

Henkilöstösuunnitelma vuosille 2018-2020

Henkilöstösuunnitelmaa päivittävän työryhmän ehdotus 15.11.2017

Yleistä

Jyväskylän seurakunnan kirkkovaltuusto hyväksyi 24.5.2011 henkilöstösuunnitelman, joka ulottuu vuoteen 2020 asti. Suunnitelman nojalla on tavoiteltu 40 henkilötyövuoden vähennyistä. Vähennykset varauduttiin toteuttamaan ennen muuta eläköitymisten yhteydessä. Vuoden 2016 loppuun mennessä oli tehty noin 36 vakituisen päätoimisen tehtävän vähennys. Vuoden 2011 henkilöstösuunnitelman taustalla on vaikuttanut myös vuonna 2010 kirkkoneuvostossa tehty päätös alue seurakuntien välisestä henkilöresurssien jaosta.

Kirkkoneuvosto näki kummankin edellä mainitun suunnitelman päivittämisen ajankohtaiseksi ja päätti kokouksessaan 23.11.2016, 155 § perustaa työryhmän päivittämään henkilöstösuunnitelmia. Työryhmään ovat kuuluneet kirkkoherra Arto Viitala (pj.), hallintojohtaja Anu Lajunen, aluekappalainen Eivor Pitkänen, hautaus-toimenpäällikkö, työsuoje-lupäällikkö Antti Pekuri, yhteisen seurakuntapalvelun vs. johtaja Tuomas Palola (sihteeri, alkuvaiheessa Jukka Helin) ja yhteistyötoimikunnan nimeämänä työntekijöiden edustajana työalasihteeri, työsuoje-luvaltuutettu Ulla Klemettinen (kesään asti toimistosih-teeri Arja Wirzenius) sekä luottamushenkilöedustajina Erkki Puhalainen, Inkeri Tuunanen ja Arja Ylhävaara-Perendi.

Kirkkoneuvosto on saanut työryhmältä ennen nyt käsillä olevaa loppuraporttia kolme välivaiheen raporttia (22.3.2017, § 57 ja 17.6.2017, § 117 sekä 25.10.2017, § 182). Raporteissa, jotka kirkkoneuvosto on kulloinkin hyväksynyt jatkovalmistelun pohjaksi, on pidetty tavoitteena päivitetylle henkilöstösuunnitelmalle samaa henkilöstömäärää, joka on päätetty kirkkovaltuuston hyväksymässä vuoden 2011 henkilöstösuunnitelmassa. Henkilöstörakenteeseen on kuitenkin pyritty tekemään nykytilanteen ja lähivuosien (vuoteen 2020 asti) vaatimat muutokset. Tämän raportin lopussa luodaan myös alustava katsaus mahdollisuuksiin kehittää henkilöstörakennetta vuosien 2021-2025 kuluessa työntekijöiden eläkkeelle jäämisten yhteydessä.

Kirkkoneuvoston edellä mainittujen päätösten yhteydessä käsiteltävänä ollut aineisto on kokonaisuudessaan luettavissa Jyväskylän seurakunnan verkkosivuilla (<http://www.jyvaskylanseurakunta.fi/kirkkoneuvoston-poytakirjat>).

Taustaa työskentelylle

Uuden Jyväskylän seurakunnan alkuvaiheessa vuosina 2009-2010 toteutettiin alue seurakuntien välinen henkilöstöresurssien jako kolmen kriteerin nojalla. Jokainen

alueseurakunta sai ensinnäkin ns. perusosana neljä virkaa. Toiseksi noin 40 lastenohjaajan tehtävää jaettiin laskennallisesti alueseurakuntien työntekijäkiintiöön 0-7 – vuotiaiden lasten määrän suhteessa. Kolmanneksi jaettiin muu silloinen alueseurakuntiin sijoitettu henkilöstö alueseurakunnille ns. väkimääränosana eli kunkin alueseurakunnan jäsenmäärän ja asukasmäärän keskiarvon perusteella.

Vuosina 2010-2011 puolestaan laadittiin henkilöstösuunnitelma (päättös kirkkovaltuustossa 24.5.2011), joka kosketti muutakin kuin alueseurakuntiin sijoitettua henkilöstöä. Henkilöstösuunnitelmassa asetettu tavoite vuosille 2011-2020 oli 40 henkilötyövuoden vähennys Vähennykset varauduttiin toteuttamaan ennen muuta eläköitymisten yhteydessä. Kullekin yksikölle asetettu tavoite oli henkilöstön lukumäärää koskeva, ei siis suoraan palkkausmäärärahoja pienentävä. Suunnittelun yleisenä tavoitteena oli kuitenkin 13 % säästö henkilöstömenoihin.

Helmikuussa 2014 kirkkoneuvosto hyväksyi talouden kiristyessä toiminnan ja talouden kehittämissuunnitelman, jonka myötä mm. aikaistettiin joitakin vuoden 2011 henkilöstösuunnitelma vähennyksiä. Vuosien kuluessa on tehty joitakin tarkennuksia yksiköiden suunnitelmiin, kuitenkin luopumatta vähennysten kokonaistavoitteista. Yhteisessä seurakuntapalvelussa on tehty ylimääräinen papin viran vähennys ja toisaalta henkilökohtaisten erityisjärjestelyjen yhteydessä siirretty yksikköön lapsi – ja perhetyöhön 1½ virkaa ja lisäksi kohdistettu Keskustan alueseurakunnan diakonian virasta ½ työpanos oppilaitostyöhön.

Myös henkilöstöpäällikön virka lakkautettiin ylimääräisenä vähennyksenä henkilöstöpäällikön siirtyessä hallintojohtajaksi, mutta toisaalta voitiin tuon vähennyksen turvin lykätä aiottua resurssivähennystä hallintopalveluiden toimistosuhteiden osalta. Kirkkoneuvoston päätöksin on lisäksi palkattu joitakin määräaikaista projektityöntekijöitä (vanhustyö, nuoret aikuiset, Aseman Pysäkki).

Henkilöstökertomuksista saatujen tilastojen perusteella vuodesta 2010 vuoteen 2016 on tapahtunut seuraavia muutoksia:

- Vuoden 2010 lopussa 305,5 vakituista virkaa tai työsopimussuhteista tehtävää, vuoden 2016 lopussa 269,5 eli vähennys 11,8 %
- Vuonna 2010 palkkausmenot 14 105 805 € ja vuonna 2016 13 838 173 € eli vähennys 1,9 %

Henkilöstömäärää koskeva tavoite on siis suurelta osin saavutettu. Suurimmat ammattiryhmäkohtaiset vähennykset on toteutettu kiinteistötyöntekijöihin (21 %, vakituisten vakanssien määrän ollessa vuoden 2016 lopussa 28) ja lapsityöntekijöihin (16 %, vakituisten vakanssien ollessa vuoden 2016 lopussa 44,5).

Henkilöstömenojen euromäärään ovat luonnollisesti 6 vuoden kuluessa vaikuttaneet merkittävästi myös palkkaukseen liittyvät valtakunnalliset ratkaisut ja sikäli 13 % yleistä säästötavoitetta henkilöstömenoihin ei ole ollut mahdollista saavuttaa päätettyjen henkilöstömäärätavoitteiden puitteissa. Henkilöstökulujen vuosittainen määrä on kuitenkin tällä hetkellä 268 000 euroa pienempi kuin 2010 ja henkilöstökulujen osuus

kirkollisverotuloista vuonna 2016 (tasekirjan 2016 mukaan) noin 62 %, kun 2010 vastaava luku oli 73 %.

Muita taustaselvityksiä

Työskentelynsä kuluessa työryhmä selvitti useita henkilöstösuunnittelun taustatekijöiksi katsottavia aiheita. Seuraavassa tiivistetty kuvaus näistä aihepiireistä.

Esimiestyö

Jyväskylän seurakunnassa on nykyisin melko selkeästi ns. linjaorganisaation kaltainen esimiesjärjestelmä. Jokaisella on selkeä yksi varsinainen esimies (lisäksi pääsääntöisesti 1-2 ylempää esimestä). Tätä linja-organisaatiota (esim. kirkkoherra – aluekappalainen – lapsityönohjaaja – lastenohjaaja) täydentää eräänlainen ”esikuntaorganisaatio” (esim. työalasihteerit tai tukipalveluyksiköt). Organisaatiota täydennetään jatkuvasti myös erilaisilla kevytrakenteisilla pysyvillä tai määräaikaisilla työryhmillä.

Jyväskylän seurakunnassa on osaksi jo nykyisin ja kirkkoneuvoston tekemän linjauksen mukaisesti jatkossa laajemminkin ns. matriisiorganisaation piirteitä siinä, että lapsityönohjaaja toimii yhteistoiminta-alueen kaikkien lastenohjaajien esimiehenä. Tällöin osalla lastenohjaajia on oma (ylempi) esimies eri henkilö kuin ko. lapsityönohjaajan esimies.

