

336 § Yhteisen seurakuntatyön johtajan viran aukijulistaminen ja keskeisten ehtojen ja viran erityispiirteiden määrittäminen

Päätösehdotus

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

1. julistaa yhteisen seurakuntatyön johtajan viran haettavaksi.
2. asettaa rekrytointiryhmän ja valita siihen jäseniksi yhtymän johtaja Juha Rintamäen, yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtaja Hanna Mithikun, yhteisen kirkkovaltuuston varapuheenjohtaja Christoffer Perret'n, yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja Jukka Pakarisen, yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja Riitta Asikaniuksen sekä 2 yhteisen kirkkoneuvoston jäsentä. Työsuojelupäällikkö Heta Laurell kutsutaan rekrytointiryhmän työn tueksi.
3. määrittellä palvelussuhteen keskeiset ehdot sekä yhteisen seurakuntatyön johtajan viran erityispiirteet liitteiden mukaisesti.
4. että valittavan henkilön luottotiedot tarkastetaan.

Käsittely

Yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsén poistui paikalta esteellisenä (Hallintolaki 28 § 1 mom. 1 kohta).

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki selosti asiaa.

Keskustelun aikana Wiking Vuori teki palautusesityksen, jota Ami Laine ja Riitta Asikanius kannattivat.

Keskustelun jälkeen yhteinen kirkkoneuvosto äänesti asiasta. Äänestystulos:

Käsittelyn jatkamisen puolesta äänestivät Steffansson, Järvilehto, Hiltunen, Sundberg, Pakarinen, Harju, Ahonen, Lehtipuu, Harms-Aalto, Kartano ja Pontela (11).

Asian palauttamisen puolesta äänestivät Vuori, Asikanius, Saurama ja Laine (4).

Päätettiin jatkaa asian käsittelyä.

Esittelijä teki suullisen muutoksen päätösehdotuksen kohtaan 2:

2. asettaa rekrytointiryhmän ja valita siihen jäseniksi yhtymän johtaja Juha Rintamäen, yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtaja Hanna Mithikun, yhteisen kirkkovaltuuston varapuheenjohtaja Christoffer Perret'n, yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja Jukka Pakarisen, yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja Riitta Asikaniuksen sekä 3 yhteisen kirkkoneuvoston jäsentä. Työsuojelupäällikkö Heta Laurell kutsutaan rekrytointiryhmän työn tueksi.

Esittelijä muutti liitteen Yhteisen seurakuntatyön johtajan viran erityispiirteet kohtaa 2 seuraavasti:

2. Seurakunnallisen työn tuntemus

Päätös

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

1. julistaa yhteisen seurakuntatyön johtajan viran haettavaksi.
2. asettaa rekrytointiryhmän ja valita siihen jäseniksi yhtymän johtaja Juha Rintamäen, yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtaja Hanna Mithikun, yhteisen kirkkovaltuuston varapuheenjohtaja Christoffer Perret'n, yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja Jukka Pakarisen, yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja Riitta Asikaniuksen sekä 3 yhteisen kirkkoneuvoston jäsentä, jotka ovat Otto Lehtipuu, Martina Harms-Aalto sekä Ami Lainela. Työsuojelupäällikkö Heta Laurell kutsutaan rekrytointiryhmän työn tueksi.
3. määrittellä palvelussuhteen keskeiset ehdot sekä yhteisen seurakuntatyön johtajan viran erityispiirteet liitteiden mukaisesti.
4. että valittavan henkilön luottotiedot tarkastetaan.

Yhteisen kirkkoneuvoston kokous keskeytettiin klo 18.05 yhteisen kirkkovaltuuston kokouksen ajaksi.

Päätöshistoria

Yhteinen kirkkoneuvosto 7.10.2021 § 296:

Yhteisen seurakuntatyön johtajan viran aukijulistamisen arviointi sekä keskeisten ehtojen ja viran erityispiirteiden määrittäminen

Päätösehdotus

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) merkitä tiedoksi selvityksen yhteisen seurakuntatyön johtajan viran tarpeellisuudesta ja aukijulistamisesta
- 2) antaa ohjeistuksen jatkovalmistelua varten

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhteinen kirkkoneuvosto 23.9.2021 272 §:

Strateginen keskustelu- ja päätös I: Helsingin seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden johtamisjärjestelmän kehittäminen

Päätös

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto

- 1) merkitsee johtajiston johtamisjärjestelmän selvityksen tiedoksi
- 2) päättää jatkaa keskustelua johtamisen resursseista ja organisatiorakenteesta iltakoulussaan
- 3) päättää asettaa työryhmän johtamisjärjestelmän valmisteluihin ja nimetä työryhmään yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtajan, yhteisen kirkkovaltuuston varapuheenjohtajan, yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajan, yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtajan ja seuraavat yhteisen kirkkoneuvoston jäsenet: Rakel Hiltunen, Otto Lehtipuu, Risto Harju, Ami Lainela ja Wiking Vuori.

