

Komitean kannanotto 1:

Toimintakulttuurin uudistaminen on avainasemassa kirkon kehittämisessä. Ilman sitä organisaatiota koskevien uudistusten vaikutukset jäävät puolitiehen. Kirkon toimintakulttuurin uudistumista on ohjattava yhteisesti hyväksytyjen päälinjojen mukaisesti. Prosessin tukeminen on Kirkon kehittämisspalveluiden päätehtäviä, ja siinä on hyödynnettävä seurakuntien ja hiippakuntien kokemuksia. Uudistamiseen osallistuvat kaikki kirkon yksiköt, työntekijät ja luottamushenkilöt. Uudistuksen keskeisimpiä päämääriä on siirtyminen työntekijäkeskeisestä ja virkamiesmäisestä ajattelutavasta seurakuntalaisten roolia korostavaan ajatteluun. Seurakuntalaiset eivät ole seurakunnan toiminnan kohde, vaan he muodostavat seurakunnan ja ovat sen täysvaltaisia toimijoita.

Komitean kannanotto 2:

On laadittava seurakunnista keskushallintoon saakka ulottuva kehittämistoiminnan verkosto ja toimintatapa, joiden avulla voidaan nykyistä tehokkaammin tunnistaa, tukea, kehittää ja levittää seurakunnissa tehtäviä onnistuneita innovaatioita. Vastuu kehittämistoiminnan verkoston luomisesta kuuluu Kirkon kehittämisspalveluille.

Seurakuntien henkilöstön rekrytointia ja koulutusta on kehitettävä sekä osaamista tuettava niin, että se antaa nykyistä enemmän valmiuksia seurakuntalaisten kohtaamiseen, vapaaehtoistyön rekrytointeihin ja johtamiseen sekä viestintään. Viestinnän ja johtamisen osaamista on tuettava ja seurattava sekä työelämätaitoja kehitettävä ennen muuta kirkkoherrojen sekä muiden esimiesasemassa toimivien työntekijöiden kohdalla.

Komitean kannanotto 3:

Hyvä johtajuus on yksi toimivan organisaation keskeisistä edellytyksistä. Se on avainroolissa myös kirkon toimintakulttuurin uudistamisessa.

Johtajien rekrytointiin ja koulutukseen on panostettava kirkossa entistäkin enemmän. Rekrytoinnin keskeisten kriteerien joukkoon tulee nostaa johtamisosaaminen ja -kokemus.

Johtajille tulee tarjota mahdollisuuksia monipuoliseen työ- ja johtamiskokemukseen tehtäväkierron avulla.

Johtajuuden kehittämisessä on kiinnitettävä huomiota seuraaviin seikkoihin:

1) Hallintoelinten ja johtajien vastuualueita tulee selkeyttää kaikilla organisaatiotasoilla.
2) Johtajat tarvitsevat tukea työnsä ja työyhteisöltään että omilta esimiehiltään. Koko työyhteisön kouluttaminen on tässä tärkeää.
3) Valittuihin ja koulutettuihin johtajiin on uskallettava luottaa antamalla heille valtaa ja vastuuta.
4) Huonoon johtamiseen on puututtava nykyistä herkemmin ja riittävän ajoissa.

Komitean kannanotto 4:

Seurakuntalaiset ovat seurakunta, eivät seurakunnan toiminnan kohde. Työntekijäkeskeisestä ajatus- ja toimintamallista on luovuttava, mikä edellyttää keskusteluita, aktiivista viestintää ja koulutuksen uudistamista.

Vapaaehtoistyöhön liittyvät konkreettiset esteet on kartoitettava ja purettava.

Tämä voi edellyttää kirkollisissa säädöksissä olevan sääntelyn karsimista ja kirkon tietojärjestelmien uudistamista.

Konkreettisia esimerkkejä kulttuurista muutosta edistävästä askelista:

- Seurakuntalaisille annettavien tehtävien tulee olla riittävän motivoivia ja haastavia.
- Viestinnän ja sosiaalisen median tehtäviä voidaan antaa nykyistä enemmän

eri-ikäisten seurakuntalaisten vastuulle.

- Seurakuntien tulee antaa jäsenilleen mahdollisuuksia oma-aloitteiseen toimintaan seurakunnan tiloissa.
- Kirkoista tulee tehdä monikäyttöisiä yhteisön keskuksia, jotka ovat mahdollisimman usein avoimina seurakuntalaisille.

Komitean kannanotto 5:

Tämän päivän työelämä edellyttää sellaista joustavuutta ja reagoitakykyä, johon siiloutuneiden organisaatioiden on vaikea pystyä. Siiloutumisen purkaminen vaatii muutoksia säädöksiin, virka- ja työehtosopimuksiin, rakenteisiin, toimintatapoihin ja asenteisiin.

Kiinteiden yksiköiden rinnalla on siirryttävä verkostomuotoiseen työskentelyyn ja tiimityöhön sekä asiantuntijoiden, johtajien ja ylipäätään työvoimaresurssien vapaampaan liikuteltavuuteen. Moniammatillista yhteistyötä on lisättävä ja työkierrosta tehtävä normaali käytäntö ainakin johtajien ja asiantuntijoiden kohdalla.

Yhteiskunnan sirpaloituminen ja ihmisten tarpeiden moninaisuus ovat haaste seurakuntien perinteisille työaloille.

Seurakuntien itsenäisyyden ja toiminnanvapauden kasvattaminen sekä seurakuntayhtymiin kuuluvien seurakuntien voimakkaampi eriytyminen voivat olla yksi ratkaisu erilaisten ihmisryhmien tavoittamiselle.

Komitean kannanotto 6:

Kirkollista sääntelyä tulee karsia ja panostaa päätöksenteon joustavuuteen sekä seurakuntien itsenäisyyteen ja toiminnanvapauteen. Tämä merkitsee luopumista sekä tarpeettomista säännöksistä että kaavamaisesta toimintakulttuurista.

