



HELSINGIN HIIPPAKUNNAN
PIISPA

PIISPANTARKASTUS

HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄN
YHTEISISSÄ PALVELUISSA
2022

PÖYTÄKIRJA

PIISPANTARKASTUS HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄN YHTEISSÄ PALVELUISSA 2022

Pöytäkirja

Sisällysluettelo

1. TYÖNTEKIJÄRYHMIEN KUULEMISET	
1.1. JOHTAJISTO	3
1.2. YHTEINEN VIESTINTÄ JA MEDIATOIMITUS	6
1.3. HALLINTO-OSASTO	7
1.4. KIINTEISTÖTOIMI.....	8
1.5. YMPÄRISTÖ- JA HAUTAUSTOIMI.....	9
1.6. MONIALAINEN KASVATUS	11
1.7. SAIRAALASIELUNHOITO, POLIISIPAPPI, KAMPIN KAPPELI, LEHTISAAREN NUORISOKOTI	12
1.8. YHTEISEN SEURAKUNTATYÖN KEHITTÄMISTIIMI, PROJEKTITIIMI JA VIERASKIELINEN TYÖ	13
1.9. HENKILÖSTÖOSASTO	14
1.10. VARUSTAMO	16
1.11. YHTEISEN SEURAKUNTATYÖN LÄHIJOHTAJAT	17
2. PIISPANTARKASTUKSEN ILTATILAISUUDET	20
3. HALLINNON TARKASTUS	22
4. HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄN PIISPANTARKASTUKSEN YHTEENVETO JA TOIMENPIDE- ESITYKSET	25
5. LIITTEET	

Seurakuntayhtymän johtajisto

Ti 15.11.2022 klo 13.00-14.30. Sonck, Seurakuntayhtymän toimitalo

Läsnä:

- Juha Rintamäki, seurakuntayhtymän johtaja, etäyhteydellä
- Juha Silander, hallintojohtaja
- Stefan Forsén, yhteisen seurakuntatyön johtaja
- Osmo Rasimus, kiinteistöjohtaja
- Riitta Kajander, henkilöstöjohtaja
- Outi Pippuri, viestintäpäällikön sijainen
- Riitta Asikanius, yhteisen kirkkoneuvoston vpj.
- Jukka Pakarinen, yhteisen kirkkoneuvoston pj.
- Hanna Mithiku, yhteisen kirkkovaltuuston pj.
- Riikka Mylly, Rohkeasti Yhdessä -projektisihteeri
- Simo Lemmetyinen, seurakuntayhtymän johtajan erityisavustaja
- Teemu Laajasalo, piispa
- Hannu Pöntinen, pappisasessori
- Ritva Saario, lakimiesasessori
- Reijo Liimatainen, hiippakuntadekaani
- Satu Huttunen, piispan erityisavustaja
- Antti Luoma, notaari

Yhtymän yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsén toivotti väen tervetulleeksi seurakuntayhtymään ja piispantarkastukseen. Yhtymän johtaja Juha Rintamäki osallistui tapaamiseen etäyhteydellä.

Piispa Teemu Laajasalo kertoi avauspuheenvuorossaan lyhyesti piispantarkastuksen tehtävästä ja historiasta. Piispantarkastukset ovat kirkollisen lainsäädännön määräämä tehtävä ja niitä on tehtävä säännöllisesti. Sillä tavoin piispa ja tuomiokapituli pääsee tutustumaan tarkastuksen kohteena olevaan seurakuntaan tai seurakuntayhtymään. Tavoitteena on ymmärtää organisaation ja työyhteisön vahvuudet ja kehittämiskohteet. Mikä on hyvin ja mikä huonosti.

Piispa kertoi, että tarkastuksesta tehdään pöytäkirja ja kirkkojärjestyksen mukaan kirkkoneuvoston on ryhdyttävä niihin toimenpiteisiin, joihin tarkastuspöytäkirja antaa aihetta. Piispa toivoikin osallistujilta avointa keskustelua, että tarkastus voisi koitua seurakuntayhtymän yhteiseksi hyväksi.

Käytiin esittäytymiskierros.

Yhtymän johdon esitys yhteisten palvelujen toiminnasta:

Yhtymän johtajistosta Juha Rintamäki, Juha Silander ja Stefan Forsén esittelivät seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden vastaukset piispantarkastuksen etukäteiskysymyksiin. Johtajistoa oli pyydetty vastamaan kysymykseen: Mihin helsinkiläiset seurakunnat tarvitsevat seurakuntayhtymää ja mihin seurakuntayhtymä tarvitsee seurakuntia?

Yhteisten palveluiden perustehtäväksi määriteltiin: 1) tuottaa laadukkaasti ja tehokkaasti seurakuntien ja yhteisten palveluiden tarvitsemat tukipalvelut, 2) toteuttaa helsinkiläisille suunnattavat yhdessä sovitut ja tuotetut ydinpalvelut sekä 3) tarjota tietoa ja asiantuntemusta päätöksenteon tueksi.

Lyhyen tähtäimen tavoitteeksi mainittiin mm. talouden saattaminen rakenteellisesta alijäämästä tasapainoiseen talouteen ja sopeuttaa toiminta vastaamaan taloudellisia reunaehjoja sekä selkeyttää seurakuntayhtymän työnjakoa ja vahvistaa yhteistyötä. Koko seurakuntayhtymässä tavoitteena on 31 miljoonan euron säästöt vuoteen 2030 mennessä. Yhteisten palveluiden leikkaustarve on 4,8 miljoonaa euroa vuoteen 2025 mennessä.

Konkreettisia lähiajan tavoitteita on mm. huolehtia seurakuntien käytössä olevien tietojärjestelmien helppoudesta sekä toteuttaa CRM-järjestelmän digiulottuvuus ja palveluihin keskittyneet nettisivut. Pitkällä tähtäimellä yhteisten palvelujen roolin ja perustehtävien uskotaan säilyvän varsin samankaltaisena kuin tälläkin hetkellä.

Yhteinen kirkkovaltuusto on joulukuussa 2021 tiivistänyt yhtymän strategian arvoihin usko, toivo ja rakkaus. Siihen sisältyy lupaus helsinkiläisille:

- Tervetuloa! Avataan yhdessä kirkon ovet olla, tulla ja toimia. Jokainen on ainutlaatuinen Jumalan luoma ihminen.
- Kirkko Helsingissä on kristittyjen yhteisö. Se edistää helsinkiläisten hengellistä elämää ja rakentaa yhdessä merkittäviä ja laadukkaita kohtaamisen ja auttamisen paikkoja.
- Kirkko puolustaa tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, oikeudenmukaisuutta ja luontoa

Strategiset tavoitteet vuosille 2022-2023 ovat seuraavat:

Tavoite 1: Kutsuva kontakti, kuunteleva kohtaaminen ja yhteen tuleminen Panostetaan helsinkiläisten tavoittamiseen, kutsutaan mukaan toimimaan itselle sopivalla paikalla. Kuullaan ihmisten toiveita ja tarpeita, toteutetaan toimintaa yhdessä. Rakennetaan yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, luodaan tilaa ja paikkoja keskustelulle, varustetaan palvelemaan. Tavoite 2: Kirkko Helsingissä kantaa yhteiskunnallista vastuuta antamalla tilansa, verkostonsa, osaamisensa ja resurssinsa hädänalaisten auttamiseen. Panostetaan erityisesti koronan jälkeiseen jälleenrakentamiseen. Mennään sinne, mihin kukaan muu ei mene ja autetaan niitä, joita kukaan muu ei auta.

Riikka Mylly kertoi yhteisen kirkkoneuvoston elokuussa 2019 perustamasta, eri toimijoiden välisestä Rohkeasti yhdessä -työskentelystä. Sen tavoitteena on turvata Helsingin seurakuntien ja yhtymän yhteisten palveluiden toimintaedellytykset suhteessa muuttuvaan toimintaympäristöön. Prosessi päättyy vuoden 2022 lopussa.

Rohkeasti yhdessä -työskentelyssä on toteutettu 20 projektia. Niiden joukossa mm. Palveluiden kuvaus, arviointi ja ydinprosessien kehittäminen; Yhteisen projektisalkun rakentaminen ja käyttöönotto; Yhteistyön teesit sekä; Prosessikuvauksen laatiminen yksittäisestä tilasta luopumisesta/purkamisesta. Jatkossa edistettäviin projekteihin lukeutuu mm. Seurakuntien määrärahojen jakoperusteet ja sisäisten vuokrien määräytymisperusteet vuosina 2026-2030 sekä CRM-järjestelmän hankinta, tekninen toteutus ja käyttöönotto.

Piispan vastauspuheenvuoro

Piispa Teemu Laajasalo esitti kiitoksensa yhteisten palvelujen esityksestä ja pohdinnoista etukäteen lähetettyihin kysymyksiin. Hänen mukaansa tuntemus ja ymmärrys yhtymän tilanteesta on eri osapuolilla hyvä. Erityisesti piispa pohti yhteisten toimintamuotojen suhdetta paikallisseurakuntien työhön. Piispan mukaan tämä jännite on ollut olemassa aina ja arveli jännitteen säilyvän henkilövaihdoksista riippumatta. Tässä yhteydessä piispa viittasi yhtymän ensimmäiseen piispantarkastukseen, joka toteutettiin 1964 Helsingin silloisen piispan Martti Simojoen johdolla. Tuolloin piispantarkastuksessa käsitellyt asiat olivat yllättävän paljon samat kuin tänä päivänä, kuten yhtymän suhde paikallisseurakuntiin, suuret rakennushankkeet ja seurakuntayhtymän omistamien maa-alueiden käyttöperiaatteet.

Piispa Laajasalo korosti, että piispa tai tuomiokapituli ei halua luoda vastakkainasettelua yhtymän ja paikallisseurakuntien välille. Sen sijaan piispa halusi tarkastella niiden keskinäistä työnjakoa. Tuomiokapituli johtaa seurakuntia ja seurakuntayhtymiä. Seurakuntayhtymän ei sen sijaan tule johtaa seurakuntia. Piispa piti vaarana, että yhtymän ja seurakuntien suhde mielletään konserniksi. Perusriskinä on, että seurakunnissa koetaan, että yhtymä suurten resurssien vuoksi astuu seurakuntien vastuulla olevalle tontille. On selvää, että esimerkiksi hautausmaat ovat yhtymän vastuulla, mutta epäselvyydet saattavat ilmentyä nimenomaan yhteisen seurakuntatyön ja paikallisseurakuntien leikkauspinoissa. Piispa muistuttikin, että paikallisseurakunnat saavat olla toiminnallisesti hyvin itsenäisiä toimijoita.

Keskustelu

Piispan puheenvuoron pohjalta käytiin avointa keskustelua, jossa nousi esiin erityisesti paikallisseurakuntien ja yhteisen seurakuntatyön leikkauspinnat, sekä minkälainen rooli yhtymällä on paikallisseurakunnille. Aktiivista yhteydenpitoa kirkon hallinnon eritoimijoiden, kuten tuomiokapitulin ja yhtymän sekä paikallisseurakuntien ja yhtymän välillä, pidettiin tärkeänä, jotta eri osapuolet ymmärtäisivät mahdollisimman hyvin toisiaan. Tämä on senkin vuoksi tärkeää, että kirkollinen hallinto ja valtasuhteet saatetaan kokea vaikeasti hahmotettaviksi.

Seurakuntayhtymän päätöksentekoelemiä tarkastellessa tuotiin esiin, että yhteisessä kirkkovaltuustossa on kiintiöt kullekin paikallisseurakunnalle. Tämä viestittää siitä, että valtuusto on seurakuntien asialla ja seurakuntalaiset ovat valinneet luottamushenkilönsä edustamaan omaa seurakuntaa valtuustoon. Ihmisten kohtaamista pidettiin olennaisena asiana niin paikallisseurakuntien kuin yhtymän työssä. Haasteena on kuitenkin vaikeus saada viesti läpi moniäänisessä yhteiskunnassa.