Selostus

Yhteisen seurakuntatyön johtajan tehtävä täytettiin määräaikaisena vuoden 2019 alusta määräaikaisena YKV:n 6.9.2018 päätöksellä. Selostuksessa perustellaan päätöstä seuraavasti ”Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön osalta on tällä hetkellä käynnissä toimintakulttuurin muutokseen liittyvä syvä käyvä prosessi, jonka tuloksena yhteisen seurakuntatyön työskentelytapa ja työn organisointi tulevat perin pohjin muuttumaan.

Tämän prosessin läpivieminen tulee edellyttämään erityisesti vahvaa muutosjohtamista, jotta muutos kyetään hallitusti viemään läpi ja uudenlainen toimintamalli vakiinnuttamaan.

Määräaikaisella viralla pyritään saamaan tätä epäilemättä erittäin haastavaa vaihetta johtamaan henkilö, jolla on nimenomaan muutoksen läpiviemiseen tarvittavaa osaamista. Muutoksen läpiviennin ja vakiinnuttamisen jälkeen johtajalle asetettavien vaatimusten painopiste saattaa olla toinen. Tällöin virka luonnollisesti täytetään toistaiseksi, jollei määräaikaisuuden perustetta ole.”

Yhteisessä seurakuntatyössä on tehty nämä edellä mainitut päätökset.

Näin kehittämistyöhön määritellyn määräaikaisuuden peruste on poistunut ja määräaikaisuutta ei voida enää jatkaa.

Yhteisessä seurakuntatyössä on nykyisellään 150 työntekijää. Yhteinen seurakuntatyö on toimintaympäristön nopean muutoksen ja Rohkeasti yhdessä prosessin takia eri tavoin kehittämistyössä. Yhteisen seurakuntatyön johtamista on viime aikoina kevennetty. Nykyisin yhteisen seurakuntatyön johtajan alaisuudessa on ainoastaan kaksi päällikköä: diakoniapäällikkö sekä yhteisen kasvatuksen ja seurakuntapalvelun päällikkö, joita yhteisen seurakuntatyön organisaatiossa kutsutaan myös apulaisjohtajiksi. Ennen yhteisen seurakuntatyön organisaatioon kuului heidän lisäksi päällikötason viranhaltijoina omissa yksiköissä johtava perheneuvoja ja johtava sairaalapappi.

Yhteisen seurakuntatyön johtajan viran täyttäminen tai ennen sitä kelpoisuusehtojen muuttaminen

Yhteinen kirkkoneuvosto kävi kokouksessaan 21.10.2021 keskustelun yhteisen seurakuntatyön johtamisesta ja mahdollisista muutoksista viran kelpoisuusvaatimuksiin. Tämän pohjalta yhtymän johtajaa pyydettiin käynnistämään valmistelut kummastakin valmistelusta, jotta yhteisellä kirkkoneuvostolla on mahdollisuus ottaa asiaan kantaa tässä kokouksessa.

Valmistelussa viran kelpoisuusehtojen pitämistä nykyisellään puoltaa seuraavat näkökohdat:

1. Vahvin argumentti mikä puoltaa nykyisiä kelpoisuusehtoja on se, että yhteinen seurakuntatyö on seurakuntatyötä. Se on seurakuntien työtä, joka on sovittu järjestettäväksi yhteisissä palveluissa. Mutta se itse työ ei ole jotain seurakunnista riippumatonta muuta työtä vaan seurakuntien perustyötä, jota pienissä seurakunnissa tekee seurakunta itse.

Siksi ei voi ajatella, että se rinnastuisi vaikkapa hallintojohtajaan tai talous- tai kiinteistöjohtajaan. Ne ovat töitä, joita itsenäisessäkin seurakunnassa voi johtaa ja usein johtaakin joku muu kuin kirkkoherra. Sen sijaan sairaalapappeja, oppilaitospappeja, vammaistyön pappeja johtaa nimenomaisesti aina seurakunnissakin kirkkoherra.

Jos nyt tätä työtä johtaisi joku muu kuin kirkkoherraan verrattava pappi, tulisi tosiasiaa aivan uusi johtamisjärjestelmä joka erkaantuisi entistä enemmän seurakuntien työstä - on riski, että syntyisi joku erillinen "yhteinen seurakuntatyö" kun on nimenomaisesti pitkään yritetty kirkastaa sekä yhtymien että seurakuntien eduksi sitä näkökulmaa, että yhteinen seurakuntatyö on seurakuntien perustyötä, joka käytännön syistä on sovittu yhdessä tehtäväksi.

2. Pastoraalitutkintoa ja johtamiskurssia käytetään yleisesti kirkon sisäisissä hauissa eri tehtäviin - se on tavanomainen ja käytetty peruste. Vastaavasti joissain muissakin pappeja palkkaavissa organisaatioissa on vastaavat kriteerit johtotehtäviin (vrt esim puolustusvoimat kenttärovastiin virka tai esim. jotkut kirkon koulutuskeskuksen virat).

