



Nokian seurakunnan henkilöstöstrategia 2023–2026

Sisällysluettelo

1. Strategian tarkoitus	3
1.1 Arvot, visio, painopisteet ja tavoitteet	4
2. Lähtökohdat	4
2.1 Seurakunta muuttuvassa toimintaympäristössä	4
2.2 Henkilöstön nykytilanne ja tulevaisuuden haasteet	5
3. Henkilöstön määrä ja rakenne	7
3.1 Henkilöstösuunnittelun periaatteet	7
3.2 Henkilöstön saatavuus.....	8
3.3 Rekrytointi.....	8
3.4 Palvelussuhteen jatkuvuus	8
3.5 Tasa-arvosuunnitelma	9
4. Ammattitaitoinen henkilöstö	9
4.1 Perehdyttäminen.....	9
4.2 Osaaminen	9
4.3 Palkkaus, palkitseminen, muut etuudet.....	10
5. Hyvinvoiva työyhteisö	11
5.1 Johtaminen, esihenkilötyö, yhteistoiminta	11
5.2 Työaika, työjärjestelyt	12
5.3 Työterveyspalvelut, työturvallisuus, työsuojelu.....	13
5.4 Hengellisen elämän hoitaminen	14
6. Seurakunnan vapaaehtoiset	14
7. Strategian seuranta	14

1. Strategian tarkoitus

Henkilöstöstrategia on henkilöstövoimavarojen ja henkilöstöjohtamisen kehittämissuunnitelma. Se on pitkän aikavälin suunnitelma, joka linjaa henkilöstöä koskevan toiminnan painopisteet, tavoitteet ja suunnan niiden toteuttamiseksi. Henkilöstöstrategia on johtamisen ja koko henkilöstön työväline ja sen toteuttaminen on jokaisen työntekijän asia. Henkilöstö on seurakuntatyönantajan tärkein resurssi ja arvokkain työkalu seurakunnan perustehtävän ja toiminta-ajatuksen toteuttamiseksi. Henkilöstöstrategian tavoitteena on varmistaa henkilöstön tasapuolinen kohtelu sekä viestittää henkilöstölle työntekijöiden arvostuksesta luomalla hyvinvointia, turvallisuutta ja työssä viihtymistä.

Tässä henkilöstöstrategiassa sanalla työntekijä tarkoitetaan sekä virkasuhteessa että työsuhteessa olevaa Nokian seurakunnan työntekijää. Henkilöstöpoliittisia toimintaperiaatteita ei ole sisällytetty henkilöstöstrategiaan, vaan niistä laaditaan erillinen Nokian seurakunnan henkilöstöpolitiikka.

Henkilöstöstrategiassa on viitattu seuraaviin erillisiin ohjeistuksiin:

- Henkilöstöpolitiikka
- Epäasiallisen ja huonon kohtelun sekä sukupuolisen häirinnän ehkäiseminen ja poistaminen
- Etätyöohjeistus
- Liukuvan työajan käyttö
- Muistamiskäytännöt
- Päihdeohjelma
- Suorituslisään liittyvät käytännöt
- Tasa-arvosuunnitelma
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Varhaisen tuen ja välittämisen mallin

Henkilöstöstrategia 2023–2026:

Hyväksytty kirkkoneuvostossa 29 . 3 . 2023 § 28

Hyväksytty kirkkovaltuustossa 23 . 8 . 2023 § 26

1.1 Arvot, visio, painopisteet ja tavoitteet

Arvot

- Nokian seurakunnassa kehitetään työtä ja seurakunta on innostava paikka olla töissä.
- Nokian seurakunnassa työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti.
- Nokian seurakunnassa puututaan epäkohtiin.
- Nokian seurakunnassa viestitään avoimesti ja etupainotteisesti.

Visio

”Nokian seurakunta on arvostettu ja haluttu työnantaja.”

Painopisteet ja tavoitteet

- Työhyvinvoinnin tukeminen
- Työn kehittäminen
- Johtamisen ja työelämätaitojen kehittäminen

