

## **Tulevaisuustyö, henkilöstöryhmä**

Henkilöstötyöryhmä on keskustellut laajasti henkilöstöön tulevaisuudessa liittyvistä kysymyksistä. Keskustelu tiivistyy seuraavien neljän otsikon alle:

### **Rekrytointiprosessit kuntoon**

On tärkeää varmistaa, että kirkko työnantajana ja sen eri työpaikat ovat myös tulevaisuudessa kiinnostavia opiskelijoille ja työnhakijoille. Osaltaan tähän vaikuttaa mm. se, millaista kuvaa työnantajana välitämme itsestämme esim. työpaikkailmoitusten ja rekrytointiprosessien kautta.

Kirkon rekrytointiprosessit saatetaan kokea turhan pitkiksi, koska päätöksenteko vie oman aikansa. Tämän vuoksi on tärkeää koko rekrytoinnin ajan säännöllisesti viestiä prosessin aikataulusta ja etenemisestä työnhakijoille.

Hyvä työnantajamielikuva vaatii määrätietoista ylläpitämistä ja kehittämistä.

Työnantajamielikuva muodostuu vetovoiman lisäksi pitovoimasta. Meidän on tärkeää yhdessä pitää huolta siitä, että seurakunnissamme ja työyhteisöissä vallitsevat ainakin psykologinen turvallisuus, sopiva kuormitus työssä, työn ja vapaa-ajan tasapaino, nollatoleranssi kiusaamisessa, häirinnässä ja syrjinnässä, työhyvinvointia tukevat johtamiskäytännöt, asiallinen palkkataso sekä kehittymismahdollisuudet työssä.

Työryhmämme on jo edistänyt hiippakunnan alueella yhteisen koulutuksen toteutumista rekrytointiprosessiin liittyen (koulutukset ovat touko- ja syyskuussa).

### **Laaja-alaiset ja/tai yhteiset virat ja tehtävät**

Tulevaisuuden kestävä työelämä edellyttää entistä enemmän moninaisuustaitoja ja valmiutta tehdä seurakuntatyötä yli työalarajojen. Moninaisuudella tarkoitetaan työyhteisön jäsenten keskinäistä erilaisuutta ja erilaisten tietojen ja taitojen monipuolista hyötykäyttöä. Moninaisuuden löytäminen edellyttää erityistaitojen kartoittamista, sekä rohkeutta pyytää henkilöstöä hoitamaan erilaisia tilanteita jokaisen vahvuuksien mukaisesti.

Monialatyötehtävät edellyttävät tehtävää rekrytoitaessa selkeän tehtäväkuvauksen laadintaa. Tehtävänkuvaus ja -laajuus tuodaan esille rekrytointivaiheessa. Hakijoiden tulee tietää mitä tehtävään sisältyy, miksi kyseessä on yhdistelmävirka tai -tehtävä ja mitä osaamista/vastuuta tehtävässä painotetaan. Monialaisuus avaa mahdollisuuksia eri koulukuntien hakijoille. Rekrytoinnissa on tärkeä tuoda työnhakijoiden tietoisuuteen työalojen erilaisuus sekä lisätä seurakuntatuntemusta. Tehtävän vaatuuksiryhmä tulee määritellä siten, että siinä huomioidaan moniammatillisuus. Työnantajan vastuulla on huolehtia rekrytoinnin jälkeen henkilöstön osaamisesta. Monialaisissa tehtävissä tulevaisuuteen katsova osaamiskartoitus on oltava osa säännöllistä toimintaa.

Monialaisuus työpaikalla edellyttää vahvaa perehdytysuunnitelmaa, jossa eri työalojen osaajat vastaavat perehdytyksen kokonaisuudesta.

Moniammatillisuus edellyttää taakseen laaja-alaisen tiimin henkilöitä eri työaloilta, sekä vahvaa monialaisuuden johtamista. Johtajien oman osaamisensa kartoittaminen ja tiedon lisääminen tärkeätä, jotta he tuntevat eri toimialojen erityispiirteet. Monialatehtävien hoitaminen vaatii kaikkien osapuolten sitoutumista, jotta työskentely olisi joustavaa ja sujuvaa, yhteisvastuullista sekä toisia arvostavaa.

Monialavirkojen/toimien lisäksi tulevaisuutta ovat myös kahden tai useamman seurakunnan yhteiset virat tai toimet. Näissä työntekijä hoitaa oman ammattialansa tehtäviä kahdessa tai useammassa seurakunnassa. Tärkeää on sopia tarkasti, miten työaika jakautuu eri seurakuntien kesken, ja kuka on useamman seurakunnan alueella toimivan työntekijän esihenkilö.

### **Sijaisten saaminen sujuvaksi**

Työryhmän mietinnöistä konkreettisimmalle edennyt on ajatus sijaispankista, jonka testiajo pyritään aloittamaan kahdessa rovastikunnassa. Ajatuksena on koota rovastikuntakohtaisesti pappeja (virassa olevia, eläkkeellä, järjestöjen palveluksessa, tms.), jotka olisivat käytettävissä keikkaluonteisiin sijaistustehtäviin mahdollisesti nopeallakin aikataululla. Näistä papeista kootaan whatsapp-ryhmä, jossa ylläpito-oikeus on rovastikunnan kirkkoherroilla, joten sijaisten ryhmään lisääminen ja siitä poistaminen olisi mahdollisimman sujuvaa. Whatsapp-ryhmään voidaan laittaa sijaisen tarve ja vapaaehtoisen, sopivan sijaisen löydyttyä, keskustellaan yksityiskohdista sijaisen ja seurakunnan välillä. Kilometrikorvauksen maksaminen on yksi asioista, joka täytyy yhdenmukaisesti sopia kaikkien rovastikunnan seurakuntien kesken. Sijaispankki tarjoaa apua ruuhkahuippuihin, vapaapäiville ja äkillisiin sijaistustarpeisiin esim. sairastumisen osalta etenkin pienille seurakunnille. Sijaisten saaminen on tärkeä työhyvinvoinnillinenkin kysymys.

### **Vastuuta vapaaehtoisille**

Vapaaehtoiset seurakuntalaiset, jotka antavat omaa panostaan ja aikaansa seurakunnan eri työmuodoissa, ovat tulevaisuudessa yhä suuremmassa roolissa seurakuntien elämässä. Vapaaehtoisten tavoittaminen ja sitouttaminen seurakuntien arkeen onkin yksi suurimmista tulevaisuuden kysymyksistä ja haasteista. Tärkeitä seurakuntalaisten aktiivisuuden nostamisen keinoja ovat esimerkiksi sen korostaminen ja ymmärtäminen, että seurakuntalaisten oma panos on välttämätön seurakunnan toiminnan kannalta, tehtävää työtä tuetaan ja sitä mahdollistetaan konkreettisesti (mm. kysymys seurakuntatalon avainten hallinnasta). Monesti vapaaehtoiset löytyvät henkilökohtaisen kysymisen ja kannustuksen avulla sekä verkostojen kautta, kun vapaaehtoisetkin saadaan hakemaan omista lähipiireistään uusia vapaaehtoisia eri tehtäviin. Kirkon on edelleen syytä panostaa ja pohtia keinoja laadukkaaseen seurakuntalaisaktiivisuuden kasvattamiseen, koska se on seurakuntien elämän ja toiminnan jatkumisen takeena.