

# Henkilöstöstrategian ja -ohjelman valmistelu

- **Työntekijöiden edustajia** (pääluottamusmiehet) kuultiin valmistelun aikana. Pääluottamusmiehiltä pyydettiin kirjallinen näkemys seurakuntayhtymän nykytilanteesta ja kehittämisasioista henkilöstön kannalta. Heidät kutsuttiin myös arvioinnin ja hallinnon johtokuntaan keskustelemaan kyseisistä asioista. Myös strategiatyöryhmä huomioi pääluottamusmiesten kehittämisideat.
- **Yhteistyötoimikunnan, johtoryhmän ja seurakuntaneuvostojen** näkemykset huomioitiin. Strategiatyöryhmän esitys kävi lausunnolla edellä mainituissa.
- Valmisteluvaiheessa työryhmän pohjaesitystä esiteltiin **yhteisen kirkkovaltuuston kokouksessa**. Valtuutettujen näkemykset kirjattiin ylös ja huomioitiin strategiatyöryhmän työskentelyssä.

# Työkalujen käyttö

Käyttöön otetut prosessit; työhyvinvointikysely ja sisäiset siirrot

- Työhyvinvointikysely on raportointivaiheessa ja tulossa johtoryhmän sekä yhteisen kirkkoneuvoston kokouksiin. Sen jälkeen tulokset lähtevät prosessikuvauksen mukaiseen käsittelyyn. Työhyvinvointikyselyn alustavien tulosten perusteella henkilöstön työhyvinvointi on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla.
- Muutamia siirtoja on tehty seurakuntien välillä (lastenohjaajat)

Työkalupakin työkalujen käyttö

- Työsuojelu ja työhyvinvointi esimiestyössä (ylin johto koulutettu, tiimiesimiehet koulutukseen)
- Työhyvinvointikeskusteluja käydään säännöllisesti
- Aktiivisen tuen lomake on käytössä, siirto sähköiseen muotoon valmistelussa
- Työterveyslaitoksen tutkimushanke herätteli sekä esimiehiä että henkilöstöä

Työkalujen koulutus ja käyttöönotto on herätellyt positiivisesti esimiehiä työhyvinvoinnin huomioimiseen.

# Työhyvinvointikyselyn prosessikuvaus

## SUUNNITTELUVAIHE:

Työhyvinvointikysely toteutetaan sähköisesti 3 vuoden välein loka-marraskuussa.

Valmistelutyöryhmä (henkilöstöpalvelut, kirkkoherrojen edustaja, työntekijöiden edustaja) linjaa toteutustavan.

Viedään johtoryhmälle tiedoksi aikataulu ja toteutustapa.

## TOTEUTUSVAIHE:

Kysely toteutetaan kattavasti koko seurakuntayhtymän henkilöstölle (vähintään ½ vuoden virka-/työsuhde) ja kyselyyn vastaaminen tapahtuu työajalla.

Kyselyn tulokset toimitetaan tiimeittäin seurakunnan kirkkoherralle/palveluyksikön esimiehelle.

Mahdolliset lisäraportit toimitetaan kirkkoherran/palveluyksikön esimiehen pyynnöstä henkilöstöpalvelujen kautta.

## ARVIOINTI:

Tutkimuksen toteuttaja esittelee tulokset johtoryhmälle ja yhteiselle kirkkoneuvostolle.

Tulokset tiedotetaan henkilöstölle sähköpostitse ja intrassa.

Tutkimuksen tulokset tiedotetaan työntekijäkokouksessa. Tulokset arvioidaan ja sovitaan tarvittavat toimenpiteet tiimien valmistelun pohjalta. Arviointiin varataan riittävästi aikaa. Tarvittaessa työyhteisö tukeutuu ulkopuoliseen asiantuntijaan. Vastuu kirkkoherralla/yksikön johtajalla.

Tutkimustulokset ja sovitut toimenpiteet käsitellään seurakuntaneuvostoissa, yhteisessä kirkkoneuvostossa, yhtymän johtokunnissa, johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa huhtikuun loppuun mennessä.

## SEURANTA:

Sovitut toimenpiteet ja mahdolliset jatkotoimet käydään läpi työntekijäkokouksissa lokakuun loppuun mennessä

Asiaa koskevat työntekijäkokousten muistiot tuodaan tiedoksi yhteistyötoimikuntaan vuoden loppuun mennessä.

Sovittujen toimenpiteiden toteutuminen ja mahdollisesti vielä tarvittavat jatkotoimenpiteet ja niiden seuranta tuodaan tiedoksi seurakuntaneuvostoon/yhteiseen kirkkoneuvostoon

Mahdollisesti kesken jääneiden toimenpiteiden toteutuminen arvioidaan ja saatetaan loppuun viimeistään kahden vuoden kuluttua työhyvinvointikyselyn järjestämisestä, tarvittaessa ulkopuolisen asiantuntijaan tukeutuen.

