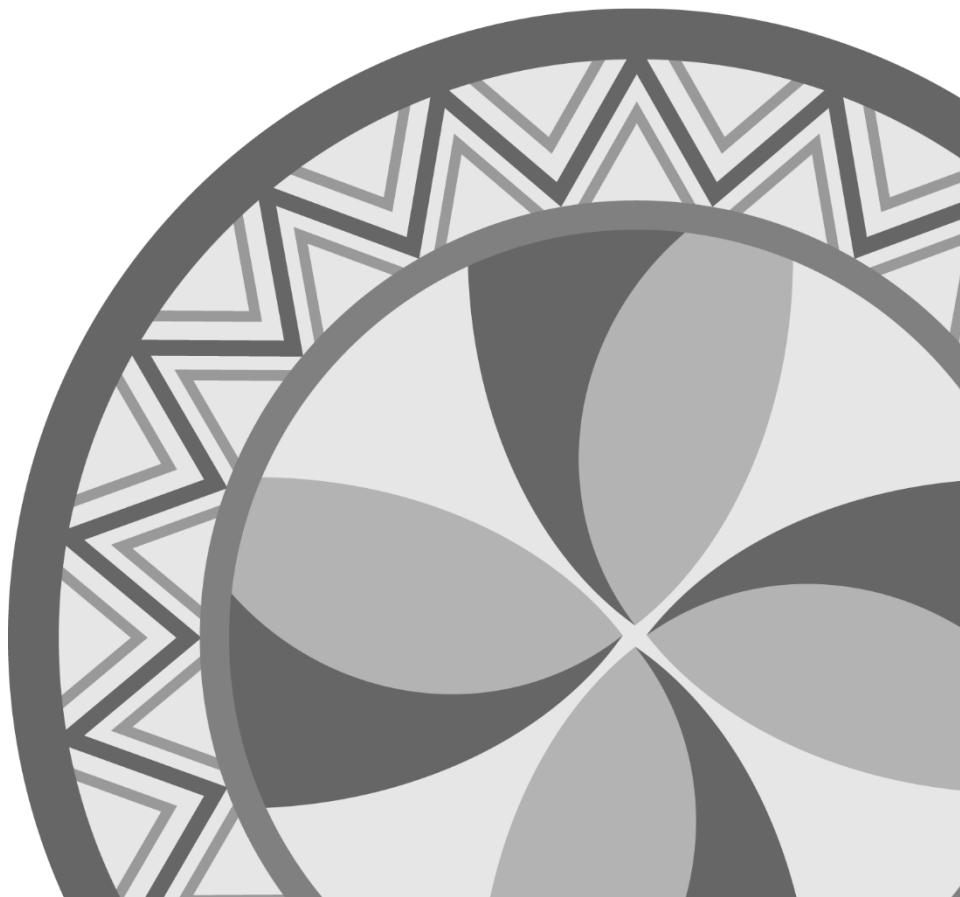


Henkilöstösuunnitelma

Koulutussuunnitelma

Huittisten seurakunta



Sisällys

1. Johdanto	4
2. Johtaminen	5
3. Toimipisteet	6
4. Toimintaympäristö	7
5. Henkilöstöryhmät	8
5.1. Ammattiryhmät	8
5.2. Palvelussuhde- ja työaikamuodot	8
5.3. Työntekijät	8
5.4. Vapaaehtoiset vastuunkantajat	8
6. Henkilöstösuunnittelu	9
6.1. Palkkaus ja palkitseminen	9
6.2. Henkilöstön rekrytointi	9
6.3. Työntekijän poistuessa	10
6.4. Vastuunkantajien rekrytointi	10
7. Henkilöstökoulutus	11
7.1. Kehityskeskustelut	11
7.2. Tehtävänkuvat ja niiden kehittäminen	11
7.3. Koulutussuunnitelma	11
7.4. Perehdyttäminen	12
7.5. Vapaaehtoisten vastuunkantajien perehdyttäminen ja valmentaminen	12
8. Työn suunnittelu ja toteutus	14
8.1. Turvallinen seurakunta	14
8.2. Vastuukysymykset	14
9. Henkilöstön hyvinvointi	15
9.1. Yhteistoiminta	15
9.2. Työsuojelu	15
9.3. Työkykyä ylläpitävä toiminta	15
9.4. Työnohjaus	16
10. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen	17
11. Sisäinen viestintä	18
12. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien toteuttaminen ja seuranta	19

IHMISEN KOKOINEN TYÖ

Arvostamme ihmisiä ja sitä, mitä työ ja vapaaehtoisuus heille merkitsevät. Kunnioitamme jokaista yksilönä ja tuemme Kristuksen kirkon työtä tekeviä kaikin tavoin, jotta he pystyvät vastaamaan työtoverien, toisten seurakuntalaisten ja samalla yhteisön tarpeisiin sekä kehittymään omassa tehtävässään. Kunnioitamme myös sitä, että jokainen tarvitsee työn rinnalle lepoa ja palautumista – jokaisella meistä on tehtävänänsä ihmisen kokoinen työ.

OSAAMINEN JA KOKEMUS

Opimme ja kehitymme joka päivä jakamalla omaa osaamistamme ja kokemuksiamme. Osaaminen ja ammattilaisuus on tärkeä osa jokaisen tehtävää. Kunnioitamme toistemme erilaisia vahvuuksia ja osaamista, joiden varaan voimme rakentaa yhteistä työtämme. Keräämme aktiivisesti kokemuksia ja palautetta sekä toimimme tämän tiedon pohjalta parantaaksemme keskinäistä yhteistyötämme ja seurakuntalaisten kokemusta omassa yhteisössään.

