

HALLINNON KEHITTÄMISEN JATKOTYÖRYHMÄN MIETINTÖ

30.8.2010
Sirpa Koriala
i Markku Salminen
Jorma Aho
Elsi Takala

Suomen ortodoksisen kirkon hallinnon kehittäminen

1 Taustaa.....	3
2 Nykyisen hallintomallin ongelmia.....	5
3 Hallinnon kehittämisen tarpeet.....	8
3.1 Kirkon strategiasta nousevat hallinnon tarpeet.....	8
3.2 Kirkon taloudesta nousevat hallinnon tarpeet.....	9
3.3 Suomen kirkkopoliittisesta asemasta nousevat hallinnon tarpeet.....	10
4 Uuden hallintomallin periaatteet.....	11
5 Uusi hallintomalli.....	11
5.1 Seurakuntahallinto.....	12
5.2 Piispat, hiippakuntajako ja piispainkokous.....	13
5.3 Keskushallinto.....	15
5.4 Kirkolliskokous.....	17
6 Yhteenveto esitetyistä toimenpiteistä.....	18
7 Lopuksi.....	18

Suomen ortodoksisen kirkon hallinnon kehittäminen

Motto 1: Mutta Jeesus kutsui heidät luokseen ja sanoi: ”Te tiedätte, että ne, jotka ovat hallitsijan asemassa, ovat kansojen herroja ja maan mahtavat pitävät kansoja valtansa alla. Niin ei saa olla teidän keskuudessanne. Joka tahtoo teidän joukossanne tulla suureksi, se olkoon toisten palvelija, ja joka tahtoo tulla teidän joukossanne ensimmäiseksi, se olkoon kaikkien orja. Ei Ihmisen Poikakaan tullut palveltavaksi, vaan palvelemaan ja antamaan henkensä lunnaiksi kaikkien puolesta.” Mark. 10:42-45

Motto 2: Ilman itsekriittistä keskustelua kansakunnan menestyksen perustekijöistä Suomi ajautuu itsetyytyväisyyteen, ja sen jälkeen alkaakin vajoaminen. Olli Rehn

1 Taustaa

Suomen ortodoksinen kirkko on viimeksi kuluneen 15 vuoden aikana käynnistänyt kolme työryhmää, joiden tehtävänä on ollut kirkon hallinnonuudistuksen suunnittelu. Ensimmäisen ryhmän työ pohjautui XVI varsinaisen kirkolliskokouksen päätökseen (1995), se alkoi keväällä 1996 ja ryhmä antoi mietintönsä vuonna 1998. Ryhmä päätyi suositteluun mm. kirkkoa koskevien yksityiskohtaisten säädösten siirtämistä valtiovallalta kirkolle itselleen, kaksiportaista seurakuntahallintoa ja talous-, henkilöstö- ja kiinteistöhallinnon siirtämistä joko hiippakuntiin, seurakuntayhtymiin tai kirkollishallitukseen. Seurakunta- ja hiippakuntajaon uudistaminen nähtiin välttämättömänä. Kirkolliskokousta esitettiin kehitettäväksi pitkäjänteiseksi suunnitteluforumiksi ja kirkollishallitusta seurakuntia palvelevaksi. Uutta tieto- ja kommunikaatiotekniikkaa esitettiin otettavaksi käyttöön.

Ensimmäisen työryhmän esityksistä on toteutunut:

- taloushallinnon ja väestökirjanpidon keskittäminen
- vain kirkon ja valtion suhteet määritellään lailla, muut säädökset kirkolliskokoukselle
- kirkolliskokous jokavuotiseksi
- yhteinen yrityspuhelinnumero.

Lisäksi tiedonhallintaa ja viestintää on jossakin määrin tehostettu uudella teknologialla. Mm. keväällä 2010 toteutettiin ensimmäistä kertaa kirkollishallituksen kollegion istunto videoneuvotteluna.

Toinen hallinnonkehittämisryhmä perustettiin XVII varsinaisen kirkolliskokouksen (v. 1998) päätöksen pohjalta. Kirkolliskokous käsitteli ensimmäisen ryhmän mietintöä ja totesi, että

työtä oli syytä jatkaa. Tehtävänä oli erityisesti seurakuntahallinnon sekä seurakuntien ja hiippakuntien yhteyksien kehittäminen.

Ryhmä täsmensi edellisen työryhmän tekemää esitystä lainsäädännön jakamiseksi kirkkolakiin ja kirkkojärjestykseen. Lisäksi ryhmä antoi kanonisia perusteluja kirkon hallinnon hiippakuntakeskeisyydelle ja esitti joidenkin seurakuntien toimintojen keskittämistä hiippakuntien tasolle (talousarvion valmistelu ja seuranta, hiippakuntien yleisen talouden hoito, seurakuntien vuosikertomukset, virat). Hiippakuntiin esitettiin hiippakuntaneuvostoja ja -valtuustoja sekä seurakuntien tasolle seurakunnankokousta ja seurakunnanneuvostoa. Ryhmän esittämät hiippakuntaneuvostot ovat toimineet viime vuosina, mutta niiden jäsenten valintaperusteet sekä neuvoston tehtävät ovat vaihdelleet hiippakunnittain. Seurakunnissa hiippakuntaneuvoston toiminta on koettu lisärasitteena ja pitkien matkojen takia myös ylimääräisenä kustannuseränä.

Taipaleen srk, lausunto suunnitelmasta 'Etsivä kirkko': ... Kaikki päätöksenteko esityksen mukaan olisi hiippakunnissa ja seurakunnissa toimitetaan jatkossa vain jumalanpalveluksia kirkoissa ja tsasounissa. Hallintoa tulee kyllä keventää, mutta onko hiippakuntahallinto ollut kevennyksenä muulle kuin seurakuntien kukkaroille? Jos hallinto viedään kauas seurakunnista, niin kuinka tiedetään sitten paikallisen seurakunnan tarpeet? ... Mielestämme päätösvalta tulisi säilyttää nykyisessä muodossaan. Päätösvaltaa ei tule siirtää hiippakuntatasolle hallinnollisissa eikä taloudellisissa asioissa.

Kirkon ja sen hallinnon kehittämistä ovat käsitelleet myös kirkon PT-suunnitelmaa valmistelleet työryhmät. Ensimmäinen työryhmämietintö "Etsivä kirkko. Suomen ortodoksinen kirkko vuonna 2020" valmistui vuoden 2007 kirkolliskokoukseen. Mietintö lähetettiin seurakuntiin, hiippakuntiin ja järjestöihin lausunnon ja täydennetty mietintö esitettiin kirkolliskokoukselle syksyllä 2008. Kirkolliskokous antoi sivistysvaliokunnalle tehtäväksi viimeistellä työ mietinnön ja lausuntojen pohjalta. Sivistysvaliokunnan valmisteleva "Suomen ortodoksinen kirkon strategia toimintavuosille 2010–2015" hyväksyttiin kirkolliskokouksessa syksyllä 2009.

Syksyn 2009 kirkolliskokous päätti myös hallinnonkehittämistyön jatkamisesta. Kirkollishallitus perusti kolmannen työryhmän tammikuussa 2010. Puheenjohtajana on toiminut Sirpa Koriala ja jäsenenä isä Markku Salminen ja Jorma Aho. Ryhmä kutsui sihteerikseen Elsi Takalan. Ryhmä on kokoontunut kolmesti alkuvuodesta 2010 (11.2, 6.5 ja 28.6) sekä kokousten välillä pitänyt yhteyttä sähköpostitse. Ryhmä otti tavoitteekseen laatia syksyksi 2010 esityksensä keskushallinnon uudistamisesta sekä suuntaviivoista seurakunta- ja hiippakuntauudistukseksi. Syksyyn 2011 mennessä ryhmän tavoite on valmistella esitys seurakunta- ja hiippakuntahallinnoksi kirkollishallituksen ja kirkolliskokouksen ohjeistuksen pohjalta.

