

Tikkakosken alueneuvoston lausunto Jyväskylän seurakunnan kirkkoneuvoston pyytämään lausuntoon seurakunnan henkilöstösuunnitelman päivittämiseen liittyen.

1. Onko työryhmän väliraportissa mainittu yhteistoiminta-alueisiin perustuva laskentatapa henkilöstöresurssien jaolle kannatettava?
–Kyllä ja ei. Aluseurakuntapohjainen laskentatapakin varmaan toimisi edelleen, mutta yhteistoiminta-alue -pohjainen on toki mahdollinen ja tulevaisuutta ajatellen parempikin, koska yhteistyö tämän YT-alueen sisällä on hivenen lisääntynyt, ja lisääntyy tulevaisuudessa resurssien vähentyessä.
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)
–Tikkakosken näkökulmasta nykyinen jako on toimiva. Palokka on hyvä ja luonteva kumppani meille. Yllämainittujen YT-parien vaihtaminen käy meidän puolestamme. Se on lähinnä heidän keskinäinen asiansa.
3. Millaiseksi toivotte yhteistoiminta-alueen roolin kehittyvän ja kuinka yhteistoiminta-alueiden puitteissa tapahtuvaa joustavaa henkilöstön toimintaa voitaisiin yleisesti ottaen kehittää?
–Tätä toimintaa on jo nykyisin jonkin verran, ja joillain työaloilla, ei tosin paljon, YT-alueemme sisällä, mutta varmaan se lisääntyy tulevaisuudessa. Alkuaanhan YT-alueet tehtiin lähinnä pappien ja kanttorien viikonloppu-työvuorojen vuoksi. Sen tarpeellisuus on alkanut ja ihan varmaan alkaa osoittautua käyttökelpoiseksi myös muilla työaloilla srk-työtä tehtäessä.
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)
–Ei ole syytä harkita muutoksia aluesrk-jakoon. Vaikka yhteistyö lisääntyy, niin silti sen ei tarvitse merkitä yhdistämissä. Aluseurakuntien omaleimaisuus tulee päästä esiin. Toiminta säilyy lähellä seurakuntalaisia. Hiippakunnassamme löytyy lukuisia seurakuntia, jotka ovat pienempiä kuin meidän pienin aluseurakunta Korpilahti. Näin toiminta säilyy jämekästi aluseurakuntien kirkoilla, ja niissä on oma jumalanpalveluselämä. Yhdistäminen johtaisi väistämättä klo 10/11 jumalanpalvelusten keskittämiseen isompaan/isoimpaan aluseurakuntaan, ja kokonaisuudessaan jumalanpalveluksiin osallistujien määrä putoaisi, sillä jumalanpalveluselämä tulisi etäämmäksi seurakuntalaisille. Sama etääntyminen koskettaisi myös muita työmuotoja ennen pitkää. Eikö meidän aikanamme tulisi juuri päästä lähelle ihmisiä?
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 aluseurakuntiin ja myös kukin aluekappalainen on lastenohjaajille ylempänä esimiehenä?
–Kyllä varmaan on mahdollista, ja siihen meidän YT-alueella tullaan siirtymään 2020. Ei esimieskysymyskään tulisi käytännössä olemaan tuolloinkaan ongelma, vaikka yhteinen lapsityönohjaaja tulisi olemaan useamman aluseurakunnan työyhteisöön kuuluva, kuten hän tulee olemaan esim. meidän YT-alueellamme Palokan aluseurakuntaan kuuluva panoksella 0,6 ja Tikkakosken kuuluva panoksella 0,4. Juuri näillä vastaavilla luvuilla Palokka-Tikkakoski alueella on aluesihteerin toiminut

meillä koko Jyväskylän seurakunnan olemassaolon ajan, eikä esimies-ongelmaa ole ollut, vaikka toki töitä on aluesihteerille riittänyt tällä menettelyllä.

