

Kallion seurakunta

Lausunto Rohkeasti yhdessä -kokonaisuudesta

Yleistä

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 ratkaisuvaihtoehtoista 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.

Toimintaedellytysten turvaamisen tavoitteeksi kestävä tulevaisuus

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 rovastikunnallista määrärahaa. Olemme valmiit muilta osin jakoperusteiden muutoksiin.
- Suhtaudumme positiivisesti seurakuntarakenneselvityksen aloittamiseen.
- Kannatamme uutta sisäisten vuokrien mallia. Poistojärjestelmän osalta vaadimme kuitenkin lisäselvityksiä.

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)

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 seurakunnassa 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. 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 säästökierröksellä 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. 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. Ikäjakauman 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 valta 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. 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 pääsylippuja ongelmallisina. Sen sijaan turismityön, tilaisuusmarkkinoinnin, myytävän koulutustoiminnan ja mm. esittämämme Kallion kirkon tornin avaamiseen pääsylipullisena 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. Kirkkolaissa ja -järjestyksessä kuitenkin varsin selkeästi todetaan toimivalta näiltä osin, eikä yhtymärakenne mahdollista yhtenäistämistä nykyrakentein. Tästä syystä olemme tehneet muita ehdotuksia koskien seurakuntarakennetta.

Yhteinen seurakuntatyö tulee siirtää pääosin seurakuntiin

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

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

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 palvelumuotoilusta 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. 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 yhteistyötä 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. 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 vertaisarviointin 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 kielyhteisöt 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 palavereihin 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.

Henkilöstösuunnitelma kaipaa realismia ja rehellisyyttä

- 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 turvaamisosiossa edellytettuihin 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 palkkapolitiikasta. 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.

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)

Kannatettavia ovat toimenpiteet:

- 24 Henkilöstöprosessien kuvaaminen ja kehittäminen
- 25 Rekrytointiprosessin tuki, joskin tavoitetila 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. Toimenpide-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 ydinosaamista ei enää arvosteta.

Kiinteistösuunnitelma kurittaa Kalliota

- 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.

Kiinteistö- ja toimitilastrategia

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

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,

lähetyksen 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 vuokratiloina. 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 vuokratiloina 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 uurnasaattoa vuodessa. Lisäksi pidämme auki kirkkoamme vuoden jokaisena päivänä. Ehdotuksemme on, että Helsingin seurakuntayhtymä korvaa Kallion seurakunnalle yhden suntion vuosittaiset palkkakulut.

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)

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 m² 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 Siltasaarekadun kerhotilat. Seurakunta luopuu tiloista 8/2022. Suonionkadun ja Siltasaarekadun lasten ja perheiden toiminta siirretään Nuorten Talolle syksystä 2022.
- Seurakuntasalit (2) Siltasaarekadulla. 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. Ehdotammekin, 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. 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)

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.

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.

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)

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. 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)

Pidämme CRM-ratkaisun onnistumista tämän kokonaisuuden kannalta merkittävämpänä ja kannustamme tämän asian pikaiseen edistämiseen. Juuri tämänkaltaisessa toiminnassa seurakuntayhtymä toimii keskeisenä yhteistyörakenteena ja mahdollistaa laadukkaan järjestelmähankinnan yhdessä. Ymmärrämme hankkeen kokonaiskuluja 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. 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)

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).

Prosessista:

Kallion seurakunnan seurakuntaneuvosto on antanut ensimmäisen lausuntonsa Rohkeasti yhdessä -asiasta 3.11.2020. Tämän kuluvan vuoden 2021 aikana seurakuntaneuvosto on käsitellyt Rohkeasti yhdessä -prosessia kokouksissaan 8.6., 31.8. 14.9. sekä 12.10. Asiaa on sivuttu myös Helsingin piispan ja seurakuntaneuvoston yhteisessä tapaamisessa 24.8.

Tätä lausuntoa on valmisteltu viidessä työpajassa yhdessä seurakunnan johtotiimin jäsenten kanssa (20.9. Kiinteistösuunnitelma, 21.9. Yhtymän ja seurakuntien yhteistyö, 22.9. Toimintaedellytysten turvaaminen, 23.9. Henkilöstösuunnitelma sekä 30.9. Digitalisaatio ja työntekijöiden kommentit).

Työntekijät ovat kuulleet Rohkeasti yhdessä -prosessista viimeisen vuoden ajan työntekijäkokouksissaan. Laajasti esityksiä on käsitelty yhteisissä työkokouksissa 28.8. ja 6.10. Työntekijöiltä on pyydetty kommentit lausuntoon tavoitealueittain 30.9. mennessä. Seurakuntaneuvoston jäsenet ovat saaneet kaikki työntekijöiden kirjalliset materiaalit käyttöönsä lausunnon valmistelua varten.