

# AVOIMESTI JA YHDESSÄ

Espoon hiippakunnan tuomiokapituli vuoteen 2008

Toimintalinjaus

Hyväksytty tuomiokapitulin istunnossa  
16.12.2004

## SISÄLLYS

1. Miksi tämä toimintalinjaus on tehty?	3
2. Toimintaympäristö- ja organisaatiokuvaus	4
2.1. Toimintaympäristö	4
2.2. Organisaatio ja resurssit	5
3. Toiminta-ajatus	6
4. Toiminnan tavoite	6
5. Toimintakumppanit	
6. Toimintaperiaatteet	6
7. Keskeiset toiminnot ja niihin liittyvät linjaukset	7
7.1. Vuorovaikutus ja vaikuttaminen	7
7.2. Seurakuntaelämän ohjaus ja tukeminen	8
7.2.1. Koulutus	8
7.2.2. Hyvän työyhteyden tukeminen	9
8. Toimijoihin ja resursseihin liittyvät linjaukset	10
9. Seuranta ja toimeenpano	10
10. Tiivistelmä	11

## 1. MIKSI TÄMÄ TOIMINTALINJAUS ON TEHTY?

Hiippakunta on omalla alueellaan Kristuksen kirkko, joka jakautuu seurakuntiin. Hiippakunnalla on kaikki kirkon tunnusmerkit, koska sillä on oikeus asettaa sakramenttien jakajat ja hoitaa itsenäisesti kaikki kirkolle kuuluvat tehtävät.

Hiippakunnan toiminnan ja hallinnon ohjaamista ja tukemista varten on tuomiokapituli (KL 19:1). Tuomiokapitulin puheenjohtajana on piispa, joka johtaa hiippakunnan toimintaa ja hallintoa ja valvoo seurakuntia ja pappeja (KL 18:1).

Olemukseltaan kirkko on yhteisö, joka elää jäsenistössään. Hiippakunta elää sen seurakunnissa ja seurakuntalaisissa. Tuomiokapituli ei ole hiippakunta, vaan osa sitä. Olemukseltaan tuomiokapituli on hiippakunnan palvelija, kun se ohjaa ja tukee seurakuntaelämää hiippakunnan alueella. Tukena tässä tehtävässä tuomiokapitulilla on hiippakuntavaltuusto (KL 17:1).

Tämä toimintalinjaus on Espoon hiippakunnan tuomiokapitulin strategia. Kyseessä ei siis ole hiippakunnan strategia, vaan tuomiokapitulin toimintalinjaus vuosille 2005 - 2008. Tuomiokapitulilla tarkoitetaan tässä asiakirjassa toimintayhteisöä, jonka muodostavat tuomiokapitulin istunnon jäsenet ja tuomiokapitulin viraston työntekijät sekä lääninrovastit, kun he työssään suorittavat tuomiokapitulin toimivaltaan liittyviä tehtäviä.

Seurakunnat - erityisesti niiden työntekijät ja luottamushenkilöt - ovat tuomiokapitulin merkittävimmät yhteistyökumppanit. Tuomiokapitulilla on myös paljon sidosryhmiä, joiden kanssa se tekee yhteistyötä. Näitä ovat mm. kirkkohallitus, kirkolliset järjestöt, sisarkirkot sekä yhteiskunnan ja kansalaisyhteiskunnan moninaiset yhteistyökumppanit. Tällä asiakirjalla tuomiokapituli haluaa palvella yhteistyökumppaneitaan ja sidosryhmiään, jotta nämä tietävät, mihin tuomiokapituli työllään pyrkii ja millaisiin periaatteisiin se toimintansa perustaa.

Tuomiokapitulin näkökulmasta toimintalinjaus palvelee yhteisen perustehtävän kirkastamista ja sen perustalta nousevaa tavoitteellisen toiminnan suunnittelua. Perustehtävästä nähtynä koko tuomiokapituli yhteisö ja jokainen sen jäsen osallistuu yhteisen tehtävän toteutukseen. Espoon hiippakunnan tuomiokapitulissa toimintaa ei hahmoteta organisaation rakenteesta, vaan yhteisestä perustehtävästä ja sen toteutukseen liittyvistä prosesseista käsin. Tämän vuoksi tämä toimintalinjaus on rakenteeltaan tehtävä- ja prosessilähtöinen, ei organisaatiolähtöinen.