6. Onko perusteltua siirtyä suntuotyössä pääpiirteissään edellä kuvatun varhaiskasvatuksen mallin kaltaiseen järjestelyyn, joissa suntuot (seurakuntamestarit, vahtimestari-siivoojat) ovat sijoitettuina alue seurakuntiin, 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.
–Ei ole syytä tehdä muutoksia, sillä ainakin Tikkakosken osalta nykyinen systeemi toimii erittäin hyvin. Toki kuvatun lainen muutoskin voisi olla mahdollinen, mutta ehdottomasti pidämme nykyistä parempana.
7. Mitä ajattelette siitä, että aluesihteerit irrotettaisiin yhteistoiminta-alueiden kiintiöstä ja heistä sekä yhteisen seurakuntapalelun kahdesta toimistosihteeristä ja mahdollisesti myös joistakin kirkkoherranviraston toimistosihteeristä 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.
–Erittäin toivottavaa on, että aluesihteerit pystyvät olemaan alue seurakunnan työpisteessään mahdollisimman paljon. Tikkakosken kokemuksella voi sanoa, että hänen ei tarvitse olla paikalla joka päivä, sähköpostit kulkevat ja puhelimet toimivat. Fyysinen läsnäolo on kuitenkin erittäin hyvä vaikkapa parina päivänä viikossa. Vielä tärkeämpää on se, että alue seurakunnan asioita hoitaa sama/samat henkilöt. Loma-ajat ovat sitten asia erikseen, mutta esim. kesäaikana väkeä on töissä muutenkin vähemmän, toiminta on vähäisempää, ja aluesihteerilläkin vähemmän kiireistä aikaa mm. laskujen suhteen. Toisaalta silloin juhannukselta elokuun puoliväliin aluesihteerillä olisi hyvä mahdollisuus viettää lomaa sopivasti porrastaen.
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?
–Tikkakoskella on kanttoreita yksi ja diakoniatyöntekijöitä yksi, nuorisotyöntekijöitä on kaksi. Saman tyyppinen järjestely kuin musiikissa on tällä hetkellä olisi parempi vaihtoehto, eli siis koordinoijan rooli. Näillä työaloilla ei tarvitse lähteä kulkemaan lähiesimies-suuntaan. Toisaalta ainakin meillä Tikkakoskella nuorisotyöntiimi eli srk-pastori ja kaksi nuorisotyönohjaajaa toimii hyvin, eikä siinä tarvitse mennä aluesrk:n rajan yli.
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.
–Palokka-Tikkakoski alueella vähennys nykyiseen tilanteeseen eli 27,5 olisi yhden lapsityönohjaajan vähennyksen jälkeen 26,5. Vähennystavoite uusien laskelmien mukaan, huom. korjattu versio (Riku Bucht huomasi virheen) 26,1 (ei siis 25,9), olisi 0,4. Tämä vähennys kohdentuisi Tikkakosken osalle, koska Palokka on tehnyt jo ylimääräisen vähennyksen pappistyövoimassa 4:stä 3,5:een eli 0,5 jo ennen aikojaan. Jos Palokka haluaa ottaa 0,5 pappisresurssin uudelleen, niin se on heidän asiansa, miten sen järjestävät. Ehdotamme, että Tikkakoskella olisi 3 lastenohjaajaa, ja yksi mahdollisuus on, että me antaisimme Palokkaan 0,4 lastenohjaajan panosta eli kaksi työpäivää yhden lastenohjaajan osalta viikossa. Toki tuo työpanos voitaisiin antaa jonnekin muuallekin. Näin ollen meillä olisi laskennallisesti 2,6 lastenohjaajaa. Yksi mahdollisuus olisi se, että srk-pastorimme antaisi 0,2 työpanostaan mieluummin Palokkaan, joka toki edellyttäisi Palokassa ilmeisesti jonkun heidän

