

Osaamis- ja työvoimatarvekysely 2015

Selvitys seurakuntien ja seurakuntayhtymien osaamis- ja
työvoimatarpeista

Kyselyssä selvitettiin

- Rekrytointitarvetta (kysymykset 1-2), rekrytointivaikeuksia (3), rekrytointikanavia (4)
- Yhteisiä virkoja ja tehtävien hoitoa (5), vuokratyötä/ostopalveluja (6), vieraskielisiä (7), harjoittelijoita/työssäoppijoita (8), eräitä muita ryhmiä (9)
- Tulevaisuuden osaamistarpeita (10), osaamisen varmistamisen menetelmiä (11)
- Kelpoisuusvaatimuksia (12)
- Eläkepoistuman ennakointia (13) ja rakennemuutoksen mahdollista vaikutusta

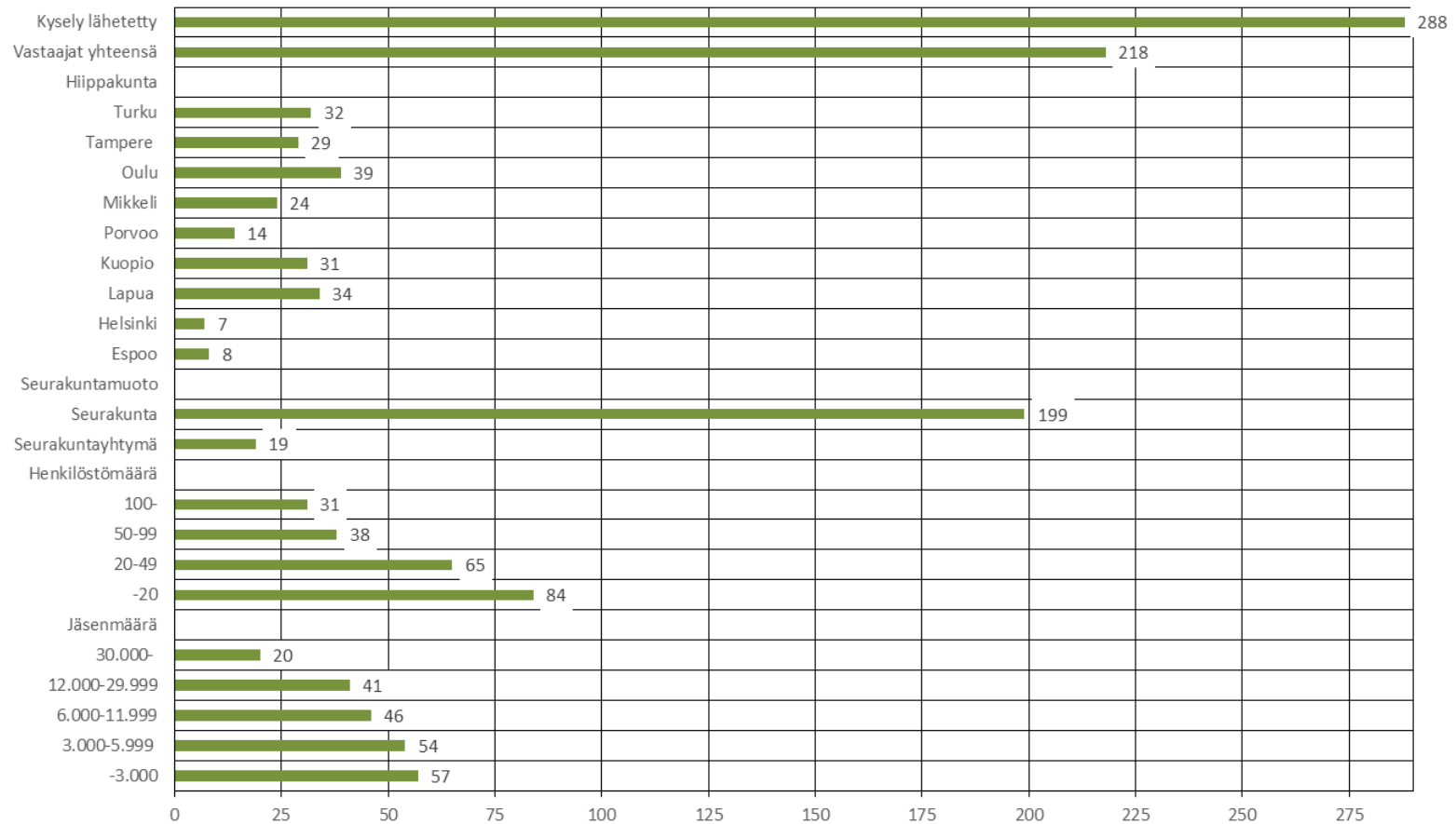


Osaamis- ja työvoimatarvekyselyn toteutus

- Aineistonkeruu (sähköinen kysely):
 - suomenkieliset srk-taloudet 18.9.2015-5.10.2015, sisältäen 2 muistutusta
 - ruotsinkieliset seurakuntataloudet 25.9.2015-9.10.2015, sisältäen 1 muistutusta
- Informantteja olivat seurakuntien ja seurakuntayhtymien johto (talousjohto ja kirkkoherrat), lähetetty palkka-asiamiesten s-postiosoitteella
- Valmistelu KiT yhteistyössä KKH (TO), kirkon pääsopijajärjestöt ja eräät muut tahot. Tukea mm. KT Kuntatyönantajien ja Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n vastaavista selvityksistä.
- Vastausaktiivisuus: 218/288 (76 %)



Vastaajat eri organisaatioissa (n)



