

PÖYTYÄN SEURAKUNTA

Henkilöstöstrategia

2021 - 2030

Sisälllys

| | | |
|-------|--|---|
| 1 | JOHDANTO HENKILÖSTÖSTRATEGIAPROSESSIIN | 3 |
| 1.1 | Henkilöstöstrategiatyöryhmä..... | 3 |
| 1.2 | Henkilöstöstrategian päivitys..... | 3 |
| 2 | PÖYTYÄN SEURAKUNNAN ARVOT JA TAVOITTEET | 3 |
| 3 | TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA SEN MUUTOKSET | 3 |
| 3.1 | Väestöennusteet, jäsenmäärä ja jäsenmäärän kehitys | 4 |
| 3.2 | Pöytyän seurakunnan tulot ja menot sekä niiden kehitys | 5 |
| 3.3 | Pöytyän seurakunnan henkilöstömenot ja niiden kehitys | 6 |
| 3.4 | Henkilöstön nykytilanne | 6 |
| 3.4.1 | Jumalanpalvelus- ja musiikkityö | 6 |
| 3.4.2 | Diakonia/lähetystyö | 6 |
| 3.4.3 | Kasvatustyö | 6 |
| 3.4.4 | Kiinteistö ja hautausmaa | 6 |
| 3.4.5 | Hallinto | 6 |
| 4 | HENKILÖSTÖSTRATEGIAN VISIO JA TAVOITTEET | 7 |
| 5 | MITTARIT | 7 |
| 5.1 | Henkilöstörakennesuunnitelma vuosille 2021 – 2029 | 8 |
| 5.1.1 | Papit | 8 |
| 5.1.2 | Kanttorit | 8 |
| 5.1.3 | Diakonia/lähetys | 8 |
| 5.1.4 | Kasvatus | 8 |
| 5.1.5 | Kiinteistö ja hautausmaa | 8 |
| 5.1.6 | Hallinto | 8 |
| 5.2 | Henkilöstörakenne 2030 | 9 |
| 5.2.1 | Jumalanpalvelus- ja musiikkityö | 9 |
| 5.2.2 | Diakonia/lähetystyö | 9 |
| 5.2.3 | Kasvatustyö | 9 |
| 5.2.4 | Kiinteistö ja hautausmaa | 9 |
| 5.2.5 | Hallinto | 9 |
| 6 | HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN VARMISTAMINEN | 9 |

1 Johdanto henkilöstöstrategiaprosessiin

Henkilöstöstrategia on kuvaus konkreettisista keinoista, joilla seurakunnan henkilöstömäärä mitoitetaan toimintaan sopivaksi.

1.1 Henkilöstöstrategiatyöryhmä

Pöytyän seurakunnan kirkkoneuvosto on kokouksessaan 1.12.2020 § 94 päättänyt strategiatyökentelyyn liittyvien työryhmien kokoonpanot. Henkilöstöstrategiatyöryhmään kuuluivat vs. kirkkoherra Irina Kaukinen, vs. talouspäällikkö Minna Stenroos (päättöksentekovaiheessa Minna Auranen) ja nuorisotyöntekijä Susanna Holopainen.

1.2 Henkilöstöstrategian päivitys

Vaikka henkilöstöstrategia on tehty 10 vuodeksi eteenpäin, sitä pidetään ajan tasalla päivittämällä se kerran valtuustokaudessa, neljän vuoden välein. Päivittämisen yhteydessä strategia tarkentuu ja tiedonkeruu sekä laskentamallien hyödyntäminen kehittyvät aiemmasta. Tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain toimintakertomuksessa tilinpäätöksen laadinnan yhteydessä, samoin kuin henkilöstövaihdosten yhteydessä. Päivityksestä vastaavat kirkkoherra ja talouspäällikkö.

2 Pöytyän seurakunnan arvot ja tavoitteet

Henkilöstötoimen arvot perustuvat seurakunnan yhteisessä strategiassa määriteltyihin arvoihin, joiden tulee näkyä myös henkilöstötoimen päätöksenteossa ja toimintatavoissa.

Pöytyän seurakunnan arvot ovat

- usko
- toivo ja
- rakkaus

ja toiminnan tavoitteet ovat

- Kohtaaminen koskettaa
- Rakastamme lähimmäistä
- Nostamme sanoman esiin
- Arvostamme jäsenyyttä

3 Toimintaympäristö ja sen muutokset

Seurakunnan toimintaympäristö ja siinä tapahtuvat muutokset vaikuttavat merkittävästi henkilöstösuunnitteluun.