Tuomiokapitulin sisäisessä toimintakulttuurissa painottuu yhteistyö. Se voi sujua, jos tietoisesti toimitaan niin, että ymmärretään tuomiokapitulin eri osien välinen yhteys. Tämä on mahdollista, mikäli tuomiokapituli yhteisö määrittää toimintansa keskeiset periaatteet, tavat ja tavoitteet prosessissa, johon kaikki yhteisön jäsenet osallistuvat. Näin jokainen tuomiokapituli yhteisön jäsen tietää, mihin kokonaisuuteen hänen työnsä liittyy ja voi luottaa siihen, että kokonaisuuden kaikki tekijät pyrkivät yhteiseen suuntaan. Tämä tietoisuus myös motivoi ja auttaa jaksamaan paremmin työssä ja edistää osaltaan työ- ja toimintayhteisön hyvinvointia.

Tämä asiakirja on tulos yhteisestä prosessista. Se luo pohjan tuomiokapitulin eri toimintaryhmien ja kunkin yksilön tehtäväkuvien määrittelylle ja lähivuosien tavoitteiden asettelulle. Näin se ohjaa tuomiokapitulin toimintaa ja palvelee lähivuodet toiminnan arvioinnin perustana.

## 2. TOIMINTAYMPÄRISTÖ- JA ORGANISAATIOKUVAUS

### 2.1. Toimintaympäristö

Espoon hiippakunnan alue kattaa koko läntisen Uudenmaan sekä pohjoisen Uudenmaan siten, että koillisrajana on Uudenmaan ja Itä-Uudenmaan välinen maakuntaraja. Läntisellä Uudellamaalla Inkoo ja Tammisaari kuuluvat Porvoon hiippakuntaan. Alueen kuntien (19 kpl) rakennetta leimaa toisaalta kunnan etäisyys pääkaupunkiin, toisaalta sijoittuminen suurimpien liikenneväylien varteen. Kunnat voiko koon mukaan jakaa neljään:

- Espoo ja Kauniainen, yhteensä n. 233 000 asukasta
- Suuret kunnat (Hyvinkää, Järvenpää, Lohja, Nurmijärvi, Tuusula, Kerava, Kirkkonummi, Vihti ja Mäntsälä): Asukasluku vaihtelee 17 000-43 000, yhteensä n. 286 000 asukasta
- Keskisuuret kunnat (Hanko, Karkkila, Karjaa, Nummi-Pusula, Pohja ja Siuntio): Asukasluku 5 000-10 000, yhteensä 35 000
- Pienet kunnat: (Karjalohja 1 500 ja Sammatti 1 200): Asukasluku yhteensä 2 700

Yhteensä hiippakunnan alueella on n. 557 000 asukasta (1.1.2004). Espoon hiippakuntaan eli suomenkielisiin evankelisluterilaisiin seurakuntiin heistä kuuluu n. 425 000. Ruotsinkielisiin luterilaisiin seurakuntiin, jotka ovat osa Porvoon hiippakuntaa, kuuluu hiippakunnan alueella n. 39 000 henkeä. Yhteensä evankelisluterilaiseen kirkkoon hiippakunnan alueella kuuluu 464 000 (n. 83 %) henkeä. Alueen asukkaista 93 000 (n. 17 %) ei ole luterilaisen kirkon jäseniä. Tilanne kutsuu kirkon ekumeniaan ja uskontojen väliseen dialogiin mutta myös vuorovaikutukseen niiden kanssa, jotka eivät kuulu mihinkään uskonnolliseen yhteisöön.

Ulkomaalaisia hiippakunnan alueella on n. 15 000 eli n. 3 % väestöstä. Ulkomaalaisista lähes 10 000 eli 2/3 asuu Espoossa, kun koko väestöstä Espoon osuus on alle puolet. Kun ulkomaalaisten osuus vähennetään alueen kokonaisväestöstä, niin suomea ja ruotsia äidinkielenään puhuvista alueen asukkaista kirkkoon kuuluu n. 86%.

