

PAAVALIN SEURAKUNNAN LAUSUNTO ROHKEASTI YHDESSÄ –KYSYMYKSIIN

Käsitelty seurakuntaneuvoston kokouksessa 12.10.2021

TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN

1.

- pidämme rakenteellisten muutosten toteutusaikataulua järkevänä, vaikka työntekijät ovat ilmaisseet huolensa kireästä aikataulusta

- vuotuinen toimintamäärärahan leikkaaminen porrastetusti on mahdollista kymmenen vuoden jaksossa

- seurakunnan toiminnan sopeuttaminen muutokseen on viisiosainen:

- mahdollisina tilaratkaisuina ovat nuorisotalosta luopuminen 2022 ja Redin Sillasta 9/2023
- seurakunta on tarvittaessa valmis muuttamaan seurakuntakotinsa toisen salikerroksen (yläsalin) ja mahdollisesti toimistotiloja seurakuntayhtymän työtiloiksi jo vuoden 2023 alussa osana mahdollista yhteisten toimintojen hajautusta; samalla kirkkotilan käyttöä tehostetaan
- henkilöstöä vähennetään eläköitymisten (kappalainen 2025, diakoni 2026, seurakuntapastori 2028) ja mahdollisten toisiin tehtäviin siirtymisten yhteydessä
- tehostamme varainhankintaa vuokraamalla tilojamme esimerkiksi pääsykoekursseihin
- arvioimme, mikä on hyvä palvelu, mutta ei meille täysin välttämätön: iltapäiväkerhojen tulevaisuus arvioidaan 2026 mennessä; musiikkikoulun tulevaisuus 2023-2026; partion toiminta jatkuu entisellään ainakin vuoteen 2026 saakka

- olemme valmiita selvittämään, syntyisikö säästöjä, jos esimerkiksi suntiot olisivat seurakuntayhtymän työntekijöitä, joiden työpaikkana olisi Paavalin seurakunta

- henkilöstön vähentyessä työtiloja supistetaan entisestään sisäisten vuokrien vähentämiseksi ja suositaan mahdollisuuksien mukaan etätöitä

- *seurakunnalla on myös jonkin verran testamenttivaroja ja säästöjä kesäkotinsa myynnistä, jotka toimivat tarvittaessa puskurina*

2.

- ehdotus kokonaismäärärahan jaosta on onnistunut

- aikataulutus hyvä

- kannamme työntekijöiden kanssa huolta siitä, jakautuvatko leikkaukset oikeudenmukaisesti yhtymän ja paikallisyksiköiden välillä

- *kannatamme poolimäärärahan käyttöä, koska se mahdollistaa strategiset ratkaisut ja projektit esimerkiksi diakoniassa*

3.

- olemme tyytyväisiä määrärahojen jakoperusteisiin huomioiden nimenomaan alueiden väestörakenne

- ikäpainotus on perusteltu

4.

- aikataulutus on realistinen

- on tärkeää, että sakraalituloja ei tarvitse enää eritellä sisäisten vuokrien määräytymisperusteena

- yhdymme näkemykseen, että sisäisen vuokran tulee perustua todellisiin kuluihin eikä kirjanpidollisiin sisäisiin siirtoihin

- kysymyksiä herättää kuitenkin se, että tilojen kunto voi vaihdella seurakuntakohtaisesti paljonkin: joutuvatko seurakunnat kovin eriarvoiseen asemaan käyttötalouden menoissa

- mittavimpiin korjauksiin tulisi edelleen olla varaus yhteisessä budjetissa

SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLINEN TYÖNJAKO

5.

- tärkeimmät teesit ovat: Tuomme helsinkiläiset keskiöön. Kuuntelemme heitä ja annamme kuulemamme muuttaa toimintaamme ja viestintäämme; Olemme hyvä yhteistyökumppani ja hyödynnämme verkostoja

- helsinkiläisille annettu palvelulupaus muutetaan kahdesta päivästä kahdeksi arkipäiväksi, jolloin heihin otetaan yhteys

6.

- operatiivinen toiminta tehdään edelleen pääasiassa seurakunnissa

- päällekkäisyyksiä on pystyttävä purkamaan, koska taloudelliset resurssit vähenevät

- alueviestintämallia voisi toteuttaa laajemminkin työn kehittämisessä (asiantuntijuus ja alueen erityispiirteet tulevat paremmin huomioituiksi ja säästyy resursseja); esimerkiksi oppilaitostyöhön voisi soveltaa samaa mallia

- paikallisyksiköiden henkilöstö- ja tilaresurssien vähetessä on tarkoituksenmukaista yhdistää diakoniaa varustamoihin ja tehdä yhdessä diakoniaprojekteja toisten seurakuntien ja varustamojen kanssa
- seurakuntayhtymän jokin yksikkö voi olla mahdollistajana ja rikastuttajana paikallisyksikön operatiivisessa työssä: esimerkkinä perheneuvonnan tuominen seurakuntiin ja työnohjauksen järjestäminen tähän
- tukipalvelut, lakisääteiset rekisteripalvelut ja hautapalvelut tulee säilyttää yhteisissä palveluissa
- *vapaaehtoistyö ja diakonian erityistyömuodot (kuten kehitysvammaistyö ja mielenterveystyö) edellyttävät edelleen asiantuntijoita ja koordinointia seurakuntayhtymässä*

7.

