

HENKILÖSTÖOHJELMA JA -SUUNNITELMA 2018-2025



Käsittely

Henkilöstösuunnittelutyöryhmä 25.10.2017

Yhteistyötoimikunta 9.11.2017

Kirkkoneuvosto 22.11.2017

Kirkkovaltuusto 14.12.2017

HENKILÖSTÖOHJELMA JA -SUUNNITELMA 2018-2025

Sisällysluettelo

Johdanto	3
Henkilöstösuunnitelman 2011-2020 arviointi	3
Henkilöstöohjelman ja -suunnitelman 2018-2025 laadinta	3
Suunnittelun lähtökohdat ja ennusteet	4
Henkilöstö	4
Henkilöstön laskennallinen eläkepoistuma tehtäväalueittain 2017-2026	4
Henkilöstön määrä ja rakenne 1.4.2017.....	5
Koko- ja osa-aikainen henkilöstö tehtäväalueittain	5
Henkilöstö aseman perusteella	5
Henkilöstön ikäjakauma	5
Henkilöstön keski-ikä tehtäväalueittain	6
Väestö	6
Siilinjärven kunnan väestö- ja ikärakenne-ennuste.....	7
Seurakunnan jäsenmääräennuste	7
Toimintarakenteen muutosnäkömät	8
Kirkolliset toimitukset.....	8
Muut toimintarakenteen muutokset	9
Talouseläyty	10
Henkilöstöohjelma 2018-2025	11
Ohjelman tarkoitus ja perusteet	11
Henkilöstöohjelman painopisteet	11
Henkilöstöpoliittiset tavoitteet ja toimenpiteet	12
Henkilöstösuunnittelu ja -hankinta	12
Palvelussuhdeasiat	13
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	13
Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen.....	14
Yhteistoiminta	14
Työsuojelu ja työterveyshuolto	15
Henkilöstöpalvelut.....	15
Henkilöstösuunnitelma 2018-2025	16
Yleisperustelut	16
Suunnitelma vapautuvien virkojen/tehtävien täyttämistä vakinaisen henkilöstön osalta	16
Suunnitelma määräaikaisen henkilöstön palkkaamisesta	18

Kansikuva

Henkilöstöä syksyllä 2017

Kuvaaja Pauliina Rautiainen

Johdanto

Siilinjärven seurakunnassa on voimassa kirkkoneuvoston 9.10.2002 hyväksymä henkilöstöpoliittinen ohjelma sekä kirkkovaltuuston 26.10.2010 hyväksymä henkilöstösuunnitelma vuosille 2010-2020. Henkilöstöpoliittinen ohjelma sisältää seurakunnassa harjoitettavan henkilöstöpolitiikan tavoitteet ja menettelytavat henkilöstöhallinnon eri osaluilla. Henkilöstösuunnitelmaan puolestaan on kirjattu yksityiskohtaisemmin ehdotukset henkilöstöresurssien muutoksista suunnittelukaudella. Henkilöstöpoliittinen ohjelma on vanhentunut ja osittain ristiriidassa henkilöstösuunnitelman kanssa. Henkilöstöpoliittinen ohjelma ja henkilöstösuunnitelma on tässä suunnitelmassa yhdistetty yhdeksi asiakirjaksi. Henkilöstösuunnitelman laadinnasta on viitteellinen määräys Kirkon yhteistoimintasopimuksen 3 §:n 2 momentin soveltamisohjeessa. Henkilöstösuunnitelma on laadittava seurakunnassa, jonka henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20.

Henkilöstösuunnittelu on osa seurakunnan toimintojen kokonaissuunnittelua ja sillä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla henkilöstön määrä ja rakenne mitoitetaan ja suunnitellaan vastaamaan seurakunnan tarpeita. Henkilöstösuunnitelmassa suunnitellaan henkilökunnan määrä ja tavoitteiden saavuttamiseen tarvittava osaamisen taso suunnittelukaudella. Seurakunta luo oman henkilöstöpoliittisen linjauksensa; miten henkilöstöstä pidetään huolta, miten henkilökuntaa koulutetaan ja miten rekrytoidaan uusia työntekijöitä. Henkilöstösuunnitelmaan sisällytetään sekä uudet palvelussuhteet että olemassa olevien palvelussuhteiden lakkauttaminen. Myös muut henkilöstöjärjestelyt, jos ne ovat oleellisia seurakunnan toiminnan ja talouden kannalta, esitetään henkilöstösuunnitelmassa. Henkilöstösuunnitelma on suunnitteluvuosien osalta suuntaa antava, ei sitova. Toimenpiteet varmistuvat vuosittaisen toiminta- ja talousarvion hyväksymisen yhteydessä tai erillisillä päätöksillä.

Henkilöstösuunnitelman 2011-2020 arviointi

Vuosille 2011-2020 hyväksytty henkilöstösuunnitelma on toteutunut hyvin. Seurakuntaan on perustettu sen mukaisesti vuonna 2011 määräaikainen tiedottajan virka, joka seuraavana vuonna vakinaistettiin. Vuonna 2009 perustettu määräaikainen erityisnuorisotyönohjaajan virka vakinaistettiin vuonna 2011 ja diakoniatyöhön perustettiin vuonna 2013 johtavan diakoniatyön virka. Hautaus- ja kiinteistötoimen työjohto yhdistettiin perustamalla seurakuntapuutarhurin viran tilalle kiinteistötyönohjaajan virka vuonna 2013. Ko. vuodesta lähtien on kirkkoherranvirastoon palkattu myös toimistosuhteiden sijainen kesän vuosilomien ajalle. Tavoitteista toteutui myös perhesihteerin virkanimikemuutos sekä taloustoimiston tehtäväjärjestelyt sekä yhden toimistosuhteiden vähennys Kirkon Palvelukeskuksen asiakkaaksi liittymisen seurauksena. Suunnitelman mukaisesti käynnistettiin myös lähiesimiesjärjestelmän käyttöön ottoon liittyvät valmistelut ja kumottiin johtosäännöt. Lähiesimiesjärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2014. Aiemmasta suunnitelmasta on poikettu siinä, että seurakuntaan on palkattu työsopimussuhteinen puutarhuri, kun suunnitelmassa tavoitteena oli palkata määräaikainen kesäpuutarhuri vuosittain ajalle 1.4.-31.10. Myöskään yhtä suntion virkaa ei ole muutettu erityisammattimiehen viraksi. Lähiesimiesjärjestelmän käyttöönottoon liittyen on erityisnuorisotyönohjaajan virka muutettu johtavan nuorisotyönohjaajan viraksi.

Henkilöstöohjelman ja -suunnitelman 2018-2025 laadinta

Valmistelutyöryhmänä on toiminut johtavista viranhaltijoista koostuva esimiestäimi, jota on täydennetty kirkkoneuvoston nimeämällä luottamushenkilöedustajilla. Ohjelman valmistelussa on hyödynnetty väestö-, henkilöstö-, toiminta- ja taloustilastoaineistoa sekä eri työalojen tiimeille keväällä 2017 järjestettyä kyselyä, jolla kartoitettiin työalan toiminnan nykytilaa sekä toiminnan haasteita ja tarpeita vuosille 2018-2025. Kultakin tehtäväalueelta pyydettiin ehdotuksia henkilöstö- ja muista resursseista sekä mahdollisia muita kannanottoja ja ideoita. Suunnittelun tavoitteena on ollut, että se valmistuu alkusyksyyn 2017 mennessä, jolloin se voidaan huomioida vuosien 2018-2020 toiminta- ja taloussuunnitelmaa valmisteltaessa.