Hiippakunnan alueen kuntien taloudellinen tilanne on moni-ilmeinen. Kuntien välisiä verotuloeroja tasoittaa kuitenkin valtionosuusjärjestelmä, jonka seurauksena esim. Espoon talous on ajautunut vaikeuksiin, kun se on valtionosuuksissa nettomaksaja lähes 300 euron osuudella kutakin asukasta kohti. Sen sijaan viisi alueen kuntaa sai valtionapuina asukasta kohden tukea yli 800 euroa vuodessa. Suurille kunnille leimallisia ovat muuttoliikkeeseen ja väestön ikärakenteeseen perustuva voimakas väestönkasvu sekä siihen liittyvä paine kunnallisten investointien ja peruspalveluiden jatkuvaan lisäämiseen. Muuttoliike kuntien sisällä ja välillä on vilkasta ja työssäkäynti oman kunnan ulkopuolella tyyppillistä.

Väestön koulutusaste vaihtelee alueittain. Kauniaislaisista yli puolella ja espoolaisista 40 prosentilla on korkea-asteen koulutus. Kasvavissa suurissa kunnissa prosentti on keskimäärin n. 30. Elinkeino-rakenteeltaan perinteiseen teollisuuteen tai maatalouteen nojaavissa kunnissa (Lohja, Karjaa, Hanko, Karjalohja, Karkkila, Pohja, Nummi-Pusula ja Sammatti) vastaava prosentti vaihtelee 15 ja 20 prosentin välillä.

Espoon hiippakunnassa on kuusi seurakuntayhtymää ja 24 seurakuntaa, jotka jakautuvat viiteen rovastikuntaan. Seurakunnista viisi kuuluu Espoon seurakuntayhtymään ja Nummi-Pusulassa kuntien yhdentymisen jälkeen seurakunnat ovat säilyneet itsenäisinä ja muodostavat seurakuntayhtymän. Muissa alueen kunnissa on yksi suomenkielinen seurakunta. Puolessa alueen seurakunnista on yli 20 000 läsnä olevaa jäsentä. Suurten seurakuntien merkittävä osuus onkin Espoon hiippakuntaa leimaava piirre. Sammatin ja Karjalohjan lisäksi suomenkielinen seurakunta on pienehkö sellaisissa keskisuurissa kunnissa, joissa väestöstä merkittävä osa on ruotsinkielisiä (Karkkila, Pohja ja Siuntio). Seurakuntien taloudellinen tilanne heijastelee pääsääntöisesti edellä kuvattua kuntien taloustilannetta.

Työntekijöitä hiippakunnan seurakunnissa on yhteensä n. 1350 (luku on likiarvo, koska osa työntekijöistä on yhteisiä ruotsinkielisten seurakuntien kanssa kaksikielisissä seurakuntayhtymissä). Ylivoimaisesti suurin ammattiryhmä ovat lapsityössä toimivat, joita on n. 330 (= 1 / n. 1 300 seurakuntalaista), mikä osaltaan heijastelee suurelle osalle alueen seurakunnista tyypillistä väestökasvua. Pappeja seurakunnissa on n. 175 (1 / n. 2 400) nuorisotyönohjaajia ja diakoniaviranhaltijoita on kumpiakin n. 100 ( 1 / n. 4 250) ja kanttoreita n. 65 ( 1 / n. 6 500). Seurakunnallisen toiminnan tukitehtävissä (talous-, kiinteistö-, hautausmaa- yms. tehtävissä) työskentelee n. 570 henkeä.

Seurakunnat kilpailevat ihmisten ajasta työelämän kiristyvien vaatimusten sekä yhä lisääntyvän viihtymispainotteisen, kulutusorientoituneen ja segmentoituneen vapaa-ajan tarjonnan ja vieton paineessa. Kilpailua ja tehokkuutta korostavassa ajassa vaarana on myös lisääntyvä syrjäytyminen ja eriarvoistuminen. Vilkas sisään- ja ulosmuutto, nuorten ikäluokkien suhteellisen suuri osuus sekä joillekin alueille leimallinen juureton kaupunkikulttuuri ovat seurakuntien toimintaympäristön leimallisia piirteitä kasvavissa kunnissa. Hiippakunnan pienemmissä seurakunnissa puolestaan haasteena ovat väestön vanheneminen ja väheneminen.

## 2.2. Organisaatio ja resurssit

Tuomiokapitulin tärkein resurssi on sen työntekijöiden, istunnon jäsenten ja tuomiokapitulin yhteistyökumppaneiden henkinen pääoma. Tästä pääomasta huolehtiminen ja sen kehittäminen on tuomiokapitulin menestyksellisen toiminnan kannalta ratkaisevaa.

