

## **lakttagelser om den prövningsbaserade lönedelen (HAVA)**

Text Anne Katainen

Förändringen av det allmänna lönesystemet startade i församlingarna för sex år sedan. till en början sysslade man med växlande framgång med den uppgiftsrelaterade lönen. En prövningsbaserad personlig lönedel (HAVA) har enligt avtalsbestämmelserna kunnat utbetalas sedan 1.9.2009. Men det är överraskande många församlingar som ännu inte har tagit i bruk detta element som är en integrerad del av avlöningssystemet.

Någon absolut tidsfrist för ibrukttagandet av den prövningsbaserade lönedelen har tills vidare inte funnits i avtalen men redan i åratal har avtalsparterna på centralnivå strävat efter att främja ibrukttagandet av den prövningsbaserade lönedelen. Enligt underteckningsprotokollet i KyrkTAK anser avtalsparterna det viktigt att man på kyrkans arbetsplatser främjar resultatbringande verksamhet (arbetets kvalitet och ändamålsenlighet).

Detta förutsätter att den uppgiftsrelaterade och den prövningsbaserade lönedelen är i aktivt bruk och att dialogen om avlöningsfrågor mellan arbetsgivaren och personalen och deras företrädare är motiverande och sporrar till arbete.

### **Avlöningssystemet är inte komplett utan den prövningsbaserade lönedelen**

Den prövningsbaserade lönedelen är till nytta för både arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetstagaren får feedback i form av pengar för väl utfört arbete och arbetsgivaren får möjlighet att bättre styra verksamheten i önskad riktning. Bedömning av arbetsprestationer som en del av ledarskapet gör att det blir en naturlig del av arbetsgemenskapens verksamhet att ge och få feedback.

I de strömvirvlar som strukturomvandlingen och den ekonomiska nedgången gett upphov till kan den prövningsbaserade lönedelen ibland kännas obetydlig. Man kan knappast bli rik på det eurobelopp på högst 10 procent som den prövningsbaserade lönedelen uppgår till. Man kan dock inte konstruera ett fungerande och rättvist avlöningssystem om inte de lokala aktörerna bär sitt eget ansvar.

Vid beredningen av den prövningsbaserade lönedelen måste beslutsfattarna, ledningen och cheferna samt arbetstagarna och de förtroendemän som företräder dem fungera i samarbete och växelverkan. På så sätt tryggar man att avlöningssystemet är öppet och transparent samt att systemet är sporrande och motiverande.

Arbetsgivaren och ledarna har ansvaret för att den prövningsbaserade lönedelen tas i bruk och genomförs i praktiken, men även förtroendemännen måste känna systemet och veta hur det tillämpas. Förtroendemännens aktivitet och kunnande i lönefrågor främjar förtroliga förhandlingsrelationer och stöder den lokala förhandlingsverksamheten. Då är det också lätt för förtroendemannen att berätta för sin egen medlemskår om avlöningssystemet och om de principer för belöning som arbetsgivaren tillämpar – även om arbetsgivaren inte kan låta förtroendemännen ensamma bära ansvaret för informationen.

Ju bättre personalen känner till avlöningsgrunderna, desto bättre fungerar stimulanseffekten i avlöningssystemet. Öppenheten i avlöningssystemet och den upplevda rättvisan är kopplade till hur nöjd man är med lönen.

## **Det går framåt**

Enligt resultaten i en enkät till förtroendemännen inom FOSU i slutet av år 2012 utbetalas en provningsbaserad lönedel i mindre än tio församlingar, men i och med justeringspotten 1.4.2013 är man på väg att ta ett steg framåt. Speciellt glädjande är det att den provningsbaserade lönedelen är på frammarsch även i små församlingar. Detta är ett bevis på att man inte behöver någon massiv organisation med personalavdelning, utan man kan lyckas också i mindre skala om det bara finns en gemensam vilja.

Förutom församlingar som nu använder justeringspotten till att börja betala ut prestationsbaserad lönedel håller man på och bereder den prestationsbaserade lönedelen i många församlingar och tiden då man kommer att börja betala ut den är redan fastslagen.

## **Köp inte grisen i säcken**

I alla församlingar har man dock inte ens kommit igång med beredningen av den prestationsbaserade lönedelen. Ur enkäten till förtroendemännen kom det fram att man i en del församlingar lugnt väntar på att den prestationsbaserade lönedelen ska tas i bruk i grannförsamlingar av samma storleksklass för att man sedan av dem ska kunna plocka ett färdigt prestationslönepaket för användning i den egna församlingen.

