuuton käyttäytyminen voi myös olla satunnaista tai kertaluontoista.

Vastuutonta käytös on ainakin

- valtuuksien ylitykset
- omavaltainen käytös
- yhteisten työtä ja yhteisössä toimimista koskevien sopimusten ja pelisääntöjen noudattamatta jättäminen
- roolista lipsuminen
- muiden työyhteisön jäsenten aiheeton syyttely
- muiden osaamista ja työtä kyseenalaistava toiminta
- dramaattiset tunteenpurkaukset
- laiminlyönnit ja muu vastuuttomuus
- erikoisoikeuksien vaatiminen ja ottaminen
- mielen osoittaminen eri tavoin

Myös vastuuton käyttäytyminen tulee ottaa puheeksi.

Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamustoimielimissä

Luottamushenkilö kokee epäasiallista käytöstä

Luottamushenkilö ottaa asian puheeksi epäasiallisesti käyttäytyneen kanssa ja löytyy jaettu ratkaisu ja ymmärrys.

Tarvittaessa henkilö voi keskustella häirintäyhdyshenkilön tai parhaaksi katsomansa luottamushenkilökollegan kanssa etenemistavan löytämiseksi.

Luottamushenkilö huomaa toiseen kohdistuvaa epäasiallista käytöstä

Luottamushenkilö ottaa asian puheeksi henkilön kanssa ja varmistaa onko epäasiallista käytöstä tapahtunut sekä kertoo keinoista puuttua epäasialliseen käytökseen.

Luottamushenkilö ottaa asian puheeksi epäasiallisesti käyttäytyneen kanssa, mutta epäasiallinen käytös jatkuu.

Epäasiallista kohtelua kokenut ilmoittaa asiasta toimielimen puheenjohtajistolle ja ratkaisuyhdyshenkilölle.

Puheenjohtajisto informoi luottamuksellisesti poliittista johtoryhmää sekä epäasiallisesti käyttäytyneen henkilön valtuustoryhmän pj:aa.

Toimielimen puheenjohtajisto keskustelee tilanteesta osallisten kanssa ensin erikseen ja sen jälkeen yhteisesti sopimuksen aikaansaamiseksi. Ratkaisuyhdyshenkilö osallistuu keskusteluihin.

Tarvittaessa

- annetaan suullinen/kirjallinen huomautus ja ohje noudattaa eettisiä ohjeita.
- toimielin voi kokoontua iltakouluun käsittelemään työskentelyperiaatteita.
- Keskustelu toistetaan ja puheenjohtaja arvioi tarpeen jatkaa käsittelyä valtuuston puheenjohtajiston kanssa.

Epäasiallinen käytös jatkuu tai henkilöt ovat eri toimielinten jäseniä

Epäasiallista käytöstä kokenut ja/tai toimielimen pj ilmoittaa asiasta luottamuksellisesti valtuuston puheenjohtajistolle, epäasiallisesti käyttäytyneen henkilön valtuustoryhmän puheenjohtajille sekä ratkaisuyhdyshenkilölle.

Valtuuston puheenjohtajisto informoi harkintansa mukaan ryhmien puheenjohtajia ja poliittista johtoryhmää.

Valtuuston puheenjohtajisto keskustelee tilanteesta kaikkien osallisten kanssa ensin erikseen ja sen jälkeen yhteisesti sopimuksen aikaansaamiseksi. Ratkaisuyhdyshenkilö osallistuu keskusteluihin.

Valtuuston puheenjohtajisto antaa yhteistoiminnassa valtuustoryhmien puheenjohtajien ja ratkaisuyhdyshenkilön kanssa perustellun ratkaisun asiaan. Ratkaisu annetaan tiedoksi osapuolille sekä harkitsemilleen asianomaisille.

Valtuustoryhmän puheenjohtajat ja osapuolet ryhtyvät yhteistoiminnassa valtuuston puheenjohtajan kanssa ratkaisun mukaisiin toimenpiteisiin.

Tarvittaessa järjestetään seurantalaveri sovitteluprosessiin osallistuneiden kanssa.

1. Epäasiallista käytöstä kokenut kertoo kokemuksestaan epäasiallisesti käyttäytyneelle

- Mikäli luottamushenkilö kokee joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi, hänen tulisi ottaa asia heti puheeksi epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa.
 - Kerro, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena ja miltä sinusta tuntuu.
 - Pyydä häntä lopettamaan kokemasi huono käyttäytyminen.
 - Epäasiallista kohtelua kokenut voi ottaa tilanteeseen toisen luottamushenkilön tuekseen.
- Epäasiallisen käytöksen tilanne ja yhteinen käsittely kannattaa kirjata muistiin myöhempää käsittelyä varten.
- Tarvittaessa luottamushenkilö voi keskustella tilanteesta parhaaksi katsomansa luottamushenkilökollegan kanssa hyvän etenemistavan löytämiseksi ja tilanteen rauhoittamiseksi.
- Mikäli luottamushenkilö huomaa ja epäilee toiseen kohdistuvaa epäasiallista käytöstä tapahtuneen, voi hän ottaa asian puheeksi henkilön kanssa ja varmistaa onko epäasiallista käytöstä tapahtunut sekä kertoa keinoista puuttua epäasialliseen käytökseen.

