

Ylitornion, Kolarin ja Pellon seurakunta

Suorituslisä 1.11.2021-

Diasarja sisältää

Suorituslisäkriteerit 1.11.2021 –
Suorituslisäkriteerin arvioinnin
Suorituslisä arvioinnin perusteet
Yhteiset kriteerit
Työntekijäkohtaiset kriteerit

Täydennä ja poista muiden työalojen/ työtehtävien diat ja tallenna kehityskeskusteluihin ja/tai
EI Julkisenä kirkkoneuvoston kokousaineistoon.

Kirkon työmarkkinalaitos ja työntekijöitä ja viranhaltijoita edustavat työntekijä-järjestöt ovat sopineet palkkaukseen liittyvän suorituslisän käytöstä.

Suorituslisä on työntekijöitä koskeva työnsuoritukseen perustuva kannustin, palkanlisä. Lisän tarkoitus on kannustaa ja ohjata entistä paremmin työntekijöitä tekemään omaa työtään seurakunnan tavoitteiden ja arvojen mukaisesti. Suorituslisä ei ole tasaerä kaikille työntekijöille, vaan erän suuruuteen vaikuttavat seurakunnan laatimat kriteerit, henkilöstön kokonaispalkat pl. ylin johto ja kausityöntekijät.

Suorituslisään oikeuttaa erityinen, erinomainen tekeminen, työ tai kehittäminen 12 kk tarkastelujakson (1.11. – 31.10.) aikana. Hyvä työstä suoriutuminen sisältyy jokaisen palkkaukseen automaattisesti.

Olemme kokeneet pienessä työyhteisössä tämän arviointimenetelmän toimenpiteen vähintäänkin haastavaksi. Meillä voi yksi ihminen tehdä monipuolisesti monia tehtäviä ja vastaavasti samaa työtä tekevää henkilöä ei työyhteisössä ole. Tämän vuoksi olemme päätyneet ratkaisuun, jossa yhteisesti Kolarin, Pellon ja Ylitornion seurakunnan edustajien kanssa määrittelemme työroolia koskevat kriteerit ja dokumenttipohjat meille kaikille yhteiseen käyttöön.

Meille yhteinen suorituslisäkriteeristö on ollut käytössä kriteerien luomisesta 8/2018 alkaen.

Suorituslisän vuosittainen toteutusaikataulu

| | |
|----------------|--|
| Elo - syyskuu | suorituslisän tarkastelukriteerit esimiehet ja työntekijöiden edustajat |
| Syys - lokakuu | suorituslisänkriteerit neuvostossa hyväksyttävänä |
| Lokakuu | suorituslisäkriteerien tiedottaminen henkilöstölle edellisen vuoden arviointikeskustelut |
| Marraskuu | uusi suorituslisäkriteerikausi alkaa edell. vuoden suorituslisän maksupäätökset neuvoston käsiteltävänä |
| Joulukuu | tiedottaminen suorituslisän saajista Kipaan taloustoimisto hoitaa |
| Tammikuu | suorituslisän maksut alkavat kuukausittain |

Suorituslisän arviointi

1. Suorituslisäkriteeriarviointi tehdään työntekijän ja työnantajan välisen keskustelun pohjalta työnantajan toimesta
2. Suoriutumista arvioidaan niin, että vähintään yhteisistä kriteereistä kaksi voidaan perustella kirjallisesti erinomaiseksi ja yksi kriteeri on arvioitu hyväksi
3. Ja työtehtävän kriteereistä erinomaiseen arviointiin yltää vähintään yksi kriteeri ja toinen on arvioitu hyväksi

Suorituslisäarviointi asteikko Erinomainen 10 – 9 Hyvä 8 – 7 Kehitettävää < 7

Kehityskeskustelu _____ ja _____
työntekijän nimi esimiehen nimi

Suorituslisän kaikille yhteiset kriteerit

1. Työyhteisötaidot
2. Oman työn toimintatapojen – ja kulttuurin uudistaminen seurakunnan edun mukaisesti seurakuntaa palvelevammaksi
3. Työajan laadukas, tuottava ja tehokas käyttäminen

Arviointi 10 - 5



Suorituslisän kaikille yhteiset kriteerit, arvioinnin perusteet

1. Työyhteisötaidot

2. Oman työn toimintatapojen – ja kulttuurin uudistaminen seurakunnan edun mukaisesti seurakuntaa palvelevammaksi

3. Työajan laadukas, tuottava ja tehokas käyttäminen

SEURAKUNTAPASTORI, TEOLOGI

Suorituslisään oikeuttaa erityinen ja erinomainen suoriutuminen yhteisistä ja työtehtäväkohtaisista arviointikriteereistä tarkastelujakson aikana.

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Yhteistyön ja verkostojen luominen ja kehittäminen eri toimijoihin
2. Sosiaalisen median monipuolinen käyttäminen työssä

Arviointi 10 - 5



SEURAKUNTAPASTORI, -TEOLOGI, arvioinnin perusteet

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Yhteistyön ja verkostojen luominen ja kehittäminen eri toimijoihin

2. Sosiaalisen median monipuolinen käyttäminen työssä

KANTTORI, MUSIIKKITYÖSTÄ VASTAAVA

Suorituslisään oikeuttaa erityinen ja erinomainen suoriutuminen yhteisistä ja työtehtäväkohtaisista arviointikriteereistä tarkastelujakson aikana.

