

KALLELSE

Personalsektions kallas till möte som inleds 21.5. kl. 18 och fortsätter 23.5.2024 kl. 18.

På första mötet 21.5. genomgås och diskuteras ärenden. På det andra mötet 23.5 görs beslut. Föredragningslista (svenskspråkig) skickas med epost fredagen 17.5.2024

På mötet 23.5.2024 § 14 har Heli Salmela, Soile Karppi och Mia Snickars-Lundfors inkallats som förhandlare.

ÄRENDELISTA

11. Sammanträdets av laglighet och beslutsförhet	13
12. Val av två protokollsjusterare och protokolljustering	13
13. Godkännande av föredragningslistan	13
14. Justeringspott.....	14
15. Lön för diakonerna.....	16
16. Lön för ungdomsarbetsledarna.....	22
17. Lön för personalen inom fastighetsväsendet	24
18. Fastighetschefens lön.....	26
19. Löner inom Korsholms kyrkliga samfällighet	30
20. Förslag till rättelse av kravgrupp.....	31
21. Övriga ärenden.....	32
22. Sammanträdet avslutas	33

Närvarande:	Medlemmar: X=närvarande Närvarande 21.5.2024 (x) Rune Särs, ordf. () Yngve Lithén (x) Satu Ritola (x) Lars-Erik Åkerholm () Barbro Wester (x) Kari Harju, sekreterare och föredragande Närvarande 23.5.2024 (x) Rune Särs, ordf. () Yngve Lithén (x) Satu Ritola (x) Lars-Erik Åkerholm (x) Barbro Wester, sekteterare § 19 (x) Kari Harju, sekreterare och föredragande Övriga närvarande 23.5.2024 § 14 (x) Mia Snickars-Lundfors, förhandlare (x) Heli Salmela, förhandlare (x), Timo-Jaakko Rautakoski, förhandlare Vice förtroendeman då Soile Karppi föhindrad.
Paragrafer	11 - 22
Underskrifter:	Ordförande: Rune Särs Sekreterare: Kari Harju Barbro Wester, § 19
Protokolljustering plats och tid:	På personalsektionens sammanträde 23.5.2024, Adelcrantzgränd 1. Satu Ritola Lars-Erik Åkerholm

11. SAMMANTRÄDETS AV LAGLIGHET OCH BESLUTSFÖRHET

Ordförande öppnar sammanträdet med namnupprop. Kallelse till sektionernas sammanträden ska skickas till medlemmarna senast två dagar före sammanträdet. Kallelsen till sammanträdet skickas elektroniskt. Till kallelsen ska fogas en föredragningslista med bilagor. För beslutsförhet krävs mera än hälften av medlemmarna är närvarande. Personalsektionens inledde mötet med andaktord och bön.

Förslag:

Konstateras att sammanträdet är lagenligt sammankallat och beslutfört.

Beslut:

Enligt förslag

12. VAL AV TVÅ PROTOKOLLSJUSTERARE OCH PROTOKOLLJUSTERING

Förslag:

Protokollet justeras genast efter sammanträdet 23.5.2024 av Satu Ritola och Lars-Erik Åkerholm

Beslut:

Enligt förslag

13. GODKÄNNANDE AV FÖREDRAGNINGSLISTAN

Förslag:

Godkänns i föreliggande form.

Beslut:

Enligt förslag

14. JUSTERINGSPOTT

Personalsektionens uppgifter är:

- a) Att ge riktlinjer för arbetsmiljöfrågor, jämlikhet, personalvård, förmåner och representation
- b) Att bereda ärenden som gäller lönebildning.

Personalsektionen bereder frågor om lönebildning och beslutar om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor, jämlikhet, personalvård, förmåner och representation.

Bifogat två cirkulär från kyrkans arbetsmarknadsverk angående förhandlingar om lokal justeringspott:

Bilaga 1 Yk1 presenterar allmän information om justeringspotten

Bilaga 2 Yk2 specificerar förhandlingarna och korrigerar några brister i Yk 1.

Huvudavtalsorganisationerna och personalsektionen bör förhandla om lokal justeringspott. Cirkulären betonar att ett enhälligt förhandlingsresultat bör eftersträvas. Om enhällighet inte nås, gör arbetsgivaren beslutet. Beslutet kan inte omprövas eller besväras.

Justeringspotten är avsedd att öka konkurrenskraften hos specifika yrkesgrupper i församlingar/samfälligheter. Varje samfällighet beslutar internt vilka uppgifter/yrken är i behov av justeringspott för att öka intresset för arbetsuppgiften. Justeringspotten får inte beviljas alla anställda. Den får ej heller ges till högsta ledningen (kyrkoherde och förvaltningschef). Det slutgiltiga beslutet om justeringspotten görs av gemensamma kyrkorådet. Justeringspotten tas i bruk från och med oktober 2024 och gäller därefter tills vidare för befattningarna/yrkesgrupperna i fråga.

Den lokala justeringspotten på årsnivå är 0,5% av grundlönesumman i samfälligheten. KIPA har beräknat grundlönesumman för alla församlingar. Grundlönesumman i Korsholms kyrkliga samfällighet är 1452433,25€. Den månatliga lokala justeringspotten är ca 610€/månad ($1\,452\,433,25€ \cdot 0,005 / 12 \text{ månader} = 605,18€$).

Huvudavtalsorganisationerna är tre till antalet, FOSU, Kyrkosektorn och Kyrkfackets union, vilket betyder att antalet förhandlare för löntagarsidan kan vara högst tre. Huvudavtalsorganisationernas förhandlare är: Heli Salmela, Soile Karppi och Mia Snickars-Lundfors, härefter kallas dessa förhandlare. **Förhandlare har kallats till förhandlingar om justeringspott den 23.5.2024 kl. 18 i församlingshemmet i Gamla Vasa.** På mötet eftersträvas ett enhälligt förslag till fördelning av den lokala justeringspotten.

Förvaltningschefen har begärt att förhandlarna presenterar ett förslag till personalsektionen. Personalsektionen granskar och diskuterar förhandlarnas förslag på första delen av sammanträdet den 21.5.2024.

Om förhandlarna inte sänder ett förslag i förväg, överenskommer personalsektionen inom sig ett eget förslag. Detta förslag fungerar då grundförslag vid förhandlingarna 23.5.

Förvaltningschefen sänder förhandlarnas grundförslag genast den han fått del av den via epost till samtliga personalsektionen medlemmar.

Bilaga 3 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 4 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 5: Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Anteckningar från förhandlingarna:

Mia Snickars-Lundfors föreslog: justeringspotten utbetalas befattningar i de lägsta kravgrupperna 301–403 för att öka konkurrenskraften hos yrkesgrupper med den lägsta lönen.

Heli Salmela föreslog att justeringspotten fördelas i första hand till diakonitjänsteinnehavare. Om detta inte fungerar föreslås ungdomsarbetsledare i andra hand. Som motivering meddelade Heli Salmela av 6 diakonitjänster är endast 3 besatta med en behörig diakonitjänsteinnehavare. Därför anser Heli att diakonitjänsterna är i första hand i behov av justeringspott för att åka konkurrenskraften. Heli betonade syftet med justeringspotten öka konkurrenskraften. Av fem ungdomsarbetsledartjänster är 4 besatta med behörig person. Detta motiverar att ungdomsarbetsledare föreslås i andra hand.