Hallinnonkehittämisryhmä on käyttänyt tausta-aineistonaan aikaisempia työryhmien mietintöjä, Etsivä kirkko -mietintöä ja siitä annettuja lausuntoja, kirkon strategiaa ja seurakuntien vastauksia tehtyyn hallinnonuudistuskyselyyn. Lisäksi ryhmä on perehtynyt muiden uskonnollisten ryhmien sekä valtion virastojen ja yhtiöiden hallintomalleihin ja -käytäntöihin.

2 Nykyisen hallintomallin ongelmia

Perusongelma Suomen ortodoksisen kirkon hallinnossa on se, että hallinnon rakenteet ja käytännöt ovat raskaasti ylimitoitettuja. Paisunut hallinto johtaa henkiseen ja hengelliseen kriisiin, jossa kirkon perustehtävät - Jumalan palveleminen ja seurakuntalaisten hengellinen hoito - ovat jäämässä toissijaisiksi asioiksi.

Nykyisiä hallintorakenteita luotaessa on aikanaan otettu mallia toisaalta evankelis-luterilaisesta kirkosta (joka sekin nyt pohtii hallintonsa keventämistä ja olennaisiin asioihin keskittymistä) ja toisaalta Suomen kunnallishallinnosta itsenäisyyden alkuvaiheissa. Tämän takia hallintomalli on keskushallintopainotteinen ja raskas. Hallinnon kustannusten osuus kirkon ja seurakuntien talousarviossa on jatkuvasti lisääntynyt. Suomen kirkon hallinnon kustannukset noussevat nykyisin jo 70 %:iin koko kustannusarviosta, kun muiden maiden kirkoissa osuus lienee lähempänä 30 %:ia. Tämä merkitsee luonnollisesti sitä, että varsinaiseen kirkolliseen ja seurakunnalliseen työhön jäävä osuus on vastaavasti pienempi.

Vaasan srk, lausunto suunnitelmasta 'Etsivä kirkko': ... Papin liikkuminen seurakunnan alueella on tärkeää mutta kuka kumma hoitaa kahden työntekijän seurakunnassa (n. 75 % ajasta vievän) byrokratian? Varsinkaan kun ei ole taloudellisia resursseja kanslistin palkkaamiseen. Byrokratian on tultava kevyemmäksi, jotta vaatimus pappien jatkuvasta jalkautumisesta seurakuntalaisten pariin voisi toteutua!

Haminan srk, lausunto suunnitelmasta 'Etsivä kirkko': ... Uudistuksia ja muutoksia kirkon hallinnossa ja tehtäväjaossa on perusteltu sillä, että seurakuntien papit voidaan nk. jalkauttaa varsinaiseen hengelliseen työhön ilman muita velvoitteita. Laaditun uuden kirkkojärjestyksen ja kirkkolain myötä käytäntö on osoittanut aivan muuta ja lisännyt "byrokratiaa", kun päätetyt asiat ja suunnitelmat ovat kierrätettävä vielä hiippakunnan kautta.

Ortodoksisen kirkon hallintorakenne on byrokraattinen, hidasliikkeinen ja mutkikas. Rakenne on myös osittain päällekkäinen: esimerkiksi piispat muodostavat piispainkokouksen, sen lisäksi kaikki toimessa olevat piispat ovat mukana kirkollishallituksessa. Päätöksentekovallan ja toimeenpanovallan rajat ovat jossakin määrin epäselvät, minkä takia pientenkin käytännön asioiden toteutus saattaa viivästyä kohtuuttomasti. Koko hallintojärjestelmästä puuttuu systemaattinen seuranta ja ohjaus. Sekä sisäinen että ulkoinen tiedotus toimii niukasti ja hitaasti.

Kirkollishallituksen kollegio kokoontuu harvoin – vain joka toinen kuukausi, kesällä on yleensä pitempikin tauko. Kollegioon vietävät asiat ovat monesti riittämättömästi valmisteltuja ja asioiden käsittelytapa ja päätöksenteko jäykkää. Voimassaolevan kirkollishallituksen työjärjestyksen mukaan osa asioista tulisi päättää jaostoissa (talous- ja hallintojaosto), mutta käytännössä operatiivinenkin päätöksenteko jää kollegion täysistuntoon. Usein asioita siirretään hallintoelimestä toiseen tai jätetään pöydälle niin että edellisen kirkolliskokouksen päätöksiä ei aina saada eteenpäin ennen seuraavaa kirkolliskokousta. Myös kirkolliskokoukseen tuodaan riittämättömästi valmisteltuja asioita ja kirkolliskokouksen päätösten toimeenpano on hidasta ja jäykkää. Kirkolliskokouksen valiokuntien asiantuntemusta voitaisiin käyttää hyödyksi istuntojen välilläkin, mutta tätä ei toistaiseksi juuri ole tapahtunut.

Keskushallinnon pitäisi tuottaa palveluita seurakunnille, mutta seurakuntien käsityksen mukaan palveluiden laatu ei aina vastaa hinnoittelua ja palvelu on hidasta (esim. viivästyskorkoja laskujen maksuissa). Keskusrekisterin melko poikkeuksetta katsotaan keventäneen kirkkoherrojen työtaakkaa.

Hämeenlinnan srk, hallinnonkehittämiskysely: Tällä hetkellä seurakunnan taloushallinnosta huolehtivat ensisijaisesti kanslisti ja tilitoimisto. Yhteistyö hyvää ja kustannukset varsin kohtuulliset (noin 40 % halvemmat kuin keskushallinnon tarjoamat vastaavat palvelut) ja paikallistasolla taloushallinnon seuraaminen vaivatonta. Eli tällä hetkellä seurakunnallamme ei ole mitään tarvetta ostaa lisää palveluja kalliimmalla hinnalla muualta.

Nurmeksen srk, hallinnonkehittämiskysely: Väestökirjanpito on hiljattain keskitetty Kuopioon ja se on ollut erittäin tarpeellinen toimenpide, joka on vapauttanut seurakunnan työntekijöiden voimavaroja. Sen sijaan palkanmaksu ja muu rahastonhoito on ostettu paikalliselta tilitoimistolta. Kyse ei ole niinkään säästöistä, vaan siitä, että kaikki asiat on pystytty hoitamaan reaaliajassa. Yllättävä lasku, maksumääräys tai varainsiirto on käynyt hetkessä, koska paperit on voitu toimittaa toimistoon. Lisäksi paikallinen tilitoimisto on antanut käytännössä kädestä pitäen apua talousasioissa, joita ei mitenkään voi samassa muodossa hoitaa puhelimen tai faksin välityksellä.

Seurakuntien keskusrahastolle suorittamat maksut ovat korkeita, joten seurakunnat kokevat oikeudekseen saada maksuilleen vastinetta. Myöskään kirkon tiedotus ei palvele seurakuntien ja seurakuntalaisten tiedon tarpeita, esim. nettisivut ovat hankalasti päivitettävät joten tieto jää päivittämättä. Viime vuodet ovat tuoneet keskushallintoon pari sektoriasiantuntijaa (kasvatus ja kirkkomusiikki), mutta heidän asemansa keskushallinnon osana ja roolinsa suhteessa seurakuntiin on vielä selkiytymätön.

