

Havainnot HAVasta

Teksti Anne Kaitainen

Yleisen palkkausjärjestelmän muutos käynnistyi seurakunnissa kuusi vuotta sitten. Aluksi askaroitiin vaihtelevasti onnistuen tehtäväkohtaisen palkan parissa. Harkinnanvaraista henkilökohtaista palkanosaa, HAVAA, on sopimusmääräysten mukaan voitu maksaa 1.9.2009 lukien. Yllättävän monessa seurakunnassa tämä palkkausjärjestelmään kiinteästi kuuluva elementti ei kuitenkaan ole vielä käytössä.

Ehdotonta takarajaa HAVAn käyttöönotolle ei toistaiseksi ole sopimuksissa ollut, mutta keskustason sopijaosapuolet ovat jo vuosia pyrkineet edistämään HAVAn käyttöönottoa. KirVESTESin allekirjoituspöytäkirjan mukaan sopijaosapuolet pitävät tärkeänä, että kirkon työpaikoilla edistetään tuloksellisuutta tuottavaa toimintaa (työn laatua ja vaikuttavuutta). Edellytyksenä on, että tehtäväkohtainen ja harkinnanvarainen henkilökohtainen palkanosa on aktiivisessa käytössä ja että työnantajan ja henkilöstön ja heidän edustajiensa välinen vuoropuhelu palkkausta koskevissa asioissa on työhön kannustavaa ja motivoivaa.

Palkkausjärjestelmä on keskeneräinen ilman HAVAA

HAVasta hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. Työntekijä saa rahallista palautetta hyvin tehdystä työstä ja työnantaja mahdollisuuden paremmin ohjata toimintaa haluamaansa suuntaan. Työsuorituksen arviointi osana johtamista tuo palautteenannon ja saamisen luontevaksi osaksi työyhteisön toimintaa.

Rakennemuutosten ja talouden heikkenemisen pyörteissä HAVA saattaa tuntua joskus turhanpäiväiseltä. Rikastumaan euromääräisellä, enintään 10 prosentin suuruisella HAVAlla tuskin pääsee. Toimivaa ja oikeudenmukaista palkkausjärjestelmää ei kuitenkaan saada rakennettua, jolleivät paikallisen tason toimijat kannata omaa vastuutaan.

HAVAn valmistelussa päätöksentekijöiden, johdon ja esimiesten sekä työntekijöiden ja heitä edustavien luottamusmiesten täytyy toimia yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. Näin varmistetaan palkkausjärjestelmän avoimuus ja läpinäkyvyys ja se, että järjestelmä on kannustava ja motivoiva.

Työnantajalla ja esimiehillä on vastuu HAVA-järjestelmän käyttöönotosta ja käytännön toteuttamisesta, mutta myös luottamusmiesten on tunnettava järjestelmä ja tiedettävä, miten sitä sovelletaan. Luottamusmiesten aktiivisuus ja osaaminen palkkausasioissa edistää luottamuksellisia neuvottelusuhteita ja tukee paikallista neuvottelutoimintaa. Tällöin luottamusmiehen on myös helppo kertoa omalle jäsenistölleen palkkausjärjestelmästä ja työnantajan noudattamista palkitsemisen periaatteista – vaikei työnantaja voikaan jättää tiedotusta yksinomaan luottamusmiesten harteille.

Mitä paremmin henkilöstö tuntee palkkausperusteet, sitä paremmin palkkausjärjestelmän kannustavuus toimii. Palkkauksen avoimuudella ja koetulla oikeudenmukaisuudella on yhteys palkkatyytyväisyyteen.

Edistystä tapahtuu

JUKOn luottamusmiehille loppuvuodesta 2012 tehdyn kyselyn tulosten perusteella HAVA on maksussa alle kymmenessä seurakunnassa, mutta 1.4.2013 järjestelyerän myötä edistystä on tapahtumassa. Erityisen ilahduttavaa on se, että HAVA on etenemässä myös pienemmissä seurakunnissa. Tämä todistaa, ettei HAVAn käyttöönottoon tarvita massiivista organisaatiota henkilöstöosastoinen, vaan se onnistuu myös pienemmissä puitteissa, kun yhteistä tahtoa löytyy.

