

Haagan seurakuntaneuvoston lausunto koskien Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023 -tavoitelaehdotusta

Yhteinen kirkkoneuvosto on pyytänyt seurakuntaneuvostoilta lausuntoa kevään 2020 aikana työstetyn Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023 –työskentelyn keskustelukoonnista ja määrittelystä tavoitelaehdotuksesta. Haagan seurakuntaneuvosto on käsitellyt asiakirjaa kahdessa kokouksessaan (5.10. lähetekeskustelu ja 2.11. lausunto lähetekeskustelun, kirkkoherran koonnin ja valmistelutyöryhmän työskentelyn pohjalta).

Kommentit tavoitelaehdotuksesta ja prosessista

Rohkeasti yhdessä-tavoitelaehdotuksessa kerrataan elokuussa 2019 koko Rohkeasti yhdessä -työskentelylle asetetut peruskysymykset:

- Mikä on yhteinen tahtotila siitä, miten pärjätään jatkossa?
- Mitä tehdään yhdessä yhteisissä työmuodoissa ja mitä taas seurakunnissa?
- Mistä karsitaan ja mitä ei enää tehdä?
- Miten organisoidutaan ja rakennetaan yhteistyön tasoja tai puretaan niitä?

Pidämme kysymyksiä työskentelyn kannalta hyvin oleellisina. Tavoitelaehdotuksen keskeinen ongelma on siinä, että niihin ei esitetä konkreettisia ratkaisuja. Ehdotuksessa ei itse asiassa linjata tavoitteita juuri sen pidemmälle kuin mitä tehtiin työskentelyn alussa yli vuosi sitten.

Esimerkiksi *”Vuonna 2026 -- Seurakunnat ovat elinvoimaisia, avoimia, yhteistyöhakuisia, ulospäinsuuntautuneita, vastuunsa ympäristöstä tuntevia sekä paikallisuutta edistäviä ja helsinkiläisten tarpeisiin vastaavia kristillisiä yhteisöjä”* on ehdottoman kannatettava, mutta tavoitteen toteuttamiseksi ei kuitenkaan esitetä konkreettisia toimenpiteitä. Suhteessa alussa esitettyihin kysymyksiin tavoitelaehdotus lähinnä toteaa, että näitä asioita tulee toteuttaa.

Pidämme itsestäänselvänä, että seurakunnat nähdään kirkollisen toiminnan perusyksikköinä ja niiden elinvoimaisuuden turvaaminen on prosessissa ensisijaista. Tähän liittyen Haagan seurakuntaneuvosto yhtyy mielellään esitettyyn toimenpidetavoitteeseen: *”Selkeytämme seurakuntien ja yhteisten palveluiden työnjakoa. Seurakunnat ovat kirkon perusyksikkö ja yhteiset palvelut ensisijaisesti mahdollistavat tätä työtä. Karsimme turhan päällekkäisen työn seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä ja tarkistamme yhteisen seurakuntatyön roolia enemmän asiantuntijaroolin suuntaan.”* Toistaiseksi ehdotus ei anna tähän asiaan konkreettisia ratkaisuehdotuksia, mutta suunta on oikea.

Meille on erityisen tärkeää:

1. Seurakunnallinen työ tehdään seurakunnissa.

Jos seurakunnat aidosti nähdään kirkon perusyksikköinä, sen tulee tarkoittaa radikaalia muutosta nykytrendiin, jossa keskusorganisaatio on paisunut nykyisen kokoiseksi. Sillä on huomattava taloudellinen volyyymi, autonominen toimintakulttuuri ja se on ottanut aktiivista roolia myös seurakuntatyön kentällä. On ongelmallista, että seurakuntaelämästä rajautuvat pois sairaaloissa olevat, vammaiset, vieraskieliset, aistirajoitteiset, opiskelijat, maahanmuuttajat ja monet muut vähemmistö- ja erityisryhmät. Haagan seurakunta haluaa olla kutsuva ja saavutettava kaikille ihmisille elämän koko moninaisuudessa. Erityistyölle on paikkansa, mutta sen tulee tapahtua joko seurakunnassa tai yhteydessä seurakunnan elämään.

2. Vallan pitää olla demokraattista.

Tällä hetkellä luottamushenkilöiden todellinen mahdollisuus käyttää valtaa on kapea. Keskushallinnon paisuminen on kapeuttanut vaikutusmahdollisuuksia. Esimerkiksi Rohkeasti yhdessä-työskentely on lähtenyt liikkeelle täysin virkamiesjohtoisesti, mikä jo sinänsä on ongelma. Tähän tarvitaan muutos. On sekä teologisesti että hallinnollisesti perusteltua, että luottamushenkilöillä seurakuntalaisten edustajina on todellista valtaa seurakuntien ja seurakuntayhtymän toiminnallisiin linjauksiin, taloudellisiin painotuksiin ja henkilöstöpolitiikkaan. Jos seurakuntien koot kasvavat, tulee erilaisin hallinnollisin ratkaisuin huolehtia siitä, että luottamushenkilöiden vaikutusvalta ei katoa vaan vahvistuu nykyisestä.

3. Seurakuntarakenne ei kuulu Rohkeasti yhdessä -työskentelyyn.

Kirkkolain 13. luvun 1§ mukaan ”Aloitteen seurakuntajaon muuttamiseksi voi tehdä seurakunnan kirkkovaltuusto tai kunkin seurakunnan seurakuntaneuvosto sekä tuomiokapituli tai piispa.” Tämä mainitaan tavoitelaehdotuksessa, mutta sitä on syytä korostaa edelleen. Yhteisen kirkkoneuvoston johtama Rohkeasti yhdessä -työskentely on siis laillista silloin, kun sen puitteissa työstetään sen toimivaltaan kuuluvia asioita. Tämä tarkoittaa esimerkiksi seurakuntien ja yhteisten palveluiden toimintojen uudelleenjärjestelyä, yhteistä viestintää, kiinteistökehittämistä ja henkilöstöhallinnon kehittämistä. Mitä seurakuntarakenteeseen tulee, siinä edetään kirkkolain mukaan. Mahdollisten rakennemuutosten onnistumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että muutostarpeen määrittää seurakunta itse ja se myös tekee itsenäisesti tarvittavat toimenpiteet.

Aiomme toimia:

1. Yhteistyö naapuriseurakuntien kanssa

Haluamme tiivistää yhteistyötä Huopalahden rovastikunnan seurakuntien kanssa monin tavoin: yhteiset työntekijät, koordinoitumpi työn suunnittelu, kommunikaation lisääminen, toimintojen yhdistäminen. Tällä hetkellä yhteistyötä tehdään yksittäisten tapahtumien ja toimintojen osalta: ystävyysseurakuntatyö, diakonian hävikkiruokailuprojekti (yhteinen kokki), diakonian leiri- ja retkitoiminta, Nuorten parlamentin toiminta sekä kesäajan Seurasaaren jumalanpalvelukset. Jatkossa tärkeää on kartoittaa perustoimintoja, koordinoida työtä alueellisesti, karsia päällekkäisyyksiä ja keskittää yhteisiä voimavaroja. Olemme valmiita tekemään yhteistyötä myös rovastikunnan ulkopuolelle.

2. Selvitys seurakuntien yhdistämistarpeesta

Yhteistyön rinnalla haluamme selvittää, onko tarpeen ja mahdollista yhdistää seurakuntia. Aiomme olla asiassa yhteydessä naapuriseurakuntiin ensisijaisesti Huopalahden rovastikunnan alueella. Mahdollinen selvitystyö on tehtävä avoimesti, läpinäkyvästi ja hyvässä yhteistyössä toisten seurakuntien, tuomiokapitulin ja piispan kanssa. Rakenneselvityksen kannalta ensisijainen toimintalinja on paitsi seurakuntien aloitteellisuus, myös piispa Teemu Laajasalon tekemä rakenneselvitysaloite syyskuussa 2020.

3. Yhteistyö yhteisten palveluiden kanssa

Haluamme yhteisen viestinnän ja seurakuntien viestinnän lähemmäs toisiaan esimerkiksi hajauttamalla seurakuntayhtymän viestintäresursseja rovastikunnallisesti tai alueviestijän kautta. Seurakuntalaisten asiakaspalvelu ja virastopalvelut tulee toteuttaa nykyistä keskitetympin, vähintään rovastikuntatasolla ja viraston aukioloajat ja saavutettavuus turvata tätä kautta. Kannatamme lämpimästi myös sähköisen ajanvarauksen kehittämistä ja keskittämistä.

Kiteytetysti: hengellinen työ (johon myös viestintä osittain kuuluu) seurakuntiin, asiantuntijapalvelut ja tukitoimet seurakuntayhtymään. Kun työnjako on selvä, yhteistyö toimii nykyistä paremmin.

Herttoniemen seurakuntaneuvoston lausunto Rohkeasti yhdessä – prosessista

- Lausunnoissa pyydetään ottamaan kantaa siihen, voidaanko tavoitelaehdotuksen sisältöön ja muotoon sitoutua.

Herttoniemen seurakuntaneuvosto pitää tärkeänä, että seurakuntayhtymän seurakunnilla ja yhtymän yksiköillä on yhteinen näkemys vallitsevasta tilanteesta, taloudesta, toimintaympäristön asettamista haasteista ja tavoitetilasta, johon yhdessä pyritään. Tämän näkemyksen jatkuva tarkentaminen vaatii jatkuvaa kehittämisprosessia, johon osallistuvat kaikki toiminnasta vastaavat tahot, työntekijät, luottamushenkilöt, aktiiviseurakuntalaiset sekä ne, jotka eivät sitoudu seurakunnan toimintaan.

Pidämme välttämättömänä seurakuntien ja yhteisten palvelujen työnjaon ja vastuiden selkeyttämistä ja päätöstä sekä tietoa kuka tai ketkä työnjaosta päättää ja mikä on tavoiteaikataulu.

Pidämme tärkeänä, että tavoitelaehdotuksessa tuodaan esiin pyrkimys siihen, että talous on tasapainossa ja turvaamme tulevaisuuden toimintaedellytykset. Muutoksen keskiössä on kuitenkin talouden ja jäsenyysprosentin sijasta oltava helsinkiläisten tarpeet.

Näemme välttämättöminä tiedolla johtamisen, strategisen osaamisen, kiinteistöstrategian ja rakennemalli uudistuksen haluttuihin tavoitteisiin päästäksemme.

Toivomme sisäiseen viestintään yhteisiä työkaluja ja koulutusta niiden käyttöön. Toivomme, että työnkiertoon luodaan positiivinen kannustin.

- Minkälaisia muutosehdotuksia mahdollisesti toivotaan?

Mietinnössä esitetään kattavasti ne toimenpiteet, joihin on ryhdyttävä muutoksen aikaansaamiseksi.

Toivomme,

- että pääsemme keskustelusta ja asioiden pyörittelystä konkreettisiin toimenpiteisiin, jossa vastuu- ja johtajuuskysymykset on ratkottu.
- että kirkko Helsingissä ottaisi osaa julkiseen keskusteluun ja syventäisi tietoa uskostamme enenevässä määrin sekulaarisessa kaupungissamme poistaen mahdolliset esteet, joita tämän toteuttamiseksi nyt on.
- seurakunnan työntekijöille työkaluja tähän uuteen korona- ja digi-aikaan, kuinka ylläpitää yhteyttä ja yhteisöllisyyttä.
- näkemystä siihen, mitkä ovat vapaaehtoisten toiminnan vastuut ja vapaudet; Nämä voisivat olla kaikissa seurakunnissa samat.

- Seurakuntaneuvostot ja yhteisten palveluiden yksiköt voivat lisäksi halutessaan tehdä konkreettisia ehdotuksia Rohkeasti yhdessä -prosessin jatkotoimenpiteiksi

Rohkeasti yhdessä -työskentelyn aikatauluissa ja työskentely tavoissa tulisi huomioida vahvasti työntekijöiden mahdollisuudet perustyön lisäksi sitoutua prosessiin. Kehittämistyö onnistuessaan antaa työntekijöille voimaantumista ja työnimua omaan työhön. Liiallisella informaatiotulvalla, kiireellisellä aikataululla ja monimutkaisilla työskentelytavoilla on vaarana, että voimaantumisen sijasta kehittämistyöhön ei sitouduta ja se aiheuttaa uupumusta ja jopa välinpitämättömyyttä.

Toivomme, että työskentely Rohkeasti yhdessä -projektissa resursoitaisiin. Esim. jokaisesta yhteistyöelimestä kuten yhden seurakunnan työntekijöistä, vapaaehtoisista ja luottamushenkilöistä tulisi valita yksi henkilöresurssi, joka ottaa osaa projektiin ja joka käy vuoropuhelua projektissa läpikäydyistä asioista ryhmänsä kanssa. Tämä henkilöresurssi voisi joko osallistua itse tai jos on itse estynyt esittää varahenkilön osallistumaan. Tämän lisäksi Rohkeasti yhdessä -projektiin voisi osallistua kaikki halukkaat, kuten tähänkin asti.

Esitämme, että tilannehuone-työskentelyyn saisivat kaikki suoran kutsun.

115 § Begäran om utlåtande - Modigt tillsammans sammanfattning och målbild

Beslutsförslag

Församlingsrådet avger ett utlåtande.

Behandling

I församlingens utlåtande framförs att det svenska arbetet är mer resurskrävande. Detta gäller i synnerhet arbetet bland ungdomar och unga vuxna, som genomsnittligt har längre väg till gemensamma mötespunkter och evenemang.

Beslut

enligt förslag.

Redogörelse

Modigt tillsammans är en process som inleddes 15.8.2019 av GKR. Syftet med processen är att hitta strukturer och lösningar som tryggar församlingarnas verksamhetsförutsättningar i en tid då ekonomin faller, medlemsunderlaget minskar och samhället förändras i snabb takt. Modigt tillsammans sträcker sig över nuvarande valperiod och slutar således vid utgången av 2022.

Då modigt tillsammans –processen initierades ställdes följande frågor:

- Vilken är vår gemensamma målbild, hur ska vi komma tillrätta i fortsättningen?
- Vad ska vi göra tillsammans inom ramen för de gemensamma arbetsformerna och vad ska vi sköta i församlingarna?
- Vad ska vi gallra bort och vad ska vi helt låta bli att göra?
- Hur ska vi organisera oss och bygga upp samarbetsnivåer, eller ska vi riva upp dem som finns?

Strategiarbetet är startat av GKF 12.12.2018 då kyrkofullmäktige beslöt att i strategiarbetet övergå till ett process- och fenomenbaserat arbetssätt.

Det är alltså två skilda processer som löper parallellt.

Målet för modigt tillsammans –arbetet under våren 2020 var att skapa en gemensam målbild som från och med hösten 2020 kunde bearbetas och utvecklas till en åtgärdsplan.

Det dokument som nu ligger på församlingsrådets bord är ett förslag till gemensam målbild. Den föreslagna målbilden är alltså en kombination av modigt tillsammans – processens mål för denna fullmäktigeperiod och de mer långsiktiga målen för den kontinuerliga strategiprocessen. Det är väsentligt att dessa i princip överlappande processer under hela beredningsprocessen går åt samma håll. I målbildsförslaget förenas värderingarna, sloganen och visionen modigt tillsammans –processen med den kontinuerliga strategiprocessen.

Då man läser dokumentet kan man notera själva målskrivningen som finns på sida 11. Den föregås direkt av lite bakgrund i och värderingar och följs av 10 åtgärdsförslag. Början av dokumentet är en redogörelse över det arbete som gjorts för att vaska fram målbilden och lägesbeskrivningen från sida 13 framåt kan ses som en bilaga med en beskrivning av den omvärld som vi är satta att fungera i.

Beredningsutskottet föreslår att det utlåtande som Johannes församling ger utgår från målskrivningen där vi önskar att kyrkans identitet och särart framgår istället för den lite företagsmässiga beskrivning som nu finns där. Vidare föreslås att de tio åtgärdsförslagen utvärderas utgående från församlingens behov och möjligheter. Som en röd tråd bör de svenska särbehoven hållas framme.

Förslag till utlåtande:

Johannes församling har tagit del av dokumentet ”Sammanfattning av Modigt tillsammans och förslag till målbild” och önskar framföra följande:

1) Målskrivningen bör formuleras så att kyrkans identitet bättre framgår:

Församlingen är en gemenskap som synliggör och stöder relationen till Gud, till medmänniskorna och till oss själva. År 2026 är församlingarna i Helsingfors synliga och goda gemenskaper för gudstjänst, andligt stöd, möten och hjälp. Församlingarna fungerar som en plattform som gör det möjligt för församlingsmedlemmarna att vara aktiva för Guds Rikes sak och medmänniskans bästa. Kyrkan är så betydelsefull för helsingforsborna att minst hälften av dem vill tillhöra den.

Församlingarna är livskraftiga, öppna, samarbetsinriktade, utåtriktade och ansvarskännande för miljön. De är kristna gemenskaper som främjar det lokala och tillgodoser helsingforsarnas behov. Även under snabba förändringar är församlingarna i Helsingfors modiga och kapabla till förnyelse utgående från sina värderingar. Församlingarna arbetar för att hjälpa dem som är i ett utsatt läge både nära och fjärran. Församlingarna främjar likabehandling och jämlikhet och bemötande som respekterar alla människor.

2) De konkreta åtgärderna är i regel mera intentioner än konkreta åtgärdsförslag vilket gör det svårt för församlingen att implicera dem.

3) De svenska församlingarna är i någon mån i behov av särlösningar, såsom att stöda uppkomsten och utvecklandet av verksamhet som stöder svenska rum, t.ex. Lekholmen. Dessa framgår inte i dokumentet, men behöver beaktas i det fortsatta arbetet.

Kallion seurakunnan lausunto Rohkeasti yhdessä tavoitetilasta

Lähtökohdista ja prosessista

Rohkeasti yhdessä –prosessin lähtökohtana oli neljä kysymystä. Pidimme lähtökohtakysymyksiä hyvinä, tärkeinä ja olennaisina. Ongelma on, että nyt laadittu, sinänsä hyvä teksti, eivät vastaa esitettyihin kysymyksiin. Näkemyksemme on, että käytännössä lausunnolle lähetetty tavoitetila on eri prosessi ja vastaa eri kysymyksiin, johon olimme sitoutuneita.

Kallion seurakunnan toive on ollut, että Rohkeasti yhdessä olisi konkreettisempi ja ratkaisukeskeisempi työskentely toimintatapojen ja työnjaon näkökulmasta. Nyt valittu suunta ja tästä syystä tavoitetila ei siis tyydytä Kallion seurakuntaa. Se jää liian yleiselle tasolle, eikä vastaa alkuperäisiin kysymyksiin mm. taloudellisten toimintaedellytysten turvaamisesta. Lisäksi tavoitetila ei vastaa lainkaan seurakuntalaisten näkökulmasta kirkon merkityksen tai tarpeellisuuden kysymyksiin vaan on puhtaan organisaatorinen, vastamaatta kuitenkin kysymyksiin rakenteesta.

Myös prosessin aikana on ollut useampi kohta, jolloin on seurakunnassa mietitty, onko olemassa jotain, jota ei sanota ääneen. Myöskään meillä seurakunnassa ei ole nyt tietoa siitä, missä kohtaa meiltä kysytään lisää selkeästi kesken jääneistä asioista ja missä kohtaa meillä on vaikuttamisen paikka.

