

Lausunto - seurakuntarakenteiden kehittämiseen liittyvästä kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen muutosesityksestä

Seurakunnan ja seurakuntayhtymän suhteeseen liittyvät huomiot:

Lakiesityksessä lähdetään liikkeelle siitä, seurakuntayhtymä on palveluorganisaatio, jonka tehtävä on mahdollistaa kirkon työ seurakunnissa. Seurakuntien itsemääräämisoikeutta on korostettu.

Tämä lakiesityksen johtoteema on kannatettava ajatus. Yhtymä ei saa rinnastua seurakuntaan, koska se ei ole jumalanpalvelusyhteisö, vaan seurakuntien toimintaa tukeva hallinnollinen rakenne. Lähtökohtaisesti on hyvä, ettei puitelaki määrää seurakunnan ja seurakuntayhtymän välistä suhdetta liian kiinteäksi. Mikäli paikallistasolla tahdotaan lisätä toiminnallista ja hallinnollista yhteyttä, siihen on mahdollisuus.

Puitelain väljyys on siis hyvä. Samalla se on haaste. Puitelain tuomat edut saattavat kaventua paikallistasolla. Jos perussääntö tehdään hyvin yksityiskohtaiseksi, on vaarana, että siitä tulee niin sitova, että se lopulta kahlitsee osapuolet.

Seurakuntayhtymän perussäännön valmistelussa hiippakunnalla on suuri rooli. Prosessin on oltava ohjattua. Varsinkin pienten seurakuntien, jossa resursseja ja asiantuntemusta on rajatusti, edut on turvattava. Viranhaltijoiden vaihtumiset, erimittaiset virkavuodet sekä luottamushenkilöiden kirjavat kokemustaustat asettavat haasteen prosessille: miten seurakuntien tasapuolisuus neuvotteluissa taataan?

Seurakuntayhtymien muodostaminen niin, että seurakunnat olisivat samankokoisia, on vaikeaa. Uhka pienille seurakunnille on se, ettei vaikutusvaltaa yhteisissä asioissa voida täydellisesti taata. Koska yhteisen kirkkovaltuuston edustajat valitaan seurakunnan jäsenmäärän mukaan, ei huoli ole perätön. Pieni on pieni.

Seurakunnan päätöksentekoa voidaan tällä hetkellä johtaa mutkattomasti, etenkin pienissä seurakunnissa. Kirkkoneuvosto ja kirkkovaltuusto saadaan pikaisesti koolle. Yhtymässä päätöksentekorakenne kasvaa – muodostuu yhteinen kirkkoneuvosto ja -valtuusto. Lakiesitys painottaa, ettei byrokratiaa ja hallinnollista taakkaa lisättäisi. Tätä ei ole aivan helppo uskoa. Menetetäänkö viime kädessä hallinnollista ketteryyttä? Lisääntyvätkö väliportaiden palaverit esim. kirkkoherroilla? Voivatko työntekijät todella keskittyä seurakuntaelämän kehittämiseen ja siinä läsnä olemiseen?

Seurakuntayhtymä hyödyttää pientä seurakuntaa monin tavoin. Saamme suuremmat hartiat talous- ja henkilöstöhallintoon, hautausmaa- ja kiinteistötoimeen sekä viestintään. Asiantuntemus kasvaa. Vaikka paikallisia perinteitä on vaalittava, tulisi seurakuntatyön johtamista yhdenmukaistaa. Tällä hetkellä käytännöt vaihtelevat liikaa. Seurakunnissa on osin huonosti johdettua ja suunniteltua toimintaa. Seurakuntayhtymätasolla yhteisistä sopimuksista on pidettävä kiinni. Tämä tuo ryhtiä johtamiseen ja työn hallintaan. Vuosikellojärjestelmä ja strategiat ohjaavat toimintaa. Kokonaiskirkonkin etu on, että hallinnollisissa asioissa löytyy yhdenmukaisuutta ja napakkuutta. Seurakuntayhtymä antaa lisäturvaa pienten seurakuntien haavoittuviin työvoimaresursseihin.

Henkilöstön asemaan ja liikuteltavuuteen liittyvät huomiot:

Seurakuntien toimivuuden kannalta on olennaista, että työyhteisöt ja työn johtaminen säilyvät lähellä. Työntekijät tuntevat toisensa ja kirkkoherra johtaa hengellistä toimintaa. Koulutukseen ja virkistystoimintaan on ohjattava jatkossakin varoja.

Seurakuntayhtymä ei ole seurakunta, mutta suhteessa työntekijöihin se on heidän työnantajansa. Seurakunnat eivät voi yksin päättää viroista, siitä vastaa yhtymä. Tämä kokonaisuus ei ole ongelmaton. Jos seurakuntayhtymä vastaa rekrytoinnista ja käytännössä hallitsee virkoja, tullaanko seurakunnan ääntä tosiasiallisesti kuulemaan? Huolehditako siitä, että siellä missä on työn tarve ja asiantuntemus, on myös kylliksi vaikutusvaltaa? Perussäännön merkitys korostuu jälleen. Taitavat, vahvat ja kokeneet neuvottelijat pärjäävät. Mutta miten käy niiden, jotka eivät osaa tai ymmärrä pitää puoliaan? Tuomiokapitulijohdoinen valmistelu on avainasemassa.

Lakiesityksessä otetaan se kanta, että työntekijöitä liikutellaan lähinnä poikkeustilanteissa. Näin on suotavaa. Jos työntekijöiden työaika menee paikasta toiseen liikkumiseen, se ei ole järkevää. Etäisyydet yhtymän sisällä voivat kasvaa suuriksi. Silloin kannattaa miettiä mikä on tarkoituksenmukaista.

