

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

14.10.2021, 12.53 - 14.10.2021, 13.00

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehdokseksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

1.  Haagan seurakuntaneuvoston mielestä porrastettu leikkausmalli on mahdollinen, paikallisesti henkilöstöä on jo saatu vähennettyä. Säästöjen ja testamenttien suomilla puskureilla yhdistettynä eläköitymisiin ja irtisanoutumisiin vähennykset on mahdollista toteuttaa. 8% vähennystavoitteesta voidaan pitää kiinni, mutta se vaatii rinnalleen myös varainhankinnan tehostamista mm. paikallisten tilojen ulosvuokraamisen sujuvoittamisen kautta.

Talouden supistuksessa on yhä oleellisempaa kiinnittää voimavarat seurakuntien ydintoimintoihin ja niihin, joita kukaan muu ei tee: julistus, diakonia, kirkolliset toimitukset, sielunhoito, kristillinen kasvatusta sekä lähetys ja kansainvälinen vastuu. Toiseksi on kiinnitettävä huomiota siihen, että tulevaisuuden seurakunta perustuu jäsenten aktiivisuuteen, kun se toistaiseksi on vielä hyvin työntekijävetoinen.

Muina talouden tasapainottamisen keinoina tulee tarkastella myös mahdollisuutta nostaa kirkollisveroa yhdestä prosentista ylöspäin sekä hyödyntää aktiivisemmin seurakuntayhtymän sijoitusomaisuuksien tuottoa.

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

2.  Muutokset yhteisten palveluiden ja seurakuntien välillä ovat ehdotuksessa kosmeettisia (viittaus alkuhuomioihin).

Seurakuntaneuvosto ei kannata rokastikunnallista poolirahoitusta. Se on toteutukseltaan ongelmallinen sikäli, että se luo jälleen yhden uuden hallinnollisen ja vallankäytön tason (kirkkoherrat, vpj:t ja ykn) jo ennestään monitasoiseen rakenteeseen. Lisäksi aiemmat kokemukset erilaisista poteista ja sponsseista eivät rohkaise tähän. Erilaiset projektirahoitukset voivat kuitenkin tulla kysymykseen, jos ne eivät luo uutta hallinnollista rakennetta, vaan rahat voidaan käyttää esimerkiksi isäntäseurakuntamallia hyödyntäen (kts. vastaus kysymykseen kuusi).

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

3.  On oikean suuntainen.

4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

4.  Tilämäärärahasta luopumista kannatetaan, joskin todelliset kustannukset jäävät vielä hämärän peittoon. Haagan osalta tilanne on hyvä, mutta tilämäärärahasta luopumisen seurausten tulee olla oikeudenmukaisia kaikille seurakunnille.

5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Yleiset huomiot työnjako-osiosta: ☐

Nyt tavoitteissa ja toimenpiteissä on sekaisin rakenteellisia ja toiminnallisia asioita. Tässä yhteydessä fokuksen tulee olla rakenteellisissa muutoksissa ja toiminnan kehittämiseen liittyvät asiat voidaan ratkoa muissa yhteyksissä. Tavoitetilassa sanotaan, että seurakunnat ovat toiminnan perusyksikkö. Kehittämis ehdotukset eivät kuitenkaan ohjaa kohti tätä tavoitetta, vaan päinvastaiseen suuntaan. ☐

Vastaus kysymykseen: ☐

5. ☐ Teesit ovat sinänsä tavoiteltavia, mutta pysyvät abstraktilla ja yleisluontoisella tasolla. Ne eivät ratkaise todellisia ongelmia. ☐

Seurakuntaneuvosto näkee teeseissä ristiriitaisuutta paitsi teologian, myös talouden ja toiminnan näkökulmista. Ne ilmentävät kirkkokäsitystä, jossa kirkko työntekijöineen ja hallintoineen on palveluntuottaja ja helsinkiläiset sen asiakkaita. Tämä ei vastaa Uuden testamentin käsitystä kirkosta Kristuksen ruumiina, jossa kaikki ovat toisiaan varten ja tarvitsevat toisiaan. Kirkko ei voi olla uskontopalveluiden työntekijävetoinen tuottaja, joka parhaansa mukaan konseptoi palveluitaan houkutteleviksi. Mahdotonta tämä on, jos samalla merkittäviä leikkauksia tehdään juuri henkilöstöön. Nyt tavoitteet määrittyvät hyvin työntekijälähtöisesti. Työntekijäpainotuksen sijaan jäsenten ja luottamushenkilöiden osallisuutta ja päätöksentekoa on korostettava. ☐

6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nykymuodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

6. ☐ Säilytettäviä ja seurakunnalle tukea tuottavia keskuspalveluja ovat mm. hallinnolliset palvelut (it-järjestelmät eli työnteon alustat, järjestelmien ylläpito ja kehittäminen, henkilöstöresursointi, viestintä, keskusrekisteripalvelut) sekä hautaus-toimen, kiinteistötoimen ja viestinnän palvelut. Rakennemuutoksen tulisi tähdätä seurakuntayhtymän sisäiseen organisaatiouudistukseen, jossa näiden palveluiden johtamiseen ja kehittämiseen osallistuisivat seurakuntien johtajat. Nykytilanteessa niiden johtaminen on irrallaan seurakuntien johtamisesta. ☐

Haagan seurakuntaneuvosto esittää, että prosessin jatkon aikana tullaan kirjaamaan selkeästi, mitkä hengellisen työn muodot on syytä hoitaa yhteisesti ja mitkä paikallisesti. Neuvoston näkemyksen mukaan hengellinen työ tulee pääsääntöisesti hoitaa seurakunnissa ja erityisin perustein yhteisesti. Nykyisessä muodossaan seurakuntien erityistyöalat ja toimijat ovat käytännössä irrallaan paikallisseurakuntien elämästä ja toiminnasta eikä yhteisen työn koordinointi onnistu. Käytännössä paikallisseurakuntien alueilla on toisistaan irrallisia, nimellisesti saman seurakuntatalouden alla toimivia seurakunnallisen toiminnan tasoja. Niin ei voi olla. ☐

Neuvosto esittää pohdittavaksi sote-suunnitelmien yhteydessä esiteltyä, sovellettua isäntäseurakuntamallia: tietty seurakunta vastaa tiettyjen erityistoimintojen koordinoinnista ja työ tapahtuu kaikkien seurakuntien kautta. Muitakin mahdollisuuksia on. Yksi askel oikeaan suuntaan on kesken oleva CRM-hanke, jossa seurakunnan ydintoimintoja koordinoi koko kaupungin alueella aina tietyn seurakunnan johto. ☐

Yhteisessä seurakuntatyössä on tarpeen säilyttää ne selektiivitehtävät, joiden tehtävä määräytyy kaupungin ja muiden yhteistyökumppaneiden yhteistyösopimusten perusteella, kuten sairaanhoitopalveluiden tai opetushallituksen iltapäiväkerhotoiminnan kanssa. Niidenkin osalta yhteistyön paikallisseurakuntien kanssa tulee olla nykyistä tiiviimpää. ☐

7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

7. ☐ Toimenpide-ehdotusten tulisi pureutua kysymykseen yhteisten palvelujen ja seurakuntien työnjaosta ja

yhteistyöstä. Nyt toimenpide-ehdotuksissa sekoittuvat rakenteellisen tason ja toiminnan tason ehdotukset. Tämän prosessin puitteissa ehdotuksista tulee viedä eteenpäin kohtia 13, 16 ja 22. Tärkeintä on kuitenkin tarkastella alkuperäistä kysymystä seurakuntien ja yhtymän välisestä työnjaosta ja vasta tämän jälkeen on mahdollista ottaa kantaa yksittäisiin muihin toimenpiteisiin. □

Muuta: seurakuntayhtymän organisaatorakenteessa on selkeä puute, joka heijastuu seurakuntien työaloihin moninaisesti. Seurakuntien edustajilla ei ole seurakuntayhtymän päättävissä elimissä mahdollisuutta toimia siinä määrin, että tarpeiden ja palvelujen korrelaatio tuottaisi paikallisseurakunnille parhaan tuloksen. Rinnakkaisorganisaatiomalli vaikeuttaa ja hidastaa, kirkkoherrojen kokouksen verkostomalli on liian väljä ja toisaalta nykyisessä seurakuntarakenteessa liian laaja korvaamaan esimerkiksi seurakuntayhtymän johtoryhmän. □

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

8. Henkilöstösuunnitelmassa on toteutuessaan ansiokkaita ja seurakuntien työhön ketteröittävästi vaikuttavia palveluja. Pääosin toimenpiteet ovat normaalia henkilöstöhallintoa, joita tulee edistää Rohkeasti yhdessä-muutosprosessista riippumatta. Ne vaativat kuitenkin paljon toimenpiteitä mm. asiakashallinnassa. □

Tilaluopumisten yhteydessä tuotannollisten ja taloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen ennakoiminen on seurakunnissa tärkeää. □

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

9. Strategisen priorisoinnin ja osaamisen kohdentamisen vaade on selvä ja tavoitteet yhtenevät seurakuntien tarpeiden kanssa. Henkilöstövähennysten yhteydessä yhteisten palveluiden hallinnollinen ja juridinen tuki ovat seurakunnille tärkeitä. □

Haagan seurakuntaneuvosto kiinnittää erityistä huomiota siihen, että kyselyjen mukaan henkilöstöhallinto koetaan Helsingin seurakunnissa hajanaiseksi, HR-politiikka epäselväksi ja että vähemmistö työntekijöistä on tyytyväisiä kokonaisjohtamiseen. Näihin toivotaan kiinnitettävän erityistä huomiota. □

Toiseksi neuvosto kiinnittää huomiota siihen, kuinka saisimme rekrytoitua parhaita osaajia kirkon ulkopuolelta ja kuinka kirkko voisi näyttäytyä houkuttelevana työpaikkana nykyistä paremmin. Tehtyjen tutkimusten mukaan kirkon houkuttelevuus työnantajana on surkea (Talous ja nuoret TAT 2021). □

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMATOimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

10. Tämä liittyy keskeisesti alkuhuomioissa esitettyihin näkemyksiin: seurakuntatyö pitää tehdä seurakunnissa, joten se vaatii merkittäviä toimenpiteitä. □

Seurakuntaneuvosto painottaa, että HR-osaston tehtävä on luoda nykytilanteen vaatimia, henkilöstön liikkuvuuden ja uudenlaisen yhteistyön mahdollistavia malleja ja yhteistyösopimus pohjia. Nyt tällaisia ei ole olemassa. Neuvosto kannattaa loppuraportissa mainittuja työntekijöiden mahdollisuuksia vapaampaan liikkumiseen seurakuntien välillä ja niihin liittyviä työntekijäpooleja eri ammattikuntien välillä. Erityisesti esiin nousivat kirkkokuusikot ja suntiot. Samoin neuvosto kannattaa erilaisia projekteja ja pilotteja, jotka ohjaavat uusiin, yhteisiin työtapoihin. Isäntäseurakuntamallia voi hyödyntää tässäkin. □

**11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)**

11. Haagan seurakuntaneuvoston näkökulmasta kiinteistökannan -25% vähennys vuoteen 2030 mennessä on

mahdollista, mutta joiltain osin vaikeaa. Haagan osalta tilanne on vakaa, kun ei juuri ole, mistä luopua. □

Kannatamme vahvasti loppuraportin tavoitetta 59 ”Kiinteistösijoitusomaisuus turvaa entistä paremmin seurakunnallista toimintaa”. Tavoitteeseen on kiinnitettävä selvästi nykyistä enemmän huomiota. Tähän liittyen Haagan seurakuntaneuvosto haluaa selkeät periaatteet tilojen ulosvuokrauksen periaatteisiin. Seurakunnille tulee antaa valtuuksia tilojen itsenäisiin vuokrauksiin tarkoituksenmukaisuuden ja taloudellisuuden rajoissa siten, että periaatteet ovat kaikille samat. □

Kiinteistöjen mahdollistama tulonhankinta pitää olla helppoa, sujuvaa ja oikeudenmukaista. Esimerkiksi Haagassa olemme yli vuoden ajan yrittäneet saada nuorisotalo Tönön kaksiota takaisin asumiskäyttöön ja vuokralle, mutta asia tyssää kiinteistöosaston byrokratiaan. Nyt kaksio on ollut vuoden tyhjiällä ja seurakuntayhtymä on menettänyt tuhansia euroja vuokratuloja. □

Kiinteistöstrategiassa ei ole nyt huomioitu lainkaan kiinteistöistä luopumisen vaikutuksia seurakunnan toiminnalle eikä missään ole olemassa suunnitelmaa siitä, kuinka luovutettavien tilojen suojissa tapahtunut toiminta voi jatkua uudessa tilanteessa. Tällainen suunnitelma olisi ensiarvoisen tärkeä ja edellyttämme sellaisen tekemistä, koska tilat ovat toimintaa varten eikä toisinpäin. Muussa tapauksessa joissakin seurakunnissa tärkeät toiminnot voidaan joutua jopa ajamaan alas. □

Seurakuntaneuvosto kannattaa lämpimästi kirkkojen monimuotoistamista ja kiinnittää huomiota siihen, että siinäkin pitää varautua taloudellisiin satsauksiin. Jos erilaisista pienemmistä tiloista luovutaan ja kirkot säilytetään, niissä pitää olla turvatut toimintaedellytykset myös kerhoille, piireille ja eri-ikäisten kokoaville toiminnoille. □

Seurakuntaneuvosto kiinnittää huomiota myös siihen, että partiotoiminta on osa Haagan seurakunnan toimintaa, jota määrittää uudistettu taustayhteisösopimus, eikä siksi lippukuntia voi kohdella ulkopuolisina, potentiaalisina vuokralaisina. Tämä on syytä linjata selkeästi tilavuokraperiaatteissa. Kirkkohallituksen täysistunnossa 15.12.2020 hyväksytyssä Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry:n ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon välisen yhteistyösopimuksen yhteistyön periaatteena on edistää partiokasvatusta yhtenä evankelis-luterilaisten seurakuntien lapsi- ja nuorisotyön muotona. □

Edelleen seurakuntaneuvosto muistuttaa, että haluamme ratkaisuja Hakavuoren kirkon paikalleen jämähtäneelle tilanteelle. Kirkko on ollut tyhjä jo viisi vuotta. Toivomme tilanteen pikaista ratkaisua ja haluamme olla mukana ja informoituina asian edistyessä. □

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)**

12. Haagan seurakuntaneuvosto pitää tärkeänä, että kaikkien seurakuntien käytössä tulee olla perustoimintaedellytysten mukaiset tilat. □

Vaikka digitalisoitumisen, jalkautumisen ja verkostotyön mallien kautta on mahdollista tehdä monialaisesti työtä, valtaosa jumalanpalveluselämästä, kasvatuksesta ja diakoniasta tehdään fyysisissä tiloissa. Digitalisoituvassa maailmassa tietty määrä fyysisiä tiloja ja toimintoja voi olla myös seurakunnan etu ja tavaramerkki. Seurakuntien tilat eivät ole ensisijaisesti työntekijöiden tiloja, vaan seurakuntalaisten omia tiloja ja mahdollistavat seurakuntalaisten toiminnan alueella. □

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)**

13. Leirikeskusten ja vaihtoehtoisten vuokratilojen varsinaiset kustannukset tulee olla vertailukelpoisesti selvitettyinä, jotta asiaan voi ottaa tarkemmin kantaa. Tämänhetkisen tiedon perusteella neuvoston kanta on, että leirikeskusten määrää tulee vähentää ja ostopalveluiden osuutta lisätä. Omien leirikeskusten osalta ulosvuokraukseen tulee panostaa ja kiinteistötoimiston aktiivisesti markkinoida yritysten ja yhteisöjen käyttöön muotoiltuja paketteja. Saarissa toimivien leirikeskusten tulee avautua seurakunnille yhteiseen avoimeen käyttöön ja seurakuntalaisten osuutta vastuunkannossa ja toiminnan järjestämisessä lisätä.

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Digistrategian tavoitetta on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

14. Digistrategia on toteutuessaan ansiokas suunnitelma ja palveluprosessien ja palvelupolkujen tunnistaminen on seurakunnille merkityksellistä. Kokonaisuus on laaja ja kattaa asianhallintajärjestelmät, viestintäjärjestelmät ja asiakkuudenhallinnan, tähdäten saavutettavuuden parantumiseen. Viestinnän suurten linjojen näkökulmasta kriittinen taitekohta syntyy seurakuntiin jalkauttamisesta ja sitomisesta seurakuntatyön arkeen. Onko seurakuntayhtymässä rakenne, joka tukee tarpeiden tunnistamisen ja palveluntuottamisen vastaavuutta riittävän tehokkaasti?

Viestinnän näkökulmasta olisi hyvä pilotoida yksinkertaisten ja kaikkialla yhteisten prosessien, kuten seurakuntavaalien tai vuosikellon tapahtumien, kuten kouluunsiunaamisten yhteydessä havaittava lisäarvo. Näkemyksemme mukaan toimenpiteen 66 viimeinen kohta on monilta osin digistrategian tavoitteiden ja työn tekemisen kannalta olennainen. Koska toimenpide on realistinen ja konkreettinen, toimeenpanosta tulee huolehtia, jotta prosessin aikataulussa pysytään.

Viestinnässä ja digistrategiassa on otettava huomioon saavutettavuus- ja esteettömyyskysymykset.

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

15. Tarpeiden tulisi nousta seurakunnista ja projektien omistajuuden olla vahvasti seurakunnissa. Tähän suuntaan tulevan CRM:n kehittämisessä ollaan menossa ja tätä pidetään hyvänä.

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

16. Ei varsinaisesti puutu, mutta seurakuntaneuvosto kiinnittää huomiota siihen, että tällä hetkellä digiratkaisujen palveluntarjoajien joukko on laaja ja sekalainen. Järjestelmät eivät kommunikoi keskenään ja ovat kalliita. On etsittävä kokonaisvaltaisempia palveluita, johon suuntaan tuleva CRM toivottavasti viekin. Toiseksi Helsingin seurakunnille voisi olla hyötyä konsultoida muita kirkkokuntia ja itsenäisiä seurakuntia. Pienemmät kristilliset yhteisöt ovat usein ketterämpiä ja niiltä voi olla opittavaa.

17. YLEISTÄ Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Alkuhuomiot:

Rohkeasti yhdessä-prosessin yksi keskeinen lähtökohta oli kokonaisvaltainen ja rohkea uudistus seurakuntatyön järjestämisessä, seurakuntayhtymän ja seurakuntien välinen suhde, niitä määrittävä perussopimus ja edelleen rahanjaon ja toiminnan suhde seurakuntien ja seurakuntayhtymän välillä. Tämän lähtökohdan suhteen muutosehdotukset loppuraportissa ovat paljolti kosmeettisia. Tällä on merkittävää vaikutusta koko prosessiin.

Nykyisessä seurakuntamallissa ei toteudu se tavoite, että seurakuntayhtymä olisi seurakuntien tuki- ja asiantuntijapalvelu ja että hengellinen työ toteutettaisiin seurakunnissa. Seurakuntayhtymän palveluksessa työskentelee kymmenittäin pappeja ja muita hengellisen työn tekijöitä, mikä on huomattavasti enemmän kuin esimerkiksi Länsi-Helsingin seurakunnissa yhteensä.

Haagan seurakuntaneuvosto esittää rahanjakosuhdetta seurakuntayhtymän ja seurakuntien välille siten, että seurakuntien osuus on 65% ja seurakuntayhtymän osuus 35%.

Haagan seurakuntaneuvosto edellyttää, että jatkotyössä otetaan uudelleen käsittelyyn seurakuntien ja yhtymän välinen työnjako ja vastaava perussäännön perusteellinen tarkistaminen. Lisäksi on panostettava merkittävästi luottamushenkilöiden ja seurakuntien jäsenten perehdytykseen, osallistamiseen ja koulutukseen keskeisenä tulevaisuuden haasteena.

Loppuhuomiot: □

Lausuntoprosessi on tärkeä mutta ei riittävä. Edellytämme konkreettista suunnitelmaa siitä, kuinka eteenpäinvietäväksi valittavia tavoitteita lähdetään edistämään. Prosessin tulee jatkua ja jatkotyö on organisoitava siten, että järjestetään uusi kierros mm. seurakuntayhtymän ja seurakuntien välisen työnjaon uudistamiseksi, seurakuntien välisen ja näiden kumppanien välisen yhteistyön kehittämiseksi mm. pilottien ja projektien isäntäseurakuntamallin avulla. Lisäksi talous- ja rahoituslaskelmissa tulee ottaa huomioon mm. SOTE-toteutuksen hyvinvointialueveron mahdollinen vaikutus jäsenyyteen sekä jäsenmaksun (kirkollisveron) muutosten vaihtoehtoiset vaikutukset ja mahdollinen kirkollisveron keräämisen poistuminen verottajalta. □

Tämä lausunto on julkinen ja luettavissa Haagan seurakunnan nettisivuilla. □

18. Lausunnon antaja \*

Haagan seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

15.10.2021, 20.25 - 15.10.2021, 20.42

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahhaleikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Hallinto-osasto kiittää yhteistä kirkkoneuvostoa saamastaan lausuntopyynnöstä ja toteaa vastauksenaan 1. kysymykseen seuraavaa: □

Hallinto-osasto näkee, että kokonaismäärärahan jako olisi ollut helpompi määrittellä, mikäli seurakuntien tulevaisuuden rakenne, yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjako sekä yhteisten palveluiden priorisointi olisi ollut ensin tehtyinä. Hallinto-osasto kuitenkin ymmärtää, miksi järjestys määräytyi toteutetun laiseksi. □

Nykyisin sovellettu ”juustohöyläysmalli” olisi ollut käytännön kannalta suuria kertaleikkauksia helpompi tietohallinnon ja keskusrekisterin näkökulmasta, ko. yksiköiden kustannusrakenteesta johtuen. Toisaalta taas esimerkiksi asianhallintapalveluille juustohöyläys ei toimi. □

Hallinto-osasto toteaa, että nykytilanteessa tarvitaan rakenteellisia muutoksia, sekä yhteisissä palveluissa että seurakunnissa. Kustannustasojen juustohöyläys ei tässä tilanteessa toimi, vaan rakenteelliset muutokset edellyttävät porrastettuja kustannusvähennyksiä. □

Hallinto-osasto korostaa, että säästöjä ei voi tarkastella yksittäisten, pienten yksiköiden tasolla. Säästöt tulee hakea kokonaisten osastojen ja seurakuntien tasolla. Tehtävien priorisointi on vähentyvien henkilöstöressurssien yhteydessä välttämätöntä ja osasta nykyisiä palveluita ja tehtäviä tulee pystyä luopumaan. Ne palvelut ja tehtävät, jotka halutaan säilyttää jatkossakin, tulee pystyä tekemään laadukkaasti myös tulevaisuudessa (riittävät henkilöresurssit, kunnolliset työvälineet, tarpeelliset koulutukset yms.). □

Helsingin seurakuntayhtymässä pitäisi hallinto-osaston mielestä kokonaisuudessaan pystyä siirtymään siihen ajatusmaailmaan, että Kirkko Helsingissä on yksi iso organisaatio – säästöjen tekeminen toisaalla ei saa aiheuttaa lisäkustannuksia organisaation muissa osissa. Rahojen siirtäminen yhtymän sisällä taskusta toiseen ei ole ratkaisu vallitseviin taloushaasteisiin. Tarvitsemme kokonaisvastuuta talouden tasapainottamiseksi koko yhtymän tasolla. □

Vuoden 2023 alusta voimaan astuviin määrärahhaleikkauksiin tulisi voida varautua jo nyt. Talouden tasapainotussuunnitelmien laatiminen tulee käynnistää kaikilla osastoilla ja kaikissa seurakunnissa heti vuoden 2022 alussa. Nopeaan konkretiaan pääseminen säästöjen toteuttamiseksi on täysin välttämätöntä. Hallinto-osaston työntekijöiltä saadun palautteen mukaan henkilöstö on kuullut puheita tulevista säästöistä jo useiden vuosien ajan. Nyt tarvitaan tehokkaita, konkreettisia toimenpiteitä. Palveluprosessien kuvaaminen tasapainotussuunnitelmatyön yhteydessä on tärkeää. □

Hallinto-osaston osalta tuleamme käynnistämään vuoden 2022 alussa yksikkökohtaisen selvityksen siitä, mistä asioista yksiköissä voidaan tehdä vähennyksiä ja mitä se käytännössä ja konkreettisesti tarkoittaa jatkon kannalta, eli miltä osin palvelutaso tulee jatkossa alenemaan. □

Ensimmäisinä ideoina hallinto-osaston johtoryhmässä nousi ajatuksia muun muassa seuraavista mahdollisista säästökohteista: puhelinvaihteesta luopuminen, yhteishankintasopimukseen liittymisen kannustaminen, kiertävä järjestelmä koulutusmäärärahoihin kalliimpien koulutusten osalta, luottamuselinten kokousvälien pidentäminen,

työtilojen radikaali vähentäminen (kaikkien niiden yksiköiden osalta, joissa se on työtehtävien näkökulmasta mahdollista), kiinteistöistä luopuminen suunniteltua nopeammin ja kiinteistöjen myynnin tehostaminen sekä jäljelle jäävien kiinteistöjen tuottojen lisääminen. ☐

Hallinto-osasto toteaa, että jatkossa tarvitaan entistä enemmän moniosaajia – meidän tulee panostaa koulutukseen ja moniosaajuuden tukemiseen sekä henkilökunnan työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. ☐

Hallinto-osasto haluaa nostaa jatkokeskusteluun kysymyksen siitä, tuleeko kaikkien palveluiden olla samanhintaisia sekä jäsenille että ei-jäsenille, ja voidaanko joitakin palveluita ylipäänsä rajata vain jäsenille tarjottaviksi? Kirkko Helsingissä –toiminnassa tulisi pystyä nostamaan rohkeasti esiin ”jäsenetuja”, eli viestiä siitä, mitä kaikkea kirkon jäsenyys kirkkoon kuuluville antaa. Kirkon pitäisi osata ”markkinoida” toimintaansa niin, että jäsenmäärä saataisiin uudelleen kasvuun – emme voi vain tyytyä siihen, että jäsenmäärä laskee.

**2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Hallinto-osasto pitää ehdotusta kokonaismäärärahan jaosta kokonaisuutena onnistuneena. ☐

Kun yhteisten palveluiden kokonaismäärärahaosuutta lähdetään keväällä 2022 jakamaan yhteisten palveluiden eri osastojen kesken, valmisteilla olevan palveluiden priorisoinnin perusteella, on tärkeää huomata, että yhteisissä palveluissa on käynnistetty viime vuosina paljon uusia projekteja. Nämä tulee ottaa erillistarkasteluun palveluiden priorisointityön osana, selvittäen perusteellisesti, mitkä ko. projekteista ovat välttämättömiä myös tulevaisuudessa ja mistä voisimme resurssien vähetessä luopua. Kaikkiin nykyisiin projekteihin ei jatkossa ole mitenkään varaa. Mikäli uusia projekteja halutaan tulevaisuudessa käynnistää, tulee ne pystyä hoitamaan nykyisellä henkilökunnalla, sisäisin siirroin, ei palkkaamalla koko ajan uusia työntekijöitä. ☐

Hallinto-osasto korostaa edelleen, että tukitoimintojen tehtävät tai/ja resurssitarve eivät muutu automaattisesti verotulojen pienentyessä. Pikemminkin tiettyjen tukitoimintojen osalta voi käydä päinvastoin. Tämä tulee huomioida yhteisten palveluiden kokonaismäärärahaosuutta jaettaessa.

**3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painoituksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Hallinto-osasto pitää ehdotusta seurakuntien uusiksi määrärahojen jakoperusteiksi hyvänä, läpinäkyvänä ratkaisuna. Hallinto-osasto haluaa korostaa, että seurakunnille tulee niille suoraan osoitettavan määrärahan lisäksi uudessa mallissa myös erillinen rovastikunnallinen poolirahoitus, joka tosiasiallisesti lisää seurakuntien käytettävissä olevia varoja. Rovastikuntien saattaisi olla paikallaan miettiä poolirahoituksen päätöksentekoprosessien ajoittamista niin, että rahoitusta saavilla / rovastikunnallisiin yhteishankkeisiin osallistuvilla seurakunnilla olisi rahoituksen määrä ja käyttötarkoitus tiedossa jo talousarviovuotta edeltävän vuoden alkusyksyyn mennessä, jolloin asia voitaisiin huomioida myös toiminta- ja taloussuunnitelmissa. ☐

Hallinto-osastolla pohdittiin seurakuntien jäsenten ja seurakuntien alueella asuvien painotusta määrarahajaossa. Alueella asuvien painottamista määrarahajaossa nykyistä enemmän pidettiin hyvänä erityisesti siitä näkökulmasta, että kirkon tulevaisuuden kannalta kirkkoon kuulumattomien kohtaaminen on ratkaisevan tärkeää. Tämä on myös linjassa muun muassa digistrategian linjausten kanssa. Jatkon kannalta olisi hyvä pohtia, voisiko esimerkiksi yhteinen kirkkovaltuusto kannustaa seurakuntia / antaa niille suosituksia tietyn määrärahaosuuden käyttämiseksi kirkkoon kuulumattomien ja/tai nuorten aikuisten kohtaamiseen sekä lisäksi ohjeistaa määrärahan käytön raportoinnista, läpinäkyvyyden turvaamiseksi? ☐

Hallinto-osasto haluaa muistuttaa, että monissa seurakuntien toiminnoissa, esimerkiksi diakoniassa, ei koskaan kysytä, onko henkilö kirkon jäsen. Lisäksi tiettyjen seurakuntien alueella maahanmuuttajien osuus kasvaa ja jäsenmäärä alenee. Nämä näkökulmat puoltaisivat alueella asuvien painottamista määrarahajaossa nykyistä enemmän. ☐

Toisaalta hallinto-osastolla nähtiin perusteluita myös määrärahan kohdentamiselle jäsenmäärään perustuvasti,



ennen kaikkea siitä näkökulmasta, että ”jäsenmaksua” maksaville jäsenille tulisi pystyä turvaamaan laadukkaat palvelut. Jäsenet tulevat tulevina vuosina kysymään kirkolta nykyistä useammin, mitä he jäsenmaksullaan tosiasiallisesti saavat. ☐

Nuorten aikuisten entistä vahvempi huomioiminen seurakuntien määrärahaajaossa nähtiin ensisijaisesti kannatettavana, ennen kaikkea siitä syystä, että kyseessä on koko kirkon tulevaisuuden kannalta merkittävin ikäryhmä.

#### 4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Ehdotusta sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista pidetään hallinto-osastolla hyvänä, selkeänä ja oikeudenmukaisena ehdotuksena. Sisäisten vuokrien määräytyminen todellisten kulujen mukaan lisää läpinäkyvyyttä ja tasapuolisuutta. ☐

Hallinto-osasto haluaa korostaa, että ehdotetut sisäisten vuokrien uudet määräytymisperusteet voivat tuoda jatkossa myös konkreettisia säästöjä, kun kunkin tilan käyttäjä tietää yksityiskohtaisesti heille syntyvien vuokratilakustannusten perusteet (toisin kuin nykymallissa, jossa vuokrat määräytyvät Haahtelan erittäin monimutkaisen laskentatavan lopputuloksena). Kun esimerkiksi peruskorjauskustannukset kohdistuvat suoraan tilaa käyttävälle taholle, ollaan epäilemättä nykyistä valmiimpia tekemään remontit kohtuullisilla kustannuksilla (ei yleistä rakentamista), väistötilojen osalta ollaan valmiita joustamaan vaatimustasossa ja kaikkia kalusteita ei aina jouduta vaihtamaan uusiin, kuten tällä hetkellä tapahtuu lähes poikkeuksetta. ☐

Peruskorjausvuodelle kohdistuvien kertaluonteisten, ei aktivoitavien kustannusten (ns. käyttötaloussiirrot) osalta on paikallaan laatia erillinen tasausjärjestelmä, jossa ko. kustannukset veloitetaan sisäisen vuokran osana useamman vuoden aikana, jolloin ne eivät aiheuta taloudellisia haasteita tilojen käyttäjälle. ☐

Hallinto-osasto pitää hyvänä, että sisäiset vuokrat perustuvat todellisiin, jo toteutuneisiin kustannuksiin, vaikka tämä tarkoittaakin, että tehdyt mahdolliset tilaluopumiset näkyvät säästöinä yksiköille vasta kahden vuoden kuluttua, eli esimerkiksi vuonna 2023 luovuttu tila näkyy säästönä vasta vuodesta 2025 alkaen. Malli on joka tapauksessa oikeudenmukainen ja yksiköt todella maksavat jatkossa vuokraa vain niistä tiloista, joita käyttävät, eikä tyhjen tilojen kuluja jyvitetä kaikkien maksettaviksi. Tämä myös kannustaa tilaluopumisiin huomattavasti nykyistä mallia enemmän. ☐

Hallinto-osasto korostaa, että sekä nykyisessä että uudessa mallissa säästöt toteutuvat koko Kirkko Helsingissä –tasolla vasta, kun tilat on saatu myytyä tai ulosvuokrattua. Panostaminen tilojen tehokkaaseen myyntiin ja ulosvuokraukseen on erittäin tärkeää.

#### 5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 ”Yhteistyön teesit”)

Hallinto-osasto pitää yhteistyön teesejä kokonaisuudessaan hyvin laadittuina ja erittäin tarpeellisina. Teesien sanoitukset ovat moderneja ja raikkaita (mm. asiakas, prosessi ja palvelut). Samalla teesit ovat kuitenkin vielä suhteellisen yleisellä ja abstraktilla tasolla, ylätasoinen sloganeina, jolloin niihin on helppo yhtyä. Kun teesit viedään konkretiaan ja lähdemme esimerkiksi määrittämään yksityiskohtaisia prosessikuvauksia ja prosessien mittareita, voi syntyä helpommin haasteita. Seuraavaksi olisikin tärkeää turvata, että hienot ajatukset saataisiin käytäntöön. ☐

Hallinto-osasto pitää tärkeänä asiantuntijuuden tunnistamista ja kunnioittamista sekä yhteisen punaisen langan löytämistä. Avoimuus, julkisuusperiaatteet sekä hyvän hallinnon periaatteet ovat keskeisiä. Toiminnan jatkuva reflektointi on olennaista. ☐

Tärkeimpinä teeseinä hallinto-osasto pitää seuraavia: ☐

- Muistamme, että jäsenemme mahdollistavat toiminnan, teemme töitä verovarjoilla
- Toimimme niin, että helsinkiläinen tulee palveluksi samalla laadulla eri puolilla Helsinkiä, kaksikielisesti.

6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Palvelumatriisin näkökulmasta seurakunnat sekä yhteiset seurakunnalliset tehtävät tuottavat palveluita helsinkiläisille ja hallinto-osaston tehtävänä on tukea seurakuntia ja yhteisiä seurakunnallisia tehtäviä heidän työssään. Organisaatorajat ovat tässä toissijaisia, helsinkiläisten tasokkaiden palveluiden turvaaminen on keskiössä. □

Hallinto-osasto haluaa korostaa, että tehtäessä palveluiden priorisointia on tärkeää tarkastella tukitoimintoja ja yhteisiä seurakunnallisia tehtäviä omina kokonaisuuksinaan. Monet tukitoiminnoista ovat lakisääteisiä, jotka on kokonaistaloudellisesti tehokkainta hoitaa keskitetysti yhtymätasolla. Keskittämällä saadaan erityistä asiantuntijuutta vaativat tehtävät hoidettua laadukkaasti ja tehokkaasti myös jatkossa, resurssien pienentyessä. Tällä hetkellä on valitettavasti havaittavissa osaamisvajetta tietyissä hajautetuissa, hallintoon liittyvissä tehtävissä. Jatkon kannalta ei ole mitään järkeä eikä myöskään taloudellisesti mahdollista turvata riittävää osaamistasoa 20 eri seurakunnassa ja neljällä yhteisten palveluiden osastolla, kun sama työ voitaisiin tehdä myös keskitetysti, hallitusti ja kustannustehokkaasti. Keskitetty malli mahdollistaa myös sijaisuuksien järjestämisen helposti. □

Erityiskysymyksenä hallinto-osasto muistuttaa, että kirkonkirjojen pito on lakisääteinen tehtävä, joka on valtakunnallisesti organisoitu alueellisiin keskusrekistereihin. Tähän malliin ei Helsingin seurakuntayhtymä yksinään voi vaikuttaa.

7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Hallinto-osasto toteaa, että toimenpide-ehdotuksia on huomattavan paljon. Ehdotetun aikataulun toteutumista on tässä vaiheessa vielä hankalaa arvioida. Tärkeää on joka tapauksessa päästä mahdollisimman pikaisesti abstraktilta tasolta konkretiaan, jotta myös rakenteellisia muutoksia päästään nopeasti tekemään. Tämä on välttämätöntä muun muassa toimintaedellytysten turvaamissuunnitelmaan sisältyvien, vuoden 2023 alusta voimaan astuvien talouden tasapainotustoimenpiteiden näkökulmasta. □

Hallinto-osasto pohtii, voidaanko jokaiselle työntekijälle realistisesti varata 5-20 % rajat ylittäviin kehittämistehtäviin? Ajatus itsessään on erittäin hyvä ja kannatettava, ja 5 % osuus jokaisen työntekijän työpanoksesta kuulostaa perustellulta ja eteenpäin katsovalta, mutta resurssien kiristyessä 20 % irrottaminen työntekijöiden työajasta yksittäisiin kokeiluihin tms. kuulostaa liian suurelta. Suunnittelijat luonnollisesti tekevät jatkuvasti kehittämistyötä, eli heillä prosentti on jo nyt selkeästi esitettyä korkeampi. Muiden työntekijöiden osalta tähän ei kuitenkaan liene käytännön mahdollisuutta, ellei sitten taustalla ole ajatus LEAN-ajattelumalliin kuuluvasta ajatuksesta, jossa varataan tietoisesti aikaa työn järjeistämiseen. □

Perhe- tai omapappiajatus on kannatettava. Tällä voitaisiin madaltaa seurakuntarajoja sekä nostaa jäsenyytyväisyyttä.

8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Hallinto-osasto näkee, että Helsingin seurakuntayhtymään tarvitaan henkilöstöpoliittinen strategia, jossa tehdään henkilöstöpoliittisia valintoja. Palveluiden tietoinen priorisointi on tässä välttämätöntä – katse tulee suunnata tulevaan ja keskittyä olennaiseen. Osasta nykyisiä toimintoja ja työvaiheita tulee pystyä luopumaan – aikoinaan käyttöönotto vaiheessa hyviltä vaikuttaneet kokonaisuudet eivät välttämättä enää tosiasiallisesti palvele tai tuota lisäarvoa nykytilanteessa. Hallinto-osasto kannattaa yksikkökohtaista, kaikki seurakunnat ja yhteisten palveluiden osastot kattavaa selvitystä ja palveluprosessien kuvaamista työvaiheiden vähentämiseksi ja järjeistämiseksi.

Selvitys on paikallaan tehdä heti vuoden 2022 alussa, jotta henkilöstösuunnitelmatyössä päästään eteenpäin jo alkukeväästä 2022. ☐

Palveluiden keskittämällä ja asiantuntijuuden korostamisella pystytään saamaan merkittäviä kustannussäästöjä aikaan suhteellisen nopealla aikataululla. Julkishallinnosta on löydettävissä tähän valmiina toteutusmalleja. Työntekijöiden osaamiseen panostaminen nähdään tärkeänä, jolloin voidaan varmistaa, että työntekijöillä on riittävät taidot tehtävien hoitamiseen tehokkaasti, ammattitaitoisesti ja ”kerralla oikein”. Moniosaajuutta tulee ehdottomasti tukea, muistaen kuitenkin samalla, että tietyissä työtehtävissä tarvitaan myös syvää, yksityiskohtiin paneutuvaa asiantuntijaosaamista. ☐

Sisäisiä rekrytointeja ja henkilösiirtoja sekä työkierron mahdollistamista pidetään kannatettavana. ☐

Palkkausta tulisi hallinto-osaston mielestä kehittää kannustavampaan ja houkuttelevampaan suuntaan. Kirkon palkkaus on valitettavasti pahasti jäljessä moniin muihin toimijoihin nähden, ja esimerkiksi johtaviin asiantuntijatehtäviin on koko ajan vaikeampaa rekrytoida osaavaa henkilökuntaa. Sen lisäksi, että Helsingin seurakuntayhtymää ja Helsingin seurakuntia pidetään parhaina kirkollisina työpaikkoina, tulee meidän päästä tukipalveluiden osalta tilanteeseen, jossa olemme houkutteleva vaihtoehto myös muiden julkisten toimijoiden sekä yritysten rinnalla.

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Hallinto-osasto näkee, että meillä tulee olla selkeä käsitys siitä, miten voimme jatkossa palvella helsinkiläisiä parhaiten, eli mitä meidän tulee jatkossakin tehdä ja mistä voimme luopua. Tämä vaikuttaa olennaisesti strategiseen henkilöstösuunnitteluun. Yleinen palvelutason alentaminen ei ole ratkaisu, vaan kaikilla Kirkko Helsingissä –tasoilla tulee pystyä linjaamaan, mihin halutaan keskittyä ja mistä luovutaan. ☐

Laadulliseen henkilöstösuunnitteluun panostaminen nähdään tärkeänä. Resursseja tulee ohjata työntekijöiden työssä jaksamiseen – kun ihminen voi hyvin, hän jaksaa myös oppia ja sisäistää uutta. Jatkuvassa muutostilassa eläminen koetaan kuormittavana. ☐

Muutosprosesseissa tarvitaan lähtökohtaisesti aina merkittäviä panostuksia kehittämistyöhön. Tämä on onneksi myös huomioitu määrärahajakoesityksessä, tarveharkintaisen määrärahan yhteydessä.

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Hallinto-osasto näkee, että suurin osa toimenpide-ehdotuksista on mahdollista toteuttaa sellaisenaan, tai ainakin käynnistää niiden pohjalta erillinen prosessi, jossa asiaa jatkoselvitetään. Toimenpide-ehdotusten priorisointi ja tiivistäminen suunnitelmakauden aikana lienee välttämätöntä. Joihinkin toimenpide-ehdotuksiin tarvittaneen lisää konkretiaa ennen toteutusvaiheen käynnistämistä. ☐

Ehdotus nro 42 koskien sisäisen palveluvalikoiman laajentamista nähtiin käytännössä lähes mahdottomana, kun käytettävissä olevat resurssit tulevat tulevina vuosina radikaalisti vähenemään.

**11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)**

Hallinto-osasto näkee, että Seurakuntien talon kohtalo on keskeinen kysymys yhteisten palveluiden näkökulmasta. Kysymykseksi heräsi, onko pandemian myötä tilatarpeisiin syntyneet pysyvät muutokset otettu strategiassa riittävässä määrin huomioon? Toimistotilojen määrää on tärkeää vähentää merkittävässä määrin, linjassa muiden toimijoiden tekemien ratkaisujen kanssa. Tiloja ei tule pitää tyhjillään tai vain vähällä käytöllä. Tämä edellyttää luonnollisesti myös etätöön aktiivista mahdollistamista, kuten seurakuntayhtymän juuri valmistuneessa exit IN –suunnitelmassa onkin tehty. ☐

Kiinteistö- ja toimitilastrategian linjaukset kirkoista luopumisista / ei luopumisista nähtiin osittain ristiriitaisina. Muutamista kirkoista luopuminen lienee joka tapauksessa vallitsevassa tilanteessa välttämätöntä. ☐

Hallinto-osasto toivoo kiinnitettävän huomiota jatkossa nykyistä enemmän siihen, että seurakuntayhtymän omistamat tilat vuokrataan ulos markkinahintaan – vuokraustoiminnan ei tule olla hyväntekeväisyyttä (vrt. tilojen tietoinen luovuttaminen käyttöön vastikkeetta).

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA**Mikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

Hallinto-osaston mielestä toisiin tiloihin siirtyminen tulee tarkastella sekä työntekijöiden logistiikan että palveluiden saavutettavuuden näkökulmasta. Ne palvelut, joiden tulee olla helsinkiläisten ulottuvilla, tulee sijoittaa logistisesti helposti saavutettaviin sijainteihin. Saman palveluyksikön työpisteitä ei ensisijaisesti tulisi hajauttaa eri puolille kaupunkia. ☐

Hallinto-osasto korostaa, että työtilojen tarve on olennaisesti pienentynyt. Omien toimitilojen merkitys digitalisoituvassa yhteiskunnassa kulminoituu lähinnä asiakaspalvelunäkökulmaan. Toisaalta kaikkia työtehtäviä ei voida suorittaa etänä. Etätyömahdollisuuksien aktiivinen parantaminen on keskeisessä roolissa. Lähityön ja etätyön tasapaino tulee saada toimivaksi, kunkin yksikön yksilölliset tarpeet huomioiden. Hybridiratkaisut ovat olennaisessa asemassa – tarvitsemme valmiutta aitoihin hybridikokouksiin, kaikilla toiminnan ja päätöksenteon tasoilla. Työyhteisönäkökulma tulee suunnitella hyvin, samoin tilojen käytön aikataulutus. ☐

Kun suunnitelmat Seurakuntien talon luopumisesta valmistuvat, on tärkeää, että osastojen henkilöstö pääsee vaikuttamaan tuleviin tilaratkaisuihin ennen päätöksentekoa. ☐

Hallinto-osasto muistuttaa, että keskusrekisteri ja asianhallinta tarvitsevat riittävät päätearkistokelpoiset arkistotilat, joiden tulee sijaita keskusrekisterin ja asianhallinnan työpisteiden läheisyydessä, työtehtävien sujuvaksi hoitamiseksi. ☐

Kustannusten näkökulmasta pidetään hyvänä, että kauppakeskustiloista lähtökohtaisesti luovutaan.

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA**Kuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Omien leirikeskusten pitäminen ei hallinto-osaston mielestä ole taloudellisesti järkevää eikä muutenkaan tätä päivää. Tällä ei nähdä tosiasiallisesti olevan enää itseisarvoa. Yhteisöllisyyden rakentaminen ei hallinto-osaston henkilökunnan mielestä riipu leirin toteuttamispaikasta eikä varsinkaan siitä, kuka leirikeskuksen omistaa. Ensisijaisesti tulee valita kustannustehokas toimintatapa leirien toteuttamiselle. Tärkeää on myös huomata, että jo tälläkin hetkellä merkittävä osa leiritiloista ostetaan ulkopuolelta. ☐

Hallinto-osasto näkee, että aivan vähintään tulisi luopua huonokuntoisista, laajoja peruskorjauksia edellyttävistä leirikeskuskohteista. Jäljelle jäävien leirikeskusten käyttö leirien ulkopuolella tulisi maksimoida vuokraamalla tiloja ulkopuolisille käyttäjille ja/tai henkilökunnalle. Tämä edellyttää vahvaa myynti- ja markkinointiorganisaatiota.

**14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Digistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Digistrategia-kokonaisuus vaikuttaa hallinto-osaston mielestä hyvältä ja kattavalta. Erityisesti ilmaus ”Ruokimme digipositiivisuutta” koettiin hyvänä ja innostavana. Tavoittilojen osalta on tärkeää huomioida jatkovalmistelussa konkretia, mittarit ja seuranta. Kirkko on tällä hetkellä pahasti jäljessä useissa digikysymyksissä, eli nyt on tärkeää

päästä sille tasolla, jolla useimmat toimivat jo ovat, eli toisin sanoen olla mukana yhteiskunnan digitalisaatiokehityksessä. ☐

Ajatus digikumppanuudesta vaatinee vielä lisäselvitystä, eli mitä tämä voisi tarkoittaa Kirkko Helsingissä kannalta? Lisäksi tulee pohtia, tulisiko tietoturvakysymys huomioida osana tavoitetta? ☐

Seurakuntayhtymän verkkosivut on tärkeää saada akuutista päivitettyä. Käyttöliittymien tulee olla helppoja sekä ulkoisille että sisäisille asiakkaille.

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Kaikki tavoitteet koetaan hallinto-osastolla lähtökohtaisesti hyväksi ja digitalisaatioon panostaminen nähdään askeleena kohti tulevaisuutta. Monet ehdotetuista tavoitteista nivoutuvat toisiinsa ja tukevat toisiaan, joten niiden yhtenäinen eteenpäin vieminen on perusteltua. IT- ja someajokortit vaativat paljon organisointia, joten vuosi 2022 voi olla niiden osalta liian nopea tavoite.

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Hallinto-osaston mielestä ajallisesti kiireellisintä on verkkosivujen uudistaminen, myös sivujen terminologian osalta. IT-aidot ja digiosaaminen olisi tärkeää selvittää jo rekrytointivaiheessa. Osaamiskartoitukset ja räätälöityjen koulutusten lisääminen nähdään tärkeinä.

17. YLEISTÄ Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Hallinto-osasto toteaa, että Rohkeasti yhdessä –prosessi on ollut mittava ja laaja ja siinä on osallistettu eri tahoja merkittävässä määrin. Nyt tarvitaan rohkeaa päätöksentekoa ja konkreettisia toimenpiteitä sekä yhteistä visiota siitä, mihin tähtäämme jatkossa. Hallinto-osaston henkilökunnan vahva viesti on, että työntekijät ovat valmiina menemään eteenpäin, kohti konkretiaa. ☐

Eläminen ”suu säkkiä myöten” nähdään oikeaksi ja vastuulliseksi tavaksi toimia. Kirkon alenevaan jäsenmääräkehitykseen on tärkeää vastata, eikä vain tyytyä siihen, että jäsenmäärä alenee. ☐

Hallinto-osasto näkee, että toimintatuottojen lisäämiseen ja ulkopuolisen rahoituksen kartuttamiseen on tärkeää panostaa tulevaisuudessa. Tähän tarvitaan vahvaa markkinointia ja viestintää. Kirkon tulisi aktiivisesti nostaa esiin eri foorumeilla, mitä hyvää se tekee. Kirkon tulee olla esillä positiivisessa hengessä eikä vain silloin, kun jotain ikävää on tapahtunut. Myynti- ja markkinointiyksikön perustaminen nähdään kannatettavana. Tulevaisuudessa tulee tehdä aktiivista kampanjointia varojen kartuttamiseksi (esim. lahjoituskampanjat). ☐

Rohkeasti yhdessä –lausuntojen saamisen jälkeen olisi hyvä pysähtyä kiteyttämään enintään kolmen lauseen visio siitä, mihin nyt yhdessä tähtäämme. ☐

Hallinto-osasto haluaa kiittää kaikkia Rohkeasti yhdessä –valmisteluihin osallistuneita henkilöitä erittäin hyvin tehdystä työstä – tästä on hyvä jatkaa!

18. Lausunnon antaja \*

Yhteiset palvelut, Hallinto-osasto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

15.10.2021, 16.02 - 15.10.2021, 16.08

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

- Kokonaisuutena katsoen pidämme tärkeänä, että muutos toteutetaan suunnitellusti ja hallitusti. Henkilöstörakenteen kehittämisen näkökulmasta huolellinen etukäteissuunnittelu vapautuvien resurssien osalta on tarkoituksenmukaisempaa kuin juustohöyläperiaatteella tehdyt säästöt satunnaisesti vapautuneista tehtävistä. Ehdotetut yhteensä lähes 25 % kustannussäästöt palkka- ja toimintamäärärahoihin edellyttävät huolellista toiminnan uudelleen suunnittelua ja hallittua poisvalintojen tekemistä joista vallitsee riittävä yksimielisyys. Muutoksen johtaminen edellyttää johtavassa asemassa olevalta henkilöstöltä (ml. luottamusjohto) muutosjohtamisen taitoa ja priorisointikykyä. Esihenkilöiden muutosjohtamisen valmiuksia tulee tukea ja kehittää. ☐

- Henkilöstöpalvelut ovat vasta muotoutumassa ja kehittämässä toimintamalliaan moderniksi HR-kumppaniksi. Palveluiden laajentaminen palvelutarpeisiin vastaamiseksi edellyttää resursointia tai tehtävien uudelleen organisointia yksikkörajat ylittäen (vrt. ehdotettu Stadin HR –osaajaverkosto). Toisaalta resursseja on mahdollista vapauttaa nouseviin tarpeisiin vastaamiseksi hyödyntämällä digitalisaation mahdollisuuksia ja itsepalvelumahdollisuuksia lisäämällä. Tämä edellyttää kuitenkin myös järjestelmäinvestointeja. ☐

- Manuaalisesta tallentamisesta luopumisen kautta saavutettavien resurssisäästöjen lisäksi säästöjä voidaan saavuttaa osaston vastuulle kuuluvien pienhankintojen (toimistotarvikkeet) ja postitustoiminnan käytänteitä kilpailuttamalla ja järjeistämällä. Tekemällä kustannukset läpinäkyviksi (ml. kustannusten jyvittäminen yksiköille) lisätään kustannustietoisuutta pienissäkin asioissa (vaikka eivät kokonaisuuden kannalta ratkaisevia olekaan). Olemme yksikkönä valmiita vähentämään tilankäyttöä lisäämällä monipaikkaista työskentelyä ja tässä tuemme myös muita (palvelu-)yksiköitä.

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

- Pidämme perusteltuna, että säästöjä painotetaan hiukan enemmän yhteisiin palveluihin ydintoiminnan turvaamiseksi.

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Kannustaako ehdotettu malli kasvattamaan kirkon jäsenmäärää ja/tai missä määrin seurakunnan jäsenten sosioekonominen asema huomioidaan? Rahoitusmalliin tulisi sisällyttää insentiivit rahoitusta lisääviin ja ylläpitäviin tavoitteisiin (esimerkiksi jäsenyyden lisääminen sekä kirkon myönteinen näkyvyys ja osallisuuden vahvistaminen, seurakuntalaisten sosioekonomisesta asemasta aiheutuva diakoniatyön suuri tarve tms.).

4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

- Olisi harkittava sitä, onko sisäinen vuokra järkevä järjestelmä. Järjestelmä on työläs ja henkilöstöresurssia vaativa. Käytännössä seurakuntien ja yksiköiden mahdollisuus vaikuttaa tilaresurssiin on rajallinen. Tulisi käsitellä kiinteistökantaa kokonaisuutena siten, että seurakuntalaisilla ja henkilöstöllä olisi yhdenvertainen mahdollisuus pyhän kokemukseen tilojen kautta, kokoontumiseen ja sujuvaan sekä turvalliseen työskentelyyn. Työn muutos tulee ottaa huomioon tilaratkaisuissa. Hybridityö vähentää työtilojen tarvetta.

#### 5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

- Osa teeseistä ovat hyvän ja toimivan työyhteisen peruslähtökohtia (kunnioitamme omaa ja toisen ammattitaitoa tai teemme, kokeilemme, opimme ja jaamme tietoa) ja pidämme niitä itseisarvoisina ennen muutosta, muutoksen aikana, muutoksen jälkeen. ☐

- Prosessien kuvaaminen sekä palvelulupausten muodostaminen voi toteuduttuaan selkeyttää ja tehostaa toimintaa sekä tuoda mukanaan myös kustannussäästöjä. Palvelulupausten tulee olla konkreettisia ja määrittää myös palvelun laajuutta ja laatua. Prosessityö puolestaan edellyttää riittävää osaamista ja resursointia, jotta kustannussäästöt on mahdollista saavuttaa. Palvelulupaukset ja prosessityö tukevat tavoitetta 6 palveluiden priorisoimiseksi.

#### 6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

- Palveluiden priorisointi liittyy kiinteästi palvelulupaukseen ja prosessien kehittämiseen. Tässä työssä tulee arvioida mitä tehtäviä voidaan jättää vähemmälle, sujuvoittaa työnkulkuja tai jättää kokonaan toteuttamatta. Myös työnjaon tarkastaminen tässä yhteydessä on keskeistä: resursseja ja tekemistä keskittämällä ydinosamista tukien voidaan parantaa palvelua, sujuvoittaa prosesseja ja vapauttaa resursseja vaarantamatta käyttäjälähtöisyyden toteutumista. ☐

- Palveluiden kehittämisessä on huomioitava asiakkaiden tarpeet ja toiveet, palveluita tuottavan henkilöstön ammattitaito, prosessien tehokkuus ja ketteryys sekä kustannustehokkuus. Kannatamme työnjaon tarkastelua sekä sellaisten tehtävien keskittämistä, jotka on tarkoituksenmukaista hoitaa tukipalveluissa, jotta yksiköille jää enemmän resursseja (talous/henkilöstö) oman ydintoimintansa hoitamiseen ☐

- Henkilöstöpalveluissa on tunnistettu työvaiheita, joita jatkossa voitaisiin keskittää hoidettavaksi keskitetympiin ja vapauttaa näin yksiköille resursseja ydintoiminnan toteuttamiseen. Digitalisaatiota hyödyntymällä pyritään myös keventämään ja sujuvoittamaan prosesseja ja vapauttamaan resursseja vastaamaan uusiin tarpeisiin / haasteisiin.

#### 7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

- Kannatamme toimenpide-ehdotuksia, jotka lisäävät yhteistyötä yksikkö- ja palvelualueajat ylittäen. Resurssien varaaminen rajat ylittäviin kehitystehtäviin tai sopimuksen varaisen yhteistyön laajentaminen tukee mm. osaamisen kehittämistä ja -johtamista, uralla kehittymisen mahdollisuuksia ja työnimua. Tavoitteen realistisuutta on kuitenkin syytä tarkastella suhteessa kehittämistarpeisiin ja väheneviin resursseihin. Yhteistyömahdollisuuksien kartoittaminen ja suunnitelmallinen lisääminen tarjoaa mahdollisuuksia myös kustannussäästöihin, toimintatapojen yhtenäistämiseen sekä turvaa henkilöstön työskentelyedellytykset ydinosamistaan käsin. ☐

- Kirkkoherranvirastojen uuden toimintamallin suhteen kannatamme vahvasti yhteistyötä seurakuntien ja yhteisten palveluiden kesken (malli 3 tai malli 4). Näin osaamista ei hajauteta ja tehtävien tehokas ja laadukas hoitaminen mahdollistuu tuoden taloudellista säästöä, yhtenäistä toimintaa sekä kyvykkyyttä keskittyä yksikön kannalta sen ydintoimintaan.

8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

- Kustannusten säästämiseksi tulee vahvistaa yhteistyötä, sujuvoittaa ja keventää prosesseja ja priorisoida työtä eri yksiköissä. Henkilöstön osaamisen kehittämistä tulee tukea ja suunnitelmallistaa. Henkilöstösuunnittelussa tulee hyvissä ajoin huomioida henkilöstörakenteen kehittämisen tarpeet, osaamisen kehittämisen tarpeet ja siihen liittyvä tuki, digitalisaation mahdollisuudet ja yhtenäiset henkilöstöpoliittiset linjaukset. ☐

- Digitalisaatiota tulee hyödyntää prosessien sujuvoittamiseksi, minkä kautta voidaan vapauttaa resursseja ydintoimintaan. ☐

- Työnantajapolitiikkaa ja –käytänteitä tulee kehittää ja HR-osaamista (ml. Stadin HR) tulee vahvistaa. Myös henkilöstöedustajat kannattavat näitä toimenpiteitä omassa lausunnossaan). ☐

- Muutoksen toteuttamisessa tulee huolehtia johtamisesta ja avoimesta sekä ennakoivasta viestinnästä. Työnantajan tulisi tukea sekä henkilöstöä muutoksessa, että esihenkilöiden muutosjohtamisen valmiuksia sekä johtamista muutostilanteessa. Henkilöstön jaksamista, hyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja motivaatiota tulee tukea ja rakentaa avoimella vuorovaikutuksella, osallistamisella sekä työhyvinvointiin satsaamalla. Tämä tarve nousee sekä henkilöstöpalveluiden että luottamushenkilöiden ja työsuojeluryhmän kommentteista.

9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

- Muutosten toteuttamiseen sekä niiden johtamiseen tulee varata resursseja niin esihenkilöille kuin työntekijöille. On tärkeää, että muutos toteutetaan omalla henkilöstölle (ei ulkopuolisten/konsulttien) toimesta ja siten muutoksen suunnitteluun ja toteutukseen tulee varata työaikaa. Henkilöstöedustajat korostavat työntekijöiden tarpeiden ja hyvinvoinnin kartoittamista henkilöstökyselyin ajantasaisen ja oikean tiedon saamiseksi yhteisön tilasta. Työsuojeluryhmä huomauttaa työsuojelutoiminnan resurssien turvaamisesta muutoksessa (mm. lisääntyvä tarve työpaikkaselvityksille ja riskienarvioinneille). Lisäksi työsuojeluvaltuutettujen määrää tulisi lisätä (vähintään yksi työsuojeluvaltuutettu jokaiseen rovastikuntaan). ☐

- Henkilöstön edustajat muistuttavat siitä, että ☐

Helsingin seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa työskentelee moniosaavia ja motivoituneita työntekijöitä, jotka toimivat myös mahdollistajina ja valmentajina rohkaisten seurakuntalaisia ja helsinkiläisiä yhä vahvempaan toimijuuteen työntekijöiden rinnalla. On tärkeä hahmottaa, mitä on mahdollista tehdä vapaaehtoisten/seurakuntalaisten osaamisen kautta ja mitkä ovat erityisiä työntekijöiden osaamistilanteita, joihin tarvitaan erityistä ammattitaitoa. ☐

- Työsuojeluryhmä muistuttaa, että muutoksessa on huolehdittava työtehtävien tasapuolisesta jakautumisesta.

10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMATOimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

- Osa ehdotetuista toimenpiteistä on jo käynnistynyt, ja niiden toteuttaminen tavoiteajassa on mahdollista. Toimenpiteiden toteuttamisen realistisuutta on kuitenkin arvioitava myös suhteessa ehdotettujen toimenpiteiden määrään ja käytettävissä oleviin resursseihin. Osa toimenpiteistä on lisäksi sellaisia, jotka vaativat joko enemmän aikaa ja/tai ovat luonteeltaan pitkäkestoisia/jatkuvia. Esimerkiksi yhteisen työnantajapolitiikan toteutumisen haasteiksi sekä henkilöstöpalvelut että henkilöstöedustajat nostavat yhteisiin ohjeisiin ja linjauksiin sitoutumattomuuden. Kun yhteisiä linjauksia ja periaatteita ei noudateta edes nyt, tulee tulevaisuudessa yhteisen työnantajapolitiikan luomisen yhteydessä varmistaa toimintakulttuuri, jossa johtavassa asemassa olevat (ml. luottamusjohto) sitoutuvat yhteiseen tekemiseen. ☐



- Vastuu työn rajaamisesta ei voi olla työntekijällä itsellään vaan se on suunniteltava ja sovittava vähintään yksikötasoisesti. Työsuojeluryhmä ehdottaa yksikkörakenteen tarkastelua, sillä pienten seurakuntien yhdistäminen isommiksi hallinnollisiksi yksiköiksi vapauttaisi resursseja hallinnollisista tehtävistä ydintehtäviin. ☐

- Henkilöstösuunnittelua tulee kehittää pitkäjänteiseksi ja suunnitelmalliseksi

#### 11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

- Onko tavoitteessa kirkkojen avaamisesta kaupunkilaisten käyttöön huomioitu lisääntyvät henkilöstökulut? Tilojen valvonta, talotekniikasta huolehtiminen ja asiakaspalvelu tiloissa edellyttää suntion tai vahtimestarin paikallaoloa

#### 12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

- Monipaikkaisen työskentelyn ja etätöiden lisääntymisestä huolimatta on tärkeää varmistaa tarkoituksenmukaiset ja toimivat työskentelytilat yhteisille toiminnoille. Monipaikkainen työskentely onnistuessaan tarkoittaisi, että yhteisten toimintojen henkilöstöllä olisi mahdollisuus työskennellä seurakuntien tiloissa ja vastaavasti seurakuntien henkilöstön yhteisten toimintojen tiloissa seurakuntien talolla tai vast. Yhteisten toimintojen työtehtävien, asiakaspalvelun (myös sisäiset käyttäjät/asiakkaat) ja yhteisöllisyyden turvaamiseksi on tärkeää tarjota yhteiset tilat yhteisille toiminnoille hajauttamisen sijaan. Parhaana vaihtoehtona pidämme Seurakuntien talon peruskorjausta, tilankäytön tiivistämistä ja tilojen osittaista vuokrausta ulkopuolisille. Vaihtoehtoisesti uuden tilan hankintaa tai vuokrausta kannatetaan, kunhan turvataan tarkoituksenmukaiset toimitilat mm. yhteisten palveluiden yksiköille ml. keskusrekisterin ja hautapalveluiden asiakaspalvelupisteelle. Lisäksi tiloissa tulee varata neuvottelu- ja kokoontumistilojen mahdollisesti lisääntyvä tarve.

#### 13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikesköksissä? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikesköksellä rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Rippikouluille kannattaisi varata myös omia leirikesköksiä, koska ☐

a) ihmiset kiintyvät / liittyvät paikkoihin. Jos nuorella on ollut hyvä leirikokemus, hän mielellään menee isoseksi juuri siihen samaan paikkaan. ☐

b) Myös leirin vetäjien kannalta on tärkeää, että he jo etukäteen tuntevat kyseisen leirikesköksen ja osaavat siten arvioida mitä siellä on mahdollista toteuttaa esim. maaston tai luokkatilojen kannalta. On myös hyvä tietää, millainen sisäilma siellä on, jotta kenellekään ei tule ikäviä yllätyksiä terveyden suhteen.

#### 14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

- Digistrategiassa on tehty hienoa pohjatyötä tarkastellen digitalisaatiota kattavasti eri näkökulmista. Digikäskyt ovat viestinnällisesti hyviä, koska ne tiivistävät strategian selkeästi. Myös ydinpalveluiden jatkuvan parantamisen malli on hyvä työkalu. ☐

Tavoitteiden asettaminen on kuitenkin vielä epäselvää ja liian epätarkkaa. Tavoitteita olisi hyvä tarkistaa esimerkiksi SMART-tekniikan avulla (onnistunut tavoitteiden asentaminen), ks. tarkemmin vastaus kysymykseen 16.

#### 15. DIGITALISAATIOSTRATEGIAOnko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei

ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

- Toimenpiteiden aikataulutamisessa on syytä arvioida käytettävissä olevat resurssit (suhteessa kokonaisuuteen). Esimerkiksi prosessiomistajien ja vastuuhenkilöiden nimeäminen ei ole resurssia vievä toimenpide toisin kuin esimerkiksi digitaalisen osaamistason nostaminen tai digitaalisen toimintaympäristön kehittämien ja käyttöönotto. □
- Miltä osin roolipohjaisten minimiosaamistasojen luomisessa kannattaisi hyödyntää kokonaiskirkon kehittämistyötä tai yhteistyötä suurten seurakuntatalouksien kanssa? Tältä osin haasteet ja tarpeet ovat varmasti yhtenäisiä.

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIAKymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

- Loppuraportissa kirjatut mittarit eivät ole nyky muodossaan esitettyjen osatavoitteiden mittareita vaan vielä tarkemmin täsmentymättömiä toimenpiteitä/toimenpideaihoita. Onnistumista ja toimenpiteiden vaikuttavuutta on vaikea toteuttaa jälkikäteen, ellei mittareita ole asetettu riittävän konkreettisesti ja selvästi. Hyvin asetetut mittarit luovat selkeän yhteyden osatavoitteista toimenpiteiden kautta itse toteutukseen ja sen arviointiin. Näin käy myös ilmi sellaiset osatavoitteet tai toimenpiteet, jotka eivät ole mitattavia (eivätkä välttämättä edes toteutettavia).

17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Toivomme kiinnitettävän huomioita toimenpiteiden priorisointiin ja resursointiin. Ohjelmassa on paljon hyviä ja kannattavia toimenpiteitä, mutta resurssien vähentyessä tulee varmistaa henkilöstön hyvinvointi muutoksessa ja työkuormien kohtuullisuus suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan. Hallittu muutos edellyttää toimenpiteiden tarkastelua kokonaisuutena ja siltä pohjalta priorisointia ja resursointia. □

HUOM. Lausunnossamme on otettu huomioon myös henkilöstön edustajien sekä työsuojeluryhmän antamat kommentit.

18. Lausunnon antaja \*

Yhteiset palvelut, Henkilöstöosasto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

13.10.2021, 11.27 - 13.10.2021, 12.18

1. TOIMINTAEDELITYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Herttoniemen seurakuntaneuvoston mielestä kokonaismäärärahan porrastettu alentaminen ehdotetulla tavalla on mielekkäämpää ja järkevämpää kuin juustohöylääminen. Se palvelee paremmin etukäteissuunnittelua. Seurakuntaneuvosto ehdottaa kuitenkin pientä joustoa säästön vuosittaisen toteuttamisen suhteen samaan tapaan kuin tehtiin toimintakulttuurin muutoshankkeen yhteydessä. Talouden pitkäjänteinen suunnittelu olisi tällöin helpompaa. □

Toimenpiteet, joihin seurakuntaneuvosto on paikallisesti valmis tarttumaan, ovat seuraavat. Kevään 2022 aikana seurakunnassa laaditaan uusi strategia ja tästä johdettava henkilöstöstrategia, jotka ottavat huomioon toimintaedellytysten turvaamissuunnitelmaan liittyvien ehdotusten kokonaisvaikutukset. Strategian laadinnassa hyödynnetään palvelumuotoillista otetta. Henkilöstön rekrytoinnissa jokainen viran ja toimen täyttö arvioidaan strategioiden valossa tiukalla seulalla erikseen. Työntekijöiden tehtävänkuvia tarkistetaan ja lisätään moniammatillista yhteistyötä. Yhteistyötä tiivistetään myös naapuriseurakuntien kanssa ja pyritään turhan lähialueilla tapahtuvan päällekkäisen työn karsimiseen. Uusia mahdollisuuksia työntekijäresurssin jaosta kahden tai useamman seurakunnan kesken tarkastellaan. Seurakunta etsii aktiivisesti keinoja seurakuntalaisten osallisuuden ja aktiivisuuden lisäämiseksi toiminnan suunnittelijoina, toteuttajina ja arvioijina työntekijöiden rinnalla. □

Seurakunnassa harkitaan työnjako-osuudessa esitellyn palvelujen priorisoinnin mallin käyttämistä työkaluna, kun säästöjä etsitään. Kiinteistökustannusten säästöjen osalta seurakunnan kädet ovat toistaiseksi sidotut, sillä puolet seurakunnan kiinteistöneliöistä on kiinni käyttökiellossa olevassa Herttoniemen kirkossa. Ennen kuin Herttoniemen kirkon lopullinen kohtalo osana yhteistä kiinteistöstrategiaa selviää, on seurakunta automaattisesti kiinni Herttoniemen kirkon kustannuksia vastaavassa väliaikaisratkaisussa, väistötila Laiturissa, josta kiinteistöselvityslistalla niin ikään ehdotetaan luovuttavan. Selvää on, että Herttoniemi ei jatkossa selviä ehdotetulla minimaalisella neliömäärällä/jäsen, vaan kiinteistöjen osalta seurakunnalla on akuutti tarve käyttökelpoisten tilojen osoittamiseen nimenomaan Herttoniemen alueella. □

2. TOIMINTAEDELITYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman ehdotusten mukaisesti vuoteen 2030 mennessä seurakuntien osuus määrärahoista olisi 51,90 % ja yhteisten palveluiden 43,20 %. Herttoniemen seurakuntaneuvoston mielestä yhteisistä palveluista tulisi kuitenkin karsia merkittävästi enemmän ja siirtää vastaavasti resursseja seurakuntien tasolle. □

Yhtymän luonnetta palvelukeskuksena on vahvistettava, sillä yhteiset palvelut mahdollistavat seurakuntien perustyötä. Seurakunnan näkökulmasta olisi hyödyllistä, jos joiltain osin palvelua saisi kohdistetummin ja seurakunta tervehtii siksi ilolla esimerkiksi henkilöstösuunnitelmassa lyhyesti esiteltyä ajatusta HR-kumppanuusmallista (ehdotus 27). Mikäli yhtymän palveluja hajasijoitettaisiin, olisi varmistettava, että tämä todella johtaa palvelun tehostumiseen eikä sen heikentymiseen. □

Huomionarvoista on, että vuonna 2011 yhdistetyiltä seurakunnilta vaaditaan samaa 8 %:n määrärahasäästöä kuin muiltakin seurakunnilta, vaikka ne ovat joutuneet tekemään merkittäviä säästöjä jo aikaisemmin. Aikaisempien yhdistymisistä seuranneiden säästötoimenpiteiden lisäksi yhdistetyt seurakunnat (Herttoniemi-Kulosaaari, Munkkiniemi-Munkkivuori, Töölö-Taivallahti, Oulunkylä-Käpylä) vaikuttavat häviävän käsillä olevassa Rohkeasti yhdessä –ehdotuksessa myös kirkkorakennuksista luopumisessa. Sen sijaan ennallaan 2011 säilyneet

seurakunnat (esim. Lauttasaari, Tuomiokirkko, Vartiokylä) eivät menetä juuri mitään. Herttoniemen seurakuntaneuvosto esittää siksi harkittavaksi, että vuonna 2011 yhdistyneet seurakunnat saisivat jo aiemmin tehtyjen säästöjen perusteella jonkinlaisen helpotuksen määrärahojen leikkauksista. □

### 3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Herttoniemen seurakuntaneuvosto esittää, että ehdotuksen vaikutusarviointia kehitetään edelleen ja tuotetaan ennen lopullisten päätösten tekemistä seurakuntien käyttöön tarkempia laskelmia jakoperusteiden uusimisen kokonaisvaikutuksista pidemmällä tähtäimellä. Tätä ennen seurakuntien on hyvin haastavaa arvioida eri skenaarioiden todellisia kumulatiivisia vaikutuksia. □

Ehdotetussa mallissa hyvää on rippikoulutyön määrärahojen tasaus. □

Seurakunnallemme tärkeä diakoniatyö palvelee myös kirkkoon kuulumattomia. Alueella asuvien määrän korostaminen jakoperusteena on sikäli mielekäs. Mielestämme ehdotuksessa ei ole kuitenkaan otettu riittävästi huomioon sitä, että joidenkin seurakuntien alueella ulkomaalaistaustaisten osuus tulee nousemaan ja tulevaisuudessa mahdollisesti ohittamaan kantaväestön lukumäärään. Erityisesti näille alueille tulisi jo nyt saada lisäresursseja toimintaan. Itä-Helsingin väestön monikielisyys, suuri ulkomaalaistaustaisten osuus ja eriuskoisuus liittyvät alueella asuvien lukumäärään määrärahanjaon kriteerinä. □

Monikielisyys liittyy myös arabiankieliseen yhteiseen seurakuntatyöhön, joka on Helsingissä keskitetty Herttoniemen seurakuntaan. Tätä työtä on leimannut voimakas yhteisöllisyys. □

Kysymme, missä määrin nyt suunniteltu alueella asuvien painotuksen lisäys kohdistuisi tosiasiallisesti maahanmuuttajataustaisten tavoittamiseen. Minkälaisia keinoja on suunniteltu tämän asian seuraamiseen? □

Herttoniemen seurakuntaneuvoston mielestä on oikea pyrkimys satsata jatkossa yhä enemmän nuorten ja nuorten aikuisten tavoittamiseen, mutta seurakuntaneuvosto ei näe sen tapahtuvan esitetyn uuden rahanjakomallin kautta. Esitetyssä mallissa huomio kiinnittyy siihen, että joidenkin seurakuntien osalta ikäpainotuksen muutos aiheuttaa huomattavan muutoksen määrärahoihin. Tästä herää kysymys, millä tavoin aiotaan todentaa, että lisääntyneet resurssit todella kohdentuvat 19-29-vuotiaiden hyödyksi, kun tälle ikäryhmälle ei ole toistaiseksi olemassa vastaavaa koko ikäluokkaa palvelevaa kärkituotetta kuin esimerkiksi rippikoulu, jonka toteutumaa olisi helppo seurata. □

Näistä syistä johtuen seurakuntaneuvosto ehdottaa, että jäsen- ja ikäpainotusta ei toistaiseksi ennen tarkempien laskelmien tekemistä muuteta varsinkaan, kun tällä ei ole välitöntä kokonaistaloudellista merkitystä säästöjen synnyttämiseksi. □

### 4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Tehtyjen kiinteistöehdotusten pohjalta Herttoniemen seurakuntalaisilla olisi jatkossa käytössään erityisen vähän tilaresursseja. Nykyinen tilamäärä olisi ehdotusten pohjalta puolittumassa ollen Helsingin seurakuntien pienin, 91,81 m<sup>2</sup> per 1000 seurakuntalaista. Siksi on yleisesti ottaen todettava, etteivät seurakunnalle käyttöön osoitetut tilat ylipäättään riitä kattamaan toiminnan tarpeita varsinkaan, kun seurakunnan alueen väkimäärä on tulevina vuosina kasvamassa. □

Sisäisten vuokrien uudet määräytymisperusteet näyttäisivät kohtelevan omaa seurakuntaamme nykytilanteessa sinänsä hyvin, mutta huolta herättää tässäkin ehdotuksessa tarkempien laskelmien puuttuminen mallin kumulatiivista vaikutuksista pidemmällä tähtäimellä ja vertailtuna eri seurakuntien kesken. Minkälaisia poistoajoja jatkossa käytetään? Hyötyvätkö ne harvat seurakunnat kohtuuttomasti, joille annetaan mahdollisuus jättimäisiin remontteihin pitkillä poistoajoilla verrattuna seurakuntiin, jotka ehkä vastoin omaa tahtoaankin joutuvat tyytymään pienempiin remontteihin silloin tällöin? Tätä problematiikkaa olisi jatkossa hyvä vielä enemmän avata. □

Avoimuutta ja läpinäkyvyyttä voisi edelleen lisätä sen tarkastelun osalta, miten kunkin kiinteistökohteen neliöhinnat ylipäättään määräytyvät ja miten oikeudenmukaisuus seurakuntien välillä tässä suhteessa perustellusti toteutuu. □

Sisäisten vuokrien kysymystä liippaa kysymys seurakunnan ulkopuolisten käyttäjien mahdollisista tilamaksuista. Esimerkiksi Kulosaaren kirkon ja Puotilan kappelin tiloja käytetään moniin kirkollisiin toimituksiin seurakuntien

ulkopuolisten henkilöiden toimesta. Nämä toimitukset lisäävät merkittävästi kyseisten seurakuntien kanttori- ja suntiokuluja. ☐

## 5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Yhteistyön teesit palvelevat hyvin uuteen työnjakoon tähtäävää muutosprosessia. Seurakuntaneuvosto pitää tärkeimpinä teeseinä seuraavia: ☐

- ☐ Max. 2 päivän palvelulupaus
- ☐ Muistamme tekevämme töitä verovaroilla
- ☐ Muotoilemme palvelumme yksinkertaisiksi ja helpoiksi,
- ☐ Helsinkiläinen tulee palveluksi samalla laadulla eri puolilla Helsinkiä kaksikielisesti

Ehdotamme viimeistä ehdotusta täydennettävän muotoon monikielisesti, ei vain kaksikielisesti.

## 6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nykymuodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Seurakuntamme mielestä säilytettäviä palveluja yhteisesti ovat erityisesti perheneuvonta, erityisdiakonia, sairaalasielunhoito, yhteiskunnallinen työ, virkatodistuspalvelu, hautatoimi, tietohallinto, henkilöstöpalvelut sekä talouspalvelut. Samalla on todettava, ettei seurakunnassa välttämättä ole aivan tarkkaa kuvaa kaikista yhteisistä palveluista sekä niiden välttämättömyydestä tai vaikuttavuudesta. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna sisäistä viestintää olisi tarvetta vielä vahvistaa. Luopumisen sijaan on mietittävä sitä, miten resursseja yhtymän ja seurakuntien välillä jaetaan. Mitä tämä tarkoittaa? ☐

Keskeisintä mielestämme on se, että helsinkiläiset edelleen saavat palveluita helposti – tärkeää ei ole se, kuka niitä järjestää. ☐

Herttoniemen seurakunnalla on kiinnostusta hyödyntää jatkossa palvelujen priorisointi –mallia myös omia toimintojaan ja niiden tulevaisuutta arvioidessaan. ☐

## 7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Osaa toimenpide-ehdotuksista toteutetaan jo parhaillaan hyvällä menetyksellä. Herttoniemen seurakunnalla on hyviä kokemuksia esimerkiksi alueviestijäyhteistyöstä. Toimenpide-ehdotuksia kuitenkin on valtavasti ja tämä herättää kysymyksen, kuka ne pystyy toteuttamaan ja millä resursseilla tämä tapahtuu? Työntekijöiden sitouttaminen toimenpiteiden edistämiseen tulee luultavasti olemaan vaikeaa kokonaisuuden ollessa näin haastava ja todella suuri.

## 8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Paikallisseurakunnan näkökulmasta olisi ihanteellista, jos seurakuntayhtymän HR-ammattilaiset voisivat tarjota tukeaan jokaiseen rekrytointiin varmistaen näin laadukkaan ja oikeudenmukaisen rekrytointiprosessin ja taaten samalla hyvän työnantajakuva muodostumisen. Nykytilanteessa jokaisen eläköitymisen myötä on pohdittava, mihin tehtäviin todella tarvitaan nimenomaan uutta työntekijää ja milloin on mahdollista työnkuvia päivittämällä hyödyntää jo olemassa olevaa osaamista ja resurssia. Tärkeää on, ettei uusien tulijoiden tilalle palkata itsestään selvästi ketään tismalleen samanlaiseen työnkuvaan, mistä edellinen on lähtenyt. Resurssien pienentyessäkin on tärkeää harjoittaa edelleen myös avointa rekrytointia, jolloin työnantajan on mahdollista saada käyttöönsä parasta mahdollista ja myös paikoin kirkon ulkopuolista uudenlaista osaamista. ☐

Sekä työntekijöiden että esihenkilöiden rekrytoinneissa on painotettava joustavuutta ja muutosjohtajuutta sekä positiivista asennetta muutosta kohden. Kirkko ei voi pysyä samanlaisena, kuin millaiseen kirkon työhön aiemmin

on valmistettu. ☐

Rohkeasti yhdessä –prosessin yhtenä keskeisenä tavoitteena voi pitää yhtenäistä ja kaikille tasapuolista henkilöstöpolitiikkaa, jonka osana varmistetaan henkilöstön todellinen kuuleminen ja joustavat käytännöt esimerkiksi virka- ja työvapauksien myöntämisen suhteen. ☐

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA** Mitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Pidämme tärkeimpinä toimenpiteinä strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumisessa moniosaamisen vahvistamista (ehdotus 33), moniosaamisen vahvistamista sisäisen liikkuvuuden eri keinojen avulla (ehdotus 34), henkilöstöstrategian laatimista, joka mahdollistaa henkilöstöpoliittiset valinnat (ehdotus 45) sekä seurakuntayhtymän sisäiseen työnjakoon liittyvien kysymysten linjausta, joiden avulla tehdään mahdolliset ulkoistamis- tai luopumispäätökset (ehdotus 46). ☐

Omassa seurakunnassamme aiomme kevään 2022 aikana päivittää sekä yleisen toimintastrategian että siitä johdetun henkilöstöstrategian. Näitä tarvitaan jo aivan lähitulevaisuudessakin tehtävien henkilöstölinjausten perustaksi. ☐

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Toimenpiteiden toteuttaminen annetussa aikataulussa vaatii muutoksiin sitoutunutta henkilöstöä. Annettu aikataulu on mahdollinen, mutta prosessille on annettava tarpeeksi aikaa, jotta henkilöstö sitoutuu muutoksiin ja niiden toimeenpanoon. Luultavasti seurakunnat tulevat etenemään muutoksissa hyvin eritahtisesti.

**11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA** Mitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

Seurakunnan kiinteistötarpeita tulee arvioida ensisijaisesti toiminnan näkökulmasta. Herttoniemen seurakunnalle kiinteistöselvityslistan perusteella säilytettäviksi ehdotetut tilat eivät esimerkiksi riitä vastaamaan paikallisiin tarpeisiin. Kyse on sekä toimintaan käytettävistä tiloista neliömäärineen sinänsä että niiden kohtuullisesta saavutettavuudesta. ☐

Kiinteistö- ja toimitilastrategiassa viitataan kiinteistötoimiston resurssipulasta ja sopeuttamisvuosien 2016–2018 supistuneista määrärahoista johtuneeseen korjausvelkaan ja toteutumatta jääneisiin perusparannusinvestointeihin. Jäljelle jäävän kiinteistökannan peruskorjaus- ja määräaikaishuoltoihin tulisi yhtymällä olla kuitenkin riittävät toimintaresurssit, jotka takaisivat nykyistä ripeämmän reagoinnin palvelupyyntöihin. ☐

Sujuvan paikallisen yhteistyön vuoksi ajantasainen viestintä tulevista kiinteistökorjauksista on tärkeää kaikille sidosryhmille ja tähän toivotaan kiinnitettävän jatkossa erityistä huomiota. Eri syistä johtuvista korjausten viivästymisistä tai korjausten toteutumatta jättämisistä kantavat mainehaitan paikallisseurakunnat. Epäselvä viestintä korjauksista seurakunnan suuntaan syö myös pahimmillaan melko paljon paikallisseurakunnan työntekijöiden työaikaa erityisesti toiminnan suunnittelun ja paikallisen (some)viestinnän näkökulmasta. ☐

Esityksessä tavoitteeksi esitetään nykyisten kirkkorakennusten käytön monipuolistamista. Tässä vaiheessa avoimeksi jää, miten tavoite suhtautuu kulloisenkin kirkkorakennuksen suunnitelleen arkkitehdin näkemyksiin. Minkälaista neuvotteluvaraa tilanteissa todellisuudessa on? Varsinkaan vanhempien sakraalitilojen muuttaminen monitoimitiloiksi ei ole helppoa. Esimerkiksi Kulosaaren kirkon muuttaminen nykyistä monikäyttöisemmäksi olisi melko haastavaa. ☐

Herttoniemen seurakunnan kannalta on erittäin valitettavaa, että sen pääkirkko on tällä hetkellä käyttökiellossa. Nimenomaan Herttoniemen kirkko oli vuosikymmenten ajan alueen yhteisöllisen toiminnan keskus ja sanan varsinaisessa merkityksessä monipuolisessa käytössä Rohkeasti yhdessä –tavoitteiden mukaisesti.

Seurakuntaneuvosto ottaa kysymyksen 12. kohdalla tarkemmin kantaa siihen, minkälaisia ratkaisuvaihtoehtoja tilanteeseen tulisi pikaisesti etsiä. ☐

Sisäisten vuokrien suhteen Herttoniemen seurakuntaa kiinnostaa erityisesti perustelemissa muistioissa mainittu

syksyn 2021 jatkotyöskentely sisäisten vuokrien määräytymisestä tilanteessa, jossa seurakunnan tietyt ovat tilat (esim. kirkko) ovat remontoitavina ja seurakunta on ko. toiminnan osalta väistötiloissa. Tämänhetkessä tilanteessa Herttoniemen kirkon 1817 m<sup>2</sup>:n sijaan seurakunnan käytössä on samaan sisäisten vuokrien hintaan väistötila Laituri (392 m<sup>2</sup>), joka tuo avun lähinnä vain toimistotilojen osalta. Kyse on alle neljäsosan neliömäärästä alkuperäiseen tilanteeseen nähden. Odotettavissa on, että nk. vanhan Herttoniemen alueen tilaratkaisu odotuttanee itseään vielä tovin ja kysymys on siksi seurakunnalle hyvin ajankohtainen. □

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyä YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)**

Kiinteistöselvitys koostuu toiminnan tilojen sijainti-, talous- ja neliömääräisestä tarkastelusta. Kuitenkin kiinteistöjen ensisijaisena tehtävänä on tukea seurakunnan toimintaa sekä kehittää ja vahvistaa brändiä. Esityksen mukaan Herttoniemen seurakunnan tulisi luopua niin pois käytöstä olevasta Herttoniemen kirkosta kuin sen korvanneesta Laiturista. □

Käytännössä nämä luopumiset merkitsisivät ja merkitsevät todellisen käyttötilanteen osalta jo nyt merkittävää toiminnan mahdollisuuksien supistusta laajalla alueella keskellä pitkänmallista seurakuntaa. Ehdotettujen muutosten ja luopumisten jälkeen seurakunnalle jäisi Helsingin seurakuntien pienin neliömäärä (91,81 m<sup>2</sup>) per 1000 seurakuntalaista. □

Herttoniemen seurakunnassa luovuttiin jo ennen seurakuntien 2011 yhdistymistä Länsi-Herttoniemen kappelista osana täydennysrakentamista Kettutien ja Siilitien kulma-alueelle. Tilanne nykyisin on siten, että maantieteellisesti pitkänomaisen alueen keskeltä Herttoniemestä ja Herttoniemenrannasta, jossa asuu noin puolet alueen väestöstä, on poistunut käytöstä kolme kirkkotilaa. Toisin sanoen, seurakunnan neljästä alueesta vain kahdella on kirkkotila. □

Tilanne on pidemmän päälle kestämaton ja herättää jatkuvaa kriittistä keskustelua alueen somekanavissa. Seurakunta joutuu puolustamaan ja rauhoittamaan tilannetta, vaikka ei itsekään tiedä, millaisia ratkaisuja on odotettavissa. Siksi olisi elintärkeää, että asiassa edettäisiin nyt kahden vuoden odottelun jälkeen ripeästi. □

Osallistumme 25 %:n säästötalkoisiin sillä, että tavoittelemme Herttoniemeen nykyistä ja aikaisempaa Herttoniemen kirkkoa pienempää tilaa, kirkon nykyiselle tontille asuntotuotantoa sekä yhteistyötahoa rakentamis- ja kiinteistökuja jakamaan. □

Tarpeena olisivat monikäyttö-/monitoimitilat, jotka mahdollistaisivat tilojen yhteiskäyttöä alueen muiden toimijoiden kanssa ja jotka olisivat helposti muunneltavissa. Nykyinen kirkko sijaitsee hyvien kulkuyhteyksien varrella ja tärkeää on jatkossakin vaalia tilojen helppoa saavutettavuutta, esteettömyyttä samoin kuin ympäristöystävällisyyttä. □ Tilojen tulee tukea alueen tarpeita ja seurakunnan toimintaa. Yhdymme mielellämme kiinteistöstrategian ajatukseen siitä, että ‘...Mikäli tilat ovat innovatiiviset, modernit sekä tekniikaltaan ajan tasalla, kiinnostus tilojen käyttöön lisääntyisi ja tätä kautta tilojen ulosvuokrausmahdollisuudet kasvaisivat.’ Kaikissa tiloissa, myös vuokratuissa, tulisi painottaa sellaisia kohteita, joita on mahdollista käyttää monipuolisesti, joista on mahdollista saada myös vuokratuloa, ja jotka ovat hyvien kulkuyhteyksien varrella. □

Kirkkosalin osalta Herttoniemessä olemassa on 200 henkilön kirkon tarve. Esim. koululaisten jumalanpalvelukset ovat Herttoniemen kirkon käytöstä poistamisen myötä siirtyneet keskustan kirkkoihin. Kirkkotilojen tarve Herttoniemen alueella koskee myös seurakunnan musiikkityötä kuten erilaisia kuoroja, konsertteja ja yhteislaulutilaisuuksia. Seurakunta on luopunut vuoden 2016 jälkeen Herttoniemenrannan kappelista, jossa osa näistä tilaisuuksista järjestettiin aikaisemmin. □

Herttoniemen kirkko ei olisi ollut luovutettavien kirkkojen joukossa, ellei siellä olisi tullut ilmi vakavaa sisäilmaongelmaa. Herttoniemen metroaseman seutu on kuitenkin tärkeä ja kehittyvä asumisen keskus ja liikenteen solmukohta ja sen lähellä tarvitaan edelleen kirkkotilaa. □

Muiden seurakuntayhtymän omistamien tilojen osalta on todettava, että esimerkiksi sinänsä melko lähellä sijaitseva Roihuvuoren kirkko ei korvaisi Herttoniemen alueen tilamenetystä sen paremmin hankalien julkisten liikenneyhteyksien kuin tilojen käytettävyydenkään osalta muutoin kuin ehkä konserttitoiminnan ja konfirmaatioiden järjestämisen suhteen. Herttoniemen nykyinen kirkko sijaitsee sen sijaan ihmisten luonnollisten kulkureittien varrella, tulivatpa ihmiset sitten mistä ilmiansuunnasta tahansa. □

Omien tilojen merkitys digitalisoituvassa toimintaympäristössä on edelleen merkittävä. Vaikka seurakuntien digitaalista läsnäoloa tulee koko ajan kehittää, tämä ei koskaan täysin korvaa fyysisiä kohtaamisia ja kokoontumismahdollisuuksia. Kuten edellä on jo todettu, tiloja voidaan vallitsevassa taloustilanteessa ja ennustetun jäsenkehityksen valossa kyllä vähentää, mutta tärkeää on havaita myös kipuraja, jota ei ole tällä hetkellä mahdollista ylittää sen vaikuttamatta jo olennaisesti seurakunnan läsnäoloon alueilla. Herttoniemen osalta tämä kipuraja on jo ylitetty. ☐

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA** Kuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Herttoniemen seurakunta on ylpeä vahvasta rippikoulubrändistään ja –työstään sekä sen saamasta tunnustuksesta kansallisissa mittauksissa. Toimivan brändin ja myös isostoiminnan saavuttaman hyvän maineen vuoksi seurakunnan leireille hakeutuu paljon myös seurakunnan ulkopuolisia nuoria. Leirikeskusten osalta seurakunnalle oli vuosikymmenten ajan tärkeä oma Sammatin leirikeskus, josta kuitenkin jouduttiin taloudellisten paineiden alla 2018 luopumaan. ☐

Mitä tulee rippikoulujen järjestämiseen ja leirikeskusten käyttöön jatkossa, Herttoniemen seurakunnan kantana on, että Helsingin seurakuntayhtymän tällä hetkellä omistamista leiripaikoista Porkkalasta ja Kellokoskesta voidaan luopua, mutta Korpirauhan ja Lohirannan leirikeskuksiin tulisi lisätä majoituskapasiteettia, jotta niissä voidaan jatkossa järjestää useampi leiri samanaikaisesti. ☐

Yleisesti ottaen omistamista vielä tärkeämpää ovat pidempiaikaiset vuokrasopimukset niiden leirikeskusten osalta, joista on jo kertynyt hyvää käyttäjäkokemusta. Tyypillisesti isokset hakeutuvat tehtäviin nimenomaan niille rippikoululeireille, jotka järjestetään heille tutuissa paikoissa. ☐

Jatkossa olisi tärkeää, että seurakunnat voisivat myös tehdä nykyistä aktiivisemmin ehdotuksia hyviksi leiripaikoiksi.