Kirkolla on kolme hiippakuntaa, mutta hiippakuntahallinto ei ole muodostunut luontevaksi väliportaaksi seurakuntien ja keskushallinnon välille. Monissa asioissa hiippakunnat muodostavat seurakunnista katsottuna ylimääräisen byrokraattisen mutkan. Hiippakunnat merkitsevät nykyisin myös suurehkoa kustannuserää. Karjalan hiippakuntaan kuuluu nykyisin noin 20 000 jäsentä, Helsingin hiippakuntaan noin 31 000 jäsentä ja Oulun hiippakuntaan noin 6 500 jäsentä. Vertailun vuoksi voidaan todeta, että evankelis-luterilaisen kirkon hiippakunnissa on keskimäärin 500 000 jäsentä (alueellisesti epäyhtenäisessä ruotsinkielisessä Porvoon hiippakunnassakin noin 230 000 jäsentä).

Hämeenlinnan srk, lausunto suunnitelmasta 'Etsivä kirkko': ... Kirkon toiminnan perusyksikkönä on perinteisesti pidetty hiippakuntaa, vaikkakin historiallinen totuus lienee, että alkuaan perusyksikkönä oli seurakunta, jota piispa tai presbyteeri johtivat ja myöhemmin tähän liitettiin myös seurakuntaa ympäröiviä alueita ja kaupunkeja ja näin alkoivat vähitellen hiippakunnan nykyisessä muodossaan ja merkityksessään syntyään ja kehittymään. Kirkon perustava sakramentaalinen, kerygmaattinen ja opetuksellinen työ tapahtuu edelleenkin seurakunnissa tietenkin hiippakunnan piispan siunauksella ja myönteisellä tuella. ...

Jyrki Härkönen: Piispa on kirkkoherrojen ja muun papiston esimies, jolla tulee olla keinot toimia esimiehenä. Piispalle tulee antaa avaimet toimiakseen nimenomaan kanonisen perinteen mukaisessa asemassa, eli ohjaamassa ja valvomassa liturgista järjestystä ja opin puhtautta. Hallinnon tai talouden hoidossa piispa delegoi. (Analogi 3/2010)

Rovasti Jarmo Hakkarainen: Bysanttilaisten isien näkemys kirkosta ei anna sijaa tulkinnalle piispan autonomisesta palvelutehtävästä. Piispan palvelutehtävä sitoutuu Kristuksen

persoonaan ja palvelutehtävään. Kirkon palveluvirka on Kristuksen pappeuden toteuttamista. ... Mitä tietoisemmin myös Suomessa ortodoksista hiippakuntahallintoa ohjataan yksipuolisesti piispan ja hänen lähipiirinsä johtamaksi hallintoliittymäksi, sitä tietoisemmin paikallistason demokraattiseen ajatteluun tottuneet kirkkomme jäsenet tulevat hylkäämään keskitetyn hiippakuntahallinnon puhumattakaan jostakin yhden piispan johtamasta hallintomallista. (Analogi 3/2010)

Seurakuntajako on peräisin 1950-luvulta eikä siihen ole ollut rohkeutta puuttua, vaikka molemmat edelliset hallinnonkehittämissuunnitelmat ovat todenneet uuden jaon tarpeellisuuden. Kuntaliitokset ovat paikoin johtaneet seurakuntarajojen muutoksiin.

Seurakuntapapeilla ei ole hallinnollista koulutusta ja lukuisat seurakunnat toimivat ilman kanslistia tai sihteeriä. Sen takia hallinnollinen työ vaatii monien kirkkoherrojen ajasta kohtuuttoman suuren osuuden seurakuntatyön kustannuksella. Seurakuntahallinnon, hiippakuntahallinnon ja keskushallinnon välinen tiedonkulku on heikkoa.

Joensuun srk, lausunto suunnitelmasta 'Etsivä kirkko': ... Pieni seurakunta pystyy hoitamaan perustehtävänsä paremmin kuin suuri. Pienissä seurakunnissa pappi tuntee ihmiset paremmin, ja se on oleellinen asia seurakuntatyössä. Pitkiin välimatkoihin haihtuvat tärkeät työtunnit. ... Kirkkonsa vieressä asuva pappi on seurakuntatyölle tärkeää. ... Päätöksenteko on säilytettävä lähellä seurakuntalaisia.

Turun srk, lausunto suunnitelmasta 'Etsivä kirkko': ... Mitä ovat nämä "tukitoiminnot", jotka on tarkoitus hoitaa hiippakuntatasolla? Mikäli tukitoiminnot ovat esimerkiksi yhteisen tietovaraston kartuttamista, tiedotusta, koulutusta, kirkkotaiteen säilyttämistä, rakennuskannan arviointia ja dokumentointia, tms. voimme olla tyytyväisiä siihen, että tehtävät hoidetaan hiippakuntatasolla yhteisin voimavaroin. ... Diakoniatyö: Kokemus monissa kunnissa on osoittanut, että tässä kaavailtu auttamistyö edellyttää ammatillista johtamista ja työntekijöiden työnohjausta – mistä seurakunta löytää tähän resurssit? Kaikissa seurakunnissa ei varmaankaan ole päätoimista diakoniatyöntekijää? Pelkästään vapaaehtoisvoimin diakoniatyö ei onnistu eikä sitä pidä yrittääkään. Nykyaikaisessa julkisen toimijan hallinnossa ei voi olla elintä, joka ei olisi tili- ja vastuuvollinen. Ei voi kuvitella elintä, esim. diakoniatoimikuntaa, jolla olisi rajoittamaton budjetti ja joka antaisi avustuksia ja tekisi lähimmäispalvelua ilman suunnitelmaa tai valvontaa. Toiminnan täytyy olla läpinäkyvää ja avointa, ammattisuoja täytyy ottaa huomioon, samoin vastuut ja vakuutukset ym.

Nurmeksen srk, hallinnonkehittämiskysely: Tärkeää olisi turhan byrokratian karsiminen. Hiippakuntaneuvosto koettiin enemmän hallinnollisena rasitteena kuin hyötynä. Lisäksi kirkon lakiuudistusten myötä enää ei riitä pelkkä toimintasuunnitelma ja vuosikertomus, vaan nyt toimintasuunnitelma on laadittava pitemmälle aikavälille kera taloussuunnitelman. Vuosikertomuksenkin lisäksi pitää olla toimintakertomus. Nämä pitää nyt vielä kaiken lisäksi kierrättää hiippakunnan piispan kautta. Avustusanomusten suhteen on suuria epäselvyyksiä hiippakuntaneuvoston vuoksi, joten nyt ne on lähetetty sekä hiippakuntaneuvostoon, että kirkollishallitukselle. Vuosilomatkin pitää kierrättää nyt lisäksi seurakunnan neuvoston kautta. Paljon "pieniä" asioita, jotka lisäävät todellisuudessa byrokratiaa ja vaikuttavat käytännössä kielteisesti koko työmotivaatioon.

Kirkon hallinnon yhdeksi ongelmaksi voidaan vielä nostaa se, että kirkko on verrattain riippuvainen valtion taloudellisesta tuesta. Maailman talous ja sen myötä Suomen kansantalous on vakavassa kriisissä eikä tulevaisuudelta voida odottaa nopeaa kohentumista. Todennäköisempää lienee, että Suomen kansantalouden vakaus vähenee kansainvälisten kriisien takia ja silloin myös kirkoille myönnettävät avustukset saattavat

joutua leikkauskohteeksi. Tulevaisuuteen saattavat vaikuttaa myös suomalaisten uskonnollisten asenteiden muuttuminen tai uskonnonopetuksen siirtyminen kirkon vastuulle.