Käynnissä oleva kirkkolainsäädännön kodifointiprosessi pyrkii karsimaan sääntelyä ja keventämään kirkollista lainsäädäntöä ja on näin yhdensuuntainen tulevaisuuskomitean tavoitteiden kanssa. Tulevaisuudessa tarvitaan kuitenkin selvästi pidemmälle menevä kirkkolain supistamisprosessi.

Kirkkolain ja -järjestyksen suhdetta ei tule tarkastella pelkästään hierarkkisena, vaan on huomioitava niiden erilaiset vaikutukset kirkon autonomiaan. Sen lisäksi, että sääntelyä yleisesti ottaen vähennetään, sitä tulee siirtää kirkkolaista kirkkojärjestykseen kirkon autonomian vahvistamiseksi.

Komitean kannanotto 7:

Kirkon julkisoikeudelliset tehtävät eivät edellytä virkasuhteiden säilyttämistä.

Kaikista virkasuhteista luovutaan kirkossa ja siirrytään työsopimussuhteisiin.

Muutoksen toteuttamiseksi on selvitettävä, millaisella sääntelyllä virkavastuukysymykset voidaan tulevaisuudessa ratkaista.

Keskeisten johtajien, kuten arkkipiispan, piispojen, kirkkoherrojen, kirkkoneuvosten, hiippakuntadekaanien sekä kirkon erillisyyksiköiden johtajien kohdalla on selvitettävä mahdollisuutta siirtyä määräaikaisiin työsuhteisiin, joiden kesto voi olla esimerkiksi kahdeksan vuotta.

Toiminnallisten alojen työntekijöiden kohdalla siirrytään vuosittaiseen kokonaistyöaikaan.

Kellokorteilla ja lomakkeilla tapahtuvasta työajan seurannasta luovutaan.

Kontrolloinnin sijasta työntekoa pyritään ohjaamaan kehittämällä ja tukemalla johtajuutta sekä motivoimalla ja vastuuttamalla työntekijöitä.

Etätöiden mahdollisuudet avataan kirkossa kokonaisvaltaisesti. Olennaista ei ole, missä ja mihin kellonaikaan työ tehdään, kunhan se tehdään laadukkaasti, sovitussa aikataulussa ja yhteisten tavoitteiden mukaisesti.

Komitean kannanotto 8:

Paikallisseurakunta on paitsi teologisesti ekklesia myös sellaisena kokonaiskirkon elämän ja toiminnan perusyksikkö.

Linjauksen taustalla on kolme seikkaa:

1. Teologia. Vaikka kyse ei ole ainoastaan teologisesti kestävästä tulkintatavasta, paikallisseurakunnan keskeiselle asemalle on vahvat perusteet jo siksi, että Raamatussa ekklesialla viitataan useimmiten paikallisyhteisöön.
2. Traditio. Suomalaisessa luterilaisessa traditiossa on rakennettu ja vaalittu ajatusta kokonaiskirkosta, joka koostuu itsenäisistä seurakunnista, ekklesioista. Traditio ei ole samalla tavalla sitova kuin Raamattu ja siitä nousevat keskeiset teologiset dokumentit, mutta siihen voidaan tukeutua, mikäli se ei ole ristiriidassa niiden kanssa.
3. Käytäntö. Teologia ja traditio puoltavat edellä kuvattua seurakuntakeskeisyyttä mutta eivät sulje muita vaihtoehtoja pois. Näin ollen tilaa jää myös toiminnalliselle optimaalisuudelle eli sen pohtimiselle, mikä on kirkon perustehtävien kannalta paras ratkaisu kunakin aikana ja kussakin toimintaympäristössä. Komitea kannattaa paikallisia yhteisöjä ja sitä, että rakenteiden ja päätöksenteon on oltava lähellä ihmisiä. Seurakuntakeskeisyys on parempi lähtökohta tämän toteutumiseksi kuin hiippakuntaan tai kokonaiskirkkoon keskittyminen.

Komitean kannanotto 9:

Seurakuntien köyhtymiseen johtavat kehityskulut on korjattava. Seurakuntalaisille on kyettävä tarjoamaan jumalanpalvelusyhteisö sekä keskeiset kirkolliset toiminnot ilman, että yksi sukupolvi kuluttaa niin tehdessään menneiden sukupolvien jättämän perinnön.

Taloudellisista syistä seurakuntien tulevaisuus on isommissa talousyksiköissä.

Yhteisten taloustoimistojen perustaminen ja seurakuntien välinen sopimus pohjainen yhteistyö voivat kuitenkin mahdollistaa seurakuntien säilymisen itsenäisinä.

Yhteistyötä varten on luotava malleja, jotka antavat mahdollisuuden työntekijöiden liikkumiseen yli seurakuntarajojen.

Parhaana vaihtoehtona tulevaisuuskomitea pitää sellaisia seurakuntayhtymiä, joissa seurakuntayhtymä on toiminnallisesti itsenäisten seurakuntien palveluntarjoaja ja yhteistyöelin. Myös seurakuntaliitokset ovat yhä mahdollisia.

Komitea ei näe estettä sille, että itsenäisissä seurakunnissa on jatkossakin erilaisia osahallintoalueita, kuten nykyisiä kappeliseurakuntia ja alueiseurakuntia.

Seurakuntayhtymän vastuulle kuuluvat ennen muuta talouden, hallinnon, kiinteistö- ja hautaus-toimen, viestinnän ja henkilöstöhallinnon kysymykset sekä kirkonkirjojen ylläpito. Taloushallinto sulkee sisäänsä esimerkiksi kirkollisverotusta, yhteisten tulojen jakoa, kirkon keskusrahastoon suoritettavia maksuja, talousarviota ja kirjanpitoa koskevat tehtävät.

Yhtymäseurakuntien työntekijöiden tulee jatkossa olla helpommin liikuteltavissa, jotta työntekijöiden väheneminen ei vaikeuta sijaisjärjestelyitä ja seurakunnan ydintehtävien hoitoa.

