

Esittelijä	kirkkoherra Pauliina Uhinki-Suominen
Esittely	<p>Yhteinen kirkkoneuvosto päätti kokouksessaan 15.06.2023 § 115 käynnistää seurakuntien ja yksiköiden yhteisen henkilöstösuunnitelman laatimisen perustamalla suunnitelman valmisteluun työryhmän. Lisäksi kirkkoneuvosto päätti, että alustava henkilöstösuunnitelma käsitellään operatiivisessa johtoryhmässä sekä yhteistyötoimikunnassa henkilöstön edustajien kanssa. Prosessin päätteeksi yhteinen kirkkoneuvosto ja seurakuntaneuvostot hyväksyvät suunnitelman.</p> <p>Seurakuntayhtymässä tehdään useita lakisäätteisiä ja virka- ja työehtosopimuksessa sovittuja yhtymätason yhteisiä henkilöstöä koskevia suunnitelmia, joista merkittävimmät ovat koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, valmiussuunnitelma sekä työsuojelun ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmat. Yhteinen henkilöstösuunnitelma tehdään nyt ensimmäistä kertaa. Yksikkö- ja seurakuntakohtaisia henkilöstösuunnitelmia on tehty jo pitkään.</p> <p>Henkilöstösuunnitelmaa tehneeseen Henkilöstö 2030 -työryhmään kuuluvat henkilöstöpäällikkö (puheenjohtaja), hallinto- ja talousjohtaja, yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja, kasvatustyön johtaja, kiinteistöjohtaja, diakonia- ja sielunhoitotyön johtaja, Åbo svenska församlingin ja Henrikinseurakunnan kirkkoherrat sekä hallintosihteeri (sihteeri). Työryhmä on kokoontunut yhteensä kahdeksan kertaa.</p> <p>Henkilöstösuunnittelun tulisi tapahtua strategiaan pohjautuen. 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. Yhtymän yhteisen strategian työstäminen on parhaillaan käynnissä strategiatyöryhmässä. Yhteisen henkilöstösuunnitelman laatiminen ja siihen sitoutuminen edellyttää keskinäistä luottamusta.</p> <p>Työryhmä on tehnyt kokouksissaan käytyjen keskusteluiden perusteella henkilöstösuunnitelman, jossa on pyritty rakentamaan myös strategisen tason henkilöstöasioiden perustaksi ja tueksi sekä suosituksia jatkoon yhteisen kehitystyön pohjaksi. Henkilöstösuunnitelmaa on tarkoitus päivittää mm. yhteisen</p>

strategian tahdissa. Yksiköt ja seurakunnat tekevät jatkossakin omat konkreettiset henkilöstösuunnitelmansa. Operatiivinen johtoryhmä käsitteli henkilöstösuunnitelman kokouksessaan 18.4.2024 § 28. Suunnitelma hyväksyttiin saatesanoilla muutamasta tekstiin tehtävästä täsmennyksestä. Johtoryhmässä todettiin, että seurakunnat linjaavat jatkossakin itse, minkä tyyppistä toimintaa/tehtäviä ja millaisilla resursseilla tehdään jatkossakin sillä määräraahalla, joka seurakunnalla on käytettävissä.

Henkilöstösuunnitelmassa listatut työkalut ja menettelyt mahdollistavat seurakuntayhtymän kaikille yksiköille ja seurakunnille lisääntyvät yhteistyömahdollisuudet, kun saman pöydän ääressä keskustellaan henkilöstöä koskevista muutoksista ja niihin liittyvistä mahdollisuuksista. Seurakuntayhtymän yhteisen henkilöstöpolitiikan ja työnantajakuvan kannalta on eduksi käsitellä asiat soveltuvin osin yhteisesti johtoryhmässä.

Yhteistyötoimikunta käsitteli ja hyväksyi osaltaan operatiivisen johtoryhmän käsittelyn jälkeen henkilöstösuunnitelman kokouksessaan 22.5.2024 § 33. Yhteinen kirkkoneuvosto hyväksyi yhteisen henkilöstösuunnitelman kokouksessaan 11.6.2024 § 87. Henkilöstösuunnitelma tuodaan yhteisen kirkkoneuvoston seurantaan kerran vuodessa. Henkilöstösuunnitelma toimitetaan myös seurakuntaneuvostoille hyväksyttäväksi.

Esitys                      Henrikinseurakunnan seurakuntaneuvosto tutustuu Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän yhteiseen henkilöstösuunnitelmaan ja hyväksyy sen.

Päätös                      Henrikinseurakunnan seurakuntaneuvosto hyväksyi Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän yhteisen henkilöstösuunnitelman.

Seurakuntaneuvosto piti henkilöstösuunnitelman tekemistä hyödyllisenä ja totesi, että laadittu suunnitelma on kattava ja hyvä. Se toimii jatkossa johtamisen välineenä ja yhtenäistää käytäntöjä seurakuntayhtymässä.

Seurakuntaneuvosto ilmaisi tyytyväisyytensä myös siihen, että henkilöstösuunnitelmassa kiinnitetään huomiota seurakuntayhtymän henkilöstön liikkuvuuteen. Myös tehtävänkuvia pitää tarvittaessa voida muuttaa tai laajentaa, niin että ne vastaavat työnantajan tarpeita tulevaisuudessakin. Tärkeänä pidettiin myös vapaaehtoistyön esillä pitämistä osana henkilöstösuunnitelmaa.

Seurakuntayhtymän on työnantajana syytä kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstömäärä on kasvanut samalla kun seurakuntien jäsenmäärä on laskenut. Tämä ei ole pitkän päälle kestävä tapa toimia. Tähän pitää kuitenkin laatia strategia, jotta työvoimaa on mahdollista vähentää hallitusti, niin että keskeiset toiminnot jatkossakin saadaan turvattua.

Työkykyjohtamiseen ja ikäjohtamiseen on syytä kiinnittää huomiota. On myös tärkeää pitää työnantajakuva hyvänä, jotta pätevää

työvoimaa saadaan jatkossakin rekrytoitua. Samoin on tärkeää huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista niin, että he haluavat pysyä seurakuntayhtymän palveluksessa.

Seurakuntaneuvosto totesi myös, että henkilöstösuunnitelma on varsin laaja ja raskaslukuinen. Lisäksi talouden kehityksen arvioinnin vuoteen 2050 ulottuva aikajänne on ennustettavuutta ajatellen pitkä.