



**Realismi
ja toivo**
seurakunnat muutoksessa

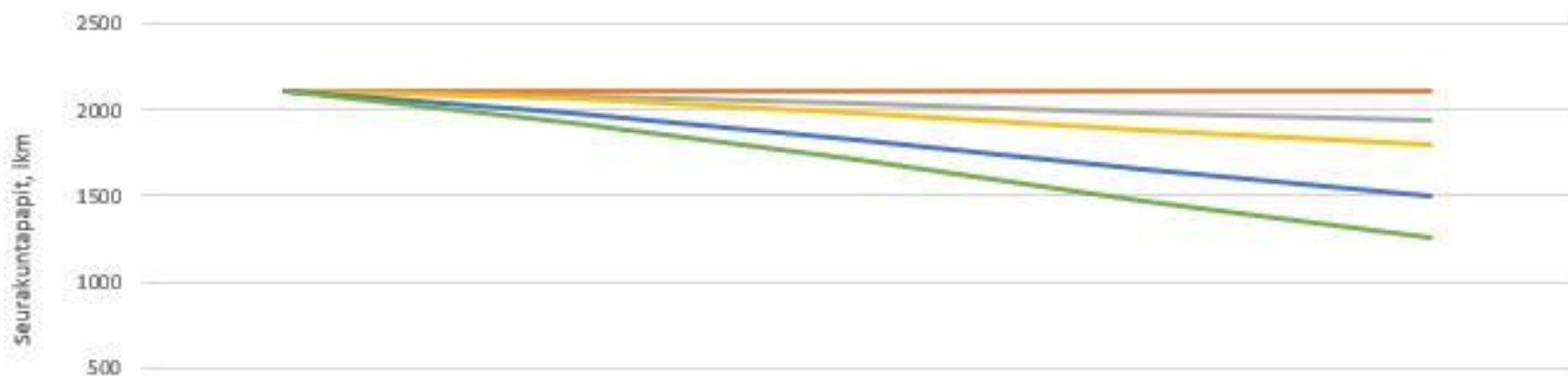


Kohti laajempaa henkilöstö- ja vastuunkantajasuunnitelmaa

Johtavien päivä 16.5.2019
Mari Leppänen ja Seppo Riihimäki



Seurakuntapapit 2017 - 2035

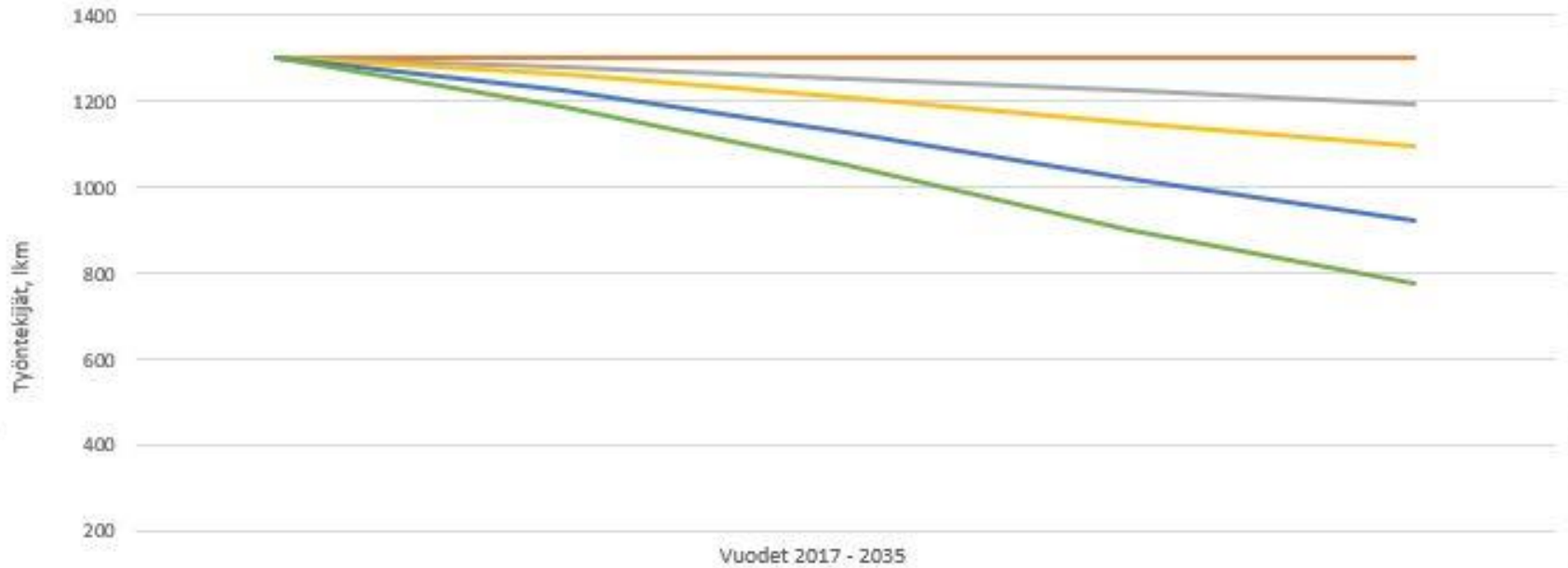


Vuodet 2017 - 2035

	2017	2020	2025	2030	2035
0 %	2108	2108	2108	2108	2108
0,50 %	2108	2077	2035	1985	1936
1 %	2108	2066	1985	1887	1795
2 %	2108	1984	1830	1654	1495
3 %	2108	1924	1703	1463	1256

