**Hallintovaliokunnan lausunto 1/2017 Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnöstä (Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 47) tulevaisuusvaliokunnalle.**

Asianumero DKIR/1503/00.01.02/2016

**Tulevaisuuskomitean mietintö**

Kirkolliskokous on täysistunnossaan 10.11.2016 lähettänyt hallintovaliokunnalle otsikossa mainitun asian. Lainopillisena asiantuntijana on toiminut hallinto-oikeustuomari Ulla Partanen.

**1. Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnön pääasiallinen sisältö**

Tulevaisuuskomitean mietinnössä (Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 47) katsotaan, että suomalaisessa yhteiskunnassa ja sen vaikutuksesta myös kirkossa tapahtuneet muutokset ovat horjuttaneet kirkon selkeää paikkaa yhteiskunnassa. Valtiokirkollisen aseman poistuminen sekä myöhemmin myös niin sanotun yhtenäiskulttuurin rapautuminen haastavat kirkon. Sen tulee kyetä irrottautumaan siihen asetetuista virastomaisista ja toisaalta palvelulaitosmielikuvista. Kirkon tulee uudistaa toimintaansa ja viestintäänsä vastaamaan nykyisen moniarvoisen yhteiskunnan asettamiin haasteisiin.

Kirkko ei ole komitean mielestä organisaationsa, hallintonsa tai taloutensa puolesta kriisitilassa. Tulevaisuuden haasteista ei kuitenkaan selvitä ilman merkittäviä uudistuksia. On purettava sellaiset säädökset ja rakenteet, jotka estävät uudistumista. Samalla on luotava malleja, jotka mahdollistavat jatkuvan ja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan ja yhteistyön.

Uudistustyössä on lähdettävä liikkeelle kirkon perustehtävästä: mitä halutaan tehdä ja miksi? Seurakunta on kirkon perusyksikkö ja seurakunnan jäsenet seurakuntana ja seurakunnallisina toimijoina ovat uudistuksen keskiössä. Seurakunnan jäsenet eivät ole ensisijaisesti palkatun työvoiman työn kohteita, vaan he ovat seurakuntien varsinaisia toimijoita. Tämä edellyttää kirkon toimintakulttuurin perinpohjaista ja syvällistä uudistamista. Pelkkä rakenteiden muuttaminen ei riitä. Syvällistä muutosta edellyttää myös se komitean omaksuma näkemys, jonka mukaan seurakuntien taloudelliset voimavarat heikkenevät tulevaisuudessa.

Seurakuntien lisäksi komitea näkee hiippakunnat (piispat) sekä kirkon keskushallinnon kirkon keskeisiksi elementeiksi. Niitä ei tule kuitenkaan hahmottaa hierarkkisina portaina, vaan verkostona, jonka eri osat ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa yhtenäisyyden ja itsenäisyyden ihanteiden välisessä jännitteessä.

Komitea on lähtenyt liikkeelle organisaation eri osien roolin selkeyttämisestä ja itsenäisyyden vahvistamisesta sekä keskinäisten alistussäännösten purkamisesta erityisesti kiinteistöä ja henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa.

Komitea on kiteyttänyt työnsä 22 kannanottoon kirkon tulevaisuuden turvaamiseksi. Kannanotot on jaksotettu mietinnössä esitysjärjestyksen mukaan ja koskevat kirkon työ- ja toimintakulttuuria, seurakuntia, hiippakuntia ja kirkon keskushallintoa. Kannanotot sisältävät myös konkreettisia ehdotuksia muutoksiksi.

Komitea on lisäksi hahmotellut kolme sellaista vaihtoehtoista mallia kirkon tulevaisuudelle, joiden se ei katso olevan ajankohtaisia ainakaan lähiajan muutoksia suunniteltaessa.

**2. Hallintovaliokunnan kannanotot**

Tulevaisuuskomitean mietinnössä todetaan, että mietintö sisältää niin laajoja ja monen tasoisia uudistusesityksiä rakenteista ja säädöksistä aina toimintakulttuuriin saakka, että niiden vaikutusten huolellinen ja syvällinen arviointi ei ole ollut komitean tiiviin työskentelyn lomassa mahdollista. Siksi vaikutusten yksityiskohtaisempi arviointi jää jatkotyöskentelyn tehtäväksi.

Hallintovaliokunta on keskittynyt erityisesti mietinnön hallinnollisten ehdotusten tarkasteluun. Ehdotuksia on tarkasteltu komitean esittämässä järjestyksessä komitean hahmottamien neljän kokonaisuuden puitteissa:

1. Työ- ja toimintakulttuuriin liittyvät ehdotukset
2. Seurakuntien hallintoon liittyvät ehdotukset
3. Hiippakuntahallinto ja sen yhdyspinnat suhteessa seurakuntiin, seurakuntayhtymiin ja keskushallintoon
4. Keskushallinto ja sen yhdyspinnat suhteessa seurakunta- ja hiippakuntahallintoon

Kannanottojen loppuun valiokunta on koonnut listan asioista, joihin jatkoselvitystyö erityisesti olisi syytä suunnata.

**1) Työ- ja toimintakulttuuriin liittyvät ehdotukset**

Hallintovaliokunta on samaa mieltä tulevaisuuskomitean kanssa siitä, että kirkon toimintakulttuuri vaatii uudistumista. Komitea toteaa, että ”on purettava sellaiset säädökset ja rakenteet, jotka estävät uudistumista” ja edelleen, että ”uudistuksen keskeisimpiä päämääriä on siirtyminen työntekijäkeskeisestä ja virkamiesmäisestä ajattelutavasta seurakuntalaisten roolia korostavaan ajatteluun”.

Hallintovaliokunta toteaa, että nämä komitean esille nostamat linjaukset ovat tärkeitä ja kenties välttämättömiä. Erityisesti kun kirkossa on odotettavissa niukkeneva taloudellinen tulevaisuus, kirkon hallinto on kyettävä muokkaamaan kevyemmäksi ja vähemmän työntekijäkeskeiseksi kuin nykyään. Hallintovaliokunta pitää kuitenkin tärkeänä myös sitä, että johtajuuden merkitys toimintakulttuurin uudistamisessa saadaan nykyistä selkeämmäksi ja läpäisevämmäksi kirkon kaikilla tasoilla.

