

Kotka-Kymin seurakuntayhtymä

”Hyvä Työ” kehittämishanke

Loppuraportti



Kotka-Kymin
seurakuntayhtymä



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Hakija

Kotka-Kymin seurakuntayhtymä

Mariankatu 14 D

48100 Kotka

Hanketiedot

Hankennumero: 115058

Hankeaikataulu: 2.1.2015 – 31.5.2016

Kontaktitiedot

Hakija:

Jorma Korpela

Hallintojohtaja

puh: 05 225 9232

jorma.korpela@evl.fi

Soveltaja:

BPM-Palvelut Oy

Tapani Tohka

Valtakatu 9-11

96100 Rovaniemi

puh: 0415251726

tapani.tohka@bpmpalvelut.fi

Sisällysluettelo

| | |
|---|----|
| 1. Lähtötilanne Kotka-Kymin seurakuntayhtymässä ja syyt hankkeen käynnistämiseen..... | 4 |
| 2. Hankkeen kuvaus ja tavoitteet..... | 4 |
| 3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuoliset asiantuntijat..... | 5 |
| 4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen..... | 7 |
| 4.1. Pääryhmä 1: hallinto ja rakenneuudistus..... | 7 |
| 4.2. Pääryhmä 2: henkilöstö..... | 8 |
| 4.3. Pääryhmä 3: Seurakuntatyön uudistaminen..... | 10 |
| 4.4. Näkyvyys..... | 12 |
| 4.5. Muut toimenpiteet..... | 12 |
| 4.6. Budjetti..... | 12 |
| 5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset..... | 12 |
| 6. Hankkeen arviointi ja jatkotoimenpiteet..... | 13 |
| 7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä..... | 13 |



Kotkan seurakunta



Kymin seurakunta



Langinkosken seurakunta



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

1. Lähtötilanne Kotka-Kymin seurakuntayhtymässä ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Kotkan seurakuntayhtymään kuuluvat Kotkan, Langinkosken ja Kymin seurakunnat. Työntekijämäärä on yhteensä 140 henkilöä. Seurakuntien toiminta on laaja-alaista käsittäen seuraavat päätoiminnot; jumalanpalvelukset ja kirkolliset toimitukset, aikuistyö, diakonia, erityisnuorisotyö, nuorisotyö, lapsi- ja perhetyö, maahanmuuttajatyö, musiikki ja oppilaitustyö, vanheneuvonta ja sairaalasielunhoito. Seurakuntayhtymän työntekijät vastaavat lisäksi toimisto- ja viestintäpalveluista sekä kiinteistö- ja hautausmaiden palveluista. Työntekijät edustavat laajaa ammattikirjoa ja useita koulutussuuntia. Työtehtävät, työajat ja työn kuormittavuus vaihtelevat suuresti ammattiryhmittäin. Kirkkoherrat johtavat yksittäisiä seurakuntia, yhteisten työalojen johtaja ja hallintojohtaja vastaavat yhtymän johtamistehtävistä. Kirkkoherrat, yhteisten työalojen ja keskusrekisterin johtaja sekä hallintojohtaja muodostavat seurakuntayhtymän johtoryhmän. Vaaleilla valittu seurakuntaneuvosto päättää seurakunnan seurakuntatyöstä. Yhteinen kirkkovaltuusto käyttää ylintä päätösvaltaa mm. hyväksymällä talousarvion sekä virkojen lakkauttamisen ja perustamisen.

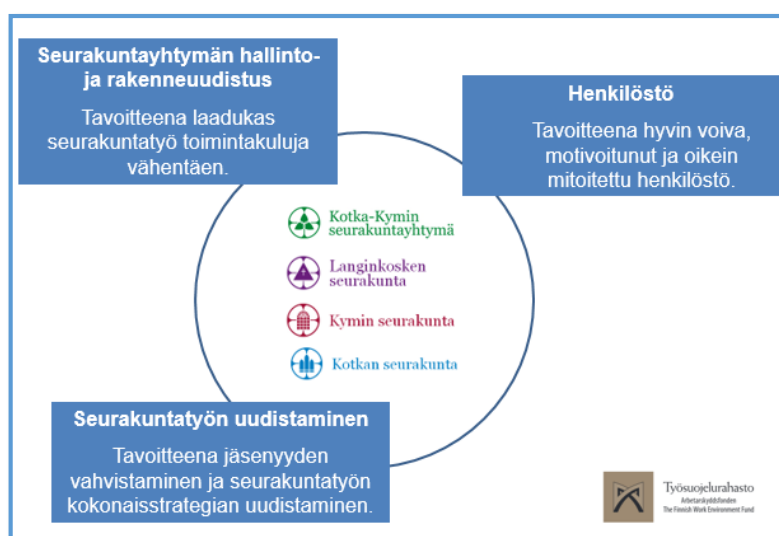
Syynä hankkeen käynnistämiseen on Kotka-Kymin seurakuntayhtymän ja sen seurakuntien (Kotkan srk, Langinkosken srk, Kymin srk) yhteistyön ja odotettavissa olevan yhdistymisen aiheuttamat haasteet sekä koko ev.lut. kirkon mahdollinen rakennemuutos. Haasteisiin vastaaminen edellyttää seurakuntien toimintajärjestelmän ja yhteistyön kehittämistä nopealla aikavälillä. Kehittäminen vaatii strategian tarkentamista, palvelu- ja johtamisprosessien kehittämistä, seurakuntatyön uudistamista sekä nykyisten ja uusien palveluiden kehittämistä ja käyttöönottoa.