YHDESSÄ TEKEMINEN

Uskallamme innovoida ja kokeilla uusia asioita, jotka tuovat yhteisöömme rikkaampaa hengellistä elämää ja haastaa meitä tekemään asioita yhdessä. Erilaiset ihmiset voivat kohdata toisensa seurakunnassa ja olla yhdessä tekemässä seurakunnan elämästä oman näköistään. Yhdessä tekeminen ja yhdessä suunnittelu ovat työmme perusta.

1. Johdanto

Yhteistoimintalaki 4, 16§ mukaan työpaikoissa, joissa säännöllisesti on vähintään 20 henkilöä, on laadittava henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma. Siinä on tultava ilmi vähintään

1. Toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä
2. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
3. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.
4. 1-3- kohdan suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt

lisäksi tulee kiinnittää huomiota:

1. osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
2. joustaviin työaikajärjestelyihin.

Seurakunnan toimintakyky edellyttää, että se on työnantajana henkilöstöään tukeva. Seurakunnalla on oltava oikein mitoitettu, osaava ja sitoutunut henkilöstö. Lisäksi on huolehdittava uuden pätevän henkilöstön saannista myös tulevaisuudessa, sekä työssä olevan henkilöstön hyvinvoinnista, että jatkuvasta kehittämisestä. Seurakunnan on huolehdittava yleisestä työnantajakuvastaan, tehtävien houkuttelevuudesta, kannustavien palkkausperusteiden ja -järjestelmien kehittämisestä, kannustavasta työilmapiiristä ja osaamisen kehittämisestä.

Työyhteisön kehittyminen ja tuloksellisuus vaativat, että jokainen työntekijä näkee oman vastuunsa työyhteisöstään, omasta työpanoksestaan ja itsensä kehittämisestä.

Seurakunnan henkilöstösuunnitelma määrittää henkilöstöpolitiikan painotukset ja keskeiset periaatteet ja käytännöt. Ohjelman avulla luodaan pitkäjänteisesti tuloksellista hyvinvoivaa ja osaavaa työyhteisöä ja tuetaan seurakunnan vision, strategian ja arvojen vision toteutumista.

On tärkeää, että ohjelma ulottuu käytännön toimintaan. Se tulee nähdä aktiivisena keinona asetetun tavoitteen saavuttamisessa ja toteuttamisessa.

Esimiesten tulee olla aktiivisia ohjelman periaatteiden ja toimenpiteiden toteutuksessa ja myös ohjelman hengen välittämisessä sekä toiminnan jatkuvassa seuraamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä.

2. Johtaminen

Huittisten seurakunnassa kirkkoneuvosto yleisesti johtaa seurakunnan toimintaa ja kirkkovaltuusto on ylin päättävä toimielin. Kirkkoherra on kirkkoneuvoston puheenjohtaja. Huittisten seurakunnassa kirkkoherra on kaikkien työntekijöiden ylin esimies. Talouspäällikkö on ns. tukitoimintojen esimies (talous, hautaustoimi ja kiinteistötoimi). Kirkkoherra ja talouspäällikkö ovat seurakunnan johtavat viranhaltijat.

Puutarhuri on hautausmaan työntekijöiden lähiesimies. Lapsityönohjaaja on lastenohjaajien lähiesimies. Kappalainen on Vampulan kappeliseurakunnan työstä vastaava viranhaltija.

Vapaaehtoisten vastuunkantajien työn ohjaamisesta ja johtamisesta vastaavat työntekijät tai vapaaehtoisryhmien vetäjät yhdessä työntekijöiden kanssa. Ohjaajana voi siten olla myös vastuunkantaja, joka on sitoutunut koordinaattorin tehtävään omalla työkentällään.

Seurakunnassa on viime aikoina kiinnitetty erityistä huomiota johtamisen vaikutuksiin työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin. Tällöin on huomioitava laajemmin strategisella tasolla hallinnon toiminta sekä yhteinen näkemys toimintaympäristön muutoksesta ja seurakunnan kehityksen suunnasta. Operatiivisella tasolla johtavien viranhaltijoiden yhteistyö työyhteisön johtamisessa ja käytännön tasolla esimiesten ja lähiesimiesten esimiestoiminta ovat merkittävässä asemassa seurakunnan johtamisessa. Huittisten seurakunnassa vuorovaikutteisuus niin luottamushenkilöiden, johtavien viranhaltijoiden ja työntekijöiden kuin vapaaehtoisten vastuunkantajien kesken on oleellinen tekijä asiantuntijaorganisaation johtamisessa.

3. Toimipisteet

Huittisten seurakunta toimii pääosin kahdessa toimipisteessä, Huittisissa ja Vampulassa. Henkilöstön ensisijaiset virkapaikat on sijoitettu näihin kahteen paikkaan.

Huittisten toimipiste koostuu Huittisten kirkosta, seurakuntakeskuksesta, Kulman pappilan nuorisotilasta sekä siunauskappelista ja Huittisten hautausmaasta.

Vampulan toimipiste koostuu Vampulan kirkosta, seurakuntatalosta ja Vampulan hautausmaasta.

Kolmantena toimipisteenä leirikausina on Sastamalassa sijaitseva Ylistenrannan leirikeskus.

Huhtamon kirkko ei ole seurakunnan toimipiste, mutta seurakunta on sen jumalanpalveluselämästä ja kirkollisten toimitusten toimittamisesta vastaava taho. Huhtamon kirkon ja hautausmaan ylläpidosta vastaa Huhtamon Seurakuntahuoneyhdistys ry.

