JYVÄSKYLÄN SEURAKUNTA

Luottamushenkilöorganisaatiota tarkastelevan työryhmän raportti kirkkoneuvostolle

19.9.2018

Huom! Kirkkoneuvosto päätti 26.9.2018 kokouksessaan, että työryhmän jäsenet voivat esittää liitettäväksi raportista poikkeavia näkemyksiä perusteluineen. Liite on lisätty raportin loppuun.

Yleistä

Kirkkoneuvosto päätti 23.1.2018, 15 §, perustaa luottamushenkilöorganisaatiota tarkastelevan työryhmän. Luottamushenkilöjäseniksi työryhmään nimettiin yksi jokaisesta kirkkovaltuuston valitsijayhdistyksestä: Mikko Jegoroff. Liisa Kuparinen, Vesa Laakkonen, Mauri Sompa, Eila Tiainen Inkeri Tuunanen, Heikki Tynkkynen, Tuulikki Väliniemi. Viranhaltijajäseniksi hallintojohtaja Anu Lajunen, kirkkoherra Arto Viitala ja aluekappalainen Eivor Pitkänen. Heistä kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja Mauri Sompa nimettiin työryhmän puheenjohtajaksi. Työryhmä nimesi Eila Tiaisen varapuheenjohtajaksi. Vesa Laakkonen toimi työryhmä vain kevään 2018 ajan paikkakunnalta pois muuton vuoksi.

Työryhmän tehtäväksi kirkkoneuvosto määritteli Jyväskylän seurakunnan luottamushenkilöiden roolin ja organisaation tarkastelun ja kehittämisen. Työryhmälle annettiin velvoite tuoda väliraportti työskentelystään kesäkuun 2018 kirkkoneuvostoon sekä loppuraportti syyskuun 2018 kirkkoneuvostoon. Työryhmä nimesi keskuudestaan työvaliokunnan Mauri Sompa, Eila Tiainen, Anu Lajunen, Arto Viitala valmistelemaan työryhmän kokouksia.

Työryhmän perustamisen taustaksi kirkkoneuvoston päätöksessä todettiin – tiivistetysti - seuraavia seikkoja työryhmän lähtökohdiksi:

- vuoden 2018 toimintasuunnittelun yksi painopisteistä on strategian suuntaviiva ”kannamme yhdessä vastuuta seurakunnasta ja sen jumalanpalveluksesta” ja tätä tarkentavaksi toimintasuunnitelmaksi kirkkoneuvosto oli hyväksynyt maininnan siitä, että luottamushenkilöiden roolia ja organisaatiota on syytä tarkastella
- seurakuntavaalit toimitetaan syksyllä 2018 ja uusien luottamushenkilöiden toimikausi alkaa vuoden 2019 alussa, joten mahdolliset organisaatio- ja johtosääntömuutokset on syytä tehdä ennen sitä
- henkilöstösuunnitelmaan sisältyvien linjausten nojalla tällaisia muutostarpeita liittyy ainakin yhteisen seurakuntapalvelun johtokunnan johtosääntöön (mm. Taulumäen kirkon toiminnan siirtyminen johtokunnan vastuualueeksi).
- kirkkovaltuuston joulukuussa 2017 hyväksymään henkilöstösuunnitelmassa todettiin yleisellä tasolla tarve vahvistaa yksiköiden välistä yhteistyötä ja kysyttiin, kuinka hallinnollisia menettelyjä keventämällä voitaisiin vapauttaa voimavaroja toimintaan.
- henkilöstösuunnitelamassa niin ikään selvitettiin, onko aihetta vähentää alueseurakuntien määrää tai muuttaa niiden perusteluonnetta, mutta päädyttiin toteamaan, että siihen ei ole tällä hetkellä syytä, joskin toisaalta päädyttiin näkemään 2-3 alueseurakunnan muodostamien yhteistoiminta-alueiden roolin vahvistaminen tärkeäksi.
- nuorten osuuden vahvistaminen päätöksenteossa

- toimielinten valintamenettely etenkin alueneuvostojen kohdalla; voitaisiinko alueneuvostot jollain menettelyllä valita kokonaan tai osaksi muualla kuin kirkkovaltuustossa, ehkä jopa seurakuntalaisten äänestämänä.

Työryhmä antoi väliraportin työskentelystään kirkkoneuvostolle 13.6.2018 (140 §). Väliraportissa käsiteltiin alustavasti seuraavia pääteemoja:
- alueneuvostojen rooli ja vaikuttamismahdollisuudet alueseurakunnassa
- nuorten vaikuttamismahdollisuudet seurakunnassa
- valtuustoryhmien puheenjohtajien palaveri ennen valtuuston kokousta
- valtuuston iltakoulut
- alueneuvoston kokoonpano
- luottamushenkilöpalkkiot ja palkkiosäännön uudistaminen
- luottamushenkilökyselyn tulokset
- luottamushenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyön kehittäminen

Luottamushenkilötehtävän teologisia ja muita periaatteellisia lähtökohtia

Kaikessa seurakunnan vastuunkantamisessa kyse seurakuntalaisuudesta (kirkon perinteen mukaan kastettujen ”yhteisestä pappeudesta”). Jokainen seurakuntalainen kantaa kristityn vastuuta omassa elämässään ja jokainen osaltaan rakentaa myös seurakuntaa, mutta seurakunta kutsuu ja varustaa palvelemaan myös erityisissä tehtävissä. Luottamushenkilön tehtävällä siis yhteinen juuristo niin seurakuntalaisuuden ja seurakunnan viranhaltijana toimimisen kanssa. Raamatussa mainitussa seurakunnan ”vanhimmistossa” yksi keskeinen lähtökohta luottamushenkilötehtäville

Yksittäinen seurakunta on osa kirkkoa ja kirkon tehtävä (ja sitä tukevat säädökset) antaa perussuunnan vastuunkantamiselle seurakunnassa. Kirkon tehtävästä käsin, kirkon yhteisillä päätöksillä annetaan perussisältö toiminnalle (jumalanpalvelukset, rippikoulut, kirkolliset toimitukset jne.) Käytännössä jää kuitenkin paikallisesti suuri liikkumavara ja vastuu sen suhteen, kuinka toimintaa painotetaan ja kuinka toteutetaan.

Toiminnan ja resurssien jaon strategiset linjaukset tehdään seurakunnan luottamushenkilöiden päätöksin. Kaiken kaikkiin resurssikysymykset ovat keskeistä luottamushenkilöiden vastuualuetta (talous, henkilöstörakenne, investoinnit jne.)

Resurssiasioiden ohella toiminnan suunnittelukin kuuluu luottamushenkilöille ja siinä ollaan alueelle, jossa korostuu luottamushenkilöiden ja henkilöstön yhteinen vastuu. Luottamushenkilöiden vastuu liittyy etenkin toiminta- ja taloussuunnitteluun ja toimin-

nan arviointiin, kun taas viranhaltijoiden vastuulla on suunnittelun ohella toteuttamisen operatiivinen vastuu. Toiminnan toteuttamisessa puolestaan on tärkeää niin työntekijöiden kuin luottamushenkilöiden ja muiden seurakuntalaisten työpanos

Jyväskylän seurakunnan nykyinen luottamushenkilöorganisaatio

Pakolliset toimielimet

- kirkkovaltuusto, jossa on 39 jäsentä (nykyisen kirkkolain mahdollistama enimmäismäärä)
    - Periaatteessa kaikki vaaleissa ehdolla olleet varajäseniä, mutta käytännössä vain noin 30 varavaltuutettuun kun ryhmän koko huomioon ottaen pidetään yhteyttä
- kirkkoneuvosto, jossa on kirkkovaltuuston kahdeksi vuodeksi kerrallaan valitsemana puheenjohtajana toimivan kirkkoherran lisäksi varapuheenjohtajan ja 11 jäsentä sekä 12 henkilökohtaista varajäsentä (enimmäismäärä)
    - Kirkkoneuvosto voisi jakautua jaostoihin (esim. taloudellinen jaosto), mutta se nykyään harvinaista
- vaalilautakunta on kirkkovaltuuston ja kirkkoneuvoston lisäksi ainoa pakollinen toimielin (koko voi vaihdella riippuen siitä, halutaanko muodostaa seurakuntavaaleihin yksi vai yhdeksän äänestysaluetta)