2. Hankkeen kuvaus ja tavoitteet

Hankkeen toimintaympäristön muodostavat Kotka-Kymin seurakuntayhtymä, sen kolmen eri seurakunnan (Kotka, Kymi, Langinkoski) henkilöstö ja työyhteisöt sekä seurakuntien yhteisten työalojen, hallinnon ja tukipalvelujen henkilöstö ja työyhteisöt. Laajana kohderyhmänä ovat seurakunnan nykyisiä- ja uusia palveluita käyttävät seurakuntalaiset sekä Kotkan seudun yksityisen ja julkisen sektorin työpaikat.

Hankkeen toimenpiteet on liitetty kiinteäksi osaksi Kotka-Kymin seurakuntayhtymän seurakuntien rakennemuutosta, jossa kolme seurakuntaa yhdistyvät vuoden 2017 alussa. Kokonaisuus käsittää kolme pääkohtaa; 1) Hallinto- ja rakennemuutos 2) Henkilöstö 3) Seurakuntatyön uudistaminen.

”Hyvä Työ” -hankkeen painoalueena on henkilöstö ja seurakuntatyön uudistaminen.



Hankkeen keskeisenä tavoitteena on Kotka-Kymin seurakuntayhtymän ja sen kolmen seurakunnan yhteisen toimintajärjestelmän kehittäminen. Toimintajärjestelmä parantaa ja kehittää henkilöstön työhyvinvointia ja seurakuntien nykyistä toimintaa ja uusia palveluita eri kohderyhmille. Tehokas toimintajärjestelmä auttaa seurakuntia sopeutumaan rakennemuutokseen sekä jäsen- ja asiakaskunnan toiveisiin ja vaatimuksiin. ”Hyvä Työ” hankkeen osatavoitteita ovat 1) Henkilöstön työkyvyn ylläpito ja parantaminen ennaltaehkäiseviä ja kuntouttavia palveluita kehittämällä 2) Henkilöstön aktivointi omaehtoiseen terveyden ylläpitoon 3) Työyhteisöjen toiminnan aktivointi ja työn kehittäminen 4) Seurakuntien tuottamien palveluiden kehittäminen 5) Seura-kuntien, sekä muiden sidosryhmien välisen yhteistyön kehittäminen.

Hankkeeseen ovat osallistuneet Kotkan seurakuntayhtymän ja eri seurakuntien johto ja hallinto sekä yhteisten työalojen ja kaikkien seurakuntien koko henkilöstö ja työyhteisöt. Hankkeen toteutukseen on osallistunut asiantuntijaryhmä, jonka työtä on koordinoanut toteuttajana toiminut BPM-Palvelut Oy.

| "Hyvä Työ" Uudistamisen osa-alueet | | |
|---------------------------------------|---|---|
| 1. Hallinto- ja rakenneuudistus | 2. Henkilöstö | 3. Seurakuntatyön uudistaminen |
| 1.1. Uusi seurakuntamalli | 2.1. Yksilöllinen työkyky | 3.1. Perustehtävät |
| 1.2. Valmisteluvaiheen organisaatio | 2.2. Työyhteisötoiminta | 3.2. Tukipalvelut |
| 1.3. Uudistunut organisaatio | 2.3. Työsuojelu | 3.3. Varhaiskasvatus |
| 1.4. Uudistunut hallinto | 2.4. Esimiestoiminta | 3.4. Palvelut työpaikoille |
| 1.5. Henkilöstösuunnitelma 2016-2020 | 2.5. Osaamisen kehittäminen | 3.5. Kurssikeskustoiminta |
| 1.6. Taloussuunnitelma | 2.6. Aktivointi omaehtoiseen terveyden ylläpitoon | 3.6. Vapaaehtoistyön tuki |
| 1.7. Kiinteistöstrategia | 2.7. Oman työn kehittäminen | 3.7. Näkyminen ulkopuolella |
| 1.8. Investointistrategia | 2.8. Työntekijän hengellisen työn ohjaus | 3.8. Seurakuntien yhteistyön kehittäminen |