3 Hallinnon kehittämisen tarpeet

Hallintoa uudistettaessa päädytään aina kompromisseihin. Suomen ortodoksisen kirkon hallinnon kehittämistarpeet nousevat tällä hetkellä monelta taholta. Vasta hyväksytyt kirkon strategian tulisi olla yksi painavimmista vaikuttajista. Käytettävissä olevat voimavarat – niin taloudelliset kuin inhimilliset - luonnollisesti osaltaan muodostavat selkeitä rajoituksia. Lisäksi Suomen kirkon kuuluminen osana maailmanlaajuiseen ortodoksiseen kirkkoon ja ekumeeniseen yhteisöön asettaa omia haasteitaan. Tasapainon löytäminen eri taholta suuntautuvien haasteiden ja vaatimusten keskeltä on kirkolliskokouksen suuri tehtävä.

3.1 Kirkon strategiasta nousevat hallinnon tarpeet

Suomen ortodoksisen kirkon strategia määrittelee kirkon arvoiksi *rakkauden, totuuden, vapauden, yhteisöllisyyden ja luovuuden*. Kirkon yhtenä suurena haasteena nähdään toimiminen vahvana arvovaikuttajana ja rohkeana eettisenä suunnannäyttäjänä yhteiskunnassa.

Strategiasta nousevat seuraavat linjaukset vuosiksi 2010 – 2015:

- *aktiivinen jumalanpalveluselämä ja ortodoksinen identiteetti vahvistuu*
- *lähimmäisvastuu ja eettinen toiminta vahvistuu ja laajenee*
- *osaamisen, toiminnan ja muutosvalmiuden jatkuva kehittäminen*
- *johtaminen, kestävä talous ja toimiva organisaatio turvaavat kirkon perustehtävän toteutumisen.*

Ensimmäinen linjaus merkitsee haastetta kaikille kirkon jäsenille, mutta erityisesti kaikille kirkon työntekijöille: piispan johdolla papiston, kanttorien, diakoniatyöntekijöiden, uskonnonopettajien ja muun henkilöstön tulee nähdä työnsä polttopisteenä aktiivisen jumalanpalveluselämän ja ortodoksisen identiteetin vahvistaminen.

Kolme muuta linjausta antavat tehtäviä uudelle hallintomallille:

- Lähimmäisvastuun ja eettisen toiminnan vahvistaminen edellyttää panostusta kotimaan diakoniatyöhön ja maahanmuuttajatyöhön sekä kansainväliseen lähetystyöhön ja humanitaariseen toimintaan.
- Osaamisen ja toiminnan kehittäminen edellyttää kasvatus- ja koulutuskysymysten asiantuntemusta sekä tiedotus- ja julkaisutoiminnan kehittämistä. Osaamisen kehittäminen merkitsee myös sitä, että osaajista - kirkon työntekijöistä - pidetään huolta.
- Neljäs linjaus muodostaa pohjan koko hallinnon kehittämistyölle: jotta kirkon voimavarat voidaan mahdollisimman hyvin käyttää aktiiviseen

jumalanpalveluselämään ja seurakuntatyöhön, tarvitaan kevyt ja toimiva hallintorakenne.

Ilomantsin srk, lausunto suunnitelmasta 'Etsivä kirkko': ... Suunnitelman toteutuksen tulisi edetä visiosta muutokseen, jossa prosessissa organisaatiolta vaaditaan osaamista, motivaatiota, resursseja ja toimintasuunnitelmaa valittujen päämäärien toteuttamiseksi. Jos ei ole visiota, tuloksena on kaaos. Jos ei ole osaamista, tuloksena on ahdistus. Jos ei ole motivoitu henkilöstö, muutos on hidas tai sitä ei tapahdu lainkaan. Jos ei ole resursseja, turhaudutaan. Jos ei ole toimintasuunnitelmaa, tehdään paljon virheitä. ... PT -muutosprosessissa edetään analyysistä toimintaan. Suunnitelman toimeenpanossa osaaminen nousee tärkeään asemaan. Vielä sitäkin tärkeämpää on löytää koko kirkossa, sen keskushallinnossa, hiippakuntaneuvostoissa ja seurakunnissa rohkeus ja vahva tahtotila muutoksen aikaansaamiseksi.

i Heikki Huttunen: Jumalanpalvelus on yhteinen työ, joka syntyy monesta eri tehtävästä. ... Samaa linjaa olisi jatkettava niin, että liturgia aidosti heijastaisi armolahjojen moninaisuutta kirkkoyhteisössä: papin ja kanttorin ohella tarvitaan laulajaa, lukijaa, opettajaa, lastenhojaajaa, alttaripalvelijaa, isännöitsijää, siivoojaa, kellonsoittajaa, kirkkoleivän leipojaa, kahvinkeittäjää, piirakanpaistajaa ja jokaista rukoilijaa. Seurakunnan työntekijöiden tehtävä on innostaa ja opastaa kirkon jäseniä näihin tehtäviin. Tämä toteutuu vasta vähitellen, koska meitä vaivaa ylikorostunut papinviitan palvonta. ... Huoli kiinteistöjen hoidosta ja sijoitusten tuottavuudesta vangitsee pappien ja päättäjien mielen. Hallinnointi ottaa ylivallan, ja seurakunnalla on pitkä matka tulla eukaristiseksi yhteisöksi, kiitoksen yhteisöksi. (Analogi 3/2010)

3.2 Kirkon taloudesta nousevat hallinnon tarpeet

Tärkeimmät kirkon hallinnon kehittämisen tavoitteet ovat kautta linjan olleet byrokratian vähentäminen, hallinnon keventäminen ja kustannusten vähentäminen.

Joltakin osin kustannussäästöihin voidaan päästä pelkästään palaamalla kaikissa kirkon käytännöissä lähemmäksi alkuperäistä, askeettista elämäntapaa. Siinä kohden teemana voisi olla Johannes Krysostomoksen toteamus: 'Jumala ei tahdo kultaisia ehtoolliskalkkeja vaan kultaisia sieluja.'

Pienellä vaivannäöllä on mahdollista rationalisoida ja keskittää matkoja sekä käyttää julkisia kulkuvälineitä tai ainakin yhteisiä autokyytejä (esim. pappi ja kanttori). Matkakustannuksia voidaan merkittävästi vähentää siirtymällä osittain puhelin-, sähköposti- ja videokokouksiin sekä välttämällä turhia kokouksia.

Kirkon edustusta voidaan keventää niin ulkomaille suuntautuvilla matkoilla kuin Suomeen saapuvia vastaanotettaessa. Vieraanvaraisuudesta tinkimättä voidaan esimerkiksi kuljetuksissa, lahjojen hankinnassa ja tarjoilussa ottaa huomioon paitsi taloudelliset, myös ekologiset näkökulmat.

Viime vuosina on pyritty kustannussäästöihin keskittämällä kirkon väestökirjanpito Kuopioon keskusrekisteriin. Huomattava osa seurakunnista on myös siirtänyt taloushallintoaan hoidettavaksi keskitetysti Kuopiosta palvelukeskus Auliksesta. Jatkossa tulee selvittää, olisiko esimerkiksi kirkon kiinteistöhallinnon ja kiinteistöhuollon puolella mahdollisuutta vastaaviin keskitettyihin toimintoihin tai yhteisiin tarjouskilpailuihin.

Lähivuosina on keskitettyjen palvelujen taloudellisuutta, asianmukaisuutta ja tehokkuutta seurattava ja arvioitava sekä tarvittaessa tehtävä vaadittavia korjaustoimenpiteitä.

