

Seurakuntaneuvoston kokous

Aika: **Keskiviikko 25.3.2020 klo 18.00 – 19.03**

Paikka: Seurakuntatalon pienryhmätila, Rutakontie 20, 74300 Sonkajärvi

Osallistujat:

Jäsenet:

Kivelä, Kimmo vt.khra, pj
Kantola, Tuomo
Karjalainen, Hannele
Kurtelius, Eila
Luukkonen, Eino
Savolainen, Riitta
Siilin-Huttunen, Aila, varapj.
Tauriainen, Esa
Tommila, Riitta
Vatanen, Risto (Merja Tuovisen varajäsen)
Väisänen, Pirkko (Tarja Pirkkalaisen varajäsen)

11/11

Poissa

Pirkkalainen Tarja
Tuovinen Merja

Muut läsnäolijat:

Seurakuntaneuvoston määräämä viranhaltija:
Viertorinne Tarja, sihteeri

Asiat

§ 10-18

Pöytäkirjan allekirjoitus ja varmennus

Kimmo Kivelä
puheenjohtaja 10 §

Aila Siilin-Huttunen
puheenjohtaja § 11 – 18

Tarja Viertorinne
sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

25.3.2020 kokouksen jälkeen

Pöytäkirja on tarkistettu ja pöytäkirjan sivut varmennettu
nimikirjaimillamme

Allekirjoitukset

Eila Kurtelius

Eino Luukkonen

Pöytäkirja on yleisesti nähtävänä:

paikka ja ajankohta

kirkkoherran työhuoneessa, Rutakontie 20, ajalla 26.3.-25.4.2020

Pöytäkirja on ollut yleisesti nähtävillä edellämainitun ajan

Sonkajärvi _____._____ 2020

Tarja Viertorinne
sihteeri

Aloite Sonkajärven seurakunnan lakkauttamisesta ja liittymisestä Ylä-Savon seurakuntaan

Sn § 14

Ylä-Savon seurakuntayhtymässä ja sen seurakunnissa on vuosina 2018-19 ollut käynnissä ns. Veto3-kehittämishanke. Hankkeelle on saatu kehittämisavustusta Kuopion hiippakunnan tuomiokapitulilta 10.000 euroa vuodelle 2018 ja 20.000 euroa vuodelle 2019.

Veto-hankeessa kehittämisen lähtökohtana ja tavoitteena ovat olleet talouden reunaehdot eli niukkenevat voimavarat tilanteessa, jolloin Ylä-Savon seurakuntayhtymän ja sen eri seurakuntien perustehtävät tulisi saada hoidettua nykyistä vähemmillä resursseilla. Kehittämistyön tavoitteena on ollut selvittää ja analysoida, millaista kehittämistä tulisi kohdentua Ylä-Savon ja sen viiden seurakunnan

1. eri rakenteisiin (yhtymän ja seurakuntien organisoituminen, valta, johtaminen, viestintä, yhteistoiminta)
2. henkilöstövoimavaroihin (sijoittuminen, oikeudenmukainen kohdentuminen seurakuntien kesken, henkilöstön joustava käyttö ja liikkuvuus)
3. työalojen väliseen yhteystyöhön ja vastuunjakoon,
4. henkilöstön osaamiseen ja osaamisen hyödyntämiseen laajasti niin, että seurakuntien perustehtävä ja sitä tukevat yhtymän palvelut saataisiin toteutettua vaikuttavasti ja laadukkaasti sekä henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista tukien.

Kehittämisprosessin aikana on saatu koko henkilöstö ja luottamushenkilöt ymmärtämään paremmin organisaation (yhtymä ja seurakunnat) nykyinen taloudellinen tilanne, laskussa oleva yhtymän seurakuntien jäsenmäärä sekä niihin liittyvät tulevaisuuden ennusteet. Tämän tietoisuuden kautta on saatu syntyämään parempaa ja syvällisempää ymmärrystä, vastuullisuutta ja sitoutumista organisaation yhteiseen kehittämiseen.