Johtokunnat

- kirkkovaltuusto voi asettaa enintään toimikaudekseen kirkkoneuvoston avuksi sen alaisia johtokuntia (KL 10:4)
- kirkkovaltuusto hyväksyy johtokunnille johtosäännön, jossa määritellään johtokunnan koko ja muut seikat
- Jyväskylän seurakunnassa 3 johtokuntaa: yhteisen seurakuntapalvelun (8 jäsentä, 8 varajäsentä), kiinteistö- ja hautaustoimen (7+7) sekä arvioinnin johtokunta (5+5)
- yhteisen seurakuntapalvelun johtokunnan nimi muuttuu kirkkovaltuuston toukokuussa 2018 tekemällä päätöksellä yhteisen seurakuntatyön johtokunnaksi

Yhteisjohtokunnat

- yhteisjohtokunta on jonkin seurakunnan johtokunta, jossa jäseniä muista seurakunnista ja yhteinen johtokunta on mahdollinen myös kunnan kanssa, KL 12. luku)
- Jyväskylän seurakunnassa kolme yhteisjohtokuntaa: IT-aluekeskuksen, Perheasiainneuvottelukeskuksen ja sairaalasielunhoidon johtokunta
    - Lisäksi Jyväskylän seurakunta mukana Äänekosken seurakunnan kehitysvammaistyön yhteisjohtokunnassa

Rovastikuntaneuvosto

- Jyväskylän rovastikunnalla (Jyväskylän, Keuruun, Laukaan, Multian, Muuramen, Petäjäveden, Toivakan ja Uuraisten seurakunta) on rovastikuntaneuvosto, johon kuuluu Jyväskylän seurakunnasta kirkkoherra virkansa puolesta ja yksi kirkkovaltuuston valitsema luottamushenkilö ja hänellä varajäsen

Alueneuvostot

kirkkovaltuusto voi muodostaa seurakuntapiirejä ja valita seurakuntapiirin toimintaa johtamaan piirineuvoston ja hyväksyä sille johtosäännön (Kirkkojärjestys 12:5) ja tähän säädökseen perustuu Jyväskylän seurakunnan alueseurakuntamalli

- 9 alueneuvostoa, joissa 9 jäsentä (mukaan lukien aluekappalainen) ja 8 varajäsentä
- alueneuvostoissa luottamushenkilöitä jäseninä ja varajäseninä 144 henkilöä

Johtoryhmä

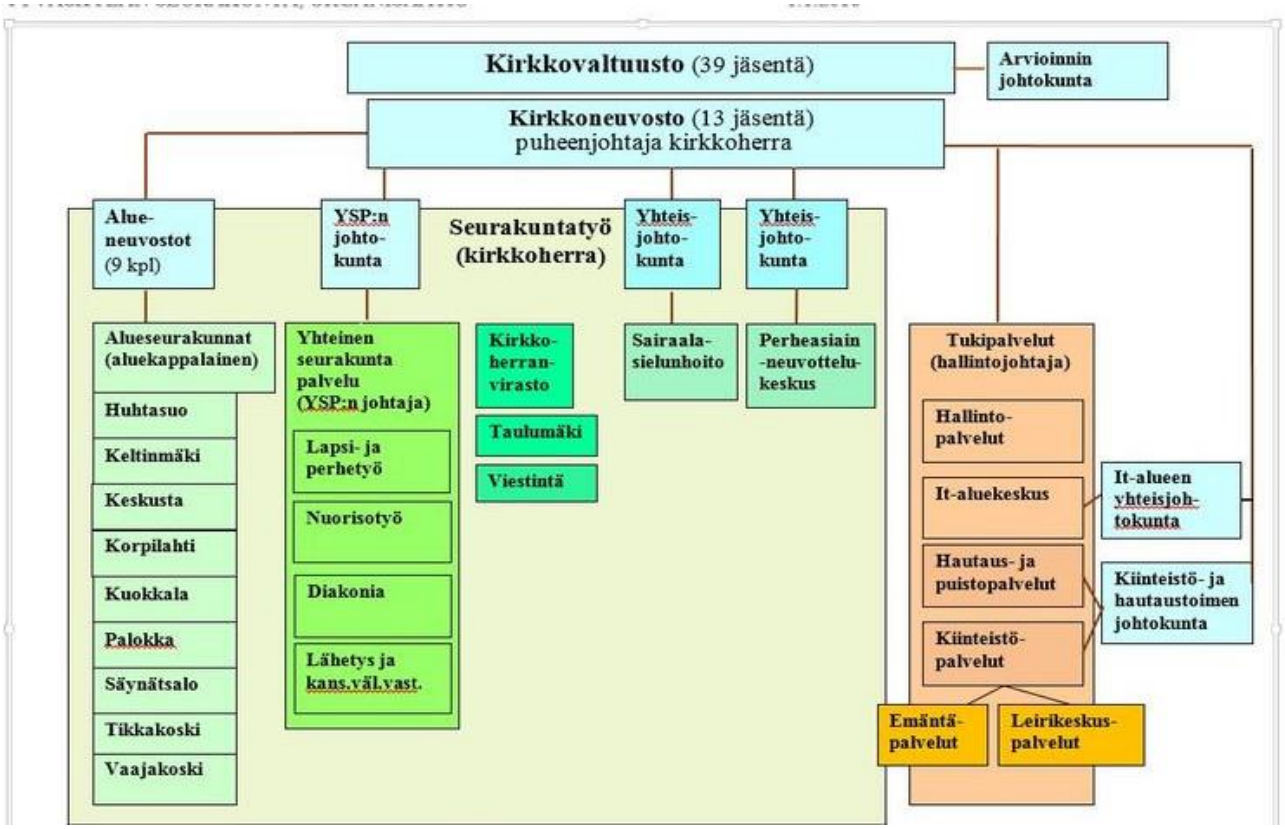
- kirkkovaltuusto on kirkkoneuvoston johtosäännössä asettanut seurakunnalle johtoryhmän, jonka tehtävänä on käsitellä kirkkoneuvostolle valmisteltavana olevia asioita sekä tarvittaessa muita seurakunnan toimintaan, hallintoon ja talouteen sekä ulkoiseen viestintään kuuluvia asioita. Johtoryhmän puheenjohtajana toimii kirkkoherra ja muina jäseninä kirkkovaltuuston puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja, kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja, hallintojohtaja, talouspäällikkö, yhteisen seurakuntapalvelun johtaja, viestintäpäällikkö ja kaksi aluekappalaista.

Yhteensä Jyväskylän seurakunnassa luottamushenkilöinä eri henkilöitä noin 205 (mukaan lukien 5 sellaista kirkkovaltuuston yhteyden pidon piirissä olevaa varajäsentä, jotka eivät ole muissa luottamuselimissä). Lisäksi toimielimet voivat perustaa työryhmiä, jotka työskentelevät joko koko pysyvämmin (ympäristötyöryhmä, taidetoimikunta) tai tilapäisesti (esim. haastattelutyöryhmät). Työryhmissä on luottamushenkilöiden lisäksi jäseninä pääsääntöisesti myös viranhaltijoita ja/tai seurakuntalaisia.

Päätösvallan delegointi

Kirkkovaltuusto on delegoinut etenkin henkilöstöhallintoon liittyvää päätösvaltaa kirkkoherralle ja hallintojohtajalle (kirkkoneuvoston ohjesääntö) sekä tukipalveluiden päälliköille (4 henkilöä, tukipalveluiden johtosääntö). Alueneuvostojen johtosäännössä johtamisvastuuta annetaan laajasti myös aluekappalaisille ja yhteisen seurakuntapalvelun johtosäännössä yksikön johtajalle (muille papeille kuin kirkkoherralle ei kuitenkaan voida nykyisten säädösten nojalla delegoida varsinaista hallinnollista päätösvaltaa).

ORGANISAATIOKAAVIO



Kysely luottamushenkilöille

Luottamushenkilöorganisaatiota tarkasteleva työryhmä toteutti sähköpostitse toukokuussa 2018 kyselyn kaikille niille Jyväskylän seurakunnan kirkkovaltuutetuille, kirkkoneuvoston jäsenille, alueneuvostojen jäsenille, johtokuntien jäsenille ja näiden luottamuselinten varajäsenille, joiden sähköpostiosoitteet olivat seurakunnan tiedossa. Kaikkiaan vastaanottajia oli 180 ja vastauksia saatiin 85. Vastausprosentiksi muodostui 47.

