

Henkilöstösuunnitelman päivittäminen

Työryhmän raportti 23.2.2017

Toimeksianto ja työryhmän kokoonpano

Kirkkoneuvosto päätti kokouksessaan 23.11.2016, 155 § perustaa työryhmän päivittämään henkilöstösuunnitelmia. Työryhmän ensisijaiseksi tehtäväksi annettiin tehdä helmikuun loppuun 2017 mennessä ehdotus kriteereistä alue seurakuntien väliselle resurssien jaolle sekä ehdotus vuotta 2017 koskevista henkilöstörakennetta koskevista muutoksista. Toiseksi työryhmän tulee raportoida kirkkoneuvostolle laajemman henkilöstö-suunnittelun teemoista ja ehdotus tämän laajemman henkilöstö-suunnittelun jatkoprosessista tavoitteineen ja aikatauluineen.

Työryhmän jäseniksi kirkkoneuvosto nimesi kirkkoherra Arto Viitalan (pj.), hallintojohtaja Anu Lajusen, aluekappalainen Eivor Pitkäsen, hautaustoimenpäällikkö, työsuojelupäällikkö Antti Pekurin ja yhteisen seurakuntapalvelun johtajan Jukka Helinin (sihteeri) sekä kirkkoneuvoston luottamushenkilöedustajina Erkki Puhalaisen, Inkeri Tuunasen ja Arja Ylhävaara-Perendin. Lisäksi yhteistyötoimikuntaa pyydettiin nimeämään yksi työntekijöiden edustaja, joksi toimikunta valitsi toimistos sihteeri Arja Wirzeniuksen.

Työryhmä on kokoontunut kolme kertaa tammi-helmikuussa 2017.

Työryhmän tehtävät yksityiskohtaisesti

- ehdotus kriteereistä alue seurakuntien väliselle resurssien jaolle
- ehdotus vuotta 2017 koskevista muutoksista
- päivitetty henkilöstösuunnitelma jäljellä olevista henkilöstösuunnitelman mukaisista vähennyksistä vuoteen 2020 asti
- raportti teemoista ja prosessista laajempaa henkilöstösuunnitelmaa varten (tähtäyspiste 2025)
- kuuleminen: ainakin aluekappalaisia ja muita yksiköiden päälliköitä sekä yhteistyötoimikuntaa, toiminnallista johtoryhmää ja tukipalvelupäällikköiden kokousta
- lapsiasiavaikutusten arviointi toteutettava

Taustaa työskentelylle

- 2009 alkaen kolme isoa henkilöstösuunnitteluprosessia
- 2009-2010 alue seurakuntien välinen henkilöstöresurssien jako kolmen kriteerin nojalla
 - jokainen alue seurakunta sai perusosana neljä virkaa
 - noin 40 lastenohjaajan tehtävää jaettiin alue seurakuntien kiintiöön (laskennallisesti) 0-7 -vuotiaiden lasten määrän suhteessa
 - muu olemassa oleva henkilöstöresurssi jaettiin ns. väkimääränosana eli kunkin alue seurakunnan jäsenmäärän ja asukasmäärän keskiarvon perusteella.
- 2010-2011 laadittiin henkilöstösuunnitelma (kirkkovaltuusto 24.5.2011)

- tavoite vuosille 2011-2020 oli 40 henkilötyövuoden vähennys (13 % säästö henkilöstömenoihin)
- vähennykset varauduttiin toteuttamaan ennen muuta eläköitymisten yhteydessä (asetti reunaehdot henkilöstörakenteen suunnittelulle)
- vähennysten kohdentamisessa jäi vastuu kullekin yksikölle
- eläköitymisiä oli tiedossa enemmän kuin vähennystavoite
- yksiköiden tavoite ei euromääräinen vaan lukumäärää koskeva
- 2013-2014 kirkkoneuvoston johdolla toteutettu toiminnan ja talouden kehittämissuunnitelma
 - taustalla talouden kiristyminen
 - aikaistettiin joitakin henkilöstösuunnitelma 2011:n vähennyksiä
 - joitakin ylimääräisiä vähennyksiä (mm. papin ja kanttorin virka)
 - myös resurssien vahvistamista (oppilaitostyö)
- 2012 yhteisen seurakuntapalvelun virkajärjestelyjä (papin viran ylimääräinen vähennys)
- YSP myös henkilökohtaisten erityisjärjestelyjen yhteydessä saanut eräitä virkoja (lapsi – ja perhetyössä 1½ virkaa)
- kirkkoneuvoston päätöksin projektityöntekijöitä (nuoret aikuiset 2016-18, Aseman Pysäkki 2016-17)
- KIPA toi haasteita taloushallinnon henkilöstösuunnittelulle
- henkilöstöpäällikön virka lakkautettiin ylimääräisenä vähennyksenä
- kausityöntekijöiden määrä, sijaisten määrä, ostopalveluiden määrä ja eräät muut tekijät vaikuttavat myös henkilöstömenojen tai niihin liittyvien menojen kokonaisuuteen, luonnollisesti palkkaratkaisut myös suuresti
- 2015 lopussa henkilöstömäärä noin 10 % pienempi kuin 2011 (274 vakituista virkaa tai työsopimussuhteista tehtävää)
- Henkilöstökulujen vuosittainen määrä on tällä hetkellä noin 0,5 miljoonaa euroa pienempi kuin 2010
- Henkilökulujen osuus kirkollisverotuloista tällä hetkellä noin 65 %, kun 2010 vastaava luku oli 73 %.

Henkilöstösuunnitelman päivittämisessä huomioon otettavia seikkoja

Työryhmä on toimeksiantonsa mukaisesti keskittynyt työnsä ensimmäisessä vaiheessa alue seurakuntien välisen henkilöstöresurssin jaon kysymyksiin ja muutamiin vuoden 2017 henkilöstöratkaisuihin. Työryhmä on kuitenkin käynyt alustavaa keskustelua laajemmista teemoista. Työryhmässä on mm. tutustuttu niihin teemoihin, jotka ovat ehtineet olla esillä kasvatuksen sektorilla (varhaiskasvatus ja nuorisotyö) meneillään olevassa selvitystyössä. Ko. prosessissa kartoitetaan mahdollisuuksia uudistaa kasvatuksen työalojen organisointia ja johtamista (kirkkoneuvoston edellyttämä selvitys siihen liittyen, että kasvatuksen sektorin kaksi työalasihteerin virkaa yhteisessä seurakuntapalvelussa on täytetty määräaikaaisesti). Kysymyksenä kasvatuksen sektorilla on mm. tiimien muodostaminen ja lähiesimiesjärjestelmä. Tulisiko varhaiskasvatus ja nuorisotyö liittää yhdeksi tiimiksi? Tulisiko tiimit tehdä alue seurakunnittain tai yhteistoiminta-alueittain vai tulisiko harkita jopa kokoseurakunnallista kasvatustyön johtamista?