0 % 0,50 % 1 % 2 % 3 %

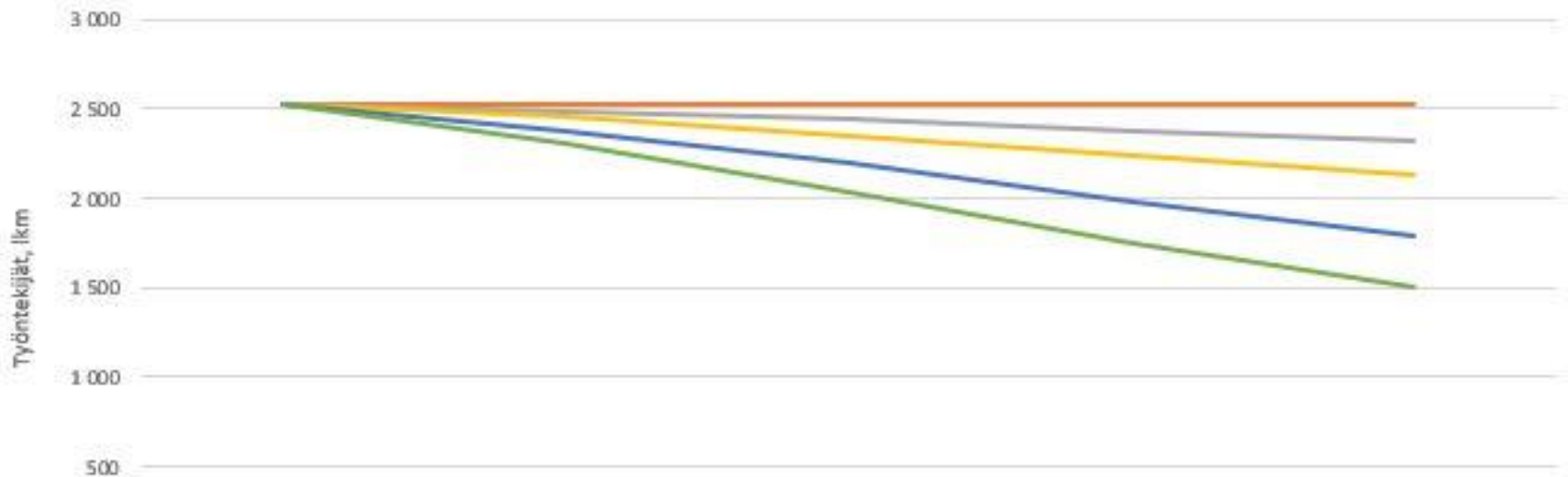
Diakoniatyöntekijät 2017 - 2035



	2017	2020	2025	2030	2035
0 %	1301	1301	1301	1301	1301
0,50 %	1301	1282	1256	1225	1195
1 %	1301	1262	1213	1153	1097
2 %	1301	1224	1129	1021	923
3 %	1301	1187	1051	903	775

0 % 0,50 % 1 % 2 % 3 %