Kallion seurakunta kantanaan myös ilmaisee, että yhtymätasolla voidaan tehdä yhteinen strategia erityisesti koskien yhtymän ja yhteisen työn kehittämistä. Jos strategiaa tehdään Kirkolle Helsingissä, tulee sen pohjana taas olla seurakuntien strategiat. Kallion seurakunta on juuri uudistanut strategian ja mieluusti keskustelee sen linjauksista. Prosessi strategian tuottamiseksi ei näkemyksemme mukaan ole nyt ollut seurakuntien luonnetta kunnioittava. Sinänsä tärkeää niukkenevissä talousnäkemyksissä on, että ohjaavia ja strategisia painopisteitä valitaan ja niiden pohjalta tehdään valintoja. Nyt kirjattu ei vielä kuitenkaan anna eväitä valintoihin, kysymyksissä karsintaan.

Kallion seurakunnassa on oltu tietoisia tilannehuone työskentelyistä. Tilannehuoneprosessi ei rakenteellisesti kuitenkaan ole näyttäytynyt osana prosessia, eikä ole tukenut luottamushenkilöiden mahdollisuutta vaikuttaa ja linjata strategisesti keskeisiä kysymyksiä. Se ei ole demokraattinen. Tilannehuoneiden merkitys osallistumiskanavana ei ollut selkeä eikä ennalta suunniteltu. Niihin osallistuminen oli luottamushenkilöille vaikeaa aikataulun ja keston vuoksi.

Neuvoston näkökulmasta onkin nyt tärkeää, että piispan tekemä aloite rakenneselvityksen tekemisestä otetaan Helsingin seurakuntayhtymässä vakavasti. Näkemyksemme mukaan se hakee selkeämmin ja suoremmin vastausta Rohkeasti yhdessä –prosessin alkuperäisiin kysymyksiin.

Seurakunnista

Kallion seurakunta katsoo tavoitetilan linjausten mukaisesti, että seurakunnat ovat työmme perusyksikkö. Sen sijaan perusyksikköiden suhdetta yhteiseen ei tavoitetilassa lainkaan avata. Rohkeasti yhdessä tavoitetilasta puuttuu kuitenkin lähes täysin

seurakuntalaisten näkökulma. Tämä liittyy myös seurakuntalaisten, heidän edustajanaan luottamushenkilöiden mahdollisuuksiin olla osallinen.

Kannamme huolta rakenteista. Tulevaisuuden niukkenevien resurssien tilassa emme saa ajautua tilanteeseen, jossa seurakunta jää liian pieneksi yksiköksi. Viimeisen vuoden aikana olemme huomanneet, että liian pieni yksikkö on haavoittuva ja näkymätön vastaamaan tulevaisuuden kysymyksiin, vaikka sitä kutsuttaisiin teologisesti ja periaatteellisesti perusyksiköksi. Jo nyt ongelma on, että de facto, yhtymä on pyrkinyt ottamaan roolin seurakuntatyön kehittäjänä ja yhteisen toimeenpanijana. Tästä esimerkkinä Helsinki apu, viestinnälliset kampanjat tai leiritoiminnan pysäyttäminen. Mikäli seurakunnat Helsingissä ovat perusyksiköitä, tulee kehittämistoimenpiteiden tapahtua myös seurakuntalähtöisesti ja seurakuntatasolla.

Kannatamme Helsingin seurakuntayhtymän tulevaisuudessa eri rakennemallien selvittämistä. Olisimme toivoneet ja odotimme, että rakennemalleja olisi ollut esillä jo tässä vaiheessa. Kallion seurakunta on avoin esitettävälle uudistuksille. Ainut malli, jota emme kannata on ajopuumalli, jossa ajaudumme tiedostamatta rakenteeseen, jota emme ole päättäneet. Tähän on vaara, ellemmme uskalla keskustella asioista.

Seurakuntarakenteen ydinkysymys on kirkkolain määrittämien tehtävien lisäksi, mitä seurakuntalainen hakee ja tarvitsee ja mikä on seurakuntalaisten edun mukaista. Käytännön esimerkkeinä tästä voisi olla virkatodistuspalvelu tai mahdollisuus avioliiton esteiden tutkintaan tai kirkkoon liittymisen kohtaamisen kautta 8-20 ketterästi sekä digipalveluiden kehittäminen. Tämä voidaan ratkaista useammallakin rakennemallilla, mutta niistä on uskallettava keskustella.

Talouden tilan selkeä heikkeneminen edellyttää myös, että yhtymän perussopimukseen kuuluvaa yhtymän ja seurakuntaien välistä sekä seurakuntien välinen rahanjakokriteerien tarkastelu aloitetaan välittömästi ja toteutetaan viimeistään uuden valtuustokauden alkaessa. Nykyinen rahanjakomalli ei mielestämme toiminnasta ja työstä palkitseva.

Tavoitetila yhteisestä työstä

Sitoudumme tavoitetilassa esitettyihin arvoihin. Kysymme kuitenkin, onko tässä jotain uutta, vai ehkä enemmän vanhaa. Uskomme esitettyihin arvoihin, mutta niiden jälkeen tehdyt linjaukset toiminnasta eivät haasta tulevaisuuden kehittämiseen tai arvojen näkymiseen käytännössä.

Kallion seurakunta kysyy, mikä varsin perinteisen tunnuslauseen merkitys ja ajatus on. Käytämme viestinnässä nyt monenlaisia tunnuslauseita (#ilmansinua, #valaisetpimeän, Kirkko Helsingissä jne).

Meistä tavoitetila siitä, että puolet helsinkiläisistä kuuluu kirkkoon on tärkeä, vaikkakin haastava. Sen sijaan tavoitetilan toimenpiteet, joilla haastava tavoite ratkaistaan eivät ole oikeita. Kaikki esitetyt toimenpiteet ovat sisäisiä, hallinnollisia ja keskittyvä organisaatioon tai työntekijöihin itseensä. Ne eivät ole merkityksellisiä seurakuntalaiselle tai lisää kiinnostusta kuulua kirkkoon.

Keskeisenä tavoitteena koko Rohkeasti yhdessä –prosessissa on ollut ja tulisi olla talouden tasapainottaminen ja tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaaminen. Tähän tähtäävät niin yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjaon selkeyttäminen, rakenneratkaisujen selvittäminen kuin alueellisen kiinteistösuunnitelman laatiminenkin. Näiden lisäksi talouden tasapainottamistarpeet ja –mahdollisuudet selvitetään ja kootaan yhteen. Työskentelyn tavoitteena on aiempien laskelmien pohjalta laatia talouskehyslaskema vaihtoehtoisine skenaarioineen vuoteen 2026 asti. Laskelmassa otetaan huomioon erityisesti vero- ja toimintatulojen sekä henkilöstö- ja kiinteistömenojen kehitys. Työskentelyssä laaditaan myös toimenpidesuunnitelma talouskehyyksen toteuttamisen mahdollisuuksista.

Kallion seurakunta on linjannut jo aiemmin, että kiinteistöstrategiassa ensisijainen painopiste tulee olla keskittyminen kirkkoihin. Virastokirkon aika on ohitse. Tämänkaltaisia linjauksia ja niistä tehtäviä ratkaisuja olisimme toivoneet tähän linjapaperiin. Linjat johtavat myös konkreettisiin esityksiin, jotka nekin puuttuvat. Esimerkiksi edellä mainitusta strategisesta linjauksesta voisi johtaa esityksen, jonka pohjalta esitämme, että tutkitaan mahdollisuus yhtymän yhteisen vieraskielisen työn siirtymisestä remonttia vaativaan Alppilan kirkkoon niin, että siitä tulisi yhtymän vieraskielisen työn keskus. Lisäksi olemme esittäneet aiemmissa lausunnoissa jo useita muita konkreettisia esityksiä mm. virastorakenteen ja muun yhteisen työn osalta. Näitä emme näe tarpeelliseksi tässä yhteydessä toistaa.

Kannelmäen seurakuntaneuvoston lausunto kevään 2020 RY-keskustelujen koosteesta ja ehdotuksesta yhteiseksi tavoitetilaksi

Esitys hajoaa ja on epäselvä, liian monta tahoja valmistelemassa. Seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden mahdollisuuksia osallistua erilaisiin keskusteluihin ja edellytyksiä vastata yleisiin kuukausikysymyksiin on yliarvioitu.

Johdannossa todetaan, että RY-työskentely on osa Helsingin seurakuntien yhteistä strategian valmistelua, joka perustuu prosessimaiseen ja ilmiöpohjaiseen työskentelytapaan. Yhteinen strategia tässä yhteydessä tarkoittanee seurakuntayhtymän strategiaa. Kannelmäen seurakunnalla on oma strategiansa, jonka valmistelussa on arvioitu sitä, miten se on sopusoinnussa kirkon ja seurakuntayhtymän strategioiden kanssa. Kirkon strategia vuoteen 2026 hyväksyttiin kirkkohallituksen täysistunnossa 22.9.2020, onko tällä vaikutusta yhtymän strategiaan? Mikä on tämän strategian vaikutus yhtymän strategiaan?

Seurakuntaneuvosto pitää hyvänä, että yhteisen tavoitetilan saavuttamisen lähtökohta on sanoitettu toteamalla, että kirkon luovuttamaton perusta ja ominaispiirre ovat Evankeliumi ja sen julistaminen. Tämä erottaa meidät kaikista muista kaupungin toimijoista ja on suurin vahvuutemme.

Yhteiseen tavoitetilaan voitaisiin päästä parhaiten ratkaisemalla seuraavat asiat: **rakennemalli**, jonka selvityksen piispa on ilmoittanut 10.9.2020 ottavansa johtoonsa KL 13:1 mukaisesti.

Kiinteistöstrategia, jonka valmistelusta vastaa kiinteistöjohtaja.

Talousstrategia, jonka valmistelee hallintojohtaja.

Lisäksi tulisi ratkaista alkuperäinen kysymys: mitä tehdään yhteisissä työmuodoissa ja mitä taas seurakunnissa?

Näiden asioiden ohella voidaan viedä eteenpäin muita valmisteluja, jotka liittyvät muihin ehdotuksessa olleisiin asioihin. Kaikkia em. asioita ei tarvitse ratkaista yhdellä kertaa.

28.10.2020

LAUSUNTO ROHKEASTI YHDESSÄ TAVOITETILAEHDOTUKSESTA

Lauttasaaren seurakunnassa on nähty hyvänä, että yhteisesti etsitään toimintaedellytysten turvaamiseksi ratkaisuja. Tarvitaan vaikuttavia uusia tapoja toimia uudenaikaisessa toimintaympäristössä, jossa kirkon asema ei ole itsestäänselvyys vaan se tulee merkitysten kautta.

Lauttasaaren seurakunta kiittää Rohkeasti yhdessä – tavoitetilan lausuntomahdollisuudesta ja haluaa nostaa esille seuraavia asioita.

Kirkko palvelujen tarjoajana ja vuorovaikutus seurakuntalaisten kanssa

Haluamme korostaa kirkon roolia laadukkaiden palveluiden tarjoajana ja kehittämään vuorovaikutusta suhteessa seurakuntalaisiin.

Palveluiden kehittämisessä on tunnistettava ja ymmärrettävä ihmisten tarpeet. Näin voidaan kehittää laadukkaampia ja kohderyhmiä tavoittavampia palveluita. Lisäksi palveluiden saavutettavuutta on kehitettävä digitaalisuuden tuomien mahdollisuuksien avulla.

Eräs keskeisimmistä kysymyksistä on, että miten saamme hengellisyyttä kutsuvammaksi. Sellaiseksi, että se tuntuisi omalta ja sillä olisi enemmän kosketuspintaa omaan elämään.

Vuorovaikutuksen kehittäminen on olennaista. Tavoitteena elävä monen suuntainen vuorovaikutus. Tämä pitäisi saada näkyviin käytännössä ja strategiassa. Virtuaalisen vuorovaikutuksen kehittäminen on tärkeää.

Tarvitsemme yhteisöllisyyttä ja yhteisön rakentamista. Meillä tulee olla mahdollisuuksia ja välineitä henkilökohtaisesti kutsua ihmisiä mukaan ja tukea heitä erilaisten toimintojen vetäjinä. Tällöin seurakunta saa tarvittavaa osaamista ja muuntautuu alustaksi, jossa on seurakuntalaisten mielenkiinnon ja tarpeiden pohjalta muodostunut erilaisia toimintoja. Usein yhteisön rakentajaksi tarvitaan kokoajia, karismaattisia henkilöitä.

Kirkkorakennus on tärkeä. Kirkkorakennus on taivaan merkki. On selvää, että meillä on merkittävä rooli kaupunginosissa tunnistettavissa kirkkorakennuksissa. Niiden tulee kuitenkin olla entistä monipuolisemmassa käytössä ja avoinna yhä enemmän seurakuntalaisten käytölle. Lauttasaaren kirkon peruskorjauksessa tavoite on antaa kirkkorakennukseen avain kaikille seurakuntalaisille.

Tarvitsemme tekojen tekemisen paikkoja esimerkiksi diakonisessa työssä. Lauttasaassa on huomattu se, kuinka tärkeitä on antaa yhteisölle mahdollisuus toimia. Samalla meillä on oltava käsitys oman alueen diakonisesta tarpeesta ja vastattava siihen.

Murrosmomentit pitää hyödyntää. Lauttasaassa vuoden 2015 syksy muutti todellisuutta, kun turvapaikanhakijoiden hätämajoitus toteutettiin eri tavalla. Yhteisö tuli mukaan järjestämään aktiviteetteja, huolehtimaan työllistymismahdollisuuksista tai kotoutustoimista, asuntojakin etsittiin ja yhdessä kalustettiin sekä pidettiin huolta vuorovaikutuksesta järjestämällä yhteisiä hetkiä.

Sittemmin kodittomien hätämajoitus tai Helsinki-avun vaikuttavat toimet ovat tuoneet kaivattua mahdollisuutta toimia yhteisenä alustana hyväälle.

Tarvitsemme enemmän yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. Lisää yhteistyötä kolmannen ja neljännen sektorin kanssa. Yhteistyötä tulisi lisätä myös median, sekä yliopiston ja tutkijoiden kanssa.

Kriiseihin on syytä vastata yksilöitä, yhteisöjä ja yhteiskuntaa tukien. Kriiseissä kirkon läsnäolo onnistuu usein luonnollisesti. Kysymykseksi nouseekin, että miten olemme läsnä suurten katastrofien ulkopuolella.

Näihin murrosmomentteihin pitäisi olla Helsingin seurakuntayhtymässä valmiit rakenteet, jotka voidaan aktivoida nopeasti. Niiden toimivaltasuhteet ja toimintatavat pitäisi olla etukäteen selvillä.

Yhteisön rakentamisen kannalta on tärkeää nostaa henkilöitä seurakunnasta esille. Erityisesti siten, että papistoa nostettaisiin esiin. Miksi pappeja piilotellaan? Pappi kuvaa ja kanavoi monen helsinkiläisen suhdetta kotiseurakuntaan ja kirkkoon, on kasvoillaan "eturivissä". Heidän kasvojaan ja kokemustaan olisi hyvä nostaa esille esim. viestinnässä ja muussa toiminnassa kuin vain jumalanpalveluksissa ja virallisissa toimituksissa.

Perheet eivät nyt juurikaan näy meidän tilannekuvassa eikä tavoitetilassa. Lisäksi yksinasuvat on syytä tuoda esille. Kirkko on perhe, johon on tervetullut ja johon voi kuulua.

Ihmisten muuttuneet hengellisyden tarpeet

Millainen on tulevaisuuden kristillisyyden tila? Meidän tulisi olla rakenteidemme sijaan kiinnostuneita hengellisen yhteisön rakentamisesta, ympäristökysymyksistä tai vaikka yksinäisyyden vähentämisestä tai osallisuuden kysymyksistä. Näihin keskittymällä sisäiset haasteet ratkeavat painopisteiden kautta.

Seurakunnan ja kirkon identiteetin vahvistaminen. Kristillisen yhteisön uudenlainen identiteetti. Selkiyttää ja kehittää urbaania seurakuntaidentiteettiä, nostaa esille osallisuuden kysymykset ja se, kuinka voi helpommin kiinnittyä yhteisöön. Kirkko organisaationa ei tuo meille mandaattia vaan on identiteetti. Identiteetti rakentuu merkityksistä (mahdollisuus auttaa) ei niinkään lokaatioista (pl. kirkkorakennukset, jotka toimivat yhdistävinä rakennuksina).

Viljele ja varjele. Luontoyhteys avaa kanavia ihmisten kohtaamiseen ja luo yhteistä kokemuspinta-alaa niin vastuullisuuden kuin hengellisyyden näkökulmista. Seurakunnan toteuttama ympäristökasvatus on parhaimmillaan luontosuhteen tukemista, oikeudenmukaisuuden ja jakamisen opettelua sekä todeksi elettyä vastuuta luomakunnasta. (Kiitollisuus, Kohtuus, Kunnioitus – Kirkon ilmasto-ohjelman lähtökohtina).

Tuodaan esiin Kirkko tasa-arvon edistäjänä, koska sitä työtä tehdään. Tällaisilla perustavanlaatuisilla asioilla on merkitystä erityisesti nuoriin ja heille, jotka etsivät erilaisia hengellisyyden tapoja.

Armo ja läsnäolo tulisi näkyä jokapäiväisessä toiminnassa. Voisiko tämän lisätä vielä tavoitetilaan arvojen kohtaan. Ja ottaa se selkeämmin esille seurakunnallisessa työssä.

Strategiassa ratkaisuja ihmisiä pohdituttaviin asioihin. Muuttuva hengellisyys, ilmastonmuutos.

Nuorten ääni kuuluviin heidän tulevaisuutensa kysymyksissä; dialogi, nuorten oma kompetenssi käyttöön. Seurakunta keskustelualustana ja mahdollistajana mm. nuorten käyttämällä nettialustoilla. Seurakunnalla on koollekutsujan tehtävä: yhteisen "nuotion" äärelle kutsutehtävä keskustelemaan, kokemaan elämäntuntoja, ajankohtaisia eettisiä kysymyksiä ja kuulumisia vaihtamaan. Kohdataan nuoret ja nuoret aikuiset siellä missä he ovat (some).

Kirkko voi olla keskustelun johdattelija.

Muuttuva hengellisyys on otettava mukaan tavoitetilaan.

Maahanmuuttajat osana kirkkoa

Englanninkielinen seurakunta Helsinkiin kokoamaan ulkomaalaistaustaisia omaan luterilaiseen yhteisöön. Seurakunnalle kunnan resurssit ja oma yhteisöpaikka mistä rakentaa koko kaupungin tasolla yhteisöä.

On myös huomioita uudet markkinaosuudet eli nimenomaan ei-jäsenet ja muualta tulleet. On myös merkittävää, että maahanmuuttajista noin 60% on jo kristittyjä.

Helppo saavutettavuus tavoittaa uusia ihmisiä kirkon toiminnan piiriin.

Franciscus Assisilainen: Julista aina evankeliumia, tarvittaessa sanoinkin.

Kirkko rakennuksina ja organisaationa

Kirkon tehtävä on olla auki. On tärkeää, että oma rakenne ja organisaatio on kunnossa.