4. Toimintaympäristö

Huittisten nimi esiintyy asiakirjoissa ensimmäisen kerran vuonna 1366, Huittinen mainitaan tuolloin jo pitäjänä. Pysyvä asutus paikkakunnalla on kuitenkin paljon vanhempaa. Huittisten vanhimpana kylänä pidetään Karhiniemeä, ainoaa Kokemäenjoen pohjoispuolella sijaitsevaa kylää. Karhiniemellä oli myös Huittisten ensimmäinen kirkko jo 1200-luvulla ja sen lähellä Hiidenkalliolla lähde, jossa perimätiedon mukaan ensimmäiset huittislaiset kastettiin kristinuskoon. Seurakunnan historia paikkakunnalla on siis pitkä. Huittisten kirkkokin on jo keskiajalla rakennettu keskelle pitäjää ja edelleen, vaikka keskusta on maantieteellisesti liikkunut, olemme keskellä pitäjää niin fyysisesti kuin hengellisesti.

Huittisten seurakunnan toimintaympäristö muodostuu Huittisten kaupungin alueesta. Kaupungin alueella on kaksi selkeämpää keskusta, Lauttakylä ja Vampula sekä useita aktiivisia kyliä, joissa kokoontuu säännöllisesti myös seurakunnan piirejä.

Kaupunki itsessään on kaupunkikeskus keskellä maaseutua, voidaan puhua myös alueellisesta keskuksista, jossa ympäristökunnista käydään esimerkiksi ostoksilla. Toisaalta tämä alueellisen keskuksen rooli näkyy myös seurakunnan elämässä, koska jumalanpalvelukset radioidaan oman seurakunnan aluetta laajemmalle alueelle ja moniin tapahtumiin tullaan myös naapuripitäjistä.

Huittisissa suhde kirkkoon on nykyisellään edelleen hyvin juurevaa. Lähes kaikki lapset kastetaan ja monella kaupunkilaisella on jonkinlainen suhde seurakuntaan. Toisilla aktiivisempi, toisilla enemmän passiivinen. Toimintaympäristö tältä osin on kuitenkin muutoksessa. Kirkossakävijöiden määrä on pysynyt suhteellisen samana viime vuosien aikana, mutta hienoista laskua on havaittavissa. Samaan aikaan seurakunnan jäsenmäärä jatkaa tasaista laskuaan.

Tulevaisuuden haasteena seurakunnan näkökulmasta on siis se, että meidän tulee kiinnittää huomiota jäsenmäärän säilyttämiseen ja kasvattamiseenkin. Ja samalla meidän tulee pohtia millaista toimintaa meidän omat seurakuntalaisemme kaipaavat ja kehittyä niin, että voimme olla edelleen seurakuntalaisten elämässä keskeinen kiinnittymiskohta.

Kokonaisuutena tarkastellen seurakunnan suhde toimintaympäristöönsä on vahva ja hyvä. Tulevaisuutta ajatellen meidän on kuitenkin tärkeä pitää huolta siitä, että suhde pysyy vahvana ja hyvänä. Tämä edellyttää toimintamme kehittämistä ja uusien toimintatapojen etsimistä. Tähän tahdomme kuitenkin sitoutua.

5. Henkilöstöryhmät

5.1. Ammattiryhmät

Huittisten seurakunnassa työskentelee henkilöitä kaikissa yleisissä seurakunnan ammattiryhmissä. Näitä ovat papit, kanttorit, diakoniatyöntekijät, toimistotyöntekijät, puutarhuri, seurakuntamestarit, lapsi- ja nuorisotyönohjaajat, lastenohjaajat sekä siistijä ja lähetyssihteeri.

Ammattiryhmien henkilöstömäärät ovat seuraavat (HTV=henkilötyövuosi)

Tämän lisäksi vuosittain seurakunnalla on palveluksessaan eri tehtävissä toimivia kausityöntekijöitä ja sijaisia tarpeen mukaan. Lisäksi seurakuntaan otetaan tarpeen mukaan harjoittelijoita eri koulutusasteista, joista voidaan saada tukea esimerkiksi erilaisiin projekteihin.

5.2. Palvelussuhde- ja työaikamuodot

Huittisten seurakunnassa käytetään ensisijaisesti vakituisia palvelussuhteita. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään vain, kun niille on erityinen peruste kuten sijaisuus tai kausityö.

5.3. Työntekijät

Huittisten seurakunnan viranhaltijat ja työntekijät sekä heidän tehtävänimikkeensä 1.8.2020 on listattu alla. Tarkemmat tiedot aloittamisvuodesta Huittisten seurakunnassa, syntymävuodesta sekä oletetusta eläköitymisajankohdasta ovat erillisessä liitteessä (liite 1, salainen).

5.4. Vapaaehtoiset vastuunkantajat

Huittisten seurakunnan vapaaehtoiset vastuunkantajat ovat tärkeä osa seurakunnan toimintaa. Vastuunkantajien tehtävät vaihtelevat, kuten vaihtelee myös heidän määränsä. Seurakunnan vapaaehtoisten työn koordinoinnista vastaavat työalojen viranhaltijat yhdessä seurakuntalaisten itsensä kanssa.

Vapaaehtoinen vastuunkantaja voi olla keskeinen osa jotain toiminnan muotoa tai tiimiä sen suunnittelusta aina loppuarviointiin asti. Vapaaehtoinen ei siis välttämättä tule toteuttamaan ainoastaan yksittäistä tehtävää, vaan on mukana suunnittelemassa kokonaisuutta ja tuomassa siihen oman osaamisensa. Näin jokaisen on mahdollista päästä palvelemaan seurakuntaa mielekkäällä tavalla.

