

Vaajakosken alueseurakunta
Alueneuvosto 13.9.2017

Vaajakosken alueseurakunnan vastaus pyydettyyn lausuntoon, joka koskee henkilöstösuunnitelman päivitystä

Lausuntopyyntöön sisältyvät kysymykset **vahvennetulla** fontilla.

1. Onko työryhmän väliraportissa mainittu yhteistoiminta-alueisiin perustuva laskentatapa henkilöstöresurssien jaolle kannatettava?

Ei huomautettavaa

2. Onko syytä tehdä muutoksia nykyisten yhteistoiminta-alueiden kokoonpanoihin ja alueellisiin rajoihin (työryhmän keskusteluissa on ollut lähinnä esillä kysymys, voisivatko Huhtasuo ja Keskusta muodostaa yhteistoiminta-alueen sekä Kuokkala ja Vaajakoski; väliraportin taulukoissa mainituista kiintiöistä tehdään ao. alueseurakuntien lausuntopyyntöön liitteeksi koeluontoisesti laskenta, millaiseksi resurssien jako muodostuisi tältä pohjalta)

Vaajakoski-Kuokkala; Huhtasuo-Keskusta olisi luontevaa ja myös järkevää muodostaa uudet yt-alueet ei pelkästään Sepän tuoman uuden tilanteen vuoksi. Kankaan alue on kasvava ja merkittävä. Huhtasuolla on perinteisesti ollut enemmän yhteistä toimintaa keskustaan kuin Vaajakoskeen.

Jos meillä olisi rohkeutta vaihtaa yt-alueet Vaajakoski-Kuokkala / Huhtasuo – Keskusta, niin kannattaisi miettiä myös rajat uudelleen Halssilan asuinalueen osalta. Halssilan asuinalue tuntuisi silloin luontevalta liittää uuteen Vaajakoski – Kuokkala yt-alueeseen.

Uudet yt-alueet antaisivat mahdollisuuden pohtia myös sitä, onko järkevää pitää esim. Lahjajarjua messu-paikkana – sieltä siirtyvä työvoima voisi panostaa Sepän toimintaan. Vaajakosken näkökulmasta Seppä ja sinne suunniteltu toiminta on hyvin irrallinen saareke.

Vaajakoski – Kuokkalan musiikkityöllä on jo nyt jonku verran yhteistoimintaa. Monet Kuokkalan musiikkiryhmiin kuuluvat ihmiset tulevat Vaajakosken alueelta. Lisäksi uusi yt-alue antaisi luontevan mahdollisuuden kehittää Väinölän ja Halssilan alueen toimintaa.

3. Millaiseksi toivotte yhteistoiminta-alueen roolin kehittyvän ja kuinka yhteistoiminta-alueiden puitteissa tapahtuvaa joustavaa henkilöstön toimintaa voitaisiin yleisesti ottaen kehittää?

YT-alueen rooli tulisi jatkossakin olla tarvittaessa tukea antava niin kuin se on tälläkin hetkellä. Alueseurakunnan roolia itsenäisenä toimijana tulisi vahvistaa ja antaa aluekappalaiselle tarvittavat resurssit toteuttaa esimiestyötä. Tämä tarkoittaisi sitä, että aluekappalaisen toimitusvuoroja kevennetään esim. samalle tasolle kuin ysp:in papeilla on, joka toinen viikonloppu vapaaksi. Näin

aluekappalaisella olisi mahdollisuus sellaiseen esimiestyöskentelyyn mitä häneltä odotetaan ja mitä mahdollinen työaikaan siirtyminen vaatii.

Musiikkityön osalta olisi mahdollista, että kaikki kanttorit olisivat yhteistoiminta-alueen kanttoreita. Silloin toki tarvittaisiin tiimivastaava/esimies. Tässä mallissa työt jakaantuisivat ehkä tasaisemmin kuin tällä hetkellä. (Esim kuorojaot. Yhdellä kanttorilla 5 kuoroa, toisella ei yhtään, toimitusten määrät? ja messujen määrät) Tässä mallissa myös työntekijöiden vahvuuksia voitaisiin käyttää ehkä paremmin alueilla seurakuntalaisten iloksi.