Seurakuntayhtymien on kiinnitettävä erityistä huomiota hallinnon paisumiseen sekä seurakuntien ja seurakuntayhtymän välisiin mahdollisiin toiminnallisiin päällekkäisyyksiin.

Seurakuntayhtymiä rakennettaessa ja seurakuntajakoa koskevia muutoksia tehdessä on kiinnitettävä erityistä huomiota alueellisen identiteetin ja yhteisöllisyyden turvaamiseen sekä resurssien ja päätösvallan tasa-arvoiseen jakautumiseen.

Seurakuntia koskevissa ratkaisuissa on huomioitava ruotsinkielisen aseman turvaaminen ja kielellisten ja kulttuuristen vähemmistöjen parissa tehtävän työn näkökulmat sekä huolehdittava saamenkielisen seurakuntaelämän ynnä viittomakielisen työn tulevaisuudesta.

Komitean kannanotto 10:

Vaikka komitea pitää taloushallinnon yksiköiden kasvattamista taloudellisten tulevaisuudennäkymien kannalta välttämättömänä, se ei kannata rakenteellisia pakkoratkaisuja. Kuhunkin tilanteeseen ja toimintaympäristöön on etsittävä parhaiten soveltuvaa ratkaisua.

Päätöksenteko itsenäisenä säilymisen ja erilaisten rakenneratkaisujen (seurakuntajaon muutokset, seurakuntayhtymään liittyminen ja uuden seurakuntayhtymän perustaminen) välillä kuuluu ensisijassa seurakunnalle.

Itsenäisten seurakuntien tulisi selvittää mahdollisuuksia liittyä suurempiin taloushallinnon yksiköihin, elleivät ne jo ole tehneet sitä. Taloudellinen itsenäisyys ei ole itseisarvo eikä teologinen kysymys.

Mikäli seurakunta päättää jatkaa itsenäisenä, sen tulee kehittää sopimusperusteista yhteistyötä muiden seurakuntien kanssa. Tavoitteena ovat taloudelliset säästöt sekä sijaisjärjestelyiden ja työntekijöiden liikuteltavuuden helpottaminen.

71

Tulevaisuuden seurakunnat

Mikäli seurakunta on ajautumassa taloudellisiin vaikeuksiin, hiippakunnan tuomiokapitulilla on oltava seurakunnan toiminnan turvaamiseen vaadittavia ratkaisuja koskeva aloiteoikeus. Talousvaikeuksia koskevat kriteerit on arvioitava jatkovalmistelussa.

Tuomiokapituli voi tehdä Kirkkohallitukselle aloitteen kriisimääritelmät täyttävää seurakuntaa koskevan muutosprosessin käynnistämisestä. Tuomiokapituli voi aloitteessaan esittää kriisiseurakuntaa koskevaa seurakuntaliitosta, seurakuntayhtymään liittämistä tai yhteistyöpohjaista ratkaisua.

Ennen aloitteen tekemistä tuomiokapitulin on kuultava seurakuntaa. Prosessin pysäyttämiseksi seurakunnan on todennettava toimintakykynsä osoittamalla, että seurakunnan kassa kestää tilapäisen alijäämän.

Samaan hiippakuntaan kuuluvilla muilla seurakunnilla ja seurakuntayhtymillä on velvollisuus ottaa kriisiseurakunta huomaansa, mikäli tuomiokapituli sitä esittää ja Kirkkohallitus tekee asiaa koskevan päätöksen.

Nykyisten seurakuntayhtymien tulee selvittää, onko seurakuntayhtymän muodostaminen tai siihen liittyminen lisännyt vai vähentänyt yhteenlaskettua työntekijämäärää, ja mistä mahdollinen kasvu johtuu.

Seurakuntayhtymien sisäistä toiminnallista vapautta on tarpeen lisätä ja omaleimaisuutta tukea esimerkiksi jumalanpalveluksia ja virkoja koskevaa sääntelyä karsimalla. Ei ole tarkoituksenmukaista, että seurakuntayhtymän jokainen seurakunta on identiteetiltään ja toiminnaltaan samanlainen.

Jatkossa riittää, että jokaisella seurakunnalla on kirkkoherra, mutta kirkkoherra voi olla yhteinen yhden tai useamman seurakunnan kanssa. Muita ammattiryhmiä koskevat vaatimukset vaikeuttavat henkilöstöä koskevia joustavia ja yhteistyöpohjaisia ratkaisuja, joita voidaan pitää tulevaisuuden kannalta välttämättöminä.

Kanttorin ja diakonin virkoja koskevan säännöksen poistaminen ei merkitse sitä, että seurakunnat luopuisivat näistä tehtävistä.

Komitean kannanotto 11:

Itsenäisten seurakuntien kohdalla komitea esittää nykyisten kirkkoneuvostojen lakkauttamista. Seurakunnissa toteutetaan yksi vaali, jolla valitaan jäsenet kirkkovaltuustoon.

Luottamushenkilöistä ja seurakunnan työntekijöistä koottu suppea johtoryhmä toimii valmistelevana elimenä ja tukee kirkkovaltuuston ja työntekijöiden työtä.

Kirkkovaltuuston puheenjohtajan tai puheenjohtajiston tulee kuulua johtoryhmään, jotta valtuuston ja johtoryhmän välillä on kiinteä side ja valtuusto voi tarvittaessa ohjata johtoryhmän toimintaa.

Seurakuntayhtymien osalta komitea esittää kaksiportaista hallintomallia: vaaleilla valitaan seurakuntaneuvostot sekä yhteinen kirkkovaltuusto, joka on kokoonpanoltaan nykyistä suppeampi.

