



Dino 3/2014, sidor 10-14

## Behörighetsvillkor

Text Tuija Metsäaho

### BRANSCHLEDARSKAP I FRAMTIDEN

I motsats till prästerna har inte diakoni- och ungdomsarbetsledarna någon ställning i kyrkans administration. Men, trots det påverkar de aktivt kyrkans strukturer.

- Våra munnar har stängts, men ända tar vi ställning.
  - Vid mötet förväntas att den på plats varande diakoniarbetaren eller ungdomsarbetsledaren lyfter fram svåra frågor, som de övriga inte vill ingripa i.
  - Branschledaren har ingen makt, utan kyrkoherden bestämmer vad man skall göra och hur.
- Av den åsikten är många diakoniarbetare och ungdomsarbetsledare om den nurådande situationen.

Mellanledningens uppgifter, titlar och utbildning varierar. Man har redan länge önskat få en reda på situationen. Gemensamma behörighetsvillkor för branschledarna kunde vara ett sätt att få reda på situationen. De har förberetts redan länge – enligt många, för länge.

### Behörighetsvillkorens steniga väg

Direktören för kyrkans utbildningscentral, Kari Kopperi, anser behörighetsvillkoren vara viktiga.

- Redan år 2008 blev den första skissen för behörighetsvillkor för mellanledningen klar. Förberedelsen startades p.g.a. att reglementet för förmansuppgifterna inom barnarbetet var föråldrade och för att det höll på att växa fram en grupp mellanchefer inom det andliga arbetet, vilkas ställning och uppgifter var oklara.

Förslaget drogs dock tillbaka från kyrkostyrelsens föredragningslista eftersom man upptäckte principiella problem.

- Man ansåg att ett av problemen av definieringen av den nya gruppen tjänsteinnehavare vid sidan av präster, diakoner, kantorer och ungdomsarbetsledare. En annan utmaning var kyrkolagens tjänstemannarättsliga bestämmelser, vilka inte gav möjlighet till det att en arbetstagare underställd kyrkorådet kunde vara chef för en arbetstagare underställd domkapitlet och tvärtom. Kopperi berättar vidare att en utmaning för sig var att biskopsmötet endast kan fatta beslut om behörighetsvillkor för tjänster, men branschledarskap är mera frågan om en uppgift än en skild tjänst.

Diskussionen fortsatt och följande förslag till behörighetsvillkor färdigställdes år 2010.

- Då var målsättningen inte mera klassiska behörighetsvillkor, utan kyrkostyrelsens rekommendation och behörighetsvillkor för bransch- och verksamhetschefer. Utkastet ansågs i sig då bra, men de tjänstemannarättsliga reglerna var fortsättningsvis ett problem. Därför skulle kyrkostyrelsen inte komma att godkänna förslaget.

År 2013 kom en väntad förändring.

- Nu är det möjligt att definiera mellanchefernas uppgifter så att t.ex. chefen för ungdomsarbetet kan vara förman för en präst och tvärtom. Den förändrade situationen möjliggör att frågan om behörighetsvillkor tas upp på nytt till behandling, och detta har kyrkostyrelsen börjat fundera på. Kopperi berättar att man eventuellt under hösten kan föra ett förslag i form av ett info-paket till kyrkostyrelsen.

Ibland får man ännu höra påståendet att det bara är präster som kan vara chefer.

- Även branschchefer kan vara förmän. Till de uppgifterna lönar det sig att välja också sådana med annan utbildning än en teologisk. I själva verket omfattar teologistudierna nästan inte alls frågor kring arbetslag och ledarskap, medan utbildningarna inom diakoni och fostran på yrkeshögskolenivå innehåller rätt omfattande studier i ledarskap.

### För styva villkor

Från fältet hörs önskemål om noggranna behörighetsvillkor. Kopperi själv funderar på vad som är förståndigt.

- Jag är pragmatiker och funderar på om det är vettigt att definiera behörighet väldigt noggrant, då trenden i samhället är att lösa på styva behörighetsvillkor



Arbetsmarknadschefen för kyrkans arbetsmarknadsverk, kyrkoråder Vuokko Piekkala, rekommenderar också lösa behörighetsvillkor, eftersom riktigt stränga villkor inte passar i alla situationer.

– I framtiden kan vi gå i två olika riktningar. I stora enheter kan man specialisera sig på t.ex. specialungdomsarbete eller rusmedelsvård, medan man i små enheter behöver tusenkonstnärer eller så utökar man samarbetet mellan församlingarna så att en arbetstagare sköter vissa uppgifter för ett större område.

Fältets önskemål blev inte klargjort i januari, då Kopperi var med på rådplägningsdagarna för kyrkans barn- och ungdomsarbete.