2. Toimielimen puheenjohtajisto ottaa asian käsittelyyn ja sovitaan etenemisestä

- Mikäli epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu tai muutoin vaatii välitöntä puuttumista ja asianosaiset ovat saman toimielimen jäseniä, epäasiallista kohtelua kokenut ilmoittaa asiasta **toimielimen puheenjohtajistolle ja yhdyshenkilölle**.
- Puheenjohtajisto informoi luottamuksellisesti **poliittista johtoryhmää** sekä epäasiallisesti käyttäytyneen henkilön **valtuustoryhmän puheenjohtajaa**.
- Toimielimen puheenjohtajisto keskustelelee tilanteesta kaikkien osallisten kanssa ensin erikseen ja sen jälkeen yhteisesti sopimuksen aikaansaamiseksi. yhdyshenkilö osallistuu keskusteluihin.
- Tarvittaessa epäasiallisesti käyttäytyneelle annetaan **suullinen tai kirjallinen huomautus ja ohje** noudattaa eettisiä ohjeita.
- Tarvittaessa toimielin voi kokoontua iltakouluun käsittelemään toimielimen työskentelyperiaatteita.
- Mikäli epäasiallinen käytös jatkuu, asia otetaan uudelleen käsiteltäväksi.

3. Tilanteen jatkuessa tai koskiessa eri toimielinten edustajia

- Mikäli epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu edelleen tai asianosaiset ovat eri toimielimen jäseniä, epäasiallista käytöstä kokenut ja/tai toimielimen puheenjohtaja ilmoittaa asiasta luottamuksellisesti valtuuston puheenjohtajistolle, yhdyshenkilölle sekä epäasiallisesti käyttäytyneen henkilön valtuustoryhmän puheenjohtajalle.
- **Valtuuston puheenjohtajisto** informoi harkintansa mukaan valtuustoryhmien puheenjohtajia ja poliittista johtoryhmää.
- Valtuuston puheenjohtajisto keskustelee tilanteesta kaikkien osallisten kanssa ensin erikseen ja sen jälkeen yhteisesti sopimuksen aikaansaamiseksi. Yhdyshenkilö osallistuu keskusteluihin.
- **Valtuuston puheenjohtajisto** antaa yhteistoiminnassa valtuustoryhmien puheenjohtajien ja häirintäyhdyshenkilön kanssa perustellun ratkaisun asiaan. Ratkaisu annetaan tiedoksi epäasiallisen kohtelun kokeneelle ja epäasiallisesti käyttäytyneelle sekä harkitsemilleen asianomaisille (esim. toimielimen puheenjohtaja).
- Valtuustoryhmän (vara)puheenjohtaja(t) ja epäasiallisen käyttäytymisen osapuolet ryhtyvät yhteistoiminnassa valtuuston puheenjohtajan kanssa perustellun ratkaisun mukaisiin toimenpiteisiin työrauhan varmistamiseksi.
- Tarvittaessa järjestetään seurantapalaveri sovitteluprosessiin osallistuneiden kanssa.

4. Valtuustoryhmien keinot tilanteen ratkaisemiseen

- Puheenjohtajistojen tehtävänä on edistää rakentavaa toimintakulttuuria.
- Valtuustoryhmän omat säännöt rajaavat ryhmän puheenjohtajiston toimivaltaa.
- Valtuustoryhmien puheenjohtajat voivat käyttää seuraavia keinoja tarkoituksenmukaisesti ja suhteellisuutta noudattaen:
 - keskustelut tasapuolisella kokoonpanolla
 - suullinen huomautus
 - kirjallinen huomautus
 - erottaminen valtuustoryhmästä kunkin valtuustoryhmän sääntöjen mukaisesti
 - kuntalain ja muun lainsäädännön mahdollistamat keinot

5. Toimielimen puheenjohtajiston keinot tilanteen ratkaisemiseen

- Puheenjohtajiston tehtävänä on edistää rakentavaa toimintakulttuuria.
- Käytettävissä olevia työkaluja rakentavan toimintakulttuurin rakentamiseksi ja ratkaisemiseksi ovat:
 - yhteisten pelisääntöjen rakentaminen/tarkentaminen
 - puheenjohtajiston perehdyttäminen työrauhaa uhkaavien tilanteiden hallintaan
 - keskustelut tasapuolisella kokoonpanolla
 - suullinen huomautus
 - kirjallinen huomautus
 - iltakoulu