

## Järjestelyerän kohdentaminen ja kasvatuksen palkkalinjaukset

Yhteinen kirkkoneuvosto 02.05.2024 § 149  
376/01.00.00/2024

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

### Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) todeta täytäntöönpanoneuvotteluissa paikallisesti sovittavan järjestelyerän kohdentamisesta saavutetun neuvottelutuloksen, joka on kuvattuna selostusosassa;
- 2) päättää uusista kasvatuksen palkkalinjauksista, jotka on laadittu neuvottelutuloksen pohjalta (liite);
- 3) todeta, että hallintosäännön mukaisesti henkilöstöjohtaja päättää palvelussuhteen vaativuusryhmän ja tehtäväkohtaisen palkanosan (peruspalkan) seurakunnissa ja yksiköissä tehtyjen kasvatuksen henkilöstörakenteen kehittämissuunitelmien perusteella;
- 4) todeta, että täytäntöönpanoneuvottelut saatetaan päätökseen sen jälkeen kun seurakunnissa ja yksiköissä on toteutettu kasvatuksen henkilöstörakenteen kehittäminen ja järjestelyerän kohdentuminen voidaan työnantajatasolla osoittaa.

### Käsittely

Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin kaksi puheenvuoroa.

### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

### Selostus

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti vuoden 2024 sopimuskorotuksiin liittyy paikallisesti sovittava järjestelyerä. Järjestelyerän suuruus on 0,5 % seurakuntayhtymän yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden vuoden 2023 maksettujen peruspalkkojen yhteenlasketusta palkkasummasta. Helsingin seurakuntayhtymässä kohdennettavan järjestelyerän suuruus on vuositasolla 173 776 euroa.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukaan järjestelyerän perusteella kohdennettavilla palkantarkistuksilla on pyrittävä toteuttamaan seurakunnan palkkakilpailukyvyn turvaamisen paikallisia tarpeita. Pääsopija-osapuolten tarkentavassa ohjeessa todetaan, että *"tavoitteena on suunnata järjestelyerä sellaisten tehtävien peruspalkkoihin, joissa on paikallisesti arvioiden suurimmat haasteet joko saada rekrytoitua uutta henkilöstöä tai pidettyä olemassa oleva henkilöstö palveluksessa"*.

Järjestelyerä tulee käyttää kokonaan yleisen palkkausjärjestelmän peruspalkkojen tarkastuksiin. Tehtävien palkantarkistusten tulee olla luonteeltaan pysyviä tehtäväkohtaiseen palkkaan tehtäviä tarkastuksia, jotka eivät perustu viranhaltijan / työntekijän suoriutumiseen vaan palkkakilpailukyvyn parantamiseen. Neuvotteluissa tulee pyrkiä yksimieliseen ratkaisuun. Mikäli neuvotteluissa ei voida saavuttaa yksimielisyyttä, työnantaja päättää järjestelyerän kohdentamisesta. Neuvottelut on saatava päätökseen niin, että yhteinen kirkkoneuvosto ehtii tehdä asiasta päätöksen ennen 1.9.2024. Palkantarkistukset on toteutettava viimeistään 1.10.2024 jälkeen suoritettavan palkanmaksun yhteydessä. Lisätietoa kirkon työmarkkinalaitoksen [yleiskirjeissä 1/2024 ja 2/2024](#).

## **Täytäntöönpanoneuvotteluiden koollekutsuminen**

Yhteisen kirkkoneuvoston päätöksen (2.3.2023 § 68) mukaisesti kirkon yleisen palkkausjärjestelmän soveltamisen tueksi asetetun palkkausryhmän tehtävänä on käydä evankelisluterilaisen kirkon pääsopimuksen (KirVESTES, liite 9) mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut (13 §). Henkilöstöjohtaja päätti 8.3.2024 (§ 37/2024) kutsua koolle täytäntöönpanoneuvottelut. Työnantajan edustajina neuvotteluissa toimivat henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, kirkkoherra Riikka Reina ja kirkkoherra Maika Vuori. Henkilöstön edustajina neuvotteluissa toimivat kirkon pääsopija-järjestöjen pääluottamusmiehet Pirjo Suomi (JUKO ry), Rami Hooli (Kirkon alan unioni ry) ja Pauli Syrjö (Kirkon alat ry). Henkilöstöjohtaja kutsui neuvotteluiden sihteeristöön ja valmistelijoiksi henkilöstöpalveluista Kaisa Iso-Herttuan, Mari Lehtosen ja Mikael Vanttisen.

