

Malmin seurakunnan lausunto työnjaon ohjaavista periaatteista, yhteisten palveluiden tulevaisuuden visiosta ja työnjaon keskeisistä muutoksista

Työnjaon kokonaisuus ja prosessin jatko

Malmin seurakunta kiittää valmistelijoita tehdystä työstä. Esityksessä on paljon hyvää ja nykytilannetta ja tulevaisuuskeskustelua selkiyttävää sanoitusta ja linjausta.

Työnjakoprojekti on yksi vastaus yhteisten palveluiden piispantarkastuksen raportin suositukseen pienentää yhtymän hallinto- ja tukipalveluiden saamaa rahaosuutta suhteessa seurakuntien saamaan rahoitukseen. Nykyisessä muodossaan esitys ei vastaa tähän tavoitteeseen, koska jakosuhte pysyisi samana. Malmin seurakunta toteaa, että esityksessä puhutaan yhteisten palveluiden säästösuunnitelmasta. Samaan aikaan on tärkeä muistaa, että seurakunnissa tehdään vastaavia säästöjä; ne eivät näy tässä esityksessä, mutta ovat kuitenkin todellisuutta. Kuluvana vuonna seurakunnissa työntekijämäärä on vähentynyt, mutta yhteisten palveluiden henkilöstön määrä on kasvanut. Tämä ei ole hyvä suunta, koska se näivettää seurakunnat ja vie niiltä toiminnan edellytykset.

Seurakuntien elinvoimaisuus vaatii riittävät resurssit. Malmin seurakunta näkee tähän tarpeeseen kaksi päävastausta:

- Jakosuhteen muutos siten, että seurakunnat saavat vähintään 60 % kokonaiserahoituksesta. Tähän pääseminen vaatii yhteisten palveluiden supistamista ja hallinnon keventämistä.
- Seurakuntarakenteen muutos siten, että Helsingissä olisi 5-6 suomenkielistä seurakuntaa ja 1 ruotsinkielinen seurakunta.

Työnjaosta päättämisen prosessissa haluamme nostaa esiin sen, mihin osioihin miltei taholta pyydetään palautetta. Esityksen mukaan uudesta perussääntöluonnoksesta pyydetään palautetta yhteisten palveluiden henkilöstöltä. Tässä on riskinä epäsuhta suhteessa seurakuntien työntekijöihin. On hyvä, että yhteisten palveluiden työntekijöitä kuullaan osana heidän työnsä kehittämistä ja siihen liittyviä muutoksia. Sen sijaan pidämme haastavana tilannetta, jossa seurakuntien ja yhtymän työnjakoa määrittävään perussopimukseen kysytään palautetta yhtymän työntekijöiltä muttei seurakuntien työntekijöiltä. Tämä asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan, mikä ei ole perusteltua, koska työnjakoon tehtävät muutokset vaikuttavat myös seurakuntien työntekijöiden työhön.

Työnjaon ohjaavat periaatteet

Työnjaon ohjaavien periaatteiden lähtökohta on kirkkolain mukainen, hyvä ja selkeä: seurakunta on kirkon perusyksikkö. Seurakuntayhtymä tuottaa seurakunnille niiden

tarvitsemia hallinto- ja tukipalveluita. Kokonaisuuden hahmottamista helpottaisi, jos yhteinen seurakuntatyö olisi vielä selkeämmin omana kokonaisuutenaan, erillään yhteisistä palveluista. Pidämme tärkeänä, että yhteisellä seurakuntatyöllä on tiivis yhteys seurakuntien työhön, koska ne molemmat toteuttavat kirkon perustehtävää.

Yhteisten palveluiden visio

Yhteiset palvelut ovat seurakuntia varten.

Oleellista on, että tukipalvelut vastaavat seurakuntien tarpeisiin. Tällä hetkellä tukipalvelut toimivat liian omalakisesti ja kehittävät omista tarpeistaan käsin. Tukipalveluita on myös liian paljon siihen nähden, mihin meillä on varaa tulevana vuosina.