Tuomiokapitulin taloudelliset resurssit ovat vähäiset. Sen toiminta rahoitetaan pääosin kirkkohallituksen myöntämällä toimintamäärärahalta, josta n. 80 % menee palkkakuluihin. Tuomiokapitulilla on muutama asunto-osake sekä jonkun verran muita osakkeita, joiden tuoton se voi käyttää esim. diakoniarahastonsa ylläpitoon. Jonkin verran tuloja tuomiokapituli saa hiippakunnallisista kolehdeista, koulutusmaksuista sekä Yhteisvastuukeräyksen hiippakunnallisesta osuudesta.

Tuomiokapitulin viraston organisaation vahvuus on sen pienuudessa. Noin kymmenen hengen joukkoa voidaan kutsua vielä ryhmäksi. Se mahtuu kokoontumaan yhteisen pöydän ympärille ja käymään keskustelua, johon jokainen ehtii osallistumaan. Tutkimustenkin mukaan ihmiset viihtyvät parhaiten organisaatioissa, joissa on 10 –20 henkeä.

Pienessä ryhmässä on helpompi hahmottaa oma työnsä osana kokonaisuutta, mikä auttaa sitoutumaan, motivoitumaan ja jaksamaan. Kapitulissa ovat myös mainiot edellytykset sille, että kukaan ei koe jäävänsä vaille esimiespalveluita, kun pieni joukko jakautuu kahteen alaryhmään, joilla kummallakin on oma lähiesimiehensä. Tärkeää on samalla huolehtia kahden eri ryhmän välisen yhteistyön sujuvuudesta.

Pienuus on organisaatiolle myös haaste, koska tuomiokapitulin tehtävät ovat moninaiset ja sisäinen työnjako osin päällekkäistä. Huolellinen ja sitoutunut johtoryhmätyöskentely on ratkaisevan tärkeää pienuuden ja moninaisuuden välisessä jännitteessä.

Tuomiokapituli pyrkii järjestämään sisäisen toimintansa siten, että toiminnassa toteutuvat

- selkeä käsitys tehtävästä
- selkeä työnjako
- oman työn hahmottuminen osana kokonaisuutta
- kommunikatiivisuus
- tasa-arvo ja keskinäinen kunnioitus

### 3. TOIMINTA-AJATUS

Espoon hiippakunnan tuomiokapituli tukee ja ohjaa seurakuntaelämää sekä edistää kirkon tehtävää ja toimintaedellytyksiä hiippakunnan alueella.

### 4. TOIMINNAN TAVOITE

Espoon hiippakunnan seurakunnissa tuomiokapitulia pidetään merkittävänä seurakuntaelämää ja sen kehittämistä tukevana ja ohjaavana yhteistyökumppanina. Hiippakunnan alueen asukkaat tuntevat piispan ja kokevat hänet merkittäväksi arvo vaikuttajaksi ja hengelliseksi johtajaksi.

### 5. TOIMINTAKUMPPANIT

Tuomiokapituli on hiippakunnan palvelija. Toiminnan keskeisiä kumppaneita ovat hiippakunnan seurakunnat, erityisesti niiden työntekijät ja luottamushenkilöt.

### 6. TOIMINTAPERIAATTEET

Espoon hiippakunnan tuomiokapituli on osa Kristuksen kirkkoa, jonka olemassaolon perusta on usko kolmiyhteiseen Jumalaan sekä tästä uskosta kumpuavat toivo ja lähimmäisenrakkaus. Uskoon, toivoon ja lähimmäisenrakkauteen ankkuroituneena Espoon hiippakunnan tuomiokapituli rakentaa välittämisen toimintakulttuuria, jossa keskeisiä toimintaperiaatteita ovat