## **Kasvatuksen tehtävien kilpailukykyisyyden vahvistaminen**

Helsingin seurakuntayhtymässä työnantajalla on halu rakentaa hyvää ja kilpailukykyistä henkilöstö- ja palkkapolitiikkaa. Henkilöstöpalveluissa käynnistettiin elokuussa 2023 valmistelu palkkausjärjestelmien kehittämiseksi. Työn tavoitteena on sekä parantaa yleisen palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyttä että systematisoida nykyisiä palkkalinjauksia. Samalla valmistellaan yleiset tyyppitehtäväkuvaukset palkkalinjausten soveltamisen tueksi.

Yleisen palkkausjärjestelmän palkkaustyöryhmän kokouksissa 8.11.2023, 7.12.2023 ja 31.1.2024 on keskusteltu ja linjattu Helsingin seurakuntayhtymän palkkausjärjestelmän kehittämisestä. Myös työnantajaryhmässä kirkkoherrojen kanssa käydyissä keskusteluissa on käynyt ilmi, että ensivaiheessa tarkastelua tulisi tehdä kasvatuksen tehtävissä. Valmistelun pohjalta palkkausryhmässä linjattiin, että ensimmäisessä vaiheessa valmistelu tulee käynnistää kasvatuksen tehtäväkuvien ja palkkalinjausten kehittämiseksi kilpailukyvyn varmistamiseksi.

Helsingin seurakuntien palkkakilpailukyky on erityisesti kasvatuksen tehtävissä heikentynyt työssäkäyntialueella, mikä on näkynyt erityisesti rekrytointihaasteina kasvatuksen tehtäviin. Myös vuonna 2024 hyväksytyn Kirkko Helsingissä strategian valinta nuorista aikuisista perustelee järjestelyerän kohdentamista kasvatuksen tehtäviin.

Työnantajan valmistelussa Helsingin seurakuntayhtymän kasvatuksen tehtävien sisältöä, osaamisvaatimuksia ja toimintaympäristön kuormittavuutta on tarkasteltu seurakuntayhtymän tasolla. Toimintaympäristössä tapahtunut yhteiskunnallinen muutos lasten, nuorten ja perheiden todellisuudessa vaikuttaa seurakuntien ja yhteisten palvelujen kasvatuksen tehtävissä osaamisvaatimusten ja osaamisen soveltamisen vaatimusten kasvuna.

Ensimmäisessä neuvottelussa 13.3.2024 todettiin yksimielisesti, että järjestelyerä tulisi kohdentaa kasvatuksen tehtäviin työnantajan esittämin perustein. Henkilöstöedustajat eivät tehneet poikkeavaa esitystä neuvotteluun.

Täytäntöönpanoneuvotteluissa 8.4.2024, 22.4.2024 ja 24.4.2024 (sähköpostikokous) käytiin läpi kasvatuksen kentän tehtäviä, vaativuusmäärittelyitä sekä henkilöstöpalveluissa valmisteltuja uusia tyyppitehtäväkuvausluonnoksia. Neuvotteluosapuolilla on yksimielisyys kasvatuksen kentälle luotavista uusista tyyppitehtäväkuvauksista ja palkkalinjauksista. Kasvatuksen kentälle rakennetaan viisi uutta tyyppitehtäväkuvausta kasvatuksen urapolkujen vahvistamiseksi. Uudet tyyppitehtäväkuvaukset luodaan vaativuusryhmiin 403-503 oheisen kuvan mukaisesti. Tehtäväkuvauksen valmistelun pohjana on hyödynnetty kasvatuksen alan työntekijöille sekä työnantajaryhmälle järjestetyistä työpajoista saatua palautetta sekä tämän lisäksi verrokkina kunta-alan palkkakehitystä sekä pääkaupunkiseudun muiden yhtymien palkkausta kasvatuksen osalta.