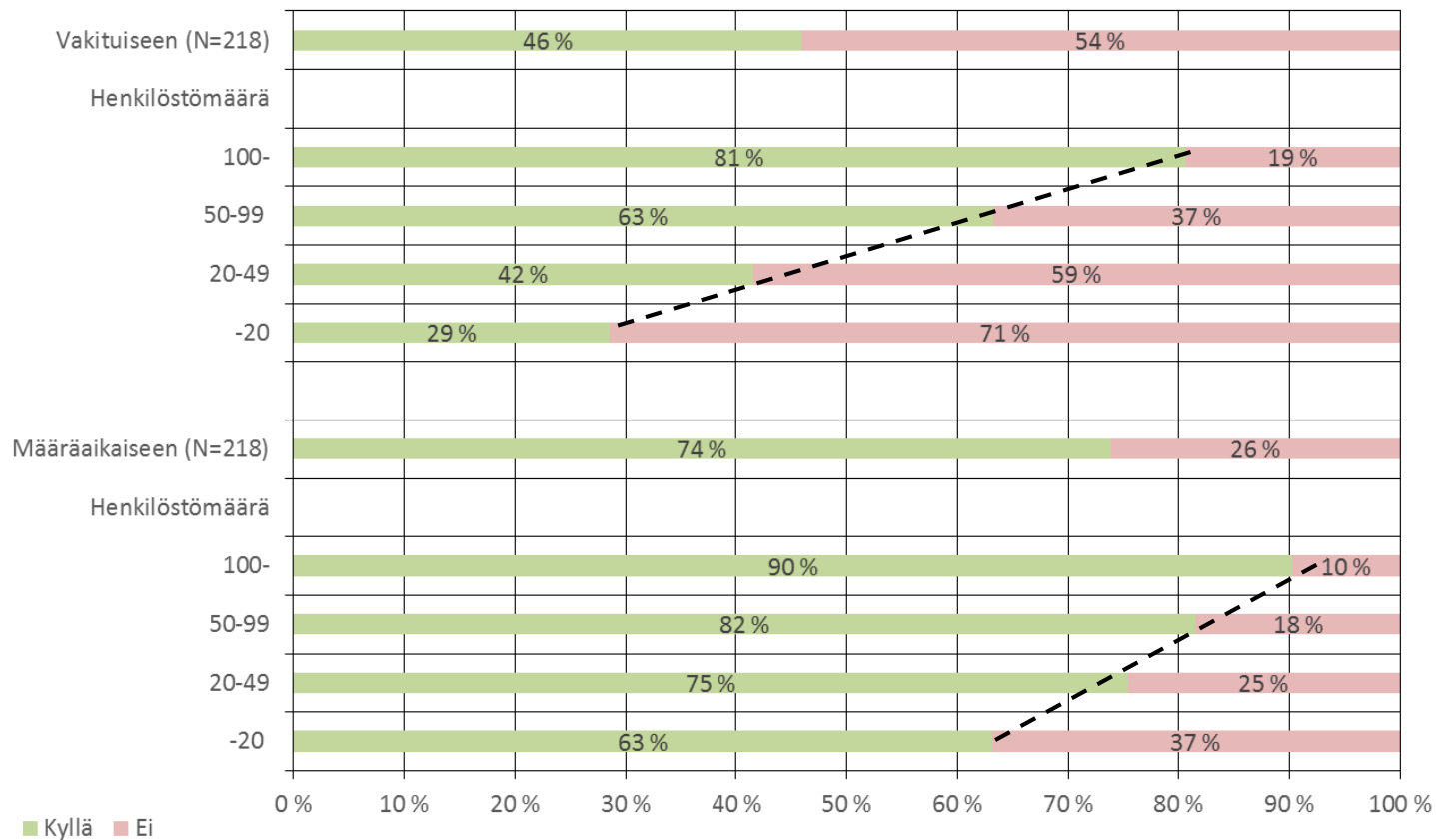


Rekrytointi



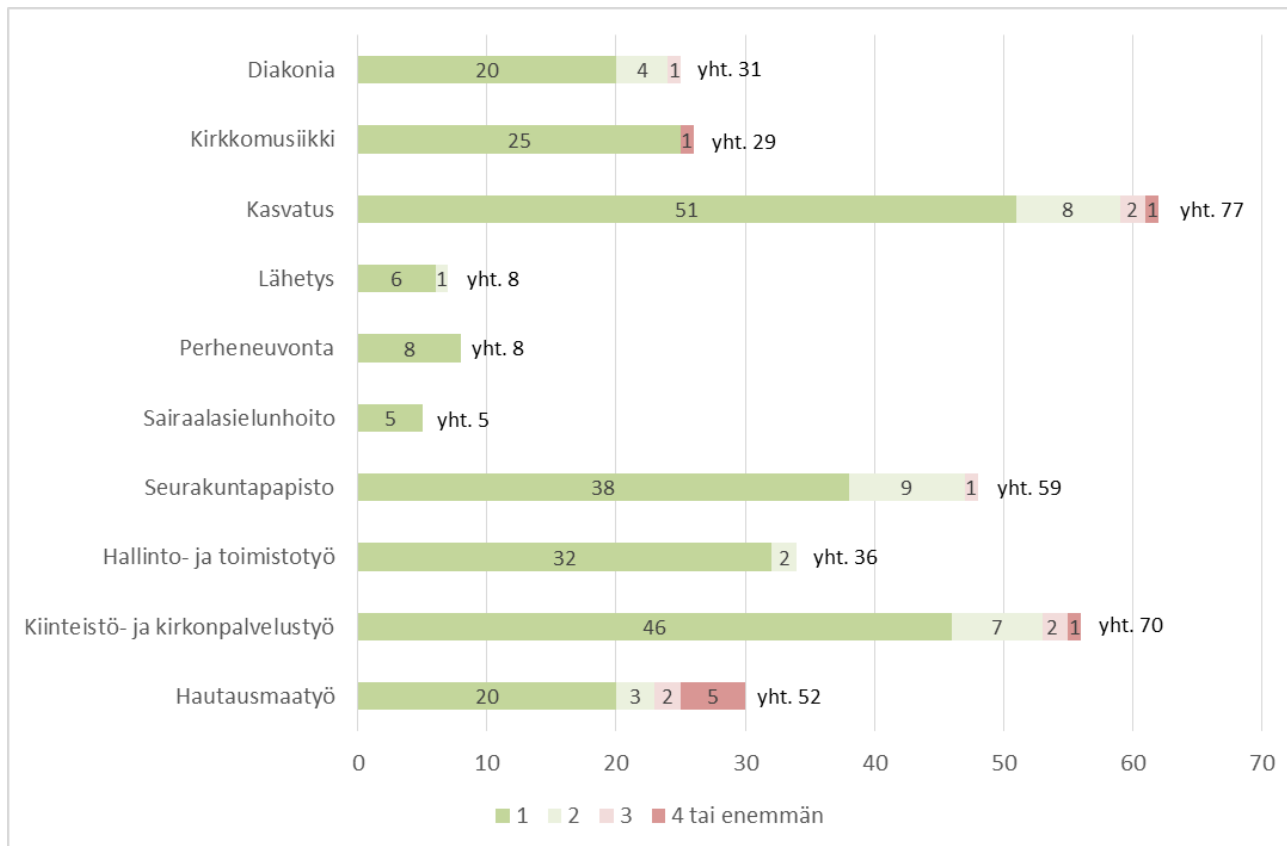
Rekrytointi vuonna 2015

Oletteko palkanneet ja arvioitteko että aiotte palkata henkilöitä vakituiseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen vuoden 2015 aikana? (%)



Vakituiseen palvelussuhteeseen palkattavien määrä vuonna 2015 tehtäväryhmittäin †

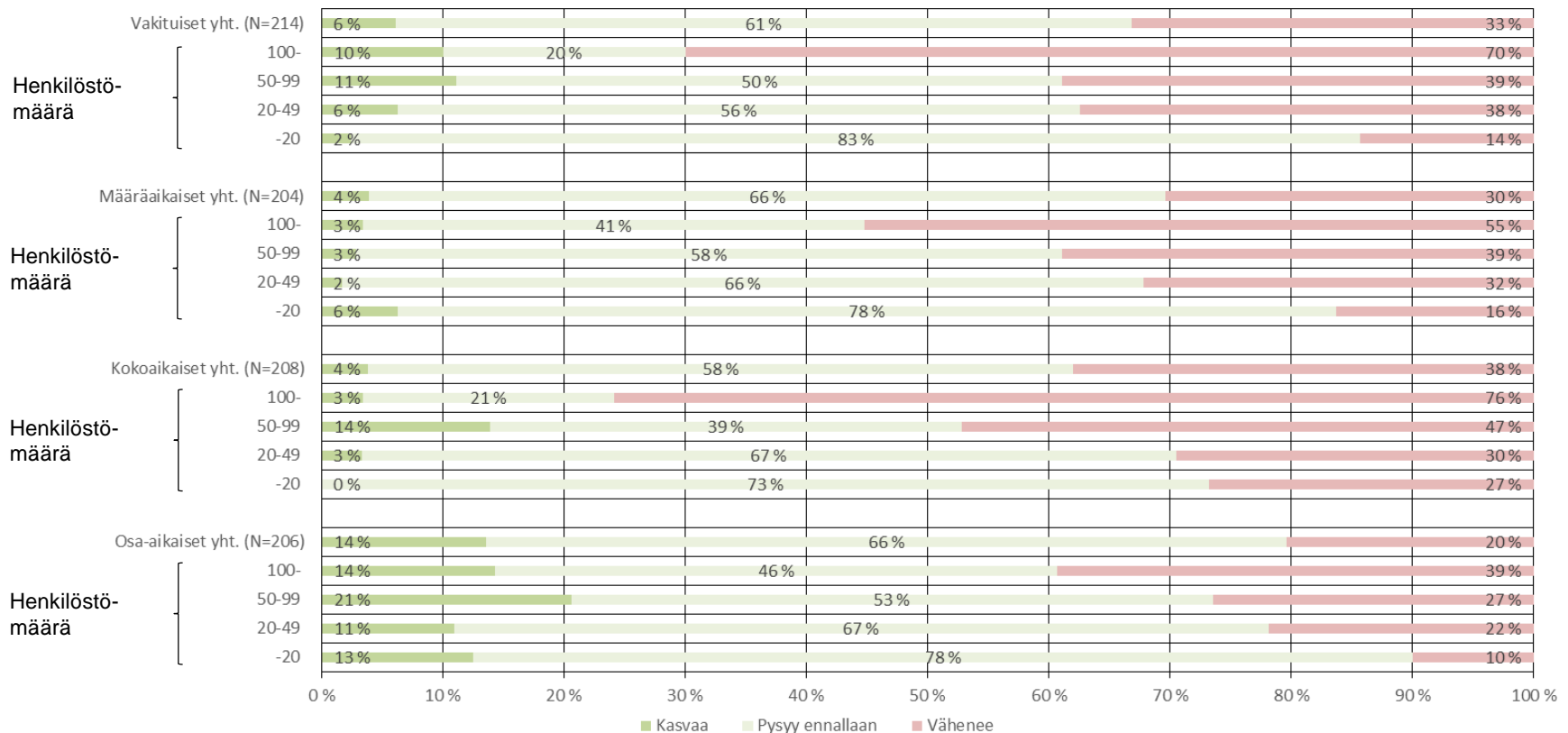
Kuinka monta henkilöä olette palkanneet ja arvioitte palkkaavanne tänä vuonna yhteensä vakituiseen palvelussuhteeseen? (N=97)



Henkilöstömäärän muutosta koskeva arvio – vakituiset, määrä-, koko- ja osa-aikaiset



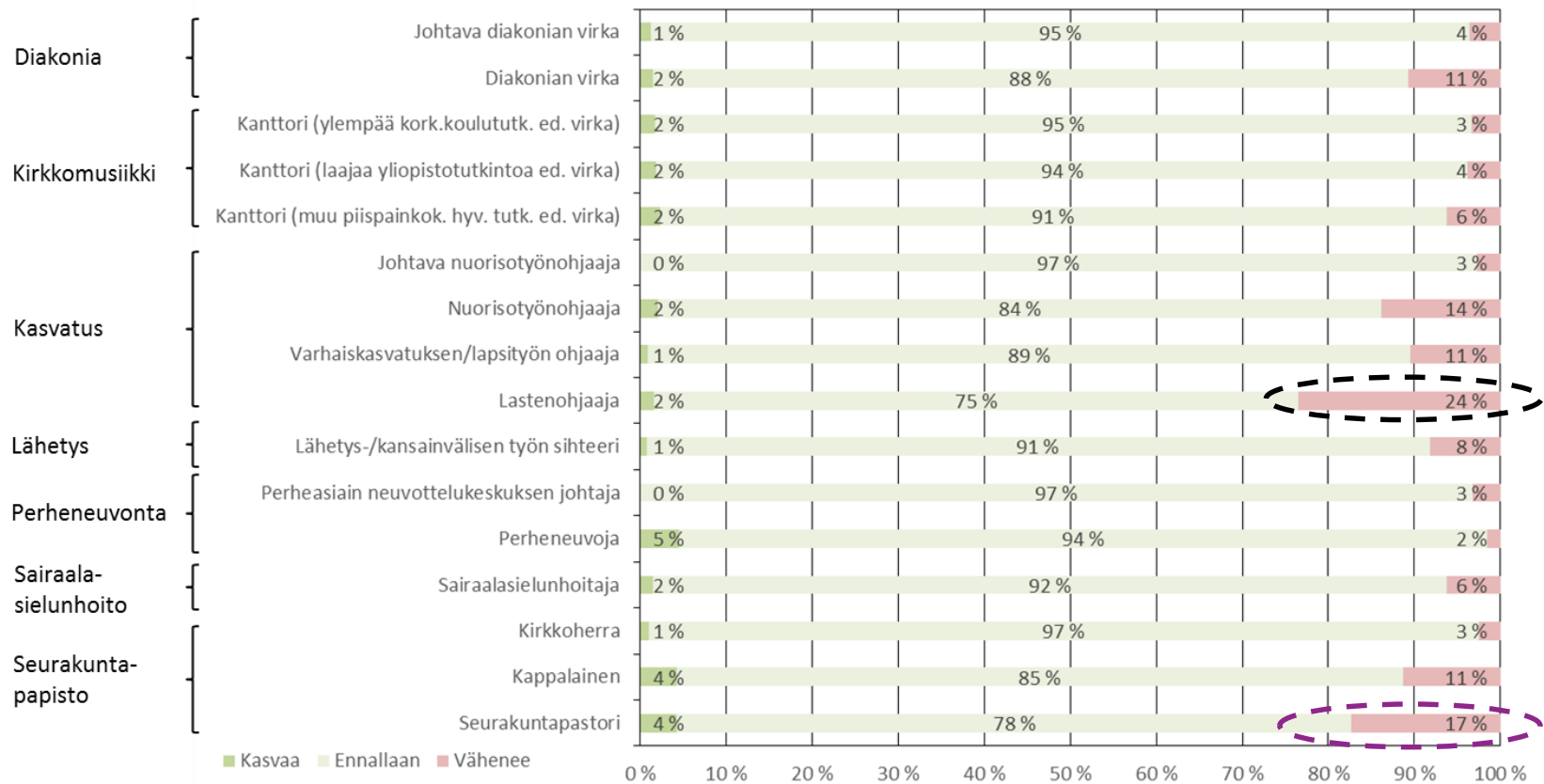
Arvioi henkilöstömääränne muutosta palvelussuhteen laadun mukaan vuosina 2016 -2017 tähän vuoteen verrattuna (%)