6. Henkilöstösuunnittelu

Huittisten seurakunnassa on runsaasti toimintaa, mikä vaatii erilaista osaamista henkilöstöltä ja vastuunkantajilta. Monipuolinen osaamistarve edellyttää myös monipuolista henkilökuntaa, jolla on monimuotoista osaamista ja halua kehittyä omassa työssään. Tämä edellyttää myös seurakunnalta halua sitoutua työntekijöihin ja heidän osaamisensa kehittämiseen.

Pitkän ajan suunnitelma on seurata jäsenmäärän kehittymistä ja pystyä luonnollisilla muutokohdilla (eläköityminen tai irtisanoutuminen) vaikuttamaan henkilöstön määrään ja sopeutua muuttuvaan tilanteeseen, mikäli seurakunnan jäsenmäärä jatkaa laskuaan ja seurakunnan taloudellinen tilanne heikkenee. Seurataan tilannetta myös sen suhteen, muutetaanko seurakunnan virkasuhteita työsuhteiksi. Melko harvassa tehtävässä tehdään sellaisia päätöksiä, jotka edellyttävät virkaa. Näistä muutoksista on hyvä keskustella työyhteisössä. Alustavasti voi olettaa, että virkojen muuttamiselle työsuhteiksi ei ole kiirettä ja palvelussuhteiden muotoa voidaan tarkastella niissä kohdin, kun henkilövaihdoksia tapahtuu.

Myös toimintaympäristöä on tarkkailtava muutostilanteiden osalta. Huittisissa varttuneen väen lukumäärä kasvaa selvästi tulevina vuosina ja lapsimäärä samaan aikaan vähenee. Tämä ohjaa meitä pohtimaan, mihin seurakuntamme henkilöstöresursseja on tarkoituksenmukaista kohdistaa, sekä millä tavoin mahdolliset muutostilanteet auttavat toiminnan painopisteen uudelleensuuntaamisessa. Paikkakunnan muuttuvien rakenteiden ymmärtämiseksi on hyvä keskustella avoimesti muutoksista, joita ympärillämme havaitsemme.

6.1. Palkkaus ja palkitseminen

Seurakunnat eivät pysty palkkauksessa kilpailemaan kaikkien muiden alojen kanssa. Huittisissa on pystytty maksamaan kohtuullista palkkaa vertailuseurakuntiin nähden. Myös henkilökunta on ollut osaavaa ja osaamista on oltu halukkaita kehittämään. Vuoteen 2019 asti seurakunnassa on käytetty harkinnanvaraista palkanosaa hyvästä työsuorituksesta palkitsemiseen. Vuonna 2018 hyväksyttiin suorituslisäjärjestelmä uuden virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti ja 1.1.2020 alkaen maksetaan suorituslisä yleisen palkkausjärjestelmän piirissä oleville hyväksytyjen kriteerien mukaisesti.

Kertapalkkioita ei ole aikaisemmin ollut käytössä. Uuteen sopimukseen sellainenkin mahdollisuus on tullut.

Huittisten seurakunta on ottanut työntekijöille lakisääteisen tapaturmavakuutuksen lisäksi vapaaehtoisen vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen.

6.2. Henkilöstön rekrytointi

Uuden työntekijän rekrytointi on seurakunnan näkökulmasta keskeinen tulevaisuuteen vaikuttava tekijä. Rekrytoinnissa pyritään löytämään henkilö, joka soveltuu hyvin työyhteisöön ja on oman työnsä ammattilainen. Seurakunnassa uskalletaan löytää myös uusia osaajia, joilla ei ole pitkää työkokemusta tehtävästään, mutta joilla voidaan nähdä olevan annettavaa tehtävässään sekä työyhteisölle että koko seurakunnalle. Rekrytoinnissa tiedostamme entistä vahvemmin, minkälaista henkilöstöä me tarvitsemme. Silloin myös rohkeammin etsimme sopivaa. Seurakunnassa ymmärrämme kaikkien rekrytointiprosessien, mukaan lukien vuosittain toistuvien kesä- ja kausityöntekijöiden rekrytoinnin, merkityksen seurakunnan antamaan työnantajakuvaan. Rekrytointiprosessit ovat seurakunnalle merkittävä panostus, jonka yhteydessä valituksi tulevien ohella haluamme antaa muille hakijoille hyvän kuvan seurakunnasta potentiaalisena tulevana työpaikkana. Tällä hetkellä jokaisessa tehtävässä on koulutettu ja osaava työntekijä. Vakituksia työ-

ja virkasuhteita useammin töihin etsitään tällä hetkellä hyviä sijaisia, joiden toivomme sitoutuvan meihin samoin kuin me sitoudumme heihin.

6.3. Työntekijän poistuessa

Jos työntekijä irtisanoutuu tai jää eläkkeelle arvioidaan tilannekohtaisesti, täytetäänkö tehtävä, vai pyritäänkö työn tekeminen järjestämään muulla tavalla. Seurakunnan taloudellinen tilanne ohjaa harkintaa omalta osaltaan samoin kuin myös ymmärrys siitä, että seurakunnalla on tehtäviä, jotka sen tulee hoitaa ja tämä vaatii riittävää työvoimaa. Jos tehtäviä ei täytetä, on tulevaisuudessa pohdittava myös sitä, voidaanko viran tai toimen tehtävä yhdistää muiden tehtäviin ja mitä vaikutuksia näillä muutoksilla on koko tehtävän kuvaan ja viran/toimen vaativuuden arviointiin. Joidenkin tehtävien osalta voidaan pohtia myös, onko mahdollista täydentää työntekijöiden osaamista ja työpanosta vapaaehtoisilla vastuunkantajilla. Tällöin on luonnollisesti huomioitava myös se, että vastuunkantajalla on myös vapaus olla ottamatta vastaan tehtäviä, jos ne eivät sovi hänen omaan aikatauluunsa tai elämäntilanteeseensa. On siis harkittava, kuinka vahvasti jonkin tehtävän hoito on varmistettava, ennen kuin luovutaan työntekijästä tehtävän hoidossa.

