

## Piispa Samuel Salmen eväät seurakunta-, hallinto- ja toimintarakenneselvityksen jatkovalmistelulle

Piispa Samuel Salmi:

Esitykset molemmista malleista on kuultu. On katastrofi, jos ei tehdä jotakin. Kokemukseni jo nuorena pappina Oulussa Tässä elämä - tapahtumasta

on opettanut, ettei yhteistyöhön pyrkimisen kulttuuri muutu yhden sukupolven kuluessa. Sama kokemus minulla on Turun Kaarinan seurakunnan kirkkoherrana ja lääninrovastina.

Seurakuntayhtymän lainsäädäntö on mallina ja rakennemallina tietyn aikakauden tuotos. Muutos on vaikeaa.

Nyt ollaan ratkaisujen edessä tulevaisuuden kirkosta. Ratkaisujen, joita emme ole itse arvioimassa.

Yhtymälainsäädäntö luo suuria vaikeuksia yhteistoiminnalle. Johdossa ovat samantasoiset henkilöt. Käytännötoiminta on vaikeaa, koska henkilöintressit tulevat esiin. Näin oli ennen ja on vieläkin.

Tunnusomaista on jäähmeiden leimallinen piirre ja yhteistoiminnan vaikeus.

En ole syttynyt yhtymän kehittämiseksi. Organisaatiokaavio! Ei voi palvella seurakuntaa. Byrokratiaa, kokouksia, paperia. Henkilöitä on paljon päättämässä. Mitä saataisiin muuten aikaan.

Eletään ratkaisevaa aikaa, kynnykseskustelu.

Jäsenyydessä on laskeva trendi. Lokakuussa julkaistavassa tutkimuksessa ennustetaan, että jäsenyys putoaa 51 prosenttiin v.2020 mennessä ainakin etelän seurakunnissa.

Nuoret aikuiset ovat jättäneet kirkon, mikä tulee näkymään tulevaisuudessa.

Yhteiskunnassakaan ei ennusteiden mukaan ole odotettavissa erityistä kasvua lähivuosina, joten Oulunkin yhtymällä on vähemmän resursseja käytettävissä.

Miten toteutetaan lähetystehtävä?

Olen lämmennyt aktiivisesti pohtimaan yhden seurakunnan mallia.

Yhtymässä on päällekkäisyyttä ja katvealueita, joihin voi piiloutua. Ei olla seurakunnan hengellisen elämän ohjauksessa.

Yhden seurakunnan malli on innostava, haastava, uskon hyppy. On katastrofi, jos emme tee mitään. Yksityiskohdat ovat viilauksen aihe, esim. puuttuu maininta yhteiskunnallisesta työstä. Tulee etsiä leikkauspisteitä muihin yhteiskunnan elämän pisteisiin. Se on arjen anturityötä, nopea reagointi ilmiöihin ja muutoksiin.

Yksi yhden seurakunnan mallin iloinen asia on, että se mahdollistaa erityisosaamisen käyttöönoton. Tämä on tärkeä mahdollisuus.

Kaaviona yhden seurakunnan malli on suuri, haasteellinen kokonaisuus.

Lähikirkot ovat keskeisiä, niille tulee antaa status. Tämä vaatii työtä.

Tässä mallissa hallinto on vain palvelija.

Organisatorisesti suunnittelussa tulee ottaa huomioon: piispa johtaa ja valvoo viime kädessä, piispantarkastukset. Haastaa myös hiippakunnan hallinnon, on kirjattava myös tältä kannalta. Luotaisiin pysyviä rakenteita episkopaaliselle ja synodaaliselle yhteistyölle. Toivon yhden seurakunnan mallissa organisaatiokaavioon merkittäväksi ruudukkoa, jossa piispan ja seurakunnan kirkkoherran, johtotiimin ja kirkkovaltuuston puheenjohtajan säännöllisille tapaamisille varataan tilaisuus n. 2 kertaa vuodessa, vähintään kerran vuodessa. Tilaisuudet olisivat konsultatiivisia ja ajankohtaisia linjauksia käsitteleviä neuvotteluja/informaatiotilaisuuksia. On luotava pelisäännöt, millä tavoin piispantarkastus instituutiona kohtaa seurakunnan. Pitää luoda uusi rakenne esim. muutama alue kerralla.

Tuomiorovasti/kirkkoherra on tuomiokapitulin varapuheenjohtaja. Piispa asettaa kirkkoherran virkaan. Pitää miettiä, millä statuksella muut vastuukantajat asetetaan virkaan. Tulee valmistella tuomiokapitulin ja seurakunnan yhteistoiminnan strategia.

Edellisessä seurakuntayhtymän piispantarkastuksessa esille tuomani brändiasia. Enemmistö mieltää Oulun seurakunnaksi. Tämä on realistinen asia. Nuoret eivät ole tietoisia omasta seurakunnastaan. Oulun seurakunnan kirkkoherran tulee yhdessä johtotiimin kanssa miettiä brändi: Oulun seurakunta, näin toimimme, tehtävän toteutuminen mahdollisimman selkeästi.

Muutosvastarintaa ei saa pelätä.