Yhteisen kirkkovaltuuston valmistelevana elimenä toimii johtoryhmä, joka koostuu seurakuntayhtymän johdosta, kirkkoherroista ja johtavista luottamushenkilöistä. Sille siirretään osa yhteiselle kirkkoneuvostolle nykyään kuuluvista tehtävistä. Kirkkovaltuustojen ja yhteisten kirkkovaltuustojen päätöksenteossa on tarpeen turvautua aiempaa suurempaan toimi- ja päätösvallan siirtoon. Asioita, joita ei ole välttämätöntä päättää laajapohjaisessa edustuksellisessa elimessä, voidaan delegoida johtoryhmälle tai ohjata yksittäisen työntekijän tekemiksi päätöksiksi. Tämä tekee seurakuntien päätöksenteosta joustavampaa ja reagoitukykyisempää. Itsenäisten seurakuntien kirkkovaltuustoihin sekä yhtymäseurakuntien seurakuntaneuvostoihin asetetaan 15 vuotta täyttäneille, konfirmoiduille nuorille kiintiöpaikat. Kiintiöpaikkojen määrä vaihtelee kahdesta neljään seurakunnan koon mukaan. Valinnan suorittavat nuoret kyseistä tarkoitusta varten järjestetyssä tilaisuudessa, ja valinnan vahvistaa seurakunnan kirkkovaltuusto tai yhtymäseurakunnan seurakuntaneuvosto. Toimikausi kestää kaksi vuotta. Kiintiöpaikalle valituilla nuorilla on kyseisen hallintoelimen kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus.

Komitean kannanotto 12:

Yhteisöllisyyden rakentaminen ja jäsenyyden vahvistaminen ovat kirkon tulevaisuuden avainasioita. Seurakuntien on pyrittävä kehittämään ja tukemaan sisällään toimivia jumalanpalvelusyhteisöitä.

Henkilöseurakuntien perustamisen mahdollisuudet sekä seurakuntayhtymien että itsenäisten seurakuntien sisällä tulee selvittää. Samoin on harkittava kokeilujen käynnistämistä yhdessä tai useammassa laajassa seurakuntayhtymässä, joka sijaitsee yhden kaupungin sisällä.

Henkilöseurakuntien perustaminen edellyttää seurakuntayhtymän tai seurakunnan tahtoa ja päätöstä. Päätöksellä tulee olla myös hiippakunnan tuomiokapitulin hyväksyntä, sillä henkilöseurakunnat ovat muiden seurakuntien tavoin piispallisen kaitsennan alaisia.

Henkilöseurakuntia koskevat samat hallinnolliset periaatteet kuin mitä tahansa seurakuntia, ja niiden taloudesta päätetään yhtymätasolla samaan tapaan kuin muidenkin yhtymäseurakuntien taloudesta. Itsenäisen seurakunnan sisälle muodostuvan henkilöseurakunnan osalta päätöksentekomalli tulee harkita erikseen.

Henkilöseurakunnan jäsenellä tulee olla mahdollisuus palata halutessaan takaisin parokiaaliseen seurakuntaansa. Mikäli henkilöseurakunta lakkauttaa toimintansa tai kokeilu lopetetaan, henkilöseurakuntien jäsenet palaavat automaattisesti parokiaaliseen seurakuntien jäseniksi. Vastaavassa tilanteessa henkilöseurakunnan käytössä ollut omaisuus palautuu tai siirtyy seurakuntayhtymälle tai seurakunnalle.

Lisäksi on syytä pohtia seurakunnan jäsenyyden säilyttämisen mahdollisuutta sellaisissa tapauksissa, joissa seurakuntalainen muuttaa saman seurakuntayhtymän toisen seurakunnan alueelle.

Komitean kannanotto 13:

Kirkkorakennuksilla ja muilla kiinteistöillä on suuri rooli sekä seurakuntien talouden että toiminnan kannalta.

Kiinteistöjen käyttöastetta on kyettävä nostamaan. Tämä voi tapahtua vähentämällä kiinteistöjä, lisäämällä niiden yhteiskäyttöä tai yhteisomistusta muiden seurakuntien kanssa sekä vuokraamalla tiloja aktiivisesti alueen muille toimijoille. Erityisen tärkeää on leirikeskusten kaltaisten tilojen yhteiskäytön lisääminen, jotta tiloja saataisiin paremmin hyödynnettyä myös sesonkiaikojen ulkopuolella. Vähäisessä käytössä olevat tai tarpeettomat kiinteistöt on myytävä.

Kiinteistöjä koskevia ratkaisuja mietittäessä on selvítettävä, olisiko seurakunnan kannalta edullisempaa ja mielekkäämpää vuokrata tiloja ulkopuolisilta tahoilta

vai omistaa tilat itse ja maksaa niiden käytöstä ja korjauksista.

Seurakunnallisia rakennuksia ja muita kiinteistöjä koskeva päätösvalta tulee olla paikallisseurakunnan tai seurakuntayhtymän käsissä, joten kiinteistöjä koskevien päätösten alustusmenettely on poistettava. Tilojen käytössä on päästävä suurempaan joustavuuteen, mikä edellyttää niitä koskevan sääntelyn karsimista.

Kirkkorakennusten rooli yhteisöllisyyden syntymiselle näyttää kansainvälisten kokemusten perusteella olevan keskeinen. Siksi kirkkotilojen ilmettä ja toiminnallisuutta on kehitettävä sekä monipuolista käyttöä lisäävä. Tämä edellyttää muutoksia niin asenteissa, toimintakulttuurissa kuin itse kirkkotiloissakin. Toimivia malleja on etsittävä onnistuneista ratkaisuista niin kotimaasta kuin ulkomailta. Kirkkotilojen kehittämisessä on kiinnitettävä huomiota erityisesti valaistukseen ja viihtyisyyteen, audiovisuaalisten elementtien kehittämiseen sekä monikäyttöisyyden parantamiseen. Tämä edellyttää taloudellisia panostuksia, joita on syytä harkita jopa taloudellisesti tiukkoina aikoina.

Kirkkojen ovien on oltava nykyistä useammin avoinna seurakuntalaisille. Tämä on mahdollista, jos kirkon avaimia luovutetaan rohkeammin vastuuta kantaville seurakuntalaisille. Kirkkotilasta tulee heijastua se, että se on pyhä, viihtyisä, avoin ja seurakuntalaisten omistama.