Suunnittelun lähtökohdat ja ennusteet

Henkilöstö

Henkilöstön laskennallinen eläkepoistuma tehtäväalueittain 2017-2026

	Htv 2017	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Talous- ja henkilöstöhallinto											
Talousjohtaja (v)	1,0				-1,0						
Toimistosihteerit (ts)	2,0										
Kirkkoherranvirasto											
Toimistosihteerit (v)	2,0		-1,0								
Yleinen seurakuntatyö											
Kirkkoherra (v)	1,0		-1,0								
Kappalainen (v)	3,0			-1,0	-1,0					-1,0	
Seurakuntapastori (v)	3,0							-1,0		-1,0	
Tiedotus ja viestintä											
Tiedottaja	1,0										
Musiikkityö											
Johtava kanttori (v)	1,0										
Kanttori (v)	2,0								-1,0		
Lapsityö											
Lapsityönohjaaja (v)	1,0										
Lastenohjaaja (ts)	12,4	-0,6	-1,4		-1,6			-1,0		-2,0	-1,0
Nuorisotyö											
Johtava nuorisotyönohjaaja (v)	1,0										
Nuorisotyönohjaaja (v)	4,0						-1,0				-1,0
Diakonia- ja perhetyö											
Johtava diakonian viranhaltija (v)	1,0							-1,0			
Diakonianviranhaltija (v)	4,0										
Perhetyöntekijä (v)	1,0										
Lähetys											
Lähetyssihteerit (v)	1,0										
Hautaus- ja kiinteistötoimi											
Kiinteistötyönjohtaja (v)	1,0										
Seurakuntapuutarhuri (ts)	1,0								-1,0		
Haudankaivaja (ts)	1,0								-1,0		
Suntio (v)	3,0	-2,0									
Keittiötoimi											
Keittiöesimies (v)	1,0										
Emäntä (ts)	4,0							-1,0			
Siivooja (ts)	2,0									-1,0	
YHTEENSÄ	54,4	-2,6	-3,4	-1,0	-3,6	0,0	-1,0	-4,0	-3,0	-5,0	-2,0

Eläkkeelle siirtyy suunnittelukaudella 40 % henkilöstöstä. Suurin poistuma on papistossa (-6 htv) ja lapsityössä (-7,6 htv). Henkilöstöpoistumaa on lähetystyötä lukuun ottamatta kaikilla työaloilla. Myös johdossa tapahtuu eläköitymistä (kirkkoherra, talousjohtaja, johtava diakonianviranhaltija).

Henkilöstön määrä ja rakenne 1.4.2017

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö tehtäväalueittain

Tehtäväalue	VAKINAISET			MÄÄRÄAIKAISET		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto	2	4	6			
Seurakuntatyö	7	30	37		3	3
Hautaustoimi	1	1	2		1	1
Kiinteistötoimi	4	7	11	1		1
Kaikki yhteensä	14	42	56	1	4	5

Vakinaisista tehtävistä virkoja on 30 ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita 26. Määräaikaisista tehtävistä virkasuhteita on kaksi ja työsopimus-suhteita kolme.

Koko- ja osa-aikainen henkilöstö tehtäväalueittain

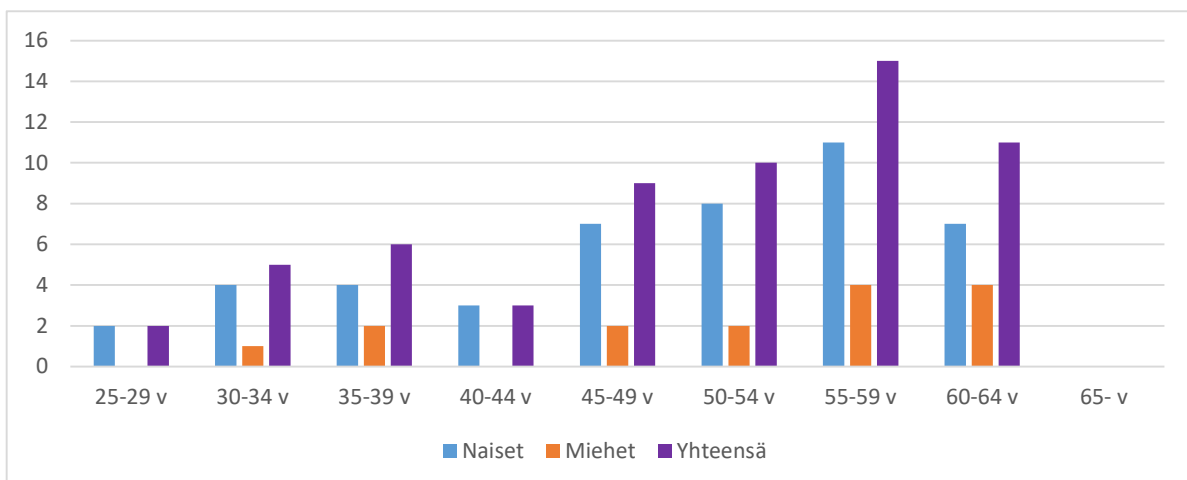
Tehtäväalue	KOKOAIKAISET			OSA-AIKAISET		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto	2	4	6			
Seurakuntatyö	6	23	29	1	10	11
Hautaustoimi	1	2	3			
Kiinteistötoimi	4	7	11	1		1
Kaikki yhteensä	13	36	49	2	10	12

Henkilöstö aseman perusteella

Tehtäväalue	ESIMIEHET			TYÖNTEKIJÄT		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto	2		2		4	4
Seurakuntatyö	2	2	4	5	31	36
Hautaustoimi		1	1	1	1	2
Kiinteistötoimi	1	1	2	4	6	10
Kaikki yhteensä	5	4	9	9	42	52

Esimiesasemassa henkilöstöstä on 14,8 %. Esimiehet ovat yhtä lukuun ottamatta virkasuhteessa.

Henkilöstön ikäjakauma



Henkilöstön keski-ikä tehtäväalueittain

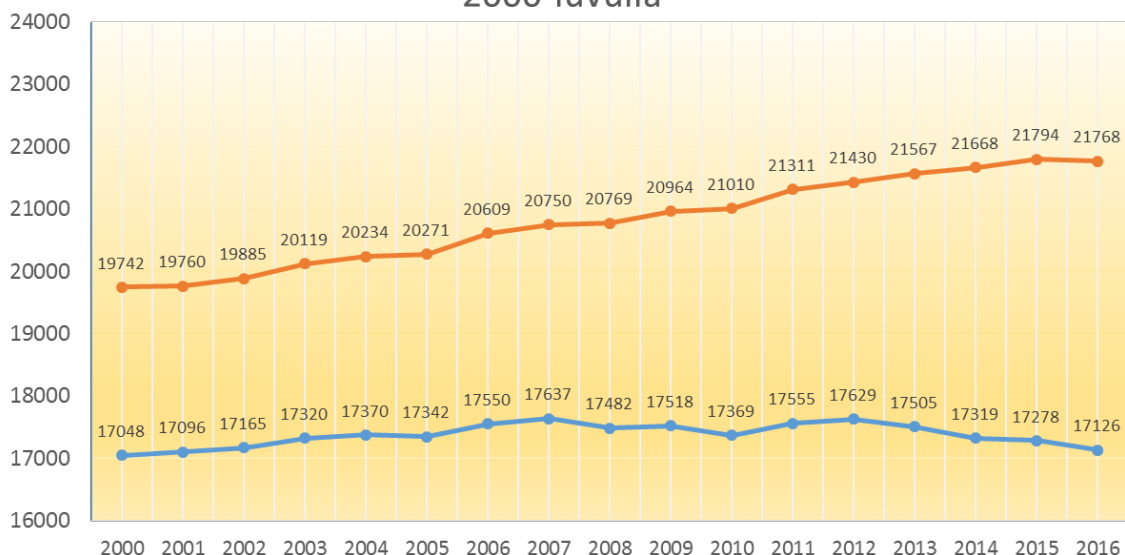
Tehtäväalue	Miehet	Naiset	Yhteensä
Yleishallinto	61,0	53,8	56,2
Seurakuntatyö	50,7	48,7	49,1
Hautaustoimi	57,0	55,5	56,0
Kiinteistötoimi	48,8	47,6	48,1
Kaikki yhteensä	51,9	49,3	49,9