Esityksessä todetaan: ”Tavoitteena olevan yhteisöllisyyden kannalta on olennaista, että seurakuntalaiset ja pappi voivat tuntea kuuluvansa samaan seurakuntaan.” Onko tämä ajattelutapa turhan pappiskeskeinen? Eikö paikkakunnalla pitkään toiminut suntio luo yhteisöllisyyttä vähintään yhtä paljon? Monet työntekijät ovat jopa enemmän tekemisissä seurakuntalaisten kanssa kuin pappi? Mikäli yhteisöllisyyttä tahdotaan rakentaa, sen täytyy ulottautua kaikille tasoille. Tässä suhteessa kaikilla työntekijöillä on erittäin suuri merkitys. Heistä pappi on yksi, ei sen enempää eikä vähempää. Asia, jota ei voi liikaa korostaa: työntekijöiden tulisi toimia ennen kaikkea omassa paikallis seurakunnassaan.

Pienelle seurakunnalle laajemmat työntekijäresurssit antavat turvaa. Henkilöstöpolitiikka toimii vakaammin. Tuurajärjestelyt onnistuvat keskitetysti. Työaloilla pystytään tekemään yhteistyötä. Saman alan asiantuntijat voivat säännöllisesti tavata keskenään. Leiri- ja rippikoulutyössä on jo nyt rovastikunnallista yhteistyötä. Siinä synergiaedut pääsevät hyvin esiin.

Seurakuntayhtymän palvelurakenteen tulee näkyä henkilöstöhallinnossa. On kysyttävä: millaiset ratkaisut tukevat seurakunnan perustehtävän toteutumista?

Seurakuntatyön vahvuudeksi luetaan se, jos se pystyy tilannekohtaiseen joustavuuteen. Sen tulisi näkyä molemmin puolin: niin työntekijä- kuin työntekijäpuolella.

Sopiva nimike seurakuntayhtymän ylimmälle viranhaltijalle olisi:

- Johtava kirkkoherra.

Yhtymärovastin / johtavan kirkkoherran asemaan ja tehtäviin liittyvät huomiot:

Yhtymärovastin/johtavan kirkkoherran asemaan ja tehtäviin liittyvät kysymykset lienevät vaikeimmin hahmotettavissa. Siihen liittyy sekä käytännön että teologisia ongelmia.

Kirkossa on totuttu ajattelemaan, että kirkkoherra johtaa seurakuntaa. Hänellä on lauma paimennettavaan. Hän julistaa evankeliumia, jakaa sakramentit ja palvelee kirkolliset toimitukset. Miten on yhtymärovastin/johtavan kirkkoherran laita? Mikä on se jumalanpalvelusyhteisö, mihin hän kuuluu ja mitä hän johtaa? Paimen ilman laumaa? Johtaako tämä prosessi uuden ammattikunnan syntymiseen: hallintopapit ilman jumalanpalvelusyhteyttä?

Lakiesityksessä todetaan, että johtava kirkkoherra/yhtymärovasti olisi koko yhtymän johtaja. Tämä on sinällään tärkeää, jotta teologinen osaaminen säilyy kärjessä ja seurakunnan perustehtävän ymmärrys turvataan. Mutta jos johtaja toimii ilman laumaansa, mitä siitä seuraa ja mitä se viestii?

Johtavan kirkkoherran/yhtymärovastin asemaa suhteessa piispaan ja tuomiokapituliin on tarkasteltava. Tuntuu loogiselta, että hiippakuntien joitakin tehtäviä delegoitaisiin yhtymätasolle tai yhdistettäisiin toisiinsa – toisin sanoen koko paletti mietittäisiin uusiksi. Päätöksentekoketju ei saa muodostua kankeaksi. Kirkkoherroilla on oltava selvyys siitä, keneen puoleen voi tarvittaessa kääntyä.

Mikäli yhteistyö sujuu hyvin johtavan kirkkoherran/yhtymärovastin, muiden kirkkoherrojen ja seurakuntien välillä, kyseinen hallintorakenne on mahdollista saada toimimaan. Jos se ei taas toimi, monipolvinen rakenne saattaa helposti johtaa hankaluuksiin. Tällöin toimivaltakysymykset pitää olla kaikkien tiedossa. Johtavan kirkkoherran/yhtymärovastin asema on tehtävä selkeäksi. Luottamuksen ilmapiiri ei rakennu hetkessä. Siksi on tärkeää, että prosessia valmistellaan pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti.

Lisäksi lausunnonantaja haluaa lausua lakiesityksestä seuraavaa:

Toivakan kirkkoneuvosto totesi kokouksessaan 20.2.2014 seuraavaa:

”Kirkkoneuvosto otti keskustelussa myönteisen kannan lakiesitykseen. Todettiin, että lakiesityksen toteutuessa siinä on monia mahdollisuuksia pienen seurakunnan näkökulmasta.”

Toivakan seurakunta suhtautuu siis myönteisesti lakiesityksen perusteisiin. Mikäli perusteet ovat kunnossa, pystytään yksityiskohtaiset pykälät ja säädökset viilaamaan tarkoituksenmukaisiksi.

Lakiesityksen vaikutussuunnan voi tulkita kasvavan alhaalta ylöspäin, seurakunnasta kohti suurempaa kokonaisuutta. Uudistus onnistuu, jos seurakuntien tarpeet ja huomiot otetaan vakavasti. Kirkon tulevaisuus ratkeaa siinä, miten paikallisseurakuntien työtä kehitetään ja miten seurakunta kasvaa aidoksi osallisuuden yhteisöksi. Tätä tukemaan kirkko uudistaa rakennettaan.