Komitean kannanotto 14:

Vaikka kaikki luterilaiset kirkot eivät ole pitäneet piispuutta historiallisesti ja teologisesti välttämättömänä, piispat ovat kirkolle merkittävä voimavara.

Piispan viran olemassaolo määrittyy kaitseman kautta. Koska paikallisseurakunta on kirkon perusyksikkö, piispan virka ja tehtävät kytkeytyvät erottamattomasti paikallisseurakunnissa tapahtuvaan työhön.

Piispan rooliin kuuluu niin sisäänpäin katsova kuin ulospäin suuntautuva luonne. Oman hiippakunnan sekä sen papiston ja muiden työntekijöiden kaitseminen ja tukeminen ovat piispan tärkeimpiä tehtäviä. Lisäksi kirkko tarvitsee tulevaisuudessa piispoja entistä enemmän ulkoiseen viestintään, yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen, kansainvälisiin suhteisiin ja kirkon ykseyden vaalimiseen.

Keskeisinä johtajina piispojen rooli korostuu erityisesti muutosvaiheissa. Siksi kirkkoa uudistettaessa tulee kiinnittää huomiota paitsi kirkkoherrojen myös piispojen johtamisvalmiuksiin.

Piispojen tukeminen palvelee myös seurakuntia ja koko kirkkoa. Piispojen ja hiippakuntien on saatava nykyistä paremmin tukea vaikuttamistoimintaan, viestintään ja kehittämistyöhön sekä johtamiseen ja hiippakunnan sisäiseen kaitsemaan.

Komitean kannanotto 15:

Koska piispan tehtävien ydin ja sitä kautta hiippakuntien olemassaolo nousevat kaitsementitehtävästä ja seurakuntien tukemisesta, hiippakuntarakenteen tulisi olla sellainen, että se mahdollistaisi piispoille riittävät ajalliset, taloudelliset ja henkilöstöä koskevat resurssit näiden tehtävien hoitamiseksi. Ensimmäinen hiippakuntamalli (maakuntamalli) tarjoaa tälle mahdollisesti vahvimmat ja toinen hiippakuntamalli (kahden suurhiippakunnan malli) todennäköisesti heikoimmat edellytykset. Piispan ja kaitsettavien seurakuntien välistä etäisyyttä ei tulisi kasvattaa nykyisestä.

Tulevaisuuskomitean tavoitteena on yksinkertaistaa organisaatorakennetta, tehdä hallintoa kevyemmäksi ja joustavammaksi sekä säästää kustannuksissa. Pienistä hiippakunnista koostuva ensimmäinen malli olisi hyvä vaihtoehto kahden ensimmäisen tavoitteen kannalta, mutta se saattaisi lisätä hallinnon kustannuksia, mikä on vahva argumentti sitä vastaan. Se myös toisi mukanaan ruotsinkielisen vähemmistön ja Pohjois-Suomen seurakuntien vastustaman pakkoyhtymämallin heikkouksineen ja vahvuuksineen, vaikkakin toisessa asussa

ja toisella nimellä. Tulevaisuuskomitea kannattaa pakollisuuden sijasta erilaisuuden ja alueellisten vaihtoehtojen sallimista silloin, kun se on teologisesti, juridisesti ja taloudellisesti mahdollista.

Kahden suurhiippakunnan malli helpottaisi alueellisten erojen huomioimista, mutta se myös uhkaisi polarisoida kirkon ja jakaa sen kahtia. Tähän riskiin on suhtauduttava vakavasti.

Piispojen määrää ei tule kasvattaa, jotta piispojen yhteiskunnallinen asema ja vaikuttavuus eivät kavennu, mutta ei myöskään merkittävästi pienentää, jotta heidän media- ja yhteiskuntasuhteisiin käytettävissä olevat voimavaransa eivät vähene.

Komitean kannanotto 16:

Hiippakuntarajat eivät nouse teologiasta vaan ovat tarkoituksenmukaisuuskysymys. Ne voivat yhtä lailla perustua historiallisten kehityskulkujen tuloksiin tai seurata muualla yhteiskunnassa käytettyjä aluerajoja. Toisaalta kirkon ei tarvitse mukailla aluepolitiikassa tapahtuvia käännteitä silloin, jos ne eivät palvele kirkon omia tarpeita. Oleellista on etsiä luontevia ja yhteistyötä helpottavia ratkaisuja. Hiippakuntarakenteiden yhdenmukaisuus yhteiskunnallisten aluerakenteiden kanssa helpottaisi viranomaisyhteistyötä ja toisi synergiaetuja. Aluepolitiikan epävarmuus ja aluehallintovirastojen todennäköinen lakkauttaminen tekevät kuitenkin hiippakuntarajojen mukauttamisen AVI-alueisiin kannattamattomaksi. Maakuntien merkitys on tärkeä, ja ne on muodostettu poliittisia suhdanteita vakaampien kulttuuristen ja väestöllisten tekijöiden perusteella. Siksi nykyisiä seurakunta- ja hiippakuntarajoja muutettaessa tulisi huomioida maakuntarajat, jos rajojen yhdenmukaistamiseen ei liity kirkon näkökulmasta ongelmia tai esteitä

Komitean kannanotto 17:

Olemukseltaan hiippakunta on piispan kaitsenta-alue. Hiippakuntien välillä voi olla alueista ja niiden tarpeista nousevia eroja, jotka näkyvät toimintakulttuurissa ja henkilöstössä sekä suhteessa seurakuntiin.

Tuomiokapituli on piispan ydintehtäviä tukemaan luotu yksikkö. Sanalla viitataan paitsi päätöksentekuelimeen eli kollegioon myös piispan toimistoon. Nämä kaksi merkitystä tulisi jatkossa erottaa toisistaan niin käsitteellisesti kuin toiminnallisestikin. Nykyinen nimi on lähtöisin käänkövirheestä, joten sen korvaamista kollegiota ja toimistoa paremmin kuvaavilla käsitteillä tulisi harkita.