Nykyinen esimiesjärjestelmä toiminnallisissa yksiköissä on sellainen, että papistolle keskittyy varsin paljon esimiesvastuuta (kirkkoherra, YSP:n johtaja, 9 aluekappalaista, johtava sairaalapappi). Alue seurakunnissa esimiesvastuuta on lisäksi vain lapsityönohjaajilla.

Kysymys esimieheksi nimettyjen työntekijöiden mahdollisuudesta varata riittävästi aikaa esimiestyölle on noussut työryhmän työskentelyssä esiin myös sen vuoksi, että suunnitelmissa on käynnistää vuoden 2018 kuluessa ns. työajattomien työntekijöiden työaikakokeilu. Papit, kanttorit, nuorisotyönohjaajat, diakoniatyöntekijät ja lapsityönohjaajat tulisivat ns. moduulityöajan piiriin.

Lapsityönohjaajien yhteistoiminta-aluekohtaisen esimiesjärjestelyn lisäksi työryhmä ei esitä alue seurakuntia koskien muita varsinaisia muutoksia. Aluekappalaisten keskeinen esimiesrooli säilytetään. Yhteistoiminta-aluekohtaiset tiimikoordinaattorit voivat kuitenkin antaa tukea aluekappalaisten esimiestyölle.

Oman kysymyksensä muodostavat yhteisten työmuotojen esimiesjärjestelyt. Niiden kohdalla työryhmä on päätenyt ehdottamaan tiettyjä muutoksia liittyen tiimien muodostamiseen jonkin verran aiemmasta poikkeavalla tavalla (ks. jäljempänä luku ”Katsaus yhteisten toiminnallisten tehtävälöjen henkilöstötilanteeseen ja järjestelyt vuosille 2018-2020”).

Toimintastrategia ja toimintakulttuurin kehittäminen

Jyväskylän seurakunnan strategia – Rohkeasti hengellinen, reilusti välittävä - vuoteen 2025 on sisällöltään ytimekäs perustehtävän, tavoitteen, suuntaviivojen ja arvojen määrittely. Strategiasta ei ole suoraan tehtävissä yksityiskohtaisia johtopäätöksiä henkilöstörakennetta koskien. Seurakunta on ennen muuta seurakuntalaisten yhteisö. Strategiassa painottuu seurakunnan yhteinen vastuu erittelemättä seurakuntalaisten ja työntekijöiden rooleja. ”Eväiden antaminen lasten ja nuorten turvalliseen kasvuun” edellyttää tietenkin lasten ja nuorten parissa työskentelevää henkilöstöä ja ”tukea tarvitsevien auttaminen” edellyttää henkilöstöresursseja diakoniatyöhön. Vaikka strategia ei anna suoria vastauksia henkilöstörakenteeseen, on se kuitenkin asiakirja, jonka tulee ohjata niin kaikkea toimintasuunnittelua kuin myös henkilöstösuunnittelua.

Vuoden 2016 strategiaproessin yhteydessä (mm. toiminta- ja taloussuunnitteluseminaareissa ja esimiespäivissä) käynnistyi myös ns. toimintakulttuurin kehittäminen. Toimintakulttuuria koskevista kysymyksistä esimerkiksi alla mainitut liittyvät henkilöstösuunnitteluun ja työryhmä on omassa työskentelyssään mahdollisuuksien mukaan pyrkinyt ottamaan näitä kysymyksiä huomioon.

- Kuinka seurakuntalaiset kantavat vastuuta seurakunnan toiminnasta ja kuinka palkattujen työntekijöiden tehtäväkuva voi olla entistä enemmän seurakuntalaisten ohjaamisessa?
- Kuinka vahvistetaan yleisesti yksiköiden välistä yhteistyötä?
- Luottamushenkilöiden roolin kehittäminen päättäjänä ja toimijoina
- Kuinka toimintaa osattaisiin suunnata aiempaa enemmän ns. irrallisille ja avomielisille, uskollisten ja maltillisten ohella, ja mitä tämä tarkoittaisi esim. yhteistyölle yli yksikkörajojen?
- Työntekijöiden siirtyminen työyhteisössä uusiin tehtäviin
- Esimiesten johtamistaitojen kehittäminen
- Työntekijöiden osaamisen, työhyvinvoinnin ja työsuojelun kehittäminen
- Missä tarvitaan ”palvelujen tuottamisen” näkökulma (palvelupolut)?
- Työntekijöiden työaikaan koskevat kehittämistoimet (hengellisten työntekijöiden mahdollinen työaikakokeilu ja etätöiden tai ns. liikkuvan työn mahdollisuudet)
- Mikä on leiri- ja retkityön tulevaisuus henkilöstöressurssien näkökulmastakin?
- Yhteistyöhankkeet Keski-Suomen seurakuntien kanssa
- Miten viestintäosaamista ja -resursseja kehitetään?
- Tarvitaanko myös uudentyypisiä virkoja tai tehtäväkuvia, esim. kampanjoiden ja tapahtumien tuottamiseen sekä markkinointiin?
- Kuinka nuorten aikuisten ryhmä otetaan huomioon henkilöstössä?
- Kuinka turvataan vastuunkantajien hyvä tavoitettavuus?
- Kuinka hallinnollisia menettelyjä keventämällä voitaisiin vapauttaa voimavaroja toimintaan?
- Kuinka talouden ja toiminnan näkökulmat liitetään riittävästi toisiinsa ja huolehditaan tähän liittyvästä vastuunkantajien osaamisesta ja yhteistyöstä?

- Kuinka vahvistetaan seurakunnan monikulttuurisuuteen liittyvää osaamista?
- Ympäristötyöhön liittyvä osaaminen ja resurssit
- Toimitilojen ja niiden käytön kehittäminen henkilöstön näkökulmasta

Kirkon tulevaisuussuunnitelmat henkilöstösuunnittelun kannalta

Kirkossa on parhaillaan käynnissä kirkolliskokouksen johdolla laaja tulevaisuuden suunnittelu, jossa lähtökohtana on tulevaisuusvaliokunnan mietintö. Seuraavassa eräitä prosessissa esillä olleita henkilöstöönkin liittyviä näkökohtia:

- tulee kehittää seurakuntien henkilöstön rekrytointia, koulutusta ja osaamista niin, että on nykyistä enemmän valmiuksia monialaiseen työhön, seurakuntalaisten kohtaamiseen, vapaaehtoistyön rekrytointiin ja johtamiseen sekä viestintään
- tulee kartoittaa ja purkaa vapaaehtoistyöhön ja seurakuntalaisten oma-aloitteiseen toimintaan liittyvät esteet
- pitää kehittää johtamista kirkossa niin, että johtajat ottavat huomioon johtajuuden hengellisen luonteen, vapaaehtoistyön johtamisen sekä palkatun ja vapaaehtoistoimijoiden hengellisen identiteetin tukemisen
- selvitetään siirtymistä virkasuhteista työsopimussuhteisiin, johtamistehtävien määräaikaisuutta, työaikajärjestelyitä ja tehtäväkiertoa
- parannetaan edellytyksiä työntekijöiden palkkaamiseen yli seurakuntarajojen
- parannetaan seurakuntien sisällä toimivien jumalanpalvelusyhteisöiden toimintaedellytyksiä
- kehitetään nuorten ja nuorten aikuisten osallisuutta kirkon hallinnon kaikilla tasoilla
- työntekijöille on annettava riittävästi vapautta ja vastuuta, työrauha ja mahdollisuus hyödyntää vahvuuksiaan sekä kokeilla asioita
- työaikamalleja on selvitettävä, mutta työajallista työtäkään ei tule johtaa tarkasti kontrolloimalla tai rajoittaen etätöitä vaan esimiestyötä on rakennettava yhteisiin tavoitteisiin sitoutumisen ja motivoinnin sekä luottamuksen ja työn vapauden lähtökohdista.
- kuitenkin tarvitaan esimiestyön vahvistamista: työt on suunniteltava etukäteen yhdessä esimiehen ja muun työyhteisön kanssa, jolloin työtä voidaan priorisoida, kehittää ja jakaa tasapuolisesti

Kysymys alue seurakuntamallin kehittämisestä

Aiempi keskustelu yhteistoiminta-alueiden merkityksen vahvistamisesta on joissain yhteyksissä herättänyt kysymyksen siitä, pitäisikö saman tien yhdistää nykyisiä alue seurakuntia suuremmiksi kokonaisuuksiksi, esimerkiksi juuri yhteistoiminta-alueiden mukaisin rajoin. Alue seurakuntien lukumäärän vähentämisellä olisi tietenkin merkittäviä seurauksia henkilöstösuunnittelulle.