4. Olisiko tässä yhteydessä tai lähitulevaisuudessa harkittava muutoksia nykyiseen alueseurakuntajakoon ja alueseurakuntien määrään, esimerkiksi toteuttamalla neljän yhteistoiminta-alueen sijaan neljä alueseurakuntaa? (Liitteenä olevassa ”Mahdollisia lisälukuja...” on pohdittu tätä kysymystä)

Tätä kysymystä on hyvin pohdittu mainitussa ”Mahdollisia lisälukuja” - liitteessä. Vaakakupin plussalle tuntuu menevän taloudelliset seikat. Peruskysymys kuuluukin: kumpi kärki edellä mennään; talous vai toiminta. Nämä eivät ole toisille vastakkaisia asioita, vaan toinen mahdollistaa toisen, eli talous toiminnan. Suuria säästöjä ei tule siitä, että on vähemmän alueseurakuntia, vaan esim. siitä että kiinnitetään huomio kiinteistöjen määrään ja siihen miten käytettävissä olevia henkilöstöresursseja käytetään sekä niiden tasapuoliseen jakamiseen alueseurakuntien kesken. Toisaalta myös toiminnan tulisi taipua olemassa oleviin resursseihin. Tulisi vähentää ja jopa luopua sellaisesta ”perinteistä” toiminnasta, joka on aikansa elänyt eikä enää palvele tätä aikaa. Alueseurakuntien roolia toimijana tulisi vahvistaa ja päättäntävaltaa luovuttaa alueneuvostoille / aluekappalaiselle.

5. Onko perusteltua siirtyä varhaiskasvatuksessa (lapsi- ja perhetyö) kaikilla yhteistoiminta-alueilla sellaiseen esimiesjärjestelyyn, joka nyt käytössä Keltinmäen-Säynätsalon-Korpilahden yhteistoiminta-alueella, että yksi lapsityönohjaaja on kaikkien lastenohjaajien lähiesimies, mutta lastenohjaajat ovat kuitenkin sijoitettuina alueseurakuntiin ja myös kukin aluekappalainen on lastenohjaajille ylempänä esimiehenä?

Lähivuosina on jäämässä eläkkeelle Tikkakosken, sekä Säynätsalon, Keltinmäen ja Korpilahden yhteinen lapsityönohjaaja. Vaajakoskella ei lapsityönohjaajan virkaa ole täytetty. Yksi mahdollisuus olisi miettiä voiko lastenohjaaja olla esim. vastaava lastenohjaaja näillä alueilla. (esim. Hämeenkyrössä näin tehtiin). Varhaiskasvatuksen työalasihteeri riittäisi hoitamaan yhteydet kaupunkiin ja muihin tärkeisiin yhteistyökumppaneihin.

6. Onko perusteltua siirtyä suntuotyössä pääpiirteissään edellä kuvatun varhaiskasvatuksen mallin kaltaiseen järjestelyyn, joissa suntuot (seurakuntamestarit, vahtimestari-siivoojat) ovat sijoitettuina alueseurakuntiin, mutta heillä on yhteinen lähiesimies yhteistoiminta-alueella ja myös aluekappalainen toimii ylempänä esimiehenä. Suntuot eivät siis olisi suoraan kiinteistöpalveluiden yksikössä, lukuun ottamatta muutamia etenkin kiinteistötekniikkaa hoitavia työntekijöitä.

Suntiot, seurakuntamestarit ja vahtimestari-siivoojat tulisi kuulua alue seurakuntaan aluekappalaisen alaisuuteen. Tulevaisuudessa tehtävät painottuvat yhä enemmän suntion/vahtimestarin työhön ja kiinteistöhoitotyö vähenee. Esim. siivouksia ulkoistetaan ja kiinteistötekniinen valvonta on jo ulkoistettu. Aluekappalainen pystyy olemaan paremmin tukena suntioille, koska hän tuntee alueensa perinteet ja omaleimaisuuden paremmin kuin kiinteistöpalvelussa. Aluekappalainen on lisäksi tavoitettavissa helpommin.

