

TURUN
ARKKIHIIPPAKUNNAN
PIISPA

Salon seurakunnalle

Asia: Piispan lausunto huhtikuussa 2014 pidetystä piispantarkastuksesta

Pidin Salon seurakunnassa piispantarkastuksen 24.-25.4. ja 27.4.2014. Jo ennen näitä päiviä hiippakuntasihteerit Mika Mäntyranta ja Kaisa Rauma olivat käyneet seurakunnan työyhteisössä neuvottelun toiminnasta, ja pappisasessori Pertti Ruotsalo oli yhdessä lääninrovasti Esko Laineen kanssa toimittanut hallinnon ja talouden tarkastuksen.

Tarkastuksen eri vaiheissa osoittautui ilmeiseksi, että Salon seurakunta on hämmästyttävän nopeasti pystynyt kehittämään organisaationsa toimivaksi ja toimintakulttuurinsa myönteiseksi ja yhteistyöhakuiseksi. Tämä on vaatinut sekä tietoista työtä ja ponnistelua että kypsää ja rauhallista vuorovaikutusta. Niin työskentelystä kuin sen lopputuloksesta seurakunnan luottamushenkilöt ja työntekijät – ei vähiten toimiva johdanto – ansaitsevat kiitoksen.

Seurakunta ei suinkaan ole keskittynyt vain oman organisaationsa rakentamiseen. Kunta- ja seurakuntarakenteen perusteellisen muutoksen jälkeen Saloa kohdannut teollisten työpaikkojen äkillinen ja raju väheneminen on vienyt niin kaupungin kuin seurakunnankin jälleen uusien haasteiden eteen. Seurakunta on kiitettävällä tavalla reagoinut vaihtuviin tilanteisiin muun muassa määräaikaista virkoja vakinaistamalla ja pitämällä hyvää keskusteluyhteyttä kaupunkiin.

Seurakunnalla on sen tarvitsemat työkalut toimintansa kehittämiseksi, taloutensa hallitsemiseksi ja organisaationsa edelleen hiomiseksi. Sen lähitulevaisuuden merkittävin haaste kohtaakin sitä ulkoa: jos seurakuntarakenteen muutos toteutetaan kirkossa siten kuin kirkkohallitus on kirkolliskokoukselle esittänyt, Salon seurakunta ei voi jäädä seurakuntayhtymärakenteen ulkopuolelle.

Seuraavassa esitän joitakin huomioita niistä asioista, joihin seurakunnan joko on puututtava tai joiden suhteen toimenpiteisiin ryhtymistä on ainakin tutkittava. Viitataan myös liitteenä olevaan pappisasessori Ruotsalon kertomukseen sekä notaarin kertomukseen, jotka yhdessä tämän lausunnon kanssa muodostavat kirkkojärjestyksen (18 luku 7 §) tarkoittaman piispantarkastuspöytäkirjan. Ne antavat lisää materiaalia esille otettuihin seikkoihin ja tarkentavat tiettyihin aihepiireihin liittyviä havaintoja ja toimenpiteiden tarpeita.

Seurakunnan tulee vuoden kuluessa tämän lausunnon saamisesta toimittaa tuomiokapitulille selvitys, mihin toimenpiteisiin seurakunnassa on tarkastuksesta annetun palautteen johdosta ryhdytty.

Henkilöstö ja toiminta

Seurakunnalla on monipuolinen ja osaava henkilöstö. Työilmapiiri on yleisesti hyvä, osin erinomainenkin, ja sellaisena työtyytyväisyyttä tuottava ja työntekijöitä tukeva. Kouluttautumismahdollisuuksista huolehtiminen on seurakunnan kiitosta ansaitseva strateginen valinta, joka tukee hyvien työntekijöiden rekrytointia ja heidän pysymistään seurakunnassa myös vastaisuudessa.

Uutta seurakuntaa muodostettaessa ensimmäinen haaste on epäilemättä ollut senhetkisen henkilökunnan sijoittaminen ylipäättään uusiin tehtäviin. Ajan myötä on ollut mahdollista sovittaa paremmin yhteen henkilöitä ja työn tarpeita, ja lopulta luoda myös uusia työnkuvia ja virkoja aiempien tilalle. Vaikka seurakunnan onkin lähitulevaisuudessa karsittava työvoimaansa runsaan 10 henkilötyövuoden verran, se ei estä vaan pikemminkin edellyttää uusia toimia tai virkoja, joilla on tarkoituksenmukaiset työnkuvat.

Keskeisin kehittämistarve näyttää olevan väliportaana johtajuudessa, johon kohdistuu arvostelua mm. asioiden jättämisestä silleen ja kriittisen palautteen torjumisesta.