Seurakuntarakenteen osalta Lauttasaari on hyvä esimerkki seurakunnasta, joka on oma yhteisönsä. Kaikki tietävät Lauttasaarella missä yhteisön raja menee. Ylipäättänsä seurakuntayhteisöjä kannattaisi Helsingissä pyrkiä muodostamaan kirkkorakennusten ympärille. Samalla tulisi sallia se, että osassa kaupunkia seurakunta voisi olla laajempi. Tarvitaanko tasapäistäviä samankokoisia seurakuntia vai voisiko seurakuntarakenne nousta Helsingin alueiden tarpeista. Hyvä muistaa, että seurakuntarakenteen muutoksilla ei kirkon ongelmia ratkaista. Olisiko mahdollista, että monenlaisia seurakunnallisia / kirkollisia rakenteita?

Luterilainen kirkko on saanut julkisoikeudellisen aseman. Tämä asema pitää myös jatkossa pyrkiä lunastamaan. Jäsenten väheneminen haastaa myös tätä saatua julkisoikeudellista asemaa.

Ehdotuksia strategian rakenteeseen ja kirjoitusasuun

Usko, toivo ja rakkaus toimivat hyvin arvoina. Sen sijaan hengellisyys ei näy tavoitetila-kohdassa. Tämä kuitenkin erottaa meidät muista toimijoista.

Kirkon jäsentilanteen kehittymiseen liittyen on tärkeää puhua jäsenmäärästä ja päästä jäsenprosenttipuheesta pois.

Lähetyskäsky toivotaan tekstissä aiemmaksi tai vaihtoehtoisesti pätkä uskontunnuksesta.

Tavoitelaehdotus ja –osio on teknokraattinen. Ei juurikaan tule kristillisyyttä esille. Toivotaan hengellisempää otetta.

Lauttasaarella 28.10.2020

LAUTTASAAREN SEURAKUNTANEUVOSTO

Kalle Kuusniemi

pastori, seurakuntaneuvoston sihteeri

Utlåtande om Sammanfattning av Modigt Tillsammans-samtalen våren 2020 och förslag till gemensam målsättning, församlingsrådet i Matteus församling

Gemensamma kyrkorådet i Helsingfors kyrkliga samfällighet har inbegärt ett utlåtande av församlingsråden om dokumentet *Sammanfattning av Modigt tillsammans-samtalen våren 2020 och förslag till gemensam målsättning* inom november månad år 2020.

Församlingsrådet i Matteus församling konstaterar att dokumentet beskriver den process som initierades i augusti 2019 av gemensamma kyrkorådet. Då fattades beslut om att *"inleda Modigt tillsammans-arbetet mellan olika aktörer i Helsingfors kyrkliga samfällighet. Målet med arbetet är att trygga verksamhetsförutsättningarna för församlingarna och Helsingfors kyrkliga samfällighet genom att förstärka samarbetsmetoderna för att hantera utmaningarna i omvärlden."*

"I beslutet om att inleda Modigt tillsammans-processen presenteras de följande preciserande frågorna till processen:

- Vad är den gemensamma målsättningen för hur vi ska klara oss i fortsättningen?*
- Vad ska vi göra inom de gemensamma arbetsformerna och vad ska göras i församlingarna?*
- Vad skär vi ned och från vilka verksamheter avstår vi helt?*
- Hur organiserar vi oss och hur bygger eller nedmonterar vi nivåer inom samarbetet?*

I beslutet om inledandet av processen framfördes även att:

- Minskningen av personalkostnaderna genomförs genom naturlig avgång.*
- Samarbetet inom användningen av personalresurserna utökas.*
- Öppna och tydliga kriterier tas fram för bedömning av investeringsbehov."*

Dessa frågor och principer har legat till grund för den process som har drivits inom den kyrkliga samfälligheten och församlingarna genom olika samtal och arbete i situationsrum kring olika teman. Det har funnits möjlighet för både anställda och förtroendevalda att delta i samtalen.

Det svenska prosteriets representanter har även arbetat med de specifika frågor som berör arbetet inom de svenska församlingarna i Helsingfors. I samtalen, vilka fortfarande pågår, har man frimodigt prövat tankar kring olika framtidsscenarier för det svenska arbetet och försökt väga de olika alternativens för- och nackdelar. I alla diskussioner har medvetenheten om minskande resurser och nödvändiga sparåtgärder funnits. Olika möjligheter till samarbete har även diskuterats. Samtalen fortsätter.

Församlingsrådet i Matteus församling anser att förslaget till målsättning för församlingarna i Helsingfors för år 2026 genomsyras av många goda värderingar och strävar till att svara mot helsingforsarnas andliga och diakonala behov.

I målsättningen beaktas både de lokala aspekterna på församlingsgemenskapen och det gemensamma arbetet i det stora sammanhanget, i Kyrkan i Helsingfors. Miljöfrågorna beaktas i målsättningen för församlingarnas arbete och öppenhet och samarbete lyfts fram. Jämlikhet och respekt påengteras i mötet mellan människor.

Församlingsrådet anser att det är omistligt att kyrkans speciella grunduppdrag är central i målsättningar och visioner. Därför konstateras med tillfredsställelse att visionen för Kyrkan i Helsingfors betonar att "kyrkans omistliga grund och särprägel är evangeliet och dess förkunnelse". Man betonar att allt arbete görs under bön och i enlighet med missionsbefallningens uppdrag. Kyrkans grund och särprägel är evangeliet och dess förkunnelse.

I visionen för kyrkan i Helsingfors använder man bilden av ett folk på pilgrimsvandring mot ett mål. Med på vandringen går medarbetarna, anställda och frivilliga, men på vägen kallas fler och fler människor med på vandringen. Denna bild visar på jämställdhet, likvärdighet, delande och påminner om att det finns ett mål som vi alla vandrar mot, ytterst sett Guds himmelska hem.

För Matteus församlings del är det viktigt att påminna om att trons språk ofta hör ihop med modersmålet. Det är viktigt för oss att också i framtiden kunna erbjuda en kristen gemenskap på finlandssvenskarnas modersmål. Likaså att kunna erbjuda tjänster på flera språk när familjer är flerspråkiga och önskar t.ex. förrättningar på två eller flera språk. Inom ramen för Matteus församling verkar också det engelskspråkiga och det ryskspråkiga församlingsarbetet. Både i den svenska församlingen och i de övriga mångkulturella församlingarna är församlingen viktig också som kulturbärare, vilket även dokumentet framhåller.

För Matteus församlings del innebär det ovannämnda konkret, att det är viktigt att de speciella behov som hör ihop med att församlingen består av människor som hör till en språklig minoritet, kan beaktas i helheten. För den svensktalande befolkningen i Helsingfors är det som vi kallar "svenska rum" betydelsefulla även i det kyrkliga sammanhanget. Exempel på detta är lägerområdet Lekholmen, som i generationer har varit en viktig samlingsplats särskilt för de svenska församlingarnas unga. Behovet av sådana platser kommer med säkerhet att öka snarare än minska.

När det gäller församlingsarbetet på engelska och på ryska, vilka verkar inom ramen för Matteus församling, kan konstateras att fördelningen av resurser i samband med sådana arrangemang borde ses över, eftersom detta viktiga arbete är utmanande inte endast för dessa "språkförsamlingar" utan även för "moderförsamlingen".

En strävan som framgår tydligt i många sammanhang i dokumentet är att man vill öka samarbetet mellan församlingarna och eliminera eller åtminstone minska dubbleringar i arbetsinsatserna. I planerna för detta är det i så fall viktigt att röja undan hinder och göra gränsöverskridningar smidiga och strukturellt enkla. Anställningar för enskilda medarbetare över församlingsgränser, gemensamma tjänster och likande måste i så fall vara smidiga att förverkliga.

Digitala lösningar, exempelvis begravningsportalen, kan anses ha gjort bokningar av jordfästningar smidigare och enklare för beställaren. Samtidigt måste konstateras att den automatiserade bokningen innebär en slags stelhet som gör att lokalförsamlingen inte nödvändigtvis kan erbjuda alla de alternativ som finns för dem som vill beställa en jordfästning. En flexibilitet saknas i det som vid första anblicken kan bedömas som smidigt och enkelt. Om liknande arrangemang utvecklas för dop och vigslar kan detta göra möjligheterna för lokalförsamlingen att följa upp med kontakt till t.ex. dopfamiljer betydligt svårare.

Församlingsrådet i Matteus församling önskar att man i den fortsatta processen gör noggranna forskningar i olika alternativ och deras följder när det gäller strukturförändringar inom samfälligheten. Medvetna om att de ekonomiska resurserna minskar påminner vi om att det gäller att kontrollera vilka inbesparingar som kan göras i samband med t.ex. sammanslagningar av församlingar. Likaså vill vi ställa frågan huruvida administrationen verkligen minskar i en stor sammanslagen församling, eller delas den bara på ett nytt sätt mellan chef och mellanchefer så att den sammantaget motsvarar den administrativa arbetsinsatsen i ett par mindre församlingar.

Ett öppet och ärligt samtal om kyrkans i Helsingfors målsättning, strukturer, prioriteringar och inbesparingsmöjligheter kan fortsätta inom ramen för processen Modigt tillsammans. En nödvändig och viktig diskussion där olika aspekter och åsikter prövas och förståelse och kompromissvilja kan växa fram.

Nedan citat ur dokumentet:

Målsättning

”År 2026 är församlingarna i Helsingfors bland stadens mest betydande och högklassiga gemenskaper för andligt stöd, möten och hjälp. Församlingarna fungerar som en plattform som gör det möjligt för församlingsmedlemmarna att vara aktivare än någonsin för det gemensamma goda. Kyrkan är så betydelsefull för helsingforsborna att minst hälften av dem vill tillhöra den.

Församlingarna är livskraftiga, öppna, samarbetsinriktade, utåtriktade och ansvarskännande för miljön. De är kristna gemenskaper som främjar det lokala och tillgodoser helsingforsarnas behov. Även under snabba förändringar är församlingarna i Helsingfors modiga och förmögna till förnyelse utgående från sina starka värderingar.

Församlingarna arbetar för att hjälpa dem som är i ett utsatt läge både nära och fjärran. Församlingarna främjar likabehandling och jämlikhet och bemötande som respekterar alla människor.”

”Det allmänna målet i visionen är att trygga framtiden för församlingarna i Helsingfors och deras gemensamma tjänster under de utmaningar som omvärlden medför, samt att göra det möjligt för den enskilda helsingforsbon att enkelt få kyrkliga tjänster och ansluta sig till den andliga lokala gemenskapen på det sätt som hen önskar. Alla dessa åtgärder bygger på insikten att kyrkans omistliga grund och särprägel är evangeliet och dess förkunnelse. Detta skiljer oss från alla andra aktörer i staden och är vår främsta styrka. Vi gör vårt arbete under bön. Vår uppgift slås fast i missionsbefallningen. Kyrkan ska modigt förkunna Ordet och själv tro på det som den förkunnar.”

Vision för Kyrkan i Helsingfors: *Kyrkans styrka och omistliga utmärkande drag är evangeliet. Om det förloras, har kyrkan förlorat allt. Kyrkan är inte bara en välgörenhetsorganisation. Kyrkans styrka och omistliga utmärkande drag är även det Heliga. I grund och botten är vi på pilgrimsvandring, och vi kallar också andra att delta i vandringen. Vår verksamhet styrs av en kristen människosyn och av det krav på jämlikhet och rättvisa som följer av detta. Kyrkans styrka är att vi gör allt under bön.*

Församlingen är en gemenskap som består av dess frivilliga medlemmar. Den är en institution som för vidare traditioner och utför kyrkliga förrättningar. Den är också en myndighetsinstans som har uppgifter som staten ålagt. Församlingar som använder främmande språk är även språkliga gemenskaper som har en viktig roll som kulturbärare.

Aika 9.11.2020 klo 17:50

Paikka Mikaelinkirkko, Emännänpolku 1

66 § Kokous todettiin laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

533/2019

76 § Lausunto Rohkeasti yhdessä -tavoitetilaehdotuksesta

Päätösehdotus

Seurakuntaneuvosto päättää lähettää työryhmän esittelemän lausunnon yhteiselle kirkkoneuvostolle ja merkitä samalla lausunnon tiedoksi pöytäkirjaan.

Käsittely

Käsittelyn aikana työryhmä valtuutettiin lisäämään lausuntoon maininnat kirkkosaleista saatavien varojen keräämisestä ja tulouttamisesta sekä pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien yhteistyön tiivistämisestä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Seurakuntaneuvosto päätti kokouksessaan lokakuussa 2020 valita työryhmän, johon kuuluvat Tiina Lintunen, Marko Vainio, Ami Lainela ja Martti Häkkänen. Työryhmän tehtävänä oli laatia ehdotus lausunnoksi Rohkeasti yhdessä –tavoitetilaehdotuksesta seuraavaan seurakuntaneuvoston kokoukseen. (SN 7§/394/2020)

Lausunnoissa pyydetään ottamaan kantaa siihen, voidaanko tavoitetilaehdotuksen sisältöön ja muotoon sitoutua. Minkälaisia muutosehdotuksia mahdollisesti toivotaan? Seurakuntaneuvostot ja yhteisten palveluiden yksiköt voivat lisäksi halutessaan tehdä konkreettisia ehdotuksia Rohkeasti yhdessä -prosessin jatkotoimenpiteiksi.

Yhteinen kirkkoneuvosto käsitteli kokouksessaan 10.9. kevään 2020 Rohkeasti yhdessä – keskustelujen koostetta ja tavoitetilaehdotusta. Se päätti samalla lähettää nämä lausuntoa varten seurakuntaneuvostoihin ja yhteisten palveluiden yksiköihin.

Rohkeasti yhdessä -työskentelyn kevään 2020 tavoitteena oli luoda yhteistä tavoitetilaa, jota olisi mahdollista työstää syksystä 2020 lähtien tarkemmaksi tavoitetilaksi ja toimenpidesuunnitelmaksi.

Seurakuntaneuvostojen lausunnot pyydetään palauttamaan marraskuun loppuun mennessä. Yhteisen tavoitetilan lopullisesta muodosta päättää yhteinen kirkkovaltuusto tammikuussa 2021.

Saatujen lausuntojen käsittelyaikataulu on seuraava:

10.12. Seurakuntayhtymän johtoryhmä

12.1.2021 Kirkkoherrainkokous

14.1. Yhteinen kirkkoneuvosto

(21.1. Yhteisen kirkkovaltuuston iltakoulu)

22.1. Yhteinen kirkkovaltuusto: päätös yhteisestä tavoitetilasta

Liitteet

Lausunto Rohkeasti yhdessä keskustelujen koosteesta työryhmän esitys v2_ muok. 9.11.2020

Liite: Lausunto Rohkeasti yhdessä –keskustelujen koosteesta

Mikaelin seurakunta

Keskeistä tässä Rohkeasti yhdessä -prosessissa on se, että se johtaa toiminnallisesti aktiiviseen ja taloudellisesti kestäväan rakenteeseen. Tästä nousee kysymys, tarvitseeko seurakuntayhtymän johto isoon muutosjohtamiseen konsultoivaa ammattiapua ja puolueetonta arviointia kokonaisprosessin ja sen eri osien maaliin saattamiseen. On hyväksyttävä, että yhteiskunnan muutos ja kirkkoon kohdistuvat taloudelliset haasteet tulevat ilmeisesti jatkumaan. Toiminnan muutoksen ja rakenneuudistuksen tähtäin olisi hyvä olla portaittainen: ensimmäinen tavoite voisi olla ensin vuodessa 2025 ja seuraava vuodessa 2030.

Prosessinomainen ja ilmiölähtöinen työskentely haluaa kutsua mukaan kaikkia työntekijöitä. Tämä tekee kehittämisprosessista jäykän ja hitaan. Tulevaisuusryhmän toiminta ja kahden vuoden välein tehtävät haastattelukierrokset tuntuvat toimivilta. Koko henkilökunnan kokoontuminen yhteen Tulevaisuuspäiville tuntuu sen sijaan hieman raskaalta seminaarilta, toisaalta se korostaa kaikkien työntekijöiden yhtäläistä arvostamista.

Koko prosessi sellaisenaan on raskas ja siitä puuttuu vielä konkretia. Tilannekuva on tällä hetkellä sellainen, että seurakuntayhtymässä tarvitaan nopeampaa muutосkykyä ja sopeutumista. Tilannekuvan päivittäminen tiedolla johtamisen työkaluna ja haastattelukierroksilla vaikuttaa toimivalta, mutta siitä pitää tehdä kokoaikaista. Vaikka kyseessä onkin ison yksikön iso prosessi, niin konkreettiset askeleet lyhyellä tähtäimellä ovat tarpeen.

Kuukausikysymysten lähettäminen on pitänyt aktiivisesti yllä yhteistä keskustelua. Kokonaisvastausmäärä on yllättävän hyvä, 205 kappaletta. Se edustaa hyvin luottamushenkilöiden ja työntekijöiden mielipiteitä.

Yhteisten työmuotojen ja seurakuntien välisestä suhteesta on keskusteltu jo useiden vuosien ajan. Seurakuntayhtymässä on mahdollisimman pian ratkaistava, mikä on kokonaistalouden suhde ja jakautuminen yhtymän keskusorganisaation ja seurakuntien kesken. Jos keskushallinnon ylläpitoon kuluu noin 45% koko kehuksesta, se kertoo hyvinä taloudellisina vuosina paisuneesta keskushallinnosta. Erityisesti seurakuntien ja yhteisten palvelujen roolijako tulee ratkaista määrätietoisesti ja selkeästi.

Käytännössä yhtymän yhteiset palvelut ovat päässeet edellisten vuosikymmenten aikana paisumaan suhteettoman suureksi. Nyt on aika määrittää, mitkä ovat seurakuntien ja seurakuntayhtymän keskeiset tehtävät, mitä henkilöresursseja ja tiloja ne tarvitsevat ja mikä on niiden käytettävissä olevat määrärahat. Yhteisiä toimintamuotoja pitää, vaikka kahden vuoden välein supistaa ja niille on luotava uusi organisaatio. Niiden jalkauttamiseksi ja sijoittaminen paikallisseurakuntien yhteyteen tulee toteuttaa viisaasti ja määrätietoisesti. On tärkeää selvittää ne toiminnot, jotka jatkossakin ovat järkevä järjestää keskitetysti. Esimerkiksi Snellussa on toimintoja, jotka tavoittavat sellaisia nuoria, joita ei alueilla ei ole kovinkaan paljoa tai osallistuminen omalla lähialueella tuntuu erityisen vaikealta.

