

122 § Rohkeasti yhdessä tilannekuvan tekeminen / Paavalin seurakuntaneuvoston vastaukset tilannekuvan kysymyksiin**Päätösehdotus**

Kirkkoherra Kari Kanala

Paavalin seurakuntaneuvosto

- 1) merkitsee tiedoksi Helsingin seurakuntayhtymän eri toimijoiden kesken aloitetun työskentelyn, jonka tavoitteena on turvata Helsingin seurakuntien ja seurakuntayhtymän toimintaedellytykset yhteistyömuotojen vahvistamisella toimintaympäristön haasteissa.
- 2) toteaa Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023 työskentelyn alkumateriaalin.
- 3) osallistuu yhteisen tilannekuvan tekemiseen vastaamalla esittelyssä oleviin kysymyksiin.

Käsittely

Käsittelyssä seurakuntaneuvosto kävi asiasta lähetekeskustelun, jonka pohjalta kirkkoherra laatii vastausluonnoksen.

Päätös

Seurakuntaneuvosto

- 1) merkitsi tiedoksi Helsingin seurakuntayhtymän eri toimijoiden kesken aloitetun työskentelyn, jonka tavoitteena on turvata Helsingin seurakuntien ja seurakuntayhtymän toimintaedellytykset yhteistyömuotojen vahvistamisella toimintaympäristön haasteissa.
- 2) totesi Rohkeasti yhdessä - Modigt tillsammans 2023 työskentelyn alkumateriaalin.
- 3) osallistuu yhteisen tilannekuvan tekemiseen vastaamalla esittelyssä oleviin kysymyksiin sähköpostikeskustelun jälkeen seuraavasti: kirkkoherra laatii vastausluonnokset torstaina 14.11. klo 12-15 välisenä aikana, jonka jälkeen ne lähetetään seurakuntaneuvostolle kommentoitavaksi. Seurakuntaneuvosto kommentoi vastausluonnoksia maanantaina 18.11. klo 12-15 välisenä aikana. Vahvistetut vastaukset lähetetään 20.11.2019 mennessä vastauslinkin kautta.

Selostus

Rohkeasti yhdessä on Helsingin seurakuntien ja seurakuntayhtymän yhteisten palvelujen seuraavien kahden vuoden strategiatyöskentelyn otsake. Rohkeasti yhdessä -toimintamalli kannustaa nimensäkin mukaisesti etsimään ennakkoluulottomasti ja aktiivisesti tapoja toimimaan totuttujen seurakunta- ja työalarajojen yli.

Siinä missä ennen voitiin elää vuosikymmeniä samankaltaisessa toimintaympäristössä, on muutos ympärillä nykyisin voimakasta ja haastavaa.

Yhteisen kirkkoneuvoston koolle kutsumassa iltakoulussa 26.9.2019 oli koolla Helsingin seurakuntien kirkkoherrat, seurakuntaneuvostojen varapuheenjohtajat, yhteisen kirkkoneuvoston jäsenet ja yhtymän virkamiesjohto sekä Helsingin ja Porvoon piispat. Tässä yhteisessä illassa käynnistettiin työskentely, jolla vastaamme toimintaympäristön haasteeseen.

Iltakoulussa esitettiin kriittisiä epäilyjä ja haluttiin asioihin tarkennuksia. Toisaalta jaettiin myös myönteisiä odotuksia ja asetettiin toiveita mitä työskentelylle. Rohkeasti yhdessä -prosessi päätettiin siis aloittaa.

Tärkeää on myös, miten se viedään läpi niin, että 20 helsinkiläistä seurakuntaa ja niiden alueella asuvat näkevät elämässään entistä useammin toivon ja rakkauden tekoja. Tämä vaatii työtä seurakuntien ja yhteisten palvelujen työntekijöiltä ja luottamushenkilöiltä.

Muutos, rakenteiden tarkastelu ja uusien avausten toteuttaminen eivät ole helppoa meilläkään. Epävarmuuden sietämistä helpottaa kuitenkin vahva tahto siihen, että yhdessä isot haasteet ovat mahdollisia hoitaa.

Työskentelyn toimintatavat

Rohkeasti yhdessä 2023 tulee johtaa ja toteuttaa niin, että prosessin aikana syntyy *luottamus työtapoihin*. Tämä on erityisen tärkeää tilanteessa, jossa ei vielä tiedetä työskentelyn lopputulemaa. Silloin on keskeistä taata luottamus prosessiin ja siihen miten mahdolliseen loppupäätelmiin edetään.

Rohkeasti yhdessä haastaa *yhdessä kokeilun kautta oppimiseen*. Tähän työskentelyyn tarvitaan meitä kaikkia. Opitaan tekemällä eikä puhumalla – toimintamallilla saadaan aikaan kokeiluja ja niistä oppimista. Strategiatyöskentely tuo Helsingin seurakuntayhtymään ns. tilannehuone työskentelyn, jossa seurataan erilaisia ilmiöitä ja lisätään vaikuttavuutta yhdessä työskentelyn kautta.

Toimintatapana tehdään valmisteluja toimintaorganisaation sisällä nykyisillä toimivaltuuksilla. Yhteinen kirkkoneuvosto toimii tässä fasilitoijana. Päätöksiä tehdään seurakunnissa ja tarvittaessa tuomiokapitulissa. Yhteinen kirkkoneuvosto sitoutuu toimimaan yhteisten palveluiden kanssa toimintojen kehittäjänä. Tämä työskentely edellyttää, että yhteistyötä *edistetään yli rajojen avoimesti*. Uutta tapahtuu rajapinnoissa ja vuoropuhelun vahvistaminen tuo uusia yhteistyön tasoja ja tapoja. On hyvä huomata, että meillä on jo paljon erilaista yhteistyötä, joka on syytä käydä läpi ja jatkaa mikä toimii.