Henkilöstömäärän muutosta koskeva arvio – tehtävittäin 1/2



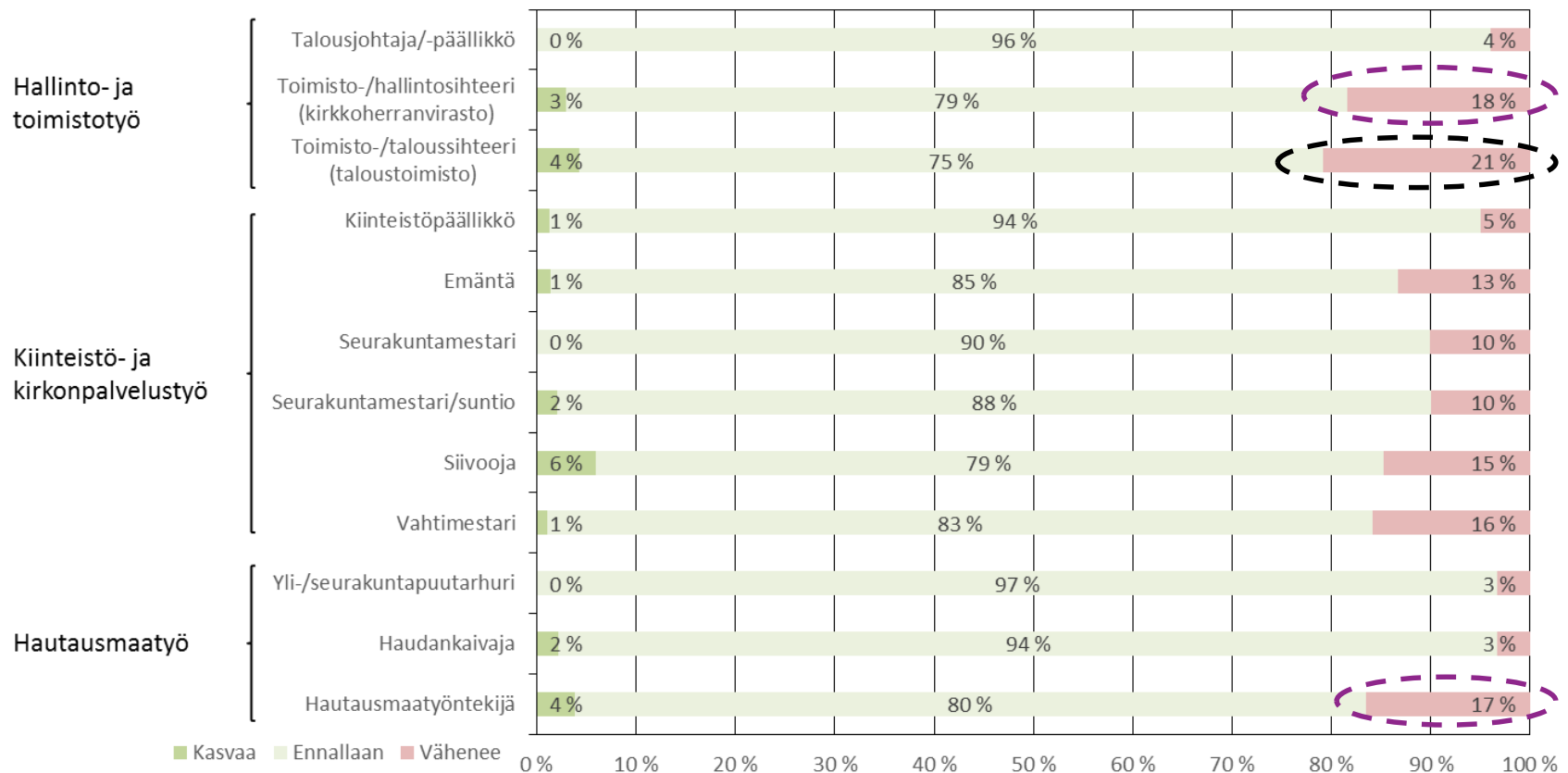
Arviokaa henkilöstömääränne muutosta tehtäväryhmittäin/tehtävittäin vuosina 2016 -2017 tähän vuoteen verrattuna (N=215)



Henkilöstömäärän muutosta koskeva arvio – tehtävittäin 2/2



Arviokaa henkilöstömääränne muutosta tehtäväryhmittäin/tehtävittäin vuosina 2016 -2017 tähän vuoteen verrattuna (N=215)



Avovastauksissa: Miksi arvioitte kasvavan

- Vain joitakin henkilöstömäärän kasvua koskevia perusteluja
- Aliresurssointi
- Kipa ja Kirjuri
 - määräaikaista työvoimatarvetta
- Palvelutarve
 - srk:n vanhuksiin painottuva ikärakenne
- Toiminnan puolelle tehdyt lisäykset tuovat painetta tukitoimiin
- Eläköityminen
 - tiedon siirto, osa-aikaeläkkeet

Avovastauksissa: Miksi arvioitte vähenevän

1/2



- **Tulorahoituksen väheneminen/tal.tilanteen heikkeneminen/talouden tasapainottaminen**
 - jäsenmäärän väheneminen, yleinen taloudellinen tilanne, yhteisöveron muuttuminen valtion korvaukseksi
- Uudelleen organisointi
 - tehtävien muutokset, työalojen yhdistäminen, yhteistyö srk:ien välillä, srk-liitos, kappeliseurakunnan lakkauttaminen, ulkoistaminen, ostopalvelut
- Henkilöstösuunnitelma/-strategia
- Kiinteistöstrategia

Avovastauksissa: Miksi arvioitte vähenevän

2/2

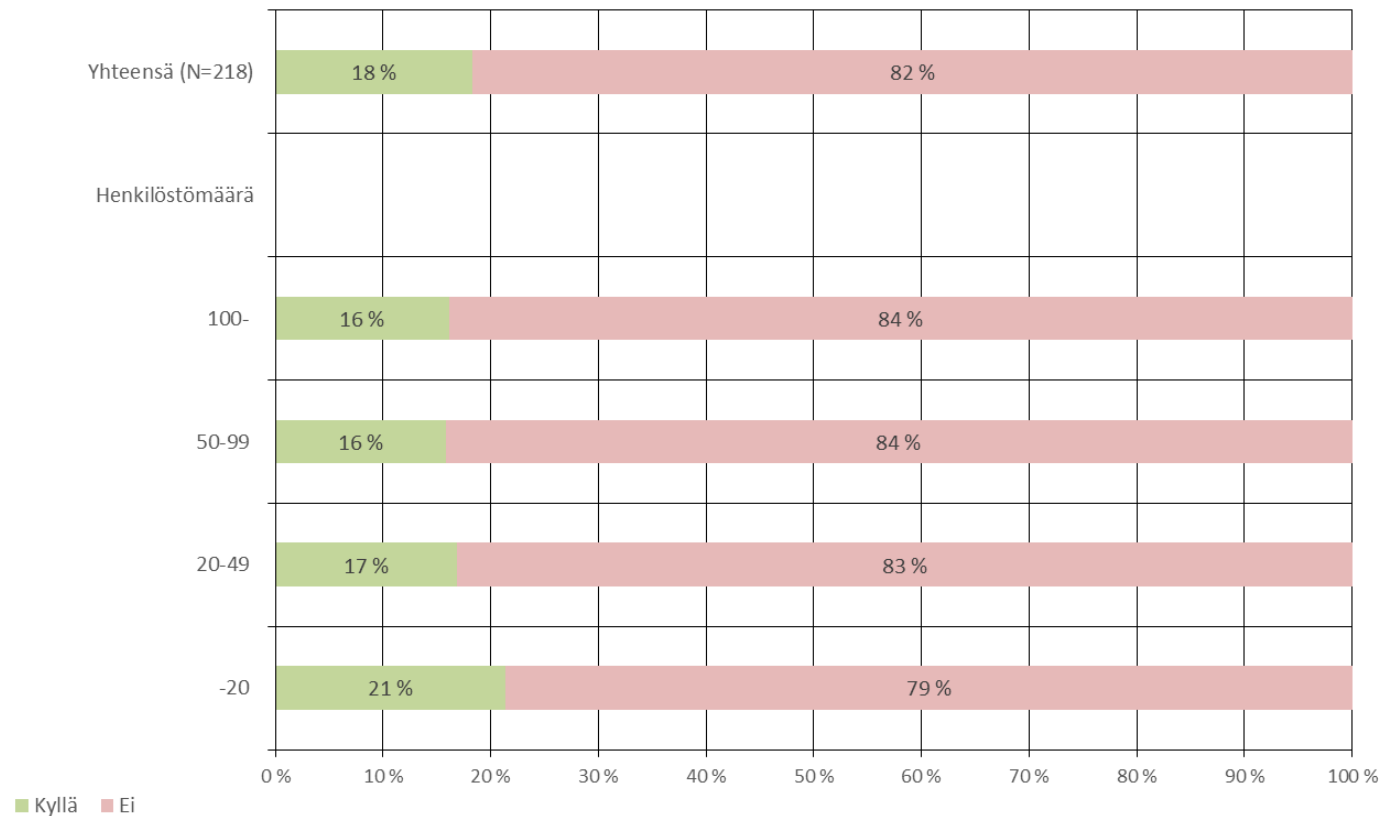


- Työtehtävien määrä
 - lapsi- ja nuorisotyö: ikäluokat pienenevät, kerhotoiminta ei vedä, kunnan ratkaisut
 - papisto ja kanttorit: toimitusten väheneminen
 - hoitohautojen väheneminen
 - palvelujen supistaminen
- Kipa (odotuksia!), Kirjuri
- Eläköityminen
 - kaikkia tehtäviä ei täytetä
 - osa-aikaeläkeläiset vähenevät