6.4. Vastuunkantajien rekrytointi

Vastuunkantajien rekrytointi on tulevaisuudessa tärkeä osa seurakunnan rekrytointiprosesseja. Jo tällä hetkellä yhteiskunnassa on nähtävissä kehityssuunta, jossa yhteisöjen on entistä vaikeampaa löytää vastuunkantajia ja vapaaehtoisia, jotka ovat valmiita sitoutumaan tehtäväänsä pitkäaikaisesti. Tätä taustaa vasten seurakunnan haaste ja mahdollisuus on löytää vastuunkantajia, jotka tahtovat sitoutua pitkäaikaisesti ja kehittää omalta osaltaan seurakunnan toimintaa pitkällä tähtäimellä.

Yhtä lailla tärkeää on löytää ihmisiä, jotka tahtovat tulla tekemään vapaaehtoistyötä projektiluontoisemmin. Aina pitkäaikaisuus ei ole edes mielekäs tavoite, vaan jo yhden päivän osallistuminen voi olla jollekin tärkeä ja mielekäs tapa olla mukana tekemässä vapaaehtoistyötä.

E erityisen tärkeää rekrytointi on silloin, kun elävästä toiminnasta on jäämässä pois keskeisiä vastuunkantajia, joita tarvitaan toiminnan jatkon turvaamiseksi. Rekrytoinnin on hyvä olla jatkuvaa ja tehtävien kiertoa tukevaa, jotta keskeisiin tehtäviin löytyy hyviä tekijöitä, joiden jaksamisesta samalla pidetään huolta.

7. Henkilöstökoulutus

7.1. Kehityskeskustelut

Huittisten seurakunnassa esimiehet käyvät kehityskeskustelut alaistensa kanssa. Myös koulutukseen liittyvät keskustelut ovat yhä vahvemmin mukana kehityskeskusteluissa. Vuoden 2019 aikana kehityskeskustelujen aikataulua muutettiin, jotta aikataulu sopii yhteen suorituslisäjärjestelmään liittyvän suoritusarvioinnin kanssa. Kehityskeskustelun yhteydessä seurataan tavoitteiden saavuttamista ja arvioidaan perusteita suorituslisään. Suorituslisän arviointijakso on vuoden mittainen. Kehityskeskustelua varten laaditaan vuosittain lomake, jonka perusteella työntekijä/viranhaltija tekee itsearvion ennen keskustelua.

7.2. Tehtäväkuvat ja niiden kehittäminen

Tehtäväkuvat tarkistetaan kehityskeskustelun ohella, jos siihen on tarvetta. Kehityskeskustelut edellyttävät ajantasaista tehtäväkuvausta. Huittisten seurakunnassa noudatetaan tehtäväkuvien luomisessa ja niiden tehtävien vaatavuuden arvioinnissa Kirkon virka- ja työehtosopimusta.

Tehtäväkuvia voidaan tarpeen mukaan kehittää seurakunnan kulloisiakin tarpeita vastaavaksi.

7.3. Koulutussuunnitelma

Huittisissa henkilöiden henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja kouluttamiseen on suhtauduttu myönteisesti. Koulutussuunnitelma ja sen täytäntöönpanosuunnitelma hyväksytään vuosittain osana talousarviota. Työntekijöiden koulutustarpeita käydään läpi vuosittain kehityskeskustelussa. Henkilöstö lähettää esimiehelleen toiveita ja suunnitelmia koulutuksen suhteen. Huittisten seurakunta on myönteinen myös erilaisten harjoittelijoiden vierailuille seurakunnassa. Me kouluttaudumme itse ja olemme kantaneet vastuuta opiskelijoiden kouluttautumisesta täällä.

Koulutuksen suhteen suuntaus menee yhä enemmän työnantajan esittämien koulutustarpeiden täyttämiseen. Strategia antaa näille valmiuksien hankkimiselle suunnan. Yksi tulevaisuuden keskeinen osaamisalue on vapaaehtoisten innostaminen ja vapaaehtoistyön ohjaaminen. Tämä vaatii uudenlaista monipuolista osaamista. Vapaaehtoistyön koordinointi on keskeinen työntekijän osaamisalue tulevaisuudessa ja henkilöstöä ohjataan kouluttautumaan tällä tehtäväalueella. Vapaaehtoistyön koordinointi edellyttää myös uudenlaista johtamisosaamista ja kykyä motivoida ihmisiä, jotka antavat oman osaamisensa seurakunnan käyttöön. Siihen tarvitaan lisää osaamista ja tämä otetaan jatkossa huomioon koulutussuunnitelmien laatimisessa.

Keskeinen osaamisalue tulevaisuudessa on myös digiosaaminen, jota edellytetään kaikilla tehtäväalueilla. Seurakunnan keskeinen tapa kohdata seurakuntalaisia on edelleen kokoontuminen samaan tilaan ja keskustelu kasvokkain. Samaan aikaan digitaalinen toimintaympäristö muuttuu ja kehittyy ja kutsuu myös seurakuntaa tekemään työtä uusien välineiden avulla. Myös tälle alueelle tulee ohjata koulutuksen osalta.

Koulutussuunnitelmien osalta tulee seurata jatkuvasti toimintaympäristöä ja tarkastella koulutustarpeita mahdollisimman proaktiivisesti, koska koulutussuunnitelman ja koulutuskalenterin rytmin vuoksi koulutukset toteutuvat aina pienellä viiveellä, jos tarkastelemme tarpeita vain reaktiivisesti.