- Rukous
  - Rukous on luottamusta Jumalan johdatukseen ja yhteyttä kristittyjen kesken. Luottamus ja yhteys ilmenevät tuomiokapitulissa yhteisenä rukouksena osana toimintakulttuuria.
- Oikeudenmukaisuus
  - Oikeudenmukaisuus on kirkolle luovuttamaton arvo. Espoon hiippakunnan tuomiokapituli pyrkii aktiivisesti etsimään ja toteuttamaan oikeudenmukaisia ratkaisuja niin toiminnassa yhteistyökumppaneiden kanssa kuin tuomiokapitulin sisäisessä työssä ja osallistuu keskusteluun oikeudenmukaisuuden edellytyksistä toimintaympäristössään.
- Avoimuus
  - Osana Suomen ev. lut. kirkkoa tuomiokapituli on julkisoikeudellinen organisaatio, jonka toiminta rahoitetaan verovaroin. Tämä juridinen lähtökohta tekee avoimuudesta tuomiokapitulille välttämättömän toimintaperiaatteen. Olemukseltaan kirkko on kuitenkin yhteisö, jonka elämä sykkii sen jäsenistössä. Kirkon toiminnan on oltava kaikilla tasoillaan avointa, jotta jäsenistö ei kokisi kirkkoa "viranomaisena" tai "laitoksena" ja etäännyisi sen vuoksi seurakuntayhteydestä. Avoimuus ja läpinäkyvyys ovat yhteyden edellytyksiä myös suhteessa niihin, jotka eivät ole kirkon jäseniä.
- Kumppanuus
  - Kumppanuus on vuoropuhelua toimintaympäristön kanssa. Tuomiokapituli arvioi ja suunnittelee toimintaansa yhteistyökumppaneita kuunnellen ja palautetta keräten. Sisäisen ja ulkoisen arvioinnin perusteella tuomiokapituli kehittää jatkuvasti omia toimintaperiaatteitaan ja -tapojaan.

## 7. KESKEISET TOIMINNOT JA NIIHIN LIITTYVÄT LINJAUKSET

### 7.1 Vuorovaikutus ja vaikuttaminen

Tuomiokapitulyhteisön jokainen jäsen on vastuussa omalta osaltaan tuomiokapitulin viestinnästä ja on itse yhteisönsä viesti jokaisessa työhönsä liittyvässä vuorovaikutustilanteessa.

Tuomiokapitulin vuorovaikutus ympäristönsä kanssa voidaan jakaa toiminta-ajatuksesta käsin kahteen pääosaan:

1. Vuorovaikutus seurakuntien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa seurakuntaelämän tukemiseksi ja ohjaamiseksi.
2. Vuorovaikutus seurakuntalaisten ja alueen asukkaiden kanssa erilaisissa verkostoissa ja median välityksellä.

Vuorovaikutusta seurakuntien kanssa tapahtuu erityisesti piispantarkastusten yhteydessä. Ne tarjoavat mahdollisuuden koko tuomiokapitulille henkilökohtaiseen kanssakäymiseen seurakuntien edustajien kanssa. Henkilökohtainen kontakti toteutuu myös yhteisissä kokouksissa, koulutuksissa ja neuvotteluissa seurakuntien edustajien kanssa. Tuomiokapitulin omat kotisivut ja oma lehti sekä lakisääteinen ja muu tiedottaminen tuomiokapitulin päätöksistä ovat viestinnällisiä välineitä vuorovaikutukseen.

Piispa on hiippakuntansa seurakuntien hengellinen johtaja ja alueellinen arvovaikuttaja. Tätä funktiota piispa toteuttaa piispantarkastusten lisäksi osallistumalla aktiivisesti yhteiskunnalliseen ja elämäntarkastukseen keskusteluun mediassa. Myös muut tuomiokapitulyhteisön jäsenet osallistuvat julkiseen keskusteluun tehtäviensä mukaisesti. Läsnäolo mediassa on yhä enemmän myös seurakuntayhteyden rakentamista ja vahvistamista. Monet ihmiset eivät osallistu seurakuntien tilaisuuksiin, mutta kokevat yhteyttä seurakuntaan ja sen myötä Jumalaan mediassa olevien hartauksien ja kirkollisten kannanottojen välityksellä. Vaikuttaminen erilaisissa verkostoissa ja mediassa vahvistaa samalla seurakuntien toimintaedellytyksiä hiippakunnan alueella.

