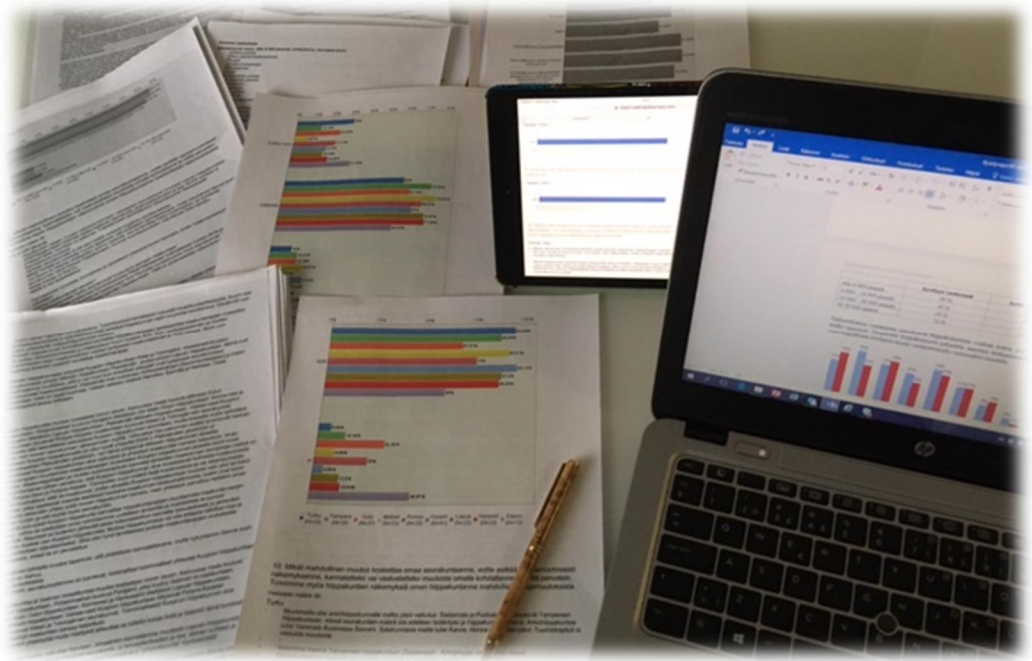


Kirkolliskokouksen tulevaisuuslinjaukset



syksy
2017

KOOSTE ANNETUSTA PALAUTTEESTA

Kirkolliskokous hyväksyi toukokuussa tulevaisuusvaliokunnan mietinnön 1/2017. Päätös sisältää 17 kirkon tulevaisuuteen liittyvää linjausta. Linjauksista pyydettiin palautetta seurakunnilta, seurakuntayhtymiltä ja hiippakunnilta. Lisäksi jokaisessa hiippakunnassa järjestettiin tulevaisuustyöpaja. Tässä koosteessa selostetaan palautekyselyn ja työpajojen tulokset. Koosteen tarkoituksena on luoda pohjaa asioiden jatkovalmistelulle ja uudistusten toteuttamiselle.

SISÄLLYSLUETTELO

1. PALAUTEPYYNNÖN TAUSTA.....	2
2. PALAUTEKYSelyn TOTEUTUS JA VASTAAJAT	2
3. KIRKKOHALLITUKSELTA PYYDETYT ESITYKSET.....	4
3.1. Seurakunnan jäsenyyden säilyttäminen	4
3.2. Hiippakuntajaon tarkistaminen	4
3.3. Hiippakuntavaltuustojen lakkauttaminen.....	6
3.4. Alistusasioiden karsiminen	7
4. KIRKKOHALLITUKSELTA PYYDETYT SELVITYKSET	8
4.1. Virka- ja työsuhteisiin liittyvät muutokset.....	8
4.2. Työntekijöiden palkkaaminen yli seurakuntarajojen	11
4.3. Kirkkotalojen monipuolisempi käyttö	13
4.4. Kielen uudistaminen kirkon hallinnossa ja virkanimikkeissä	14
4.5. Kirkon kehittämisspalvelut.....	15
5. TOIMINTAKULTTUURIIN LIITTYVÄT TOIMENPIDEPYYNNÖT	18
5.1. Vapaaehtoistyön organisointi, johtaminen ja viestintä	18
5.2. Seurakuntalaisten oma-aloitteisen toiminnan esteet	19
5.3. Johtajuuden kehittäminen	20
5.4. Jumalanpalvelusyhteisöjen toimintaedellytykset.....	21
5.5. Nuorten ja nuorten aikuisten osallisuus päätöksenteossa.....	23
5.6. Vuorovaikutuksen lisääminen kirkossa	25
6. KESKUSRAHASTOMAKSU JA MUUT HUOMIOT.....	27
6.1. Keskusrahastomaksun alentaminen	27
6.2. Muut huomiot.....	29
7. LOPUKSI	30

1. PALAUTEPYYNNÖN TAUSTA

Kirkolliskokous hyväksyi 4.5.2017 tulevaisuusvaliokunnan mietinnön 1/2017. Päätös sisältää 17 kirkkohallitukselle kohdistettua kirkon tulevaisuuteen liittyvää toimenpidepyyntöä. Tulevaisuusvaliokunnan linjauksen mukaan kirkkohallituksen tulee kuulla seurakuntia ja hiippakuntia uudistuskokonaisuuksien keskeisestä sisällöstä ennen tarkemman etenemissuunnitelman laadintaa.

2. PALAUTEKYSELYN TOTEUTUS JA VASTAAJAT

Palautteenanto toteutettiin seurakunnille, seurakuntayhtymille ja tuomiokapituleille osoitettuna sähköpostikyselynä. Osoitteistona käytettiin virallisia sähköpostiosoitteita. Seurakuntien osalta aineisto lähetettiin myös kirkkoherran henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen.

Palautteen antajana toimi seurakunnan osalta kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto, seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto ja hiippakunnan osalta hiippakuntavaltuusto tai tuomiokapituli.

Ennakkotieto palautepyynnöstä lähti seurakuntiin ja hiippakuntiin 11.5.2017. Vastaaminen tapahtui Webropol-kyselyohjelmiston kautta. Aineisto kerättiin 7.6.–8.9.2017.

Kirkkohallituksen johtoryhmä hyväksyi kyselylomakkeen sisällön kokouksessaan 6.6.2017. Palautelomake rakennettiin kirkolliskokouksen päätöksen alakohtien mukaisesti. Jokainen alakohta ja sen tausta esiteltiin lyhyesti ja sen jälkeen seurasi asiakokonaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Palautelomakkeessa toimenpidepyynnöt ryhmiteltiin neljään osaan: 1) kirkkohallitukselta pyydetyt esitykset, 2) kirkkohallitukselta pyydetyt selvitykset, 3) toimintaan ja toimintakulttuuriin liittyvät asiat sekä 4) keskusrahastomaksun alentaminen.

Kyselylomake koostui 52 kysymyksestä. Lisäksi kyselyn alussa oli neljä vastaajan taustaan liittyvää kysymystä. Kysymykset olivat pääsääntöisesti monivalintakysymyksiä. Kymmenessä kysymyksessä vastaaminen tapahtui avoimeen tekstikenttään. Seurakuntayhtymiä ja hiippakuntia pyydeltiin soveltaen seurakuntien näkökulmasta laadittua palautelomaketta parhaaksi katsomallaan tavalla. Kysely toteutettiin sekä suomen- että ruotsinkielisenä.

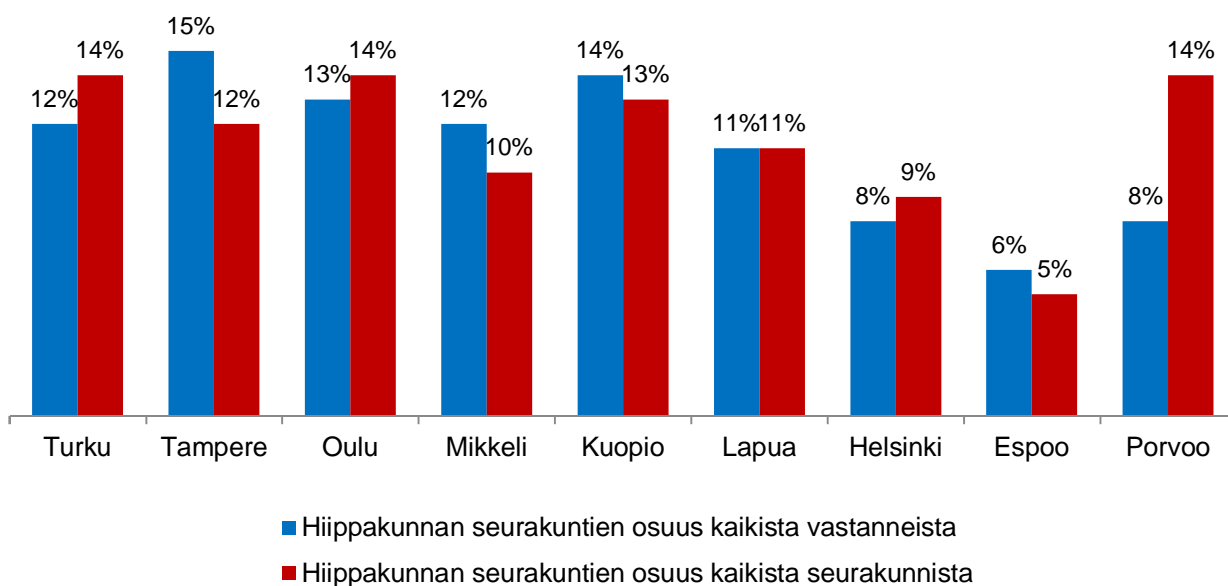
Taustamuuttujina kyselyssä käytettiin vastaajatahoa (seurakunta, seurakuntayhtymä, hiippakunta/tuomiokapituli), seurakuntakokoluokkaa ja hiippakuntaa. Raportissa vastaukset on selostettu taustamuuttujien mukaan ainoastaan, jos vastaajaryhmien välillä on havaittavissa merkittäviä eroja.

Palautekyselyyn vastasi 283 tahoja: 254 (/400) seurakuntaa, 20 (/31) seurakuntayhtymää ja kaikki hiippakunnat (9/9). Vastausprosentti on 64%. Vastausprosenttia voidaan pitää riittävän korkeana, jotta aineisto kuvaisi kokonaisuutta.

Seurakuntien kohdalla suurten seurakuntien osuus kyselyyn vastanneissa korostui jonkin verran. Vastanneet seurakunnat jakautuivat seurakuntakokoluokkiin seuraavasti:

	kyselyyn vastanneet	kaikki seurakunnat
Alle 6 000 jäsentä	39 %	52 %
6 000- 14 999 jäsentä	30 %	28 %
15 000- 30 000 jäsentä	19 %	15 %
Yli 30 000 jäsentä	12 %	6 %

Tarkasteltaessa vastanneita seurakuntia hiippakunnittain voidaan todeta, että vastaukset jakautuivat melko tasaisesti. Tampereen hiippakunnasta palautetta annettiin keskimääräistä aktiivisemmin. Porvoon hiippakunta erottautui muita vaatimattomalla vastausaktiivisuudella.



Kyselyn lisäksi palautetta kerättiin hiippakunnallisissa tulevaisuustyöpajoissa. Kaikissa hiippakunnissa järjestettiin työpajat, joihin hiippakunnat kutsuivat seurakuntien ja hiippakunnan eri tehtävissä toimivia työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Keskimäärin koolla oli noin 15 henkeä / hiippakunta. Osaan työpajoista oli kutsuttu myös seurakuntien yhteistyökumppaneiden edustajia (esimerkiksi järjestöt, koulutoimi ja ELY-keskus). Porvoo hiippakunnan tulevaisuustyöpaja poikkesi muista sikäli, että sinne oli kutsuttu vain järjestöjen edustajat. Keskustelu seminaareissa oli vilkasta.

Työpajoissa keskityttiin toimintakulttuuriin liittyviin kysymyksiin. Teemoja käsiteltiin neljän otsikon alla: 1) kehittämistoiminta kirkossa, 2) seurakuntalaisten lahjojen laajempi käyttö ja vapaaehtoistyön johtaminen, 3) toimintakulttuurin kehittäminen ja 4) joustavuuden lisääminen kirkon työssä. Jokaisesta työpajasta on laadittu erillinen muistio. Muistioita hyödynnetään jatkotyöskentelyn aikana. Tässä raportissa työpajojen työskentelyistä on nostettu esiin keskeisimpiä huomioita. Työpajapalaute on sijoitettu kyselylomakkeen otsikoiden alle. Se on erotettu kyselyaineistosta vihreällä reunaviivalla.

Kyselyaineiston koonnista, analysoinnista ja raportoinnista vastaa projektipäällikkö Terhi Kaira. Hiippakunnallisten tulevaisuustyöpajojen tulokset on dokumentoinut kansliapäällikön erityisavustaja Anneli Vartiainen.

3. KIRKKOHALLITUKSELTA PYYDETYT ESITYKSET

3.1. SEURAKUNNAN JÄSENYYPDEN SÄILYTTÄMINEN

Kirkolliskokous antoi kirkkohallitukselle tehtäväksi tehdä esityksen siitä, miten seurakuntalainen voi säilyttää seurakunnan jäsenyyden, kun hän muuttaa seurakuntayhtymän sisällä toisen seurakunnan alueelle.

- n Kirkon organisaatio ja seurakunnan jäsenyys perustuvat parokiaalijärjestelmään eli alueellisesti rajattuihin seurakuntiin ja asuinpaikkaan sidottuun seurakunnan jäsenyyteen. Kirkkolaissa säädetään, että kirkon jäsenet kuuluvat seurakuntiin, joilla kullakin on määrätty alueensa. Kielellisellä perusteella voi samalla alueella olla useampia seurakuntia (KL 3:2,1).
- n Kirkkohallitukselle annettiin tehtäväksi tehdä esitys siitä, miten parokiaalisuuden periaatteesta voitaisiin poiketa seurakuntayhtymissä muutettaessa seurakuntayhtymän sisällä seurakunnasta toiseen. Muutto kaupungin sisällä ei pääsääntöisesti vaikuta muuttajan työpaikkaan, sosiaalisiin siteisiin eikä harrastuksiin. Sen sijaan hän yleensä joutuu vaihtamaan seurakuntaa. Jos seurakuntalainen muutosta huolimatta haluaa jatkossakin sitoutua ensisijaisesti entiseen, itselleen tutuksi tulleeseen seurakuntaan, kirkolliskokouksen linjauksen mukaan hänellä tulisi olla oikeus säilyttää jäsenyytensä ja siten myös osallistua tämän seurakunnan luottamushenkilö- ja kirkkoherranvaaliin, sekä toimia seurakunnan luottamuselimissä.
- n Asuinpaikkaperiaatteesta luopuminen seurakuntayhtymän sisällä ei verotuksen näkökulmasta juurikaan muuta nykyistä tilannetta. Sen sijaan kotiseurakuntatiedon ylläpitäminen vaatisi muutoksia tietojärjestelmään ja uuden ilmoittamisjärjestelmän luomista. Tämä aiheuttaa huomattavia kustannuksia ja lisätyötä myös seurakuntayhtymiin kuulumattomissa seurakunnissa.

Palautelomakkeessa tiedusteltiin seurakunnan jäsenyyttä koskevan uudistuksen mahdollisia vaikutuksia. Vastaajista 82 prosenttia oli sitä mieltä, että uudistus tukisi seurakunnan jäsenen sitoutumista seurakuntaansa. Noin 55 prosenttia ajatteli, että uudistus olisi askel kohti henkilöseurakuntia. Vastaajista 40 prosenttia arveli, että muutos vaikeuttaisi seurakunnan toiminnan suunnittelua ja resursointia. Eriyisesti seurakuntayhtymät kiinnittävät huomiota ennakoinnin ja resursoinnin ongelmiin. Mahdollinen uudistus herätti myös huolta kirkon jäsenten tasa-arvon toteutumisesta. Noin 62 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että uudistus asettaa kirkon jäsenet alueellisesti epätasa-arvoiseen asemaan, koska jäsenyyden säilyttäminen olisi mahdollista vain seurakuntayhtymän sisällä muutettaessa.

Avoimessa kentässä vastaajat totesivat muun muassa, että kotiseurakuntatietojärjestelmän luominen kustannuksineen ei ole tarkoituksenmukaista, koska useissa tapauksissa asia voidaan ratkaista yhtymärakenteesta luopumalla (suurseurakunnat) ja että parokiaaliperiaatteesta luopuminen seurakuntayhtymissä lisää painetta luopua siitä kokonaan seurakuntalaisten yhdenvertaisen kohtelun perusteella.

3.2. HIIPPAKUNTAJAON TARKISTAMINEN

Kirkolliskokous antoi kirkkohallitukselle tehtäväksi tehdä esitys hiippakuntajaon tarkistamisesta niin, että se vastaa maakuntarajoja, mutta ei kasvata hiippakuntien määrää.

- n Hiippakuntien nimet, alueet ja lukumäärä ovat vaihdelleet ajasta ja olosuhteista riippuen. Hiippakuntajakouudistuksia on tehty joustavasti maan vaiheisiin ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen sopeutuen. Nyt pyydetyn esityksen tarkoituksena on muuttaa rajoja niin, että kukin maakunta kokonaisuudessaan

olisi yhden hiippakunnan alueella. Hiippakunnat koostuisivat 1-4 maakunnasta. Porvoon hiippakuntaan uudistuksella ei olisi vaikutusta. Käytännössä kirkolliskokouksen linjaus aiheuttaisi hiippakuntavaihdon 23-28 seurakunnalle ratkaisutavasta riippuen.

