



Selvitys hiippakuntien ja tuomiokapitulien tulevaisuuteen vaikuttavista tekijöistä sekä toimenpide- ja muutosehdotuksia

Piispaikokouksen työryhmä
2015

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	2
2. HIIPPAKUNTIEN JA KIRKON KESKUSHALLINNON KEHITYSVAIHEET.....	3
2.1 Hiippakuntien perustaminen.....	3
2.2 Vanha tuomiokapitulilaitos	5
2.3 Uusimuotoinen tuomiokapituli.....	6
2.4 Tuomiokapitulin toiminnallisen osaston taustaa	6
2.5 Hiippakuntahallinnon uudistuksia.....	8
3. HIIPPAKUNTAHALLINNON NYKYINEN RAKENNE JA TEHTÄVÄ.....	11
3.1 Hiippakunta	11
3.2 Piispa	11
3.3 Tuomiokapituli	15
3.4 Hiippakuntavaltuusto.....	18
3.5 Hiippakunnalliset kokoukset	20
3.6 Rovastikunta ja lääninrovasti	20
4. KIRKON YHTEISEN TOIMINNAN KEHITTÄMISTARPEET	22
4.1 Kirkon hallinnon kokonaisuus.....	22
4.2 Hiippakuntien toiminta.....	23
4.3 Hiippakuntien ja kirkkohallituksen tehtäväjako	27
4.4 Hiippakuntavaltuuston toiminta	28
4.5 Seurakuntien ja seurakuntayhtymien toiminta	30
5. TOIMENPIDE- JA MUUTOSEHDOTUKSET.....	32
5.1 Toimintakulttuurin muutostarve.....	32
5.2 Hiippakuntahallinto	33
5.2.1 Piispan virka	33
5.2.2 Hiippakunnat.....	34
5.2.3 Nimikkeet	35
5.3 Vaihtoehtoisia malleja.....	35
5.4 Päätössanat	41

LIITTEET

Liite 1

Tomi Karttunen: Hiippakuntahallinto sisarkirkoissamme Pohjoismaissa ja muualla

Liite 2

Hiippakuntien strategiat

1. JOHDANTO

Piispainkokous käsitteli 11.2.2014 piispa Seppo Häkkisen aloitetta hiippakuntien ja tuomiokapitulien tulevaisuuden selvittämiseksi ja päätti asettaa työryhmän laatimaan 18.12.2015 mennessä piispainkokoukselle selvityksen, jossa esitetään hiippakuntien ja tuomiokapitulien tulevaisuuteen vaikuttavia tekijöitä sekä tehdään toimenpide- ja muutosehdotuksia näihin vastaamiseksi. Työryhmään nimettiin puheenjohtajaksi piispa Tapio Luoma ja jäseniksi asessori Marja Heltelä, hiippakuntadekaani Sakari Häkkinen, lakimiesasessori Jussi Lilja, kirkkoherra Stina Lindgård ja sihteeriksi piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala.

Työryhmän tehtävänä on ollut pohtia hiippakuntien, keskushallinnon ja seurakuntien sekä seurakuntayhtymien työnjakoa, tuomiokapitulien tehtäviä ja resursseja sekä lukumäärää. Peruskysymys on, millä tavoin tuomiokapitulien hallinto, virkarakenne, toimintakulttuuri sekä yhteistyön järjestäminen keskushallinnon, seurakuntayhtymien ja tuomiokapitulien kesken palvelee seurakuntia ja vahvistaa kirkon ydintehtävien toteutumista kirkossa ja yhteiskunnassa.

Tehtävänannon taustalla on kirkossa ja sen toimintaympäristössä tapahtuneet suuret muutokset. Tuomiokapitulit palautettiin kokonaan kirkon omiksi toimielimiksi vuonna 1997. Kirkolliskokouksen päätös hiippakuntien hallinnon uudistuksesta astui voimaan 1.1.2004. Viimeaikojen laajat uudistushankkeet ovat koskeneet kirkon keskushallintoa ja seurakuntarakenteita. Keskushallintouudistuksesta kirkolliskokous päätti keväällä 2014, ja sen on tarkoitus astua voimaan 1.1.2016. Kirkkohallituksen esitys seurakuntarakenteiden uudistamisesta raukesi kirkolliskokouksessa keväällä 2015. Tämän seurauksena seurakuntarakenteiden kehittäminen jatkuu nykyinsäädännön pohjalta. Samassa istunnossa kirkolliskokous nimesi jäsenet kirkon tulevaisuuskomiteaan, jonka tehtävänä on arvioida kirkon organisaatiota kokonaisuutena ja laatia ehdotus organisaatiojärjestelmän uudistamiseksi. Nämä osittain samanaikaiset uudistukset on mahdollisuuksien mukaan pyritty ottamaan huomioon nyt käsiteltävällä selvityksessä.

Työryhmä on hahmottanut saamansa tehtävän ja oman työskentelynsä piispan ja seurakunnan välisestä suhteesta käsin. Tämän perussuhteen varaan voidaan katsoa kaiken kirkollisen hallinnon rakentuneen. Historiallisesti, teologisesti ja käytännöllisesti katsoen tämä on edelleen selkein lähtökohta kaikessa hiippakunnan ja koko kirkon hallinnon uudelleenarvioimisessa. Kaitsenta (*tillsyn*) on kirkollisen johtajuuden erityispiirre, joka korostaa piispan ja seurakunnan vuorovaikutusta ja jossa niin tuomiokapitulien henkilöstö kuin tuomiokapitulien istuntokin osallistuvat omalla osaamisellaan ja omilla tehtävillään piispan viran funktion toteuttamiseen.

Selvitykseen sisältyy neljä osa-aluetta: hiippakuntien ja kirkon keskushallinnon historia, hiippakunnan toimintarakenteet ja tehtävät, kehittämistarpeiden kuvaaminen ja muutosehdotukset. Näistä ensimmäinen osa-alue sisältyy lukuun 2 ja toinen lukuun 3. Nämä molemmat luvut on laadittu nykytilanteen ymmärtämiseksi ja uudistusehdotusten perusteiksi. Selvityksen kolmatta osa-aluetta käsitellään luvussa 4 ja lopuksi luvussa 5 esitetään ehdotukset tarvittaviksi muutoksiksi sekä vaihtoehtoisia rakennemalleja mahdollista jatkotyöstämistä varten.

Työryhmä on katsonut tehtävänsä historiallisesta, teologisesta, toiminnallisesta, kansainvälisestä ja lainopillisesta näkökulmasta. Se on käyttänyt selvityksessään termiä *kirkon yhteinen toiminta* kirkkohallituksen ja hiippakuntien tekemästä työstä. Termi *hiippakunta* tarkoittaa kirkkolain 17 a luvun mukaisesti piispan, hiippakuntavaltuuston, tuomiokapitulin, tuomiokapitulin viranhaltijoiden ja mahdollisten muiden toimielinten muodostamaa kokonaisuutta. Lisäksi kirkkolain 3 luvun 1 §:n mukaan hiippakunta on hallinnollinen alue.

Tuomiokapitulilla tarkoitetaan piispan, tuomiokapitulin kollegion ja viranhaltijoiden sekä tuomiokapitulin työryhmien ja vastaavien toimijoiden muodostamaa kokonaisuutta. Piispa kuuluu tuomiokapitulin henkilöstöön ja osallistuu tuomiokapitulin puheenjohtajana tuomiokapitulin päätöksentekoon. Yleisesti ottaen ilmaisuja hiippakunta ja tuomiokapituli käytetään usein synonyymeinä.

Tuomiokapituli on myös kirkkolain 19 luvun 1 §:ssä tarkoitettu piispan johdolla toimiva hallintoelin. Tässä selvityksessä tuomiokapitulista hallintoelimenä käytetään ilmaisua tuomiokapitulin kollegio tai tuomiokapitulin istunto.

2. HIIPPAKUNTIEN JA KIRKON KESKUSHALLINNON KEHITYSVAIHEET

2.1 Hiippakuntien perustaminen

Alkukirkossa paikallisseurakuntaa laajempien hallinnollisten kokonaisuuksien muodostuminen alkoi jo ensimmäisellä vuosisadalla. Kirkon virkarakenne ei ollut yhtenäinen, vaan se saattoi vaihdella eri puolilla kristikuntaa. Ensimmäinen varsinainen virka alkukirkossa oli apostolin virka. Apostolien arvovalta perustui siihen, että he olivat kohdanneet ylösnousseen Kristuksen ja toimivat maailmassa hänen lähettiläinään (*apostolos*) (1. Kor. 15:5-11). Näin apostolit pystyivät välittämään luotettavan tiedon Jeesuksen opetuksesta.

Uudessa testamentissa virkajärjestelmä on kehittynyt pisimmälle pastoraalikirjeissä, joissa esitellään laajasti seurakunnan kaitsijan eli piispan virka (*episkopos*) sekä ”vanhimman” (*presbyteros*) ja diakonin virat. Sekä kaitsijoita että vanhimpia toimi johtajina ensimmäisissä seurakunnissa. Virkajärjestelmä rakentui ”apostolisen seuraannon” (*successio apostolica*) varaan. Vähitellen toisen kristillisen vuosisadan aikana seurakunnan johtajan nimeksi vakiintui piispa ja hänen apulaisinaan toimivia nimitettiin presbyteereiksi. Piispan viran johtoasema vahvistui vanhan ajan ja keskiajan kuluessa. Viran merkitykseksi selkiytyi ennen kaikkea toimiminen seurakunnan hengellisen elämän johtajana. Alkuperäisen kaitsentatehtävän lisäksi piispan virkaa alettiin pitää apostolisuuden ja kirkon ykseyden turvaajana.

Hiippakuntahallinnon lähtökohta on piispan kaitsentatehtävässä. Piispat toimivat aluksi kaupunkiseurakuntien johtajina, mutta myöhemmin kristinuskon levitessä heidän hallintansa ulottui ympäröivään maaseutuun. Näin syntyivät piispakunnat eli hiippakunnat (*diocesis*), jotka jaettiin papin tai kirkkoherran johtamiin seurakuntiin. Parokiaalisuuden pohjalle perustuva seurakuntajako vakiintui vuoteen 1000 mennessä.

Suomen ensimmäisen piispanistuimen perusti roomalaiskatolinen kirkko Nousiaisii vuonna 1157, mutta se siirrettiin ensin vuonna 1229 Koroisiin ja sittemmin Turkuun. Nimitys Turun piispa tuli käyttöön vuonna 1258 ja ainakin 1300-luvun alusta ryhdyttiin käyttämään nimitystä Turun hiippakunta. Keskiajan kuluessa uudisasutus laajentui maan pohjoisiin ja itäisiin osiin, mikä merkitsi uusien seurakuntien perustamista. Samalla kasvoi tarve jakaa maa kahteen tai useampaan hiippakuntaan.

Kahteen hiippakuntaan maa jaettiin reformaation jälkeen vuonna 1554, jolloin perustettiin hiippakunnan itäosista muodostuva Viipurin hiippakunta. Isonvihan päätyttyä Viipurin piispanistuin siirrettiin vuonna 1724 Porvooseen ja hiippakunta sai nimekseen Porvoon hiippakunta.

Autonomian kaudella, Suomen kuuluessa Venäjään, Turun hiippakunta oli laajuutensa ja historiallisen perintönsä vuoksi johtavassa asemassa. Turun piispan erityisrooli vahvistettiin uskonpuhdistuksen 300-vuotisjuhluvuonna 1817, kun piispan virka muutettiin arkkipiispan viraksi ja hiippakunta Turun arkkihiippakunnaksi. Samalla lakkasi Uppsalan arkkipiispan muodollinen johtoasema.

Kolmannen hiippakunnan perustaminen nähtiin tarpeelliseksi Pohjois-Suomen kirkollista hallintoa varten. Hiippakunta perustettiin Kuopioon vuonna 1850. Hiippakunnan keskus siirrettiin vuonna 1900 Ouluun, mutta nimitys säilyi samana vuoteen 1923 asti.

Senaatin päätöksellä hiippakuntajakoa uudistettiin vuonna 1897, jolloin aloitti toimintansa Savonlinnan hiippakunta. Se muodostettiin Porvoon hiippakuntaan kuuluneista Viipurin ja Mikkelin läänin alueista sekä Kuopion läänin Pohjois-Karjalasta. Ratkaisu jakaa maa neljään hiippakuntaan koettiin pian riittämättömäksi ja suunnitelmat kahdesta uudesta hiippakunnasta aloitettiin.

Vuonna 1923 kirkolliskokous päätti perustaa Porvoon ruotsinkielisen hiippakunnan Suomen ruotsinkielisiä seurakuntia varten. Tuossa yhteydessä Porvoossa vuodesta 1724 sijainnut Porvoon (alkuaan Viipurin) piispanistuin siirrettiin Tampereelle ja hiippakunnan uudeksi nimeksi tuli Tampereen hiippakunta. Samana vuonna Kuopion hiippakunta sai keskuspaikkansa mukaan nimekseen Oulun hiippakunta. Vuonna 1925 siirrettiin Savonlinnan hiippakunnan piispanistuin Viipuriin.

Kesällä 1939 aloitti toimintansa uusi Kuopion hiippakunta, johon liitettiin Oulun hiippakunnasta Pohjois-Savon ja Kainuun alueet, Viipurin hiippakunnasta pääosa Pohjois-Karjalaa ja Mikkelin läänin pohjoisosat sekä Tampereen hiippakunnasta Saarijärven rovastikunta.

Sodan seurauksena Viipurin hiippakunnan tuomiokapituli siirrettiin vuoden 1945 alusta Mikkeliin ja nimi muutettiin Mikkelin hiippakunnaksi. Alueluovutusten jälkeen hiippakunta pieneni huomattavasti, minkä vuoksi siihen liitettiin myöhemmin seurakuntia Kuopion ja Tampereen hiippakunnista.

Lapuan hiippakunta perustettiin vuonna 1956. Uusi hiippakunta oli tarpeen arkkihiippakunnan laajuuden ja arkkipiispan yhä lisääntyvien kokonaiskirkollisten tehtävien vuoksi. Hiippakuntaan liitettiin seurakuntia Etelä-Pohjanmaalta, Keski-Suomesta ja Ylä-Satakunnasta.

Helsingin hiippakunta perustettiin vuonna 1959. Perustamisen syynä oli alueen väestömäärä ja tarve saada maan pääkaupunkiin piispanistuin. Uusi hiippakunta muodostettiin Tampereen hiippakuntaan kuuluneesta Uudenmaan läänin osasta ja Porvoon, Helsingin pitäjän, Espoon, Lapinjärven ja Loviisan suomalaisista seurakunnista. Helsingin hiippakunnan jakaminen tuli tarpeelliseksi suuren väestömäärän vuoksi ja niinpä vuoden 2004 alusta aloitti toimintansa Espoon hiippakunta.

Vuonna 1998 perustettiin arkkhiippakuntaan arkkipiispan viran rinnalle toinen piispan virka helpottamaan arkkipiispan työtä.

Hiippakunnan tehtävät perustuvat piispan kaitsentatehtävään. Hiippakuntien nimet, alueet ja lukumäärä ovat vaihdelleet ajasta ja olosuhteista riippuen. Kysymys tarkoituksenmukaisesta hiippakuntajaosta on ollut toistuvasti esillä siksi, että hiippakuntien toimintaympäristö ja työtä koskevat odotukset ovat muuttuneet. Uudistuksia on tehty joustavasti maan vaiheisiin ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen sopeutuen. Itsenäisyyden aikana hiippakuntien lukumäärä on kasvanut neljästä yhdeksään ja piispojen määrä neljästä kymmeneen. Hiippakuntien alueellinen laajuus on vuosisatojen saatossa supistunut. Viimeisen vuosikymmenen kuluessa seurakuntien yhdistäminen on laskenut seurakuntien lukumääriä, niin että vaihteluväli on nyt 60:stä 19:ään seurakuntaa hiippakunnassa. Hiippakunnat muodostavat yhtenäisen aluekokonaisuuden lukuun ottamatta Porvoon hiippakuntaa. Hiippakuntarajat eivät noudata maakuntarajoja.

2.2 Vanha tuomiokapitulilaitos

Tuomiokapitulilaitos aloitti toimintansa Turussa vuonna 1276, ja hiippakuntahallinto on siten Suomen vanhin virasto. Alkunsa se sai piispaa avustavien pappien kollegiosta. Kokoonpanoon kuului muutamia tuomiokirkon pappeja eli prelaatteja, arkkiteini, dekaani, arkkipresbyteeri ja joitakin huomattavimpien seurakuntien kirkkoherroja eli kaniikkeja.

Merkittävin ero nykyiseen tuomiokapituliin on, ettei piispa kuulunut tuomiokapitulin kokoonpanoon. Tuomiokapitulia johti tuomiorovasti. Tärkeimpänä tuomiokapitulin tehtävänä oli piispan valitseminen. Muita keskeisiä tehtäviä oli toimia piispan avustajana ja neuvonantajana. Toiminnassa korostui yhteinen jumalanpalvelus.

Reformaation aikana piispuus ja tuomiokapitulilaitos säilytettiin Ruotsi-Suomessa. Tuomiokapitulien taloudellinen asema heikentyi, kun kuningas Kustaa Vaasa otti kirkon omaisuuden valtiolle. Helpotusta tuomiokapitulien taloustilanteeseen toi niitä koskevien kulujen siirtäminen valtion maksettaviksi.

Reformaation jälkeisen kapitulilaitoksen kehittämisessä tärkeä sija oli Laurentius Petrin kirkkojärjestyksellä vuodelta 1571. Kirkkojärjestys ei mainitse tuomiokapitulia sanallisesti, mutta sen viranhaltijoiden ymmärrettiin muodostavan tuomiokapitulin kollegion. Tuomiokapituli sai säädetyn aseman kirkkojärjestyksestä täydentävässä selityksessä, *Nova ordinantia ecclesiasticassa* (1575). Sen mukaan kaikkien kapitulin jäsenten tuli olla pappeja. Piispan virassa korostuivat hengelliset tehtävät.

Kehitys johti 1600-luvulla siihen, että kirkolle annettiin vastuu kouluopetuksesta, jolloin vallitsevia olivat lehtorikapitulit eli kapitulit koostuivat suurelta osin opetusviran haltijoista. Turussa tuomiokapituliin kuuluivat Turun yliopiston teologisen tiedekunnan professorit, papiksi vihityt filosofisen tiedekunnan professorit ja Turun kirkkoherra. Muutos oli osa kuninkaan ajamaa koululaitoksen kehittämistä, joka vahvisti kapitulilaitoksen yhteyttä koululaitokseen. Kouluopetus ja valmistava pappiskasvatus nousivat kapitulien keskeisiksi tehtäviksi. Eniten työaikaa veivät tuomioistuintehtävät, kuten papinvirkojen täytöt, papiston valvonta sekä kirkkokuri.

2.3 Uusimuotoinen tuomiokapituli

Tuomiokapitulिन uudistaminen tuli tarpeelliseksi vasta koululaitoksen siirryttyä kunnille ja valtiolle vuonna 1870. Nykymuotoinen tuomiokapituli syntyi Schaumannin vuonna 1869 voimaan astuneen kirkkolain myötä. Tässä laissa maa oli jaettu hallintoa varten hiippakuntiin ja kukin hiippakunta ro-vastikuntiin. Perinteinen ja arvostelua osakseen saanut lehtorikapituli lakkautettiin. Tyytymättömyyttä oli herättänyt se, etteivät seurakunnat ja papit voineet piispan valintaa lukuun ottamatta vaikuttaa kapitulिन kokoonpanoon. Sen lisäksi opettajakapitulilla katsottiin olevan huono tuntemus kirkosta ja sen hallinnosta.

Uusimuotoisen tuomiokapitulिन toiminta keskittyi seurakuntien elämän valvomiseen ja tukemiseen, seurakuntien talousasioiden käsittelemiseen ja virkajärjestelyihin. Piispalla ja tuomiokapitulilla nähtiin olevan osittain yhteisiä tehtäviä. Eräitä tehtäviä piispan tuli kuitenkin hoitaa yksin. Hiippakunnan hallinnon katsottiin olevan luonteeltaan sekä persoonallista että kollegiaalista. Tuomiokapitulिन jäseniä olivat piispa, tuomiorovasti ja kaksi määräajaksi valittua pappisasessoria sekä sihteerinä lakimies, jonka nimitys muuttui 1950-luvulla lainoppineeksi asessoriksi. Tuomiokapituli pysyi edelleen valtion virastona, jonka palkat maksoi valtio.

2.4 Tuomiokapitulिन toiminnallisen osaston taustaa

Tuomiokapitulिन toiminnallisen osaston syntyä ei voida ajoittaa tarkasti. Se alkoi muodostua jo ennen toista maailmansotaa, jolloin jokaisessa hiippakunnassa oli hiippakunta-apulaisen virkoja. Heidän palkkansa maksettiin kirkolliskokouksen myöntämästä määrärahasta. Sen lisäksi seurakunnat maksoivat korvauksen hiippakunta-apulaisen tekemistä palveluksista palkkausrahastoon. Apulaisten tehtävänä oli toimia seurakuntien apuna silloin, kun työvoimasta oli pulaa. Lisäksi he saattoivat kehittää jotain määrättyä työalaa seurakunnassa, kuten esimerkiksi nuorisotyötä. Porvoon hiippakunnassa tämä tapahtui kuitenkin enimmäkseen Församlingsförbundetin ja Förbundet Kyrkans Ungdomin kautta. Viimeksi mainittu liitto toimi siihen aikaan Porvoon hiippakunnan virallisena nuorisjärjestönä.

Sodan jälkeen apulaisten tehtävät eriytyivät työaloihin, joita olivat diakonian ja nuorisotyön ohjaaminen. Virkoja rahoitettiin eri lähteistä, muun muassa ulkomaisista lahjoitusvaroista. Laajennettu piispainkokous päätti 1950-luvulla muuttaa apulaisten nimikkeet hiippakuntapastoreiksi ja siirtää rahoituksen kokonaan kirkon keskusrahaston tehtäväksi. Nimikkeiksi vakiintuivat hiippakunnan pyhäkoulu-, nuoriso- ja diakoniapastori. Toimintaa ohjaamaan perustettiin toimikunnat, joiden puheenjohtajina toimivat pappisasessorit. Hiippakuntapastori oli toimikunnan sihteerinä. Sodan jälkeen

myös tuomiokapitulien tehtävät muuttuivat painopisteen siirtyessä valvonnasta ja tarkastamisesta johtamiseen ja toimintaan.

Ongelmallisina koettiin jo tuolloin työalojen tiukat rajat, jotka vaikeuttivat työntekijän käyttämistä muihin töihin ja estivät työn joustavaa suunnittelua. Puutteeksi nähtiin se, että hiippakuntapastoreiden suhde tuomiokapituleihin saattoi jäädä irralliseksi. Lisäksi hankalana koettiin kirkkohallituksen työalatoimikuntien tapa ohjeistaa ja neuvoa seurakuntia joko suoraan tai hiippakuntapastorien kautta. Käytännön katsottiin ohittavan tuomiokapitulin, jonka tuli olla tietoinen tällaisesta toiminnasta.

1960-luvun lopulla heräsi toive saada tuomiokapituliin vakinainen virka, jonka tehtävänä olisi hiippakunnallisen toiminnan johtaminen ja kehittäminen. Yhteys tuomiokapituliin syntyisi tuomiokapitulin istunnon jäsenyyden kautta. Tämän seurauksena piispainkokous teki vuonna 1976 kirkolliskokoukselle esityksen, jonka mukaan tuomiokapituleihin tuli perustaa dekaanin virat. Viran tehtäväksi suunniteltiin piispan ja tuomiokapitulin alaisena muun muassa ohjata hiippakunnallista toimintaa ja johtaa koulutusta ja työnohjausta hiippakunnassa. Kyseiset virat perustettiin vuoden 1978 alussa, mutta viran nimikkeet vaihtelivat eri hiippakunnissa. Käytössä oli esimerkiksi koulutussihteerin, yleissihteerin ja pääsihteerin nimikkeet. Jäsenyys istunnossa jäi toteutumatta. Joissakin tuomiokapituleissa viranhaltija oli yksi istunnon esittelijöistä ja tämän vuoksi läsnäolo- ja puheoikeutettu. Hänen alaisinaan toimi hiippakunnassa 2-3 työntekijää, joiden nimikkeinä olivat aikaisemmin käytössä olleen hiippakuntapastorin sijaan muun muassa kasvatussihteerin ja diakoniasihteerin. Samalla alettiin yhä enemmän puhua tuomiokapitulin toiminnallisesta osastosta.

Vuonna 1983 kirkolliskokous perusti seuraavan vuoden alusta kaikkiin suomenkielisiin hiippakuntiin toimistosihteerin ja kanslistin virat piispan sihteerin ja toiminnallisen osaston tehtäviä varten. Nimikkeet yhtenäistettiin viimein kevään 1984 kirkolliskokouksessa. Johtavasta virasta tuli kaikkiin hiippakuntiin pääsihteerin virka. Muista viroista tuli hiippakuntasihteerien virkoja. Jokaisessa hiippakunnassa oli kaksi hiippakuntasihteerää, joista toisen tehtävänä oli kasvatusta ja toisen diakonia. Myöhemmin 1980-luvulla perustettiin hiippakuntiin kolmannet hiippakuntasihteerin virat, mutta niitä jouduttiin lakkauttamaan 1990-luvun laman aikana. Virkoja palautettiin tuomiokapituleihin laman jälkeen. Pääsihteerin virka muuttui hiippakuntadekaanin viraksi vuonna 2004 siten, että dekaanista tuli tuomiokapitulin istunnon jäsen.

Kehitys Porvoon hiippakunnassa oli kuitenkin jonkin verran erilainen johtuen yllä mainitusta toiselta lähtökohdasta. Förbundet Kyrkans Ungdom lakkasi 1960-luvulla toimimasta hiippakunnan virallisena nuorisjärjestönä ja Finlands svenska söndagsskolförbund ja Församlingsförbundet aktivoituivat hiippakunnan lapsi- ja nuorisotyössä. Hiippakuntapastorit ja hiippakuntasisarit olivat muiden hiippakuntien tapaan tuomiokapitulin palkkalistoilla, mutta toimivat samalla tiiviissä yhteistyössä näiden järjestöjen kanssa, jotka asettivat myös toimikuntia ohjamaan työtä pappisasessorien johdolla. Jo aikaisemmin Församlingsförbundet oli saanut tehtäväkseen vastata kirkon ruotsinkielisestä radio- ja TV-työstä.

1970-luvun alussa heräsi varsinkin Porvoon hiippakuntakokouksessa ajatus hiippakuntakokouksen alaisesta hiippakuntaneuvostosta, jonka tulisi johtaa hiippakunnallista toimintaa. Tämä toteutui täydessä laajuudessaan 1978, paitsi koulutuksen osalta, joka jäi Porvoon tuomiokapitulin vastuulle. Tehtävää hoiti koulutussihteeri. Hiippakuntaneuvosto sijaitsi Helsingissä, eikä tästä syystä voitu puhua tuomiokapitulin toiminnallisesta osastosta samalla tavalla paikallisesti kiinteänä työyhteisönä kuin muiden tuomiokapitulien osalta, vaikka se tavallaan sitä vastasikin.

Vuonna 2004 Porvoon hiippakuntaneuvostosta tuli Kirkon ruotsinkielisen työn keskus Kyrkans central för det svenska arbetet (KCSA) hoitamaan ruotsiksi samat tehtävät kuin Kirkon tiedotuskeskus ja Kirkkohallituksen toiminnallinen osasto hoitavat suomeksi. Samalla Porvoon tuomiokapituliin perustettiin myös hiippakuntadekaanin johtama toiminnallinen osasto ja sen yhteyteen hiippakuntasihteerien (diakonia, jumalanpalvelus ja kirkkomusiikki, koulutus) sekä toimistosihteerin virat.

2.5 Hiippakuntahallinnon uudistuksia

Hiippakuntahallinto säilyi rakenteeltaan vuoden 1869 kirkkolain mukaisena koko 1900-luvun alkupuoliskon. Tehdyt muutokset olivat vähäisiä. Merkittävä muutos tapahtui vasta vuonna 1950, kun kirkolliskokouksen maallikkoedustajien vaikuttamismahdollisuuksien parantamiseksi perustettiin maallikoista ja papeista muodostettu hiippakuntakokous. Hiippakuntakokouksen tehtävänä oli edistää kirkollista työtä omalla alueellaan sekä tehdä aloitteita kirkolliskokoukselle. Ensimmäisen kerran hiippakuntakokous pidettiin 1953. Ainoastaan papeista koostuva synodaalikokous säilytettiin tapahtuneessa uudistuksessa.

Pitkälliset suunnitelmat kirkon keskushallinnosta toteutuivat, kun vuonna 1941 perustettiin kirkon keskusrahasto ja kirkkohallitus puolestaan vuonna 1944. Tehtäväkseen kirkkohallitus sai kirkon talouden ja hallinnon hoitamisen. Siksi sen katsottiin tarvitsevan rinnalleen laajennetun piispainkokouksen vastaamaan kirkon hengellisestä johtamisesta ja tekemään tärkeitä talouspäätöksiä. Sen puheenjohtajana toimi arkkipiispa ja jäsenenä piispat, kenttäpiispa ja yksi asessori kustakin tuomiokapitulista sekä kirkkohallituksen jäsenet ja kaksi kirkolliskokouksen valitsemaa maallikkoa kustakin hiippakunnasta. Laajennettu piispainkokous valitsi kirkkohallituksen jäsenet ja hyväksyi kirkon keskusrahaston talousarvion.

Hiippakuntahallintoa pyrittiin uudistamaan usein 1960-luvulta lähtien. Komiteoissa ja työryhmissä käsiteltiin kirkon hallinnon kokonaisuudistusta, kirkon ja valtion suhteita sekä muita hiippakuntahallinnon uudistusehdotuksia.

Kirkon keskushallintoa ja sen asemaa sekä laajennettua piispainkokousta arvioitiin uudelleen erityisesti vuoden 1963 kirkolliskokouksessa. Tämä johti erisuuntaisten esitysten tekemiseen kirkon keskushallinnon uudelleenjärjestämiseksi. Uusimuotoinen keskushallinto syntyi lopulta piispa Erkki Kansanahon johtaman kirkon hallintokomitean mietinnön pohjalta. Komitea piti tärkeänä, että tuomiokapitulia kehitetään hiippakunnan hengelliseksi johtoelimeksi. Hiippakuntakokouksen tehtäväksi se määritteli kirkollisen työn edistämisen ja lausuntojen antamisen kirkolliskokoukselle.

Kirkolliskokous hyväksyi komitean esittämän hallintoreformin vuoden 1971 ylimääräisessä kirkolliskokouksessa. Laajennettu piispainkokous lakkautettiin, minkä seurauksena kirkkohallitus sai uusia valmistelu- ja täytäntöönpanotehtäviä. Sen toimivalta lisääntyi kuitenkin vain vähäisesti. Kirkkohallituksen ensisijainen tehtävä katsottiin edelleen olevan taloudellis-hallinnollinen. Osa tehtävistä siirtyi kirkolliskokoukselle. Kirkolliskokous ei tässä vaiheessa halunnut antaa kirkkohallitukselle kirkon toiminnallista johtajuutta. Huomattavin muutos kirkkohallituksen yleisessä toimenkuvassa tapahtui uuden toimikuntien pääsihteerinä toimivan kirkkoneuvoksen viran perustamisesta kirkkohallituksen yhteyteen sekä kirkon toimikuntien valvonnan osittaisesta siirtämisestä kirkkohallituksen tehtäväksi. Näin kirkkohallituksesta muodostui eri hallinnollisia elementtejä edustava organisaatio kirkossa.

Tämä vahvisti oleellisesti kirkolliskokouksen asemaa kirkon ylimpänä päättävänä elimenä. Uudistuksessa haluttiin näin korostaa synodaalista perinnettä, joka oli alun perin saanut ilmauksensa sata vuotta aikaisemmin itsenäisen kirkolliskokouksen perustamisessa. Hallintouudistuksen seurauksena episkopaalisuus heikkeni ja konsistoriaalinen aines vastaavasti vahvistui kirkon keskushallinnossa.

Kansanahon johtaman komitean työskentelyn pohjalta jatkoi sittemmin valtioneuvoston asettama kirkko ja valtio -komitea, joka teki omat hiippakuntahallinnon uudistamista koskevat ehdotuksensa. Nämä loivat pohjan useille kirkon yhteiskunnallisia suhteita koskeville uudistuksille 1970–1990 -luvulla. Komitea muun muassa ehdotti hiippakuntahallinnon siirtämistä tuomiokapitulilaitoksineen yksinomaan kirkon sisäiseksi organisaatioksi.

Piispainkokous asetti vuonna 1980 hiippakuntiin kohdistuvien muutospaineiden vuoksi toimikunnan, jonka tehtävänä oli selvittää kirkon toiminnan kehittämistä hiippakuntatasolla. Toimikunnan työskentelyn lähtökohtana oli kolmijako: piispa, tuomiokapituli ja hiippakuntakokous. Näiden välistä yhteistoimintaa ja toimivaltajakoa haluttiin selvittää. Toimikunnan näkemyksenä oli, että keskinäisistä eroista johtuen hiippakuntiin ei pidä luoda tiukasti samanlaista toimintaorganisaatioita. Käytännössä hiippakunnan johtamisesta ja valvonnasta vastaisi tuomiokapituli.

Kirkolliskokous oli asettanut syksyllä 1987 keskushallinnon uudistamiskomitean ja sen puheenjohtajaksi piispa Kalevi Toiviaisen. Komitean mietinnön pohjalta kirkolliskokous päätti keskushallinnon uudistuksesta kevädistunnossaan 1990. Uudistus merkitsi, että kirkkohallitus sai aiemmin laajennetulle piispainkokoukselle kuuluneen roolin. Tämä koski erityisesti päätöksiä tekevää hallintoelintä, täysistuntoa, jossa yhdistyivät hallinnollinen, taloudellinen ja toiminnallinen päätöksenteko. Vastuu kokonaiskirkon toiminnallisesta ohjauksesta siirrettiin vuoden 1994 alusta alkaen kirkolliskokoukselta kirkkohallitukselle. Samalla kirkon keskuksat siirtyivät hallinnollisesti kirkkohallituksen toimistoiksi kirkolliskokouksen alaisuudesta. Kirkon keskuksat oli muodostettu kirkon toimikunnista laajemmiksi toiminnallisiksi kokonaisuuksiksi 1980-luvun alkupuolella.

Kirkolliskokouksen vuonna 1989 asettama tuomiokapitulikomitea otti vastuun pitkään kestäneestä hankkeesta tarkistaa kirkon ja valtion välisiä suhteita tuomiokapitulilaitoksen osalta. Komitea ei pohjinnut hiippakuntahallinnon kokonaisuudistusta, mutta se sisälsi ehdotuksen tuomiokapitulilaitoksen kehittämiseksi sekä perusteellisen selvityksen tuomiokapitulilaitokseen liittyneestä keskustelusta.

Kirkolliskokous päätti komitean mietinnön (Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto, Sarja A 1994:1) pohjalta, että tuomiokapitulilaitos siirretään valtiolta kirkon vastuulle.

Tuomiokapitulit siirtyivät vuonna 1997 kirkon rahoittamiksi kirkon ja valtion suhteissa tapahtuneiden uudistusten myötä. Samassa yhteydessä kaikista työntekijöistä tuli kirkon työntekijöitä. Aiemmin piispa ja hallinnon työntekijät olivat käytännössä olleet valtion viranhaltijoita. Tuomioistuintehtävät poistuivat kapituleilta lopullisesti vuonna 2004, jolloin seurakuntien päätöksistä alettiin valittaa hallinto-oikeuksiin. Tuomiokapitulien jäseniksi tulivat paitsi hiippakuntadekaani myös hiippakuntavaltuuston valitsema maallikkojäsen.

Kun vastuu tuomiokapitulien ylläpidosta oli siirretty kirkolle, tuli hiippakuntahallinnon uudistus yhä ajankohtaisemmaksi. Tätä varten kirkolliskokous asetti syksyllä 1995 hiippakuntahallintokomitean, joka saattoi lähteä tuomiokapitulikomitean työn pohjalta valmistelemaan tehtäväksi saamaansa esitystä hiippakuntahallinnon uudistamiseksi.

Vuonna 1998 valmistuneessa hiippakuntahallintokomitean mietinnössä (Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto, Sarja A 1998:1) kuvataan, miten hiippakuntahallinnon lähtökohta on historiallisesti, teologisesti ja ekumeenisesti piispan kaitsentatehtävä. Sen toteuttamiseen on osallistunut tuomiokapitulien jäseninä ja myöhemmin hiippakuntakokouksen jäseninä myös seurakunnista valittuja pappeja niin kuin maallikkojakin. Komitea korosti hiippakunnan kehittämistä operatiivisena yksikkönä, joka aktiivisesti ja aloitteellisesti työskentelee seurakuntaelämän tukemiseksi. Hallintomallin tuli rakentua episkopaalis-synodaaliselle pohjalle, jonka rakenteessa yhdistyvät kirkon erityinen virka ja kristittyjen yhteinen pappeus. Hallintotehtävät tuli keskittää tuomiokapitulille, jolle kuului kokonaisvaltainen vastuu hiippakunnan tehtävien toteuttamisesta. Hiippakuntakokousten tehtävä puolestaan olisi tukea kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnassa.

Piispainkokous antoi hiippakunnan hallinnon uudistusta koskevasta kirkkohallituksen esityksestä (nro 1/2001) lausunnon (nro 2/2002), jossa se katsoi, että hiippakuntahallintoa tulee kehittää kirkon järjestysmuodosta avautuvien periaatteiden mukaisesti. Kirkkohallituksen esityksessä ehdotetun hiippakuntaedustajistoksi kutsutun hallintoelimen perustamista piispainkokous piti hyvänä. Niin ikään maallikkojen osuuden kasvattamista hiippakuntahallinnossa se piti järkevänä ja hyvänä ratkaisuna. Sen sijaan tuomiokapitulien kokoonpano tuli piispainkokouksen mukaan säilyttää erityistä asiantuntemusta ja virkavastuuta vaativana hallintoelimenä.

Hiippakuntahallintouudistuksen tarkoituksena oli komitean esityksen mukaan kehittää hiippakuntaa seurakuntaelämän toiminnallisena tuki- ja kehittämisyksikkönä. Samoin haluttiin korostaa hiippakunnan hallinnollisen ja taloudellisen itsenäisyyden lisäämistä sekä kirkon hengellisen viran ja maallikkojen huomioon ottamista hiippakunnan hallinnon kaikilla tasoilla (Sarja A 1998:1, 90-91).

Päätös hiippakuntahallinnon uudistuksesta tehtiin kirkolliskokouksessa marraskuussa 2002. Samassa yhteydessä päätettiin hiippakuntavaltuustojen perustamisesta ja hiippakuntakokousten lakkauttamisesta. Ensimmäiset hiippakuntavaltuustot aloittivat toimintansa 1.5.2004.

Tuomiokapituli on osallistunut piispan kaitsentatehtävän toteuttamiseen keskiajalta asti. Valtionhallinto (hallitsija / valtiopäivät / senaatti / valtioneuvosto / opetusministeriö) hoiti joitakin kirkon keskushallinnon tehtäviä. Vuoden 1869 kirkkolaille perustettiin nykymuotoinen tuomiokapituli. Vuosikymmeniä tilanne pysyi samana, kunnes suunnitelmat kirkon keskushallinnosta toteutettiin 1940-luvulla. Varsinkin 1960-luvulta alkaen ehdotuksia hiippakuntahallinnon uudistuksiksi on tehty jatkuvasti lisää. Viimeksi tehty hiippakuntahallinnon uudistus oli monien kompromissien summa. Sillä pyrittiin lisäämään hiippakunnallista itsemääräämisoikeutta ja vahvistamaan hiippakunnan roolia seurakuntien tukemisessa sekä kehittämisessä. Uudistuksessa unohdettiin hallinnon keventämistavoite: tuomiokapitulin jäsenmäärä kasvoi ja perustettiin suuri hallintoelin, hiippakuntavaltuusto, siirtämättä sille merkittävää päätösvaltaa seurakunnilta tai kirkon keskushallinnolta.

3. HIIPPAKUNTAHALLINNON NYKYINEN RAKENNE JA TEHTÄVÄ

3.1 Hiippakunta

Kirkkolain 1 luvun 2-3 §:ssä on ilmaistu kirkon tunnustus, tehtävä ja jäsenyys. Määritelmien lähtökohtana on kirkko, joka muodostaa yhden kokonaisuuden. Kirkkolaissa ilmaistun järjestysmuotonsa perusteella kirkko on yksi organisaatio, jonka muodostavat seurakunnat, seurakuntayhtymät, rovastikunnat, hiippakunnat ja muu kirkon keskushallinto.

Seurakunnan ja hiippakunnan itsehallinnosta säädetään kirkkolaissa, kun taas kuntien itsehallinnosta säädetään perustuslaissa. Kirkko on siten valtiota vapaampi ratkaisemaan hallintonsa rakenteet. Seurakunnan hallinto-organisaation perusteet säädetään kirkkolaissa ja kirkkojärjestyksessä. Vuonna 2004 voimaantulleessa hiippakuntahallintouudistuksessa kirkkolakiin lisättiin luku 17 a, jossa säädetään hiippakunnan hallinnosta. Kirkkolain 17 a luvun 1 §:n 1 momentin mukaan ”hiippakunta huolehtii itse toiminnastaan ja hoitaa talouttaan tämän lain ja kirkkojärjestyksen sekä niiden nojalla annettujen säännösten mukaan.” Hiippakunnan hallintoa hoitavat 2 §:n mukaan piispa, hiippakuntavaltuusto, tuomiokapituli, johtokunta ja tuomiokapitulin viranhaltijat. Hallintomalli on saanut vaikutteita seurakuntien organisaatiosta. Hiippakunnan henkilöresursseihin suhteutettuna hallintomalli on raskas.

3.2 Piispa

Hiippakunnan tehtävien kokonaisuuden katsotaan perustuvan piispan kaitsentatehtävään. Piispa on sekä paimen (*pastor*) että palvelija (*minister*) hiippakunnassa ja sen seurakunnissa. Viran laajuutta voidaan lähestyä kielikuvien avulla, joilla Kristus kuvaa suhdettaan seurakuntaan ja apostoleille annettua tehtävää. Piispan nimike (*episkopos*, ”päällekatsoja”) on peräisin tästä jo Raamatun kuvakielestä. Paimen ja lauma kuvaavat Jumalan ja hänen kansansa suhdetta sekä Jumalan kutsumien palvelijoiden vastuuta työstään. Viran toteutustapoihin on kuulunut jo keskiajalta saakka julkinen opettaminen, hallinto ja vihkiminen (*potestas magisterii, iurisdictionis et ordinis*).

Kirkkolain 18 luvun 1 §:n mukaan piispa johtaa hiippakunnan hallintoa sekä valvoo seurakuntien ja pappien toimintaa. Kirkkojärjestyksen 18 luvun 1 § 1 momentissa määritellään piispan virka ja viran

tehtävät hyvin lyhyesti: "Piispa, kukin hiippakunnassaan, on seurakuntien ja pappien ylin kaitsija." Tiivis ja lyhyt lause periytyy aikaisemmista kirkkolaeista. Se kattaa edelleen piispan virkaan kuuluvat tehtävät ja kuvaa piispojen keskinäistä tasavertaisuutta sekä hiippakuntien itsenäisyyttä. Piispan hallinnollinen toimivalta ulottuu vain omaan hiippakuntaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita eristäytymistä. Julkisessa opettamisessa piispa on aina koko kirkon piispa.

Hiippakunnat ovat itsenäisiä piispallisen kaitsennan alueita. Piispojen joukossa arkkipiispa on *primus inter pares*, ”ensimmäinen vertaistensa joukossa”, jolla on hiippakunnan piispan tehtävien lisäksi arkkipiispalle säädetyt erityistehtävät. Hän toimii puheenjohtajana kirkolliskokouksessa, piispainkokouksessa, kirkkohallituksessa, kirkon tiedotuskeskuksen toimikunnassa ja kirkon EU-neuvottelukunnassa. Kirkkolain 20 luvun 7 §:n ja kirkkojärjestyksen 20 luvun 7 §:n mukaan arkkipiispalla on erityinen asema kirkon ulkoasiain hoidossa. Hän toimii koko kirkon puolesta kirkkojen välisissä suhteissa ja yhteyksissä muihin kirkkoihin sekä tunnustuskuntiin. Näihin kuuluu muun muassa jäsenyys Suomen ekumeenisessa neuvostossa, yhteydenpito Suomessa oleviin muihin kirkkoihin, kristillisiin yhteisöihin, muihin uskontoihin ja ulkomaisiin kirkkoihin sekä kristillisiin järjestöihin yhdessä Kirkon ulkoasiain osaston kanssa. Arkkipiispan kuuluu hoitaa myös yhteiskuntasuhteita ja kirkon yhteyksiä tiedotusvälineisiin.

Piispan tehtävien yksityiskohtaisempi kuvaus kirkkojärjestyksen 18 luvun 1 §:ssä perustuu hiippakuntahallintokomitean mietinnössä esitettyyn piispan ja tuomiokapitulin perustehtävien kuvaukseen (Sarja A 1998:1, 72–80). Tätä voidaan pitää edelleen pätevänä. Sinänsä piispan tehtävien määrittely ei oleellisesti eroa vuoden 1965 kirkkolain 397 §:stä.

Hiippakuntahallintokomitea käsittelee piispan tehtävää kolmesta näkökulmasta: *Ylin kaitsija, kukin hiippakunnassaan, Seurakuntien kaitsija ja Pappien kaitsija*. Piispan toimimisesta ylimpänä kaitsijana komitea totesi seuraavaa: ”Kaitsijan tehtävä on näin ollen valvojan ja tarkkaajan, tien näyttäjän ja rohkaisijan, ykseyden vaalijan ja puolustajan tehtävä. [...] Piispan kaitsentavastuun itsenäisyys ei kuitenkaan merkitse hiippakuntien erillisyyttä tai riippumattomuutta toisistaan. Kaitsijan virka pitää sisällään tehtävän toimia kirkon ykseyden puolesta. Tähän kuuluvat piispojen tehtävät kirkon yhteisessä hallinnossa ja toiminnassa sekä piispojen tehtävä etsiä kollegiona yhteisiä tavoitteita ja menetelytapoja virkansa hoidossa. Ykseyden vaalijana piispalla on erityinen tehtävä myös kirkon ja oman hiippakuntansa ekumeenisten yhteyksien edistäjänä paikallisissa, kansallisissa ja kansainvälisissä yhteyksissä.” (s. 73)

Piispan tehtävien kuvaus seurakuntien ja papiston kaitsijana on mietinnössä perusteellinen (s. 74–76). Kirkon virkarakenteen mukaan kirkkolainsäädännössä on erityissäännöksiä piispan kaitsentatehtävästä papiston osalta. Kirkkojärjestyksen mukaan piispan kaitsentatehtävä kattaa kuitenkin kokonaisuudessaan seurakuntien ja seurakuntayhtymien henkilöstön.

Lisäksi piispalle kuuluu kollegion ja tuomiokapitulin henkilöstön johtaminen, mitä mietinnössä ei erikseen mainita. Kun tuomiokapitulin henkilöstön tehtävänä on osallistua piispan kaitsentatehtävään, on piispan johdettava henkilöstön työtä. Monista velvollisuuksistaan huolimatta piispaa ei voi vapauttaa tästä johtamistehtävästä.

Piispan tehtävät

(Kirkkojärjestyksen 18 luvun 1 §)

Piispa, kukin hiippakunnassaan, on seurakuntien ja pappien ylin kaitsija.

Piispan tehtävänä on

- 1) vaalia kirkon ykseyttä ja edistää kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnassa;
- 2) valvoa, että kirkon tehtävään kuuluvia toimia hoidetaan seurakunnissa uskollisesti kirkon tunnustuksen, kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen sekä niihin perustuvien määräysten ja ohjeiden mukaan;
- 3) tukea ja ohjata hiippakuntansa pappeja heidän työssään sekä valvoa, että he hoitavat pappis- ja papinvirkansa velvollisuudet;
- 4) edistää hyvää työyhteysttä seurakunnissa ja valvoa, että papit ja seurakuntien muut viranhaltijat ja työntekijät ovat oppinsa puolesta nuhteettomia ja käyttäytyvät elämässään kristillisesti;
- 5) edistää seurakuntien yhteistyötä ja talouden ja hallinnon tarkoituksenmukaista hoitamista sekä valvoa, että näissä toimissa noudatetaan voimassa olevia säädöksiä;
- 6) suorittaa hiippakunnassa vihkitoimitukset ja virkaan asettamiset tai määrätä muun papin suorittamaan tällaiset toimitukset, jollei 5 luvun 1 §:n 2 momentista muuta johdu; sekä
- 7) suorittaa muut tehtävät ja päättää ne asiat, jotka kirkkolain ja kirkkojärjestyksen mukaan hänelle kuuluvat.

Tuomiokapitulin tehtävät

(Kirkkojärjestyksen 19 luvun 1 §)

Kirkon tehtävän edistämiseksi hiippakunnassa tuomiokapitulin tulee, jollei kirkkolaisissa tai kirkkojärjestyksessä toisin säädetä

- 1) hoitaa hiippakunnallista toimintaa, hallintoa ja taloutta;
- 2) tukea ja valvoa seurakuntien toimintaa ja hallintoa;
- 3) hoitaa papiston henkilöstöasioita ja valvoa heidän ja seurakunnan muiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävien hoitoa ja elämää;
- 4) hoitaa yhteyksiä koko kirkon yhteiseen toimintaan ja hallintoon, toisiin hiippakuntiin, kristillisiin järjestöihin ja muihin yhteiskunnan tahoihin;
- 5) valmistella asioita hiippakuntavaltuustolle;
- 6) huolehtia hiippakuntavaltuuston päätösten täytäntöönpanosta;
- 7) hoitaa hallussaan olevat lahjavarat ja säätiöluontoiset rahastot noudattaen, mitä kirkkolain 15 luvun 4 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään;
- 8) ottaa ja irtisanoa tuomiokapitulin viranhaltijat ja työntekijät;
- 9) hoitaa ne hiippakunnalliset tehtävät, jotka eivät kuulu muulle hiippakunnan viranomaiselle; sekä
- 10) suorittaa muut kirkkolaisissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkon vaalijärjestyksessä sille annetut tehtävät.

Kirkon ykseyden vaaliminen ja kirkon tehtävän edistäminen hiippakunnassa on piispan tehtäväkuvausten ensimmäinen kohta. Piispa hoitaa tehtävänsä itsenäisesti piispan virassa, tuomiokapitulin jäsenenä ja toimimalla muissa kirkon yhteisissä tehtävissä. Piispan virka keskittyy hiippakunnan toimintaan, mutta virkaan kuuluu myös osallistua kokonaiskirkon hallintoon ja toimintaan. Piispat valitsevat edustajansa jäseniksi kirkkohallituksen täysistuntoon, Kirkon työmarkkinalaitoksen valtuuskuntaan ja kirkolliskokouksen valiokuntiin. Muuhun kokonaiskirkon työskentelyyn piispat osallistuvat muun muassa kirkon eri toimikunnissa, neuvottelukunnissa, työryhmissä ja Arvojen Akatemiassa.