3. YSKÄ toteuttaa kirkon hengellistä työtä, seurakunnallisia perustehtäviä. Tästä syystä pappisvihkimys on nähty tarvittavaksi YSKÄn johtamisessa. Kyseessä on kirkollisen organisaation johtaminen, joka tulee palvella seurakuntia, sen lisäksi että se suoraan palvelee helsinkiläisiä. Kirkollisessa (episkopaalisessa) johtamisjärjestelmässä piispalla on kaitsentavastuu papeista. Tästä syystä YSKÄn johtamisessa noudatetaan kirkollista johtamisjärjestelmää.

4. Suomen ev.lut. kirkossa on järjestelmä, jossa pastoraalikoulutus toteutetaan pappisvihkimyksen jälkeen ja pastoraalitutkinto on edellytys vakituisen viran saamiseksi kirkossa. Pastoraalitutkinnon kautta pappi osoittaa, että hän haluaa sitoutua kirkon oppiin ja myös kykenee näin tehdä. Tästä syystä on katsottu tarpeelliseksi, että esim. kasvatuksen ja seurakuntapalvelun päällikön virkaan on liitetty pastoraalitutkinto. Myös

koko YSKÄn organisaation johtamisessa tällainen lähtökohta on katsottu tarpeelliseksi

5. Tuomiokapitulin johtamisvälineenä on otettu käyttöön seurakuntatyön johtamisen tutkinto. Tämä tutkinto, pastoraalitutkinnon lisäksi, vaaditaan aina kirkkoherroilta. Tutkintoon liittyy sekä testi että tuomiokapitulin arviointi. YSKÄssä on enemmän pappeja kuin yhdessäkään seurakunnassa. Vaikka seurakuntatyön johtamisen tutkinto ei ole riittävä, niin se antaa kuitenkin tärkeän lähtökohdan arvioidessa miten YSKÄä voi johtaa menestyksekkäästi.

6. On imagollinen kysymys verkostoissa ja kumppaneissa, kuka johtaa - seurakunnallisen työn johtajana pappi on hyvin ymmärrettävä yhteistyökumppani - tämä korostuu varsinkin niissä tilanteissa, missä tehdään hyvin ns. maallista työtä (asumispalvelut jne sosiaalityö), on etu, että sellainenkin yskän työ voi selkeästi profiloitua kirkon työksi - tässä pappeus voidaan nähdä eduksi.

7. Muuttamalla YSKÄn johtajan pätevyysvaatimuksia siten, että myös muut kuin teologisen kirkollisen koulutuksen saaneet voivat hakea, niin avataan ovet myös sille mahdollisuudelle, että henkilö joka ei ole halunnut tai kyennyt, saada pappisvihkimyksen ta/tai sitoutua kirkon oppiin on täysin pätevä hakemaan johtajan paikkaa.

Tällaisesta uudesta järjestelmästä saattaisi tulla seuraamus, jossa organisaation muutoksia ei tehdä tarpeen mukaan vaan tämän ratkaisun seurauksena. Ensin poistetaan kirkkoherranpätevyys YSKÄn johtajalta ja sen jälkeen todetaan, että kirkollisia tehtäviä aina tulee johtaa episkopaalisen johtamisjärjestelmän mukaisesti (ergo kaikki kirkolliset tehtävät tulee siirtää kirkkoherrapätevyiden saaneiden alaisuuteen).

8. Yhteisen seurakuntatyön tehtävät ja rooli ovat parhaillaan yhteisessä arvioinnissa Rohkeasti yhdessä prosessissa. Kelpoisuusvaatimuksen muutos tässä vaiheessa on ennakointia, kun ei vielä tiedetä millainen organisaatio on muutosprosessin jälkeen. Tämä yhdessä tehtävä muutos kestää arviolta 1-3 vuotta. Siksi nyt on perusteltua rekrytoida tiedossa olevan organisaation tarpeisiin ja lähtökohdista käsin. Sen sijaan uudistettu YSKÄn organisaation osalta kelpoisuusvaatimuksia tulee uudelleen tarkastella.

Argumentteja löytyy myös kelpoisuusvaatimusten väljentämiseen. Tätä puoltavia argumentteja on:

1. Tärkeä argumentti YSKÄn johtajan kelpoisuusvaatimusten väljentämiseen on yhdenmukaisuus muiden yhteisten palveluiden johtotehtävien kanssa. Muutos, jossa hallinnon johtosääntöön kirjattaisiin vaatimukseksi vain tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto yhdenmukaistaisi näitä kriteereitä (sama kirjaus hallinto-, kiinteistö- ja henkilöstöjohtajan kohdalla). Käytännössä se tarkoittaisi sitä, että tuo "tehtävään soveltuva" tulisi määriteltäväksi viran erityistarpeita määriteltäessä samoin kuin se nyt määritellään myös muissa johtajan tehtävissä.