Keskustelussa nousi esiin myös seurakuntayhtymän rooli työnantajana. Yhtymässä vastikään käyty tuta-prosessi ja sen seurauksena yt-neuvottelut on ollut kirkollisessa työmarkkinakentässä poikkeuksellinen. Perinteisesti on totuttu siihen, että kirkko on vakaa työnantaja, jolla ei ole tarvetta irtisanoa työntekijöitään yt-neuvottelujen seurauksena. Helsingin seurakuntayhtymä joutui kuitenkin päättämään 23 työntekijän / viranhaltijan palvelussuhteen työn olennaisen ja pysyvän vähenemisen seurauksena. Tästä osa pyritään toteuttamaan eläkejärjestelyin.

Yt-neuvottelujen todettiin olleen raskas prosessi koko seurakuntayhtymälle. Sitä kohtaan esitetty kritiikki on kohdistunut etenkin neuvottelujen pitkään kesto, minkä vuoksi työntekijät/viranhaltijat joutuivat odottamaan pitkään oman palvelussuhteensa tulevaisuutta. Neuvottelujen pitkällä kestolla haluttiin kuitenkin kuulla huolella kaikkia henkilöstöryhmiä, mistä on toisaalta tullut kiitosta. Irtisanotuille on pyritty löytämään töitä yhtymän muista paikoista.

Tapaamisen yhteydessä myös todettiin, että johtajiston yhteishenki ja työnäky on samansuuntainen, mikä on merkittävä voimavara sekä johtajiston keskinäisen työskentelyn, että koko seurakuntayhtymän kannalta.

Yhteinen viestintä ja mediatoimitus

Ke 16.11.2022 klo 12.00-13.00, Engel-Sali

Paikalla: Marianne Junkkarinen (viestinnän asiantuntija), Katri Ketola (tuottaja), Outi Isotalus (radiotoimittaja), Maija Kiviranta (toimituksen assistentti), Pihla Tiihonen (toimittaja), Jaakko Heinimäki (päätoimittaja), Eira Serkkola (toimittaja), Ulla Lötjönen (toimituspäällikkö), Pauli Juusela (uutispäällikkö), Tuure Hurme (kehittämispäällikkö), Jan Ahonen (verkkotuottaja), Eeva Silin (verkkoviestintäsuunnittelija), Hanna Antila (toimittaja), Maija Aarnio (verkkograafikko), Heli Kulmavuori (toimituspäällikkö), Kaisa Halonen (toimittaja), Marjo Kytöharju (toimittaja), Nina Riutta (toimittaja), Eila Jaakkola (yhteisen seurakuntatyön viestintä), Karoliina Henriksson (viestijä), Anu Ylä-Jussila (graafikko), Anna-Leena Tiihonen (toimistos sihteeri), Outi Pippuri (viestintäsuunnittelija), Tiina Koivulahti (sisäinen viestintä), Outi Jaakkola (alueviestijä), Nina Österholm (ruotsinkielinen viestintä), Satu Huttunen (piispan erityisavustaja) ja Salla Poropudas (hiippakuntas sihteeri)

Yhteisessä keskustelussa todettiin, että Kirkko ja kaupunki -lehden, yhtymän yhteisen viestinnän ja seurakuntien itsenäisten viestijöiden kokoontumiset ovat kehittyneet viime vuosina. Yhteistyö toimii pääsääntöisesti hyvin. Sisäisen viestinnän osalta todettiin, että seurakuntayhtymän sisäinen tiedottaminen toimii huonommin. Tässä olisi kehittämisen paikka erityisesti, kun tehdään isoja päätöksiä. Tällaisia ovat esimerkiksi kiinteistöistä luopumiset. Näissä tilanteissa tarvittaisiin tietoa etukäteen. Lisäksi haluttaisiin kertoa iloisista uutisista sekä henkilöstöstä. On hankalaa, jos henkilöstö lukee itseään tai yhtymää koskevia uutisia ulkopuolisesta mediasta. Tärkeää olisi myös saada seurakuntien ja niiden sisällä olevien yhteisöjen uutisia paremmin esille. Tähän toivottiin apua uudesta alueviestijämallista.

Viestinnässä erityisen tärkeäksi koettiin kirkkoon kuulumattomien tai kirkkoon ohuen yhteyden omaavien ihmisten tavoittaminen. Tässä keskeisessä osassa ovat tutkimustenkin mukaan printtilehti, joulukalenteri ja Jouluradio. Esimerkiksi Jouluradiolla on noin miljoona kuulijaa. Lisäksi lukijatutkimukset kertovat, että seurakuntalaiset lukevat erityisesti tapahtumailmoituksia. Tämä on huomioitu ja digipuoli onkin lanseerannut pääkaupunkiseudun seurakuntien menoja koskevan menokoneen.

Keskustelussa pohdittiin viestinnän resurssien riittävyttä. Seurakuntia on monta ja niiden tarpeet ovat erilaiset. Aina ei ole helppoa hahmottaa, mitä toivotaan ja tarvitaan. Monenlaisten toiveiden ja tarpeiden lisäksi täytyy ottaa huomioon viestintään liittyviä ilmiöitä kuten arvokeskustelu, kuplautuminen ja viestinnän sirpaloituminen, resurssien jakautuminen ja kustannusten nousu. Samalla todettiin, ettei asiakaspinnasta ei pitäisi karsia. Säästöt näkyvät tällä hetkellä kuitenkin muun muassa siinä, että printtilehden numeroiden määrää on karsittu. Viestijöillä itsellään ei ole välttämättä mahdollisuutta vaikuttaa näihin asioihin, sillä päätökset tehdään muualla.

Open space työskentelyt

Keskeinen osa yhtymän piispantarkastuksia oli yhteisten palveluiden eri henkilöstöryhmien tapaamiset, jotka tapahtuivat Seurakuntien talon Engel-salissa seuraavasti:

Ti 15.11. klo 15 hallinto-osasto

Ke 16.11. klo 8 kiinteistoimi

ke 16.11. klo 9.45 ympäristö- ja hautaustoimi

to 17.11. klo 9 monialainen kasvatus

to 17.11. klo 10.45 sairaalasielunhoito, poliisipappi, Kampin kappeli, Lehtisaaren nuorisokoti

to 17.11. klo 13 yhteisen seurakuntatyön kehittämistiimi, projektitiimi ja vieraskielinen työ

to 17.11. klo 14.45 henkilöstöpalvelut

pe 18.11. klo 12.15 varustamo

pe 18.11. klo 13.45 yhteisen seurakuntatyön lähijohtajat

Henkilöstöryhmien tapaamiset alkoivat piispan ja hänen seurueensa esittäytymisellä ja piispan puheenvuorolla, jonka jälkeen piispa kertoi lyhyesti piispantarkastuksen tehtävästä ja historiasta. Piispantarkastukset ovat kirkollisen lainsäädännön piispalle määräämä tehtävä, ja niitä on tehtävä säännöllisin väliajoin (Kirkkojärjestys 18 luku, 4§). Kyse on pitkästä perinteestä, mutta myös piispan ja tuomiokapitulin mahdollisuudesta tutustua tarkastuksen kohteena olevaan seurakuntaan tai seurakuntayhtymään. Kirkkojärjestyksen mukaisesti tarkastuksesta tehdään pöytäkirja ja kirkkoneuvoston on ryhdyttävä niihin toimenpiteisiin, joihin tarkastuspöytäkirja antaa aihetta. Piispantarkastuksen tavoitteena on ymmärtää organisaation ja työyhteisön vahvuudet ja kehittämiskohteet. Piispa kiteyttikin piispantarkastuksen tavoitteen esittämällä kysymyksen henkilöstöryhmille: "Miten teillä menee?"

Piispan puheenvuoron jälkeen hiippakuntadekaani johdatti henkilöstöryhmät Open space-työskentelyyn, josta seuraava raportti:

Hallinto-osasto

Ti 15.11. klo 15-16.30

Paikalla noin 50 hlöä Yhtymän hallinto-osastolta. Mukana keskusrekisteri, asianhallinta, talouspalvelut, tietohallinto, hankintapalvelut

Tuomiokapitulista: Piispa Teemu Laajasalo, pappisasessori Hannu Pöntinen, lakimiesasessori Ritva Saario, hiippakuntadekaani Reijo Liimatainen ja notaari Antti Luoma.

Open space -työskentelyssä esiin nousseita asioita:

Miten strategiamme lupaukset helsinkiläisille voisivat näkyä?

- Miten voisi palvella verkossa paremmin
- kirkon ovet auki
- Miten strategiasta johdetaan tavoitteita yhteisille palveluille

Kuulumisia kapitulista ja palautetta kapitulille

- Mikä on kirkkolain tilanne
- ohjeistukset keikkapapeille
- Kirkollisen hallinnon kiemurat. Mikä on kirkkohallituksen rooli ja mikä on rovastikunta

Pulssi-kyselyn kommentointi

- Hyvä, että kysely on, mutta se tulee turhan usein
- tuloksia ei avata riittävästi
- Mikä kyselyn tarkoitus on
- pienestä yksiköstä tuloksia ei saada jakoon vähäisen vastaajamäärän takia

Piispan kioski

- Etätyömahdollisuutta enemmän
- Mihin suuntaan digitaalisuutta tulisi kehittää
- Selkeämmät seurakuntarajat ja vähemmän seurakuntia
- kasvottoman kirkon toimintatapa: kukaan ei ota yhteyttä/ vastaa

Fiilikset tuta-neuvottelujen jälkeen

- Monenlaisia tunteita: helpotus, mutta toisaalta surullinen ja haikea
- Irtisanomiset ovat ikävä juttu, mutta hyvä, että oli rohkeutta toimia
- Kiitollisuus työpaikan säilymisestä, mutta harmittaa kollegoiden puolesta
- Tulevaisuus epävarmaa
- Jälkipyykki epämääräistä. Sisäinen viestintä vaatisi kehittämistä. Väsymys jatkuu
- Kirkon pitäisi olla paikka, jossa voi kohdata ihmisen. Nyt kohtaajien määrä pienenee, vaikka ihmiset tarvitsevat enemmän apua kuin ennen.

Kiinteistötoimi

Ke 16.11. Klo 8.00-9.15, Engel-sali

Läsnä: 25 kiinteistötoimen henkilöä, piispan seurueesta Teemu Laajasalo, Hannu Pöntinen, Ritva Saario, Reijo Liimatainen, Satu Huttunen ja Antti Luoma

Kiinteistöjohtaja Osmo Rasimus toivotti piispan ja tämän seurueen tervetulleeksi kiinteistöosaston tapaamiseen.

Open space -työskentelyssä esiin nousseita asioita:

Onnistumme kun...

- yhteistyö
 - Teemme yhteistyötä tiiminä
- Hyvä työyhteisö
 - kunnioitamme toistemme työtä
 - autamme toisiamme niin työssä kuin siviilissä
- Monipuolinen osaaminen ja palaute
 - saamme palautetta
- Pitkäjänteisyys, suunnitelmallisuus, keskustelu ja avoimuus
 - Toimimme pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti
 - tiedämme ja päätämme, mitä oikeasti halutaan

Iloitsen työstäni

- Hyvä palaute ja kohtaamiset asiakkaiden kanssa

- Työkaverit
- projektien onnistuminen

Pulssi-kysely

- Kyselyä pidettiin tärkeänä, mutta tuloksien purku koettiin puutteellisena

Haluaisin oppia...