Seurakuntien väliset erot on syytä ottaa huomioon. Kaupungin keskustassa sijaitsevilla seurakunnilla on paremmat mahdollisuudet varojen tulouttamiseen kirkkosalien avulla kuin lähiöseurakunnilla. Tällainen toiminta on kaikin muodoin kannatettavaa ja sitä tulee rohkaista. Koska kirkkosalien vuokra kuitenkin on kokonaan yhteisesti subventoitua, tulisi myös niistä kertyneiden varojen käyttöä suunnitella yhteisesti ja jakaa osa kaikkien seurakuntien kehukseen. 2

Pääkaupunkiseudun väestö kasvaa joka vuosi lähes yhden keskikokoisen suomalaisen kaupungin verran ja vieraskielisten osuus väestöstä kasvaa. Kyse ei ole enää itsenäisten seurakuntien selviytymisestä vaan yhteisestä jatkosta Suomen mittakaavassa todellisella suurkaupunkialueella. Pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien tulisi näissä muutospaineissa avata rakentava keskustelu ja panostaminen alueen yhteisen toiminnan tukemiseen ja osaamispuheen vahvistamiseen. Näin rakennettaisiin koko alueella yhteisen näkyvästi vaikuttavan kirkon ja seurakuntatoiminnan alustaa. Yhtenä esimerkkinä konkreettisesta yhteistyöstä voi olla digitaalisten palvelujen yhteinen kokonaisvaltainen kehittäminen pääkaupunkiseudun asukkaille.

On hyvin todennäköistä, että seurakuntien määrää joudutaan samanaikaisesti vähentämään ja nykyisistä seurakunnista joudutaan rakentamaan uusia kokonaisuuksia.

Yhtymän keskusorganisaation ja seurakuntien roolijakoa tarkkailtaessa avoimuus on tärkeää. Seurakunnissa on oltava tarkka selvyys yhteisten työmuotojen työntekijöiden toimenkuvasta ja heille kuuluvista tehtävistä. Koska ajatus on, että nämä työmuodot palvelevat seurakuntia, tulee työn tulosten selkeästi näkyä paikallisesti ja niiden laadun ja määrän tulee olla arvioitavissa. Paikallisesti ei saisi syntyä ajatusta ylhäältä päin tulevasta ohjauksesta. Projekteista ja toiminnasta tulisi sopia yhdessä seurakunnan kanssa ja aikatauluttaa ne sopivaksi seurakuntien aikatauluihin.

Yllä mainittu toiminta vapauttaa lähivuosina seurakuntayhtymän luopumaan vanhanaikaisesta hallintorakennuksesta, mikä myös taloudellisesti olisi ilmeisen viisaasta. Paikallisseurakuntien yhteyteen toimintoja siirrettäessä on syytä huomioida monissa seurakunnissa tehdyt merkittävät tilavähennykset. Olosuhteiden pitää turvata asialliset työtilat sekä mahdollisuudet toteuttaa toimintaa asianmukaisesti. Tarvittaessa on vuokrattava lisäksi kohtuuhintaisia tiloja seurakuntien alueilta omistamisen asemesta.

Yhteisten palvelujen tuki paikallisseurakunnille tulee järjestää niin, että kirkolla ja sen seurakunnilla on kaikki edellytykset toimia uudistuneena ja elävänä jumalanpalvelusyhteisönä. Yhteisten palveluiden ja paikallisen seurakunnan tulee näkyä ja tuntua tavallisen seurakuntalaisen elämässä ja hänen yhteydessään omaan seurakuntaan. Tämä edellyttää riittävien toimitilojen käyttöä, sähköisen asioinnin selkeyttä ja työntekijöiden määrän riittävyyttä ja runsasta viestintää.

Sähköisen asioinnin palvelun tavoitteena on laadullisesti hyvää tasoa ja hyvää palvelua antava hybridiyksikkö. Se ei saa olla kasvoton toimintayksikkö, vaan ystävällinen ja joustavasti kaikkia ihmisiä palveleva toimisto. Sen kautta palvelun tulee jalkautua hyvinkin nopeasti sinne, missä

ihminen asuu. Ensin sähköinen palvelu, sitten hyvin pian työntekijöiden yhteydenotto asukkaisiin Käytännössä palvelukeskusten henkilökunnan tulee olla ammatillisesti osaavia ja ihmisiä hyvin palvelevia työntekijöitä. Tämän toiminnan tulee kehittyä jatkuvasti, sillä yhä suurempi osa väestöstä tulee sähköisten palvelujen piiriin jo lähivuosina.

Nyt on tilaisuus modernisoida seurakunnan palveluja. Digitaalisessa asiointissa voi yhdistää verkkokaupan oppeja. Lisäksi kannattaa käyttää hyväksi ja ottaa mallia esim. YLE Areenan kehittämisestä ja suuresta suosiosta. Toimintojen kannalta on tärkeää, että ihmiset saavat ne palvelut, jotka heidän elämäntilanteissaan ovat merkityksellisiä ja tärkeitä. Turhat päällekkäisyydet tulee leikata ja keskinäistä koordinoitua sekä tiedotusta tulee parantaa. Palvelujen tulee olla helposti saavutettavissa myös niille henkilöille, joilla ei ole mahdollisuuksia sähköiseen asiointiin.

Vartiokylän rovastikunnan vastauksissa ilmenee selkeä tahto monenlaisiin yhteistyön mahdollisuuksiin. Keskistä on rakentavaan ja alueelliseen hyvään tähtäävä toiminta. Erilaisten kokeilujen kautta opitaan ja 3

huomataan yhteistyön vahvuudet ja heikkoudet. Rovastikunnallinen yhteistyö tarvitsee uusia malleja ja työn uudelleen jakoa. Sen pitää löytää paikalliset mahdollisuudet ja uudenlaisen työkuultuurin mahdollisuudet. Mahdollisuutta pysyvään rakennemuutokseen tulee pitää esillä. Pienet yksiköt eivät todennäköisesti selviä taloudellisesti nykyisessä tilanteessa, tosin liian suuret yksiköt tuskin toimivat pieniä tehokkaammin.

Yhteistyön oikeat taloudelliset saavutukset koostuvat rakenteiden lisäksi kiinteistöjen ja henkilökunnan vähennyksistä sekä toiminnan uudistamisesta. Yhteistoimintaneuvottelun käyttöä ei pidä ujoitella, niiden avulla on mahdollista kehittää seurakuntien työtä. Yhteistoimintaneuvotteluiden käytöllä on erityisesti mahdollisuus työn tekemisen uudelleen sijoittamiseen ja ammattitaitoisen henkilöstön kohdentamiseen oikeille paikoille. Henkilöstön taitoja, kiinnostusta ja voimavaroja tulee käyttää aktiivisesti. Mahdollisista henkilöstöön liittyvistä muospaineista tulee viestiä henkilöstölle avoimesti kaikissa vaiheissa ja yhteistoiminnan tulee tapahtua aidosti henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa. Koulutus uusiin tehtäviin ja myös uudenlaiset tehtävänkuvat ovat luonnollisesti mahdollisia.

Ehdotus tavoitetilaksi tuntuu hieman staattiselta, mutta selkeältä. On hyvä, että haluamme pyrkiä turvaamaan Helsingin seurakuntien ja niiden yhteisten palvelujen toimintaedellytykset toimintaympäristön haasteissa. Seurakuntien ja koko toiminnan tulee vastata asukkaiden hengelliseen tarpeeseen. Sen tulee konkreettisesti auttaa ihmisiä muuttuvissa ja haastavissa olosuhteissa kaupungin kaikilla alueilla.

Hyvänä huomiona on ymmärtää, että seurakunnat toimivat alustana ihmisille, jossa he voivat toimia mielekkäästi ja aktiivisesti ja saada tässä oman arvostetun paikkansa. Organisaatiossamme tulee jo seuraavina vuosina olemaan vähemmän työntekijöitä ja enemmän - toivottavasti aktiivisia seurakuntalaisia. Työntekijäresurssit tulee turvata erityisesti sellaisissa toiminnoissa, joissa vapaaehtoistoiminnalla ei pystytä toteuttamaan riittävän laadukkaita palveluja tai niihin sisältyy merkittävää salassapitoa (esim. sielunhoito, diakoniatyö suurelta osin, kasvatustyö osittain). Papiston roolia seurakunnissa on selkeytettävä ja heidän määräänsä tulee tarkastella avoimesti. On hyvin todennäköistä, että toimitusten määrä kokonaistyömäärässä laskenee vuosi vuodelta. Emme ole enää enemmistö, emmekä kohta kovin varakas kirkko. Olemme kuitenkin merkittävä hengellinen yhteisö ja suurehko kansalaisvaikuttaja pääkaupunkiseudulla. Seurakuntien tulee jatkossa tuntea toiminta-alueensa kaikilta osin ja osallistua aktiivisesti alueen kehittämiseen ja olla

osana asukkaiden elämää. Seurakuntien tulee olla entistäkin näkyvämpiä ja myös tuottaa ehkä uusia hengellisiä palvelumuotoja.

Yhteistyötä lisättäessä tulee ottaa huomioon seurakuntalaisten kiintymys omaan kotiseurakuntaansa ja sen kirkkoon. Jotta päällekkäisyyksien välttämiseksi tehtävä eriyttävä yhteistyö toimisi, on seurakuntalaisia rohkaistava käymään myös yhteistyöseurakuntien tilaisuuksissa. Jotta vähintään puolet helsinkiläisistä kuuluisi kirkkoon, kirkosta eroavien virta tulisi katkaista ja kirkkoon liittyminen saada kasvamaan. Tarvitsemme todella rohkeutta ja kristillisten arvojen pohjalta uudistumiskykyä.

Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi ovat selkeästi sanoitettu ja niitä ei ole liikaa. Ne ovat realistisia ja hyvällä määrätietoisella yhteistyöllä saavutettavia.

Helsingissä 9.11.2020 4

Ami Lainela

Puheenjohtaja, seurakuntaneuvosto

Martti Häkkänen

Kirkkoherra

Munkkiniemen seurakunnan lausunto Rohkeasti yhdessä -prosessista

Johdanto

Rohkeasti yhdessä -prosessi on lähtenyt liikkeelle erityisesti talouden kiristymisen lähtökohdista. Siksi resurssien jakautumista seurakuntarakenteen eri kerroksien välillä on tarkasteltava kriittisesti ja ennakkoluulottomasti.

Päätöksentekoa ja resursseja on siirrettävä sinne, missä kirkon toiminnan tarpeet tunnistetaan ja niihin vastataan. Paikallisseurakunnat sekä alueellisesti rovastikunnat pystyvät parhaiten rakentamaan aidosti jäsenlähtöistä ja nopeasti ajassa reagoivaa toimintaa hyödyntäen – ei pelkästään tunnistaen – seurakuntalaisten osaamista.

Prosessissa on tarkasteltava sitä, voidaanko joissain seurakuntayhtymän toiminnoissa tukeutua paikallisiin osajiin. Tämä edellyttäisi myös resurssien osoittamista paikalliselle tasolle. Näin voitaisiin aidosti turvata seurakuntien paikallinen omistajuus. Olennaista on, ettei nykyisiä toimintoja ainakaan keskitettäisi enää enempää yhtymälle.

Vähenevien resurssien ympäristössä on kiinnitettävä huomiota hyvin pragmaattisella tavalla tilojen rationalisointiin toiminnan ja sen kehittämisen lähtökohdista. On tärkeää ja kirkon olemuksesta nousevaa, että johtolankana on *seurakunnan hengellisen tehtävän toteutuminen*. Seurakunnan toiminnan ytimessä ovat luovuttamattomasti Evankeliumi, Pyhä ja Rukous.

Seurakuntatyötä on kehitettävä tulevaisuusorientoituneesti huomioiden virtuaalisen ja konkreettisen kohtaamisen erilaiset mahdollisuudet. Ennakkoluulottoman kanava-ajattelun tärkeys korostuu pyrittäessä tavoittamaan ns. Z-sukupolvea (1995–2005 syntyneet) sekä esiteinejä, jotka ovat viettävät aikaansa digitaalisissa ympäristöissä. Seurakunnan tarjoamia sisältöjä on kehitettävä myös tämän kohderyhmän odotuksista ja tarpeista käsin.

Myös piispa Teemu Laajasalo on käynnistänyt rakenneuudistukseen liittyvän prosessin. Seurakunnissa päätöksiä tehdään pääosin luottamuselimissä. Kahden päällekkäisen prosessin ylläpitäminen kuormittaa luottamushenkilöitä kohtuuttomasti. Siksi molempien prosessien työskentelyn ja keskusteluiden on oltava keskenään koordinoituja ja toisiaan täydentäviä mutta seurakuntapäätäjii laajasti osallistavia.

Huopalahden rovastikunnassa yhteistyötä on tunnusteltu

Huopalahden rovastikunnassa on pyritty tunnistamaan alueen seurakuntia yhdistävät piirteet sekä mahdollisuus tarjota yhteistyön avulla jotain ainutlaatuista myös kokonaiskirkon näkökulmasta. Samalla kuitenkin tunnistetaan, että rovastikunnan sisällä on seurakuntien välillä mm. demografisia eroja jäsenistön rakenteessa. Seurakuntien erot Helsingin eri alueilla ovat vielä rovastikunnan sisäisiäkin eroja suuremmat.

Esimerkiksi Munkkiniemen seurakunnassa painottuvat yli 70-vuotiaat (n. 25 %). Ikääntyneiden yksinäisyys on iso ja vakava ongelma. Yksinäisten ja apua tarvitsevien etsivä työ on paljolti resursseja vaativaa käsityötä. Seurakunta osallistui Helsinki-apu-hankkeeseen keväällä 2020. Seurakunnan diakoniatyö tavoittaa myös vähävaraisia jäseniään ja muita alueen ihmisiä esimerkiksi ruokajakelun yhteydessä.

Myös Munkkiniemen seurakunnan varhaiskasvatustyö on vahvaa ja arvostettua. Lakisääteistä iltapäivätoimintaa toteutetaan yhteistyössä Helsingin kaupungin kanssa. Siksi seurakunnan

varhaiskasvatuksen tiimi on poikkeuksellisen suuri. Yhteistyön mahdollistama laaja iltapäiväkerhotiimi on rikastuttanut ja vahvistanut myös seurakunnan perinteistä kasvatustoimintaa merkittävästi sekä tukee nuorisotiimiä.

Sosioekonominen monimuotoisuus on huomioitava seurakunnan toimintaa suunniteltaessa. Seurakunnan olemuksen mukaisesti toiminnan tavoitteena on tuoda yhteen erilaisia ihmisiä sekä ottaa huomioon heidän erilaisia tarpeitaan. Esimerkkinä on toteuttamamme MunkkaLove-projekti, jossa haettiin laajasti kontaktia alueen toimijoihin ja erilaisiin ihmisiin.

Yhteinen palvelukeskuksen riskinä on viedä kontaktit kauas seurakunnasta

Ajatus yhteisestä palvelukeskuksesta lähtee tuotantotalouden ja resurssitehokkuuden lähtökohdista. Seurakunnan olemusta leimaa kuitenkin aina paikallisuus. Päätökset tulee tehdä lähellä ihmisiä, joita ne koskevat.

Paikallisseurakunnilla on erityinen mahdollisuus tavoittaa seurakuntaelämään osallistumattomia jäseniään juuri elämän käännekohtissa, kun palvelun tarve jäsenellä tulee ajankohtaiseksi. Mahdollisuutta ei pidä heikentää viemällä kontaktipintaa maantieteellisesti tai teknisesti kauemmas paikallisseurakunnan jäsenistä.

Mikäli seurakuntalaisten yhteydenotot viedään verkkoon ja yhtymän keskushallinnon järjestelmiin, häviää seurakunnilta vähäinenkin mahdollisuus olla ensikontakti jäsenilleen, kun nämä tarvitsevat elävän ihmisen läsnäoloa. Nyt näyttää esimerkiksi siltä, että siunaustoimitusten sähköinen ajanvaraus on siirtänyt vainajan omaisten ensikohtaamisen seurakunnan työntekijöiltä hautaustoimistoille, jotka tarjoavat asiointia seurakunnan kanssa omaisille maksullisena palveluna.

Lausunnot ehdotetuista toimenpiteistä

1. Selkeytämme seurakuntien ja yhteisten palveluiden työnjakoa

On määriteltävä, mitä asioita tehdään yhteisissä työmuodoissa, ja mitä tehdään seurakunnissa. Lisäksi on tarpeen tehostaa projektien seurantaa, jotta nähdään, mitkä projektit saavuttavat tavoitteensa, ja mitä tulee vielä tukea. Projekteissa on oltava pitkäjänteisiä, eikä tavoitella aina uusien projektien aloittamista. Nyt toiminta näyttää aika ajoin tempoilevalta.

Esimerkkinä on hävikkiruoan jakelu. Kokeilu on ollut onnistunut. Nyt kuitenkin sen rahoitus on lopetettu. Toimintamuoto kerää seurakuntalaisia – ja muitakin – seurakunnan tiloihin. Toiminnan päättyminen puolestaan hajottaa hyvin muodostuneen yhteisön. Ehdotamme, että yhtymässä harjoitettu ennakkoluuloton kokeilukulttuuri jättäisi parhaat hedelmänsä henkiin, osaksi seurakunnallista työtä.

Munkkiniemen seurakunnassa tunnistettiin tarve parantaa viestintää seurakuntien, Helsingin seurakuntayhtymän ja kokonaiskirkon välillä. Kirkon ja yhtymän viestintä voi tukea paikallisseurakuntien toimintaa viestinnällisillä hankkeilla ja yhteistyöllä muiden kansalaisyhteiskunnan toimijoiden kanssa.

Yhtymästä on oltava aktiivisemmin yhteydessä seurakuntien luottamushenkilöihin, jotta seurakunnissa tiedettäisiin, miten viestinnällisiä toimia ja resursseja voitaisiin parhaiten hyödyntää. Tämä edellyttää luottamushenkilötapaamisia yli seurakuntarajojen.

2. Vahvistamme tiedolla johtamisen käytäntöjä

Toiminnan kehittämisessä ja johtamisessa paikallistasolla tarvitaan omaa aluetta koskevaa tutkittua

tietoa. Tiedolla johtamista voitaisiin tukea jalostamalla tilastoista nousevia laajempia trendejä ja ilmiöitä. Tässä voitaisiin hyödyntää tilastoasiantuntijan asiantuntemusta. Seurakuntayhtymä voisi tukea seurakuntia tuottamalla dataan perustuvia paikallisia ja alueellisia aineistoja.

Vapaaehtoisten työn toteutumisen seurantatiedot ja hyvät esimerkit siitä, miten kasvetaan seurakunnan yhteyteen, toimintaan ja ottamaan vastuuta, toivotaan jaettavaksi seurakuntien kesken. Digitaalisuuden lisääntyminen mahdollistaa aiempaa tarkemman ja relevanttimman tiedon keräämisen, mikä voidaan hyödyntää seurakunnan toiminnan kehittämisessä.

3. Pidämme talouden tasapainossa ja turvaamme tulevaisuuden toimintaedellytykset

Pidämme skenaarioita hyvänä keinona hahmottaa talouden ja toiminnan tulevaisuutta. Siten myös paikallisseurakunnan tasolla voidaan varautua resurssien riittävyyteen tulevaisuudessa sekä tehdä päätöksiä toiminnan muutoksista taloudellisilla perusteilla. On päätettävä, millä seurakuntarakenteen tasolla resurssien vaikuttavuus on parhaimmillaan.

Munkkiniemen seurakunnassa on menneinä vuosina tehty kurinalaisesti työtä kustannustehokkuuden ylläpitämiseksi ja kustannusrakenteen kehittämiseksi taloudellisen kestokyvyn mukaisesti. Seurakunta osallistuu luonnollisesti yhteisvastuullisesti Helsingin seurakuntien tukemiseen, mutta ehdottaa, että seurakuntien muutostarpeita arvioitaessa ja määrärahojen jakoperusteita määriteltäessä otettaisiin oikeudenmukaisesti huomioon jo tehdyt kustannuspeutukset.