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuoliset asiantuntijat

Hankkeen perustana ja viitekehyksenä on Työelämä 2020 -hanke, jossa ev.lut. kirkko on yhtenä toimijana. Työelämä 2020 hanke on listannut viisi tuloksellisuuden kärkeä 1) Asiakaslähtöisyys 2) Joustavuus 3) Prosessimainen toiminta 4) Ihmisten johtaminen 5) Innovaatiot

Hankkeessa on sovellettu seuraavia menetelmiä ja tutkimuksia: 1) Lean toimintakulttuuri ja prosessisimulointi. 2) Työlähtöinen työn kehittäminen. 3) Teknologian hyödyntäminen henkilöstön motivoinnissa. 4) Seurakunnissa toteutetut projektit ja tutkimukset (Kirkon Työelämä 2020 verkkoavoriihi, 360 -tietokannan analysointi). 5) Kotka-Kymin seurakuntayhtymän projektit (Kotkan seurakuntayhtymän henkilöstöohjelma 2015 – 2016, Hengellisen elämän tukeminen –projekti, Rovastikuntaselvitys 2014). 6) Terveyskyselyn tulokset ja analysointi. Hankkeessa hyödynnettyjen tutkimusten lähdeluettelo on eri liitteessä.

”Hyvä Työ” kehittämishankkeessa ovat toimineet seuraavat asiantuntijat ja organisaatiot:

| Organisaatio | Asiantuntija | Tehtävä |
|---|--|---|
| BPM-Palvelut Oy | Tapani Tohka | Asiantuntijoiden työn koordinointi ja raportointi. Työyhteisöjen OSU-työpajat. Esimiesten strategiatyöpaja. |
| Anorin Liekki Oy | Jarmo Riski | Henkilöstön motivointi, johdon ja esimiesten työpajat |
| Personal Results Oy | Raimo Ylä-Soininmäki | Johdon strategiasuunnittelu |
| Kotimaa Oy | Sanna Akkanen Lasse Kaikkonen | 360 -tietokannan analysointi Ristikko-menetelmä |
| Goodlife Technology | Janne Niittymäki | Teknologiasovellukset |
| Neljäs Nikama | Veijo Partanen | Palveluiden kehittäminen, TYHY-tapahtumat |
| IMS Business Solutions | Jussi Moisio | Palveluiden ja prosessien kehittäminen |
| Informatum | Tommy Hellsten | Johdon strategiasuunnittelu |
| Kotkan kaupunki ja opisto | Fysioterapeutit | TYHY-tapahtumat |
| Kotkan lääkärikeskus, työterveyshuolto | Marja-Liisa Hokkanen Merja Nurmi Fysioterapeutit | Työterveyspalveluiden kehittäminen |

Seurakuntayhtymän ja seurakuntien rakenneuudistuksesta vastaava johto on osallistunut hankkeen tapahtumiin sekä työyhteisöissä toteutettujen työpajojen toimintaan.

| Toimija/ toiminta | Vastuuhenkilö | Tehtävä/ vastualue |
|---|---|---------------------------------------|
| Seurakuntayhtymän hallinto | Jorma Korpela Hallintojohtaja | Hankkeen johto |
| Seurakuntien ja seurakuntayhtymän johto | Matti Kontkanen Yhteisten työalojen ja keskusrekisterin johtaja | Yhteiset työalat |
| | Hannu Marttila Kirkkoherra | Kotkan seurakunta |
| | Jukka Lopperi Kirkkoherra | Langinkosken seurakunta |
| | Anna-Tiina Järvinen Kirkkoherra | Kymin seurakunta |
| Kiinteistöt | Pirkko Itälä Kiinteistöpalvelupäällikkö | Hautaustoimi ja Kiinteistötoimi |
| Taloushallinto | Matti Ilmivalta Talouspäällikkö | Talousarviot, suunnittelu ja seuranta |

Lisäksi hankkeen asiantuntijana on toiminut Arja Hämäläinen osana Tampereen yliopiston opinto-ohjelmaa.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