Väestö

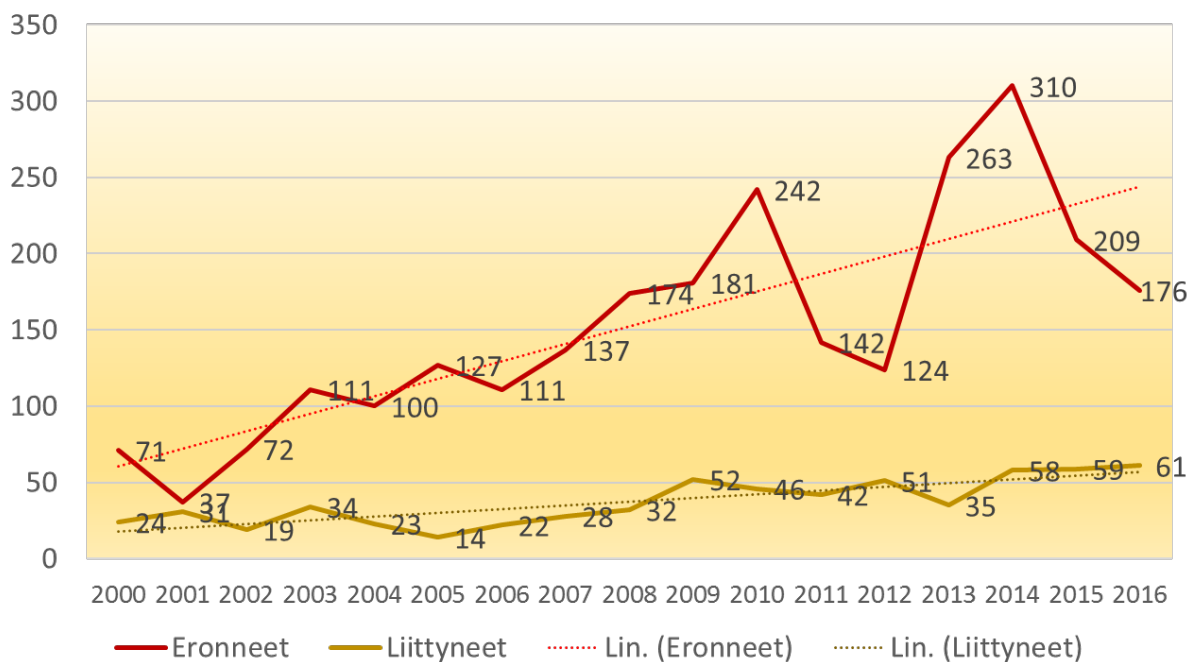
Siilinjärven kunnan väestön kasvu on hidastunut huomattavasti aiempien vuosikymmenien kasvusta. 1980-luku oli voimakkaan kasvun aikaa, kasvua 3 581 asukasta. Vuosien 1990-1999 kasvu oli 1040 asukasta ja vuosien 2000-2009 kasvu 1380 asukasta. Kuluvalle vuosikymmenellä väestön kasvu kuntastrategian mukaan on 1500 - 2200 asukasta. Toteutuma jäänee noin 1.000 asukkaaseen.

Seurakunnan jäsenmäärä kasvoi vuoteen 2007 saakka kunnan väestömäärän kasvun myötä. Sen jälkeen jäsenmäärä hieman laski kohotakseen vuonna 2012 jälleen vuoden 2007 tasolle. Vuodesta 2013 lähtien jäsenmäärä on vuosittain laskenut. Jäsenmenetys on vuosina 2013-2016 ollut 503 jäsentä. Luonnollinen väestönkasvu on hidastunut syntyvyyden laskun ja kuolleisuuden kasvun myötä. Vuosittainen muuttovoitto on kääntynyt muuttotappioksi. Kirkosta eroaminen on jatkunut voimakkaana ja keinoja sen hillitsemiseksi on paikallisseurakuntatasolla vaikea löytää. Seurakuntaan kuului vuonna 2016 kunnan väestöstä 78,7 %, kun edellisen henkilöstösuunnitelmakauden alussa vuonna 2009 osuus oli vielä 83,7 %. Alenema on ollut hitaampaa kuin seurakunnissa keskimäärin. Vuonna 2016 kirkkoon kuului 71,8 % suomalaisista.

Kunnan asukasmäärän ja seurakunnan jäsenmäärä
2000-luvulla



Seurakuntaan liittyneet ja eronneet 2000-2016



Siilinjärven kunnan väestö- ja ikärakenne-ennuste

Siilinjärven kunnan väestömäärä oli vuoden 2016 lopussa 21.768 henkilöä. Väestömäärä väheni edellisvuodesta 26 asukasta. Viimeisimmissä ennusteissa on arvioitu väestömäärän säilyvän vuonna 2017 ennallaan ja kasvavan vuosina 2018-2020 luonnollisen väestönkasvun ansioista keskimäärin 80 henkilöä vuodessa. Kunnan vuoden 2020 asukaslukuennuste on tällä hetkellä 22.000 asukasta.

Siilinjärven väestön keski-ikä on vielä varsin nuori (keski-ikä 40,2 vuotta), mutta vanhusväestön määrä kasvaa jatkossa nopeasti. Väestönkasvun taustalla on syntyvyden säilyminen kuolleisuutta korkeammalla tasolla. Vuosina 2017-2020 on arvioitu syntyvän keskimäärin 250 lasta/v. Kuolleiden määrä on ennusteen mukaan vuosina 2017-2020 keskimäärin 150 asukasta/v, mutta kasvavan asteittain vuoteen 2030 mennessä noin 250 henkilöön vuodessa. Luonnollinen väestönkasvu tulee siis selvästi hidastumaan. Muuttoliike on 2000-luvulla ollut voimakasta molempiin suuntiin. Vuosille 2017-2020 on kunnan viimeisimmässä arvioissa ennustettu pientä muuttotappiota.

Seurakunnan jäsenmääräennuste

	2015	2016	2017e	2018e	2019e	2020e
Seurakunnan jäsenmäärä	17278	17 126	16 940	16 815	16 680	16 530
Jäsenmäärä % kunnan väestöstä	79,3	78,7	77,9	77,0	76,1	75,1
Kastetut	220	194	195	190	185	180
Kuolleet	117	127	130	135	140	145
Seurakuntaan liittyneet	59	61	65	60	60	60
Seurakunnasta eronneet	209	176	215	210	210	215
Seurakuntaan muuttaneet	860	813	840	860	860	860
Seurakunnasta muuttaneet	845	910	940	890	890	890

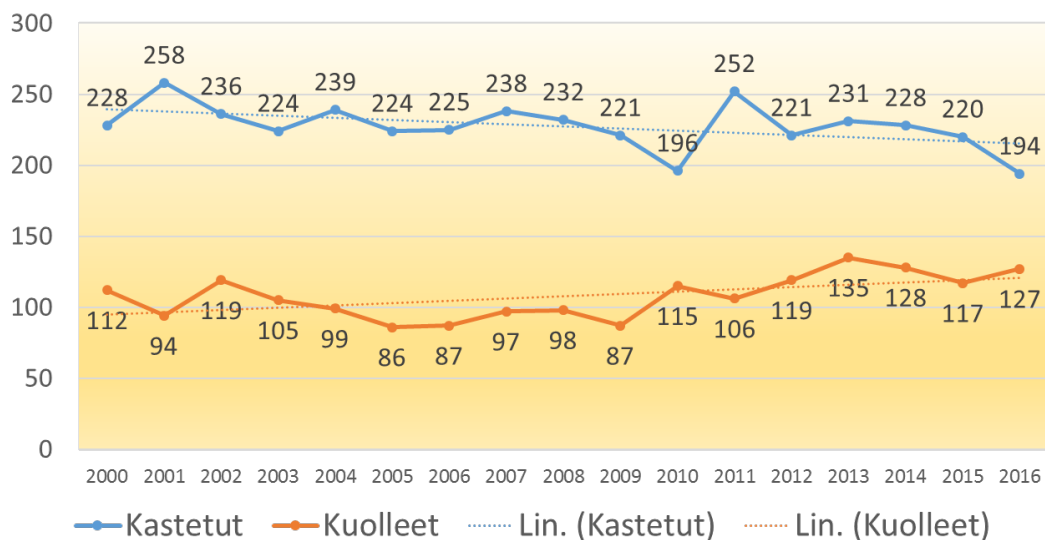
Seurakunnan jäsenmääräennuste pohjautuu kunnan väestöennusteeseen. Ennusteessa on huomioitu syntyvyyden ja kuolleisuuden kehityssuunnat sekä muuttoliike suhteutettuna väestön seurakuntaan kuulumiseen. Olettamana on, että seurakuntaan liittyneiden ja eronneiden määrä ei olennaisesti muutu vuoden 2017 tasosta. Seurakunnan jäsenten suhteellisen osuuden kunnan väestöstä voidaan aiemman kehityksen perusteella arvioida laskevan vuosittain 0,9-1,0 %-yksikköä. Mikäli jäsenkehitys jatkuu nykyisen kaltaisena, on seurakunnan jäsenmäärä suunnittelukauden lopussa laskenut 15.700 jäseneseen.