Henkilöstörakennetta, johtamisjärjestelmiä ja seurakunnan muuta organisaatiota tulee tietenkin kehittää Jyväskylän seurakunnan uuden toimintastrategia 2025 pohjalta, siihen sisältyvästä perustehtävästä, tavoitteesta, suuntaviivoista ja arvoista käsin. Etenkin pitemmän aikavälin suunnittelussa tulee tietoisesti pyrkiä kartoittamaan vaihtoehtoisia toteutusmalleja. Tämä ei vielä tarkoita sitä, että hyviksi havaituista toimintamalleista tulisi luopua, mutta tietty olemassa olevien rakenteiden kyseenalaistaminen auttaa valmistautumaan niihin muutoshasteisiin, joita yhteiskunnassa ja kirkossa on vastassa tulevana vuosina. Jyväskylässä vallitseva yhden seurakunnan hallintomalli antaa seurakuntayhtymiin verrattuna huomattavaa joustavuutta uudistaa organisaatiota.

Mm. seuraavia teemoja on työryhmässä lisäksi ollut esillä ja näihin aiheisiin on jatkotyöskentelyssä paneuduttava lähemmin

- Yhteistoiminta-alueiden yhteistyön mahdollisuudet (Huhtasuo-Vaajakoski, Keltinmäki-Korpilahti-Säynätsalo, Keskusta-Kuokkala, Palokka-Tikkakoski)
- Kokoseurakunnallisen yhteistoiminnan mahdollisuudet (esim. leirit ja retket sekä projektit ja myös muu perustyön tasaaminen)
- Uuden strategian jatkona toimintakulttuurin kehittäminen
- Taloussuunnitelman asettamat haasteet selvitettävä
- Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö
- Jäsenmäärän kehitys
- Työajatonta työtä tekevien työntekijöiden mahdollinen työaikakokeilu ja sen vaikutukset henkilöstötarpeisiin esimerkiksi koskien leirityövoimaa ja lähiesimiestyötä
- Keskusrekisterin perustamishanke (maakunnallinen tai hiippakunnallinen jäsenrekisteri)
- Myös taloushallinnon rovastikuntasaisen yhteistyön vahvistamista selvitetään

- Keskusrekisteri ja taloushallinnon yhteistyöhön liittyen voisi olla mahdollista myös muun asiantuntija-avun (esim. kiinteistö, hautaustoimi) ”myynti” laajemmalle alueelle

Muita alustavia kysymyksiä

- mikä painoarvo henkilöstömäärillä, mikä kustannuksilla?
- kausityöntekijät, palkkiotoimiset, ostopalvelut vaihtoehtoina vakiviroille?
- kokoseurakunnallinen työnjako ja tasaaminen (esim. kirkolliset toimitukset papin ja kanttorien kesken) mahdollistavat resurssien jakamisen muutenkin kuin virkojen sijoittamisena tiettyyn yksikköön
- etenkin pitemmän aikavälin henkilöstösuunnittelussa (2025) tulee pohtia, millaisia sellaisia rakenteellisia muutoksia ihannetapauksessa haluamme, joita eläköitymiseen perustuva lähinnä yksikkökohtainen suunnittelu ei mahdollista

Lähtökohtia tukipalveluiden osalta

Kiinteistötyöntekijöiden vähennykset toteutuneet henkilöstösuunnitelman mukaisesti (2011 39,75, nyt 29,5, tavoitteena 28)

- Haasteena on, että kiinteistöjen määrä ei ole vähentynyt kiinteistöstrategian mukaisesti ja että toiminnansuunnittelussa ei ole riittävästi kyetty huomioimaan vähentynyttä kiinteistöhenkilökunnan määrää
- Kiinteistöpäällikön virkaan siirtynyt vastuu leirikeskuspalveluista (2016)
- Kiinteistöpäällikön sijaiseksi nimetty hautaustoimenpäällikkö (2016)
- Kiinteistö-, hautaus- ja puistopalveluiden sekä leirikeskuspalveluiden sihteereistä muodostettu tiimi (2016)

Hautaus- ja puistopalveluissa vähennykset toteutettu mm. kausityöntekijöitä vähentämällä ja eläköitymisten kautta

- Hautausmaanhoitaja jäänyt eläkkeelle ja toinen siirtynyt osa-eläkkeelle ja kiinteistötyöhön, ylipuutarhuri siirtynyt osa-aikaeläkkeelle ja yksi työnjohtajista eläköityy v. 2017 (tarve tehtävänkuvien tarkasteluun)
- Hautaustoimen päällikön tehtäviin lisätty vastuita: työsuojelupäällikön tehtävä (2015) ja kiinteistöpäällikön sijaisuus (2016)
- Ympäristöasioiden vastuu tehtävät voitava jatkossakin sisällyttää johonkin tehtävään. Ensisijaisesti ns. asiantuntijatehtävä, johon voi liittää myös vastuutehtäviä.

- Krematorion tekninen erityisasiantuntemus välttämätöntä. Krematoriopalvelun merkitys on lisääntynyt jatkuvasti.

Leirikeskuspalveluissa vähennykset toteutettu suunnitelman mukaisesti (1,6 henkilötyövuotta)

- Haasteena leirikeskusten määrä

Emäntäpalveluissa vähennykset toteutettu suunnitelman mukaisesti (0,5 htv)

Leirikeskus- ja emäntäpalveluiden henkilöstötarve arvioitava leiritoiminnan selvityksen yhteydessä.

Hallinto-, talous- ja henkilöstöpalvelut yhdistetty yhdeksi hallintopalveluisen yksiköksi

- Vähennykset toteutettu: puhelinvaiheenhoitajan, henkilöstöpäällikön, toimistovirkailijan ja palkanlaskijan virka lakkautettu
- Vuodesta 2009 hallintotehtävistä on vähennetty 6,7 virkaa/tehtävää 17,7 ->11

IT-aluekeskus

- Yhden henkilötyövuoden vähennys toteuttamatta (toteutetaan suunnitelman mukaan 2019-2020 työntekijän eläköityessä). Kokonaisresurseja arvioitaessa on huomioitava koko aluekeskuksen palvelutoiminta.

