

Henkilöstöstrategia 2026–2030

1.	Toiminnan ja talouden suunnittelu.....	1
1.1.	Henkilöstöpoliittiset tavoitteet ja toimenpiteet	1
1.2.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	1
2.	Seurakuntalaiset vastuunkantajina	2
3.	Henkilöstön rakenne ja tulevaisuus	2
3.1.	Kasvatus	2
3.2.	Diakonia.....	3
3.3.	Papit ja kanttorit	3
3.4.	Kirkkoherranvirasto ja taloustoimisto	3
3.5.	Pihlavan leiri- ja toimintakeskus.....	4
3.6.	Hautaus- ja kiinteistötoimi	4

1. Toiminnan ja talouden suunnittelu

1.1. Henkilöstöpoliittiset tavoitteet ja toimenpiteet

Henkilöstösuunnittelu on osa seurakunnan toimintojen kokonaissuunnittelua ja sillä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla henkilöstön määrä ja rakenne mitoitetetaan ja suunnitellaan vastaamaan seurakunnan toiminnallisia tarpeita.

Tavoitteet

- Henkilöstömäärän mitoituksessa huomioidaan toiminnallisten tarpeiden ohella taloudelliset resurssit.
- Seurakunnalla on sopiva henkilöstömäärä perustehtävänsä suorittamiseen ja siinä tarpeellisiin työmuotoihin. Tästä huolehtiminen on seurakunnan talouden hoidossa ensisijaista.
- Tehtäväkuvaukset ovat ajan tasalla.
- Seurakunnalla on työhönsä motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilöstö.
- Työvoiman käyttö on joustavaa seurakunnan sisällä sekä tarvittaessa yhteistyössä yli seurakuntarajojen.

Toimenpiteet

- Henkilöstöstrategian lähtökohtana on toimintastrategiasta nouseva kirkkovaikuttamisen vahvistama toiminta- ja taloussuunnitelma.
- Virat ja tehtävät täytetään vakinaisesti, jos työvoiman tarve on todettu pysyväksi. Vakinaisen viran/tehtävän haettavaksi julistamiseen on saatava kirkkoneuvoston lupa.
- Määräaikaisiin virkoihin/tehtäviin palkataan työntekijöitä määrärahojen puitteissa. Määräaikaisuudelle tulee olla työsopimuslain tai kirkkolain mukaiset perusteet.
- Vapautuvan viran tai tehtävän osalta laaditaan selvitys siitä, voidaanko tehtävät jakaa muille työntekijöille ja virka/tehtävä kokonaan lakkauttaa vai pitääkö virka/työtehtävä täyttää. Selvityksessä huomioidaan selvitysajankohdan mukaiset toimintaympäristön muutokset sekä toiminnalliset ja taloudelliset kehitysnäkymät. Huolehditaan siitä, että seurakunnassa säilyy riittävä osaaminen ja ammattitaito.
- Työntekijän omaa halua vaihtaa tilapäisesti tai pysyvästi tehtävää tuetaan, kun se on seurakunnan perustehtävän toteuttamisen kannalta tarkoituksenmukaista.
- Ns. Hiljaisen tiedon siirtäminen turvataan avaintehtävissä suorittamalla rekrytoinnit riittävän ajoissa.

1.2. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on toimintaa, jolla henkilöstö perehdytetään työyhteisöön, ohjataan työtehtäviin ja varustetaan työssä tarvittavilla tiedollisilla ja taidollisilla valmiuksilla sekä edistetään työyhteisön yhteistyötä.

2. Seurakuntalaiset vastuunkantajina

Tavoitteet

- Pyritään lisäämään seurakuntalaisten osallisuutta seurakunnan eri toiminnoissa.
- Luodaan uusia toiminnan tapoja, joissa työntekijät ja seurakuntalaiset yhdessä suunnittelevat ja toteuttavat seurakunnan perustehtävää.

Toimenpiteet

- Työaloilla kartoitetaan niitä toimintoja ja tehtäviä, joissa seurakuntalaiset voivat olla toimijoina.
- Ollaan avoimia suunnittelussa erilaisille tavoille tehdä yhdessä.
- Huolehditaan vastuunkantajien koulutuksesta.
- Huolehditaan, että työntekijät saavat tarvittaessa koulutuksen yhteistyöhön seurakuntalaisten kanssa.
- Tunnistetaan ja poistetaan mahdollisia osallistumisen esteitä.

3. Henkilöstön rakenne ja tulevaisuus

Suunnittelukaudella kahdella viranhaltijalla (talouspäällikkö ja kappalainen) on mahdollisuus eläköityä. Työntekijä määrittelee itse ajankohdan eläköitymiselleen. Talouspäällikkö eläköityy 1.2.2026 (oma ilmoitus). Jokaisen vapautuvan työtehtävän täyttämistä harkitaan aina erikseen.

Henkilöstötavoitteet on asetettu pääosin vuoden 2027 loppuun. Tilanteen mukaan huomioidaan myös yhteistyö muiden seurakuntien kanssa esimerkiksi Rova2030 projekti.

3.1. Kasvatus

Kaikissa vaiheissa on huolehdittava riittävän osaamisen säilymisestä. Lasten määrän vähetessä on rohkeasti uudistettava lastenohjaajien tehtäväkuvauksia ja mietittävä millaista osaamista tarvitaan.

Seurakunnassa on kaksi nuorisotyöntekijän virkaa, joista toinen on täyttämättä.

Henkilöstö 2025

- 1 osa-aikainen lastenohjaaja 57 %
- 1 osa-aikainen lastenohjaaja 80 % (tämän tehtävän hoitajalla on 20 % diakoniatyötä)
- 1 kokoaikainen kasvatuksen työntekijä
- 1 kokoaikainen nuorisotyöntekijä

Henkilöstötavoite vuoden 2027 lopussa

- 1 osa-aikainen lastenohjaaja 60–70 % (tämän tehtävän hoitajalla on 30–40 % diakoniatyötä)
- 1 kokoaikainen kasvatuksen työntekijä
- 1 kokoaikainen nuorisotyöntekijä

3.2. Diakonia

Seurakunnassa säilyy kirkkolain velvoitteiden mukaisesti yksi diakonian virka.

Henkilöstö 2025

- 1 kokoaikainen diakoniatyöntekijä
- 1 osa-aikainen 20 % (lastenohjaaja, jolla myös diakoniatyötä)

Henkilöstötavoite vuoden 2027 lopussa

- 1 kokoaikainen diakoniatyöntekijä
- 1 osa-aikainen 30–40 % (lastenohjaaja, jolla myös diakoniatyötä)

3.3. Papit ja kanttorit

Seurakunnassa on kolme papinvirkaa, joista yksi on täytetty määräaikaaisesti.

Henkilöstö 2025

- 1 kokoaikainen kirkkoherra
- 1 kokoaikainen kappalainen
- 1 kokoaikainen seurakuntapastori
- 1 kokoaikainen kanttori
- 1 kokoaikainen kanttori

Henkilöstötavoite vuoden 2027 lopussa

- 1 kokoaikainen kirkkoherra
- 1 kokoaikainen kappalainen
- 1 osa-aikainen pappi 50 %
- 1 kokoaikainen kanttori
- 1 osa-aikainen kanttori 50 %

3.4. Kirkkoherranvirasto ja taloustoimisto

Kipa mahdollistaa sen, että esim. talouspuolen tiliöintejä voidaan siirtää henkilökunnalle hoidettavaksi samalla, kun he tarkistavat omat ostoksensa. Talouspuolella keskustellaan myös mahdollisista laajemmista talousyksiköistä, mutta niistä ei tässä vaiheessa ole lopullista tietoa. Tämä voi olla esimerkiksi yhteistyötä naapuriseurakuntien kanssa.

Henkilöstö 2025

- 1 kokoaikainen talouspäällikkö
- 1 kokoaikainen taloussihteeri
- 1 kokoaikainen seurakuntasihteeri

Henkilöstötavoite vuoden 2026 tammikuun lopussa

- 1 kokoaikainen taloussihteeri
- 1 kokoaikainen seurakuntasihteeri
- 40 % työaikaa vastaavat ostopalveluina hankittavat taloushallinnon palvelut (esim. talouspäällikkö)

3.5. Pihlavan leiri- ja toimintakeskus

Pihlavan toiminta on tuottoa tuottava yksikkö, jonka vakituiset henkilöstöresurssit pitää olla riittävät. Resurssien vähentämiselle ei ole tarvetta.

Pihlavan emännän virka on täytetty määräaikaaisesti.

Henkilöstö 2025

- 1 kokoaikainen emäntä
- 1 kokoaikainen leirikeskustyöntekijä
- 1 kokoaikainen leirikeskustyöntekijä

Henkilöstötavoite vuoden 2027 lopussa

- 1 kokoaikainen emäntä
- 1 kokoaikainen leirikeskustyöntekijä
- 1 kokoaikainen leirikeskustyöntekijä

3.6. Hautaus- ja kiinteistötoimi

Talvikunnossapito hankitaan ostopalveluna ulkopuoliselta palveluntuottajalta.

1.1.2026 alkaen kiinteistöpäällikön tehtävät (20 %) hankitaan ostopalveluna Euran seurakunnalta.

Henkilöstö 2025

- 1 kokoaikainen kiinteistönhoitaja-suntio
- 1 kokoaikainen puutarhuri-suntio
- 1 kokoaikainen kiinteistönhoitaja

Henkilöstötavoite vuoden 2027 lopussa

- 1 kokoaikainen suntio
- 1 kokoaikainen seurakuntamestari
- 1 kokoaikainen kiinteistönhoitaja