Pastoraalikoulutukset ovat oma ryhmänsä suhteessa muihin koulutuksiin. Monessa seurakunnassa on periaate, että seurakunta kustantaa yhden pastoraalikoulutuksen kurssin, mutta toisen voi omalla

kustannuksella tehdä työajalla. Huittisten seurakunta tarjoaa pastoraalitutkinnon suorittamiseen mahdollisuuden kustantamalla kaksi kurssia vuodessa seurakunnan kustannuksella.

Keskustelua voidaan käydä myös siitä, onko tarpeen asettaa euromääräinen suositus työntekijän koulutuksille. Joissakin seurakunnissa on käytössä palkkaan sidottu prosenttimäärä, joka on mahdollista vuoden aikana käyttää koulutukseen esim. 2-3%.

Tulevaisuudessa talousarviossa- ja toimintasuunnitelmassa on otettava huomioon myös vastuunkantajien osaamisen kehittäminen. Erilaisissa tehtävissä tarvitaan myös entistä vahvempaa osaamista, jolloin seurakunnan täytyy tarvittaessa järjestää koulutusta henkilöstön lisäksi myös vastuunkantajille. Keskeistä osaamisen kehittämisen näkökulmasta on myös oman osaamisen jakaminen ja yhdessä oppiminen. Vastuunkantajilla on itsellään osaamista, jota he voivat antaa seurakunnan käyttöön ja mahdollisesti itse kouluttaa muita vastuunkantajia, mutta myös työntekijöitä esimerkiksi digitaalisen toimintaympäristön tai muun perinteisen kirkollisen koulutuksen ulkopuolelle jäävän osaamisen osalta.

7.4. Perehdyttäminen

Perehdyttäminen on yksi tärkeimpiä vaiheita uudessa tehtävässä aloittaessa ja uuteen työyhteisöön tultaessa. Perehdyttämisessä seurataan henkilöstön osalta Kirkon perehdyttämisopasta sekä muita soveltuvia ohjeistuksia kunkin tehtäväalueen osalta. Huittisten seurakunnassa on laadittu oma perehdytysmalli ja -käytännöt myös hautausmaan kesä- ja kausityöntekijöiden perehdyttämiseen. Lähitulevaisuudessa on tarve laatia vastaava seurakuntakohtainen perehdyttämiskäytäntö koko seurakuntaa varten. *(Tällä hetkellä koko seurakunnan kattava perehdyttämislomake on työn alla osana työsuojelukurssia.)*

Henkilöstöopas on yksi tärkeä dokumentti perehdytyksen tukena paikallisiin käytäntöihin. Henkilöstöopasta kehitetään perehdytyksen tueksi.

Erilaisille työalustoille (kuten kotisivu Lukkari, varausjärjestelmä Katrina, facebook ja instagram, Kipa, Domus) on oma vastuuhenkilönsä, joka tarvittaessa opastaa henkilöstöä niiden kanssa.

Keskeinen osa perehdyttämistä on perehdyttäjä – perehdytettävä keskustelun aloittaminen varhain rekrytointiprosessissa. Tällöin uudelle työntekijälle voidaan nimetä perehdyttäjä jo hyvin pian rekrytointipäätöksen jälkeen, jolloin perehdyttäjälle jää enemmän aikaa tutustua materiaaleihin ja mahdollisuus olla yhteydessä uuteen työntekijään jo ennen tämän ensimmäistä työpäivää.

7.5. Vapaaehtoisten vastuunkantajien perehdyttäminen ja valmentaminen

Perehdyttäminen on yksi tärkeimpiä vaiheita uudessa tehtävässä aloitettaessa myös vastuunkantajien osalta. Vastuunkantajien osalta perehdytyksessä sovelletaan perehdytysmalleja ja ohjeistuksia tehtävän vaatavuuden huomioiden ja järjestetään yhteisiä koulutuksia esimerkiksi luottamushenkilöille sekä erilaisissa vastuutehtävissä toimiville.

Myös vastuunkantajien osalta on keskeistä löytää hyviä perehdyttäjä – perehdytettävä pareja, jolloin osaamisen siirtyminen uudelle vastuunkantajalle voidaan taata sellaisella tavalla, joka palvelee molempia vastuunkantajia tai työntekijää ja vastuunkantajaa sekä myös seurakunnan tehtävän toteuttamista.

Koulutusten osalta on luotava suunnitelma ja malli, jonka mukaan vastuunkantajia koulutetaan. Tämän luominen vaatii keskustelua esimerkiksi siitä, milloin osaamistarve on sen luonteista, että seurakunta vastaa

myös kustannuksista koulutuksen osalta. Suunnitelmassa huomioidaan kaikki vapaaehtoisten ja vapaaehtoistuominnan ylläpitämiseen liittyvät kriteerit ja säännökset. Kaiken edellä mainitun pohjalta luodaan Huittisten seurakunnan omat vapaaehtoistuominnan käytännöt. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota siihen, miten ja millä aikavälillä tämän kaltainen kokonaissuunnitelma saadaan toteutumaan.

Erityisenä perehdyttämisen ja valmentamisen välineenä voisi olla yhteisövalmennukseen liittyvä koulutus, jonka rinnalla työntekijöistä ja vapaaehtoisista muodostuva tiimi kehittää yhteisöllisyyttä seurakunnassa.