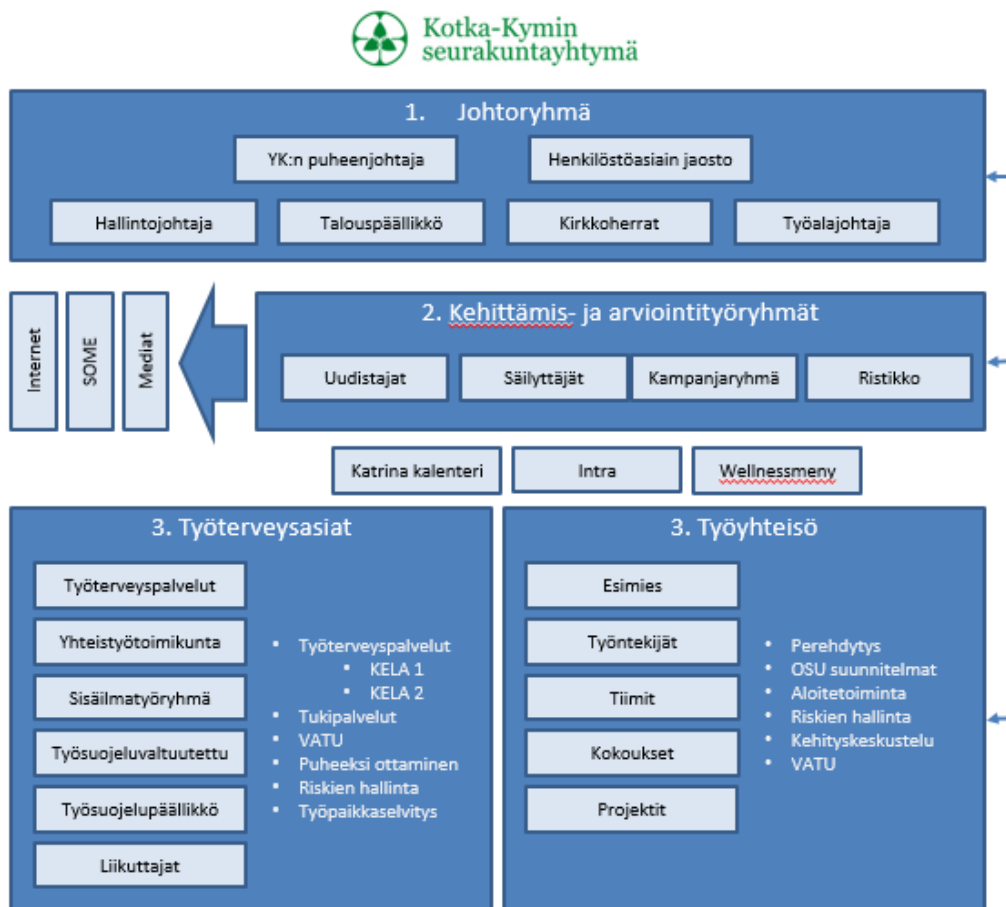
”Hyvä Työ” kehittämishanke on toteutunut alkuperäisen hankesuunnitelman sisällön mukaan. Kotka-Kymin seurakuntayhtymän seurakuntien yhdistymisen ja rakennemuutoksen aikataulun vuoksi hanketta on aikaistettu päättymään 31.5.2016. Hankkeen toiminnot jatkuvat osana rakenne-uudistusta ja seurakuntien yhdistymistä. Kirkkohallituksessa tehdyn päätöksen mukaisesti Kotka-Kymin seurakuntayhtymä purkautuu ja Kotkan, Kymin, ja Langinkosken seurakunnat yhtyvät yhdeksi Kotka-Kymin seurakunnaksi vuoden 2017 alussa.

Seuraavassa on esitetty hankkeen toteutuminen ja eteneminen pääryhmittäin ja osatavoitekohtaisesti:

4.1. Pääryhmä 1: Hallinto- ja rakenneuudistus

Seurakuntien yhdistymisen ja rakenneuudistuksen tueksi on hankkeessa mallinnettu työhyvinvoinnin kehittämisen organisaatio. Mallin avulla johdon strategia jalkautuu työyhteisöihin ja henkilöstölle. Työyhteisöjen työhyvinvointisuunnitelmat välittyvät seurakuntayhtymän ja seurakuntien johdolle. Työhyvinvoinnin organisaatio, strategiat sekä työyhteisöjen toiminta on kirjattu Työhyvinvoinnin käsikirjaan.

Mallia pystytään soveltamaan myös uudessa seurakunnassa yhdistymisen jälkeen.