Yhteistoiminnallisen kehittämisotteen myötä kaikilla on ollut oikeus ja velvollisuus osallistua. Henkilöstön osaaminen ja ideat ovat olleet tärkeässä roolissa, kun organisaatiolle on ideoitu uusia rakenteita ja toimintamalleja, joilla olisi mahdollista turvata tulevaisuudessakin seurakuntalaisille tarjottavat palvelut sekä työpaikat. Vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus organisaation kehittämisessä ovat tärkeitä tekijöitä sekä työhyvinvoinnin että työn tuloksellisuuden kannalta.

Kehittäminen on tapahtunut

- ohjausryhmätyöskentelynä
- työyhteisö- ja henkilöstöpäivinä
- henkilöstön kirjallisina ja suullisina kuulemis- ja kehittämistilaisuuksina sekä
- temaattisina kehittämispajoina/-tilaisuuksina.

Ohjausryhmä ja Veto#-hankkeen kehittämistyön ohjaajat koostivat tilaisuuden ryhmätöitä varten yhteenvedon Veto3-hankkeen materiaalien pohjalta yhden seurakunnan myönteisistä piirteistä, joilla olisi mahdollista saada parannusta nykytilanteen kehittämistarpeisiin sekä myös talouden, jäsenkehityksen ja henkilöstön tilanteeseen.

1. talous ja voimavarat

- Seurakuntaelämää voi kehittää yhdistämällä kaikki voimat yhteen > sama "firma" ja yksi talousarvio.
- yhteisistä resursseista sopiminen helpompaa.
- Seurakuntien henkilöstön voi kohdistaa paremmin > kustannussäästöt
- toiminnan suhteuttaminen niukkeneviin resursseihin onnistuu

2. Joustava malli ja identiteetit

- organisaation muokkaus itse parhaaksi katsomallamme tavalla – voi kokeilla uutta ja palata takaisin ja valita uuden suunnan
- eri (alue)seurakunnilla on omat identiteetit. (Vaikka olisi yksi seurakunta, niin eri alueen nimi osoittaa seurakunnan mm. Sonkajärven alue seurakunta)
- yhdelle seurakunnalle muotoutuisi identiteetti

3. Päätöksenteko, luottamushenkilöt

- selkeyttä päätöksentekoon, yksinkertaistaisi hallintoa > yksi seurakunta- tai kirkkoneuvosto ja –valtuusto ja alueneuvostot > vaalit vähenee 5>1 ja niihin liittyvä työ vähenee, ei 5-kertaisia seurakuntaneuvostoja ja –vaaleja > säästöt

4. Hallinto

- hallinto kevenee, tiivistyy, on yksinkertaisempaa – ei päällekkäistä ja moninkertaista työtä (esim. vaaleissa seurakuntasihteerien työt vähenevät)
- hallinto ja toiminta "samoissa käsissä", alue seurakunnissa kevyt hallinto > yhteissuunnittelu, hankinnat, rekrytoinnit > toiminta tehostuu > talous hallinnassa
- talous-, hallinto-, viestintä- ja kiinteistöasioiden edelleen kehittäminen paranee
- Viestintä: yhden verkkosivut (ennen 7) – yksi ulkoinen ja yksi sisäinen /intra > tulisi aikaa tapahtumaviestintään, vapautuisi voimavaroja muualle.

Veto3 –kehittämishankkeesta on laadittu selvitys Ylä-Savon seurakuntayhtymän purkautumisesta ja yhden perustamisesta. Selvityksessä päädytään esittämään yhden yhteisen seurakunnan mallin valitsemista tulevaisuuden organisoitumistavaksi.

Yhteinen kirkkoneuvosto on kokouksessaan 19.11.2019 § 148 hyväksynyt laaditun selvityksen ja lähettänyt asian seurakuntaneuvostoille tiedoksi ja myöhempiä toimenpiteitä varten.

Seurakunnissa on järjestetty työntekijöiden ja seurakuntalaisten kuuleminen koskien ehdotusta yhteisen seurakunnan perustamisesta.

