**Yleisvaliokunnan lausunto 1/2017 tulevaisuusvaliokunnalle**

**Tulevaisuuskomitean mietintö**

DKIR/1503/00.01.02/2016

Kirkolliskokous on täysistunnossaan 10. marraskuuta 2016 lähettänyt tulevaisuuskomitean mietinnön valmisteltavaksi tulevaisuusvaliokuntaan, jolle käsikirja-, peruste-, hallinto-, talous- ja yleisvaliokunnan tulee antaa lausuntonsa.

1. Tehtävänanto

Tulevaisuusvaliokunta on pyytänyt yleisvaliokunnalta lausuntoa, jossa keskitytään seuraaviin teemoihin:

1. Seurakuntalaisuus
2. Johtaminen
3. Kieli/kielet
4. Ikäkiintiöt hallinnossa.

**2. Valiokunnan näkemykset**

Mietinnön sivulla 29 mainitaan, että uudistusprosessin avaintekijöitä ovat *avoin keskustelu kirkon kaikilla tasoilla, johtajuuteen panostaminen sekä usko valoisaan tulevaisuuteen ja kirkon ydinsanomaan. Kirkon on oltava rohkeasti kirkko*. Näistä lähtökohdista valiokunta on samaa mieltä.

1. *Päätöksentekoprosessi*

Tulevaisuuskomitean mietinnössä on moniin asioihin vaikuttavia, laajuudeltaan ja merkitykseltään eritasoisia ehdotuksia. Osa niistä saanee laajaa hyväksyntää, mutta jotkin ehdotukset luultavasti jakavat mielipiteitä.

Valiokunta pitää tärkeänä, että kun ehdotuksia tuodaan päätettäväksi, ehdotusten sisältö ja muoto mietitään päätöksentekoprosessin onnistumisen näkökulmasta tarkasti. Seurakunnan hallintoon ja johtamiseen vaikuttavat päätökset vaativat kirkolliskokouksessa määräenemmistön. Kirkolliskokouksessa on kokemusta siitä, että laajat päätösehdotukset saattavat jäädä hyväksymättä kiistanalaisten yksityiskohtien vuoksi.

Esitykset kannattaa tuoda päätettäviksi niin, että vältetään liian suuria kokonaisuuksia. Ehdotukset on hyvä pilkkoa ja jaotella niin, että jokaista voidaan arvioida erikseen. Määräenemmistöpäätökset edellyttävät, että päätettävä kokonaisuus ei sisällä yksittäisiä asioita, jotka vahvasti jakavat mielipiteitä. Päätöksenteko osissa varmistaa sen, etteivät isot ratkaisut kaadu yksittäisiin seikkoihin.

Valiokunta kiinnittää huomiota myös siihen, että kirkolliskokouksen omia työskentelytapoja tulee kehittää jo tämän tulevaisuusprosessin yhteydessä. Mietinnössä työskentelyn ongelmiin on viitattu sivuilla 104 ja 109 (Kappaleet ”Kirkolliskokous hyötyisi myös…” ja ”Prosessien kaatuminen…”). Nykyinen työjärjestys mahdollistaa keskustelun valiokunnassa ja täysistunnossa. Edustajat, jotka eivät kuulu asiaa käsittelevään valiokuntaan, pääsevät vaikuttamaan asiaan vasta päätösvaiheessa täysistunnossa. Monimutkaisissa asioissa on hyvä löytää käsittelytapa, jossa asiasta voi keskustella ja neuvotella täysistuntoa vapaammin ja innovatiivisemmin. Tavoitteena tulee olla, että kirkolliskokousedustajat voivat ohjatusti ja organisoidusti keskustella, neuvotella ja sovitella kiistanalaisia kohtia, jotta kokonaisuus voisi tulla mahdollisimman monille hyväksyttävään muotoon. Tämä edellyttää avointa monenkeskistä viestintää.