– Jag trodde jag i Jyväskylä skulle få svar på vad fältet vill, men jag hörde inga tydliga ställningstaganden gällande behörighetsvillkoren. Däremot har jag efter seminariet blivit kontaktad med budskapet om hur viktiga behörighetsvillkoren är.

### En lösning i den ena eller andra riktningen

Kopperi slänger ut också frågan ifall församlingarna överhuvudtaget behöver rekommendationer om mellanförännens behörighet.

– Borde inte det vara en sak som församlingen själv kan fatta beslut om, eftersom de ju kan ta ställning till ett hurtant kunnande som behövs? Verkligheten i församlingarna är väldigt olika, vilket betyder att samma modell kanske inte fungerar överallt.

Förnyelsen av kyrkans centraladministration som blev färdig våren 2014 påverkar situationen.

– I fortsättningen fattar biskopsmötet beslut endast i frågor gällande prästers tjänster och utbildning. Kyrkostyrelsen fattar beslut angående de övriga yrkesgruppernas utbildningar.

Kopper gissar att man i beredningen kommer att framskrida mera mot en lös rekommendation än strikta villkor.

– Ett mycket möjligt alternativ är att rekommendationerna gällande behörigheten för mellancheferna kommer att skrivas ner i modellinstruktionen för dessa i det skedet då kyrkostyrelsen blir klar med den långa diskussionen om instruktionerna.

Piekkala önskar att man kan definiera behörighetsvillkoren på sätt eller annat.

– Man har gjort massor av förberedelsearbete, men en samsyn har ännu inte hittats. Det går åt en massa tid och många tvingas vänta i ovisshet både gällande resultatet och när det träder i kraft. Nu skulle det behövas grönt ljus så att man kunde ta följande steg.

Enligt Kopperi kan innehållet mycket väl vara likt det man skissade upp år 2010. I den konstaterades att man för branschledarskap en lämplig kyrklig högskoleutbildning eller en utbildning på institutnivå kombinerad med tillräcklig erfarenhet av församlingsarbete och expertis samt lämplighet för ledarskapsuppgifter.

– Denna rekommendation har inte haft officiell status, men den har använts i församlingarna.

### Utbildningen korrelerar inte alltid med kunnande

Enligt Piekkala behöver vi mångkunniga, vilket också inverkar på utbildningens innehåll. Utbildar vi sådana arbetstagare som behärskar olika uppgifter och vilkas kunnande senare lätt kan kompletteras då arbetsgivarens behov förändras?

– Framtiden är osäker. Det är bra om man kan utveckla det egna kunnandet vid sidan av arbetet. Hur många har redan som unga kunnat fatta beslut om vad de skall göra hela resten av livet? Alla har inte möjlighet att omskola sig, då man har familj, har skaffat sig bostad och har annat liv också.

Enligt arbetsmarknadschefen berättar utbildningen bara en del om arbetstagarens kunnande.

– Behörighetsvillkoren borde korrelera med arbetsuppgifterna – de nuvarande och de kommande. Världen förändras, vilket ställer krav på flexibilitet, upprätthållande av kompetens och utveckling. Det är inte bra om behörighetsvillkoren för exakt definierar utbildningskrav, utan i stället tar hänsyn till arbetsuppgifternas och arbetslivets föränderlighet.

Piekkala funderar också på det att i värsta fall kan behörighetsvillkor bli ett hinder för rekryteringen, dvs. en lämplig person kunde finnas, men villkoren fylls inte till fullo.



### Låda

Tidigare fattade biskopsmötet beslut om behörighetskraven.  
Nu kan biskopsmötet fatta beslut endast om villkoren för prästtjänster.  
Nu fattar kyrkostyrelsen beslut om behörighetsvillkor.  
I regel möts kyrkostyrelsen en gång per månad i Helsingfors.

### Tänkvärt

Är det vettigt att strikt definiera behörighet?  
Det har gjorts en massa förberedande arbete, men en enhetlig samsyn har inte hittats.  
I värsta fall kan behörighetsvillkor bli hinder för rekrytering.

\*\*\*\*\*

Dino 3/2014, sidor 20-21

Text Tuija Metsäaho  
Bild Akava

## FRAMGÅNG OCH TRYGGHET TILLSAMMANS

Akavas ordförande Sture Fjäder talar för ett välfärdssamhälle i vilket man känner ansvar för de svagare.  
Intervjun sammanfaller med en situation då pensionsförhandlingarna är som hetast.

Arbetsmarknadsorganisationerna förhandlar om förnyelsen av arbetspensionerna dagligen. Avsikten är att ro land förhandlingarna under hösten.

– Utbildade människor skall få en rättvis pension, säger Akavas ordförande Sture Fjäder.