Seuraavat merkittävät muutostekijät toimintaympäristössä ohjaavat henkilöstötoimen suunnittelua:

- maan sisäinen muuttoliike, kaupungistuminen
- väestön ikärakenne ja sen muutos
- seurakuntien talouden tiukkeneminen
- kasvava tarve uudenlaisiin toimintatapoihin
- seurakuntien jäsenmäärissä tapahtuvat muutokset
- monikulttuurisuuden lisääntyminen
- digitaalisuus, sähköinen asiointi ja etätyöskentely

3.1 Väestöennusteet, jäsenmäärä ja jäsenmäärän kehitys

| Pöytyä | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2030 |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Asukasluku | 9 728 | 9 742 | 9 753 | 9 767 | 9 780 | 9 792 | 9 820 |
| Jäsenmäärä | 7 652 | 7 574 | 7 494 | 7 415 | 7 336 | 7 256 | 6 828 |
| Kirkollisveroa maksavat | 5 165 | 5 120 | 5 072 | 5 028 | 4 984 | 4 941 | 4 666 |

| Suhde: Jäsenmäärä/asl. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2030 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Pöytyä | 79 % | 78 % | 77 % | 76 % | 75 % | 74 % | 70 % |
| Hiippakunta | 71 % | 70 % | 69 % | 68 % | 67 % | 66 % | 61 % |
| Koko maa | 68 % | 67 % | 66 % | 65 % | 64 % | 63 % | 58 % |

| Suhde: Veroa maksavat/asl | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2030 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Oma suhdeluku | 53 % | 53 % | 52 % | 51 % | 51 % | 50 % | 48 % |
| Hiippakunta | 51 % | 50 % | 50 % | 49 % | 48 % | 48 % | 44 % |
| Koko maa | 48 % | 47 % | 47 % | 46 % | 45 % | 45 % | 41 % |

| Kirkollisvero 1000 e | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2030 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Pöytyä | 1 712 | 1 707 | 1 683 | 1 659 | 1 635 | 1 611 | 1 470 |

| Kirkollisvero/jäsen | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2030 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Pöytyä | 224 | 225 | 225 | 224 | 223 | 222 | 215 |
| Hiippakunta | 222 | 229 | 229 | 229 | 231 | 232 | 239 |
| Koko maa | 228 | 235 | 235 | 235 | 237 | 239 | 246 |

| Kirkollisvero/veroamaksava | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2030 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Pöytyä | 332 | 333 | 332 | 330 | 328 | 326 | 315 |
| Hiippakunta | 309 | 318 | 317 | 317 | 319 | 321 | 329 |
| Koko maa | 322 | 332 | 331 | 330 | 332 | 335 | 344 |

| Veroprosentti | 2020 |
|---------------|------|
| Pöytyä | 1,75 |
| Hiippakunta | 1,62 |
| Koko maa | 1,68 |

| Oikaistu toimintakate 1000 e | 2020 |
|------------------------------|--------|
| Pöytyä | -1 551 |

| Oikaistu toimintakate eur/jäsen | 2020 |
|---------------------------------|------|
| Pöytyä | -203 |
| Hiippakunta | -236 |
| Koko maa | -227 |

3.2 Pöytyän seurakunnan tulot ja menot sekä niiden kehitys

Ohessa on aikasarja Pöytyän seurakunnan neljästä viimeisestä tilinpäätöksestä. Loppuluvuista voidaan todeta, että seurakunnan toiminta on kääntynyt negatiiviseksi vuonna 2018, jolloin alijäämää on tullut vajaat 35 000 euroa. Vuoden 2019 tilinpäätös oli positiivinen normaalia selvästi suuremman puunmyyntituoton ansiosta.

Henkilöstö on seurakunnan voimavara ja sen avulla seurakunta pystyy toteuttamaan tehtävänsä olla lähellä ihmistä apuna ja tukena arjen tilanteissa. Henkilöstömäärä on kuitenkin suhteutettava seurakunnan kokoon ja toimintaympäristöön niin, että toimintaan löytyvät myös taloudelliset resurssit, jolloin seurakunta säilyy elinvoimaisena.

| Tuloslaskelma | TP 2017 | TP 2018 | TP 2019 | TP 2020 |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Korvaukset | 7 745 | 593 | 633 | 0 |
| Myyntituotot | 14 091 | 14 084 | 16 934 | 10 012 |
| Maksutuotot | 83 264 | 75 404 | 71 786 | 56 228 |
| Vuokratuotot | 74 614 | 76 186 | 68 613 | 66 710 |
| Metsätalouden tuotot | 35 327 | 65 930 | 199 099 | 43 743 |
| Kolehdit, keräykset ja lahjoitusvarat | 117 465 | 36 571 | 27 864 | 12 419 |
| Tuet ja avustukset | 8 770 | 22 133 | 14 823 | 22 370 |
| Muut toimintatuotot | 1 700 | 186 | 161 | 70 |
| TOIMINTATUOTOT | 342 977 | 291 087 | 399 913 | 211 552 |
| Henkilöstökulut | -1 161 029 | -1 096 763 | -1 133 573 | -1 073 860 |
| Palvelujen ostot | -464 849 | -436 315 | -488 604 | -473 037 |
| Vuokrakulut | -10 440 | -10 935 | -17 819 | -15 787 |
| Aineet, tarvikkeet ja tavarat | -275 796 | -269 347 | -271 006 | -249 865 |
| Annetut avustukset | -32 104 | -41 990 | -43 780 | -41 238 |
| Muut toimintakulut | -42 401 | -37 886 | -44 059 | -49 956 |
| TOIMINTAKULUT | -1 986 619 | -1 893 237 | -1 998 841 | -1 903 743 |
| TOIMINTAKATE | -1 643 642 | -1 602 150 | -1 598 928 | -1 692 191 |
| Verotulot ja valtionosuudet | 1 985 431 | 1 925 686 | 1 959 391 | 1 946 748 |
| Verotuskulut | -27 646 | -24 468 | -26 638 | -27 680 |
| Keskusrahastomaksut | -152 286 | -158 646 | -152 682 | -154 359 |
| Muut avustukset (korona) | | | | 6 046 |
| Rahoitustuotot ja -kulut | 5 649 | 3 542 | 8 139 | 10 757 |
| VUOSIKATE | 198 783 | 143 964 | 189 282 | 89 321 |
| Poistot ja arvonalentumiset | -174 185 | -180 836 | -184 210 | -194 779 |
| TILIKAUDEN TULOS | 24 598 | -36 872 | 5 072 | -105 458 |
| Poistoeron lisäys(-)/vähennys(+) | 2 251 | 2 251 | 2 331 | 4 162 |
| YLIJÄÄMÄ / ALIJÄÄMÄ | 26 850 | -34 620 | 7 403 | -101 296 |

3.3 Pöytyän seurakunnan henkilöstömenot ja niiden kehitys

Pöytyän seurakunnan henkilöstömenojen kehitys vuosina 2017 – 2020:

| | TP 2017 | TP 2018 | TP 2019 | TP 2020 |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| <i>Palkat ja palkkiot</i> | -930 354 | -914 125 | -933 090 | -886 550 |
| <i>Henkilösivukulut</i> | -235 040 | -208 704 | -214 398 | -211 925 |
| <i>Henkilöstökulujen oikaisuerät</i> | 4 365 | 26 065 | 13 915 | 24 615 |
| Henkilöstökulut yhteensä | -1 161 029 | -1 096 763 | -1 133 573 | -1 073 860 |

3.4 Henkilöstön nykytilanne

3.4.1 Jumalanpalvelus- ja musiikkityö

- 4 pastoria
- 3 kanttoria

3.4.2 Diakonia/lähetystyö

- 3 diakoniatyöntekijää
- 1 lähetys sihteeri

3.4.3 Kasvatustyö

- 5 lastenohjaajaa
- 1 nuoriso- ja rippikoulutyöntekijä
- 0,5 varhaisnuoriso- ja rippikoulutyöntekijä

3.4.4 Kiinteistö ja hautausmaa

- 5 seurakuntamestaria
- 1 seurakuntapuutarhuri
- kausi- ja kesätyöntekijöitä tarpeen mukaan

3.4.5 Hallinto

- Kirkkoherra
- Talouspäällikkö
- Taloussihteeri
- Seurakuntas sihteeri

4 Henkilöstöstrategian visio ja tavoitteet

Henkilöstöstrategian visio pohjautuu seurakunnan strategiaan, sen missioon ja visioon. Henkilöstöstrategia tukeutuu seurakunnan arvoihin ja kirkon yleiseen arvomaailmaan. Henkilöstöstrategia huomioi toimintaympäristön sekä siinä tapahtuvat muutokset.

Visio

Toimintaan tarvittavat toimijat.

Toiminnallinen tavoite

Seurakunnan toiminta on yhteistyötä ja kaikille avointa.

- *4-vuotiskauden osatavoitteet*
 - Kehitämme työntekijöiden ja vapaaehtoistoimijoiden yhteistyötä.
 - Yhteistyön lisääminen yli seurakuntien ja työmuotojen sekä ulkopuolisten toimijoiden kanssa.
 - Tilat ja työvälineet eri toimintojen tarpeisiin muuntuvia.

5 Mittarit

Kirjataan Katrina-ajanvarausjärjestelmään vapaaehtoisten toimijoiden määrä eri tilaisuuksissa ja verrataan näitä lukuja edelliseen nelivuotiskauteen. Samoin kirjataan muu toimija -kohtaan yhteistyö ulkopuolisten kumppanien kanssa.

Myös tilojen varauksia voidaan seurata Katrinan kautta, jolloin nähdään niiden käytettävyys eri työalojen tarpeisiin.

5.1 Henkilöstörakennesuunnitelma vuosille 2021 – 2029

5.1.1 Papit

Kirkkoherra ja srk-pastori eläköityvät ja vain kirkkoherran paikka täytetään

- Kirkkoherra, vastuuta Pöytyän kirkkoalueesta
- Kasvatuksen pastori – Yläne - Oripää -alueiden vastuupappi
- Diakonia-/lähetyspastori Karinainen- (osin) Pöytyä -alueiden vastuupappi

5.1.2 Kanttorit

Yksi kanttorin viranhaltijoista eläköityy, eikä paikkaa täytetä. Johtavan viranhaltijan tarve poistuu.

- Yläne-Oripää -kirkkoalueiden kanttori / vastuualana kasvatus
- Pöytyä-Karinainen -kirkkoalueiden kanttori / vastuualana diakonia

5.1.3 Diakonia/lähetys

Johtava diakoniatyöntekijä, jolla vastuullaan myös Pöytyän kirkkoalue.

- Yläne-Oripää -alueen diakoniatyöntekijä
- Karinaisten alueen diakoniatyöntekijä
- Lähetysseurain tehtävät

5.1.4 Kasvatus

Yksi lastenohjaaja eläköityy eikä paikkaa täytetä.

- 4 lastenohjaajaa, joiden vastuulla lapsi-, perhe- ja varhaisnuorisotyö
- 1 nuorisotyöntekijä, jonka vastuulla varhaisnuorisotyö ja osa rippikoulua
- 1 kasvatustyöntekijä, jonka vastuulla rippikoulutyö, erityisnuorisotyö ja nuoret aikuiset

5.1.5 Kiinteistö ja hautausmaa

Seurakuntamestari, suntio-vahtimestari sekä suntion sijainen eläköityvät.

- Yläne-Oripää -alueen seurakuntamestari
- Pöytyä-Karinainen -alueen seurakuntamestari
- Seurakuntapuutarhuri
 - o tehtäviin kuuluvat myös mm. siivoustehtävät, toimituksissa sijaistaminen ja hautausmaahallintoon liittyviä työtehtäviä
- Kesäsuntio ja sijainen tarpeen mukaan

5.1.6 Hallinto

Taloussihteeri eläköityy eikä paikkaa täytetä

- Kirkkoherra
- Talouspäällikkö
- 1 Talous-/seurakuntasihteeri

5.2 Henkilöstörakenne 2030

5.2.1 Jumalanpalvelus- ja musiikkityö

- 3 pastoria
- 2 kanttoria

5.2.2 Diakonia/lähetystyö

- 3 diakoniatyöntekijää
- 1 erityisnuorisotyön ja nuorten aikuisten työn kasvatustyöntekijä
- lähetyssihteerin tehtävät

5.2.3 Kasvatustyö

- 3 lastenohjaajaa, jotka tekevät laaja-alaista lapsi-, perhe- ja varhaisnuorisotyötä
- 1 nuoriso- ja rippikoulutyö
- 1 rippikoulutyö, erityisnuoriso, nuoret aikuiset

5.2.4 Kiinteistö ja hautausmaa

- 2 seurakuntamestaria
- 1 seurakuntapuutarhuri
- 1 kesäsuntio
- kausi- ja kesätyöntekijöitä tarpeen mukaan

5.2.5 Hallinto

- Kirkkoherra
- Talouspäällikkö
- Seurakuntasihteerit

6 Henkilöstöstrategian toteutumisen varmistaminen

Henkilöstöstrategian täytäntöönpanon tavoitteena on saada kohtuullinen varmuus siitä, että tehtävät hoidetaan seurakunnassa niin kuin ne on suunniteltu hoidettavaksi ja että hyväksytyt henkilöstöstrategian toteutuminen onnistuu.

Henkilöstöstrategian tavoitteena on auttaa seurakunnan johtoa ymmärtämään seurakunnan toiminnan peruselementit ja siihen tarvittavat henkilöstöresurssit sekä auttaa rekrytointien suunnittelussa hahmottamaan kokonaisuus toimintalähtöisesti taloudelliset resurssit ja tulevaisuuden muutoksiin liittyvät tosiasiat huomioiden.

Kirkkovaltuusto päättää seurakunnan henkilöstöstrategian visiosta ja sen toteuttamiseen tarvittavasta henkilöstöstrategiasta. Strategia tarkistetaan valtuustokausittain.

Strategian toteuttamiseen tarvittavat vuositason toiminnalliset sekä kustannustehokkuustavoitteet ja tehtävät määritellään toiminta- ja taloussuunnitelmassa. Tavoitteiden toteutumista seurataan tilivuosittain mittareiden avulla toimintakertomuksessa.