

Tehtäväkuvaus

tehtävän vaativuuden arviointia varten

1.12.2023

A. Tehtävän perustiedot	
Työnantaja/organisaatio:	Helsingin seurakuntayhtymä/kiinteistöosasto
Tehtävä:	hankepäällikkö
Tehtävätunniste:	
Yksikkö:	kiinteistökehitys
Esimiehen tehtävänimike:	kiinteistökehityspäällikkö
Tehtävää hoitaa:	

B. Tehtävän yleiskuvaus
1. Tehtävän tarkoitus ja sen tavoite Helsingin seurakuntayhtymän omistamien ja hallinnoimien rakennusten peruskorjaus- ja uudisrakennushankkeiden rakennuttaminen sekä kiinteistö- ja maaomaisuuden kehittämistehtävät
2. Tehtävän pääasiallinen sisältö <ul style="list-style-type: none">- Hankepäällikkö vastaa Helsingin seurakuntayhtymän vaativimmista ja laajimmista peruskorjaus- ja uudisrakennushankkeista itsenäisesti. Hankepäällikkö vastaa nimettyjen hankkeidensa kokonaisvaltaisesta kehittämisestä toteuttamalla yhtymän kiinteistöstrategiaa johtaan laajaa yhteistyöverkostoa. Hankepäällikkö hyödyntää hankkeen mukaan eri urakkamuotoja sekä erilaisia maksuperusteita kokonaisuuden kannalta kulloinkin järkevimmällä tavalla.- Projektinjohto laajimmissa peruskorjaus- ja uudisrakennushankkeissa (valmistelu, hankesuunnittelu, suunnittelu, rakentamisen valmistelu ja toteutusvaiheen rakennuttaminen/valvonta sekä takuuajan tehtävät) elinkaaritalous- ja hiilineutraaliustavoitteet huomioiden. Hankepäällikkö edistää samanaikaisesti useita rinnakkaisia projekteja eri hankevaiheissa. Hankkeita ovat muun muassa merkittävimmät peruskorjattavat kirkkorakennukset ja huomattavimmat sijoituskiinteistökokonaisuudet.- Hankepäällikkö toimii tarvittaessa kiinteistökehityspäällikön sijaisena- Suunnittelu-, konsultti-, urakka- ja erillishankintakilpailutusten järjestäminen, niihin liittyvät neuvottelut ja sopimusasiakirjojen laatiminen sekä sopimusten toteutumisen valvonta- Kiinteistöjen ja maaomaisuuden kehittämiseen liittyvät tehtävät strategian tavoitteiden mukaisesti- vastuulla olevien hankkeiden aikataulu- ja kustannusohjaus (budjetointivastuu), talousseuranta ja laskujen tarkastus, hankkeiden raportointi sekä esittelyjen valmistelu yhtymän hallintoelimille- Asiantuntijana ja edunvalvojana toimiminen seurakuntayhtymän rakennushankkeissa ja kehitystehtävissä- varmistaa ja vastaa kehittämisen ja rakentamisen tuloksen tarkoituksenmukaisuudesta käyttäjien määritelmien mukaisesti- hallituksen jäsenenä toimiminen erikseen nimetyissä yhtiöissä

3. Muuta tehtävän sisällöstä

- Laaja-alainen vastuu hankkeiden suunnittelusta ja kokonaistoteutuksesta:
 - o suurimmat hankkeet tyypillisesti yli 10 milj. euroa, mikä tarkoittaa käytännössä laajojen toimintojen johtamisvastuuta
 - o hankkeiden läpivienti edellyttää laajan yhteistyöverkoston johtamista ja hyviä vuorovaikutustaitoja
- Vastuu useista rinnakkaisista hankkeista ja osahankkeista ja näiden edistämisestä
- Vastuiden laaja-alaisuuden vuoksi edellytetään monipuolista ja laaja-alaista osaamista sekä kokemusta eri urakkamuodoista, hanketyypeistä ja maksuperusteista
- Hankkeissa on suuri sopimuksenmukaisuus- ja onnistumisvastuu, jotka vaikuttavat suoraan ja investointi- ja vuosikuluihin
- Kirkollinen rakentaminen vaatii tavanomaisen rakentamisen tuntemisen lisäksi erityisosaamista kulttuurihistoriallisten rakennusten korjauksista
- Tehtävässä edellytetään kaavoitus- ja maankäyttöprosessien tuntemista ja vaadittavien toimenpiteiden kokonaisvaikutuksen ymmärtämistä
- Tehtävässä edellytetään:
 - Ammatilliset tiedot ja osaaminen rakennushankkeiden prosessista ja kustannusten hallinnasta
 - standardeista, sopimusjuridiikasta, viranomais määräyksistä ja hankintamenettelyistä
 - Seurakunnan hallinnollisten menettelyjen ja kirkolliset arvojen tuntemusta
 - Ihmissuhde- ja neuvottelutaitoja sekä talouden hallintaa
 - laajojen kokonaisuuksien ja riippuvuussuhteiden hallintaa
 - lukuisten eri osapuolien toiminnan koordinoitua ja johtamista
 - näyttöä suurten uudis- tai peruskorjaushankkeiden rakennuttamisesta