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Yhteistyön ja verkostojen luominen ja kehittäminen eri toimijoihin
2. Sosiaalisen median monipuolinen käyttäminen työssä

Arviointi 10 - 5



KANTTORI, MUSIIKKITYÖSTÄ VASTAAVA, arvioinnin perusteet

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Yhteistyön ja verkostojen luominen ja kehittäminen eri toimijoihin

2. Sosiaalisen median monipuolinen käyttäminen työssä

DIAKONI, DIAKONISSA

Suorituslisään oikeuttaa erityinen ja erinomainen suoriutuminen yhteisistä ja työtehtäväkohtaisista arviointikriteereistä tarkastelujakson aikana.

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Yhteistyön ja verkostojen luominen ja kehittäminen eri toimijoihin
2. Sosiaalisen median monipuolinen käyttäminen työssä

Arviointi 10 - 5



DIAKONI, DIAKONISSA, arvioinnin perusteet

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Yhteistyön ja verkostojen luominen ja kehittäminen eri toimijoihin

2. Sosiaalisen median monipuolinen käyttäminen työssä

PERHE- / LAPSI- / NUORISOTYÖNTEKIJÄ

Suorituslisään oikeuttaa erityinen ja erinomainen suoriutuminen yhteisistä ja työtehtäväkohtaisista arviointikriteereistä tarkastelujakson aikana.

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Yhteistyön ja verkostojen luominen ja kehittäminen eri toimijoihin
2. Sosiaalisen median monipuolinen käyttäminen työssä

Ar viointi 10 - 5



PERHE- / LAPSI- / NUORISOTYÖNTEKIJÄ, arvioinnin perusteet

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Yhteistyön ja verkostojen luominen ja kehittäminen eri toimijoihin

2. Sosiaalisen median monipuolinen käyttäminen työssä

SUNTIO, SEURAKUNTAMESTARI, HAUTAUSPALVELUN HOITAJA, KIINTEISTÖNHOIDON VASTUHENKILO

Suorituslisään oikeuttaa erityinen ja erinomainen suoriutuminen yhteisistä ja työtehtäväkohtaisista arviointikriteereistä tarkastelujakson aikana.

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Yhteistyön ja verkostojen luominen ja kehittäminen eri toimijoihin
2. Oman ammatin tiedon ja taidon lisääminen, uusien menetelmien hyödyntäminen

Arviointi 10 - 5

SUNTIO, SEURAKUNTAMESTARI, HAUTAUSPALVELUN HOITAJA, KIINTEISTÖNHOIDON VASTUUHENKILÖ, arvioinnin perusteet

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Yhteistyön ja verkostojen luominen ja kehittäminen eri toimijoihin
2. Oman ammatin tiedon ja taidon lisääminen, uusien menetelmien hyödyntäminen

VIRASTO- /TOIMISTOHENKILÖ, ASIAKASPALVELIJA

Suorituslisään oikeuttaa erityinen ja erinomainen suoriutuminen yhteisistä ja työtehtäväkohtaisista arviointikriteereistä tarkastelujakson aikana.

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Ajantasaisen ja uuden tiedon hankkiminen ja käyttäminen
2. Sosiaalisen median käyttäminen ja viestinnän kehittäminen

Ar viointi 10 - 5

VIRASTO- /TOIMISTOHENKILÖ, ASIAKASPALVELIJA, arvioinnin perusteet

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Ajantasaisen ja uuden tiedon hankkiminen ja käyttäminen
2. Sosiaalisen median käyttäminen ja viestinnän kehittäminen

TALOUSSIHTEERI, TALOUDEN HENKILÖT

Suorituslisään oikeuttaa erityinen ja erinomainen suoriutuminen yhteisistä ja työtehtäväkohtaisista arviointikriteereistä tarkastelujakson aikana.

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Ajantasaisen tiedon hankkiminen ja käyttäminen
2. Osaamisen laajentaminen

Arviointi 10 - 5

TALOUSSIHTEERI, TALOUDEN HENKILÖT, arvioinnin perusteet

Tehtävän suorituslisän arviointikriteerit

1. Ajantasaisen tiedon hankkiminen ja käyttäminen

2. Osaamisen laajentaminen



20.10.2021

Oulun hiippakunnan tuomiokapituli

Oulun hiippakunnan tuomiokapitulin kokous

Kokousaika 20.10.2021 klo 12:00

Kokouspaikka Oulun hiippakunnan tuomiokapituli

| | | |
|----------------------------------|------------------------|--|
| Jäsenet | Jukka Keskitalo | piispa, puheenjohtaja |
| | Satu Saarinen | tuomiorovasti, varapj., poissa § 29 |
| | Heikki Nissinen | pappisasessori |
| | Mirva Ahola | pappisasessori |
| | Hannu Kallunki | maallikkojäsen |
| | Mari Aalto | lakimiesasessori |
| | Juha Rauhala | hiippakuntadekaani |
| Läsnäolo- ja puhe- oikeudella | Jukka Paananen | hiippakuntavaltuuston pj., poissa § 13, 14 ja 15 |
| | Päivi Liiti | hiippakuntapastori, sihteeri |

Esteestä ilmoittaminen hiippakuntapastori Päivi Liiti, p. 044 7555 512, paivi.liiti@evl.fi



20.10.2021

Oulun hiippakunnan tuomiokapituli

§ 1 Kokoustiedot

Kokouksen avaus

Piispa Jukka Keskitalo avaa istunnon.

