

62 § Työyhteisön organisoituminen

Päätösehdotus

Seurakuntaneuvosto

- 1) hyväksyy liitteenä olevan organisaatorakenteen 1.9.2022 alkaen;
- 2) päättää, että lähiesihenkilöiden kausi on viisi vuotta, päättyen 31.8.2027;
- 3) toteaa, että palveluesimiesten kauden pituuteen tämä päätös ei vaikuta, vaan heidän kolmevuotinen kautensa jatkuu suunnitellusti 31.8.2024 asti;
- 4) päättää lähiesihenkilöiden tehtäviksi henkilöstöhallintoon kuuluvat tehtävät, kuten lomat, työaikasuunnitelmat, koulutussuunnitelmat, sairaspöissaolot, kehitys- ja suorituslisäkeskustelut;
- 3) toteaa, että lähiesihenkilöinä toimivia ja hallintotiimin jäseniä koskeva hankintapäätösten euromääräinen yläraja on 5000 euroa.

Käsittely

Anni Punkka ja Anu Merenlahti poistuivat kokouksesta asian käsittelyn ajaksi.

Äänestettiin pohjaesityksen JAA ja pohjaesitys, jossa viestintätiimi palautetaan käsittelyyn EI kesken äänin 8/9.

JAA äänestivät Tuula Pontela, Ulla Halme, Anna Karhumaa, Kirsti Latva, Eeva-Maria Muurman, Eila Sainio, Tuulikki Vuorinen ja Elina Perttilä. EI äänestivät Vilja Alanko, Mervi Assmann, Johanna Junkkari, Kimmo Malin, Mikael Niku, Hanna Paavilainen, Pekka Salomaa, Sinikka Vepsä ja Anna Mäkituomas.

Päätös

Seurakuntaneuvosto päätti

- 1) hyväksyä liitteenä olevan organisaatorakenteen 1.9.2022 alkaen muilta osin ilman viestintähenkilöitä. Viestintätiimin sijoittuminen organisaatiossa palautettiin valmisteluun.
- 2) että lähiesihenkilöiden kausi on viisi vuotta, päättyen 31.8.2027;
- 3) todeta, että palveluesimiesten kauden pituuteen tämä päätös ei vaikuta, vaan heidän kolmevuotinen kautensa jatkuu suunnitellusti 31.8.2024 asti;

4) lähiesihenkilöiden tehtäviksi henkilöstöhallintoon kuuluvat tehtävät, kuten lomat, työaikasuunnitelmat, koulutussuunnitelmat, sairaspöytäkirjat, kehitys- ja suorituslisäkeskustelut;

3) todeta, että lähiesihenkilöinä toimivia ja hallintotiimin jäseniä koskeva hankintapäätösten euromääräinen yläraja on 5000 euroa.

Selostus

Seurakunnan lähiesihenkilötehtävät on päätetty viisivuotiskaudeksi, jota pidennettiin kuukaudella. Suurin osa esihenkilötehtävistä on näin ollen katkolla 1.9.2022. Jotta työyhteisö saisi työrauhan pidemmäksi ajaksi, on samalla kertaa mielekästä päättää organisoitumisesta koko seurakunnan työyhteisön osalta.

Seurakuntaneuvosto keskusteli organisoitumisesta iltakoulussa 3.5.22 kirkkoheran esittelemän organisaatioluonnoksen ja siihen liittyvän taustoja ja perusteluja avaavan diasarjan pohjalta.

Organisoitumisen tavoitteena on, että kirkkolain mainitsema seurakunnan perustehtävät ovat keskiössä. Niiden lisäksi toimintasuunnitelman tavoitteille alueen ihmisten osallistumisesta kaikkeen suunnitteluun ja toteutukseen sekä uusien ihmisten tavoittamisesta annetaan erityistä painotusta omistajuuden ja osallisuuden ympärille perustettavan kotitiimin myötä. Muita tavoitteita ovat jokaisen työntekijän sujuvan työnteon mahdollistaminen, jokaisen työntekijän kokemus kuulumisesta tiimiin, työn omistajuuden siirtyminen esihenkilöiltä enemmän työntekijöille ja esihenkilöiden roolin muuttuminen vähitellen yhä enemmän valmentajan suuntaan.

Esitetyssä organisoitumisessa kaikki kotitiimit ovat moniammatillisia lukuun ottamatta kirkon palvelun kotitiimiä, jonka muodostavat suntiot.

Helsingissä, ja vahvasti myös Malmilla, seurakunta on monien haasteiden keskeisellä. Jäsenmäärä laskee, vanhat ja perinteiset toimintamuodot eivät yksinään kannata. Meillä ei ole tietoa siitä, mitä seurakunnan tulisi tehdä tämän päivän Helsingissä. Tämän vuoksi tarvitsemme kokeiluja ja oppimista: ”Hyvä työpaikka on hyvä oppimiskaipa.” Moniammatillisilla kotitiimeillä ja niiden lisäksi koottavilla vastuutiimeillä pyritään varmistamaan se, että vuorovaikutusta syntyy tiimien ja työntekijöiden välille, mikä mahdollistaa yhteistä oppimista ja työn kehittämistä kirkon keskeisimmillä osa-alueilla. Strategisesti tärkeänä asiana täytyy huolehtia siitä, että jatkossakin viestinnän rooli ja viestinnällisen osaamisen kasvattaminen säilyvät seurakunnan työssä keskeisinä ja niitä johdetaan määrätietoisesti, perustelluin painoituksin ja valinnoin. Tätä työtä varten selvitetään, millä aikataululla seurakuntaan saadaan tehtyä viestinnän sisältöstrategia, jonka pohjalta päästään eteenpäin tavoitteiden asettamisessa ja niiden toteutumisen seuraamisessa.

Kotitiimien ja niiden lisäksi tarpeen mukaan koottavien vastuutiimien avulla on tärkeä luoda riittävästi tilanteita ja rakenteita yhdessä oppimiselle ja keskusteluille.

Vastuutiimien liittyminen tiettyyn rajattuun tehtävään mahdollistaa myös seurakuntalaisten ja alueen asukkaiden mukaan kutsumista kohdennettuihin vastuisiin.

Organisoitumista on pohjustettu työyhteisön kanssa monella tavalla. Kirkkoherra kävi työntekijöiden kanssa Erätauco-keskustelut esihenkilötyöstä ja sen tarpeista maaliskuussa, yhteensä yhdeksän keskustelua, joihin osallistui 61 henkilöä. Organisaatioluonnoksesta on keskusteltu erikseen jokaisen esihenkilön kanssa sekä viestinnän ja musiikin tiimien kanssa. Työaloittain on keskusteltu siitä, millaisia vastuutiimejä olisi hyvä nimetä, mille on tarvetta. Vastuutiimejä ei tässä organisointumiskaaviossa esitetä, koska niiden kokoaminen on mielekästä aloittaa varsinaisesti sen jälkeen, kun organisoitumisen iso kokonaisuus on hyväksytty. Sparrausta ja näkökulmia organisoitumisen rakentamiseen on hankittu organisaation kehittämisen, systeemiajattelun, johtamisen ja viestinnän asiantuntijoilta. Ehdotettu rakenne tarkoittaa muutosta yhden työntekijän työsopimukseen. Kirkkoherra hoitaa työntekijän kuulemisen ennen kokousta ja tuo siinä nousevat asiat kokoukseen tiedoksi.

Liitteet

- 2 Seurakuntaneuvoston hyväksymä organisoituminen 2022 05 10