Malmin seurakunta kiittää siitä, että esityksessä on nostettu tärkeäksi asiaksi pitkäjänteiset talous- ja kiinteistöratkaisut. Tämän merkitystä seurakunnan toimintaedellytysten ja ennakoivan päätöksenteon kannalta ei voi liikaa korostaa. Pidämme tärkeänä sitä, että kiinteistökehitykseen annetaan lähivuosina riittävästi resurssia, jotta asiat voivat edetä joutuisasti. Näemme, että tämä auttaa välttämään hitaudesta ja asioiden seisomisesta aiheutuvia kuluja, jotka kiinteistöasioissa ovat usein huomattavia.

Palvelukeskus ajatuksena on hyvä, vaikka meillä liittyy siihen varauksia ja tarkentavia kysymyksiä. On tärkeää, että palvelukeskuksen resursointi ei ole liiallinen eikä rakenteesta tehdä turhan monimutkaista. Tämänhetkisestä resursoinnista hallinto- ja tukipalveluihin on varaa tinkiä monessa kohdassa, ja tällaisia asioita oli jo listattukin osana esitystä. Tukipalveluista seurakunnan työn kannalta oleellisimpia ovat kiinteistö-, hautaus-, talous-, henkilöstö-, asianhallinta-, IT-, keskusrekisteri- ja viestintäpalvelut. Sen sijaan erilainen kehittämisen ja kehittymisen tuki on liiallisesti resursoitua tällä hetkellä. Tähän kuuluvat tilannehuone ja siihen liittyvät projektikehittämisen ja strategisen kehittämisen palvelut sekä yhtymän johtajan toimisto.

Ydinpalveluryhmien roolin esiintuominen on esityksessä hyvää. Ryhmät toimivat kehittämisen ytimenä eri seurakunnallisen työn osa-alueilla koko kaupungin laajuisesti. Näin aloite kehittämiseen lähtee seurakuntatyön ydintarpeista eikä tule hallinnon taholta annettuna. Myös piispantarkastuksen raportti kehotti kiinnittämään huomiota siihen, miten seurakunnissa uuvuttaviksi koettuja kehittämisprojekteja olisi kokonaisuutena vähemmän ja niiden aloite nousisi seurakuntien tarpeista.

Pidämme tärkeänä sitä, että kehittämistä tehdään säilyttäen tasapaino hallinnon kehittämisen ja perustyön kehittämisen välillä. Samanaikaisesti ei voi olla käynnissä liian montaa kehittämishanketta, vaan yhteinen keskustelu ja priorisointi auttaa sekä kehittämisen laadun parantamisessa että työhyvinvoinnissa. Pientä huolta herättää palvelukeskuksen yhteydessä mainittu palvelumuotoilu ja palveluiden ja prosessien systemaattinen mittaaminen ja kehittäminen. Asia on tärkeä, mutta toteutuksessa täytyy

olla malttia edetä riittävän hitaasti ja ennakoiden, ettei itseaiheutettu kiire heikennä tuloksia, kehittämismotivaatiota tai työssäjaksamista. Sama varaus koskee mainintaa seurakuntien tukemisesta kehittymään kirkkona Helsingissä dialogissa eri osapuolten kanssa. Tällainen tuottaa helposti näennäistä osallistamista, aikaa vieviä projekteja ja niukasti tuloksia.

Yhteinen seurakuntatyö

Yhteinen seurakuntatyö on samaa kirkon perustehtävää, jota myös seurakunnissa hoidetaan. Oleellista on yhdessä keskustellen sopia ne osa-alueet, jotka hoidetaan yhteisesti. Tämä tulee hyvin esiin myös esityksessä.

Esityksessä on hyvää selkeää mainintaa siitä, että yhteinen diakonia täydentää seurakuntien diakoniaa. Järjestelmätuki diakoniassa on tarpeellista.