Rekrytointivaikeudet

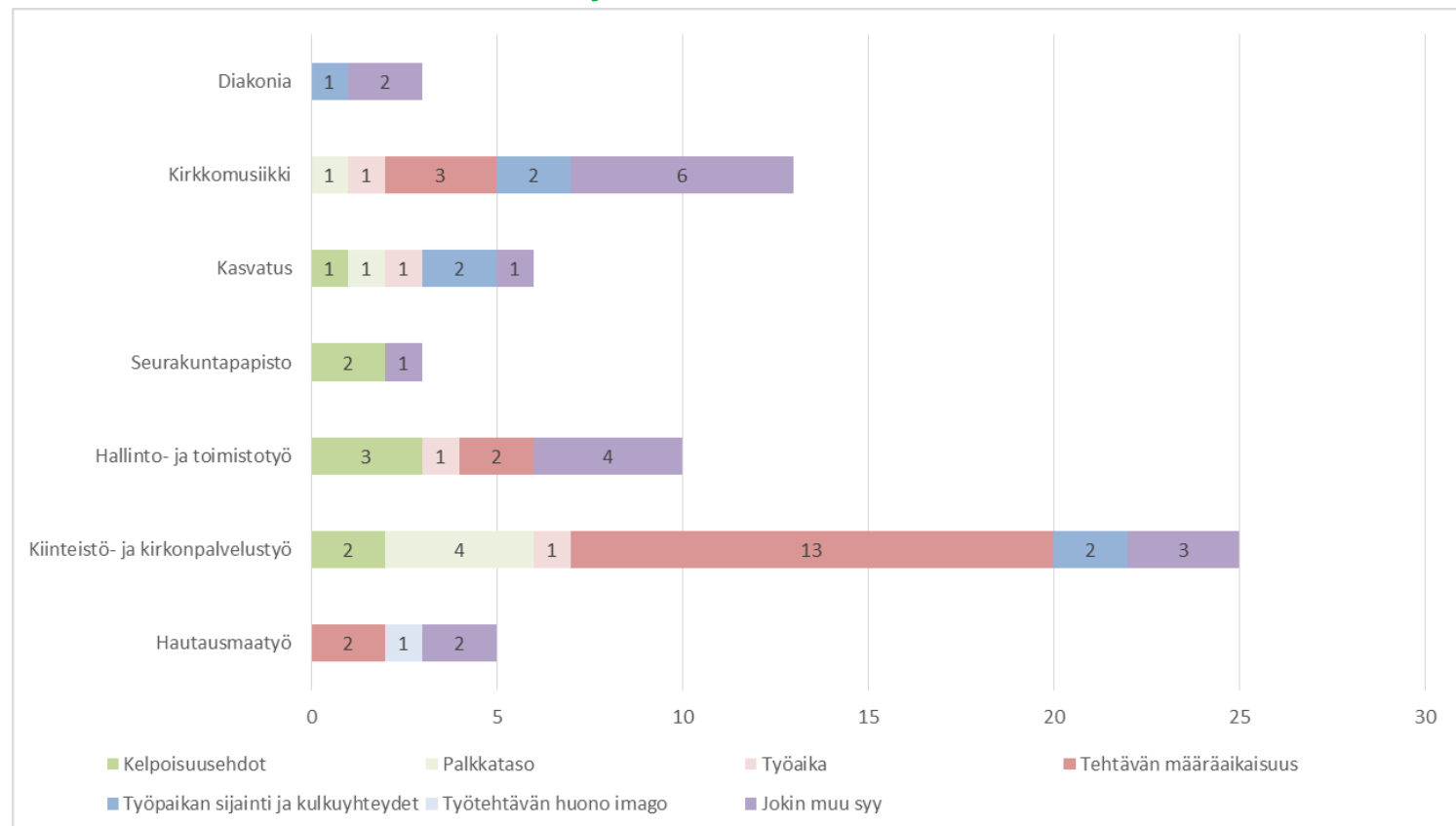
Onko teillä tällä hetkellä tehtäviä, joihin on vaikeuksia saada palkattua henkilöstöä? (%)





Merkittävimmät syyt rekrytointivaikeuksiin

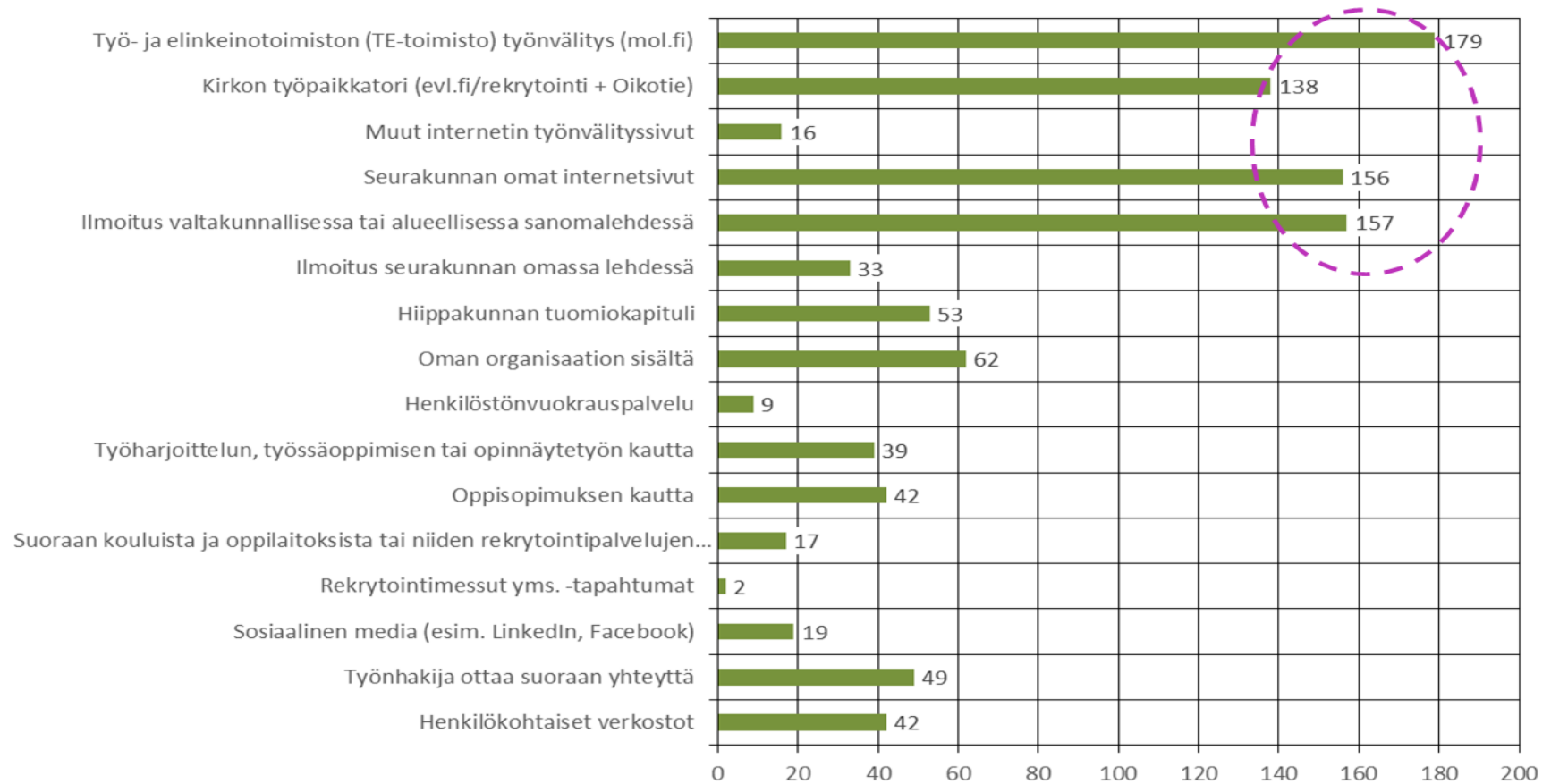
Valitkaa alla olevista viroista/tehtävistä ne, joiden kohdalla teillä on tällä hetkellä rekrytointivaikeuksia, ja nimetkää samalla merkittavin syy näihin vaikeuksiin (N=38, vastaajien määrä)





Rekrytointikanavat 1/2

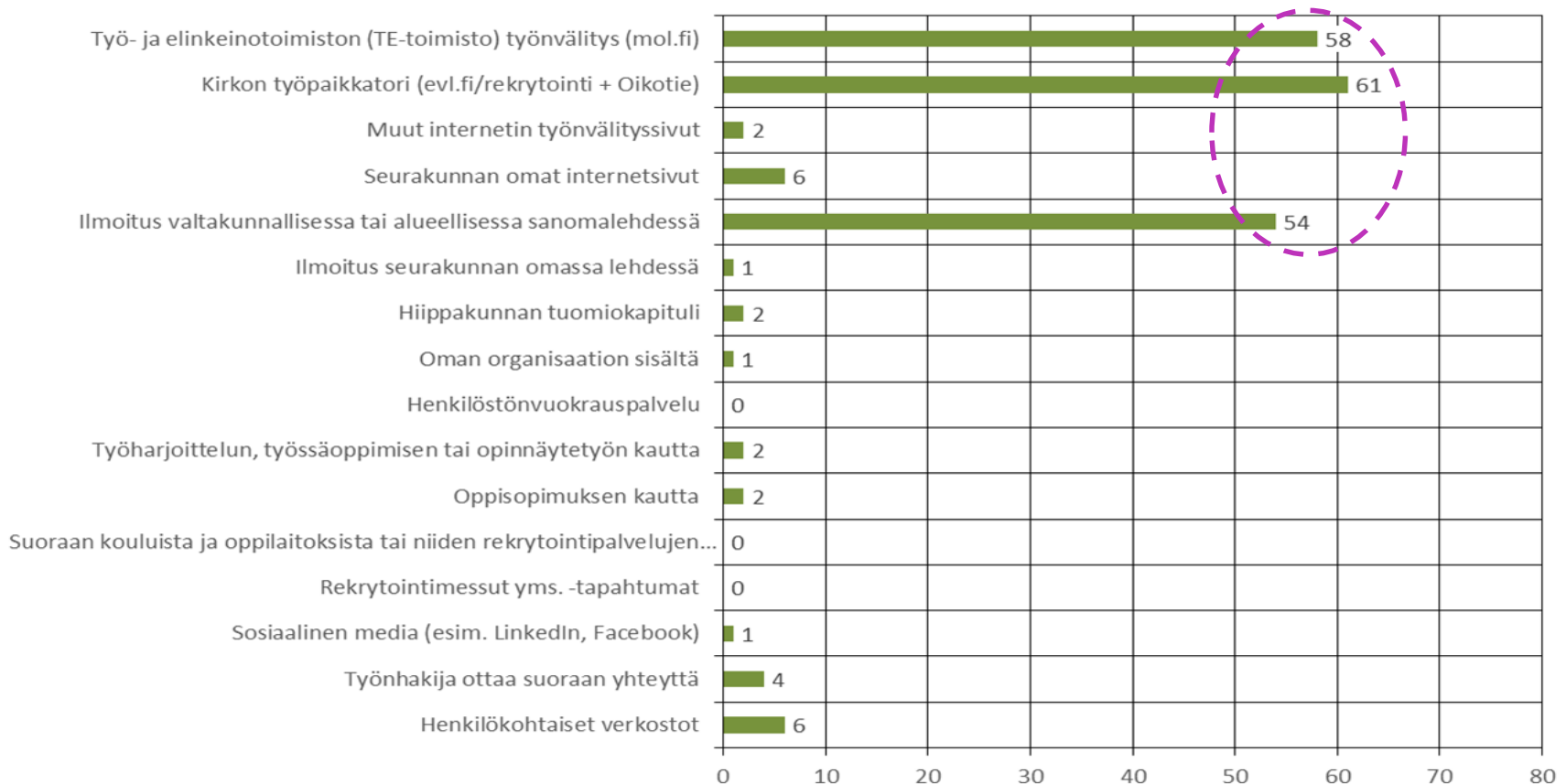
Mitä rekrytointikanavia käytätte/olette käyttäneet rekrytoiteihinne? Voitte valita useampia (N=215, vastaajien määrä)