Nyt käsillä olevan hallinnonuudistuksen taloudellisena tavoitteena on se, että seurakuntien tuloista nykyistä suurempi osa jää niiden omaan kirkolliseen toimintaan. On kuitenkin huomioitava strategiassakin painotettu yhteisöllisyys, jonka on tullava ilmi konkreettisina tekoina: kristillinen rakkaus ja keskinäinen solidaarisuus edellyttävät, että parempituloiset seurakunnat ovat valmiita tukemaan heikompituloisia kirkon keskusrahaston kautta. On myös muistettava, että monet Etelä-Suomen varakkaampiin seurakuntiin nyt veronsa maksavat ovat saaneet lapsuutensa ja nuoruutensa kirkolliset palvelut Itä- ja Pohjois-Suomen köyhemmiltä seurakunnilta, ts. varakkaammat seurakunnat ovat saaneet 'valmiita' veronmaksajia.

Jotta seurakunnat voivat saada nykyistä suuremman osan tuloistaan omaan kirkolliseen toimintaansa, tavoitteena on keskusrahastomaksun vähittäinen laskeminen. Jotta hallinnon ylemmät tasot saadaan pääsääntöisesti rahoitetuksi valtionavustuksella eikä keskusrahastomaksua tarvita nykyisessä määrin keskushallinnon ja hiippakuntahallinnon rahoittamiseen, näitä hallinnon tasoja on kevennettävä.

Kuopion srk, lausunto suunnitelmasta 'Etsivä kirkko': ... Vaikka uuden lainsäädännön myötä osa seurakuntien ja kirkollishallituksen tehtävistä siirtyisi hiippakunnille, seurakuntien taloudellinen itsenäisyys tulisi säilyttää. Samoin kirkon taloudessa ja palkkapolitiikassa päätösvalta tulisi säilyttää kirkollishallituksella ja siis viime kädessä kirkolliskokouksella. Taloudellisen vallan siirtäminen hiippakunnille lisäisi henkilöstön tarvetta hiippakunnissa sekä lisäisi taloudellista eriarvoisuutta maan eri osien kesken. Kirkollishallituksella on parhaat edellytyksen huolehtia kirkon yhteisestä taloudesta ja vastata samanarvoisuuden toteutumisesta.

3.3. Suomen kirkkopoliittisesta asemasta nousevat hallinnon tarpeet

Suomen ortodoksisen kirkon nykyinen asema autonomisena kirkkona Ekumeenisen patriarkaatin alaisuudessa on tuonut kirkolle erityisen luonteen 'sillanrakentajana' idän ja läntisen Euroopan välillä. Suomen kirkkoa, sen liturgista perintöä sekä sen hallinnollisia ratkaisuja arvostetaan ja niistä on muualla otettu mallia. Suomen kirkko on saavuttanut vankan aseman myös ekumeenisissa yhteyksissä.

Suomen kirkko on keskustellut 1970-luvun lopulla autokefaliasta Ekumeenisen patriarkaatin kanssa. Jotta kirkkoon saatiin autokefalian edellyttämät kolme piispaa, perustettiin vuonna 1979 Oulun hiippakunta. Keskustelut sittemmin laimenivat, koska patriarkaatti katsoi uusien kirkkojen itsenäisyyden kuuluvan tulevan suuren synodin päätettäväksi.

Koska kysymys autokefaliasta liittyy kirkon hallinnollisiin ratkaisuihin, tulisi kirkon työntekijöiden ja jäsenten olla tietoisia autokefalian vaikutuksista esimerkiksi kirkon hallintoon. Keskustelu asiasta voitaisiin käydä esimerkiksi seminaarissa, jossa ainakin kirkolliskokousedustajat perehtyvät asiaan asiantuntijoiden johdolla.

4 Uuden hallintomallin periaatteet

Uuden hallintomallin lähtökohtana on se, että *Suomen ortodoksinen kirkko on jäsenmäärältään pieni*, vaikkakin hienoisessa kasvussa. On kuitenkin huomattava, että kirkon jäsenmäärän kasvu esimerkiksi kuvitteellisella (ja epätodennäköisellä) 10 000 jäsenellä lisäisi ortodoksien osuuden Suomen kansasta nykyisestä 1.1 %:sta vasta 1.3 %:iin. Työryhmä haluaa painottaa sitä, että tässä mietinnössä esitetyillä uudistuksilla pyritään hallintoa keventämällä ohjaamaan voimavaroja – niin henkisiä kuin taloudellisiakin – ydintoimintoihin kirkon jäsenten hyväksi ja näin vahvistamaan kirkkoa sekä saamaan aikaan kasvun edellytyksiä. Samalla kirkko voi lisätä todellista näkyvyyttään suomalaisessa yhteiskunnassa. Ydintoimintoihin keskittyminen edellyttää kaikilla tasoilla nykyisten toimintojen arviointia, priorisointia ja vähemmän tärkeiden toimintojen karsimista.

Pienen kirkon hallintorakenteen on oltava kevyt, toimiva ja joustava. Päätökset on tehtävä mahdollisimman lähellä seurakuntalaisia – ts. seurakuntalaisten pitää voida vaikuttaa heitä koskeviin asioihin vähintään samassa laajuudessa kuin nykyisin. Verotulojen käytöstä on jatkossakin päätettävä demokraattisesti valitussa elimessä. Hallintotoimien on oltava tarkoituksenmukaisia. Hallinnon käytäntöjen on oltava avoimia ja läpinäkyviä ja noudatettava hyvän hallinnon periaatteita, esim. kaikki päätökset tulee perustella ja päätösten toimeenpanijat tulee päätöksissä määritellä. Toisin sanoen - hallinnon tulee toimia nyky-yhteiskunnan työelämän sääntöjen mukaisesti.

Hyvän hallinnon periaatteisiin kuuluu mm. se, että asioiden valmistelu, päätöksenteko, toimeenpano ja seuranta erotetaan selkeästi toisistaan. Siten esimerkiksi asioiden valmistelijat ei osallistu päätöksentekoon eikä päätöksentekijä toimeenpanoon. Kumpikaan näistä tahoista ei osallistu toteutuksen seurantaan. Sen sijaan valmistelija voi olla myös toimeenpanija. Kaikissa käsittelyn vaiheissa on myös muistettava se, että kirkkoa ja seurakuntia koskevat mm. hallintolaki (434/2003), laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), asetus viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja hyvästä tiedonhallintatavasta (1030/1999) sekä laki julkisista hankinnoista (348/2007).

Hallinnon eri tasoilla tulee olla selvä työnjako. Piispainkokous päättää liturgisista ja kanonisista asioista, kirkolliskokous strategisista linjauksista (ts. mihin pyritään), kirkollishallitus taktisista linjauksista (ts. millä keinoin) ja keskushallinnon toimihenkilöt vastaavat operatiivisesta, päivittäisestä toiminnasta. Päätöksenteko- ja toimeenpanovastuiden täytyy olla selvät ja asioita tulee voida delegoida siten, kuin kulloinkin on tarkoituksenmukaista. Keskushallinnon ja seurakuntien suhteet täytyy saada toimiviksi ja joustaviksi.

Kuopion srk, hallinnonkehittämiskysely: Hallintotyöskentelyn tehokkuus ja sujuvuus on peruslähtökohta. Keskushallinnosta pitää löytyä vastuuhenkilö, joka huolehtii kunkin kirkolliskokouksen valiokunnan asioiden valmistelun ja toteutuksen valvonnan ja seurannan. Saman henkilön olisi syytä olla myös kirkolliskokouksessa valiokunnan sihteerinä. Näin voidaan taataan kirkolliskokouksen asioiden selkeä valmistelu.

