

Rekrytointilupamenettelyn jatkaminen yhteisissä palveluissa

Yhteinen kirkkoneuvosto 02.03.2023 § 66
226/01.00.00/2023

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää
1) rekrytointilupamenettelyn käytöstä yhteisistä palveluissa siten kuin selostusosassa on asiasta kerrottu;
2) rajata rekrytointilupamenettelyn ulkopuolelle selostusosassa erikseen luetellut tehtävät;
3) valtuuttaa henkilöstöjohtajan antamaan asiassa tarvittaessa tarkentavia toimintaohjeita;
4) asettaa rekrytointilupamenettelyn voimaan päätöksestä lukien nykyisen toimikauden loppuun saakka 31.12.2026 asti.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Helsingin seurakuntayhtymän edelleen heikkenevä taloustilanne ja vuonna 2022 toteutetut sopeutustoimenpiteet yhteisissä palveluissa sekä toimintaympäristön muutokset edellyttävät työnantajalta jatkossa aiempaa vahvempaa ja ennakoivampaa ja henkilöstösuunnittelua. Vain pitkäjänteisen henkilöstösuunnittelun kautta on mahdollista varmistaa, että yhteisten palveluiden tehtävien hoitaminen ja palvelujen tuottaminen sujuu jatkossakin tehokkaasti ja laadukkaasti.

Tulevaisuuden taloudellisten resurssien lisäksi henkilöstösuunnittelun lähtökohtana ovat seurakuntayhtymän visio ja kulloinkin voimassa olevat strategiset tavoitteet, toimintaympäristön ja työelämän muutokset sekä osaamisen kehittämis- ja rekrytointitarpeet.

Henkilöstörakenteen hallittu sopeuttaminen

Yhteisissä palveluissa on ollut käytössä syksystä 2021 lähtien rekrytointilupamenettely. Helmikuussa 2022 yhteinen kirkkoneuvosto asetti rekrytointikiellon yhteisiin palveluihin. Rekrytointikiellon aikana tehtiin ainoastaan toiminnan kannalta kriittisiä rekrytointeja. Osana sopeutustoimia voitiinkin jättää täyttämättä 21 virkaa / tehtävää luonnollista poistumaa hyödyntäen. Koska talouden sopeutustarve jatkuu edelleen, myös rekrytointilupamenettelyä yhteisissä palveluissa on tarpeen jatkaa. Henkilöstörakennetta on tarpeen kehittää vastaamaan niin toimintaympäristön kuin työelämän muutoksia ja samalla hallitusti pienentää henkilöstömäärää vuoteen 2030 mennessä hyödyntäen suunnitelmallista osaamisen kehittämistä, sisäistä liikkuvuutta sekä luonnollista poistumaa.

Rekrytointilupamenettely

Vapautuvat virat ja tehtävät edellyttävät huolellista henkilöstösuunnittelua. Ensisijaisesti tulee selvittää mahdollisuudet hoitaa vapautuvat tehtävät sisäisin tehtäväjärjestelyin ja toimintaa priorisoimalla. Lisäksi tulee selvittää mahdollisuudet vastata tarpeeseen osaamista kehittämällä tai sisäistä liikkuvuutta ja/tai yksikköraajat ylittävää yhteistyötä hyödyntämällä.

Mikäli yksikössä tämän jälkeen arvioidaan, että on tarve osaamisen rekrytointiin yksikön ulkopuolelta, rekrytoinnille tulee hakea lupaa johtoryhmältä yhteisen kirkkoneuvoston ohjesäännön mukaisesti. Rekrytointilupahakemuksessa (liite) tulee

yksilöidä yksikössä toteutetut toimenpiteet henkilöstörakenteen kehittämässä ja töiden järjestelyssä sekä ehdotetun rekrytinnin liittyminen strategiaan tavoitteisiin.

Rekrytointilupamenettelyn ulkopuolelle rajataan seuraavat tehtävät:

- perhevapaiden sijaiset;
- sairaslomista yms. poissaoloista johtuvat lyhytaikaiset sijaisjärjestelyt, jotka ovat tarpeen toiminnan sujuvuuden varmistamiseksi;
- palkaton harjoittelu, siviilipalvelus, työkokeilu tmv. tehtävät, joissa työnantaja ei ota henkilöä työsuhteeseen;
- kesäsetelilläiset tai muut työelämään tutustujat, jotka otetaan tutustumaan kirkon työhön enintään kahden viikon jaksoiksi;
- lyhytaikaiset kausityötehtävät (enintään kolme kuukautta); sekä
- diakonisin perustein tehtävät määräaikaiset rekrytoinnit*

Sisäisen liikkuvuuden vahvistamiseksi tehtävät ilmoitetaan pääsääntöisesti ensin sisäiseen hakuun, ellei tehtävän luonteen vuoksi ole tarkoituksenmukaista ilmoittaa tehtävä haettavaksi samanaikaisesti sekä sisäisesti että ulkoisesti. Täytettävät virat julistetaan kuitenkin lähtökohtaisesti aina julkisesti haettavaksi. Mikäli työtehtävät eivät edellytä virkasuhdetta, tehtävä voidaan täyttää työsopimussuhteisena yhteisen kirkkoneuvoston 21.9.2017 (566/2017) periaatepäätöksen mukaisesti. Perustelluista syistä tehtäviä voidaan täyttää myös ilman hakua. Tyypillisesti ilman hakua voidaan täyttää esimerkiksi lyhytaikaisia määräaikaisia tehtäviä tai kun kyse on yksikön sisäisistä tehtäväjärjestelyistä. Tällaisissa tilanteissa perustelut tulee kirjata huolella päätökseen sekä varmistaa henkilöstöpoliittiset sekä juridiset seikat jo valmisteluvaiheessa yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa.

Rekrytointilupamenettely on voimassa 31.12.2026 asti eli nykyisen toimikauden loppuun saakka ellei asiassa toisin päätetä. Menettely ei koske Helsingin seurakuntia.

**) Diakonisilla perusteilla tarkoitetaan tehtäviä, joissa esimerkiksi*

- *osatyökykyinen henkilö otetaan ensimmäistä kertaa lyhytaikaiseen ja määräaikaiseen palvelussuhteeseen (enintään vuosi);*
- *pitkäaikaistyötön otetaan enintään vuoden mittaiseen tehtävään työllistymismahdollisuuksien vahvistamiseksi esimerkiksi palkkatuella; tai*
- *vaikkeassa työmarkkinatilanteessa oleva henkilö otetaan oppisopimuskoulutukseen ammatillisten valmiuksien kehittämiseksi.*

Mikäli diakonisin perustein palkatun henkilön palvelussuhdetta suunnitellaan jatkettavan yli vuoden mittaiseksi tai vakinaistettavan, tulee tehtävän täyttämiseksi hakea rekrytointilupa normaaliprosessin mukaisesti.

Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

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

Jakelu

Pääluottamusmiehet

Yhteisten palveluiden osastojen johtajat