Sekä kotimaista että kansainvälistä ekumeniaa ja uskontodialogia hoidetaan kirkollisissa neuvotte- luissa ja tapaamisissa kirkollisten järjestöjen ja hengellisten liikkeiden kanssa. Erityisesti yhteydet Pohjoismaisiin kirkkoihin, Porvoon sopimuksen kirkkoyhteisön anglikaanisiin kirkkoihin, katoliseen kirkkoon, Baltian luterilaisiin kirkkoihin, Saksan evankelisiin kirkkoihin sekä Venäjän ortodoksiseen kirkkoon ovat tiiviit. Lisäksi piispat ovat mukana kirkon määräaikaissa työryhmissä ja pitävät yh- teyttä kokonaiskirkon tasolla vaikuttaviin toimijoihin.

Piispa toimii julkisuudessa puheidensa, esitelmiensä ja kannanottojensa kautta. Tiedotusvälineet odottavat häneltä vastaamista haastattelupyyntöihin ja toimimista kirkon kasvoina erityisesti silloin, kun asia koskee hänen omaa hiippakuntaansa tai valmistelua, jossa piispa on ollut mukana kirkon toimielimessä. Piispa hoitaa lisäksi yhteiskuntasuhteita tapaamalla politiikan, kulttuurielämän, ja kan- salaisjärjestöjen sekä eri yhteisöjen edustajia.

Kirkkojärjestyksen 18 luvun 1 § 2 mom. kohdat 2-5 antavat piispalle mahdollisuuden käsitellä laaja- alaisesti seurakuntien ja seurakuntayhtymien toimintaa koskevia asioita. Piispan tulee huolehtia, että kirkolle uskottua tehtävää hoidetaan hiippakunnassa ja sen seurakunnissa kirkon tunnustuksen ja jär- jestyksen edellyttämällä tavalla. Hän valvoo, että seurakuntien jumalanpalveluselämä, sakramenttien ja sananjulistuksen hoitaminen sekä kaikki muut tehtävät toimitetaan kirkon tunnustuksen ja järjes- tyksen mukaisesti. Piispan tulee seurata seurakuntien hallinnon ja talouden hoitoa sekä koko hiippa- kunnan toimintaympäristöä. Lisäksi työtä tulee tehdä kirkon rakentumisen ja hengellisen uudistumi- sen puolesta.

Kaitsijan tehtäviin kuuluu pappien tukeminen, ohjaus ja valvonta. Viittaus pappis- ja papinviran vel- vollisuuksiin kattaa hyvin laajan alueen, sekä elämään että työhön kuuluvat asiat. Piispa kantaa vas- tuuta siitä, että papeilla on viranhoidossaan tilaa spiritualiteetille, tiedolliselle ja taidolliselle kehitty- miselle sekä henkilökohtaisille perhe- ja ihmissuhteille. Kirkon virkarakenteen mukaisesti piispan läheisinä työtovereina tässä työssä ovat kirkkoherrat ja lääninrovastit.

Kirkon vihkimiset ja virkaan asettamiset kuuluvat piispan yksin päätettäviin asioihin. Näihin liittyy vakiintuneita toimintatapoja, jotka vaihtelevat hiippakunnittain. Pappisvihkimyksestä päättävät piispa ja tuomiokapituli.

Kirkon toimintaa on myös herätysliikkeiden ja kirkollisten järjestöjen työ. Piispan tehtävänä on yk- seyden vaalijana pitää yhteyttä ja olla vuorovaikutuksessa järjestöjen kanssa. Erillisestä organisaa- tiostaan ja päätöksenteostaan huolimatta järjestö ei toimi irrallaan kirkosta. Kirkollisen järjestön voi- daan katsoa toimivan kirkon piirissä silloin, kun se ei itse ota tehtäväkseen hoitaa sakramenteja.

Kirkon virkarakenteen mukaan piispan alaisina ovat kirkkoherrat, joilla on seurakunnissaan vastuu kohdissa 2-6 kuvattujen tehtävien hoitamisesta. Kirkkoherra on seurakuntansa johtajana, valmisteli- jana ja päätöksentekijänä vastuussa piispalle ja seurakunnalle oman tehtävänsä hoitamisesta.

Piispalla ja hiippakunnan työntekijöillä on velvollisuus tarkoituksenmukaisin tavoin tukea seurakuntia niiden toiminnallisen itsehallinnon piiriin kuuluvissa asioissa, joten he eivät ole seurakuntaan nähden ulkopuolisia toimijoita. Piispalla ei kuitenkaan ole toimivaltaa ratkaista esimerkiksi seurakunnan työyhteisön ristiriitoja. Lähtökohtaisesti seurakunnassa esimiehet ja päätösvaltaa käyttävät ovat vastuussa työturvallisuudesta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Muodollisen päätösvallan puuttumisesta huolimatta piispan velvollisuutena on toimia tilanteen vaatimalla tavalla ja käytössä olevien resurs-sien puitteissa. Hänellä on mahdollisuus asemansa nojalla ohjata seurakuntaa käynnistämään esimerkiksi työyhteisöä tukevia prosesseja ja rohkaista perustehtävälähtöiseen toimintakulttuuriin.

Piispan tehtäväkuvauksen kohdat 2-5 ja tuomiokapitulin osalta tehtäväkuvauksessa kirkkojärjestyksen 19 luvun 1 §:n 1 momentin 2-3 kohdat ovat rinnakkaiset. Piispan ja tuomiokapitulin valvontatehtävää on kuvattu samankaltaisesti. Käytännössä tehtäviä hoitavat piispa, tuomiokapitulin muu henkilöstö ja tuomiokapitulin istunto. Tärkeää on, että tuomiokapitulin työntekijöille seurakunnista kertynyttä erilaista tietoa voidaan koota ja sen pohjalta muodostaa realistinen kokonaiskuva seurakuntien tilanteesta.

Piispa hoitaa valvontatehtäväänsä toimittamalla piispantarkastuksia. Ne ovat muotoutuneet kulloinkin ajan tarpeiden mukaan. Perussäännökset piispantarkastuksesta kirkkojärjestyksen 18 luvun 4 ja 5 §:ssä ovat väljät. Tarkastus voidaan myös kohdentaa etukäteen määriteltyihin kysymyksiin. Piispa voi käyttää tarkastuksessa asiantuntijoita. Seurakunnan on käsiteltävä tarkastuspöytäkirjassa esitetyt ohjeet ja huomiot. Vaikka piispan ohjeilla ei ole sitovaa merkitystä, antaa piispantarkastusinstituutio piispalle merkittävän vallan ja vastuun asioiden vireillepanijana.

Valvontatehtävän hoitaminen on käytössä olevan ammattitaidon ja resurssien puitteissa tehtävää koulutusta, opetusta, neuvontaa ja rohkaisua. Mielikuva valvonnasta ylhäältä alaspäin tapahtuvana tarkastuksena on vanhentunut. Tämä koskee myös piispan ja tuomiokapitulin valvontatehtävää.

Monilta osin piispan ja tuomiokapitulin tehtäviä koskevat säännökset ovat väljiä. Toimintatavoissa on suuria eroja, jotka johtuvat toimintaympäristöstä, työntekijöiden persoonallisista toimintatavoista ja historiallisista syistä.

3.3 Tuomiokapituli

Tuomiokapitulin tehtävänä on hoitaa hiippakunnassa kirkollista hallintoa ja toimintaa. Se edustaa kirkkoa hiippakunnan asioissa ja käyttää puhevaltaa tuomioistuimissa ja muissa viranomaisissa sekä tekee hiippakuntaa koskevat sopimukset ja muut oikeustoimet. Käytännössä säännöksen tarkoittamia oikeusprosesseja on ollut harvoin.

Piispan tehtävät

(Kirkkojärjestyksen 18 luvun 1 §)

Piispa, kukin hiippakunnassaan, on seurakuntien ja pappien ylin kaitsija.

Piispan tehtävänä on

Tuomiokapitulin tehtävät

(Kirkkojärjestyksen 19 luvun 1 §)

Kirkon tehtävän edistämiseksi hiippakunnassa tuomiokapitulin tulee, jollei kirkkolaisissa tai kirkkojärjestyksessä toisin säädetä

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) vaalia kirkon ykseyttä ja edistää kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnassa; 2) valvoa, että kirkon tehtävään kuuluvia toimia hoidetaan seurakunnissa uskollisesti kirkon tunnustuksen, kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen sekä niihin perustuvien määräysten ja ohjeiden mukaan; 3) tukea ja ohjata hiippakuntansa pappeja heidän työssään sekä valvoa, että he hoitavat pappis- ja papinvirkansa velvollisuudet; 4) edistää hyvää työyhteyttä seurakunnissa ja valvoa, että papit ja seurakuntien muut viranhaltijat ja työntekijät ovat oppinsa puolesta nuhteettomia ja käyttäytyvät elämässään kristillisesti; 5) edistää seurakuntien yhteistyötä ja talouden ja hallinnon tarkoituksenmukaista hoitamista sekä valvoa, että näissä toimissa noudatetaan voimassa olevia säädöksiä; 6) suorittaa hiippakunnassa vihkitoimitukset ja virkaan asettamiset tai määrätä muun papin suorittamaan tällaiset toimitukset, jollei 5 luvun 1 §:n 2 momentista muuta johdu; sekä 7) suorittaa muut tehtävät ja päättää ne asiat, jotka kirkkolain ja kirkkojärjestyksen mukaan hänelle kuuluvat. | <ol style="list-style-type: none"> 1) hoitaa hiippakunnallista toimintaa, hallintoa ja taloutta; 2) tukea ja valvoa seurakuntien toimintaa ja hallintoa; 3) hoitaa papiston henkilöstöasioita ja valvoa heidän ja seurakunnan muiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävien hoitoa ja elämää; 4) hoitaa yhteyksiä koko kirkon yhteiseen toimintaan ja hallintoon, toisihiippakuntiin, kristillisiin järjestöihin ja muihin yhteiskunnan tahoihin; 5) valmistella asioita hiippakuntavaltuustolle; 6) huolehtia hiippakuntavaltuuston päätösten täytäntöönpanosta; 7) hoitaa hallussaan olevat lahjavarat ja säätiöluontoiset rahastot noudattaen, mitä kirkkolain 15 luvun 4 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään; 8) ottaa ja irtisanoa tuomiokapitulin viranhaltijat ja työntekijät; 9) hoitaa ne hiippakunnalliset tehtävät, jotka eivät kuulu muulle hiippakunnan viranomaiselle; sekä 10) suorittaa muut kirkkolaisissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkon vaalijärjestyksessä sille annetut tehtävät. |
|---|---|

Säännösten mukaan tuomiokapitulin ja piispan tehtävissä seurakunnat ovat tärkeä painopiste. Molempien tulee ”tukea ja edistää kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnassa ja sen seurakunnissa”. Hiippakuntahallintokomitean mietinnössä (1998) kuvataan tuomiokapitulin tehtäviä viiden osa-alueen mukaan, jotka ovat *seuranta- ja kehittämistehtävät, lainkäyttö- ja hallintotehtävät, henkilöstö- ja koulutustehtävät, neuvonta- ja tiedotustehtävät sekä yhteistoimintatehtävät*. Lainkäyttötehtävät alistusasioita lukuun ottamatta on vuonna 2004 siirretty hallinto-oikeuksille. Alistusasioita on useaan otteeseen vähennetty. Kurinpitomenettelyn poistaminen on korvattu kirkkolain 6 luvun irtisanomis-säännöksillä, mutta tuomiokapitulin toimivalta suhteessa papistoon on pysynyt periaatteessa samankaltaisena.

Tuomiokapitulin kollegion hallintopäätökset ja tuomiokapitulin toiminnalliset tehtävät muodostavat yhden kokonaisuuden. Yksittäistä seurakuntaa tai useita seurakuntia koskevien tuomiokapitulin päätösten ja toiminnallisen työn tavoitteena on tukea paikallisseurakuntien työtä ja kirkon tehtävän hoitamista. Tuomiokapitulin toiminnan tarkoituksenmukaisuutta on arvioitava seurakuntien näkökulmasta.

Tuomiokapitulin kollegio tekee runsaasti yksittäisiä papiston henkilöstöhallintoon kuuluvia hallintopäätöksiä, joista suuri osa on rutiininomaisia. Seurakuntien kannalta merkittäviä päätöksiä ovat kirkkoherran ja kappalaisen vaalissa vaaliehdotus ja lausunto hakijoista. Tässä tehtävässä tuomiokapituli hoitaa johtamistehtäväänsä hiippakunnassa. Muut tuomiokapitulिन tehtävät liittyvät tuomiokapitulिन viraston toimintaan, henkilöstön työhönottoon ja irtisanomiseen sekä yhteydenpitoon ja verkostojen luomiseen.

Kohtien 1 ja 9 mukaan tuomiokapituli on hiippakunnassa yleishallintoelin. Kohdat 2-4 ovat rinnasteisia piispan vastaaviin tehtäviin. Kohdassa 10 viitataan muualla kirkkolainsäädännössä tuomiokapitulille annettuihin tehtäviin. Kyseisten säännösten mukaan tuomiokapituli käsittelee seurakuntia koskevia asioita. Kirkkolainsäädännössä tuomiokapitulille ja kirkkohallitukselle annettu päätösvalta rajoittaa seurakuntien toiminnallista ja taloudellista itsehallintoa. Tehtävien hoitamisessa tuomiokapitulissa käytetään omaa ja ulkopuolista asiantuntemusta käytössä olevien resurssien ja osaamisen pohjalta. Tukemistehtävä koskee niin tuomiokapitulिन henkilöstöä kuin kollegiotakin. Valvonta- ja tukemistehtävien sisältöä ei lainsäädännössä voida yksityiskohtaisesti määritellä, koska ne muotoutuvat eri aikoina eri tavoin. Piispoilla on tehtävänsä nojalla osaltaan vastuu siitä, että tuomiokapitulिन toimintatavat päivitetään.

Valvontatehtävään sisältyy kysymys valvontaan liittyvästä oikeudellisesta vastuusta. Tuomiokapitulissa ei ole muodollista päätösvaltaa seurakuntien asioissa, joten yksittäistapauksessa valvontatehtävän hoitaminen rajoittuu keskusteluun, neuvontaan ja tarvittaessa asian vireillepanoon. Papiston osalta tuomiokapitulilla on muodollista päätösvaltaa, joten joissakin tilanteissa valvontatehtävän hoitaminen voi merkitä pappia koskevan hallintoasian vireillepanoa ja käsittelemistä. Joka tapauksessa valvontatehtävä antaa mahdollisuuden aktiivisuuteen ja oma-aloitteisuuteen. Esimerkiksi varhaisella puuttumisella työyhteisön ongelmatilanteisiin voidaan onnistuneessa tapauksessa ehkäistä kriisin syntymistä ja vähentää näin kriisin haitallisia vaikutuksia seurakunnan työlle.

Kirkkolainsäädännössä on erityissäännöksiä papiston suhteesta tuomiokapituliin ja piispaan. Papit eivät ole viranhoidossaan kirkko- tai seurakuntaneuvoston alaisia samalla tavoin kuin muu seurakunnan henkilöstö. Kirkkojärjestyksen 6 luvun 13 §:n 3 mom. mukaan kirkkovaltuusto tai seurakuntaneuvosto päättää seurakunnan toimintaorganisaatiosta ja lähiesimiehistä. Nämä päätökset velvoittavat myös pappeja. Papiston osalta tuomiokapitulilla on muodollista päätösvaltaa, jollainen siltä puuttuu seurakuntien muun henkilöstön osalta. Tuomiokapituli veloitetaan tukemaan seurakuntien kaikkia työntekijöitä, joten tässä suhteessa papiston ja seurakunnan ja seurakuntayhtymän muun henkilöstö asema on sama. Yksittäistä työntekijää koskevassa asiassa tuomiokapituli valvoo, että seurakunta tekee tarvittavat päätökset. Poikkeustapauksessa tuomiokapitulilla on mahdollista laittaa asia vireille seurakunnassa.

Hiippakunnan linja valvonta- ja tukemistehtävien hoitamisessa on hyvin pitkälle tarkoituksenmukaisuuskysymys. Seurakuntien ongelmat ja kehittämistarpeet ja hiippakunnan käytännön mahdollisuudet ovat ratkaisevia. Hiippakuntien käytännöt eroavat toisistaan mm. henkilöstön rakenteesta johtuen. Koska tuomiokapitulिन henkilöstö on pieni, suuntaa yksittäinen rekrytointipäätös samalla myös toiminnan linjaa.

Tuomiokapitulun päätösvaltaa käyttää istuntoihin kokoontuva kollegio. Sen jäseniä ovat piispa puheenjohtajana, tuomiorovasti varapuheenjohtajana, kaksi pappisasessoria, yksi maallikkojäsen sekä tuomiokapitulun lakimiesasessori ja hiippakuntadekaani. Kollegion päätösvaltaa voidaan delegoida viranhaltijoille.

Tuomiokapitulun kokoonpano rakentuu vanhan virastokollegiomallin pohjalle. Tästä johtuu, että johtavat viranhaltijat ovat mukana myös kollegion jäseninä. Viranhaltijoiden merkittävää asemaa on arvosteltu vanhanaikaiseksi. Selvitystyöryhmän saamassa palautteessa on esitetty, että valmistelun ja päätöksenteon eriyttämiseksi hiippakuntadekaaneilla ja lakimiesasessoreilla olisi istunnoissa vain esittelijävaltuudet. Toisaalta monissa organisaatioissa on johtoryhmillä vahva asema, vaikka niillä ei ole muodollista päätösvaltaa.

3.4 Hiippakuntavaltuusto

Hiippakunnan toisena hallintoelimenä toimii tuomiokapitulun lisäksi 2-4 kertaa vuodessa kokoontuva hiippakuntavaltuusto. Tehtävänä on tukea ja edistää kirkon työn toteutumista hiippakunnassa ja sen seurakunnissa. Hiippakuntavaltuustoon valitaan kirkolliskokouksen vaalin kanssa samanaikaisesti 14 maallikkoa ja 7 pappia. Vaalitapa ja toimikausi ovat kuten kirkolliskokouksessa. Hiippakuntavaltuusto valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Puheenjohtajan on oltava maallikko. Hiippakuntavaltuuston kokouksessa puhe- ja läsnäolo-oikeus on piispalla ja tuomiokapitulun muilla jäsenillä, hiippakunnasta kirkkohallitukseen valitulla jäsenellä sekä kirkkohallituksen pappisjäsenellä.

Piispan tehtävät	Tuomiokapitulun tehtävät	Hiippakuntavaltuuston tehtävät
<p>(Kirkkojärjestyksen 18 luvun 1 §)</p> <p>Piispa, kukin hiippakunnassaan, on seurakuntien ja pappien ylin kaitsija.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) vaalia kirkon ykseyttä ja edistää kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnassa; 2) valvoa, että kirkon tehtävään kuuluvia toimia hoidetaan seurakunnissa uskollisesti kirkon tunnustuksen, kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen sekä niihin perustuvien määräysten ja ohjeiden mukaan; 3) tukea ja ohjata hiippakuntansa pappeja heidän työssään sekä valvoa, että he hoitavat pappis- ja papinvirkansa velvollisuudet; 4) edistää hyvää työyhteyttä seurakunnissa ja valvoa, että 	<p>(Kirkkojärjestyksen 19 luvun 1 §)</p> <p>Kirkon tehtävän edistämiseksi hiippakunnassa tuomiokapitulin tulee, jollei kirkkolaisissa tai kirkkojärjestyksessä toisin säädetä</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) hoitaa hiippakunnallista toimintaa, hallintoa ja taloutta; 2) tukea ja valvoa seurakuntien toimintaa ja hallintoa; 3) hoitaa papiston henkilöstöasioita ja valvoa heidän ja seurakunnan muiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävien hoitoa ja elämää; 4) hoitaa yhteyksiä koko kirkon yhteiseen toimintaan ja hallintoon, toisiin hiippakuntiin, kristillisiin järjestöihin ja muihin yhteiskunnan tahoihin; 	<p>(Kirkkolain 17 b luvun 1 §) Hiippakuntavaltuuston tehtävänä on</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) tukea ja edistää kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnassa ja sen seurakunnissa; 2) hyväksyä vuosittain hiippakunnan toiminta- ja taloussuunnitelma sekä talousarvio; 3) hyväksyä hiippakunnan edellisen tilikauden toimintakertomus ja tilinpäätös; 4) perustaa ja lakkauttaa tuomiokapitulun virat; 5) käsitellä sille tehdyt aloitteet; sekä 6) suorittaa muut kirkkolaisissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkon vaalijärjestyksessä sille annetut tehtävät.

<p>papit ja seurakuntien muut viranhaltijat ja työntekijät ovat oppinsa puolesta nuhteettomia ja käyttäytyvät elämässään kristillisesti;</p> <p>5) edistää seurakuntien yhteistyötä ja talouden ja hallinnon tarkoituksenmukaista hoitamista sekä valvoa, että näissä toimitissa noudatetaan voimassa olevia säädöksiä;</p> <p>6) suorittaa hiippakunnassa vihkitoimitukset ja virkaan asettamiset tai määrätä muun papin suorittamaan tällaiset toimitukset, jollei 5 luvun 1 §:n 2 momentista muuta johdu; sekä</p> <p>7) suorittaa muut tehtävät ja päättää ne asiat, jotka kirkkolain ja kirkkojärjestyksen mukaan hänelle kuuluvat.</p>	<p>5) valmistella asioita hiippakuntavaltuustolle;</p> <p>6) huolehtia hiippakuntavaltuuston päätösten täytäntöönpanosta;</p> <p>7) hoitaa hallussaan olevat lahjavarat ja säätiöluontoiset rahastot noudattaen, mitä kirkkolain 15 luvun 4 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään;</p> <p>8) ottaa ja irtisanoa tuomiokapitulin viranhaltijat ja työntekijät;</p> <p>9) hoitaa ne hiippakunnalliset tehtävät, jotka eivät kuulu muulle hiippakunnan viranomaiselle; sekä</p> <p>10) suorittaa muut kirkkolaissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkon vaalijärjestyksessä sille annetut tehtävät.</p>	
--	---	--

Hiippakuntahallinnon uudistuksen valmisteluvaiheessa säilytettiin tuomiokapitulin ja piispan tehtävät ennallaan. Tämän vuoksi valmistelussa todettiin, että hiippakuntavaltuuston tehtäväkuvaus on tyhjentävä, toisin sanoen sen tehtäviä ei voi laajentaa ilman lainmuutosta.

Hiippakunnan talous kuuluu osana kirkon keskusrahastoon, vaikka hiippakunnalla on kirkkolainsäädännön mukainen toimivalta ja tehtävät, joiden hoitamiseen kirkon keskushallinto ei puutu. Kirkolliskokous ”tarkastuttaa kirkon keskusrahaston [...] sekä hiippakuntien viranomaisten hoidossa olevien rahastojen muiden varojen tilit ja hallinto; vahvistaa niiden tilinpäätökset ja päättää vastuuvapudesta”. Hiippakuntavaltuuston tehtäväkuvaus eroaa kirkkovaltuuston tehtäväkuvauksesta, koska muodollinen päätösvalta hiippakuntien taloudesta on kirkon keskushallinnolla. Hiippakuntavaltuustolla ei tässä suhteessa siten ole valtuusto-nimikettä vastaavaa tehtävää hiippakunnassa.

Hiippakuntavaltuuston tehtävänä kirkkolain 17 b luvun 5 §:n mukaan on hyväksyä taloussääntö, jossa määrätään tarkemmin hiippakunnan taloushallinnon järjestämisestä, kuten toiminta- ja taloussuunnitelmasta, talousarviosta, varojen ja omaisuuden hoitamisesta, kirjanpidosta, tilinpäätöksestä ja toimintakertomuksesta sekä tilintarkastuksesta. Kirkon keskusrahaston ja Kirkon palvelukeskuksen osana hiippakunnalliselle taloussäännölle ei käytännössä voida osoittaa omaa sisältöä.

Hiippakuntavaltuuston käsittelemät asiat valmistelee tuomiokapituli kirkkojärjestyksen 19 luvun 1 §:n 1 mom. 5 kohdan nojalla. Kirkkohallitus on joissakin asioissa pyytänyt hiippakunnan lausuntoa sekä tuomiokapitulilta että hiippakuntavaltuustolta. Hiippakuntavaltuustojen lausuntoja on valmistellut tuomiokapituli tai hiippakunnissa hiippakuntavaltuuston asettama ryhmä.

3.5 Hiippakunnalliset kokoukset

Kirkkojärjestyksen 18 luvun 9 §:ssä säädetään hiippakunnallisista kokouksista. Synodaalokokouksella on pitkä historia papiston kohtaamispaikkana ja virallisena lausunnonantajana kirkon hallinnossa. Uutena säädetään hiippakuntapäivästä, johon piispa kutsuu tarvittaessa koolle seurakuntien luottamushenkilöitä, työntekijöitä sekä järjestöjen ja laitosten edustajia käsittelemään kirkon ja hiippakunnan ajankohtaisia asioita.

Synodaalokokouksella on ollut merkittäviä hallinnollisia tehtäviä, jotka ovat vaiheittain vähentyneet. Viimeksi synodaalokokoukset ovat antaneet lausuntonsa kirkkokäsikirjan uudistamisesta. Kirkkojärjestys edellyttää, että kokoukset ovat vähintään kuuden vuoden välein. Synodaalokokouksen kustannukset katettiin 1970-luvun puoliväliin saakka papistolta kerätyillä varoilla (kontingenttimaksu). Nykyisin synodaalokokouksen kulut katetaan kirkon keskusrahastosta. Synodaalikokousten aseman muuttumista kuvaa erilaisten käytäntöjen syntyminen synodaalokokoukseen kutsuttavista ja kustannusten korvaamisesta.

Synodaalikokouksen aiheet liittyvät teologisiin kysymyksiin sekä seurakuntien hoitoon, kirkolliseen toimintaan ja hallintoon. Kokousten muoto on vapaa. Puheenjohtajana toimii piispa. Synodaalikokouksista luopumista ehdotettiin kirkkohallituksen esityksessä nro 1/2001 ”Hiippakuntahallinnon kehittäminen”. Perusteena ehdotukselle olivat synodaalikokouksista kirkon keskusrahastolle aiheutuvat kulut. Piispainkokous piti asiasta antamassaan mietinnössä (Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto, Sarja B 2002:2) tärkeänä, että synodaalikokoukset säilyvät osana piispan kaitsentatehtävää, vaikka niiden pakollisuudesta luovuttaisiinkin.

Kirkolliskokouksessa marraskuussa 2015 talousvaliokunta otti mietinnössään 4/2015 kantaa synodaalikokouksiin vuonna 2016 järjestettävien synodaalikokousten kustannusten yhteydessä. Talousvaliokunta esitti, että ”piispainkokous harkitsisi synodaalikokousten tarpeellisuutta ja mahdollisesti synodaalikokouksista luopumista. Valiokunta ymmärtää synodaalikokousten historiallisen ulottuvuuden ja antaa arvoa kokousten pitkälle perinteelle. Piispan ja tuomiokapitulin yhteydenpito papistoon on kuitenkin viime vuosikymmeninä lisääntynyt ja monipuolistunut, jolloin synodaalikokousten merkitys on vastaavasti vähentynyt.”

Hallinnollisten tehtävien jäätyä vähäisiksi synodaalikokous ei vastaa enää resurssien tarkoituksenmukaista käyttöä. Tilalle voidaan ajatella ajanmukaisempia yhteydenpitomuotoja.

Hiippakuntapäivien perinne on lyhyt. Niitä on järjestetty muutamissa hiippakunnissa. Nykyisen muotonsa synodaalikokous ja hiippakuntapäivä saivat hiippakuntahallintouudistuksen yhteydessä vuonna 2003.

3.6 Rovastikunta ja lääninrovasti

Rovastikuntajaosta päättää tuomiokapituli. Rovastikuntien hallinnollinen merkitys on vähentynyt. Kun rovastikuntakokous lakkautettiin hiippakuntahallinnon uudistuksen yhteydessä, nousi asia edus-

kunnassa esiin kirkkolain muutoksen käsittelyssä. Kirkollisen demokratian nähtiin kaventuvan muutoksen seurauksena. Joissakin rovastikunnissa, joissa rovastikunnallinen toiminta seurakuntien yhteistyön muotona oli vireää, tulkittiin rovastikuntakokouksen lakkauttaminen myös rovastikunnallisen toiminnan alasajoksi. Tämä ei ollut uudistuksen tarkoitus. Kuitenkin esimerkiksi varojen kokoaminen rovastikunnallista toimintaa varten koettiin ongelmalliseksi, kun varainkeräämisen perusteena ei ole rovastikuntakokouksen päätöksen arvovaltaa.

Rovastikuntaa johtaa lääninrovasti, joka toimii piispan ja tuomiokapitulin apuna rovastikunnan kirkollisessa hallinnossa sekä edistää seurakuntien yhteistoimintaa. Lääninrovastinvaalissa äänestävät rovastikunnan papit ja lehtorit. Tuomiokapituli nimittää lääninrovastiksi jonkun kolmesta vaalissa eniten ääniä saaneesta kirkkoherrasta kuuden vuoden toimikaudeksi.

Lääninrovastin tehtävät (Kirkkojärjestyksen 19 luvun 8 §)

Lääninrovastin tehtävänä on hiippakunnassa

- 1) edistää kirkon tehtävän toteutumista;
- 2) valvoo, että tähän tehtävään kuuluvia toimia hoidetaan seurakunnissa uskollisesti sekä kirkon tunnustuksen, kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen sekä niihin perustuvien määräysten ja ohjeiden mukaan;
- 3) asettaa rovastikunnallisia yhteistyöelimiä ja muutoinkin edistää seurakuntien yhteistyötä sekä johtaa rovastikunnallista toimintaa; sekä
- 4) huolehtia niistä muista tehtävistä, jotka lääninrovastille on säädetty tai määrätty taikka jotka piispa tai tuomiokapituli on hänelle antanut.

Rovastikuntien ja lääninrovastin roolissa on huomattavaa vaihtelua, mihin vaikuttavat lääninrovastin aktiivisuus ja seurakuntien toimintaympäristö. Isoissa seurakuntayhtymissä rovastikuntien merkitys on yleisesti vähäinen. Rovastikunnallisen toiminnan organisaatio muodostetaan lääninrovastin johdolla seurakuntien yhteisten päätösten mukaisesti. Lisäksi lääninrovasti voi tarvittaessa kutsua rovastikunnan papit ja lehtorit kokoukseen käsittelemään teologisia kysymyksiä sekä seurakuntien toimintaa koskevia asioita.

Hiippakunnilla on raskas hallinto hiippakunnan toiminta-organisaatioon ja tehtäviin nähden. Piispa johtaa hiippakuntansa hallintoa sekä valvoo seurakuntien ja pappien toimintaa. Mielikuvat piispan tehtävistä ovat osin vanhentuneita. Kaitsennassa korostuu nykyään seurakuntien tukeminen, kannustaminen ja rohkaisu. Piispan ja tuomiokapitulin tehtäviä koskevat säännökset ovat tehtävien luonteen vuoksi väljiä. Niiden puitteissa on tilaa piispan persoonalliselle toimintatavalle. Myös tuomiokapitulit voivat painottaa tehtäviään eri tavoin. Piispat hoitavat runsaasti lakisääteisiä ja erikseen päätettyjä kirkon yhteisiä tehtäviä, jotka ovat lisääntyneet ajan myötä kirkollisen elämän ja yhteiskunnan muutoksen seurauksena.

Tuomiokapituli on hiippakunnallinen hallintoelin, joka edistää kirkon työn toteutumista hiippakunnassa ja sen seurakunnissa. Tuomiokapitulin kollegion puheenjohtajana on piispa. Toisena hallintoelimenä toimii hiippakuntavaltuusto, joka sekin edistää kirkollista työtä hiippakunnassa. Hiippakuntavaltuuston muodollinen päätösvalta on suppea, koska hiippakunta ei hoida sellaisia

tehtäviä, jotka edellyttävät valtuustotason työskentelyä. Kuuden vuoden välein pidettävillä synodaalokokouksilla on pitkä perinne, mutta niissä käsiteltävät asiat ovat vähentyneet ja kokouksilla ei ole hallinnollista luonnetta. Rovastikuntien ja lääninrovastien rooli vaihtelee toimintaympäristöjen mukaan. Varsinkin suurissa seurakuntayhtymissä molempien merkitys on heikentynyt.

4. KIRKON YHTEISEN TOIMINNAN KEHITTÄMISTARPEET

4.1 Kirkon hallinnon kokonaisuus

Hiippakuntahallintoa on melko vaikea hahmottaa nykyisessä muodossaan. Tämä selittyy osittain sillä, että hallinto-organisaation elementit ovat syntyneet pitkän kehityksen tuloksena ja eri aikoina. Siksi niiden yhteistoiminta ei ole aivan saumatonta.

Hahmottamista auttaa hiippakuntien tehtävien ja hallinnon tarkastelu osana kirkon hallinnon kokonaisuutta. Kirkko on sisäiseltä olemukseltaan ”yksi, pyhä, apostolinen ja katolinen”. Tämä olemus ja tehtävä tulevat näkyviin ulkoisessa järjestysmuodossa, hallintojärjestelmissä ja toimintarakenteissa.

Toiseksi hiippakuntahallinnon järjestämiseen ovat vaikuttaneet edellä kuvatut historialliset tekijät, kuten kirkon keskushallinnon perustaminen 1940-luvulla ja uusimuotoisen keskushallinnon syntyminen laajennetun piispainkokouksen lakkauttamisen yhteydessä 1970-luvulla. Sittemmin vaikutusta on ollut muun muassa kirkkohallituksen tehtävien olennaisella muutoksella, jossa kirkon toimikunnat liitettiin kirkkohallituksen yhteyteen laajempina toiminnallisina yksikköinä, kirkon keskuksina.

Kirkon järjestysmuoto rakentuu kolmesta perustasosta: paikalliskirkko (*ecclesia particularis*, Suomen evankelis-luterilainen kirkko), hiippakunta ja seurakunta. Tyypillisesti on korostettu sekä seurakunnan että hiippakunnan itsenäisyyttä ja niiden toiminnan ensisijaisuutta. Paikalliskirkon tehtävänä on ilmentää ja edistää yhteyttä maailmanlaajaan kirkkoon (*ecclesia universalis*). Kirkon keskushallinto hoitaa tehtäviä, jotka sille on annettu. Myös sen tehtävistä muodostuu oma itsenäinen tehtäväalueensa.

Kaikki kirkon hallinnon tasot ovat riippuvaisia toisistaan. Ne palvelevat yhdessä sanaa ja sakramenteja, jotka luterilaisen uskonkäsityksen mukaan luovat kirkon. Hallinnon tasot eivät ole hierarkkinen organisaatio, jossa ylempi viranomais voisi laajasti ottaa käsiteltäväkseen alemman viranomaisen käsittelemiä asioita. Eri tehtävien hoitamisesta muodostuu kirkon tehtävän hoidon kokonaisuus.

Seurakunta on kirkon perusyksikkö. Kirkkolaisissa seurakunnille on säädetty laaja itsehallinto, mikä ei kuitenkaan tee niistä erillisiä hiippakunnasta, kirkon keskushallinnosta ja paikalliskirkosta.

Kuten edellä on todettu, hiippakuntahallinto avautuu piispan tehtävästä käsin ja rakentuu sen vuoksi episkopaalis-synodaaliselle pohjalle. Hiippakuntahallinnolla ja piispalla on kirkon järjestysmuodossa itsenäinen asema palvellessaan seurakuntia. Kummallakin on omasta tehtävästään nouseva erityinen ja yhteinen vastuu hiippakunnan hengellisestä elämästä. Suhde seurakuntiin on teologisesti ja hallinnollisesti läheinen.

Hiippakuntien suhde paikalliskirkkoon ja kirkon keskushallintoon perustuu kirkkolakiin, kirkkojärjestykseen ja kirkolliskokouksen muihin päätöksiin. Paikalliskirkko päättää kirkon tunnustuksesta, kirkkolaista ja kirkkokäsikirjasta. Lisäksi tehtävänä on edistää yhteyttä muihin kirkkoihin. Myös muiden kirkon keskuselinten päätöksillä voidaan vaikuttaa hiippakuntiin ja niiden seurakuntiin.

Kirkkohallituksen tulee kirkkolain 22 luvun 2 §:n mukaan hoitaa kirkon yhteistä hallintoa, taloutta ja toimintaa. Erityisesti sen tulee pitää yhteyttä valtionhallinnon eri yksiköihin ja valvoa kirkon etua suhteessa valtioon ja muuhun yhteiskuntaan. Lisäksi se edistää yhteisiä hankkeita ja kirkon erityistyömuotoja sekä hoitaa kirkolliskokouksen sille erikseen säätämiä kirkon yhteisiä tehtäviä. Tämän vuoksi kirkkohallituksella on vastuu monien kokonaiskirkon linjausten ja sisältöjen johtamisesta.

Hiippakuntahallintokomitean mietinnön (1998) mukaan hiippakunnallisen toiminnan ja kirkkohallituksen alaisen toiminnan välinen tehtäväjako on pitkälti tarkoituksenmukaisuuskysymys, jota tulee ajoittain arvioida uudelleen kirkon tehtävästä käsin. Hallintorakenteiden tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta tulee tarkastella kirkkomme teologisten ja hallinnollisten periaatteiden, muiden kirkkojen hallintokäytäntöjen sekä hiippakunnan tehtävien kannalta.

Kirkolliskokouksen rooli kirkon yhteisen toiminnan ohjauksessa ja toimeksiannoissa on tullut 2000-luvulla korostetusti esille: ”Kirkolliskokouksen toiminnallinen kiinnostus lisääntyi yllättäen samaan aikaan, kun vastuu kokonaiskirkon toiminnan ohjaamisesta siirtyi kirkolliskokoukselta kirkkohallitukselle. Lama pakotti kyseenalaistamaan aiemmat toimintatavat ja miettimään toimintamuotojen tärkeysjärjestystä. Sitä paitsi kirkon toimikuntien ja keskusten muuttaminen kirkkohallituksen yksiköiksi toi nämä toimielimet huomattavasti aiempaa lähemmäksi kirkolliskokousta. Kirkolliskokouksen huomio siirtyi yhä enemmän toiminnan sääntelystä toiminnan sisältöön. Strategiatyö ja tulevaisuuden visiointi lisääntyivät voimakkaasti 2000 –luvun alkaessa.” (Jaakko Antila 2014, 348)

Kirkon hallinnon perusrakenteen mukaan seurakuntien, hiippakuntien ja kirkon keskushallinnon toiminta muodostavat yhden kokonaisuuden. Käytännössä näitä koskevia päätöksiä on valmisteltu ja tehty toisistaan erillään. Kokonaisuuden hahmottaminen on jäänyt puutteelliseksi, koska valmistelun tehtävänänto on koskenut vain yksittäistä hallintotasoa. Hallinnon tasojen erillisen tarkastelun vuoksi hiippakunnalle ja keskushallinnolle kuuluvan toiminnan rajapintoja ei ole sovitettu yhteen kirkon työn kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.

4.2 Hiippakuntien toiminta

Kirkkolain 3 luvun 1 §:ssä maa on jaettu kirkollista hallintoa varten hiippakuntiin. Hiippakuntia on yhdeksän: Turun arkkihiippakunta ja Tampereen, Oulun, Mikkelin, Porvoon, Kuopion, Lapuan, Helsingin sekä Espoon hiippakunnat. Näistä Porvoon hiippakuntaan kuuluvat enemmistöltään ruotsinkieliset seurakunnat ja seurakuntayhtymät. Kaksikielisiä seurakuntia ja seurakuntayhtymiä on myös Turun arkkihiippakunnassa, Espoon, Helsingin, Tampereen, Lapuan ja Mikkelin hiippakunnissa. Piispoja on kymmenen, sillä arkkipiispan lisäksi Turun arkkihiippakunnassa on myös Turun piispa. Hiippakunnan perustamisesta, lakkauttamisesta ja rajojen muutoksista päättää kirkolliskokous. Hiippakunnat on jaettu rovastikuntiin niin kuin on edellä todettu.

Nykyinen säädöspohja piispan ja tuomiokapitulin tehtävistä on selvitystyöryhmän näkemyksen mukaan riittävä. Tehtävistä käytetyt ilmaiset ovat yleisluontoisia ja toimivat myös hiippakunnan ja kirkon muuttuvassa toimintaympäristössä.

Hiippakunnan toimintaympäristön ja seurakuntien tarpeiden muuttuessa on piispan ja tuomiokapitulin kyettävä kuitenkin muuttamaan omaa toimintaansa. Kaikilta osin toimintatavat eivät enää vastaa nykytilan vaatimuksia. Esimerkiksi laaja piispantarkastus joka 10. vuosi ei välttämättä enää ole riittävä työväline piispan ja seurakunnan vuorovaikutuksessa.

Myös piispan virka tarvitsee jatkuvaa reflektiota, sillä odotukset sitä kohtaan ovat muuttuneet nopeasti samalla kun yleinen tietämys piispuuden sisällöstä ja merkityksestä on ohentunut. On todettu, että piispuus ei enää merkitse itsestään selvää yhteiskunnallista asemaa, joka takaisi entisen kaltaisen arvostuksen ja vaikuttamismahdollisuuden. Joidenkin arvioiden mukaan piispa on nykyisin ennen kaikkea suuren vapaaehtoisorganisaation johtaja pikemmin kuin auktoriteettiinsa nojautuva yhteiskunnallinen vaikuttaja. Vaikka tällaiset luonnehdinnat koettaisiinkin joiltain osin liioitelluiksi, on ilmeistä, että piispa nähdään nykyisin toisenlaisessa valossa kuin aiemmin.

Piispan viran omimman sisällön tunnistamista haittaa, että yhä useammin piispa mielletään virkamieheksi muiden joukossa tavalla, joka sivuuttaa virkaan oleellisesti liittyvän hengellisen ulottuvuuden. Juuri tätä pyrkii kuvaamaan monen mielestä vaikeaselkoinen kaitsennan käsite. Kaitsentaa voi pitää sellaisena johtajan ja johdettavien suhteen ilmaisuna, joka ei tyhjene ajallemme tyypillisiin organisaatiopsykologisiin työnantajan ja työntekijän tai esimiehen ja alaisen välisten suhteiden luonnehdintoihin. Sen sijaan sen on määrä heijastella kaitsijan ja kaitsettavan vuorovaikutusta, jonka perusta on Jumalan ja ihmisen suhteessa. Tämän vuoksi kaitsennaksi nimitetty hengellinen johtajuus pitää sisällään kaikki muut johtajuuden ulottuvuudet, esimerkiksi asia- ja henkilöjohtamisen.

Mielikuviin piispan virasta ja häneen kohdistuviin odotuksiin vaikuttaa myös mediaympäristö. Kirkon johtajien kantoja kysyttäessä käännytään usein piispojen puoleen. Erityisenä piirteenä on yhä useammin asetelma, jossa piispa nähdään altavastaaajana, jolta odotetaan selityksiä paitsi kirkon myös oman viranhoitonsa ratkaisuihin. Muita piispuuden yksipuolisesta mieltämisestä kertovia näkemyksiä on, että piispa nähdään pelkästään hallintoviranomaisena tai että viran viehätys perustuu sen yhteiskunnallisesti merkittävään asemaan.

Jokainen piispa elää ja toteuttaa kaitsijan virkaa omalla persoonallisella tavallaan. Piispuuden jatkuva kontekstualisaatio edellyttää kuitenkin yhteistä pohdintaa siitä, millaisia näkökohtia kirkon toimintaympäristön nopea muutos, virkaan kohdistuvat monenlaiset odotukset ja mielikuvat sekä niiden suhde kirkon teologiseen itseymmärrykseen nostavat huomioon otettaviksi piispuuden toteuttamisessa.

Työryhmän mukaan nyt tarvitaan laajempaa yhteistä näkemystä piispan ja hiippakuntien toiminnasta, niin kuin aloitteessa esitettiin. Kirkkolain 3 luvun 1 §:n ja kirkkojärjestyksen 18 luvun 1 §:n mukainen

hiippakunnan ja piispan itsenäisyys toiminnassa ja viranhoidossa ei saa olla esteenä nykyistä tiiviimmän yhteisen näkemyksen luomiselle piispan ja hiippakunnan tehtävistä osana kirkon työtä. Hiippakuntien toimintaa on tarkasteltava vahvasti osana kirkon yhteistä toimintaa.

Hiippakuntien itsenäisyyttä ja seurakuntien itsehallintoa koskevat säännökset ovat samankaltaisia. Kirkon keskushallinnon vahvistamisesta on seurannut, että hiippakuntien itsenäisyyttä on haluttu korostaa suhteessa kirkkohallitukseen. Samalla itsenäisyyden korostus on tukenut hiippakuntien keskenään erilaisten toimintatapojen säilyttämistä. Vaikka piispat, pappisasessorit, tuomiorovastit ja muut hiippakuntien työntekijät tapaavat säännöllisesti, on tästä huolimatta hiippakuntien omien toimintatapojen perinne säilynyt hyvin vahvana.

Hiippakunnan itsehallinto on seurakuntien itsehallintoa suppeampi, koska hiippakunta ei päätä tulonmuodostuksestaan. Hiippakuntien käytössä oli aikaisemmin opetusministeriön hallinnonalan määräraha sekä 1940-luvulta lähtien lisäksi kirkon keskusrahaston määräraha. Hiippakuntien hyvin pieni- muotoisia tuloja ovat olleet niin sanottu sinettimaksu ja tällä hetkellä koulutusmaksut. Hiippakunnilla on valtionhallinnon käytännön mukaisia rahastoja, jotka ovat antaneet tuomiokapituleille jonkinlaista liikkumavaraa budjettimäärärahojen lisäksi. Hiippakuntien omakatteisten rahastojen suuruus vaihtelee. Kirkolliskokouksen talousvaliokunta on halunnut selvittää ja ottaa huomioon hiippakuntien rahastot päättäessään määrärahoista. Hiippakunnat ovat vastaavasti halunneet pitää kiinni kirkkolain 17 a luvun 1 §:n nojalla omasta päätösvallastaan rahastojen suhteen. Lähtökohtana luonnollisesti on, että seurakuntien, hiippakuntien, kirkkohallituksen ja Kirkon keskusrahaston kaikki varallisuus on kirkon varallisuutta.

Muutamit hiippakuntien tehtävistä ovat selkeän lakisääteisiä tai kirkon yhteisiin päätöksiin perustuvia. Tehtävien hoitoa ohjaavat menettelysäännökset ja määräykset. Merkittävä osa tehtävistä on sellaisia, joissa tuomiokapituli ja piispa käyttävät laajaa tarkoituksenmukaisuusharkintaa.

Hiippakunnilla on keskenään erilaisia näkemyksiä niille kuuluvista tehtävistä. Itseymmärrykseen vaikuttaa esimerkiksi hiippakunnan toimintaympäristö, väestö- ja elinkeinorakenne sekä vahvojen seurakuntayhtymien toiminta. Toimintaympäristöt voivat olla niin erilaisia, että ne pitää ottaa huomioon hiippakunnan organisaatiossa. Erilaisista näkemyksistä huolimatta hiippakuntien tulee edistää keskinäistä yhteyttä ja etsiä yhteisiä toimintamalleja silloin, kun ne ovat tarkoituksenmukaisia.

Papiston henkilöstöhallinnon kuuluminen piispan ja tuomiokapitulin tehtäviin on edelleen toimiva järjestelmä. Tämäkään malli ei täysin poista alueellista eriarvoisuutta ja työllistymisen haasteita. Harvaan asutuille seuduille on vaikeuksia saada koulutettuja työntekijöitä, kun toisaalla heistä on ylitarjontaa. Tuomiokapituli pystyy kuitenkin tasaamaan pappistilannetta hiippakunnan eri osissa. Työryhmä lähtee siitä, että pappisvirkaan, toisin sanoen kirkon erityiseen virkaan vihittävien määrän tulee olla tarkoituksenmukaisessa suhteessa työmahdollisuuksiin nähden.

Tuomiokapitulin eri hallinto- ja avustuspäätöksiä, vaaliehdotuksia, vaaleja sekä lausuntoja koskevat tehtävät perustuvat tuomiokapitulien paikallis- ja seurakuntatuntemukseen. Kuitenkin hiippakuntasihteerien toimenkuvan muuttuessa on pohdittu Yhteisvastuukeräyksen tuotosta hiippakunnille jaetun

osuuden siirtämistä kirkon diakoniarahastolle. Tätä koskeva valmistelu on vireillä. Näyttää siltä, että muutos sopii myös hiippakunnille.

Seurakuntien rakennemuutoksen toteutuksessa tuomiokapitulien rooli on entistä ratkaisevampi sen seurauksena, että esitys kirkon yhteisestä rakenneuudistuksesta raukesi. Seurakuntarakenteiden kehittäminen jatkuu edelleen nykylainsäädännön pohjalta, mikä mahdollistaa itsenäisten seurakuntien lisäksi niin seurakuntaliitokset kuin seurakuntayhtymienkin muodostamisen. Jos esitetty diakonivirka toteutuu, lisää sekin suoraan tuomiokapitulien työmäärää.

Kirkon toiminnan näkökulmasta hiippakuntien toimintatapojen perusteettomat eroavuudet ovat epä-tarkoituksenmukaisia. Hiippakuntien toiminnan strategiat tai vastaavat asiakirjat ovat muodoltaan hyvin erilaisia. Kuitenkin asiakirjoista ilmenevät perusperiaatteet ovat kohtalaisen yhtenäisiä. Kirkon käyttäessä resursseja hiippakuntien ylläpitoon, on ymmärrettävää, että toiminnan kokonaisuuden halutaan parhaalla mahdollisella tavalla palvelevan ja tukevan seurakuntien paikallista toimintaa. Tuomiokapitulien sisäisten toimintakulttuurien erot ilmenevät myös niiden ulospäin suuntautuvassa toiminnassa. Toimintakulttuurien eroja on vaikea ulkoapäin annetuilla ohjeilla muuttaa, kuten on havaittu seurakuntienkin osalta.

Hiippakuntien toiminnan vahvuutena voidaan pitää henkilökohtaista vuorovaikutusta tuomiokapitulien työntekijöiden ja seurakuntien välillä. Esimerkiksi työntekijöiden seurakunnille antaman neuvonnan ja muun tuen kannalta on tärkeää, että seurakuntien työntekijöiden ja paikallisten olojen tuntemus säilyy. Kirkon hallinnossa oikeudellisen asiantuntemuksen määrä ei ole kovinkaan suuri, kun sitä suhteuttaa esimerkiksi hallintopäätösten määrään. Neuvonnan tehostamiseksi on esitetty ajatus erillisen oikeudellisen toimiston perustamisesta, mikä mahdollistaisi tehtäväjaon ja erityisosaamisen hankkimisen. Erillisen organisaation luominen ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista, sillä toimintaa on mahdollista tehostaa teknisiä ratkaisuja ja yhteistyötä kehittämällä. Joka tapauksessa seurakunnissa on selkeä tarve helposti tavoitettavaan ja asiantuntevaan neuvontaan hallinnon kysymyksissä. Pitkällä aikavälillä seurakuntien hallintokulttuuria parantaa se, että neuvonta on valmistelijoiden, luottamushenkilöiden ja seurakunnan työntekijöiden saavutettavissa nopeasti ennen ristiriitojen kärjistymistä. Jos neuvonta on vaikeasti tavoitettavissa, jää oikeiden kysymysten tekeminen liian myöhäiseen ajankohtaan.