Timo-Jaakko Rautakoski stödde Mia Snickars-Lundfors föreslag.

Personalsektionens ansåg att justeringspotten utbetalas till befattningar i de lägsta kravgrupperna 301–403 för att öka konkurrenskraften hos yrkesgrupper med de lägsta lönerna. Detta motiveras med att vi har haft svårigheter att rekrytera inom dessa löneklasser.

Ordförande konstaterade att det finns två olika förslag från arbetstagarnas förhandlare. Varkendera part vill återta sitt förslag. Om enighet inte nås, avgör arbetsgivarens ståndpunkt.

Förvaltningschefens förslag:

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att godkänna justeringspotten från förhandlingarna mellan arbetstagarnas förhandlare och personalsektionen.

Personalsektionen beslut:

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att justeringspotten utbetalas befattningar i de lägsta kravgrupperna 301–403 för att öka konkurrenskraften hos yrkesgrupper med den lägsta lönen. Justeringspotten utbetalas enligt anställningsprocent. till heltidsanställd utbetalas 29 euro per månad. Justeringspotten totalt per månad uppgår till 619,47 euro.

15. LÖN FÖR DIAKONERNA

Personalsektionen 8.6.2023 § 5

Bilagorna 1-4 nedan är utarbetade och publicerade av kyrkans arbetsmarknadsverk enbart på finska. Bilagorna 1-3 presenterar lönestatistik för alla församlingar i Finland. Bilagorna 1-3 förevisar kravgrupp, lön och antalet anställda år 2022. Bilaga 4 presenterar blanketten för indelning i kravgrupp. Bilaga 5 sändes med kallelsen.

Liitteet 1-4 alla ovat kirkon työmarkkinalaitoksen tekemiä ja julkaisemia. Liitteitä on pelkästään suomen kielellä. Liitteet 1-3 esittelevät palkkatilastoja kaikista Suomen seurakunnista. Liitteistä 1-3 käy ilmi vaativuusryhmä, palkka ja henkilöstömäärä vuonna 2022. Liite 4 on lomake, jonka avulla tehtävä luokitellaan vaativuusryhmään. Liite 5 lähetettiin kutsun mukana.

Bilaga / Liite 1: Palkat 2022

Bilaga/ Liite 2: Henkilöstö 2013-2022

Bilaga / Liite 3: Vaativuusryhmä 2022

Bilaga / Liite 4 Indelning i kravgrupper delas på sammanträdet / Vaativuusryhmittely jaetaan kokouksessa

Bilaga/ Liite 5 Diakonitjänsteinnehavares skrivelse / Diakoniaviranhaltijoiden kirjelmä

Nedan sammanställning av bilagorna 1-3.

Alla yhteenveto liitteistä 1-3.

Statistik diakoniarbete/ Tilasto diakoniatyö 2022	Antal/ Määrä	%
Personal/Henkilöstö	1303	100 %
Varav diakoner*/ joista diakoneja*	1094	84 %
Kravgrupp/vaativuusryhmä ≤ 501	13	1 %
Kravgrupp/vaativuusryhmä = 502	782	71 %
Kravgrupp/vaativuusryhmä = 503	278	25 %
Kravgrupp/vaativuusryhmä ≥ 601	21	2 %

**ej diakonia-avustaja, diakoniajohtaja, diakonian viranhaltija (K.K.S),
Diakonityöntekijä-lähetys sihteeri, erityisdiakonian haltija, johtavan diakonian viranhaltija, johtava diakoniatöntekijä ja vapaaehtoistoiminnan ohjaaja*

Statistik löner /Tilasto palkat 30.6.2022

	Antal	Grundlön peruspalkka Decil 50%	Grundlön peruspalkka Decil 90%	Lön medetal/ palkka keskimäärin
Diakoni/diakon	147	2486	2617	2832
Diakonian viranhaltija/ diakonitjänsteinnehavare	535	2528	2681	2909
diakonityöntekijä/diakoniarbetare	87	2528	2603	2842
diakonissa/diakonissa	82	2516	2617	2945
Totalt/Medetal - Yhteensä/Keskimäärin	851	2 515	2 630	2 882

På sammanträdet presenteras lönestatistik från Korsholms kyrkliga samfällighet och motsvarande arbetsuppgifter (socioonom YH) inom den kommunala sektorn.

Protokolljustering:

Utdragets riktighet bestyrker:

Kokouksessa esitellään palkkatilastoja Mustasaaren seurakuntayhtymästä sekä kuntasektorin vastaavista työtehtävistä (sosionomi AMK).

Jurist Timo von Böhm vid kyrkans arbetsmarknadsverk berättade på Borgå stifts ekonomutbildning att kyrkans lönenivå befaras lämna efter den kommunala sektorns löneutveckling. Detta minskar intresset för kyrklig utbildning och anställning. Tyvärr förväntas kyrkans skatteintäkter minska i framtiden. Hur kombinera konkurrenskraftig lön samtidigt som skatteintäkterna sjunker? Diakonernas skrivelse för fram en förståelig fråga gällande lönenivån i Korsholms kyrkliga samfällighet och den evangeliskt lutherska kyrkan i allmänhet. Men personalsektionen måste också överväga om löneförhöjning bereds enbart för en yrkeskategori i Korsholms kyrkliga samfällighet. Kyrkliga ungdomsarbetaledare (socionom YH) och C-kantorerna är placerade i samma kravgrupp som anställda inom diakonin.

Lakimies Timo von Böhm kirkon työmarkkinalaitokselta selvitti Porvoon hiippakunnan ekonomipäivillä, että kirkon palkkojen epäillään jäävän jälkeen vertailussa kuntasektorin kanssa. Tämä vähentävää kiinnostusta kirkollista koulutusta ja työpaikkaa kohtaan. Kirkollisveron odotetaan tulevaisuudessa laskevan. Kuinka ylläpitää kilpailukykyistä palkkaa, kun verotulot laskevat? Diakonien kirjelmä esittelee järkeenkäyvän aiheen Mustasaaren seurakuntayhtymän ja samalla koko kirkon palkkatasosta. Henkilöstöjaoston on myös harkittava, mikäli palkankorotusta tulee esittää pelkästään yhdelle ammattiryhmälle Mustasaaren seurakuntayhtymässä. Kirkolliset nuorisotyönjohtajat (sosionomi AMK) ja C-kanttorit ovat samassa vaativuusryhmässä diakonien kanssa.

Förvaltningschefen önskar diskutera hur ärendet bereds vidare. Skrivelsen berör många frågor, bland annat budgetering, allmänna principer om likabehandling men också samfällighetens attraktionskraft som arbetsgivare. *Hallintopäällikkö haluaa keskustella siitä, kuinka asia valmistellaan eteenpäin. Aiheeseen vaikutta moni seikka, muun muassa talousarvio, periaate tasa-arvoisesta kohtelusta ja yhtymän vetovoima työnantajana.*

På sammanträdet presenterade förvaltningschefen medellönen för behöriga diakoniarbetarna i Korsholms kyrkliga samfällighet i juni 2022. Grundlönen var XXXX€ och slutlönen XXXX€. Grundlönen är lite över 50% decil (2515€) och slutlönen är lite högre än medeltalet (2882€) i församlingarna. Majoriteten av diakoniarbetarnas löner inom församlingarna är placerade i kravgrupp 502. Då församlingsekonomin medlemsantal växer, blir högre kravgrupp vanligare. Då medlemsantalet blir över 50000 har cirka 40% av diakoniarbetarna (de fyra titlar som anges i tabell statistik löner 30.6.2022) kravgrupp 503.