Kyselyllä haluttiin selvittää mm., miten luottamustoimissa mukana olevat ovat kokeneet vaikutusmahdollisuutensa, luottamustehtävissä toimimisen ja miten luottamushenkilötoimintaa voisi kehittää.

Seuraavan koosteen kyselyn vastauksista kokosi työryhmän jäsen, tutkija Liisa Kuparinen.

Vastaukset monivalintakysymyksiin

Suurin osa (62 %) vastaajista oli toiminut Jyväskylän seurakunnan luottamushenkilönä kuluvan kauden lisäksi aiemmilla kausilla. 45 % vastaajista toimii alueneuvoston varsinaisina jäseninä ja 22 % kirkkovaltuutettuina. Vastaajia oli melko tasaisesti eri alueilta: 8-12/alueseurakunta, Vaajakoskella määrän jääden kuitenkin neljään. Vastaajia oli jotakuinkin yhtä paljon sekä miehissä että naisissa. 51 % vastaajista oli yli 61-vuotiaita ja nuorimmat vastaajat 31-40-vuotiaita heitä ollen 11 % vastaajista.

Kyselyssä kysyttiin kokemuksia luottamustehtävässä toimimisesta asteikolla 1-5 (1 = Täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Pääasiassa vastaajat olivat kokeneet luottamustehtävissä toimimisen myönteiseksi. Keskiarvoinen vastaus kysymyksiin oli melko myönteinen (3.6, jokseenkin samaa mieltä). Keskiarvoisesti myönteisimmin vastattiin kysymykseen ”Olen saanut päätettävistä asioista yleensä riittävän kattavat tiedot” (3.8) ja kielteisimmin kysymyksiin ”Olen tyytyväinen luottamuselinten työskentelyä koskevaan ja luottamushenkilönä toimimista tukevaan viestintään (seurakunnan julkiset viestintäkanavat ja sisäinen viestintä)” (3.3) ja ”Olen tyytyväinen luottamushenkilön rooliin” (3.3). Mediaanivastaus kaikkiin kysymyksiin oli 4, jokseenkin samaa mieltä (= jakauman lukuarvoista suuruusjärjestyksessä keskimmäinen).

Selkeästi tärkeimmiksi toiminnoiksi varsinaisten kokousten lisäksi koettiin iltakoulut yhdessä työntekijöiden kanssa (60 mainintaa) ja keskustelutilaisuudet, joissa seurakuntalaisilla on mahdollisuus kohdata luottamushenkilöitä (48 mainintaa). Kokousten asialistoilla selkeästi tärkeimmiksi aiheiksi koettiin toiminnan suunnittelu (52 mainintaa) ja talousasiat (46 mainintaa).

Syksyn 2018 seurakuntavaaleissa ehdolla olemiseen 43 % ei vielä osannut vastata, 32 % aikoi olla ehdolla ja 26 % ilmoitti, ettei aio olla ehdolla.

Avointen kysymysten vastaukset

Myönteisimmiksi koetuissa asioissa useimmiten (25 mainintaa) mainitaan hyvä ilmapiiri, hyvät keskustelut ja hyvät työskentelytavat sekä hyvät kokouskäytännöt: ”Kaikki saavat sanoa mielipiteensä avoimesti. Asioista keskustellaan laajasti ennen päätöstä.”. Hyvin useissa vastauksissa (19) esille tuodaan myönteisenä myös päätöksenteko, vaikuttaminen ja oman osaamisen/ asiantuntemuksen käyttäminen: ”Oman asiantuntemuksen ja näkemyksen arvostaminen ja sen hyödyntäminen seurakunnan kehittämistyössä”. Myös tutustuminen muihin ja yhteistyö muiden luottamushenkilöiden ja työntekijöiden kanssa on koettu hyväksi (17 mainintaa): ”yhteyksien luominen työntekijöihin, luottamuksen rakentaminen muiden valtuutettujen kanssa.” Lisäksi myönteiseksi on koettu mm. seurakunnan toiminnassa sisällä oleminen ja vierailut toimipisteissä (7), erilaiset tilaisuudet ja yhteys seurakuntalaisiin.

Siinä missä myönteisimmiksi koetuissa asioissa korostui hyvä ilmapiiri ja hyvät työskentelytavat, korostui samat asiat päinvastaisella tavalla kielteisimmiksi koetuissa asioissa. Luottamushenkilöiden huonot toimintatavat, huono käytös, ilmapiiriongelmat ja ristiriidat tulivat esille hyvin useassa vastauksessa (~17 mainintaa). Harmiteltiin esim. liikaa oman agendan esille tuomista, epäasiallista ja loukkaavaa käytöstä, päälle puhumista, toisten kuuntelemattomuutta, supinaa, asian vierestä puhumista, riitaisuutta ja vastahankaisuutta, liikaa äänessä olemista, kielenkäyttöä, kirkon ja seurakunnan sisäisiä ristiriitoja, esittelijöihin ja viranhaltijoihin kohdistettua epäluottamusta, taistelua luottamushenkilöpaikoista, tosiasioiden ohi puhumista ja kielteisyyttä.

Huomattava määrä mainintoja (~14) liittyi päätöksenteon kankeuteen tai raskauteen ja ristiriitoihin päätöksenteossa toimielinten ja alueiden välillä. Tähän liittyi monenlaisia perusteluja ja kuvauksia: ”toisinaan suorastaan "vatuloidaan" päätöksenteossa, kun tuntuu, että liiaksi tunteet ohjaavat päätöksentekoa faktaperusteluiden sijaan.”, ”Päätöksen teon jäykkyys ja byrokraattisuus. Tämä karsii varmasti nuoria, joille seurakunnan vanhoillinen ja jäykkä päätöksenteko on kauhistus.”, ” ´Alempien´ toimielinten mielipiteet usein ´jyrätään´ kirkkoneuvostossa tai johtavien työntekijöiden toimesta.”

Myös kokouskäytännöissä oli paljon (~13 mainintaa) kielteiseksi koettua, esim.: ”Ajoittain liian paljon asialistalla asioita. Kokous venyy liiankin pitkäksi”. Kokouskäytäntöihin liittyen kolmessa vastauksessa mainittiin ongelmaksi myös se, että varajäsen oli saanut liian myöhään tiedon tarpeesta osallistua kokoukseen. Yksittäisiä mainintoja oli lisäksi mm. ”pöytäkirjaan kirjattavaksi sovittujen asioiden kirjaamattomuus pöytäkirjoihin” ja ”Virkamiesten liiat puheet ja moninkertaiset roolit - normaalielämässä sama henkilö ei voi valmistella, esitellä, päättää ja toteuttaa!”.

Viidessä vastauksessa nostettiin esiin koettu kielteinen suhtautuminen luottamushenkilöihin, mm. aliarvostaminen, alueneuvoston roolin arvostamattomuus kappalaisen taholta, aloitteisiin annetut epäkunnioittavat vastaukset, luottamushenkilöiden ohittaminen ja kokemus luottamushenkilöiden vapaaehtoisina kokousajan ja -valmistautumisen ulkopuolella käyttämän ajan ja asiantuntijuuden arvostamattomuudesta. Yhtä lailla viidessä vastauksessa koettiin harmilliseksi luottamushenkilöiden sitoutumattomuus tai vähäinen osallistumattomuus toimintaan: ”Osa luottamushenkilöistä ei ole läsnä kuin satunnaisesti kokouksissa eikä lainkaan seurakunnan muussa toiminnassa”, ”Passiiviset luottamushenkilöt, jotka eivät perehdy asioihin eivätkä ote kantaa.”.

Kiinteistöt mainittiin kolmessa vastauksessa harmitellen välinpitämättömyyttä hoidossa, kunnossa ja puutteellisuudessa ja toisaalta innokkuutta uuden rakentamiseen. Kahdessa vastauksessa oltiin pahoillaan myös maallistumisesta. Lisäksi yksittäiset

maininnat tulivat mm. palkkionmaksutositteiden puuttumisesta, henkilövalinta-asioiden sijoittumisesta työaikaan, yhteistyön vähäisyydestä alueseurakuntien ja paikallisten yritysten kanssa ja huonoista palkkioista.