Hallinnon työntekijät 2017 - 2035



Vuodet 2017 - 2035

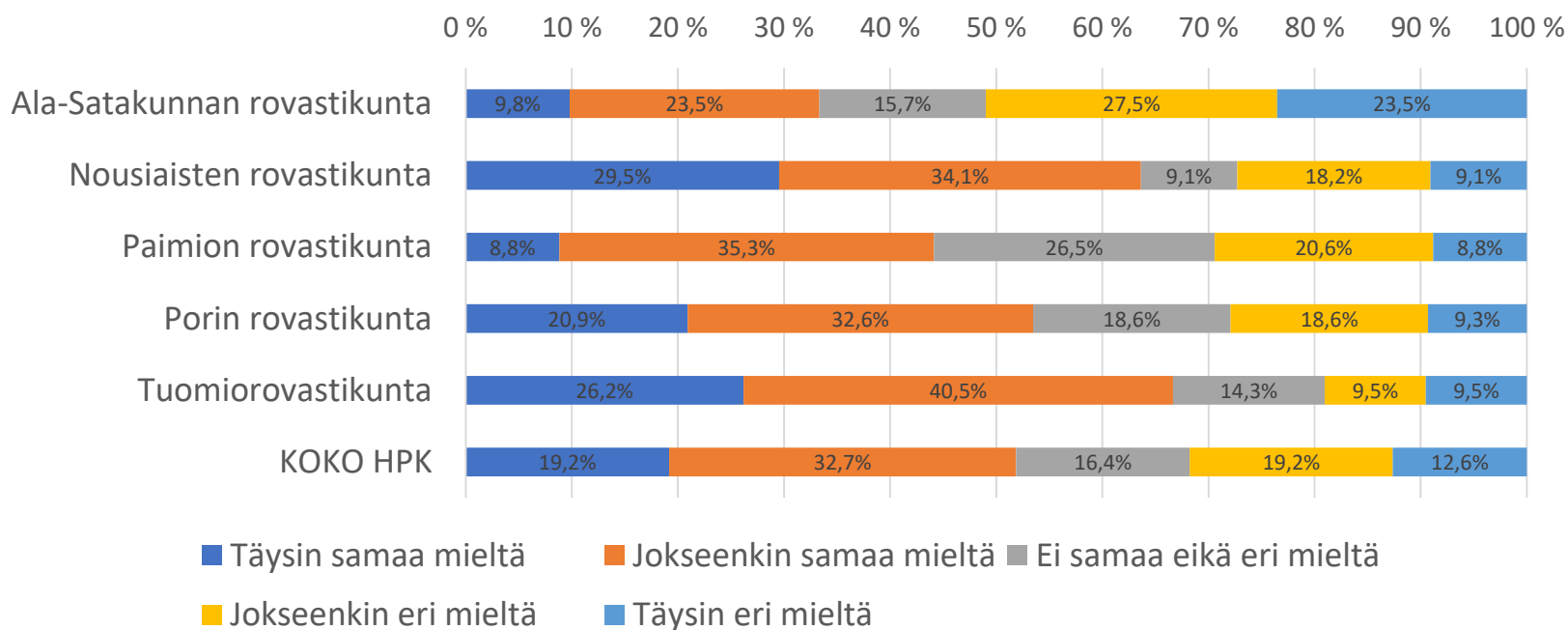
	2017	2020	2025	2030	2035
0 %	2 526	2 526	2 526	2 526	2 526
0,50 %	2526	2488	2439	2379	2320
1 %	2526	2451	2354	2239	2129
2 %	2526	2377	2193	1982	1792
3 %	2 526	2305	2041	1753	1505

