

Korpilahden alueneuvoston lausunto henkilöstösuunnitelmaa päivittävälle työryhmälle

Kirkkoneuvoston asettama, henkilöstösuunnitelmaa päivittävä työryhmä on pyytänyt 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 alueseurakuntien 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

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

Alla on Korpilahden vt. aluekappalaisen (Antti Koivisto) muotoilema esitys lausunnosta työyhteisön kuulemisen jälkeen.

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

Henkilöstön jakautumisen ja toiminnan mielekkään suunnittelun kannalta on tarkoituksenmukaista tarkastella henkilöstöresurssia yhteistoiminta-alueen laajuudessa. Yhteistoiminta-alue tarjoaa myös enemmän liikkumavaraa resurssien jakamiselle.

Henkilöresurssien jakamisen perusteena käytettävät muuttujat (kasvatuksen tehtävät; yt-alueen 0-14-vuotiaiden määrä, muu henkilöstöresurssi; seurakuntalaisten ja yt-alueen väestön keskiarvo) eivät kuitenkaan huomioi erilaisia toimintaympäristöjä. Harvaan asutulla, maantieteellisesti laajalla alueella työn tekemiseen kuluu väistämättä enemmän aikaa, kuin tiiviillä kaupunkialueella. Myös välimatka Korpilahden alueen ja seurakunnan hallinnollisen keskuksen välillä vie henkilöstön työaikaa.

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 lausuntopyynnön liitteeksi koeluontoisesti laskenta, millaiseksi resurssien jako muodostuisi tältä pohjalta)

Yhteistoiminta-alueemme (Korpilahti-Keltinmäki-Säynätsalo) on toimiva, muita järkeviä vaihtoehtoja ei Korpilahden tilanteessa käytännössä ole. Muiden Jyväskylän seurakunnan alueseurakuntien osalta emme ota yhteistoiminta-alueiden kokoonpanoihin kantaa.

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

Yhteistoiminta-alueen yhteistoiminnalle pitää löytyä mielekkäät perusteet. Yhteistyö ei saa muodostua itseisarvoksi. Mielekästä Korpilahden alueen näkökulmasta ovat esim. yhteistoiminta-alueen yhteinen lapsityönohjaaja, nuoristyön yhteistyö isokoulutusleirien osalta Säynätsalon kanssa, pappien liikkuminen toimituksiin alueseurakuntarajojen yli ja kanttoreiden työsuunnittelu yhteistoiminta-alueen puitteissa. Yhteisten tapahtumien järjestäminen taas nähdään haastavaksi pitkien välimatkojen vuoksi. Sitäkin tosin kokeillaan varhaiskasvatuksen osalta (yhteinen kerhon vanhempainilta yhteistoiminta-alueella)

4. Olisiko tässä yhteydessä tai lähitulevaisuudessa harkittava muutoksia nykyiseen alueseurakuntajakoon ja alueseurakuntien määrään, esimerkiksi toteuttamalla neljän yhteistoiminta-alueen sijaan neljä alueseurakuntaa

Riskinä on, että yhteistoiminta-alueiden muuttaminen alueseurakunniksi toisi vain yhden hallintoportaan lisää ja suuntaisi resursseja toiminnasta kokousmatkoihin. Korpilahden tapauksessa maantiede on työajankäytön kannalta jälleen haaste. Laajentaminen voisi lisätä henkilöstön liikkuvuutta koko yhteistoiminta-alueella. Se lisäisi työn vaihtelevuutta, mutta etäännyttäisi työntekijöitä seurakuntalaisista.

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

Hyvä puoli tällaisessa esimiesjärjestelyssä on hallinnon tehokkuus. Saman tyyppiset asiat kuten työvuorosuunnittelu ja toiminnan suunnittelu yms. toistuvat kaikissa alueseurakunnissa. Tehokkuutta tulee myös, kun yhdellä esimiehellä on enemmän alaisia. Toiminnan suunnittelussa hyvät käytännöt on helppo jakaa koko yhteistoiminta-alueella. Haasteita mallissa on esimiehen ohkainen tuntuma käytännön työhön. Seurakuntalaisia ei juuri tapaa. Haasteena on myös löytää esimiehen aikaa jokaisen alueen yhteistyökumppaneille esim. päivähoitossa.

6. Onko perusteltua siirtyä suntiotyössä pääpiirteissään edellä kuvatun varhaiskasvatuksen mallin kaltaiseen järjestelyyn, joissa suntiot (seurakuntamestarit, vahtimestari-siivoojat) ovat sijoitettuna alueseurakuntiin, 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.

Jo tällä hetkellä yhteistoiminta-alueella toimii yksi suntio muiden lähiesimiehenä. Järjestely on toimiva. Mielenpitoet ylemmästä esimiehestä vaihtelivat. Toisille ylimmällä esimiehellä ei ollut suurta merkitystä. Toiset pelkäsivät esimiehen siirtyessä alueseurakuntaan suntioiden "pompottelun" lisääntyvän. Asia voidaan nähdä myös siten, että suntioiden johtaminen tehostuu, kun ylempi esimies on lähempänä.

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.

Sihteerien yhteistoimintajärjestely on jo osittain toteutunut yt-alueellamme. Kannatamme sihteerien kokoamista yhdeksi tiimiksi koko seurakunnan alueella, mutta edellytämme että sihteeereitä ei koota fyysisesti yhteen paikkaan, vaan heidän työpisteensä ovat edelleen hajautettuna alueille. Järjestely takaa sihteerien tuntuman säilymisen alueen toimintaan.

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

Lähiesimiesjärjestely tuo lisää byrokratiaa ja suuntaa resursseja pois toiminnasta. Kannatettavampaa on vahvistaa tiimiyhdysenkilön roolia koordinoijana tai kehittää musiikkityön mallia. Koordinoijan tehtävä olisi hyvä olla määräaikainen.

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.

Koko yt-alueen henkilöstön vähennystarve on tämän hetken tilanteesta 1,2 henkilötyövuotta. Korpilahden henkilöstöltään pienessä alueseurakunnassa liikkumavaraa on vähän. Pappisresurssia voidaan suunnata Korpilahdelta tehokkaammin koko yhteistoiminta-alueen käyttöön. Myös yhteistoiminta-alueen näkökulmasta liikkumavaraa on vähän. Ratkaisuja olisi mahdollista hakea lähinnä henkilöstön sisäisillä siirroilla muille yt-alueille samalla yhteistoiminta-alueen toimintaa uudelleen organisoiden.

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