**14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA** Digistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Esitämme vahvemmasi sitä näkökulmaa, että digistrategian tavoitteena on ihmisten laadukas kohtaaminen. Lisäksi on jatkossakin otettava huomioon ne ihmiset, jotka jäävät digitalisaation ulkopuolelle, vaikka palvelumme olisivat yksinkertaisia ja helppokäyttöisiä. ☐

Digistrategiassa jää epäselväksi, mikä on digikäskyjen erityinen digitaalinen ulottuvuus, kun suurin osa käskyistä näyttäisi soveltuvan sellaisenaan myös perinteiseen kohtaamiseen seurakuntatyössä. ☐

**15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA** Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ehdotus 67. ”Kirkon digitaalinen ääni on yhtenäinen ja tunnistettava” herätti seurakunnassamme keskustelua. Onko helsinkiläisten toimijoiden mahdollista vaikuttaa koko kirkon digitaaliseen ääneen vai pitäisikö tavoite muuttaa muotoon ”Helsingin seurakuntien / Helsingin ev. lut. seurakuntien digitaalinen ääni on yhtenäinen ja tunnistettava”? Osan mielestä pitäisi nimenomaan pyrkiä vielä laajempaan tunnistettavuuteen ja vaikuttavuuteen ja Helsinki voi olla tässä myös suunnannäyttävä. Esimerkkinä onnistuneesta brändäyksestä voi pitää esimerkiksi Svenska Kyrkanin viestintää, jossa yhtenäinen visuaalinen ilme toimii koko kirkossa ja on raikas ja tunnistettava.

**16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA** Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

”Helsinkiläisten osallisuuden edistäminen digitalisaation avulla” on ensimmäinen ja tärkein tavoite, mutta näkyy toimenpiteissä/digikäskyissä kaikista vähiten – voisiko tämä tärkein tavoite näkyä toimenpiteissä vahvemmin?



17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Erityisesti työntekijöiden välisissä keskusteluissa on Rohkeasti yhdessä –kysymysten yhteydessä noussut esiin vahva toive siitä, että ennen lopullisten päätösesitysten tekemistä suoritettaisiin lapsivaikutusten arviointi.

18. Lausunnon antaja \*

Herttoniemen seurakuntaneuvosto

# Modigt tillsammans -remissbehandlingen 2021

## Respondent:

-

## Svar på:

13.10.2021, 11.04 - 13.10.2021, 11.10

### 1. TRYGGANDE AV VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGARNA

Det föreslås att det årliga totala anslaget (verksamhetsbidraget) ska skäras ner stegvis åren 2023, 2026 och 2029, varje gång med -8 % från den föregående nivån. Möjliggör en stegvis nedskärning av anslagen strukturella förändringar inom er församling/enhet bättre än en kontinuerlig "osthyvelsprincip"? Vilka konkreta åtgärder tänker ni vidta under 2022 för att uppfylla de kommande inbesparingskraven? Om ni inte är redo att göra den nedskärning på -8 % som föreslås, vilken alternativ lösning ser ni för den nödvändiga balanseringen av ekonomin? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 1)

Johannes församling förstår att nedskärningarna behöver göras, men vi föredrar att gestalta dem i årliga nedskärningar på ca 3 %. I första hand planerar vi göra inbesparingar via personalnedskärningar, men också en minskning av församlingens utrymmen har nämnts.

### 2. TRYGGANDE AV VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGARNA

Anser ni att förslaget till fördelning av det totala anslaget som helhet är lyckat? Om inte, vad skulle ni vilja ändra på i det och varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 4)

Vi anser att förslaget är lyckat ☐

Det skulle vara bra att jämföra vilka funktioner som produceras både på nationellt plan och inom samfälligheten. Gällande dubbla funktioner finns t.ex inom sektor fostran motsvarande materialproduktion på Kst, Poikien ja tyttöjen keskus och samfälligheten. ☐

### 3. TRYGGANDE AV VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGARNA

Anser ni att förslaget till nya fördelningsgrunder för de anslag som anvisas församlingarna är rättvist, och anser ni att man i det använder rätt kriterier och betoningar? Om inte, vilka punkter i grunderna anser ni borde ändras, hur och varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 5)

Vi anser att förslaget är rättvist. Vi efterlyser dock en noggrannare analys av vad det för närvarande och i framtiden innebär att de som inte hör till en församling och inte talar finska eller svenska räknas till de finska församlingarna i fördelningsgrunderna.

### 4. TRYGGANDE AV VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGARNA

Anser ni att förslaget till nya grunder för fastställande av interna hyror är tydligt och jämlikt? Om inte, vilka punkter i grunderna för fastställandet anser ni borde ändras och varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 6)

Vi omfattar ambitionen att förenkla systemet med interna hyror. Att man inte beaktat att olika församlingar utan eget val har olika stora kyrkor ser vi som problematiskt.

### 5. ARBETSFÖRDELNING MELLAN FÖRSAMLINGARNA OCH DE GEMENSAMMA TJÄNSTERNA

Är samarbetsteserna till nytta för förändringsprocessen? Vilka teser anser ni är viktigast? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag/sidan 12 "Samarbetets teser" i slutrapporten)

Vi noterar med tillfredsställelse den tes som lyder "Vi arbetar för att helsingforsarna ska få lika god tvåspråkig service var de än bor i staden". Vi lyfter fram att detta innebär att även de finska församlingarna skall kunna ge service på två språk.

## 6. ARBETSFÖRDELNING MELLAN FÖRSAMLINGARNA OCH DE GEMENSAMMA TJÄNSTERNA

Prioriteringen av tjänsterna: För de gemensamma tjänsternas del kommer en prioritering av tjänsterna att göras redan innevarande höst. Processen strävar till att minska verksamheten eller att rentav helt avstå från vissa verksamhetsformer inom ramen för Helsingfors kyrkliga samfällighet. Vilka tjänster är ur församlingarnas synvinkel särskilt viktiga att bibehålla? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag/sidan 11 "Åtgärder, tidtabeller och mätare" i slutrapporten)

Av de gemensamma tjänsterna prioriterar vi ekonomiförvaltningen, fastighets- och gravgårdsförvaltningen, ICT-förvaltningen, centralregistret och den gemensamma infoavdelningen. Även dessa behöver ordentligt granskas gällande vad som görs centralt och vad som kan utlokaliseras. ☐

Av de gemensamma tjänsterna behöver det gemensamma församlingsarbetet och dess relation till lokalförsamlingarna diskuteras. ☐

## 7. ARBETSFÖRDELNING MELLAN FÖRSAMLINGARNA OCH DE GEMENSAMMA TJÄNSTERNA

Åtgärdsförslag: Är det möjligt att genomföra åtgärdsförslagen enligt den givna tidtabellen? Vill ni göra tillägg/ändringar i åtgärdsförslagen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 11–23)

18. Pastorskanslier ☐

Här kunde modell nr 4 är den bästa för det svenska arbetet: ett digitaliserat tjänsteutbud och en servicecentral, förvaltningssekreterare i församlingarna och en gemensam informatör ( punkt 20). ☐

Gemensam plan för vad de svenska församlingarna kan erbjuda stadens småbarnsfostran, typ julvandring och dagisbesök. ☐

Till förslag nr 23: På s 21 om daghemmen: För att uppnå en ökad jämlikhet i servicen behöver vi få material på svenska också. Nu skickar samfälligheten tex jul/påsk-hälsningar till alla finska daghem, men inget kommer till de svenska. Gäller också musiklekskolverksamheten på sida 20. ☐

## 8. PERSONALPLAN

Genom vilka prioriteringar/åtgärder kan man bäst främja förverkligandet av målen för 2023? Den föreslagna nedskärningen på -8 % i verksamhetsbidraget förutsätter oundvikligen även minskning av personalkostnaderna. Vilka perspektiv bör man särskilt beakta i detta? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 24–49)

Det är viktigt att inse och erkänna utmaningarna i att hantera personalminskningarna centralt. Tyvärr förefaller den enda metoden inom ramen för dagens lagstiftning vara att enheterna själv tvingas fatta de svåra besluten då medlen minskar. ☐

Genom att i högre grad gå in för arbetsavtalsförhållanden ökar möjligheterna att samarbeta och smidigt anpassa befintlig personal. ☐

På prosteriplan är det lättare att hitta samarbetsformer där man frivilligt går in för olika lösningar. Kreativa modeller måste utgå från att de enheter och personer som berörs inte ställer sig på bakhasorna, och en förutsättning för det är att de enheter som samarbetar inte är för många och för fjärrade från varandra. ☐

Avtalsbaserat samarbete och införande av ett prosteriplan skapar mera administration och i värsta fall ett kaos av alla direktioner och styrande organ. Det måste göras med noggrann eftertanke och långsiktig planering. ☐

Viktigt att församlingsmedlemmar alltid får svenskspråkig service när de ringer till en svenskspråkig församling. ☐

På svenskt håll torde det finnas goda förutsättningar att centralisera vissa tjänster till att skötas gemensamt.

Sådana uppgifter kunde vara t.ex. pastorskansliet, och skriftskolans anmälning. ☐

## 9. PERSONALPLAN

Vilka av åtgärderna betjänar bäst en strategiorienterad personalplanering? Vilka skulle vara de tillräckliga resurser som borde riktas mot ledningen av förändringen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 24–49)

Inga svar

## 10. PERSONALPLAN

Åtgärdsförslag: Är det möjligt att genomföra åtgärdsförslagen enligt den givna tidtabellen? Vill ni göra tillägg/ändringar i åtgärdsförslagen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 24–49)

Förstärkning av mångkunnigheten.

## 11. FASTIGHETS - OCH UTRYMMESSTRATEGI

Vilka eventuella förändringar/tillägg borde göras i anslutning till den uppgjorda fastighets- och utrymmesstrategin? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 50–60)

Inga svar

## 12. FASTIGHETS - OCH UTRYMMESSTRATEGI

Om man beslutar avstå från de fastigheter som finns på gemensamma kyrkorådets utredningslista – vilka synpunkter bör, ur användarens synvinkel, beaktas? Vilka eventuella problem ser ni i anslutning till att verksamhetsformer förflyttas till andra utrymmen som den kyrkliga samfälligheten äger. Vilken betydelse har egna verksamhetsutrymmen i ett digitaliserat samhälle? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 50 och 51)

Inga svar

## 13. FASTIGHETS - OCH UTRYMMESSTRATEGI

Hur viktigt finner ni att konfirmandläger kan arrangeras i egne lägercenter? Kan man tänka sig att läger arrangeras på ständigt nya platser, eller har egna lägercenter ett egenvärde inom ramen för konfirmandarbetsprocessen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 58)

Johannes församling finner det ytterst viktigt att konfirmandläger kan arrangeras på en och samma plats under en lång tid. En egen plats lockar ungdomarna tillbaka, ger ny näring och nytt innehåll i goda minnen från tidigare lägererfarenheter. ☐

Det är för oss viktigt att denna plats av helsingforsarna uppfattas som ett "svenskt rum". ☐

Gällande samfällighetens fastighetsstrategi är de föreslagna minskningarna ett steg i rätt riktning. Överflödiga utrymmen och utrymmen som står tomma behöver man göra sig av med och de utrymmen man har ska kunna användas mångsidigt. ☐

## 14. DIGITALISERINGSSTRATEGI

Man har närmat sig den digitala strategins mål från fyra perspektiv, och utifrån dem har man härlett tio digitala mål eller digitala bud. Saknas något väsentligt mål för digitaliseringen inom Helsingfors kyrkliga samfällighet när man ser det från de fyra fastställda perspektiven? Om så är fallet, vilket mål saknas och genom vilka åtgärder kunde man främja uppnåendet av målet? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 62–71)

Johannes församling uttrycker sitt stöd för att digitalisering är en del av vår framtid. Vi omfattar digitaliseringens tio bud. ☐

Gällande digitaliseringen behöver kunnandet inom personalen ökas och digitala verktyg bli av mer central roll i arbetet mellan anställda. Via det digitala behöver också församlingsborna enkelt kunna boka utrymmen och samtal,

samt få kontakt med församlingens anställda. De program som används ska vara moderna och ha gränssnitt till varandra enligt genomtänkta mönster. □

#### 15. DIGITALISERINGSSTRATEGI

Är något av de uppställda målen sådant att det inte är nödvändigt eller kanske inte hör till denna strategiperiod (2021–2026)? Varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 62–71)

Inga svar

#### 16. DIGITALISERINGSSTRATEGI

För de tio digitala buden har man tillsammans med anställda och förtroendevalda utvecklat åtgärder, som har schemalagts på strategins tidsspann. Saknas ännu någon viktig åtgärd som kunde främja ett visst mål? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 62–71)

Inga svar

#### 17. ALLMÄNT

Vad mer vill ni lyfta fram i ert utlåtande?

Församlingrådet i Johannes församling noterar med glädje att Modigt tillsammans-teserna inbegriper ett löfte om service på två språk. Vi vill också framhålla församlingarnas betydelse för att upprätthålla de viktiga "svenska rummen" i Helsingfors.

#### 18. Remissinstans \*

Johannes församlingråd

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

19.10.2021, 13.38 - 19.10.2021, 13.50

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa "juustohöyläämistä" paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Näemme, että tämä päättäjäsukupolvi on vastuussa erityisesti tulevaisuuden helsinkiläisille talouden kestävästä rakenteista. Pidämme projektin taloudellisia tavoitteita (Perustelevat muistiot, s.9) hyväksyttävänä ja olennaisina. ☐

- ☐ Emme seurakuntana selviä esitetyistä säästöistä ilman tilaluopumisia ja henkilöstön irtisanomisia.
- Kallion seurakunta on valmis sitoutumaan mieluummin porrastettuun leikkaukseen kuin vuosittaisiin pieniin vähennyksiin (ns. juustohöylä). ☐
- ☐ Vastustamme rovasti kunnallista määrärahaa. Olemme valmiit muilta osin jakoperusteiden muutoksiin.
- ☐ Suhtaudumme positiivisesti seurakuntarakenneselvityksen aloittamiseen.
- ☐ Kannatamme uutta sisäisten vuokrien mallia. Poistojärjestelmän osalta vaadimme kuitenkin lisäselvityksiä.

Kallion seurakunta katsoo, että porrastettu määrärahanleikkaus on jokavuotista jatkuvaa vähentämistä parempi tapa leikata. ☐

Kallion seurakunnassa ei ole mahdollisia saavuttaa tarvittavia säästöjä henkilöstön eläköitymisen kautta tai toimintamenoista vähentämällä. Kallion seurakunnan budjetissa henkilöstömenot ovat tällä hetkellä reilut 60%, toimintamenot reilut 3% ja tilavuokrat 35%. Kallion seurakunnassa vaadittu säästöprosentti kehysmäärärahassa tarkoittaisi kolmen vuoden välein noin kuuden hengen vähentymistä, eikä sellainen tapahdu eläköitymisen kautta. ☐ Tästä syystä Kallion seurakunta joutuu hakemaan radikaaleja säästöjä tilavähennyksillä heti vuoden 2023 alusta lähtien. Myös henkilöstöstä joudutaan tekemään säästöjä. Ilman strategisia valintoja, luopumista ja mahdollisuutta aidosti suunnata toimintaa säästöt seurakunnissa ajautuvat väistämättä jatkuvaksi "juustohöyläämiseksi". Tätä emme halua. ☐

Yhtä olennaista kun se, mitä selvitykseen on kirjattu, on se, mitä sinne ei ole kirjattu. Henkilöstövähennykset tuotannollisista ja taloudellisista syistä ovat koko ajan läsnä ja niihin viitataan epäsuorasti. Rehellisyyden nimissä toteamme, että vaadittuja säästöjä Kalliossa ei voida saavuttaa ilman tätä. ☐

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Työn mahdollistaminen on tärkeä tavoite seurakuntayhtymälle. Tällä hetkellä tämä mahdollistaminen vie lähes puolet veroeurosta. Suhde ei mielestämme ole oikea. Emme koe reiluna rahan- ja työnjakoa seurakuntayhtymän ja seurakuntien välillä. Rohkeasti yhdessä -prosessin ongelma on, että siinä ei mennä tarpeeksi syvälle organisaation eri yksiköiden tehtäviin. Tällöin ei voida keskustella myöskään luopumisista. ☐

Edellisellä säästökierroksella seurakuntayhtymään kohdistuneet säästöt ovat jääneet tekemättä. Tästä syystä luottamus seurakunnissa yhteiseen säästöprosessiin ei ole vahvaa. Haluamme, että mikäli tämä suunnitelma toteutetaan, niin säästösuunnitelmaa aktiivisesti seurataan ja siitä raportoidaan. ☐

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Pidämme tärkeänä koko alueen väestön huomioimista sekä diakonisesta että alueen palvelunäkökulmasta katsottuna. Toimintamme kohdistuu koko Helsinkiin, kaikkiin helsinkiläisiin ja meillä on myös lähetystehtävä

alueellamme. Erityisesti diakonisen vastuun kantaminen on yhteinen tehtävämme Helsingissä. □  
Pidämme hienona konkreettista ratkaisua käyttää jakoperusteena kirkolle erityisen vaativaa kohderyhmää eli nuoria aikuisia ja nostaa erityispainotettua ikäluokkaa 18 vuodesta 29 vuoteen. Tutkimusten mukaan juuri tällä ikäkaudella on ratkaiseva merkitys kiinnittymisessä seurakuntaan ja kirkon jäsenyyteen. Ikäjakautaman prosentit on laskettu kirkkoon kuuluvista, mutta strategisesti kauaskantoisempaa olisi ulottaa ikäkausien 0–29 prosentit alueen väestöön, jolloin tavoitettavaa ja tasa-arvoista kasvatustyötä sekä oikein resursoitua verkostotyötä voidaan tuottaa tehokkaammin ja täyttää seurakunnan tehtävä yhteiskunnallisena kasvatustyön toimijana. □  
Voimme myös tyytyä näiltä osin pohjaesitykseen, mikäli se katsotaan koko Helsingin kaupungin alueella oikeudenmukaiseksi ratkaisuksi. □

Kallion seurakunta ei kannata uusien hallinnon tasojen rakentamista. Vastustamme yksiselitteisesti rovastikuntarahoituksen tuomista rahoitusmalliin. Rovastikuntarahoituksen ongelmana on se, ettei se ole hallinnollisesti läpinäkyvää, ei luottamushenkilöiden ohjattavissa eikä sitä voida muutenkaan johtaa nykyisillä rakenteilla tehokkaasti eikä tarkoituksenmukaisesti. Päätös siirtää merkittävä summa kirkkoherrojen keskinäisellä sopimisella jaettavaksi ei ole hallinnollisesti kestävä eikä demokratiaa tai seurakuntalaisten osallisuutta tukeva ratkaisu. Vastustamme rovastikuntarahoitusta ja esitämme, että tämä rahaosuus siirretään suoraan seurakunnille jaettaviin määrärahoihin. □

Rahoitusjärjestelmässä olevat Tuomiokirkkoseurakunnan ja ruotsinkielisen toiminnan erityislisät ovat perusteltuja. Kiinnitämme huomiota siihen, että emme usko Tuomiokirkkoseurakunnan selviävän nykyisen kokoisella lisällä. □  
Vieraskielisen työn määrärahan tulee kattaa sekä sisäiset vuokrat tarvittavista tiloista, että hallinnon kulut. Nykyisellään näin ei ole. □

Sisäisen hankehakujärjestelmän eli erilaisten tarveharkintaisten määrärahojen ja erillisrahoitusten tulee olla mahdollisimman vähäisiä. Rahanjakojärjestelmässä kyse on myös siitä, kuka päättää siitä, mitä seurakunnissa tehdään ja mikä alueella on tärkeää. Esimerkiksi diakoniatyön ja erilaisten diakoniaprojektien osalta valinnasta on siirtynyt seurakunnilta seurakuntayhtymälle. Tämä ei ole läpinäkyvää eikä demokraattista. Emme kannata järjestelmään sisällytettyjä tarveharkinnan elementtejä, vaan sama summa tulee siirtää seurakuntien rahoitukseen sovituin jakoperustein. □

Huomautamme, että rahanjaossa ei lainkaan näy aktiivinen toiminta. Parhaiten taloudellisesti pärjää tekemättä mitään. Tulevaisuuden rahanjaon tulisi perustua myös tekemiseen. □

Ehdotamme jatkovalmisteltavaksi myös myönteisen erityiskohtelun (positiivinen diskriminaatio) selvittämistä yhdeksi määrärahan jaon perusteeksi: määrärahanjaossa korostuisi silloin se, että siellä, missä apua tarvitaan eniten, olisi sitä myös saatavilla. □

Rippikoulurahoituksen osalta toteamme, että mikäli peruseriaatteita - kuten subventoituja leirivuorokausia, yhteistä rippikoulumaksua tai helsinkiläisen vapaata oikeutta valita rippikouluseurakuntansa - muutetaan, on päätökset tehtävä seurakuntien kanssa yhdessä. Johtamisen tulee olla CRM-projektissa päätetyn rakenteen mukaisesti substanssijohtoryhmällä. □

#### 4. TOIMINTAEDELITYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Kannatamme tilavuokrajärjestelmään tehtäviä muutoksia. Nykyinen järjestelmä ei täytä avoimuuden, läpinäkyvyyden eikä oikeudenmukaisuuden vaatimuksia. Suunta on oikea ja esitetyt toimenpiteet kannatettavia. □  
Poistojen tuominen yhden seurakunnan vastuulle on mullistava muutos järjestelmään. Tarvitsemme päätöksenteon pohjaksi koelaskelmat tulevaisuudesta. Ilman laskelmia tätä ei voida ottaa käyttöön tällä aikataululla. Poistot tulee huomioida myös juuri korjattujen kirkkojen osalta. □

Kallion seurakunta toteaa periaatteellisena linjanaan ehdotukseen 7, että avoimet kirkot ovat tärkeitä hartauden harjoittamisen paikkoja ja pidämme siksi sakraalitilojen pääsylimpuja ongelmallisina. Sen sijaan turismityön, tilaisuusmarkkinoinnin, myytävän koulutustoiminnan ja mm. esittämämme Kallion kirkon tornin avaamiseen pääsylimullisena kohteena suhtaudumme positiivisesti. □

Selvityksessä pohditaan myös paljon toimintatuottoja ja toimintatuottojen yhtenäistämistä. Tässä kohdassa on tärkeä huomata, että Kirkko Helsingissä on markkinointinimi eikä kyseessä ole konserni. Helsingin seurakuntayhtymä koostuu itsenäisistä seurakunnista. Kalliossa ymmärrämme hyvin, että 20 seurakunnan itsenäiset päätökset ovat talouden hallinnan ja viestinnän näkökulmasta ongelmallisia. Kirkkolaisissa ja -järjestyksessä kuitenkin varsin selkeästi todetaan toimivalta näiltä osin, eikä yhtymärakenne mahdollista yhtenäistämistä nykyrakentein. Tästä syystä olemme tehneet muita ehdotuksia koskien seurakuntarakennetta. □

## 5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

- ☐ Edellyttämme perussäännön päivittämistä.
- ☐ Seurakuntayhtymän roolin tulee jatkossa olla seurakuntien työtä mahdollistava.
- Yhteinen seurakuntatyö tulee siirtää pääsoin seurakuntiin ja tueksi kehittää sopimusperustaista vastuuseurakuntamallia. ☐
- ☐ Toiminnan priorisointi tulee tehdä seurakuntajohtoisesti.
- ☐ Luottamushenkilöiden mahdollisuus johtaa strategisia valintoja tulee taata demokratian säilyttämiseksi.

Teesit ovat todella yleisluontoisia. Teeseissä on jäsentymätöntä se, mistä oikein puhumme. Kysymme, kuka on toimijana me teeseissä. Millainen kuva kirkosta näistä nousee? Mikä on seurakuntalaisten rooli tässä vai puhutaanko tässä vain työnteon rakenteista? ☐

Näemme teeseissä ajatusta palvelumuotoillusta asiakasorganisaatiosta. Haluamme kysyä, mitä sanalla 'palvelu' tässä teologisesti tarkoitetaan. Koska teesien muotoilu tuo ajatuksen siitä, että joku (työntekijä?) palvelee, on se kirkon itseymmärryksen kannalta ongelmallista. Teesit ilmentävät kirkkokäsitystä, jossa kirkko työntekijöineen ja hallintoineen on palveluntuottaja ja helsinkiläiset asiakkaita. Tämä ei voi olla hyväksyttävää tai totta, eikä edusta Kallion seurakunnan seurakuntaneuvoston käsitystä kirkosta. Emme halua, että seurakuntalaisista puhutaan hengellisen työn osalta pääsääntöisesti asiakkaina. ☐

Sanaa 'palvelu' ja 'asiakas' teesien kuvaamalla tavalla voidaan käyttää silloin, kun puhutaan prosesseista ja organisaatiosta, seurakuntayhtymän sisäisestä työntekijäorganisaatiosta tai selkeistä palveluprosesseista esimerkiksi virkatodistuksen hankkimisesta. Tällainen ajattelu helpottaa analysoimaan esimerkiksi palvelupolkua ja on kannatettavaa. Tällöin on huomattava, että teeseistä muotoutuvat organisaatiotoiminnan sisäiset teesit, eikä niitä ole tarkoitettukaan seurakunnan tai seurakuntalaislähtöisyyden kuvaamiseen Kirkko Helsingissä -kokonaisuudessa. ☐

Teesien toinen ongelma on, että ne eivät ratkaise työn jakautumisen haasteita. Lähitulevaisuudessa joudumme leikkaamaan merkittävästi seurakuntien perustyöstä ja seurakuntalaisten parissa työtä tekevien työntekijöiden lukumäärästä, samalla kun hallintorakenteet paisuvat. Luottamushenkilöiden näkökulmasta tämä näkyy jo nyt yhteisten luottamuselinten työskentelyssä. ☐

## 6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Asiakirjan mukaan seurakuntayhtymä priorisoi tehtäviä tämän syksyn aikana. Prosessina esitettyä palvelujen priorisointia ei voi tehdä ilman, että seurakunnat ensin päättävät perussäännöstä ja yhdessä hoidettavista tehtävistä. Yhteinen seurakuntatyö hoitaa niitä tehtäviä, joita seurakunnat ovat päättäneet antaa yhteisesti hoidettavaksi. Seurakuntien ja niiden luottamushenkilöiden tulee voida demokraattisesti johtaa priorisointia. ☐

Esitämme, että käytävän perussääntöuudistuksen yhteydessä käydään tarpeellinen keskustelu siitä, mitä jätämme tekemättä ja mitä teemme yhdessä. Tarvitsemme tätä keskustelua pikaisesti. Samoin tulisi keskustella siitä, miten yhteisyyttä tehdään ilman seurakuntaliitoksia. Seurakuntayhtymän työ on nähdäksemme paisunut liikaa.

Luottamushenkilön rooli seurakunnassa on paljon vahvempi kuin seurakuntayhtymässä. ☐

Säilytettäviä ja seurakunnalle tukea tuottavia keskuspalveluja ovat mm. hallinnolliset palvelut (työnteon alustat ja digijärjestelmien hankinta, ylläpito ja kehittäminen), hr-tuki, keskusrekisteripalvelut ja siihen liittyen helsinkiläisten asiakaspalvelu) sekä hautaustoimen, kiinteistötoimen ja viestinnän palvelut. ☐

Kallion seurakuntaneuvoston mielestä toimenpide-ehdotuksia ei tule toteuttaa ehdotetusti, sillä ne vastaavat vääriin kysymyksiin eivätkä pyri seurakuntayhtymän kannalta todelliseen muutokseen vaan säilyttämään rakenteen pääpiirteittäin samana. ☐

Yhteisen seurakuntatyön työ tulisi siirtää pääsääntöisesti seurakuntiin. Yhteisessä seurakuntatyössä tulee säilyttää vain ne hengelliset tehtävät, joilla turvataan Helsingin kaupungin tasoinen tai tulevan sotetoimijan sopimusperustainen yhteistyö sekä esimerkiksi ulkopuolisen hankerahoituksen hankinta ja koordinointi. Näiltäkin osilta operatiiviset työntekijät voivat toimia seurakunnissa, mutta koordinointi tapahtuu seurakuntayhtymässä.



Edellä mainittu malli on nyt käytössä esimerkiksi iltapäiväkerhotoiminnan osalta. □

Yhteiseen seurakuntatyöhön on sijoitettu myös varsin mittava kehittämis- ja projektiyksikkö sekä hr-puolelle koulutus- ja kurssitoimintaa. Kehittämisen irtoaminen seurakuntatyöstä on periaatteellisesti ja käytännöllisesti ongelmallista. Omien kurssien ja koulutusten järjestäminen ei myöskään ole järkevää maassa, jossa julkinen koulutusjärjestelmä tukee myös työelämäkoulutusta. Nykyisessä muodossaan seurakuntien toimijat eivät hyödy näistä palveluista riittävästi ja ne aiheuttavat sisäistä kirkollista kuplautumista. □

Seurakuntayhtymän organisaatorakenteessa on selkeä puute, joka heijastuu seurakuntien toimintaan moninaisesti. Seurakuntien työntekijöillä ei ole todellista mahdollisuutta vaikuttaa tai tehdä yhteistyötä palveluyksiköiden kanssa siten, että tarpeiden ja palveluiden kohtaamisesta syntyisi seurakunnille paras mahdollinen tulos. Ohjausta ei voi tehdä myöskään vailla minkäänlaista päätösvaltaa toimiva kirkkoherrankokous. Näemme, että tulevaisuudessa kirkkoherrankokouksen roolin tulisi olla seurakuntayhtymän palvelujen osalta ohjausryhmän kaltainen. Esimerkiksi Vantaan seurakuntayhtymässä käytetty hallintomalli on rakennettu niin, että yhteisen seurakuntatyön johtaminen nousee selkeämmin seurakuntien tarpeesta. □

## 7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Jo Rohkeasti yhdessä -prosessin materiaalit osoittavat, että seurakuntayhtymä on paisunut liian isoksi ja monimutkaiseksi. Vaadimme yksinkertaistamista. On oireellista, että toimenpide-ehdotuksien pääkysymys tässä kohdassa liittyy aikatauluun eikä sisältöön. □

Kannatamme toimenpiteistä: □

- 14 (Nopean ilmiöiden toimintamalli)
- 16 (Yhteisten asioiden valmistelun selkeyttäminen ja laadullinen parantaminen)
- 19 (Milleniaalikysymyksen osalta tiedontuotanto, ei itse toiminta)
- 20 (Alueviestijämalli)
- 22 (Vuosikello)

Emme pidä ajatuksesta, että yhtymärakenteessa tuotetaan johtavia periaatteita tässä rakenteessa (toimenpide 11). Nyt näyttäytyy, että teemme päällekkäistä strategiatyötä, eivätkä linjaukset todellisuudessa nouse seurakuntien tarpeista. Strategiatyö tulisi tehdä toiminnan perusyksikössä eli seurakunnissa, ja seurakuntayhtymässä se tulisi tehdä vain yhteisten palvelujen osalta. □

Sisäisten kehittämistehtävien määrän tarkastelua tärkeämpänä pidämme sen määrittämistä, kuinka paljon työstä tehdään yhdessä seurakuntalaisten kanssa. Aivan seurakuntien ja seurakuntien ylintä johtoa lukuun ottamatta luvun tulee aina olla yli 50% (toimenpide 67). Tämä tarkoittaa työssä sitä, että kehittämistehtäviä ei tehdä sisäisessä työyhteisörakenteessa, vaan aina seurakuntalaisten kanssa. □

Pidämme sopimuksenvaraisen yhteistyön (13) kehittämistä ongelmallisena demokraattisen johtamisen ja luottamushenkilöiden strategisen ohjauksen näkökulmasta. Tästä syystä olemme lausunnossa esittäneet muita ratkaisumalleja. Sopimuksenvaraisen yhteistyön edelläkävijänä ja useita erilaisia malleja kokeilleena näemme tämän välivaiheena, mutta hallinnollisesti ja työnjohdollisesti liian raskaana. □

Näemme, että sinänsä prosessijohtamisen osaamisen lisäämiselle seurakunnissa ja kirkossa on todellista tarvetta. Silti seurakuntayhtymän projektimalli on näyttäytynyt seurakunnille liian hallinnollisena ja byrokraattisena (toimenpide 15). Tämä malli ei ratkaise prosessijohtamisen ongelmaa, vaan lisää sisäistä hallintoa. □

Toimenpide 17 osoittaa, että nykyinen rakenne on liian monimutkainen ja kehittämistä varten synnytetään nyt jatkuvasti uusia rakenteita. Rovastikuntamalli on lisähallintoa, siinä valta ja vastuu siirtyvät uudelle hallintorakenteelle, jolla ei ole luottamushenkilöjohtoa. □

Varustamojen saavutettavuus ei ole kohdillaan Helsingissä. Erityisesti varustamorakenteen yhteys seurakuntien diakoniatyöhön on jäänyt epäselväksi, vaikka toiminta sinällään on hyvää. Tämä on malliesimerkki siitä, että on lähdetty ratkaisemaan ongelmia luomalla päällekkäinen rakenne. □

Diakoniatyö ja sen kehittäminen ovat seurakunnan perustehtäviä. Varustamojen henkilökunta on jo yhden keskikokoisen seurakunnan kokoinen, silti sen johtaminen ja hallinto ovat irrallaan luottamushenkilöiden ja paikallisten seurakuntien elämästä. Työntekijät ovat esittäneet huolen, että työ ei ole yhteisesti johdettua eikä koordinoitua. Sen sijaan se näyttäytyy laajoina ja jokaviikkoisina työntekijöiden sisäisinä kokouksina ja seminaareina. Koska seurakunnissa tällaiseen ei ole mahdollisuutta osallistua, niin työ väistämättä eriytyy. Edellytämme varustamorakenteen perkaamista. □

Vieraskielisen työn kotipesäseurakuntamalli voisi sopia vertaisarvioinnin kohteeksi pohdittaessa toimia seurakuntien profiloitumisen näkökulmasta (toimenpide 17). Kallion seurakunta esittää, että jatketaan selvitystyötä

toimivan hallinnollisen mallin löytämiseksi. Vaikka tulevaisuudessa pitkällä aikavälillä tarkasteltuna kaikkien seurakuntien tulee olla monikielisiä, on helsinkiläisen vieraskielisen ihmisen näkökulmasta tärkeä olla selkeä paikka ja tila, josta astua sisään vieraskieliseen yhteisöön. Tässä kuitenkin tulee pohtia myös verkostojen ja järjestöjen työn rajapintoja ja toiminnan tehokkuutta. □

Tiloissamme toimii tällä hetkellä kiinankielinen, vironkielinen, unkarinkielinen sekä afrikkalaistaustainen kimbangu-yhteisö. Nämä elinvoimaiset kansankirkkoomme liittyvät yhteisöt vaativat kotipesän, tilan ja työn johtamisen. Mikäli seurakuntamme luopuu Alppilan kirkosta, esitämme, että Alppilan kirkosta perustetaan vieraskielisen työn keskus. Myös edellä mainitut kieliyhteisöt kokoontuvat valmiiksi kirkolla. □

Koemme, että helsinkiläisen näkökulmasta katsottuna palveluiden saatavuutta ja asiallista palvelutasoa ei nykyisellä virastorakenteella ole mahdollista toteuttaa (toimenpide 18). Virastojen kaupunkitasolla sekava ja varsin suppea aukiolo sekä keskusrekisterin roolin vahvistuminen ja usein palveluiden tosiasiallinen siirtyminen jo nyt keskusrekisteriin, tuottavat suuria ongelmia helsinkiläisen seurakunnan jäsenen palveluprosessiin (tässä yhteydessä on syytä puhua nimenomaan palveluprosessista). Kallion seurakunta on heti valmis selvittämään sopimuksenvaraisesti mahdollisuutta yhdistää keskusta-alueella virastopalveluita niin, että palvelupisteen aukioloaikaa voidaan lisätä päivittäiseksi yhdistämällä henkilöstöä. Kannatamme pikaisesti selvitettäväksi malleja 3 tai 4. □

Haluamme keskustelua hyvän ja kannatettavan alueviestijämallin (toimenpide 20) kehittämisestä niin, että mallin edut vahvistuvat sisällöllisesti, ja volyymin kautta saavutamme viestintään lisää resurssia. Esitämme, että tämä toimenpide yhdistetään CRM-hankkeen johtoryhmärakenteeseen (toimenpide 68), koska näin voidaan tukea strategiatyön selkeä seurakuntalähtöisyys ja sen linkittyminen työn arkeen Helsingissä. □

Toimenpiteen 23 työalakohtaiset toimenpiteet näyttävät konkreettisesti sen ongelman, jossa seurakuntayhtymän ja seurakuntien tekemän hengellisen työn työnjako johtaa moniportaiseen hallintoon, työntekijöiden keskinäisiin palaverihin ja suunnitteluun. Ehdotamme seurakuntarakenteen muutosta ja seurakuntayhtymän hengellisen työn siirtämistä uusiin seurakuntiin. Nyt tarvitaan paljon yksinkertaistamista ja työn kehittämistä arjen ja seurakuntien näkökulmasta. □

Esitämme toimenpiteen 23 painopisteisiin liittyen yhteisen työn järjestämiseksi vastuuseurakuntamallilla. Se vertautuu kunnallisella puolella isäntäkuntamalliin. Tämä edellyttää mielestämme muutoksia nykyiseen seurakuntarakenteeseen ja nykyistä vähemmän seurakuntia sekä vahvaa sisäistä luottamusta toistemme työhön. Seurakuntayhtymän organisaatorakenteessa on selkeä puute, joka heijastuu seurakuntien työaloihin moninaisesti. Seurakuntien luottamushenkilöillä ei ole seurakuntayhtymän päättävissä elimissä mahdollisuutta toimia siinä määrin, että tarpeiden ja palvelujen korrelaatio tuottaisi paikallisseurakunnille parhaan tuloksen. □

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

- ☐ Yhteisen henkilöstöpolitiikan ajatus ei ole mahdollinen tällä seurakuntarakenteella.
- ☐ Kannatamme seurakuntayhtymän nykyistä vahvempaa tukiroolia.
- Selvityksestä puuttuu käsitys palkkapolitiikasta sekä toimenpiteet, joilla mahdollistetaan raja-aidat ylittävä yhteistyö. □
- ☐ Henkilöstösuunnitelman aikataulu on epärealistinen.
- ☐ Olemme huolissamme kirkollisen työelämän houkuttelevuudesta.

Henkilöstöosuus on periaatteellisella tasolla hyvä ja tavoittelemisen arvoinen. Kehittämislauseet jäävät kuitenkin ylätasolle, eivätkä ne ole realistisia. Koska suunnitelma on yleistasolla, siihen on vaikea ottaa kantaa. Kaipaamme tähän osuuteen realismia ja rehellisyyttä. Epäilemme myös, että tavoitetilaa ei ole mahdollista saavuttaa esitetyllä aikataululla. Kysymmekin, miksi aikatauluksi on asetettu tässä vuosi 2023, joka tulee olemaan henkilöstövähennysten kannalta yksi merkittävä vuosi. □

Suunnitelmassa vihjataan, mutta ei sanota suoraan, että luonnollinen poistuma ei riitä toimintaedellytysten turvaamisiossa edellytettyihin henkilöstövähennyksiin, vaan on varauduttava irtisanomisiin. Luonnollinen poistuma ei myöskään mahdollista seurakuntien näkökulmasta järkevää ja strategisesti oikeasuuntaista muutosta. □ Kallion seurakunta haluaa kiinnittää huomiota siihen, että seurakunnilla on kymmenen vuoden kuluessa odotettavissa rekrytointihaaste. Kirkon työn houkuttelevuus ja kirkon työn vetovoima ovat pohjalukemissa (tutkimus TAT 9/21). □

Henkilöstö ja luottamushenkilöt kiinnittivät huomiota siihen, että tässä kohdassa puhutaan vain vähän palkkopolitiikasta. Kuitenkin juuri tämä on perussäännössä asetettu seurakuntayhtymän tehtäväksi. Kallion

seurakuntaneuvosto esittää, että erityisesti rekrytointihaasteiden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta tulisi asettaa pitkän aikavälin tavoitteeksi henkilöstön palkkauksen kilpailukykyisyys suhteessa vastaavan kaltaisiin työtehtäviin. Mikäli tämä ei ole tavoitteena, niin se tulisi sanoa selvästi. Samalla olisi kerrottava, että miten kilpailukyky ja työn houkuttelevuus varmistetaan tulevaisuudessa. On tärkeä huomata, että kirkon julkikuva ja maine vaikuttavat kokonaisuutena kirkon vetovoimaan. ☐

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

VASTAUKSENA KYSYMYKSIIN 8 JA 9 ☐

Kannatettavia ovat toimenpiteet: ☐

- 24 Henkilöstöprosessien kuvaaminen ja kehittäminen
- 25 Rekrytointiprosessin tuki, joskin tavoitetilä on idealistinen
- 27. HR-kumppanuusmalli, joka on ensiarvoisen tärkeää. Erityisesti hr-palveluiden osalta organisoitumisen mallin tulee olla sellainen, että se tiiviisti palvelee paikallisseurakuntaa. Esitämme, että tutkitaan ja verrataan hyvin toimivaa alueviestijäjärjestelmää tämän mallin rakennetta pohdittaessa. ☐
- 28. Stadin HR
- 29 Kipa2

Haluamme kyseenalaistaa ajatuksen yhteisestä henkilöstöpolitiikasta (toimenpide 26). Tämä sopii huonosti ajatukseen, että seurakunnat ovat toiminnan perusyksikkö ja toimivat, kuten nyt, työnantajana. Seurakuntayhtymän perussäännön mukaisesti vain palkkauspolitiikka on siirretty seurakuntayhtymän tehtäväksi. Mikäli tätä muutetaan, on kyse perussääntötasoisesta muutoksesta. Mallissa, jossa mennään yhteisiin linjoihin, valta ja osaaminen voi siirtyä kauas sieltä, mistä työ tehdään. Tässä ongelmana on seurakunnan toimivallan ja lähidemokratian vähentyminen. Henkilöstöpoliittisten periaatteiden syntyminen lähellä työtä on meille tärkeää. Kallion seurakunnalla on hyvä henkilöstöpoliittinen linja, ja seurakuntaneuvosto on toiminut näissä vahvana strategisena vaikuttajana. ☐ Mikäli yhteisiin henkilöstöpoliittisiin linjauksiin siirrytään, niin ohjaus- ja toimijarakenteen on oltava paljon nykyistä selkeämpää. Kirkkoherroilla tulee olla henkilöstöpolitiikan selkeä johtotehtävä ja kirkkoherrankokouksella näissä päätösvalta. Lisäksi seurakuntien luottamushenkilöiden tulee voida johtaa tätä prosessia strategisesti. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi yhteisen kirkkovaltuuston (YKV) roolin vahvistamista. ☐

Osiassa esitelty työn mahdollistaminen seurakuntarakenteiden yli on käytännössä vaativaa ja siihen tällä hetkellä on useita erilaisia malleja. Raja-aitojen yli tehtävä yhteistyö on kuitenkin olennaista ja tärkeää tavallisen helsinkiläisen näkökulmasta katsottuna. Koska olemme tehneet laajasti yhteistyötä eri seurakuntien kanssa ja kokeilleet monenlaisia raportissakin esitettyjä yhteistyön malleja, voimme kokemuksen perusteella kertoa, että yhteistyö tämänhetkissä rakenteissa vaatii paljon aikaa ja osoittautuu usein käytännössä pitkäjänteisenä toimintana mahdottomaksi. Tästä syystä kannatamme isompia seurakuntayksiköitä. Tavoitteena yhteistyössä tulisi lisäksi olla se, että erilaisia yhteistyön malleja on esimerkiksi maksimissaan kolme, joista voidaan valita kuhunkin tilanteeseen sopiva. Näiden mallien luomisessa tulee kuulla seurakuntia. ☐

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Mikään malleista 1–3 ei saavuta vaadittuja säästöjä ilman henkilöstövähennyksiä. Emme kannata mitään esitetyistä malleista. Sen sijasta kannatamme skenaariota 4. joka on suurempiin seurakuntatalouksiin siirtyminen. Ennen siirtymistä uuteen seurakuntarakenteeseen tulee soveltaa mallia kaksi. Tämän ongelmana on, että johtamisrakenteet, tietojärjestelmät tai hallintomme eivät tue tätä. Kolmosmallin ongelma on, että seurakunnan tosiasiallinen valta henkilöstöpolitiikassa poistuu, eikä sellainen ei ole mahdollista. ☐

Sivulla 107 esitetään arviointikriteerit henkilöstön sopeutukselle. Tässä kohdassa ei kuitenkaan selkeästi sanota, mitä ei tehdä. Luopuminen on kuitenkin myös toiminnallisesti väistämätöntä. ☐

Tarvitsemme tiedot aiemmista henkilöstöluopumisista niin seurakunnissa kuin palveluyksiköissäkin. Nämä tiedot tulisi toimittaa samaan tapaan kuin kiinteistöjen tilaluopumisistakin on tehty. Seurakuntien näkökulmasta henkilöstösäästöjä ei ole tehty tasa-arvoisesti. ☐

Hyvinvoinnin ja osaamisen varmistaminen (toimenpide 49) on tärkeää. Silti Rohkeasti yhdessä -prosessi kiinteistöluopumisine ja mittavine henkilöstösäästöineen ei tue tavoitetta oikeastaan millään tavoin. Tämä vaatii siis

erityisiä keinoja ja panostuksia, mutta keinosta puuttuvat konkreettiset ehdotukset. □

Seurakunnalle tulee jäädä mahdollisuus itse päättää siitä, millaisia strategisia valintoja se tekee alueen ihmisten tarpeiden ja niihin liittyvän toiminnan järjestämiseksi. □

Työn monipuolistamista ei pidä tehdä niin, että työntekijän ydinosaa ei enää arvosteta. □

## 11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

- Säästöjen saavuttaminen esitetyllä aikataululla ei ole mahdollista.
- Selvityksestä puuttuu kokonaan tilaluopumisiin liittyvä toiminnallinen analyysi. Seurakunnan perustehtäville (kasvatus, lähetys, julistus ja palvelu) on jatkossakin oltava tilat. Monikäyttötilat ja muutokset tiloissa edellyttävät investointeja. Näihin ei ole varauduttu. □
- Oletettavien leikkausten vaatiessa voimme esitetyn pohjalta luopua muista tiloista kuin Kallion kirkosta siinä tapauksessa, että Kalasataman ja Alppilan alueille turvataan monikäyttöiset ja esteettömät tilat. □
- Kirkkotilojen vuokratulojen osalta voidaan käsitellä vain voittoa.
- Esitämme Kallion kirkon hautausmaiden kulujen siirtämistä hautahoitorahaston kuluiksi.

Seurakunta näkee kiinteistökannan -25% vähennyksen vuoteen 2030 mennessä epärealistisena. Kirkkotiloista luopumisen suunnitelma on tehty hallinnolliseen kiertoon nähden liian nopeaksi. Tämä johtaa näkemyksemme mukaan taloussuunnittelun pohjan hajoamiseen, eikä tuloksiin voida päästä. Aikajänteen tulisi olla pidempi, jolloin siirtymää tulisi tehdä hallitusti. Selvityslista ei näyttäydy hallittuna siirtymänä. Ongelma on myös se, että investoinneissa ei ole lainkaan varauduttu tekstiosassa perusteena käytettyyn kirkkotilojen monimuotoistamiseen ja siihen tarvittaviin resursseihin. □

Ehdotamme selvityslistan toiminnalliseksi periaatteeksi, että kaikkien seurakuntien käytössä on oltava perustehtävien mukaiset tilat eli tilojen tulee toimia kasvatuksen, julistuksen, lähetysten ja palvelun tiloina. Tämä on mielestämme oikeudenmukaisen tilapolitiikan lähtökohta. Seurakunta ei voi toimia, jos sillä (kuten Kalliossa nyt esitetyn mukaisesti kävisi) ei ole lainkaan tiloja kasvatukseen, lasten ja nuorten toimintaan. □

Salkkujako on periaatteellisesti hyvä. Se tuntuu perustellulta tavalta pohtia erilaisten kiinteistöjen roolia. On kuitenkin otettava huomioon, että erityisesti Tuomiokirkkoseurakunnan taloudellinen rasite isoista koko valtakuntaa palvelevista kirkoista on niin mittava, että on syytä pohtia, olisiko ykköskorin kiinteistöt irrotettava osittain tai kokonaan vuokrakokonaisuudesta. Monumenttikirkot palvelevat koko Helsinkiä. □

Kallion seurakunta on huolissaan siitä, että kiinteistöselvitys on lähtenyt niin voimakkaasti nykyisistä tilaratkaisuista. Tämä johtaa siihen, että uudet tai mittavat asuinalueet, kuten Kalasataman 30 000 asukasta, uhkaavat jäädä kokonaan ilman kirkollista kokoontumistilaa. Kyseenalaistamme lähtökohdan, ettei seurakunta voisi jatkossa vuokrata tilaa tai käyttää esimerkiksi yhteiskäyttötilojen kustannuksiin toimintamäärärahaansa. Tilat ovat seurakuntalaisten toiminnan alustoja ja niiden olemassaolo mahdollistaa yhteen kokoontumisen. Seurakunnalla tulee olla oikeus päättää, mihin se käyttää kehysmäärärahaansa. □

Tehtyjen selvitysten valtava ongelma on se, ettei niissä ole huomioitu toiminnallisia tarpeita, eli seurakuntien näkökulmasta oleellisin osa selvityksestä on jäänyt puuttumaan. Nykyisessä selvityksessä poistolistalla on erittäin korkean käyttöasteen toimitiloja, ja luopumisten seuraukset seurakuntaelämälle ovat mittavat. Kallion seurakunnan osalta kyse on 450 kuorolaulajasta, 60 iltapäiväkerholaisesta, 80 nuoresta, päiväkerholaisista, vieraskielisestä työstä kokonaisuutena ja niin edelleen. □

Ongelmallista on myös, että kyseinen kiinteistöselvitys johtaa siihen, että seurakuntayhtymän kiinteistötoimisto pyrkii tekemään seurakunnan puolesta toiminnan strategiset ratkaisut. Seurakunnilta pyritään viemään mahdollisuus päättää, valita ja vaikuttaa. Jatkossakin seurakunnalla tulee olla valta päättää kehysmäärärahaansa käytöstä. Tällöin seurakunta voi itse päättää siitä, käyttääkö se rahojaan esimerkiksi osittaiseen tai yhteiskäyttötilojen vuokratilojen vuokraamiseen. □

Esitys kiinteistöistä saatavien tuottojen jakoprosentista on tuollaisenaan kevyt heitto eikä sisällä analyysia todellisesta tulojen ja kulujen jakaumasta. Kallion seurakunnalla on pitkä kokemus konserttiyhteistyötä ja tilojen vuokraamisesta ulkopuolisille käyttäjille. Vuokraustoiminnasta aiheutuu seurakunnalle merkittävää taloudellista rasitetta ja työtä. Varaus, sopimus, hinnoittelu sekä siivous, vartiointi ja turvallisuusratkaisut tehdään seurakunnissa ja ne vievät resursseja. Jos rahanjakoa suunnitellaan, tulee tämän olla vain mahdollista voitonjakoa. On tärkeä huomata, että sellaista ei lähellekään aina synny, vaan kyse on kirkon käyttöasteen nostosta tai toiminta osa seurakunnan alueellista tai valtakunnallista palvelutehtävää. Voitto myös motivoi seurakuntaa kehittämään paikallisia tulonlähteitä. Jos esim. Kallion kirkko kaiken työn jälkeen tuottaa vuodessa vuokratuloina muutaman tuhannen verran, on tietysti kysyttävä, onko sellaisen jakaminen hallinnollisesti järkevää. Teologisesti kirkkotilan

käytöstä päättävät kirkkoherra ja seurakuntaneuvosto, ja hinnoittelusta päättää seurakuntaneuvosto.

Voitonjakoprosentti ei ole kirkkolain hengen mukainen. □

Uudistamme yhteiselle kirkkovaltuustolle tehdyn esityksen, että Kallion kirkon tornista investoidaan tuottava ja jatkuvasti lisärahoitusta mahdollistava vierailukohde Helsinkiin. Kallion kirkon torni on Helsingissä korkein piste. Investointi on YKV:n toimesta esitetty selvitettäväksi, mutta selvitystä ei ole tehty. Näemme, että tornin avaamisesta saatavien vierailutuottojen käyttäminen investointiin tulisi pikaisesti tutkia. Samoin olisi selvitettävä hankkeen kannattavuus. Mikäli seurakuntayhtymä tekee investointeja lisätuottojen saamiseksi, ne maksetaan sille poistoista osana uutta tilavuokrajärjestelmää. Näin seurakuntayhtymä saa osuutensa tuotoista, samoin kun kirkkotilojen vuokrasta. □

Kallion seurakunnan seurakuntaneuvosto esittää, että Kallion seurakunnan ylläpitämän hautausmaan kulut tulee jatkossa hoitaa kuten muidenkin hautausmaiden Helsingissä. Nyt kaikki henkilöstökulut hoidetaan Kallion seurakunnan kehysmäärärahalla. Kallion kirkon hautausmaalla on noin 60 urnasaattoa vuodessa. Lisäksi pidämme auki kirkkoamme vuoden jokaisena päivänä. Ehdotuksemme on, että Helsingin seurakuntayhtymä korvaa Kallion seurakunnalle yhden suntion vuosittaiset palkkakulut. □

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA** Mikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

Kallion seurakunnan ehdotetut luopumiset ovat seurakunnista suurimmat ja näkemyksemme mukaan toiminnallisesti mahdottomat. 62% tiloista luopuminen erittäin korkean käyttöasteen tiloissa johtaa käytännössä monen toiminnan alasajoon ja loppumiseen. Tiloista pitäisi luopua siellä, missä tiloja ei käytetä. □

Pitäisimme peruslähtökohtana kahta toiminnallista periaatetta, jotka nykyisessä luopumislistassa eivät näy. □

1. Kaikkien seurakuntien käytössä tulee olla perustoimintaedellytysten mukaiset tilat (kasvatus, julistus, lähetys, palvelu). □

2. Mikään yli 30 000 alueen asukasalue ei jää ilman jonkinlaista kokoontumisen tilaa.

Selvityslistan seurauksena toimintaedellytykset eivät Kallion seurakunnan osalta täyty alueellisesti eivätkä sisällöllisesti. Kallion seurakunnan osalta erityisen ongelmallista on kristillisen kasvatuksen tilojen täydellinen puuttuminen luopumislistan jälkeen. Tämä johtaa joko siihen, että koko kokoava toiminta lopetetaan tai vaihtoehtoisesti siirtymistä verkostojen (esim. perhekeskus) tiloihin, joissa kristillisen kasvatuksen tuottaminen ei ole itsestäänselvyys. □

Kallion seurakunta on luopunut 1579,5 m<sup>2</sup> tiloistaan vuosina 2011–2015. Seurakuntayhtymän nyt esittelemä lista, jossa luopumiset lasketaan vasta vuodesta 2016 on tarkoitushakuinen eikä lisää luottamusta prosessin oikeudenmukaisuuteen. □

Määrärahojen väijäämättömästi vähentyessä valmistaudumme kuitenkin luopumaan nykyisistä tiloistamme. Meillä ei ole enää varaa näin isoihin tiloihin ainakaan yksin. □

Alppilan kirkosta, kuten muistakin kirkoista luopumisista, tulisi käydä avointa kansalaiskeskustelua. □

Kallion seurakunnan tilojen luopumissuunnitelma □

- Suonionkadun ja Siltasaarenkadun kerhotilat. Seurakunta luopuu tiloista 8/2022. Suonionkadun ja

Siltasaarenkadun lasten ja perheiden toiminta siirretään Nuorten Talolle syksystä 2022. □

- Seurakuntasalit (2) Siltasaarenkadulla. Seurakunta luopuu tiloista 1/2023. Tämä johtaa useamman kuoron tilavarausten osalta hankaluuksiin sekä seurakuntien tiloissa pidettävien perhejuhlien vähenemiseen. □

- Redissä oleva Silta-tila yhdessä Paavalin seurakunnan ja Jouluradion kanssa. Seurakunta luopuu tilasta 9/2023 erityisesti tilan vaativien henkilöstöresurssien vuoksi. Samalla seurakunta haluaa, että sille turvataan yhdessä Paavalin seurakunnan kanssa seurakunnallisen toiminnan tila Kalasataman uudessa kaupunginosassa, jossa on 25 000–30 000 asukasta. □

- Nuorten Talo. Seurakunta luopuu tilasta vasta sen jälkeen, kun seurakunnan kasvatustoiminnalle osoitetaan tilat Kalasatamasta tai Alppilasta. Uusien tilojen tulee sopia kasvatustyöhön 0–29-vuotiaille, olla esteettömät ja kooltaan sinne tulee mahtua nykyisen viikkotoiminnan resurssi eli noin 80 hengen ryhmiä useamman kerran viikossa. □

- Alppilan kirkosta seurakunta valmistautuu luopumaan sen jälkeen, kun kirkon jatkokäytöstä on Helsingin seurakuntayhtymässä päätetty. Kirkon vaatima peruskorjaus (kustannusarvioltaan n. 19 miljoonaa) nostaa kirkon vuosivuokran seurakunnalle yli kaksinkertaiseksi nykyiseen tasoon verrattuna. Kallion seurakunnalla ei ole yksin mahdollisuutta maksaa tulevaa vuokraa vuoden 2026 säästöjen jälkeen. Luopuminen kirkosta ajoittuu siis 1/2026. □

- Pidämme epärealistisina ajatusta, että Alppilan kirkon merkittävänä alueellisena kirkkona voisi purkaa.

Ehdotamme, että kirkon peruskorjausta tutkitaan tiloina esimerkiksi vieraskieliselle työlle, ja sitoudumme samalla korjauksen jälkeen käyttämään osaltamme tiloja esim. noin 100 000 euron vuosivuokraa vastaavan määrän. Peruskorjauksen ajan olemme kiinnostuneita kehittämään yhteiskäyttötiloja esim. Töölön seurakunnan kanssa Konepajan alueen asukkaiden palvelemiseksi. ☐

13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Emme pidä omia seiniä keskeisimpänä osana rippikouluprosessia. Tärkeämpää on saada työhön toimivat ja terveet kuin koko ajan samat tilat. Näemme, että omien leirikeskusten määrää tulee vähentää ja ostopalvelukeskusten osuutta leiripaikkoina lisätä. Ostopalvelujen myötä toiminnalliset edellytykset täyttyvät keskimäärin paremmin, sillä kaupalliset toimijat täyttävät laatukriteerit tehokkaammin. ☐

Omien leirikeskusten osalta vuoden aikaiseen ulosvuokraukseen tulee panostaa ja kiinteistötoimiston aktiivisesti markkinoida yritysten ja yhteisöjen käyttöön muotoiltuja paketteja. ☐

Saarissa toimivien leirikeskusten tulee avautua seurakunnille yhteiseen avoimeen käyttöön, ja seurakuntalaisten osuutta vastuunkannossa ja toiminnan järjestämisessä on lisättävä. ☐

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Digistrategia ☐

☐ Kannatamme CRM-hankintaa.

• Helppokäyttöisyyden ja käyttäjälähtöisyyteen on osoitettava riittävä summa hankintabudjetista. Tämä on tärkeää sekä helsinkiläisten että työntekijöiden näkökulmasta katsottuna. ☐

• CRM-järjestelmän hankinnassa olennaisena kriteerinä tulee olla sen viestinnällinen toimivuus. Varsinaisen viestintäprosessien johto tulee kuitenkin olla viestijöillä. ☐

☐ Asiakkuusprosesseja tulee johtaa niin, että seurakunnilla säilyy toiminnan omistajuus.

☐ Arvostamme työntekijöiden koulutusta ja digiposiitivisuuteen sitoutumista.

Digistrategia on toteutuessaan ansiokas suunnitelma. Palveluprosessien ja palvelupolkujen tunnistaminen on seurakunnille aivan olennaista ja lisää helsinkiläisen mahdollisuuksia liittyä seurakuntaan. Kokonaisuus on laaja ja kattaa asianhallintajärjestelmät, viestintäjärjestelmät ja asiakkuudenhallinnan tähdäten saavutettavuuden parantumiseen. ☐

Viestinnän suurten linjojen näkökulmasta kriittinen taitekohta syntyy seurakuntiin jalkauttamisesta ja sitomisesta seurakuntatyön arkeen. On päätettävä, millaisella rakenteella prosessia johdetaan ja mikä on minkäkin tahon vastuu ja valta kokonaisuudessa. Asiakkuudenhallinnan näkökulmasta viestinnällinen näkökulma on ensisijainen ja viestintäprosessien johdon tulee säilyä viestinnän osajilla. ☐

Viestinnän näkökulmasta katsottuna olisi hyvä pilotoida uutta toimintatapaa yksinkertaisten ja kaikkialla toteutuvien prosessien, kuten seurakuntavaalien tai kouluun siunaamisten kohdalla. Näkemyksemme mukaan toimenpiteen 66 viimeinen kohta on monilta osin digistrategian tavoitteiden ja työn tekemisen kannalta olennainen. Koska toimenpide on realistinen ja konkreettinen, toimeenpanosta tulee huolehtia, jotta aikataulussa pysytään. ☐

Tarpeiden tulisi nousta seurakunnista, ja projektien omistajuuden olla vahvasti seurakunnissa. Pidämme siksi erittäin tärkeänä sen operatiivisen johtamisen mallin toteuttamista, josta CRM-prosessin yhteydessä on päätetty. Meitä huolestuttaa se, että omistajamallin toimeenpanoon ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. ☐

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIAOnko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Pidämme CRM-ratkaisun onnistumista tämän kokonaisuuden kannalta merkittävimpänä ja kannustamme tämän asian pikaiseen edistämiseen. Juuri tämänkaltaisessa toiminnassa seurakuntayhtymä toimii keskeisenä yhteistyörakenteena ja mahdollistaa laadukkaan järjestelmähankinnan yhdessä. Ymmärrämme hankkeen kokonaiskulojen mittavuuden. Vaadimme, että kokonaiskuluista osoitetaan suoraan käyttäjälähtöisyyden testaukseen ja helppokäyttöisyyden varmistamiseen merkittävä summa rahaa. Kaupunkilaisten osallistuminen ja

loppukäyttäjän (kaupunkilainen ja työntekijä) kuuleminen on kallista, mutta on täysin välttämätöntä. ☐

Toimenpide 62 on helsinkiläisen näkökulmasta keskeisin ja edellyttää toimenpiteen 63 toteuttamista. Pidämme myös luovuttamattomana ja tärkeänä toimenpidettä 66. Näkemyksemme mukaan tämä on onnistumisen edellytys tässä prosessissa. ☐

On kunnianhimoista, että vuoteen 2026 mennessä saavutamme tästä tilanteesta tavoitteet 68 ja 69. Mietimme lähinnä, riittävätkö investointiohjelman määrärahat tähän tavoitteeseen. ☐

Muut tavoitteista ovat luonteeltaan tavoitetasoa, eivät toimenpiteitä ja sinänsä hyväksyttävissä. ☐

**16. DIGITALISAATIOSTRATEGIAKymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)**

Mitään ei varsinaisesti puutu, mutta seurakuntaneuvosto kiinnittää huomiota siihen, että tällä hetkellä digiratkaisujen palveluntarjoajien joukko on laaja ja sekalainen. Järjestelmät eivät kommunikoi keskenään ja ovat kalliita. Seurakuntayhtymän järjestelmiä kehitettäessä on tärkeä huomioida myös yhteys Kirkkohallituksen prosesseihin (kirkkoon liittyminen tai kipa2).

**17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?**

Kallion seurakunnan seurakuntaneuvosto kiittää siitä, että talouden haasteet ja tulevaisuuden seurakuntanäky otetaan vakavasti yhteiseen keskusteluun. Haluamme olla mukana etsimässä ratkaisuja erityisesti helsinkiläisen näkökulmasta nousevaan kirkon rakenteelliseen ja hengellisyyden sisällölliseen uudistamiseen.

Toimintaedellytysten turvaamisen tietopohja on tärkeää toimijoille Helsingissä. ☐

Haluamme kyseenalaistaa kuitenkin sen, onko kokonaisuus tällä aikataululla liian suuri demokraattiselle päätöksentekojärjestelmälle. Omat vaikeutensa tuo se, että Rohkeasti yhdessä -tavoitteet ja konkreettiset perusteet eivät ole olleet alusta alkaen selviä. ☐

Prosessista puuttuu lähes kokonaan seurakuntayhtymän ja seurakuntien välisen suhteen ja työnjaon huolellinen pohdinta. Tämä tulisi aloittaa perussäännön uudistamisesta. Kallion seurakunta näkee, että selvityksen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää seurakuntayhtymän ja seurakuntien välisen työnjaon muuttamista siten, että seurakuntayhtymä on aidosti tukipalveluista vastaava organisaatio ja seurakunnat hoitavat helsinkiläisen hengellisen työn. Tiedostamme samalla, että hengellisen työn siirtäminen seurakuntayhtymän palveluyksiköistä seurakuntiin edellyttää nykyistä suurempia seurakuntatalouksia. ☐

Esittämämme muutoksen tulisi johtaa siihen, että jakoprosentit seurakuntayhtymän ja seurakuntien välisessä rahanjaossa muuttuisivat siten, että 35% tulisi seurakuntayhtymälle ja 65% seurakunnille. Samalla muuttuvat toimivaltasuhteet, operatiivinen johtamisrakenne sekä seurakuntalaisten omistajuus. Tavoite lähellä helsinkiläistä olevasta, ketterästä ja muutoskykyisestä seurakunnasta voidaan näin saavuttaa. ☐

Koska tässä selvityksessä ei ole käsitelty lainkaan seurakuntarakennetta ja se on osin piispa Teemu Laajasalon johtaman prosessin kanssa eritahtinen, jää osa haasteista nousevista ratkaisuvaihtoehdoista käsittelemättä. Tämä näkyy esityksessä nähdäksemme tarpeettomien uusien hallinnollisten rakenteiden, kuten rovastikuntarahoituksen, tuomisella rahoitusjärjestelmään ja lukuisten erilaisten yhteistyömallien korostamisena ohitse nykyisten rakenteiden. ☐

Kallion seurakunta suhtautuu avoimesti seurakuntarakenneselvityksen aloittamiseen ja toivoo, että tutkittaisiin mahdollisuuksia esimerkiksi usean kantakaupungin alueen seurakunnan yhdistymiseen. Toiveenamme on, että seurakuntarakennetta tutkittaisiin Helsingissä avoimesti laajemminkin. ☐

Kiinnitämme yleisesti huomiota siihen, että emme löydä prosessista lainkaan mainintaa tehdystä lapsivaikutusten arvioinnista. Olennainen osa lainmukaista päätösten valmistelua on selvittää päätösten vaikutukset lapsiin ja nuoriin. ☐

**18. Lausunnon antaja \***

Kallion seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

Vastaaja:

-

Vastaus:

13.10.2021, 14.41 - 13.10.2021, 14.52

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

1. Kannelmäen seurakunnassa on sopeuduttu ennakoivasti 2000-luvun alusta asti vuosittaisiin kokonaismäärärahojen leikkauksiin luopumalla useista toimitiloista ja viroista. Siksi seurakunnan talous on kunnossa. Seurakunta on tehnyt luopumispäätöksen Toimintakeskus Jennystä vuoden 2022 alusta ja avoimena olevia virkoja täytetään harkiten. Talouden tiukentuessa voimavarat suunnataan seurakuntien ydintoimintoihin: julistukseen, lähetystyöhön, diakoniaan, messuihin, kirkollisiin toimituksiin, sielunhoitoon sekä kristilliseen kasvatukseen. ☐

Ehdotettu porrastettu -8% vähennys ei ole toivottava malli säästövelvoitteessa. Kannelmäen seurakunta kyseenalaistaa leikkaus ehdotusten aikataulutuksen. Myös työn motivaation tulee olla kunnossa. Jakoperusteiden tulee olla hyvään taloussuunnitteluun kannustavaa ja sitä palkitsevaa. Leikkauksia ei pidä lyödä lukkoon liian pitkällä aikavälillä, vaan niitä on voitava tarkastella tilanteen kehittyessä. ☐

Ehdotamme, että leikkaustarpeita tarkistetaan vuosittain hallinnon vuosikellon mukaisesti. Kolmen vuoden toiminta- ja taloussuunnitelmien teko antaa seurakunnalle riittävän marginaalin kiinteistö- ja henkilöstövähennyksien ennakointiin. ☐

Edelleen ehdotamme, että kannustamme ihmisiä lahjoittamaan varoja kohdennetusti hyvän työn tukemiseen ja sitoutumaan seurakunnan jäsenyyteen. ☐

Kirkollisveroprosentin nosto pienillä desimaaleilla voi olla harkinnan arvoista. ☐

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

2. Rohkeasti yhdessä prosessin tarkoituksena on ollut seurakuntien toimintaedellytysten turvaaminen. Seurakuntayhtymän tehtävä on tuottaa seurakunnille tukipalveluita hallinto-, henkilöstö- ja kiinteistöosaston sekä yhteisen seurakuntatyön kautta. ☐

Seurakuntien toimintaedellytysten turvaaminen vaatii paikallisseurakuntien toimintasuunnitelmien lisäksi seurakuntayhtymän organisaation kriittistä tarkastelua. Nykyisessä rakenteessa ei toteudu tavoite, että seurakuntayhtymä on seurakuntien tukipalvelu ja hengellinen työ tehtäisiin seurakunnissa. ☐

Yhtymän palveluksessa on kohtuullisella palkkauksella kymmenittäin pappeja ja muita hengellisen työn tekijöitä. Helsingin seurakuntayhtymän palveluksessa elokuussa 2021 on ollut 360 työntekijää. Esimerkiksi yhteisellä seurakuntatyöllä on organisaatiokaavion mukaan noin 150 työntekijää, joka on huomattavasti enemmän kuin esimerkiksi Huopalahden rovastikunnassa on työntekijöitä. (Kannelmäessä on 24 työntekijää.) ☐

Laadukas seurakuntatyö edellyttää alueellista asiantuntijuutta, toimivia työvälineitä ja riittävää resursointia paikallisiin kiinteistöihin. Pooli- ja projektirahat, joiden osuus kasvaa, eivät korvaa perusrahoituksen puutetta. Jotta seurakuntien elinvoimaisuus turvataan supistuvan talouden aikana, on ratkaistava, kuinka massiivista yhtymärakennetta Helsingissä tarvitaan. ☐



Jos hengellinen työ palautettaisiin tehtäväksi seurakunnissa, ehdotettu kokonaismäärärahan jakosuhte voisi olla 65% seurakunnille ja 35% seurakuntayhtymälle. ☐

**3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

3. Seurakunnille osoitettavan määrärahan jakoperusteet ovat perustellut. Kannelmäessä kiitetään lasten, nuorten, nuorten aikuisten ja lapsiperheiden huomiointia jakoperusteissa. Alueella asuvien henkilöiden määrän painottaminen jakoperustelussa (35%) auttaa seurakuntia, joihin on sitouduttu muita vähemmän. Lisämäärärahan avulla mahdollistetaan resurssit mm. kirkkoon kuulumattomien siunaamisiin ja muihin palveluihin.

**4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

4. Sisäisten vuokrien määräytymisperusteet on päivitettävä. Todelliset kustannukset tiloista ovat seurakunnissa hämärän peitossa. Hallinnon ja ylläpidon kustannukset on eriteltävä ja kiinteistöosaston kulut esiteltävä kokonaisuutena. ☐

Kiinteistötoimiston ja seurakunnan rasitteena ovat "haamutilat", joista seurakunta on vuokralaisena luopunut ja lähtenyt väistöön. Nämä tilat, joita ei tahdota kunnostaa, purkaa tai myydä pois, eivät saa olla rasite paikalliselle seurakunnalle. Tilojen omistajalla on ensisijainen velvoite siitä, että tilat ovat käyttökunnossa. Tiloista tehtäviä päätöksiä on pystyttävä käsittelemään nykyistä ripeämmin. Seurakunnat eivät ole voineet valita tilojaan eivätkä sitä, mitä korjauksia ne tarvitsevat, kuinka laajasti ja millä aikataululla. ☐

Ehdotuksen epäselvin osuus on investointien poistojen kohdentaminen. Mallinnus tiedossa olevista kirkkojen korjausten kustannuksista ja niiden vaikutuksista sisäisiin vuokriin puuttuu, minkä vuoksi kokonaiskuvaa on vaikea muodostaa. ☐

Seurakuntien sakraalilitat eivät aina ole muutettavissa monipuoliseen toimintaan. Sakraalilitat on eriteltävä muista tiloista. Käyttäjä maksaa –periaate kirkkojen korjauksien suhteen aiemman yhteisvastuullisuuden sijaan ei ole oikeudenmukainen ja tasapuolinen periaate. Jokainen seurakunta tarvitsee ainakin yhden sakraalitilan, jonka käytön on oltava taloudelliselta kannalta mahdollista. Sisäisten vuokrien osalta emme ole valmiita kannattamaan investointien poistojen kohdistamista seurakuntiin täysimääräisinä. Tarvitsemme myös tarkemmat laskelmat korjauskuluista ja niiden vaikutuksista sisäisiin vuokriin. ☐

**5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

5. Yhteistyön teesit ovat yleisluontoisia. Niiden pohjalta kirkon voi mieltää palvelutuotantolaitoksena. Kuitenkin kirkko on enemmän. Kristuksen ruumis on jäsentensä summa. Teeseistä puuttuu luottamus paikallisseurakunnan ihmisten kykyyn priorisoida elämänsä hengellisessä yhteisössä. "Rohkeasti yhdessä Kristuksen kirkon asialla" on varmasti onnistunut slogan. Sähköiset alustat eivät herätä valitettavasti suurta luottamusta. Ja kahden päivän palvelulupaukset kuulostavat jopa valheelta.

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

6. Oleellisinta yhtymän ja seurakuntien välisen yhteistyön tarkastelussa olisi arvioida, mitkä ovat välttämättömiä tukipalveluita, joita yhtymän tulee tarjota seurakunnille. ☐

Tukitoimien ja paikallisseurakuntien välistä rahanjakoa on mietittävä uudelleen. Tukitoimien tarpeellisuutta ja hyödyllisyyttä seurakuntalaisten näkökulmasta on arvioitava tarkemmin. Myös tukitoimien on tultava toimeen vähemmällä. ☐

Toiminnan kautta kirkko ja sen sanoma elävät. Nyt kuitenkin ehdotetaan, että paikallisseurakuntien työntekijät asetetaan 5-20 prosenttisesti kehittämistehtäviin, joka kuormittaa kohtuuttomasti työntekijöitä. Projekteista pitäisi pyrkiä pysyvyyteen. ☐

Seurakunnat tarvitsevat seurakuntayhtymältä hallinnollisia ja henkilöstön palveluita, keskusrekisterin, hautaustoimen, kiinteistötoimen sekä viestinnän palveluja. Yhteiseen seurakuntatyöhön on hyvä keskittää oppilaitostyö, perheneuvonta, sairaalasielunhoito, erityisdiakonia mm. vammaistyö, erityisnuorisotyö ja osittain vieraskielinen työ. Yhteiskunnallisen työn koordinoitavat on hyvä säilyttää yhtymässä. Seurakunnallinen vapaaehtoistoiminta tarvitsee tuekseen yhteisiä koulutuksia (hygieniapassi, lähimmäispalvelu), joihin paikallisseurakuntien resurssit eivät riitä. ☐

Karsimisen varaa on esimerkiksi päällekkäisessä hallinnossa, projekti-, kehittämis- ja koulutustehtävissä. Yhtymän työntekijämäärä on kasvanut muutamassa vuodessa huomattavasti, täysin epäsuhdassa seurakuntien läpikäymien säästötoimenpiteiden kanssa. ☐

Hengellisen työn painopiste on seurakunnissa, joiden operatiivisen työn ymmärrys ja toimintaresurssit pitää nyt turvata. Odotamme CRM-hanketta, jossa seurakunnan ydintoimintoja koordinoi koko kaupungin alueella aina tietyn seurakunnan johto. ☐

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)**

7. Toimenpide-ehdotukset ovat ehdotuksina osittain raakileita, vaikka osaa niistä jo toteutetaan. Esimerkiksi omapappi – ei ole välttämättä ongelma, kysymällä pääsee jo pitkälle. Ja alueviestijämalli: Onko tämä malli jo hyväksytty vai ei? Miksi kysytään lausuntoa, jos on? Kuka hyväksynyt ja miksi, millä muutostarpeilla? ☐

Yhteisissä organisaation sisäisissä tilannehuoneissa voi pyöriä palloilemassa ajatuksia kuukaudesta toiseen tekemättä yhtään enempää tilastoitavaa työtä. Ehdotukset eivät vastaa todellisimpaan muutostarpeeseen: keskusjohtoista valtaa ja hallintoa on nyt hillittävä. ☐

Seurakunnat ovat kirkon perusyksiköitä. Varustamot ovat yhteisen seurakuntatyön mallintamia ja johtamia, vaikka niiden toiminnan kehittäminen vaatii paikallisseurakunnan resursointia. Kuka kantaa taloudellisen vastuun Varustamoiden kehittämisestä jatkossa, jos paikallisseurakunnilla ei ole mahdollisuutta tulevaisuudessa palkata sinne henkilökuntaa ja maksaa tilavuokraa? Saavatko kaikki alueet edelleenkin yhtä paljon tukea Varustamonsa ylläpitoon tai vaihtoehtoisin diakonian hankkeisiin? Lännessä Varustamo ei vielä ole, mutta rovastikunnallinen yhteistyö toimii siitä huolimatta tukea kaivaten. Lännen Varustamon rakentamista kaavailtiin lähtökohtaisesti siten, että se aidosti palvelisi Huopalahden rovastikunnan asukkaita jalkautuen yhdestä pisteestä eri alueille tarpeen mukaan. ☐

Ehdotuksissa piilee vaara, että yhteisen seurakuntatyön nimissä seurakuntien työntekijöitä veloitetaan uusiin projekteihin ymmärtämättä paikallista työtilannetta. Seurakunnissa pitää olla mahdollisuudet reagoida nopeasti alueellisiin haasteisiin. ☐

Kirkkoherranvirastojen paikka on paikallisseurakunnissa. Virtuaalitiimit virastojen tukena ovat kehittämisen arvoinen ratkaisu. Malli 2. ☐

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

8. Henkilöstövähennysten ja sopeutustavoitteiden tulee kohdistua painottuen yhtymään. ☐

Seurakunta on kirkon toiminnan perusyksikkö, jonka tehtävät ja lähtökohdat työlle on määritelty kirkkolaissa. Seurakuntayhtymä on taloudellis-hallinnollinen palveluorganisaatio, jolle on kirkkolaissa määritelty tietyt tehtävät palvelemaan seurakuntien työtä. ☐

Rohkeasti yhdessä prosessin sekä koronatilanteen aikana vastuunjaossa on tapahtunut muutoksia. Seurakuntayhtymästä on kuormitettu seurakunnan työntekijöiden ja myös luottamushenkilöiden kalentereita. Jokainen hyväntahtoiseen osallistamiseen ja perehtymiseen käytetty tunti on ollut valitettavasti poissa jostain muusta tekemisestä. Paikallisseurakuntaan ei ole voitu palkata tätä prosessia varten avustajia toisin kuin yhtymässä on tehty. ☐

Ehdotus 36. Uuden henkilöstöstrategian valmisteluun osallistetaan ylin johto, esihenkilöt ja työntekijät. Samalla luodaan hyvän henkilöstöjohtamisen kriteerit. Kysymys kuuluu, kuinka monta johtajaa / päällikköä seurakuntayhtymä tukipalveluna tarvitsee? Onko hallinto keventynyt vai laajentunut viimeisen 20 vuoden aikana? Miten painopisteet on linjattu yhteisissä palveluissa? Miten paljon ”johtaminen” maksaa? Tiedon jakaminen on tehostunut 2000-luvulla. Miten tämä on vaikuttanut asiantuntijoiden määrään Yhtymässä? ☐

Rohkeasti yhdessä työskentely näkyy Kannelmäen seurakunnan työyhteisössä jonkinlaisena lannistumisena ja tyytymättömyytenä seurakuntayhtymän viesteihin. Työntekijät ovat käyneet läpi liian paljon aloituksia ja yhteiseltä seurakuntatyöltä tulleita mikromanageeraukselta tuntuvia epäkäytännöllisiä ohjeistuksia kriisijalan keskellä. ☐

Tavoite, että hengellisiä työntekijöitä voidaan varata suoraan sähköisen ajanvarauksen kautta, on irvokas. Miten työturvallisuus toteutuu näissä kohtaamisissa? Mihin kaikkeen ihmisten aika jatkossa riittää? Tavoitteet ovat ristiriitaisia käytännön työntekeksen, hyvinvoinnin ja todellisuuden kanssa. ☐

Kannelmäen seurakunnan henkilöstön on voitava ensisijaisesti palvella seurakuntalaisia ja toimia heidän hyväksi. Kannelmäessä henkilöstöstrategia on ollut onnistunutta jo pitkään ja seurakunta on pysynyt taloudellisissa raameissa kiitettävällä tavalla. ☐

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

9. Kannelmäen seurakunnan henkilöstö tarvitsee työrauhaa. Yhtymäjohtoista suunnittelua, sopeutumista, kehittämistä on ollut nyt enemmän kuin tarpeeksi. On kustannustehotonta kaikkien käsillä kaikkea. On aika vahvistaa henkilöstön hyvinvointia ja osaamista tuleviin tehtäviin. Ehdotuksissa oli paljon strategista työskentelyä ja koulutuksia. Seurakuntatasolla on vaikea nähdä, mitä on se tuki, jota seurakunnat Yhtymältä saavat. Kaipaamme konkreettisia keinoja työntekijöiden työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tueksi. Tiedolla johtamisessa on kehityshaasteita puitavana. ☐

Kohdassa 46 ehdotetaan ”Linjataan seurakuntayhtymän sisäiseen työnjakoon liittyviä kysymyksiä, tehdään mahdolliset ulkoistamis- tai luopumispäätökset”. Odotamme, että näin tapahtuu kustannustehokkaasti. ☐

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

10. Jos ehdotukset hyväksytään, aikataulu on hätäinen. Sopeuttamisen ja saneerauksen aikana perustehtävien hoitaminen on priorisoitava kasvumielessä ydintehtäväksi.

**11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)**

11. Seurakuntien toiminnallisten tilojen tarve ja realiteetit on otettava suunnitelmassa vahvemmin huomioon! Selvityslistan julkistamisen jälkeen seurakunnassa todettiin, että seurakunnan tilannetta ei ole ymmärretty oikein. ☐ Kannelmäen seurakunnassa suurista neliömääristä on lähdetty väistään, mutta edelleen rappioituvat isot tilat näkyvät Kannelmäelle listatuissa käyttöneliöissä. Tilaselvityskierros oli erittäin hyvä. ☐

Väestöennusteiden mukaan väkiluku Kannelmäen seurakunnan alueella, varsinkin Malminkartanon puolella ja Kuninkaantammessa, tulee kasvamaan merkittävästi. Kannelmäen seurakunnan lasten ja nuorten ikäluokat suurenevat ja kokoavalle toiminnalle, mm. päivärippikoululle ja perhekerhoille, on huutava tilatarve (Malminkartanon kappeli). ☐

Kannelmäen kirkossa ei ole wc-tiloja eikä vesipisteitä. Lisäksi kirkkosalin kalteva lattiapinta rajoittaa jonkin verran tilan käyttömahdollisuuksia monitoimitilana. ☐

Kauppakeskustiloja ei kannata niputtaa kaikkia luopumisvaateen alle. Kannelmäen seurakunnan Kauppakeskus Kaaren Paikka on pieni tila, jonka vuokra on maltillinen (n.12.000 euroa vuodessa). Paikan käytölle on potentiaalia rovastikunnallisessa diakoniassa sekä monikulttuurisuudessa. Paikan mainosarvo Helsingin seurakuntayhtymälle on merkittävä. ☐

Kiinteistöjen luokitteluun salkkuihin on havainnollistava ehdotus. Kannelmäen kirkko on suojeltu kohde ja säilytettävä maamerkki Kaarelan alueella. Kirkko on haluttu konsertti ja esiintymispaikka. Valitettavasti kirkossa ei ole wc-tiloja eikä vesipisteitä. Autio seurakuntakeskus kirkon kyljessä odottaa purkamista. ☐

Pääsylipputulosten yhteisvastuullinen jakaminen seurakunnan ja Yhtymän -> seurakuntien välillä on kannatettavaa Kirkko Helsingissä hengessä kulujen vähentämisen jälkeen. ☐

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA**Mikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

12. Jokainen seurakunta tarvitsee omalla alueellaan kokoavalle toiminnalle asialliset tilat. Digi-ikä ei vähennä ihmisten fyysistä kokoontumisen tarvetta. Sen on korona meille opettanut. Kokoava toiminta ei saa olla kirosana. Iloitaan sitoutumisen halusta ja kohtaamisen riemusta tiloissamme jäsenyyttä vahvistaen.

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA**Kuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

13. Helsingin seurakuntayhtymän leirikeskuskapasiteetti on häpeällisen huono. Sisäilmaltaan epäterveissä leirikeskuksissa ei voida toimia. ☐

Monesti muualla olevat leirikeskukset ovat toimivuudeltaan paljon parempia. Nuorisotyöntekijöiden näkemyksiä leirikeskusten toimivuuden kehittämisestä on kuunneltava. Niissä toimiminen on miellyttävää. Tärkeää on varmistaa, että ulkopuolisilta leiripalveluja ostettaessa kokonaiskustannukset eivät kohoa liian suuriksi. Leirikeskusten pitäisi olla riittävän lähellä pääkaupunkiseutua. ☐

Kannelmäen seurakunnan päivärippikoulut on pidetty vuosia Malminkartanon kappelilla. Tämä kappeli toimii erittäin hyvin kaupunkirippikoulujen pitopaikkana yli seurakuntarajojen kokoontuville rippikoululaisille. Tila on esteetön ja soveltuu erityisrippikoulujen käyttöön. Aina ei tarvitse lähteä kauas, jos lähellä on laatua tarjolla. Tämän rippikoululaisemme jo tietävät. Päivärippeiden suosio on kasvanut. ☐

**14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Digistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

14. Digistrategiassa pitäisi selkiyttää tietokoneiden leasing-kuvio (3 Step IT, Dustin, Yhtymän tietohallinto) Järjestelmässä on ollut ongelmia laitteiden saatavuudessa ja toimivuudessa. Vastuukysymykset, laitteiden kilpailutus, ehdot ja hinnat olisi syytä arvioida tarkasti. Palvelupäätelaitesopimus Elisan kanssa toimii jo hyvin. ☐

Pohdinnan arvoista olisi kartoittaa, onko tarpeellista, että jokaisella työntekijällä on kannettava tietokone vai voisiko työntekijä käyttää vaihtoehtoisesti tablettia palvelupäätelaitteena? ☐

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

15. Rakennamme digikumppanuutta muiden yhteisöjen kanssa. Mikä on digikumppani? □

Kirkon digitaalinen ääni on yhtenäinen ja tunnistettava: Paikallisuus on vahvuus! Suuri osa (aktiivi-)seurakuntalaisista kokee kuuluvansa kotiseurakuntaansa (ja osallistuu vain sen toimintaan) eikä laajempaan Kirkkoon Helsingissä. Oman seurakunnan äänen pitäisi antaa kuulua myös diginä. Henkilökuntaa ja varsinkin seurakuntalaisia pitää kuulla uusien nettisivujen suunnittelussa ja käyttäjäpalaute tulee ottaa huomioon kehitysprosessissa. □

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

16. Käsky 4 (Digiosaamisen kehittäminen) pitäisi olla aikataulutettu heti alkavaksi ja koko ajan jatkuvaksi (nyt merkitty vain vuodelle 2022). Palveluntarjoajien joukko on suuri. Järjestelmien käytössä on haasteita yhteensopivuudesta. Päällekkäisyydet on karsittava pois ja järjestelmien käyttömukavuutta on parannettava. Esimerkiksi Kannelmäen seurakunta tilastoi toiminnan Nuotan kautta kustannustehokkaasti suoraan kirkkohallitukselle.