Leirikeskusvuorojen jakamisen koordinointi on kasvatuksessa tarpeen. Koko Helsingin tason sopimuksia ei kasvatuksessa Helsingissä tehdä IP-toimintaa lukuun ottamatta, eli tähän on turha varata resursseja. Yhteistyöstä koulujen ja varhaiskasvatuksen kanssa sovitaan paikallisesti seurakunnissa.

Pidämme tärkeänä, että yhteistä seurakuntatyötä kehitetään jatkossa tiiviisti yhdessä seurakuntien työn kanssa, ei erillisenä saarekkeena.

Työnjaon keskeiset muutokset

Yhteiset palvelut keskittyvät tuottamaan tukipalveluja

Mielestämme oleellista ja hyvää esityksessä on se, että seurakuntien tarpeet ovat tukipalvelujen lähtökohtana. Hallinnon kehittämisen aikataulun tulee olla sellainen, että seurakunnilla jää koko ajan riittävästi aikaa perustyön tekemiseen ja kehittämiseen. Koska hallinnon kehittäminen on loputonta (aina voi tehdä paremmin), siinä pitää hyväksyä hidasta etenemistä. Erilaisten kehittämistoimenpiteiden keskinäinen priorisointi takaa sen, ettei hallinto haukkaa liian suurta osaa kokonaisuudesta.

Henkilöstön ja tilojen vähentyessä hr-palveluiden ja kiinteistöihin liittyvien palvelujen resurssin pitää vähentyä samassa suhteessa.

Yhteisten palveluiden työntekijät osallistuvat seurakunnissa tehtävään työhön

Esityksessä on hyvä ehdotus, että yhteisten palveluiden työntekijät tekevät työtä myös seurakunnissa, sillä se auttaa ymmärtämään työn todellisuutta siellä. Lähtökohdan tulee kuitenkin olla se, että yhteisissä palveluissa työskentelee vakituisesti vähemmän työntekijöitä, ja suurin osa työntekijöistä tekee päätyökseen hengellistä perustehtävää seurakunnissa.

Sama varaus koskee myös yhteisten palveluiden työntekijöiden työskentelyä yhteistyöverkostoissa. Hallinto- ja tukipalvelut tulee hoitaa minimiresurssilla, jotta

perustehtävän hoitamiselle jää riittävästi aikaa. Jos yhteisissä palveluissa työntekijöillä on aikaa työskennellä yhteistyöverkostoissa, se herättää kysymyksen siitä, onko kyseinen palvelu liiallisesti resursoitu.

Yhteistyöverkostoissa työskentely on tärkeä rajata yhteisissä palveluissa vain koko Helsingin tason verkostoihin, ettei tule ristikkäisyyttä ja päällekkäisyyttä seurakuntien verkostotyön kanssa. Tässä on ratkaistavana kysymyksenä myös se, miten koordinoidaan seurakuntien kanssa. Riskinä näemme sen, että seurakuntayhtymä rakentaa omia verkostojaan ohi ja ristiin seurakuntien verkostojen kanssa.

Yhteinen diakonia täydentää ja tukee seurakuntien diakoniaa

"Diakonian ydinpalveluryhmä tarkastelee ja kehittää diakonian kokonaisuutta yhdessä seurakuntien kanssa vuoden 2025 aikana tehden yhteisen toimintamallin, jota sovelletaan eri seurakunnissa alueen tarpeiden mukaisesti. Ajatuksena että diakonian palvelut olisivat samanlaatuisia kaikkialla Helsingissä."

Ehdotus diakonian ydinpalveluryhmästä ja sen herättää kysymyksen siitä, millainen kokoonpano kykenee rakentamaan sellaisen mallin, joka riittävästi huomioi seurakuntien ja alueiden erilaiset tarpeet. Termi samanlaatuinen on vaikeaselkoinen, koska siihen liittyy kysymys alueiden erilaisuudesta ja sen huomioimisesta diakoniatyössä.