## SISÄISEN SIIRRON P R O S E S S I

### SUUNNITTELUVAIHE:

Tarve vakituisen viranhaltijan tai pysyväisluonteisen työsuhteisen siirrolle on työ- ja/tai toimintaympäristön muutos. Kirkkoherra/palveluyksikön esimies valmistelee mahdollista siirtoa tiimiesimiehen ja työntekijän kanssa. Siirron tarve käsitellään johtoryhmässä. Viedään tiedoksi seurakuntaneuvostolle/yhteiselle kirkkoneuvostolle.

Kirkkoherrat/palveluyksikköjen johtajat arvioivat siirron mahdollisuuden yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa. Työntekijän mahdollisen lisäkoulutustarpeen arviointi.

Tehtäväkuvauksen päivittäminen.  
Huomioidaan mahdollinen lisäkoulutustarve.

### TOTEUTUSVAIHE:

Yhteistoimintaneuvottelu. Vastaanottavan ja luovuttavan seurakunnan/yksikön kirkkoherra/yksikön johtaja, kyseinen työntekijä, luottamusmies, tiimiesimiehet ja henkilöstöpäällikkö.

Vastaanottavan seurakunnan/yhtymän rekryointityöryhmä haastattelee siirrettävän työntekijän ja valmistelee siirron päättävälle luottamuselimelle.

Vastaanottavan seurakunnan seurakuntaneuvosto/yhteinen kirkkoneuvosto tekee päätöksen sisäisestä siirrosta. Päätös viedään tiedoksi lähettävään seurakuntaan.

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää seurakuntien välisen työntekijäsiirron seurakuntayhtymän virkojen- ja työsuhteiden osalta.

# Päälüottamusmies Petteri Tuulos, Juko

- Oulun seurakuntien henkilöstöstrategia esittää monipuolisesti erilaisia tavoitteita
- Työntekijäpuolella on ollut mahdollisuus osallistua kehittämiseen
- Tärkeitä henkilöstöä koskevia päätöksiä käsitellään säännöllisesti yhteistyötoimikunnassa

Työyhteisön hyvinvointia tiedustellaan henkilöstökyselyillä. Esimiehen on tunnettava johtamansa työala hyvin ja oltava aidosti kiinnostunut sen kehittämisestä. Etenkin yksikön johtajan täytyy ymmärtää käytännön arkityön haasteet.

Vaikka työyhteisöjä Oulussa johdetaan asianmukaisesti, työn hoitaminen edellyttää niin monen asian muistamista ja sovelluksen käytön osaamista, että kuormitus kyllä tuntuu.

Erityinen kiitos toimiville henkilöstöeduille: palkitseminen kohdistuu tasapuolisesti kaikkiin työntekijöihin, niin johtaviin viranhaltijoihin, tiimien vetäjiin kuin niiden jäseniin (esim. työvuosien mukaan palkitseminen)

Toiselta alalta tulevilla työntekijöillä aiempi kokemus voi olla hyvin eri tyyppistä kirkon työhön nähden. Heidän työkokemukstaan voisi harkinnanvaraisesti lukea enemmän hyväksi vuosisidonnaiseen palkanosaan.

Harkinnanvaraisen palkanosan soveltaminen vaatii runsaasti työtä, kriteerien asettaminen ja hengellisen työn tuloksellisuuden arviointi on vaikeaa. HaVasta ei kuitenkaan yhteisesti ole haluttu luopua.

# Pääluottamusmies Maritta Oksanen, Kirkon alan unioni

- Oulun seurakuntayhtymän työntekijöiden edustalla/pääluottamusmiehellä oli hyvä mahdollisuus vaikuttaa osallistumalla työryhmään esim. Oulun seurakuntien ja seurakuntayhtymän henkilöstöstrategia ja henkilöstöohjelma vuosille 2017-2022 tekemiseen.
- Olen ollut vuosien varrella monessa mukana mm. kehittämässä erilaisia henkilöstöön liittyviä parannuksia sekä etuja. On otettu käyttöön määrävuosittaiset palkitsemiset, 50- ja 60 vuotta täyttävien ja eläkkeelle jäävien muistaminen. Jatkettu harkinnanvaraisen palkanosan käyttöä 2018-2019.
- Hyvinvointiin ja jaksamiseen panostetaan käyttämällä varhaisen tuen mallia, pääluottamusmiehenä olen ollut mukana kolmikantakeskusteluissa.
- Viimeisin osallistuminen on henkilöstön työhyvinvointikyselyn tekemiseen jonka tulokset ovat juuri valmistumassa.
- Oulun seurakuntayhtymässä on hyvä yhteistyö työntekijöiden edustajan ja työnantajan välillä, joka mahdollistaa työntekijöille jotain plussia eurojen lisäksi.