



# Kevään 2020 Rohkeasti yhdessä - keskustelujen kooste ja ehdotus yhteiseksi tavoitetilaksi

# Kevään 2020 Rohkeasti yhdessä -keskustelujen kooste ja ehdotus yhteiseksi tavoitetilaksi

## Sisällys

1. Rohkeasti yhdessä -prosessin taustat ja liityntä strategiaan	3
2. Kevään 2020 kuukausikysymykset	4
3. Rovastikunnalliset keskustelut	8
4. Kirkkoherrojen keskustelut RY-teemoista	9
5. Avoin RY-tilannehuonetyöskentely: Mitä Korona-aika on opettanut meille?	9
6. Ehdotus tavoitetilaksi	10
7. Tavoitetilan taustana olevat tilannekuva-arviot	13
Rohkeasti yhdessä -tilannekuva	13
8. Liite: Rohkeasti yhdessä-kuukausikysymykset	16

# 1. Rohkeasti yhdessä -prosessin taustat ja liityntä strategiaan

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 –työskentely on osa Helsingin seurakuntien yhteistä strategian valmistelua. Helsingin seurakuntien yhteinen kirkkovaltuusto päätti 13.12.2018 (104 §) siirtää strategiatyössään prosessimaiseen ja ilmiöpohjaiseen työskentelytapaan. Työskentelyn kulmakiviä päätöksen mukaan ovat strategiatyötä selkeästi ohjaava tulevaisuusryhmä (=johtoryhmä), kaksivuotinen hallinnon vuosikello, kahden vuoden välein toistuva haastattelukierros helsinkiläisten tarpeita koskien, tulevaisuuspäivät, aina kahdeksi vuodeksi kerrallaan asetettu kärkitavoite ja Tilannehuone-työskentely. Erityisesti Tilannehuone-työskentely tukee kehittämislustan tapaan myös Rohkeasti yhdessä –prosessia.

Rohkeasti yhdessä –työskentelyn kevään 2020 tavoitteena on ollut luoda yhteistä tavoitetilaa, jota on mahdollista työstää syksystä lähtien tarkemmaksi tavoitetilaksi ja toimenpidesuunnitelmaksi. Näin seurakuntien ja niiden yhteinen työ mahdollistuu parhaalla mahdollisella tavalla myös tulevina 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?

Aloituspäätöksessä esitettiin lisäksi, että:

- henkilöstömenojen vähennys toteutetaan luonnollisen poistuman kautta.
- yhteistyötä henkilöstövoimavarojen käytössä lisätään.
- investointitarpeen arvioimiseksi luodaan avoin ja selkeä kriteeristö.

Maaliskuun 2020 päivitetyn tilanearvion mukaan saattaa kuitenkin olla, ettei suunniteltu henkilöstömenojen vähennys luonnollisen poistuman kautta tule riittämään. Korona-epidemian aiheuttama poikkeustila yhteiskunnassamme on jo johtanut eri työelämän aloilla laajoihin lomautuksiin, joilla on suorat vaikutukset seurakuntien verokertymään ja taloustilanteen kiristymiseen entisestään.

## 2. Kevään 2020 kuukausikysymykset

Kevään 2020 yleisenä tavoitteena oli edetä syksyllä 2019 luodun tilannekuvan (Luku 7) pohjalta kohti yhteistä tavoitetilaa, josta päätettäisiin syksyllä 2020. Eri toimijoiden näkemyksiä pyrittiin tammikuusta 2020 lähtien kartoittamaan yhteisen kirkkoneuvoston päättämien, kuukausittain vaihtuvien kysymysten avulla. Korona-tilanteen vuoksi kuukausikysymysten esittäminen kuitenkin keskeytettiin maaliskuun lopussa.

Kuukausikysymysvastauksia kertyi tammi-helmikuun osalta 143 kpl ja maaliskuun osalta 62 kpl kokonaisvastausmäärän ollessa yhteensä 205 kpl. Vastausten antajien tunnistetiedoissa oli jonkin verran epätarkkuuksia ja tästä johtuen seuraavat tiedot ovat ensisijaisesti suuntaa antavia. Seurakuntaneuvostojen vastauksia saatiin yhteensä 13+9 kpl. Vastauksia kertyi lisäksi yhteisten palveluiden osastoilta, erilaisilta työtiimeiltä sekä yksittäisiltä työntekijöiltä ja luottamushenkilöiltä. Vastauksissa painottuivat selkeästi yksittäisten työntekijöiden (88 kpl) ja toissijaisesti yksittäisten luottamushenkilöiden (46 kpl) vastaukset.

Merkille pantavaa siis on, että merkittävä osa seurakuntaneuvostoista ei käsitellyt kuukausikysymyksiä lainkaan ainakaan siten, että vastauksia olisi tallennettu yhteiselle alustalle. Yhteisestä tahtotilasta päätettäessä on siksi erityistä huomiota kiinnitettävä siihen, että kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa yhteiseen prosessiin. Siksi on varmistettava, että annettu vastausaika virallisempien lausuntojen osalta on varsinkin mahdollisessa pitkittyneessä koronatilanteessa realistinen ja kannustaa osallistumaan jatkossa yhteisen prosessiin. Lisäksi on tärkeää käydä etukäteen toimivassa johdossa läpi prosessit, jotta niihin on mahdollista sitoutua.

Tähän koosteosioon on tehty keskeisiä nostoja tammi-helmi-maaliskuun kuukausikysymysten (Luku 8) vastauksista yhteistä tavoitetilaa koskien. Tehtyjä ehdotuksia on syytä hyödyntää vielä seikkaperäisemmin jatkotyöskentelyn yhteydessä. Tilannekuvaa tarkasteltaessa on helppo havaita, ettei kaikkia kysymyksiä ehditty vielä kevään 2020 aikana ottaa käsittelyyn. Jatkossa onkin syytä varata erikseen aikaa sekä tilannekuvan päivittämiseen että jo esille nostettujen haasteiden ratkaisujen pohtimiseen.

Kuukausikysymyksistä neljä hahmotteli visiota Kirkosta Helsingissä. Kysymykset (1), (3) ja (10) antoivat vastauksia kirkon olemusta ja luovuttamattomia ominaispiirteitä koskien, kun taas kysymys (2) otti kantaa seurakuntien ja yhteisten palveluiden roolijakoon. Kysymysten (4-7) myötä kerättiin ehdotuksia kolmeen konkreettiseen yhteistyömahdollisuuteen: työvoiman yhteiskäyttöön, kirkkoherranvirastot korvaavan palvelukeskuksen perustamiseen ja sähköisen asioinnin kehittämiseen. Vastaajia pyydettiin kysymysten (8) ja (9) myötä myös listaamaan mahdollisia turhia päällekkäisyyksiä seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä sekä tekemään muita ehdotuksia yhteistyön parantamiseksi. Seuraavassa esitellään kuukausikysymysten pohjalta esille nousseet keskeiset näkökulmat, teemat ja ehdotukset.

