

Siilinjärven seurakunnan henkilöstöstrategia

VISIO

Osaava ja sitoutunut henkilöstö jokaisessa kohtaamisessa



Meidän arvomme

Siilinjärven seurakunta on innostava paikka olla töissä

Toimimme eettisesti ja vastuullisesti kaikissa tilanteissa

Arvostamme työn ja muun elämän tasapainoa

Meillä on työympäristö, jossa työntekijät voivat hyvin ja viihtyvät

Henkilöstöstrategian kulmakivet



IHMISEN
KOKOINEN TYÖ



OSAAMINEN JA
UUDISTUMINEN



YHDESSÄ
TEKEMINEN



PAREMPI
JOHTAMINEN

Ihmisen kokoinen työ



Tavoitteet

- Työyhteisötaidot tukevat tavoitteiden saavuttamista
- Työ on turvallista ja terveellistä
 - Henkisesti ja fyysisesti
- Perustehtävä on selkeä ja merkityksellinen

Tavoitteiden saavuttamisen keinot ja mittarit

Keinot	Mittarit	Tavoitteet/tavoiteluku
Kehittämällä työyhteisötaitoja ja tukemalla yhteisöllisyyttä	Työhyvinvointikysely	<= edellinen kysely Työyhteisö on yhteistyökykyinen
Tukemalla työssä jaksamista Panostamalla työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin.	Työhyvinvointikysely, kehityskeskustelut, palautekeskustelut, sairauspoissaoloseuranta	<= edellinen kysely <= työterveyden raportti Palautteiden määrä Yli 30 pv kestävät sairauspoissaolot vähenevät
Varmistamalla turvallisen työyhteisön	Riskien arviointi, vaaratilanteiden kartoitus, tasa-arvokysely	<= edellinen arviointi, vaaratilanteiden väheneminen, työmäärän sopivuus, väkivalta- tai uhkatilanteiden kokemus, työpaikkakiusaamisen kokemus
Selkeyttämällä vastuut ja työnjaot	Työhyvinvointikysely, kehityskeskustelut	Perustehtävä ja vastuut koetaan selkeäksi
Palkitsemalla työntekijöitä ja antamalla tunnustusta saavutuksista Antamalla säännöllisesti palautetta toisillemme.	Palkitsemisjärjestelmä sisältää taloudellisia ja ei-taloudellisia kannustimia. Palkitsemisen seuranta Työhyvinvointikysely	Työntekijöiden kokemukset palkitsemisen onnistumisesta Työntekijöiden aktiivisuus palkitsemisjärjestelmän kehittämiseen

Osaaminen ja uudistuminen



Tavoitteet

- Henkilöstön osaaminen vastaa muuttuvia tarpeita ja mahdollistaa mielekkään urapolun
- Henkilöstö on uudistumiskykyinen
- Tunnistamme tulevaisuuden osaamistarpeet rekrytoinnissa

Tavoitteiden saavuttamisen keinot ja mittarit

Keinot	Mittarit	Tavoitteet/tavoiteluku
<p>Kehitys- ja tavoitekeskustelussa kehittymisen ja uusiutumisen tavoitteet ovat selkeät.</p> <p>Turvaamalla osaaminen henkilöstökoulutuksen avulla.</p>	<p>Kehityskeskustelut</p> <p>Henkilöstökoulutukseen osallistuminen</p>	<p><= edellinen keskustelu</p> <p>Koulutuksiin osallistuneiden % = > 85% vähintään 3 päivää / hlö (koko henkilöstö)</p> <p>75% koee, että koulutus on riittävää</p>
<p>Vahvistamalla työalojen ja työryhmien kykyä kehittää omaa toimintaansa.</p>	<p>Työhyvinvointikysely, kehityskeskustelut, muut keskustelut</p>	<p><= edellinen kysely</p> <p>Henkilöstöllä on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä kehittämiseen. Kyllä- vastauksia 75 %</p>
<p>Seuraamalla ja arvioimalla asetettuja tavoitteita.</p>	<p>Työhyvinvointikysely, kehityskeskustelut</p>	<p><= edellinen kysely</p> <p>Kokemus työyhteisön tavoitteellisuudesta.</p>
<p>Tunnistamalla tulevaisuuden osaamistarpeet.</p> <p>Panostamalla rekrytointiprosessiin huomioimalla eri ikäisten työnhakijoiden tarpeet työpaikkailmoituksissa ja räätälöimällä perehdytykset.</p>	<p>Hakijoiden määrä, pätevyys ja ammattitaito</p>	<p>Osaavan henkilön rekrytoinnin onnistuminen</p>