Avoin ja läpinäkyvä hallinto merkitsee myös avointa ja ajantasaista tiedottamista. Nykyinen sähköinen viestintä antaa tähän erinomaiset mahdollisuudet. Tavoitteena tulee olla, että kaikista kirkolliskokouksen ja kirkollishallituksen sekä seurakunnanvaltuustojen ja

-neuvostojen päätöksistä, niiden perusteluista ja päätösten toteuttamisesta tiedotetaan kirkon jäsenille. Tällä tavoin saadaan myös kohennetuksi kirkon julkista kuvaa, joka parin viime vuoden aikana on saanut salailun ja eripuraisuuden leimaa.

Piispan asemaa hengellisenä johtajana ja papiston hengellisenä ohjaajana tulee vahvistaa ja selkeyttää. Erityisesti piispojen suurena haasteena on välittää kirkon arvoja ja toimia eettisinä suunnannäyttäjinä. Käytännön asioissa piispojen tulee voida luottaa alaisiinsa ja pystyä delegoimaan päivittäinen operatiivinen toiminta heille. Piispoista lähtien koko kirkon johtamismenetelmänä tulee olla Kristuksen esimerkin mukainen, Kirkkojen Maailmanneuvostonkin painottama *palveleva johtaminen (Servant Leadership)*, joka korostaa johtajan tehtävää palvelijana. Palveleva johtaja on visiointikykyinen, uskottava, oikeudenmukainen, alaisiaan rohkaiseva ja kuunteleva. Hän kykenee toimimaan esimerkkinä, arvostaa alaisiaan ja luottaa heihin, tarvittaessa pystyy opettamaan heitä, kohtelee heitä rehellisesti ja tasapuolisesti. Luottamus ja esimerkin antaminen johtavat siihen, että palveleva johtaja kykenee delegoimaan.

5 Uusi hallintomalli

Seuraavassa esitettävää hallinnon mallia rakennettaessa pääpaino on ollut siinä, miten pienen kirkon voimavaroilla voitaisiin mahdollisimman hyvin toteuttaa strategian kolmea linjausta: aktiivista jumalanpalveluselämää, koulutus- ja kasvatustehtävää sekä lähimmäisvastuuta ja diakoniaa. Kaiken hallinnon tulee palvella näiden ydintoimintojen mahdollistamista.

Hallinnonkehittämistyöryhmä esittää tässä mietinnössä yleisiä ehdotuksia ja suuntaviivoja hiippakunta- ja seurakuntahallinnon uudistuksesta, mutta paneutuu näiden yksityiskohtiin vasta saatuaan kirkollishallitukselta ja kirkolliskokoukselta evästyksiä tarkempaan suunnitteluun. Keskushallinnon uudistuksesta työryhmä esittää oman ehdotuksensa tässä mietinnössä.

5.1 Seurakuntahallinto

Seurakuntahallinnon uudistamisen lähtökohtana on paikallistason päätösvallan lisääminen niin toiminnallisissa kuin taloudellisissakin kysymyksissä – tavoitteena on *pyhäkkökeskeisyys*. Jatkossa perusyksikkönä on toiminta-alue, jossa yhden tai useamman kirkon / tsasounan alueella toimii työparina pappi ja kanttori. Sopivasta ryhmästä toiminta-alueita muodostetaan uusi hallinnollinen seurakunta. Seurakuntien määrää vähennetään merkittävästi nykyisestä.

Seurakunnan papit, kanttorit ja muut työntekijät muodostavat työyhteisön, jossa esimiehen johdolla työt suunnitellaan ja organisoidaan yhdessä ja tarkoituksenmukaisesti vapaapäiväjärjestelyt ja lomituksot huomioiden. Seurakunnan alueeseen ja toimintaan nähden työntekijöitä on oltava riittävä määrä.

Uusien seurakuntien kirkkoherrana toimivalta edellytetään asianmukaista johtamiskoulutusta, esimerkiksi johtamisen erikoisammattitutkintoa sekä käytännössä saavutettua hallintokokemusta. Koska myös toiminta-alueiden papeilta edellytetään

taloushallinnon perusteiden osaamista, henkilöstö- ja taloushallinnon koulutusta voitaisiin jatkossa järjestää seurakuntapapiksi aikoville esimerkiksi Ortodoksisen seminaarin koulutuksena.

Seurakunnan kirkkoherran toiminta-alueella toimii seurakuntatoimisto. Muiden työntekijöiden (muut papit ja kanttorit, kanslistit / seurakuntasihteerit, hallinto- ja taloussihteerit, nuorisotyöntekijät, diakoniatyöntekijät, vahtimestarit, seurakuntien uskonnonopettajat jne.) toimenkuvat ja toimipaikat sovitaan tarpeen mukaan ja joustavasti.

Seurakunnan valtuustoon, neuvostoon ja toimikuntiin valitaan edustajia siten, että toiminta-alueet tulevat tasapuolisesti edustetuiksi. Myös seurakunnan toimintabudjetti (70–80 % koko budjetista, sisältää palkat ja toimintamenot) laaditaan toiminta-alueittain ja toteutusvastuu on paikallistasolla. Toiminta-alueen pappi ja kanttori vastaavat toteutuksesta. Alueelta seurakunnan luottamuselimiin valitut edustajat voivat muodostaa ”pyhäkkötiimin”, joka antaa ohjeita ja ehdotuksia talousarvion laatimiseen ja valvoo sen toteutumista. Koko seurakunnan talousarviosta varataan paikallisten tarpeiden mukaan esim. 20–30 % investointibudjettiin, jonka käytöstä vastaa koko seurakunnan alueen kattava kiinteistötoimikunta.

Hämeenlinnan srk, lausunto suunnitelmasta 'Etsivä kirkko': Pyhäkkökeskeisyys siinä mielessä, että tietyn kirkkorakennuksen tai rukoushuoneen ympärille kehittyy elävä eukaristinen yhteisö, joka huolehtii jäsentensä hengellisestä opetuksesta ja elämästä ja jossa myös pidetään huolta jäsenistä kristillisen rakkauden ja diakonian hengessä, on jotakin hyvin myönteistä paikallisseurakunnan elämän kannalta ja tukee myönteisellä tavalla koko seurakunnan elämää >>> hiippakunnan ja koko kirkon elämää.

lisalmen srk, hallinnonkehittämiskysely: Seurakuntien itsenäisyys säilytettävä, seurakuntien itsemääräämisoikeutta lisättävä. Keskushallintoa ei enää voi paisuttaa, keskushallinnon ylivaltaa rajoitettava. Luonnollista yhteistyötä tuettava, kentällä syntyy tarve ja kenttä tietää tarpeensa parhaiten.

Nykyiset matkapapit ja -kanttorit liitetään seurakuntien toiminta-alueiden henkilöstöksi. Toiminta-alueet voivat erityisluonteensa mukaisesti erikoistua johonkin tiettyyn toiminnan sektoriin. Toiminta-alueiden kesken tehdään joustavasti yhteistyötä, tarvittaessa myös yli seurakuntarajojen.

Toiminta-alueilla papin työn pääpaino on käytännön seurakuntatyössä. Kun hallintorutiinit vähenevät, pappi ja kanttori voivat olla nykyistä aktiivisemmin kannustamassa seurakuntalaisia myös vapaaehtoistyöhön. Kentällä tulee näkyä selkeä yhteistyö seurakunnan ja kirkkoa lähellä olevien järjestöjen kesken.