Hallintopäällikkö esitteli pätevien diakoniatyöntekijöiden keskimääräisen palkan Mustasaaren seurakuntayhtymässä kesäkuussa 2022. Peruspalkka oli XXXX€ ja palkka kokonaisuudessaan XXXX€. Peruspalkka ylittää hieman 50% desiilin (2515€) ja palkka kokonaisuudessaan on hieman korkeampi kuin keskiarvo (2882€) seurakunnissa. Valtaosa diakoniatyöntekijöiden palkoista kuulu vaativuusryhmä 502. Kun seurakuntatalouden koko kasvaa, tulevat suuremmat vaativuusryhmät tavallisemmiksi. Kun koko ylittää 50000 jäsentä, kuuluu noin 40% diakoniatyöntekijöistä (neljä titteliä, jotka mainitaan taulukossa tilasto palkat 30.6.2022) vaativuusryhmä 503.

Jämförelse med kommunsektorn var svårare, då den uppgiftsrelaterade lönen ökas med olika typer av tillägg som inte förekommer inom församlingarna. Enligt SOTE avtal 2022-2025¹ är grundlönen 1.6.2023 för socialhandledare 2406€. Enligt lönestatistik 10/2021² var uppgiftsrelaterad månadslön för socialhandledare 2657€. Den totala månadslönen var 2924€. I skrivelsen har angivits att den uppgiftsrelaterade lönen för socialhandledare hos Österbotten välfärdsområde är i nuläget 2790€. Ingen statistik hittades gällande socialhandledarens totala lön 2023.

Vertailu kuntasektoriin oli vaikeata, koska tehtäväkohtaiseen palkkaan lisätään eri lisiä, joita ei ole käytössä seurakunnissa. SOTE sopimus 2022-2025¹ mukaan sosiaaliohjaajan peruspalkka 1.6.2023 on 2406€. Palkkatilasto 10/2021² mukaan tehtäväkohtainen kuukausipalkka sosiaaliohjaajalle oli 2657€. Palkka kokonaisuudessaan oli 2924€. Kirjelmässä on kerrottu, että sosiaaliohjaajan tehtäväkohtainen palkka Pohjanmaan hyvinvointi-alueella on

1 <https://www.kt.fi/sopimukset/sote/2022/liite-2-perupalveluhenkilosto-sosiaalihuollon-henkilosto>

2 <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/palkkatilastot>

tällä hetkellä 2790€. Tilastoja lopullisesta kuukausipalkasta 2023 ei ole löytynyt.

Förvaltningschefens förslag:

1. Personalsektion besluter att den granskar lönenivån för alla yrkesgrupper i Korsholms kyrkliga samfällighet. Förvaltningschefen skall på nytt bereda ärendet till personalsektionen så den innefattar samtliga yrkesgrupper. Beredningen bör innefatta kostnadseffekten av en eventuell lönehöjning på årsnivå. / *Henkilöstöjaosto päättää tarkistaa kaikkien ammattiryhmien palkkatason Mustasaaren seurakuntayhtymässä. Hallintopäällikön on esiteltävä asia uudestaan henkilöstöjaostolle niin että se kattaa kaikki ammattiryhmät. Esittelyn tulee sisältää mahdollisen palkankorotuksen vuotuisen kustannusvaikutuksen.*
2. Personalsektionen besluter att ärendet bereds beaktande budget 2024. Eventuella lönejusteringar genomförs tidigast 1.2.2024. / *Henkilöstöjaosto päättää, että asia esitellään talousarvio 2024 huomioiden. Mahdolliset palkankorotukset toteutetaan aikaisintaan 1.2.2024*

Personalsektionens beslut:

1. Enligt förslag.
2. Enligt förslag.

Personalsektionen 11.9.2023

Bilaga 1: Palkat 2022

Bilaga 2: Henkilöstö 2013-2022

Bilaga 3: Vaativuusryhmä 2022

Bilaga 4: Förslag till rambudget 2024

Personalsektion beslöt att den granskar lönenivån för alla yrkesgrupper i Korsholms kyrkliga samfällighet. I jämförelsen medtas endast yrkesgrupper som innehåller minst två anställda. Jämförelsen försvåras då antalet anställda i vår samfällighet är litet. Medellönen påverkas starkt av arbetserfarenheten. Detta kan tydligt ses i jämförelse mellan yrkesgrupperna vaktmästare och barnledare, men vaktmästarna har i regel lång arbetserfarenhet. Jämförelse försvåras också av att antalet titlar (t.ex. ca 13 st. som motsvarar vaktmästare) inom samma yrkeskategori är många.

Yrkesbeteckning	Kravgrupp	Medellön 2022 i Korsholm	Vanligaste gravgrupp	Medellön i Finland 2022
Barneledare	402		402	2387
B-kantor	601		601	3400
Byråsekreterare	403		501	2619
C-kantor	502		502	2895
Diakon	502		502	2882
Vaktmästare	402		402	2457
Ungdomsarbetsledare	502		502	2788
Församlingspastor	601		601	3524

Ur tabellen ovan kan noteras att Korsholms kyrkliga samfällighet har placerat yrken i den kravgrupp som är mest frekvent använd i församlingarna, med undantag av byråsekreterare. Byråsekreterarnas löner är ändå väldigt nära medeltalet.

Löneförhöjning verkställs oftast via procentbaserade eller eurobaserade förhöjningar. De senaste åren har arbetsmarknadsorganisationerna överenskommit om procentbaserade förhöjningar. Beloppbaserade förhöjningar ökar lönen för lägre kravgrupper mera i jämförelse med högre kravgrupper. Om löneförhöjning förverkligas, föreslås att den ges alla tjänsteinnehavare och anställda med arbetsavtal förutom säsonganställda.

Nedan en enkel kostnadskalkyl där månadslönen för alla tjänsteinnehavare och anställda med arbetsavtal (ca. 61 st.

Protokolljustering:

Utdragets riktighet bestyrker:

anställda) höjts med 50, 100 eller 150 euro per månad.

Löneförhöjning, € för alla (ej säsonganställda) tjänsteinnehavare/anställda med arbetsavtal, ca 61 st.

Löneförhöjning/månad	Inklusive lönebikostnader	Kostnad/ år	Kostnad alla anställda
50	62 €	781 €	47 649 €
100	124 €	1 562 €	95 299 €
150	185 €	2 343 €	142 948 €

En löneförhöjning på t.ex. 50€ per månad skulle öka samfällighetens årliga kostnader med ca. 47649€. En höjning på 100€ skulle öka kostnaderna med ca. 95299€. Nedan presenteras en uppskattning hur kostnaderna för en löneförhöjning skulle fördelas.