*Johtajuuden* selkeyttäminen edellyttää sitä, että johtavien viranhaltijoiden ja toisaalta seurakunnallisten toimielimien valta ja vastuu suhteessa toisiinsa tarkennetaan nykyisestä. Tähän sisältyy perinteisesti jännite, joka nousee kirkon piispallisen kaitsennan linjasta ja toisaalta demokraattiseen päätöksentekoon liittyvästä päätöksenteosta. Toinen johtajuutta koskeva vaikeus liittyy seurakuntayhtymän hallintoon, jossa määräajoin vaihtuva kirkkoherra yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajan tehtävässä ei edusta kunnolla johtajuuden jatkuvuutta. Tällöin johtajuus yhtymässä jää epäselväksi tai keskittyy johtaville hallinnon viranhaltijoille. Hallintovaliokunta tyytyy tässä yhteydessä toteamaan, että johtajuutta koskevaan jännitteeseen ei toistaiseksi ole löydetty riittävän tyydyttävää ratkaisua sen enempää kirkon säännöksissä kuin käytännön toteutuksissa.

Toisesta näkökulmasta johtajuuden läpäisevyys kirkossa vaatii sitä, että johtamistoiminnan tärkeys työyhteisössä tunnustetaan ja tiedostetaan. Asiassa on edistytty 2000-luvulla muun muassa Kirjo-johtamiskoulutuksen järjestämisen myötä. Myös kirkkoherralta vaadittava seurakuntatyön johtamisen tutkinto edistää johtajuuden merkityksen ymmärtämistä. Hallintovaliokunta toteaa komitean ehdotuksen olevan osittain ristiriitainen. Komitea esittää samanaikaisesti johtajuuden vahvistamista ja toisaalta säästöjen saamista. Hallintovaliokunnan mielestä yleisestä säästötavoitteesta huolimatta kirkossa on jopa lisättävä resursseja johtamiskoulutukseen.

Hallintovaliokunta toteaa, että hyvän johtajuuden merkitys korostuu varsinkin uuden henkilöstön rekrytoinnissa, seurakuntaliitoksiin liittyvässä muutosjohtamisessa, vapaaehtoisten johtamisessa ja viestinnässä. Seurakunnassa tulee osata rekrytointiprosessin asianmukainen hoitaminen. Rekrytointiprosessissa tulee ottaa myös huomioon luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden yhteistyö. Epäonnistunut rekrytointi tulee kalliiksi ja voi pitkäaikaisesti haitata seurakunnan toimintaa. Seurakuntaliitokset ovat haastava prosessi, johon liittyy aina erilaisten toimintakulttuurien harmonisoiminen. Tämä edellyttää onnistuakseen hyvää ja pitkäjänteistä muutosjohtajuutta. Myös seurakuntalaisten osallistuminen seurakunnan toimintaan ja sen kehittämiseen edellyttää viranhaltijoilta kykyä johtaa pitkäjänteisesti erilaisia vapaaehtoisia toimijoita. Seurakunnan viestinnän merkitys korostuu nykyaikana. Seurakunnilla ei kuitenkaan ole aina omia voimavaroja viestinnän riittävän ammattimaiseen hoitamiseen. Tämän vuoksi tarvitaan seurakuntien välisen yhteistyön lisäksi myös suunnitellun Kirkon kehittämispalvelut yksikön panostusta paikallisseurakuntien viestinnän tukemiseen.

Tällä hetkellä täydennyskoulutuksen järjestäminen kirkossa jakautuu eri tahoille: seurakunnille ja seurakuntayhtymille itselleen, hiippakunnille sekä kirkon keskushallinnossa erityisesti Kirkon koulutuskeskukselle ja Kirkon työmarkkinalaitokselle. Tämä koskee myös johtajuuden kehittämistä. Kirkossa tarvitaan koordinoitua johtajuutta koskevaa täydennyskoulutusta, joka edellyttää yhtenäistä käsitystä siitä, mitä johtamisen seurakuntatasolla tulee pitää sisällään ja mitä johtajilta ja lähiesimiehiltä tulee edellyttää tehtäviensä hoidossa. Kirkollinen toimintakulttuuri erityisesti hengellisessä työssä ei ole tottunut pitämään esillä riittävässä määrin johtajuuden ratkaisevaa merkitystä työyhteisön toiminnan tehokkuudelle ja työhyvinvoinnille. Näkemys johtamisen sisällöstä ja merkityksestä on edelleenkin usein ohut seurakunnissa. Johtajuuden selkiyttäminen ja vahvistaminen kaikilla hallinnon tasoilla on hallintovaliokunnan mielestä edellytyksenä paitsi seurakuntien toiminnan tehostumiselle myös sille, että kirkossa saavutetaan riittävä valmius hallinnon rakenteiden uusimiseksi ja toiminnan suuntaamiseksi seurakuntalaisten roolia korostavaksi. Seurakuntalaisten vapaaehtoistyön toteuttaminen edellyttää myös hyvää johtamiskulttuuria. Komitean ehdottama Kirkon kehittämispalveluiden luominen kirkon keskushallintoon voisi osaltaan edistää johtajuuden ja esimieskoulutuksen kehittämistä kirkossa.

Johtajuusteema on myös yhteydessä komitean esille ottamaan työkiertoon, tehtävien määräaikaisuuteen ja mahdollisuuteen päättää sellaisten johtavien viranhaltijoitten virkasuhde, jotka eivät enää nauti luottamusta tehtävässään. Hallintovaliokunnan mielestä komitean tavoitteet ovat tässä suhteessa osittain ristiriitaisia. Komitea painottaa lähtökohtana sitä, että tuetaan seurakuntien itsenäisyyttä. Virkojen määräaikaisuus ja siihen liittyvä siirtyminen määräajan jälkeen toiseen virkaan voidaan seurakuntien lähtökohtainen itsenäisyys huomioon ottaen toteuttaa vain syrjäyttämällä joissain tilanteissa seurakunnan toimivalta päättää omista viroistaan ja tehtävistään. Määräaikaisten tehtävien houkutteleviksi saaminen edellyttäisi käytännössä sitä, että murretaan seurakuntien autonomia palvelussuhteisiin valitsemisessa. Määräaikaiset palvelussuhteet eivät houkuttele hakemaan niihin, jos samalla ei ole riittävää selvyyttä siitä, että määräajan päätyttyä on mahdollista löytää kohtuullisen helposti uusi työpaikka. Ei edes se tee määräaikaisista tehtävistä houkuttelevia, että niihin voisi tulla valituksi uudestaan.

Hallintovaliokunta ei muutenkaan kannata määräaikaisia palvelussuhteita. Niiden käyttö on työoikeudellisesti ongelmallista. Niin työsopimuslaissa kuin julkisen sektorin virkamieslaeissa lähdetään palvelussuhteen pysyvyydestä ja määräaikaisuus on aina siitä poikkeus, joka vaatii erityisiä lain hyväksymiä perusteita.