17. YLEISTÄ Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Kannelmäen seurakunnan henkilöstöstrategia on perustunut luonnollisiin poistumiin. Enempää emme haluaisi luopua viroista seurakunnan alueella väkimäärän kasvaessa. Työntekijöiden määrän vähentäminen uhkaa merkittävästi jäljelle jäävien työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia. □

Rovastikunnallinen yhteistyö ei ole uhka vaan mahdollisuus. Toivomme, että suunnittelun sijaan meille jää pian aikaa työntekemisiin ja kohtaamisiin. □

Kannelmäen seurakunnassa on vahvaa tahtoa pysyä itsenäisenä seurakuntana. Seurakunta ei löydä taloudellisia ja toiminnallisia hyötyjä seurakuntien yhdistämisiin. □

Jos toimintamäärärahamme kasvaisivat, rekrytoisimme joukkoomme operatiivista hengellistä työtä tekeviä työntekijöitä. □

Sen seitsemän vuotta olemme odottaneet seurakuntakeskuksen purkua ja pysyvään omaan tilaan pääsyä väistötiloistamme. □

18. Lausunnon antaja \*

Kannelmäen seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

Vastaaja:

-

Vastaus:

14.10.2021, 08.59 - 14.10.2021, 09.55

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Taloudellisen tilanteen tiukkeneminen, tulovirran ennustettu pieneneminen samalla kun yleinen kustannustaso nousee, ovat asioita, jotka tulisi ottaa selkeämmin esiin kokonaisuuden hallinnassa. Kustannusrakenteessa tulisikin määritellä eri toiminnoille maksimaaliset osuudet kokonaistuloihin sidottuna pidemmällä aikajänteellä. Tämä olisi hyödyllistä kahdessa mielessä, se kannustaisi aktiivisuuteen jäsenmäärän laskun pysäyttämiseksi ja ohjaisi myös pitkäjänteistä pohdintaa siitä, mitkä ovat ydintehtävät, miten ne palvelevat päämääriä ja mitkä ovat niitä asioita, joiden tekeminen sopeutetaan talouden sallimiin raameihin. Tämä ohjaisi ajattelumallia laajasti oikeaan suuntaan, parantaisi toivottavasti eri yksiköiden/toimintakokonaisuuksien itseohjautuvuutta ja toiminnan painopisteiden valintaa. ☐

Yleisten hautausmaiden ylläpito ja hautaustoiminnasta vastaaminen on hautaustoimi- ja kirkkolain mukaan kirkon lakisääteinen tehtävä. Jokaisella on oikeus saada hautasija kotikuntansa evankelis-luterilaisen seurakunnan hautausmaalta tai sen tunnustuksettomalta hauta-alueelta. Tämän lakisääteisen tehtävän ja yhteiskunnallisen vastuun täyttämiseksi hautaustoimen toimintaedellytykset on turvattava ja näin ollen toimintamäärärahojen leikkaaminen ei ole hautaustoimen kohdalla mahdollista. ☐

Laissa valtion rahoituksesta evankelis-luterilaiselle kirkolle eräisiin yhteiskunnallisiin tehtäviin säädetään seuraavasti: ☐

Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää vuosittain evankelis-luterilaiselle kirkolle rahoitusta hautaustoimeen, väestökirjanpitoon sekä kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden rakennusten ja irtaimiston ylläpitoon liittyviin laissa säädettyihin tehtäviin. ☐

Hautaustoimen kuluja rahoitetaan siis hautaustoimen perimillä maksuilla ja valtion tuella. Valtion tuella ylläpidetään myös hautausmaiden kulttuurihistoriallisia arvoja ja sankarihautausmaiden hoitoa. Kirkkohallituksen ohjeen mukaan hautaustoimen maksutuotoilla tulisi kattaa 20 – 25% hautaustoimen menoista. Helsingin seurakuntayhtymän hautaustoimessa vuonna 2020 maksutuotoilla katettiin 29,3% hautaustoimeen vyörytetyistä kokonaismenoista. ☐

Vaikka seurakuntien jäsenmäärä on laskusuunnassa, helsinkiläisten vainajien määrä puolestaan tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Hautaustoimella on lakisääteinen velvollisuus tarjota hautasija kaikille helsinkiläisille uskonnollisesta taustasta riippumatta. Lisääntyvä hautausten ja hautojen määrä edellyttää riittäviä resursseja toiminnan ylläpitämiseen. ☐

Hautaustoimen sisällä kehitetään toimintatapoja ja tarkastellaan kulujen syntymekanismia. Tavoitteena on löytää keinoja alentaa eri toimintojen kustannuksia vaarantamatta kuitenkin lakisääteisen toiminnan edellytyksiä ja helsinkiläistä hautausmaakulttuuria. Samoin hautaustoimen palvelumaksuja tarkistetaan lähemmäksi kustannusvastaavuutta. ☐

Hautaustoimi on yhteiskunnallisesti kriittinen toimija, jonka toimintaedellytykset täytyy turvata myös mahdollisissa kriisitilanteissa. Sekä taloudellisten että henkilöstöressurssien tulee olla turvattuja ja oikein mitoitettuja. ☐

Ympäristötoimi koordinoi yhtymän yksiköiden ja seurakuntien ympäristötyötä ja Kirkon ympäristödiplomin

hakuprosessia. Helsingin seurakuntayhtymä on sitoutunut Kirkon ympäristödiplomin mukaiseen ympäristötyöhön sekä "Hiilineutraali Kirkko 2030" - ja "Hiilineutraali Helsinki 2035" -strategiaan. Näiden tavoitteiden toteutuminen edellyttää riittäviä taloudellisia sekä henkilöstöresursseja ympäristötoimelle. ☐

## 2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Seurakuntien ja seurakuntayhtymän tulee miettiä mitkä tehtävät ovat keskeisiä ja kenen toteutusvastuulle ne yhteiskunnassa kuuluvat. Tältä osin on keskeistä käydä vuoropuhelua vastuutahon kanssa, esim. Helsingin kaupungin kanssa (vrt. Helsingin valtuustostrategia: Asunnottomuuden poistaminen vuoteen 2025 mennessä). Siten roolimme tulisi suhteuttaa toiminta tulevaisuuden pienenevän tulovirran mukaiseksi. ☐

Kiinteistöjen ja toimitilojen myynnistä saatavat varat tulee ohjata takaisin sijoitustoimintaan ja kiinteistöinvestointeihin, jotta suunniteltu jäljelle jäävä kiinteistö- ja toimitilakanta saadaan pidettyä kunnossa myös pidemmällä aikajänteellä.

## 3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Yleisten hautausmaiden ylläpito ja hautaustoiminnasta vastaaminen on hautaustoimi- ja kirkkolain mukaan kirkon lakisääteinen tehtävä. Jokaisella on oikeus saada hautasija kotikuntansa evankelis-luterilaisen seurakunnan hautausmaalta tai sen tunnustuksettomalta hauta-alueelta. Tämän lakisääteisen tehtävän ja yhteiskunnallisen vastuun täyttämiseksi hautaustoimen toimintaedellytykset on turvattava ja näin ollen toimintamäärärahojen leikkaaminen ei ole hautaustoimen kohdalla mahdollista.

## 4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Omien tilojen lisäksi on syytä lisätä tarkastelua myös vaihtoehtoisten vuokratilojen osalta, sillä ns. edullista vanhempaa kivijalkatilaa on kaupungissa tarjolla monin paikoin. Tällainen vuokratila on usein edullisempaa kuin varta vasten seurakunnan tarpeisiin rakennettu uusi kivijalkatila ja mahdollinen tiloista luopuminen tai toiminnan siirtäminen toiseen paikkaan on huomattavasti joustavampaa.

## 5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Ei vastauksia

## 6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Hautausmaiden kanttoritoimintojen järjestämistä tulevaisuudessa pohditaan parhaillaan yhteistyössä yhteisen seurakuntatyön kanssa. Hautausmaille palkkioperusteisesti palkattujen keikkakantoreiden korvaaminen seurakuntien kiertävillä kanttorivuoroilla toisi kustannussäästöjä. ☐

Seurakuntien ja hautaustoimen hyvin alkanutta yhteistyötä, esimerkiksi erilaisten tapahtumien järjestämisessä hautausmaaympäristöön, tulee edelleen kehittää. Puistomaiset hautausmaat palvelevat hyvin erilaisten tapahtumien alustoina. ☐

Hautausten ja siunaustilaisuuksien määrän kasvaessa tulee tehostaa kirkkojen käyttöä siunaustilaisuuksissa, jolloin omaisilla on enemmän mahdollisuuksia valita siunausaika ja läpimenoaika kuolemasta hautaamiseen saadaan lyhyemmäksi. ☐

Seurakuntien suntuoiden ja vahtimestareiden käyttöä tilapäisesti hautausmaiden siunauskappeleissa tulisi selvittää, jolloin saadaan säästöä tarvittaessa töihin kutsuttavien vahtimestareiden kustannuksissa. ☐

Ympäristötoimi tekee jatkuvasti tiivistä yhteistyötä seurakuntien kanssa mm. koordinoimalla ympäristödiplomin hakuprosessia ja ympäristöauditoiteja. Seurakunnat vastaavat itse tekemästään ympäristötyöstä, mutta esim. jätehuolto ja on keskitetty yhtymän ympäristötoimelle. Ympäristötoimen ja seurakuntien välisen työnjaon toimivuutta tarkastellaan jatkuvasti ja kehitetään tarpeen mukaan. Seurakunnat voisivat olla enemmän vuorovaikutuksessa keskenään ja tehdä yhteistyötä ympäristöasioihin liittyen (sisäisten auditointien tehostaminen, yhteiset ympäristötapahtumat yms.). ☐

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)**

12. Jokaiselle työntekijälle 5–20 % rajat ylittäviin kehittämistehtäviin ☐

Päämäärä ja tavoite yhdessä tekemiselle on hyvä. Tämän tulisi kuitenkin olla esihenkilöiden kanssa ennalta sopien käytettävissä oleva mahdollisuus, jos tekeminen nähdään hyödylliseksi seurakuntien tai seurakuntayhtymän tavoitteiden ja päämäärien osalta. Tulee varmistaa etukäteen, että tämä merkittävä osa työajasta käytetään sellaiseen tekemiseen, joka edistää organisaation tavoitteita ja jonka tekeminen on myös todennettavissa tai seurattavissa ja johdon hyväksyntä. ☐

15. Projekt- ja prosessijohtaminen ja yhteinen projektisalkku käyttöön kaikkialla ☐

Tämä on erittäin tärkeää. Samanaikaisten projektien määrän rajoittaminen on olennaista henkilöstön liian kuormittumisen välttämiseksi. Projektien osalta selkeä alku, välitavoitteet ja loppu ohjaavat toimintaa. Projektien väliarviointiin, jatkamisedellytyksiin ja tulosten jalkauttaminen käytännön toiminnaksi tulee panostaa. Jo tämä Rohkeasti yhdessä – esitys sisältää niin monta toimenpidettä, että niiden priorisointi ja uudelleenaikataulutus ovat keskeinen edellytys onnistumiselle. Tällaista määrää työtä ei normaalien päivittäisten työtehtävien ohessa henkilöstö pysty hoitamaan. ☐

Normaaleja rakennus/peruskorjausprojektit eivät kuulu tämän projektijohtamisen piiriin vaan niiden hoitaminen on osa normaalia organisaation toimintaa. ☐

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Kohdassa ”Henkilösuunnittelun haasteet ja lisäselvitystä edellyttävät kysymykset” sivutaan aihetta, että osaan palveluista liittyy lainsäädännöllisiä reunaehtoja. Tämä pätee hyvin juuri hautaus-toimeen. Toiminnassa ei ole tapahtumassa vähenemistä (hautojen ja vainajien määrät kasvavat), joten henkilöstöön kohdistuvat vähennykset heijastuvat suoraan lakisääteisen tehtävän toimintaedellytyksiin, palvelun laatuun ja henkilöstön hyvinvointiin. ☐

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Ehdotusten 24-29 mukaisesti olisi hyvä selkeyttää HR-osaston toimintakenttää, jotta sen myötä rekrytointi- ym. prosessit tehostuisivat, henkilöstöosasto antaisi aktiivisesti esimiehille tukea ja tiedottaisi rekrytointiprosesseissa tapahtuvista muutoksista ja uusista ohjeistuksista selkeästi ja koko organisaation läpäisevästi.

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMtoimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa**



annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Rohkeasti yhdessä –ohjelmassa esitettyjen toimenpiteiden suorittaminen toimitilojen vähentämisen ja kiinteistöistä luopumisen osalta on iso haaste kiinteistöosastolle, minkä vuoksi muutosprosessin aikana (kiinteistöjen kehittäminen, vuokraaminen ja myyminen) aikana resursseja ei voida vähentää samalla kun tarve ulkopuolisen konsulttiavun käyttöön kasvaa. ☐

Moniosaamisen vahvistaminen ja henkilöstön olemassa olevan, mutta osin piilossa tai hyödyntämättä olevan osaamisen kartoittaminen on hyvä ajatus. ☐

25. Rekrytointiprosessin kehittäminen ja henkilöstöosaston tuki rekrytoinneissa. ☐

Rekrytoinnin onnistuminen ja oikean henkilön saaminen kuhunkin tehtävään on toiminnan onnistumisen ja tehokkuuden kannalta keskeistä. Rekrytoinnissa olisi hyvä olla erilaiset rekrytointitavat sen mukaan, miten merkityksellinen ja miten kriittinen kyseinen tehtävä on. Mm. kiireellisissä ja kausityövoiman sekä lyhyiden määräaikaisten rekrytoinneissa prosessin tulisi olla varsin nopea ja/tai kevyt päätöksentekoportaiden karsimiseksi.

11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

57.Mittavan urkukannan ylläpitäminen ☐

Peruskorjausten/parannusten yhteydessä käydään ennalta huolella läpi, mitkä kirkoista ovat ns. konserttikirkkoja, joissa vaatimukset uruille ovat huippuluokkaa. Uusien urkujen hankinnan rinnalle urkutyöryhmä miettii myös vanhojen kunnostusta tai urkujen kierrätystä toisesta kohteesta tai varastoiduista uruista kustannukset huomioiden. Digiurkujen käyttökokemusten perusteella harkitaan ovatko ne vaihtoehto ja missä tapauksissa, perinteisille uruille. ☐

59.Kiinteistösijoitusomaisuus turvaa entistä paremmin seurakunnallista toimintaa ☐

Kiinteistöjen ja toimitilojen myynnistä saatavat tuotot tulee ohjata takaisin sijoitustoimintaan ja investointeihin, jotta jäljelle jäävät kiinteistöt saadaan pidettyä kunnossa ja ettei pääomia ”syödä” lyhyellä aikavälillä toiminnan pyörittämisessä, mikä johtaisi pidemmällä aikavälillä entistä suurempaan sopeuttamistarpeeseen. ☐

60.Tuettua asumista tarvitaan Helsingissä ☐

Seurakuntien ja seurakuntayhtymän tulee miettiä mitkä tehtävät ovat keskeisiä ja kenen toteutusvastuulle ne yhteiskunnassa kuuluvat. Tältä osin on keskeistä käydä vuoropuhelua vastuutahon kanssa, esim. Helsingin kaupungin kanssa. Helsingin kaupunki on linjannut asunnottomuuden poistamisen vuoteen 2025 mennessä tavoitteekseen uudessa valtuustostrategiassaan. Siten roolimme tässä tulisi keskustella kaupungin kanssa ja suhteuttaa toiminta tulevaisuuden pienenevän tulovirran mukaiseksi. ☐

Maininta ” - pysyy vähintään nykytasolla” tulee selkeyttää, tarkoittaako kokonaisvolyymia, suhteellista volyymia ja rahankäyttöä tulovirtaan vai mitä? ☐

Kappeleihin iltatilaisuuksia, esim. ☐

- kuorotoimintaa
- helsinkiläisten omaa toimintaa tilavuokraa vastaan

Kappelit maanantaisin vapaana. Maanantaikäytön mahdollisuuksia selvitettävä. ☐

Kulosaaren kappeli vihkikäyttöön yms., nyt lähestulkoon tyhjillään.

12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

50.Vähennetään kiinteistökantaa vähintään 25% vuoteen 2030 mennessä ☐

Tämän luopumisen pitää olla pitkäjänteistä ja suunnitelmallista niin, että vähentämisen edellyttämät ennakkotoimet ennätetään valtaosin, mieluiten kokonaan tehdä sinä aikana, kun kiinteistöt ovat vielä käytössä. Tällöin niistä saadaan maksimaalinen hyöty ja ns. tyhjäkäyntikustannukset ovat mahdollisimman pienet. ☐

13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikesköksissä? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikesköksellä rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

58.Leirikesküskiinteistöjen ympärivuotisen käytön lisääminen ja luopumismahdollisuudet ☐

Rinnan luopumisten kanssa pitää kehittää suhteita pidempiaikaisten yhteistyökumppaneiden kanssa leiripaikkojen riittävyden turvaamiseksi samalla kun omien leiripaikkojen määrää vähennetään. ☐

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Toimenpide 61. Rakennamme digikumppanuutta muiden yhteisöjen kanssa ☐

Aikataulu (2024) auttamattomasti myöhässä hautaustoimen näkökulmasta: meneillään olevat hankkeet

Hautahaku.fi sekä Vainajalogistiikka.fi edellyttävät kumppanuusyhteistyön ehtoja ja edellytyksiä jo nyt. ☐

Toimenpide 63. Osallistamme kaupunkilaisia digikehittämisen kaikissa vaiheissa, suunnittelusta toteutukseen ☐

Osallistava digikehittämisen priorisointi voi olla haaste näin laajassa ja monipolvisessa organisaatiossa: miten varmistetaan, että panostukset tehdään oikeisiin asioihin? ☐

Toimenpide 64. Digiosaaminen, sen kehittäminen ja työkavereiden tukeminen on jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus ☐

IT- ja some-ajokortit on hyvä ajatus, mutta onko työalakohtaiset minimiosaamistasot järkevä jakotapa:

hautaustoimen sisällä erilaisissa tehtävissä työskentelevillä vaatimukset ICT-osaamiselle ovat hyvin vaihtelevia,

joten työalan sisällä voisi olla perusteltua olla eritasoisia korttivaatimuksia. Voisiko ICT-osaamisen

ajokorttivaatimusten taso olla suoraan palkkaluokan mukaan määrittyvä? ☐

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIAOnko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ei vastauksia

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIAKymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Tavoitteena oleva Seurakuntien talosta luopuminen edellyttää sisäisten toimintojen ja järjestelmien laajaa

kehittämistä ja ”digiloikkaa”, jossa korona-ajan etätyö toimii hyvänä lähtötilanteena. Digitalisaatiossa tulee

huomioida myös seurakuntien ja yhtymän tarve monipaikkaisen työn lisääntymiseen jatkossa. Nämä edellytykset

tulee tarkastella erikseen ja luoda siitä digitalisaation etenemisen tiekartta.

17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Olisi hyvä miettiä mitä palveluita kohdistetaan vain kirkon jäsenille tai missä palvelu voisi olla heille edullisempaa kuin kirkkoon kuulumattomille. ☐

Hautaustoimi puolestaan palvelee kaikkia helsinkiläisiä uskonnollisesta taustasta riippumatta. Vaikka seurakuntien jäsenmäärä on laskusuunnassa, helsinkiläisten vainajien määrä puolestaan tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Hautaustoimella on lakisääteinen velvollisuus tarjota hautasija kaikille helsinkiläisille.

18. Lausunnon antaja \*

Yhteiset palvelut, Kiinteistöosasto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

**Vastaaja:**

-

**Vastaus:**

02.10.2021, 08.02 - 14.10.2021, 13.39

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Tavoitteet ovat Lauttasaaren seurakunnasta hyviä ja voimme osaltamme sitoutua tähän kohtaan ehdotusta. ☐

Toimintamäärärahan vähennysten jaksotus on hyvä Lauttasaaren seurakunnan kannalta. Se antaa mahdollisuuden pohtia 2–3 vuoden välein, mikä on säästöjen painopiste. Käyttötalousmenoja pitäisi jaksottaa 8–10 %/vuosi. Tämä esitys mahdollistaa paremmin rakenteellisten ratkaisujen tekemisen. ☐

Testamenttilahjoitusten ja säästövarojen käyttäminen on jatkossa tärkeää. Nykyisin testamenttilahjoitusten osalta on omaksuttu käytäntö, jossa ainoastaan pääoman tuottoa käytetään testamentissa määriteltyyn tarkoitukseen. Testamentin lahjoittajan tarkoitus ei kuitenkaan monestikkaan ole ollut lahjoittaa rahaa kirkon tilille tuottoa kasvamaan vaan ihan konkreettisesti saada jotain konkreettista hyvää aikaiseksi lahjoitetulla testamentilla. Tällöin pitäisi myös rohkeammin tuoda esiin, että tämä toiminta, tila tai tavara on ollut mahdollista ko. testamenttilahjoituksen takia. Näin kunnioitetaan myös testamentin antajaa. ☐

Talouden tasapainottamisessa on työntekijöiden eläköitymiset huomioitava. Lauttasaaren seurakunta on näin pyrkinyt jo pidempään tekemään. Siksi esimerkiksi ensi vuoden budjetissa on huomioitu määrärahojen väheneminen. ☐

Seurakuntien on jatkossa rohkeammin hyödynnettävä yhteisiä tiloja myös varainhankinnassaan ja otettava esim. enemmän pääsylipputuloja konserteista. On syytä määritellä yhteisesti mitkä ovat niin sanottuja seurakunnan mahdollistamia tiloja ja mitkä taas seurakunta tarjoaa käyttöön maksua vastaan. Taksojen suuri vaihtelu on seurausta eri kaupunginosien seurakunnallisista tiloista ja tarpeista, mutta yhtenäistettävää käytännöissä ja tasoissa varmasti edelleen on.

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Uudet painotukset määrärahojen jaossa vievät määrärahajakoa hyvään suuntaan.

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Viitaten edelliseen kohtaan. ☐

Erityisesti tarvitaan entistä paremman yhteistyön mahdollistavia rahoitusmalleja ja rakenteita, jotka edistävät kirkollisten organisaatioiden välistä yhteistyötä. Tämän vuoksi kannatamme ehdotuksia, jotka lisäisivät alueellisen yhteistyön ns. poolirahoitusta. ☐

Määrärahojen kohdentamista ei pidä lisätä seurakuntaan kuulumattomiin. Määrärahaon perusteet on syytä kannustaa seurakuntaa kasvuun ja siksi kriteerit pitää olla sellaiset, johon seurakunta voi myös itse vaikuttaa ja

joiden parhaalla mahdollisella toteutuksella seurakunta myös hyötyy lisärahalta hyvästä jäsenistöstä kasvattavasta työstään. Seurakunta on tuki luonteeltaan kaikkia helsinkiläisiä palveleva ja seurakunnan luonne kristittyinä yhteisönä alueensa kaikkien ihmisten toimijana on tärkeä.

**4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Ehdotus on Lauttasaaren kannalta selkeä ja tasapuolinen, mutta mikäli laskennassa sovelletaan toissavuoden lukuja, epäjatkuvuuskohdat, kuten meidän kirkkomme remonti, pitää voida huomioida. ☐

Lauttasaaren seurakunta kiinnittää huomiota siihen, että muutosten keskellä ei ole riittävästi tehty laskelmia peruskorjauksen menojen vaikutukseen seurakunnan toiminta- ja tilamäärärahojen tasoon. Tämä aiheuttaa epävarmuutta ja siksi Lauttasaaren seurakunta näkee, että ennen päätöksiä on oltava riittävästi tehty päätösten seurausten arviointia ja esimerkkilaskelmat niiden vaikutuksista.

**5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Tärkeimmiksi yhteistyön teesit muutoksen aikaansaamiseksi liittyvät yhteisten prosessien ja pelisääntöjen laatimiseen, viestinkulkuun panostamiseen, selkeiden, yhtenäisten ja totuudellisten palvelulupausten tekemiseen sekä hyvään yhteistyökumppanuuteen ja verkostojen hyödyntämiseen. ☐

Alueellista yhteistyötä on hyvä kehittää, mutta siitä ei tule tehdä pakollista palaverointia palaveroinnin vuoksi. Useimpien työalojen edustajat olisivat varmaan kiinnostuneita kuulemaan naapuriseurakuntien kokemuksista. Alueellinen yhteistyö ei voi rajoittua kirkkoherrojen kokouksiin vaan tarvitaan myös luottamushenkilöiden ja muiden työntekijöiden keskinäistä jakamista, suunnittelua ja toteuttamista. ☐

Papit ja kanttorit ovat tähänkin asti liikkuneet rajojen yli kirkollisia toimituksia tehdessään - kasteet, häät, hautajaiset - ja tätä käytäntöä on hyvä jatkaa. Mikäli erikoistehtäviä ei ole yhden seurakunnan alueella tarpeeksi, voidaan niitä yhdistää esim. alueviestinnän viroiksi, ellei viestintää voida liittää muihin seurakunnan työtehtäviin moniosaamisen kehittämisessä.

On myös paikallisia tehtäviä, joissa keskeistä on palvelevan ihmissuhteen luominen. Kotiavustajat vaihtuvat - mitä valitetaan sosiaalitoimen ja sairaanhoidon puolella - mutta seurakunnan diakonien tulee pysyä samoina. Seurakunnilla pitää olla tuttuja kasvoja, joilla on nimet.

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Yhteiset palvelut tarvitaan Helsingin seurakuntien yhteisen tekemisen organisoimiseen, koska monet asiat on järkevää tehdä yhteisesti eikä erikseen. Tällöin voidaan sujuvoittaa prosesseja ja taata hyvä laatu palvelun toteutumisessa. Näitä jatkossakin yhteistyön tärkeitä osa-alueita ovat kiinteistökönnän, hautaustoimen, keskusrekisterin, it-tuen ja it-hankintojen, muun hankintatoimen, lakipalveluiden, asiahallinnan, arkistoinnin, talousvalmistelujen ja talousprosessien, henkilöstöhallinnon, digitoimintojen, yhteisen viestinnän sekä niiden yhteisen seurakuntatyön osalta, jotka on vaikuttavampaa tehdä yhdessä. ☐

Yhteisiä palveluita on myös jouduttava sopeuttamaan päästäksemme yhteiseen kehystavoitteeseen. Suomen ev.lut. kirkon tulisi kyseenalaistaa nykyisen kaltainen julkisoikeudellisen yhteisön toimintamalli, jonka hallinnon ja byrokraatian pyörittämiseen ei ole enää lähitulevaisuudessa mahdollisuuksia eikä riittäviä resursseja. ☐

Helsingin seurakuntayhtymän osalta yhteisissä palveluissa tarvitaan kiinteistöpuolella entistä enemmän

ostopalveluiden hyödyntämistä ja sitäkin kautta vakituisen henkilöstön sopeutusta. Kiinteistökannan vähentäminen tulee näkyä myös henkilöstöresursseissa jatkossa. Taloushallintopuolella siirtyminen KIPA yhteistyöhön ei ole tuonut kaivattuja säästöjä, ne tulee nyt hakea ja toteuttaa. Henkilöstöhallinto on saatu nyt omaksi kokonaisuudeksi ja sen vahvuus täytyy turvata. Seurakuntien näkökulmasta tarvitaan jatkossa entistä enemmän lisäsatauksia myös viestintään. Siksi yhteisessä viestinnässä tulisi olla entistä paremmat tukitoimet, joista seurakunnat saisivat mm. valmiita graaffisia ja visuaalisia toteutuksia. ☐

Yhteisen seurakuntatyön osalta kannatamme yhteisen näkemyksen hakemista ja monissa kohdin on perusteltua tehdä asiat yhteisesti seurakuntatyössä. Siksi Lauttasaaren seurakuntaneuvosto kannattaa yhteisen seurakuntatyön osaamisen pitämistä yhteisenä, mutta sen jalkauttamista seurakuntatasolle lisäämällä yhteistyötä seurakuntien kanssa. Näin saadaan helsinkiläisten tarpeet resonoimaan entistä paremmin yhteiseen seurakuntatyöhön ja lisääntyvällä yhteistyöllä katettua rajapintoja ja tehtyä asioita yhdessä, jolloin vaikuttavuutta syntyy enemmän. ☐

Näin mm. yhteydet kaupunkiin päiväkotia ja koulu yhteistyössä olisi koko kaupungin tasolla tärkeää säilyttää yhteisissä palveluissa. Seurakunnissa on helpompaa sopia paikalliset sovellutukset, kun on asetettu joku yhteinen raami koko koulutoimea koskien. Asia on keskeinen lapsi- ja perhetyössä, sillä suurin osa helsinkiläisistä lapsista on päiväkodissa, eikä seurakuntien päiväkerhoihin ole enää tulijoita. Koulu yhteistyö puolestaan on kokenut valtavan muutoksen viimeisten 20 v. aikana hengellisistä päivänavauksista ns. tunnustuksettomaan kasvatuskumppanuuteen. Mielestämme koulu yhteistyö tarvitsisi enemmän yhteistä pohdintaa ja yhteisten palvelujen tukea. ☐

Yhteisen seurakuntatyön osalta tarvitaan myös sopeutusta. Lauttasaaren seurakuntaneuvosto ehdottaa harkittavaksi sellaisten toimintojen lakkauttamista, joista huolehtivat jo muut. Näin hyvää työtä tekevä Lehtisaaren nuorisokoti voitaisiin siirtää kaupungin ostopalveluina toiselle toimijalle tai palveleva puhelin hyvänä toimintamuotona entistä enemmän osaavien seurakuntalaisten auttamistoiminnaksi. Tarvitaanko yhteistä musiikkityötä vai voitaisiinko se tehdä kokonaan yhteistyössä seurakuntien koordinoimana? Voisiko Kampin kappelin hyvä työ olla osana tuomiokirkkoseurakunnan diakoniaa ja turistityötä? Vapaaehtoistyön koordinointi ja uusien seurakuntalaisten innovaatioiden kehittäminen sopisi myös hyvin seurakuntien oman toiminnan kehittämiseksi? ☐

Tai hyötyisimmekö kaikki, jos yhteisen seurakuntatyön osaamista tuotaisiin entistä lähemmäksi seurakuntarajapintaa? Näin erityisnuorisotyö, kasvatuksen kehittäminen ja yhteydet, oppilaitustyö, perheneuvonta, sairaalasielunhoito ja vammaistyö asiantuntevuus ja resurssit olisivat entistä enemmän seurakuntien ja yhteisen seurakuntatyön yhteistyössä. Tämän toteuttamiseksi tarvitaan tietysti seurakuntien alueellista yhteistyötä, jotta erityisryhmien keskuudessa tehtävä työ saa riittävän volyymin ja resurssit kohdentuvat oikein. Rovastikunta tai muu alueellinen seurakuntien yhteistyörakenne toimisi tähän hyvin. Samalla tulisi vahvistettua yhteyttä esim. oppilaistyössä nuorten aikuisten seurakuntayhteyden ja toisaalta seurakuntien resurssien viemisen oppilaistoksiin tai sairaalapappien osalta koti- tai saattohoidon lähimmäisavun koordinointi toimisi seurakunnissa entistä useammassa tilanteessa. ☐

Yhteisen seurakuntatyön kansainvälinen ja vieraskielinen työ olisi syytä integroida tulevaan kansainvälisen seurakunnan työhön. ☐

Yhteisen seurakuntatyön diakonia toteutuu nykyisin entistä vahvemmin yhteistyössä Varustamoiksi kutsuttujen diakoniakeskusten kautta. Lauttasaaren seurakunta pitää toimintamallia hyvänä, mutta toivoisi, että alueellinen kattavuus otettaisiin paremmin vielä huomioon ja mietittäisiin, miten tuomiorovastikunnan alueella voisimme tätä toimintamallia toteuttaa vielä Hermannin diakoniatalon lisäksi muualla? ☐

Yhteiskunnallinen työ on myös tärkeätä sijoittaa seurakuntien rajapintaan ja huolehtia siitä, että yhteisellä tekemisellä saadaan aikaan vaikuttavuutta senkin toteutuksessa. Lauttasaaren lähellä oleva Mustasaaren toimintakeskus on helsinkiläisten yhteinen keidas. Lauttasaaren seurakunta esittää, että tutkittaisiin vielä huolella mahdollisuus päästä saareen kävellen Kaskisaaren kautta. Tämä helpottaisi tulemistä saareen. ☐

Yhteisessä seurakuntatyössä sijaitseva kehittämistoiminta ja tilannehuone-työskentely on osoittanut tarpeellisuutensa viime vuosien aikana. Lauttasaaren seurakunta toivoo tämän yhteisen tekemisen vahvistuvan

jatkossa. ☐

Kaikissa ehdotuksissa kirkkoherranvirastojen uudeksi työmalliksi on nähtävissä positiivisia puolia, mutta myös haasteita. Uudessa valittavassa mallissa tulee mahdollistaa se, että toiminta pysyy ihmisten lähellä, paikallisena ja tunnistettavissa. Malli 1 (Sisäisten ja ulkoisten palveluiden erottaminen eri rakenteisiin), palvelee mielestämme tätä tarkoitusta parhaiten. Valmistelijoiden materiaaleista käy ilmi, että malli 3 ja malli 5 on nähty parhaimpina ja ehdotettu jatkotyöstöön. ☐

Lopulta mallilla ei sinänsä ole väliä, kunhan se palvelee seurakuntalaisia parhaiten ja aina olisi joku kohdattavissa seurakunnan tiloissa. ☐

Seurakuntaneuvostojen sihteerin tehtävät tulisi säilyttää ko. seurakunnan työntekijöillä. ☐

On hyvä huomata, että digitalisaation mahdollisuudet saada palvelua 24h kehittyvät nyt nopeasti. Sinänsä esimerkiksi toimituksen sopimisen osalta ei tarvita fyysistä kohtaamista, kunhan toimituskeskustelut tapahtuvat ihmisiä eri elämäntilanteissa kohdaten.

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)**

Aikataulut on Lauttasaaren seurakunnan käsityksen mukaan mahdollinen. On tärkeää asettaa tavoitteet asioiden edistämiseksi ja viedä niitä määrätietoisesti eteenpäin. Muutoksen tekeminen ei ole koskaan helppoa, mutta tavoitteen toteuttamiseksi välttämätöntä.

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Erityisen tärkeää on henkilöstön jaksamisesta huolehtiminen. Kun työntekijät tulevaisuudessa vähenevät, on toimintaa tehostettava painopisteisiin keskittymällä. On kuitenkin tärkeää pitää huolta siitä, ettei vähennysten myötä menetetä mitään keskeistä kohderyhmää. ☐

On myös selvitettävä, voidaanko vähennyksiä tehdä mahdollisimman paljon ns. luonnollisen poistuman kautta (eläköitymiset, määräaikaisuuksien loppumiset) sekä uudelleen organisoimalla jäljelle jäävien työntekijöiden osaamista ja työtehtäviä. Saman periaatteen mukaisesti mahdolliset tulevat rekrytoinnit on valmisteltavat ja tehtävä huolellisesti, jotta saadaan mahdollisimman sopivat henkilöt, jotka toisaalta mukautuvia muuhunkin. ☐

Toisaalta on selvää, että henkilöstön vähenemiseen on varauduttava jo nyt: vapaaehtoisuuden osuutta täytyy kasvattaa ja kannustaa seurakuntalaisia ottamaan vastuuta toiminnasta, joka on itselle mielekästä. Vapaaehtoisille on annettava tilaa ja mahdollisuuksia kokeilla ja uskaltaa. Palkattujen tekijöiden puuttuessa on myös pohdittava, mikä on esimerkiksi palkkiotoimisten tekijöiden käytön mahdollisuus. ☐

Rakenteellisia henkilöstöratkaisuja on tarvittaessa tehtävä hyvällä yhteistoimintamenettelyllä.

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Oleellista on henkilöstön tosiasiallisen osaamisen ja pätevyyden varmistaminen, jotta olemassa oleva osaaminen saadaan mahdollisimman laajan käyttöön. Yhtäläisen tärkeää on yhteisen työnantajapoliittisen linjan varmistaminen keskeisissä HR-prosesseissa. ☐

Johtamiskoulutusta on hyvä tarvittaessa hankkia myös kirkon ulkopuolelta. Esihenkilöille on myös varattava aidosti aikaa hoitaa myös henkilöstöhallinnon ja johtamisen töitä. ☐

Kannatamme työkiertoa ja työvaihtoa seurakuntayhtymän sisällä, sekä laajempaa yhteistyötä ja sijaistamista rovastikuntien sisällä. Moniosaamisen hyödyntämistä ja toisaalta erikoistuminen tietyissä yksiköissä nousee hyvänä ja mielenkiintoisena kysymyksenä. Esimerkiksi musiikkityössä ympäri Helsinkiä on monipuolista taitoa, jolloin tietyn tyyppisen toiminnan keskittäminen osaamisalueen ytimessä työskentelevälle olisi tehokkaampaa. Yhteistyö ja voimavarojen yhdistäminen isommissa, laajempia alueita kattavissa projekteissa olisi monessa suhteessa mielekästä ja palvelisi monia.

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

On hyvä, että prosessit aloitetaan mahdollisimman pian, koska kyseessä on kaiken kaikkiaan hyvin pitkäjänteinen prosessi. Jos joudutaan turvautumaan YT-neuvotteluihin, on se ainakin puolen vuoden prosessi. YT-neuvotteluiden yhteydessä on taattava myös joustavat menettelyt henkilöstön siirtoihin yli seurakuntarajojen ja mahdollisuus uudelleensijoittamiseen toiseen seurakuntaan. Eropaketit on otettava osaksi YT-neuvotteluita. ☐

Suunnittelua hankaloittaa myös eläköitymisten haastava ennakointi.

**11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)**

Lauttasaaren seurakunta näkee, että tilanteessa, jossa seurakuntayhtymän omistamiin kiinteistöihin kohdistuu jatkossa huomattavat ylläpito- ja investointitarpeet, paikalliset seurakunnat joutuvat tekemään alueellisia päätöksiä toimintojensa uudelleen järjestämisestä jäljelle jäävissä tai säilytettävissä tiloissa. Kiinteistökannan määrätietoinen vähentäminen on välttämätöntä sekä luopumissuunnitelma kaupunkikehityksen pidemmän arvioinnin pohjalta. Seurakuntien talon myymistä, sekä joistakin kirkoista luopumista ja kiinteistökannan kokonaisvähentämistä tulee toteuttaa, jotta olemassa olevasta kiinteistökannasta voidaan pitää huolta. ☐

☐  
Kirkkojen yhteydessä olevia tiloja tulee tarjota ja kehittää koko Helsingin seurakuntayhtymän kokonaisuutena, ei vain yksittäisten seurakuntien omina päätöksinä. Kiinteistö- ja tilastrategioiden tulee huomioida periaate, jossa kirkkorakennusten välittömässä läheisyydessä olevia tiloja pyritään pitämään yhtymän/seurakunnan omistuksessa, mutta jälleen vuokrattavana ja/tai yhteiskäyttöisinä alueen toimijoille. ☐

Huomioidaan uudisrakentamisen tarjoamat mahdollisuudet asuinkiinteistöjen kivijalkaan rakentamisessa (vrt. Jätkäsaaren Toivon kappeli).

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)**

Kiinteistöjen yhteiskäyttöä on lisättävä kaikin mahdollisin tavoin (ml. sähköiset ja digitaaliset alustat, sähköinen avain seurakuntalaisille kaikkiin tiloihin Helsingissä, yhteinen varausjärjestelmän ylläpito ja arviointi, yhteisen toiminnan mahdollistaminen yli seurakuntarajojen). ☐

Uudet käyttömahdollisuudet kirkon pihamaiden ja tilojen uusiokäyttöön tulee kartoittaa ja ottaa käyttöön (lasten leikkipaikat ja nuorten ulkoharrastuspaikat, sukupolvien kohtaamispaikat). On kannatettavaa, että pihamaat mahdollistavat myös ekologisen kaupunkiviljelyn, kestävä kierrätyksen tapahtumien sekä kesäajan ulko-olohuonemaisen toiminnan. Digitalisaation tuomat mahdollisuudet on hyödynnettävä ”digitiloina” ja turvallisen työskentelyn ja olemisen tiloina. Seurakuntayhteys tapahtuu sekä fyysisessä kirkossa että ”vierailta” digialustoilla tulevaisuudessa.

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikesköksissä? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla**



## leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Nuorille erilaiseen leiritoimintaan olisi oltava nimikoidut kummileirikeskukset, jotka vahvistaisivat rippikoulun asemaa Helsingissä. Lauttasaaren seurakuntaneuvosto ei pidä välttämättömänä oman leirikeskuksen omistamista. Tulisi myös harkita ostopalveluna rippikoulujen järjestämistä jo valmiiden tilojen omistajien kanssa niin, että ko. seurakunta vain vuokraa tilan tarpeiden mukaan, mutta ei omista kiinteistöä. Näin muutamien monitoimisten omassa omistuksessa olevien leirikeskustelun lisäksi voidaan pitkäaikaisilla vuokrasopimuksilla taata nimikkopaikkoja. Näin toimien rakentaa myös pitkäjänteistä eri seurakuntien nuorisokulttuuria rippikoulun käymisen yhteydessä.

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Tavoitetilan saavuttamiseksi tärkeässä osassa on henkilöstön koulutus erityisesti kyberturvallisuuden osalta. Järjestelmien haavoittuvuus, mahdolliset riskit sekä työntekijöiden vastuut digijärjestelmiä käytettäessä on myös otettava huomioon. ☐

Keskitetyn, tarkoituksenmukaisen struktuurin ja moniäänisyyden toimiva tasapaino on hyvä tavoite. Struktuurit on oltava kunnossa, jotta palvelukonseptit toimivat. On kuitenkin mietittävä tarkkaan, mitä tämä käytännössä tarkoittaa, kuka srk-yhtymän ääntä verkossa saa käyttää ja miten tämän rinnalla säilyy kirkon moniäänisyys ja rikkaus. ☐

Lasten ja nuorten empatiataitoja ja luottamusta on tärkeää tukea myös verkkoympäristöissä. Voisiko kirkon/seurakunnan tarjoama tila verkossa olla ns. turvapaikka, jolloin kirkon sivuille voisi mennä hakemaan apua aikuiselta, juttelemaan, purkamaan huolia. Digimaailmassa tulisi olla yksi paikka 24/7 lasten ja nuorten tiedossa, jossa olisi saatavilla turvaa ja apua, ja josta ei heti ohjattaisi muualle. Mitä lapsia kiinnostavaa ja turvallista sisältöä seurakunnat voisivat tuottaa olemassa olevien verkkoympäristöjen rinnalle? ☐

Yhtenä digistrategian lähtökohtana tulisi pitää myös väärän tiedon ja valeutisten leviäminen, varsinkin nuorten keskuudessa. Tässä yhtenä työkaluna tulisi harkita ns. digikummius –kampanjaa, joka tarjoaisi teknistä tukea lukuisten järjestöjen ja vapaaehtoisten toteuttamana, ja toisaalta saattaisiin nuoria ja lapsia laatulehtien lukijoiksi oman ns. (digi)kumminsa tuella. Iso osa laatulehtien uutisista julkaistaan nykyään vain ns. maksumuurin takana. Oikeasta tiedosta osattomaksi jääminen halvaannuttaa nuorten tulevaisuutta. Varattomat perheet eivät voi ostaa nuoriaan, lapsiaan oikean tiedon äärelle. Näin jäädään pahimmassa tapauksessa valeutisten varaan; riski, että maailmakuva kapeutuu ja vääristyy jo nuorena. Siksi tarvittaisiin HSRKY- ja laatulehdistön yhteistyönä ns. digi(tieto), digiuutiskummius-hanke kohdistettuna lapsille ja nuorille: oma kummi maksaisi siis nimikkonuorelleen pääsyn laatulehtien lukijoiksi. Hyöty mm. opiskelussa on mittava. Idea pitää sisällään kummius -sisällön uudistamista nykytarpeita vastaavaksi. ☐

Tärkeää on myös kehittää oivaltavia uusia keinoja käyttää digiä esimerkiksi VR- keinotodellisuuden kautta. Digiposiitivisuus on hyvä ja eteenpäin vievä asenne, joka voi tuottaa ajan hermolla olevia palveluja ja hyötyä koko srk-yhtymälle ja palvelu seurakuntalaisia entistä paremmin. ☐

Markkinoinnin ja mainonnan kannalta tärkeää on algoritmien käyttäminen hyödyksi ja hyväksi tietoisesti kuten yritysstrategioissa. Tiedotuksen oikea-aikaista kohdentamista tehostettavat palveluntarvitsijan kannalta, esimerkiksi vanhemmuuden tukemisessa ja muissa elämänkaaren taitekohdissa, joissa kirkon palvelut voivat olla merkityksellisiä.

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Koemme, että aikataulu on tiukka täysin yhteneväiselle ja tunnistettavalle digitaalisen äänen luomiselle. Välitavoitteet toisivat enemmän varmasti konkretiaa. ☐

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Kymmenen digikäskyä ovat erinomaisen hyvä ja hauska tapaa koota asia. On kuitenkin muistettava myös ns. digittömien oikeudet ja digituki; palvelut ovat oltava laajasti saavutettavia myös digitodellisuuden ulkopuolella, sillä kaikki eivät ole käyttäjiä mm. aistivammojen aiheuttamien käytettävyyshaasteiden vuoksi. Palvelulupaus oltava myös digittömille jatkossakin kaikkien seurakunnallisten (digi)palveluiden rinnalla. ☐

Digituki on lisäksi taattava kaikenikäisille. Kaikki eivät ole ns. diginatiiveja, nuoremmatkaan.

17. YLEISTÄ Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Lauttasaaren seurakunta haluaa kiittää yhteistä kirkkoneuvostoa yhteiseen haasteeseen vastaamisesta ja Rohkeasti yhdessä työskentelyn edistämisestä. Valmistelua on viety eteenpäin seurakuntia kuunnelle ja yhteistä työskentelyä mahdollistaen. Toki koronatilanteen ja erilaiset rajoitukset ovat vaikeuttaneet työskentelyä, mutta näissä olosuhteissa hyvä työ. ☐

Termien epätarkkuus vaivaa maallikkolukijaa. Puhutaan esim. sekä helsinkiläisistä että seurakuntalaisista, mutta ne eivät ole sama asia: helsinkiläisistä vain vähän yli puolet on seurakuntalaisia. Ketkä ovat kohderyhmiä/keitä halutaan kohderyhmiksi? Jos seurakuntalaisten osuutta helsinkiläisistä halutaan lisätä - mikä lienee tavoitteena myös resurssien vähetessä - pitäisi puhua myös kirkon perustehtävästä, julistustyöstä, vaikka se olisikin itsestänselvyys. ☐

Maahanmuuttajat ovat tuoneet lähetyskentät Suomeen. Siksi Lauttasaaren seurakunta kannattaa esitystä uuden kansainvälisen seurakunnan perustamisesta. ☐

Kun esitetään uusia visioita, joiden toivotaan kiinnostavan milleniaaleja ja z-sukupolvea, ei saa unohtaa vanhempia seurakuntalaisia, jotka nyt käyvät tavan mukaan kirkossa ja joiden elämässä Jumala on jo kuvioissa mukana. Olisi pidettävä eri sukupolvet kirkon piirissä. Vuoden 2014 käsikirja "Jäsen 360" tyypitteli hyvin kirkon palveluiden eri käyttäjäryhmät.

18. Lausunnon antaja \*

Lauttasaaren seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

14.10.2021, 12.08 - 14.10.2021, 12.14

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

On todella tärkeää pitää kiinni sovitusta ns. perälaudasta eli, että yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymän tavoitetilan mukaan sijoitusvarallisuuden ilman kiinteistösioituksia ei tule alittaa 100 milj. euron kokonaismäärää vuoteen 2030 mennessä. On hyvä, että pienryhmä on ennusteita tarkasteltuaan päätenyt vielä tiukempaan tavoitteeseen.

Toivottavasti aiotut prosentit ovat riittävät. ☐

Olemme tehneet ratkaisuja ennakoivasti ja luopuneet tiloista sekä jättäneet virkoja täyttämättä. ☐

Pidämme tärkeänä, että seurakunnilla säilyy kumulatiivisten säästöjen kerryttämisoikeus. ☐

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Poolirahasto: miksi ylimääräinen rahanjakoporras? Kuka päättäisi tästä rahasta? ☐

Emme näe järkevänä palkita pieniä seurakuntia pienenä pysymisestä. ☐

Seurakunta voi tehdä yhteistyötä myös muiden kuin oman rovastikunnan seurakuntien kanssa. ☐

Helsinkiläinen ei tiedä, että on olemassa rovastikunta, eikä tällaista porrasta mielestämme tarvita. ☐

Yhtymä ei tehnyt osuuttaan säästöistä viime kierroksella, ja tämä ei lisää luottamusta siihen, että yhtymä oikeasti toteuttaisi oman osuutensa säästöistä. Edellytämme, että säästösuunnitelmaa seurataan ja tarvittaessa puututaan. ☐

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Muutos ei ole kovin suuri. On hyvä, että nuoret aikuiset lisätään painotettaviin ikäluokkiin, sillä heidän tavoittamiseensa on syytä suunnata resursseja lähivuosina. ☐

Sisäisen hankehakujärjestelmän ja kaikenlaisen erillisrahoituksen tulee olla erittäin vähäistä. Tässä päätös siitä, mitä seurakunnissa tehdään, siirtyy seurakuntien päätösvallasta pois. Tarveharkintaiset erillisrahat tulisi siirtää seurakuntien perusrahoitukseen, jolloin ne jakautuvat rahanjakomallin mukaisesti ja ovat selkeästi luottamushenkilöiden strategisen ohjauksen alla. ☐

4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Toimintaedellytyksiä ovat määrärahojen lisäksi tilat, jos ei itse omistetut niin käytössä olevat vuokratilat. Poistojen siirtäminen seurakunnan hoidettavaksi on iso muutos, josta olisi tärkeä tehdä tarkat laskelmat. Pidämme tärkeänä, että myös äskettäin remontoitujen kirkkojen poistot huomioidaan. ☐

On hyvä, että todelliset kustannukset sisällytetään vuokriin ja myös, ettei sakraalituloja kohdella enää eri tavoin. ☐

5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 ”Yhteistyön teesit”)

Yhteistyön teesit ja tavoitteet jäävät usein kauniiksi toiveiksi. Todellinen yhteinen työ edellyttää johtamista ja sopimista. Kysymys kuuluu: ketkä valmistelevat, ketkä päättävät, ketkä sopivat, ketkä tekevät? ☐  
Rovastikunnan näemme turhana, päälle liimattuna ja ylimääräistä hallintoa aiheuttavana välitasona. Helsingin asukkaiden kannalta puhe rovastikunnista on turhaa. Yhteistyökumppaneita ei pidä etukäteen lukita, vaan etsiä kulloinkin sopivimmat tahot. Yhteistyö ja sopiminen toimisi, jos olisi muutama riittävän iso ja toimintakykyinen seurakunta. ☐

Teesit eivät ratkaise työn jakautumiseen liittyviä kysymyksiä. Seurakunnissa rahojen väheneminen tarkoittaa ruohonjuuritasolla tehtävästä työstä leikkaamista. Samaan aikaan seurakuntayhtymän yhteisissä palveluissa suuri työpanos kuluu prosessikuvauspaperien tuottamiseen ja seurakuntatyön suunnittelun suunnitteluun. ☐  
Puhe palvelusta ja asiakkaasta toimii vain rajatusti seurakunnan työssä. Pitää huolehtia siitä, että näkemys seurakunnasta ei ole sellainen, että seurakunta on palveluntuottaja ja helsinkiläiset asiakkaita. ☐

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Seurakunnalle tärkeitä ovat hallinnollisista palveluista IT-järjestelmät, HR-palvelut, hautapalvelut, kiinteistöpuoli ja keskusrekisteri sekä viestintäpalveluista erityisesti korvaamaton apu kriisiviestinnässä. Monissa diakonisissa uusissa avauksissa yhtymän diakonia on ollut tärkeä yhteistyökumppani ja sparraaja. ☐  
Pääjako tulisi olla sellainen, että seurakunnallinen työ tehdään seurakunnissa, jotka ovat kirkkolaissakin toiminnan perusyksikkö. Yhteisessä seurakuntatyössä pitäisi jatkossa olla erikseen sovittavat tehtävät, jotka liittyvät koko kaupungin tasoon (sairaalasielunhoito, oppilaitostyö, perheneuvonta, hautausmaakanttori). Näistäkin osassa työntekijät voisivat luontevasti toimia seurakunnissa, mutta työ voitaisiin koordinoida koko Helsingin tasolla. ☐  
Yhteisessä diakoniassa on tehtävä valinnat, mitä erityisryhmiä on tarpeen tässä ajassa palvella. Tiedolla johtaminen tulee ottaa käyttöön ja esimerkiksi miettiä, voidaanko kehitysvammaisuuden työntekijä sijoittaa siihen seurakuntaan, jossa on eniten kehitysvammaisia jäseniä. ☐  
Yhtymän kehittämisyksikkö ja koulutukset on resursoitu mielestämme liian suuriksi ja kohdistettu seurakuntien kannalta väärin. Kehittäminen on ja sen pitää jatkossakin olla osa seurakuntatyötä, sitä ei voi siirtää kauemmas ruohonjuuritasolta ja itse työn tekijöistä. Kehittämisessä pitäisi päästä enemmän siihen, että seurakuntalaiset ovat kaikessa mukana. ☐  
Yhtymän työ on muotoutunut sellaiseksi, että se paljolti pyörittää itseään ja organisaation omaa sisäistä tekemistä. Seurakunnissa luottamushenkilöt ovat siinä roolissa, joka heille työn strategisessa johtamisessa kuuluu. ☐

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Materiaalista näkyy monella tavalla, että yhtymän yhteisten yksikköjen koko suhteessa seurakuntiin on aivan liian suuri. Sen tarkka läpikäyminen on välttämätöntä. Miksi tässä kohdassa mainitaan aikataulu muttei enää puhuta sisällöstä? Päällekkäinen strategiatyö pitää lopettaa. Yhtymän tekemät periaatteet eivät välttämättä ole mielekkäitä seurakunnan toiminnan kehittämisen kannalta, sen sijaan tärkeää on saada seurakuntalaiset kaiken kehittämisen keskiöön ja mukaan aktiivisiksi tekijöiksi. ☐  
Kehittämiseen liittyvät toimenpiteet ovat ongelmallisia nykyrakenteessa. Vielä hankalammaksi menee, jos rovastikuntamallia jotenkin vahvistetaan. Yksi ydinkysymyksistä on, kuka päättää, mihin työntekijöiden työaika käytetään. Jos päätöksenteon portaita lisätään, syntyy raskas hallintokoneisto, joka ei edesauta ketteryyttä. Toimenpide-ehdotuksissa työaika toivotaan lisää yhteiseen kehittämiseen / pallotteluun, rovastikunnallisiin(?) projekteihin, kehityskeskusteluissa sovittavaan "rajat ylittävään työhön", nopean reagoinnin mallin mukaiseen toimintaan / liikuteltavuuteen. Tämä kaikki edellyttää paljon metatyötä ja myös päätöksiä siitä, mistä luovutaan. Seurakuntia koskevat päätökset karsimisesta ja resurssien suuntaamisesta tehdään paikallisesti seurakunnissa. Ehdotukset yhteisistä toimista kuulostavat yhtymäjohtoisilta. Toive nykyistä yhteisemmälle päättämiselle on ilmeinen. Nykyisen rakenteen puitteissa sopijaosapuolia on kuitenkin liian monta. Lisäksi Malmin kannalta rakenne on epätasapainossa: kumppanit ovat liian pieniä. ☐  
Projektijohtaminen (15) kaipaa kehittämistä, osaamista kaivattaisiin lisää ennen kaikkea seurakuntiin. Toivottavasti emme rakenna liian vaikeaa rakennetta projektien hyväksymiselle – ja samanaikaisesti: toivottavasti rakenne on

sellainen, että mikään puolivillainen suunnitelma ei tule hyväksytyksi ikään kuin vahingossa. Mistä löytäisimme ulkopuolista näkemystä projektisuunnitelmien arviointiin? Millainen yhtymän ja seurakuntien roolitus projektien kohdalla palvelisi kehittämistyötä parhaiten? □

□  
Taloudellisen avustamisen ja tuen organisointi Helsingin laajuisesti kokonaisuutta katsoen: edellyttää alueellista ja kaupungin laajuista yhteistyötä - tämä on konkreettinen asia, jossa on kehitettävää Helsingin laajuisesti – täytyy kuitenkin miettiä, mitkä ovat ne kysymykset, joissa tarvitaan tasalaatuisuutta ja yhdenvertaisuutta, diakonian taloudellisen tuen vahvuus on kuitenkin se, että kyetään huomioimaan ihmisen / perheen yksilölliset tarpeet – avustamisessa on erityisiä osa-alueita, jotka on syytä keskittää esim. kriisirahastoon, kuten nykyäänkin (vuokratilat, jotkut muut). □

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Yhteinen henkilöstöpolitiikka ei ole ongelmaton eikä sellaisenaan ehkä tavoittelemisen arvoinen (toimenpide 26). Henkilöstöpolitiikan hoitaminen yhteisesti ei ole linjassa sen kanssa, että seurakunta on perusyksikkö ja työntekijöidensä työnantaja. Sen sijaan yhtymässä on palkkojen kokonaisuus perussäännön mukaisesti. Palkkausta pidämme erittäin tärkeänä asiana, ja jatkossa osaavan henkilöstön saaminen edellyttää sitä, että palkat ovat kilpailukykyisiä ainakin kuntasektorin kanssa. □

□

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Henkilöstöstrategia voi olla hyvä olemassa seurakuntayhtymän tasolla, mutta soveltaminen tehdään seurakunnassa. Osaamistarpeet tunnistetaan luontevimmin seurakunnassa, jossa tehdään varsinainen strategiatyö ja itse toiminnan toteutus ja kehittäminen. Yhtymän tasolla tehtävät osaamis- ja koulutusstrategiat ovat seurakunnan työstä irrallisia toiveita, jotka eivät nivelly työn tekemiseen tai kehittämiseen. Strategiapapereita pitää todella tarkkaan harkita, ja erityisesti niihin käytettävää työaika suhteessa saataviin hyötyihin. □

Kirkkoherrainkokousta voisi kehittää dynaamisemmaksi konklaaviksi esim. koulutuksen keinoin. Kirkkoherrojen sitouttaminen yhteisiin suuntiin olisi helpompaa, jos kirkkoherroja olisi vähemmän. □

Kun tavoite on olla "paras kirkollinen työpaikka", mihin silloin verrataan? Suomen kaikkiin ev.lut. seurakuntiin vai myös ekumeenisesti? Entä miten tavoitetta mitataan, vai onko se vain mainoslauseenomainen ilmaisu?

Työntekijöiden tulevaisuuden rooli "mahdollistajina". Miten työntekijöitä autetaan luopumaan roolistaan tekijänä ja suorittajana ja omaksumaan uusi identiteetti valmentajana? Tämä on myös ammatillinen, jo koulutusvaiheessa huomioitava asia, johon ei päästä pelkästään täydennyskoulutuksella. □

□

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Mielestämme oleellisin toimenpide-ehdotus ei ole tässä listassa, ja se on suurempien seurakuntien muodostaminen. Jos tähän päästään, poistuu tarve keinotekoisista ja uusista hallintorakenteita vaativista yhteistyörakenteista. □

Skenaario kaksi (sivu 96 perustelevat muistiot) on hyvä nykyisessä tilanteessa, mutta haluamme kiinnittää huomion siihen, että se on vain siirtymäkauden ratkaisu. □

Tärkeää taustatietoa henkilöstön vähentämistä ajatellen on myös se, mitä on jo esim. viiden edellisen vuoden aikana tehty, mistä on henkilöstöä vähennetty jo tähän mennessä. □

**11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)**

Kiinteistöstrategiassa voisi mainita selkeästi, että tilojen joustavuuden ja monikäyttöisyyden lisäämiseksi

vaadittavien toimien suunnittelu ja rahoitus ei jää yksin seurakuntien harteille. ☐

Kannatamme Seurakuntien talosta luopumista. ☐

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA**Mikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

On tärkeää, että lapsilla ja nuorilla on mahdollisuus kokoontua riittävän lähellä kotia. ☐

Yhteisiä tiloja muiden toimijoiden kanssa siellä, missä ei ole kirkkoa. ☐

Korona-aika on näyttänyt sen, miten paljon ihmiset kaipaavat kirkolta fyysistä yhteen tulemistä (konsertit, kulttuuri, estetiikka, viihtyisyys, kahvila, pappi saatavilla). ☐

Kirkko voi saattaa eri ihmisryhmiä yhteen. ☐

Loppuraportissa vaikutusarviointi on nimetty toimenpiteeksi ainoastaan palveluiden priorisoinnin kohdalla.

Vaikutusarviointia, mukaan lukien lapsivaikutuksen arviointia (koskee kaikkia alle 18-vuotiaita lapsia ja nuoria) tulee tehdä laaja-alaisemmin. Vaikutusarviointi toimenpiteenä tulisi olla kirjattuna esim. tehtäessä päätöksiä kiinteistö- ja digistrategiasta ja henkilöstösuunnitelmasta. ☐

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA**Kuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Käytettävillä vaihtuvilla leirikeskuksilla tulee olla yhdessä sovitut standardit (uintimahdollisuus, kierrätys kunnossa jne.). Jos päätetään pitää esimerkiksi 1-2 ympärivuotisessa käytössä olevaa omaa leirikeskusta, niiden käyttöasteen tulee olla korkea.

**14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Digistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Hyvä, että realistinen käsitys työntekijöiden osaamisen nykytilasta. Digiloikka on vasta alussa. On tärkeää tukea lähijohtajia muutosjohtamisessa. ☐

☐

Monet toimenpiteet, kuten asiakkuudenhallintajärjestelmä CRM:n luominen tai se miten digitalisaatiota johdetaan nimeämällä omistajia seurakunnista ovat oivaltavia. ☐

☐

Digistrategiasta puuttuu koko strategiaa ohjaava päämäärä, jonka tulisi olla ihmiskeskeisen kirkon rakentaminen ja kaupunkilaisen ”asiakasomistajuus” sen jokaisessa kohdassa. Digitalisaatiossa on kyse ihmiskeskeisen seurakunnan ja kansankirkon tulevaisuuden ratkaisemisesta, kirkon läsnäolosta ihmisten elämässä. Tämä tapahtuu ainoastaan siten, että käyttäjä, kaupunkilainen, ja asiakasymmärryksen lisääminen monin eri tavoin on digistrategian ytimessä. Kaikilla tasoilla, erityisesti toimenpidetasolla tiedolla johtamista, asiakasymmärryksen lisäämistä, innovointia ja yhteiskehittämistä yhdessä kaupunkilaisten ja muiden toimijoiden kanssa tulisi lisätä. ☐

☐

Digitalisaatio mahdollistaa kirkon personoidun kohtaamisen, helppouden ja synnyttää tunteen, että minut on nähty, tarpeeni, jopa toiveeni täytetty. Tavoite digitalisaatiossa voisi olla onnellinen käyttäjäkokemus. Jos valtionhallinnossa miksei kirkossakin digitalisaation periaatteet voidaan rakentaa käyttäjälähtöisesti. (kts. valtionhallinnon yhdeksän digitalisaation periaatetta) Nyt käyttäjäksi digikäskyissä voi tunnistaa seurakunnan ja seurakuntayhtymän työntekijän, joiltain osin myös johdon ja luottamushenkilöt. Mihin jää kaupunkilainen ja hänen elämänsä? ☐

☐

Tavoitetilaa ja digikäskyjä leimaa monelta osin tuotannollis-tekninen näkökulma, joka toisaalta on myös sen vahvuus. Digi kyetään pilkkomaan keinoiksi ja toimenpiteiksi, mutta osin toimenpiteet ovat riittämättömiä ja ohjaus jää pitkälti yhtymätasolle. Kirkko Helsingissä digistrategiasta puuttuu myös ulottuvuus, jossa kannetaan kirkon suurimpana toimijana vastuuta myös kokonaiskirkon tulevaisuudesta. Tässä brändin uudistaminen ja kirkon äänen

vahvistaminen yhteiskunnassa on avainkysymys. ☐

Kohdassa "Kirkon digitaalinen ääni on yhtenäinen ja tunnistettava" (toimenpide) 67) ei "selvitys visuaalisesta ilmeestä" yksinkertaisesti riitä. Vahva brändi vahvistaa ihmisen osallisuutta, sitouttaa ja ohjaa koko organisaatiota "puhumaan ihmistä". Tästä hyvänä esimerkkinä on Helsingin kaupungin brändiuudistus. Ihmiskeskeistä näkökulmaa digistrategiassa vahvistaisi yhtymän asiantuntijoita laajempi asiantuntijajoukko, seurakuntien omien digi- ja viestintäammattilaisten, palvelumuotoilijoiden ja ammattilaisten, joita mm. luottamushenkilöissä on, hyödyntäminen. ☐

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ei vastauksia

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ei vastauksia

17. YLEISTÄ Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Varsinainen Rohkeasti yhdessä -tavoite toteutuu silloin, kun teemme rajat ylittävää yhteistyötä sekä oman organisaatiomme sisällä että muiden toimijoiden kanssa. Vähemmän toimintamalleja, enemmän käytännön yhteistyötä. Niin, että toimintamallit laaditaan käytännön kokemusten perusteella, ei ennen kuin on edes kokeiltu. Yhtymän ja seurakuntien välinen vuorovaikutus tarvitsee molemmilta osapuolilta skarppausta. ☐

Rohkeasti Yhdessä -kokonaisuudessa on nyt yli 70 toimenpidettä. Onkin hienoa ja tärkeää, että tässä vaiheessa prosessia on käännetty kaikki kivet. Kiitämme siitä kaikkia valmistelussa mukana olleita. ☐

On kuitenkin mahdotonta toteuttaa tehokkaasti ja järkevästi yli 70 toimenpidettä, joten näkemyksemme mukaan toimenpiteitä tulisi karsia, jalostaa ja priorisoida siten, että jäljellä jäisi 10-20 toimenpiteen lista. Tällä varmistamme, että merkittävimmät toimenpiteet tulevat tehdyksi, eivätkä työntekijät ja luottamushenkilöt huku silppuun ja sälään, emmekä lopulta saa mitään aikaan. Tämä karsiminen ja priorisointi ei ole helppoa, mutta se on välttämätöntä. ☐

18. Lausunnon antaja \*

Malmin seurakuntaneuvosto

# Modigt tillsammans -remissbehandlingen 2021

Respondent:

-

Svar på:

15.10.2021, 09.08 - 15.10.2021, 09.21

## 1. TRYGGANDE AV VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGARNA

Det föreslås att det årliga totala anslaget (verksamhetsbidraget) ska skäras ner stegvis åren 2023, 2026 och 2029, varje gång med -8 % från den föregående nivån. Möjliggör en stegvis nedskärning av anslagen strukturella förändringar inom er församling/enhet bättre än en kontinuerlig "osthyvelsprincip"? Vilka konkreta åtgärder tänker ni vidta under 2022 för att uppfylla de kommande inbesparingskraven? Om ni inte är redo att göra den nedskärning på -8 % som föreslås, vilken alternativ lösning ser ni för den nödvändiga balanseringen av ekonomin? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 1)

Att minska budgetramen stegvis under åren 2023, 2026 och 2029 med 8 % är en i det närmaste omöjlig uppgift om församlingens livskraft skall bevaras. Utöver minskningen förutsätts även att församlingen står för reparationer i fastigheter, vilket ytterligare belastar ekonomin. Man måste räkna med att de för vilka medlemskapet i kyrkan är viktigt, kommer att vara de som ser till att resurser finns för kyrkans verksamhet. En höjning av skatteprocenten är ett alternativ till sparåtgärder som annars tar bort församlingarnas verksamhetsförutsättningar. ☐

Matteus församling är den minsta församlingen i den kyrkliga samfälligheten i Helsingfors. Som svensk församling kan vi också jämföra vår församling med de övriga församlingarna i Borgå stift och konstatera att Matteus är en medelstor församling i Borgå stift. Med tanke på detta borde det vara möjligt att ha en stabil ekonomi och ha tryggade verksamhetsförutsättningar. Under rådande omständigheter har Matteus församling redan i dagens läge svårt att klara av ekonomin. Detta trots att en minskning av personal har skett redan nu. När man jämför Matteus församling med vilken som helst församling i Borgå stift kan man konstatera att ingen annan församling med motsvarande antal medlemmar är tvungen att klara sig med de intäkter en skatteprocent på 1% ger. Detta trots att församlingstillhörigheten räknat i procent i Matteus församling är större än i de övriga församlingarna i samfälligheten.

## 2. TRYGGANDE AV VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGARNA

Anser ni att förslaget till fördelning av det totala anslaget som helhet är lyckat? Om inte, vad skulle ni vilja ändra på i det och varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 4)

Vi är oroade över planerna som innebär att församlingens verksamhetsbidrag minskas dramatiskt samtidigt som det tillkommer utgifter för eventuella reparationer, anskaffningar och avskrivningar. Fördelningen av medel enligt planen innebär att församlingens resurser minskar alltför mycket både när det gäller verksamhetsmedel och även personal. ☐

När det gäller den kyrkliga samfällighetens uppgifter anser vi att de i huvudsak bör vara planerade så att de betjänar församlingen. Det är församlingen som är grundenheten, men samfälligheten bedriver en mycket omfattande verksamhet, åtminstone om man ser att 44 % av budgeten går till samfälligheten medan 52 % delas mellan alla församlingar. ☐

Vi står alltså inför planer på att spara ytterligare i verksamhetsmedlen. Vi konstaterar att de föreslagna åtgärderna drabbar små församlingar speciellt hårt. Det blir t.ex. inte billigare att hålla högmässor eller ha veckoslutsvakmästare bara för att man är en liten församling. Åtgärdsplanen utgår från att minskningen av medlemmar är oundviklig. Vi måste alltså ge upp målet att ha många medlemmar. Varför finns inga planer på hur vi bekämpar problemet med att medlemmarna försvinner? Hur tänker vi om medlemskapet? Borde man få förmåner om man kan motivera människor på området att fortfarande höra till kyrkan, ansluta sig eller delta i verksamheten? Är det verkligen i verksamheten vi borde spara? ☐

Principen att särskilt stöda nya projekt kan tyckas vara värt att understöda, men det kan också vara mycket problematiskt. Kreativa och innovativa verksamheter som fungerar väl och utvecklas kontinuerligt borde också kunna få extra stöd, om detta behövs för att verksamheten skall kunna blomstra. Det är kortsynt att kräva att



verksamheten skall vara ny för att man skall kunna stödas. En verksamhet som byggs upp behöver ofta tid innan man kan se resultat.

### 3. TRYGGANDE AV VERKSAMHETS FÖRUTSÄTTNINGARNA

Anser ni att förslaget till nya fördelningsgrunder för de anslag som anvisas församlingarna är rättvist, och anser ni att man i det använder rätt kriterier och betoningar? Om inte, vilka punkter i grunderna anser ni borde ändras, hur och varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 5)

Det kan inte anses vara rättvist att en högre medlemstillhörighet ger ett sämre utgångsläge med tanke på de resurser som tilldelas. Det är i allmänhet så att kostnaderna för verksamheten handlar om personal och utgifter för de människor som deltar i verksamheten. Även om man vill rikta sig till icke-medlemmar på olika sätt blir fördelningen orättvis med tanke på de faktiska utgifterna. □

Vi föreslår ett utjämnande system för konfirmandarbetet, så att man får resurser för det faktiska antalet konfirmander man har. □

I Matteus församling, som ju inte har en exceptionellt stor andel ungdomar eller unga vuxna på sitt område, bedrivs trots det en omfattande konfirmand- och ungdomsverksamhet sedan många år. På grund av detta går många fler konfirmander i vår skriftskola än det antal som hör till vår egen församlings årskull. Det skulle vara ytterst viktigt att utveckla ett utjämnande system för konfirmandarbetet, så att man får resurser för det faktiska antalet konfirmander man har. I Sverige (och även på vissa håll i Finland) har man ett pris på en konfirmand och den summan flyttas över till den församling där konfirmanden går i skriftskola. □

Också barnverksamheten och hjälpledarutbildningen lockar många barn och unga, och lägerverksamheten, som är mycket populär, utgör samtidigt en stor utgift för församlingen. Verksamheten kan alltså locka fler medlemmar till kyrkan, men medlemsantalet kommer helt säkert att minska ytterligare, om vi inte har råd att ordna läger eller att ta med alla som vill komma. □

Om 65 % av verksamhetsmedlen utdelas på basen av medlemskap och 35 % på basen av antalet svenskspråkiga som bor på området, har detta system flera olika sidor. Att medlemsantalet minskar betyder inte självklart att antalet aktiva minskar. Med andra ord kan det vara motiverat att få medel för den verksamhet som icke-medlemmar deltar i. Systemet innebär ju att det inte lönar sig att t.ex. ha barnverksamhet/hjälpledarutbildningar som lockar många. Det är alltså möjligt att ha en verksamhet som engagerar många unga samtidigt som huvudparten av församlingen består av äldre personer. □

Å andra sidan är det inte heller rimligt att det kan löna sig bättre för en församling att ha färre medlemmar i förhållande till helhetsantalet invånare på området, än att ha en församling som har en hög procent som är medlemmar. Parokialprincipen motiverar inte heller alltid personer att stanna kvar i kyrkan när de inte kan höra till den församling där de känner sig hemma.

### 4. TRYGGANDE AV VERKSAMHETS FÖRUTSÄTTNINGARNA

Anser ni att förslaget till nya grunder för fastställande av interna hyror är tydligt och jämlikt? Om inte, vilka punkter i grunderna för fastställandet anser ni borde ändras och varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 6)

Förslaget är inte tydligt och speciellt komplicerat verkar det bli i en byggnad som Matteuskyrkan med många olika aktörer. Vi anser att det är orimligt att samfälligheten, som huvudsakligen grundats för att handha fastigheter och begravningsväsendet, skulle belasta församlingarna med höga hyror och dessutom utgå från att församlingarna står för kostnader för reparationer, anskaffningar och avskrivningar. □

Angående fastigheter som församlingen verkar i föreslår gemensamma kyrkorådet följande: "De interna hyrorna fastställs utifrån objektets faktiska kostnader, med tillägg för avskrivningar. Till de faktiska utgifterna räknas också de reparationer, anskaffningar etc. som anknyter till objektet, som inte aktiveras i balansräkningen och som därför behandlas som utgifter i driftsekonomin. I beräkningen används för respektive budgetår siffrorna från förrförra året. Sakrala utrymmen separeras inte från andra utrymmen i beräkningen." Detta innebär sannolikt att utgifterna blir synbart större för församlingarna jämfört med tidigare system. Om stora reparationer är nödvändiga att utföra måste församlingen därmed räkna med att hyrorna stiger för en längre tid. En orättvisa är ju också att vissa församlingar kan ha stora oändamålsenliga kyrkobyggnader medan andra kan använda sina utrymmen på ett mera praktiskt sätt. Å andra sidan kan vissa församlingar få in omfattande hyror för olika evenemang, medan andra inte har samma möjlighet på grund av bristande efterfrågan. Matteuskyrkan är inte attraktiv för någon lönsam uthyrning

till utomstående. Dessutom verkar så många aktörer i huset att det redan nu, är svårt att få rum för alla. Det kräver hela tiden kompromisser.

## 5. ARBETSFÖRDELNING MELLAN FÖRSAMLINGARNA OCH DE GEMENSAMMA TJÄNSTERNA

Är samarbeteteserna till nytta för förändringsprocessen? Vilka teser anser ni är viktigast? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag/sidan 12 "Samarbetets teser" i slutrapporten)

Vi samarbetar mycket redan nu både med de andra svenska församlingarna och inom vårt eget hus med samfällighetens aktörer. De teser vi lyfter fram är "Vi beskriver de gemensamma processerna. Vi kommer överens, registrerar och inlemmar de gemensamma spelreglerna i vårt arbete." och "Vi arbetar för att helsingforsarna ska få lika god tvåspråkig service var än de bor i staden." □

Det känns ofta utmanande att så många uppgifter kommer till som man i församlingen måste ta sig an för att det förväntas från samfälligheten. Detta vid sidan av det jobb som redan är omfattande i den egna enheten. Å andra sidan förekommer redan mycket samarbete mellan församlingen och samfälligheten och även mellan de svenska församlingarna. I Modigt tillsammans verkar det som om man utgår från att samarbete nu inte alls görs?

Åtminstone på svenska sidan görs mycket samarbete mellan olika anställda i församlingarna och mellan de svenska församlingarna (mässor, läger mm). Den delade informatörstjänsten, som de svenska församlingarna bidrar ekonomiskt till, är ett exempel på ett fungerande samarbete mellan samfälligheten och alla tre svenska församlingar. □

Matteus församling samarbetar i Matteuskyrkan med Varustamo-Livsrum och likaså med Snellu och Waste and Feast-restaurangen, familjerådgivningen och dessutom egna och Varustamo- Livsrums samarbetspartners, vilket innebär regelbundna överläggningar om utrymmen och annat som hör ihop med verksamheten i huset. Utöver detta är Matteus "hemförsamling" för det engelska och ryska arbetet, medan de som är aktiva i dessa gemenskaper inte är medlemmar i vår församling. De är kanske inte medlemmar i någon av samfällighetens församlingar, vilket i sig är helt förståeligt. Det betyder att församlingen har utgifter för utrymmen och kyrkoherden har uppgifter som chef för de anställda i engelska och ryska arbetet. Med andra ord samarbetar församlingen med flera olika aktörer redan i sina egna utrymmen. Utöver detta måste vi framhålla att de svenska församlingarna ofta betjänar tvåspråkigt, vilket innebär att vi engageras för tvåspråkiga förrättningar oberoende av vilka församlingar de som berörs av förrättningen hör till. □

## 6. ARBETSFÖRDELNING MELLAN FÖRSAMLINGARNA OCH DE GEMENSAMMA TJÄNSTERNA

Prioriteringen av tjänsterna: För de gemensamma tjänsternas del kommer en prioritering av tjänsterna att göras redan innevarande höst. Processen strävar till att minska verksamheten eller att rentav helt avstå från vissa verksamhetsformer inom ramen för Helsingfors kyrkliga samfällighet. Vilka tjänster är ur församlingarnas synvinkel särskilt viktiga att bibehålla? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag/sidan 11 "Åtgärder, tidtabeller och mätare" i slutrapporten)

Vi anser att samfälligheten skall erbjuda stödfunktioner och stå för begravningsväsendet. Vi anser också att Helsingfors kyrkliga samfällighet kunde tydligare anknyta till Kyrkan i Finland och inte välja att ha egna lösningar. □ I den kyrkliga samfälligheten finns en del koordinerande funktioner och gemensamma tjänster som naturligtvis är till stöd för församlingarna. Det gäller till exempel centralregistret, stödtjänsterna för ekonomiska frågor, för fastigheterna, it-tjänsterna och personaladministrationen. Vi ser fördelarna med att sjukhussjälavården och familjerådgivningen, samt den gemensamma informatören finns. Samtidigt är det också tydligt att om församlingen skall vara grundenheten så kan inte församlingens verksamhetsmöjligheter offras för att ge plats för många gemensamma tjänster. □

När det gäller samfällighetens projekt och verksamhet finns en uppfattning att en hel del projekt som görs dubblerar sådant som görs i stiftet och i Kyrkostyrelsen. Som exempel kan nämnas att både samfälligheten och Kyrkostyrelsen samtidigt hade arbetsgrupper som jobbade med en logo för konfirmandarbetet. Ett annat exempel är webbsidorna - hela landet, utom Helsingfors, använder samma webbsidor.

## 7. ARBETSFÖRDELNING MELLAN FÖRSAMLINGARNA OCH DE GEMENSAMMA TJÄNSTERNA

Åtgärdsförslag: Är det möjligt att genomföra åtgärdsförslagen enligt den givna tidtabellen? Vill ni göra

tillägg/ändringar i åtgärdsförslagen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 11–23)

Planerna verkar vara oerhört arbetsdryga och omfattande och skulle komma att genomföras i en arbetssituation där personalen känner sig osäker på framtiden och de som är kvar kämpar med minskade resurser både personellt och ekonomiskt. Tveksamt om allt detta skulle kunna förverkligas enligt tidtabellen.

## 8. PERSONALPLAN

Genom vilka prioriteringar/åtgärder kan man bäst främja förverkligandet av målen för 2023? Den föreslagna nedskärningen på -8 % i verksamhetsbidraget förutsätter oundvikligen även minskning av personalkostnaderna. Vilka perspektiv bör man särskilt beakta i detta? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 24–49)

Vi anser att personalens storlek i församlingen är i minsta laget med tanke på de krav verksamheten ställer. Vi har ändå övervägt att avstå från någon tjänst genom naturlig avgång om situationen kräver. Däremot finns inte marginaler att avstå från särskilt många tjänsteinnehavare. Vi önskar satsa på verksamheten för församlingsmedlemmarna i huvudsak och inte på byråkratin. ☐

Personalen i Matteus församling har minskats under de senaste åren. När det gäller inbesparingarna som föreslås, och den personal som finns i en, för Helsingfors samfällighet, liten församling, kan man konstatera att inbesparingskraven drabbar orimligt hårt en församling med en från början liten medarbetarkår. Det finns en smärtgräns för när verksamheten inte längre kan upprätthållas om personalen minskas så radikalt därför att sparåtgärder krävs. Detta trots att många volontärer och hjälpledare aktivt medverkar i verksamheten. Om vi utgår från församlingsborna och den efterfrågan som finns, behöver vi ha tillräckligt stor personal för att organisera verksamheten. Om vi inte har resurser att erbjuda verksamhet behöver vi inte heller särskilt stor personal. Personalen på 12 personer fungerar redan idag gränsöverskridande och flexibelt. Det går inte att tänja krafterna särskilt mycket längre. ☐

## 9. PERSONALPLAN

Vilka av åtgärderna betjänar bäst en strategiorienterad personalplanering? Vilka skulle vara de tillräckliga resurser som borde riktas mot ledningen av förändringen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 24–49)

Vi anser att personalens storlek i församlingen är i minsta laget med tanke på de krav verksamheten ställer. Vi har ändå övervägt att avstå från någon tjänst genom naturlig avgång om situationen kräver. Däremot finns inte marginaler att avstå från särskilt många tjänsteinnehavare. Vi önskar satsa på verksamheten för församlingsmedlemmarna i huvudsak och inte på byråkratin. ☐

Personalen i Matteus församling har minskats under de senaste åren. När det gäller inbesparingarna som föreslås, och den personal som finns i en, för Helsingfors samfällighet, liten församling, kan man konstatera att inbesparingskraven drabbar orimligt hårt en församling med en från början liten medarbetarkår. Det finns en smärtgräns för när verksamheten inte längre kan upprätthållas om personalen minskas så radikalt därför att sparåtgärder krävs. Detta trots att många volontärer och hjälpledare aktivt medverkar i verksamheten. Om vi utgår från församlingsborna och den efterfrågan som finns, behöver vi ha tillräckligt stor personal för att organisera verksamheten. Om vi inte har resurser att erbjuda verksamhet behöver vi inte heller särskilt stor personal. Personalen på 12 personer fungerar redan idag gränsöverskridande och flexibelt. Det går inte att tänja krafterna särskilt mycket längre. ☐

## 10. PERSONALPLAN

Åtgärdsförslag: Är det möjligt att genomföra åtgärdsförslagen enligt den givna tidtabellen? Vill ni göra tillägg/ändringar i åtgärdsförslagen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 24–49)

Vi anser att personalens storlek i församlingen är i minsta laget med tanke på de krav verksamheten ställer. Vi har ändå övervägt att avstå från någon tjänst genom naturlig avgång om situationen kräver. Däremot finns inte marginaler att avstå från särskilt många tjänsteinnehavare. Vi önskar satsa på verksamheten för församlingsmedlemmarna i huvudsak och inte på byråkratin. ☐

Personalen i Matteus församling har minskats under de senaste åren. När det gäller inbesparingarna som föreslås, och den personal som finns i en, för Helsingfors samfällighet, liten församling, kan man konstatera att

inbesparingskraven drabbar orimligt hårt en församling med en från början liten medarbetarkår. Det finns en smärtgräns för när verksamheten inte längre kan upprätthållas om personalen minskas så radikalt därför att sparåtgärder krävs. Detta trots att många volontärer och hjälpledare aktivt medverkar i verksamheten. Om vi utgår från församlingsborna och den efterfrågan som finns, behöver vi ha tillräckligt stor personal för att organisera verksamheten. Om vi inte har resurser att erbjuda verksamhet behöver vi inte heller särskilt stor personal. Personalen på 12 personer fungerar redan idag gränsöverskridande och flexibelt. Det går inte att tänja krafterna särskilt mycket längre. ☐

## 11. FASTIGHETS - OCH UTRYMMESSTRATEGI

Vilka eventuella förändringar/tillägg borde göras i anslutning till den uppgjorda fastighets- och utrymmesstrategin? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 50–60)

Våra egna utrymmen i Matteuskyrkan utnyttjas extremt mycket och det är svårt att tänka sig att vi skulle klara oss med mindre utrymmen. Samarbetet med så många olika aktörer gör att det kan vara svårt att bedöma vilka åtgärder som behöver göras och vilka man kan undvika när det gäller underhållet av utrymmena när kostnaderna skall fördelas mellan flera. ☐

Matteus församling verkar i Matteuskyrkan och har inte del i andra utrymmen. Matteuskyrkan delar vi som tidigare nämnts med flera andra aktörer som administreras av samfälligheten. Dessutom ansvarar församlingen till en del för verksamheten i språkgemenskaperna (ryska och engelska). Vi har med andra ord utrymmen som är i flitig användning! Det är utmanande att få utrymmena att räcka till. ☐

När det gäller fastighetsstrategin ställer vi oss frågan om man i samfälligheten kunde ha satsat mera på fastigheter som skulle ge inkomster samtidigt som de erbjuder utrymmen? Församlingshemmet i Brunakärr är ett positivt exempel med hyresbostäder i anknytning till centret. ☐

Hur är det med penningplaceringarna? Är medlemsavgifterna vår enda ekonomiska lösning? Hur kunde man få in pengar på de fastigheter som samfälligheten äger? Det är bra att avstå från dyra utrymmen i köpcenter! ☐

Vi konstaterar att även om ekonomin minskar, minskar inte behovet av verksamhet. ☐

När det gäller fastigheterna är vi förvånade över planerna som går ut på att kostnader för reparationer och fasta anskaffningar skall läggas på församlingarna. Vår uppfattning är att samfälligheten kommit till för att sköta fastigheterna och begravningsväsendet. Nu verkar det som om utgifterna och ansvaret åtminstone delvis kommer tillbaka till församlingen. ☐

Angående frågan om anskaffningar konstaterar församlingen att det är självklart att man jämför olika prisalternativ (t.ex. orglar), men att det också kräver konsultation av kyrkomusiker.

## 12. FASTIGHETS - OCH UTRYMMESSTRATEGI

Om man beslutar avstå från de fastigheter som finns på gemensamma kyrkorådets utredningslista – vilka synpunkter bör, ur användarens synvinkel, beaktas? Vilka eventuella problem ser ni i anslutning till att verksamhetsformer förflyttas till andra utrymmen som den kyrkliga samfälligheten äger. Vilken betydelse har egna verksamhetsutrymmen i ett digitaliserat samhälle? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 50 och 51)

Våra egna utrymmen i Matteuskyrkan utnyttjas extremt mycket och det är svårt att tänka sig att vi skulle klara oss med mindre utrymmen. Samarbetet med så många olika aktörer gör att det kan vara svårt att bedöma vilka åtgärder som behöver göras och vilka man kan undvika när det gäller underhållet av utrymmena när kostnaderna skall fördelas mellan flera. ☐

Matteus församling verkar i Matteuskyrkan och har inte del i andra utrymmen. Matteuskyrkan delar vi som tidigare nämnts med flera andra aktörer som administreras av samfälligheten. Dessutom ansvarar församlingen till en del för verksamheten i språkgemenskaperna (ryska och engelska). Vi har med andra ord utrymmen som är i flitig användning! Det är utmanande att få utrymmena att räcka till. ☐

När det gäller fastighetsstrategin ställer vi oss frågan om man i samfälligheten kunde ha satsat mera på fastigheter som skulle ge inkomster samtidigt som de erbjuder utrymmen? Församlingshemmet i Brunakärr är ett positivt exempel med hyresbostäder i anknytning till centret. ☐

Hur är det med penningplaceringarna? Är medlemsavgifterna vår enda ekonomiska lösning? Hur kunde man få in pengar på de fastigheter som samfälligheten äger? Det är bra att avstå från dyra utrymmen i köpcenter! ☐

Vi konstaterar att även om ekonomin minskar, minskar inte behovet av verksamhet. ☐

När det gäller fastigheterna är vi förvånade över planerna som går ut på att kostnader för reparationer och fasta

anskaffningar skall läggas på församlingarna. Vår uppfattning är att samfälligheten kommit till för att sköta fastigheterna och begravningsväsendet. Nu verkar det som om utgifterna och ansvaret åtminstone delvis kommer tillbaka till församlingen. □

Angående frågan om anskaffningar konstaterar församlingen att det är självklart att man jämför olika prisalternativ (t.ex. orglar), men att det också kräver konsultation av kyrkomusiker.

### 13. FASTIGHETS - OCH UTRYMMESSTRATEGI

Hur viktigt finner ni att konfirmandläger kan arrangeras i egna lägercenter? Kan man tänka sig att läger arrangeras på ständigt nya platser, eller har egna lägercenter ett egenvärde inom ramen för konfirmandarbetsprocessen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 58)

Lekholmen är specifikt viktigt som lägerområde för de svenskspråkiga helsingforsborna. Barn, konfirmander, hjälpledare, unga vuxna, "holmbor" och även vuxna och äldre, har i Lekholmen ett svenskt rum där man får träffas och fira mässa på trons och hjärtats språk som är modersmålet. Holmen är omistlig för svenskspråkiga helsingforsare. Platsen är viktig som Helsingfors "Taizè" för den svenskspråkiga befolkningen. □

Det egna utrymmets betydelse är stor. Det här ser vi t.ex. när folk skriver ut sig när de mot sin vilja måste byta församling i samband med att de byter boningsort. □

När det gäller mässor (och streaming) förstår man vikten av det lokala och egna kyrkorummet. Platsen kan vara lika betydelsefull när det gäller lägergårdar och annan verksamhet.

### 14. DIGITALISERINGSSTRATEGI

Man har närmat sig den digitala strategins mål från fyra perspektiv, och utifrån dem har man härlett tio digitala mål eller digitala bud. Saknas något väsentligt mål för digitaliseringen inom Helsingfors kyrkliga samfällighet när man ser det från de fyra fastställda perspektiven? Om så är fallet, vilket mål saknas och genom vilka åtgärder kunde man främja uppnåendet av målet? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 62–71)

Det talas om "enhetlig digital röst" för kyrkan. Det är ett bra mål, men inte kan det vara Helsingfors kyrkliga samfällighets röst - det måste ju vara på nationell nivå sådant koordineras. Kunde man samarbeta mera med Kyrkostyrelsen? Varför skall allt göras eget i Helsingfors? □

Tidtabellen när man talar om digitalstrategi måste vara nu, så snart det är möjligt. Och utvecklingen måste hela tiden gå framåt. En del digitala tjänster finns inte och måste därför utvecklas, men allting behöver inte skapas från början. □

Genom de möjligheter som digitaliseringen ger borde samfälligheten och församlingarna sluta printa material till alla olika möten. Detta är både en sparåtgärd och en ekologisk gärning. □

Våra digitala tjänster är nu allt annat än smidiga. Det känns ytterst svårt att tro på mål som handlar om att de digitala tjänsterna skall vara smidiga och användarvänliga efter att ha sett projektet kring begravningsportalen. Också systemet med nuvarande skriftskolanmälan är otympligt. För att inte utgifterna skall bli överstora anser vi att färdiga tjänster skall användas, det blir dyrt och osäkert att skapa eget! □

En orimligt stor del av församlingsarbetarnas arbetstid går nu åt till klumpiga och svårhanterliga tjänster som är i bruk. Men ett förnyande av dessa kräver inte att samfälligheten gör egna program. Det nämns att man skall försöka göra stadsborna delaktiga i den digitala utvecklingsprocessen. Vi anser att vi skall gå till de digitala tjänster där de redan är.

### 15. DIGITALISERINGSSTRATEGI

Är något av de uppställda målen sådant att det inte är nödvändigt eller kanske inte hör till denna strategiperiod (2021–2026)? Varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 62–71)

Det talas om "enhetlig digital röst" för kyrkan. Det är ett bra mål, men inte kan det vara Helsingfors kyrkliga samfällighets röst - det måste ju vara på nationell nivå sådant koordineras. Kunde man samarbeta mera med Kyrkostyrelsen? Varför skall allt göras eget i Helsingfors? □

Tidtabellen när man talar om digitalstrategi måste vara nu, så snart det är möjligt. Och utvecklingen måste hela tiden gå framåt. En del digitala tjänster finns inte och måste därför utvecklas, men allting behöver inte skapas från början. □

Genom de möjligheter som digitaliseringen ger borde samfälligheten och församlingarna sluta printa material till alla olika möten. Detta är både en sparåtgärd och en ekologisk gärning. □

Våra digitala tjänster är nu allt annat än smidiga. Det känns ytterst svårt att tro på mål som handlar om att de digitala tjänsterna skall vara smidiga och användarvänliga efter att ha sett projektet kring begravningsportalen. Också systemet med nuvarande skriftskolanmälan är otympligt. För att inte utgifterna skall bli överstora anser vi att färdiga tjänster skall användas, det blir dyrt och osäkert att skapa eget! □

En orimligt stor del av församlingsarbetarnas arbetstid går nu åt till klumpiga och svårhanterliga tjänster som är i bruk. Men ett förnyande av dessa kräver inte att samfälligheten gör egna program. Det nämns att man skall försöka göra stadsborna delaktiga i den digitala utvecklingsprocessen. Vi anser att vi skall gå till de digitala tjänster där de redan är.

## 16. DIGITALISERINGSSTRATEGI

För de tio digitala buden har man tillsammans med anställda och förtroendevalda utvecklat åtgärder, som har schemalagts på strategins tidsspann. Saknas ännu någon viktig åtgärd som kunde främja ett visst mål? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 62–71)

Det talas om "enhetlig digital röst" för kyrkan. Det är ett bra mål, men inte kan det vara Helsingfors kyrkliga samfällighets röst - det måste ju vara på nationell nivå sådant koordineras. Kunde man samarbeta mera med Kyrkostyrelsen? Varför skall allt göras eget i Helsingfors? □

Tidtabellen när man talar om digitalstrategi måste vara nu, så snart det är möjligt. Och utvecklingen måste hela tiden gå framåt. En del digitala tjänster finns inte och måste därför utvecklas, men allting behöver inte skapas från början. □

Genom de möjligheter som digitaliseringen ger borde samfälligheten och församlingarna sluta printa material till alla olika möten. Detta är både en sparåtgärd och en ekologisk gärning. □

Våra digitala tjänster är nu allt annat än smidiga. Det känns ytterst svårt att tro på mål som handlar om att de digitala tjänsterna skall vara smidiga och användarvänliga efter att ha sett projektet kring begravningsportalen. Också systemet med nuvarande skriftskolanmälan är otympligt. För att inte utgifterna skall bli överstora anser vi att färdiga tjänster skall användas, det blir dyrt och osäkert att skapa eget! □

En orimligt stor del av församlingsarbetarnas arbetstid går nu åt till klumpiga och svårhanterliga tjänster som är i bruk. Men ett förnyande av dessa kräver inte att samfälligheten gör egna program. Det nämns att man skall försöka göra stadsborna delaktiga i den digitala utvecklingsprocessen. Vi anser att vi skall gå till de digitala tjänster där de redan är.