2. Kelpoisuusvaatimusten väljentäminen mahdollistaa laajemman hakijajoukon yhteisen seurakuntatyön johtajan virkaan. Näin tarvittava YSKÄn johtaja voidaan valita laajemmasta osaamiskokemuksen joukosta.

3. Mahdollistetaan monenlainen osaaminen kirkon ydintyön kehittämiseen. Helsingissä kirkon todellisuus on kirkon kentässä kovin erilainen verrattuna muuhun Suomeen. Tarvitaan vastauksia kirkon tulevaisuuden kannalta isoihin kysymyksiin. Tässä tarkastelussa kokemus kirkon tehtävien ulkopuolelta antaa erilaisen näkökulman tunnistaa helsinkiläisten tarpeita. Jäsen360 ajattelussa on huomattu kuinka me emme nykyisin riittävällä tavalla tunnista aktiiviseurakuntalaisten lisäksi olevia helsinkiläisiä ja tunneta heidän tarpeitaan.
4. Kyseessä on ainakin alkuvuosien osalta muutosjohtajan virasta, jossa kokemuksesta muutosprosesseista on hyötyä. Hakijajoukon laajentaminen antaa tähän mahdollisuuksia.
5. Liian tiukat kelpoisuusvaatimukset ovat menneyttä aikaa. Siksi kelpoisuusvaatimuksia on syytä keventää.
6. YSKÄn uudistuminen vaatii näkemystä, joka katsoo tulevaisuuteen. Silloin ei tule säilyttää ennallaan nykyisiä kelpoisuusvaatimuksia.
7. Johtamiskokemusta ja osaamista on pappeuden lisäksi kirkon eri muissakin tehtävissä. Laajempi kelpoisuusvaatimus mahdollistaa tämän kokemuksen saamisen mukaan arvioitaessa laajempaa hakijajoukkoa.
8. Pappauskokemus on tärkeätä, mutta halutaanko ylläpitää kuvaa kirkosta, jossa papilla on niin keskeinen rooli. YSKÄn johtamisen voi saada hyvän pohjan myös muualta yhteiskunnasta.

Rekrytoinnin aikataulun arviointia

4.11.2021 yhteinen kirkkoneuvosto tekee päätöksen viran auki julistamisesta

Hakuaika 9.11. – 23.11.2021

9.12.2021 yhteinen kirkkoneuvosto tekee esityksen yhteisen seurakuntatyön johtajaksi valittavasta henkilöstä (esitys valmis 1.12.)

27.1.2022 yhteinen kirkkovaltuusto nimittää yhteisen seurakuntatyön johtajan

Näin valintapäätös on lainvoimainen maaliskuun alussa. Mikäli henkilö siirtyy toisista tehtävistä hän voi vastaanottaa tehtävän tuolloin tai mahdollisen irtisanomisaikansa jälkeen.

Aikataulu, jos päädytään ensin keventämään kelpoisuusvaatimuksia:

25.11.2021 yhteinen kirkkoneuvosto tekee yhteiselle kirkkovaltuustolle esityksen kelpoisuusvaatimusten muutoksesta

9.12.2021 yhteinen kirkkovaltuusto käsittelee kelpoisuusvaatimusten muutoksen

13.1.2022 yhteinen kirkkoneuvosto tekee päätöksen viran auki julistamisesta

Hakuaika 24.1. – 9.2.2021

10.3.2022 yhteinen kirkkoneuvosto tekee esityksen yhteisen seurakuntatyön johtajaksi valittavasta henkilöstä (esitys valmis 3.3.)

28.4.2022 yhteinen kirkkovaltuusto nimittää yhteisen seurakuntatyön johtajan

Näin valintapäätös on lainvoimainen kesäkuun alussa. Mikäli henkilö siirtyy toisista tehtävistä hän voi vastaanottaa tehtävän tuolloin tai mahdollisen irtisanomisaikansa jälkeen.

Kelpoisuusvaatimusten mahdollinen muuttaminen

Seurakuntayhtymän johtajan toimeksiannosta sääntöryhmä valmistelee hallinnon johtosääntöön muutosehdotuksen, koskien yhteisen seurakuntatyön johtajan viran kelpoisuusehtoja (10 §).

Liitteenä on sääntöryhmän kokouksessa 26.10.2021 hyväksytty kirjaus hallinnon johtosäännön 10 § muutokseksi.

Valmistelun mukaan kelpoisuusvaatimuksen muuttaminen tehdään muuttamalla hallinnon johtosäännön 10 §, jolloin kohta kuuluisi: ”Yhteisen seurakuntatyön johtajalla tulee olla tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, ja hyvä perehtyneisyys tehtäväalaa ja monipuolinen seurakuntatyön tuntemus. Viran erityiset tarpeet määrittävät tehtäväkuvauksesta.”

