

Osaamis- ja työvoimatarvekysely 2015 - Keskeisimmät tulokset

Rekrytointitarve ja -vaikeudet

- Hieman vajaa puolet (46 %) seurakuntatyönantajista on palkannut tai arvioi palkkaavansa henkilöitä vakituisen palvelussuhteeseen vuoden 2015 aikana. Näin menettelevät tavallisesti henkilöstömäärältään suuret seurakuntatyönantajat.
- Vakituisen palvelussuhteeseen rekrytoitavan henkilöstön määrä jää vuonna 2015 vähän alle 400 henkilöön. Eniten vakituisen palvelussuhteeseen palkkaamisia tulee olemaan kasvatuksen (77 hlöä) ja kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön (70 hlöä) tehtäväryhmien tehtävissä ja seuraaviksi eniten seurakuntapapiston (59 hlöä) ja hautausmaatyön (52 hlöä) tehtäväryhmän tehtävissä.
- Seurakuntatyönantajista 38 % arvioi kokoaikaisen henkilöstön määrän vähenevän kahden seuraavan vuoden aikana, 33 %:n arvion mukaan vakituisen henkilöstön määrä vähenee ja 30 %:n mukaan määräaikaisten määrä. Näissä kaikissa palvelussuhdemuodoissa vähenemistä ennakoivat useimmin henkilöstömäärältään kaikkein suurimmat seurakuntatyönantajat (työntekijöitä 100 tai enemmän). Osa-aikaisten määrän kasvua ennakoivat 14 % seurakuntatyönantajista.
- Henkilöstömäärän muutosta tehtävittäin arvioitaessa useimmissa tehtävissä vastaajista vähintään 90 % arvioi henkilöstömäärän pysyvän ennallaan lähivuosina. Henkilöstömäärän vähenemistä arvioivien osuudet olivat suurimpia lastenohjaajan tehtävässä (työnantajista 24 %) taloustoimiston toimisto-/taloussihteerin (21 %) ja kirkkoherranviraston toimisto-/hallintosihteerin (18 %) sekä seurakuntapastorin ja hautausmaatyöntekijän tehtävissä (17 %). Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön tehtäväryhmässä on useampia tehtäviä, joissa vastaajista vähintään 10 % ennakoivat vähennystä. Ne ovat: vahtimestari, siivooja, emäntä, seurakuntamestari ja suntio.
- Vähenemistä koskevia arvioita perusteltiin yleisesti taloudellisen tilanteen heikkenemisellä. Siihen vaikuttaviksi syiksi tunnistettiin mm. jäsenmäärän väheneminen, yleinen taloudellinen tilanne, yhteisöveron muuttuminen korvaukseksi. Muita vähenemistä koskevia perusteluja mm. toiminnan, tehtävien ja rakenteen uudelleen organisointi, tehtävien määrän väheneminen, eläköityminen, Kipa ja Kirjuri. Myös suunnitelmallinen tapa toimia tuli esille.
- Seurakuntatyönantajista 18 %:lla on tällä hetkellä tehtäviä, joihin on vaikeuksia saada palkattua henkilöstöä. Rekrytointivaikeuksien kokemuksessa ei ole suurta eroa henkilöstömäärältään eri kokoisten seurakuntatyönantajien kesken. Rekrytointivaikeuksia aiheuttaa eniten tehtävien määräaikaisuus.

Rekrytointikanavat

- Rekrytointi on monikanavaista. Yleisimmin käytettyjä ovat Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) työnvälitys (mol.fi), ilmoitus valtakunnallisessa tai alueellisessa sanomalehdessä, seurakunnan omat internetsivut ja Kirkon työpaikkatori –palvelu (evl.fi/rekrytointi + Oikotie).
- Rekrytointikanavat vaihtelevat tehtävittäin siten, että papiston osalta korostuu hiippakunnan tuomikapitulin rooli ja yleisesti seurakuntatyön/hengellisen työn tehtäviin rekrytoitaessa rekrytoitavien valtakunnallinen tavoitettavuus. Paikallinen tavoitettavuus esim. paikallislehden, omien nettisivujen ja TE-toimiston kautta korostuu muihin tehtäviin mm. kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön sekä hautausmaatyön tehtäviin rekrytoitaessa.
- Tehokkaimpien rekrytointikanavien kolmen kärjen muodostavat Kirkon työpaikkatori –palvelu (evl.fi/rekrytointi + Oikotie), Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) työnvälitys (mol.fi) ja ilmoitus valtakunnallisessa tai alueellisessa sanomalehdessä.

