



Armo

KIRKKO ESPOOSA<sup>†</sup>  
KYRKAN I ESBO

Henkilöstöohjelma 2017–2021  
Personalprogram 2017–2021

Oikeuden-  
mukaisuus Osallisuus

Nöd Rättvisa  
Delaktighet

Henkilöstöohjelma on hyväksytty yhteisessä kirkkovaltuustossa 25.1.2017.

Espoon seurakuntien viestintäpalvelut 2017

Kuvat: Tussitaikurit

Paino: Next Print Oy

*Programmet har godkänts i gemensamma kyrkofullmäktige 25.1.2017*

*Esbo församlingars kommunikationstjänster 2017*

*Illustrationer: Tussitaikurit*

*Tryckeri Next Print Oy*



# 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 palkitsemis-järjestelmällä.

Seurakuntien ja palveluyksiköiden henkilöstön määrä mitoitetetaan siten, että käytettävissä olevat määrärahat, toiminta, vastuut ja veloitteet 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 palvelusuhteen 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.



# Esbo kyrkliga samfällighets personalprogram för åren 2017-2021

## Vision

Församlingarna i Esbo ska ha kunnig, motiverad och välmående personal, som svarar för realiseringen av de principer, målsättningar och åtgärder som anges i samfällighetens strategi och i församlingarnas framtidsredogörelser samt i programmen.

## Målsättningar och åtgärder

### Kunnande och utvecklande av kunnandet

Kunnandet ska upprätthållas som en viktig resurs inom arbetsgemenskapen, som skapar förutsättningar för fullgörande av de grundläggande uppgifterna. Till kunnandet hör att hantera, kontinuerligt utveckla samt tillämpa kunskap, färdigheter och arbetsmetoder. Kunnandet är en förutsättning för högklassigt arbete.

Arbetsgemenskapen och personalen förkovras systematiskt genom introduktion i arbetet, utbildning, arbetsrelaterat lärande och mentorering.

Utbildning ordnas i enlighet med den årliga utbildningsplanen. Verksamhetskulturen utvecklas med hjälp av utbildning, så att de anställda har bättre beredskap än för närvarande att stöda de frivilliga medarbetarna och församlingsmedlemmarna samt att skapa förutsättningar för deras verksamhet.

De anställda uppmuntras att ta initiativ och utveckla det egna arbetet, samt tillhandahålls stöd i samband med förändringar.

Arbetsrotation ska möjliggöras mellan församlingarna och de olika enheterna vid samfällighetens ämbetsverk.

I samband med utvecklandet av kunnandet beaktas också den allt mer mångkulturella miljön och de därmed anknutna språkkunskapskraven.

### **Motivation och främjande av motivationen**

Till ledarskapet hör att sporra, stöda och leda personalen. Chefsarbetet och ledarskapet ska fortgå och vidareutvecklas i en riktning som leder till att arbetsgemenskapen präglas av öppen växelverkan och gott samarbete. Sporrande och värdebaserat ledarskap behövs för att arbetsgemenskapen ska ha en ändamålsenlig organisation samt för att skapa öppen och transparent växelverkan.

Regelbundna utvecklingssamtal hör till de arbetsredskap som stärker ledarskapet och bidrar till att främja motivationen bland de anställda. Utvecklingssamtalen ger väggkost för utvecklandet av det egna arbetet och arbetsgemenskapen samt ger de anställda stöd i deras uppgifter.

Personalens motivation främjas också genom ett välfungerande och rättvist löne- och belöningssystem.

Personalen i församlingarna och vid samfällighetens olika enheter dimensioneras så att det råder balans mellan de till buds stående resurserna och verksamheten samt de olika förpliktelseerna.

Arbetet utvecklas systematiskt genom regelbunden utvärdering av det interna och externa arbetet.

Personalen har möjlighet att påverka det beslutsfattande som berör arbetsförhållandena bl.a. via samarbetskommissionen samt vid teamens och enheternas regelbundna möten. Därigenom stärks personalens arbetsmotivation, skapas välfungerande arbetsgemenskaper och förbättras möjligheterna att påverka utvecklandet av arbetet och arbetsförhållandena.

De anställda erbjuds i mån av möjlighet en hyresbostad för den tid anställningsförhållandet varar.

### **Välmåendet och främjande av välmåendet**

Ur personalens och arbetsgemenskapens synvinkel har välmåendet en fysisk, psykisk, andlig och social dimension. Välmåendet skapar förutsättningar för en välfungerande arbetsgemenskap.

Målsättningen är att erbjuda en aktiv och trygg arbetsmiljö som skapar arbetsglädje och som upprätthålls av hela arbetsgemenskapen. Arbetshälsan följs regelbundet upp genom arbetshälsoenkäter.

Samarbete med personalhälsovården bedrivs i syfte att upprätthålla personalens arbetsförmåga och minska sjukfrånvaron. Arbetsplatsutredningar kan användas som redskap vid granskningen av olika delområden i anslutning till arbetshälsan.

Samarbetet med Keva ska utökas.

Arbetshandledningen bidrar till att främja arbetshälsan och förkovran i arbetet.

Varje år utarbetas en personalberättelse. Berättelsen innehåller en beskrivning av hur väl de mål som uppställts i personalprogrammet har uppnåtts. Berättelsen innefattar också en utvärdering av hur väl de mål som uppställts i jämställdhetsplanen har uppnåtts.

Samfällighetens stadga för personalhälsovården och anvisningarna för tillämpning av stadgan ska uppdateras.

Personalens syn på arbetet harmonierar med församlingarnas grundläggande uppgift.



[www.esponseurakunnat.fi](http://www.esponseurakunnat.fi)  
[www.esboforsamlingar.fi](http://www.esboforsamlingar.fi)