Tuomikapitulien jäsenistöön kuuluvat jatkossa piispa, tuomiorovasti, kaksi pappisasessoria sekä neljä maallikkoa. Maallikkojäsenet valitaan kirkolliskokousvaalien yhteydessä vaalilla, jossa äänioikeus on seurakuntien luottamushenkilöillä. Hiippakuntadekaani ja lakimiesasessori toimivat tuomiokapitulien esittelijöinä. Puheenjohtaja voi määrätä myös muita esittelijöitä.

Tulevaisuudessa useammalla hiippakunnalla voi olla yhteinen tuomiokapituli. Tuomiokapitulien yhdistäminen voi tuoda säästöjä, ja säästöistä huolimatta piispoilla olisi käytettävänä nykyistä laajapohjaisempi asiantuntemus.

Tuomiokapitulien valmistelutehtävät tulee siirtää pääosin työntekijöiden vastuulle. Tuomiokapituli voi tarvittaessa kutsua ulkopuolisen asiantuntijan valmistelemaan käsiteltävää asiaa ja esittelijämääräyksen kautta myös esittelemään sitä. Tilapäisen asiantuntijan hyödyntäminen on suositeltavaa esimerkiksi kriisiseurakuntaa koskevien talousratkaisujen ja muiden haastavien erityiskysymysten kohdalla.

Tuomiokapituleille on aikojen saatossa kertynyt tehtäviä, joista on nykytilanteessa tarkoituksenmukaista luopua. Tämän seurauksena resursseja voidaan kohdentaa nykytilanteessa tärkeäksi koettuihin tehtäviin, kuten seurakuntien kaitsemiseen ja kehittämiseen sekä piispan tehtävien tukemiseen.

Kiinteistöjen alistusasiat, kuten esimerkiksi maakaupat, voidaan poistaa tuomiokapituleista kokonaan. Seurakunnat voivat tehdä kiinteistöjään koskevat päätökset omalla harkinnalla ja vastuulla. Turvajärjestelmäksi riittää normaali valitusoikeus.

Pappisvihkimys ja siihen liittyvä ensimmäinen työmääräys kuuluvat jatkossakin tuomiokapitulin tehtäviin, samoin kirkkoherranvaaleihin liittyvä hakijoiden arviointi.

Seurakuntien elinkelpoisuudesta huolehtiminen on osa tuomiokapitulien vastuuta.

Siksi niille tulee antaa lisätehtävä seurakuntien talouteen liittyen:

Mikäli seurakunta täyttää erikseen määriteltävät taloudellisen kriisiseurakunnan kriteerit, kyseisen hiippakunnan tuomiokapituli voi tehdä Kirkkohallitukselle aloitteen seurakuntaa koskevan muutosprosessin käynnistämisestä.

Tuomiokapituli voi aloitteessaan esittää kriisiseurakuntaa koskevaa seurakuntaliitosta, seurakuntayhtymään liittämistä tai yhteistyöpohjaista ratkaisua.

Tuomiokapituleilla on asiantuntemusta alueen seurakuntien ja seurakuntayhtymien tilanteesta, toimintakulttuureista ja päämääristä. Näin se kykenee Kirkkohallitusta paremmin arvioimaan luontevimmat ratkaisut ja potentiaalisimmat yhteistyökumppanit. Lopullinen ratkaisuvalta on Kirkkohallituksella, jolla on vahvin talouden ja juridiikan asiantuntemus.

Hiippakuntia tarvitaan tulevaisuudessa entistä enemmän hengellisyyden vahvistamiseen sekä seurakuntien johtajuus- ja toimintakulttuurin kehittäjiksi. On tärkeää löytää paikallisia innovaatioita, tukea niitä sekä henkisesti että taloudellisesti ja auttaa hyviä toimintamalleja leviämään toisiin seurakuntiin ja koko kirkkoon.

Piispan ja tuomiokapitulin tehtävien tukemiseen tarvitaan pieni mutta monialainen tiimi, "hiippakunnallinen kehittämysyksikkö". Yksikön kokoonpano ja tehtävät voivat vaihdella hiippakunnittain. Hiippakunnat ja tuomiokapitulit tarvitsevat työssään ainakin juridista ja viestinnällistä ammattitaitoa.

Toisaalta hiippakuntien on kyettävä pienentämään toimintakulujaan, mikä merkitsee käytännössä henkilöstösäästöjä. Hiippakuntien välisen yhteistyön, verkostoitumisen ja henkilöstöresurssien jakamisen kautta säästöt voidaan toteuttaa ilman, että hiippakunnallisista kehittämysyksiköistä tarvitsee kokonaan luopua, ainakaan tässä vaiheessa.

Hiippakunnat ja piispat tarvitsevat nykyistä enemmän viestinnällistä tukea, mikä voi toteutua kolmella vaihtoehtoisella tavalla. 1) Viestinnän ammattilaisia hajautetaan Kirkon kehittämisspalveluista hiippakuntiin. 2) Kirkon kehittämisspalveluissa toimiville viestinnän ammattilaisille määritellään asiakkuuksia, jolloin jokaisella hiippakunnalla ja piispalla on nimetty resurssi tukenaan. 3) Hiippakunnat ostavat viestinnällistä tukea seurakuntayhtymiltä tai muilta toimijoilta. Muutokset on toteutettava ilman lisätyövoiman tarvetta.

Tehtävien menestyksellä hoitaminen edellyttää aktiivista alueellista verkostoitumista sekä monipuolista yhteistyötä eri toimijoiden, ennen muuta toisten hiippakuntien kanssa. Innovaatioiden levittämisessä sekä seurakuntien johtajuus- ja toimintakulttuurin kehittämisessä tärkeä yhteistyökumppani on Kirkon kehittämisspalvelut, jonka tehtäviin kuuluu koulutukseen, kehittämistoimintaan

ja viestintään liittyvän tuen tarjoaminen hiippakunnille.