2. Lähtökohdat

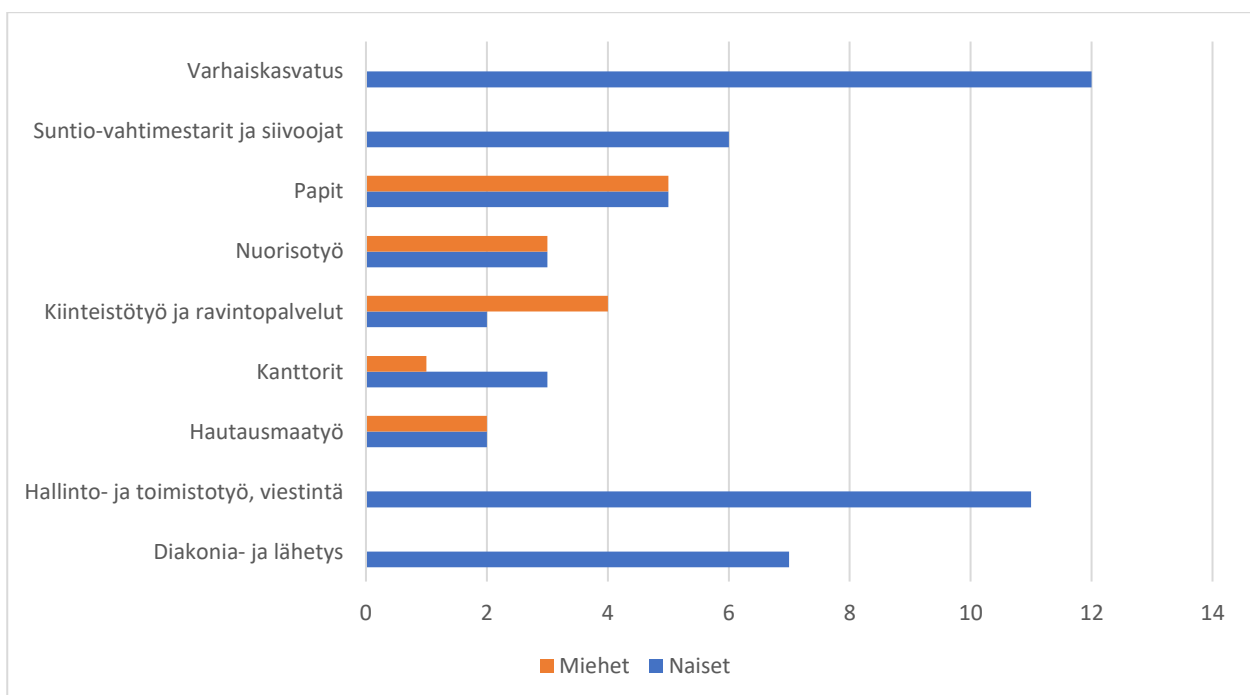
2.1 Seurakunta muuttuvassa toimintaympäristössä

Kirkon jäsenmäärän väheneminen, diakoniatyön asiakasmäärien kasvu ja kiinteistöjen ylläpito tuovat haasteita seurakunnan tilanteeseen kiristyvän talouden keskellä. Kokemus seurakunnan ja kirkon merkityksellisyydestä on vähentynyt ja se haastaa seurakuntaa toimintatapojen muutokseen. Haasteena on myös kasteiden ja vihkimisten määrän laskeminen. Rippikoulut ovat edelleen suosittuja ja luovat mahdollisuuden kutsua nuoria mukaan seurakunnan toimintaan. Haasteena on rippikoulun jälkeiset vuodet, jolloin nuorien aikuisten kirkosta eroaminen alkaa, koska he kokevat, ettei seurakunnalla ole heille mitään annettavaa. Riittävän henkilöstön ja laadukkaan toiminnan avulla voidaan pyrkiä vahvistamaan seurakunnan jäsenten identiteettiä ja seurakunnan jäsenyyden myönteistä merkitystä.