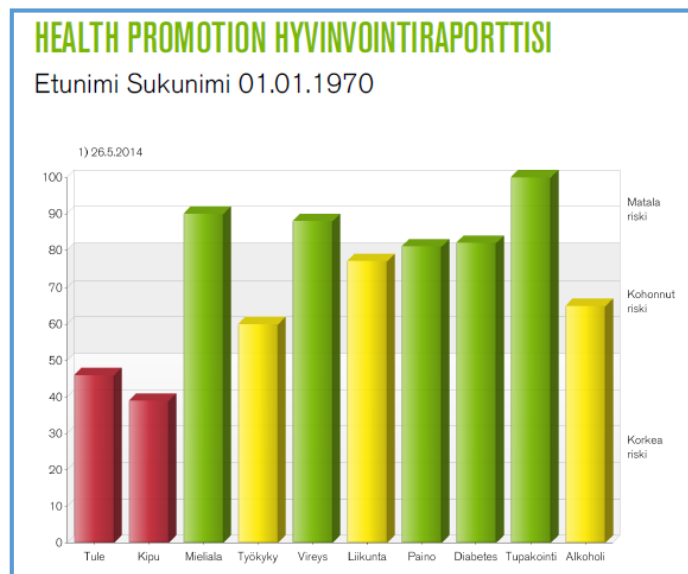
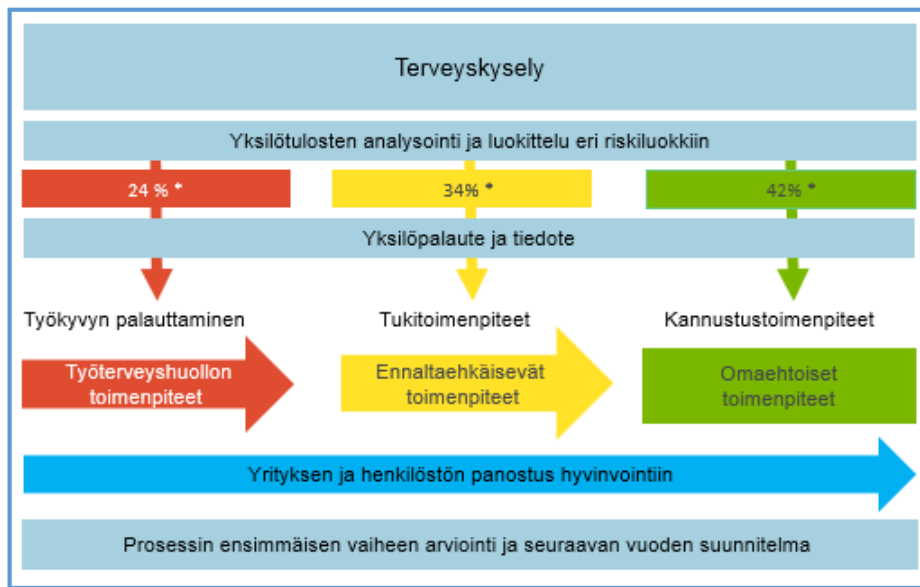


4.2. Pääryhmä 2: Henkilöstö

4.2.1. Henkilöstön työkyvyn ylläpito ja parantaminen

Henkilöstön työkykyä ja terveyttä on edistetty kehittämällä työterveyshuollon sekä muiden yhteistyökumppanien tuottamia palveluita. Kehittämisessä on hyödynnetty terveystarkastusta, jonka perusteella ennaltaehkäiseviä ja kuntouttavia toimenpiteitä on kehitetty ja pilotoitu kolmiportaisen terveystarkastuksen mukaan (matala riski, kohonnut riski, korkea riski).

Toimintamallin avulla Kela 1 ja Kela 2 korvausluokkien mukaiset työterveyspalvelut liittyvät saumattomasti Kela korvausten ulkopuolisiin työhyvinvointi- ja tukipalveluihin.



Kotka-Kymin seurakuntayhtymän työntekijöiden sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuosina 2013-2015. Euromääräinen kustannussäästö on arviolta 61 600 euroa.

4.2.2. Henkilöstön aktivointi omaehtoiseen terveyden ylläpitoon

Henkilöstön omaa aktiivisuutta terveyden ja työkyvyn ylläpitoon on kannustettu monin eri tavoin.

Liikuntaryhmät

Henkilöstölle on järjestetty aktiivisia liikuntaryhmiä, ohjattua harjoittelua sekä diagnoosipohjaisia ryhmiä osana työterveyshuoltoa.

Tapahtumat

Henkilöstölle on järjestetty tapahtumia, joiden pääteemana on virkistyksen lisäksi aktivointi ja motivointi terveyden ylläpitoon. Hankeasiantuntijoiden lisäksi tapahtumien rakentamiseen on osallistunut seurakuntayhtymän oma henkilöstö ja asiantuntijat.