- n Rajojen tarkistaminen liittyy yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Sote- ja maakuntaudistuksen tavoitteena on luoda Suomeen vahvat maakunnat. Uudistuksen toteutuessa maakuntajakoon perustuva hiippakuntajako helpottaisi yhteistyötä maakuntien toimijoiden kanssa. Aineellisen kehityksen ja toiminnallisen tehokkuuden parantamisen ohella kyse olisi myös eri alueiden kulttuuristen, historiallisten ja sosiaalisten ominaispiirteiden arvostamisesta, hyödyntämisestä ja kehittämisestä. Rajojen tarkentaminen selkeyttäisi kirkon ja yhteiskunnallisten viranomaisten ja toimijoiden välistä yhteistyötä ja toisi mahdollisesti synergiaetuja. Huomion arvoista on myös se, että seurakunnat tekevät jatkossakin kuntien kanssa yhteistyötä monilla sektoreilla, ja samankaltaiset rakenteet ja yhteistyösuunnat helpottaisivat tätä. Maakuntajakoa on ryhdytty hyödyntämään myös julkisen hallinnon ulkopuolella, esimerkiksi valtakunnallisten järjestöjen ja muiden kolmannen sektorin toimijoiden toimialueita muodostettaessa. Monet näistä ovat hiippakuntien ja seurakuntien keskeisiä yhteistyökumppaneita.

Vastaajista 85 prosenttia oli sitä mieltä, että hiippakuntien ulkorajojen muuttaminen maakuntarajojen mukaisiksi edistää kirkon ja yhteiskunnan toimijoiden välistä yhteistyötä. Tällä hetkellä erityisesti hiippakunnat tekevät yhteistyötä maakunnallisten toimijoiden kanssa, esimerkiksi ELY-keskusten, Aluehallintovirastojen, Maakuntaliittojen, TE-keskusten ja Puolustusvoimien. Kyselyssä kaikki hiippakunnat (tuomiokapitulit/hiippakuntavaltuustot) olivat sitä mieltä, että maakunta- ja hiippakuntarajojen yhtenäisyys edistäisi yhteistyön toteuttamista.

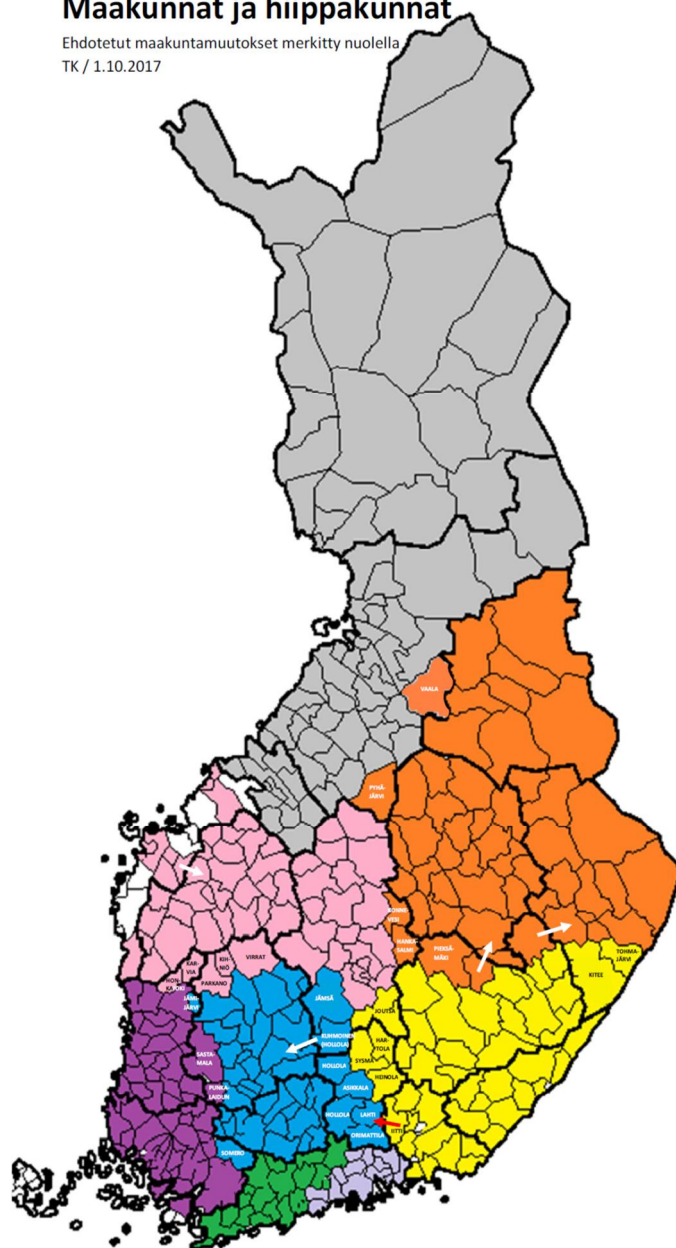
Hiippakuntien ulkorajojen muuttaminen maakuntajon mukaisiksi vaikuttaisi jollakin tavoin kaikkiin hiippakuntiin. Muutoksen suuruus vaihtelee. Tuomiokapitulit suhtautuivat esitykseen yleisesti ottaen myönteisesti tai eivät ainakaan vastusta sitä. Helsingin ja Espoon hiippakunnat kannattavat muutosta, ellei se merkitse hiippakuntien yhdistämistä. Helsingin ja Espoon hiippakuntien yhdistämisen tutkiminen ei kuulu kirkolliskokouksen toimeksiannon piiriin.

Niistä seurakunnista, joita muutos koskettaa, suurin osa suhtautui myönteisesti mahdolliseen muutokseen asioiden hoidon joustavuuden ja luontaisten yhteistyökuvioiden vuoksi. Vastustajat perustelivat näkemystään perinteillä ja toimivilla yhteyksillä nykyisiin hiippakuntiin. Monet kertoivat, että näkemykset toimieliemissä olivat jakautuneet.

Päijät-Hämeen alueen seurakunnilta kysyttiin erikseen näkemystä, pitäisikö Päijät-Hämeen kuulua Tampereen vai Mikkelin hiippakuntaan. Päijät-Häme on ainut

Maakunnat ja hiippakunnat

Ehdotetut maakuntamuutokset merkitty nuolella
TK / 1.10.2017



maakunta (pl. Uusimaa), jossa seurakunnat jakautuvat selkeästi kahteen eri hiippakuntaan. Nykyisin Mikkelin hiippakuntaan kuuluvat seurakunnat (4) halusivat pysytellä Mikkelin hiippakunnassa. Tampereen hiippakuntaan kuuluvista seurakunnista kaksi ilmoitti yksiselitteisesti haluavansa kuulua jatkossakin Tampereen hiippakuntaan. Loput (6) seurakuntaa olivat avoimia molempiin suuntiin pitäen kumpaakin vaihtoehtoa hyvänä.

Seurakunta- ja hiippakuntakohtaiset lausunnot raportoidaan yksityiskohtaisesti kirkolliskokoukselle tuotavan hiippakuntaraja -muutosesityksen yhteydessä. Ennen esityksen tekemistä toteutetaan täydentävä kuuleminen niille asianosaisille seurakunnille, jotka eivät nyt vastanneet kyselyyn.

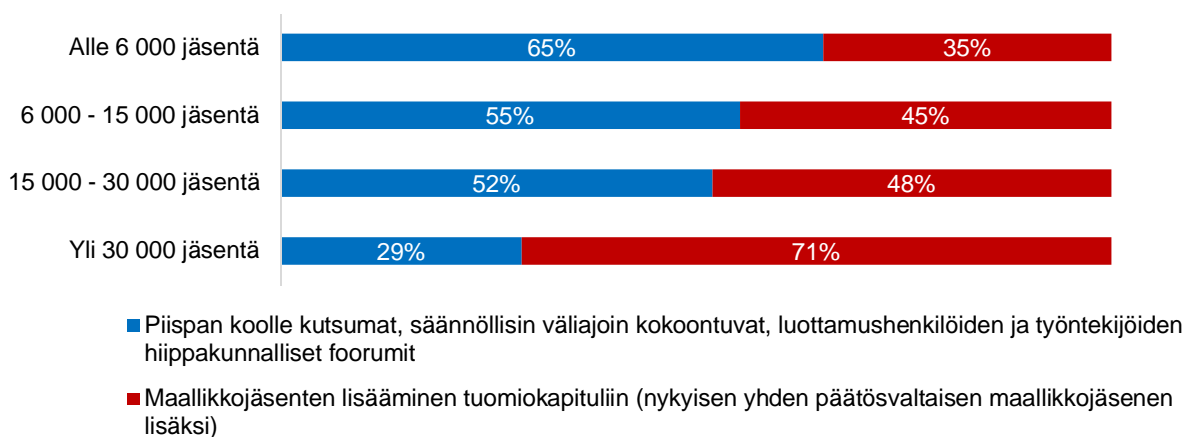
3.3. HIIPPAKUNTAVALTUUSTOJEN LAKKAUTTAMINEN

Kirkolliskokous antoi kirkkohallitukselle tehtäväksi tehdä esitys hiippakuntavaltuustojen lakkauttamisesta ja niille kuuluvien tehtävien hoitamisesta jatkossa ja hiippakuntahallinnon synodaalisuuden turvaamisesta

- n Hiippakuntavaltuustot on tarkoitus lakkauttaa ilman, että niiden tilalle perustetaan uutta hallintoelintä. Hiippakunnallista keskustelua varten piispat voivat kutsua säännöllisin väliajoin koolle hiippakuntansa seurakuntalaisia, seurakuntien luottamushenkilöitä sekä papistoa ja muita seurakuntien työntekijöitä. Synodaalisuuden (pappien ja maallikoiden osallistuminen) toteuttamiseksi tuomiokapitulin kollegion kokoonpanoa tulee tarkastella. Seurakuntien aloitteet voitaisiin ohjata tuomiokapituleille hiippakuntavaltuustojen sijaan.

Palautteen antajista 91 prosenttia arvioi, että hiippakuntavaltuustojen lakkauttamista koskeva uudistus selkeyttäisi ja yksinkertaistasi hiippakuntahallintoa. Hiippakuntavaltuustojen jatkoa kannattavat toivoivat niiden kehittämistä siten, että hiippakuntavaltuustoille annetaan enemmän todellista päätäntä- ja vaikutusvaltaa sekä vastuuta.

Kysymys synodaalisuuden turvaamisesta mahdollisessa uudessa tilanteessa jakoi mielipiteitä. Vastaa- jista 56 prosenttia valitsi vaihtoehdon, jonka mukaan paras tapa turvata synodaalisuus on piispan koolle kutsumat, säännöllisin väliajoin kokoontuvat luottamushenkilöiden ja työntekijöiden hiippakunnalliset foorumit. Loput (44%) katsoi parhaaksi tavaksi lisätä maallikkojäseniä tuomiokapituliin nykyisen yhden päätösvaltaisen maallikkojäsenen lisäksi. Tämän vaihtoehdon valinneista puolet kannatti kolmen, kolmannes kahden ja vajaa viidennes yhden maallikkojäsen lisäämistä. Osa palautteenantajista kertoi, että parhaiten synodaalisuus turvattaisiin toteuttamalla molemmat vaihtoehdot (foorumit + lisämaallikkojäsen tuomiokapituliin).



Erityisesti suuret seurakunnat (71%) katsoivat, että maallikkojäsenten lisääminen tuomiokapituliin on edellytys synodaalisuuden turvaamiseen. Hiippakunnallisessa tarkastelussa Mikkeli erottuu muista hiippakunnista. Mikkelin hiippakunnan seurakunnista vain joka viides halusi lisää maallikkojäseniä tuomiokapituliin, jos uudistus toteutuu. Hiippakunnat (tuomiokapitulit/hiippakuntavaltuustot) omista vastauksissaan eivät myöskään asettuneet kannattamaan laajasti maallikkojäsenten lisäämistä. Hiippakunnista neljännes näki tämän parhaana vaihtoehtona.

Myös näkemykset, siitä tulisiko hiippakuntadekaanin ja lakimiesasessorin olla tuomiokapitulin päätösvaltaisia jäseniä vai paikalla puhe- ja läsnäolo-oikeudella, jakautuivat kahtia (51% / 49%). Avoimissa vastauksissa osa vastaajista halusi tarkentaa näkemystään siten, että hiippakuntadekaani voisi olla paikalla päätösvaltaisena jäsenenä ja lakimiesasessori puhe- ja läsnäolo-oikeudella. Hiippakunnat yhtä lukuun ottomatta, olivat sitä mieltä, että hiippakuntadekaanin ja lakimiesasessorin pitäisi olla tuomiokapitulin päätösvaltaisia jäseniä.

Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin, että hallintoelimen kokoonpano tulisi määrittää sen tehtävästä käsin. Maallikkojäsenten lisääminen tuomiokapitulin collegioon, olisi ristiriidassa sen kanssa, että samanaikaisesti seurakunnista tuomiokapitulin käsittelyyn tulevia muita kuin papiston kaitsentaan ja henkilöstöhallintoon liittyviä asioita karsitaan voimakkaasti. Siten jatkossa collegion käsiteltäväksi tulevissa asioissa papistoon liittyvät asiat lisääntyvät suhteellisesti. Henkilöstöhallinto on väline, joka mahdollistaa piispan ja tuomiokapitulin pysymisen ajan tasalla papiston tilanteesta hiippakunnassa.

Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin myös se, että hiippakuntavaltuustojen lakkauttamisella olisi vaikutusta muun muassa arkkipiispan vaalitapaan ja hiippakunnassa tehtäviin henkilövalintoihin.

3.4. ALISTUSASIOIDEN KARSIMINEN

Kirkolliskokous antoi kirkkohallitukselle tehtäväksi tehdä esitys alistusasioiden karsimisesta kirkkolainsäädännön kodifointiprosessi huomioon ottaen ja samalla selvittää tuomiokapitulien ja kirkkohallituksen konsultointi- ja koulutusmahdollisuuksien vahvistamista kyseisissä asioissa.

- n Kirkkolainsäädäntö sisältää nykyisellään lukuisia alistusasioita. Eniten alistuksia on seurakuntien ja tuomiokapituleiden välillä (esimerkiksi kirkko- ja seurakuntaneuvoston sekä rippikoulun ohjesäännöt) ja osa asioita alistetaan kirkkohallitukseen (esimerkiksi seurakuntayhtymän perussääntö ja rakennus-suojeluasiat). Tuomiokapituli antaa kirkkohallitukseen alistettavista asioista asiantuntijalausannon.
- n Alistusasioiden karsiminen olisi hallinnon keventämisen näkökulmasta perusteltua. Uudistuksessa olisi kyse myös seurakuntien itsemääräämisoikeuden vahvistamisesta. Alistusasioiden karsimista vauhdittaa suunniteltu muutos yleisessä lainsäädännössä. Alistusmenettelyt ovat viime vuosikymmenten aikana poistuneet muualla yhteiskunnassa. Siksi myös säännökset siitä, miten alistusvalitus prosessuaalisesti käsitellään, ehdotetaan poistettavaksi yleisestä lainsäädännöstä. Mikäli alistusmenettely kirkossa säilytetään, olisi kirkkolakiin lisättävä alistusvalitusmenettelyä koskevat prosessisäännökset.

Palautekyselyyn vastanneet olivat varsin yksimielisiä siitä, että alistusasioiden karsimiseen tähtäävä esitys on kannatettava (97%). Näkemyksen taakse asettuivat kaikki seurakuntayhtymät ja suurimman kokoluokan seurakunnat. Muutokseen varauksella suhtautuvien mukaan alistusmenettely voidaan nähdä osana tuomiokapitulin valvonta- ja neuvontatehtävää. Seurakunnat ovat erilaisia osaamiseltaan. Alistusmekanismi vaikuttaa ennaltaehkäisevästi ja pakottaa seurakunnat suurempaan ja huolellisempaan harkintaan ja valmisteluun. Alistusasioiden määrää on jo vähennetty ja kirkkolainsäädännön kodifointiesityksessä vähennetään lisää. Osa piti sitä riittävänä esityksenä.

Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin asioita, joissa alistusmenettely olisi hyvä säilyttää. Näitä olivat muun muassa kirkkoneuvoston ohjesääntö, hautausmaan perustaminen tai laajentaminen, arvokiinteistöjen myyminen, suojeltuihin rakennuksiin liittyvät asiat sekä seurakuntajakoon ja seurakuntayhtymän perustamiseen liittyvät asiat. Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin myös mahdollisuus, että alistusprosessi voitaisiin muuttaa kuntien otto-oikeuteen verrattavaksi prosessiksi, jossa asiat tulevat tuomiokapitulille tiedoksi, jonka jälkeen tuomiokapitulilla on mahdollisuus ottaa asia käsittelyyn.