C. Vaativuusstandardit

1. Osaaminen

Millaista osaamista tehtävän hoitamisessa tarvitaan?

- 1 Työpaikalla tapahtuvan perehdyttämisen kautta hankittu osaaminen
- 2 Ammatillinen perustieto ja tehtäväalan tuntemus.
- 3 Ammatillinen osaaminen.
- 4 Yleensä ammatillinen koulutus tai tutkinto tai vastaava ammatillinen osaaminen ja työkokemus
- 5 Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus
- 6 Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.
Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja
- 7 Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus
- 8 Yleensä ylemmän korkeakouluasteen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.
Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja.

2. Vuorovaikutus

Mikä on tehtävän vuorovaikutuksen sisältö ja sen tavoite?

- 1 Vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä.
- 2 Asiakastyö, jossa vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä.
- 3 Asiantuntijavuorovaikutusta oman tehtävän lähiympäristössä.
- 4 Oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden.
- 5 Erikoistunutta ammattiosaamista edellyttävä tehtävä, jossa oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden tai esimiestehtävä, jossa perus- tai ammattiosaamista edellyttävää työtä tekeviä alaisia.
- 6 Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai toimimista asiantuntijaryhmän työstä vastaavana.
- 7 Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai suppean toiminnon tai vaativan osatoiminnon johtaminen, jolloin vuorovaikutuksen tavoitteena on toiminnon ohjaaminen.
- 8 Johtava asiantuntija tai toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toiminnan suuntaamiseen tai turvaamiseen.
- 9 Organisaation tai laajan toiminnon johtaminen. Vuorovaikutuksen tavoite liittyy koko organisaation toimintakykyyn.

3. Ohjaus

Miten työtä ohjataan?

- 1 Annetut menettelytavat
- 2 Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetut tai säädellyt menettelytavat.
- 3 Väljästi määritellyt tai omaa soveltamistaitoa edellyttävät, luovat menettelytavat.
- 4 Toiminnon strategian toteuttaminen tehtävässä.
- 5 Organisaation strategian toteuttaminen tehtävässä.

4. Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta

Miten hankitaan tiedot toiminnalle tai ratkaisujen perusteiksi?

- 1 Ongelmanratkaisu- ja tiedonhankintatilanteet ovat samanlaisia
- 2 Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely
- 3 Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa.
- 4 Ongelmanratkaisutilanteet pohjautuvat vaikeasti hahmotettaviin laajoihin kokonaisuuksiin ja lainalaisuuksiin ja sisältävät organisaation kannalta epävarmuuksia, jotka hallittava intuitiivisesti.

5. Vastuu

Millainen vastuu tai rooli tehtävässä on suhteessa toiminnan seurauksiin?

- 1 Vastuu oman tehtävän hoitamisesta.
- 2 Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 3 Vastuu tehtäväalan tai oman erityisalan hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 4 Vastuu toimintayksikön tai vaativan tehtäväalan hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 5 Vastuu toiminnon tai muun kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta.
- 6 Vastuu laajan toiminnon tai muun vaativan kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta
- 7 Vastuu organisaation johtamisesta

D. Erityinen peruste

Rakennuttamisen tehtäväkenttä kattaa yleensä useita samanaikaisia, eri hankevaiheissa olevia projekteja isompien ollessa 10 milj. euron kertaluokkaa siten, että sellaisissa hankkeissa on tyypillisesti töissä parikymmentä konsulttia/ asiantuntijaa ja lähemmäksi 100 eri yrityksissä toimivaa toteuttajamattilaista.