### I VISIO KIRKOSTA HELSINGISSÄ

Kirkon vahvuus tai luovuttamaton ominaispiirre on Evankeliumi. Mikäli se on kateissa, kirkko on hukannut kaiken. Emme kirkkona ole vain hyväntekeväisyysjärjestö. Kirkon luovuttamaton ominaispiirre ja vahvuus on myös Pyhä. Pohjimmiltaan olemme pyhiinvaelluksella, ja tähän vaellukseen kutsumme mukaan muita. Toimintaamme ohjaa kristillinen ihmisenäkemyks ja tästä seuraava tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden vaatimus. Kirkon vahvuus on, että teemme kaiken rukoillen.

Seurakunta on vapaaehtoisten jäsentensä muodostama yhteisö. Se on instituutio, joka välittää perinteitä ja suorittaa kirkollisia toimituksia. Se on myös viranomaistaho, jolla on valtion sille määräämiä tehtäviä. Vieraskielisten seurakuntien osalta kyse on myös kielellisestä yhteisöstä, jolla on merkittävä kulttuurinvälittäjän rooli.

Kukin seurakunta on osa maailmanlaajaa Kristuksen kirkkoa ja sen olemassaolo perustuu Jeesuksen antamaan lähetyskäskyyn. Seurakunnan tehtävänä on välittää Jumalan huolenpitoa ja rakkautta. Kirkon rooli Helsingissä on olla armon julistaja, hengellisyyden tukija ja toivon ylläpitäjä. Kirkko on paikka, jossa voi ylipäättään pohtia elämän suuria kysymyksiä. Kirkko on mukana ihmisten arjessa ja juhlassa sekä auttamassa myös silloin, kun muut eivät auta. Kirkko on läsnä jäsenissään. Kirkko voi toimia vastavoimana ja arvokeskustelun ylläpitäjänä ja sen tulisikin vahvistaa proaktiivista ääntään. Kirkko voi olla paikka, jossa levätä.

Kirkon perusyksikkö on seurakunta. Seurakunta on puolestaan olemukseltaan jumalanpalvelusyhteisö, joka jalkautuu arkeen jäsentensä kautta. Seurakunta antaa kasvot kirkolle ja on lähellä koteja ja niiden arkea. Seurakuntien toimintaa pohdittaessa tärkeä kysymys on, tehdäänkö vain sitä mitä aktiivit haluavat?

Yhteisten palveluiden rooli on ylläpitää kokonaiskuvaa Helsingin seurakunnista, tukea seurakuntien perustoimintaa ja olla tämän mahdollistaja. Yhteiset palvelut hoitavat yhteistä taloutta, hallintoa, kiinteistöasioita ja viestintää. Ne koordinoivat yhteisiä erityistoimintoja ja koulutuksia sekä edistävät kehittämistoimintaa. Yhteiset palvelut neuvottelevat keskitettyjä sopimuksia ja harjoittavat vaikuttamistoimintaa.

Seurakuntien näkökulmasta olisi syytä tehdä tarkistuksia yhteisten palveluiden ja erityisesti yhteisen seurakuntatyön asiantuntijuuden hyödyntämiseen paremmin helsinkiläisten tarpeiden ja niiden vastaamisen osalta. Seurakuntayhtymän yhteiset palvelut ovat seurakuntien ja seurakuntalaisten yhteinen palveluorganisaatio. Kuukausikysymysvastauksissa on useita ehdotuksia joidenkin erityismuotojen kuten sairaalasielunhoidon, oppilaitostyön ja perheneuvonnan siirtämiseksi paikallisseurakuntien tehtäväksi. Monissa ehdotuksissa toistuu ajatus, ettei yhteisissä palveluissa saisi olla paikallisseurakunnista irrallisia hengellisen työn tekijöitä. Kaiken kaikkiaan seurakuntien palautteessa toivotaan yhteisten palveluiden supistamista.

Niin seurakunnat kuin yhtymän yhteiset palvelut ovat samalla asialla, mutta tarvitaan selkeä uusi sopiminen rooleista ja mandaateista. Kysymys työnjaosta ja työrauhasta näyttäytyy myös keskeisenä.

## Johtopäätöksiä

- 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?
- Seurakunnat ovat jo kirkkolain perusteella kirkon perusyksiköjä. Seurakuntien ja niiden yhteisten palveluiden tulevaisuutta ja työnjakoa pohdittaessa on tarkasteltava asioita paikallisseurakuntien ja –yhteisöjen näkökulmasta. Mikä mahdollistaa, helpottaa ja tukee näiden työtä? Yhteisesti kannattaa hoitaa lakisääteisten tehtävien lisäksi se, mikä mahdollistaa suuremman vaikuttavuuden ja tulee yhdessä tehden halvemmaksi.
- Vaikka seurakunnat ovat itsenäisiä, ei yhdelläkään seurakunnalla ole varaa tarkastella suppeasti vain omaa tai lähialueensa tulevaisuutta. Kristuksen kirkolla on ajan ja kaikki paikat ylittävä globaali identiteetti. Missä yksi sen jäsenistä kärsii, kärsii koko ruumis. Helsingin seurakuntien todellisuudessa tämä merkitsee paitsi kansainvälistä ja ekumeenista vastuuta, niin solidaarisuutta kaupungin eri seurakuntien kesken. Seurakuntien toiminnalliset ja taloudelliset tilanteet vaihtelevat tällä hetkellä suuresti.

- Olennaista on, että kykenemme nyt tarkastelemaan asioita pidemmällä aikaperspektiivillä yli kaikkien nykyisten rajojen ja totuttujen käytäntöjen ja asettamaan yksittäisen seurakunnan edun sijaan yksittäisen helsinkiläisen tähtäyspisteeksi. Miten mahdollistamme yhdessä sen, että missä päin tahansa asuvalla helsinkiläisellä tai kaupungissamme vierailevalla on yhtäläinen mahdollisuus liittyä hengellisen paikallisyhteisön elämään, olla mukana toteuttamassa sen toimintaa tai vaihtoehtoisesti löytää muulla tavoin kirkon puitteissa mahdollisuus harjoittaa hengellisyyttään?