Käsiteltävänä olevat asiat ovat niin tärkeitä, että ne kiirehtimisen sijaan tulee valmistella hyvin. Valiokunta kehottaa tulevaisuusvaliokuntaa varaamaan työhön prosessin edellyttämän ajan. Nopea käsittely ei ole itseisarvo. Jo tulevaisuusvaliokunnan mietintöluonnoksen (välimietintö) käsitteleminen valiokunnissa olisi prosessin kannalta hyödyllistä. Valiokunta tukee mietinnön kannanoton nro 19 viimeistä kohtaa (”Muita kirkolliskokouksen toimintaa…”)

1. *Seurakuntalaisuus*

Valiokunta tukee mietinnössä ehdotettua pääajatusta: seurakuntien hallintoa ja toimintakulttuuria uudistetaan niin, että toiminnan lähtökohdat perustuvat seurakunnan jäsenten osallistumismahdollisuuksiin ja osallisuuteen.

Valiokunta tunnistaa joitakin hallinnollisia esteitä seurakuntalaisten osallistumiselle. Nämä liittyvät toimielimien työskentelyyn ja mahdollisuuteen antaa vastuita muille kuin viranhaltijoille ja työntekijöille. Esteitä tulisi purkaa.

Hallinnollista uudistamista ratkaisevampaa on asenteiden ja toimintakulttuurin muuttaminen, koska ne asettavat seurakuntalaisille suurimmat esteet osallistua toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja omaehtoiseen hengelliseen toimintaan. Toimintakulttuuri muuttuu hyväksi havaittuja käytäntöjä ja toimintamalleja levittämällä, ja tässä viestinnällä on keskeinen rooli.

Seurakuntalaisuus perustuu kasteeseen. Toisaalta seurakunnan tulee olla aktiivisen kutsuva yhteisö myös muille kuin jäsenille. Seurakuntalaisten osallisuus ja taitojen ottaminen käyttöön edellyttää, että itse kunkin taidot ja osaaminen tunnistetaan.

Osallistumisen hengellisenä perustana on kullekin kristitylle annetut taidot ja armolahjat ja halu toteuttaa niitä. Kullakin on erityinen paikkansa palvella seurakunnassa. Seurakuntalaisten osallisuuden vahvistaminen nousee hengellisen elämän ja identiteetin vahvistamisesta.

Seurakuntalaisten osallisuus edellyttää uudenlaista viestintää. Yksisuuntaisesta tiedotuksesta on siirryttävä monenkeskiseen, vuorovaikutteiseen viestintään. Sen tarkoituksena on ajatusten ja mielipiteiden vaihtaminen, vuoropuhelu ja toiminnan yhteisöllinen suunnittelu. Seurakuntalaisten kesken toteutettava suunnittelu voi olla muodoltaan mitä tahansa some-keskustelusta työpajoihin. Suunnittelun kannalta ongelmallisia ovat työntekijälähtöiset toimintasuunnitelmat sekä kokoukset ja tietojärjestelmät, joihin seurakuntalaisilla ei ole pääsyä.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että tavoiteltava kuva hyvästä seurakuntalaisuudesta ei saa kaventua aktiiviseen toimijaan. Mietinnöstä välittyy kuva, että hyvä seurakuntalaisuus on osallistuvaa ja aktiivista. On tärkeä tunnustaa myös sellainen hyvän seurakuntalaisuuden malli, joka perustuu jäsenenä olemiseen ja haluun olla seurakunnan jäsen.

Seurakuntalaisten osallisuus on ymmärrettävä laajasti sekä elämäksi että toiminnaksi. Seurakunnat tarvitsevat vapaaehtoistyöntekijöitä. Heidän tehtävänsä on toteuttaa ja mahdollistaa seurakuntatyötä, joka on yleensä ymmärretty myös työntekijän tehtäväksi. Vapaaehtoistyötä on oman ammatillisen osaamisen, koulutuksen ja muiden taitojen tarjoaminen seurakunnan käyttöön.