Toimintarakenteen muutosnäkyvät

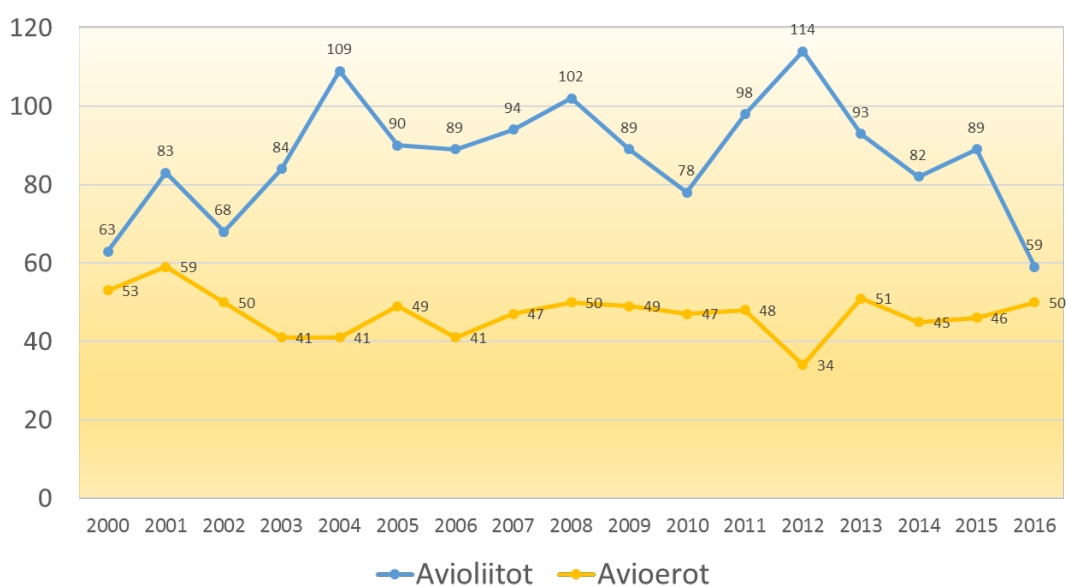
Kirkolliset toimitukset

Kirkollisten toimitusten osalta on tilastojen valossa nähtävissä kasteiden ja kirkollisten vihkimisten määrän vähenemistä, mutta toisaalta hautajaisten määrän ennustetaan kasvavan hitaasti.

Luonnollinen väestönkasvu 2000-2016

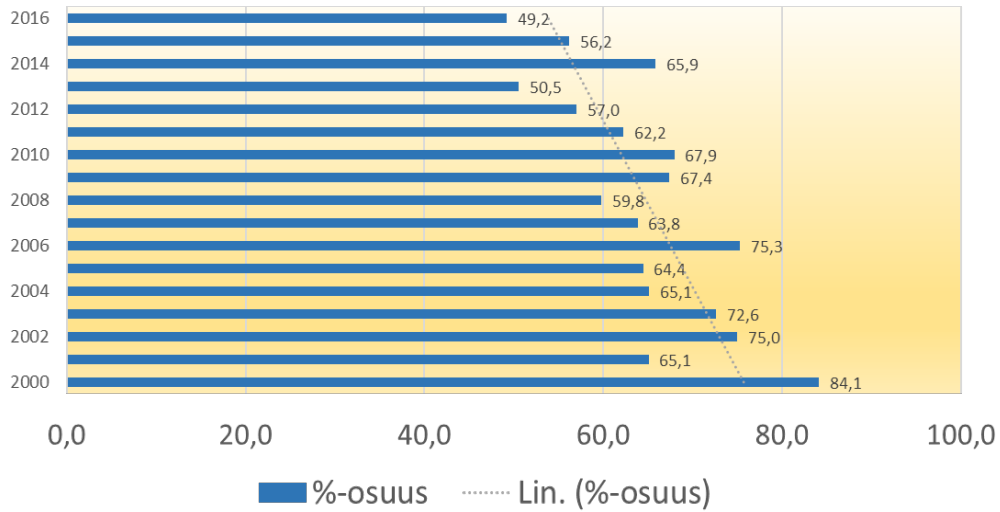


Avioliitot ja avioerot 2000-2016



Kirkollisten vihkimisten osuus avioliitoista

(koko kirkko 57,4 % v. 2016)



Muut toimintarakenteen muutokset

Lapsityön osalta iltapäiväkerhotoiminta seurakunnan järjestämänä todennäköisesti vähentyy muiden toimijoiden lisääntymisen vuoksi. Toisaalta lapsityön henkilöstössä tapahtuu myös merkittävää poistumaa eläkkeelle siirtymisten vuoksi, joka mahdollistaa henkilöstömäärän vähentämisen luonnollisen poistuman kautta. Kastettujen määrän väheneminen näkyy tulevaisuudessa todennäköisesti myös päivä- ja perhekerholaisten määrissä. Rippikoulujen suosio on korkea ja säilynee jatkossakin hyvällä tasolla. 1.8.2018 voimaan tuleva rippikoulu-uudistus muuttaa rippikoulujen kestoja, isostoimintaa, sisältöä ja yhteistyötä eri työalojen, kummien ja rippikoululaisten vanhempien kanssa. Kokonaiskirkolliset ratkaisut sukupuolineutraalin avioliittolain perusteella voivat tuoda paikallisseurakunnille niin toiminnallisia kuin taloudellisiakin haasteita. Seurakunnan jäsenten identiteetin vahvistaminen ja seurakunnan jäsenyyden myönteisen merkityksen esillä pitäminen on tärkeää erityisesti nuorten aikuisten ja työikäisen väestön keskuudessa. Se vaatii kaikkien toimintamuotojen henkilöstön yhteistä työskentelyä ja toimintojen uudelleen organisointia. Väestökirjanpito on lähivuosina kirkkohallituksen linjauksen mukaisesti siirtymässä keskusrekistereihin. Toistaiseksi siihen ei ole vielä pakkoa.

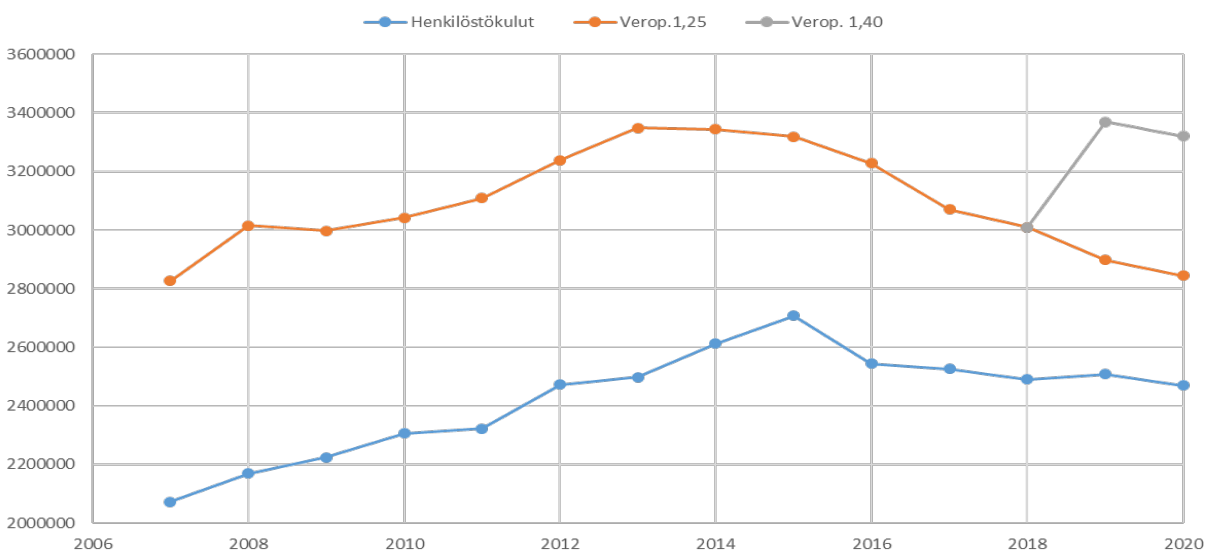
Talouskehitys

Seurakunnan talouskehitys on ollut koko 2000-luvun hyvä pohjautuen positiiviseen verotulokehitykseen. Verotulokehitystä on tukenut kunnan ja seurakunnan väestömäärän kasvu ja hyvä työllisyystilanne. Seurakunnan tuloveroprosentti on ollut 1970-luvun alkupuolelta saakka 1,25, joka on tällä hetkellä Kuopion hiippakunnan alhaisin. Seurakunnan tilinpäätökset vuosilta 2000-2013 ovat kaikki olleet ylijäämäisiä ja vuosikate on riittänyt kattamaan käyttöomaisuuden poistot. Vuodesta 2014 lähtien tilinpäätökset ovat kuitenkin olleet alijäämäisiä ja alijäämä kasvaa vuosittain. Vuoden 2017 alijäämäennuste on noin 300.000 euroa ja vuodelle 2018 ennustetaan nykyisellä tuloveroprosentilla jo 400.000 euron alijäämää. Keskeisimmät syyt heikompaan talouskehitykseen ovat kirkollisverotulojen lasku ja suurista investoinneista johtuva käyttöomaisuuden poistotason kasvu. Seurakunnan jäsenmäärän vähetessä ei kirkollisverolle voida jatkossa asettaa enää vuosittaista kasvuodotusta, vaikka ansiotasokehitystä tapahtuisikin. Seurakunnan taseessa oli 31.12.2016 ylijäämää aiemmilta vuosilta yhteensä 4 miljoonaa euroa, josta voidaan kattaa alijäämäisiä tilinpäätöksiä jonkin aikaa. Talouden tasapainottamiskeinoja on jatkossa kuitenkin haettava tuloveroprosentin korotuksen ohella myös henkilöstökulujen alentamisesta ja tonttien myynnistä. Positiivista seurakunnan taloudessa on, ettei seurakunnalla ole pitkäaikaista vierasta pääomaa ja maksuvalmius on edelleen hyvä, vaikka muutaman viime vuoden mittavista investoinneista johtuen rahoitusvarat ovat vähentyneet alle puoleen. Rahavarat riittivät vuoden 2016 tilinpäätöksen mukaan noin puolen vuoden menoihin.