Palvelussuhteiden määräaikaisuus ei myöskään tue johtajuuden kehittymistä. Seurakunnan ja työyhteisön johtaminen vaatii pitkäjänteisyyttä. Määräaikaisten virkojen sijaan tulisi mahdollisuuksien mukaan vahvistaa johtajien vastuusta johtamistehtävässään ja työnantajan mahdollisuutta irtisanoa johtajat, jotka eivät kykene hoitamaan johtajan tehtäviään,

Palvelussuhteitten määräaikaisuuden sijaan hallintovaliokunta pitää selvittämisen arvoisena sitä, että kirkollisilla säännöksillä voitaisiin turvata ainakin johtavissa tehtävissä oleville mahdollisuus saada tietyn määräajan jälkeen virkavapautta (”sapattivapaata”) omasta työstä kouluttautumista ja muuta uudistumista varten.

*Seurakuntalaisten roolin* näkeminen seurakunnan luovana voimana ja sitä ylläpitävänä resurssina poikkeaa vallitsevasta työntekijäkeskeisestä näkemyksestä. Tulevaisuuskomitean mielestä on luovuttava työntekijäkeskeisestä näkökulmasta ja raivattava esteitä vapaaehtoistyöltä ja seurakuntalaisten muulta osallistumiselta. Hallintovaliokunta yhtyy komitean näkemykseen. Asia liittyy toimintakulttuurin muuttamiseen. Suurelta osin kyse ei ole tarpeesta muuttaa säännöksiä vaan asenteita.

Toisaalta asiaan liittyy monitahoisia taloudellisia ja työmarkkinapoliittisia näkökulmia ja intressejä. Kirkko saa tällä hetkellä yhteiskunnan varoin koulutettua työvoimaa palvelukseensa. Tämän koulutuksen järjestäminen on riippuvaista siitä, että koulutetulle työvoimalle on riittävä kysyntä. Kirkolla ei ole omin voimavaroin mahdollisuutta sellaiseen koulutukseen, jota julkisissa oppilaitoksissa tällä hetkellä annetaan. Toisaalta koulutus on nykyisin hyvin ammattikuntasidonnaista ja siirtyminen tehtävistä toiseen edellyttää yleensä uuden tutkinnon suorittamista. Tämä tehtävien niin sanottu siiloutuminen ei palvele joustavuutta kirkon työelämässä eikä myöskään seurakuntalaisten käyttämistä vapaaehtoistyössä. Hallintovaliokunnan mielestä olisikin aiheellista selvittää tulevaisuuden tarpeita varten voidaanko löytää esimerkiksi anglikaanisen kirkon käyttämiä välittäviä malleja päätoimisen henkilöstön ja vapaaehtoistoimijoiden välimaastosta, jossa kirkon palveluksessa olevan henkilön päätoimi on muun työnantajan palveluksessa.

Työntekijöiden ammattijärjestöjen edunvalvontaan kuuluu muun muassa huolehtia jäsenistönsä työllisyydestä ja heidän koulutuksensa ajantasoisuudesta. Seurakuntalaisten roolin kasvattaminen seurakunnan toiminnassa työntekijöiden kustannuksella ei siten ole vailla jännitteitä. Jos skenaario kirkon ja seurakuntien talouden kiristymisestä osoittautuu oikeaksi, se edellyttää hallintovaliokunnan mielestä käytännössä henkilöstön määrän vähittäistä supistamista, työnkuvien laaja-alaistumista ja seurakuntalaisten roolin vahvistumista. Tämä skenaario voidaan nähdä myös positiivisena mahdollisuutena kirkon työn ja toiminnan kehittämisessä. Seurakuntien työvoiman peruskoulutuksessa ja johtamiskoulutuksessa tulisikin hallintovaliokunnan mielestä suuntautua komitean esittämän seurakuntalaisuuden vahvistamiseen.

Tulevaisuuskomitea kannattaa *kirkkolain kodifiointiprosessin* loppuun saattamista, mutta pitää selvästi pidemmälle menevää kirkkolain supistamisprosessia tärkeänä. Hallintovaliokunta yhtyy komitean näkemykseen. Kirkkolain säännösten mahdollisimman laaja siirtäminen kirkkojärjestykseen on sopusoinnussa nykyisen näkemyksen kanssa siitä, mistä asioista on välttämätöntä säätää lain tasolla. Se myös lisäisi kirkon mahdollisuutta omin päätöksin järjestää hallintoaan ja toimintaansa.

Tulevaisuuskomitea esittää myös useita muita kirkon palvelussuhteita koskevia uudistuksia kuin palvelussuhteiden määräaikaisuutta. Komitea ehdottaa siirtymistä virkasuhteista työsuhteisiin. *Työajan seurannasta* nykyiseen tapaan luovuttaisiin jo nyt työajan piirissä olevien osalta. Hengellisen työn työajattomat viranhaltijat siirtyisivät puolestaan vuosittaiseen kokonaistyöaikaan.

Näihin ehdotuksiin liittyy niin työoikeudellisia kuin käytännön näkökulmia, jotka joudutaan ottamaan huomioon jatkovalmistelussa.

Työaikalakia ollaan parhaillaan uudistamassa työministeriön asettamassa työryhmässä. Työryhmän tulee saada ehdotuksensa valmiiksi kesäkuun 2017 loppuun mennessä. Esillä ovat muun muassa lain soveltamisalan ja työaikakirjanpidon muutostarpeet sekä erilaisten joustavien tasoittumisjaksojen käyttäminen. Lakiin tehtävät linjaukset vaikuttavat myös tulevaisuuskomitean esittämiin tavoitteisiin työaikakirjanpidon muutostarpeista kirkon töissä. Kirkon jukolaiset ammattiliitot ovat julkisuudessa esittäneet oman näkemyksensä työaikalakityöryhmän työlle. Kirkon hengellisen työn viranhaltijat tulisi saattaa työaikalain työaikamääräysten piiriin. Nykyisin hengellisen työn viranhaltijat ovat työajattomia kirkon työaika-asetuksen (33/1998) perusteella. Hengellisen työn viranhaltijoiden työaikasuojelusta on huolehdittu virka- ja työehtosopimusmääräyksillä. Lähtökohdissaan ammattiliittojen tavoite on erisuuntainen kuin tulevaisuuskomitean tavoite työvuorosuunnitteluun perustuvan työaikakirjanpidon merkityksen vähentämisestä.

