

42 § Inrättande av en HR-direktörstjänst och indragande av samfällighetens HR-chefstjänst

Beslutsförslag

Gemensamma kyrkofullmäktige

- 1) grundar en HR-direktörstjänst per 1.11.2020. HR-direktören leder HR-avdelningen. Lön enligt kravgrupp 703, grundlön 5 852,76 €/månad
- 2) drar in HR-chefstjänsten vid förvaltningsavdelningen efter att HR-direktörstjänsten besatts.

Behandling

Under behandlingen gjordes 1 inlägg.

Beslut

Beslutsförslaget godkändes.

Beslutshistoria

GKR 28.5.2020, 143 §

Beslutsförslag

Samfällighetens direktör Rintamäki

Kyrkorådet föreslår att kyrkofullmäktige

- 1) grundar en HR-direktörstjänst per 1.9.2020. HR-direktören leder HR-avdelningen. Lön enligt kravgrupp 703, grundlön 5 852,76 €/månad
- 2) drar in HR-chefstjänsten vid förvaltningsavdelningen efter att HR-direktörstjänsten besatts

Behandling

Konstaterades att tidpunkten för inrättandet av tjänsten på grund av ärendets behandlingstidtabell måste ändras. Föredraganden ändrade den första punkten i sitt beslutsförslag enligt följande:

- 1) grundar en HR-direktörstjänst per 1.11.2020. HR-direktören leder HR-avdelningen. Lön enligt kravgrupp 703, grundlön 5 852,76 €/månad

Beslut

Gemensamma kyrkorådet föreslår att kyrkofullmäktige

- 1) grundar en HR-direktörstjänst per 1.9.2020. HR-direktören leder HR-avdelningen. Lön enligt kravgrupp 703, grundlön 5 852,76 €/månad

- 2) drar in HR-chefstjänsten vid förvaltningsavdelningen efter att HR-direktörstjänsten besatts

Redogörelse

Samfälligheten står inför år av förändring, vilket ställer särskilda krav på kompetens i fråga om personal- och förändringsledarskap. Den gemensamma HR-tjänstenhetens roll är att stärka församlingarnas och enheterna inom de gemensamma tjänsterna i frågor gällande personalledning, förändringsledarskap och andra frågor gällande personalförvaltning. HR-chefen sade upp sig per 1.1.2020 och arbetarskyddschefen har sedan dess skött HR-chefens uppgifter vid sidan av sitt arbete.

HR-enheten är en del av förvaltningsavdelningen och leds av en HR-chef. Utöver HR-chefen har enheten 13 anställda och dessutom hör vaktmästeriets 3 anställda till HR-enheten. HR-enheten ska enligt grundstadgan sköta frågor gällande anställningsförhållanden, premiering, samarbetet med löneräkningstjänsten, arbetarskyddet, personalutveckling, utveckling av arbetsgemenskaper, arbetshandledning, arbetshälsan, samarbetet med företagshälsovården, personalrapportering samt representera arbetsgivaren och personalen i samarbetsfrågor.

I en enkät som i januari 2020 riktades till kyrkoherdarna och cheferna inom de gemensamma tjänsterna frågades om behovet av stöd från HR-enheten och vilka förväntningar som ställs på HR-personalens kompetens. Svaren gav vid handen att kyrkoherdarna och cheferna framför allt behöver hjälp med anställningsfrågor, tolkningen av arbetslagstiftningen, krävande chefsuppgifter, arbetshälsan samt hjälp med att dra upp riktlinjer i fråga om personalförvaltningen. I fråga om kompetensen ställdes särskilt förväntningar på juridisk kompetens i fråga om skötseln av anställningsförhållanden. Man önskade också kompetens gällande omfattande HR-verksamhet, tolkning av arbets- och tjänstekollektivavtal samt stöd i krävande chefsituationer.

För att säkerställa en tillräcklig HR-kompetens med tanke på kommande utmaningar har direktörskollegiet och samfällighetens ledningsgrupp behandlat frågan i mars 2020 och gett följande direktiv för beredningen:

- 2) HR-tjänsterna blir en självständig avdelning som underställs samfällighetens direktör,
- 3) HR-avdelningen leds av en HR-direktör. Personalchefstjänsten dras in och ersätts med en HR-direktörstjänst.