	Andel	50€/anställd	100€/anställd	150€/anställd
Samfällighet	30 %	14 295 €	28 590 €	42 884 €
Korsholms	24 %	11 417 €	22 833 €	34 250 €
Kvevlax	11 %	5 172 €	10 344 €	15 517 €
Mustasaari suom.	15 %	7 283 €	14 567 €	21 850 €
Replot	10 %	4 741 €	9 482 €	14 223 €
Solf	10 %	4 741 €	9 482 €	14 223 €
	100 %	47 649 €	95 299 €	142 948 €

Under åren 2022 och 2023 ökar kostnaderna för varor och tjänster med ca. 16%. Lönerna förhöjdes i april 2023 med 5%. År 2024 förväntas lönerna öka med minst 2.5%. I jämförelse med året 2022 kommer kostnaderna för år 2024 att öka betydligt på grund av ovannämnda faktorer.

Tyvärr förväntas skatteintäkterna inte öka i samma takt som kostnaderna. Detta framgår ur bilaga 4, föreslagen rambudget 2024. Rambudgeten behandlas av gemensamma kyrkorådet den 12.9.2023. Om kostnaderna ökar i snabbare takt än skatteinkomsterna tvingas samfälligheten spara. Om löneförhöjningen förverkligas, måste motsvarande belopp inbesparas under de kommande åren.

En allmän löneförhöjning skulle onekligen sporra anställda samtidigt som samfällighetens dragningskraft som potentiell arbetsgivare skulle öka.

Förvaltningschefen föreslår att en allmän löneförhöjning inte genomförs år 2024, trots diakoniarbetarnas motiverade äskande.

Förvaltningschefens förslag:

En allmän löneförhöjning genomförs inte år 2024.

Personalsektionens beslut:

Personalsektionen beslutar att inte höja lönerna år 2024. Personalsektionen önskar invänta inkommande löneavtal och nivå på kyrkoskatt 2024.

Personalsektionen 21.5. och 23.5.2023

Anhållan av Heli Salmela via epost den 12.2.2024 som hon bekräftat att bör inlämnas till personalsektionen.

Jälleen kerran: Mustasaaren seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijöiden työtilannetta ei voi verrata Suomen kaikkien seurakuntien diakoniatyöntekijöiden työtilanteeseen. Aivan sama asia on se, että palkkatasoa ei voi

Protokolljustering:

Utdragets riktighet bestyrker:

verrata myöskään muihin seurakunnan ammattiryhmiin. He tehkööt omat vaativuuusryhmän korotusanomuksensa, mikäli katsovat että työnsä on muuttunut vaativammaksi.

Mustasaassa on diakoniatyön osalta aivan omat, vaativuutta lisäävät tekijät, jotka ovat olleet jo pitkään, mutta on myös aivan uusia:

-jokainen meistä joutuu työskentelemään vähintään suomen ja ruotsin kielellä. Toisen kotimaisen kielen ainakin tyydyttävä taso on oltava ja ymmärtäminen on vähimmäisvaatimus.

-Tänne tulleiden maahanmuuttajien kanssa on lisäksi kyettävä käyttämään myös muita kieliä, kuten englantia. Omassa työssäni joudun käyttämään näitä kaikkia kieliä ja lisäksi viittomakieltä sen vähän, mitä osaan.

-Heidän mukanaan on tullut myös tarve muiden uskontojen ja kulttuurien tuntemuksen osaamiseen ja kyky entistä laajempaan palveluun yhteiskunnan muuttuvien tukien ja tukijärjestelmien tuntemukseen ja tiedon hankintaan.

-Eri kielillä työskentely on jo itsessään vaativaa, mutta vaikeutta lisää diakoniassa käsiteltävät vaikeat asiat: ihmisen toimeentulon, kullekin sopivien palveluiden etsimisen, mielenterveysasioista keskustelu ja auttaminen, päihteiden väärinkäyttäjien, väkivallan ja rikosten tekijöiden ja uhrien, nuorison pahoinvoinnin ja itsemurhien ehkäisyn kanssa työskentely, neuropsykiatristen sairauksien räjähdysmäinen kasvu ja sosiaalisen median lieveilmiöiden aiheuttamien ongelmien parissa tehtävä työ, perheväkivallan vastaisen työn kanssa kamppailu, piilorikollisuuden ja huumemaailman rantautumisen aiheuttamien ongelmien ratkominen... nämä ongelmat ja ilmiöt ovat kasvaneet jatkuvasti viime vuosina.

-Työmme on vaikeutunut ja vaikeutuu jatkuvasti. Lisätiedon hankinta ja lisäkoulutus on välttämättömyys, jotta työntekijänä pysyisi kartalla.

-Viranomaisyhteistyön määrä kasvaa jatkuvasti ja yhteistyökuvioiden löytäminen on uusi lisätehtävä.

-Hyvinvointialueiden murros on teettänyt ja teettämässä lisätyötä myös kirkon diakoniatyölle: jo nyt on tehty ja on suunnitteilla uusia alueita, joihin meidän ammattitaitoamme on tarvittu ja tullaan tarvitsemaan.

-Mustasaari on myös alueellisesti laaja. Tiedoksesi: minun työalueeni on koko Mustasaari eli koko kunnan maantieteellinen alue Björköbystä Helsingbyhyn ja Vassorista Sulvalle. Tämä tekee asioimisesta haasteellista, kun aikaa ei tahtoisi olla pitkiin välimatkoihin ja sivukylien kehoille teille. Auton ylläpito on Mustasaassa välttämättömyys toisin kuin esim. tiiviin kaupunkikeskuksen alueella työskentelevillä diakoniatyöntekijöillä.

-Mustasaassa on kuusi diakonian virkaa. Näistä vain kolmessa on tällä hetkellä pätevä ja koulutettu työntekijä. Ruotsinkielisten seurakuntien diakonian virkoihin on ollut vaikeaa saada työntekijää tai edes sijaista, eikä päteviä ole saatu. Kuten tiedät, Sulvalla, Raippaluodossa ja Korsholms svenska församling: n toisessa virassa on epäpätevät työntekijät. Kun tilanne jatkuu pitkään, se tekee entistä vaikeammaksi uuden, pätevän diakoniatyöntekijän saamisen, koska hän tietää hyvin, että työ on vielä tavallistakin haasteellisempaa.

Palkkauksen vaativuuusryhmän korotus voisi olla avaintekijä siihen, että pätevät ruotsinkieliset diakoniatyöntekijät eivät hakeutuisi töihin Vaasaan, vaan Mustasaareen.

On hyvin tärkeää myös seurakuntayhtymän maineen kannalta, että meidät tunnetaisiin siitä, että täällä arvostetaan diakoniatyötä ja sen tekijöitä. Tätä ei voi liikaa korostaa. Se tarkoittaa myös sitä, että täällä arvostetaan seurakuntalaisia antamalla heille ammattitaitoista apua vaikeissa elämäntilanteissa. Hyvä maine ja parempi palkkaus on keino saada valmistuneet, pätevät diakoniatyöntekijät hakemaan meillä olevia avoimia virkoja.