Kysyttäessä kehitysajatuksia päätösten valmisteluun ja esittelyyn useimmin toistuva palaute oli tyytyväisyys; 13 vastauksessa todettiin toiminnan olevan ok. Kehittämisenpaikkoja löydettiin kuitenkin erityisesti avoimuuden lisäämisessä, tiedon saatavuuden parantamisessa ja tiedon ajoissa toimittamisessa (11 mainintaa). Esittelyihin toivottiin usein (7 vastausta) myös enemmän tiiviyttä. Lisäksi toivottiin laatua sekä esittelyyn että valmisteluun (7 mainintaa) mainiten mm. tarpeen pohjata enemmän kattaviin selvitysiin ja käyttää asiantuntijoita. Kokouskeskusteluiden osalta toivottiin tiiviimpää asiassa pysymistä ja napakkuutta puheenjohtajan toimintaan. Neljässä vastauksessa toivottiin lisää etukäteisdialogia esimerkiksi iltakoulujen kautta ennen asian tuomista päätöksentekoon. Yksittäisiä huomioita nostettiin esiin paljon, kuten ajatus asianomaisten työntekijöiden tuomisesta kokouksiin ja toive kirkkoneuvoston puheenjohtajuuden siirtämisestä luottamushenkilöille.

Luottamushenkilöiden perehdytysten ja koulutusten osalta toivottiin tukea erityisesti kokouskäytäntöihin liittyviin asioihin (9 mainintaa): kokoustekniikkaan, johtosääntöihin, ideoiden esilletuontiin ja aloitteiden tekemiseen, päätöksenteon prosesseihin, pöytäkirjoihin. Lisäksi toiveita esitettiin paljon liittyen hallintorakenteiden selvittämiseen (9 mainintaa), luottamushenkilön vallan ja vastuun selvittämiseen (5 mainintaa), tiedonsaantioikeuden ja -tapojen perehdytykseen (3 mainintaa) ja talousasioiden läpikäymiseen (2 mainintaa). Merkittäväksi nähtiin tarve myös yhteistyötaitojen ja yhteistyön kehittämisen osalta (6 mainintaa).

Kysyttäessä kuinka seurakunnan viestintää tulisi kehittää luottamushenkilöiden toiminnan tukena korostui vastauksissa toiveet sähköisten kanavien käytöstä viestinnässä (11 mainintaa). Viidessä vastauksessa toivottiin luottamushenkilöille pääsyä seurakunnan intraan ja muutoin toivottiin yleisesti sähköpostitse ja verkossa tiedottamista ja viestimistä. Paljon (8 vastausta) toivottiin myös viestinnän lisäämistä joko määrän, avoimuuden tai ajoissa olemisen suhteen, yksilöidysti esimerkiksi lähettäen mediaan menevät tiedotteet myös luottamushenkilöille sähköisesti. Useissa (4) vastauksissa toivottiin seurakunnan viestinnän saamista luottamuselinten alaisuuteen. Lisäksi toivottiin luottamushenkilöiden tekemistä tutummiksi seurakuntalaisille (3 mainintaa), yhteistyön lisäämistä ja yhteistyön parantamista viestinnän viranhaltijoiden, luottamushenkilöiden ja seurakuntalaisten välillä. Esitettiin myös toiveita seurakunnan Henki & Elämä -lehteen liittyen. Monet totesivat myös asioiden olevan hyvin nykyisellään.

Luottamushenkilöiden roolin kehittämiseen vastattiin toivottavan erityisesti (11 vastausta) lisää yhdessä valmistelua, avoimuutta ja yhteistyötä niin luottamushenkilöiden ja työntekijöiden kuin yhdessä vastauksessa myös muiden seurakuntienkin kanssa.

Konkreettisena keinona yhdessä valmistelun lisäämisestä mainittiin iltakoulut (3 mainintaa). Lisäksi (9 vastausta) toivottiin enemmän käytännön toimintaan osallistumista, kuten vastuuta tilaisuuksien järjestämisestä ja toiminnan rakentamisesta. Toisaalta (7 vastausta) toivottiin hallinnollisen roolin terävöittämistä ja ymmärryksen lisäämistä siitä myös ulospäin, esim.: ”Toivon, että roolia lähinnä selkeytetään, eli teroitetaan vielä, että luottamushenkilön rooli on ennen muuta päättää esittelystä linjauksista ja mahdollistaa viranhaltijoille työskentelyolosuhteet niin henkiset, hengelliset kuin fyysiset.” Neljässä vastauksessa esitettiin tarve vahvistaa päätöksenteon mahdollisuuksia.

Luottamushenkilöiden palkkio- ja korvauskäytännön kehittämisen osalta eniten mainintoja tuli nykyisen käytännön olemisesta jo hyvin (18 vastausta). Toisaalta 11 vastauksessa toivottiin palkkioiden korottamista perustellen esim. palkkioiden olleen pitkään ennallaan, työmäärän ja vastuun olevan suuria ja kokousten kestoltaan pitkiä. Kahdeksan vastaajaa kertoi, ettei ota tälläkään hetkellä kokouspalkkioita vastaan tai ei näe niitä tarpeellisiksi. Kuudessa vastauksessa esitettiin, että palkkioita tulisi alkaa maksaa myös siitä luottamushenkilöiden tekemästä työstä, mikä ei tällä hetkellä kuulu palkkiosäännön piiriin, mm. monet ympäristö- ja muut työryhmät, iltakoulut ja muut vastuutehtävät. Kahdessa vastauksessa muistutettiin, että palkkiot tulee maksaa ilman luottamushenkilön omaa yhteydenottoa oikeudesta palkkioon ja kahdessa toivottiin palkkionmaksua nykyistä kahta kertaa vuodessa useammin tapahtuvaksi.

Seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteistyön kehittämiseen esitettiin runsaasti ideoita. Yhteensä 27 vastauksessa toivottiin lisää yhdessä tekemistä, yhteisiä tilaisuuksia ja yhdessä keskustelua. Näistä 11 vastauksessa esitettiin spesifejä ideoita yhteisten tapahtumien tyypeistä – useimmin (4 mainintaa) mainittiin toive iltakouluista. Toivottiin tutustumista työmuotoihin ja työntekijöihin, ja esitettiin alueneuvostojen jäsenille eri työalojen kummina toimimista omalla alueellaan. Toivottiin myös, että työntekijöitä rohkaistaisiin ottamaan yhteyttä luottamushenkilöihin.

Kyselyn viimeisenä varsinaisena kysymyksenä vastaajia pyydettiin perustelemaan aikomustaan lähteä tai olla lähtemättä syksyn seurakuntavaaleihin ehdolle. Ehdolle lähtemisen perusteluiksi kerrottiin mm. kiinnostus kehittää seurakunnan toimintaa, toiminnan mielekkääksi kokeminen, luottamustehtävään oppiminen ja tehtävä avarakatseisen seurakunnan luomisessa. Perusteluja ehdokkuudesta pois jäämiseen olivat mm. korkea ikä, kankea päätöksenteko, suuri työmäärä palkkioon nähden, kokouksiin osallistumisen hankaluus, halu pysyä irrallaan poliittisista ryhmittymistä, huono työskentelyilmapiiri, pitkiksi venyvät kokoukset ja seurakunnan riittämätön uudistuminen.

Lopuksi oli vielä mahdollisuus antaa avointa palautetta luottamushenkilötoiminnasta ja luottamushenkilöorganisaatiosta. Näissä palautteissa mm. toistettiin muidenkin avointen kysymysten vastauksissa kerrottu kokemus siitä, että alueneuvostojen rooli kaipaisi kehittämistä ja alueneuvostojen päätäntävalta on nyt liian pieni. Yhteistyötä

kiiteltiin ja toisaalta toivottiin entistä vahvemmin toimimista koko seurakunnan parhaaksi ja käyttäytyen muita kunnioittaen. Kiitoksetkin lausuttiin: ”Haluan kiittää kaikkia, jotka haluavat uhrata aikaansa seurakunnan rakentamiseen! Myös sinua, joka tätä luet!”

Vertailu vuoden 2014 luottamushenkilökyselyn vastauksiin

Vuosien 2011-2014 luottamushenkilöille toteutettuun kyselyyn vastauksia tuli 50, kun nyt vastausmääräksi saatiin 85. Myös tuolloin vastanneista suurimmalla osalla oli kokemusta seurakunnan luottamushenkilönä toimimisesta enemmän kuin yhden kauden ajalta. Samoin kuin nyt, vastaajien enemmistö (70 %) oli yli 61-vuotiaita, mikä toisaalta heijastelee myös luottamushenkilöiden ikärakennetta yleensä. Myös tuolloin vastaajia oli erityisen vähän Vaajakosken alueseurakunnasta (2), kun taas Huhtasuon vastaajamäärä on edelliskyselyyn nähden noussut (1 -> 10).