- Organisaation prosessit ja ”talon tavat”
- Ymmärtämään erilaisuutta, nähdä ”muurin yli”
- Kärsivällisyyttä, sietämään epäjohdonmukaisuutta

Eniten huolettaa

- Maailman tilanne, ilmastomuutos
- Kirkon jäsenkato ja vähenevät taloudelliset resurssit
- Seurakuntayhtymän johdon tempoilevuus ja johdonmukaisuuden puuttuminen. Yksittäiset, nopeasti toteutettavat projektit sirpaloivat työn tekemisen. Rahanjako lähtee ajautumaan väärään suuntaan.
- Miten seurakunnat säilyttävät kilpailukykyä työmarkkinoilla?
- Ei-hengellisen työn merkitystä ei ymmärretä tai tunnusteta. Eriarvoisuuden tunne tukipalvelu- ja toimistotyössä.

Piispan kioski

- Paikallisseurakuntien ja seurakuntayhtymän välinen jännite ja leikkauspinnat
- Onko seurakuntalaisia tulevaisuudessa riittävästi
- Yhteinen ruokailu on ollut tärkeä mahdollisuus tavata työtovereita

Kommenttipuheenvuorossaan kiinteistöjohtaja Osmo Rasimus totesi, että eri keskusteluissa olisi hyvä ymmärtää, kuinka kiinteistöjen hallinta vaatii pitkäjänteisyyttä, eikä sitä voi asettaa rahanjaossa vastakkain päivittäisen seurakuntatyön, kuten esimerkiksi diakoniatyön kanssa.

Ympäristö- ja hautaustoimi

Ke 16.11, klo 9.45-11.15, Engel-sali

Läsnä: noin 75 hlöä ympäristö- ja hautaustoimesta, piispan seurueesta Teemu Laajasalo, Hannu Pöntinen, Ritva Saario, Reijo Liimatainen, Satu Huttunen ja Antti Luoma

Hautaustoimen johtaja Risto Lehto toivotti väen tervetulleeksi tapaamiseen.

Alkupuheenvuorossaan piispa kertoi ajatuksiaan seurakuntien hautaustoimen merkityksestä ja roolista kokonaiskirkon kannalta. Hautausmaat ovat monille suomalaisille keskeinen linkki kirkkoon ja seurakuntien toimintaan sekä myös kirkon ydinsanomana äärelle. Samalla ne ovat merkittävä kulttuuriperinnön kantaja. Hautaustoimessa työskentelevät antavat usein suomalaisille seurakunnan kasvot.

Open space -työskentelyssä esiin nousseita asioita:

Pulssi-kysely

- Kyselyjä pidettiin tärkeänä, mutta niiden toteuttamisaikoja voisi olla väljemmin
- Huolta herätti, onko kyselyllä mitään merkitystä ja toisaalta muuttuuko mikään, vaikka kritiikkiä esitettäisiinkin

Tunnelmia TuTa-menettelyn jälkeen

- Monenlaisia tunteita pinnalla: hämmennystä, helpotusta, turhautumista, selviämisen kokemusta, vapautunut
- Kesti aivan liian kauan. Huono ajoitus. Koko kesä meni pohtiessa eikä loma virkistänyt.
- Epävarmuus ja epätietoisuus tulevasta on turhauttanut ja hämmentänyt.
- Päätökset vaativat vielä perusteluja. Muutoksia on suunnattava ja johdettava, eivät tapahdu itsestään. Parempaa viestintää!

Hyvän työilmapiirin rakennuspalikat

- Arvostus. Ymmärrys toisten töistä ja kaikkien töiden tasavertainen arvostaminen.
- Oma positiivinen asenne
- Tiedotus ja avoin keskustelu.
- Työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta tulisi huolehtia enemmän jatkossa.
- Ergonomia-asiat jatkuvasti seurannassa.
- Asiallinen työkäytös myös vaikeissa asioissa.

Helsingiläisen hautaus- ja hautausmaakulttuurin säilymisen keinot

- On oltava riittävästi resursseja
- Hyvä asiakaspalvelu
- Hautauskulttuurin muutos ja siinä mukana pysyminen. Hautausmaat edustavat arvostettavaa perinnettä, mutta eivät ole pelkkää historiaa. Hautausmaat ovat elävä osa kaupunkia.

Piispan kioski

- Piispa voisi käydä kylässä useamminkin
- Mitä piispa tekee? Mitä tekee kirkkohallitus?

Piispa kiteytti loppupuheenvuorossaan ajatuksiaan seuraavasti:

1. Hautausmaahommat ovat kirkko-valtio suhteen ytimessä. Hautausmaiden hoito on viranomaistehtävä, joka on kirkolle suotu. Mikäli hautausmaat hoidetaan huonosti, niin se heikentää myös kirkko-valtiosuhdetta. Kirkolle on annettu tehtäväksi hoitaa hautausmaita ja kyse on kirkon työstä.
2. Hautausmaatoiminta liittyy kirkon ja hautaustoimistojen suhteeseen. Hautaustoimistot ovat tärkeitä hautaustoiminnan yhteistyökumppaneja, mutta niillä on omat tehtävät ja kirkon hautaustoiminnalla omat tehtävät. Leikkauspinnat tulee pitää selvinä.
3. Hautaustoiminta on kirkon ydintoimintaa. Kirkon ja pappien toiminta kuoleman ja hautajaisten yhteydessä on luontevaa suomalaisessa yhteiskunnassa. Seurakuntien hautaustoiminnan tärkeänä tehtävänä on mahdollistaa tätä läsnäoloa.

Hautaustoimen päällikkö Risto Lehto totesi loppupuheenvuorossaan, kuinka viimeiset kolme vuotta ovat olleet raskaita hautaustoiminnalle. Ensin koronapandemia herätti huolta ja tartuntojen estämiseksi on jouduttu jakautumaan pienempiin osastoihin operatiivisessa toiminnassa. Lisäksi tuta-menettely viimeisen vuoden aikana on herättänyt huolta ja epävarmuutta. Näiden haasteiden edessä on kuitenkin pärjätty hyvin.

Monialainen kasvatus

To 17.11.2022 klo 9.00–10.30, Engel-sali

Läsnä piispan seurueesta Teemu Laajasalo, Hanna Remes, Salla Poropudas, Ritva Saario, Reijo Liimatainen, Satu Huttunen ja Antti Luoma

Seurakuntayhtymän monialainen kasvatus, oppilaitostyö, perheneuvonta, erityisnuorisotyö, keskusteluavun ja toimintakeskusten työntekijät

Päällikkö Kalle Kuusniemi toivotti väen tervetulleeksi yhtymään.

Open space -työskentelyssä esiin nousseita asioita:

Onnistumme kun:

- Yhteistyö ja kannustus
- Tutustumme toisiimme ja teemme yhdessä työtä
- Huolenpito toisista
- Työpari auttaa
- Kun kannustamme ja tuemme
- Työrauha
- Onnistumme, kun pääsemme yli yt-ajoista
- Onnistumme, kun olemme haluttu yhteistyökumppani ja meillä on verkostot

Pulssi-kysely

- Vastataan ihan mielellään, mutta monet eivät vastaa
- Kyselyn nimi on epäselvä. Kyseessä todellisuudessa työhyvinvointikysely

Iloitsen työssäni

- Ihmiset, joille työtä tehdään
- Kun nähdään onnistuminen työssä ihmisten kautta
- Ilon aiheita on voinut olla viime aikoina vaikea löytää

Eniten huolettaa

- Helsinkiläiset, jotka ovat niin syrjäytyneitä, ettei heidän ääntään kuule kukaan. Eriarvoisuuden lisääntyminen. Hädänalaiset, jotka jäävät apua vaille.
- Johtaminen tempoilevaa. Toinen toisensa perään seuraavat projektit, jotka ovat pahentaneet kuilua yhtymän ja seurakuntien välillä
- Onko päätöksenteko arvojen ja strategian mukaista? Luottamushenkilöt eivät tunne työn arkea eivätkä kokonaisuutta. Ei riittävästi reflektiota johdon ja työntekijöiden välillä
- Organisaation raskaus
- Helsinkiläiset, joista ei ole huolissaan kukaan
- Tuta-menettely on kuormittanut

Piispan kioski

- Kysymys Palvelevan puhelimen tulevaisuudesta huolettaa
- Perheneuvonnan riittämättömät resurssit suureen kysyntään
- Millä tavalla otetaan huomioon erityiset ryhmät, kuten pakolaiset

Piispan kooste työskentelystä:

Seurakunnat ovat kirkon perusyksikkö, jotka voivat muodostaa seurakuntayhtymiä. Seurakuntayhtymät eivät siten ole konserneja, vaan seurakunnat omistavat itse perustamansa seurakuntayhtymän. Jännite paikallisseurakuntien ja seurakuntayhtymien välillä on sitkeä. Seurakuntayhtymä voi epäonnistua tehtävässään silloin, jos siellä ajatellaan, että sieltä johdetaan seurakuntia. Sen sijaan mahdollisuus on siinä, että yhteinen seurakuntatyö nähdään osaksi paikallisseurakuntien työtä. Piispa muistutti, että Helsingin yhtymän yhteisten palvelujen resurssit ovat huomattavasti suuremmat, kuin useissa muissa suurten kaupunkien seurakuntayhtymissä. Yhtymässä on kovatasoista osaamista, jota ei löydy muualta kirkosta. Lopuksi piispa halusi korostaa arvostavansa suuresti yhtymän yhteisiä palveluja ja siellä tehtävää työtä helsinkiläisten ja koko kirkon hyväksi.

Sairaalasielunhoito, poliisipappi, Kampin kappeli, Lehtisaaren nuorisokoti

to 17.11. klo 10.45-12.00, Engel-sali

Läsnä 18 hlöä, piispan seurueesta Teemu Laajasalo, Hanna Remes, Salla Poropudas, Ritva Saario, Reijo Liimatainen, Satu Huttunen ja Antti Luoma
Asta Turtiainen toivotti väen tervetulleeksi

Open space -työskentelyssä esiin nousseita asioita:

Onnistumme kun...

- oma asenne
- kun olemme osa yhteistä työtä
- teemme työtä sydämmellä
- kun on rehellisyyttä ja toisen kunnioittamista
- Työn johto tärkeässä roolissa
- työn rajaamisen tulee olla onnistunutta
- oma esihenkilö onhelposti lähestyttävä
- kun verkostot ovat kunnossa
- onnistumme, jos Luoja suo

Pulssi-kysely

- Tärkeä kysely, mutta mitä vaikutusta kyselyllä on käytännön tasolla
- Onko uskallettu antaa palautetta? Miksi kaikki ei vastaa?
- Pohdintaa: Onko kerran kuukaudessa toteutetut kyselyt harvemmin, esim. 4 kertaa vuodessa. Olisiko silloin helpompi tarttua kyselyihin?

Iloitsen työssäni:

- kun huomaa työn olevan merkityksellistä ihmisille

- työkaverit

Eniten huolettaa

- Segregaatiokehitys pääkaupunkiseudulla
- Some-vaikutukset. Vastakkainasettelujen kärjistyminen
- Nuorten pahoinvointi!!!!
- Psykkisesti oireilevat jäävät heittopusseiksi.
- Vallankäyttö ja päätöksenteko seurakuntayhtymässä: avoimuuden ja läpinäkyvyyden puute, motiivit. Työntekijä ei pääse vaikuttamaan työnsä sisältöön.

- Muutosten jälkeen pitäisi olla enemmän vuorovaikutusta ja viestintää, joka takaisi työrauhaa
- Työssä jaksaminen. Ollaan tiukilla!

Piispan kioski

- Lehtisaaren tilanne herättää kysymyksiä
- Kohtaatte ihmisiä, joita voi olla vaikea kohdata. Kohtaatte ihmisiä, jotka muuten eivät saapuisi seurakunnan juttuihin
- Kirkko – valtio -suhteen kannalta ollaan tässä työssä ytimessä. Monet yhteisten palvelujen työntekijät ovat keskeisessä asemassa luomassa yhteyksiä yhteiskunnallisiin toimijoihin, kuten poliiseihin tai sairaaloihin.