Piispan kaitsentatehtävän tukemiseksi lääninrovastin roolia on tarpeellista kehittää. Roolissa on epäselvyyttä ja käyttämättömiä mahdollisuuksia. Ratkaisu näihin seikkoihin on lääninrovastin integroiminen kiinteämmin hiippakunnan toimintaan. Parhaiten tämä onnistuu silloin, kun tuomiokapituli tekee arvion rovastikunnan kirkkoherrojen koulutuksesta, johtamistaidoista ja muista edellytyksistä toimia tehtävässä. Tältä pohjalta tuomiokapituli nimittää valitsemansa henkilön tehtävään. Muutoksen perusteeksi voi todeta, että papisto on käyttänyt vähän äänioikeuttaan tässä vaalissa.

Selvä kehittämistarve on myös viestinnässä. Tuomiokapitulien ja seurakuntien viestinnän tukeminen tarvitsee lisää resursseja nykytilanteeseen verrattuna. Tuomiokapituleissa viestintää hoidetaan liittä-

mällä se jonkin viran tehtäviin. Tiedotusalan ammattilaisia ei tuomiokapituleissa yleensä ole. Henkilöstömäärän vähetessä on yhtenä mahdollisuutena kehittää tiivis yhteistyö Kirkon tiedotuskeskuksen kanssa.

Hiippakunnat ovat ensisijaisesti kirkon toiminnallisia yksiköitä, sillä hiippakunnissa ei tehdä omaa tai seurakuntien taloutta koskevia päätöksiä. Ylipäättään piispan ja tuomiokapitulin työtä hiippakunnissa voidaan luonnehtia operatiiviseksi toiminnaksi. Piispa ja tuomiokapituli panevat täytäntöön muun muassa kirkkolaisissa annettuja tehtäviä hiippakunnalle. Yksittäiset päätökset ovat operatiivista toimintaa erotuksena kirkkovaltuuston, piispainkokouksen, kirkolliskokouksen ja joiltakin osin myös kirkkohallituksen tehtävistä.

Piispan ja hiippakunnan tehtävien hoitaminen antaa hiippakunnalle mahdollisuuden aitoon vuorovaikutukseen seurakuntien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa sekä tietoa seurakuntien toimintaympäristöstä. Esteenä tuomiokapitulin toiminnan kehittämiseksi voi olla tuomiokapituliin liitetty hierarkkisuuuden ja ”tuomion” –leima, jota viraston nimikin painottaa. Vaikka nimelle osataan esittää historiallinen selitys, on se tarpeeton painolasti hiippakunnille. Hierarkkisuuuden leima poistuu vain pitkäaikaisen työskentelyn myötä. Nimeä on eri vaiheissa yritetty aloitteiden pohjalta saada muutetuksi, mutta ilman tuloksia.

4.3 Hiippakuntien ja kirkkohallituksen tehtäväjako

Verrattaessa piispan ja tuomiokapitulin tehtäviä kirkkohallituksen tehtäviin, voidaan todeta kirkkohallituksen ja sen osastojen toiminnan painottuvan seurakuntia yhteisesti koskeviin kysymyksiin. Esimerkiksi kirkkohallituksen toiminnallinen osasto hoitaa edunvalvontaa ja vaikuttamistoimintaa sekä edistää kirkon keskeisiä tehtäväalueita, joita ovat jumalanpalveluselämä, kasvatusta ja opetus, sielunhoito ja diakonia. Osastolla tuetaan myös kirkon ja seurakuntien erityistehtävien työtä. Sille kuuluu niin kirkkohallituksen valmistelutehtäviä kuin toiminnan valtakunnallisia kehittämistehtäviä, joissa asiantuntijat toimivat omilla alueillaan yhteistyössä muun muassa hiippakuntien, järjestöjen ja oppilaitosten kanssa. Tärkeä ulottuvuus seurakuntatyön kehittämistä on kirkon työntekijöiden koulutus. Erityisesti Kirkon koulutuskeskuksen tehtävänä on huolehtia kirkon työntekijöiden täydennyskoulutuksesta ja sen koordinoinnista sekä osallistua kirkon työntekijöiden ammatillisen peruskoulutuksen kehittämiseen yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Tehtävä koskee vain suomenkielistä koulutusta, sillä Porvoon hiippakunta hoitaa kirkon ruotsinkielisen koulutuksen. Osaston yhteydessä toimii useita neuvottelu- ja toimikuntia, jotka myös omalta osaltaan huolehtivat kirkon työn toteutumisesta.

Kirkkohallitukselta puuttuu suora vuorovaikutusvelvollisuus ja -oikeus seurakuntiin ja seurakuntayhtymiin. Käytännön työssä vuorovaikutusta tietenkin tapahtuu. Selkeänä poikkeuksena on Kirkon palvelukeskus, joka palvelee suoraan yksittäisiä seurakuntia. Kirkon työmarkkinalaitos valvoo virkaehtolain 11 §:n nojalla palvelussuhteiden ehdoista tehtyjen sopimusten noudattamista seurakunnissa. Tämä ei kuitenkaan perustu aktiiviseen yhteydenpitoon tai seurantaan. Säännöksen perusteella työmarkkinalaitos voi ottaa yhteyden seurakuntaan, jos se katsoo, että virkaehtosopimusta on rikottu. Kirkkohallitus voi kirkkojärjestyksen 22 luvun 3 g §:n 3 mom. nojalla suorittaa tarkastuksia keskusrahastoavustuksia saaneissa seurakunnissa. Lisäksi kirkkohallituksen työntekijät pitävät muilla tavoin yhteyksiä paikallisseurakuntiin.

Hiippakuntien ja kirkkohallituksen yhteistyö kaipaa selkiyttämistä ja tiivistämistä. Piispat hoitavat monia tehtäviä kirkon keskushallinnon toimielimien puheenjohtajina ja jäseninä. Tästä huolimatta vuorovaikutusta piispojen ja kirkkohallituksen henkilöstön sekä hiippakuntadekaanien välillä on liian vähän. Yhteistyö voisi olla selvästi tiiviimpää myös kirkon yhteisen toiminnan kehittämisessä.

Hiippakuntien ja kirkkohallituksen välistä vuorovaikutusta voidaan kuvata niillä kolmella erilaisella tavalla, joilla kirkkohallitus antaa tehtäviä ja hankkeita hiippakunnille. Ensiksikin tehtävät on voitu ottaa hiippakunnan toimintasuunnitelmaan. Silloin jo asian valmisteluvaiheessa on pidetty itsestään selvänä, että hiippakunnat hoitavat uuden tehtävän käytännön toteutuksen. Taustalla voi olla kirkkoliskokouksen toimeksianto kirkkohallitukselle. Tällaisessa valmistelussa seurakuntien ja hiippakuntien toiminnan kokonaisuus ei nouse kovin hyvin esille. Toiseksi asian valmistelu ja täytäntöönpano voi tapahtua ilman riittävää vuorovaikutusta hiippakuntien kanssa siitä huolimatta, että hankkeella on yhtymäkohtia hiippakuntien toimintaan. Kolmanneksi kirkon yhteisen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa voidaan ottaa huomioon seurakuntien todellisuus ja ne käytännön toteutusmahdollisuudet, joita kirkossa on hiippakunnat mukaan lukien. Tällöin hiippakunnat voivat omassa toiminnassaan varautua tulevaan tehtävään ja yhteistyö kirkkohallituksen ja hiippakuntien välillä toimii.

Hiippakuntahallinnon ja keskushallinnon resursseja on käytännössä pohdittu kirkossa toisistaan erillisinä. Kirkon yhteisen toiminnan ja isojen hankkeiden valmisteluresurssi on keskitetty kirkkohallitukseen. Sen vastuulla on valmistella ja toteuttaa kirkon yhteistä toimintaa. Tämän vuoksi on selvää, että kirkkohallitus johtaa käytännössä monia kirkollisia muutoshankkeita. Hiippakunnat seuraavat keskushallinnossa tehtyjä linjauksia, sillä niillä ei ole valmisteluun erikoistuneita asiantuntijoita. Hiippakunnilta valmisteluvaiheessa pyydetyt lausunnot eivät muuta kirkkohallituksen keskeistä johtovastuuta. Hiippakunnat nimittäin antavat lausuntonsa yleensä jo valmistelluista esityksistä tai esityksistä, joiden yksityiskohdat eivät ole vielä tarkentuneet. Tällaisessa asioiden käsittelyssä painottuu kirkon keskushallinnon näkökulma, jossa tarkastellaan seurakuntia yhtenä kokonaisuutena. Seurakuntien näkökulmasta niiden erilaiset resurssit ja toimintaympäristöt tuntuvat jäävän huomiotta, jolloin monissa seurakunnissa syntyy ristiriitoja voimavarojen ja erilaisten hankkeiden välillä. Sen vuoksi kirkkohallituksessa tulisi tarkemmin miettiä, mitä hankkeita lähetetään seurakuntiin. Tästä huolimatta kirkon yhteisten tehtävien valmisteluresurssien sijoittuminen kirkkohallitukseen on tarkoituksenmukainen malli, jonka muuttaminen ei ole realistista.

4.4 Hiippakuntavaltuuston toiminta

Hiippakuntavaltuuston perustamisella haluttiin korostaa hiippakuntien itsenäisyyttä ja kirkon keskushallinnon ja hiippakuntien tehtävien erillisyyttä. Tuomiokapitulien toiminnallinen itsenäisyys lisääntyi olennaisesti jo kuitenkin vuonna 2002, kun kirkkohallituksen päätöksen mukaisesti tuomiokapitulien toiminnassa siirryttiin niin sanottuun kehysbudjettiin. Talousarvion sitovuustasona on tuomiokapitulien toimintamääräraha. Hiippakuntavaltuuston perustaminen ei enää lisännyt hiippakuntien taloudellista itsenäisyyttä.

Tuomiokapitulien virkojen perustaminen ja lakkauttaminen siirrettiin uudistuksessa kirkkohallituksesta hiippakuntavaltuustolle. Käytännössä virkojen määrä riippuu toimintamäärärahasta, joten hiippakuntien liikkumavara on vain viran tehtäväkuivissa. Vaikka hiippakunnan käytettävissä olevista resursseista päättää kirkolliskokous, koettiin kirkkohallituksessa kiusalliseksi päättää yksittäisen hiippakunnan viroista, koska päätökset herättivät helposti arvostelua muiden hiippakuntien taholta. Näitä tarpeettomia ristiriitoja hiippakuntavaltuustojen perustaminen vähensi.

Hiippakuntakokousten korvaamista hiippakuntavaltuustoilla perusteltiin tehdyssä uudistuksessa paitsi hiippakunnan itsehallinnon vahvistamisella myös demokratian ja luottamushenkilöiden vaikutusvallan lisäämisellä. Valtuusto-nimityksen sopivuutta perusteltiin sillä, että vaikka nimitystä pääsääntöisesti käytetään yleisillä vaaleilla valituista toimielimistä, ei käyttö ole yhtenäinen kirkollisessa sääntöjärjestyksessä. Hiippakuntavaltuuston tehtävien nähtiin myös muistuttavan kirkkovaltuuston tehtäviä sen vahvistaessa hiippakunnan talousarvion sekä toiminta- ja taloussuunnitelman. Hiippakuntavaltuuston perustamisen talousvaikutuksia ei kirkon taloustilanteessa pidetty tuolloin merkittävänä.

Hiippakuntavaltuusto on jäänyt melko etäiseksi hallintoelimeksi. Se on ylimitoitettu organisaatio suhteessa hiippakuntien toimintaresursseihin. Nimikkeeseensä nähden sillä on suppea toimivalta. Muodollisia valtuustotyyppistä käsittelyä vaativia asioita on hiippakunnassa sen tehtävistä johtuen vähän. Tätä tilannetta uuden hallintoelimen perustaminen ei muuttanut. Toiminnassa on havaittavissa näennäisdemokratian piirteitä. Hiippakuntavaltuustolle ei kuulu tehtäviä, joita mikään muu taho kirkossa ei voisi hoitaa. Tämä on aiheuttanut turhautumista hiippakuntavaltuuston jäsenten työskentelyssä. Päätöksentekoon osallistuvilla tulisi olla riittävästi vastuuta ja myös muodollista päätösvaltaa. Merkittävimmät hallintopäätöksensä hiippakuntavaltuusto tekee perustaessaan ja lakkauttaessaan tuomiokapitulien virat annettujen määrärahojen puitteissa. Hiippakuntavaltuuston vaalitapa ei myöskään tue seurakuntien alueellista edustavuutta hiippakunnan toimielimessä. Käytännössä uudistus korosti hallinnon rakenteiden painoarvoa.

Hiippakunnissa näkemykset hiippakuntavaltuustojen toiminnasta poikkeavat toisistaan. Kannatusta saa sekä nykykuoroisten hiippakuntavaltuustojen lakkauttaminen että niiden roolin kehittäminen ja vastuun lisääminen. Tavoitteena tulee olla, että seurakuntien tarpeet näkyvät hiippakunnan toimintasuunnitelmassa.

Hiippakuntavaltuuston tehtävä virkojen perustamisessa ja lakkauttamisessa voitaisiin antaa takaisin kirkkohallitukselle. Selvitystyöryhmä pohti erilaisia mahdollisuuksia, miten hiippakuntien toiminnassa vuorovaikutus seurakuntien kanssa voitaisiin toteuttaa laajemmin kuin hiippakuntavaltuuston työskentelyssä. Hiippakunnan toiminnan kehittämisfoorumina voisi olla esimerkiksi hiippakuntakokous, jossa ovat mukana seurakuntien valitsemat luottamushenkilöt ja seurakuntien työntekijät. Kokoonpano voisi vastata entistä rovastikuntakokousta. Näin papiston ohella myös muilla seurakuntien työntekijöillä olisi edustus hiippakunnan toimintaa käsittelevällä foorumilla.

Tämän lisäksi työryhmä pohti, voitaisiinko hiippakuntavaltuuston tilalle ajatella uudenlaista mallia, hiippakuntaneuvostoa. Sen perustaminen olisi vapaaehtoista. Pohjana olisi rovastikuntaorganisaatio,

jolla on tärkeä tehtävä toimia piispan apuna. Hiippakuntaneuvoston muodostaisivat lääninrovastit ja maallikot. Lääninrovasti edustaisi papistoa ja seurakunnat valitsisivat maallikkojäsenet rovastikunnittain. Tällainen valintatapa vähentäisi raskaampia vaaliprosesseja. Hiippakuntaneuvosto olisi luonteeltaan ideoiva, keskusteleva ja strategisia tavoitteita käsittelevä. Tärkeää olisi, että se edustaisi seurakuntien näkemyksiä. Tuomiokapitulin ohella se voisi antaa hiippakunnilta pyydettyjä lausuntoja. Hiippakuntavaltuuston käsittelemät kirkolliskokousaloitteet voisi käsitellä hiippakuntaneuvosto.

Toinen vaihtoehto olisi, että kirkolliskokouksen valiokunta päättäisi aloitteen käsittelemisestä varsinaisessa kirkolliskokouksessa. Työryhmä päätyykin ehdottamaan hiippakuntavaltuuston lakkauttamista. Se ei näe myöskään edellytyksiä hiippakuntakokouksen tai hiippakuntaneuvoston perustamiselle lakkautetun valtuuston tilalle, sillä ne eivät onnistu keventämään hallintoa ja pienentämään kustannuksia. Sen sijaan työryhmä ehdottaa, että tuomiokapitulin istunnon jäseneksi lisätään toinen maallikko. Molemmat tuomiokapitulin maallikot valitaan seurakunnissa järjestettävillä vaaleilla. Vaalitavasta on säädettävä erikseen. Kirkolliskokousaloitteet lähetetään kirkolliskokouksen valiokunnalle. Valiokunta päättää lähettääkö se aloitteen kirkolliskokouksen käsittelyyn. Tuomiokapitulilla on oikeus antaa aloitteesta lausunto. Hallinto kevenee ja samalla turvataan maallikkojen mahdollisuus vaikuttaa hiippakuntahallinnossa.

Seurakunnista tulevien aloitteiden käsittely kirkolliskokouksen valiokunnassa on uudenlainen malli, jota ei ole aikaisemmin pohdittu. Jos katsotaan, että tällaista tehtävää ei haluta kirkolliskokouksen valiokunnalle antaa, niin aloitteiden käsittely on suoritettava nykyistä laajemmassa (kaksi maallikkojäsentä) tuomiokapitulissa. Työryhmä toteaa, että seurakunnilla ja seurakuntalaisilla on mahdollisuudet saada aloitteensa vireille myös kirkolliskokousedustajien kautta.

4.5 Seurakuntien ja seurakuntayhtymien toiminta

Kirkon tehtävä annetaan kirkkolain 4 luvussa seurakuntien hoidettavaksi. Seurakunnan on toiminnassaan noudatettava kirkkojärjestystä ja kirkkokäsikirjaa. Kirkkojärjestyksen 2-4 luvuissa on perussäännökset seurakunnan jumalanpalveluksesta, ehtoollisesta, kasteesta, avioliittoon vihkimisestä, hautaan siunaamisesta, kristillisestä kasvatuksesta, opetuksesta, konfirmaatiosta, sielunhoidosta, ripistä, kirkkokurista, diakoniasta ja lähetystyöstä.

Seurakunnan toimintaa koskevat määräykset ovat pääosin yleisluontoisia. Nykytilanteessa toiminta ylittää määrällisesti kirkkojärjestyksessä kuvatun minimin. Käytännössä seurakunnat hoitavat kirkon tehtävää hyvin eri tavoin. Seurakunnilla on toiminnan järjestämisessä hyvin laaja itsehallinto, jonka rajat on ilmoitettu kirkkolain 1 luvun 2 ja 3 §:ssä ja hallinnollisesta jaosta määräävässä kirkkolain 3 luvun 1 ja 2 §:ssä. Seurakunnan itsehallinnosta säädetään kirkkolain 7 luvun 1 §:ssä. Viime vuosina seurakuntien itsehallintoa on kavennettu ottamalla käyttöön Kipa ja Kirjuri. Seurakuntien itsehallinnosta huolimatta piispalla on oikeus puuttua seurakuntien toimintaan. Samoin hän valvoo ja tukee yhdessä tuomiokapitulin kanssa papinvirkojen hoitajia seurakunnissa. Seurakuntien toiminnallista itsenäisyyttä rajoittaa myös kirkkohallituksen hyväksymä talousarviokaava ja toiminnan tilastointijärjestelmä. Tähän itsehallinnon rajoitukseen ovat törmänneet seurakunnat, jotka ovat halunneet kehittää toimintaansa nykyisistä työalarajoista poikkeavalla tavalla.

Seurakunnat tarvitsevat hiippakuntia sekä hallinnollisesti että toiminnallisesti yhteistyökumppaneikseen ja työnsä tukijoiksi. Yhteistyötä ja suoraa vuorovaikutusta seurakuntien ja hiippakunnan välillä kaivataan nykyistä enemmän. Tavalla tai toisella toteutuvat rakennemuutokset edellyttävät hiippakunnilta käytännössä seurakuntien tilanteen ajantasaista tuntemusta ja vahvaa tukea seurakuntien muutosprosesseille. Seurakunnilla kuten muillakin organisaatioilla on vaarana byrokratisoitua ja siten etääntyä perustehtävästään. Perustehtävää tukevalle yhteistyölle ei ole periaatteellisia esteitä, jotka liittyisivät kirkkoherran tai piispan asemaan. Vaarana on myös, että rakennemuutokset nähdään pelkänä organisaation muutoksena ja toiminnan perusteita koskeva pohdinta jää pitkäksi aikaa organisaatiomuutoksen varjoon.

Nykyisessä hiippakuntien toimintatavassa yhtymien henkilöstö jää vähälle huomiolle. Seurakuntayhtymien tukitehtävissä tai toiminnallisissa tehtävissä toimiva henkilöstö mielletään helposti seurakuntien toiminnasta erilliseksi ryhmäksi. Vuorovaikutuksen lisäämisessä keinoja ovat esimerkiksi piispantarkastus, lähiesimiesfoorumi, johtoryhmän tapaamiset ja molemminpuoliset vierailut.

Seurakuntayhtymät eivät hoida seurakunnallisia tehtäviä, jollei siitä ole määrätty perussäännössä. Vaikka tällaisia tehtäviä ei olisikaan, vaikuttavat seurakuntien taloudesta ja kiinteistöistä tehtävät päätökset seurakuntien toimintaan. Jos syntyy alueellisesti laajoja seurakuntayhtymiä, ei niihin välttämättä muodosteta jo resurssien puutteen vuoksi samanlaista yhteisen toiminnan organisaatiota. Näin on tapahtunut jo muutamissa isoissa seurakuntayhtymissä. Hiippakunnan ja seurakuntien yhteistyön tarve ei häviä, vaikka yhtymien merkitys kasvaisi.

Seurakunnissa tarvitaan hiippakuntien antamaa tukea myös keskushallinnon runsaasti tuottamien hankkeiden ja teemojen toteuttamisessa ja materiaalin hyödyntämisessä. Paikallisella tasolla on tarvetta katsoa yhdessä hiippakunnan työntekijöiden kanssa, mitä jokin hanke voisi seurakunnan tilanteessa merkitä ja mahdollisesti siitä voidaan luopua. Ylimääräisiksi koettujen hankkeiden edistäminen voi aiheuttaa seurakunnissa riittämättömyyden kokemuksia ja turhautumista. Paikallisen toimintakulttuurin kehittämistä voi puolestaan rajoittaa seurakuntien toimintaa tiukasti määrittävät linjaukset, kuten esimerkiksi kolehtien määrääminen.

Kirkon toiminnan kehittämisessä resursseja on syytä suunnata ennen muuta paikallisiin seurakuntiin. Osaavia luottamushenkilöitä tarvitaan erityisesti seurakuntien ja toisaalta kokonaiskirkon hallintoelimiissä, missä käytetään muodollista päätösvaltaa enemmän kuin hiippakuntatasolla.

Jäsenmäärän kehityksen kannalta keskeistä on kysyä seurakuntalaisilta, mitä he haluavat ja tarvitsevat. Valmiina tarjotun toiminnan sijaan on annettava vastuuta vapaaehtoisille. Johtamiskulttuurin murroksen yhteydessä tulee pohtia, mitä kaitsenta ja johtaminen merkitsevät vapaaehtoistyössä.

Hiippakunta tukee piispaa hänen kaitsentatehtävässään sekä palvelee seurakuntia niiden hoitajissa omaa työtään. Nykyiset säädökset piispan ja hiippakunnan tehtävistä ovat riittävät toimintaympäristön muutoksissa. Sen sijaan johtamisessa, toiminnan peruslinjauksissa ja toimintakulttuureissa on hiippakuntien välistä vaihtelua. Tässä on hiippakuntien toiminnan kehittämiskohde. Kaikki toimintatavat eivät vastaa täysin nykypäivän vaatimuksia tai eivät ole tarkoituksenmukaisia

seurakuntien toiminnan kannalta. Hiippakuntien ja kirkkohallituksen väliseen yhteistyöhön tarvitaan selkiyttämistä ja tiivistämistä. Selvitystyöryhmän mielestä hiippakuntavaltuustot voidaan lakkauttaa. Lääninrovastin roolia tulee vahvistaa ja valitseminen tulee antaa tuomiokapitulien tehtäväksi.

5. TOIMENPIDE- JA MUUTOSEHDOTUKSET

5.1 Toimintakulttuurin muutostarve

Selvitystyöryhmä kiinnittää huomiota siihen, että kirkossa tulee luoda entistä paremmat edellytykset piispan ja hiippakunnan tehtävien hoitamiseksi toimintaympäristön muuttuessa nopeasti. Konkreettisia toimenpiteitä ja muutoksia nykytilanteeseen tarvitaan välttämättä. Niiden tulee olla luterilaisen kirkkokäsityksen mukaisia, vaikka käytännön menettelytavoissa voidaankin ottaa huomioon julkisen hallinnon uudistusten periaatteita. Samalla on otettava huomioon hiippakuntiin kohdistuvat eri tahojen toisistaan poikkeavat odotukset.

Työryhmää on pyydetty tekemään tarvittavia ehdotuksia. Ehdotukset eivät ole yksityiskohtiin saakka hiottuja ja myös niiden suuruusluokka on erilainen. Ne ulottuvat hiippakuntien toimintaa laajemmalle. Ehdotusten yhteydessä on mainittu tahot, joiden on ajateltu vastaavan tehtävien toteuttamisesta. Lopuksi on hieman tarkemmin eritelty kolmea erilaista hiippakuntahallinnon mallia.

Työryhmän näkemyksenä on, että riippumatta siitä, mitä ehdotuksia päätetään toteuttaa, tarvitaan hiippakuntien ja kirkkohallituksen laajaa johtamis- ja toimintakulttuurin muutosta. Sen tulee perustua toimintaympäristön tarpeiden tunnistamiseen ja viedä kohti yhteistyön syvenemistä. Toimintakulttuurin muutos ei edellytä muutoksia organisaatioon, joten sitä koskeva valmistelu ja toteutus voidaan aloittaa välittömästi. Tavoite toimintakulttuurin muutoksesta liittyy myös ehdotettuihin toimenpiteisiin. Jos organisaation muutos nähdään tarpeelliseksi, on toimintakulttuuri ja organisaatio uudistettava yhdessä. Asian konkretisoimiseksi työryhmä avaa seuraavaksi hiukan lisää juuri tähän muutokseen liittyviä yksityiskohtia.

Toimintakulttuurin kehittämisen tavoitteena on nykyistä nopeampi reagoiminen toimintaympäristön muutoksiin. Hiippakuntien ja piispojen on tähän sitouduttava yhdessä. Tämä ei ole ristiriidassa piispan ja hiippakunnan itsenäisyyden kanssa, koska lähtökohtana on hiippakunnille annettujen tehtävien hoitaminen vastuullisesti. Yhteisten linjausten kehittäminen vaatii piispoilta sitoutumista tuomiokapitulien ja sen henkilöstön johtamiseen.

Tarkoituksenmukaista ja taloudellista on, että kirkon yhteisen toiminnan suunnittelu ja toteutus tapahtuu vastaisuudessa tiiviissä yhteistyössä kirkkohallituksen, piispainkokouksen ja hiippakuntien kanssa. Näiden on asetettava toiminnalleen yhteiset tavoitteet ja työskenneltävä niiden mukaisesti. Hiippakunnat ovat keskeisiä yhteisen toiminnan käytännöllisessä toteutuksessa. Tämän vuoksi toiminnan suunnittelussa on välttämätöntä ottaa huomioon suunnitelmien toteutusmahdollisuudet. On erittäin epätarkoituksenmukaista suunnitella toimintaa, jota ei pystytä järkevällä tavalla käytännössä

toteuttamaan. Kirkossa on nykyistä huolellisemmin otettava huomioon toiminnan suunnittelun ja täytäntöönpanon vastaavuus.

Piispoilta edellytetään itsenäisestä asemastaan huolimatta tiivistä yhteistyötä muiden hiippakuntien ja kirkon toimijoiden kanssa. Hiippakunnan toiminnan suunnittelu tapahtuu piispan johdolla. Hiippakunnan ja seurakuntien työssä ei voida nojautua individualistiseen työkuultuuriin. Tämä periaate koskee myös piispanviran hoitamista. Käytännön vastuu hiippakunnan ja kirkkohallituksen yhteistyössä kuuluu piispalle ja hiippakuntadekaanille.

Piispan, hiippakunnan ja kirkkohallituksen kiinteän yhteistyön tavoitteena on parantaa kirkkohallituksen työntekijöiden vuorovaikutusta seurakuntien kanssa. Seurakunnat ovat törmänneet epäolennaisilta näyttäviin rajoituksiin, kun ne ovat halunneet uudistaa toimintamalliaan yli työalarajojen. Tällaisten muutosten tarpeisiin on reagoitava nykyistä nopeammin.

Hiippakuntien toiminnassa työalarajoista luopumistarve nähdään ehkä selkeämmin, koska tuomiokapitulien pienen henkilöstön on käytännön työssään niin toimittava. Kirkkohallituksen toiminnallisessa osastossa voidaan ja joudutaan erikoistumaan. Tämän vuoksi viestintä seurakuntiin ylläpitää osaltaan työalarajoja. Esimerkiksi tässä kysymyksessä hiippakuntien ja kirkon keskushallinnon näkökulmat seurakuntien toiminnasta ovat erilaisia. Haasteena on saavuttaa yhteinen näkemys siitä, miten seurakuntia palvellaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Hiippakuntien ja kirkkohallituksen tiivis yhteistyö näkyy entistä parempana ja pitkäjänteisempänä toimintana seurakuntien hyväksi. Kun toimintaprosessi nähdään yhteisenä, voidaan toimintaa ja resursseja suunnata niin, että alueelliset näkökulmat otetaan eri hiippakunnissa huomioon nykyistä paremmin. Tavoitteena voi olla, että hiippakuntien erot pystytään myös resurssien jaossa huomioimaan avoimesti ja läpinäkyvästi.

Kiipan toiminta antaa mahdollisuudet yhteistyöhön tuomiokapitulien taloushallinnon tehtävien hoidossa. Seurakuntien neuvontaa voidaan parantaa kirkkohallituksen lakimiesten ja tuomiokapitulien nykyistä tiiviimmällä yhteistyöllä. Seurakuntien hallinnon ja toiminnan alueelta tulevien kysymysten alue on niin laaja, että kenenkään ei ole mahdollista seurata eri alueita täysipainoisesti. Hiippakunnilla on tähänkin saakka ollut koulutusyhteistyötä naapurihippakuntien kanssa.

Tämä ehdotettu johtamisen ja toimintakulttuurin kehittäminen on vaativa, mutta välttämätön tehtävä. Sitä voidaan haasteena verrata seurakuntien muutosprosessien läpiviemiseen. Toisaalta näin saadaan perspektiiviä seurakuntien tarvitsemaan tukeen niitä koskevissa muutoksissa. Onnistumisen kannalta on tärkeää sopia tehtävän vastuutahoista, taloudesta ja aikataulusta. Toimintakulttuurin muutos ei missään organisaatioissa voi tapahtua ilman johdon sitoutumista. Tässä tapauksessa piispojen ja kirkkohallituksen johdon on asetettava toimintakulttuurin muutostavoitteet.

5.2 Hiippakuntahallinto

5.2.1 Piispan virka

1. Piispat tarvitsevat viranhoidossaan ja valmistelutehtävissään sekä tuomiokapitulien että kirkkohallituksen henkilöstön asiantuntemusta. Valmisteluresurssin hyödyntäminen edellyttää yhteistyötä ja toimivien työskentelytapojen muutosta, koska henkilöstö on muodollisesti eri organisaatioiden palveluksessa. Piispojen avustaminen tulisi olla kirkon yhteisen tehtävän hoitamista. *Piispainkokous* ja *kirkkohallitus* toteuttavat tämän yhdessä.
2. Piispan virkaan kohdistuu monenlaisia ja osittain ristiriitaisiakin odotuksia. Siitä vallitsee myös kirjava joukko lähinnä historiaan perustuvia mielikuvia samalla kun yleinen tietoisuus viran tehtävästä ja sisällöstä on ohentunut. Piispan viran ja piispuuden luonteen reflektointi on ennen muuta piispojen vastuulla. *Piispainkokous* ottaa rakenteisiinsa säännöllisen keskustelun piispuudesta.
3. Piispainkokous on luonteva koko kirkon strategiaproessin johtaja, jolloin hiippakunnat omine erityispiirteineen on kytketty toimintalinjausten tekemiseen yhteistyössä kirkkohallituksen kanssa. Tarvetta on myös tehdä tuomiokapitulien mahdollisimman yhtenäinen toimintalinjaus, jossa huomioidaan hiippakuntien erot. *Piispainkokous* ottaa vastuun strategiaprosessien johtamisesta.
4. *Piispainkokous* käynnistää selvityksen pohjalta työskentelyn tuomiokapitulien toiminta- ja johtamiskulttuurin kehittämiseksi. Johtamiskulttuurin muutokselle voidaan asettaa aikataulu ja tehdä prosessikuvaus.

5.2.2 Hiippakunnat

5. *Piispainkokous* ja *kirkkohallitus* ryhtyvät laatimaan suunnitelmaa piispainkokouksen, hiippakuntien ja kirkkohallituksen yhteistyön tiivistämisestä. Siinä tulee määritellä hiippakuntien hoitamat kirkon yhteisen toiminnan tehtävät nykyistä selkeämmin. Toiminnallisen osaston ja tuomiokapitulien yhteinen työ koordinoidaan paremmin ja yhteistyölle etsitään yhä uusia tapoja.
6. *Hiippakunnat* kiinnittävät enemmän huomiota seurakuntayhtymien henkilöstöön piispantarkastuksissa, koulutuksessa ja muussa hiippakunnallisessa toiminnassa. Tilanteen muuttaminen sisällytetään tuomiokapitulien toimintasuunnitelmiin.
7. *Tuomiokapitulit* ottavat aktiivisemmin vastuuta seurakuntien muutosprosesseista. Hiippakunnille on annettu resursseja tehtävän hoitamiseen. Sen vuoksi niiden tulee käynnistää muutokseen johtavia prosesseja.
8. Vapaaehtoisten kasvanut rooli seurakuntatyössä on huomioitava *tuomiokapitulien* toiminnassa. Tuomiokapitulien tulee tukea seurakuntia ja työntekijöitä tässä muutosprosessissa.
9. Hiippakuntavaltuustoista luovutaan. Tilalle ei perusteta uutta toimielintä, vaan tuomiokapitulien kokoonpanoa laajennetaan. Istunnon jäseneksi lisätään maallikko, jolloin jäseniä ovat piispa, tuomiorovasti, kaksi pappisasessoria, kaksi maallikkoa ja kaksi virkamiestä (lakimiesasessori ja hiippakuntadekaani). Maallikkojäsenten valinta toteutetaan vaaleilla, joissa ehdolla voi olla vaalikelpoisuussäädösten mukaan myös seurakuntaan työsuhteessa oleva henkilö. Kirkkolain 17 b:4a §:n mukaiset aloitteet lähetetään kirkolliskokouksen valiokunnalle käsiteltäviksi. Valiokunta päättäisi lähetetäänkö aloitteet edelleen kirkolliskokoukselle. Mikäli tällainen lakimuutos nähdään vaikeaksi toteuttaa, niin aloitteet käsitellään tuomiokapitulissa. Muutoksen toteuttamisesta vastaavat *piispainkokous* ja *kirkkohallitus*.

10. Tuomiokapituli valitsee lääninrovastin laissa säädetyksi määräajaksi. Muutoksella vahvistetaan lääninrovastin asemaa ja kiinteytetään yhteyttä piispaan ja tuomiokapituliin. Muutoksesta vastaavat *hiippakunnat* ja *kirkkohallitus*.
11. Synodaalikokousten lakisääteisyudesta luovutaan. Kysymys on hiippakuntien käyttöön osoitettujen resurssien tarkoituksenmukaisesta käyttämisestä. Yhteyttä papistoon voidaan pitää ajanmukaisemmilla tavoilla. Tilalle voidaan harkita myös muita työntekijöitä kuin vain pappeja kokoavia hiippakunnallisia tapahtumia, joita varten varataan määrärahat. Muutoksen vastuutahoina ovat *piispainkokous* ja *kirkkohallitus*.

5.2.3 Nimikkeet

12. Tuomio-alkuiset sanat *tuomiokapituli*, *tuomiokirkko*, *tuomiorovasti* ja *tuomiokirkkoseurakunta* ovat nykykielessä outoja. Jokapäiväisesti ilmaisuja käyttävä tottuu niihin. Tämä ei ole peruste sanaston uudistuksen siirtämiselle. Poistetaan uudistuksessa sanoihin liittyvä virheellinen käännöskieli, hierarkisuus ja ”tuomion”-leima. Ehdotuksia uusiksi nimikkeiksi jatkokyöstämistä varten ovat tuomiokapitulin tilalle *hiippakuntatoimisto* tai *piispan toimisto*. Istunnon nimeksi vaihdetaan esimerkiksi *kollegio* tai *kapituli* ja tuomiokirkko korvataan sanalla *katedraali* tai *piispan kirkko*. Tuomiokirkkoseurakunta voi olla esimerkiksi *katedraaliseurakunta*. Myös *piispantarkastus* voidaan korvata tapahtuman tarkoitusta paremmin kuvaavalla vastineella, esim. piispan vierailu tai seurakunnan tarkastus. Uudistusta voidaan harkita myös ruotsinkielisissä sanoissa *domkapitlet*, *domkyrka*, *domprost*, *domkyrkoförsamling*, mutta samalla on huomattava, että ruotsin kielen sanat liittyvät muiden Pohjoismaiden käytäntöön. Ruotsin kielessä on jo käytössä sana *biskopsvisitation*. Tarve muutoksille ei ole siksi yhtä ilmeinen kuin suomenkielisissä sanoissa. Muutoksesta *piispainkokous* käynnistää erillisen valmistelun.

5.3 Vaihtoehtoisia malleja

Työryhmä on pohtinut vaihtoehtoisia malleja nykyiselle hiippakuntaorganisaatiolle. Mallien arvioinnissa on otettava huomioon edellä mainittuja rakenteeseen vaikuttavia tekijöitä. Periaatteellisena ajatuksena on katsoa malleja seurakuntalähtöisesti ja niin, ettei kirkon organisaatioon muodostu päällekkäisiä tasoja. Vertailukohtana ovat tämänhetkiset tasot: seurakunnat, seurakuntayhtymät, rovastikunnat ja kokonaiskirkko.

Hiippakuntien kokoa ja lukumäärää voidaan valitusta näkökulmasta riippuen lisätä, vähentää tai ne voidaan säilyttää nykyisellään. Hiippakuntien lisääminen merkitsee sitä, että myös piispoja olisi enemmän. Sen sijaan hiippakuntien vähentäminen voi merkitä piispojen lukumäärän vähentämistä tai säilymistä ennallaan. Mallien olennaiset erot syntyvät siitä, missä tehtävissä hiippakuntien vahvistaminen nähdään tarpeelliseksi. Jokaisella hallintomallilla on omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Ensimmäisessä vaihtoehdossa seurakunta on kirkon toiminnan keskus. Toinen ja kolmas malli vahvistavat erityisesti hiippakuntien asemaa kirkon hallinnossa. Kaikkien näiden mallien toteuttaminen edellyttää merkittäviä muutoksia nykytilanteeseen. Työryhmä ei ota kantaa mallien keskinäiseen järjestykseen.

Työryhmä katsoo, että aikaisemmin käsittelyssä ollut kirkkohallituksen ehdotus maakuntapohjaisesta hiippakuntajaosta tulee ottaa uudelleen esille. Toteutuessaan valtion aluehallintouudistus (Sote) olisi

mahdollinen pohja seurakuntien yhteistyölle sekä seurakunta- ja hiippakuntarakenteen muutoksille. Hiippakuntajakoa on tarkasteltava kaikissa tapauksissa kirkon omista lähtökohdista käsin.

1. Malli: Hiippakuntien ja piispojen lukumäärän lisääminen

Piispalla on mahdollisuus olla aktiivisemmin osa seurakuntien ja hiippakunnan elämää, jos piispoja ja hiippakuntia on enemmän. Tämä edistää hiippakunnan sisäistä yhtenäisyyttä. Käytännössä malli voidaan toteuttaa siten, että laajoja hiippakuntia jaetaan. Hiippakunnat muodostavat samalla seurakuntayhtymän. Hiippakuntaa johtaa piispa. Tämä yksinkertaistaa ja helpottaa seurakuntien yhteyttä kirkon keskushallintoon. Kirkkohallituksen rooli selkiytyy. Sen työssä korostuvat ne hallinnolliset tehtävät, jotka on järkevää hoitaa yhteisesti. Mallilla on yhtymäkohtia seurakuntien rakenneuudistuksen valmistelussa vaihtoehtona olleeseen hiippakuntamalliin.

Tämä malli toisi maahan kaikkiä useita uusia hiippakuntia ja piispoja. Pääsääntöisesti 5-10 seurakunnan hiippakunta ei olisi vielä riittävän suuri. Määrällisesti sopivankokoisiksi katsottavia hiippakuntia syntyisi esimerkiksi Helsingin hiippakunnan alueelle kolme. Saman verran niitä voisi syntyä Kuopion hiippakuntaan. Tämä edellyttää organisaatiolta selkeyttä. Jos hiippakunnat ovat nykyisellä tavalla melko hahmottomia kokonaisuuksia, niitä ei kannata lisätä. Kysymyksiä herättää, kuuluisivatko kaikki ruotsinkieliset seurakunnat omaan hiippakuntaansa ja irrotettaisiinko näin ollen nämä seurakunnat nykyisistä seurakuntayhtymistään. Tämä kasvattaisi ruotsinkielisten seurakuntayhtymien määrää.

Sisarkirkkoihin vertailtaessa hiippakuntien määrän kasvattaminen on teologisesti lähellä muiden kirkkojen ratkaisua. Se perustuu vankasti kirkolliselle traditiolle, jossa melkein jokaisessa merkittävässä kaupungissa on piispanistuin ja tuomiokirkko. Kaupungissa toimii kirkollisen aluehallinnon ja toiminnan keskus. Tältä pohjalta esimerkiksi Englannin anglikaanisessa kirkossa on 41 hiippakuntaa ja 114 piispaa. Tässä kirkossa jokainen hiippakunta (paitsi Euroopan hiippakunta) jakautuu paikallisseurakuntiin, joiden johdossa on tavallisesti kirkkoherra. Englannin kirkossa meneillään olevan hiippakuntien uudistamistyön kuluessa on kuitenkin nähty tarpeelliseksi yhdistää joitakin hiippakuntia. Sen sijaan piispojen määrä on hieman kasvanut. Yhtymäkohtia mallilla on myös Amerikan evankelis-luterilaiseen kirkkoon (ELCA), joka rakentuu hiippakuntia vastaavista 65 synodista, joiden koossa, maantieteessä, jäsenmäärässä, henkilökunnassa ja ohjelmallisissa painopisteissä on suurta vaihtelua. Seurakunnat ovat pieniä ja niitä on pienimmässä synodissa 30, kun taas suurimmassa lähes 300. Sen sijaan pohjoismaisiin sisarkirkkoihin verrattuna malli eroaa selvästi hiippakuntien ja piispojen määrässä. Esimerkiksi Ruotsin kirkko on jakautunut vain 13 piispan johtamaan hiippakuntaan. Poikkeuksena on Uppsalan hiippakunta, jossa on kaksi piispaa.

Piispan hengellinen johtajuus vahvistuu ja toimivaltasuhteet selkiytyvät. Piispa toimii kirkkoherrojen lähimpänä esimiehenä ja kirkkoherra vastaa papistostaan. Piispalla on enemmän aikaa hoitaa virkaansa kuuluvia tehtäviä omassa hiippakunnassaan ja olla lähempänä seurakuntatasoa, kun hiippakuntien koko on olennaisesti nykyistä pienempi. Seurakuntalaisia on piispaa kohden ekumeenisesti katsottuna kohtuullisesti. Näin ollen piispa pystyy vastaamaan paremmin seurakuntien tarpeeseen ja

työmäärä ei kasva liian suureksi. Seurakuntien johtaminen piispan virasta käsin on teologisesti perinteinen ratkaisu. Tämä merkitsisi kuitenkin muutosta seurakuntahallintoon, jossa piispalla pitäisi olla isompi rooli.

Piispan tehtävät säilyvät mahdollisesti pääasiassa entisellään. Piispan johtajuus hiippakunnassa ja tuomiokapitulissa vahvistuu. Hän on koko hiippakunnan ja erityisesti kirkon virkaan vihittyjen kait-sija. Työssään hän tukee työyhteisöjä ja vahvistaa kirkon toimintaedellytyksiä. Piispallinen kait-senta on erityisesti rohkaisu- ja kannustamistehtävä. Piispa osallistuu aktiivisesti tuomiokirkkoseurakunnan jumalanpalveluselämään.

Arvojohtajana ja mielipidevaikuttajana piispa ottaa julkisuudessa kantaa olennaisissa kirkon asioissa. Yhteiskunnallisena vallankäyttäjänä piispa edustaa ja ylläpitää suhteita kirkon kannalta keskeisiin yhteiskunnallisiin toimijoihin. Joukossa erottuu arkkipiispa ja muutamat piispat, jotka ovat muita aktiivisempia ja näkyvämpiä vaikuttajia. Piispan asiantuntemus ja mediaosaaminen painottuvat tässä mallissa.

Hiippakunta hoitaa monet seurakuntayhtymälle kuuluvat tehtävät. Lähtökohtaisesti kaikki tuomiokapitulissa tehty työ tukee edelleen piispan viranhoitoa. Tarkemmassa valmistelussa selvitetään, miten tuomiokapitulin ja seurakuntayhtymän johtajien virkoja yhdistetään. Esimerkiksi talous- ja hallintojohtaja voisivat hoitaa tehtäviä hiippakunnassa ja seurakuntayhtymässä. Hallintojohtaja olisi koulu-tukseltaan lakimies. Koko tuomiokapitulin henkilöstö ja nykyinen seurakuntayhtymän henkilöstö voitaisiin suurimmaksi osaksi yhdistää, jolloin tulisi säästöä nimenomaan seurakuntien ja kirkon hallinnossa. Henkilöstön määrässä tulee välttää liiallisen kasvun riskiä. Uudistuksen myötä tuomiokapitulissa tehtävän työn määrä kasvaa. Myöskään piispan työ ei tästä vähene, ellei joitain tehtäviä karsita.

Lainoppineet asessorit hoitavat lainopilliset tehtävät, kuten tälläkin hetkellä. Tuomiokapitulatehtävien lisäksi lainoppineiden asessorien vastuulle tulevat asiat, jotka kuuluvat nykyisten seurakuntayhtymien lakimiehille. Hiippakuntien toiminnalliset tehtävät ja seurakuntayhtymien yhteisen seurakuntatyön tehtävät muodostavat yhden kokonaisuuden, jota johtaa hiippakuntadekaani.

Yleisillä vaaleilla valittu yhteinen kirkkovaltuusto käyttää alueella ylintä päätösvaltaa. Käytännössä se korvaa hiippakuntavaltuuston. Yhteisen kirkkovaltuuston tehtäviin kuuluu suurelta osin hoitaa hiippakunnan seurakuntien taloutta. Luottamushenkilöt saavat hiippakunnan hallinnossa merkittävämmän aseman.

Piispainkokouksen rooli vahvistuu ja sen jäsenmäärä kasvaa. Osan piispainkokoukselle kuuluvista tehtävistä hoitaa suppeampi toimielin, sillä käytännössä n. 20 piispan kokoontuminen tiheästi ei ole toimiva ratkaisu.

Kaiken kaikkiaan hiippakuntien lukumäärän lisääminen ei välttämättä edellytä kokonaiskustannusten voimakasta kasvua, koska hiippakunta ja seurakuntayhtymä ovat samaa organisaatiota. Kahden organisaation yhdistäminen tuo säästöjä. Sen sijaan hiippakuntien lukumäärän lisääminen seurakun-

tayhtymien rinnalle olisi hallinnollisesti ja taloudellisesti epärealistista. Mahdollista olisi myös perustaa vapaaehtoisia hiippakunnan kokoisia seurakuntayhtymiä. Siinä tapauksessa seurakuntayhtymän perussääntöön kirjataan tiivis yhteistoiminta hiippakunnan kanssa.

Huomioita

- Teologiset ja historialliset perustelut ovat muita malleja paremmat.
- Piispa voi keskittyä hengelliseen johtamiseen ja seurakuntien tukemiseen.
- Hiippakunta- ja yhtymähallinto yhdistetään.
- Seurakuntayhtymämalli toteutuu.
- Hiippakuntien sisäinen yhtenäisyys ja asema vahvistuu.
- Kirkkohallituksen roolissa korostuvat talouden ja hallinnon yhteiset tehtävät.
- Piispainkokouksen jäsenmäärässä ja tehtävissä tapahtuu muutoksia.

2. Malli: Hiippakuntien määrän vähentäminen

Hiippakuntahallinto rakentuu tässäkin mallissa piispan, tuomiokapitulin ja hiippakuntavaltuuston varaan, mutta piispoja ja hiippakuntia on nykyistä vähemmän. Nykyisiä hiippakuntarajoja muutetaan, minkä jälkeen maassamme on n. 5-7 hiippakuntaa ja saman verran piispoja. Hiippakuntarajat muodostetaan siten, että niissä otetaan lähtökohdaksi mahdollisuuksien mukaan maakuntarajat. Lisäksi huomioidaan maan hallinnollinen ja toiminnallinen aluejako. Porvoon hiippakunnan rajoihin ruotsinkielisenä hiippakuntana ei ole tarkoituksenmukaista tehdä muutoksia. Mahdollinen olisi esimerkiksi Väli-Suomen hiippakunta, joka muodostettaisiin Kuopion, Mikkelin ja Lapuan hiippakunnista. Piispojen määrä vähentyisi. Poissuljettua ei olisi sekään, että samassa hiippakunnassa olisi kaksi piispaa. Esimerkiksi kysymykseen tulisi Espoon ja Helsingin hiippakuntien yhdistäminen, jolloin hiippakunnassa olisi yksi tuomiokapituli ja kaksi piispaa. Malli olisi samankaltainen kuin tällä hetkellä Turun arkkihiippakunnassa. Hiippakuntien rajojen muuttaminen vaatii perusteellisen selvityksen ja keskustelun hiippakunnan tehtävistä.

Hiippakuntien kokoa kasvattamalla turvataan tuomiokapituleille riittävät resurssit seurakuntien toiminnan tukemiseen ja yhteistoiminnan edistämiseen. Hiippakuntien merkitys kirkon hallinnossa ja mahdollisesti myös ihmisten mielikuvissa vahvistuu. Isokaan seurakuntayhtymä ei dominoi laajassa hiippakunnassa toimintakulttuuria. Piispan asema ja hiippakunnan painoarvo säilyy kirkollisessa hallinnossa.

Hiippakuntia vahvistetaan yhdistämällä niihin tarkoituksenmukaisia osia kirkon keskushallinnosta. Kirkkohallituksen toiminnallinen osasto yhdistetään kokonaan hiippakuntien tehtäviin. Kirkkohallituksen organisaatio ja toiminnan suunnittelu muuttuvat huomattavasti, koska osa kirkon yhteisistä valmisteluresursseista toimii hiippakunnissa. Hiippakuntien ja kirkon keskushallinnon toimintaa ohjaa kuitenkin yhteinen toiminnallinen strategia. Yksittäisen seurakunnan organisaatioon muutos ei vaikuta.

Hiippakuntien kasvattaminen selvästi nykyistä isommiksi ei ole hiippakuntahallinnon teologisesta perustasta katsottuna ongelmatonta. Malli perustuu samalle episkopaalis-synodaaliselle pohjalle kuin nykyinenkin hiippakuntahallinto, mutta muihin luterilaisiin kirkkoihin verrattuna hiippakunnat ovat

huomattavan suuria. Esimerkiksi Norjan kirkossa hiippakuntia on 12 ja Tanskan kirkossa 11. Seurakunnat jäävät nykyistä etämmälle hiippakunnasta. Yhteys on kuitenkin vahvempi verrattuna kirkkohallituksen tämänhetkiseen toimintatapaan.