Yhteisen seurakuntatyön johtajan viran tehtäväksiannot ja tehtävät vuosina 2018-2021

Yhteinen kirkkoneuvosto käsitteli 24.5.2018 YSK2020-hankkeen koonti-raportin linjaukset yhteisen seurakuntatyön kehittämisen jatkotyöstämisestä. Tässä ytimessä on siirtyminen tehtäväaluepohjaisesta organisaatio-ajattelusta toimintopohjaiseen.

Tuolloin yhteinen kirkkoneuvosto asetti toimenpanon sparrausryhmän YKN:n puheenjohtajan johdolla, tavoitteena siirtyä uuteen organisaatio- ja toimintamalliin vuoden 2019 alusta lukien. Yhteisen seurakuntatyön kehittämistä oli valmisteltu jo vuonna 2017, jolloin yhteinen kirkkoneuvosto oli merkinnyt tiedoksi työsuunnitelman, jossa mm tunnistettiin seuraavaa:

- Tutkia ja kehittää YSKÄn osastojen roolia suhteessa seurakuntiin ja seurakuntalaisiin: Miksi meidät on perustettu, mitä meiltä tänään odotetaan, mitä voisimme olla tulevaisuudessa?
- Tunnistaa, jakaa ja levittää hyöty/kustannus -suhteeltaan erinomaisia yhteistyön käytänteitä sekä koskien yhteistyöstä seurakuntien kanssa, että eri yhteisen srk-työn toimijoiden kesken
- Muodostaa näkemys YSKÄn yhteisyyden perusteista, tarkentaa tavoitetila YSKÄn olemassaolon tarkoituksen ja erottavan osaamisen suhteen

- Uudistaa yhteisen seurakuntatyön organisoitumista ja sisäisiä yhteistyön käytänteitä toteuttamaan haluttu tavoitetilä –ihmistä varten, seurakuntien ja seurakuntalaisten kanssa.

Esittelytekstissä perusteltiin tuolloin muutostarvetta alla olevalla tavalla:

Jatkossa yhä suurempi osa yhteisen työn seurakuntien perustoimintaa kehittävästä työstä tapahtuu seurakuntalaisen polkujen yhteiskehittelynä yhteistyössä niin seurakuntien kuin muiden yhteiskunnan palveluntuottajien kanssa (oppilaitokset, sote-yksiköt, poliisi yms. sisäisen turvallisuuden toimijat). Seurakunnat ovat myös oleellinen toimija niissä asiakaskeskeisissä verkostoissa, joissa yhteinen työ kohtaa suoraan hädänalaisimpia helsinkiläisiä.

Yhteisen työn painopisteiden määrittelyn tueksi esitetään entistä monipuolisempaa vuoropuhelua YSK:n, yhtymäjohtoon, YKN:n ja kirkkoherrainkokouksen välillä. Ehdotukseen sisältyy YKN-vetoinen, dialoginen prosessi, jossa luodaan yhteistä ymmärrystä yhteisen työn kohdennuksesta ja josta yhteinen seurakuntatyö voi ammentaa lähtökohdat työilleen: Mitä ovat ne oleelliset ilmiöt, joihin toiminnan pitää kohdentua, ja keitä työn pitäisi siksi erityisesti palvella ja tavoittaa?

Seuraavaksi yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa 25.10.2018 YKN päätti hyväksyä yhteisen seurakuntatyön organisoitumisen ja toiminnan kehittämisen suunnaksi seuraavat linjaukset YSK 2020 -sparrausryhmän esityksen mukaan:

1) Yhteisen seurakuntatyön uudistuksen ytimessä on helsinkiläisten tarve. Tämä sisältää entistä läheisemmän yhteistyön seurakuntien ja yhteistyökumppaneiden kanssa, työnkuvien laajentamisen sekä siirtymisen työalälähtöisestä työtavasta tarvelähtöiseen.

2) Yhteinen kirkkoneuvosto ja seurakuntaneuvostot vahvistavat vision Helsingin seurakuntien ja niiden yhteisen työn organisoinnin ja toiminnan kehittämisessä.

Seurakuntien vastuu ja osaaminen lisääntyvät ja laajentuvat ainakin ro-
vastikuntatasolle.

- Yhdessä tekeminen vahvistaa vaikuttavuutta.
- Työ kohdistuu siihen, mitä eniten tarvitaan

3) Yhteisen seurakuntatyön ja seurakuntien osajat toimivat entistä läheisemmässä työyhteydessä havainnoiden alueellisia tarpeita ja jakaen osaamista ro-
vastikunnassa ja koko seurakuntayhtymässä sekä toimien tiiviissä yhteistyössä kolmansien osapuolten kanssa.