Työskentelyn lopuksi piispa kiitti väkeä heidän vastuullaan olevasta tärkeästä työstä.

Loppupuheenvuorossaan päällikkö Asta Turtiainen kokosi käydyn työskentelyn sisältöjä yhteen. Turtiainen nosti esiin, kuinka on tärkeää, että työssä on asialliset raamit ja työssä voidaan hyvin. Turtiainen myös iloitsi, että piispantarkastus on saanut eri puolilla kaupunkia työskentelevän tiimin yhteen. Työskentelyn antia tullaan käyttämään hyväksi, kun yksikön työtä arvioidaan ja kehitetään.

Yhteisen seurakuntatyön kehittämistiimi, projektitiimi ja vieraskielinen työ

to 17.11. klo 13-14.15, Engel-sali

17 hlöä, piispan seurueesta Teemu Laajasalo, Hanna Remes, Salla Poropudas, Ritva Saario, Reijo Liimatainen, Satu Huttunen ja Antti Luoma
Stefan Forsen toivotti väen tervetulleeksi ja esitteli paikalla olevat tiimit.

Open space -työskentelyssä esiin nousseita asioita:

Pulssi-kysely

- Mikä kysely?
- Pysyykö anonyymiteetti?

Onnistumme kun

- Teemme yhdessä
- Työn tekeminen
 - Kun työ motivoi, saadaan hyvää palautetta
- Johtaminen
 - Oma esihenkilö helposti lähestyttävissä
 - oma työnkuva pitäisi olla selkeä
 - kun ulkoa päin ei aseteta esteitä
- Seurakuntalainen
 - Onnistutaan silloin, kun vapaaehtoinen kokee onnistumista
 - Heikentääkö työntekijä vapaaehtoisten toimintaa viemällä itse liikaa tilaa?

Iloitsen työssä

- Kivoja työkavereja
- Esihenkilöistä
- Hyvä meininki ja asioiden tekeminen

Eniten huoletta

- Maailmamme: polarisaatio lisääntyy ja asenteet kovenevat
- Miten pienillä resursseilla kohdataan vaikeita, maailmanlaajuisia kysymyksiä esim. vieraskielisessä työssä
- Osaammeko priorisoida ja luopua jostakin?
- Kirkon sisäiset ristiriidat
- Oma ja työtovereiden jaksaminen vaativien paineiden edessä
- Asiallamme ja työllämme on merkitystä
- Emme saa juuttua omiin, sisäisiin ristiriitoihin, jolloin kirkon ovet jäävät kiinni eivätkä uudet tulijat pääse mukaan

Piispan kioski

- Haasteet vieraskielisessä työssä.
- Osataanko vieraskielisen työn pääomaa hyödyntää hiippakuntatasolla. Vieraskielisissä paljon osaamista ja asiantuntemusta.
- Mitä pitäisi tapahtua, että kirkko voisi olla entistä aktiivisempi toimija
- Rohkeampaa ihmisoikeuksien ja sorrettujen puolesta puhumista.

Piispan yhteenveto:

Keskeinen kysymys on, miten hoidetaan vieraskielinen työ. Tietyillä alueilla Helsingissä vieraskielisten osuus on jopa kolmasosa alueen väestöstä. Vieraskielisen työn huomioon ottaminen on tärkeää koko kirkon ja sen tulevaisuuden kannalta

Stefan Forsen kiitti yhteisestä työskentelystä, joka toi realistisella tavalla esiin työn arkea ja kaupungin ihmisten kuulumisia.

Henkilöstöosasto

to 17.11. klo 14.50- 16.15, Engel-Sali

15 hlö, piispan seurueesta Teemu Laajasalo, Hanna Remes, Salla Poropudas, Ritva Saario, Reijo Liimatainen, Satu Huttunen ja Antti Luoma

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander toivotti väen tervetulleeksi.

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander kertoi vuonna 2022 käydyistä yhteistoimintaneuvotteluista, joiden tavoitteena oli tarve hakea säästöjä 31 miljoonaa euroa vuoteen 2030 mennessä. Taustalla oli mm. rakenteellinen alijäämä, kasvava kiinteistöjen korjausvelka sekä laskeva verotulokehitys. Henkilöstöpalveluiden erityisasiantuntija Mikael Vanttinen kertoi prosessin kokonaisuudesta ja aikatauluista.

Yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena vähennettiin 45 henkilötyövuotta. Yhteensä 22 työntekijän / viranhaltijan palvelussuhde jouduttiin päättämään työn olennaisen ja pysyvän vähenemisen seurauksena. Tästä osa toteutettiin eläkejärjestelyin tai uudelleensijoituksin. Lisäksi 21 virkaa / tehtävää päätettiin jättää täyttämättä hyödyntäen luonnollista poistumaa (eläköitymiset, päättyvät määräaikaisten palvelussuhteet, täyttämättömät tehtävät ja virat). Toimintojen keskittämisen myötä 18 työntekijän tai viranhaltijan tehtävänkuvassa ja sijoituspaikassa tapahtui muutoksia ja yhteensä noin 300 työntekijän tehtävänkuvassa, organisaatioyksikössä ja/tai palvelussuhteen ehdoissa tapahtuu muutoksia.

Työsuojelupäällikkö Heta Laurell kertoi kuukausittain tehtävistä, työhyvinvointia mittaavista pulssikyselyistä. Käytössä ovat pitkän tulossarjat, jotka osoittavat varsin korkeaa työssä viihtymistä. Syyskuussa 2022 näkyi selvästi laskua, mikä heijastuu yt-neuvotteluiden päätöksestä. Lokakuun kysely näytti jo hieman tasaantumista.

Open space -työskentelyssä esiin nousseita asioita:

Miten tämä ryhmä voi?

- Muutosta paljon, mikä luo epävarmuutta
- Yhdessä tekemisessä voima

Miltä on tuntunut kantaa yhteistä taakkaa?

- Työ on itsessään kantanut
- Ammattitaito ja ammatillisuus kantaa työtehtävissä
- Huolesta siitä, mikä on kirkon tulevaisuus Helsingissä

HR:n rooli yhteisiin palveluihin ja seurakuntiin

- Rooli on selkiytymässä.
- Ollaan tukena ja rinnalla
- Enemmän kumppanina ja läsnä olevana korvana
- Tullaan tutuiksi
- Samassa veneessä ollaan
- Työ on monipuolista ja sitä on mielekästä kehittää
- Halutaan edistää henkilöstön hyvinvointia
- Ollaan tehty hyvää yhteistyötä

HR:n rooli tuomiokapituliin ja toisiin tiimeihin

- Tähän saakka yhteyttä on ollut niukasti, eikä toisten tehtäviä ole oikein tunnettu.
- Kirkkoherrojen lomat. Toivottavasti löydetään toimivat välineet, joilla tieto siirtyy joustavasti tuomiokapitulien suuntaan.

Piispan kioski

- Työnohjauksessa esiin tulevat ilmiöt
- Erilaista toiminnan tukemista

Piispan totesi puheenvuorossaan, kuinka Suomen ev.lut. kirkko on maailman työntekijävaltaisimman kirkko. Kirkon työntekijämäärä on lisääntynyt viimeisen 50 vuoden aikana, vaikka kirkkoon kuulumisprosentti on laskenut. Piispa toi myös esiin, että työntekijöiden määrä suhteessa seurakuntalaisiin on Helsingin seurakuntayhtymässä paljon suurempi kuin muissa seurakuntayhtymissä.

Piispa totesi, että myös pienet seurakunnat voivat olla elinvoimaisia.

Paikallisseurakunnat ovat erillisiä seurakuntia ja omia työnantajaorganisaatioita.

Tuomiokapitulin tehtävä on valvoa kaikkien pappien, kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden työtä ja elämää. Sen vuoksi tuomiokapituli toivoo yhteistyötä henkilöstöhallinnon kanssa erityisesti papiston henkilöstöhallinnollisiin kysymyksiin.

Etulinjassa, seurakuntatasolla tehtävä työ on kirkon kannalta ihan keskeistä. Siinä on tärkeää kaikkien yksittäisten työntekijöiden työpanos. Sen vuoksi henkilöstöhallinnolla on tärkeä rooli etulinjatyön kannalta.

Riitta Kajander kiitti yhteisestä työskentelystä. Yhteistyö eri organisaatioiden välillä on tärkeää. Yhteistyö tuomiokapitulin suuntaan on tiivistynyt ilahduttavasti reilun vuoden aikana. Yhteydenpidolle on löytynyt kannattelevia rakenteita.

Varustamo

pe 18.11. 12.15-13.30 , Engel-sali

Läsnä 18 hlöä, piispan seurueesta Teemu Laajasalo, Hannu Pöntinen, Ritva Saario, Reijo Liimatainen, Satu Huttunen ja Antti Luoma

Open space -työskentelyssä esiin nousseita asioita:

Pulssi

- Kyselyn tuloksia ei avata
- Pulssia nostaa, kun eri alueiden vastuita siirretään

Onnistumisen edellytykset

- yhdessä
 - onnistutaan, kun yhdessä tehdään ja luottamus toimii
- Arvostus
 - on tärkeää
 - erilaisten mielipiteiden arvostus
- Uudistuminen
 - Uskallamme tehdä toisin
 - pidetään mielet avoimina
 - hyväksymme muutokset
- osaaminen
 - jaetaan omaa osaamista yhteiseksi hyväksi
- johtaminen
 - kun työn raamit ja johtaminen on kunnossa, niin voidaan onnistua
- kohtaaminen, tavoittaminen, apu
 - Kun työmme tavoittaa kohderyhmänsä
 - kun saa palautetta, että auttaminen on tullut perille

Illoitsen työssäni

- työkaverit

Eniten huolettaa

- heikompiensaisten asema yhteiskunnassa
- paperittomat
- asunnottomat
- nähdäänkö kirkon työtä ylipäättään merkityksellisenä yhteiskunnassa
- hallinnollisen työn lisääntyminen
- itse (=YKN) ei pitäisi keksiä uusia prosesseja, jotka sitovat kaikkien energiaa
- onko kirkko enää houkutteleva työnantaja

Piispan kioski

- miten diakonia näkyy nykyisin hiippakunnan työssä, kun ei ole enää diakonian hiippakuntasihteerä?
- Miten lisätä seurakuntien välistä yhteistyötä?
- Mihin pienenevät resurssit kannattaisi kohdistaa?

Asta Turtiainen loppukommentti: Tehdään työtä, joka näkee Helsingin kaupungin varjot.