Rekrytointikanavat 2/2

Mitä edellä luetelluista rekrytointikanavista pidätte tehokkaimpana oman organisaationne rekrytoinneissa? (N=200, vastaajien määrä)



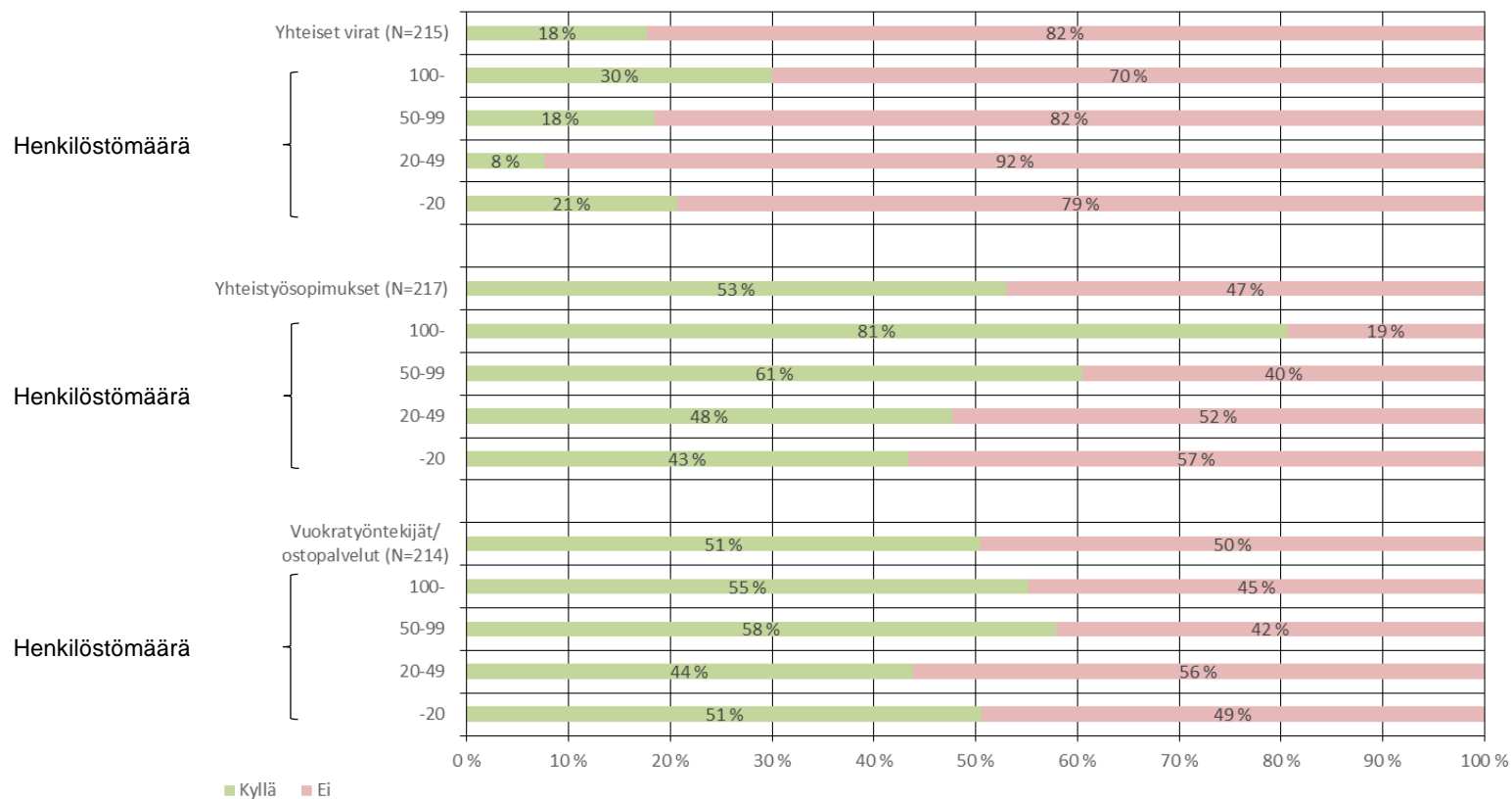


Yhteistyö ja erilaiset ryhmät

Yhteiset virat ja yhteinen tehtävien hoito, vuokratyöntekijät ja ostopalvelut



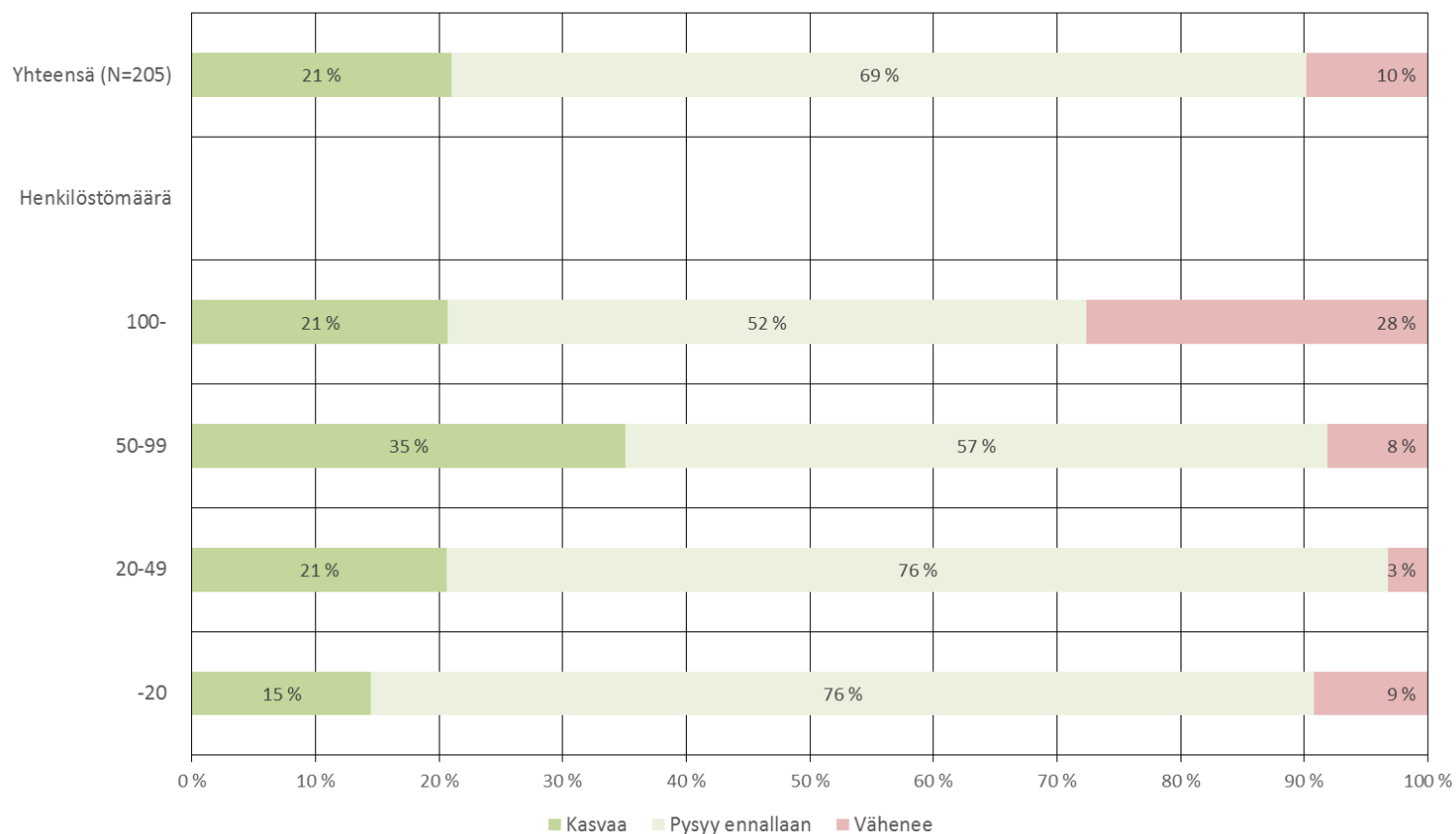
Onko teillä yhteisiä virkoja/voimassa olevia sopimuksia tehtävien yhteisestä hoitamisesta toisen seurakunnan kanssa? Onko teillä ollut/otatteko tänä vuonna vuokratyöntekijöitä tai oletteko käyttäneet/käytättekö tänä vuonna ostopalveluita? (%)



Vuokratyön ja ostopalveluiden muutosta koskeva arvio



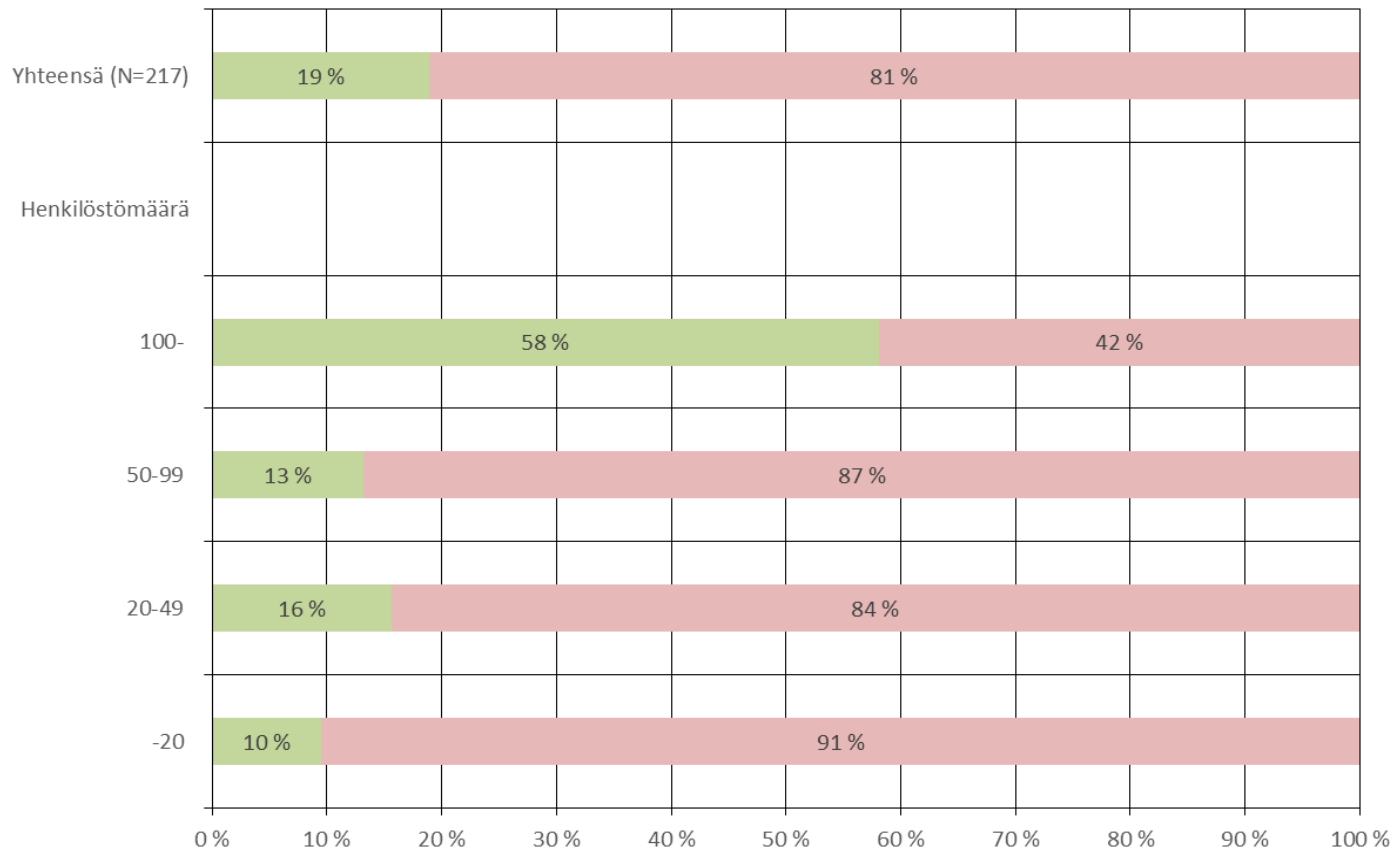
Arvioika vuokratyön ja ostopalveluiden käytön muutosta vuosina 2016-2017 tähän vuoteen verrattuna (%)





