

DINO 4/2013

Föränderligt arbete

Sidår 10-15

Text Tuija Metsäaho
Bild Juho Rinne

ÄLSKA DITT ARBETE

I framtidens arbete blir förmågan att vara närvarande allt viktigare. Endast ett andligt kapital räcker inte, utan de som lyckas satsar också på sitt yttre väsen. Arbetsförhållandet kan jämföras t.o.m. med ett kärleksförhållande.

Ifall du som arbetare beskriver dig som positiv, dynamisk och utåt riktad, låter det som 90-tal. Den framgångsrika i dagens arbetsliv är först och främst sig själv, och kan konsten att vara närvarande. Personen söker kunskap från kurser i mindfulness, mediterar, sysslar med yoga och springer maraton.

Den professionella kan uppträda naturligt och simmar som fisken i vattnet i olika situationer. Eftersom han har övat sig i att behärska sinnestämningar är det inget som får honom ur balans. Personen kan lösa konfliktsituationer lugnt och uppbyggande.

Den framgångsrika har läst den amerikanska psykologie doktors bok om känslonille i arbetslivet och anpassar den kunskapen i praktiken. Känslonilletts fem delområdens är bekanta: att uppfatta sina egna känslor, att behärska sina egna känslor, att hitta motivation, att se andras känslor och att vårda mänskorelationer. Då man övar på dessa förmågor växer självkänslan.

Enligt Max Webers protestantiska arbetsetik är ett yrke i första hand en kallelse och arbetet utförs genom att följa anspråkslöshetsideal, med egendomen skryter man inte. Enligt Weber skapade arbetarna och affärsmännen grunden för kapitalismen och den västerländska rikedomens basen av dessa ideal.

Enligt filosofie doktor, forskare, Jaana Parviainen finns det mycket likheter mellan den mediterande arbetstagaren och den i Webers beskrivning asketiska företagaren med resultatansvar. I arbetslivet lyckas de vilka fysiskt naturligt byggt sin arbetsroll och vilka kan vara närvarande. Parviainen frågar sig också ifall västlänarna håller på att byta ut sin protestantiska arbetsetik mot en postkapitalistisk buddhistisk arbetsetik.

Lön enligt utseende

Tidigare talade man om en yrkesroll, med hjälp av vilken arbetaren klarar sig genom arbetsdagen. Rollen hjälper en att i gott som ont möta olika situationer. Arbetsrollen kan dock vara så sammansvetsad med jag-bilden att man inte kan särskilja dem till egna roller. Vi använder trots det ett annat sätt att prata än hemma, vår ställning är en annan och gesterna mera övervägda. På detta sätt berättar vi alldeles obemärkt om vår kompetens.

Att bygga en arbetsroll är för en del lättare och mera medvetet. Olika branscher har olika stereotyper för hur en kompetent arbetstagare ser ut.

Endast ett andligt kapital räcker inte mera, utan för att man skall klara sig i ett allt mera krävande arbetsliv skall också det yttre vara förtroendeingivande. Trots att fysisk kondition eller det yttre inte för arbetet skulle vara väsentligt, påverkar det yttre attityderna mot dig.

Forskningen har påvisat att långa män får bättre lön än korta arbetskamrater. De får också ledarskapsuppgifter lättare. På samma sätt har ofta överviktiga kvinnor lägre lön än sina smala medsysstrar. Man vet inte, men kanske långa män och smala kvinnor har bättre självkänsla och verkar därför mera kompetenta. Eller tror arbetsgivaren att de kan bättre sitt arbete, eftersom ledarskap är kopplat till långa och smala?

DINO 4/2013

Föränderligt arbete

Sidår 10-15

Text Tuija Metsäaho

Bild Juho Rinne

Hur är det med korta män och runda damer? Känner de sig mera osäkra p.g.a. sin kropp, vilket leder till sämre karriär- och löneutveckling, Eller ser inte arbetsgivaren deras kunskande under det yttre skalet?

