

**313 § Strateginen keskustelu- ja päätös I: Yhteisen seurakuntatyön tilannekatsaus sekä toiminta- ja taloussuunnitelman hyväksyminen vuosille 2022 - 2024**

**Päätösehdotus**

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) Hyväksyä Yhteisen seurakuntatyön toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2022-2024.
- 2) Merkitä tiedoksi yhteisen seurakuntatyön organisaation arviointi vuoden 2020 tilanteen mukaan.
- 3) Merkitä tiedoksi yhteisen seurakuntatyön työalakatsaus videon muodossa.

**Käsittely**

Stefan Forsén selosti asiaa.

Keskustelun jälkeen esittelijä muutti päätösehdotuksen kohtia 2) ja 3) seuraavasti:

- 2) Todeta, että Rohkeasti Yhdessä prosessin muutokset tullaan päivittämään näihin suunnitelmiin.
- 3) Merkitä tiedoksi Muutoksen tuki loppuraportin ja todeta, että yhteisen seurakuntatyön organisaation kehityksen arviointia jatketaan vuosien 2021-2022 aikana.

ja lisäsi kohdan:

- 4) Merkitä tiedoksi yhteisen seurakuntatyön työalakatsaus videon muodossa.

**Päätös**

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) Hyväksyä yhteisen seurakuntatyön toiminta- ja taloussuunnitelman vuosille 2022-2024.
- 2) Todeta, että Rohkeasti Yhdessä prosessin muutokset tullaan päivittämään näihin suunnitelmiin.
- 3) Merkitä tiedoksi Muutoksen tuki loppuraportin ja todeta, että yhteisen seurakuntatyön organisaation kehityksen arviointia jatketaan vuosien 2021-2022 aikana.
- 4) Merkitä tiedoksi yhteisen seurakuntatyön työalakatsaus videon muodossa.

## Selostus

Yhteisen seurakuntatyön toiminnasta todetaan valtuuston hyväksymässä johtosäännössä näin:

*Helsingin seurakuntayhtymän yhteinen seurakuntatyö huolehtii seurakuntatyön yhteisistä tehtävistä. Se toimii yksityisten ihmisten ja heidän muodostamiensa yhteisöjen sekä järjestöjen ja laitosten kanssa. Yhteinen seurakuntatyö tukee seurakuntien toimintaa sekä työskentelee seurakuntien välisen yhteistyön toteuttamiseksi.*

*Yhteisellä seurakuntatyöllä tarkoitetaan tässä johtosäännössä seurakuntayhtymän perussäännössä määriteltyjä diakonian, kasvatuksen ja seurakuntapalvelun, sielunhoidon ja seurakuntien yhteisen toiminnan tehtäviä mukaan lukien Lehtisaaren nuorisokodin ja Mustasaaren toimintakeskuksen toiminnat.*

Johtosäännössä todetaan myös, että:

*Yhteistä seurakuntatyötä johtaa, kehittää ja valvoo yhteinen kirkkoneuvosto.*

*Yhteisen seurakuntatyön toimintaa johtaa yhteisen seurakuntatyön johtaja, joka vastaa siitä, että toiminta toteuttaa vahvistettuja toimintalinjoja ja tavoitteita.*

Tästä syystä tuodaan Yhteisen kirkkoneuvoston käsittelyyn vuoden 2022–2024 laajan toiminta- ja taloussuunnitelman johon sisältyy kaikkien toimintayksiköiden suunnitelmat.

Suunnitelmaa hyväksyessä on syytä ottaa huomioon, että Rohkeasti Yhdessä prosessi tulee suurella todennäköisyydellä aiheuttamaan muutoksia tehtyyn suunnitelmaan.

Yhteisen seurakuntatyön uuden, ei vielä hyväksytyyn, johtosäännön mukaan kirkkoherrojen mahdollisuudet vaikuttaa yhteisen seurakuntatyön toimintaan toteutetaan siten, että kirkkoherrain kokous ainakin kaksi kertaa vuodessa käsittelee Yhteisen seurakuntatyön toimintasuunnitelman ja toimintakertomuksen käsittelyn yhteydessä. Kirkkoherroille on annettu mahdollisuus ottaa tähänkin toimintasuunnitelmaan kantaa. Muistio kannanotoista ja kommentteista löytyy liitteestä.