Hiippakuntadekaani Juha Rauhala lukee seuraavan raamatunkohdan:

2. Moos 29:38-46

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Esitys Kokous todetaan laillisesti kokoon kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös Päätettiin esityksen mukaisesti.

Pöytäkirjantarkastajan valinta

Esitys Pöytäkirjantarkastajaksi valitaan tuomiorovasti Satu Saarinen.

Päätös Päätettiin esityksen mukaisesti.

Työjärjestyksen hyväksyminen

Esitys Tuomiokapituli hyväksyy kokouksen työjärjestyksen.

Päätös Päätettiin esityksen mukaisesti.

20.10.2021

Oulun hiippakunnan tuomiokapituli

§ 16 Viranhoidomääräyksen muuttaminen / pastori Riittaleena Tuomi / Pellon seurakunta

Diaarinumero DOUL/43/01.01.01/2021
Esittelijä hiippakuntapastori Päivi Liiti
Perustelut Oulun hiippakunnan tuomiokapituli antoi kokouksessaan 22.9.2021 (§ 23) pastori Riittaleena Tuomelle viranhoidomääräyksen Pellon seurakunnan kirkkoherran virkaan 1.1.2022 alkaen.

Koska pastori Tuomi hoitaa kyseessä olevaa kirkkoherran virkaa määräaikaisesti 31.12.2021 saakka, on tuomiokapitulin mahdollista muutoksenhakuajan umpeuduttua muuttaa Tuomen viranhoidon järjestämistä siten, että se päättää Tuomen määräaikaisen viranhoidomääräyksen kirkkoherran virkaan 31.10.2021 ja antaa Tuomelle viranhoidomääräyksen kirkkoherran virkaan toistaiseksi 1.11.2021 alkaen. Muutos mahdollistaisi aikataulullisesti kirkkoherran virkaan asettamisen jo loppuvuonna 2021.

Esitys Tuomiokapituli

a. päättää pastori Riittaleena Tuomelle 17.9.2021 (§ 38) antamansa määräaikaisen viranhoidomääräyksen Pellon seurakunnan kirkkoherran virkaan 31.10.2021;

b. muuttaa 22.9.2021 (§ 23) tekemäänsä päätöstä siten, että se antaa pastori Riittaleena Tuomelle viranhoidomääräyksen Pellon seurakunnan kirkkoherran virkaan 1.11.2021 alkaen toistaiseksi, mikäli päätös on saanut lainvoiman 28.10.2021.

Päätös Päätettiin esityksen mukaisesti.

Toimenpiteet Pöytäkirjanote Riittaleena Tuomi, Pellon seurakunta, Matti Salminen, nimikirja

Viranhoidomääräys Riittaleena Tuomi

Lisätiedot hiippakuntapastori Päivi Liiti, p. 044 755 5512, paivi.liiti@evl.fi

Muutoksenhaku Päätöksen kohtaan a. ei kirkkolain 24 luvun 14 §:n 1 momentin 6-kohdan mukaan saa hakea muutosta. Kohtaan b. kirkkolain 25 luvun 5 §:n mukaan saa hakea muutosta.

20.10.2021

Oulun hiippakunnan tuomiokapituli

§ 45 Kokouksen päätös

Puheenjohtaja päätti kokouksen kello 15.12.

Kokouksen puolesta

Jukka Keskitalo
puheenjohtaja

Päivi Liiti
sihteeri

Pöytäkirjantarkastus

Kokouksen pöytäkirja on tarkastettu ja todettu kokouksen kulun ja tehtyjen päätösten mukaiseksi.

Satu Saarinen
pöytäkirjantarkastaja

Allekirjoitukset on tehty Domus-asianhallintajärjestelmään.

20.10.2021

Oulun hiippakunnan tuomiokapituli

Oikaisuvaatimusohje

| | |
|--|---|
| Oikaisuvaatimusoikeus | <p>Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen.</p> <p>Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen).</p> |
| Oikaisuvaatimusviranomainen | <p>Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään ja yhteystiedot:</p> <p>Oulun hiippakunnan tuomiokapituli</p> <p>Käyntiosoite: Ojakatu 1, Oulu Postiosoite: PL 85, 90101 OULU Puhelin: (08) 5358 510 Sähköposti: oulu.tuomiokapituli@evl.fi</p> <p>Tuomiokapitulin kirjaamo on avoinna ma – pe klo 9.00 – 15.00.</p> |
| Oikaisuvaatimusaika ja sen alkaminen | <p>Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä sähköpostiviestin lähettämisestä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.</p> |
| Oikaisuvaatimuksen sisältö ja toimittaminen | <p>Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteineen ja sen on tekijän allekirjoitettava.</p> <p>Oikaisuvaatimus on toimitettava Oulun hiippakunnan tuomiokapitulille oikaisuvaatimusajan kuluessa. Omalla vastuulla oikaisuvaatimusasiakirjat voi lähettää postitse tai lähetin välityksellä. Postiin oikaisuvaatimusasiakirjat on jätettävä niin ajoissa, että ne ehtivät perille oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä.</p> |
| Lisätietoja | <p>Lisätietoja antaa lakimiesasessori Mari Aalto, p. 040 7443303, mari.aalto@evl.fi.</p> |

Lausuntopyyntö / seurakuntapastorin virka / Pellon seurakunta

Diaarinumero DOUL/334/01.01.01/2021

Saaja **Pellon seurakunnan kirkkoneuvosto**

Pastori Riittaleena Tuomi on valittu Pellon seurakunnan kirkkoherran virkaan. Hän on saanut tuomiokapitulilta viranhoitomääräyksen kirkkoherran virkaan 1.11.2021 alkaen toistaiseksi.