Hiippakuntavaltuustot tulee lakkauttaa ilman, että niiden tilalle perustetaan uutta hallintoelintä. Hiippakunnallista keskustelua varten piispat voivat kutsua säännöllisin väliajoin koolle hiippakuntansa seurakuntalaisia, seurakuntien luottamushenkilöitä sekä papistoa ja muita seurakuntien työntekijöitä. Synodaalisuuden toteuttamiseksi tuomiokapituleissa on nykyisen yhden sijasta neljä maallikkojäsentä.

Hiippakuntavaltuustolle kuuluneet tehtävät on jaettava uudelleen. Kirkkohallituksen täysistuntoon kuuluvien hiippakuntien edustajien ehdollepano voitaisiin esimerkiksi antaa kunkin hiippakunnan kirkolliskokousedustajille.

Komitean kannanotto 18:

Rovastikuntarakenteen suhteen siirrytään yhdenmukaisesta tarveharkintaiseen käytäntöön. Tuomiokapitulilla on jatkossa oikeus kutsua kirkkoherrojen joukosta lääninrovasteja ja nimetä heille toimialueet.

Lääninrovastien vaaleista luovutaan. Kiinteiden rovastikuntien lakkauttaminen merkitsee sitä, että muut hiippakunnittain järjestettävät vaalit toteutetaan ilman väliporrasta.

Tietohallinto on luonteeltaan selkeimpiä keskittämiskysymyksiä. Jatkossa se tulee hoitaa keskitetysti kokonaiskirkon tasolla. IT-alueiden olemassaolo, määrä ja tehtävät ovat Kirkkohallituksen harkittavissa. Ratkaisuja tehtäessä on kiinnitettävä erityistä huomiota palvelun laatuun ja saatavuuteen, toiminnan selkeyttämiseen ja tehostamiseen sekä kustannussäästöjen saavuttamiseen.

Komitean kannanotto 19:

Kirkolliskokous on ennen muuta lainsäädäntöelin, jonka on kyettävä reagoimaan kirkon muuttuviin tarpeisiin. Sen aloitejärjestelmää, toimintakulttuuria, kokoontumistiheyttä, kokoa ja kokoonpanoa on kehitettävä sekä identiteettiä kirkastettava.

Jatkossa kirkolliskokous kokoontuu kolmesti vuodessa. Uuden kirkolliskokouksen ensimmäinen kokoontuminen on nelipäiväinen ja seuraavat tarpeen mukaan 2–3 päiväisiä.

Kirkolliskokouksen kokoonpanoa tulee supistaa niin, että kustakin hiippakunnasta valitaan yksi pappisedustaja ja kaksi maallikkoedustajaa nykyistä vähemmän.

Poikkeuksena on Porvoon hiippakunta, jolta vähennetään ainoastaan yksi pappis- ja yksi maallikkoedustaja. Poikkeuksen tarkoituksena on turvata ruotsinkielisen vähemmistön ja Ahvenanmaan maakunnan asema kirkon päätöksenteossa.

Piispoista ainoastaan arkkipiispalla on puheenjohtajuutensa kautta automaattinen paikka kirkolliskokouksessa. Muut hiippakuntien piispat sekä kenttäpiispa vuorottelevat niin, että puolet heistä on kunakin kirkolliskokouskautena päätösvaltaisina edustusvuorossa ja lopuilla on läsnäolo- ja puheoikeus täysistunnossa.

Nuorten osallisuuden vahvistaminen kirkollisessa päätöksenteossa edellyttää kiintiöpaikkoja. Jatkossa jokaisen hiippakunnan maallikkojen kiintiöstä tulee valituksi eniten ääniä saanut alle 30-vuotias ehdokas.

Puhemiesneuvoston tulee jatkossa arvioida jokainen kirkolliskokoukselle tuleva aloite ja esittää täysistunnolle kirkolliskokoukselle kuulumattomien sekä perusteettomien aloitteiden hylkäämistä. Tämä on mahdollista jo nyt, mutta toimintamalli tulee ottaa aktiivisesti käyttöön. Aloitteet voidaan myös ohjata Kirkkohallituksen valmisteltavaksi ilman edeltävää valiokuntakierrosta.

Nykyisten määränemmistövaatimusten kehittäminen on tulevaisuuden kannalta tärkeää. Kirkkolakia koskevissa muutoksissa sekä niissä kirkkojärjestyksen muutoksissa, jotka koskevat kirkon uskoa ja oppia, edellytetään kahta käsittelyä, ja jälkimmäisen käsittelyn yhteydessä tapahtuvassa äänestyksessä

vaatimuksena on kahden kolmasosan määräenemmistö. Muissa kirkkojärjestystä koskeissa asioissa hyväksymiseen riittää yksinkertainen enemmistö. Äänestyksiä ennen tulee tarvittaessa järjestää lyhyt neuvottelu- ja harkintatauko. Täysistunnossa käytettyjen puheenvuorojen kestot tulee rajata nykyistä tiukemmin ja rajoituksista tehdä ehdottomia. Tarkoituksena on nopeuttaa päätöksentekoa sekä ohjata keskustelukulttuuria nykyistä ryhdikkäämmäksi.

Muita kirkolliskokouksen toimintaa tehostavia toimenpiteitä, kuten, koeäänestyksiä ja iltakouluja, on syytä selvittää tarkemmin.

Komitean kannanotto 20:

Piispainkokouksen olemassaololle on yhä selkeät perusteet, vaikka siihen kohdistuvat tarpeet ja toiveet ovat vuosisadan myötä osin muuttuneet. Se voi edelleen edistää hiippakuntien välisten käytäntöjen yhtenäisyyttä, mutta ennen kaikkea sitä tarvitaan opillisten ja muiden kokonaiskirkon kannalta tärkeiden kysymysten arvioimiseen, ekumeenisten suhteiden hoitamiseen sekä kirkon ykseyden vaalimiseen.

Tulevaisuudessa piispainkokoukselta kaivataan entistä vahvempaa roolia kirkon ja muun yhteiskunnan välisessä vuoropuhelussa. Tämän vaikuttamistoiminnan menestyksellinen hoitaminen edellyttää piispainkokoukselta reagointikykyä, mitä tiheämpään kokoontumistahtiin siirtyminen osaltaan edistää.