Samoin kuin nyt, luottamustehtävässä toimiminen oli koettu pääasiassa myönteiseksi. Jo tuolloin kyselyssä todettiin kokemus alueseurakuntien liian vähäisestä päätäntävallasta. Yhtä lailla toistui harmi päätöksenteon hitaudesta. Kokouskäytänteiden osalta edellisestä kyselystä lähtien toistuva toive on välttää kokouksessa vasta pöydälle tuotavia esityksiä, mistä annettiin nyt palautetta ainakin kirkkoneuvoston työskentelyn osalta. Niin nyt kuin edellisessäkin kyselyssä seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteistyöhön toivottiin lisää yhteisiä tilaisuuksia ja yhdessä toimimista.

Kyselystä tehtäviä johtopäätökset luottamushenkilöorganisaation kehittämiseen

Kyselyn nojalla luottamushenkilönä toimimiseen ollaan yleisesti ottaen varsin tyytyväisiä, joskin myös selkeitä kehittämiskohteita nousee esiin. Osa yksittäisistä kehittämiskohteista on sellaisia, joita ei ole mahdollista ratkaista vain toimielinorganisaatiota tai johtosääntöjä koskevilla muutoksilla. Toimiva organisaatio varmasti osaltaan tukee yksittäistenkin toimintojen hyvää toteutumista, mutta tarvitaan myös toimintakulttuurin muutoksia ja täsmällistä kehittämistyötä tietyille osa-alueille.

Esimerkkinä laajempaa näkökulmaa kuin vain organisatorisia muutoksia voidaan mainita viestinnän kehittäminen, minkä tarve kyselyssä ilmeni. Kyseessä on palautteiden nojalla toisaalta informaation välittämiseen liittyvä kysymys: kuinka seurakunnan julkiset ja sisäiset viestintäkanavat tukisivat aiempaa paremmin myös luottamushenkilönä toimimista. Toisaalta viestinnässä on kyse myös toimielinten työskentelyyn osallistuvien keskinäisestä kommunikoinnista. Vaikka vastauksissa korostui myös hyvä ilmapiiri ja hyvät työskentelytavat, tuotiin myös runsaasti esiin kokemuksia tavalla tai toisella ongelmallisesta käytöksestä ja kommunikoinnista.

Työryhmän työskentelyssä ei ole laajemmin voitu paneutua viestinnän kysymyksiin. Kirkkoneuvoston johdolla on kuitenkin parhaillaan käynnissä myös erillinen viestinnän kehittämisprosessi. Työryhmässä on kuitenkin nostettu harkittavaksi tiettyjä toimielinten kokouksiin liittyviä kehittämistoimenpiteitä, jotka voisivat tukea varsinaista päätöksentekoon liittyvää työskentelyä (esimerkiksi iltakoulutyyppisten ja muiden epävirallisempien keskustelutilaisuuksien lisäämistä, joita myös monet kyselyyn vastanneet toivoivat).

Kaiken kaikkiaan kyselyn nojalla nousi pohdittavaksi, kuinka luottamushenkilö voisi kokea roolinsa ja kokoustyöskentelyn mielekkääksi. Monet kaipaavat etenkin alueneuvostoille ja johtokunnille enemmän konkreettista päätettävää. Toisaalta arvostetaan myös sitä, että monien toimintaelinten keskeinen tehtävä on osallistua toiminnan ja talouden suunnitteluun ja ohjata siten seurakunnan toimintaa, vaikka tämä laaja prosessi ei aina tunnu konkreettiselta päätökseltä. Juuri tähän tarvitaan lisää yhteistyötä viranhaltijoiden, luottamushenkilöiden ja myös seurakuntalaisten välille.

Avoimissa vastauksissa nousi esiin myös se, että osalla varajäsenistä osallistuminen alueneuvostotyöskentelyyn voi olla erittäin satunnaista tai kutsuja kokouksiin tai muihin tilaisuuksiin ei ole välttämättä tullut lainkaan.

Kirkolliskokouksen hyväksymien kirkkolain muutosten vaikutus

Kirkolliskokous on tehnyt valtioneuvostolle ehdotuksen uuden kirkkolain säätämiseksi. Hallituksen esitys eduskunnalle kirkkolaiksi on opetus- ja kulttuuriministeriön valmistelussa ja laki tullee voimaan aikaisintaan vuonna 2020. Lakiehdotuksessa on eräitä piirteitä, joilla on joko pakollista tai mahdollista vaikutusta myös Jyväskylän seurakunnan luottamushenkilöorganisaatioon. Tässä vaiheessa ei voida tähdätä vuoden 2019 alkuun sellaisia muutoksia, jotka olisivat nykyisen kirkkolain tai kirkkojärjestyksen vastaisia, mutta joitakin kohtia ehdotuksessa on hyvä ennakoiden ottaa tarkasteltavaksi jo tässä vaiheessa.

Esityksessä ehdotetaan, että kirkkovaltuustoon voitaisiin valita 45 jäsentä, kun kyseessä on yli 80 000 läsnä olevan jäsenen seurakunta. Voimassa olevan säännöksen mukaan kirkkovaltuustoon voidaan valita enimmillään 39 jäsentä. Täsmennyksellä turvattaisiin se, että kirkkovaltuustossa olisi riittävän suuri edustus seurakunnan eri alueilta. Säädös koskisi nykyään vain Jyväskylän seurakuntaa.

Seurakunnan osa-alueen hallintoa koskevaa sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että seurakunta voisi itse järjestää sitä nykyistä vapaammin. Säännökset seurakunnan sisäisestä aluehallinnosta korvaisivat voimassa olevan sääntelyn kappeliseurakunnista ja seurakuntapiireistä (Jyväskylän alueseurakuntamalli perustuu säädöksiin seurakuntapiiristä, KJ 12:5). Kirkkovaltuusto voi siis aiempaa vapaammin päättää

osa-alueen hallinnon toimielimestä sekä sen nimestä ja kokoonpanosta. Tähän liittyen ehdotukseen kuitenkin sisältyy eräs Jyväskylän seurakuntaankin heijastuva seikka: Ehdotetun kirkkolain 3. luvun 6 §:n mukaan ”kirkkovaltuusto voi siirtää paatosvaltaa kirkkoneuvostolle, sen jaostolle, johtokunnalle ja viranhaltijalle.” Vaikka toimielinten perustaminen ja nimeäminen on tehty uudessa laissa vapaaksi, kirkkovaltuustolle kuuluvan päätösvallan delegointi näyttäisi olevan jatkossa mahdollista vain em. toimielimille ja viranhaltijoille eli ei esimerkiksi ”alueneuvostolle”. Uuden lain tausta-aineistossa todetaankin, että sellaisen alueellisen toimielimen, jolle on delegoitu päätösvaltaa, tulisi olla ”johtokunta”. Onkin syytä selvittää tarkemmin, tulisiko Jyväskylän seurakunnassa tätä lakia ennakoida jo nyt ja muuttaa alueneuvostojen nimet ”aluejohtokunniksi”.

Sama päätösvallan siirtämistä koskeva uusi kirkkolain kohta 3:6 mahdollistaa jatkossa myös sen, että päätösvaltaa delegoidaan myös muille viranhaltijoille kuin kirkkoherralle tai kirkkoneuvoston alaisille viranhaltijoille. Käytännössä Jyväskylässä muutos tarkoittaa sitä, että jatkossa – uuden lain voimaan tultua – päätösvaltaa voidaan siirtää myös aluekappalaisille.

Ehdotetun kirkkolain 3. lukuun, 8 §, sisältyy myös maininta siitä, että seurakunnan osa-alueen hallintoa koskevaan johtosääntöön voidaan ottaa myös määräys siitä, että alueella asuville seurakunnan jäsenille annettaisiin mahdollisuus tehdä esitys toimielimen jäsenistä. Tällaiselle ei sinänsä ole ehdotonta estettä nykyäänkään, kun vain löydettäisiin jokin käytännön toteutustapa siihen, kuinka alueen seurakuntalaisia kuultaisiin asiassa. Paikallisen alueseurakuntakohtaisen vaalin toteuttaminen seurakuntavaalien yhteydessä ei liene mahdotonta, mutta ei myöskään kovin yksinkertaista. Kirkkovaltuusto joka tapauksessa nimeäisi alueellisen johtokunnan jäsenet jatkossakin.