Yleisesti mahdollisten ostopalvelujen käyttämisessä on huomioitava arvonlisävero 24%, joka jää seurakunnan lopulliseksi kustannukseksi.

Lähtökohtia toiminnallisten yksiköiden ja kirkkoherranviraston osalta

Alue seurakuntien henkilöstömääriä koskevat tunnusluvut

Henkilöstön määrä

Aluesrk	H-suo	K-mäki	Keskusta	K-lahti	Kuokkala	Palokka	S-salo	T-koski	V-koski
tilanne2010	17.25	21.25	21	8.25	19	17.35	13.35	11.65	18.75
tilanne2011	16	21	23	8.4	19	19.6	12.1	11.4	19
tavoite2020	14	18.3	20	8.3	16.5	17.1	10.8	9.9	16.5

tilanne2017	14.5	n. 18.3	22 +1proj	n. 7.8	16	17.1	n. 10.6	10.65 (+1)	16.5
-------------	------	------------	--------------	-----------	----	------	---------	---------------	------

Jäsenmäärät ja asukasluvut

Huom. Kirjuri-järjestelmään siirtyminen on tarkoittanut sitä, että viime vuosilta ei ole saatu tarkkaa alue seurakuntakohtaista jäsenmäärää. Tilanteeseen odotetaan muutosta, toivon mukaan jo maaliskuussa 2017. Työryhmän raportin jäsenmäärät alue seurakuntien osalta perustuvat siis vain arvioon, jossa otettu huomioon asukasmäärät kasvu ko. alueella ja kirkosta eroamisen arvioitu vaikutus.

Aluesrk	Hsuo	Kmäki	Keskusta	Klahti	Kuokkala	Palokka	Ssalo	Tkoski	Vkoski
Jäseniä12/2010	9948	15045	19953	4128	12119	12184	6247	5961	11292
Asukk12/2010	14323	20135	28190	4941	16920	15068	7988	8098	14485
Viitearvo12/2010	12135	17590	24071	4535	14520	13626 ?	7118	7029 ?	12888
Kirkonjäs.2010 %	69.5	74.7	70.8	83.5	71.6	80.9	78.2	73.6	78.0
Viitearvo5/2010	12122	17415	23937	4683	14835	14516 ?	6965	6529 ?	13192
Asukk12/2015	15232	21727	30042	4889	17339	15320	8597	7954	14680
Asuk.kasvu%	6.3	7.9	6.6	- 1.1	2.5	1.7	7.6	- 1.8	1.3

Arviota

- asukasmäärät voimakkaasti kasvaneet alue seurakunnista: Keltinmäki, Säynätsalo, Keskusta ja Huhtasuo
- 2010 yhtenä resurssien jaon kriteerinä olivat 0-7 vuotiaat lapset, ja nämä määrät ovat voineet muuttua paljonkin, mutta tällaista tuoretta lukua ei ole käytettävissä, sillä sitä ei ole suoraan mahdollista saada myöskään kaupungin väestötiedoista alue seurakuntien rajoihin kohdistettuna;
- asukasmäärän kasvu-% pääpiirteissään kertonee jäsenmäärän kasvu-%:n, mutta hyvin todennäköisesti niillä alueilla, joissa on paljon nuoria aikuisia, on erottu myös eniten kirkosta (Keskusta, Keltinmäki, Kuokkala).

Henkilöstö työntekijäryhmittäin

Aluesrk	H-suo	K-mäki	Keskusta	K-lahti	Kuokkala	Palokka	S-salo	T-koski	V-koski
Papit	3.5	4	5.5	2	3.5	3.5	2	2	3.5
Kanttorit	1.5	2	3	1	2	1.75	1	1.25	1.5
Nuor.työnoh.	2	3	3	1	3	4	2	2	3
Lapsit.ohj.	1	0.6	1	0.2	1	1	0.2	1	1

Lastenohj.	3+1	5	5	2	3.5	4	3	3+1 ?	4
Diak. viranh.	2	3	3.5	1	2	2	2	1	2
Aluesiht.	1	0.7	1	0.4	1	0.6	0.4	0.4	1
Muut			1 proj	0.2 ls.					
Yhteensä	14+1	18.3	22+1	7.8	16	16.85	10.6	10.65+1	16

Arviota

- 2010 henkilöstöä jaettiin 0-7 -vuotiaiden lasten perusteella siten, että silloinen lastenohjaajamäärä jyvitettiin aluseurakunnille (eniten kiintiötä saivat Keltinmäki, Palokka, Kuokkala, Vaajakoski). Kiintiötä ei tarvinnut käyttää nimenoman lapsityöntekijöihin ja nykyinen lapsityöntekijämäärä kertoo hieman tosien järjestyksen kärjessä: Keskusta, Keltinmäki, Palokka, Vaajakoski
- lapsityön resurssi yllättävän iso Keskustassa, yllättävän pieni Kuokkalassa; voisiko vetää johtopäätöksen, että pienten lasten määrä ei välttämättä tarkoituksenmukainen kriteeri resurssien jakoon tai sitten pitäisi lastenohjaajien määrää ohjata kokoseurakunnallisesti
- pienten lasten osuus on voinut 6 vuodessa muuttua paljonkin
- Korpilahdella seurakuntamestari tekee 20 % osuuden lähetysshiiteerinä, joten se huomioitu

Muuta tilannekatsausta aluseurakuntien osalta

- Huhtasuo
 - o aluekappalainen osa-aikaeläkkeellä ja jää eläkkeelle 8/2017
 - o kappalaisen virka määräaikaaisesti täytetty
 - o nuorisotyönohjaajan virka tulossa avoimeksi
 - o em. liittyen määräaikainen 50 % papin sijainen
 - o 2011 suunnitelmassa kanttorin ja yhden papin viran vähennys, joista nyt tehty sikäli toinen puoli että kanttoriresurssi vähentynyt 1/2 viran verran ja samoin pappiresurssi
 - o näyttäisi kuitenkin, että 2020 tavoite eli 14 työntekijää toteutunut jo (?)
 - o aluesihteri ja yksi lastenohjaaja jää eläkkeelle ennen vuotta 2020
- Keltinmäki
 - o henkilöstösuunnitelman tavoite vuodelle 2020 (18.3 työntekijää) näyttäisi jo toteutuneen
 - o kappalainen (Jorma Vilkkö) jää eläkkeelle 2017 ja tällöin yksi papin virka vähenee, mutta vähennys voitu aikaistaa, kun srk-pastori on virkavapaalla ja sijaista ei ole otettu