Pastori Tuomi on Pellon seurakunnan seurakuntapastori. Mikäli Tuomi irtisanoutuu seurakuntapastorin virastaan edellä mainitun päätöksen saatua lainvoiman, on Pellon seurakunta vailla seurakuntapastorin viran haltijaa 1.1.2022 alkaen, johon asti viransijaisuutta hoitaa pastori Katja Saarikoski. Koska Tuomen mahdollisen irtisanoutumisen ja Saarikosken viranhoitomääräyksen päättymisen osalta aikataulu riipeä, on kirkkoneuvoston tarpeen harvita mahdollista virantäyttöprosessia mahdollisimman ajoissa.

Seurakuntapastorin virantäyttöprosessi

Pellon seurakunnan seurakuntapastorin virantäyttöprosessi on mahdollista käynnistää välittömästi pastori Tuomen irtisanouduttua virastaan. Koska kyseessä on vakinainen papin virka, käyttää Oulun tuomiokapituli rekrytoinnissa pääsääntönä avointa ilmoittautumismenettelyä.

Kirkkolaki 6:11 määrittää prosessia seuraavasti:

Tuomiokapituli antaa sopivalle papille viranhoitomääräyksen seurakunnan seurakuntapastorin virkaan toistaiseksi. Jollei asian kiireellisyys muuta vaadi, seurakunnalle on varattava tilaisuus antaa lausunto viran erityisistä tarpeista ennen viran täyttämiseen ryhtymistä sekä virkaan ilmoittautuneista ennen viranhoitomääräyksen antamista.

Kun seurakunnan kirkkoherran, kappalaisen tai seurakuntapastorin avoinna olevaan virkaan tai seurakunnan papin virkaan muutoin tarvitaan väliaikaista hoitajaa, tuomiokapituli määrää virkaa hoitamaan sitä haettavaksi julistamatta virkaan sopivan hiippakunnan papin siten kuin 2 momentissa säädetään.

Tuomiokapituli käynnistää ilmoittautumismenettelyn seurakuntapastorin virkaan viranhaltijatyönä saatuaan kirkkoneuvoston asiaa koskevan lausunnon.

Ilmoittautumisajan päätyttyä tuomiokapituli lähettää seurakunnalle hakijakoosteen ja virantäyttöä koskevan lausuntopyynnön. Lausuntopyynnössä seurakuntaa pyydetään perustellusti asettamaan ilmoittautuneista 2-3 henkilöä seurakuntapastorin virkaan toivomaansa järjestykseen. Lausuntoon on liitettävä ansiovertailu. Saatuaan seurakunnan lausunnon tuomiokapituli tekee asiaa koskevan päätöksen seuraavassa mahdollisessa kokouksessaan. Syksyllä 2021 tuomiokapitulin seuraavat kokoukset ovat 17.11. ja 15.12.

Kirkkoneuvoston toimenpiteet

Tässä vaiheessa tuomiokapituli pyytää Pellon seurakunnan kirkkoneuvostoa

- a.** ilmoittamaan, onko seurakunnassa käynnissä järjestelyitä tai muita erityisiä syitä, joiden perusteella seurakuntapastorin virkaan ei olisi sen mahdollisesti vapautuessa syytä rekrytoida viranhaltijaa, tai
- b.** ilmoittamaan tuomiokapitulille lyhyesti seurakunnan erityisistä tarpeista nousevat seurakuntapastorin viran tehtävät. Seurakunta voi esimerkiksi ilmoittaa tuomiokapitulille virkaan kuuluvan työalan tai -alueen, lähettää ilmoitukseen liitettäväksi organisaatiokuvauksen tai muuta tehtävään olennaisesti liittyvää tietoa. Seurakunta voi myös ilmoittaa tuomiokapitulille, ettei erityisiä tarpeita ole.
- c.** ilmoittamaan tuomiokapitulille, onko virkaan valittavalta syytä pyytää rikosrekisteriote.

Kohtien b. ja c. tietoja käytetään seurakuntapastorin viran hakuilmoituksen laatimisessa.

Vastaan mielelläni mahdollisiin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin

Päivi Liiti
hiippakuntapastori



Pellon seurakunta Puitesuunnitelma

2022 – 2028

Jumalaa ei voi rakastaa ohi ihmisen.
- Piispa Mari Leppänen

Puitesuunnitelman johdanto

Kirkon strategiaa vuoteen 2026 mukaillen on valittu *Ovet auki* –teema

Tausta-ajatuksena on, että laadimme selviytymisstrategiaa;

Suunnitteleme reittiä hyvään tulevaisuuteen – historiaa ja juuria kunnioittaen, nykyhetki rohkeasti kohdaten.