Piispan tehtäviä on priorisoitava, sillä hänen työmääränsä kasvaa merkittävästi koko hiippakunnan ja erityisesti kirkon virkaan vihittyjen kaitsijana. Piispalle jää nykyistä vähemmän aikaa vierailuille seurakunnissa, työntekijöiden tapaamiselle ja henkilökohtaisille yhteyksille hiippakunnan alueella. Hänellä on entistä vähemmän mahdollisuuksia tukea seurakuntia. Ekumeenisesti katsottuna seurakuntalaisten määrä piispaa kohden on poikkeuksellisen suuri. Välimatkat kasvavat, mutta tietoliikenne- ja kulkuyhteydet mahdollistavat piispan tavoitettavuuden. Seurakuntien näkökulmasta piispa voi silti jäädä etäiseksi. Mallin etuna on, että piispa johtaa nykyistä huomattavasti suurempaa hiippakunnan henkilöstöä, joka toimii seurakuntien kanssa. Käytännössä piispan vaikutusmahdollisuudet hiippakunnan johtajana kasvavat, vaikka hiippakunnan toiminta ei samalla tavalla henkilöidy piispaan.

Yhteiskunnallisena vaikuttajana ja arvojohtajana piispa saa lisää näkyvyyttä julkisuudessa. Hän on entistä selkeämmin arvojohtaja ja mielipidevaikuttaja tiedotusvälineissä. Vaarana on, että kirkon ääni julkisuudessa yksipuolistuu. Piispan roolissa korostuu edustaminen ja kirkon yhteiskunnallisten suhteiden hoitaminen, liikkuminen eri yhteistyöverkostoissa sekä aktiivinen mediayhteistyö. Riskinä on, kasvaako piispan työmäärä kohtuuttoman suureksi ja muuttuko tehtävä hengellisestä maallisen johtamisen suuntaan.

Tuomiokapitulin kokoonpanossa ja hallinnollisissa tehtävissä tapahtuu muutoksia. Kollegio voi olla samalla yhtymän virkamieshallintoelin, jolloin asessorit korvataan kirkkoherroilla. Piispa tarvitsee ympärilleen vahvan tukijoukon. Tuomiokapitulin kokoonpanolla ja henkilöstöllä tuetaan piispaa viranhoidossa sekä hoidetaan yhteyttä seurakuntiin ja niiden työntekijöihin. Lääninrovasti ja tuomiorovasti integroidaan vahvasti piispan tukemiseen työssään.

Hiippakuntavaltuuston säilyttämiseen liittyy tässäkin mallissa edellä kirjatut kysymykset. Hiippakuntavaltuusto valitaan entistä laajemmalta alueelta, mutta sen tehtävät pysyvät entisellään. Päätökset hiippakunnan resursseista tehdään edelleen kirkolliskokouksessa.

Huomioita

- Piispan rooli etäännyy seurakunnista, mutta vahvistuu hiippakunnan johtajana.
- Hiippakunta ja seurakuntayhtymä voidaan yhdistää.
- Hiippakuntia vahvistetaan kirkkohallituksen henkilöstöllä.
- Hiippakunnista tulee työn kehittämisen keskuksia, joilla on tarpeeksi osaamista ja voimaa.
- Paikallisen seurakunnan organisaatioon ei tule muutosta.
- Tuomiokapitulin istunto voi olla virkamieshallintoelin.
- Taloudellisesti todennäköisesti edullisin malli toteuttaa.

3. Malli: Piispakuntiin jakautuvat hiippakunnat

Suomi jaetaan kolmeen hiippakuntaan maantieteellisen sijaintinsa perusteella. Kaksi suomenkielistä hiippakuntaa ovat eteläinen ja pohjoinen hiippakunta. Eteläiseen hiippakuntaan kuuluvat nykyinen Turun arkkihiippakunta, Tampereen, Espoon ja Helsingin hiippakunta. Pohjoinen hiippakunta muodostetaan nykyisistä Mikkelin, Kuopion, Lapuan ja Oulun hiippakunnista. Ruotsinkielinen hiippakunta säilyy edelleen omana hiippakuntanaan kielellisistä ja kulttuurillisista syistä ja muodostaa kolmannen hiippakunnan, jolloin se voi säilyä nimeltään Porvoon hiippakuntana. Muille hiippakunnille valitaan niille sopivat nimet.

Hiippakunnat jakautuvat piispakuntiin, joita on tarvittava määrä. Mahdollista on ajatella, että nykyiseen piispojen määrään ei tule muutosta, joten kirkossa on kymmenen piispaa ja yhdeksän piispakuntaa. Mallin kaksi tavoin tässäkin vaihtoehdossa on poikkeuksellisen vähän hiippakuntia suhteessa muihin sisarkirkkoihin. Piispakuntien myötä piispojen määrä on kuitenkin ennallaan ja samankaltainen kuin Ruotsin, Norjan ja Tanskan kirkoissa. Piispan kaitsenta-alue pysyy nykyisen suuruisena. Hän on kiinteässä yhteydessä niin hiippakunnan kuin seurakuntayhtymienkin kanssa. Yhteiskuntasuhteiden hoitamisen kannalta korostuu eteläisen hiippakunnan ja mahdollisesti myös siihen kuuluvien piispojen asema. Haasteena on maantieteellisestä jaosta seuraava taloudellinen polarisaatio rikkaaseen ja köyhään hiippakuntaan sekä erilaisten teologisten näkemysten vahvistuminen, jolla voi olla hajottava vaikutus kirkkoon.

Seurakuntayhtymien toiminnan jatkumiselle ei ole estettä tässä mallissa. Ne voivat muodostaa hiippakunnassa piispakunnan kokoiset yhtymäorganisaatiot. Yhtymien johtavilla papeilla on mahdollisuus osallistua tuomiokapitulien toimintaan.

Hiippakunnassa on yksi tuomiokapituli, johon kuuluvat piispat ja esimerkiksi edellä mainitut yhtymien johtavat papit sekä hiippakuntavaltuuston valitsemia maallikkoja. Tuomiokapitulien johtaminen on ratkaistava jatkoselvityksen pohjalta, jossa otetaan huomioon kahden arkkipiispan tarve. Tuomiokapitulien tehtävistä osa delegoidaan piispakunnille. Pappien henkilöstöhallinnossa päätösvaltaa voi jakaa piispalle ja tuomiokapitulille. Tuomiokapituli käytännön työskentelyn haasteena ovat muun muassa laajan alueen yhteiset kokoukset. Virallinen videokokous vaatii lainsäädännön. Tuomiokapitulien nimi ja muu terminologia muutetaan rakenneuudistuksen yhteydessä.

Tällaisessa rakennemuutoksessa voidaan vaihtoehdon kaksi mukaisesti sisällyttää kirkon yhteisen toiminnan hoito uudenaikaiseen hiippakuntaorganisaation. Tämä merkitsee toiminnallisen osaston lakkaamista kirkkohallituksessa ja samalla pääkaupunkikeskeisyyden vähentymistä kirkon keskushallinnossa.

Hiippakunta voi erikoistua ja vastata koko maan alueella sille annetusta erityistehtävästä. Esimerkiksi toisessa hiippakunnassa voi olla perheneuvonnan osaaminen ja toisessa sairaalasielunhoidon keskus. Kysymyksiä voi herättää, pystytäänkö hiippakunnasta katsomaan valtakunnallisesti koko työalaa ja miten tiimit kootaan luontevasti tätä työtä varten. Joka tapauksessa seurakuntayhtymien yhteisiä toiminnallisia resursseja voidaan vähentää sen jälkeen, kun kirkon yhteinen toiminnallinen suunnittelu ja koulutus ovat lähempänä seurakuntatyötä. Tavoitteena tulee olla, että toimintamallin muutos näkyy

myös seurakunnissa. Nämä ovat huomattavimpia muutoksia paikallisen seurakunnan kannalta, jonka organisaatio säilyy muutoin pääasiassa ennallaan.

Piispojien tehtävien ja työmäärän muutokset jäävät jatkovalmisteluun. Samoin valmistelussa tulee pohtia tarkemmin, millaisia tukijoukkoja piispa tarvitsee ympärilleen. Piispan henkilökuntaan kuuluvat ainakin piispan sihteeri ja teologinen sihteeri sekä tiedottaja. Johtavien viranhaltijoiden kokonaismäärä voi organisaatiossa olla nykyistä pienempi. Isossa hiippakunnassa henkilöstöä hajasijoitetaan useampaan keskukseseen.

Mahdollisimman suuren joustavuuden saamiseksi organisaatio toimii niin, että toiminnallinen vastuu kirkossa on seurakunnilla, seurakuntayhtymillä ja hiippakunnilla. Päällekkäisiä tasoja puretaan pois. Kirkkohallituksen vastuulla on ainoastaan kirkon yhteinen hallinto ja talous.

Huomioita

- Piispa keskittyy alueensa hengelliseen johtamiseen.
- Seurakuntayhtymät voivat muodostaa hiippakunnassa piispakunnan kokoisen organisaation.
- Maantiede asettaa erityisiä haasteita kolmen hiippakunnan keskinäiselle tasavertaisuudelle.
- Seurakunnissa muutos kohdistuu toimintamalliin.
- Hiippakunnat voivat erikoistua erityistehtäviin.
- Kirkkohallituksen toimintoja siirretään hiippakuntiin.
- Hallinnollisesti tuomiokapitulien toiminta kevenee, millä saadaan aikaan kustannussäästöjä.

Työryhmän mielestä malli 1 olisi vaihtoehtoista sekä seurakuntien elämän kannalta että teologisesti ja historiallisesti perustelluin.

5.4 Päätössanat

Piispainkokoukselta saamansa tehtäväksiannon mukaisesti työryhmä on hahmotellut hiippakuntien ja tuomiokapitulien tulevaisuuteen vaikuttavia tekijöitä sekä laatinut toimenpide- ja muutosehdotuksia niihin vastaamiseksi. Jo varhain työskentelyn edetessä keskeisiksi tarpeiksi havaittiin hiippakuntien erityislaatuisuutta kunnioittavan yhteisyyden löytäminen sekä piispainkokouksen ja tuomiokapitulien tiiviimpi yhteistyö kirkkohallituksen kanssa. Rakenteellisista ratkaisuvaihtoehdoista riippumatta erilaisten toimintakulttuurien vuoropuhelu ja kehittäminen nähtiin välttämättömiksi. Piispojien ja piispainkokouksen merkitystä koko kirkon tulevaisuuden kannalta pidettiin keskeisenä.

Runsaan puolentoista vuoden aikana työryhmä kokoontui 16 kertaa. Se on kuullut asiantuntijana arkkipiispa Kari Mäkistä, kansliapäällikkö Jukka Keskitaloa, kirkkoneuvos Leena Rantasta, vs. kirkkoneuvos Kari Kopperia ja johtava asiantuntija; teologia ja ekumenia Tomi Karttusta sekä pyytänyt palautetta paitsi piispoilta myös hiippakuntadekaaneilta, lakimiesasessoreilta, pappisasessoreilta ja tuomiorovasteilta. Kesällä 2015 työskentelynsä aloittaneen kirkolliskokouksen asettaman tulevaisuuskomitean kanssa työryhmä on pitänyt yhden yhteisen kokouksen, ja lisäksi yhteyttä ovat pitäneet niin työryhmän ja komitean sihteerit kuin puheenjohtajatkin.

Työryhmän jäsenet ovat kokeneet samaansa tehtävän antoisana ja innostavana. Työryhmässä on ollut monipuolista kokemusta ja osaamista kirkon hallinnon eri tasoilta. Puolentoista vuoden aikana kirkollisessa elämässä tapahtui useita seikkoja, joista epäilemättä tärkeimpiä olivat seurakuntarakennemuutoksen raukeaminen kirkolliskokouksessa keväällä 2015 ja kirkolliskokouksen asettaman, jo edellä mainitun tulevaisuuskomitean työskentelyn käynnistyminen.

Kiitollisena saamastaan tehtävästä työryhmä jättää selvityksensä piispainkokoukselle toivomuksenaan, että se omalta osaltaan tarjoaisi aineksia piispan kaitsentaviran ja sitä palvelevan tuomiokapitulilaitoksen kehittämiseksi nopeasti muuttuvassa ajassa.

Hiippakuntahallinto sisarkirkoissamme Pohjoismaissa ja muualla

Alustus 29.1.2015

Tomi Karttunen

Ruotsin kirkko (www.svenskakyrkan.se)

Ruotsin kirkko on jakautunut 13 maantieteelliseen hiippakuntaan, joissa kussakin on oma piispansa – Upsalan hiippakunnassa kaksi. Jokaisessa hiippakunnassa on hiippakuntahallinto ja tuomiokapituli. Hiippakuntahallinnon tulee edistää seurakuntaelämää hiippakunnassa ja edistää sen kehitystä. Hiippakuntahallinto hoitaa myös kirkollisiin vaaleihin liittyviä asioita, vastaa kirkon rakenteellisesta jakautumisesta hiippakunnassa sekä käsittelee rakenne- ja kirkkorakennusavustuksia sekä kirkollisen kulttuuriperinnön suojelemiseen liittyviä korvauksia.

Tuomiokapitulilla on piispan ohella kaitsentavastuu hiippakunnan seurakuntien ja rovastikuntien toiminnasta. Vastuuseen kuuluu muun muassa neuvojen, tuen ja avun antaminen, osin kirkon oppiin, kirjoihin, sakramentteihin, jumalanpalvelukseen ja muihin toimituksiin liittyvissä kysymyksissä, osin oikeudellisissa kysymyksissä.

Hiippakunnat on jaettu rovastikuntiin, jotka käsittävät osan hiippakunnan seurakunnista. Jokaisessa rovastikunnassa on lääninrovasti, jonka tehtävänä on muun muassa edustaa piispaa hallinnossa ja kaitsennassa, piispantarkastuksissa seurakunnissa ja piispan tehtäväksi annosta tehdä rovastintarkastuksia seurakunnissa.

Pastoraatti muodostuu useista seurakunnista, jotka toimivat yhteisen kirkkoherran, yhteisen talouden, yhteisen kirkkovaltuuston ja yhteisen kirkkoneuvoston alaisuudessa. Hiippakuntaneuvosto on vastuussa seurakuntien, pastoraattien ja rovastikuntien jakautumisesta hiippakunnassa, kun taas kirkolliskokous päättää muutoksista hiippakuntajaotuksessa. Pastoraatilla on mahdollisuus päättää muuttuneesta seurakuntajaotuksesta pastoraatissa, ja pastoraatin seurakunnilla on mahdollisuus muuttaa seurakuntajaotusta ja rakentaa pastoraatti, mutta hiippakunnan johto vahvistaa sellaiset muutokset.

Hiippakuntahallinnon tulee huolehtia asianmukaisesta seurakunta- ja pastoraattijaosta (KJ 37). Esimerkiksi Upsalan hiippakunnassa rakennetyöskentely kohdistui valtion ja kirkon vuoden 2000 suhteiden muuttumisesta alkaen seurakuntiin ja niiden mahdollisuuksiin elää niiden kriteerien mukaan, jotka kirkolliskokous on antanut kirkkojärjestyksessä. Johdantona kirkolliskokouksen päätökselle 2012 muuttaa paikallista rakennetta, joka tuli voimaan 1. tammikuuta 2014, päätti hiippakunnan johto joulukuussa 2013 toimintalinjauksesta, jonka tavoitteena on luoda pitkällä tähtäimellä kestäviä yksiköitä niin pastoraalisesti, organisatorisesti kuin taloudellisestikin. Rakennetyöskentelyssä päähuomio on nyt seurakuntien ja pastoraattien vastuussa paikallisesta taloudesta, työorganisaatiosta ja työympäristöstä, jotka ovat seurakunnan toiminnan keskeisiä edellytyksiä. Upsalan hiippakunnassa on myös oma johtoryhmä Upsalan hiippakunnan organisaation kehittämistä varten. Sen johdossa on hiippakunnan johtaja (stiftsdirektör).

Rakenteellisesti ajatellen esimerkiksi Upsalan hiippakunnassa on hiippakuntavaltuusto (synodi), jossa on 67 jäsentä, sen puhemiehistö, hiippakuntaneuvosto 14 jäsentä (työvaliokunta 6 henkilöä) ja tuomiokapituli 9 jäsentä.

Hiippakuntavaltuusto valitaan suorilla vaaleilla neljäksi vuodeksi. Valtuusto valvoo hallintoa, omaisuusneuvostoa ja tuomiokapitulilin luottamushenkilöhallintoa tuon ajan. Tuomiokapitulilla on itsenäinen vastuu pappien ja diakonien kaitsentatoimielimenä. Se on myös valitustoimielin.

Hiippakuntaneuvoston alaisuudessa toimivat henkilöstövaliokunta ja omaisuusneuvosto. Tuomiokapitulin alaisuudessa toimivat kansainvälinen komitea, rakennekomitea, hiippakuntakartanoiden neuvosto sekä kestävän kehityksen komitea.

Hiippakuntahallintoa johtaa piispa puheenjohtajana. Hiippakuntahallinnon alaisuudessa toimivat tiimit: tukitoimien, omaisuusasioiden, kehittäminen/kaitsenta, Undersvikin ja Breidagårdin hiippakuntakartanot. Hiippakunnan hallitukseen kuuluvat piispan lisäksi hiippakunnan johtaja (dekaani) sekä tiimien päälliköt/esimiehet/toiminnanjohtajat.

Hiippakunnan kansliassa kokopäivätoimisia virkamiehiä on 58 henkilöä ja 28 henkilöä kokopäivä- tai osapäivätoimisesti hiippakuntakartanoissa sekä metsähallinnossa. Myös ne, jotka on vihitty papiksi tai diakoniksi, ja tekevät pastorin apulaisen tai johdantopalveluaan kirkossa ovat muodollisesti Upsalan hiippakunnan palveluksessa.

Norjan kirkko (www.kirken.no)

Norjan kirkossa on 12 hiippakuntaa. Arkkipiispa ei ole vaan johtava piispa (preses) ja – erotuksena Tanskan kirkkoon – myös virallinen piispainkokous Ruotsin ja Suomen tapaan. Vuodesta 2011 lähtien johtavan piispan tehtävä on sidottu Nidarosin hiippakuntaan. Hänen kaitsentavastuullaan on tuomiorovastikunta. Aiemmin johtava piispa valittiin neljäksi vuodeksi piispojen joukosta ja tehtävä kiersi eri hiippakunnissa. Preses on kirkkohallituksen jäsen ja Norjan kirkon ylin edustaja.

Esimerkkinä hiippakunnan toimintarakenteesta Oslon hiippakunta:

<http://www.bd.kirken.no/oslo/index.cfm?id=362862>. Oslon hiippakunta käsittää Oslon kaupungin sekä Askerin ja Baerumin kunnat. Hiippakunnan alueella asuu yli 750.000 ihmistä. Hiippakunta on jaettu kirkkovaltuustoihin (faellesråd Oslo, Asker ja Baerum sekä kuurojen kirkon kirkkovaltuusto), rovastikuntiin (7) sekä 55 pitäjään (sokn).

Hiippakuntaneuvostoon kuuluu 11 vakinaista jäsentä sekä varajäseniä: virkansa puolesta piispa, 7 maallikkoedustajaa, 1 pappisedustaja, 1 kirkon viranhaltijoita edustava maallikkoedustaja ja 1 kuurojen kirkon edustaja. Kuurojen seurakunnista valitaan edustaja Oslon hiippakuntaneuvostoon. Kolmessa pohjoisimmassa hiippakunnassa valitaan myös saamelaiden edustaja: pohjoissaamelainen edustaja Pohjois-Hålogalandissa, luleänsaamelainen edustaja Etelä-Hålogalandissa sekä eteläsaamelainen edustaja Nidarosin hiippakunnassa.

Hiippakuntaneuvoston tehtävänä on herättää ja ravita kristillistä elämää alueella. Sen tulee edistää yhteistyötä yksittäisten seurakuntien ja muiden paikallisten työryhmien välillä hiippakunnassa. Hiippakuntaneuvosto valvoo kirkollista opetusta ja diakoniaa kirkollisiasiain osaston antamien säännösten pohjalta.

Hiippakuntaneuvosto kaitsee seurakuntapappeja ja muita virkamiehiä kuninkaan antamien määräysten mukaisesti. Sama pätee myös rangaistuksiin, virasta pidättämiseen ja irtisanomiseen. Hiippakuntaneuvoston jäsenet ovat myös kirkolliskokouksen jäseniä.

Hiippakunnan konttorissa toimii 26 päätoimista tai osa-aikaista työntekijää hiippakunnan johtajan (stiftsdirektör) alaisuudessa. Konttori on jakautunut hiippakunnan johtajan toimistoon, henkilöstöosastoon, kirkko- ja yhdyskuntaosasto sekä talous- ja hallinto-osasto.

Hiippakunnan johtaja toimii neuvoston päivittäisasioiden operatiivisena johtajana. Hän valmistelelee yhdessä muun henkilökunnan kanssa asiat hiippakuntaneuvoston kokouksiin ja toteuttaa neuvoston päätökset. Hiippakuntaneuvoston kokoontuu noin kahdeksan kertaa vuodessa. Lisäksi jäsenet osallistuvat kirkolliskokouksen vuosittaiseen kokoukseen.

Valtion ja kirkon välisen suhteen uudelleen järjestelyyn ja siihen liittyen uuden kirkkojärjestyksen laatiminen tulevat vaikuttamaan myös hiippakuntien ja todennäköisesti etenkin hiippakuntaneuvoston toimintaan, kun sen kytkös kirkollisasioiden ministeriöön muuttuu.

Tanskan kansankirkko (www.folkekirke.de)

Tanskassa on voimakas suhde kansallisen kirkon ja valtion välillä. Tanskan evankelis-luterilaista kirkkoa (TELK) pidetään ”kansankirkkona” (folkekirke) sekä virallisena kansalliskirkkona vuoden 1849 Tanskan perustuslain säätämisestä alkaen, jossa se erityisesti mainitaan. ”Kansankirkko”-ajatuksen mukaisesti jokaisella seurakuntaneuvostolla on oikeus päättää toiminnastaan paikallisessa kontekstissa ja valita seurakunnan pappi. Siten paikallisseurakunta on kirkon rakenteen kulmakivi ”virallisena kansalliskirkkona”, jonka organisaation, liturgian jne. ylin auktoriteetti on Tanskan kuningatar tai kuningas. Kansallinen parlamentti (Folketinget) on *de facto* kirkollisen lainsäädännön päätöksentekuelin. Siten TELK:a ei sääntele kirkolliskokous eikä kansallinen kirkkohallitus, kuten useimmissa muissa luterilaisissa kirkoissa. Suurin osa kirkon talousarviosta tulee jäsenmaksusta, jonka kokoavat kansalliset veroviranomaiset, sekä korvamerkityistä avustuksista valtion talousarviosta. Tällä tavoin valtio antaa panoksensa kirkon hallintoon.

Hiippakunnilla on kokonaisuudessa silti tärkeä kokoava merkitys – muiden pohjoismaiden kansankirkkojen näkökulmasta katsottuna ilmeisesti jo puuttuvan kirkollisen keskushallinnon, kirkolliskokouksen ja piispaikokouksen takia. Tanskan kansankirkossa on 10 hiippakuntaa Tanskassa ja 1 Grönlannissa. Fär-saarten kansankirkko oli vuoteen 2008 oma hiippakuntansa, mutta on nyt itsenäinen. Fär-saarten piispa osallistuu yhä kansankirkon piispaikokouksiin.

Piispa on ylin viranomainen kirkollisissa asioissa joka hiippakunnassa. Hän on vastuussa papin paikkojen jakautumisesta hiippakunnissa ja kaitsee pappeja. Piispalla on myös vastuu hallinnosta ja palkoista ja papiksi hyväksymisestä. Hän hoitaa kaitsemaa yhteistyössä seurakuntaneuvoston ja lääninrovastin kanssa. Joissakin tapauksissa hän toimii myös valitusviranomaisena näiden päätöksiin nähden. Piispa on valitusinstanssi myös kansankirkon jäsenyysasioissa sekä kirkkojen käytöstä päätettäessä. Piispa on vastuussa myös mm. kansankirkon palkkapalvelun hallinnosta. Se palvelee osin seurakuntaneuvostojen palkkapalvelutoimistona; osin sitä käytetään pappien palkkojen ja virkasuhdeasioiden hallintoon.

Marraskuun alusta 2009 lukien on jokaisessa hiippakunnassa hiippakuntaneuvosto. Sen tarkoitus on vahvistaa kansankirkon elämää ja kasvua. Se mm. tuo maallikot mukaan suunnittelemaan kirkollisen elämän kehittämistä hiippakunnan tasolla. Se myös edistää vuoropuhelua hiippakunnassa rovastikuntien, pappien edustajien ja seurakuntaneuvostojen edustajien kesken. Hiippakuntaneuvostoon kuuluvat piispa, tuomiorovasti, 1 hiippakunnan rovastikuntien edustaja, 3 hiippakunnan pappien edustajaa sekä 1 jokaisen rovastikunnan maallikkoedustaja. Lolland-Falsterin hiippakunnassa valitaan 2 maallikkoedustajaa jokaisesta rovastikunnasta. Hiippakuntaneuvosto valitsee puheenjohtajansa ja varapuheenjohtajansa valittujen maallikkoedustajien joukosta. Hiippakuntaneuvosto voi päättää tehdä kirkolliseen elämään liittyvän sitovan anomuksen kirkon kassoille hiippakunnan toimintojen rahoittamisesta.

Hiippakunnan rahoja voidaan käyttää toimintoihin seuraavilla tehtäväalueilla: 1) Kommunikaatio hiippakunnan, seurakuntaneuvoston ja rovastikuntien välillä, 2) kristinuskon välittäminen, 3) kehitysprojekteihin opetuksessa, diakoniassa, IT-toiminnassa, viestinnässä, kirkkomusiikissa ja vastaavissa sekä näihin valmistautumisessa.

Grönlannin kirkko kuuluu lainsäädännön ja rahoituksen suhteen Grönlannin itsehallinnon piiriin. Fär-saarten kansankirkko kuuluu samoin Fär-saarten parlamentin ja maahallinnon piiriin.

Piispa hoitaa yhdessä hiippakunnan johtajan (stiftskontorchef) kanssa valtionhallinnollisia toimia hiippakunnassa. Valtionhallinnossa on tätä varten 5 hallintoaluetta, mutta hiippakuntia on 10, joten kunkin viiden johtajan vastuulla on 2 hiippakuntaa. Hiippakunnan tehtävät kattavat seurakuntaneuvostojen ja rovastikuntien juridisen valvonnan, yhteisrahastojen hallinnon, seurakuntaneuvostojen kirkkoja ja hautausmaita koskevien päätösten valvonta sekä hiippakunnan hallinnon yleinen johtaminen.

Hiippakuntahallinnon päivittäisasioiden johtaja on hiippakuntakonttorin johtaja. Hallinto rahoitetaan yhteisrahastojen kautta. Hiippakuntaneuvosto valvoo ja ohjaa kirkkojen ja papin virkojen pääomia. Hiippakuntaneuvosto myös vahvistaa hiippakunnan valintarakenteen ja päättää, asetetaanko toimielin hoitamaan kirkkojenvälistä työtä hiippakunnan tasolla. Se voi myös käsitellä yleisiä hiippakunnan kirkolliseen elämään liittyviä asioita. Hiippakuntahallinto tukee eri tavoin pappeja ja seurakuntaneuvostoja. Palvelutoiminnassa on siis kyse myös paljosta muusta kuin hiippakuntatason toiminnan kontrolloinnista, mitä sitäkin tarvitaan.

Johtajatuksena on, että mitä parempaa on neuvonta, sitä vähemmän tarvitaan kontrollia, mikä on edellytys luottamukselliselle yhteistyölle kansankirkon eri kompetenssialueiden välillä. Hallinto palvelee hiippakunnan seurakuntia ja rovastikuntia henkilöstöasioissa, kirkkojen ja hautausmaiden hoidossa, rekrytoinnissa, palkkausasioissa, kiinteistöasioiden neuvonnassa jne. Hiippakunnan konttori palvelee hiippakuntaneuvoston sihteeristönä hallintoasioissa (<http://kirkenikbh.dk/om-stiftet/stiftsadministration/medarbejdere>).

Viron evankelis-luterilainen kirkko (www.eelk.ee)

Arkkipiispa ja konsistori

Viron evankelis-luterilainen kirkko on varsin selväpiirteisesti arkkipiispa-johtoinen. Apulaispiispa(t) toteuttavat arkkipiispan tekemiä päätöksiä. Lääninrovasti johtaa rovastikuntaa arkkipiispan alaisuudessa. Kirkkoherra johtaa seurakuntaa tai tiettyä Viron evankelis-luterilaisen Kirkon toimintaa lääninrovastin ja arkkipiispan alaisuudessa. Kappalaiset, apulaispapit ja diakonit työskentelevät arkkipiispan, lääninrovastin tai kirkkoherran alaisuudessa. Konsistori hoitaa Viron evankelis-luterilaisen kirkon hallintoa. Sen puheenjohtaja on arkkipiispa. Konsistorit jäsenet ovat piispa, joka toteuttaa arkkipiispan päätöksiä, kansleri ja neljä asessoria. Kirkolliskokous valitsee asessorit neljäksi vuodeksi. Jokaisella asessorilla on tietty vastuualue johdossaan. Varsinaista hiippakuntajärjestelmää ei siis pienessä kirkossa ole vaan voisi sanoa, että konsistori toimii samalla myös hiippakuntahallinnon välineenä.

Nähtäväksi jää, millaisia vaikutuksia päätöksenteon kehittymiselle kollegiaaliseen suuntaan on tammikuussa 2015 tehdyllä päätöksellä valita kaksi uutta piispaa arkkipiispan tueksi apulaispiispan ja ulkomaanpiispan lisäksi.

Saksan yhdistynyt evankelis-luterilainen kirkko (www.velkd.de)

Esimerkkinä Saksan yhdistyneen evankelis-luterilaisen kirkon varsin itsenäisistä maakirkoista tarkastellaan Baijerin maakirkon rakennetta. Se muodostuu 1541 seurakunnasta ja seurakuntayhtymästä, jotka muodostavat dekanaatteja, väliportaan hallinnollisia yksiköjä, joita johtaa dekaani tai dekaanien neuvosto tukenaan dekanaattisynodi ja dekanaattitoimikunta. Dekanaatit muodostavat kirkkopiirejä, joita Baijerissa on kuusi. Niillä ei ole hallinnollista merkitystä, mutta niiden johtajat toimivat aluepiispoina ja ovat edustettuina ylimmässä hallinnollisessa elimessä eli maakirkon synodissa. Juridisesti itsenäisiä yksiköjä on siis kolmessa portaassa: seurakunnat ja seurakuntayhtymät, dekanatit ja maakirkko.

Maakirkon hallinnon orgaanit eivät muodosta hierarkkista vaan komplementaarisen kokonaisuuden: 108-jäseninen maakirkon synodi (Landessynode) ja maakirkon synodin hallitus (Landessynodalausschuss), maakirkon piispa (Landesbischof/-bischöfin) ja maakirkon neuvosto (Landeskirchenrat). Lähimmäksi kirkkomme tuomiokapitulia tulevan maakirkkoneuvoston puheenjohtaja on maakirkon piispa, ja muina jäseninä ovat maakirkon kirkkohallituksen osastonjohtajat sekä kuuden kirkkopiirin aluepiispat. Toimielin kokoontuu yleensä kahdeksi päiväksi kuukausittain.

Maakirkon kirkkohallituksessa on kuusi osastoa, joissa työskentelee noin 300 henkilöä. Osastot ovat: ekumenia ja kirkollinen elämä, yhteiskuntasuuntautuneet palvelut, henkilöstöosasto (edellä mainittuja johtaa pappi) sekä hallinto-, oikeus- ja keskuspalveluiden osasto, talousosasto ja seurakuntaosasto. Kirkkohallituksen johtajana toimii hallinto-osaston johtaja.

Kirkkojärjestyksen artiklan 40 mukaan maakirkon hallinto tapahtuu synodaalisen, konsistoriaalisen ja episkopaalisen rakenteen ”työnjaollisessa yhteydessä ja vastavuoroisessa vastuussa”.

Kaikki neljä hallintoelintä – maakirkon synodi ja sen toimikunta, maakirkon neuvosto ja maakirkon piispa – ovat tasavertaisia toimijoita maakirkon hallinnossa ja johtamisessa. Jokaisella toimielimellä on oma toimialue ja tehtävänsä. Osa-alueilla, joissa päätöksenteossa ollaan yhdessä osallisia, niiden täytyy olla sekä keskuudessaan että yhdessä toisten kanssa yksimielisiä.

Synodaalinen ja konsistoriaalinen ja episkopaalinen toimielin on erotettu toisistaan tiukasti. Maakirkon piispa ja maakirkon neuvoston jäsenet eivät voi kuulua maakirkon synodiin ja sen toimikuntaan. Ajatuksena on, että ”vastapäätä” olemisen periaate, jossa päätöksiä tehdään eri asemista, rakenteista ja näkökulmista käsin, muodostaa toimivan palveluyhteisön.

Englannin kirkko (www.churchofengland.org)

Englannin kirkko muodostuu kahdesta provinssista: Canterbury ja York. Kumpikin provinssi jakautuu hiippakuntiin. Niitä on 41 Englannissa sekä lisäksi hiippakunta Euroopassa. Jokaisella Englannin hiippakunnalla on rakenne, jossa johtokunnat ja neuvostot ovat vastuussa kirkon työn eri osa-alueista kuten yleisestä seurakuntatyöstä, lähetyksestä ja evankelioinnista, kasvatuksesta ja sosiaalisesta vastuusta.

Jokainen hiippakunta (paitsi Euroopan hiippakunta) jakautuu paikallisseurakuntiin. Paikallinen seurakunta on Englannin kirkon sydän. Jokaista seurakuntaa kaitsee seurakuntapappi, tavallisesti

kirkkoherra (vicar tai rector). He ja piispa ovat vastuussa seurakunnan sielunhoidosta. Vastuualue käsittää jokaisen alueen ihmisen paikallisseurakunnan vaikutuspiirissä. Siksi papit ottavat aktiivisesti osaa niiden asioiden ja ongelmien käsittelyyn, jotka koskettavat koko yhteisöä.

Kuningatar on Englannin kirkon ylin hallitsija, ja hänellä on myös erityissuhde Skotlannin kirkon kanssa, joka on vapaakirkko. Englannin kirkossa kuningatar nimittää arkkipiispat, piispat ja tuomiorovastit pääministerin esittelystä. Kaksi arkkipiispaa ja 24 vanhempaa piispaa kuuluvat ylähuoneeseen ja antavat merkittävän panoksen parlamentin työhön.

Englannin kirkkoa johdetaan piispallisesti (heitä on 108) ja hallitaan synodaalisesti. Kirkolliskokoukseen valitaan maallikkoja ja papistoa joka hiippakunnasta ja se kokoontuu Lontoossa tai Yorkissa vähintään kahdesti vuosittain.

Hiippakunnan synodi/kirkolliskokous kokoontuu vähintään kaksi kertaa vuodessa. Jäsenet valitaan kolmeksi vuodeksi. He nimittävät puolestaan jäsenet hiippakunnan johtokuntiin ja komiteoihin kolmeksi vuodeksi. Synodeissa on yleensä 120–270 jäsentä, suunnilleen saman verran pappeja ja maallikoita. Yleisen kirkolliskokouksen tavoin hiippakunnan kirkolliskokous jakautuu piispojen huoneeseen (hiippakuntapiispa ja apulaispiispat), pappien huoneeseen ja maallikoiden huoneeseen. Synodin puheenjohtaja on hiippakunnan piispa ja sillä on kaksi varapuheenjohtajaa, pappi ja maallikko, jotka pappien ja maallikkojen huoneet valitsevat.

Hiippakuntasynodien tehtävänä on:

- 1) Käsitellä Englannin kirkkoa koskevia asioita ja tehdä päätöksiä tähän liittyviin asioihin hiippakunnallisesti sekä ilmaista mielipiteensä muissa uskonnollisesti ja julkisesti tarpeellisissa asioissa.
- 2) Neuvoa piispaa asioissa, joissa hän konsultoi synodia.
- 3) Käsitellä ja lausua mielipiteensä asioissa, jotka yleinen kirkolliskokous on niille lähettänyt sekä erityisesti hyväksyä tai hylätä asiat, jotka niille lähetetään kirkon konstituution 8 artiklan perusteella.
- 4) Käsitellä ehdotuksia vuosittaiseen talousarvioon ja hyväksyä tai hylätä ne.
- 5) Käsitellä hiippakunnan talousasioiden johtokunnan vuosittaiset tilit.

Hiippakuntasynodi ei ota kantaa kirkon oppiin. Hiippakunnan piispa voi käyttää veto-oikeutta päätöksiin, jos päätöksen jossain asiassa katsotaan edellyttävän kaikkien kamarien puolta. Tämä oikeus liittyy ajatukseen, jonka mukaan hiippakunnan piispa kantaa perimmäisen vastuun hiippakunnan hyvinvoinnista ja että on hänen velvollisuutensa torjua päätös, joka uhkaa hiippakunnan parasta.

Jokaisessa hiippakunnassa on myös piispan neuvosto (Bishop's Council), joka toimii samalla synodin pysyvänä komiteana. Sen jäsenenä on hiippakunnan synodin jäseniä ja tehtävänä hoitaa hiippakuntasynodin neuvonta- ja konsultointitehtäviä synodin kokoontumisten väliajoilla. Joko hiippakunnan piispa tai piispan neuvosto voi kuitenkin päättää viedä asian synodin käsiteltäväksi.

Hiippakunnan synodi ja piispan neuvosto määrittelevät hiippakunnan yleiset toimintalinjaukset, mutta yksityiskohtaisemmissa asioissa päätökset tekee joukko hiippakunnan johtokuntia ja komiteoita. Ne on organisoitu eri tavoin hiippakunnasta riippuen. Laki edellyttää, että asetetaan ainakin hiippakunnan talousasioiden johtokunta, pastoraalinen komitea ja kasvatuksen

johtokunta. Suuntauksena on ollut, että johtokuntien ja komiteoiden määrää vähennetään ja että piispan neuvosto integroidaan pastoraalikomiteaan tai/ja talousasioin johtokuntaan.

Jokaisessa hiippakunnassa on lisäksi joukko toimielimiä, joissa on osa-aikaista tai täysiaikaista henkilökuntaa toteuttamassa hiippakunnassa tai kansallisesti Englannin kirkossa sovittuja toimintalinjauksia.

Hiippakuntien uudistaminen

Jo pitkään on ollut vireillä suunnitelmia uudistaa ja tehostaa Englannin kirkon hiippakuntahallintoa. Vuosikymmenien prosessin seurauksena julkaistiin v. 2007 asiakirja *Dioceses Pastoral and Mission Measure*. Osana toimenpiteitä perustettiin hiippakuntakomissio (Dioceses Commission), joka tutkii Englannin kirkon hiippakuntarakennetta. Uudistaminen ja rakennekysymykset eivät ole itse tarkoitus. Canterburyn ja Yorkin arkkipiispat totesivatkin evästyksessään komission työlle, että osa komission työtä on harkita, miten paljon energiaa panostetaan infrastruktuurin uudistamiseen. Viime vuosina joitakin hiippakuntia on yhdistetty.

Hiippakuntakomission työn suuntaa hahmottelevassa taustapaperissa korostetaan, että Englannin kirkon organisoimisen perustavana ohjenuorana tulee johdonmukaisesti olla sen itseymmärrys ja käsitys siitä, mitä on olla osa Jumalan kirkkoa. Muualta otettuja rakenteellisia ratkaisuja ja johtotyylejä ei voida yksinkertaisesti kopioida ikään kuin Kirkko olisi yksinkertaisesti yksi organisaatio muiden joukossa. Toisaalta korostetaan, että kirkko ei usko olevansa ainoa Jumalan toiminnan paikka maailmassa tai ainoa paikka, mistä löytyy viisautta. Painotetaan myös sitä, että kirkko ei ole mikä tahansa kansallinen organisaatio vaan että piispat ja hiippakunnat yhdessä muodostavat kirkon elämän perusyksiköt.

Hiippakuntakomission työ näyttää keskittyvän erityisesti kolmeen asiakokonaisuuteen:

1) apulaispiispojen (suffragan) istuimet, 2) Hiippakuntien rajat, 3) Hiippakuntien hallinnollisten ja sääntelyyn liittyvien haasteiden käsitteleminen entistä tehokkaammin.

Amerikan evankelis-luterilainen kirkko (www.elca.org)

ELCA rakentuu 65 synodista, joiden koko, maantiede, jäsenmäärä, henkilökunta ja ohjelmalliset painopisteet vaihtelevat suuresti. Pienimmässä synodissa on 30 seurakuntaa ja suurimmassa lähes 300. Synodit on jaettu yhdeksään alueeseen, jotka ovat kosketuskohtia niiden ja kirkonlaajan organisaation välillä, mutta hallinnollista merkitystä näillä alueilla ei ole. Synodit yhdistävät seurakuntien työtä tietyllä alueella, toimivat alueellisena tukijana sekä ohjaavat pappis- ja muita henkilöstökandidaatteja. Vahvistaakseen synodien johtajien ja kirkonlaajan toimiston suhdetta monet kirkonlaajat tiimit ovat yhteydessä synodeihin ja tukevat niiden työtä.

Esimerkkisynodina Tampereen hiippakunnan ystävähiippakunta eli Delaware-Marylandin synodi. Synodin ylin lainsäädäntöelin on synodin yleiskokous (assembly) ELCA:n peruskirjan ja kirkkojärjestyksen tarjoamissa puitteissa. Synodin neuvosto (synod council) valmistelee yleiskokouksen päätökset. Synodin neuvostolla on 4 hengen johtoryhmä (officers) sekä 13 jäsentä. Johtoryhmään kuuluvat piispa puheenjohtajana, varapuheenjohtaja, rahastonhoitaja sekä sihteeri. Varsinaisiin jäseniin kuuluvat 3 missiotiimin johtajaa - jotka samalla kuuluvat johtoryhmän kanssa synodin hallitukseen -, 1 pappi ja 1 maallikko synodin kolmelta alueelta eli konferenssista. Lisäksi jäsenenä ovat konferenssirovasti (conference dean), nuorisoedustaja, nuorten aikuisten edustaja sekä yksi kutsuttu maallikko.

Piispaa avustaa neljän hengen tiimi, jonka jäsenillä on sekä alueellista vastuuta synodin eri osista että tiettyjä tehtäväalueita, kuten nuoriso- ja perhetyön koordinointi, pappiskandidaattien ohjaus, lähetys, henkilöstöasiat, henkilöstövalmennus ja konfliktien käsitteleminen. Synodilla on lisäksi kolmen hengen henkilökunta.

Episkopaalinen ja synodaalinen rakenne siis pitkälti määrittävät kirkon hallintoa, vaikka synodin neuvoston kautta myös konsistoriaalinen rakenne on läsnä.

TOIMINTA- JA TALOUSSUUNNITELMA 2015–2017

Turun arkkihiippakunta

TOIMINTA-AJATUS

Piispan johtama tuomiokapituli tukee Turun arkkihiippakunnan seurakuntia ja niiden henkilöstöä seurakuntien perustehtävän toteuttamisessa hoitamalla tuomiokapitulille kuuluvat viranomaistehtävät ja tuottamalla ja tarjoamalla hallinto- ja työelämäpalveluita sekä edustaa Suomen evankelis-luterilaista kirkkoa alueellaan.

KESKEISET TEHTÄVÄT JA KEHITYSHANKKEET V. 2015–2017

1. Hengellisen ja ammatillisen identiteetin vahvistaminen työyhteisöissä sekä seurakuntien identiteettityöskentelyn ja uusien toimintamallien tukeminen
2. Seurakuntien ja seurakuntayhtymien muutosprosessien hallinnollinen ja konsultatiivinen tukeminen sekä toivon luominen

KESKEISIMMÄT TOIMINNALLISET TAVOITTEET V. 2015

1. Tuomiokapituli edistää seurakuntien työntekijöiden hengellisen ja ammatillisen identiteetin vahvistumista toteuttamalla työyhteisöissä kaikille työntekijöille yhteisiä työskentelypäiviä, joissa on mahdollisuus hengellisen elämän hoitamiseen ja kirkon työntekijän identiteetin jäsentämiseen. Samoin työntekijöiden hengellisen ja ammatillisen identiteetin tueksi järjestetään mm. piispan johdolla toteutettavia hengellisen elämän päiviä sekä erilaisia kapitulihenkilöstön ohjaamia koulutuksia ja valmennuksia, joiden keskuksessa ovat spiritualiteetin kysymykset ja Kristuksen kirkon työntekijänä oleminen oman työn ja elämän kontekstissa.

Myös seurakuntien identiteettityöskentelyn tukeminen ja uusien toimintamallien kehittäminen yhdessä työyhteisöjen, luottamuselimiä ja vastuuta kantavien seurakuntalaisten kanssa ovat tuomiokapitulin kehittämistyön keskeisinä tavoitteina. Toimintaympäristön kulttuuriset ja maailmankatsomukselliset muutokset, taloudellisten resurssien niukkeneminen ja mahdolliset seurakuntarakenteita koskevat uudistukset synnyttävät selkeän tarpeen tutkia yhdessä seurakuntien kanssa, mikä paikallisseurakunta on ja mitkä ovat sen keskeiset tehtävät – niin pysyvät ja uudetkin. Seurakunnissa konsultatiivista työtä tekevän tuomiokapitulin kehittämistiimin on olennaista luoda edellytyksiä myös sille, että työyhteisöt ja luottamuselimet voivat jäsentää seurakuntansa identiteettiä ja tehtäviä suhteessa kahteen suuntaan, yhtäältä mahdollisiin uusiin seurakuntayhtymiin ja toisaalta siihen, miten kunkin seurakunnan elämä toteutuu sen eri alueilla ja erilaisissa jumalanpalvelusyhteisöissä (kappeliseurakunnat, seurakuntapiirit, erilaisten messujen ympärille rakentunut seurakunnallinen elämä jne.). Erityistä tukea kohdennetaan siihen, että seurakuntalaisia lähellä oleva kirkon elämä olisi heitä palvelevalla tavalla yhteisöllistä ja rakentuisi kasvavassa määrin seurakuntalaisten oman vastuunkannon varaan.

2. Tuomiokapituli tukee seurakuntia ja seurakuntayhtymiä tilanteessa, jossa kirkko on valmistautumassa merkittävään seurakuntarakenteiden muutokseen (osin kuntauudistuksen seurauksena). Tätä varten tuomiokapituli järjestää mm. seurakuntien keskeisten viranhaltijoiden ja vastuunkantajien neuvottelupäiviä ja koulutuksia, organisoii työyhteisökonsulttien ja selvitysmiesten työtä sekä pitää rakennemuutoskysymyksiä ja muutosjohtamisen teemoja vahvasti esillä erilaisilla hiippakunnallisilla foorumeilla. Kaiken hallinnollisen, koulutuksellisen ja konsultatiivisen tuen tavoitteena on kirkolliskokouksessa v. 2015 päätettävien mahdollisten organisaatiomuutosten toteuttaminen, seurakuntien ja seurakuntayhtymien toiminnan uudelleen järjestäminen sekä henkilöstön sopeuttaminen. Työtä koordinoi hiippakunnallinen rakennemuutoksen ohjausryhmä, jonka puheenjohtajana toimii piispa. Myös piispantarkastukset palvelevat osaltaan rakennemuutostukea.

Seurakuntien mahdollisten rakennemuutosten lisäksi Kirkon palvelukeskuksen (KiPa) asiakkaiksi liittyminen sekä Kirjuri-järjestelmään siirtyminen ovat merkittäviä seurakuntien ja seurakuntayhtymien muutosprosesseja, joiden toteuttamisessa hiippakunta tukee henkilöstöä. Kaikkien muutosten keskellä – erityisesti silloin, kun jostakin vanhasta ja arvokkaana pidetystä joudutaan luopumaan – keskeisiä haasteita ovat toivon luominen ja työn mielekkyyden kokemuksen säilyttäminen.

TALOUSSUUNNITELMAN 2015–2017 ERITYISPERUSTELUT

1. Tuomiokapitulin määrärahaesitys vuodelle 2015 on laadittu niin, että toimintajäämä mahtuu kirkkohallituksen vahvistamaan budjettikehykseen 1.678.000. Budjetti on voitu laatia annetun kehyksen mukaisena ilman, että siihen olisi merkitty rahastosiirtoa talousarvion tasapainottamiseen. Henkilöstömenoissa on mukana 1.1.2014 aloittaneen kansainvälisen työn hiippakuntasihteerin palkka menona, jonka vastineeksi on kirjattu vastaavan henkilöstömenon suuruinen avustus, joten tällä uudella viralla ei ole vaikutusta tuomiokapitulin toimintajäämään.

2. Turun arkkhiippakunnan elämää tulee lähivuosina edelleen leimaamaan rakennemuutos. On oletettavissa, että kuntarakennemuutos ja sen seurauksena seurakuntarakennemuutos tulee olemaan voimakasta myös lähivuosina. Myös mahdollinen kirkolliskokouksen käsittelyssä oleva kirkon oma rakenneratkaisu voi aiheuttaa muutoksia nykyiseen seurakuntarakenteeseen. Rakennemuutokseen liittyvät päätökset ja hallintorakenteiden paneminen kuntoon ovat silti vain lähtökohta sille toimintakulttuurin rakentamiselle ja toiminnan kehittämiseksi, joka tulee jatkumaan vuosia ja vaatimaan myös erityistä tukea. Aikaisemmin tuomiokapitulien käytössä ollut erityistä rakennemuutosrahoitusta (kustannuspaikka Tuomiokapitulin yhteiset) tullaan edelleen tarvitsemaan koko suunnittelujakson ajan.

Tampereen hiippakunta Toiminta- ja taloussuunnitelma 2015

Kirkon uusi toimintalinjaus Kohtaamisen kirkko korostaa missionaarisuutta. Linjauksen painopisteet nostavat esille hengelliseen sanomaan keskittymisen, kohtaamisen merkityksen, lähimmäisen rakkauden ja kirkon jäsenyyden tukemisen. Tampereen hiippakunnan toimintasuunnitelma liittyy näihin linjauksiin. Tampereen hiippakunnan kehittämistoimintaa kuvataan kolmena erilaisena avautumisena ja katseluna. Lähtökohtana on katsella Jumalan toimintaa ja läsnäoloa maailmassa ja toimintaympäristössämme, tunnistaa se ja liittyä siihen. Toiseksi avaudumme työmme kautta tutkimaan hiippakunnan toimintaympäristön mutkikasta muutosta ja ymmärtämään siinä kehkeytyvien ilmiöiden merkitystä. Kolmanneksi haluamme avautua Jumalan mission avaraan ja syvälliseen ymmärtämiseen ja mahdollistaa seurakuntien yhä kasvavaa avautumista ja ulospäin suuntautumista.