4) Tämä linjaus viedään keskusteluun seurakuntaneuvostojen ja kirkkoherrojen kanssa: Mikäli seurakunnat ja ro-
vastikunnat sopivat profiloitumisesta, erityisvastuita jaetaan tehokkaasti seurakuntien kesken. Yhteinen työ koordinoi ja tukee työnjaon toteutumista.

Näiden päätösten ja linjausten mukaan lähdettiin toteuttamaan suunnitelmia YSKÄssä ja 31.1.2019 yhteinen kirkkoneuvosto päätti:

1) Käynnistää tulevaisuushuoneen valmistelut yhteisen kirkkovaltuuston 13.12.2018 tekemän päätöksen mukaisesti

2) Käynnistää toimenpiteet seurakuntien sopimusvaraisen yhteistyön laajentamiseksi neuvotteluilla seurakuntaneuvostojen kanssa,

3) Valtuuttaa yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsénin valmistelemaan edellämäinnittuja asiakohtia.

Tuon päätöksen valmistelun yhteydessä todettiin alla olevasti:

Tulevaisuushuoneen ei tulisi olla vain keskushallinnon oma paikka, vaan paikka, missä on melkein pakollista käydä. Tulevaisuushuoneen tarkoituksena on näyttää etenemisen suuntaa, auttaa välttämään päällekkäisyyksiä ja lisätä työmme vaikuttavuutta. Siellä voisivat käydä myös luottamushenkilöt, seurakuntien työntekijät ja seurakuntalaiset nähdäkseen mitä tapahtuu ja mitä on meneillään. Tulevaisuushuoneeseen voidaan myös kutsua eri yhteistyötahoja.

Tulevaisuushuoneajattelussa on tärkeää, että todella nähdään vaikuttavuuden kasvavan. Silloin on tärkeää, että kaikki ne strategiat ja visiot, joita luottamuselimissä käsitellään, voidaan tuoda tulevaisuushuoneeseen. Sen lisäksi tavoiteasetanta ja -seuranta on keskeistä: pitää voida nähdä, milloin tavoitteet ovat täyttyneet ja että on saatu muutosta aikaan. Tulevaisuushuone ei kuitenkaan voi olla staattinen, se ei ole ilmoitustaulu tai projektisalkun ilmentymä, vaan sen edellytyksenä on vuorovaikutus ja dialogi, yhdessä tehtävä työ ja sen näkyväksi tekeminen.

Että tulevaisuushuone saadaan toimintaan, tarvitaan asiantuntijoita. Yhteisen seurakuntatyön johtaja on vastuussa tulevaisuushuoneesta. Tulevaisuushuoneen rakentamiseen tarvitaan resursseja. Jotta tulevaisuushuone saadaan liikkeelle, tarvitaan asiantuntijoita tuottamaan kokeiluja ja pohdintaa siitä, miten lähdetään liikkeelle kunkin ajatuksen kanssa. Siitä huolimatta liikkeelle lähdössä yhteisellä seurakuntatyöllä on erityisvastuita. Tulevaisuushuone tulee koskemaan kaikkia seurakuntayhtymän yksiköitä ja seurakuntia ja siellä tarvitaan kaikkien asiantuntemusta.

Kyse on sellaisen yhteistyön rakentamisesta, jossa tavoitteet luodaan yhdessä. Tulee myös miettiä, minkä verran voidaan panostaa rahallisesti. Jos on joku idea, mietitään yhdessä, miten se toteutetaan. Tulevaisuushuoneen vastuulliset auttavat saattamaan ehdotuksen valmiiksi.

Tuossa yhteydessä kirkkoherrat toivoivat, että sekä rovastikunnallista että rovastikuntarajoista riippumatonta seurakuntien sopimuksenvaraista yhteistyötä lisätään. Tavoitteena oli lisätä yhteistyötä konkreettisten edistettävien asioiden puitteissa. Yhteistyön laajentamiseksi tulee käynnistää seurakuntaneuvostojen kanssa käytävät keskustelut.

On ilman muuta selvää, että yhteisen seurakuntatyön työntekijöiden osaaminen viedään tämän päätöksen myötä yhä lähemmäksi seurakuntien todellisuudesta nouseviin ilmiöihin vastaamista. Vaikuttavuus vahvistuu yhteisen tavoitetilan ja sijoituspaikkojen avulla. Samalla ei ole syytä tehdä liian pitkälle meneviä päätöksiä hallinnollisista ja rakenteellisista muutoksista ennen kuin on tiedossa mihin uusi seurakuntien kanssa toteutuva yhteistyö johtaa.

Tämän päätöksen jälkeen ryhdyttiin luomaan toimintaedellytyksiä tilannehuonetoiminnalle. Seurakuntapalvelutiimille annettiin erityiseksi tehtäväksi kehittää erilaisia toimintamalleja sen mukaan mitä YKN oli päättänyt. Samaan aikaan valmisteltiin uusi organisaatiomalli sen mukaan mitä YKN oli päättänyt ja jossa pyrkimys oli toteuttaa niitä tavoitteita, joista oli päätetty lokakuussa 2018. YKN käsitteli suunnitelmia kokouksessaan 30.10.2019 ja kävi silloin saatekeskustelun asiasta ja tämän pohjalta 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.