Työskentelyn aikana määritellään Helsingin seurakuntayhtymän olemassaolon tarkoitus selkeäksi. Tämän vuoksi *tarkoitus ja vaikuttavuus seuraa prosessissa* keskeisenä mukana. Vaikuttavuus syntyy taas siitä, että priorisoidaan mitä jatkossa teemme ja mitä jätämme tekemättä. Priorisoinnin kautta syntyy strategia, jota yhdessä toteuttaen saadaan vaikuttavuutta.

Yhteinen tilannekuva

Työskentelyn aluksi määritellään yhteisesti Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden yhteinen tilannekuva.

Tilannekuvaa tarvitaan päätöksenteon tueksi. Silloin, kun tilannekuva on mahdollisimman yhtenäinen, on mahdollista myös tehdä yhteinen tavoitetilä Rohkeasti yhdessä työskentelyssä.

Tilannekuva koostuu sekä Helsingin seurakuntayhtymän ulkopuolelta, että organisaation sisältä kerätystä tiedosta. Tilannekuvan tekemiseen tarvitaan tilastoista ja trendeistä kertyvää dataa, mutta myös kokemukseen ja käytäntöön perustuvaa inhimillistä tietoa ja osaamista. Kuvaus arvioitavien asioiden nykytilasta. Tilannekuva sisältää sisäisiä ja ulkoisia sekä positiivisia ja negatiivisia tekijöitä.

Yhteistä tilannekuvaa tehdään kuluvan syksyn aikana. Tarkoitus on käsitellä tilannekuva yhteisen kirkkoneuvoston iltakoulussa 28.11.2019.

Helsingin seurakuntayhtymän johtoryhmä on käynnistänyt selvityksen yhteisessä seurakuntatyössä seurakuntalaisten tarpeista Mitä ympärillä tapahtuu? Miksi jäsenistöä eroaa? Miksi me ollaan olemassa? Mitä seurakuntalainen tänä päivänä kirkolta haluaa sekä miten ja mitä kirkon tulee pitää esillä?

Toisena selvityksenä on hallinto-osaston ja erikseen asetetun työryhmän toimesta tehtävä selvitys sopimusperusteisesta ja prosessipohjaisesta yhteistyöstä sekä erilaiset rakennevaihtoehdot, joita kirkollislainsäädäntö tarjoaa.

Kolmantena selvityksenä käydään seurakuntien ja yhteisen seurakuntatyön kanssa läpi mitä tehdään tällä hetkellä yhdessä? Mikä tässä yhteistyössä toimii? Ja mitä haasteita on?

Valmistelujen jälkeen järjestetään riittävän laaja palautekierros seurakunnittain ja rovastikunnittain sekä seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden ja yhteistyökumppaneiden kesken keväällä 2020. Tämän jälkeen päätetään mitä asioita lähdetään yhteisesti valmistelevaan tavoitteena saada tavoitetilään määritellyt asiat valmiiksi keväällä 2022.

Tilannekuvan tekemiseksi halutaan muutamien kysymysten vastaamisen kautta mahdollistaa seurakuntaneuvostojen osallistuminen Rohkeasti yhdessä työskentelyn tilannekuvan tekemiseen.

Tilannekuvan tekemiseksi seurakuntia pyydetään vastaamaan alla oleviin kysymyksiin 20.10.2019 mennessä. Kirkkoherroille on toimitettu vastauslinkki, johon seurakuntaneuvoston tilannekuvaan liittyvät vastaukset voidaan tallentaa.

Tilannekuvan tekemisen kysymykset

A. Toimintaympäristön merkittävät muutokset ja miten niihin tulisi reagoida?

B. Mitkä ovat seurakunnan keskeisimmät tehtävät ja miten ne pystytään hoitamaan?

C. Mitä tällä hetkellä tehdään yhdessä ja keiden kanssa?

Seurakuntaneuvostoa pyydetään vastaamaan näihin yllä oleviin kysymyksiin 20.11.2019 mennessä (vastauslinkki saatekirjeestä).

Taustakeskustelua ja tilannekuvan tekemistä varten on tässä alla keskustelua johdattavia kysymyksiä. Mahdollisuuksien mukaan seurakuntaneuvostot voivat vastata myös näihin taustakysymyksiin. Siellä on mukana mm. kysymys 8, jolla halutaan sovitusti kartoittaa nykytilaa yhteistyön tasoissa.

Taustakysymykset tilannekuvan tekemiseksi

Toimintaympäristö muuttuu nopeasti (tällä hetkellä mm. monikulttuurisuus, hädänalaisimpien syrjäytyminen, kastekysymys, hengellisyys muuttaa muotoaan, vapaaehtoisuus, ilmastomuutos, sovinto). Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden strategian tekemisessä työskennellään tilannehuonemaisesti tiedolla johtamisen kautta.

1) Yllä on mainittu joitakin kirkon ja yhteiskunnan toimintaympäristössä vaikuttavia ilmiöitä. Mitä muita ilmiöitä seurakunta näkee tällä hetkellä syntyvän? Mitkä seurakunnan näkemyksen mukaan on 3 merkittävintä tämän hetken ilmiötä, jotka pitää ottaa kirkon huomioon mietittäessä kirkon roolia tulevaisuudessa?

2) Miten seurakunta näkee ilmiöihin reagoimisen toteutuvan parhaiten? Mitä keinoja seurakunta näkee tärkeiksi vaikuttavuuden lisäämiseksi pystyäksemme paremmin reagoimaan ilmiöihin ja tilanteisiin?

Taloudellisten resurssien arvioidaan vähenevän ja kustannustason nousevan. Liitteessä on arvio kehysmäärärahasuunnitelmasta vuoteen 2025.

3) Kirkon vetovoima ja jäsenkehitys ovat olleet tällä vuosituhannella laskusuunnassa. Tulisiko meidän tehdä jokin merkittävä käännös tai suunnanmuutos asiantilan korjaamiseksi? Jos, niin minkälainen tuo käännös tai uusi avaus voisi olla?