KESKEISET TEHTÄVÄT JA KEHITYSHANKKEET V. 2015 – 2017

1. Kirkon ja seurakuntien mission vahvistaminen
Avautuminen missionaarisuudelle, kansainväliselle vastuulle ja monikulttuurisuudelle
2. Seurakuntien ohjaus ja konsultointi muutoksessa
Vuorovaikutuksen ja dialogisuuden mahdollistaminen
3. Johtamisen ja esimiestyön tukeminen
Toimintaympäristön mutkikkaan muutoksen systeeminen tutkiminen ja arvioiminen
Vuorovaikutusjohtamisen kehittäminen
Uusien työntekijöiden tuki
4. Spiritualiteetin vahvistaminen ja hengellinen ohjaus

KESKEISIMMÄT TOIMINNALLISET TAVOITTEET V. 2015

1. Kirkon ja seurakuntien mission vahvistaminen
Kirkon missio ja mutkikas muutos - Johtamisen foorumi
Hiippakunnalliset kokoontumiset painottavat kirkon kokonaisvaltaisen mission vahvistamista
2. Seurakuntien ohjaus ja konsultointi muutoksessa
Rakennemuutokseen liittyvä ohjaus- ja konsultointituki kaikille hiippakunnan seurakunnille.
Uusien luottamushenkilöiden valmennus ja koulutus.
Työnohjaajien, mentorien ja konsulttien ohjausosaamisen lisääminen
Piispantarkastukset Ypäjän, Kalvolan, Ruoveden, Sääksmäen, Kärkölän ja Joutjärven seurakunnissa
3. Johtamisen ja esimiestyön tukeminen
Uusien työntekijöiden valmennus integroi ordinaatiovalmennuksen ja orientoitumiskoulutuksen.
Kirjo I toteutetaan moniammatillisena.
Uusimuotoiset pastoraalikirssit toteutetaan ensi kerran 2015
Esimiesvalmennus laajenee kattamaan kaikki esimiesryhmät.
Esimiesten työnohjaus ja mentorointi säilyy nykyisellä tasolla.
4. Spiritualiteetin vahvistaminen ja hengellinen ohjaus
Jatkamme hengellisen ohjauksen päiviä ja retriittejä eri työntekijäryhmille
hengellisen matkakumppanuuden syventäminen koulutus- ja ohjaustyössä.



OULUN HIIPPAKUNNAN STRATEGIA 2015

1. JOHDANTO

1.1. Strategiatyöskentely

Tämän strategian valmistelu aloitettiin loppu vuodesta 2007. Oulun hiippakunnan tuomiokapituli asetti strategiatyöryhmän, jonka jäseninä ovat hiippakuntadekaani Niilo Pesonen (pj.), lakimiesasessori Osmo Rahja, pappisasessori Pauli Niemelä, hiippakuntavaltuuston puheenjohtaja (nyk. Kirkkohallituksen jäsen) Esa Koukkari, hiippakuntavaltuuston jäsen (nyk. tuomiokapitulin maallikkojäsen) Rauni Nokela ja notaari Outi Äärelä (siht.). Tuomiokapituli täydensi strategiatyöryhmää myöhemmin tuomiorovasti Matti Pikkaraisella.

Strategiaa on tuomiokapitulin kollegion ja henkilöstön kokoontumisten lisäksi käsitelty kahdessa hiippakuntavaltuuston seminaarissa sekä useissa hiippakunnallisissa kokoontumisissa työaloittain.

1.2. Strategiaa ohjaavat aikaisemmat suunnitelmat

Suomen ev.-lut. kirkon kirkkohallitus hyväksyi 26.2.2008 kokonaiskirkon strategian: Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015.

Kirkon vision mukaan vuonna 2015 jäsenet näkevät kirkkonsa arvon ja kuulevat siellä Jumalan äänen. Kirkkoon tullaan löytämään vastauksia elämän suuriin kysymyksiin ja sieltä lähdetään palvelemaan Jumalan maailmaa.

Kirkko asettaa seuraavat kuusi keskeistä strategista suuntaviivaa vuoteen 2015:

Hengellinen elämä vahvistuu

Huolehdimme heikommista ja kannamme maailmanlaajaa vastuuta

Vahvistamme kirkon jäsenyyden merkitystä

Viemme viestiä

Rakenteet palvelevat toimintaa

Kirkon uudistuminen jatkuu

Strategia on kokonaisuudessaan löydettävissä internetosoitteesta: www.evl.fi/keskushallinto.

Oulun hiippakunnan strategian pohjana on Meidän kirkko –strategian linjaukset.

1.3. Rajaukset

Hiippakunnan strategia ohjaa ennen kaikkea hiippakunnallisten toimijoiden tuomiokapitulin, hiippakuntavaltuuston ja neuvottelukuntien toimintaa sekä ennen kaikkea tuomiokapitulin viraston (Piispantalon) toimintaa. Jatkossa tuomiokapitulin virastosta ja henkilökunnasta käytetään termiä Piispantalo. Strategian hyväksyy tuomiokapituli.

2. HIIPPAKUNNALLINEN TOIMINTA

2.1. Nykyinen toiminta

Oulun hiippakunnan toiminta jakautuu hallinnollisiin ja toiminnallisiin tehtäviin. Hallinnon tehtävä on hoitaa tuomiokapituli viraston tehtäviä, tuomiokapitulin omaa sekä hiippakunnan papiston ja osittain kantoreiden henkilöstöhallintoa sekä antaa hallinnollista neuvontaa. Toiminnan puoli vastaa hiippakunnallisesta toiminnasta ja hiippakunnallisesta koulutuksesta. Toiminta on jaettu työaloihin, joita ovat kasvatustyö, diakonia- ja yhteiskunnallinen työ, ympäristötoiminta, jumalanpalvelus- ja musiikkitoiminta, lähetystyö ja saamelastyö. Lisäksi hiippakunnallinen taso vastaa kuurojen hengellisestä työstä Oulun ja Lapin lääneissä. Oulun hiippakunnan organisaatiomalli selvitetään tarkemmin kohdassa 2.2..

Seuraavassa tarkastellaan hiippakunnan toimintaa ja sen tarjoamia palveluja yksityiskohtaisemmin.

2.1.1. Toiminnan osa-alueet

Koulutustoiminnan kokonaisuus

Oulun hiippakunta tarjoaa täydennyskoulutusta hiippakunnan työntekijöille ja luottamushenkilöille yhteistyössä Kirkon koulutuskeskuksen ja järjestöjen kanssa. Hiippakunnan tarjoama koulutus vuodelle 2009 on nähtävissä internetosoitteesta: www.ouluhiippakunta.evl.fi/toiminta/koulutus_2009. Koulutusvihosta on nähtävissä koulutustoiminnan nykyinen rakenne, jonka perusteella koulutukset jaetaan orientaatio- ja perehdyttämiskoulutukseen, pastoraalitutkintoon, kirkon työntekijän perustaitoihin, täydentävään koulutukseen, syventävään koulutukseen, kirkon johtamiskoulutukseen, osaamista päivittävään ja ajankohtaiskoulutukseen sekä neuvottelupäiviin. Neljä ensimmäistä pastoraalitutkintoa lukuun ottamatta ovat uusia koulutuskokonaisuuksia, joiden tarjonta on tällä hetkellä varsin pientä, mutta joiden merkitys tulee jatkossa kasvamaan. Vuonna 2007 Oulun hiippakunta järjesti yhteensä 54 koulutustilannetta, joihin osallistui 3300 henkeä. Vuonna 2008 koulutustilaisuuksia oli 59 ja niissä noin 2190 osallistujaa. Koulutustilaisuudet olivat siis vuonna 2008 edellistä vuotta pienempiä kooltaan. Määrällisesti koulutustarjontaa on resursseihin nähden tarjolla hyvin.

Hiippakuntien henkilöresurssit koulutuksen järjestäjänä ovat pienet. Seurakunnista koulutuksiin osallistuvat eniten papit ja muut niin sanotun hengellisen työn tekijät. Koulutuksen järjestäminen muille henkilöstöryhmille on kokonaiskirkon vastuulla. Hiippakunta tarjoaa kuitenkin esimerkiksi taloudenalan henkilöstölle koulutusta erilaisten ajankohtaispäivien muodossa. Jatkossa olisi pohdittava, tarvittaisiinko tälle henkilöstöryhmälle erityisiä hiippakunnallisia tukitoimia. Edelleen jatkuvat rakennemuutokset koskevat erityisesti talouden henkilöstöä.

Johtamisen koulutusta on hiippakunnassa viime vuosina lisätty. Samoin on vahvistettu johtamistehtävässään uusien henkilöiden ja nuorten työntekijöiden ohjaamistoimintaa muun muassa käynnistämällä hiippakunnallisen mentorijärjestelmän luominen.

Hiippakunnan järjestämän koulutustarjonnan alueellinen jako on aika-ajoin ollut keskustelun kohteena. Keskustelussa on pohdittu sitä, miten paljon koulutuksen tulisi keskittyä Ouluun ja miten paljon sitä on syytä hajauttaa eri puolille hiippakuntaa. Oheisessa taulukossa on nähtävissä esimerkkinä järjestettyjen koulutustilanteiden jakautuminen alueellisesti hiippakunnan alueella vuonna 2006. Sen perusteella suurin osa koulutuksista järjestetään Oulussa, mutta myös muulla hiippakunnassa järjestettävien koulutusten määrä on hyvä. Nykyinen jako on hyvä ratkaisu. Oulussa järjestettävät koulutustilanteet keräävät kokemuksen mukaan parhaiten osanottajia. Alueellisesti hajautetulle koulutustarjonnalle on myös kysyntää. Jatkossa alueella toteutettava koulutus on syytä toteuttaa tiiviimmässä yhteistyössä rovastikuntien kanssa. Rovastikunnat ja suuret seurakunnat tarjoavat henkilöstölleen koulutusta. Tätä koulutustarjontaa olisi hyvä tarjota myös toisille seurakunnille ja rovastikunnille. Ko. koulutuksen koordinointi kuitenkin puuttuu, mikä on tulevaisuuden haaste. Edelleen hiippakuntien, rovastikuntien ja suurten seurakuntien roolia koulutustarjonnassa on syytä jatkossa pohtia.

ALUEET

	Roi	Oulu	Yivieska-Kokkola	Muualla			lv yht
muut	2	14	6	3			25
johtamiskoulutus	0	2	0	9			11
jp ja musiikki	1	4	1	10			16
kasvatu	2	10	3	1			16
diakonia	1	1	1	0			3
lähetys	7	1	1	1			10
lv yht.	13	32	12	24	0	0	81

Kasvatustyö

Hiippakunnan kasvatustoiminnan peruslähtökohtana on tukea seurakuntien työntekijöiden antamaa kristillistä kasvatusta ja kasteopetusta koulutuksellisin ja toiminnallisoin keinoin. Kasvatustoiminnasta vastaa hiippakunnassa hiippakuntas sihteeri A, jonka työtä tukee Oulun hiippakunnan tuomiokapitulin nimeämä kasvatuksen neuvottelukunta.

Moniammatillista asiantuntijuutta omaava kasvatustoiminnan neuvottelukunta on tukenut hiippakuntasihteerin työtä antamalla uusia ideoita kasvatustoimintaan. Neuvottelukunta on havainnut, että kasvatustoiminnan tehostaminen ja kehittäminen vaativat toiminnan uudelleen organisoimista. Tämän johdosta perustettiin:

- lapsityön koulutus- ja kehittämissyöryhmä
- rippikoulun koulutus- ja kehittämissyöryhmä
- nuorisotyön koulutus- ja kehittämissyöryhmä
- kasvatuksen strategiatyöskentelyn tukiryhmä

Ennestään hiippakunnan rovastikunnissa on lääninrovastin nimeämät kasvatukselta vastaavat henkilöt. Näiden työryhmien sekä rovastikuntien kasvatusvastaavien antama asiantuntemus ja tieto työntekijöiden työn kuulumisista ovat hiippakuntasihteerin työn kannalta ensiarvoisen tärkeitä. Lisäksi hiippakunnan edustaja on nimetty Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen varhaiskasvatussyksikön neuvottelukuntaan. Hiippakunnan kasvatustoiminta pitää yllä yhteyksiä eri yhteistyötahoihin ja edistää kristillisen kasvatuksen asiaa eri toimijoiden keskuudessa.

Kasvatustoiminta toteuttaa seurakuntien työntekijöille ja vapaaehtoistyöntekijöille kohdennettua perehdyttämis- ja täydennyskoulutusta Oulun hiippakunnassa. Koulutusten järjestämisessä on huomioitu seurakuntien ajankohtaiset tarpeet sekä kokonaiskirkon kasvatuksen painopisteet. Koulutussysteemi muistuttaa lähinnä innovatiivista verkostokoulua, jossa hiippakuntas sihteeri organisoi koulutukset ja hankkii tilanteeseen sopivat kouluttajat käyttäen hyväksi koulutusverkostoja.

Kasvatustoiminta on tehnyt aktiivista koulutus- ja muuta yhteistyötä kirkkohallituksen ja eri kristillisten järjestöjen kanssa. Seurakuntien Lapsityön Keskus (SLK) tukee hiippakunnan lapsityötä, Nuorten Keskus nuorisotyötä ja Poikien ja Tyttöjen Keskus varhaisnuorisotyötä. Seurakuntaopiston tuki kohdistuu tällä hetkellä kasvatuksen menetelmällisiin kysymyksiin.

Koulutuksellista yhteistyötä on tehty Oulun lääninhallituksen, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen varhaiskasvatussyksikön ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun sekä hiippakunnan alueella toimivien kansanopistojen kanssa. Koulutustoimintaa pyritään käynnistämään Oulun yliopiston ja Lapin yliopiston kanssa, mutta aikaresurssit eivät ole enää riittäneet yhteistoiminnan käynnistämiseen. Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiltä, sekä rovastikuntien kasvatusvastaavilta saadun palautteen perusteella on syytä todeta, että koulutustarjonnassa on onnistuttu.

Oulun ja Lapin lääninhallitusten kanssa on tiivistetty yhteistyötä uskontoa opettavien luokanopettajien sekä uskonnon aineenopettajien koulutuksessa. Koulutusta on pyritty järjestämään kerran vuodessa Oulun ja Lapin lääneissä.

Hiippakunnan alueella toimii kolme kirkon lastenohjaajia kouluttavaa kristillistä opistoa: Kaustisen evankelinen opisto, Kalajoen kristillinen opisto ja Ylitornion kristillinen opisto. Hiippakunta on yhdessä opistojen kanssa käynnistänyt lapsityötä tekeville työntekijöille suunnatun kyselytutkimuksen, jossa kartoitetaan lapsityön koulutustarvetta. Selvitys palvelee tulevaisuudessa kirkon koulutuspolun suunnittelua Oulun hiippakunnassa.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu (Raudaskylän toimipiste) kouluttaa yhteisöpedagogeja, joilla on pätevyys kirkon nuorisotyön ohjaajan tehtäviin. Tällä hetkellä 65 % valmistuneista suuntaa kirkon tehtäviin.

Lähetystyö

Hiippakunnallisen lähetystyön toiminta keskittyy lähetyssihteerien ja -teologien sekä muiden vastuunkantajien koulutukseen/tukemiseen sekä hiippakunnallisten ja alueellisten tapahtumien

järjestämiseen yhdessä seurakuntien kanssa. Lähetysseurakuntien ja -teologioiden täydennyskoulutus on jatkossakin haasteiden edessä. Suuren haasteen muodostaa koulutustoiminnalle seurakuntien kirjava lähetysseurakuntien käytäntö. Täydennyskoulutus ja neuvottelupäivät jäävät helposti samojen ihmisten koulutuksiksi. Lähetysteologit eivät aina löydä tehtävän luonnetta monien haasteiden keskellä.

Hiippakunnan lähetysjuhlat ovat iloinen ja innostava koko järjestävän seurakunnan ja rovastikunnan aikaansaama haaste, jolla on edellytykset kehittyä yhä laajemmaksi eri työaloja palvelevaksi tapahtumaksi. Varhaisnuorten suurleiri on säilyttänyt vakaansa asemansa, mutta Lapiosalmen tapahtunut myynti tuo uusia kysymyksiä eteen sen ja muiden keskuksessa järjestettävien tilaisuuksien tulevaisuuden suhteen.

Hiippakunnan lähetystyöllä on merkittävänä resurssina myös eri lähetysjärjestöt, jotka ovat merkittävä yhteistyötaho muun muassa lähetysjuhlien ja –seminaarien ohjelman toteuttamisessa.

Jumalanpalvelus ja musiikki

Jumalanpalvelus- ja musiikkitoiminnassa eletään huomattavaa etsintävaihetta. Jumalanpalvelusuudistus on monin paikoin saatettu käsikirjojen käyttöönottamisen myötä voimaan, mutta sisällöllisen kehittämisen ja tuoreuttamisen tarve on ollut esimerkiksi tiedotusvälineissäkin esillä. Kaikkia mahdollisuuksia jumalanpalveluselämän kehittämiseksi ei käytetä.

Hiippakunnan tasolla on pyritty rohkaisemaan kontekstuaalisuuden vahvistamiseen erilaisin koulutustapahtumain. Valitettavasti suuri osa koulutuksista on jouduttu perumaan tai siirtämään tulevaisuuteen osallistujien vähäisen määrän johdosta. Tästä seuraa koulutusta järjestäville tahoille haaste uusien ja tuoreuttavien näkökulmien etsimiseen koulutuksissa. Musiikin varhaiskasvatus ja virsikasvatus ovat tehostuneet koulun, seurakunnan ja hiippakunnan yhteistyönä.

Kanttorien rekrytointitilanne on tällä hetkellä hyvä, mihin osaltaan vaikuttaa kanttorikoulutus ammattikorkeakoulussa Oulussa. Kirkkomusiikin opiskelijoiden seurakuntaharjoitteluun tulee kuitenkin kiinnittää enemmän huomiota jatkuvuuden turvaamiseksi työvoiman saamisessa.

Jumalanpalveluselämästä hiippakunnassa vastaavat osa-aikainen hiippakuntakanttori ja hiippakuntasihtööri, jolle vastualue on annettu. Erityisesti hiippakuntakanttorin kohdalta on aika ajoin kiinnitetty huomiota työajan lisäämistarpeeseen, mutta hiippakunnan resursoinnissa tähän ei ole ollut mahdollisuutta.

Ympäristötoiminta

Hiippakunta on profiloitunut ympäristöasioissa edelläkävijäksi. Tästä huolimatta suurimmalla osalla hiippakunnan seurakunnista on Kirkon ympäristödiplomi saavuttamatta. Ympäristötoiminnan toimintaedellytykset hiippakunnan tasolla ovat kuitenkin hyvät. Seurakunnissa suhtaudutaan varsin myönteisesti ympäristöasioihin ja yhteistyöverkosto ympäristötoiminnassa on laaja.

Laajasti kirkon eri tahoja vastuuttava Kirkon ilmasto-ohjelma on julkaistu kesäkuussa 2008, mutta konkreettisiin, rakenteellisesti ohjattuihin toimenpiteisiin ei vielä ole ryhdytty ympäristödiplomiseurakuntia lukuun ottamatta. Rovastikunnallisen yhteistoiminnan lisäämiselle on selkeä tarve sen puuttuessa tällä hetkellä miltei kokonaan. Myös ympäristökasvatuksen erityismateriaalin puute on tiedostettu.

Diakonia ja yhteiskunnallinen työ

Diakoniatyö on tällä hetkellä monimuotoista ja moni-ilmeistä. Työntekijät ovat verkostoituneet hyvin eri auttajatahojen kanssa. Työntekijät ovat pääsääntöisesti motivoituneita työhönsä. Työntekijöitä on koko hiippakunnassa 162, joista määräaikaisia virkasuhteita on vain 20. Virkoja ei ole tällä hetkellä täyttämättä taloudellisista säästösyistä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Haja-asutusalueilla monet työntekijät joutuvat tekemään työtä yksin ja yhtenä tulevaisuuden haasteena on tämän työntekijäjoukon työssä jaksamisen edellytysten ylläpitäminen. Suuremmissa kaupunkiseurakunnissa on siirrytty vaihtelevasti tiimimäiseen työn malleihin tai aluetyön malleihin. Näissä haasteena on näiden työyksiköiden toimivuuden ja vuorovaikutuksen kehittäminen koulutuksen keinoin. Vuorovaikutteinen yhteydenpito työntekijöihin ei ole onnistunut parhaalla mahdollisella tavalla. Informaation jakaminen sähköpostiosoitteiden yleistymisen ja hiippakunnan omien www –sivujen avulla ei ole lisännyt yhteydenottojen määrää seurakunnasta hiippakuntaan käsin merkittävästi. Tilannetta voi tulkita eri tavoin – työntekijät ovat uppoutuneet töihinsä, hiippakunta ei ole merkittävä asia työntekijöiden arjessa, työt sujuvat ja ongelmia ei ole jne.

Diakonia- ja yhteiskunnallisen työn suurimpia ongelmia on työn laajuus ja se, että työntekijät väsyvät työnsä ääreen. Työtä ei osata riittävästi rajata eikä laati toimintasuunnitelmia, joissa olisi saavutettavissa olevia painopisteitä.

Saamelaistyö

Saamelaisten kokonaiskirkollisesta hengellisestä työstä vastaaminen on ollut Oulun hiippakunnan vastuulla. Tämä on näkynyt erilaisten kirjakäännös-projektien suhteen. Saamelaisten pappi toimi aikaisemmin tuomiokapitulin alaisuudessa, mutta on nykyisin Inarin seurakunnan palveluksessa ja vastaa saamelaisten hengellisestä työstä saamelaisalueella. Vuosien kuluessa on havaittu tarve hengellisen työn, erilaisten hankkeiden ja koulutuksen koordinoinnille sekä saamenkielisen hengellisen työn toteutukselle saamelaisalueen ulkopuolella. Tätä tehtävää varten Oulun hiippakunnassa toimii vuodesta 2008 alkaen saamelaistyön sihteeri, jonka tehtävä on koordinoida saamelaistyötä ennen kaikkea Oulun hiippakunnassa, mutta yhteistyössä kirkkohallituksen kanssa myös koko maassa.

Kuurojentyö

Oulun hiippakunnan kuurojen työ palvelee viittomakielisiä kuuroja ja kuurosokeita sekä viittomakielttä käyttäviä kuuroutuneita ja huonokuuloisia. Työssä ovat mukana myös kuurojen ja kuurosokeiden perheet, sukulaiset ja ystävät. Viittomakielisen työn tavoitteena on tuoda kirkon palvelut kuuroille viittomakielellä ja kuurojen kulttuuriin sopivalla tavalla. Kuurojen diakoniatyön vastuu on seurakunnilla. Oulun hiippakunnan jokaisessa rovastikunnassa on nimetty kuurojen työstä vastaava diakoniatyöntekijä, joka organisoii yhdessä kuurojen papin kanssa alueen kuurojen hengellisiä tilaisuuksia. Oulun evankelisluterilaisen seurakuntayhtymän palveluksessa on tällä hetkellä yksi päätoiminen kuurojen diakonissa. Osatoimisesti kuurojentyötä tekevät seurakuntien vammaistyön diakonianviranhaltijat. Muutoin seurakunnissa kuurojentyöstä vastuun kantaa joku seurakunnan diakoniatyöntekijöistä. Oulun hiippakunnan kuurojen työn päävastuun kantaa hiippakunnan oma kuurojen pappi. Hänen tehtävänä on toimittaa viittomakielellä jumalanpalveluksia ja kirkollisia toimituksia. Hän on mukana kuurojen lähetys – ja raamattupiireissä sekä kerhoissa, leireillä ja retkillä. Kuurojen pappi tekee koti- ja laitospöytäkirjoja ja pitää asiakasvastaanottoa. Hänen tärkeitä yhteistyökumppaneitaan ovat muun muassa Kuurojen Liitto ry, Kuurojen palvelusäätiö, Suomen Kuurosokeat ry ja Tervaväylän koulu.

Työ matkailijoiden parissa

Matkailijoiden parissa tapahtuva hengellinen työ vahvistui erityisesti 1990-luvulla, jolloin Lappiin rakennettiin niin sanotut turistikappelit. Nämä muodostavatkin rungon nykyiselle turistien parissa tapahtuvalle hengelliselle työlle. Merkittävin rooli toiminnassa on paikallisilla seurakunnilla, jotka vastaavat turistikappeliensa toiminnasta. Kansan Raamattuseura ja Suomen luterilainen evankeliumiyhdistys osallistuvat myös matkailijatyön toteutukseen. Suuri osa matkailijoiden parissa tapahtuvasta työstä toteutetaan vapaaehtoisvoimin. Varsinaiset henkilöstöresurssit toimintaa varten ovat pienet. Tällä hetkellä on vain yksi ns. turistipappi. Lisäksi osa Lapin seurakunnista saa tukea seurakunnalliseen työhönsä ja voi osoittaa myös työntekijäresursseja palvelemaan matkailijoita. Henkilöstöresurssien pienuus ja turistikappeliensa puute merkittävistä matkailijakeskuksista kuten Rukalta on tulevaisuuden haaste. Hiippakunnan rooli turistityössä on ennen kaikkea työn koordinoimisessa, tukemisessa ja kouluttamisessa.

Oulun hiippakunta on toiminut Tiekirkko-toiminnan käynnistäjänä maassamme. Hiippakuntamme on mukana Kalottialueen tiekirkkotoiminnassa julkaisten muiden pohjoismaisten hiippakuntien kanssa yhteisen Kalottialueen tiekirkkokartan.

Kansainväliset suhteet ja ekumenia

Hiippakunnan kansainvälisillä suhteilla on pitkä maantieteenkin sanelema historia. Hiippakunnan vastuulla on lähialueyhteistyöstä huolehtiminen, mikä tarkoittaa erityisesti toimintaa Barentsin kirkkojen neuvostossa ja yhteistyössä Kalotin alueen hiippakuntien kanssa. Barentsin alueen ekumeeniset ja kansainväliset yhteydet ottavat mukaansa Skandinavian luterilaisten kirkkojen pohjoisten hiippakuntien lisäksi myös Inkerin kirkon sekä Oulun ortodoksisen hiippakunnan ja Moskovan patriarkaatin alaiset Arkangelin, Muurmanskin ja Petroskoin ortodoksiset hiippakunnat. Erityisesti yhteistyö Luulajan hiippakunnan kanssa on viime vuosina tiivistynyt. Hiippakunnan seurakunnilla on laajaa ystävyysseurakuntatoimintaa, jonka koordinoimisessa hiippakunta on osittain mukana.

Tämän lisäksi Oulun hiippakunnan seurakunnilla on ollut vuosien ajan yhteistyötä ja yhteydenpitoa etenkin paikallisten ortodoksisten seurakuntien kanssa. Viime aikoina yhteydet ovat vahvistuneet myös anglikaanien kanssa pääosin maahanmuuttajaväestön määrällisen kasvun takia. Hiippakunnalla on ollut suhteet myös tansanialaisen luterilaisen hiippakuntaan (East of Lake Victoria Diocese, ELVD).

Hiippakunta on tukenut seurakuntia ekumeenisissa ja kansainvälisissä yhteyksissä myös koulutuksellisin keinoin järjestämällä muun muassa ”Ajankohtaista ekumeniasta” –teemapäivän.

Ohjaamistoiminta

Työyhteisökehittäjien määrä on hiippakunnassa huolestuttavan pieni. Koulutuksen kesto on pitkä ja työ itsessään on vaikeaa ja epäkiitollista. Seurakunnat eivät myöskään osaa tarpeeksi hyödyntää konsultoinnin mahdollisuuksia työyhteisöjen kehittämisessä. Työyhteisöohjaus mielletään ehkä liiaksi kriisiohjaukseksi, mitä sen ei tarvitse välttämättä olla.

Seurakunnille on aktiivisemmin markkinoitava konsultoinnista koituvaa hyötyä ja samanaikaisesti on huolehdittava, että uusia sopivia konsultteja saadaan riittävästi koulutettua. Erityisesti kirkkoherrojen työn tukeminen työyhteisökonsultoinnin ja työnohjauksen keinoin on otettava haasteeksi. Lapin rovastikunnan työnohjaustilanne on huonoin koko hiippakunnassa. Työnohjaajia ei rovastikunnassa ole kuin muutama, mutta työnohjauksen tarvetta on kuitenkin olemassa.

2.1.2. Hallinto

Tuomiokapitulin hallinnon tehtävät voidaan jakaa kolmeen kokonaisuuteen; tuomiokapitulin kollegion tehtäviin, henkilöstöhallintoon sekä neuvonta- ja koulutuspalveluihin.

Tuomiokapituli

Tuomiokapitulin istuntoja pidetään keskimäärin neljän viikon välein. Tuomiokapitulin viraston henkilökunta valmistele istuntojen esityslistan ja hoitaa kollegion tiedotusta. Virasto hoitaa myös tuomiokapitulin arkistoa ja kirjastoa. Hiippakuntavaltuuston puheenjohtajan johdolla virasto valmistele hiippakuntavaltuuston kokoukset.

Tuomiokapitulin istuntojen määrä on pysynyt hyvin tasaisena, mutta käsiteltyjen asioiden määrä on noussut huomattavasti viiden vuoden aikana. Osittain muutos selittyy esittelijöiden ja pöytäkirjan laatijoiden merkintätapojen eroilla. Joka tapauksessa on todettava, että käsiteltävien asioiden määrä on kasvanut runsaasti. Tämä lisää luonnollisesti esittelijöiden ja muiden viranhaltijoiden työtä.

Tuomiokapitulin toimintaan liittyvät virastopalvelut ovat hyvin pitkälti ”ulkopäin” säädelyjä; toiminta on riippuvaista käsittelyyn ja tiedoksi tulevista asioista. Työskentelyn tueksi tarvitaan ajantasaisia menetelmiä, joita on otettu käyttöön vuoden 2008 aikana. Asianhallintaohjelma, joka muuttaa saapuneiden asiakirjojen käsittelyn ja istunnon valmistelun sähköiseksi ja keskitetyksi, on otettu käyttöön vuonna 2008. Ohjelma antaa myös välineet erilaisten tunnuslukujen löytämiseen ja tilastoinnin helpottumiseen. Tarve tähän ilmeni selkeästi tuomiokapitulin hallinnon toimintojen nykytilaa tarkasteltaessa.

Arkistointi ja asiakirjahallinnan kokonaisuus ovat tällä hetkellä murroksessa. Arkistonmuodostussuunnitelma tarvitsee päivittämistä ja viranhaltijoiden vastuut oman työalansa kootusta asiakirjahallinnasta on selvitettävä.

Henkilöstöhallinto

Tuomiokapituli pitää nimikirjaa omasta henkilöstöstään sekä hiippakunnan papistosta. Tuomiokapitulin sisäisestä henkilöstöhallinnosta huolehtii lakimiesasessori. Papiston henkilöstöasioiden hoitaminen ja valmistelu kuuluvat pääasiassa notaarin tehtäviin. Hiippakunnan kokonaistyötilanteen seuraaminen ja siihen liittyvät työjärjestelyt ovat merkittävä osa viraston työtä. Osana henkilöstöhallintoa voidaan pitää myös rekrytointia ja oppilaitosyhteyksien luomista ja ylläpitämistä. Tällä hetkellä tuomiokapitulin hallinnon osalta rekrytointitoimet keskittyvät pääasiassa teologeihin.

Nimikirjaohjelman uudistumisen myötä tietojen päivittämisen tarve korostuu entisestään. Uusi ohjelma mahdollistaa ajantasaisena papiston rakenteen tutkimisen ja tilastoinnin erilaisilla mittareilla,

esim. tutkintopohjan, iän tai sukupuolen mukaan. Tällainen tieto on tarpeellista rekrytoinnin haasteita ajatellen.

Hiippakunnan tämänhetkinen työtilanne sekä eläköitymisen ennusteet muistuttavat rekrytoinnin merkityksestä. Tulevaisuudessa rekrytoinnin haasteet myös muiden työntekijäryhmien kuin pappien suhteen kasvavat. Mietittäväksi jää, miten esimerkiksi kanttoreiden rekrytointia voitaisiin tiedonvälityksen keinoin tuomiokapitulin toimesta edistää.

Neuvonta- ja koulutuspalvelut

Tuomiokapitulin viraston henkilökunta antaa kukin omaan tehtävänsä liittyen hallinnollista neuvontaa puhelimitse ja sähköpostin välityksellä. Neuvontapalvelu toimii hyvin seurakunnan johtavien viranhaltijoiden kanssa. Tietoisuutta lainopillisten ja hallinnollisten asioiden neuvonnasta olisi kenties aiheellista lisätä seurakunnan muun henkilöstön parissa. Tiedonkulkua seurakuntien ja tuomiokapitulin välillä on epäilemättä aina mahdollista parantaa. Tämä saattaisi alentaa kynnystä seurakuntien yhteydenotoille. Hallinnollista koulutusta hiippakunnan toimesta ei tällä hetkellä järjestetä. Seurakuntarakenteen muutosten haasteiden keskellä voidaan kysyä, onko hallintoa ja taloutta koskevan koulutuksen järjestäminen tulevaisuudessa tarpeen.

Nykyinen internetsivusto parantaa mahdollisuuksia jakaa informaatiota laajalti. Sivuston mahdollisuuksien hyödyntäminen esimerkiksi keräämällä kokoavasti ohjeistusta ja tietoa hallinnollisista asioista on aloitettu.

2.1.3. Tiedotus

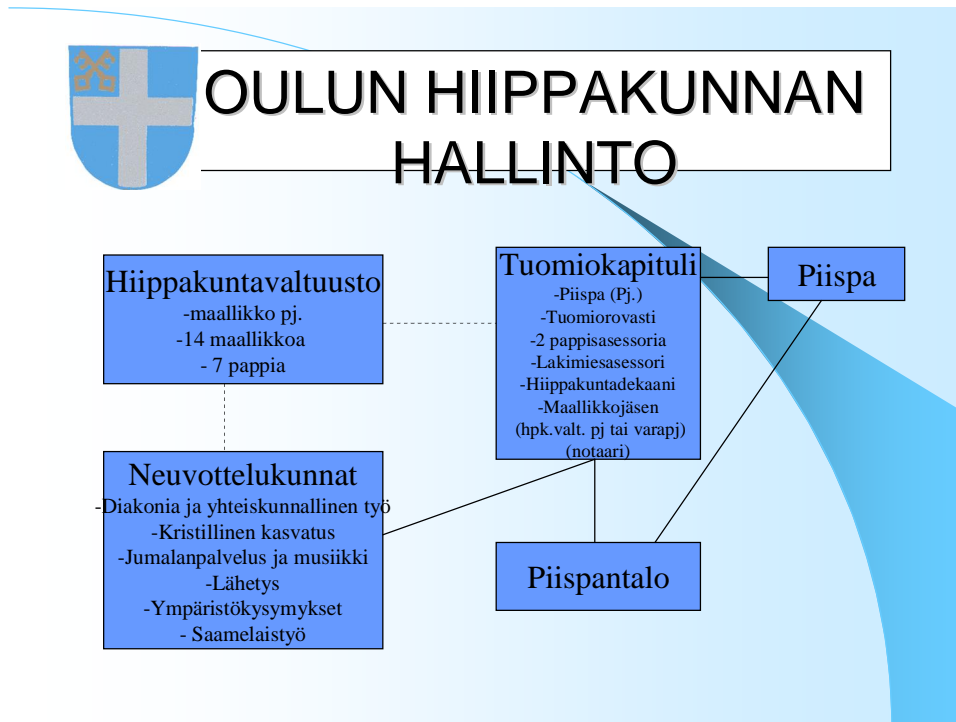
Tuomiokapitulin työnjakokirjan mukaan notaari hoitaa tuomiokapitulin yleistä tiedottamista. Hiippakuntadekaani ja lakimiesasessori vastaavat omien osastojensa tiedottamisesta. Nykypäivän yhteiskunnassa tiedottaminen on keskeinen osa organisaation toimintaa. Resurssien ja siten ammattitaidon rajallisuus haastaa tuomiokapitulin henkilökuntaa tiedottamisen saralla. Tiedotustoiminnassa on kuitenkin tapahtunut muutosta avoimempaan ja aktiivisempaan suuntaan. Hiippakuntavaltuuston osalta tiedotustoiminta kaipaa tehostamista. Tiedotuksen kehittämistä on epäilemättä syytä jatkaa ja samalla selvittää edelleen rakenteita ja tiedottamisen periaatteita. Tämä voi luontevasti tapahtua päivittämällä tuomiokapitulin tiedotusstrategia.

2.2. Oulun hiippakunnan nykyinen organisaatorakenne

Tuomiokapituliin kuuluu tuomiokapitulin henkilöstöön lukeutuvien piispan, hiippakuntadekaanin ja lakimiesasessorin lisäksi tuomiorovasti, kaksi pappisasessoria ja maallikkojäsen sekä notaari sihteerinä läsnäolo- ja puheoikeudella. Lisäksi hiippakuntavaltuuston puheenjohtajalla ja hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtajalla on läsnäolo- ja puheoikeus tuomiokapitulissa. Se hoitaa piispan toimiessa puheenjohtajana hiippakunnan hallintoa. Tuomiokapitulilla on tiettyjä tehtäviä myös Piispantalon henkilöstöön nähden. Tuomiokapituli kokoontui nykyisin noin kerran kuukaudessa.

Hiippakuntavaltuusto kokoontuu vähintään kaksi kertaa vuodessa ja se koostuu seitsemästä papista ja 14 maallikosta. Sen tehtävä on tukea ja edistää kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnassa ja sen seurakunnissa. Hiippakuntavaltuusto hyväksyy muun muassa hiippakunnan toiminta- ja talousarvion sekä toimintakertomuksen. Se perustaa ja lakkauttaa tuomiokapitulin virat sekä käsittelee seurakunnista tulleita aloitteita. Valtuusto voi päättää aloitteen lähettämisestä kirkolliskokouksen käsiteltäväksi.

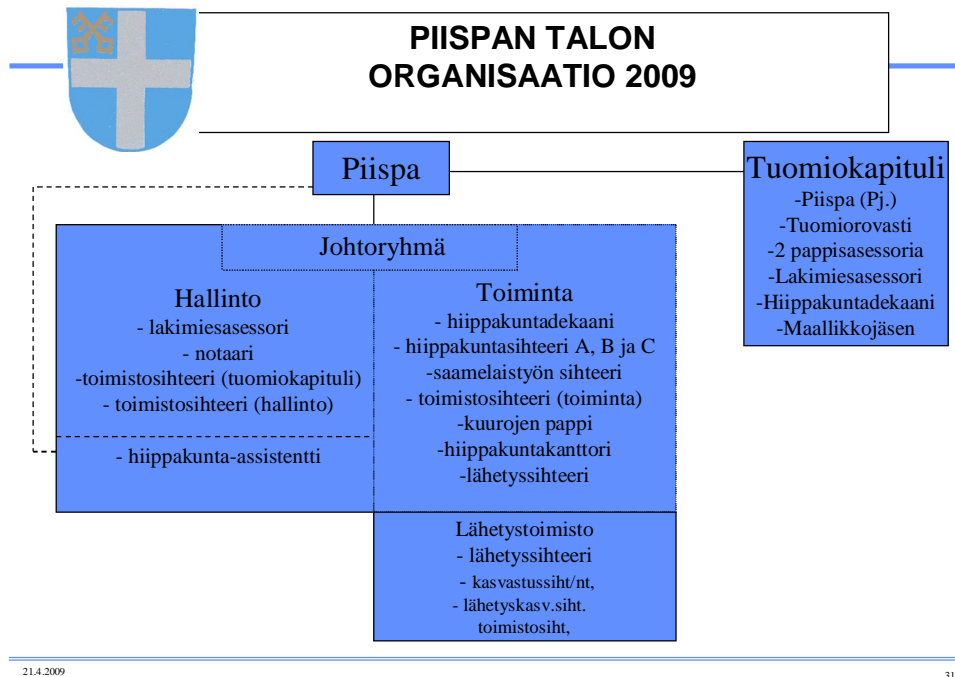
Lisäksi tuomiokapituli on asettanut neuvottelukunnat kasvatusta, diakoniaa ja yhteiskunnallista työtä, ympäristökysymyksiä, lähetystyötä, saamelaisyötä sekä jumalanpalveluselämää ja musiikkitoimintaa varten. Tuomiokapituli voi asettaa erilaisia työryhmiä. Piispantalon työntekijät kokoavat erilaisia työryhmiä tarpeen vaatiessa.



Neuvottelukuntien toiminta on ollut aktiivista. Joidenkin neuvottelukuntien toiminta kohdistuu vahvasti myös itse hiippakunnallisen toiminnan toteutukseen esimerkiksi koulutustapahtumien kautta. Jatkossa on syytä tarkastella koko neuvottelukuntarakennetta. On hyvä pohtia esimerkiksi sitä, onko hiippakunnan toiminnassa muita osa-alueita, jotka kaipaavat neuvottelukuntatyypin toimielimen tuekseen.

Piispantalo toiminnallisena yksikkönä jakaantuu kahteen osastoon: hallinnolliseen ja toiminnalliseen. Piispa on oma instanssinsa. Hallinto vastaa pääsääntöisesti seurakuntien ja papiston hallintoon liittyvistä kysymyksistä. Toiminta vastaa hiippakunnan koulutustoiminnasta sekä hiippakunnallisesta toiminnasta.

Operatiivinen johto on esimiesten: piispan, hiippakuntadekaanin ja lakimiesasessorin vastuulla. Nämä kolme muodostavat talon johtoryhmän, mikä käsittelee erityisesti operatiivisia ja henkilöstöhallintoon liittyviä asioita. Lähetystoimisto on toiminnallisesti toiminnallisen osaston johdossa, mutta sen työntekijöiden palkan ja siten henkilöstöjohtamisen hoitaa Suomen Lähetysseura. Osa lähetystoimiston toiminnasta on Suomen Lähetysseuran toimintaa. Oheisessa kaaviossa on esitetty hiippakunnan hallintokaavio.



2.3. Oulun hiippakunnan Piispan talon henkilöstö

Piispan talon henkilöstöön kuuluvat seuraavat virat ja toimet:

Piispa

Toiminnallinen osasto

- 1) hiippakuntadekaanin virka
- 2) kolme hiippakuntasihteerin virkaa
 - a. hiippakuntasihteeri A
 - b. hiippakuntasihteeri B
 - c. hiippakuntasihteeri C
- 3) saamelaistyön sihteerin virka
- 4) kuurojen papin virka
- 5) toimistosihteerin (toiminnallinen osasto) virka
- 6) hiippakuntakanttorin osa-aikainen toimi
- 7) yhteistyösopimukseen perustuva lähetys sihteerin toimi

Hallinnollisessa osastossa on

- 1) lakimiasessorin virka
- 2) notaarin virka
- 3) toimistosihteerin (tuomiokapituli) virka
- 4) hiippakunta-assistentin toimi
- 5) toimistos sihteeri (hallinto) toimi

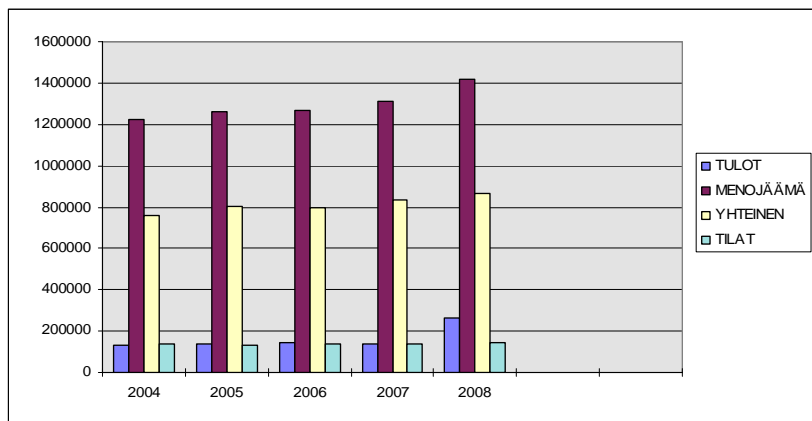
Kaikissa hiippakunnissa toimitaan tehtäviin nähden pienellä henkilöstöresurssilla. Oulun hiippakunnassa toimintaa hankaloittavat pitkät etäisyydet hiippakunnan sisällä. Oulun hiippakunnalla on omia muista hiippakunnista poikkeavia erityisvastuitaan. Näitä ovat saamelaiset, työ matkailijoiden parissa ja kirkkomme ekumeenis-kansainvälisten suhteiden hoitaminen Barentsin alueella. Näistä saamelaistyöhön on saatu lisäresursseja. Edellä mainitut erityisvastuut vievät henkilöstön työaikaa, mutta samalla virkistävät ja elävöittävät hiippakuntamme ja seurakuntiemme elämää.

Henkilöstöresurssien vähäisyydestä johtuen tuomiokapitulin henkilöstö verkostoituu ja toteuttaa tapahtumia yhteistyössä seurakuntien työntekijöiden kanssa. Hiippakuntamme seurakuntien työntekijät toimivat esimerkiksi kouluttajina ja osavastuullisina erilaisissa projekteissa. Tätä suuntaa on hyvä jatkaa ja syventää jatkossa.

2.4. Oulun hiippakunnan talous

Seuraavassa on esitetty Oulun hiippakunnan tuomiokapitulin tulos vuodesta 2004 lähtien. Vuoden 2007 alusta budjettiin tuli selkeä parannus, kun hiippakuntien keskinäistä tulojakoa selvennettiin. Budjetin suurimman osan muodostavat henkilöstömenot, joka vuonna 2008 muodosti noin 69 prosenttia tilinpäätöksestä.

	2004	2005	2006	2007	2008
TULOT	132888,8	139179,9	141180	136250	263642
MENOJÄÄ	1220936	1262226	1269266	1311072	1417662
YHTEINEN	761405,2	805075,5	794160,6	832704	864439
TILAT	141095,4	131020	135130,9	136767,3	145701,1



2.5 Johtopäätökset nykyisestä tilanteesta

Piispantalon henkilöstö on motivoitunut ja osaava. Resurssit ovat pienet työkenttään nähden ja toiminta on haavoittuvaa pienistä resursseista johtuen. Priorisointi on erityisen tärkeää. Toiminnan suunnitteluun on jatkossa kiinnitettävä enemmän huomiota, jotta vähäinen resurssi ei hajoa liiaksi.

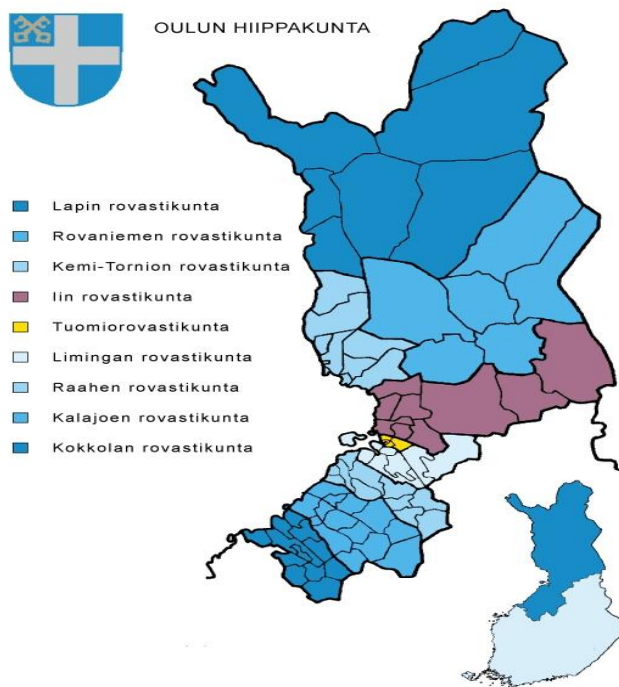
Verkostoitumista on käytettävä laajemmin. Koulutusta on järjestettävä lisääntyvässä määrin yhteistyössä eri tahojen kanssa. Koulutuksessa ja toiminnassa rovastikunnat ovat merkittävä potentiaalinen voimavara ja yhteistyökumppani. Isojen seurakuntien tai seurakuntayhtymien osaamista saattaa olla mahdollista käyttää laajemmin myös tuomiokapitulin näkökulmasta hiippakunnan hyväksi. Koulutuksen sisällössä on resurssien puitteissa huomioitava aikaisempaa enemmän muidenkin kuin ns. hengellisen työn tekijöiden koulutustarpeet. Ohjaamistoimintaa hiippakunnassa on edelleen vahvistettava.

On luotava selkeät tunnusluvut ja mittausmenetelmät sekä toteutettava kysely tai tutkimus liittyen esimerkiksi hiippakunnan koulutustoimintaan. Toiminnan lisärahoitusmahdollisuuksia on etsittävä erilaisista projektirahoituksista.

Seurakuntien tukemiseen työntekijöiden rekrytoinnissa on kiinnitettävä huomiota aikaisempaa enemmän. Tämän johdosta yhteyttä kouluttaviin laitoksiin on tiivistettävä entisestään. Kirkon työhön valmistuvien harjoittelua on kehitettävä.

3. HIIPPAKUNNAN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

3.1. Oulun hiippakunta



Oulun hiippakunta on maantieteellisesti ylivoimaisesti laajin hiippakunta. Sen alue käsittää 43 prosenttia Suomen pinta-alasta. Matkaa hiippakunnan eteläisimmästä seurakunnasta Perhosta pohjoisimpaan seurakuntaan Utsjoelle tulee yli tuhat kilometriä. Julkinen liikenne on hiippakunnan alueella asutuksen vähydestä johtuen paikoin kehittymätöntä. Alueella on useita lentoasemia, mutta niiltä voi lentää vain Etelä-Suomeen. Henkilöjunayhteys on Kokkolasta Kemijärvelle ja Kolariin sekä Kajaanin suunnasta Ouluun. Liikkumiseen hiippakunnan alueella joudutaan siten käyttämään usein yksityisiä kulkuvälineitä. Matkustaminen vie myös runsaasti aikaa.

Suurin kaupunki hiippakunnan alueella on Oulu (noin 135.000 asukasta). Rovaniemi, Kemi-Tornio alue ja Kokkola ovat myös suurehkoja kaupunkeja. Suurin osa hiippakunnan alueesta on haja-asutusaluetta.

Oulun hiippakunnassa on jäseniä noin 552.000 henkeä. Hiippakunta on jäsenmäärältään kolmanneksi suurin Suomessa.

Oulun hiippakunta on jaettu yhdeksään rovastikuntaan, joiden johdossa on lääninrovasti. Lääninrovasti valitaan alueen seurakuntien kirkkoherrojen joukosta kuudeksi vuodeksi kerrallaan. Hiippakunnassa oli vuoden 2009 alussa 63 seurakuntaa.

Oulun hiippakunta toimii kolmen läänin alueella. Lapin läänin alue kuuluu kokonaan hiippakuntaan. Oulun lääni on hiippakunnan aluetta lukuun ottamatta Kainuuta. Kokkolan rovastikunta puolestaan kuuluu Länsi-Suomen lääniin. Maakuntien rooli kasvaa tulevaisuudessa. Hiippakunta toimii Lapin, Pohjois-Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan maakuntien alueella. Läänit lakkautetaan vuoden 2010 alusta, jolloin koko Pohjois-Suomi tulee muodostamaan yhtenäisen kokonaisuuden. Muodostettavan


alueen rajat tulevat olemaan samat kuin Oulun hiippakunnan lukuun ottamatta Kainuuta joka kuuluu Kuopion hiippakuntaan.