Hallintovaliokunnan mielestä erityisesti johtajuuden ja esimiestoiminnan huomattava kehittyminen on edellytyksenä hengellisen työn laajempaan työajan piiriin siirtämiselle tai ammattiliittojen esittämään normaaliin työaikalain mukaiseen työaikaseurantaan. Sinänsä komitean esittämä tavoite joustavan vuosityöajan käyttämisestä on yhdenmukainen useilla yhteiskunnan sektoreilla vallitsevien näkemykseen kanssa siitä, että asiantuntijatehtävissä tarvitaan nykyistä suurempaa työajan joustavuutta. Tähän suuntaan on kirkossa edetty jo virkaehtosopimusteitse niin sanottujen moduulityöaikakokeilujen avulla.

Tulevaisuuskomitean esittämä *virkasuhteesta luopuminen* johtaisi väistämättä nykylainsäädännön pohjalta työaikaseurantaan muiden kuin pappien ja kanttorien osalta. Jukolaisten ammattiliittojen esitys työaikalain soveltamisalan laajentamiseksi toisi puolestaan normaalit työajan suunnittelun ja työaikaseurannan velvoitteet koskemaan myös seurakuntien papistoa ja kanttoreita kirkkoherroja lukuun ottamatta.

Tulevaisuuskomitea esittää *virkasuhteesta luopumista ja siirtymistä kokonaan työsuhteeseen* kirkon palvelussuhteissa. Näin on tehnyt aiemmin ortodoksinen kirkko. Virkasuhde on yleensä liitetty nimenomaan julkisen vallan käyttöön ja virkavastuuseen julkisen vallan käytössä. Kuntasektorilla on runsaan kymmenen vuoden aikana siirrytty virkasuhteista pääasiassa työsuhteisiin. Vain julkista valtaa käyttävissä tehtävissä on kuntasektorilla lainsäädännön perusteella sallittua käyttää virkasuhdetta. Valtiosektorilla puolestaan pääsääntönä palvelussuhteissa on virkasuhde valtion tehtäviin sisältyvän julkisen vallan käytön vuoksi. Kirkon työssä ei käytetä julkista valtaa mahdollisesti joitain esittelijän tehtäviä lukuun ottamatta. Kirkko kuitenkin hoitaa monia viranomaistehtäviä esimerkiksi väestökirjanpidossa, hautaustoimessa ja avioliittoon vihkimisissä. Ortodoksisessa kirkossa se ei ole ollut esteenä virkasuhteesta luopumiseen. Jos virkasuhteesta luopumisen yhteydessä katsotaan tarpeelliseksi sisällyttää joihinkin tehtäviin edelleen erityistä virkavastuuta, se on mahdollista hoitaa erityisillä asiaa koskevilla säännöksillä. Virkasuhdetta palvelussuhdelajina se ei edellytä.

Hallintovaliokunnan mielestä on mahdollista edetä virkasuhteesta luopumista kohti. Sen etuna olisi kaksinkertaisesta henkilöstöä koskevasta lainsäädännöstä vapautuminen. Työsuhde on myös osittain joustavampi palvelussuhteen muoto kuin virkasuhde. Virkasuhteesta luopuminen merkitsisi hallinnon keventymistä. Se merkitsisi myös papiston henkilöstöhallinnon siirtymistä pääosin tuomiokapituleista seurakunnille. Tuomiokapitulien tehtäväksi jäisi edelleen pappisvirkaan ja kirkolliseen kaitsentaan liittyviä tehtäviä. Hallintovaliokunnan mielestä on tarpeen siirtää papistoa koskevaa juoksevaa henkilöstöhallintoa seurakunnille (virkavapaiden ja vuosilomien myöntäminen), vaikka ei toteutettaisi siirtymistä työsuhteeseen. Kuitenkin papiksi vihkiminen tulee säilyttää piispan ja tuomiokapitulin harkinnassa. Samoin tulee vihkimisen edellytyksenä olla edelleen kutsu (vokaatio) tehtävään. Vastaavasti papin irtisanominen papin virkasuhteesta tulee kaitsentatehtävän perusteella säilyttää tuomiokapitulilla. Papin riippumattomuus pappisviran hoidossa suhteessa seurakuntaan tulee säilyttää, mutta seurakunnalla tulee olla nykyiseen tapaan mahdollisuus tehdä aloite papin irtisanomiseksi virkasuhteesta. Papiston henkilöstöhallinnollisten asioiden siirtämisessä seurakunnille liittyy synodaalisia ja episkopaalisia näkökulmia ja jännitteitä, minkä vuoksi asia tulee selvittää tarkemmin. Tuomiokapitulille tarvitaan nykyiseen tapaan myös säännöksillä valtuudet tarvittaessa määrätä pappi hoitamaan hiippakunnassa tehtäviä toisessa seurakunnassa, jos seurakunta ei omin avuin kykene järjestämään välttämättömiä jumalanpalveluksia ja kirkollisia toimituksia.

**2) Seurakuntien hallintoon liittyvät ehdotukset**

Hallintovaliokunta pitää tulevaisuuskomitean perusnäkemystä seurakunnan keskeisestä asemasta perusteltuna. Samoin on perusteltu näkemys, että taloudellisista syistä tulevaisuus on isommissa talousyksiköissä. Seurakuntien liittymisen suuremmiksi talousyksiköiksi tulee tapahtua lähtökohtaisesti vapaaehtoisesti. Kuitenkin komitean ehdotuksen mukaisesti poikkeustapauksissa tarvitaan tuomiokapitulille seurakunnan toiminnan turvaamiseksi aloiteoikeus seurakuntajaon muuttamista koskevan prosessin käynnistämiseksi.

Seurakunnan ja seurakuntayhtymän roolin seurakuntayhtymätalouksissa tulee niin ikään rakentua tulevaisuuskomitean linjauksille. Seurakunnan ja seurakunnallisen paikallistoiminnan turvaamisen tulee olla peruslähtökohta myös seurakuntayhtymissä. Tämä tarkoittaa sitä, että seurakuntayhtymän roolin tulee olla hallinnoltaan mahdollisimman kevyt palveluorganisaatio suhteessa seurakuntiin. Samalla tulee tunnustaa se, että useat talous-hallinnolliset sekä henkilöstöhallintoon kuuluvat tehtävät on perusteltua hoitaa seurakuntayhtymässä samaan tapaan kuin nykyisin tapahtuu. Lisäksi eräiden toiminnallisten tehtävien kuten perheneuvonnan ja sairaalasielunhoidon järjestäminen on tarkoituksenmukaista seurakuntayhtymässä ja laajemmillakin alueilla nykymallin mukaisesti seurakuntien yhteistyönä.