Det är inget fel på benchmarking och församlingarna behöver samarbeta vid beredningen om det är meningen att församlingarna ska gå samman i en nära framtid. Något färdigt prestationslönepaket i "en storlek som passar alla" och som inte skulle kräva eget övervägande och beredning existerar dock inte.

Det beror på församlingens värdegrund och mål vad som anses vara en god arbetsprestation. Ledningsansvaren bör organiseras och ledarskapet ska utvecklas så att man kan lita på utvärderingen av en arbetsprestation och att man på basis av den kan fatta beslut som gäller lönen. Genom diskussion, möten och förhandlingar får vi till stånd "vårt eget prestationslönepaket", som parterna gemensamt kommit fram till. På detta sätt avvärs också de misstankar som förekommer bland arbetstagarna om att den prestationsbaserade lönedelen skulle vara ett tillägg som betalas bara till dem som fjäskar.

## **Det finns ingen återvändo**

Förr eller senare skrivs det in en bakre gräns i KyrkTAK för ibruktagandet av den prestationsbaserade lönedelen. Då blir det säkert bråttom i en församling som inte har berett sig på den prestationsbaserade lönedelen. Faran är att man i brådskan kanske inte lyckas skapa ett motiverande och sporrande lönesystem, d.v.s. risken är att man inte ur systemet får ut den ömsesidiga nytta som man kan nå genom gemensamma överläggningar och beredning som bygger på öppen växelverkan mellan arbetsgivar- och arbetstagarparten.

Ur förtroendemannenkäten framgår det att arbetsgivarens inställning i vissa församlingar har låst sig vid tanken "vi gör ingenting, om vi inte måste." Ur några svar kunde man också läsa ut att förtroendemännen tröttnat och blivit frustrerade över situationen. Ibruktagandet av lönesystemet har varit en utmanande tid för förtroendemännen – särskilt i små församlingar har den ju kullkastat hela förhandlingskulturen. Utbildning om den prestationsbaserade lönedelen – även gemensam utbildning för arbetsgivar- och arbetstagsidan – behövs fortfarande.

## **Uppdatera uppgiftsbeskrivningarna**

Utvärdering av en arbetsprestation förutsätter att uppgiftsbeskrivningen är à jour. Detta bör granskas årligen i samtal mellan chefen och arbetstagaren. En annan förutsättning är att man har ställt upp mål för arbetet och att arbetstagaren och chefen har samma syn på innehållet i arbetet och på hur arbetet ska göras.

Det lönar sig för arbetstagaren att alltid vid uppgiftsbeskrivningssamtalet påminna om uppdateringen av uppgiftsbeskrivningen. Det är det minsta var och en kan göra för sin egen lön.

"Den prestationsbaserade lönedelen kan ibland kännas obetydlig."

"Det som är glädjande är att den prestationsbaserade lönedelen är på frammarsch även i mindre församlingar."

## Starkare ställning för kyrkans tjänsteinnehavare

Text Riitta Hiedanpää

Den övergripande reformen av kyrkolagens rättsliga bestämmelser om tjänsteinnehavare stadfästes vid presidentföredragningen den 21.12.2012. Reformen gäller personal som står i tjänsteförhållande till kyrkan och träder i kraft 1.6.2013 efter en beredning som tagit ca tio år i anspråk. Kyrkan har inte fått någon separat tjänsteinnehavarlag utan man sammanförde bestämmelserna under kyrkolagen och –ordningen. Den rättsliga ställningen och rättsskyddet hos kyrkans tjänsteinnehavare blir tidsenliga så att de motsvarar ställningen hos andra tjänsteinnehavare inom den offentliga sektorn. Samtidigt kommer de som står i tjänsteförhållande till kyrkan att bli likställda med dem som har ett arbetsavtalsförhållande.

Bakgrunden till reformen var att bestämmelserna om den rättsliga ställningen hos kyrkans tjänsteinnehavare var gammal (1993), splittrad och saknade lagstatus. Bestämmelser fanns i kyrkolagen och –ordningen, i tjänsternas reglementen och instruktioner samt i tjänsteinnehavarnas tjänstestadgor.