## 17. ALLMÄNT

Vad mer vill ni lyfta fram i ert utlåtande?

Personalen har ytterligare några allmänna synpunkter kring "Modigt tillsammans"- processen. Väldigt mycket tid har gått åt för oerhört många människor i denna process, och vi är rädda för att de konkreta åtgärderna blir små. Om samfälligheten skall tjäna församlingarna borde förnyelsen egentligen komma från församlingarna och inte samfälligheten. Speciellt har små församlingar blivit extra drabbade igen då en och samma medarbetare i flera olika egenskaper blivit ombedd att kommentera processen. Att sen efter alla rundor ännu behandla hundratals sidor av bilagor för "en slutkommentar" känns belastande. Att få 400 sidor text och ha känslan av att man måste "kommentera nu och låt bli att klaga sen", känns ytterst jobbigt. □

Både personalen och församlingsrådet är oroad över de framtidsutsikter som processen målar upp. En livaktig verksamhet kräver resurser men också framtidstro och inspiration. Processen har inte lyckats uppmuntra till detta. Om människor deltar i verksamhet behövs pengar. Om en liten grupp människor intresserar sig för församlingen, behövs det inte särskilt mycket pengar i budgeten. Matteus församling vill tro på en framtid där prognosernas kurvor kan vända uppåt, inte gå brant neråt.

## 18. Remissinstans \*

Matteus församlingsråd

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

Vastaaja:

-

Vastaus:

14.10.2021, 10.04 - 14.10.2021, 18.06

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa "juustohöyläämistä" paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Merkittävää on sopeuttamisen määrä ja taso, ei se toteutuuko tämä porrastetusti vai "juustohöylä" -metodilla. Tämä vähentää seuraavan kymmenen vuoden aikana merkittävästi seurakunnan taloudellisia resursseja. Se antaa toisaalta periodeittain kolmen vuoden sopeuttamisajan, toisaalta se edellyttää keskimäärin 2,6% vähennysten tekemisen joka vuosi. Käytännössä tämä merkitsee Mikaelin seurakunnassa noin 65 000 euron vuosittaista vähentämistä. Kymmenen vuoden kuluessa tämä merkitsee kaikille seurakunnille ja keskusorganisaatiolle keskimäärin 25% leikkausta henkilöstössä, tiloissa ja toimintamäärärahoissa. Käytännössä tämä supistaa toimintaa hyvin paljon ja seurakunnat joutuvat keskittymään keskeisiin perustoimintoihin ja toiminnan laatu heikkenee. ☐ Jos nämä ovat vaihtoehdot, porrastettu toimintatapa on parempi. ☐

Mikaelin seurakunnassa olemme vähentäneet merkittävästi seurakunnan tiloja kuluneen viiden vuoden aikana. (Kaksi seurakuntakeskusta ja kaksi kerhotilaa.) ☐

Olemme varautuneet henkilöstön osalta palkka- ja sosiaalikulustannusten vähentämiseen mm. määräaikaisen virkojen ja työsuhteiden avulla. ☐

Olemme aloittaneet valmistelemaan yhteistyön ja selvitystyön tekemisen Vartiokylän seurakunnan seurakuntaneuvoston kanssa, joka tähtää rakenteellisesti isompaan yksikköön ja seurakuntien yhdistämiseen vuonna 2023. ☐

Onko vaihtoehtoratkaisuja? ☐

Jos seurakunnat ovat perusorganisaatio ja keskeiset toimijat kaupungissa, niiden työ pitää turvata, erityisesti kaikki lakisääteinen työ. Sopeuttamistoimet tulisi tällöin aloittaa ensin keskusorganisaatiosta ja yhteisestä seurakuntatyöstä. Niiden tehtävät eivät ole lakisääteistä työtä. Ne tulisi toteuttaa määrätietoisesti 2-3 vuoden aikana niin, että niiden taloudelliset kustannukset olisi enintään 30-35% kehyksestä. ☐

Seurakuntayhtymän on ymmärrettävä, että se on kokonaisuudessa palveluorganisaatio seurakuntia varten ja kirkollinen verkostotoimija pääkaupungissa, hiippakunnassa ja ev.lut. kirkossa. ☐

Samalla tulisi luopua taloudellisesti kalliista Kolmas linja 22 -kiinteistöstä ja hajauttaa jäljelle jäävät toimijat muihin seurakuntien tiloihin. Tämän jälkeen on helpompi asettaa sopeuttamistavoitteet seurakunnille ja katsoa, kuinka seurakuntien rakennetta tulee muuttaa, mitä tiloja tulee vähentää ja mitä toimintoja ja kuinka paljon seurakunnissa tulee tehostaa. ☐

Olemme pohtineet ja ehdottaneet kolmen seurakunnan yhdistämistä ja esittäneet sitä kyseisten seurakuntien seurakuntaneuvostolle. Tässä vaiheessa se ei toteudu, mutta tulevaisuuden kuvassa se muodostaisi riittävän ison rakenteen, joka helpottaisi toiminnan ja tilojen tehostamisessa ja sopeuttamisessa. ☐

Seurakuntien erilaisuus on syytä ottaa samalla huomioon. ☐

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Perusteet kokonaismäärärahan jaosta ovat oikean suuntaiset ja huomioivat kaupunkimme alueelliset ja sosiaaliset haasteet. Ehdotus on hyvä. ☐

Isossa kuvassa seurakuntien osuuden tulisi olla vähintään 65% kehyksestä, yhteisten toimintojen enintään 35%. Tuomiokirkkoseurakunnan erilliskorvauksen muodostumista tulee selkeyttää. ☐

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista

jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Kokonaismäärärahojen jako on perusrakenteeltaan hyvä ja siinä on huomioitu alueelliset haasteet ja painotukset. Kun jäsenmäärä osuus huomioidaan niin, että jäsenmäärän osuus on 65% ja asukkaiden osuus on 35%, tämä ehkäisee maahanmuuttajavaltaisten seurakuntien heikkoa asemaa talouden jaossa ja antaa lisäresursseja mm. maahanmuuttajatyön kehittämiseen. Siinä ei kuitenkaan ole huomioitu alueella asuvien maahanmuuttajien ja muuta kieltä kuin suomea ja ruotsia puhuvien määrää riittävästi suhteessa muihin asukkaisiin. Itä-helsingissä maahanmuuttajien määrä ja suhteellinen osuus kasvaa jatkuvasti ja vuosittain.

Olisi perusteltua ensin käydä seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön ja keskusyksikön sopeuttaminen ja vähentäminen 30-35% tasolle kokonaiskustannuksista. Tämän jälkeen olisi tarkoituksenmukaista tehdä keskusyksiköiden, seurakuntien sopeuttaminen.

Toiminnan määrän perusteella jaettava määräraha on myös perusteltua. Tämä kaipaa läpinäkyvän ja järkevän mittariston, jolla arvioidaan toiminnan vaikuttavuutta.

Rovastikunnallinen poolirahoitus on hyvä, mutta se kaipaa selkiyttämistä siitä, kuka kantaa vastuun sen käytöstä ja millä järjestelmällä se tullaan käyttämään rovastikunnalliseen työhön.

Rippikoulujen ja rippikoululaisten määrän huomioiminen määrärahojen tasauksessa on hyvä ja se korvaa rippikoulutyön kustannuksia niissä seurakunnissa, joissa menot ovat suuret.

Toimintatuottojen kartuttaminen on mielekästä ja tavoiteltavaa. Palvelujen tuotteistaminen tulee toteuttaa mahdollisimman ammattitaitoisesti, selkein ohjein ja nopeasti käytäntöön. On hyvä harkita, että esim. merkittävä testamentin lahjoitus on mahdollista kytkeä siihen, että seurakunta/seurakuntayhtymä on valmis huolehtimaan tarvittaessa hautajaisista ja hautapaikasta esim. 10-25 v ajan.

Koska seurakuntien käytössä olevat kiinteistöt ovat seurakuntayhtymän omaisuutta, Tuomiokirkon ja Tempeliahaukion kirkon turismitoiminta tulisi hoitaa ja organisoida seurakuntayhtymässä. Myös tästä toiminnasta saatava tuotto tulisi liittää kokonaisuuteen.

**4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Tilamäärärahasta luopuminen ja nykyistä tilamäärärahaa vastaavan määrärahan siirtyminen kokonaisuuteen näin, että se jaetaan yleisten määräraha-osaan sovellettavien perusteiden mukaan, vaikuttaa perustellulta ja kannateltavalta uudistukselta.

Haahtelan järjestelmän peruslähtökohdat ja sisältö pitää avata taloudesta vastaaville viranhaltijoille (kirkkoherrat) ja luottamushenkilöille (Yhteinen kirkkoneuvosto). Mihinkin ne keskeisistä osista perustuvat. Mihinkin perustuu kiinteistö- ja kirkon kustannusten jatkuva nousu?

**5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Helsingiläisiin liittyvissä teeseissä on hyvä muistaa, keitä varten Helsingin seurakunnan toiminta on eli alueen asukkaita ja seurakuntalaisia. Seurakuntaa ei ole ilman heitä.

Helsingiläisiä tulee kuulla ja antaa heidän vaikuttaa ja toteuttaa seurakuntien toimintaa. Tähän tulee luoda mahdollisuuksia ja luottaa mm. vapaaehtoisiin toimijoihin. Alueella asuvia tulee ottaa lisääntyvässä määrin mukaan erilaisiin työryhmiin ja toiminnan suunnitteluun. Vapaaehtoisuudesta on puhuttu pitkään. Silti seurakuntayhtymässä ja seurakunnissa työryhmyöskentelyt ja kehittäminen tapahtuu usein ilman seurakuntalaisia. Yhtenä kysymyksenä voisi myös olla voisiko helsinkiläinen saada palvelua mistä seurakunnasta vaan Helsingin alueella niin halutessaan.

Toiminnan ja palvelun tulisi toteutua laadukkaasti eri puolella Helsinkiä huomioiden kuitenkin alueelliset erot ja tarpeet painotuksissa. On hyvä, että seurakuntayhtymän työntekijät tulevat ja ovat tulleet lähemmäksi eri seurakuntia (mm. Varustamot). Seurakunnan perustoiminnan ei kuitenkaan tule kokonaisuudessaan keskittyä vain tietyille alueille, vaan toimintaa ja palvelua tulee olla saatavilla myös siellä missä ihmiset asuvat ja toimivat. On ikävää, että yhteiskunnassa yhä enemmän toiminnot keskitetään kauemmaksi asukkaista ja painotus siirtyy omatoimiseen netinvälityksellä tapahtuvaan palveluun. Tämä toki palvelee isoa osaa asukkaista, mutta ei kaikkia. Jos keskittymiä tulee, on syytä miettiä, miten toimintaa viedään tarvittaessa sieltä ulospäin sinne missä ihmiset



ovat. Haasteena palvelujen laadukkuuteen tuo osaltaan myös seurakuntien alueelliset erot resurssissa. Tätä tulisi työstää seurakuntayhtymässä mm. diakonian osalta rahoituksia mietittäessä. On kummallista, ettei Helsingissä diakoniassa ole mahdollisuutta huomioida resurssien jaossa sitä, että tietyillä alueilla näkyy selvästi heikompi sosioekonominen tilanne keskimääräistä enemmän kuin muualla Helsingissä. Tässä ei ilmeisesti edes tilastotiedoilla ole mitään merkitystä, kun mietitään priorisointia ja painopisteitä. □

Palvelut ja viestinnän Helsingin seurakunnissa tulee olla yksinkertaisesti löydettävissä, ihmisiä arvostavaa ja helppokäyttöistä. Kohtaamme ihmisiä elämän käännekohdissa. On merkityksellistä kuinka he kokevat saamansa palvelun. Se mikä on seurakunnan työntekijöille "vain yksi työtehtävä" on usein palvelua saavalle ainutkertainen tilanne heille tärkeässä /vaikeassa elämänvaiheessa. Tällä on vaikutusta seurakuntalaisen näkemykseen seurakunnasta. Tähän olisi hyvä olla pelisäännöt ja tarvittaessa koulutusta. Yhteistyön tietyn palvelun osalta tulisi pelata eri organisaatioiden välillä. Olisi myös hyvä pohtia voisiko palvelun saada ottamalla yhteyttä yhteen tahoon. Joissakin palveluissa ihmisen tulee olla yhteyksissä moneen eri tahoon saadakseen asiansa seurakunnassa hoidettua. □

Helsingiläisten huomioiminen ja seurakunnan toimiminen alueella on helpompaa ja vaikuttavampaa kun toimimme hyvässä yhteistyössä verkostoissa. Yhteistyöverkostoissa on hyvä miettiä, mikä on seurakuntayhtymän ja seurakuntien rooli verkostoissa ja miten eri verkostoissa toimiminen toisi lisäarvoa laajemmin seurakuntiin (viestintä). Kaikki eivät voi olla kaikissa mukana. □

Sisäisen yhteistyön teeseistä: □

Tässä keskeinen rooli on viestinnänkululla ja avoimella tiedotuksella/vuorovaikutuksella. Tämä mahdollistaa sen, että olemme tietoisia eri puolilla Helsinkiä tapahtuvista toiminnoista, osaamisesta ja se lisää ymmärrystämme toistemme ammattitaidosta. Kokeilut ovat tärkeitä, mutta vielä on paljon oppimista siinä, ettei kokeiluilta odoteta aina täydellistä onnistumista. Myös ns. "epäonnistunut" kokeilu voi tuoda tärkeää tietoa toimintaan. Täydellisyyteen pyrkiminen vie uskallusta kokeiluihin. □

Jotta helsingiläiset tulisivat palvelluksi samalla laadulla edellyttää se joitakin yhteisiä pelisääntöjä ja palvelulupausta Helsingin seurakunnissa. □

Kummatkin teesit ovat erittäin selkeitä ja kattavia. Niihin on helppo sitoutua. Miten saadaan kaikki allekirjoittamaan ne? □

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Seurakuntayhtymän tehtäviin kuuluu taloudesta vastaaminen - siitä ei kannattane edes keskustella. Kiinteistöasiat eivät millään onnistuisi yksittäisissä seurakunnissa. Pidämme tärkeänä, että perheneuvonta, sairaalasielunhoito ja oppilaitostyö ovat yhteisissä käsissä. Erityisdiakonia ja muut erityistoiminnot (esimerkiksi kuurojen ja kehitysvammaisten parissa tehtävä työ.) samoin. Olisi kuitenkin ensiarvoisen tärkeää, että kullakin yhteisellä työmuodolla olisi suora yhteys myös paikallisiin seurakuntiin. Seurakunnissa ei ole selvää, mikä on varustamojen rooli seurakuntaelämässä. Onko niistä tarkoitus tehdä esimerkiksi alueellisia keskuksia (rovastikunnallisia)? □ Yhteisen seurakuntatyön tulisi olla palvelukeskuksena seurakunnille. YSKÄn ja seurakuntien tulisi selkeästi tehdä työnjako ja panos-tuotosuhteen tulee parantua YSKÄn työssä. YSKÄssä tehtäisiin vain työ, jota tarvitaan yhteyksissä ulospäin ja yhdessä seurakuntien kanssa sovitut kaikkia seurakuntia koskevat toimet (hyvänä esimerkkinä. □

Työnjakoon kuuluu toki myös budjetointi. Yhteisten palveluiden osan budjetista ei tulisi olla yli 30-35%, etenkin nyt kun edessä ovat kireät ajat. □

Keskusrekisteri tietenkin pysyy, mutta senkin toiminnan tehostamiseen tulee kiinnittää huomiota. (esim. virkatodistusten saaminen kestää kohtuuttoman pitkään) □

Yhtymän tehtävänä on tukea seurakunnissa toteutettavaa työtä eikä päinvastoin. Toiminnoissa tulee huomioida tämä (seurakuntien ja seurakuntalaisten toiveet ja tarpeet). Joskus tuntuu, ettei tätä muisteta. □

Hallinto-osaston (yleis-, hankinta-, talous-, keskusrekisteri-, laki-, asiantuntijus- ja tietohallintapalvelut) ja henkilöstöosaston (henkilöstöpalvelut) asiantuntijuus tärkeää säilyttää yhteisissä palveluissa. Seurakunnassa hoidetaan osaa asioista harvoin/ei-rutiininomaisesti ja on tärkeää saada nopeasti vastaukset pieniinkin kysymyksiin ja varmisteluihin, jotta asiat saadaan hoidettua. Työt on jouduttu resurssisyydestä jakamaan muihin työtehtäviin, niitä hoidetaan yleensä useiden erilaisilla tehtävänkuvilla ja tehtävänimikkeillä työskentelevien työntekijöiden toimesta. Myös näihin liittyvät isot kokonaisuudet (kaikki em. palvelut) oltava riittävästi resursoitua. + kiinteistöosaston

palvelut samasta syystä. ☐

Yhteisen viestinnän palvelut ovat tarpeellisia ja tärkeitä. Seurakunnan viestintäresurssit nykyisellään eivät ole missään tapauksessa riittäviä. ☐

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Olisi hyvä tehdä näissäkin priorisointia siitä, mitkä ovat ensisijaisen tärkeitä ja mitkä toissijaisia. Toisaalta näistä osa on jo toteutuksen alla. ☐

Kun toimenpide ehdotuksia on paljon, niin olisi syytä miettiä näihin selkeät vastuutahot. ☐

Hieman epäilyttää, miten kaikki näistä toteutuvat ja tuleeko näihin käytetty aika hyödyttämään aidosti toimintaa. ☐

Resurssit vähenevät kuka lähtee näitä viemään eteenpäin, samalla pitäisi hoitaa myös perustehtävää. Mitä jätetään pois? Jotta aikaa jää kehittämiseen tulee ihan aluksi miettiä, mitä rajataan nykyisestä pois. Poisjättämiseen tarvitaan johdon tuki. ☐

**11. Johtavat periaatteet eri työaloille** ☐

Osalla työaloista on jo olemassa johtosäännöt ja periaatteita työlle. On hyvä kirjata, mitä laadullisesti taataan Helsingin laajuisesti. On asioita, joista voidaan tehdä yhteiset periaatteet Helsingin laajuisesti, mutta on myös tehtäviä, joissa tulee huomioida seurakuntien erilaiset resurssit ja toimintaympäristöt. ☐

Kuka/mikä foorumi tekee nämä? ☐

Kannatettava ajatus, mutta onko mahdollista toteuttaa, kun resurssointi poikkeaa seurakunnittain? Millä kokoonpanolla nämä laaditaan? ☐

**12. Jokaiselle työntekijälle 5–20 % rajat ylittäviin kehittämistehtäviin** ☐

Vartiokylän rovastikunnan diakoniatyössä tämä on jo useimmilla työntekijöillä toteutunut enemmän tai vähemmän.

On diakonian kehittämishankkeessa tehty raportti rovastikunnallisesta yhteistyöstä. ☐

On mahdollista toteuttaa aikataulussa. Vaatii kuitenkin johdon tuen ja sen, ettei osa seurakunnista (alueista) jää tässä altavastajiksi. ☐

**14. Nopean ilmiöihin reagoinnin toimintamalli** ☐

Näin tulisi olla, mutta miten? Nopea reagointi edellyttää sitä, että siihen on resurssia (nyt niitä vähennetään). Tähän (ilmiöihin tarttumiseen) tulee olla määriteltyä joidenkin henkilöiden työpanosta. ☐

Seurakuntatyössä monet asiat etenevät hallinnollisesti hitaasti- miten sitä saataisiin ketterämmäksi. ☐

Aikataulu ok. ☐

**15. Projekti- ja prosessijohtaminen ja yhteinen projektisalkku käyttöön kaikkialla** Toivottavasti projekteista (niiden hakemisista) ei tehdä työläämpiä ja seurakuntien työtä keskitetä enenevässä määrin projektityöksi ja rahoituksen alaisiksi. Projektihakemukset, rahoitukset, seuranta ja arviointi vaativat työpanosta seurakunnista. Kenen tehtäviin sitä lisätään ja mitä jätetään pois? Vai voisiko tämä kuulua yhtymän tehtäviin? ☐

Aikataulussa asiaa on mietitty yhtymän osalta, miten seurakunnissa? ☐

Mitä työaloja tämä tulee koskemaan? ☐

**17. Tuetaan seurakuntien profiloitumista alueellisella toiminnalla** ☐

Periaatteessa ok. Mutta miten silloin toteutuu se, että asukkaat voivat saada yhtä laadukasta palvelua eri puolilla Helsingiä? Osa helsinkiläisistä liikkuvat eri alueilla, mutta kaikki eivät. Liikkuuko silloin työvoima toisen seurakunnan alueelta toiselle, jos asia kuuluu heidän profiloitumiseensa? ☐

Huolena tässä profiloitumisen näkökulmasta se, että Itä-Helsingissä (Mikaelin seurakunnan alueella) korostuvat monet diakoniset asiat enemmän kuin muualla. ☐

**18. Kirkkoherranvirastojen uusi työmalli** ☐

Vaikea arvioida malleja ilman konkreettisia ehdotuksia. Pilotointi tärkeää. Tärkeää on, että seurakuntalainen tulee palvelluksi ☐

On perusteltua, että hallinto- ja henkilöstöosastoon (keskusrekisteri-, asiakirjahallinto-, talous-, tietohallinto- ja henkilöstöpalveluiden) liittyviä käytännön töitä hoidetaan seurakunnissa, mutta tarvittava asiantuntijuus, tukipalvelu ja yhteistyösuunnitelma rakennettava vahvaksi näissä kysymyksissä digitaalisuuskärjellä. ☐

**20. Alueviestijämalli käyttöön koko Helsinkiin** ☐

Alueviestijämalli toimii hyvin Itä-Helsingissä. Seurakunnan viestijä saa ammattitaitoisen työparin sekä kaivattua erityisosaamista seurakunnan viestintään. Tärkeää on, että alueviestijä on osa yhteisen viestinnän tiimiä, jolloin tiedon kulku seurakuntiin on esteetöntä, erityisesti viestintään käytettävien resurssien vähentyessä. ☐

**21. Henkilöstön osaaminen käyttöön entistä vahvemmin** ☐

Hyvä, varsinkin kielikysymysten osalta, mutta muutenkin. Vaati johdon tuen, jotta tätä voidaan hyödyntää. On myös

mietittävä, ettei tämä tule työllistämään joitakin työntekijöitä liikaa olemassa olevan työn lisäksi. Aikataulu ok.

22. Yhteinen vuosisuunnitelma yhteisille toimille

Hyvä, aikataulu ok.

8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Suunnittelussa lähdetään siitä, miten haluamme palvella helsinkiläisiä. Millaisia tehtäviä siihen liittyy, mitä osaamista se vaatii ja sen jälkeen mietitään kuka mitään tehtävää hoitaa. Ei lähdetä siitä että täytämme työntekijöiden kalentereita erilaisilla tehtävillä.

Ajatellaan laajemmin, ei mitä resursseja seurakunta tarvitsee, ennemmin mitä resursseja tarvitaan idän seurakunnissa/rovastikunnassa. Henkilökuntaa palkataan palvelemaan useampaa seurakuntaa. Työntekijät ovat yhteisiä resursseja.

Rovastikunnallisia osaamiskeskuksia ja työntekijöitä, diakonia, tiedotus, kv-työ ym.

Henkilöstön liikkuvuus, enemmän monialaista työskentelyä. Työn kierto.

Henkilöstörakenne on epätasapainossa, yhteisten palvelujen työntekijöitä on liikaa. Tulevaisuudessa työtä

suunnitellaan ja tehdään mahdollisimman paljon lähellä seurakuntalaisia ja seurakuntalaisten kanssa,

seurakunnissa. Yhtymän työntekijät jalkautuvat seurakuntiin määräraajoiksi, esim puolen vuoden jaksoissa.

Henkilöstökoulutuksen kehittämisessä ensimmäinen toimenpide on osaamisen kartoittaminen ja koulutuksen suuntaaminen sen mukaan mitä osaamista tarvitaan. Olemassa olevaa osaamista kierrätetään ja hyödynnetään laajasti. Työntekijä ymmärtää, että henkilöstökoulutus on seurakuntien pääomaa ja sitoutuu olemaan käytettävissä. Digiosaamisen kehittäminen on tärkeää, mutta seurakuntalaisten kasvokkain kohtaamisen merkitystä ei pidä unohtaa.

Aina kun mahdollista avoimet työpaikat laitetaan ensin sisäiseen hakuun.

Virkojen/toimien kelpoisuusehdoissa joustavuutta –tai muu soveltuva tutkinto.

9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Olemme kirkko, pidetään mielessä sen todellinen tehtävä ja suunnataan henkilöstörakennetta sen mukaan.

Skenaariomallit henkilöstön joustavaan sijoittumiseen:

skenaariomallit 2 ja 3 yhdistellen, arvioidaan mitä osaamista mihinkin työtehtäviin tarvitaan ja siihen valitaan sopivat työntekijät.

Luontainen poistuma toivottu asia, uusia työntekijöitä palkattaessa painottuu moniosaajuus, mietityttää mitä kaikkea työntekijän pitää osata.

10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Ehdotuksia on todella paljon, niitä varmasti vielä priorisoidaan ja keskitytään tärkeimpiin.

Aikataulu on tiukka. Aikataulutuksen hahmottaminen oli vaikeaa, aikajana helpottaisi kokonaisuuden näkemistä.

Tekstiä voisi tiivistää ja puhua maanläheisemmin.

11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

Seurakunnat ovat tilojen ja kiinteistöjen osalta hyvin erilaisessa ja eriarvoisessa asemassa. Jokaisen seurakunnan tilat tulee arvioida niiden sijainnin, neliöiden ja arvon mukaan. Jos tila on rakennettu paikkaan, jossa se ei tavoita asukkaita tai tilan käyttökapasiteetti on alle 30%, päätös tilasta luopumiseen tulee tehdä.

Tavoitetila on oikea: noin 25% neliöistä luopuminen on realistinen ja oikea. Noin miljoonan euron säästö seurakuntien talosta lupumisella tulee toteuttaa viimeistään viiden vuoden aikana.

Seurakuntien tilojen kohdalla on syytä huomioida, että seurakunnat päättävät, kuinka käyttävät rahansa tiloihin, henkilöstöön ja toimintaan.

12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

Seurakunnan tilan tulisi olla osa omaa kotiseutua ja lähiympäristöä. Jos keskeisistä kirkkorakennuksista luovutaan, kirkko ja seurakunta lakkaa olemasta ihmisten mielissä. Se vähentää näkyvyyttä. Seurakunnat tarvitsevat tilat, joihin kokoontutaan sunnuntaisin ja kirkollisina juhlapyhinä. Seurakuntien tilojen tulisi olla helposti saavutettavissa. Viikoittaiseen toimintaa käytettävät tilat voivat olla edullisia vuokratiloja ja lähellä kaupungin asukkaita. ☐  
Kiinteistösuunnitelmassa ei ole tarpeeksi selkeästi luettavissa millaisia tiloja on yhteisen seurakuntatyön hallinnassa ja mikä on suunnitelma niiden osalta. Honkalinnan osalta on tehtävä päätökset mahdollisimman pian. ☐  
Vaikka sosiaalinen media tavoittaa ihmiset nopeasti, ihmiset jaksaa olla vain digitalisessa maailmassa. Toisten ihmisten tapaamista, näkemistä ja kuulemista, sähköinen verkko ei täysin korvaa. Lisäksi digitaalinen tarjonta on oltava laadukasta, jotta ihmiset jaksavat olla niissä läsnä. ☐

13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Seurakunnat tarvitsevat vuokrattavien leirikeskusten ohella myös omia leirikeskuksia. Paikan tuttuus luo nuorten ja isosten leiritoiminnalle hyvän ympäristön. Niitä tarvitaan, sillä jatkuva tutustuminen uusiin paikkoihin on myös käyttäjille haastavaa. ☐  
Huonokuntoisia ja ongelmallisia paikkoja ei kannata pitää, eikä säilyttää. ☐  
Leirikeskusten määrässä on huomioitava kaikki leiritoiminta, jota toteutetaan lapsille, varhaisnuorille, perheille, diakoniset retket, isoskoulutukseen käytettävät retket, aikuisille. Soveltuvat paikat. ☐

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Digistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Tavoitteista ei puutu mitään, mutta meidän näkökulmastamme strategiasta puuttuu konkretiaa. Digikumppanuuden luominen muiden yhteisöjen kanssa on hyvä tavoite, joka voisi toteutua jo aiemminkin. Esimerkiksi Helsingin kaupungilla on vahva ja toimiva digiverkosto, johon on erittäin tärkeää luoda sujuva yhteys. Tähän mukaan hyppääminen olisi hyvin nopealla aikataululla toteutettavissa. Sujuvuuden ja saavutettavuuden lisäämiseksi yhtenä ehdottoman tärkeänä toimintana olisi chat-palvelun kehittäminen yhteistyössä seurakuntien ja yhtymän kanssa. Palveluchat voisi olla botti, mutta sitten siitä eteenpäin vastassa voisi olla oikea ihminen (esim. päivystävä pappi/diakoni). ☐

Helsingiläisten osallisuuden lisääminen on tärkeä painopiste, mutta strategiassa seurakuntalaiset ja helsinkiläiset jäävät hieman sivuun. Kaupunkilaisten osallistamisessa on tärkeä huomioida erityisesti vähäosaiset, ettei vain vahvisteta niiden ääntä, jotka jo muutenkin saavat sen kuuluviin. Toimiva palautejärjestelmä olisi hyvä alku kaupunkilaisten osallistamiselle. ☐

Työntekijöiden digiosaamisen tukemisessa on syytä olla jämäkkä, mutta myös lempeä. On varmasti todellista, mutta strategiakirjauksena erittäin ikävää, että puhutaan "vapaamatkustajista". Toimenpiteet ovat relevantteja, yhteistyö ja työn jakaminen hyvin tärkeää. Digivastaiset tai digiarat on kuitenkin helpompi saada mukaan ja motivoida, kun järjestelmät toimivat, eikä kaikkien täydy osata kaikkea. Esim. somen päivittämisessä voisi olla helpompi lähteä liikkeelle Instagramista kuin Facebookista tai nettisivuista. Pohdittaisiin paremmin, mikä olisi mielekästä kellekin. Luultavimmin isossa yhtymässä jokaiseen rooliin ja foorumiin kiinnostusta ja osaavia kuitenkin löytyisi. Näin resursseja hyödynnettäisiin järkevämmän kuin "pakottamalla" kaikki omaksumaan samoja. Digienkelit ja alueviestijät erinomaisia ideoita. Kun järjestelmät ovat käyttäjäystävällisiä ja loogisia, on myös teknologiavastustus vähäisempää. Valitettavasti aiemmat kirkon järjestelmät ja ohjelmat ovat turhaan luoneet/ylläpitäneet näitä pelkoja ja asenteita. ☐

Hyvät, toimivat järjestelmät edistävät kaikkia tavoitteita parhaiten ja niissä ei pidä hidastella tai säästää.

Järjestelmistä seurakunnan ja seurakuntalaisen näkökulmasta keskeisimpiä lienevät varausjärjestelmä, nettisivut ja chat. ☐

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Kaikki tavoitteet ovat tarpeellisia, jotkut niistä jopa myöhässä. Tavoitteet 65 ja 66 (digiposiitivisuus, omistajat) ovat jo hyvinkin ajankohtaisia, mutta joitakin tärkeitä hankkeita ei olla voitu toteuttaa, koska hankkeelle ei ole löytynyt omistajaa (kaste- ja vihkivaraukset). Omistajuuden määrittämisen pitää olla sujuvaa ja omistajuuteen pitää liittyä valtaa ja rahaa. Omistajan yhteys ruohonjuuritasolle ja jatkuva päivittäminen on todella tärkeää. Johtamiskoulutus omistajille tärkeää, otettava huomioon uusi johtamisjärjestelmä. ☐

Digiposiitivisuuden tukeminen on erityisesti johtamiskysymys, jossa johtajat on koulutettava näyttämään esimerkkiä niin, että muutkin uskaltavat kokeilla. Positiivisuus ruokkii positiivisuutta. Ja toimivat järjestelmät ruokkivat positiivisuutta. ☐

Tavoitteet 67-70 (yhtenäinen ääni, nykyaikainen, mobiili teknologia, ketteryys). Näitä odotetaan kovasti paikallisseurakunnassa. Nämä ovat paikallisseurakunnan näkökulmasta suurin hidaste kehitykselle, kun intoa edetä jo olisi. Esimerkiksi nettisivut olisi pitänyt saada kuntoon jo ajat sitten. ☐

Järjestelmien hankinnassa on syytä varoa, ettei hankita liian hienoa järjestelmää, jonka käyttöönotto vie liikaa resursseja (vrt. Apotti, Sisu). Tietojen liikkuminen seurakuntarajojen yli helpoksi (toimii nyt hyvin hautausvarauksissa). ☐

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Strategia-aikajänne on hyvä. Siinä on joitakin epäjohtonmukaisuuksia: ☐

Digiposiitivisuus on tavoitteena strategiakauden alussa, mutta toivottavasti sitä ei tarvitse ottaa tavoitteeksi enää uudestaan kauden lopussa. ☐

Myös yhteisen visuaalisen ilmeen selvityksessä on epäjohtonmukaisuutta. Olisi varmaankin hyvä selvittää tahtotila

ja käytännön valmius yhteiseen visuaaliseen ilmeeseen ensin (ei vuonna 2023) ennen kuin aletaan selvittää kuvaajaresurssin (2021) ja tuottajan (2021-2025) palkkaamista. Jos yhteinen visuaalinen ilme todella halutaan, sitä ei kannattane kysyä seurakunnilta liian tarkkaan. Mielipiteitä voi olla vaikea sovittaa yhteen ja yhtenäinen viesti ja brändi ovat liian tärkeitä asioita vesitettäväksi. ☐

17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Ei vastauksia

18. Lausunnon antaja \*

Mikaelin seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

Vastaaja:

-

Vastaus:

14.10.2021, 20.34 - 14.10.2021, 20.44

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Munkkiniemen seurakuntaneuvosto pitää tarpeellisena, että Helsingin seurakuntien toimintaedellytyksiä arvioidaan pitkällä tähtäimellä ja ryhdytään hyvissä ajoin toimenpiteisiin, joilla helsinkiläisten tarpeisiin vastataan jatkossakin. Ymmärrämme laskevien jäsenmäärien viiveellä tapahtuvan vaikutuksen yhtymän tuloihin ja sen aiheuttamat sopeuttamistarpeet. Näemme kuitenkin, että Rohkeasti yhdessä –raportin taloutta koskevat ehdotukset tarkoittavat seurakuntamme kohdalla, että sen toimintaedellytykset katoavat. Munkkiniemen seurakunta on yksi niistä seurakunnista, jotka ovat viimeisten kymmenen vuoden aikana menettäneet eniten määrärahoja jakoperusteiden muututtua. Sen seurauksena henkilöstöä on jouduttu supistamaan lähes puoleen entisestä. 8%:n leikkaus vuosina 2023, 2026 ja 2029 ajaisi seurakunnan talouden liian ahtaalle. ☐

Seurakunnalla ei ole merkittäviä säästöjä, minkä johdosta 8% suuruinen pysyvä määrärahaileikkaus vuoden varoitusajalla on käytännössä mahdotonta toteuttaa. Varsinaisen toimintarahansa osuus kokonaisbudjetista on sen verran pieni, että siihen ei voi kohdistaa merkittäviä leikkauksia. Toisesta kirkosta luopumisella olisi vain marginaalinen vaikutus seurakunnan talouteen, sillä kirkosta saadaan nykyisellään merkittävästi vuokratuottoja. Henkilöstön vähentäminen tuotannollisista ja taloudellisista syistä yhteistoimintamenettelyn avulla on tie, jonka mahdollisuutta ei ole vielä testattu yhdessäkään yhtymän seurakunnassa. ☐

Määrärahaileikkauksen suuruuden lisäksi seurakunta kyseenalaistaa myös kiireellisen aikataulun. Vuoden 2022 toimintasuunnitelma ja talousarvio on jo käsitelty eikä seurakunnalla ole lainkaan aikaa varautua isompaan vähennykseen budjetissa. ☐

Munkkiniemen seurakunnan saama osuus verotuloista on Pakilan jälkeen pienin seurakuntalaista kohden, vaikka kirkollisverotuotot jäsentä kohti ovat seurakuntamme alueella kaupungin suurimpia. Alueella kysytään aivan oikeutetusti, miksi seurakunnan taloutta joudutaan jatkuvasti supistamaan rajusti, vaikka jäsenmäärä ei ole toistaiseksi laskenut merkittävästi eivätkä verotulot ole pudonneet. ☐

Mikäli prosessissa pyritään toimintaedellytysten turvaamiseen, on siinä aidosti turvattava toimintaedellytykset seurakunnille, sillä niissä tehdään perustyö. On luotava kriteerit sille, mitkä ovat seurakunnan minimitoimintaedellytykset ja huolehdittava, että ne täyttyvät. Muutoin nykyisellään elinvoimaiset ja toimintakykyiset pienemmät seurakunnat on taloudellisten syiden vuoksi pakkoliitettävä toisiin seurakuntiin. Seurakuntaneuvosto arvioi, että säästöjen on kohdistuttava nykyistä suuremmalla osuudella yhteiseen työhön seurakuntien sijaan. Tarpeen vaatiessa myös kirkollisveroprosentin maltillisesta nostamisesta on kyettävä käymään keskustelua. ☐

**2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Ehdotuksessa seurakuntien saama osuus kirkollisverotuotoista on jopa supistunut ehdotetusta vuoteen 2030 mennessä (52,90% vuonna 2023 vs. 51,90% vuonna 2030). Pooli- ja projektirahat, joiden osuus kasvaa, eivät korvaa perusrahoituksen puutetta. Jotta seurakuntien elinvoimaisuus turvataan supistuvan talouden aikana, on kyettävä tarkastelemaan kriittisesti sitä, kuinka massiivista yhtymärakennetta Helsingissä tarvitaan. Ehdotamme, että jatkossa kirkollisverotuotot jaetaan yhtymän ja seurakuntien kesken suhteessa 35/65%.

**3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Seurakuntien välisen määrärahan jakoperusteiden muutos ei ole onnistunut. Alueella asuvien ihmisten määrän painoarvon kasvattaminen entisestään suhteessa jäsenmäärään kurjistaa jälleen sellaisten pienten seurakuntien asemaa, joissa jäsenmäärä on vielä korkea. Epäselväksi jää, millä tavalla suurempi kirkkoon kuulumattomien määrä alueella tuottaa taloudellista rasitetta seurakunnalle, niin että siihen tarvittaisiin lisärahoitusta. ☐

Vaikka helsinkiläisten tarpeet ja ei-jäsenten nykyistä parempi tavoittaminen ovatkin kannatettavia päämääriä, ei jakoperusteiden muuttaminen ole siihen oikeudenmukainen keino. Järjestelmä ei millään tavalla velvoita tai ohjaa jakoperusteiden muutoksesta hyötyneitä seurakuntia tavoittamaan saamallaan lisämäärärahalla juuri ei-jäseniä. Tähän tarkoitukseen toimivampi keino olisi projektiraha, jolla kannustetaan kehittämään tapoja kohdata ei-jäseniä ja jonka saadakseen olisi oltava selkeä suunnitelma ja raportointivelvollisuus. ☐

Määrärahan jakamisen on syytä olla perusteltua ja helsinkiläisten seurakuntien jäseniä on kohdeltava yhdenvertaisesti. ☐

**4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Ehdotuksessa sisäisten vuokrien uusiksi määräytymisperusteiksi on sekä kannatettavia että toimimattomia puolia. Kannatettavaa on läpinäkyvyyden lisääminen. On hyvä, että todelliset kustannukset selvitetään ja vuokran määräytymisen perusteet ovat läpinäkyviä. Kannatettavaa on myös se, että kiinteistöosaston kulut näkyvät omana kokonaisuutenaan. Ehdotuksen heikoin ja epäselvin osuus on investointien poistojen kohdentaminen. Mallinnus tiedossa olevista kirkkojen korjausten kustannuksista ja niiden vaikutuksista sisäisiin vuokriin puuttuu, minkä vuoksi kokonaiskuvaa on vaikea muodostaa. ☐

Käyttäjä maksaa –periaate kirkkojen korjauksien suhteen aiemman yhteisvastuullisuuden sijaan ei ole oikeudenmukainen ja tasapuolinen periaate. Yksittäiselle seurakunnalle kirkon korjauttaminen voi olla kohtuuton taloudellinen rasite, etenkin pienemmissä seurakunnissa, joissa poistojen osuus toimintakatteesta nousee kestävämmän suureksi. ☐

Seurakunnat eivät ole voineet valita tilojaan eikä sitä, mitä korjauksia ne tarvitsevat, kuinka laajasti ja millä aikataululla. Kirkosta ei voi luopua, etenkin lähioissa, joissa ei ole muita tiloja, joissa seurakunta voisi olla yhteiskäyttäjänä toisen toimijan kanssa. Jokainen seurakunta tarvitsee ainakin yhden monikäyttöisen toimitilan, jonka käytön on oltava taloudelliselta kannalta mahdollista. Sisäisten vuokrien osalta emme ole valmiita kannattamaan investointien poistojen kohdistamista seurakuntiin täysimääräisinä. Tarvitsemme tarkempia laskelmia arvioiduista korjauskuluista ja niiden vaikutuksista sisäisiin vuokriin, jotta kokonaisuuden toimivuutta ja vaikutuksia seurakuntiin olisi mahdollista arvioida. ☐

**5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 ”Yhteistyön teesit”)

Teesien ilmaisemat ajatukset ovat sinällään tavoiteltavia, mutta teesejä vaivaa paljouden lisäksi yleisluontoisuus ja



osin itsestäänselvyys ("kunnioitamme omaa ja toisen ammattitaitoa"). Tärkeänä teesinä seurakuntaneuvosto pitää palvelulupausta "saatamme asiakkaan, niin ulkoisen kuin sisäisen, määränpäähensä mahdollisimman pian", joskin resurssit teesin toteuttamiselle mietittyvät.

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Yhtymän tulee olla palveluiden tuottaja, jonka toimintaa ohjaavat seurakuntien tarpeet. Rohkeasti yhdessä –prosessin oli tarkoitus lähteä liikkeelle sen kartoittamisesta, mitä tehdään seurakunnissa ja mitä yhtymässä ja miten seurakuntien välinen tiiviimpi yhteistyö on mahdollista ilman seurakuntaliitoksia. Oleellisinta yhtymän ja seurakuntien välisen yhteistyön tarkastelussa olisi arvioida, mitkä ovat välttämättömiä tukipalveluita, joita yhtymän tulee tarjota seurakunnille, mikä on nykyisellään yhtymän tekemää hengellistä työtä, joka tulisi siirtää seurakuntiin, ja mistä yhtymän tehtävistä on mahdollista luopua. ☐

Seurakunnat tarvitsevat hallinnollisia ja hr-tukipalveluja, keskusrekisterin, hautaustoimen, kiinteistötoimen sekä viestinnän palveluja. Lisäksi on tiettyjä hengellisen työn koordinoitavien tehtävien, jotka on hyvä säilyttää yhtymässä. Esimerkiksi diakonian ja yhteiskunnallisen työn asiantuntijoiden tehtävää ja merkitystä neuvottelupöydissä arvostetaan, samoin vapaaehtoistyön koulutustukea seurakunnille. Yhteisen seurakuntatyön hengellinen työ on voitava sijoittaa pääosin seurakuntiin. Yhteisessä seurakuntatyössä tulee säilyttää vain ne selektiivitehtävät, joiden tehtävä määräytyy kaupungin yhteistyösopimusten perusteella, kuten sairaanhoitopalveluiden tai opetushallituksen iltapäiväkerhotoiminnan kanssa. Niidenkin osalta yhteistyön paikallisseurakuntien kanssa tulee olla nykyistä tiiviimpää. Esimerkiksi sairaalasielunhoidon osaaminen hyödyttäisi paikallisseurakuntaa hoitamaan paremmin alueellaan olevia erilaisia laitoksia vanhustenhoidossa sekä erilaisten kuntoutujien parissa. ☐

Karsimisen varaa on esimerkiksi päällekkäisessä hallinnossa, projekti-, kehittämis- ja koulutustehtävissä. Yhtymän työntekijämäärä on kasvanut muutamassa vuodessa huomattavasti, täysin epäsuhdassa seurakuntien läpikäymien säästötoimenpiteiden kanssa. Paikallisesti on syntynyt kokemus, että yhtymä on voimakkaasti ottanut itselleen ohjausvaltaa, kasvattanut tehtäväkenttäänsä ja palkannut resursseja myös ohi ja yli ydintehtävän. Samaa tahtia on kasvanut kokemus siitä, että yhtymässä tehty sinänsä ansiokas työ jää irralliseksi seurakunnista. Luottamushenkilöt kokevat haasteelliseksi ottaa kantaa yhtymän työn merkityksellisyyteen, koska yhtymän organisaatorakennetta ja siellä tehdyn työn kokonaisuutta ei ole avattu selkeästi. ☐

Yksi esimerkki epäselvyydestä yhteisen työn ja seurakuntien välillä on Varustamorakenne. Toiminta itsessään on hyvää, mutta alueellisesti epätasaisesti jakautunutta ja yhteys seurakuntien diakoniatyöhön jää epäselväksi. Ovatko Varustamot yhteistä vai seurakuntien työtä? Varustamorakenne on jo nykyisellään suuri eikä seurakunnilla tai luottamushenkilöillä ole siihen ohjausvaltaa. Miten Varustamorakenne palvelisi nykyistä paremmin paikallisseurakuntien diakoniatyötä? Varustamot eivät ole vastaus kaikkeen ihmisten hädän hoitamiseen. Yhteisöruokailut ovat tärkeitä ja ruokajakelut eivät myöskään palvele kaikkia hädässä olevia. Osalla ihmisiä on vaikea liikkua fyysisten tai taloudellisten haasteiden takia kauemmas kodistaan ja siksi diakonian lähipalvelut paikallisseurakuntatasolla ovat tärkeitä. Munkkiniemen toive oli nimenomaan monipaikkainen ja Varustamon työntekijöiden liikkuvuuteen perustuva lisäresurssi. ☐

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Emme pidä mahdollisena, että jokainen työntekijä osallistuisi kehittämistehtäviin 5-20% työajastaan, sillä monella jo oman perustehtävän tekeminen ns. työajalla on haastavaa. ☐

Kirkkoherranvirastojen uusi työmalli, joka olisi mahdollisimman yksinkertainen ja palvelisi myös iäkkäitä ihmisiä. Kannatamme mallia 2, jossa virtuaalitiimit tukisivat nykyistä virastorakennetta, jossa seurakunnassa pysyisi ainakin yksi seurakunta/hallinto/taloussihteeri. Palvelukeskusmallissa asiakas joutuisi hoitamaan asioita kaukana kodistaan, vaikka aukioajat kasvaisivatkin. ☐

8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Henkilöstösuunnitelma kokonaisuutena on tavoiteltava, seurakuntia ja henkilöstöä tukeva. Monilta osin tavoitteet ovat normaalia henkilöstöhallintoa, joihin pitäisi pyrkiä ilman Rohkeasti yhdessä –prosessiakin. ☐

Tähän asti yhtymän ja seurakuntien henkilöstöstrategia on perustunut ns. luonnolliseen poistumaan. Paikkoja on jätetty täyttämättä sitä mukaa, kun henkilöt ovat vaihtaneet työpaikkaa tai jääneet eläkkeelle. Tällöin henkilöstövähennyksiä ei ole tehty strategisesti seurakuntien tarpeiden mukaan. Rohkeasti yhdessä –prosessin säästötavoitteet tuntuvat edellyttävän massairtisanomisia. Tämä on kulttuurisesti merkittävä muutos. Yhtä lailla kulttuuriselta muutokselta vaikuttaa yhteisen henkilöstöpolitiikan kehittäminen seurakuntien linjausten tilalle. Kenellä jatkossa on ohjaus- ja toimivalta henkilöstöpolitiikassa? ☐

Munkkiniemen kaltaisissa pienissä seurakunnissa on jo kymmenen vuoden ajan sopeutettu kuuliaisesti ja voimakkaasti, talouskurista on pidetty kiinni ja etsitty luovia ja korvaavia ratkaisuja. Tämä muutostyö on vaatinut paljon resursseja sekä työntekijöiltä että johtamiselta. Tässä vaiheessa – myös uusien kiinteistö- ja henkilöstövähennysehdotusten paineessa – kaipaamme ennen kaikkea konkreettisia keinoja tukea työntekijöiden työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Tämä puoli ehdotuksista puuttuu. ☐

9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Ei vastauksia

10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMATOimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Monipaikkainen työ ja työnkierto on osoittautunut haastavaksi aiheeksi. Yksittäisille työntekijöille työnkierto voi tarjota kaivattua vaihtelua ja parhaimmillaan seurakuntakin hyötty työnkierron tuomista uusista näkökulmista. Toisaalta moni seurakunnan toiminta nojaa tuttuun työntekijään, joka on oleellinen osa yhteisöä, mihin halutaan kuulua. Luottamuksen ja omistajuuden rakentaminen on pitkäjänteistä työtä, jossa tarvitaan sitoutumista. Esimerkiksi säännöllisissä lasten ryhmissä työntekijä ei voi vaihtua kesken kaiken. Työnkiertoa kehitettäessä on tasapainoteltava jatkuvuuden ja joustavuuden välillä. ☐

Tavoitteista syntyy vaikutelma, että työnantaja vaatii työntekijöiltä suurta joustavuutta mutta toisaalta myös vahvaa sitoutumista ja pysyvyyttä. Arkikokemus on, että samaan aikaan hupenevien resurssien suuntaaminen perustehtävään ja uuden kehittämiseen luo voimakasta riittämättömyyden tunnetta ja heikentää työhyvinvointia. Tavoitteet näyttävät jossain määrin ristiriitaisina. Seurakuntien resurssit pyrkiä tavoitteisiin ovat hyvin erilaisia.

11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

Kiinteistöjen luokittelu on havainnollistava ehdotus. On selvää, että Helsingissä on useampia maamerkkikirkkoja, joista ei mitenkään voi luopua. Nämä ovat siinä määrin yhteistä omaisuutta, että on huolehdittava, etteivät niiden kustannukset kaadu ainoastaan sen seurakunnan harteille, jonka alueella kirkot sijaitsevat. ☐

Kauppakeskuksissa sijaitsevien tilojen osalta ei ole tarpeellista tehdä kategorista luopumispäätöstä. Nykyiset käytössä olevat tilat ovat keskenään hyvin erilaisia. Toiset toimivat ja tavoittavat ihmisiä paremmin kuin toiset. Olisi toivottavaa, että seurakunnilla säilyisi joustavuus tilojen kokeiluun ja toisaalta niistä luopumisiin tarpeiden mukaan. Kauppakeskusten ohella tai sijaan tulevaisuudessa seurakunnan läsnäolo saattaa ollaan tarpeen esimerkiksi tulevaisuuden sotekeskuksissa. ☐

Ajatus kirkkojen muuntamisesta monikäyttötiloiksi on erittäin kannatettavaa. Käytännössä monien kirkkojen kohdalla Museovirasto voi asettua esteeksi sille, että se olisi mahdollista. Ehdotuksissa ei myöskään ole mainittu, mistä varoista kirkkojen muuntaminen monikäyttötiloiksi rahoitetaan. ☐

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA**Mikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

Munkkiniemen kirkko on alustavalla listalla kohteista, joista ehdotetaan luovuttavaksi. Seurakuntaneuvosto pitää ehdotusta ongelmallisena sekä luopumiskriteereihin peilattuna että käyttäjien näkökulmasta. Munkkiniemen kirkon käyttöaste on korkea. Se palvelee Munkkiniemen seurakunnan lisäksi Petruksen seurakuntaa, yhteistyökumppanimme Kotiryhmäverkostoa sekä pian myös kansainvälistä seurakuntaa (IEC). Lisäksi kirkon tiloissa on jo vuosikymmeniä kokoontunut kaksi partiolippukuntaa. Jos kirkosta luovutaan, ei Munkkiniemessä ole muita tiloja, joita seurakunta voisi käyttää. Toimintojen lakkauttaminen osuisi eniten lapsiperheisiin ja vanhuksiin, joille matka seuraavalle kirkolle on liian pitkä sekä satoihin nuoriin aikuisiin, joita Kotiryhmäverkoston toiminta kokoa. Toimintoja ei ole mahdollista siirtää Munkkivuoren kirkkoon, jonka käyttöaste on jo korkea. ☐

Munkkiniemen kirkossa ei ole tiedossa merkittäviä korjaustarpeita, eikä siten myöskään investointitarpeita, seuraavan kymmenen vuoden sisällä. Aktiivisessa käytössä olevasta, hyväkuntoisesta kirkosta luopuminen tulisi myös olemaan Helsingin seurakuntayhtymälle mainehaitta, jolla tulee olemaan merkittäviä taloudellisia seurauksia. ☐

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA**Kuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Jo tällä hetkellä rippikoulut järjestetään vaihtuvissa paikoissa, mitä ei pidetä ongelmana. Yhtymän on hyvä säilyttää muutama oma leirikeskus, vaikka ne eivät kuitenkaan riitä kaikkien seurakuntien tarpeisiin. Tärkeää on varmistaa, että ulkopuolisilta leiripalveluja ostettaessa kustannukset eivät kohoa liian suuriksi, ja että leirikeskukset ovat riittävän lähellä pääkaupunkiseutua.

**14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Digistrategian tavoitetta on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Digistrategia on laaja kokonaisuus, joka tähtää saavutettavuuden parantamiseen. Tällä hetkellä digiratkaisujen palveluntarjoajien joukko on laaja ja sekalainen. Järjestelmät eivät kommunikoi keskenään ja ovat kalliita. Ohjelmia toivotaan uusittavaksi, mutta samalla esiintyy huolta, ovatko uudet ja kalliit ohjelmat oikeasti toimivampia. Palveluprosessien parantaminen uuden asiakkuudenhallintajärjestelmän avulla on tervetullutta. ☐

**15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ei vastauksia

**16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Seurakuntaneuvosto haluaa muistuttaa myös digisyrjäytymisen vaarasta. Kaikilla ei ole taloudellisia mahdollisuuksia hankkia älylaitteita tai datankäyttöoikeutta niihin, tai kykyä ottaa haltuun sähköisiä palveluita. Palveluiden saatavuus on turvattava kaikille. Digitaaliset työvälineet ja niihin tarvittavat laitteet ovat kustannuskysymyksinä erilaisia myös erikokoisissa seurakunnissa. ☐

Pitäisikö uusien, nykyisten ja entisten jäsenten tavoittamisen olla digi- ja viestintästrategian korkein lausuttu tavoite?

#### 17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Tällä hetkellä henkilöstöresurssit saattavat olla epätasapainossa yhdenkin seurakunnan sisällä, koska henkilöstöstrategia on perustunut luonnollisiin poistumiin. Niin ollen henkilöstövähennykset ovat saattaneet kohdistua vahvemmin tiettyyn työalaan, joka kärsii resurssipulasta, kun taas toinen työala saattaa olla jopa yliresursoitu. Nykyisellä seurakuntarakenteella tätä ei pystytä korjaamaan. Tarvitaan visiointia kokonaan uudesta mallista, joka tekisi mahdolliseksi tiettyjen työalojen resurssien jakamisen esimerkiksi rovastikuntien sisällä. □

Tärkeintä on varmistaa, että seurakunta elää ja toimii kaikkialla Helsingissä. Se voi edellyttää muutoksia seurakuntarakenteisiin, mutta helpoin ratkaisu ei aina ole paras ratkaisu. Rohkeasti yhdessä –prosessin ehdotukset tuntuvat ohjaavan pieniä seurakuntia hakeutumaan liitoksiin. Kahden naapuriseurakunnan yhdistyminen ei kuitenkaan välttämättä ole strategisesti järkevin päätös saati että se tuottaisi kaivattuja säästöjä.

Seurakuntarakenteiden muutosten tulee tapahtua strategisista ja toiminnallisista tarpeista lähtien, ei talouden pakottamana. Ohjaako meitä liikaa suuruuden ideologia? □

#### 18. Lausunnon antaja \*

Munkkiniemen seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

Vastaaja:

-

Vastaus:

15.10.2021, 16.48 - 15.10.2021, 16.59

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöylämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Oulunkylän seurakunnan seurakuntaneuvosto kiittää siitä, että talouden haasteet ja tulevaisuuden seurakuntanäky sekä näiden edellyttämät ratkaisut ja rakenteet otetaan vakavasti yhteiseen keskusteluun. Olemme mukana etsimässä ratkaisuja erityisesti helsinkiläisen näkökulmasta nousevaan kirkon uudistamiseen. Toimintaedellytysten turvaamisen tietopohja on tärkeää toimijoille Helsingissä. Tämän prosessin tavoite on hyvä. Sen sijaan prosessin toimenpiteet ovat lähteneet osin väärästä päästä. Prosessi olisi tullut aloittaa pohtimalla seurakuntayhtymän ja seurakuntien välistä suhdetta, työnjakoa sekä tähän liittyen konkreettisesti perussäännön uudistamista.

Oulunkylän seurakunnan näkemys on, että yhtymän ja seurakuntien välistä työnjakoa tulee muuttaa siten, että yhtymä on aidosti tukipalveluista vastaava organisaatio ja seurakunnat hoitavat helsinkiläisen hengellisen työn. Tiedostamme samalla, että muutos siirtää hengellinen työ yhtymästä seurakuntiin edellyttää nykyistä suurempia seurakuntatalouksia. Oulunkylän seurakunta esittääkin lausunnossaan rakenneratkaisua siten, että tavoitetila Helsingin ev.lut. seurakuntayhtymän seurakuntien määrälle on viisi (5) suomenkielistä seurakuntaa ja yksi (1) ruotsinkielisen seurakunta.

Osa erityistehtävistä on luonteva hoitaa delegoidusti yhdessä sovittujen mallien ja tehtävänjakojen mukaisesti. Osin keskitetysti, osin yhteistoiminnassa yhteisen seurakuntatyön ja seurakuntien kanssa. Näistä tehtävien päätösten ja sopimusten yhteydessä on myös tarkistettava yhtymän ja seurakuntien välistä rahanjakomallia siten, että se vastaa tehtävänjakoa, sekä johtamisjärjestelmää siten, että se palvelee työtä ja mahdollistaa seurakuntien omistajuuden työlle sekä siten, että päätöksenteko on läpinäkyvää ja nojautuu luottamushenkilörakenteeseen.

Oulunkylän seurakunta toteaa, että lapsivaikutusten arviointia ei ole kirjattuna Rohkeasti yhdessä – aineistoon. Lapsivaikutusten arviointi onkin otettava osaksi Rohkeassa yhdessä – valmistelua ja päätöksentekoa jo heti lausuntoja käsiteltäessä. Lapsivaikutusten arvioinnin tavoitteena on tarkastella päätöksenteko lapsen ja nuoren näkökulmasta, pyrkiä löytämään lasten ja nuorten hyvinvoinnin kannalta parhaita ratkaisuja, edistää ja vahvistaa lasten ja nuorten oikeuksia, osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia sekä toimia suunnittelun ja päätöksenteon apuvälineenä. Lapsiasian vaikutusten arvioinnin tavoitteet ovat siis monin tavoin yhtenevät Rohkeasti yhdessä – prosessin kanssa sekä nimenomaan kutsuu huomioimaan ja kutsumaan valmisteluun ja päätöksentekoon nykyiset nuoret seurakuntalaiset, jotka ovat keskeinen osa Rohkeasti yhdessä – päätösten tulevaisuutta. Rohkeasti yhdessä hankkeen ovat noteeranneen myös nuorisotahot, joista partiolaiset ovatkin lähestyneet yhteisellä kirjeellä helsinkiläisiä seurakuntia.

## KYSYMYS 1

Oulunkylän seurakunta katsoo, että porrastettu määrärahanleikkaus on joka vuotista juustohöylää parempi tapa leikata. On tärkeä huomata, että ilman strategisia valintoja, luopumista ja mahdollisuutta aidosti suunnata toimintaa säästöt seurakunnissa ajautuvat pakkojuustohöylämisiksi tai ennakoimattomiin pakkoratkaisuihin. Tätä emme halua.

Oulunkylän seurakunta etsii säästöjä ja tasapainoa niukkenevaan kehykseen (a) pitkän tähtäimen henkilöstösuunnittelulla, jonka keskeinen päämäärä on saada henkilömitoitus vastaamaan tiukentuvaa taloutta. Henkilöstöä vähennetään suunnitelmallisesti niin henkilöiden kuin henkilötyövuosien määrän osalta. Vuosien 2021-2025 välisellä muutosjaksolla hyödynnetään säästöjä tasapainottamaan muutosta; (b)

Tilaratkaisuilla, joilla saamme säästöjä tilakuluihin tai voimme pitää niitä ennallaan; (c) Strategisilla toiminnallisilla ratkaisulla, jolloin voimme saada säästöjä myös budjetin rahallisesti pienemmissä menoerissä. Keskeisimmät tasapainottavat elementit ovat henkilöstömenojen säästöt ja tilamenojen säästöt.

Oulunkylän seurakunnan tavoitteena on vähentää henkilöstöä hallitusti ja nk. luonnollisen poistuman kautta. On kuitenkin välttämätöntä nostaa lausunnossa esille myös mahdollinen tarve henkilöstön vähentämiseen irtisanomisten kautta, niin Oulunkylän seurakunnassa kuin laajemmin Helsingin seurakuntayhtymän seurakunnissa ja yhteisessä työssä, mikäli taloustilanteesta tapahtuu ennakoimattomia käänteitä huonompaan tai mikäli emme saa muutoin tehtyä rivakasti yhdessä oleellisia ratkaisuja menojen vähentämiseksi ja tulevaisuuden toimintaedellytysten varmistamiseksi.

Oulunkylän seurakunta katsoo, että suuremmat seurakunnat tarjoavat Helsingissä paremman mahdollisuuden varmistaa talouspohja ja toteuttaa helsinkiläisiä palvelevia toiminnallisia muutoksia ruohonjuuritasolla. Tämän vuoksi nostamme lausunnossa esille toiveen seurakuntarakenteen muutoksesta siten, että Helsingin seurakuntayhtymän muodostavat viisi (5) suomenkielistä seurakuntaa ja yksi (1) ruotsinkielinen seurakunta. Olemme valmiit neuvottelemaan rakenteen päivittämisestä muiden seurakuntien kanssa.

## 2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Kokonaismäärärahan jaon arviointi edellyttää tarkempaa tietoa siitä, mikä tulee olemaan yhtymän ja seurakuntien keskinäinen peruskirjaan kirjattu työnjako. Samalla prosessin edellyttämän luottamuksen rakentaminen vaatii tarkempaa tietoa kunkin yksikön nykyisestä tehtäväkentästä ja tehdyistä säästöistä. Tämä puolestaan on mahdollista seurakuntien ja yhtymän yksiköiden keskinäisellä yhtenäisen mallin mukaisella tietojen jaolla ja periaatekeskustelulla.

Kuten jo aiemmin todettu, Oulunkylän seurakuntaneuvosto katsoo, että kaikessa rahaan liittyvässä suunnittelussa on selkeästi ja läpinäkyvästi nostettava esille kaikki mahdolliset ratkaisumallit, myös henkilöstön irtisanomiset. Emme ajattele, että tämä on ensisijainen ratkaisumalli, mutta avoin ja realistinen mahdollisten vaihtoehtojen esille nostaminen vahvistaa luottamusta Rohkeasti yhdessä –prosessiin ja mahdollistaa eri yksiköiden osallisuuden.

## 3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Pidämme tärkeänä sekä koko alueen väestön huomioista sekä diakonisesta että alueen palvelunäkökulmasta. Toimintamme kohdistuu koko Helsinkiin, kaikkiin helsinkiläisiin ja meillä on myös lähetystehtävä alueellamme. Erityisesti diakonisen vastuun kantaminen on yhteinen tehtävämme Helsingissä.

Pidämme hienona konkreettista ratkaisua käyttää jakoperusteena kirkolle erityisen vaativaa kohderyhmää eli nuoria aikuisia ja nostaa erityispainotettua ikäluokkaa 18 vuodesta 29 vuoteen. Tutkimusten mukaan juuri tällä ikäkaudella on ratkaiseva merkitys kiinnittymisessä seurakuntaan ja kirkon jäsenyyteen. Ikäjakauman prosentit on laskettu kirkkoon kuuluvista, mutta strategisesti kauaskantoisempaa olisi ulottaa ikäkausien 0-29 prosentit alueen väestöön, jolloin tavoitettavaa ja tasa-arvoista kasvatustyötä, sekä todellisuuteen nähden oikein resursoitua verkostotyötä voidaan tuottaa tehokkaammin ja täyttää seurakunnan tehtävä yhteiskunnallisena kasvatustyön toimijana.

Voimme tyytyä edellä mainituin osin pohjaesitykseen, mikäli se katsotaan koko Helsingin kaupungin alueella oikeudenmukaiseksi ratkaisuksi.

Oulunkylän seurakunta ei sen sijaan kannata uusien hallinnon tasojen rakentamista, toisin sanoen emme kannata rovastikuntarahoituksen tuomista rahoitusmalliin. Rovastikuntarahoituksen ongelmana on se, ettei se ole hallinnollisesti läpinäkyvää tai luottamushenkilöiden ohjattavissa eikä sitä voida muutenkaan johtaa nykyisillä rakenteilla tehokkaasti tai tarkoituksenmukaisesti.

Rahoitusmalliin liittyvistä lisistä toteamme, että tuomiokirkkoseurakunnan erityislisät ovat perustellut sen erityisvastuiden ja –tehtävien vuoksi. Vieraskielisen työn katsomme toimivan sisällöllisesti ja taloudellisesti parhaiten, kun kieli- ja/ tai kulttuuripohjaiset jumalanpalvelusyhteisöt toimivat sovittujen seurakuntien yhteydessä. Tällöin ao. seurakunta saa korvamerkityn kustannukset kattavan lisäkorvauksen yhteisestä työstä.

Sisäinen hankehakujärjestelmä tulee olla mahdollisimman vähäistä. Sen tulee kohdistua perusteltuihin ja määrääkäisiin erillistarpeisiin, ei olla osa perustoiminnan rahoitusta tai tiukentuvan talouden paikkaamista. Rahanjakojärjestelmässä kyse on myös siitä, kuka päättää, mitä seurakunnissa tehdään ja mikä alueella on tärkeää. Esimerkiksi diakoniaprojektien osalta esimerkiksi valta valinnasta on siirtynyt seurakunnilta yhtymälle. Tämä ei ole läpinäkyvää toimintaa. Emme siis kannata järjestelmään sisällytettyjä tarveharkinnan elementtejä, vaan sama summa tulee siirtää seurakuntien rahoitukseen sovituin jakoperustein.

Rippikoulurahoituksen osalta toteamme, että mikäli peruseriaatteita, kuten subventoituja leirivuorokausia tai helsinkiläisen vapaata oikeutta valita rippikouluseurakuntansa tai yhteistä rippikoulumaksua muutetaan, tulee tällaiset päätökset tehdä seurakuntien kanssa yhdessä ja johdon tulee olla CRM-projektissa päätetyn rakenteen mukaisesti substanssijohtoryhmällä.

Oulunkylän seurakunta haluaa periaatteellisenä linjanaan todeta, että avoimet kirkot ovat tärkeitä hartauden harjoittamisen paikkoja. Sakraalitoiloihin pääsyliput ovat ongelmallisia eivätkä tue seurakuntalaisten hengellisyyttä alueella, joten päätökset näistä tulee tehdä yksilöidysti ja harkiten ja olla perusteltuja poikkeuksia (esim. Tempeliaukion kirkko).

**4. TOIMINTAEDELITYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Kannatamme tilavuokrajärjestelmää tehtäviä muutoksia ja avoimuutta ja läpinäkyvää vuokrajärjestelmää. Nyt esitetty suunta on oikea ja esitetyt toimenpiteet kannatettavia.

Toteamme kuitenkin myös, että nyt esitettävä malli, mm. muutokset poistojen osalta ja tämän mahdolliset talousseuraukset yksittäiselle seurakunnalle, ovat talousvaikutuksiltaan osin merkittäviä, osin vielä vain arvauksen varassa. Tarvitsemme päätöksenteon pohjaksi koe- ja lisälaskelmat yksittäisten seurakuntien osalta. Ilman laskelmia tätä ei voida ottaa käyttöön tällä aikataululla.

**5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Teesit ovat hyvät ja tavoiteltavat. Ne ovat kuitenkin riittämättömät vastaamaan seurakuntien ja yhteisten palveluiden välisen työnjaon keskeisiin kysymyksiin. Mitkä ovat työnjaon peruseriaatteet ja rakenteet, joista käytännön ratkaisut ja valinnat nousevat? Mistä lähtökohdista identiteettimme rakentuu? Missä tarvitaan linjakasta "palveluorganisaatiota", missä vaikuttamista, missä yhteisönrakentamista tai hyvinkin monenlaista läsnäoloa ja tavoitettavaa työtä? Missä puolestaan yhteistä keskitettyä asiantuntijatukea työlle, jota tehdään pääasiallisesti seurakunnissa? Onko toimija työntekijä, organisaatio vai seurakuntalainen?

Näemme teeseissä ajatusta palvelumuotoillusta asiakasorganisaatiosta. Haluamme kysyä, mitä sanalla palvelu tässä teologisesti tarkoittaa. Koska teesien muotoilu tuo ajatuksen siitä, että joku (työntekijä?) palvelee, on se kirkon itseymmärryksen kannalta ongelmallista.

Teesit ilmentävät kirkkokäsitystä, jossa kirkko työntekijöineen ja hallintoineen on palveluntuottajia ja helsinkiläiset sen asiakkaita. Tämä ei kuitenkaan sellaisenaan edusta Oulunkylän seurakuntaneuvoston käsitystä kirkosta. Emme halua, että seurakuntalaisista puhutaan pääsääntöisesti asiakkaina. Sanaa palvelu ja asiakas teesien kuvaamalla tavalla voidaan käyttää silloin, kun puhutaan prosesseista ja organisaatiosta, esimerkiksi työyhteisöorganisaatiosta tai selkeistä työ- ja palveluprosesseista esimerkiksi.

Tällainen ajattelu helpottaa analysoimaan esim. palvelupolkua ja on kannatettava. Tätä onkin jo tehty mm. palvelumuotoilun keinoin. Tällöin teesit tukevat työn kehittämistä ja niillä ei kuvata lähtökohtia seurakuntalaisten toiminnalle tai seurakunnan olemukselle. Teesien toinen ongelma, että ne eivät ratkaise työn jakautumisen ongelmia.

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Prosessina esitettyä palvelujen priorisointia ei voida tehdä ilman, että seurakunnat ensin päättävät perussäännöstä ja yhdessä hoidettavista tehtävistä. Yhteinen seurakuntatyö on olemassa ja hoidetaan niiden tehtävien osalta, joita seurakunnat ovat päättäneet antaa yhteisesti hoidettavaksi. Yhteisten palveluiden kaikessa priorisoinnissa seurakuntien ja niiden luottamushenkilöiden tulee voida demokraattisesti johtaa prosesseja.

Esitämme, että käytävän perussääntöuudistuksen yhteydessä käydään syvällisempi keskustelu siitä, mitä jätämme tekemättä ja mitä teemme yhdessä. Tarvitsemme tätä keskustelua pikaisesti ja oikeastaan työ olisi pitänyt aloittaa tästä.

Oulunkylän seurakuntaneuvoston mielestä toimenpide-ehdotuksia ei tule toteuttaa ehdotetusti, sillä ne vastaavat väärin kysymyksiin eivätkä pyri seurakuntayhtymän kannalta todelliseen muutokseen vaan säilyttämään rakenteen pääpiirteittäin samana. Tehtävänjako on siis ensin katsottava peruslähtökohtien, ei yksittäisten toimintojen kautta.

Säilytettäviä ja seurakunnalle tukea tuottavia keskuspalveluja ovat mm. hallinnolliset palvelut (työnteon alustat ja digijärjestelmien hankinta, ylläpito ja kehittäminen, taloushallinto), henkilöstöpalvelut, keskusrekisteripalvelut ja siihen liittyen helsinkiläisten asiakaspalvelu) sekä hautaustoimen, kiinteistötoimen ja viestinnän palvelut.

Toiminnan kehittämisen paikka ja omistajuus tulee säilyä siellä, missä ao. työtä tehdään.

Seurakuntayhtymän organisaatorakenteessa on selkeä puute, joka heijastuu seurakuntien toimintaan moninaisesti. Seurakuntien edustajilla ei ole seurakuntayhtymän päättävissä elimissä todellisuudessa mahdollisuutta toimia siinä määrin, että tarpeiden ja palvelujen korrelaatio tuottaisi paikallisseurakunnille parhaan tuloksen. Ohjausta ei voi tehdä myöskään vailla minkäänlaista päätösvaltaa toimiva kirkkoherrankokous. Näemme, että tulevaisuudessa kirkkoherrankokouksen roolin tulisi olla enemmän yhtymän palvelujen osalta ohjausryhmä. Esimerkiksi Vantaan seurakuntayhtymässä käytetty hallintomalli on rakennettu niin, että yhteisen seurakuntatyön johtaminen nousee selkeämmin seurakuntien tarpeesta.

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Haluamme keskustelua hyvän alueviestijämallin kehittämisestä niin, että mallin edut vahvistuvat sisällöllisesti ja volyymin kautta saavutamme viestintään uutta volyyymiä. Esitämme, että tämä toimenpide yhdistetään CRM-hankkeen johtoryhmärakenteeseen, koska näin voidaan tukea strategiatyön selkeä seurakuntalähtöisyys ja sen linkittyminen työn arkeen Helsingissä.

Pidämme sopimuksenvaraisen yhteistyön kehittämistä ongelmallisena demokraattisen johtamisen ja luottamushenkilöiden strategisen ohjauksen näkökulmasta. Tästä syystä olemme lausunnossa esittäneet muita ratkaisumalleja.

Näemme, että sinänsä prosessijohtamisen osaamisen lisäämiselle seurakunnissa ja kirkossa on todellista



tarvetta. Silti yhtymä projektimalli on näyttäytynyt nyt liian hallinnollisena ja byrokraattisena seurakuntatasolle. Tämä malli ei ratkaise juuri prosessijohtamisen ongelmaa.

Oulunkylän seurakuntaneuvosto katsoo, että hallintoa ja johtamista täytyy selkeyttää ja keventää, ei lisätä uusia hallintorakenteita. Aineistossa mainittu rovastikuntamalli lisää hallintoa, hallinnon tasoja ja on nykyisellään ehdotettuna epäselvä valtuutusten, vastuun ja seurannan näkökulmasta niin johtamisen kuin talouden osalta. Esimerkkinä voi käyttää varustamorakennetta. Näiden työlle on epäilemättä tarvetta ja perusajatus on hyvä. Varustamoja kehitettäessä on kuitenkin jäänyt epäselväksi niiden suhde alueella tehtävään seurakuntien diakoniatyöhön. Tämä on malliesimerkki siitä, kuinka on lähdetty ratkaisemaan ongelmia luomalla päällekkäinen rakenne. Missä tällainen päätös on tehty ja kuka siitä vastaa? Diakoniatyö ja sen kehittäminen on seurakunnan perustehtävä. Varustamojen henkilökunta on jo yhden keskikokoisen seurakunnan kokoinen, silti sen johtaminen ja hallinto ovat irrallaan luottamushenkilöiden ja paikallisten seurakuntien elämästä. Edellyttämme varustamorakenteen perkaamista.

Vieraskielisestä työstä: Oulunkylän seurakunta ei kannata yhden yksittäisen vieraskielisen seurakunnan perustamista. Tarvitsemme pikaisi ja aktiivisia toimia maahanmuuttajien kutsumiseen osaksi seurakuntaa useilla erilaisilla toimilla, mm. seurakuntien tilojen ja toimintakulttuurin ”avaamisella” siten, että toimintaan voi osallistua matalalla kynnyksellä ja vähäisemmälläkin suomen kielen taidolla. Tarvitsemme monikielistä viestintää ja työntekijöiden osaamisen vahvistamista. Lisäksi ja keskeisesti on syytä kehittää ja jatkaa yhteistyötä kieli- ja kulttuuripohjaisten jumalanpalvelusyhteisöjen kanssa sovittuna osana eri seurakuntien toimintaa. Tämä tulee olla osa yhteistä työtä ja näkyä näin myös seurakuntakohtaisessa kehysrahassa.

Koemme, että helsinkiläisen näkökulmasta palveluiden saatavuus ja asiallinen palvelutaso ei nykyisellä virastorakenteella ole mahdollista toteuttaa (toimenpide 18). Virastojen kaupunkitasolla sekava ja varsin pieni aukiolo sekä keskusrekisterin roolin vahvistuminen ja usein palveluiden tosiasiallinen siirtyminen jo nyt keskusrekisteriin, tuottavat suuria ongelmia helsinkiläisen seurakunnan jäsenen palveluprosessiin (tässä yhteydessä on syytä puhua nimenomaan palveluprosessista).

Oulunkylän seurakunta on valmis selvittämään sopimuksenvaraisesti mahdollisuutta vahvistaa virastopalveluja pikaisesti ja pilottimaisesti mm. tekemällä alueellista virastoyhteistyötä sekä pitkäjänteisesti etenkin nykyistä helpompaa, joustavampaa ja varmentaa digitaalista palvelua kehittämällä. Kannatamme selvitettäväksi malleja 2-4. Esitämme toimenpiteen 23 painopisteisiin liittyen yhteisen työn – sairaalasielunhoito, oppilaitustyö ja perheneuvonta – järjestämisessä nykyistä vahvempaa yhteistoimintaa seurakuntien kanssa. Mikäli nykyisen yhteinen hengellinen työ sijoitetaan kokonaisuudessaan seurakuntiin, edellyttää se muutosta nykyiseen seurakuntarakenteeseen ja nykyistä pienempää määrää seurakuntia.

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Henkilöstöosuus on yleisesti periaatteellisesti allekirjoitettavissa ja varsin tavoiteltava. Suunnitelma kaipaa kuitenkin konkretiaa ja realistista aikataulutusta. Tällaisenaan on vaikea nähdä, että tavoitteet saavutetaan aineistossa ilmaistulla tavalla ja aikataululla. Vuodelle 2023 kirjattu tavoiteasetanta ajoittuu ajanjaksoon, jolloin joudumme toteuttamaan oleellisia muutoksi henkilöstön määrässä ja samaten tehtävänkuvissa, mikäli 24% vähennys kehysmäärärahassa toteutuu.

Aineistossa viitataan, mutta ei suoraan todeta sitä, että henkilöstön vähentämistarve hyvinkin todennäköisesti voi edellyttää irtisanomisia. Nämä, kuten myös muut muutosprosessit edellyttävät niin hallinnollisia päätöksiä kuin yhteistoimintaa ja muita lakisäätteisiä ja henkilöstön työhyvinvointia edistäviä toimia, jotka kaikki vaativat oman aikansa ja aikataulunsa.

Lisäksi monet nyt käsittelyssä olevat muutosehdotukset edellyttävät koulutusta, osaamisen päivittämistä ja kokonaan uusien taitojen ja valmiuksien hankkimista yksittäisille työntekijöille ja työyhteisöille. Työn monipuolistamista ei pidä tehdä

niin, että työntekijän ydinosaamista ei enää arvosteta. ☐

Oulunkylän seurakuntaneuvosto katsoo, että henkilöstösuunnittelu on valmisteltava ja toteuttava siten, ☐  
että toimintaedellytykset turvataan, kuitenkin niin, että myös keskeiset toimintatarpeet turvataan. ☐

Kaikki henkilöstöön liittyvät toimenpiteet tulee olla realistisia, aikataulutettuja, avoimia, perusteltuja, laillisia ja ☐  
läpinäkyviä. On tarpeellista varmistaa riittävät resurssit ja tavoitella henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen ☐  
varmistamiseen kaikissa tilanteissa (49). ☐

Mikäli yhteisiin henkilöstöpoliittisiin linjauksiin mennään, on ohjaus- ja toimijarakenteen oltava nykyistä ☐  
selkeämpää. Kirkkoherroilla tulee olla henkilöstöpolitiikan selkeä johtotehtävä ja kirkkoherrankokouksessa ☐  
päätösvalta. Lisäksi seurakuntien luottamushenkilöiden tulee voida johtaa tätä prosessia strategisesti. ☐

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Kannatamme vahvasti toimenpidettä 27. Erityisesti hr-palveluiden osalta organisoitumisen mallin tulee olla ☐  
sellainen, että se palvelee tiivistä paikallisseurakuntaa.

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMATOimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Yksikään skenaarioista 1-3 mahdollista tulevaisuudessa tarvittavia muutoksia henkilöstörakenteeseen ja ☐  
henkilöstön toimintamahdollisuuksiin ja monipuolisen osaamisen kehittämiseen siten, että muutos ☐  
palvelee riittävällä tavalla seurakuntien toiminnallisia tarpeita. Oulunkylän seurakuntaneuvosto kannattaa ☐  
suurempia seurakuntatalouksia sekä monitasoista yhteistyötä yhtymän yhteisen työn kanssa. Koko ☐  
Helsingin tasolla on myös perusteltua kehittää yhteistä työtä mm. rippikoulutoiminnan osalta siten, että ☐  
osa toiminnasta tehdään kattavalla yhteistyöllä (mm. rippikoulusuunnittelu, -viestintä ja -rekrytointi), osin ☐  
toteutetaan hyvinkin paikallisesti.

**11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)**

Salkkujako on periaatteellisesti hyvä. Se on perusteltu tapa pohtia erilaisten kiinteistöjen roolia. On ☐  
kuitenkin isossa kuvassa huomioitava, että erityisesti tuomiokirkkoseurakunnan taloudellinen rasite isoista koko ☐  
valtakuntaa palvelevista kirkoista on niin mittava, että katsomme, että sovittu osa nk. ☐  
maamerkkikirkoista on syytä irrottaa muiden kiinteistöjen rahanjakopoolista erilleen. Samalla on syytä ☐  
todeta, että pitkällä tähtäimellä keskustan kirkkojen aiheuttama korjaustarve tulee koitumaan ☐  
taloudellisesti kestävämmäksi. Onkin tarpeen katsoa kirkot, jotka säilytetään ja myös se, onko jostakin ☐  
mahdollista luopua. Katsomme, että nyt on keskustelun ja päätösten aika myös keskusta-alueen kirkkojen ☐  
osalta. ☐

Strategian pohjana olevissa selvityksissä ei ole riittävällä tavalla huomioitu toiminnallisia tarpeita ja ☐  
seurakuntien strategisia tulevaisuudenratkaisuja. Myöskään kaupunkirakenteen kehittymistä ei ole kaikelta ☐  
osin huomioitu, vaan on lähdetty liikkeelle olemassa olevista tiloista. Tämä uhkaa johtaa siihen, että uudet ☐  
tai mittavat asuinalueet uhkaavat jäädä kokonaan ilman kirkollista tilaa kokoontua. ☐

Näemme riskiksi, että mikäli yllä esitettyjä ongelmia ei huomioida riittävällä tavalla, tekee kiinteistötoimisto ☐  
toiminnallisilla ratkaisuilla seurakuntien strategiset ratkaisut. Oulunkylän seurakuntaneuvosto noteeraa ☐  
kuitenkin ilolla, että paikalliset kuulemiset ja keskustelut ovat tulleet nyt syksyllä osaksi kiinteistö- ja ☐  
toimitilastrategian kehittämistä. Toteamme lopuksi, että kiinteistövähennyksissä tarvitaan ☐  
viestintäresursseja mahdollisten mainehaittojen minimoimiseksi.

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen**

siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

Oulunkylän seurakunta on luopunut merkittävästä määrästä omia ja vuokratiloja viime vuosina. Olemme myös valmiit katsomaan avoimesti erilaisia tulevaisuuden tilaratkaisuja. Oulunkylän alue tarvitsee kuitenkin monimuotoiset seurakuntatilat myös jatkossa. Nykyinen kirkko on kaupunkilaisten liikkumisen kannalta keskeisellä paikalla ja alueen väkimäärä kasvaa merkittävästi (arvio 6.000) tulevan 10 vuoden aikana.

Oulunkylän seurakunnan tilaratkaisut ja –strategia:

- Oulunkylän kirkko. Seurakuntaneuvosto tekee päätöksen Oulunkylän kirkon tukevaisuudesta 4/2022 mennessä. Päätöstä varten tarvitaan laskelmia tilatarpeista, kustannuksista ja uuden rahanjakomallin vaikutuksista. Kirkosta luopumista voi harkita edellyttäen, että kiinteistötoimisto tai tarvittava luottamuselin sitoutuu rakentamaan ja kehittämään Oulunkylän seurakuntaneuvoston hyväksymät korvaavat seurakunnalliset tilat. Nämä voivat olla neliömääräisesti nykyistä pienemmät ja olla osa esim. mahdollisen kaavamutoksen mahdollistamaa asuinkerrostaloa. Mainitut tilat pitävät sisällään muunneltavia monitoimitiloja: kappelisalin ja kahvila-/ juhlatilan, keittiön, yhdistettyjä pienryhmä-, keskustelu- ja työskentelytiloja.

- Oulunkylän vanha kirkko. Kirkon tulevaisuudesta päätetään suhteessa Oulunkylän kirkon tulevaisuuteen. Mikäli nykyisestä Oulunkylän kirkosta luovutaan ja on yksi vaihtoehto, että Oulunkylän vanha kirkko voisi toimia alueen ensisijaisena jumalanpalvelus- ja toimituskirkkona. Kirkkoon tehdään kevyet toiminnalliset muutokset, jotka mahdollistavat monipuolisemman ja laajemman käytön (penkit puutuoleiksi, esteettömyyden parantaminen). Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei lisäksi tarvita korvaavia seurakunnallisia toimintatiloja.

- Käpylän kirkko. Toiminta Käpylän kirkolla jatkuu. Kirkkoa profiloidaan ja toimintaa kehitetään entisestään.

- Maunulan kirkko. Maunulan kirkon käyttöasteesta käydään keskustelua Petruksen ja kiinteistötoimiston kanssa. Tarvittaessa tämänhetkistä 20 % käyttöastetta tarkistetaan yhteistyössä. Petruksen kanssa neuvotellaan yhteistoimintakäytännöt nelivuotisjaksoissa sekä tarkennetusti parivuotisjaksoina.

- Kakkonen. Kakkonen säilyy seurakunnan nuorten toiminnan keskuksena, mikäli esteettömyysratkaisut ja paloturvallisuussäädökset sen mahdollistavat. Koon puolesta Kakkonen mahdollistaa nykyistä tehokkaamman käytön, mikäli sisäilmaratkaisut sen mahdollistavat. Tällä hetkellä Kakkosta käyttää oman nuorisotoiminnan lisäksi partiolippukunta Kuksat. Kakkosta on mahdollista kehittää myös pienryhmien kokoontumistilana.

- Voudintie. Vesivahinkokorjaamisen jälkeen Voudintien tiloissa edellytetään kuntokartoitusta. Mikäli kunto mahdollistaa, tilassa toteutetaan pintaremontti ja tilaa käytetään ryhmä- ja juhlatilana. Tilan käyttöastetta ja toiminnallista tarvetta seurataan vuositasolla huomioiden Koskelaan asukasmäärän kasvu lähivuosina. Tarvittaessa tilasta luovutaan tällä vuosikymmenellä.

- Koskelan kutomokerho. Tilasta luovutaan seuraavalla kolmivuotiskaudella.

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA** Kuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Rippikoulut voivat toimia onnistuneesti myös vuokratiloissa. Vuokramallit ja leirikeskusjako täytyy jatkossa toteuttaa aiempaa pitkäjänteisemmin ja paremmin seurakuntia palvelevalla aikataululla. Omaan omistukseen jäävien leirikeskusten osalta kaksi huomiota: Leirikeskusten toiminnallisuutta tulee kehittää ja kapasiteettia lisätä (majoitus- ja kokoontumistilat) mahdollisuuksien mukaan. Tämä mahdollistaa tulevaisuudessa välttämättömän rippikoulutoiminnan kehittämisen ja myös keskittämisen. Omien

leirikeskusten ulosvuokrausta tulonsaantimallina tulee kehittää tavoitteellisesti ja ammattimaisesti.

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Digistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Digistrategia on toteutuessaan ansiokas suunnitelma. Palveluprosessien ja palvelupolkujen tunnistaminen on seurakunnille aivan olennaista ja se lisää helsinkiläisen mahdollisuuksia liittyä. Kokonaisuus on laaja ja kattaa asianhallintajärjestelmät, viestintäjärjestelmät ja asiakkuudenhallinnan, tähdäten saavutettavuuden parantumiseen. Viestinnän suurten linjojen näkökulmasta kriittinen taitekohta syntyy seurakuntiin jalkauttamisesta ja sitomisesta seurakuntatyön arkeen. Millaisella rakenteella tätä prosessia johdetaan ja mikä on minkäkin tahon vastuu ja valta tässä.

Pilotointi tulee toteuttaa kevyesti, aikataulussa ja kaikkia yhdistävillä prosesseilla (seurakuntavaalit/ kouluunsiunaaminen/ yms.).

Digistrategiassa on oleellista huomioida myös rajapinnat ja vapaaehtoisuuden lisääntyminen. Sisältöjen saatavuus ja päivittäminen sekä ohjelmien käytettävyys tulee olla mahdollista myös muilla, kuin virka/työsuhteessa olevilla.

Tarpeiden tulisi nousta seurakunnista ja projektien omistajuuden olla vahvasti seurakunnissa. Pidämme siksi erittäin tärkeänä sen operatiivisen johtamisen mallin toteuttamista, josta CRM-prosessin yhteydessä on päätetty.

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ei vastauksia

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Digiratkaisujen palveluntarjoajien joukko on laaja ja sekalainen. Järjestelmät eivät kommunikoi keskenään riittävällä toiminnallisella tavalla. Järjestelmäratkaisuja kehittämällä on mahdollisuus saada parempi toiminnallisuus, helpompi käytettävyys sekä taloudellisesti edullisempi kokonaisuusmalli. On etsittävä kokonaisvaltaisempia palveluita, johon suuntaan tuleva CRM toivottavasti viekin. Pidämme CRM-ratkaisun onnistumista tämän kokonaisuuden kannalta merkittävimpänä ja kannustamme tämän asian pikaiseen edistämiseen. Juuri tämänkaltaisessa toiminnassa yhtymä toimii keskeisenä yhteistyörakenteena ja mahdollistaa laadukkaan järjestelmähankinnan yhdessä.

17. YLEISTÄ Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Oulunkylän seurakunnan seurakuntaneuvosto kiittää siitä, että talouden haasteet ja tulevaisuuden seurakuntanäky sekä näiden edellyttämät ratkaisut ja rakenteet otetaan vakavasti yhteiseen keskusteluun. Olemme mukana etsimässä ratkaisuja erityisesti helsinkiläisen näkökulmasta nousevaan kirkon uudistamiseen. Toimintaedellytysten turvaamisen tietopohja on tärkeää toimijoille Helsingissä. Tämän prosessin tavoite on hyvä. Sen sijaan prosessin toimenpiteet ovat lähteneet osin väärästä päästä. Prosessi olisi tullut aloittaa pohtimalla seurakuntayhtymän ja seurakuntien välistä suhdetta, työnjakoa sekä tähän liittyen konkreettisesti perussäännön uudistamista.

Oulunkylän seurakunnan näkemys on, että yhtymän ja seurakuntien välistä työnjakoa tulee muuttaa siten, että yhtymä on aidosti tukipalveluista vastaava organisaatio ja seurakunnat hoitavat helsinkiläisen hengellisen työn. Tiedostamme samalla, että muutos siirtää hengellinen työ yhtymästä seurakuntiin edellyttäen nykyistä suurempia seurakuntatalouksia. Oulunkylän seurakunta esittääkin lausunnossaan rakenneratkaisua siten, että tavoitetila Helsingin ev.lut. seurakuntayhtymän seurakuntien määrälle on viisi (5) suomenkielistä seurakuntaa ja yksi (1) ruotsinkielisen seurakunta.

Osa erityistehtävistä on luonteva hoitaa delegoidusti yhdessä sovittujen mallien ja tehtävänjakojen mukaisesti. Osin keskitetysti, osin yhteistoiminnassa yhteisen seurakuntatyön ja seurakuntien kanssa. Näistä tehtävien päätösten ja sopimusten yhteydessä on myös tarkistettava yhtymän ja seurakuntien välistä rahanjakomallia siten, että se vastaa tehtävänjakoa, sekä johtamisjärjestelmää siten, että se palvelee työtä ja mahdollistaa seurakuntien omistajuuden työlle sekä siten, että päätöksenteko on läpinäkyvää ja nojautuu luottamushenkilörakenteeseen.