Samhället och utmaningarna inom den sociala sektorn har onekligen ändrats. Detta bekräftar inte bara diakonerna, utan även, lärarna inom skolan, polisens och flera andra yrkesgrupper. Finland har samtidigt blivit mera multikulturellt: i arbetet möter man allt oftare människor från olika kulturer och olika språk. Även församlingarna i Korsholm har indelats enligt språk, för att bättre kunna betjäna de två största språkgrupperna finska och svenska. Den minskade tillgången till arbetskraft har rapporterats av såväl av näringslivet som den offentliga sektorn. Bristen på till exempel sjukvårdspersonal är stor. Flyttrörelsen till stora städer och minskat antal födda kombinerad med pensionering av de stora årskullarna har minskat antalet människor som träder in i arbetslivet samtidigt som avgång från arbetslivet är stort. Denna utveckling gör att kampen om behöriga arbetstagare blir allt större.

Korsholms kyrkliga samfällighet och dess församlingar värdesätter såväl diakoniarbetare, det arbete som görs inom diakonin samt människorna som berörs av verksamheten.

Samtidigt som ökade krav inom diakonin lyfts fram, påverkar dessa ökade krav även övriga yrkesgrupper inom församlingsverksamheten. Arbetsgivaren har en skyldighet och rättighet att beakta även alla andra yrkesgruppers arbetsituation och lön. Arbetsgivaren har ett stort intresse för att samtliga anställda upplever arbetsgivaren som rättvis och korrekt. Därmed kan inte en enda yrkesgrupps löneanspråk behandlas i isolation.

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaatuuksryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön i Korsholms kyrkliga samfällighet

Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Personalsektionen motivering är enligt följande:

- motiveringarna som framförts i ansökan föranleder inte till ändring av kravgrupp, eftersom nuvarande befattningsbeskrivning för kravgrupp 502 motsvarar kravnivån för diakonitjänsteinnehavare i Korsholms kyrkliga samfällighet.
- Personalsektion anser att samtliga yrkesgruppers kravnivå bör beaktas jämlikt då allmänna faktorer, som påverkar flera yrkesgrupper, misstänks föranleda ändringar i befattningsbeskrivningens kravnivåer.

Förvaltningschefens förslag:

Personalsektioner granskar ärendet på nytt och tar ställning till om uppdatering av befattningsbeskrivning är aktuell på grund av ökad kravnivå.

Personalsektionen beslut:

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla diakonitjänsteinnehavarnas kravnivå i kravgrupp 502 och därmed inte höja lönerna enligt anhållan i paragrafen.

16. LÖN FÖR UNGDOMSARBETSLEDARNA

Anhållan från ungdomsledarna är på väg i skrivandets stund. Förvaltningschefen föreslår att ärendet som fogas till beredningen på mötet. Beredningen presenteras på mötet den 21.5.2024.

Nedan epost av Jukka Ihatsu

Som ungdomsarbetsledare i samfälligheten har vi märkt att våra arbetsbeskrivningar inte är uppdaterade på länge och inte motsvarar den riktiga arbetsbilden. Samhället och samhällsklimatet har under de senaste 10 åren förändrats på ett sätt som gör vårt arbete märkbart svårare. Det är viktigt för oss arbetstagare och för de som deltar i verksamheten att arbetsbeskrivningen är uppdaterad och stämmer överens med verkligheten. Detta för att arbetstagaren skall veta var hens ansvar ligger så att verksamheten kan genomföras så tryggt som möjligt. Att ha uppdaterade arbetsbeskrivningar och en kravgrupp eller kravdel som stämmer överens med arbetsbeskrivningen skulle göra våra tjänster i samfälligheten mer attraktiva och konkurrenskraftiga vid rekryteringar.

Eftersom uppgifterna ändrats och blivit mer krävande är det skäl att se över om kravgruppen är den rätta. Om kravgruppen är rätt finns det kanske skäl att ta i bruk en kravdel.

Angående de ändrade förutsättningarna i vårt arbete se bilaga.

Ungdomsledarna i Korsholms kyrkliga samfällighet

Nuorisotyö on muuttunut vaativammaksi:

- Sosiaalisen median läsnäolo, medioiden sekä muiden viestintäkanavien muutos on radikaalisti muuttanut lasten ja nuorten elämää. Sosiaalisen median kautta mm. leviää paljon harhaanjohtavaa informaatiota, annetaan vääränlaisia malleja siitä, millainen tulee olla, ja kannustetaan tekemään laittomuuksia. Tämä on muuttanut myös leirielämää, kun perinteistä leirikuplaa ei synny nuorten viettäessä paljon aikaa ruudulla myös leirillä. Somesta saadut ennakkokäsitykset muista nuorista vaikeuttavat ryhmäytymistä.*
- Sosiaalisen median käyttö kiusaamistarkoituksessa vaikuttaa merkittävästi siihen kuinka paljon nuoret haluavat osallistua esim. iltaohjelmiin. On mm. pelko siitä, että heitä kuvataan ja kuvia ja videoita jaetaan netissä.*
- Nuorisotyössä vaaditaan nykyisin monikanavaisia viestintätaitoja. Tulisi tuottaa jatkuvasti sisältöä eri digitaalisille alustoille ja olla vuorovaikutuksessa lasten ja nuorten kanssa useilla sosiaalisen median alustoilla*
- Lasten ja nuorten lisääntyneet mielenterveysongelmat, itsetuhoisuus ja väkivaltaisuus sekä nepsyhaasteet (mm. ADHD, ADD) edellyttävät uudenlaista ja erityistä osaamista vuorovaikutustaidoissa*
- Myös isoseet vaativat enemmän huolenpitoa ja ohjausta erilaisten diagnoosien vuoksi niin leireillä kuin isokoulutuksessakin*
- Lasten ja nuorten vähentynyt kunnioitus toisia ihmisiä (myös työntekijöitä), ja yhteisiä pelisääntöjä kohtaan vaikeuttaa työtä merkittävästi eri tilanteissa.*
- Lasten ja nuorten heikentyneet sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot tulee esille viikkotoiminnan ryhmissä ja erityisesti leirillä, heidän kohtaamisensa vaatii uudenlaista ja erityistä osaamista vuorovaikutustaidoissa*
- Perhelähtöisen työotteen osaamisen vaatimusten lisääntyminen esim. yhteistyö lastensuojelun kanssa, rippikoulussa, leirityössä*
- Lasten ja nuorten vanhemmat ovat yhä vaativampia yhteistyökumppaneita*
- Lasten ja nuorten leirikuntoisuus on heikentynyt. Syömishäiriöt, mielenterveyden haasteet ja muut terveysongelmat ovat lisääntyneet. Ne vaativat lasten ja nuorten kanssa työskentelevältä työntekijältä uudenlaista asiantuntijuutta diagnooseista ja lääkkeitä (esim. nepsyt)*

- *Turvallisuusvastuut itsessään ovat kasvaneet erityisesti leiri- ja retkityössä (Esimerkiksi uintivalvonta)*
- *On haastavaa saada riittävä määrä työntekijöitä tai sijaisia eri toimintamuotoihin*
- *Kouluyhteistyössä perinteiset tavat uhkaavat poistua tai ovat osin jo poistuneet, uusia tapoja täytyisi kehitellä tilalle (esimerkiksi uskonnon opetuksen tukeminen seurakunnan vierailuilla)*