Oulun hiippakunta rajoittuu kolmeen valtioon: Venäjään, Norjaan ja Ruotsiin. Hiippakunnan alue kuuluu Barentsin alueeseen.

3.2. Hiippakunnallisen toiminnan kohteet

Hiippakunnan toiminnan ensisijaisina kohteina voidaan pitää hiippakuntamme seurakuntien työntekijöitä, joita varten tuomiokapituli työskentelee. Heidät voitaneen luokitella parhaiten ammattiryhmittäin. Kohteita ovat myös luottamushenkilöt ja seurakuntien vastuunkantajat sekä laajemmin ajatellen kirkon jäsenet hiippakunnan alueella ja kaikki alueen ihmiset.

Seuraavassa on esitetty Oulun hiippakunnan työntekijäryhmät ja heidän määränsä. Hiippakunnassa on kirkon työntekijöitä yhteensä noin 2300 henkeä. Tällä hetkellä melkoisen joukon henkilöstöstä muodostavat ns. tukipalveluissa olevat henkilöt.



Henkilöstömäärä Koko hiippakunta

Tehtäväryhmä

	Kirkon	Muut	Eläkeläiset	Yht.
○ Papit ja lehtorit	266	136	103	505

Palvelussuhteen kesto

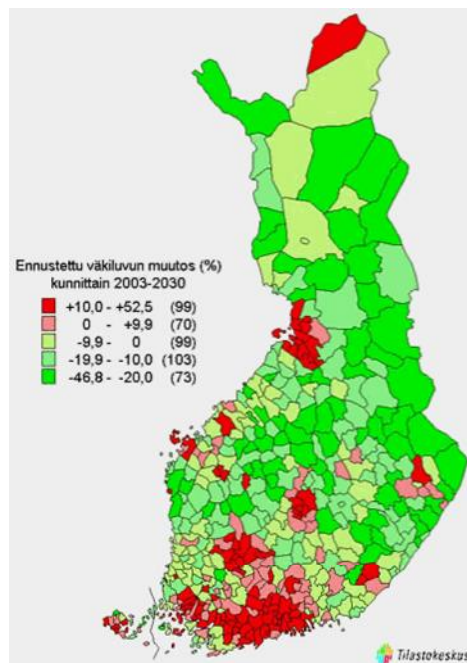
	Toistainen	Määräaikainen	Yht.
○ Kirkkomuusikot	100	12	112
○ Diakoniatyöntekijät	142	20	162
○ Nuorisotyöntekijät	119	30	149
○ Lapsityöntekijät	218	35	253
○ Muut seurakunta-työntekijät (läh. siht.)	A: 31	B: 17	48



Henkilöstömäärä Koko hiippakunta

Tehtäväryhmä	Palvelussuhteen kesto		
	Toistainen	Määräaikainen	Yht.
○ Hallinto- ja toimisto- työntekijät	265	47	312
○ Hautausmaa- työntekijät	43	429	472
○ Kiinteistö- ja kirkon- palvelustyöntekijät	337	116	453
○ Muut työntekijät	0	14	14
○ Koko henkilöstö (2007)			2341

3.3 Toimintaympäristön muutos Väestölliset muutokset Pohjois-Suomessa



Ennustettu väkiluvun muutos (%) kunnittain vuoteen 2030.
(Tilastokeskus)

Muuttoliike Pohjois-Suomen alueella on ollut vilkasta 1990-luvulta lähtien. 1990-luvun lopulla poismuutto oli voimakasta, mutta hidastui huomattavasti 2000-luvun edetessä. Edelleen

muuttotappiota on kaikissa muissa Pohjois-Suomen maakunnissa paitsi Pohjois-Pohjanmaalla, jonka tilanne vaihtelee työvoiman kysynnän mukaan. Lappi on ollut yksi Suomen vaikeimmista muuttotappioalueista. Oulun hiippakunnan alueen ongelmana on erityisesti nuorten, naisten ja korkeasti koulutettujen poismuutto.

Väestöennusteiden mukaan väestön keski-ikä tulee merkittävästi kasvamaan Pohjois-Suomessa, kuten muuallakin Suomessa. Esimerkiksi vuonna 2008 Pohjois-Suomessa yli 64-vuotiaiden osuus koko väestöstä oli 15,7 prosenttia. Vuonna 2015 osuuden ennustetaan olevan 19,1 prosenttia ja vuonna 2030 25,1 prosenttia. Kouluikäisten lasten osuus väestöstä ei vähene, mutta työssäkäyvien määrä vähenee radikaalisti.

Väestön poismuutto ja ikärakenteessa tapahtuva muutos haastaa hiippakunnan seurakunnat sekä hiippakunnan koulutus- ja tukitoimet. Kasvava ikääntyvä väestö on kirkolliselle toiminnalle mahdollisuus. Suuri eläkeläisten määrä nostaa esimerkiksi maallikkouden ja vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia. Toisaalta ikääntyvien määrän kasvu pakottaa seurakunnat ja hiippakunnan pohtimaan heidän tavoittamistaan ja diakonista palveluaan.

Oman haasteensa muuttoliike ja poismuutto aiheuttavat hiippakunnan alueen seurakuntien henkilöstön rekrytoinnille. Oheisesta taulukosta on nähtävissä hiippakunnan eri henkilöstöryhmien todennäköinen eläköityminen seuraavan 20 vuoden aikana. Huolestuttavin tilanne on pappien kohdalla. Tilanne on erityisen vaikea, koska hiippakunnan alueella ei toimi varsinaisesti pappeja kouluttavaa laitosta. Tässä asiassa tilanne on parempi muiden henkilöstöryhmien kohdalla. Henkilöstön rekrytointia on käsitelty tarkemmin jokaisen työalan ja hallinnon kohdalla erikseen.

Vuoteen 2015 ja 2030 mennessä eläkkeelle jäävät Koko hiippakunta

Ammattiryhmä	Työntekijä- määrä 2008	Eläkkeelle 2015		Eläkkeelle 2030	
		hlöä	%*	hlöä	%*
Papit ja leht. (kirkon)	266	84	31,6	196	73,7
Kirkkomuusikot	113	27	23,9	69	61,1
Diakoniatyöntekijät	162	35	21,6	111	68,5
Nuorisotyöntekijät	149	10	6,7	65	43,6
Lapsityöntekijät	253	63	24,9	178	70,4
Lähetysseurakuntien (A)**	31	10	32,3	21	67,7
Hallinto- ja toimisto- työntekijät	312	37	11,9	231	74,0
Kiinteistö- ja kirkon- palvelustyöntekijät	453	59	13,0	292	64,5

*Eläköityvien %-osuus kyseisen ammattiryhmän v. 2008 työllisistä

**virassa, toimessa tai muussa työsuhteessa olevat koko- tai osa-aikaiset

Pohjois-Suomen taloudellinen kehitys

Seuraavassa on lueteltu Pohjois-Suomen taloudellisia vahvuuksia:

- Pohjoisessa suuret energia- ja muut luonnonvarat
 - Perusteollisuus: puu, paperi ja teräs
 - Kaivosteollisuus, jonka rooli vahvistumassa EU:lle tärkeänä alueena
- Matkailu
 - Eksotiikka, luonto ja kulttuuri
 - Kasvu ollut voimakasta, mikä edellyttää jatkossa palvelujen uusiutumista ja tarjonnan laajentamista ympärivuotiseksi
 - Helppo saavutettavuus ja kansainvälistyminen

- Barentsin alueen taloudellinen yhteistyö
 - Uusia mahdollisuuksia koko Suomen elinkeinoelämälle suurhankkeiden käynnistymisen myötä
- Maatalous, etenkin alueen eteläosissa
 - Myös matkailullinen potentiaali tuotekehityksen ja koulutuksen kautta
- Pohjoisen erityispiirre saamelaiset, Euroopan ainoa alkuperäiskansa
 - Porotalous, elinkeinollinen erityisyys

Esimerkiksi kaivosteollisuuden kasvu Pohjois-Suomessa saattaa tulevaisuudessa tuoda alueelle merkittävästikin lisää työpaikkoja ja asukkaita. Matkailun ennustetaan lisääntyvän Pohjois-Suomessa merkittävästi. Tällä hetkellä on nähtävissä esimerkiksi voimakas turistikeskusten rakentaminen. Matkailua käsitellään tarkemmin otsikon alla Työ matkailijoiden parissa. Barentsin alueen yhteistyö on selkeästi viime vuosina kasvussa ollut suunta. Tämän vaikutusta Oulun hiippakunnalle käsitellään ekumenia ja kansainväliset yhteydet kohdassa. Sama koskee saamelaisten hengellistä toimintaa, jota käsitellään kohdassa saamelaistyö.

Rakenteelliset muutokset

Oheisesta kartasta on nähtävissä toteutuvat kuntaliitokset maassamme vuoden 2009 alusta. Oulun hiippakunnan osalta muutos on muihin alueisiin verrattuna pieni. Kokkolan seutua, Siikalatvaa ja Yli-Iitä lukuun ottamatta kuntaliitoksia ei ole.

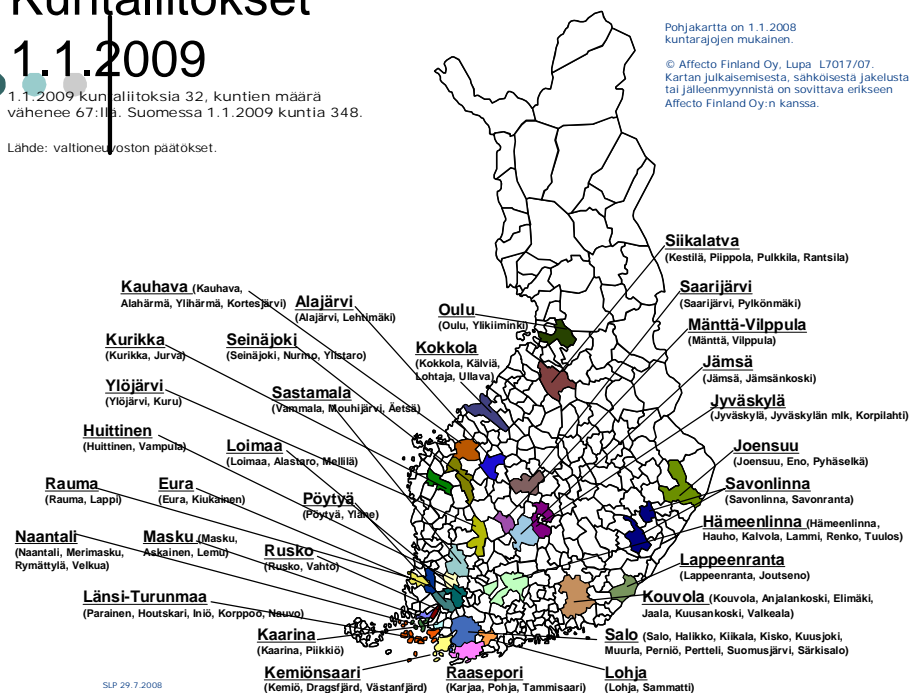
Ns. PARAS-hankkeen myötä kuntaliitoksia tapahtuu hyvin paljon lähitulevaisuudessa. Odotettavissa on kuntaliitosten toinen aalto parin vuoden sisällä. Tällöin on odotettavissa, että lisää kuntaliitoksia toteutuu myös Oulun hiippakunnan alueella. Samalla on oletettavaa, että muutos ei jatkossakaan ole yhtä suurta hiippakuntamme alueella kuin se on muualla maassamme. Kuntaliitosten myötä myös seurakunnat joutuvat miettimään mahdollista liittymistään tai seurakuntayhtymän perustamista. Hiippakunnassa on oltava hyvät valmiudet muutosten seuraamiseen ja hallittuun ohjaamiseen. Vaikka varsinaisia seurakuntaliitoksia ei hiippakunnassa tapahtuisikaan osin pitkien etäisyyksien takia samassa määrin kuin muualla, joudutaan seurakuntien muuhun yhteistoimintaan kiinnittämään huomiota.

Kuntaliitokset

1.1.2009

1.1.2009 kuntaliitoksia 32, kuntien määrä vähenee 67:stä. Suomessa 1.1.2009 kuntia 348.

Lähde: valtionmuutosten päätökset.



Ideologiset muutokset Pohjois-Suomessa


Tutkimusten mukaan uskonnollisuus on Pohjois-Suomessa selkeästi vahvempaa kuin esimerkiksi pääkaupunkiseudulla. Oheisesta taulukosta näkyvät uskonnolliseen aktiivisuuteen liittyvät erot Pohjois-Suomen ja muun Suomen välillä. Sen mukaan sekä itse uskonnolliseksi itsensä tuntevien että uskonnollisesti aktiivisten ihmisten määrä on suurempi Pohjois-Suomessa. Tosin samalla on huomattava, että erityisesti Oulun ympäristössä kirkosta eroaminen on ollut suurta ja kasvussa viime vuosien aikana. Tämä eroamisaalto näyttää levinneen Oulun ohella muihin suurempiin kaupunkeihin hiippakunnan alueella. Toinen alla oleva tilasto kertoo kirkosta eroamisen vuonna 2007. Samalla on kuitenkin muistettava, että hiippakunnassamme on edelleen useita seurakuntia, joissa kirkkoon kuulumisprosentti on noin 95 prosenttia. Edelleen vuoden 2009 luvut osoittavat, että pahin kirkosta eroamisen aalto näyttäisi ainakin tällä hetkellä olevan ohitettu. Tulevaisuutta ajatellen on kuitenkin tärkeää tunnustaa se tosiasia, että juuri nuoret aikuiset eroavat kirkosta, että kirkosta eroaminen kuitenkin jatkunee lähitulevaisuudessa merkittävänä ja, että tämä muutos koskettaa väestöllisesti suurinta osaa hiippakuntamme jäsenistä. Väestö siirtyy myös Oulun hiippakunnan alueella suuriin keskuksiin, joissa kirkosta eroamista tapahtuu enenevässä määrin. Ns. haja-asutusalueelle jäävän väestön hengellinen hoitaminen on tärkeää ja sitä joudutaan jatkossa tekemään pienemmillä resursseilla. Samaan aikaan joudutaan miettimään, miten tavoitetaan kirkosta vieraantunut ja kenties siitä eroava väestö uudella tavalla kaupunkiympäristössä.

Kirkolle uusi toimintaympäristö on niin sanottu sosiaalinen media. Erityisesti nuoret ja nuoret aikuiset sekä entistä enemmän myös lapset viettävät aikaansa esimerkiksi internetin parissa. Sosiaalinen media ei ole enää vain väline, vaan siitä on muodostunut toimintaympäristö, jossa kirkon on oltava läsnä.



Poimintoja World Values 2000 tutkimuksesta

	• Pitää itseään uskonnollisena %	Uskoo yhteen Jumalaan %	Osallistuu väh. kerran kuussa uskonnollisiin tilaisuuksiin %	Rukoilee väh. kerran kuussa %
Pohjois-Suomi	73	62	16	60
Uusimaa	52	41	9	40
Kaikki	61	49	14	47
18-24 –vuotiaat	37	32	8	30
25-34 –vuotiaat	51	40	5	38
35-49 –vuotiaat	61	46	12	42
50-64 –vuotiaat	68	51	17	49
Yli 65-vuotiaat	79	68	25	70



	Sr:n väestö	% kunnan väki- luvusta	Kirkosta eronneet	
			Kirkosta eronneet määrä	% -osuus v. 2007 väestöstä
Lapin rovastikunta	26 849	86,0	125	0,5
Rovaniemen rovastikunta	72 676	91,2	447	0,6
Kemi-Tornion rovastikunta	59 497	87,3	463	0,8
Iin rovastikunta	66 203	92,2	388	0,6
Tuomiorovastikunta	111 376	82,5	1 065	1
Limingan rovastikunta	48 840	91,4	340	0,7
Raahen rovastikunta	35 370	90,1	268	0,8
Kalajoen rovastikunta	70 658	92,9	344	0,5
Kokkolan rovastikunta	57 029	92,1	327	0,6
Koko hiippakunta	548 498	87,7	4 265	0,8

3.4 Hiippakunnan toimintojen kehitys

3.4.1 Toiminta

Koulutus

Kokonaiskirkon tasolla henkilöstökoulutuksen rakennetta on juuri muutettu. Muutoksen taustalla on pyrkimys saada hajallaan oleva kirkon koulutustarjonta yhtenäisen rakenteen alle. Samalla pyritään vahvistamaan erityisesti uusien työntekijöiden tukemista. Työntekijöiden eläköityminen merkitsee, että Oulun hiippakuntaan tulee lähivuosina runsaasti nuoria työntekijöitä, jotka tarvitsevat kunnollisen perehdytyksen ja tukea aloittaessaan työuran. Samalla on tuettava ikääntyviä työntekijöitä, jotta he jaksavat tehtävissään.

Kirkko elää vahvojen muutosten keskellä. Tämä ja monet muut asiat haastavat kirkon johtamisen. Kirkkoherrojen ja talouspäälliköiden tukeminen johtamistehtävässä on tässä tilanteessa tärkeää. Hyvän johtamisen kautta muutostilanteista voidaan selvitä helpommin. Edelleen seurakuntia on tuettava niiden kohtaamissa muutostilanteissa esimerkiksi työyhteisöjen koulutuksella.

Kasvatus

Muuttotappioalueen seurakunnat ovat erilaisessa tilanteessa kuin kasvavat seurakunnat. Muuttotappioalueella kasvatuksen työntekijöiden ammattitaitoa tarvitaan jatkossa ikääntyvän väestön palvelemisessa. Kasvavissa seurakunnissa puolestaan seurakunnan ikärakenne on nuori, joka haastaa erityisesti seurakunnan kasvatustyön. Kasvatustyössä lastenohjaajat ovat voimakkaimmin eläköityvä ryhmä. Heidän rekrytointiinsa on kiinnitettävä yhdessä oppilaitosten kanssa huomiota. Sama koskee nuorisotyönohjaajia, vaikka heidän kohdallaan ei ole nähtävissä samalla tavalla eläkkeelle jääntä. Nuorisotyönohjaajat hakeutuvat kuitenkin usein työuransa aikana toisenlaisiin tehtäviin. Edelleen kasvatustyön ongelma on, että miehiä on yhä vähemmän sen tehtävissä.

Tulevaisuuden tavoite kirkon kasvatustyössä on säilyttää sen nykyinen hyvä asema esimerkiksi rippikoulun kohdalla. Samoin on pohdittava, miten voidaan hiippakuntatasolta tukea seurakuntia rohkaisemaan perheitä kristilliseen kasvatukseen. Kotien kristillinen kasvatus on selkeästi vähentynyt. Samanlainen haaste ovat kirkosta eroavat nuoret aikuiset.

Diakonia ja yhteiskunnallinen työ

Maailman talous ajautui alkuvuodesta 2009 Yhdysvaltojen rahamarkkinoista ja roskaaluotoista johtuen syvään taantumaa. Merkit alkoivat näkyä nopeasti myös Suomessa kasvavina irtisanomis- ja lomautusuutisina. Seurakuntien diakoniatyössä taantumaa merkit tulevat näkymään asiakastasolla syvemmin ehkä vasta 2010 syksyllä tai keväällä 2011. Rovastikunnista tulevien tietojen mukaan on seurakunnissa jo tälläkin hetkellä edellisvuosiin nähden suurempi tarve taloudelliseen avustamiseen.

Heikentyvä maailman talous koskettaa myös seurakuntien taloutta vähenevien verokertymien muodossa.

Suuri tulevaisuuden kysymys tulee olemaan säilykö seurakuntien ammattimaisesti hoidettu diakoniatyö seurakunnissa. DIAK:n yksiköt saavat valtion rahoitusta perustutkintoihin johtavaan koulutukseen suuntautumisvaihtoehtojen vetovoimaisuuskertoimen mukaan. Diakonissa-sairaanhoitaja –tutkinon vetovoimaisuuskerroin ei Oulun yksikössä ole valtakunnan huonoin, mutta ei silti kovin kehuttavakaan. Jos nuoria ihmisiä ei hakeudu riittävästi diakonia-alan koulutukseen, voi seurauksena olla suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle työvoimapula. Syntyvä tilanne korostaa uusien työntekijöiden rekrytoinnin merkitystä. Avainasemassa ovat paikallisseurakuntien diakoniatyöntekijät.

Kiristynyt talustilanne ja valtioneuvoston käynnistämä PARAS –hanke kunta- ja palvelurakenteen uudistamiseksi on seurakunnille myös mahdollisuus kehittää yhteistyötä kuntien kanssa. Diakoniatyössä yhteistyötä on perinteisesti ollut hyvin kuntien sosiaalitoimen kanssa, mutta vähemmän kuntien terveyskeskusten kanssa. Seurakuntien tulisi kiinnittää huomiota ennaltaehkäisevän terveyden huollon kehittämiseen, johon niillä olisi monimuotoisen ryhmätoiminnan tuoman kokemuksen vuoksi hyvät edellytykset. Myös sairaanhoitaja-diakonissa peruskoulutuksen antamia taitoja ja valmiuksia voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän diakoniatyön sisällä.

Väestörakenteen vinoutumisen asettaa paineita seurakuntien vanhustyölle ja sen kehittämislle. Vanhustyössä on vastuuta jaettava yleisen seurakuntatyön osalle ja diakoniatyön on keskityttävä niihin vanhuksiin, jotka ovat syrjäytymisvaarassa ja jäämässä palveluiden ulkopuolelle. Koulutuksessa on pidettävä esillä vanhustyön teemoja.

Yhteiskunnallinen muutos synnyttää myös uusia työmuotoja diakonian sisällä, kuten esim. lapsidiakonia. Huostaanottojen määrä on valtakunnallisesti kasvussa, mikä vaikuttaa erityisesti perheiden kanssa tehtävään työhön.

Ympäristö

Erityisesti maapallon pohjoisia seutuja koetteleva ilmastonmuutos johtaa muutaman vuosikymmenen aikana ympäristökysymysten nousemiseen merkittävästi erilaiseen asemaan fyysisen toimintaympäristön eli toimintojen puitteiden muuttuessa. Seurakuntien toimintoja muokataan energia-, liikenne- ja rakennusosalalla sekä hankinnoissa, mutta etenkin ympäristökasvatuksen saralla.

Hiippakunnan tuomiokapitulin tehtävänä on pitää yllä ja syventää tietoutta ympäristömuutoksen vaikutuksista seurakuntien toimintaedellytyksiin ja tukea seurakuntia niiden omassa ympäristöhankkeissa. Pitkän tähtäimen tavoitteena on, että jokaisella Oulun hiippakunnan seurakunnalla on Kirkon ympäristödiplomi.

Jumalanpalveluselämä ja musiikki

Jumalanpalveluselämän kehittäminen on nähtävä kirkon ydintoimintojen kannalta enemmän kuin olennaisena. Ilman vahvaa ja aidosti koskettavaa jumalanpalvelustoimintaa kirkko näivettyy teologisesti ja yhteisöllisesti. Hiippakunnan tulee voimakkaasti tukea seurakuntien työntekijöitä nimenomaan hengellisen elämän kysymysten näkökulmasta. Jumalan Sana on pysyvä arvo, jonka esillä pitämistä on syytä korostaa jumalanpalveluselämää kehitettäessä.

Jumalanpalveluselämän yhteisöllistä merkitystä tulee entisestään korostaa. Jumalanpalveluksen tulisi tavoittaa kaikenikäiset, mutta myös erityismessuja ja eri ikäryhmiin kohdennettua musiikkitoimintaa olisi lisättävä. Kirkollisten toimitusten sisältöön ja ihmisläheisyyteen on kiinnitettävä huomiota kirkosta eroamisen lisääntyessä.

Vanhusväestön määrän kasvaessa voimakkaasti koko hiippakunnan alueella tulee heille tarjota virikkeitä. Tässä voi myös kirkkomusiikki palvella nykyistä enemmän. Lasten ja nuorten määrän vähetessä muualla kuin Pohjois-Pohjanmaalla on tärkeää pitää kiinni kristillisistä arvoista ja ohjauksesta. Musiikkikasvatuksen haasteet ovat suuret. Kuorotoiminta työikäisten keskuudessa on vähenemässä kuorolaisten ikääntyessä.

Kristillisen kulttuurin (monitaiteellisuus) nostaminen mukaan seurakuntatyön eri toimialoille on tulevaisuuden haaste. Pappien ja kanttoreiden hiippakunnallisen koulutuksen kehittäminen käytännön työtä ja tehtävien suuntaan sekä aloittelevien työntekijöiden työssä tukeminen. Kiinnostuksen kasvaminen ammatteja kohtaan ja rekrytoiminen pitävät työvoiman turvattuna. Yhteistyön lisääminen eri tahojen kanssa toisaalta keskittää ja toisaalta vähentää päällekkäistä koulutustarjontaa.

Kanttoreiden työntekijätilanne näyttää hyvältä, jos viroissa pysyvyys säilyy. 30–50-vuotiaita on tällä hetkellä eniten. Eläköityminen on 23,9 %, mikä edellyttää vastaavasti uusien kanttoreiden valmistumista keskimäärin 4 henkeä / vuosi ja muuttoliikettä muualta ylempiin virkoihin. OAMK:ssa kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdon valinneet ovat lähes kaikki Oulun hiippakunnasta. Valmistuneista muusikoista kirkon työhön sijoittuvia on 70 % ja jatko-opiskelijoita 25 %. Oma hiippakunta on valmistuttua useimmiten etusijalla, myös Kuopiosta valmistuneilla kanttoreilla. Seurakuntamuutosten ja eläköitymisen myötä virkoihin tulee jonkin verran muutoksia. Seurattavana on myös kanttorin viran kehitys ja koulutus.

Omana erilliskysymyksenään on hyvä tutkia hiippakuntakanttorin resurssien lisäämisen tarve.

Lähetys

Kirkon lähetystyön toimikunta on tehnyt ehdotuksen syksyllä 2008 Kirkon lähetysstrategiaksi. Hiippakunnallisen lähetystyön vastuuttamiseen ja toimintaan esitys vaikuttaa toteutuessaan merkittävästi. Ehdotuksen mukaan jokaiseen hiippakuntaan perustetaan kansainvälisen työn hiippakuntasihteerin virka, johon liitetään vastuu mm. hiippakunnallisesta lähetystyöstä, kansainvälisestä diakoniasta, maahanmuuttajatyöstä ja ystävyysseurakuntatyöstä. Samalla yhteistyösopimus Suomen Lähetysseuran kanssa hiippakunnan lähetyssihteerin toimen osalta raukeaa. Koska prosessi on kesken ja selvinnee vasta vuoden 2010 aikana, on vaikea vielä hahmottaa sen vaikutuksia seurakuntatasolle, mutta hiippakunnallisen lähetystyön tehtävänä on seurata prosessia kiinteästi.

Vapaaehtoiset seurakuntalaiset ovat perinteisesti kantaneet suurimman vastuun lähetystoiminnasta. Heidän tukenaan on useissa, yleensä pienissä, seurakunnissa vapaaehtoinen tai palkkiotoiminen lähetyssihteeri. Viime vuosikymmeninä on tehtävä yhä useammassa seurakunnassa liitetty johonkin muuhun tehtävään kuten nuorisotyöntekijän tai diakoniatyöntekijän virkaan. Muutamissa suurimmissa seurakunnissa on kokoaikainen lähetyssihteerin virka. Lähes 20 seurakunnassa lähetyssihteeriä ei ole lainkaan tai tehtävä on liitetty lähetysteologin vastuulle.

Seurakuntien erilaiset ratkaisut ovat seurausta muun muassa taloudellisten resurssien asettamista reunaehdoista mutta myös seurakuntien perinteestä. Monissa seurakunnissa lähetysteologi, muu työyhteisö ja vapaaehtoiset kantavat laajaa vastuuta lähetyksestä. Tästä huolimatta lähetyssihteerin riittävä työaika on tärkeä tekijä lähetysvastuun kantamisessa. Erityisenä kysymyksen kohteena on, että lähetyssihteerin asema ja työaika eivät vähentyisi seurakuntaliitosten seurauksena. Kirkon lähetysstrategiaehdotus suosittaa, että jokaisessa 15 000 jäsenen seurakunnassa olisi päätoiminen lähetyssihteeri ja että myös jokaisessa kappeliseurakunnassa olisi vähintään vapaaehtoinen lähetyssihteeri.

Suurimpana haasteena lähetystyöllä on kuitenkin evankeliumin kosketuspinnan oheneminen monien seurakuntalaisten elämässä. Tämä vaikuttaa merkittävästi lähetystyön asemaan mm. siksi, että se on perinteisesti ollut vapaaehtoisten vastuunkantajien varassa. Lähetystyön kannalta on elintärkeää löytää seurakuntalaisten ja työntekijöiden uskoa tukevia innostavia näköaloja. Lähetystyön kautta seurakunnilla on jatkossa kasvava mahdollisuus rikastua laajenevan kristikunnan uskosta ja kokemuksista kirkkomme haasteiden keskellä. Maahanmuuttajat ja kasvava kirkosta eroaminen ovat tuomassa lähetystyön näkökulmat entistä vahvemmin myös osaksi seurakuntien todellisuutta omassa maassamme.

Ekumenia ja kansainväliset yhteydet

Ekumeenista yhteistyötä ja yhteistoimintaa hiippakunnan sisällä on tarpeen vahvistaa etenkin anglikaanisen kirkon kanssa. Tähän edelleen syventämiseen velvoittaa kirkkojen välinen Porvoon sopimus. Ortodoksisen kirkon kanssa olevia lämpimiä suhteita on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä kehittämään edelleen esimerkiksi jumalanpalveluskoulutuksen saralla. Yhteydenpitoa katolisen kirkon suuntaan on vahvennettava. Helluntaiseurakuntien laajamittaisempi huomioiminen ekumeenisten

tapahdumien suunnittelussa ja toteutuksessa sekä yhteyksienpidossa on tarpeellista karismaattisen kristillisyyden merkittävän vahventumisen johdosta.

Hiippakunnan yhteyksiä luterilaisiin naapurihiippakuntiin on kehitettävä toimintaympäristöanalyysin tarkentamisen ja mahdollisesti erillisillä sopimuksilla aikaansaattavan yhteistoiminnan (esim. työ rajan yli Tornionlaaksossa ja hiippakunnan saamelaisalueella) mahdollistamiseksi. Merkittävällä sijalla tulevat niin ikään olemaan yhteydet Moskovan patriarkaatin alaisiin hiippakuntiin ja niiden piispoihin.

Saamelaistyö

Kirkollinen työ saamelaisten parissa on haasteiden edessä. Saamen kielilaki vuodelta 2004 haastaa kirkollisen työn parantamaan hiippakunnan työntekijöiden saamen kielen taitoa. Voimistuva Barentsin alueen yhteistyö näkyy myös saamelaisten kasvavana yhteyden pitona erityisesti pohjoismaisten saamelaisten kesken. Edelleen odotukset erityisesti saamelaisalueen ulkopuolella asuvien saamelaisten äidinkielen seurakuntatyön organisoimiseksi ovat suuret.

Kuurojentyö

Kuurojentyö järjestää viittomakielistä palvelua ja monipuolista toimintaa eri-ikäisille kuuroille ja kuurosokeille sekä heidän läheisilleen. Työn keskeinen lähtökohta on edelleen evankeliumin esillä pitäminen, lähimmäisen auttaminen, lähetystyö sekä sielunhoito viittomakielellä. Yksi hiippakunnan kuurojen työn suurimmista haasteista on turvata viittomakieliset seurakunnalliset palvelut ikääntyvien, yksinäisten ja eristäytyneiden keskuudessa. Heille pyritään järjestämään hyvät mahdollisuudet osallistua viittomakieliseen seurakunnan toimintaan ja jumalanpalveluksiin. Pohjois-Suomen syrjäseutujen kuurot ovat usein kaukana palveluista ja myös viittomakielisen seurakunnan toiminnasta. Tulevina vuosina haasteita kuurojen työlle tuovat lisääntyvä huonokuuloisten seurakuntalaisten määrä. Huonokuuloisten on mahdollisesti vaikea löytää oma paikkansa seurakunnan toiminnassa. Oulun hiippakunnan alueella on myös paljon nuoria kuuroja, jotka eivät osallistu kuurojen hengellisiin tilaisuuksiin. Heidän mukaansa saaminen seurakunnan toimintaan on suuri haaste tulevina vuosina.

Oulun hiippakunnan alueella kuurojentyössä mukana olevia diakoniatyöntekijöitä koulutetaan uusien viittomakielisten kirkkokäsikirjojen käyttämiseen. Muuttoliikkeen vuoksi kuurojen työtä tulee kehittää alueellisista keskuksista käsin. Tässä työssä alueelliset viittomakielisten hengellisen työn toimikunnat ovat keskeisessä roolissa suunnittelemassa toiminnallisia yhteistyömuotoja ja voimistamassa yhteisöllisyyttä. Rovastikunnalliset kirkkopyhät ja sen yhteydessä järjestettävät yhteistilaisuudet tuovat kuurojen elämään kristillistä toivoa ja parantavat yhteenkuuluvuuden ja välittämisen tunnetta.

Työ matkailijoiden parissa

Matkailijoiden määrä kasvaa merkittävästi Pohjois-Suomessa. Sama kehitys koskettaa kuitenkin myös koko hiippakuntamme aluetta. Entistä suurempi osa matkailijoista tulee suomalaisille vieraista kulttuurista. Tämä haastaa kirkon miettimään tarkemmin toisaalta sitä, miten palvella kristillisiin kirkkoihin kuuluvia matkailijoita ja toisaalta miten lähetystehtävän mukaisesti kohdata myös täysin vieraista kulttuureista tulevat matkailijat.

Tulevaisuudessa on selkeä tarve kirkon tekemän matkailijatyön resurssien lisäämiseksi niin henkilöstössä kuin kenties myös kiinteistötarpeessa esimerkiksi rakentamalla lisää ns. turistikappeleita. Edelleen on tärkeää verkostoitua matkailuyrittäjien kanssa. He ovat toisaalta kirkon työn kohde, mutta samalla tärkeä yhteistyökumppani matkailijoita tavoitettaessa. Matkailijatyössä on syytä miettiä myös uusia toimintatapoja, joista hyvänä esimerkkinä voi olla retriittitoiminnan ja luonnossa liikkumisen yhdistäminen.

Ohjaamistoiminta

Työyhteisökonsepttien ja työnohjaajien rekisterissä on silmiinpistävää ikärakenteen vinoutuminen. Eläkkeellä olevia tai eläkkeelle siirtyviä on suhteellisesti enemmän kuin työiässä olevia. Tämä luo erityisen haasteen uusien koulutukselle ja rekrytoinnille. Työnohjaajiksi on koulutautunut huomattavan paljon perheneuvoja ja sairaalateologeja. Koulutukseen olisi pystyttävä rekrytoimaan työntekijöitä myös muista virka-kunnista.

Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle on työmarkkinoille tulossa myös paljon uusia työntekijöitä, joka toisaalta luo painetta erilaisiin tukitoimiin työnohjauksen ja työssä ohjaamisen keinoin. Uusilla valmistuvilla työntekijöillä ei välttämättä ole sellaista yhtenäistä seurakunnallista taustaa kuin on ollut

menneillä sukupolvilla, vaan tausta on kirjavampaa ja eriytyneempää. Sisällöllisesti työnohjauksessa voi korostua aiempaa enemmän työntekijän identiteetin kysymykset ja työyhteisöjen erilaiset ristiriidat ja näkemykset. Nuorten työntekijöiden kohdalla mentorointi ja muut kevyemmät ohjaamisen välineet ovat tärkeitä ja niitä on jatkossa vahvistettava hiippakunnan alueella.

Rakennemuutos kuntasektorilla luo seurakunnille haasteen seurakuntarajojen muutoksiin. Näissä liitoshankkeissa tarvitaan myös työyhteisöjen konsultointia. Yhdistymiset merkitsevät myös toisinaan kokonaisten toimintakulttuurien yhteensovittamista, jossa ulkopuolista konsultointi voi olla merkittävä apu sopeutumisessa uuteen tilanteeseen.

3.4.2. Hallinto

Tuomiokapituli

Tuomiokapitulin viraston toiminnassa ympäröivän yhteiskunnan muutokset näkyvät erityisesti erilaiseen viestintään kohdistuvissa paineissa. Ihmisten kohtaaminen kasvotusten vähenee ja asiat hoidetaan puhelimen ja enenevässä määrin myös sähköpostin välityksellä. Kun sähköpostin ja internetsivuston merkitys viestin välittäjänä korostuu, lisääntyvät myös kysymykset tietosuoja-asioista ja ylipäänsä tarkoituksenmukaisesta viestinnästä. Resurssien ollessa rajalliset tuomiokapitulin sisäinen henkilöstökoulutus aiheeseen liittyen olisi tarpeellista. Viestin välittämiseen liittyy myös yhteistyön kehittäminen suhteessa kirkon ja yhteiskunnan muihin toimijoihin. Syvemmällä tasolla viestinnän voidaan katsoa edistävän näkyä yhteisestä tehtävästä.

Henkilöstöhallinto

PAPIT

Oulun hiippakunnan nimikirjassa on noin 500 pappia, joista noin 265 työskentelee kirkon viroissa hiippakunnan alueella, noin 100 on eläkkeellä ja loput ovat järjestöjen, koululaitoksen tai muun työnantajan palveluksessa. Rekrytoinnin kannalta olennaista on tarkastella papiston ikäjakaumaa. Noin kolmasosa koko hiippakunnan kirkon viroissa työskentelevistä papeista ja lehtoreista jää eläkkeelle vuoteen 2015 mennessä. Siitä eteenpäin eläköitymisen tahti kiihtyy entisestään. Erityistä huomiota kiinnittävät Kokkolan rovastikunnan, Rovaniemen rovastikunnan sekä Lapin rovastikunnan papiston ikärakenne ja siitä ennustettava voimakas eläköityminen. Toisaalta Tuomiorovastikunnan, Limingan rovastikunnan ja lin rovastikunnan papiston ikärakenne on melko tasapainoinen. Tilastot vahvistavat käytännön osoittaman tilanteen, jossa Oulun seutu on rekrytoinnin kannalta vetovoimaisin alue. Kokkolan rovastikunnan kohdalla suuria rekrytointiongelmia ei vielä ole, mutta odotettavissa on haasteita siltäkin suunnalla. Pohjoisimman hiippakunnan sekä ”reuna-alueiden” suhteen väestönkehitys ja papiston ikärakenne ennustavat merkittäviä haasteita työvoiman rekrytoinnille.

HALLINTO- JA TOIMISTOTYÖNTEKIJÄT

Hallinto- ja toimistotyöntekijöiden tilastoissa huomio kiinnittyy vahvasti ylöspäin kallistuneeseen ikärakenteeseen. Kokonaiskirkon tasolla on tällä hetkellä käynnissä kaksi hanketta, Kirkon henkilöstö- ja taloushallinnon sekä niiden tietojärjestelmien kehittämiseen 2010 -luvulle keskittyvä HeTa -hanke sekä kirkonkirjojenpidon ja tietojärjestelmien kehittämisen KITKE -hanke. Molemmat hankkeet tähtäävät tukitoimien keskittämiseen, mikä omalta osaltaan saattaa tulevaisuudessa vaikuttaa hallinto- ja toimistotyöntekijöiden tarpeeseen. Toisaalta voitaneen ajatella, että hallinto- ja toimistotyöntekijöiden ikärakenne helpottaa rakennemuutosten paineita työntekijöiden vähentämiselle. Toisaalta taas on ennustettu, että ammattitaitoinen hallinto- ja toimistotyöntekijöiden työntekijäjoukko pienenee rakennemuutoksista huolimatta todella uhkaavasti.

Hallinto- ja toimistotyöntekijöistä puhuttaessa koulutuksen tarve nousee voimakkaasti esiin. Hiippakunnallisen koulutuksen järjestäminen voisi palvella paitsi tiedollisesti myös uuden yhteistyön luomisessa sosiaalisten kontaktien kautta sekä seurakuntien kesken että tuomiokapitulin ja seurakuntien välillä.

Neuvonta- ja koulutuspalvelut

Eräs toimintaympäristön muutoksesta nouseva tuomiokapitulin hallinnon ja toiminnan haaste koskee seurakuntien rakennemuutusta. Ennustettu väestönkehitys on pakottanut seurakunnat, tuomiokapitulit ja kirkkohallituksen miettimään seurakuntien rakenteita. Väestön siirtyminen maaseudulta kasvukeskuksiin näkyy selvästi Oulun hiippakunnan alueen tilastoissa ja kaavioissa. Muutospaineita varsinkin pienissä seurakunnissa aiheuttavat pysyvät talousvaikeudet, kiinteistöjen ylläpitovaikeudet ja henkilöstön tehtävien laajentuminen työntekijämäärän vähentyessä.

Työntekijämäärä näyttää vähentyneen radikaaleimmin, -18,2 % Raahen rovastikunnan alueella. Kirkollisveron nostaminen tai seurakunnan saamat avustukset kirkon keskushallinnolta vähentävät talouden aikaansaamia muospainetta, mutta vain joksikin aikaa. Pidemmällä aikavälillä rakenteen kriittinen tarkastelu ja uudistaminen ovat käyneet välttämättömiksi sekä kunnissa että seurakunnissa. Kasvualueiden suurissa seurakunnissa, kuten Oulun seudun seurakunnissa, Rovaniemellä ja Kokkolan ympäristössä muospaineet ovat toisenlaisia. Voimakas muuttoliike, elämäntavan muutos, kiireinen elämäntyyli, kirkosta eroaminen sekä väestörakenteen ja kaupunkirakenteen muutos pakottavat kaupunkiseurakunnat toimintatapojensa kriittiseen tarkasteluun.

3.5. Yhteenveto

Oulun hiippakunta ja sen seurakunnat ovat muutosten edessä. Pohjois-Suomi on kohdannut ja kohtaa tulevaisuudessa suuria väestöllisiä muutoksia. Muuttoliikkeen johdosta erityisesti Oulun seutu kasvaa ja haja-asutusalueet kärsivät muuttotappiosta. Samalla koko hiippakunnan alueen ikärakenne muuttuu siten, että yli 64-vuotiaiden osuus väestöstä kasvaa merkittävästi. Erityisesti tämä muutos koskettaa muuttotappioalueita, mutta myös kaupunkeja. Väestön ikärakenteen muutos haastaa seurakunnat ja hiippakunnan. Ikääntyvä väestö on potentiaalinen voimavara seurakuntien toimintaan, mutta samalla hengellisen ja diakonisen kohtaamisen tarve kasvaa.

Pohjois-Suomi on uskonnollisesti aktiivisempaa aluetta kuin pääkaupunkiseutu. Kuitenkin erityisesti muuttovoittoalueet kärsivät merkittävästä erityisesti nuorten aikuisten kirkosta eroamisesta. Vaikka vuoden 2009 tilastojen valossa näyttäisi, että kirkosta eroamisen kasvu olisi taittumassa, on eroamisella pitkällä tähtäimellä erityisen suuret vaikutukset, jotka saattavat heijastua esimerkiksi kirkollisiin toimituksiin. Hiippakuntamme seurakunnat ovat jatkossa entistä suuremmassa kilpailutilanteessa kristillisen kasvatuksen, arvojen ja ennen kaikkea kirkkoon sitoutumisen vähetessä. Erityisesti tämä koskee nuoria. Edelleen seurakunnan työntekijöiden hengellisen elämän ja identiteetin tukeminen, varsinkin tilanteessa, jossa merkittävä osa työntekijöistä vaihtuu lähitulevaisuudessa, on tärkeää.

Kuntarakenteessa tapahtuvat muutokset aiheuttavat muutoksia väistämättä myös seurakuntarakenteessa. Tämä aiheuttaa hiippakunnan toiminnalle haasteen. Tämä edessä oleva muutos yhdessä edellä mainittujen asioiden kanssa vaatii entistä enemmän erityisesti seurakuntien johtamiselta, jota on tulevaisuudessa tuettava.

Oulun hiippakunta on erittäin kansainvälinen hiippakunta. Barentsin alueen merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa, mikä velvoittaa myös kirkkoa entistä aktiivisempaan rooliin alueella. Oma kysymyksensä on kasvava turismi ja maahanmuuttajaväestö hiippakuntamme alueella.

Maailmanlaaja taloudellinen kriisi tulee ainakin lähitulevaisuudessa vaikuttamaan merkittävästi ensinnäkin seurakuntien taloudellisiin resursseihin ja toisekseen sekä diakonisen että hengellisen avun tarpeeseen. Hiippakunnan tehtävä on tukea seurakuntia tässä tilanteessa ja etsiä uusia välineitä seurakuntalaisten tukemiseksi.

Kirkko ja hiippakunta elävät nykyaikana entistä enemmän julkisuudessa. Hiippakunnan tiedottaminen joutuu tästä johtuen kasvavien odotusten eteen. Tiedottamisen suhteen on olemassa kaksi suuntaa, joihin on kiinnitettävä huomiota. Ensinnäkin hiippakunnan ja seurakunnan sekä niiden työntekijöiden välinen yhteydenpito, joka se vaatisi edelleen vahvistumista. Toiseksi erityisesti se, miten kirkko hiippakunnan näkökulmasta erityisesti piispan suulla on esillä julkisuudessa.

4. TOIMINTASUUNNITELMA

4.1. Oulun hiippakunta vuonna 2015

Tehtävä: (Missio)

Hiippakunnallisten toimijoiden tehtävänä on tukea hiippakunnan seurakuntia sekä niiden työntekijöitä ja vastuunkantajia, jotta kirkon perustehtävä toteutuu Oulun hiippakunnassa.

Tavoittila: (Visio)

Hiippakunnalliset toimijat ovat merkittävin seurakuntien tukija, toivottu yhteistyökumppani ja aktiivinen osallistuja kirkollisissa ja yhteiskunnallisissa asioissa.