Oberoende av alla jämställdhetstal är arbetstagarna inte på samma sträck ifall de fysiskt avviker från det normala. Varje yrke har också en stereotypisk bild, ifall man inte passar i den, lider förtroendet. En fyllig kvinnlig chef svarar inte mot bilden av en ledare för en idrottsanläggning och kanske en klumpig man med mörk röst inte passar in i bilden för den som säljer handgjorda smycken. Misstänker man en persons yrkeskunskap om hon/han avviker från sinnebilden?

Från distansarbete till närvaro

Enligt språkbyråns ordbok betyder en skådespelares kraftfulla närvaro att leva sig in i rollen. Betyder närvaro att leva sig in i en roll också i andra sammanhang? Begreppet kan tolkas olika och är diffust.

På Microsoft används termen närvaroarbete. Företaget började bygga upp en ny arbetsverklighet och verksamhetsmodeller som fästs vid denna term. Man talar alltså inte mera om distansarbete då arbetstagen utför sitt arbete någon annan stans än på arbetsplatsen. Tack vare den moderna informations teknologin är arbetstagen med i arbetsgemenskapen trots att han inte ses där.

Microsoft lanserade ett projekt under namnet "Närvaroarbete ger flexibilitet och arbetstillfredsställelse". Projektet vann förra året Henkilöstöteko-tävlingen (personalgärning).

Enligt domarna visar Microsoft modigt vägen genom att förverkliga effektivt ledarskap i en ny förtroende-full arbetskultur. Domarna tyckte om ett innovativt ledarskap och ett projekt som omfattade hela personalen och har ökat personalens påverkningmöjligheter i beslutsfattandet, planeringen av det egna arbetet och utvecklandet av det egna kunnandet samt styrande av arbets- och fritid.

Projektet har ökat flexibiliteten, valfriheten och känslan av samhörighet. Det finns flera nöjda arbetstagarer.

Personen på spel

Inom branschen för informationsteknik har förändringarna varit enorma. Gränsen mellan produkten och servicen har suddats ut. Det räcker inte mera för kunden att han köper en splittrig smarttelefon, utan han vill i samma paket ha service. Detta påverkar på samma gång experterna. Det krävs ny förmåga att förutom den tekniska apparaten också sälja service.

Doktorn i samhällsvetenskaper, forskare, Anne Koski har intervjuat över tjugo nuvarande och tidigare IT-experterna på Nokia. I intervjuerna avslöjades en intensiv arbetstakt och en bundenhet till arbete som påminner om företagarnas. I svaren sägs att man inte lyckas i arbetet ifall man inte sätter sig själv på spel och kastar sig i arbetet 100-prosentigt. I kraft av sin person skapar man nätverk och representerar. Idéerna kommer inte vidare om man inte är socialt kompetent och utåtriktad. Dessutom bör man ha god förmåga att informera och uppträda och man bör vara sig själv. Arbetskulturen kan sätta gränser för en hurdan personlighet man kan föra fram. Speciellt de kvinnliga cheferna bör till sitt yttre vara passligt avslappnade och inte för strama, för att få förtroende i de manliga kollegernas ögon. En manlig expert får inte vara för eftertänksam och lugn, för det är en stil man inte uppskattar.

DINO 4/2013

Föränderligt arbete

Sidår 10-15

Text Tuija Metsäaho
Bild Juho Rinne

Från arbetsförhållande till kärleksförhållande

Nokias anställda trivs ibland bättre på arbetet än hemma. Arbetsförhållandet har blivit mera betydande än parförhållandet.

I en intervju i Yles morgon tv (6.11.13) jämför Alepas ansvariga för anställningar, Marko Lumpio, arbetsförhållandet med ett kärleksförhållande. Servicebranschen är känslarbete. Därför bör det i platsansökan synas kunskap, förmåga och känsla. Det är inte passande att nedvärdera tidigare förhållanden.

Känslorna ha kraftigt kommit med i arbetslivet. Anne Koski skriver i sin bloggtext hur teknikföretaget Apples avlidna grundare och verksamhetsledare Steve Jobs tog kärleken till arbetet till ytterlighet. Apples apparater skulle väcka kärlek hos användarna. Om det egna livet är svårt skall Apples apparat vara urberget som man alltid kan lita på. Den sviker inte. Apple rekryterade ny personal beroende på om de älskade företgets produkter.