Enligt grundlagen 2000 ska man genom lag utfärda bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter samt om frågor som enligt grundlagen i övrigt hör till området för lag. Till dessa frågor hör också grunderna för tjänsteinnehavares rättsställning. Motsvarande reformer var redan gjorda hos staten (1994) och kommunerna (2003). Arbetslagstiftningen hade fått betydande reformer: Arbetsavtalslagen 2001, Arbetstidslagen 1996 (trädde i kraft inom kyrkan 1998), Arbetslöshetsskyddslagen 2003 och Semesterlagen 2005. Dessutom har Europeiska unionen ställt nya krav på regleringen av arbetslivet, som till vissa delar når också den offentliga sektorn.

### Centrala förändringar

Den här artikeln studerar förändringarna ur diakoni- och ungdomsarbetarnas synvinkel. Reformerna som gäller prästerskapet, lektorerna och kantorerna är till en del betydande i jämförelse med nuvarande praxis. Tidigare kunde arbetsgivaren t.ex. avsluta en kyrkoherdes, kaplans, ordinarie lektors och kantors anställningsförhållande genom enbart disciplinärt förfarande. I fortsättningen omfattas alla kyrkans anställningsförhållanden av normalt förfarande för uppsägning och upphävning av anställningsförhållande.

Tjänsteförhållande och arbetsavtalsförhållande står kvar som olika former av anställningsförhållande. I tjänsteförhållanden är medlemskap i kyrkan redan nu ett behörighetsvillkor, i fortsättningen krävs också konfirmation. Av väl grundad anledning kan en person som inte hör till kyrkan anställas i tjänsteförhållande för högst två månader. För dem som står i arbetsavtalsförhållande är kravet på att vara en konfirmerad medlem av kyrkan mer begränsat. Om arbetet hör till kategorierna diakoni, fostran, undervisning, gudstjänstliv eller själavård ska ovan nämnda krav uppfyllas.

Normalt är ett tjänsteförhållande i kraft tills vidare. Det kan vara tidsbundet endast på laglig grund. Exempel på lagliga grunder är tjänsteinnehavarens egen begäran, uppgiftens natur, vikariat och skötsel av uppgifter som hör till en obesatt tjänst. Om en person visstidsanställts upprepade gånger utan laga grund har han rätt att då tjänsteförhållandet upphör få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Tjänsteförhållandet hos den som visstidsanställts utan laga grund fortsätter dock inte.

Enligt huvudregeln ska en tjänst lediganslås på församlingens anslagstavla. I praktiken är annonskanalerna dock bredare. Den minsta ansökningstiden är fjorton dagar. Endast en person som lämnat in en skriftlig ansökan och som uppfyller behörighetskriterierna vid slutet av ansökningstiden kan väljas till en tjänst. En tjänst kan besättas utan lediganslagning endast på laglig grund. Sådana är t.ex: egen begäran, vikariat, skötsel av ledig tjänst, anställande av uppsagd till annan tjänst, ändring av församlingsindelningen.

En nyhet är att arbetsgivaren ska ge den som blivit vald ett förordnande att sköta tjänsten. Det motsvarar det skriftliga arbetsavtalet hos dem som står i arbetsavtalsförhållande. Ur det bör framgå de centrala villkoren i tjänsteförhållandet, t.ex. tjänstebeteckningen, tjänsteförhållandets varaktighet och grunden för den eventuella tidsbundenheten, provotiden (högst 6 mån, vid tidsbundna tjänster högst hälften av tjänsteförhållandets längd), tjänstestället, tiden för inledning av tjänsteutövandet, huvudsakliga uppgifter, grunder för lönesättningen, lönebetalningsperioden, deltidsanställning och bestämning av semester.

En ny sak som skrivits in i lagen är arbetsgivarens skyldigheter. Arbetsgivaren bör se till att tjänsteinnehavaren får de förmåner och rättigheter som hänför sig till tjänsteförhållandet. Inte ens på begäran av tjänsteinnehavaren kan arbetsgivaren låta bli att betala t.ex. lön eller semesterpenning. Arbetsgivaren ansvarar för utvecklande av arbetsgemenskapen och arbetsklimatet, sköter om arbetarskyddet, för matrikel, ger lönebesked och ger möjlighet att utöva mötesrätten. Utom pauser och arbetstid kan arbetsgivarens lokaler användas för skötsel av ärenden som gäller tjänsteförhållanden och för fackföreningarnas möten.

