

## Henkilöstöosaston toimialakatsaus

Yhteinen kirkkoneuvosto 02.03.2023 § 65  
268/00.01.01/2023

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

### Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto käy keskustelun henkilöstöosaston toimialakatsauksesta ja merkitsee asian tiedoksi.

### Käsittely

Päätettiin siirtää asian käsittely kokonaisuudessaan yhteisen kirkkoneuvoston 16.3.2023 kokoukseen.

### Päätös

Asia päätettiin käsitellä 16.3.2023 kokouksessa.

### Selostus

Henkilöstöosastolla (myöhemmin HEPA) on kunnia aloittaa tämän vuoden ja uuden valtuustokauden yhteisten palvelujen toimialakatsausten sarja. Tässä toimialakatsauksessa tutustutaan henkilöstöosaston ihmisiin ja tehtäviin, sen rooliin yhteisissä palveluissa ja seurakuntien tukena sekä osaston keskeisiin tulostavoitteisiin.

Seurakuntayhtymän henkilöstöhallinnon järjestämisestä säädetään mm. Kirkkolaissa, seurakuntayhtymän perussäännössä sekä henkilöstöosaston johtosäännössä:

Seurakuntayhtymän perussääntö:

Seurakuntayhtymä hoitaa kirkkolain 11 luvun 2 §:n 1-2 ja 4 momentissa säädetyt asiat. Henkilöstöhallinnon seuraavat tehtävät:

- henkilöstöpolitiikan yleissuunnittelu;
- työpaikkaruokailun ja muiden henkilöstöpalveluiden järjestäminen;
- palveluaika- ja muiden lisien myöntäminen;
- uusien viranhaltijoiden ja työntekijöiden maksupalkan määrittäminen;
- henkilöstön kehittäminen sekä luottamushenkilöiden koulutus

Henkilöstöosaston johtosäännön mukaan HEPAn tehtävät ovat:

- Palvelussuhdeasiat ja palkitseminen
- Yhteistyö palkanlaskentapalveluiden tuottajan kanssa
- Henkilöstön ja työyhteisöjen kehittäminen sekä henkilöstön työnohjauksesta huolehtiminen
- Työsuojelu
- Työhyvinvoinnin tukeminen ja työterveyshuollon yhteistyö
- Työnantajan ja henkilöstön edustuksellinen yhteistoiminta
- Henkilöstöraportointi

### Taustaa henkilöstöosaston perustamiselle

Nykytuotoinen henkilöstöosasto on toiminut helmikuusta 2021 lukien. Aiemmin henkilöstöasioita hoidettiin hallinto-osaston alaisessa yksikössä. Keskustelu uuden osaston perustamisen tarpeellisuudesta käynnistyi viime valtuustokaudella. Keskustelun taustalla oli huoli siitä, että operatiivisen henkilöstötyön lisäksi esihenkilöt tarvitsivat työnsä tueksi enemmän palvelussuhteen ehtoja koskevia linjauksia ja soveltamisohjeita sekä tukea haastaviin henkilöstötilanteisiin.

Sisäisen tarkastuksen vuosittain toteuttamassa riskien arvioinnissa sekä henkilöstöjohtamiseen että henkilöstöressurssien hallintaan liittyvät riskit nousivat kärkisijoille yhdessä seurakuntien jäsenmääräkehitykseen sekä kiinteistöihin ja taloudentilaan liittyvien riskien kanssa.

Ennen henkilöstöosaston perustamispäätöstä toteutettiin ulkoinen arviointi (Deloitte), jonka pohjalta tehtiin arviota siitä, millaisena henkilöstöasioiden kehittämistarve nähtiin ja mitkä kysymykset nousevat selvityksessä erityisen kriittisinä. Raportissa annettiin myös joitakin suosituksia tilanteen ratkaisemiseksi:

*Kyselyn vastausten mukaan kirkkoherrat ja esimiehet kaipasivat eniten tukea palvelussuhdeasioihin, työlainsäädännön 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.*

*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.*

## **Henkilöstöosasto tänään**

Kuluneen kahden vuoden aikana henkilöstöosaston sekä koko Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstö on elänyt suurten muutosten keskellä. Yhteisten palveluiden osalta merkittävimpiä näistä lienevät viime vuoden aikana toteutetut tuotannollis-taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut sekä johtajistossa että kirkkoherrakunnassa tapahtuneet useat henkilövaihdokset. Myös koronapandemia ja siihen liittyvät erilaiset terveysturvallisuusvaatimukset työllistivät merkittävällä tavalla erityisesti työsuojelua. Aikakauden kuormittavuutta on lisännyt Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan, joka myös on kuormittanut henkilöstöä sekä yksilö että ryhmätasolla eri tavoin.

Pian julkaistava henkilöstökertomus paljastaa, että työnohjauksen määrä ja saatavuus on parantunut merkittävällä tavalla viime vuosien aikana. Tämä on varmasti myös merkittävällä tavalla vahvistanut henkilöstömme resilienssiä. Maaliskuussa julkaistaan myös henkilöstökyselyn tulokset, jotka myös osaltaan valottavat koko HSRKY:n henkilöstön työtyytyväisyyttä ja nostavat esiin ajankohtaiset kehittämistarpeet.

Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, p. 09 2340 2460, riitta.kajander@evl.fi