

Viestinnän työntekijät ja organisoituminen

Malmin seurakunnan seurakuntaneuvosto
11.09.2023 § 104
213/02.00.01/2023

Esittelijä Kirkkoherra, Malmin seurakunta Perttilä Elina

Päätösehdotus Seurakuntaneuvosto hyväksyy suunnitelman viestinnän työntekijäresursseista ja organisoitumisesta.

Käsittely

Päätös Päätettiin päätösehdotuksen mukaisesti

Päätöshistoria

Selostus

Seurakuntaneuvosto hyväksyi talousarvion ja toimintasuunnitelman vuodelle 2024 kokouksessaan 21.8.2023. Talousarvioon on laskettu viestinnän työntekijöiksi viestinnän asiantuntija, alueviestijä 60% osuudella yhdessä Munkkiniemen seurakunnan kanssa, alueviestijä 40% osuudella rovastikunnallisena yhteistyönä sekä viestintäsihteeri. Lisäksi viestintää on jokaisen työntekijän tehtävänkuvassa erikseen sovittu määrä, vähimmillään 5 prosenttia. Liitteenä on kokonaisuuden hahmottamiseksi eri ammattiryhmien työntekijämääristä taulukko useammalta vuodelta. Tätä tietoa myös pyydettiin neuvoston edellisessä kokouksessa.

Seurakunnan työyhteisön organisoitumisen rakenne on hyväksytty seurakuntaneuvoston kokouksessa 10.5.2022. Silloin kaikkien muiden työalojen kohdalta suunnitelma hyväksyttiin lähtökohtaisesti viideksi vuodeksi, mutta viestinnän osalta asia palautettiin valmisteluun ja viestinnän suhteen päädyttiin tilapäiseen järjestelyyn sovitusti noin vuoden ajaksi. Nyt tuosta kokouksesta on kulunut reilusti vuosi, ja viestinnän osalta on tarpeen vakiinnuttaa tilanne. Liitteenä on kuva työyhteisön organisoitumisesta päivitetynä tämänhetkisinä työntekijöillä.

Viestinnän työntekijät ovat nyt olleet sijoitettuina kotitiimeihin, ja kokemus siitä on ollut rohkaiseva. Viestinnän johtamisen kannalta viestinnän työntekijöiden sijoittuminen eri kotitiimeihin on tuottanut haastetta kokonaisuuden johtamiselle. Tähän on ratkaisuksi haettu sopivaa rytmitystä isomman kokoonpanon ja viestinnän keskinäisen työnjaon palaverille, ja niitä jatketaan syksyllä säännöllisesti. Haastetta on riittänyt työyhteisön viestinnällisten rutiinien rakentamisessa ja toimivien tapojen löytämisessä. Somen käyttämisessä on tehty määrätietoista kehittämistä, ja siinä on tapahtunut huomattavaa oppimista ja rohkaistumista, joka näkyy myös tuloksissa. Tässä viestinnän asiantuntijat ovat toimineet sisäisinä kouluttajina. Lisäksi on meneillään laajempi, noin 20 osallistujan viestintäkoulutus, jonka tavoite on nostaa työntekijöiden viestinnällisiä valmiuksia laajemmalla skaalalla. Viestinnän työntekijöiden kuuluminen eri kotitiimeihin ja sitä kautta viestinnän liittyminen tiiviimmin seurakunnan työn kokonaisuuteen on ollut vahvuus työyhteisön ja viestinnän kehittämisessä. Se, että viestinnän ammattilaisia on useampi osa-

aikainen, sopii erinomaisen hyvin kotitiimien rakenteeseen. Useampi osa-aikainen tarkoittaa sitä, että lähes jokaiseen kotitiimiin riittää viestinnän ammattilainen ainakin löyhästi mukaan. Tämä auttaa siinä, että viestintä mielletään oleelliseksi osaksi perustyötä eikä vain joksikin lisäksi. Tällä järjestelyllä viestinnän ammattilainen on jatkuvasti sparraamassa perustyötä ja sen viestinnällisten ulottuvuuksien hahmottamista ja kehittämistä. Viestinnän uudet työntekijät sijoitetaan kotitiimeihin kun on tiedossa heidän tarkemmat osaamisalueensa ja tehtävänkuvansa.

Keskustelu rekrytoitavan alueviestijän osaamistarpeista on vielä kesken, ja sen vuoksi myös viestintäsihteerin rekrytoinnin aloittaminen siirtyy lokakuun kokoukseen. Nämä rekryt on tarpeen koordinoita siten, että saamme toistensa osaamista täydentäviä ammattilaisia.

Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Elina Perttilä, elina.perttila@evl.fi, 09 2340 4410.

Jakelu