Koronapandemia on ravisuttanut turvallisuudentunnetta, mutta auttanut myös keskittymään oleelliseen. Kriisiaikana on yhdistettävä voimavaroja ja katsottava riittävän pitkälle tulevaisuuteen, jotta toivon näköala erottuu kirkaana.

Puitesuunnitelman rinnalla laaditaan kiinteistöstrategia.

I Ovet auki muutokselle

Kohtaamisen näkökulma

- Seurakuntalaisuus on muutoksessa; osallisuus ja toimijuus vahvistuvat
- Kirkossa ei ole auttajia ja autettavia, vaan sisaria ja veljiä; kukin vuorollaan on Kristus lähimmäiselleen
- Erityisesti tässä nopeiden muutosten maailmassa tarvitsemme toisiamme, jotta kohtaamme Kristuksen

Palvelun näkökulma

- Kuinka vastaamme eri ikäryhmien muuttuviin tarpeisiin
- Kuinka palvelemme riittävän hyvin myös muuttuvissa olosuhteissa
- Kuinka tavoitamme ja myös tiedotamme mahdollisimman kattavasti

Resurssien riittävyyden näkökulma

- Priorisointi
- Pällekkäisyyksien karsiminen
- Projekt- ja kausiluontoinen työskentelymalli
- Kiireettömyys antaa viestin arvostuksesta ja luo turvalliset puitteet kohtaamiseen ja palveluun

Edellisen strategian jälkeiset muutokset

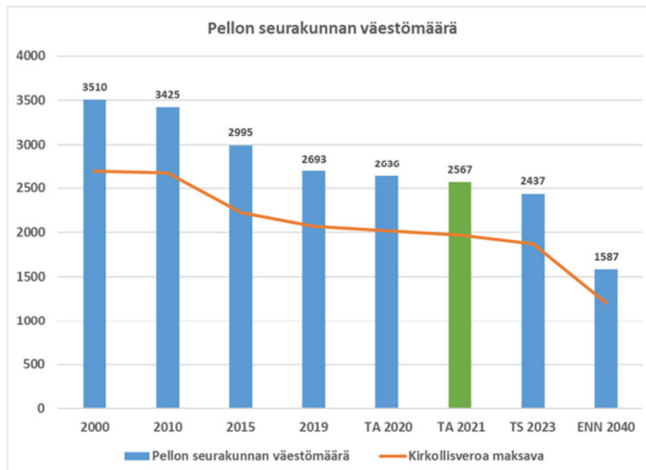
Kokonaiskirkon tasolla

- Merkittävät muutokset jäsenyydessä ja sitoutuneisuudessa
- Taloudessa
- Myös suhtautuminen kirkkoon toimijana on muuttunut; vetäytykö kirkko marginaaliin, altavastaajaksi?
- Saavutettavuuden, tietosuojan, digitaalisen viestinnän ja väestörekisterin vaatimusten muutokset

Omassa seurakunnassa

- Väestö rakenne ja jäsenkehitys, taloustilanne
- Muutokset ovat aiempaa nopeampia ja arvaamattomampia; muuttoliikkeen, pandemian, polarisaation jne. vaikutuksesta
- Muutoksiin on reagoitava nopeasti ja joustavasti; kokeiltava rohkeasti, mikä meillä – juuri nyt – toimii
- Samaan aikaan vastattava myös paikallisten tarpeiden ulkopuolelta asetettuihin vaatimuksiin

Jäsenmäärän muutos



Kirkkoon kuulumis-%
2021/ 78,3 %

2019/ 79,8 %

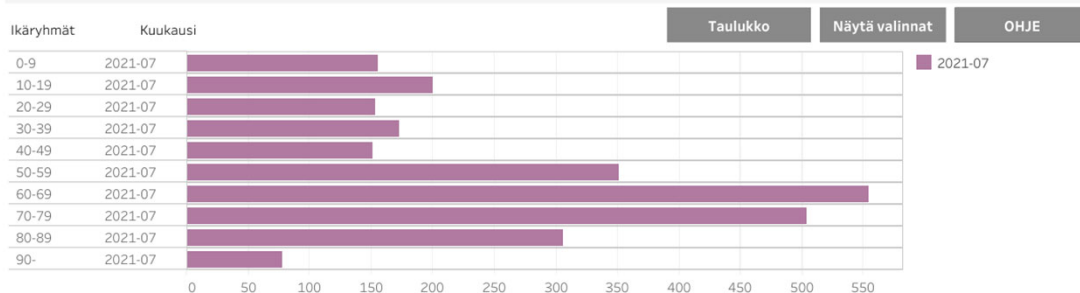
2015/ 82,7 %

2010/ 86,0 %

2006/ 89,4%

Jäsenmäärä ikäryhmän mukaan

Jäsentilasto



Pello; Vuosi: 2021; Ikäryh: ; Näytettävä tieto: Jäsenmäärä

HUOM: Alle kuuden hengen luvut näkyvät nollana, jolloin summat eivät välttämättä täsmää kokonaismääriin.