Ifall arbetsförhållandet blir ett kärleksförhållande, blir livet med arbetskamraterna stormigt. Motgångarna tas som personliga kränkningar och man kan inte undvika gråtattacker. Å andra sidan är det viktigt då man utvecklar en organisation att man får uttrycka förbättringsförslag och kritik fritt. Kan man då älska sin arbetsgivare äkta? Och om det blir en fnurra på tråden och arbetsgivaren visar en på dörren? Ett hurtant anfall följer på det?

Forskningsprojektet WORKBOD:

Undersöker kroppsligheten i arbetet

Tvårvetenskapligt forskningsprojekt som forskar i hur olika branschers professionella och ledare förbättrar den egna kroppen för att förbättra möjligheterna på arbetet och hurdan kroppslig information och förmåga som måste utvecklas för att klara sig och ha framgång i 2000-talets finländska arbetsliv.

www.theworkingbody.fi

FD, forskare Jaana Parviainen:

Tammerfors universitet, enheten för samhälls- och kulturvetenskaper

Avhandlingen Bodies Moving and Moved (1988) behandlade kroppens fenomenologi sett ur den moderna dansens synvinkel

Dragit forskningsprojektet WORDBOD

Dr. i samhällsvetenskaper, forskare Anne Koski:

Tammerfors universitet, enheten för samhällsvetenskaper och kultur

Koski disputerade år 2005 under rubriken "Niinkö on jos siltä näyttää" om att utnyttja sinnebilder och bilder för att skaffa utrikespolitisk makt vid Finlands EU-medlemskaps förhandlingar

Med i forskningsprojektet WORKBOD

Källor

Arbetslivets forskningsdagar i Tammerfors 2013, abstrakts

(<http://www15.uta.fi/tyoelamantutkimuspaivat/tyoryhmat.php?tryhma=13#13>)

Nättidningen Alusta: "Tärkeintä on olla oma itsensä": Närarbetet, Jaana Parviainen

(<http://alusta.uta.fi/artikkelit/2012/11/01/tarkeinta-on-olla-oma-itsensa-lasnatyon-performatiivisuus.html>)

Blogg: "Mutta minulta puuttuisi rakkaus", Anne Koski (men jag skulle sakna kärlek)

(<http://theworkingbody.fi/category/blogi/>)

DINO 4/2013

Kyrkans avtalslösning

Sidår 20-23

Text Anne Kaitainen

KYRKANS AVTALSLÖSNING I ETT NÖTSKAL

22.10.2013 uppnåddes vid kyrkans tjänste- och arbetskollektivförhandlingar ett sysselsättnings- och tillväxtavtal, som det första inom den offentliga sektorn. JUKOs förhandlingsdelegation för kyrkan godkände förhandlingsresultatet vid sitt möte 24.10, och JUKOs styrelse fastställde det 25.10.

Förutsättningen för att avtalet skulle träda i kraft var att sysselsättnings- tillväxtavtalet blir tillräckligt täckande. Arbetsmarknadens centralorganisationer konstaterade 25.10 att täckningen var tillräcklig och undertecknade sysselsättnings- och tillväxtavtalet, vilket omfattar också utvecklingen av arbetslivet (bl.a. förnyelsen av arbetspensionen och arbetslöshetsskyddet).

Avtalsperioden och lönejusteringarna

Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.4.2014–31.1.2017. Avtalsperioden är delad i två delar, under perioden, 1.4.2014–31.1.2016, finns två tidpunkter för löneförhöjningar.

1.8.2014 höjs de månads avlönades grundlön med 20 euro. Samtidigt höjs också kravgruppernas löner i det allmänna lönesystemet. Höjningen avspeglar sig naturligtvis också i den årsbundna lönedelen och övriga tillägg, tilläggsarvoden och lönedelar som räknas procentuellt från grundlönen.

