

142 § Henkilöstöosaston perustaminen

Päätösehdotus

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että yhteinen kirkkovaltuusto päättää

- 1) perustaa seurakuntayhtymän yhteisiin palveluihin uuden henkilöstöosaston ja hyväksyä liitteenä olevan henkilöstöosaston johtosäännön
- 2) hyväksyä henkilöstöosaston perustamisen vaatimat seuraavat sääntömuutokset:
 - a. Yhteisen kirkkoneuvoston ohjesäännön 3§ ja 11§ muutetaan liitteen mukaisesti
 - b. Seurakuntayhtymän hallinnon johtosäännön 2§ ja 7§ muutetaan, lisätään uusi 8§ sekä muutetaan pykälänumerointia liitteen mukaisesti
 - c. Hallinto-osaston johtosäännön kohdat 1.1, 1.3, 2.3 ja 3.1.2 muutetaan liitteen mukaisesti
- 3) alistaa yhteisen kirkkoneuvoston ohjesääntöön tehdyt muutokset tuomikapitulin vahvistettavaksi
- 4) valtuuttaa hallintojohtajan päättämään uuden henkilöstöosaston perustamiseen ja organisointiin liittyvistä käytännön toimenpiteistä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Helsingin seurakuntayhtymässä tulevat muutosten vuodet vaativat erityisen paljon osaamista henkilöstöjohtamisessa ja muutosjohtamisessa. Yhteiset henkilöstöpalvelut –yksikön rooli on tukea seurakuntia ja yhteisten palveluiden yksiköitä erityisesti henkilöstöjohtamisessa, muutosjohtamisessa ja kaikissa henkilöstöhallintoon liittyvissä tehtävissä. Henkilöstöpäällikkö on irtisanoutunut 1.1.2020 lukien ja työsuojelupäällikkö on hoitanut henkilöstöpäällikön tehtäviä siitä lähtien oman toimensa ohella.

Henkilöstöpalvelut- yksikkö on hallintojohtajan johtaman hallinto-osaston yksi yksikkö, jota johtaa henkilöstöpäällikkö ja siihen kuuluu

henkilöstöpäällikön lisäksi yhteensä 13 työntekijää sekä seurakuntatalon vahtimestaripalvelut, johon kuuluu 3 työntekijää. Henkilöstöyksikkö hoitaa perussäännön mukaisesti tehtäviä, joihin kuuluvat palvelussuhdeasiat ja palkitseminen, yhteistyö palkanlaskentapalveluiden tuottajan kanssa, työsuojelu, henkilöstön ja työyhteisöjen kehittäminen sekä henkilöstön työnohjaus, työhyvinvoinnin tukeminen ja työterveyshuollon yhteistyö, henkilöstöraportointi sekä työnantajan ja henkilöstön edustuksellinen yhteistoiminta.

Kirkkoherroille sekä yhteisten palveluiden esimiehille tammikuussa 2020 suunnatussa kyselyssä tiedusteltiin henkilöstöhallintoyksiköstä annettavan tuen tarvetta sekä odotuksia henkilöstöyksikön henkilöstön osaamiselle. Kyselyn vastausten mukaan kirkkoherrat ja esimiehet kaipasivat eniten tukea palvelussuhdeasioihin, työläinsäädännön tulkintaan, haastaviin esimiestilanteisiin sekä henkilöstöhallintoa koskevien linjausten ja ohjeiden tekemiseen kuin myös työhyvinvoinnin tukemiseen. Osaamistarpeiden osalta eniten odotuksia oli lainopillista ja palvelussuhteiden hoitoa koskevaan osaamiseen. Osaamista kaivattiin myös laaja-alaiseen HR-toimintaan, työ- ja virkaehtosopimusten tulkintaan sekä haastavien esimiestilanteiden tukemiseen.

Jotta varmistettaisiin tulevissa haastavissa tilanteissa riittävä osaaminen yhteisissä henkilöstöpalveluissa, on yhteisten palveluiden johtajisto ja seurakuntayhtymän johtoryhmä käsitellyt asiaa maaliskuussa 2020 ja linjannut valmistelua seuraavasti:

- 1) henkilöstöpalvelut organisoidaan jatkossa yhtymän johtajan alaiseksi omaksi osastoksi,
- 2) henkilöstöosaston päällikkönä toimii henkilöstöjohtaja. Henkilöstöpäällikön virka lakkautetaan ja perustetaan uusi henkilöstöjohtajan virka.

Henkilöstöosaston perustamista on käsitelty 16.4.2020 yhteisen kirkkoneuvoston iltakoulussa sekä asiasta on informoitu 7.5.2020 myös yhteistyötoimikuntaa. Yksikön henkilöstöä on kuultu asiassa ja informoitu valmistelutilanteesta useaan kertaan, viimeksi 12.5.2020.

Huhti-toukokuussa toteutettiin Deloitte Oy:ltä tilattu henkilöstöhallinnon sisäinen tarkastus. Toimeksiannon tavoitteena oli arvioida ja selvittää Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstöhallinnon nykytilaa ja kehittämismahdollisuuksia seuraavien osa-alueiden osalta:

- henkilöstöpalveluiden strategia (ml. organisoituminen)
- henkilöstöpalveluiden tietojärjestelmät (ml. raportointi)
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- palveluprosessit.

Tarkastuksessa todettiin muun muassa, että Henkilöstöpalvelut – yksikön ja koko organisaation henkilöstöhallinnon muutoksen johtaminen tulee vaatimaan paljon työtä, sillä se edellyttää aikaa, vahvaa muutoksen johtamista ja hyvää henkilöstöjohtamista. Tämän vuoksi riittävän mandaatin ja muutosjohtajan roolin omaavan

henkilöstöjohtajan tehtävän luonti on lähes välttämätöntä onnistuneen muutoksen läpiviemiseksi.

