

Kuopios kyrkliga samfällighet tvingades ersätta ogrundade visstids anställningar.

Dino 3/2015, sidan 24

Förvaltningsrätten i Östra-Finland dömde 18.6.2015 den kyrkliga samfälligheten att betala ut ersättningar för ogrundade visstids tjänster. Storlekarna på ersättningarna är åtta månaders lön. Församlingen hade ingen orsak att åt ungdomssekreteraren upprepade gånger under perioden 1.1.2009 - 31.8.2013 ge tidsbundet tjänsteförhållande.

I församlingen diskuterades under den tiden behovet av tjänsten som ungdomssekreterare. Under den tiden hade personen som skötte ungdomssekreterartjänsten fått sju olika tidsbundna arbetsavtal.

Förnyandet av församlingsstrukturerna och balanserander av församlingarnas ekonomi leder till att man på arbetsplatserna funderar över antalet anställda och behovet av befattningar.

För att balansera ekonomin hade man i Kuopio utrett behovet av ungdomssekreteraren och behovet av hela det gemensamma ungdomsarbetet i Kuopio kyrkliga samfällighet ända sedan år 2005. Åren 2010 och 2011 hade man också gjort en strukturutredning. Detta utredningsarbete ledde till att det gemensamma kyrkorådet föreslog för det gemensamma kyrkofullmäktige att ungdomssekreterartjänsten skulle dras in. Det gemensamma kyrkofullmäktige fattade dock den 2.10.2012 beslutet att inte dra in tjänsten.

Enligt kyrkolagen har arbetsgivaren rätt att anställa en person tidsbundet, ifall arrangemangen för tjänsten eller andra motsvarande faktorer kräver detta.

Förvaltningsrätten betonar i sitt beslut att tidsbundenhet kommer först i andra hand då behovet av arbetskraft är konstant. Eftersom huvudregeln är ordinarie, kan tidsbundna avtal användas endast tillfälligt.

I fallet med Kuopio är det väsentliga att det inte finns någon grund för ett tidsbundet avtal, då församlingens beslut dröjer. Då samfälligheten fattat beslut om tidsbundenheten har den inte framlagt någon orsak till fördröjningen med beslutet. Det att arbetet fortsatte och att fullmäktige fattade beslut om att inte dra in tjänsten bevisar att behovet av arbetskraft hela tiden varit konstant. Eftersom beslutsfattandet dröjde och behovet av arbetskraft hela tiden var konstant bedömde förvaltningsrätten att samfälligheten inte uppfyllde kyrkolagens 6 kapitel 9§ angående ungdomssekreterarens visstidsanställning under perioden 1.1.2009–31.8.2013.

Förvaltningsdomstolens beslut i Östra-Finland är det första sedan den nya lagen om tjänster trädde i kraft 1.6.2013. Förbundet för kyrkans ungdomsarbetsledare hade gjort en klagan till förvaltningsrätten i Östra-Finland. För den juridiska rådgivningen svarade JD **Tuula Sillanpää**.

Utvecklande av medvetet välmående på arbetet

Dino 3/2015, sidor 10-15

Visionen är en sådan arbetsgivare som uppskattar arbetstagarnas kunskaper och stöder dem i att orka. Vägen till förverkligande av denna vision går genom att utveckla ledarskapet och förmansarbetet, företagshälsovården och arbetarskyddet, stöda personalen så att den orkar, bereda strukturförändringar och information.

Man måste ta hand om de anställda

Bakom programmet Hyvä työ (Bra arbete) finns ett behov av att samarbeta med företagshälsovården. Man beslöt om en nätbaserad hälsovårds screening, till vilken man fick bidrag av kyrkostyrelsen. Utgående från

förfrågan sammanställdes en rapport i formen av trafikljus. De som fick rött intervjuades och de första rehabiliteringsgrupperna bildades.

– Då 65 procent av verksamhetsutgifterna är personalutgifter, måste man ta hand om de anställda. Det är inte gratis, men väldigt viktigt, betonar **Jorma Korpela**, samfällighetens administrativ chef, som också verkar som arbetarskyddschef.

– Alla borde få ha möjligheten att känna arbetsglädje. Långa arbetsdagar leder inte till att man orkar bättre eller till rekreation på fritiden.