Oulunkylän seurakunta toteaa, että lapsivaikutusten arviointia ei ole kirjattuna Rohkeasti yhdessä –aineistoon. Lapsivaikutusten arviointi onkin otettava osaksi Rohkeassa yhdessä – valmistelua ja päätöksentekoa jo heti lausuntoja käsiteltäessä. Lapsivaikutusten arvioinnin tavoitteena on tarkastella parhaita ratkaisuja, edistää ja vahvistaa lasten ja nuorten oikeuksia, osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia sekä toimia suunnittelun ja päätöksenteon apuvälineenä. Lapsiasian vaikutusten arvioinnin tavoitteet ovat siis monin tavoin yhtenevät Rohkeasti yhdessä –prosessin kanssa sekä nimenomaan kutsuu huomioimaan ja kutsumaan valmisteluun ja päätöksentekoon nykyiset nuoret seurakuntalaiset, jotka ovat keskeinen osa Rohkeasti yhdessä –päätösten tulevaisuutta. Rohkeasti yhdessä hankkeen ovat noteeranneen myös nuorisotahot, joista partiolaiset ovatkin lähestyneet yhteisellä kirjeellä helsinkiläisiä seurakuntia.

18. Lausunnon antaja \*

Oulunkylän seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

15.10.2021, 07.40 - 15.10.2021, 08.54

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahalikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Pidämme rakenteellisten muutosten toteutusaikataulua järkevänä, vaikka työntekijät ovat ilmaisseet huolensa kireästä aikataulusta. Vuotuinen toimintamäärärahan leikkaaminen porrastetusti on mahdollista kymmenen vuoden jaksossa. Seurakunnan toiminnan sopeuttaminen muutokseen on viisiosainen: (1) mahdollisena tilaratkaisuna ovat nuorisotalosta luopuminen 2022 ja Redin Sillasta 9/2023, (2) seurakunta on tarvittaessa valmis muuttamaan seurakuntakotinsa toisen salikerroksen (yläsali) ja mahdollisesti toimistotiloja seurakuntayhtymän työtiloiksi jo vuoden 2023 alussa osana mahdollista yhteisten toimintojen hajautusta; samalla kirkkotilan käyttöä tehostetaan, (3) henkilöstöä vähennetään eläköitymisten (kappalainen 2025, diakoni 2026, seurakuntapastori 2028) ja mahdollisten toisiin tehtäviin siirtymisten yhteydessä, (4) tehostamme varainhankintaa vuokraamalla tilojamme esimerkiksi pääsykoekursseihin, (5) arvioimme, mikä on hyvä palvelu, mutta ei meille täysin välttämätön: iltapäiväkerhojen tulevaisuus arvioidaan 2026 mennessä; musiikkikoulun tulevaisuus 2023-2026; partion toiminta jatkuu entisellään ainakin vuoteen 2026 saakka. □

Olemme valmiita selvittämään, syntyisikö säästöjä, jos esimerkiksi suntuot olisivat seurakuntayhtymän työntekijöitä, joiden työpaikkana olisi Paavalin seurakunta. Henkilöstön vähentyessä työtiloja supistetaan entisestään sisäisten vuokrien vähentämiseksi ja suositaan mahdollisuuksien mukaan etätyötä.

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Ehdotus kokonaismäärärahan jaosta on onnistunut. Aikataulut on hyvä. Kannamme työntekijöiden kanssa huolta siitä, jakautuvatko leikkaukset oikeudenmukaisesti yhtymän ja paikallisyksiköiden välillä. Kannatamme poolimäärärahan käyttöä, koska se mahdollistaa strategiset ratkaisut ja projektit esimerkiksi diakoniassa.

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Olemme tyytyväisiä määrärahojen jakoperusteisiin huomioiden nimenomaan alueiden väestörakenne. Ikäpainotus on perusteltu.

4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Aikataulut on realistinen. On tärkeää, että sakraalituloja ei tarvitse enää eritellä sisäisten vuokrien määräytymisperusteena. Yhdymme näkemykseen, että sisäisen vuokran tulee perustua todellisiin kuluihin eikä kirjanpidollisiin sisäisiin siirtoihin. Kysymyksiä herättää kuitenkin se, että tilojen kunto voi vaihdella seurakuntakohtaisesti paljonkin: joutuvatko seurakunnat kovin eriarvoiseen asemaan käyttötalouden menoissa. Mittavimpiin korjauksiin tulisi edelleen olla varaus yhteisessä budjetissa.

5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Tärkeimmät teesit ovat: Tuomme helsinkiläiset keskiöön. Kuuntelemme heitä ja annamme kuulemamme muuttaa toimintaamme ja viestintäämme; Olemme hyvä yhteistyökumppani ja hyödynnämme verkostoja. Helsinkiläisille annettu palvelulupaus muutetaan kahdesta päivästä kahdeksi arkipäiväksi, jolloin heihin otetaan yhteys.

6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Operatiivinen toiminta tehdään edelleen pääasiassa seurakunnissa. Päällekkäisyyksiä on pystyttävä purkamaan, koska taloudelliset resurssit vähenevät. Alueviestintämallia voisi toteuttaa laajemminkin työn kehittämisessä (asiantuntijuus ja alueen erityispiirteet tulevat paremmin huomioiduksi ja säästyy resursseja). Esimerkiksi oppilaitostyöhön voisi soveltaa samaa mallia. Paikallisyksiköiden henkilöstö- ja tilaresurssien vähetessä on tarkoituksenmukaista yhdistää diakoniaa varustamoihin ja tehdä yhdessä diakoniaprojekteja toisten seurakuntien ja varustamojen kanssa. Seurakuntayhtymän jokin yksikkö voi olla mahdollistajana ja rikastuttajana paikallisyksikön operatiivisessa työssä, esimerkkinä perheneuvonnan tuominen seurakuntiin ja työnohjauksen järjestäminen tähän. Tukipalvelut, lakisääteiset rekisteripalvelut ja hautapalvelut tulee säilyttää yhteisissä palveluissa. Vapaaehtoistyö ja diakonia erityistyömuodot (kuten kehitysvammaistyö ja mielenterveysyö) edellyttävät edelleen asiantuntijoita ja koordinoitua seurakuntayhtymässä.

7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

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

8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Henkilöstökulujen vähentämisessä ei edelleenkään oteta huomioon henkilöstön liikkumista yli seurakuntarajojen säästöjen aikaansaamiseksi. Henkilöstön väheneminen edellyttää pitkän tähtäimen suunnitelmia ja seurantaa. Uusien henkilöiden rekrytointiin on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota (vrt kohta 25). Mikään muutos ei ole mahdollinen, jos henkilökuntaa ei osallisteta ja muutosjohtamiseen ei valmenneta esihenkilöitä. Henkilöstön moniosaamisen kehittäminen on olennaista muutoksessa. Myös YT-menettely osana henkilöstösuunnitelmaa on otettava käyttöön.

9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Strategialähtöisen henkilöstösuunnitelman onnistumista tukevat parhaiten: 24 (Henkilöstöprosessien kuvaaminen ja kehittäminen), 25 (Rekrytointiprosessin kehittäminen ja henkilöstöosaston tuki rekrytoinnissa), 26 (Yhteisen

työnantajapoliittisen linjan varmistaminen keskeisissä HR-prosesseissa), 31 (Laaditaan uusi henkilöstö- ja osaamisstrategia, joka kytkeytyy YKV:n jatkuvan strategian prosessiin), 33 (Moniosaamisen vahvistaminen), 35 (Lähiesimiesten johtamiskoulutustasoa nostetaan), 38 (Tuetaan muutosjohtamista, systeemistä ja valmentavaa sekä oppimista ja onnistumista tukevaa johtamista. Kehitetään monipaikkaisen ja moniammatillisen työn johtamisosaamista), 45 (Laaditaan henkilöstöstrategia, jossa tehdään henkilöstöpoliittisia valintoja).

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset:** Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Toimenpide-ehdotuksien toteutus on aloitettava välittömästi ja samalla huolehdittava henkilöstöstä erityisen hyvin. Aikataulu on mahdollista toteuttaa, kun kaikki yksiköt sitoutuvat siihen. Vapaaehtoisten rekrytointiin ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Suunnitelmaa on edelleen työstetty hyvin työntekijäkeskeisestä näkökulmasta.

**11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)**

Säästötavoite on hyvä ja keskeisessä roolissa koko säästötavoitteen saavuttamisessa. Tulisi miettiä yhteistä strategiaa siihen, miten kirkkoja voitaisiin muuttaa monitoimitiloiksi (kommunikointi museoviraston suuntaan). Tilasäästöjen kohdalla on huolehdittava, että nuorille on riittävästi kokoontumistiloja keskustan alueella (LAVA).

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)**

Koronapandemia (ja digitalisaatio) on osoittanut etätönn mahdollisuuden ja merkityksen; työ- ja toimitilojen käyttöä on arvioitava tarkemmin. Kirkkotilojen muuntaminen monikäyttötiloiksi haastaa vanhentuneen tekniikan. Soittimissa on kiinnitettävä huomiota laatuun ja käyttöikään eikä pelkästään kustannussäästöihin. Esimerkiksi urut ja flyygeli ovat pitkäikäisiä soittimia verrattuna sähköisiin soittimiin. Toimintojen siirtäminen seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin edellyttää tarkan aikataulutuksen ja riittävän ajan varaamisen muutostöihin. Muutoksesta on tiedotettava ajoissa työntekijöille. Tilojen yhteiskäyttö lisää myös yhteistoimintaa seurakuntien ja alueen toimijoiden välillä.

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)**

Merkittävä osa leirikeskuksista voidaan myydä. Nuorten mielestä leirejä voi pitää eri paikoissa. Rippikouluprosessin kannalta tärkeintä on sisältö ja yhteys nuoriin. Jos leirikeskuksien omistamista jatketaan, Helsingin seurakunnilla voisi olla yksi suomenkielinen ja yksi ruotsinkielinen leirikeskus. Yhtymän taholta tarvitaan kustannuslaskelmia leirikeskusten kuluista.

**14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)**

Digistrategia näyttää oikein hyvältä. Ainut näkökulma, jota voisi nostaa selkeämmin esille, on eri ikäpolvien osallistaminen digitalisaatioon ja heidän perehdyttämisenä uuteen tekniikkaan (63).

**15. DIGITALISAATIOSTRATEGIAOnko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)**

Kymmenen digikäskyä on hyvä pohja digistrategian toteuttamiseen.



16. DIGITALISAATIOSTRATEGIAKymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Kirkon ääni on yhteinen ja tunnistettava (67) on hyvä tavoite tulevaisuudessa, mutta paljon on vielä tehtävää. Seurakuntien tulisi olla entistä enemmän mukana sosiaalisessa mediassa ja kehittää pandemian myötä luotuja toimintatapoja. Digistrategiaa tarkastellaan verkon palveluiden näkökulmasta, mutta toiminnan tuottaminen sosiaalisessa mediassa puuttuu.

17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Lapsivaikutusten arviointiin on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota.

18. Lausunnon antaja \*

Paavalin seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

**Vastaaja:**

-

**Vastaus:**

15.10.2021, 10.25 - 15.10.2021, 10.37

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahalikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Pakilan seurakunnan saama määräraha yhteisestä potista on seurakuntayhtymän pienin. Lisäksi Rohkeasti yhdessä -prosessi sisältää ehdotuksen, että osuus määrärahoista pieninisi entisestään. ☐

Pakilan seurakunta on tilanteessa, jossa toimintakustannuksia ei ole mahdollista leikata omilla päätöksillä. Olemme luopuneet kaikista muista tiloista paitsi Hyvän Paimenen kirkosta. ☐

Olemme useita kertoja keskustelleet kiinteistötoimiston kanssa siitä, että osa kirkon tiloista vuokrattaisiin ulos, jotta sisäiset vuokratulot voisivat olla pienemmät. Tätä ratkaisua on selvitetty kustannusten laskemisen vuoksi, vaikka toiminnan kannalta seurakunnalla ei olekaan tarvetta ulosvuokraamiseen. Kirkon tilat ovat tehokkaasti käytössä. Vuokrausasia ei ole kuitenkaan edennyt keskusteluja pidemmälle. Seurakunta katsoo, että asian vieminen eteenpäin on kiinteistötoimiston vastuulla. ☐

☐

Seurakuntamme työntekijämäärä ei juuri vähene luonnollisen poistuman kautta. Lisäksi seurakunnan on pakko hoitaa lakisääteiset tehtävänsä, joissa yhtenä suuren resurssin tarvitsevana on rippikoulut, joita Pakilan seurakunnassa on vuosittain 8-10 ryhmää. Siksi vapautuviin työpaikkoihin on useissa tapauksissa tarve valita uusi työntekijä. ☐

Seurakunnan henkilökuntaa on supistettu niin paljon kuin mahdollista ja määräaikaista työ- ja virkasuhteita on käytössä vain hyvin poikkeuksellisesti esimerkiksi rippikoulutyössä. Rippikouluja seurakunta ei pysty toteuttamaan ilman määräaikaista kesätyöntekijöitä, joten näitä määräaikaissuusia ei voi jättää tulevinakaan vuosina täyttämättä. ☐

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Ehdotus määrärahojen jaosta on täysin epäonnistunut. Siinä ei miltään osin perustella sitä, miksi rahaa halutaan siirtää korkean kirkkoon kuulumisen asteen alueilta niille alueille, joissa kirkkoon kuulumisen aste on selvästi matalampi. ☐

Pakilan seurakunta on alueellaan hoitanut hyvin suhteitaan paikallisiin toimijoihin. Meillä on kiinteät yhteydet kouluihin, joissa vierailaan säännöllisesti. Lisäksi Pakilan seurakunta toimii aktiivisesti yhteistyössä alueen yhdistysten kanssa. Seurakunnalla on vuosien perinteet yhdistysten taloudellisessa avustamisessa. Sitä haluttaisiin tulevaisuudessa vahvistaa. ☐

Rahanjaossa pitäisi huomioida se, että seurakunnallisen toiminnan painopiste (rippikoulut, toimitukset, kokoava toiminta ym.) painottuvat alueille, joissa kirkkoon kuulumisen aste on korkea. Jos seurakunnan lapsikerhoon on tulijoita, sen järjestämiseen pitää olla varaa. Jos rippikouluihin on tulijoita, pitää olla työntekijöitä sen toteuttamiseen. ☐

Pakilan seurakunnan ikäjakaumassa painottuu lapset ja nuoret. Lapsi- ja nuorisotyö tarvitsee työntekijäresurssia vastuu- ja turvallisuuskysymysten vuoksi. Pakilan seurakunnassa lapsi- ja nuorisotyö tarvitsisi työntekijäresurssia

tällä hetkellä enemmän kuin määrärahat antavat myöden. Määrärahojen jakoperusteissa onkin epäonnistuttu myös siinä, että lapsivaikutusten arviointi on sivuutettu. Pakilan seurakunnassa lapsivaikutukset tulevat olemaan hyvin suuret ja kauaskantoiset, jos määrärahojen jako menisi ehdotuksen mukaisesti. ☐

Seurakuntaneuvosto ei kannata rovastikunnallista poolirahoitusta. Se on toteutukseltaan ongelmallinen sikäli, että se luo jälleen yhden uuden hallinnollisen ja vallankäytön tason (kirkkoherrat, varapuheenjohtajat ja yhteinen kirkkoneuvosto) jo ennestään monitasoiseen rakenteeseen. Lisäksi aiemmat kokemukset erilaisista poteista ja sponsseista eivät rohkaise tähän. ☐

**3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Ehdotus ei ole lainkaan oikeudenmukainen. ☐

Seurakuntayhtymän verokertymän keskiarvo on 250 €/jäsen/vuosi. Nykyisessä muodossa Pakilan seurakunnan saama osuus on 117 €/jäsen. Jos painotuksia muutetaan ehdotetulla tavalla. Osuutemme kirkollisverotuloista laskee noin 110 €/jäsen. Omat laskelmamme poikkeavat esitetyistä laskelmista. Arviomme on, että muutoksen jälkeen seurakunnallemme tuleva jako-osuus on esitettyä pienempi. ☐

Pakilan seurakuntaneuvosto esittääkin, lähtökohtana pitäisi olla, että jokaisen seurakunnan alueelta kerätyistä kirkollisverorahoista seurakunta saa käyttöönsä vähintään puolet. Yhtenä vaihtoehtona voisi myös olla se, että seurakuntien määrärahaajaossa tavoitteeksi otettaisiin saman suuruinen euromäärä / jäsen. Entä jos kehysten leikkaaminen etenisikin siten, että muut seurakunnat laskeutuvat ensin Pakilan tasalle ja sen jälkeen jatketaan yhdessä tasatahtia? ☐

Määrärahojen jakoperusteista olisi pitänyt olla tarkemmat tulevaisuuslaskelmat, joissa näkyisi seurakunnittain kehysten muodostuminen esitetyn ehdotuksen mukaisesti. Vaikutusten arviointi tulevaan on ollut puutteellisten laskelmien vuoksi vaikeaa. Roihuvuoren seurakunnan kirkkoherra Timo-Pekka Kaskisen tekemät laskelmat (liite 1, liite nähtävissä seurakunnan omassa lausunnossa seurakunnan verkkosivuilla), osoittavat miten määrärahat esityksen mukaan muodostuisivat tulevina vuosina Pakilan seurakunnassa. Liitteen laskelmat osoittavat sen, miten pienemmällä jäsenprosentilla oleva seurakunta saisi kehukseensä huomattavasti enemmän rahaa kuin isommalla jäsenprosentilla oleva seurakunta (Pakila). ☐

Ehdotettu malli aiheuttaisi Pakilan seurakunnan pakotetusti hakemaan tulevaisuudessa seurakuntarakennemuutosta, koska kehys supistuu niin rajusti. Seurakuntaneuvosto ei tätä kehitystä halua tukea. ☐

Alueeltamme kerättävä todellinen verokertymä on merkittävästi keskiarvoa suurempi. Pakilan seurakunta on alue, jossa on paljon hävittävää. Jos seurakuntamme jäsenmäärä laskee lähelle Helsingin yleistä keskiarvoa menetykset verokertymässä ovat selvästi keskiarvoja suurempia. Siksi osa-alueiden etu on myös kokonaisuuden etu. ☐

Jos alueella asuvien määrä vaikuttaa enenevässä määrin rahanjaossa, vaikuttaa se korkea jäsenprosenttisten seurakuntien määrärahoihin rankasti. Jos määrärahanjaossa painotetaan alueella asuvien määrää, tulisi tästä rahaosuudesta tehdä raportit käytöstä ja niistä projekteista, joihin rahoja on käytetty. Tätä osuutta ei tulisi käyttää seurakunnan perustehtävien hoitamiseen. Pakilan seurakuntaneuvosto ei kannata sitä, että alueella asuvia painotetaan yhä enemmän esitetyssä määrärahajakomallissa.

**4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Sisäisten vuokrien muodostuminen on läpinäkymätön. Seurakunta ei näe ja hahmota, mitkä sen tiloista syntyvät todelliset kustannukset ovat. Vuokrat eivät myöskään miltään osin perustu todellisiin toteutuneisiin kustannuksiin. Samankokoisten ja samanikäisten tilojen vuokrat ovat hyvin erisuuruisia Helsingin seurakunnissa. ☐

Kiinteistöjä koskeva laskentatoimi tulisi järjestää siten, että vuokrat vastaisivat tarkemmin tiloista syntyviä todellisia

kustannuksia pitkällä aikavälillä. ☐

#### 5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Teesit ovat sinänsä tavoiteltavia, mutta pysyvät abstraktilla ja yleisluontoisella tasolla. Ne eivät ratkaise todellisia ongelmia. ☐

Seurakuntaneuvosto näkee teeseissä ristiriitaisuutta paitsi teologian, myös talouden ja toiminnan näkökulmista. Ne ilmentävät kirkkokäsitystä, jossa kirkko työntekijöineen ja hallintoineen on palveluntuottaja ja helsinkiläiset sen asiakkaita. Seurakuntalaisia tarvitaan siinä toimintojen ja tuotteiden kuluttajiksi, joille palkatut työntekijät luottamushenkilöiden tuella niitä tuottavat. Tämä ei vastaa Uuden testamentin käsitystä kirkosta Kristuksen ruumiina, jossa kaikki ovat toisiaan varten ja tarvitsevat toisiaan. Kirkko ei voi olla uskontopalveluiden työntekijävetoinen tuottaja, joka parhaansa mukaan konseptoi palveluitaan houkutteleviksi. Kirkossa ei voi olla meitä ja heitä. ☐

Toinen ristiriita liittyy siihen, että samalla kun merkittäviä leikkauksia tehdään henkilöstöön, tavoitteet ohjaavat kehittämään seurakuntia entistä työntekijäkeskeisemmiksi palveluntuottajiksi. Yhtälö on mahdoton ratkaistavaksi.

#### 6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nykymuodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Säilytettäviä ja seurakunnalle tukea tuottavia keskuspalveluja ovat hallinnolliset palvelut, kuten it-järjestelmät eli työnteon alustat, järjestelmien ylläpito ja kehittäminen, henkilöstö-resursointi, viestintä, keskusrekisteripalvelut sekä hautaustoimen, kiinteistötoimen palvelut. ☐

Seurakuntaneuvoston näkemyksen mukaan yhteisen seurakuntatyön työ tulisi siirtää hengellisen työn osalta pääosin seurakuntiin, sillä nykyisessä muodossaan seurakuntien itsenäiset työalat ja toimijat eivät hyödy palveluista riittävästi. ☐

#### 7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Pakilan seurakuntaneuvoston mielestä toimenpide-ehdotuksia ei tule toteuttaa ehdotetusti. Ehdotukset vastaavat väärin kysymyksiin eivätkä pyri seurakuntayhtymän kannalta todelliseen muutokseen vaan säilyttämään rakenteen pääpiirteittäin samana. ☐

Seurakuntaneuvosto ehdottaa selkeää rahanjakosuhdetta seurakuntayhtymän ja seurakuntien välille. Jos hengellinen työ palautettaisiin tehtäväksi pääsääntöisesti seurakunnissa, rahanjakosuhte voisi olla 65% seurakunnille ja 35% seurakuntayhtymälle. ☐

#### 8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Pakilan seurakunnan toiminta muuttuu mahdottomaksi, jos henkilöstöä pitää vähentää. Seurakunnan on vaikeaa hoitaa seurakunnan työtä, jos toimintakatetta on leikattava ehdotetulla tavalla.

#### 9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n

## ehdotuksiin nrot 24-49)

Yhteisten palveluiden hallinnollinen ja juridinen tuki ovat seurakunnille tärkeää. Tukipalveluja tulee kehittää ja niiden pitää tukea seurakuntia vahvemmin tulevaisuudessa, jotta esimerkiksi henkilöstösuunnittelussa voisi seurakunnat toimia ketterämmin ja myös siten, että työn resursointi olisi samansuuntaista ja samanlaajuista eri seurakunnissa. Ja että sieltä saatavan tuen avulla työn tekeminen seurakuntarajojen yli ja mahdollinen työnkierto voisi olla mahdollista. ☐

Yhteiset mallit ja tuki ovat välttämätöntä työn uudelleenjärjestämisessä. Henkilöstösuunnittelussa erityisen hyödyllistä olisi mallit, joilla seurakunnat voisivat määritellä työntekijöiden määrää ja tarpeellisuutta tulevaisuudessa ja näiden mallien avulla seurakuntien henkilöstösuunnittelu voisi olla samansuuntaista kaikissa seurakunnissa. ☐

## 10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Seurakunnan työn painottaminen seurakuntiin ja sen kautta myös rahanjakosuhteen muuttaminen enemmän seurakuntiin painottuneemmaksi antaisi enemmän mahdollisuuksia seurakunnalliseen työhön. Sen kautta myös työkierto ja erilaiset työntekijäpoolit voisivat olla paremmin mahdollisia. Myös sisäisen haun organisoiminen olisi tärkeää tulevaisuudessa, unohtamatta sitä, että tulevaisuudessa on tärkeää saada seurakuntiin myös uusia työntekijöitä ja siksi uudet rekrytoinnit pitää olla jatkossakin mahdollisia.

## 11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

Pakilan seurakunta ei ehdotuksen mukaan joudu luopumaan tiloista, koska seurakunnalla on jäljellä enää vain yksi tila. ☐

Tilojen monimuotoisuus ja se, että tilat soveltuvat monenlaiseen toimintaan pitää huomioida kaikkien seurakuntien kohdalla. Pitää muistaa, että monimuotoisuuden lisääminen vaatii taloudellisia satsauksia. ☐

Tulevaisuuden kannalta tilojen tuottavuutta pitää lisätä ja siihen pitää luoda yhteiset periaatteet seurakunnille. ☐

Vaikka Pakilan seurakunnalla ei ole muita tiloja kuin Hyvän Paimenen kirkko, herättää kiinteistö- ja toimitilastrategia kysymyksen siitä, miksi tilojen luopumisessa halutaan luopua uudenaikaisista ja innovoivista tilankäytöistä (kauppakeskuksissa olevat tilat)? Eikö tilojen voida katsoa palvelevan kaikkia helsinkiläisiä? ☐

## 12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

Kaikkien seurakuntien käytössä tulee olla perustoimintaedellytysten mukaiset tilat. Tilat pitää olla myös monenlaiseen toimintaan sopivia ja muunneltavissa erilaisiin tilanteisiin.

13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Leirikeskusten määrää tulee vähentää ja ostopalveluiden osuutta lisätä. Ostopalvelusopimuksissa pitää huomioida jatkuvuus, jotta rippikouluja voidaan järjestää samoissa paikoissa ja saada siten toimiva yhteistyö ostopalvelupaikkojen kanssa. ☐

Omien leirikeskusten osalta ulosvuokraukseen tulee panostaa ja kiinteistötoimiston aktiivisesti markkinoida yritysten ja yhteisöjen käyttöön muotoiltuja paketteja. Jos ulosvuokrausta halutaan tehdä, pitää leirikeskukset olla fasiliteeteiltaan houkuttelevat ja nykyaikaiset. ☐

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Nyt nähtävillä olleessa versiossa Pakilan seurakuntaneuvosto toteaa digitaidot rinnastettavan liki lukutaidon kaltaiseksi osaamiseksi. Näin ei kuitenkaan ole, vaan elämänkaaren eri vaiheissa verkossa ollaan hyvin eri tavoin. Tämä tulee ottaa huomioon laadittaessa lopullista digistrategiaa. ☐

Seurakuntayhtymän digitalisaation tavoitteesta puuttuu strateginen tavoite, joka kohdistuu digisyrjäytymisen ehkäisemiseen. Digisyrjäytyminen – kun ihmisellä ei ole pääsyä internetiin tai toimintavalmiuksia tai toimintakykyä käyttää internetiä/erilaisia digitaalisia palveluita – voi pahimmillaan vaarantaa yksilön perusoikeuksia, eikä Kirkko Helsingissä varmastikaan halua olla edistämässä tätä kehitystä. ☐

Erityisesti Digistrategian painopisteessä 1. Helsingiläisten osallisuuden edistäminen kirkon toiminnassa tulee selkeästi esplikoida, ettei digitalisaatio ole korvaamassa kohtaamistyötä tai perinteisiä palveluita. Miten Kirkko Helsingissä toimii ehkäistäkseen helsinkiläisten digisyrjäytymistä? Miten nyt laadittava strategia tukee digisyrjäytymisen estämistä ja takaa saman asiointitason myös niille kaupunkilaisille, jotka eivät asioi internetin kautta? ☐

Lisäksi Pakilan seurakuntaneuvosto haluaa tässä yhteydessä korostaa, että verkkosivu-uudistus [www.helsinginseurakunnat.fi](http://www.helsinginseurakunnat.fi) on saatava nopeasti valmiiksi. Uudet verkkosivut on nostettava aikataululliseksi kärkihankkeeksi sekä organisaation että helsinkiläisten tähden. Työntekijöiden käyttämien laitteistojen, ohjelmistojen toimintakyvyn/-varmuuden parantaminen on myös tärkeää, jotta työtä voidaan tehdä hyvin ja kustannustehokkaasti. ☐

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIAOnko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Tarpeiden tulee nousta seurakunnista ja projektien omistajuuden olla vahvasti seurakunnissa. Tähän suuntaan tulevan CRM:n kehittämisessä ollaan menossa ja tätä pidetään hyvänä.

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIAKymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Kiinnitämme huomiota siihen, että työntekijät tarvitsevat ajanmukaisten älylaitteiden lisäksi myös kunnan koulutuksen, jotta laitteita voi hyödyntää työssään. ☐

Lisäksi kysymme, olisiko digitaalisen lähituen malli ratkaistavissa esimerkiksi rovastikunnallisesti kuitenkin ilman hallintoa lisäävää rovastikunnallista poolirahoitusta? Joissakin rovastikunnissa on käytössä jo alueviestijän malli – voisiko tulevaisuuden seurakuntayhtymässä olla rovastikunnallisia työntekijöitä, jotka jakavat, kouluttavat, konsultoivat ja ohjaavat työntekijöitä digitaalisissa ongelmissa ja uudenaikaisissa hankkeissa? ☐

17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Ei vastauksia

18. Lausunnon antaja \*

Pakilan seurakuntaneuvosto

# Modigt tillsammans -remissbehandlingen 2021

**Respondent:**

-

**Svar på:**

15.10.2021, 16.35 - 15.10.2021, 16.40

## 1. TRYGGANDE AV VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGARNA

Det föreslås att det årliga totala anslaget (verksamhetsbidraget) ska skäras ner stegvis åren 2023, 2026 och 2029, varje gång med -8 % från den föregående nivån. Möjliggör en stegvis nedskärning av anslagen strukturella förändringar inom er församling/enhet bättre än en kontinuerlig "osthyvelsprincip"? Vilka konkreta åtgärder tänker ni vidta under 2022 för att uppfylla de kommande inbesparingskraven? Om ni inte är redo att göra den nedskärning på -8 % som föreslås, vilken alternativ lösning ser ni för den nödvändiga balanseringen av ekonomin? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 1)

Under 2022 har vi bestämt oss för att inte besätta tjänster som blir lediga.

-8% i trappsteg är bättre än osthyvelsprincipen. Det ger församlingarna en bättre möjlighet att förbereda sig och planera nedskärningen av verksamheter/tjänster.

Vi delar synen på att läget är allvarligt, och att vi inte kan leva över våra tillgångar.

Efter 2026 och i synnerhet 2029 kommer församlingarnas ekonomier nog att bli ansträngda, och vi föreslår därför att en större nedskärning görs i de gemensamma tjänsterna från och med 2026.

## 2. TRYGGANDE AV VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGARNA

Anser ni att förslaget till fördelning av det totala anslaget som helhet är lyckat? Om inte, vad skulle ni vilja ändra på i det och varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 4)

Fördelningen mellan församlingarna och de gemensamma tjänsterna är inte bra. Församlingarna har under de senaste åren skurit ner kraftigt, medan de gemensamma tjänsterna vuxit i omfattning. Därför vore det skäligt med en betydligt större nedskärning i det gemensamma. ☐

Församlingarnas andel av den totala kakan borde hållas på minst 60%. Den kyrkliga samfälligheten borde skära mer radikalt på de gemensamma tjänsterna i synnerhet det gemensamma församlingsarbetet, och i stället satsa på församlingarna.

Prosterierna och/eller församlingarna kan sköta en större del av det gemensamma församlingsarbetet.

## 3. TRYGGANDE AV VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGARNA

Anser ni att förslaget till nya fördelningsgrunder för de anslag som anvisas församlingarna är rättvist, och anser ni att man i det använder rätt kriterier och betoningar? Om inte, vilka punkter i grunderna anser ni borde ändras, hur och varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 5)

Vi anser att förändringen som ger större tyngd åt icke-medlemmar drabbar de svenskspråkiga församlingarna hårdare, eftersom befolkningen som talar ett annat språk än finska eller svenska automatiskt räknas till boende på den finska församlingens område. ☐

Därför anser vi att vid helhetsfördelningen mellan finska och svenska församlingar borde endast medlemmar beaktas. Därefter kan fördelningen mellan församlingarna följa principen 65/35.



#### 4. TRYGGANDE AV VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGARNA

Anser ni att förslaget till nya grunder för fastställande av interna hyror är tydligt och jämlikt? Om inte, vilka punkter i grunderna för fastställandet anser ni borde ändras och varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 6)

Vi anser att förslaget för interna hyror är tydligt och jämlikt, och sporrar i rätt riktning. Det är alltid en bra princip att budgetansvaret ligger så nära användaren som möjligt – då kan inbesparingar göras och gott förvalterskap belönas. ☐

Om de verkliga reparationskostnaderna överförs till hyran måste det vara möjligt för församlingen som betalar hyran att kunna påverka kostnadsnivån, särskilt i sådana fall där reparationernas omfattning kan påverkas.

#### 5. ARBETSFÖRDELNING MELLAN FÖRSAMLINGARNA OCH DE GEMENSAMMA TJÄNSTERNA

Är samarbetsteserna till nytta för förändringsprocessen? Vilka teser anser ni är viktigast? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag/sidan 12 "Samarbetets teser" i slutrapporten)

Målet med Modigt tillsammans-processen bör vara att trygga en fortsättning för den Evangelisk-Lutherska kyrkans arbete på svenska i Helsingfors. De svenska Helsingforsförsamlingarna verkar dels i ett eget prosteri inom samfälligheten, dels tillhör de ett annat stift, det svenska Borgå stift. ☐

Att erbjuda tjänster och verka på två språk är en god målsättning, men för att få genomslag måste verksamheten bygga på tillräckliga kunskaper i både finska och svenska och en medvetenhet om kulturella skillnader mellan språkgrupperna. Det behövs även kännedom och förståelse för den finlandssvenska kontexten och verkligheten i dagens Helsingfors, t.ex. långa avstånd i de geografiskt vidsträckta svenska församlingarna. ☐

Det krävs också en förståelse för att det som fungerar på finska inte alltid fungerar på svenska. Det kan handla om kulturella skillnader, ibland bara om brist på personresurser. I samarbetsgrupper för t.ex. arbete i skolor, barn- och eftermiddagsklubbar, (uppsökande) ungdomsarbete, skriftskola och hjälpledarutbildning sitter ofta samma person från en svensk församling i alla grupperna, men på finskt håll kan uppgifterna delas mellan flera. ☐

Målet att upprätthålla tvåspråkig verksamhet och service är i sig bra, men vid resursbrist vore det ändå klokt att prioritera och tänka över vilken verksamhet som faktiskt fungerar äkta tvåspråkigt på både finska och svenska. ☐

Då verksamhet och service planeras och byggs upp är en uppdelning i lokalt (i församlingen), regionalt (på prosternivå) och gemensamt (i kyrkliga samfälligheten) förnuftig för de svenska församlingarna. Lokala satsningar i den egna församlingen har ofta de bästa förutsättningarna att nå goda resultat. När det gäller nya samarbetsformer kunde även samarbete regionalt, på prosternivå, fungera väl. ☐

För de svenska församlingarna kunde åtgärderna 11 (familjepräster), 13 (utvidgat avtalsmässigt samarbete), 14 (modell för snabbt reagerande), 15 (projektportföljer), 18 (arbetsmodell för ett svenskt pastorskansli) och 19 (reflektion kring millennialsfrågan) vara till nytta. Många teser handlar dock om ändringsförslag som inte direkt berör de svenska församlingarna och därför inte är aktuella. En del av förslagen har redan genomförts och fungerar väl på svenskt håll, t.ex. 20 (modell för regionala informatörer).

#### 6. ARBETSFÖRDELNING MELLAN FÖRSAMLINGARNA OCH DE GEMENSAMMA TJÄNSTERNA

Prioriteringen av tjänsterna: För de gemensamma tjänsternas del kommer en prioritering av tjänsterna att göras redan innevarande höst. Processen strävar till att minska verksamheten eller att rentav helt avstå från vissa verksamhetsformer inom ramen för Helsingfors kyrkliga samfällighet. Vilka tjänster är ur församlingarnas synvinkel särskilt viktiga att bibehålla? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag/sidan 11 "Åtgärder, tidtabeller och mätare" i slutrapporten)

Vi anser att fastighets- och gravgårdsförvaltningen, ekonomi- och personalförvaltningen, centralregistret, ICT-förvaltningen och den gemensamma infoavdelningen behöver skötas centralt. Dessa är de viktigaste av

samfällighetens funktioner, men de bör också effektiveras och ses över. □

□

Det gemensamma församlingsarbetet och dess relation till lokalförsamlingarna återkommer vi till efter att beslut om budgetfördelningen gjorts. Vi anser att en större del av arbetet och resurserna borde överföras till församlingarna eller prosterierna. På svenskt håll kunde en prosterilösning mellan de tre församlingarna fungera bra, med t.ex. en gemensam prosteridirektion. □

Internationellt arbete på språk som ryska, arabiska behöver ske gemensamt, men arbete på engelska kunde göras på församlingsnivå eller i samarbete med internationella församlingar. □

Informatörstjänsten som nu finansieras gemensamt av samfälligheten och de tre svenska församlingarna är ett fungerande koncept, mer sådana tjänster kunde inrättas. Kanske som regionalt samarbete på prosterinivå, möjligen inom musik eller ett gemensamt svenskt pastorskansli? □

## 7. ARBETSFÖRDELNING MELLAN FÖRSAMLINGARNA OCH DE GEMENSAMMA TJÄNSTERNA

**Åtgärdsförslag:** Är det möjligt att genomföra åtgärdsförslagen enligt den givna tidtabellen? Vill ni göra tillägg/ändringar i åtgärdsförslagen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 11–23)

Ett förslag kunde vara att verksamheter som Kampens kapell överfördes till den lokala församlingen. Kunde finansieringen av kapellet förutom med Staden utökas genom samarbete med företag, affärer och andra utomstående finansiärer? □

I dessa förslag saknas förslag gällande kännedom om Bibeln och kristen fostran, vilket är centralt i församlingarnas uppdrag och behöver lyftas fram aktivt. □

I dessa förslag talas mera om alla Helsingforsare och mindre vikt läggs vid församlingsmedlesskap. Hur kyrkan ska få flera medlemmar är fortsättningsvis en relevant fråga. □

Helsingfors församlingar bör framöver prioritera sådan verksamhet som har en anknytning till en gemenskap. I takt med att resurserna minskar kommer fristående verksamhet som inte är kopplad till en gemenskap att behöva prioriteras ned. □

Vi föreslår att Helsingfors församlingar tar initiativ till att kyrkan på nationell nivå ska minska storleken på samtliga förtroendeorgan. Särskilt gemensamma förtroendeorgan som GKF är orimligt stora. Detta skulle medföra en större effektivitet i arbetet men även innebära en viss inbesparing i förvaltningskostnaderna.

## 8. PERSONALPLAN

Genom vilka prioriteringar/åtgärder kan man bäst främja förverkligandet av målen för 2023? Den föreslagna nedskärningen på -8 % i verksamhetsbidraget förutsätter oundvikligen även minskning av personalkostnaderna. Vilka perspektiv bör man särskilt beakta i detta? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 24–49)

Inga svar

## 9. PERSONALPLAN

Vilka av åtgärderna betjänar bäst en strategiorienterad personalplanering? Vilka skulle vara de tillräckliga resurser som borde riktas mot ledningen av förändringen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 24–49)

Inga svar

## 10. PERSONALPLAN

**Åtgärdsförslag:** Är det möjligt att genomföra åtgärdsförslagen enligt den givna tidtabellen? Vill ni göra tillägg/ändringar i åtgärdsförslagen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 24–49)

## 11. FASTIGHETS - OCH UTRYMMESSTRATEGI

Vilka eventuella förändringar/tillägg borde göras i anslutning till den uppgjorda fastighets- och utrymmesstrategin? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 50–60)

Fastighetsavdelningen och kyrkostyrelsen borde reservera resurser för att målmedvetet bearbeta museiverket, staden och regeringen, så att man på sikt kunde överföra en del av kostnaderna för Finlands mest kända kyrkobyggnader till samhället. Att anställa rätt person för att driva denna fråga är en förnuftig investering som kan återbetala sig flera gånger om på lång sikt. □

I många länder finns det olika former av fonder som ska trygga underhållet av byggnader som räknas som nationellt viktiga arv. ("national heritage trust") En sådan lösning borde införas även i Finland. Detta är en process som kommer att ta lång tid och därför behöver arbetet påbörjas genast. Kanske Helsingfors är den region som ska gå först i denna process? Domkyrkan, Tempelplatsens kyrka, Sveaborgs kyrka, Johanneskyrkan är byggnader som kunde vara aktuella i en första omgång.

## 12. FASTIGHETS - OCH UTRYMMESSTRATEGI

Om man beslutar avstå från de fastigheter som finns på gemensamma kyrkorådets utredningslista – vilka synpunkter bör, ur användarens synvinkel, beaktas? Vilka eventuella problem ser ni i anslutning till att verksamhetsformer förflyttas till andra utrymmen som den kyrkliga samfälligheten äger. Vilken betydelse har egna verksamhetsutrymmen i ett digitaliserat samhälle? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 50 och 51)

Kyrkobyggnaderna är en mångsidig resurs även i vår tid. De är ett tydligt och synligt inslag i gatubilden och påminner om kyrkans närvaro i vardagen. Kyrkobyggnaderna bör därför in i det längsta bevaras och moderniseras för mera mångsidig användning. Det är bättre att delar av kyrkobyggnaden görs om till kontors- och andra verksamhetsutrymmen så att de behålls i kyrklig användning, än att byggnaden helt avstås ifrån. Detta gäller särskilt sådana byggnader är klart igenkännbara som kyrkor, inte nödvändigtvis sådana som är i dåligt skick och har ointressant arkitektur. □

I de fall när det blir nödvändigt att riva en kyrkobyggnad, borde marken utvecklas på ett effektivt sätt. T.ex. i sådana fall som Oulunkylän kirkko, så kunde hela kvarteret utvecklas så att det blir ekonomiskt lönsamt för kyrkan och samtidigt erbjuder fungerande utrymmen för församlingen. Goda exempel finns både i Finland och andra länder. T.ex. församlingshuset Aurelia vid Åbo torg, där Åbo Svenska församling har sina utrymmen. Hyresintäkterna från de våningar som hyrs ut täcker där mer än väl kostnaderna för de utrymmen som församlingen använder. En liknande lösning borde utredas för Oulunkylän srk:s behov, med bostadshus och affärslokaler samt ändamålsenliga lokaler för församlingen i samma helhet.

## 13. FASTIGHETS - OCH UTRYMMESSTRATEGI

Hur viktigt finner ni att konfirmandläger kan arrangeras i egna lägercenter? Kan man tänka sig att läger arrangeras på ständigt nya platser, eller har egna lägercenter ett egenvärde inom ramen för konfirmandarbetsprocessen? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 58)

Vi anser att det är mycket viktigt att konfirmandläger ordnas i egna lägergårdar. □

I den mån det inte är möjligt att ordna läger i egna lägergårdar, så är det mycket viktigt att det knyt väldigt långvariga samarbetsavtal med andra lägergårdar, så att församlingarna kan återkomma till samma ställen år efter år. Den anknytning som ungdomarna får till en viss lägergård under sin tid som konfirmander och flera år som hjälpledare är stark och betydelsefull. För vissa kan anknytningen till lägergården och minnena från skriftskollägret vara den starkaste anknytningen till församlingen även i vuxen ålder. Vi är starkt emot att läger skulle ordnas på ständigt nya platser där inga traditioner och känslomässiga band hinner utvecklas. □

Lekholmens betydelse som ett fungerande svenskt rum i Helsingfors behöver lyftas fram. De dåvarande svenska

församlingarna införskaffade ön 1936 och för många helsingforsare är Lekholmen den allra starkaste och viktigaste anknytningen till kyrkan. Ön är mycket mera än en lägergård och har utvecklats till att bli ett mångsidigt och betydelsefullt verksamhetscenter. Under sommaren flyttar de svenska församlingarnas ungdomsarbete i praktiken ut till ön i form av holmbo-verksamheten.

#### 14. DIGITALISERINGSSTRATEGI

Man har närmat sig den digitala strategins mål från fyra perspektiv, och utifrån dem har man härlett tio digitala mål eller digitala bud. Saknas något väsentligt mål för digitaliseringen inom Helsingfors kyrkliga samfällighet när man ser det från de fyra fastställda perspektiven? Om så är fallet, vilket mål saknas och genom vilka åtgärder kunde man främja uppnåendet av målet? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 62–71)

Inga svar

#### 15. DIGITALISERINGSSTRATEGI

Är något av de uppställda målen sådant att det inte är nödvändigt eller kanske inte hör till denna strategiperiod (2021–2026)? Varför? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 62–71)

Inga svar

#### 16. DIGITALISERINGSSTRATEGI

För de tio digitala buden har man tillsammans med anställda och förtroendevalda utvecklat åtgärder, som har schemalagts på strategins tidsspann. Saknas ännu någon viktig åtgärd som kunde främja ett visst mål? (Anknyter till det gemensamma kyrkorådets förslag nr 62–71)

Inga svar

#### 17. ALLMÄNT

Vad mer vill ni lyfta fram i ert utlåtande?

Vi anser att församlingsarbete bör ske så nära församlingsplanet som möjligt. Om det inte är möjligt att göra allt arbete på församlingsplan så bör det ändå ske så nära församlingarna som möjligt, t.ex. på prosternivå. ☐

Vårt intryck är att få av åtgärdsförslagen gagnar de svenska församlingarna. Många av förslagen ser tvärtom ut att försvaga församlingarnas självbestämmanderätt och överföra ytterligare uppgifter till de gemensamma tjänsterna inom samfälligheten. ☐

Vi vill värna om församlingarnas frihet att fatta egna beslut och styra sin verksamhet. ☐

#### 18. Remissinstans \*

Petrus församlingsråd

## Rohkeasti yhdessä - lausunto Helsingin seurakuntien yhteiselle kirkkoneuvostolle

### Pitäjänmäen seurakuntaneuvosto 12.10.2021

#### Alkuhuomiot

Rohkeasti yhdessä -prosessin yksi keskeinen lähtökohta oli kokonaisvaltainen ja rohkea uudistus seurakuntatyön järjestämisessä, seurakuntayhtymän ja seurakuntien välinen suhde, niitä määrittävä perussopimus ja edelleen rahanjaon ja toiminnan suhde seurakuntien ja seurakuntayhtymän välillä. Rohkeasti yhdessä on saneerausprosessi, jossa tulee karsia rönsyjä ja pitäytyä perustehtävässä. Perussopimuksen tulee olla kaiken toiminnan ja edeltävien suunnitelmien lähtökohta. Seurakuntayhtymän rakenne ei ole konserni.

Nykyisessä seurakuntamallissa ei toteudu se tavoite, että seurakuntayhtymä olisi seurakuntien tuki- ja asiantuntijapalvelu ja että hengellinen työ toteutettaisiin seurakunnissa. Seurakuntayhtymän palveluksessa työskentelee kymmenittäin pappeja ja muita hengellisen työn tekijöitä, mikä on huomattavasti enemmän kuin esimerkiksi Länsi-Helsingin seurakunnissa yhteensä.

Pitäjänmäen seurakuntaneuvosto ehdottaa selkeää rahanjakosuhdetta seurakuntayhtymän ja seurakuntien välille siten, että seurakuntien osuus on 65% ja seurakuntayhtymän osuus 35%. Jos hengellinen työ palautetaan tehtäväksi pääsääntöisesti seurakunnissa, tämä on mahdollista.

Seurakuntaneuvosto toteaa yleishavaintonaan myös sen, että luottamushenkilöiden rooli, kouluttaminen ja vastuuttaminen näkyy loppuraportissa hyvin vaatimattomasti ja asiaan voisi kiinnittää enemmän huomiota.

#### *Toimintaedellytysten turvaaminen*

*1. Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)*

2. Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

3. Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

4. Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

### Vastaukset kysymyksiin:

1. Pitäjänmäen seurakunnan näkökulmasta porrastettu leikkausmalli on mahdollinen. Säästöjen suomilla puskureilla yhdistettynä eläköitymisiin ja irtisanoutumisiin vähennykset on mahdollista toteuttaa. 8% vähennystavoitteesta voidaan pitää kiinni, mutta se vaatii rinnalleen myös varainhankinnan tehostamista mm. paikallisten tilojen ulosvuokraamisen sujuvoittamisen kautta.

Talouden supistuessa on yhä oleellisempaa kiinnittää voimavarat seurakuntien ydintoimintoihin ja niihin, joita kukaan muu ei tee: julistus, diakonia, kirkolliset toimitukset, sielunhoito, kristillinen kasvatus. Toiseksi on kiinnitettävä huomiota siihen, että tulevaisuuden seurakunta perustuu jäsenten aktiivisuuteen, kun se toistaiseksi on vielä hyvin työntekijävetoinen.

Yhtenä talouden tasapainottamisen keinona tulisi tarkastella myös mahdollisuutta nostaa kirkollisveroa yhdestä prosentista ylöspäin.

2. Muutokset yhteisten palveluiden ja seurakuntien välillä ovat ehdotuksessa kosmeettisia (viittaus alkuhuomioihin). Rahoituksenjakomalli, jossa edellytetään raskasta hakumenettelyä lyhyille ja pienille projekteille (esim. potti ja sponssi) ei ole mielekäs. Helsinkiläisen käyttöön jäävä raha tulee todella kalliiksi.

4. Tilamäärärahasta luopumisen todelliset kustannukset jäävät vielä hämärän peittoon

*Seurakuntien ja yhteisten palveluiden välinen työnjako*

5. *Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")*

6. *Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nykymuodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")*

7. *Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)*

### **Yleiset huomiot työnjako-osioista:**

Nyt tavoitteissa ja toimenpiteissä on sekaisin rakenteellisia ja toiminnallisia asioita. Tässä yhteydessä fokuksen tulee olla rakenteellisissa muutoksissa ja toiminnan kehittämiseen liittyvät asiat voidaan ratkoa muissa yhteyksissä.

Tavoitetilassa sanotaan, että seurakunnat ovat toiminnan perusyksikkö.

Kehittämissuunnitelmat eivät kuitenkaan ohjaa kohti tätä tavoitetta, vaan päinvastaiseen suuntaan.

### Vastaukset kysymyksiin:

3. Teesit ovat sinänsä tavoiteltavia, mutta pysyvät abstraktilla ja yleisluontoisella tasolla. Ne eivät ratkaise todellisia ongelmia.

Seurakuntaneuvosto näkee teeseissä ristiriitaisuutta paitsi teologian, myös talouden ja toiminnan näkökulmista. Ne ilmentävät kirkkokäsitystä, jossa kirkko työntekijöineen ja hallintoineen on palveluntuottaja ja helsinkiläiset sen asiakkaita. Seurakuntalaisia tarvitaan siinä toimintojen ja tuotteiden kuluttajiksi, joille palkatut työntekijät luottamushenkilöiden tuella niitä tuottavat. Tämä ei vastaa Uuden testamentin käsitystä kirkosta Kristuksen ruumiina, jossa kaikki ovat toisiaan varten ja tarvitsevat toisiaan. Kirkko ei voi olla uskontopalveluiden työntekijävetoinen tuottaja, joka parhaansa mukaan konseptoi palveluitaan houkutteleviksi. Kirkossa ei voi olla meitä ja heitä.

Toinen ristiriita liittyy siihen, että samalla kun merkittäviä leikkauksia tehdään henkilöstöön, tavoitteet ohjaavat kehittämään seurakuntia entistä työntekijäkeskeisemmiksi palveluntuottajiksi. Yhtälö on mahdoton ratkaistavaksi.

4. Säilytettäviä ja seurakunnalle tukea tuottavia keskuspalveluja ovat mm. hallinnolliset palvelut (it-järjestelmät eli työnteon alustat, järjestelmien ylläpito ja

kehittäminen, henkilöstöresursointi, viestintä, keskusrekisteripalvelut) sekä hautustoimen, kiinteistötoimen ja viestinnän palvelut. Rakennemuutoksen tulisi tähdätä seurakuntayhtymän sisäiseen organisaatiouudistukseen, jossa näiden palveluiden johtamiseen ja kehittämiseen osallistuisivat seurakuntien johtajat. Nykytilanteessa niiden johtaminen on irrallaan seurakuntien johtamisesta.

Seurakuntaneuvoston näkemyksen mukaan yhteisen seurakuntatyön työ tulee siirtää hengellisen työn osalta pääosin seurakuntiin, sillä nykyisessä muodossaan seurakuntien erityisalat ja toimijat ovat käytännössä irrallaan paikallisseurakuntien elämästä ja toiminnasta eikä yhteisen työn koordinointi onnistu. Käytännössä paikallisseurakuntien alueilla on toisistaan irrallisia, nimellisesti saman seurakuntatalouden alla toimivia seurakunnallisen toiminnan tasoja. Niin ei voi olla. Jos tällainen muutos tehdään, neuvosto ehdottaa pohdittavaksi sote-suunnitelmien yhteydessä esiteltyä isäntaseurakuntamallia: tietty seurakunta vastaa tiettyjen erityistoimintojen koordinoinnista ja työ tapahtuu kaikkien seurakuntien kautta. Muitakin mahdollisuuksia on. Yksi askel oikeaan suuntaan on kesken oleva CRM-hanke, jossa seurakunnan ydintoimintoja koordinoi koko kaupungin alueella aina tietyn seurakunnan johto.

Yhteisessä seurakuntatyössä tulee säilyttää vain ne selektiivitehtävät, joiden tehtävä määräytyy kaupungin yhteistyösopimusten perusteella, kuten sairaanhoitopalveluiden tai opetushallituksen iltapäiväkerhotoiminnan kanssa. Niidenkin osalta yhteistyön paikallisseurakuntien kanssa tulee olla nykyistä tiiviimpää.

5. Pitäjänmäen seurakuntaneuvoston mielestä toimenpide-ehdotuksia ei tule toteuttaa ehdotetusti, sillä ne vastaavat väärin kysymyksiin eivätkä pyri seurakuntayhtymän kannalta todelliseen muutokseen vaan säilyttämään rakenteen pääpiirteittäin samana.

Muuta: seurakuntayhtymän organisaatorakenteessa on selkeä puute, joka heijastuu seurakuntien työaloihin moninaisesti. Seurakuntien edustajilla ei ole seurakuntayhtymän päättävissä elimissä mahdollisuutta toimia siinä määrin, että tarpeiden ja palvelujen korrelaatio tuottaisi paikallisseurakunnille parhaan tuloksen. Rinnakkaisorganisaatiomalli vaikeuttaa ja hidastaa, kirkkoherrojen kokouksen verkostomalli on liian väljä ja toisaalta nykyisessä seurakuntarakenteessa liian laaja korvaamaan esimerkiksi seurakuntayhtymän johtoryhmän.

### *Henkilöstösuunnitelma*

*8. Millä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös*



*henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)*

*9. Mitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)*

*10. Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)*

#### Vastaukset kysymyksiin:

6. Henkilöstösuunnitelmassa on toteutuessaan ansiokkaita ja seurakuntien työhön ketteröittävästi vaikuttavia palveluja. Pääosin toimenpiteet ovat normaalia henkilöstöhallintoa, joita tulee edistää Rohkeasti yhdessä-muutosprosessista riippumatta. Tavoitteet vaativat kuitenkin paljon toimenpiteitä mm. asiakashallinnassa. Tilaluopumisten yhteydessä tuotannollisten ja taloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen ennakoiminen on seurakunnissa tärkeää.
7. Strategisen priorisoinnin ja osaamisen kohdentamisen vaade on selvä ja tavoitteet yhtenevät seurakuntien tarpeiden kanssa. Henkilöstövähennysten yhteydessä yhteisten palveluiden hallinnollinen ja juridinen tuki ovat seurakunnille tärkeitä.

Pitäjänmäen seurakuntaneuvosto kiinnittää erityistä huomiota siihen, että kyselyjen mukaan henkilöstöhallinto koetaan hajanaiseksi, HR-politiikka epäselväksi ja että vähemmistö työntekijöistä on tyytyväisiä kokonaisjohtamiseen. Näihin toivotaan kiinnitettävän erityistä huomiota.

Toiseksi neuvosto kiinnittää huomiota siihen, kuinka saisimme rekrytoitua parhaita osaajia kirkon ulkopuolelta ja kuinka kirkko voisi näyttäytyä houkuttelevana työpaikkana nykyistä paremmin. Tehtyjen tutkimusten mukaan kirkon houkuttelevuus työnantajana on surkea (Talous ja nuoret TAT 2021).

8. Tämä liittyy keskeisesti alkuhuomioissa esitettyihin näkemyksiin: seurakuntatyö pitää tehdä seurakunnissa, joten se vaatii merkittäviä toimenpiteitä.

Seurakuntaneuvosto kannattaa loppuraportissa mainittuja työntekijöiden mahdollisuuksia vapaampaan liikkumiseen seurakuntien välillä ja niihin liittyviä työntekijäpooleja eri ammattikuntien välillä. Tämä vaatii selkeitä yhteistyösopimuksia. Erityisesti esiin nousivat kirkkomuusikot ja suntiot.

11. Mitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

12. Mikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

13. Kuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

#### Vastaukset kysymyksiin:

11. Pitäjänmäen seurakuntaneuvoston näkökulmasta kiinteistökannan -25% vähennys vuoteen 2030 mennessä on mahdollista, mutta joiltain osin vaikeaa. Pitäjänmäen osalta tilanne on vakaa, kun ei juuri ole mistä luopua.

Seurakuntaneuvosto kannattaa lämpimästi kirkkojen monimuotoistamista ja kiinnittää huomiota siihen, että siinäkin pitää varautua taloudellisiin satsauksiin. Jos erilaisista kerho- ja muista pienemmistä tiloista luovutaan ja kirkot säilytetään, niissä pitää olla turvatut toimintaedellytykset myös kerhoille, piireille ja eri-ikäisten kokoaville toiminnoille. Tätä ei selvityksessä ole juuri huomioitu. Tilojen muuntaminen vaatii myös taloudellista resurssia. Pääosin kirkkorakennukset ovat suojeltuja, mikä voi aiheuttaa haasteen notkeille muunteluille.

Suhtaudumme myönteisesti siihen, että olemassa olevia tiloja pyritään saamaan myös tuottaviksi. Tarvitaan selkeyttä tilojen ulosvuokrauksen periaatteisiin. Kiinteistöjen mahdollistama tulonhankinta pitää olla helppoa, sujuvaa ja oikeudenmukaista.

12. Pitäjänmäen seurakuntaneuvosto pitää tärkeänä, että kaikkien seurakuntien käytössä tulee olla perustoimintaedellytysten mukaiset tilat.

Vaikka digitalisoitumisen, jalkautumisen ja verkostotyön mallien kautta on mahdollista tehdä monialaisesti työtä, valtaosa jumalanpalveluselämästä, kasvatuksesta ja diakoniasta tehdään fyysisissä tiloissa. Digitalisoituvassa maailmassa tietty määrä fyysisiä tiloja ja toimintoja voi olla myös seurakunnan etu ja tavaramerkki. Seurakuntien tilat eivät ole ensisijaisesti työntekijöiden tiloja, vaan seurakuntalaisten omia tiloja ja mahdollistavat seurakuntalaisten toiminnan alueella.

13. Leirikeskusten määrää tulee vähentää ja ostopalveluiden osuutta lisätä. Omien leirikeskusten osalta ulosvuokraukseen tulee panostaa ja kiinteistötoimiston

aktiivisesti markkinoida yritysten ja yhteisöjen käyttöön muotoiltuja paketteja. Saarissa toimivien leirikeskusten tulee avautua seurakunnille yhteiseen avoimeen käyttöön ja seurakuntalaisten osuutta vastuunkannossa ja toiminnan järjestämisessä lisätä.

### *Digistrategia*

*14. Digistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)*

*15. Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)*

*16. Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)*

### Vastaukset kysymyksiin:

14. Digistrategia on toteutuessaan ansiokas suunnitelma ja palveluprosessien ja palvelupolkujen tunnistaminen on seurakunnille merkityksellistä. Kokonaisuus on laaja ja kattaa asianhallintajärjestelmät, viestintäjärjestelmät ja asiakkuudenhallinnan, tähdäten saavutettavuuden parantumiseen. Viestinnän suurten linjojen näkökulmasta kriittinen taitekohta syntyy seurakuntiin jalkauttamisesta ja sitomisesta seurakuntatyön arkeen. Onko seurakuntayhtymässä rakenne, joka tukee tarpeiden tunnistamisen ja palveluntuottamisen vastaavuutta riittävän tehokkaasti? Viestinnän näkökulmasta olisi hyvä pilotoida yksinkertaisten ja kaikkialla yhteisten prosessien, kuten seurakuntavaalien tai vuosikellon tapahtumien, kuten kouluunsiunaamisten yhteydessä havaittava lisäarvo. Näkemyksemme mukaan toimenpiteen 66 viimeinen kohta on monilta osin digistrategian tavoitteiden ja työn tekemisen kannalta olennainen. Koska toimenpide on realistinen ja konkreettinen, toimeenpanosta tulee huolehtia, jotta prosessin aikataulussa pysytään.

15. Tarpeiden tulisi nousta seurakunnista ja projektien omistajuuden olla vahvasti seurakunnissa. Tähän suuntaan tulevan CRM:n kehittämisessä ollaan menossa ja tätä pidetään hyvänä.

16. Ei varsinaisesti puutu, mutta seurakuntaneuvosto kiinnittää huomiota siihen, että tällä hetkellä digiratkaisujen palveluntarjoajien joukko on laaja ja sekalainen. Järjestelmät eivät kommunikoi keskenään ja ovat kalliita. On etsittävä kokonaisvaltaisempia palveluita, johon suuntaan tuleva CRM toivottavasti viekin. Toiseksi Helsingin seurakunnille voisi olla hyötyä konsultoida muita kirkkokuntia ja itsenäisiä seurakuntia. Pienemmät kristilliset yhteisöt ovat usein ketterämpiä ja niiltä voi olla opittavaa.

17. *Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?*

Tällä hetkellä henkilöstöresurssit saattavat olla epätasapainossa yhdenkin seurakunnan sisällä, koska henkilöstöstrategia on perustunut luonnollisiin poistumiin. Niin ollen eläkkeelle jäämiset ovat saattaneet kohdistua vahvemmin tiettyyn työalaan, joka kärsii resurssipulasta, kun taas toinen työala saattaa olla jopa yliresurssoitu. Nykyisellä seurakuntarakenteella tätä ei pystytä korjaamaan. Tarvitaan visiointia kokonaan uudesta mallista, joka tekisi mahdolliseksi tiettyjen työalojen resurssien jakamisen esimerkiksi rovastikuntien sisällä.

Tärkeintä on varmistaa, että seurakunta elää ja toimii kaikkialla Helsingissä. Se voi edellyttää muutoksia seurakuntarakenteisiin, mutta helpoin ratkaisu ei aina ole paras ratkaisu. Rohkeasti yhdessä –prosessin ehdotukset tuntuvat ohjaavan pieniä seurakuntia hakeutumaan liitoksiin. Kahden naapuriseurakunnan yhdistyminen ei kuitenkaan välttämättä ole strategisestiärkevin päätös saati että se tuottaisi kaivattuja säästöjä. Seurakuntarakenteiden muutosten tulee tapahtua strategisista ja toiminnallisista tarpeista lähtien, ei talouden pakottamana.

Lapsivaikutusten arviointia ei ole auki kirjoitettu prosessiin.

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

Vastaaja:

-

Vastaus:

14.10.2021, 15.20 - 15.10.2021, 09.08

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehdotratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

SÄÄSTÖTAVOITTEET VOIDAAN SAAVUTTA AIVAN HYVIN TASAISESTI LASKEVILLA LEIKKAUKSILLA KUIN KOLMEN VUODEN VÄLEIN TOTEUTETTAVIN -8% RYTKÄYTYKSIN □

- Talouden tasapaino voidaan saavuttaa aivan hyvin tasaisesti laskevilla leikkauksilla. Roihuvuoren seurakunnassa ei tunnisteta tarvetta saada 3 kertaa -8% leikkausten kaltaista ulkoista ohjausta talouden hoitoon. Suunnitelmasta on syytä luopua. Seurakuntaneuvostoilla on kykyä tehdä vastuullisia ja ennakoivia talouspäätöksiä. Esimerkiksi Roihuvuoren seurakunnassa laadittiin vuonna 2012 vuoteen 2023 ulottuva talousennuste. Sen perusteella, ilman ulkoista vaikutusta, päätettiin mm. pidättäytyä rakentamasta Kruunuvuorenrannan uudelle asuinalueelle kappelia, vaikka kaupunki oli jo sellaiselle varannut tontin ja kiinteistötoimisto tehnyt alustavia rakentamissuunnitelmia. Lisärakentamisen sijaan seurakunta päätti luopua tarpeettomaksi käyneestä Marjaniemen kappelista (268 m<sup>2</sup>) sekä kolmesta kerhotilasta (n. 500 m<sup>2</sup>) ja Roihuvuoren seurakuntatoimistosta (118 m<sup>2</sup>). Kiinteistöratkaisujen lisäksi seurakunta on määrätietoisesti kymmenen vuoden aikana jättänyt täyttämättä useita virkoja ja työsuhteita (2 suntiota, 1 pappi, 1 nuorisotyöntekijä, 1 diakoniatyöntekijä, 3 varhaiskasvattajaa). Näillä toimenpiteillä on tähän päivään mennessä mahdollistettu vuosittainen, arviolta 430.000 euron (85.000+345.000) kustannussäästö. □
- Kolmen vuoden välein toteutettavien -8% leikkauksien toteuttaminen voisi joidenkin seurakuntien kohdalla tarkoittaa sitä, että niiden mahdollisuudet jatkaa itsenäisinä seurakuntina katoavat. Käytännössä päätös ajaisi seurakunnat jo lyhyellä aikavälillä etsimään hätäisiä rakenneratkaisuja. □
- Talouden toteutumista tulee seurata jatkuvasti ja mahdollisiin merkittäviin muutoksiin on reagoitava joko taloutta kiristämällä tai helpottamalla. □
- On selvítettävä, mitä vaikutuksia kokonaistalouteen toisi kirkollisveron nostaminen 1,1 prosenttiin. On arvioitava myös seurakuntayhtymän sijoitustoiminnan riskitasoa sekä tuotto-odotuksia. □

LAAJOISTA PERUSKORJAUKSISTA ON MAHDOLLISUUKSIEN MKAAN PIDÖTTÄYDYTTÄVÄ, KOSKA NE OVAT JULKISTEN TILOJEN KYSYMYKSESSÄ OLLESSA KALLIS TAPA PÄIVITTÄÄ JA YLLÄPITÄÄ KIINTEISTÖJÄ. □

- Korjausinvestoinnit vaativat huomattavia pääomia ja tällä perustellaan tarvetta luopua suuresta joukosta kiinteistöjä. Näyttää kuitenkin siltä, että peruskorjauksia on tehty ja suunnitellaan tehtävän tarpeettoman kalliisti. On syytä avata keskustelu siitä, onko peruskorjausten tavoitetaso Helsingin seurakuntayhtymässä liian korkea. □
- Peruskorjausten tekemisen tapaa (projektin suunnittelu ja kilpailutus) on syytä arvioida kriittisesti. Erilaisten viranomaissäädösten vuoksi kalliiksi tulevien peruskorjausten sijaan saattaisi olla monessa tapauksessa edullisempaa pilkkoa hankkeet ja hoitaa ne ylläpitokorjauksina. Näin voitaisiin säästää huomattavia summia. □

KIINTEISTÖINVESTOINNIT, MENNEET JA TULEVAT, ON SYYTÄ OTTAA KRIITTISEEN TARKASTELUUN. □

- Viime vuosina tehtyjen peruskorjausten kustannustehokkuutta olisi hyvä arvioida kriittisesti. Kaiken kaikkiaan kiinteistöjen peruskorjaussuunnitelmat tulisi saada yksityiskohtaisesti arvioitaviksi. □
- Kiinteistöosaston 19.5.2020 esittelemä Investointisuunnitelma 2020 – 2026 sisältää arvion seurakuntayhtymän kaikkien kiinteistöjen investointitarpeista aikavälillä 2020 -2026. Suunnitelma on toiminut perusdokumenttina, kun on arvioitu tulevien vuosien investointitarpeita ja todettu ne kantokyvyn ylittäviksi. Kokonaisuus rakentuu osin erikoisista ja ihmetystä herättävistä yksityiskohdista, joista tässä muutama esimerkki. □

- ESIMERKKI 1, JAKOMÄEN KIRKKO 582 m<sup>2</sup> □

Lähde: Investointilaskelma 2021- 2026 10.06.2020

Katon ja sokkelin korjaus

- vuosi 200 0 50.00
- vuosi 201 1 200.00
- vuosi 202 2 2.500.00
- Yhteensä 2.75 miljoona

• ESIMERKKI 2, TAMMISALON KIRKKO 590 M2

Konsultin raportti 12.2.2021

Peruskorjaus 6.29 miljoonaa = 10.660 eu/m<sup>2</sup>

Otteita suunnitelmasta:

- Suunnittelu ja tutkimukset 405.000
- Rakennuttaminen ja valvonta 405.000
- Liittymismaksu 0 42.0
- Alue työt 0 0 378.
- Tontti
  - o Toimintavarustus
  - o Toiminnan ylläpito
  - o Rahoitus
  - o Hankevaraukset 407.00
- Täydentävät rakenteet 0 468.0
- Katot 0 0 518.

• Roihuvuoren seurakunnassa konsulttiyhtiön esittämät arviot Tammisalon kirkkokiinteistön peruskorjaamisen kustannuksista eivät tunnu uskottavilta, koska ne vaikuttavat raskaasti ylimitoitetuilta.

• Arviomme mukaan sekä Jakomäen että Tammisalon pienten kirkkorakennusten korjausten kustannusarviot ovat kokoluokassaan käsittämättömän suuret ja ehdotettu tekemisen tapa mitä ilmeisimmin sellainen, johon seurakunnilla ei ole varaa.

Kysymys: EDUSTAVATKO NÄMÄ KAKSI ESIMERKKIÄ POIKKEUKSIA SÄÄNNÖSTÄ VAI VOIDAANKO NIIDEN POHJALTA VETÄÄ LAAJEMPIA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ? MISSÄ MÄÄRIN TAMMISALON KIRKOSTA LAADITUN KONSULTTITYÖN KALTAISET PAPERIT OHJAAVAT PÄÄTÖKSENTEKOA?

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

PIDÄMME TERVETULLEENA TAVOITETTA LISÄTÄ SEURAKUNTIEN OSUUTTA KOKONAISMÄÄRÄRAHOJEN JAOSSA.

- Tarkemman kannan ottaminen edellyttäisi täsmällisempää tietoa seurakuntien ja yhtymän välisestä työnjaosta. Tältä osin työnjakotyöryhmän työtä tulisi vauhdittaa.
- Rovastikunnallinen poolirahoitus loisi tarpeetonta lisähallintoa. Poolirahoitukseen osoitetut varat tulisi suunnata suoraan seurakunnille. Poolirahoitus ei ole rovastikunnallisen yhteistyön lisäämisen kannalta välttämätöntä, seurakunnat voivat rahoittaa yhteiset hankkeet/virat omista budjeteistaan.

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

MÄÄRÄRAHAT TULEE JAKAA SEURAKUNNILLE YKSINOMAAN JÄSENMÄÄRÄN PERUSTEELLA

Talouden näkymien tiukentuessa seurakuntien yhdenvertainen kohtelu kehityksen jakamisessa on erittäin tärkeää. SEN SIJAAN, ETTÄ ALUEEN ASUKASLUVUN MERKITYSTÄ KEHYSMÄÄRÄRAHOJEN JAKAMISESSA LISÄTÄÄN, SIITÄ TULISI LUOPUA KOKONAAN. Perustelemme näkemystä seuraavasti:

- Kohdentamaton alueen asukasmäärän perusteella annettava "lisämääräraha" ei itsessään, ilman tarkkaa

suunnittelua ja seurantaa, synnyttä seurakunnissa toimintaa, joka tavoittaa ja palvelee kirkkoon kuulumattomia. □

- Ei ole olemassa mitään mekanisme, jonka vuoksi kirkkoon kuulumattomista helsinkiläisistä aiheutuu vääjäämättä huomattavia kuluja paikallisille seurakunnille. Tilinpäätösten ja tunnuslukujen tarkastelu synnyttää itse asiassa vaikutelman, että kirkkoon kuulumattoman väestön seurakunnille aiheuttamat kulut ovat niin vähäiset, että niitä on vaikea jäljittää. □
- Toimintaamme ohjaa helsinkiläisten tarve. Alueen kirkkoon kuulumattomien asukkaiden lukumäärä ei kuitenkaan määrittele sitä, missä laajuudessa seurakunta heidän hyväkseen työskentelee ja käyttää siihen taloudellisia resursseja. □
- Määrärahojen jakamisessa tavoitteena tulee olla kirkon jäsenten yhdenvertainen kohtelu. Mikäli resurssien jakamista ohjaa jokin muu periaate kuin jäsenmäärä, se pitäisi olla hyvin perusteltu. Viime vuosina kehysmäärärahojen jakamisessa on ollut käytössä laskentakaava, jonka mukaan 70% resursseista on jaettu seurakuntien jäsenmäärän perusteella ja 30% seurakunnan alueen asukasmäärän perusteella. Tämän jakosuhteen strategiset perusteet on avattava ja arvioitava vaikuttavuuden kannalta, sillä menettely asettaa seurakunnat lähtökohtaisesti keskenään eriarvoiseen asemaan: mitä korkeampi kirkkoon kuulumisprosentti, sitä vähemmän seurakunta saa kehysmäärärahaa. Mikäli ei voida täsmällisesti osoittaa, että kehysten jakaminen seurakuntien alueiden asukasmäärien mukaan johtaa tämän käytännön perusteena mahdollisesti olevien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen, käytännöstä on syytä luopua. □
- Esimerkiksi Pakilan seurakunta saa ensi vuonna jäsentä kohden määrärahaa 117 euroa, jotkut seurakunnat saavat sitä 133 euroa ja enemmänkin. Seuraavassa mallinnuksessa rahat jakautuvat Pakilan seurakunnan ja jäsenmäärältään samankokoisen verrokkiseurakunnan kesken seuraavasti: □

#### PAKILAN SEURAKUNTA ja VERROKKISEURAKUNTA B □

Määrärahoja näille seurakunnille yhteensä 3.154.568 € (12568 x 117 € + 12568 x 133 € = 3.154.568 €) □

##### PAKILAN SEURAKUNTA □

|                 |             |   |   |   |
|-----------------|-------------|---|---|---|
| Jäseniä         | 1256        | 8 |   |   |
| Kirkon jäs.     | 67          | % |   |   |
| Alueella as.    | 18758       |   |   |   |
| 70% jäs.perust. | 1.104.099 € |   | □ | □ |
| 30% as.perust.  | 375.138 €   |   | □ | □ |
| Yhteensä □ □    | 1.479.237 € |   |   |   |

##### VERROKKISEURAKUNTA B □

|                                    |              |
|------------------------------------|--------------|
| Sama jäsenmäärä                    | 12568 □      |
| Kirkon jäs. %                      | 43           |
| Alueella as. 4                     | 2856         |
| 70% jäs.perust.                    | 1.104.099 €  |
| 30% as.perust.                     | 571.233 €    |
| Yhteensä □                         | 1.675.331 €  |
| Erotus Verrokkiseurakunnan hyväksi | +196.095 € □ |

Verrokkiseurakunnan saama etu on neljästä-viidestä viranhaltijasta syntyvien henkilöstömenojen suuruinen. □

- Kirkkoon kuulumisen jatkaessa laskuaan määrärahojen jakosuhte suosii jatkuvasti enemmän seurakuntia, joissa kirkkoonkuulumisprosentti on matala. Tämä trendi on vaikuttanut Helsingin seurakuntien keskinäisessä määrärahojen jaossa viimeisen kymmenen vuoden ajan, mutta sitä ei ole tiedostettu. Ehdotettu uusi jakokaava (65%/35%) vielä lisää epäsuhda. □
- Seurakuntien talousarvioiden perusteella voidaan havaita, että henkilöstömenot ovat olleet viime vuosina suhteellisesti sitä suuremmat, mitä matalampi on seurakunnassa kirkkoonkuulumisprosentti. Näyttääkin siltä, että määrärahaetu on kanavoitunut normaalin, ensisijaisesti jäsenistöä palvelevan seurakuntatyön resursointiin. □

- Määrärahojen leikkaaminen tulevina vuosina voisi edetä siten, että muut seurakunnat laskeutuvat vähitellen ensin Pakilan tasolle (118 euroa / jäsen) ja sen jälkeen jatketaan yhdessä tasatahtia. Olisi kohtuutonta, että -8% leikkaus koskisi välittömästi saman suuruisena Pakilan seurakuntaa ja verrokkiseurakuntaa B. Verrokkiseurakunnan jäsentä kohti saaman kehyksen suuruus (muutamat saavat ensi vuonna 137 euroa / jäsen) olisi vasta kahden -8% leikkauksen jälkeen Pakilan seurakunnan nykytasolla (ensin 126 euroa, sitten 116 euroa/ jäsen). Tätä ei voida mitenkään pitää oikeudenmukaisena ja perusteltuna suunnitelmana. ☐

- Näkemys kohdentamattoman kehyksen lisäämisen tarpeesta päätyi ehdotukseksi "äänestyksen" pohjalta, joka ei ollut millään muotoa edustava. On todennäköistä, että äänestäneet ovat toimineet abstraktion varassa, vailla käsitystä mekanismin vaikutuksista seurakuntien määrärahoihin - varsinkaan vaikutusten suuruusluokasta. ☐

- Mikäli määrärahojen jakamista jatketaan edelleen painottamalla merkittävästi alueen asukasmäärää, päätös on seurakuntalaisten yhdenvertaisuuden ja tasapuolisen kohteluun näkökulmasta ongelmallinen. Jakomallin vaikutukset ovat mallinnuksen kautta käyneet selville ja olleet yllättäviä. Mikäli vielä saman aikaan lähdetään viemään eteenpäin leikkaussuunnitelmaa 3 x -8%, on oletettavaa, että muutamat seurakunnat ajautuvat näiden päätösten seurauksena taloudellisesti siinä määrin ahtaalle, ettei niille jää muuta vaihtoehtoa, kuin ryhtyä pikaisesti suunnittelemaan seurakuntarakenneratkaisua. Vaikutuksiltaan näin merkittävien päätösten perustelujen tulee olla läpinäkyviä ja ymmärrettäviä, ja niistä tulee kertoa avoimesti seurakuntien jäsenille (KJ, 7 luku 9 § "Seurakunnan jäsenille on sopivin tavoin annettava riittävät tiedot yleistä mielenkiintoa herättävistä vireillä olevista seurakunnan ja seurakuntayhtymän asioista, niitä koskevista suunnitelmista, asioiden käsittelystä ja tehdyistä ratkaisuista."). ☐

#### IKÄPAINOTUKSEN MUUTTAMINEN 0-18 VUODESTA 0-29 VUOTEEN EI OLE PERUSTELTU. IKÄPAINOTUS TULEE SÄILYTTÄÄ 0-18 VUOTIAITA KOSKEVANA ☐

- YKN:n jakoperuste-ehdotuksessa nro 5 esitetään myös jäsenten 30%:n ikäpainotuksen laajentamista siten, että nykyisen 0-18 vuoden sijaan ikäpainotus koskisi 0-29 vuotiaita. Eesityksen perustelut eivät kestä kriittistä tarkastelua. Ne ovat erittäin ohuet ja yleisluontoiset eikä niiden vaikutuksia ole mallinnettu. Nykyistä (0-18) ikäpainotusta voidaan perustella seurakunnille näistä kristilliselle kasvatustyölle elintärkeistä ikäluokista koituvilla merkittäväillä kuluilla, joita aiheuttavat mm: ☐

- päiväkerhot
- perhekerhot
- muskarit ☐
- varhaisnuorten kerhot
- lapsi- ja nuorisokuorot
- päiväkotiyhteistyö
- kouluyhteistyö
- rippikoulut
- isostoiminta

- Ikäryhmän 0-18 vuotta seurakunnille aiheuttamat kustannukset ovat kiistattomat ja erityisen merkittävät niissä seurakunnissa, joissa tämä ikäryhmä on suuri. Kyseessä on monilta osin vahvasti subventoitu toiminta, joka rasittaa merkittävästi sekä seurakuntien rahallisia että henkilöstöresursseja. Kustannukset ovat myös helposti todennettavissa seurakuntien tilinpäätöksistä ja toimintakertomuksista. Ikäryhmä 19-29 vuotta puolestaan kuuluu seurakuntien aikuistoiminnan piiriin. Tähän ikäryhmään kohdistetut toimet perustuvat seurakuntien toimintojen normaaliin priorisointiin, eikä niistä koidu vastaavia erityiskustannuksia kuin nuoremmista jäsenistä. On selvä, että jos seurakunnan jäsenistöön kuuluu paljon ikäryhmään 19-29 kuuluvia, heihin myös panostetaan perustoiminnan puitteissa. Ei ole kuitenkaan esitetty vakuuttavia perusteita, että tämä ikäryhmä pitäisi huomioida jakoperusteiden ikäpainotuksessa samalla tavoin kuin 0-18 vuotiaat. Yhtä lailla on luonnollista, että mikäli seurakunnan jäsenistössä eläkeikäisten osuus on suuri, heihin panostetaan. ☐

4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

#### SISÄISTEN VUOKRIEN JÄRJESTELMÄ VAATII KRIITTISTÄ TARKASTELUA ☐

- Sisäisten vuokrien määräytymisperusteet ovat olleet tähän saakka seurakuntien näkökulmasta epäselviä ja



vuokratasot ovat myös näyttäneet usein epäjohtonmukaisilta. Järjestelmä on kaivannut uudistamista. Ehdotetut vuokrien määräytymisperusteet poistaisivat osan vanhoista ongelmista, mutta järjestelmä olisi edelleen ongelmallinen. Ehdotettu malli voisi johtaa vuokran merkittävään vaihteluun eri vuosina ja vaikeuttaa seurakunnan talouden ennakkointia. Esimerkiksi merkittävä vesivahinko voisi nostaa vuokraa ennakoimattomasti. Poistojen ja käyttötalouteen siirtojen sisällyttämistä vuokriin tulee vielä tarkkaan harkita. ☐

- Vaikuttaa siltä, että sisäistä vuokrajärjestelmää ylläpidetään sen vuoksi, että voitaisiin ohjata yksittäisiä seurakuntia luopumaan kiinteistöistä. Tämä ei ole tarkoituksenmukaista eikä hyväksyttävää. Monilla seurakunnilla ei ole tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa käytössä olevien toimitilojen määrään. ☐
- Sisäisen vuokrajärjestelmän perusteluita, laskentaperusteita ja tosiasiallisia vaikutuksia tulisi arvioida huolellisesti. ☐

5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Ei vastauksia

6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nykymuodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

- **JOKAISELLE TYÖNTEKIJÄLLE 5–20 % RAJAT YLITTÄVIIN KEHITTÄMISTEHTÄVIIN.** Yhtymän työntekijöiden kannalta ehkä hyvä idea, mutta seurakuntien todellisuudessa vaikea toteuttaa. ☐
- **MILLENNIAALIKYSYMYKSEEN TARTTUMINEN YHTEISESTI YHTEISTEN PALVELUIDEN JA SEURAKUNTIEN KESKEN.** Ei vaadi erillistä määrärahaa. Seurakunnat, joiden alueella ja jäsenistössä on paljon millenniaaleja voivat keskittyä näiden kohtaamiseen perustyyössään. ☐
- **HENKILÖSTÖN OSAAMINEN KÄYTTÖÖN ENTISTÄ VAHVEMMIN.** Hyvä tavoite. Erityistaidot voivat jäädä piiloon, jos niitä ei kirjata järjestelmällisesti ylös. ☐
- **LUODAAN KOKO HELSINGIN EV.LUT. KIRKON YHTEINEN NÄKEMYS TOIMINNASTA KAUPUNGIN PÄIVÄKOTIEN KANSSA.** Seurakuntaa ei voi velvoittaa tarjoamaan jokaiselle päiväkodille samaa määrää palvelua. ☐
- **RAKENNETAAN YHTEISTYÖSSÄ SEURAKUNTIEN KANSSA YHTEINEN MALLI VAPAAEHTOISTYÖN TUKEMISEEN JA KEHITTÄMISEEN.** Saattaisi tukea vapaaehtoisten statuksen vahvistamista ja vapaaehtoisten toimintamahdollisuuksien laajentamista. ☐

7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Ei vastauksia

8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

- Määrärahojen vähentyessä henkilöstöä on vastaavasti vähennettävä. Suositaan luonnollista poistumaa, mutta ellei se riitä, vaihtoehdot ovat seurakuntatasolla vähäiset. On valmistauduttava käymään YT-neuvotteluja.

9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Ei vastauksia

10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Tavoite: HENKILÖSTÖPROSESSIEN KUVAAMINEN JA KEHITTÄMINEN. ☐

• Ennen kuin HR-kumppanuusmallin pilotointiin lähdetään sijoittamaan merkittävästi resursseja on hankkeen panos-tuotos suhde arvioitava kriittisesti. ☐

Tavoite: "STADIN HR". ☐

• Panos-tuotos suhde arvioitava kriittisesti ennen kuin hankkeeseen sijoitetaan merkittävästi resursseja ☐

Tavoite: ALUEELLISET OSAAMISKESKUKSET / PROFILOITUMINEN. ☐

• Voi olla työläs ja hyötysuhteeltaan vaatimaton prosessi ☐

Tavoite: NOPEA UUSIIN ILMIÖIHIN REAGOIMISEN MALLI ☐

• Voimavarat arvioitava realistisesti. Eri puolille pompminen on pitemmän päälle raskasta. ☐

11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

Ei vastauksia

12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

KIINTEISTÖT OVAT SEURAKUNTIEN TOIMINNAN NÄKÖKULMASTA ERITTÄIN TÄRKEITÄ ☐

• Seurakuntien toiminnoista suuri osa tapahtuu edelleen, omissa kiinteistöissä, vaikka some- ja virtuaalimaailman merkitys toimintaympäristönä kasvavaa. Ilman kiinteistöä seurakunnan toiminta olisi pitkän päälle vaikeaa, vaikka seurakunnalla olisi useampikin työntekijä. Kiinteistöt luovat edellytyksiä seurakuntalaislähtöiselle toiminnalle ja ovat siksikin tärkeitä. ☐

• Kristillisen sanoman ja kristillisten tunnusten näkyminen julkisessa tilassa (mukaan lukien koulut, ostoskeskukset ym.) käy jatkuvasti ahtaammaksi, mikä lisää omien kiinteistöjen strategista merkitystä. ☐

• On tärkeää, että kiinteistöistä pidetään hyvää huolta, mutta se tulee tehdä mahdollisimman taloudellisesti. Helsingin seurakuntien kiinteistöistä monet ovat merkittäviä kansallisia monumentteja ja useat muut vähintäänkin paikallisesti erittäin tunnettuja ja näkyviä rakennuksia. ☐

• Kiinteistöistä luopuminen on päätöksenä peruuttamaton. Luopumispäätöksen taustalla olevien taloudellisten syiden tulee perustua mahdollisimman toden mukaiseen käsitykseen kiinteistön aiheuttamista kustannuksista. Maksettu sisäinen vuokra on aina huomattavasti suurempi kuin kiinteistön aiheuttamat ulkoiset kulut ja siksi luopumispäätöksen taloudelliset vaikutukset voivat jäädä suhteellisen pieniksi. ☐

• Kiinteistövarallisuuden lukeutuu tällä hetkellä rakennuksia, joiden strateginen merkitys on toiminnan kannalta vähäinen ja niistä olisi hyvä luopua. On kuitenkin tärkeää, että luopumispäätöksen tekevät seurakuntaneuvostot. ☐

ROIHUVUOREN SEURAKUNNAN KANNALTA STRATEGISESTI TÄRKEÄSTÄ LAAJARANNAN KERHOTALOSTA EI VOIDA LUOPUA ☐

• Laajarannan kerhotalo on jo usean vuosikymmenen ajan ollut Roihuvuoren seurakunnan varhaisnurisotyön, rippikoulutyön, isoiskoulutuksen ja nuorisotyön kannalta erittäin tärkeä toimitila. Nuoret kokevat Laajarannan kodikseen ja kerhotalon merkitys on nuorille huomattavasti suurempi kuin minkään leirikeskuksen tai seurakunnan muun toimitilan. ☐

• Laajaranta on seurakunnan halutuin juhlatila. Se sijaitsee Laajasalon saarella, jonka väkiluku kasvaa nopeasti. Laajasaloon kuuluvaan Kruunuvuorenrantaan muuttaa vielä ennen vuosikymmenen loppua 13.000 uutta asukasta

ja keskiseen Laajasaloon aivan Laajarannan läheisyyteen 5.000. Laajasalossa asuu ennestään noin 20.000 helsinkiläistä. Laajasalon kirkon samoin kuin Laajarannan kerhotalon käyttöaste on jo tällä hetkellä erittäin korkea. □

- Laajarannalla on tärkeä strateginen merkitys seurakunnan ja alueen koulujen välisessä yhteistyössä. Koulujen toivomuksesta seurakunnan työntekijät järjestävät Laajarannassa syksyisin ikäluokkien ryhmäytyksiä, joihin koulut voivat tuoda kaikki oppilaansa riippumatta näiden vakaumuksesta. Laajaranta palvelee myös varhaiskasvatuksen tarpeita ja päiväkotiyhteistyötä. □
- Laajarannan kerhotaloa käyttävät tällä hetkellä juhlatilana myös Helsingin muiden seurakuntien jäsenet. Samoin eri seurakuntien työyhteisöt ja toimintaryhmät varaavat Laajarantaa virkistyspäiviin ja muihin toimintoihin. □
- Kaupungin nuoristoimi sekä alueen asukkaat pitävät tärkeänä Laajarannassa perjantai-iltaisin järjestettäviä nuorten avointen ovien Parkki-iltoja. Parkki-illat kokoavat nuoria Laajarannan päihtetömmään tilaan myös naapuriseurakunnan alueelta. □
- Laajarannan aseman arvioimisen yhteydessä LAVA-ulottuvuudet ovat poikkeuksellisen merkittävät. Seurakunnalla ei ole toista tilaa, joka voisi korvata Laajarannan menetyksen. □

13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskustoissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskustoella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

- Kun pohditaan leirikeskustoien säilyttämistä, on huolehdittava, että seurakunnilla on riittävän hyvät mahdollisuudet saada hyviä leiriaikoja rippikouluja ja viikonloppuleirejä ajatellen. Ympärivuotiset leirikeskustoet Lohiranta ja Korpisrauha kannattaa tätä ajatellen säilyttää. Lisäksi lapsiasiainvaikutukset tulee arvioida näistä päätettäessä.

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ei vastauksia

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIAOnko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

- Suunnitelma osallistaa kaupunkilaisia digikehittämisen kaikissa vaiheissa, suunnittelusta toteutukseen on hyvä tavoite, mutta osallistava budjetointi herättää epäilyksiä. □
- Joissain asioissa digikumppanuuden kaltainen yhteistyö voi tuoda hyötyjä, mutta laajoille digihankkeille on myös ominaista korkeat kustannukset suhteessa hyötyihin. □
- On erittäin tärkeää, että digipalvelumme ovat sujuvia, saavutettavia ja vuorovaikutteisia. □

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIAKymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ei vastauksia

17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Ei vastauksia

18. Lausunnon antaja \*

Roihuvuoren seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

15.10.2021, 13.53 - 15.10.2021, 14.56

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Sisäisen tarkastuksen suurimmat kulut ovat henkilöstökulut (kaksi henkilöä), tarkastustoimintaan liittyvät palveluiden ostot ja sisäiset vuokrat. Tarvittaessa sisäinen tarkastus voi luopua seurakuntatalon työhuoneistaan. Sisäinen tarkastus on laajentanut toimikenttäänsä siten, että vuoden 2022 alusta myös Vantaan seurakuntayhtymä käyttää Helsingin seurakuntayhtymän sisäistä tarkastusta. Espoon ja Vantaan seurakuntayhtymät hankkivat Helsingin sisäisen tarkastuksen ostopalveluna, joka tarkoittaa sisäiselle tarkastukselle ulkoisia toimintatuottoja.

