

# Henkilöstösuunnitelma

195/01.00.02.00/2023

Yhteinen kirkkoneuvosto 15.06.2023 § 115

Esittelijä Hallinto- ja talousjohtaja Timo Laakso

Esittely Seurakuntayhtymän tarkastusjohtokunnan arviointikertomus 2022 käsiteltiin yhteisen kirkkovaltuuston kokouksessa 25.4.2023. Arviointikertomuksessaan tarkastusjohtokunta on päätenyt suositteluun joitakin toimenpiteitä. Henkilöstöasioissa tarkastusjohtokunta on päätenyt suositteluun henkilöstösuunnitelman tekoa seuraavasti: "Suuren eläköityvien työntekijöiden määrän ja heikkenevien resurssien aikana on tärkeää laatia henkilöstösuunnitelma mahdollistamaan hallittu, strategian mukainen muutos."

Kirkkovaltuuston päätöksen mukaan: "Kirkkovaltuusto päättää merkitä tarkastusjohtokunnan arviointikertomuksen vuodelta 2022 ja annetut selvitykset tiedoksi sekä päättää toimenpiteistä niiden johdosta. Valtuutettu Liisa Laukkanen esitti päätöksen täydentämistä toimenpiteillä seuraavasti: Johtavat viranhaltijat huolehtivat osaltaan, että suositusten mukaisia toimenpiteitä edistetään mahdollisuuksien mukaan. Tarkastusjohtokunta seuraa toimikautensa aikana suositusten toteutumista, ja tuo ajankohtaisen tilanteen valtuustolle tiedoksi osana arviointikertomustaan."

Yhteisen henkilöstösuunnitelman tekoa on käsitelty yhtymän operatiivisessa johtoryhmässä 25.4.2023.

Yhteisen henkilöstösuunnitelman laatiminen ja siihen sitoutuminen edellyttää keskinäistä luottamusta. Tällä hetkellä seurakuntayhtymän yhteinen strategia on yleistasoinen, eikä sitä ole tarkennettu esimerkiksi niin, että otettaisiin yhteisesti kantaa käytännössä toimintaa tai henkilöstöresursseja ohjaavasti kuten määrittämällä joitakin toimintoja tai niiden parissa tehtävää työtä strategian keskeisiksi painopisteiksi.

Henkilöstösuunnitelmaan voidaan sisällyttää mm. yhteisiä toimintalinjauksia erilaisten henkilöstöpäätösten osalta, esimerkiksi uusien tehtävien perustamiseen tai tyhjäksi jääneiden tehtävien uudelleen täyttämiseen liittyen. Suunnitelmaan voidaan sisällyttää myös työhyvinvointia tukevia sekä henkilöstöresurssin liikkuvuuteen liittyviä linjauksia. Suunnitelman teon yhteydessä on mahdollista kehittää uusia yhteistyön tekemisen muotoja sekä jaettujen henkilöstöresurssien suurempaa käyttöä.

Seurakuntayhtymässä tehdään useita yhtymätason yhteisiä (sis. yhtymän yksiköt ja seurakunnat) henkilöstöä koskevia suunnitelmia, joista merkittävimmät ovat koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuussuunnitelma, valmiussuunnitelma sekä työsuojelun ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmat. Yhtymätasoinen henkilöresurssisuunnitelma sen sijaan puuttuu, jossa arvioitaisiin mm. tulevat eläköitymiset, luonnollisen henkilöstön vaihtuvuuden aiheuttama henkilöresurssien korvaustarve ja henkilöresurssien tarvearvio esim. 10 seuraavan vuoden kuluessa. Suunnittelussa on huomioitava tiukentuva talouden raami sekä toiminnan tavoitteen ja tarpeen mukainen suuntaaminen.

Kirkon yhteistoimintasopimuksessa (KirVESTES 2022-2024 liite 10) edellytetään muiden alojen yhteistoimintalakien henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevia säädöksiä vastaavasti henkilöstön kehittämisen periaatteita ja menettelytapoja koskevia kirjauksia seurakunnalta/seurakuntayhtymältä, jonka henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20 henkilöä. Ne voidaan sisällyttää koulutussuunnitelmaan tai henkilöstösuunnitelmaan, jos sellainen laaditaan.

Henkilöstösuunnitelman laatimisessa on kaksi vaihtoehtoista tapaa edetä:

1. Seurakuntien ja yksiköiden yhteinen henkilöstösuunnitelma  
Seurakuntayhtymän yksiköiden ja seurakuntien yhteisen henkilöstösuunnitelman valmisteluun on hyvä muodostaa työryhmä. Henkilöstösuunnitelman on tarkoituksenmukaista olla ennenkaikkea yhteinen suunnitelma henkilöstöresurssin käytöstä tulevaisuudessa. Tähän sisältyy arvio toiminnan suunnasta ja tasosta yhtymän strategiaan sekä yksikkökohtaisiin strategioihin perustuen. Tavoitteena on arvioida tulevaisuudessa tarvittavan henkilöstöresurssin määrää ja osaamisen vaatimuksia myös jo tehtyä koulutussuunnitelmaa hyödyntäen. Henkilöstön edustajille on tärkeää varata mahdollisuus osallistua suunnitelman laatimiseen.
2. Seurakunta- ja yksikkökohtainen henkilöstösuunnitelma  
Vaihtoehtoisesti on mahdollista tehdä yhteisesti käytettävä henkilöstösuunnitelman malli, jota yksiköt ja seurakunnat voivat käyttää omien henkilöstösuunnitelmiansa pohjana. Näin toimittaessa voidaan huomioida ja vertailla seurakuntien ja yksiköiden henkilöstösuunnitelmia myös toisiinsa nähden eli yhtymätasolla, mutta koko yhtymän yhteistä näkymää ja sitoutumista ei samalla tavalla ole saatavissa, kuin tekemällä yhteinen suunnitelma ja sitoutumalla sen noudattamiseen. Yksikkökohtaisia suunnitelmia, joita useimmissa yksiköissä ja seurakunnissa jo onkin, yhdenmukaistamalla edettäessä tulee yhteiset henkilöstöresurssin käytön toimintatavat esim. tehtävien täytössä päättää erikseen.

Eesitys

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää käynnistää seurakuntien ja yksiköiden yhteisen henkilöstösuunnitelman laatimisen perustamalla suunnitelman valmisteluun työryhmän. Työryhmässä ovat hallinto- ja talousjohtaja, henkilöstöpäällikkö, kolme kirkkoherraa, diakonia- ja sielunhoitotyön johtaja, kasvatustyön johtaja, kiinteistöjohtaja sekä sihteerinä hallintosihteerä. Alustava henkilöstösuunnitelma käsitellään operatiivisessa johtoryhmässä sekä yhteistyötoimikunnassa henkilöstön edustajien kanssa. Prosessin

päätteeksi yhteinen kirkkoneuvosto ja seurakuntaneuvostot hyväksyvät suunnitelman.

Päätös

Eesitys hyväksyttiin.