"Yhdessä mahdollistetaan yhteinen (Yhteiset palvelut + seurakunnat) resurssien suuntaaminen diakoniaan yllättävissä kriiseissä joko koko kaupunkia koskien tai alueellisesti kattavasti rovastikunnittain lääninrovastin tai rovastikunnan kirkkoherrojen ja yhteisen seurakuntatyön johtajan kanssa yhteisesti sovitulla tavalla."

Hyvä, että tässä on mainittu rovastikunnat, jotta seurakuntien tilanne, mahdollisuudet ja näkökulma tulee huomioitua myös kriisitilanteissa.

Kanttori- ja suntiotyön tarkastelu

On tärkeää, että hautausmaiden kappeleissa on kanttoreita, jotka tekevät nimenomaan sitä työtä täydellä työajalla. Kappelien siunausvuoroja järkevöittämällä tätä osa-aluetta voidaan tehostaa. Seurakuntien kanttorit hoitavat jo nyt sopivan määrän soittovuoroja siunauskappeleissa.

Malmin seurakunta on valmis osallistumaan keskusteluun ja mahdolliseen kokeiluun hautausmaakappelien kanttorityön uudeltaisesta organisoinnista.

Suntioden tyyppitehtävänkuviin liittyvä muutosehdotus on pieni yksityiskohta, joka tarkoittaisi ehdotetussa muodossa tehtävien siirtämistä yhteisistä palveluista seurakuntien hoidettavaksi.

Kansainvälinen seurakunta

Kansainvälisen seurakunnan kokeilua vastustamme yksiselitteisesti. Kokeilun ehdottama kv-seurakunta on hallinnollisesti sekava, todella monimutkainen ja epärealistinen. Sen

lähtökohtana ei myöskään ole monikielisten ihmisten itsensä esiintuoma motivaatio ja tarve, mikä tekee ehdotuksesta omituisen ja antaa vaikutelman toisten yli puhumisesta ja päättämisestä.

Olemme tehneet työtä monikielisten ihmisten kutsumiseksi Malmin seurakuntaan, ja jatkamme sitä. Kansainvälisen seurakunnan perustaminen näyttäytyy pahimmillaan rassistisena toimena, joka houkuttelee ne vähätkin integroituneet monikieliset jäsenet pois nykyisistä kotiseurakunnistaan. Kotoutumista tukee yhteys paikallisseurakuntaan, koska sitä kautta tutustuu myös alueen asukkaisiin ja oppii suomen kieltä.

Seurakuntien ja koko kirkon tulevaisuus on paljon kiinni siitä, miten onnistumme kutsumaan ja integroimaan monikieliset ihmiset olemassa oleviin seurakuntiin. Uuden seurakunnan perustamisen sijasta kannatamme tukea olemassa oleville monikielisille yhteisöille ja seurakunnissa tehtävälle monikieliselle työlle.

Malmin diakoniatyössä kohdataan paljon muita kuin suomea puhuvia. Myös osaamisen ja tavoittamisen näkökulmasta paikallisseurakuntia tulisi kehittää suuntaan, jossa monikielisyys ja -kulttuurisuus (samoin kuin kaikenlainen moninaisuus) ovat luonnollinen osa arjen seurakuntaelämää.

Asiakkuudenhallinta ja markkinointi ovat tärkeitä osa-alueita jäsenien hankkimisessa ja jäsenyyden vahvistamisessa. Markkinointia ei tule kuitenkaan lisätä yhtymän hoidettaviin tehtäviin. Markkinointi sisältyy viestintään, ja voidaan tehdä osana sitä sovitusti. Kirkon markkinoinnin on tärkeä nousta seurakuntaelämästä ja ihmisten arjesta. Keinotekoiset, päälle liimatun oloiset kampanjat tuottavat pikemmin noloutta ja mainehaittaa kuin halua liittyä ja sitoutua.