Näyttää selvältä, että kirkon ja sen seurakuntien tulee tulevaisuudessa uudistaa rakenteitaan niin taloudellisista kuin toiminnallisista syistä. Kirkon jäsenyyteen sitoutuminen ja yleensäkin yhteisöllisyyteen sitoutuminen on muutoksessa. Digitalisaatio

osaltaan muuttaa ihmisten liikkumisen ja osallistumisen tapoja. Yhteiskunnalliset rakenteet hallinnossa sekä sosiaali- ja terveyssektorilla uudistuvat ja jollakin tapaa muuttavat ihmisten suhdetta niin omaan lähialueeseen kuin laajemmin lähiseutuunsa. Seurakunnallisen lähiyhteisön roolille tällä voi olla eri suuntiin vievää vaikutusta.

Kirkon rakenteen olennainen kysymys on toisaalta siinä, millaisiin lähiyhteisöihin ihmiset haluavat olla osallisina ja toisaalta siinä, millaiseen laajempaan yhteisöön ihmiset kokevat mielekkääksi kuulua. Sekä kirkon laajoja kokonaisuuksia että lähiyhteisöjä (ytimeltään jumalanpalvelusyhteisöjä) tulee vaalia.

Yleisesti ottaen maantieteellä on ollut lähiyhteisöjen muodostumisessa suuri merkitys. Toisaalta esimerkiksi Jyväskylän kaltaisilla kaupunkiseuduilla lähiyhteisöllisyyteen vaikuttaa muitakin tekijöitä kuin kiinnittyminen tiettyyn asuinalueeseen. Jyväskylän alueellakin on kuitenkin kiistämättä yhä paljon merkitystä ihmisten siteillä kotinsa lähialueeseen. Tämä on nähty seurakunnan työlle mahdollisuutena ja tämän varaan on alueseurakuntamallikin paljolti muodostunut.

Toisaalta Jyväskylän seurakunnan organisaatiolle on ominaista, että myös koko Jyväskylän seurakunta ilmentää kirkkoa jumalanpalvelusyhteisön merkityksessä eikä ole vain hallinnon tai talouden yksikkö. Taulumäen kirkko kaikkien yhteisenä pääkirkkona on tärkeä symboli kokoseurakunnallisuudelle. Luterilaiseen kirkkoon kuuluvat Jyväskylässä ovat Jyväskylän seurakunnan jäseniä. Alueseurakunta ei ole tässä merkityksessä ”jäsenyhteisö”, vaikka tärkeä lähiyhteisö ja monille ”kotiseurakunta” onkin.

Koko Jyväskylän seurakunnan puitteissa on luonteva paikkansa sille, että ihmiset löytävät paikkansa myös jossakin muussa alueseurakunnassa kuin asuinpaikkansa mukaan määräytyvässä. Ison seurakunnan sisällä on tilaa myös sellaiselle lähiyhteisöllisyydelle, jossa toteutuu ns. henkilöseurakunnan piirteitä, esimerkiksi herätysliikkeen tai kristillisen yhdistyksen toiminnalle ja jopa omille jumalanpalveluksille. Tärkeää on tiettenkin, että näiden yhteisöjen sidettä kirkkoon ja paikalliseen seurakuntaan puolin ja toisin vaalitaan.

Työryhmä on nähnyt perustelluksi, että nykyisessä tilanteessa ei lähdetä vähentämään alueseurakuntien määrää tai muuttamaan niiden perusteluonnetta. Väliraportissa aihetta käsiteltiin tässä esitettyä laajemmin ja kirkkoneuvosto yhtyi työryhmän näkemykseen. Toisaalta työryhmä – ja väliraporttien yhteydessä kirkkoneuvosto – on päättänyt näkemään yhteistoiminta-alueiden roolin vahvistamisen tärkeäksi.

Periaatteet alueseurakuntien väliselle henkilöstöressurssien jaolle

Kirkkoneuvosto on välivaiheen raportteja käsitellessään hyväksynyt valmistelun pohjaksi periaatteen, että alueseurakuntien vuoden 2020 tavoitteen mukainen henkilöstömäärä (124,9 vakanssia, ilman aluesihteereitä) jaetaan neljän yhteistoiminta-alueen kesken seuraavia kriteerejä käyttäen:

- Nykyinen kasvatuksen (eli varhaiskasvatus ja nuorisotyö) tehtävien määrä 65 jaetaan yhteistoiminta-alueille laskennallisen osuuden mukaan. Laskennallisen osuuden perusteena on osuus kaupungin kaikkien 0-15-vuotiaiden määrästä (alkuvaiheessa raporteissa käytettiin 014-vuotiaiden määrää, koska tämä kävi ilmi kaupungin tilastoissa vielä vuoden 2015 osalta)
- Henkilöstösuunnitelman tavoitteen mukainen alue seurakuntien muu kuin kasvatuksen työntekijäresurssi (60,5 kokonaismäärästä 124,9) jaetaan väestömäärään perustuvan viiteluvun mukaisessa suhteessa.

Lokakuun 2017 kokouksessa kirkkoneuvosto päätti työryhmän ehdotuksen mukaisesti yhteistoiminta-alueiden kokoonpanon sekä eräitä muita jatkovalmistelua ohjaavia periaatteita seuraavasti:

1) Yhteistoiminta-alueiden muodostaminen toteutetaan nykyistä käytäntöä joiltain osin muuttaen siten, että yhteistoiminta-alueita ovat:

o Huhtasuon-Keskustan alue seurakunnat

o Keltinmäen, Korpilahden ja Säynätsalon alue seurakunnat

o Kuokkalan ja Vaajakosken alue seurakunnat

o Palokan ja Tikkakosken alue seurakunnat

2) Varhaiskasvatuksen työalalla (lapsi- ja perhetyö) siirrytään kaikilla yhteistoiminta-alueilla sellaiseen johtamisjärjestelyyn, jossa yhteistoiminta-alueen alue seurakuntiin sijoitetuilla lastenohjaajilla on yhteinen johtava työntekijä (lapsityönohjaaja), mutta lastenohjaajien ylempänä esimiehenä toimii oman alue seurakunnan aluekappalainen.

3) Suntiotyössä otetaan tarkemman selvitystyön kohteeksi, mutta myöhemmin ratkaistavaksi, samantapainen järjestely kuin em. varhaiskasvatuksen järjestelyssä. Nykyään kiinteistöpalveluiden yksikköön kuuluvat suntiot (seurakuntamestarit, vahtimestari-siivoojat) siirtyisivät alue seurakuntien työyhteisöihin ja aluekappalainen olisi heille ylempi esimies, mutta lähiesimiehenä toimisi - kuten nykyisinkin - yhteistoiminta-aluekohtainen tiimivastaava.

4) Nuorisotyön, diakonian ja musiikin työaloille ei luoda samankaltaista lähijohtamisen järjestelyä kuin varhaiskasvatukseen vaan aluekappalainen toimii edelleen alue seurakuntien nuorisotyönohjaajien, diakoniatyöntekijöiden ja kanttoreiden lähimpänä esimiehenä. Tätä johtamista tuetaan siten, että jokaisella yhteistoiminta-alueella on em. työaloja varten tiimikoordinaattori, jolle voidaan erikseen sovittavalla tavalla sisällyttää ko. työalan toiminnan ja alue seurakuntien välisen yhteistyön kehittämiseen sekä työalan työvuorosunnittelun liittyviä vastuita. Nykyinen alue seurakuntakohtainen

tiimiyhdyshenkilöjärjestelmä lakkautetaan. Edellä kuvattu uudistus ei muuta nykyistä lähetyksen ja kansainvälisen vastuun alue seurakuntakohtaista vastuu-henkilöjärjestelyä.

5) Aluesihteeireistä ja ainakin osasta yhteisten työalojen toimistosihteeireitä muodostetaan uusi kokoseurakunnallinen tiimi, jolla on yhteinen johtava työntekijä. Aluesihteeireiden työpisteitä sijoitetaan yhä myös alue seurakuntiin.

Yhteistoiminta-alueiden luonne

Alue seurakuntien välisen resurssien jaon laskennalliseksi lähtökohdaksi on siis päätetty ottaa neljä yhteistoiminta- aluetta. Tällä hetkellä nämä YT-alueet ovat lähinnä tiettyjä yhteistyön järjestyjä, eivät varsinaisia ”rakenteita” toiminnalle tai hallinnolle.

Yhteistyöalueiden merkitystä on kuitenkin viime vuosina eräissä yhteyksissä myös lisätty ja vuoden 2014 toiminnan ja talouden kehittämissuunnitelmassa kirjattiin yhdeksi tavoitteeksi niiden merkityksen vahvistaminen. Pappien ja kanttorien työvuoroja suunnitellaan yhteistoiminta-alueisiin tukeutuen. Kanttoreiden tiimiyhdyshenkilöt on valittu YT-alueittain. Kolmessa aluesihteerin virassa ja yhdessä lapsityönohjaajan virassa työpanos jakautuu YT-alueen puitteissa. Vaajakosken ja Huhtasuon kesken jaetaan pappien ja kanttorien työpanosta YT-alueen puitteissa. Lisäksi suntioiden lähiesimiesjärjestely on toteutettu pääosin näiden yhteistoiminta-alueiden puitteissa.