Työntekijöiden kuuleminen yhdessä Iisalmen seurakunnan työntekijöiden kanssa järjestettiin 22.1.2020 ja seurakuntalaisten kuuleminen Sonkajärvellä 20.2.2020.

Selvityksestä poiketen seurakuntavaalit pidettäisiin 2022 alussa niin, että valitaan yhden yhteisen seurakunnan kirkkovaltuuston jäsenet vuodelle 2022 ja samalla vuosille 2023-26. KL 23 luvun 10 §:n 5 mom. mukaan ylimääräisissä seurakuntavaaleissa valittujen toimikausi kestää kulumassa olevan vaalikauden loppuun tai seuraavan vaalikauden loppuun, jos vaali toimitetaan vaalikauden viimeisenä vuotena.

Edellä mainituin perustein Veto3 –hankkeen ohjausryhmä ehdottaa, että Sonkajärven seurakuntaneuvosto:

- 1. tekee aloitteen Sonkajärven seurakunnan lakkauttamisesta 31.12.2021 lukien ja liittymisestä 1.1.2022 perustettavaan Ylä-Savon seurakuntaan. Samalla Ylä-Savon seurakuntayhtymä purkautuu,**
- 2. uuden Ylä-Savon seurakunnan alue on nykyisten Iisalmen, Keiteleen, Lapinlahden, Pielaveden ja Sonkajärven kunnan alueet,**
- 3. Ylä-Savon seurakuntayhtymän omaisuus siirtyy 1.1.2022 lukien Ylä-Savon seurakunnalle, joka kyseisestä ajankohdasta lukien vastaa siirretyn omaisuuden kohdistuvista veloista ja muista velvoitteista,**
- 4. Kirkkojärjestyksen 13: 6§:n mukaisesti Kirkkohallitus määrää niitä seurakuntien vapaaehtoisia rahastoja, jotka on perustettu määrättyjä tarkoituksia varten tai lahja- ja testamenttivaroin, käytettäväksi edelleen niiden tarkoituksen ja ehtojen mukaisesti.**
- 5. Seurakuntavaalit pidetään vuoden 2022 alussa niin, että valitaan yhden yhteisen seurakunnan kirkkovaltuuston jäsenet vuodelle 2022 ja samalla vuosille 2023-2026 (KL 23 luku 10§).**

Yhden seurakunnan perustamiseen ja yhtymän purkamiseen liittyy myös ongelmia ja haasteita. Liitosselvityksessä todetaan seuraavat ongelmat, haitat ja riskit:

Muutoshämmennys:

- Työntekijät sekaisin muutoksesta, vie aikaa, ennen kuin eri käytännöt ja työtavat löytävät sopuisat uomansa.

Seurakunnat, alueellinen toiminta:

- Kirkkolaki/ohje/säädös ei ohjaas alueellista mallia
- Seurakuntien itsenäisyys, nimi ja oma päätösvalta katoaa
- Seurakunnan imago voi muuttua virastomaisemmaksi, paikalliset identiteetit haihtuisivat pois.

Luottamushenkilöt, seurakuntalaiset:

- luottamushenkilöt vähenevät, rooli pienenee
- Jäsenten sitoutuminen omaan seurakuntaan voi ohentua, alussa seurakunta voi tuntua kaukaisemmalta kuin nykyisin,

seurakuntalaisen tunto jäsenyyden merkityksestä heikkenisi edelleen.

Päätöksenteko:

- Päätöksenteko voi etäännyä seurakunnista, toiminnan keskittäminen> unohtuvatko lähialueet? Miten pienten alueiden ääni kuuluisi?
- Alueellinen demokratia kaventuu ja päätösvalta voi keskittyä Iisalmeen, mielikuvana voi olla, että Iisalmen seurakunta säilyy ja pienet liitetään siihen. > Jäsenmäärästä johtuen Iisalmella ollut aiemminkin suurin edustus yhteisissä elimissä ja silti yhteistyö YKNssa ja YKVssa ollut sujuvaa ja toimittu pääsääntöisesti yhdessä yhteisen edun nimissä.

