

KALLELSE

Personalsektionen kallas till möte 6.5. kl. 18 i församlingshemmet i Gamla Vasa. Föredragningslista (svenskspråkig) skickas med epost 29.4.2025

Rune Särs
Ordförande

ÄRENDELISTA

1. Sammanträdets av laglighet och beslutsförhet	13
2. Val av sekreterare	13
3. Val av två protokollsjusterare och protokolljustering	13
4. Godkännande av föredragningslistan	13
5. Fastighetschefens lön.....	14
6. Välbefinnande i arbetet	18
7. Övriga ärenden.....	21
8. Sammanträdet avslutas	21

Närvarande:	Medlemmar: X=närvarande Närvarande (X) Rune Särs, ordförande (X) Henrik Ingo () Satu Ritola (X) Maj-Lis Backman (X) Barbro Wester Övriga närvarande (X) Kari Harju, sekr. och föredragande (X) Johan Nysten, §§ 1-4	
Paragrafer	1 - 8	
Underskrifter:	Ordförande: Rune Särs	Sekreterare: Kari Harju
Protokolljustering plats och tid:	På personalsektionens sammanträde 6.5.2025, Adelcrantzgränd 1. Henrik Ingo Maj-Lis Backman	

1. 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 skickades elektroniskt 29.4.2025. Till kallelsen ska fogas en föredragningslista med bilagor. För beslutsförhet krävs mera att 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.

2. VAL AV SEKRETERARE

Förslag:

Kari Harju väljs till sekreterare

Beslut:

Enligt förslag

3. VAL AV TVÅ PROTOKOLLSJUSTERARE OCH PROTOKOLLJUSTERING

Förslag:

Protokollet justeras genast efter sammanträdet 23.5.2024 av Maj-Lis Backman och Henrik Ingo

Beslut:

Enligt förslag

4. GODKÄNNANDE AV FÖREDRAGNINGSLISTAN

Förslag:

Godkänns i föreliggande form.

Beslut:

Enligt förslag

5. FASTIGHETSCHEFENS LÖN

Johan Nysten var inkallad för att muntligen motivera sin anhållan nedan samt besvara eventuella följdfrågor. Johan Nysten avlägsnade sig från sammanträdet innan ärendets behandling vidtogs.

Anhållan

Fastighetschef Johan Nysten anhåller om ändring av kravgrupp. Anhållan har inkommit 10.3.2025.

Bästa förtroendevalda

Korsholms kyrkliga samfällighets fastighetschef lyder under gemensamma kyrkorådet och förvaltningschefen. Fastighetschef ansvarar över fastighets-, köks-, städ-, och begravningsenhetens personal. Han ansvarar också över samfällighetens fastigheter, gravgårdar, sommararbetare, säsongarbetare, inhoppare, driftbudgeten, investeringar, reparationsprojekt, föredragande till fastighetssektionen /kyrkorådet/fullmäktige, uppgörande av fastighetsstrategi/fastighetsprogram och andra dataprogram, räddningsplan och andra dokumentationer av samfällighetens fastigheter/byggnader, uppfyllande av myndigheters krav, skog/mark områden mm.

Under dessa tre åren som fastighetschef har arbetsuppgifterna blivit mera omfattande och krävande. Fastighetschefens introduktion ändrades 1.1.2024. Resultaten efter dessa intensiva år har gjort fastighets-, kök-, städ- och begravningsenheten bättre och effektivare samt samfälligheten har fått bättre kunskap över deras fastigheter, byggnader och skog samt markområden. Samfälligheten har mycket stöd och hjälp av att fastighetschefen har över 15 års kunskap av underhåll av fastigheter, förmanskap, stora samt små byggprojekt och arbetsledning mm.

Fastighetschefen har arbetat med att uppfylla myndigheters krav på Korsholms kyrkliga samfällighets byggnader och åtgärdat halvfärdiga byggprojekt som tillägg till de arbetsuppgifterna som ovan nämnts. Via att fastighetschefen har tagit itu med samfällighetens halvfärdiga arbeten har det medfört mera arbete för honom. Nu har han mera att leda/övervaka och ansvara över än då han började som fastighetschef hos Korsholms kyrkliga samfällighet 1.4.2022.