Palvelussuhteessa olevat vieraskieliset

Onko teillä ollut/onko teillä tällä hetkellä äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvaa henkilöstöä? (%)



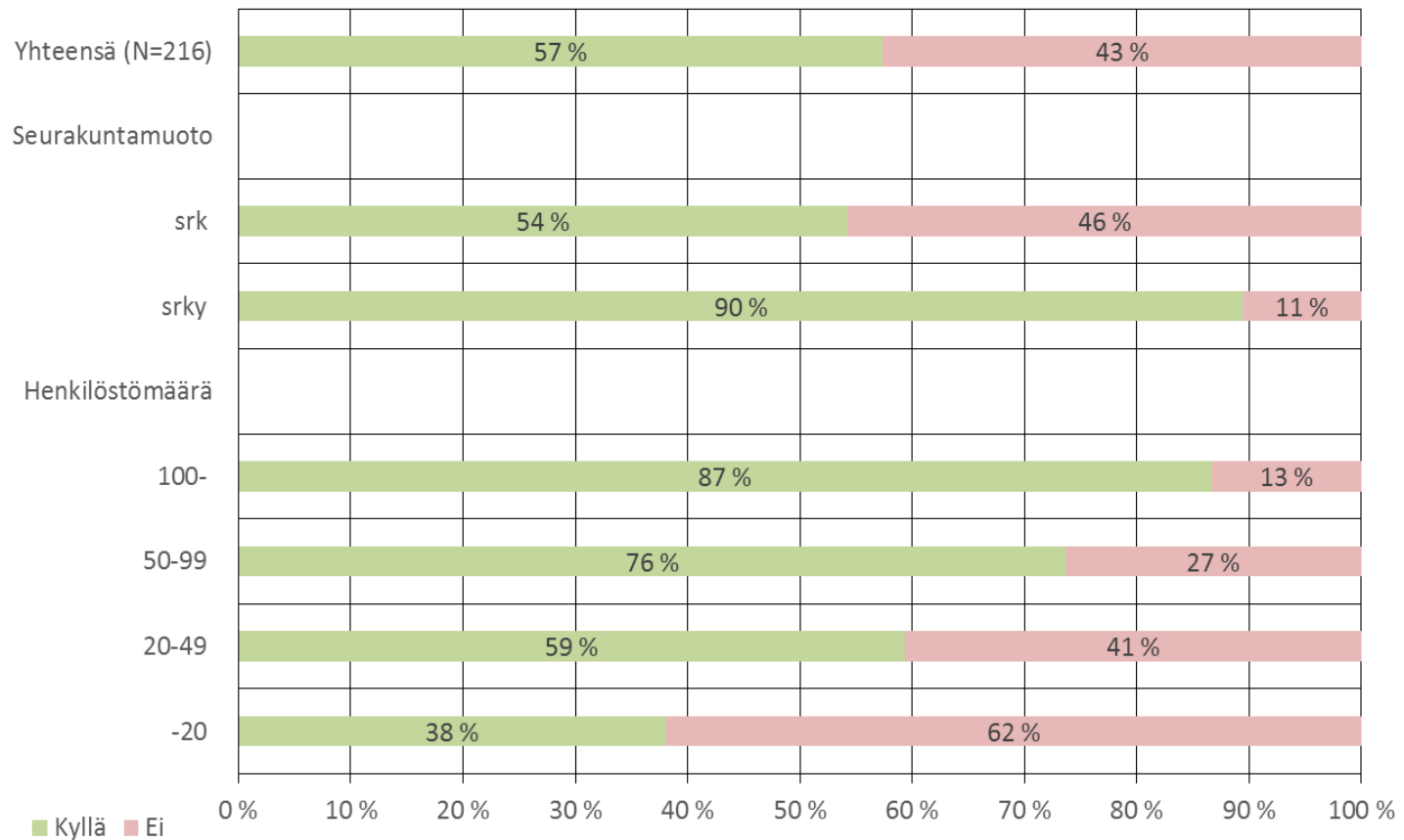
■ Kyllä ■ Ei
18.12.2015

Harjoittelijat ja työssäoppijat



Onko teillä ollut/otatteko tänä vuonna tutkintoon liittyvää harjoittelu- /työssäoppimisjaksoa suorittavia? (%)

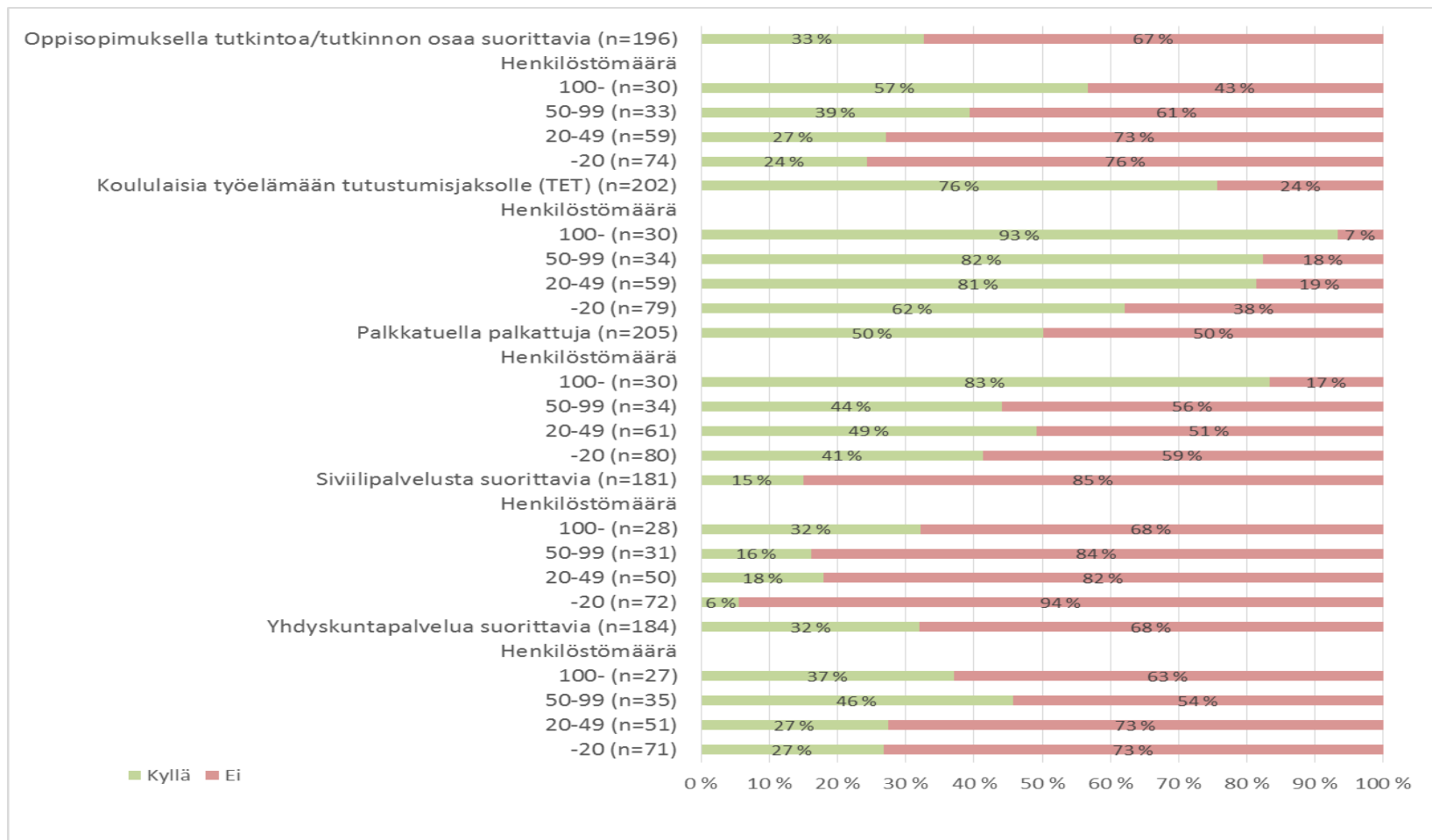
Missä tehtävissä? tavallisimmin lapsi- ja nuorisotyössä, myös tavallista kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä





Eräät muut ryhmät

Onko teillä ollut/otatteko tänä vuonna (%):



