

Aloite henkilöstötyöryhmän perustamiseksi

Vuosaaren seurakunnan seurakuntaneuvosto
11.09.2023 § 96
87/00.00.04/2023

Esittelijä Kirkkoherra, Vuosaaren seurakunta Mäkelä Jussi

Päätösehdotus Seurakuntaneuvosto päättää pitäydymmekö nykyisessä ad hoc rekrytointityöryhmässä vai muutammeko systeemiä aloitteen mukaiseksi henkilöstötyöryhmäksi

Käsittely Anja Hinkkanen esitti, että pysytään olemassa olevassa toimintatavassa. Timo Raittinen kannatti. Tulkaa Kaikki-ryhmän aloite on JAA ja Hinkkasen esitys EI. Jaa-ääniä antoivat (5kpl): Jussipekka Jyväsjärvi, Marja Lindholm, Heidi Lehtonen, Hanna-Riikka Söderlund ja Auli Tynkkynen. Ei-ääniä antoivat (10kpl): Katja Ahonpelto, Anja Hinkkanen, Sari Kumin, Mikaela Mandalios, Marja Nyman, Heikki Pynnönen, Timo Raittinen, Pekka Huhtinen, Tommi Vihervaara sekä Jussi Mäkelä.

Päätös Seurakuntaneuvosto päätti äänestyksen jälkeen pysyä nykyisessä käytännössä.

Selostus Tulkaa kaikki Vuosaari -ryhmä teki seurakuntaneuvostolle aloitteen 24.8. kokoukseemme, mutta sovimme että otamme sen vasta tähän kokoukseen. Ryhmä esittää, että Vuosaaren seurakuntaan perustetaan henkilöstötyöryhmä, jonka toimikausi on 2024–2026 (liite 6).

Ryhmän tehtävät

1) työntekijöiden, sekä vakinaisten että määräaikaisten, valintaprosessin selkiyttäminen ja kuvaaminen, 2) osallistuminen rekrytointiprosesseihin ja 3) seurakunnan työntekijöiden ja vapaaehtoisten työhyvinvoinnin seuranta ja tukeminen, esim. vapaaehtoisten työnohjaus. Ryhmään tulisi seurakuntaneuvoston jokaisesta ryhmästä yksi edustaja sekä seurakunnan työntekijöiden ja esihenkilöiden edustus.

Perustelut aloitteelle

Rekrytointiprosessin selkeä kuvaus ja sen noudattaminen turvaa rekrytoitavien yhdenvertaisen kohtelun. Se on myös osa seurakunnan laatutyötä. Seurakuntaneuvoston osallisuus valintaprosesseissa vahvistuu. Työntekijöiden ja vapaaehtoisten työhyvinvoinnin seuranta ja tukeminen on tärkeää vähenevien resurssien vuoksi. Seurakuntalaisten ja kaikkien vuosaarelaisten tarpeet lisääntyvät nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa. Seurakuntaneuvoston mahdollisuus seurata työhyvinvoinnin kehitystä paranee. Monissa seurakunnissa hyödynnetään työryhmiä.

Nykytilanne: ad hoc rekrytointityöryhmä sekä työhyvinvoinnin seuranta

Vuosaaren seurakunnassa on jokaista rekryointiprosessia varten erikseen perustettu (ad hoc) rekryointityöryhmä. Ryhmään on otettu jokaisesta listasta edustus, ja erikseen ryhmää perustettaessa se on mahdollistanut sellaisen luottamushenkilön valitsemisen, jolla on alaan liittyvää kokemusta. Lisäksi mukana on kyseisen työalan lähiesihenkilö sekä kirkkoherra. On oleellista, että juuri kyseisen alan lähiesihenkilö on mukana valitsemassa omaan tiimiinsä työntekijää sekä kirkkoherra, joka on koko työyhteisön esihenkilö.

Lähiesihenkilö on valmistellut rekryointi-ilmoituksen ja se on vähintään kaksi viikkoa Kirkkorekryssä. Kirkon säädoskokoelmaan on kirjattu Kirkkohallituksen sekä Piispain kokouksen päätökset koskien eri virkoihin vaadittavista tutkinnoista. Niitä olemme noudattaneet. Hakuajan päätyttyä rekryointiryhmä kokoontuu valitsemaan hakijoista ne, jotka kutsutaan haastatteluun, sekä valitsee kysymykset haastattelua varten. Haastateltuaan hakijat ryhmä päättää, ketä hakijaa se esittää seurakuntaneuvostolle valittavaksi. Henkilöä valittaessa olemme noudattaneet Helsingin hiippakunnan lakimiesasessorin ohjeistusta koskien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rekrytoinneissa (liite 7). Se on turvannut rekrytoitavien yhdenvertaisen kohtelun.

Työyhteisön työhyvinvoinnin seuranta on Helsingin seurakunnissa toteutettu yhtymätasolla. Kahden vuoden välein on toteutettu yhtymän henkilöstökysely, ja sillä on seurattu työhyvinvoinnin kehittymistä sekä sen tulosten pohjalta laadittavien kehittämistoimenpiteiden vaikutusta. Koska pidämme erityisen tärkeänä, että työntekijöiden jaksaminen ja työhyvinvointi pysyvät hyvällä tasolla, seurakuntamme on mukana työhyvinvointimittarikyselyssä, jolla kartoitetaan työhyvinvoinnin tilaa tällä hetkellä. Tulosten on tarkoitus toimia keskustelunavaajina työyhteisössä, tukea esihenkilöitä ja lähiesihenkilöitä henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisessa sekä kannustaa jokaista työntekijää huomaamaan omat mahdollisuutensa vaikuttaa sekä omaan että yhteisön työhyvinvointiin.

Aloitteen arviointia

Aloite koskee erittäin tärkeää asiaa. Käytännössä se näyttäisi tarkoittavan olemassa olevan hyvin toimineen järjestelmän lakkauttamista ja sen korvaamista uudella. Siksi aloitetta sekä nykytilannetta on vertailtava ja arvioitava tarkoin. Aloitteessa henkilöstötyöryhmä osallistuu rekryointiprosesseihin ja ryhmään esitetään työntekijöiden ja esihenkilöiden edustusta. Koska ryhmään ei voida valita joka tiimin lähiesihenkilöä eikä kaikkia neuvoston jäseniä, tarkoittaisi se sitä, että esim. diakonia voisi olla valitsemassa varhaiskasvatuksen osaaja eikä diakonian. Jos ryhmän työntekijä ja lähiesihenkilö eivät kumpikaan ole rekrytoitavasta tiimistä, ei heillä ole tarvittavaa osaamista. Lisäksi meillä on ollut periaatteena, että työntekijät eivät valitse itselleen työkaveria, sillä se saattaisi johtaa tutun suosimiseen eikä tasavertainen kohtelu silloin toteutuisi. Keskustelemme molemmista vaihtoehdoista ja päätämme, kumman valitsemme.