

Seurakuntaneuvoston kokous

Aika **keskiviikko 25.3.2020 klo 18 -**

Paikka Seurakuntatalo, Kauppatie 17, 73200 Varpaisjärvi

Osallistujat:

Jäsenet:

Vainikainen Timo, pj
Dunder Mervi
Hartikainen Päivi
Hyvärinen Irma
Hämäläinen Mirja
Juutinen Tiina
Keränen Saija
Korhonen Irma
Ruotsalainen Aino varapj.
Tikkanen Jarmo
Turunen Ari

10/10

Muut osanottajat: Laakkonen Kirsi, sihteeri

Asiat: pykälät 14 -

Pöytäkirjan allekirjoitus ja varmennus

Timo Vainikainen
puheenjohtaja

Kirsi Laakkonen
sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus tarkastusaika kokouksen jälkeen

Pöytäkirja on tarkastettu ja pöytäkirjan sivut varmennettu nimikirjaimillamme
Allekirjoitukset

Ari Turunen

Mervi Dunder

Pöytäkirja on yleisesti nähtävänä:

Paikka ja ajankohta: Varpaisjärven kirkkoherranvirastossa, Kauppatie 17, 26.3.2020 – 25.4.2020

Pöytäkirja on ollut yleisesti nähtävänä em. ajan.

Paikka ja aika: Varpaisjärvi ___/___2020

Kirsi Laakkonen
ilmoitustaulunhoitaja

Kokouksen avaaminen

Srkn § 14 Puheenjohtaja pitää alkuhartauden ja avaa kokouksen.

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Srkn § 15

KL 7:4 §: ”Seurakunnan toimielin on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on saapuvilla.”

Esityslista on lähetetty 25.3.2020. Todetaan paikalla olevat jäsenet ja läsnäolo-oikeudet.

Puheenjohtajan esitys: Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös:

Pöytäkirjantarkastajien ja ääntenlaskijoiden valitseminen

Srkn § 16

Puheenjohtajan esitys: Valitaan Ari Turunen ja Mervi Dunder pöytäkirjantarkastajiksi ja ääntenlaskijoiksi.

Päätös:

Kokouksen työjärjestys

Srkn § 17

Puheenjohtajan esitys: Toimitettu esityslista hyväksytään kokouksen työjärjestykseksi.

Päätös:

Aloite Varpaisjärven seurakunnan lakkauttamisesta ja liittymisestä Ylä-Savon seurakuntaan

Srkn § 18

Ylä-Savon seurakuntayhtymässä ja sen seurakunnissa on vuosina 2018-2019 ollut käynnissä Veto 3 –kehittämishanke. Hankkeelle on saatu kehittämisavustusta Kuopion hiippakunnan tuomiokapitulilta 10.000 euroa vuodelle 2018 ja 20.000 euroa vuodelle 2019.

Veto-hankkeessa 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 seurakuntayhtymän ja sen viiden seurakunnan

- 1) eri rakenteisiin (yhtymän ja seurakuntien organisoituminen, valta, johtaminen, viestintä, yhteistoiminta),
- 2) henkilöstövoimavaroihin (sijoittuminen, oikeudenmukainen kohdentuminen, seurakuntien kesken, henkilöstön joustavaa käyttö ja liikkuvuus),
- 3) työalojen väliseen yhteistyöhön 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.

Kehittämisen prosessin 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 syntymään 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 kehittämis-tilaisuuksina sekä
- temaattisina kehittämispajoina/-tilaisuuksina.

Ohjausryhmä ja Veto 3 -hankkeen kehittämistyön ohjaajat koostivat tilaisuuden ryhmätöitä ja yhteisiä pohdintoja varten yhteenvetoon Veto 3 -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 srk-neuvostoja 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.

Veto 3 –kehittämishankkeesta on laadittu selvitys Ylä-Savon seurakuntayhtymän purkautumisesta ja yhden seurakunnan perustamisesta. **Selvityksessä päädytään esittämään yhden yhteisen seurakunnan mallin valitsemista tulevaksi 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 yhden yhteisen seurakunnan perustamisesta. Työntekijöiden kuuleminen Lapinlahdella oli 29.1.2020 ja seurakuntalaisten kuuleminen 5.2.2020.

Selvityksestä poiketen seurakuntavaalit pidettäisiin vuoden 2022 alussa niin, että valitaan yhden yhteisen seurakunnan kirkkovaltuuston jäsenet vuodelle 2022 ja samalla vuosille 2023-2026. Kirkkolaki 23 luku 10 §:n 5 momentin mukaan ylimääräisissä seurakuntavaaleissa valittujen toimikausi kestää kulumassa olevan vaalikauden loppuun tai seuraavan vaalikauden loppuun, jos vaali toimitetaan vaalikauden viimeisenä vuotena.

Edellämainituin perustein VETO 3 –hankkeen ohjausryhmä ehdottaa että Varpaisjärven seurakuntaneuvosto:

- 1) tekee aloitteen Varpaisjärven 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 lisalmen, 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 (Kirkkolaki 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 ohjaa 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 laita-alueet? Miten pienten alueiden ääni kuuluisi?