Erityinen peruste (erilainen eri työntekijöillä):

- *Striimauspalvelun, äänipalveluiden tms. tuottaminen seurakunnan kaikille työaloille*
- *Kasvatustyön digitalisoituminen ja someosaaminen sekä näiden taitojen kouluttaminen ja hyödyntäminen koko työyhteisölle kuuluvat tehtävänkuvani*
- *Tehtävänkuvani kuuluu paljon leirityötä, yli 30 leirivuorokautta vuodessa*

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön

Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Personalsektionen motivering är enligt följande:

- motiveringarna som framförts i ansökan föranleder inte till ändring av kravgrupp, eftersom nuvarande befattningsbeskrivning för kravgrupp 502 motsvarar kravnivån för ungdomsarbetsledare i Korsholms kyrkliga samfällighet.
- Personalsektion anser att samtliga yrkesgruppers kravnivå bör beaktas jämlikt då allmänna faktorer, som påverkar flera yrkesgrupper, misstänks föranleda ändringar i befattningsbeskrivningens kravnivåer.

Förvaltningschefens förslag:

Personalsektionen tar ställning till ungdomsledarnas anhållan ovan.

Personalsektionens beslut:

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla ungdomsarbetsledarnas kravnivå i kravgrupp 502 och därmed inte höja lönerna enligt anhållan i paragrafen.

17. LÖN FÖR PERSONALEN INOM FASTIGHETSVÄSENDET

Personalsektionen 15.2.2024 § 7

Anhållan om konkurrenskraften av Korsholms kyrkliga samfällighet som arbetsgivare inom fastighetsväsendet.

Det är svårt att anställa ny personal till fastighetsväsendet och kommer i framtiden vara ännu svårare. Om vi får inte nya personal vid till exempel pensionering så inverkar det på nuvarande personalens arbete och deras ork. Då måste man köpa in stället arbetet som tjänst och det inverkar märkbart på årsbudgeten och kan i värsta fall göra att fastighetsväsendet går på minus.

Till fastighetsväsendet hör vaktmästarna med kravgrupp är 403 och 402 samt husmödrarna/städare med kravgrupp är 401 och 302

Fastighetschefen önskar att samfälligheten kunde konkurrera med kommunala- och privata sektorn.

Fastighetschefen önskar att personalsektionen skulle diskutera hur Korsholms kyrkliga samfällighets konkurrenskraft kunde öka. En möjligt konkurrensökande åtgärd kunde vara löneförhöjning.

*Johan Nysten,
fastighetschef i Korsholms kyrkliga samfällighet*

Förvaltningschefen erhöll anhållan ovan den 1.2.2024 och hann inte föredra ärendet till detta sammanträde.

Förvaltningschefen förslag:

Personalsektionen ger förvaltningschefen i uppgift att bereda ärendet till personalsektionens sammanträde.

Personalsektionens beslut:

Enligt förslag.

Personalsektionen 21.5. och 23.5.2024 § 17

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön

Vaktmästarna i Korsholms kyrkliga samfällighet har kravgrupp 402. Med hänvisning till rapporterna från Kyrkans arbetsmarknadsverk kan konstateras att detta är den vanligaste kravgruppen för vaktmästare inom församlingar och samfälligheter nationellt. Grundlörens medelnivå för vaktmästare i Korsholms kyrkliga samfällighet ligger på 2274€. Kyrkans arbetsmarknadsverk rapporterar att medeltalet gällande grundlönerna för suntio är 2244€ och för seurakuntamestari 2272€

Husmoder i Korsholms kyrkliga samfällighet har kravgrupp 401. Medeltalet för grundlön för husmoder i Korsholms kyrkliga samfällighet är XXXX€. I arbetsuppgifterna ingår också städning. I hela kyrkan är medeltalet för befattningen emäntä-siivooja är XXXX€ och för befattningen emäntä XXXX€.

Förvaltningschefen anser att kravgrupperna för ifrågavarande befattningar är på korrekt nivå i jämförelse med församlingarna i Finland.

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön

Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Personalsektionen motivering är följande:

- den nuvarande befattningsbeskrivning för kravgrupperna 401–403 motsvarar kravnivån för vaktmästare samt husmödrar/städare i Korsholms kyrkliga samfällighet.
- personalsektion anser att samtliga yrkesgruppers kravnivå och lön bör beaktas jämlikt för att undvika att vissa yrkesgrupper blir åsidosatta i eventuella lönejusteringar.

Förvaltningschefen förslag:

Personalsektionen tar ställning till fastighetschefens förslag att höja lönerna för vaktmästare och befattningar gällande husmoder/städare.

Personalsektionens beslut:

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla vaktmästarnas och husmoder/städare kravgrupp och lön.

18. FASTIGHETSCHEFENS LÖN

Gemensamma kyrkorådet 15.2.2024 § 9

Fastighetschefen anhåller om löneförhöjning i bilaga 1 § 9.
Befattningsbeskrivning för fastighetschefen presenteras på sammanträdet i bilaga 2 § 9.

Statistik över fastighetscheferbefattningar i den evangelisk lutherska kyrkan

Kyrkans arbetsmarknadsverk har sammanställt lönestatistik för samtliga befattningar den evangelisk lutherska. Tabell 1 presenterar fastighetschefernas grundlön enligt medeltal, median och decil (90%) per 30.6.2022. Ingen nyare statistik står att få. Statistiken är hämtad från kyrkans arbetsmarknadsverk hemsida. Utöver grundlön betalas erfarenhets-, prestations- eller övriga enligt kollektivavtalet angivna tillägg. Förvaltningschefen beräknade en uppskattning av grundlönerna per 31.1.2024*. Grundlönerna höjdes 5% den 1.4.2023. Eftersom inga andra förhöjningar har förverkligats, torde uppskattningen visa en korrekt bild av fastighetschefernas nuvarande grundlön. Tabell 2 presenterar kravgrupp för 28 fastighetschefer enligt församlings/samfällighetens storlek.

Tabell 1. Grundlön för fastighetschefer
30.6.2022

Datum	Medeltal	Median	Decil 90%
30.6.2022	3759	3867	4175
31.1.2024*	3947	4060	4384

Tabell 2. Kravgrupp för fastighetschefer (28) 20.6.2022

Kravgrupp	Antal medlemmar			
	1–5000	5001–10000	10001–50000	50 000+
601	1	1	3	
602			10	
603			9	3
701			1	

Fastighetschefen nuvarande grundlön är XXXX€, kravgrupp 602. Fastighetschefens lön är lägre än medeltalet/median. Samfällighet har cirka 15 000 medlemmar.

Grundlön enligt Kyrktak 2023–2025 paragraf 22 samt bilaga 2 om befattningsbeskrivning i kyrkans lönesystem

Mom. 1 Bedömning av arbetsuppgiftens svårighetsgrad

Den uppgiftsrelaterade lönedelen (grundlönen) fastställs genom att man bedömer svårighetsgraden i tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbete med hjälp av kriterierna för kravgrupper i tjänste- och arbetskollektivavtalet och den aktuella befattningsbeskrivningen.