Yhteisen kirkkoneuvoston tekemien päätösten toteutuksen arviointia

Näiden päätöksien jälkeen kehitettiin YSKÄn toimintaa linjausten mukaan. Sen lisäksi että Tilannehuonetyöskentelyä kehitettiin ja perustettiin kehittämispalvelutiimi, jatkettiin Varustamoiden kehittämistä yhdessä seurakuntien kanssa. Samalla lisättiin projektihallintaan tiimi palvelemaan sekä seurakuntia että yhteisiä palveluita. Organisaatiota on pyritty tekemään selkeämmäksi ja läpinäkyvämmäksi. Vieraskielinen työn asema on muutettu siten että se toimii lähempänä YSKÄn toimintaa kun aikaisemmin.

Tavoitteena on myös ollut tehokkuuden lisääminen ja päällekkäisyyksien välttäminen. Tavoite on toteutunut monessa kohdassa. Sisäisesti perustettiin neljä tiimiä sairaalasielunhoitoon ja kaksi perheneuvontaan.

YSKÄn johtamisjärjestelmää muutettiin siten, että tiimien esihenkilöt (lähijohtajat) saivat laajemmat oikeudet toimia työnantajan edustajina. Perustettiin lähijohtajien kokous, joka kokoontuu kerran kuussa ja jossa käsitellään ajankohtaisia asioita ja tehdään yhteisiä linjauksia. Joka toinen viikko pidetään Johtajan esittely, johon kaikki lähijohtajat voivat osallistua, ja jossa käsitellään kaikki ne asiat, jotka vaativat muodollisia päätöksiä, joko hallintopäätöksiä (viranhaltijapäätöksiä) tai kokouspäätöksiä YKN:ssä.

Esittelijöinä toimivat lähijohtajat, jotka ovat vastanneet valmistelusta. Esittelykokouksessa käsitellään tiimiä koskevia ehdotuksia ja tehdään päätöksiä näistä. Tällaisia päätöksiä ovat esimerkiksi lomapäätökset, henkilöstökoulutuspäätökset, rekrytoinnit (todetaan, että kaikki vaadittavat toimenpiteet on hoidettu) kehittämisaloitteet ja projektikuvaukset. Tällä tavalla voidaan myös kehittää valmisteluprosesseja ja yhdenmuukaistaa prosesseja. Laajempia keskusteluja ei käydä Johtajan esittelyssä, vaan niitä käydään Lähijohtajien kokouksissa.

Ns. väliporras (päällikkötaso) on käytännössä poistettu YSKÄstä ja kaikki lähijohtajat toimivat suoran YSKÄn johtajan alaisuudessa. Ne kaksi päällikköä, jotka YKN on palkannut YSKÄän toimivat apulaisjohtajina ja sijaistavat sekä avustavat YSKÄn johtajaa YKNn päätöksen mukaan. Johtajakolmikko kokoontuu kaksi kertaa viikossa suunnittelemaan ja jakamaan tietoa. Lähijohtajat kuuluvat kaikki johonkin johtotiimiin. Johtotiimiin osallistuu joko YSKÄn johtaja tai joku apulaisjohtajista.

Kaikilla tiimeillä on omat tiimikokoukset ja kerran kuussa järjestetään kaikille yhteisen seurakuntatyön työntekijöille, joko lyhyempi infotilaisuus, tai työyhteisökokous, jossa käsitellään yhteisiä asioita ja jossa on mahdollisuus käydä keskustelua johdon kanssa.

Nykyisellään yhteisen seurakuntatyön johtajan virkaan kuuluvien tehtävien laajuus

YSKÄn johtajalla on tietysti tehtäviä myös osaston ulkopuolella. Yhteisen seurakuntatyön johtaja vastaa, kirkkovaltuuston 16.10.2016 hyväksymän seurakuntayhtymän hallinnon johtosäännön mukaan:

- seurakuntayhtymän hoidettavaksi perussäännössä annetuista seurakuntatyön yhteisistä tehtävistä;
- yhteydenpidosta ja yhteistyöstä kirkkoherrojen, kirkkoherrainkokouksen, Helsingin seurakuntayhtymän seurakuntien sekä muiden tahojen kanssa;
- sekä näihin liittyvistä kehittämisestä, koordinoinnista, valvonnasta, ehdotuksista ja selvityksistä, sekä
- että vastuualueensa toimintalinjojen ja tavoitteiden toteuttamiseksi yhteisen seurakuntatyön johtaja tekee päätökset hänelle yhteisen kirkkoneuvoston ohjesäännössä määrättyissä asioissa;

- vastaa toimialaansa koskevien asioiden valmistelusta yhteisen kirkkoneuvoston päätettäviksi ja huolehtii päätösten täytäntöönpanosta;
- ja huolehtii toimialansa taloudesta ja tekee ehdotuksen talousarvioksi.