- Alueellinen demokratia kaventuu ja päätösvalta voi keskittyä lisalmeen, mielikuvana voi olla, että lisalmen seurakunta säilyy ja pienet liitetään siihen. => jäsenmäärästä johtuen lisalmella 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 kuulemisissa 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. Säästöjä saadaan aikaan vain henkilöstöä ja kiinteistöjä vähentämällä.
- Lapinlahden ja Varpaisjärven välillä työvoima jo liikkuu, kun niillä on kaksi yhteistä työntekijää. Liikkuvuus ei välttämättä edellytä liitosta.
- Lapinlahden seurakunnan kirkkoherra Lauri Jäntti on tehnyt hyvän muistion ”Ylä-Savon seurakuntayhtymän kehittäminen vaihtoehtona seurakuntaliitokselle”, joka on perusteltu ja hyvä vaihtoehto tähän nykyiseen tilanteeseen yhtymän alueella.
- Ei ole saatu konkreettista esitystä työn organisointitavasta, joten ei voida ottaa kantaa, mitä päätös tulee sisältämään.
- Esitettiin näkemys, jonka mukaan seurakunnan kasvottomuus vieraannuttaa ihmisiä eroamaan entistä enemmän kirkosta.
- Esitys yhden seurakunnan mallista ei tuo:
 - a) lisää rahaa
 - b) lisää seurakuntalaisia
 - c) lisää mahdollisuuksia vaikuttaa oman seurakunnan asioihin.Lisäksi toimintatavat ja työnjako ja kustannusvaikutukset ovat selvittämättä.

Lisäksi asian käsittelyssä on syytä huomioida seuraavat asiat:

- DEMOKRATIAVAJE: Vaaleilla valittujen luottamushenkilöiden määrä seurakuntayhtymän alueella pienenisi 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 toimivan 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 alueseurakuntia tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Kirkkoherran lisäksi tarvitaan kirkkoherran 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, työhyvin-

vointiin ja seurakuntalaisten tyytyväisyyteen. Väliportaana esimiesjärjestelmän kasvu johtaa myös kustannusten kasvuun. Myös työpalaverien määrä lisääntyy, koska työntekijöillä olisi kaksi työyhteisöä: oma alueseurakunta 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 alueseurakunnissa lähes entiseen tapaan. Vain päätösvaltainen hallintotyös-kentely siirtyy muualle. Kirkkoherran työpanosta ei siis vapaudu varsinaiseen seurakuntatyöhön kovin paljon.

- PROESSIN AIKATAULU: Näin merkittävän ja historiallisen muutoksen ky-seessä ollen olisi parempi, että julkinen keskustelu ylittäisi vaalikauden rajan, jolloin seurakuntalaiset voisivat vaikuttaa asiaan vaalien kautta. Vuoden 2018 seurakuntavaalien aikaan ei vielä tällaista keskustelua ollut.

Lisätietona seurakuntaneuvoston jäsenille lähetetään seuraavat asiakirjat:

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

Puheenjohtajan esitys:

Edelläkuvattujen selvitysten perusteella seurakuntaneuvosto ei pidä tarkoituk-senmukaisena Varpaisjärven seurakunnan lakkauttamista, seurakuntayhty-män purkamista ja yhden Ylä-Savon seurakunnan perustamista.

Päätös:

Suomen Lähetysseuran vuosikokous 2020

Srkn § 19

Varpaisjärven seurakunta on Suomen Lähetysseura (SLS) ry:n jäsenseura-kunta. SLS pitää vuosikokouksensa la 23.5.2020 Lahdessa Lähetysjuhlien ja.

SLS pyytää seurakuntaamme nimeämään edustajat vuosikokoukseen. Seu-rakunnat saavat SLS:n sääntöjen mukaan lähettää yhdistyksen kokouksiin edustajia jäsenmääränsä mukaisesti seuraavasti:

- 15000 jäsentä: enintään 2 edustajaa

15001 – 30000 jäsentä: enintään 3 edustajaa

yli 30000 jäsentä: enintään 4 edustajaa

Puheenjohtajan esitys:

Seurakuntaneuvosto valitsee kaksi kokousedustajaa edustamaan Varpaisjär-ven seurakuntaa Suomen Lähetysseura ry:n vuosikokouksessa 2020. Esite-tään Mirja Partasta ja Aino Ruotsalaista kokousedustajaksi.

Päätös

Ilmoitusasiat

Pöytäkirjantarkastajien nimikirjaimet _____

Srkn § 20

Kirkkoherran viranhaltijapäätökset:
Kirkkoherran viranhaltijapäätökset jaetaan kokouksessa

Seuraava kokous ?.2020 klo 18 seurakuntatalolla.

Pöytäkirjan nähtävilläolo, oikaisuvaatimusohjeet, valitusosoitus ja kokouksen päättäminen

Srkn § 21

Puheenjohtaja antaa oikaisuvaatimusohjeet ja valitusosoituksen, jotka ovat pöytäkirjan liitteenä.

Kun pöytäkirja on tarkastettu ja allekirjoitettu, se asetetaan nähtäville kirkkoherran huoneeseen 26.3.2020 – 25.4.2020.

Päätös: