

PÖYTYÄN SEURAKUNTA

Henkilöstöstrategia

2025–2035

Sisälllys

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | JOHDANTO HENKILÖSTÖSTRATEGIAPROSESSIIN | 3 |
| 1.1 | Henkilöstöstrategiatyöryhmä..... | 3 |
| 1.2 | Henkilöstöstrategian päivitys..... | 3 |
| 2 | PÖYTYÄN SEURAKUNNAN ARVOT JA TAVOITTEET | 4 |
| 3 | TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA SEN MUUTOKSET | 4 |
| 3.1 | Väestöennusteet, jäsenmäärä ja jäsenmäärän kehitys | 5 |
| 3.2 | Pöytyän seurakunnan tulot ja menot sekä niiden kehitys | 6 |
| 3.3 | Pöytyän seurakunnan henkilöstömenot ja niiden kehitys | 7 |
| 3.4 | Henkilöstön nykytilanne | 8 |
| 3.4.1 | Papit | 8 |
| 3.4.2 | Kanttorit | 8 |
| 3.4.3 | Diakoniatyö | 8 |
| 3.4.4 | Kasvatustyö | 8 |
| 3.4.5 | Kiinteistö ja hautausmaa..... | 8 |
| 3.4.6 | Hallinto..... | 8 |
| 4 | HENKILÖSTÖSTRATEGIAN VISIO JA TAVOITTEET | 9 |
| 5 | MITTARIT | 9 |
| 5.1 | Henkilöstörakennesuunnitelma vuoteen 2035 mennessä | 10 |
| 5.1.1 | Papit | 10 |
| 5.1.2 | Kanttorit / musiikkityö | 10 |
| 5.1.3 | Diakoniatyö | 10 |
| 5.1.4 | Kasvatustyö | 10 |
| 5.1.5 | Kiinteistö ja hautausmaa..... | 10 |
| 5.1.6 | Hallinto..... | 10 |
| 5.2 | Rovastikunnallisen yhteistyön vaikutukset henkilöstörakenteeseen | 11 |
| 6 | HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN VARMISTAMINEN | 11 |

1 Johdanto henkilöstöstrategiaprosessiin

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

1.1 Henkilöstöstrategiatyöryhmä

Pöytyän seurakunnan kirkkoneuvosto on kokouksessaan 31.1.2024 § 10 päättänyt strategiatyökentelyyn liittyvien työryhmien kokoonpanot ja korjannut päätöstä 29.5.2024 § 60. Työryhmiin valittiin työntekijöiden lisäksi luottamushenkilö jokaisesta kirkkoalueesta. Henkilöstöstrategiatyöryhmään kuuluvat seurakunnan johtoryhmä eli kirkkoherra Merelle Peltonen Galindo, talouspäällikkö Minna Stenroos, johtava diakoni Minna Majuri-Kiiski, johtava lastenohjaaja Minna Truhponen ja johtava kanttori Helena Heimola sekä luottamushenkilöistä Hilka Lindgren, Sinikka Hutko, Markus Ylijoki ja Irmeli Isotalo.

1.2 Henkilöstöstrategian päivitys

Tämä henkilöstöstrategia on tehty 10 vuodeksi eteenpäin eli vuoteen 2035 asti ja päivittää edellistä vuonna 2021 tehtyä henkilöstöstrategiaa. Seurakunnan strategiat käsitellään kerran valtuustokaudessa eli neljän vuoden välein ja ne voidaan tehdä käsittämään pitempi aika kuin valtuustokausi. Jokaisen päivittämisen yhteydessä strategia tarkentuu ja tiedonkeruu sekä laskentamallien hyödyntäminen kehittyvät aiemmasta. Tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain toimintakertomuksessa tilinpäätöksen laadinnan yhteydessä, samoin kuin henkilöstövaihdosten yhteydessä. Henkilöstöstrategiatyöstä vastaavat kirkkoherra ja talouspäällikkö. Paimion rovastikunnassa on meneillään ROVA2030-hanke, jota parhaillaan selvitetään ja vuoden 2026 alussa on tarkoitus jokaisessa seurakunnassa tehdä päätös hankkeen etenemismallista ja aikataulusta. Henkilöstömitoitukset ja organisaatorakenne muuttuvat täysin, mikäli rovastikunnan kokoinen talous- ja hallintoyksikkö perustetaan Paimion rovastikuntaan. Tämän henkilöstöstrategian mitoituksissa ei ole otettu tätä muutosta huomioon vaan keskitytty pelkästään Pöytyän seurakunnan toiminnan jatkumiseen itsenäisenä.

2 Pöytyän seurakunnan arvot ja tavoitteet

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

Seurakuntamme arvot ovat:

- usko
- toivo
- rakkaus
- yhteistyö

Toimintamme painopisteet ovat:

- vahvistamme osallisuutta
- parannamme yhteyttä Jumalaan ja toisiimme
- toimimme vastuullisesti

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, yhteiskunnan eriarvoistuminen
- seurakuntien talouden tiukkeneminen
- kasvava tarve uudenlaisiin toimintatapoihin
- seurakuntien jäsenmäärissä tapahtuvat muutokset
- monikulttuurisuuden lisääntyminen
- yksilön hengellinen etsintä monipuolistuu
- digitaalisuus, sähköinen asiointi ja etätyöskentely

3.1 Väestöennusteet, jäsenmäärä ja jäsenmäärän kehitys

| pöytyä | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Asukasluku | 9 424 | 9 357 | 9 301 | 9 249 | 9 199 | 9 152 | 9 100 | 9 052 | 9 009 |
| Jäsenmäärä | 7 213 | 7 071 | 6 947 | 6 828 | 6 710 | 6 601 | 6 486 | 6 379 | 6 282 |
| Kirkollisveroa maksavat | 4 903 | 4 837 | 4 787 | 4 735 | 4 674 | 4 632 | 4 573 | 4 524 | 4 474 |

| Muutos vuosittain | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Asukasluku | -1,41 % | -0,71 % | -0,60 % | -0,56 % | -0,54 % | -0,51 % | -0,57 % | -0,53 % | -0,48 % |
| Jäsenmäärä | -2,20 % | -1,97 % | -1,75 % | -1,71 % | -1,73 % | -1,62 % | -1,74 % | -1,65 % | -1,52 % |
| Kirkollisveroa maksavat | -1,86 % | -1,35 % | -1,04 % | -1,07 % | -1,29 % | -0,91 % | -1,28 % | -1,06 % | -1,10 % |

| Suhde: Jäsenmäärä/asl. | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| pöytyä | 77 % | 76 % | 75 % | 74 % | 73 % | 72 % | 71 % | 70 % | 70 % |
| Hiippakunta | 68 % | 67 % | 66 % | 66 % | 65 % | 64 % | 63 % | 62 % | 61 % |
| Koko maa | 65 % | 64 % | 63 % | 62 % | 61 % | 60 % | 59 % | 58 % | 58 % |

| Suhde: Veroa maksavat/asl | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| pöytyä | 52 % | 52 % | 51 % | 51 % | 51 % | 51 % | 50 % | 50 % | 50 % |
| Hiippakunta | 49 % | 48 % | 48 % | 47 % | 47 % | 46 % | 46 % | 45 % | 45 % |
| Koko maa | 45 % | 45 % | 44 % | 44 % | 43 % | 43 % | 42 % | 42 % | 41 % |

| Kirkollisvero 1000 e | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| pöytyä | 1 834 | 1 961 | 1 995 | 2 143 | 2 173 | 2 215 | 2 249 | 2 269 | 2 294 |
| Muutos-% | 2,6 % | 7,0 % | 1,7 % | 7,4 % | 1,4 % | 2,0 % | 1,5 % | 0,9 % | 1,1 % |

| Kirkollisvero/jäsen | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| pöytyä | 254 | 277 | 287 | 314 | 324 | 336 | 347 | 356 | 365 |
| Hiippakunta | 249 | 278 | 287 | 310 | 320 | 331 | 342 | 351 | 361 |
| Koko maa | 257 | 291 | 299 | 323 | 334 | 345 | 357 | 367 | 377 |

| Kirkollisvero/jäsen, vuotuinen | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|--------------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Muutos vuosittain | 4,9 % | 9,1 % | 3,5 % | 9,3 % | 3,2 % | 3,7 % | 3,3 % | 2,6 % | 2,7 % |
| Hiippakunta | 3,3 % | 11,8 % | 3,2 % | 8,0 % | 3,3 % | 3,4 % | 3,2 % | 2,8 % | 2,7 % |
| Koko maa | 3,8 % | 13,2 % | 3,0 % | 7,9 % | 3,3 % | 3,4 % | 3,3 % | 2,9 % | 2,8 % |

| Veroprosentti | 2022 | 2023 | 2024- |
|---------------|------|------|-------|
| pöytyä | 1,75 | 1,70 | 1,70 |
| Hiippakunta | 1,61 | 1,58 | 1,59 |
| Koko maa | 1,67 | 1,65 | 1,65 |

3.2 Pöytyän seurakunnan tulot ja menot sekä niiden kehitys

Ohessa on aikasarja Pöytyän seurakunnan neljästä viimeisestä tilinpäätöksestä. Seurakunnan tilinpäätös on ollut vuorovuosina positiivinen ja vuorovuosina negatiivinen. Positiiviset vuodet ovat pääosin syntyneet suuremman metsätalouden tuoton ansiosta, vuonna 2023 ja 2024 myös verotulojen hyvä kertymä vaikutti. Kriisiseurakunnan kriteerit ovat ovella. Maksuvalmiuteen liittyvä mittari oli negatiivinen jo vuonna 2023 ja vuoden 2024 aikana kriisiseurakuntakriteereiden ensimmäistä talouden mittaria on kiristetty, jolloin jo kahden negatiivisen tilinpäätöksen jälkeen seurakunta siirtyi kriisiseurakunnaksi. Pöytyän seurakunnan taseessa on kertynyttä alijäämää n. 20 000 euroa vuoden 2024 lopulla ja sijoitukset on käytetty tehtyihin investointeihin vuoden 2024 aikana lähestulkoon kokonaan.

Henkilöstö on seurakunnan tärkein pääoma ja sen avulla seurakunta pystyy toteuttamaan tehtäväänsä laadukkaasti ja monipuolisesti. Henkilöstömäärä on kuitenkin suhteutettava seurakunnan kokoon ja toimintaympäristöön niin, että toimintaan löytyvät myös taloudelliset resurssit, jolloin seurakunta säilyy elinvoimaisena.

| | TP 2021 | TP 2022 | TP 2023 | TP 2024 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Toimintatuotot | 369 827 | 316 502 | 341 465 | 388 754 |
| Korvaukset | 30 | 0 | 36 | 0 |
| Myyntituotot | 8 221 | 6 940 | 21 964 | 8 640 |
| Maksutuotot | 89 624 | 96 093 | 117 729 | 105 013 |
| Vuokratuotot | 54 851 | 63 867 | 66 848 | 66 472 |
| Metsätalouden tuotot | 165 346 | 98 482 | 89 444 | 127 893 |
| Kolehdit, keräykset ja lahjoitusvarat | 8 484 | 37 302 | 32 288 | 55 529 |
| Tuet ja avustukset | 11 804 | 13 723 | 13 092 | 15 542 |
| Muut toimintatuotot | 31 468 | 94 | 65 | 9 665 |
| Toimintakulut | -1 893 475 | -2 065 708 | -2 130 583 | -2 361 781 |
| Henkilöstökulut | -1 079 598 | -1 129 896 | -1 159 721 | -1 239 838 |
| Palvelujen ostot | -453 073 | -517 027 | -531 754 | -640 426 |
| Vuokrakulut | -20 597 | -19 773 | -16 867 | -18 583 |
| Aineet ja tarvikkeet | -256 135 | -309 952 | -317 650 | -341 018 |
| Annetut avustukset | -38 517 | -34 357 | -44 688 | -38 993 |
| Muut toimintakulut | -45 555 | -54 703 | -59 903 | -82 923 |
| TOIMINTAKATE | -1 523 648 | -1 749 206 | -1 789 118 | -1 973 027 |
| Kirkollisverotulot | 1 787 794 | 1 833 645 | 1 961 369 | 2 040 063 |
| Valtionrahoitus | 187 716 | 189 252 | 193 795 | 193 832 |
| Verotuskulut | -27 675 | -25 707 | -25 592 | -27 704 |
| Kirkon rahastomaksut | -154 264 | -154 048 | -157 758 | -158 688 |
| Toiminta-avustukset | | | | 13 591 |
| Rahoitustuotot ja -kulut | 28 498 | -24 152 | 36 532 | -6 655 |
| VUOSIKATE | 298 421 | 69 783 | 219 228 | 81 412 |
| Poistot ja arvonalentumiset | -206 070 | -175 591 | -164 644 | -147 254 |
| Erilliskirjanpitoa hoidetut rahastot | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TILIKAUDEN TULOS | 92 352 | -105 808 | 54 584 | -65 842 |
| Poistoerojen lisäys (-) tai vähennys (+) | 5 500 | 4 582 | 4 582 | 4 503 |
| Tilikauden ylijäämä (+) / alijäämä (-) | 97 851 | -101 226 | 59 166 | -61 339 |

3.3 Pöytyän seurakunnan henkilöstömenot ja niiden kehitys

Pöytyän seurakunnan henkilöstömenojen kehitys vuosina 2022–2024:

| Seurakunta | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| Palkat ja palkkiot | -931 322,83 | -936 694,09 | -998 333,86 |
| Eläkekulut | -186 973,13 | -192 579,59 | -207 905,92 |
| Muut henkilösivukulut | -25 964,31 | -37 544,22 | -15 853,15 |
| Saadut henkilöstökorvaukset | 14 364,29 | 7 097,74 | 9 040,35 |
| Muut henkilöstökulujen oikaisut (+/-) | 0,00 | -0,39 | -26 784,86 |
| YHTEENSÄ | -1 129 895,98 | -1 159 720,55 | -1 239 837,44 |
| Matka-, majoitus- ja ravitsemuskulut | -35 921,98 | -41 154,42 | -48 398,91 |
| Koulutuskulut ja koulutusmatka, majoitus- ja ravitsemiskulut | -11 149,40 | -5 982,94 | -14 640,76 |
| Työterveyshuolto | -28 295,25 | -24 663,65 | -30 988,30 |
| YHTEENSÄ | -75 366,63 | -71 801,01 | -94 027,97 |
| Hautainhoitorahasto | 2022 | 2023 | 2024 |
| Palkat ja palkkiot | -87 384,48 | -87 144,57 | -90 098,31 |
| Eläkekulut | -17 989,27 | -18 346,03 | -19 181,27 |
| Muut henkilösivukulut | -1 992,56 | -2 594,80 | -1 356,55 |
| Saadut henkilöstökorvaukset | 315,00 | | |
| YHTEENSÄ | -107 051,31 | -108 085,40 | -110 636,13 |
| Matka-, majoitus- ja ravitsemuskulut | -1 194,08 | -1 504,57 | -123,12 |
| YHTEENSÄ | -1 194,08 | -1 504,57 | -313,75 |
| Seurakunta ja HHR yhteensä | -1 236 947,29 | -1 267 805,95 | -1 350 473,57 |

Palkkojen suuri nousu vuosien 2022 ja 2024 välillä johtuu osittain päättyneiden palvelussuhteiden loppupalkoista sekä toisaalta palkkaneuvottelujen tuloksena maksetuista suurista palkankorotuksista, joita on ollut useita tällä välillä. Myös juuri neuvoteltu uusi sopimuskausi 2025–2028 pitää sisällään yhteensä n. 7,8 prosentin palkankorotukset sekä lisäksi jaettujen suorituslisien jäämisen pysyväksi palkanosaksi.

3.4 Henkilöstön nykytilanne

3.4.1 Papit

- Kirkkoherra, vastuuta kasvatuksesta ja Pöytyän kirkkoalueesta
- Kasvatuksen pastori, Yläneen alueen vastuupappi
- Diakoniapastori, Oripään alueen vastuupappi
- Kappalainen, vastuu lähetystyöstä, Karinaisten alueen vastuupappi

3.4.2 Kanttorit

- Johtava kanttori, Pöytyän alue
- Yläne-Oripää -kirkkoalueiden kanttori
- Karinaisten kirkkoalueen kanttori 80 %

3.4.3 Diakoniatyö

- Johtava diakoniatyöntekijä, jolla vastuullaan myös Pöytyän kirkkoalue
- Yläne-Oripää -alueen diakoniatyöntekijä
- Karinaisten alueen diakoniatyöntekijä

3.4.4 Kasvatustyö

- 1 vastaava lastenohjaaja, jonka vastuulla osa rippikoulua (1 ryhmä) ja taloushallinnollisia tehtäviä
- 2–3 lastenohjaajaa, joiden vastuulla lapsi-, perhe- ja varhaisnuorisotyö (25 % lähetysseurakuntien tehtäviä yhdellä lastenohjaajalla)
- 1 kasvatustyöntekijä, jonka vastuulla rippikoulu (kokonaisuus+3 ryhmää) ja nuorisotyö
- 1 nuorisotyöntekijä, jonka vastuulla varhaisnuorisotyö ja osa rippikoulua (1 ryhmä)

3.4.5 Kiinteistö ja hautausmaa

- 1 Yläne-Oripää -alueen seurakuntamestari
- 1 Pöytyän alueen seurakuntamestari
- 1 Karinaisten alueen seurakuntamestari
- 0,5 seurakuntamestari (sijaisuudet)
- 1 Seurakuntapuutarhuri (talvikaudella osa-aikainen ”yleismies”)
- kausi- ja kesätyöntekijöitä tarpeen mukaan

3.4.6 Hallinto

- 1 Kirkkoherra
- 1 Taluspäällikkö
- 1 Seurakuntasihtööri
- Yhteistyötä naapuriseurakuntien kanssa (taloustoimisto 2 pv/kk, kiinteistöpäällikköapu 1pv/vko)

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

Oikeat ihmiset oikeissa tehtävissä.

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 vuoteen 2035 mennessä

5.1.1 Papit

Seuraavassa rekrytointitilanteessa pastorin tilalle ei palkata uutta

- Kasvatuksen pastori – Yläne - Oripää -alueiden vastuupappi, rippikoulutyötä
- Diakonia-/lähetyspastori Karinainen - (osin) Pöytyä -alueiden vastuupappi
- Kesäteologi/kesäpappi (kesälomat ja rippileirit aiheuttavat resurssipulaa)

5.1.2 Kanttorit / musiikkityö

- 2–3 kanttoria

5.1.3 Diakoniatyö

- Johtava diakoniatyöntekijä, jolla vastuullaan myös Pöytyän kirkkoalue
- Yläne-Oripää -alueen diakoniatyöntekijä
- Karinaisten alueen diakoniatyöntekijä

5.1.4 Kasvatustyö

- 3-4 kasvatustyöntekijää (työajallisia, 1 täysaikainen ja 3 osa-aikaista), joiden vastuulla lapsi- ja perhetyö, ovat mukana varhaisnuoriso- ja rippikoulutyössä (25 % lähetyssihteerin tehtäviä yhdellä kasvatustyöntekijällä)
- 2 nuorisotyönohjaajaa (työajattomia), joiden vastuulla rippikoulu sekä varhais- ja nuorisotyö

5.1.5 Kiinteistö ja hautausmaa

Seurakuntamestarien osalta tulevissa rekrytointitilanteissa harkitaan tarve

- 1 Yläne-Oripää -alueen seurakuntamestari
- 1 Pöytyän alueen seurakuntamestari
- 1 Karinaisten alueen seurakuntamestari
- 1 Seurakuntapuutarhuri (talvikaudella osa-aikainen ”yleismies”)
- kausi- ja kesätyöntekijöitä tarpeen mukaan

5.1.6 Hallinto

- Kirkkoherra (vastuuta Pöytyän kirkkoalueesta)
- Talouspäällikkö
- 1 Seurakuntasihtööri
- Tarpeen mukaan yhteistyötä naapuriseurakuntien kanssa

5.2 Rovastikunnallisen yhteistyön vaikutukset henkilöstörakenteeseen

Turun arkkihiippakunnan alueella on meneillään ROVA2030-hanke, jonka tavoitteena on toteuttaa yhteiset rovastikunnalliset hallintoyksiköt ja saada näin kevennettyä hallintorakennetta ja keskitettyä resursseja toimintaan kirkkoalueilla. Paimion rovastikunta, johon Pöytyäkin kuuluu, on mukana pilottihankkeessa, jolloin pilottina toimiminen tarkoittaa mahdollisesti muita aiempaa hallinnon yhdistämistä. Hankkeessa on nyt linjattu, että vuoden 2025 aikana tehdään selvityksiä kolmesta eri rakennevaihtoehdosta (työalamalli, aluemalli ja yhtymämalli) ja tammikuussa 2026 kirkkovaltuustot päättävät, miten asiassa edetään.

Rovastikunnallisessa yhteisessä hallinnossa kirkkoherran virka tulee haettavaksi ja tällä hetkellä virassa olevat kirkkoherrat siirtyvät aluekappalaisiksi toiminta-alueille, mikäli yhdistymisen muodoksi ei valita seurakuntayhtymää, jossa nykyinen hallintorakenne toiminnan osalta säilyy ja kirkkoherrat pysyvät viroissaan.

Rovastikunnallisessa yhteisessä hallinnossa työntekijöillä olisi samaa työtä tekeviä henkilöitä työpareina, sijaisuudet toimitus ja henkilöstön kuormittuneisuus tätä kautta vähenisi ja työhyvinvointi kasvaisi. Lisäksi suurempi yksikkö toisi säästöjä mm. hankinnoissa ja mahdollistaisi laajemman toiminnan tarjoamisen paikallisesti kirkkoalueilla. Tarkoituksena on siis turvata seurakunnan perustyö myös jatkossa, kun pieninä seurakuntayksikköinä eivät seurakunnat enää jatkossa pärjää eivätkä pysty toteuttamaan välttämättä edes kirkon peruspalveluita. Joustavuus ja sijaistus toiminnan osalta toki riippuu valittavasta rakennemallista. Hallinto yhdistyy jokaisessa rakennevaihtoehdossa ja sen osalta edellä mainitut asiat toteutuvat.

Paimion rovastikunta pilottina saa myös uuden yksikön organisaatorakenteeseen, tehtäviin ja tehtävänkuviiin liittyvää apua konsultointikoulutusta käyville Kirkkohallituksen taloussuunnittelupäälliköltä ja Kirkon palvelukeskuksen palvelupäälliköltä, kun he opinnäytetyönään koostavat organisaatiomallin tulevalle hallinnolliselle yksikölle. Työn pitäisi valmistua vielä kevään 2025 aikana.

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 vuosittaiset toiminnalliset sekä kustannustehokkuustavoitteet ja tehtävät määritellään toiminta- ja taloussuunnitelmassa. Tavoitteiden toteutumista seurataan tilivuositteittain mittareiden avulla toimintakertomuksessa.