- 2020 loppuun mennessä eläkkeelle ehkä diakonian viranhaltija, nuorisotyönohjaaja, lapsityönohjaaja ja aluekappalainen
 - 2014 linjaukset vaikuttivat laskennallisesti siten, että ylimääräisenä vähennyksenä kiintiöön Taulumäen II kanttorin osuus (Petri Tiusanen) jäi pois (taisi olla suunnitelmissa 25 % työpanos)
- Keskusta
 - Aseman Pysäkin projektityöntekijä 2017 loppuu asti
 - 2020 tavoitteena 20 työntekijää ja tällä hetkellä 22 vakituista virkaa
 - nuorisotyönohjaajan virka avoin (määräaikaisesti täytetty)
 - vähennyslistalla vielä lastenohjaaja ja ½ kanttorin virka
 - mikä on henkilösuunnitelman ½ viran vähennys?
- Korpilahti
 - aluekappalaisen virkan avoin
 - vuoden 2020 tavoite jo ylitettykin liittyen ilmeisesti etenkin aluesihteerijärjestelyyn ja myös siksi, että 2014 linjaukset vaikuttivat laskennallisesti siten, että ylimääräisenä vähennyksenä kiintiöön Taulumäen II kanttorin osuus (Petri Tiusanen) jäi pois (taisi olla suunnitelmissa 25 % työpanos)
 - nuorisotyönohjaaja, kanttori, diakonian virka ainoita virkoja eli työalatiimi puuttuu
 - Keltinmäen lapsityönohjaaja jakaa panostaan noin 20 % Korpilahdelle
 - ei tiedossa eläkkeelle jäämisiä 2020 mennessä
- Kuokkala
 - 2020 tavoitteesta papin viroista ylimääräinen ½ viran vähennys 2014 (suunnitelma että yhden papin viran työpanos jakautuu Palokan kanssa, mutta toistaiseksi jaettu Huhtasuon kanssa, koska osa-aikaisuuksien sijaisuuksia)
 - em. myötä 2020 tavoitekin ylitetty ½ viran verran
 - ei tiedossa eläkkeelle jäämisiä 2020 mennessä
- Palokka
 - papista ylimääräinen ½ viran vähennys 2014
 - tavoite 2020 sinänsä saavutettu, mutta suunnitelmassa että aikanaan (noin 2020) lapsityönohjaajan virka tulisi yhteiseksi Tikkakosken kanssa eli noin ½ viran vähennys
 - eläkkeelle jäämisiä 2020 mennessä: lastenohjaaja ja aluesihteerit
- Säynätsalo
 - 2020 tavoite 10.8 jo hieman ylitettykin (aluesihteerijärjestelyn myötä) ja myös lapsityönohjaajajärjestely taisi vaikuttaa 2011 suunnitelmaan ja lisäksi 2014 linjaukset vaikuttivat laskennallisesti siten, että ylimääräisenä vähennyksenä

kiintiöön Taulumäen II kanttorin osuus (Petri Tiusanen) jäi pois (taisi olla suunnitelmissa 25 % työpanos)

- suunnitelmassa mainittu 2019 lastenohjaajan vähennys (siirtona muualle), mikäs tämä onkaan?
- ei eläkkeelle jäämisiä 2020 mennessä

- Tikkakoski

- tavoite 2020 9.9 työntekijää ja nyt on 10.65 + oppisopimuslastenohjaaja
- yksi lastenohjaajan tehtävä jaettu kahden osa-aikaisen kesken (osa-aikaeläkejärjestely), lisäksi yksi lastenohjaaja oppisopimuksella (n. 80 %)
- suunnitelman mukaan 2020 lapsityönohjaajan eläköityminen ja virka silloin yhteiseksi Palokan kanssa
- diakonian viranhaltijan eläkkeelle jääminen 2020 mennessä ja samoin Palokan kanssa yhteinen aluesihteri

- Vaajakoski

- 2020 tavoite näyttää toteutuneen
- Papin viran vähennys suunnitelmissa 2018, mutta tästä 1/2 papin virkaa jo tehty sikäli, että 2014 kohdistettiin 1/2 viran työpanos Huhtasuolle ja samassa yhteydessä 1/2 viran kanttorin työpanos Huhtasuolle
- lapsityönohjaajan virka avoimena (määräaikaisesti täytetty)
- eläkkeelle jää 2020 mennessä aluekappalainen, aluesihteri, lastenohjaaja

Tilannekatsaus yhteisten toiminnallisten yksiköiden ja kirkkoherran viraston osalta

Yhteinen seurakuntapalvelu

- 2011 YSP:ssa oli vielä mukana viestintäyksikkö (6 työntekijää, joista sittemmin 1 tiedottaja vähennetty)
- Muita työntekijöitä oli 2011 YSP:ssa 30 + käytännössä vakituinen, mutta virallisesti määräaikainen diakonia-avustaja (tämä eläköitymisen myötä jätetty täyttämättä)
- Vähennyksiä tehty diakoniassa 1
- Toimistosihterin virka vähennetty
- Yhteiskunnallisen työn papin virka vähennettiin ylimääräisenä vähennyksenä 2012
- Kammarin isännän virka oli vähennettävien listalla, mutta se jatkuu Keskustassa määräaikaisena Aseman Pysäkin työntekijän virkana
- lisäyksenä: oppilaitostyöhön kohdistaa työpanosta 1/2 viran verran Keskustan diakoniatyöntekijä
- lisäyksenä: musiikkikasvatuksen virka erityisjärjestelynä (Tiina Järvinen)
- lisäyksenä: varhaiskasvatuksen ohjaajan 1/2 virka erityisjärjestelynä (pyhäkoulutyö)