Arbetarskyddsfonden har haft en betydande roll i den medvetna utvecklingen av välmående på arbetet. Tidigare måste man pröva på nytt, nu bekostar arbetarskyddsfonden utvecklingen av befintliga metoder. Budgeten för programmet är 70 500 euro, av vilket hälften kommer från fonden.

Jorma Korpela betonar att ledningen måste ha en vilja att förnyas, utveckla och inspirera. Genom förmansarbetet skapar man bra arbetsförhållanden.

– Ifall ledarskapet inte är bra och kvalitativt, är det ännu svårare för arbetstagarna att göra sitt arbete bra.



Diakoniarbetare Anne Kuusisto, administrativa chefen Jorma Korpela och ungdomsarbetsledare Marko Lamminen utvecklar välmående på arbetet.

Arbetsgivaren sätter i rörelse

I kärnan av programmet finns stärkande av arbetstagarnas välmående och det ses i stöddandet av att man rör på sig.

– Nytt har också varit att företagshälsovården via förfrågan har plockat med till motionsgrupper, berättar **Anne Kuusisto**, diakoniarbetare i Kotka församling, som själv varit med i vårens motionsgrupp.

Genom programmet har man också startat upp en grupp som har som uppgift att inspirera andra att rör på sig. Till den gruppen hör också ungdomsarbetsledaren i Kymmene församling, **Marko Lamminen**. Till gruppen hör fem arbetstagare, vilkas uppgift är att inspirera arbetskamraterna att röra på sig, t.ex. med olika aktioner, stavgång eller konditionssals grupper. Avsikten är också att få igång mera verksamhet över församlingsgränserna.

Under hösten öppnas för personalen en ny nätportal – en wellnessmeny, i vilken det presenteras hälsovårds- och motionsdirektiv och information om välmående på arbetet.

Som stöd för egen motion inleds i september en elektronisk hälsovårdsträning, med vilken arbetstagaren till sin mobil får ett åtta veckor långt träningsprogram som är lett av toppexperter.

– Man kan välja mellan tränings-, verksamhets- och viktningsprogram på olika nivå. Direktiv och videon för veckoträningen sänds till mobilen och i den skriver också den som tränar upp vad som är utfört, berättar **Tapani Tohka** som ansvarar för uppbyggandet av mobilprogrammet.

Mod att förnya arbetet

Under det halva året som programmet varit i gång har man försökt stöda arbetstagarna att modigt prova på nytt.

– Man har givits fria händer och det har sagts att det gör inget om man misslyckas. Inom ungdomsarbetet har man t.ex. kunnat köra ner vissa saker och prova på nya, berättar Marko Lamminen.

Anne Kuusisto har också erfarit att hon fått stöd för att prova på nya saker.

– Krafterna räcker inte till allt. Man måste alltså se efter vad som är vettigt, ifall det inte fungerar, vänder man blicken mot något annat.

Trots att programmet bara har inletts, har man hunnit fundera på arbetet och hunnit prova på nya saker. Man har använt sig av församlingarnas utvecklingsredskap 360 som hjälp i planeringen av förändringarna.

Goda erfarenheter av förändringarna har man från skriftskol- och ungdomsarbetet i församlingarna i Kotka och Langinkoski. Ledningsgruppen gav direktiv och arbetstagarna planerade och genomförde förverkligandet.

Diakoniarbetet har å sin sida utvecklats i tre församlingar genom att man funderat på vad man kan göra tillsammans, vad som kan lämnas bort och vad som kan sammanslås. T.ex. julhjälpen är nu gemensam.

– Paletten har lyfts på bordet och man har funderat på hur man når vilket segment. Man använder ofta sociala medier. Nu är man i början av att skapa gemensam praxis, men verksamheten stabiliseras sakta, summerar Marko Lamminen.

Förutseende framför allt

Under några års tid har man förändrat företagshälsovården så att den bättre svarar mot behoven.

– Tidigare godkändes verksamhetsplanen från företagshälsovården kanske för enkelt. Nu samtalar man om den och förverkligar sådant som är viktigt för oss, berättar Jorma Korpela.

– Man använder företagshälsovården mera, men på annat sätt. Nu grundas grupper för rehabilitering och kostnaderna har sjunkit.