Toiminnallisesti Salon seurakunta on vireä. Se seuraava valppaasti toimintaympäristöään ja reagoi sen todellisuuteen. Seurakunnan rooli kaupungissaan on näkyvä ja vahva. Suhteellisen suuret työalakohtaiset tiimit luovat hyvän pohjan analyttiselle pohdinnalle ja kehittäväälle keskustelulle. Erikoistuminen on ollut mahdollista sekä yhteisen perustyön ohella että luomalla hyvin perusteltuja erityisvirkoja. Työalojen rajat eivät ole tiukkoja, vaan apua annetaan ja saadaan niiden yli; monia hankkeita toteutetaan ilmiöpohjaisesti ja yhdessä.

Seurakunnassa on

- kiinnitettävä huomiota matriisiorganisaation mahdollisiin ongelmakohtiin siten, että
 - o vastuu- ja valtasuhteet ovat selvät ja tarkat erityisesti väliportaana johtajien osalta sekä tehtävät yleisestikin riittävän tarkasti määritellyt
 - o alue- ja työalaohjaamisen risteyskohdissa työntekijää ei työllistetä kahdesta suunnasta yhtä aikaa tai jätetä päinvastoin vaille esimiehen tukea
- kiinnitettävä huomiota etenkin yksin työskentelevien työsuojeleluun
- kehitettävä sisäistä viestintää siten, että
 - o kullakin ovat selvillä niin työnsä edellyttämät erityiset tiedot kuin myös seurakunnan yleinen tilanne ja suunta; erityisesti tämä koskee väliportaana johtajia
 - o kokemus vuorovaikutuksesta, jossa itse kukin myös vaikuttaa eikä vain vaikutu, vahvistuu
- syytä harkita, olisiko kaikki henkilöstöasiat (esim. työsuhteen ehdot, perehdyttäminen, henkilöstön kehittämiskysymykset) perusteltua osoittaa erikseen nimetylle henkilöstöpäällikölle

Hallinto ja rakenne

Saloon seurakunnassa on ilmeisesti kyetty luomaan varsin onnistunut tasapaino työalapohjaisesti jäsenne-
tyn yhden seurakunnan ja paikallisidentiteettiä hyödyntävien alueiden kesken. Tämä perustuu (kokemuksen myötä kertyvään) luottamukseen siitä, että alueiden ääni ja intressit otetaan huomioon ja ettei yhden seurakunnan mallilla ajeta pelkästään keskustan (tai aiemman Salo-Uskelan seurakunnan) etua. Salossa on yhden seurakunnan rakennemallilla ja tietoisesti tuetulla toimintakulttuurilla toteutettu ne tavoitteet, joihin kirkkohallituksen esitys kaikkien seurakuntien pakollisesta kuulumisesta seurakuntayhtymiin tähtää.

Siltä varalta, että yhtymämallista tulee ainoa vaihtoehto, Salossa on hyvissä ajoin hahmoteltava erilaisia tulevaisuusskenaarioita ja ratkaisumalleja. Seurakunnan hallintoa on hoidettu ammattitaitoisesti ja hyvin.

Seurakunnassa on

- tarkistettava eräitä hallintokäytäntöjä sen mukaisesti kuin pappisasessori Ruotsalon raportista käy ilmi
- ilman tarpeetonta viivytystä päätettävä vanhojen seurakuntien arkistot ja järjestettävä nykyinen arkisto voimassa olevien määräysten mukaisesti
- syytä nopeuttaa periaatteessa jo kannatusta saanutta hanketta saada ympäristödiplomi, jonka vaatimusten mukaisesti monin osin jo toimitaankin

Kiinteistöt ja talous


Seurakunnalla on osin aarteenaan, mutta suurelta osin myös rasitteenaan varsin suuri kiinteistömassa. Sitä hoidetaan huolellisesti ja ammattitaitoisesti. On yhtä kaikki selvää, että tarpeettomista tai vähäkäyttöisistä tiloista on syytä luopua.

Seurakunnan talouden suhteellisen hyvä tilanne perustuu ennen muuta aiempina vuosina kertyneeseen sijoitusvarallisuuteen. Se antaa seurakunnalle toisaalta aikaa sopeuttaa toimintaansa uuteen taloudellisesti niukempaan aikaan, ja toisaalta se mahdollistaa sellaista perusteltua toimintaa ja työtä, joka pelkkien verotulojen varassa ei olisi toteutettavissa.

Seurakunnassa on

- syytä hyödyntää erityistä kiinteistöstrategiaa kiinteistömassan hoitamisen ja supistamisen linjaamisessa ja seurannassa
- pidettävä kirkon saavutettavuusohjelman mukaisesti huoli tilojen esteettömyydestä

Turussa kesäkuun 10. päivänä 2014


Kaarlo Kalliala
Piispa