*”Lähetyskäskyn hengessä Jumalan asialla ihmisten keskuudessa”*

*” Kirkko on helsinkiläisille uskon, toivon ja rakkauden luotettu linnake, jonka puoleen käännytään, kun muualta saatavat eväät eivät auta.”*

*Församlingen är hemmet och samfälligheten är infrastrukturen”*

## II EHDOTUKSET TYÖVOIMAN YHTEISKÄYTÖN JA SÄHKÖISEN ASIOINNIN EDISTÄMISEKSI

Työvoiman yhteiskäyttöä tulisi edistää yhteistyöhalukkuuteen ja asenteeseen vaikuttamalla. Konkreettisia toimenpide-ehdotuksia ovat tämän lisäksi prosessien ja toimintatapojen yhdenmukaistaminen, selkeät sopimuspaperit ja kustannuslaskelmat erilaisiin yhteistyömalleihin, uudenlaiset työehtosopimukset, Kipan toimintojen selkeyttäminen, työvoimapankin perustaminen ja bonukset lisätyöstä. Yleisesti ottaen tulisi myös työn kiertoa ja henkilöstövaihtoa helpottaa.

Rekrytointitarpeista ja ylitresursoinnista olisi tärkeää viestiä ja ottaa tätä varten käyttöön jokin digitaalinen työkalu. Rovastikuntien yhteistoimintaa voisi lisätä ja hyödyntää tässä esimerkiksi Varustamojen luomia mahdollisuuksia.

Kysymykseen seurakuntalaisten asioinnin palvelukeskuksesta vastauksissa todettiin sen voivan olla:

Koko Helsinkiä palveleva 42,4%  
 Rovastikunnallinen 15,2%  
 Oman seurakunnan 28%  
 Muu, mikä? 14,4%

Kirkkoherrat painottivat omassa mahdollista palvelukeskusta koskevissa vastauksissaan, että seurakunnan palvelut eivät saa muuttua kasvottomiksi ja etäännyä seurakuntalaisista. Yhdessä joko rovastikunnallisesti tai koko Helsingin laajuisesti on mahdollista hoitaa toimitusajanvaraukset, avioliiton esteiden tutkinta ja kirkkoon liittymiset.

Sähköisen asioinnin kehittämistä pidettiin tärkeänä. Jo käyttöön otetusta hautaan siunaamisen ajanvarauksesta on tähän mennessä opittu, että kaikki eivät halua tai kykene hoitamaan asiointiaan digitaalisesti, vaan henkilökohtaista palveluakin tulee olla edelleen tarjolla. Sähköisten palveluiden laajentuessa yhteisten käytäntöjen hiominen saumattommaksi on tärkeää. Työ vaatii kaikilta yhteistä sitoutumista. Sekä työntekijöitä että loppukäyttäjiä pitää olla mukana kehittämistyössä. On myös varmistettava työkuorman jakaantuminen tasaisesti eri henkilöille.

### Johtopäätökset:

- Erilaisia yhteistyömuotoja ja työvoiman yhteiskäyttöä kehitettäessä on tärkeää laatia selkeitä kirjallisia sopimuksia ja sopimus pohjia sekä pyrkiä työprosessien samankaltaisuuteen ja kaikkien mukana olevien tahojen ehdottomaan sitoutumiseen yhteisiin käytäntöihin. Lisäksi tietojärjestelmät on syytä sovittaa tähän yhteiseen seurakuntien väliseen yhteistyöhön sopiviksi.
- Digitaalisten palvelujen yleistyessä on syytä kiinnittää erityistä huomiota palvelujen säilymiseen myös niiden ulottuvilla, jotka haluavat ja tarvitsevat paikan päällä tapahtuvaa henkilökohtaista palvelua.

*”Tarvitaan ylipäätään lisää yhteistyökykyä ja – halukkuutta”*

*”Mahdollistetaan yhteistyötä pitämällä yhä enemmän Teams-kokouksia, joihin kutsutaan mukaan työntekijöitä yli seurakuntarajojen”*

### III PÄÄLLEKKÄISYYDET, EPÄSELVYYDET JA MUUT KEHITYSEHDOTUKSET

Kuukausikysymysten avulla pyrittiin kartoittamaan myös tarkemmin seurakuntien ja niiden yhteisten palveluiden työssä havaittuja päällekkäisyyksiä, joihin syksyn 2019 tilannekuvakyselyn vastauksissa viitattiin.

Päällekkäisyyksiä on havaittu seurakuntien ja yhteisten palveluiden viestinnässä. Tarve olisi ennen kaikkea lisätä viestinnän yhteistä suunnittelua.

Päällekkäisyyksiksi mainittiin myös monet tietotekniset asiat asioissa kuten verkkosivujen päivitys, Primen ilmoittautumiset, varaukset ja laskutus.

Hallinnon suhteen esitettiin toiveita yhtymän ja seurakuntien asianhallinta-, henkilöstö-, talous- yms. sihteeritehtävien keskittämisestä, jotta systeemi ei olisi paikallistasolla niin haavoittuvainen. Myös keskitettyjä hankintoja, yhteisiä kilpailutuksia ja sopimuksia ehdotettiin tehtävän lisää. Henkilöstöyksikköä toivottiin vahvistettavan ja sen roolia suhteessa seurakuntiin selkeytettävän. Työhyvinvoinnin toimenpiteet tulisi myös järjestää ja organisoida enemmän työyksiköissä.

Eniten päällekkäisyyksiä ja työjaon epäselvyyksiä mainittiin yhteiseen seurakuntatyöhön liittyen. Useissa vastauksissa todettiin, että sielunhoidollinen- ja perheneuvontatyö, oppilaitostyö, erityisnuorisotyö ja erityisdiakonia tekevät hyvin paljon samaa kuin seurakunnat. Myös saattohoidon tukea järjestetään alueellisesti myös seurakunnissa.

Kritiikkiä seurakuntakentältä saivat myös erilaiset hankkeet, päivät ja projektit, jotka eivät liity seurakuntien toimintaan tai joista viestitään suoraan seurakuntalaisille tai toteutetaan ilmoitusluonteisesti seurakuntiin nähden. Ylipäätään jatkossa toivottiin kehittämisrahoitusten kohdentamisen syväpohdintaa. Edelleen vieraskielisen työn organisointi toivottiin ratkaistavan yksiselitteisesti joko yhtymätasoisesti tai siirtämällä työ kokonaan kotipesäseurakuntiin. Muita mainittuja päällekkäisyyksiä olivat esimerkiksi samanaikaiset tapahtumat ja konsertit.