0 % 0,50 % 1 % 2 % 3 %

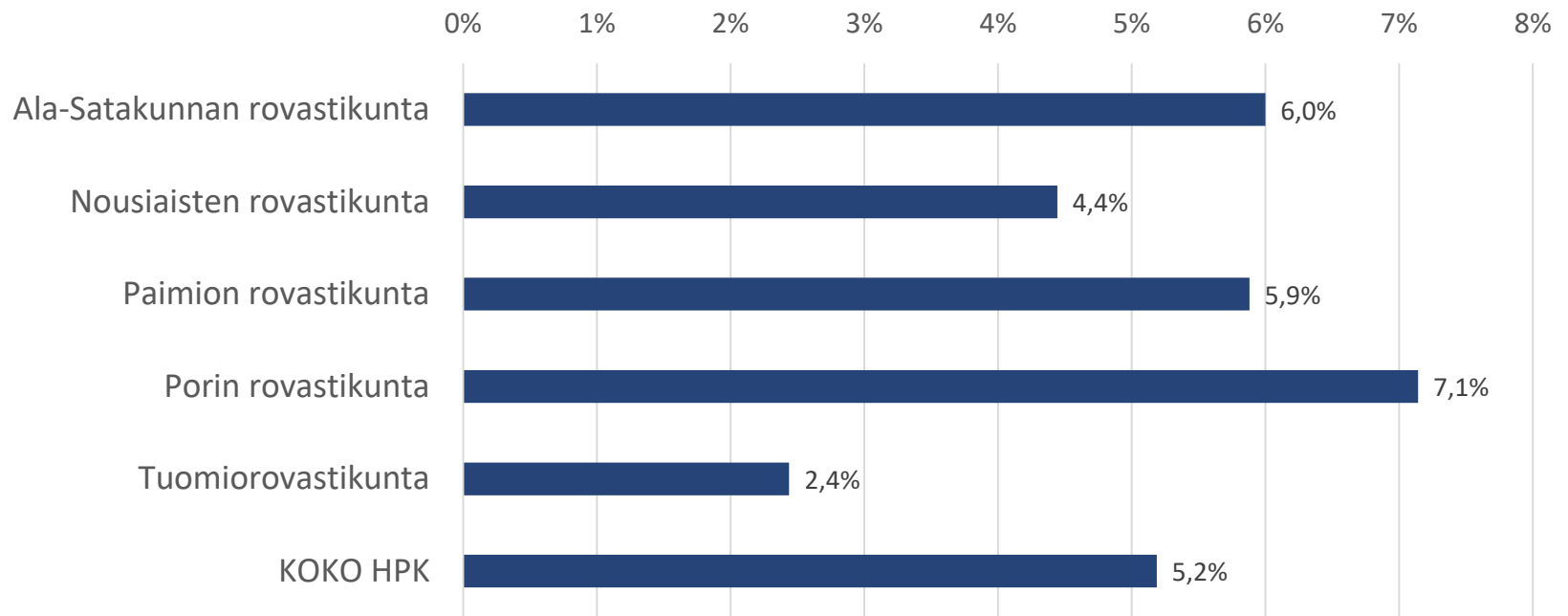
Henkilöstösuunnittelu ja vapaaehtoiset

Kysely toimintakulttuurista ja vapaaehtoisuudesta Arkkihiippakunnan seurakuntien
työntekijöille (N=225), huhtikuu 2019