Inrättandet av HR-avdelningen behandlades den 16.4.2020 vid kyrkorådets aftonskola och samarbetskommittén informerades den 7.5.2020. Enhetens personal har hörts flera gånger och informerats om beredningsläget, senast skedde detta den 12.5.2020.

I april-maj gjorde Deloitte Oy en intern utvärdering av personalförvaltningen. Målsättningen med denna beställda utredning var att bedöma läget inom samfällighetens personalförvaltning och utreda utvecklingsmöjligheterna i fråga om följande:

- personaltjänstens strategi (inkl. organisationen),
- personaltjänstens dataprogram (inkl. rapportering)
- personalens kompetensutveckling
- serviceprocesserna.

Vid granskningen konstaterades bl a att det kommer att kräva mycket arbete att leda omstruktureringen av HR-enheten och hela organisationens personalförvaltning, eftersom det tar tid, starkt förändringsledarskap och gott personalledarskap. För att förändringen ska lyckas är det därför nästan oundvikligt att skapa ett mandat för en HR-direktör som kan agera förändringsledare.

I rapporten konstateras att det finns ett betydande behov av att utveckla personalförvaltningen i fråga om strategisk personalplanering, IT-program samt definition, beskrivning och förverkligande av personalförvaltningens processer. Det finns också ett behov av kompetensutveckling.

Frågan är hur vi ska säkerställa en tillräcklig kompetens i samfällighetens personalförvaltning. HR-direktören som rekryteras måste kunna agera på strategisk nivå men också i det operativa arbetet, särskilt i fråga om arbetslagstiftningen, tolkningen av kollektivavtalen, riktlinjerna för lönepolitiken och därtill kunna ge rådgivning och stöda cheferna i krävande situationer. HR-direktörens lön måste vara konkurrenskraftig. Hela HR-teamets kompetens måste uppdateras och utvecklas.

Fördelen med att inrätta en HR-avdelning och en HR-direktörstjänst är att satsningen på personalförvaltningen märks (höjande av kompetensen, befogenheter, medlemskap i ledningsgruppen osv), HR-direktörens befogenheter är större än den nuvarande personalchefens, antalet nivåer i förvaltningen minskar, förvaltningsdirektörens arbetsbörda blir rimligare och genom att stärka HR-enhetens ledares status och lön kan man rekrytera en kompetent HR-direktör. Genom HR-direktörens breda kompetens förbättras möjligheterna att uppdatera hela personalenhetens kompetens.

Avigsidan med förändringen är att kostnaderna stiger (uppskattningsvis 20 000 €/år), antalet direktörer ökar och den nya avdelningen ökar också arbetsbördan för samfällighetens direktör, vars uppgift sköts vid sidan av den ordinarie tjänsten.

Förvaltningsdirektörens uppgifter (ärendehantering, upphandling, personal, centralregistret, IT och generella förvaltningstjänster) är nu så omfattande att det inte är möjligt att i tillräcklig utsträckning leda samtliga funktioner.

Den nya HR-avdelningens uppgifter fastställs i instruktionen för avdelningen. Enligt 11 § i kyrkorådets reglemente fastställer förvaltningsdirektören kravgrupp för anställningsförhållanden och den uppgiftsbaserade lönedelen (grundlönen) inom de riktlinjer som gemensamma kyrkorådet fastställt och beslutar om annan premiering inom de ramar som gemensamma kyrkorådet fastställt. Förvaltningsdirektören beviljar samfällighetens tjänsteinnehavare och arbetstagare begravningsbidrag och familjepension som baserar sig på pensions- och begravningshjälpsstadgorna. Nu föreslås att dessa uppgifter överförs på HR-direktören.

Vidare föreslås att 7§ i instruktionen för samfällighetens förvaltning ändras så att HR-direktören och inte förvaltningsdirektören ansvarar för samfällighetens personalpolitik utgående från de riktlinjer som gemensamma kyrkorådet gett. Personalenhetens uppgifter som nämns i instruktionen för förvaltningsavdelningen torde hädanefter återfinnas i instruktionen för HR-avdelningen.

Enligt KL 9:3 kräver beslut om inrättande av en ny tjänst kvalificerad majoritet, dvs att minst två tredjedelar ($\frac{2}{3}$) av de närvarande fullmäktigemedlemmarna och fler än hälften av samtliga fullmäktige omfattar beslutet.

Bilagor

9 Henkilöstöjohtajan tehtävänkuvauus