Nykyinen toimintaympäristö



Seurakunnan perustehtävään sidotun toiminnan jatkuvuus tulee taata, mutta sen lisäksi toimintaa pitää myös kehittää, muokata ja hioa, jotta kotiseurakunta ja sen jäsenyys koettaisi yhteiskunnan ja paikkakunnan muutosten keskellä edelleen merkityksellisenä. Mikä on välttämätöntä, syvää ydintä ja aarretta ja mitä sen esillä pitämiseen tarvitsemme? Mikä on sellaista, mistä voimme luopua ilman, että menetämme jotain ainutlaatuisuudestamme?

Kun talouden näkymät koronan myötä ovat vielä aiemmista ennusteistakin heikentyneet, niin tilanteeseen on välttämätöntä reagoida mittavilla säästötoimenpiteillä. Edes hiipumisen tai heikkenemisen edessä tulevaisuudennäkymän ei tarvitse herättää pelkoa, vaan ennemminkin avoimuuden tahtotilaa ja innostusta nähdä ja tehdä tuttuja asioita uudella tavalla.

Valoa

- Seurakuntaa paikallisena toimijana pidetään arvossa ja luotettavana yhteistyötahona
- Toiminnan määrästä ja / tai laadusta ei olla ensisijaisesti valmiita tinkimään.
- Etäyhteyksien kanavien löytyminen koronan pakottamana

Varjoja

- Tyhjenevät ympäristökylät
- Ikäihmisten yksinäisyys
- Lasten ja nuorten suhteellinen osuus väestöstä alati laskeva; yksinäisyyden ja syrjäytyneisyyden kokemukset

Nykyiset resurssit ja muutosten arviointi



Niukkkenevien resurssien äärellä on yhdessä kysyttävä, käytämmekö resursseja parhaalla mahdollisella tavalla vastaamaan seurakuntalaisten tarpeisiin.

Henkilöstö

- Laaja-alaisesti osaava ja sitoutunut henkilöstö
- Pienillä toimintamäärärahoilla tehdään suhteessa paljon, eli tavoitavuus ja kohtaamisten määrä on suuri
- Työhyvinvoinnin ja jaksamisen kysymykset
- Koulutustarpeet esim. viestinnässä ja uusien ohjelmistojen käytössä
- Eläköityminen
- Vaihtuvuus, rekrytoinnin haasteet
- Palkkaus, kirkon työn ja pienen seurakunnan kiinnostavuuden heikkeneminen

Kiinteistöt ja talous

- Hanke- ja tarvekartoituksessa on arvioitu toimitilojen käyttöaste ja kunto
- Lähivuosien aikana suunnitteilla joidenkin kiinteistöjen myynti
- Huomioitava korjausvelka; huolehditaan toiminnan kannalta oleellisten kiinteistöjen hyvästä kunnosta ja tehdään ajanmukaiset saneeraussuunnitelmat
- Kirkkotilan muutostarpeet huomioon
- Hautausmaat; tilan tarpeeseen vaikuttaa Rovaniemellä toimintansa aloittava krematorio
- Veroprosentin (1,6) mahd. muutostarve

II Ovet auki toiminnalle

Kohtaamisen näkökulma

- Näkökulman muutos työntekijäkeskeisyydestä seurakuntalaisuuteen
- Yksilön mahdollisuus kokea, että hän on tervetullut ja että häntä tarvitaan!
- Osallisuus ja yhteys
- Ilo ja toiveikkaus

Palvelun näkökulma

- Toiminta riittävän monipuolista
- Kaikki ikäryhmät huomioiden
- Kirkko levähdyspaikkana ja pyhän kohtaamisen paikkana
- Seurakuntayhteys arjen voimavarana

Resurssien riittävyyden näkökulma

- Keskitymme siihen, mikä on seurakunnan ydintehtävää
- Käytämme kekseliäästi uusia kanavia, keinoja, 'kieliä'
- Näemme myös seurakuntalaiset resurssina
- Millaiset seinät tai puitteet tukevat toimintaa?

Perustehtävän selkeys

Seurakunnan "perusliike" on alttarin ääreen ja siitä ihmisten luo. Kokoonnumme alttarin ympärille, mutta edesautamme pyhän kohtaamista myös kaikkialla siellä, missä ihmiset arkeen elävät.

Julistus

- Pidetään esillä sitä, mikä on meidän uskomme ydintä
- Luotetaan siihen, että juuri evankeliumin sanomaa ihmiset myös kaipaavat; se on aarteemme, jota muualta ei löydä
- Kristus kohdataan yhteydessä, lähellä ja kaukana olevien kanssa kuormat kantaen ja leipää jakaen

Kutsuminen

- Kutsutaan Jumalan yhteyteen ja rohkaistaan välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta
- Kutsutaan ihmisiä toimijoiksi ja rakentamaan siltaa tulevaisuuteen
- Kutsutaan virvoittumaan ja virkistymään
- Kutsutaan elämään evankeliumia todeksi oman arjen keskellä

Toimintaa määrittelevät arvot



Toimintaamme määrittelee usko Jumalaan, joka on läsnä luomassaan maailmassa. Kristuksen kohtaamme erityisesti kärsivän ihmisen elämäntilanteessa – siellä, missä ollaan marginaalissa tai missä ääntä ei saada kuuluville.