Fastighetschefens kravgrupp är 602. Skillnaden i kravgrupp 602 och 603 är mera arbetsledning och ansvar. Under dessa tre åren som fastighetschef har arbetsledningen och ansvar ändrats till mera krävande. Fastighetschefens arbetsledning och ansvar är enligt kravgrupp 603 i dagsläget.

Fastighetschefen önskar att man utreder en möjlighet att ändra hans kravgruppen till 603.

Med vänliga hälsningar

Johan Nysten

Korsholms kyrkliga samfällighets fastighetschef

Grundlön enligt KyrkTAK § 22

Grundlön fastställs enligt kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal paragraf 22 moment 1-5.

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

Mom. 4 Grundlönens 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 grundlönens särskilda del.

Mom. 5 Hur grundlönen bildas

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

Nedan presenteras jämförelse av svårighetsgraderna gällande arbetsledning och ansvar i kravgruppen 602 och 603. enligt ovan citerade KyrkTAK § 22 moment 1 och 2.

Arbetsledning kravgrupp 602 (nuvarande)

Fritt definierade eller kreativa förfaringssätt som förutsätter egen tillämpningsförmåga.

Arbetsledning kravgrupp 603

Arbetsuppgiften är att förverkliga en verksamhetsstrategi.
--

Ansvar kravgrupp 602 (nuvarande)

Ansvar för utveckling eller ledning av en verksamhet eller annan helhet.
--

Ansvar kravgrupp 603

Ansvar för utveckling eller ledning av en omfattande verksamhet eller en annan krävande helhet
--

En förutsättning för höjning till kravgrupp 603 är att tjänstens svårighetsgrad i arbetsledning och ansvar motsvarar kriterierna i kravgrupp 603. Sedan den nuvarande tjänsten lediganslogs har fastighetschefens instruktion inte ändrats. Instruktionen motsvarar också den instruktion som tidigare fastighetstjänsten hade. Däremot föranledde uppdateringen av förvaltningsstadgan den 1.1.2024 att fastighetschefens beslutanderätt anges i förvaltningsstadgan. I tidigare stadga hade förvaltningschefen ingen definierad beslutanderätt. Avsikten med att beslutanderätten tecknas i förvaltningsstadgan är att göra beslutsfattandet smidigare och minska byråkratin då ärenden medtagna i förvaltningsstadgan inte behöver beredas till ett organ för beslut.

Jämförelse av kravgrupp och lön

I detta avsnitt jämförs fastighetschefens kravgrupp och grundlön med fastighetschefer i övriga församlingar. Kyrkans arbetsmarknadsverk har sammanställt lönestatistik för samtliga befattningar den evangelisk lutherska kyrkan per 31.12.2023. Enligt lönestatistiken fanns befattningen fastighetschef främst i samfälligheter/församlingar med 10000–50000 medlemmar. I lönestatistiken finns totalt 42 befattningar som fastighetschef. De flesta av fastighetscheferna var placerade i kravgrupp 602, medan flera var placerade också i kravgrupp 603 medan några få i kravgrupp 601. Grundlönen för samtliga fastighetschefer var i medeltal 3987,76 euro i månaden.

Eftersom grundlönen höjdes år i februari 2024 med 2,5%, september 2024 med 3% och i april 2025 med 2,5% är grundlönen i lönestatistiken inte jämförbar med lönen i dag. Då ovannämnda lönejusteringar beaktats beräknas grundlönen i medeltal för alla fastighetschefer i april 2025 vara cirka XXXX euro.