OSU -työpajat

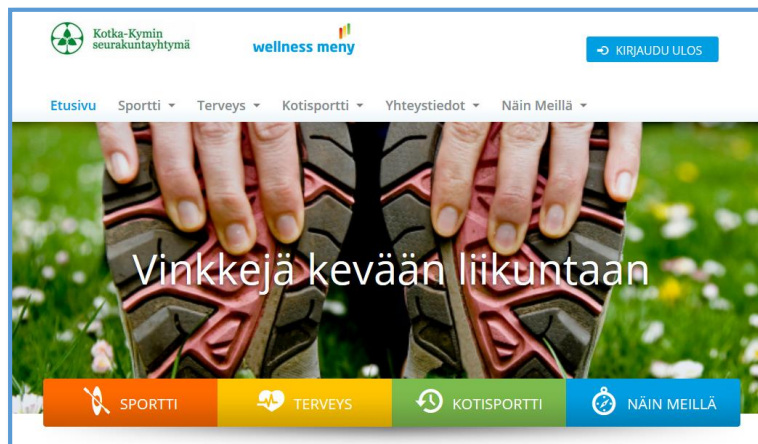
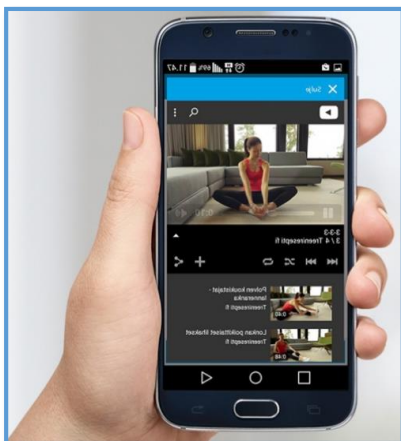
Työyhteisöjä on kannustettu omaan aktiivisuuteen OSU-työpajojen ja työyhteisökohtaisten työhyvinvointisuunnitelmien kautta.

Liikuttajat -työryhmä

Seurakuntayhtymään on perustettu Liikuttajat -työryhmä, joka aktivoi henkilöstöä ja kehittää toimintaansa myös hankkeen jälkeen. Liikuttajat työryhmä on kerännyt palautteen hankkeessa toteutetuista ryhmistä ja palveluista.

Harjoitusohjelmat ja wellnessmeny portaali

Osa henkilöstöä on osallistunut mobiilisovelluksen kautta ohjattuun, kahdeksan viikon mittaiseen harjoitusohjelmaan. Harjoittelun teemoina ovat olleet terveys- ja kuntoliikunta, toimintakyky sekä ravinto.



Seurakuntayhtymän henkilöstön käytössä on ollut www.wellnessmeny.fi -terveysportaali, jonka kautta on välitetty harjoitteluohjeita, taukoliikuntaohjeita sekä terveysvinkkejä eri vuodenaikoina.