Sisäiseen viestintään toivottiin kiinnitettävän erityistä huomiota. Päätöksentekoon ja kehittämiseen toivottiin lisää avoimuutta. Yleisesti ottaen tärkeänä pidettiin yhteisten pelisääntöjen rakentamista ja kaikkien osapuolien sitoutumista enemmän yhdessä sovittuun. Keskinäisen arvostuksen toivottiin kasvavan turhan kilpailun sijaan. Kehittämis ehdotuksissa esiin nousi myös hyvistä kokeiluista oppimisen ja kokemusten

jakamisen tärkeys. Vastauksissa muistutettiin edelleen sen tärkeydestä, että tulevaisuuden visiointi tapahtuu riittävän pitkällä aikaperspektiivillä ja suunnitelmia tehtäessä kuullaan riittävästi myös lapsia ja nuoria.

*”Ei kilpailla keskenämme, vaan tuetaan toisiamme, ollaan avoimia ja arvostetaan kaikkien tekemään työtä”*

*”Roolien ja tehtävien sekä prosessien selkeyttäminen tärkeää”*

### 3. Rovastikunnalliset keskustelut

Kevätkaudelle 2020 suunnittelut rovastikunnalliset keskustelut seurakuntien taloudellisesta tilanteesta ja yhteistyön erilaisista mahdollisuuksista toteutuivat ruotsinkielisten seurakuntien, Tuomiorovastikunnan ja Vartiokylän rovastikunnan kirkkoherrojen ja seurakuntaneuvostojen varapuheenjohtajien kesken. Yhteisistä palveluista mukana olivat yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsén ja Rohkeasti yhdessä –prosessin koordinoija Minnamari Helaseppä. Lisäksi keskusteluihin oli kutsuttu tilanteen mukaan myös muita työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Jatkosuunnitelmana on, että vastaavia kokoontumisia järjestettäisiin jatkossa vähintään puolivuositain.

Ruotsinkielisten seurakuntien keskusteluissa painottui ajatus, että tulevaisuudennäkymät pakottavat haastaviin strategisiin ja taloudellisiin päätöksiin sekä henkilöstön vähennyksiin. Ennen mahdollisia seurakuntien yhteenliittymisiä olemassa olevat perusongelmat on ratkaistava nykyisissä seurakunnissa. Pelkkä yhteistyön lisääminen ei myöskään riitä, vaan tarvitaan työn uudelleen jakoa ja uusia malleja tähän. Olennaisen tärkeää on myös, ettei asioita tarkastella vain seurakunnan, vaan kokonaisuuden näkökulmasta. Miten varmistetaan, että kaikki helsinkiläiset saavat jatkossakin kirkollisia palveluja?

Tuomiorovastikunnan keskusteluissa todettiin, että vaikka omalla seurakunnalla menisikin suhteellisen hyvin, yhteinen kassa ratkaisee tulevaisuuden ja siksi on katsottava myös kokonaisuutta ja kannettava yhteisvastuuta. Investoinnit ovat tällä hetkellä merkittävä menoerä. Seurakuntayhtymän yhteisissä palveluissa on myös iso säästötavoite. On tarkasteltava toiminto toiminnolta, missä asioita hoidetaan tehokkaammin ja mistä luovutaan kokonaan. Kokonaisuudessaan tilanne vaati rohkeita johtopäätöksiä ja meneillään oleva koronatilanne lisää vielä entisestään paineita säästöihin. Seurakunnissa on jätetty virkoja täyttämättä, luovuttu monista tiloista, vuokrattu tiloja ulos, käyty yt-neuvotteluja, kartoitettu myös uusia tulonhankkimismahdollisuuksia sekä haettu uusia yhteistyökumppaneita. Keskusteluissa todettiin, että tilanne on usein kaksijakoinen: seurakunnissa on paljon upeaa toimintaa ja toimivaa yhteistyötä. Samaan aikaan lukujen valossa osa seurakunnista on ajautumassa kielteiseen spiraaliin. Toimintaa leimaa jatkuva uudistumisen ja erikoistumisen tarve. Keskustelua pitää käydä siitä, ovatko rakenteetkaan kunnossa, jotta yhteistyö toimisi.

Keskustaseurakunnissa lisäksi sijainnin vuoksi 2/3 toiminnasta suuntautuu muille kuin oman seurakunnan jäsenille. Jatkon kannalta on mietittävä, löytyykö rovastikunnan seurakuntien kesken mahdollisuuksia erikoistumiseen ja tehtävien selkeämpään jakamiseen? Jos seurakunnissa halutaan vahvistaa testamenttivarojen lahjoitusta, pitää seurakuntien olla uskottava testamenttivarojen käyttäjiä. Tulopohjaa pitää miettiä ylipäättään perusteellisesti. Sopeuttamistoimenpiteitä suunniteltaessa ei saa syödä vaivalla kerättyjä varoja liian nopeasti, vaan uskallettava tehdä päätöksiä itse.



Vartiokylän rovastikunnan keskustelussa peräänkuulutettiin vahvaa tietoon perustuvaa yhteistyötä ja yhteistyökuvioihin enemmän suunnitelmallisuutta. Voisivatko esimerkiksi kanttorit ja suntiot olla rovastikunnan yhteisiä? Rippikouluilmoittautumista toivottiin rovastikunnalliseksi. Olisi tärkeää miettiä Helsingin seurakuntien yhteistä tulevaisuusnäkyä. Mitkä ovat kasvun paikat? Mitä positiivista kierrettä olisi mahdollisuus tukea? Rakennekeskustelussa ja mahdollisia yhdistymisiä suunniteltaessa on tärkeää laskea, tuleeko näistä todellista säästöä ja mitä aiemmat yhdistymiset ovat opettaneet. Herttoniemessä yhdistyminen Kulosaaren kanssa turvasi pidemmällä tähtäimellä toiminnan ja auttoi töiden järjestelyissä.

## 4. Kirkkoherrojen keskustelut RY-teemoista

---

Keskustelua on kevään mittaan käyty erityisesti palvelukeskuksen perustamisen liittyvistä näkökulmista, strategiatyön suunnasta, yhtymän perussäännön päivittämisen ajankohtaisuudesta tai vähintään nykyisen perussäännön yhteisestä tulkinnasta, yhtymän ja seurakuntien välisistä toimivaltasuhteista, rovastikunnallisen yhteistyön kehittämisestä, RY-kuukausikysymyksistä ja -prosessin aikataulusta, seurakuntien olemuksesta, erilaisista näkemyksistä rakennemuutosten tarpeen suhteen, kirkon roolista kansalaisyhteiskunnassa, seurakuntien toimintaedellytysten turvaamisesta ja yhteisten palveluiden supistamisesta sekä Korona-tilanteen aiheuttamasta nopeasta työkuultuurin muutoksesta digiloikkineen. Keskustelun lomassa on pohdittu, miten eri toimijoiden välille olisi mahdollista luoda yhteishenki, jonka avulla vaikeat kysymykset ratkaistaisiin.