Toimintakulut ovat viime vuosina kasvaneet verotuloja nopeammin. Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista on lähes 70 %. Toimintakulujen taso oli vielä 2011 verotulotasoa pienempi, mutta sen jälkeen toimintakulut ovat kasvaneet verotuloja suuremmiksi. Karkea sääntö on, että toimintakulujen määrä voisi olla enintään 95 % verotuloista, jotta tulos säilyisi ylijäämäisenä. Vuoden 2017 talousarviossa toimintakulujen määrä oli jo 108 % verotuloista. Toimintakuluja on jatkossa saatava alenemaan ja henkilöstökulujen karsiminen on siinä keskeinen elementti.

Seurakunnalle tammi-heinäkuussa 2017 kertyneiden verotulojen perusteella vuonna 2017 kirkollisverotulot jäävät 5 % edellisvuoden toteutunutta pienemmäksi. Kertymää alentaa erityisesti kilpailukykyopimukseen liittyvä lomarahojen leikkaus. Vuonna 2018 kirkollisverotulojen on arvioitu jäävän noin 2 % edellisvuotta pienemmiksi. Vuosien 2019-2020 taloussuunnittelussa on tavoitteena nykyisen veroprosentin 1,25 korottaminen vähintään 1,4 %:iin vuodesta 2019 lukien. Korotuksesta huolimatta tulokset jäisivät lievästi alijäämäisiksi, mutta vuosikate kattaa tulevat investointitarpeet. Verotulokehitystä vuoteen 2025 asti on mahdotonta ennustaa, joten henkilöstösuunnittelussa on noudatettava varovaisuuden periaatetta. Vuonna 2010 toteutuva sote-uudistus merkitsee verotuksen painopisteen siirtymistä kunnilta valtiolle ja sillä on ennakkolaskelmien mukaan korottava vaikutusta myös seurakuntien verotuloihin. Seurakunnat saavat uudistuksesta perusteetonta hyötyä, joka tulee kompensoida veroprosenttia alentamalla. Alennus tulee huomioitavaksi kaavailun veroprosentin korotuksen yhteydessä.

Kirkollisverotulot ja henkilöstökulut 2007-2016 ja ennuste 2017-2020



Uhkakuvana kirkollisverotulokehitykselle on kirkosta eronneiden määrän kasvu vielä nykytasosta. Eronneista peräti 80 % on 20-59 –vuotiasta aikuisväestöä eli työiässä olevia veronmaksajia. Nykyisellä ero-/liittymistasolla kirkollisverotulot alenevat vähintään yhden henkilötyövuoden kustannuksia vastaavan määrän vuodessa.

Henkilöstöohjelma 2018-2025

Ohjelman tarkoitus ja perusteet

Henkilöstöohjelma on henkilöstövoimavarojen ja henkilöstöjohtamisen kehittämissuunnitelma. Se on pitkän aikavälin suunnitelma, jossa määritellään henkilöstöpoliittiset päämäärät, tavoitteet ja toimenpiteet.

Henkilöstön siirtyminen eläkkeelle ja henkilöstön ikäjakauman muutos tulevat olemaan suurimpia tulevaisuuden haasteita seurakunnan henkilöstöpolitiikassa. Suuri eläköityvien määrä asettaa haasteita osaamisen ylläpitämiselle ns. ”hiljaisen tiedon” poistumisen myötä, mutta tarjoaa myös mahdollisuuksia hankkia uutta tarvittavaa osaamista organisaatioon. Henkilöstöpolitiikassa on otettava huomioon lisäksi heikkenevä taloustilanne ja toimintaan vaikuttavat palvelurakenteen ja seurakunnan jäsenmäärän muutokset.

Henkilöstön saatavuus on useimmissa ammattiryhmissä ollut hyvä eikä näköpiirissä ole sen suhteen heikentymistä. Jatkossakin on perusteltua, että pääosa tehtävistä hoidetaan omana toimintana.

Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista on lähes 70 %. Nykyinen talouskehitys huomioiden henkilöstöresursseja ei voida lisätä vaan päinvastoin on pyrittävä alentamaan henkilöstökuluja ensisijaisesti luontaisen poistuman kautta mm. eläköitymisten yhteydessä.

Kunnan asukasmäärä on ennusteiden mukaan kasvussa, mutta seurakunnan jäsenmäärä on kääntynyt vuonna 2013 laskuun lähinnä kirkosta eroamisen ja muuttotappion myötä. Jäsenmäärä on vuosien 2013-2016 aikana vähentynyt 503 jäsenellä. Kirkosta eroajista valtaosa on aikuisväestöä, jonka pysyminen kirkon jäsenenä on iso haaste koko ev.lut. kirkolle. Riittävän henkilöstön ja laadukkaalla toiminnan avulla voidaan toimintastrategian mukaisesti pyrkiä vahvistamaan seurakunnan jäsenten identiteettiä ja seurakunnan jäsenyyden myönteistä merkitystä.

Henkilöstösuunnitelmassa huomioon otettavat toiminnalliset muutokset liittyvät kirkollisiin toimituksiin, joissa kasteiden ja kirkollisten vihkimisten määrä on laskusuunnassa. Toisaalta siunaustoimitusten ja hautajaisten määrä tulee kuolleisuuden kasvun myötä lisääntymään. Henkilöstötarpeeseen vaikuttavia toiminnallisia muutoksia on näköpiirissä lisäksi väestökirjanpidossa, iltapäiväkerhotoiminnassa ja rippikoulutyössä.

Henkilöstöohjelman painopisteet

Siilinjärven seurakunnan toiminta-ajatus ja toimintastrategia 5-10 vuoden tähtäimellä määritellään vuosittain kirkkovaltuuston vahvistamassa toiminta- ja taloussuunnitelmassa.

Henkilöstöohjelman painopisteet suunnittelukaudella ovat:

- henkilöstötarpeen määrittely ja toimiva rekrytointi
- henkilöstökulujen alentaminen
- ammatillisen osaamisen ylläpito ja kehittäminen
- työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen

Työhönsä motivoituneella ja ammattitaitoisella henkilöstöllä, hyvin hoidetulla työnantaja- ja henkilöstöpolitiikalla sekä hyvällä johtamisella luodaan edellytykset laadukkaalle ja tulokselliselle toiminnalle.

Henkilöstöpoliittiset tavoitteet ja toimenpiteet

Henkilöstösuunnittelu ja -hankinta

Henkilöstösuunnittelu on osa seurakunnan toimintojen kokonaissuunnittelua ja sillä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla henkilöstön määrä ja rakenne mitoitetaan ja suunnitellaan vastaamaan seurakunnan toiminnallisia tarpeita. Henkilöstöhankinnalla tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joilla haetaan ja valitaan henkilöstö seurakunnan palvelukseen.

Tavoitteet

- Henkilöstömäärän mitoituksessa huomioidaan toiminnallisten tarpeiden ohella taloudelliset resurssit.
- Henkilöstöä vähennetään luonnollisen poistuman kautta
- Seurakunnalla on käytössään laatunsa ja määränsä puolesta sopiva henkilöstömäärä perustehtävänsä suorittamiseen ja siinä tarpeellisiin työmuotoihin.
- Tehtäväkuvaukset ovat ajan tasalla ja tehtävät ovat tarpeeksi haastavia (osaaminen vastaa tehtävää)
- Seurakunnalla on työhönsä motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilöstö.
- Työvoiman käyttö on joustavaa.