Grunderna och praxis för permittering kommer i linje med arbetsavtalslagen. Under permittering avbryts tjänsteutövning och lönebetalning tills vidare eller för viss tid antingen helt eller delvis fast tjänsteförhållandet annars förblir i kraft. Arbetsgivaren har rätt att permittera för högst 90 dagar om arbetsmängden tillfälligt har minskat. Det blir möjligt att permittera tills vidare. Arbetsgivaren är förpliktad att ge en förhandsutredning då ett permitteringsbehov uppkommer och permitteringsbeslutet bör delges minst 14 dagar före permitteringen. Beslutet ska innehålla uppgift om grunden till permitteringen, tidpunkten för dess början och hur länge den uppskattas pågå.

#### Övrigt

Kyrkoherdens chefsställning blir klarare i förhållande till församlingens övriga prästerskap. Nytt är också att det blir möjligt för församlingen att besluta att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som är underställd kyrkoherden kan fungera som chef för de övriga tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna som är underställda kyrkoherden. Det är bra att minnas detta då man bereder beslut som gäller ledare inom diakonin och ungdomsarbetet.

Då ett anställningsförhållande upphör har en tjänsteinnehavare rätt att på begäran få ett skriftligt intyg över tjänsteförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På tjänsteinnehavarens särskilda begäran bör man i intyget därtill nämna orsaken till att tjänsteförhållandet upphör samt en bedömning om arbetsskicklighet, flit och uppförande.

Man vill att barnen ska synas bättre än förut i beslutsfattandet. Församlingarna har redan utsett över hundra barnombud. Som stöd för dem fungerar barnombudsman Maria Kaisa Aula.

Enligt den första barnombudsmannen i vårt land Maria Kaisa Aula diskuteras det mycket i vårt land om ett gott liv för barn och ungdomar. Likaså är barnens rättigheter väl skyddade av lagen men lagarna förverkligas inte alltid på önskat sätt i praktiken. Det råder ännu stora skillnader mellan kommunerna i om familjer får stöd i tid eller ungdomar och barn får vara med om att utveckla tjänster.

– Viljan borde kunna omsättas till handling och beslut. Hjälparnas resurser tenderar att minska inom tjänster till barn och familjer. Även för skattebetalarna vore det förmånligare om man satte in åtgärder i ett tidigare skede, poängterar Aula.

Ur familjernas synvinkel skulle det vara viktigt med samarbete mellan olika aktörer och med stöd i vardagen.

– Det behövs mera stöd i en mycket konkret och vardaglig form för familjerna. Inom barnskyddet har socialarbetarna i många kommuner så många kunder att de inte har tid att träffa barnen och ungdomarna ordentligt. Ibland lyckas mötet dåligt också på grund av brister i kompetens och kommunikationsfärdigheter, vilket betyder att kvaliteten måste bli bättre.

Enligt Aula finns det många fackmänniskor i branschen, men de agerar inom sina egna förvaltningsgrenar.

– Det behövs samarbete, övergripande och nya slag av tjänster som förenar olika specialister. Det är av största vikt för barn och ungdomar att de har pålitliga, bekanta vuxna i sin vardagsmiljö, som de kan prata med om de har bekymmer. Yrket eller titeln är inte huvudsaken i det.

### **Vardagshjälp i tid**

Aula efterlyser stöd för fostran i hemmen, för barnets välmåga bärs upp av människorelationerna. Hon lyfter fram också församlingarnas uppgift.

– Barn och ungdomar saknar närvaron av vuxna i sitt liv. Det kan också handla om brist på kompisar. Samfunden och församlingarna kan hjälpa till så inga barn eller unga någonsin blir ensamma. Genom sin verksamhet kan de befästa barnens och ungdomarnas delaktighet och möjligheter till påverkan, att bli sedda och hörda. Och visst har ju barnen rätt att få andlig fostran, vilket hör till församlingarnas uppgifter.

Hobbyverksamheten ser Aula också som en kanal där kamratrelationer stärks och mobbning och utanförskap förebyggs. Ungdomarna borde också själva tas med i utvecklandet och utvärderingen av verksamheten.

### **Barnets människovärde har vuxit**

Uppfattningen om barnets människovärde har enligt Aula blivit starkare.

– Man förstår bättre att även ett barn har rätt att leva i trygghet och att man inte får skada ett barn ens i fostrande syfte. Ömsesidig respekt och en god samtalsrelation mellan barnet och föräldern är av primär betydelse.