Eräissä seurakuntayhtymissä on näiden lisäksi annettu seurakuntayhtymälle myös seurakuntien perustehtäviä hengellisen työn hoitamisessa. Hallintovaliokunta toteaa, että seurakunnan autonomisen aseman korostaminen johtaa loogisesti siihen, että seurakunnan perustehtäviä suorittava henkilöstö työskentelee seurakunnissa kirkkoherran johdolla. Henkilöstön siirtäminen seurakuntayhtymän henkilöstöksi etäännyttää johtamisen seurakuntatasolta.

Seurakuntien viestinnän osalta hallintovaliokunta toteaa, että seurakuntayhtymissä seurakunnilla tulee olla ratkaiseva rooli viestinnän sisältöjen suhteen.

Hallintovaliokunta kiinnittää huomiota siihen, että seurakunnan autonomian korostaminen on omiaan estämään seurakuntien välistä yhteistyötä ja henkilöstön käyttämistä optimaalisesti seurakuntayhtymän alueella. Tätä pulmaa yritettiin ratkaista raukeamaan jääneessä seurakuntarakennehankkeessa siten, että seurakuntayhtymä olisi ollut kaikkien seurakuntayhtymässä ja sen seurakunnissa työskentelevien työnantaja. Samalla olisi erityisesti hengellistä työtä tekevä henkilöstö sijoitettu hallinnollisesti seurakuntaan, mutta sitä olisi tarpeen vaatiessa voitu siirtää seurakuntayhtymän hallinnollisilla päätöksillä työskentelemään seurakunnasta toiseen. Verrattuna yhden seurakunnan hallintoon ja toiminnan järjestämiseen seurakunnan alueella voimassa olevan kirkkolain seurakuntayhtymärakenne aiheuttaa väistämättä hallinnon moniportaisuutta ja päätösvallan hajaantumista tavalla, jonka ratkaiseminen ei ole helppoa. Tämä on hallintovaliokunnan mielestä tärkeimpiä jatkoselvityksen kohteita. Jos halutaan korostaa seurakunnan autonomiaa ja toiminnan seurakuntalaislähtöisyyttä, tulee selvittää, miten se voidaan toteuttaa parhaalla tavalla seurakuntayhtymän organisaatiossa tai tulisiko seurakuntayhtymien tilalle kehittää muunlaisia ratkaisuja.

Hallintovaliokunnassa esiintyi erilaisia näkemyksiä tulevaisuuskomitean esittämiin uudistusehdotuksiin, jotka koskevat *seurakuntien ja seurakuntayhtymien toimielinten vähentämistä.* Toiset katsovat, että johtoryhmän kokoonpanon tulisi sisältää myös luottamushenkilöitä. Lisäksi katsottiin, että johtoryhmä tarvitsee asian valmisteluun myös muuta henkilöstöä. Neuvostojen lakkauttaminen johtaisi valtuustojen kokousrytmin tihenemiseen. Toisten mielestä neuvostojen säilyttämistä puoltaa sen, että neuvostot ovat osa demokraattista päätöksentekojärjestelmää. Erityisesti jos seurakuntien päätösten alistuksia poistetaan, neuvostojen roolia päätöksenteossa pidettiin tärkeänä.

Hallintovaliokunta kannatti yksimielisesti *alistusasioiden* poistamista seurakunnilta.

Hallintovaliokunta yhtyy tulevaisuuskomitean näkemykseen siitä, että *ruotsinkielisen* ja muun vähemmistökielisen työn erityisasema kirkossa tulee ottaa huomioon jatkotyössä.

Hallintovaliokunta ei katso tarpeelliseksi *nuorten kiintiöpaikkojen* järjestämistä kirkon hallinnossa. Sen sijaan tulee panostaa siihen, että nuoret saadaan muuten aktiivisiksi toimijoiksi kirkon hallinnon kaikilla tasoilla.

*Henkilöseurakuntia* koskevaa kysymystä lähestytään yleensä toiminnallisista, erityisesti jumalanpalvelusyhteisöihin liittyvistä lähtökohdista. Kun henkilöseurakuntia siirrytään tarkastelemaan kirkkolain seurakunnilta edellyttämän hallinnon ja talouden näkökulmasta asetelma monimutkaistuu välittömästi. Seurakunnan käsitteeseen liittyy väistämättä lukuisia asioita, joita henkilöseurakuntia koskevissa esityksissä ei ole tarkasteltu. Näitä ovat esimerkiksi seurakunnan jäsenyyden sekä seurakuntavaalien järjestäminen suhteessa parokiaaliseen jäsenyyteen, seurakunnan talouden järjestäminen, seurakunnan tehtävät väestötietojärjestelmään liittyen, seurakunnan toimielimet ja henkilöstö, hautaustoimen järjestäminen, veronkanto-oikeus ja sen suhde nykyiseen järjestelmään ja kiinteistötoimi henkilöseurakunnassa. Näitä näkökulmia on tarkasteltu esimerkiksi kirkkohallituksen virkamiestyönä tehdyssä selvityksessä vuodelta 2011 (Kirkkohallituksen selvitys kirkolliskokoukselle mahdollisuudesta perustaa seurakuntia ja seurakuntayhtymiä kuntarajoista riippumatta) ja hallintovaliokunnan mietinnöstä 4/2014. Myös piispainkokous on vastikään selvittänyt henkilöseurakuntia koskevia kysymyksiä. Hallintovaliokunta toteaa myös, että komitean ehdotukset seurakunnan jäsenyyden säilyttämisestä seurakuntayhtymän sisällä muutettaessa seurakunnasta toiseen eivät ole ongelmattomia.

Näistä syistä hallintovaliokunnan jäsenten enemmistö suhtautuu henkilöseurakuntiin varauksellisesti. Näiden mielestä tulee kiinnittää huomiota siihen, että hallinnollisesta näkökulmasta henkilöseurakunnat ovat toisenlaisia kuin toiminnallisesta näkökulmasta. Asiaa koskevat aloitteet ovat kuitenkin yleensä nousseet nimenomaan toiminnallisista lähtökohdista. Nykyinen seurakunta- ja hallintorakenne ei estä erilaisten jumalanpalvelusyhteisöjen olemassaoloa ja niitä on jatkuvasti käytössä. Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää Tuomasmessujen jo melko pitkää historiaa kirkossa. Hallintovaliokunnan mielestä asiaa tulisikin lähestyä ensisijaisesti toiminnallisesta näkökulmasta. Asian tarkastelemista edistäisi myös se, että tehtäisiin selvä ero erilaisten kirkkoherran ja kirkkoneuvoston valvonnassa toimivien jumalanpalvelusyhteisöjen ja toisaalta sellaisten henkilöseurakuntien välillä, jotka hallinnollisesti halutaan rinnastaa kirkkolain tarkoittamiin itsenäisiin seurakuntiin.