Kirkkoneuvoston linjauksen mukainen varhaiskasvatuksen esimiesjärjestely sekä muiden työalojen tiimikoodinaattoreiden nimeäminen yhteistoiminta-alueittain osaltaan vahvistaa yhteistoiminta-alueiden merkitystä nykyisestä. Tarkoitus on myös joidenkin virkojen työpanosta jakaa yhteistoiminta-alueen puitteissa. Jokaiselle alue seurakuntiin sijoitetulle viralle on kuitenkin jatkossakin tarkoitus osoittaa ensisijainen kiinnitys johonkin alue seurakuntaan ja esimies siellä.

Yhteistoiminta-alueen organisaatorakenteet ovat siis yhä varsin keveitä. Yhteistoiminta-alueet tulisikin nähdä ennen muuta hyvänä mahdollisuutena joustavaan, kaikkia osapuolia hyödyttävään yhteistoimintaan, osaamiseen jakamiseen ja muuhun henkilöstöresurssien käyttöön. Tarkoitus ei ole luoda yhteistoiminta-alueista seurakuntalaisten yhteisöjä alue seurakunnan rinnalle. Kuitenkin esimerkiksi leiri- ja retkityössä voi olla paljonkin etua voimien yhdistämisestä. Tietenkin monipuolista yhteistyötä voidaan harjoittaa myös koko Jyväskylän seurakunnan puitteissa sekä rovastikunnallisesti ja muiden toimijoiden kanssa

Alue seurakunnista muodostettavien yhteistoiminta-alueiden henkilöstöresurssien jako

Työryhmä on saanut käyttöönsä Kirjuri-jäsentietojärjestelmä otetut seuraavat alue seurakuntakohtaiset jäsen-, asukas- ja viiteluvut:

Aluesrk	Hsuo	Kmäki	Kesk.	Klahti	Kuokk	Palokk	Ssal o	Tkos k	Vkoski
Jäseniä 5/2017	9562	14628	19705	3855	11872	12653	6532	5687	10775
Asukk 2/2017	15413	21830	30478	4889	17742	16638	8824	7132	14661
Viiteluku 2017	12488	18229	25092	4372	14807	14646	7678	6410	12718
Kirkonjäs. 2017 %	62	67	64,7	78,9	66,9	76	74	79,7	73,5

Yhteistoiminta-alueiden kiintiöiden muodostuminen:

YT-alue	Hsuo-Kesk	Kmäki, Klahti, Ssal	Kuokk.-Vki	Palokka-Tki
Viiteluku (as/jäs) (%)	37580 (32,3%)	30279 (26%)	27525 (23,6%)	21055 (18,1%)
0-15 v. % -osuus kaikista 0-15 v:sta (2016 kaupungin tilasto, 0,9 % ei näy alueiden luvuissa)	22,7	27,9 %	25,6	22,9
0-15 v. määrään perustuva laskenn. osuus kasvatuksen työntekijöistä (tehtäviä yht 65, tässä kertyy 64,4)	14,8	18.1	16,6	14,9
Viitelukuun perustuva osuus muista kuin kasvatuksen työntekijöistä (jaossa 60,5 tehtävää)	19,5	15,7	14,3	11
Uusi tavoite työntek.määrä 2020	14,8+19,5 34,3	18.1+15,7 33,8	16.6+14,3 30,9	14,9+11 25,9

Katsaus alueseurakuntien henkilöstötilanteeseen ja järjestelyt vuosille 2018-2020

Seuraavassa kultakin yhteistoiminta-alueelta ensin tilannekatsaus nykyiseen työntekijätilanteeseen ja sen jälkeen ehdotus henkilöstöjärjestelyistä vuosille 2018-2020. Alueneuvostoilta oli pyydetty työryhmän 29.8.2017 jättämässä lausuntopyyynnössä myös konkreettisia ehdotuksia henkilöstöjärjestelyihin alueseurakunnassa ja yhteistoiminta-alueella, joskin tuossa vaiheessa näitä ehdotuksia lausuntoihin sisältyi varsiin niukasti.

Keskustelua alue seurakuntien/yhteistoiminta-alueiden henkilöstöjärjestelyistä on sittemmin jatkettu kirkkoherran johdolla mm. aluekappalaisten kokouksessa.

Pääosalle alue seurakuntien henkilöstöä ei ehdoteta tässä henkilöstösuunnitelmassa muutosta nykyiseen asemaan (tiimikoordinaattorin yhteistoiminta-aluekohtainen tehtävä kylläkin tulee lisävastuuksi moneen virkaan ja nykyinen alue seurakunta kohtainen yhdyshenkilöjärjestelmä jää pois). Kullakin yhteistoiminta-alueella kuitenkin on tiedossa muutamia henkilöstöratkaisuja ja niistä alla olevaan sisältyy joko ehdotus tai maininta selvitystarpeesta. Tarkoitus on vielä ennen asian käsittelyä joulukuun 2017 kirkkovaltuustossa saada alueneuvostoilta uudet lausunnot, joissa ne ottavat kantaa tässä mainittuihin muutamiin yksityiskohtaisiin järjestelyihin.

Palokka-Tikkakoski

- papin virkoja nyt 4 Palokassa ja 2 Tikkakoskella ja ½ Palokan yhden papin työpanoksesta kohdistetaan nyt Kuokkalan alue seurakuntaan
- kanttoreita on 2 Palokassa ja 1 Tikkakoskella
- nuorisotyönohjaajan virkoja on 4 Palokassa ja 2 Tikkakoskella ja yksi Palokan nuorisotyönohjaaja tekee puoliksi varhaiskasvatusta
- lapsityönohjaajan virkoja 1 Palokassa ja 1 Tikkakoskella ja viimeksi mainitussa virassa oleva työntekijä jäämässä eläkkeelle arviolta 2020 mennessä
- lastenohjaajan tehtäviä 7 (tämä lisäksi on 1 oppisopimuksella työskentelevä, jota ei lasketa kiintiöön); Palokassa on yksi tehtävä avoimena, Tikkakoskella yksi tehtävä tulossa avoimeksi arviolta 2020 mennessä eläkkeelle jäämisen myötä
- diakonian virkoja 2 Palokassa ja 1 Tikkakoskella ja viimeksi mainitussa virassa oleva työntekijä jää eläkkeelle arviolta 2020 mennessä
- lisäksi 1 aluesihteerin virka, joka jatkossa alue seurakuntien kiintiön ulkopuolella
- yhteensä nyt vakansseja ilman aluesihteeria 27 (+ 1 oppisopimus), josta on annettu ½ papin työpanos Kuokkalaan eli käytännössä nyt 26,5 työntekijää

Tavoite vakansseista 2020	Palokka	Tikkakoski
Papit	4	2
Kanttorit	2	1
Nuorisotyönohjaajat	4	2
Lapsityönohjaaja (yhteinen)	1	-
Lastenohjaajat	4	3
Diakoniatyöntekijät	2	1
Yhteensä 26	17	9

- uusi laskennallinen tavoite 25,9 työntekijää, käytännössä 26 vakanssia
- avoimia tai avoimeksi tulevia vakansseja 3 varhaiskasvatuksessa ja 1 diakoniassa, muissa vakituinen viranhaltija

- Tikkakosken lapsityönohjaajan virkaa ei enää täytetä (jo aiemman 2011 henkilöstösuunnitelman mukaisesti), kun virka vapautuu eläkkeelle jäämisen yhteydessä ja jatkossa yhteistoiminta-alueella yhteinen lapsityönohjaaja
- sovitaan erikseen lapsityönohjaajien työnjako siirtymäajaksi, kun heitä on vielä kaksi
- yhden Palokan nuorisotyönohjaajan työpanosta entiseen tapaan ½ varhaiskasvatukseen
- Tikkakosken diakonian virka täytetään, kun tulee avoimeksi
- avoimena oleva Palokan ja avoimeksi tuleva Tikkakosken lastenohjaaja tehtävä täytetään (otetaan huomioon mahdollinen siirtotarve muilta yhteistoiminta-alueilta)