Kirkkoherrojen 18.-19.5.2020 pidetyn kevätseminaarin työskentelyjen pohja-aineistona käytettiin muiden muassa tuoreimpia talousennusteita ja Rohkeasti yhdessä – kuukausikysymysten vastauksia. Lopputulemana oli toive syksyn 2020 työskentelyjen keskittymisestä erityisesti seuraavien asiakokonaisuuksien edistämiseen:

- Alueellisen kiinteistösuunnitelman laatiminen
- Vaikeassa taloudellisessa tilanteessa olevien seurakuntien vertaistuki hallinto-osaston sparraamana
- Erilaiset rakennemallit (3 skenaarion valmistelu)
- Yhteisten palveluiden ja seurakuntien välisen työnjaon päivittäminen
- Lisäksi toivottiin perussäännön päivittämistä, talousporkkanoita, määrärahojen jakoperusteiden uusimista, rovastikuntajaon ja seurakuntayhtymän johtamisjärjestelmän päivittämistä

## 5. Avoin RY-tilannehuonetyöskentely: Mitä Korona-aika on opettanut meille?

---

Kevätkauden loppuksi toteutettiin vielä yksi kaikille avoin Tilannehuone-työskentely aiheesta, mitä Korona-aika on opettanut meille tulevaa yhteistä työtä ajatellen. Työskentelyn tuloksena listattiin seuraavat näkökulmat. Korona-aika on opettanut meille lisää yhteisöllisyyttä, kollegiaalisuutta ja luovuuden iloa. Se on merkinnyt lähimmäisen rakastamista ja monenlaista huomioimista. Tästä johtuen meidän on kysyttävä, mitä voisimme jatkossa tehdä vielä enemmän, jotta olisimme arvojohtajia?

Korona-aika on merkinnyt tehokkaampaa työntekoa, digiloikkaa ja ympäristöystävällisempää työtapaa verkossa ja samalla monesta turhasta luopumista. Se on kannustanut heittäytymään rohkeasti uuteen ja tuntemattomaan sekä ottamaan haltuun kokeilevaa työtettä. Virheiden tekemisen pelko on vähentynyt.

Työskentelyissä myös todettiin, että meillä on paras sanoma: tuodaan se rohkeasti esiin ja kerrotaan samalla, mistä tekemme kumpuavat. Lopuksi Korona-aika on lisännyt luottamusta Jumalaan kaiken epävarmuuden keskellä. Vaikka maailma ympärillä kuohuu, Jumala on puolellamme; kuka siis voi olla meitä vastaan?

## 6. Ehdotus tavoitetilaksi

Rohkeasti yhdessä kevään 2020 työskentelyjen tavoite oli edetä kohti yhteistä tavoitetilaa, jonka pohjalta seurakuntien yhteistyötä olisi mahdollista tiivistää ja rakentaa samalla mahdollisia uusia yhteistyön tekemisen tasoja. Rohkeasti yhdessä pyrkii turvaamaan Helsingin seurakuntien ja niiden yhteisten palveluiden toimintaedellytykset toimintaympäristön haasteissa.

Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023 -prosessi ulottuu nimensä mukaisesti kuluvan valtuustokauden loppuun. Rohkeasti yhdessä on luvussa 1. kuvatun mukaisesti myös 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? Minkälaista yhteistyötä se meiltä vaatii?

Seuraavaksi esiteltävä 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.

Ehdotetut arvot, tunnuslause ja tavoitetila yhdistävät sekä Rohkeasti yhdessä- että jatkuvaa strategiaproessia painopisteen ollessa kuitenkin jälkimmäisessä. Tarkoituksena on, että pidemmän tähtäimen tavoitteita tarkastellaan lähemmin jatkuvaan strategiaproessiin kuuluvan Tulevaisuuspäivän 14.11.2020 yhteydessä.

Tavoitetilaehdotuksen lopussa luetellut toimenpide-ehdotukset liittyvät ennen kaikkea tämän valtuustokauden tavoitteisiin ja siten Rohkeasti yhdessä –prosessiin.

### Arvot

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. Toivon taustalla on Jeesuksen lupaus Jumalan oikeudenmukaisuudesta, huolenpidosta ja iankaikkisesta elämästä. Rakkaus merkitsee lähimmäisistä välittämistä aina ja kaikkialla.

Nämä arvot ohjaavat kirkon ja sen seurakuntien arjen toimintaa ja päätöksentekoa. Arvot haastavat myös keskusteluun niin kirkon piirissä kuin laajemminkin yhteyksissä.

### Tunnuslause

”Rohkeasti kristitty –Modigt kristen”

### Tavoitetila

Vuonna 2026 Helsingin seurakunnat ovat kaupungin merkittävimpiä ja laadukkaimpia hengellisen tuen, kohtaamisen ja auttamisen yhteisöjä. Seurakunnat toimivat

alustana mahdollistaen seurakuntalaisille entistä aktiivisemmän toimijuuden yhteiseksi hyväksi. Kirkko on helsinkiläisille niin merkityksellinen, että vähintään puolet helsinkiläisistä haluaa kuulua siihen.

Seurakunnat ovat elinvoimaisia, avoimia, yhteistyöhakuisia, ulospäinsuuntautuneita, vastuunsa ympäristöstä tuntevia sekä paikallisuutta edistäviä ja helsinkiläisten tarpeisiin vastaavia kristillisiä yhteisöjä. Nopeankin muutoksen keskellä Helsingin seurakunnat ovat rohkeita ja uudistumiskykyisiä kestävien arvojensa pohjalta. Seurakunnat toimivat heikoimmassa asemassa olevien auttamiseksi niin lähellä kuin kaukana. Seurakunnat edistävät yhdenvertaisuutta ja kaikkia ihmisiä arvostavaa kohtelua.

### **Rohkeasti yhdessä –prosessin toimenpiteet tavoitetilan saavuttamiseksi**

Vision yleisenä tavoitteena on turvata Helsingin seurakuntien ja niiden yhteisten palveluiden tulevaisuus toimintaympäristön haasteissa ja mahdollistaa yksittäisen helsinkiläisen näkökulmasta sekä kirkollisten palvelujen helppo saatavuus että liittyminen hengelliseen paikallisyhteisöön haluamallaan tavalla. 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.

”Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsikseni: kastakaa heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja opettakaa heitä noudattamaan kaikkea, mitä minä olen käskenyt teidän noudattaa. Ja katso, minä olen teidän kanssanne kaikki päivät maailman loppuun asti.” (Matt. 28:18-20)

Tätä pyritään toteuttamaan seuraavasti:

- Vahvistamme keskinäistä arvostusta ja luottamusta. Pärjätäksemme jatkossa, tarvitsemme toinen toisiamme. Työmme ja päämäärämme on tärkeää nähdä yhteisenä. Tarvitsemme enemmän päivittyvää tietoa toistemme työstä ja osaamisesta sekä valmiutta jakaa samaa myös omastamme. Sisäiseen viestintään on tärkeä panostaa ja jokainen on omalta osaltaan vastuussa tästä. Kiinnitämme huomiota omaan tapaamme toimia ja pyrimme antamaan parempaa esimerkkiä ihmisten erilaisuuden ja ainutlaatuisuuden arvostamisessa.
- 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. Varmistamme niiden yhteisten palveluiden tulevaisuuden, jotka ovat kaikissa olosuhteissa välttämättömiä lakisääteisyys, vaikuttavuus tai muu yhteinen etu huomioiden. Tehostamme projektien seurantaa ja kiinnitämme erityistä huomiota siihen, että ne nousevat seurakuntien tarpeista eivätkä jää näiden todellisuudesta irrallisiksi.
- Edistämme työvoiman yhteiskäyttöä, työnkiertoa ja henkilöstövaihtoa. Jaamme tietoa tarpeista ja mahdollisuuksista sekä hyvistä kokemuksista, laadimme ennakoiden kustannusarvioita ja sopimus pohjia, yhdenmukaistamme mahdollisuuksien mukaan työprosesseja ja sujuvoitamme muulla tavoin käytäntöjä edellisten helpottamiseksi.
- Panostamme strategisen osaamisen johtamiseen. Varaudumme hyvissä ajoin tulevaisuuden osaamistarpeisiin, ennakoimme pitkän tähtäimen rekrytointitarpeita ja luomme henkilöstölle tarvittavia koulutuspolkuja osaamisensa päivittämiseksi.
- Vahvistamme tiedolla johtamisen käytäntöjä. Kehitämme tilastointia ja hyödynnämme kertyvää tietoa aktiivisesti resurssien ja toiminnan oikeanlaiseksi suuntaamiseksi.

Seuraamme erityisesti vapaaehtoisten työn toteutumista ja siihen liittyviä mahdollisuuksia.

- Kehitämme sähköistä asiointia. Helpotamme asiointia kanssamme laajentamalla sähköistä ajanvarausta myös kaste- ja vihkitoimituksiin. Varmistamme samalla, ettei henkilökohtainen palvelu kärsi, kaikki kohtaamisemme ovat laadukkaita ja että myös digitaalisia palveluja käyttämättömät tulevat hyvin palvelluiksi. Sitoudumme kukin osaltamme yhteisiin prosesseihin. Digitaalisuutta hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan kaikissa seurakuntien ja niiden yhteisten palveluiden tehtävissä ja toiminnoissa.
- Pidämme talouden tasapainossa ja turvaamme tulevaisuuden toimintaedellytykset. Toiminta- ja taloussuunnitelmissa sekä toiminnan ja talouden johtamisessa ja ohjaamisessa varaudumme toimintaympäristön ja resurssien muutoksiin ja talouden kiristymiseen riittävän ajoissa. Teemme vaihtoehtoisia skenaarioita tulevaisuuteen varautumiseksi. Tuemme talousvaikeusseurakuntia. Järjestämme erityistä hallinnollista ja vertaistukea seurakunnille, joilla on merkittäviä talousvaikeuksia. Olemme keskenämme solidaarisia ja katsomme myös yhteistä etua.
- Selvitämme vaihtoehtoisia rakennemalleja. Kartoitamme erilaisia rakennevaihtoehtoja, joiden avulla vahvistamme kirkon asemaa tässä kaupungissa ja tuomme kiristyvään taloustilanteeseen uudenlaisia ratkaisuja. Pyrimme hahmottelemaan kolme erilaista mallia, joihin on mahdollista ottaa kantaa. Aloiteoikeus itse rakennemuutoksen käynnistyksessä on asianosaisilla seurakunnilla ja hiippakunnan tuomiokapituleilla ja piispoilla.
- Luomme alueellisen kiinteistöstrategian syksyn 2020 aikana. Jatkamme Kiinteistöosaston johdolla pidemmälläkin aikavälillä kestävän, myös alueelliset näkökulmat ja kaupunkikehityksen huomioon ottavan kiinteistöstrategian luomista. Kiinteistöstrategiassa suunnittelemme toiminnallisesti ja taloudellisesti riittävään kiinteistömäärään tähtäävän kiinteistösopeuttamisen keinot.
- Edistämme kaikkia edellä mainittuja toimenpiteitä erityisesti erilaisin Tilannehuone-työskentelyin. Tilannehuone-työskentelyjä suunnittelemaan kokoamme teemakohtaisia edustuksellisia suunnitteluryhmiä ja itse työskentelyjen tavoitteena on osallistaa laajasti kaikki ne, joita asia koskee. Työskentelyjen osana hyödynnämme aktiivisesti kaikkea sitä palautetta, joka kevään 2020 kuukausikysymysvastauksissa ja muissa Rohkeasti yhdessä –työskentelyissä on noussut esiin.

## 7. Tavoitetilan taustana olevat tilannekuva-arviot

### Rohkeasti yhdessä -tilannekuva

#### Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023

##### TILANNEKUVA 2020 (16.1.2020)

Helsingin seurakuntien ja seurakuntayhtymän tilannekuvaan on kirjattu syyskaudella 2019 seurakuntapäätäjien ja kirkon työtä tekevien yhteinen ymmärrys nykytilanteesta.

Tilannekuvaan tarvitaan päätöksenteon tueksi, kun kevätkauden 2020 aikana tehdään yhdessä tavoitetila Rohkeasti yhdessä 2023.

#### Resurssien väheneminen

Helsingin seurakuntien ja seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden taloudelliset resurssit vähenevät 2020-2023 tarkastelujaksolla n -1,5%/v ja samaan aikaan kustannustaso nousee saman verran. Helsingin seurakuntayhtymän investoinnit vuosille 2019-2023 ovat 80M€, tämän johdosta rahavarojen ennakoidaan vähenevän 58M€.