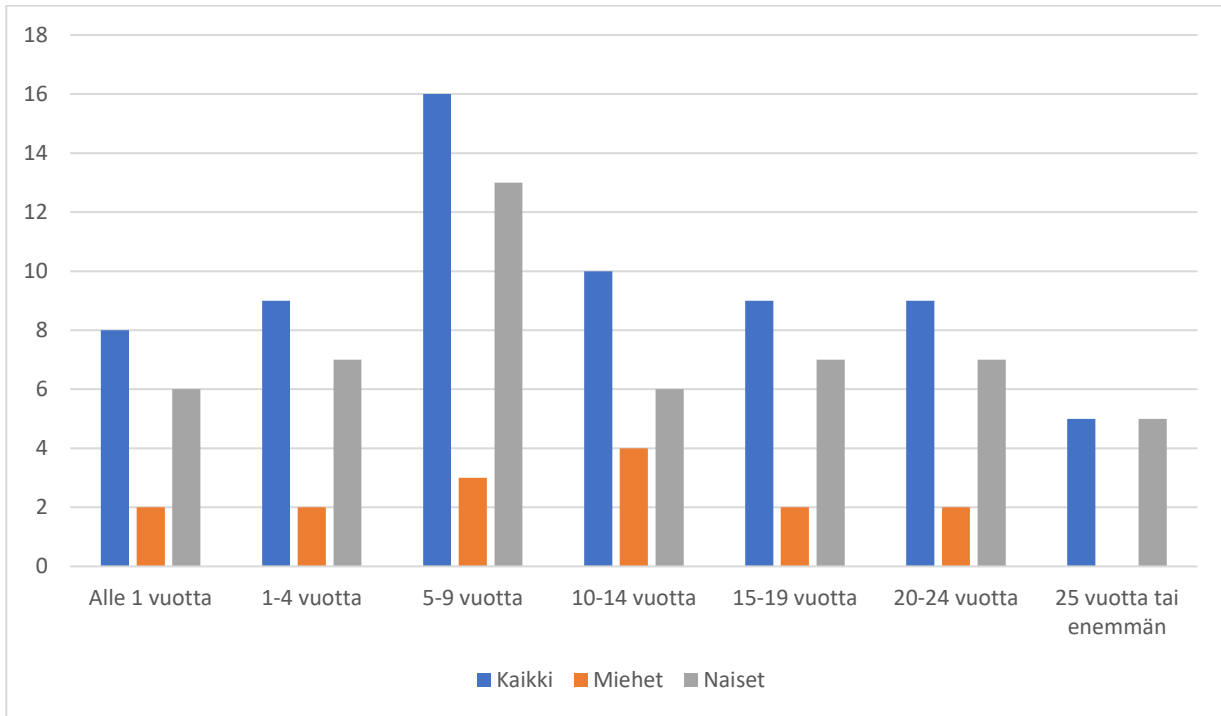
2.2 Henkilöstön nykytilanne ja tulevaisuuden haasteet

Nopeasti muuttuva toimintaympäristö ja sen ennakoimattomuus haastavat henkilöstöä kehittämään valmiuksia yllättävien muutosten, kriisien ja epävarmuustekijöiden käsittelyyn ja niistä selviämiseen. Henkilöstön ja vapaaehtoisten tulee tuntee osallisuuden kokeminen ja seurakunnassa tulee miettiä, miten henkilöstön ja vapaaehtoisten osallisuuden kokemus mahdollistetaan. Teknologian kehittyminen ja hyödyntäminen antaa mahdollisuuden työntekijöiden yksilöllisiin työelämän joustoihin, esimerkiksi etätöiden tekemiseen. Sosiaalinen media haastaa työntekijöitä nopeaan reagointiin erilaisissa kriiseissä ja ajankohtaisissa keskusteluissa.

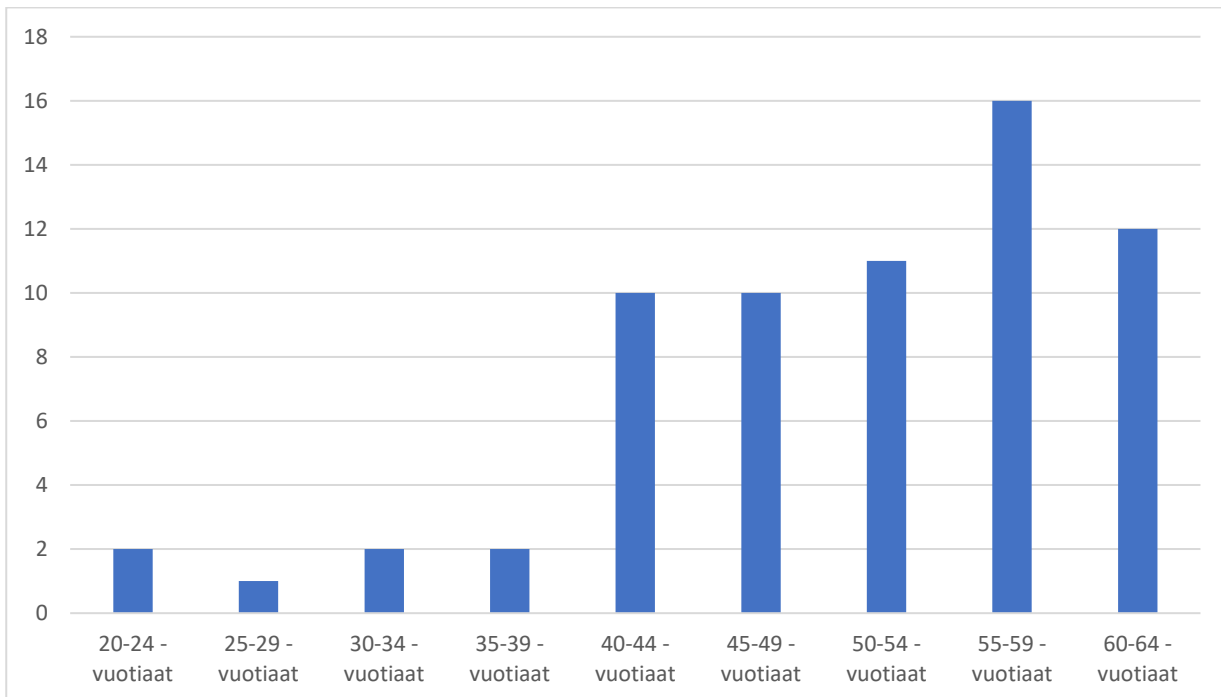
Henkilökunnan kokonaismäärä 31.12.2022 oli 66 työntekijää. Usea työntekijä on ollut pitkään Nokian seurakunnan palveluksessa. Valtaosa työntekijöistä oli naisia. Koko henkilöstön keski-ikä oli 50,5 vuotta. Lähivuosien aikana moni työntekijä saavuttaa eläkeiän. Tarkkaa eläkkeelle jäämisen ajankohtaa on mahdotonta ennakoida, jos työntekijä ei itse ilmaise suunnitelmiaan hyvissä ajoin. Henkilöstösuunnittelun ja työyhteisön toimivuuden kannalta onkin suositeltavaa, että esihenkilö ottaa työntekijän kanssa esille tulevaisuuden suunnitelmat työelämän osalta silloin, kun työntekijä täyttää 62 vuotta.