Yhtä tärkeää kuin osallistuminen toimintaan on myös muunlainen osallisuus, yhdessäolo, vuorovaikutus ja yhteys. Seurakuntalaiset voivat järjestää toimintaa ilman työntekijöiden ohjausta tai valvontaa. Seurakuntalaisen rooli muodostuu eri tilanteissa erilaiseksi. Nämä roolit edellyttävät erilaista itseymmärrystä työntekijöiltä ja erilaista suhdetta toiminnan suunnitteluun. Valiokunta tukee mietinnön kannanottojen 1 ja 4 ydinajatuksia (s. 43 ja 52).

Seurakuntalaisten osallisuus edellyttää johtajilta ja työntekijöiltä joustavuutta. Työntekijän tulee osata valmentaa, ohjata, innostaa ja mahdollistaa, ja tähän tulee voida käyttää riittävästi aikaa. Osallistava työtapa on otettava huomioon perus- ja henkilöstökoulutuksessa sekä työntekijöitä valittaessa. Vapaaehtoistoiminnan vastuut on selkeytettävä. Seurakunnassa on työtehtäviä, jotka edellyttävät koulutusta ja ammattimaisuutta. Sen vuoksi työntekijöitä ja seurakuntalaisten osallisuutta ei tule asettaa toisiaan vastaan.

Mietinnössä korostetaan monitoimisten tilojen tarvetta ja seurakunnan tilojen antamista seurakuntalaisten käyttöön. Nämä mahdollistavat omaehtoisen toiminnan. Tilojen vapauttaminen seurakuntalaisten käyttöön on olennaista, jotta seurakuntalaiset voivat järjestää omaehtoista toimintaa. Tilojen käytössä on kuitenkin otettava huomioon seurakunnan toiminnan identiteetti. Tilojen on tarkoitus kuvastaa myös seurakunnan luonnetta Kristuksen kirkkona. Tilat viestivät identiteettiä. Seurakunnan tiloissa olevan toiminnan tulee sopia seurakunnan uskoon.

1. *Johtaminen*

Valiokunnan näkemyksen mukaan hyvä johtaminen on seurakuntien uudistumisen avainkysymys. Johtaminen on keskeinen tekijä siinä, kuinka seurakuntalaislähtöinen ja osallisuutta tukeva toimintakulttuuri voi syntyä. Valiokunta tukee mietinnön kannanottoa nro 3 (s. 48).

Johtajien valinnassa on korostettava johtamistaitoja. Heiltä tulee edellyttää johtamiskoulutusta. Tärkeää on tarjota johtamiskoulutusta myös valinnan jälkeen.

Tulevaisuuden johtajuus on vuorovaikutteista ja valmentavaa sekä innostamiseen, luottamukseen ja mahdollistamiseen perustuvaa. Siinä tarvitaan hyviä viestintä- ja ihmissuhdetaitoja.

Kirkossa johtajina usein toimivat kyseisen tehtäväalan ammattiosaajat. Tällöin johtajilla on toiminnassa tarvittavan ammattiosaamisen hyvä tuntemus, mutta ei välttämättä laajaa johtajakoulutusta. Lisäksi johtajat usein kokevat itsensä enemmän kyseisen alan asiantuntijoiksi kuin johtajiksi. Johtajuuden kehittäminen edellyttää sitä, että johtajuus ymmärretään varsinaiseksi tehtäväksi ja siihen on riittävät resurssit.

Mietinnössä ehdotetaan keskeisten johtavien virkojen määräaikaisuutta. Valiokunnan näkemyksen mukaan on olemassa perusteita sekä määräaikaisuuden puolesta että vastaan. Valiokunnan enemmistö pitää mahdollisena, että määräaikaisiin johtajan tehtäviin siirtyminen selvitetään, kuten mietinnön kannanotossa nro 7 ehdotetaan (s. 59).