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Sisäinen tarkastus ei ota kantaa siihen, miten kokonaismääräraha pitäisi jakaa yhteisten palveluiden ja seurakuntien kesken. On kuitenkin huomioitava, että esityksessä käytetty yhteisten palveluiden osuus 47,17 % pitää sisällään kiinteistöyksikön hallinnassa olevat kiinteistöjen ylläpitokulut, jotka kuuluvat pääosin seurakuntia palvelemaan käyttöön. Toinen tähän kuuluva merkittävä kuluerä on lakisääteinen hautaustoiminto, johon yhtymä saa myös valtionrahoitusta toimintakulujensa kattamiseen. Kolmas keskeinen tähän luokkaan kuuluva kokonaisuus on seurakuntia palveleva yhteiset seurakunnalliset tehtävä. Tähän kokonaisuuteen sisältyy myös yhtymän antamat avustukset, jotka eivät varsinaisesti ole kummankaan osa-alueen omia kustannuksia, vaan yhtymän yhteisiä määrärahoja. Ainoastaan hallintoyksikön kulut ovat varsinaisia tukipalveluiden kuluja ja myös yhteisten palveluiden suoria kuluja. Edellä esitetyn perusteella kokonaismäärärahan jakamisen esitystapa on hieman harhaanjohtava.

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Sisäisen tarkastuksen näkemyksen mukaan jäsenperusteinen jakoperuste kannustaisi seurakuntia pitämään nykyiset jäsenet ja löytämään uusia jäseniä. Jäsenistä saatavat verotulot ovat merkittävässä roolissa toimintaedellytysten turvaamisen näkökulmasta ja mahdollistavat samalla mahdollisimman laajan palvelun koko Helsinkiä koskevaan toimintaan.

4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Sisäinen tarkastus oli mukana määrittelemässä sisäisten vuokrien määräytymisperusteita ja on tämän vuoksi jäävi ottamaan tähän kantaa. Määräytymisperusteiden laatimisen jälkeen yhtymässä on hyväksytty uusi poistosuunnitelma, joka saattaa vaikuttaa merkittävästi sisäisten vuokrien muutoksiin. Käyttötalouteen siirron vaikutusta sisäisiin vuokriin ei ole myöskään yksiselitteisesti määritetty. Uusi poistosuunnitelma ja käyttötalouteen siirron vaikutukset (jaksotukset) täytyy vielä selvittää sisäisten vuokrien määräytymisperusteiden laadinnassa.

5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12)

## ”Yhteistyön teesit”)

Yhteistyön teesejä on hyvä edistää rohkeasti yhdessä prosessin ohella. Toiminnan tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden näkökulmasta on tarpeellista selvittää päällekkäiset toiminnot sekä päättää, että mikä taho ne parhaiten jatkossa hoitaa. Rohkeasti yhdessä liittyvään kassavarojen tavoitteeseen (ei alle 100M euroa) tällä ei ole merkittävää vaikutusta.

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 ”Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit”)

Sisäisen tarkastuksen näkemyksen mukaan keskeistä olisi luoda seurakunnille mahdollisimman hyvät toimintaedellytykset perustehtävän hoitamiseen. Tällöin hallintoon, talouteen ja kiinteistöihin liittyvät asiantuntijatehtävät kannattaa keskittää yhteisiin palveluihin. Myös erikoisosaamista vaativat tehtävät (esim. viestintä, digiosaaminen, projektien johtaminen) on tarkoituksenmukaista keskittää yhteisiin palveluihin. Yleensä keskitetty toimintamalli johtaa parempaan tehokkuuteen ja mahdollistaa myös laajemmat tehtäväkuvat näiden hoitamisessa. Nykyinen toimintaympäristö vaatii myös paljon sellaista työtä ja osaamista tukipalveluilta, jotka ovat välttämättömiä lakien, asetusten ja hyvän hallinnon näkökulmasta. Tämä työpanos ei näy seurakuntien arjessa, mutta niiden laiminlyönti heikentäisi merkittävästi seurakuntayhtymän uskottavuutta ja luotettavuutta yhteiskunnallisena toimijana. Keskitettyjen palvelujen henkilöresurssien osaamis pohjaa täytyy vahvistaa nykyisestä, jotta seurakuntayhtymä kykenee uudistamaan ja kehittämään palvelujaan asukkaiden, jäsenien sekä seurakuntien näkökulmasta. ☐

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Ehdotetut toimenpiteet ovat tarpeellisia ja niiden kehittäminen toivottavasti mahdollistaa nykyistä joustavamman yhteistyön eri alueiden ja yhteisöjen kesken. Kassavarojen tavoitteen (ei alle 100M euroa) kannalta näillä ehdotuksilla ei ole suurta merkitystä.

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAM** Millä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Hyvään henkilöstöhallintoon kuuluu, että mainittuja ehdotuksia kehitetään systemaattisesti ja määrätietoisesti koko ajan riippumatta mahdollisista toimintakatteen leikkauksista. Tällä hetkellä henkilöstösuunnitelma ei sisällä konkreettisia toimenpiteitä, että miten 8% voidaan leikata henkilöstökulujen osalta? Esimerkiksi konkreettisia ehdotuksia tehtäväkuvien laajenuksista tai yhteistyöstä yli yksikkörajojen ei henkilöstösuunnitelmassa esitetä. Taustalla on todennäköisesti näkemys, että toimintakatteeseen vaikuttavat tekijät määritellään pääosin muissa asiakokonaisuuksissa (toimintaedellytysten turvaaminen, kiinteistöstrategia ja yhteisten palveluiden työnjako) ja henkilöstösuunnitelmaa päivitetään tehtyjen päätösten perusteella.

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAM** Mitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Sisäisen tarkastuksen näkemyksen mukaan yhteisen työnantajapoliittisen linjan varmistaminen keskeisissä HR-prosesseissa olisi keskeisin strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun kannalta. Strategiaa tukevia toimenpiteitä olisi myös eläköitymissuunnitelma, josta kävisi ilmi lähitulevaisuuden eläköitymiset ja mahdollinen rekrytointitarve. Eläköitymissuunnitelman avulla voitaisiin selvittää yhteistyön lisäämisen mahdollisuus ennen kuin tehtävä päätetään täyttää.

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAM** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa

annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Sisäinen tarkastus toteaa, että käytännössä useat HR-prosessit (rekrytointi, kumppanuusmalli, verkostomainen kehittäminen, työkykyjohtaminen) ovat kytköksissä käytettävään tietojärjestelmään. Toimintojen kehittäminen edellyttää myös HR-tietojärjestelmältä uudenlaista toiminnallisuutta, jota nykyiset järjestelmät eivät mahdollista. Ei ole myöskään takeita, että KIPA2-hankkeessa otetaan huomioon HSRKY:n edellyttämät tarpeet ja vaatimukset HR-järjestelmältä. Ratkaistavaksi jää, että kehitetäänkö toimintoja omista lähtökohdista vai joudutaanko sopeutumaan KIPA2-hankkeen HR-järjestelmän toiminnallisuuteen.

#### 11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

Sisäisen tarkastuksen näkemyksen mukaan päätöstä sopeuttaa kiinteistökanta vuoteen 2030 mennessä tulisi arvioida uudestaan siltä osin, että kiinteistökannan vähentäminen pystyttäisiin aloittamaan jo vuoden 2023 alusta eikä siirtää välttämättömiä ratkaisuja tulevaisuuteen. □

Kiinteistökannan sopeuttamisella on suora vaikutus kiinteistöyksikön ylläpitokuluihin. Yhteisten palveluiden säästötavoitteet vuosina 2023 ja 2026 eivät todennäköisesti toteudu ilman merkittäviä irtisanomisia ja/tai avustusten karsimisia, jos kiinteistökantaa ei pystytä supistamaan. Tästä seuraa myös se, että tulevaisuuden investointitarpeiden (määrätaso) ei ole realistinen, koska se johtaa korjausvelan kasvuun. Kiinteistökannan sopeuttaminen johtaa siis ainakin kolmea reittiä positiivisesti kassavarojen 100M € tavoitteeseen: 1) ylläpitokulujen pienentyminen 2) investointitason saaminen kestäväälle pohjalle ilman että korjausvelka kasvaa ja 3) kannattamattomien kiinteistösijoitusten realisointi, joka kasvattaa myyntien kautta myös yhtymän kassavaroja, jotka voitaisiin tarvittaessa sijoittaa uudelleen. Rohkeasti yhdessä prosessin keskeisin tavoite tulisi olla kiinteistöjen vähentämiseen liittyvissä kysymyksissä. Edellisellä säästöohjelmalla (toimintakulttuurin muutos 2016-2018) ei saavutettu pysyviä säästöjä, koska kiinteistökantaa ei pystytty riittävästi vähentämään eikä vapautuneet kohteet realisoituneet yhtymän taseesta. Investointien määrätaso tulisi kohdentaa raha- ja kiinteistösijoitusten tuottojen realisoitumiseen, koska nämä ovat keskeiset rahoituksen lähteet investoinneille. Nyt tämä näkökulma jää vähemmälle, koska pääpaino vaikuttaa olevan toimintakatteen leikkaamisessa. Myös kiinteistöjen myyntiprosessi ja kiinteistökehityksen prosessit pitäisi saada toimimaan paremmin. Jos nämä päätökset kiinteistökannan sopeuttamisesta siirretään tulevaisuuteen (2030) on riskinä, että kassavarojen 100M € käytetään nopeammin ja pääpaino sopeuttamisen näkökulmasta tehdään tekijöillä, jotka eivät poista rakenteellista kiinteistöihin kohdistuvaa rahoitustarvetta.

#### 12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

Sisäisen tarkastuksen näkemyksen mukaan lisääntyneen etätyön johdosta tiloja voidaan varmasti karsia käyttämällä yhteiskäyttötiloja. Seurakunnallisessa käytössä olevien tilojen yhteiskäyttöä tulee lisätä yli seurakuntarajojen.

#### 13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Kassavarojen näkökulmasta on perusteltua hankkia leirikeskuspalvelut ulkopuolelta ja luopua omista leirikeskuksista. Leirikeskuspalveluiden hankinta ostopalveluna ei ole ilmaista, mutta omien leirikeskusten ylläpito alhaisilla käyttöasteilla aiheuttaa myös turhia kustannuksia. Viime vuosien kehityksen perusteella seurakunnat ovat hankkineet yhä enemmän leirikeskuspalveluja ulkopuolelta ja omien leirikeskusten käyttö on vähentynyt.

#### 14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Sisäisen tarkastuksen näkemyksen mukaan omaksi tavoitteeksi tulisi nostaa digiturvallisuuden ylläpitäminen ja kehittäminen.

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ei vastauksia

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Sisäinen tarkastus ehdottaa, että toimenpiteisiin lisätään henkilötietojen oikeaoppisen käsittelyn korostaminen. Tietosuojaa turvaa yksilön oikeudet henkilötietojen käsittelyssä.

17. YLEISTÄ Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Sisäisen tarkastuksen näkemyksen mukaan Rohkeasti yhdessä -prosessin keskeisin tavoite pitäisi vielä täsmentää ja esittää tähän tavoitteeseen vaikuttavat merkittävimmät tekijät. Sisäisen tarkastuksen ymmärryksen mukaan keskeisintä on tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaaminen, joka kassavarojen turvaamisen näkökulmasta toteutuu tehokkaimmin kiinteistökannan vähentämisen kautta. Muistiossa on esitetty kannatettavia ja tarpeellisia kehittämiskohteita kuten digitalisaatiosuunnitelma, mutta kaikilla muistiossa esitetyillä toimenpiteillä ei ole olennaisia tai välittömiä vaikutuksia tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaamiseen. Muistion toimenpide-ehdotuksista (70 kpl) pitäisi karsia keskeisimmät 100 miljoonan euron kassavaroihin vaikuttavat tekijät ja keskittyä näiden asioiden täytäntöönpanoon. Jos tarvittavia täsmennyksiä ei tehdä, niin Rohkeasti yhdessä -projektin tavoitteiden (Perusteleva muistio s. 9) kannalta on riskinä: □

1. päätöksentekoa ei kyetä toteuttamaan vaaditussa aikataulussa
2. päätösesityksillä ei ole merkittävyyttä tai vaikutusta tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaamisen kannalta
3. päätöksentekijät eivät ymmärrä tai tiedosta, mitä ovat päättämässä

Rohkeasti yhdessä -prosessi on ollut erittäin haastava työ valmistelijoille, koska melko nopealla aikataululla on jouduttu selvittämään yhtymän toimintoihin vaikuttavat tekijät sekä ottamaan huomioon useiden eri osapuolten palautteet. Sisäinen tarkastus omalta osaltaan kiittää kaikkia valmistelussa mukana olleita henkilöitä.

18. Lausunnon antaja \*

Yhteiset palvelut, Sisäinen tarkastus

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

15.10.2021, 09.43 - 15.10.2021, 10.19

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahalikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvosto toteaa, että porrastettu määrärahalikkaus on parempi kuin juustohöylä, mutta tosiasiallisesti leikkaaminen kummassakin muodossa edellyttää ydinkeskustan korkean käyttöasteen tilojen sulkemista tai niistä luopumista. ☐

Konkreettiset toimenpiteet: ☐

Suuret ja lähes vuosittain kasvavat sisäiset tilavuokrat ja keskustamäärärahan pieneneminen vuosien myötä ovat vaikuttaneet sen, että Tuomiokirkkoseurakunnassa on keskimääräistä vähemmän työntekijöitä kuin muissa Helsingin seurakunnissa. ☐

Viiden kirkkomme käyttöasteet ovat korkeat ja siksi henkilöstöstämme yli 30% on suntioita, jotka siivoavat ja ylläpitävät tiloja ja palvelevat käyttäjiä. Henkilöstöstä luopuminen kohdistuisi suntioihin, sillä muilla työaloilla on jo minimihenkilöstö. Suntioiden vähentäminen tarkoittaa tilojen sulkemista (esim. Tuomiokirkon krypta suljetaan ma-pe tai tarjolla olevia vihkiaikoja vähennetään). Toisaalta keskustan tilojen sulkeminen on vastoin sekä seurakuntamme että seurakuntayhtymän strategiaa palvella helsinkiläisiä, jotka haluavat ydinkeskustan kirkkoihin tulla. ☐

Tuomiokirkkoseurakunnan osalta Rohkeasti yhdessä – hankkeessa ehdotetut tilaluopumiset ovat pienet, sillä olemme jo aiemmin luopuneet muista kuin korkean käyttöasteen tiloista ja jäljelle ovat jääneet lähinnä kirkot. Ehdotetuista tiloista luopuminen ei siis kompensoisi ensimmäistäkään 8% leikkausta. ☐

Ensimmäinen 8% leikkaus voidaan toteuttaa siten, että Tuomiokirkkoseurakunta luopuu kirkoistaan. Seurakunta on jo aiemmin tehnyt päätöksen luopua seuraavaksi Suomenlinnan kirkosta, jos kirkoista on luovuttava. Suomenlinnassa asuu alle 400 seurakuntamme jäsentä. Mahdollista kirkon uutta käyttäjää on kartoitettu jo aiemman kiinteistöjohtajan kanssa, josko ortodoksinen kirkko olisi kiinnostunut vanhasta varuskuntakirkostaan. Kysely ei tuottanut tulosta. Toisaalta kirkosta luopuminen ei olisi viisasta, sillä saarella kävi vielä ennen koronaa noin miljoona vierailijaa ja olemme juuri satsanneet Suomenlinnan kirkon turistityön kehittämiseen ja seurakuntayhtymä uusiin urkuihin sekä kirkon kattotöihin. ☐

Vaihtoehto talouden tasapainottamiselle: ☐

Tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvosto pitää ehdottoman tärkeänä talouden tasapainottamistekijänä tuottojen kasvattamista. Seurakunta odottaa matkailun elpymistä ja turistityön tuloja. ☐

Tuomiokirkkoseurakunta kannattaa lämpimästi markkinointi- ja myyntiyksikön perustamista (s.52) ja on valmis ottamaan projektista vetovastuun. Tästä asiasta enemmän vastauksessa ehdotukseen nro 4. ☐

Toimintaedellytysten turvaamisesta Tuomiokirkkoseurakunta haluaa tuoda esille turhautumisensa siihen, että seurakuntien määrän vähenemistä ei olla otettu keskusteluun tai selvittelyyn alle, vaikka asia on ollut ilmassa vuosikaudet. Myös Rohkeasti yhdessä –projektin ensimmäisissä tilannehuoneutyöskentelyissä tuli tärkeimmäksi lopputulokseksi, että hallinnollisia yksiköitä tulisi olla vähemmän. Tätä mieltä olivat sekä luottamushenkilöt että työntekijät. ☐



Perusteluna toimeettomuudelle on sanottu, että yhdistymisprosessit kestävät liian kauan, tarvitaan toimenpiteitä aiemmin. Rohkeasti yhdessä –projektia edelsi Toimintakulttuurin muutos vuosina 2015-2018. Myös silloin vastaus seurakuntien yhdistämisen prosessin edistämiseksi oli, ettei siihen ole hukattavissa aikaa. Töölön ja Meilahden yhdistymisprosessi kesti kaksi vuotta, ne yhdistyivät vuonna 2019. ☐

Nyt on meneillään muutamia seurakuntien yhdistämishankkeita, mutta selvyttä asiasta ei ole, koska asiasta ei puhuta. Mielestämme tärkeää on, että Helsingin seurakuntien rakenneuudistus saadaan toteutettua harkitusti ja suunnitellusti. Siksi asia tulee ottaa avoimeen keskusteluun ja perustaa pikaisesti ratkaisuun pyrkivä työryhmä. Vertailun vuoksi Espoossa tai Vantaalla ei ole näin pieniä seurakuntia kuin meillä. ☐

Helsingin seurakuntien tulevaisuuden ja toimintaedellytysten turvaamisen kannalta Helsingissä tulisi olla 4-8 seurakuntaa. Tällöin kirkkoherrat voisivat aina osallistua yhteisen kirkkoneuvoston ja –valtuuston kokouksiin. Päätösten valmistelu ja toimeenpano olisi yksinkertaisempaa. Voimavaroja vapautuisi hallinnosta (nyt 20 seurakuntaa!) työhön, jota varten kirkko on olemassa. ☐

Tuomiokirkkoseurakunnassa tiedämme, mistä puhumme. Yli 20 vuotta sitten neljä keskustan seurakuntaa yhdistyivät yhdeksi seurakunnaksi. Kappalaiset johtavat nyt entisiä seurakuntia ja yksi kirkkoherra hoitaa hallinnon. Mm. diakoniatyöntekijät ovat voineet erikoistua päihderiippuvaisiin, vanhuksiin tai mielenterveyskuntoutujiin, kun aiemmin kaikki hoitivat kaikkea. Olemme voineet luopua kolmesta kirkkoherranvirastosta, seurakuntasaleista, Johanneksen kirkosta ja monesta toimitilasta. Vieläkin meillä on omaan tarpeeseen nähden liikaa kirkkoja, mutta ne palvelevat koko pääkaupunkiseutua, mikä näkyy niiden korkeasta käyttöasteesta. ☐

## 2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Tuomiokirkkoseurakunta toteaa, että kokonaisuutena on hyvä suunta se, että leikkauksia on kohdistettu tietoisesti vahvemmin yhteisiin palveluihin kuin seurakuntiin. ☐

Perusyksikkö on seurakunta, johon rahojen tulisi ohjautua. Sopiva suhde rahanjaossa olisi 65% seurakunnille ja 35% seurakuntayhtymälle. Esityksen mukaan kuitenkin on niin, että suoraan seurakunnille ohjautuvat määrärahat pienevät, eivät kasva, vuodesta 2023 (52,90%) vuoteen 2029 (51,90%) mennessä. ☐

Ongelmallista on se, että seurakunnille ehdotuksessa tarkoitettu raha ohjautuu epämääräisesti jaettavaksi rahaksi. Ehdotuksen mukaan se ohjautuu sekä rovastikunnalliseksi poolirahaksi että tarveharkintaiseksi määrärahaksi. ☐

Emme kannata poolirahoitusta. Se on johtamisen kannalta ongelmallista. Sopimuksenvarainen yhteistyö onnistuu usein kahden kumppanin kesken, harvemmin laajemmissa yhteyksissä. Rovastikunnassamme on viisi seurakuntaa. Päätävä kokoonpano poolirahoitukselle olisi siis 10 henkeä (neuvoston vpj ja kirkkoherrat). Kuka valmistelee tai esittelee asiat? Miten hankkeiden seuranta järjestetään? ☐

Poolirahoituksen päätöksenteko lisää hallinnon ja byrokratian määrää ja on ylimääräinen hallinnon taso. Esim. rovastikunnan seurakuntien jo nyt yhdessä toteuttama työ onnistuu hyvin ilman tätä hallinnon väliporrasta, mm. alueviestijämalli, Helsingin urkukesä tai Gospel Helsinki. ☐

Emme kannata tarveharkintaista määrärahaa. Esityksessä se luetaan seurakunnille suunnattavaan rahapottiin mukaan, vaikka päätöksen määrärahan saajista tekee yhteinen kirkkoneuvosto. Ehdotetussa mallissa seurakuntien päätösvaltaa siirretään käytännössä YKN:lle. ☐

Kyseenalaistamme myös projektirahoituksen kasvavan tarpeen. Projektien hyvät tulokset eivät jää pysyviksi toiminnoiksi projektin päättyessä, vaikka niin toivottaisiinkin. Ja toisaalta Itä-Helsingissä jatkuvaa diakonian tarvetta rahoitetaan projekteilla. Rahat tulisi osoittaa suoraan seurakuntaan, jos ne ovat seurakunnalliseen toimintaan tarkoitettuja. Yllättäviin tarpeisiin ja yhteisille palveluille tarkoitettuihin projekteihin riittää hyvin ½ miljoonaa euroa vuosittain. ☐

Tuomiokirkkoseurakunnan osalta ongelmallista koko Rohkeasti yhdessä –projektin kannalta on ollut myös se, että

seurakunnalla ei ole omaa edustaa YKN:ssä. YKN:n iltakouluja pidetään ilman kirkkoherroja, joten seurakunnassamme ei ole mahdollisuutta saada tietoa asioiden valmistelusta. Näin on ollut jo kahden valtuustokauden ajan. Helsingin ydinkeskustan ja Helsingin toiseksi suurimman seurakunnan kannalta tämä ei ole kestävä tilanne. ☐

Nyt ehdotetussa esityksessä Tuomiokirkkoseurakunnan saama uuden mallin mukainen kokonaisuus pieneni aiemmasta 563 403 €, vaikka siihen on sisällytetty uuden mallin mukainen keskustamääräraha. Näin suuri ero aiempaan verrattuna johtuu sisäisten tilavuokrien laskutavan muutoksesta. Jos halutaan turvata keskustan työ, tulee keskustamäärärahan prosenttiosuutta kasvattaa tai toisaalta miettiä sisäisten vuokrien kompensatiota keskustan koko Helsinkiä palveleviin kirkkoihin. ☐

Tuomiokirkkoseurakunnalla on tulevaisuudessa mahdollisuus saada turistityöstä tuloja. Seurakunta on koronapandemian vuoksi tehnyt tappiota turistityön tulojen menetyksen vuoksi. Seurakunnan säästöt on tappioiden vuoksi syöty. ☐

Kun Tuomiokirkkoseurakunnan turistityö alkaa jälleen tuottamaan, tuotolla tulee ensin kattaa aiempien vuosien turistityön alijäämä ja sen jälkeen kehittää turistityötä. Tämän jälkeen Tuomiokirkkoseurakunnan saamaa erityismäärärahaa tai tulonsiirtoa voidaan osittain rahoittaa myös mahdollisilla turistityön tuotoilla. ☐

Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että Tuomiokirkossa on paljon enemmän toimintaa hiippakunnan pääkirkkona kuin esim. Tempelisaution kirkossa, joten turistityön tulot eivät tule olemaan yhtä suuret. Suomenlinnan turistityötä tulee ensin kehittää, jotta sieltä saataisi merkittävästi tuottoja. ☐

**3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painoituksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Tuomiokirkkoseurakunta katsoo, että ehdotettu jakoperuste, jossa alueella asuvien määrän painotus on 35% ja jäsenten määrän painotus on 65%, on hyvä. Samoin Helsingissä tärkeän ikäryhmän 0-29 vuotiaiden määrän painotus on kannatettavaa. ☐

Tuomiokirkkoseurakunnan saama erityislisän suuruus ei tule riittämään, kun katsotaan kaikkia Rohkeasti yhdessä –prosessin sisältämiä muutosehdotuksia. Tätä on perusteltu jo vastauksissa, jotka on annettu kysymyksiin 1 ja 2. Tarvitaan joko erityislisän reilua korottamista tai esimerkiksi Tuomiokirkon ja Suomenlinnan kirkon irrottamista sisäisten tilavuokrien kokonaisuudesta, jotta koko Helsinkiä palveleva keskustan toiminta voidaan turvata. Koska meillä ei ole tarkkoja laskelmia uusista todellisista kokonaiskuluista, emme tiedä onko edellä oleva ehdotus relevantti vai ei. ☐

**4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Tuomiokirkkoseurakunta katsoo, että uudet sisäisten vuokrien määräytymisperusteet ovat yksinkertaiset, läpinäkyvät ja selkeät. Tämä on hyvä suunta. ☐

Tuomiokirkkoseurakunta tarvitsee tarkat laskelmat tilakohtaisista kustannuksista, ennen kuin pystyy hahmottamaan uusien määräytymisperusteiden todelliset vaikutukset seurakunnan talouteen. ☐

Nyt laskettu mallinnus osoittaa, että uudet määräytymisperiaatteet kohtelevat seurakuntia hyvin eri tavalla. Joukossa on seurakuntia (mm. Haaga ja Lauttasaari), joiden toimintaan jäävät rahat nousevat satoja tuhansia euroja. Molemmissa seurakunnissa on juuri remontoitujen kirkot käytössään, jolloin tiloihin ei tule tulevana vuosina juurikaan kohdistumaan uuden mallin mukaisia kertaluonteisia käyttötalousmenoja. Jos korjaukset lisätään poistoina tulevana vuosina, tulee tehdä mallinnus, mitä se seurakunnittain tarkoittaa. Myös Tuomiokirkkoseurakunnan kirkkojen investointeina toteutetut korjaukset tulisivat silloin seurakuntamme poistoihin. Mallinnuksia tulee tehdä useampia, jotta nähdään, mitä ehdotukset tosiasiallisesti taloudellisesti tarkoittavat. ☐

Tuomiokirkkoseurakunnan osalta uusi malli romahduttaa talouden, sillä se vie seurakunnalta pois 1.4 miljoonaa euroa tilarahaa, jota seurakunta on saanut kirkkosalitiloistaan. Keskustaseurakuntalisän uusi laskentamalli ei korvaa menetettyä tilarahaa. □

Keskustaseurakunnan alueella ovat Agricolan kirkko, Suomenlinnan kirkko, Tuomiokirkko, Vanha kirkko ja Hyvän toivon kappeli Jätkäsaarella. Nämä kirkot ehdotetaan kiinteistöstrategiassa säilytettäväksi. Säilyttäminen onkin viisautta, sillä tilojen käyttöaste on korkea ja tilat palvelevat erinomaisesti koko pääkaupunkiseutua. □

Uuden mallin mukaan seurakunnan tulee varautua kertaluonteisiin korjausmenoihin. "Seurakunnilla on mahdollisuus varautua korjauksiin etukäteen ja toisaalta käyttää aiempien vuosien säästöjään."

Tuomiokirkkoseurakunnan viidessä kirkossa tällaisia kertaluonteisia korjausmenoja on vuosittain (viimeksi mm. invahissi Vanhaan kirkkoon ja penkkirivin poisto esteettömyyden vuoksi Tuomiokirkossa). Seurakunnassa ei kerry uuden laskentamallin mukaan sellaisia säästöjä, joilla se voisi kattaa kertaluonteiset menot viiden kirkon ja kahden kappelin osalta. □

Jos tämä uusi ehdotus sisäisten vuokrien määräytymisperusteista otetaan käyttöön sellaisenaan, Tuomiokirkkoseurakunnan tulee luopua kirkoistaan. Keskustaseurakunnan tilakysymystä ei tule tarkastella pelkästään paikallisseurakunnan näkökulmasta käsin, sillä keskustakirkkojen sulkemiset vaikuttavat koko pääkaupunkiseudun ihmisten kirkkovierailuihin. □

Tuomiokirkko on koko Helsingin hiippakunnan pääkirkko, valtiovallan ykköskirkko ja siellä tapahtuva toiminta palvelee pääsääntöisesti muita kuin paikallisseurakuntalaisia. Tulisiko miettiä vaihtoehtoa, jossa paikallisseurakunnalta ei perittäisi sisäistä tilavuokraa Tuomiokirkon ja Suomenlinnan kirkon osalta? Valtio maksaa avustusta seurakuntayhtymälle sekä hautausmaiden ylläpidon että myös kulttuurihistoriallisesti tärkeiden rakennusten ylläpitoon. □

Sisäiset tilavuokrat ovat niin merkittävä osa seurakuntien taloutta, että tämä asia tulee laskea ja mallintaa huolella. Jos sitä ei ehditä tehdä tänä vuonna valmiiksi, voidaan uusi malli ottaa käyttöön myös vuonna 2024. □

Ehdotettu sisäisten tilavuokrien malli tarkoittaa, että sopimus Agricola –projektista on purettava tai sitä on muutettava. Agricola-projektin idea on se, että kaikki eri sopijaosapuolten kirkossa järjestämä toiminta kuuluu projektiin. Seurakuntayhtymä on Tuomiokirkkoseurakunnan jälkeen projektin toiseksi suurin rahoittaja. Sen osuus muodostuu perimättä jätetyistä sisäisistä vuokrista. Uuden mallin mukaisesti Tuomiokirkkoseurakunnalta kuitenkin perittäisiin Agricolan kirkon sakraalitulasta sisäistä tilavuokraa. □

Ehdotuksen nro 7 "Ehdotus toimintatuottojen lisäämiseksi" tärkeyden Tuomiokirkkoseurakunta haluaa erityisesti nostaa esille. □

"Markkinointi- ja myyntiyksikköä ehdotetaan käynnistettävän projektina, ABC-projektimallin mukaisesti ja kehittämäisrahalla rahoitettuna. Projektin kestoksi työryhmä ehdottaa 2022-2026. Projektin päättyessä tehdään arviointi ja päätös sen jatkamisesta seurakuntayhtymän pysyvänä toimintona." (s.52) □

Tuomiokirkkoseurakunta kannattaa lämpimästi tämän yksikön perustamista, mutta ei kannata sen sijoittamista seurakuntayhtymään, jolloin yhtymän yksiköiden ja työntekijöiden määrä jälleen lisääntyisi. □

Ehdotamme, että markkinointi- ja myyntiyksikkö perustetaan Tuomiokirkkoseurakuntaan.

Tuomiokirkkoseurakunnan alueella ovat Tuomiokirkko, Suomenlinnan kirkko, Kampin kappeli ja Hietaniemen hautausmaa. Teemme jo nyt yhteistyötä Helsingin matkailun ja Töölön seurakunnan kanssa. Markkinointi- ja myyntiyksikkö tekee luontevasti yhteistyötä muiden seurakuntien ja yhtymän yksiköiden kanssa myös paikallisseurakunnasta käsin. □

**5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvosto katsoo, että yhteistyön teesit ovat hyvin yleisluonteisia. Sinänsä

teesien sisällöt ovat kannatettavia. □

Teesien luoma mielikuva seurakunnasta on vieras. Sisempi kehä kuvaa helsinkiläisiin liittyviä teesejä. Niissä puhutaan työntekijöistä sanalla me, me työntekijät palvelemme ja seurakuntalaiset ovat asiakkaita. Tuomiokirkkoseurakunnan strategian ytimenä ovat Toivon yhteisöt, joita seurakunnassamme on lukuisia ja hyvin eri kokoisia. Toivon yhteisöt eivät ole asiakkaitamme, vaan juuri heistä muodostuu seurakunta. Yhdessä me olemme me. □

Tärkeimmät teesit ovat: □

1. Tuomme helsinkiläiset keskiöön □
2. Teemme selkeät ja totuudelliset palvelulupaukset ja sitoudumme niihin □
5. Muotoilemme palvelumme yksinkertaisiksi, helppokäyttöisiksi ja ymmärrettäviksi. □

Tuomiokirkkoseurakunta toteaa, että seurakuntien ja yhteisten palveluiden välisen työjaon muutosprosessissa tulee kiinnittää huomiota siihen, että työntekijämäärien tasapaino yhtymän ja seurakuntien välillä on vinoutunut. Resursseja tulee painottaa seurakuntiin. □

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvosto yhtyy Yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjako –asiantuntijaryhmän tavoitelaan vuodelle 2023 (s.61): □

"Seurakunnat ovat kirkon perusyksikkö. Yhteiset palvelut mahdollistavat tätä työtä asiantuntijaorganisaationa. Työnjako on kaikille selkeä ja sitä päivitetään jatkuvasti. Yhteisissä palveluissa säilytetään ne toiminnot, joiden hoito yhteisesti on joko välttämätöntä, vaikuttavinta tai edullisinta." □

Asiantuntijaryhmän työn lähtökohta oli olemassa oleva perussääntö sekä suunniteltu perussääntö (perustelevan muistion liite 1, Liitteet s.110). Seurakuntaneuvoston mielestä perussäännön uusiminen on niin perustavaa laatua oleva asia, että se olisi tullut nostaa Rohkeasti yhdessä –prosessissa selkeämmin esille. □

Seurakunnat päättävät perussäännöstä. Jos perussäännön uusimisesta on olemassa prosessiaikataulu, sitä olisi tullut avata Rohkeasti yhdessä –prosessissa tarkemmin. On melko outoa, että seurakunnat saavat tiedokseen suunnitellun perussäännön yhden työryhmän muistion liitteenä. Tosin sama ongelma koskee koko Rohkeasti yhdessä –materiaaleja (mm. kiinteistöjen luopumislista). Tämä kaikki kertoo vain liian nopeasta valmistelusta ja hätäisesti tehdystä työstä. □

Seurakuntaneuvosto toteaa, että luontaisesti seurakuntayhtymälle kuuluvia tehtäviä ovat yleis-, talous- ja henkilöstöhallinnon tehtävät (osittain), keskusrekisteri, asianhallinta, arkistotoimi, tietohallinto, hautaustoimi, kiinteistö- ja rakennustoimi (osittain), irtaimistoasiat (osittain) sekä urkukhankinnat ja merkittävät kuvataidehankinnat. □

Suunnitellun perussäännön pykälän 4 kohta B (Liitteet s.112) pitää sisällään seurakunnalliseen toimintaan liittyvät yhteisiksi sovitut tehtävät. "Seurakuntayhtymä vastaa ja hoitaa itse tai seurakuntien kanssa yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymissä ohje-, johto- ja toimintasäännöissä määrätyllä tavalla seuraavat asiat." □

Pykälässä 4B kohdissa 1-5 on yhteisesti hoidettavia tehtäviä (yhteinen viestintä, kasvatuksen yhteisiksi sovitut tehtävät (lueteltu erikseen) ja oppilaitostyö, diakonian yhteiseksi sovitut tehtävät (lueteltu erikseen), sielunhoidon yhteisiksi sovitut tehtävät, joihin kuuluvat ainakin perheneuvonta ja sairaalasielunhoito, yhteinen tilastointi ja tutkimus sekä toimintaympäristön muutosten ennakointi). Seurakuntaneuvoston mielestä lähtökohtana voisi pitää sitä, että yhteisen seurakuntatyön hengellinen työ siirrettäisiin seurakuntiin siten, että yhteisessä seurakuntatyössä hoidetaan vain ne hengelliset tehtävät, jotka vaativat sopimuksen toisen kumppanin kanssa (esim. Helsingin kaupunki, Yliopisto tai HUS). □

Tuomiokirkkoseurakunta toteaa, että Rohkeasti yhdessä –prosessissa käsittelyjärjestys on erikoinen. Kysymyksessä 7 ehdotetaan jo hyvinkin yksityiskohtaisia yhteistyön muotoja, vaikka perussopimusta ei ole käsitelty yhdessä lainkaan. ☐

☐  
Seuraavat kohdat pykälässä 4B (perussääntöehdotuksessa uusina kohdat 6,8 ja 9) kaipaavat seurakuntaneuvoston mielestä ehdottomasti tarkempaa avaamista ja keskustelua: ☐

6. sosiaalieettisen ja yhteiskunnallisen toiminnan ja vaikuttamisen ohjaus; ☐
7. yhteisistä talousarvioista myönnettävistä lähetys- ja kansainvälisen avun sekä seurakuntien ja yhteisten tehtävien tukemiseen tarkoitetuista projekti- tai muista avustusmäärärahoista päättäminen; ☐
8. muut yhdessä sovitut tapahtumat ja tehtävät sekä ajankohtaisiin ilmiöihin reagoiminen; ☐
9. seurakuntien yhteisiksi sopimiin tehtäviin liittyvä suunnittelu, kehittäminen, koulutus, ohjaus ja koordinointi. ☐

Tuomiokirkkoseurakunta ehdottaa, että käynnistetään perussäännöstä avoin valmistelu seurakuntien kanssa. Tällainen valmistelu olisi tullut jo aloittaa ennen toimenpiteiden esittämistä. ☐

Samoin tulee käynnistää avoin keskustelu seurakuntien yhdistymisistä, ei vain seurakuntien välisestä mahdollisesta yhteistyöstä. Nykyinen seurakuntayhtymän organisaatorakenne vahvistaa seurakuntayhtymän päätösvaltaa ohi seurakuntien. Jos seurakuntia olisi vähemmän (4-8 kpl), voisivat kirkkoherrat osallistua YKN:n ja YKV:n kokouksiin ja joka seurakunnasta olisi YKN:ssa vähintään yksi edustaja. Näin päätösten valmistelu, toimeenpano ja niihin sitoutuminen olisi selkeämpää ja avoimempaa. Tällainen on normaali tilanne Suomen muissa seurakuntayhtymissä. Esimerkiksi Espoossa, Vantaalla tai Tampereella ei ole näin pieniä seurakuntia kuin Helsingissä. ☐

Helsingin toiseksi suurimmalla seurakunnalla Tuomiokirkkoseurakunnalla ei ole ollut kahteen kauteen edustajaa YKN:ssa, mikä on muualta Suomesta katsottuna käsittämätön tilanne. ☐

Seurakuntaneuvosto toteaa, että olisi tarvittu myös lisää tietoa siitä, mitä kaikkia yksiköitä yhtymässä on, keitä siellä työskentelee ja mitä he tekevät. Jos puhutaan palveluiden karsimisesta, tulisi ensin tietää kuinka paljon henkilöitä ja missä työskennellään. Rohkeasti yhdessä -materiaali ei ole riittävää tämän asian kriittiseen arviointiin. ☐

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)**

Tuomiokirkkoseurakunta toteaa, että toimenpide-ehdotuksia on koko Rohkeasti yhdessä –paketissa esitetty 71. Yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjako –osiossa näitä toimenpide-ehdotuksia on 12 ja näiden lisäksi 13 työalakohtaista ehdotusta. Nopeasti valmistelut ehdotukset ovat vaatineet tuhansien tuntien työpanoksen. ☐

Seurakunnalle annetulla aikataululla on mahdotonta ottaa perustellusti kantaa kaikkiin toimenpide-ehdotuksiin. Toimenpiteet ovat keskenään hämmentävän erimittaisia. Ne pitävät sisällään erittäin merkittäviä seurakunnan talouteen liittyviä ratkaisuja ja sitten toisaalta vaikutuksiltaan hyvinkin pieniä ratkaisuja. ☐

Tuomiokirkkoseurakunnan mielestä tällainen valmistelu ei anna hyvää kuvaa Helsingin seurakuntayhtymän päätöksenteosta. Päätäjät eivät voi tällä valmistelulla ja aikataululla tehdä harkittuja päätöksiä, jotka aidosti kantavat tulevaan ja varmistavat toimintaedellytysten turvaamisen. ☐

Seurakuntaneuvoston mielestä seuraavat toimenpiteet ovat tarpeellisia: ☐

14. Nopean ilmiöihin reagoinnin toimintamalli ☐
16. Yhteisten asioiden valmistelun selkeyttäminen ja laadullinen parantaminen ☐
18. Kirkkoherranvirastojen uusi työmalli ☐
19. Milleniaalikysymykseen tarttuminen yhteisesti yhteisten palveluiden ja seurakuntien kesken ☐
20. Alueviestijämalli käyttöön koko Helsinkiin ☐
22. Yhteinen vuosisuunnitelma yhteisille toimille ☐

Tuomiokirkkoseurakunta näkee ongelmallisena ehdotuksen 13. Sopimuksen varaisen yhteistyön laajentaminen.

Sopimuksen varainen yhteistyö toimii parhaiten, kun osapuolia on kaksi tai muutama, hyvänä esimerkkinä esim. oppilaitostyö tai sairaalasielunhoito. Ehdotuksessa on esimerkkinä käytetty Sairaalan tuki –yhteistyö, joka ei seurakunnan näkökulmasta toiminut johtamisen, vastuiden tai tiedonkulun kannalta hyvin. ☐

Ehdotus 17. Tuetaan seurakuntien profiloitumista alueellisella toiminnalla osoittaa, miten seurakuntien määrän väheneminen olisi toivottavaa sekä helsinkiläisten että seurakuntien kannalta. Tuomiokirkkoseurakunta on syntynyt 4 yhdistyneestä seurakunnasta ja kirkkomme ovat profiloituneet. Tuomiokirkkoseurakunta ei kannata rovastikuntamallin synnyttämistä. Se tuo lisää hallintoa ja valta, vastuut sekä johtaminen ovat epämääräisiä. Tästä on kokemusta mm. Talo-projektissa. Sen sijaan seurakunnat tekevät jo nyt hyvää sopimuksenvaraista yhteistyötä rovastikunnan sisällä ilman erillistä rovastikunnallista mallia (Helsingin urkukesä, Gospel Helsinki, aikuisrippikoulun ja sururyhmien koordinointi jne.). ☐

Ehdotukseen 17 liittyvät Varustamot on esimerkki siitä, kuinka uutta toimintaa on synnytetty yhteisten palveluiden sisälle. Tällaiset toiminnot tulisi syntyä seurakunnista käsin, yhteistyössä yhteisten palveluiden kanssa, eikä luomalla päällekkäisiä rakenteita. Tällä hetkellä Varustamoissa on töissä keskikokoisen seurakunnan verran henkilöitä, jotka ovat suurelta osin yhtymän palkkalistoilla olevia työntekijöitä. Onko rakenne oikea? Diakoniatyö on seurakunnan perustoimintaa ja esim. Tuomiokirkkoseurakunnasta katsottuna Varustamojen yhteys diakoniakeskukseemme Annankulmaan tai diakoniaruokailuihimme on hyvin vähäistä. Ehdotuksessa esitetään perustettavaksi Etelä-Helsinkiin Varustamo. Miten paikallisseurakunnat linkittyvät tähän prosessiin? ☐

Ehdotus 18. Kirkkoherranvirastojen uusi työmalli on hyvin kannatettava ehdotus. Tuomiokirkkoseurakunta pitää ehdotusta esimerkkinä hyvästä valmistelusta. Työryhmässä on ollut mukana seurakunnan työntekijöitä ja heitä on kuultu. Päätöksissä ei kiirehditä, vaan prosessi tehdään hallitusti: ”Pilotoinnin avulla nähdään, miten mallit konkreettisesti toimivat. Pilotointiin tulee varata riittävästi aikaa ja arviointiprosessin tulee olla perusteellinen. Pilotointiin tulee ottaa mukaan erikokoisia seurakuntia ja siinä on huomioitava myös palvelun kaksikielinen toimivuus.” ☐

Ehdotus 23. Työalakohtaiset ehdotukset (12 kpl) ovat sen verran yksityiskohtaisia, että lausuntoaikataulun puitteissa seurakuntaneuvosto ei ehdi niihin perehtymään tarkemmin. Vapaaehtoistyön tukemisen ja kehittämisen tärkeyden haluamme kuitenkin nostaa näistä ehdotuksista esille. ☐

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Tuomiokirkkoseurakunta katsoo, että henkilöstön määrän supistaminen on väistämättömästi edessä. Seurakunnissa on jo aiempina vuosina tehty henkilövähennyksiä. Tarkastelun vuoksi olisi hyvä saada kerättyä tieto viimeiseltä 10 vuodelta, paljonko henkilöstöstä on luovuttu seurakunnissa verrattuna seurakuntayhtymän yksiköihin. |

Kirkon perusyksikkö on seurakunta ja seurakuntayhtymä yksiköineen on palveluorganisaatio seurakunnille. Hengellinen työ on kirkon ydintä ja sitä tekevät seurakunnat ja perussopimuksella määritellyt työalat seurakuntayhtymässä. Henkilöstösuunnitelmaa tehtäessä tämä on lähtökohta. ☐

Tuomiokirkkoseurakunta toteaa omalta osaltaan, että henkilöstökulujen vähentäminen keskustaseurakunnassa vaikuttaa vääjäämättä kaikkiin helsinkiläisiin. Suuret sisäiset tilavuokrat ja keskustamäärärahan pieneneminen vuosien myötä ovat vaikuttaneet sen, että Tuomiokirkkoseurakunnassa on keskimääräistä vähemmän työntekijöitä kuin muissa Helsingin seurakunnissa. ☐

Viiden kirkkomme käyttöasteet ovat korkeat ja siksi henkilöstöstämme yli 30% on suntioita, jotka siivoavat tilat ja palvelevat käyttäjiä. Henkilöstöstä luopuminen kohdistuisi suntioihin, sillä muilla työaloilla on jo minimihenkilöstö. Suntioiden vähentäminen tarkoittaa yksittäisen kirkon tai yksittäisten tilojen sulkemista (esim. Tuomiokirkon krypta suljettaisiin ma-pe tai tarjolla olevien vihkiaikojen vähentämistä). Toisaalta keskustan tilojen sulkeminen on vastoin sekä seurakuntamme että seurakuntayhtymän strategiaa palvella helsinkiläisiä, jotka haluavat ydinkeskustan kirkkoihin tulla. Tämä haaste ei ole vain paikallisseurakunnan ongelma, vaan se tulee ratkaista yhdessä. ☐

9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvosto toteaa, että tulee ryhtyä konkreettisiin toimenpiteisiin sen suhteen, että Helsingissä tulevaisuudessa olisi vähemmän hallinnollisia yksiköitä. Emme siis kannata s. 96 esitetystä kolmesta skenaariosta yhtäkään. ☐

Tuomiokirkkoseurakunta haluaa tuoda esille huolensa siitä, että seurakuntien määrän vähenemistä ei olla otettu keskusteluun, vaikka asia on ollut ilmassa vuosikaudet. Myös Rohkeasti yhdessä –projektin ensimmäisissä tilannehuoneutyöskentelyissä tuli tärkeimmäksi lopputulokseksi, että hallinnollisia yksiköitä tulisi olla vähemmän. Tätä mieltä olivat sekä luottamushenkilöt että työntekijät. ☐

Perusteluna toimettomuudelle kerrotaan sivulla 97, että seurakuntarakenteiden muutoksiin perustuvien ratkaisujen ei voida riittävän nopeasti edistää henkilöstön joustavaa sijoittumista Helsingin alueelle. Rohkeasti yhdessä –projektia edelsi Toimintakulttuurin muutos vuosina 2015-2018. Myös silloin vastaus seurakuntien yhdistämisen prosessin edistämiseksi oli, ettei siihen ole hukattavissa aikaa. Töölön ja Meilahden yhdistymisprosessi kesti kaksi vuotta, ne yhdistyivät vuonna 2019. ☐

Nyt on meneillään muutamia seurakuntien yhdistämishankkeita, mutta selvyttä asiasta ei ole, koska asiasta ei puhuta. Helsingin seurakuntien rakenneuudistus tapahtuu epämääräisesti, ei hallitusti. Vertailun vuoksi Espoossa tai Vantaalla ei ole näin pieniä seurakuntia kuin meillä. ☐

Helsingin seurakuntien tulevaisuuden ja strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumisen kannalta Helsingissä tulisi olla 4-8 seurakuntaa. Tällöin kirkkoherrat voisivat aina osallistua yhteisen kirkkoneuvoston ja –valtuuston kokouksiin. Päätösten valmistelu ja toimeenpano olisi yksinkertaisempaa. Voimavaroja vapautuisi 20 seurakunnan hallinnosta työhön, jota varten kirkko on olemassa. ☐

Ehdotuksiin 42 ja 43 (Kirkkoherrainvirastojen ja yhteisen palveluiden, ml. Varustamojen, diakoniakeskusten, sisäisen palveluvalikoiman laajentaminen, sekä Alueelliset osaamiskeskukset / profiloituminen) liittyen seurakuntaneuvosto toteaa, että Tuomiokirkkoseurakunnalla on näistä kokemusta. Yli 20 vuotta sitten neljä keskustan seurakuntaa yhdistyivät yhdeksi seurakunnaksi. Kappalaiset johtavat nyt entisiä seurakuntia ja yksi kirkkoherra hoitaa hallinnon. Mm. diakoniatyöntekijät ovat voineet erikoistua päihderiippuvaisiin, vanhuksiin tai mielenterveyskuntoutujiin, kun aiemmin kaikki hoitivat kaikkea. Myös hallinnon työntekijät ovat voineet erikoistua. Henkilöstössä on jo nyt enemmän osaamista kuin sitä hyödynnetään. Isommissa seurakunnissa pystyttäisiin hyödyntämään helpommin yhteistä osaamista. ☐

Tärkeää ehdotuksissa 42 ja 43 on se, että seurakunnallisten toimintojen perusyksikkö on seurakunta, ei seurakuntayhtymä. Mm. Varustamojen kehittämisen olisi tullut lähteä seurakunnista käsin. ☐

Seuraavat toimenpide-ehdotukset palvelevat parhaiten: ☐

24. Henkilöstöprosessin kuvaaminen ja kehittäminen ☐

25. Rekrytointiprosessin kehittäminen ja henkilöstöosaston tuki rekrytoinneissa ☐

•Resurssien vähentyessä onnistuneiden rekrytointien merkitys kasvaa. ☐

27. HR-kumppanuusmallin pilotointi yhtymässä, toteutus yhteiskehittämishankkeena ☐

•Hyvin toimivat HR-palvelut ovat seurakunnalle erittäin tärkeä seurakuntayhtymän palvelu. ☐

28. Verkostomainen henkilöstöasioiden kehittäminen ja hoitaminen, ”Stadin HR” ☐

29. KIPA2, uuden HR ja HRD-järjestelmän käyttöönotto ☐

40. Sisäisten työmarkkinoiden edistäminen sekä työnkierron rakenteiden ja mallien luominen ☐

42. Kirkkoherrainvirastojen ja yhteisten palvelujen, ml. Varustamojen (diakoniakeskusten) sisäisen palveluvalikoiman laajentaminen ☐

43. Alueelliset osaamiskeskukset / profiloituminen ☐

46. Linjataan seurakuntayhtymän sisäiseen työnjakoon liittyviä kysymyksiä, tehdään mahdolliset ulkoistamis- tai luopumispäätökset ☐

47. Digitaalisten työvälineiden käyttöönoton suunnitelma ja tiekartta ☐

49. henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen varmistaminen kaikissa tilanteissa ☐

- Koronan jälkeen ja leikkauspäätösten edessä on tärkeä keskittyä toimenpiteisiin, jotka edesauttavat työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia. ☐
- Henkilöstökyselyt kahden vuoden välein kannatettavaa, samoin esimiesten arvioinnit. ☐

10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Tuomiokirkkoseurakunta toteaa, että henkilöstösuunnitelma on sellaisenaan hyvä ja kannatettava. Tavoitteet ovat melko ylätasoisia ja toimenpide-ehdotukset osittain niistä irrallisia. ☐

Henkilöstösuunnitelmasta puuttuu lähes kokonaan näky seurakuntalaisten ja luottamushenkilöiden osaamisen kartoittamisesta, moniosaamisesta ja käyttöönottamisesta. Heidän panoksensa on tarpeen ottaa huomioon ainakin ehdotuksissa 31, 33 ja 39. Seurakuntaneuvosto haluaa kiinnittää huomiota myös siihen, että pelkkien tutkintojen määrä ei kerro moniosaamisesta. ☐

Tavoitteiden toteutumisaikataulu on hyvin haastava, kun päämääräksi asetetaan vuosi 2023, jolloin henkilöstöön tulee kohdistumaan suuri leikkauspaine. ☐

Ehdotukseen 47 liittyen seurakuntaneuvosto toteaa, että digitalisaatioprosessi ja uusi toiminnanohjausjärjestelmä tulee olemaan vääjäämätön ja suuri prosessi, joka koskettaa jokaista työntekijää. Tälle prosessille tulee antaa kaikki tuki myös seurakuntayhtymän henkilöstöhallinnon osalta. ☐

Tällä hetkellä seurakunnissa on kokemus siitä, että on hyvin monta erilaista yhtymän johtamaa prosessia päällekkäin, mikä työllistää henkilöstöä laajasti. Myös Pomoboxin kautta tuleva esimieskoulutuksen määrä koetaan välillä liian runsaaksi. Henkilöstöllä on jo koulutussuunnitelmissa sovittuja koulutuksia ja Pomoboxin koulutukset tulevat tähän päälle. Suunnitelmallisuuden vuoksi olisi hyvä, jos tiedot koulutuksista tulisivat puoli vuotta aiemmin. Näin ne olisi mahdollista sovittaa työpäiviin. ☐

Kirkon henkilöstön palkat ovat jääneet täysin jälkeen muun yhteiskunnan palkkakehityksestä. Helsingin seurakuntayhtymän palkkataso on matalampi kuin muualla Suomessa tai naapurikaupungeissa. Tällä asialla on merkitystä työhyvinvoinnin osalta, kun henkilöstö vähenee ja työtehtävät lisääntyvät. Mutta erityisesti palkalla on merkitystä rekrytoinneissa. Syksyllä 2021 julkaistun tutkimuksen mukaan kirkon työn vetovoimaisuus ja houkuttelevuus on romahtanut. ☐

11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

Tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvosto toteaa, että Helsingin seurakuntayhtymän kiinteistökannan vähentäminen on välttämätöntä, jotta taloutta voidaan tasapainottaa. Toisaalta kiinteistökannan vähentäminen 25%:lla vuoteen 30 mennessä vaikuttaa epärealistiselta. Helsingin kasvavat alueet tulee huomioida niin, että yli 20 000 asukkaan alueella on ainakin lapsiperheitä palveleva seurakunnan tila. Tämä voi toteutua vaikka Jätkäsaaren kappelin mukaisena ratkaisuna, eli tilana kerrostalon alakerroksessa. Tilaluopumisen jälkeen tulee jokaisessa seurakunnassa olla tilat kirkon ydintoiminnoille. Kaikkien tilaluopumisten osalta tulee tehdä lapsivaikutuksen arviointi. ☐

Erityisen kannatettavaa on näky kirkkojen monikäyttöisyydestä sekä yhteiskäytön kehittämisestä (mm. Agricola-yhteisö s. 121). ☐

Ehdotukseen 54 (Täsmennetään toimitilojen omistus-, hallinta- ja käyttöperiaatteet. s.119) liittyen seurakuntaneuvosto toteaa, että pääsylipputulosten jakamisessa seurakunnan ja seurakuntayhtymän kanssa tulee ottaa huomioon, että tuloista on ennen jakamista vähennetty toimintaan kohdistuneet kulut, mahdolliset aiempien vuosien tappiot ja toiminnan kehittämiseen tarvittavat varat. Varsinainen tuottojen jakosuhde voidaan päättää vasta sen jälkeen, kun kaikki edellä mainittu on tiedossa. ☐

Ehdotukseen 55 (Lisätään panostusta kiinteistökehitykseen s.120) liittyen seurakuntaneuvosto kiinnittää huomiota



esitykseen, jonka mukaisesti selkeästi erotellaan investointien kohdentaminen toiminnalliseen tai tuottavaan sijoitustoimintaan. Pääsääntöisesti voitaisiin toimia esityksen mukaan, mutta tulee olla tarvittaessa mahdollisuus käyttää esim. kiinteistökehityksen tuloksena saatavia varoja toiminnallisten kiinteistöjen investointiin. Tätä ajatusta tukee myös ehdotuksen 60 (s.128) lause: ”Sijoituskiinteistövarallisuuden tärkein tehtävä on tuottaa tasaista kassavirtaa seurakunnallisen toiminnan menojen kattamiseen ja seurakunnan käytössä olevien kirkkojen ja muiden toimitilojen ylläpitoon.” □

Edelleen ehdotukseen 55 liittyen: Seurakunnan luopuessa toimitilasta sen myynti/vuokrausprosessi tulisi saada välittömästi käyntiin. Myynnin/vuokrauksen toteutumisesta olisi valvottava ja siitä tulisi raportoida säännöllisesti. Lisäksi tarvitaan prosessikuvauksia erilaisiin tilaluopumisiin, esim. kirkosta luopuminen. □

Ehdotukseen 57 (Sisäisen vuokrajärjestelmän kehittäminen) seurakuntaneuvosto toteaa saman vastauksen kuin kysymykseen 4: □

”Tuomiokirkkoseurakunta katsoo, että uudet sisäisten vuokrien määräytymisperusteet ovat yksinkertaiset, läpinäkyvät ja selkeät. Tämä on hyvä suunta. □

Tuomiokirkkoseurakunta tarvitsee tarkat laskelmat tilakohtaisista kustannuksista, ennen kuin pystyy hahmottamaan uusien määräytymisperusteiden todelliset vaikutukset seurakunnan talouteen. □

Nyt laskettu mallinnus osoittaa, että uudet määräytymisperiaatteet kohtelevat seurakuntia hyvin eri tavalla. Joukossa on seurakuntia (mm. Haaga ja Lauttasaari), joiden toimintaan jäävät rahat nousevat satoja tuhansia euroja. Molemmissa seurakunnissa on juuri remontoitua kirkot käytössään, jolloin tiloihin ei tule tulevana vuosina juurikaan kohdistumaan uuden mallin mukaisia kertaluonteisia käyttötalousmenoja. Jos korjaukset lisätään poistoina tulevana vuosina, tulee tehdä mallinnus, mitä se seurakunnittain tarkoittaa. Myös Tuomiokirkkoseurakunnan kirkkojen investointeina toteutetut korjaukset tulisivat silloin seurakuntamme poistoihin. Mallinnuksia tulee tehdä useampia, jotta nähdään, mitä ehdotukset tosiasiallisesti taloudellisesti tarkoittavat. □

Tuomiokirkkoseurakunnan osalta uusi malli romahduttaa talouden, sillä se vie seurakunnalta pois 1.4 miljoonaa euroa tilarahaa, jota seurakunta on saanut kirkkosalitiloistaan. Keskustaseurakuntalaisen uusi laskentamalli ei korvaa menetettyä tilarahaa. □

Keskustaseurakunnan alueella ovat Agricolan kirkko, Suomenlinnan kirkko, Tuomiokirkko, Vanha kirkko ja Hyvän toivon kappeli Jätkäsaarella. Nämä kirkot ehdotetaan kiinteistöstrategiassa säilytettäväksi. Säilyttäminen onkin viisautta, sillä tilojen käyttöaste on korkea ja tilat palvelevat erinomaisesti koko pääkaupunkiseutua. □

Uuden mallin mukaan seurakunnan tulee varautua kertaluonteisiin korjausmenoihin. ”Seurakunnilla on mahdollisuus varautua korjauksiin etukäteen ja toisaalta käyttää aiempien vuosien säästöjä.” Tuomiokirkkoseurakunnan viidessä kirkossa tällaisia kertaluonteisia korjausmenoja on vuosittain (viimeksi mm. invahissi Vanhaan kirkkoon ja penkkirivin poisto esteettömyyden vuoksi Tuomiokirkossa). Seurakunnassa ei kerry uuden laskentamallin mukaan sellaisia säästöjä, joilla se voisi kattaa kertaluonteiset menot viiden kirkon ja kahden kappelin osalta. □

Jos tämä uusi ehdotus sisäisten vuokrien määräytymisperusteista otetaan käyttöön sellaisenaan, Tuomiokirkkoseurakunnan tulee luopua kirkoistaan. Keskustaseurakunnan tilakysymystä ei tule tarkastella pelkästään paikallisseurakunnan näkökulmasta käsin, sillä keskustakirkkojen sulkemiset vaikuttavat koko pääkaupunkiseudun ihmisten kirkkovierailuihin. □

Tuomiokirkko on koko Helsingin hiippakunnan pääkirkko, valtiovallan ykköskirkko ja siellä tapahtuva toiminta palvelee pääsääntöisesti muita kuin paikallisseurakuntalaisia. Tulisiko miettiä vaihtoehtoa, jossa paikallisseurakunnalta ei perittäisi sisäistä tilavuokraa Tuomiokirkon ja Suomenlinnan kirkon osalta? Valtio maksaa avustusta seurakuntayhtymälle sekä hautausmaiden ylläpidon että myös kulttuurihistoriallisesti tärkeiden rakennusten ylläpitoon. □

Sisäiset tilavuokrat ovat niin merkittävä osa seurakuntien taloutta, että tämä asia tulee laskea ja mallintaa huolella. Jos sitä ei ehditä tehdä tänä vuonna valmiiksi, voidaan uusi malli ottaa käyttöön myös vuonna 2024. □

Ehdotettu sisäisten tilavuokrien malli tarkoittaa, että sopimus Agricola –projektista on purettava tai sitä on muutettava. Agricola-projektin idea on se, että kaikki eri sopijaosapuolten kirkossa järjestämä toiminta kuuluu projektiin. Seurakuntayhtymä on Tuomiokirkkoseurakunnan jälkeen projektin toiseksi suurin rahoittaja. Sen osuus muodostuu perimättä jätetyistä sisäisistä vuokrista. Uuden mallin mukaisesti Tuomiokirkkoseurakunnalta kuitenkin perittäisiin Agricolan kirkon sakraalitulasta sisäistä tilavuokraa.” □

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)**

Tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvosto toteaa, että selvityslistalla oli seurakuntamme osalta kaksi tilaa. □

Katajanokan seurakuntakoti on kustannuksiltaan sekä seurakuntayhtymälle että seurakunnalle edullinen kerrostalon ensimmäisessä kerroksessa oleva entinen 112 neliön huoneisto. Tila on ollut lähinnä lapsiperheiden, kerhojen ja kasteperheiden käytössä. Tilasta luopumisella on lapsivaikutusta. Seurakunta voi luopua tilasta vuoden 2023 alusta tai sovitusti jo vuoden 2022 kesäkuusta. Tila lienee helposti vuokrattavissa eteenpäin. Päätöksessä tulee ottaa huomioon lapsivaikutuksen arviointi. □

Meritullin seurakuntatalossa seurakunnalla on käytössä 2. kerros, jossa on iso musiikkisali, kaksi huonetta ja kerhotila sekä 7. kerroksen voimistelusalit. Syksyllä 2021 olemme luopuneet Bulevardin tiloista ja siirtäneet Meritulliin mm. historiallisen musiikkiarkiston (Maasalo, Merikanto jne.) ja kanttoreiden työtiloja. □

Musiikkisalissa kokoontuu iltaisin aikuiskuoroja, iltapäivisin Cantores Minores –poikakuoron stemmaryhmiä ja viikonloppuisin kuoroleirejä tai –seminaareja. Kerhotilassa kokoontuu myös musiikkiryhmiä sekä perhekerho. Voimistelusalit vuokrataan ulos ja käyttäjinä ovat päiväkotit, naisvoimistelijat, ministeriö ja seniorit jne. Kellarissa on Via Crucis –pääsiäisvaelluksen vaate- ja tarviketarasto. Via Crucis –vaelluksen kymmenet vapaaehtoiset harjoittelevat tammi-huhtikuun ajan voimistelusalissa. □

Tilat ovat olleet ympäri kaupunkia tulleiden kuorolaisten käytössä. Tasokkaat kuorot ovat palvelleet säännöllisesti seurakuntamme messuissa, mikä on ollut suuri rikkaus jumalanpalveluselämälle. Jos tiloista luovutaan, on kuoroille löydettävä harjoittelutilat. Oman seurakuntamme tiloihin mahtuu oma kamarikuoromme Viva Vox, mutta muissa tiloissamme ja kirkoissamme harjoittelevat jo muut kuorot, joten Meritullin kuorojen tulee löytää harjoitustilat toisten seurakuntien tiloista. □

Cantores Minores on Tuomiokirkon poikakuoro ja se harjoittelee Meritullin kerroksissa 3, 5 ja 6, jotka eivät ole seurakunnan käytössä. Kuoro tarvitsee silti iltapäivisin myös seurakunnan käytössä olevaa 2. kerrosta. Kuoro on seurakunnan kannalta tärkeä toimija. Vähäpätöistä kirkon kannalta ei ole se, että kuorolaiset kasvavat kiinni jumalanpalveluselämään ja kuorolaisten perheet ystävineen tulevat messuihin, joissa kuoro laulaa. □

Kuoro- ja musiikkitoiminta on seurakunnan ydintoimintaa, jos katsotaan kirkkokonserttien kävijöiden määrää jouluisin ja pääsiäisenä. Kuorot harjoittelevat myös klassisia kirkkomusiikkiteoksia, joita halutaan tulla kuulemaan. Kuoro toiminta on myös merkittävä aikuisten harrastustoiminnan muoto, joka on linkittynyt seurakunnan perustoiminnan, messuelämän kanssa. Siksi on perusteltua ajatella, että seurakuntayhtymän tiloista löytyy kuoroille harjoitustiloja. Voimistelusalit tuottaa pientä tuottoa seurakunnalle. □

Seurakuntaneuvosto kiinnittää huomiota siihen, että Meritullin 2. kerroksen suuri musiikkisali (aiemmin kirkkovaltuuston kokoontumissali) ja 7. kerroksen voimistelusalit eivät välttämättä ole niin helposti vuokrattavissa olevia tiloja kuin Meritullin B-porras, joka on rakennettu asuinkäyttöön. Tiloista luovuttaessa päätöksessä tulee ottaa huomioon lapsivaikutuksen arviointi. □

Tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvosto on halukas löytämään ratkaisuja, kun seurakuntien talosta luovutaan. Emme osaa tehdä konkreettisia ehdotuksia, kun emme tiedä tarpeita. Mutta olemme valmiit keskustelemaan erilaisista vaihtoehtoisista tai mahdollisuuksista. □

Digitalisoituvassa yhteiskunnassa tarvitaan vähemmän henkilöstölle tarkoitettuja työtiloja. Sen sijaan lapsille, nuorille ja aikuisille seurakuntalaisille tarvitaan monipuolisia, olohuonemaisia kokoontumistiloja hyvinkin erilaisiin tarpeisiin. Tiloissa on oltava ajantasaiset mahdollisuudet käyttää verkkoa ja kuvantoistolaitteet käytettävissä. Seurakuntamme Agricolan kirkko ja Agricola -liike on jo toistakymmentä vuotta toiminut edelläkulkijana ja esimerkkinä tällaisesta toiminnasta. ☐

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA**Kuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Tuomiokirkkoseurakunta katsoo, että leirikeskusten ylläpito on kallista. Huonokuntoisista leirikeskuksista on luovuttava ja palvelut voidaan ostaa muilta toimijoilta. Ne leirikeskukset, joita voidaan tuottavasti käyttää ympärivuotisesti, voidaan säilyttää.

**14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Digistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Tuomiokirkkoseurakunta pitää digistrategian tavoitetilan esittelyä sekä digikäskyjä hyvin valmisteltuna kokonaisuutena. Juuri tämän kaltaisissa asioissa seurakuntayhtymä toimii omimmalla alueellaan palveluorganisaationa suhteessa seurakuntiin. ☐

Vaikka digitalisaatio on jo todellisuutta yhteiskunnassamme, tulee muistaa, että seurakuntalaisissa on aina heitä, joilla ei ole varaa/mahdollisuutta/taitoa palvelujen digikäyttöön. Perinteinen asiominenkin on turvattava. ☐

Miten otetaan huomioon tietoturvan kasvavat riskit (esim. Vastaamo-keissi)? ☐

**15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ehdotukseen nro 65 (Digiosaaminen, sen kehittäminen ja työkavereiden tukeminen on jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus) liittyen on hyvä huomioida, että tällä hetkellä mm. kannettavia tietokoneita joudutaan seurakunnassa odottamaan pitkiäkin aikoja saatavuuspulan vuoksi. Myös it-tukeen on hyvä tulevaisuudessa satsata. ☐

Ehdotukseen nro 68 (Kirkon digitaalinen ääni on yhtenäinen ja tunnistettava) liittyen on hyvä miettiä, tarvitaanko täysipäiväistä kuvaajaresurssia, vai ostetaanko sittenkin palvelu ulkoa? Onko kuvaaja myös seurakuntien palveluksessa? Tämäkin kysymys on hyvä linjata henkilöstöstrategian kannalta, eikä käsitellä irrallisena asiana. ☐

**16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Tuomiokirkkoseurakunta odottaa aikaa, jolloin on hyvin toimivat järjestelmät, joita on helppo ylläpitää ja päivittää. Työntekijöille tulee varata työaikaa digiosaamisen kehittämiseen ja uuteen järjestelmään kouluttautumiseen. ☐

Seurakuntayhtymässä olisi hyvä huomioida, että samaan aikaan ei ajeta sisään monia päällekkäisiä muutoksia, vaan priorisoidaan tämä ja annetaan työntekijöille mahdollisuus sisäistää uusi järjestelmä. ☐

Rohkeasti yhdessä –projekti tähtää tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaamiseen ja etsii siten säästö- tai leikkauskohteita. Uuden ohjausjärjestelmän hankinta tulee maksamaan paljon, mutta se on satsaus tulevaisuuteen. Toimiva digitaalisuus on toimintaedellytysten turvaamista parhaimmillaan. Se palvelee sekä seurakuntalaisia että työyhteisöä – myös työhyvinvointia. ☐

**17. YLEISTÄ**Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Mitä on Tuomiokirkkoseurakunnan koko pääkaupunkiseutua ja Suomea palveleva toiminta? □

Helsingin keskustan neljä seurakuntaa yhdistettiin yhdeksi Tuomiokirkkoseurakunnaksi 1.1.1999, jolloin luotiin yhteisen kirkkovaltuuston siunauksella vahva keskustaseurakunta, jonka tehtävä oli vastata koko Helsinkiä palvelevasta ydinkeskustan kokoavasta toiminnasta. □

Työn rahoitus järjestettiin keskustamäärärahalla, jonka myöntäminen perustui tehtyyn selvitykseen Tuomiokirkkoseurakunnan seuraavia tahoja palvelevista toiminnoista: □

- hiippakunta (mm. pappisvihkimykset, kapitulin yhteydet, juhlamessut jne.) □
- valtiovalta (mm. ekumeeniset jumalanpalvelukset, ministeriöiden hartaudet, ulkomaisten päämiesten vierailut, hautajaiset, kirkonesittelyt) □
- akateemiset yhteisöt (mm. promootiojumalanpalvelukset, avajaiset, ulkomaiset vierailut) □
- kirkolliset toimijat (mm. kirkkohallituksen kirkollisten järjestöjen/tahojen juhlamessut, ekumeeniset tapahtumat) □
- Helsingin kaupunki (yhteiset tapahtumat Senaatintorilla, mm. maakuntien torimessut, Lucia-juhla, Joulukadun avajaiset, Lemmikkieläinten joulusiunaus, isot konsertit ja tapahtumat) □
- kulttuurielämä (mm. kuorot, isot musiikkiteokset, ooppera, taidenäyttelyt, Tuomiokirkon portaiden käyttö) □
- järjestöjen vuosijuhlamessut □
- seurakuntayhtymä ja muut seurakunnat (mm. koulukirkot, kirkonesittelyt, päiväkodit) □
- turistit (noin 500 000 kävijää vuosittain) □

Yli 2/3 seurakunnan työstä kohdistuu muuhun kuin oman paikallisseurakunnan toimintaan. □

Ydinkeskustassa on noin 100 000 hengen päiväväestö (mm. työpaikat, ministeriöt, yliopistoväki, koulut ja vierailijat) ja noin 100 000 hengen iltäväestö (mm. kaupat, ravintolat, elokuvateatterit ja museot). □

Päärautatieasema, Kampin linja-autoasema, satamat sekä metro tuovat luontaisesti ihmisiä keskustaan. □

Seurakunnan tiloihin kuuluvat Tuomiokirkko, Vanha kirkko, Suomenlinnan kirkko, Agricolan kirkko sekä Hyvän toivon kappeli Jätkäsaarella. Esimerkiksi vuonna 2019 Kauneimmat joululaulut -tilaisuuksissa oli yli 10 000 osallistujaa. Samana vuonna koulujen ja päiväkotien joulukirkkoihin osallistui yli 10 000 osallistujaa eri puolilta Helsinkiä. □

Tuomiokirkkoseurakunnan alueella on maan suosituimmat vihkikirkot. Johanneksen kirkon suomenkieliset vihkimiset kuuluvat myös Tuomiokirkkoseurakunnan vastuulle. Seurakunta vastaa suurimmasta osasta pääkaupunkiseudun erityisjumalanpalveluksista. □

Koko pääkaupunkiseutua palveleva toiminta aiheuttaa Tuomiokirkkoseurakunnalle huomattavia kustannuksia erityisesti kiinteistö- ja henkilöstökuluissa. □

Koko Helsinkiä palveleva toiminta vaatii erityisesti suurta kirkonpalveluskuntaa. Vuonna 2021 suntioiden palkat ja siivouskulut olivat yhteensä lähes miljoona euroa. Suntiot palvelevat vain niissä yleisötilaisuuksissa, joissa turvallisuus sen vaatii. He eivät järjestä tarjoilua tai valvo seurakunnan omaa toimintaa, vaan avaimia on annettu seurakuntalaisten käyttöön. □

Tuomiokirkkoseurakunnassa on keskimääräistä vähemmän henkilökuntaa verrattuna muihin Helsingin seurakuntiin. Ja koska kirkonpalveluskuntaa on 1/3 työntekijöistä, on muita työntekijöitä todella vähän. Tässä sisäisen tarkastuksen laatima taulukko: □

| Seurakunta               | Jäseniä per työntekijä | Alueella asuvia per työntekijä |
|--------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Tuomiokirkkoseurakunta   | 571                    | 1097 □                         |
| suomenkieliset srk:t □ 5 | 49                     | 3 □ 97                         |
| ruotsinkieliset srk:t    | 6                      | 29                             |
| Kaikki srk:t yhteensä    | 2                      | 47                             |
|                          |                        | 1 □ 94                         |

Helsingissä 11.10.2021 □

Viivi Ali-Löyttö | e t Marja Hel  
Seurakuntaneuvoston kokousten r Kirkkoher  
puheenjohtaja ☐

18. Lausunnon antaja \*

Tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

14.10.2021, 11.59 - 14.10.2021, 12.19

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahalleikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehdotratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

VASTAUS: Määrärahalleikkaukset ovat perusteltuja ja niiden porrastaminen kolmen vuoden välein antaa mahdollisuuden sopeutua tilanteeseen. Töölön seurakunnassa rakenteellisia uudistuksia on tehty pakon vuodesta 2021 alkaen. Porrastettu määrärahalleikkaus on mahdollista toteuttaa ja Töölön seurakunnassa on vuosien 2023–2025 osalta tämä jo otettu 5 %:n suuruisena ennakkoivasti huomioon, sisäänrakennettuna alijäämävelan takaisinmaksamisen sopeuttamisohjelmaan (ks. TA 2022 yhteydessä lähetetty liitemateriaali). Kahden seuraavan jakson kohdalla rakenteelliset muutokset yksilöidään erityisesti suhteessa siihen, millä volyyymilla Töölön seurakunnan alueen jäsenmäärä ja alueen asukasmäärä kasvaa uudisrakentamisen myötä.

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

VASTAUS: Kokonaismäärärahan jako on kokonaisuutena onnistunut ja seurakuntien määrärahaosuus tulee myös kasvamaan, tosin vähäisessä määrin eli 0,8 %, kun huomioidaan, että kokonaismäärärahan jakoehdotuksessa seurakunnille kohdistuvat kolme jakoelementtiä neljästä. Rovastikunnallinen poolirahoitus lisää ja monipuolistaa taloudellisen ohjausvaikutuksen muodossa Rohkeasti Yhdessä -periaatteen ilmentymistä seurakuntien välisessä yhteistyössä ja poolirahoituksen asteittainen lisääminen vahvistaa yhdessä tehtävää seurakuntatyötä. ”Nyt tarvitaan rohkeaa yhteistyötä edistävää rakennetta, joka luottaa vahvoihin paikallisiin seurakuntiin ja sitten toisaalta yhteistyörakenteisiin niiden välillä.” Erityisen hyvänä pidämme myös esityksen ehdotusta rippikoulutyön määrärahojen tasauksesta.

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painoituksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

VASTAUS: Ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista on sikäli onnistunut, että painopistettä muutetaan alueella asuvan väestön mukaan. Töölön seurakunnan alueella väestömäärä tulee kasvamaan mm. Keski- ja Pohjois-Pasilan rakentamisen myötä. Vuoteen 2030 mennessä Töölön seurakunnan alueen väestömäärä kasvaa vähintään 10.000 henkilöllä. Myös painopisteen siirtäminen 0–29 vuotiaisiin on hyvä ja kannatettava ajatus. □

Määrärahojen jakoperusteissa tulisi Töölön osalta ottaa huomioon Temppeliaukion kirkon erityisasema Helsingin kirkkojen keskuudessa. Normaali toimintavuotena kirkossa vierailee 950.000 henkilöä, tämä on enemmän kuin Lontoon St. Paulin katedraalissa! Kyseessä on Suomen suosituin sisävierailukohde ja kansainvälisesti kenties tunnetuin suomalainen rakennus. Muualla aineistossa on esillä ajatus, että 50 % turistituotoista siirrettäisiin seurakuntayhtymän omistukseen. Ajatus, että Töölön seurakunta luovuttaisi 50 % vierailumaksutuotosta seurakuntayhtymälle ei ole perusteltu eikä juridisesti mahdollinen. □

Seurakunnan hankkimat toimintatuotot ja niihin liittyvät päätökset kuuluvat kirkkolain ja kirkkojärjestyksen mukaan yksin paikallisseurakunnalle. Asiasta on sekä Helsingin hiippakunnan tuomiokapitulin että hallinto-oikeuden päätökset vuodelta 2018 liittyen Temppeliaukion kirkon vierailumaksutuoton yksiselitteisestä kuulumisesta Töölön seurakunnalle. Tärkeää on huomioida, että seurakunnat maksavat käytössä olevista tiloistaan sisäistä vuokraa ja omaehtoisesti toteuttavat tilojensa käyttöön liittyvää veloituksellista toimintaa (konsertit, taloyhtiöiden kokoukset,

turistitoiminta, yms.). Seurakunnan hankkimien tulojen lähde ei siten voi määrittää niiden jakosuhdetta. □  
Seurakuntayhtymän luonne suhteessa paikallisseurakuntiin ei saa olla konserniajattelusta nousevaa.  
Paikallisseurakunnat eivät ole yhtymän sisaryrityksiä, vaan itsenäisiä ja autonomisia hallintoyksiköitä, jotka rakentavat oman taloutensa kehysbudjetin ulkopuolisen tulo- ja rahoituksen itsenäisesti ja itse myös päättävät sen käytöstä. Lisäksi on syytä todeta, että nykyisen kaltainen TempPELLIAUKION kirkossa toteutuva turisti- ja konserttitoiminta edellyttävät ammattimaisesti johdettua ja hoidettua kokonaisuutta. □

**4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

**VASTAUS:** Ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista on selkeä, koska kiinteistöosaston hallintokulut eriytetään sisäisistä vuokrista. Suunnitelma on reilu ja ohjaa seurakunnat entistä parempaan oman talouden kustannusrakenteen tarkasteluun. Töölön seurakunta on tosin merkittävä nettohäviöjä, koska seurakunnalla on yhteensä neljä kirkkosalia, josta kaksi ovat pinta-alaltaan huomattavan suuria. Töölön seurakunnan kirkkojen suosio toimitus- ja tilaisuuskirkkoina aiheuttaa merkittävän (lisä)henkilöstöresurssitarpeen Töölön seurakunnassa. Olisi hyvä, että tämä huomioitaisiin määrärahoja jaettaessa esim. siten, että Töölön seurakuntaa voisi koskea keskustamäärärahan kaltainen erillisrahoitus. □

Töölön seurakunnalla on hyvä valmius käydä rakentavaa ja käytännön toimenpiteisiin johtavaa keskustelua sisäisessä vuokrajärjestelmässä olevien ulkopuolisilta vuokrattujen tilojen tulevaisuudesta, samoin kuin tilojen yhteiskäytöstä seurakuntayhtymän ja lähiseurakuntien kanssa, ml. Mechelininkatu 32, Ruskeasuon Rasti ja Tuomaankirkko. □

Todettakoon vielä, että kauppakeskus Triplassa sijaitseva Töölön seurakunnan monitoimitila Fokus ei ole sisäisen vuokrajärjestelmän piirissä vaan seurakunta vastaa Fokusin vuokra- ja käyttökustannuksista täysimääräisesti. Töölön seurakunta on myös maksanut täysimääräisesti Fokus-tilan suunnittelun, sisärakentamisen, kalustehankinnat ja rakennuskustannuksiin sisältyvän arvonlisäveron suuruudeltaan 629.000 € (ei ALV-vähennyskelpoinen). Tila palvelee laajasti myös Kirkon Helsingissä toimintaa sekä toiminnallisesti että imago mielessä. □

Muita huomioita toimintaedellytysten turvaamisesta: □

- Yhtäläinen hinnasto seurakunnan vuokrattavista tiloista ei ole mahdollista. Töölön seurakunnan tilat eivät ole sijaintinsa vuoksi vertailukelpoisia muiden seurakuntien kanssa. □
- Jotta vuokrauksesta saadaan kannattavaa ja oikean suhtaisista, täytyy jatkossa ottaa huomioon myös sisäiset vuokrat sakraaltilojen tilamäärärahan poistuttua tulevaisuudessa. Tilaan pitää kohdistaa kaikki kulut ja laskea tämän jälkeen oikea vuokraushinta ulkopuolisille käyttäjille. □
- Seurakunnan hankkimat toimintatuotot kuuluvat yksinomaan paikallisseurakunnalle ja samoin kokonaisuuteen liittyvä asiantuntijuus (hinnoittelu, koordinointi, logistiikka) onnistuu parhaiten paikallisseurakunnassa yhteistyössä ympäröivän alueen toimijoiden ja yhteistyökumppanien kanssa. Rovastikunnallisen markkinointiyhteistyön kehittäminen on mahdollista ja ansaitsee osakseen tarkemman tarkastelun. □
- Syväällisesti kirkon tulevaisuutta pohtivan ihmisen suunnasta katsottuna toimintaedellytysten turvaaminen tulevaisuuden seurakuntatyössä ja myös kokonaiskirkon suunnassa ei kuitenkaan ole kiinni vain ja ainoastaan taloudesta ja muista mitattavissa olevista resursseista. Seurakuntien jäsenmäärän vähenemisen vuoksi erityistä huomiota olisi kiinnitettävä siihen, että seurakuntalainen voisi kokea jäsenyytensä merkitykselliseksi ja arkea tukevaksi. □

**5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

**VASTAUS:** Teesit palvelevat pääosin muutosprosessia ja on hyvä, että palveluiden priorisoinnissa lähdetään liikkeelle nykyisistä palveluista, jotka listataan ja määritellään neljään koriin: 1) Täysin välttämättömät palvelut, esimerkiksi lakisääteiset tehtävät, joita ei voi missään olosuhteissa jättää hoitamatta. 2) Erittäin tärkeät palvelut, joiden poisjättäminen merkitsisi kohtuutonta haittaa seurakunnille ja/tai helsinkiläisille. 3) Tärkeät palvelut, jotka olisi edelleen hyvä hoitaa jollakin tapaa keskitetysti. 4) Hyvät palvelut, jotka voisi kuitenkin jättää jatkossa kokonaan pois, jos rahat eivät riitä. Tämän jaottelun konkretisoitumista tulee riittävässä määrin tehdä ennen vuotta 2023. □  
Nykyään sisäisen kehän teesit palvelevat jo helsinkiläisiä, niin kirkkoon kuuluvia, kuin kirkkoon kuulumattomia,

riittävän hyvin erityisesti paikallisella tasolla. Osa sisäisen ja ulkoisen kehien teeseistä vahvistavat ja tukevat jo olemassa olevia käytäntöjä seurakuntien, rovastikuntien ja yhtymän välillä, kun taas osa selkeästi ei tue kehittäväällä tavalla muutosprosessia parempaan suuntaan. Teesit tulisi muokata selkokielisempään ja helposti ymmärrettävämpään muotoon. Olisi hyvä kirjoittaa auki, mitä milläkin teesillä tarkoitetaan. Teesissä "Muotoilemme palvelumme yksinkertaisiksi, helppokäyttöisiksi ja ymmärrettäväksi" puhutaan suoraan tästä ajatuksesta. □  
Palvelulupauksen antaminen ei välttämättä aina kehitä muutosprosessia hyvään suuntaan. Ulkokehän teesissä oli lupausehdotus siitä, että "asiakas saatetaan määränpäähensä kahden päivän sisällä". Tarkoitetaanko määränpäähän saattamisella sitä, että asiakas on saanut yhteyden työntekijäänsä, vai tarkoitetaanko sitä, että hänen yhteydenottonsa syy on ratkaistu, jolloin prosessi on saatettu määränpäähensä? Kyseinen teesi on hyvin monitulkintainen ja vaatii avaamista. □

Esimerkiksi diakoniatyössä prosessit ovat usein pidempiä ja vaativat valmisteluja, liitteitä sekä yhteydenpitoa asiakkaan ja mahdollisten verkostojen välillä. Voimmeko siis antaa lupauksia, että saatamme asiakkaan määränpäähän kahden päivän sisällä? Monipuolisesta seurakuntatoiminnasta johtuen aika, esimerkiksi sähköpostien perusteelliselle vastaamiselle on rajallinen. Mikäli yhteiseksi säännöksi tulisi, että esim. sähköpostiviestiin on reagoitava kahden päivän sisällä viestin lähettämisestä, tulisi omaa työtä tarkastella ja järjestellä uudelleen. Niukkenevat henkilöstöresurssit on otettava huomioon, jos suunnitellaan aikalupauksia. □  
Painokkaan huomionarvoista ja samalla huolestuttavaa on, että koko Rohkeasti yhdessä prosessin ajaksi/takia on keskeytetty monia, vuosia käynnissä olleita ja hyväksi todettuja verkostokumppanuuksia. Teeseissä on samoja asioita, joita vapaaehtoistoiminnan yhteisessä koordinoinnissa oli käynnissä vielä RY-prosessin alkaessa ja jostain syystä ne on ajettu alas. Ei ole järkevää laittaa teeseihin tavoitteeksi tärkeää" olemme hyvä yhteistyökumppani ja hyödynnämme verkostoja"-teesiä, jos unohdamme osan verkostoista ja kumppanuuksista kolmeksi vuodeksi. Tässä esimerkkejä kumppanuuksista, joita on keskeytetty: □

- Yhteistyö Kirkkohallituksen kanssa vapaaehtoistoiminnan koordinoinnissa. Tämä yhteistyö oli käynnissä yli kymmenen vuotta. □
- Yhteistyö Pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien kanssa vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Yhteistyötä tehtiin ansiokkaasti yli 10 vuotta, ja sen tärkein toteuttamisen muoto on ollut Pääkaupunkiseudun vapaaehtoistoiminnan Forum, johon myös vapaaehtoiset ovat voineet osallistua. Toisena ilmenemismuotona on ollut vertaiskehittäminen yhtymien vapaaehtoistoimintojen välillä ja hyvien käytänteiden jakaminen. □
- Yhteistyö Helsingin kaupungin vapaaehtoistoiminnan kehittämisasiantuntijoiden kanssa on vähentynyt. Tätä tehtiin useita vuosia; yhteistyötä tehtiin kyllä Helsinki-avun yhteydessä. □
- Yhteistyö kirkkopalveluiden kanssa vapaaehtoistyö.fi-sivuston kehittämis- ja toteuttamistyössä. Tätä yhteistyötä tehtiin rintarinnan yli 10 vuotta. Keskeyttäminen johti siihen, että alusta, johon kaikki Kirkko Helsingissä olevat vapaaehtoiset pitäisi rekistroidä EU-tietosuojasetuksen mukaisesti, ei Helsingin seurakuntayhtymän kehittämistyöstä poissaolon takia palvele kovin hyvin tämänhetkisiä tarpeita. Vaarana on myös se, että seurakunnissa on palattu osin vanhaan käytäntöön, jossa vapaaehtoisten yhteystietoja ei säilytetä asianmukaisesti sähköisessä rekisterissä, vaan yksinomaan Word-dokumenteissa ja listoilla, jotka eivät täytä EU:n asettaman tietoturvadirektiivi GDPR:n vaatimuksia. □
- Yhteistyö Kansalaisareenan kanssa. Aikaisemmin Kansalaisareenan uusista vapaaehtoistoimintaa koskevista aloitteista saimme seurakuntiin suodatettua infoa. Nyt tällaista infoa ei ole tullut ja oletettavaa on, että tämäkin vuosia jatkunut yhteistyö on keskeytetty. □

Mielestämme tärkeimmät teesit ovat: □

Muotoilemme palvelumme yksinkertaisiksi, helppokäyttöisiksi ja ymmärrettäväksi – Voisiko vaihtaa "yksinkertaisiksi" -sanan tilalle "selkeiksi"? □

Muistamme, että jäsenemme mahdollistavat toiminnan, teemme työtä verovaroin – Tästä johtuen on tärkeää, että helsinkiläisten ja seurakuntien mielipiteitä ja ajatuksia kuunnellaan sekä otetaan vastaan. Heillä pitää olla äänioikeus ja mahdollisuus vaikuttaa, mutta työntekijöinä meillä tulee olla oikeus kehittää ja organisoida työtämme sekä tehdä päätöksiä ammattitaidolla ja paikallisesti seurakuntakohtaisesti. Diakonian kuuluu näkyä laajemmin seurakunnan toiminnassa. □

Olemme hyvä yhteistyökumppani ja hyödynnämme verkostoja – Meidän on hyvä olla mukana verkostoissa, toimia vuorovaikutuksessa ja vaikuttaa niiden kautta, sekä pitää yllä hyvää kristillistä arvopohjaa. Ammattitaitoamme arvostetaan. □

Kunnioitamme omaa ja toisten ammattitaitoa – Tämä on yhdessä tekemisen edellytys □

Kuvaamme yhteiset prosessit. Sovimme, kirjaamme ja sovitamme osaksi työtämme yhteiset pelisäännöt – Tästä voisi saada jo kaksi teesiä. Tärkeää on, että kirjaamme ja dokumentoimme yhteiset prosessit. Työllämme tulee olla yhteiset pelisäännöt, jotka ovat kaikkien nähtävillä ja ymmärrettävästi sanoitettu, mm. kuvat, kaaviot, tekstit ja



äänet. Tarkoittavatko yhteiset pelisäännöt sitä, että joka puolella Helsinkiä täytyisi tehdä samalla tavoin, vaikka parhaaseen lopputulokseen voisi päästä monin eri tavoin? ☐

Panostamme viestin kulkuun henkilöstölle sekä luottamushenkilöille. ☐

Teemme, kokeilemme, otamme opiksi ja jaamme tietoa tekemästämme avoimesti – Tämä teesi on yhteistyötä kehittävä, muutosta herättävä, joka saattaa haastaa ajattelemaan sekä kehittämään omaa työtä. ☐

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 ”Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit”)

VASTAUS: On tärkeää, että palveluiden priorisointia mietitään yhteisissä palveluissa ja yhteisten palveluiden diakoniatyössä yhdessä seurakuntien diakoniatyöntekijöiden kanssa. Viime vuosina ongelmana on ollut, että paikallisseurakuntia, jotka toimivat ihmisten arjessa ja tietävät missä oikeasti mennään kentällä ja mikä tärkeää, ei ole riittävän syvällisesti ja vaikuttavuutta edistävästi kuultu. Tähän on erityisesti kiinnitettävä huomiota uudessa strategiassa. ”Tuomme helsinkiläiset keskiöön. Kuuntelemme heitä ja annamme kuulemamme muuttaa toimintaamme ja viestintäämme” ja ”Panostamme viestinkulkuun henkilöstölle ja luottamushenkilöille” ovat erittäin tärkeät teesit, joiden tulee näkyä selkeästi konkreettisissa toimenpide-ehdotuksissa. ☐

Edellisessä kohdassa 5 kuvatut vapaaehtoistoiminnan alueen esimerkit lisättyinä teesiin, jossa ”Toimimme niin, että helsinkiläinen tulee palveluksi samalla laadulla eri puolilla Helsinkiä kaksikielisesti” vahvistavat näkemystä siihen, että yhteisten palveluiden ja seurakuntien välisessä työnjaossa tulee ottaa vakavasti huomioon se, että vapaaehtoistoiminnan koordinoinnissa tarvitaan yhteisiin palveluihin vapaaehtoistoiminnan koordinaattori, jotta nämä teesit voisivat edes osin toteutua. Yhteisiä sisäisiä pelisääntöjä ei ainakaan vapaaehtoistoimintaan pysty rakentamaan ilman vahvaa koordinaatiota, puhumattakaan Kirkko Helsingissä vapaaehtoistoiminnan verkostokumppanuuksista, jotka ovat nyt keskeytetty.