- virkoja YSP:ssa tällä hetkellä:
 - pappeja 5
 - toimistosihteerejä 2
 - diakonian yksikössä 5
 - lähetyksen ja kansainvälisen vastuun yksikössä 3 (+ määräaikainen avustaja)
 - lapsi- ja perhetyön yksikössä 5½
 - nuorisotyön yksikössä 6 (+ määräaikainen nuorten aikuisten työn virka)
 - muuta: ½ diakonian viran työpanos oppilaitostyössä Keskustan alue seurakunnan työntekijältä
 - Yhteensä 27 virkaa + (määräaikaisia 2)
 - nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen työalasihteerin virat täytetty määräaikaisesti 2017 loppuun asti
 - YSP:n johtaja valittu toiseen tehtävään ja on saanut 1.3.2017 alkaen virkavapautta koeaikaa varten
- Taulumäen yksikkö
 - tällä hetkellä vastuukanttori, virastopappi, kirkkoherra
 - Taulumäen yksikköön sijoitettu toinen kanttori, jonka työpanos oli suunnattu etenkin Keltinmäkeen, Korpilahdelle ja Säynätsaloon, on sijoitettuna 2017 vuoden loppuun asti Vaajakosken alue seurakuntaan (josta käsin työpanosta myös Huhtasuon) alue seurakuntaan
- Viestintä
 - henkilöstösuunnitelman mukaisesti viestintäpäällikkö + 4 tiedottajaa
 - henkilöstösuunnitelman vähennykset tehty
 - tilapäisesti oli assistentti mm. ilmoitusten myyntiä varten (Terhi Takkinen), keväällä 2017 aloittaa siviilipalvelusmies
- Kirkkoherranvirasto
 - tällä hetkellä hallintosihteeri (vt.) + 8 toimistosihteeriä (heistä kolme vs.) + toimistonhoitajan virka
 - neljä virkaa määräaikaisesti täytettynä, koska vireillä keskusrekisterihanke
 - henkilöstösuunnitelman tavoitteista jäljellä 0,5 viran vähennys
 - melko todennäköisesti toteutuu lähitulevaisuudessa (2018) hiippakunnallinen tai maakunnallinen keskusrekisteri, joka vaikuttaa viraston henkilöstöjärjestelyihin
- Perheasiain neuvottelukeskus
 - kuusi virkaa, joihin suunniteltu henkilöstösuunnitelmassa 0,74 viran vähennys
 - yksi viranhaltija nyt osa-aikainen (70 %), yksi virka määräaikaisesti täytetty 2020 asti

- Sairaalasielunhoito
 - o tällä hetkellä johtavan sairaalapapin viran lisäksi 2 kokoaikaista sairaalapapin virkaa ja yksi ½ sairaalapapin virka (yhteinen virka Keskustan alue seurakunnan kanssa)
 - o suunnitellut vähennykset tehty

Millaiset henkilöstöresurssin jaon periaatteet voisivat tulla kyseeseen?

- mahdollisia tarkastelukulmia
 - o alue seurakuntiin ja yhteisiin yksiköihin sijoitettujen virkojen/tehtävien työntekijöiden välinen jako
 - o alue seurakuntien välinen jako
 - o yhteistoiminta-alueiden välinen jako
 - o yhteisten virkojen mahdollisuudet eri yksiköiden välillä
 - o työalojen välinen jako
- työryhmässä lähemmin harkittavana olleita kriteerejä
 - o alueen (aluesrk tai yt-alue) asukasluku tai jäsenmäärä tai näiden keskiarvo (ns. viitearvo)
 - o 0-7 -vuotiaiden lasten määrä
 - o 0-14 -vuotiaiden lasten ja nuorten määrä
 - o alueen ennustetut väestömuutokset lähivuosina
 - o yhteisten työmuotojen antama erityinen tuki alueen toiminnalle (tämä koskee lähinnä Keskustaa, jossa Taulumäen kirkko ja tietty painotus myös yhteisen seurakuntapalvelun toiminnoilla)
 - o kirkkojen/seurakuntakeskusten määrä (eli otetaanko huomioon että osa alue seurakunnista kaksinaisia kahden toimintakeskuksen varaan rakentuvia)
 - o muita mainittuja kriteerejä ovat esimerkiksi alueen laajuus, erityistarpeet diakoniatyölle, nuorten aikuisten määrä
 - o katsotaanko vain virkamäärää vai myös palkkakustannuksia?
 - o turvataanko ja miten riittävä ja tasapuolinen määrä sektoreittain (esim. työaloittain) ottaen huomioon ko. työalan erityistarpeet (esim. lasten määrä, nuorten määrä, nuorten aikuisten/opiskelijoiden määrä, maahanmuuttajien määrä, vanhusten määrä, työttömien määrä jne. eri alueilla)
 - o turvataanko kuitenkin, että mikään alue seurakunta tai YT-alue ei voi joutua/päästä liian suuren muutoksen kohteeksi

Työryhmän näkemykset henkilöstöresurssien jaon toteuttamisesta jatkossa

Työryhmä on päätenyt esittämään, että nykyistä mallia alueseurakuntien välisen resurssien toteuttamiseksi muutetaan siten, että ensi vaiheessa jaetaan käytössä oleva henkilöstöresurssi yhteistoiminta-alueiden välillä tietyin jäljempänä mainituin kriteerein.

Työryhmän näkemyksen mukaan näin saataisiin aikaan tasapuolisempi, mutta myös joustavampi malli henkilöstön sijoittamiselle. Resurssien perusjaon toteuttaminen YT-alueittain ei vielä tarkoittaisi sitä, että luovutettaisiin alueseurakuntamallista tai edes siitä, että kukin kyseisistä työntekijöistä kohdistaa työpanoksestaan nykyiseen tapaan pääosan tiettyyn alueseurakuntaan. Resurssien tarkastelu YT-alueittain ei myöskään suoraan vaikuttaisi esimiesjärjestelyihin. Pelkistetyimmillään YT-alueittain tapahtuva resurssien jako voi merkitä sitä, että sen jatkoksi toteutetaan virkojen ja tehtävien jako alueseurakunnittain.

Työryhmän mielestä YT-alueittain tapahtuva henkilöresurssien jako antaisi kuitenkin hyviä mahdollisuuksia jatkossa kehittää erikseen sovittavalla tavalla yhteistyötä alueseurakuntien välillä. Jo tällä hetkellä on käynyt välttämättömäksi toteuttaa useita virkaratkaisuja, joissa yhden viran työpanos kohdistuu useampaan alueseurakuntaan (yhteinen lapsityönohjaaja Keltinmäessä, Korpilahdella ja Säynätsalossa sekä vastaava suunnitelma Tikkakoskelle ja Palokkaan, useita aluesihteereitä jakaa työpanostaan, eräissä papin viroissa ja kanttorin viroissa työpanos kohdistuu kahteen alueseurakuntaan). Yhteistyö voisi siis olla esimerkiksi työpanoksen jakamista toiseen alueseurakuntaan, yhteisen tiimin muodostamista vaikkapa kasvatuksen sektorilla. Tietenkin myös muuta toiminnallista yhteistyötä voidaan kehittää ja sitä toteutuu nykyisinkin, niin joidenkin alueseurakuntien välillä kuin kokoseurakunnallisesti.