Kotkan seurakunta



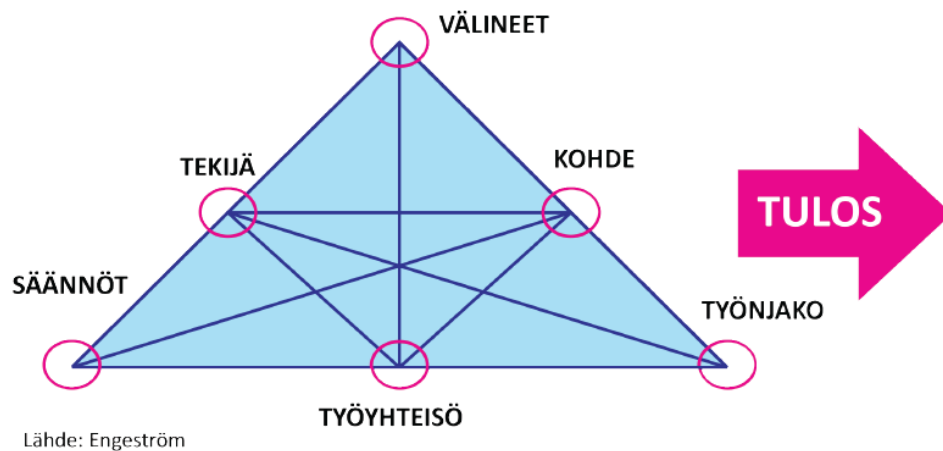
Kymin seurakunta



Langinkosken seurakunta

4.2.3. Työyhteisöjen toiminnan aktivointi, esimiestoiminta ja työn kehittäminen

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin perustana on työn sujuminen työyhteisössä. ”Hyvä Työ” hankkeessa kaikki seurakuntayhtymän ja seurakuntien työyhteisöt ovat osallistuneet työn kehittämiseen ja työhyvinvointisuunnitelmien laadintaan. Työyhteisöjen omien työhyvinvointisuunnitelmien (OSU) tavoitteena on työyhteisöjen hyvinvoinnin vahvistaminen. OSU –suunnitelma syntyy puoli työpäivää kestävässä työpajassa, jonka tuloksena on työyhteisön yhteistoiminnallisesti laatima, konkreettinen suunnitelma, johon koko työyhteisö ja organisaatio voivat sitoutua. OSU –suunnitelman ensimmäinen seuranta tehdään 4 – 6 kuukauden kuluttua. OSU työpajaan osallistuu koko työyhteisö. Kaikki työyhteisön jäsenet voivat osaltaan vaikuttaa työhyvinvoinnin ja työn kehittämiseen. OSU –suunnitelmassa kuvataan työhyvinvoinnin tavoitetila, konkreettiset lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet sekä toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi. OSU –suunnitelmaa päivitetään ja sen toteutumista seurataan 6 kk välein.



OSU-suunnitelmien perustana on työlähtöinen työn kehittäminen ja osallistavat menetelmät.

4.3. Pääryhmä 3: Seurakuntatyön uudistaminen

4.3.1. Palvelukehitys ja tuotteistus

Seurakunnan peruspalveluiden, tukipalveluiden sekä ulkopuolisille organisaatioille tarjottavien palveluiden kehittäminen on tärkeää niin toiminnan, kuin yhdistymisenkin kannalta. Kotkan seurakuntayhtymän kolmessa seurakunnassa on tuotettu saman tyyppistä toimintaa ja palveluita useilla eri nimikkeillä ja osittain eri sisältöisinä. Ulkopuolisille tarjottavat palvelut ovat olleet satunnaisia ja projektityyppisiä.

”Hyvä Työ” hankkeessa palveluiden kehittämisen ja yhtenäistämisen perustana on toiminut Kotimaa Oy:n ylläpitämä 360 tietokanta ja palveluiden kehittämiseen soveltuva Ristikko ohjelmisto ja -menetelmä. Tietokannan analysoinnin avulla selvitetään myös seurakuntalaisten käsitys palveluista ja palvelutarpeesta. Analysoinnin jälkeen eri palveluita pystytään kehittämään ihmisläheisesti ja asiakaslähtöisesti kohdentaen.

Hankkeessa on järjestetty palveluprosessien kehittämisen ja tuotteistamisen koulutuspäivä esimiehille ja johdolle (Qualitas / IMS).

4.3.2. Palvelut ulkopuolisille organisaatioille

Ulkopuolisille tuotettavia palveluita on kehitetty eri asiakassegmentit huomioiden. ”Hyvä Työ” hankkeessa painoalueina ovat olleet:

Ristiniemen kurssikeskus

Ristiniemen kurssikeskuksen viestintää on parannettu ja palveluja ulkopuolisille organisaatioille, yrityksille ja yhdistyksille on kehitetty hankkeen aikana.

Kurssikeskus tarjoaa hyvät tilat ja kauniin ympäristön erilaisille työhyvinvointi- ja muille tapahtumille.

Työhyvinvointitapahtumat

Työhyvinvointitapahtumien toteutuksessa on hyödynnetty verkostotoimintaa. Yhteistyöllä tapahtumien järjestäminen ja markkinointi on tehokkaampaa ja säästää resursseja.



**RENTOUTTA
ja ILOA
ARKEEN**

Opi Mokaamaan oikein,
ohjaaja Henry Saarinen

Oliko tässä
jokin ongelma,
rehtori Mika Kempas

Valokuvaus
mietiskelynä,
kirkkoherra Juha Tanska

**Yleisötilaisuudet
Kotkan seurakunta-
keskuksessa
22.3., 5.4. ja 12.4.2016
klo 18:00**

Tervetuloa!
Kotkan opisto, Kotka-
Kymin
seurakuntayhtymä ja
Kotkan seudun
Mielenterveysseura



HYVÄ OLO TUNTUU ARJESSA
Työhyvinvoinnin teemapäivä
tiistaina 6.10.2015 klo 12-17

Työelämä on muutoksessa.
Miten huomioimme nuoret sukupolvet ja heidän tulonsa työelämään ?

