

Tulevaisuus on työajallisen työn – myös kirkossa

Jäsenlähtöisen ja monipuolisen seurakuntaelämän turvaaminen edellyttää kirkon ja seurakuntien rakenteiden ja työkuulttuurin johdonmukaista uudistamista. Yhteiskuntamme rakenneuudistusten vanavedessä erityisesti seurakuntarakenteiden laajamittaisen uudistamisen tulee olla nykyisen kirkolliskokouksen tärkeimpiä strategisia toimenpiteitä. Sen ratkaisemiseksi tarvitaan ennakkoluulotonta asennetta ja monipuolista osaamista. Toimivien rakenneratkaisujen toteutus edellyttää riittävää yhteistä visiota ja tahtotilaa, hyvää strategista suunnittelua sekä taitavaa muutos- ja henkilöstöjohtamista. Johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteiden tulee huomioida niin teologiset perusteet kuin käytännön tarpeet. Uuden toiminta- ja työkuulttuurin muodostamiseen kannustavat 2. Tim. 1:7 sanat: *”Eihän Jumala ole antanut meille pelkuruuden henkeä, vaan voiman, rakkauden ja terveen harkinnan hengen.”*

Yhtä lailla vaativan muutoksen, jollainen seurakuntarakenneuudistus eittämättä on, onnistunut toteutus edellyttää hiippakuntien ja seurakuntien aktiivista yhteistyötä valmentaa seurakuntien avainhenkilöt johtamaan muutosprosesseja. Muutoksen omaksumisnopeus on rajallinen ja hyvin yksilöllinen. Siksi on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota kaikkien työntekijöiden resilienssin eli muutoksen ja –joustavuuden turvaamiseen. Hyvä resilienssi turvaa kyvyn omaksua suuria ja pysyviä muutoksia ilman, että yksilön tai organisaation motivaatio ja toimintakyky heikentyy, pikemminkin päinvastoin. Muutoksen näkeminen mahdollisuutena on aina hedelmällisempää kuin selkäytimestä nouseva muutosvastaisuus

Työajallisuus osaksi työn arkea

Osana seurakuntien kokonaisvaltaista johtamisjärjestelmää palkkausjärjestelmän ja työaikaikäytäntöjen nykyaikaistaminen tukee johtamista ja motivoi henkilöstöä seurakuntatyön tavoitteiden saavuttamiseen. Monien muutosten keskellä työnteon suunnitelmallisuutta, selkeyttä ja ennakoitavuutta tukevia tekijöitä tulee vahvistaa. Eräs tällainen tekijä on seurakunnan koko henkilöstön saattaminen työajallisen työn piiriin. Käytännössä tämä on 1.2.2017 lukien mahdollista kaikille seurakunnille ja seurakuntayhtymille siten, että ne itsenäisesti voivat tehdä kahdeksi vuodeksi kerrallaan virkaehtosopimuksen hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaika-kokeilusta, joka on kuvattu uudessa Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa 2017, Liite 21. Käyttöön ottamisessa huomioidaan Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukainen menettely (KirVESTES 2017, Liite 11).

Meilahden seurakunnassa on vuodesta 2010 lukien ollut käytössä hengellisen työn viranhaltijoiden työaika-kokeilu. Nykyinen sopimuskausi ulottuu vuoden 2018 loppuun. Kokeilu on osoittautunut monella tavoin sekä henkilöstöystävälliseksi että työnantajan kannalta tärkeäksi uudistukseksi kohti parempaa seurakuntatyön tekemisen arkea. Kokemuksemme mukaan rohkenen sanoa, että erityisen tärkeitä tällaiset ennakkoluulottomat kokeilut ovat nyt ja tulevaisuudessa, kun toimintaympäristön muutos on suuri ja aikaisemmat toimintatavat eivät enää kannata riittävästi. Tätä näkemystä vahvistavat kokeilun piirissä oleville seurakuntamme työntekijöille tehdyt kolme kartoituskyselyä ja työaika-kokeilun kokemuksista käydyt säännölliset palautekeskustelut työntekijäkokousten yhteydessä.