Kaavio 1. Työntekijöiden jakautuminen työaloittain



Kaavio 2. Palvelussuhteen kesto



Kaavio 3. Henkilöstön ikäjakama

3. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä on muutaman viimeisen vuoden aikana vähentynyt 10 työntekijällä. Henkilöstömäärän vähentyessä on tärkeää huomioida suunnittelussa erityisesti se, mitä jatkossa jätetään tekemättä tai mistä toiminnoista mahdollisesti luovutaan. Työmäärän ja -kuormituksen jakautuminen tasapuolisesti kaikille työntekijöille on huomioitava entistä enemmän. Kenellekään ei myöskään saa muodostua sellaista työmäärää, johon normaali työaika ei pääsääntöisesti riitä. Henkilöstöressurssien käyttö yli työmuotojen ja yhteisen toiminnan järjestäminen ovat jatkossa yhä välttämättömpiä. Henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen on muutosten keskellä ja pitkään muutosten jälkeenkin kiinnitettävä erityistä huomiota.

3.1 Henkilöstösuunnittelun periaatteet

Henkilöstösuunnittelun periaatteita ovat:

- Suunnittelun avulla turvataan työntekijöiden riittävä osaaminen.
- Huolehditaan, että seurakunnan töissä on motivoituneita ja ammattitaitoisia työntekijöitä.
- Tehtävänkuvaukset pidetään ajan tasalla ja huolehditaan, että osaaminen vastaa tehtävän vaatimuksia.
- Mitoitetaan henkilöstörakenne sekä -määrä ja suunnitellaan ne vastaamaan seurakunnan tarpeita.
- Henkilöstömäärän mitoituksessa huomioidaan toiminnallisten tarpeiden ohella taloudelliset resurssit.
- Toiminnassa tapahtuvat rakenteelliset muutokset huomioidaan muuttamalla tarvittaessa henkilöstön tehtävänkuvauksia ja henkilöstörakenteita.
- Henkilöstöä vähennetään tarvittaessa lähinnä luonnollisen poistuman kautta.
- Henkilöstön eläkkeelle siirtymisen yhteydessä ns. "hiljaisen tiedon" siirtyminen turvataan riittävän ajoissa tehdyn henkilöstösuunnittelun avulla.

3.2 Henkilöstön saatavuus

Työmarkkinatilannetta on vaikea ennakoida ja pätevien työntekijöiden löytäminen tiettyihin tehtäviin on tällä hetkellä haasteellista. Toimintaympäristön muutosten, kiristyvän talouden ja toimintatapojen kehittämisen myötä seurakunta tarvitsee entistä osaavampia työntekijöitä, joka edellyttää työntekijöiltä uuden oppimista. Tämä vaikuttaa henkilöstön koulutukseen ja uusien pätevien työntekijöiden saatavuuteen, koska osaamisen tulee vastata entistä laajempiin tehtäväkokonaisuuksien vaatimuksiin. Työnantajakuva tulee kirkastaa ja vahvistaa. Seurakunta on yleisesti tunnettu työnantajana, joka tarjoaa työtä hengellistä työtä tekeville. Tietoa seurakunnan laaja-alaisesta tarjonnasta esimerkiksi talouden, hallinnon ja kiinteistöjen hoidon tehtävistä tulee viestittää aktiivisemmin.