YT-alueiden yhteistyön syventäminen kirjattiin yhdeksi tavoitteeksi jo 2014 kirkkoneuvoston hyväksymään suunnitelmaan toiminnan ja talouden kehittämiseksi. Resurssien tarkastelu YT-alueiden puitteissa antaisi tällaiselle suunnittelulle hyvän ja tasapuolisen lähtökohdan. Tämän hetken suunnitelmiin on täytynyt sisällyttää mm. Palokan ja Kuokkalan välillä tapahtuva yhden papin viran työpanoksen jako. Luontevampaa olisi pyrkiä ratkaisuun, jossa tällainenkin jako tapahtuisi YT-alueen sisällä.

Alueseurakuntien henkilöstön jakautuminen yhteistoiminta-alueiden mukaan

Tilastotietoja (osin arvioita) yhteistoiminta-alueilta

YT-alue	Hsuo Vkoski	Kmäki Klahti Ssalo	Keskusta Kuokkala	Palokka Tkoski
tavoite2020	30,5	37,4	36.5	27
tilanne2017	30+1	36.7	38+1proj	27.75+1

YT_alue	Hsuo	Kmäki	Keskusta	Palokka
---------	------	-------	----------	---------

	Vkoski	Klahti Ssalo	Kuokkala	Tkoski
Jäseniä12/2010	21240	25420	32072	18145
Kirkon jäseniä % 2016	70% ?	73% ?	66% ?	75%?
Asukk 12/2015	29912	35213	47381	23275
Jäseniä?	20938 ?	25705 ?	31271 ?	17456 ?
Viiteluku (jäs/as)	25425	30459	39326	20366

Arviointia

- Em. jäsenprosentit ja niihin perustuva jäsenmäärä 95370 ovat arviota, joka kuitenkin täsmää erittäin hyvin todelliseen jäsenmääräämme (tiedossa oli 2010 jäsenprosentti ja siitä arvioitiin noin prosenttiyksikön pudotus jäsenmäärään suhteessa asukasluvuun vuosittain).
- Paljonko on jäsenmäärän/asukasluvun viitearvon mukainen määrä työntekijää kohden YT-alueilla vuoden 2020 työntekijämäärän mukaan?
 - o Huhtasuo, Vaajakoski **834**
 - o Keltinmäki, Korpilahti, Säynätsalo **830**
 - o Keskusta, Kuokkala **1077**
 - o Palokka, Tikkakoski **754**
- Jo nykyisin on laskennallisesti Keskusta huomattavasti vähemmän resursoitu asukas-/jäsenmäärää kohden ja se näkyy YT-aluekohtaisesti vertailussakin. Keskusta on tietyllä tavalla erityisalue, koska toisaalta yhteisistä toiminnoista kohdistuu keskusta-alueelle monenlaista ja keskusta-alueella toisaalta on paljon yhteisiä erityistapahtumia ja -haasteita eli työvoima onkin tarpeen.
- Keskusta on kooltaan ja luonteeltaan niin muista poikkeava, ei taida yksittäiset kriteerit auttaa, vaan viime kädessä on tehtävä jokin kokonaisharkintaan perustuva valinta.
- Jo aiemmin, kun jokaisella aluseurakunnalla on perusosa 4 työntekijää, tapahtui merkittävä resursointi pienten aluseurakuntien eduksi.
- Selkein johtopäätös näyttäisi nyt olevan, että Palokka + Tikkakoski on melko hyvin resursoitu muihin nähden.

Jako ammattialoittain YT-alueilla tällä hetkellä

YT-alue	Hsuo Vkoski	Kmäki Klahti Ssalo	Keskusta Kuokkala	Palokka Tkoski
Papit	7	8	9	5.5

Kanttorit	3	4	5	3
Nuor.työnoh.	5	6	6	6
Lapsit.ohj.	2	1	2	2
Lastenohj.	7+1	10	9	7+1
Diak. viranh.	4	6	5.5	3
Aluesiht.	2	1.5	2	1
Muut		0.2 ls	1 proj	
Yhteensä	30+1	36.7	38+1	27.5+1

Työryhmän ehdottamat kriteerit YT-alueittain tapahtuvalle henkilöstöressurssien jaolle

- Seuraavat yhteistoiminta-alueet muodostavat henkilöstöressurssin jaon pohjan
 - Huhtasuon ja Vaajakosken alueseurakunnat
 - Keltinmäen, Korpilahden ja Säynätsalon alueseurakunnat
 - Keskustan ja Kuokkalan alueseurakunnat
 - Palokan ja Tikkakosken alueseurakunnat
- Nykyinen kasvatuksen tehtävien määrä 65 jaetaan yhteistoiminta-alueille laskennallisen osuuden mukaan. Laskennallisen osuuden perusteena on osuus kaupungin kaikkien 0-14-vuotiaiden määrästä.
- Henkilöstösuunnitelman tavoitteen mukainen alueseurakuntien muu kuin kasvatuksen työntekijäresurssi (66,4 kokonaismäärästä 131,4) jaetaan väestömäärään perustuvan viiteluvun mukaisessa suhteessa.

Työryhmän ehdottamien kriteerien mukainen laskelma työntekijämääristä

- Viitearvo eli keskiarvo alueseurakunnan jäsenmäärästä ja ko. alueella asuvasta kaupungin asukasmäärästä perustuu siis joiltain osin noin arvioon (kaupungin tilastoissa olevat alueet eivät ole aivan yhtenevästi sovellettavissa seurakunnan yt-alueisiin ja lisäksi yt-alueiden jäsenmäärät on toistaiseksi jouduttu arvioimaan muutaman vuoden takaisten lukujen perusteella).
- Tässä käytetty kaupungin väestölukuja 2015 lopun tilanteen mukaan; jatkovalmistelussa voidaan hyödyntää tuoreita kaupungin lukuja ja tarkentaa taulukkoa myös jäsenlukujen osalta, kun Kirjuri-jäsenrekisteristä aletaan saada aluekohtaisia tilastoja

YT-alue	Hsuo-Vki	Kmäki, Klahti, Ssalo	Kesk- Kuokk.	Palokka-Tki
Viiteluku (as/jäs) (% osuus)	25425 (22 %)	30459 (26,4%)	39326 (34 %)	20366 (17,6%)