Johtaminen:

- Johtaminen etäännyy
- Oman seurakunnan kirkkoherran virka muuttuu kappalaisen viraksi > selkeytettävä esimiesrakenne ja roolit – kuka on kenenkin esimies? Alueilla, paikallisesti, kuka johtaa? Toiminnan organisoiminen, muutoksia
- toiminnan organisoiminen maantieteellisesti isossa seurakunnassa on haastavaa.
- Omat haasteensa on sekä alueorganisaatiossa että työalaorganisaatiossa. Molemmat voivat olla omalakisia.
- Kaikissa kirkoissa ei ehkä olisi enää klo 10 jumalanpalvelusta, vaan niitä porrastettaisiin.

Työntekijöiden ja seurakuntalaisten kuulemisessa nostettiin esille mm seuraavia asioita:

- Yhden yhteisen seurakunnan perustamista on perusteltu hallinnon yksinkertaistamisella, taloudella ja henkilöstön liikkuvuudella. Kaikkia näitä asioita voidaan kehittää myös nykyisessä yhtymämallissa. Säästöjä ei saada aikaan organisaatiota muuttamalla, vaan ne vaativat aina erikseen päätöksentekoa.
- Konkreettisia säästöjä ei kyetä osoittamaan
- Ei ole esitetty konkreettista esitystä töiden organisointitavasta, työntekijät kokevat suunnitelman olevan eräänlainen ”sika säkissä”.
- Seurakunta koettaisiin vieraaksi ja etäiseksi
- vaikutusmahdollisuuksien kaventuminen

Lisäksi asian käsittelyssä on syytä huomioida seuraavat asiat:

- Demokratiavaje: Vaaleilla valittujen luottamushenkilöiden määrä seurakuntayhtymän alueella pienehen noin 70%. Ison seurakunnan päätöksenteossa varsinkin reuna-alueiden tuntemus ohenee ja paikallinen demokratia lähes katoaa.
- Johtamisen haasteellisuus: Organisaation onnistuminen riippuu eniten johtamisesta. Suuressa ja monitasoisessa seurakunnassa hyvin toimivat johtamisjärjestelmän rakentaminen on erittäin haastavaa. Seurakuntatyön johtaminen jakaantuisi alueelliseen ja tehtäväalueiden johtamiseen, joita kumpaakin tarvitaan. Merkittävä osa johtamisesta etäännyisi paikalliselta tasolta, mikä vähentää joustavuutta ja herkkyyttä reagoida toimintaympäristöön.

Kirkkoherralle olisi todella suuri haaste johtaa alueellisesti suuressa seurakunnassa sekä tehtäväalueita että eri alue seurakuntia tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Kirkkoherran lisäksi tarvitaan varahenkilö sekä useita työala- ja aluejohtajia. Johtamisen eri tasojen suhde toisiinsa on vaikea hahmottaa. Valta ja vastuu näiden johtamisen eri tasojen kesken on hankala määritellä selkeästi. Johtamisjärjestelmästä tulee helposti kankea, epätarkka ja konfliktiherkkä. Johtamisen takkuilu vaikuttaa herkästi ilmapiiriin, työhyvinvointiin ja seurakuntalaisten tyytyväisyyteen. Väliportaan esimiesjärjestelmän kasvu johtaa myös kustannusten kasvuun. Myös työpalaverien määrä lisääntyy, sillä työntekijöillä olisi kaksi työyhteisöä: oma alue seurakunta ja oma tehtäväalue. Vastaavista liitoksista saadut kokemukset osoittavat, että aluekappalaisen työmäärä verrattuna entiseen kirkkoherran työhön ei välttämättä vähene merkittävästi. Toiminnan suunnittelua työntekijöiden ja seurakuntalaisten kanssa, tiedottamista, raportointia ja taloushallinnon perustoimia on seurakunnissa lähes entiseen tapaan. Vain päätösvaltainen hallintotyöskentely siirtyy muualle. Kirkkoherran työpanosta ei siis vapaudu varsinaiseen seurakuntatyöhön kovinkaan paljon.