3.3 Rekrytointi

Ennen rekrytoinnin aloittamista selvitetään, ovatko nykyiset henkilöresurssit parhaassa mahdollisessa käytössä ja arvioidaan nykyisten toimintatapojen oikeellisuutta. Rekrytoinnin sijaan selvitetään, onko mahdollista tehdä töiden uudelleen järjestelyjä ja voidaanko työnjakoa ja yhteistyötä kehittämällä saavuttaa tavoitteet tarkoituksenmukaisemmin. Jokainen rekrytointi suunnitellaan huolellisesti ja siihen käytetään riittävästi aikaa. Tavoitteena on löytää mahdollisimman hyvä ja sopiva työntekijä ja työntekijälle mahdollisimman hyvä työ. Kaikkia hakijoita kohdellaan tasa-arvoisesti huomioimalla tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säännökset. Valinnan perustelut ilmaistaan selkeästi ja avoimesti ja kaikki hakijat saavat päätöksen valinnasta perusteluineen. Rekrytointiprosessi on kirjattu tarkemmin erilliseen seurakunnan henkilöstöpolitiikkaan.

3.4 Palvelussuhteen jatkuvuus

Työnantaja huolehtii palvelussuhteen jatkuvuudesta mahdollisuuksiensa mukaisesti. Lomautuksia ja irtisanomisia tuotannollisista ja taloudellisista syistä vältetään. Toimintojen mahdollisessa ulkoistamisessa pyritään turvaamaan henkilöstön asema ja oikeudet. Työntekijöiltä edellytetään tarvittaessa valmiutta tehtävien vaihtoon sekä tehtävänkuvien laajentamiseen ja muuttamiseen. Työntekijän erotessa palveluksesta suoritetaan lähtöhaastattelu, jossa selvitetään eroamisen syitä sekä kerätään tietoja ja ajatuksia toiminnan kehittämiseksi.

3.5 Tasa-arvosuunnitelma

Seurakunta edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Henkilöstöstrategian keskeisenä periaatteena on sukupuolten välinen tasa-arvo henkilöstövalinnoissa, palkkauksessa ja käytännön johtamisessa. Vastuu tasa-arvon toteutumisesta on hallintoelimillä, esihenkilöillä ja koko työyhteisöllä. Seurakunnassa laaditaan erillinen tasa-arvosuunnitelma, jota päivitetään säännöllisin väliajoin. Suunnitelmassa esitetään selvitys seurakunnan tasa-arvotilanteesta ja esitetään toteutettavaksi tarpeellisia toimenpiteitä sekä arvioidaan aiempien toimenpiteiden toteutumista. Suunnitelman päivittämisessä ja tasa-arvoa parantavia toimenpiteitä mietittäessä hyödynnetään henkilöstölle tehtävän tasa-arvokyselyn tuloksia. Epäasiallisen ja huonon kohtelun sekä sukupuolisen häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi on laadittu erillinen ohjeistus.

4. Ammattitaitoinen henkilöstö

4.1 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen lisää työntekijän osaamisen kehittämistä ja työmotivaatiota. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi ja suhtautuu myönteisesti uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön. Hyvän perehdyttämisen ansiosta työntekijä oppii työnsä nopeasti, oikein ja turvallisesti. Hän tuntee oman työyhteisönsä toiminnan tarkoituksen ja tavoitteet sekä oman roolinsa ja saa oikean ja selkeän kuvan seurakunnan tehtävistä. Perehdyttäminen järjestetään aina, kun uusi työntekijä tulee seurakunnan palvelukseen ja tarvittavilta osin silloin, kun henkilö vaihtaa seurakunnassa toiseen tehtävään tai palaa tehtävään pitkän poissaolon jälkeen. Perehdyttämisestä vastaa työntekijän esihenkilö. Perehdyttämisessä noudatetaan työnantajan perehdyttämissuunnitelmaa ja jokaiselle työntekijälle laaditaan henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelma.

4.2 Osaaminen

Henkilöstön osaamisen tukemiseksi ja kehittämiseksi laaditaan henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma. Kehittämisen tulee olla suunnitelmallista ja siihen tulee varautua taloudellisesti vuosittain hyväksyttävässä talousarviossa. Suunnitelmaan kirjataan konkreettiset kehittämistoimenpiteet ja niiden tarpeet perustellaan. Perustelujen tulee pohjautua työnantajan tarpeisiin, strategiaan tavoitteisiin tai työntekijän henkilökohtaiseen kehittymiseen. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on motivoituneet ja ammattitaitoiset työntekijät, joiden ammattitaito vastaa seurakunnassa tehtävän työn osaamistarpeita.