8. Työn suunnittelu ja toteutus

Jotta työn teko on turvallista ja tavoitteellista, tulee sen olla myös suunniteltua. Työn toteutus seurakunnassa on ammattimaista ja laadukasta. Työn turvallisuuteen ja seurakuntalaisten turvallisuuteen kiinnitetään erityistä huomiota sekä työntekijöiden että vapaaehtoisten vastuunkantajien näkökulmasta. Työn suunnittelu sekä yli työalarajojen että yhdessä vastuunkantajien kanssa on keskeinen edellytys laadukkaalle toteutukselle.

8.1. Turvallinen seurakunta

Turvallinen seurakunta ymmärretään sekä työn tekijöitä että toimintaan osallistuvien turvallisuutta koskevaksi. Turvallisuus tarkoittaa sitä, että kenenkään fyysinen, henkinen, hengellinen tai seksuaalinen turvallisuus ei vaarannu. Tämän vuoksi esimerkiksi alaikäisten kanssa toimittaessa toimitaan varovaisuusperiaatteen mukaisesti, jolla tarkoitetaan sitä, että alaikäisten kanssa toimivilta edellytetään lain mukaisen rikosrekisteriotteen toimittamista, jos he työskentelevät alaikäisten kanssa yksin.

Toiminnassa yleisesti noudatetaan seurakunnassa hyväksyttyä varhaisen tuen mallia ja siihen sisältyvää linjausta asiallisesta käyttäytymisestä työpaikalla. Tältä osin malli koskee myös vapaaehtoisia vastuunkantajia, jotta kaikki eri ryhmissä työtä tekevät ovat samanarvoisessa asemassa toisiinsa nähden.

8.2. Vastuukysymykset

Seurakunnassa tehtävästä työstä vastaa viime kädessä kirkkoneuvosto ja erityisesti hengellisen työn sisällöstä kirkkoherra. Työaloilla tehtävästä työstä vastaavat viranhaltijat, joilla on vastuu työalasta tai yksittäisestä tapahtumasta. Vapaaehtoista vastuunkantajaa ei voida siis asettaa vastuulliseksi esimerkiksi leiriryhmän turvallisuudesta, vaan vastuu on aina seurakunnan toimen- tai viranhaltijalla.

Moni vapaaehtoinen ja vastuunkantaja tahtoo kuitenkin ottaa myös vastuuta erilaisten tapahtumien ja toimintojen toteuttamisen osalta, ja tälle pitää luoda edellytykset niin fyysisten toimitilojen kuin myös yhteistyön näkökulmasta. Tämän osalta toimivan ympäristön rakentamisesta ovat vastuussa niin vastuunkantajat, vapaaehtoiset, työntekijät kuin luottamushenkilöt.

9. Henkilöstön hyvinvointi

Työhyvinvointiin on kiinnitetty viime vuosina erityistä huomiota, kun työn vaativuus ja toimintaympäristön muutosnopeus on kasvanut entisestään. Tämä on heijastunut henkilöstön työssä jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Työssäjaksamisen tukena ovat paitsi joustavuus, myös erilaiset rakenteet, joilla tuetaan henkilöstön hyvinvointia. Työssäjaksaminen koskettaa myös vapaaehtoisia vastuunkantajia, jotka tekevät vapaaehtoistyötään usein oman työn rinnalla, jolloin erityisesti nousee esiin kysymys vapaaehtoistyön mielekkyydestä. Työn mielekkyys on keskeinen kysymys myös palkatun henkilöstön jaksamisen osalta.

Seurakunnassa tehdään aktiivista yhteistyötä henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Työterveydenhuollon kanssa käydään neuvotteluita, miten palveluntarjoaja pystyisi paremmin tukemaan työyhteisöä henkilöstön työssäjaksamisessa ja työhyvinvoinnissa. Vuodesta 2019 alkaen on lähdetty suunnitelmallisesti toteuttamaan, että työnteon välineet olisivat kaikilla kunnossa. Lisäksi seurakunnassa on lähdetty edistämään henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja tätä on tarkoitus jatkaa.

9.1. Yhteistoiminta

Huittisten seurakunnassa yhteistyötoimikunta kokoontuu säännöllisesti. Toimikunnassa käsitellään työnantajan edustajien ja henkilöstön edustajien yhteisten keskustelujen muodossa työntekijöiden ja työyhteisön asioita, pyrkien kehittämään yhteisiä toimintatapoja ja huolehtimaan henkilöstön jaksamisesta.

9.2. Työsuojelu

Vuoden 2019 keväällä tehtiin riskien kartoitusta kyselylomakkeella ja tuloksia on tarkasteltu vuoden 2019 aikana. Riskien kartoitusta jatketaan säännöllisesti muutaman vuoden välein ja lisäksi aina, kun toiminnassa ja työtavoissa tapahtuu merkittäviä muutoksia. Tuloksia tarkastellaan jatkossakin yhteistoiminnassa. Tasa-arvosuunnitelmaa ei ole tehty. Seurakunnan henkilöstö on naisvoittoinen. Miehiä on 7 ja naisia 17.

14.5.2018 kirkon pääsopijajärjestöt ovat allekirjoittaneet Suosituksen epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä. Se on käsitelty työntekijöiden kanssa ja hyväksytty seurakuntaa sitovaksi kirkkoneuvostossa.

Huittisten seurakunnassa on otettu käyttöön työaikalain piirissä oleville sähköisen varausjärjestelmän lisäosa, jossa tuntisuunnittelu ja seuranta tapahtuvat. Työajattomien työajan seuranta tapahtuu Katrina-varausohjelman kautta niin, että vapaapäiväsuunnitelmat sijoitetaan sinne. Pappien työaika ja vapaapäivien suunnittelua seurataan lisäksi tuomiokapitulissa.