### Toimenpidelinjaukset

- Hiippakunnalle perustetaan vuoden 2005 alusta oma, kolmesti vuodessa ilmestyvä lehti, joka
  - on journalistisesti korkeatasoinen
  - keskustelufoorumi myös yhteiskunnan ja kulttuurielämän erilaisille vaikuttajille
- Tuomiokapitulin kotisivut ovat
  - vuorovaikutteiset
  - monipuoliset
  - ajantasaiset
  - hiippakunnallisen tiedotuksen pääasiallinen kanava

ja tuomiokapitulin jokainen työntekijä hallitsee sivuston päivitystekniikan

- Palautetta toiminnasta kerätään säännöllisesti

## 7.2. Seurakuntaelämän tukeminen ja ohjaus

Tuomiokapitulin keskeinen tehtävä on tukea ja ohjata seurakuntaelämää hiippakunnan alueella. Tässä työssä Espoon tuomiokapituli pyrkii rakentamaan hiippakuntaan toimintakulttuuria, jota leimaa välittäminen. Merkittäviä toimintaprosesseja tässä ovat koulutus ja toimivan työyhteyden tukeminen.

### 7.2.1. Koulutus

Seurakuntien henkilöstökoulutus on tärkeä seurakuntaelämän kehittämisen väline. Koulutuksen merkitys korostuu Espoon hiippakunnassa, jossa muutos on toimintaympäristön leimallinen piirre. Tuomiokapituli pyrkii resurssiensa puitteissa tukemaan seurakuntia erityisesti jumalanpalveluselämän, kasvatuksen, diakonian ja lähetyksen sekä hyvän hallinnon kehittämisessä.

Kirkko on jo kauan ollut koulutusmyönteinen työnantaja. Useimmissa seurakunnissa merkittävä osuus palkkasummasta on voitu käyttää henkilökunnan koulutukseen ja koulutustarjontaa on runsasta, kun virallisten kouluttajatahojen rinnalla toimii monia kirkon erityisalojen osaajayhteisöjä. Seurakuntien suhteellisen individualistinen työkuulttuuri on kuitenkin johtanut siihen, että koulutuksiin hakeutuminen on usein nähty subjektiivisena oikeutena ja palkan lisänä eikä yhteisöllisenä välineenä kehittää organisaation osaamista kohti yhdessä asetettuja tavoitteita. Haasteena koulutustoiminnassa ovatkin kyky tarjota oikeanlaista ja laadukasta koulutusta sekä seurakuntien koulutussuunnittelun niveltäminen vahvemmin osaksi toiminnan suunnittelua.

Tuomiokapitulilla on merkittävä rooli seurakuntien henkilöstökoulutuksen järjestämisessä, koordinoimisessa, arvioimisessa sekä koulutuksesta tiedottamisessa. Seurakunnat tekevät vuosittain kolmevuotisen koulutussuunnitelman, joka lähetetään tuomiokapitulille. Tuomiokapituli pyrkii koordinoimaan myös sitä henkilöstökoulutusta, joka ei ole sen itsensä järjestämää. Koordinoimisella varmistetaan koulutustarjonnan oikea määrä ja riittävä laatu sekä tuetaan koulutussuunnittelun kehittämistä seurakunnissa. Kirkon koulutuskeskus, kirkkohallituksen toiminnallinen osasto sekä kirkollista koulutusta järjestävät oppilaitokset, järjestöt ja suuret seurakuntayhtymät ovat tuomiokapitulin merkittävimmät yhteistyökumppanit henkilöstökoulutukseen liittyvissä asioissa.

Työssä jaksamiseen liittyvät ongelmat ovat jatkuvasti esillä seurakuntatyöyhteisöissä. Ydin- ja erityisosaamiseen kuuluviin taitoihin ja tietoihin liittyvän koulutuksen rinnalla tärkeää on huolehtia työntekijöiden työn ja ajan hallintaan sekä spiritualiteetin vahvistamiseen liittyvästä koulutuksesta. Osana henkilöstökoulutusta tuomiokapituli tukee erityisesti nuoria työntekijöitä sekä kirkon työhön opiskelevia.

