

40 § Ylimmän johdon työsuorituksen arviointijärjestelmän käyttöönotto Helsingin seurakuntayhtymässä ja seurakunnissa

Päätösehdotus

Seurakuntaneuvosto asettaa kirkkoherralle työsuorituksen arvioimista varten tavoitteen.

Käsittely

Asiaa käsiteltiin varapuheenjohtajan selostuksen pohjalta.

Päätös

Seurakuntaneuvosto asetti työryhmän, jossa on kummaltakin listalta edustaja varapuheenjohtajan lisäksi: Juhani Lönnroth ja Juha-Matti Terämä. Työryhmä työstää asiaa eteenpäin kokouksessa käydyn keskustelun pohjalta, jonka jälkeen asia viedään arviointiryhmään.

Selostus

Helsingin seurakuntayhtymän yhteinen kirkkoneuvosto päätti osana ylimmän johdon palkkausjärjestelmää uudistaa kirkkoherrojen työn suorituksen arviointia.

Yleiseen palkkausjärjestelmään kuuluvia arvioidaan, heille asetetaan vuosittain tavoitteet ja maksetaan suorituslisää suorituksen perusteella. Tavoitteena on, että myös johdon työtä arvioitaisiin säännöllisesti. Se, että myös kirkkoherrojen suoritusta arvioidaan, pidetään merkinä yhdenvertaisesta kohtelusta. Kirkkoherrojen osalta arvion tekee vuosittain arviointiryhmä, johon kuuluu seurakuntaneuvoston varapuheenjohtaja ja lääninrovasti. Lisäksi piispa käy kehityskeskustelut kirkkoherran kanssa joka toinen vuosi ja lääninrovastien kanssa joka vuosi.

Ylimmän johdon palkantarkistukset voivat tapahtua joko vaativuuden arvioinnin tai suorituksen arvioinnin perusteella. Yhteinen kirkkoneuvosto päätti, että ylimmän johdon palkantarkistukset tehdään vuonna 2021 suorituksen arvioinnin perusteella.

Ylimmän johdon palkkausryhmä tekee esityksen (mukana henkilöstöhallinto ja tuomiokapituli) yhteiselle kirkkoneuvostolle sopimusrahan maksamisesta ja yhteinen kirkkoneuvosto tekee päätöksen asiassa. Tällä käsittelyllä varmistetaan yhdenvertainen kohtelu. Koska rahaa ei ole jaettavissa joka vuosi, keskiössä on työsuorituksesta käytävä keskustelu ja sitä kautta johtamisessa kehittyminen. Kyse ei ole tulospalkkauksesta, vaan ylimmän johdon palkkausjärjestelmään liittyvästä tavoitteiden asettamisesta, arvioinnista ja palkitsemisesta.

Järjestelmään on harkiten jätetty mahdollisuus **seurakuntakohtaisten tavoitteiden asettamiselle**. Seurakunnat eivät ole yhteismitallisia ja tavoite on nimenomaan kehittää kyseisen seurakunnan johtamista ja organisaatiota sekä toimintaa. Tavoitteiden asettamisessa voidaan hyödyntää keväällä 2020 seurakuntayhtymän kirkkoherralle tehtyä Johtajuuden peili 360-arviota.

Tavoitteiden asettaminen (2-3 kpl)

Johtamisessa suoriutuminen

Kaikille yhteisenä tavoitteena on johtamisessa suoriutuminen. Pohjana 360-arvioinnin pohjalta tehdyn henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman toteutuminen. Johtamisen arviointi tehdään joka neljäs vuosi ja kehittämissuunnitelmaa päivitetään mm. joka toinen vuosi henkilöstökyselyn tulosten pohjalta.

Organisatoriset tavoitteet

Organisaatioon liittyvä tavoite asetetaan kirkkoherran/johtajan kanssa käydyn keskustelun pohjalta (arviointiryhmä). Tavoite voi liittyä esim. Rohkeasti yhdessä prosessiin tai seurakunnan omiin tavoitteisiin.

Työsuorituksen arviointi

Työsuorituksen arviointi tapahtuu joka vuosi arviointiryhmän toimesta. Työsuoritusta arvioidaan henkilökohtaisiin tavoitteisiin nähden. Suoritustasoa arvioidaan seuraavilla tasoilla: odotukset ylittävä, odotusten mukainen ja odotukset alittava taso. Työsuorituksen tavoitteet sekä arvioinnin tulokset kirjataan työsuorituksen arviointilomakkeelle, joka lähetetään palkkausryhmälle joka vuosi 31.8 mennessä.

Liitteet

- 9 Liite 11 Kaskinen_Kirkollisen johtamisen peili – palautetta johtamisestaUTETTA JOHTAMISESTA
- 10 Liite 12 Prosessi ylimmän johdon työsuorituksen arviointi
- 11 Liite 13 Ohje_srk_ylinjohto_palkkaus2018