- Prosessin aikataulu: Näin merkittävän ja historiallisen muutoksen kyseessä olisi parempi, että julkinen keskustelu ylittäisi vaalikaudenrajan, jolloin seurakuntalaiset voisivat vaikuttaa asiaan vaalien kautta, Vuoden 2018 seurakuntavaalien aikaan ei tällaista keskustelua vielä ollut.

Lisätietona seurakuntaneuvoston jäsenille lähetetään seuraavat asiakirjat:

- Selvitys Ylä-Savon seurakuntayhtymän purkautumisesta ja yhden seurakunnan perustamisesta
- Muistiot työntekijöiden ja seurakuntalaisten kuulemisesta

Puheenjohtajan esitys: Edellä kuvattujen selvitysten perusteella seurakuntaneuvosto ei pidä tarkoituksenmukaisena Sonkajärven seurakunnan lakkauttamista, seurakuntayhtymän purkamista ja yhden Ylä-Savon seurakunnan perustamista.

Päätös: Sonkajärven seurakuntaneuvosto päätti lausuntonaan yksimielisesti esittää:

Edellä kuvattujen selvitysten perusteella seurakuntaneuvosto ei pidä tarkoituksenmukaisena Sonkajärven seurakunnan lakkauttamista, seurakuntayhtymän purkamista ja yhden Ylä-Savon seurakunnan perustamista.

Seurakuntaneuvosto pitää parempana seurakuntayhtymän syvempää kehittämistä.

Seurakuntaneuvostolle ei ole myöskään toimitettu, lupauksista huolimatta, konkreettisia laskelmia mahdollisista säästöistä.

Kokous keskeytettiin klo 18.41 – 18.45 päätöksen ilmoittamisen ajaksi tiedottajalle.

Seurakunnan juhlavuosi 2020

Sn § 15

Kuluvana vuonna tulee kuluneeksi sata vuotta Sonkajärven seurakunnan perustamisesta sekä 110 vuotta Sonkajärven kirkon valmistumisesta. Juhlavuoteen liittyvä suunnittelu on toistaiseksi ollut vähäistä. Työntekijöiden keskuudessa asiasta on käyty jonkin verran keskustelua. Esille ovat nousseet mm. seuraavat asiat: Juhlamessun järjestäminen, erilaiset juhlavuoden tapahtumat (kuten konsertit, luennot jne), juhlavuoden tunnuksen suunnittelu sekä juhlavuoden toimikunnan asettaminen.

Piispa Jari Jolkkonen on alustavasti ilmoittanut mahdollisuudesta saapua juhlamessuun 13.12.2020.

Puheenjohtajan esitys:

Seurakuntaneuvosto keskustelee juhlavuoden viettoon liittyvistä kysymyksistä ja asettaa juhlavuoden toimikunnan.

Päätös:

Toimikuntaan valittiin kirkkoherra, nuorisotyönohjaaja Hannu Keränen, seurakuntaneuvoston varapuheenjohtaja Aila Siilin-Huttunen ja seurakuntaneuvoston edustajana Eino Luukkonen.

Muut esille tulevat asiat

Sn § 16

Lastenohjaajan toimeen valitun Aku Kyyriäisen viransijaisuutta jatketaan enintään Katja Ollikaisen viransijaisuuden päättymiseen asti.

Kirkkoherran viranhaltijapäätökset:

Aku Kyyriäisen Musiikin iloa –koulutus 26.3. Kajaanissa, siirtyy myöhemmäksi.

Hannu Keräsen varhaisnuorisotyön kehittämispäivät 28.- 29.4., siirtyy myöhemmäksi.

Käytiin keskustelua testamenttiin liittyvästä metsäkaupasta.

Seurakuntaneuvoston varapuheenjohtaja ottaa asian esille seuraavassa ykn:n kokouksessa.

Kokouksen päättäminen

Sn § 17

Puheenjohtaja toteaa valitusosoituksen ja päättää kokouksen klo 19.03.