5.2. Piispat, hiippakuntajako ja piispainkokous

Piispojen asemaa hengellisinä johtajina ja papiston hengellisinä ohjaajina pyritään korostamaan. Piispat delegeoivat nykyisen hiippakuntatasolla olevan operatiivisen toiminnan pääosin seurakuntiin ja toiminta-alueille. Riippumatta siitä, moneenko hiippakuntaan päädytään, piispa ja ”uusien” seurakuntien (jatkossa merkittävästi vähemmän kuin nyt) kirkkoherrat ja valitut luottamushenkilöt muodostavat hiippakunnan johtoryhmän. Johtoryhmä hoitaa joitakin aikaisemmilla hiippakuntaneuvostoilla olleita

tehtäviä, mm. kerää ja priorisoi alueelta kirkollishallitukseen tulevat rakennusavustus- ym. esitykset.

Lähivuosina kirkolliskokouksen on käytävä avoin keskustelu tulevaisuudesta. Onko Kuopio jatkossakin kirkon keskuspaikka - arkkipiispan ja kirkon keskushallinnon sijaintipaikka – vai onko tarvetta siirtää keskuspaikka esimerkiksi Helsinkiin? Mikäli keskushallinto siirrettäisiin Helsinkiin, metropoliittojen / apulaispiispojen sijaintipaikkoja voisivat Oulun ohella olla Kuopio, Joensuu tai Valamo. Myös kysymys autokefaliasta vaikuttaa osaltaan hiippakuntien lukumäärään.

Työryhmä on työstänyt yhden, kahden ja kolmen hiippakunnan mallia ja päätenyt seuraaviin tuloksiin:

Kolme hiippakuntaa

Nykyinen kolmen hiippakunnan malli on luotu tilanteessa, jossa kirkko pyrki autokefaliaan 1970-luvulla. Hanke ei kuitenkaan toteutunut eikä asiaa ole kirkolliskokouksessa sittemmin käsitelty. Kolmen hiippakunnan malli on tarpeellinen siinä tapauksessa, että kirkko edelleen tavoittelee autokefalista asemaa. Arkkipiispan ja kahden metropoliitan kirkko lienee nykyisissä kirkkopoliittisissa yhteyksissä myös vaikuttavampi ja vakavammin otettava kuin vähempien hiippakuntapiispojen kirkko.

Toisaalta kolme hiippakuntakanslia nykyisellään muodostavat merkittävän menoerän (viime vuosina noin 900 000 – 950 000 euroa eli noin 20 % kirkon toimintakuluista).

Kaksi hiippakuntaa

Oulun hiippakunnan yhdistäminen Karjalan hiippakuntaan olisi perusteltua hiippakunnan pienen väkimäärän takia (noin 6 500 jäsentä, ts. noin 10 % kirkon jäsenistä). Yhdistämisen jälkeen Karjalan hiippakunnan väkiluku olisi noin 27 000 jäsentä (Helsingin hiippakunta 31 000 jäsentä).

Oulun hiippakuntakanslian kustannukset ovat nykyisin noin 200 000 euroa eli noin 20 % hiippakuntakanslioiden kuluista. Haittapuolena hiippakuntien yhdistämisessä saattaisi olla kolttäväestön erityisolujen jääminen vähemmälle huomiolle sekä Karjalan hiippakunnan piispan pidentyvät paimenmatkat ja lisääntyvät matkakulut.

Yksi hiippakunta

Pieneen väkimäärään nähden kirkko voisi toimia yhtenä hiippakuntana (evankelis-luterilaisessa kirkossa hiippakunnan jäsenmäärä on noin 500 000 paitsi Porvoon ruotsinkielisessä hiippakunnassa 230 000 jäsentä). Tällöin arkkipiispalla voisi olla apunaan yksi tai kaksi apulaispiispaa sijoituspaikkana esim. Helsinki ja/tai Oulu, mikäli arkkipiispan istuin säilyy Kuopiossa. Piispojen lukumäärän vähentäminen kuvastaisi realistista ajattelua kirkossa myös sikäli, että siten parannettaisiin

kanonisesti pätevien ja hengellisten piispakandidaattien saatavuutta kuluttamatta kohtuuttomasti Valamon luostarin niukkoja henkilöresursseja.

Apulaispiispan kustannukset olisivat pienemmät kuin nykyisten metropoliittojen, sillä kansliahenkilökunta ja toimistotila vähenisivät.

Seurakuntien määrän vähentyminen ja toiminnan keskittyminen pyhäkkötasolle vähentää hiippakuntatason hallinnollisia tehtäviä. Siten hiippakuntakanslioiden henkilökuntaa ja kustannuksia voidaan vähentää.

Piispainkokous toimii jatkossakin ylimpänä kanonisena, teologisena ja liturgisena asiantuntijaelimenä sekä vastaa kirkon ulkomaansuhteista. Mikäli päädytään yhden hiippakunnan malliin, piispainkokouksen muodostavat arkkipiispa ja kaksi apulaispiispaa ja tarvittaessa eläkkeellä olevat piispat.

5.3 Keskushallinto

Nykyinen kirkollishallituksen kanslia ja kirkollishallituksen kollegio sekä Ortodoksinen tiedotuskeskus ja Ortodoksinen kirjallisuuden julkaisuneuvosto korvataan kirkollishallituksella (entinen kollegio) sekä kirkon palvelukeskuksella ja sen johtoryhmällä.

Uuden kirkollishallituksen tehtävänä on valvoa kirkon palvelukeskuksen ja sen johtoryhmän toimintaa, kun nämä toteuttavat kirkolliskokouksen päätöksiä. Kirkollishallituksen puheenjohtajana toimii arkkipiispa ja sen jäsenenä ovat kirkolliskokouksen (toimikaudekseen) valitsema pappisedustaja ja 2-3 maallikkoedustajaa, joista yksi on juristi. Kirkollishallitus ei osallistu operatiiviseen toimintaan, vaan keskittyy taktisiin linjauksiin. Kirkollishallitus kokoontuu noin kahden kuukauden välein.

Kirkon palvelukeskuksesta muodostetaan asiantuntijaelin, joka palvelee seurakuntia ja saa toimeksiantoja kirkolliskokoukselta, kirkollishallitukselta ja piispainkokoukselta. Palvelukeskuksen johtoryhmän muodostavat 4-5 kirkollishallituksen asiantuntijaa (esim. hallintopäällikkö lakiasiantuntijana, talouspäällikkö, koulutuspäällikkö, diakoniapäällikkö, tiedotuspäällikkö). Kirkollishallitus nimeää johtoryhmän keskuudesta puheenjohtajan, joka johtaa koko palvelukeskusta. Johtoryhmä vastaa operatiivisesta toiminnasta. Se kokoontuu vähintään kahdesti kuussa ja asioiden niin vaatiessa joustavasti useamminkin – näin taataan tehokas asioiden hoito ja tiedonkulku. Palvelukeskuksen toimihenkilöt toimivat oman alansa kysymyksissä kirkollishallitukseen vietävien asioiden valmistelijoina ja esittelevät ne kirkollishallituksen kokouksessa toimien esittelijän vastuulla.

Keskushallinnon uudistus edellyttää nykyisen kirkollishallituksen kanslian toiminnan uudelleenarviointia ja kaikkien toimihenkilöiden toimenkuvien uudistamista. Hallinonkehittämisryhmä toteuttaa tämän työn yhdessä nykyisen henkilöstön kanssa ja tekee asiasta esityksen syksyn 2010 aikana.