Hallintovaliokunnassa on tuotu esille myös erilainen näkemys, jonka mukaan keskustelussa kysymystä henkilöseurakunnista on tarkasteltu voittopuolisesti niihin liitettyjen mielikuvien ja myös uhkakuvien kannalta. Näiden mielikuvien katsotaan estäneen halua tarkastella henkilöseurakuntia toiminnallisen vapauden lisäämisen näkökulmasta ja mahdollisuutena lisätä seurakuntalaisten osallisuutta.  Tämän kannan mukaan pitäisi tehdä ero erilaisten jumalanpalvelusyhteisöjen ja niihin liitettyjen mielikuvien sekä toisaalta todellisten henkilöseurakuntien välillä, jotka hallinnollisesti rinnastuisivat muihin seurakuntiin. Seurakuntayhtymissä seurakuntien määrä voi vaihdella ja uusia seurakuntia voidaan perustaa. Tällainen uusi seurakunta toimisi samoin periaattein ja rinnakkain muiden yhtymään kuuluvien seurakuntien kanssa samaan tapaan kuin nyt samaan yhtymään kuuluvat suomen- ja ruotsinkieliset seurakunnat. Tämän näkemyksen mukaan olennaisimpana asiana onkin nähtävä yhtyminen komitean kannanottoon 12 siltä osin, että henkilöseurakuntien perustamisen mahdollisuudet tulee selvittää, minkä ohella voisi löytyä myös mahdollisuudet kokeilujen käynnistämiseen yhdessä tai useammassa laajassa seurakuntayhtymässä.

**3)** **Hiippakuntahallinto ja sen yhdyspinnat seurakuntiin, seurakuntayhtymiin ja keskushallintoon**

Hallintovaliokunta pitää *hiippakuntien* (ja piispojen) nykyistä tai sitä lähellä olevaa *lukumäärää* parhaana vaihtoehtona. Hallintovaliokunta kiinnittää huomiota siihen, että sote-uudistus johtanee valtionhallinnossa maakuntien aseman vahvistumiseen. Kirkon olisi syytä varautua tähän hiippakuntien määrää ja aluetta koskevassa valmistelussa.

Hallintovaliokunta pitää *piispantarkastuksia* edelleen tärkeinä. Seurakunnille on hyödyllistä saada ulkopuolinen näkökulma hallinnon ja talouden ja nykyään yhä enenevässä määrin myös toiminnan tilaan. Piispantarkastusten merkitys ei nykyään painotu samalla tavalla asioiden tarkastamiseen ja seurakunnan valvontaan kuin ennen. Piispantarkastusten rooli on muuttunut ja muuttumassa seurakuntia konsultoivaan suuntaan. Tämä suuntaus voitaisiin säännöksissä ottaa huomioon lisäämällä piispantarkastuksen tehtäviin myös toiminnan tarkastus. Hallintovaliokunta kuitenkin toteaa, että piispan ja tuomiokapitulin toimintaedellytykset suhteessa seurakuntiin rakentuvat ensisijaisesti piispan ja tuomiokapitulin arvovallan pohjalle. Piispan tulee kyetä toiminnallaan ansaitsemaan se arvovalta, jota seurakuntien menestyksellinen konsultointi edellyttää. Seurakuntien konsultoinnin näkökulmasta hallintovaliokunta pitää myös tärkeänä, että piispa voi tarvittaessa tehdä seurakuntaan säännellyistä piispantarkastuksesta erillisiä epämuodollisia vierailuja.

Hallintovaliokunta kannattaa *hiippakuntavaltuustoista luopumista* tulevaisuuskomitean esittämillä perusteilla. Valiokunnassa esiintyi eri näkemyksiä siitä, pitäisikö samassa yhteydessä lisätä tuomiokapitulin kollegion kokoonpanoon maallikkojäseniä. Asiaan vaikuttaa se, mitkä olisivat tuomiokapitulin tehtävät hiippakuntavaltuustojen lakatessa. Asiaan vaikuttaisi myös se, muutettaisiinko tuomiokapitulin kollegion kokoonpanoa siten, että lakimiesasessori ja hiippakuntadekaani eivät olisi jäseniä vaan esittelijöitä.

Hallintovaliokunta kannattaa tuomiokapitulin käsiteltäväksi kuuluvien *alistusasioiden karsimista* samoin kuin seurakuntien velvollisuutta alistaa päätöksiään tuomiokapitulin ratkaistavaksi karsittaisiin. Tämä olisi linjassa seurakuntien autonomian kanssa. Tässä yhteydessä hallintovaliokunta viittaa myös edellä sanomaansa papistoa koskevien henkilöstöasioiden hoidon karsimisesta ja siirtämisestä seurakunnille osaksi niiden normaalia henkilöstöhallintoa.

Hallintovaliokunta kannattaa hiippakuntatyöryhmän ehdotusta hiippakunnallisen käsitteistön tarkistamisesta. Tämä koskee käsitteiden tarkistamista niin nykyisten käsitteiden herättämien väärien mielikuvien vuoksi kuin käsitteiden yksiselitteisyyttä (esimerkiksi ”tuomiokapituli” kollegiona ja toisaalta työyhteisönä).

Hallintovaliokunta pitää tärkeänä sitä, että tuomiokapituli voi mahdollisesta rovastikuntarakenteen muutoksesta riippumatta kutsua hiippakunnan kirkkoherroista piispan kaitsentatehtävän ja tuomiokapitulin tueksi *lääninrovasteja,* joille määrätään toiminta-alue ja joiden toiminta-alueet kattavat koko hiippakunnan. Lääninrovastit voisivat esimerkiksi käydä piispan puolesta kehityskeskustelut kirkkoherrojen kanssa. Lääninrovastin nimikkeen muutoksen tutkiminen olisi valiokunnan mielestä myös tarpeen.

Kirkko on jaettu 15 *IT-yhteistyöalueeseen*. Tulevaisuuskomitea esittää kirkon tietohallinnon edelleen keskittämistä kirkkohallituksen alaiseksi yksiköksi toiminnan tehostamiseksi ja säästöjen saamiseksi. Hallintovaliokunta kuitenkin toteaa, että keskitetympään malliin siirtyminen edellyttäisi asiassa huolellisempaa valmistelua ja suunnittelua kuin viimeaikaisissa keskitettyyn hallintoon liittyvissä ratkaisuissa (Kipa- ja Kirjuri-hankkeet). Niissä ei ole kaikilta osin onnistuttu. Mikäli kirkossa pitäydytään nykyiseen tapaan useammissa IT-alueissa, niiden palvelujen laadun, keskinäisen vertailun ja yhteistyön kehittämiseen on joka tapauksessa kiinnitettävä huomiota.