Huhtasuo-Keskusta

- pappeja nyt 3 Huhtasuolla ja 5,5 Keskustassa ja Huhtasuo saa lisäksi tällä hetkellä ½ papin työpanoksen Vaajakoskelta (Keskustassa yhteinen virka sairaalapapiston kanssa)
 - ilman vakituista viranhaltijaa Huhtasuon aluekappalaisen virka ja Huhtasuon toinen kappalaisen virka
- kanttoreita nyt 1 Huhtasuolla ja 3 Keskustassa ja Huhtasuo saa lisäksi tällä hetkellä Vaajakoskelta ½ kanttorin työpanoksen
 - Keskustan kanttoreista 1 jäämässä eläkkeelle ennen 2020 ja aiemmassa henkilöstösuunnitelmassa tähän yhteyteen oli suunniteltu ½ vähennys ja noin 2020 toinenkin Keskustan kanttoreista jää eläkkeelle
- nuorisotyönohjaajan virkoja 2 Huhtasuolla ja 3 Keskustassa, joista tällä hetkellä ilman vakituista viranhaltijaa 1 virka Huhtasuolla ja 1 Keskustassa
- lapsityönohjaajan virkoja 2
- lastenohjaajan tehtäviä 7 (tämän lisäksi on 1 oppisopimuksella työskentelevä, jota ei lasketa kiintiöön); Huhtasuon lastenohjaaja jäämässä eläkkeelle arviolta ennen 2020
- diakonian virkoja 2 Huhtasuolla ja 3,5 Keskustassa (Keskustalla yhteinen diakonian virka YSP:n kanssa oppilaitostyössä)
 - yksi diakonian virka Keskustassa ilman vakituista viranhaltijaa
 - yksi diakonian virka Keskustassa vapautumassa eläkkeelle jäämisen yhteydessä 2018
- lisäksi aluesihteerin virkoja 2, jotka jatkossa alueseurakuntien kiintiön ulkopuolella
- yhteensä nyt vakansseja ilman aluesihteereitä 32 ja lisäksi on saatu ½ papin työpanosta ja ½ kanttorin työpanosta Vaajakoskelta

Tavoite vakansseista 2020	Huhtasuo	Keskusta
Papit	4 ?	5,5
Kanttorit	1 ?	3 ?
Nuorisotyönohjaajat	2	3
Lapsityönohjaaja (yhteinen)	1	-
Lastenohjaajat	3 ?	4
Diakoniatyöntekijät	2	3,5
Vielä määrittelemättä 2,3	?	?
Yhteensä 33 + 1,3 = 34,3	13	20

- 2020 tavoite 34,3 työntekijää
- avoimia tai avoimeksi tulevia vakansseja arviolta 9
- Huhtasuon aluekappalaisen avoin virka (täytetään)
- Huhtasuon avoin toisen kappalaisen virka (täytetään seurakuntapastorin virkana)
- lisäksi Huhtasuolle pyydetään tuomiokapitulilta virkamääräys seurakuntapastorin virkaan ja tässä tulisi ½ viran resurssilisäys papistoon yhteistoiminta-alueelle
- Huhtasuon nuorisotyönohjaajan avoin virka (täytetään)
- Huhtasuon lastenohjaajan tehtävä täytetään, kun tulee avoimeksi
- Keskustan nuorisotyönohjaajan avoin virka (täytetään)
- Keskustan diakonian avoin virka (täytetään)
- Keskustan avoimeksi tuleva diakonian virka (täytetään)
- toinen lapsityönohjaajista saa vastuulleen yhteistoiminta-alueen varhaiskasvatuksen tiimin esimiehenä toimimisen ja toinen heistä siirretään vuoden 2018 aikana erikseen päätettävällä muuhun tehtävään (ensisijaisesti tehtävään, jossa sijoitus Keskustaan ja vastuualueena mm. vapaaehtoistyön koordinointi, Aseman Pysäkki ja Seppä; tämä virka voi olla myös diakonian virka, koska kummankin alueseurakunnan lapsityönohjaajalla on myös diakonin koulutus)
- edellä mainituista täytettävistä ja vielä em. ehdotuksessa määrittelemättä olevasta henkilöstöresurssista pyydetään asianomaisten alueneuvostojen lausunnot
 - tarkasteltavaksi otetaan ainakin em. virka, johon toinen lapsityönohjaajista siirtyisi sekä varhaiskasvatuksen tehtävä ja kanttorin virka
- Avoimeksi tulevan Keskustan kanttorin viran täytön yhteydessä selvitetään mahdollisuus Taulumäen kanttorien (A-virka ja C-virka) työpanoksen kohdistamiseen Huhtasuon Keskusta yhteistoiminta-alueelle

Keltinmäki-Korpilahti-Säynätsalo

- pappeja nyt 4 Keltinmäessä, 2 Korpilahdella ja 2 Säynätsalossa
 - Keltinmäen aluekappalaisen arviolta eläkkeelle 2020
- kanttoreita 2 Keltinmäessä, 1 Korpilahdella ja 1 Säynätsalossa
- nuorisotyönohjaajan virkoja 3 Keltinmäessä, 1 Korpilahdella ja 2 Säynätsalossa
 - yksi eläkkeelle jääminen arviolta 2020 (Keltinmäessä)
- lapsityönohjaajan virkoja 1 (yhteinen kolmelle alueseurakunnalle)
 - lapsityönohjaaja jäämässä eläkkeelle arviolta 2020
- lastenohjaajan tehtäviä 5 Keltinmäessä, 2 Korpilahdella ja 3 Säynätsalossa
- diakonian virkoja 3 Keltinmäessä, 1 Korpilahdella ja 2 Säynätsalossa
 - yksi jäämässä eläkkeelle arviolta 2018 (Keltinmäki)
- lisäksi 1,5 aluesihteerin virkaa, jotka jatkossa alueseurakuntien kiintiön ulkopuolella
- yhteensä nyt vakansseja ilman aluesihteereitä 35

Tavoite vakansseista 2020	Keltinmäki	Korpilahti	Säynätsalo
Papit	4	2	2
Kanttorit	2	1	1
Nuorisotyönohjaajat	3	1	2
Lapsityönohjaaja (yhteinen)	1	-	-
Lastenohjaajat	5	2	2-3 ?
Diakoniatyöntekijät	2-3	1	2
Yhteensä 34	17-18 ?	7	9-10 ?

- 2020 uusi tavoite 33,8 työntekijää (käytännössä 34 vakanssia)
- avoimia tai avoimeksi tulevia vakansseja 4 (pappi, nuorisotyönohjaaja, lapsityönohjaaja, diakoniatyöntekijä; kaikki ovat Keltinmäkeen sijoitettuja virkoja)
- aluekappalaisen virka Keltinmäessä täytetään, kun tulee avoimeksi
- nuorisotyönohjaajan virka Keltinmäessä täytetään, kun tulee avoimeksi
- Lapsityönohjaajan virka täytetään, kun tulee avoimeksi
- edellä mainituista täytettävistä ja edellytetystä vähennyksestä pyydetään vielä lausunnot alueneuvostoilta (tarkasteltavaksi on otettava ainakin lastenohjaajien määrän pienentäminen yhdellä siirtämällä yksi lastenohjaajista toiselle yhteistoiminta-alueelle tai diakonian viran vähentäminen; mahdollista on myös esimerkiksi diakonian virassa painottaa perhediakoniaa)
 - Säynätsalossa vuoden 2011 henkilöstösuunnitelmaan oli kirjattu lastenohjaajan tehtävän vähennys 2019 (siirtona muualle)

Kuokkala-Vaajakoski

- pappeja nyt 3 Kuokkalassa ja 4 Vaajakoskella
 - Kuokkala saa lisäksi tällä hetkellä ½ papin työpanoksen Palokasta työpanoksen ja Vaajakoski antaa ½ papin työpanoksen Huhtasuolle
 - 2018 Vaajakosken aluekappalainen eläkkeelle
- kanttorin virkoja 2 Kuokkalassa ja 2 Vaajakoskella
 - Vaajakoskella vuoden 2017 loppuun asti järjestely, jossa Taulumäen C-kanttorin virka sijoitettu Vaajakoskelle ja sen työpanoksesta puolet kohdistettu Huhtasuolle
- nuorisotyönohjaajan virkoja 3 Kuokkalassa ja 3 Vaajakoskella
- lapsityönohjaajan virkoja 1 Kuokkalassa ja 1 Vaajakoskella
 - Vaajakosken lapsityönohjaajan virka ei vakituisesti täytettynä
- lastenohjaajan tehtäviä 3½ Kuokkalassa ja 4 Vaajakoskella
 - Vaajakoskella arviolta yksi eläkkeelle 2020 mennessä
- diakonian virkoja 2 Kuokkalassa ja 2 Vaajakoskella
- lisäksi aluesihteerin virkoja 2, jotka jatkossa alueseurakuntien kiintiön ulkopuolella
- yhteensä nyt vakansseja ilman aluesihteereitä 30,5

Tavoite vakansseista 2020	Kuokkala	Vaajakoski
Papit	4 ?	4 ?
Kanttorit	2	1 ?
Nuorisotyönohjaajat	3	3
Lapsityönohjaaja (yhteinen)	1	-
Lastenohjaajat	4	4
Diakoniatyöntekijät	2	2
Vielä määrittelemättä 0,9	?	?
Yhteensä 30 + 0,9 = 30,9	16	14

