

Tulevaisuustyö

Henkilöstötyöryhmä 4.10.2024

Läsnä: Lähdekorpi Arja, Matilainen Tuulia, Mukari Eija, Pentti Erja, Ranta Petri, Riikonen Pekka, Samu Turunen

Työryhmän puheenjohtajaksi valittiin lääninrovasti, ensimmäisessä kokouksessa Tuulia Matilainen sijaisti. Ensimmäisen kokouksen sihteeriksi Arja Lähdekorpi

Kokouksen tavoite:

- mitä ajatuksia aihe on herättänyt
- onko jotain mitä voidaan tehdä jo heti
- pitkänajan tavoitteet, jotka palvelevat erikokoisia seurakuntia yhtenäisesti

Työryhmän aikataulu:

12.11.2024 kello 9–11 kaikkien tulevaisuustyöryhmien yhteinen Teams-tapaaminen, jokaisesta ryhmästä ainakin joku paikalle

5.3.2025 kello 8.30–10.00 vastaava tilaisuus

4 – 5.4.2025 tulevaisuusfoorumi, valmista esitettävää kehitysidea

Ideapankki, osaamisen ja ajatusten jakaminen:

- ollaan avoimia uusille ideoille
- yhtenäiset rekrytointiprosessit, yhteiset koulutukset
- yhtenäinen perehdytys uusille henkilöille, kerrotaan myös tukiverkostosta
- seurakuntiin vahva työkykyjohtaminen
- yhteiset hankintasopimukset yli seurakuntarajojen, osaavat hankinta-asiantuntijat
- työvoiman pitovoima, huoli tulevaisuudessa osaavan henkilöstön saamisesta ja pitämisestä > mitä voidaan tehdä tämän eteen
Laadukas työpaikkailmoitus, -tehtävänkuvaus, hyvä seurakunta mielikuva, laadukas perehdytys, terveelliset ja turvalliset työolot, henkilön pitää saada tuntee itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi koko palvelussuhteen elinkaaren ajan. Työnkuormituksen tasapainoisuus suhteessa työhön.
- yhtenäinen sijaispankki > alueellinen kartoitus, yhtymien sisäinen kartoitus, erityisosaamiskartoitus, halukkuus/vapaaehtoisuus > mitkä keinot tukevat sijaispankin perustamista ja mitkä koetaan haasteeksi tai esteeksi

Onko kapituli määrävä taho pappien sijaistamisessa, koska antaa virkamääräyksen, selvitetään asiaa lakimiesasesorilta

- muistetaan seurakunnan ydintehtävä ja tarkoitus > mietintä mitä on oleellista tehdä, karsitaan pois turhat työt. Onko hallintotyö liian raskasta ja työlästä, ohittaako se seurakunnan ydintarkoituksen ja tavoitteet kristillisen sanoman sijasta.
- verkostoituminen ja dialogi eri seurakuntien henkilöryhmien kesken
- kapitulin johdolla menossa urasuunnitteluhanke, haettu Kevalta rahoitusta
- mietintä miten henkilöstöresurssit ovat suhteessa seurakunnan taloudelliseen varantoon, digitalisointi, laadukkaat toimivat järjestelmät
- tekoälyn hyödyntäminen
- ydintehtävien tekemiseen aikaa ja resursseja
- Seuraava kokous: ehdotetut ajankohdat 20.11 tai 28.11 kello 9-12, kokous hybridimallilla.

Johtaminen palvelussuhteen elinkaaren eri vaiheissa

Rekrytointi ja työnantajan vetovoima; Onko tarve täyttää palvelussuhde? Onko tehtävänkuvaus mietitty? Miten tehtävät ja vastuut työyhteisössä jakautuvat nykyisten työntekijöiden ja uuden tulokkaan kesken? Millaista kuvaa työnantajana välitämme itsestämme työpaikkailmoitusten ja rekrytointiprosessin kautta.

Perehdytys ja työntekijöiden palveluksessa pitovoima; perehdytyksen tärkeyden ymmärtäminen palvelussuhteen alussa, pitkiltä vapailta palatessa, järjestelmämuutoksissa ja muissa olennaisissa työhön liittyvissä muutoksissa. Työssä olevan henkilöstön motivointi ja työhyvinvoinnista huolehtiminen, jotta meillä halutaan pysyä työssä.

Työkyvystä ja työturvallisuudesta huolehtiminen; koulutus ja osaaminen kunnossa, turvallinen ja terveellinen työ ja työympäristö, hyvä esihenkilötyö ja ilmapiiri, sopiva kuormitus työssä, vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä, työn ja vapaa-ajan tasapaino, tarvittavat osa-aikatyön järjestelyt, varhainen tuki.

Eläkkeelle siirtyminen; arvostava ja kunnioittava työuran päätös, seuraajasuunnittelu