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

VASTAUS: Valitettavasti ei ole. Seurakuntien ja yhteisten palveluiden välistä työnjakoa koskevien Toimenpide-ehdotusten määrä on hengästyttävän suuri 12 + 18 = yht. 30. Toimintakulttuurin muutoksen toimenpiteistä on edelleen iso osa toteutumatta tai niitä ei koskaan edes kunnolla aloitettu. Suurin kysymys on se, että millä resurssilla tätä valmistelua tehdään. Jos yhteisistä palveluista on ajateltu otettavan tämä resurssi, niin on hankala ymmärtää, miten koko ajan käynnissä oleva työ tulee laadukkaasti hoidetuksi. ☐

Erityisesti seuraavat toimenpide-ehdotukset vaativat erittäin laajan valmistelun: ☐

Projekti- ja prosessijohtaminen ja yhteinen projektisalkku käyttöön kaikkialla: ☐

On tärkeää kuulla seurakuntayhtymän projektien työntekijöiden kokemuksia, kun suunnitellaan projektisalkun käyttöönottoa. Näin voitaisiin välttää tekemästä samoja virheitä, jotka ovat vaikeuttaneet ja jopa estäneet projektien etenemistä ja jalkauttamista ennen. Jos projekti koskee seurakuntaa tai toteutetaan seurakunnassa kokonaan tai osittain, seurakunnan työntekijöiden ja mahdollisesti myös vapaaehtoisten tulisi olla mukana suunnittelemassa projektia. ☐

Jo vuosia Töölön/Meilahden seurakuntien pyyntö, jossa projektirahoituksen saamisen ehtona olisi vakituisten työntekijän sitominen projektiin, esim. 50 %:n työaikaresurssilla on nähdäksemme edelleen tapa, jolla pitäisi edetä. Tällä projektityöparimallilla, jossa olisi projektityöntekijä, joka on palkattu organisaation ulkopuolelta tai sisäpuolelta ja vakituinen työntekijä työparina varmistavat projektin jalkauttamisen onnistumisen projektirahoituksen päätyttyä. Nyt harmillisen usein käy niin, että projektin päättyessä kukaan ei vastaa jatkosta ja pahin mahdollinen tapahtuu; projektissa mukana olleet vapaaehtoiset eivät ole kenenkään vastuulla, projektissa aloitettu toiminta loppuu ja verkostokumppanit ovat ihmeissään. ☐

Rakennetaan yhteistyössä seurakuntien kanssa yhteinen malli vapaaehtoistyön tukemiseen ja kehittämiseen: ☐

Seurakunnissa ollaan hyvin eri vaiheissa vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Vapaaehtoisten kanssa toimivat työntekijät tarvitsevat tukea ja tietoa. Monesti vapaaehtoistoiminnasta vastaaminen on yksi tehtävä muiden joukossa eikä työntekijällä todellisuudessa jää riittävästi aikaa hoitaa sitä laadukkaasti. Vapaaehtoistoiminnan

kehittämiseksi ja toteuttamiseksi tarvitaan ehdottomasti yhteisten palveluiden työntekijäresurssia, jonka avulla voidaan rakentaa seurakuntien vapaaehtoistoiminnasta vastaavien työntekijöiden tuki vastamaan todellista tarvetta. [

Tärkeimmät asiat, jotka liittyvät vapaaehtoistoiminnan asiantuntijan puuttumiseen yhteisestä seurakuntatyöstä ovat: [

- Vapaaehtoistoiminta-sanoin ilmaistun haasteiden tunnistaminen suunnitelmista ja strategioista. Kuitenkin vapaaehtoisuus on jo useamman vuoden ollut ja on keskeinen tärkeä osa seurakuntien ja kokonaiskirkon toiminnassa, ja ansaitsee painoarvonsa ja merkityksensä mukaiset resurssit. Vapaaehtoistoiminta-sanaa on yritetty jostain syystä keinotekoisesti korvata osallisuus-termillä. [
- Vapaaehtoisuus on ns. sateenvarjo. Osallisuus ymmärretään tunteena, joka syntyy, kun ihminen on osallisena jossakin yhteisössä. Yhteisöllisyys tarkoittaa ihmisten sosiaalisten suhteiden muodostamaa kokonaisuutta. Vapaaehtoisuus puolestaan tukee sekä osallisuuden että yhteisöllisyyden tunteita, koska se on konkreettista toimintaa, joka parhaimmillaan vahvistaa yksilön toimijuutta ja hyödyttää kaikkia osapuolia. [

Johtavat periaatteet eri työaloille: [

Toimenpiteiden mittari liittyen tunnettuuteen on hyvä, mutta pitäisi vielä tarkemmin avata, miten sitä konkreettisesti mitataan. [

Sopimuksenvaraisen yhteistyön laajentaminen: [

Diakoniatyön näkökulmasta tulee katsoa aina sitä heikoimmassa asemassa olevaa yksilöä, joka ei pääse oman pienituloisuutensa vuoksi esimerkiksi hyvin liikkumaan Varustamoihin. Diakoniatyölle on myös kertynyt palautetta kaupungin Terveys- ja hyvinvointikeskuksien (Kalasatama –Vuosaari) haasteista. Liian isot yksiköt ovat haastavia ja monesti yksilö hukkuu massaansa. Varustamojen rooli ja tehtävä vaativat vielä paljon yhteistä keskustelua. Seurakunnan tulee olla paikallinen toimija, joka tuntee oman alueensa kaikki puolet. [

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

VASTAUS: Painopisteenä tulisi olla kirkon hengellinen työ. Keskiössä ovat ydintehtävää ja substanssia tuottavat työalat ja niiden henkilöstö: kasvatus, diakonia, julistus ja musiikki. Virka- ja työsuhteet tulisi täyttää suunnitelmallisesti ja hyvällä rekrytointiprosessilla. Seurakunnat tekevät niitä tehtäviä, joita muut eivät Helsingissä hoida: hengelliset ja diakoniset tehtävät. Jatkossa tärkeä muistaa lapset ja nuoret, ja heidän tukemisensa. [ Alueellisen yhteistyön lisääminen, ml. rovastikunnallisen poolirahoituksen hyödyntäminen. Johtamiskoulutukseen tulee panostaa, esihenkilöiden tulee saada tarvitsemansa apu ja tuki työhön. Tarvitaan perusteellista ja konkreettista pohdintaa siitä, mikä toiminta on keskeistä/kehällistä ja mikä jää pois, kun työvoima vähenee? Kirkkopolon säilyminen ja tulevaisuuden seurakuntalaisten tukeminen eli lapsi- ja perhetyön arvostus. Rekrytointeihin tulee jatkossa kiinnittää huomiota enemmän. Ongelmatilanteissa työ-/virkasuhteiden päättäminen tulisi olla nykyistä helpompaa. [

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

VASTAUS: Perustelluin on Vapaaehtoisen yhteiskehittämisen lisäämisen -malli, joka sisältää a) verkostomaisen yhteistyön ja urapolun mallin, b) lisätään sopimuksenvaraista yhteistyötä, c) työsopimussuhteissa tehtävän uudelleen sijoittaminen toiseen työnantajan palvelukseen on mahdollista, d) siirrytään käyttämään työsopimussuhteita, jolloin sihteerit, suntiot, lastenohjaajat sijoitetaan tarpeen mukaan ja e) luodaan eri työaloille yhteistyön malleja ja tehdään kokeiluja. [

Muutoksen johtamisessa on hyvä vahvistaa seurakuntatasolla henkilöstöjohtamisesta vastaavien kirkkoherrojen keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä erityisesti rovastikunnallisella ja seurakuntapoolitasolla. [

Strategisen henkilöstösuunnittelun keskeisiin reunaehtoihin kuuluu kysymys seurakuntarakenteesta. Seurakuntien määrä on tällä hetkellä niin suuri (20 seurakuntaa), että se ei mahdollista läheskään kaikilta osin strategia- ja tarvelähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista. Seurakuntia on hyvä kannustaa aloitteisuuteen seurakuntarakennekysymyksessä (vrt. Meilahden ja Töölön seurakuntien yhdistyminen 1.1.2019, prosessi kesti

ainoastaan noin 1,5 vuotta). □

Tällä hetkellä ei ole käytössä hengellisen työn viranhaltijoiden työajan kohdentamisesta saatavaa tietoa, joten osa ratkaisuista perustuu puhtaasti arvioihin. Työajallinen työ eli KirVesTes Liite 20 mukainen moduulityöaika, joka on käytössä Töölön seurakunnassa, antaa avaimet tämän vajeen poistamiseen. □

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset:** Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

VASTAUS: Koko Rohkeasti Yhdessä -hankekokonaisuus huomioon ottaen aikataulu on liian kireä ja siksi myös tässä Henkilöstösuunnitelma-osiossa toimenpiteet tulee porrastaa sisällöllisen priorisoinnin kautta pidemmälle aikavälille (vuodet 2022–2023/2024).

**11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)**

VASTAUS: Kauppakeskuksissa sijaitsevista seurakuntatiloista, vaikka ne kuuluisivat sisäiseen vuokrajärjestelmään, ei ole perusteltua luopua. Koronaepidemian jälkeen ihmisten liikkuvuus palautuu ja kauppakeskuksissa seurakunnan näkyvyys ja ihmisten tavoitettavuus ovat suurta.

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)**

VASTAUS: Kiinteistöistä luovuttaessa tulee aina ottaa huomioon, mitä ja miten toimintaa tullaan toteuttamaan ja missä. Toimitilojen tulisi olla sellaisia, missä toimintaa voidaan toteuttaa monipuolisesti eri ikäryhmille ja ryhmien koot huomioon ottaen. Nykyisellään monet kirkkorakennukset eivät anna tähän riittäviä mahdollisuuksia. Siten kirkkokiinteistöjen monikäyttöisyyttä tulee kustannustehokkaasti lisätä. □

Tilakysymyksissä painottuu myös lapsivaikutusten arviointi, ml. partiolippukuntien tilatarveanalyysi, sekä vanhusväestön kasvava määrä ja tilojen saavutettavuuden tärkeys. □

Kirkkorakennuksissa ja muissa toimitiloissa toimii myöskin eri toimijoita maksaen vuokraa. Paine rahan keräämiseen kiinteistöissä tapahtuvista ulkopuolisten järjestämästä toiminnasta on olemassa oleva kasvava tarve. Jos kiinteistöjä vähennetään, joudutaan tarkasti puntaroimaan seurakuntien oman toiminnan ja ulkopuolisten tahojen toiminnan välinen suhde. Tämän yhtälön tulisi toimia niin, että se ei vie paikallisseurakunnilta mahdollisuutta toteuttaa omaa toimintaa laadukkaasti ja monipuolisesti. □

Poikkeusaika on osoittanut, että työtä voi tehdä verkon välityksellä hyvin. Mihin kaikkeen tarvitaan toimistotiloja ja mitkä työtehtävät voisivat olla sellaisia, mitä voi tehdä verkossa? Samalla työyhteisöjen hyvinvointi ja yhteisöllisyyden tarve tulee huomioida. □

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)**

VASTAUS: On otettava huomioon, että leirit eivät ole pelkästään rippikoululeirejä. On lasten, perheiden, nuorten ja vanhemman väen leirejä rippikoulujen lisäksi. Leiritoiminta sitouttaa eri ikäryhmiä hyvin ja monelle perheelle ja heidän lapsilleen se on tärkeä matka pois kaupunkiympäristöstä. □

Pidämme leirejä myös ulkopuolisissa leirikeskuksissa, mikä on osoittautunut toimivaksi. Joissakin leirikeskuksissa on paremmat varustelut mm. rippikouluopetukseen, ruoka on tasokkaampaa, ympäristö toiminnalle rikkaampaa, kuin omissa paikoissa. Viikonlopun kahden vuorokauden leireillä ei voi matkustaa kovin kauaksi, kun leiri on ajallisesti lyhyt. Siihen toimintaan ovat parhaita lähellä sijaitsevat leirikeskukset. □

Kuljetuskustannukset nousevat, kun matka pitenee. Se tuntuu paikallisseurakuntien kukkarossa. Leirikeskuksissa tulisi olla toimintaan sisältyvä varustetaso kunnossa: opetustilat ryhmille ja siihen liittyvät tarvikkeet, ilmastointi varsinkin kesäaikana, ulkoliikunta mahdollisuus ja tarvittavat varusteet ja hyvät yöpymistilat. □

Omia leirikeskuksia tarkasteltaessa on kuitenkin otettava huomioon kiinteistökulut - Kellokosken jatkuvat remontit ovat melkoinen kustannusrasite, vaikka sinänsä Kellokosken leirikeskus voi palvella toimintaa hyvin. Porkkala on

leirikeskuksena varsin toimimaton, etenkin lapsille ja perheille, sillä hankaluuden tuovat mökit ja päätalon opetustila. ☐

Tärkeää on, ettei kaikista omista leirikeskuksista luovuta. Esim. Korpirauha sekä Lohiranta ovat toimivia monenlaisten leirien pitämiseen. ☐

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Digistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

VASTAUS: Digistrategian mukaiset uudistukset tulisi selkeästi suhteuttaa taloudelliseen tilanteeseen. RY-hankkeen edellyttämät uudistukset ja toimenpiteet luovat kuitenkin kustannuksia monella tasolla. Tässä taloudellisessa tilanteessa on suotavaa ottaa hallittuja uudistuksen vaatimia digiaskelia. Ns. digihuumassa ei tule unohtaa sitä suurta joukkoa ihmisiä, joilla ei ole mahdollisuuksia (tietoa, taitoa, varallisuutta, jne.) käyttää digitaalisia palveluja. Miten huomioimme ja tuemme näiden ihmisten tarpeiden toteutumista? ☐

Sinänsä digistrategia on varsin kattava. Sitä voisi nykytilanteen ja toimenpiteiden kuvausten osalta havainnollistaa konkreettisin esimerkein eli kuka tekee ja mitä tekee. Samoin tulee kiinnittää huomiota kirkon viestin kiinnostavuuteen yleensä. Digistrategia on vain väline ja jos viesti ei kiinnosta, niin ei se kiinnosta digitaalisestikaan. ☐

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

VASTAUS: Painopiste ”Helsinkiäisten osallisuus” – helsinkiäisten osallistaminen laajemmalti on toki tärkeä kohta ja tällä hetkellä heikoimmassa tilassa kaikista esille nostetuista painopisteistä, mutta onko se ensimmäisellä sijalla tärkeysjärjestyksessä? Digistrategian pitää ponnistaa työntekijöiden näkökulmasta ja siten selkeästi osoittaa työnantajan sitoutumista työntekijöitä kohtaan. Olemme toki täällä palvelemassa kaupunkilaisia, mutta tarvitsemme sitä varten hyvät ja uudenaikaiset työvälineet, ennen kuin voimme palvella heitä sujuvasti ja häiriöttä. Kun työntekijöiden digiarki on kunnossa, voidaan kaupunkilaisia laajemmalti osallistaa. RY–digistrategiassa on tarpeeksi toimenpidesuunnitelmia kattamaan kauden 2021–2026, ja niiden onnistunut toteutus tulee turvata ennen kuin lähdetään liian laajamittaisesti tälle hyvinkin haarautuvalle polulle. ☐

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

VASTAUS: Ohessa sekä mietteitä, palautetta että toiveita liittyen kymmeneen digikäskyyn. ☐

Käsky 1 / ehdotus 61: ☐

Sisäinen benchmarkkaus voi antaa paljon hyödyllistä taustatietoa. On selvitettävä, kenellä jo on mitään tietoa seurakunnissa. Hiljainen tieto on todella arvokasta ja se täytyy oppia keräämään ja jakamaan. ☐

Käsky 2 / ehdotus 62: ☐

Tämän käskyn kohdalla kaipaamme enemmän konkretiaa; nämä ovat hyviä tavoitteita. Verkkosivu-uudistus on vaativa vaihe ja tarpeet sekä toteutus mietittävä läpi huolella (vrt. nykyiset turistikirkkojen sivut). Uusittaessa olisi tärkeää huomioida ketterät ratkaisut niiden ylläpitäjille sekä yleisöä palveleva visuaalinen puoli. ☐

Onko näin, että tiedon löytäminen seurakuntien omilta sivuilta on hankalaa ja mistä tämä johtuu? Miten se auttaisi, että tieto olisi keskitetty yhteisille sivuille? Esitetäänkö tälle pulmalle konkreettista ratkaisua? ☐

”Teemme digipalveluistamme saavutettavia”: saavutettavuusdirektiivi on velvoittanut meitä jo syksystä 2020?

Inklusiivisuus kokonaisuutena tulee huomioida joka askeleella. ☐

Käsky 3 / ehdotus 63: ☐

Palvelumuotoilijat ovat hyvä resurssi, mutta asiakaspalvelun ammattilaisia ei pidä unohtaa: he ovat päivittäin konkreettisesti yhteydessä kaupunkilaisiin. Koko tämä käsky on hieman liian laaja ja viimeistelemätön – onko realistista, että kaikki tämä olisi saavutettu 2024? Kaipaamme jälleen lisää konkretiaa: kuka tekee mitä ja milloin? Palautteen kerääminen on hyvä keino osallistaa kaupunkilaisia, mutta miten palaute oikeasti käsitellään ja miten tämä prosessi toteutetaan? ☐

Käsky 4 / ehdotus 64: ☐

Paras analyysi nykytilasta sekä toimenpidesuunnitelma! Nykytila nostetaan esille konkreettisesti ja tarpeisiin vastataan konkreettisilla toimenpide-ehdotuksilla. ☐

Moni asia listalla vaatisi asenneilmapiirin muuttumista ja myös tähän tarvittaisiin hyvät työkalut sekä esimiesten ohjaus sen läpikäymiseen. IT- ja someajokortit saisivat olla pakollinen suoritusvaatimus. Työntekijän omaa innostusta lisää esimerkiksi mahdollisuus monipuoliseen täsmäkoulutukseen digiasioissa. ☐

"Digitoiden tasainen jakautuminen on esimiehen vastuulla" -> tämä vaatiikin jo määrätyn taitotiedon työntekijältä, muuten jakautumaa on vaikea toteuttaa. On siis myös kyse työntekijän omasta kiinnostuksesta, hänen ymmärryksestään sitä kohtaan, että kyse on jokapäiväisistä työkaluistamme. Tätä varten olisi optimaalista, jos kaikille uusille (ja osittain vanhoille) työntekijöille olisi tarjolla valmis koulutusohjelma, johon heidät ohjataan. ☐ Mitä tarkoitetaan sanalla "älylaitteet" tässä kontekstissa? Kännäpöuhelimiä? Omalla alallamme hankaluuksia tuottaa, että paljon työvuoroja tekeviltä tarvittaessa töihin kutsuttavilta nämä puuttuvat. He eivät myöskään kuulu sisäisten koulutusten piiriin, eivät pääse mukaan tulokaspäiville, eivät pääse seurakunnan perusviestinnän piiriin kuten Prime ja Teams. Heidän kanssaan on viestittävä epävirallisten ja huonommin suojattujen kanavien kautta kuten Facebook ja WhatsApp (GDPR?). Tämä vie myöskin vakituisten työntekijöiden aikaa, sillä asiat on viestittävä heille erikseen ja erinäisistä asioista on pidettävä heille omat sisäiset koulutukset. Emme myöskään voi vaatia heiltä samalla lailla IT-taitoja yms. strategian mukaisesti, jos emme pysty liittämään heitä tarjolla oleviin koulutuksiin? ☐

Käsky 5 / ehdotus 65: ☐

"Peukutetaan joka paikassa" kaipaisi hieman enemmän avausta: hyvä konkreettinen pointti, mutta mikä on perimmäinen ajatus tässä? ☐

Enemmän konkreettista koulutusta pitäisi olla tarjolla, sillä P2P-ohjelmalla on omat kuormittavat vaaransa. ☐

Käsky 6 / ehdotus 66: ☐

Emme täysin näe, kuinka toteutus olisi jo vuosissa 2021/2022? Ennakoiva asennoituminen tulevaan on tässä tärkeää: esim. projektiomistajakoulutus on kyllä jo tarjolla, mutta sitä ei ainakaan tällä hetkellä markkinoida yhteenkuuluvana digistrategian kanssa, tulevaisuudessa oletettuna taitona? Ketkä ovat mukana CRM-projektin toteutuksessa? ☐

Kuudennesta käskystä viestittäessä olisi myös tärkeää ottaa huomioon koko henkilöstö: kuinka monelle on tuttuja käsitteitä CRM (ja sen suomenkielinen vastine), A- ja B-luokan projektit sekä projektisalkku? ☐

Käsky 7 / ehdotus 67: ☐

Onko täysipäiväinen kuvaajaresurssi pakollinen ja mitä toiminnan osia sekä keitä hän palvelisi? Sometiimi: mitä ja kuinka? Yhteiseen ilmeeseen sitoutuminen ei välttämättä edistä toimintaa. Digitaalisen tuottajan rekrytointi ja yhteinen sisältötoimitus? Kuinka toteuttaa tämä kaikki niin, että kaikki tämä todella palvelee montaa eri tahoa? Ainakin sometyön pitää useimmiten olla hyvin paikallista ja se on useasti tilanneriippuvaista. Yhtymän ja kirkon tarpeita ei saa sekoittaa yksittäisten seurakuntien tarpeisiin joka tasolla. ☐

Käsky 8 / ehdotus 68: ☐

Ei kommentoitavaa. ☐

Käsky 9 / ehdotus 69: ☐

Virtuaalitiimimalli – onko kaikille selvää mistä on kyse? ☐

Kiinteät striimauslaitteet, yhteinen budjetti jne. – vaatii hyvää taustatyötä ja tiheää yhteistyötä, ei onnistu kädenkäänteessä. ☐

Miksi "mobiili ensin" –periaate siitä näkökulmasta, että kaikkia toimintoja ei voi kuitenkaan konvertoida mobiileiksi? Mobiili tiedonjako ja toimivuus on optimoitava, mutta onko tässä kyse mobiilitoimivuudesta, rajapinnoista vai mistä? ☐ Henkilökunnan on pystyttävä luottamaan siihen, että etäkäyttö toimii kaikkien ohjelmien kohdalla. ☐

Käsky 10 / ehdotus 70: ☐

Organisaation hierarkia on vahva ja voi luoda esteitä ketteryuden tielle. Aikajanan mukaan tie ketteryteen on jo alkanut – onko tämä nähtävissä ja kenelle? Kunhan digipositiivisuus on kunnolla saavutettu, tulee se olemaan tie ketterään digikehitykseen. ☐

## 17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

17. Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin? ☐

Rohkeasti Yhdessä -hankkeessa ei ole varaa epäonnistua siten tarkasteltuna, etteikö selvästi päästäisi etenemään kohti keskeisiä tavoitteita. Siksi tarvitaan jo vuoden 2021 lopulla strategisia linjapäätöksiä ja päätöksiä operatiivisesta toimeenpanosta. Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden suunnalta katsottuna epäonnistuminen synnyttäisi suuren uskottavuus- ja luottamusvajeen tämän mittaluokan hankekokonaisuuksia kohtaan (vrt. Toimintakulttuurin muutoshankkeen 2016–2018 keskeneräiseksi jäänti valtaosassa 108 kohtaista toimenpidesuunnitelmaa). Seurakuntalaisten, asukkaiden ja yhteistyötahojen suunnalta katsottuna Kirkolta Helsingissä odotetaan sisällöllistä ja toiminnallista uskottavuutta; kirkkoa, joka on ihmistä varten, ja myös tästä

syystä johtuen emme saa epäonnistua. □

"Eihän Jumala antanut meille pelkuruuden henkeä, □  
vaan voiman, rakkauden ja terveen harkinnan hengen." (2. Tim. 1:7) □

18. Lausunnon antaja \*

Töölön seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

15.10.2021, 12.04 - 15.10.2021, 12.10

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahalikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Porrastettu määrärahalikkaus mahdollistaa rakenteellisten muutosten tekemisen Vartiokylän seurakunnassa. Vartiokylän seurakunta ja Helsingin Mikaelin seurakunta suunnittelevat seurakuntien yhdistymistä, joka tapahtuisi 1.1.2023.

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Vartiokylän seurakunnan mukaan yhteisten palveluiden ja seurakuntien kokonaismäärärahaa pitäisi vielä tarkastella enemmän seurakuntien näkökulmasta. Seurakuntien osuutta tulisi kasvattaa 60 prosenttiin. Seurakunnallinen työ kohdistuu kaupungin asukkaisiin ja seurakuntien kautta kohdataan pääsääntöisesti alueen asukkaat. □

Kun puhutaan toiminnan kehittämisestä, tulisi sekä yhtymässä että seurakunnissa olla jo työntekijöiden toimenkuvissa sisään rakennettuna mahdollisuus kehittämiseen pienellä prosentilla. Toimintamäärärahan tulisi siis sisältää normaalisti jo tietynlainen kehittämistyö. Mikäli erillisiä kehittämishankkeita toteutettaisiin ehdotetuilla kehittämismäärärahoilla, tulee kehittämishankkeiden olla hyvin perusteltuja. Esitämme myös, että kehittämishankkeet tulisi aina kytkeytyä vähintään yhteen tai kahteen seurakuntaan, mikäli yhtymän toimija toimii hakijana. Tarveharkintaisen kehittämismäärärahan jakoperusteita tulisi tarkentaa ja se tulisi olla ensisijaisesti tarkoitettu seurakuntien toiminnan kehittämiseen. □

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Seurakunnille osoitettavan määrärahan uudet jakoperusteet ovat Vartiokylän seurakunnan mukaan oikeudenmukaisia ja niissä käytetään oikeita kriteereitä ja painotuksia. Vartiokylän seurakunta kiinnittää huomiota erillismäärärahoihin, tulisiko nämä tulevaisuudessa poistaa ja kokonaismäärärahassa ottaa paremmin huomioon nämä erillistarpeet?

4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Sisäisen vuokran määräytymisperusteet ovat tasapuolisemmat kuin aikaisemmin. Laskentamalleja ei voi kuvailla selkeiksi.

5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 ”Yhteistyön teesit”)

Teesit ovat osittain hyvin laajoja ja vaikeasti mitattavissa. Teesien olemassaolo tässä kohtaa tuntuu hassulta, olisi ollut luontevaa käydä teesien kautta keskustelua alkuvaiheessa, mutta tässä vaiheessa prosessia emme enää puhuisi arvoista ja periaatteista vaan konkreettisista toimista siihen, miten seurakuntien ja yhteisten palveluiden välistä epäselvyyttä voisi poistaa ja yhteistyötä parantaa. ☐

Meistä tärkeimmät teesit olivat: ☐

- Toimimme niin että helsinkiläinen tulee palveluksi samalla laadulla eri puolella Helsinkiä kaksikielisesti. ☐

Alueellinen hyvä työ ei kuitenkaan saa karsiutua siksi että kaikki eivät voi tasapäisesti tarjota samaa. Laadukas palvelu on erityisen tärkeä virastojen ja toimitusten hoitamisen kannalta. Siis ”ihminen kohtaa ihmisen” toiminnoissa. Palvelukeskukset pitää saada nopeasti toimintaan koko Helsingissä. ☐

- Muotoilemme palvelumme yksinkertaisiksi, helppokäyttöisiksi ja ymmärrettäviksi. ☐

Esimerkiksi hautaportaalin mukainen malli tulisi olla kaikissa toimituksissa, mutta se ei edelleenkään toimi tässä suhteessa niin laadukkaasti kuin vielä voisi. ☐

- Kuvaamme yhteiset prosessit ☐

Nyt on suuret epäselvyydet siitä, mikä on tärkeää, mitä kukin tekee, mitä meidän pitäisi tehdä yhdessä. ☐

- Kunnioitamme omaa ja toistemme ammattitaitoa. ☐

Kirkossa vallitsee kyseenalainen yksintekemisen traditio, paljon ammattitaitoa menee hukkaan yksin yrittämisessä. ☐

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 ”Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit”)

Perheneuvonta ja sairaalasielunhoito ovat tärkeitä toimintoja säilyttää yhteisissä toiminnoissa, koska ne edellyttävät lisäkoulutautumista ja ammatillista yhteistyötä ja verkostoitumista. ☐

Oppilaitospastorit voisivat olla paremmin yhteydessä paikallisseurakunnan kanssa. Meillä on ammattitaitoiset tekijät oppilaitostyössä, mutta kysymys sen työn tavoitteista pitäisi uskaltaa avata? Kenen tontille tämä oikeastaan kuuluu? Erikielisen työn työntekijät tärkeä olla keskitetysti yhtymän palveluksessa, voisiko meillä olla kansainvälinen seurakunta joka kokoaisi Helsingin alueelta eri kieliryhmien toiminnan ja sitten toimisi alueellisesti eri seurakuntien kanssa yhteistyössä. ☐

Yhteisen seurakunnan työn tavoitteet tulisi olla selkeät. Nämä tulisi johtaa esim. valtuustokausittain strategiasta, mihin suuntaan mennään ja millä resursseilla. Tästä tulisi selkeästi sitten johtaa päätökset siitä, mitä tehdään ja mitä ei tehdä. On uskallettava avata kaikki yhteisten palveluiden toimet, ja pohtia tarkkaan miksi niitä tarvitaan. Yhtymässä ei tule olla lähtökohtaisesti asioita yhtymän takia, vaan yhtymä on mahdollistamassa kristillisen hengellisen työn toteutumisen Helsingissä, seurakuntien kautta. Eli yhtymässä mahdollistetaan, poistetaan esteitä seurakuntien edestä, jotta seurakunnat voivat helposti toteuttaa perustehtävänsä. Olisi hienoa, että yhteisissä palveluissa olisi tulevaisuudessa eri alojen huippuasiantuntijat työssä, jotka tietävät alueen sidosryhmät, kirkolliset sidosryhmät ja ovat myös median puolella näkyvissä sekä kirkon sisällä että kirkosta ulospäin. Helsingin seurakuntayhtymän ja seurakuntien tulisi olla Suomessa halutuimmat kirkolliset työpaikat. Seurakuntien työntekijöiden näkemys siitä, mitä kullakin työalalla voi tehdä yhtymässä, tulisi ottaa vahvasti huomioon. ☐

Alueviestijämallin vakinaistamista kaikkiin rovastikuntiin liputamme omien kokemustemme valossa vahvasti! ☐ Alueviestijämallia tulisi kopioida myös muihin työntekijäryhmiin. On osattava myös arvioida vahvasti se, mikä työmuoto voi toimia laajemmalla alueella ja mikä on vahvasti paikallista. ☐

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

Yhteisen seurakuntatyön pitäisi olla palveluorganisaatio seurakuntia varten. Pitäisi ehkä tehdä jokin kartoitus päällekkäisyyksistä; tekeekö yhtymä jotain osittain samaa kuin kirkkohallitus ja järjestöt? Q1/22 ulkopuolinen taho tekemään tämä. Missä olisi potentiaalisia asioita, mitä voisi tehdä myös paremmin yhteistyössä muiden kanssa. ☐

Kohta henkilöstön osaaminen parempaan käyttöön – tarvitaanko todella tähän pilotointia? ☐

Onko näin pitkä valmistelu aika ehdotukselle 18 tarpeen? Tämän virastojen muutoksen voisi toteuttaa jo nopeamminkin. Paremmat virastoresurssit palvelisivat myös teesiä ”asiakas saatetaan määränpäähensä kahden päivän kuluessa”, joka muuten on uskalias ja mahdotonkin lupaus toteuttaa tämänhetkisillä prosesseilla. ☐

Kohta 22, vuosikello, tämä on tärkeä toteuttaa mahdollisimman pian ja viestintä otettava vahvasti mukaan ☐



8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Henkilöstökuluja joudutaan väistämättä vähentämään kaikilla tasoilla ja tämä tulisi toteuttaa tekemällä ensisijaisesti päätöksiä siitä mistä työmuodosta/asiasta luovutaan ja mitä ei enää tehdä. Samalla yhteistyötä tulisi lisätä seurakuntien kesken ja myös yhtymän yhteisten palveluiden ja seurakuntien välillä. ☐

Mikään yksittäinen toimenpide tai priorisointi ei pelkästään edistä tavoitteiden toteutumista vaan se vaatii useamman toimenpiteen toteutumisen. ☐

9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Ei vastauksia

10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMATOimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Toimenpide-ehdotukset on mahdollista toteuttaa aikataulun mukaan, mutta se vaatii kaikkien sitoutumista niihin.

11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

Tilojen monikäytön edistäminen ja yleinen tehostaminen on järkevää kaikin mahdollisin tavoin. Tähän pitäisi kannustaa ja vähän pakottaakin. Kirkkosalien ja sakraalitilojen uudenlaisen käytön mahdollistaminen monin tavoin olisi myös edistettävä asia. Kalliista keskustan tiloista pitää luopua, ja jalkautuminen lähioihin olisi kannatettavaa. Ensisijaisesti siis leikataan kantakaupungista, jos kerran siellä lähtökohtaisesti kirkkotilat säilyvät. Työntekijöiden siirto seurakuntiin hyvä asia, ja tämän pitää näkyä vuokratilakustannuksissa seurakunnan näkökulmasta. ☐  
Tilojen vuokrat ulkopuolisille pitäisi miettiä, sillä hintojen yhdenmukaistaminen tässä olisi tarpeen. Ulkopuolisen pitäisi saada helposti tietoon mitä tiloja kirkolta, seurakunnilta voisi vuokrata ja miten se onnistuu. Tähän voisi olla perusteltua ohjata kiinteistö/hallinto-osastolta työaikaa - määräaikainen työntekijä rakentamaan vuokrausperiaatteet, nettisivuille tiedot ja tekemään vähän alustavaa markkinointia? Kuitenkin pitää miettiä tarkasti mikä on realistinen mahdollisuus saada tilavuokria. Esim. se että joku tulee kaveriporukalle vuosi toisensa jälkeen pelaamaan sählyä saliin, tuleeko meidän tukea sitä? Vs. se että joku järjestää kaikille avoimen sählykerhon aikuisille. Toisaalta, mieluummin pyydämme rahaa taloyhtiöiltä yhtiökokouksista kuin kuritamme yksittäisiä seurakuntalaisia. Kaikki tyhjät ja vapaat ajat tulisi mahdollisimman hyvin saada ulos vuokrattavaksi. Etätyöpisteitä, tai lasten synttärjuhliä lisää seurakuntasaleihin ja kirkoille. ☐

Lapset ja nuoret on ehdottomasti huomioitava päätöksenteossa, eli lapsivaikutusten arviointia on tehtävä määrätietoisesti ja paljon vahvemmin. Tämä ei mielestämme kuitenkaan pelkästään riitä. Mielestämme tilasta luovuttaessa, tulisi tehdä selvitys siitä miten toiminta turvataan, mitä sille käy. Eli jonkinlainen laajempi vaikuttavuuden arviointi siis ennen kuin leikataan. Jos päätetään jostain tilasta luopua, niin tulisi miettiä tarvittaessa laajemmin miten voidaan toiminta turvata. Yhdessä rovakstikunnallisesti, naapuriseurakunnan kanssa, yhtymän kanssa? Yhteistyörakenteisiin on panostettava, ja näihin seurakuntia kannustettava. ☐

Yleisesti täytyy miettiä onko meillä mahdollisuus tarjota tulevaisuudessa samanlaista palettia palveluita kiinteistöjen näkökulmasta katsottuna. Mitkä ovat niitä mistä ensisijaisesti luovutaan, mitkä luovuttamattomia, jos ja kun kiinteistöjä vähennetään? Tämän vuoksi kiinteistöosaston ja muiden kanssa täytyy olla selkeä ja jatkuva vuoropuhelu. Tästä esimerkkinä keskustelu Lehtisaaren nuorisokodista. Tuottaako rahaa yhtymälle? Onko sen muotoinen toiminta oikeasti se mihin laittaa resursseja? ☐

Ideoita siitä miten voisimme omassa seurakunnassamme kehittää kiinteistöjä ja toimitiloja: ☐

- ulkoalueiden kehittäminen, yhteisöllistä tilaa ja tilaa ryhmille toimia ulkona

- maksullisia etätyöpisteitä myös alueen asukkaille
- tilojen vuokraus esim. lasten synttäreille, muille tilaisuuksille (tarvittaisiin dataa siitä, miten seurakuntasali on vapaana, onko tällaisia slotteja viikonloppuina olemassa) ☐
- varausten käyttöasteen nosto. Tuloa yhtiökokouksista yms.

12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

Kiinteistöstrategiaan tulee vaikuttaa myös ensisijaisesti koko yhtymän strategiset valinnat, eli mitä valitaan tehtävän. Jos meillä on pääkohteena hädänalaisten auttaminen, emme voi vain kylmästi leikata tiloja esim. meidän listalla olevalta Kastelholmantien kerhotilalta, jossa kokoontuu AA-kerho. Tämä tila on muutenkin kyseenalainen leikkauslistalla. Kyseessä on seurakuntayhtymän kerrostalo, jonka kellarissa oleva kerhotila tämä on. Mikäli sieltä poistetaan seurakunnan toiminta, ei ole luultavaa että tilaa saadaan vuokrattua eteenpäin (Itäkeskuksessa on paljon tyhjiä toimistotiloja paljon haluttavammallakin paikalla.) ☐

Rovastikunnallinen yhteistyö on asia mihin tulee kannustaa, vierekkäiset seurakunnat pohtimaan toimintaa keskenään. Voiko tätä tukea rahanjaolla jotenkin? Lähtökohtaisesti tiloja tulee siirtää kantakaupungista lähiöihin. ☐

Toiminnan siirtyminen uusiin tiloihin on uhka ja mahdollisuus. Vanhan toiminnan siirtymisessä ongelmana se että, ihmiset ei välttämättä tule uuteen paikkaan. Uutta toimintaa taas voi olla helppo rakentaa uudessa paikassa. Tämä vaatii meiltä seurakunnilta ja yhtymältä vahvaa panostusta viestintään. Ennaltaehkäisevästi jokaisen muutoksen kohdalla on käytävä keskustelu siitä mitkä ovat potentiaaliset vaikutukset. Tämä on ensisijaisesti toiminnan tekijöiden vastuulla, mutta kiinteistöosaston on syytä olla vahvasti vaikuttavuuden arviointikeskusteluissa mukana. ☐

13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Meidän näkökulmasta ei ole tärkeää omissa keskuksissa toimiminen. Tärkeää on, että tilat ovat turvallisia ja toimintaan sopivat. Omat leirikeskukset eivät ole välttämättömiä. Leirit voidaan tehdä moninaisesti muualla, konfirmaatiotkin siellä missä tilaa (me tehdään jo nyt näin). Yhtymän tulee helposti ja kivuttomasti mahdollistaa jatkuvuus seurakunnille, on tärkeää että seurakunnat voisivat olla useita vuosia peräjälkeen samoissa paikoissa. Leirikeskusten vuorojen jaosta yms. ei saa tulla ylimääräistä taakkaa kasvatuksen työntekijöille seurakunnissa.

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Totesimme, että tärkeää olisi ohjelmistojen keskittäminen, ei useita eri ohjelmistoja. Prosessissa tärkeää on edetä helsinkiläisten tarve edellä kohti toimivaa järjestelmää, ei toisin päin. Palveluiden tulee olla helppokäyttöisiä niin helsinkiläisille ja työntekijöille ja siirtymäaika otettava huomioon. Armollisuutta niin käyttäjille kuin työuransa loppusuoralla oleville työntekijöille. Projektien omistajuutta pidämme tärkeänä ohjelmistojen kehittämisen ja tuen kannalta.

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIAOnko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Tavoitteet on hyvin perusteltuja ja kunnianhimoisia. Totesimme että yleinen ja yhtäläinen viestintä ei ole yhtä hyvin tavoitettavaa kuin paikallinen ja henkilökohtainen.

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIAKymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden

kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Pohdimme aikataulutuksen realistisuutta. Pitäisikö vuodelle 2023 sijoitettu digikumppaneiden etsiminen olla jo aiemmin. Pidimme sen merkitystä tärkeänä mentoroinnin ja kokemusasiantuntijoiden näkökulmasta.

17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Ei vastauksia

18. Lausunnon antaja \*

Vartiokylän seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

## Vastaaja:

-

## Vastaus:

15.10.2021, 10.14 - 15.10.2021, 12.26

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Kulujen vähentämisen pitäisi lähteä toiminnan karsimisesta strategian mukaisesti. 8 % on juustohöyläämistä molemmilla kysytyillä tavoilla. Mielestämme parempi tapa olisi miettiä, mitä toimintoja lopetetaan kokonaan säästösyistä. Höylääminen saattaa ohentaa tärkeitäkin työmuotoja niin paljon, että ne halvaantuvat. ☐

Viestinnän budjettiin 2022 ei ole tulossa leikkauksia talousarvioehdotuksessa, joten leikkaukset tulevat ajankohtaiseksi hieman myöhemmin. ☐

Jatkossa strategian pohjalta voidaan tehdä karsintaa ja vähentäminen onnistuu: 1) henkilöstön määrästä vähentämällä ja 2) viestinnän palveluista leikkaamalla. Henkilöstömenoista vähentäminen tarkoittaa palveluista vähentämistä. Viestinnän strategia (työstö 2022) määrittää myös säästöjen suunnan ja fokuksen = painopisteet ja säilytettävät asiat/palvelut. ☐

Viestinnän kuluista merkittävä osa käytetään suoraan seurakunnallisen viestinnän tukemiseen, esimerkiksi: ☐

- ☐ alueviestijät
- ☐ sähköisten viestintäkanavien ylläpito ja kehittäminen (verkkosivut)
- ☐ tervetulokirjeet ja liittyjien kirjeiden postitukset
- ☐ joulukalenteri
- ☐ Kyrkpressen
- ☐ osin myös maksettu mediapinta ja dokumentaariset kuvaukset
- ☐ Yhtymän laajuinen sisäinen viestintä, mm. uutiskirjeet.

Mielestämme Kirkko ja & kaupunki -lehden merkitystä ja roolia pitäisi miettiä osana kokonaisuutta ja ehkäpä tärkeimpänä kanavanamme, vaikka se ei olekaan Viestintäyksikön budjetissa. ☐

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Katso vastaukset 1. ja 3. ☐

3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Jakoperusteiden kriteereissä ja painotuksissa on välttämätöntä, että ne heijastavat todellisuutta. Erityisen hyvää ehdotuksessa on tarveharkintainen sekä yhteistyötä lisäävä rovastikunnallisen osuuden lisääminen.

Tarveharkintaista osuutta pitäisi lisätä, koska se korreloisi toiminnan vaikuttavuuden kanssa. ☐

Yhteinen palveluhinnasto on viestinnällisesti merkittävää. Kerhojen, leirien ja muiden toimintojen hintojen yhdenmukaisuus Helsingin seurakunnissa on kannatettavaa. Lisäksi hinnoittelumallissa tulisi olla selkeästi näkyvissä, mitä tarjotaan jäsenelle ja ei-jäsenelle, että on helpompi tunnistaa vastine verorahoille. Ylipäätään viestiminen jäsenyyden eduista ja kirkon avusta kaikille on tärkeää. ☐

Tuomiokirkkoseurakunnan työ on koko kirkon maineen ja viestinnän kannalta merkittävä: se tulee turvata erityismäärärahalta, joskin valtakunnallista kokonaiskuvaa ajatellen kokonaiskirkolta pitäisi saada tähän jokin panostus. ☐

Perusteleva muistio toimintamäärärahoista ja sisäisistä vuokrista on mielenkiintoinen. Vertailu ja mallinnus on tehty systemaattisesti, havainnollisesti ja asioihin puuttuen, mutta seurakuntarakenteen muuttamiseksi eli seurakuntien yhdistymiseksi tarvitaan vielä vahvempia kannustimia.

**4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Erilaisten tilojen potentiaali ulosvuokrattavaksi on tärkeä selvittää. Lisäksi on syytä selvittää tilojen vuokraaminen todelliseen hintaan kuoroille, partiolle ja muille sidosryhmille, mutta samalla tarvittaneen linjaus erillisestä toimintatuesta, koska alihintaiset tilavuokrat tai vuokravapautus eivät voi olla rinnakkainen avustusjärjestelmä. Toiminnan, tukien ja kulujen on oltava läpinäkyvää. ☐

Suhtaudumme kysymysmerkillä myynti-, markkinointi- ja tuotteistussyksikön tehtävissä kohtaan kirkon brändäys: jos tässä tarkoitetaan kirkkoa käsitteenä, niin brändäys on tarpeetonta. Toisaalta, jos kyse on kirkkorakennuksen ominaispiirteistä ja toiminnasta, niin brändäykseen panostaminen tuotteistamisen yhteydessä saattaa toimia. Korostamme, että brändi ja maine lähtevät aina hyvästä toiminnasta, kaupunkilaisten palvelusta ja tinkimättömän tasa-arvoisesta kohtelusta ketään syrjimättä. Jos nämä perusasiat eivät ole kunnossa, brändäys kääntyy itseään vastaan.

**5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Mielestämme kaksi tärkeintä teesiä ovat: ☐

1. ☐ Tuomme helsinkiläiset keskiöön. Kuuntelemme heitä ja annamme kuulemamme muuttaa toimintaamme ja viestintäämme. ☐

Tämä on ehdottoman tärkeä teesi, sillä kaikki muut teesit johdetaan siitä: palvelulupaus, tasalaatuisuus, viestiminen.

2. ☐ Kuvaamme yhteiset prosessit. Sovimme, kirjaamme ja sovitamme osaksi työtämme yhteiset pelisäännöt.

Tässä haluamme korostaa, että pelkkä prosessien kuvaaminen ei riitä, vaan sovituista pelisäännöistä ja prosesseista tulee pitää kiinni. ☐

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Tähän kysymykseen emme voi vastata seurakuntien puolesta. Viestinnän palvelut nousevat toiminta- ja helsinkiläislähtöisesti, ja seurakuntien, yhtymän ja viestinnän strategioiden mukaan.

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)

17. Tuetaan seurakuntien profiloitumista alueellisella toiminnalla ☐

Alueellinen kohdentaminen yhteisissä viestintämateriaaleissa ei aina ole mahdollista nykyisellä seurakuntarakenteella: jos olisi vähemmän seurakuntia, niin alueellinen painottaminen olisi helpompi toteuttaa keskitetysti viestinnässä. 20 seurakunnan osin erilaiset teologiset painotukset vaikeuttavat yhteistä viestintää. ☐

18. Kirkkoherranvirastojen uusi työmalli ☐

Pidämme tärkeänä, että muutoksissa arvioidaan kielivaikutus; myös muut kuin ruotsi (venäjä, viro, saame). ☐

## 20. Alueviestijämalli käyttöön koko Helsinkiin

Korostamme alueviestijöiden tuovan synergiaa viestinnässä, kun etsitään seurakunnille yhteistä ja helsinkiläiselle merkittävää sisältöä. Alueviestijä ei keskity erityisesti seurakunnan omaan tiedottamiseen, esim. kokoavan toiminnan ja piirien viestintään tai työalan omaan viestintään: ne ovat edelleen ko. työntekijöiden ja seurakunnan oman viestintäresurssin vastuulla. Alueviestijät eivät korvaa seurakuntien viestintäresursseja.

Miten pystytään takaamaan se, että seurakunnissa on riittävästi viestinnän osaamista?

## 22. Yhteinen vuosisuunnitelma yhteisille toimille

Voidaanko aiemmin ansiokkaasti toteutettu Stadin pyhät -konsepti herättää eloon? Yhteinen viestintä tukee seurakunnan perustyötä esim. kummi- ja kastepäiviä suunnitellusti vuosikellon avulla.

Huomioidaan yhteisessä vuosisuunnitelmassa myös viestijöiden tapaamiset, joissa seurakuntien viestintäyhteistyötä koordinoidaan.

## 23. TYÖALAKOHTAISET EHDOTUKSET

Erityiskiitos remonti- ja korjausaikataulujen viestimisestä kiinteistöosaston ja seurakuntien välillä. Korostamme, että erityisen tärkeää on viestiminen helsinkiläisille. Esimerkiksi vihkikirkkojen remonteista tulee tiedottaa hääpareille ajoissa.

Työyhteisöviestinnän kannalta Teamsin käytön lisääminen on suositeltavaa. Lisäksi ilahduimme ehdotetuista hallinnon ja toimistotyön Usein kysytyt kysymykset – ehdotuksesta. UKK:t kannattaa julkaista Sinfossa, josta kaikki voivat löytää tietoa. Jokainen työntekijä on myös viestijä ja saattaa joutua vastaamaan kysymyksiin.

8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Yhtymän yhteinen strategia vastaa myös siihen, miten resurssit kannattaa jatkossa jäsentää eli mihin työhön satsataan (myös työntekijämäärässä) ja missä taas meillä on nyt ehkä liikaakin resursseja. Toiminnallisten tavoitteiden huomioiminen on hyvä lähtökohta henkilöstösuunnitelmalle. Pääallekkäisen työn vähentäminen tuo säästöjä, mutta myös vapauttaa resursseja toteuttaa valittuja toimintoja.

9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Henkilöstösuunnitelman onnistumista palvelee parhaiten yhtymän selkeä, kirkas ja yksiselitteinen strategia.

Muutosjohtamista tukee parhaiten:

25 Rekrytointiprosessin kehittäminen ja henkilöstöosaston tuki rekrytoinneissa.

Lisäksi tarvitaan kirkaat vaatimukset ja tavoitteet rekrytoinnille.

33 Moniosaamisen vahvistaminen

39 Seurakuntien ja yhteisten palveluiden osastojen/ yksiköiden johtoryhmiä tuetaan henkilöstöjohtamisen kysymyksissä.

Johtamisen vahvistaminen ja johtamisosaamisen kehittäminen nähdään hyvin tärkeänä ja siihen panostamista kannatetaan.

43 Alueelliset osaamiskeskukset / profiloituminen.

Osaamiskeskukset voisivat olla alueellisia: esimerkkinä viestintäpalvelut alueviestijöiden ympärillä ja Varustamot diakoniatyössä. Osaamiskeskukset voisivat toteutua nopeastikin.

44 Nopea uusiin ilmiöihin reagoimisen malli (tuen edellytys yhteishanke), kannustus matalan kynnyksen kokeiluihin, aloitteellisuudesta palkitseminen. ☐

Kertapalkkiot ensisijaisiksi raskaan ja kankean suorituslisäjärjestelmän tilalle tai ainakin vahvaksi täydentäjäksi. Kertapalkkio on myös psykologisesti merkittävämpi kuin käytännössä aika pieni suorituslisä. ☐

45 Laaditaan henkilöstöstrategia, jossa tehdään henkilöstöpoliittisia valintoja. ☐

Yhtymän yhteiseen strategiaan pohjaava henkilöstöstrategia tukee muutosjohtamista. ☐

10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAToimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Viestinnän osalta on mahdollista toteuttaa aikataulun mukaan. Työyhteisöviestinnän asiantuntijan rekrytointi keväällä 2021 tukee näitä tavoitteita ja osaltaan mahdollistaa tavoitteiden saavuttamisen.

11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

Kun kiinteistöistä luopumispäätöksiä tehdään, niin on syytä muistaa, että ☐

- ruotsinkieliseen toimintaan tulee jäädä riittävästi tiloja, joissa pääkielenä käytetään ruotsia,
- liikenneyhteydet seurakuntien tiloihin ovat toimivat ja
- kiinteistöjen käyttöasteet on huomioitu.

12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

Viestinnälle yksittäisillä tiloilla ei ole suurta merkitystä, kunhan tilat palvelevat strategian mukaisesti helsinkiläisiä. ☐  
Viestintä on valmis siirtymään pysyvästi pääosin hybridi- ja monipistetyöskentelyyn, kunhan taataan "kotipesä", jossa noin 40-50 % työpisteitä yksikön pääluvusta: yhteinen kokoontuminen ja kasvokkain työskentely ajoittain ja projekteissa on turvattava. Johdon ja yhteisten luottamuselinten viestinnällinen palveleminen onnistuu parhaiten siten, että "kotipesä" on yhtymässä. Kuitenkin hajasijoittuminen etenkin alueviestijämallin avulla lähentää meitä seurakuntiin. Yhteiskäyttötiloja tulisi olla eri puolilla kaupunkia hyvien kulkuyhteyksien varrella. ☐

13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskustoissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskustoilla rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Lekholmen on ruotsinkieliselle yhteisölle kriittisen tärkeä: nuoret kokevat, että kyseessä on "meidän saari". Suomenkielisillä puolella ei samanlaista paikkaan sidottua tarvetta.

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Myös digistrategia tarvitsee pohjaksi yhtymän yhteisen strategian. Digitaalinen ääni ei voi olla yhtenäinen ja tunnistettava ilman strategiaa ja johtamista.

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIAOnko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Mielestämme kaikki ehdotetut tavoitteet ovat tarpeellisia.

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIAKymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden

kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

61. Rakennamme digikumppanuutta muiden yhteisöjen kanssa

Digikumppanuudet pitää määritellä tarkemmin, että ymmärretään, minkä tasoisista kumppanuuksista puhutaan. Yleisesti on käytettävä selkeää ja ymmärrettävää kieltä, että ymmärretään, millaisia asioita digistrategiassa ollaan tekemässä.

62. Digipalvelumme ovat sujuvia, saavutettavia ja vuorovaikutteisia

Palvelupolkujen eheys ei niinkään liity kanaviin, vaan taustalla olevaan palveluprosessiin. Jotta uudistettavilla verkkosivuilla voidaan kertoa kaikille helsinkiläisille yhteisistä ja yhdenmukaisista palvelusisällöistä, niiden palvelujen tuotantoprosessit pitää olla määriteltynä. Verkkosivut ja muut digitaaliset kanavat todentavat näiden prosessien toimivuuden.

Jos prosessit ovat hämähäisiä, teknologiakin on hämähäistä, jos prosessit selkeitä, teknologia selkeää. Teknologia heijastaa aina prosesseja.

63. Osallistamme kaupunkilaisia digikehittämisen kaikissa vaiheissa, suunnittelusta toteutukseen

Palautteen käsittelylle on ensin luotava prosessi, sen jälkeen rakenne.

66. Nimeämme aina palvelulle ja sen toteutukselle omistajat

Projektiomistajakoulutuksen pitäisi kuulua kaikkien johtajien ja päälliköiden koulutussuunnitelmaan.

67. Kirkon digitaalinen ääni on yhtenäinen ja tunnistettava

Seurakuntien toimintaa tukemaan tarvitaan yhteinen sisältötoimitus. Valtavan iso muutos hajanaisesta sisällöstä keskitettyyn sisältötuotantoon ei toteudu itsestään. Yhteisen somen sisältöstrategian avulla siirrymme yhä yhtenäisempään ja keskitetympään toteutettuun someviestintään ja siksi sisältötiimin vastuualueesta on tulossa suurempi. Keskitettyyn sisältötoimitukseen tarvitaan graafikko- ja kuvaajaresursseja, että voidaan tarjota riittävät viestinnän palvelut. Ehdotetun digituottajan roolia tulee selkeyttää, ettei tule päällekkäisyyttä.

Paikallisseurakunnan äänelle ja sen tekemiselle jää energiaa ja mahdollisuuksia, kun yhteisille perusjutuille on yhteistä sisältöä ja tekijöitä. Keskitetystä sisältötuotannosta huolimatta seurakunnissa tarvitaan omia viestintäresursseja.

68. Teknologiamme on nykyaikaista ja tarjoaa avoimet rajapinnat

Meillä ei ole varaa sellaisiin järjestelmiin, jotka ovat liian vaikeita tai monimutkaisia käyttää. Järjestelmien helppokäyttöisyys sekä ulkoisesti että sisäisesti on erittäin tärkeä. Olemme nähneet, mitä ongelmia ja tehottomuutta aiheutuu, kun kaikki eivät voi käyttää nykyisiä järjestelmiämme.

Standardoidut avoimet rajapinnat ovat erittäin tärkeitä. Teknologian nykyaikaisuuden arviointi tulee jättää it-asiiantuntijoille. Teknologiassa tulee huomioida myös ajantasaiset kieliversiot. Miten digitaalisten alustojen käännökset tehdään? Ylläpitokäyttöliittymä tarvitaan myös ruotsiksi ruotsinkielisille työntekijöille.

17. YLEISTÄ Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Yhtymän yhteinen strategia puuttuu

Vaikka Rohkeasti yhdessä -ohjelma ei olekaan sama kuin strategiatyö, näitä kulmia ei kuitenkaan voi mielestämme pitää irrallaan toisistaan. Yhtymän selkeä, kirkas ja yksiselitteinen helsinkiläisten tarpeeseen ja hädänalaisten etsintään perustuva strategia tavoitteineen ja ohjausvaikutuksineen puuttuu. Yhteiselle strategialle on tarve, koska "alastrategioiden" ja RY-toimenpide-ehdotusten tekeminen on liian hyllyvällä perustalla, jos ylitason strategia puuttuu.

18. Lausunnon antaja \*

Yhteset palvelut, Viestintä



# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

Vastaaja:

-

Vastaus:

13.10.2021, 15.46 - 13.10.2021, 15.54

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahalikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöyläämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Emme kyseenalaista sitä, että kehysmäärärahat vähenevät jatkuvasti, kun seurakuntien jäsenmäärät ja verotulot laskevat. Se, mistä olemme esitetyn kanssa eri mieltä, on vauhti, jolla kehysmäärärahoja vähennetään sekä suuruus, millä kehysmäärärahojen vähennyksiä tehdään. Emme pidä -8 % kerta vähennystä hyvänä (vuosina 23, 26 ja 29). Yksikään seurakunta ei pysty sopeuttamaan toimintaansa tähän tahtiin. Meillä on toiseksi eniten säästöjä Helsingin seurakunnista (TP2020), mutta tämä esitys tarkoittaisi sitä, että todennäköisesti jo 2023 aikana olemme kaikki säästöämme käyttäneet. Joten miten paljon huonompi on tilanne niiden seurakuntien osalta, joilla ei säästöjä ole? ☐

Ehdottomasti parempi vaihtoehto olisi n. -2,5 % vuotuiset kehysmäärärahavähennykset. Nekin tuottavat suuria vaikeuksia seurakunnille, mutta antavat edes jonkinlaisen mahdollisuuden sopeuttaa toimintaa ilman työntekijöiden irtisanomisia, joihin -8 % leikkaukset pakottavat. Se tarkoittaa myös, että tulemme menettämään paljon hyviä työntekijöitä, sekä varmasti myös seurakuntalaisia. Jos alamme irtisanomaan työntekijöitämme, on se valtava mainehaitta, ja suuri syy erota kirkosta. Yhtymällä on vielä valtavat rahavarat (TP2020: 186,3 milj. €). Luonnollinen poistuma on hidasta, mutta kaunista. Esityksestä tulee vaikutelma, että yhtymä haluaa pakottaa seurakunnat yhdistymään, kun sillä ei hallinnollista päätösvaltaa yhdistämissiin ole. ☐

2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Kokonaismäärärahan jako-osuudet ovat jo pitkään olleet ongelmalliset, sillä seurakunnat ovat saaneet vain hivenen yli puolet vuosittaisista määrärahoista, vaikka juuri siellä tehdään se varsinainen ruohonjuuritason työn. Vaikka yhtymä monta yhteistä tärkeää asiaa hoitaakin, seurakuntien osuus tulisi olla suurempi, sinne tulisi varata riittävästi resursseja. Suhde ei ole oikea, sillä ei työn mahdollistamiseen tulisi käyttää lähes puolet määrärahoista. Eikä Rohkeasti yhdessä –esitys paranna tätä tilannetta. Toimintakulttuurin muutoksen aikana seurakunnat pääsivät säästötavoitteisiinsa, mutta osa yhtymän osastoista ei toteuttanut säästöjään suunnitellusti. Se ei ainakaan lisää seurakuntien luottamusta Rohkeasti yhdessä esityksiin. ☐

Tilamäärärahasta luopuminen poistaa seurakunnilta yhden tärkeän työkalun taloutensa hallinnassa. Koska esityksen mukaan ”nykyistä tilamäärärahaa vastaava rahamäärä on huomioitu kokonaismäärärahajakoa määritettäessä”, tulee se myös – 8 % leikkausten alaiseksi, kun taas tilojen vuokria ei vähennetä, vaan ne kasvavat uudella mallilla. Esitys on iso huononnuks seurakunnille. ☐

Tarveharkintaisen määrärahan osuus kasvaa vuosien mittaan (2022: 1,96 % > 2029: 3,40 %). YKN jakaa tätä yhteisiin toimintoihin ja seurakunnille. Riski on, että se ei jakaudu tasapuolisesti, vaan että yhteisten toimintojen projektit valmistellaan YKN:ään niin hyvin, että rahat tulevat suurilta osin suuntautumaan yhteisten toimintojen projekteihin. Näin käytännössä säästöpainne kohdistuisi enenevässä määrin seurakuntien toimintoihin ja yhteisissä toiminnoissa voitaisiin toteuttaa kivoja projekteja, joita seurakunnat eivät koe tarpeelliseksi. Lähidemokratiaa olisi lisättävä taloudesta päätettäessä eli seurakuntien äänen täytyisi kuulua vahvemmin. ☐

Rohkeasti yhdessä –kokonaisuudessa on seurakuntien taloutta kurjistava tendenssi, vaikka fokus toivottuihin

tuloksiin tulisi olla resurssien oikeassa suuntaamisessa. Kun rohkeasti yhdessä -muutosprosessi Helsingissä on käynnistynyt kirkon jäsenmäärän ja tulojen pienenemisestä, toiminnan fokus tulee olla toimenpiteissä, jotka kohdistetaan helsinkiläisiin. Kokonaismäärärahan jako on nyt organisaatiolähtöinen - ei asiakaslähtöinen (helsinkiläislähtöinen). Perustetta tulee muuttaa asiakaslähtöiseksi siten, että resursseja ja niiden jakoa kohdistetaan sinne, missä asiakaskontakteja syntyy. Niitä ei tapahdu yhtymän yhteisissä palveluissa, vaan seurakunnissa. Nyt ei tulisi suunnitella seurakuntien resurssien vähentämistä, vaan päinvastoin. Ei tule sahata "rohkeasti" asiakaskontakteja tavoittelevaa oksaa. Tulee siis panostaa palveluihin seurakunnissa ja leikata resursseja yhteisistä palveluista. Tavoitteisiin vievä oikeampi resurssisuhde yhtymän palveluiden ja seurakuntien palveluiden välillä olisi 20 /80 %. Todellista muutosta helsinkiläisten asenteissa kirkkoa kohtaan ei saada organisaation sisäisin kontaktein. ☐

**3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Ehdotus ei välttämättä ole tasapuolinen. On perusteltua käyttää ikäpainotusta yhtenä kriteerinä, jossa otetaan alaikäiset huomioon. Suurin osa sen ikäisistä seurakuntien palvelujen käyttäjistä käyttää oman seurakuntansa palveluja. Mutta miten perustella 19-29 –vuotiaiden ottamista mukaan painotukseen? Vaikka seurakunnan alueella olisi paljon nuoria aikuisia, he eivät välttämättä käytä oman seurakuntansa/alueensa palveluja. Nuoret aikuiset liikkuvat ihan eri lailla kuin 0-18 –vuotiaat. Jos nuorten aikuisten painotus otetaan mukaan, tulisi näkyä niissä seurakunnissa, joiden palveluja he käyttävät. ☐

Emme näe rovastikunnallisen rahoituksen tuovan positiivista vaikutusta seurakuntien toimintaan. Esitämme, että tämä rahamäärä siirretään suoraan seurakuntien määrärahoihin kehysmäärärahojen jakosuhteiden mukaisesti. ☐

Diakoniapainotteisuus puuttuu kriteereistä. Jakoperusteiden uudistus on ollut käynnissä jo jonkin aikaa. Seurakuntayhtymä teetti vuonna 2015 diakonian asiakasanalyysin. Seurakuntayhtymän resurssien pienentyessä tahdottiin varmistaa diakoniatyön jatkuvuus. Tämän analyysin tarkoituksena oli luoda ymmärrystä diakoniaresurssien käytöstä ja niiden yhteydestä seurakuntien alueiden asukkaisiin. Keskeiset oivallukset olivat: ☐

- Diakonian henkilöstöpanos per asukas vaihtelee suuresti seurakuntien välillä.
- Diakonian henkilöstöpanos per asukas ei kasva apua tarvitsevien osuuden kasvaessa.
- Työttömyyden ja talousasiakontaktien välillä on vahva suhde.
- Diakonian henkilöstöpanos per asukas vaihtelee suuresti. Resurssien määrä on kysynnästä riippumaton.

Tuolloin oltiin päätetty uudistaa seurakuntien rahanjakokriteerejä ja asiakasanalyysin pohjalta päätettiin, että diakoniapainotteisuus otetaan valmistelussa huomioon. Yhtymän johtajiston jalkautuessa seurakuntiin keväällä 2019 silloinen hallintojohtaja ja yhtymän johtaja pahoittelivat rahanjakokriteerien uudistustyön viivästyistä, mutta muistuttelivat, että diakonian painotteisuus otetaan siinä huomioon. Miten tämä diakonian painotteisuus otettiin huomioon rahanjakokriteerejä uudistettaessa? ☐

Perustelumistio s. 25: "Seurakuntien toiminnan diakoniset haasteet otetaan huomioon myöntämällä talousarvioista erillismäärärahaa anomuksesta seurakuntien toimintaa varten. Määrärahan kokonaismääräraha on enintään 2% seurakunnallisen toiminnan määrärahasta laskettuna." Esim. Vuosaaren seurakunta omana toimijana ja rovastikunnallisena yhteistyönä on jo aiemmin käyttänyt hyödyksi seurakuntayhtymän diakoniaan varattuja projektirahoja. Jo asiakasanalyysin tekoaikana, projektirahat olivat erittäin aktiivisessa käytössä esim. Vuosaaren seurakunnassa (kaksi diakoniaprojektia). Siitä huolimatta diakonian resurssit suhteessa helsinkiläisten tarpeisiin herättivät asiakasanalyysin huolen diakonian resurssien vähäisyydestä suhteessa alueen tarpeisiin. Alue kasvaa koko ajan ja täydennysrakentaminen on tiivistä. Vaikka seurakunnan jäsenmäärä ei kasva, niin alueen asukasmäärä kasvaa rajusti. Alueella on maahanmuuttajia paljon, työttömyyttä, vammaisia ja pitkäaikaissairaita, vanhusten asuintaloja. Millä tavoin esityksen malli diakonisiin haasteisiin vastaamisesta projektiluonteisella rahoituksella on uudistus aikaisempaan ja näin ollen todellinen vastaus diakonian haasteisiin? ☐

**4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Sisäisten vuokrien ehdotetaan määräytyvän ”todellisten kulujen” mukaan. Ehdotus kuitenkin vähentää entisestään seurakuntien toimintamahdollisuuksia siirtäen yhtymän nykyään vastaamia kuluja seurakunnille. Kun jo muutenkin kokonaismäärärahaa menee liian paljon yhtymän tukitoimintoihin, niin esitys vähentää yhtymän kuluja ja lisää seurakuntien. ☐

Voimassa olevan vuokrausjärjestelmän mukaan ”jumalanpalvelustilojen vuokramääräraha on vuokran suuruinen, muiden tilojen vuokramääräraha jaetaan palkka- ja toimintamäärärahan suhteessa.” Käytännössä tämä on tarkoittanut, että sakraalituloista seurakunta saa yhtä paljon tilamäärärahaa, kuin se maksaa siitä vuokraa. Nyt ”sakraalituloja ei eritellä laskelmassa muista tiloista.” Tämä sakraalituloihin kohdistuva muutos siirtää seurakuntien maksettavaksi nykyisin yhtymän maksamia kuluja, joten tälläkin on suuri vaikutus seurakunnille toimintaansa varten jäävään rahamäärään. Emme kannata esitystä. ☐

Lisäksi ehdotetaan, että mukaan lasketaan ”korjaukset”. Koska seurakunnat eivät voi vaikuttaa hallinnoimiensa tilojen neliömäärään, niin käytännössä joutuisimme itse pitkittämään remonttien aloittamista, koska ne nostavat vuokratulujamme. Ja tilat rapistuisivat sen johdosta. Sisäisten vuokrien nykyinen malli on seurakuntien näkökulmasta paljon parempi. ☐

## 5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 ”Yhteistyön teesit”)

Seurakunnilla on monta lakisääteistä tehtävää, jotka on pakko hoitaa, kuten alueensa jumalanpalvelukset, kirkolliset toimitukset, diakonia ja kasvatus. Mitä enemmän rahaa käytetään uusien ei-lakisääteisten tehtävien ja projektien toteuttamiseen, sitä vähemmän meillä on resursseja toteuttaa lakisääteisiä tehtäviämme. Ts. vähemmän työntekijöitä, ja jäljelle jääneet väsyvät, kun on vähemmän työntekijöitä lakisääteisten tehtävien hoitamiseen ja niiden lisäksi halutaan tehdä ”työtä uudella tavalla”. Jos se tuo lisää seurakuntalaisia ja verotuloa, se on perusteltua. Tähän mennessä esim, toimintakulttuurin muutos ei ole kääntänyt seurakuntien jäsenmääriä nousuun. ☐

- Konkreettiset teesit ovat hyvä mittari esim. ”asiakaan saattaminen kahden päivän sisällä määränpähän” on parempi kuin 4h sisällä soittopyyntöön vastaaminen. Diakonian näkökulmasta tuo 2pv on hyvä (toki mahdollisimman pian yhteydenotto) ja määränpää meidän tapauksessa tarkoittaa seuraavaa etappia. Diakonian asioita ei voi kahdessa päivässä loppuun saattaa. ☐
- Palvelulupaus on myös hyvä juttu ja siihen olisikin hyvä paneutua millaisia lupauksia annamme tai mihin sitoudumme. ☐
- Ulompi kehä on haasteellinen: yht. seurakuntatyön ja seurakuntien välisen yhteistyön tulisi olla kaksisuuntaista, ajoittain tällä hetkellä tuntuu, että seurakuntia kutsutaan mukaan yskän juttuihin, mutta olisi tärkeää, että esim. Varustamo yhteistyössä oltaisiin kiinnostuneita jalkautumaan myös seurakuntiin päin. Vastavuoroisuus. ☐
- Näyttää siltä, että yhteisten palveluiden ja seurakuntien ”tehtäväjako” ja ”rahanjako” vaatisivat vielä keskustelua ja uudelleen harkintaa. Miten yhteisten palveluiden ”oikeaan osuvuutta” ja vaikuttavuutta on tutkittu/mitattu tähän mennessä? Ja onko 5.2 määrärahan jakoperuste osuva? ☐

## 6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 ”Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit”)

- Yhteisissä palveluissa tehtävät diakoniantyön kentältä: Vammaistyö, kriisirahasto, työllistämistyö, erityisdiakonia (asunnottomat, tukiasunnot) ☐
- Yhteisissä palveluissa tehtävät diakonian kentältä RaRi – raha-asia neuvonta, jota toteutetaan koko Helsingissä. Vartiokylän rovastikunnassa seurakunnat ovat rahoittaneet 50% koordinoivaa diakoniatyöntekijää vuoden 2021 ja rovastikunnan kirkkoherrat ovat päättäneet, että rahoitusta ei enää ole varaa jatkaa. ☐
- Vaikea hahmottaa millaisia suunnitelmia yhteisessä seurakuntatyössä on tehty priorisoinnista. Kohdassa 23 suunnitelmassa avata yhteisten palveluiden toimenkuvia. Kuulostaa hyvältä. ☐

- Diakoniatyöllä Itä-Helsingissä yhteiset toimivat foorumit jo vuosikautia toiminut, hyvä jos muutkin ammattikunnat lähtevät tähän ☐

- Nämä sopivat yhteisten palvelujen toteutettaviksi: Toimenpide 14. Nopea ilmiöihin reagointi.

Toimenpide 16. Yhteisten asioiden valmistelun selkeyttäminen ja laadullinen parantaminen ☐

Toimenpide 19. Millennialikysymykseen tarttuminen. Toimenpide 22. Yhteinen vuosisuunnitelma yhteisille toiminnoille ☐

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)**

Toimenpide 11. johtavat periaatteet eri työaloille kuulostaa päällisin puolin hyvältä ajatukselta, mutta seurakunnat ovat todella erilaisia, joten yhteisillä ”laadullisilla” periaatteilla on suuri riski vähentää kirkkomme moniäänisyyttä. ☐

Toimenpide 17. kuulostaa hyvältä ”tuetaan seurakuntien profiloitumista”. Jokainen seurakunta on jo nyt profiloitunut jollain tavalla, joten ”kokonaissuunnitelma tulee tehdä yhdessä” saattaa aiheuttaa enemmän vahinkoa kuin hyötyä, jos jo olemassa olevaa profiloitumista yritetään muuttaa. ☐

Toimenpide 18. Toimintatapojen yhtenäistäminen virastojen välillä toisi mahdollisuuden esim. resurssien jakamiseen seurakuntien välillä. Jäsenyyden vahvistamisen kannalta jonkinasteinen paikallinen toimijuus olisi tärkeää. Paikalliset virastojen toimipisteet ja niissä työskentelevät sihteerit ovat myös alueiden paikallisidentiteetin asiantuntijoita. Paikallinen tietämys! Palvelutaso ei saa laskea, mikäli halutaan vahvistaa ihmisten yhteyttä seurakuntaan. Hallinnollisia toimintatapoja tulisi järkevöittää, yhtenäistää. Asiakaspalvelu enemmän verkkoon, digitaaliseksi. No Malli 1. tai 4. eivät kuulosta toimivilta. Näistä vaihtoehdoista paras on malli 2. Virtuaalitiimit. Tällöin toimintatapoja voidaan yhtenäistää ja resurssien siirto seurakuntien välillä mahdollista, kun toimitaan yhtenäisten periaatteiden alla. Palvelutaso paikallisesti säilyy ja paranee. Malli 4. palvelukeskus. Palvelut viedään pois paikallistasolta - - palvelutaso heikkenee, keskuksessa ei ole paikallistuntemusta, mikä seurakuntatyössä ehdottoman tärkeää. Palvelukeskukset jäykkiä asiakasnäkökulmasta. Mielenkiintoista saada tietää työmallinen vaikuttavuusarvioinnin tulos (syksy tarkoittanee syksyä 2021?) ☐

Toimenpide 20. Alueviestijämalli on ihan hyvä, mutta ei ongelmaton: ☐

- Miten varmistetaan, että alueviestijän työpanos jakautuu tasapuolisesti seurakuntien välillä? Ettei käy niin, että seurakunta, jolla on enemmän tarvetta alueviestijälle nappaa isompaa osaa yhteisestä kakusta, kaikki kun kuitenkin maksavat hänen palkkaansa. Olisiko ratkaisu joku selkeä päivä viikosta aina tietyssä seurakunnassa? ☐

- Miten myös otetaan seurakuntien erilaiset tarpeet huomioon, onko alueviestijä valmis tekemään eri seurakunnissa erilaisia viestinnän tehtäviä ja kuinka paljon seurakunnan omia tarpeita ja toiveita otetaan huomioon siinä, mitä alueviestijä tekee? ☐

- Miten varmistetaan se, ettei yhteisen viestinnän prioriteetit aja seurakuntien osuuden yli, esim. ettei valtaosa alueviestijän paukuista mene niiden edistämiseen ja tekemiseen. Ja kenen osuudesta ovat poissa ne ajat, jotka alueviestijä käyttää esim. tulevien vastaavanlaisten hankkeiden parissa kuin tämä (kuten rohkeasti yhdessä, varmasti ei jää viimeiseksi isoksi hankkeeksi). Jos seurakunnalla olisi alueviestijä 1 päivän viikosta, työpanos pitäisi käyttää sen seurakunnan viestinnän hyväksi, ei muuhun. ☐

- On myös hyvä muistaa, että alueviestijä ei voi korvata seurakunnan viestijää, vaan seurakuntaan tarvitaan myös omia viestijöitä, sillä alueviestijä ei voi rajallisen ajan vuoksi tuottaa kaikkia esitteitä, mainoksia, tapahtumia nettisivuille yms. mitä seurakunnan viestinnässä tarvitaan. ☐

Kovin kunnianhimoinen suunnitelma lähtien jo siitä, miten seurakunnat ehtivät syksyn 2021 aikana tehdä suunnitelman palveluiden priorisoinnista. Samaan aikaan avataan koronan jäljiltä toimintaa. Nyt pitäisi olla jo täydessä vauhdissa tekemässä tuota suunnitelmaa. Seurakunta tasolla tehdään koko ajan perustyötä ja tälle kehittämiselle ei ole työajan organisoinnissa riittävästi aikaa. Yleensäkin tuo ajatus esim. kohdassa 12 (työajasta 5-20% kehittämistehtäviin) on hyvä, mutta haastava toteuttaa arjessa. Miten se organisoidaan? Niin mitä jätetään pois? ☐

Nro 17 Mikä on näkemys diakonian roolista ja paikasta Helsingin seurakuntayhtymässä ja miten sitä toteutetaan? Varustamot kulkevat läpi koko toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman erilaisina ehdotuksina ja mainintoina. Varustamot ovat yksi yhteisten palveluiden kärkihankkeista. Varustamoilla ei ole ns. omia työntekijöitä. Matteuksen

Varustamolla on toiminnanjohtaja ja ravintolatoiminnasta vastaava. Aikaisemmin yhtymä on painottanut, että varustamotoiminta ei ole diakoniatyötä. Nyt sille on kuitenkin tehty oma diakoniapilottinsa. Vartiokylän rovastikunnan diakoniatyössä on vahvat perinteet yhteistyöstä ja se toivottaa Varustamon tervetulleeksi yhteistyöverkostoon. On tarpeen kuitenkin käydä lisää keskustelua siitä, mitkä ovat yhteisen seurakuntatyön tarpeet suhteessa paikallisseurakuntiin? Mikä Varustamoiden rooli on mm. diakoniatyön kentässä nyt ja tulevassa? Henkilöstö: On tarpeen myös käydä keskustelua siitä, että Varustamoilla ei ole omia työntekijöitä ja siitä, että yhteisen seurakuntatyön johtaja on esittänyt ajatuksen (3.9.2021 Toimintaedellytysten turvaaminen, työnjakokioski), että diakoniatyöntekijät olisivat yhtymän työntekijöitä. Onko yhtymän tahtotila, että näin ratkaistaisiin olemassa olevien varustamoiden ja mahdollisesti uusien varustamoiden työntekijäresurssi? Emme siirtäisi kaikkia diakoniatyöntekijöitä yhtymän työntekijöiksi. Paikallisuus, paikallistuntemus on tärkeä osa diakoniatyötä, ja matala kynnyks,

- Euro- ja neliömetritavoitteet/ mittarit on asetettu konkreettisesti, muut tavoitteet/ mittarit ovat paikoin "vaikeasti mitattavia" esim. toimenpide 12 (moniammatillisen työnäyn läpäisevyys ja toteutuminen) toimenpide 16 (toki sitä voidaan seurata, onko vuosittain arvioitu) tai toimenpide 25 tai toimenpide 43 (tehokkuus)
- Seurakuntien kesken sururyhmä toiminnan kokonaiskoordinointi, voidaan toteuttaa seurakuntien työstä vastaavien kesken.

Nro 23. "Työalakohtaiset ehdotukset. Rakennetaan yhteistyössä seurakuntien kanssa yhteinen malli vapaaehtoistyön tukemiseen ja kehittämiseen."

Seurakunnissa ollaan hyvin eri vaiheissa vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Vapaaehtoisten kanssa toimivat työntekijät tarvitsevat tukea ja tietoa. Monesti vapaaehtoistoiminnasta vastaaminen on yksi tehtävä muiden joukossa eikä työntekijöillä todellisuudessa jää riittävästi aikaa hoitaa sitä laadukkaasti. Vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi ja toteuttamiseksi tarvitaan ehdottomasti yhteisten palveluiden työntekijäresurssia, jonka avulla voidaan rakentaa seurakuntien vapaaehtoistoiminnasta vastaavien työntekijöiden tuki vastamaan todellista tarvetta.

Kuitenkin kesken Rohkeasti Yhdessä-lausuntokierrosta saimme tiedon Vapaaehtoistoiminnan tuen päättymisestä yhteisessä seurakuntatyössä. Itse vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin tehtävän on ollut täyttämättä jo 14.1.2020 alkaen.

Tämä uusi tapahtumien ketju, jossa koko yhteisen seurakuntatyön järjestämä vapaaehtoistoiminnan tuki seurakunnille lakkaa, haastaa peräänkuuluttamaan sitä, että jos yhtymässä päätetään (nyt yksipuolisesti) lakkauttaa tai jättää täyttämättä (leikata resurssi) jokin seurakuntien kanssa ja tueksi olemassa ollut tehtävä, asia tulee neuvotellen valmistella seurakuntien kanssa. Mitenkään ei voida olettaa, että seurakunnan kyllä hoitavat resursoimatta jääneet asiat.

Aihealueita ja kysymyksiä siitä, kuka Kirkko Helsingissä tasolla huolehtii seuraavien asioiden sujuvuudesta ja hoitamisesta Keskeytyneet kumppanuudet:

- Yhteistyö Kirkkohallituksen kanssa vapaaehtoistoiminnan koordinoinnissa. Tämä yhteistyö oli käynnissä yli kymmenen vuotta.
- Yhteistyö Pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien kanssa vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Yhteistyötä tehtiin ansiokkaasti yli 10-vuotta, ja sen tärkein toteuttamisen muoto on ollut Pääkaupunkiseudun vapaaehtoistoiminnan Forum, johon myös vapaaehtoiset ovat voineet osallistua. Toisena ilmenemismuotona on ollut vertaiskehittäminen yhtymien vapaaehtoistointojen välillä ja hyvien käytänteiden jakaminen.
- Yhteistyö Helsingin kaupungin vapaaehtoistoiminnan kehittämisasiantuntijoiden kanssa on vähentynyt. Tätä tehtiin useita vuosia. (yhteistyötä tehtiin kyllä Helsinki-avun yhteydessä)
- Yhteistyö kirkkopalveluiden kanssa vapaaehtoistyö.fi-sivuston kehittämis- ja toteuttamistyössä. Tätä yhteistyötä tehtiin rintarinnan yli 10-vuotta. Keskeyttäminen johti siihen, että alusta, johon kaikki Kirkko Helsingissä olevat vapaaehtoiset pitäisi rekistroidä EU-tietosuojasetuksen mukaisesti, ei yhtymän kehittämistyöstä poissaolon takia palvele kovin hyvin tämän hetkisiä tarpeita.
- Yhteistyö Kansalaisareenan kanssa. Aikaisemmin Kansalaisareenan uusista vapaaehtoistoimintaa koskevista aloitteista saimme seurakuntiin suodatettua infoa. Nyt tällaista infoa ei ole tullut ja epäily on, että tämäkin vuosia jatkunut yhteistyö on keskeytetty.
- Seurakuntien vapaaehtoistoiminnan yhteismitallinen tukeminen ja syvälinen asiantuntijuus.

- Vapaaehtoistyö.fialustan käytön pääkäyttäjäyys, ja sen käytössä seurakuntien tukeminen, koulutus ja kehittäminen. Kaikkien vapaaehtoistojien tiedot ovat (tai tulisi olla EU-tietosuojasetuksen mukaisesti) vapaaehtoistyö.fi-rekisterissä. ☐
- Työntekijöiden, työyhteisöjen ja seurakuntalaisten koulutusten koordinointi ja osaltaan toteuttaminen.
- Seurakuntien vapaaehtoistoinnasta vastaavien sekä seurakunnissa vapaaehtoisia ohjaavien työntekijöiden asiantunteva, henkilökohtainen ja tarve-lähtöinen tukeminen heidän työssään.
- Tiivis yhteistyö seurakuntien kanssa vapaaehtoistoinnin toteuttamiseksi ja edistämiseksi sekä aito yhteiskehittäminen seurakuntien ja seurakuntalaisten kanssa.
- Hyvien käytänteiden kartoittaminen ja jakaminen.
- Uusien vapaaehtoistoinnin muotojen käynnistäminen ja kehittäminen sekä olemassa olevien (esim. Rari, palliatiivisen kotihoidon tuki) kehittäminen.
- Yhteiset ohjeistukset ja sopimukset:
  - sopimuslomakkeet ja niiden säilytys
  - ☐ Vakuutukset
  - lainsäädännölliset kysymykset (esim. tietosuoja, rikostaustan selvittäminen)
  - Verkostotyö ja yhteistyö esim. Kirkkohallituksen, pääkaunkiseudun seurakuntayhtymien vapaaehtoistoinnasta vastaavien ja Helsingin kaupungin kanssa.
  - Kirkko Helsingissä vapaaehtoistoinnin yhteinen viestintä, mainonta ja markkinointi (esim. Vapaaehtoistoinnin messut, vapaaehtoistyö.fi markkinointikanavana)
  - Kirkko Helsingissä vapaaehtoistoinnin toteuttaminen turvallisesti ja säädösten mukaisesti (vakuutukset, lupa-asiat, yms.).

Jääkö tämä kaikki tekemättä noin kahdeksi vuodeksi ja odotamme RY-prosessin valmistumista? ☐

**8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)**

Olisi hyvä, jos mahdollisimman vähän tarvitaan irtisanomisia eli käytetään luonnollista poistumaa. Tulee huomioida, että ns. hyvä palvelutaso säilyy, jotta ei synny liian suurta kierrettä: erotaan kirkosta, kun ei saada palvelua. Lakisääteisyys tulee myös huomioida. ☐

- On tärkeää, että HR-prosessit ja rekrytointiprosessit ovat selkeitä, yhdenmukaisia ja läpinäkyviä, joten niihin liittyvät toimenpiteet tukevat tavoitteisiin pääsemistä. ☐
- Sellaisia toimenpiteitä, jotka mahdollistavat määrällisten tavoitteiden asettamista/määrällistä henkilöstösuunnitelmaa olisi hyvä priorisoida. Henkilöstösuunnitelma on periaatedokumentti ja se sisältää paljon hyviä laadullisia tavoitteita, mutta henkilöstökulujen vähentäminen edellyttäne myös määrällistä henkilöstösuunnitelmaa. Strategisesti merkittävien hankkeiden ja painopistealueiden määrittäminen edistää tavoitteiden toteutumista. ☐
- Uusi henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä ja sen käyttöönotto. Vanhentuneet järjestelmät, joilla on korkeat käyttökustannukset ja joiden johdosta tarvitaan paljon työvoimaa, olisi hyvä korvata uusilla järjestelmillä. ☐
- Toimenpide nro 49 - Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen varmistaminen – on ensiarvoisen tärkeä kaikessa suunnittelemisessa ja päätöksenteossa! ☐
- Moniosaamisen vahvistaminen sisäisen liikkuvuuden eri keinojen avulla mukaan lukien muualla työskentely määräaikaaisesti- Tätä olisi varmasti hyvä kehittää ja tutkia sen vaikutuksia sekä henkilöstön hyvinvointiin, osaamisen kehittymiseen että henkilöstökuluihin. ☐
- Työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen vaikuttaa tärkeältä mahdollisuudelta, samoin johtamisen kehittäminen, ja avoimuus sekä tasa-arvo esim. kehittämis- ja projektityössä. Muuttuvatko/laajenevatko myös osaamisvaatimukset ja -rajat muuttuvien toimintakäytäntöjen myötä? Moniosaaminen lienee tätä ja vaatinee koulutusta, tukea, johtamisen uusia käytäntöjä ja ammatti-identiteettitarkastelua. ☐
- Osaamisen ja esim. työajan priorisointi vaikuttaa merkitykselliseltä, mutta olisikin mielenkiintoista tietää nykyisestä tilanteesta; miten nyt priorisoidaan työaikaa ja -tehtäviä; mihin diakoni, suntio, pappi tai seurakuntasihteri ym. käyttävät työaikansa ja osaamisensa ☐
- nro 29. Nykyisen Kipan virheet tulisi välttää Kipa2 suunniteltaessa

9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Toimenpide 31: Laaditaan uusi henkilöstö- ja osaamisstrategia, joka kytkeytyy YKV:n jatkuvan strategian prosessiin. Valmisteluun osallistetaan ylin johto, lähiesimiehet ja työntekijät. Sen osana laaditaan osaamisstrategia ja hyvän henkilöstöjohtamisen kriteerit. Se, että henkilöstöstrategiaa ja osaamisstrategiaa tehdään yhdessä, tukee onnistumista.

10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMATOimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Toimenpide 26. "Yhteisen työnantajapoliittisen linjan varmistaminen" henkilöstövalinnoissa saattaa käytännössä vähentää kirkon moniäänisyyttä. Kirkko on aina ollut moniääninen, ja niin sen tulee olla jatkossakin. Tällä on iso riski kaventaa henkilöstön moniäänisyyttä vain yhden teologisen tai poliittisen näkemyksen hyväksymiseksi. □

Toimenpide 35. Tavoite pitkistä esimieskoulutuksista on kaunis, mutta kyynisesti ajattelin, että millä ajalla, rahalla ja innostuksella henkilökunta näitä pystyy käymään ja tulevatko opit lopulta käytäntöön? Luulen, että valmennus on vaikuttavinta silloin, kun se on yhdenmukaista käytössä olevan HR- ja johtamisjärjestelmän kanssa, jolloin järjestelmä auttaa saamaan opit käytäntöön. Pelkkä oppi sellaisenaan ei vielä paranna esimiestyötä. □

Toimenpide 40. Tällä hetkellä jokainen seurakunta/yksikkö maksaa omien työntekijöidensä palkan. Miten se, että "henkilöstö liikkuu joustavasti yhtymän sisällä" tulee näkymään kehysmäärärahojen jakoperusteissa? □

Toimenpide 41. Alkuosa ehdotuksesta on kannatettava. Mutta onko tehty selvitystä, miten "yksityisen rahoituksen" käyttäminen seurakuntien työn rahoittamisessa vaikuttaa ihmisten mielikuviin ja etenkin haluun erota kirkosta? "Kenen leipää syöt, sen lauluja laulat." Entä jos rahoittaja sattuisi olemaan poliittinen puolue? Kirkko ei voi profiloitua minkään puolueen kannattajaksi, sillä kirkon jäseniä on jokaisen puolueen kannattajina. □

Toimenpide 45. Henkilöstöstrategia on sinänsä tärkeä, mutta jos siinä määritellään "henkilöstöpoliittiset valinnat", jotka ohjaavat rekrytointeja, on sillä suuri riski vähentää kirkkomme moniäänisyyttä vain yhden teologisen tai poliittisen näkemyksen hyväksymiseksi. □

- Aikataulu vaikuttaa varsin tiukalta. Joitakin toimenpiteitä, esimerkiksi henkilöstöprosessien kuvaaminen ja kehittäminen on aikataulutettu loppuraportin mukaan tähän hetkeen (Q3/2021). Toteutetaanko tätä parhaillaan? □
- Henkilöstösuunnitelma on periaatedokumentti, eikä siinä ole määrällisiä tavoitteita. Toimintakatteen leikkaus ja siihen liittyvä henkilöstökulujen vähentäminen edellyttänee myös määrällisiä tavoitteita ja määrällistä henkilöstösuunnitelmaa. Henkilöstö(kuluje)n vähentäminen tulisi tehdä hallitusti siten, että strategisesti tärkeät painopistealueet henkilöstön ja tehtävien (työnjaon) osalta on määritelty huolellisesti, HR-prosessit ja rekrytointiprosessit ovat selkeitä jne. eikä esim. vain siten, että luonnollisen poistuman kautta vapautuvia virkoja/paikkoja ei täydetä. Ovatko nämä annetussa aikataulussa mahdollista toteuttaa? □
- Euro- ja neliömetritavoitteet/ mittarit on asetettu konkreettisesti, muut tavoitteet/ mittarit ovat paikoin "vaikeasti mitattavia" esim. toimenpide 25 tai toimenpide 43 (tehokkuus) □
- Riski on, että kun tehdään/päätetään liian nopeasti, ja tulee virheratkaisuja.

11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)

Vuosaaren seurakunta ei ole tehnyt päätöstä luopua Merirasti-kappelista eikä Katukappelista. Olemme luopuneet lyhyessä ajassa jo viidestä toimitilasta, emmekä ole tällä hetkellä valmiita luopumaan tiloista, joita me tarvitsemme toimintamme järjestämiseen. Näyttää siltä, että pitkällä aikavälillä tiloista on tosiaan vielä luovuttava, mutta luopumisiin tulee valmistautua.