- 2020 uusi tavoite 30,9 työntekijää
- avoimia tai avoimeksi tulevia vakansseja 3 (Vaajakosken kanttorin virka, Vaajakosken aluekappalaisen virka, Vaajakosken lastenohjaajan tehtävä)
- lisäksi avoimena Vaajakosken lapsityönohjaajan virka, joka kuitenkin kirkkoneuvoston linjauksen mukaisesti lakkautetaan ja yhteistoiminta-alueelle jää 1 yhteinen lapsityönohjaajan virka
- Vaajakosken aluekappalaisen virka täytetään, kun tulee avoimeksi
- Kuokkalan nykyinen ½ lastenohjaajan työsuhde Kuokkalassa voidaan muuttaa kokoaikaiseksi
- ehdotukseen sisältyy yhden papin viran lisääminen (seurakuntapastorin virka, sijoitus Kuokkalaan), alueneuvostot ottavat tähän kantaa ja samassa yhteydessä myös muuhun vielä määrittelemättä olevaan henkilöstöresurssiin (tarkasteltavaksi ainakin varhaiskasvatus ja kanttoriresurssi)

Katsaus yhteisten toiminnallisten tehtävälajien henkilöstötilanteeseen ja järjestelyt vuosille 2018-2020

Tilannekatsaus

Yhteinen seurakuntapalvelu (YSP)

- työntekijöitä tällä hetkellä yhteensä 27
 - pappeja 5, toimistosihteereitä 2, diakonian yksikössä 5, lähetyksen ja kansainvälisen vastuun yksikössä 3, lapsi- ja perhetyön yksikössä 5½, nuorisotyön yksikössä 6 (+ määräaikainen nuorten aikuisten työn virka)

ja lisäksi oppilaitostyössä ½ diakonin työpanos Keskustan alue seurakunnasta

- avoimina tällä hetkellä seuraavat virat:
 - yhteisen seurakuntapalvelun johtaja (I kappalainen)
 - lapsi- ja perhetyön työalasihteeri
 - nuorisotyön työalasihteeri
 - toimistosihteeri
 - diakonian virka (aiemmin päihde- ja kriminaalityö)
- eläkkeelle jäämisiä odotettavissa 2020 mennessä 1 diakonian viranhaltija
- yhteisessä seurakuntapalvelussa on jo toteutettu 2011 henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilöstövähennykset, joiden ohella on kuitenkin tehty lisävähennyksenä papin viran vähennys, mutta vastaavasti on tehty ½ viran lisäys oppilaitostyöhön sekä henkilökohtaisina erityisjärjestelyinä yksikköön on lisätty varhaisiänmusiikkikasvattajan virka sekä ½ varhaiskasvattajan virka (pyhäkoulutyö)

Viestintä

- viestintäpäällikkö ja 4 tiedottajaa
- ei avoimia virkoja, eikä tiedossa eläkkeelle jäämisiä 2020 mennessä
- henkilöstösuunnitelman 2011 mukaiset vähennykset tehty

Taulumäen yksikkö

- kirkkoherra, virastopappi, vastuukanttori, C-kanttori
- C- kanttorin virka vuoden 2017 loppuun saakka sijoitettuna Vaajakosken alue seurakuntaan (viranhaltija määräaikaisesti 50 %)
- ei avoimia virkoja, eikä tiedossa eläkkeelle jäämisiä 2020 mennessä, ei myöskään henkilöstösuunnitelmaan 2011 merkittyjä vähennyksiä
Perheasiainneuvottelukeskus ja sairaalasielunhoito
- nämä ovat kumpikin yhteisjohtokunnan alaisia, muitakin keskisuomalaisia seurakuntia koskevia työaloja, eli lähtökohtaisesti ”erillisyyksiköitä”, joskin Jyväskylän seurakunnan yhteydessä
- Perheasiainneuvottelukeskuksessa on 6 virkaa ja erillisellä päätöksellä on tehty määräaikainen virkajärjestely vuoteen 2020 asti ja vuoden 2011 henkilöstösuunnitelman perusteella toteutetaan tuolloin eläkkeelle jäämisen yhteydessä vähennys (0,75 virkaa)
- sairaalapappien virkoja on 3½ (yhteinen virka Keskustan alue seurakunnan kanssa) ja suunnitellut vähennykset on toteutettu ja tiedossa ei ole eläkkeelle jäämisiä 2020 mennessä

Kysymys kasvatuksen työalojen organisoinnista yhteisten työntekijöiden osalta

- kasvatuksen organisoinnin kokonaisuutta selvittänyt työryhmä jätti raporttinsa kesäkuun alussa 2017 ja kirkkoneuvosto merkitsi sen tiedoksi sekä antoi henkilöstötyöryhmälle ohjeen ottaa raportti huomioon omassa valmistelussaan. Muun laajan aineiston ohella raporttiin sisältyy ehdotus nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen työalasihteereistä seuraavasti:

- Lapsi – ja perhetyön työalasihteerin ja nuorisotyön työalasihteerin virat avataan haettaviksi. Sitä ennen kyseisten virkojen tehtävänkuvat tarkistetaan.
- Lapsi- ja perhetyön työalasihteerin virkanimike muutetaan varhaiskasvatuksen työalajohtajaksi ja nuorisotyön työalasihteerin virkanimike muutetaan nuorisotyön työalajohtajaksi.
- työalasihteerien tehtävänä on tällä hetkellä toimia omassa yksikössään johtavana työntekijänä (lapsi- ja perhetyön yksikössä 5 alaista, joista yksi 50 %; nuorisotyön yksikössä myös 5 alaista + 1 määräaikainen kesään 2018 asti)
- nuorisotyön tiimissä on runsaasti kausityöntekijöitä kesäisin Lehtisaareissa ja heille lähiesimiehenä toimii yksi yksikön nuorisotyönohjaajista

Lähtökohtia yhteisten työalojen henkilöstöjärjestelyille

- tiettyinä ongelmana voidaan pitää sitä, että Taulumäen yksikkö on organisaatiossa melko erillinen yhteisestä seurakuntapalvelusta ja ylipäättään sitä, että yhteiset toiminnalliset työntekijät jakautuvat niin selvästi eri yksiköihin (Taulumäki, YSP ja myös viestintä)
- organisaatiota tulee kehittää siten, että nämä yhteiset yksiköt muodostavat nykyistä tiiviimmin yhden työyhteisön, jossa on sitten erilaisia tiimejä
- yhteisten työntekijöiden työyhteisöä osaltaan täydentää kirkkoneuvoston linjauksen mukainen yhteinen sihteeritiimi ja ehkä myös PAK ja sairaalasielunhoito
- Taulumäen yksikölle on alun perin, Jyväskylän seurakunnan aloittaessa toimintansa 2009, ajateltu tehtäväksi toimia myös musiikki- ja jumalanpalveluselämään kehittävänä ja koodinoivana yksikkönä, mutta tämä rooli ei ole kovin vahva etenkin jumalanpalvelusten yhteisen kehittämisen osalta
- vastuukanttorin rooli rinnastuu monilta osin työalasihteerien rooliin, mutta toisaalta Taulumäen kanttorin tehtävätkin ovat kuormittavia; kanttoreiden keskuudesta onkin esitetty ehdotus, että olisi erikseen Taulumäen kanttori ja enemmän työalasihteerin virkaa vastaava musiikin työalasihteerin virka
- yksi kysymys on kirkkoherran toimiminen esimiehenä suoraan varsin isolle työntekijämäärälle (17) ja näyttää selvältä, että kirkkoherran tulee jatkossakin olla esimies ainakin aluekappalaisille (9) ja ainakin yhdelle johtavalle työntekijälle yhteisissä työntekijöissä sekä kirkkoneuvoston puheenjohtajan ominaisuudessa hallintojohtajalle
 - muita ovat tällä hetkellä hallintosihteerit, Taulumäen kanttori ja Taulumäen/viraston pappi, viestintäpäällikkö sekä PAK:n johtaja ja johtava sairaalapappi
 - viestintä oli aiemmin YSP:ssä ja ratkaisu haluttiin muuttaa 2012 siten, että viestintäpäällikkö suoraan kirkkoherran alaisuudessa
- YSP:n johtokunnan lausunnossa ehdotetaan, että I kappalainen eli ”yhteisen seurakuntayön johtaja” voisi toimia viestintäpäällikön esimiehenä ja että viestintä toimisi yhteisiä tehtäväalueita johtavan johtokunnan alaisuudessa, jolloin johtokunta olisi samalla myös ”toimitusneuvosto”
- toisaalta, kuten vuosien 2009-2011 kokemus viestintäyksikön sijoittumisesta yhteiseen seurakuntapalveluun osoitti, viestinnän em. ratkaisuun liittyvä etäisyys kirkkoherrasta ja kirkkoneuvostosta ei ole ongelmaton
- nykyisen yhteisen seurakuntapalvelun johtokunnan tehtävä on syytä ottaa henkilöstöjärjestelyihin liittyen tarkasteltavaksi (myös kirkkoneuvoston vuodelle 2018

hyväksymien toimintasuunnittelun painopisteiden mukaan tarkastellaan ja kehitetään luottamushenkilöorganisaatiota)

- johtokunnan roolia on mahdollista kehittää asiantuntijaryhmän suuntaan, kuten yhteisen seurakuntapalvelun johtokunnan lausunnossa on kaavailtu ("Yhteisen seurakuntapalvelun johtokunta katsoo, että sen rooliin kuuluu kokonaiskirkollisen ja yhteiskunnallisen tilanteen lukeminen ja niihin perustuvan syötteen antaminen työaloille. Tässä voidaan hyödyntää johtokunnan jäsenten kontakteja eri tahoihin. Ideaalitalanne olisi, että johtokuntaan valittaisiin henkilöitä, joiden katsottaisiin omaavan erityistä asiantuntijuutta...")