Toimenpiteet

- Henkilöstötilannetta tarkkaillaan johdon toimesta jatkuvasti pitäen lähtökohtana toimintapäämääristä nousevaa kirkkovaltuuston vahvistamaa toiminta- ja taloussuunnitelmaa.
- Talousarvioon ja toimintasuunnitelmaan sisällytetään vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää talousarviovuoden aikana toteutettavat henkilöstömuutokset.
- Virat ja tehtävät täytetään vakinaisesti, jos työvoiman tarve on todettu pysyväksi. Vakinaisen viran/tehtävän haettavaksi julistamiseen on saatava kirkkoneuvoston lupa.
- Määräaikaisiin virkoihin/tehtäviin palkataan työntekijöitä sen mukaisesti, kuin kirkkovaltuusto kunkin vuoden talousarviossa myöntää määrärahoja. Määräaikaisuudelle tulee olla työsopimuslain tai kirkkolain mukaiset perusteet.
- Vapautuvan viran tai tehtävän osalta laaditaan selvitys siitä, voidaanko tehtävät jakaa muille työntekijöille ja virka/tehtävä kokonaan lakkauttaa vai pitääkö virka/tehtävä täyttää. Selvityksessä huomioidaan selvitysajankohdan mukaiset toimintaympäristön muutokset sekä toiminnalliset ja taloudelliset kehitysnäkymät. Tässä yhteydessä selvitetään myös muun henkilöstön tehtäväkiertomahdollisuudet ja tehtävän ulkoistamismahdollisuudet sekä suoritetaan lapsivaikutusten arviointi.
- Toisen viran tai tehtävän tilapäinen hoito (mm. vuosilomat, alle 2 viikon työ-/virkavapaat) järjestetään ensisijaisesti sisäisin tehtäväjärjestelyin.
- Työntekijän omaa halua vaihtaa tilapäisesti tai pysyvästi tehtävää tuetaan, kun se on seurakunnan perustehtävän toteuttamisen kannalta tarkoituksenmukaista.
- Ns. ”hiljaisen tiedon” siirtäminen turvataan avaintehtävissä suorittamalla rekrytoinnit riittävän ajoissa.
- Virkojen haettavaksi julistamisessa ja täyttämässä noudatetaan kirkkolain ja kirkkojärjestyksen määräyksiä.
- Vakinaisen viranhaltijan hankinta tapahtuu ilmoittamalla avoimesta virasta julkisesti sanomalehdessä, seurakunnan kotisivuilla ja/tai muissa sähköisissä palveluissa. Työsopimussuhteisen tehtävän tai määräaikaisen työntekijän hankinta voidaan suorittaa ilman julkista hakumenettelyä.
- Virkaa tai tehtävää määräaikaan hakeneista laaditaan yhdistelmä, johon merkitään hakemuksista valinnan kannalta merkitykselliset tiedot. Hakemusten perusteella kutsutaan 3-6 muodollisesti pätevää hakijaa henkilökohtaiseen haastatteluun heidän soveltuvuutensa arvioimiseksi.
- Haastattelun suorittaa valitseva viranomainen tai sen valitsema haastattelutyöryhmä, jonka valinnassa huomioidaan tasa-arvolain ja kirkkolain kiintiöperiaate naisten ja miesten määrästä. Valittavan lähimmälle esimiehelle varataan tilaisuus olla mukana haastattelussa ja ilmaista käsityksensä hakijan soveltuvuudesta. Haastattelun perusteella tehdään päättävälle viranomaiselle ehdotus tehtävän täyttämiseksi.
- Haastatteluun kutsutuille maksetaan matkakorvaus soveltaen virka- ja työehtosopimuksen matkakustannuskorvaussäännöksiä. Päivärahaa ei kuitenkaan makseta.
- Valintapäätöksestä tiedotetaan viipymättä kaikille hakijoille. Valintapäätöksen saavutettua lainvoiman, palautetaan hakemusten liiteasiakirjat muiden kuin valitun ja mahdollisesti varalle valitun osalta.
- Seurakunnan palveluksesta lähteille vakinaisille työntekijöille suoritetaan esimiehen toimesta lähtöhaastattelu, jota käytetään henkilöstösuunnittelun apuvälineenä.

Palvelussuhdeasiat

Palvelussuhdeasiain hoitaminen on toimintaa, jolla henkilöstön yleiset oikeudet ja velvollisuudet sekä palkkaukselliset edut määritellään ja vahvistetaan. Palvelussuhdeasiain hoitoa säätelevät useat lait ja asetukset, säännöt, virka- ja työehtosopimus suositussopimuksineen.

Tavoitteet

- Palkkauksen oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus ja kannustavuus
- Työ- ja vapaa-aikajärjestelyjen suunnitelmallisuus ja joustavuus

Toimenpiteet

- Seurakunta työnantajana noudattaa palvelussuhdeasioiden hoidossa yhteisiä sopimuksia sekä yleisiä valtakunnallisia työelämää koskevia ohjeistuksia ja määräyksiä.
- Palkkauksen osalta käytetään laajasti hyväksi kirkon sopimusten mukaisia palkkaus- ja työaikamuotoja.
- Moduulityöajan käyttöönotto selvitetään työajattomien viranhaltijoiden osalta.
- Kilpailukyky sopimuksen mukaista työajan lisäystä hyödynnetään työryhmätyöskentelyyn pohjautuen eri projektien suunnittelutehtävissä.
- Toimintaa suunniteltaessa huomioidaan, että henkilöstö, jonka työaika on säännelty, pystyy hoitaa tehtävänsä mahdollisimman yhdenjaksoisesti säännöllisenä työaikana.
- Vuosilomat sijoitetaan ajankohtiin, jolloin niistä mahdollisimman vähän aiheutuu häiriötä toiminnalle. Loma-ajankohtia vuorotellaan tasapuolisesti työalalla työskentelevien kesken. Työntekijöiden toiveet lomien ajankohdista otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon lomajärjestystä vahvistettaessa.
- Harkinnanvaraisia palkattomia virkavapauksia/työloimia myönnetään, jos ne eivät kohtuuttomasti vaikeuta työalan työtehtävien hoitoa.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on toimintaa, jolla henkilöstö perehdytetään työyhteisöön, ohjataan työtehtäviin ja varustetaan työssä tarvittavilla tiedollisilla ja taidollisilla valmiuksilla sekä edistetään henkilöstön yhteistyötä.

Tavoitteet

- Seurakunnan ja sen henkilöstön toimintavalmiuden ja suorituskyvyn ylläpitäminen
- Henkilöstön oma-aloitteisuuden, luovuuden ja sitoutumisen vahvistaminen
- Organisaation toimivuuden, tehokkuuden ja toiminnan laadun ylläpitäminen
- Henkilöstön käytettävissä on ajantasainen henkilöstöopas ja muu ohjeistus

Toimenpiteet

- Uuden työntekijän palvelussuhteen alussa ja työsuhteen alkuvaiheessa hänet tutustutetaan seurakunnan tavoitteisiin, virka- tai työtehtäviin, työympäristöön ja työolosuhteisiin erillisen perehdyttämissuunnitelman mukaisesti.
- Keskeiset työympäristöön, palvelussuhteeseen ja työpaikan sisäisiin käytäntöihin liittyvät tiedot on koottu Henkilöstöoppaaksi, joka annetaan uusille työntekijöille ja joka on intrassa kaikkien työntekijöiden käytettävissä. Intraan sisältää myös hallintoelinten pöytäkirjat ja toimintaa ohjaavat sisäiset säädökset.
- Työntekijän lähin esimies vastaa siitä, että palvelukseen tulijalle varataan riittävästi aikaa työhön perehdyttämiseen. Hän myös valvoo, että perehdyttäminen on hoidettu asianmukaisesti.
- Henkilöstölle varataan tasapuolisesti mahdollisuus suunnitelmalliseen täydennyskoulutukseen ja työnohjaukseen Kirkon Henkilöstökoulutusopimuksen mukaisesti. Osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Koulutuksella pyritään työtehtävissä tarvittavien tietojen ja taitojen lisäämisen ja syventämisen ohella työntekijän omien voimavarojen ja työyhteisön kehittämiseen. Työnohjauksella tuetaan työntekijän ammatillista kasvua ja työn laadun kehittämistä. Työnohjaus voi olla henkilökohtaista tai ryhmätyönohjausta. Työntekijän työkyvyssä tapahtuneiden muutosten perusteella pyritään mahdollistamaan myös uudelleen koulutus. Koulutus suunnitelman ja sen muutokset vahvistaa kirkkoneuvosto.
- Seurakunta ei osallistu tutkintoon tähtäävien koulutusten kustannuksiin, mutta koulutukseen osallistumista varten voidaan myöntää palkatonta virka-/työvapaata (opintovapaata).
- Koulutustilaisuuden jälkeen koulutuksessa ollut ja hänen esimiehensä keskustelevat koulutuksessa saatujen tietojen hyödyntämisestä työyhteisössä. Koulutukseen osallistuja välittää tietoja myös työtovereilleen.