Toiminnalliset tavoitteet: (Asiakasnäkökulma)

1. Tuetaan työntekijöiden hengellistä elämää ja työssäjaksamista
 - työnohjauksen ja konsultaation lisääminen käyttäen hyväksi olemassa olevia rakenteita
 - nuorten työntekijöiden tukeminen tehtävässään orientaatiokoulutuksen ja mentoroinnin kautta
 - työntekijöiden hengellisen elämän tukeminen ja vahvistaminen retriittitoiminnan ja hengellisen ohjauksen kautta sekä integroiden tämä hiippakunnan koulutustoimintaan
2. Tuetaan seurakuntien johtamista muutosten keskellä
 - seurakuntien strategisen suunnittelun tukeminen
 - konsultaation vahvistaminen seurakuntarakennemuutoksessa
 - tuomiokapitulin valmiuden kehittäminen nopeaan reagointiin seurakuntien tms. muutostilanteissa
 - kirkkoherrojen ja talouden alan johtavan henkilöstön johtamistehtävän tukeminen: koulutus, mentorointi, kirkkoherrapolku
3. Vahvistetaan työntekijöiden rekrytointia yhteistyössä seurakuntien kanssa
 - seurakuntaharjoittelukäytäntöjen tukeminen
 - vahvistetaan esillä oloa rekrytointitilanteissa
 - vahvistetaan yhteistyötä kouluttavien laitosten kanssa opiskelijoiden rekrytoinnissa
 - seurakunnan tukeminen rekrytoinnissa
4. Tuetaan seurakuntia tavoittavan toiminnan ja uusien toimintamuotojen sekä vapaaehtoistyön kehittämisessä
 - tuetaan seurakuntia uusien toimintatapojen löytämiseksi esimerkiksi sosiaalisessa mediassa
 - vahvistetaan seurakuntien tavoittavaa työnäkyä
 - vahvistetaan vapaaehtoisuuden merkitystä hiippakunnan alueella tukemalla työntekijöitä vapaaehtoisten rekrytoinnissa, johtamiseen ja kouluttamiseen
 - kehitetään luottamushenkilökoulutusta yhteistyössä rovastikuntien ja seurakuntien kanssa
 - tuetaan seurakuntia lähetyksen ja kansainvälisen työn kautta syntyneissä kansainvälisissä yhteyksissä ja matkailijoiden kohtaamisessa sekä ulotetaan hiippakunnallisia ekumeenisia ja kansainvälisiä yhteyksiä seurakuntatasolle

Rakenteelliset tavoitteet: (Prosessit)

1. Vahvistetaan hiippakunnan roolia kirkon sanoman ylläpitämiseksi mediassa ja vahvistetaan ulkoista tiedottamista
 - viestintästrategian päivitys
 - piispan antamien toimintatavoitteiden tukeminen erityisesti yhteiskuntasuhteiden hoitamisessa
 - hiippakuntalehti
2. Lisätään verkostoitumista yhteistyötahojen kanssa
 - yhteistyö maakuntatasolla
 - seurakunta-kunta –yhteistyön tukeminen
 - yhteistyö koulutuksen järjestämisessä kouluttavien laitosten kanssa
3. Vahvistetaan rovastikuntien asemaa
 - lääninrovastien tukeminen tehtävässään
 - rovastikuntavierailut, osallistuminen rovastikuntien kirkkoherrojen yms. kokouksiin
 - yhteistyö koulutuksessa ja konsultoinnissa

Resurssi:

(Henkilöstö)

1. Laaditaan Piispantalon henkilöstö- ja perehdyttämissuunnitelma
2. Kehitetään Piispantalon henkilöstön ohjaamisen ja viestinnän sekä kielellisen osaamisen taitoja
3. Tuetaan Piispantalon henkilöstön työssäjaksamista
4. Vahvistetaan tuomiokapitulin viestintätaitoja
5. Vahvistetaan hiippakuntavaltuuston hallinnollista osaamista

(Talous)

1. Selvitetään projektirahoituksen mahdollisuudet (Esim. EU-rahoitus)

4.2. Toimenpiteet

Projektit:

Vuonna 2009 alkavat:

- a. Selkiytetään Piispantalon johtamisorganisaatio sekä työntekijöiden johtosäännöt ja toimenkuvat (2009)
- b. Ruotsin kielen koulutus työntekijöille (2009–2010)
- c. Tuomiokapitulin valmiussuunnitelman laadinta ja siihen liittyvä koulutus (2009–2010)
- d. Selvitetään projektirahoituksen mahdollisuuden käyttö (2009–2010)

Vuonna 2010 alkavat:

- a. Kirkkoherrojen johtamistehtävän tukeminen: koulutus, mentorointi, kirkkoherrapolku (2010)
- b. Koulutusyhteistyön kehittäminen: kouluttavat laitokset, rovastikunnat, seurakunnat ja isot seurakunnat (2010–2011)
- c. Nuorten työntekijöiden tukeminen ja työntekijöiden spiritualiteetin vahvistaminen: mentorointi, hengellinen ohjaus, retiriittitoiminta, työnohjaus (2010–2012)
- d. Hiippakunnallinen rekrytointisuunnitelma: seurakuntaharjoittelu, rekrytointitilanteet, yhteys kouluttaviin laitoksiin, seurakuntien tukeminen rekrytoinnissa (2010–2012)
- e. Seurakuntien tukeminen uusien toimitapojen löytämiseksi esimerkiksi verkkoympäristössä (2010–2015)
- f. Vapaaehtoistoiminnan tukeminen seurakuntien työntekijöiden koulutuksella (2010–2012)
- i. Tuomiokapitulin ja Piispantalon henkilökunnan viestintäkoulutus (2010–2011)
- j. Laaditaan perehdyttämissuunnitelma Piispantalon henkilökunnalle (2010–2011)
- k. Kehitetään Piispantalon henkilökunnan ohjaamistaitoja (2010–2012)

Vuonna 2011 alkavat:

- a. Konsultaation vahvistaminen seurakuntarakennemuutoksessa (2011–2013)
- b. Luottamushenkilökoulutuksen kehittäminen yhteistyössä rovastikuntien ja seurakuntien kanssa (2011–2012)
- c. Barentsin alueen ekumeeninen yhteistyö osa seurakuntien toimintaa: yhteistyön vahvistaminen Luulajan hiippakunnan kanssa, aktiivinen läsnäolo Barentsin kirkkojen neuvostossa, seurakunnallisten yhteyksien tukeminen Barentsin alueella (2011–2014)
- d. Viestintästrategian päivitys: koulutus, hiippakuntalehti (2011–2015)

Vuonna 2012 alkavat:

- a. Evankelioivan työnäyn vahvistaminen seurakunnissa (2012–2015)
- b. Seurakuntien strategisen suunnittelun tukeminen (2012–2015)

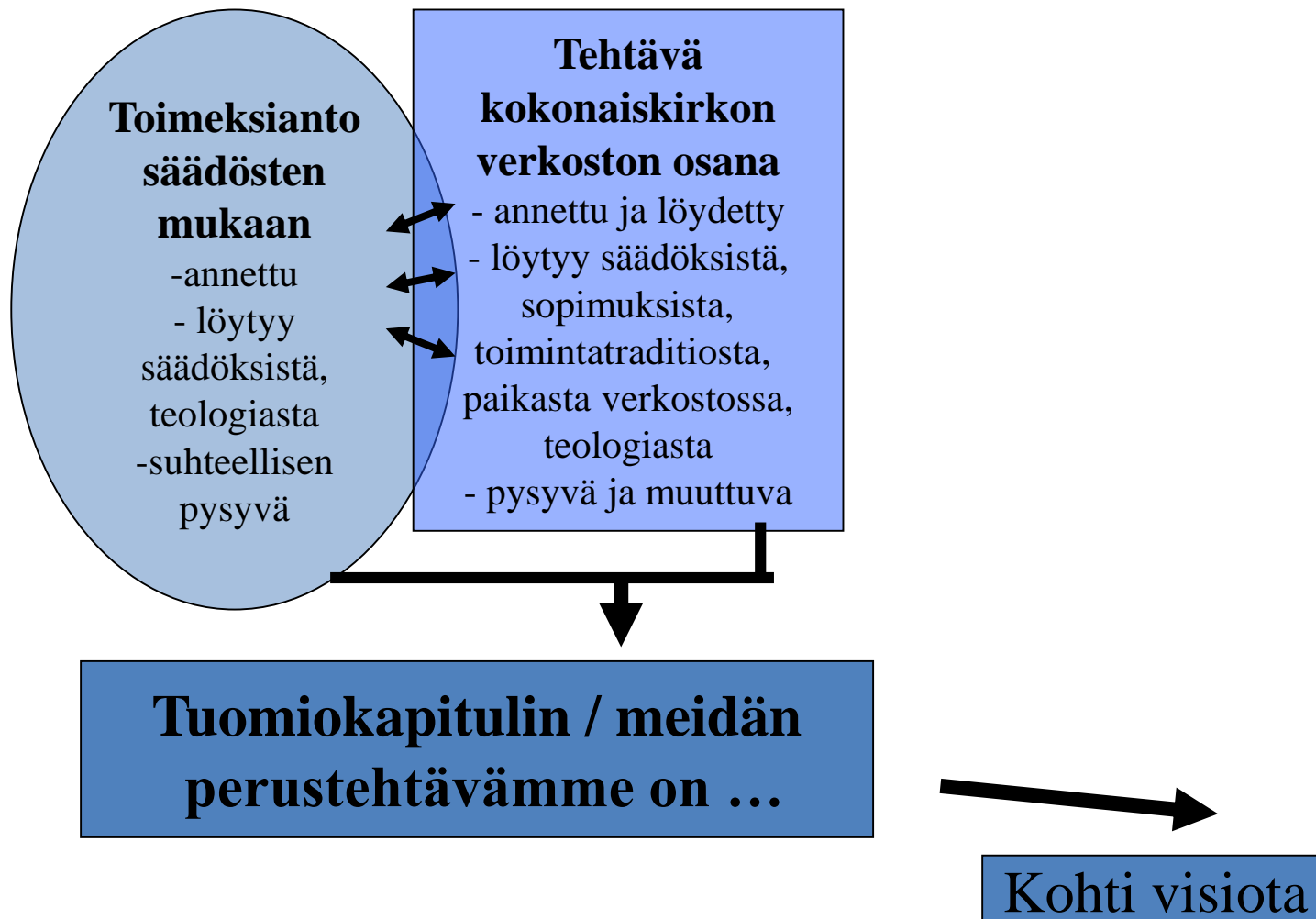


Mikkelin hiippakunnan tuomiokapitulin strategia 2015 - 2020

MIKKELIN HIIPPAKUNTA[†]

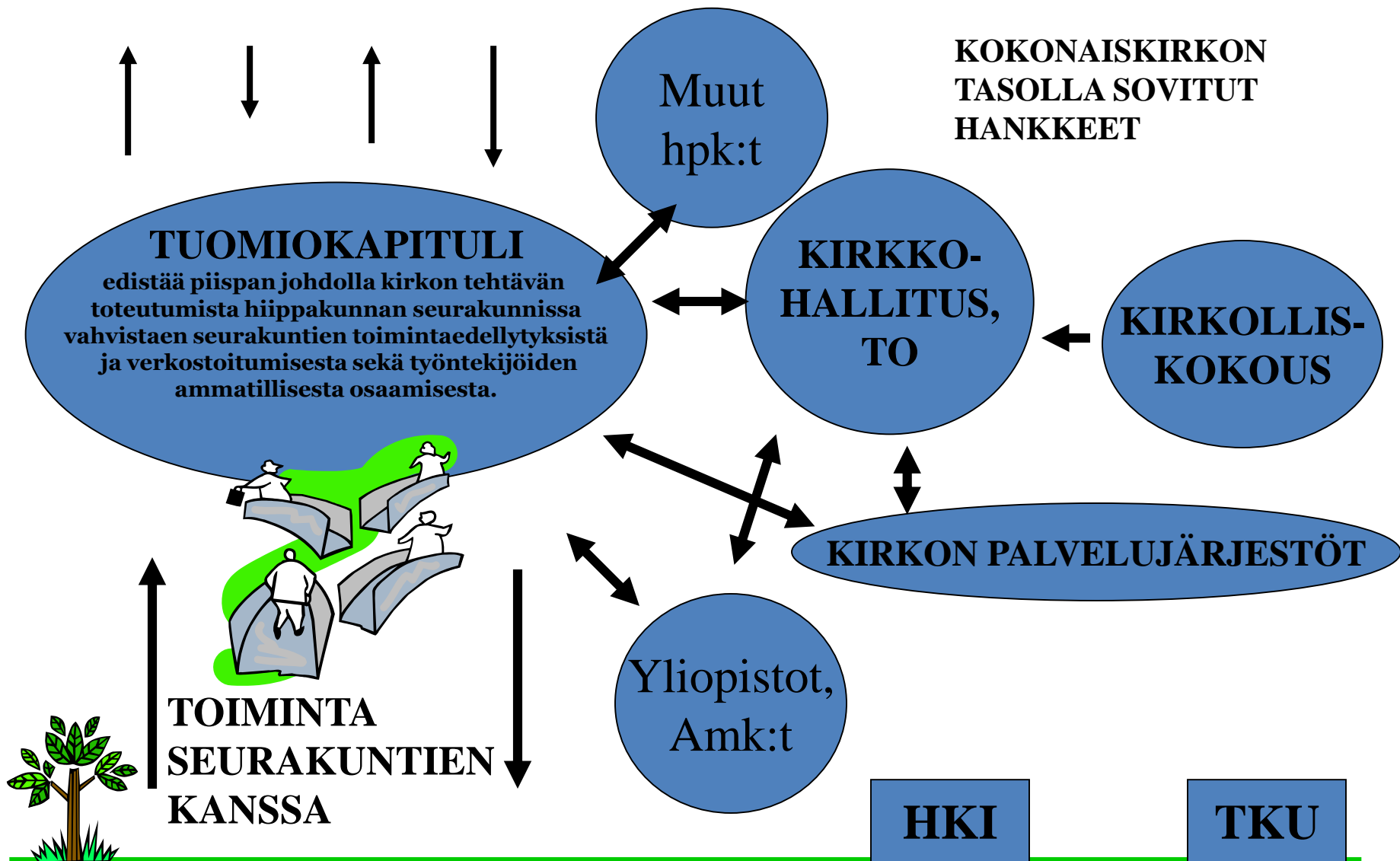
Tuomiokapitulin tehtävänmäärittelyn lähtökohtia

Mitä varten tuomiokapituli / me olemme olemassa? Mikä on tuomiokapitulin / meidän perustehtävä? Mihin toimeksiantoon tehtävämme perustuu?



TOIMINTAYMPÄRISTÖ

KIRKKO YHTEISKUNNASSA JA MAAILMASSA



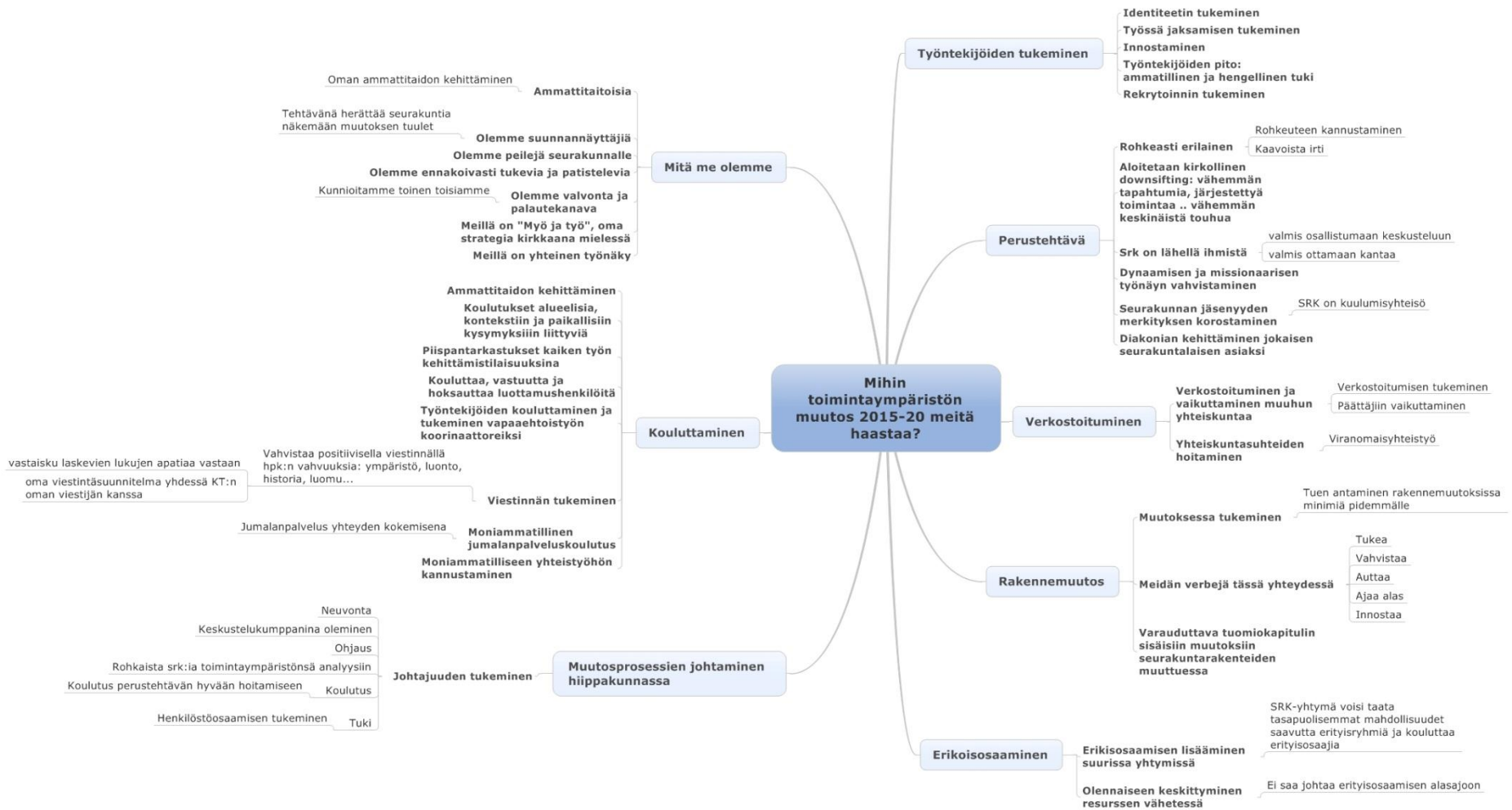
HIIPPAKUNNAN SEURAKUNNAT

PERUSTEHTÄVÄMME

Tuomiokapituli

- edistää piispan johdolla kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnan seurakunnissa
- vahvistaen
 - toimintaedellytyksiä
 - verkostoitumista
 - ammatillista osaamista

Toimintaympäristön muutoksen haaste 2015 - 20



ARVOMME

- Oikeudenmukaisuus
- Avoimuus
- Yhteenkuuluvuus
- Laadukkuus

Arvomme avattuina

- **Oikeudenmukaisuus on**
 - tasapuolisuutta
 - eri osapuolten kuulemista
 - johdonmukaisuutta
 - heikkojen puolustamista
- **Avoimuus on**
 - läpinäkyvyyttä
 - rohkeutta
 - luovuutta
 - keskustelualttiutta
 - avointa viestintää
- **Yhteenkuuluvuus on**
 - ykseyden vaalimista
 - yhdessä tekemistä
 - sovinnollisuutta
 - armollisuutta
- **Laadukkuus on**
 - luotettavuutta
 - ammatillisuutta
 - palvelualttiutta
 - asiaksi ottamista
 - joustavuutta
 - vastuullisuutta
 - luomakunnan kunnioittamista
 - tarkoituksenmukaisuutta
 - ajantasaisuutta, ennakointia

SEURAKUNTAVISIO 2020

Mikkelin hiippakunnan seurakunnat

- toteuttavat hyvin perustehtävänsä
- mielekkäissä rakenteissa ja
- taloudellisesti kestävällä tavalla.

Me-visionomme 2020

Me vahvistamme edellytyksiä

- Kirkon työntekijän identiteetti:
 - hengellinen identiteetti, työidentiteetti, yksilön ja yhteisön näkökulmat
- Ykseys
- Ammattitaito
- Rekrytointi
- Muutosvalmius
- Työyhteisöjen toimivuus
- Toivon näkökulma, usko tulevaan

Me autamme

- Työyhteisöjä
 - rakennemuutos
 - kriisitilanteet
 - kumppanuus- ja kehittämishankkeet
 - hallintokysymykset

- Työntekijöitä /tiimejä
 - akuutit kysymykset
- Yhteistyökumppaneita

Me olemme

- identiteetiltämme kirkon työntekijöitä
- arvoistamme tietoisia
- ammattitaitoisia asiantuntijoita
- avoimesti ja ajantasaisesti viestiviä
- yhteistyökykyinen keskinäisen kunnioituksen yhteisö
- työhyvinvointia vaaliva yhteisö

Liite 2. Hiippakuntien strategiat



MIKKELIN HIIPPAKUNNAN TUOMIOKAPITULI (Versio 23.4.2014)

Perustehtävä: Tuomiokapituli edistää piispan johdolla kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnan seurakunnissa vahvistaen seurakuntien toimintaedellytyksiä ja verkostoitumisesta sekä työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta.

Visiomme	Visio pitää sisällään	Mitä ja miten <u>2015-20</u>	Toiminta <u>2015-17</u>
1. Me vahvistamme edellytyksiä	<ul style="list-style-type: none">• Kirkon työntekijän identiteetti: hengellinen identiteetti, työidentiteetti, yksilön ja yhteisön näkökulmat• Ykseys• Ammattitaito• Rekrytointi• Muutosvalmius	<ul style="list-style-type: none">• Osana <u>ordinaatio-</u>, <u>orientoitumis-</u> ja <u>pastoraalikoulutusta</u>• Osana moniammatillista täydennyskoulutusta• Työnohjauksen ja mentoroinnin keinoin• Perustehtävätietoisuutta vahvistaen• Hengellisyyttä tukien• Ikääntyviä työntekijöitä tukien• Dialogisuutta edistäen• Ajantasaista ja ennakoivaa täydennyskoulutusta järjestäen ja kohdistuen• Johtajuutta ja alaitaitoja vahvistaen• <u>Seurakuntien kanssa räätälöityä koulutusta järjestäen</u>• Opiskelemaan rohkaisten• Työssäoppimista tukien• Suunnitelmallisesti yhteyksiä oppilaitoksiin pitäen• Toimintaympäristön muutosta seuraten ja omia toimintaedellytyksiä asiassa ylläpitäen	

Liite 2. Hiippakuntien strategiat

	<ul style="list-style-type: none">• Työyhteisöjen toimivuus• Toivon näkökulma, usko tulevaan	<ul style="list-style-type: none">• Johtajuutta tukien• Työyhteisökonsultointia työn kehittämisen välineenä käyttäen• Omaehtoiseen ja varhaiseen ongelmiin puuttumiseen kannustaen ja ohjaten• Olemme lähtökohtaisesti positiivisia, pidämme yllä toivon puhetta• Viestimme positiivisesti ja rohkeasti• Rohkaisemme seurakuntia toivon <u>esilläpitäjiksi</u> verkostoissa• Edistämme seurakunnan tavoitettavuutta ja läsnäoloa	
--	---	--	--

Liite 2. Hiippakuntien strategiat

Visiomme	Visio pitää sisällään	Mitä ja miten <u>2015-20</u>	Toiminta <u>2015-17</u>
2. Me autamme	<p>Työyhteisöjä</p> <ul style="list-style-type: none"> rakennemuutos <ul style="list-style-type: none"> kriisitilanteet <ul style="list-style-type: none"> <u>kumppanuus- ja kehittämishankkeet</u> <ul style="list-style-type: none"> hallintokysymykset <p>Työntekijöitä /tiimejä</p> <ul style="list-style-type: none"> akuutit kysymykset <p>Yhteistyökumppaneita</p>	<ul style="list-style-type: none"> Varaamme aikaamme asiaan, käynnistämme ja toteutamme rakennemuutoshankkeen Etsimme itsellemme ”työkalut” toimia seurakuntien kanssa rakennemuutoksessa <ul style="list-style-type: none"> Tarjoamme selvittelyapua ja konsultointia <ul style="list-style-type: none"> Kuuntelemme seurakuntia, autamme niitä löytämään kumppaneita ja toimimaan kumppaneina hankkeissa <ul style="list-style-type: none"> Neuvomme ja koulutamme hallintoasioissa <ul style="list-style-type: none"> Järjestämme ajantasaista ja ennakoivaa täydennyskoulutusta Järjestämme tukea muutoksessa yksilötasolle asti <ul style="list-style-type: none"> Pidämme kirkkoa esillä ja toimimme verkostoissa resurssiemme rajoissa perustehtävämme mukaisesti 	

Liite 2. Hiippakuntien strategiat

Visiomme	Visio pitää sisällään	Mitä ja miten <u>2015-20</u>	Toiminta <u>2015-17</u>
3. Me olemme	<ul style="list-style-type: none">• identiteetiltämme kirkon työntekijöitä• arvoistamme tietoisia• ammattitaitoisia asiantuntijoita• avoimesti ja ajantasaisesti viestiviä• yhteistyökykyinen keskinäisen kunnioituksen yhteisö• työhyvinvointia vaaliva yhteisö	<ul style="list-style-type: none">• Syvennämme yhteistä hartauselämää• Sitoudumme kirkon yhteisiin päätöksiin• Edistämme kirkon arvoja tehdessämme yhteistyötä eri tahojen kanssa yhteiskunnassa• Hankimme tuomiokapitulille kirkon ympäristödiplomin• Kunnioitamme yhteistyökumppaneita ja asiakkaita hyvällä palvelulla• Huolehdimme, että ammattitaitomme moninaisuus palvelee tehtävämme toteuttamista• Laadimme oman kehittämissuunnitelman• Osallistumme keskusteluun kirkon arvoista, opista ja päätöksistä• Informoimme aktiivisesti vireillä olevista asioista (ulkoinen ja sisäinen viestintä)• Arvostamme toisiamme ja ammatillisen osaamisen moninaisuutta• Työterveyshuoltomme toimii ennakoivasti• Huolehdimme työympäristömme turvallisuudesta• Huolehdimme työyhteisömme jaksamisesta	

Arviointijärjestelmä

- Tuomiokapitulin henkilöstö ja tuomiokapitulin jäsenet arvioivat vuosittain strategian toteutumista.
- Hiippakuntavaltuusto arvioi vuosittain edellisen vuoden toimintakertomuksen.
- Toiminta- ja taloussuunnitelmaa laadittaessa otetaan huomioon toimintakertomukseen liittyvä arviointi ja toimintaympäristön muutos.
- Arvioinnin pohjalta asetetaan toiminnalliset tavoitteet seuraavalle kolmivuotiskaudelle. Toiminnalliset tavoitteet kirjataan strategialomakkeelle.
- Arviointi suoritetaan käyttämällä strategialomaketta, johon lisätään uusi arviointisarake. Tällöin varsinainen toimintastrategia täydentyy arviointikortiksi. Arviointi on sanallista kvalitatiivista arviointia.
- Ennalta asetetut mittarit liittyvät talouteen ja toiminnan volyymiin (Kirkon keskusrahaston toimintakertomuskäytäntö).

HENKILÖSTÖSTRATEGIA

Tavoitteet:

Tuomiokapitulin henkilöstö on sitoutunut työhönsä ja valmis osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen. Henkilöstörakenne vastaa asetettuja tavoitteita ja tukee tuomiokapitulin perustehtävän toteutumista.

Keinot:

1. Henkilöstön sitoutuminen

- Huolehditaan asianmukaisista työolosuhteista ja työvälineistä.

2. Henkilöstön osaaminen

- Henkilöstön ammattitaitoa ylläpidetään ja kehitetään koulutuksen avulla perustehtävän toteutumisen tukemiseksi.

3. Henkilöstön kehittyminen ja työssä jaksaminen

- Tuetaan viranhaltijoiden omaa tehtävien ja työnkuvien kehittämistä tuomiokapitulille hyväksytyyn toimintastrategian näkökulmasta.
- Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti viranhaltijoiden kesken.
- Toimintaa kehitettäessä otetaan huomioon työsuojelliset näkökulmat.
- Tuetaan henkilöstön työkykyä ylläpitävää toimintaa.

4. Henkilöstörakenne

- Tuomiokapitulin virat tukevat perustehtävän toteutumista. Tarpeen vaatiessa virkojen tehtävänkuvauksia muutetaan.
- Mahdollisten yhteistyökumppaneiden tarjoaman verkostoyhteistyön jäsentäminen tuomiokapitulin työyhteisön toimintaan.

Talous

- Tuomiokapitulin tulot koostuvat kirkon keskusrahastosta maksetusta toimintamäärärahasta ja hiippakunnallisista kolehdeista. Lisäksi tuomiokapitulilla on hallinnassaan omakatteisia rahastoja, joiden vuosituottoa käytetään tuomiokapitulin toimintaan. Pääosa menoista katetaan keskusrahastosta maksettavalla määrärahalla. Kapitulin toimintamahdollisuudet ovat siten riippuvaisia kyseisen määrärahan suuruudesta.
- Kirkon keskusrahastosta maksettavan toimintamäärärahan kehysbudjetti on tiukka eikä anna juurikaan joustoa paikallistasolle. Tämän johdosta on entistä enemmän kiinnitettävä huomiota toiminnan ja talouden pitkän tähtäimen suunnitteluun.
- Asetettujen toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen tulisi olla myös mitattavissa, jolloin kyettäisiin seuraamaan, onko toiminta edennyt asetettujen strategisten linjausten suunnassa. Tällöin pystytään arvioimaan, onko taloudelliset resurssit käytetty / kohdennettu oikein.

STRATEGI FÖR BORGÅ STIFT



STRATEGI FÖR BORGÅSTIFT



Förord

Den 1 december 1923 samlades Borgå stifts domkapitel till sitt första sammanträde. Biskop Max von Bonsdorff uttryckte sina förhoppningar angående stiftets uppgift och anda:

Må det inom detta nya Domkapitel vara allas vårt mål, att Guds rike må tillväxa i våra församlingar, må endräkt och kärlek prägla samarbetet mellan de enskilda medlemmarna. Må kyrkans Herre själv giva oss vishet och kraft, giva oss sin välsignelse, att vår verksamhet så kunna bliva Hans namn till ära och Hans rikssak i våra fäders land till gagn.

Det har förflutit 85 år sedan detta skrevs, men de visioner som drev de kyrkliga beslutsfattarna under 1900-talets två första decennier är i dag mera aktuella än någonsin tidigare. I strategi för Borgå stift 2015 pekar vi på de möjligheter och utmaningar, problem och hotbilder som möter stiftet och dess församlingar.

Finlands evangelisk-lutherska kyrka är en av världens mest resursstarka kyrkor. Den har en ekonomi i balans, förhållandevis stor personal och i internationell jämförelse ypperliga verksamhetsutrymmen. Trots dessa goda grundförutsättningar förlorar den medlemmar och visar ett sjunkande deltagande inom de flesta verksamhetsområden.

Kyrkostyrelsen tillsatte den 29 november 2005 en strategigrupp för att utarbeta en strategi för kyrkan fram till år 2015. Strategigruppens betänkande *Vår kyrka. Gemenskap och delaktighet* gavs ut den 14 december 2007. Den 11 december 2007 tillsatte biskop Gustav Björkstrand en arbetsgrupp för att konkretisera denna rikskyrkans strategi för Borgå stift. I denna strategi vill vi inspirera förtroendevalda och anställda i stiftets församlingar till samtal om församlingens roll och funktion i lokalsamhället. I strategin påminner vi om de uppgifter som är grunden för kyrkans och

lokalförsamlingens missionsuppdrag i världen. Det här uppdraget är det samma för oss alla, men får olika uttryck och betoningar för att våra lokala förhållanden är olika. Hur ser det ut hos er? Vi önskar er inspirerade, visionära och strategiska samtal!

Enligt uppdrag

Sixten Ekstrand, *ordförande*

Juanita Fagerholm-Urch

Jockum Krokfors

Robert Lemberg

Virva Nyback

Lucas Snellman

Yvonne Terlinden, *av arbetsgruppen utsedd sekreterare*

Innehåll

1. Vår kyrka	7
2. Kyrkans uppgift – och stiftets	10
3. Kyrkan och Borgå stift i dag	11
3.1 Trender i samhället	11
3.2 Allmänna trender i rikskyrkan och i Borgå stift	11
3.2.1. Medlemskapet	
3.2.2 Strukturomvandlingen	
3.2.3 Det andliga livet	
3.3 Utmaningar för Borgå stift	18
3.3.1 Ett stift med resurser	
3.3.2 Församling på svenska	
3.3.3 Splittrad geografi och regionala olikheter	
3.3.4 Smärtpunkter	
3.3.5 Rekrytering	
4. Vision – Borgå stift år 2015	21
5. Strategi	22
5.1 Det andliga livet stärks	22
5.2 Vi tar hand om de svaga och bär ansvar globalt	24
5.3 Vi stärker betydelsen av medlemskap i kyrkan	25
5.4 Vi förmedlar budskapet	26
5.5 Strukturer och ekonomi ska tjäna verksamheten ...	27
5.6 Förnyandet av kyrkan fortsätter	28

1. Vår kyrka

Kyrkan hör till det vi tror på. I den apostoliska trosbekännelsen nämns *en helig, allmännelig kyrka, de heligas gemenskap* i samband med tron på den heliga Anden. Kyrkan omtalas i samma andetag som *syndernas förlåtelse, kroppens uppståndelse och det eviga livet*. Kyrkan är en levande Guds skapelse, ett föremål för tro, hopp och kärlek såväl i sin helighet som i sin totala mänsklighet.

Vår kyrka hör till den lutherska kyrkofamiljen som historiskt sett vuxit fram på kyrkotrådets västliga huvudgren. Hon bekänner sig till den kristna tro som Bibeln ger uttryck för, tolkad av den äldsta kyrkans tre bekännelser samt de lutherska bekännelseskriterierna. De yttre formerna för kyrkans verksamhet regleras av kyrkolagen och kyrkoordningen.

Kyrkan är Kristi kropp på jorden. Kristus är närvarande, han talar och handlar genom sin kyrka. Han talar dom och försoning, kris och upprättelse. Över allt där evangeliet rent förkunnas och sakramenten rätt förvaltas är Kristus närvarande och kyrkan blir kyrka. *Vi är en Kristus för varandra*. I mötet mellan människor sker undret att Kristus är mitt ibland oss. Ordet blir kött och föder hopp och livsmod. Genom kyrkans mission överskrider Kristus skrankor och gränser.

Kyrkan är en, liksom Herren är en. Det finns en grundläggande ekuumenisk tanke i bilden av kyrkan som Kristi kropp. Inom kroppen kompletterar lemmarna varandra. Ingen del av kroppen kan anse sig utgöra hela kroppen så att de andra delarna inte behövs. Mångfalden inom Kristi kropp har genom hela kyrkohistorien visat sig vara smärtsam. Redan från allra första början har de kristna uppmanats att *med friden som band bevara den andliga enheten*.

Kyrkan är såväl världsvid som lokal. Kristi kropp känner inga geografiska gränser och lemmarna är många och olika i Kristi världsvida kyrka. Samtidigt är hela kyrkan närvarande i den lokala församlingen. I Nya testamentet görs ingen språklig skillnad mellan församling och kyrka, allt är Herrens "ecclesia", Herrens utvalda. Den lokala

Liite 2. Hiippakuntien strategiat

församlingen är kyrkans grundelement. Där samlas man till gudstjänst och där verkar Guds ord och sakrament. Kyrkan är inte byggd uppifrån och ned utan nedifrån och upp. De övergripande kyrkliga strukturerna finns till för att betjäna grundenheterna, församlingarna. I de lokala församlingarna är Kristus närvarande helt och fullt.

Dopet inlemmar oss i kyrkan. Genom dopet dras vi in i Jesu död och uppståndelse. Vi dör med Kristus och uppstår med Kristus. Vi blir delaktiga av den befrielse och frälsning som Kristus har vunnit och gett åt sin kyrka. Dopet förenar Kristus med den döpta. Han är i oss och vi är i honom. Vi blir kristna i dopet och upptagna i en konkret församling. Tron hör samman med dopet. Tron låter Kristus själv växa i en människa och komma till tals som den döptas frälsare och livskamrat. Dopet sker med en enskild människa men dopet hör hemma i församlingen. Varken dopet eller tron är en privatsak utan är en del av kyrkans gemensamma liv.

Kyrkans enhet manifesteras när vi firar nattvardens måltid. Det är en enhet som är given av kyrkans Herre. Vi firar nattvarden sida vid sida. Kristus kommer till oss i bröd och vin. Vi smakar det med tungan. *Vi är en kropp, för alla får vi del av detta enda bröd.* Enheten förenar oss även om vi är olika på många sätt. Som församlingsmedlemmar väljer vi inte våra medsystrar och bröder vid nattvardsbordet, men Kristus har valt oss. I nattvarden manifesteras de heligas samfund.

De döpta medlemmarna i kyrkan utgör kyrkan. Var än dessa medlemmar går och verkar är kyrkan närvarande. Kyrkans inflytande begränsar sig inte till rent kyrklig verksamhet, utan märks också i medlemmarnas insatser i sina livssammanhang. *Litet surdeg får hela degen att jäsa.* Genom vårt dagliga arbete tar vi alla del i Guds skaparverk i världen. En människas kristna kallelse begränsar sig inte till deltagande i församlingsverksamheten. Guds kallelse gäller alla insatser för vår nästa i det vardagliga livet.

I en livskraftig kyrka medverkar församlingens medlemmar till att på olika sätt bygga upp kyrkokroppen. Församlingens medlemmar kallas i första Petrusbrevet för *ett utvalt släkte, kungar och präster, ett*

heligt folk, Guds eget folk som skall förkunna hans storverk. Genom frivilliga insatser eller uppgifter som förtroendevalda och beslutsfattare har församlingsmedlemmarna möjlighet att göra något konkret för sin kyrka och församling. Kyrkan är något mera än en organisation där de anställda producerar tjänster och service för skattebetalarna. Kyrkan är en gemenskap, och genom församlingsmedlemmarnas engagemang blir kyrkan mera kyrka.

Inom kyrkan har det alltid funnits en arbetsfördelning som garanterar att centrala funktioner blir skötta. Nya testamentet nämner bland annat apostlar, profeter, förkunnare, herdar, lärare, äldste och personer som ansvarar för församlingens dagliga utspisning för hjälpbehövande. Listan på ämbeten och tjänster kan variera från tid till tid beroende på församlingarnas behov. De kyrkliga ämbetena är ett utflöde ur kyrkans liv och de finns till för att betjäna kyrkan och församlingarna. Från en luthersk synpunkt är det möjligt att se funktionellt och odramatiskt på de kyrkliga ämbetena.

Den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland är en av landets två folkkyrkor. Det är för kyrkan viktigt att leva nära folket och dela dess liv i med- och motgång. Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland har en given plats i det offentliga livet. Kyrkan är ett offentligt-rättsligt samfund med fungerande relationer till beslutsfattare och statliga myndigheter i vårt land. För kyrkan är de social-etiska frågorna angelägna, vare sig problemen är nationella eller globala. Genom sitt diakonala och internationella arbete ställer sig kyrkan på de svagas och förtrycktas sida.

2. Kyrkans uppgift – och stiftets

Kyrkans uppgift är att kalla människor till gemenskap med nådens Gud, att ge en hållfast grund i livet och att uppmuntra till omsorg om medmänniskorna och skapelsen.

- ur Vår kyrka. Gemenskap och delaktighet

När det svenska stiftet grundades och inledde sin verksamhet 1923, skedde det i en speciell andlig, kulturell och språklig situation. På finlandssvenskt håll hade man under en längre tid upplevt hur svenskans ställning var hotad. Allt färre svenskspråkiga studenter valde omkring sekelskiftet 1900 att studera teologi och prästkåren förfinskades i snabb takt. Finlandssvenskarna saknade egna officiella organ där frågor av vikt för den svenska befolkningen kunde behandlas på ett naturligt sätt.

På kyrkligt håll uppstod den svenska kyrkliga samlingsrörelsen som en motreaktion. I dess kölvatten grundades Förbundet för svenskt församlingsarbete i Finland och Förbundet Kyrkans Ungdom 1920. Lutherska Evangeliföreningen delades på språklig grund 1922 och följande år inledde det svenska Borgå stift sin verksamhet. Processen fullbordades år 1924 då man, tack vare en stor donation, kunde grunda en svenskspråkig teologisk fakultet vid Åbo Akademi. Alla dessa åtgärder hade ett strategiskt syfte, nämligen att slå vakt om ett levande och rikt församlings- och gudstjänstliv på svenska i Finland.

I en tid som präglas av andlig vilsenhet, strukturomvandling och hot mot svenskans ställning krävs det återigen målmedvetna insatser för att trygga ett livskraftigt gudstjänst- och församlingsliv på svenska. Borgå stifts grunduppdrag i kyrkan är än i dag att kalla människor till gemenskap med nådens Gud i stiftets församlingar. Budskapet om Guds kärlek och omsorg skall nå människor i stiftets församlingar på deras modersmål.

3. Kyrkan och Borgå stift i dag

3.1 Trender i samhället

Det finländska samhället har under efterkrigstiden genomgått en strukturell omvandling från en agrart dominerad näringsstruktur till dagens postmoderna samhälle där flertalet arbetar inom tjänstesektorn i tillväxtområdena i södra Finland. Denna strukturomvandling har i internationell jämförelse varit snabb. Den allmänna inkomstnivån har stigit och samhällsservicen har förbättrats, men samtidigt har nya problem tillkommit. Inkomstklyftorna tenderar att öka och en del grupper i samhället har svårt att klara sin utkomst. Den senaste tidens internationella ekonomiska kris har visat hur sårbart vårt samhälle är som en del av den globala ekonomin. Urbaniseringen har skapat en social rotlöshet bland de nyinflyttade i städerna. Den snedvridna befolkningsstrukturen med en oproportionerligt stor andel åldringar i glesbygderna, och därmed minskande skatteintäkter, har lett till problem med att upprätthålla den kommunala servicen på en tillfredsställande nivå.

I ideologiskt och kulturellt avseende präglas det postmoderna samhället av en splittrad värdegrund där olika synsätt och ideologier lever sida vid sida. De nyliberalistiska tankegångarna har fått allt starkare genklang i det finländska samhället. Finland har fortfarande ett i internationell jämförelse rätt heltäckande stödsystem för social- och hälsovårdstjänster, men i praktiken ökar klyftorna och en allt större grupp av människor hotar att falla igenom de sociala skyddsnäten. Det solidariska tänkandet har gradvist försvagats och ersatts av en mera självisk livsstil, där den egna karriären och vikten av självförverkligande kraftigt betonas.

3.2 Allmänna trender i rikskyrkan och i Borgå stift

Även kyrkan och dess verksamhet har påverkats av den ovan beskrivna samhällsutvecklingen. Den kraftiga flyttningsrörelsen, och den därmed sammanhängande rotlösheten, har bidragit till att allt flera av kyrkans medlemmar i dag har ingen eller endast sporadisk

kontakt med sin församling. Den här utvecklingen har accentuerats efter 1990-talets recession. Åren 2004-2007 bytte över en miljon, dvs. var femte finländare boningsort. Mer än en halv miljon finländare flyttar årligen inom sin egen kommun. I större städer innebär det här att man samtidigt byter församling.

I många landsortsförsamlingar är problemen av annan art. Svikande medlemstal leder till indragning av tjänster och svårigheter att upprätthålla verksamheten i tidigare omfattning. Den regionala ojämlikheten blir ett allt större problem. Den pågående strukturomvandlingen inom den kommunala sektorn leder även till församlingssammanslagningar och/eller bildandet av större ekonomiska samfälligheter. Större församlingar ger en bättre ekonomisk bas för verksamheten, men kan inverka menligt på möjligheten att skapa livskraftiga och människonära andliga gemenskaper.

Trots att Finlands invandringspolitik har varit restriktiv ökade invandringen kraftigt från och med början av 1990-talet. Under 1990-talet närapå fyrdubblades den utländska befolkningen i landet och trenden har fortsatt fram till i dag. I dagsläget finns det ca 133 000 invandrare i Finland, vilket är en ökning med över 100 000 personer sedan 1990. De största grupperna har kommit från Ryssland, Estland, Somalia, Irak samt från det forna Jugoslavien. Den ökande invandringen ställer nya krav på kyrkan. Invandringen leder till att det finländska samhället blir mera mångkulturellt och religiöst heterogent. Muslimerna utgör i dag den största icke-kristna gruppen i Finland. De registrerade muslimska församlingarna har ca 5 000 medlemmar. Utöver det finns det uppskattningsvis 40 000 muslimer i landet som inte upptas i den officiella religionsstatistiken.

Bland invandrarna finns även representanter för kristna minoriteter. Det är en utmaning för kyrkan att etablera kontakt till dessa och integrera dem i församlingens gemenskap.

3.2.1. Medlemskapet

Finländarens inställning till kyrkan förändrades inte nämnvärt under de fem första decennierna efter andra världskriget. Trots att

antalet medlemmar som regelbundet besöker gudstjänsten inte är särskilt högt i jämförelse med andra europeiska länder, har medlemskapet i kyrkan varit viktigt för en överväldigande majoritet av finländarna. År 1960 tillhörde 92 % av befolkningen den evangelisk-lutherska kyrkan. Trots att antalet utskrivningar ökat var 82 % av befolkningen medlemmar i den evangelisk-lutherska kyrkan år 2007. Denna situation håller nu på att förändras i snabb takt. Under de fyra senaste åren har antalet utskrivna ökat märkbart. Trots att antalet inträdda även ökat har kyrkan i medeltal förlorat ungefär 25 000 medlemmar per år under perioden 2004-2007.

Bakom denna utveckling kan man skönja en tilltagande individualisering och privatisering av trosuttrycken, där den kollektiva trosutövningen får ge vika för mera privata och individualistiska uppfattningar. Finländaren är fortfarande lika religiös som tidigare, men tror på sitt eget sätt och inte som kyrkan lär. Val i livet fattas ofta utan hänsyn till traditionella religiösa auktoritetens synsätt. Man ärver inte heller i dag sin religion från föräldrarna i samma utsträckning som tidigare. Istället skapar allt flera människor sin egen religiositet genom ett personligt sökande. Vår tids religiositet tar snarare fasta på rituella, känslomässiga och estetiska upplevelser än på tradition som överförs från generation till generation. Den sociala aspekten tillmäts likaså en större betydelse än traditionell tillhörighet till ett speciellt samfund. Denna trend syns också i det faktum att allt färre finländare ser sig själva som lutheraner. Av dem som är under 25 år uppger endast 44 % att de är lutheraner, trots att kyrkotillhörigheten i den åldersgruppen är 80 %.

Kyrkotillhörigheten är högre i Borgå stift än i rikskyrkan. I dagsläget tillhör 87 % av finlandssvenskarna kyrkan. Det här gäller även i mera sekulariserade stadsmiljöer. Esbo kan anföras som exempel. Där är församlingstillhörigheten bland de svenskspråkiga 14 % högre än bland de finskspråkiga. Den höga kyrkotillhörigheten bland de svenskspråkiga är avhängig av två faktorer. För det första är flyttningsrörelsen minst i Borgå stift, vilket bidrar till socialt stabila miljöer. För det andra kan den höga kyrkotillhörigheten bland finlandssvenskarna delvis förklaras utgående från deras minoritetssituation.

Den lokala församlingen är inte enbart en andlig gemenskap, utan också en språklig och kulturell identifikationsfaktor.

3.2.2 Strukturomvandlingen

Den pågående kommun- och servicestrukturreformen påverkar också församlingarna, som antingen måste sammanslås eller bilda nya ekonomiska samfälligheter då kommunerna går samman. Den här processen leder till att antalet församlingar minskar i stiftet. Den 1 januari 2009 sammanslås de sex svenska församlingarna i Helsingfors till tre församlingar; Johannes, Petrus och Matteus. Dragsfjärd, Kimito, Västanfjärd och Hitis går vid samma tidpunkt samman och bildar Kimitoöns församling. I Åboland bildas Väståbolands församling av Pargas svenska, Nagu, Korpo, Houtskärs och Iniö församlingar. Sammanslagningarna medför en effektiviserad ekonomi- och fastighetsförvaltning samt underlättar administrationen. Samtidigt medför de utmaningar beträffande församlingsliv, arbetslag och lokala gudstjänstgemenskaper.

Strukturomvandlingen kan inom en nära framtid leda till ytterligare sammanslagningar och då blir majoritetsspråket i de nya, större samfälligheterna i de flesta fall finska. Samfälligheterna kommer också att få större tyngd i relation till stiftet. I nybildade kommuner med finsk majoritet kan den svenska identiteten och känslan för den egna orten försvagas. Då accentueras den lokala församlingens roll som garant för den andliga och språkliga identiteten.

3.2.3 Det andliga livet

Ett sätt att undersöka finländarnas religiositet är att mäta deltagandet i olika församlingsaktiviteter. I det följande ges en schematisk översikt. Avsikten är inte att teckna en heltäckande bild utan att peka på vissa utvecklingslinjer och trender på en del verksamhetsområden. Mera heltäckande uppgifter finns att tillgå i Kyrkans fyraårsberättelser och i biskop Gustav Björkstrands herdabrev *Framtidens folkkyrka*. Framställningen i det följande utgår från situationen i rikskyrkan, men aktualiserar även Borgå stifts särart då förhållandena i stiftet avviker från utvecklingen inom rikskyrkan.

Deltagandet i gudstjänster och andra församlingsevenemang

Under de senaste decennierna har det skett en tydlig nedgång i deltagandet i traditionella kyrkliga aktiviteter som t.ex. gudstjänsten. Finländarna är i internationell jämförelse också relativt anspråkslösa i sin offentliga religionsutövning. Enligt undersökningen *Gallup Ecclesiastica 2007* deltog endast 6 % av finländarna i en gudstjänst minst en gång per månad, medan hela 45 % deltog endast en gång per år. 28 % av finländarna uppgav att de inte deltagit i en enda gudstjänst under de senaste åren.

Trenden har varit tydligt nedåtgående under de senaste 30 åren. År 1980 var antalet gudstjänstdeltagare sammanlagt 8,5 miljoner, medan motsvarande antal 2007 var 6,9 miljoner. Det ständigt sjunkande antalet deltagare utgör en utmaning för församlingarna. Fortgår utvecklingen i samma takt fram till 2030, är antalet gudstjänstdeltagare då endast 6,4 miljoner.

Deltagandet i andra församlingsevenemang minskar också. År 1985 uppgick antalet deltagare till 6,8 miljoner, för att sedan successivt sjunka till 5,7 miljoner 2006. Fortsätter utvecklingen i samma takt är antalet deltagare i den här typen av samlingar endast 4,4 miljoner år 2030.

En jämförelse mellan Borgå stift och rikskyrkan visar att finlands-svenskarna deltar i gudstjänster i något högre grad än landsmedeltalet. År 2007 deltog 2,6 % av medelfolkmängden i Borgå stift i huvudgudstjänsten. Samma år deltog 2,3 % av medelfolkmängden i Kuopio stift i huvudgudstjänsten medan motsvarande siffra för Helsingfors stift var 1,2 %. Men trots att kyrkogångsfrekvensen generellt sett är högst i Borgå stift, minskade antalet gudstjänstdeltagare åren 2003-2007 med 3,3 %. Minskningen i rikskyrkan var 4,2 %.

Kyrkliga handlingar

De kyrkliga handlingarna dop, konfirmation, vigsel och jordfästning är viktiga för finländaren. Trots att det regelbundna gudstjänstdeltagandet ligger på en i internationell jämförelse modest nivå, önskar finländarna att kyrkan är närvarande vid livets viktiga skeden. I un-

dersökningen *Gallup ecclesiastica 2007* uppgav nio av tio finländare de kyrkliga handlingarna, dopet, den kyrkliga vigseln och jordfästningen vara de viktigaste orsakerna till att man tillhör kyrkan. År 2007 döptes 84 % av de födda barnen och 60 % av alla ingångna äktenskap skedde genom kyrklig vigsel. 96 % av alla jordfästningar förrättades av en luthersk präst. I den siffran ingår även jordfästningar av personer som utträtt ur kyrkan.

Ovanstående siffror vittnar om att kyrkan har en bred kontaktyta till sina medlemmar. Andelen kyrkliga vigslar har dock sjunkit snabbt från 81 % år 1980 till 60 % 2007. Fortsätter trenden ingås endast 45 % av alla äktenskap genom kyrklig vigsel år 2030.

Konfirmationen har även bevarat sin ställning i Finland och det finns få kyrkor i världen som kan uppvisa ett tillnärmelsevis lika stort antal konfirmerade. År 2007 konfirmerades 88,5 % av landets 15-åringar.

Borgå stift uppvisar glädjande höga siffror gällande de kyrkliga handlingarna. Såväl procenten konfirmerade som andelen barn som döps är högre i Borgå stift än i rikskyrkan.

Barn- och ungdomsarbete

Utvecklingen inom barn- och ungdomsarbetet visar på delvis motsatta tendenser. Under 2000-talet har deltagandet i föräldrabarngrupper och i församlingarnas eftermiddagsverksamhet ökat. Däremot kämpar en del traditionella arbetsformer i motvind, vilket inger oro inför framtiden. Ifall trenden inte kan vändas sjunker antalet deltagare i dagklubbarna från 65 000 år 2007 till 23 000 år 2030, medan deltagarna i minior- och juniorklubbarna förväntas sjunka från 69 000 till 35 000. Inom scoutingen och söndagsskolan är den förväntade lineära minskningen något mindre. Scoutingen går ned från 35 000 till 25 000 deltagare medan antalet söndagsskolbarn antas minska från 31 000 år 2007 till endast 19 000 stycken år 2030.

Utvecklingen i Borgå stift följer rätt långt de ovan beskrivna linjerna. Men det finns undantag. Söndagsskolan har bevarat sin ställning i

stiftet inte minst tack vare de laestadianska söndagsskolornas popularitet i Pedersöre prosteri. I konfirmandundervisningen deltar nästan 91 % av de svenska församlingarnas 15-åringar. Antalet deltagare i ungdomsgrupperna har ökat något samtidigt som hjälpledarutbildningen upplevs attraktiv.

Musikverksamhet

Under åren 2003-2007 ökade deltagandet i församlingarnas musiktillfällen med 6 % i helhetskyrkan. Däremot minskade deltagarantalet i församlingarnas sång- och musikverksamhet. Antalet deltagare i församlingarnas musikgrupper sjönk åren 2003-2007 med 1 % medan antalet körsångare sjönk med 13 % under motsvarande period. Däremot steg antalet deltagare i församlingarnas musikensembler med 93 %.

I Borgå stift ökade åren 2003-2007 deltagandet i församlingarnas musiktillfällen med 9 %. Den traditionella körverksamheten kämpar dock i motvind. Till och med rätt stora församlingar saknar t.ex. kyrkokör. Antalet barnkörer sjunker kontinuerligt och få församlingar har ungdomskör. Situationen i Borgå stift förvärras dessutom av den svaga rekryteringen av kyrkomusiker.

Diakoni

Efter recessionen under 1990-talet har tyngdpunkten i diakonin förflyttats från gruppverksamhet till ekonomiskt stöd för människor i arbetsför ålder. Klientbesöken hos diakoniarbetarna har minskat från 909 000 år 1999 till 780 000 år 2007. Behovet av mathjälp och ekonomiskt stöd har däremot ökat. År 2007 hade diakoniarbetarna i Borgå stift kontakt med nästan 13 000 klienter och delade ut 357 000 € i understöd, vilket är den största summan under 2000-talet. Det finns också tydliga tendenser som visar att bidragsberoendet går i arv till nästa generation och vi får en ny social klass som är helt beroende av bidrag. När samhällets möjligheter att hjälpa inte ökar i samma takt som behoven växer, blir församlingarnas diakonimottagning för många den sista möjligheten.

Privat religionsutövning

Finländarna är aktiva i sin privata religionsutövning. Var fjärde finländare ber dagligen, 11 % minst en gång i veckan och 35 % mera sällan. 28 % uppgav att de inte har bett under de senaste åren. Var tredje finländare läser sitt församlingsblad minst en gång per månad, medan hälften av finländarna ser ett andligt program på TV minst en gång per år.