Under våren ledde arbetsfysioterapeut Hanna Salmikivi en rygg- och nackgrupp. Hon poängterar förutseende och ett tillräckligt tidigt ingripande. Det är viktigt att ingripa i tid mot sådana problem som man vet om. Företagshälsovården får i ett tidigt skede veta om förändringar och nya arrangemang.

– Enligt modellen om tidigt ingripande är en del att arbetet utformas enligt den som utför arbetet, för att man skall orka göra arbetet.

Arbetstagaren påverkar

Ända från början har de anställda beaktats i programmet. Alla arbetslag har i gemensamma arbetsgrupper gjort upp kort- och långsiktiga utvecklingsplaner, för vilkas målsättning namngivna personer svarar. Målsättningarna kommer från personalen och deras behov, såsom ökad öppenhet och en förbättrad diskussionskultur eller möjligheten att skaffa en tjänstecykel.

– En känsla av gemenskap och kunskap om vad var och en gör har vuxit, då man till arbetsgrupperna har plockat med människor med olika arbetsuppgifter, berättar Anne Kuusisto.

– Då man lär känna någon är det lättare att ta kontakt och börja samarbeta.

Programmets samarbetsdirektion verkar som utvärderare, men har också en viktig roll i välmående på arbetet. Direktionen behandlar alla rapporter gällande välmående på arbetsplatsen.

Som huvudförtroendeman är Marko Lamminen med i samarbetsdirektionen. Han upplever den som en viktig kanal för påverkande och för att lyfta fram personalens synvinklar. Genom att själv vara med kan man också påverka kommande förändringar.

– Det är intressant att verka som förtroendeman. Det är en utsiktsplats och ett fönster mot det som händer och är på kommande, konstaterar Lamminen.

Sök om bidrag från arbetarskyddsfonden

Arbetskyddsfonden understöder forsknings-, utvecklings och informationsverksamhet som inom arbetslivet förbättrar tryggheten, produktiviteten eller förhållanden inom arbetslagen.

Målsättningen med beviljande av medel är att med vetenskaplig forskning producera nya metoder och koncept eller att förverkliga den kunskap som fåtts genom forskning.

Man kan ansöka om bidrag också för personlig kompetenshöjning och forskning.

Läs mera www.tsr.fi

Programmet Kyrkans arbetsliv 2020 (Kirketeo)

Strukturerna inom arbetslivet håller på att förändras – även i kyrkan. Inom kyrkans program för arbetslivet 2020 (Kirketeo) förbereder man dessa förändringar. Programmet baserar sig på Kyrkans kollektivavtal för åren 2014-2016, med vilket man strävar efter att utveckla produktiviteten och kvaliteten i arbetslivet.

Genom programmet ansluter sig kyrkan till den nationella utvecklingsstrategin för arbetslivet, som har som vision att Finland har Europas bästa arbetsliv år 2020.

Målsättningen med Kirketeo programmet är att uppmuntra till arbetsplatser utgående från arbetslivets praktiska utvecklingsbehov genom att förnya verksamheten.

Målsättningen är att genom en nationell utvecklingsstrategi betona ett nationellt viktigt, kvalitativt högtstående och betydelsefull verksamhet för medborgarna och församlingsmedlemmarna genom en fungerande arbetsgemenskap.

Programmet stöder produktivitet med vilken man stävar efter förbättringar och utveckling som en naturlig del av verksamheten. Kyrkan har behov av att dela med sig av goda erfarenheter, för ofta förblir de på arbetsplatserna.

– Avsikten med arbete i nätverk är att känna igen arbetssätt och främja spridningen av dem och deras tillämpning, säger Oili Mattila på kyrkans arbetsmarknadsverk.

– Trots att kyrkans anställda minskar med en fart på 1% per år, är programmets uppgift inte endast att söka ekonomiska sparobjekt. Viktigt är också att fundera över hur man kan utföra arbetet så att det känns meningsfullt. Produktivitet får inte sökas på personalens bekostnad.

Som förman i förändring

Nätsidorna för förmän mot förändring "Esimiehen opas muutokseen" behandlar förmannens viktiga roll som förändrare i organisationen. De olika verktygen på sidorna stöder förmansarbetet.

<http://www.esimiehenopasmuutokseen.fi/>