Han konstaterar också att en helhetslösning är en kompromiss för alla. Den måste ändå vara rättvis.

– Akava är redo att fatta beslut endast ifall det också i fortsättningen är så att intjäningsprocenten är högre för dem som närmar sig pensionsåldern samt för dem som fortsätter att arbeta trots att minimipensionsåldern redan har fyllts. Den högre intjäningsprocenten garanterar en dräglig pension också för dem som haft familjeledigheter efter varandra och därför varit borta från arbetslivet i årtal.

Under intervjun ringer Fjäders telefon tätt och han klarar av några samtal vid sidan om. Konstruktionsförmågan släpper inte trots att många saker är på gång samtidigt. Ordföranden beskriver sig själv som impulsiv, ivrig och nyfiken.

### Förnyat Akava

Enligt Fjäder är fackföreningsrörelsens viktigaste uppgift att vara solidarisk.

– Akava är bildningens centralorganisation. Man tar vara på de svaga och stöder små förbund. Intressebevakning betyder inte alltid att man kräver nytt, utan det kan också vara att man ger upp gammalt.

Akavas valspråk "Framgång och trygghet tillsammans" beskriver ett Akava som förnyas. Under Fjäders period som ordförande har man gjort märkbara förnyelser och tagit i bruk nya verksamhetssätt. Alla 35 förbund har åtminstone närvaro- och yttranderätt vid Akavas styrelsemöten och dess utskott, vilket är helt nytt.

– Jag var ganska nöjd då mitt förslag om öppna möten gick igenom år 2011.

Vi har också ökat den politiska påverkningen och vi har velat ge en riktig bild av Akava o offentligheten. Vi har bättre tagit hänsyn till de studerande och i Bryssel har vi en egen kontakt.

– Detta är ett helt nytt sätt att arbeta på inom arbetsmarknadsorganisationer. Jag har dock inte ensam fått till stånd dessa förändringar, utan hela maskineriet har varit med, säger Fjäder.

### Synlighet för kyrkans arbete

Ett exempel på nya verksamhetssätt är olika projekt. Ett nytt projekt startades då Sture Fjäder träffade verksamhetsledare Arja Lusa vid KNT:s styrelsemöte förra våren.

– Jag störs så av att kyrkan har en så negativ offentlighetsbild. Än bråkar man om kvinnopräster och än om något annat. Kyrkan gör ändå så mycket bra, som blir alldeles osynligt. Kommunerna kommer inte att kunna betala den räkning som uppstår ifall man mister kyrkans ungdoms- och diakoniarbete.

Detta startade Akavas, KNTs och Dtls gemensamma projekt, som strävar efter att stärka diakoni- och ungdomsarbetet. Fjäder uppmanar Akavas medlemmar att ställa upp i församlingsvalen och att rösta flitigt.



---

Ordförandes öron har nåtts av en del missnöjesröster med projektet. Alla Akavas medlemmar har inte förstått varför man stöder församlingsvalen.

– Jag säger inte att man måste höra till kyrkan, men kyrkans goda arbete skall synas och det skall stödas.

### **Kandidat för nästa period**

Som den som uppskattar det privata vill alla inte ägna sin tid åt förbundet, trots att det också har sina positiva sidor.

– Akavas medlemsförbund är starka sammanslutningar för sina branscher, vilka erbjuder medlemservice och trygghet för arbetstagarna. Den enskildas relation till en stor organisation är svag. Akava betonar de utbildades ställning och kunnande, betonar Fjäder.

Han är väldigt knuten till sitt arbete.

– Jag gillar att bygga och skapa nytt. Ordförandes arbete är ett härligt jobb.

Nästan all kvällar går till olika förberedelser, men veckosluten är oftast lediga. Då styr Fäder kosan mot Hangö, därifrån han är hemma.

– Där finns ett gammalt hus, vars renovering tar en massa tid. Jag är son till en timmerman och gör mycket själv – trots att resultatet inte blir lika bra som pappas.

Jag gillar också att fiska. Fäder är en ivrig filatelist och tar till vara alla gamla frimärken eller brev från Hangö.

Speciellt spanar han efter fjäderbrev från 1700-1800 talet. Då fanns inga frimärken.

– Mitt efternamn är ju Fjäder.

Och sedan lönar det sig ju endast att röra sig med en Jopo vid stadens strand. De tillverkas föresten i Hangö vid Helkamas fabrik.

Den fyraåriga perioden som ordförande tar slut nästa vår.

– Jag ställer mig till förfogande om jag får understöd. Akava har gått framåt. Jag vill fortsätta att öka Akavas tyngd och påverkningsmöjligheter.

Intervjun tar slut, men pensionsförhandlingarna fortsätter.

\*\*\*\*\*