Yhteisen seurakuntatyön lähijohtajat

pe 18.11. klo 13.45-15, Engel-sali

Läsnä

Kalle Kuusniemi, kasvatuksen ja seurakuntapalvelujen päällikkö
 Asta Turtiainen, diakoniatyön johtaja
 Riina Lilja, hankeasiantuntija
 Kenneth Koskinen, Kampin kappelin toiminnanjohtaja
 Leena Miettinen, Mustasaaren toimintakeskus
 Eeva Salonen, kehittämistyön johtaja
 Marita Nummelin, Varustamon toiminnanjohtaja
 Mari Kinanen, Varustamon käynnistämisen projektipäällikkö
 Anne-Maria Maunuksela, Matteuksen kirkon varustamon toiminnanjohtaja
 Johanna Tammelin, sairaalasielunhoidon yksi johtajista
 Jaani Vilkkilä, poliisipappi, yksi sairaalasielunhoidon johtajista
 Raija Narvila, Palvelevan puhelimen johtaja
 Juha Petterson, perheneuvonnan johtaja
 Pauli Syrjä, monialainen kasvatusta, kasvatuksen sihteeri
 Sanna Parkkinen, Johtavan erityisnuorisotyönohjaajan
 Eeva Pekari, Lehtisaaren nuorisokodin johtaja

Piispan seurueesta Teemu Laajasalo, Hannu Pöntinen, Ritva Saario, Reijo Liimatainen, Satu Huttunen ja Antti Luoma

Open space -työskentelyssä esiin nousseita asioita:

Miten tämä ryhmä voi

- vaihtelevasti
- en tiedä
- hauraasti
- väsymystä ilmassa
- jotkut voi hyvin, toiset ei

Miltä on tuntunut kantaa yhteistä taakkaa

- asioiden salassa pitäminen on ollut raskasta
- YT:n jälkeen todella raskaalta
- ristiriitainen sekavuus
- johto näyttäytyy kasvottomana
- YT:n seurauksia ei osattu ajatella. Nyt pakka sekaisin

- todella pitkä YT-prosessi
- sanointu muutosprosesseista ei ollut realistinen
- ei ole helppoa
- selviän kyllä
- olen hengissä, vaikka pyörä on keksitty uudelleen moneen kertaan
- haastavalta, mutta opettavalta

Yskän rooli muutoksessa ja oma kokemus suhteessa

- yhteisiin palveluihin
 - Yskä on edelleen yskä
 - tiiviimpi
- suhde seurakuntaan
 - on muuttunut parempaan
 - on etääntynyt
 - on yritetty
- tuomiokapituliin
 - neutraali, etäinen tai sitä ei ole
- toisiimme tiiminä
 - jaamme samoja kysymyksiä
 - on aiheuttanut käymistilan ja enemmän yhteistä aikaa on kaivattu

Open space-työskentelyn pohjalta käydyssä keskustelussa esiin tulleita teemoja

- kehitys on ollut YSKÄSSÄ parempaan päin
 - dialoginen johtaminen näkyy aiempaa paremmin
 - organisaation hahmottaa paremmin
- organisaatiokehitys viimeisten vuosien aikana
 - poistetaan päällikkötaso
 - lisätään lähijohtajille lisää valtaa tehdä päätöksiä
 - tiivistetään yhteistyö
 - Joka toinen viikko lähijohtajien tapaaminen, jossa yhdessä keskustellaan päätöksistä
 - Muutoksentukihankkeessa kaksi tähteä
- satsataan johtamiseen
- satsataan Yskän ja sen työntekijöiden identiteettiin, että se voisi vahvistua
 - tavoitteena kyetä toimia paremmin nykyisessä tilanteessa, kun resursseja on aiempaa vähemmän
- muut osapuolet ovat nähneet yskän yhteisempänä porukkana, kuin yskä itse. Seurakunnissa on saatettu kokea yskän jyrävän heidät, mitä yskässä taas ei olla tunnettu. Yhteistä yskää ei ole koettu aiemmin.
- lähijohtajien säännölliset tapaamiset olleet hyvä juttu
- Talous on ollut pitkään laskeva ja siitä on varoitettu jo vuosia. Sitten kun yt-t alkoivat, niin se oli shokki. Siihen ei oltu osattu varautua, vaikka trendit olivat laskevat jo pitkään
- työalojen siiloutuminen ei ole enää tätä päivää. Pitäisi olla joustoa tehdä monenlaista työtä
- nykyinen organisaatio pelastanut yskän suuremmalta kaaokselta yt.n aikana
- mikä on alaisen vastuu ottaa asioita selville sen sijaan että valittaisi aina siitä, että johto ei tiedä, mitä alaiset tekee tms.
- Miten löytää yhdessä tekemisen kulttuuri
- Miten toimia niin, että työn keskiössä on ihmiset, joille tehdään työtä
- HSRKY:n ydinkysymys on, miten saadaan organisaatio toimivaksi

- mikä on suhde seurakuntiin? Pitää tehdä paljon lämmittelyä, ennen kuin saa yhteyden seurakuntiin. Yhteisen seurakuntatyön diakonia toteutuu nyt Varustamojen kautta, mikä on hyvä asia, ettei ole enää siiloutumista

Piispan kommentit:

Yhteinen seurakuntatyö (Yskä) on ollut kovimpien mullistusten keskellä 2014-lähtien. On ollut erilaisia kirjainyhdistelmiä, on ollut monenlaista organisaatiomuutosta. YSKÄn väki on ymmärrettävästikin väsynyt näihin muutoksiin. Yskän johtajaan kohdistuu erilaisia, osin mahdottomia odotuksia ja paineita. Suomen ev.lut. kirkko on maailman työntekijävaltaisimman kirkko. Sekä suhteutettuna jäseniin että absoluuttisesti. Kirkon työntekijöiden määrä on noussut 1970-luvulta lähtien, vaikka jäsenmäärä on tippunut. Vasta nyt viime vuosina on tapahtunut käänne. Samaan aikaan HSRKY on kooltaan ja vipuvarreltaan merkittävin ja suurin yhtiö, mutta kun sitä vertaa muiden suurten kaupunkien yhtiöihin, niin Helsingissä on edelleen suhteessa enemmän työntekijöitä. Seurakuntayhtiön olemassaolon oikeutus on siinä, että seurakunnat tarvitsevat yhtiötä. Jos seurakunnat eivät kokisi tarvitsevansa yhtiön yhteistä työtä, niin sen oikeutus häviää. Kirkon perusyksikkö on seurakunta. Seurakunnat voivat sopia, mitä tehdään yhteisesti. On vaarana, että se missä kehitetään projekteja, erkaantuu siitä, missä tehdään projekteja. On tärkeä muistaa, että yhtiön työ on samaa työtä mitä seurakunnat tekevät

Piispantarkastuksen iltatilaisuudet Kasvatuksen pyöreän pöydän ilta

Ke 16.11. klo 18.00-20.00, Engel-Sali

Läsnä:

piispa Teemu Laajasalo
asesori Hannu Pöntinen
lakimiesasesori Ritva Saario
hiippakuntasihteeri Salla Poropudas
piispan erityisavustaja Satu Huttunen
notaari Antti Luoma
HSRKY:n johtava oppilaitospastori Leena Huovinen
HSRKY:n johtajan erityisavustaja Simo Lemmetyinen
HSRKY:n kasvatustyön johtaja Kalle Kuusniemi
HSRKY:n johtava erityisnuorisotyönohjaaja Sanna Parkkinen

YKN:n varapuheenjohtaja Riitta Asikanius
Helsingin kaupungin kasvatuksen toimialajohtaja Mikko Vatka
Suomen Partiolaisten vaikuttamistyön asiantuntija Riikka Nenonen
Helsingin yliopiston hyvinvointikoordinaattori Emmi Lehtinen
Kaartin jääkäriyrykmentin sotilaspastori Paavo Ranta
Metropolia Ammattikorkeakoulun opintokuraattori Maarika Kortelainen

Illan teemana oli ”Mitä voimme tehdä helsinkiläisten nuorten hyväksi?”. Tarkoituksena oli yhdessä eri toimijoiden kanssa keskustella siitä, miten helsinkiläinen nuori voi koronakriisin ja maailmantuskan keskellä? Tämä hetki ja tulevaisuus – mitä kuuluu nuorten maailmaan?

Tilaisuuden alussa Leena Huovinen ja Stefan Forsén toivottivat tervetulleeksi. Tämän jälkeen esiintyi musiikkiyhtye Duo Liperit. Piispa kertoi piispantarkastuksen ideasta väelle. Mitä tänne kuuluu? Mitä pitäisi tehdä toisin tai nähdä tai toimia toisin. Kirkkoneuvoston tulee ryhtyä niihin toimiin, johon tarkastuspöytäkirjassa viitataan.

Illan alustuksena seurakuntayhtymän oppilaitostyön ja erityisnuorisotyön edustajat kertoivat työstä, jota he tekevät oppilaitoksissa ja nuorten parissa. Tämän jälkeen seuranneessa keskustelussa yhteistyökumppanit kertoivat, miltä heidän näkökulmastaan nuorten ja opiskelijoiden tilanne näyttää Helsingissä tällä hetkellä.

Keskustelussa nousi usein esiin yhteiskunnassa vaikuttava polarisaatio, joka näkyy mm. nuorten ja opiskelijoiden hyvinvoinnin eriytymisenä. Monilla mittareilla nuorilla menee paremmin kuin aiemmin, esimerkiksi alkoholin kulutus on vähentynyt. Mutta samaan aikaan osa nuorista voi entistä huonommin ja heidän osuutensa vaikuttaa kasvavan koko ajan. Nuoret kaipaavat yhteisöjä ja onnistumisen kokemuksia, että he voivat nähdä itsensä ja heidän elämänsä merkityksellisenä.

Polarisaation ohella keskustelussa huolta herätti opintoihin ja työelämään liittyvät vaatimukset, jotka kuormittavat entisestään monia. Opinnot, harrastukset ja työ koetaan helposti suorittamisena ja taakkana, joka aiheuttaa uupumusta. Niin ikään arvokysymyksiä pidettiin nuorten keskuudessa keskeisinä, mitä voi olla vanhempien ihmisten vaikea ymmärtää.

Piispa Teemu Laajasalo kokosi käytyä keskustelua loppupuheenvuorossaan. Hän totesi nuorten maailman olevan heterogeeninen, minkä vuoksi ei voi olla vain yhdenlaista nuorisotyötä. Laajasalo kiteytti nuorten kanssa toimimisen kolmeen kohtaan: ”Tarvitaan kavereita. Tarvitaan mielekästä tekemistä. Tarvitaan kokemuksia, että minulla ja elämälläni on merkitystä.” Piispa esitti myös huolen, että onko nuorisotyöstä tulossa liian sisäisiä. Tavoittaako nuorten kanssa toimivien työ hankalia, syrjäytyviä ja ”ikäviä” nuoria? Iltatilaisuus päätettiin tilaisuus virteen 548 Tule kanssani Herra Jeesus.

Luottamushenkilöiden tapaaminen

Lauttasaaren kirkko to 17.11. klo 18.00

Paikalla noin 25 yhteisen kirkkovaltuuston tai yhteisen kirkkoneuvoston jäsentä. Yhtymän johtajistosta hallintojohtaja Juha Silander, yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsén. Tuomiokapitulista läsnä olivat piispa Teemu Laajasalo, lakimiesasessori Ritva Saario, dekaani Reijo Liimatainen, piispan avustaja Satu Huttunen ja notaari Antti Luoma.

Seurakuntayhtymän luottamushenkilöiden, johtavien viranhaltijoiden ja piispan seurueen tapaaminen järjestettiin Lauttasaaren kirkolla. Ilta aloitettiin kirkkosalissa, jossa iltahartauden piti yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja Jukka Pakarinen. Lauttasaaren seurakunnan seurakuntaneuvoston varapuheenjohtaja Juha-Pekka Sihvonen kertoi lyhyesti Lauttasaaren kirkosta ja sen keväällä 2022 valmistuneesta peruskorjauksesta.

Työskentelyn aluksi piispa Teemu Laajasalo kertoi piispantarkastuksesta ja sen tarkoituksesta. Piispantarkastus on vanha historiallinen tapa ja pitää kontaktia yllä hiippakunnan eri alueisiin. Se voi olla pieni tai kohdennettu. Piispa totesi, että Helsingin seurakuntayhtymän piispantarkastus on tärkeä jo pelkästään senkin vuoksi, että yhtymä on kooltaan ja mittasuhteiltaan erittäin suuri. Piispa odottikin kuulevansa luottamushenkilöiden tapaamiselta viestejä siitä, miltä väistytävä valtuustokausi on näyttänyt ja mitä piispan olisi hyvä tietää.