- Työyhteisön ja henkilöstön kehittämisessä voidaan tarvittaessa käyttää myös ulkopuolisen konsultin ohjauksessa tapahtuvaa yhteistä työskentelyä.
- Tunnustuksen ja palautteen antamisen avulla parannetaan työyhteisön ja sen jäsenten hyvinvointia sekä kehittyvän ja oppivan työympäristön ylläpitämistä.

Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen

Johtamisessa ja esimiesvalmiuksissa korostuvat osallistava esimiestyö, vuorovaikutteinen ja keskusteleva toimintakulttuuri, ajantasainen ja tehokas viestintä, toimivat palaute- ja palaverikäytänteet sekä kehittämissideoiden käyttöönotto ja kokeilevan toimintakulttuurin edistäminen. Esimiehen tehtäviin kuuluu vastuu tuntea työhön liittyvät normit: lait, asetukset, sopimukset, määräykset ja ohjeet.

Tavoitteet

- Henkilökohtaisen esimiesosaamisen vahvistaminen seurakunnan strategiasta ja tavoitteista käsin
- Palaute- ja palaverikäytänteiden kehittäminen
- Työilmapiiristä luodaan avoin, myönteinen, kannustava ja oikeudenmukainen
- Henkilöstöllä on halu keskinäiseen yhteistyöhön ja itsenäiseen vastuun kantamiseen
- Henkilöstö voi itse osallistua toiminnan suunnitteluun, tavoitteiden asetteluun ja arviointiin
- Henkilöstö voi työskennellä henkilökohtaisten kykyjensä ja lahjojensa mukaisesti

Menettelytavat

- Esimies- ja alaisuudet määritellään selkeästi, organisaatiokaavion ja kirjallisten tehtäväkuvausten avulla.
- Johtamistoimintojen perustana on seurakunnan toiminnalle asetetut tavoitteet.
- Niin johdolta kuin työntekijöiltäkin edellytetään tasa-arvoista, vastuullista ja avointa työkäyttäytymistä.
- Henkilöstöä koskevat päätökset tehdään oikeudenmukaisesti puolueettoman ja oikean tiedon perusteella kohdellen kaikkia tasavertaisesti. Päätöksenteossa henkilökohtaisten etujen ajaminen estetään. Epäonnistuneet tai väärin perustein tehdyt päätökset puretaan.
- Eri työaloilla ja työntekijäryhmissä järjestetään esimiehen johdolla säännöllisesti työkokouksia, joissa voidaan suunnitella toimintaa, sopia työnjaosta sekä antaa palautetta työstä ja sen kehittämisestä.
- Esimiehet käyvät kehityskeskustelun kunkin alaisensa kanssa kerran vuodessa.
- Esimiesasemassa toimiville annetaan riittävä johtamistaidollinen koulutus, jossa kiinnitetään huomio esimiehen rooliin vuorovaikutuksen viestinnän sekä työpaikan ihmissuhteiden ja yhteistyötaitojen kehittämisessä.
- Esimiesten valmiuksia sisäisen valvonnan suorittamiseen parannetaan.
- Mahdolliset ongelmatilanteet käsitellään viipymättä erillisten ohjeiden mukaisesti.

Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa säätelee Kirkon yhteistoimintasopimus. Sopimuksen tarkoitus on edistää työnantajan ja työntekijöiden osallistumista ja vaikuttamista työtä ja työpaikkaa sekä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Tavoitteet

- Työnantajan ja henkilöstön yhteistyömuotojen kehittämisellä ja henkilöstön osallistumismahdollisuuksien lisäämisellä luodaan edellytykset työtyytyväisyydelle ja toiminnan tuloksellisuudelle.

Menettelytavat

- Työpaikalle on asetettu yhteistyötoimikunta, joka käsittelee yhteistyösopimuksen edellyttävät asiat.
- Työntekijöitä kutsutaan kuultavaksi kirkkoneuvoston kokouksiin oman alansa asiantuntijoina erityisesti toiminta- ja taloussuunnitelmia käsiteltäessä.
- Työpaikalla järjestetään säännöllisesti eri työalojen ja työntekijäryhmien tiimikokouksia sekä vähintään neljä kertaa vuodessa koko henkilöstöä koskeva työpaikkakokous, joissa on mahdollisuus kannanottojen ja näkökohtien esille tuomiseen.
- Henkilöstön edustajia valitaan jäseniksi tai asiantuntijoiksi mahdollisiin suunnittelutyöryhmiin.
- Henkilöstöä kannustetaan työtä, työolosuhteita tai –ympäristöä koskevien aloitteiden tekemiseen.
- Henkilöstön valitseville luottamusmiehillä annetaan riittävästi ja hyvissä ajoin tietoja henkilöstöä koskevista suunnitelmista ja sopimuksista.

Työsuojelu ja työterveyshuolto

Työsuojelu- ja työterveyshuoltotoiminta sisältää ne lakisääteiset ja muut järjestelyt ja toiminnot, joilla luodaan henkilöstölle turvalliset työolot, parannetaan viihtyvyyttä työpaikalla sekä ennaltaehkäistään ja poistetaan työskentelyyn liittyvät tai siitä aiheutuneet terveydelliset haitat. Työsuojelutoimintaa toteutetaan työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Tavoitteet

- Toimiva, turvallinen ja työniloa luova työympäristö, jonka ylläpitämisestä huolehtii koko työyhteisö.
- Työntekijöiden työkyvyn seuraaminen ja ylläpitäminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.
- Säännöllisten terveystarkastusten ja sairaanhoidon järjestäminen.
- Työtapaturmia ei aiheudu.

Menettelytavat

- Lakisääteisten työterveyspalveluiden lisäksi henkilöstölle järjestetään sairaanhoitopalvelut suositussopimuksen mukaisesti. Sopimusta tarkistetaan vuosittain.
- Työnantaja seuraa sairauspoissaoloja palkanlaskentajärjestelmästä ja raportoi niistä henkilöstökertomuksessa.
- Työntekijän työkyvyn tai terveydentilan heikentymisen varalta on aktiivisessa käytössä varhaisen tuen malli, joka sisältää keinot työkyvyn tukemiseksi.
- Henkilöstöön kohdistuvien työn ja työympäristön vaarojen selvittämistä ja arviointia suoritetaan vuosittain ja sattuneet tapaturmat ja ”läheltä piti” –tilanteet kirjataan ja käsitellään yhteistoiminnassa.
- Koko henkilöstölle annetaan riittävä tietous työpaikkansa työsuojelujärjestelyistä.
- Työhyvinvointia seurataan säännöllisesti toteuttamalla työhyvinvointikyselyjä.
- Henkilöstön käyttöön annetaan suojavaatetusta suositussopimuksen mukaisesti.

Henkilöstöpalvelut

Henkilöstöpalveluihin kuuluvat kaikki ne vapaaehtoiset järjestelyt ja toiminnot, joilla luodaan ja edistetään henkilöstön yleistä työhyvinvointia ja toimintakykyä.

Tavoitteet

- Henkilöstön työssä viihtyvyydestä huolehtiminen
- Ansiotyön ja yksityiselämän välisten jännitteiden ehkäiseminen
- Palvelussuhteesta aiheutuvien rasitustekijöiden lievittäminen

Menettelytavat

- Henkilöstöpalvelut suunnitellaan yhteistyössä henkilöstön kanssa, jolloin henkilöstö voi oma-aloitteellisuudellaan vaikuttaa niiden kehittämiseen.
- Henkilöstölle järjestetään tilaisuus kohtuuhintaiseen ja terveelliseen ruokailuun noudattamalla suositussopimusta työpaikkaruokailun järjestämisestä.
- Seurakunnan omat työntekijät ovat etusijalla seurakunnan omistamia asuntoja vuokrattaessa.
- Henkilöstön yhteishenkeä ja terveyttä edistetään työaikana tapahtuvalla liikunta- ja virkistystoiminnalla, jota varten osoitetaan vuosittain yhteistyötoimikunnan käyttöön talousarviomääräraha. Liikunta- ja virkistystarkoitukseen käytetään työaikaa kaksi työpäivää vuodessa.
- Henkilöstön työssä jaksamista tuetaan kulttuuri-, liikunta- ja harrastustoimintaan sopivilla verottomilla henkilöstöeduilla (kulttuuri- ja liikuntaseteli/-kortti).
- Seurakunta huomioi palveluksessaan olevien vakinaisten työntekijöiden 50- ja 60-vuotispäivät, eläkkeelle siirtymisen, palveluksesta eroamisen sekä 20- ja 30-vuoden palvelun omassa seurakunnassa kirkkoneuvoston hyväksymän ohjeen mukaisesti.
- Vakinaisen työntekijän kuolemantapauksen yhteydessä ei omaisilta peritä hautausmaksuja eikä tilavuokraa muistotilaisuuden pitämisestä. Vakinaiset työntekijät voivat käyttää 50- ja 60-vuotissyntymäpäiväjuhlissaan seurakunnan tiloja ilman käyttökorvauksia.

