

# Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän yhteinen henkilöstösuunnitelma

195/01.00.02.00/2023

Yhteisen diakonia- ja sielunhoitotyön johtokunta 04.09.2024 § 65

## Esittely

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.

Seurakuntayhtymässä tehdään useita lakisääteisiä ja virka- ja työehtosopimuksessa sovittuja yhtymätason yhteisiä (sis. yhtymän yksiköt ja seurakunnat) 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.

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.

Henkilöstösuunnittelun tulisi tapahtua strategiaan pohjautuen. Tällä hetkellä seurakuntayhtymän yhteinen strategia on yleistasoninen, 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. Työryhmä on tehnyt kokouksissaan käytyjen keskusteluiden perusteella henkilöstösuunnitelman, jossa on pyritty rakentamaan suuntaviivoja myös strategisen tason henkilöstöasioiden perustaksi ja tueksi sekä suosituksia jatkoon yhteisen kehitystyön pohjaksi. Henkilöstösuunnitelmaa on tarkoitus päivittää mm. yhteisen 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, minkätyyppistä toimintaa/tehtäviä ja millaisilla resursseilla tehdään jatkossakin sillä määrärahalla, 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 osaltaan henkilöstösuunnitelman kokouksessaan 11.6.2024 § 87.

Esitys

Yhteisen diakonia- ja sielunhoitotyön johtokunta merkitsee tiedokseen seurakuntayhtymän henkilöstösuunnitelman.

Päätös

Käytiin keskustelua henkilöstösuunnitelmasta. Joustavuuden lisäämiselle henkilökunnan liikkumisessa eri seurakuntien ja yksikköjen välillä on tarvetta. Henkilöstösuunnitelma merkittiin tiedoksi.