Määräaikaisuutta puoltavat johtajuuden jakautuminen tietyllä aikajaksolla useammalle henkilölle. Viranhaltijoiden sopiva vaihtuvuus tuottaa seurakuntaan uutta osaamista. Määräaikaisuus suojaa johtajaa itseään uupumiselta ja seurakuntaa epäonnistuneelta johtajavalinnalta. Johtajan tehtävien muuttuminen toiseksi voi tuoda hedelmällistä näkökulman muutosta. Määräaikaisuuksien kestojen tulee olla harkinnanvaraisia ja tehtäväkohtaisia.

Pysyvää tehtävää puoltavat jatkuvuuden ja pitkäjänteisen suunnitelmallisuuden tarve. Seurakunnassa johtaja oppii tuntemaan seurakuntansa ja seurakuntalaiset johtajansa hyvin. Hengellinen kaitsenta on perinteisesti ymmärretty pysyväksi tehtäväksi. Jatkuvan työsuhteen tarkoituksena on suojata johtajan mahdollisuutta pitää kiinni työn hengellisistä periaatteista ja tehdä työyhteisössä tarvittavat päätökset. Määräajan päättymisen läheneminen saattaa herkistää henkilön hakeutumaan muihin tehtäviin.

Valiokunnan näkemyksen mukaan määräaikaisuutta tulee tarkastella eriytyneemmin kuin mitä mietinnössä on ehdotettu. Esimerkiksi kirkkohallituksen johtavien virkojen määräaikaisuutta pidetään helpommin toteutettavana kuin seurakunnan johtavien virkojen määräaikaisuutta. Mietinnössä ei mainita seurakuntayhtymien johtajia eikä seurakunnan talousjohtajaa, joilla on merkittävää esimiesvaltaa. Määräaikaisuuden ei myöskään tulisi olla ehdotonta, vaan sen tulisi ottaa huomioon paikalliset olosuhteet, esimerkiksi seurakunnan pieni koko tai syrjäisyys.

Tärkeää on huonoon johtamiseen puuttuminen. Johtamista tulee tehokkaasti valvoa. Sen kehittämiseksi tarvitaan palautejärjestelmä ja palautekulttuuri. Johtajavalinta tulee voida purkaa muita työntekijöitä väljemmin perustein. Eräs keino puuttua huonoon johtamiseen on mietinnössä mainittu johtajasopimus ja mahdollisuus irtisanomiseen luottamuksen menettämisen perusteella.

Johtajuuden kehittämisen lisäksi kirkossa tarvitaan työyhteisötaitoja. Seurakunnan työntekijän tehtävä on usein vahvasti ammatillinen ja itsenäinen. Työn tekemisen tapa perustuu henkilökohtaiseen kutsumukseen ja työnäkyyn. Erimielisyydet ja erilaiset työnäyt helposti henkilöityvät tai saavat hengellisen erimielisyyden piirteitä.

Kirkossa tarvitaan keskustelua siitä, mihin johtamistehtävään tarvitaan pappi ja mihin ei.

*d. Seurakunnan kieli*

Komitean mietinnössä lähdetään liikkeelle siitä, että ruotsin ja saamen kielten sekä viittomakielisten asema kirkon toiminnassa turvataan. Valiokunta yhtyy mietinnön perusteluihin.

Valiokunta myös yhtyy komitean näkemykseen, että kirkollisen kielen tulee olla ajanmukaista, kutsuvaa, myönteistä, rehellistä, uudistuvaa, nykykielistä ja helposti ymmärrettävää. Kirkon kieleen kuuluu omia, erityisiä käsitteitä ja sanoja, jotka poikkeavat yleiskielestä. Kirkon kieltä uudistettaessa on huolehdittava, että sanoma ei muutu.

