

Yhteistyötoimikunta

10.1.2012

Kokousaika Tiistai 10.1.2012 klo 12.00 – 13.45

Kokouspaikka Seurakunnan neuvotteluhuone

Läsnä Henkilöstön edustajat

Seppo Kärki, työsuojeluvaltuutettu  
Virpi Komulainen, II varavaltuutettu  
Merja Nuutinen, JUKO:n edustaja  
Salme Kärkkäinen, JYTY:n edustaja  
Tarmo Turunen, Kirkon alat ry:n edustaja

Työntekijän edustajat

Lea El Bardi, kirkkoherra  
Pentti Tapanen, talouspäällikkö, työsuojelupäällikkö

Poissa Esko Mälkönen, I varavaltuutettu

1 §

**KOKOUKSEN AVAUS**

Työsuojeluvaltuutettu avaa kokouksen.

Yhteistoimintasopimuksen vuorotteluperiaatteen mukaisesti toimikunnan puheenjohtajana toimii vuorovuosin työnantajan ja työntekijöiden edustaja. Vuonna 2011 puheenjohtajana toimi työsuojeluvaltuutettu Seppo Kärki.

Valitaan yhteistyötoimikunnan puheenjohtaja vuodelle 2012.

**Päätös:** Työsuojeluvaltuutettu Seppo Kärki avasi kokouksen. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajaksi vuodelle 2012 valittiin kirkkoherra Lea El Bardi ja sihteeriksi taloussihteeriksi Salme Kärkkäinen.

2 §

**KOKOUKSEN SOPIMUKSEN MUKAISUUS**

Kutsu jäsenille lähetettiin 2.1.2012. Todetaan kokouksen osanottajat.

Todetaan kokouksen osanottajat ja sopimuksen mukaisuus.

**Päätös:** Todettiin.

3 §

**ASIOIDEN KÄSITTELYJÄRJESTYKSEN HYVÄKSYMINEN**

Hyväksytään asialista kokouksen työjärjestykseksi.

**Päätös:** Hyväksyttiin.

Yhteistyötoimikunta

10.1.2012

4 §

## KOKOUKSEN 3/2011 PÖYTÄKIRJAN HYVÄKSYMINEN

Hyväksytään tiistaina 18.10.2011 pidetyn kokouksen 3/2011 pöytäkirja.

Päätös: Hyväksyttiin.

5 §

HARKINNANVARAISEN PALKANOSAN KÄYTTÖÖNOTON VALMISTELUUN LIITTYVÄT  
TEHTÄVÄNKUVAUSTEN PÄIVITYKSET

Harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönotosta on informoitu isossa työneuvottelussa ja asiaa on käsitelty myös edellisessä yhteistyötoimikunnan kokouksessa:

---

Kokous 3/2011:

## HARKINNANVARAISEN PALKANOSAN KÄYTTÖÖN OTTAMINEN

**Esitys:** Keskustellaan harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönottamisesta ja siihen liittyvistä kirkon virka- ja työehtosopimuksen määräyksistä ja ohjeista. Harkinnanvaraista palkanosaa koskevat sopimusmääräykset ovat KirVESTES:n luvussa 2.2. ja sen 35. §:ssä. Soveltamisohjeet löytyvät sopimuksen liitteestä nro 1, kohdat 1.3.2. (s.135) ja 2.2.2. (s. 140).

**Päätös:** Keskusteltiin HAVAn arviointikriteereistä ja yleensä sen käyttöönotosta. Toimikunnan jäsenten yleinen mielipide HAVAsta ja sen toimivuudesta oli varsin skeptinen. Todettiin arviointikriteereiden määrittely ja itse arvioinnin suorittamisen objektiivisuus vaikeaksi: Miten saadaan jokainen arviointia tekevä esimies ja myös henkilöstö ymmärtämään kriteeristö samalla tavalla? Miten eliminoidaan epäilykset henkilökohtaisten mieltymysten vaikutus arviointiin ja sen perusteella maksettavaan mahdolliseen palkanlisään? Harkinnanvaraisen palkanosan pitäisi olla motivoiva, kannustava järjestelmä, jossa arvioidaan vain ja ainoastaan työn tekemistä ja siitä suoriutumista.