Järjestelyerällä HAVAn maksuun laittavien seurakuntien lisäksi monissa seurakunnissa HAVAA valmistellaan parhaillaan ja maksuuntulon ajankohdasta on jo päätös.

Älä osta sikaa säkissä

Kaikissa seurakunnissa HAVA-valmistelua ei ole vielä saatu edes käyntiin.

Luottamusmieskyselystä käy ilmi, että joissain seurakunnissa tynesti odotetaan, että HAVA otettaisiin käyttöön samankokoisissa naapuriseurakunnissa, joista sitten voitaisiin poimia valmis HAVA-paketti oman seurakunnan käyttöön.

Benchmarkkaus ei ole pahasta ja seurakuntien yhteistyö valmistelussa on tarpeen, jos seurakunnat ovat lähitulevaisuudessa yhdistymässä. Valmista ja kaikille sopivaa, ”yhdenkoon HAVAA”, johon ei tarvittaisi omaa pohdintaa ja valmistelua, ei kuitenkaan ole olemassa. Seurakunnan arvoista ja tavoitteista riippuu, mikä katsotaan hyväksi työsuorituksiksi.

Johtamisvastuita on järjesteltävä ja esimiestyötä kehitettävä niin, että työsuorituksen arviointiin voidaan luottaa ja että sen perusteella voidaan tehdä palkkaa koskevia päätöksiä. Keskustellen, kokoustaen ja neuvotellen saadaan aikaan ”meidän oma HAVA”, josta osapuolilla on yhteinen ymmärrys. Näin torjutaan myös työntekijöiden keskuudessa esiintyviä epäilyjä siitä, että HAVA olisi pelkkä ”pärstäkerroinlisä”.

Paluuta entiseen ei ole

Ennemmin tai myöhemmin HAVAn käyttöönoton takaraja kirjataan KirVESTESsiin.

Seurakunnassa, jossa HAVAA ei ole valmisteltu, tulee tuolloin varmasti kiire. Uhkana on se, pystytäänkö kiireessä luomaan motivoiva ja kannustava palkkausjärjestelmä; eli saadaanko järjestelmästä irti se molemminpuolinen hyöty, joka siitä voitaisiin yhteisellä pohdinnalla ja työnantaja- ja työntekijäpuolen välisellä avoimeen vuorovaikutukseen pohjautuvalla valmistelulla saada.

Luottamusmieskyselystä käy ilmi, että työnantajan asenne on joissakin seurakunnissa lukkiutunut ajatukseen ”emme tee mitään, jos ei ole pakko”. Muutamista vastauksista on aistittavissa myös luottamusmiesten väsähtäminen ja turhautuminen tilanteeseen. Palkkausjärjestelmän käyttöönotto on ollut luottamusmiehille haasteellista aikaa, onhan se eritoten pienemmissä seurakunnissa mullistanut koko neuvottelukulttuurin. HAVA-koulutusta – myös yhteistä koulutusta työnantaja- ja työntekijäpuolen kesken – tarvitaan edelleen.

Tehtävänkuvaukset ajan tasalle

Työsuorituksen arviointi edellyttää, että tehtävänkuvaukset on ajan tasalla. Kuvauksen ajantasaisuus on tarkistettava vuosittain esimiehen ja työntekijän välisessä keskustelussa. Lisäksi edellytyksenä on, että työlle on asetettu tavoitteita ja työntekijällä ja esimiehellä on yhteinen ymmärrys työn sisällöstä ja siitä, miten työtä tehdään.

Tehtävänkuvauksen tarkistamisesta kannattaa työntekijän aina et-keskustelussa muistuttaa. Se on vähintään, mitä jokainen voi oman palkkansa puolesta tehdä.

ÄLÄYKSET

HAVA saattaa tuntua joskus turhanpäiväiseltä.

ilahduttavaa on se, että HAVA on etenemässä myös pienemmissä seurakunnissa.