Seurakuntayhtymän johtajan erityisavustaja Simo Lemmetyinen piti esityksen valtuustokaudella 2019–2022 merkittävimmistä tapahtumista ja päätöksistä. Niihin lukeutuivat mm. Kirkko Helsingissä- strategian hyväksyminen sekä Rohkeasti yhdessä -prosessin läpivienti ja sen mukaisten talouspäätösten tekeminen. Valtuustokaudella on myös perustettu henkilöstöjohtajan ja yhtymän johtajan virat. Yhtymän johtajisto jatkoi esitystä kertomalla omia näkemyksiään valtuustokauden keskeisimmistä tapahtumista.

Yhteisessä työskentelyssä läsnäolijat saivat koota yhteen ajatuksia, miten he kehittäisivät yhteisen kirkkoneuvoston ja yhteisen kirkkovaltuuston työkalut. Luottamushenkilöillä oli vielä lopuksi mahdollisuus antaa terveisensä piispalle.

Lopuksi piispa esitti toiveen luottamushenkilöille, että uuden valtuustokauden alussa eri luottamuselimiä muodostettaessa muistettaisiin seurakunnallisen edustuksen merkitys, että seurakuntien ääni kuuluisi päätöksenteossa.

Ilta päättyi piispan siunaukseen ja iltavirteen.

Helsingin seurakuntayhtymän hallinnon tarkastus

Helsingin seurakuntayhtymän hallinnon tarkastusta valmisteltiin yhteistyössä seurakuntayhtymän tarkastuspäällikkö Juha-Pekka Ollilan kanssa. Tarkastuksen yhteydessä lakimiesasessori Ritva Saario ja notaari Antti Luoma tapasivat kiinteistöjohtaja Osmo Rasimuksen ja lakimies Tero Leponiemen 21.11.2023 sekä hallintojohtaja Juha Silanderin, henkilöstöjohtaja Riitta Kajanderin ja tarkastuspäällikkö Juha-Pekka Ollilan 22.11.2023. Lisäksi lakimiesasessori kävi keskustelun seurakuntayhtymän lakimiehen Kirsi Wickströmin kanssa ja keskusrekisterin johtaja Emilia Launonen päivitti keskusrekisterin tämänhetkisen tilanteen sukuselvitysten toimitusajoissa.

Keskusteluissa on käyty läpi erityisesti seurakuntayhtymän hallintorakennetta ja johtamisjärjestelmää, päätöksentekoprosesseja sekä henkilöstö- ja kiinteistöhallinnon kysymyksiä.

Henkilöstöhallinto

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander selosti seurakuntayhtymän henkilöstöhallinnon periaatteita ja kehittämishankkeita. Vuotta 2022 ovat leimanneet seurakuntayhtymän yhteisissä palveluissa toteutetut yt-neuvottelut. Prosessin yhteydessä on panostettu avoimuuteen, prosessin vaiheiden hyvään valmisteluun ja yhteistyöhön pääluottamusmiesten kanssa. Tavoitteena on ollut korostaa seurakuntayhtymän mainetta hyvänä ja vastuullisena työnantajana. Tässä on varsin hyvin onnistuttu. Hyvää palautetta on muun muassa tullut irtisanotuille valmistellusta tukimateriaalista. Yt-prosessin myötä on syntynyt myös monien käytäntöjen muutostarpeita. Prosessin jälkihoito ja uusien käytäntöjen omaksuminen asettaa erityisiä vaatimuksia muutosjohtamisen hyvälle toteutukselle.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on seurakuntayhtymän henkilöstöhallinnon yksi keskeisiä painopisteitä. Tarkoitus on laatia työsuojelun toimintaohjelma, jossa haetaan erityisesti vaikuttavuutta. Henkilöstöstä olevaa tietoa tulisi voida entistä paremmin hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä. Osaamisen ja työhyvinvoinnin tulisi niin ikään olla paremmin vuorovaikutuksessa. Pulssi-kyselyn tuloksia olisi mahdollista hyödyntää nykyistä paremmin myös esihenkilötyössä. Käyttöön otettava uusi Solaforce-tietojärjestelmä sisältää mahdollisuuden toteuttaa henkilöstökyselyjä. Tarkoitus on hyödyntää myös Kirkkohallituksen vetämää valtakunnallista vastuullisuus- ja kestävyysraportointihanketta.

Kaiken kaikkiaan on tärkeää huolehtia siitä, että tehtävien hoitamiseen varataan riittävät henkilöresurssit. Tämä koskee myös esihenkilötehtäviä. On tärkeää, että johtajat tietävät, mitä alaiset tekevät. Yt-prosessin jälkeisessä uudelleenorganisoinnissa esihenkilöiden tavoitettavuuden ja sisäisen viestinnän merkitys korostuu.

Tulevaisuudessa haasteena on osaavan henkilöstön rekrytointi. Jo nyt erityisesti nuorisotyöntekijöiden ja diakoniatyöntekijöiden rekrytoinnissa on ollut vaikeuksia. Erityisenä haasteena on palkkapolitiikka, joka ei ole kilpailukykyinen monien muiden työnantajien kanssa.

Johtamisjärjestelmä ja hallintorakenne

Seurakuntayhtymän johtamisjärjestelmää, hallintorakennetta ja päätöksentekoprosesseja on kuvattu liitteenä olevassa selvityksessä Helsingin seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden johtamisjärjestelmästä.

Merkittävä muutos on ollut vuoden 2023 alusta perustettu uusi seurakuntayhtymän johtajan virka. Suunnitteilla on ollut myös johtokunta- tai neuvottelukuntamalli, joihin yhteisen kirkkoneuvoston jäsenet kuuluisivat. Ryhmillä ei olisi päätösvaltaa, vaan niiden tarkoitus olisi olla enemminkin sparrausryhmiä ja foorumeita keskusteluille ajankohtaisista asioista. Tälle nähtiin käyttöarvoa lähinnä kiinteistöosastolla, mikäli ryhmä olisi sijoitusneuvottelukunnan tyyppinen ja koostuisi kiinteistöalan ja -rahoituksen osaajista. Muussa tapauksessa riskinä on hallinnon paisuttaminen ja hidastaminen sekä keskustelun, valmistelun, esittelyn ja päätöksenteon roolien hämärtyminen. Malli saattaisi myös asettaa luottamushenkilöt keskenään eriarvoiseen asemaan.

Yhteisen kirkkoneuvoston työskentelyn kehittämisen tavoitteena on ollut, että strategiselle keskustelulle jäisi enemmän aikaa ja operatiivista päätöksentekoa delegoitaisiin viranhaltijoille. Tätä kehityssuuntaa on pidetty hyvänä. Keskustelua on käyty myös kirkkoherrainkokouksen roolista ja sen selkeyttämistarpeesta. Osastojen välinen yhteistyö on arvioitu pääpiirteissään toimivaksi.

Yhtymän sääntöjen päivittämistä valmistelee yhteisen kirkkoneuvoston asettama sääntötyöryhmä. Viime vuosina on päivitetty muun muassa yhteisen kirkkovaltuuston työjärjestys, yhteisen kirkkoneuvoston ohjesääntö ja seurakuntayhtymän hallinnon johtosääntö. Huomiota on syytä kiinnittää sääntöjen ja niihin perustuvien delegointipäätösten versionhallintaan ja sen myötä saavutettavuuteen.

Seurakuntayhtymän toimitila Kolmannella linjalla

Tulevaisuudessa päätettäviin asioihin kuuluu myös Kolmannen linjan toimitilan kohtalo. Keväällä 2021 asiasta tehtiin laaja selvitys, jonka johtopäätöksenä oli tilasta luopuminen ja toimintojen siirtäminen muihin seurakuntayhtymän omistamiin tiloihin. Tällä hetkellä haasteena on, mistä löytyy ostaja tai potentiaalinen kumppani.

Kiinteistötoimi

Keskustelussa käsiteltiin erityisesti kiinteistösijoitustoimintaa, talouden kysymyksiä sekä hallinnon rajapintoja. Kiinteistöjohtaja Osmo Rasimus selosti myös yt-prosessin vaikutuksia kiinteistöosastolla.

Yhteinen kirkkovaltuusto on 9.12.2021 linjannut kiinteistö- ja ICT-investointien vuotuiset nettomaksimiarvot vuosille 2023-2030. Vuonna 2023 maksimiarvo on 17.400 miljoonaa euroa ja se laskee porrastetusti 8.000 miljoonaan euroon vuonna 2026. Vuosien 2027-2030 vuotuinen maksimiarvo on 10.000 miljoonaa euroa. Käytettävissä olevat varat vähenevät noin puoleen, mutta kiinteistömassaa on suunniteltu vähennettävän vain neljännes. Riskinä on, että rahat eivät riitä peruskorjauksiin, vaan niiden sijasta toteutetaan suhteellisesti kalliimpia osakorjauksia.

Tehtävillä säästöillä tulee voida vaikuttaa vuosittain toistuvien, käyttökatteeseen vaikuttavien kustannusten pysyvään vähenemiseen. Kertaluonteiset myyntitulot eivät ratkaise käyttötalouden ongelmia. Tämän hetken erityisenä haasteena on voimakas kustannustason nousu. Kiinteistömässä on myös hyvin

heterogeeninen, minkä vuoksi kiinteistöistä luopuminen ja ostajaehdokkaiden löytäminen ei välttämättä ole ongelmatonta.

Kiinteistöjen korjaustoiminnassa tavoitteena on kiinnittää entistä enemmän huomiota ennakkosuunnitteluun ja valvontaan. On määriteltävä prosessien kriittiset pisteet, joiden valvontaan on erityisesti syytä panostaa. Myös ulkopuolisten konsulttivalvojen valvontaa on tarpeen tehostaa. Realismia on, että isojen urakoiden vetäjien palkkatason on perustuttava markkinatasoon, eikä sitä voida rinnastaa kirkon palkkatasoon. Osaajia on vähän ja heille on kysyntää.

Kiinteistötoimessa olisi selkeä tarve seurakuntayhtymän sijoitusneuvottelukuntaan vertautuvalle asiantuntijajalimelle, jossa olisi nimenomaisesti kiinteistötoimen asiantuntemusta.

Tärkeää on myös toimivaltasuhteiden ja vastuiden selkeys. Rajapintoja hallinto-osastoon ovat muun muassa oikeudellisten asioiden hoitaminen, testamenttien hallinnointi, hautausmaiden kappelit ja niiden suntiot ja kanttorit sekä esimerkiksi yhtiökokousten valtakirjojen allekirjoittaminen. On hyvä miettiä, missä tehtävät on tarkoituksenmukaisinta hoitaa. Kiinteistöosaston itsenäisempi asema selkeyttäisi monia vastuu- ja toimivaltakysymyksiä. Myös tässä keskustelussa nousi esiin tarve sääntöjen ja niihin perustuvien delegointipäätösten parempaan versionhallintaan ja helpompaan löydettävyyteen.

Kiinteistöjohtaja kiteytti, että toiminnan keskeisinä periaatteina tulee olla läpinäkyvyys, hyväksyttävyyys ja arvioitavuus. Erityinen merkitys on hautaustoimella. Siinä ollaan eniten tekemisissä seurakuntalaisten ja elämän perustavanlaatuisten kysymysten kanssa. Hautaustoimeen liittyvät maksut on voitava pitää maltillisina ja palvelun on oltava hyvää.

Keskusrekisteri

Keskusrekisterin johtaja Emilia Launonen totesi, että sukuselvitysten ruuhkat on onnistuttu selvittämään. Käsittelyajat ovat tällä hetkellä noin kaksi viikkoa.

Lopuksi

Seurakuntayhtymän hallinnossa näkyy halu tehdä hyvää henkilöstöpolitiikkaa, jossa korostuu henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen. Kiinteistöosaston näkökulmasta tärkeää on realiteettien huomioon ottaminen niin, että seurakuntien taloudelliset ja toiminnalliset toimintaedellytykset turvataan myös pitkällä tähtäimellä. Keskusrekisterin työn vastuullinen kehittäminen palvelee ihmisiä näkyvästi heidän elämänsä suurissa käännekohtissa. Taustalla on vielä tuoreiden yt-neuvottelujen henkinen painolasti, mikä korostaa kuuntelevan ja tavoitettavan esihenkilötyön merkitystä. Hyvin ja ammattitaitoisesti hoidetulla hallinnolla ja yhteisillä palveluilla on tärkeä merkitys seurakunnallisen työn ja kirkon ydinsanomien esillä pitämisen mahdollistajana Helsingissä.

Helsingin seurakuntayhtymän piispantarkastuksen yhteenveto ja toimenpide-esitykset

Helsingin seurakuntayhtymän piispantarkastus ajoittui yhteisten palvelujen merkittävään muutosvaiheeseen. Seurakuntayhtymän johtajisto oli vaihtunut lähes kokonaan viimeisen kahden vuoden aikana. Rohkeasti yhdessä -prosessi oli tuonut näkyväksi mittavia muutostarpeita erityisesti talouden kantokyvyn kannalta. Yhteistoimintaneuvottelut tuotannollisista, taloudellisista ja toiminnallisista syistä koko yhteisten palvelujen henkilöstön kanssa käytiin syksyn 2022 aikana. Sen seurauksena yhteinen kirkkoneuvosto päätti tehtäväkuvien muutoksista sekä irtisanomisista.

Piispa totesi kaikkien työntekijäryhmien kohdalla ääneen yhteisten palvelujen merkityksen määrällisesti ja laadullisesti paitsi seurakuntayhtymän myös koko hiippakunnan ja kirkon kannalta. Yhteisissä palveluissa tehdään tärkeää työtä, joka on mittakaavaltaan täysin ainutlaatuista. Mittavien hautausmaiden, kiinteistöjen, kirkkojen, talous- ja henkilöstöhallinnon, viestinnän sekä yhteisen seurakuntatyön tehtävien hoitaminen vaatii erityistä osaamista, jota vuosikymmenten aikana seurakuntayhtymän yhteisiin palveluihin on kertynyt. Tätä osaamista on syytä vaalia ja sen merkitystä myös tuoda esille. Yhteisissä palveluissa on myös sellaista erityisosaamista, mitä muualla ei ole. Tämä osaaminen on yksittäisten ja sitoutuneiden ihmisten, työntekijäryhmien ja johtajien ansiota.

Piispan puheenvuoroissa toistui ajatus, että seurakuntien ja seurakuntayhtymän yhteisten palvelujen välillä on luonnollisia jännitteitä. Resurssien ja tehtävien jako vaatii jatkuvaa vuoropuhelua ja näkyä yhteisestä työstä. Jännitteet eivät ole riippuvaisia yksittäisistä vuosista tai kulloisistakin johtajista tai kirkkoherroista. Paikallisseurakuntien ja yhteisten palveluiden rajapinnoista ja mandaateista on keskusteltu koko seurakuntayhtymän olemassaolon ajan. Jännite onkin syytä nähdä yhtenä rakenteen ominaisuutena ennemminkin kuin dramaattisena virheenä. Seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä tehdään samaa työtä, jonka toteuttamistavoista kuuluu sopia yhdessä. Tässä tarvitaan paitsi hyvää tahtoa myös yhä uudelleen paluuta kirkkolainsäädännössä määrättyihin tehtäviin. Kirkon järjestysmuodon näkökulmasta seurakuntayhtymä ei ole konserni, jossa paikallisosastot toteuttavat pääkonttorin muotoilemaa strategiaa eikä seurakuntayhtymä johda operatiivisesti seurakuntia. Seurakunnat ovat itsenäisiä organisaatioita, jotka yhdessä ovat sopineet toteuttavansa seurakuntayhtymän yhteisten palvelujen avulla asioita, joita ei jokaisen ole tarkoituksenmukaista järjestää erikseen. Yhteisten palvelujen työ on siten viime kädessä sitä samaa työtä, mitä seurakunnissa tehdään.

Piispa on joidenkin seurakuntien sekä seurakuntayhtymän virkamiesten ja luottamushenkilöiden pyynnöstä tehnyt laajan *Yhteistyö- ja rakennekartoituksen Helsingin seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä* vuonna 2021. Kartoituksessa perustui kymmeneen kirkkoherrojen ja johtajien haastatteluihin sekä seurakuntaneuvostojen ja yhteisen kirkkoneuvoston tapaamisiin Kartoituksen johtopäätöksenä piispa ei pitänyt tarkoituksenmukaisena tehdä aloitetta seurakuntarakenteen kokonaisuudistuksesta, vaan totesi muun muassa, että panosten ja tulosten välistä suhdetta tulisi mitata selvemmin seurakuntien välillä ja toisaalta myös seurakuntien ja seurakuntayhtymän yhteisten palvelujen välillä.

Yhteistyö- ja rakennekartoituksen Helsingin seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä 2021 -johtopäätöksinä todettiin tiivistetysti:

a. Seurakuntayhtymän ja seurakuntien välistä suhdetta on syytä selkiyttää laadullisesti ja määrällisesti. Seurakuntayhtymän palvelutehtävän ja siihen liittyvien mandaattien rajoja pitää tarkastella niin, että kirkkoherrojen ja luottamushenkilöiden kokemus oikeanlaisesta tehtävänjaosta paranee. Resurssien jakamisen osalta on syytä selkeästi siirtää painopistettä seurakuntayhtymän toiminnoista seurakuntiin.

Tämä vaatinee huolellista tarkastelua, jotta seurakuntien toimintamahdollisuuksia voidaan aidosti parantaa ja toisaalta, jotta seurakunnissa voidaan ymmärtää myös yhteisten palvelujen oikeanlainen merkitys seurakunnan työn tukena ja mahdollistajana.

b. Koko kaupunkia koskevaa yleistä seurakuntien rakennemuutosta ei ole syytä valmistella tai tehdä tässä vaiheessa. Ennen kuin on mahdollisuus arvioida eri seurakuntien selviämistä, tulevaisuutta, resursseja ja keskinäistä rahanjakoa, pitää selvittää huolellisesti seurakuntayhtymän ja seurakuntien välisen työn suhde. Ensinnäkin pitää käydä läpi prosessi, jossa painopiste ylipäätään siirtyy seurakunnille. Vasta sen jälkeen on mahdollista seurata ja katsoa, kuinka uusi resursointi vaikuttaa yksittäisiin seurakuntiin ja muuttaa niiden tilannekuvaa ja toimintaa.

c. Erityisen tärkeää on huomata toiminnan ja resurssien epäsuhta. Tällä hetkellä pienemmillä resursseilla tehdään useissa tapauksissa enemmän ja vastaavasti isommilla resursseilla vähemmän. Seurakuntien kasvaminen näyttää vähentävän seurakuntalaisille tarjottavaa toimintaa. Tämä on toimintakulttuuri, asenne- ja johtamiskysymys, jota on syytä seurata asettamalla seurakunnissa selkeitä numeraalisia tavoitteita, mittaamalla työn määrää, laatua, tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta sekä tarvittaessa seurakuntayhtymän tasolla yhdessä vertailla, mistä mahdolliset erot johtuvat ja mitä niille voidaan tehdä.

d. Seurakuntien keskinäistä ja seurakuntayhtymän ja seurakuntien välistä alueellista yhteistyötä on syytä lisätä. Alueena voi toimia rovastikunta. Rovastikunnan rajat ovat perustelluista syistä myös muutettavissa. Kirkkolainsäädäntö antaa mahdollisuuksia erilaisiin yhteistyösopimuksiin ja -järjestelyihin.

Tehdyn (2021) kartoituksen johtopäätökset ovat yhä edelleen voimassa ja piispantarkastuksen aikana seurakuntayhtymän osalta tehdyt havainnot vahvistivat kartoituksen johtopäätöksiä.

Huolestuttavista tulevaisuusnäkyistä huolimatta Helsingin seurakuntayhtymässä on mittavat resurssit.

Kiinteistöjä, henkilökuntaa, talouden voimavaroja, luottamushenkilöiden osaamista ja

yhteistyökumppaneita on mittavasti niin suhteellisesti kuin absoluuttisesti. Seurakuntien yhteiset palvelut on haluttu yhteistyökumppani kaupungissa.

Työyhteisöissä nähdään realistisesti, että käsillä on hetki tärkeille, suuntaaville päätöksille. Henkilökunta on vastuuntuntoista, osaavaa ja sitoutunutta. Linjauksia tarvitaan suuntaamaan resursseja tärkeisiin, vaikuttaviin kohtiin. On uskallettava tehdä valintoja. Kuulemisissa monet lähijohtajat saivat alaisiltaan kiittävää palautetta. Vastaavasti tuli ilmi myös huolta asiakastyön laadun ylläpitämisestä. Ihmisten huolet ovat moni-ilmeisiä ja vaativat työntekijältä aikaa kohtaamiseen. Huolen aiheena ilmaistiin myös johdon ajoittainen tempoilevuus isojen linjausten äärellä.

Yksityiskohtana nousi esiin kuukausittain toteutettava työhyvinvointikartoitus Pulssi. Siinä kysyttäviä kysymyksiä pidettiin laajasti relevantteina ja toteutusvälinettä sinänsä toimivana. Tärkeää on, että vastausten antia myös analysoidaan yhdessä. On turhauttavaa, jos annetut vastaukset eivät vaikuta mihinkään. Saattaisi olla tarpeellista, että kyselyt tulisivat harvemmin, mutta niitä tutkittaisiin syvällisemmin yhdessä.

Työntekijäryhmien kuulemisissa heijastui työntekijöiden laaja ymmärrys ihmisten tarpeiden ja hädän moni-ilmeisyydestä. Kirkon työllä on syvä yhteiskunnallinen merkitys yksilöiden ja perheiden selviytymisen kannalta.

Seurakuntien yhteiset palvelut muodostavat hyvin suuren organisaation, jonka johtaminen vaatii jatkuvaa tilanearviointia ja kokonaisuuksien hallintaa. Samalla pitäisi olla jatkuvaa tarkastelua, jolla huolehditaan, että organisaatio ei entisestään kasva tai monimutkaistu. Organisaatio on myös hyvin monikerroksinen, hierarkisia henkilöstöhallinnollisia tasoja on viisi. Isoissakin seurakunnissa esihenkilötasoja on yleensä yksi tai kaksi.

Eri suuntiin vetäviä intressejä syntyy helposti niin työyhteisön sisällä kuin suhteessa luottamuselimiin. Helsingissä seurakuntayhtymän yhteisiin palveluihin käytetään suhteellisesti suurempi osa resursseista, kuin mitä muissa suurissa seurakuntayhtymissä käytetään. Tämän valinnan perustelut on syytä esittää avoimesti.

Helsingin hiippakunnassa on kaksi suurta seurakuntayhtymää, Helsingin seurakuntayhtymä ja Vantaan seurakuntayhtymä. Vantaan seurakuntien jäsenmäärä tammikuussa 2023 on ollut 118 549. Helsingin seurakuntien jäsenmäärä tammikuussa 2023 on ollut 314 799. Helsingin seurakuntien jäsenmäärä on suhteessa Vantaan seurakuntien jäsenmäärään 2,655 kertainen. Suomenkielisten seurakuntien määrä Vantaalla on 6 ja Helsingissä 16. Seurakuntien lukumäärä molemmissa kaupungeissa on käytännössä täysin sama suhteessa jäsenmäärään. Myös seurakuntien koossa on samanlaista vaihtelua kaupunkien sisällä. Vantaalla on yksi ruotsinkielinen seurakunta, Helsingissä kolme. Tämä on myös aika lähellä laskennallista jäsenmääräkerrointa. Samankaltaisen kokonaisuuden vuoksi myös henkilöstömäärien vertailu molempien seurakuntayhtymien yhteisten palvelujen välillä on hedelmällistä.

Vantaan seurakuntayhtymän yhteisissä palveluissa (palvelukeskuksessa) on ollut palvelusuhteita tammikuussa 2023 yhteensä 109 kappaletta. Helsingin seurakuntayhtymän yhteisissä palveluissa on ollut palvelusuhteita tammikuussa 2023 yhteensä 434 kappaletta. Helsingin seurakuntayhtymässä on siis palvelusuhteita nelinkertainen määrä suhteessa Vantaan seurakuntayhtymään (3,98).

Jos tarkastellaan vain vakituisia ja kokoaikaisia palvelusuhteita, on ero vielä hieman suurempi. Vantaan seurakuntayhtymän palvelukeskuksessa vakituisia kokoaikaisia palvelusuhteita on ollut tammikuussa 82 ja Helsingin seurakuntayhtymässä 343. Tällöin Helsingin seurakuntayhtymässä on vakituisia ja kokoaikaisia palvelusuhteita 4,18 kertainen määrä Vantaan seurakuntayhtymään.

Mikäli henkilöstöä olisi Helsingin yhteisissä palveluissa saman verran kuin Vantaalla, henkilöstömäärä olisi 290 (109 x 2,655) tai vakituista ja kokoaikaista henkilökuntaa tarkastellen 218 (82 x 2,655).

Yhteisten palveluiden henkilömäärä suhteessa jäsenmäärään ei ole pelkästään taloudellinen kysymys. Se vaikuttaa myös erityisesti seurakuntien ja seurakuntayhtymän väliseen suhteeseen ja toimintamahdollisuuksiin. Kirkkoon kuuluvia jäseniä on Helsingissä 725,34 yhtä yhteisten palveluiden työntekijää kohden. Vantaalla vastaava luku on 1087,61.

Helsingin kolmen pienimmän suomenkielisen seurakunnan (Pitäjänmäki, Munkkiniemi, Pakila) henkilöstön määrä on jokaisessa noin 17. Vastaavasti Vantaan kolmen pienimmän seurakunnan (Hämeenkylä, Hakunila, Rekola) henkilöstön määrä on jokaisessa 24. Seurakunnat ovat jäsenmäärältään kuta kuinkin samankokoisia.

Näyttää siis siltä, että Helsingissä yhteiset palvelut on jäsenmäärään suhteutettuna resursoitu henkilömääräisesti Vantaan palvelukeskukseen verrattuna yli 60 % laajemmin ja vastaavasti pienimmät seurakunnat yli 30 % suppeammin.

Tässä mallissa on riskinä, että Helsingissä tosiasiallisesti varsinkin pienten seurakuntien perustyon tekeminen hankaloituu, kun samanaikaisesti perustyötä viedään hankkeisiin ja projekteihin yhtymätasolle. Samalla on kuitenkin huomattava, että vuoden 2021 yhteistyö- ja rakennekartoitus osoittaa, että seurakuntien resurssit ennustavat osin huonosti toimintaa. Näyttää siltä, että syystä tai toisesta jossain

seurakunnassa saadaan huomattavan paljon pienemmillä resursseilla aikaan enemmän kuin jossain toisessa.

Tämän vuoksi ei pidä tyytyä arvioimaan pelkästään seurakuntien ja seurakuntayhtymien välistä resurssia vaan myös seurakuntien keskinäisiä resursseja suhteessa niiden työhön eli siihen, kuinka paljon seurakunnassa tapahtuu ja tehdään työtä. Edelleen on painotettava, että seurakuntayhtymä voi auttaa seurakuntia ymmärtämään avoimesti omien resurssiensa ja oman toimintansa välistä suhdetta verrattuna seurakuntayhtymän muihin seurakuntiin ja siten palveluilla tiedolla johtamista, mutta seurakuntayhtymällä ei ole toimivaltaa alkaa johtaa resurssien käyttöä seurakunnan sisällä kirkkoherran ja seurakuntaneuvoston ohi.

Rohkeasti yhdessä -prosessin yhteydessä seurakuntayhtymässä on täsmennetty seurakuntien ja yksiköiden kehysbudjetointia. YKN:n on syytä huomioida tilanteet, jossa paikallisseurakunta tekee tai antaa tilaa kokonaiskirkon tai hiippakunnan toiminnoille sekä valtakunnallisille organisaatioille ja järjestöille. Näitä ovat esim. pappisvihkimykset, valtakunnalliset jumalanpalvelukset, valtioneuvoston, yliopiston tai valtakunnallisten järjestöjen tilaisuudet, yliopiston ja oppilaitosten opetustoiminta. On kohtuutonta, jos paikallisseurakunta joutuu taloussyistä pohtimaan, antaako tiloja tällaisille toiminnoille. YKN:n on syytä pohtia, onko tällaisille toiminnoille varattava erillinen resurssi. On myös hyvä huomata, että kaikilta osin Vantaan ja Helsingin yhteisten palveluiden vertaileminen ei saa olla liian yksioikoista. Helsingin seurakuntayhtymä on tehnyt ja organisoinut useita tempauksia ja hankkeita, joilla on koko hiippakunnan ja kokonaiskirkon kannalta erityistä merkitystä ja siten myös resurssitarve.

Yhteiskunta toivoo ja edellyttää että kirkko näkyy kaupungissa myös näkyvinä rakennuksina: "tilat julistavat". Rakennettu kaupunki on osa helsinkiläistä identiteettiä. Kirkot ja hautausmaat ovat osa suomalaista kulttuuriperintöä. Liian yksioikoiset linjaukset; esimerkiksi se, että seurakunnalla voisi olla vain yksi kulttuurihistoriallisesti merkittävä ns. "maamerkkikirkko", eivät palvele kirkon kokonaisuutta näkyvyyden ylläpitämisessä suomalaisessa kulttuurissa. Seurakuntayhtymän sisäisessä rahanjaossa on huolellisesti mietittävä, että ei luoda lyhytnäköisesti pakkoa tai kannustinta seurakunnille luopua liian helposti kirkoistaan. Omat tilat mahdollistavat kohtaamiset ja kristillisen vieraanvaraisuuden. Muuttuvassa maailmassa kirkon julkinen toimitila tulee kapenemaan eikä esimerkiksi koulujen, päiväkotien ja työpaikkojen tiloihin päästä entiseen tapaan. Tavoittamisen erilaiset elementit pitää tunnistaa. Ilman omia tiloja tapahtuva "kohtaava työote" kuulostaa hyvältä, mutta näytöt Helsingissä, muualla Suomessa tai muualla maailmalla ovat tällaisista onnistumisista kovin vähäisiä. Ihmisten kohtaaminen kadulla, kaupallisissa tai julkisissa tiloissa ilman omia tiloja on yhtäältä vaativaa ja resursseja sitovaa ja toisaalta yhä useammat yhteistyökumppanien tilat ovat kirkolle hankalammin saavutettavia tai tunnistettavia. Myös seurakuntalaisten omatoiminen rooli mahdollistuu omissa kokoavissa tiloissa. Seurakunnat ovat onnistuneesti antaneet kirkkojen avaimia seurakuntalaisten omatoimisille kokoontumisille. Näitä toimia kannattaa jatkaa tukemalla seurakuntien monipuolista tilojen käyttöä.

Kirkkojärjestyksen 18 luvun 7§ ja 8§ perusteella yhteiseltä kirkkoneuvostolta pyydetään seuraavat toimenpiteet:

1. Yhteisen kirkkoneuvoston on laadittava selvitys resurssien jakautumisesta paikallisseurakuntien ja seurakuntayhtymän yhteisten palvelujen kesken. Selvityksessä on syytä erityisesti keskittyä yhteisten palveluiden henkilöstömääriin, tehtäviin ja niiden muutoksiin viime vuosina sekä suhteuttaa niitä eri kokoisten ja erilaisten seurakuntayhtymien (esim. Vantaa, Turku/Kaarina, Oulu) vastaaviin lukuihin. Selvityksessä pitäisi argumentoida, onko Helsingissä yhteisten palveluiden resurssi nykyisellään oikeasuhtainen ja jos ei ole, mitä sille aiotaan tehdä? Millaisia taloudellisia ja toiminnallisia vaikutuksia

Helsingin yhteisten palveluiden ja seurakuntien toimintaan olisi sillä, jos henkilöstöresurssi olisi lähempänä jäsenmäärään suhteutettuna Vantaan palvelukeskuksen lukuja? Edelleen selvityksessä on syytä arvioida, kuinka resurssijaolla varmistetaan jokaisen seurakunnan tosiasiallinen toiminnallinen itsenäisyys niin, että se voi selvittää tehtävistään.

2. Yhteisen kirkkoneuvoston on arvioitava, kuinka yhtäältä joidenkin seurakuntien kirkkoherrojen ja toisaalta osan seurakuntayhtymän henkilöstön kokemusta seurakuntayhtymän jatkuvista ja osin uuvuttavista uusista hankkeista voisi helpottaa. Tässä yhteydessä on erityisesti arvioitava kritiikkiä, jonka mukaan seurakunnat päätyvät palvelemaan seurakuntayhtymän työtä, kun tavoitteena olisi se, että seurakuntayhtymä palvelee seurakuntien työtä. Edelleen tässä yhteydessä voidaan pohtia, millä resursseihin tai toimintakulttuuriin liittyvillä ratkaisuilla seurakunnissa paremmin ymmärrettäisiin, että yhteisten palveluiden työ on nimenomaisesti osa seurakuntien omaa työtä.

3. Yhteisen kirkkoneuvoston on arvioitava, kuinka seurakuntien tiedolla johtamista voidaan tukea siten, että kirkkoherrat ja luottamushenkilöt voisivat nähdä oman seurakuntansa työn tuloksia suhteessa saamiinsa resursseihin avoimesti ja tehdä sitten omia päätöksiään perustellusti. Tässä erityisenä tavoitteena olisi tehdä läpinäkyväksi seurakuntien hyvin erilaiset tavoittavuudet lasten ja nuorten perustoiminnassa, seurakunnan kasvuun tähtäävissä toimissa, seurakuntalaisten vapaaehtoisissa vastuutehtävissä, pappien ja kanttorien toimitusmäärissä, jumalanpalveluselämän määrällisessä ja laadullisessa tasossa sekä seurakuntalaisten jumalanpalveluksiin osallistumisessa. Tämän kohdan prosessi on syytä valmistella alusta alkaen yhteistyössä kirkkoherrainkokouksen kanssa siten, että kirkkoherrat saavat osallistua tunnuslukujen valintaan ja mittarien suunnitteluun.

4. Yhteisen kirkkoneuvoston on arvioitava, kuinka resursseja jaettaessa ei pakoteta tosiasiallisesti liian lyhytnäköisesti seurakuntia luopumaan seurakuntia kirkoistaan sekä huomioidaan tilaresursseja jaettaessa eri kirkkotilojen kulttuuriset, alueelliset ja historialliset merkitykset. Tässä yhteydessä on myös syytä miettiä, kuinka resurssoidaan niitä seurakuntia, joiden tiloja käytetään kokonaiskirkon, pääkaupungin ja hiippakunnan kannalta olennaisten tehtävien ylläpitämiseen.

5. Yhteisen kirkkoneuvoston on laadittava tämän tarkastuspöytäkirjan kohdan 1 selvityksestä ja kohtien 2-4 arvioinnista koosteraportti ja toimitettava se piispalle 15.4.2024 mennessä eli vuoden kuluessa tämän tarkastuspöytäkirjan lähettämisestä.

LIITTEET

Katsaus Helsingin seurakuntien jäsenkehityksestä 3.10.2022, Emilia Launonen
Helsingin seurakuntayhtymän toiminnan ja talouden osavuotiskatsaus 2/2022
Selvitys Helsingin seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden johtamisjärjestelmästä
Henkilöstön osaamisen kehittäminen Helsingin seurakuntayhtymässä