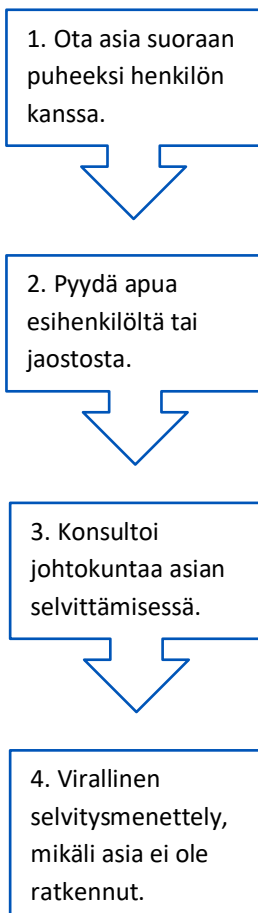


## Ohje ristiriitatilanteiden ja epäasiallisen käyttäytymisen käsittelyyn

Kaikissa työyhteisöissä syntyy välillä ristiriitoja ja kaikki käyttäytyvät välillä huonosti. Näiden asioiden selvittäminen voi kuitenkin olla joskus hankalaa. Tässä tiedotteessa on toimintaohjeet Kuopion Luisteluseuran työntekijöille ja vapaaehtoisille vastuuhenkilöille ristiriitojen ja epäasiallisen käyttäytymisen selvittämiseen. Ohjeiden tavoite on varmistaa mahdollisimman sujuva asioiden selvittäminen ja työn jatkuminen hyvässä hengessä selvittämisen jälkeen.



- 1. Ota asia puheeksi suoraan kyseisen henkilön kanssa mahdollisimman pian.**  
Ota aina, jos mahdollista aivan ensimmäiseksi asia esille suoraan kyseisen henkilön kanssa, asemasta riippumatta. Seura kannustaa avoimeen palautekulttuuriin, eikä palautteen antaminen myöskään ylöspäin saa vaikuttaa negatiivisesti palautteen antajaan. Asioiden käsittely suoraan kasvokkain yleensä estää tilanteen muuttumisen hankalammaksi. Vältä kirjallista viestintää, koska se on helppo ymmärtää väärin.
- 2. Jos edellinen ei riitä, eikä ongelma ratkea, keskustele asiasta esihenkilösi kanssa. **Esihenkilö ottaa asian puheeksi** ja ohjeistaa korjaamaan käyttäytymistä.** Mikäli esihenkilö ei ole tavoitettavissa, on jaoston tehtävä puuttua asiaan. Mikäli ristiriidan osapuoli on esihenkilöasemassa tai asiattomasti käyttäytyvä henkilö on esihenkilö, eikä suora palaute ole korjannut asiaa, keskustele tilanteesta viivytyksettä jaoston puheenjohtajan kanssa.
- 3. Mikäli asia vaikuttaa vakavalta (esimerkiksi häirintä, työturvallisuuden rikkominen) tai asianosaiset tarvitsevat enemmän tukea tai edelliset toimenpiteet eivät ole riittäneet tilanteen ratkaisemiseksi, **esihenkilö/jaosto konsultoi johtokuntaa** asian käsittelyssä.** Myös työntekijä voi ottaa yhteyttä johtokuntaan, mikäli asia ei selviä.
- 4. **Sovittelu ja seuraamusmenettely:**** Mikäli ratkaisua ei synny tavanomaisen keskustelun avulla, asia voidaan selvittää seuran virallisen protokollan mukaisesti: Henkilöitä kuullaan yksin ja yhdessä, asiasta tehdään kirjattu sopimus ja tilanteen korjaantumista seurataan säännöllisin väliajoin. Tilanteen selvittäjänä konsultoi johtokuntaa tarkempien ohjeiden saamiseksi ja vakavissa tapauksissa mahdollisten seuraamusten asettamiseksi. Jos jokin asia on vielä jäänyt hiertämään, on hyvä järjestää vielä jonkinlainen sovittelutilaisuus.

### Muutama peruseriaate ristiriitojen ja epäasiallisen käytöksen käsittelyyn:

- Älä viivyttel palautteen antamisessa ja asian esille ottamisessa. Viivyttely yleensä pahentaa tilannetta.
- Älä viivyttel selvitysprosessin missään vaiheessa. Tilanteisiin on puututtava viivytyksettä.
- Oleta ihmisistä hyvää. Yleensä huononkin käytöksen takana on jotain inhimillistä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö palautetta pitäisi antaa ja huonoon käytökseen puuttua.
- Jätä asia taaksesi, kun se on käsitelty ja kohtele työkaveria reilusti käsittelyn jälkeen riippumatta siitä kummallako puolella tilanteessa olit. Oletetaan, että ihmiset oppivat virheistään.
- Yhtään hankalammissa tilanteissa konsultoi johtokuntaa, jotta jokaisen osapuolen oikeudet ja velvollisuudet tulevat varmistetuksi selvityksen aikana.
- Esihenkilö tai jaosto, muista dokumentoida tilateen selvittämisen eri vaiheet kaikkien osapuolten oikeusturvan varmistamiseksi.

### Mistä apua ja tukea?

Jos tuntuu, että työntekijänä tarvitset tilanteessa ulkopuolista tukea tai neuvoa:

- Työntekijät voivat halutessaan kuitenkin valita joukostaan työsuojeluvaltuutetun.
- Koska seurassa ei tällä hetkellä ole työsuojeluvaltuutettua eikä henkilöstön koon vuoksi ole välttämätöntä, työntekijä voi pyytää neuvoa halutessaan aluehallintoviraston [työsuojeluviranomaiselta](#): TAI
- Ammattiliitostaan (jos työntekijä kuuluu johonkin ammattiliittoon, eli maksaa ammattiliiton jäsenmaksua.) Valmentajilla ammattiliitto/edunvalvoja voi olla esimerkiksi Suomen Ammattivalmentajat SAVAL, PAM tai JHL, mikäli valmentaja on liittynyt em. liittoon. TAI
- Työntekijä voi pyytää neuvoa ja keskusteluapua myös työterveydestä.

Työnantajalle tukea ja neuvoa asioiden selvittämiseen tarjoaa:

- Sisäisesti johtokunta
- Työnantajaliittomme [PALTA ry](#)
- Työnantajan edustaja voi pyytää sovitteluapua tarvittaessa [Pohjois-Savon liikunnasta](#)

### **Mitä selvittämisen jälkeen?**

Tilanteen selvittämisen jälkeen, jokainen pyrkii jatkamaan työtä hyvässä hengessä ja ikävän asian taakse jättäen. Työkaveria kohdellaan tämän jälkeen tasavertaisesti ja myönteisesti, olettaen toisesta hyvää ja että hän on oppinut tilanteesta. Mikäli ongelma kuitenkin jostain syystä jatkuu, siitä on hyvä huomauttaa tekijää suoraan uudelleen ja kääntyä asiassa jälleen esihenkilön puoleen. Riippumatta asian seurauksista, työnantaja kohtelee jokaista työntekijää reilusti myös tilanteen jälkeen.