Osaamisen kehittämiseen liittyy olennaisena osana oman työn ohessa oppiminen. Tällainen oppiminen tapahtuu mm. mentoroinnin, työnohjauksen, konsultoinnin, tiimityöskentelyn, työkierron tai hengellisen ohjauksen avulla. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelman periaatteet on kirjattu tarkemmin erilliseen seurakunnan henkilöstöpolitiikkaan.

4.3 Palkkaus, palkitseminen, muut etuudet

Palkkaus perustuu Kirkon yleiseen virka- ja työehtosopimukseen. Jokaisesta seurakunnan tehtävästä laaditaan ajantasainen tehtäväkuvaus. Tehtäväkuvauksen perusteella tehtävä sijoitetaan vaativuusryhmään ja peruspalkka määritellään vaativuusryhmän perusteella. Jokaiselle vaativuusryhmälle on määritelty vähimmäispalkka. Työntekijän varsinainen palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta eli peruspalkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta. Tehtäväkohtainen palkanosa muodostuu vaativuusryhmän vähimmäispalkasta sekä mahdollisista vaativuusosasta ja erityisestä osasta. Henkilökohtainen palkanosa muodostuu kokemuslisästä ja suorituslisästä. Työntekijän työkokemukseen perustuvaa kokemuslisää maksetaan viiden, kymmenen ja viidentoista vuoden palvelusajan perusteella. Suorituslisää voidaan maksaa arvioitavan työsuorituksen perusteella. Suorituslisästä on laadittu erillinen ohjeistus. Kertapalkkio mahdollistaa työntekijän tai ryhmän nopean palkitsemisen. Esihenkilö voi ehdottaa työntekijälle tai ryhmälle kertapalkkion maksamista. Seurakunnan tavoitteena on kannustava, kilpailukykyinen, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus.

Työntekijöiden liikunnan ja kulttuurin harrastamista tuetaan sähköisen liikunta- ja kulttuurisaldon muodossa. Henkilöstöedun tavoitteena on parantaa työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Sillä kannustetaan työntekijöitä liikkumaan ja pitämään yllä hyvää kuntoa sekä virkistytymään kulttuuripalveluja käyttämällä. Työntekijöillä on myös mahdollisuus ottaa käyttöön työsuhdepyörä. Lisäksi työntekijöiden työpaikkaruokailua tuetaan ravintoedulla.

Työntekijöitä muistetaan palvelusvuosilahjalla, joka annetaan 10, 20, 30 ja 40 vuoden palvelusta Nokian seurakunnassa. Lahjalla muistetaan myös mm. 50- ja 60-vuotissyntymäpäiviään viettäviä, perheenisäyksen johdosta ja palvelussuhteen päättymisen yhteydessä. Muistamiskäytännöistä on laadittu erillinen ohjeistus.

5. Hyvinvoiva työyhteisö

Seurakunta menestyy, kun sen työntekijät voivat hyvin. Työhyvinvoinnin perustan luovat työturvallisuus, työterveyshuolto, työyhteisön ilmapiiri, yksilön suorituskyky ja osaaminen sekä esihenkilöiden johtamistaidot. Työyhteisön ilmapiirillä on suuri merkitys työntekijöiden hyvinvointiin. Johtamisen ja työelämätaitojen kehittämisellä voidaan vaikuttaa työilmapiiriin ja henkilöstön työtyytyväisyyteen. Henkilöstölle syyskuussa 2022 tehdyn hyvinvointikyselyn perusteella toimenpiteitä vaativat perehdyttäminen, ristiriitojen käsittely ja ratkaiseminen, tiedon saaminen tukikeinoista työkyvyn heikentyessä ja palautteen kerääminen. Lisäksi esihenkilötyöhön liittyen esihenkilön ja työntekijän välinen luottamus ja keskustelut, vastuun jakaminen ja johtamisen avoimuus. Tavoitteena on seurata työhyvinvointia säännöllisesti tehtävillä henkilöstökyselyillä. Henkilöstön esille nostamat ongelmat otetaan heti käsittelyyn ja niihin puututaan. Työntekijöitä rohkaistaan itsenäiseen päätöksentekoon ja toimintojen kehittämiseen.

5.1 Johtaminen, esihenkilötyö, yhteistoiminta

Kirkkovaltuusto on seurakunnan ylin päättävä elin. Kirkkovaltuusto tekee kirkkoneuvoston valmistelun ja esityksen pohjalta henkilöstöpoliittiset periaatepäätökset, päättää resursseista talousarvion yhteydessä ja hyväksyy toimintasuunnitelmat. Kirkkoneuvosto johtaa henkilöstöhallintoa ja huolehtii kirkkovaltuuston henkilöstöpoliittisten päätösten täytäntöönpanosta. Tavoitteena on avoin ja läpinäkyvä päätöksenteko.