Yhteisten työalojen henkilöstöjärjestelyt 2018-2020 ja niihin liittyvät muutokset organisaatioon

- Nykyinen yhteinen seurakuntapalvelu (YSP) ja Taulumäen yksikkö yhdistetään muodostamaan "yhteinen seurakuntatyö"
 - tekninen, mm. talousarviossa käytetty termi kokonaisuudelle voinee olla "kokoseurakunnalliset tehtäväalueet"
- I kappalainen toimii yhteisen seurakuntatyön johtajana (ja kirkkoherran ensisijaisena varahenkilönä) ja hänen tehtävänkuvassaan painottuu myös lähivastuu Taulumäen kirkosta
- Yhteinen seurakuntatyö muodostuu seuraavista neljästä tiimistä: 1) Missio, messu ja musiikki 2) Kasvatus 3) Diakonia 4) Sihteeripalvelut
 - kunkin tiimin johtajaksi nimetään määräaikaisesti (esim. 4 vuotta) tai pysyvästi yksi tiimin työntekijöistä
 - tiimin sisällä voi olla vastuualueita (tehtäväaloja), joiden työntekijät voivat muodostaa alatiimejä
 - tiimin johtajan esimiehenä toimii I kappalainen eli yhteisen seurakuntatyön johtaja
- Viestintätiimi (viestintäpäällikkö + 4 tiedottajaa) toimii yhteisen seurakuntatyön kokonaisuuden rinnalla kuitenkin siten, että kirkkoherra toimii viestintäpäällikön esimiehenä ja viestintä ei ole johtokunnan alaisuudessa vaan suoraan kirkkoneuvoston
- Yhteisen seurakuntatyön ulkopuolelle jäävät myös Perheasiainneuvottelukeskus (PAK) ja sairaalapappien tiimi, jotka kumpikin toimivat oman yhteisjohtokuntansa alaisuudessa ja ovat luonteeltaan maakunnallisia erillisyyksiköitä
 - myöhemmän selvityksen kohteeksi otetaan, voisiko yhteisen seurakuntapalvelun johtaja toimia PAK:n johtajan ja johtavan sairaalapapin esimiehenä, mutta yhteisen seurakuntapalvelun johtokunnan alaisuuteen nämä erillisyyksiköt omine johtokuntineen eivät voi tulla
 - joka tapauksessa myös PAK ja sairaalapapit voivat toimia monin tavoin yhteistyössä yhteisen seurakuntapalvelun tiimien kanssa
- Yhteisen seurakuntatyön neljä tiimiä muodostuvat seuraavasti:
 - Missio, messu ja musiikki

- mukaan kuuluu vastuu Taulumäen kirkon toiminnan koordinoinnista ja kehittämisestä
- tiimin muodostavat Taulumäen kanttori, musiikin työalajohtaja, 3 varhaisiän musiikkikasvattajaa, nuorisomuusikko (tehtävänimike muutetaan), lähetyksen ja kansainvälisen vastuun työalajohtaja, kansainvälisen työn pappi, lähetyskasvatussihteeri ja kansainvälisen työn diakoni sekä lisäksi seurakuntapastori, jolla on vastuuta mm. ns. virastopapin tehtävistä sekä I kappalaisen ja Taulumäen kanttorin kanssa erityisvastuuta Taulumäen kirkon toiminnasta
 - musiikin työalajohtajan tehtävä olisi uusi ja viran saaminen edellyttää kanttorityövoiman tarkastelua yhteisen tiimin ja alue seurakuntien välillä (henkilöstösuunnitelma 2011 mukaan Taulumäen yksikköön on sijoitettuna ns. C-kanttorin virka, jonka työpanosta kohdistetaan pääosin alue seurakuntiin ja ko. virka on tällä hetkellä tilapäisesti sijoitettuna alue seurakuntaan)
- Kasvatus
 - tiimin muodostavat nuorisotyön työalajohtaja, varhaiskasvatuksen työalajohtaja, 2 erityisnuorisotyönohjaajaa, vammaisnuorisotyönohjaaja, perhetyöntekijä, varhaiskasvatuksen ohjaaja (osa-aikainen 50 % virka pyhäkoulutyötä varten), kasvatuksen pappi, 2 oppilaitospappia ja lisäksi Keskustan alue seurakunnan diakoni kohdistaa 50 % työstään oppilaitostyöhön)
 - erikseen ratkaistaan, voidaanko Lehtisaari-partio nuorisotyönohjaajan vastuualueita muuttaa siten, että leirikeskuspalvelut ottavat vastuun Lehtisaaren kiinteistöhuoltoon ja ehkä myös emäntäpalveluihin liittyvistä tehtävistä
- Diakonia
 - tiimin muodostavat diakonian työalajohtaja, 3 erityistyön diakoniatyöntekijää + yksi nyt avoimena oleva diakonian virka
 - avoimena oleva virka täytetään ja viran nimikkeestä, tehtävänkuvasta ja kelpoisuusehdosta päätetään myöhemmin erikseen (lähtökohtana YSP:n johtokunnan lausunto siitä, että virka olisi yhteiskunnallisen työntekijän virka, jonka vastuulla on ainakin poliisi, pelastuslaitos, henkisen huollon toiminta, rikosseuraamuslaitoksen paikalliset toiminnot, suurimmat liikeyritykset)
- Sihteeripalvelut
 - sihteeripalveluiden tiimi kootaan nykyisistä 6,5 aluesihteeristä ja yhteisen seurakuntapalvelun kahdesta toimistosihteeristä sekä hiippakunnan laajuisen keskusrekisterin syntyessä myös osasta kirkkoherran viraston toimistosihhteereitä

- sihteeripalveluiden tiimi kohdistaa työtään niin aluseurakuntiin kuin yhteisiin yksiköihin (tukipalveluyksiköiden sihteeripalvelut kuitenkin toteutetaan tästä tiimistä erillään)
 - YSP:n johtokunnan lausunnon mukaisesti sihteeritiimiin muodostamisen yhteydessä ratkaistaan myös sovellusasiantuntijatehtävien kohdentaminen tietyille osajille
 - sihteeripalveluiden tiimin tarkempi kokoonpano, työnjako ja toimintaperiaatteet suunnitellaan ja päätetään erikseen vuoden 2018 kuluessa
- henkilöstökoulutuksen työhyvinvoinnin koordinointiin ja kehittämiseen liittyvät tehtävät otetaan erikseen tarkasteltavaksi ja tavoitteena pidetään mm. sitä, että niistä on työalajohtajilla ja työsuojelupäälliköllä nykyistä selkeämmin vastuualueet

Katsaus tukipalveluiden henkilöstötilanteeseen ja järjestelyt vuosille 2018-2020

Kiinteistöyöntekijöiden vähennykset toteutuneet vakituisen henkilöstön osalta henkilöstösuunnitelman mukaisesti, mutta haasteena on, että kiinteistöjen määrä ei ole toistaiseksi vähentynyt kiinteistöstrategian mukaisesti ja että toiminnansuunnittelussa ei ole riittävästi kyetty huomioimaan vähentynyttä kiinteistöhenkilökunnan määrää.

Hautaus- ja puistopalveluissa on vuoden 2011 henkilöstösuunnitelmassa edellytetyt vähennykset toteutettu eläköitymisten kautta ja lisäksi on toimintakuluissa säästetty vähentämällä kausityöntekijöitä. Hautaustoimen päällikön tehtäviin lisätty työsuojelupäällikön tehtävä (2015).

Ympäristöasioiden vastuu tehtävät voitava jatkossakin sisällyttää johonkin tehtävään.

Krematorion tekninen erityisasiantuntemus välttämätöntä. Krematoriopalvelun merkitys on lisääntynyt jatkuvasti.