	Osaaminen	Rooli/vuorovaikutus	Kuormitus	Ongelmanratkaisu	Vastuu
403/ 2389€	Ammatillinen (tyypillisesti lastenohjaajan tutkinto tai vastaava)	Rooli: Oman ammattitehtävän toteuttaminen Kristilliseen arvopohjaan perustuva kasvatustehtävä	Vaihteleva asiakaspalvelutilanteet	Kokemus Käytäntö Toistuvat tilanteet	Kasvatustyön toteuttaminen. Omaan tehtävään liittyvä kehittämistä vastuu.
501/ 2527€	Teoreettinen tai vastaava työn kautta hankittu osaaminen	Rooli: Srk:ssa/yksikössä sovittujen toimintatapojen ohjaaminen	Kasvatustehtävät monipuolisemmat kasvatuksen polulla. Työtä tehdään itsenäisesti myös verkostoissa	Ammatillisen osaamisen raameissa, vakiintuneet/samankaltaiset tilanteet	Kasvatustyön toteuttaminen ja kehittäminen muuttuviin asiakastarpeisiin vastaamiseksi. Kehittämistä vastuu omassa tehtävässä tai selkeästi rajatussa toiminnossa.
502/ 2663€			Monialaisten verkostojen rakentaminen myös yhdessä lasten, nuorten ja/tai perheiden kanssa	Vaihtelevat olosuhteet / tilanteet, tiedonhankinta ja käytäntöön soveltaminen	Kehittää toimintaa kattamaan koko kasvunpolku
503/ 2801€		Rooli: oman substanssiosaamisen ohjausrooli kasvunpolulla, esim. rippikoulu ja varhaisnuoret/nuoret	Erikoistunutta osaamista edellyttävät vuorovaikutustilanteet	Pedagogisten ja muiden teoreettisten menetelmällisten ratkaisujen soveltuvuuden arviointi ja soveltaminen	Edistää ja kehittää seurakunnan / yksikön strategiaan pohjautuvaa työtä tehtäväalallaan
503.1/ 2941€	Teoreettinen, erikoistumista edellyttävät opinnot	Rooli: syventyneen asiantuntemuksen ohjausrooli	Vaativat vuorovaikutustilanteet	Tilanteenmukaisten ennaltaehkäisevän tai korjaavan ja kuntouttavan perhe-/nuorisotyön toimintatapojen soveltaminen	Uusien toimintamallien / -rakenteiden kehittäminen

Kuva: Kuvaus kasvatuksen uusien tyyppitehtävien keskeisistä kriteereistä ja palkkalinjauksista

## Henkilöstörakenteen kehittäminen ja järjestelyerän kohdentaminen

Täytäntöpanoneuvottelut järjestelyerän kohdentamiseksi keskeytettiin 24.4.2024 ja niitä jatketaan 3.6.2024 kun työnantajan kustannuslaskelma järjestelyerän kohdentamisesta on saatettu valmiiksi ja järjestelyerän kohdentaminen peruspalkkoihin voidaan todentaa.