Kirkon palvelukeskukseen muodostetaan neljä yksikköä:

- Seurakuntapalvelut
Yksikössä toimivat henkilöstö- ja taloushallinnon vastaavat henkilöt tiimeineen (sihteerit, keskusrekisteri, taloushallinnon palvelut). Toinen vastaavista toimii yksikön päällikkönä. Henkilöstöhallintoon kuuluu myös kirkon työntekijöiden työhyvinvoinnin koordinointi (mm. työhyvinvointikartoitukset, työnohjaus, mentorointi). Yksikkö koordinoi lisäksi kiinteistöhallinnon palveluja erikseen suunniteltavalla tavalla.
- Tiedotus ja julkaisu
Yksikkö vastaa kirkon sisäisestä ja ulkoisesta tiedotuksesta sekä julkaisu- ja tiedotustoiminnasta ja korvaa siten Ortodoksisen tiedotuskeskuksen ja Ortodoksisen kirjallisuuden julkaisuneuvoston. Yksikkö koordinoi myös kirkon kansainvälisiä toimintoja.
- Koulutus ja kasvat
Yksikkö koordinoi koulujen uskonnonopetusta sekä ortodoksisen uskonnon aikuisopetusta ja toimii tiiviissä yhteistyössä Ortodoksisen Nuorten Liiton kanssa nuorisotyön kehittämiseksi. Edelleen yksikkö osallistuu Ortodoksisen pappisseminaarin ja Joensuun yliopiston kanssa pappiskoulutuksen kehittämiseen ja valvoo seminaarin toimintaa. Yksikköön kuuluu myös koko kirkon tutkimus- ja kehittämistoiminnan sekä sisäisen tarkastuksen organisointi (tarvittaessa ostopalveluilla).
- Diakonia ja maahanmuuttajatyö
Yksikkö koordinoi seurakuntien diakoniatyötä tiiviissä yhteistyössä PSHV:n kanssa sekä kansainvälistä diakoniaa yhteistyössä Ortaidin ja Ortodoksisen lähetyksen kanssa. Yksikkö koordinoi myös maahanmuuttajatyötä.

Palveluyksikön hallinto-, talous- ja lakivastaavat sekä koulutus- ja kasvatusyksikön vastaava toimivat kirkolliskokouksen valiokuntien yhteyshenkilöinä ja vastaavat (tarvittaessa tiiminsä kanssa) kirkolliskokouksen asioiden valmistelusta ja päätösten toimeenpanosta oman valiokuntansa toimialalla.

Joidenkin alueiden osaamista voidaan myös koota keskushallinnon ulkopuolelta: esim. Valamon kansanopiston tai Ortodoksisen seminaarin yhteydessä voisi toimia kirkon tutkimus- ja kehittämiskeskus. Keskus voisi myös hoitaa seurantaa, laadunvalvontaa ja ohjausta hallinnollisten muutosten yhteydessä (yhtenä esimerkkinä keskitettyjen väestörekisteri- ja taloushallintopalvelujen arviointi muutaman vuoden kuluttua). Kirkkoa lähellä olevilla järjestöillä on merkittävä rooli kasvatus- ja nuorisotyön, diakonian ja kansainvälisen toiminnan aloilla. Järjestöjen rooli ja kirkon osuus järjestöjen toiminnan taloudellisesta vastuusta määritellään selkeästi esim. palvelusopimuksilla.

Osa keskushallinnon uudistuksista – esim. Ortodoksisen tiedotuskeskuksen ja Ortodoksisen kirjallisuuden julkaisuneuvoston yhdistäminen nykyisen kirkollishallituksen tiedotusosastoksi, kasvatus- ja koulutus- sekä diakonia- ja maahanmuuttaja-asioiden nostaminen toiminnan painopisteeseen sekä toimenkuvien uudistaminen – lienevät toteutettavissa ilman kirkkolain tai kirkkojärjestyksen muutoksia.

Niiltä osin kuin kirkkolain ja kirkkojärjestyksen muutoksia tarvitaan, työryhmä esittää, että kirkolliskokouksen laki- ja hallintovaliokunta voisivat ryhtyä näitä valmistelemaan. Lainmuutokseen on syytä ryhtyä vasta siinä vaiheessa, kun myös hiippakunta- ja seurakuntahallinnon avoimet kysymykset on ratkaistu.

5.4 Kirkolliskokous

Kirkolliskokous kokoontuu edelleen vuosittain. Kirkolliskokouksen on entistä selvemmin otettava paikkansa kirkon ylimpänä päättävänä elimenä ja strategisten linjauksien vetäjänä. Tämä rooli edellyttää kirkolliskokousedustajilta periaatekysymyksiin perehtymistä (ts. koulutusta) ja vaatii kokouksen käytännön järjestelyissä riittävästi aikaa laajoista kokonaisuuksista keskusteluun.

Kirkolliskokouksen valiokuntien yhdyshenkilöinä ja sihteereinä toimivat kirkon palvelukeskuksen yksiköiden talous-, hallinto-, laki- ja kasvatustalouksista vastaavat toimihenkilöt (tarvittaessa tiimeineen). Valiokunnat toimivat tarpeen mukaan omilla sektoreillaan istuntojen välillä. Kustannussyistä voidaan pitää esimerkiksi sähköpostikokouksia.

Suurempien seurakuntien mallissa voidaan luopua nykyisestä byrokraattisesta ja mutkikkaasta kirkolliskokousedustajien valintaprosessista ja valinnan tekevät seurakuntien neuvostot tai valtuustot.

6 Yhteenveto esitetyistä toimenpiteistä

Työryhmä esittää, että kirkollishallitus ryhtyisi seuraaviin toimenpiteisiin:

- 1. kirkollishallitus järjestäisi syksyn 2010 kirkolliskokouksen yhteyteen keskustelun (yleiskeskustelu + keskustelu valiokunnittain) tämän mietinnön sisältämistä suuntaviivoista hiippakunta- ja seurakuntahallinnon uudistamiseksi, jotta työryhmä saisi evästyksiä jatkotyöskentelyynsä näiden tasojen hallinnon järjestämiseksi*
- 2. kirkollishallitus valmistelisi syksyn 2010 kirkolliskokoukseen työryhmän mietinnön pohjalta esityksen keskushallinnon uudistamiseksi siltä osin, kuin se on mahdollista muuttamatta kirkkolakia ja kirkkojärjestystä*
- 3. kirkollishallitus antaisi laki- ja hallintovaliokunnille tehtäväksi kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja johtosääntöjen muutoksen valmistelun siltä osin kuin keskushallinnon uudistus sitä edellyttää*
- 4. kirkollishallitus asettaisi seuraavat alatyöryhmät hallinnonkehittämisryhmälle:
- talousryhmä valmistelee esityksen siitä, miten valtionavustus jaetaan uudistuksen jälkeen
- kiinteistöryhmä valmistelee esityksen kirkon kiinteistöjen keskitetystä hallinnoinnista ja hoidosta sekä selvityksen vähän käytettyjen tsasounien kunnosta ja suunnitelman niiden tulevaisuudesta*
- 5. kirkollishallitus järjestäisi seminaarin autokefalian merkityksestä kirkolle ja sen hallinnolle*
- 6. kirkollishallitus antaisi ohjeet kaikille kirkon toimijoille yleisistä säästötoimenpiteistä (matkat, edustus jne.) ja ryhtyisi myös itse niitä noudattamaan*

7 Lopuksi

Tavoitteena on, että uuden hallintomallin mukainen kirkko on

**pieni mutta kasvava
ihmisläheinen ja toimiva
joustava
näkyvä ja läpinäkyvä**

Sellaisena se parhaiten palvelee kirkon strategiassa määriteltyä perustehtäväänsä ylösnousseen Kristuksen kirkkona: julistaa ilosanomaa Kristuksesta, johdattaa pelastukseen ja kantaa vastuuta koko luomakunnasta. Tällainen toiminta muodostaa myös parhaat edellytykset kirkon kasvulle.