Esihenkilön tehtävänä on johtaa sekä asioita että ihmisiä. Esihenkilöiden tulee tietää tehtävänsä ja niihin kuuluvat oikeudet ja velvollisuudet, jotta hänellä on edellytykset johtajana toimimiseen. Esihenkilö varmistaa vuorovaikutteisuuden osallistamalla työntekijöitä tavoitteiden asettamiseen, niiden saavuttamiseen ja toiminnan kehittämiseen. Vuorovaikutteista keskustelua johtamisen tueksi käydään johtoryhmän kokouksissa. Esihenkilötyötä tuetaan järjestämällä esimiesasemassa oleville tarpeellista koulutusta ja huolehditaan, että kaikilla esihenkilöillä on ajanmukainen ja riittävän tasoinen koulutus ja osaaminen.

Esihenkilön ja alaisen väliset kehityskeskustelut käydään säännöllisesti vähintään kerran vuodessa. Keskustelujen pohjana on esihenkilön etukäteen antama yhteinen lomake ja tehtävänkuvaus. Keskusteluissa käydään läpi tehtävänkuva, osaamista ja kehittämistarpeita sekä arvioidaan edellisellä kerralla sovitun toteutumista. Tehtävänkuvaukset pidetään ajan tasalla ja ne tarkastetaan vähintään vuosittain.

Johtamisen periaatteita ovat:

- Tavoitteellisuus: Johtaminen on työkalu seurakunnan strategian mukaisen toiminnan ja vision tavoitteelliseksi toteuttamiseksi.
- Oppiva organisaatio: Kehittäminen tapahtuu oppivana organisaationa. Johtaminen kannustaa oppimiseen ja kehittymiseen.
- Jaettu johtajuus: Johtaminen kannustaa yksilöiden ja tiimien itseohjautuvuuteen, jota johtaminen tukee.
- Oikeudenmukaisuus: Johtaminen on johdonmukaista ja tasapuolista sekä tasa-arvoista, viestintä toimii avoimesti kaikkiin suuntiin, työntekijöiden jaksamisesta huolehditaan.

Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää seurakunnan palvelukykyä, toiminnan tuloksellisuutta, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä henkilöstön työssä jaksamista. Tavoitteena on varmistaa, että henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työolosuhteita koskevien asioiden valmisteluun. Nokian seurakunnassa toimii yhteistyötoimikunta.

Yhteistyötoimikuntaan kuuluu työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö ja kirkkoherra sekä työntekijöiden edustajina kaksi työsuojeluvaltuutettua ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet. Yhteistoiminnassa noudatetaan Kirkon virka- ja työehtosopimuksen liitteen mukaista kirkon yhteistoimintasopimusta.

5.2 Työaika, työjärjestelyt

Työntekijöiden työaika noudattaa Kirkon virka- ja työehtosopimuksen työajattomia koskevia määräyksiä ja työajan piirissä olevia koskevia määräyksiä. Työnantaja päättää työajan käytöstä ja sen sijoittamisesta sekä pitää yllä työajan piiriin kuuluvien työntekijöiden työajanseurantaa. Toimistotyöaikaa noudattavilla on käytössä liukuva työaika, josta on laadittu erillinen ohjeistus. Tavoitteena on, että työntekijä suoriutuu tehtävistään työajan puitteissa ja työntekijän työkuormitus on sopiva ja kohtuullinen.

Työntekijä voi tehdä työtä myös pääasiallisen työpaikan ulkopuolella etätöinä. Kaikissa työmuodoissa etätöiden tekeminen ei ole mahdollista, vaan työn luonne ja tehtävien sisältö ratkaisevat, voiko etätöitä tehdä. Etätöiden tavoitteena on mm. tukea työn ja perhe-elämän yhteen sovittamista, parantaa työnantajan ympäristövastuullisuutta ja lisätä työpaikan houkuttelevuutta rekrytointitilanteissa. Etätöiden tekemisestä on laadittu erillinen ohjeistus.

Työntekijällä on mahdollisuus anoa virka- tai työvapaata, jonka myöntäminen perustuu joko lakiin tai Kirkon virka- ja työehtosopimuksen määräyksiin. Osa vapaista on harkinnanvaraisia ja osa sellaisia, joihin työntekijällä on subjektiivinen oikeus. Silloin kun työntekijällä ei ole vapaaseen nimenomaista oikeutta, vapaan myöntäminen on työnantajan harkinnassa. Tavoitteena on työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, oikeudenmukaisuus ja mahdollisuus vaikuttaa työntekijän kehittymiseen nykyisessä tehtävässään. Virka- ja työvapaiden myöntämisen periaatteet on kirjattu tarkemmin erilliseen seurakunnan henkilöstöpolitiikkaan.