9.3. Työkykyä ylläpitävä toiminta

Huittisten seurakunnassa työkykyä pidetään yllä erilaisin tavoin. Keväällä järjestetään resurssipäivä, jossa henkilöstöä koulutetaan ja keskitytään työyhteisön toimintaan ja työyhteisön yhteiseen kehittämiseen liittyviin asioihin. Syksyllä järjestetään virkistyspäivä, joka voi sisällöltään olla monimuotoinen, keskittyen kuitenkin työkykyä ylläpitävään toimintaan, työssäjaksamisen kehittämiseen ja tukemiseen.

Seurakunnan työntekijöillä ja viranhaltijoilla on mahdollisuus tietyn edellytyksin saada käyttöönsä lounaseteleitä ja Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä, joiden avulla tuetaan työkyvyn ylläpitämistä.

Vapaaehtoisten ja vastuunkantajien osalta työkykyä ylläpitävää toimintaa on syytä harkita työaloittain ja pohtia miten voidaan tukea esimerkiksi vapaaehtoisten ja vastuunkantajien omaa spiritualiteettia. Samalla on hyvä pohtia myös mahdollista palkitsemista tai huomionosoituksia. Tässä on hyvä huomioida myös se, että vapaaehtoistyö on työtä, jossa ihminen antaa omaa vapaa-aikaansa yhteisön käyttöön. Tätä pohtiessa voidaan ajatella, että vapaaehtoistyö itsessään on ihmisen näkökulmasta toimintaa, jolla hän pitää yllä omaa työkykyään ja jaksamistaan varsinaisessa työssään – mutta on hyvä kiinnittää huomiota siihen, että vapaaehtoisen jaksamisesta ja hyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu kuitenkin myös meille.

9.4. Työnohjaus

Huittisten seurakunnan työntekijät ovat päässeet työnohjaukseen, kun siihen on ilmennyt tarvetta. Työnohjaukseen haetaan koulutus suunnitelman yhteydessä.

Työnohjauksen osalta mahdollisuuksia voivat olla sekä yksilötyönohjaus että ryhmätyönohjaus joko oman työyhteisön jäsenten kesken (esimerkiksi tiimien ryhmätyönohjaus) tai osana ammattiryhmälle perustettua ryhmää (rovastikunnallinen ammattiryhmän ryhmätyönohjaus).

10. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Huittisten seurakunta on ollut joustava työnantaja erilaisten järjestelyjen suhteen. Työaikalain piirissä oleville on mahdollista ottaa käyttöön työaikapankki ja liukuva työaika työtehtävistä riippuen. Työajan taseus toteutetaan pääsääntöisesti kolmen viikon jaksossa, poikkeuksena toimistotyöntekijät, joiden osalta tasaaminen toteutetaan viikoittain. Seurakunnassa on useita työaikalain ulkopuolelle kuuluvia työntekijöitä. Työajattomilla keskeistä työn suunnittelua on vapaapäivien sijoittaminen. Vapaa-aikasuunnitelmat hyväksytetään esimiehellä.

11. Sisäinen viestintä

Seurakunnalla on viestintästrategia, jonka mukaan sisäisessä ja työyhteisöviestinnässä toimitaan.

Joka toinen viikko kevät- ja syyskaudella on koko työyhteisöä koskeva työntekijäkokous. Tämän lisäksi järjestetään tarvittaessa erilaisia kokouksia tiimeille (mm. teologikokous, kiinteistötyöntekijöiden kokous) sekä vastuuryhmien kokouksia, jotka ovat keskeisiä keskustelun mahdollisuuksia ammattiryhmien tai työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välillä. Jokaiseen työntekijäkokoukseen kirkkoherra laatii esityslistan, joka lähetetään koko henkilöstölle edeltävän viikon aikana. Sihteeri kirjoittaa muistion tallentaa sen Teams-alustalla olevaan kansioon.

Sisäisessä tiedotuksessa apuna ovat sähköposti, Teams sekä Katrina-viestit. Sisäinen tiedottaminen vaatii kaikilta valppautta ja halua tutustua tiedotteisiin. Toimintaa kehitetään vastaamaan paremmin työpaikan vaatimuksia. Perusrakenne on kuitenkin toimintaa tukeva. Sisäiseen tiedotukseen liittyy myös henkilöstöopas.

Vapaaehtoiset toimijat ovat sisäisen ja julkisen viestinnän rajapinnalla, jolla tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoiset eivät ole mukana kaikissa työyhteisöviestinnän kanavissa, mutta vapaaehtoisille viestitään mahdollisesti tarkempaa tietoa ja ohjeistusta, kuin julkisessa viestinnässä.

12. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien toteuttaminen ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ovat perusluonteeltaan suunnitelmia ja ne voivat tarkentua matkan varrella. Koulutuksien osalta laaditaan vuosittain koulutussuunnitelma, joka koskee seuraavan vuoden henkilöstökoulutuksia. Tarvittaessa suunnitelmaan voidaan tehdä muutoksia ja tätä varten talousarvioon varataan määräraha, joka mahdollistaa koulutuksiin osallistumisen silloinkin, kun muutoksille on tarvetta.

Suunnitelmien toteutumista seurataan erityisesti YT-toimikunnan toimesta koulutuskauden aikana. Koulutuksista tulee palauttaa esimiehelle täytetty koulutuspalautelomake, jolla seurataan millä tavalla koulutus tuki seurakunnan tai oman tiimin tavoitteita, millä tavalla koulutus palveli oman ammatillisen osaamisen vahvistamista sekä miten koulutusta pystyy hyödyntämään omassa työssä. Koulutuspalautteet viedään myös kirkkoneuvostolle tiedoksi.