### Toimenpidelinjaukset

- Kartoitetaan seurakuntien koulutussuunnitteluun liittyvät käytännöt
- Tarjotaan seurakunnille konkreettisia ja toimivia välineitä koulutussuunnittelun kehittämiseen
- Osallistutaan koulutusten laatuarvioinnin kehittämiseen yhdessä sidosryhmien kanssa
- Pyritään varmistamaan työnohjaajien riittävä määrä
- Lisätään työntekijöiden spiritualiteetin vahvistamiseen liittyvää koulutusta
- Laajennetaan harjoittelijoille ja heidän ohjaajilleen sekä uusille työntekijöille suunnattua tuomiokapitulin perehdytyskoulutusta myös muihin ammattiryhmiin kuin pappeihin
- Vahvistetaan nuorten työntekijöiden tukemisen rakenteita

## 7.2.2. Hyvän työyhteyden tukeminen

Hyvä työyhteys on edellytys seurakuntien perustehtävän asialliselle ja vaikuttavalle toteutumiselle. Hyvän työyhteyden syntymiseen vaikuttaa erityisesti

- Toimiva johtamis- ja suunnittelujärjestelmä, jonka henkilöstö tuntee ja jonka avulla
  - varmistetaan luottamushenkilöiden ja työntekijöiden välinen selkeä vastuunjako ja riittävä yhteydenpito
  - luodaan selkeä käsitys organisaation yhteisestä perustehtävästä ja sen pohjalta eri yksiköiden perustehtävistä
  - luodaan toiminnalle selkeät ja konkreettiset tavoitteet sekä arviointi- ja palautejärjestelmä
  - varmistetaan yksiköiden ja yksilöiden välinen selkeä työnjako
  - varmistetaan henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua sekä saada palautetta työstään
  - huolehditaan sisäisen tiedonkulun toimivuudesta
  - varmistetaan oikeudenmukainen ja kilpailukykyinen palkkausjärjestelmä

Toimivien johtamis- ja suunnittelujärjestelmien kehittäminen ja ylläpito ovat aina organisaation johdon erityisvastuulla. Samalla on tärkeää, että jokainen työntekijä tiedostaa oman vastuunsa ja mahdollisuutensa vaikuttaa työyhteisönsä tilaan. Henkilökunnalla on sekä oikeus odottaa hyvää työyhteyttä että velvollisuus myös itse kantaa vastuuta kokonaisuudesta.

Hyvän työyhteyden rakentaminen ja sen vaaliminen on ensisijaisesti paikallisseurakunnan johdon vastuulla. Kirkkojärjestyksen mukaan piispa "edistää hyvää työyhteyttä seurakunnissa" (KJ 18:1). Tämä työyhteisöjen tukeminen nähdään Espoon hiippakunnan tuomiokapitulissa keskeisenä tehtävänä, johon koko tuomiokapitulyhteisö osallistuu.

Tuomiokapituli edistää hyvää työyhteyttä seurakunnissa

- Asiantuntevalla neuvonta- ja konsultaatiopalvelulla hallinto- ja lakiasioissa sekä seurakuntaelämään liittyvissä muissa kysymyksissä
- Vireille tulevien asioiden nopealla ja oikeudenmukaisella käsittelyllä
- Seurakuntien johtamis- ja suunnittelujärjestelmien seurannalla ja niiden kehittämiseen kannustamisella sekä kehityshankkeiden konsultoinnilla
- Riittävän työnohjauskapasiteetin ja hengellisen ohjauksen varmistamisella sekä työyhteisöjen kehittämistä tukevan koulutuksen järjestämisellä
- Seurakuntatyöyhteisöissä syntyneiden kriisitilanteiden avoimella ja tavoitteellisella käsittelyllä
- Esimerkillisellä toiminnalla

Toimenpidelinjaukset

- Seurakuntien johtamis- ja suunnittelujärjestelmien arvioinnille luodaan kriteerit ja arviointia tehdään säännöllisesti
- Koordinoidaan aktiivisesti kirkkohallituksen ja tuomiokapitulin seurakunnille suuntaamaa ohjeistusta ja koulutustarjontaa toisiaan tukeviksi
- Varmistetaan riittävä työyhteisöjen kehittämiseen liittyvä koulutustarjonta
- Huolehditaan, että tuomiokapituli itse on organisaatio, jossa toteutuvat hyvän työyhteyden edellytykset

## 8. TOIMIJOIHIN JA RESURSSIIN LIITTYVÄT LINJAUKSET

Henkilöstön suhteen tuomiokapitulissa varmistetaan, että

- käytössä on selkeä suunnitteluohjeistus ja -järjestelmä, jonka jokainen työntekijä tuntee
- jokaista tehtävää varten on selkeä tehtävänkuvaus ja riittävä ohjeistus
- jokaista tehtävää varten on määritetty välttämätön perusosaaminen ja tarvittava erityisosaaminen
- osaamismääritelmien pohjalta tehdään työntekijöiden osaamiskartoitus, johon koulutussuunnittelu perustuu
- viraston henkilökunnan ja tuomiokapitulin istunnon jäsenet kokoontuvat säännöllisesti yhdessä