työntekijänsä antavan panosta muualle myös 0,2, mutta vaihtoehtoisesti muuallekin. Ulos YT-alueelta annettu työpanos laskisi Palokka-Tikkakoski pappien määrää 5,3:een. Tuolloin Tikkakoskelta tarvitsisi antaa lastenohjaajalta vain yhden päivän työpanoksen viikossa muualle. Eräs vaihtoehto olisi se, että Palokasta vähennettäisiin 3,5 papinvirkkaa 3:een ja meiltä annettaisiin Palokkaan tuolloin takaisin 0,5 papinvirkkaa tai paremminkin muodostuisi yhteinen pappi, joka olisi esim. Tikkakoski 0,6 ja Palokka 0,4. Tämä malli olisi melko kuluttava papeille, koska 3 pappia toimitusvuoroon tulisi työllistämään pappeja, mutta tuolloin vähennys olisi siinä. Käytännössä pääsemme nykyisin vallitsevaan tilanteeseemme kenttätöiden työpanoksen suhteen lapsi- ja perhetyössä jo silläkin, 2,6 lastenohjaajan työpanoksella, että kun lastenohjaaja Merja Suhosen nykyinen 0,2, työpanos lähetysvastaavana jää pois hänen eläköityessään, niin tuo työpanos siirretään pois lapsityöstä. Toisekseen siirretään 0,2 työpanos eli yksi päivä viikossa Outi Pirttimäen työpanoksesta varhaisnuorisotyöstä lapsi/perhetyöhön. Tuolloin olisimme nykyisessä 2,8 työpanoksessa lapsi/perhetyön-kenttätilanteessa. Tuolloin nuorisotyössä myös jouduttaisiin katsomaan työtehtäviä jossain määrin uudelleen. Tämän lisäksi me toivomme, että meillä Tikkakoskella säilyy tulevaisuudessa edelleen oppisopimusopiskelija, joka on tärkeä vilkkaassa lapsi- ja perhetyössämme. Toki yhteistyötä lapsi- ja perhetyössä Palokan kanssa voidaan tiivistää varmaan lastenohjaajien työpanosten suhteenkin, eikä vain yhteisellä lapsityönohjaajalla, joka muuten vähentää 0,4 Palokassa ja Tikkakoskella 0,6 lapsityön panosta, ja tulevaisuudessa eriteltynä siten, että lapsityönohjaaja olisi 2 päivää Tikkakoskella ja 3 päivää Palokassa. Tämä tuleva vähennys on ollut tiedossa ja suunniteltuna/hyväksyttynä jo vuosia sitten, kun piti suunnitella 10%:in vähennys 2020 mennessä. Muilla kuin edellä kuvatuilla tavoilla Tikkakoskella on melkoisen hankala toteuttaa vähennyksiä. Kaiken kaikkiaan henkilövähennys asiaa on tarkasteltava yhdessä Palokan kanssa, jota olemme jo osin tehneetkin, mutta emme mitenkään lopullisesti. 0,4, vähennys ei periaatteessa ole kovin paljon, mutta sen kohdistaminen ei ole aivan yksinkertaista.

10. Mitä muuta haluatte sanoa meneillään olevasta henkilöstösuunnittelusta väliraportin, tämän lausuntopyyynnön ja muun henkilöstösuunnittelussa esillä olleen aineiston nojalla?
- Luvuissa ja laskelmissa näyttäisi olevan epäselvyyksiä ja virheitä. Näin ollen, voiko niiden pohjalta tehtyihin laskelmiin täysin luottaa. Tikkakosken ja Palokan YT-alueella on korkein kirkkoon kuulumisprosentti koko seurakunnassa, Tikkakoskella alueseurakuntien korkein ja Palokalla peräti 74%:ia, vaikka se on väkimäärältään kolmanneksi suurin alueseurakunnista. Kysymme sen perään, että eikö viitelukulaskelmaa väkimäärien suhteen tulisi painottaa enemmän kunkin alueseurakunnan suhteen jäsenmäärää. Nyt kun viiteluku lasketaan alueseurakunnan jäsenmäärän ja väkiluvun puolivälistä, niin se tulisi laskea vähintään kaksikolmasosa jäsenmäärän suuntaan painottaen, mieluummin täysin jäsenmäärän mukaan. Eikö jäsenyydelle tule antaa painoarvoa tässä asiassa? Eräs mahdollisuus olisi myös, että lastenohjaajat erotettaisiin aluesrk:ien työntekijäkiintiöstä omaksi ryhmäkseen, ja heitä sijoitettaisiin sinne, missä on tarvetta, kuten Tikkakoskelle. Lastenohjaajilla on omanlaisensa työaikalaskenta muihin toiminnallisiin työntekijöihin verrattuna. Alueseurakuntien erityispiirteet tulisi pystyä ottamaan huomioon. On muuten tosiasia sekin, että kannattaako 0,4 työpanoksen vähentämistä edes tehdä, vaan pitää alkuperäisestä suunnitelmasta työntekijäluvusta 26,5 vuonna 2020 kiinni edelleen Palokka-Tikkakoski YT-alueella.