Nuvarande grundlön i kravgrupp 602 för fastighetschefstjänsten är XXXX euro i månaden. Grundlönen i kravgrupp 603 utgår från XXXX euro. Skillnaden är XXXX euro i månaden. Minimilönen för kravgrupp 602 är XXXX euro. Tjänstens nuvarande grundlön är XXXX euro högre än kravgruppens minimilön. Tjänstens grundlön är exakt

densamma som den tidigare fastighetschef Roger Österåker innehade. Tjänstens svårighetsgrad torde tidigare ha ökats, utan att uppdatera befattningsbeskrivningen och anteckna höjningen som grundlönens kravdel (KyrkTAK § 22 mom. 3).

I jämförelse med andra fastighetschefer är tjänstens grundlön är cirka XXXX euro lägre än medeltalet i församlingarna. Att grundlönen är lägre än medeltalet kan förklaras med att Korsholms kyrkliga samfällighet är bland de mindre församlingsekonomierna i jämförelsegruppen med 10 000 till 50 000 medlemmar och att flera fastighetschefer var placerade i kravgrupp 603.

Anhållans påverkan på månadslönen

Kravgruppen påverkar både grundlön och erfarenhetstillägget. Om anhållan godkänns så att tjänstens kravgrupp höjs till minimilön för kravgrupp 603 blir slutlönen XXXX euro i månaden. Om anhållan tolkas så att hans kravgrupp höjs med skillnaden mellan grundlönen i kravgrupp 602 (XXXX€) och 603 (XXXX€) vilket uppgår till XXXX€ blir slutlönen XXXX euro. Därtill betalas ersättning för mobil tillgänglighet XXXX€ i månaden.

Jämförelse av nuvarande månadslön för ledande tjänsteinnehavare

Ändringen av ledande tjänsteinnehavares kravgrupp och därmed lön kan betraktas ur ett helhetsperspektiv. Förblir lönepolitiken i Korsholms kyrkliga samfällighet korrekt i jämförelse med den övriga ledningen? Nedan jämförs nuvarande månadslöner för de ledande tjänsteinnehavare. Johan Nysten ansvarar för fastighets och begravningsväsendet medan de övriga tjänsteinnehavarna i tabellen nedan har helhetsansvaret över en församling eller en samfällighet. Johan Nysten har kansliarbetstid 36,25h per vecka, medan övriga ledande tjänsteinnehavare har ingen arbetstid.

Jämförelse av ledningens löner

	Slutlön	Lönegrupp	Arbetstid
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

* Beaktande ersättning för mobiltillgänglighet erhåller fastighetschefens XXXX euro i månaden

Förvaltningschefen föreslår att personalsektionen granskar fastighetschefen anhållan och bereder förslag till gemensamma kyrkorådet angående fastighetschefens lön till gemensamma kyrkorådet för beslut. Det bör noteras att tjänstens nuvarande grundlön på XXXX euro är endast XXXX euro under kravgrupp 603. Därmed finns under alla omständigheter ett behov att uppdatera befattningsbeskrivningen retroaktivt så den motsvarar den nuvarande lönenivån.

Ordförande föreslog på sammanträdet att befattningsbeskrivningen för tjänsten fastighetschef uppdateras för att motsvara den nuvarande grundlönen, som är XXXX euro högre än kravgruppens minimilön. Enligt förslaget uppdateras befattningsbeskrivningen så att svårighetsgraden för arbetsledning uppdateras till: *Arbetsuppgiften är att förverkliga en verksamhetsstrategi* som motsvarar svårighetsgraden i kravgrupp 603. Förslaget understöddes enhälligt.

Förvaltningschefen förslag:

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

Protokolljustering:

Utdragets riktighet bestyrker:

Personalsektionens beslut:

Personalsektionen föreslår för gemensamma kyrkorådet:

1. Kravgruppen och grundlönen bibehålls,
2. Befattningsbeskrivningen för tjänsten fastighetschef uppdateras för att motsvara den nuvarande grundlönen. Befattningsbeskrivningen uppdateras så att svårighetsgraden för arbetsledning uppdateras till: *Arbetsuppgiften är att förverkliga en verksamhetsstrategi*, som motsvarar svårighetsgraden i kravgrupp 603.

