

Munkkiniemen seurakuntaneuvoston lausunto seurakuntien ja yhteisen palveluiden välisestä työnjaosta

Työnjaon ohjaavat periaatteet

Onko työnjaon ohjaavat periaatteet (yllä) ymmärrettäviä ja oikeansuuntaisia? Miten muuttaisitte / parantaisitte työnjaon ohjaavia periaatteita?

Seurakuntaneuvosto pitää kuvausta seurakuntien ja yhteisten palveluiden roolista hyvänä, erityisesti huomiota siitä, että seurakunta on kirkon perusyksikkö ja yhteisten palveluiden tehtävänä on toteuttaa seurakunnille tukipalveluita.

Työnjaon ohjaavista periaatteista 1 ja 2 ovat selkeitä ja oikeansuuntaisia. Tukipalveluiden selkiyttämistä on tosin huomautettava, että seurakuntien eniten käyttämät tukipalvelut, kuten talous-, henkilöstö-, asiantuntija-, tietohallinto- keskusrekisteri- tai hankintapalvelut tai leirikeskusten koordinointi ovat jo selkeitä ja toimivia kokonaisuuksia. On turha keksiä pyörää uudestaan ja käyttää paljon energiaa niiden uudelleenorganisoinniksi. HR-kumppanuusmalli on toimiva esimerkki muutoksesta, joka on parantanut palveluita seurakuntien suuntaan. Alueviestijämalli toimii samoin erinomaisesti.

Kolmas periaate on kielellisesti monimutkainen ja sisällöllisesti epäselvä. Ohjaava periaate 4 ilmaisee, että mitään toimintoa ei lopeteta kokonaan. Tämä on periaatteiden ongelmallisin kohta. Ensinnäkin työnjakoprojektin yhtenä tehtävänä oli hakea vastausta kysymykseen siitä, mistä jatkossa luovutaan. Tähänastisissa keskusteluissa tähän kysymykseen ei ole rohjettu tarttua kunnolla ja nyt se on käänntynyt päätösehdotukseksi, että mitään ei lopeteta. Tätä esitystä ei ole ollut mahdollista kommentoida etukäteen ja yhtymän johto on jo ehtinyt henkilöstöinfossa luvata työntekijöille, että kukaan yhteisten palveluiden työntekijä ei menetä työpaikkaansa muutosten vuoksi. Tällaista ei ole oikeutta luvata työnjakoprojektin ollessa vielä kesken. Seurakuntaneuvosto esittää kohdassa Ehdotus työnjaon keskeisistä muutoksista joitakin näkemyksiä lopetettavista toiminnoista.

Ehdotus yhteisten palveluiden tulevaisuuden visiosta

Onko yhteisten palveluiden visio (yllä) ymmärrettävä ja oikeansuuntainen? Miten muuttaisitte / parantaisitte yhteisten palveluiden visiota?

Vision ensimmäinen lause "Tukemalla seurakuntien kehittymistä kirkkona Helsingissä dialogissa luottamushenkilöiden, työntekijöiden ja strategisten kumppaneiden kanssa vastaamaan seurakuntalaisten tarpeisiin" on epäselvä. Sen poistaminen kokonaan tekee visiosta ymmärrettävämmän.

Samanlaista epäselvyyttä on myös vision viimeisessä kohdassa, kehittämistarpeiden yhteisen kehittäminen mahdollistamisessa. Tämän lauseen alkuosan voi jättää pois ja

ilmaista yksinkertaisesti ”Tukemalla seurakunnissa tehtävää kehittämistyötä muun muassa tarjoamalla analysoitua tietoa toimintaympäristön muutoksista”. Tämä muutos myös kirkastaa sitä, että kehittämistyön tulee tapahtua ensisijaisesti seurakunnissa ja seurakuntalähtöisesti.