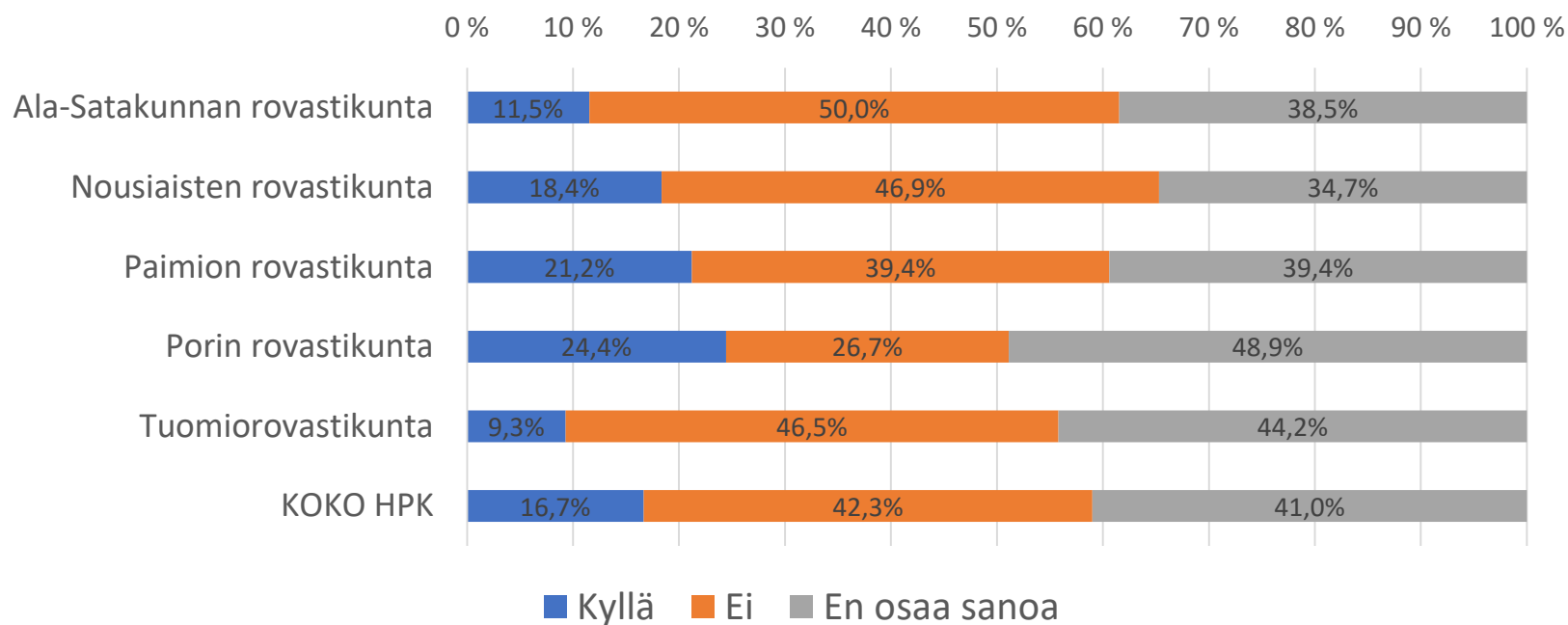
”Vapaaehtoisten koulutuksen ja koordinoinnin tehtäviä on sisällytetty työntekijöiden tehtävänkuviiin”



”Vapaaehtoistyön tarpeet on kuvattu henkilöstösuunnitelmassa”



”Seurakunnassa on tehty henkilöstösuunnittelua, joka ottaa huomioon työntekijöiden määrän vähenemisen ja vapaaehtoisten vastuunkantajien roolin”



Näkemyksiä seurakunnan henkilöstötilanteesta ja vapaaehtoisten roolista siinä lähimmän 5-10 vuoden aikana

