

Välmående i arbete

HUR GÅR DET?

Konsekvenserna av strukturomvandlingen börjar synas. Det egna arbetet uppfattas som intressant och betydelsefullt, men arbetstagarna är missnöjda med hur arbete organiseras. Hur sammanslagningar av församlingar lyckas beror till stor del på hur förändringen har letts.

Nyheter informerar var och varannan dag om samarbetsförhandlingar och uppsägningar. Svångremmen dras in på alla håll, även om det går bra är det nu inte tid för ivrighet. Hur påverkas vi av den här stämningen?

- För de flest människorna går det rätt så bra och det finns ingen orsak till oro, betonar sakkunniga Hannu Tamminen från arbetarskyddscentralen (TTK).

I kyrkan lever man i en strukturomvandling, vilkens följder redan har kunnat undersökas. Kyrkans forskningscentral genomförde, 2009-2011, en forskning om strukturomvandlingens följder i församlingarna. En av målsättningarna med strukturomvandlingen är en flexibel användning av personalresursen, men bara en liten del av arbetstagarna ansåg att det förverkligades. Endast en tredjedel berättade att arbetet var väl organiserat. Två av fem ansåg att beslutet fattades för långt borta från arbetet.

Kyrkan har redan tidigare fått kritik för sina arbetsvillkor och man har ansett att det är en helt egen typ av arbetsplats. Också mobbning förekommer mera än genomsnittligt. Arbetarskyddscentralen gjorde en egen analys kring kyrkans arbetsvillkor och undersökte var man felar. Resultatet var positivt och stödde inte sinnebilderna av dåligt arbetsklimat.

- I församlingarna är tjänsterna oftast fasta. Arbetet är betydelsefullt och intressant, vilket också framgår ur arbetsbarometern, berättar Tamminen.

- Inom kyrkan finns alldeles samma ömma punkter som på andra ställen, trots att arbetets karaktär är en annan. Kyrkans fördel är att olika yrkesgrupper har egna nätverk och människorna är organiserade enligt profession, tillägger Tamminen.

Filosofie doktor, HTL, ingenjör Juhani Tarkkonen säger, att den diskussion som allmänt förs i samhället också avspeglar sig på de branscher som inte har omedelbara ekonomiska problem. Tarkkonen har ett eget företag, Innosafe, som specialiserat sig på att utveckla välmående och säkerhet på arbetsplatser.

- Välmående på arbete diskuteras. Det påverkas av olika saker och man måste förstå orsak och verkan. Ifall det länge råder en stressituation p.g.a. uppsägningar, ser man påverkan på hälsan med en viss fördröjning. Juhani Tarkkonen beskriver det så att insjuknandet kan komma efter fyra till fem år.

Hur leder man förändringen

Kyrkans förhandlingschef Oili Marttila berättar att en stor förändring är på kommande i början av nästa år, då man bildar 10 nya församlingar. Man bereder just nu kyrkans egen modell för strukturomvandlingar.

I undersökningen om strukturomvandlingar i församlingar betonar Vesa Kesto, magister i förvaltningsvetenskaper, och Jarmo Vakkuri, professor i kommunalekonomi, att hur en församlingssammanslagning slutgiltigt lyckas beror till stor del på hur den leds och styrs. De betonar att relationen mellan församlingssammanslagningar och gemenskaper är komplicerad och "fördelen" med stora enheter inte enkelt är mätbar. Fast det att församlingen växer i storlek kan tillföra positiva effekter för vissa delområden kan det också leda till problem t.ex. i förverkligandet av gemenskapen eller hur heltäckande servicen är på vissa områden.

Enligt undersökningen har inte bara församlingens anställda och förtroendevalda olika åsikter, utan också församlingsmedlemmarna kan ha divergerande åsikt. Det att åsikterna gå i sär kan berätta om att processen är på hälft. Endast en liten del av församlingarnas anställda, en femtedel, ansåg att förnyelsen lett till att församlingsmedlemmarnas förutsättningar till att sköta sitt andliga liv förstärktes.

Både Tamminen och Tarkkonen är av den åsikten att i en förändring skall ledarskapet skötas med heder. Ett allmänt problem är att personalledningen blir i bakgrunden då fokus sätts administration och strukturer.

- Ibland lider församlingarna av långsamhet i att ta i tu med saker. Man står ut med den tråkiga situationen för länge och dröjer med behandlingen av den. Å andra sidan förekommer nog sådant här också på andra ställen, säger Tarkkonen.

Enligt undersökningen upplevde arbetstagarna i församlingar som beslutit sig för samfällighetslösningen situationen som mera negativ än arbetstagarna i en sammanslagen församling. Man bör alltså fästa uppmärksamhet vid ledningen, speciellt om man beslutit sig för samfällighets lösning.

Enligt Tarkkonen finns det i församlingar olika nivåer av ledarskap.

- Spridningen är stor. Det finns bra och dåligt ledarskap och allt där emellan.

Tarkkonen är fundersam över att man tror att man kan leda, utan att ledningen är definierad.

I en fungerande ledarskapsorganisation förstår man vad som är välmående i arbetet.

- Först måste man fundera ut om man har mål och målsättningar, till vilka man strävar. Därefter definierar man vad man tror på och hurdan praxis man gynnar. Interaktionen i ledarskapet definieras skriftligt och man kommer överens om hur man gör i praktiken.

Det är en väldigt bra inlärningsprocess, som alla drar nytta av, att tillsammans fundera över ledarskaps praxis.