- toimenpiteet on aloitettava välittömästi huomioiden kuitenkin se, että työntekijät kantavat palautteessaan huolta jaksamisesta
- aikataulu on paikoin liian kireä: projekti- ja prosessijohtaminen ja yhteinen projektisalkku (15) toimii yhtymätasolla (jokaisesta toteutukseen hyväksytystä projektista löytyy projektikuvaus/-suunnitelma 1.1.2022), mutta on seurakuntatasolla liian raskas työkalu – sama sapluuna ei tue muutosjohtamista
- alueviestijämallin käyttöönotto koko Helsinkiin jaksotuksineen on hyvin realistinen hanke
- kirkkoherranvirastojen uusi työmalli (18): pidämme malleja neljä ja kolme parhaimpina; tasalaatuisinta palvelua tuottaisi malli neljä; seurakuntien suuri itsenäisyys haastaa kolmannen mallin toteutuksen; keskeistä on myös kysyä, mitä tukitoimintoja paikallisissa yksiköissä tarvitaan ihan välttämättä
- seurakunta on valmis vastaamaan millenniaalien kysymyksiin ehdotetulla resurssien yhdistämisellä erilaisissa projekteissa

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

8.

- henkilöstökulujen vähentämisessä ei edelleenkään oteta huomioon henkilöstön liikkumista yli seurakuntarajojen säästöjen aikaansaamiseksi
- henkilöstön väheneminen edellyttää pitkän tähtäimen suunnitelmia ja seurantaa
- uusien henkilöiden rekrytointiin on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota (vrt kohta 25)

- mikään muutos ei ole mahdollinen, jos henkilökuntaa ei osallisteta ja muutosjohtamiseen ei valmenneta esihenkilöitä

- henkilöstön moniosaamisen kehittäminen on olennaista muutoksessa

- myös YT-menettely osana henkilöstösuunnitelmaa on otettava käyttöön

9.

- strategialähtöisen henkilöstösuunnitelman onnistumista tukevat parhaiten: 24 (Henkilöstöprosessien kuvaaminen ja kehittäminen), 25 (Rekrytointiprosessin kehittäminen ja henkilöstöosaston tuki rekrytoinneissa), 26 (Yhteisen työnantajapoliittisen linjan varmistaminen keskeisissä HR-prosesseissa), 31 (Laaditaan uusi henkilöstö- ja osaamisstrategia, joka kytkeytyy YKV:n jatkuvan strategian prosessiin), 33 (Moniosaamisen vahvistaminen), 35 (Lähiesimiesten johtamiskoulutustasoa nostetaan), 38 (Tuetaan muutosjohtamista, systeemistä ja valmentavaa sekä oppimista ja onnistumista tukevaa johtamista. Kehitetään monipaikkaisen ja moniammatillisen työn johtamisosaamista), 45 (Laaditaan henkilöstöstrategia, jossa tehdään henkilöstöpoliittisia valintoja)

10.

- toimenpide-ehdotuksien toteutus on aloitettava välittömästi ja samalla huolehdittava henkilöstöstä erityisen hyvin

- aikataulu on mahdollista toteuttaa, kun kaikki yksiköt sitoutuvat siihen

- vapaaehtoisten rekrytointiin ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota; suunnitelmaa on edelleen työstetty hyvin työntekijäkeskeisestä näkökulmasta

KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA

11.

- säästötavoite on hyvä ja on keskeisessä roolissa koko säästötavoitteen saavuttamisessa

- yhteisen strategian miettiminen siihen, miten kirkkoja voitaisiin muuntaa monitoimitiloiksi (kommunikointi museoviraston suuntaan)

12.

- koronapandemia (ja digitalisaatio) on osoittanut etätönn mahdollisuuden ja merkityksen; työ- ja toimistotilojen käyttöä on arvioitava tarkemmin

- kirkkotilojen muuntaminen monikäyttötiloiksi haastaa vanhentuneen tekniikan

- soittimissa on kiinnitettävä huomiota laatuun ja käyttöikään eikä pelkästään kustannussäästöihin; esimerkiksi urut ja flyygeli ovat pitkäikäisiä soittimia verrattuna sähköisiin soittimiin

- toimintojen siirtäminen seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin edellyttää tarkan aikataulutuksen ja riittävän ajan varaamisen muutostöihin; muutoksesta on tiedotettava ajoissa työntekijöille

- tilojen yhteiskäyttö lisää myös yhteistoimintaa seurakuntien ja alueen toimijoiden välillä

13.

- merkittävä osa leirikeskuksista voidaan myydä: nuorten mielestä leirejä voi pitää eri paikoissa; rippikouluprosessin kannalta tärkeintä on sisältö ja yhteys nuoriin

- jos leirikeskusten omistusta jatketaan, Helsingin seurakunnilla voisi olla yksi suomenkielisten ja yksi ruotsinkielisten leirikeskus

- yhtymän taholta tarvitaan kustannuslaskelmia leirikeskusten kuluista

DIGISTRATEGIA

14

- digistrategia näyttää oikein hyvältä

- ainut näkökulma, jota voisi nostaa vielä selkeämmin esille, on eri ikäpolvien osallistaminen digitalisaatioon ja heidän perehdyttämisenä uuteen tekniikkaan (63)

15.

- 10 digikäskyä on hyvä pohja digistrategian toteuttamiseen

16.

- kirkon ääni on yhteinen ja tunnistettava (67) on hyvä tavoite tulevaisuudessa, mutta paljon on vielä tehtävää

- seurakuntien tulisi olla entistä enemmän mukana sosiaalisessa mediassa ja kehittää pandemian myötä luotuja toimintatapoja

- digistrategiassa tarkastellaan verkon palveluiden näkökulmasta, mutta toiminnan tuottaminen puuttuu sieltä

17.

- lapsivaikutusten arviointiin on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota

- *viestinnän digitaalisaation näkökulmasta huolimatta on muistettava että Kirkko- ja kaupunki säilyy edelleen printtiversiona*