Taloussuunnittelun lähtökohtana 2020-2023 on jäsenmäärän lasku keskimäärin 4800 henkilöllä vuodessa. Helsingin seurakuntien yleinen jäsenkehitys on laskeva, koska a) kirkosta eronneita on enemmän kuin kirkkoon liittyviä (5153 henkilöä enemmän Helsingissä v. 2018) ja b) jäseniä kuolee enemmän kuin mitä vastasyntyneitä kastetaan jäseniksi (816 jäsentä enemmän Helsingissä v. 2018).

#### Jäsenmäärän väheneminen

Helsingin seurakuntien jäsenmäärä kasvoi 1990-luvulta vuoteen 2001 asti. Vuodesta 2001 (401 879) vuoteen 2018 (337 955) jäsenmäärä on laskenut 64 000 henkilöllä. Tämä tarkoittaa laskua keskimäärin 3 760 jäsenellä vuodessa. Jäsenprosenttivertailulla lasku vuodesta 2010 (61,7%) vuoteen 2018 (52,0%) on hyvin lineaarista ja keskimäärin noin 1,2%-yksikköä vuodessa.

Helsingissä suurimmat ikäluokat ovat nuoria aikuisia. Helsingin seurakunnissa vuonna 2018 suurimman ikäluokan muodostivat 26-vuotiaat (6045 jäsentä). Nuoremmissa ikäluokista huomattavasti pienempi osa kuuluu kirkkoon kuin vanhemmista ikäluokista.

Seurakuntien jäsenistä on noin 1% vieraskielisiä.

#### Toimitusten väheneminen

Lapsikasteiden määrä on selkeästi vähentymässä. Vuodesta 2010-2018 kastettavien määrä on vähentynyt -36% (3704 kastetusta 2362 kastettuun). Kirkollisten avioliittoon vihkimisten määrä on vähentymässä. Vuodesta 2010-2018 vihittävien määrä on vähentynyt -38% (1736 vihittävästä parista 1068 vihittyyn avioliittoon). Hautaan siunaamisten lukumäärä on pysynyt suhteellisen vakiona ja ollut suuruusluokkaa 4000-5000 vuodessa.

#### Vuorovaikutuksen haasteet

Vuorovaikutuksessa on kysymys seurakuntien välisestä yhteistyöstä, seurakuntien ja seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden yhteistyöstä sekä seurakuntien ja yhteisten palveluiden ja eri yhteistyötahojen välisestä yhteistyöstä. Seurakuntalaisilla on käytössä myös erilaista osaamista, joka ei ole riittävästi käytössä.

## **Muuttoliike ja kaupungistuminen**

Kaupungistumisen myötä muuttoliike on voimakasta pääkaupunkiseudulle. Kotimaan muuttoliike eli muutot Helsingin sisällä ja Helsingin ja muun Suomen välillä lisäsi koko seurakuntayhtymän jäsenmäärää 2028 henkilöllä vuonna 2018. Muuttoliikkeen vaikutus on hyvin erilainen eri seurakunnissa. Mikäli seurakunnan alueelle kohdistuu voimakasta uudisrakentamista, on seurakunnan saama muuttovoitto tyypillisesti useita satoja jäseniä vuodessa. Toisaalta myös muuttotappio (siis seurakunnan jäseninä) voi olla kolminumeroinen yhden vuoden aikana.

Ulkomaisten kansalaisia muuttaa vuosittain Helsinkiin noin 3000 henkilöä enemmän kuin Helsingistä pois. Tämä ulkomaalaistaustaisen väestön kasvu ei juurikaan näy seurakuntiemme jäsenmäärässä. Helsingin seurakunnissa on noin 3500 jäsentä, joiden äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi.

Sekä kaupungistuminen että maahanmuutto haastavat kirkon työntekijöitä kohtaamaan moderneja urbaaneja ilmiöitä, kuten uudenlaisia kaupunkikulttuureja ja yhteisöllisyyden muotoja myös sosiaalisessa mediassa.

## **Digitalisaatio**

Digitalisaatio tarkoittaa digitaalisen tietotekniikan yleistymistä arkielämän toiminnoissa ja työn tekemisen tavoissa. Digitalisaatio mahdollistaa myös yhteisöllisyyden ja vaikuttamisen kana-vien laajentumisen.

## **Huoli ympäristöstä**

Ympäristökysymykset herättävät ahdistusta erityisesti nuoremmassa ikäpolvissa ja haastavat työntekijöiden valmiuksia keskustella asiasta. Ilmastonmuutos on myös olennaisesti kristilliseen uskoon ja etiikkaan liittyvä kysymys. Kristittynä tehtävänämme on viljellä ja varjella luomakuntaa ja näiden tehtävien laiminlyöminen on syntiä.

Kansainvälisen muuttoliikkeen yksi suurimmista syistä on ilmastonmuutos. Suomeen saapuneen tulevaisuudessa enenevässä määrin ilmastopakolaisia, joiden vastaanottamiseen myös kirkon tulee varautua.

## **Polarisoituminen**

Polarisoitumiskehitys on globaali ilmiö, joka näkyy myös suomalaisessa yhteiskunnassa. Vastakkainasettelu kaventaa mahdollisuuksia löytää aidon vuoropuhelun kautta kestäviä ratkaisuja yhteisiin haasteisiin, kuten ilmastomuutokseen, pakolaisuuteen tai ihmisoikeuksien toteutumiseen.

Polarisoituminen tarkoittaa myös hyvä- ja huono-osaisten välisten erojen kasvua. Helsingissä väestön polarisoituminen on muuta Suomea suurempaa. Syrjäytyminen merkitsee usein myös ylisukupolvista syrjäytymistä. Helsingissä on esim. 20–29-vuotiaista yli 20 000 vaille peruskoulun jälkeistä tutkintoa. Erityisen haastavaa on vieraskielisillä nuorilla, joista suhteellisesti selvästi muita suurempi osa on koulutuksen ja työn ulkopuolella.

## **Yksinäisyys**

Sadat tuhannet suomalaiset kärsivät yksinäisyydestä joko ajoittain tai pysyvästi. Suomessa yksin asuvien osuus on Euroopan korkeimpia. Liian monille yksin asuminen ei ole vain normaalia elämäntapaakaan kuuluvaa vaan voi kestää jopa vuosikymmeniä. Yksinasuminen ei välttämättä tarkoita yksinäisyyttä. Yksin asuminen kasvattaa kuitenkin yksinäisyyden riskiä.

## **Maallistuminen ja muuttuva hengellisyys**

Maallistuminen eli sekularisaatio tarkoittaa yhteiskunnallisella tasolla sitä, että uskonnolliset arvot ja instituutiot väistyvät ja ne korvautuvat ei-uskonnollisilla arvoilla ja maallisilla instituutioilla. Suomessa uskonnollisiin yhdyskuntiin kuuluu 2/3 väestöstä. Määrä on laskenut viime vuosikymmeninä. Myös muissa länsimaissa on vastaavanlaista muutosta. Sen sijaan globaalisti tarkasteltuna uskonnollisuus vahvistuu.