Enligt lagen

Då man börjar se på ledarskapspraxis är det skäl att se på vad lagen kräver.

- Lagen stipulerar att ledarskapet skall organisera och i en förändringssituation skall arbetsledningen fundera på basfrågor, betonar Hannu Tamminen.

Han rekommenderar att man gör upp planer och att man på förhand reder ut hur man skall göra.

Det lagstadgade väl måendet i arbete innebär att man skall få utföra sitt arbete i en trygg miljö.

- Först när man kan hantera grundtryggheten och belastningen kan man lägga till annat som känns bra, t.ex. rekreationsdagar.

Lagen säger inget om kultur, motion eller rekreation. Men om man enbart koncentrerar sig på att erbjuda sådant som är extra och roligt, glömmer man grundfrågorna.

- Uppmärksamheten får inte fästas vid de högre sfärerna. Ifall t.ex. säkerhetsfrågorna har glömts bort, kan en plötslig olycka vara framme, påminner Tamminen.

Enligt honom talas det inte hos oss tillräckligt om arbetarskydd, speciellt inte om den lagstadgade nivån. I Sverige läder man arbetarskyddslagen från pärm till pärm på ledarskapsutbildningar.

- T.ex. vid möten med klienter är hotet om våld klart och man bör vara beredd på det.

Att förutse arbetsförmögenhet

Kyrkostyrelsen har arrangerat ledarskapsutbildning, vilket är ett steg i rätt riktning.

Juhani Tarkkonen beskriver ledarskapssituationen så här:

- I kyrkan har man, oberoende av yrkeskategori, vant sig vid att göra sitt arbete mycket självständigt. Då kyrkoherdarna började utbildas och man tog i bruk nya läror, upplevde många det som en orättvis behandling, trots att det inte var frågan om det.

Enligt vad Tarkkonen erfar verkar inte kyrkan på jämställd grund, utan det finns yrkesgrupper med olika värde.

- I Kyrkan finns fenomenet om två våningar. Jag har på utbildningar hört om detta av icke-teologiska yrkesgrupper.

Ifall man mår dåligt på arbetsplatsen, ökar sjukfrånvaron klart. Eftersom förändringarna ännu är på hälft, finns det inte ännu arbetsgivaruppgifter om sjukfrånvaron under strukturomvandlingen.

- I Juni kom en lagförändring som strävar efter att man skall kunna förutse arbetsförmögenhet, berättar Oili Marttila.

Avsikten är att så tidigt som kunna utreda arbetstagarens arbetsförmåga.

- Man verkar mera aktivt ifall sjukfrånvaron hotar att bli långvarig, man utreder tillsammans med arbetshälsovården, arbetstagaren och arbetsgivaren, beskriver Marttila.

Ifall arbetstagaren är missnöjd kan han föra saken vidare genom ett samarbetsförfarande.

- Sådant här borde lösas lokalt, men människor förändras inte så snabbt. Det tar flera år att få till stånd synliga förändringar, konstaterar Tarkkonen.

Tamminen berättar ett exempel på arbetstagares initiativförmåga.

- På en arbetsplats började ungdomsarbetsledarna på eget initiativ hålla spontana palavrer och funderade på vad de kunde göra för att förbättra välmåendet i arbetet.

Vanliga människor

I undersökningen betonar teologie doktor, Diaks överlärare, Mika Nokelainen att man skall börja förbereda en sammanslagningsprocess i god tid och att både förtroendevalda och anställda skall vara med i processen.

Förberedelserna skall göras så att redan då sammanslagningen träder i kraft är verksamhetsorganisationen och ledarskapet definierat. På detta sätt kan man hjälpa personalen att anpassa sig till förändringen.

På Sacristas nätsidor sägs att i arbetsgemenskapens människors liv finns söndrighet, sjukdom, lidande och skuld. Man kan fråga sig om det är lika lätt att se Kristi ansikte hos en arbetskamrat som hos en klient. Hör nåd och givande av förlåtelse också till arbetskamraten?

- Man borde skriva ner arbetsgemenskapens spelregler, så att alla vet hur man skall fungera i en svår situation, säger Tarkkonen.

Enligt honom finns det inte mera brister inom kyrkan än på annat håll, men han funderar om församlingarnas anställda ställer för höga krav.

- På få arbetsplatser råder lika stränga normer som i kyrkan. Med dessa strävar man efter att verka etiskt och på en hög nivå. Trots det är det där på arbetsplatsen alldeles likadana människor som på andra arbetsplatser.

Text Tuija Metsäaho Bilder Topi Ylä-Mononen

Mera information

Kyrkans forskningscentral: Rakennemuutoksen vaikutukset seurakunnissa

NY FÖRSAMLINGSSAMFÄLLIGHET 2015

Vi kyrkomötet 5.-9.11.2012 stödde de flesta mötesdeltagarna huvudlinjerna för den nya modellen för samfälligheter 2015. Enligt förslaget har församlingarna geografiska gränser, grundsammanslutningen för kyrkans liv och verksamhet. Samfälligheterna uppgift är att möjliggöra församlingarnas arbete och sköta ekonomin, administrationen, fastighets- och begravningsväsendet, informationen samt frågor kring personaladministration.

Förslaget sändes till förvaltningsutskottet till vilket de övriga utskotten ger sitt utlåtande. Enligt en preliminär tidtabell behandlas utskottens utlåtanden i maj 2013.