Työaikakokeilun käytännön toteutus

Seurakunnassamme noudatetaan virkasuhteessa olevien pappien, kanttoreiden, diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden kohdalla ns. moduulityöaikaa. Kirkkoherra on rajattu työaikakokeilun ulkopuolelle. Viranhaltijan työaikaa ei mitata yleisten työaikamääräysten mukaisesti, vaan siten, että yhteen työaikamoduuliin sisällytettävän työn kesto on keskimäärin noin kaksi tuntia. Yksittäiset työtehtävät voivat tietenkin olla kestoiltaan yhtä moduulia lyhyempiä tai pidempiä. Moduuleita on viikossa 19 ja yhtenä työpäivänä niitä tehdään pääsääntöisesti neljä. Laskennallinen viikkotyöaika on siten keskimäärin 38 tuntia.

Työpäivän moduulit pyritään suunnittelujaksoissa sijoittamaan niin, että työpäivien kesto ei ylitä kuutta työaikamoduulia. Enimmäismäärän rajoittaminen kuuteen moduuliin vuorokaudessa takaa viranhaltijalle riittävän vuorokautisen levon. Leirityössä ja muuten erityisen ruuhkaisina työjaksoina työaikamoduulien määrä voi poikkeuksellisesti olla jonain työpäivänä suurempi. Leirityötä varten olemme Meilahden seurakunnassa erikseen laatineet työajan laskentamallin, huomioiden varallaolon ja ns. yövalvonnan. Tämän menettelyn mukaan työntekijä saa esimerkiksi rippikoululeiristä keskimäärin noin 20 % enemmän leirityöaikahyvitystä kuin aikaisemmin. Leiripäivärahat ja leirin johtajan palkkio maksetaan normaalin menettelyn mukaisesti.

Jos vuorokautiselle tai viikoittaiselle vapaa-ajalle joudutaan perustellusta syystä, esimerkiksi välttämättömän ja kiireellisen virkatehtävän sitä vaatiessa, sijoittamaan työaikamoduuli, se merkitään puolitoistakertaisena. Vastaava menettely koskee työtehtäviä, jotka sijoittuvat aikavälille 21–08; kuten esimerkiksi Palvelevan puhelimen päivystysvuoron kohdalla tapahtuu. Suunnittelujakson aikana lepoajalle sijoitettujen työaikamoduulien korotettu määrä lasketaan yhteen ja pyöristetään ylöspäin seuraavaan täyteen moduuliin.

Hengellisen työn viranhaltijoiden työn luonteeseen kuuluu, että virantoimitusmatkoja tehdään paljon kotoa käsin. Tällaisiin kotoa tehtyihin virantoimitusmatkoihin käytetty aika rinnastetaan siltä osin työajaksi, kun se ylittää kodin ja virkapaikan väliseen matkaan käytetyn ajan. Virkapaikalta virantoimituspaikkaan tehdyn matkan aika luetaan työaikamoduuliin kuuluvaksi. Kotoa tehdyn virantoimitusmatkan koko kesto luetaan työaikamoduuliin sisältyväksi, jos samana työpäivänä on tämän virantoimitusmatkan lisäksi tehty toinen matka kotoa virkapaikalle ja takaisin. Silloin kun virantoimitusmatka suuntautuu seurakunnan rajojen ulkopuolelle, työaikamoduulien lukumäärä on työhön ja matkustamiseen käytetty tosiasiallinen yhteenlaskettu aika, kuitenkin enintään neljä työaikamoduulia vuorokaudessa.