Uudistettuun kirkkolakiin on tulossa myös säädöksiä sähköisestä kokouksesta ja sähköisistä päätöksentekomenettelyistä, jota sovellettaisiin seurakunnan, seurakuntayhtymän, hiippakunnan ja kirkon keskushallinnon toimielinten päätöksenteossa. Ehdotettujen pykälien mukaan toimielin voisi pitää halutessaan sähköisen kokouksen, johon osallistuttaisiin sähköisen yhteyden avulla.

Sähköiseen asiakirjahallintaan siirtyminen

Jyväskylän seurakunnassa on käynnissä valmistautuminen kirkkohallituksen koordinoimana tapahtuvaan sähköisen Domus asian- ja dokumentinhallintajärjestelmän käyttöönottoon. Asiaa on esitelty kirkkoneuvostolle kesäkuussa 2018 ja varsinaiset päätökset järjestelmän käyttöön otosta myös luottamushenkilöhallinnossa on määrä tuoda kirkkoneuvoston käsiteltäväksi syksyn 2018 kuluessa. Vastaava järjestelmä on käytössä useissa seurakuntayhtymissä ja myös Jyväskylän kaupungin hallinnossa.

Järjestelmän käyttöönotto tarkoittaa käytännössä sitä, että luottamushenkilö saa kokouskutsun, esityslistan ja muun kokousaineiston pelkästään verkkoyhteyden kautta, joko omalle päätelaitteelleen tai seurakunnalta käyttöönsä saamalle päätelaitteelle. Myös pöytäkirjat tehtäisiin jatkossa vain verkkoversiona ja niiden tarkastuskin voi tapahtua sähköisesti etätyöskentelynä. Ratkaisun odotetaan sujuvoittavan merkittävästi luottamushenkilöorganisaation asiakirjahallintaa, mutta uuteen menettelyyn liittyy tietenkin myös käytännön haasteita. Yksi tärkeä kysymys liittyy siihen, kuinka niillä varajäsenillä, jotka osallistuvat hyvin satunnaisesti kokoustyöskentelyyn, on niin tekniset kuin osaamisvalmiudet olla tarvittaessa mukana kokoustyöskentelyssä. Tämä kysymys korostuu alueneuvostoissa, joiden 72 varajäsenessä on suuri osa sellaisia, jotka eivät ole muidenkaan toimielinten jäseniä ja joista monet osallistuvat vain harvoin työskentelyyn. Tämä kysymys on osaltaan johtanut työryhmän pohtimaan, kuinka alueneuvoston varajäsenten roolia voitaisiin kehittää ja tuoda heidät aiempaa tiiviimmin mukaan työskentelyn.

Työryhmän painottamat kehittämiskohteet

Työryhmä on kokouksissaan käsitellyt etenkin seuraavia osa-alueita. Jakson lopussa esitellään työryhmän kehittämisehdotukset kootusti:

Alueneuvostojen rooli

Alueneuvosto on toisaalta selkeästi hallinnollinen toimielin, joka esimerkiksi valitsee alueseurakunnan työntekijöistä suuren osan. Toisaalta alueneuvostolla on tärkeä rooli olla työntekijöiden rinnalla suunnittelemassa alueseurakunnan toimintaan. Usein alueneuvostot ottavat hyvin käytännöllistä vastuuta toimintojen toteuttamisestakin. Alueneuvoston jäsenet ovat myös avainasemassa tuomaan paikallisen asuinyhteisön ja muiden alueen toimijoiden tarpeita ja toiveita suunnittelun tueksi ja usein he kutsuvat alueen asukkaita mukaan seurakunnan toimintaan. Koska alueseurakunta on ytimeltään jumalanpalvelusyhteisö, on koettu myös tärkeäksi, että alueneuvostolla on yhteyksiä jumalanpalveluselämän toteuttamiseen.

Alueneuvoston rooli on siis selkeästi kahtalainen: se on hallinnollinen päätöksentekoelin, mutta toisaalta myös lähellä muita seurakuntatoiminnan vastuunkantajia oleva vastuunkantajaryhmä. Näiden kahden ulottuvuuden yhdistäminen edellyttää sitä, että alueneuvoston välttämättömät hallinnolliset tehtävät on selkeästi määritelty ja että toiminnallisten vastuiden jakamisessa on kullakin alueneuvoston jäsenellä mahdollisuus määritellä itselleen sopiva laajuus ja tapa toimia. Joissakin alueneuvostoissa on saatu hyviä kokemuksia siitä, että jokaiselle alueneuvoston jäsenelle on annettu jokin työala tai muu toiminnan osa-alue erityiseksi vastuualueeksi.

On kuitenkin selvää, että alueneuvoston työskentelyssä on jatkossakin rajatusti kirkkovaltuuston delegoimaa varsinaista päätösvaltaa ja suuri osa hallinnostakin on toiminnan ja talouden suunnittelua ja arviointia. Sikäli alueneuvoston rooli on painotetusti toiminnallinen. Työryhmän mielestä alueneuvoston päätöksentekoroolia voitaisiin myös jonkin verran vahvistaa nykyisestä, ainakin siten, että myös kanttorien valinta siirretään alueneuvostojen vastuulle. Heidät valitsi aiemmin kirkkovaltuusto ja kirkkojärjestyksen muutoksen myötä viime vuosina valinta on tapahtunut kirkkoneuvostossa.

Alueneuvostojen valintamenettely

Organisaatiotyöryhmässä on käyty keskustelua, voitaisiinko alueneuvostot nimetä jotenkin muuten kuin nykyisellä menettelyllä eli kirkkovaltuustossa. Työryhmässä on tuotu esiin näkemyksiä siitä, että seurakuntalaisten mahdollisuuksia suoraan vaikuttamiseen alueneuvoston nimeämisessä tulisi vahvistaa, esimerkiksi paikallisen kirkkovaltuustolle ”neuvoa antavan” äänestyksen myötä. Kirkkolain uudistus näyttäisi osaltaan kannustavan tällaisen harkitsemiseen. Asiaa liittyy monia käytännön ongelmia ja konsensus työryhmässä on vallinnut siitä, että tällaisen uudistuksen aika ei ole ainakaan välittömästi, vuoden 2019 alussa aloittavien toimielimien nimeämiseksi.

Nuorten vaikuttamismahdollisuudet seurakunnassa

Nuoria osallistuu runsaasti seurakunnan toimintaan, mutta vaikeutena on saada nuoria mukaan päätöksentekoon. Seurakuntavaaleissa 16-vuotta täyttäneet saavat äänestää, mutta tämäkään ei näytä ainakaan toistaiseksi tuoneen nuoria mukaan päätöksentekoon. Nuorten äänestysprosentti on jäänyt aiemmissa vaaleissa melko vaatimattomaksi (2014 16-18 –vuotiailla noin 6 %).

Kaupungin hallinnossa on nuorisovaltuusto ja organisaatiotyöryhmä on pohtinut ja kysellyt myös seurakunnan nuorisotyön viranhaltijoilta, olisiko nuorisovaltuuston kaltaisen kokoseurakunnallisen toimielimen perustaminen aiheellista. Tälle ei ole löytynyt kannatusta, mutta sen sijaan on vallinnut konsensus siitä, että alueneuvostoihin voitaisiin kutsua mukaan myös nuorten edustus. Alueneuvostolle voitaisiin antaa mahdollisuus nimetä nuorten edustaja läsnäolo- ja puheoikeudella alueneuvoston kokoonpanoon. Aluetasolla jäisi tällöin ratkaistavaksi, kuinka nuorten edustaja valitaan. Mahdollisesti nuorisotyöntekijöiden johdolla voitaisiin järjestää tavalla tai toisella myös nuorten oma vaali. Mikäli tällaiset nuorten edustajat alueneuvostoihin nimetään, he voisivat mahdollisesti toisinaan kokoontua myös yhteen keskustelemaan ja tekemään ehdotuksia nuoriso- ja rippikoulutyön kysymyksistä. Alle 18-vuotiaiden kohdalla on otettava huomioon mahdolliset rajoitukset osallistua joidenkin asioiden käsittelyyn, etenkin salassa pidettävän aineiston kohdalla.