YSKÄn johtajan tehtäviin kuuluu myös osallistua kokouksiin ja/tai päätöksentekoon seuraavissa elimissä:

Yhteinen kirkkovaltuusto, yhteisen kirkkoneuvosto, Johtoryhmä, johtajisto, ICT johtoryhmässä, Svenska Rådetissa, erilaisissa ohjausryhmissä (omistajan tai osallistujan ominaisuudessa) kuten Rohkeasti yhdessä prosessi ja jatkuva strategiaprosessi. Tämän lisäksi YSKÄn johtaja edustaa seurakuntayhtymää Vieraskielisen työn (VIKSU) johtoryhmässä, #Sovinto prosessin johtoryhmässä, IECn ohjausryhmässä, Agricola-liikkeen ohjausryhmässä, Kirkkohallituksen koordinoima Tiedolla johtamisen hankkeessa.

YSKÄN johtajan johtamiseen liittyy myös seuraavat raportoinnit/ohjaukset: Kehittämispalvelujen johtavan asiantuntijan, toimiston lähijohtajan, Projektitiimin lähijohtajan, sekä Rohkeasti yhdessä projektin projektipäällikön tapaamiset.

Yhteisen seurakuntatyön viran kelpoisuus ja viran erityiset tarpeet

Kelpoisuus tulee Helsingin seurakuntayhtymän hallinnon voimassa olevasta johtosäännöstä. Säännösten 10§:n mukaan Yhteisen seurakuntatyön johtajalla tulee olla kelpoisuus kirkkoherran virkaan ja hyvä perehtyneisyys tehtävälleen.

Viran erityiset tarpeet määrittyvät tehtävänkuvauksesta.

Yhteisen kirkkoneuvoston ohjeistus yhteisen seurakuntatyön johtajan viran tehtäväännosta

Mikäli yhteinen kirkkoneuvosto päättää avata yhteisen seurakuntatyön johtajan viran on syytä määritellä mitä keskeistä tämän viran kautta yhteinen kirkkoneuvosto haluaa edistää. Keskustelun pohjaksi on yhteiselle kirkkoneuvostolle kerätty alle viisi eri kokonaisuutta.

1) Hyväksyessään Rohkeasti yhdessä –ohjelman yhteinen kirkkoneuvosto velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan kevään 2022 aikana sovitut päätökset yhteisen seurakuntatyön osalta. (toteutusaika 1-3 vuotta)

2) Rohkeasti yhdessä –ohjelma toteutetaan tältä osalta myös niin, että se antaa YKN:lle mahdollisuudet johtaa toimintaa sekä tehdä tarvittavia strategisia linjauksia yhteisen seurakuntatyön toiminnasta.

3) Yhteisen seurakuntatyön palvelut hyväksytään Rohkeasti Yhdessä ohjelman mukaisesti. Tässä yhteydessä määritellään palvelujen luokitukset, sekä päätetään mistä luovutaan kokonaan, mitä hoidetaan tulevaisuudessa yhteistyöpartnerin kautta, mitkä palvelut voidaan hoitaa yhteisesti pääkaupunkiseudulla, mitkä palvelut voidaan yhdistää, mitkä

palvelut siirretään seurakunnille, ja mitkä hoidetaan jatkossakin samalla tavalla kuin nyt. Näitä palveluita käsitellään ensin strategisella tasolla ja sen jälkeen valmistellaan palvelukohtaiset ehdotukset.

4) Palvelujen priorisoinnin yhteydessä määritellään, miten yhteinen seurakuntatyö on entistä paremmin Helsingin seurakuntien työn tukena. Yhteisen seurakuntatyön asiantuntijat ovat tukena suoraan seurakuntalaisten rajapinnassa yhteistyössä seurakuntien omien työntekijöiden kanssa.

5) Selvitetään myös seurakuntien kanssa, miten sopimus pohjaisesti, voidaan siirtää toimintoja ja palveluja järjestettäväksi siten, että ne ovat niin lähellä seurakuntia kun mahdollista, ehkä jopa niin että ne siirtyvät jonkun seurakunnan tai rovastikunnan alaisuuteen. Tämä voisi olla mahdollista esimerkiksi varustamoiden kohdalla. Ennen toteutusta tehdään selvitys toiminta- ja kustannushyödyistä.

Liitteet

- 3 Viran erityispiirteet_yskän johtaja
- 4 Tehtävänkuvaus yskä johtaja
- 5 Selvitys palvelussuhteen keskeisistä ehdoista yskä johtaja
- 6 Hallinnon johtosääntö luonnos sääntötyöryhmä 26102021