4. KIRKKOHALLITUKSELTA PYYDETYT SELVITYKSET

4.1. VIRKA- JA TYÖSUHTEISIIN LIITTYVÄT MUUTOKSET

Kirkolliskokous antoi kirkkohallitukselle tehtäväksi tehdä selvitys siirtymisestä virkasuhteista työsopimussuhteisiin, johtamistehtävien määräaikaisuudesta, työaikajärjestelyistä ja tehtäväkierrosta

- n Tulevaisuuskomitean näkemyksen mukaan kirkon julkisoikeudelliset tehtävät eivät edellytä virkasuhteiden säilyttämistä. Selvityksessä tullaan tarkastelemaan, olisiko mahdollista, että kirkossa luovuttaisiin kaikista virkasuhteista ja siirryttäisiin työsopimussuhteisiin. Komiteamietinnössä virkasuhteista luopumisen arvioidaan vähentävän hallintoa.
- n Lisäksi kirkolliskokous pyysi selvittämään erityisesti kirkon keskeisimpien johtajien, kuten arkkipiispan, piispojen, kirkkoherrojen, kirkkoneuvosten, hiippakuntadekaanien sekä kirkon erillisyyksiköiden johtajien mahdollisuutta siirtyä määräaikaisiin työsuhteisiin, joiden kesto voi olla esimerkiksi kahdeksan vuotta.
- n Työaikaan liittyen pyydettiin selvitystä siitä, olisiko mahdollista siirtyä (toiminnallisten alojen työntekijöiden kohdalla) vuosittaiseen kokonaistyöaikaan. Tulevaisuuskomitean mukaan vuosityöaikajärjestelmä voisi olla samankaltainen kuin yliopistoissa. Tällöin jokaisen työntekijän tulisi tehdä tietty määrä työtunteja vuodessa (esimerkiksi yliopistossa noin 1600 tuntia). Yliopistossa työntekijä laatii vuosittain työsuunnitelman yhteistyössä esimiehensä kanssa. Suunnitelman laadinnan jälkeen työntekijä vastaa omasta työajastaan ja sen käyttämisestä työsuunnitelmassa oleviin tehtäviin. Esimies ja työntekijä tarkastelevat säännöllisesti työsuunnitelman toteutumista ja työn tuloksia kokonaistyöajan puitteissa.
- n Tämän tyyppinen malli olisi kirkossa kokonaan uusi. Tähän mennessä kirkossa on kokeiltu ns. moduulityöaikaa (Kirvestes liite 21). Moduulityöajassa työaika koostuu kestoltaan noin kahden tunnin mittaisista työaikamoduuleista, joita on viikossa 19 ja työpäivänä pääsääntöisesti neljä. Työaika voidaan paikallisesti päättää suunnitella toteutuvaksi keskimääräisenä useamman viikon kestävänn suunnittelujakson aikana. Työaikamoduulien sijoittuminen suunnittelujakson työpäiville on suunniteltava etukäteen työvuoroluettelossa.
- n Tulevaisuuskomitean mukaan työajanseurannassa tulisi selvittää kellokorttien ja lomakkeiden sijalle joustavia ratkaisuja. Edelleen selvityksessä tulisi tarkastella etätönn mahdollisuuksien ja kirkon sisäisen tehtäväkierron lisäämistä.

Virkasuhteesta luopumista piti kannatettavana 58 prosenttia ja epätarkoituksenmukaisena 42 prosenttia kysymykseen vastanneista. Erityisesti hiippakunnat suhtautuivat varauksellisesti virkasuhteesta luopumiseen: 86 prosenttia hiippakuntavastaaajista arvioi sen epätarkoituksenmukaiseksi.

Muutostoivetta viroista luopumiseksi perusteltiin muun muassa säännösten selkeytymisellä, tasapuolisuudella eri työntekijäryhmiä kohtaan, henkilöstöhallinnon yksinkertaistamisella, työsuhteiden perustamisen ja lakkauttamisen helppoudella, rekrytointien ketteryydellä, muun yhteiskunnan kehityksen seuraamisella sekä joustavuudella toimenkuvien muokkaamisessa.

Ne jotka arvioivat, että jatkossakin on tarpeen olla sekä virka- että työsopimussuhteisia, perustelivat vastaustaan muun muassa virkavastuulla. Heidän mukaansa julkista valtaa käyttävän tulisi olla virkasuhteessa, sillä muulla sääntelyllä virkavastuun rakentaminen aiheuttaa monimutkaisia rakenteita. Erityisesti ylimmät johtavat tehtävät tulisi säilyä virkasuhteisina. Monissa viroissa on myös edelleen tarpeen edellyttää kirkon jäsenyyttä. Lisäksi julkisissa viroissa on syytä turvata rekrytointiprosessin avoimuus ja julkisuus. Vastaajat korostivat myös, että viranhaltija on erityisessä suhteessa seurakuntalaisiin. Virkamiesetiikan perusteella virkamiehen on julkisen vallan käyttäjänä täytettävä toiminnassaan muun muassa puolueettomuuden, riippumattomuuden ja tasapuolisuuden vaatimukset. Monet virkasuhteen kannattajat totesivatkin, että virkasuhdetta tulisi kehittää eikä lakkauttaa. Työsopimussuhteisia voisi lisätä siinä määrin kuin se on tarkoituksenmukaista.

Avoimissa kentissä korostettiin, että asiasta tarvitaan perusteellinen selvitys ennen kuin kysymykseen voi muodostaa selkeän kannan. Vastaajien oli tulevaisuuskomitean ja tulevaisuusvaliokunnan työskentelyn pohjalta vaikea hahmottaa, mitä viroista luopuminen ja muuttaminen työsuhteisiksi käytännössä tarkoittaisi, keventäisikö se oikeasti hallintoa ja millä tavoin.

Tulevaisuuspaajoilla ei ollut voimakasta kantaa virkasuhteista työsuhteisiin siirtymisestä. Hallinnollinen joustavuus nähtiin työsuhteiden etuna. Toisaalta todettiin, että julkishallintoon liittyvä päätöksenteko ja siihen liittyvät vastuut edellyttävät joissakin tehtävissä virkasuhteita.

Palautelomakkeessa tiedusteltiin, mitkä kirkon johtamistehtävistä tulisi olla määräaikaista. Vastaajista 27 prosenttia arvioi, että kaikki kirkon keskeiset johtamistehtävät tulisi täyttää vakinaisena jatkossakin. Loput arvioivat määräaikaisuuden sopivan joihin johtamistehtäviin. Alla olevassa taulukossa on kootuna, missä tehtävissä ja kuinka moni (% vastaajista) piti määräaikaista kannatettavana.

Kirkkohallituksen osastoa johtava kirkkoneuvos	52 %
Kirkkohallituksen kansliapäällikkö	51 %
Kirkkohallituksen erillisyyksiköiden johtajat (Kirkon viestintä, Kirkon tutkimuskeskus, Kirkon palvelukeskus, ruotsinkielisen työn keskus)	48 %
Arkkipiispa	48 %
Piispainkokouksen pääsihteeri	46 %
Piispa	42 %
Hiippakuntadekaani	38 %
Seurakunnan / seurakuntayhtymän talouden ja hallinnon johtava viranhaltija	29 %
Seurakunnan / seurakuntayhtymän työalajohtajat	29%
Kirkkoherra	28 %

Vastaajaryhmittäin tarkasteltuna löytyi yksi merkittävä ero vastaajatahojen välillä. Hiippakunnat suhtautuivat erittäin kriittisesti hiippakunnallisten virkojen määräaikaistamiseen. Yksikään hiippakunta ei pitänyt kannatettavana piispan tai arkkipiispan tehtävän muuttamista määräaikaiseksi, hiippakuntadekaanin viran määräaikaista täyttämistä kannatti neljännes hiippakunnista. Myös muiden tehtävien

määräaikaiseksi muuttaminen sai hiippakunnilta vähemmän kannatusta kuin seurakunnilta ja seurakuntayhtymiltä. Seurakuntien vastauksia tarkastellessa nousi esiin, että Helsingin hiippakunnan seurakunnat kannattivat selvästi muita vahvemmin virkojen määräaikaista täyttämistä virasta riippumatta. Vastaajat ehdottivat, että lisäksi määräaikaisesti voitaisiin täyttää hiippakuntasihteerien / hiippakuntien asiantuntijoiden tehtävät. Myös kaikkien esimiestehtävien määräaikaista täyttämistä ehdotettiin.

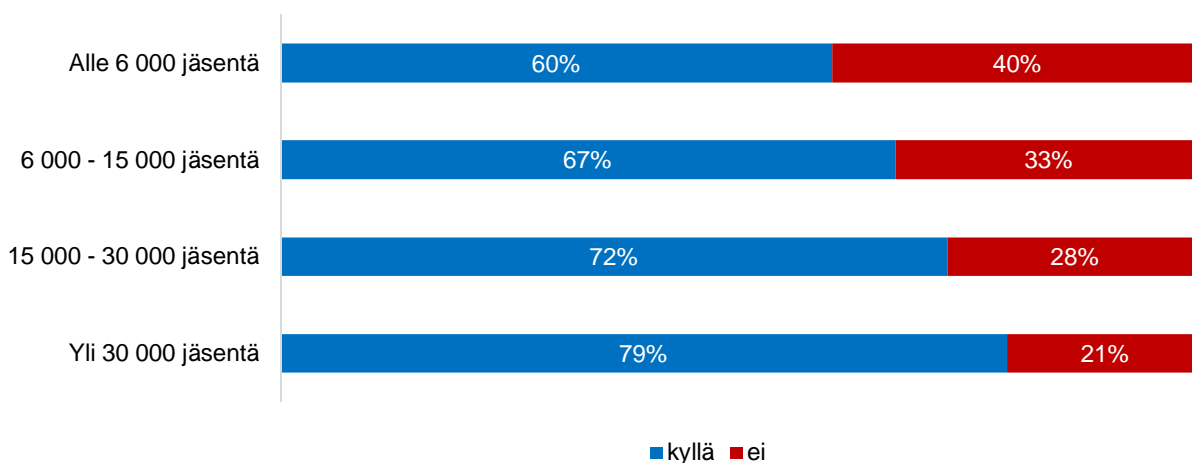
Kaikissa vastaajaryhmissä korostui, että määräaikaisuuksien on oltava riittävän pitkiä (4-8 vuotta). Määräajan jälkeen toteutettaisiin uusi haku tai annettaisiin kyseisen viran haltijalle jatkokausi. Monet vastaajat nostivat esiin kutsumukseen ja virkavihkimiseen liittyvät teologiset kysymykset määräaikaisissa tehtävissä. Lisäksi painotettiin, että seurakunnan johtotehtävät ovat luonteeltaan strategisia, jolloin viran määräaikaisuus vaikeuttaa seurakunnan pitkän tähtäimen kehittämistä.

Vastauksissa todettiin, että tehtävien määräaikaisuus karsii väistämättä niihin hakeutuvien henkilöiden määrää ja hakijoiden laatua. Alansa parhaat osaajat eivät helposti jätä vakituista työtään siirtyäkseen määräaikaiseen työtehtävään. Vaikka kirkon sisällä voitaisiinkin sopimuksin turvata tällaisen työntekijän paluu aikaisempaan/vastaavaan työtehtävään määräaikaisen työsuhteen päätyttyä, ei samaa sopimusta voida edellyttää sovellettavan muualla. Näin kirkon piiriin ei jatkossa saataisi kovin helposti osaajia kirkon ulkopuolelta.

Osassa vastauksista seurakunnille haluttiin itsenäistä harkintavaltaa määräaikaisuuksien suhteen.

Määräaikaisissa johtamistehtävissä tulevaisuuspajat näkivät myönteisiä vaikutuksia työkierron ja työssä kehittymisen näkökulmasta. Jos määräaikaisiin johtamistehtäviin tullaan seurakunnista, myös seurakuntaelämän tuntemus karttuisi ja pysyisi ajan tasalla. Useassa hiippakunnassa nousi esiin kirkkoherrojen rekrytointiin liittyvät haasteet. Jo nyt kirkkoherran virkoihin pieniin seurakuntiin on vähän hakijoita. Määräaikaisuus todennäköisesti karsisi mahdollisia hakijoita. Koska johtamistehtävissä on kysymys ihmisten ja prosessien johtamisesta, tarvitaan pitkiä määräaikaisuuksia.

Kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että niin sanotuilla toiminnallisilla työntekijöillä tulisi jatkossa olla vuosittainen kokonaistyöaika tai joku muu työaikajärjestelmä, esimerkiksi moduulityöaika. Myös tässä kysymyksessä eri vastaajatahojen vastaukset poikkesivat huomattavasti toisistaan. Seurakuntayhtymistä työaikaan siirtymistä kannatti 84 prosenttia, kun taas hiippakuntavastaajista vain puolet. Seurakunnista työaikaan siirtymistä kannattivat erityisesti suurten seurakuntien vastaajat. Tarkastelu seurakuntakokoluokittain näkyy alla olevassa kaaviossa.



Uudistuksen kannattajien näkemyksen mukaan työaikajärjestelmään siirtyminen olisi seurakunnan toiminnan ohjaamista selkeyttävä linjaus. Se antaisi työkalun sekä esimiehelle että työntekijälle työtehtävien ja ajankäytön mitoittamiseen sekä työ- ja vapaa-ajan rajaamiseen. Työajalla turvattaisiin työn oikeudenmukainen jakaminen resurssien niuketessa ja se tekisi valmistelutyön näkyväksi. Työaika olisi myös työsuojelun kannalta tärkeä (kuormituksen ehkäisy).

Vastauksissa korostui, että kirkko ei voi enää luottaa yksinomaan työntekijöiden kutsumustietoisuuteen tai itsearvioituun työmäärään. Työtä pitäisi pystyä arvioimaan yhdessä sekä laadullisesti että määrällisesti. Toiminnallisen puolen työntekijöiden siirtyminen työaikaan takaisi nykyjärjestelmää paremmin tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden. Kun yhteinen mittari puuttuu, työmäärät eivät ole vertailukelpoisia edes yhden seurakunnan työntekijöiden tai työntekijäryhmien kesken, saati eri seurakuntien välillä. Työnantajan on myös pystyttävä korvaamaan työ, joka yhteiskunnallisestikin mitataan ajallisesti arvokkaampana, kuten ilta- ja viikonlopputyö.

Osa vastaajista korosti, että vaikka työajallisuus on kannatettavaa, malli on valittava viisaasti. Työaikajärjestelmän tulisi olla mahdollisimman väljäraaminen ja joustava. Johtavien virkojen tulisi säilyä työajattomina. Vastauksissa tehtiin myös valintaa moduulityöajan ja vuosityöajan välillä. Osa suosi vuosityöaikaa, koska se toisi joustavuutta töiden suunnitteluun vuodenajan mukaan. Osa taas arvioi, että moduulityöaika on kuormitusta paremmin tasaava ja selkeämpi kuin vuosityöaika.

Uudistuksen vastustajien useimmin toistunut argumentti oli, että nykykäytäntö on hyvä ja toiminnallisesti joustava. Tarvetta muutokselle ei nähty. Nykyisen mallin arvioitiin palvelevan parhaiten seurakuntia ja seurakuntalaisten tarpeita. Pelättiin, että muissa järjestelmissä seurakuntatyön luonne ja omalaatuisuus kärsivät. Uudistusta arvioitiin myös vaikeasti toteutettavaksi ja byrokraattisuutta lisääväksi. Mahdollinen työvoimakustannusten nousu nähtiin erityisesti pienissä seurakunnissa ongelmallisena. Huolta kannettiin myös leirityön vaikeutumisesta. Uudistukseen kielteisesti suhtautuvat nostivat esiin, että työn tekemisen laatua ja ajankäyttöä voidaan säädellä muutenkin kuin työaikajärjestelmällä, esimerkiksi hyvällä johtamisella ja työtapa- ja kehittämällä.

Myös työajan suhteen tuotiin esiin vaihtoehto, jossa seurakunta itse voisi valita tilanteeseensa sopivan toimintatavan.

Tulevaisuuspajoilla ei ollut yhtä selkeää kantaa erilaisiin työaikajärjestelyihin. Moduulityöajasta on kerätty kokemuksia eri puolilta maata, mutta mahdollinen kokonaistyöaikaan siirtyminen edellyttäisi myös kokeiluseurakuntia piloteiksi.

4.2. TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAAMINEN YLI SEURAKUNTARAJOJEN

Kirkolliskokous antoi kirkkohallitukselle tehtäväksi valmistella aiempaa paremmat edellytykset työntekijöiden palkkaamiseen yli seurakuntarajojen ja tehdä asiasta tarpeelliset säädösmuutosesitykset kirkolliskokoukselle

- n Tulevaisuuskomitean näkemyksen mukaan kiinteiden yksiköiden rinnalla olisi siirryttävä verkostomuotoiseen työskentelyyn ja tiimityöhön sekä asiantuntijoiden, johtajien ja ylipäätään työvoimaresurssien vapaampaan liikuteltavuuteen. Myös tulevaisuusvaliokunta pitää hyvänä siiloutumisen purkamista seurakuntatyössä.

Joka neljäs seurakunta arvioi, että heillä ei ole tarvetta seurakuntien yhteisille työntekijöille. Joka viides seurakunta ilmoitti, että suurin este yhteisten työntekijöiden palkkaamiselle on se, että naapuriseurakunnilla ei ole kiinnostusta yhteisten työntekijöiden palkkaamiseen. Yli puolet näki suurimmaksi esteeksi lainsäädännön, joka tekee yhteisten työntekijöiden palkkaamisesta liian hankalaa. Hiippakuntakohtaisessa vertailussa Lapuan hiippakunnan seurakunnissa korostui naapuriseurakuntien haluttomuus työntekijäpanoksen jakamiselle (44 prosenttia vastaajista).

Monissa vastauksissa todettiin, että työvoiman liikuteltavuus edellyttäisi ensisijaisesti toimintakulttuurin muuttumista sekä asenteiden ja käytänteiden tarkistamista. Samaan aikaan vastaajat kuitenkin näkivät suuria lainsäädäntöön, sopimuksiin ja hallinnollisiin menettelyihin liittyviä ongelmia koskien työvoiman käyttöä yli seurakuntarajojen.

Erityisesti seurakuntayhtymät ja hiippakunnat arvioivat, että seurakuntayhtymä tulisi lainsäädännössä määritellä kaikkien seurakuntayhtymän ja siihen kuuluvien seurakuntien työnantajaksi. Tämä helpottaisi huomattavasti tilannetta seurakuntayhtymään kuuluvissa pienissä seurakunnissa.