12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen

siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)

Jos toimintaa siirretään oman seurakunnan alueelta toisen seurakunnan alueelle, niin lapset, varhaisnuoret ja nuoret "eivät siirry mukana." Siksi tarvitsemme tiloja omilla alueillamme. ☐

Seurakuntien tarve omille toimitiloille ei tule katoamaan digitalisoituvassa yhteiskunnassa. ☐

- Kiinteistöjä täytyy tarkastella kokonaisuutena eri näkökulmista: Toimivuus/monikäyttöisyys seurakuntatyöhän, tilojen tavoitettavuus ja taloudellisuus/kustannukset. ☐
- Mikäli luopumisen yhteydessä tulee tarve remontoida jäljelle jääviä tiloja, niin siihen tulee olla varattuna resurssit jo ennen luopumisvuotta, jotta seurakunnat eivät joudu tilanteeseen, ettei ole tarpeeksi tiloja käytettävissä. ☐
- Tilojen tulee olla myös esteettömiä, sisältää induktiosilmukan ainakin kirkkosalissa ja seurakuntasalissa.

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIA**Kuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)

Rippikoululeirejä järjestetään Helsingin seurakunnissa niin paljon, että olisi hyvä, että yhtymällä olisi ainakin jokin leirikeskus tarjolla. Läheskään kaikki muiden omistamat leirikeskukset eivät vastaa kaikkiin seurakuntien rippileirien tarpeisiin. Rippikoulujen pitäminen on seurakunnille lakisääteistä toimintaa. On iso riski, että kaikkia leirejä ei pystytä toteuttamaan, jos yhtymällä ei ole omia leirikeskuksia. Juuri sitä varten niitä on olemassa, ettemme joudu tilanteeseen, jossa rippikouluja jää tilojen puutteen vuoksi pitämättä. Päiväripari ei voi korvata leirejä. ☐

Kivisaaren leirikeskus soveltuu erinomaisesti leirikäyttöön. Lohirannan leirikeskuksen majoituskapasiteettiä voisi kasvattaa parakeista tai merikonteista rakennetuilla extrahuoneilla. Nämä eivät vaatisi edes rakennuslupaa. ☐

**14. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Digistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Digistrategiassa painotetaan digiosaamisen kehittämistä ja digitaalisten työkalujen ketteryyttä sekä uudistamista (ja todetaan kehittämisen olleen sporadista). Miten turvataan esim. vapaaehtoisten osaaminen ja mahdollisuus työskennellä erilaisilla digitalisilla alustoilla? Miten rakennetaan seurakuntalaisten yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta digitaalisilla alustoilla? Miten turvataan esim. vanhusten, vammaisten ja syrjään jääneiden ihmisten osallisuus digitalisiin palveluihin?

**15. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Onko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Nro 63. "Otetaan käyttöön kaupunkilaisia osallistava budjetointi" eli kaupunkilaiset otetaan mukaan yhteisiä verovaroja koskevaan keskusteluun, suunnitteluun ja päätöksentekoon. Ongelmallista on, että myös ne, jotka eivät maksa kirkollisveroa, pääsevät vaikuttamaan kirkollisverojen käyttöön. Sen sijaan seurakuntalaisia voisi osallistaa. Sehän olisi samalla yksi syy kuulua kirkkoon. ☐

Nro 67. "Kirkon digitaalinen ääni on yhtenäinen ja tunnistettava." Kirkon ääni ei muutenkaan ole yhtenäinen vaan moniääninen, joten voiko digitaalinenkaan ääni olla yhtenäinen? Ainakin tässä on riski, että kirkon moniäänisyys kaventuu. ☐

**16. DIGITALISAATIOSTRATEGIA**Kymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

- Digistrategian läpiviemisen aikataulu mietityttää. Paljon olisi saatava tehtyä lyhyessä ajassa. Digistrategiaa pohtiessa tulee mieleen paljon kysymyksiä: Mitä tämä digistrategian toteutuminen tarkoittaa konkreettisesti työntekijätasolla? Kuinka moni on mukana työskentelyssä? ☐



- Työntekijällä on tehtävänänsä oma perustyö, johon kuuluu työaika. Kuinka paljon lisäaikaa tarvitaan digistrategiaan liittyviin asioihin. Työhön tulevat uudet asiat, oppiminen ja muutostyö oman itsensä kanssa vie aikaa ja voimavaroja. Tämä aiheuttaa huolen, joka koskee työntekijöiden jaksamista. Pitäisi varmistaa, että työntekijöillä on uuden oppimisen rinnalla riittävä tuki ja aikaa uuden oppimiselle. ☐
- Mitä tämä vaikuttaa seurakuntalaisiin, vapaaehtoisiin, luottamushenkilöihin? Kenen laitteet? Millaiset kulut? Etätyö, lähityö? ☐

## 17. YLEISTÄ Mitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Toimintaedellytysten turvaaminen on hyvä tavoite, mutta miksi ihmeessä Rohkeasti yhdessä tuo kerralla jopa 70 muutosesitystä? Jo muutosjohtamisen perusteissa opetetaan, että kovin montaa muutosta ei kannata kerralla yrittää viedä läpi. Ts. tässä on noin 67 muutosehdotusta liikaa! Vaikka ne on jaettu eri osa-alueisiin, ei se poista sitä tosiasiaa, että muutoksen läpiviemiseen ei ole realistisia mahdollisuuksia näillä määrillä ja näillä aikatauluilla. Olisimme toivoneet, että Toimintakulttuurin muutoksesta olisi tämä opittu. Se toi 20 muutosesitystä ja mitä siitä oikeasti jäi käteen? Ainakin 15 % kehysmäärärahojen leikkaukset. ☐

Ja miksi päättäjille ja työntekijöille lähetetään n. 400 sivua materiaalia, ja aikaa sen käsittelyyn kaikkien muiden töiden ohella on aivan liian vähän. Ei voi välttyä ajatukselta, että laajan materiaalin turvin halutan viedä sellaisia muutoksia läpi, joita seurakunnat tai osastot vastustaisivat, jos he ehtisivät asioihin tarkemmin paneutua. ☐

Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden on haasteellista kommentoida Rohkeasti yhdessä -ohjelmaa, koska se on varsin perustavaa laatua oleva asiakirja sekä yhtymän että yksittäisen seurakunnan tulevaisuuden näkökulmista ja vaatisi yhteistä keskustelua seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kesken esim. yhteisen tavoitetilän ja ymmärryksen luomiseksi. Eri alojen, eri seurakuntien ja eri verkostojen/ toimijoiden/ kumppanuuksien keskinäinen yhteistyö näyttää tärkeänä ja mahdollisuuksien kehittymislinjana, mutta vaatii yhteisiä keskusteluita/ avointa dialogia (sopimusten lisäksi) tavoitteiden ja toimintakäytäntöjen osalta ja ymmärrystä yhteisten asiakkaiden tarpeista. ☐

Perustelemissa muistioissa on sivulla 57 kohta Avoimet kysymykset: "Säilytetäänkö kumulatiivisten säästöjen käyttö- ja kartuttamisoikeus myös jatkossa vai tulisiko järjestelmästä luopua vaiheistettusti. Mikäli säästöjen käyttöoikeus päätetään säilyttää, tulee määrittää, mihin asioihin säästöjä voi käyttää ja missä aikataulussa (käyttö esim. vain poolirahaan ja tarvikeharkintaisiin määrärahoihin, käyttöoikeus säästön syntymisvuotta seuraavan vuoden aikana jne.") Kumulatiivisten säästöjen käyttö- ja kartuttamisoikeus tulee säilyä seurakunnilla, samoin kuin seurakunnan päätösoikeus käyttökohteesta ja käyttöaikataulusta. ☐

Toimenpide 7. On tärkeää, että suunnitellaan erilaisia mahdollisuuksia toimintatuottojen lisäämiseksi, mutta miten erilaiset hinnoittelut vaikuttavat? Lisääkö hintojen korotus tuottoa? Uuden markkinointi- ja myyntiyksikön perustaminen ei ole kannatettavaa, sillä se tarkoittaisi uusien työntekijöiden palkkaamista yhtymään, ja kymmenien tuhansien eurojen lisäkuluja vuosittain. Kuitenkaan tuotot eivät tule olemaan samaa luokkaa. ☐

Kenen Rohkeasti yhdessä ohjelma on? Seurakuntalaiset, vapaaehtoiset ja luottamushenkilöt ovat aika näkymättömiä, helsinkiläiset ja asiakasosallisuus on sentään mainittu. ☐

- Onko kaikki työalat edustettu mietinnöissä tasapuolisesti? Esim. kasvatus mainitaan ainoastaan 4 kertaa 148 sivun asiakirjassa. ☐
- Projektimainen (varsinkin projektirahoitettu) toiminta voi olla hyvää kehittämistyötä, mutta miten projektin kehittämisjutut jäävät elämään, kun rahoitus loppuu? Millaisia ovat pitkäntähtäimen kustannushyödyt? ☐
- Paljon kehitettävää, tehostettavaa ja uutta työnjakoa lyhyessä ajassa. Jaksaminen ja työhyvinvointi mietityttää, vaikka varmasti yhteiset linjaukset voivat selkiyttääkin resurssien jakamista, työntekeä ja jaettua kokemusta samassa veneessä olemisesta. ☐

Toimintaedellytysten turvaaminen on välttämätöntä, mutta esitykset eivät tule ratkaisemaan ainakaan seurakuntien taloushaasteita, vaan pikemminkin lisäävät niitä. ☐

Materiaalia on valtavasti ja työtä on näköjään tehty innolla. Samalla voi olla, että fokus on päässyt hieman katoamaan ja kehittämistoimia on tullut aivan valtavasti. Täytyisi pystyä nostamaan esille keskeisimmät kohteet. ☐

18. Lausunnon antaja \*

Vuosaaren seurakuntaneuvosto

# Rohkeasti yhdessä -lausuntokierros 2021

**Vastaaja:**

-

**Vastaus:**

15.10.2021, 15.17 - 15.10.2021, 15.59

1. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN Vuotuista kokonaismäärärahaa (toimintakate) ehdotetaan leikattavan porrastetusti vuosina 2023, 2026 ja 2029, kulloinkin -8 % aiempaan tasoon nähden. Mahdollistaako porrastettu määrärahaileikkaus rakenteellisten muutosten tekemisen seurakunnassanne / yksikössänne jatkuvaa ”juustohöylämistä” paremmin? Mihin konkreettisiin toimenpiteisiin aiotte ryhtyä vuoden 2022 aikana tulevien säästövelvoitteiden saavuttamiseksi? Mikäli ette ole valmis ehdotettuun -8 % vähennykseen, minkä näette vaihtoehtoratkaisuksi tarvittavalle talouden tasapainottamiselle? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 1)

Yhteisessä seurakuntatyössä pidetään porrastettua määrärahaileikkausta hyvänä ja yhteinen seurakuntatyö sitoutuu säästöihin, mikäli niihin päädytään. ☐

Ennen leikkauksien tekemistä kannattaa käydä yhteistä arvokeskustelua siitä, mitä kirkko Helsingissä satsaa tulevina vuosina ja mitä se tekee uudella tavalla ja mitä jättää tekemättä. Tätä keskustelua ei ole käyty riittävästi. Esimerkiksi kasvatuksessa ja sairaalasielunhoidossa säästäminen on ollut hyvin juustohöylämäistä. Jonkun lähtiessä tai jäädessä eläkkeelle on virkoja jätetty täyttämättä. ☐

Mikäli porrastettu malli on sitovasti tiedossa, voidaan sekä rakenteelliset että toiminnallisten painotusten muutokset tehdä pitkäjänteisesti ja toiminnan sisältöjen kehittämiseen panostaen. On hyvä myös tehdä ratkaisuja, joissa yhtenä suuntana voi olla kasvu ja kehittyminen, ei vain säilyttäminen.

Erityiskoulutusta vaativilla työkentillä esimerkiksi HUSin, Helsingin kaupungin ja oppilaitosten kanssa toimitaan yhteistyösopimusten puitteissa. Mikäli näistä sopimuksista aiotaan leikata resurssia, vetäytyy kirkko pois työkentiltä, joissa kohdataan vakavasti sairastuneita ja saattohoidossa olevia, heidän omaisiaan, erilaisissa elämänsä kriiseissä eläviä opiskelijoita ja valtava määrä henkilöstöä. Tämä on iso arvovalinta nykyisessä toimintakulttuurissa, jossa yritämme mennä sinne missä ihmiset ovat. Tätä työnäkyä muun muassa sairaalasielunhoito ja oppilaitostyö toteuttavat. ☐

Esimerkiksi sairaalasielunhoito saa työtilansa laitoksilta. Sairaalamailma odottaa kirkolta erityiskoulutettua työvoimaa, joka on perehtynyt ja osaa toimia terveydenhuollon kentässä ja omaa asiantuntemusta, jota se tarvitsee. Sairaalatyö vaatii tiimityöhön mukaan tuloa ja sitoutumista pitkäjänteiseen työhön. Työ vaatii läsnäoloa laitoksissa, jossa sairaalapapit eivät vieraille vaan tekevät työtään. Työtä ei voida hoitaa jostakin käsin satunnaisten kutsujen mukaan. Lisäresursseja työlle voidaan etsiä seurakunnista ja vapaaehtoisista. Tämän tulee tapahtua kuitenkin laitosten ehdoilla ja heidän tarpeitaan tarkasti kuunnellen. Helsingin sairaalasielunhoito tarjoaa nykyisin palvelut 24/7 yhteistyölaitoksiinsa varallaolojärjestelmänsä avulla. Näin sairaalapappi saadaan paikalle aina tarvittaessa. Sairaalasielunhoito on myös kehittänyt yhteistyössä kotisairaalan kanssa vapaaehtoisten tukiverkoston vakavasti sairaiden tueksi. ☐

Konkreettisia toimia säästöille: ☐

Tehtäviä yhdistetään ja henkilökuntaa vähennetään eläköitymisten ja määräaikaisuuksien loppuessa. Nyt ja tulevaisuudessa annettujen tehtävien hoitamisesta ei enää ratkaista henkilöresursseja lisäämällä vaan priorisoimalla tehtäviä ja työn tekemisen tapoja ajanmukaistamalla. ☐

Tilojen käyttöä tiivistetään huomattavasti seuraavien vuosien aikana. Tämä prosessi on jo aloitettu. ☐

Säästöjä syntyy myös kilpailuttamisten, sopimusten ja hankintojen määrätietoisella kehittämisellä. ☐

Prime-tuen osalta selvitetään, onko mahdollista tehdä yhteistyötä Espoon seurakuntayhtymän kanssa.

Leiri- ja toimintakeskuksissa toiminnan yleinen tehostaminen. Hintojen tarkistaminen kautta linjan, tappiollisen toiminnan lopettaminen sekä ulosmyynnin tehostaminen.

Leirimaksujen korottaminen on tarpeen arvioida, jotta kustannukset saadaan katettua.

Tällä hetkellä leirimaksu/leiriläinen on 20 €. Hinta ei kata edes ruokailusta aiheutuvaa kuluja, jonka Yhteinen seurakuntakuntatyö maksaa ulkopuoliselle palveluntarjoajalle. Hinnan korottaminen tulevina vuosina (2023) on välttämätöntä, koska yleinen hintataso nousee joka vuosi.

**2. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus kokonaismäärärahan jaosta mielestänne kokonaisuutena onnistunut? Mikäli ei, mitä toivoisitte siinä muutettavan ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 4)

Ehdotus kokonaismäärärahan jaosta on kannatettava ja rakennetta selkeyttävä.

Erillisestä tilamäärärahasta luopuminen on rakennetta keventävä ratkaisu.

Tarveharkintaisen määrärahan hallinnointiin sopisi projektirahoitus. Tällöin rahoituksen jakaminen ja projektien toteutus tapahtuu hallitusti Alfa & Omega -projektijohtamismallin mukaan. Tällä tavoin voidaan taata rahoituksen tasapuolinen ja oikeudenmukainen jako sekä käyttö strategian mukaiseen toiminnan kehittämiseen. Rahoitusta saaneet projektit viedään projektisalkkuun (sähköinen projektihallinnan työkalu), missä projektit ovat kaikkien nähtävillä.

**3. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus seurakunnille osoitettavan määrärahan uusista jakoperusteista mielestänne oikeudenmukainen ja käytetäänkö siinä mielestänne oikeita kriteereitä ja painotuksia? Mikäli ei, mitä kohtaa perusteista tulisi mielestänne muuttaa, millä tavalla ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 5)

Tähän kysymykseen tarvitaan seurakuntien näkemys.

**4. TOIMINTAEDELLYTYSTEN TURVAAMINEN** Onko ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista mielestänne selkeä ja tasapuolinen? Mikäli ei, miten määräytymisperusteita tulisi mielestänne muuttaa ja miksi? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 6)

Ehdotus sisäisten vuokrien uusista määräytymisperusteista on selkeä ja tasapuolinen. Pidämme tärkeänä, että myös sisäisten vuokrien korotuksista sovitaan yhteiset selkeät ja läpinäkyvät periaatteet.

**5. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 "Yhteistyön teesit")

Yhteistyön teesit ovat erittäin hyvät. Näiden mukaan toimimalla toteutetaan Rohkeasti yhdessä -ohjelman tavoitteet.

Tärkeimmät teesit:

Olemme hyvä yhteistyökumppani.

Tuomme helsinkiläiset keskiöön.

Muistamme että jäsenemme mahdollistavat toiminnan, teemme työtä verorahoilla.

Muita huomioita:

Teesejä seuraamalla helsinkiläisten tarpeesta nousevan toiminnan toteuttaminen on mahdollista.

Pidämme tärkeänä, että työnjakoon liittyvissä kysymyksissä lähdetään ensisijaisesti helsinkiläisten tarpeista käsin, jota seuraa tarkoituksenmukainen rakenne. Tämä lähestymistapa nousee kirkon tehtävien vastuullisesta ja avoimesta hoitamisesta kirkon jäsenten varoilla.

**6. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ** Palveluiden priorisointi: palveluiden

priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Prosessi tähtää joidenkin toimintojen vähentämiseen tai jopa kokonaan nyky muodossa tekemättä jättämiseen Helsingin seurakuntayhtymän toimesta. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää seurakuntien näkökulmasta säilyttää yhteisissä palveluissa? (liittyy YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 11 "Toimenpiteet, aikataulut ja mittarit")

Palveluiden priorisointi edellyttää palveluiden yhteismitallisen kirjaamisen ja ymmärtämisen, myös seurakuntien osalta. ☐

Lähtökohtana palveluiden priorisoinnille olisi hyvä olla helsinkiläisten tarpeet ja palveluiden toteuttamisen kustannustehokkuus sekä saavutettavuus helsinkiläisen näkökulmasta. ☐

Palveluiden priorisoinnissa helsinkiläisten tarve tulee nostaa keskiöön - niin että he voivat kertoa, mitä palveluja he kirkolta kaipaavat ja tarvitsevat. Sen tähden palveluiden priorisointi –projektikuvauksessa lähdetään liikkeelle siitä, että kaikki helsinkiläisille tuotettavat (ulkoiset) palvelut kuvataan ja priorisoidaan kokonaisuutena. Näiden ulkoisten palveluiden tärkeysjärjestyksen tulee vaikuttaa vastaavasti sisäisten tukipalveluiden tärkeysjärjestykseen. Tarvitaan siis sisäisen kartoittamisen lisäksi ulkopuolinen tutkimus. Tätä samaa ulkopuolista tutkimusta voidaan hyödyntää myös kehitysprojektien suunnittelussa ja priorisoinnissa, niin että kehitystyökin keskittyy helsinkiläisille tärkeisiin asioihin. Sisäinen palveluiden priorisointi projekti on jo aloitettu 10/2021.

**7. TYÖNJAKO SEURAKUNTIEN JA YHTEISTEN PALVELUJEN VÄLILLÄ Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 11-23)**

Yhteisessä seurakuntatyössä nähdään, että toimenpiteet ovat saavutettavissa näillä aikatauluilla. ☐

Kommentteja ehdotuksiin numerot 11-23: ☐

11. ☐

Yhteisesti laadittuja pelisääntöjä tarvitaan ohjaamaan toimintaa yhteiseltä arvopohjalta. Selkeät yhteiset ja alueelliset sopimukset tukevat profilointia, paikallista tarvetta ja yhteistyötä sekä asiantuntijuutta ☐

Johtavien periaatteiden sopimisesta eri työaloille on tärkeä ja palvelee yhtenäisten palvelujen ja palvelulupausten muodostamista. Niiden tulee olla linjassa prosessien määrittelyn ja palvelujen priorisoinnin kanssa.

12. ☐

Jokaiselle työntekijälle 5–20 % rajat ylittäviin kehittämistehtäviin on ehdottoman kannatettava ja välttämätön toimenpide/päätös, jotta vähenevien resurssien puitteissa voidaan turvata sellaisia toimintoja, joihin ei voi palkata enää työntekijää. Lisäksi tämä tuo uusia mahdollisuuksia yhteisen työn tekemiseen ja osaamiseen siirtämiseen/kasvattamiseen organisaatorajoista välittämättä.

13. ☐

Sopimuksenvarainen yhteistyö kuulostaa selkeältä ja kannatettavalta: esimerkkinä sairaalasielunhoidon geriatrisen puolen tarpeisiin vastaaminen. ☐

Lapsivaikutusten arviointi hyvä huomioida kaikessa päätöksenteossa. ☐

Toimenpiteissä pitää katsoa pitkälle tulevaisuuteen, osittain myös jo milleniaalisukupolvea pidemmälle. ☐

14. ☐

Yhteisessä seurakuntatyössä on reagoitu nopeasti ympäristössä havaittuihin ilmiöihin. Erilaisiin moniammatillisiin verkostoihin osallistuminen ja aktiivinen viestintä tahojen välillä mahdollistaa nopean reagoinnin.

15. ☐

Projekti- ja prosessijohtaminen ja yhteinen projektisalkku käyttöön kaikkialla -ehdotus on alkanut pilottiprojektina Yhteisten palveluiden projektisalkun käyttöönotto -projektiin myötä elokuussa 2021. Tässä projektissa määritetään

ja mallinnetaan projektisalkun johtaminen päätöksentekoportteineen. Projekti valmistuu tammikuuhun 2022 mennessä, minkä jälkeen Yhteisten palveluiden projekteja voidaan johtaa ja priorisoida Alfa & Omega -projektijohtamismallin mukaisesti.

Seurakuntien omien projektien (ei rajapintaa Yhteisten palveluiden kanssa) johtaminen ja toteutus olisi mahdollista myös hallinnoida A&O-projektijohtamismallin mukaisesti, koska se on rakennettu helpottamaan ja edistämään projektien tavoitteiden ja hyötyjen saavuttamista. Tämä vaatii kirkkoherrojen (projektin omistaja) tahtotilaa hyödyntää A&O-mallia projekteissa ja Yhteisten palveluiden järjestämiä Projektipäällikkö- ja Omistaja-koulutuksia.

17. □

Seurakuntien alueellisen profiloitumisen tukemiseen voidaan käyttää Varustamoita ja niiden toimintamallia, jonka lähtökohtana ovat paikalliset tarpeet. □

#### 19. Millenniaalikysymys

Yhteisessä seurakuntatyössä millenniaalit ja z-sukupolvi kohdataan laajasti eri palveluissa, kuten sairaalasielunhoidossa, oppilaitostyössä, perheneuvonnassa ja erityisnuorisotyössä. □

Esimerkiksi perheneuvonnan asiakaskunnasta iso osa kuuluu millenniaaleihin, jotka ovat sitoutumassa parisuhteeseen, perustamassa perhettä ja vastaamassa yhteiskuntamme lastenkasvatuksesta. Myös z-sukupolvi on edustettuna perheneuvonnan asiakaskunnassa. Näiden sukupolvien osuus kaikista perheneuvonnan asiakkaista oli 49 % vuonna 2020. □

Millenniaalien ja z-sukupolven ja muiden ajankohtaisten ilmiöiden ja näkökulmien seuraaminen on hyvä olla osa sekä seurakuntien että yhteisten palveluiden työtä. Alustana työskentelyyn voi käyttää Tilannehuonetta. □

21. □

Henkilöstön osaamisen käyttöönotto vahvemmin HR-palveluiden tuella on kannatettavaa. □

23. □

Vanhustyön ja geriatrinen hoitopaikkojen Helsingin laajuinen malli yhteistyössä kaupungin ja järjestöjen sekä yhteisten palveluiden ja seurakuntien yhteistyönä on syytä toteuttaa. □

Muutosehdotus:

“Lisätään viestintää ja koordinoitua rekrytointiin ja tukeen liittyen paikallisseurakunnissa linkittyen Palvelevan puhelimen toimintaan enemmän vapaaehtoisten voimin“ -> Lisätään seurakunnissa Palvelevan puhelimen vapaaehtoisten rekrytoinnin viestintää ja koordinoitua alueviestijöiden tuella.

Seurakuntien työllistämistoiminnan malli rakentamiseen voidaan hyödyntää aiempien projektien pohjalta syntyneitä kokemuksia. Mallin rakentaminen tulisi tehdä HR:n johdolla. □

Yhteinen seurakuntatyö kannattaa lämpimästi yhteisen vapaaehtoistyön mallin rakentamista. □

Aisti- ja kehitysvammaisten palvelua on syytä laajentaa enemmän seurakuntien ja yhteisten palveluiden yhteistyöksi, jolloin osaaminen laajenee, resurssit saadaan joustavammin käyttöön ja ihmisten oma toimijuus vahvistuu. □

Oppilaitostyö, perheneuvonta, sairaalasielunhoito ja poliisipapin työ ovat tärkeitä toimintoja, joiden hoito nykymallissa yhteisissä palveluissa on vaikuttavaa ja asiakkaalle helposti saavutettavaa. Työmuodoilla on myös jo laajat ja merkittävät yhteistyösopimukset ja –verkot, jotka pitkälti määrittelevät arjen käytäntöjä. Myös työntekijöiden erityiskoulutus ja osaaminen ovat keskittämisen kautta parhaiten kaikkien seurakuntien ja helsinkiläisten käytössä. Tiimi, jonka muodostavat samansisältöisiä tehtäviä hoitavat ammattilaiset, tarjoaa papeilleen paitsi kollegiaalisen ymmärryksen ja tuen, myös mahdollisuuden nopeaan reagointiin kentältä tuleviin tarpeisiin. Vuorovaikutusta seurakuntien ja luottamushenkilöiden kanssa on syytä kuitenkin vahvistaa.

8. HENKILÖSTÖSUUNNITELMAMillä priorisoinneilla/ toimenpiteillä edistetään parhaiten vuoden 2023 tavoitteiden

toteutumista? Ehdotettu -8 % toimintakatteen leikkaus edellyttää väistämättä myös henkilöstökulujen vähentämistä. Mitä näkökulmia tässä tulisi erityisesti ottaa huomioon? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Henkilöstökulujen osalta pitäisi näkökulmaksi ottaa selkeä, pitkäjänteinen linjaus, jotta kehitysprosessien ja peruspalvelujen jatkuvuus varmistetaan niin seurakuntakohtaisissa kuin yhteisissä toiminnoissa.

Henkilöstön liikutettavuus toimipisteestä ja yksiköstä toiseen olisi syytä mahdollistaa. Ei satunnaisilla yksittäisiin tapahtumiin liittyvillä keikoilla vaan resurssien yhteisellä tarkastelulla pitkäaikaisissa suunnitelmissa. Seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa on paljon osaamista ja kokemustietoa, jonka hyödyntämisessä yhtymän pitäisi myös tulevaisuudessa olla kehittämiseen rohkaiseva, hyvä ja motivoiva työpaikka.

Henkilöstösuunnitelmassa (tavoitetila) tulisi mainita myös sana sielunhoito. Rippisalaisuus ja sielunhoitokeskustelu kuuluvat kirkon ydintehtäviin. Sielunhoitoa tehdään yhteisessä seurakuntatyössä vaativissa ympäristöissä.

On hyvä, että seurakuntalaisille annetaan tulevaisuudessa yhä enemmän vastuuta seurakunnan eri tehtävistä, samalla on muistettava, että on myös erityistä ammattitaitoa vaativia tehtäviä kuten esimerkiksi erilaiset sielunhoitotilanteet ja kriisiytyö. Vaitiolovelvollisuus on erilainen virassa/ tehtävässä olevalla kuin vapaaehtoisella, pappien rippisalaisuus tästä äärimmäisenä.

Esimerkiksi perheneuvonta on strategisesti tärkeä työmuoto ja eräänlainen kirkon ja seurakuntien käyntikortti - kuten muukin auttamistyö. Palvelulla on suuri kysyntä helsinkiläisten keskuudessa. Kirkon ja seurakuntien työn yleinen luonne voi muuttua ihmisiä kokoavasta toiminnasta kohti ihmisten kohtaamista arjen ja elämän käännekohtien keskellä, mikä voi tarkoittaa perheneuvontapalveluiden lisäämistä niiden vähentämisen sijaan.

Rekrytointiprosessien kehittäminen on erityisen tärkeää, varsinkin se työ, mitä tehdään ennen rekrytoinnin avaamista. ☐

Tärkeää se, ettei työntekijöiden vähenemisessä mennä vain suoraan luonnollisen poistuman kautta, ettei ole sattumanvaraista vaan mukana on tarveharkintaa, turvataan tärkeinä pidettyihin palveluihin riittävät henkilöresurssit. ☐

Moniosaamisen vahvistaminen on tärkeää.

**9. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA** Mitkä toimenpiteistä palvelevat parhaiten strategialähtöisen henkilöstösuunnittelun onnistumista? Mitkä olisivat ne riittävät resurssit, joita muutoksen johtamiseen tulisi suunnata? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Sisäisen, joustavan ja suunnitellun, mutta vapaan liikkuvuuden varmistaminen. Olemme kiinni ja lukittuja suppeisiin tehtäviin, jotka rajautuvat maantieteellisesti pienelle alueelle tai rajatulle tehtäväkentälle. Moniosaamisen valmiuksia parantamalla ja rohkaisemalla työntekijöitä kokeilukulttuuriin asiakkaan palvelupaletin parantamiseksi. 15-20% osuus kokeiluun ja yhteisen työn kehittämiseen on hyvä ajatus.

Tutkinto- ja koulutustietojen vieminen HRD-järjestelmään palvelee sitä, että talon sisäisen osaamisen potentiaali tulee näkyviin ja tätä osaamista toivottavasti myös käytetään.

Työntekijöiden jaksamisesta on tärkeä huolehtia, kun resurssit vähenevät. ☐  
☐

Moniosaamisen vahvistuminen voi toteutua siinä tapauksessa, että ei kuvitella kaikkien tekevän kaikkea vaan muokataan työnjaot siten, että erilaisten valmiuksien ja asiantuntemusten annetaan täydentää toisiaan pitkäjänteisessä tiimityössä. ☐

Johtamisosaamisen kehittäminen ja uudistumiskykyisyyden turvaaminen ovat tärkeitä asioita.

**10. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA** Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 24-49)

Pidämme ehdotettua aikataulua realistisena. ☐

Lisäyksiä toimenpide-ehdotuksiin:

Henkilöstösuunnitelmassa voisi olla hyvä huomioida myös esim. työkokeilussa ja palkkatuella olevat henkilöt. ☐

On tärkeää, että esihenkilöitä on koulutettu myös niin, että saavat näkökulmaa kirkon ulkopuolelta ☐

Muutosprosessin aikana (2021-2030) on hyvä huolehtia erityisen hyvin henkilöstön työssä jaksamisesta. ☐

**11. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50-60)**

Kampin kappelin laajennustyön mahdollisuutta pohdittaessa hyvä huomioida:

Kampin kappelin työtilat eivät sovellu siellä tehtävään työhön. Työtilojen puutteellisuus aiheuttaa uhka- ja vaaratilanteita, sekä kohtuutonta kuormitusta henkilöstölle. ☐

Tilojen muokkaaminen toimintaan sopivaksi olisi kunnioittavaa keskusteluapua hakevia kävijöitä kohtaan: äänieristetty tila keskusteluille. ☐

Uuden kumppanuussopimuksen (Helsingin kaupunki) myötä Kampin kappeliin jalkautuvat sosiaaliohjaajat ovat virassa ja sosiaalihuoltolain alaisia. Tästä johtuen heidän vastuullaan on asiakkaan tietoturvasta vastaaminen ja sosiaaliohjausta ei voi antaa tilassa missä ei ole mahdollista äänieristetyssä tilassa käytyyn keskusteluun.

Yleisenä lisäyksenä tavoitteen ollessa tilojen monikäyttöisyys, on tärkeä kiinnittää huomiota tilojen audiovisuaalisen tekniikan kehittämiseen ja kuntoon. ☐

Lehtisaaren nykyinen sopimuskausi loppuu 2022 lopussa. Sopimuskaudet ovat kolmen vuoden mittaisia. Nämä raamit on hyvä huomioida päätöksiä tehtäessä.

**12. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAMikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51)**

Hyvä että kiinteistöt luokitellaan salkkuihin, ja vähimmällä käytöllä olevista ja epäkäytännöllisistä tiloista luovutaan. Tärkeää tilojen muuntojoustavuus. ☐

Kampin kappeli: ☐

Mikäli Kampin kappelin laajennusta ei toteuteta, menetetään Helsingin kaupungin ainoa vuoden jokaisena päivänä auki oleva, ajanvarauksetonta keskusteluapua tarjoava paikka, joka keskeisellä paikalla ja helposti saavutettava suurelle joukolle ihmisiä. ☐

Tarvitaan turvallisia, saavutettavia ja viihtyisiä tiloja sekä yksittäisten ihmisten kohtaamista- että yhteisöjä varten. Tiloja tulee olla eri puolella Helsinkiä.

Tilasuunnittelussa on hyvä huomioida erityistyömuotojen erityiset vaatimukset tiloille. Esimerkiksi Hermannin tilat on suunniteltu erityisesti asunnottomia varten (pesula, pyykkikone, kriisimajoitustila).

**13. KIINTEISTÖ- JA TOIMITILASTRATEGIAKuinka tärkeänä pidätte rippikoulujen järjestämistä omissa leirikeskuksissa? Voidaanko ajatella, että leirit järjestettäisiin aina vaihtuvassa paikassa, vai onko omalla leirikeskuksella rippikouluprosessin kannalta itseisarvoa? (liittyy YKN:n ehdotukseen nro 59)**

Tällä hetkellä Helsingin seurakuntien leireistä noin puolet järjestetään ulkopuolisissa leirikeskuksissa. Taso



laadussa ja hinnassa vaihtelee, eikä sitä ole aina mahdollista kontrolloida. Hintataso on myös usein suoraan yhteydessä etäisyyteen pääkaupunkiseudulta (ts. mitä kauempana keskus sijaitsee, sitä halvempi on hinta). Kaikkia seurakuntien tarvitsemia leirikeskuksia ei ole mahdollista hankkia pääkaupunkiseudun lähimaastosta (max 100 km) ja etäisyyden kasvaminen osaltaan lisää kuljetuksen kustannuksia sekä ympäristökuormitusta.

Monella leirikeskuksella on pitkät perinteet leirikeskustoiminnasta. Leirikeskukset ovat tärkeitä niin seurakuntien työntekijöille kuin leiriläisillekin ja rakentavat osaltaan siltaa kirkkoon. Leirimuistot liitetään usein tiettyyn paikkaan ja paikasta saattaa tulla tärkeä osa elämää pitkäksikin aikaa. Omissa leirikeskuksissa meidän on mahdollista vaikuttaa siihen, miten leiri ja ehkä kirkkokin koetaan. Mukavat muistot saavat ihmiset palaamaan samaan paikkaan ja toivon mukaan myös leirikeskukseen. Tätä kautta saamme mahdollisesti tulevaisuudessa ulkopuolisia ryhmiä, jotka auttavat leirikeskusten heikossa taloustilanteessa.

Ulkopuolelta hankittuihin leirikeskuksiin voi toki pitkäaikaisella käytöllä muodostua läheinen suhde ja vakiintuneet perinteet. Ulkopuolisten keskusten toimintaan vaikuttaminen on kuitenkin poissa meidän käsistämme, emmekä voi taata, että sama paikka olisi käytössä jokaisena vuonna. Hinnan ja toiminnan muutokset ulkopuolisessa kohteissa ovat mahdollisia emmekä voi niihin vaikuttaa. Muiden seurakuntien leirikeskuksista ostetut leiriviikot ovat yleensä varattuja suosituimpina aikoina ja tarjolla olevat leirivuorot ajoittuvat usein loppukesälle. Omien leirikeskusten puuttuessa, leirivuorot saattaisivatkin painottua lähinnä heinä-elokuuhun ja suurin osa alkukesän vuoroista jäisi saamatta.

Leirikeskusten käytön tehostamisella, ts. lisämyynnillä ulkopuolisille ryhmille, yhteiskäytöllä muiden toimijoiden kanssa ja toiminnan kehittämällä, voidaan nostaa leirikeskusten käyttöastetta ja vähentää painetta leirikeskusten vähentämiselle. Suunnitelmallisten ja oikea-aikaisten hankintojen ja sopimusten kautta pystytään vaikuttamaan myös palveluntarjoajiin.

14. DIGITALISAATIOSTRATEGIADigistrategian tavoitetilaa on lähestytty neljästä näkökulmasta ja niiden pohjalta on johdettu kymmenen digitavoitetta eli digikäskyä. Puuttuuko jokin oleellinen Helsingin seurakuntayhtymän digitalisaation tavoite määritellyistä neljästä näkökulmasta tarkasteltuna? Jos kyllä, mikä tavoite puuttuu ja millä toimenpiteillä tavoitteen saavuttamista voitaisiin edistää? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Digistrategian näkökulmat ja digitavoitteet ovat ajanmukaisia.

15. DIGITALISAATIOSTRATEGIAOnko jokin määritellyistä tavoitteista sellainen, että se ei ole tarpeellinen tai se ei ehkä kuulu tälle strategiakaudelle (2021-2026)? Miksi? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Ei vastauksia

16. DIGITALISAATIOSTRATEGIAKymmenelle digikäskylle on yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa kehitetty toimenpiteitä, jotka on aikataulutettu strategia-aikajänteelle. Puuttuuko jostakin tavoitteesta jokin tärkeä toimenpide, jolla voitaisiin vielä edistää ko. tavoitteen saavuttamista? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 62-71)

Digikäskyt ovat hyviä. ☐

Kiinnitettävä erityistä huomiota digipalveluiden saavutettavuuteen. ☐

Huomioitava myös, että kaikilla ei ole mahdollisuutta tai taitoja käyttää digipalveluita.

17. YLEISTÄMitä muita asioita haluaisitte nostaa lausunnossanne esiin?

Yleisesti: ☐

Prosessissa on tärkeää kiinnittää huomiota, tehdäänkö muutoksia ensisijaisesti organisaation rakenteiden vai helsinkiläisten palvelemisen näkökulmasta. ☐

Tuotteistaminen, rahan kerääminen ja markkinointiyritys ovat erinomaisia ideoita, jotta toiminnan rahoituspohjaa voidaan laajentaa. Näin saavat rahallisen tukemisen väylän myös kirkkoon kuulumattomat, jotka haluavat tukea

tärkeäksi kokemiaan kirkon toimintoja. Esimerkiksi Waste&Feast on hyvä valmis konsepti, joka tukee ekologisuutta ja on hyvä käyntikortti kirkolle. ☐

On tärkeää myös miettiä mitkä palveluistamme voisivat olla maksullisia tai toteutettu niin, että osa rahoituksesta tulee ulkopuolelta. Toimintaedellytysten turvaamisessa olisi hyvä pohtia ulkopuolisen rahoituksen mahdollisuuksia toiminnan turvaajana. Yhteisissä palveluissa oli palkattuna hankerahoitusasiantuntija vuosina 2017-2020. Tänä aikana ulkopuolista rahoitusta saatiin 0,5 miljoonaa euroa. Rahoituksen hakeminen on vaativaa asiantuntijatyötä, joka pitää tehdä tiimityönä. Ehdotuksena on hakutiimin perustaminen Yhteisiin palveluihin siten, että siihen kuuluu eri osastojen asiantuntijoita ja yksi päätoiminen rahoituksen hakija tai henkilö, jonka työnkuvaan kuuluu hankehakutoiminnan koordinointi siten, että pääasiallisen kirjoittamistyön tekevät eri alojen asiantuntijat. Yhteistyötä kannattaa rakentaa yhdessä isojen toimijoiden, kuten Diakin kanssa, jolloin voidaan hyödyntää heidän osaamistaan ja hakea/toteuttaa hankkeita yhteistyönä.

Kansainvälisen seurakunnan perustamisen lisäksi kansainvälisyys ja monikulttuurisuus on tärkeää näkyä läpileikkaavasti. Helsinki on monikulttuurinen kaupunki, jossa muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvien määrä tulee kasvamaan koko ajan. ☐

Lapsivaikutustenarvioinnit olisi hyvä lisätä päätöksiin. Lapsivaikutusten tekeminen kuuluu päätösten valmistelijoille. Lapsivaikutusten arviointi tehdään siinä toimielimessä, joka käsittelee asiaa ensimmäisenä. Käytännössä sen tekeminen kuuluu päätöksen valmistelijalle osana tavanomaista päätöksen valmistelua.

Osallisuuden ja vapaaehtoisuuden tuen organisoimisesta on hyvä tehdä päätöksiä seurakuntien tarpeesta käsin. On syytä tutkia voisiko tätä organisoida muutoin kuin palkkaamalla yhden asiantuntijan yhteisiin palveluihin. ☐

☐

Lehtisaaren nuorisokodin lausunto: ☐

Lehtisaaren nuorisokodissa työskennellään lasten, nuorten ja heidän perheidensä hyväksi sekä syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Lehtisaaren nuorisokoti on pystynyt tarjoamaan tukea hädänalaisille perheille jo usean vuosikymmenen ajan eikä tämänkaltaisen tuen tarve ole vähenemässä, päin vastoin. Lehtisaaren nuorisokoti tekee sopimus pohjaista yhteistyötä Uudenmaankuntien kanssa ja myy palveluitaan ostopalveluna kunnille, joten toimintatuotoilla katetaan toiminnan kuluja. Nuorisokoti tuottaa sen mitä kuluttaa.

Hengellisen työn rinnalla kirkon rooli syrjäytymisen ehkäisemisessä on keskeinen. Lehtisaaren nuorisokoti tekee tärkeää ja merkityksellistä työtä ruohonjuuritasolla kaikista hädänalaisimpien lasten ja nuorten parissa. Työn vaikuttavuus pitkällä tähtäimellä on suuri, sillä nuorten tulevaisuus ja toivon ylläpito ovat keskeisessä asemassa. Nuoret ovat tulevaisuuden seurakuntalaisia. Kirkon palveluiden pitää pystyä tukemaan ihmisiä heidän arjessaan. On viitteitä siitä, että nuoremmat sukupolvet eivät koe perinteisen hengellisen kirkon toiminnan kuuluvan heidän arkeensa, joten uudistuksia ja toisenlaisia arkea tukevia palveluja niiden rinnalle tarvitaan.

☐

Lastensuojelun sijaishuollon ja tuetun asumisen tarve on tällä hetkellä suuri. Asiakkaita sijoittavat sosiaalityöntekijät tunnistavat Lehtisaaren nuorisokodin toiminnan luonteen ja asiakasprofiilin. Nuorisokotiin sijoitettavat nuoret ovat biologiselta sukupuoleltaan tyttöjä eikä vastaavaa toimintaa ole missään muussa yksikössä. Nuorisokoti tarjoaa kasvurauhaa vaikeassa tilanteessa oleville nuorille ja on näiden nuorten koti, ei pelkkä laitos. Sijoitetuilla nuorilla voi olla mielenterveyteen liittyviä haasteita, esimerkiksi masennusta, ahdistusta ja erilaisia syömishäiriöitä. Nuorten kuntoutumisen kannalta merkittävässä roolissa on luonnonläheisen ympäristön terapeuttinen vaikutus. Nuorisokodin sijainti hyvien liikenneyhteyksien lähellä mahdollistaa myös nuorten itsenäisen liikkumisen, joten he voivat jatkaa sijoituksen jälkeen omissa kouluissaan.

Olemme saaneet asiakkailtamme ja heidän perheiltään hyvää palautetta koko toimintahistoriamme ajan. Nuorisokodin entiset asukkaat ovat mm. perustaneet Nepaliin oman lastenkodin, inspiraatio tähän on lähtenyt Lehtisaaresta asumisesta. Saamme myös paljon lahjoituksia (vaatteita, liinavaatteita ym.) entisiltä nuorilta, jotka ovat nousseet nuorisokodissamme jaloilleen. Toiminnan alasajon sijaan olemme sitä mieltä, että lastensuojelutoimintaa pitäisi ennemminkin lisätä. Siten lastensuojelun tarpeessa olevat perheet pääsevät konkreettisesti näkemään kirkon tekemää hyvää työtä, jota he eivät ole ehkä tulleet aiemmin ajatelleeksi. Helsingin

seurakuntayhtymän roolia nuorisokodin taustaorganisaationa on yleisesti pidetty arvostettavana ja positiivisena asiana.

Lehtisaaren nuorisokoti on rakennettu nuorisokodiksi vuonna 1968, joten tilat ovat suunniteltu nimenomaan tämänkaltaista toimintaa varten. Nuorisokodissa toki lähenee peruskorjauksen tarve eikä siihen ole tällä hetkellä taloudellisesti vielä varauduttu, mutta siihen on mahdollista alkaa varautua nyt. Remontteja nuorisokotiin on tehty vuosien varrella, mm. kylpyhuoneet on uusittu ja niiden osalta myös putket, samoin saunatilat on kunnostettu sekä tehty muita päivityksiä. Peruskorjauksen hinta-arviota ei ole tietääksemme tehty eikä ole kartoitettu, mitä se pitäisi sisällään.

Lehtisaaren nuorisokodin henkilöstömenoista ei ole mahdollista säästää enempää, sillä henkilöstömäärä on jo lastensuojelulain vaatimalla vähimmäistasolla. Lastensuojelulaki edellyttää, että henkilöstöä on asiakkaisiin nähden vähintään 1:1. Työ pyritään hoitamaan mahdollisimman pitkälle omalla henkilöstöllä, tarvittaessa töihin kutsuttavien sijaisia käytetään vain viimekädessä. Nuorisokodin kolme esihenkilöä tekevät oman työnsä lisäksi myös ohjaajan perustyötä sekä tarvittaessa myös ilta- ja viikonloppuvuoroja. Lisäksi vuorotyölisät ovat olleet jo pitkään sosiaalialaan nähden keskivertoa reilusti alhaisemmalla tasolla. Luonnonläheinen ja rauhallinen työympäristö on kuitenkin auttanut henkilökunnan saamisessa ja pysymisessä. Lisäksi olemme panostaneet työilmapiiriin.

Loppujen lopuksi kyse on siitä, millaiset kirkon arvot tulevaisuudessa tulevat olemaan. Jos Helsingin seurakuntayhtymä näkee vain tontin, jolle on mahdollista uudelleen kaavoittaa jotain enemmän ja isompaa, ei kirkko mielestämme toimi arvojensa mukaisesti. Nuorisokodin sijainti on mahdollistanut asiakkaillemme lukemattomia erityisiä harrastemahdollisuuksia, joita muualla ei ole.

Mikäli kirkko ei koe, että hädänalaisten nuorten ja perheiden auttaminen on kirkon arvojen mukaista ydintoimintaa, niin mikä sitten on? Halutaanko toimivia ja tarpeeseen vastaavia palveluja vähentää? Nuorissa on kuitenkin tämän maan tulevaisuus. Lehtisaaren nuorisokoti on ainutlaatuinen pitkät perinteet ja toimivat käytänteet omaava yksikkö. Olemme pysyneet ajan hermoilla ja muokkaamme toimintaamme aina tarpeen mukaan.

Venäjänkielisen seurakuntatyön lausunto kansainvälisen seurakunnan perustamisesta: [\[](#)

Helsingin seurakuntien Rohkeasti yhdessä -prosessin tavoitetilaa ilmaisevassa lausunnossa mainitaan, että vuonna 2023 suunnitelmat ja valmistelut kansainvälisen seurakunnan perustamiseksi olisivat jo tehty. Tämä muutos olisi erittäin suuri koko vieraskielisen työn rakenteen ja toiminnan kannalta. Valitettavasti Rohkeasti yhdessä -prosessin lausunnoissa ei tämän enempää avata, millaisilla ehdoilla kansainvälinen seurakunta tulisi toimimaan. Siksi suurin osa tästä lausunnosta perustuu olettamuksiin, millainen tämä seurakunta voisi olla tai millainen sen ei tulisi olla. Näihin olettamuksiin latautuvat erilaiset ikävät kokemukset kieliperusteisen työn olemassaolon ajalta. Venäjänkielisen työn odotuksiin kansainvälisen seurakunnan perustamisesta heijastuu kokemus työalan siirtämisestä Mikaelin seurakunnasta Matteuksen seurakuntaan, jossa suurin vastuu siirrosta jäi työntekijöiden harteille. Tästä johtuen ajatus kansainvälisen seurakunnan perustamisesta herättää niin työntekijöissä kuin vapaaehtoisissa monenlaista huolta ja kysymyksiä, joihin tarvittaisiin ratkaisuja, ennen kuin suunnitelmia seurakunnasta lähdettäisiin tekemään. [\]](#)

Monikielisen työn strategia [\[](#)

Vuonna 2020 tehdyssä monikielisen työn strategiassa, joka on hyväksytty YKN:n päätöksellä, tavoitetilana ei ole erillisen kansainvälisen seurakunnan perustamista Helsinkiin. Kaikille kieliryhmille yhteisessä strategiassa yhtenä fokualueena vuoteen 2030 on yhteistyön syventäminen paikallisseurakuntien kanssa. Strategiassa erityisesti mainitaan, että kieliryhmät tekisivät töitä sen eteen, että ”Suomeen muuttaneet voivat luontevasti kokea kuuluvansa sekä muunkieliseen että paikallisseurakuntaan.” Millä tavoin Rohkeasti yhdessä -prosessin tavoitetilan ja Monikielisen työn strategian välinen ristiriita on ratkaistavissa? [\[](#)

Jäsenyys kansainvälisessä seurakunnassa [\[](#)

Kuuluminen kansainväliseen seurakuntaan herättää paljon kysymyksiä venäjänkielisessä yhteisössä. Neuvostoliittolaisen taustan omaaville ihmisille kansainvälisyys ja monikulttuurisuus ei ole helppo käsite. Neuvostoliiton aikana monia kansallisuksia painostettiin rinnakkaiseloon suuren yhtenäisen neuvostokansan rakentamiseksi. Kansainvälinen seurakunta ei ole tällaisessa kulttuurissa eläneille tavoiteltava vaihtoehto liittyä kirkkoon. Monelle inkeriläistaustaiselle kuuluminen suomenkieliseen paikallisseurakuntaan on askel heidän suomalaisuuden tunnustamiseen. Mikäli tällä hetkellä paikallisseurakuntiin kuuluvat jäsenet liitettäisiin automaattisesti uuteen kansainväliseen seurakuntaan, moni inkeriläistaustainen voisi kokea sen loukkauksena ja oman arvon riistämisenä. ☐

Kansainvälisen seurakunnan paikka muiden seurakuntien rinnalla ☐

Erillisen seurakunnan perustaminen tulee hankaloittamaan yhteistyön tekemistä paikallisseurakuntien kanssa. Nykyisessä tilanteessa monikielisen työn toimijat tarjoavat paikallisseurakuntiin mahdollisuutta yhteistyöhön, jonka kautta uusia jäseniä voisi liittyä kyseiseen paikallisseurakuntaan. Tehdessämme yhteistyötä kansainvälisen seurakunnan nimissä, olisimme ulkopuolinen vuokralainen seurakuntien tiloissa, hankkimassa uusia jäseniä omaan seurakuntaamme. Paikallisseurakuntien into panostaa monikieliseen työhön voi hiipua, kun kansainvälisen seurakunnan tehtävä olisi huolehtia muualta muuttaneista. ☐

Integraatiosta eriyttämiseen ☐

Kieliperusteisen työn perustana työalan alusta saakka on ollut ajatus tasoittaa muualta tulleille tietä suomalaiseen seurakuntaelämään. Venäjänkielisessä työssä on käytössä sama jumalanpalveluskaava, samoja virsiä, sama Raamatuntekstien vuosikierto, kuin suomenkielisissä seurakunnissa, jotta seurakuntayhteisön jäsenet voisivat löytää tiensä myös suomenkielisiin seurakuntiin. Kansainvälisen seurakunnan myötä kaikki muualta muuttaneet helsinkiläiset sijoitettaisiin samaan seurakuntaan, pois paikallisseurakuntien penkeistä ja näkyvistä. Tällainen kehitys edistäisi kieliryhmien eristäytymistä ja kielityön kotouttava vaikutus ohenisi. Ulkomaalaisista muodostuva ghetto-seurakunta olisi suuri askel taaksepäin ja näin monikielisen työn strategiassa esitettyjen arvojen vastainen. ☐

Pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien välinen yhteistyö ☐

Helsingin, Espoon ja Vantaan seurakuntayhtymissä on vuosien varrella nähty hieman eri tavoin tarpeita ja mahdollisuuksia kehittää monikielistä työtä. Kuitenkin pääkaupunkiseudulla asuvien liikkuvuus ja hyvät yhteydet ovat saaneet kieliyhteisöt ulottamaan toimintansa yli seurakuntayhtymärajojen. Venäjänkielisessä seurakuntatyössä olemme nähneet tarpeen rakentaa koko pääkaupunkiseudun kattavaa seurakuntayhteisöä, jotta niin Helsingistä, kuin Espoosta ja Vantaalta tulevat ihmiset voisivat kokea kuuluvansa yhteen ja kokoontua yhteen venäjänkieliseen päämessuun. Kansainvälisen seurakunnan perustaminen Helsingin asukkaille asettaisi seurakuntayhteisöön kuuluvat eriarvoiseen asemaan seurakuntayhteisön sisällä. ☐

Lisäksi kansainvälisen seurakunnan volyymi ja vetovoima Helsingissä rajoittaisi muiden seurakuntayhtymien alueilla tehtävää monikielistä työtä. Espoossa ja Vantaalla eri kieliä kohti on palkattuna vain yksi kokopäiväinen tai osa-aikainen työntekijä, jonka yksin on mahdotonta rakentaa omaa kieliperustaista yhteisöä Espoon tai Vantaan alueelle. Maantieteellisesti pääkaupunkiseutu on verrattain pieni alue, joten olisi turha edistää kehitystä, joka johtaisi yhteisöllisyyden pirstaloitumiseen. ☐

Kansainvälisen seurakunnan rakenne ja resurssit ☐

Kansainvälinen seurakunta tulisi olemaan monilta käytännön järjestelyiltään ensimmäinen laatuaan. Esimerkiksi kysymys seurakunnan hallintokielestä on hankala, sillä kieliryhmillä ei varsinaisesti ole yhtä yhteistä kieltä. Mikäli seurakunnan hallintokieleksi tulisi englanti, se olisi englantia taitamattomille työntekijöille ja seurakuntalaisille ongelmallista. Mikä olisi esihenkilön ja kirkkoherran kielitaitovaatimus? Edellyttäisikö se kaikkien kielen osaamista vai olisiko ainoastaan suomi riittävä? Mikäli hallintokielenä ja esihenkilön käyttämä kieli olisi suomi, se loisi siirtomaaisäntä-ilmapiiriä työyhteisöön ja seurakuntaan. Mikäli kansainvälinen seurakunta päätettäisiin liittää Porvoon hiippakunnan alaisuuteen, hallintokieleksi olisi tultava ruotsi, jota hyvin harva työntekijöistä sekä seurakuntalaisista osaa. ☐

Mistä kansainvälisen seurakunnan olemassaololle tarvittavat taloudelliset resurssit voisi löytyä? Mikäli seurakunnan taloudellinen rakenne jäljittelisi paikallisseurakuntien rakennetta ja toiminta rahoitettaisiin jäsenten verotuloilla, tällä hetkellä vieraskielisten jäsenten osuus paikallisseurakunnissa on melko pieni, eikä riitä seurakunnan ylläpitämiseen. Henkilöstömenojen osuus kieliperusteisten työalojen määrärahoista on erittäin suuri, ja seurakunnan toimintojen takaamisen edellytykseksi olisi palkattava vähintään virastosihteeri sekä vahtimestari, jolloin henkilöstömenot vain kasvaisivat. Muissa ratkaisuissa Helsingin seurakuntien on jatkettava yhä monikielisen työn rahoitusta, vaikka seurakunnat eivät enää saisi tämän työn kautta uusia jäseniä. ☐

Kieliryhmien välinen taloudellisten resurssien jako kansainvälisen seurakunnan sisällä herättää myös paljon kysymyksiä. Jakautuisivatko varat oman kieliryhmän jäsenten määrän perusteella seurakunnan sisällä vai jaettaisiinko kaikki tasan? Millaisen kilpailuasetelman tämä synnyttää seurakunnassa uusien jäsenhankintojen suhteen? Miten se vaikuttaa kansainvälisen seurakunnan ilmapiiriin? ☐

Miten tilakysymys ratkaistaisiin, kun tällä hetkellä monikielinen työ tarvitsisi enemmän tiloja, kuin mitä on mahdollista tarjota. Millä tavoin viisi erikielistä messua mahtuu samana sunnuntaina samaan kirkkosaliin? Kieliryhmien kokoaminen samaan seurakuntaan asettaisi viisi kieliryhmää samaan lokeroon tilanvarausten suhteen, esim. leirikeskukset ja näin pakottaisi supistamaan toimintaansa. Tämä taas on ristiriidassa sen kanssa, että muualta muuttavien määrä kasvaa ja heidän edellytyksistä osallistua seurakuntaelämään tulisi huolehtia. ☐

Tällä hetkellä yhteistyö eri kieliryhmien välillä on ollut melko vähäistä. Työntekijöiden voimavarat ja kuormittuneisuus asettavat rajoja yhteistyön rakentamiselle. Kansainvälisen seurakunnan työyhteisön rakentaminen edellyttää vahvaa suomalaisen seurakuntarakenteen tuntemusta sekä monikulttuurista osaamista ja lisäksi voimavaroja, joita monella työntekijällä ei tällä hetkellä ole. Minkä varaan kansainvälinen seurakunta perustetaan? ☐

Yhteistyötahojen lausunnot ☐

Osana Rohkeasti yhdessä -lausuntokierrosta haluttiin tuoda tämänhetkinen prosessi tiedoksi keskeisille yhteistyötahoille. Yhteistyötahoja pyydettiin ottamaan kantaa ja jakamaan lausunnossaan keskeisiä huomioita ehdotuksista. Vastauksia lähetti lopulta 6 tahoa: Kirkon Ulkomaanapu, Suomen Piipiaseura, Tuomasyhteisö ry, Viksu, Suomen lähetyssseura ja Pääkaupunkiseudun Partiolaiset. Yhteistyötahojen lausunnoista ei nouse suuria muutosehdotuksia. Niissä tuodaan tiedoksi myös tervehdyksiä ja tarjotaan yhteistyötä muun muassa digitalisaatioon ja kansainvälisyyteen liittyen. ☐

☐

Kirkon ulkomaanapu

1 5.10.202

Kirkon Ulkomaanavun vastaukset syksyn 2021 Rohkeasti yhdessä -lausuntokierroksella ☐

Lämmin kiitos mahdollisuudesta kommentoida yhteistyöhömmme liittyviä kysymyksiä Rohkeasti yhdessä -esityksessä. Olemme sen perusteella nostaneet esiin muutaman kohdan esityksen liitteenä toimitetusta kysymyspatteristosta, erityisesti kohdasta: Seurakuntien ja yhteisten palveluiden välinen työnjako. Helsingin seurakuntien Kirkon Ulkomaanavulle osoittama taloudellinen tuki on erittäin tärkeää. Arvostamme yhteistyötä Helsingin seurakuntien kanssa kovasti ja kehitämme sitä mielellämme yhdessä myös jatkossa. ☐

Kysymys nro 5. Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? ☐

Moni yhteistyön teeseistä linkittyy kiinteästi Kirkon Ulkomaanavun strategian tavoitteisiin. Erityisesti voisimme tukea seurakuntia seuraavien teesien osalta: "Olemme hyvä yhteistyökumppani ja hyödynnämme verkostoja", "Teemme selkeät ja totuudelliset palvelulupaukset ja sitoudumme niihin" sekä "Muistamme, että jäsenemme mahdollistavat toiminnan, teemme töitä verovaroin". ☐

Pyrimme raportoinnissamme ja viestinnässämme viestittämään valtakunnallisesti ja globaalisti seurakuntien

tekemää kansainvälistä diakoniaa. Mielellämme tuemme jatkossakin selkeiden palvelu-/lahjoittajalupauksien viestimistä sekä autamme kertomaan, kuinka Helsingin seurakuntien verovaraja käytetään kansainväliseen avustustoimintaan. □

Kysymys nro 6. Palveluiden priorisointi: palveluiden priorisointia lähdetään toteuttamaan yhteisten palveluiden osalta jo syksyllä. Mitä palveluja olisi erityisen tärkeää säilyttää yhteisissä palveluissa. □

Kansainvälisen avustustyön näkökulmasta esimerkiksi seurakuntien tuen ohjaaminen keskitetysti kirkon virallisille sopimusjärjestöille vahvistaa toiminnan tehokkuutta, takaa työn laadukkaan seuraamisen sekä selkeän läpinäkyvän raportoinnin. □

Kirkon Ulkomaanapu vastaa vahvasti myös seurakuntien tarpeeseen lausunnon toimenpiteiden kohdassa 19 auki kirjoitettuun tavoitteeseen ”milleniaalikysymykseen tarttuminen yhteisten palveluiden ja seurakuntien kesken”. Työmme keskiössä on ihmisoikeuksien toteutuminen ja oikeudenmukaisuuden edistäminen kestävän kehityksen näkökulmasta. □

Kysymys nro 7. Toimenpide-ehdotukset: Ovatko toimenpide-ehdotukset mahdollisia toteuttaa annetun aikataulun mukaan? Halutaanko lisäyksiä/muutoksia toimenpide-ehdotuksiin? □

Kirkon Ulkomaanapu haluaa jatkossakin tukea seurakuntia kansainvälisen diakonian toteuttamisessa. Luetelluista toimenpidemalleista nro 14. Nopean ilmiöihin reagoinnin toimintamalli on Kirkon Ulkomaanavulle humanitaarisen avun järjestönä luontainen ja siinä Kirkon Ulkomaanavulla on seurakunnillekin jaettavaa osaamista ja tietotaitoa. □

Ystävällisin terveisin □

Tuulia Kokkonen, yhteyspäällikkö Kirkon Ulkomaanapu □

□

Suomen Pipliaseura □

5.10.2021 □

ROHKEASTI YHDESSÄ: SUOMEN PIPLIASEURAN KOMMENTIT EHDOTUKSIIN □

Haluamme kiittää mahdollisuudesta tutustua Rohkeasti yhdessä-loppuraporttiin ja siihen liittyvään dokumentaatioon sekä esittää niistä kommentteja. Suomen Pipliaseuralla on monivuotinen ja läheinen yhteistyö Helsingin seurakuntien ja seurakuntayhtymän kanssa kirkon kansainvälisen työn toteuttamisessa ja helsinkiläisten palvelemisessa. Haluamme jatkossakin palvella seurakuntalaisia ja kaikkia helsinkiläisiä yhteistyössä seurakuntien kanssa. □

Rohkeasti yhdessä-prosessi tuo ”helsinkiläiset keskiöön”. □

”Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelmalla halutaan varmistaa, että Helsingin seurakunnilla ja yhteisillä palveluilla on jatkossakin riittävät taloudelliset edellytykset toimintansa toteuttamiseen. ”Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden tavoitteena on olla rohkeasti kirkko ja tehdä sitä, mitä kukaan muu ei tee.” Yhdessä tekeminen Helsingin kaupungin, valtionhallinnon, kansalaisjärjestöjen, erilaisten yritysten sekä kirkon eri toimijoiden kesken on sujuvaa. Kirkko herättää luottamusta ja hurmaa ketteryydellään.” □

Kansainvälinen vastuu (lähetys ja kansainvälinen diakonia) □

Muutosten keskellä loppuraportti haluaa priorisoida seurakuntien lakisääteiset tehtävät. Kirkon tehtävä määritellään kirkkolaisissa (1:2): ”Tunnustuksensa mukaisesti kirkko julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramenteja sekä toimii muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi.” □

Vastaavasti todetaan seurakunnan tehtäväksi (4:1): ”Toteuttaakseen kirkon tehtävää seurakunta huolehtii jumalanpalvelusten pitämisestä, kasteen ja ehtoollisen toimittamisesta sekä muista kirkollisista toimituksista, kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta, sielunhoidosta, diakoniasta ja lähetystyöstä sekä muista kristilliseen sanomaan perustuvista julistus- ja palvelutehtävistä.” □

Kansainvälinen vastuu (lähetystyö ja kansainvälinen diakonia) ovat seurakunnan lakisääteisiä tehtäviä. Kansainvälisen vastuun toteuttamisella on myös merkittävä asema Helsingin seurakuntien julkisuuskuvarakentamisessa. Kirkko tekee hyvää myös kansainvälisesti ja toimii erityisesti kaikkein heikoimmassa asemassa olevien hyväksi. Valtakunnallisessa vertailussa Helsingin seurakuntien panos kirkon kansainvälisen vastuun toteuttamisessa on merkittävä sekä volyymiltään että suhteutettuna seurakuntien jäsenmäärään. Tästä näkökulmasta on yllättävää, ettei Rohkeasti yhdessä -loppuraportissa lainkaan viitata kansainvälisen vastuun resurssien turvaamiseen. □

Kansainvälisen vastuun (lähetys ja kansainvälinen diakonia) merkitystä Helsingin seurakuntien julkisuuskuvalle korostaa nykyinen varsin toimiva työnjako seurakuntayhtymän yhteisten toimintojen ja seurakuntien välillä. □

Talousarviomäärärahoista kansainväliselle työlle päätetään yhtymän tasolla, mikä mahdollistaa työtä koskevat yhteiset linjaukset ja helpottaa viestintää. Seurakunnat keskittyvät ns. vapaaehtoisen kannatuksen kokoamiseen paikallisesti. Suomen Pipliaseura pitää tätä mallia myös jatkon kannalta toimivana. Yhteisten varojen kohdentamista kansainvälisen vastuun toteuttamiseen voisi entisestään tehostaa, jos yhteisissä toiminnoissa on jatkossa riittävä henkilöresurssi työn ohjaamiseen ja viestintään. Tämän merkitys korostuu nyt, kun Helsingin hiippakunnan tuomiokapitulissa ei enää ole kansainvälisestä työstä vastaavaa henkilöstöresurssia. □

Testamenttivarainhankinta □

Rohkeasti yhdessä -loppuraportissa nostetaan esiin testamenttivarainhankinnan kehittäminen. Tähän liittyy joitakin haasteita. Tähän asti Helsingin seurakuntien viestintä on korostanut, että kirkollisverotuloilla tehdään hyvää Helsingissä ja kansainvälisesti. Testamenttivarainhankinnan kehittäminen voidaan nähdä jännitteisenä suhteessa mainittuun viestiin. On myös huomattava, että järjestöillä (lähetysjärjestöt ja Kirkon ulkomaanapu) on vahvaa osaamista valmiit konseptit testamenttivarainhankinnassa. Onko ajatuksena, että seurakuntien testamenttivarainhankinta ja järjestöjen testamenttivarainhankinta jotenkin kilpailisivat keskenään? Olisiko yhteistyö parempi tie? □

Digitaalisuus □

Rohkeasti yhdessä -loppuraporttitoimenpide 67 toteaa: ”Suunnitellaan aktiivisesti toimenpiteitä, joilla kirkon digitaalinen ääni tietoisesti suunnataan nykyajan helsinkiläisille. Uusissa palveluissa noudatetaan mobiili ensin -periaatetta.” □

Yhteistyö järjestöjen kanssa voi tukea digitaalisen äänen vahvistamista erityisesti kirkon sanoman ydinsisältöjen osalta. Suomen Pipliaseura ylläpitää kirkkohallituksen toimeksiannosta raamattu.fi-palvelua (monikieliset käyttöliittymät). Samat sisällöt ovat mobiili ensin -periaatteen mukaisesti käytettävissä Piplia-sovelluksessa. □

Suomen Pipliaseura on tuottanut uudenlaisen mobiiliympäristöön tarkoitettua Uusitestamentti 2020 -käännöksen, jonka kielimuotoa on ohjannut pääkaupunkisendulla asuvan noin 20-vuotiaan mallilukijan kielentaju. UT2020 on kymmenessä kuukaudessa kerännyt puoli miljoona käyttäjää. □

On toivottavaa, että seurakuntien digitaalisten palveluiden kehittämisessä otetaan huomioon jo olemassa olevat palvelut ja sisällöt. Suomen Pipliaseura on kiinnostunut yhteistyöstä palveluiden kehittämisessä. □

Yhteistyöterveisin □

Markku Kotila, Suomen Pipliaseuran toiminnanjohtaja □

□

Tuomasyhteisö ry:n kommentit HSRKY:n Rohkeasti yhdessä -hankkeen linjauksista

Tuomasmessu on Helsingin tavoittavin viikoittainen messu. Normaaliaikana Tuomasmessu kokoaa Agricolan kirkkoon sunnuntaisin keskimäärin 400 ihmistä, vuositasolla n. 20 000 messukävijää. Tuomasmessun YouTube-striimin katsojaluvut ovat viikoittain 900 katsojan tuntumassa ja Radio Dein kautta Tuomasmessu tavoittaa viikoittain noin 10 000 kuulijaa. Soppasunnuntai on kerännyt vuosittain n. 1000 diakonia-asiakasta ruokailemaan. Tuomasyhteisön kolme kuoroa Agricolan ja Kallion kirkoissa vahvistavat ja monipuolistavat helsinkiläistä kuorokenttää. Tuomaslaulujen ja Tuomasmessuyhteisöjen kautta on kehitetty jumalanpalveluselämää kautta koko Suomen. Helsingin seurakuntayhtymän tuki on mahdollistanut toiminnan pitkäjänteisen kehittämisen Helsingissä.

Jumalanpalvelusyhteisöt ja paikallisseurakunnat tukevat toisiaan

Kirkon tulevaisuudesta puhuttaessa nousee kaiken aikaa esiin jumalanpalvelusyhteisöjen merkitys ja niiden tuomat mahdollisuudet. Parhaimmillaan jumalanpalvelusyhteisöt ja parokiaalisen paikallisseurakunnan työ täydentävät ja syventävät toisiaan hedelmällisellä tavalla.

Tilavarausjärjestelmä toimivaksi

Yhteisöjen kirkkona Agricolassa on useita toimijoita, ja Rohkeasti yhdessä -suunnitelman mukaan tilat ovat jatkossakin eri toimijoiden ja enenevässä määrin kaikkien alueen ihmisten käytössä. Toimiakseen joustavasti tämä edellyttää varausjärjestelmää, joka on tasapuolisesti kaikkien tiloja käyttävien yhteisöjen käytössä. Nykyinen Prime-järjestelmä ei mahdollista Tuomasyhteisön työntekijöiden pääsyä edes katsomaan tilojen varauksia, saati tekemään niitä. Tästä seuraa, että Tuomasyhteisö on tilankäyttävänä ja varaajana alisteisessa asemassa suhteessa varausjärjestelmän haltijaan. Nykytilanne hankaloittaa toiminnan kehittämistä ja syö sekä Tuomasyhteisön että tuomiokirkkoseurakunnan resursseja kohtuuttomasti.

Jumalanpalvelusyhteisön monipuolisen toiminnan tilatarpeet

Jumalanpalvelusyhteisö tarvitsee toimiakseen ja kasvaakseen paitsi puhuttelevan ja toimivan sakraalitalan myös kokoontumistiloja erilaisien ryhmien tarpeisiin ja toimintaan sekä yhteisön hallintoon. Mitä muunneltavampia ja monipuolisempia tilat ovat, sitä paremmin ne vastaavat myös erilaisiin nopeasti muuttuviin tarpeisiin.

Agricola kokoaa yhteisöt ja ihmiset yhteen

Tuomasyhteisö yhdessä muiden toimijoiden kanssa vahvistaa Agricolan kirkkoa yhteisöjen kirkkona ja uudenlaisen seurakuntatoiminnan keskuksena. Tuomasmessu tarjoaa yhteisön, jossa voi kasvaa kristittyinä, syventyä hengellisessä elämässä ja antaa omat lahjansa yhteiseen käyttöön. Tuomasyhteisössä tehdään vuosittain lähes 10000 tuntia vapaaehtoistyötä ja yhteisöllä on pitkä kokemus vapaaehtoistoiminnan laajasta kehittämisestä, vapaaehtoisten kouluttamisesta ja tukemisesta.

Agricolan kirkon kiinteistössä on yhteisöjen kirkkona valtavasti mahdollisuuksia ja potentiaalia, joita kehittämällä voidaan vastata kirkon moniin haasteisiin, myös millenniaalien tarpeisiin. Monipuoliset jumalanpalvelukset, eri-ikäisten kokoontumiset, monikielinen toiminta, digitaaliset valmiudet, päivittäiset rukoushetket ja vapaaehtoisvoimin toimivat yhteisöt toimivat ketterinä pilotteina kohti modernia seurakuntaelämää. Porvoon yhteisön kirkkojen yhteinen toiminta samassa kiinteistössä on ainutlaatuista paikallista ekumeniaa. Olemassa oleva yhteisö vapaaehtoisineen sekä kirkon hyvät tekniset valmiudet mahdollistavat kokeilukulttuuriin perustuvan digitaalisen tuotannon sekä sosiaalisen median monipuolisen kattavuuden seurakuntarajat ylittäen.

Agricolan kiinteistön monet mahdollisuudet käyttöön

Tulevaisuudessa Agricolan kiinteistön tarjoamat mahdollisuudet tulisi ottaa täysimääräisesti käyttöön. Sisäpiha luostarinpihaluonteisena mahdollistaisi hiljentymisen kaupunkikeitaan ja yhdessäolon ekologisen tilan. Kiinteistössä on jo nyt liikuntasali, jota voisi kehittää kehollisen rukouksen ja hiljaisuuden joogan pysyväksi toimipaikaksi. Rukoushetket kirkkosalissa ja avoinna oleva sakraalitala mahdollistaisivat lyhyen piipahtamisen ja hiljentymisen, jolle on kaiken aikaa kasvava tarve. Kiinteistö voisi tarjota jopa puitteet majoitustoiminnalle, jonka kautta hiljentymisen, vetäytyminen ja retriititkin tulisivat mahdollisiksi kaupunkialueella ja toiminta toisi myös tuottoja.



Parhaimmillaan kiinteistö voisi olla paitsi hiljentymisen ja yhteisöllisyyden, myös nykypäivän tärkeiden teemojen kuten ekologisuuden ja oikeudenmukaisuuden monipuolinen kohtaamispaikka ja toiminta-hub. Ketteränä toimijana Tuomasyhteisö voi toimia yhteistyökumppanina sekä alueellisille tarpeille että kokeilualustana ja mahdollistajana uudensuomalaisille toimintatavoille ja avauksille. ☐

☐

Viksu ☐

Pääkaupunkiseudun vieraskielisen seurakuntatyön neuvottelukunnan (viksu) lausunto Helsingin seurakuntien Rohkeasti yhdessä -hankkeeseen. ☐

Hankkeen materiaalissa sanottu kansainvälisestä seurakunnasta vain näin: ☐

Vuonna 2023 haluamme olla rakenneratkaisujen osalta tilanteessa, jossa: Helsingissä on elinvoimaisia seurakuntia, jotka ovat omalla alueellaan aktiivisia ja merkityksellisiä toimijoita. Suunnitelmat ja valmistelut Helsingissä toimivan kansainvälisen seurakunnan perustamiseksi on tehty. Seurakunnassa toimivat eri kieliryhmät. Se vastaa osaltaan kaupungin monikulttuurisuuskehitykseen. Vuonna 2021 Helsingin piispan käynnistämä rakenneprosessi etenee kirkkoherrojen ja seurakuntaneuvostojen kuulemisilla. ☐

Viksu on tarkastellut hanketta Helsingissä toimivan kansainvälisen seurakunnan perustamiseksi 15.6.2021 ja 8.9.2021 ja lausuu seuraavasti: ☐

Espoon, Helsingin ja Vantaan seurakuntayhtymien yhteistyö vieraskielisen työn järjestämisessä, koordinoinnissa ja rahoittamisessa on merkittävästi edistänyt ja vahvistanut etenkin arabian-, englannin-, kiinan-, venäjän- ja vironkielistä toimintaa pääkaupunkiseudulla. ☐

Ensimmäinen haaste on, miten yhteistyötä seurakuntayhtymien välillä voidaan jatkaa, koska esityksessä kyseessä olisi Helsingin kansainvälinen seurakunta. Voivatko espoolaiset ja vantaalaiset erikieliset liittyä tähän seurakuntaan? Todennäköisesti ei, joten käytännössä kansainvälinen seurakunta olisi Helsingissä kotipaikkaa pitävien seurakunta. Seurakunnan toiminnassa voinee olla mukana muitakin kuin helsinkiläisiä, mutta esim. seurakuntaneuvostossa ja muissa päätöksiä tekevissä elimissä vain helsinkiläisiä. Koska nykyiset erikieliset ryhmät koostuvat ihmisistä eri puolilta pääkaupunkiseutua ja Uuttamaata, tämä on haaste, joka on syytä tiedostaa ja ottaa huomioon. ☐

Toinen haaste on, että tällä hetkellä Espoossa ja Vantaalla ei ole meneillään vastaavaa prosessia, joten Espoon ja Vantaan seurakuntayhtymät joutuvat pohtimaan omaa vieraskielistä työtään uudessa valossa, jos Helsingissä siirrytään kansainväliseen seurakuntaan. Ovatko tämänhetkiset yhteistyösopimukset enää voimassa, jos Helsinki muuttaa eri kielillä tapahtuvan työn toimintarakennetta? ☐

Kolmas haaste on, miten kansainvälinen seurakunta ja suomen- tai ruotsinkielinen paikallisseurakunta voivat vahvistaa yhdessä tekemistä ja varmistaa, että seurakunnan toiminta ja varsinkin jumalanpalveluselämä muuttuisi luonteelta monikulttuurisemmaksi. Nyt jo suurena haasteena oleva erikielisten ryhmien segregoituminen ja eriytyminen mitä todennäköisimmin vahvistuu entisestään, mikä ei edistä integroitumista ja kotoutumista paikallisseurakuntaan. Tämä olisi vuosille 2021–2030 laaditun pääkaupunkiseudun monikielisen työn strategian hengen vastainen kehityssuunta, eikä viksu voi lähtökohtaisesti kannattaa tätä. Tämä voi johtaa siihen, että paikallisseurakunnat ohjaavat kaikki erikieliset ihmiset suoraan kansainväliseen seurakuntaan, eivätkä katso tehtäväkseen palvella monikulttuurista väestöä omassa seurakunnassaan. Tällä voi olla merkittäviä välillisiä vaikutuksia alueellisesti niin ihmisten kotoutumisessa kuin yhteisörauhan pysymisessä. ☐

Neljäs haaste on, mikä on kansainvälisen seurakunnan yhteinen kieli ja hallintokieli. Hallintokielen valintaan todennäköisesti vaikuttaa se mihin hiippakuntaan kansainvälinen seurakunta kuuluu. Mielikuvat kansainvälisestä seurakunnasta liittyvät usein englanninkieliseen toimintaan, jossa on mahdollisesti mukana myös suomen tai ruotsin kieli. Helsingin kansainvälinen seurakunta olisi toteutuessaan kuitenkin hyvin monikielinen, jossa esim. englanti ei voi olla seurakunnan yhteinen kieli tai hallintokieli, koska esim. tällä hetkellä venäjänkieliset ja arabiankieliset työntekijät eivät välttämättä hallitse ollenkaan englannin kieltä. Miten eri kieliryhmien tarpeet omien

Kielten osalta saadaan varmistettua? ☐

Viides haaste on, että kansainvälisen henkilöseurakunnan mallissa suuri riski voi sisältyä johtajuuteen, vaikka tässä olisi kyseessä yksi kokeiluseurakunta. Olennaisen tärkeää olisi, että yhteisön johtajuutta monitoroitaisiin ja jaetun johtajuuden toteutumista tuettaisiin. Erikielisten ryhmien integroitumisessa kansainväliseen seurakuntaan jaetulla johtajuudella on avainrooli. ☐

Segregaation vähentämiseksi seurakunnan johtajan keskeinen tehtävä olisi varmistaa, että suomen- tai ruotsinkieliseen seurakuntaan syntyy kontakteja ja yhteydenpitoa. Toinen mahdollisuus välttää kansainvälisen seurakunnan eriytyminen voisi olla, että siihen liittyisi runsaasti myös niin sanottuja kantasuomalaisia, joiden kautta integraatio Suomen ev.-lut. kirkkoon ja suomalaiseen yhteiskuntaan tapahtuisi paremmin kuin että kansainvälinen seurakunta toimisi vain maahan muuttaneiden tai vieraskielistaustaisen yhteisönä. ☐

Esityksen hyvä puoli on, että kansainvälinen seurakunta tarjoaisi yhdenvertaisemman mahdollisuuden osallistua seurakuntien päätöksentekoon nimenomaan tämän seurakunnan jäsenyydestä käsin. Tämä motivoisi seurakunnan toimintaan osallistuvia liittymään kirkon jäseneksi ja osallistumaan päätöksentekoprosesseihin. Tämä mahdollistaisi osallistuvan yhteisön rakentamisen, jossa seurakuntalaiset voisivat olla aktiivisia toimijoita myös päätöksenteossa, ei ainoastaan toiminnan järjestämisessä ja siihen osallistumisessa. ☐

Miten kansainvälinen seurakunta järjestetään? Tästä on välttämätöntä kuulla erikielisten ryhmien näkemyksiä tässä prosessissa. ☐

Liittyen hiippakunnan valintaan, olisi tärkeää kuulla Deutsche Gemeinde-seurakunnan (Tyska ev.-luth. församlingen i Finland) kokemuksia ja näkemyksiä kuulumisesta Porvoon hiippakunnan alaisuuteen, mikä antaisi kokempohjaista tietoa myös päätöksentekoon hiippakunnan valinnassa. ☐

Mikäli Helsinki etenee tässä asiassa, toivomme, että viksu olisi aktiivisesti mukana kansainvälisen seurakunnan kokeiluhankeen suunnittelussa. ☐

☐

Suomen Lähetysseura ☐

ROHKEASTI YHDESSÄ – varautumissuunnitelma ☐

Rohkeasti yhdessä -varautumissuunnitelma kuvaa Helsingin seurakuntayhtymän halua paikallisseurakuntineen varautua ja turvata omassa yhteisössään kristillisen kirkon tulevaisuutta. ☐

Helsingin seurakuntayhtymä tahtoo suunnitelmassa esiin nostettavilla tavoilla rakentaa uudenlaista ja tavoitettavaa seurakuntaelämää alueensa ihmisten parhaaksi. Samalla siihen kirjattujen toimenpiteiden toivotaan suuntaavan seurakuntayhtymän yhteisten työalojen ja paikallisseurakuntien toimintaa, päätöksentekoa ja resursseja tarkoituksenmukaisesti ja hallitusti. ☐

Helsingin seurakuntayhtymän arvot ovat yhteneviä kokonaiskirkkomme yhteisten arvojen kanssa. Ne luovat kristillisen elämän pohjan, josta nousee kristillisen elämän todeksi eläminen arjen keskellä, jossa toteutetaan palvelua, oikeudenmukaisuutta sekä välittämistä ja huolenpitoa aina ja kaikkialla että kutsutaan alueen ihmisiä mukaan yhteisöllisyyteen. ☐

Dokumentissa kuvattavat strategiset valinnat kuvaavat tulevaisuusorientoituneesti Helsingin seurakuntayhtymän ja sen paikallisseurakuntien asemaa, tehtävää ja merkitystä suhteessa helsinkiläisiin. Luonnos kuvaa tulevia tapoja ennakoivasti varautua koko seurakuntayhtymää (=Kirkko Helsingissä) kokonaisvaltaisesti eikä vain joitain sen osia tai tehtäviä koskettaviin haasteisiin ja toimintaedellytysten muutoksiin. Tämä näkyy dokumentissa samanaikaisena yksilöiden, ryhmien ja laajemman organisaation huomioon ottamisena. Siinä lisäksi arvioidaan, millä toimenpiteillä ei-toivottuja vaikutuksia voidaan minimoida tai keihin tai mihin suunniteltu toiminta tai muutos vaikuttaa. ☐

Dokumentista käy ilmi halu varautua tulevaan, jotta seurakuntayhtymän ja sen seurakuntien toimintakyky säilyy.

Tämä näkyy huolellisten taloudellisten resurssien arviointina sekä kauaskantoisina kiinteistö- sekä henkilöstöratkaisuin. Keskeistä suunnitelmassa on, miten ja mihin Kirkko Helsingissä käyttää jäseniltään saatavat varat. □

Helsingin seurakuntien ja yhtymän yhteisen työn toivotaan olevan tulevaisuudessa helposti lähestyttäviä, ihmistä lähellä olevia ja heitä eri elämäntilanteissa tukevia sekä hallinnoltaan avoimia ja läpinäkyviä. □

Suunnitelmasta voi myönteisesti todeta, että siinä otetaan todesta ja halutaan etsiä ratkaisuja siihen, miten toimintaympäristön muutos ja hengellisyyden muutos sen osana haastaa Helsingin seurakuntayhtymän astumaan rohkeasti ulos ihmisten pariin, keskelle elämää. □

Helsingin seurakuntayhtymän yhteistyökumppanina Suomen Lähetysseuraa toivoo lähetystyön ja liittymisen Kristuksen maailmanlaajan kirkon yhteyteen näkyvän yhteisenä tehtävänämme tulevassa strategiassa vahvemmin kuin käsillä olevassa dokumentissa. Helsingin seurakuntayhtymän käynnistämä ”Rohkeasti yhdessä”-suunnitelma on kokonaisuutena myönteinen pyrkimys turvata ja varmistaa seurakuntayhtymän ja sidosryhmien tulevaisuuden toimintaedellytykset. Tämän tulkitsemme koskevan luonnoksessa myös kirkkomme lähetystyön ja kansainvälisen vastuun kantamisen mahdollistamasta myös jatkossa. □

Varatoiminnanjohtaja Suomen Lähetysseura ry. Satu Kantola □

□

□

Pääkaupunkiseudun Partiolaiset ry □

Rohkeasti yhdessä -lausunto Helsingin seurakuntien yhteiselle kirkkoneuvostolle □

Yleisesti □

Rohkeasti yhdessä -prosessin päämääränä on tuoda ihmiset ja kaupungin eri toimijat yhteen ja pyrkiä turvaamaan Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden toimintaedellytykset taloudellisesta haastavasta tilanteesta. Samaan aikaan Helsingin seurakunnat haluavat tarjota merkittävimmän ja laadukkaimman hengellisen tuen, kohtaamisen ja auttamisen yhteisön. Seurakunnat haluavat toimia alustana ja antaa seurakuntalaisille mahdollisuuden toimia entistä aktiivisemmin yhteisen hyvän rakentamiseksi. □

Helsingin seurakunnat ja partio ovat tehneet pitkään hyvää yhteistyötä lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi. Pääkaupunkiseudulla partiotoiminta tavoittaa lähes 13 000 ihmistä, ja ryhmiä kokoontuu viikoittain noin 1200. Seurakuntien taloudellinen tuki sekä tilat mahdollistavat harrastuksen tuhansille lapsille ja nuorille. Samaan aikaan, kun partio on kirkon suurin lapsi- ja nuorisotyön muoto, ovat työntekijäresurssit sen järjestämiseen minimaaliset. □

Seurakunnan tuki partiotoiminnalle on merkittävä toiminnan mahdollistajana ja tilojen tarjoajana. Siksi olemmekin erityisen huolestuneita säästöistä, jotka kohdentuvat lapsille ja nuorille järjestettävän toiminnan mahdollistamiseen. Konkreettisimmin tämä näkyy kiinteistö- ja toimitilastrategiassa, joka kertoo, että monista lasten ja nuorten harrastustoimintaan käytettävistä tiloista oltaisiin luopumassa. □

Millainen merkitys tiloista luopumisella on alueen lapsille, nuorille ja perheille? Millä tavoin käyttäjät huomioidaan leikkaussuunnitelmissa? Miten turvataan toiminnan jatkuvuus, ja voidaanko taata, että lähiharrastukset ja -kerhot säilyvät? Tilojen käyttöaste sekä lapsivaikutusten arviointi tulisi mielestämme toteuttaa ennen kuin lopullisia päätöksiä tilojen suhteen tehdään. □

Yksityiskohtaiset vastaukset esitettyihin kysymyksiin □

Kysymys 5. Palvelevatko yhteistyön teesit muutosprosessia? Mitkä teesit ovat mielestänne tärkeimmät? (liittyä YKN:n ehdotukseen / loppuraportti sivu 12 ”Yhteistyön teesit”) □

Tulevaisuuden seurakunta perustuu jäsenten aktiivisuuteen, kun se toistaiseksi on vielä hyvin työntekijävetoinen. Partio on kirkon suurin lapsi- ja nuorisotyön muoto hyvin vähillä kirkon työntekijäresursseilla. Vapaaehtoisten merkitystä resursseihin ei ole huomioitu strategiassa tarpeeksi. □

Kysymys 11. Mitä mahdollisia muutoksia / lisäyksiä laadittuun kiinteistö- ja toimitilastrategiaan tulisi mielestänne tehdä? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50–60) □

Kiinteistöstrategiassa ei ole huomioitu lainkaan kiinteistöistä luopumisen vaikutuksia seurakunnan toiminnalle. Missään ei ole myöskään suunnitelmaa siitä, miten luovuttavissa tiloissa tapahtunut toiminta voi jatkua. Tällainen suunnitelma on saatava osaksi strategiaa. □

Partiotoiminta on seurakuntien toimintaa, eikä lippukuntia voi kohdella ulkopuolisina vuokralaisina. Tämä on syytä linjata selkeästi tilavuokraperiaatteissa. (tämä liittyy myös Rohkeasti yhdessä -strategian kohtaan 1. Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelma > 6. Ehdotus sisäisten vuokrien määräytymisperusteiksi vuodesta 2023 alkaen) □

Kysymys 12. Mikäli yhteisen kirkkoneuvoston selvityslistan mukaiset luopumiset toteutetaan, mitä käyttäjän näkökulmia on otettava huomioon? Mitä mahdollisia ongelmia näette toimintojen siirtämisessä seurakuntayhtymän omistamiin toisiin tiloihin? Mikä omien kiinteistöjen ja toimitilojen merkitys on digitalisoituvassa yhteiskunnassa? (liittyy YKN:n ehdotuksiin nrot 50 ja 51) □

Seurakuntien tilat eivät ole ensisijaisesti työntekijöitä, vaan seurakuntalaisia varten ja tärkeä alueen toiminnan mahdollistaja ja yhteen kokoaja. On tärkeä selvittää etukäteen, miten turvataan esimerkiksi lasten ja nuorten lähiharrastaminen ja kerhotoiminta, jos toimintoja siirretään toisiin tiloihin. □

Taustatietoa kirkon ja partion välisestä yhteistyöstä □

Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry:llä ja Suomen evankelisluterilaisella kirkolla on pitkä yhteinen historia. Suomen Partiolaisten peruskirja uudistettiin marraskuussa 2020, ja sen myötä myös partion ja kirkon välistä yhteistyösopimusta uudistettiin vastaamaan uutta peruskirjaa. Yhteistyö perustuu yhteiseen arvopohjaan sekä vapaaehtoisuuteen. Partion ja seurakunnan yhteisenä tavoitteena on edistää lasten ja nuorten hyvinvointia. □

Partion peruskirjan mukaan partio on kasvatustoimintaa, jonka tavoitteena on tukea lasten ja nuorten kasvua heidän yksilölliset ominaispiirteensä huomioon ottaen. Kasvatustavoitteiden mukaisesti partiolainen muun muassa rakentaa katsomuksellista identiteettiään, etsii elämän totuutta, tutkii hengellisyyttään ja elää sitä todeksi. Partiolainen kunnioittaa toisen pyhää. □

Suomen Partiolaisten ja evankelisluterilaisen sekä ortodoksisen kirkon välille solmittujen puitesopimusten mukaan partiotoiminta voi olla kirkon omaa lapsi- ja nuorisotyötä. Kirkon keskeinen tuki partiotoiminnalle on taustayhteistyösopimusten kautta tarjota paikallisille lippukunnille tukea mm. kerhotilojen muodossa. □

Seurakunta on monelle lippukunnalle tärkeä yhteistyökumppani myös pääkaupunkiseudulla. Pääkaupunkiseudun lippukunnista noin 90 prosentilla on taustayhteisönään seurakunta. Useat niistäkin lippukunnista, joilla ei seurakunta taustayhteisönä ole, tekevät kuitenkin yhteistyötä seurakunnan kanssa. Parhaimmillaan yhteistyö lippukuntien ja seurakunnan välillä on eläväistä ja molempia hyödyttävää.

18. Lausunnon antaja \*

Yhteiset palvelut, Yhteinen seurakuntatyö