

Espoon seurakuntayhtymän henkilöstöohjelma 2017 – 2021

Visio

Espoon seurakuntien palveluksessa on osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö, joka vastaa seurakuntayhtymän strategiassa, seurakuntien tulevaisuusasiakirjoissa ja ohjelmissa asetettujen periaatteiden, tavoitteiden ja toimenpiteiden toteuttamisesta.

Henkilöstöohjelman tavoitteet ja toimenpiteet

Osaaminen ja osaamisen kehittäminen

Osaamista ylläpidetään tärkeänä työyhteisön voimavarana, jolla luodaan edellytykset perustehtävän toteuttamiseksi. Osaaminen on tietojen, taitojen ja työmenetelmien hallintaa, jatkuvaa kehittämistä sekä käytännön soveltamista. Osaaminen on hyvän laadun edellytys.

Työyhteisöä ja henkilöstöä kehitetään suunnitelmallisesti perehdyttämällä, kouluttamalla, tarjoamalla mahdollisuuksia työssä oppimiseen ja mentoroimalla.

Koulutusta toteutetaan vuosittain laadittavan koulutussuunnitelman mukaisesti. Toimintakulttuuria kehitetään koulutuksella siten, että työntekijöillä on nykyistä paremmat valmiudet toimia vapaaehtoisten ja seurakuntalaisten kannustajina ja toiminnan mahdollistajina.

Työntekijöitä kannustetaan aloitteellisuuteen ja oman työn kehittämiseen, minkä lisäksi heitä tuetaan muuttuvissa tilanteissa.

Työkierto mahdollistetaan Espoon seurakuntayhtymän yksiköiden ja seurakuntien välillä.

Osaamisen kehittämisessä otetaan huomioon myös monikulttuuristuva ympäristö kielitaitovaatimuksineen.

Motivointi ja motivaation tukeminen

Johtaminen on henkilöstön kannustamista, tukemista ja ohjaamista. Esimiestyötä ja johtamista ylläpidetään ja kehitetään edelleen suuntaan, jonka seurauksena työyhteisö toimii avoimessa vuorovaikutuksessa ja hyvässä yhteistyössä. Kannustavaa, arvoihin perustuvaa johtamista tarvitaan työyhteisön toimivaan organisointiin sekä avoimen ja läpinäkyvän vuorovaikutuksen luomiseen.

Säännölliset kehityskeskustelut ovat yksi johtamista ja työntekijän motivoimista vahvistavista työkaluista, jonka kautta saadaan eväitä oman työn ja työyhteisön kehittämiseen sekä tuetaan työntekijää hänen tehtävissään.

Henkilöstöä motivoidaan myös toimivalla ja oikeudenmukaisella palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmällä.

Seurakuntien ja palveluyksiköiden henkilöstön määrä mitoitetaan siten, että käytettävissä olevat määrärahat, toiminta, vastuut ja velvoitteet ovat tasapainossa keskenään.

Työtä kehitetään suunnitelmallisesti toteuttamalla säännöllisesti sisäistä ja ulkoista työn arviointia. Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteita koskevaan päätöksentekoon mm. yhteistyötoimikunnan sekä tiimien ja työyksiköiden säännöllisten palaverien kautta. Näin vahvistetaan henkilöstön työmotivaatiota ja parannetaan työyhteisön toimivuutta ja vaikutusmahdollisuuksia työn ja työolosuhteiden kehittämiseen.

Henkilökunnalle tarjotaan mahdollisuuksien mukaan vuokra-asuntoja palvelussuhteen voimassaoloajaksi.

Työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin tukeminen

Työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta työhyvinvoinnin ulottuvuudet ovat fyysisiä, henkisiä, hengellisiä ja sosiaalisia. Ne luovat edellytykset toimivalle työyhteisölle.

Tavoitteena on toimiva, turvallinen ja työniloa luova työympäristö, jonka ylläpitämisestä on vastuussa koko työyhteisö. Työhyvinvointia seurataan säännöllisesti toteuttamalla työhyvinvointikyselyitä.

Työterveyshuollon kanssa tehdään yhteistyötä työkyvyn ylläpitämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Työpaikkaselvitykset ovat yksi väline työhyvinvoinnin eri osa-alueiden tilan selvittämiseen.

Yhteistyötä Kevan kanssa lisätään.

Työnohjauksella tuetaan jaksamista ja työssä kehittymistä.

Henkilöstökertomus laaditaan vuosittain, ja siinä kuvataan henkilöstöohjelman tavoitteiden toteutumista. Kertomuksessa arvioidaan myös tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumista.

Yhtymän työterveyshuoltosääntö ja sen soveltamisohje päivitetään.

Henkilöstön työnäky on sopusoinnussa seurakunnan perustehtävän kanssa.