Työtekijäresursseja arvioitaessa halutaan otettavaksi huomioon toimintokohtaiset erityispiirteet. Esimerkiksi Munkkiniemen seurakunnassa on vahva varhaiskasvatustoiminta, mikä näkyy myös panostuksena toimintokohtaisessa henkilöstömäärässä.

4. Luomme alueellisen kiinteistöstrategian

Seurakuntayhtymän suurimman taloudellisen taakan muodostaa kiinteistömassa. Helsingin seurakuntayhtymän kiinteistöjen käyttöaste on alentunut laskevan aktiviteetin ja vähentyneiden kävijämäärien vuoksi. Samanaikaisesti niiden kunto rapistuu iän ja viivästyneiden korjausinvestointien vuoksi.

Tyhjillään olevat, käyttämättömät ja rapistuvat rakennukset kuvastavat surullisella tavalla kirkon tilaa. Seurakunnat kantavat paikallisesti kiinteistöihin liittyvän mainehaitan. On kohtuutonta edellyttää, että seurakuntalainen pystyisi erottamaan paikallisseurakunnan ja seurakuntayhtymän vastuut kiinteistöjen ylläpidosta.

Munkkiniemen seurakunnan tilojen käyttöaste on korkea kumppanien, kuten Petrus församlingin ja Kotiryhmäverkoston, kanssa tehtävän yhteistyön ansiosta. Aika ajoin toiminnallisista tiloista on jopa pulaa, mikä osaltaan rajoittaa uusien toimintojen kehittämistä.

On välttämätöntä luoda ehdotettu alueellinen kiinteistöstrategia ja arvioida toiminnallisesti riittävä ja taloudellisesti kestävä tilojen määrä ja luonne. Paikallisilla ja alueellisilla luottamushenkilöillä on paras käsitys kunkin kiinteistön käyttömahdollisuuksista sekä seurakunnan erityistarpeista tilojen osalta.

Munkkiniemen seurakunta ehdottaa, että seurakunnan omat luottamushenkilöt ja keskeiset viranhaltijat osallistuvat aktiivisesti paikallisen ja alueellisen kiinteistöstrategian luomiseen jo sen valmisteluvaiheessa, esimerkiksi Kai Heinosen johtaman investointi- ja priorisointiryhmän työhön sen työstäessä alueellista konkreettista kiinteistösuunnitelmaa.

Yhteinen kirkkoneuvosto (YKN) päätti syyskuun 2020 kokouksessaan lähettää viime keväänä käytyjen Rohkeasti yhdessä -keskustelujen koosteen ja tavoitetilaehdotuksen seurakuntaneuvostoille ja yhteisten palveluiden yksiköille lausuntoa varten.

Oulunkylän seurakuntaneuvoston lausunto (SN 9.11.2020)

Oulunkylän seurakunnan seurakuntaneuvosto on viime vuosien aikana keskustellut useaan otteeseen Rohkeasti yhdessä –prosessin alle nivoutuvista teemoista niin kokoustyöskentelyssä kuin talouden ja toiminnan iltakouluissa/ suunnittelupäivissä.

Katsomme, että Rohkeasti yhdessä –prosessi on tärkeä ja tarpeellinen. Nyt käsillä olevassa koosteessa on paljon hyvää ja vahvaa. Kiitoksen ansaitsee prosessin lähtökohta osallistaa luottamushenkilöitä valmistelun eri vaiheissa, vaikkakaan tämä tavoite ei ilmeisesti ole toivotulla tavalla toteutunut. Keskustelut ja niiden koosteet on kirjattu selkeästi.

Paperin oleellinen ongelma nousee ehdotuksessa yhteiseksi tavoitetilaksi. Se ei nykyisellään vastaa paperin alussa esitettyihin kysymyksiin, joilla on haluttu täsmentää rohkeasti yhdessä –prosessia, tai vastaa niihin siinä määrin ylimalkaisesti suurilla linjoilla, että niiden pohjalta on vaikea nähdä yhteistä tapaa edetä. Kysymykset itsessään ovat hyvät ja tärkeät:

1. Mikä on yhteinen tahtotila siitä, miten pärjätään jatkossa?
2. Mitä tehdään yhdessä yhteisissä työmuodoissa ja mitä taas seurakunnissa?
3. Mistä karsitaan ja mitä ei enää tehdä?
4. Miten organisoidutaan ja rakennetaan yhteistyön tasoja tai puretaan niitä?

Paperi ei kuitenkaan riittävässä määrin avaa vastauksia aloituspäätöksessä esitettyihin tarpeisiin reagoida väheneviin resursseihin (lue: raha) ja siitä nousevaan tarpeeseen vähentää resursseja (lue: henkilöstö ja tilat). Tavoitetila jää siinä määrin avoimeksi, että riippuen lähtökohdista, sen antamia rajoja ja mahdollisuuksia voi tulkita hyvinkin eri tavoin. Oleellisiin kysymyksiin resursseista se ei vastaa, eikä myöskään anna riittäviä eväitä vastausten yhteiseen kirjaamiseen. Nämä voisivat toki löytyä kohdasta 'toimenpiteet tavoitetilan saavuttamiseksi', mutta mainitut toimenpiteet eivät ole riittävät. Yhteiset työntekijät, yhteistyö ja työnjako ovat tarpeellisia, mutta eivät riittäviä.

Tulevaisuuden haasteiden näkökulmasta paperin esittämät toimenpidetkaisuut ovat "laastari- ja tekohengitysratkaisu". Ei riitä, että paikkaamme erilaisia vajeita. Työtä, sen tavoitteita ja rakenteita, on katsottava radikaalisti uusiksi. Tätä kautta voimme myös varmistaa pitkät kaaret, perinteen ja tradition niiltä osin, kuin haluamme niiden säilyvän. Tulevaisuuden Helsinki ja kirkko

Helsingissä on jotain, mitä emme vielä aivan kokonaan näe. Samalla se on myös sitä, mistä me olemme syntyneet ja minkä varassa kasvaneet ja kasvattaneet tulevia sukupolvia. Tarvitaan voimavaroja säilyttää tarpeellinen ja rakentaa uutta.

Paperin vahvuuksia:

Johtaminen. Yhdeksi toimenpiteeksi esitetään johtamista. Tiedolla johtamisen käyttöönotto ja kehittäminen ovat oiva avain analysoida käsillä olevia haasteita ja etsiä verkostomaisesti, sekä myös kirkon omasta historiasta käsin, vastauksia näihin haasteisiin. Tiedolla johtaminen ja muut johtamisen ajantasaiset välineet myös muuttavat seurakuntien sisäisiä rakenteita ja suhteita. Muutokset on syytä tiedostaa, mutta niitä ei tarvitse vältellä tai pelätä.

Virastotoiminnan kehittäminen ja palvelukeskukset. Tuskin kukaan haluaa "virastokirkkoa". Eräänlainen paradoksi siis, että hyvin hoidettu ja tulevaisuuteen katsova ja kehittyvä virasto ja siihen liittyvät asiakaspalvelut (kyllä, tässä yhteydessä tietoinen sanavalinta, vaikka pääosin puhummekin Oulunkylässä seurakuntalaisista ja alueen ihmisistä ja yhteisön jäsenistä) parhaimmillaan tuovat seurakuntaa keskelle ihmisten arkea, tuovat lämpöä, huojennusta ja apua keskellä usein suuria elämänmuutoksia tai menetyksiä. Seurakuntalaisten asiointin ja palvelun kehittäminen sujuvaksi, esteettömäksi ja helpoksi niin kasvotusten kuin digitaalisesti, on keskeistä ja siihen tarvitaan paitsi kaikkia seurakuntia, myös yhtymän sisällä olevaa asiantuntemusta.

Kiinteistöstrategiasta. Iloitsemme siitä, että selvitystyö on aloitettu. Vaikka tulevaisuuden toimintamme painopisteet ovat keskeisiltä osin viestinnän eri kanavissa, rihmastomaisesti kokoontuvissa yksilö- ja ryhmätapaamisissa, kansalaisverkostoissa sekä "turuilla ja toreilla", tarvitaan myös jatkossa toimitiloja ja sakraalipaikkoja. Tarvitaan monimuotoiseen toimivaan taipuvat, helppokäyttöiset, avoimet ja esteettömät, kustannustehokkaat ja rakenteiltaan terveet toimitilat - kasvavan Helsingin kattava monitoimikirkkojen verkosto. Helsingin keskustan seurakuntalaisten ja seurakunnan eri toimintojen tarpeita täytyy katsoa pitkälle tulevaan yli nykyisten seurakuntarajojen. Helsingin keskustan historiallisille "maamerkkikirkkoille" tulee laatia erillinen strateginen toiminta- ja investointisuunnitelma, joka käsitellään muiden toimitilojen yhteydessä. Myös mainittujen maamerkkikirkkojen osalta voi olla tarpeen tehdä linjaratkaisuja strategisten toiminnallisten linjausten ja talouden realiteettien pohjalta. Yhtymän Kallion toimitilan toimintojen tilararve on syytä analysoida palvelumuotoilun keinoin ja sen pohjalta katsoa tilaratkaisut. Lähtökohtana tälle yhtymän rakennuksesta luopuminen ja olemassa olevien toimitilojen hyödyntäminen niitä kehittäen.

Lopuksi Oulunkylän seurakuntaneuvoston lausunto seurakuntarakenteesta: Seurakuntien määrä Helsingissä on arvioitava uudelleen tai vaihtoehtoisesti seurakuntien "toimintasapluuna" on katsottava uusiksi. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa yhtymärakenne vahvistuisi siten, että monet nyt seurakuntien vastuulla ja hoidossa olevat toiminnot toteutettaisiin yhtymävetoisesti. Tämä voi kuitenkin johtaa epäselviin valta- ja vastuusuhteisiin (talous, työnjohto, strategiset ratkaisut) niin virka- kuin luottamushenkilötasolla sekä seurakuntien marginalisoitumiseen ja niiden roolin heikkenemiseen. Toimiva malli voisikin olla 5-6 seurakuntaa. Tällöin seurakunnat voivat lähikirkkojen ympärille rakentuvissa jumalanpalvelusyhteisöissä vahvistaa paikallisuutta ja toisaalta toimia koko seurakunnan alueelle mm. kasvatuksen, diakonian, viestinnän ja musiikkityön saralla. Muutaman suuremman seurakunnan malli toisi myös tarvittavaa osaamista, joustavuutta ja toimintavarmuutta henkilöstö- ja taloushallinnon saralla sekä tila- ja kiinteistöhuoltoa, turvallisuutta ja asiakaspalvelua vaativiin tehtäviin (nykyiset nk. tukitoimet).

Paavalin seurakuntaneuvoston lausunto Rohkeasti yhdessä -tavoitetilasta ja toimenpiteistä 3.11.2020

Paavalin seurakuntaneuvosto on valmis sitoutumaan Rohkeasti yhdessä -prosesin arvoihin, tunnuslauseeseen ja tavoitetilaan, mutta toivoo prosessin toimenpiteisiin konkretiaa ja olennaisten asioiden kiteyttämistä. Tekstissä nyt vilisevä ”me-passiivi” jättää välillä kyseenalaiseksi sen kuka on ”me”. Samalla monet hyvät ideat ja toimintamallit hukkuvat epämääräiseen ilmaisuun.

Yksittäisiin toimenpiteisiin seurakuntaneuvosto esittää seuraavia lisäyksiä:

- Edistämme työvoiman yhteiskäyttöä, työnkiertoa ja henkilöstövaihtoa.

Kallion ja Paavalin seurakuntien käytännön kokemusten pohjalta toivomme tähän lisättävän, että kyseisissä tilanteissa sovitaan selkeästi johtamisesta ja varaudutaan erilaisten työ- ja suunnittelukulttuurien kohtaamiseen.

- Pidämme talouden tasapainossa ja turvaamme tulevaisuuden toimintaedellytykset.

Rahanjako seurakunnille ei voi perustua vain jäsenmäärään, vaan siinä pitää jatkossa huomioida seurakunnan aktiivisuus sekä arvioida, kuinka paljon seurakunnan toiminta suuntautuu myös omaan seurakuntaan kuulumattomille. Erityisesti kantakaupungin seurakunnat ovat epäoikeudenmukaisessa asemassa nykyisessä käytännössä.

Seurakuntaneuvosto myös toivoo seurakuntayhtymän puolelta talousarvioihin ja tilinpäätöksiin selkeämpiä lukuja ja sen avaamista, miten ne määräytyvät. Tällä hetkellä kokonaisuuksia on usein vaikea hahmottaa (esim. sisäiset vuokrat), mikä vaikeuttaa talouden suunnittelemista.

Lisäksi ”Tuemme talousvaikeusseurakuntia” on ilmaisuna epämääräinen ja altis monenlaisille tulkinnoille. Olisi tärkeää määritellä, viitataanko tukemisella taloudelliseen vai esim. henkiseen tai käytännölliseen tukeen.

- Selvitämme vaihtoehtoisia rakennemalleja.

Rakennemalleja selvittäessä on talouden ja toiminnan ohella pohdittava myös sitä, miten mallit tukevat paikallis- ja kaupunginosidentiteettiä. Vaikka seurakuntarajat ovat usein keinotekoisia ja ihmiset kokevat läheisyyttä muuhunkin seurakuntaan kuin omaansa, ovat oma kaupunginosa ja kotikirkko monille edelleen tärkeä osa identiteettiä.

Rakennemalli-keskusteluun on syytä aikatauluttaa piispan vireille laittama selvitystyö ja siihen liittyvät vierailut seurakunnissa.

- Terävöitämme muutospresessin viestintää kaikilla tasoilla.

Muutosprosessin johtamista (esim. vastuu, viestintä, tiedolla johtaminen, talous, henkilöstö, osaamisen johtaminen, projektin eri osa-alueet) on selkeytettävä konkreettisemmaksi eikä sisäinen viestintä saa olla epämääräistä.

Pakilan seurakunnan seurakuntaneuvoston lausunto Rohkeasti yhdessä tavoitetilasta

Pakilan seurakuntaneuvosto on käsitellyt Rohkeasti yhdessä tavoitetilaa koskevaa asiakirjaa kahdessa kokouksessaan. 6.10.20 kävimme lähetekeskustelun ja 3.11.20 käsittelimme vt. kirkkoherran tekemän lausunnon. Lausunto pohjasi 6.10.20 käytyyn keskusteluun.

Prosessi ja neljä kysymystä

Prosessin alussa nostetut neljä kysymystä:

Mikä on yhteinen tahtotila siitä, miten pärjätään jatkossa?

Mitä tehdään yhdessä yhteisissä työmuodoissa ja mitä taas seurakunnissa?

Mistä karsitaan ja mitä ei enää tehdä?

Miten organisoidutaan ja rakennetaan yhteistyön tasoja tai puretaan niitä?,

lupasivat enemmän kuin mihin prosessi on johtanut tähän mennessä. Nyt laadittu asiakirjan teksti ei vastaa näihin kysymyksiin.

Ehdotetut arvot, tunnuslause ja tavoitetila ovat kyllä hyviä suuntia, mutta eivät vastaa alussa esitettyihin kysymyksiin. Ratkaisut ja konkreettisuus puuttuvat.

Prosessin kulku on ollut sekavaa ja monisanaista. Siinä mukana pysyminen on ollut työlästä. Tilannehuone työskentelyt on koettu hankaliksi, ja niiden merkitystä ja sitä mikä vaikuttamismahdollisuus niissä oikeasti on, on kysely ja hämmästely.

Tavoitetilan yhteydessä puhutaan Helsingin seurakuntien yhteisestä strategiasta ja merkittävyydestä. Tämä herättää kysymyksen siitä, ohjaako Helsingin seurakuntien yhteistä strategiaa paikallisseurakunnan strategia vai paikallisseurakuntien strategiat Helsingin seurakuntien yhteistä strategiaa?

Pakilan seurakunnassa on juuri hyväksytty strategia ja tuomme mielellämme sen suuntaviivat mukaan yhteiseen strategiatyöskentelyyn.

Toimenpiteet tavoitetilan saavuttamiseksi

Tavoitetilaa koskevassa asiakirjassa nostettiin esille erilaisia toimenpiteitä tavoitetilan saavuttamiseksi.

Luetelluissa toimenpiteissä oli myös kannatettavia ajatuksia ja ideoita, vaikkakaan konkreettisia ratkaisuja siihen, miten niihin päästään ei vielä esitetty.

Pakilan seurakuntaneuvosto nostaa erityisesti esille seuraavat toimenpiteet:

Pidämme talouden tasapainossa ja turvaamme tulevaisuuden toimintaedellytykset

Tasapainoa on haettava kuluja karsimalla, kiinteistöistä luopumalla.

Talous pitää ennen kaikkea turvata seurakunnissa, jotta seurakunnat pystyvät hoitamaan perustyönsä ja – tehtävänsä.

Selkeytämme seurakuntien ja yhteisten palveluiden työnjakoa ja kehitämme sähköistä asiointia

Seurakuntien ja yhteisten palveluiden työnjakoa on syytä selvittää. Seurakuntien työn tulee painottua seurakuntiin. On myös syytä pohtia, onko kaikki yhteisten palveluiden työ todella tarpeellista?

Näemme yhteisen seurakuntatyön kannatettavana, jos se palvelee seurakuntalaista ja seurakuntaa sekä silloin kun sillä on mahdollista laskea kustannuksia ja purkaa päällekkäisyyksiä. Yhteisissä palveluissa on olemassa olevia hyviä tukipalveluita, joista on syytä pitää edelleen kiinni. Asiakaspalvelun parantaminen ja uudelleenjärjestäminen yhdessä ovat kannatettavia ideoita.

Luomme alueellisen kiinteistöstrategian

Kiinteistöstrategia on syytä saada valmiiksi hyvin nopeasti. Siinä on katsottava koko Helsinkiä, jotta palvelut ja kokoontumispaikat voidaan turvata koko Helsingin alueella. Tässäkin on syytä pitää seurakuntalaiset keskiössä – on turvattava kokoontumispaikat seurakuntalaisille.

Selvitämme vaihtoehtoisia rakennemalleja

Näissä asioissa on syytä kuulla seurakuntia hyvin tarkasti. On hyvä, että piispa Teemu Laajasalo teki aloitteen rakenneselvitystä koskien, koska silloin jokainen seurakunta tulee kuulluksi samalla tavalla.

Erilaiset yhteistyömallit on myös syytä tutkia. Pakilan seurakunta on valmis lisäämään yhteistyötä muiden seurakuntien kanssa.

Kevään 2020 Rohkeasti yhdessä keskustelujen koosteesta ja ehdotuksesta yhteiseksi tavoitetilaksi

Pitäjänmäen seurakunta seurakuntaneuvoston huomioita listattuna

Positiivista hengellisyys. Todetaan, että kirkolla on missionaarinen tehtävä. Liittyminen evankeliumiin.

Todetaan, että seurakunnat ovat toiminnan perusyksiköjä, kuten ovatkin.