Raportissa todettiin merkittäviä henkilöstöhallinnon kehitystarpeita strategisessa henkilöstösuunnittelussa, tietojärjestelmissä sekä henkilöstöhallinnon prosessien määrittelyssä, kuvaamisessa ja käytäntöön viemisessä. Myös osaamisen kehittämisessä nähtiin kehitystarvetta.

Kysymys on siitä, miten varmistetaan jatkossa riittävä osaaminen Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen henkilöstöhallinnon tehtävissä. Rekrytoitavan uuden henkilöstöjohtajan pitää pystyä toimimaan paitsi strategisella tasolla niin myös operatiivisella tasolla erityisesti työlainsäädännön, työehtosopimusten tulkinnan, palkkauspolitiikan linjaamisen sekä neuvonta- ja tukitehtävissä haastavissa esimiestilanteissa. Henkilöstöjohtajan palkkaus tulee olla kilpailukykyinen. Osaamisen kehittämistä ja päivittämistä tarvitaan koko henkilöstötiimin osalta.

Etuihin henkilöstöosaston ja henkilöstöjohtajan viran perustamisessa on, että panostus henkilöstöhallintoon näkyy (osaamisen vahvistaminen, toimivalta, johtoryhmän jäsenyys jne), henkilöstöjohtajan toimivalta on laajempi kuin henkilöstöpäällikön, hallinnon moniportaisuus vähenee, hallintojohtajan työ määrä kohtuullistuu ja vahvistamalla henkilöstöyksikön vetäjän statusta ja palkkaa on mahdollisuus saada osaava henkilöstöjohtaja. Henkilöstöjohtajan laajan osaamisen kautta on entistä parempi mahdollisuus päivittää koko henkilöstöyksikön osaamista.

Haittoina muutoksessa on, että kustannukset kohoavat jonkin verran (arviolta 20 000 euroa vuodessa), johtajien määrä kasvaa ja osa-aikaisesti hoidetun yhtymän johtajan tehtävämäärä kasvaa uuden osaston myötä.

Hallintojohtajan tehtäväkenttä (asiakirjahallinto-, hankinta-, henkilöstö-, keskusrekisteri-, taloushallinto-, tietohallinto- ja yleishallintopalvelut) on nykyisin laaja ja kaikkien toimintojen johtamiseen ei ole riittävässä määrin mahdollisuuksia.

Perustettavan henkilöstöosaston tehtävät määriteltäisiin uudessa henkilöstöosaston johtosäännössä. Nykyisen yhteisen kirkkoneuvoston ohjesäännön 11 §:n mukaan hallintojohtaja vahvistaa palvelussuhteen vaatimusryhmän ja tehtäväkohtaisen palkanosan (peruspalkan) yhteisen kirkkoneuvoston määrittelemien linjausten mukaisesti ja päättää muusta palkitsemisesta yhteisen kirkkoneuvoston määräämissä rajoissa. Hallintojohtaja myös päättää vuosisidonnaisesta palkanosasta sekä eläke- ja hautausapuasääntöihin perustuvien hautausavustuksien ja perhe-eläkkeiden myöntämisestä Helsingin seurakuntayhtymän viranhaltijoille ja työntekijöille. Nämä tehtävät esitetään ohjesäännön muutoksella siirrettäväksi henkilöstöjohtajalle. Seurakuntayhtymän hallinnon johtosääntöä (7 §) esitetään muutettavaksi siten, että hallintojohtajan sijasta henkilöstöjohtaja vastaa seurakuntayhtymän henkilöstöhallinnosta ja seurakuntayhtymän henkilöstöpolitiikasta yhteisen kirkkoneuvoston tekemien linjausten mukaisesti. Hallinto-

osaston johtosäännössä luetellut henkilöstöyksikön tehtävät mainittaisiin jatkossa henkilöstöosaston johtosäännössä

Yhteisen kirkkoneuvoston iltakoulussa 16.4.2020 esitettiin pyyntö selvittää myös vaihtoehto, jossa henkilöstöyksikkö jäisi hallinto-osaston yksiköksi ja hallintojohtajan alaisuuteen. Tällöin muutos tehtäisiin ainoastaan yhteisen kirkkoneuvoston ohjesääntöön, jolloin lisättäisiin henkilöstöpäällikön toimivaltaa siirtämällä yhteisen kirkkoneuvoston ohjesäännössä hallintojohtajalle palkanmääritystä koskevaa päätösvaltaa suoraan henkilöstöpäällikölle. Tämä lisäisi henkilöstöpäällikön viran tehtävien vaativuutta ja mahdollistaisi aiempaa kilpailukykyisemmän palkan henkilöstöpäällikölle. Tässä tapauksessa vastuu seurakuntayhtymän henkilöstöhallinnosta ja seurakuntayhtymän henkilöstöpolitiikasta yhteisen kirkkoneuvoston linjausten mukaisesti jäisi hallintojohtajalle.

Liitteet

- 8 Henkilöstöosaston johtosääntö
- 9 YKN ohjesäännön muutos
- 10 Seurakuntayhtymän hallinnon johtosäännön muutos
- 11 Hallinto-osaston johtosäännön muutos
- 12 Seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden ja hallinto-osaston organisaatio nyt
- 13 Yhteisten palveluiden organisaatio henkilöstöosaston perustamisen jälkeen