4) Pystyykö seurakunta vastaamaan edelleen lakisääteisistä (jumalanpalveluselämä, kirkolliset toimitukset, diakonia ja rippikoulu) tehtävistä 2030?

5) Seurakunta on asettanut itselleen toiminta-ajatuksensa pohjalta myös muita tehtäviä. Mikäli resurssit eivät jatkossa riitä nykyiseen mitä

seurakunta jättää tekemättä ja mikä on sen vaikutus henkilöstöratkaisuihin tai onko seurakunta valmis esimerkiksi luopumaan osasta kiinteistökannastaan?

6) Mikäli seurakunta ei näe mahdolliseksi mitään karsimista. Mitä seurakunta ehdottaa resurssien vähentämisen sijaan määrärahatason pitämiseksi ennallaan? Lisää resursseja seurakuntayhtymästä, toiminnan karsimista muualta kuin seurakuntien tehtävistä, uusia tulonhankkimistapoja, mitä?

Yhteinen seurakuntatyö hoitaa perussäännön mukaan yhteisesti sovittu monia asioita: *Perheneuvonta (johon liitetty PP:n toiminta), Sairaalasielunhoito (johon liitetty poliisipappitoiminta), Yhteinen diakonia (Vammaisdiakonia, Erityisdiakonia (vankilatyö, päihdetyö), Eritysnuorisotyö, Vapaaehtoistyö, yhteiset diakonia ja kriisiavustukset, Raha-asioiden neuvottelutoiminta sekä Diakoniapainotteiset projektit, mm. Ruoka-apu, työllistämiprojektit.*

Leirikeskustoiminta (Mustasaari ja Lekholmen). Yhteinen kasvatustyö (Varhaiskasvatus, Yhteinen rippikoulutyö, Oppilaitostyö sekä Yhteiskunnallinen työ, Yhteinen musiikkityö). Seurakuntapalvelu (Yhteiset tapahtumat ja kampanjat, Kampin kappelin toiminta).

Vieraskielinen työ (Venäjänkielinen työ, Vironkielinen työ, Arabiankielinen työ (pääkaupunkiseudun yhtymien yhteistyö). Kiinankielinen työ (pääkaupunkiseudun yhtymien yhteistyö), Englanninkielinen työ (osittain pääkaupunkiseudun yhtymien yhteistyö), Lähetysavustukset ja muut avustukset.

7) Mitä seurakunta toivoisi tehtävän jatkossakin yhdessä yhteisissä palveluissa, mitä taas halutaan lisätä nykyiseen yhteiseen tekemiseen sekä mitä tulisi tehdä seurakunnissa?

8) Mitä tällä hetkellä seurakunta tekee yhdessä muiden seurakuntien tai muiden yhteistyökumppaneiden kanssa ja keitä nämä yhteistyökumppanit ovat? Mikä tässä yhteistyössä toimii? Ja mitä haasteita on?

9) Osa järjestöistä valmistautuu jo aikaan, jolloin paikallisyksiköt vastaavat kohtaamisista ja valtakunnallinen katto-organisaatio digitalisoi. Kehitysyhteistyön tulevaisuudessa yksittäinen länsimaalainen auttaa suorassa mentorisuhteessa kehitysmaan kansalaista ja siirtää MobilePaylla rahallisen tukensa suoraan tämän käyttöön eikä välikäsiä tarvita. Osalla yrityksistä ei ole enää kiinteistöjä, koska ne ovat arvon tuottamisen kannalta vain turha kuluerä.

Rohkeasti yhdessä strategiatyöskentelyn osana

Rohkeasti yhdessä työskentely nivoutuu Helsingin seurakuntayhtymän strategiatyöskentelyyn. Strategiatyöskentely on määritelty toistaiseksi jatkuvaksi prosessityöskentelyksi. Rohkeasti yhdessä on strategiatyöskentelyn osana kevääseen 2022 asti, jolloin yhteinen tavoitetilä on saatu toteutettua.

Strategiatyöskentelyssä toteutettavat tilannehuone toiminta ja tiedolla johtamisen hanke nivotaan osaksi tukemaan Rohkeasti yhdessä työskentelyä.

Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023 työskentelyyn 15.8.2019 päätetty tausta

Helsingin yhteisen kirkkoneuvoston 15.8.2019 pidetyssä kokouksessa kirkkoneuvosto päätti aloittaa Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023 työskentely. Asian perustelut taustaksi tässä alla.

Toimintaympäristön muutos on voimakasta

Helsingin seurakuntayhtymä ja sen seurakunnat ovat moninaisen toimintaympäristön muutoksen keskellä. Hengellisyys hakee muotoaan, monikulttuurisuus vahvistuu myönteisesti Helsingissä, samaan aikaan kirkkoon kuuluvien määrä on viime vuosina vähentynyt -1,5%/vuodessa ja Helsingin seurakuntayhtymän talous kiristyy vähentyvien tulojen ja kustannustason nousun seurauksena.

Suomalaisten uskonnollisuutta kartoitettiin osana kansainvälistä kyselyä viime vuoden syksynä 2019. Kyselytutkimuksesta käy ilmi, että alle 35-vuotiaiden suomalaisten keskuudessa suhde uskontoon on voimakkaassa muutoksessa. Kyselyn tuloksista ilmenee, että 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä on kaikkein eniten vastaajia, jotka ilmoittivat jumalauksensa muuttuneen suuntaan tai toiseen. Tämän ikäryhmän naisista 29 prosenttia ja miehistä 22 prosenttia ilmoitti luopuneensa jumalauksesta. Molempien sukupuolien edustajista 8 prosenttia puolestaan ilmoitti alkaneensa uskoa Jumalaan.