Leirikeskuspalveluissa ja emäntäpalveluissa vähennykset toteutettu suunnitelman mukaisesti (yhteensä noin 2 henkilötyövuotta). Leirikeskuksissa lähivuosien henkilöstöratkaisut liittyvät paljolti leirikeskuskiinteistöjä koskeviin ratkaisuihin. Mikäli voidaan toteuttaa kirkkoneuvoston linjaama visio siitä, että viimeistään 10 vuoden kuluttua seurakunnalla on vain yksi leirikeskus, jonne mahdollisesti voitaisiin sijoittaa emäntäpalvelunkin keskuskeittiö, voitaisiin leirikeskus- ja emäntäpalvelun henkilökunta jopa puolittaa nykyisestä noin neljästätoista.

Hallinto-, talous- ja henkilöstöpalvelut yhdistetty yhdeksi hallintopalveluisen yksiköksi ja 2011 päätetyt vähennykset toteutettu: puhelinvaiheenhoitajan, henkilöstöpäällikön, toimistovirkailijan ja palkanlaskijan virka lakkautettu. Todettakoon, että vuodesta 2009 lähtien hallintotehtävistä on vähennetty 6,7 vakanssia, määrän ollessa nykyisin 11.

IT-aluekeskuksessa suunniteltu yhden henkilötyövuoden vähennys toteuttamatta (toteutetaan suunnitelman mukaan 2019-2020 työntekijän eläköityessä). Kokonaisresursseja arvioitaessa on huomioitava koko aluekeskuksen palvelutoiminta ja myös todennäköinen tietosuojavastaavan tehtävän sisällyttäminen IT-aluekeskuksen vastuulle vuodesta 2018 alkaen.

Tukipalveluissa on ajateltavissa joiltain osin palkatun henkilöstön korvaamista ostopalveluilla. Tällöin on kuitenkin huomioitava arvonlisävero 24%, joka jää seurakunnan lopulliseksi kustannukseksi.

Tässä vaiheessa tukipalveluiden osalta voidaan todeta seuraavat selvitystyön kohteeksi vuonna 2018, tai viimeistään 2020 otettavat kysymykset:

- Kiinteistötyöntekijöistä pääosa siirretään alue seurakuntien työntekijöiksi ja samanaikaisesti kiinteistöpalveluihin perustetaan 3-4 kiinteistötyöntekijän tehtävää teknistä huoltoa ja ylläpitoa varten (myös hautausmaiden kappeleiden suntiopalveluiden toteuttaminen ratkaistaan samassa yhteydessä yhteistyössä hautauspalveluiden kanssa)
 - tässä vaiheessa em. selvitettävän järjestelyn tavoitteeksi asetetaan muutoksen toteuttaminen aiemmin asetetun 2020 henkilöstömäärätavoitteen puitteissa
- Leirikeskustoimintojen ja emäntäpalveluiden yhdistäminen ja henkilöstön kokonaismäärän vähentäminen (tässä vaiheessa ei voida määrällistä vähennystavoitetta asettaa, sillä järjestely riippuu leirikeskusratkaisusta ja sen aikataulusta sekä ostopalvelujen käytön laajuudesta)
- Selvitetään lisäksi ostopalveluiden laajentamista siivouspalveluissa, millä voi olla vaikutusta kiinteistö- ja leirikeskushenkilöstön määrään
- Ylipuutarhurin jäädessä kokonaan eläkkeelle tarkennetaan viran nimike ja tehtäväkuva siten, että viran yhtenä painopistealueena on ympäristötyö
- hallintopalvelut: aiemmin päätetty vähennysten taso saavutettu, mutta selvitetään mm. työnjakoa kirkkoherran viraston kanssa ainakin hallintosihteereiden osalta)

Lapsivaikutusten arviointi

- henkilösuunnitelman vaikutuksia lasten ja perheiden tilanteeseen on arvioitu eri yhteyksissä prosessin kuluessa ja yhteenveto lapsivaikutuksista on tiedossa siinä vaiheessa, kun voidaan tehdä alue seurakuntien lausunnot huomioon ottaen esitys muutamista yksityiskohtaisista henkilöjärjestelyistä alue seurakunnissa (luku lapsivaikutusten arviosta liitetään myöhemmin henkilöstösuunnitelmaehdotukseen joulukuun kirkkoneuvostossa ja kirkkovaltuustossa käsiteltäväksi)

Mahdollisuudet kehittää henkilöstörakennetta 2021-2025

Vuosina 2021-2025 jää arviolta noin 80 Jyväskylän seurakunnan työntekijää eläkkeelle ja tämä antaa tarvittaessa mahdollisuuden myös henkilöstömäärän supistamiseen ilman irtisanomisia. Henkilöstötilannetta tulee seurakunnan talousennusteiden valossa ja muiden ajankohtaisten

tekijöiden nojalla arvioida myös vuosittain ja tarvittavassa laajuudessa myös rekrytointien yhteydessä.

Kuulemiset ja lausunnot

- yhteistyötoimikunta käsitteli henkilöstösuunnittelua ensimmäisen kerran keväällä 2017 ja 13.11.2017 yhteistyötoimikunta antoi seuraavana lausunnon:
 - ”Yhteistyötoimikunnan lausunto kirkkoneuvostolle koskien henkilöstötyöryhmän raporttia.
 - Todetaan, että selvitys on tehty hyvin. Esimiestyölle tulee taata riittävä työaika. Henkilöstösuunnitelman käyttöönotolle tulee laatia aikataulu ja siitä avoin tiedotus henkilöstölle riittävän ajoissa ja selkeästi.”
- alueneuvostoilta pyydettiin laajan kysymyssarjan nojalla lausunto elokuussa 2017 ja lausunnot on käsitelty kirkkoneuvostossa lokakuun kokouksessa ja otettu huomioon asian valmistelussa ja alueneuvostot antavat myös marras-joulukuussa 2017 lausunnot konkreettisten toimenpiteiden osalta
- työntekijöitä kuultu alueneuvostojen ja ysp:n johtokunnan lausunnon pohjaksi
- yhteisen seurakuntapalvelun johtokunta antoi lausunnon marraskuussa ja sitä on keskeisiltä osin siteerattu käsillä olevassa raportissa ja lausunto kokonaisuudessaan kirkkoneuvostolle tiedoksi marraskuun 2017 kokouksessa
- lisäksi kirkkoherra on kuullut erikseen vastuukanttoria, viestintäpäällikköä, PAK:n johtajaa johtavaa sairaalapappia sekä eri yhteyksissä myös aluekappalaisia
- ennen kirkkoneuvoston marraskuun kokousta myös kirkkoherran viraston ja hallintopalveluiden työntekijöiden kuuleminen
- kiinteistö- ja hautaustoimen johtokunnalta on 14.11.2017 antanut seuraavan lausunnon:
 - Suntiötyövoiman siirtäminen alue seurakuntien työntekijöiksi on perusteltua monestakin eri syystä. Suntioiden tehtävät painottuvat alue seurakuntien toiminnan tukitehtäviin, joita suntiokoulutuskin pääosin tukee. Selkeäksi puutteeksi on koettu kiinteistöihin liittyvän asiantuntemuksen ja koulutuksen puuttumine. Kiinteistöjen nykyaikainen hoito- ja ylläpito vaatii kiinteistöhuollon erityiskoulutusta jota on päivitettävä jatkuvalla täydennyskoulutuksella. Kiinteistöhallintoon tulisi perustaa 3-4 kiinteistötyöntekijän tehtävää joihin tulisi valita alan koulutuksen omaavia henkilöitä. Tässä yhteydessä tulisi hautausmaiden kappelityöt siirtää alueilla toimiville ”kappelisuntioille”. Tätä muutosta voidaan perustella mm. nykyisellä valtionkorvausjärjestelmällä, joka on korvaus hautaustoimesta tehtävästä työstä. Nykyinen järjestelmä on jo olemassa Korpilahden, Säynätsalon ja Tikkakosken alue seurakunnissa, joissa alueiden suntiot hoitavat kaikki hautaustoimituksiin liittyvät tehtävät.
 - Nykyisin leirikeskuspalvelujen henkilöstöä työskentelee Mutasen, Koivuniemen ja Vesalan leirikesköksissä ja emäntäpalvelut toimivat Palokan seurakuntakeskuksen yhteydessä olevassa valmistuskeittiössä. Kirkkoneuvoston linjaama yhden leirikeskuksen malli tarkoittaa väistämättä sekä toiminnan kannalta tarpeettomista leirikesköksistä luopumista että leirikeskuspalvelujen henkilöstömäärän sopeuttamista yhden leirikeskuksen tarpeisiin. Samassa yhteydessä tulee tarkastella leirikeskuspalvelujen, Lehtisaaren ja emäntäpalvelujen yhteen liittämistä sekä kehittää ja keskittää partiotoiminnalle tarjottavissa olevia puitteita.