Alueneuvoston kokoonpano

Alueneuvoston kokoonpanon pohtiminen on ollut yksi organisaatiotyöryhmän painopisteitä. Työryhmässä on pohdittu etenkin kysymystä varajäsenten roolista. Konsensus on vallinnut siitä, että varajäsenetkin olisi syytä saada aiempaa tiiviimmin mukaan alueneuvoston työskentelyyn. Tätä voisi osaltaan tukea säännöllinen iltakoulutyyppinen työskentely, johon varajäsenetkin kutsuttaisiin. Toisaalta on pohdittu, voitaisiinko varajäsenet kutsua aina myös varsinaisiin kokouksiin läsnäolo- ja puheoikeudella. Tämän on nähty soveltuvan eritysien hyvin alueneuvostoon, jossa merkittävä osa työskentelystä liittyy läheisesti alueseurakunnan toimintaan.

Jos myös em. nuorten edustus alueneuvostossa toteutuisi, tarkoittaisi varajäsenten säännöllinen mukaan kutsuminen alueneuvoston vakiokokoonpanon kasvua noin 20:een minkä voi jo katsoa olevan tarpeettoman laaja kokoonpano. Työryhmässä on kuitenkin pohdittu sitä, että voitaisiinko alueneuvoston varsinaisten jäsenten määrä pudottaa puheenjohtajaan + 5 jäseneen (aluekappalainen lisäksi jäsen). Kokoonpanoa muutettaisiin tällöin myös siten, että varajäseniksi nimettäisiin vain neljä luottamushenkilöä, jotka eivät ole jäsenten henkilökohtaisia varajäseniä, vaan heidät on asetettu kutsumisjärjestykseen (samoin kuin vaalilautakunnassa). Kirkkolaki ja järjestys eivät edellytä alueneuvostojen, piirineuvostojen tai johtokuntien jäsenille henkilökohtaisia varajäseniä (ks. liite säädöksistä tähän liittyen). Myös varajäsenillä olisi aina läsnäolo- ja puheoikeus. Lisäksi siis nuorten edustaja (ainakin yksi) läsnäolo- ja puheoikeudella.

Alueneuvoston jokaiseen kokoukseen kutsuttuina olisivat siis puheenjohtaja, 5 jäsentä, aluekappalainen ja 4 varajäsentä sekä nuorten edustaja. Yhteensä siis 12 henkilöä, kun nykyisin aina kutsutaan 9 henkilöä. Menettely kuitenkin vähentäisi alueneuvoston jäsenten ja varajäsenten luottamushenkilöpaikkoja nykyisestä 144:stä 90:een. Lisäksi tulisi siis nuorten edustus. Järjestelyn etuna olisi oletettavasti aiempaa tiiviimmän alueneuvostojen työskentelykulttuurin luominen. Merkitystä olisi myös sillä, että tällainen säännöllinen työskentely myös varajäsenten osalta edesauttaisi osaamisen ylläpitämistä myös sähköisiä kokoustyöskentelyjä lisättäessä.

Alueneuvoston kokoonpano edellä esitetyssä muodossa, eli puheenjohtaja + viisi luottamushenkilöjäsentä + neljä varajäsentä + nuorten edustus, ei ole saanut työryhmässä yksimielistä kannatusta.

Luottamushenkilöiden keskinäisen yhteistyön ja myös työntekijöiden kanssa tapahtuvan yhteistyön kehittäminen

Työryhmän keskusteluissa ja myös em. kyselyn palautteissa on noussut esiin tarve lisätä luottamushenkilöiden virallisia kokouksia vapaamuotoisempaa yhteydenpitoa. Kirkkovaltuuston työskentelyä voitaisiin työryhmän mielestä kehittää siten, että järjestettäisiin säännöllisesti, esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa iltakoulu, jossa käsiteltäisiin ennakolta myöhemmin päätettäväksi tulevia asioita ja muita tarpeellisia teemoja. Lisäksi valtuustoryhmien puheenjohtajien tapaamiset ennen kokouksia nähdään tarpeelliseksi ja myös se, että viranhaltijoita kutsutaan tarpeen vaatiessa valtuustoryhmien kokouksiin antamaan taustainformaatiota asioihin.

Samoin työryhmässä ja kyselyn palautteissa nähdään tärkeäksi kirkkoneuvoston työskentelyn kehittäminen siten, että lisätään vapaamuotoista yhteydenpitoa nykyisen hyvin tiiviin budjettiseminaarin lisäksi (budjettiseminaari itsessään edellyttää kehittämistä).

Kaiken kaikkiaan kaivataan toimielinten ja työntekijöiden (muidenkin kuin toimielimissä säännöllisesti mukana olevien) yhteydenpitoa.

Luottamushenkilöpalkkiot ja palkkiosäännön uudistaminen

(Tämän kappaleen lopulliseen tekstimuotoon ei vielä ehditty saada työryhmän jäsenten varmistusta tai mahdollisia eriäviä näkemyksiä, mutta periaatteet on käsitelty työryhmässä, jolloin myös alla mainitut eriävät näkemykset tuotiin esiin)

Työryhmä on katsonut aiheelliseksi tässä yhteydessä tehdä ehdotuksen myös luottamushenkilöiden palkkiosäännön uudistamisesta. Väliraportin yhteydessä tämä aie vietiin myös kirkkoneuvoston tiedoksi. Työryhmä ehdottaa palkkiosääntöön seuraavia uudistuksia:

- kokouspalkkio nousee 50 eurosta 70 euroon
- poistetaan aiempi käytäntö kokouspalkkion korottamisesta 50 %:lla yli kolmen tunnin kokouksista
- myös puheenjohtajien vuosipalkkioita korotetaan:
    - kirkkovaltuuston puheenjohtaja ja kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja 700 eurosta 1000 euroon
    - alueneuvostojen ja johtokuntien puheenjohtajat sekä kirkkovaltuuston varapuheenjohtaja 400 eurosta 500 euroon
    - lisäksi yhteisjohtokuntien puheenjohtajille, joiden vuosipalkkiota ei nykyisessä palkkiosäännössä mainita, maksetaan 500 €
- nykyisestä palkkiosäännöstä poiketen myös kirkkoneuvoston määrittelemistä ns. iltakouluista maksetaan luottamushenkilöille 70 euron kokouspalkkio (perehdytys- ja koulutustilaisuuksiin osallistumisesta palkkiota ei makseta)

- kokouspalkkio maksetaan laillisesti kokoon kutsutuista kokouksista kokouspaikalle saapuneille siinäkin tapauksessa, että kokous jää pitämättä päätösvaltaisuuden puuttumisen vuoksi
- vaalilautakunnan vaalitoimituksiin liittyvästä työskentelystä maksetaan aiemman 50 euron sijaan 70 euroa (yli kuuden tunnin työskentelystä aiemman 70 euron sijaan 100 euroa) ja tämä sama käytäntö koskee myös kirkkoneuvoston asettamia haastattelutyöryhmiä

Työryhmä ei ole ehdotuksesta yksimielinen, vaan Inkeri Tuunanen ja Tuulikki Väliniemi ehdottavat kokouspalkkion tasoksi 80 euroa.