6. VÄLBEFINNANDE I ARBETET

Personalsektionen 23.5.2024 § 21

Personalsektionens medlemmar vill utveckla välbefinnandet i arbetet i Korsholms kyrkliga samfällighet. Arbetsskyddscentralen 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

Personalsektionen 6.5.2025 § 21

Förvaltningschefen har inte verkställt personalsektionens beslut ovan inom en rimlig tid. Förvaltningschefen önskar att personalsektionen på nytt överväger det tidigare beslutet från 23.5.2025 § 21.

I Korsholms kyrkliga samfällighet finns fem församlingar samt samfälligheten som stödorganisation. Församlingarnas arbete leds självständigt av kyrkoherde och församlingsråd. I grundstadgan bestäms att församlingarna ansvarar för upprätthållandet av all församlingsverksamhet samt anställer tjänsteinnehavare i tjänster och arbetstagare i arbetsavtalsförhållande samt säger upp och häver dessa anställningsförhållanden.

Domkapitlet ska utöva tillsyn över församlingarnas och de kyrkliga samfälligheternas verksamhet och förvaltning samt över tjänsteinnehavarnas, arbetstagarnas och det övriga prästerskapets skötsel av sina uppgifter. Denna tillsyn verkställs bland annat via biskopsvisitationer och som stöd vid konfliktsituationer.

Kyrkans samarbetsavtal stadgar att det kontinuerliga samarbetet inom arbetsskyddet och företagshälsovården behandlas hos samarbetskommissionen. Samarbetskommissionen består av förvaltningschef, ordförande i gemensamma kyrkorådet, arbetsskyddsfullmäktige och fackrepresentant.

Förvaltningsstadgan i Korsholms kyrkliga samfällighet § 3 punkt 1 och § 5 stadgar:

"Gemensamma kyrkorådet har följande sektioner:

Personalsektionen, som består av fem medlemmar av vilka minst två ska vara medlemmar i gemensamma kyrkorådet. Gemensamma kyrkorådet väljer sektionens medlemmar vid mandatperiodens första sammanträde och utser en ordförande för den. Sektionen väljer en vice ordförande vid sitt första sammanträde.

Mandatperioden är den samma som gemensamma kyrkorådets mandatperiod.”

”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.”

Korsholms kyrkliga samfällighet har avtal om arbetshälsovården med Mehiläinen. Grunden för arbetshälsovården utgörs av arbetsplatsutredningen. Syftet med arbetsplatsutredningen är att utreda förhållandena i arbetet och på arbetsplatsen och bedöma deras betydelse med tanke på hälsan. Vid arbetsplatsutredningen bedöms arbetsplatsens exponeringsfaktorer, arbetets fysiska och psykosociala belastning, resurser, arbetsarrangemang samt olycksrisker. En utredning av förstahjälpsberedskapen ingår också i arbetsplatsutredningen. Arbetsplatsbesök görs alltid som ett fysiskt besök till arbetsplatsen. Baserat på utredningen planeras och genomförs nödvändiga åtgärder för att stödja hälsan och arbetsförmågan. Arbetsplatsutredningen upprepas med 3–5 års mellanrum beroende på arbetet, arbetsförhållandena och förändringarna i arbetet. Den senaste arbetsplatsutredningen förverkligades år 2021. Kyrkoherdarna och förvaltningschefen träffade arbetshälsovårdens medlemmar (läkare, fysioterapeut, psykolog och hälsovårdare) i februari 2025. Situationen med arbetsvälmåendet och dess utmaningar diskuterades grundligt och öppet på mötet. Tillsammans överenskomms att arbetshälsovården förverkligar en arbetsplatsutredning hösten 2025/våren 2026. För närvarande stöder arbetshälsovården arbetsvälmåendet med punktsatser.

Som ovan framgår är arbetet med arbetsvälmående och framför allt beslutsfattandet inom ärenden som är relaterade till arbetsvälmåendet fragmenterat.