Mom. 2 Att hänföra en befattning till rätt kravgrupp och fastställa tjänsteinnehavarens/arbetstagarens grundlön
Befattningen placeras i den kravgrupp som den enligt bedömningen av svårighetsgraden hör till. Kravgrupperna har minimilöner. Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens grundlön är densamma som minimilönen i den kravgrupp som befattningen hänförs till, om inget annat följer av mom 3 och 4.

Mom. 3 Grundlönens kravdel

Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens grundlön ska sättas högre än minimilönen i befattningens kravgrupp om

Protokolljustering:

Utdragets riktighet bestyrker:

befattningsbeskrivningen och anteckningarna i denna om kravkriterierna förutsätter detta. Höjningen antecknas som grundlörens kravdel.

Mom. 4 Grundlörens särskilda del

Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens grundlön ska sättas högre än minimilönen i befattningens kravgrupp om någon särskild grund som gäller arbetet förutsätter detta. Med särskild grund avses sådana krav i anslutning till arbetet

som lämnas obeaktade i de kriterier som beskriver svårighetsgraden. Höjningen antecknas som grundlörens särskilda del.

Mom. 5 Hur grundlören bildas

Grundlören består av summan av minimilönen i befattningens kravgrupp, den eventuella kravdelen och den särskilda delen. Grundlören kan vara lika stor som eller högre än minimilönen i följande kravgrupp endast om den inkluderar en särskild del.

Minimilönen för kravgrupp 603 är 4 161,92€. Således kan grundlören i kravgrupp 602 inte höjas över 4 161,92€ utan en särskild del (mom. 4). Beaktande fastighetschefens ansökan torde gemensamma kyrkorådet granska anteckningarna i kravkriterierna för befattningen eller om sådan särskild grund föreligger som motiverar justering av lön. Kravkriterier i bilaga 3 § 9 genomgås närmare på sammanträdet.

Under sammanträdet gavs två förslag:

Ordförande Mats Björklund föreslog att ärendet överförs till personalsektionen med motivering att fastighetschefens anhållan bereds i personalsektionen för att få en jämlik behandling av alla anställdas löner. Personalsektionen har nyligen mottagit två yrkesgruppers anhållan om lönehöjning.

Rune Särs understödde Mats Björklunds förslag.

Solveig Pått föreslog att fastighetschefens lön höjs till kravgrupp 603 med motivering att nedannämnda kravkriterier i befattningsbeskrivningen motsvarar fastighetschefens nuvarande arbetsuppgifter:

Punkt 3 Arbetsledning: Arbetsuppgiften är att förverkliga en verksamhetsstrategi.

Punkt 5 Ansvar: Ansvara för utveckling eller ledning av en omfattande verksamhet eller en annan krävande helhet.

Martin Ahlskog understödde Solveig Påtts förslag.

Därefter röstade kyrkorådet genom handuppräckning.

På Solveig Påtts förslag röstade man JA.

På ordförande Mats Björklunds förslag röstade man NEJ.

Efter omröstning konstaterades att JA fick 4 röster och NEJ fick 5 röster.

Förvaltningschefens förslag:

Gemensamma kyrkorådet granskar och fattar beslut om anhållan.

Gemensamma kyrkorådets beslut:

Efter omröstning beslöt Gemensamma kyrkorådet att fastighetschefen Johan Nystens anhållan överförs till personalsektionen.

Personalsektionen 21.5. och 23.5.2024 § 17

Nedan epost daterad 27.3.2024 av fastighetschefen som förvaltningschefen lovat foga till behandlingen av lön

Tänkte att jag skriver åt dig mina tankar om fastighetschefs lön som underlag till personalsektionens möte. Som jag ser det är det frågan om att höja fastighetschefens kravgrupp från 602 till 603. Det betyder att arbetsuppgifternas ändrar i punkterna 3 Arbetsledning och punkt 5 Ansvar.

I kravgrupp 603 punkt 3 Arbetsledning står det: Arbetsuppgiften är att förverkliga en verksamhetsstrategi. Alltså så som fastighetsstrategi, beredskapsplan, ny fastighetsprogram osv. Så det har hör till min arbetsuppgifter redan från början, 1.4.2022.

I kravgrupp 603 punkt 5 Ansvar står det: Ansvar för utveckling eller ledning av en omfattande verksamhet eller en annan krävande helhet.

Jag har ju utvecklat fastighetsväsendet verksamhet och fått personalgemenskapen att fungera och fortsätter att göra det hela tiden. Och att leda fastighetspersonal (kyrkvaktmästare/fastighetsskötare/timmerman) och husmorspersonalen (husmor/emäntä/städare) har ju inte varit en lätt arbetsuppgift.

Korsholms kyrkliga samfällighetens fastighetschefens grundlön är ju nu XXXX€/månad.

Fastighetschefs grundlön i kommuner har varit, före de senaste höjningarna XXXX€/månad.

Korsholms kommuns fastighetschefs lön har varit före de senaste höjningarna XXXX€/månad. Detta vet jag för jag diskuterade förra året många gånger med kommunens fastighetschef Roland Haglund som är nu på tjänstledigt.

Minimilönen i kravgrupp 602 är XXXX€ och i kravgrupp 603 är den XXXX2€ alltså en skillnad på 543,35€/månad. Om man adderar det till fastighetschefens lön XXXX€ så blir det XXXX€/månad. Det är ju mindre än vad Korsholms kommuns fastighetschef (XXXX€/mån) hade förra året före de senaste löneförhöjningarna.

Sen borde personalsektionen fundera betala retroaktivt lön åt fastighetschefen för arbetsuppgifterna har ju nog varit den samma från starten 1.4.2022. Kanske rimligt skulle vara att betala retroaktivt lön för den senaste året, 1.4.2023-1.4.2024 enligt den lön som fastighetschefs lön höjs till.

Som bilaga finns kravgrupp 601-603 förklaring och minimilön enligt nya KyrkTAK 2023-2025.

Presenteras ledande tjänsteinnehavares grundläggande uppgifter. Johan Nysten ansvarar för fastighets och begravningsväsendet medan de övriga har helhetsansvaret över en församling eller en samfällighet.

<u>Ledningens löner</u>	<u>Slutlön</u>	<u>Lönegrupp</u>	<u>Arbetstid</u>
Björklund Mats	XXXX	K20	ingen arbetstid
Boije Hans	XXXX	K20	ingen arbetstid
Kanckos Johan	XXXX	K20	ingen arbetstid
Kass Fredrik	XXXX	K20	ingen arbetstid
Visser-Keltto Anne	XXXX	K20	ingen arbetstid
Harju Kari	XXXX	J30	ingen arbetstid
Nysten Johan	XXXX	602	36,25 h/vecka

Förvaltningschefen föreslår att personalsektionen granskar fastighetschefen anhållan och bereder förslag till gemensamma kyrkorådet angående fastighetschefens lön.

Protokolljustering:

Utdragets riktighet bestyrker:

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon
mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön

Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Motivering: Efter att ha granskat fastighetschefens nuvarande lönenivå och kravgrupp samt jämfört lönen med den allmänna lönenivån i kyrkan och med ledningens löner inom Korsholms kyrkliga samfällighet ansåg personalsektionen att den nuvarande kravnivån och lönen inte behöver justeras.