3.3 Utmaningar för Borgå stift

3.3.1 Ett stift med resurser

Det finns ett flertal aktörer på stiftsplanet. Stiftsfullmäktige är stiftets högsta beslutande organ och beslutar om riktlinjerna för stiftets verksamhet samt godkänner budgeten. Domkapitlet handhar de i kyrkolagen och -ordningen bestämda myndighetsuppgifterna och stöder och övervakar församlingarna, medan Kyrkans central för det svenska arbetet bistår församlingarna med material och sakkunskap inom olika verksamhetsområden. Fontana Media är en viktig resurs vid utgivning av material och finlandssvensk kristen litteratur samt som utgivare av Kyrkpressen. Kyrkpressen är ett sammanhållande band och en viktig informationskanal. Lärkkulla fungerar som stiftsgård och ansvarar enligt avtal med domkapitlet för planeringen och genomförandet av kyrkans svenska personalutbildning. Alla dessa aktörer har, tillsammans med kyrkliga folkhögskolor, föreningar och inomkyrkliga rörelser sammanlagt en stor personell och ekonomisk potential.

3.3.2 Församling på svenska

Borgå stift är det enda svenskspråkiga stiftet i Finland. Genom strukturomvandlingen kommer ändå allt fler svenska församlingar att höra till finska samfälligheter och administrativt därmed underlyda finska stift. I dag hotas den svenska församlingsverksamheten genom att det bildas samfälligheter med finsk majoritet som är starka ekonomiska enheter och där en stor del av utbildning och service ordnas på finska på samfällighetsnivå. Förvaltningspråket i dessa är finska. Borgå stift blir mindre. Till exempel i helsingforsregionen

och Nyland marginaliseras svenskan alltmer och de svenska rummen blir allt mindre.

3.3.3 Splittrad geografi och regionala olikheter

De geografiska avstånden är stora, och de olika regionerna skiljer sig från varandra i andligt, kulturellt och språkligt hänseende. Stiftsadministrationen är koncentrerad till södra Finland (Borgå och Helsingfors), vilket försvårar en regelbunden kontakt till biskop, domkapitel och Kyrkans central för det svenska arbetet.

Borgå stift är andligt och kulturellt heterogent. Det har sedan gammalt funnits en kulturell polarisering mellan bygdesvenskhet och kultursvenskhet. Det starka väckelseinslaget i de österbottniska församlingarna har även gett dessa en särprägel som avvikit från den mera folkkyrkligt orienterade syn som präglade det andliga livet i Nyland, Åboland och på Åland.

I andligt hänseende präglas särskilt de urbana regionerna av en ökad pluralitet och ett främlingskap gentemot kyrka och församling. Det resulterar i ett relativt högt antal utskrivningar ur kyrkan.

3.3.4 Smärtpunkter

De teologiska olikheterna tar sig uttryck i ett "vi och dom" -tänkande. Den ökande teologiska polariseringen konkretiseras bl.a. i ämbetsfrågan och diskussionen om homosexualiteten. På sikt kan den här polariseringen splittra stiftet. Från konservativt håll och från en del väckelserörelser riktas i dag en kraftig kritik mot stiftets ledning, med biskop och domkapitel i spetsen. Kritiken har dels en teologisk udd, dels berör den enskilda beslut som t.ex. domkapitlet fattat. Denna kritik bör tas på allvar och seriösa diskussioner om väckelserörelsernas plats och uppgift i stiftet bör föras. Samtidigt finns det skäl också för kritikerna att granska de egna argumentens bärighet och de konsekvenser dessa har för sammanhållningen i stiftet och för stiftet som en del av rikskyrkan.

3.3.5 Rekrytering

En stor andel av stiftets anställda går inom en nära framtid i pension. Därför bör man ägna rekryteringen av svenskspråkig personal kontinuerlig uppmärksamhet. Rekryteringen till tjänster i kyrkan sker i flera steg. I församlingsarbetet är kontakten till barn, ungdom och konfirmander av största vikt för rekryteringen, liksom en regelbunden kontakt till studerande i gymnasier, yrkesutbildningar och högskolor. Också de s.k. yrkesbytarna bör ägnas uppmärksamhet.

Tillgången till präster, diakoner och ungdomsarbetsledare har varit tillfredsställande under senare år. Däremot har bristen på kantorer varit uppenbar under en lång tid, och ingen ljusning är i sikte. En del större församlingar i södra Finland har även haft problem att rekrytera barnledare. Det har generellt varit lättare att rekrytera anställda till tätorter och större församlingar, medan en del skärgårds- och andra mindre församlingar haft problem att fylla sina vakanser.

4. Vision – Borgå stift år 2015

År 2015 är Borgå stift en relevant aktör och samtalspart i Svenskfinland. Stiftets verksamhet stöder församlingarna och dess förvaltning är genomskinlig. De centrala aktörernas samarbete i öppenhet och förtroende möjliggör ett rikt kyrkligt liv. Utbildning, regelverk och institutioner tjänar grunduppdraget på ett ändamålsenligt sätt. Borgå stift är en lockande arbetsplats där de anställda trivs.

År 2015 är medlemmarna i stiftets församlingar medvetna, motiverade och delaktiga. Medlemmarna känner igen Guds tilltal i sitt liv och söker svar på de stora livsfrågorna. Församlingens verksamhet bärs av anställda, förtroendevalda och aktivt lekfolk gemensamt. De har en kristen identitet och god kommunikativ förmåga. Gudstjänstlivet och det övriga församling livet är mångsidigt och möter människors andliga behov.

År 2015 präglas stiftet av omsorg om medmänniskor och av öppenhet och stolthet för stiftets spirituella mångfald och den kyrkligt-kulturella traditionen i Svenskfinland.

År 2015 lever stiftet i växelverkan med den finskspråkiga delen av kyrkan och har en brobygggarroll i relation till de nordiska systerkyrkorna.

5. Strategi

”Med Guds nåd vill vi göra Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland till en gemenskap präglad av delaktighet. För att nå visionen drar vi i en strategi upp de viktigaste riktlinjerna fram till 2015. Vår kyrka blir verklighet då kyrkans medlemmar upplever den som sitt eget andliga hem och är med om att utföra kyrkans grundläggande uppdrag.”

– ur Vår kyrka. Gemenskap och delaktighet

Kyrkans strategi för år 2015 *Vår kyrka. Gemenskap och delaktighet* drar upp riktlinjer fram till 2015. De behöver konkretiseras genom mål för verksamheten i stiftet. Nedan lägger vi fram riktlinjer och mål för några centrala områden i Borgå stift.

”Borgå stift” är ett brett begrepp. Var och en som hör till en församling i stiftet är delaktig i denna vision och strategi. Det finns ett flertal aktörer och nivåer i stiftet som med utgångspunkt i rikskyrkans strategi och denna stiftets strategi utarbetar sina egna mål och konkretiseringar utgående från sin grunduppgift. Det ”vi” som förekommer i texten är ett stort ”vi” som inkluderar alla aktörer. Alla bär inte ansvar för allting, men vi hoppas att alla kan verka för att kyrkans och stiftets vision förverkligas inom sitt eget ansvarsområde och utifrån den egna grunduppgiften.

5.1 Det andliga livet stärks

Vi skapar ett mångsidigt och naturligt gudstjänstliv med mänsklig värme och andligt djup. Vi stöder det andliga livet i hemmen och familjerna i deras vardag, också under svårigheter och konflikter. Genom de kyrkliga förrättningarna ger vi människor möjlighet att stanna upp inför Gud. Vi är öppna för andligt sökande. Vi förkunnar evangeliets budskap för alla människor och vi är beredda att föra samtal om tro.

– ur Vår kyrka. Gemenskap och delaktighet

Gudstjänsten är centrum i församlingens liv. Under perioden fram till 2015 utbildar stiftet arbetslag i 3-6 projektförsamlingar per år för att ge församlingarna beredskap att arbeta för ett rikt och mångfasetterat guds-

tjänstliv. Inom ramen för det rikskyrkliga projektet Helig fokuserar vi år 2010 på gudstjänsten. Vi betonar barnens och ungdomarnas delaktighet i den gudstjänstfirande församlingen.

De kyrkliga handlingarna är gudstjänster med stor kontaktyta till församlingens medlemmar. I samband med dem kommer medlemmarna i kontakt med flera av församlingens anställda. Genom utbildning i kommunikation, bemötande och själavård förstärker vi den kyrkliga identiteten och förmågan att vara närvarande i möten med sorg och glädje. Vi förbereder de kyrkliga handlingarna väl genom förrättningsamtal, sköter dem bra och förkunnar evangeliet för församlingens medlemmar i olika livssituationer.

Vi stöder det andliga livet i hemmen i de kontakter med familjer som möjliggörs genom kyrkliga handlingar, familjegudstjänster, klubbverksamhet och konfirmandundervisning. Inom stiftet bjuder vi aktivt ut välsignelse av hem för nyinflyttade, vi välsignar förstaklassisterna och utrustar de anställda för dessa uppgifter.

Den tilltagande individualismen och ökande pluraliseringen i trosuttryck kräver medvetna nysatsningar på undervisning, fördjupning och tillväxt. I stiftet arbetar vi målmedvetet med bland annat Vuxenkatekumenatet och ALPHA kurser. Genom dessa stöder vi församlingens vuxna medlemmar att växa i tron och finna sin plats i församlingens tjänst. Vi uppmuntrar och stöder församlingarna i deras smågruppsarbete. Vi erbjuder fortsättningsvis möjligheter till andlig fördjupning genom retreat och andlig vägledning. Vi stöder utvecklandet av ett kulturutbud där församlingsbornas andliga sökande kan få näring också utanför den traditionella verksamheten i församlingarna.

Vi stöder församlingarnas kontinuerliga verksamhet bland barn och unga genom evenemang på stiftsnivå. Vi initierar ett projekt som syftar till en vartannat år återkommande storsamling för gospel- och ungdomskörer i stiftet. Vi uppmuntrar Kyrkans central för det svenska arbetet att fortsättningsvis årligen arrangera Ungdomens Kyrkodagar och stiftsjuniorläger med jämna mellanrum samt Förbundet Kristen Skolungdom att arrangera Höstdagar. Vi initierar barn- och ungdomsarbete

på prosterinivå, t.ex. läger och ungdomskörer i prosterierna.

I all verksamhet stöder vi medlemmarnas beredskap att ge ut av sig själva och sin tro i de sammanhang där de lever och verkar. Vi ser kyrkans mission som en integrerad del av all församlingsverksamhet, och som en uppgift för varje medlem.

5.2 Vi tar hand om de svaga och bär ansvar globalt

Vi ger frivilliga möjlighet till ansvarstagande och konkret omsorg om nästan. I samhällsdebatten höjer vi vår röst för de utsatta. Vi är med och värnar om skapelsen och verkar för fred och rättvisa. Vi ökar vårt stöd till missionen och den internationella diakonin. Vi står i aktiv växelverkan med kyrkor i u-länderna.

– ur Vår kyrka. Gemenskap och delaktighet

Det diakonala tänkandet genomsyrar hela församlingsverksamheten, och alla medlemmar förstår att de är en del av det diakonala uppdraget. Verksamheten präglas av låg tröskel. Församlingarnas diakonala arbete utförs som ett lagarbete lett av församlingens diakoniarbetare och tillsammans med frivilliga. Vi uppmuntrar till samarbete på prosterinivå för att förstärka den finlandssvenska diakonala identiteten och tillgodose små specialgruppers behov.

Vi granskar kontinuerligt förhållandet mellan församlingens diakoni och samhällets sociala arbete, synliggör orättfärdiga strukturer i samhället och globalt och ger röst och ansikte åt människor som behöver vår hjälp. Vi ger de anställda färdigheter att tidigt se tecken på våld och övergrepp och att kunna ingripa på ett relevant sätt.

Diakonin arbetar för att bryta språklig isolering och utanförskap. Vi verkar för större förståelse och kunskap om att bemöta främmande kulturer och religioner.

Vi arbetar målmedvetet med Ansvarsveckan och ökar stödet till insamlingen Gemensamt ansvar. Vi uppmuntrar till ökat stöd till missionsarbete och Kyrkans utlandshjälp.

För att värna om skapelsen antar domkapitlet, Kyrkans central för det svenska arbetet och församlingarna utmaningarna i kyrkans klimatprogram. Stiftet medverkar aktivt i det rikskyrkliga miljötemaåret 2011, och alla stiftets församlingar arbetar för att erhålla kyrkans miljödiplom.

5.3 Vi stärker betydelsen av medlemskap i kyrkan

Vi har minst fem goda kontakter per år med varje medlem. Vi fäster särskild uppmärksamhet vid ungas och unga vuxnas medlemskap och vid att välkomna nyinflyttade församlingsbor. Vi ökar antalet personer som aktivt deltar i kyrkans liv i alla åldersgrupper. Vi bryter tankemönstret där de anställda står i centrum och vi skapar förutsättningar för församlingsmedlemmarna att verka i meningsfulla uppgifter.

– ur Vår kyrka. Gemenskap och delaktighet

Den höga kyrkotillhörigheten bland finlandssvenskarna är en resurs som vi bygger vidare på i samarbete med andra finlandssvenska nätverk. Församlingens utåtriktade verksamhet prioriteras och kontakten till skolor, idrotts- och hembygdsföreningar m.fl. samarbetsparter stärks.

Vi arbetar målmedvetet med konfirmandundervisning och hjälpledarutbildning så att vi år 2015 fortsättningsvis når 90 % av 15-åringarna. Genom att vara med i sådana sammanhang där unga och unga vuxna finns möter vi dem i deras egen miljö och livssituation. På det sättet kan vi bekräfta deras medlemskap och ansvarstagande i kyrkan.

Kyrkan är primärt inte en serviceorganisation driven av anställda tjänstemän, utan en levande organism där varje del bör kunna bidra med sin nådegåva och sin insats. Vi engagerar målmedvetet lekmän bl.a. pensionärer och andra daglediga i olika uppgifter och skapar på så sätt beredskap för en strategisk omläggning av verksamheten.

År 2015 är stiftet en gemenskap kring gudstjänsten, kring Guds ord och sakrament. Vi är en gudstjänstgemenskap, inte en åsiktsgemenskap. Vi håller oss till det som förenar oss; bekännelsen till den Treenige guden och Guds skapande, frälsande och livgivande verk. Vi ser den enhet som

råder, trots oenighet på många mindre centrala punkter i både lära och liv. Vi söker sätt att leva tillsammans och föra dialog trots långa geografiska och teologiska avstånd.

Genom att samtala om livets viktiga och djupa frågor når vi en större förståelse för olika tankesätt och en större acceptans för olika hållningar, också på trons område. Vi uppmuntrar KCSA att regelbundet arrangera kyrkodagar och diakonidagar, och samlas vid behov till stiftsdagar. Vi skapar strukturer och utvecklar nätverk som uppmuntrar och utökar samarbetet mellan stiftet och ideellt verkande organisationer inom stiftet i syfte att tillvarata den kompetens som finns på olika områden.

5.4 Vi förmedlar budskapet

Vi ökar växelverkan i vår kommunikation och stöder det andliga livet också genom medierna. Vi deltar aktivt i mediedebatten. Vi satsar mera på de nya medierna. Vi utvecklar vår interna kommunikation. Vi ger de centrala aktörerna utbildning i kommunikation.

– ur Vår kyrka. Gemenskap och delaktighet

Varje kyrkligt anställd och varje medlem i kyrkan ansvarar för egen del för att den kyrkliga kommunikationen fungerar. Vi berättar frimodigt om vår tro och tar vara på möjligheten att tillsammans med andra kristna kyrkor och samfund erbjuda ett kvalitativt utbud av andakter, gudstjänster och andliga program i medierna.

I Borgå stift uppmärksammas den kyrkliga förkunnelsen. För att förkunnelsen ska förnyas fokuserar vi på fördjupning, språklig medvetenhet och personligt engagemang hos dem som har ansvar att förkunna. Det sker i stiftets personalutbildning och i regionala samlingar för kyrkligt anställda och lekmän som i tal eller skrift har förkunnauppgifter.

Vi följer med hur de nya medierna utvecklas och använder oss av de möjligheter de erbjuder. Stiftets centrala aktörer arbetar för att synliggöra svenska webbtjänster med kyrklig anknytning och verkar för att erbjuda nya ändamålsenliga sådana. Tillsammans bevakar man effektivt

och kontinuerligt de svenska intressena i projektet Andligt liv på nätet. Som en del av projektet utbildar stiftet ett lämpligt antal personer med särskilt intresse att arbeta i de medier ungdomar använder.

Genom utbildning både lokalt och på stiftsplan uppmuntras de anställda att öka sina färdigheter att använda Internet som kommunikationskanal och verksamhetsmiljö. Stiftet uppmanar de anställda att delta i sådan diskussion som berör deras arbetsområde och uppgifter.

Vi utvecklar vår kommunikation och inser vikten av att sprida ändamålsenlig information om händelser och beslut i kyrkan. Vi utvärderar den interna kommunikationen och ser till att det finns kommunikationsberedskap i kris- och förändringssituationer.

5.5 Strukturer och ekonomi ska tjäna verksamheten

Vi utvecklar kyrkans personalstruktur så att de strategiska målen uppnås. Vi stöder de anställdas andliga tillväxt. Vi gör vår kyrka till en drömarbetsplats där alla är delaktiga. Vi upprätthåller en effektiv och tillräckligt lätt förvaltning som stöder verksamheten. Vi håller fast vid verksamhetsenheter av mänsklig storlek. Vi investerar mera i de utvecklingsområden som lyfts fram i strategin.

– ur Vår kyrka. Gemenskap och delaktighet

Genom den kommunala service- och strukturreformen minskar antalet församlingar i stiftet. Domkapitlet stöder församlingarna i den här processen genom en styrgrupp samt stödpersoner som församlingarna kan vända sig till. Särskilt uppmärksammas behovet av att säkerställa en mångsidig personalstruktur som motsvarar varje enskild församlings behov.

Genom medvetna satsningar på personalvård och arbetslag skapar vi förutsättningar för trivsel på arbetsplatserna. Vi satsar på arbetshandledning för de anställda för att stärka den kyrkliga yrkesidentiteten. Vi arbetar aktivt på att rekrytera svenskspråkig personal som är kunnig och motiverad för sina uppgifter.

Liite 2. Hiippakuntien strategiat

I Borgå stift förverkligas jämställdhet både bland de anställda och bland de frivilliga. Stiftet är en föregångare när det gäller att förverkliga jämställdhet på olika plan i samhället.

Personalutbildningen styrs allt mera från ett behovsrelaterat perspektiv. Antalet kurser skärs ned och kvaliteten höjs. Multiprofessionella utbildningar för olika yrkesgrupper prioriteras i högre utsträckning än tidigare. Då fortbildningen i kyrkan alltmer sker på finska inom de huvudsakligen finskspråkiga samfälligheterna, erbjuder stiftet svensk utbildning centralt eller på prosterinivå. Vi arbetar aktivt för att tilldela fortbildningen mera ekonomiska resurser.

Vi diskuterar parokialprincipens ändamålsenlighet och skapar strukturer som möjliggör gudstjänst- och andra andliga gemenskaper över de traditionella församlingsgränserna.

Församlingarna ser över hur man sköter personal- och ekonomiförvaltningen. Genom ibruktagandet av nya datatekniska lösningar sköts en stor del av församlingens personal- och ekonomiförvaltning i framtiden av regionala betjäningstillägen. Stiftet arbetar för att ett av betjäningstillägena inom kyrkans servicecenter har svenska som arbetspråk.

5.6 Förnyandet av kyrkan fortsätter

Vi följer med förändringarna i omvärlden och förnyar ständigt vår verksamhet i trohet mot vår grundläggande uppgift. Vi utreder strukturomvandlingens effekter på verksamheten och utvecklar metoder för att stödja verksamheten i sammanslagna församlingar. Vi skapar svängrum i våra budgetar för att svara mot utvecklingsbehoven. Tillsammans bygger vi en kyrka av delaktighet och i bred samverkan gör vi upp omsorgsfulla lokala strategier. Vi ser till att strategiarbetet blir en fortlöpande process som uppdaterar målen för verksamheten till att motsvara förändringarna i omvärlden.

– ur Vår kyrka. Gemenskap och delaktighet

När antalet församlingar minskar fram till 2015 strävar stiftet till att trygga och utveckla verksamheten, lätta upp förvaltningen och avdela mera resurser för det andliga arbetet. Domkapitlet och Kyrkans central för det svenska arbetet bistår stiftets församlingar att utarbeta en långsiktig lokalt förankrad vision och strategi.

Då den kyrkliga rösträttsåldern sänkts till 16 år beaktas i större utsträckning än tidigare de ungas påverkningsmöjligheter, de får ansvar och blir involverade i församlingens beslutsfattande. Genom ökad information och aktiv rekrytering inspireras ungdomar att engagera sig.

Vi bygger tillsammans med kyrkliga organisationer och väckelserörelser en kyrka som kännetecknas av delaktighet och lekmannansvar. När det frivilliga arbetet tas till heders i vår kyrka innebär det därför en reformation, en återgång till kyrkans rötter. Kyrkan blir mera kyrka.

Vi arbetar för en kyrka som delar människors vardag och hämtar sin kraft ur bönen, Bibeln, sakramenten och gudstjänsten.



Liite 2. Hiippakuntien strategiat

Kuopion hiippakunnan toimintalinjaus 2014-2018

Toimintalinjaus koskee Kuopion hiippakunnan viranomaisia: piispaa, tuomiokapitulia ja hiippakuntavaltuustoa.

1. TEHTÄVÄT

Piispa johtaa hiippakuntansa hallintoa ja toimintaa sekä ylimpänä kaitsijana valvoo seurakuntia ja pappeja.

Piispa vaalii kirkon ykseyttä ja edistää kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnassa. Hän toimittaa vihkimyksiä ja virkaanasettamisia, edistää hyvää työyhteystä seurakunnissa ja valvoo, että papit ja seurakuntien muut viranhaltijat ja työntekijät ovat oppinsa puolesta nuhteettomia ja käyttäytyvät elämässään kristillisesti. Näiden edistämiseksi hän toimittaa myös tarkastuksia hiippakuntansa seurakunnissa. (KL 18:1 §, KJ 18:1 §, KJ 18:4-5 §)

Tuomiokapituli hoitaa hiippakunnassa kirkollista hallintoa, toimintaa ja taloutta.

Tuomiokapitulin tehtävänä on edustaa kirkkoa hiippakunnan asioissa, tukea ja valvoa seurakuntien toimintaa ja hallintoa, hoitaa papiston henkilöstöasioita sekä valmistella ja toimeenpanna hiippakuntavaltuustossa käsiteltäviä asioita. Seurakuntien ja niiden henkilöstön tukeminen ja ohjaus ovat hallinnollisten päätösten ohella tuomiokapitulin keskeistä toimintaa. (KL 19:1 §, KJ 19:1 §)

Hiippakuntavaltuusto tukee ja edistää kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnassa ja sen seurakunnissa.

Hiippakuntavaltuusto hyväksyy vuosittain hiippakunnan toiminta- ja taloussuunnitelman sekä talousarvion. Se hyväksyy hiippakunnan edellisen tilikauden toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen sekä perustaa ja lakkauttaa useimmat tuomiokapitulin virat. (KL 17b luku)

2. ARVOT

Jaamme kirkon yhteiset arvot, jotka on määritelty strategiassa Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö (2008) seuraavasti:

Pyhän kunnioitus

- kunnioitamme pyhää kolmiyhteistä Jumalaa
- tunnustamme Jeesuksen Kristuksen ainoalaatuisuuden
- näemme Jumalan kuvan ihmisessä ja ihmisen syntisyyden
- tunnistamme pyhyiden kaipauksen muissa uskonnoissa

Vastuullisuus

- huolehdimme lähimmäisistämme
- varjelemme luomakuntaa
- käytämme kaikkia voimavaroja vastuullisesti
- tavoittelemme kohtuullisuutta elämäntavoissa

Oikeudenmukaisuus

- taistelemme oikeudenmukaisuuden puolesta
- puolustamme heikkojen ja syrjäytyneiden oikeuksia
- ratkaisemme asiat tasapuolisesti ja kaiken tarkastelun kestävästi

Totuudellisuus

- puhumme rohkeasti Jumalasta
- uskomme ja elämme niin kuin opetamme
- pidämme kirkon toiminnan avoimena ja hallinnon läpinäkyvänä

3. TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET

Euroopan ja maamme taloudellinen tilanne näyttää epävarmalta toimikauden aikana. Selkeää näkemystä muutoksen suunnasta ei ole. Epävarmuus sävyttää tulevaisuudessa myös hiippakunnan toimintaympäristöä. Valtio ja kunta karsivat menojaan, yritykset vähentävät väkeä ja jäädyttävät investointeja. Seurakunnan jäsenten verotulojen vähentymisen ja kirkon jäsenmäärän laskun takia myös seurakunnissa joudutaan karsimaan menoja ja arvioimaan painopisteitä uudella tavalla.

Hiippakunnan alueella väestö ikääntyy ja keskittyy kaupunkeihin, erityisesti Kuopioon ja Joensuuhun. Väestöä keskittyyne kaupunkien lisäksi valtatie 5:n varteen. Kajaani, Iisalmi, Varkaus ja Pieksämäki säilyvät alueen keskisuurina keskittyminä. Kuntauudistus ja siihen liittyvä sote-uudistus luovat paineita kuntien yhdistymiselle, mutta tällä hetkellä on vaikea ennakoida kummankaan uudistuksen lopputulosta.

Seurakuntien jäsenmäärät tulevat maltillisesti laskemaan, toisaalta uskonnollisuus säilyy. Hengellisyyden kaipuu ei aina ohjaudu seurakuntiin, vaan elämään suurin kysymyksiin haetaan vastauksia yksilöllisesti ja erilaisia aatevirtauksia yhdistellen. Maahanmuutto ja monikulttuurisuus lisääntyvät valtakunnallisesti, jonkin verran myös hiippakunnan alueella.

Sosiaalisen median merkitys kasvaa. Kriittisyys kirkkoa ja institutionaalista uskontoa kohtaan lisääntyy, toisaalta elämän tarkoitusta ja päämäärää sekä oikeaa ja väärää koskevat kysymykset herättävät jatkuvasti mielenkiintoa.

Seurakuntien lukumäärässä ei ole odotettavissa suuria muutoksia. Kuntarakennemuudistus voi vaikuttaa seurakuntarakenteisiin. Kirkossa vireillä oleva seurakuntarakennemuutoustouudistus vaikuttaa seurakuntien hallintoon. Toteutuessaan ns. seurakuntayhtymämalli johtaa siihen, että kaikki seurakunnat kuuluvat seurakuntayhtymiin. KIPA-

uudistus työllistää sisäänajovaiheessa, mutta keventää pidemmällä tähtäimellä seurakunnan hallintoa.

Seurakuntien ja kirkon taloustilanne on edelleen kireä, joidenkin seurakuntatalouksien osalta kriisiytyvä. Talouden kiristyessä toiminnan priorisointiin ja seurakuntien henkilöstön jaksamiseen liittyvät asiat korostuvat. Kun työntekijät kuormittuvat henkisesti ja fyysisesti, työpaikkojen ja toimintaympäristön ilmapiiri voi altistua negatiivisesti vaikuttaville tekijöille. Koulutuksiin ei ole entiseen tapaan varaa.

Yleinen taloudellinen epävarmuus toisaalta vahvistaa hengellistä etsintää ja avaa siten uusia mahdollisuuksia seurakuntien työlle. Kysymykset toivosta, kiitollisuudesta, kohtuullisuudesta, ihmisarvoisesta elämästä ja yhteisöllisyydestä korostuvat. Taloudellinen niukkuus avaa uusia mahdollisuuksia kuntien ja seurakuntien strategiselle kumppanuudelle varsinkin harvaan asutulla maaseudulla. Yhteistyön mahdollisuuksia on muun muassa kasvatuksen, auttamisen ja henkisen huollon alueilla.

On tärkeää, että hiippakunta ja seurakunnat eivät sulkeudu sisäänpäin tai keskity vain omaan hallinnollisiin asioihin, vaan pyrkivät aktiivisesti avautumaan alueellaan yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen muun yhteiskunnan kanssa.

Valtakunnallisesti koulutuspaikkoja supistetaan ja oppilaitoksia keskitetään. Kuopion hiippakunnan alueella toimii oppilaitoksia, jotka kouluttavat lähes kaikkiin kirkon tehtäviin. Tämä on suuri strateginen etu. Oppilaitosten läsnäololla on erittäin suuri merkitys ammattitaitoisten työntekijöiden rekrytoimisen kannalta koko Itä-Suomessa.

4. HALLINTO

Hiippakunnallisen hallinnon pohjana on lainsäädäntö. Hiippakunnan hallintorakenteessa ja toiminnassa ei ennakoita merkittäviä muutoksia suunnitelmakaudella.

Neuvonta- ja tukipalveluiden osuus lisääntynee seurakuntarakenteen muutoksissa ja talouden kiristyessä.

Toimikaudella pyritään siihen, että hallinto toimii asianmukaisesti ja joustavasti. Hiippakunnan hallintokäytännöt selvitetään ja käydään läpi. Tavoitteena on keventää hallintoa käyttämällä tehokkaasti tekniikan ja asianhallintaohjelmien kehityksen suomaa edellytyksiä ja vahvistamalla virkamiespäästösten osuutta rutiiniasioiden hoidossa.

5. TOIMINTA

Hiippakuntavaltuusto linjasi 16.5.2012 **neljä painopistettä**. Taustalla oli piispa Jolkkosen avauspuheenvuorossa esittelemät painopisteet.

1. Hengellisen elämän vahvistaminen.
2. Kirkon sisäisen ykseyden vahvistaminen.

3. Seurakuntarakenteen muutoksen tukeminen niin että muutos viedään läpi hallitusti ja kirkon omista lähtökohdista.
4. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen: Kirkko osallistuu hyvän yhteiskunnan rakennustalkoisiin vaikuttamisen kautta.

5.1. Hengellinen elämä

Kirkon perustehtävä on hengellinen (KL 1:2 §). Seurakunnat toteuttavat tätä tehtävää (KL 4:1 §). Siksi myös piispan, tuomiokapitulin ja hiippakuntavaltuuston tehtävä on palvella kirkon hengellistä perustehtävää. Hengellinen elämä rakentuu erityisesti jumalanpalveluksista ja kodeissa tapahtuvasta arjen kristillisyydestä. Seurakunnat vastaavat niistä, ja hiippakunnan viranomaisten tehtävä on tukea seurakuntia teologisesti, hallinnollisesti ja toiminnallisesti. Erityisen tärkeänä välineenä on työntekijöiden koulutus ja ohjaus.

Tuomiokapituli rohkaisee ja vahvistaa työntekijöiden hengellistä elämää. Koulutuksissa pidetään mukana hartauselementti. Järjestetään retriittejä tai tuetaan niitä. Työntekijätapaamisiin sisällytetään hengellistä jakamista. Piispa ja tuomiokapituli tukevat kaikkia työntekijäryhmiä niin, että kaikkien identiteetti kirkon työntekijänä vahvistuu ja että kaikilla on mahdollisuus kehittyä työssä.

Jatkossa pyritään järjestämään vuosittain kaksi pappisvihkimystä, toinen helluntain ja toinen pyhäinpäivän vaiheilla. Tämä lisää mahdollisuuksia vahvistaa ordinaatiokoulutuksen määrää ja laatua.

5.2. Kirkon sisäisen ykseyden vahvistaminen

Ykseyden vaaliminen on tullut eri syistä ajankohtaiseksi haasteeksi. Kirkon ykseyden vaaliminen on piispan erityinen virkatehtävä, mutta kuuluu myös muille hiippakunnan viranomaisille, seurakunnille ja niiden jäsenille. Piispa ja tuomiokapituli vaalivat kirkon ykseyttä kaitsennan, koulutuksen ja hallinnon keinoin erityisesti

- vahvistamalla luottamuksen ilmapiiriä eri liikkeiden, suuntien ja niiden edustajien välillä
- kirkastamalla kirkon yhteistä uskoa ja tehtävää
- pyrkimällä minimoimaan ykseyttä hajottavia tekijöitä.

Kirkon ykseyttä vahvistaa myös hyvän työyhteyden vaaliminen seurakunnissa. Hyvää työyhteyttä vahvistetaan kehittämällä sekä ennaltaehkäisevää työtä (koulutus, työnohjaus jne) että kriisityötä (varhainen puuttuminen, konsultointi). Ennaltaehkäisevää työtä kehitetään erityisesti koulutuksen keinoin keskittymällä työhyvinvointia edistäviin asioihin ja käytäntöihin.

Toimikauden aikana tuomiokapitulissa kehitetään sovitteluun ja työyhteisöjen kriisien ratkaisuun tähtääviä järjestelyjä. Tavoitteena on sovittaa yhteen kriisikonsultaatiossa käytettävät voimavarat (piispa, lääninrovastit, hiippakuntasihteerit, hiippakunnan työyhteisökonsultit, työsuojelupiiri) toimivaksi järjestelmäksi niin, että piispa ja tuomiokapituli voivat reagoida tehokkaasti ja oikein keinoin seurakunnissa ilmeneviin työyhteisöongelmiin.

Luterilaisissa kirkoissa kehitetty ekumeeninen malli ”*ykseys sovitetussa erilaisuudessa*” (unity in reconciled diversity) sopii myös kirkon oman ja hiippakunnan sisäisen ykseyden vaalimiseen. Ykseyttä vahvistaa, kun yhdistävät asiat ovat selvillä ja niihin sitoudutaan yhdessä. Tällöin erilaisuus ei ole uhka, vaan lahja. Hiippakunnassa saa olla erilaisia seurakuntia, eri herätysliikkeitä, erilaisia uskon painotuksia, erilaisia sidos- ja yhteistoimintaryhmiä, ympäristökysymysten, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kehittämishankkeita.. ”Sovitetussa erilaisuudessa” eri painotukset ja käytännöt on sovitettu yhteen, jolloin erilaisuus voi muuttua voimavaraksi.

5.3. Seurakuntien tukeminen rakennemuutoksessa

Kuntarakenne- ja seurakuntarakennemuutokset vaikuttavat myös Kuopion hiippakunnan seurakuntiin. Vireillä oleva seurakuntarakennemuutos johtaa siihen, että kaikki seurakunnat kuuluvat seurakuntayhtymiin. Hankkeen toteutusvaiheessa tarvitaan myös tuomiokapitulin tukitoimia.

Tuomiokapitulin tehtävät säilynevät ennallaan. Seurakunnat odottavat tukea rakennemuutoksiin. Tuomiokapitulin välineinä tässä ovat neuvonta, hallintoratkaisut ja sihteeristön tukitoimenpiteet. Seurakuntaidentiteetti ja hyvät paikalliset käytännöt voivat säilyä rakenteiden muuttuessa.

Tuomiokapituli keskittyy jatkossa sen erityisvastuulle kuuluviin koulutuksiin. Näitä ovat ordinaatiovalmennus, orientaatiokoulutus, pastoraalitutkinto, ylempi pastoraalitutkinto, Kirjo I sekä Kirjo IIa. Muu koulutustarve näyttää vähentyvän. Eri henkilöstöryhmille suunnattuja neuvottelupäiviä järjestetään jatkossakin.

Tulevaisuudessa vapaaehtoistyö tulee vahvistumaan seurakunnissa. Hiippakunnan viranomaiset ja tuomiokapitulin työntekijät voivat rohkaista ja tukea seurakuntia toimintakulttuurin muutoksessa. Seurakuntien työntekijöiltä vaaditaan asennemuutosta, jotta vapaaehtoiset opitaan näkemään voimavarana ja kumppaneina, ei taakkana. Vapaaehtoisten on tärkeää tiedostaa ja tunnustaa viranhaltijoille kuuluva virkavastuu. Molemmat ryhmät tarvitsevat kokemuksia toimivasta yhteistyöstä ja osallisuudesta seurakunnan yhteiseen työhön.

5.4. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen: Kirkko osallistuu hyvän yhteiskunnan rakentamiseen

Hiippakunta ja sen seurakunnat toimivat aina osana muuta yhteiskuntaa. Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset heijastuvat väistämättä myös kirkkoon. Toisaalta kirkko voi olla vaikuttamassa muutoksiin. Tämä edellyttää verkottumista, luottamusta ja yhteistyötä.

Tuomiokapituli pyrkii aktiiviseen yhteistyöhön viranomaisten, kansalaisjärjestöjen ja elinkeinoelämän edustajien kanssa. Yhteistyön alueita löytyy erityisesti kasvatuksen, auttamisen ja henkisen huollon alueilta. Kirkon lähtökohdista erityisasemaan nousevat lapset, nuoret, syrjäytyneet ja köyhät.

Piispantarkastuksien avulla tuetaan seurakuntien ja niiden työntekijöiden verkottumista. Tuomiokapituli tukee eri koulutusten yhteydessä seurakunnan työntekijöiden ja vapaaehtoisten verkottumista alueellaan.

Kirkon työn kannalta on tärkeää vaalia hyviä suhteita tiedotusvälineisiin ja auttaa myös seurakuntia rakentamaan luottamuksellisia suhteita alueensa mediaan. Hiippakunnallisen tiedotuksen on oltava osaavissa käsissä, avointa ja rakentavaa. Tuomiokapitulin viestinnässä toteutetaan erillisessä viestintästrategiassa mainittuja periaatteita ja käytäntöjä.

Hiippakunnan viranomaisten yhteiskunnallinen vaikuttaminen tähtää oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen yhteiskunnan rakentamiseen, jossa vallitsee luottamuksen ilmapiiri ja kaikista pidetään huolta. Tähän tehtävään kuuluu myös positiivisen uskonnonvapauden seuranta ja puolustaminen hiippakunnan alueella.

6. MUUT NÄKÖKOHDAT

Kirkon keskusrahaston tuomiokapitulille osoittama talousarviokehys pieneni olennaisesti joitakin vuosia sitten eikä kehys ole saavuttanut entistä tasoaan pienistä tasokorotuksista huolimatta. Talousarviota on jouduttu kattamaan rahastosiirroilla. Niihin ei voi jatkuvasti tukeutua.

Toiminta edellyttää riittävää rahoitusta. Tavoitteena pidetään toiminnan nykyisen tason ja laajuuden säilyttämistä. Tuomiokapitulin on kuitenkin varauduttava myös siihen, että määrärahat niukkenevat. Jos määrärahat vähenevät, on myös menoja leikattava.

Mikäli henkilöstövähennyksiin on pakko mennä, käytetään mahdollisuuksien mukaan hyväksi luonnollista poistumaa sekä tehtävien uudelleen järjestelyjä. Suunnitelmakaudella tai pian sen jälkeen on huomattavan monta eläkkeelle siirtyvää. Yhteistoimintaneuvotteluihin ei tällä tietoa ole tarvetta.

Tuomiokapituli ja hiippakuntavaltuusto huolehtivat henkilöstön koulutuksesta ja hyvistä työoloista. Henkilöstön tehtävänä on toteuttaa piispan, tuomiokapitulin ja hiippakuntavaltuuston linjauksia.

7. TOIMENPIDELUETTELO

- Rohkaisemme hengellisen elämän kehittämiseen ja näytämme itse esimerkkiä.
- Seuraamme aktiivisesti seurakuntarakenteen muutoksia ja varaudumme niihin.
- Neuvonnalla, hallintoratkaisuilla ja sihteeristön tukitoimin tuemme seurakuntia muutospaineissa.
- Erityisen painopisteen asetamme taloudellisissa vaikeuksissa oleviin seurakuntiin.
- Tuemme seurakuntien työntekijöiden jaksamista haasteellisissa oloissa.
- Panostamme työilmapiiriin ja työyhteisöjen hyvinvointiin ennaltaehkäisyn ja kriisikonsultoinnin keinoin.
- Ongelmatilanteissa suositamme ennaltaehkäisyä, varhaista puuttumista ja paikan päällä ratkaisuun pyrkimistä.
- Tuemme kirkon aloille kouluttavia oppilaitoksia hiippakunnan alueella.
- Järjestämme vuosittain kaksi pappisvihkimystä ja vahvistamme ordinaatiokoulutusta.
- Kehitämme hallintoa mahdollisuuksien mukaan kevyempään suuntaan.
- Rohkaisemme ja tuemme seurakuntia vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä.

Liite 2. Hiippakuntien strategiat

- Verkotumme aktiivisesti ja tuemme seurakuntia niiden verkottumisessa muuhun yhteiskuntaan.
- Selvitämme tehtäväkuvien mahdollisen muutostarpeen eläkkeelle hakeutumisten tultua tietoon.

Lapuan hiippakunnan suuntaviivat vuoteen 2020

Laadittaessa Lapuan hiippakunnan suuntaviivoja vuoteen 2020 on hyödynnetty kirkon yhteistä tulevaisuustyöskentelyä *Kohtaamisen kirkko. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon suunta vuoteen 2020* sekä asiakirjaa *Kirkkona monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Näiden lisäksi työskentelyssä on huomioitu Työelämä 2020 -ohjelma.*

Lapuan hiippakunnan toiminta-ajatus

Hiippakunta edistää kirkon tehtävän toteutumista ja vahvistaa seurakuntien toimintaedellytyksiä alueellaan.

Toiminnan suuntaviivat

Hengellisen elämän kehittäminen

- Pidämme esillä kirkon erityisluonnetta elävänä jumalanpalvelusyhteisönä.
- Korostamme hyvin johdettua, yhteisöllisesti toimivaa jumalanpalveluselämää.
- Vahvistamme seurakuntien hengellistä elämää syventämällä luterilaisen uskon sisällöllistä tietotaitoa.

Missionaarisuuden vahvistaminen

- Vahvistamme kirkon ykseyttä.
- Kehitämme kirkon työtä kohtaamaan katsomuksellisesti moniarvoistuvan yhteiskunnan.
- Edistämme hiippakunnan seurakuntien ja yhteistyökirkkojen vuorovaikutusta.
- Vahvistamme työalojen yhteistyötä ja vahvistamme seurakuntalaisuutta (vapaaehtoistoimintaa).

Tuomiokapitulin aktiivinen rooli seurakuntien muutosprosesseissa

- Pidämme seurakuntien muutoksissa esillä perustehtävälähtöistä ajattelua.

Liite 2. Hiippakuntien strategiat

- Lähestymme muutosprosesseja hyvän johtajuuden ja toimivien alaistaitojen kehittämisen näkökulmasta.
- Toimimme yhteistyössä työnhajaajien, työyhteisökehittäjien, rippikoulukonsulttien sekä muiden osaamisverkostojen kanssa.
- Verkostoidumme hiippakunnan alueen toimijoiden kanssa.
- Vaikutamme viestinnän keinoin mielikuvaan kirkosta ja sen uskon keskeisestä sisällöstä.
- Kehitämme piispantarkastuksia niin, että ne tukevat seurakuntatyötä monimutkaistuvassa toimintaympäristössä.

Tuomiokapitulin oman toiminnan kehittäminen vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin

- Näemme toimintamme osana piispan viran hoitoa.
- Toimimme seurakuntien kumppaneina.
- Kehitämme johtamis- ja alaistaitojamme sekä dialogista ja vuorovaikutuksellista osaamistamme.
- Liitymme aktiivisesti vaikuttamisverkostoihin.
- Vahvistamme ulkoista ja sisäistä viestintää.
- Varaudumme seurakuntarakenteen muutokseen muokkaamalla tuomiokapitulin henkilöstön työnkuvia.
- Edistämme aktiivisesti tuomiokapitulin/hiippakunnan toimintaedellytyksiä.
- Vahvistamme tulevaisuustyöskentelyä.
- Teemme tulevaisuustyöpajasta seurakuntia kiinnostavan työskentelymallin.
- Kehitämme aktiivisesti hiippakuntakartanoa ja sen toimintaa.

Henkilöstösuunnitelma

Vuoteen 2020 näköpiirissä olevat virkoihin liittyvät muutokset

Liite 2. Hiippakuntien strategiat

1. Lakimiesasessori 1.4. 2016
 - Aiempi päätös: Virka täytetään lakkauttamalla talouspäällikön virka. Sijoituspaikka Lapua.

2. Hiippakuntas sihteeri (kasvatus) 1.3. 2016
 - Ehdotus: Virka täytettäneen
 - Tehtävän pääasiallinen sisältö on kehittää: Seurakuntien lapsi- varhaisnuoriso- ja nuorisotyötä, työyhteisöjen toimintaa, hiippakunnallista vaikuttamista, hiippakunnan omaa ja seurakuntien verkko-osaamista sekä rovastikunnallista seurakuntatyötä
 - Sijoituspaikkana Jyväskylä. Perusteluna on Jyväskylän työyhteisön vahvistaminen sekä verkostoyhteistyö Jyväskylässä sijaitsevien toimijoiden kanssa (Esim. Jyväskylän yliopiston kasvatus- ja perhetyön yksiköt sekä lapsiasiavaltuutetun toimisto).

3. Hiippakuntadekaani 1.8. 2017
 - Ehdotus: Virka täytetään, sijoituspaikkana Lapua tai Jyväskylä.
 - Ajanjaksoon sisältyy seurakuntarakenteen muutos.

4. Hiippakuntas sihteeri 60% (musiikki) kesä 2017
 - Ehdotus: Jos mahdollista täytetään 100% virkana

5. Vahtimestari 2018 (Ks. kohta 7)

6. Toimistos sihteeri 2018. Vahtimestarin ja toimistos ihteerin virkojen kokonaisuus ratkaistaan ko. ajankohdan tarpeiden pohjalta.

7. Erikseen ratkaistava kysymys: Kuntoutussihteerin tehtävän hoitamiseksi ei ole tällä hetkellä varajärjestelyä sairastapauksen varalle. Hilikka Mäkelän osa-aikaeläkejärjestelyyn sisältyi tilapäisjärjestely kuntoutussihteerin sairauspoissalon ajalle.
Vaihtoehdot:
 1. Neuvotellaan Härmän kuntokeskuksen kanssa sopimus sijaisjärjestelystä. Nyt Härmän kuntokeskuksesta ostetaan lääkärin ja papin palvelut.
 2. Sovitaan varajärjestelmä jonkun seurakunnan kanssa tai etsitään henkilö, joka olisi sairastapauksissa käytettävissä.
 3. Neuvotellaan sopimus kirkkohallituksen kanssa taloudellisten resurssien lisäämiseksi siten, että ulkopuoliset ostopalvelut voidaan minimoida ja palkata kuntoutussihteerin rinnalle toinen henkilö.
 4. Joku muu vaihtoehto?

Helsingin hiippakunta: 33 seurakuntaa

Piispan toimisto

- ▶ Piispa
- ▶ Hiippakuntadekaani ja lakimiesasessori
- ▶ Asiantuntijat / hiippakuntasihteerit
- ▶ Tukipalvelut

Tuomiokapituli

- ▶ Piispa
- ▶ Tuomiorovasti
- ▶ 2 pappisasessoria
- ▶ Maallikkojäsen
- ▶ Lakimiesasessori
- ▶ Hiippakuntadekaani
- ▶ Hpk-valtuuston pj.
- ▶ Notaari / hallinnon hiippakuntasihteerit

Iloa ja hyötyä seurakunnille

KRISTITYN
IDENTITEETTI
VAHVISTUU

Hengellisyyden ilo ja moni-ilmeisyys

- tunnistamme ja arvostamme uskon uusia lähteitä
- erilaiset ihmiset löytävät oman paikkansa kirkosta ja rohkaisun ehtoollispöydästä
- iloitamme ekumeniasta ja toteutamme sitä
- maahanmuuttajat rikastavat seurakuntaelämäämme ja teologiaamme
- tuemme seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden identiteettiä kirkon jäsenenä

KIRKKO NÄKYÖ JA
KUULUU

Media ja viestintä

- olemme aktiivisesti mukana julkisessa keskustelussa ja sosiaalisessa mediassa
- arvostamme seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden mediaosaamista
- viestimme päätöksistämme ja kirkosta avoimesti, ennakoivasti ja ymmärrettävästi
- teemme tilaa kysymyksille, vuoropuhelulle ja globaalille ajattelulle

SEURAKUNTIEN
TOIMINTAEDELLY-
TYKSET KEHITTYVÄT

Yhteiskuntatietoisuus

- pidämme esillä oikeudenmukaisuutta, paikallisesti ja kansainvälisesti
- kehitämme ympäristövastuutamme
- verkostoidumme poliittisten päättäjien ja kansalaisyhteiskunnan vaikuttajien kanssa
- vahvistamme muutosrohkeutta

Piispan toimisto kohti vuotta 2020

- ▶ tiivistämme työtämme piispan rohkaisu- ja ohjaamisvastuun yhteiseen toteuttamiseen
- ▶ työntekijöiden ja työtilojen määrä vähenee
- ▶ tuemme seurakuntia: valmennus, mentorointi, kriisiapu, konsultointi ja matkakumppanuus
- ▶ ennakoimme muutosten merkitystä
- ▶ tiivistämme yhteistyötä ja järkeistämme työnjakoa seurakuntayhtymien, kapitulien ja muiden kristillisten toimijoiden kanssa



Kutsuttuna kirkon työssä

Espoon hiippakunnan tuomiokapitulin toimintalinjaus vuoteen 2020

1. Tuomiokapitulin tehtävä ja toimintalinjauksen tarkoitus
2. Arvot – usko, rakkaus ja toivo
3. Visio tuomiokapitulin ja seurakuntien yhteistyöstä vuonna 2020



1. Tuomiokapitulin tehtävä ja toimintalinjauksen tarkoitus

Espoon hiippakunnan tuomiokapituli vahvistaa Suomen evankelis-luterilaista kirkkoa tukemalla hiippakunnan seurakuntia. Tavoitteena on, että hiippakunnan seurakunnat osaavat hyödyntää tuomiokapitulin seurakuntien henkilöstölle ja luottamushenkilöille tarjoamaa tukea ja ohjausta.

Espoon hiippakunnan tuomiokapitulin toimintalinjaus ohjaa tuomiokapitulin ja sen viraston työtä vuoteen 2020 asti. Tässä asiakirjassa esiin nostetut linjaukset otetaan huomioon vuosittaisia toiminta- ja taloussuunnitelmia laadittaessa. Toimintalinjaukseen ovat erityisellä tavalla vaikuttaneet seuraavat asiakirjat ja hankkeet:

- *Kirkon työelämä 2020-aivoriihen tulokset Espoon hiippakunnasta (2014)*
- *Kirkkona monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko. (2014)*
- *Kohtaamisen kirkko. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020 – linjaus.*
- *Kirkko 2020. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko. (2010)*

2. Tuomiokapitulin arvot - usko, rakkaus ja toivo

Usko: Uskossa saamme kokea yhteyttä armolliseen Jumalaan ja luottaa siihen, että hän ohjaa työtämme.

Rakkaus: Pyhä Henki rohkaisee meitä rajoja murtavaan rakkauteen ja huolenpitoon kaikkea luotua kohtaan.

Toivo: Toivo syntyy yhteydestä Kristukseen ja toinen toisiimme.

3. Visio tuomiokapitulin ja seurakuntien yhteistyöstä vuonna 2020

Luotamme tulevaisuuteen ja tuomme rohkeasti esille kirkkomme äänen. Vahvistamme yhteyksiä yli rajojen ja korostamme yhdessä tekemisen tärkeyttä. Tarjoamme toimintaympäristön tarpeita vastaavia hallinto- ja työelämän kehittämispalveluita. Vision toteuttamisessa otamme huomioon erityisesti seuraavat neljä ulottuvuutta:

