

Piispantarkastuksen loppuraportti Helsingin seurakuntayhtymän yhteiset palvelut

Pitäjänmäen seurakunnan seurakuntaneuvosto
12.09.2023 § 71
285/00.01.01/2023

Esittelijä Kirkkoherra, Pitäjänmäen seurakunta Vuori Maika

Päätösehdotus

Seurakuntaneuvostolle annetaan tiedoksi Helsingin seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden syksyllä 2022 toteutetun piispantarkastuksen loppuraportti

Päätös

Seurakuntaneuvostolle annettiin tiedoksi Helsingin seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden syksyllä 2022 toteutetun piispantarkastuksen loppuraportti.

Selostus

Loppuraportista lainattua:

”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 -johtopäätöksiä 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 vaatii 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. Ensimmäinen pitää käydä läpi prosessi, jossa painopiste ylipäättään siirtyy seurakunnille. Vasta sen jälkeen on mahdollista seurata ja katsoa, kuinka uusi resursointi vaikuttaa yksittäisiin seurakuntiin ja muuttaa niiden tilannekuvaa ja toimintaa.

c. Eriytyisen tärkeää on huomata toiminnan ja resurssien epäsuhta. Tällä hetkellä pienemmällä 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 tulevaisuusnäköistä 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 moniilmeisyydestä.

Kirkon työllä on syvä yhteiskunnallinen merkitys yksilöiden ja perheiden selviytymisen kannalta.

Seurakuntien yhteiset palvelut muodostavat hyvin suuren organisaation, jonka johtaminen vaatii jatkuvaa tilannearviointia ja kokonaisuusien 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.

27

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.” (s 25-27)

Lapsivaikutusten arviointi

Lisätiedot

Kirkkoherra Maika Vuori, p. 040 720 3881, maika.vuori@evl.fi