- *Nuorteniltoja voidaan enenevässä määrin pitää avoimet ovet periaatteella, jolloin joku nuorista on vastuuhenkilönä. Ehkä seurakuntien tiloja avataan rohkeammin seurakuntalaisten toimintaan.*
- *Yhä enemmän vapaaehtoisia tekemään työntekijän rinnalla. Ei voida laskea tehtäviä liikaa vapaaehtoisten harteille kuitenkaan.*
- *Henkilöstö tulee vähenemään edelleen. Vapaaehtoisten roolista puhutaan koko ajan, mutta käytännön toimet sen suhteen etenevät hitaasti.*
- *Tulevissa rekrytoinneissa korostuu laaja-alaisuus ja valmius vapaaehtoisten ohjaamiseen.*
- *Henkilöstö entistä enemmän moniammatillista osaamista omaavaa ja rajojen niin työalat kuin seurakuntarajojen ylittäminen keskiössä.*

- Palkatun henkilöstön määrä vähenee, mutta osaamista edellytetään yhä enemmän
- Työnkuvat muuttuvat:
 - työaloilta moniosaajiksi
 - tekijöistä mahdollistajiksi, vapaaehtoiset
 - muutosvalmius, joustavuus
 - digiosaaminen
 - viestintä
 - koordinoititaidot
 - verkostomainen yhteistyö

- Henkilöstösuunnitelman tarkoituksena on varmistaa, että seurakunnan perustehtävät tulevat hoidettua myös jatkossa.
- Henkilöstösuunnittelu perustuu seurakunnan strategiaan, johon liitetään henkilöstön määrän ja rakenteen suunnittelua, osaamisen kehittämisen näkökulmia sekä kustannusennakointia.
- Seurakunnan henkilöstösuunnitteluun liitetään mukaan palkatun henkilöstön rinnalle myös vapaaehtoiset ja seurakunnan vapaaehtoistoiminnan suunnitelma. Näin syntyy kokonaiskuva seurakunnan toiminnasta, toteuttajista ja tulevaisuudesta.

Vapaaehtoistoiminnan tutkimus 2018

- Kirkkohallitus, Kansalaisareena, Opintokeskus Sivis
- 40 % väestöstä tekee vapaaehtoistyötä (33 % 2015)
- Pääosin pitkäkestoista ja säännöllistä, keskimäärin 15 tuntia kuukaudessa
- Opiskelijat ja koululaiset innokkaimpia
- Suurimmat esteet: ajanpuute, kukaan ei pyydä



**Realismi
ja toivo**
seurakunnat muutoksessa



Huittisten seurakunta esimerkkinä



Ohjeet työskentelyyn:

3 pistettä, joissa kussakin ollaan 10 minuuttia

1. Millaisia toiminnallisia, taloudellisia, rakenteellisia tai muita muutoksia seurakunnan arvioidaan kohtaavan ja miten ne vaikuttavat henkilöstöön?
2. Millä tavalla tehtävien hoitoa voidaan järjestellä uusin tavoin esim. yhteistyössä naapuriseurakuntien kanssa tai vapaaehtoisten toteuttamana?
3. Minkä seurakunnassa tulee muuttua, jotta vapaaehtoinen voisi helpommin toimia työntekijän rinnalla ja kokea tekemisensä merkitykselliseksi?



**Realismi
ja toivo**
seurakunnat muutoksessa



Kiitos!



Pohdittavaksi:



- Mikä on nykyisen henkilöstön osaaminen, mitä muutoksia tai vaatimuksia niihin liittyy ja millä keinoilla turvataan osaavan henkilöstön pysyvyys?
- Miten henkilöstön osaamista kehitetään?
- Miten varaudutaan tuleviin rekrytointeihin ja tarvittavan osaamisen saamiseen?
- Miten henkilöstösuunnitelma ja vapaaehtoistoiminnan suunnitelma linkittyvät toisiinsa?