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti 12.12.2019:

- 1) että yhteisen seurakuntatyön johtamisjärjestelmä muuttuu siten että jokainen työntekijä kuuluu tiimiin, jolle nimetään esimies sekä että esimiehet toimivat suoraan yhteisen seurakuntatyön johtajan alaisuudessa ja vastaa tiimin toiminnasta hänelle.*
- 2) todeta että yhteisen seurakuntatyön johtajan tehtävä on henkilöstöä kuultuaan määrätä työntekijät tiimeihin.*
- 3) palata yhteisen seurakuntatyön organisaatiokehityksen arviointiin huhtikuussa 2020*
- 4) että nykyiset diakoniapäällikön sekä kasvatuksen päällikön virat laajennetaan siten että viranhaltijat toimivat yhteisen*

*seurakuntatyön johtajan tukena ja hänen sijasijaan yhteisen seurakuntatyön johtamisessa.*

- 5) aloittaa ns. varustamotoimintaa Matteuksenkirkolla, Pekanraitin seurakuntatalolla sekä Hermannin diakoniatalolla vuonna 2017 vahvistetun diakonian kärkihankkeen loppuraportin mukaisesti, siten kun esittelyssä on kuvattu alkaen 1.1.2020 kuitenkin niin että toimintaa kehitetään yhdessä työntekijöiden ja seurakuntien kanssa keväällä 2020.*
- 6) jatkaa yhtymän tilannehuoneen kehittämistä yhteisen kirkkoneuvoston 19.1.2019 tekemän päätöksen sekä liitteellä olevan selostuksen mukaisesti.*
- 7) merkitä tiedoksi miten yhteisen seurakuntatyön perussäännössä hoidettavaksi annetut yhteiset tehtävät esittelyssä on jäsennelty tiimeissä.*
- 8) antaa yhteisen seurakuntatyön johtajalle tehtäväksi kehittää toimintoja jotka antavat yhteisen kirkkoneuvoston jäsenille parempia mahdollisuuksia seurata yhteisen seurakuntatyön eri toimialojen työskentelyä.*

Koska Covid-19 -pandemia vaikutti kaikkeen toimintaan ja Helsinki-apu vei suuren osan resursseista keväällä 2020, päätöskohtaa numero kolme ei voitu toteuttaa ja se päätettiin siirtää myöhempään ajankohtaan. Tämä organisaatiokehityksen arviointi liittyy suoraan Yhteisen seurakuntatyön, yhteisen kirkkoneuvoston hyväksymään Muutoksentuki-hankkeeseen, joka oli osittain Työsuojelurahaston rahoittama.

Loppuraportti on käsitelty hankeen ohjausryhmässä ja se on myös osa sitä raporttia, jota on lähetetty Työsuojelurahastoon. Raportti löytyy liitteistä.

Työsuojelurahaston nettisivuilla on julkistettu julkinen tiedote jossa todetaan:

*Dialoginen organisaation kehittäminen toimintakulttuurin muutoksen tukena Ammatillisen toimintatilan rakentuminen toimintakulttuurin muutoksessa -hanke kehitti työyhteisön dialogista työ- ja toimintakulttuuria, paransi työhyvinvointia ja edisti yhteistoiminnallista oppimista. Hankkeen toteutuksessa päähenkilöitä olivat työntekijät ja sivuhenkilöitä ulkopuolinen asiantuntija sekä johdon edustajat. Hanke tuotti uutta ja sovellettavaa osaamista, sekä loi edellytykset toimivalle, terveelliselle ja turvalliselle työskentelylle.*