Kyselytutkimuksen mukaan vanhemmissa ikäryhmissä vastaavat muutokset kumpaankin suuntaan olivat huomattavasti harvinaisempia. Jumalauksesta luopuneiden suurempi osuus kertoo nopeasta maallistumisesta nuoremmissa ikäryhmissä. Toisaalta taas on myös nähtävissä lisääntyneitä kiinnostusta hengellisiin ja henkisiin asioihin etenkin naisten keskuudessa. Uskonnosta etääntymisen ohella kasvua on nähtävissä myös siinä ryhmässä, joka ilmoitti, ettei noudata uskontoa, mutta pitää itseään hengellisenä ihmisenä.

Uskontojen asema on ollut muutoksessa länsimaissa jo useiden vuosikymmenien ajan. Euroopassa on nähtävissä myös lisääntyvää kasvua kristillisissä kirkoissa. Monesti kasvu on seurausta kaupunkiin muuttavien ulkomaalaisten kristittyjen löytäessä hengellisen yhteisön jo olemassa olevasta seurakunnasta.

Helsinki monikulttuuristuu parhaillaan vahvasti. Helsingin kaupungin kaupunkitutkimus ja tilastot yksikön mukaan vuoden 2018 alussa ulkomaalaistaustaisia oli Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla yhteenlaskettuna 185 131 henkeä. Määrällisesti tarkasteltuna Helsingissä (99 996) oli kuitenkin vuoden 2018 alussa enemmän ulkomaalaistaustaisia kuin Espoossa (44 935) ja Vantaalla (40 200) yhteensä. Vantaalla maahanmuuttajat ovat useammin työntekijätason ammateissa, ja Espoossa he

sijoittuvat muita kaupunkeja useammin ylimpään tulokvartaaliin. Helsingissä maahanmuuttajat asuvat harvemmin omistusasunnossa kuin muulla pääkaupunkiseudulla.

Maahanmuutto on muuttanut pääkaupunkiseutua merkittävästi kolmen viime vuosikymmenen aikana, ja seudusta kokonaisuudessaan on tullut etnisesti ja kulttuurisesti monimuotoinen. Tällä hetkellä Helsinki, Espoo ja Vantaa muistuttavat maahanmuuton ja sen väestöllisten seurausten osalta toisiaan varsin paljon.

Kaupunkitutkimus ja tilastot –yksikön arvion mukaan voi hyvin olla, että jatkossa(kin) Espoo houkuttelee enemmän koulutettuja maahanmuuttajia, joista monet ovat lähtöisin Kiinasta tai Intiasta, ja Vantaa puolestaan lähelle työpaikkoja ja omistusasuntoihin kaipaavia esimerkiksi virolais- ja venäläistaustaisia maahanmuuttajia. On myös oletettavissa, että ulkomaalaistaustaisten osuus väestöstä kaikissa kaupungeissa kasvaa etenkin siellä, missä heidän väestöosuutensa on jo nyt keskimääristä suurempi.

Vaikka Helsingin kaupungin väkiluku on jatkuvasti kasvanut tämän vuosikymmenen aikana, Helsingin seurakuntien jäsenmäärä on viime vuosien aikana pienentynyt 0,8-1,4 % vuosittain. Vuonna 2018 jäsenmäärä väheni 4 258 jäsenellä. Alkuvuonna 2019 jäsenmäärän pienentyminen on kiihtynyt vuoteen 2018 verrattuna ja jäsenmäärän vähenemisen arvioidaan olevan n. 4 800 jäsentä. Kirkkoon kuulumisprosentti on laskenut vuosittain jo usean vuoden ajan 1,0-1,4 %-yksikköä. Tähän on merkittävimmin vaikuttaneet kirkosta eroaminen (n. 6 000-7 000 jäsentä eroaa vuosittain), kaupungin muuttovoiton koostuminen yli 80 % muuta kuin suomea ja ruotsia äidinkielenään puhuvista, jotka eivät juurikaan liity luterilaiseen seurakuntaan sekä kasteen kautta seurakuntaan liittyvien määrän väheneminen.

Jäsenmäärän vähenemisen arvioidaan jatkuvan aikaisempaan kehitykseen perustuen niin, että jäsenmäärän kaudella 2019-2027 ennakoidaan pienenevän vuosittain absoluuttisesti 1,4-1,5 %. Helsingin kaupungin laatimaan kaupungin väestöennusteen asukaslukuihin verrattuna tämä merkitsisi kirkkoon kuulumisprosentin laskua vuosittain 1,1-1,3 %-yksikköä. Vuonna 2030 kirkkoon kuulumisprosentti Helsingissä olisi ennusteen mukaan 38,8 %.

Helsingin kaupungin väestöennusteen mukaan vieraskielisten osuus on tällä hetkellä 15,7 % asukkaista ja se tulee kasvamaan vuoteen 2035 mennessä 26 %:iin asukkaista. Vieraskielisten osuus väestönkasvusta ennakoidaan olevan 83 %. Vieraskielisistä muuttajista vain hyvin pieni osa on toistaiseksi liittynyt luterilaisiin seurakuntiin.

Vaikka Helsingin seurakuntien jäsenmäärä onkin laskenut viime vuosina, kuitenkin jäsenten maksaman kirkollisveron määrä ei ole laskenut, vaan se on pysynyt jo useita vuosia lähes ennallaan. Tämä johtuu suurimmalta osaltaan siitä, että verotettavat tulot ovat kasvaneet Helsingissä voimakkaasti viime vuosina ja se on kompensoinut jäsenten määrän vähenemisen. Vuodesta 2008 vuoteen 2018 verotettavat tulot jäsentä kohden kasvoivat noin 15 % ja samalla aikavälillä jäsenmäärä pieneni noin 9,5 %. Vastaavanlaisen kehityksen arvioidaan jatkuvan vielä vuo-

sina 2019-2022. Vuodesta 2023 alkaen verotulojen arvioidaan laskevan noin 1,2 milj. euroa vuosittain mikä tarkoittaa verotulojen laskua n. 1,5 % per vuosi.