Yhdessä tekeminen



Tavoitteet

- Koemme kuuluvamme porukkaan ja luotamme toisiimme ja ammattitaitoon
- Koemme iloa yhteisistä saavutuksista ja hyväksymme epäonnistumiset
- Teemme yhdessä ja tuemme toisiamme
- Edistämme monimuotoisuutta ja osallisuutta

Tavoitteiden saavuttamisen keinot ja mittarit

Keinot	Mittarit	Tavoitteet/tavoiteluku
Luomalla mahdollisuuksia yhteiseen tekemiseen ja yhteisen hyvän tuottamiseen.	Työhyvinvointikysely	<= edellinen kysely Yhteisöllisyyden koetaan lisäävän merkityksellisyyden kokemusta.
Vahvistamalla vuorovaikutusta ja tiedonkulkua.	Työhyvinvointikysely, palautteet	<= edellinen kysely Palautteiden määrä ja laatu Tiimien yhteistyö koetaan tehokkaaksi ja vuorovaikutteisiksi.
Meillä on selkeät ja yhteiset tavoitteet, jotka ohjaavat tiimien toimintaa.	Työhyvinvointikysely, kehityskeskustelut, muut keskustelut Työryhmiin osallistumisaktiivisuus	<= edellinen kysely Palautteiden määrä ja laatu Työryhmät koetaan aktiivisina ja vuorovaikutteisena.
Rekrytointiprosessit ovat avoimia ja syrjimättömiä ja ne houkuttelevat monimuotoisia hakijoita	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely Rekrytointi	<= edellinen kysely Hakijoissa on tasaisesti eri sukupuolet edustettuina

Parempi johtaminen



Tavoitteet

- Johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi
- Meillä on laadukas lähijohtajatyö
- Johtamisella tuetaan eri ikäisten jaksamista erilaisissa elämänvaiheissa

Tavoitteiden saavuttamisen keinot ja mittarit

Keinot	Mittarit	Tavoitteet/tavoiteluku
Mahdollistamalla avoimen dialogin työyhteisössämme	Työhyvinvointikysely, Kehityskeskustelut, palautteet	< = edellinen kysely <= edellinen keskustelu
Edistämällä osallistavaa johtamiskulttuuria, jossa työntekijöiden mielipiteet ja ideat otetaan huomioon.	Työhyvinvointikysely, Kehityskeskustelut, Projektien onnistumiset, innovaatioiden määrä	> = edellinen kysely Kokemus kohtelun oikeudenmukaisuudesta <= edellinen keskustelu
Varmistamalla riittävän tuen lähijohtajatyöhön	Työhyvinvointikysely, Kehityskeskustelut, palautteet	75 % lähijohtajista kokee, että tuki lähijohtajatyölle on riittävä
Varmistamalla, että lähijohtajalla on riittävästi aikaa lähijohtamiseen	Työhyvinvointikysely, Kehityskeskustelut, palautteet	75 % lähijohtajista kokee, että tuki lähijohtajatyölle on riittävästi aikaa
Johtamiskäytäntömme tukevat erikäisten työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia.	Käytettyjen joustavien työaikajärjestelyjen määrä, työterveyspalveluiden käyttö	Vähentyneet sairauspoissaolot Työkykyarvioiden määrä Käytyjen Varhaisen puuttumisen keskustelujen määrä