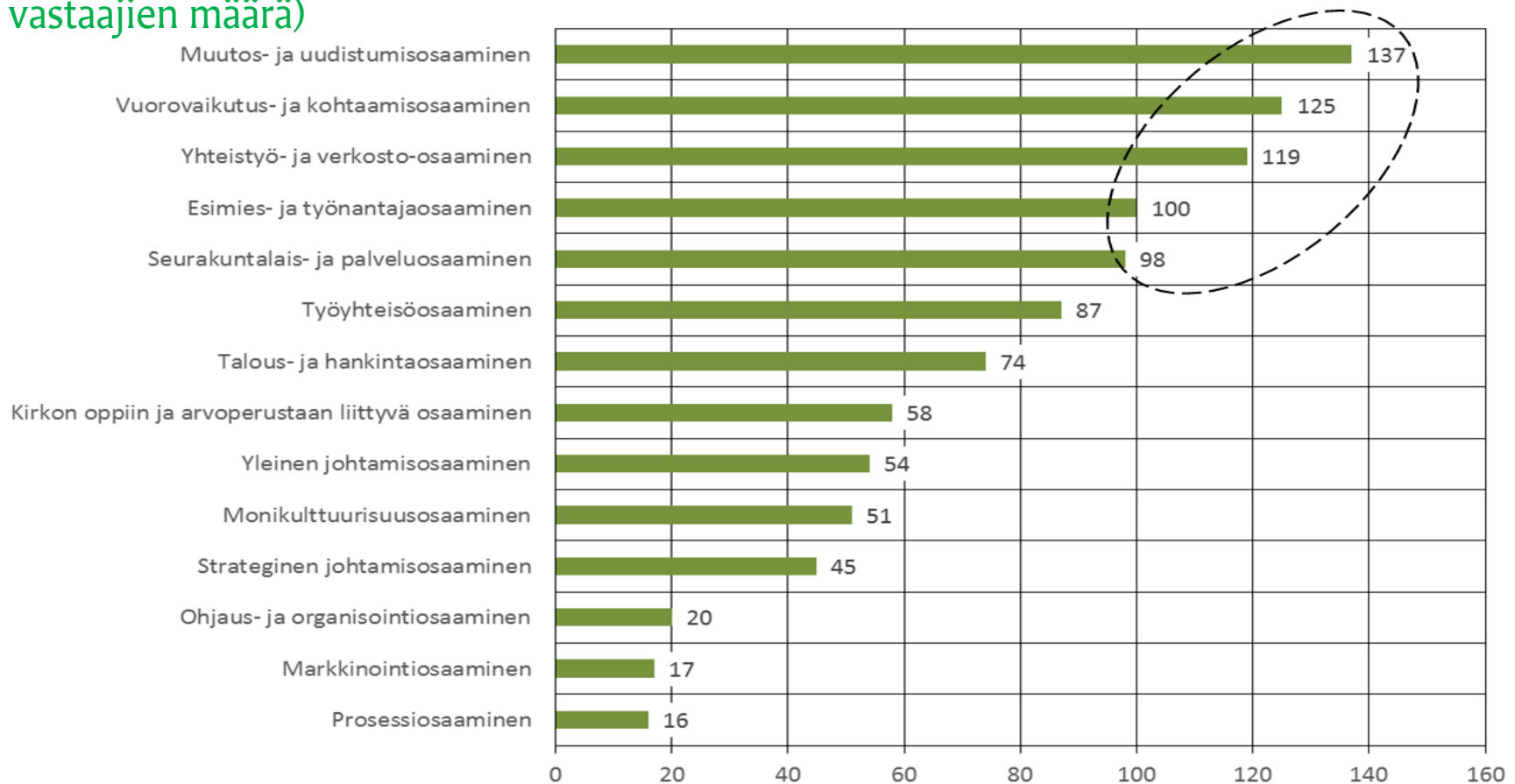


Osaamistarpeet ja osaamisen varmistamisen menetelmät



Tulevaisuuden osaamistarpeet

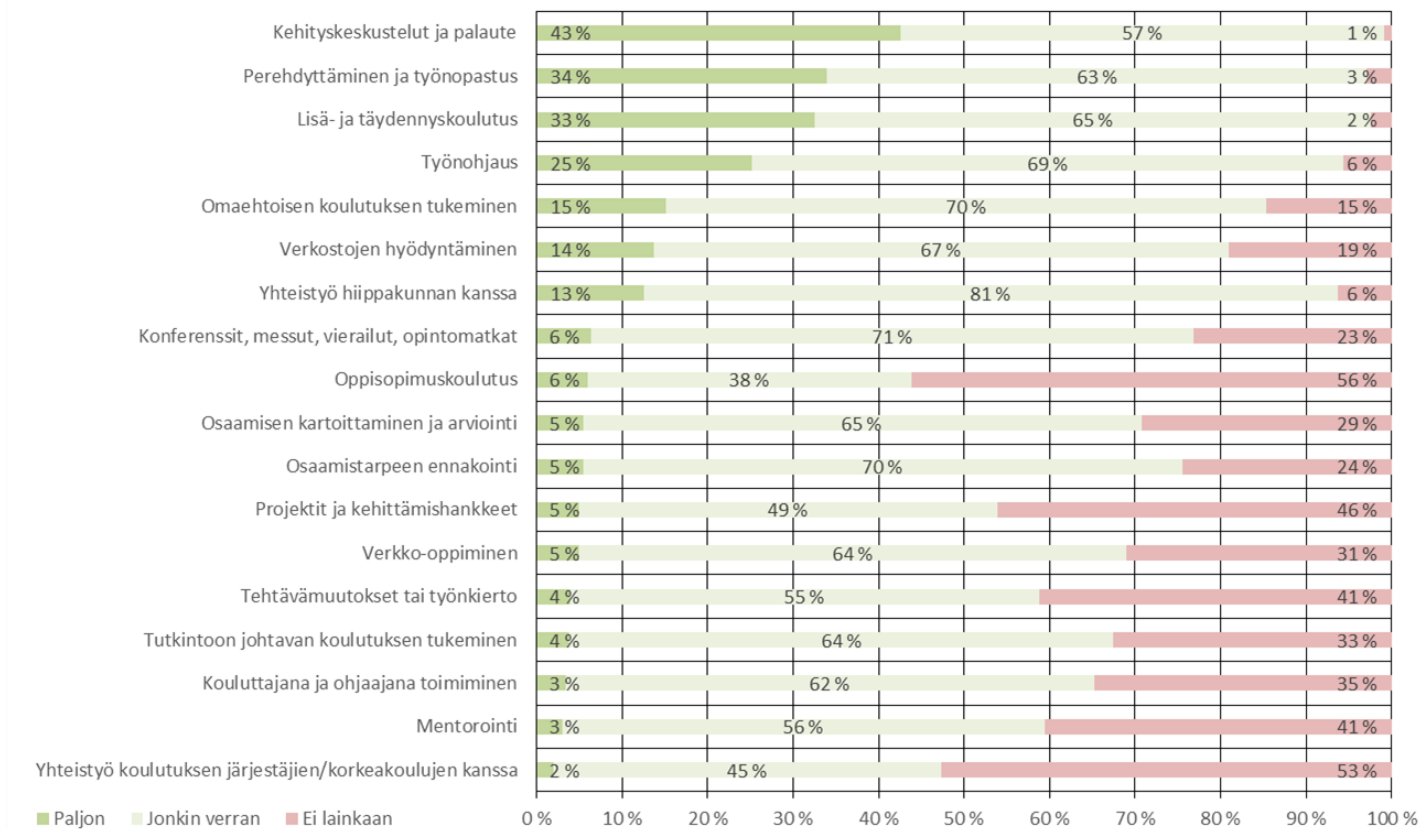
Mitkä ovat keskeisimmät yli toimi- ja ammattialojen menevät yhteiset osaamistarpeet, joita teillä tarvitaan tulevaisuudessa? Valitkaa viisi tärkeintä ominaisuutta. (N=213, vastaajien määrä)





Osaamisen varmistaminen

Millaisilla menetelmillä huolehditte henkilöstönne osaamisesta? (% , N=217)



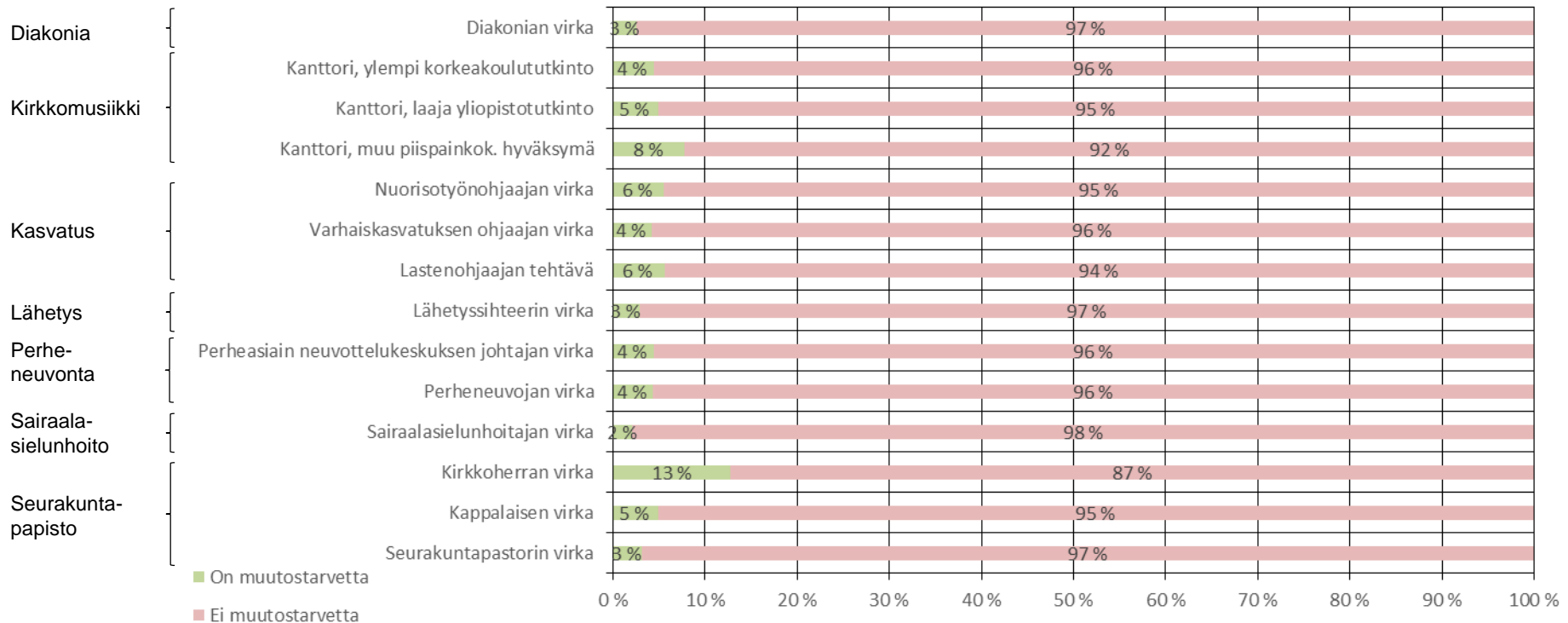


Kelpoisuusvaatimukset



Kelpoisuusvaatimusten muutostarve

Joissakin viroissa/tehtävissä on kelpoisuusvaatimuksia, jotka on säädetty kirkkolaissa tai määrätty sen nojalla. Arvioikaa näiden kelpoisuusvaatimusten muutostarvetta (N=197)