Kustannustason arvioidaan kasvavan henkilöstö- ja kiinteistökulujen osalta noin 1,5%/ vuodessa.

Helsingin seurakuntayhtymän tulevaisuuden tavoite

Helsingin seurakuntien tavoite on olla paras mahdollinen kirkollinen toimija Euroopassa. Toimintaan kuuluu jatkuva arviointi toimintatapojen vaikuttavuudesta ja toimintaympäristön sopivuudesta.

Emme enää tee asioita siksi että näin aina on tehty. Teemme parhaamme, että voisimme löytää hyvät tavat toimia nykyhetkessä ja oman aikamme toimintaympäristössä. Kokeilemme rohkeasti uusia yhteistyömuotoja, muutamme rakenteita toimintamme tueksi, lisäämme vaikuttavuutta niillä alueilla, joissa kirkolla on annettavaa ja pyrimme elämään kristillisen rakkauden innoittamana kaikilla alueilla.

Tämä on mahdollista tilanteessa, jossa Helsingin seurakuntayhtymällä on vähenevienkin resurssien keskellä erittäin hyvä asema tässä kaupungissa olevana merkittävänä seurakuntayhteisönä. Helsingin seurakuntayhtymällä on osaavaa henkilökuntaa ja taitavia yhteistyökumppaneita, laaja kiinteistökanta sekä verrattuna muihin kirkollisiin yhteisöihin myös resursseja.

Helsingin seurakunnat ja seurakuntayhtymä vastasi toimintaympäristön muutokseen toimintakulttuurin muutoksella vuosina 2015-2018

Helsingin seurakuntayhtymässä päätettiin vastata toimintaympäristön muutokseen käynnistämällä laaja toimintakulttuurin muutos. Muutoksen tekemistä johti tuolloin yhteinen kirkkoneuvosto ja valmistelusta suuntaaviivat päätti yhteinen kirkkovaltuusto. Työskentely oli yhteistä Helsingin seurakuntien seurakuntaneuvostojen ja työntekijöiden sekä yhteistyökumppaneiden kanssa.

Vuoden 2015 aikana vahvistui käsitys rakenteiden keventämisen tarpeellisuudesta. Tavoitteeksi asetettiin -15 M€ sopeutusohjelma vuoteen 2018 mennessä. Tämä toteutettiin seurakuntien tekemien kiinteistöluopumisten ja henkilöstösopeutusten avulla. Kiinteistökantaa pienennettiin noin 18% neliöissä tarkasteltuna ja henkilötyövuosia pienennettiin noin 100.

Kirkolle muutokseen vastaaminen ei voi olla pelkkä taloudellinen vähentämishjelma vaan tarvitaan laajempi toimintakulttuuria muuttava seurakunnallista toimintaa kehittävän strategian laatiminen ja tekeminen. Työskentelyä alettiin näin kutsua toimintakulttuurin muutokseksi.

Tavoitteeksi lopulta asetettiin hädänalaisempien auttaminen tässä kaupungissa sekä meneminen sellaisiin tilanteisiin, joihin kukaan muu ei mene.

Tämän johdosta asioita tehdään nykyisin enemmän yhdessä eri kaupungin toimijoiden kanssa, asioihin reagoidaan nykyistä nopeammin, seurakuntalaisten osaaminen tunnistetaan entistä paremmin sekä vaikuttavuutta diakoniatyössä on vahvistettu keskittymällä diakonisiin hädänalaisempiin väestöryhmiin ja toimintaedellytyksiä parantaviin kehittämiskohteisiin.

Toimintakulttuurin muutoksen tavoitteena oli parantaa seurakuntalaisten asemaa toimijoina ja lisätä näin vaikuttavuutta yhteisessä tekemisessä ja erilaisen osaamisen entistä paremmassa kanavoinnissa. Helsingin seurakunnat ja yhteiset työmuodot ovat olemassa armon tekemisessä todeksi tässä kaupungissa ja toivon vahvistamiseksi erilaisissa tilanteissa. Työtä tehdään jokaisena päivänä seurakuntalaisten elämän tukemiseksi kristillisenä yhteisönä kasvatuksen, julistuksen ja palvelun kautta.

Alkavan työskentelyn keskeiset lähtökohdat

Helsingin seurakuntien olemassaolon edellytys on toimia Kristuksen kirkkona tässä kaupungissa. Seurakunnat ovat oman alueensa yhteisön rakentajia ja toimivat seurakuntana alueensa keskellä. Mikä on Helsingin seurakuntien olemassaolon tarkoitus ja mistä se ammennetaan?

Tavoitteena on, että Helsingin seurakuntien olemassaolon olisi niin merkityksellistä, että helsinkiläiset haluavat olla mukana kirkossa, joka toimii hengellisenä yhteisönä alueellaan ja auttaa ihmisiä.

Alkavan työskentelyn tarkoitus on selkeyttää ja vahvistaa seurakuntien toimintaedellytyksiä sekä luoda kestävä pohja kirkon merkittävälle läsnäololle tässä kaupungissa myös 2030-luvulle mentäessä.

Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnön (KTM 2016, 3 ja 11) lähtökohtana on ollut visio kirkosta, joka olisi nykyiseen verrattuna organisaatioltaan kevyempi, reagoitukykyisempi ja joustavampi ja jossa toteutuisi kirkon perustehtävien tehokkaampi toteuttaminen muuttuvassa toimintaympäristössä. Uudistumisessa tulisi vaikeidenkin aikojen keskellä löytää toivoa ja iloa, sillä juuri ilosanoman varaan kirkkojen olemassaolo ja sanoma on rakentunut.