Työryhmän kehittämisehdotukset kootusti

- alueneuvoston päätöksentekoroolia vahvistetaan nykyisestä siten, että myös kanttorien valinta siirretään alueneuvostojen vastuulle
- seuraavan valtuustokauden 2019-22 aikana selvitetään mahdollisuudet alueneuvostojen valintaan paikallistasolla, ainakin neuvoa antavaan äänestykseen kirkkovaltuustoa varten
- selvitetään tarkemmin alueneuvoston nimen muuttaminen aluejohtokunnaksi johtuen kirkkolain/kirkkojärjestyksen odotettavissa olevasta muutoksesta
- alueneuvostoihin kutsutaan läsnäolo- ja puheoikeudella nuorten edustus
- alueneuvoston varsinaisten jäsenten määrä muutetaan puheenjohtajaan + 5 jäseneen (aluekappalainen lisäksi jäsen)
- alueneuvoston kokoonpanoa muutetaan myös siten, että varajäseniksi nimetään neljä luottamushenkilöä, jotka eivät ole jäsenten henkilökohtaisia varajäseniä, vaan heidät on asetettu kutsumisjärjestykseen ja myös varajäsenillä olisi aina läsnäolo- ja puheoikeus.
    - tähän näkemykseen työryhmän jäsenistä eivät yhdy Mikko Jegoroff, Inkeri Tuunanen ja Tuulikki Väliniemi
- luottamushenkilöiden keskinäisen yhteistyön ja myös työntekijöiden kanssa tapatuvan yhteistyön kehittäminen mm. seuraavilla tavoilla:
    - lisätä luottamushenkilöiden yhteydenpitoa varsinaisten kokousten ohella (iltakoulut, seminaarit, vierailukohteet tms.)
    - kirkkovaltuuston iltakoulut kaksi kertaa vuodessa
    - valtuustoryhmien puheenjohtajien tapaamiset ennen kokouksia
    - viranhaltijoita kutsutaan tarpeen vaatiessa valtuustoryhmien kokouksiin antamaan taustainformaatiota asioihin
    - toimielinten ja työntekijöiden (muidenkin kuin toimielimissä säännöllisesti mukana olevien) yhteydenpitoa lisätään
- muu johtosääntöjen päivittäminen
    - yhteisen seurakuntatyön työntekijävalintojen siirtäminen johtokunnalle lukuun ottamatta johtajan virkaa ja papin virkoja
        - työryhmän jäsenistä Tuulikki Väliniemi ei yhdy tähän näkemykseen

- luottamushenkilökyselyn tulokset lähetään tiedoksi kaikille toimielimille ja kyselyssä esiin nousseita näkökohtia otetaan huomioon asianomaisiin teemoihin liittyvissä yhteyksissä
    - esimerkiksi sisäisen viestinnän ja yleensäkin vastuunkantajien keskinäisen kommunikoinnin parantaminen
- palkkiosäännön uudistaminen edellä mainitulla tavalla

LIITE, Alueneuvoston kokoonpanon säädöstaustaa

Organisaatiotyöryhmässä on ollut esillä kysymys siitä, voitaisiinko muuttaa nykyistä alueneuvostojen kokoonpanoa siten, että luovuttaisiin henkilökohtaisista varajäsenistä ja vähennettäisiin varsinaisten jäsenten ja varajäsenten määrää jonkin verran. Tällöin varajäsenetkin voitaisiin kutsua aina kokoukseen läsnäolo- ja puheoikeudella. Muutoksella tavoiteltaisiin sitä, että sekä varsinaisilla että varajäsenillä olisi mahdollisuus osallistua aktiivisesti alueneuvoston työhön. Nykyisin moni henkilökohtainen varajäsenistä saa vain hyvin harvoin tai ei lainkaan kutsuja kokouksiin. Lisäksi työryhmässä on ollut esillä ajatus siitä, että nuorten edustajalle tarjottaisiin mahdollisuus osallistua alueneuvoston kokouksiin läsnäolo- ja puheoikeudella.

Edellä todettua muutosta tarkemmin selvitettäessä voidaan ottaa huomioon seuraavia säädöksiä:
- Kirkkolaki (10:2) määrää, että kirkkoneuvostossa on oltava jäsenillä henkilökohtaiset varajäsenet.
- Kirkkojärjestys 12:5 perusteella alueneuvostot rinnastetaan johtokuntaan ja johtokuntaan (tai edes kappelineuvostoon, KJ 12)) ei liity tämän tyyppistä määräystä, että olisi oltava nimenomaan henkilökohtaiset varajäsenet. Myöskään uudessa ehdotuksessa kirkkojärjestykseksi ei löydy mainintaa johtokunnan henkilökohtaisista varajäsenistä.
- KJ 7:3 2. mom. puolestaan mainitsee: "Jos muu kuin 1. momentissa mainittu luottamushenkilö on tilapäisesti estynyt saapumasta kokoukseen, hänen on, jos hänellä on varajäsen, kutsuttava tämä sijaansa".

Kirkkohallituksen sivuilta löytyy johtokunnan mallisääntö ja alueneuvostothan voidaan rinnastaa piirineuvostoihin ja ne puolestaan johtokuntiin (KJ 12:5).

Johtokunnan mallisäännössä mainitaan: "Johtokuntaan, joka on kirkkoneuvoston/seurakuntaneuvoston alainen, kirkkovaltuusto/seurakuntaneuvosto valitsee toimikaudekseen puheenjohtajan ja ..... muuta jäsentä sekä ..... varajäsentä."

Ei siis ole säädöstasolla estettä sille, jos haluaisimme luopua nykyisestä menettelystä, jossa kaikilla kahdeksalla alueneuvoston jäsenellä on henkilökohtaiset varajäsenet ja luoda tilalle menettelyn, kuten vaalilautakunnassa, jossa varajäsenet kutsuttaisiin jäsenen sijaan siinä järjestyksessä, mihin heidät on asetettu.

LIITE

Kirkkoneuvosto (26.9.2018) lähetti alueneuvostoille ja johtokunnille lausunnolle raportin: ”Luottamushenkilöorganisaatiota tarkastelevan työryhmän raportti kirkkoneuvostolle”

Raportissa mainitaan muutaman tarkastelussa olleen kohdan synnyttäneen työryhmän jäsenissä eriäviä mielipiteitä. Tässä liitteessä perustellaan edellä mainittuja mielipiteitä erityisesti alueneuvostojen kokoonpanon osalta. Työryhmässä eriäviä näkemyksiä edustaneiden jäsenten: Mikko Jegoroff, Inkeri Tuunanen ja Tuulikki Väliniemi, perusteluita on esitelty alla.

Alueneuvosto on tehtäväkuvaltaan hallinnollinen, mutta myös toiminnallinen toimielin. Hallinnollisten tehtävien lisäksi alueneuvoston rooli korostuu alueseurakunnan toiminnan suunnittelussa. Alueseurakunnat haluavat tavoittaa ja kohdata mahdollisimman laajasti alueen asukkaita ja toimijoita. Alueseurakuntien alueilla asuu mm. elämäntilanteiltaan ja taustoiltaan hyvin erilaista väestöä. Alueneuvoston jäsenet ovatkin avainasemassa tuodessaan paikallisen asuinyhteisön ja muiden alueen toimijoiden tarpeita ja toiveita alueseurakunnan suunnittelun tueksi.

Seurakunnan hallinnollisesta ja toiminnallisesta näkökulmasta on suurta rikkautta säilyttää alueneuvostoissa laaja edustus. Laajalla alueneuvostojen kokoonpanolla tarttumapinta alueen moninaisuuteen toteutuu paremmin. Laajan kokoonpanon kautta kutsu ja aktivoiminen seurakunnan toimintaan tavoittaa laajemman joukon alueen väestöä. Näin yhä useampi voi kokea seurakunnan toiminnan ja tarjonnan omakseen. Edellä mainittujen seikkojen vuoksi kannatamme alueneuvostojen nykyistä, laajaa kokoonpanoa.

Osassa alueneuvostoista myös varajäsenet ovat varsinaisen tehtävän lisäksi aktivoitu mukaan alueen toiminnalliseen suunnitteluun mm. iltakoulujen ja vapaaehtoistehtävien kautta. Varajäsenet tekevät omassa roolissaan seurakunnan tavoittavaa ja kutsuvaa työtä. Jatkossa varajäsenten informoinnista ja aktivoimisesta pitäisi tulla jokaisen alueneuvoston vakiokäytäntö.

Koko työryhmä oli yhtä mieltä siitä, että alueen nuorten edustaja kutsuttaisiin jatkossa mukaan alueneuvostoon puhe- ja läsnäolo-oikeudella. Raportissa esitetään, että nuoren valintatavan päättäisi kukin alueneuvosto. Tässä näemme vaaran eriarvoistaa nuoria eri alueilla. Kannatamme menettelyä, jossa nuorten edustajan valinnalle sovitaan kaikkia alueneuvostoja sitova yhteinen menettelytapa.

Valmisteilla olevan kirkkolain/kirkkojärjestyksen mahdollista muutosta ennakoiden työryhmä keskusteli siitä, pitääkö alueneuvostoista tehdä johtokuntia. Mielestämme pitäisi selvittää, sallisiko mahdollisesti muuttuva laki alueneuvostojen säilyttää edelleen alueneuvosto- nimen, johon seurakunnassa on jo vuosien saatossa totuttu.