E. Tehtävänkuvauksen käsittely

Esimies ja työntekijä käsitelleet (pvm ja esimiehen nimi):

Tehtävänkuvausta on muutettu: Kyllä ___x_ Ei ___ Muutos tehty kohtaan: _____

Muutoksen sisältö lyhyesti: tehtävänkuvausta täsmennetty

Työnantaja hyväksynyt (päättöksen tekijä ja pvm): 1.12.2023

Tehtävänkuvauksen täyttöohjeet:

Tehtävänkuvausta tarvitaan tehtäväkohtaista palkanosaa (peruspalkkaa) määrittäessä.

Tehtävänkuvauksella on tarkoitus kuvaus. Siihen ei voi sisällyttää työntekijän työsuoritusta koskevaa arviointia tai kuvausta.

Työntekijällä tarkoitetaan sekä viranhaltijaa että kuukausipalkkaista työntekijää.

A. Tehtävän perustiedot.

Tehtävätunniste on seurakunnan käyttämä tunniste, jonka avulla tehtävä yksilöidään.

B. Tehtävän yleiskuvaus

1. Tehtävän tarkoitus ja sen tavoite

Kuvataan, mitä varten tehtävä on olemassa organisaatiossa?

2. Tehtävän pääasiallinen sisältö

Kuvataan, mitä tehtävään sisältyy. Tehtävää ja sen sisältöä kuvataan lyhyesti, esimerkiksi luetteloiden. Yksittäisiä työvaiheita tai työtehtäviä ei luetella.

3. Muuta tehtävän sisällöstä

Tarkasteluajanjaksoon sisältyvät erityistehtävät, projektit tms.

C. Vaativuusaste

Vaativuusryhmittely muodostuu viidestä vaativuusasteesta: 1. osaaminen, 2. vuorovaikutus, 3. ohjaus, 4. ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta sekä 5. vastuu. Kukin niistä sisältää sanallisia kuvauksia eli tasoja.

Kunkin vaativuusasteen tasosta rastietaan se, joka kuvaa ko. kriteerin näkökulmasta tehtävää parhaiten. Jos mikään tasokuvauksista ei ole sopiva, rastietaan lähinnä sopiva taso ja valittua tasoa täsmennetään apumerkinnällä (esim. +).

1. Osaaminen

Annetuista kohdista rastietaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän hoitamisessa tarvittavaa osaamista.

2. Vuorovaikutus

Annetuista kohdista rastietaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän vuorovaikutuksen sisältöä ja sen tavoitetta.

3. Ohjaus

Annetuista kohdista rastietaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa menettelytapojen valinnan ja ratkaisujen teon itsenäisyyttä tehtävässä.

4. Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta

Annetuista kohdista rastietaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän ongelmanratkaisutilanteita ja tiedonhankintaprosesseja.

5. Vastuu

Annetuista kohdista rastietaan yksi vaihtoehto, joka kuvaa tehtävän hoitamiseen, kehittämiseen tai johtamiseen liittyvää vastuuta.

D. Erityinen peruste

Tähän merkitään sellainen tehtävän piirre, joka jää kohdan C. vaativuusasteissa huomioon ottamatta ja jonka seurakunta palkkaa määrittäessä ottaa erityisenä perusteena huomioon.

E. Tehtävänkuvauksen käsittely

Esimies ja työntekijä käsittelevät –kohtaan merkitään käsittelypäivämäärä ja esimiehen nimi. Käsittely voidaan todentaa allekirjoituksin. Tehtävänkuvauksella ei ole työsopimus eikä se korvaa viran johtosääntöä.

Lomakkeeseen merkitään, onko tehtävänkuvauksella muutettu. Muutettu tehtävänkuvauksen kohta (esim. B.2.) merkitään lomakkeeseen ja muutoksen sisältö kirjataan lyhyesti.

Työnantaja hyväksynyt -kohtaan merkitään päivämäärä, jolloin asiassa toimivaltainen viranomaisen on tehtävänkuvauksen vahvistanut. Vahvistettu tehtävänkuvauksella sisältää vain toimivaltaisen viranomaisen vahvistamat merkinnät.