Valiokunta pitää edellisten asioiden lisäksi tärkeänä sitä, että kirkosta tulee monikielinen yhteisö. Kirkon kielien tarkastelu ei saa jäädä vain kansallisiin kieliin. Seurakunnissa on jäseninä merkittävä määrä vieraskielisiä. Kielikulttuureja tulee monipuolistaa seurakuntalaisten osallisuuden kautta, ei talousarviota kasvattamalla.

Tavoitteena tulee olla, että kenellekään kieli ei ole osallisuuden este seurakunnassa. Se tarkoittaa seurakuntien aitoa ja vahvaa monikielisyyttä. Jokaisella, kielestä riippumatta, tulee olla mahdollisuus kokea osallisuutta, osallistumista ja yhteyttä. Viittomakieli ja näkövammaisten apuvälineet tulee sisällyttää kielenkäytön suunnitteluun.

Mietinnössä ehdotetaan, että kirkkohallituksessa oleva ruotsinkielisen työn keskus sulautetaan Porvoon hiippakuntaan. Valiokunta ei puolla ehdotusta. Muutos saattaa johtaa ruotsinkielisen työn eristymiseen muusta kirkon toiminnasta, hallinnosta ja toiminnan suunnittelusta sekä toiminnallisiin hankaluuksiin. Ruotsin kielen on tärkeä pysyä osana kirkon yhteistä toimintaa.

Valiokunta on kiinnittänyt huomiota siihen, että seurakuntien toiminnasta on varsin vähän tietoja muilla kuin suomen ja ruotsin kielellä. Tältä osin seurakunnat eivät ole kutsuvia eri kieliryhmille. Keskeiset kirkolliset toimitukset, jumalanpalveluskaavat, rukoukset ja erilaiset lomakkeet tulisi olla saatavissa verkosta lukuisilla Suomessa käytetyillä kielillä. Nyt eräitä tietoja on vain valtakielillä. Verkkoviestintä tule rakentaa monikielisesti symmetriseksi.

*e. Ikäkiintiöt*

Komitean mietinnössä ehdotetaan 15–17-vuotiaitten kiintiöitä seurakunnan hallintoon ja 18–30-vuotiaitten kiintiötä kirkolliskokoukseen (kannanotto nro 11, s 74; s. 107; kannanotto nro 19, s. 111).

Valiokunta ei tue mietinnön ehdotusta ikäkiintiöistä. Ehdotus aliarvioi nuoria. Se olisi poikkeus vaalijärjestelmään ja avaisi keskustelun muunkin tyyppisistä kiintiöistä.

Kirkkoon on säädetty pakollinen lapsivaikutusten arviointi. Sen avulla on tarkoitus kuulla ja osallistaa alle 18-vuotiaita heitä koskevissa ja heitä kiinnostavissa asioissa. Tätä uudehkoa säännöstä tulee kirkossa kaikilla tasoilla noudattaa. Yleisvaliokunta muistuttaa lapsivaikutusten arvioinnista myös tulevaisuuskomitean mietintöä käsiteltäessä ja jatkotoimista päätettäessä.

Kuulemista varten voidaan paikallisesti kehittää uudenlaisia areenoita, esimerkiksi nuorisovaltuustoja. Seurakuntalaisuuden ja osallistamisen vahvistaminen muutoinkin vahvistaa lasten ja nuorten mahdollisuutta vaikuttaa heitä kiinnostaviin ja heidän elämäänsä vaikuttaviin asioihin.

Tampereella 21. päivänä tammikuuta 2017

Yleisvaliokunnan puolesta

Johanna Korhonen

puheenjohtaja Henri Lehtola

 sihteeri

Asian käsittelyyn ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Johanna Korhonen sekä jäsenet Mari Korhonen, Tuija Kruus, Jukka Harvala, Eeva-Riitta Hahtola, Hannele Karppinen, Kirsi Ojansuu-Kaunisto, Pekka Kosonen, Paula Lehmuskallio, Mirjami Mäntymaa, Marianna Parpala, ja Pekka Särkiö.