Talouden suhteen tuomiokapitulissa varmistetaan, että

- sen hallussa olevaa omaisuutta hoidetaan eettisesti kestävästi ja taloudellisesti kannattavasti
- käyttötaloutta hoidetaan toimintamäärärahojen puitteissa

## 9. SEURANTA JA TOIMEENPANO

Toimintalinjaus palvelee perustana toiminnan suunnittelulle ja arvioinnille. Tämän asiakirjan hyväksymisen jälkeen tuomiokapitulissa laaditaan siihen perustuvat toimintasuunnitelmat ja tarkennetaan tehtävänkuvat tämän toimintalinjauksen mukaisiksi. Arvioinnin osalta oleellista on pyrkiä kehittämään menetelmiä, joilla myös yhteistyökumppanit voivat arvioida tuomiokapitulin toiminnan vaikuttavuutta oman toimintansa kannalta.

Tätä toimintalinjausta arvioidaan kaksi kertaa vuodessa, toimintasuunnitelmia ja –kertomuksia tehtäessä. Arviointi on tällöin kaksisuuntaista.

1. Toimintaa arvioidaan tämän dokumentin ja sen pohjalta laadittujen suunnitelmien valossa. Keskeisiä kysymyksiä tällöin ovat:

- Ovatko laaditut suunnitelmat toimintalinjauksen mukaisia?
- Onko toiminta ollut tämän toimintalinjauksen ja siihen pohjautuvien suunnitelmien mukaista?
- Miten tämän toimintalinjauksen tulisi vaikuttaa uusiin suunnitelmiin?

2. Tätä toimintalinjausta arvioidaan toiminnasta saatujen kokemusten ja palautteen perusteella. Keskeisiä kysymyksiä tällöin ovat:

- Ovatko tässä dokumentissa esitetyt perusteet ja linjaukset osoittautuneet ajan ja ympäristön suhteen oikeiksi?
- Ovatko tämän toimintalinjauksen pohjalta laaditut suunnitelmat ja niihin perustuva toiminta vastanneet hiippakunnan tarpeisiin?
- Pitääkö toimintalinjauksessa jotain muuttaa?

## 10. TIIVISTELMÄ

Espoon hiippakunnan tuomiokapituli

- tukee ja ohjaa seurakuntaelämää
- edistää kirkon tehtävää ja toimintaedellytyksiä hiippakunnan alueella

Toiminnan tavoitteena on, että

- Espoon hiippakunnan seurakunnissa tuomiokapitulia pidetään merkittävänä seurakuntaelämää ja sen kehittämistä tukevana ja ohjaavana yhteistyökumppanina
- Hiippakunnan alueen asukkaat tuntevat piispan ja kokevat hänet merkittäväksi arvovaikuttajaksi ja hengelliseksi johtajaksi

Toiminnan keskeisiä kumppaneita ovat

- hiippakunnan seurakunnat, erityisesti niiden työntekijät ja luottamushenkilöt

Toiminnan perustana ovat kristillinen usko, toivo ja rakkaus. Niihin ankkuroituneena tuomiokapituli rakentaa välittämisen toimintakulttuuria, jossa keskeisiä toimintaperiaatteita ovat

- rukous
- oikeudenmukaisuus
- avoimuus
- kumppanuus

Toiminnan resurssien osalta tärkeää on

- henkilöstön osaamisesta, osallistumisesta ja jaksamisesta huolehtiminen

Toiminnan tavoitteen saavuttamisen ja välittämisen toimintakulttuurin rakentumisen kannalta keskeisiä toimintoja ovat

- Vuorovaikutus ja vaikuttaminen erilaisissa verkostoissa ja medioissa
- Laadukas, oikea-aikainen ja tarpeeseen vastaava hiippakunnallinen koulutustoiminta
- Hyvän työyhteyden tukeminen seurakunnissa siten, että tuomiokapitulissa noudatetaan hyvää hallintotapaa ja tuotetaan monipuolista ja asiantuntevaa tuki- ja palvelutarjontaa