- 7. Mitä ajattelette siitä, että aluesihteerit irrotettaisiin yhteistoiminta-alueiden kiintiöstä ja heistä sekä yhteisen seurakuntapalelun kahdesta toimistosihteeristä ja mahdollisesti myös joistakin kirkkoherranviraston toimistosiheteereistä muodostettaisiin kokoseurakunnallinen, yhteisesti johdettu tiimi, jonka jäsenten työskentely voisi kuitenkin paljolti tapahtua alue seurakunnissa? Tavoitteena olisi turvata tasapuoliset hyvät sihteeripalvelut kaikille yksiköille siten, että lomien ja muiden poissaolojen aikana sijaistukset voitaisiin järjestellä sujuvasti.**

Ehdotus on hyvä sijaistuksen kannalta, kun ajatellaan loma-aikoja, sairauslomia jne. Toisaalta kyseinen ehdotus tuntuu työntekijän kannalta laajalta ja sekavalta. Ajatus, että sihteeri kulkee ”läppäriin” kanssa alueelta toiselle ei toimi. Sihteerin fyysinen sijainti tietyllä, yhdellä työpaikalla on tärkeää. Myös alueet ovat hyvin erilaiset, työkuiltuuri ja toimintatavat vaihtelevat.

- 8. Mikäli nähdään, mm. mahdollisen työajattomien työntekijöiden työaikakokeilun vuoksi, aiheelliseksi vahvistaa työnjohdollista roolia joillekin työntekijöille, mikä olisi tähän soveltuvin malli nuorisotyötä, diakoniaa ja musiikkityötä ajatellen? Onko kannatettavaa luoda lähiesimiesjärjestely alue seurakunnassa tai yhteistoiminta-alueella ja kuinka? Vai onko perustellumpaa vahvistaa yhteistoiminta-alueen tiimiyhdyshenkilön roolia koordinoijana (ei lähiesimiehenä) samaan tapaan tai kehittämällä mallia, joka musiikkityössä tällä hetkellä?**

Monta esimiestä tuo sekavuutta. Alue seurakunnan roolia itsenäisenä toimijana tulisi vahvistaa, kuten edellä on jo todettu. Musiikkityössä yt-alueen tiimikanttori-mallia voisi kehittää. Kts. kysymys 3 vastausta. Tämä malli voisi toimia myös diakonia- ja nuorisotyössä.

- 9. Mitä konkreettisia toimenpiteitä tulisi alue seurakunnassanne ja yhteistoiminta-alueellanne tehdä vuoteen 2020 mennessä, jotta saavutettaisiin väliraportissa mainitut tavoitteet henkilöstön määrässä yhteistoiminta-alueilla? Ehdotusten valmistelussa voidaan käyttää tukena liitteenä olevaa alustavaa tilannekatsausta.**

Tavoitteet on jo saavutettu Vaajakosken osalta. Koko seurakunnallisesti tulisi rohkeasti tasata sieltä, missä näyttää olevan yliresurssointia ja antaa sinne mistä puuttuu.

- 10. Mitä muuta haluatte sanoa meneillään olevasta henkilöstösuunnittelusta väliraportin, tämän lausuntopyyntö ja muun henkilöstösuunnittelussa esillä olleen aineiston nojalla?**

Käytettävissä oleva aineisto oli riittävä ja antoi hyvä kuvan tämän hetken tilanteesta. Kuten edellä on tuotu esiin, alueneuvosto katsoo, että alue seurakunnan roolia tulisi entisestään vahvistaa. Samaan aikaan tulisi pohtia sitä, minkälaiseen toimintaan nykyiset resurssit riittävät. Olisiko aika luopua jostakin, mikä ei enää palvele tätä aikaa. Tulisiko toiminnassa huomioida entistä paremmin ne resurssit ja tieto – taito, mikä seurakuntalaissa on ja antaa seurakuntalaiselle mahdollisuus toimia, olla toimija.