Muilta osin visio on oikeasuuntainen. Seurakuntaneuvosto pitää erityisen tärkeänä talous- ja kiinteistökehitykseen panostamista, sillä sen vaikutukset seurakuntayhtymän tuloihin ja menoihin ovat suurimmat. Ajan mittaan kiinteistöjen ja henkilökunnan vähentymisen tulee heijastua myös niiden tukipalveluiden resursointiin.

Ehdotus työnjaon keskeisistä muutoksista

Onko esitetyt työnjaon muutosehdotukset ymmärrettäviä ja oikeansuuntaisia?

Mitä haluaisitte lisätä työnjaon muutosehdotuksiin? Miksi? Millaisia vaikutuksia lisäyksellä olisi?

Mitä haluaisitte poistaa työnjaon muutosehdotuksista? Miksi? Millaisia vaikutuksia poistolla olisi?

Muuta palautetta työnjaon muutosehdotuksista?

Monet seurakunnat ovat toistuvasti vaatineet, että yhteisten palveluiden ja seurakuntien välistä rahanjakoa pitäisi tarkistaa seurakuntien hyväksi vielä enemmän, kuin mitä Rohkeasti yhdessä -prosessissa tehtiin. Myös yhteisten palveluiden piispantarkastuksen loppuraportissa piispa nosti esiin sen huomion, että seurakuntien työtä pitäisi resursoida paremmin. Vastauksessa piispalle todettiin, että asiaa käsitellään työnjakoprojektin valmistuessa. Nyt työnjakoprojekti on valmistumassa, mutta edelleenkään ei ole käyty keskustelua siitä, onko seurakuntien ja yhteisten palveluiden välinen jakosuhte oikea.

Asia on ohitettu sillä, että nyt sovitaan, mitä yhteisissä palveluissa tehdään ja rahaa myönnetään sen mukaan. Tämä ei ole riittävä tapa sopia asiasta. Mitä tahansa asiaa voi tehdä pienellä tai suurella volyymilla. Seurakuntien on tyydyttävä toimimaan tavalla, johon heidän määrärahasensa riittävät. Kukaan ei ole tullut kysymään seurakunnilta, mihin kaikkeen he tarvitsisivat rahaa ja tarjonnut mahdollisuutta muokata budjettia sen mukaan.

Yhteisten palveluiden vetämä työnjakoprojekti päättyy siihen, että yhteisistä palveluista ei lopeteta mitään toimintoa. Päinvastoin ehdotetaan toimintoja, jotka vaativat aiempaa enemmän resursseja, kuten markkinointi ja kansainvälinen seurakunta. Tänä vuonna yhteisten palveluiden henkilöstön määrä on kasvanut yhtä paljon kuin seurakuntien on vähentynyt. Suunta ei ole oikea eikä sitä saada katkaistua muuta kuin määrittelemällä jakoprosentti toisenlaiseksi ja sopeuttamalla toiminta sen mukaisesti. Seurakuntaneuvosto ehdottaa samaa jakoprosenttia kuin aikaisemminkin: yhteisille palveluille 40%, seurakunnille 60%.

Kehittäminen

Kehittämispöhinä saa seurakunnat uuvuksiin. Tämä on esimerkiksi jo neljäs lausunto, jonka seurakuntaneuvosto antaa reilun kahden kuukauden sisällä. Myös kirkkoherrojen kyselyssä vallitsi laaja yksimielisyys siitä, että kehittämispalveluita, strategista kehittämistä ja tilannehuonetta halutaan supistaa. Kehittämistyö koetaan nykyisellään ylimitoitettuna. Hyödyllisimpänä koetaan seurakunnille tuotetut tilastot. Muutoin kehittämisen halutaan

olevan seurakuntavetoista, ei yhtymästä lähtevää. Seurakuntaneuvosto muistuttaa, että jo piispantarkastuksen loppuraportti kehotti kiinnittämään huomiota siihen, miten seurakunnissa uuvuttaviksi koettuja kehittämisprojekteja olisi kokonaisuutena vähemmän ja niiden aloite nousisi seurakuntien tarpeista.