Den prövningsbaserade lönedelen höjs dock inte, och inte heller övriga tillägg i euro. Vid deltidsarbete är 20 euros förhöjningen motsvarande mindre på samma sätt som arbetstiden är mindre än heltidsarbete.

1.8.2015 är det meningen att höja grundlöner samtidigt som kravgruppernas minimilöner med 0,4 procent. Sådana tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg vilka inte utgår från grundlönen höjs också i motsvarande grad. (Avtalet omfattar en skrivning enligt vilken löneförhöjningen 1.8.2014 kan påverkas av eventuella textförändringar. Sådana textförändringar är dock inte att vänta, vilket betyder att förhöjningen torde hållas vid 0,4 procent).

De förhöjda lönerna betalas ut retroaktivt senast två månader efter att förhöjningen trätt i kraft. I stora församlingar/samfälligheter och de som övergår till programmet, vilka av tekniska skäl inte kan betala förhöjningen inom två månader, betalas förhöjningarna senast inom tre månader.

Avtalsperiodens andra del är 1.2.2016–31.1.2017. Ifall arbetsmarknadens centralorganisationer inte kan uppnå ett avtal före 15.6.2015, förhandlar arbetsmarknadsverket och huvudavtalsparterna om den andra avtalsperiodens löneförhöjningar senast 29.9.2015. Ifall man inte i förhandlingarna uppnår resultat kan kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal sägas upp per 21.1.2016.

Den högsta ledningens löner förnyas genom försök

Avtalslösningen omfattar också inledande av ett försök om hur den högsta ledningens lönesystem kan förnyas. Försöket inleds 1.8.2014 och räcker till 31.1.2017. Förnyelse försöket gäller alla församlingar/samfälligheter.

Arbetsgivaransvaret för församlingarna/samfälligheterna utvidgas så att den berör också bestämmande och korrigerande av kyrkoherdarnas och ekonomi- och personalchefernas löner.

Under försöket tillämpas för kyrkoherdarna och ledande tjänstemän inom ekonomi och förvaltning nya lönebestämmelser, avsedda endast för den högsta ledningen. För de näst högsta tjänstemännen inom ekonomi och förvaltning tillämpas bestämmelserna enligt kyrkans allmänna arbets- och tjänstekollektivavtal.

I lönebestämmelserna för den högsta ledningen ingår samma förhöjningar som i det allmänna lönesystemet (20 euro 1.8.2014 och 0,4 % 1.8.2015).

DINO 4/2013

Kyrkans avtalslösning

Sidår 20-23

Text Anne Kaitainen

Årssemesterkarensen försvinner

P.g.a. förändringar i semesterlagen görs förändringar också i semesterbestämmelserna i kyrkans kollektivavtal. Den sk. årssemesterkarensen försvinner och uträknandet av semesterpengen förändras p.g.a. förändringar i arbetstiden, detta tas med i kollektivavtalet.

Arbetstagare och befattningsinnehavare har fr.o.m. 1.4.2014 rätt att p.g.a. arbetsförmögenhet flytta både semester enligt semesterlagen och den längre semestern enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet. Ifall arbetstagaren insjuknar under sin semester har man rätt att flytta semestern utan karensdagar (den tidigare sju dagars karenstiden försvinner).

Semestern kan också flyttas om man vet om arbetsförmögenheten redan före semestern. I dessa fall måste arbetstagaren/tjänsteinnehavaren uppvisa lökarintyg och enkom ansöka om att få semestern flyttad.

Ifall tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetstid, och därmed också lön, förändras under semesterinsamlingsåret (1.4-31.3). Man byter från heltid till deltid eller tvärtom, beräknas semesterersättningen för det semesteråret på löneprocenternas medeltal (sk. avlöningsprocent).

Ifall förändringarna sker först efter att semesteråret tagit slut före själva semestern eller någon del av den, beräknas semesterlönen enligt månadslönen under semesteråret.