Mietinnössä todetaan, että Suomessa on ollut taipumus nähdä kirkko valtiollisena virastona. Virastomaiseen mielikuvaan kirkosta on liittynyt negatiivista kasvottomuutta. Kirkon yhtenä keskeisenä haasteena onkin irrottautuminen virasto-mielikuvasta uudistamalla sen toimintaa ja viestintää. Toisaalta viranomaisuuden rinnalle on noussut käsitys kirkosta yrityksenkaltaisena organisaationa, josta on seurannut muun muassa rahan ja talouden sekä tilastojen korostuminen kirkon merkitystä ja menestystä arvioitaessa. Näihin mielikuvii on etsittävä ratkaisuja. Kirkon on kyettävä aidosti kohtaamaan ihmiset ja heidän tarpeensa. Se onkin pyrittävä tekemään niin, etteivät kaupankäyntiin ja kuluttamiseen liittyvä kieli ja toimintamallit hämärtäisi hengellisen yhteisön luonnetta. Vaikka kirkko ei ole kriisitilanteessa organisaationsa, hallintonsa tai taloutensa puolesta, tulevaisuuden haasteista ei kuitenkaan selvitä ilman merkittäviä uudistuksia. Jatkuvan ja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan

mahdollistamiseksi on uudistuksia hidastavia rakenteita purettava (KTM 2016, 23-24).

Tulevaisuutta tehdään tai siihen ajaudutaan, jos ei pystytä tekemään päätöksiä. Mikäli taas päätökset tehdään yhdessä ja pyritään samaan suuntaan, on sillä enemmän vaikuttavuutta.

Tulevaisuuskomitean näkemys on luterilaisuudelle tyypilliseen tapaan nostaa seurakunta kirkon perusyksiköksi, mutta seurakuntien lisäksi myös kokonaiskirkko nähdään tarpeellisena. Komitean kannanotossa 8 perustellaan asiaa. Sen mukaan paikallisseurakunta on paitsi teologisesti ekklesia myös sellaisenaan kokonaiskirkon ja elämän perusyksikkö. Linjauksen taustalla on kolme asiaa: 1. Teologia. Vaikka kyse ei ole ainoastaan teologisesti kestävästä tulkintatavasta, niin paikallisseurakunnan keskeiselle asemalle on vahvat perusteet jo siksi, että Raamatussa ekklesialla viitataan useimmiten paikallisyhteisöön. 2. Traditio. Suomalaisessa luterilaisessa perinteessä on tukeuduttu ajatukseen kokonaiskirkosta, joka koostuu itsenäisistä seurakunnista, ekklesioista. 3. Käytäntö. Luterilaisen kirkon teologia ja traditio puoltavat seurakuntakeskeisyyttä, mutta eivät sulje pois muita vaihtoehtoja. Tilaa jää näin ollen myös toiminnan optimoinnille (KTM 2016, 25 ja 63).

Verkostomaista yhteistyötä on syytä lisätä, sillä sen avulla voidaan uudistaa toimintaa, tavoitella kustannussäästöjä ja rakentaa myönteistä mielikuvaa kirkosta. Verkostojen tulee olla riittävän pieniä ja toimia suurempien organisaatioiden sisällä tai eri yksiköiden välillä (KTM 2016, 42-43).

Seurakunnat ja seurakuntayhtymä voivat tehdä sopimuksia tehtäviensä yhteisestä hoitamisesta tai tehtävän hoitamisesta toisen seurakunnan tai seurakuntayhtymän puolesta (KL 3:20).

Helsingin seurakuntayhtymän alkavassa prosessissa onkin löydettävä yhteinen tahtotila miten pärjätään jatkossa? Mitä tehdään yhdessä yhteisissä työmuodoissa ja mitä taas tehdään seurakunnissa? Mistä karsitaan ja mitä ei enää tehdä? Miten organisoidutaan ja rakennetaan yhteistyön tasoja tai puretaan niitä?

Vuosina 2019-2027 kustannustason arvioidaan nousevan sekä henkilöstökulujen että kiinteistöjen korjauskulujen osalta noin 1,5 % / vuodessa. Henkilöstömenoja nostavat muun muassa kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaiset korotukset sekä vuonna 2020 käyttöön otettava työsuorituksen perustuva palkanosa. Tämä merkitsee noin 1,0-1,2 milj. euron kustannusten nousua vuosittain. Toimintatuottojen arvioidaan kasvavan vuosina 2019-2027 noin 0,1-0,3 milj. euroa vuosittain. Tämän lisäksi vuodesta 2023 lähtien supistamistarve kasvaa kirkollisveron pienentyessä noin 1,2 milj. euroa vuosittain. Jotta käyttötalous pysyisi tasapainossa tarvitaan tulevana vuosina menosupistuksia ainakin kustannustason noususta, kiinteistökorjausten ja poistojen lisäyksestä sekä verotulojen laskemisesta aiheutuen seuraavasti:

Vuosi	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Hlöstömenojen nousu €	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Kiint. korjaukset €	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
Sijoitustuottojen lasku €	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
<u>Verotulojen lasku €</u>	<u>0,0</u>	<u>0,0</u>	<u>1,2</u>	<u>1,2</u>	<u>1,2</u>	<u>1,2</u>	<u>1,2</u>
Yhteensä	1,9	1,9	3,3	3,3	3,3	3,3	<u>3,3</u>

Menosupistus ehdotetaan tehtäväksi siten, että vuodesta 2021 alkaen toimintakatetavoitteeksi asetetaan 1,4 milj. euron parantuminen (=pieneneminen) per vuosi.

Tavoitteena on, että tarvittava henkilöstömenojen vähentäminen voitaisiin toteuttaa hallitusti luonnollisen poistuman kautta. Tämä tarkoittaa lähinnä eläkkeelle siirtyvien ja työpaikkaa vaihtavien osalta tarkkaa harkintaa ja yli yksikkö- ja seurakuntarajojen toteutettavaa yhteistyötä henkilöstövoimavarojen käytössä.