0-14 v. %-osuus kaikista 0-14 v:sta (huom! kaupungin tilastoissa vain yht 99,2 %-yksikköä)	24,4	27,8	25,4	21,6
0-14 v. määrään perustuva laskenn, osuus kasvatuksen työntekijöistä (tehtäviä yht 65, tässä kertyy 64,5)	15,9	18,1	16,5	14
Viitelukuun perustuva osuus muista kuin kasvatuksen työntekijöistä (jaossa 66,4 + 0,5 tehtävää)	14,7	17,7	22,7	11,8
Uusi tavoite työntek.määrä 2020	30,6	35,8	39,2	25,8
Nyk. tavoite 2020	30,5	37,4	36,5	27
Lisäys/vähennys	+0,1	-1,6	+2,7	-1,2

Työryhmän kannanotot koskien vuoden 2017 kuluessa ajankohtaisia virkajärjestelyjä ja henkilöstösuunnitelmaa 2020 sekä muuta henkilöstösuunnittelun jatkoa

- Työryhmän mielestä lähtökohtana voidaan pitää sitä, että taloustilanne sallii pitäytymisen vuoden 2020 suunnitelman tasossa, joskin tämän voi arvioida edellyttävän määrätietoista talouden hallintaa niin muiden toimintakulujen kuin kiinteistökulujen osalta
- Pitkän aikavälin eli vuoteen 2025 tähtäävää henkilöstösuunnittelua tulee kuitenkin jatkaa jo lähitulevaisuudessa
- Tässä vaiheessa työryhmä ei ota kantaa siihen, tuleeko henkilöstösuunnitelman jäljellä olevia vähennyksiä toteuttaa jotenkin toisin kuin nyt on ajateltu, vaan asiaan tulisi palata vasta sitten, kun on saatu aikaan suunnitelma YT-alueittain tapahtuvasta jaosta
- Henkilöstösuunnittelua tulee jatkaa välittömästi etenkin seuraavien kysymysten osalta
 - o kuinka YT-alueiden välinen resurssien jako käytännössä toteutetaan YT-alueet muodostavien aluseurakuntien välillä ja niiden välistä yhteistyötä kehittäen
 - Aluseurakuntien työyhteisöjä ja alueneuvostoja tulee kuulla tässä jatkosuunnittelussa
 - o kuinka kasvatuksen sektorilla tapahtuva työn johtamisen organisoinnin selvitys ja siitä seuraavat toimenpiteet vaikuttavat henkilöresurssien jakoon

- kuinka mahdollinen työaikakokeilu työajattomille 2018 alkaen vaikuttaa mm. lähiesimiestyön järjestelyihin ja siten myös henkilöstöresursseihin
- kuinka kirkkoneuvosto ohjaa YT-alueille ja alue seurakuntiin syntyvää henkilöstörakennetta? (2010 annettiin varsin itsenäinen ohjausmahdollisuus alue seurakunnille, työryhmän mukaan nyt tarvitaan vahvempaa yhteistä koordinointia)
- Muita jatkoselvityksessä huomioon otettavia seikkoja ovat:
 - YT-alueen lisäksi kokoseurakunnallisen yhteistoiminnan mahdollisuudet (esim. leirit ja retket sekä projektit ja myös muu perustyön tasaaminen) ja myös ei-alueellisten toimintojen ja yhteisöjen mahdollisuudet ja niiden tarvitsemat resurssit
 - Uuden strategian jatkona toimintakulttuurin kehittäminen
 - Jäsenmäärän kehitys
 - Pitkän aikavälin taloussuunnittelun asettamat haasteet toiminnalle
 - Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö
 - Keskusrekisterin perustamishanke (maakunnallinen tai hiippakunnallinen jäsenrekisteri)
 - taloushallinnon, kiinteistö- ja hautauspalveluiden rovastikuntasoisen tms. yhteistyön mahdollisuudet
 - mikä painoarvo henkilöstömäärillä, mikä kustannuksilla henkilöstöresursseja jaettaessa?
 - kausityöntekijät, palkkiotoimiset, ostopalvelut vaihtoehtoina vakiviroiduille?
 - kokoseurakunnallinen työnjako ja tasaaminen (esim. kirkolliset toimitukset papin ja kanttorien kesken) mahdollistavat resurssien jakamisen muutenkin kuin virkojen sijoittamisena tiettyyn yksikköön
 - etenkin pitemmän aikavälin henkilöstösuunnittelussa (2025) tulee pohtia, millaisia sellaisia rakenteellisia muutoksia ihannetapauksessa haluamme, joita eläköitymiseen perustuva lähinnä yksikkökohtainen suunnittelu ei mahdollista
 - Lakisääteisten palvelujen turvaaminen (mm. hautaustoimi). Hautaustoimen osalta olisi myös hyvä määritellä mikä määrä valtionavustuksesta kohdistuu hautatoimeen ja kuinka paljon on katettava palvelumaksuilla.
 - Sisäisiä palveluita (sisäisellä laskutuksella) tuottavien työntekijöiden määrän mitoitus on tarkasteltavaksi osaksi eri periaattein kuin muita (esim. emäntien/leirikeskusten työvoimaa tarvitaan paljolti tilausten perusteella)
 - Ostopalvelut täydentämässä joiltain osin palkattua henkilöstöä. Huomioitava arvonlisävero.
 - Leirikeskus- ja emäntäpalvelujen organisointi ja resurssitarve arvioitava leirikeskusselvityksen yhteydessä.