Suomessa hengellisyys on muuttumassa yhä omaehtoisemmaksi ja monimuotoisemmaksi. Yksilön uskonnollisuus irtautuu kauemmaksi uskonnollisista instituutioista ja ratkaisut tulevat autonomisemmiksi.

Pohjoismaissa on yhteneväinen kehitys uskonnollisuuden monimuotoistumisessa ja kansankirkkojen muuttuvassa asemassa.

### **Syrjäytyminen ja eriarvoisuus**

Syrjäytymiselle ei ole vakiintunutta määritelmää, mutta sitä käytetään usein kuvaamaan yksilön, kotitalouden tai jonkin ihmisryhmän joutumista taloudellisesti ja sosiaalisesti ongelmallisiin olosuhteisiin, joista on huonot mahdollisuudet vapautua. Syrjäytymistä voivat aiheuttaa esimerkiksi opiskelumahdollisuuksien puute, pitkäaikaistyöttömyys, pätkätöiden välillä toistuvat työttömyysjaksot, perusturvan pieni taso, vammaisuus, terveysongelmat, päihteiden käyttö ja asunnottomuus.

Eriyisen herkkiä syrjäytymiselle ihmiset ovat elämän muutosvaiheissa, esimerkiksi koulun, työsuhteen tai parisuhteen päättyessä. Suomessa arvioidaan olevan noin 10 000 perhettä, joissa lapset ovat vaarassa syrjäytyä. Näihin perheisiin on kasaantunut köyhyyteen, vanhempien mielenterveyteen sekä matalaan koulutukseen liittyviä haasteita.

### **Kilpailu ajankäytöstä**

Ihmisten kokemus kiireestä on kasvanut. Monet toimijat kilpailevat ihmisten ajasta. Tämä luo haasteita myös seurakunnalliselle toiminnalle. Pitkäkestoisiin ja pitkää sitoutumista vaativiin toimintamuotoihin on vaikeampi löytää osallistujia ja vastuunkantajia.

### **Instituutionaalisuuden vierastaminen**

Suomessa on pitkä historia erilaisten instituutioiden vahvasta ja arvostetusta asemasta. Kirkko julkisoikeudellisena yhteisönä on samaistunut rakenteeltaan ja asemaltaan näihin suomalaisiin instituutioihin, joiden asemaa ei ole juurikaan kyseenalaistettu yhtenäiskulttuurin aikana. Kirkon yhteiskunnallisessa asemassa on tapahtunut selkeä muutos. Hengellisyyden muutos individualistisempaan suuntaan haastaa instituutionaalista uskonnollisuutta.

## 8. Liite: Rohkeasti yhdessä-kuukausikysymykset

1. Miksi kirkko on läsnä tämän päivän helsinkiläiselle? (kaikki)  
Varför ska kyrkan vara tillgänglig för dagens helsingforsare? (alla)
2. Mikä on seurakunnan ja yhteisten palveluiden rooli tässä? (kaikki)  
Vilken roll spelar församlingen och samfälligheten i detta sammanhang? (alla)
3. Mikä kirkon vahvuus ja/tai luovuttamaton ominaispiirre erottaa meidät muista kaupungin toimijoista? Mikä on kirkon olemassaolon syy Helsingissä? (kaikki)  
  
Vilken av kyrkans styrkor och/eller oförytterliga karakteristik skiljer oss från övriga aktörer i stan? Varför finns kyrkan till här i Helsingfors? (alla)
4. Minkälaiset ratkaisut helpottaisivat työvoiman yhteiskäyttöä useamman eri seurakunnan kesken? (kirkkoherrat, yhteinen seurakuntatyö)  
  
Hurdana lösningar behövs för att en del av personalen ska kunna jobba för mer än en församling? (kyrkoherdarna, gemensamma församlingsarbetet)
5. Kirkkoherranvirastojen sijaan olisi mahdollista perustaa seurakuntalaisten asiointiin palvelukeskus, joka voisi olla:  
  
I stället för pastorskanslierna kunde en servicecentral som betjänar församlingsmedlemmarna inrättas. Ska servicecentralen betjäna:
6. Kirkkoherroilta kysytään kysymykseen 6. liittyen, mitkä palvelut olisi syytä hoitaa a) jatkossakin seurakunnissa, b) rovastikunnallisessa yhteistyössä, c) yhtymässä keskitetysti?  
  
Kyrkoherdarna ska dessutom i anslutning till fråga 6 ange vilka tjänster som hädanefter borde skötas a) av församlingen, b) i samarbete prosterivis, c) centraliserat av samfälligheten?
7. Mitä opittavaa jo käyttöön otetun hautaportalin kehittämis- ja käyttökokemuksista on kehitettäessä seuraavaksi kaste- ja vihkitoimituksiin liittyviä digitaalisia palveluja? (kirkkoherrat, yhteinen seurakuntatyö, kiinteistöosaston hautapalvelut, seurakuntien työyhteisöt)  
  
Vad lärde oss utvecklingen och implementeringen av gravtjänsportalen? Kan det vi lärt oss användas då vi börjar digitalisera tjänster som hänför sig till dop- och vigselförrättningarna? (kyrkoherdarna, gemensamma församlingsarbete, fastighetsavdelningen, församlingarnas arbetsgemenskaper)
8. Seurakuntien palautteessa mainitaan olemassa olevat päällekkäisyydet seurakuntien tekemän työn ja yhteisten palvelujen välillä. Mitä nämä päällekkäisyydet ovat ja kuinka tehtävien hoito tuli jatkossa tarkoituksenmukaisemmin ratkaista? Löytyykö seurakuntayhtymästä yhteisiä palveluita, jotka olisi mahdollista joko osittain tai kokonaan lopettaa? (kaikki)  
  
I församlingens respons påtalas att det finns en överlappning i fråga om det arbete som församlingarna och de gemensamma tjänsterna utför. Hur ser överlappningen ut och hur kunde uppgifterna i fortsättningen skötas mer ändamålsenlig? Finns det inom samfälligheten sådana gemensamma tjänster som helt eller delvis kunde slopas? (alla)
9. Mitä muuta olisi syytä tehdä jatkossa yhdessä paremmin? (kaikki)  
Finns det något annat som vi hädanefter borde göra bättre tillsammans? (alla)
10. Mitä tarkoitamme seurakunnalla? Vad menar vi med en församling?