Henkilöstöosastolla on laadittu eläköitymissuunnitelma, jonka mukaan mikäli työntekijä eläköityy sinä vuonna kun hän saavuttaa virallisen eläköitymisikänsä, eläkkeelle jääviä olisi vuosina 2019-2023 Helsingin seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä yhteensä 162. Kirkon työmarkkinalaitoksen suunnittelussaan käyttämänä periaatteena on ollut, että kahden eläköityvän työntekijän tilalle palkattaisiin yksi uusi työntekijä. Tämän mukaisesti eläkkeelle jäävien tilalle palkattaisiin 81 henkilöä ja 81 vakanssin osalta palkkakustannukset säästyisivät. Vuodesta 2023 alkaen tämä tarkoittaisi noin 4 miljoonan euron vuosittaista määrärahasäästöä. Säästö toteutuisi vain osittain vuosina 2019-2023, mutta auttaisi osaltaan sopeuttamaan toimintamenoja ja pienentämään toimintakatetta.

Kiinteistöosaston arvioin mukaan pystyäksemme pitämään kiinteistökannan kunnossa ja ottaen huomioon käytettävissä olevan investointi- ja käyttötalousmäärärahan mahdollisuudet on kiinteistökantaa edelleen vähennettävä. Nykyisen kiinteistökannan peruskorjaamiseen tarvittava investointimenot ylittävät seuraavien 2019-2023 vuosien osalta mahdollisen investointitason useilla kymmenillä miljoonilla euroilla. Tämän vuoksi tarvitaan avoin ja selkeä kriteeristö investointitarpeen arvioimiseksi ja toimia millä kiinteistökantaa entisestään vähennetään. Toimintakulttuurin muutoksessa päätetty peruslinjaus, jonka mukaan olemassa olevan kiinteistökannan tulee mahdollistaa entistä monipuolisemman toiminta on tarpeen myös tulevana vuosina.

Yhteisöjä tukeva seurakunta

Tulevaisuuskomitean suurin yksittäinen uudistustavoite on organisatiolähtöisestä ja työntekijäkeskeisestä ajattelusta luopuminen. Kirkon työntekijämäärän on arvioitu laskevan, jolloin tulevana vuosikymmeninä vastuun seurakuntaelämästä ja kirkosta on siirryttävä yhä enemmän seurakuntalaisille. Lisäksi tavoitteena on seurakuntia koskevan vapauden lisääminen, joka vastapainoksi vaatii piispallisen kaitsennan vahvis-

tamista ja tukemista. Vastaavalla tavalla seurakuntalaisten toimintavauksien lisääminen kasvattaa seurakuntien hallintoelinten vastuuta ja edellyttää kirkkoherrojen kaitsennallisen tehtävän vahvistamista (KTM 2016, 27-28, 41).

Mietinnön mukaan kansainvälisiltä sisarkirkoilta saadut havainnot osoittavat, että mitä enemmän seurakuntalaiset saavat tilaa, mahdollisuuksia ja vastuuta, sitä vahvemmin he sitoutuvat seurakuntaansa ja kirkkoonsa ja kokevat ne merkityksellisiksi. Seurakuntien ei tule olla paikkoja, jossa seurakuntalaiset järjestävät seurakuntalaisille toimintaa ja tapahtumia, vaan niiden tulee olla seurakuntalaisten muodostamia yhteisöjä, joissa eletään ja toimitaan yhdessä (KTM 2016, 52).

Komitean mukaan seurakuntien tulevaisuuden avaintekijöitä ovat seurakunnallisen identiteetin lujittaminen ja jäsenyyden vahvistaminen (KTM 2016, 29).

Tulevaisuuskomitean kirkon johtajien ensimmäisiä kysymyksiä tulisi olla, miten tuoda kirkkoon lisää rohkeutta, iloa ja toivoa. Ilman positiivista yhteisöä ja merkityksellistä työtä työntekijät ja seurakuntalaiset hakeutuvat muualle tai eivät sitoudu yhteisöön (KTM 2016, 47).

Työnantajana on joko seurakunta tai seurakuntayhtymä (KL 6:2). Seurakuntayhtymä ja siihen kuuluvat seurakunnat ovat palvelusuhteen ehtoja koskevissa asioissa yksi työnantaja (KL 6:1).

Seurakuntien henkilöstöön määrätään kuuluvaksi kirkkoherra, kanttori ja diakonin virka. Seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkovaltuusto päättää seurakuntien ja seurakuntayhtymän viroista, jollei toisin säädetä perussäännössä (KJ 6:1).

Aloitteen seurakuntien yhteisestä virasta voi tehdä yhteinen kirkkovaltuusto, seurakuntaneuvosto tai tuomiokapituli. (KJ 6:1).

Kirkollista hallintoa varten maa on jaettu hiippakuntiin. Hiippakunnan perustamisesta ja lakkauttamisesta päättää kirkolliskokous. Hiippakunnat on jaettu rovastikuntin. Rovastikuntajaosta päättää tuomiokapituli (KL 3:1). Lääninrovastin tehtävänä on rovastikunnassa mm. edistää kirkon tehtävän toteutumista, valvoa, että kirkon tehtävään kuuluvia toimia hoidetaan seurakunnissa kirkon tunnustuksen mukaisesti, asettaa yhteistyöelimiä rovastikuntaan sekä johtaa rovastikunnan toimintaa ja huolehtia muista mahdollisista tehtävistä (KJ 19:8).

Helsingin seurakuntarakenne

Helsingin seurakuntarakenteesta on puhuttu 1990 alusta lähtien. Tehtiin kattava selvitys 2008-2009, joka päättyi ehdottamaan 10 seurakunnan mallia Helsinkiin. Lopulta päädyttiin kuitenkin 18 suomenkielisen seurakunnan ja 3 ruotsinkielisen seurakunnan malliin.

Seurakuntaliitokset ovat toteutuneet useasti kahden yksittäisen seurakunnan välillä. Useasti perusteluna on ollut taloudelliset säästöt. Niitä seurakuntaliitoksissa syntyy, jos samaan aikaan toteutetaan henkilöstö vähentäminen tai kiinteistöistä luopuminen.