Harkinnanvaraisen palkanosan arviointikriteeristö pyritään saamaan aikaan syksyn 2011 ja kevään 2012 aikana, jotta arviointia voitaisiin harjoitella syksyn 2012 aikana. Kirkon työmarkkinalaitos toivoo, että palkanosa voitaisiin ottaa seurakunnissa käyttöön seuraavan sopimuskauden alusta eli 1.2.2013 lukien.

---

Arviointikriteeristön laadintaa ei ole aloitettu. Virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 1 on perusmalli, jota voitaneen käyttää sellaisenaan, ellei ole tarvetta yksityiskohtaisemman kriteeristön laadintaan. Arviointilomake on sopimuksen liitteenä 2b. Jotta työssä onnistumisen arviointia ylipäänsä on mahdollista tehdä, tulee tehtäväkuvaukset olla ajan tasalla. Tehtäväkuvausten tarkistaminen tehdään yhdessä esimiehen ja työntekijän kanssa ja samalla määritellään työn tavoitteet.

**Päätös:** Tehtäväkuvaukset saatetaan ajan tasalle, kirkkoherra ja talouspäällikkö käyvät läpi yhdessä työntekijöiden kanssa. HAVAn arviointikriteeristöt tehdään virkaehtosopimuksen mukaan (liite 2b), sopimuksen työsuoritusten tasojen kuvausten määritykset avataan yksityiskohtaisemmin eli mitä niillä tarkoitetaan.

Yhteistyötoimikunta

10.1.2012

Kirkkoherra, taluspäällikkö ja luottamusmiehet osallistuvat Kuopiossa pe 20.1.2012 järjestettävään HAVA –koulutukseen, jotta saadaan tietoa ja ymmärrystä toteutukseen.

## 6 §

## KEHITYSKESKUSTELULOMAKE

Kehityskeskustelut ovat osa henkilöstön kehittämiseen liittyvää vuotuista prosessia. Keskustelujen tarkoituksena on yhdessä esimiehen ja työntekijän kanssa käydä läpi työnantajan työntekijään kohdistuvat odotukset sekä keskustella ja sopia vuotuisista ja ehkä myös pidemmän ajan tavoitteista. Osana keskusteluun liittyy myös yhteinen arvio siitä, miten työntekijä on suoriutunut tehtävistään ja palautteen antaminen sekä onnistuneista että vähemmän onnistuneista suorituksista. Näihin liittyen mietitään yhdessä, kuinka esimies ja työyhteisö voivat tukea haastaviksi osoittautuneiden tavoitteiden saavuttamisessa. Keskusteluihin tulee varata aikaa 1-2 tuntia / työntekijä ja mieluiten sellaisessa ympäristössä, jossa voidaan taata häiriötön keskustelu esimiehen ja alaisen välille.

Kehityskeskustelun pääsisältönä on kuluneen kauden tavoitteiden läpikäynti ja suoriutumisen arviointi, seuraavan kauden tehtävistä ja tavoitteista sopiminen ja kuluneen kauden henkilökohtaisen kehityssuunnitelman läpikäynti ja päivittäminen.

Lieksan seurakunnassa ei vielä kehityskeskusteluista ole muodostunut pysyvää, vuotuista käytäntöä. Keskustelut ovat olleet enemmänkin päivittäisten työtehtävien ja tapaamisten yhteydessä käytyjä yleisiä työhön liittyviä neuvonpitoja. Kehityskeskustelujen juurruttamiseksi osaksi henkilöstön kehittämissuunnitelmaa lienee syytä ottaa käyttöön yhteisesti sovitut pelisäännöt keskusteluille mm. keskustelujen vuosittainen ajankohta, keskustelujen runko (=lomake), jne.

**Päätös:** Kehityskeskustelut otetaan käyttöön ja apuna käytetään liitteen mukaista lomaketta. Keskustelut käydään syksyisin vuosittain. Kehityskeskustelu –lomake on osaltaan pohjana myös HAVA –keskusteluissa kun määritellään työntekijöille tavoitteet toimintavuodelle. HAVA –keskustelut käydään keväällä vuosittain, jotta mahdollinen määrärahan tarve osataan huomioida talousarviokehukseen mukaan. Todettiin, että Riitta Mälkönen toimii lapsityössä lähiesimiehenä, kirkkoherra ja taluspäällikkö omien sektoriensa työntekijöiden esimiehinä. Nuorisotyön lähiesimiehenä on toiminut seurakuntapastori Simo Parni. Päätettiin esittää kirkkoneuvostolle, että nuorisotyön lähiesimieheksi nimettäisiin Virpi Komulainen.