Vad påverkar arbetsvälmåendet på arbetsplatsen? Nedan presenteras en sammanfattning på faktorer som mest påverkar arbetsvälmåendet:

- Kollegialt stöd, rättvisa, respekt och god kommunikation påverkar starkt välmående. Likaså gruppssammanhållning och känsla av tillhörighet bidrar till ökat engagemang.
- Att uppleva att arbetsuppgiften är klar och har en rimlig belastning, att arbetet har ett syfte och att det är meningsfullt är starkt kopplat till arbetsvälmående.
- Möjlighet att påverka sitt arbete, fatta beslut och utforma arbetsdagen ökar motivation och tillfredsställelse.
- Möjlighet att kombinera arbete och privatliv utan konflikt är avgörande för att undvika utbrändhet.
- Ledarskap är en av de mest avgörande faktorerna för arbetsvälmående. Chefer sätter normen för kommunikation, respekt och arbetskultur. En stödjande och lyhörd chef minskar risken för konflikter och osäkerhet. Ledare som inspirerar, visar omsorg och förmedlar mening skapar högre arbetsengagemang och välbefinnande. Bra ledarskap innebär att ge medarbetare inflytande och ansvar – vilket är en central komponent i självbestämmande och motivation.

Hur borde personalsektionen inleda arbetet för att utarbeta riktlinjer som stöder arbetsvälmåendet?

Förvaltningschefen föreslår att arbetet inleds genom att rådfråga den nuvarande ledningen. Arbetet kunde ske till exempel på följande sätt.

Maj 2025

Personalsektionen vänder sig först till ledningsgruppens enskilda medlemmar för att fråga om råd och förslag. Ledningsgruppen (kyrkoherdarna, fastighets-, kansli- och förvaltningschef) samlas 15.5.2025. De enskilda medlemmarna i ledningsgruppen begärs ge förslag på hur personalsektionen kunde arbeta för arbetsvälmåendet inom Korsholms kyrkliga samfällighet. Personalsektionen kunde samlas i juni 2025 för att behandla ledningsgruppens förslag. På sammanträdet presenteras ett förslag till frågeformulär för ledningsgruppens medlemmar.

Juni 2025

Personalsektionen tar del av ledningsgruppens respons. Förvaltningschefen bereder ärendet till personalsektionen baserad på ärenden enskilda ledningsgruppens medlemmar har framfört. Personalsektionen beslutar därefter hur

Protokolljustering:

Utdragets riktighet bestyrker:

arbetet fortgår.

Nedan presenteras tänkbara insatser och riktlinjer under 2025–2026. Nedan uppräknade insatser är avsedda att fungera som exempel inför diskussion i personalsektionen.

1. Personalsektionen föreslår regelbunden utbildning inom ledarskap som mål att stöda arbetsvälmåendet.
2. Personalsektionen agerar för att stöda församlingarna och samfälligheten att skapa gemensamma mål och sammanhållning.
3. Uppgörande av "Handbok för anställda". I handboken presenteras konkreta centrala frågor gällande anställning i Korsholms kyrkliga samfällighet. I arbetet presenteras också samfällighetens värderingar, hantering av konfliktsituationer och krav på respektfullt och rättvist beteende.
4. Personalsektionen sänder årligen/vartannat år en enkät till alla anställda som mäter arbetsvälmåendet. Med hjälp av enkätresultaten kan arbetsvälmåendet följas upp kontinuerligt. Även förslag till åtgärder för att förbättra arbetsvälmåendet ingår i enkäten

Bilaga 1 Frågeformulär för ledningsgruppen utdelades och granskades.

Förvaltningschefens förslag:

Arbetet med att förbättra arbetsvälmåendet inleds med att fråga råd och förslag av ledningsgruppens enskilda medlemmar. Svaren behandlas på personalsektionens möte i juni 2025. Datum för sammanträde i juni fastställs.

Personalsektionens beslut:

Enligt förslag. Preliminärt datum för nästa sammanträde är 24.6.2025.

7. ÖVRIGA ÄRENDEN

8. SAMMANTRÄDET AVSLUTAS

Sammanträdet avslutades kl. 20.06.