**4) Keskushallinto ja sen yhdyspinnat seurakunta- ja hiippakuntahallintoon**

Tulevaisuuskomitea esittää *kirkolliskokouksen* jäsenmäärän pienentämistä, kokousrytmin tihentämistä, toimintakulttuurin tehostamista sekä määräenemmistösäännöksen muuttamista. Hallintovaliokunta ymmärtää tulevaisuuskomitean linjausten perustuneen pitkälti sen toimeksiantoon.

Hallintovaliokunnassa on erilaisia näkemyksiä *määräenemmistösäännökseen*. Osa edustajista katsoo, että vaatimus 3/4 enemmistöstä kirkkolain, kirkkojärjestyksen, kirkollisten kirjojen sekä kirkon uskoa ja oppia koskevien periaatteellisten kannanottojen muuttamiseksi jäykistää kirkon hallintoa ja toimintaa liikaa ja poikkeaa samalla muualla yhteiskunnassa käytetystä määräenemmistövaatimuksesta. Näiden mielestä yleisesti käytössä oleva 2/3 enemmistövaatimus on riittävä turvaamaan asioiden monipuolisen harkinnan ennen niiden hyväksymistä. Osa edustajista on puolestaan sitä mieltä, että määräenemmistösäännöksen tarkoituksena on nimenomaan turvata kirkon ykseyttä. Tämän vuoksi kirkkolain määräenemmistösäännöstä ei voida yksioikoisesti verrata muun lainsäädännön määräenemmistösäännöksiin. Kirkon ykseyden näkökulmasta määräenemmistösäännöksellä on erityinen tehtävä.

Määräenemmistösäännös kytkeytyy läheisesti myös niihin asioihin, joissa määräenemmistöä tarvitaan. Nykyisen kirkkolain säännöksen mukaan määräenemmistöä tarvitaan ensinnäkin aina, kun esitys koskee kirkkolain säätämistä, muuttamista tai kumoamista tai kirkkojärjestyksen hyväksymistä. Tämän lisäksi määräenemmistöä vaaditaan, kun asia koskee kirkollisia kirjoja tai kirkon uskoa, ja oppia tai niihin pohjautuvaa periaatteellista kannanottoa sekä ryhtymistä toimenpiteisiin niiden johdosta. Tulevaisuuskomitean esityksen mukaan olisi riittävää, että määräenemmistösäännöstä sovellettaisiin vain kirkkolakia koskeviin muutoksiin sekä sellaisiin kirkkojärjestyksen muutoksiin, kirkollisten kirjojen hyväksymiseen ja periaatteellisten kannanottojen antamiseen, jotka koskevat kirkon uskoa ja oppia.

Hallintovaliokunta toteaa, että kaikista asioista ei ole helppo määritellä, koskevatko ne kirkon uskoa ja oppia ja sen vuoksi vaativat määräenemmistöä. Vaikka kirkolliskokouksen käsittelyssä ei ole kovin usein asioita, joiden luonne uskoa tai oppia koskevina asioina olisi epäselvää, ne ovat usein luonteeltaan sellaisia, jotka ovat kirkon kannalta käytännössä merkityksellisiä. Siksi hallintovaliokunnan mielestä määräenemmistösäännöksen piirissä olevien asioiden rajoittaminen vaatii tarkempaa selvitystä. Kyse ei ole teknisestä uudistusehdotuksesta. Hallintovaliokunta toteaa myös, että määräenemmistöä vaativien asioiden käsittelyssä kirkolliskokouksessa merkityksellistä on se, millaisen toimintakulttuurin vallitessa päätöksiä tehdään. Luottamukseen perustuvan toimintakulttuurin vahvistamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Hallintovaliokunta suhtautuu varauksella *kirkolliskokouksen kokoonpanon* muuttamiseen. Edustajien vähentäminen toisi kyllä kustannussäästöjä, mutta samalla se vähentäisi erilaisten näkemysten ja alueiden edustavuutta jäsenistön kokoonpanossa. Hallintovaliokunta pitää tärkeänä, että kirkolliskokouksen jäsenistö heijastaa monipuolisesti kirkon jäsenten näkemyksiä.

Ehdotus piispojen jäsenyyden rajoittamisesta ilmentää piispojen edustuksen suhteuttamista ehdotettuihin jäsenmäärän vähennyksiin. Kun hallintovaliokunnan mielestä pyrkimys vähentää edustajien lukumäärää ei saa kannatusta valiokunnassa, piispojen jäsenyyden rajaaminen ei näytä tarpeelliselta. Kustannusten kannalta piispojen jäsenyyden rajoittamisella ei olisi merkitystä, koska tulevaisuuskomitea esittää, että kaikilla piispoilla olisi kuitenkin läsnäolo- ja puheoikeus kirkolliskokouksessa.

Hallintovaliokunta kannattaa *kirkolliskokouksen keskustelukulttuurin* kehittämistä. Puhemiesneuvostolle voitaisiin harkita mahdollisuutta esittää aloitteita lähetettäväksi suoraan kirkkohallituksen valmisteltavaksi ilman asian lähettämistä valiokuntiin. Toisaalta puhemiesneuvoston roolia esittää aloitteita raukeamaan ilman valiokuntakäsittelyä tulisi myös harkita. Tulevaisuuskomitean esitys kirkkohallituksen toiminnan uudelleenorganisoimiseksi ja henkilöstömäärän supistamiseksi edellyttää osaltaan sitä, että myös erilaiset kirkolliskokouksen toimeksiannot kirkkohallitukselle punnitaan aiempaa tarkemmin.

Hallintovaliokunta kannattaa sitä, että kirkolliskokouksen keskustelukulttuuria parannetaan. Hallintovaliokunta kuitenkin kannattaa edelleen vapaan puheoikeuden periaatetta. Puheenvuorojen ajallinen rajaaminen on silti tarpeen. Keskustelukulttuurilta tulee voida edellyttää sitä, että puheenvuorot keskittyvät käsiteltävään asiaan eivätkä toista samoja asioita, jotka ovat tulleet esille aiemmissa puheenvuoroissa. Puhemiesneuvostolla ja puheenjohtajalla on asiassa erityinen vastuu ja myös mahdollisuus arvovallallaan ohjata keskustelua puheenvuorojen pituuden ja sisällön osalta.