Yhteenveto: kelpoisuusvaatimukset 1/2

- Muutostarve vähäinen tai sitä ei tunnisteta
 - Useimmin: kirkkoherran virka, kirkkomusiikin kolme eri virkaa yht.
 - Mitä muuta haluaisitte sanoa...: ”en osaa vastata ...”
(henkilöstömäärältään eri kokoisia, myös suurimpia)
- Avovastauksissa peräänkuulutettiin:
 - Laaja-alaisuutta, joustavuutta
 - ”Tavoitteena pitäisi olla yleinen seurakuntatyöntekijän koulutus / kelpoisuus, jonka sisällä voi olla erilaisia osaamisen kombinaatioita.” (Henkilöstömäärä 100 tai enemmän)
 - ”Musiikkipuolella kaikkiin tutkintoihin voisi lisätä nuorisomusiikkia koulutukseen lisää” (Henkilöstömäärä 50-99)
 - ”Ei liian rajattuja tehtäviä/virkakuvia jousto tärkeä tulevaisuutta ajatellen” (Henkilöstömäärä 50-99)

Yhteenveto: kelpoisuusvaatimukset 2/2

- Srk:n harkintaa, matalampaa tasoa/ei pidä laskea
 - ”Piispainkokouksen asettamat kelpoisuusvaatimukset rajoittavat joissain tehtävissä osaavien henkilöiden saamista vakinaisiin virkoihin,...” .
(Henkilöstömäärä 100 tai enemmän)
 - ”Kirkon virkojen pätevyysvaatimuksia ei pidä laskea, mutta samaan virkaan voitaisiin hyväksyä pätevöittäviksi eri lailla rakentuvia koulutuspolkuja. Toimintaympäristön muutokset vaativat yhä laajempaa osaamisen kirjoa,..(Henkilöstömäärä 100 tai enemmän)
- Kirkon sanomaa- ja oppia, teologiaa
- Talous- ja hallinto-osaamista, khrat myös johtamisosaamista
- Kokemusta, työssä oppimista
 - „...seurakunnassa pitäisi olla mahdollista ottaa töihin esim 3 vuoden määräajaksi koulutuksen kannalta epäpätevä, mutta muuten sopiva henkilö.
(Kanttori, diakoni, nuorisotyö esim) (Henkilöstömäärä -20)
 - ”Musiikkialalla tulisi ottaa huomioon koulutuksen ohella myös työssäoppimisen tuoma pätevyys” (Henkilöstömäärä 20-49)

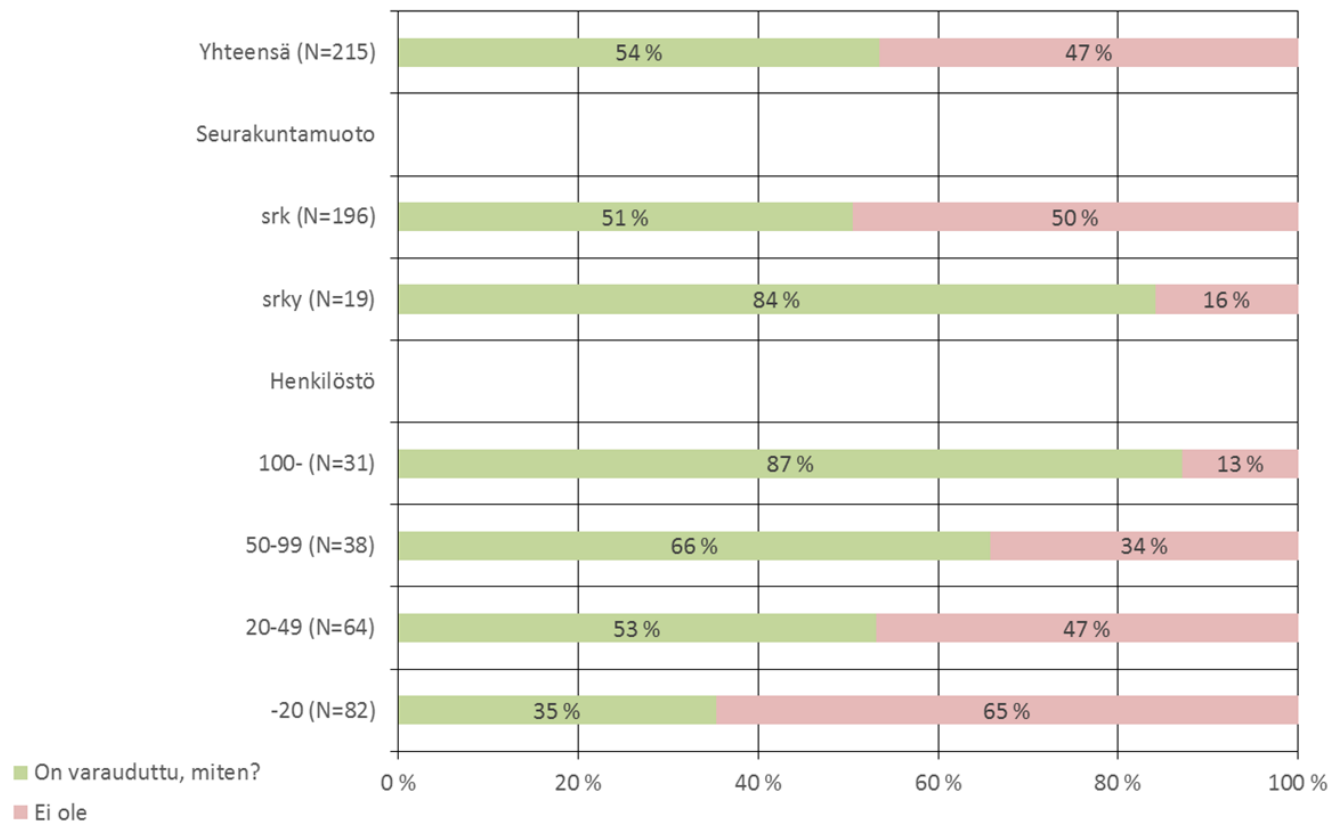


Eläkepoistuma ja rakennemuutoksen mahdollinen vaikutus



Eläkepoistumaan varautuminen

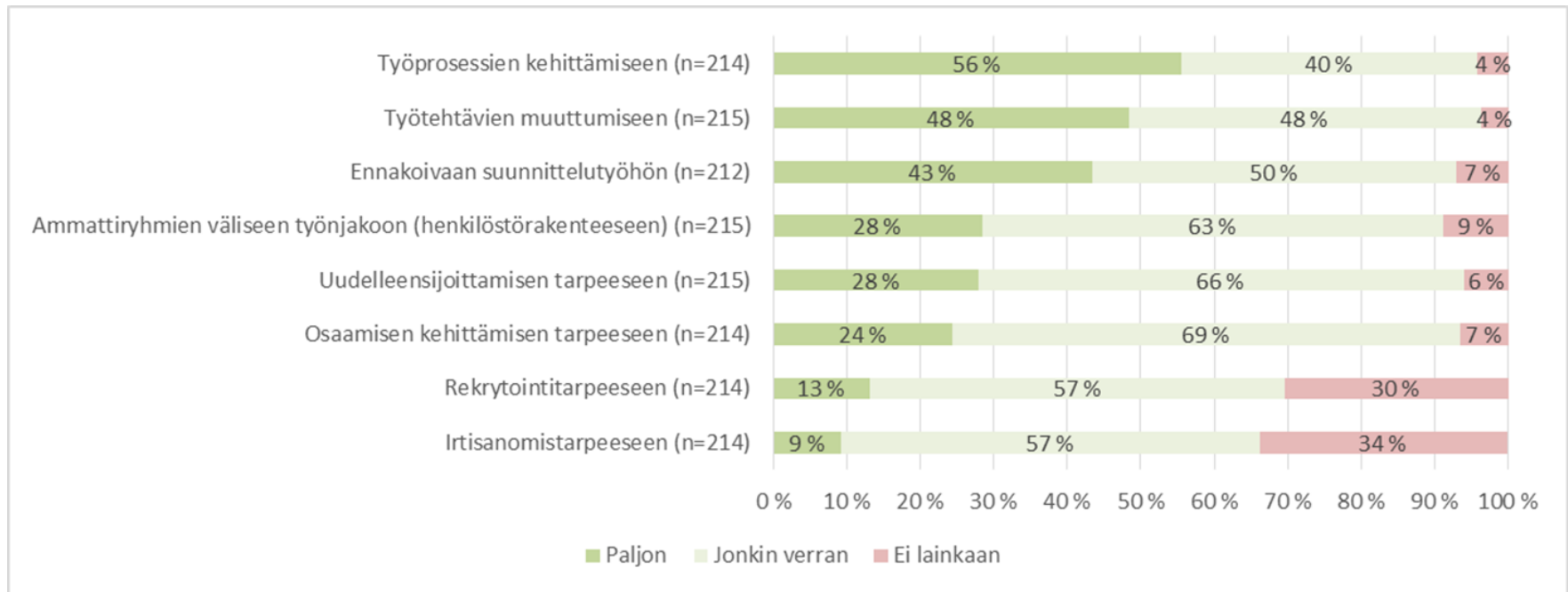
Onko teillä varauduttu henkilöstön eläkepoistumaan tekemällä suunnitelmia, selvityksiä, konkreettisia toimenpiteitä tms.? (N=215)





Mahdollisen seurakuntarakenteen vaikutus

Missä määrin seurakuntarakenteen mahdollinen muutos (kuntarakenteen muutokseen tai seurakuntien vapaaehtoisuuteen perustuvat yhdistymiset/liitokset sekä seurakuntayhtymien perustaminen) mielestänne vaikuttaa (N=215)





Tukea KiT:ltä/KKH:lta

- KiT:ltä/KKH:lta toivottiin seurakuntarakenteen muutoksen tueksi mm.
 - muutosjohtamisen ja johtamisen koulutusta ja tukea,
 - prosessikuvauksia,
 - listausta konsulteista/henkilöistä, jotka ovat tehneet yhdistymisselvityksiä ja saanee hyvää palautetta,
 - yt-menettelyyn toimintaohjetta,
 - tietoa ja taitoa organisoida tukitoimintoja/hallintoa nykyistä kevyemmin,
 - tarinoita/kertomuksia/kokemusten jakamista onnistuneista muutoksista,
 - yhteisten virkojen/tehtävien mahdollistamista,
 - tiedotusta,
 - avoimuutta.



Sakasti.evl.fi/kit



TULEVAISUUDEN TYÖPAIKKA

Mahdollisuuksien paikka