Luottamuksen lisääminen eri toimijoiden kesken. Kannustus, tukeminen, rinnalle tuleminen, riittävän tiedon jakaminen esim. kriisitilanteissa. Hsrky- tuomiokapituli-kirkkoherrat.

Mahdolliset piiloagendat?

Yhtymän konsernirakenne? Silloin seurakuntayhtymä ottaa roolia, mikä ei sille lain perusteella kuulu.

Seurakuntien yhdistämiset. Avointa, läpinäkyvää, seurakunnat ja piispa. Johto on nyt piispalla. Tahdonilmaisut tuleva seurakuntaneuvostoilta.

Palvelukeskus – palvelut paikallisesti . Kuinka turvataan palvelujen saanti myös paikallisesti?

Virkamies, keskushallintokeskeisyys. Erityisesti vuonna 2020 Helsingin seurakuntayhtymän yhteisistä palveluista on tullut hengästyttävän paljon prosesseja, jotka työllistävät paikallisseurakuntatasolla. Yhteisen seurakuntatyön henkilövuosimäärä on lisääntynyt mittavalla tavalla viimeisten vuosien aikana.

Avoimet ovet Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026. Miten suhteutuu?

Kiinteistöstrategia. Yhtymän talosta luopuminen? Mitä tehdään seurakunnissa, entä yhteisissä palveluissa? Millainen hallinnollinen muutos tapahtuu yhteisessä seurakuntatyössä. Esim. eläköityminen ei lisää säästöjä. Tulos: entistä keskusjohtoisempaa.

Roihuvuoren seurakunnan lausunto Rohkeasti yhdessä – prosessista

1. Yhteinen tavoitetila

Asiakirjassa ehdotetut yhteiset tavoitetilat Rohkeasti yhdessä –prosessille nousevat kevään tilannehuonetyöskentelyjen tuotoksista. Roihuvuoren seurakunnan käsityksen mukaan niissä tiivistyvät olennaiset seurakuntien perusmissiosta nousevat teemat. Tavoitteita asetetaan kuitenkin kovin monia, ja jotkut niistä vaikuttavat enemmän toimenpiteiltä kuin tavoitteilta. Olisi hyvä vielä priorisoida keskeisimmät tavoitteet.

2. Rakeneratkaisut ennen tilaratkaisuja

Rohkeasti yhdessä -prosessissa painotetaan aivan oikein alueellisen kiinteistöstrategian muodostamista. Ennen kuin tunnetaan riittävän hyvin esimerkiksi mahdolliset lähivuosina vastaan tulevat seurakuntarakennemuutokset, on vaikea tehdä perusteltuja luopumispäätöksiä kiinteistöistä. Luopumispäätökset ovat peruuttamattomia. Alueellinen kiinteistöstrategia auttaa varmistamaan ettei luovuta vääristä kiinteistöistä.

3. Rovastikunnallinen yhteistyö

Toimintakulttuurin muutoshankkeen yhteydessä nousi toistuvasti esiin tarve lisätä seurakuntien välistä yhteistyötä. Vartiokylän rovastikunnan seurakuntien kesken on jo löydetty tapoja toimia näin käytännössä, ja kokemukset ovat olleet kannustavia. Hyviä kokemuksia on esimerkiksi yhteisestä aluetiedottajasta ja johtavasta lapsityöntekijästä. Rohkeasti yhdessä -prosessi lisää painetta erilaisten yhteisten työntekijöiden käyttämisen esteiden poistamiseksi.

4. Tilannehuonetyöskentely, luottamushenkilöt ja viestintä

Rohkeasti yhdessä –prosessiin yhteydessä keväällä ja alkusyksystä 2020 järjestettyihin tilannehuonetyöskentelyihin osallistui keskimäärin eniten seurakuntayhtymän yhteisten työmuotojen väkeä. Näiden lisäksi mukaan lähti jonkin verran seurakuntien työntekijöitä, mutta luottamushenkilöitä ei juuri lainkaan. Tavoite yhteisestä prosessista toteutui vain osittain. Jatkossa on syytä kiinnittää huomiota tilannehuonetyöskentelyjen ajankohtiin, työskentelyjä ei mielellään kannata järjestää ennen klo 16, jolloin monet luottamushenkilöt ovat hoitamassa omaa palkkatyötään. Myös tilannehuonetyöskentelyistä viestimiseen on syytä jatkossa panostaa enemmän kuin tähän asti on tehty.

Roihuvuoren seurakunnan seurakuntaneuvosto

2020-11-4

Lausunto Rohkeasti yhdessä tavoitetilasta

Tuomiokirkkoseurakunta kiittää yhteistä kirkkoneuvostoa siitä, että se pyytää seurakunnilta lausuntoa Rohkeasti yhdessä –prosessista. Juuri vuorovaikutuksen kautta prosessi kulkee parhaiten eteenpäin.

1. Rohkeasti yhdessä -prosessin suunnittelusta ja aikatauluista

Rohkeasti yhdessä –prosessin tavoite on turvata seurakuntien ja yhtymän yksiköiden toiminta yhteistyötä vahvistamalla toimintaympäristön haasteissa. Tähänastisessa työskentelyssä ongelmana on ollut se, ettei koko prosessia ole etukäteen suunniteltu valmiiksi siten, että sen toteutuminen olisi mahdollista. Aikataulut ovat olleet suurelta osin liian tiukkoja ja toimeksiannot tulleet niin nopeasti, etteivät seurakunnat tai luottamushenkilöt ole voineet niihin käytännössä osallistua saatikka sitoutua. Tämä ongelma koskee sekä kevään 2020 kuukausikysymyksiä, rovastikunnallisia keskusteluja että syksyn tilanhuonetyöskentelyitä. Lisäksi näiden keskustelujen kysymykset ovat käsitelleet laajoja kokonaisuuksia, konkreettisempi ja rajatumpi kysymyksenasettelu olisi palvellut paremmin.

Näiden työskentelyiden ja keskusteluiden tarkoituksena on antaa yhteiselle kirkkoneuvostolle pohjaa päätöksentekoa varten. Nyt työskentelyihin on voinut osallistua vain rajallinen määrä satunnaisia ihmisiä, jolloin lopputulos ei edusta seurakuntien tai luottamushenkilöiden mielipidettä. Nousee esille kysymys siitä, onko prosessin tässä vaiheessa tilanhuonetyöskentely oikea metodi.

2. Strategian valmistelusta

”Rohkeasti yhdessä –työskentely on osa Helsingin seurakuntien yhteistä strategian valmistelua.” Tavoitetila näyttäytyy siltä, että siihen on yhdistetty yhtymän ja seurakuntien strategiatyö. Lähtökohta on kuitenkin ongelmallinen, sillä perusyksikkönä seurakunnalla on oma strategia ja yhtymän strategia tulisi olla yhtymän toimintojen strategia. Yhtymä on palveluorganisaatio seurakunnille. Yhteisen strategian luominen tulisi siis lähteä seurakuntien strategioista. Yhteisen kirkkovaltuuston vuonna 2018 hyväksymä strateginen linjaus siirtyä prosessimaiseen ja ilmiöpohjaiseen työskentelytapaan on jäänyt puolitiehen. Linjaus ei ole peilautunut lainkaan seurakuntien omiin strategiaihin.

3. Talouden tasapainottamisesta ja tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaamisesta

Taloustilanne huomioon ottaen tulisi varsinkin rakennekysymyksissä siirtyä konkreettisiin ratkaisuehdotuksiin. Tämän luottamushenkilökauden aikana tulee tehdä päätöksiä, jotka kantavat kestävästi 20-30 vuoden päähän. Kirkkoherrain seminaari toukokuussa 2020 toi vahvasti tämän näkökulman esille. Rohkeasti yhdessä –prosessin tuloksena ei ole vielä näköpiirissä konkreettisia rakennemalliehdotuksia. Siksi on erinomaisen hyvä asia, että piispa Teemu Laajasalo teki aloitteen rakenneselvityksen tekemisestä. Tämä mahdollisuus tulee Helsingin seurakuntayhtymässä ottaa vakavasti. Tärkeää on, että Helsingissä on tulevaisuudessa vähemmän, mutta elinkelpoisia seurakuntia.

Tärkeää on myös hallittu luopuminen kiinteistöistä ja investointien kokonaiskulujen reilu leikkaaminen. Tässä tulee huomioida koko Helsingin näkökulma. Seurakuntalaisia palvelevista tiloista, joilla on suuri käyttöaste, ei tule luopua. Sen sijaan seurakuntien ja yhtymän hallinnollisista tiloista on hyvä karsia.

4. Tavoitelaehdotuksesta ja toimenpiteistä

”Vuonna 2026 Helsingin seurakunnat ovat kaupungin merkittävimpiä ja laadukkaimpia hengellisen tuen, kohtaamisen ja auttamisen yhteisöjä.” ”Seurakunnat ovat elinvoimaisia.” Näiden tavoitteiden toteuttaminen vaatii pikaisia konkreettisia päätöksiä. Tähänastinen Rohkeasti yhdessä –prosessin työskentely ei ole ollut konkretiahakuista, vaan keskustelu on jäänyt yleiselle tasolle. Näin ollen prosessi ei ole vastannut alkuperäisiin kysymyksiin mm. taloudellisten toimintaedellytysten turvaamisesta.

Itse ehdotukset toimenpiteiksi ovat hyvin organisatorisia. Niissä puhutaan työntekijöiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta, työnjaosta, henkilöstövaihdosta, osaamisen johtamisesta, tiedolla johtamisesta ja tilanhuonetyöskentelystä. Seurakuntalaisnäkökulma on esillä sähköisessä asiointissa.

Tässä tilanteessa tulisi keskittyä konkreettisiin ratkaisuihin ja päätöksiin, jotka turvaavat kirkon olemassa olon myös tuleville sukupolville. Siksi on tärkeää, että toimenpiteissä tavoitetilan saavuttamiseksi on mainittu sekä vaihtoehtoiset rakennemallit että kiinteistöstrategian luominen syksyn 2020 aikana.

Helsingissä 9.11.2020

Viivi Ali-Löytty
seurakuntaneuvoston kokousten pj.

Marja Heltelä
kirkkoherra, tuomiorovasti

Aika: 4.11.2020 kello 18.00-20.24
Paikka: Töölön kirkko, Topeliuksenkatu 4, 00260 Helsinki.

Osanottajat:

Niilo Toivonen, varajäsen, Mervi Ala-Prinkkilän tilalla
Saara Heinänen, jäsen, saapui pykälän 7 aikana.
Pertti Hyvärinen, jäsen
Sini Vuokko Koivula-Mbemba, jäsen
Arttu Lindrothin, jäsen
Tuula Tynjä, varajäsen, Jenni Lättilän tilalla
Liisa Mustajärvi, jäsen
Matti Pyhtilä, jäsen
Antti Laine, varajäsen, Laura Rissanen tilalla
Pekka Räisänen, jäsen
Ilkka Seppälä, jäsen
Jouko Seppälä, jäsen, saapui pykälän 6 aikana.
Eeva Tikka, jäsen
Tapani Tulkki, puheenjohtaja (kokoukset 6/2020 ja 7/2020)
Hannu Ronimus, kirkkoherra, puh. 050-4301180
Otto Alanen, hallintopastori, kokouksen sihteeri, puh. 050-3801666
Liisa Nöyränen, hallintosihteeri, kokouksen asianhallinta, puh. 050-5650145

Poissa: Mervi Ala-Prinkkilä
Eija Riitta Korhola
Jenni Lättilä
Anna Munsterhjelm
Laura Rissanen

2§ Kokous todettiin laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

10. § Rohkeasti Yhdessä -tavoitetilasta annettava lausunto

Päätösesitys:

Seurakuntaneuvosto merkitsee tiedoksi Rohkeasti Yhdessä yhteenvetoselostuksen ja tavoitetilaehdotuksen sekä puoltaa tavoitetilaehdotuksen (liite 1, kohta 6, sivut 10-11) määrittelyä Arvoista, Tunnuslauseesta ja Tavoitetilasta, kuitenkin sillä lisäyksellä, että Tavoitetilan asetannassa tulee lisäksi huomioida seuraavaa:

- A. Seurakuntien vapaaehtoistoiminnan ja nuorten vaikuttamistoiminnan merkitys sekä seurakuntien kyky toimia poikkeusolosuhteissa.
- B. Tavoitetilassa tulee korostaa nykyistä enemmän seurakuntien monimuotoisuutta, rohkaista profiloitumiseen sekä vastaamaan seurakuntalaisten erilaisiin hengellisiin tarpeisiin.
- C. Seurakuntien elinvoimaisuuden kannalta keskeinen kysymys on seurakuntien paikallisuuden ja monimuotoisuuden suhde. Yhdessä Helsingin seurakuntina

yksittäisten seurakuntien painopistealueet tukevat toisiaan ja muodostavat kattavan kokonaiskuvan, joka palvelee erilaisten helsinkiläisten moninaisia tarpeita parhaiten.

- D. Paikallisuutta käsitellessä on myös tärkeää ymmärtää, ette helsinkiläiset eivät ole yksipaikkaisia, vaan yhdellä ihmisellä on elämässään useita paikkoja eivätkä ne rajoitu seurakuntarajojen mukaisesti.

Konkreettisesti yllä kuvattujen kohtien A-D sisällön voi esimerkiksi muotoilemalla Tavoitetilan toisen kappaleen ensimmäinen ja toinen virke voitaisiin sanoittaa seuraavalla tavalla: ”Seurakunnat ovat **monimuotoisia, elinvoimaisia, avoimia, yhteistyöhakuisia, ulospäinsuuntautuneita, vastuunsa ympäristöstä tuntevia sekä paikallisuutta edistäviä ja erilaisten helsinkiläisten tarpeisiin vastaavia kristillisiä yhteisöjä. Seurakunnissa vapaaehtoistoiminnalla, nuorten vaikuttamistoiminnalla ja joustavalla toimintakyvyllä poikkeusoloissa on vielä nykyistä keskeisempi merkitys.**”

Päätös:

Seurakuntaneuvosto merkitsi tiedoksi Rohkeasti Yhdessä yhteenvetoeselostuksen ja tavoitetilaehdotuksen sekä puolsi tavoitetilaehdotuksen (liite 1, kohta 6, sivut 10-11) määrittelyä Arvoista, Tunnuslauseesta ja Tavoitetilasta, kuitenkin sillä lisäyksellä, että Tavoitetilan asetannassa tulee lisäksi huomioida seuraavaa:

- A. Seurakuntien vapaaehtoistoiminnan ja nuorten vaikuttamistoiminnan merkitys sekä seurakuntien kyky toimia poikkeusolosuhteissa.
- B. Tavoitetilassa tulee korostaa nykyistä enemmän seurakuntien monimuotoisuutta, rohkaista profiloitumiseen sekä vastaamaan seurakuntalaisten erilaisiin hengellisiin tarpeisiin.
- C. Seurakuntien elinvoimaisuuden kannalta keskeinen kysymys on seurakuntien paikallisuuden ja monimuotoisuuden suhde. Yhdessä Helsingin seurakuntina yksittäisten seurakuntien painopistealueet tukevat toisiaan ja muodostavat kattavan kokonaiskuvan, joka palvelee erilaisten helsinkiläisten moninaisia tarpeita parhaiten.
- D. Paikallisuutta käsitellessä on myös tärkeää ymmärtää, ette helsinkiläiset eivät ole yksipaikkaisia, vaan yhdellä ihmisellä on elämässään useita paikkoja eivätkä ne rajoitu seurakuntarajojen mukaisesti.
- E. Katsomme, että paikallisuus toteutuu parhaiten pienissä yhteisöissä, minkä takia on tärkeää, ettei tehdä pienyhteisöjä rikkovia rakenteellisia uudistuksia kohti yhä suurempia seurakuntia. Osana paikallisuutta on tuettava sellaisia seurakuntamalleja, jotka tukevat ihmisen kokoisia yhteisöjä. Nykyisiä suuria seurakuntia on kannustettava ja tuettava seurakuntaa pienempien yhteisöjen syntymiseen.

Konkreettisesti yllä kuvattujen kohtien A-E sisällön voi esimerkiksi muotoilemalla Tavoitetilan toisen kappaleen ensimmäinen ja toinen virke voitaisiin sanoittaa seuraavalla tavalla: ”Seurakunnat ovat **monimuotoisia, elinvoimaisia, avoimia, yhteistyöhakuisia, ulospäinsuuntautuneita, vastuunsa ympäristöstä tuntevia sekä paikallisuutta edistäviä ja erilaisten helsinkiläisten tarpeisiin vastaavia kristillisiä yhteisöjä. Seurakunnissa vapaaehtoistoiminnalla, nuorten vaikuttamistoiminnalla ja joustavalla toimintakyvyllä poikkeusoloissa on vielä nykyistä keskeisempi merkitys.**”

Selostus:

Yhteinen kirkkoneuvosto (YKN) teki 15.8.2019 päätöksen (227 §) Helsingin seurakuntayhtymän eri toimijoiden välisen Rohkeasti yhdessä –työskentelyn käynnistämisestä. Työskentelyn tavoitteena on turvata Helsingin seurakuntien ja yhtymän yhteisten palveluiden toimintaedellytykset yhteistyömuotojen vahvistamisella toimintaympäristön haasteissa.

Rohkeasti yhdessä –työskentelyä pohjustavat kaikki ne toimenpiteet ja linjaukset, joita tehtiin vuosina 2015-2018 Toimintakulttuurin muutos –hankkeen aikana. Taloudellisen tilanteen kiristymisestä liikkeelle lähtenyt prosessi laajeni säästötoimenpiteiden lisäksi käsittämään monia toimintatapoihin liittyviä uudistuksia, kuten nopeampaa reagointia käsillä oleviin asioihin, seurakuntalaisten osaamisen vahvempaa tunnistamista, jalkautumista yhä enemmän helsinkiläisten pariin sekä jäsenlähtöistä ajattelua.

Rohkeasti yhdessä –työskentelyn kevään 2020 tavoitteena oli luoda yhteistä tavoitetilaa, jota olisi mahdollista työstää syksystä 2020 lähtien tarkemmaksi tavoitetilaksi ja toimenpidesuunnitelmaksi. Näin seurakuntien ja niiden yhteinen työ mahdollistuu parhaalla mahdollisella tavalla myös tulevana vuosina, vaikka resurssit ovat jäsenmäärän voimakkaan laskun vuoksi selkeästi supistumassa. Rohkeasti yhdessä –prosessi kestää kuluvan valtuustokauden eli vuoden 2022 loppuun saakka.

Rohkeasti yhdessä aloituspäätöksessä esitetään prosessille seuraavat täsmällisemmät kysymykset:

- Mikä on yhteinen tahtotila siitä, miten pärjätään jatkossa?
- Mitä tehdään yhdessä yhteisissä työmuodoissa ja mitä taas seurakunnissa?
- Mistä karsitaan ja mitä ei enää tehdä?
- Miten organisoidutaan ja rakennetaan yhteistyön tasoja tai puretaan niitä?

Rohkeasti yhdessä –prosessissa kerättiin kevään 2020 aikana yhteisen tavoite-tilan pohja-aineistoa kaikkia Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden toimijoita koskevilla Rohkeasti yhdessä –kuukausikysymyksillä (tammi-maaliskuu), rovastikunnallisilla keskusteluilla, Tilannehuone-työskentelyillä ja kirkkoherrojen työskentelyillä. Osa suunnitelluista työskentelyistä jouduttiin perumaan Korona-tilanteen vuoksi.