Hallintovaliokunta ei kannata *kirkolliskokouksen perustevaliokunnan lakkauttamista.* Vaikka piispainkokouksen ensimmäisenä tehtävänä kirkkolain mukaan on käsitellä kirkon uskoa, opetusta ja työtä koskevia asioita, varsinainen päätösvalta kirkossa kuuluu näissäkin asioissa kirkolliskokoukselle. Kirkon uskoa ja oppia koskevien asioiden valmistelu kirkolliskokouksen päätettäväksi joudutaan hoitamaan jossain valiokunnassa ja hallintovaliokunnan mielestä perustevaliokunta on siihen soveltuvin. Tarvittaessa perustevaliokunnan kokoonpanossa voidaan painottaa piispojen lukumäärää.

*Kirkolliskokouksen kokousrytmin* tihentäminen nykyisestä kahdesta kolmeen vuodessa ja toisaalta kokousten keston lyhentäminen voisi edistää asioiden nykyistä ripeämpää päätöksentekoa. Käytännössä kolmen vuotuisen kokouksen järjestäminen tarkoittaisi kokoontumista alkusyksyllä, pian vuodenvaihteen jälkeen ja keväällä. Olisiko tällä merkittävää vaikutusta asioiden päätökseen saattamiselle, tulisi selvittää erikseen. Samalla tulisi selvittää vaikuttaisiko tämä kustannuksiin säästävästi vai niitä lisäävästi.

*Piispainkokouksen* kokoonpanoa ja toimintaa on vastikään uudistettu. Hallintovaliokunta ei näe tässä yhteydessä tarvetta enempiin muutoksiin.

Tulevaisuuskomitea esittää suuria muutoksia *kirkkohallituksen organisaatioon*. Toiminnallinen osasto, Kirkon tiedotuskeskus, Kirkon koulutuskeskus ja Kirkon tutkimuskeskus lakkautettaisiin ja tilalle perustettaisiin Kirkon kehittämispalvelut niminen yksikkö kansliapäällikön alaisuuteen ja toimimaan kirkkoneuvoksen johdolla. Ruotsinkielisen työn yksikkö lakkaisi niin ikään ja sen toiminnot sulautettaisiin Porvoon hiippakunnan toimintoihin. Henkilöstön määrä näissä yksiköissä supistuisi yhteensä noin kolmanneksella (noin 30 työntekijällä). Yksikön tehtävänä olisi kirkon toimintakulttuurin uudistamisen tukeminen sekä vastaaminen kokonaiskirkollisesta viestinnästä ja viestinnän verkostosta. Muutoksilla tavoitellaan seurakuntien keskusrahastomaksun alentamista yhdellä prosenttiyksiköllä.

Hallintovaliokunta pitää esitettyjä muutoksia oikeansuuntaisina ja kiinnittää samalla huomiota siihen, että kirkkohallituksen henkilöstön määrää on tarkoitus supistaa useammalla kymmenellä työntekijällä. Vähennyksen tulee näkyä nykyisten työtehtävien supistamisena, varsinkin kun uuden Kirkon kehittämispalvelujen tehtävät kirkon uuden verkostomaisen ja hyviä käytäntöjä edistävän toimintakulttuurin luomisessa poikkeaisivat perusteiltaan nykyisistä tehtävistä. Muutos edellyttää maltillisuutta muun muassa kirkkohallituksen selvitettäväksi lähetettävien aloitteiden määrässä.

Kokonaiskirkon viestinnän tulee palvella kaikkia kirkon tasoja. Kirkollinen täydennyskoulutus puolestaan kaipaa koordinointia, jota uuden yksikön muodostaminen voi edistää. Nykyään kirkon keskushallinnon, hiippakuntien ja suurten seurakuntatalouksien koulutussuunnittelu elävät usein omaa elämäänsä, mikä johtaa helposti tehottomiin päällekkäistoimintoihin. Hallintovaliokunta viittaa tässä yhteydessä myös edellä lausumaansa käsitykseen kirkon johtamiskulttuurin kehittämistarpeesta.

Hallintovaliokunta kiinnittää huomiota siihen, että jos ruotsinkielisen työn yksikkö sulautetaan osaksi Porvoon hiippakunnanorganisaatiota, tämä tarkoittaisi sitä, että nykyiset hyvin toimivat yhdyspinnat ruotsin- ja suomenkielisen työn välillä tulisivat ohuemmaksi. Resurssien tehokkaamman käyttämisen ja yhteistyön kehittämisen kannalta olisi perustellumpaa, että ruotsinkielinen työ olisi osa tulevaisuuskomitean linjaamaa Kehittämispalvelut-yksikköä. Tämä antaisi myös paremmat mahdollisuudet kehittää kirkon toimintaa molemmilla kielillä. Asiaa on syytä harkita uudestaan.

Hallintovaliokunta kannattaa edellä jo esitetyn mukaisesti alistusasioiden karsimista myös kirkkohallitukselta. Samoin hallintovaliokunta kannattaa merkitykseltään vähäisempien asioiden delegoimista virastokollegion ja viranhaltijoiden päätettäväksi.

. . . . .

Edellä olevan perusteella hallintovaliokunta pitää tärkeimpinä jatkoselvitystä vaativina asioina seuraavia:

1. Johtajuuden selkiyttäminen ja vahvistaminen kirkon kaikilla tasoilla
2. Virkasuhteesta luopuminen ja siihen liittyvänä papiston henkilöstöhallinto sekä pappisviran asema siinä
3. Kirkkoneuvostojen lakkauttamista koskeva esitys
4. Seurakunnan ja seurakuntayhtymän suhteen kehittäminen
5. Alistusasioiden poistaminen kirkon hallinnosta
6. Hiippakuntajaon suhde maakuntajakoon
7. Hiippakuntavaltuustojen lakkauttaminen
8. Tarve kirkkolain määräenemmistösäännöksen muuttamiseen sekä määräenemmistöä vaativien asioiden tarkistaminen
9. Kirkkohallituksen organisaation uudelleen järjestäminen ja supistaminen

**3. Hallintovaliokunnan esitys**

Hallintovaliokunta esittää, että tulevaisuusvaliokunta ottaa hallintovaliokunnan kannanotot huomioon laatiessaan mietintöä ja ponsiesityksiä tulevaisuuskomitean mietinnöstä.

Helsingissä 21.2.2017

Hallintovaliokunnan puolesta

 Tapio Luoma Timo von Boehm

 puheenjohtaja sihteeri

Asian käsittelyyn ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Luoma sekä jäsenet Antturi (osittain), M. Jalava, Karttunen, Leppänen (osittain), Myllylä (osittain), Määttänen (osittain), Palmunen, Peura, Reinikainen (osittain), Ruusukallio (osittain), Salli, Tanska, Taskila, Väistö, Åstrand.