*Hankkeen lähtökohtana oli Helsingin seurakuntayhtymän ja laajemmin koko kirkon toimintaympäristön muutos. Tavoitteena oli 1) lujittaa ammatillista itsekunnioitusta, 2) antaa eteenpäin näkyä tulevaisuuden työhön ja 3) vahvistaa työyhteisöä toimintaympäristön muuttumisesta johtuvassa toimintakulttuurin muutoksessa. Asiantuntijana hankkeessa toimi Minna Lehmusjoki. Kehittämismenetelmä oli ammatillinen toimintamalli, jossa toimintaa kehitetään dialogisessa yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Hankkeen toiminnassa olivat mukana kaikki Helsingin seurakuntayhtymän Yhteisen seurakuntatyön henkilöstöryhmät (yhteensä noin 130 henkilöä): työntekijät, lähi-*

*johtajat ja organisaation johtoryhmä. Kehittämistyössä aktiivinen työskentelyprosessi koski jokaista työyhteisön jäsentä.*

*Dialoginen organisaation kehittäminen on sangen uusi menetelmä toimintakulttuurin uudelleen organisoimisessa. Käytettävät menetelmät ja toteuttavat toimenpiteet olivat: 1) yhteiskehittävä ja osallistava dialogi, 2) yhteistoiminnallinen oppiminen, 3) tarinallisuus, sekä 4) toimintatilamalli, jonka mukaisesti työtä tarkasteltiin identiteetin, sitoutumisen, autonomian sekä työn luonteen ja merkityksen tulokulmista.*

*Hanke lisäsi sekä koko työyhteisön ja eri työyksiköiden, että johdon ja työntekijöiden yhteistä ymmärrystä työhyvinvointia vahvistavista kehittämisen tarpeista. Se aktivoi eri työyksiköitä niiden omista tarpeista lähtevän työskentelyn kehittämiseen sekä tuki kutakin yksikköä onnistumaan paremmin omassa työssään. Sen vaikuttavuus oli merkittävä erityisesti niissä työyksiköissä, joissa oli vuorovaikutukseen ja johtamiseen liittyviä haasteita. Nämä haasteet kuultiin ja niihin löydettiin ratkaisuja. Hankkeen tavoite syntyi pyrkimyksestä vaikuttaa ihmisten työeläinoloihin heidän omista tarpeistaan ja tavoitteistaan lähtöisin. Keskeinen tuotos oli dialogisuuden aikaansaamiseen tarvittavien taitojen sekä työhyvinvoinnin ja johtamisosaamisen kehittyminen. Muille työpaikoille hyödynnettävä tulos on se, että dialogitaitojen oppimiseen kannattaa iästä ja koulutuksesta huolimatta panostaa. Näitä taitoja kehittämällä myös työntekijöiden hyvinvointi kehittyy.*

Huhtikuuhun 2020 oli myös suunniteltu videoesitys Yhteisen seurakuntatyön toiminnasta. Videon tekeminen liittyi YKN päätökseen neuvoston jäsenien mahdollisuuksista seurata yhteisen seurakuntatyön eri toimialojen työskentelyä. Valitettavasti tämäkään ei onnistunut pandemian, Helsinki-avun sekä myöhemmin Rohkeasti Yhdessä -prosessin aiheuttamien työpaineiden vuoksi. Video on kuitenkin nyt valmistettu ajatellen työalaesitystä YKN:ssä. Video esitetään YKN:n kokouksessa ja on sen jälkeen katsottavissa linkin kautta.

Lokakuussa 2021 Yhteisessä seurakuntatyössä työskentelee 144 vakinaista tai määräaikaisessa työsuhteessa olevaa henkilöä. Henkilötyövuosina mitattaessa lukumäärä on 135, johtuen monista osa-aikasuuksista. Vakansseja on yhteensä 159, joista 15 vakanssia ei ole täytetty.

## **Liitteet**

- 1 Muutoksen tuki -loppuraportti
- 2 Yhteisen seurakuntatyön toiminta- ja taloussuunnitelma 2022 - 2024
- 3 Kirkkoherrain kokouksen käsittely - Yhteisen seurakuntatyö toimintasuunnitelma 2022 - 2024