## 7 §

## TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTASUUNNITELMAN PÄIVITYS

Työterveydenhuollon toimintasuunnitelman päivittäminen on saatu valmiiksi. Toimintasuunnitelma kattaa vuodet 2008 – 2013, päivityksessä siihen liitettiin seurakunnassa käyttöönotettu varhaisen puuttumisen malli, joka on edellytys suurempaan kustannusten korvausluokkaan ja päivitettiin henkilötiedot, työpaikkakäynnit, jne.

**Päätös:** Todettiin päivitykset.

Yhteistyötoimikunta

10.1.2012

## 8 §

## ENSIAPUKOULUTUKSEN JÄRJESTÄMINEN KEVÄÄN 2012 AIKANA

Seurakunnan työntekijöille on edellisen kerran järjestetty ensiapukoulutusta vuonna 2004 ja hätäensiapukoulutusta vuonna 2000. Yhteistyötoimikunnan toimintasuunnitelmaan on vuodelle 2012 kirjattu ensiapukoulutuksen järjestäminen niille työntekijöille, jotka todennäköisimmin tulevat työssään näitä taitoja tarvitsemaan. Asia on kirjattu myös työterveydenhuollon toimintasuunnitelmaan.

Päätös: Päätettiin järjestää ensiapukoulutus keväällä kaikille työntekijöille.

## 9 §

## LIEKSAN SEURAKUNNAN STRATEGIAN JALKAUTTAMINEN

Hallintokäsittelyssä kirkkoneuvostossa ja –valtuustossa seurakunnan strategia todettiin yleisesti onnistuneeksi, selkeäksi ja helppolukuiseksi. Useissa puheenvuoroissa toivottiin, että strategia rispaantuisi ja kuluisi käytössä. Strategia katsottiin talouden tasapainotussuunnitelman sekä toiminta- ja taloussuunnitelman ohella tärkeäksi toimintaa ja taloutta ohjaavaksi asiakirjaksi, jonka seurantaa ja päivitystä pidettiin erityisen tärkeänä.

Strategia on työntekijöiden luettavissa seurakunnan intranet –sivuilla kohdassa 'Sisäiset tiedotteet'.

Päätös: Todettiin, että paperiversio on ilmoitustaululla. Lisäksi päätettiin lisätä tiedotusta niin, että Intran etusivulle laitetaan ilmoitus strategiasta, uusista sisäisistä tiedotteista ilmoitetaan sekä Intran etusivulla että sähköpostitse, josta on linkki sisäisiin tiedotteisiin. Työalojen toivotaan ottavan omat strategiansa päivittäiseksi työkaluksi ja huomioivat niiden linkittymät seurakunnan kokonaisstrategiaan.

## 10 §

## TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMAN PÄIVITTÄMINEN JA SIIHEN LIITTYVÄN TASA-ARVOSUUNNITELMAN KÄSITTELY

Käydään läpi Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2012 – 2013. Toimintasuunnitelma on päivitetty suunnitelmasta vuosille 2008 – 2009, jonka työstämiseen ovat osallistuneet JUKO:n luottamusmies Merja Nuutinen ja työsuojeluvaltuutettu Seppo Kärki.

Käsitellään selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta 31.12.2011. Tasa-arvosuunnitelma muodostuu suunnitelmasta, selvityksestä ja seurannasta.

Päätös: Hyväksyttiin työsuojelun toimintaohjelmaan tehdyt päivitykset. Annetaan toimintasuunnitelmasta puoltava lausunto kirkkoneuvostolle.

## 11 §

## MUUT MAHDOLLISET ASIAT

Merkittiin tiedoksi:

1. Luottamusmieskurssit 2012;
2. Kanttoritilanne.

Todettiin, että myös toiminnallisen puolen työntekijöiltä loma- ja vapaapäivälistat tulisi saada virastoon tiedoksi.

Yhteistyötoimikunta

10.1.2012

12 §

KOKOUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 13.45.

Puheenjohtaja

Lea El Bardi

Sihteeri

Salme Kärkkäinen