5.3 Työterveyspalvelut, työturvallisuus, työsuojelu

Henkilökunnalle on järjestetty lakisääteisten työterveyspalvelujen lisäksi sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Palvelujen järjestämisestä on laadittu kirjallinen sopimus ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Palveluiden tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ehkäiseminen ja työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työterveyshuollon Mielen Huoli -palvelu toimii matalan kynnyksen palveluna erilaisissa jaksamiseen liittyvissä ongelmissa. Työntekijän työssä selviytymisen tueksi on laadittu varhaisen tuen ja välittämisen malli. Tavoitteena on varhaisen tuen toimenpiteillä palauttaa työntekijän työkyky ja ehkäistä työkyvyttömyys. Esihenkilöiden tehtävänä on huolehtia, että työntekijät tietävät mitä tukea työnantaja voi antaa työkyvyn heikentyessä. Päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisen hoitoon ohjaamiseksi on laadittu erillinen päihdeohjelma. Epäasiallisen ja huonon kohtelun sekä sukupuolisen häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi on laadittu erillinen ohjeistus.

Työsuojelutoiminnalla turvataan henkilöstön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys sekä toimintakyky. Toiminnalla vähennetään työssä ja työolosuhteissa tapahtuvia terveydelle vaarallisia haittoja. Turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi on laadittu erillinen työsuojelun toimintaohjelma. Ohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi otetaan huomioon seurakunnan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa. Työturvallisuuteen liittyvät asiat ovat esillä heti palvelussuhteen alusta asti ja niihin kiinnitetään erityistä huomiota työntekijän perehdyttämisessä. Yhteistyötoimikunnan tehtävänä on käsitellä työterveyteen, työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyviä asioita.

5.4 Hengellisen elämän hoitaminen

Seurakunta on hengellinen yhteisö ja sen työyhteisö elää myös osana seurakuntaa. Tavoitteena on henkilöstö, joka on sitoutunut kirkon sanomaan ja toteuttaa työssään seurakunnan toiminta-ajatusta. Sen vuoksi myös työyhteisön tuki työntekijöiden hengellisen elämän hoitamiseen on tärkeä. Työntekijöitä tukee hengellisesti seurakunnan jumalanpalveluselämä ja muu toiminta sekä myös työyhteisön piirissä toteutettava hengellisen elämän viljely. Työntekijöiden osallistumista hiljaisuuden retriitteihin tuetaan ja rohkaistaan hengelliseen ohjaukseen.

6. Seurakunnan vapaaehtoiset

Vapaaehtoistyö tukee kirkon perustehtävää. Vapaaehtoistyön avulla vahvistetaan yhteisöllisyyttä ja kutsutaan uusia ihmisiä mukaan toimintaan. Vapaaehtoiset toimivat monissa eri seurakunnan tehtävissä ja heidän panoksensa on seurakunnalle ensiarvoisen tärkeää. Seurakunnan taloudellisten resurssien supistuminen korostaa vapaaehtoistoiminnan merkitystä ja arvoa. Vapaaehtoisten ja työntekijöiden tulee käydä keskustelua yhteisistä arvoista, tavoitteista ja pelisäännöistä sekä siitä, mitä vapaaehtoistoimintaan mukaan tulevilta odotetaan ja mitä he voivat odottaa työntekijöiltä. Yhteinen päämäärä motivoi ja sitouttaa toimintaan. Vapaaehtoisten tulee tuntee osallisuuden kokeminen ja heidän sitoutumistaan tulee vahvistaa. Vapaaehtoistoimintaa koordinoivien vastuuhenkilöiden toimintaedellytykset tulee varmistaa. Tavoitteena on, että kaikki tuntevat olevansa tervetulleita mukaan toimintaan juuri niillä edellytyksillä, jotka heillä on.

7. Strategian seuranta

Seurakunnan vuosittain laadittava toiminta- ja taloussuunnitelma sisältää keskeisiä asioita henkilöstövision toteutumiseksi. Henkilöstösuunnitelman ja henkilöstöstrategian toteutumista arvioidaan henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä. Työnantajan ja työntekijöiden edustajista koostuva yhteistyötoimikunta käsittelee kokouksissaan henkilöstöpoliittisia asioita. Arvioinnin tueksi toteutetaan henkilöstökyselyitä ja kyselyiden palautteen pohjalta korjataan suunnitelmia tavoitteiden paremmaksi toteutumiseksi.