

29.8.2017

Lausuntopyyntö henkilöstösuunnittelusta alueneuvostoille

Kirkkoneuvoston asettama, henkilöstösuunnitelmaa päivittävä työryhmä pyytää alueneuvostoja tutustumaan kesäkuussa kirkkoneuvostolle jätettyyn väliraporttiin (liite) sekä muuhun tässä lausuntopyynnössä mainittuun aineistoon ja antamaan lausunnossaan vastaukset alla oleviin kysymyksiin.

Tässä vaiheessa valmistelun painopiste on aluseurakuntien välisessä henkilöstöresurssien jaossa. Tukipalvelut ja yhteiset toimintamuodot tulevat lähemmän tarkastelun kohteeksi myöhemmässä vaiheessa. Tarkoitus on nyt esillä oleviin väliraportin lukuihin täydentää myös osuus, jossa tarkastellaan yleisellä tasolla kirkon henkilöstötilanteen kehittymistä vuoteen 2025 mennessä sekä kartoitetaan Jyväskylän seurakunnan odotettavissa olevat eläkkeelle jäämiset vuoteen 2025 mennessä.

Lausuntopyynnön sisältö hyväksyttiin työryhmän kokouksessa 29. elokuuta. Asian valmistelussa otettiin huomioon ensi vaiheen palaute, jota oli saatu aluekappalaisilta elokuun kuluessa.

Lausunnot tulee antaa 5.10.2017 mennessä ja kokouspöytäkirjan tavanomaisen tiedoksi antamisen ohella lähettää suoraan: anneli.ijas@evl.fi

Aluseurakunnasta pyydetään vain yksi lausunto eli alueneuvostolta, mutta myös koko aluseurakunnan työyhteisöä on syytä kuulla alueneuvoston lausuntoa valmisteltaessa.

1. Onko työryhmän väliraportissa mainittu yhteistoiminta-alueisiin perustuva laskentatapa henkilöstöresurssien jaolle kannatettava?
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. aluseurakuntien lausuntopyynnön liitteeksi koeluontoisesti laskenta, millaiseksi resurssien jako muodostuisi tältä pohjalta)
3. Millaiseksi toivotte yhteistoiminta-alueen roolin kehittyvän ja kuinka yhteistoiminta-alueiden puitteissa tapahtuvaa joustavaa henkilöstön toimintaa voitaisiin yleisesti ottaen kehittää?
4. Olisiko tässä yhteydessä tai lähitulevaisuudessa harkittava muutoksia nykyiseen aluseurakuntajakoon ja aluseurakuntien määrään, esimerkiksi toteuttamalla neljän yhteistoiminta-alueen sijaan neljä aluseurakuntaa? (Liitteenä olevassa ”Mahdollisia lisälukuja...” on pohdittu tätä kysymystä)
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 sijoitettuna aluseurakuntiin ja myös kukin aluekappalainen on lastenohjaajille ylempänä esimiehenä?
6. Onko perusteltua siirtyä suntiotyössä pääpiirteissään edellä kuvatun varhaiskasvatuksen mallin kaltaiseen järjestelyyn, joissa suntiot (seurakuntamestarit, vahtimestari-siivoojat) ovat sijoitettuna aluseurakuntiin, mutta heillä on yhteinen lähiesimies yhteistoiminta-alueella ja myös aluekappalainen toimii ylempänä esimiehenä. Suntiot eivät siis olisi suoraan kiinteistöpalveluiden yksikössä, lukuun ottamatta muutamia etenkin kiinteistötekniikkaa hoitavia työntekijöitä.

7. Mitä ajattelette siitä, että aluesihteerit irrotettaisiin yhteistoiminta-alueiden kiintiöstä ja heistä sekä yhteisen seurakuntapalelun kahdesta toimistosihteeristä ja mahdollisesti myös joistakin kirkkoherranviraston toimistosihteeereistä muodostettaisiin kokoseurakunnallinen, yhteisesti johdettu tiimi, jonka jäsenten työskentely voisi kuitenkin paljolti tapahtua alueseurakunnissa? Tavoitteena olisi turvata tasapuoliset hyvät sihteeripalvelut kaikille yksiköille siten, että lomien ja muiden poissaolojen aikana sijaistukset voitaisiin järjestellä sujuvasti.
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 alueseurakunnassa 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?
9. Mitä konkreettisia toimenpiteitä tulisi alueseurakunnassanne 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.
10. Mitä muuta haluatte sanoa meneillään olevasta henkilöstösuunnittelusta väliraportin, tämän lausuntopyyntö ja muun henkilöstösuunnittelussa esillä olleen aineiston nojalla?