Työaikamoduuliin sisällytetään paitsi eri työtehtävien tosiasiallinen kesto myös niihin valmistautumiseen käytetty aika. Lisäksi sellaiset arkipyhät, jotka sattuvat maanantain ja perjantain välille, nämä päivät mukaan lukien, vähentävät työaikamoduulien määrää. Jos viranhaltijan tekemien työaikamoduulien määrä ylittää suunnittelujaksolla työaikamoduulien säännöllisen määrän, ylittävät työaikamoduulit annetaan vapaana seuraavien kahden suunnittelujakson kuluessa. Jos niitä ei voida tässä ajassa antaa vapaana, ne korvataan maksamalla viranhaltijalle kutakin työaikamoduulia kohti 1/81 viranhaltijan varsinaisesta palkasta. Myös tämä on työntekijöille selkeä parannus aikaisempaan nähden, sillä kaikki tehty työ tulee huomioiduksi aika- ja/tai

rahakorvauksena, tietysti huomioiden työaikalain säädökset ja mahdolliset työnantajan laatimat ylityöohjeistukset.

Moduulityöajassa annetaan vuorokautisena lepojaksena vähintään yhdeksän tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika työpäivän viimeisen työaikamoduulin ja seuraavan työpäivän ensimmäisen työaikamoduulin välillä. Viikoittaisena vapaa-aikana on vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo. Lisäksi pyritään antamaan yhdenjaksoisen viikkolevon lisäksi, ja mikäli mahdollista sen yhteydessä, vähintään 24 tunnin pituinen vapaa-aika. Moduulityöaikaan luetaan virkaehtosopimuksissa työajaksi rinnastetut poissaolot työstä. Mikäli poissaolo on luonteeltaan koko päivän kestävä, poissaolopäivälle merkitään neljä työaikamoduulia.

Keskiössä työn suunnitelmallisuus

Työaika suunnitellaan toteutuvaksi keskimääräisenä kolme viikkoa kestävä suunnittelujakson aikana. Työaikamoduulien sijoittuminen suunnittelujakson työpäiville suunnitellaan siinä määrin etukäteen kuin se on mahdollista. Lähtökohtana ovat kunkin työntekijän tehtäväkuva sekä seurakunnan ja työalan strategia- ja toimintasuunnitelmat. Työajallisessa työssä työntekijän ja työtiimin autonominen työsuunnittelu selkeyttää ja tukee oleellisen erottamista vähemmän tärkeästä. Huomionarvoista on myös se, että kaikki toteutunut työ merkitään tarvittaessa takautuvasti seurakunnan kalenterijärjestelmään. Näin kenenkään työntekijän kohdalla ei jää huomioimatta tehty työ ja todellisuudessa siihen käytetty työaika.

Työaikakokeilun edut ´pähkinänkuoressa´

- työ- ja vapaa-ajan selkeämpi erottaminen
- motivaation ja työssä jaksamisen tukeminen
- työn tuloksellisuuden parantaminen ja työn selkeytyminen
- työmäärän tasapuolisuus eri viranhaltijoiden välillä
- työn selkeämpi etukäteissuunnittelu
- ajallisen ja/tai rahallisen korvauksen maksaminen lisä- ja ylitöistä
- esimiehen ja työntekijän yhteistyön edistäminen
- tasapuolisen työaikamenettelyn toteutuminen koko työyhteisössä

Työaikakokeiluun siirtymisen suunnittelussa on hyvä kiinnittää huomiota edellä mainittuun resilienssiin, seurakunnan olemassa olevan toimintarakenteen ja johtamisjärjestelmän päivittämiseen ja työaikakokeilun sisältö- ja toteutusvalmennukseen. Jos mahdollista, ennen varsinaisen kokeilun aloittamista on hyvä järjestää yhden työkauden mittainen ´kylmäharjoittelu´. Sen avulla on helppo tehdä työntekijäkohtainen arvio siitä, kuluuko työntekijällä aikaa oikeassa suhteessa oman tehtäväkuvansa mukaisen työn eri osa-alueisiin ja minkälaisia korjausliikkeitä olisi perusteltua tehdä.

Meilahden seurakunnassa kokemukset työaikakokeilusta ovat olleet voittopuolisesti myönteisiä ja kannustavia, paikoitellen jopa erittäin myönteisiä. Avoimuus, selkeys, tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus ovat vahvistuneet. Täten ajatuskin vanhaan malliin palaamisesta tuntuu nykyään kovin vieraalta, ellei jopa mahdottomalta.

Hannu Ronimus

Meilahden kirkkoherra, seniorikonsultti