Föräldern föregår också med gott exempel vid lösandet av problem och dispyter. Aula anser att om den vuxna använder den starkares rätt börjar också barnet använda dessa lösningsmodeller i sitt eget liv.

– I strävandena att minska närståendevåldet har man börjat komma ihåg att det förutom kvinnor och män gäller även barn. Utvecklingen går åt rätt håll såtillvida att förekomsten av våld mot barn har halverats på 1980-talet vad gäller lindrigt våld.

## **Barnen med i beslutsfattandet**

Målet är att stärka barns och ungdomars position även i beslutsfattandet.

– Ett klart mål är att man ska beakta sådana saker och tjänster som är viktiga ur barns och ungdomars synvinkel då man genomför kommunreformer. Sådana är t.ex. kollektivtrafik, utbildningen på andra stadiet i sin helhet, möjligheterna att utöva hobbyer och idrott samt hälsovården, räknar Aula upp.

Barn och ungdomar har sin egen uppfattning om kommunidentiteten och hemtrakten, och det är deras framtid vi ska bygga.

– Också därför är det viktigt att ungdomen också känner till saker och att man informerar dem om reformer på ett sätt som de kan förstå. Det behövs växelverkan mellan generationerna för att reformen ska bli bra för alla.

Aula tycker att det finns mycket att göra för att förbättra barns och ungdomars ställning både i Finland och utomlands.

– Ivern borde kunna styras också till det konkreta beslutsfattandet i kommuner och i församlingar. En stor utmaning är att försöka få tjänstemännen och beslutsfattarna överlag att tala ett begripligt språk till barn och ungdomar.

## **BILDTEXT**

– Familjerna behöver mera stöd i väldigt konkret form och utan öronmärkning, påminner barnombudsman Maria Kaisa Aula.

## **Barnombud är dagens melodi**

Barnens rättigheter kan sammanfattas i dessa tre principer i FN:s deklaration om barnets rättigheter: skydd, andel av resurserna och delaktighet.

Enligt Juha Kinanen, som är utbildare och chefredaktör på PTK - Pojkarnas och Flickornas center har Finland tagit väl hand om skyddet och fördelningen av resurser. Däremot har Finland fått påpekanden om att vi inte har varit vidare bra på att bygga upp delaktigheten.

Enligt Kinanen satte jubileumsåret för Barnens rättigheter igång nya projekt också inom kyrkan.

– Kirnu-organisationerna startade ett tredelat projekt: jubileumsårets "Överenskommet avtal", ungdomarna fick rösträtt och till sist började man med bedömningar av konsekvenserna för barn i kyrkans beslut.

Kinanen anser att kyrkan har gått i spetsen för utvecklingen genom att ge 16-åringar rösträtt i församlingsval.

– Här har kyrkan lyssnat på de unga. Fenomenet har väckt intresse på den statliga sidan.

Kyrkan har visserligen lyft fram de ungas röst men delaktighetsaspekten har inte utfallit på önskat sätt.

– Församlingarna har gjort ett bra arbete, men man borde få med ungdomarna i beslutsfattandet, planeringen, uppgörandet av budgeten och planeringen av verksamheten.

Uppföljningen av beslutsfattandet har börjat växa inom kyrkan. I närmare 100 församlingar finns det 160 barnombud.

– Barnombuden tar in barnens och ungdomarnas synvinkel i all församlingsverksamhet, även utanför det traditionella barn- och ungdomsarbetet. Valet av barnombud är en del av projektet "Sedd och hörd", som ordnas av församlingarnas serviceorganisationer och Kyrkostyrelsen för att stöda barns och ungas delaktighet.

---

Pröva metoden för barnkonsekvensbedömning som en del av verksamheten och beslutsfattandet i er församling. Gör så här:

- \* Utse två barnombud, en anställd och en förtroendevald.
- \* Välj ett tema/en verksamhet/ett beslut där ni vill testa konsekvensbedömningen.
- \* Barnombuden bekantar sig med materialet som ligger bakom beslutet.
- \* Välj minst 2-3 alternativa handlingsmodeller, d.v.s. beslutsalternativ.
- \* Barnombuden bedömer vilka olika slag av information som behövs till stöd för beslutet.
- \* Barnombuden bedömer hur man i praktiken ska höra barnen och ungdomarna.

[www.lapsivaikutukset.fi](http://www.lapsivaikutukset.fi)