- Kiinteistöpalvelujen toiminnan organisoinnin arviointi (lähiesimies järjestelmän toimivuus, toimiston ja isännöintityön riittävyys). Tämän osana kiinteistöyöntekijöiden tehtäväkuvien selvittäminen myös siitä näkökulmasta, voisiko olla muutamia vain kiinteistönhuoltoon keskittyviä tehtäviä. Muiden rooli voisi olla toiminnallisempi ja he olisivat organisatorisesti sijoitettuna alue seurakuntiin.
- Organisaation muutokset silloin, kun ne mahdollistavat työvoiman tarkoituksenmukaisemman käytön
- Seurakuntalaisten vastuunkantamisen vahvistaminen ja tarvittavilta osin työntekijäresurssin kohdistaminen heidän ohjaamiseensa
- Henkilöstöresurssin jaon lisäksi on henkilöstösuunnittelussa siis syytä keskustella monista laajemmista kysymyksistä, kuten organisaatiosta, toimintatavoista ja yhteistyöstä yli alue seurakunta- ja työalarajojen.
 - Lisäksi myös muut tämän raportin alkupuolella mainitut huomioon otettavat seikat ja alustavat kysymykset syytä ottaa jatkovalmistelun osaksi
- Työryhmä totesi työskentelynsä lopuksi olevansa valmis jatkamaan työskentelyään ja katsoi, että tähänastinen työskentely ja ensi vaiheen perehtyminen asiaan on antanut hyvät lähtökohdat jatkotyöskentelylle

Yksittäisiä virkoja koskevat työryhmän kannanotot

- Korpilahden aluekappalaisen virka
 - virka on perusteltua täyttää viipymättä
 - kappalaisen virka on perusteltu Korpilahdella siinäkin tilanteessa, että joskus myöhemmin päätettäisiin tehdä organisaatiomuutoksia tai johtamisjärjestelmään (esim. aluekappalaisten esimiesvastuisiin) liittyviä muutoksia
- Huhtasuon aluekappalaisen virka
 - viran täyttämistä on harkittava jonkin verran eri perustein kuin Korpilahden aluekappalaisen viran täyttää
 - Huhtasuon ja Halssilan kirkkojen tulevaisuus voi heijastua aluekappalaisen viran tehtäväkuvaan ja erityisiin vaatimuksiin (kirkkoja koskeviin ratkaisuihin on otettava kantaa jo 2017)
 - perustellulta tuntuu tässä vaiheessa lykätä päätöstä aluekappalaisen viran haettavaksi julistamista alkusyksyyn 2017; tästä olisi myös se etu, että Korpilahden ja Huhtasuon aluekappalaisten virkojen haku voidaan porrastaa
- Huhtasuon kappalaisen virka (ns. Halssilan kappalainen)
 - myöskin tämän viran haettavaksi julistamisesta päättäminen tulisi lykätä syksyyn 2017 samoin perustein kuin aluekappalaisen viran aukipano
 - kappalaisen viran kohdalla tulee harkittavaksi myös viran korvaaminen seurakuntapastorin viralla ja lisäksi viran täytön lykkääminen antaa liikkumavaraa tarvittaessa tehdä muutoksia YT-alueen henkilöstörakenteeseen

- Huhtasuon nuorisotyönohjaajan virka
 - o Huhtasuo-Vaajakoski yhteistoiminta alueella on viisi nuorisotyönohjaajan virkaa, kun muilla alueilla tällä hetkellä kuusi, joten kovin todennäköisenä ei voitane pitää, että yhteistoiminta-alueelta olisi nuorisotyönohjaajan virka aihetta vähentää
 - o koska kuitenkin on käynnissä kasvatustyön organisointia koskeva kokonaisselvitys, on perusteltua lykätä tämän vasta lähiaikoina avoimeksi tulevan viran täyttöä alkusyksyyn 2017
 - o viran täytön lykkääminen antaa liikkumavaraa tarvittaessa tehdä muutoksia YT-alueen henkilöstörakenteeseen

- Keltinmäen kappalaisen virka (Jorma Vilkolta vapautuva virka)
 - o jätetään toistaiseksi täyttämättä, kuten henkilöstösuunnitelmassa mainitaan
 - o viran varsinaista lakkauttamista voidaan kuitenkin lykätä syksylle 2017, jollin jää mahdollisuus tarvittaessa hyödyntää tätä virkaa papin virkoja koskevissa järjestelyissä
 - o Keltinmäen alueseurakunnan seurakuntapastorin virkaan, josta vakituinen viranhaltija Matti Vätäinen on virkavapaalla vuoden 2017 loppuun saakka, voidaan ottaa sijainen, kun kappalaisen virka jää tyhjäksi

- Keskustan alueseurakunnan nuorisotyönohjaajan virka
 - o tähän avoinna olevan virkaan ei työryhmä sinänsä näe tarvetta kohdistaa vähennystä, mutta käynnissä olevan kasvatustyön organisoinnin kokonaisselvityksen vuoksi on aihetta lykätä viran täyttöä alkusyksyyn 2017
 - o viran täytön lykkääminen antaa liikkumavaraa tarvittaessa tehdä muutoksia YT-alueen henkilöstörakenteeseen

- Vaajakosken lapsityönohjaajan virka
 - o käynnissä olevan kasvatustyön organisoinnin kokonaisselvityksen vuoksi on aihetta lykätä viran täyttöä syksyyn 2017
 - o viran täytön lykkääminen antaa myös liikkumavaraa tarvittaessa tehdä muutoksia YT-alueen henkilöstörakenteeseen

- Palokan ja Vaajakosken yhteinen papin virka
 - o tavoitteeksi, että resurssien jako voitaisiin tehdä YT-alueiden puitteissa

- Kirkkoherranvirasto ja muu toimistosihteerit sekä aluesihteerit
 - o Keskusrekisterin perustamisen selvitystyö on meneillään, mutta sen aloittamisen ajankohdasta ei ole vielä tietoa (tavoite vuoden 2018 kuluessa) eikä tietenkään täyttä varmuutta koko hankkeen toteutumisesta
 - o keskusrekisterin toteutuminen vaikuttaisi merkittävästi kirkkoherranviraston henkilöstörakenteeseen
 - o avoinna olevan hallintosihteerin ja kolmen toimistosihteerin viran aukipanon lykkääminen ainakin syksylle 2017 on näin ollen välttämätöntä

- työryhmän mielestä on syytä ottaa erillisenä kysymyksenä selvitettäväksi mahdollisuus muodostaa aluesihteeristä ja kahdesta YSP:n toimistosihteeristä sekä mahdollisesti myös keskusrekisterin ulkopuolelle jäävistä viraston toimistosihteeristä keskitetysti johdettu tiimi (sijoittuminen voisi silloinkin olla tarvittaessa alueilla)
- Hautaus-toimen työnjohto ja ylipuutarhurin virka. Virkojen vapautuessa arvioitava asiantuntijatehtävien ja -vastuiden kuten ympäristö- ja metsäasiat hoitaminen sekä krematorion teknisen osaamisen tarve.
- Hallintopalveluissa hallintosihteerin tehtävänkuvan ja sijaisjärjestelyjen selvittäminen. Mahdollisesti osana kirkkoherranviraston hallintosihteerin tehtäväjärjestelyjä.