Yhteisten palveluiden työntekijöiden osallistuminen seurakunnissa tehtävään työhön ja yhteistyöverkostoihin

Esitys siitä, että yhteisten palveluiden työntekijät osallistuisivat pistemäisesti nykyistä enemmän seurakunnissa tehtävään työhön, on tervetullut. Kausiluontoisia tehtäviä ovat muun muassa rippikoulut, joiden toteuttamiseen tuskin yhdessäkään seurakunnassa on omasta takaa riittävästi henkilöstöä. Seurakuntien työhön osallistuminen auttaa ymmärtämään seurakuntien todellisuutta. Samanaikaisesti kuitenkin mietityttää se, onko yhtymän henkilöstöllä todella aikaa antaa jopa yksi työpäivä viikosta muuhun kuin omaan työhönsä. Jos näin on useamman työntekijän kohdalla, herää väistämättä kysymys yliresursoinnista henkilöstömäärässä. Sama kysymys koskee myös yhteistyöverkostoissa toimimista. On tarkkaan yhteisesti katsottava, mihin verkostoihin yhteisten palveluiden työntekijän on syytä osallistua, sillä seurakunnilla on omat, paikalliset verkostonsa. Vain valikoiduissa asioissa on tarpeen, että yhteiset palvelut koordinoi koko kaupungin tasolla jotakin toimintoa, kuten iltapäiväkerhot.

Yhteinen diakonia ja Varustamot

Yhteinen diakonia on luonteeltaan seurakuntien diakoniatyötä täydentävää ja tukevaa. Kuitenkin juuri sen kohdalla näkyy tulkinallinen ongelma sen suhteen, mikä katsotaan tukipalveluksi. Varustamot ovat viime vuosina paisuneet huomattavasti. Vuonna 2025 niiden budjetti on jo yli kaksi miljoonaa euroa eli reilusti enemmän kuin monen seurakunnan. Varustamot palvelevat osin erityisdiakonian tarpeita, mutta osin niiden työ on päällekkäistä seurakuntien diakoniatyön kanssa. Onko tämä täydentävää vai tarta pä tarta, on näkökulmakysymys. Kirkkoherrojen keskenään toteuttamassa kyselyssä tuli ilmi laaja yksimielisyys suhteessa Varustamoihin: niiden toimintaa halutaan joko supistaa tai lakkauttaa Varustamot kokonaan.

Seurakuntaneuvoston mielestä yksi erityisdiakoniaan keskittynyt Varustamo riittää, muut voidaan lopettaa. Osa saavutetuista säästöistä kohdennetaan lisäresursseina seurakuntien diakoniatyöhön.

Sairaalasielunhoito, oppilaitostyö, perheneuvonta

Nämä kolme työaluetta ovat sellaisia, jotka on luontevaa ja järkevää hoitaa keskitetysti. Toiminnan laajuutta on syytä tarkastella säästöjä etsiessä.

Kanttorit ja suntiot

Seurakuntien työntekijöiden tehtävänkuvia koskeviin muutoksiin ei voi ottaa kantaa siinä vaiheessa, kun asiasta ei ole lainkaan keskustelu työntekijöiden ja kirkkoherrojen kesken. Siksi seurakuntaneuvosto kommentoi näitä kohtia vain yleisellä tasolla.

Nykyinen hautausmaakanttorijärjestelmä on seurakuntien näkökulmasta toimiva. Seurakuntien omilla kanttoreilla on riittävä määrä soittovuoroja kappeleissa, niitä ei pidä lisätä. Kanttoreita on seurakunnissa vähemmän kuin pappeja eikä ole mielekästä laittaa kanttoreita juoksemaan ympäri kaupunkia omien seurakuntalaisten siunausten perässä. Se lisäisi toimituskanttorien tarvetta ja tulisi nykyistä mallia kalliimmaksi.

Mikäli suntioiden tehtäviin lisättäisiin kiinteistöjen ja ulkotilojen huolto, olisi se yhteisten palveluiden tehtävien siirtämistä seurakunnille ilman lisäresursseja. Tämä on päinvastainen suunta kuin muun muassa piispantarkastuksessa esiin tullut tarve kasvattaa seurakuntien toimintaresursseja yhteisiin palveluihin nähden.