Kesän 2020 aikana pohja-aineistosta laadittiin liitteenä oleva kooste ja ehdotus yhteiseksi tavoitetilaksi. Tavoittilan muoto heijastelee Rohkeasti yhdessä –prosessin ja jatkuvan strategiaproessin tiivistä yhteyttä keskenään. Rohkeasti yhdessä –prosessi on osa laajempaa, jatkuvasti käynnissä olevaa seurakuntien yhteistä strategiaproessia. Jatkuvan strategiaproessin lähtökohtana on, että itsenäiset seurakunnat laativat paikallisesti omat strategiset linjauksensa, mutta Helsingin seurakuntien ja niiden yhteisen työn kokonaisuutta on tämän lisäksi tärkeää ja mahdollista tarkastella myös yhdessä. Minkälaiseen tulevaisuuteen haluamme paikallisten tarpeiden lisäksi olla yhdessä matkalla? Miten varmistamme yhdessä sen, että kirkko on läsnä helsinkiläisille myös tulevana vuosina?

Ehdotus tavoitetilaksi on siten yhdistelmä Rohkeasti yhdessä –prosessin tämän valtuustokauden tavoitteita ja jatkuvan strategiaproessin vielä pidemmälle tähtäviä tavoitteita. On olennaisen tärkeää, että nämä kaksi lähtökohtaisesti limittäistä prosessia kulkevat valmistelun kaikissa vaiheissa samaan suuntaan. Tavoittilaehdotuksessa

olevat arvot, tunnuslause ja tavoitetila eli visio yhdistävät sekä Rohkeasti yhdessä -prosessia että jatkuvaa strategiaproessia.

Tarkoituksena on, että pidemmän tähtäimen tavoitteita ja syksyllä 2019 luodun tilannekuvan haasteisiin vastaamista tarkastellaan lähemmin muiden muassa jatkuvaan strategiaproessiin kuuluvan Tulevaisuuspäivän 14.11.2020 yhteydessä. Tavoitetilaehdotuksen lopussa luetellut toimenpide-ehdotukset liittyvät ennen kaikkea tämän valtuustokauden tavoitteisiin ja siten Rohkeasti yhdessä – prosessiin.

Rohkeasti yhdessä –prosessin omistajana toimiva yhteinen kirkkoneuvosto on hyväksynyt ehdotuksen yhteiseksi tavoitetilaksi ja lähettänyt sen seurakuntaneuvostoille ja yhteisten palveluiden yksiköille lausuntoa varten. Tämän jälkeen yhteinen kirkkoneuvosto voi käsitellä saatua palautetta marraskuun kokouksissaan ja lähettää esityksensä yhteisestä tavoitetilasta yhteiselle kirkkovaltuustolle, joka puolestaan voi päättää lopullisesta yhteisestä tavoitetilasta 10.12.2020.

Yhteisen tavoitetilan lisäksi Rohkeasti yhdessä –prosessia on tarkoitus edistää syksyllä 2020 erityisesti neljän asiakokonaisuuden osalta: alueellisen kiinteistöstrategian laatiminen, yhteisten palveluiden ja seurakuntien välisen työnjaon kehittäminen, erilaisten rakennemalliskenaarioiden luominen sekä talouden tasapainottaminen. Valittu painotus perustuu erityisesti kirkkoherrojen kevätseminaarissa 18.-19.5.2020 ilmaistuihin toiveisiin.

Nyt syksyn 2020 aikana muodostuva aineisto etenee vuoden lopussa ensin Rohkeasti yhdessä –ohjausryhmän ja tämän jälkeen vuoden 2021 tammi- kuussa yhteisen kirkkoneuvoston käsittelyyn. Tämän lisäksi alueellisen kiinteistösuunnitelman laadintaa edistetään kiinteistöjohtaja Kai Heinosen johdolla Investointi- ja priorisointityöryhmän toimesta

Keskeisenä tavoitteena koko Rohkeasti yhdessä –prosessissa on talouden tasapainottaminen ja tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaaminen. Tähän tähtäävät niin yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjaon selkeyttäminen, rakenneratkaisujen selvittäminen kuin alueellisen kiinteistösuunnitelman laatiminenkin. Näiden lisäksi talouden tasapainottamistarpeet ja –mahdollisuudet selvitetään ja kootaan yhteen. Työskentelyn tavoitteena on aiempien laskelmien pohjalta laatia talouskehyslaskema vaihtoehtoisine skenaarioineen vuoteen 2026 asti. Laskelmissa otetaan huomioon erityisesti vero- ja toimintatulojen sekä henkilöstö- ja kiinteistömenojen kehitys. Työskentelyssä laaditaan myös toimenpidesuunnitelma talouskehityksen toteuttamisen mahdollisuuksista. Lisäksi syksyn aikana on tarkoitus järjestää kevään tapaan rovastikunnallisia keskusteluja, joissa mukana olisivat ainakin rovastikunnan kirkkoherrat ja seurakuntaneuvostojen varapuheenjohtajat.

Liite:

Liite 1: Rohkeasti Yhdessä -yhteenvetoselostus ja tavoitetilaehdotus.

Puheenjohtaja antoi oikaisuvaatimusohjeet ja valitusosoituksen.

Töölön seurakunnan seurakuntaneuvoston puolesta

Tapani Tulkki, puheenjohtaja
Otto Alanen, sihteeri

Otteen vakuudeksi

Helsingissä 6.11.2020

Otto Alanen
Hallintopastori
Töölön seurakunta

Rohkeasti yhdessä Vartiokylän seurakunnan lausunto

Vartiokylän seurakunnan seurakuntaneuvosto antaa seuraavan lausunnon rohkeasti yhdessä -prosessista.

Vartiokylän seurakunnan seurakuntaneuvosto katsoo, että voimme sitoutua yhteiseen tahtotilaan ja yhteiseen tunnuslauseeseen "Rohkeasti kristitty". Tavoitela on selkeä ja konkreettinen. Toimenpide-ehdotukset ovat toteuttamiskelpoisia, mutta niitä tulisi vielä hieman tarkentaa ja keskenään priorisoida. Niissä on selkeästi ylätasoa laajempia tavoitteita ja sitten yksittäisempiä konkreettisia tapoja, joilla tavoitteita saadaan toteutettua. Esimerkkinä tästä: "Edistämme työvoiman yhteiskäyttöä, työnkiertoa ja henkilöstövaihtoa" - kohta on mielestämme ikään kuin alakohta toimenpiteelle "Selkeytämme seurakuntien ja yhteisten palveluiden työnjakoa"... Tai alueellinen kiinteistöstrategia on nähdäksemme toimenpiteen "Pidämme talouden tasapainossa ja turvaamme tulevaisuuden toimintaedellytykset" alakohta. Eli näitä voisi määritellä tarkemmin, jotta olisi selkeämpää se, mitä tavoitellaan ja millä konkreettisilla toimenpiteillä.

Toimenpide-ehdotuksia tulisi myös tarkentaa myöhemmin siten, että niihin lisättäisiin aikataulut sekä ketkä tai mitkä tahot ovat niitä toteuttamassa ja ovat vastuussa niiden toteutumisesta. Seurakuntaneuvostoille tulee tuoda tiedoksi tarkemmat projektisuunnitelmat jokaiseen toimenpidekokonaisuuteen liittyen. Seurakuntien ja yhteisten palvelujen roolia tulisi myös tarkentaa toimenpide-ehdotuksissa, ettei tehtäisi päällekkäisyyksiä ja toimittaisiin yhdessä kohti yhteistä tavoitetta.

Koko Rohkeasti yhdessä -työstö on vahvasti sisäistä keskustelua, sisäisten rakenteiden ja tekemisten pöyhimistä. Kaikissa toimenpide-ehdotuksissa tulisi kuitenkin ottaa huomioon, mitä helsinkiläiset tarvitsevat ja mitä seuraavan kahden vuoden aikana toimintaympäristössä tapahtuu.

Työstön yhteydessä on erityisen tärkeää huomioida toiminta- sekä vuokramäärärahojen ja vuokrien periaatteiden tarkistaminen osaksi työtä.

Vuosaassa 26.11.2020

Helsingin seurakuntayhtymän yhteiselle kirkkoneuvostolle

LAUSUNTO ROHKEASTI YHDESSÄ TAVOITETILA EHDOTUKSESTA

Paljon hyvää kuten

- a) Kevään kuukausikysymysten johtopäätöksissä kirjattu: *”Pärjätäksemme jatkossa, emme saa hukata omaa identiteettiämme ja toimintamme ydintä: evankeliumia. Kaikkia tulevia ratkaisuja on arvioitava tätä vasten: pysymmekö uskollisina ytimeistämme nouseville arvoille ja tehtäville? Mitkä ratkaisut palvelevat parhaiten näiden toteutumista?”*
- b) Tavoitelaehdotuksen arvot on otettu suoraan Ovet auki – kirkon strategia vuoteen 2026:sta: *”Usko, toivo ja rakkaus (1. Kor. 13:13) kertovat, mitä asioita pidetään Helsingin seurakuntayhtymässä hyvinä ja tavoiteltavina. Kristillinen arvopohja määräytyy meille näiden pohjalta kestäväällä ja selkeällä tavalla. Uskon kautta syntyvä yhteys Jumalaan luo kristityn ja seurakunnan elämään perustan.”*
- c) Toimenpiteissä tavoitetilan saavuttamiseksi: *”Kaikkien näiden toimenpiteiden taustalla on ymmärrys siitä, että kirkon luovuttamaton perusta ja ominaispiirre on evankeliumi ja sen julistus. Tämä erottaa meidät kaikista muista kaupungin toimijoista ja on suurin vahvuutemme. Teemme työtämme rukoillen. Tehtävämme on määritelty lähetyskäskyssä. Kirkon tulee julistaa rohkeasti Sanaa ja uskoa itse siihen, mitä se julistaa.”*

Kysymyksiä

- Miksi yllä mainittu c) ei sitten itse toimenpiteissä näy? *”Tätä pyritään toteuttamaan seuraavasti: Vahvistamme keskinäistä arvostusta ja luottamusta, Selkeytämme seurakuntien ja yhteisten palveluiden työnjakoa, Edistämme työvoiman yhteiskäyttöä, työnkiertoa ja henkilöstövaihtoa, Panostamme strategisen osaamisen johtamiseen, Vahvistamme tiedolla johtamisen käytäntöjä, Kehitämme sähköistä asiointia, Pidämme talouden tasapainossa ja turvaamme tulevaisuuden toimintaedellytykset, Selvitämme vaihtoehtoisia rakennemalleja, Luomme alueellisen kiinteistöstrategian syksyn 2020 aikana, Edistämme kaikkia edellä mainittuja toimenpiteitä erityisesti erilaisin Tilannehuone-työskentelyin.*
- Koska talouden tasapainottaminen on Rohkeasti yhdessä –prosessin keskeinen tavoite, niin toteutuuko se em. toimenpiteillä?
- Miten tätä mitataan: *”Vuonna 2026 Helsingin seurakunnat ovat kaupungin merkittävimpiä ja laadukkaimpia hengellisen tuen, kohtaamisen ja auttamisen yhteisöjä.”* Onko vastaus tämä: *”Kirkko on helsinkiläisille niin merkityksellinen, että vähintään puolet helsinkiläisistä haluaa kuulua siihen.”*

Lisäksi koettiin, että tavoitetilasta ja toimenpiteistä on vaikea saada kiinni, mitä se tarkoittaisi käytännön seurakuntatyössä? Vaikuttaa siltä, että tämä on enemmän yhtymän tasolta ajateltu kuin seurakuntien. Tavoitela koettiin ylätasoinen puheeksi ja aika abstraktiksi. Siihen toivottiin enemmän konkreettisuutta.

Vuosaaren seurakuntaneuvoston puolesta

Jussi Mäkelä
kirkkoherra

Hallinto-osaston lausunto Rohkeasti yhdessä –prosessissa laadittuun tavoitetilaan ja koosteeseen

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti 10.9.2020 lähettää kevään keskusteluista laaditun koosteen ja tavoitelaehdotuksen seurakuntaneuvostoille ja yhteisten palveluiden yksiköille lausuntoa varten. Lausunnot pyydetään palauttamaan marraskuun loppuun mennessä. Lausunnoissa pyydetään ottamaan kantaa siihen, voidaanko tavoitelaehdotuksen sisältöön ja muotoon sitoutua. Minkälaisia muutosehdotuksia mahdollisesti toivotaan? Seurakuntaneuvostot ja yhteisten palveluiden yksiköt voivat lisäksi halutessaan tehdä konkreettisia ehdotuksia Rohkeasti yhdessä –prosessin jatkotoimenpiteiksi.

Pyydettyinä lausuntona hallinto-osaston johtoryhmä lausuu kohteliaasti seuraavaa:

Hallinto-osaston yksiköiden työntekijäpalaverissa on käyty keskustelua Rohkeasti yhdessä tavoitetilasta ja osaston lausunto on koottu näissä keskusteluissa esiin nousseiden huomioiden pohjalta.

Sanoista tekoihin

Hallinto-osaston yksiköt näkevät esitetyn muotoilun tavoitetilaksi hyvänä, mutta samalla toteavat, ettei se riittävässä määrin anna pohjaa toiminnan priorisointien tekemiseen.

Rohkeasti yhdessä prosessissa on sama suunta kuin edellisessä Toimintakulttuurin muutos (TKM) -prosessissa. Sillä erolla, että nyt on vielä enemmän tosi kyseessä. Talouden tasapainottaminen vaatii henkilöstömäärän vähentämistä ja kiinteistöistä luopumista. On hyvin tärkeää, että prosessi toteutetaan henkilöstöä kuunnellen, kunnioittaen, riittävästi viestien ja ”psykologista sopimusta” rikkomatta. Henkilöstö on turhautunut puheeseen, nyt on tekojen aika. On siirryttävä sanoista tekoihin.

Katsomme, että rakennemuutos on ensisijainen edistettävä asia meneillään olevassa hankkeessa. Muiden tavoitteiden saavuttaminen on nykyisellä rakenteella haasteellista, ellei mahdotonta. Lisäksi peräänkuulutamme aitojen strategisen valintojen tekemistä. Resurssien vähetessä on oleellista päättää mihin keskitymme tulevaisuudessa.

Hallinto-osaston yksiköiden rooli

Hallinto-osaston tehtävänä on hoitaa yhteisiä hallintopalveluja ja siten mahdollistaa seurakuntien keskittymisen hengelliseen ydintehtävänsä.

Toimintakulttuuriamme muutetaan tietoisesti Rohkeasti yhdessä –prosessissa, jossa on tuotettu lausuntokierroksella oleva yhteinen visio uudelta alustamisesta ja rohkeasta toimintatavasta, jota tavoitellaan konkreettisesti esimerkiksi vahvistamalla tiedolla johtamista ja kehittämällä yhteisiä toimintaprosesseja. Meidän on kuitenkin tiedostettava, että vision tavoittaminen etenemisehdotuksen mukaisesti edellyttää meiltä myös muutoksia nykyisiin tietojärjestelmiin.

Tavoitetilan toteuttaminen edellyttää työkaluja, jotka mahdollistavat kuvatus toimintamuutoksen niin seurakunnissa kuin yhteisissä palveluissa. Modernin asiakkuudenhallintajärjestelmän hankinnassa tulee huomioida, että toimintaa tulee olla mahdollista entistä enemmän suunnitella ja toteuttaa segmentoidusti ja jäsenlähtöisesti sekä tuottaa asiakkaille digitaalisia palveluja. Toimintavarojen supistuessa asiakastiedon tulevat käyttäjät ovat myös entistä suuremmissa määrin vapaaehtoistyöntekijät, joiden osuutta toiminnassa ja sen suunnittelussa tulee kasvattaa ja osallisuutta lisätä (kirkko ”alustana”).

Tulevaisuuden muutosten johtaminen edellyttää entistä enemmän panostusta kaikkien esimiesten ja johtajien talousosaamiseen. Taloussuunnittelun perusteiden ja taloudellisuuteen vaikuttavien mahdollisuuksien tunnistaminen tulee olla tulevaisuudessa osana kaikkien esimiesten ja johtajien päivittäistä johtamisosaamista. Tähän on syytä kiinnittää huomiota esimerkiksi yhteisessä sisäisessä koulutuksessa.

Keskusrekisterin näkökulmasta tärkeää on vahvistaa yhteistyötä muiden keskusrekisterien (seurakuntatalouksien) ja Kirkkohallituksen kanssa. Helsingin seurakuntien keskusrekisterillä on yhteistyössä aktiivinen rooli. Tavoitteena on vahvistaa sähköistä asiointia siten, että se on tulevaisuudessa pääasiallinen asiointitapa sekä sisäisillä että ulkoisilla asiakkailla. Tavoitteena on yhtenäistää ja tehostaa toimintatapoja siten, että asiakaspalvelun laatu paranee ja prosessien läpimenoaika lyhenee. Kaikki kirkonkirjojenpito keskitetään keskusrekistereihin.

Hankintapalvelu tukee osaltaan yhdessä tekemistä. Suomen suurimpana seurakuntataloutena ostotoimintamme antaa mahdollisuuden vaikuttaa yhteiskunnallisesti ja paikallisesti. Asianmukaisesti kilpailutetut ja tehdyt sopimukset täyttävät lainsäädännön verovaroin toimivalle julkisyhteisölle asetetut vaateet samalla kun niiden puitteissa toimien hankimme tarvitsemamme tuotteet ja palvelut.

Eri tahojen ostosopimuksia yhdessä toteuttamalla saavutetaan päätösprosesseihin sujuvuutta, ostotoimintaan selkeyttä sekä mahdollisuus jatkossa kehittää hankintojamme yhteisesti määriteltyn suuntaan huomioiden meille tärkeät asiat (taloudellisuus, ympäristötavoitteet, sosiaaliset näkökohdat). Suurempi ostovolyyymi tuottaa rahallisia säästöjä samalla kuin voimme asettaa vaatimuksia muihin sitoumuksiimme ja tavoitteisiimme pääsemiseksi (esim. Hiilineutraali kirkko tai kirkon ympäristödiplomi tai vaikkapa mahdolliset tavoitteemme syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja siten mm. työllisyysvelvoitteiden käyttö sopimuksissa).

Henkilöstöpalveluiden rooli

Kysymys on isoista muutoksista, jotka aiheuttavat epävarmuutta koko organisaatiossa.

On tärkeää, että henkilöstöpalvelut ovat mukana Rohkeasti yhdessä tavoitteista keskusteltaessa:

- Vaihtoehtoisten rakennemallien selvittäminen, joka tuo uusia mahdollisuuksia edistää mm. työvoiman yhteiskäyttöä, työnkiertoa ja henkilöstövaihtoa.
- Keskustelu työnjaosta seurakuntien ja henkilöstöpalveluiden välillä esim. HR-asioiden ja järjestelmien osalta
- strateginen osaamisen johtamisen tukeminen
- tiedolla johtamisen edistäminen mm. miten hyödyntää henkilöstötietoa johtamisessa
- pidämme talouden tasapainossa ja turvaamme tulevaisuuden toimintaedellytykset.