Att byta semesterpeng till ledig tid

Ledighet i stället för semesterpeng tas med i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal fr.o.m. 1.4.2014. Byte av semesterpengen till ledig tid baserar sig alltid på en frivillig överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren. Ifall det förekommer påtryckningar från arbetsgivarhåll tag genast kontakt med din förtroendeman, eller ditt eget förbund om det inte finns förtroendeman i din församling.

Om byte av semesterpeng till ledig tid skall man komma överens senast 30.4 det år semesterpengen utbetalas. Eftersom avtalet om att byta semesterpengen till ledig tid träder i kraft först 1.4.2014, kan man inte komma överens om det före detta datum.

Varje ledig dag istället för semesterpeng minskar semesterpengen med 4,76 procent för en med månadslön. Antalet lediga dagar istället för semesterpeng och därmed också den minskade inkomsten påverkas av antalet månader som bestämmer semestern och den procent som bestämmer semesterpengen. Detta betyder att ledighet istället för semesterpeng måste räknas ut enskilt för varje arbetstagare.

Exempel

En person som har en månadslön på 2 500 €/mån. Ifall semesterberäknings månaderna är 12,4 % är semesterpengen 1200 €, beräknat med 5 % blir semesterpengen 1500 € och 6 % ger en semesterpeng på 1800 €. Vill man räkna ut hur mycket av semesterpengen som dras av om man byter till sig en dag dividerar man lönen med 4,76 %, dvs. i detta fall 119 € (2500 x 4,76 %) Ifall personens procent för semesterpengen är 5, kan man byta ut max 13 dagar ledigt mot semesterpengen (1500 : 119 = 12,61). Ifall exempelpersonen byter ut en vecka av semesterpengen mot ledigt blir det kvar semesterpeng 905 € (1500€ - (119 x 5)).

Ledigheten istället för semesterpeng skall ges under det år som semesterpengen utbetalas eller senast under nästa kalenderår. Ifall ledigheten flyttas t.ex. p.g.a. sjukdom så att man inte hinner ta ut ledigheten enligt ovan nämnda tidsramar, skall förmånen betalas som semesterpeng. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan inte komma överens om användande av ledig tid i stället för pengar senare än följande kalender år efter set år utbetalningen skulle ha skett.

DINO 4/2013

Kyrkans avtalslösning

Sidår 20-23

Text Anne Kaitainen

Ledigt i stället för semesterpeng och spartalko

Förhandlingsorganisationen för den offentliga sektorns utbildade, JUKO, rekommenderar att man istället för att byta semesterpengen mot ledig tid permitterar för att balansera församlingens ekonomi. Permittering är för arbetstagaren ekonomiskt sett för det mesta ett bättre alternativ än att byta semesterpengen mot ledig tid.

För tillfället kan arbetstagaren för arbetslöshetsdagpenning då man varit permitterad totalt 7 dagar. Enligt sysselsättnings- och tillväxtavtalet kommer karensdagarna för arbetslöshetsdagpenningen att sjunka till fem dagar från sju. Att byta semesterpengen mot ledig tid betyder i praktiken en sänkning av lönen, vilket betyder att om arbetstagaren följande år blir arbetslös är arbetslöshetsskyddet något mindre.

En permittering visar också tydligare på arbetsgivarens ansvar för församlingens verksamhet och att församlingsmedlemmarna lider då allt färre är på jobb. I samband med permitteringar är det dock helt nödvändigt att man följer kyrkans avtal om samarbetsförhandlingar. En enskild anställd skall aldrig på egen hand komma överens om permittering, eftersom man i dessa situationer kan mista ersättningen för permitteringstiden.

Mera information om ersättningar under permittering ger din arbetslöshetskassa.

En arbetsgrupp funderar på frågor kring lägerarbete

Sysselsättnings- och tillväxtavtalets strama ramar möjliggjorde inte alla uppställda mål. För den kommande perioden beslöt man dock om flera arbetsgrupper, i vilka arbetet fortsätter. En central arbetsgrupp är den som skall utreda hur krävande lägerarbetet är och hur ersättningarna för lägerarbete skall utvecklas.

Med arbetet i arbetsgrupper är det också tänkt att utveckla arbetslivet inom den kyrkliga sektorn.

Skribenten är Jukos förhandlare för den kyrkliga sektorn.

TANKENÖTTER

1.8.2014 höjs månadslönerna med 20 euro.

Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal kan sägas upp per 31.1.2016.

Ifall en arbetstagare insjuknar under sin semester har han/hon rätt att flytta semestern utan karensdagar. Byte av semesterpeng mot ledig tid baserar sig alltid på en frivillig överenskommelse mellan arbetsgivaren och -tagaren.

Permittering är ekonomiskt sett oftast ett bättre alternativ än att byta semesterpeng mot ledig tid.

DINO 4/2013

Tillåtet att festa

Sidan 28

Text Päivi Isomäki

Bild Hannu Keränen

Den församlingsanställda är som en garnnystan, från vilket människorna drar åt sig tråd. Ifall du aldrig stannar upp, vilar, festar och nystar garn tillbaka, tar garnet slut.

I bästa fall är människans vardag en fest. Det finns så mycket vardag att om den inte inspirerar, blir livet tungt. Alldeles vanlig gråa morgnar, likadana arbetsresor, samma saker att gå till och komma från – är en stadig och trygg grund för vardagens fest. Den vanliga vardagens trygghet märker man först då den rubbas, t.ex. då någon nära blir sjuk.

Ändå behöver vardagen festen som motvikt på samma sätt som ljuset behöver skuggan för att synas. Vi närmar oss en av årets största fester, julen. Den syns och känns extra mycket i de församlingsanställdas liv. I december skyndar vi från julfest till nästa, sjunger otaliga vackra julsånger och gör jul för hundratals familjer och ensamma. En del är på arbete också under julhelgen, då andra människors brådska redan är över. Vi gör fest för många, men hur gör vi det för oss själva?

Många församlingsanställda har en grundmurad arbetsmoral enligt vilken arbetet utförs bra. Då man i världen sett så mycket lidande och sådant som behöver göras kan man börja lida av dåligt samvete ifall man ens för en stund släpper hjälpanDET och givandet av glädje till andra. "Nog skulle man ännu behöva arrangera de ensammas jul..." En del orkar längre med det här, då de får kraft för sitt orkande av andra, andra orkar mindre och mister sina egna krafter. Men ingen orkar i oändlighet.

På arbetshälsoinstitutets hemsidor skriver man så här om vila och återhämtning: för människans välmående är det viktigt med balans mellan ansträngning och vila, eftersom en oavbruten ansträngning förbrukar för mycket av människans biologiska och psykologiska grund. Låter viktigt Oberoende av sin livs-åskådning är den församlingsanställda endast en människa och arbetare, som lyder under kroppens och själens krav. Vi har ju också en dyrbarare förebild: efter hårt arbete och efter hårt tryck av människorna tog också Jesus tid för vila och tystnad. Att tillåta sig själv fest är att ladda sig själv och vila.

Om det viktiga med att släppa taget, berättar också sinnebilderna av garnnystan. Församlingens anställda är som ett garnnystan, från vilket människorna drar åt sig garn då de behöver. Ofta drar man metervis med garn mera än man skulle behöva. Om du aldrig stannar upp, vilar, festar och nystar garn tillbaka, tar garnet slut.

Vi är vår skapares egna agenter, inte hemliga, utan officiella och vi har rätt till vardag och fest. På samma gång som du förbereder en fest för dina närmaste, tänk efter, det förbereder också dig för en fest. Och då den egna ledigheten äntligen kommer, är festen klar.

On jouluyö, sen syvä rauha leijuu sisimpään, kuin oisin osa suurta kaikkeutta. --- Näin sydämeeni joulun teen, ja mieleen hiljaiseen taas Jeesus-lapsi syntyy uudelleen. (Vexi Salmi) (Det är julnatt, dess djupa frid flyger i mitt inre, som om jag skulle vara en del av det stor alltet. Så gör jag julen i mitt hjärta, och Jesusbarnet föds i mitt inre på nytt)