Kiinteistön ja pihojen huolto on sinällään murheenkryyni ja vaatii ehdottomasti tehostamista. Monet suntiot tekevät jo nyt kiinteistöhuoltoa ja pihan huoltoa tilanteen sitä vaatiessa, jos palveluntarjoaja ei ole hoitanut sovitusti omaa osuuttaan.

Kansainvälinen seurakunta

Työnjaon muutosehdotuksista on ehdottomasti poistettava kansainvälisen seurakunnan perustaminen. Uuden seurakunnan perustaminen lisää byrokratiaa, kasvattaa kustannuksia ja toisi seurakuntayhtymään vielä yhden uuden virallisen kielen, mikä puolestaan lisäisi byrokratiaa ja kääntämisen kustannuksia. Ajatus siitä, että uuteen seurakuntaan saataisiin 3000 vieraskielistä jäsentä, on utopistinen. Kuinka pieniä seurakuntia Helsinkiin ylipäänsä kannattaa perustaa? Todennäköisesti jäseniksi houkuteltaisiin niitä vieraskielisiä, jotka jo ovat jonkin helsinkiläisen seurakunnan jäseniä. Näin heikennettäisiin heidän mahdollisuuksiaan sitoutua lähiyhteisöön. Kansainvälisen seurakunnan perustaminen voi ulospäin näyttäytyä suorastaan segregaatiolta; erotellaan muunkieliset omaan joukkoonsa pois suomenkielisistä seurakunnista.

Kansainvälisen seurakunnan perustamisen myötä rahaa siirtyisi näennäisesti yhteisistä palveluista seurakuntiin. Nykyisen vieraskielisen työn budjetin päälle tulevat kustannukset katettaisiin kuitenkin seurakunnille osoitettavista määrärahoista, joten se pienentäisi kaikkien seurakuntien määrärahaa.

Monikieliseen työhön voi panostaa myös seurakuntien kautta. Osa seurakunnista tekee jo eri tavoin vieraskielistä työtä. Näihin voi osoittaa lisäresurssia ja kehittää monistettavia konsepteja. Kasvua vieraskielisten helsinkiläisten joukossa voi ja kannattaa tavoitella kutsumalla heitä osaksi paikallisseurakuntiaan. Osalle vieraskielisistä on tarjolla omankielinen seurakuntayhteisö, mutta on oltava valmiuksia kutsua mukaan myös niitä vieraskielisiä, jotka haluavat nimenomaan integroitua suomalaiseen paikallisseurakuntaan. Lisäksi on syytä tiivistää kumppanuuksia sellaisten yhteisöjen kanssa, joiden työ tukee tavoitteitamme. International Evangelical Church (IEC) on kasvava englanninkielinen jumalanpalvelusyhteisö, jonka toiminnan volyymit ovat suuria. Heidät on syytä ottaa seurakuntayhtymän kumppaniksi samaan tapaan kuin esim. Tuomasyhteisö. Suomenkielisellä puolella kasvun strategiaa edistää sopimus pohjainen yhteistyö Verkosto-jumalanpalvelusyhteisön kanssa.

Asiakkuudenhallinta ja markkinointi

Asiakkuudenhallinnan kanssa on viimeisen parin vuoden ajan tehty hyvää pohjatyötä, jota jatketaan CRM-alaprojekteissa. Markkinoinnin suhteen seurakuntaneuvostolla on enemmän varauksia, sillä yhtymän tasolla aiemmin toteutettuja mainoskampanjoita ei ole pidetty onnistuneina. Markkinointi on yksi osa seurakuntien viestintää. Tuki tähän on tervetullutta samoin kuin seurakuntien profiilin kirkastamiseen viestinnällisin keinoin. Yhteisen markkinoinnin tulee olla rajattu vain yksittäisiin, yhdessä sovittuihin kokonaisuuksiin (esim. joulukalenterit).