Auditoriossa
klo 13 **Nuorten palkka työelämässä**
Jyrki Rinta-Jouppi
Työ- ja koulutusvalmentaja
Mielenterveyden Keskusliitto

klo 15 **Ihminen, yhteistyö ja tulevaisuus**
Jarmo Riski
Urheilu- ja työelämän valmentaja
Anorin liekki

Hyvinvointitorilla
klo 12-17 Jari Vehkonen ystävät
eri toimijat tuovat esille hyvää oloa
tukevia asioita.
Musikkiesitykset klo 12.30 ja 14.15
Angels

Teemapäivään on vapaa pääsy

Tervetuloa!
Merikeskus Vellamo
Tornatorinte 99 Kotka

Yleisötilaisuudet

Yleisötilaisuuksien ja tapahtumien kautta seurakuntien tekemä työ tulee näkyväksi ja monipuolistuu. Tilaisuuksien järjestämisessä on hyödynnetty oman henkilöstön osaamista sekä verkostokumppaneiden asiantuntijoita. Jo toteutettujen tilaisuuksien lisäksi suunnitteilla on mm. Valokuvaaminen ja luonto, Ristiniemen ulkoilutapahtumat sekä Kyminlinnan historia ja luonto -tapahtuma.

Hankkeessa aloitettua työtä jatketaan osana rakenneuudistusta ja seurakuntien yhdistymistä.

4.4. Näkyvyys

Näkyvyyden parantaminen on tärkeä osa hanketta ja rakenneuudistusta. Kokonaisuus käsittää tuotteistuksen, palvelunimikkeiden ja sisältöjen yhdistämisen sekä Internet -sivustojen ja SOME:n käytön. Rakenneuudistuksesta on tiedotettu aktiivisesti haastattelemalla asukkaita kauppakeskuksissa ja hyödyntämällä aktiivisesti eri viestintäkanavia. Näkyvyyden kehittäminen jatkuu rakenneuudistuksen kautta seurakuntien yhdistyessä Kotka-Kymin seurakunnaksi.

4.5. Muut toimenpiteet

”Hyvä Työ” kehittämishankkeessa on edellä lueteltujen tehtävien lisäksi kehitetty yhteistyötä muiden seurakuntien kanssa. seurakuntayhtymä on 1.1.2016 alkaen vastannut Pyhtään seurakunnan talous- ja henkilöstöhallinnon tehtävistä. Yhteistyö tulee kehittymään edelleen seurakuntien yhdistymisen myötä.

4.6. Budjetti

”Hyvä Työ” kehittämishankkeen budjetti on 70500 €. Kustannukset ovat toteutuneet alkuperäisen suunnitelman mukaan. Hankkeen edetessä asiantuntijapalveluiden tuottajat ovat osin muuttuneet päällekkäisyyksien ja sairastumisten vuoksi.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

”Hyvä Työ” hankkeen liittäminen osaksi Kotka-Kymin seurakuntayhtymän rakenneuudistusta ja seurakuntien yhdistymistä on osoittautunut hyödylliseksi ja hankkeen tuloksia pystytään hyödyntämään uudessa Kotka-Kymin seurakunnassa. Palvelukehitys ja työyhteisöjen toiminnan kehittäminen auttavat vastaamaan siirtymäkauden haasteisiin. Uudet palvelut ja seurakuntatyön ihmisläheinen ja asiakaslähtöinen kohdentaminen kehittävät seurakunnan toimintaa kokonaisuutena ja säästävät kustannuksia. Hankkeen tulokset on dokumentoitu seurakuntayhtymän työhyvinvoinnin käsikirjaan, jota päivitetään rakennemuutoksen edetessä.



Työhyvinvoinnin käsikirja on luettavissa alla olevan linkin kautta

http://issuu.com/kotkakymi/docs/ty_hyvinvoinnin_k_sikirja_19.4.20

6. Hankkeen arviointi ja jatkotoimenpiteet

Hankesuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet on voitu toteuttaa lähes suunnitellusti. Jatkotoimenpiteet toteutetaan ja rahoitetaan hallinto- ja rakenneuudistuksen kautta Kotka-Kymin seurakunnan talousarviossa. Jatkossa työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan sairauspoissaolojen, toimintakulujen, työyhteisö- ja terveystieteiden sekä työyhteisösuunnitelmien avulla.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

”Hyvä Työ” hankkeen tuloksista tiedotetaan Työsuojelurahaston lisäksi Kirkon työmarkkinalaitoksen verkostotapaamisissa muille seurakunnille, KEVA:lle sekä Kirkon Työelämä 2020 projektiryhmälle.

Toivomme ”Hyvä Työ” hankkeen kokemusten auttavan myös muita rakennemuutosta ja palvelukehitystä suunnittelevia seurakuntia vastaamaan muutoksen haasteisiin.

Kotkassa 31.5.2016

Jorma Korpela

Hallintojohtaja

Kotka-Kymin seurakuntayhtymä

Tapani Tohka

BPM-palvelut Oy