Förvaltningschefen förslag:

Förvaltningschefen föreslår att personalsektionen granskar fastighetschefen anhållan och bereder förslag till gemensamma kyrkorådet angående fastighetschefens lön.

Personalsektionens beslut:

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att bibehålla kravgrupp och lön på nuvarande nivå.

19. LÖNER INOM KORSHOLMS KYRKLIGA SAMFÄLLIGHET

Med anledning av personalsektionen behandling och beslut av allmänna lönejusteringar på mötet den 11.9.2023 föredras ärenden nedan.

I bilagorna presenteras lönestatistik från den evangelisk-lutherska kyrkan (bilaga 1–2) samt medeltal av grundlönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet (bilaga3). Notera att lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet höjdes med 2,5% den 1.2.2024 och bilaga 3 presenteras lönerna den 30.4.2024. Hela kyrkans lönestatistik dateras 31.12.2023 och innehåller inte löneökningen som genomfördes 1.2.2024.

Bilaga 1 Peruspalkka ja varsinainen palkka seurakunnissa 31.12.2023

Bilaga 2 Palvelussuhteet nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan vuonna 2023

Bilaga 3: Medeltal av grundlön

Lönerna i Korsholms kyrkliga samfällighet är jämförbara med de övriga församlingarnas lönenivå. Därmed kan löneökning i Korsholms kyrkliga samfällighet knappast motiveras med låg lönenivå i jämförelse med andra församlingar.

Lönepolitiken i en samfällighet kan ses som ett långsiktigt strategiskt beslut. Konkurrenskraftiga löner torde höja intresset för samfälligheten som arbetsgivare. Lönen är en betydelsefull faktor då anställning av ny arbetskraft. Korsholms befinner sig i den mest befolkningsrika del av landskapet Österbotten. Med en konkurrenskraftig lönenivå kan Korsholms kyrkliga samfällighet locka flera människor som ansöker om arbete. Ökat intresse och ökat antal arbetsansökningar ger arbetsgivaren större möjlighet att välja lämpliga kandidater för arbetsuppgifter.

Höjning av lönen kan också höja en anställds arbetsmotivation. Ökad arbetsmotivation torde ha positiva följder för församlingarnas verksamhet. Samtidigt kan konkurrenskraftig lön minska på benägenheten att byta arbetsplats. Höjning av lön kompenserar även arbetstagarnas ökade arbetsbelastning på grund av samhällsliga ändringar.

Personalsektionen anser att befattningsbeskrivningarna i Korsholms kyrkliga samfällighet är generellt korrekt nivå i nuvarande läge. Därmed finns inte ett allmänt behov av ändringar i befattningsbeskrivningarna. Arbetsgivaren har däremot ett strategiskt intresse för att öka konkurrenskraften av Korsholms kyrkliga samfällighet som arbetsgivare. Konkurrenskraften kan ökas genom allmän löneökning

Ändring av befattningsbeskrivning krävs inte då en kyrklig samfällighet beslutar öka lön för samtliga anställda. Sådan löneökningen kan baseras på en procentsats eller ett euromässigt belopp. Förvaltningschefen föreslår att personalsektionen överväger en allmän höjning av lönenivån, i stället för att höja enskilda yrkesgruppers lön. Förvaltningschefen föreslår att höjningen grundar sig på ett euromässigt belopp. Detta innebär att månadslönen för samtliga anställda ökas med samma euromässiga belopp. Beloppet föreslår komma i kraft 1.2.2025.

Kari Harju anmälda jäv och avlägsnade sig från sammanträdessalen. Barbro Wester valdes till sekreterare för paragraf 19.

Förvaltningschefen förslag:

Personalsektionen överväger att föreslå för gemensamma kyrkorådet en euromässig allmän förhöjning av samtliga anställdas lön.

Personalsektionens beslut:

Personalsektionen beslöt att föreslå för gemensamma kyrkorådet att alla anställdas lön ökas med 30 euro per månad för heltid. För deltidsanställda blir ökningen enligt anställningsprocent. Justeringen träder i kraft 1.10.2024.

20. FÖRSLAG TILL RÄTTELSE AV KRAVGRUPP

Bilaga 1: Medeltal av grundlön

Vid behandling av justeringspotten utarbetades bilaga 3 som presenteras medeltalet av grundlöner för behöriga tjänsteinnehavare/arbetstagare i Korsholms kyrkliga samfällighet. Utgångsläget är att yrkesgrupper inom en kyrklig samfällighet anställs med samma anställningsvillkor.

Under genomgången framkom att städare/hjälphusmor (kravgrupp 302, grundlön XXXX€/månad) med arbetsplats i församlingshemmet i Gamla Vasa har lägre kravgrupp än liknande arbetsuppgifter i samfälligheten. Uppgiften är på deltid, 41,8 procent av heltid.

Grundlönen för övriga anställda som arbetar med husmors- och städuppgifter är 401 med grundlön XXXX euro per månad. Fastighetschef Johan Nysten förespråkar att städare/hjälphusmors kravgrupp uppdateras till 401. Arbetsuppgifterna skiljer sig inte heller från andra liknande uppgifter i samfälligheten.

En allmän löneförhöjning på 3 procent verkställs 1.9.2024. Rättelsen av kravgrupp föreslås verkställas från 1.7.2024. Om gemensamma kyrkorådet godkänner beslutet uppdateras även befattningsbeskrivningen.

Förvaltningschefen förslag:

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet att befattningsbeskrivningen för städare/hjälphusmor Nanna Berg uppdateras att motsvara kravgrupp 401 från och med 1.7.2024.

Personalsektionens beslut:

Enligt förslag.

21. VÄLBEFINNANDE I ARBETET

Personalsektionens medlemmar vill utveckla välbefinnandet i arbetet i Korsholms kyrkliga samfällighet. Arbetskyddscentralen definierar välbefinnande i arbetet enligt följande:

- att arbetet är tryggt och sunt
- att arbetet upplevs som meningsfullt och relevant
- att arbetet är produktivt och motiverande
- att det utförs av yrkeskunniga arbetstagare med gott ledarskap
- att arbetet stödjer livet som helhet

Medlemmarna diskuterade hur starta utvecklingen av personalens välbefinnande. Personalsektionen beslöt att fråga råd av alla anställda. Förvaltningschefen fick i uppgift att kontakta alla anställda i Korsholms kyrkliga samfällighet. Enskilda anställda och lokala arbetslag ombes skicka förslag på hur välbefinnande i arbetet kunde utvecklas och förbättras i Korsholms kyrkliga samfällighet. Förslag sänds via epost till förvaltningschefen senast 8.9.2024 via epost till förvaltningschefen.

Ordförande Rune Särs förslag:

Anställda och lokala arbetslag ombedes skicka förslag på hur välbefinnande i arbetet kunde utvecklas och förbättras i Korsholms kyrkliga samfällighet. Förslag bör sändas senast 15.9.2024 via epost till förvaltningschefen.

Personalsektionens beslut:

Enligt förslag

22. ÖVRIGA ÄRENDEN

Inga övriga ärenden

23. SAMMANTRÄDET AVSLUTAS

Sammanträdet avslutades kl. 20.05

,