Seurakunta, Kristuksen ruumis, on pyhien yhteyttä, joka eletään todeksi jokaisen kristityn elämän askelissa.

Yhteisen pappeuden perusteella syvennämme osallisuutta ja vahvistamme seurakuntalaisuutta.

Kristilliset perusarvot

- Ilosanoma, armo
- Kaste- ja lähetyskäsky, missionaarisuus
- Ihmisarvo, kaiken elämän kunnioittaminen

Yhteys ja osallisuus

- Kirkon kontekstuaalisuus
- Paikallishistoria
- Aito dialogi, siltojen rakentaminen
- Kristityn identiteetin tukeminen

Työmuodot käsi kädessä



Työalakohtaisesta ajattelusta kohti yhteistä työnäkyä

Kohtaava ja kokoava toiminta on yhteistä.

Entiset työalasektorit ovat menneisyyttä; nyt ja tulevaisuudessa näkökulmia yhteiseen toimintaan ja yhteyteen:

- Kasvatus
- Diakonia
- Musiikki
- Viestintä
- Jumalanpalvelus- ja hartauselämä

Näkökulmat ovat joustavasti toisiinsa linkittyneitä, jolloin tasa-arvoisesta yhdessä tekemisestä voi tulla entistä monipuolisempaa.

Etsivä ja jalkautuva työ on yhteistä

- Huomioidaan eri ikäiset seurakuntalaiset
- Huomioidaan ne, joiden ääni ei kuulu ja jotka eivät näy
- Mahdollistetaan kontaktien syntymistä ja syventymistä seurakuntaan ja seurakuntalaisten välillä
- Viestitään, että ovi seurakuntaan on auki jokaiselle, ilman ehtoja
- Käytetään Internetin mahdollisuuksia viestin viemisessä "perille" saakka

III Ovet auki yhteistyölle

Kohtaamisen näkökulma

- Naapuriseurakuntien väliset koulutukset ja eri työntekijäryhmien neuvottelupäivät
- Käytetään laajasti ja rohkeasti seurakuntalaisten osaamista
- Yhteistyötä toteutetaan seurakuntien omaleimaisuutta arvostaen.

Palvelun näkökulma

- Diakoniatyön ja kunnan sosiaalitoimen tiivis yhteistyö tulee näkyväksi eri sektoreilla;
- Perhetyö, Varhaiskasvatus, Kouluyhteistyö, Nuorisotyö, Mielenterveystyö, Omaishoitajat, Vammaispalvelut, Laitosasumisen yksiköt, Ikäihmisten palvelut, Saattohoito

Resurssien riittävyyden näkökulma

- Ylitornion, Pellon ja Kolarin seurakunnat toteuttivat yhteistyö- ja rakenne- muutoskyselyn. Sen tulos oli myönteinen yhteistyön jatkamisen, ja jossain määrin myös syventämisen, suhteen.
- Mitä voimme tehdä – suunnitella ja toteuttaa - yhdessä tai edes rinnakkain, jotta vältetään (turhalta) päällekkäisyydeltä?

Osittain ulkoistetut tukipalvelut

Tukipalvelut mahdollistavat seurakunnan hengellisen tehtävän toteuttamisen. Kun henkilöstön määrä on pieni, on ulkoistaminen myös riskinhallintaa.

Taloushallinto

- Kirkon Palvelukeskus (KIPA) vastaa pääkirjanpidosta
- Ylitornion seurakunnan kanssa sopimus talouspäällikön asiantuntijapalveluiden ostosta

Henkilöstöhallinto

- Palkkahallinto KIPA:ssa
- Työhyvinvointiin panostettava erityisesti muutosten keskellä; työntekijät ovat toiminnan tärkein resurssi!

Kiinteistö- ja hautaustoimi

- Yhtenäistetään hautaustoimen käytäntöjä; työn ohjaaminen ja sijaistaminen sujuvampaa
- Talouspäällikkö laatii kiinteistöstrategian ja käyttää tarvittavaa ulkopuolista asiantuntija-apua

Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa

Oulun aluekeskusrekisteri, OAKR

Kirkon palvelukeskus, KIPA

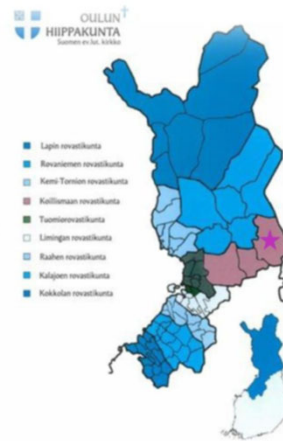
Pellon kunta:

- Mitä kunta ja seurakunta voivat suunnitella ja toteuttaa yhä tiiviimmin yhdessä?
- Valtiolliset ym. juhlapäivät
- Kulttuuritoimi
- Henkinen hyvinvointi
- Kriisivalmius

Lapin sairaanhoitopiiri ja LKS

Järjestöt: MLL, SPR, partio, Lapin musiikkiopisto,

Pappilanpuisto Pyrevä, Länsirajan Kennelkerho ja urheiluseurat.