Henkilöstösuunnitelma 2018-2025

Yleisperustelut

Uusia vakinaisia virkoja/työsuhteita ei suunnitelmakaudella perusteta vaan tavoitteena on vähentää henkilöstöä luontaisen poistuman kautta vähintään kuuden henkilötyövuoden verran. Määräaikaisiin virkoihin ja kausiluonteisiin tehtäviin palkataan työntekijöitä sen mukaisesti kuin kirkkovaltuusto kunkin vuoden talousarviossa myöntää niihin määrärahat. Toisen viran tai tehtävän tilapäinen hoito vuosilomien ja lyhytaikaisten (alle 2 vkoa) virka-/työvapaiden aikana järjestetään ensisijaisesti sisäisin tehtäväjärjestelyin.

Henkilöstösuunnitelmassa eläköitymisen perusteella vapautuvat virat/tehtävät on jaettu kolmeen kategoriaan:

- 1) Virka/tehtävä täytetään sen vapauduttua
- 2) Virasta/tehtävästä laaditaan erillinen selvitys, jolla tutkitaan, onko virka/tehtävä välttämätöntä täyttää vai voidaanko virka/tehtävä jättää täyttämättä ja hoitaa muilla järjestelyillä. Tässä yhteydessä selvitetään muun henkilöstön mahdollisuudet hoitaa tehtävää ja tehtäväkiertomahdollisuudet. Selvityksen perusteella voidaan suorittaa tarvittaessa virka- ja tehtäväjärjestelyjä laajemminkin, arvioida mahdolliset tehtävän vaativuuden muutokset ja tarve virka-/tehtävänimikemuutoksiin. Virka/tehtävä voidaan täyttää vakinaisesti kirkkoneuvoston luvalla, jos selvitys sitä puoltaa.
- 3) Virka/tehtävää ei täytetä, virka lakkautetaan.

Muiden kuin eläköitymisen perusteella vapautuvien virkojen/tehtävien täyttämiseen on saatava kirkkoneuvoston lupa. Tätä ennen laaditaan selvitys vastaavasti kuin eläköitymisen yhteydessä.

Toiminnassa tapahtuvat rakenteelliset muutokset huomioidaan muuttamalla tarvittaessa henkilöstön tehtäväkuvauksia, henkilöstörakenteita ja virka-/työpaikkoja. Työalojen yhteistyö on entistä tärkeämpää tuleviin haasteisiin vastaamiseksi.

Suunnitelma vapautuvien virkojen/tehtävien täyttämisestä vakinaisen henkilöstön osalta

 Virka/tehtävä täytetään
 Viran/tehtävän täyttämistä laaditaan selvitys
 Virkaa/tehtävää ei täytetä

	Henkilöstö 2016 *)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Henkilöstö 2026 *)
Talous- ja henkilöstöhallinto											
Talusojohtaja (v)	1,0				-1,0						1,0
Toimistosihteerit (ts)	2,0										2,0
Kirkkoherranvirasto											
Toimistosihteerit (v)	2,0		-1,0								1,0
Yleinen seurakuntatyö											
Kirkkoherra (v)	1,0		-1,0								1,0
Kappalainen (v)	3,0			-1,0	-1,0					-1,0	3,0
Seurakuntapastori (v)	3,0							-1,0		-1,0	2,0
Tiedotus ja viestintä											
Tiedottaja	1,0										1,0
Musiikkityö											
Johtava kanttori (v)	1,0										1,0
Kanttori (v)	2,0								-1,0		2,0
Lapsityö											
Lapsityönohjaaja (v)	1,0										1,0
Lastenohjaaja (ts)	12,4	-0,6	-1,4		-1,6			-1,0		-2,0	10,0

	Henkilöstö 2016 *)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Henkilöstö 2026 *)
Nuorisotyö											
Johtava nuorisotyönohjaaja (v)	1,0										1,0
Nuorisotyönohjaaja (v)	4,0						-1,0				4,0
Diakonia- ja perhetyö											
Johtava diakonian viranhaltija (v)	1,0							-1,0			1,0
Diakonianviranhaltija (v)	4,0		-1,0								4,0
Perhetyöntekijä (v)	1,0		-1,0								
Lähetys											
Lähetys sihteeri (v)	1,0										1,0
Hautaus- ja kiinteistötoimi											
Kiinteistötyönjohtaja (v)	1,0										1,0
Puutarhuri (ts)	1,0			-1,0					-1,0		
Haudankaivaja (ts)	1,0								-1,0		1,0
Suntio (v)	3,0	-2,0									3,0
Keittiötoimi											
Keittiöesimies (v)	1,0										1,0
Emäntä (ts)	4,0							-1,0			4,0
Siivooja (ts)	2,0									-1,0	2,0
YHTEENSÄ	54,4	-2,6	-3,4	-1,0	-3,6	0,0	-1,0	-4,0	-3,0	-5,0	48,0

*) luvut henkilötyövuosina

Perusteluja

2018 Kirkkoherranvirastosta lakkautetaan toinen toimistosihteerin viroista nykyisen viranhaltijan eläköityessä. Toimistosihteerin tehtävä täytetään työsopimussuhteisena määräaikaisesti siihen saakka, kunnes siirto väestönkirjanpidon siirto aluekeskusrekisteriin toteutuu.

Lapsityön osalta selvitetään, onko seurakunta tulevaisuudessa mukana järjestämässä koululaisten iltapäiväkerhotoimintaa ja jos on niin missä laajuudessa. Tällä on keskeinen merkitys lapsityön henkilöstöresursseihin vuosina 2018-2025. Vuonna 2016 iltapäiväkerhotoimintaan käytettiin lastenohjaajien työpanoksesta 4,2 henkilötyövuotta.

Lapsityönohjaajan virkanimike muutetaan varhaiskasvatuksen ohjaajaksi.

Mikäli yksi diakonian viroista tulee avoimeksi virkavapauden jälkeen, sen osalta laaditaan selvitys vastaavasti kuin eläköitymisen kautta vapautuvien virkojen osalta. Perhetyöntekijän viran muuttaminen diakonianviraksi selvitetään tässä yhteydessä. Tavoitteena on selkeyttää diakonia- ja perhetyön toiminta- ja tiimirakennetta.

2024 Puutarhurin työsopimussuhteiseen tehtävään ei palkata uutta työntekijää ympärivuotisesti vaan tehtävä täytetään vuodesta 2025 lukien kausiluonteisesti vuosittain ajalle 1.4.-15.11. Mahdollisuudet muuttaa tehtävä kausiluonteiseksi jo vuodesta 2019 alkaen, selvitetään kuitenkin jo vuonna 2018.

2025 Yksi seurakuntapastorin virka jätetään täyttämättä ja lakkautetaan, mikäli seurakunnan jäsenmäärä on edellisen vuoden lopussa alle 16.000 jäsentä. Suunnitelma toteutetaan kuitenkin jo vuonna 2023 vapautuvan seurakuntapastorin viran kohdalla, jos jäsenmäärä on laskenut alle 16.000 jäsenen rajan vuoden 2022 lopussa.

Suunnitelma määräaikaisen henkilöstön palkkaamisesta

	Henkilöstö 2016 *)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kirkkoherranvirasto										
Toimistosihtööri (ts)	0,2	0,2	0,7	0,7	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Musiikkityö										
Kesäkanttori (v)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Nuoriso-/rippikoulutyö										
Kesäteologit (v)	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Kesänuorisotyöntekijä (v)	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Rippileirien yövalvoja (ts)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Hautaus toimi										
Puutarhuri (ts)				(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	(0,8)	0,8	0,8
Kausityöntekijät (ts)	3,0	3,0	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
Nuoret kausityöntekijät (ts)	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Keittiötoimi										
Apuemäntä (ts)		0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Keittiöapulainen (ts)	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
YHTEENSÄ	5,1	5,2	5,2	5,2	4,6	4,6	4,6	4,6	5,4	5,4

*) luvut henkilötyövuosina