Yhteinen tehtävien hoito, vuokratyö ja ostopalvelujen käyttö sekä eräät muut ryhmät

- Seurakuntatyönantajista 53 %:lla on sopimuksia tehtävien yhteisestä hoitamisesta toisen seurakunnan kanssa. Lähes vastaavalla osuudella (51 %) on tänä vuonna vuokratyöntekijöitä tai ostopalveluiden käyttöä.
- Seurakuntatyönantajista 21 % arvioi vuokratyön tai ostopalveluiden käytön lisääntyvän kahden seuraavan vuoden aikana. Kasvuodotuksia niiden osalta on eniten henkilöstömäärältään 50-99 työntekijän seurakunnissa (35 %). Tässä ryhmässä on jo nyt eniten vuokratyöntekijöitä tai ostopalvelujen käyttöä.
- Äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvaa henkilöstöä on 19 %:lla seurakuntatyönantajista. Yhteensä heitä on seurakuntien palveluksessa runsas sata henkilöä (n. 100-150). He työskentelevät yleensä kiinteistö- ja kirkonpalvelusalan ja hautausmaatyön tehtäväalalla. Heitä on jonkun verran myös kirkkomuusikin tehtävissä ja hallinto- ja toimistotyössä.
- Tutkintoon liittyvää harjoittelu-/työssäoppimisjaksoa suorittavia on runsaalla puolella (57 %) seurakuntatyönantajista tänä vuonna. Harjoittelu-/työssäoppimisjaksoa suorittavien määrä kasvaa seurakuntatyönantajan henkilöstömäärän kasvaessa.

Osaamisen varmistamisessa käytettävät menetelmät ja tulevaisuuden osaamistarpeet

- Seurakunnilla on käytössä monipuoliset osaamisen varmistamisen menetelmät. Kehityskeskustelut ja palaute on käytetyin menetelmistä. Muita paljon tai jonkin verran käytössä lähes kaikissa seurakunnissa olevia menetelmiä ovat perehdyttäminen ja työnopastus, lisä- ja täydennyskoulutus, työnohjaus sekä yhteistyö hiippakunnan kanssa.
- Oppisopimuskoulutus ja yhteistyö koulutuksen järjestäjien/korkeakoulujen kanssa ovat vähiten käytettyjä osaamisen varmistamisen menetelmistä.
- Tulevaisuuden keskeisimmäksi yli toimi- ja ammattialojen meneväksi yhteiseksi osaamistarpeeksi tunnistettiin muutos- ja uudistusosaaminen. Muut viiden kärkeen nousseista osaamistarpeista ovat vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen, yhteistyö- ja verkosto-osaaminen, esimies- ja työnantajaosaaminen, seurakuntalais- ja palveluosaaminen.

Kelpoisuusvaatimuksia ja eräät toiminnan muutosta koskevat arviot

- Eräiden virkojen tai tehtävien kirkkolaissa säädettyjen tai sen nojalla määrättyjen kelpoisuusvaatimusten muutostarve arvioitiin vähäiseksi. Mahdollista on myös, etteivät seurakuntatyönantajat osaa tunnistaa muutostarvetta. Viimeksi mainittuun viittaa joidenkin seurakuntatyönantajien avovastaukset.
- Muutostarvetta nähtiin kirkkoherran viran kelpoisuusehdoissa (13 % vastaajista) ja kirkkomuusikin viroista erityisesti muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa (8 % vastaajista).
- Avovastauksissa peräänkuulutettiin kelpoisuusvaatimuksiin mm. laaja-alaisuutta, joustavuutta, työssä oppimisen arvostamista, talous-, hallinto- ja johtamisosaamista.
- Runsas puolet (54 %) seurakunnista on varautunut eläkepoistumaan tekemällä suunnitelmia, selvityksiä ja konkreettisia toimenpiteitä. Kaikkein suurimmista seurakuntatyönantajista (työntekijöitä 100 tai enemmän) näin toimivien osuus on 87 % ja pienimmistä 35 %.
- Yli puolet seurakuntatyönantajista arvioi, että seurakuntarakenteen mahdollinen muutos vaikuttaa erityisesti työprosessien kehittämiseen. Vähiten sillä nähtiin mahdollisia vaikutuksia rekrytointi- ja irtisanomistarpeeseen.

Tulokset dioina: [Osaamis- ja työvoimatarvekysely 2015 - Selvitys seurakuntien ja seurakuntayhtymien osaamis- ja työvoimatarpeista](#)