Piispainkokouksen tuoreita uudistuksia komitea pitää perusteltuina, eikä se näe tällä hetkellä tarvetta piispainkokouksen kokoonpanon tai roolin muuttamiseen. Piispainkokouksen ja kirkolliskokouksen tehtävien päällekkäisyydessä avainasemassa on kirkolliskokouksen perustevaliokunta. Perustevaliokunnan roolia ja tarpeellisuutta sekä sen suhdetta piispainkokoukseen on hyvä tulevaisuudessa arvioida.

Komitean kannanotto 21:

Kirkkohallitus on seurakuntien ja hiippakuntien palveluorganisaatio. Lisäksi se on kirkolliskokouksen päätösten valmisteleva ja toimeenpaneva elin. Pohjimmiltaan Kirkkohallitus on taloushallinnon elin, jonka tehtäviin kuuluu kuitenkin yhteiskunnallista ja kansainvälistä vaikuttamistoimintaa, strategista kehittämistyötä, työntekijäkoulutusta sekä viestintää. Kirkkohallituksen toiminnallista roolia on syytä tarkistaa niin sisällöllisistä syistä kuin kustannussäästöjen vuoksi.

Uudistukset edellyttävät Kirkkohallitukseen kohdistuvia merkittäviäkin muutoksia niin organisaatorakenteeseen, henkilöstöön, hallintoelimiin kuin toimintakulttuuriin. Keskushallinnon organisaatorakenteeseen tulevaisuuskomitea esittää seuraavia muutoksia:

1. Kirkkohallituksen toiminnallinen osasto lakkautetaan.
2. Kirkon ruotsinkielisen työn keskus (KRTK) lakkautetaan, ja sen toiminnot sekä valtaosa henkilöstöstä sulautetaan Porvoon hiippakunnan tuomiokapituliin.
3. Kirkon tutkimuskeskus (KTK) lakkautetaan.
4. Kirkon tiedotuskeskus (KT) lakkautetaan.
5. Perustetaan Kirkon kehittämisspalvelut, josta tulee kansliapäällikön alaisuudessa toimiva erillisyksikkö. Kehittämisspalveluihin sulautetaan Kirkon tutkimuskeskuksen ja Kirkon tiedotuskeskuksen toiminnot ja valtaosa niiden henkilöstöstä sekä osia Kirkkohallituksen toiminnallisesta osastosta (mukaan lukien Kirkon koulutuskeskuksen toiminnot ja henkilöstöä). Kirkon kehittämisspalveluiden johtaja on arvoltaan kirkkoneuvos. Hän on virkansa puolesta Kirkkohallituksen virastokollegion jäsen, ja hänellä on läsnäolo- ja puheoikeus kirkolliskokouksessa.
6. Kirkon neuvottelukuntien rooli ja tehtävät arvioidaan uudelleen ja niitä

karsitaan nykyisestä.

Kirkkohallituksen täysistunnon toimintaa ja kokoonpanoa pyritään kehittämään kahdella uudistuksella: 1) Karsitaan tarpeettomia alistusasioita, jolloin merkittävämpien kysymysten käsittelylle ja valmisteluvaiheen osallistumiselle jää enemmän resursseja. 2) Täysistunnon maallikkojäsenien valinnassa kiinnitetään huomiota johtamista, kehittämistoimintaa ja taloutta koskevaan asiantuntemukseen. Lisäksi on selvitettävä, onko mahdollista asettaa maallikkojäsenille näihin liittyviä valintakriteerejä.

Kirkonkirjojen pidossa suunta on pidemmällä aikavälillä kohti valtakunnallista keskusrekisteriä.

Komitean kannanotto 22:

Kirkon kehittämispalveluiden tehtävä on kirkon ja sen seurakuntien kehittämistoiminnan tukeminen ja koordinointi. Sitä tehdään tunnistamalla, jalostamalla ja levittämällä seurakunnista nousevia innovaatioita ja hyviä toimintamalleja, tarjoamalla kirkkoon, uskonnolliseen elämään ja yhteiskunnan muutoksiin kohdistuvia tutkimustuloksia, kouluttamalla kirkon työntekijöitä ja luottamushenkilöitä sekä vastaamalla kokonaiskirkollisesta viestinnästä ja viestinnän verkostosta. Toimintakulttuurin uudistamisen tukeminen kaikkialla kirkossa on myös yksi Kirkon kehittämispalveluiden päätehtävistä.

Lisäksi Kirkon kehittämispalvelut osallistuu aktiivisesti omien erityisalueidensa vaikuttamistoimintaan ja tukee Kirkkohallitusta, piispoja ja seurakuntien palvelujärjestöjä niiden vaikuttamistehtävissä.

Tutkimus ja koulutus tulee kytkeä kirkossa nykyistä tiiviimmin yhteen; kuitenkin niin, että tutkimuksen riippumattomuus taataan samaan tapaan kuin akateemisessa maailmassa.

Kirkon kehittämispalvelut toimii tiiviissä yhteistyössä Kirkkohallituksen, hiippakuntien, seurakuntayhtymien kehittämissyksiköiden ja itsenäisten seurakuntien sekä yliopistojen, oppilaitosten, kirkollisten järjestöjen ja yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa. Tavoitteena on Kirkon kehittämispalveluiden koordinoima aktiivinen kehittämis- ja vaikuttamistoiminnan verkosto, jossa virikkeet ja kokemukset liikkuvat eri toimijoiden välillä molempiin suuntiin.

Organisaation ja toimintakulttuurin osalta Kirkon kehittämispalveluiden toiminnassa tulee panostaa kiinteiden rakenteiden sijasta asiantuntijapotentiaalin liikuteltavuuteen, monialaiseen tiimityöskentelyyn ja tarpeiden mukaan kohdennettuihin projekteihin. Vakinaisten työsuhteiden sijasta tulee panostaa riittävän pitkiin ja tarpeen tullen uusittaviin määräaikaisiin työsuhteisiin.