© Pelton Seurakunta 2021

Yhteistyömuotojen kehittäminen

Jo olemassa olevien yhteistyömuotojen kehittäminen

- Talous- ja henkilöstöhallinnon asiantuntijatehtävät Ylitornion seurakunnan talouspäälliköltä
- Kiinteistötyön yhteiset koulutuspäivät ja tapaamiset
- Virastopalvelujen toimintojen yhtenäistäminen
- Toimistosuhteiden sijaisjärjestelyt

Uusien verkostojen luominen

- Mahdollisuus tiimityöhön yli seurakuntarajojen; kollegiaalisuus tuo iloa ja innostusta
- Mahdollisuus yhteistyöhön toiminnallisesti eri työmuotojen ja naapureiden kesken
- Mahdollisuus työkiertoon tai yhteisiin työntekijöihin

Yhteisöllisyys voimavarana

- Yhteydet paikallisiin järjestöihin ja yrityksiin (ovat eräänlainen moottori seudun elinvoimaisuudelle)
- Kuinka säilyttää - tai tuoda - yhteisöllisyys sinne, missä kärsitään yksinäisyydestä?
- Rukoilevia kristittyjä on kaikkialla – ei vain siellä, missä on seurakunnan työntekijä tai toimitila

Yhteistyömuotojen kehittäminen

Suurten rakenteellisten muutosten aika on väistämättä edessä, mutta milloin ja millaisena?

- Kokonaiskirkon tilanne on vahvassa muutoksessa
- Oman hiippakunnan ohjaavia suuntaviivoja odotellaan
- onko esim. tarkoitus tulevaisuudessa yhdistää seurakuntia vai muodostaa laajoja seurakuntayhtymiä...

Odotellessa jatkamme yhteistyön "kevytversiota"

- Taloushallinnon yhteistyötä
- Työntekijävaihtoa (sijaistukset ym.)
- Pitkällä aikavälillä kevytrakenteen yhteistyömuodot saattavat tuoda taloudellista säästöä
- Yhteistyöllä on myös itseisarvoa; se on työväline ja näkökulma seurakunnan olemukseen
- Yhteistyö vahvistaa, avartaa ja innostaa

Yhteisöllisyys ja yhteistyö tehdään näkyväksi myös viestinnässä

- Vahvistetaan some-kanavien käyttöä ja teknistä osaamista
- Viestinnässä ja tavoittavuudessa saadaan näkyvyyttä enemmän, kun yhdistetään osaamista
- Tiedostetaan seurakunnan rooli oman seudun vaikuttajana ja ihmisten tukijana
- Toimitaan Tornionjokilaakson *meän yhteishengessä*

Meille tärkeitä avainsanoja

Olemme lähimmäisenrakkauden yhteisö, joka rohkaisee luottamaan siihen, että ihmisen elämä ei ole pelkästään omien voimien varassa.



Koonti luottamushenkilöiden ja henkilöstön työskentelystä

Vahvuutemme;

Yhteisöllisyys ja talkoohenki

Aktiiviset seurakuntalaiset

Ihmisläheisyys

Seurakuntamyönteisyys

Hyvä yhteistyökyky

Hyvät yhteistyöverkostot

Hyvä sijainti Jokivarren yhteistyölle

Vahvat hengelliset juuret

Evankeliumia pidetään esillä

Ehtoollinen ja yhteys

Monipuolinen toiminta

Huomioidaan kaiken ikäiset

Tavoitetaan ja kutsutaan

Kuunnellaan toiveita ja tarpeita

Toimivat, siistit kiinteistöt

Huolenaiheemme;

Jäsenmäärä ja ikärakenne

Taloudelliset resurssit supistuvat

Kylien toiminta hiippuu

Yksinäisyys, syrjäytyneisyys

Vapaaehtoisten määrä vähenee

Jaksaminen ja sitoutuminen

Maallistuminen

Nuorten osallistuminen

Seurakunnan imago?

Työntekijöiden jaksaminen

Työn kuormittavuus

Pienillä resursseilla paljon toimintaa

Muutosvastarinta

Muutosta ei nähdä mahdollisuutena,

vaan uhkana

Mahdollisuutemme;

Yhteistyön lisääminen

Naapuriseurakuntien, kunnan ja

järjestöjen kanssa

Seurakuntalaisten osallisuus

Vapaaehtoistyön arvostus

Työntekijät seurakuntalaisten tukena

Digitalisaatio

Tavoittavuus laajenee

Tekninen osaaminen ja viestinnän taidot

Joistain kiinteistöistä luopuminen

Jalkaudutaan sinne, missä ihmiset ovat

Olemme osa maailmanlaajaa kirkkoa

Meidät tunnistaa rukouksesta ja

lähimmäisenrakkaudesta

Rakennetaan siltoja

Miten tästä eteenpäin?

Strategia on avoin prosessi, jonka toteuttamisen yksityiskohdat määritellään vuosittain toiminta- ja taloussuunnitelmaa laadittaessa.

On kyettävä muuttamaan suuntaa ja tehtävä korjausliikkeitä sekä seurakunnan toiminnassa että yhteistyön rakenteissa.

On myös katsottava puitesuunnitelman yli, sitä seuraavaan tulevaisuuteen.

Uskomme mukaan Kolmiyhteinen Jumala on läsnä luomakunnassaan lempeänä ja hyvää tahtovana. Hän on ollut jo ennen meitä, ennen kirkkoa. Saamme luottaa siihen, että hän kannattelee ja ohjaa meidät tulevaan.