Helsingin seurakuntayhtymän hallintosäännön mukaisesti yhteinen kirkkoneuvosto päättää paikallisesti toteutettavista palkantarkastuksista (Hallintosääntö 4:8 §). Mikäli yhteinen kirkkoneuvosto hyväksyy neuvottelutuloksen pohjalta laaditun esityksen uusista kasvatuksen palkkalinjauksista, seurakunnissa ja osastoilla toteutetaan kasvatuksen tehtävien henkilöstörakenteen kehittämisen suunnittelu toukokuun aikana. Kirkkoherrojen ja yhteisen seurakuntatyön johtajan tulee yhdessä lähiesihenkilöiden kanssa toteuttaa kasvatuksen henkilöstösuunnittelu ja arvioida uusien tyyppitehtävien hyödyntämisen mahdollisuudet nykyisen henkilöstörakenteen ja tehtäväkuvien tarkistamiseksi. Lähtökohtaisesti yhdenkään kasvatuksen työntekijän/viranhaltijan tehtävän palkkaus ei siis muutu yhteisen kirkkoneuvoston päätöksellä vaan edellyttää seurakunnan / yksikön henkilöstösuunnittelua. Kirkkoherrojen tai yhteisen seurakuntatyön johtajan tulee toimittaa 25.5.2024 mennessä ehdotuksensa mahdollisista tehtäväkuvatarkistuksista henkilöstöpalveluihin.

Hallintosäännön mukaisesti henkilöstöjohtaja vahvistaa palvelussuhteen vaativuusryhmän ja tehtäväkohtaisen palkanosan (peruspalkan) yhteisen kirkkoneuvoston määrittelemien linjausten mukaisesti ja päättää muusta palkitsemisesta yhteisen kirkkoneuvoston määräämissä rajoissa (Hallintosääntö 4:9 §). Henkilöstöjohtaja tekee päätökset tehtäväkohtaisen palkanosan muutoksista sekä järjestelyerän kohdentumisesta kirkkoherroilta ja yhteisen seurakuntatyön johtajalta saatujen esitysten perusteella.

Työnantajan tavoitteena on toteuttaa palkantarkastukset jo 1.7.2024 alkaen, eli ennen sopimuksen edellyttämää määräaikaa. Tämän hetkisen arvion mukaan on todennäköistä, että kasvatuksen henkilöstörakenteen kehittämisen kokonaiskustannukset tulevat ylittämään järjestelyerään kohdennettavan vähimmäiserän. Tämä on yhdessä kirkkoherrojen kanssa sovittu ratkaisu, joka perustuu seurakuntien tahtotilaan kehittää kasvatuksen tehtävien palkkakilpailukykyä mutta samalla myös koko kasvatuksen henkilöstörakennetta vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin. Kasvatuksen tehtävärakenteen kehittäminen on ensimmäinen vaihe työnantajan käynnistämässä laajemmassa palkkausjärjestelmien kehittämishankkeessa, vaikka aiemminkin on tehty vastaavantyyppisiä henkilöstöryhmäkohtaisia tehtäväkuvatarkasteluita.

## Lapsivaikutusten arviointi

Ehdotuksen vaikutukset ovat toteutuessaan välillisiä. Kuten edellä on todettu, helsinkiläinen toimintaympäristö kirkon kasvatuksen alalla on erityinen. Työnantajan tavoite kasvatuksen henkilöstörakenteen kehittämiseksi sekä järjestelyerän kohdentaminen kasvatuksen tehtäviin on Kirkko Helsingissä strategian mukainen panostus helsinkiläisiin lapsiin ja nuoriin.

Muutosten tavoitteena on vahvistaa tehtävissä työskentelevien motivaatiota, sitoutuneisuutta, kehittymismahdollisuuksia ja urapolkuja työssään. Tämän voidaan katsoa vahvistavan samalla Helsingin seurakuntien kilpailukykyisyyttä kasvatuksen työmarkkinoilla pääkaupunkiseudulla, mikä on tärkeää myös nykyisen osaavan henkilöstön sitouttamisessa. Välillisten vaikutusten voidaan siten katsoa olevan lasten ja nuorten kannalta myönteisiä.

## Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander (riitta.kajander@evl.fi)  
HR-asiantuntija Kaisa Iso-Herttua (kaisa.iso-herttua@evl.fi)

## Jakelu

Pääluottamusmiehet  
Kirkkoherrat