Helsingissä on kokemusta onnistuneista seurakuntayhdistymisistä. Viimeisin on Töölön ja Meilahden seurakuntien yhdistyminen uudeksi Töölön seurakunnaksi. Myös aikaisemmin Lukas ja Markus församlingen yhdistyminen Petrus församling oli onnistunut. Kuten myös Tomas, Södra svenska ja Norra svenskan yhdistyminen Johannes församlingeniksi. Yhdistymiset ovat myös olleet haastavia ainakin Munkkiniemen ja Munkkivuoren yhdistymisen kohdalla uudeksi Munkkiniemen seurakunnaksi. Herttoniemen ja Kulosaaren yhdistyminen uudeksi Herttoniemen seurakunnaksi ei ratkaissut ainakaan taloudellisia haasteita.

Seurakuntarakenteen osalta aloitteen seurakuntajaon muuttamiseksi voi tehdä seurakunnan kirkkovaltuusto tai kunkin seurakunnan seurakuntaneuvosto sekä tuomiokapituli tai piispa. Seurakuntajaon muuttamista koskeva aloite lähetetään tuomiokapitulille. Seurakuntaneuvoston aloite lähetetään yhteiselle kirkkovaltuustolle, jonka on lähetettävä se tuomiokapitulille oman lausuntonsa ohessa. Tuomiokapitulin on kuultava aloitteesta niiden seurakuntien ja seurakuntayhtymien kirkkovaltuustojen, seurakuntaneuvostojen ja yhteisiä kirkkovaltuustojen, joita ehdotettu seurakuntajaon muutos koskee. (KJ 13:1)

Helsingin seurakuntayhtymän yhteiselle kirkkoneuvostolla eikä yhteisellä kirkkovaltuustolla ei ole aloiteoikeutta, vaikkakin rahanjaon päättämisellä seurakuntien edustajat halutessaan voisivat ohjata mahdollista rakennepöytäkirjasta.

Kirkkolaissa todetaan seurakuntajaon muuttamisen edellytyksinä olevan kirkon tehtävän toteuttamisen kannalta tarkoituksenmukaisin ratkaisu. Muutoksen on parannettava seurakuntien tai seurakuntayhtymän toimintakykyä, toiminnan taloudellisuutta tai seurakuntalaisten kielellisten oikeuksien toteutumista.

Seurakuntajaon mahdollisesta muuttamisesta päättää lopulta kirkkohallitus (KL 3:3).

Helsingin seurakuntien ja seurakuntayhtymän rakennetta tarkastellaan koordinoitusti yhdessä, jotta voidaan koko kaupungin tasolla ratkaista vuosikymmenien päähän vaikuttavat tilakysymykset ja löytää kestävä henkilöstöratkaisu sekä saada vaikuttavuutta hädänalaisimpien auttamiseen ja kirkolliseen työhön. Mahdollisimman joustava toimintarakennne on tärkeä pystyäksenne vastaamaan toimintaympäristön haasteisiin.

Käynnistyvän valmistelun organisointi ja aikataulu

Alkava työskentely tehdään Helsingin seurakuntayhtymässä yhdessä. Prosessi toteutetaan avoimesti ja riittävän väljällä aikataululla, jotta eri toimijat voidaan aidosti pitää mukana valmistelussa.

Työskentely nimetään Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023. Tarkoitus on työskentelyn yhteydessä sopia yhteisestä visiosta, joka antaa suuntaa yhteiselle kehittämiselle Helsingin seurakuntayhtymässä.

Yhteinen kirkkoneuvosto toimii tässä asiassa aloitteellisena, koska kyseessä on yhteisen strategian valmistelu yhteisen kirkkovaltuuston ja

seurakuntayhtymän kaikkien seurakuntaneuvostojen päätettäväksi. Seurakuntayhtymästä säädetään kirkkolain 11 luvussa. Luvun 1 §:ssä säädetään seurakuntayhtymän perustamisesta ja 2 §:ssä yhtymän tehtävistä. Saman luvun 4 §:ssä säädetään yhtymän perussäännöstä sekä sen muuttamisesta. Kirkkolain 11 luvun 6 §:n mukaan seurakuntayhtymän päätösvaltaa käyttää yhteinen kirkkovaltuusto, jollei toisin ole säädetty tai määrätty. Saman luvun 8 §:n mukaan seurakuntayhtymän toimeenpano- ja hallintoelimenä on yhteinen kirkkoneuvosto, joka johtaa myös luvun 2 §:n 5 momentissa mainittuja seurakunnalliseen toimintaan liittyviä tehtäviä ja työmuotoja. Kirkkolain 12 luvussa säädetään erikseen muista seurakuntien yhteistoiminnan muodoista. YKN:n ohjesäännön 4 luvun 9 §:n 4 ja 5-kohtien mukaan yhteisen kirkkoneuvoston tehtävänä on muun muassa valvoa Helsingin seurakuntayhtymän etua, edustaa Helsingin seurakuntayhtymää ja valmistella yhteisessä kirkkovaltuustossa käsiteltävät asiat.

Tarkoitus on pitää lähetekeskustelu prosessin teologisista ja toiminnallisista tavoitteista 26.9.2019. Tähän keskusteluun yhteinen kirkkoneuvosto kutsuu Helsingin ja Porvoon piispat, Helsingin seurakuntien kirkkoherrat ja seurakuntaneuvostojen vpj:t sekä yhtymä yhteisten työmuotojen johtajat ja päälliköt.

Lisätietoja Rohkeasti yhdessä työskentelystä antavat

Yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja Jukka Pakarinen, jukka.pakarinen@evl.fi

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki, juha.rintamaki@evl.fi

Yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsén, stefan.forsen@evl.fi

Työskentelyn talouskehysistä

Hallintojohtaja Juha Tuohimäki, juha.tuohimaki@evl.fi