Vastaajat kuvasivat, että yhteistä työvoimaa tarvittaisiin erityisissä asiantuntijatehtävissä sekä projektiluonteisissa tehtävissä. Jaetun erityisosaamisen tarve liittyi usein seurakunnallisen toiminnan erityisluontoihin, mutta ennen kaikkea talous- ja kiinteistöhallinnon tehtäviin. Myös sijaisjärjestelyihin toivottiin laajempaa yhteistyötä, esimerkiksi yhteistyösopimusten turvin.

Vastaajilla oli sekä hyviä että huonoja kokemuksia henkilöstön yhteiskäytöstä. Liikuteltavuus asettaa esimiestyöhön haasteita, vaatii jonkinlaista työaikakirjanpitoa, pitkät välimatkat ovat ongelmallisia. Lisäksi monissa tapauksissa on olemassa uhka, että työntekijäresurssin käyttö yli seurakuntarajojen tulkitaan palvelun ostoksi, josta seuraa alv-velvoite. Osa vastaajista koki, että yhteisen työntekijän palkkaaminen sinällään ei ole vaikeaa, mutta itse työntekijälle kahden hyvin erilaisen työyhteisön ja työ- ja kulttuurin yhteen sovittaminen on vaikeaa. Yhteisten tehtävien kohdalla on ilmennyt myös rekrytointiongelmia.

Erityisesti pienten seurakuntien vastaajat kaipasivat selkeitä ohjeita asiasta. Vastauksissa toivottiin jonkinlaista tietopankkia erilaisista yhteistyömalleista. Tietopankki sisältäisi mahdollisimman konkreettiset tiedot yhteisen työntekijän palkkaamisen erilaisista vaihtoehdoista, taustakartoituksista ja yhteistyön käynnistämisestä sekä esimerkit toimivista käytännöistä. Tietopankissa olisi lisäksi päivittyvät tiedot siitä, missä seurakunnissa olisi halukkuutta tarjota työvoimaa ja osaamista muille seurakunnille.

Eräissä vastauksissa todettiin, että paras tapa mahdollistaa työvoiman joustavampi käyttö on purkaa seurakuntarajoja eli yhdistää seurakuntia isommiksi kokonaisuuksiksi. Osa puolestaan arvioi, että yli-seurakunnallinen joustavampi käyttö ei ole tarpeen vaan työntekijöiden tehtäväkenttää voidaan laajentaa seurakuntien sisällä.

Tulevaisuuspajoissa työntekijöiden palkkaaminen yli seurakuntarajojen nähtiin myönteisenä mahdollisuutena joustavaan työn järjestämiseen. Esille nousi mahdollisuus palkata työntekijöitä rovatikuntaan tai hiippakuntaan ja osoittaa heidän työpanoksensa sinne, missä sitä kulloinkin tarvitaan. Myös seurakuntayhtymämallia pidettiin työvoiman joustavan käytön näkökulmasta suositeltavana.

Taloushallinnon, viestinnän ja kiinteistötoimen puolella toimiminen yli seurakuntarajojen on helpommin järjestettävissä kuin toiminnallisella puolella. Taloushallinnossa, viestinnässä ja kiinteistötoimessa suuri osa tehtävistä on spesiaaliosaamista edellyttäviä tehtäviä, jotka eivät ole sidottuja tiettyyn paikkaan. Toiminnallisella puolella toimipisteiden etäisyys vaikuttaa siihen, miten työskentely yli seurakuntarajojen onnistuu.

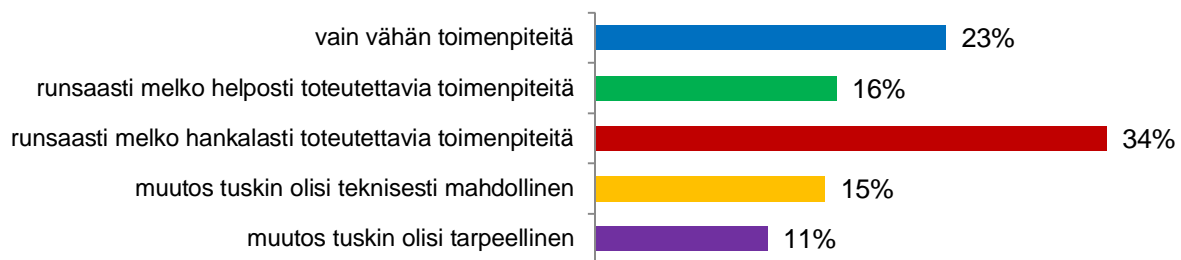
4.3. KIRKKOTILOJEN MONIPUOLISEMPI KÄYTTÖ

Kirkolliskokous antoi kirkkohallitukselle tehtäväksi valmistella suunnitelma kirkkotilojen kehittämiseksi yhteisön keskuksiksi yhteistyössä museoviraston kanssa

- n Niukkenevien taloudellisten resurssien aikana seurakuntien kiinteistöjen käyttöastetta on kyettävä nostamaan. Tulevaisuuskomitea arvioi, että kirkkorakennusten rooli yhteisöllisyyden syntymiselle näyttää olevan keskeinen. Komitea viittaa erityisesti kansainvälisiin kokemuksiin. Siksi se esittää, että kirkkotilojen ilmettä ja toiminnallisuutta on kehitettävä sekä monipuolista käyttöä lisäävä. Tulevaisuusvaliokunta liittyy ajatukseen todeten, että kirkoista tulisi tehdä monikäyttöisiä yhteisön keskuksia, jotka ovat mahdollisimman usein avoimina seurakuntalaisille.

Tällä hetkellä kirkkotiloja käytetään laajasti muuhunkin kuin jumalanpalvelustoimintaan. Vastaajista 94 prosenttia kertoi oman seurakuntansa kohdalla olevan muutakin käyttöä. Vastaajajoukosta erottui Turun arkkhiippakunnan seurakunnat, joista 16 prosenttia ilmoitti, että kirkkoa käytetään lähes yksinomaan jumalanpalvelustoimintaan. Yleisimpiä käyttötarkoituksia messujen lisäksi olivat konsertit ja muut musiikkitilaisuudet, kirkolliset toimitukset, kirkkokahvitukset, raamattu- ja pienpiirit, luennot, nuorten tapahtumat ja muut erilaiset seurakuntatilaisuudet.

Vastaajista 90 prosenttia arvioi, että kirkkotilojen kehittäminen yhteisön keskuksiksi olisi koko kirkon näkökulmasta tavoiteltavaa. Omalla kohdallaan seurakunnat arvioivat muutoksen vaatimia teknisiä toimenpiteitä ja muutoksen tarpeellisuutta seuraavasti:



Osa vastaajista tarkensi, että kirkkojen moninaiskäyttö ei ole mahdollista, jos seurakunnan omistuksessa on perinteinen kulttuurihistoriallisesti arvokas kirkko. Tällainen kirkko on myös merkittävä taloudellinen menoerä pienelle seurakunnalle. Monet pienet seurakunnat toivoivat yhteistä vastuunkantoa näistä ylläpitokustannuksista.

Vain viidennes vastaajista arvioi, että kirkkotilan selkeästi monipuolisempi käyttö, esimerkiksi kirkkosalin osan ottaminen seurakuntasalityyppiseen käyttöön, mahdollistaisi seurakunnassa toisesta toimitalasta luopumisen. Eniten luopumisvalmiutta kyselyn mukaan olisi Mikkelin hiippakunnassa, jossa 33 prosenttia seurakunnista arvioi sen mahdolliseksi, Oulun hiippakunnassa vastaava oli 11 prosenttia.

Tulevaisuustyöpajat olivat sitä mieltä, että seurakuntien tiloja, myös kirkkoja on kehitettävä yhteisön monikäyttöisiksi kokoontumis- ja toimintatiloiksi, ”olohuoneiksi”. Kirkon ovien on syytä olla auki useammin. Messun jälkeen kirkkokahvit voidaan juoda kirkossa. Kirkkotilan kehittämisen tulee lähteä toiminnan tarpeista. Kirkkoon voidaan tuoda toimintaa pienillä ja kevyesti toteutettavilla tilan muutoksilla, jotka eivät aiheuta peruuttamattomia rakenteellisia muutoksia. Yksi haaste ovat monissa kirkoissa kiinteät penkit, jotka estävä monimuotoisen toiminnan. Museoviraston rooli koetaan rajoittavaksi. Toiveena on, että myös Museovirasto voi nähdä kirkon toiminnan ja kirkkotilan yhteyden ja toiminnasta nousevat muutostarpeet.

4.4. KIELEN UUDISTAMINEN KIRKON HALLINNOSSA JA VIRKANIMIKKEISSÄ

Kirkkohallitusta pyydettiin tekemään kirkolliskokoukselle selvitys virka- ja hallintoterminologian uudistamisesta.

- n Tulevaisuuskomitean mukaan tärkeä tekijä toimintakulttuurin uudistamisen kannalta on kieli. Kieli määrittelee ja muokkaa todellisuutta, minkä vuoksi ei ole merkityksetöntä, millä tavalla ja millaisilla käsitteillä kirkossa ja kirkosta puhutaan. Kirkossa käytettävän kielen on liityttävä siihen todellisuuteen, jossa ihmiset elävät.

Monissa palautteissa nostettiin esiin, että ensisijainen kieleen liittyvä ongelma kirkossa ei ole virka- ja hallintoterminologia. Sen sijaan evankeliumin sanoman tuominen ymmärrettävästi tämän päivän ihmisten keskelelle vaatii aktiivista uutta sanoittamista. Vastaajista ihmettelivät, miksi kirkolliskokouksen tekemä selvityspyyntö kohdistuu juuri virka- ja hallintoterminologiaan.

Palautteenantajista puolet (47 %) arvioi, että nykyisen virka- ja hallintoterminologian nimikkeet ovat edelleen hyviä ja käyttökelpoisia.

Mikäli nykytermit eivät vastaajan näkemyksen mukaan olet enää kelvollisia, pyydettiin heitä valitsemaan listasta ne sanat, jotka tulisi uudistaa. Lisäksi toivottiin, että vastaajat kertoisivat oman ehdotuksensa korvaavaksi termiksi. Yli puolet vastaajista tiedosti muutostarpeita, mutta eivät olleet löytäneet uusia termejä vanhojen tilalle.

Oheiseen taulukkoon on eritelty termit, joihin oltiin tyytymättömiä, kuinka moni kyselyyn vastanneista oli tyytymätön ja mitä ehdotettiin korvaaviksi termeiksi (suluissa ehdottajien lukumäärä; mikäli ehdottajia on vain yksi, nimikettä ei ole mainittu).

tuomiokapituli	41 %	piispan toimisto (22), kapituli (21), hiippakuntatoimisto/-hiippakuntakanslia/hiippakuntavirasto (16), hiippakuntakeskus (5), hiippakuntahallitus (4), kirkon aluekeskus (2), kirkon aluetalo (2)
tuomiorovasti	33 %	hiippakuntarovasti (11), johtava rovasti (5), katedraaliseurakunnan johtaja/kirkkoherra (3), varapiispa (3), hallintorovasti (2) katedraalirovasti (2)
tuomiokirkko	33 %	katedraali (22), piispan kirkko/piispan kotikirkko (20), hiippakuntakirkko (10), pääkirkko (3), suurkirkko (2)
tuomiokirkkoseurakunta	30 %	katedraaliseurakunta (9), keskus seurakunta (5), piispan seurakunta (5), pääkirkkoseurakunta (3), hiippakuntaseurakunta (3), erityistermiä ei tarvita (3), suurkirkkoseurakunta (2)
kirkkoherra	22 %	seurakunnan/paikallisseurakunnan johtaja (18), johtava pappi/pastori (15), rovasti (10), kirkkopaimen (9), arkipastori (2)
lääninrovasti	21 %	aluerovasti (23), nimikettä ei tarvita (3), rovastikunnan johtaja (3), maakuntarovasti (2)
hiippakuntadekaani	18 %	pääsihteeri (6), kehittämis- ja koulutuspäällikkö (2), hiippakuntarovasti (2)
kappeliseurakunta	8 %	alueseurakunta (8), seurakunta (5)
kirkkohallitus	7 %	Kirkon talo (4), kirkon keskustoimisto (2), kirkon palvelukeskus (2), kirkollistoimisto (2)
seurakuntayhtymä	6 %	X-alueen (esim. Lahden) seurakunnat (5), seurakuntien keskus (3), seurakuntaliitto (2)

Lisäksi ehdotettiin selvittävän seuraavien termien korvaamista: kappalainen, kirkkoherranvirasto, keskusrekisteri, seurakuntamestari.

Vapaassa vastauskentässä palautteenantajat pohtivat kirkollisen kielen sukupuolittuneisuutta, tuomio-alkuisten sanojen ongelmatiikkaa sekä tarvetta erottaa seurakuntalaisille näkyvät sanat hallinnon sisäisestä kielestä. Vastauksissa todettiin myös, että uudistuksiin sisältyy riski korvata sanoja uusilla, entistä hankalimmilla käsitteillä.

Aineistosta käy ilmi, että ruotsinkielisen Porvoon hiippakunnan vastaajat ovat varsin tyytyväisiä ruotsinkieliseen terminologiaan. Osa ruotsinkielisistä vastaajista kiinnitti kuitenkin huomiota suomenkielisten termien ongelmallisuuteen.

Eri vastaajatahojen vertailu osoitti, että itseä lähinnä olevissa nimikkeissä ei nähty yhtä suuria muutostarpeita kuin kauempana olevissa. Esimerkiksi seurakunnista, jotka pitivät seurakuntayhtymä-nimikettä huonona, vain muutama kuului seurakuntayhtymään. Seurakuntayhtymät pitivät kappeliseurakunta -nimikettä huonona, vaikkei seurakuntayhtymään kuuluvissa seurakunnissa ollutkaan kappeliseurakuntia. Seurakunnat eivät nähneet kirkkoherra-nimikkeelle yhtä usein uudistamistarvetta kuin hiippakunnat. Hiippakuntadekaanin nimikkeelle yksikään hiippakunta ei nähnyt uudistamistarvetta, kun taas seurakunnat näkivät. Poikkeuksen muodostaa tuomio-alkuiset termit, joiden uudistamistarve oli kaikkien vastaajatahojen näkökulmasta ilmeinen. Toisaalta yksittäisissä vastauksissa tuotiin esiin, että esimerkiksi tuomiokirkko saattaa olla asianomaisille seurakuntalaisille ja kansalaisille näkyvänä rakennuksena hyvinkin merkityksellinen paikkakunnan identiteetin kannalta ja nimenomaan sillä nimellä tunnettuna.

Tulevaisuuspajoissa virka- ja hallintoterminologian uudistaminen ei saanut varauksetonta ja voimakasta kannatusta. Sitä ei pidetty kirkon elämän ja työn näkökulmasta kovin tärkeänä, mutta nähtiin sen imagovaikutus. Uudistusta kannatettiin erityisesti tuomio-alkuisten sanojen osalta. Osassa työpajoista todettiin myös, että terminologia kantaa mukanaan pitkää historiaa. Ammatti- ja virkanimikkeiden sukupuolineutraalius edistäisi osaltaan tasa-arvoa. Johdonmukaisuus suhteessa esimerkiksi kunnallisen puolen terminologiaan helpottaisi yhteistyötä ja kommunikaatiota.

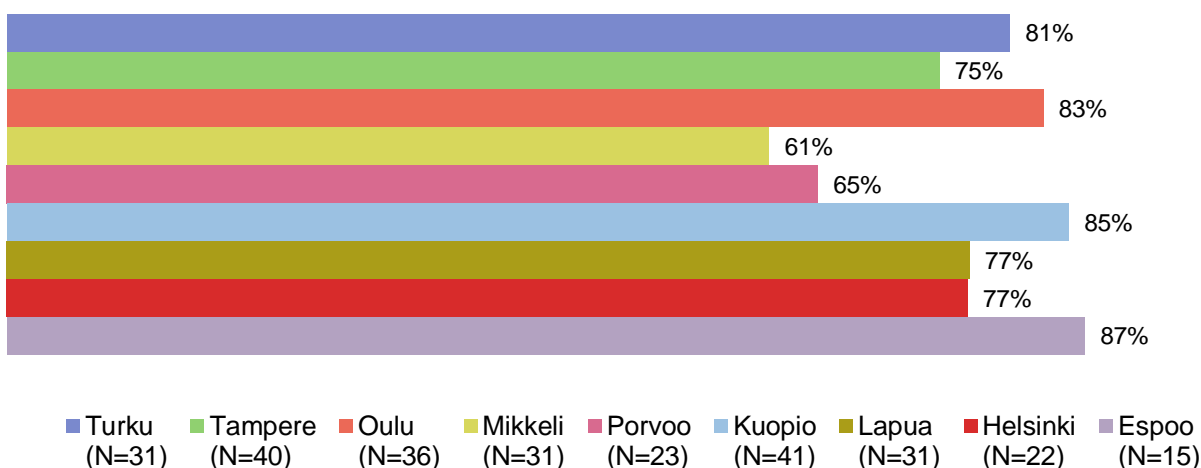
4.5. KIRKON KEHITTÄMISPALVELUT

Kirkkohallitukselle annettiin tehtäväksi laatia yhdessä hiippakuntien kanssa kirkolliskokoukselle Kirkon kehittämispalveluiden rakenteesta ja toimintatavoista jatkoselvitys, jossa otetaan huomioon koko Kirkkohallitus, seurakuntien ja hiippakuntien näkökulma sekä kirkkoon kiinteästi kytköksissä olevat palvelujärjestöt, herätysliikkeet sekä erilaiset kirkolliset yhtiöt ja säätiöt.

- n Kirkon tulevaisuuskomitean näkemyksen mukaan on laadittava seurakunnista keskushallintoon saakka ulottuvat kehittämistoiminnan verkosto ja toimintatapa, joiden avulla voidaan nykyistä tehokkaammin tunnistaa, tukea, kehittää ja levittää seurakunnissa tehtäviä onnistuneita innovaatioita. Käytännössä toimintatavan kehittäminen voisi merkitä esimerkiksi asiantuntijatyön siirtymistä verkkotyöksi, mikä ei ole samalla tapaa riippuvainen maantieteestä ja työpisteistä kuin nykytilanne. Vastuu kehittämistoiminnan verkoston luomisesta kuuluu kirkkohallituksen yhteydessä toimivalle Kirkon kehittämispalveluille.
- n Kirkolliskokous pyytää jatkoselvitystä Kirkon kehittämispalveluiden rakenteesta ja toimintatavoista. Jatkoselvityksessä tarvitaan vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin. Voisiko Kirkon kehittä-

mispalvelut toimia esimerkiksi koko Kirkkohallituksen laajuisena matriisina purkaen nykyisen linjaorganisaation? Voisiko kehittämisspalvelut jalkautua ja laajentua myös hiippakunta- ja seurakuntatasolle niin, että esimerkiksi yksittäisten projektien vetovastuu olisikin paikallistasolla? Jatkoselvityksessä veloitettiin ottamaan huomioon seurakuntien ja hiippakuntien näkökulman lisäksi kirkkoon kiinteästi kytköksissä olevat palvelujärjestöt, herätysliikkeet sekä erilaiset kirkolliset yhtiöt ja säätiöt.

Palautteenantajista 77 prosenttia oli sitä mieltä, että kirkossa tarvitaan uusimuotoisia, yhteisiä kehittämisspalveluita. Suuret seurakunnat (81 %) näkivät tarpeen jonkin verran vahvempuna kuin pienet seurakunnat (71 %). Hiippakuntavastaajat (tuomiokapitulit/hiippakuntavaltuustot) pitivät yhtä lukuunottamatta uusimuotoisia Kehittämisspalveluja tarpeellisina. Kaaviosta käy ilmi, että arvio Kehittämisspalveluiden tarpeesta vaihtelee hiippakunnittain.



Palautteen antajien mukaan kehittämistyössä on tärkeää, että yhteys seurakuntiin on tiivis ja kehittämistä tehdään yhdessä seurakuntien kanssa. Erityisesti kehittämistarpeiden tunnistamisessa ja määrittämisessä tulee kuulla seurakuntien ääntä. Kehittämistyön toivottiin olevan käytännönläheistä ja konkreettisia malleja tarjoavaa. Siksi monet ajattelivat myös, että Kehittämisspalvelut kannattaisi sijoittaa lähelle seurakuntatasoa eli käytännössä resursseja tulisi harkita siirrettäväksi Kirkkohallituksesta vähintäänkin hiippakuntiin tai suoraan seurakuntayhtymiin ja seurakuntiin. Kehittämistoiminnan keskittämistä yhteen hallinnolliseen yksikköön ei pidetty toivottavana.

Vastaajat korostivat, että hyvien ideoiden jakamista tarvitaan kirkossa enemmän. Vastaajat toivoivat, että kehittämisspalvelut konkreettisesti ja innovatiivisesti etsii, testaa ja luo uusia toimintatapoja ja metodeja esimerkiksi jumalanpalveluselämän, diakonian, seurakuntien perhetyön, yksinelävien parissa tehtävän työn, rippikoulu- ja nuorisotyön sekä vapaaehtoistoiminnan alueilla. Vastauksissa nousi esiin myös kansainvälisen työn kehittäminen, ekumeeninen yhteistyö ja lähetystyö. Pitkäjänteisen kehittämisen rinnalle odotettiin projektiluonteisia teemahankkeita, tukea uusien kohderyhmien tavoittamiseen ja yhteistä kirkollisen kielen kehittämistä. Lisäksi toivottiin, että tulevaisuuden kehittämisessä otettaisiin paremmin huomioon myös pienten seurakuntien näkökulma ja hiippakuntien erilaisuus.

Kirkon yhteisessä viestinnässä ja viestinnän tuessa nähtiin monia kehittämistarpeita. Kehittämisspalveluiden kautta haluttiin muun muassa vahvistaa yhteyksiä valtakunnallisiin ja maakunnallisiin tiedotusvälineisiin sekä lisätä viestinnän taitoja paikallistasolle. Uuden informaatioteknologian käyttöönottoon odotettiin tukea. Myös yhteisiä materiaalipankkeja ja kuvapalveluja toivottiin kehitettävän.

Sähköisten palveluiden kehittämisessä Kehittämispalveluilla nähtiin keskeinen rooli. Esimerkkeinä nousi sähköiseen maksamiseen ja asiointiin liittyvät palvelut, sähköiset oppimateriaalit ja nettikolehdit.

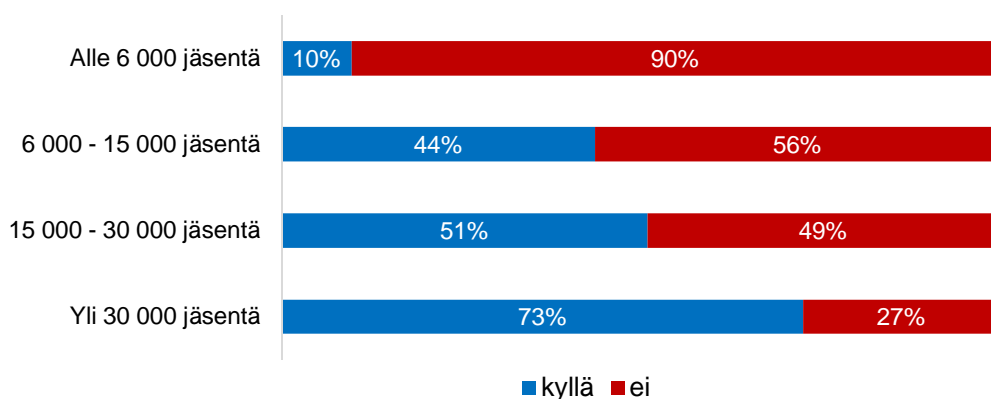
Monet vastaajat näkivät Kehittämispalvelujen tarpeen enemmän tukipalveluiden kuin toiminnan kehittämisen osalta. Kehittämispalveluiden haluttiin tuottavan talous-, hallinto- ja kiinteistöasioiden tulevaisuuden ratkaisuja. Myös lakiasioden konsultoinnin ja erilaisten malliasiakirjojen tarve oli ilmeinen. Tukea toivottiin lainsäädännön soveltamiseen (esimerkiksi tietosuoja- ja hankinta-asiat) sekä käytettävissä olevien erilaisten tuki- ja hankerahastojen hyödyntämiseen. Olemassa olevien yhteisten ohjelmistojen käyttötukea toivottiin tehostettavan.

Myös henkilöstöön ja johtamiseen liittyvät kehittämistarpeet nousivat vastauksissa esiin. Käytännön esimerkkeinä mainittiin muuan muassa henkilöstön kehittämispalvelut, organisaatiokehittämispalvelut, toimintakulttuurin ja toimintatapojen kehittäminen sekä muutosjohtamisen tuki.

Verkostoituminen ja monen tasoinen palveluiden integraatio nähtiin tärkeänä. Erityisesti tutkimuksen, koulutuksen ja viestinnän toivottiin niveltävän tiiviisti toisiinsa. Kirkon oman tutkimustoiminnan osalta haluttiin, että se olisi seurakuntatyötä paremmin tukevaa. Osa vastaajista näki, että selkeyden vuoksi kaikki koulutuspalvelut (kirkkohallitus, Kirkon koulutuskeskus, tuomiokapitulit ja järjestöt) tulisi yhdistää. Myös neuvottelupäivien koordinaatiota tulisi parantaa.

Uudistukseen kielteisesti suhtautuvat totesivat muun muassa, että uutta kehittämispalvelua ei tarvita, vaan Kehittämispalveluille kaavaillut tehtävät kuuluvat jo nyt kirkon keskushallinnon toimenkuvaan. Sen tulisi kehittää toimintaa tämän suuntaisesti ja karsia päällekkäisyyksiä suhteessa muihin toimijoihin. Vastauksissa todettiin myös, että hiippakuntien tuomiokapitulit toimivat jo nykyään kehittämispalvelujen verkostona. Myös seurakunnista löytyy tällä hetkellä osaamista ja asiantuntijuutta kehittää verkostossa alueen parasta ilman erillisiä kehittämisrakenteita. Esitettyä organisointitapaa pidettiin liian raskaana. Monissa vastauksissa kävi ilmi, että uusi kirkkohallitusjohtoinen toiminta herättää historian valossa epäluuloja. Vastaukset sisälsivät lukuisia viittauksia esimerkiksi Kipan ja Kirjurin suunniteluun ja toteutukseen.

Kaikki hiippakunnat ja neljä viidestä seurakunnasta ilmoitti olevansa omalta osaltaan valmis osallistumaan kirkon kehittämistyöhön ja kantamaan vastuuta verkostoitumisen onnistumisesta. Joka kolmas seurakunta oli kiinnostunut toimimaan vetovastuussa jossakin valtakunnallisessa projektissa. Vetovastuusta kiinnostui erityisesti suuret seurakunnat. Kaavio alla kertoo tarkemmin kiinnostuksesta.



Joissain vastauksissa todettiin, että intoa on, mutta Kehittämispalvelujen tuottaminen vaatisi resursointia seurakunnassa. Resursointi arvioitiin vaikeaksi toteuttaa nykyisessä taloudellisessa tilanteessa.

Hiippakuntien tulevaisuustyöpajat olivat yksimielisesti sitä mieltä, että kehittämistoiminnan painopisteen on oltava lähellä seurakuntia ja nouseva seurakuntalaisten ja seurakuntien tarpeista. Työn ja toimintaympäristön asiantuntemus on seurakunnissa. Joissakin tulevaisuuspaikoissa todettiin, että viime vuosien toimivimmat uudet käytännöt ovat syntyneet joko seurakunnissa tai seurakuntayhtymissä.

Kun kehittämishankkeita toteutetaan, on huolehdittava niiden resursoinnista, sekä taloudellisesta että työvoimaresurssista. Kehittämistoiminta on organisoitava niin, että siitä ei muodostu rasite seurakunnille. Joissakin tulevaisuuspaikoissa otettiin kantaa hajautetun ja verkostomaisen organisoitumisen puolesta yhden kehittämissijaksi.

Tulevaisuuspaikoissa nähtiin mahdollisuuksia erilaisten yhteistyökuvioiden ja kumppanuuksien käyttöön. Verkostoja voi syntyä seurakuntien, hiippakuntien, kirkkohallituksen, kirkollisten järjestöjen, kuntien ja kolmannen sektorin toimijoiden kesken. Kirkon sisällä seurakuntien ja hiippakuntien kumppanuutta kehittämishankkeissa pidettiin useissa työpajoissa toimivana. Monien toimijoiden kontekstissa nähtiin tärkeäksi kirkon ulkopuolella olevan osaamisen tunnistaminen, löytäminen ja hyödyntäminen.

Tällä hetkellä hyvät ideat ja konseptit liikkuvat hitaasti seurakunnasta toiseen. Kehittämistyön tulosten jakamiseen tarvitaan avoimia foorumeita ja koordinoitua. Kirkon piirissä kehitettyihin käytäntöihin ja innovaatioihin liittyy myös kysymys tavaramerkeistä. Niiden ei pitäisi suojata tiettyjä tuotemerkkejä (esim. Hääyö) toisilta seurakunnilta tai muilta kirkon toimijoilta, vaan ulkopuolisilta tahoilta.

5. TOIMINTAKULTTUURIIN LIITTYVÄT TOIMENPIDEPYYNNÖT

5.1. VAPAAEHTOISTYÖN ORGANISOINTI, JOHTAMINEN JA VIESTINTÄ

Kirkkohallituksen tehtäväksi annettiin kehittää seurakuntien henkilöstön rekrytointia, koulutusta ja osaamista niin, että se antaa nykyistä enemmän valmiuksia monialaiseen työhön, seurakuntalaisten kohtaamiseen, vapaaehtoistyön rekrytointiin ja johtamiseen sekä viestintään.

- n Toimintakulttuurin uudistaminen on avainasemassa kirkon kehittämisessä. Ilman sitä organisaatiota koskevien uudistusten vaikutukset jäävät puolittiehen. Tulevaisuuskomitean arvion mukaan seurakuntien henkilöstön rekrytointia ja koulutusta on kehitettävä sekä osaamista tuettava niin, että se antaa nykyistä enemmän valmiuksia seurakuntalaisten kohtaamiseen, vapaaehtoistyön rekrytointeihin ja johtamiseen sekä viestintään. Viestinnän ja johtamisen osaamista on tuettava ja seurattava sekä työelämätaitoja kehitettävä ennen muuta kirkkoherrojen sekä muiden esimiesasemassa toimivien työntekijöiden kohdalla.

Pyydettyä arvioimaan seurakunnan henkilöstön kykyä seurakuntalaisten kohtaamiseen ja vapaaehtoistyön organisoimiseen nykytilanteessa, suurin osa vastaajista arveli tilanteen olevan hyvä. Tarkempi erittely selviää alla olevasta kaaviosta.



Edellä kuvattua osaamista voitaisiin vahvistaa vastaajien mukaan erityisesti uudella asennoitumisella (73%), täydennyskoulutuksella (68%) ja varaamalla riittävästi aikaa kohtaamisille (48%). Mitä suurempi seurakunta sitä vahvemmin vastaajat arvioivat koulutuksen (sekä perus- että täydennyskoulutuksen) vahvistavan kykyä seurakuntalaisten kohtaamiseen ja vapaaehtoistoiminnan organisoimiseen. Muina keinoina mainittiin muun muassa hyvien mallien jakaminen ja soveltaminen, vapaaehtoistyön koordinaattoreiden palkkaaminen, henkilöstön kierrätys eri seurakunnissa, rohkeus vastuun jakamisessa sekä sosiaalisen median hyödyntäminen ja muu tehokas tiedottaminen.

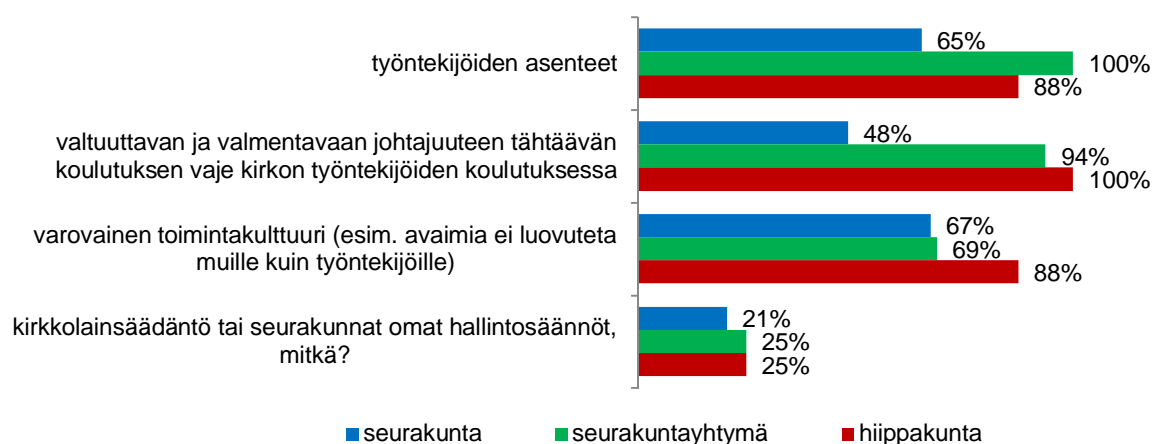
Tulevaisuuspajoissa todettiin, että usein työntekijä kokee, että on helpompaa ja nopeampaa tehdä asiat itse kuin luoda puitteita osallisuudelle. Joissakin tapauksissa voi olla myös pelkoa omasta asemasta. Työntekijöiden osaamisen tarve ei häviä, vaan heidän roolinsa muuttuu koordinoivaksi ja tukevaksi. Seurakuntalaisten vastuunkannon organisoimiselle tulee varata työntekijöiden työaika. Samoin kuin palkattujen työntekijöiden myös vapaaehtoistyöntekijöiden siiloutuminen työalojen mukaan on tarpeellista. Vapaaehtoisten verkosto voi olla koko seurakunnan toimintaa ja tarvittaessa yhteistyössä alueen muiden toimijoiden kanssa.

5.2. SEURAKUNTALAISTEN OMA-ALOITTEISEN TOIMINNAN ESTEET

Kirkolliskokous pyysi kirkkohallitusta kartoittamaan ja purkamaan vapaaehtoistyöhön ja seurakuntalaisten oma-aloitteiseen toimintaan liittyvät esteet. Tämä saattaa aiheuttaa tarvetta säädösmuutoksille. Säädösmuutoksista tulee tehdä esitys kirkolliskokoukselle.

- Tulevaisuuskomitean mukaan koko uudistuksen keskeisimpiä päämääriä on siirtyminen työntekijäkeskeisestä ja virkamiesmäisestä ajattelutavasta seurakuntalaisten roolia korostavaan ajatteluun. Seurakuntalaiset eivät ole seurakunnan toiminnan kohde, vaan he muodostavat seurakunnan ja ovat sen täysivaltaisia toimijoita. Siksi vapaaehtoistyöhön liittyvät konkreettiset esteet on kartoitettava ja purettava. Tämä voi edellyttää kirkollisissa säädöksissä olevan sääntelyn karsimista ja kirkon tietojärjestelmien uudistamista.

Suurimpina esteinä vapaaehtoistyöhön ja seurakuntalaisten oma-aloitteiseen toimintaan liittyen nähtiin työntekijöiden asenteet (68%), varovainen toimintakulttuuri (68%) sekä valtuuttavan ja valmentavaan johtajuuteen tähtäävän koulutuksen vaje kirkon työntekijöiden koulutuksessa (53%). Vain joka viides vastaaja arveli, että kirkkolainsäädäntö tai seurakuntien omat hallintosäännöt loisivat esteitä seurakuntalaisten oma-aloitteiselle toiminnalle. Tämän kysymyksen kohdalla erot eri vastaajatahojen kohdalla olivat merkittäviä, mikä näkyy alla olevasta kaaviosta.



Avoimissa vastauksissa seurakunnat lisäsivät esteiden luetteloon muun muassa seurakuntalaisten asenteet, yleisen lainsäädännön, vakuutusyhtiöiden rajoitteet, turvallisuusmääräykset, tietosuojakäytännöt, tehtäviin haluavien vapaaehtoisten puute, seurakuntalaisten arkuuden ja haluttomuuden sitoutumiseen, kuntapuolen esimerkin työntekijäkeskeisyydestä, sähköposti- ja tilastointijärjestelmät sekä muut atk-ohjelmistot.

Tulevaisuuspajoissa asenteet nousivat esiin tärkeimpänä esteenä. Jotta seurakuntalaisten lahjat saadaan laajemmin käyttöön, se edellyttää työntekijöiltä, seurakuntalaisilta ja työyhteisöiltä muutoksia asenteissa ja toimintatavoissa. Säädökset eivät ole esteenä vapaaehtoistyölle. Esimerkiksi kirkkojärjestyksessä todetaan, että diakonia on seurakunnan ja kaikkien sen jäsenten tehtävä.

Kysymys vastuun antamisesta seurakuntalaisille ja siihen liittyvä luottamus on oleellinen. Se näyttää kiteytyvän siihen, voiko seurakuntalainen saada avaimet seurakunnan tiloihin. Seurakuntalaisilla on paljon esimerkiksi ammattiin perustuvaa erityisosaamista, jota voidaan käyttää seurakunnan tai lähimmäisten hyväksi. Sopivan vaativat tehtävät motivoivat.

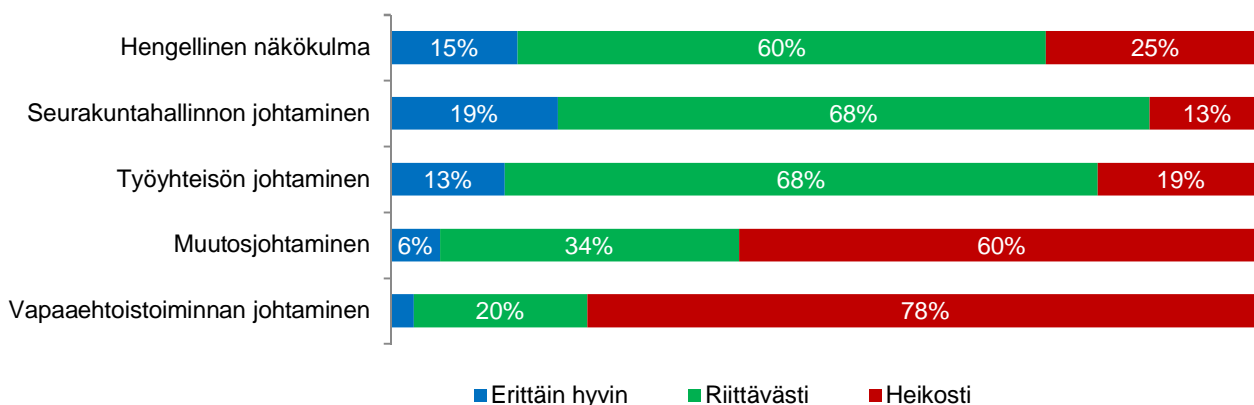
Talouden ja työntekijäresurssien pienentyessä kirkon elämä tulee olemaan nykyistä enemmän seurakuntalaisten varassa. Yhdessä työpajassa nousi esiin kysymys joissakin sisarkirkoissa käytössä olevasta maallikkovirasta, joka mahdollistaisi sanajumalanpalveluksen viettämisen silloinkin, kun pappia ei ole käytettävissä.

5.3. JOHTAJUUDEN KEHITTÄMINEN

Kirkkohallitusta pyydettiin ryhtymään toimenpiteisiin johtamisen kehittämiseksi. Kehittäminen tulee tapahtua niin, että johtajat ottavat huomioon johtajuuden hengellisen luonteen, vapaaehtoistyön johtamisen sekä palkatun ja vapaaehtoistoimijoiden hengellisen identiteetin tukemisen.

- n Kirkon tulevaisuuskomitea arvioi, että johtajuus on avainroolissa myös kirkon toimintakulttuurin uudistamisessa. Johtajien rekrytointiin ja koulutukseen on panostettava kirkossa entistäkin enemmän. Lisäksi johtajille tulee tarjota mahdollisuuksia monipuoliseen työ- ja johtamiskokemukseen esimerkiksi tehtäväkierron avulla.

Kysyttäessä kirkon johtamiskoulutuksen tämän hetkisestä tilasta, suurimmat puutteet vastaajien mukaan ovat muutosjohtamisessa ja vapaaehtoistoiminnan johtamisessa. Alla olevasta taulukosta käy tarkemmin ilmi vastaajien näkemyksen johtamiskoulutuksen vastaavuudesta työn tarpeisiin.



Monet vastaajista toivat esiin kysymyksenasettelun ongelmallisuuden. Vastaajilla ei ollut arvioinnin pohjaksi riittävästi tietoa nykyisen koulutuksen sisältöjen kokonaisuudesta, koska omassa seurakunnassa johtamistehtävissä olevat, olivat suorittaneet johtamiskoulutuksensa jo kymmeniä vuosia sitten. Tämä on syytä ottaa huomioon vastauksia tarkasteltaessa.

Tulevaisuuspajoissa todettiin, että samoin kuin palkkatyö myös vapaaehtoistyö edellyttää selkeää johtamista ja pelisääntöjä. Tulevaisuuspajoissa oli erilaisia näkemyksiä johtamisen hengellisestä ulottuvuudesta. Joissakin pajoissa sitä ei pidetty tarpeellisena, joissakin todettiin, että on välttämätöntä, että vapaaehtoistyö linkittyy kirkon perustehtävään ja sen hengellinen luonne on selkeästi esillä.

Kokonaiskirkon tasolla tehdyt kirjaukset vapaaehtoistyön pelisäännöistä sekä vapaaehtoisten vastuista ja sitoumuksista helpottaisivat yksittäisen seurakunnan vapaaehtoistyön organisointia. Myös vapaaehtoistyöhön liittyvät lainsäädännön, vakuutusehtojen, vastuukysymysten ym. tekijöiden asettamat rajat on syytä selvittää keskitetysti.

Identiteetin ja toimintakulttuurin muutos haastaa myös kirkon työntekijäkoulutuksen. Jatkossa tarvitaan monissa ammattiryhmissä taitoja vapaaehtoistyön johtamiseen ja fasilitointiin.

5.4. JUMALANPALVELUSYHTEISÖJEN TOIMINTAEDELLYTYKSET

Kirkolliskokous pyysi kirkkohallitusta parantamaan yhdessä piispaikokouksen kanssa seurakuntien sisällä toimivien jumalanpalvelusyhteisöiden toimintaedellytyksiä.

n Seurakunnan koko ja hallinnollinen rakenne ovat käytännöllisiä kysymyksiä, jotka on kirkossamme ratkaistu paikallisesti tarkoituksenmukaisuusperustein. Seurakuntarakenteita pohtiessaan tulevaisuuskomitea korosti, että seurakuntien köyhtymiseen johtavat kehityskulut on korjattava. Tulevaisuuskomitea näkee, että taloudellisista syistä seurakuntien tulevaisuus on isommissa yksiköissä, esimerkiksi seurakuntayhtymissä tai ns. suurseurakunnissa. Tämän ei saisi merkitä seurakuntalaisten yhteisöllisyyden kokemuksen heikentymistä. Seurakuntalaisille on kaikissa oloissa kyettävä tarjoamaan jumalanpalvelusyhteisö sekä keskeiset kirkolliset toiminnot.

Kirkossa toimii runsaasti erilaisia jumalanpalvelusyhteisöjä. Kolme viidestä seurakunnasta ilmoitti, että niiden alueella toimii aluejakoon, esimerkiksi kappeliseurakuntaan tai seurakuntapiiriin, perustuvia yhteisöjä. Lähes yhtä monessa seurakunnassa on herätysliikkeiden toimintaan liittyviä yhteisöjä. Niin ikään yli puolet seurakunnista kertoi, että niiden alueella toimii musiikkikulttuuriin tai ilmaisutapaan liittyviä yhteisöjä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi Tuomasmessut ja hiljaisuuden messut. Noin 45 prosentissa seurakunnista toimii myös ikäryhmiin perustuvia yhteisöjä. Lisäksi mainittiin muita yhteisöjä, jotka järjestävät erikielisiä messuja (esimerkiksi ruotsin-, saksan-, ranskan, venäjän-, viron-, kiinan-, unkarin- ja arabiankielisiä messuja ja viittomakielisille tarkoitettuja jumalanpalveluksia), sateenkaari-messuja sekä ekumeenisia jumalanpalveluksia.

Suurissa seurakunnissa oli pieniä enemmän niin aluejakoon kuin ikäryhmiin ja ilmaisutapaan perustuvia jumalanpalvelusyhteisöjä. Herätysliikkeiden toimintaan perustuvia yhteisöjä oli selvästi eniten Oulun hiippakunnassa. Siellä niitä toimii peräti 83 prosentissa seurakunnista. Vastaava prosenttiluku Turun arkkihiippakunnassa ja Porvoon hiippakunnassa on noin 35.

Lähes poikkeuksetta (97 %) seurakuntien kokemukset jumalanpalvelusyhteisöjen toiminnasta olivat joko melko positiivisia tai yksinomaan positiivisia. Tampereen hiippakunnassa kuitenkin 12 prosenttia

seurakunnista ilmoitti, että kokemukset ovat melko negatiivisia tai hyvin negatiivisia. Muissa hiippakunnissa negatiivisia kokemuksia oli 0-3 prosentilla vastanneista.

Vastauksissa jumalanpalvelusyhteisöjen toimintaedellytysten kehittämistä korostui yhteistyö, luottamus, avoimuus ja kunnioitus. Monet toivoivat, että monimuotoisuus ja erilaiset teologiset painotukset sallittaisiin ja näin ihmisten erilaiset hengelliset tarpeet tulisivat huomioituksi. Osa näki jumalanpalvelusyhteisöt tapana selviytyä kirkkona tulevaisuuteen, osa ei olisi mielellään sallimassa erillisyyhteisöjä ollenkaan. Olennaisena pidettiin kaikissa tapauksissa linkittymistä paikallisseurakunnan toimintaan ja piispalliseen kaitsentaan.

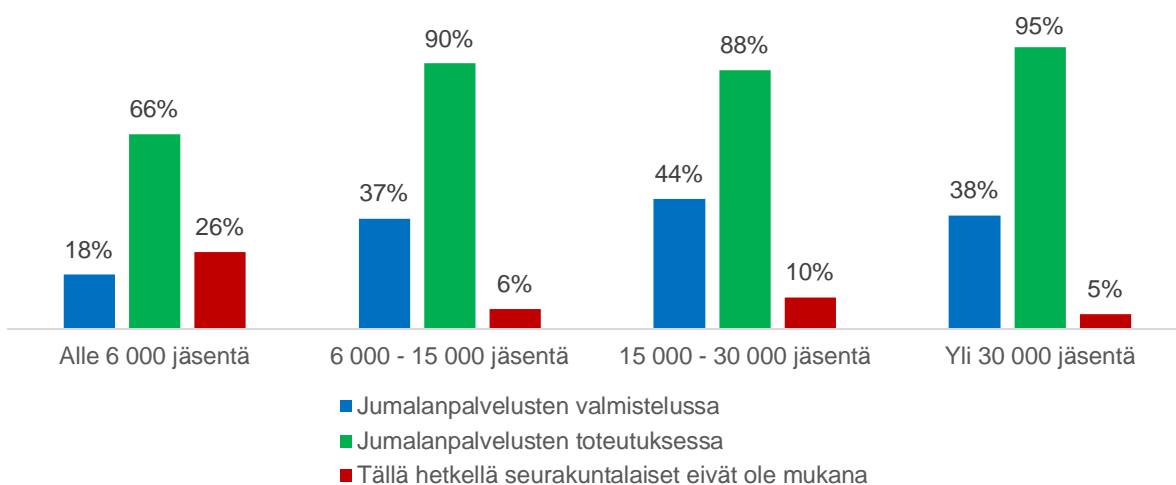
Vastauksissa viitattiin viime aikaisiin massiivisiin seurakuntaliitoksiin. Laajenevien parokiaalis-hallinnollisten seurakuntien sisällä on olennaista, että kaikin tavoin vahvistetaan ihmisten osallisuutta ja yhteisöllisyyttä, ja tätä jumalanpalvelusyhteisöjen toiminta voi olla tukemassa. Vastauksissa kävi ilmi huoli jumalanpalvelusten vähentämisestä liitosseurakunnissa. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että seurakuntien tulisi olla niin pieniä, että ne ovat itsessään jumalanpalvelusyhteisöjä.

Piispainkokous on syyskuussa 2017 antanut suosituksen jumalanpalvelusyhteisöihin liittyen. Suosituksessa selkiytetään jumalanpalvelusyhteisöjen asemaa, roolia ja yhteistyötä paikallisseurakuntien kanssa. Osa vastaajista viittasi tämän prosessin välimietintöön ja muuhun materiaaliin.

Vastauksista kävi myös ilmi, että vastaajat käsittivät termin jumalanpalvelusyhteisö hyvin eri tavoin.

Tulevaisuustyöpajoissa todettiin, että seurakunnat ovat usein liian suuria yhteisöiksi. Jumalanpalvelusyhteisöt voivat tarjota yhteisön, johon ihminen voi kokea kuuluvansa ja jossa hän voi saada merkittäviä tehtäviä. Uusiin yhteisöihin kannattaa suhtautua myönteisesti. Tärkeää on, että jumalanpalvelusyhteisön ja seurakunnan välit ovat avoimet ja luottamukselliset. Parhaimmillaan jumalanpalvelusyhteisöt voivat rikastuttaa myös seurakunnan omaa toimintaa.

Kyselylomakkeessa oli kysymyksiä myös päiväjumalanpalveluksiin liittyen. Tiedusteltaessa, ovatko seurakuntalaiset organisoidusti mukana päiväjumalanpalvelusten toteutuksessa lähes viikoittain, seurakunnista 80 prosenttia vastasi myöntävästi. Jumalanpalvelusten valmisteluissa seurakuntalaiset olivat mukana viikoittain noin joka kolmannessa seurakunnassa. Seurakunnista 15 prosentti ilmoitti, että tällä hetkellä seurakuntalaiset eivät ole säännöllisesti ja organisoidusti mukana jumalanpalvelusten valmistelussa ja toteutuksessa.



Kysymyksen kohdalla seurakuntakokoon perustavat vaihtelut olivat merkittäviä. Alle 6 000 jäsenen seurakunnista 26 prosenttia ilmoitti, että tällä hetkellä seurakuntalaiset eivät osallistu säännöllisesti valmisteluun ja toteutukseen, yli 30 000 jäsenen seurakunnissa vastaava luku oli viisi prosenttia. Hiippakunnista erottuivat Espoo ja Porvoo. Espoon hiippakunnassa seurakuntalaiset olivat mukana jokaisessa seurakunnassa, Porvoon hiippakunnan seurakunnista 40 prosenttia ilmoitti, että seurakuntalaiset eivät ole mukana säännöllisesti.

Muina jumalanpalveluselämään liittyvinä seurakuntalaisten tehtävinä mainittiin muun muassa messukuorot, vapaaehtoisena suntiona toimiminen, kirkkokahvijärjestelyt sekä jumalanpalveluselämän kehittämistehtävät.

5.5. NUORTEN JA NUORTEN AIKUISTEN OSALLISUUS PÄÄTÖKSENTEOSSA

Kirkkohallitukselle annettiin tehtäväksi kehittää nuorten ja nuorten aikuisten osallisuutta kirkon hallinnon kaikilla tasoilla.

- n Tulevaisuuskomitean näkemyksen mukaan nuorten osallisuuden vahvistaminen kirkollisessa päätöksenteossa edellyttää kiintiöpaikkoja. Myös tulevaisuusvaliokunta piti tärkeänä, että nuorten osallisuutta vahvistetaan. Saatujen lausuntojen perusteella se ei kuitenkaan päätenyt esittämään kiintiöpaikkoja vaan totesi, että jatkovalmistelussa on etsittävä uusia, kiintiötä toimivampia keinoja nuorten osallisuuden vahvistamiseen.
- n Näitä keinoja voisivat olla esimerkiksi: 1) Seurakuntiin perustettavat nuorisovaltuustot, jotka antaisivat palautetta käsiteltävänä olevista asioista ja niille voisi siirtää myös toimivaltaa rajatuissa asioissa. 2) Hiippakunnalliset nuorisoparlamentit, joilla voisi olla aloiteoikeus tuomiokapitulille. Tämän kaltainen rakenne on Porvoon hiippakunnassa toimiva Ungdomens kyrkodagar. 3) Nuorten ja päättäjien kesken voitaisiin järjestää säännöllisiä keskustelutilaisuuksia ajankohtaisista teemoista.

Kysyttäessä nuorten ja nuorten aikuisten vaikutusmahdollisuuksista seurakunnissa tällä hetkellä, monet vastaajista toteavat niiden olevan heikot tai erittäin heikot. Nuorilla ei ole erikseen järjestettyä vaikutusmahdollisuutta kovinkaan monen seurakunnan hallinnossa.

Kirkossa toimii tällä hetkellä jonkin verran alle 30-vuotiaita luottamushenkilöitä. Joillakin paikkakunnilla nuoria on kannustettu kokoamaan omia ehdokaslistoja. Erityisesti partiolaiset ovat olleet tässä aktiivisia. Nuorten edustajia on myös alueellisissa toimielimissä, johtokunnissa, vastuuryhmissä ja erilaisissa tiimeissä. Vaaleilla valitut nuoret luottamushenkilöt joutuvat usein luopumaan paikastaan opiskelijapaikkakunnalle muuton takia. Myös armeija saattaa keskeyttää luottamustoimen hoitamisen. Mikäli paikkakunnalla ei ole kouluttavia oppilaitoksia, seurakunnassa voi olla tilanne, jossa käytännössä puuttuu läsnäoleva ikäluokka välillä 16- 25 vuotta.

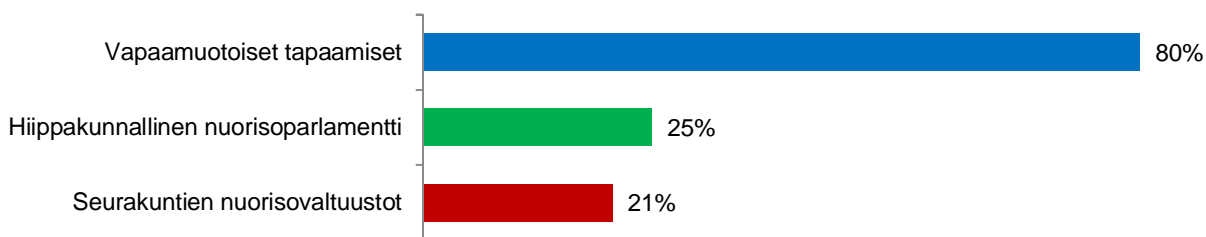
Noin kaksikymmentä seurakuntaa mainitsi, että seurakunnassa toimii nuorten parlamentti, nuorten hallitus, nuorisokokous tai muu järjestäytynyt nuorten vaikuttamistyöryhmä. Joissakin paikoissa yhteistyötä on tehty kunnan nuorisovaltuustojen kanssa. Nuori kirkko ry:n alla toimiva Nuorten aikuisten vaikuttamisverkosto toimii aktiivisesti lähinnä isommilla paikkakunnilla. Useimmiten viestit nuorilta hallintoon kulkevat kuitenkin vapaamuotoisissa tapaamisissa, esimerkiksi rippikoulun tai isoskoulutuksen yhteydessä, tai työntekijän välityksellä.

Monet vastaajista arvioivat, että nuorilla ei ole kiinnostusta vaikuttaa niin sanottujen virallisten rakenteiden kautta. He korostivat, että vaikka vaikutusmahdollisuudet hallinnossa eivät ole kovin vahvoja,

seurakunnan toimintaan vaikuttamiseen on useita keinoja. Nuorisotyössä jaetaan vastuutehtäviä ja kar-
toitetaan mielipiteitä toiminnan kehittämiseksi.

Kirkkojärjestys edellyttää päätösten lapsivaikutusten arviointia, mikäli käsillä olevalla asialla on vai-
kutuksia lapsiin ja nuoriin. Monet vastaajat kertoivat, että Lava-prosessit hakevat vielä muotoaan,
mutta niihin liittyen on järjestetty lasten ja nuorten kuulemisia sekä tehty erilaisia kyselyjä ja mielipi-
dekartoituksia. Sosiaalisen median kautta on muodostunut aktiivinen keskusteluyhteys nuorten ja nuor-
ten aikuisten sekä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välille.

Neljä viidestä vastaajasta arveli, että paras tapa kehittää nuorten ja nuorten aikuisten osallisuutta pää-
töksenteossa olisi vapaamuotoiset tapaamiset nuorille ja päättäjille. Myös vaikuttamistoimielinten pe-
rustamista kannatettiin. Kaaviossa vastaajien näkemykset siitä, miten osallisuutta kannattaisi vahvistaa.



Erityisesti Porvoon hiippakunnan vastaajat (75 %) pitivät hiippakunnallista ratkaisua parhaana. Tämä
kertonee, että Ungdomens kyrkodagar on osoittautunut hyväksi nuorten hallintoon osallistumisen muo-
doksi.

Vastaajista 30 prosenttia kehittäisi hallinnollista osallisuutta muilla keinoin. Keinoista mainittiin muun
muassa yhteistyö koulujen oppilaskuntien ja päiväkotien henkilökuntien kanssa, nuorten vierailut hal-
linnon kokouksissa, kansalaisraati-tyyppinen työskentely sekä päättäjien osallistuminen rippikouluihin
ja nuorteniltoihin. Myös nuorten ja päättäjien alueellisia keskustelufoorumeja ajankohtaisista aiheista
ehdotettiin. Nuorten äänestysaktiivisuuden nostamiseksi ehdotettiin äänestysmahdollisuuden järjestä-
mistä kouluilla, kohdennettuja kampanjoita ja verkkoäänestyksen mahdollisuuden tutkimista.

Vastaajien joukossa oli myös niitä, joiden näkemyksen mukaan Tulevaisuuskomitean ajatus nuorten
kiintiöstä seurakunnan hallinnossa olisi kannatettava. Kiintiöpaikka-ajattelun jatkokehittämistä ehdo-
tettiin esimerkiksi siten, että seurakunnan ja seurakuntayhtymän keskeisissä päätöksentekoeleimissä
olisi kussakin puhe- ja läsnäolo-oikeus 1–2 nuorten edustajalla (vrt. kuntien nuorisovaltuustojen edus-
tajat puhe- ja läsnäolo-oikeudella lautakuntien kokouksissa).

Tulevaisuuspujoissa todettiin, että kirkossa on kuultava, miten nuoret haluavat olla mukana seura-
kunnan elämässä. Yhteisöön kuulumisen ja osallisuuden näkökulmasta oleellista on, että he tulevat
kirkossa kohdatuiksi ja löytävät paikkansa seurakunnassa. Sitä seuraa sitoutuminen ja halu vastuun-
kantajaksi. Nuorten kuuleminen tavalla tai toisella päätöksenteossa on tärkeää, koska päättävien
elinten tulee edustaa koko seurakuntaa.

Tulevaisuuspujoissa olivat yksimielisiä siitä, että kaikesta näennäisvaikuttamisesta on syytä päästä
eroon. Kiintiöpaikat rajoitetuilla oikeuksilla eivät anna aitoja mahdollisuuksia vaikuttamiseen. Nii-
den sijaan kannattaa kehittää aitoa osallisuutta ja antaa todellista valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa.
Yksi mahdollisuus voisi olla nuorisovaltuustot, joilla olisi jonkun verran taloudellista valtaa ja joi-
den jäsenillä olisi jäsenenä läsnäolo- ja puheoikeus valtuustossa (vrt. Ungdoms Kyrkodagar Porvoon
hiippakunnassa).

5.6. VUOROVAIKUTUKSEN LISÄÄMINEN KIRKOSSA

Kirkkohallituksen tehtäväksi annettiin edistää seurakuntien, hiippakuntien ja kirkkohallituksen välistä vuorovaikutusta esimerkiksi työkiertojärjestelmän avulla ja muilla mahdollisilla keinoilla.

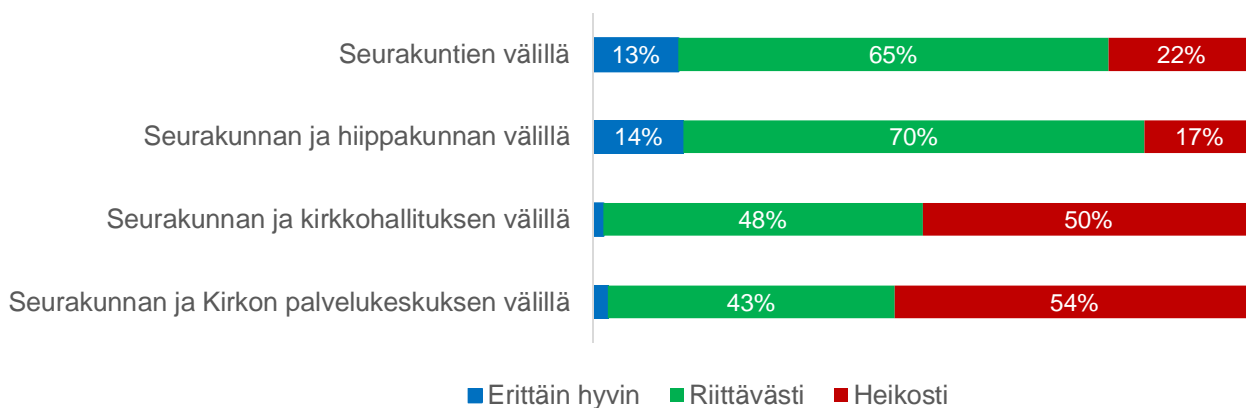
- n Tulevaisuuskomitea toteaa mietinnössään, että tulevaisuuden kirkossa on lisättävä moniammatillista yhteistyötä ja työkierrosta on tehtävä normaali käytäntö ainakin johtajien ja asiantuntijoiden kohdalla.

Seurakuntien antamien tietojen mukaan vain joka viidennessä seurakunnassa toteutetaan tällä hetkellä työkiertoa. Espoon ja Helsingin hiippakunnissa työkiertoa oli selvästi muita hiippakuntia enemmän (40 prosentissa seurakunnista).

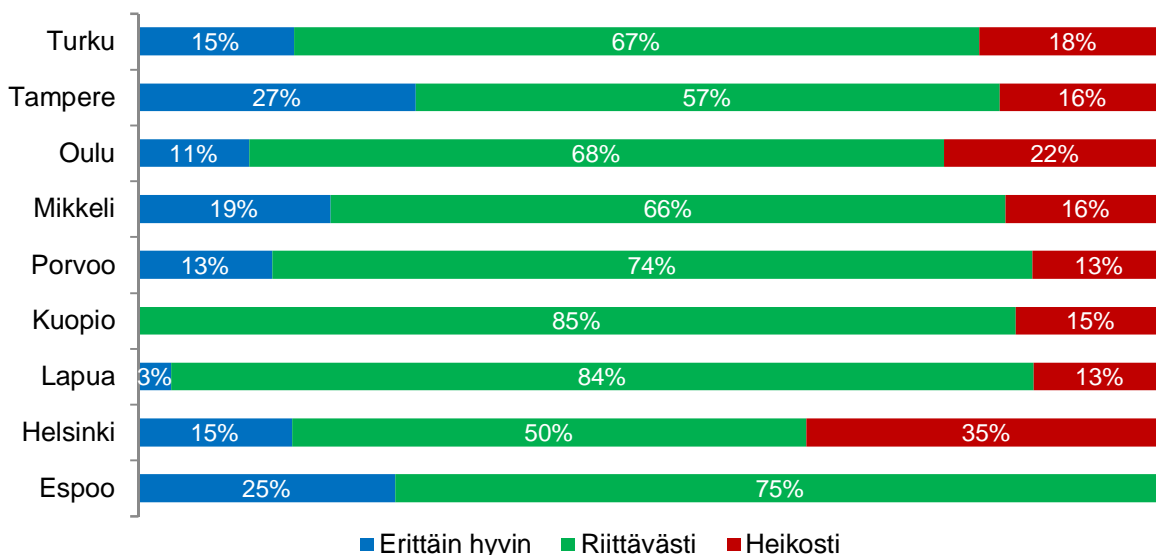
Työkierron toteuttamiseen vaikuttaa olennaisesti työnantajayksikön koko. Pienissä seurakunnissa työntekijämäärät ovat niin pieniä, että työkierron järjestäminen ei ole käytännössä mahdollista, vaikka tahtoa työkierron järjestämiseen olisikin. Vastaajista 82 prosenttia kuitenkin ilmoitti, että olisi valmis ottamaan vastaan työkiertoon tulevia työntekijöitä ja 92 prosenttia on valmis antamaan määräaikaista vapaita toisessa tehtävässä toimimista varten.

Kirkkohallituksen toivottiin edistävän työkiertoa erityisesti keräämällä tietoa seurakunnista, jotka ovat valmiita antamaan / ottamaan vastaan työntekijöitä. Vajaa puolet vastaajista toivoi kirkkohallitukselta ohjeistusta työkierron toteuttamisesta. Vastaajista 43 prosenttia oli sitä mieltä, että Kirkkohallituksen tulisi edistää työkiertoa suosimalla määräaikaista palvelussuhteita kirkkohallituksessa ja tuomiokapitulieissa. Muina keinoina mainittiin valmennus ja asennevaikuttaminen ja niin sanotut porkat (esimerkiksi koulutuksen tukeminen, perehdytyslisän maksaminen perehdyttäjälle).

Vastaajilta tiedusteltiin myös, millaiseksi he arvioivat seurakuntien, hiippakuntien ja kirkkohallituksen välisen vuorovaikutuksen tällä hetkellä. Alla olevasta kaaviosta voidaan havaita, että heikoimmaksi vuorovaikutus koettiin suhteessa Kirkkohallitukseen ja Kirkon palvelukeskukseen.



Erot hiippakuntien välillä vuorovaikutuksen tämän hetkisessä toteutumisessa tulivat merkittävästi esiin, kun kysyttiin seurakunnan ja hiippakunnan välisen vuorovaikutuksen toteutumisesta. Hiippakuntakohdainen tarkastelu näyttää tältä:



Vastaajat kirjasivat lukuisia kehittämissuhteita seurakuntien, hiippakuntien ja kirkkohallituksen välisen vuorovaikutuksen edistämiseksi. Vahvimmin esiin nousi viestinnän kehittäminen. Vastaajien mukaan kaikki nykyaikaiset viestinnän ja jakamisen keinot tulisi olla käytettävissä (esimerkiksi chat-neuvonta, skype-neuvottelut, videokonferenssit, striimaukset kiinnostavista neuvotteluista, yhteiset työskentelyalustat). Viestinnän toivottiin olevan vastavuoroista ja avointa.

Toisaalta kaivattiin myös henkilökohtaisia tapaamisia, hiippakuntien ja kirkkohallituksen työntekijöiden seurakuntavierailuja, tutustumiskäyntimahdollisuuksia Kirkkohallitukseen ja tuomiokapituleihin sekä muiden kohtaamisfoorumien kehittämistä. Viime aikoina eri hiippakunnissa yleistyneet piispan brunssit saivat myönteistä palautetta.

Keskushallinnon yhteystietoja toivottiin seurakuntien käyttöön nykyistä selkeämmässä ja informatiivisemmässä muodossa. Kipaa kritisoitiin siitä, että työntekijöillä ei ole mahdollisuutta saada kysymyksiinsä vastauksia muuta kuin vanhanaikaisilla yhteydenottolomakkeilla. Kirkkohallituksen asiantuntijoiden toivottiin vastaavan kaikkiin sähköposti yhteydenottoihin. Erityisesti Kipaan, mutta myös Kirkkohallitukseen toivottiin seurakuntakohtaisia yhteyshenkilöitä.

Seurakunnat pitivät tärkeänä mahdollisuutta osallistua yhteisten asioiden valmisteluun. Monissa vastauksissa korostettiin, että seurakunnista pitäisi pyytää enemmän edustusta erilaisiin työryhmiin sekä hiippakunnallisesti että kokonaiskirkon tasolla. Erityisesti pienten seurakuntien edustusta kaivattiin myös niin sanottujen suurten hankkeiden (erityisesti ICT) valmisteleviin työryhmiin. Seurakuntien, hiippakuntien ja kirkkohallituksen välistä vuorovaikutusta voidaan monien vastaajien näkemyksen mukaan kehittää kokonaiskirkon hankkeiden toteuttamisella yhteistyössä näiden toimijoiden kesken ja kunkin tahon asiantuntemusta hyödyntäen. Seurakuntien edustajia toivottiin mukaan myös säännöllisiin verkostotapaamisiin. Seurakuntien kokemuksen mukaan monet keskeiset toimintat linjaavat forumit rakentuvat ainoastaan hiippakuntien ja seurakuntayhtymien / suurien seurakuntien edustukselle.

Vastauksissa korostui, että kirkkohallituksen ja tuomiokapitulien tehtäviin tulisi rekrytoida asiantuntijoita seurakuntatyöstä. Ja toisaalta Kirkkohallituksen ja hiippakuntien työntekijöitä haluttiin seurakuntiin säännöllisesti "vastavuoroille" eli maanläheiseen perustukseen.

Myös ennakoitavuutta toivottiin eri toimijoiden välille entistä enemmän. Vastaajien mukaan Kirkkohallituksen ja muiden tahojen olisi hyvä tiedottaa hyvissä ajoin tulevista muutoksista. Näin vältetään

päällekkäisiltä toimenpiteiltä. Samalla seurakunnat toivoivat voivansa lausua mielipiteensä tulevista muutoksista ja uudistuksista jo siinä vaiheessa, kun asioita ei olla vielä päätetty.

Tulevaisuuspajoissa työkierto nähtiin hyvänä mahdollisuutena vuorovaikutuksen lisäämiseen kirkossa. Työkierto toisi asiantuntemusta seurakunnista hiippakuntiin ja kirkkohallitukseen. Työnkierto voisi palvella myös työssä jaksamista ja virikkeiden vaihtoa. Työntekijät voisivat myös vaihtaa tehtäviä määrääjäksi eri puolilta maata tai kansainvälisesti. Projektikohtainen työnkierto auttaisi myös levittämään innovaatioita ja hyviä käytäntöjä kirkon kentässä.

Tiettyihin tehtäviin sisältyy sellaisia jatkuvuuden ja turvallisuuden odotuksia (piispa, kirkkoherra), että näissä tehtävissä työnkierto on vaikeammin järjestettävissä.

6. KESKUSRAHASTOMAKSU JA MUUT HUOMIOT

6.1. KESKUSRAHASTOMAKSUN ALENTAMINEN

Kirkolliskokous antoi kirkkohallitukselle tehtäväksi valmistella esitys keskusrahastomaksun pienentämisestä yhdellä prosenttiyksiköllä ja selvittää tämän vaikutukset seurakuntien, seurakuntayhtymien, hiippakuntien ja kirkon keskushallinnon toimintaedellytyksiin.

- n Tulevaisuuskomitea linjaa mietinnössään, että kiristyvän talouden johdosta seurakuntien keskusrahastomaksuja tulisi laskea yhdellä prosenttiyksiköllä. Tulevaisuusvaliokunnan mietinnössä ei oteta kantaa säästöjen kohdentamiseen keskusrahaston varoin rahoitettavan toiminnan sisällä (kirkkohallitus, hiippakunnat, avustukset). Tulevaisuuskomitean ajatus oli kohdistaa säästöt kirkkohallitukseen. Niitä ei pidä kuitenkaan tehdä leikkaamalla tasaisesti eri osa-alueilta vaan kehittämällä toimintakulttuuria ja rakenteita sekä keskushallinnon ja hiippakuntien välistä yhteistyötä. Kirkon palvelukeskuksen toimintaa ei rahoiteta keskusrahastomaksulla.
- n Rahallisesti yhden prosenttiyksikön leikkaaminen merkitsisi vuositasolla 8 miljoonaa euroa. Jos säästö kohdennettaisiin kokonaan kirkkohallitukseen, se merkitsisi kirkkohallituksen resurssien supistamista noin kolmanneksella. Näin suurta leikkausta ei voitaisi toteuttaa "juustohöyläämällä" vaan kokonaisia toimintoja jouduttaisiin lakkauttamaan tai ulkoistamaan. Nämä muutokset voisivat aiheuttaa seurakunnille lisäkustannuksia, kun tietyt palvelut olisi hankittava muualta.

Vastaajista 79 prosenttia arvioi, että Kirkkohallituksen tällä hetkellä seurakunnille tuottamien palveluiden olennainen karsiminen on kannatettavaa.

Vastaajilta tiedusteltiin myös, olisivatko he valmiita siihen, että tietyt tällä hetkellä keskusrahastomaksuun sisältyvät palvelut tuotettaisiin jatkossa Kirkkohallituksessa maksullisina, todellisia kustannuksia vastaavasti. Hieman yli puolet (56 %) ilmoitti olevansa valmiita tähän. Siihen, että osa palveluista siirtyisi ulkopuolisille toimijoille markkinahintaan hankittavaksi, suhtautui myönteisesti 58 prosenttia vastaajista. Suurilla seurakunnilla oli pieniä enemmän valmiutta maksaa palveluista.

Moni ilmoitti kannattavansa sitä, että kirkkohallituksen toimintamuotoja tarkastellaan ja tehdään niiden perusteella tarkoituksenmukaisia säästöjä. Tärkeänä pidettiin nykyisten prosessien tehostamista ja järjeistämistä säilyttäen seurakuntien kannalta välttämättömät palvelut. Mahdollisten supistamistoimien tulisi olla hallittuja ja kohtuullisia. Kirkkohallituksen toivottiin keskittyvän hallintoon ja talouteen,

edunvalvontaan, yhteiskuntasuhteiden hoitamiseen, ulkosuhteisiin sekä viestinnän tukemiseen. Tämän seurauksena mahdollisesti vapautuvat resurssit tulisi sijoittaa mahdollisimman lähelle kirkon varsinaista toimintaa paikallisseurakunnissa. Säästöjä ei tulisi toteuttaa siirtämällä kustannuksia muuta kautta seurakuntien kannettavaksi.

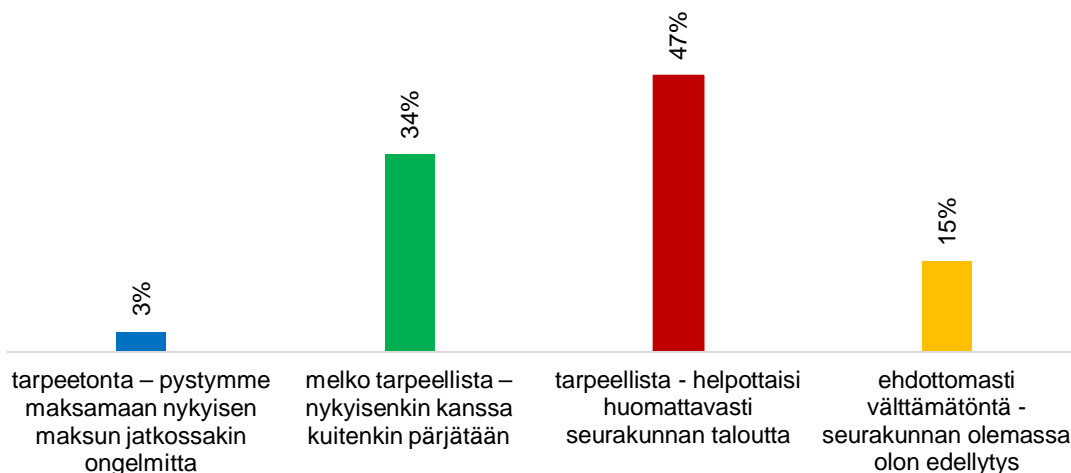
Useissa vastauksissa todettiin, että jos kuitenkin kirkkohallituksen toiminta siirtyy osin maksulliseksi ja keskusrahastomaksu pienenee, täytyy myös seurakunnan päätösvallan lisääntyä sen suhteen, mitä ostetaan mitä ei. Seurakuntatalouksilla pitää olla mahdollisuus valita tai toteuttaa tarvitsemansa palvelut haluamallaan tavalla ilman määräyksiä tai painostusta miltään suunnalta.

Hiippakuntien tarjoaminen palveluiden olennaiseen karsimiseen suhtautui myönteisesti 35 prosenttia vastaajista. Tässä kohtaa hiippakuntakohtaiset vaihtelut olivat merkittäviä. Esimerkiksi Porvoon ja Mikkelin hiippakunnissa palvelujen karsimiseen oli valmiita vain noin 20 prosenttia vastaajista, kun Kuopion hiippakunnassa vastaava luku oli 50 prosenttia.

Osa hiippakunnista oli huolissaan mahdollisista resurssien leikkaamisesta, koska jo tällä hetkellä käytävissä olevat taloudelliset ja henkilöstöä koskevat resurssit ovat piispan viran hoidon kannalta niukat tai liian vähäiset. Hiippakunnat eivät olleet myöskään tyytyväisiä kysymyksenasetteluun. Muutamassa palautteessa arvioitiin, että kysymysten muotoilun varsinaisena pyrkimyksenä olisi keskushallinnolta edellytettävien säästöjen fokuksen kohdistaminen kirkkohallituksesta hiippakuntiin.

Pieniä seurakuntia huolestutti verotulojen täydennysavustusten tulevaisuus.

Lopuksi seurakuntia pyydettiin arvioimaan omasta näkökulmastaan keskusrahastomaksun laskemisen välttämättömyyttä 2020-lukua tarkasteltaessa. Vastauksista käy ilmi, miten erilaisissa taloudellisissa tilanteissa seurakunnat elävät. Osa seurakunnista arvioi keskusrahastomaksun alentamisen olevan seurakunnan olemassa olon edellytys, kun taas toiset ilmoittivat, että nykyisen maksun maksaminen onnistuu jatkossakin ongelmitta. Osa toivoi, että keskusrahastomaksun alennus olisi enemmän kuin yksi prosenttiyksikkö. Tarkempi erittely näkyy kaaviossa.



Erityisesti Oulun ja Porvoon hiippakunnan vastaajat pitivät keskusrahastomaksun alentamista seurakunnan näkökulmasta tarpeellisena tai välttämättömänä.

Muutamit vastaajat arvioivat, että kirkolliskokouksen päätös ”valmistella esitys keskusrahastomaksun pienentämisestä yhdellä prosenttiyksiköllä” oli harkitsematon, eikä sitä olisi pitänyt tehdä ilman perusteellista analyysiä. Ensin olisi pitänyt tarkastella, miltä osin ja mitkä kirkkohallituksen/hiippakuntien

palvelut ovat tarpeellisia. Osa kirkon työstä on edelleen järkevää tehdä hiippakunnissa ja keskushallinnossa. Näiden vastaajien mukaan, olisi siis pitänyt ensin selvittää, mitä tällainen työ on ja vasta sen jälkeen katsoa mitä se maksaa ja arvioida maksujen alennusprosentteja.

Keskusrahastomaksua koskevaa kyselyosiota pidettiin monissa vastauksissa epäonnistuneena: harhaanjohtavana, ohjailevana ja tarkoitushakuisena. Kyselyssä ei eritelty, mihin olennainen karsiminen kohdistuisi ja missä määrin olennaisena pidettävää karsintaa tapahtuisi nykyiseen palvelutuotantotason verrattuna. Aineistosta käy myös ilmi, että vastaajien oli vaikea hahmottaa, mitä palveluja Kirkkohallitus tällä hetkellä tuottaa, mitä seurakunta tarvitsee tai mitä ne milläkin tavalla maksaisivat.

Osa toivoi, että kyselylomakkeessa olisi ollut enemmän kysymyksiä liittyen kirkkohallituksen ja kirkon muun keskushallinnon tarpeellisuuteen seurakuntien näkökulmasta. Ehdotettiin, että seurakunnilta olisi voinut kysyä, mitä palveluja ne Kirkkohallitukselta ja hiippakunnilta toivovat ja mitä palveluja voitaisiin karsia. Kirkkohallitus olisi heidän mukaansa voinut tehdä listan kaikista keskushallinnon tuottamista palveluista ja seurakunta olisi valinnut niistä tarpeellisiksi kokemansa asiat. Vajaassa kymmenessä palautteessa pyydettiin, että kysely tältä osin laadittaisiin uudelleen.

6.2. MUUT HUOMIOT

Palauteen antamisen ajankohtaa pidettiin yleisesti ongelmallisena. Palautepyyntö saapui seurakuntiin ajankohtana, jolloin leiritoiminta, työntekijöiden kesäloimat ja hallinnon kesätauko olivat alkamassa. Vastaajat olivat oikeutetusti harmissaan siitä, että käsittelyyn ei voitu käyttää sitä aikaa, minkä palautteenannon perusteellinen toteuttaminen olisi vaatinut. Osa seurakunnista epäili kiireisen aikataulun johtuvan siitä, että palautetta haluttiin saada mahdollisimman niukasti.

Palautepyyntöä pidettiin myös ”erikoisena”. Tämän näkemyksen mukaan selkeästi kirkolliskokouksen päätäntävaltaan kuuluvia asioita ei olisi tarpeen käsitellä koko Suomen seurakuntien kirkko-/seurakuntaneuvostojen voimin. Samaan aikaan monet kiittelivät palautteenantomahdollisuudesta – ja lisäsivät toiveen, että vastauksia aidosti kuultaisiin ja hyödynnettäisiin. Kysymyksiä herätti myös tulosten käyttö ja tulkinta.

Monin paikoin, missä asiaan ehdittiin paneutumaan, palautepyyntöä pidettiin hyvänä keskustelunavauksena, joka synnytti toimielimessä ja työntekijöiden parissa vilkkaan ja rakentavan ajatusten vaihdon. Tästä johtuen yhteisten vastausten kirjaaminen osoittautui joissakin kohdin hankalaksi.

Palautelomakkeen arvioitiin yleisesti hyväksi ja selkeäksi. Monivalintakyselyä pidettiin näin laaja-alaisessa kyselyssä tarkoituksenmukaisena. Mutta myös negatiivisia kokemuksia kirjattiin. Osa koki, että kysymykset olivat johdattelevia, vaihtoehtojen vaikutuksia selostettiin liian vähän, kysymykset olivat kohtuuttoman laajoja ja sisällöllisesti erittäin haastavia, kysely oli liian pitkä, vastausasteikot liian karkeita ja avoimia kysymyksiä olisi pitänyt olla enemmän.

Monet palautteen antajat totesivat, että asioiden jatkovalmistelussa ei voida lähteä siitä, että tämän kyselyn perusteella sanotaan seurakuntakentän ja tuomiokapitulien tulleen kuulluksi. Varsinaisista sisällöllisistä muutosesityksistä tulisi vielä erikseen pyytää lausunnot ennen kirkkohallituksen yksityiskohdista esitysten tekemistä. Myös seurakuntien työntekijät toivottiin otettavan tiiviimmin mukaan seuraaville kuulemiskierroksille.

Vaikka palautepyynnöllä oli tarkoitus kerätä palautetta kirkolliskokouksen tekemistä tulevaisuuslinjauksista, monet olisivat kaivanneet enemmän sisällön kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Lisäksi kyselyssä olisi joidenkin vastaajien mukaan ollut syytä kysyä tähän mennessä tehtyjen uudistusten onnistumisesta ja tyytyväisyydestä niihin (esimerkiksi Kirjuri, Kipa, tilastouudistus) sekä siitä, mitä seurakunnat toivovat näiden osalta tulevaisuudessa.

Vaikkei asiasta varsinaisesti kysytty, edellisessä kappaleessa mainittuja uudistuksia kritisoitiin voimakkaasti. Korostuneesti pettymys tehtiin uudistuksiin näkyi Porvoon hiippakunnan vastauksissa. Kirkon tulevaisuuskomitean esiin nostamaa ajatusta valtakunnallisen IT-palvelukeskuksen kehittämistä ei pidetty kannatettavana. Nykyiset IT-alueet arvioitiin erittäin hyvin toimiviksi ja ne tarjoavat vastaajien mukaan seurakunnille laadukkaita palveluita kustannustehokkaasti.

Kirkolliskokouksen tulevaisuuslinjauksia pidettiin pääosin onnistuneina. Vastaajat arvioivat, että työskentelyssä on keskitytty tärkeisiin asioihin ja ote on monelta osin raikas ja rohkea. Toisaalta kirkolliskokouksen tekemiä linjauksia pidettiin riittämättöminä. Uudistuksia pidettiin kokonaisuuden kannalta näennäisinä. Kaivattiin suurempaa rakenteen ja toiminnan painopisteiden uudistamista. Esille nostettiin keskeisinä tulevaisuudenkysymyksinä muun muassa pienten ja keskisuurten seurakuntien itsenäisen olemassaolon turvaaminen, keskustelu kirkon ykseydestä, rovastikuntien lakkauttaminen, hiippakuntien määrän lisääminen, hiippakuntien määrän vähentäminen, muiden työntekijöiden kuin pappien asema kirkolliskokouksessa, kirkollisen päätöksenteon nopeuttaminen, seurakuntalaisen mahdollisuus valita seurakuntansa, monikulttuurisuus ja yhteistyö muiden kristillisten yhteisöjen kanssa, rauhentyö sekä ympäristöasiat.

Vastauksista heijastui jonkin verran muutosväsymystä. Palautteen antajat korostivat, että jatkossa olisi tarkoin mietittävä pysyvyyden ja muutoksen tasapaino. Jatkuviissa muutoksissa vaarana on väsyminen ja sen mukana välinpitämättömyys. Erityisesti pienet seurakunnat vetosivat voimakkaasti, että muutosten vyöryä on hillittävä ja seurakunnille annettava aikaa sopeutua jo toteutettuihin muutoksiin. Seurakunnan näkökulmasta saman aikaisesti ei saisi olla käynnissä liian montaa uudistushanketta.

7. LOPUKSI

Palautteen valtaisa määrä yllätti! Kyselyn laajuudesta ja kirkolliskokouksen asettamasta tiukasta aikataulusta huolimatta vastausten antoon on paneuduttu huolellisesti. Palauteaineisto sisältää kirkon tulevaisuuden kannalta innovatiivista ja kiinnostavaa pohdintaa. Koostetta tehtäessä jokainen palautelomake käytiin tarkasti lävitse sekä erikseen että osana aineistokokonaisuutta. Halusimme pitää palautekoosteen niin tiiviinä, että sen pystyy ”kertaistumalta” lukemaan. Siksi avoimet vastaukset on pitänyt tiivistää välillä harmillisenkin suppeaan muotoon. Toivomme kuitenkin, että jokainen vastaaja kuulisi koosteessa myös oman palautteensa kaikuja.

Palauteaineistoa tullaan hyödyntämään kokonaisuudessaan jatkotyöskentelyn aikana, kun eri teemoista laaditaan esityksiä, selvityksiä tai ryhdytään muihin toimenpiteisiin. Aineistoa käytetään myös kirkkohallituksen oman toiminnan kehittämisessä. Osa asioista vaatii työryhmätyöskentelyä, kuulemisia ja uuden lausuntokierroksen siinä vaiheessa, kun kirkolliskokoukselle laaditaan päätösesityksiä.

Kirkon tulevaisuuden visioinnissa on tärkeää, että teemme sen yhdessä. Nyt tulevaisuutta pohtimassa oli useita tuhansia työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Kirkkohallitus esittää lämpimät kiitokset kaikille palautekyselyyn vastanneille ja tulevaisuustyöpajoihin osallistuneille. Tässä vaiheessa palautekooste saatetaan kirkolliskokoukselle tiedoksi. Raportti on luettavissa myös Sakasti-sivustolla.