Rohkeasti yhdessä -prosessi muuttaa ajattelua ja toimintaa yhteisten tavoitteiden asettamisen, yhdessä tekemisen ja yhteisten etujen tunnistamisen suuntaan. Yhdessä olemme enemmän ja saavutamme tavoitteemme paremmin kuin yksin.

Projektikulttuurin kehittäminen

Rohkeasti yhdessä –tavoitetilan saavuttaminen edellyttää meiltä organisaationa myös entistä kypsempää projektikulttuuria. On erityisen suositeltavaa tutustua ohjelmajohtamisen malliin, jossa Helsingin seurakuntien yhteisestä Rohkeasti yhdessä -visiosta johdetaan strategisia kokonaisuuksia ja ohjelmia (esimerkiksi digitaalisuusohjelma tai -suunnitelma), joita edelleen tehdään todeksi hallittujen

projektien avulla. Tämä edellyttää avoimen ja läpinäkyvän johtamisen koko organisaation laajuista yhteisen projektisalkun käyttöönottoa, mitä yhteinen seurakuntatyö jo ansiokkaasti pilotoi.

Kiinteistöosaston ajatuksia ja vastauksia Rohkeasti yhdessä 2023 –prosessiin 30.11.2020

Rohkeasti yhdessä -prosessista

- Kuukausikysymyksiin ei ole vastattu, koska vain seurakuntien piti pohtia niitä. Kuukausikysymyksiin ei pyydetty vastauksia yhteisiltä palveluyksiköiltä
- Tilannehuonetyöskentelyyn ollaan tutustuttu kiinteistöosaston toimintaan liittyvien Tilannehuonetyöskentelyjen kautta.
- Erilaista informaatiota tulee niin paljon, että kaikkeen ei ehdi reagoida, joten osa menee väistämättä ”ohi”.
- Rohkeasti yhdessä prosessi aloitettiin ennen kuin Toimintakulttuurin muutos – projekti oli lopetettu. Jäi epäselväksi, saavutettiinko toimintakulttuurin muutos – projektilla muita pysyviä muutoksia kuin toimitilojen vähentäminen 22 prosentilla pinta-alassa mitattuna. Miten kävi kaikille Toimintakulttuurin muutoksen 130 tavoitteelle?
- Rohkeasti yhdessä prosessi on kuitenkin välttämätön, sillä rahavarat hupenevat ja ellei asialle tehdä jotain ja tietoisuus kirkon toiminnasta yhteiskunnassa heikkenee koko ajan, ellei sitä pidetä näyttävästi jollain tavoin esillä.
- Konkretia puuttuu, työaika kuluu kaikilta ja prosessi tulee erittäin kalliiksi
- Tulevaisuus –seminaarissa ilmaistiin erittäin hyviä ajatuksia ja mielipiteitä, mutta miten ne saadaan konkretisoitua kirkon toimintaan Helsingissä?
- Asiasta on liikaa ylimalkaista selittävää tekstimateriaalia ja informaatiota. Asia pitää konkretisoida ytimekkääksi viestiksi, joka on helppo muistaa ja mieltää.

Yhteinen tahtotila – tavoitetilasta?

- Konkreettinen jäsenmäärä tavoite on hyvä ja selkeä.
- Yhteisen tavoitetilan verbaalinen kuvaus ei poikkea juurikaan siitä, millaisena Helsingin seurakuntien tavoitetilaa on voitu pitää jo aikaisemminkin.
- Kiinteistöosasto on selkeästi palvelufunktio ja sen tehtävänä on mahdollistaa tavoitetilan toteutuminen. Kiinteistöosaston toiminta on koko ajan tukenut myös nyt kuvattua toiminnallista tavoitetilaa.
- Kiinteistöosasto toimii rationaalisesti taloudellisuus -pohjalta kun seurakunnat toimivat vahvasti hengellisen työn kautta. Tämän johdosta niiden konkreettista toimintaa ja tavoitteita ei ole helppoa yhteismitallistaa yhden tavoitetilan puitteisiin.
- Toiminnassa kannattaa keskittyä myös yhteistyösuhteiden kehittämiseen. Esiinnyttään muiden yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa, mahdollisesti niiden tiloissa, yhdessä meidän tiloissamme ja kaupungin julkisissa tiloissa ja haetaan tunnettuutta ja näkyvyyttä yhteistyöllä näiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Tällöin ei välttämättä tarvitse aina investoida omiin toimitiloihin ja niiden ylläpitämiseen.

- Ympäristövaikuttamisen keinoin voidaan osoittaa myös kirkkoon kuulumattomille ei-jäsenille kirkon yhteiskunnallisen toiminnan merkitys ja kirkon arvot ja rohkaista heitä liittymään kirkkoon.

Mitä tehdään yhdessä yhteisissä työmuodoissa ja mitä taas seurakunnissa?

- Kiinteistöosaston toimenkuva ja työnjako seurakuntien kanssa on suhteellisen selkeä.
- Jos halutaan vähentää seurakuntien vastuita niin kanttorit ja diakoniatoiminnan voisi keskittää yhden yhteisen palvelukeskuksen hoidettavaksi, jolloin kaikki varustamot kuuluisivat tämän palvelukeskuksen organisaatioon.

Mistä karsitaan ja mitä ei enää tehdä?

- Kehitetään organisaatorakennetta siten, että samoja asioita ei käsiteltäisi ja päätettäisi pahimmassa tapauksessa seitsemään kertaan. (Osaston johtoryhmä-johtajisto-johtoryhmä-ykn-ykv-tuomiokapituli-kirkkohallitus)
- Huolehditaan siitä, että perustehtävien suoritukseen on riittävät resurssit.
- Keskitytään vain harvoin valittuihin projekteihin eikä hajoteta henkisiä ja fyysisiä voimavaroja liian moniin hankkeisiin.
- Viedään valitut hankkeet selkeästi suunniteltuun päätökseen.

Miten organisoidutaan ja rakennetaan yhteistyön tasoja tai puretaan niitä?

- Seurakuntien määrää tulee vähentää ja kaikkien työntekijöiden tulee olla seurakuntayhtymän palkkalistoilla, jolloin työntekijäresursseja voidaan paremmin kohdentaa sinne, missä niitä tarvitaan.
- Seurakuntarajat kannattaa purkaa siten, että henkilöstö liikkuisi tarpeen mukaan seurakunnasta toiseen työtilanteen mukaan.
- Tarjotaan paremmat kirkon palvelut jäsenille. Keskitytään jäseniin, jotta kokevat saavansa vastinetta maksamilleen kirkollisveroilta.

YSKÄN tiimien koonti-tiivistelmä

-Tavoitetilaa koettiin pääsääntöisesti asiaksi, johon on helppo sitoutua.

-Tavoitelaehdotukset ovat pääosin hyviä, mutta hallintoon ja sisäisiin prosesseihin viittaavia ja sisäänpäin kääntyneitä. Näkökulma on kovin kirkkokeskeinen, kirkon etu - keskeinen, ja siitä jää puuttumaan, keitä varten kirkko Helsingissä on

-Tavoitelaehdotusta tulisi heijastella suhteessa toimintaympäristöön. Onko helsinkiläinen todella keskiössä vai meidän rakenteet? Missä on asiakkaan, siis seurakuntalaisten ja helsinkiläisten ääni? Jos helsinkiläisten (ihmisten) tarpeet laitetaan keskiöön, ei tarvitse vastakkainasettelua- seurakunnat vs. yhteiset palvelut

- Tekstissä risteilevät sekä käsitteet *yhteiset palvelut*, että *yhteinen seurakuntatyö*. Tulee mieleen, onko kysymyksiin vastatessa aina tiedetty käsitteiden ero?

- Yhteistyö ja osallisuus tämän kaupungin jo olemassa olevien kansalaisjärjestöjen, kaupungin verkostojen ja eri katsomuksellisten verkostojen kanssa ja sen vaikutus strategiaan ei tule ilmaistuksi.

- Jatkotoimenpiteisiin liittyen nousi esiin vahvasti se ajatus, voitaisiinko prosessiin osallistumista vahvemmin velvoittaa. Kokemus työskentelyistä on ollut se, että seurakuntien edustajia on paikalla vähemmän kuin yhteisten palveluiden (etenkin yhteisen seurakuntatyön) ja luottamushenkilöitä todella vähän. Jos seurakuntien työntekijät eivät aktivoitu, jääkö tästäkin prosessista lopulta heille se tunne, että se oli yhtymävetoinen ja heille sanelemalla annettu?

-Tilannehuonetyöskentelyn käyttö erityisesti kuvattujen tavoitetilakohtien edistämiseksi:

- Tilannehuonetyöskentely palvelee tietynlaisia ominaisuuksia omaavia työntekijöitä, mutta osa karsastaa tätä menetelmää.
- Ryhmiin jakautuminen ja niissä keskustelu koetaan sattumanvaraisena. Ajan lyhyys ja nopeatempoinen työskentely ei johda todelliseen dialogiin.
- Työskentelyjen aihekokonaisuudet ovat olleet melkoisen isoja. Voisiko niitä palastella pienemmiksi?

-Jäimme kaipaamaan mainintoja laajoista yhteistyöverkostoista, joita niin yhteisissä palveluissa kuin seurakunnissakin on runsain mitoin ja laajasti.

” Useissa vastauksissa todettiin, että sielunhoidollinen- ja perheneuvontatyö, oppilaitostyö, erityisnuorisotyö ja erityisdiakonia tekevät hyvin paljon samaa kuin seurakunnat.”

-Jos tällaisia asioita on näkyvissä virallisissa papereissa, pitäisi niille on näkyvissä myös perusteet ja avata asiaa kunnolla

-teksti herättää pelkoa kilpailutilanteesta ja siitä, että joutuu hakemaan oikeutusta omalle työlleen, mikä ei tue terveellistä, turvallista ja toimivaa työkuultuuria

- Erityistyömuodot ovat saaneet paikkansa ja ansainneet luotettavan kumppanin maineen yhteisöissä pitkän työn tuloksena ja se on edellyttänyt riittävän sitoutunutta läsnäoloa

- Tärkeä ottaa huomioon se, että näistä työmuodoista tehdään sopimukset yhteistyökumppanin kanssa ja sopimus sitoo molempia osapuolia esim. tiettyyn määrään läsnäoloa.

-jos tavoitteena on säästöt ja työalojen siirto seurakuntiin, täytyy huomioida esimerkiksi se, että sairaalasielunhoito ja oppilaitostyö saavat työhuoneensa sairaaloista ja oppilaitoksista

-onko seurakunnissa todella tiedossa, ketä voi ohjata yhteisiin palveluihin oman työtaakkansa helpottamiseksi?

Selektiivialojen näkemyksiä:

-Seurakunnat pitävät hartaustilaisuuksia sairaaloissa ja seniorikeskuksissa ja käyvät jakamassa ehtoollista, tapaamassa sairaita ja järjestävät esimerkiksi musiikkitilaisuuksia. Kaikki tämä on tärkeää ja merkittävää, samankaltaista kuin sairaalapappien tekemä työ. Sairalapapin työ ei kuitenkaan ole päällekkäistä seurakunnan papin tekemän työn kanssa. Sairaalassa tehdyt toimitukset kuten kiireelliset kasteet, sikiövauvojen yhteis- ja yksityissiunaukset, saattohartaudet, sairaalassa tehtävät yllättävät avioliittoon vihkimiset ym. jäävät tekemättä, jos sairaalassa ei ole vakituista sairaalapappia. Hoitohenkilökunnan mahdollisuudet potilaan omaisten kohtaamiseen ovat hyvin rajalliset. Sairalapapeilla on mahdollisuus liittyä omaisten prosessiin ja olla mukana heidän taipaleessaan. Sairalapapit ovat lisäksi sairaaloiden ja seniorikeskusten työpaikkapappeja

- Mahdollisissa muutoksissa on tarkasti harkittava, palveleeko muutos yksittäisen, apua tarvitsevan potilaan tai perheen tarvetta, vai ennemminkin organisaation omia, hallinnollisia tarpeita. Koska ehdotuksesta ei selviä, mitä ratkaisulla käytännössä ja konkreettisesti tarkoitetaan, sairaalasielunhoito ei tue ehdotuksen viemistä eteenpäin.

-Perheneuvonta palvelee helsinkiläisiä parhaiten keskitettynä palveluna, joka toteutetaan säilyttämällä työala yhtenä kokonaisuutena YSK:ssä. Helsinkiläisten on helppo ajatella olevansa asiakkaina perheneuvonnassa työalan maineen, luotettavuuden ja anonymiteetin säilymisen vuoksi. Ratkaisu palvelee myös työyhteisöä, koska siinä on helpompaa säilyttää ja vahvistaa kollegiaalista tukea. Se palvelee lopulta myös työn hallinnollista ja substanssijohtamista, koska silloin vältetään johtamisen pirstaleisuudelta, joka olisi vaarana työalan hajauttamisessa.

-Historiallisesti perheneuvonnan alkuvuosina työtä tehtiin juuri paikallisseurakuntien pastoreiden voimin, kunnes todettiin, että työ vaatii sellaista erityistä koulutusta ja keskittymistä, mikä normaalin seurakuntatyön ohessa ei näyttänyt olleen mahdollista.

-Oppilaitostyön tekeminen seurakunnista käsin on mahdollista, mikäli yhteisöön suuntautuvaan työhön voi antaa 100 prosenttisen panoksen. Meillä on olemassa esimerkkejä, jotka osoittavat, että yhteisöihin suuntautuneet työt eivät toteudu sellaisenaan vaan kaikki muut seurakunnan työt täyttävät kalenterit

-Erityisnuorisotyö on monesti haastanut seurakuntia mukaan näihin (Saappaan toiminta, nuoret vangit, seksuaalisuuden moninaisuus, syrjäytyneet nuoret) teemoihin. Kokemus on jäänyt usein lyhyeksi. Jos ei muuta niin kirkkoherra on kieltänyt, "kun eivät ole meidän seurakunnan jäseniä". Eivät ehkä minkään seurakunnan. Katoamisvaarassa olevia lampaista.

Viestintäpalvelujen huomioita Rohkeasti yhdessä – dokumentista / tavoitetilasta

Vaikka kysymys ei olekaan suoranaisesta strategiasta, linjauksissa on monia strategialle luonteenomaisia elementtejä, kuten arvojen esittely, tunnuslause ja tavoitetilan määrittely. Strategian viestiminen on tehokkainta, kun teksti:

- 1) on konkreettista,
- 2) on tiivistä ja
- 3) sisältää vain muutaman keskeisen viestin.

Dokumentti sisältää paljon erinomaisen tärkeitä ja tavoiteltavia näkökulmia ja tuo niitä kiitettävän laajasti esiin. Kääntöpuolena on kuitenkin se, että volyymiltaan hengästyttävästä dokumentista on lukijan – ja toimeentarttujan – vaikea hahmottaa, mikä on keskeistä. Osa asioista on myös ilmaistu ”byrokraattisella tyyllillä” ja passiivissa, ja meille (Viestintäpalvelujen työntekijät) jää epäselväksi, kenen odotetaan tekevän mitä.

Huomioita arvoista

On hyvä, että liitymme kokonaiskirkon arvoihin. Samalla kuitenkin kaipaamme sanoitusta siihen, mitä ne tarkoittava helsinkiläisessä skenessä. Viestintäpalvelut myös kysyy, mitä nyt käytössä oleville hyväksi havaituille arvoille – esimerkiksi totuudellisuus – tapahtuu jatkossa. Etenkin julkisyhteisössä kaiken viestinnän tulee kertoa ja heijastaa todellisuutta sellaisena kuin se oikeasti on.

Huomioita tunnuslauseesta

Viestintäpalvelut pyytää kiinnittämään huomiota tunnuslauseeseen ”Rohkeasti kristitty” ja ainakin tiedostamaan sen, että sama otsikko on piispa Seppo Häkkisen paimenkirjeestä tuttu. Tämä huomiona mahdollisten sekaannusten välttämiseksi.

Tavoitetilassa keskeistä on yhteistyön edistäminen, mutta tunnuslauseesta tämä ei käy ilmi.

Huomioita tavoitetilasta

Kaipaamme jo aiemmin mainittua konkretiaa. Esimerkki 1: Mitä seurakuntien yhteistyö on Helsingin tasolla: nyt vain yhden sanan maininta yhteistyöhakuisuudesta. Esimerkki 2: Termi ”alusta” on kovin epämääräinen ja se jättää sivuun sen suuren joukon helsinkiläisiä, jotka haluavat kyllä olla kirkon jäseniä mutteivät toimia aktiivisesti seurakunnassa.

Tavoitteen on oltava mitattavissa ja tavoitteen savuttaminen todennettavissa. Onko kirkon merkityksellisyyden mittari oikeasti se, kuuluuko 50 % kaupunkilaisista kirkkoon? Yksittäisen prosenttirajan korostaminen on itse asiassa ristiriidassa viestinnällisen tavoitteemme kanssa.

Nyt tavoitteeksi määritellään, että ”[s]eurakunnat edistävät yhdenvertaisuutta ja kaikkia ihmistä arvostavaa kohtelua.” Mielestämme tämä on syytä sanoittaa suoremmin ja yksiselitteisemmin esimerkiksi niin, että ”seurakunnat turvaavat/varmistavat kaikessa toiminnassaan ihmisten yhdenvertaisen, tasa-arvoisen ja arvostavan kohtelun”. Mielestämme pelkkä edistäminen ei riitä vaan tähän on sitouduttava.

Aloituspäätöksessä ja myös ison dokumentin alussa tärkeänä määriteltävänä asiana mainittiin se, mihin keskitymme ja toisaalta mitä emme enää tee. Nyt tavoitetila ei tällaisenaan ota tarpeeksi selvästi kantaa tähän: tavoitetilan ns. ohjaavuusarvo ei ole riittävä.

Huomioita toimenpiteistä

Peräänkuulutamme selkeää sanoitusta ja liikkeellelähtöä. Nyt toimiin ryhtyminen ikään kuin ujustuttaa ja asioita lähestytään kaarrellen: ”pyritään toteuttamaan”, ”pyrimme antamaan parempaa esimerkkiä”, ”vahvistamme tiedolla johtamisen käytäntöjä”. Kun punaisena lankana on olla rohkeasti kristitty, saa dokumentin tekstikin tavoitteineen ja toimenpiteineen olla rohkean suoraviivainen.

Kiitämme erityisesti, että sähköisen asioinnin kehittämiseen, tiedolla ja johtamiseen ja strategisen osaamisen johtamiseen kiinnitetään huomiota. Samalla toivomme selkeämpää sanoitusta, mitä strategisella osaamisella tai osaamisilla tarkoitetaan.

Lopuksi

Dokumentin näkökulma on kovin organisaatiolähtöinen. Tämä voi olla ihan perusteltua ja tarpeen. Kuitenkin samalla organisaationa olemme korostaneet helsinkiläisen tarpeita ja palvelumuotoilun periaatteita, voisiko päivitettyt tavoitteet vahvemmin jaotella helsinkiläisen näkökulmasta ja tarpeesta? Yksi metodi voisi olla esittää kysymyksiä, joihin meidän tulisi vastata ja miettiä sisäiset tavoitteemme ja toiminnan organisoinninkin näihin peilaten.