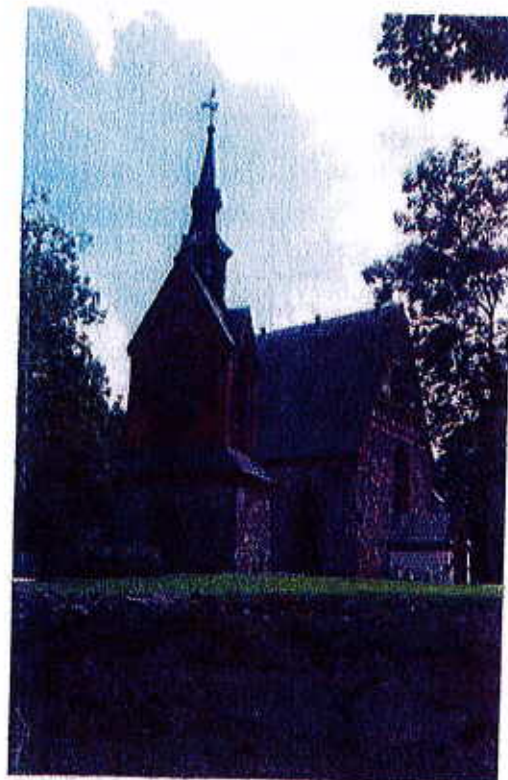


PROTOKOLL

fört vid biskopsvisitationen

i Vanda svenska församling

den 21 - 23 oktober 2016



Borgå stift
Domkapitlet

Visitationsberättelse

FÖRSAMLING

Vanda svenska församling

Vanda svenska församling ingår i Vanda kyrkliga samfällighet. Samfälligheten består av sex finska församlingar underlydande Helsingfors stift (Tikkurila, Hakunila, Rekola, Vantaankoski, Hämeenkylä, Korso) och Vanda svenska församling, som hör till Borgå stift.

TID

21 – 23.10.2016

KUNGÖRELSE

Biskopsvisitationens program har sänts till församlingen och det har varit framlagt till påseende på församlingens officiella anslagstavla (Bilaga 1).

VISITATIONEN

Biskopsvisitationen genomfördes i enlighet med bestämmelserna i 18 kapitlet 4 – 8 § i kyrkoordningen.

FÖRHANDSÅTGÄRDER

Lagfaren assessor Lars-Eric Henricson och notarie Susanne Lönnqvist har den 3 oktober 2016 förrättat granskning av förvaltning och ekonomi (Bilaga 2).

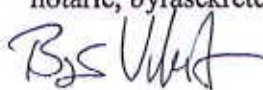
Stiftssekreteraren för personalvård Virva Nyback har under tiden maj-oktober 2016 flera gånger besökt församlingen och fört samtal med personalen enskilt och tillsammans (Bilaga 3).

Kyrkoherde Martin Fagerudd har åt visitatorerna sammanställt en bedömning av läget i församlingen (Bilaga 4).

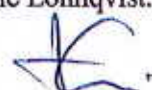
**MEDVERKANDE VID
VISITATIONEN**

Borgå stifts biskop Björn Vikström, lagfaren assessor Lars-Eric Henricson, prästassessor Johan Westerlund, stiftssekreterare Virva Nyback, kontraktsprosten Lars-Henrik Höglund och som notarie, byråsekreterare Susanne Lönnqvist.

UNDERSKRIFTER



Björn Vikström
biskop



Lars-Eric Henricson
lagfaren assessor



Susanne Lönnqvist
notarie

Visitationsprogram

Fredagen den 21 oktober

Kl. 09.45 Besök i Folkhälsan

Visitationen i Vanda svenska församlingen inleddes med ett besök på Folkhälsan där biskopen tillsammans med kyrkoherde Martin Fagerudd och kantor Anders Ekberg höll en andaktstund med ungefär 30 personer närvarande. Andakten avslutades med ett besök av dagisbarnen, som uppträdde med tre sånger.

Därefter tog föreståndare Monica Printz gästerna med på en rundtur i utrymmena och berättade om verksamheten. Besöket i Folkhälsan avslutades med lunch.

Kl. 13.00 Överläggning med församlingens anställda

Närvarande: Annakatri Aho, diakonissa
 Åsa Alaterä, församlingssekreterare
 Kaj Andersson, kaplan
 Alexandra Blomqvist, ledande barnledare
 Anders Ekberg, kantor
 Martin Fagerudd, kyrkoherde
 Solveig Halonen, förvaltningssekreterare
 Daniela Hildén, ungdomsarbetsledig (tj.led.)
 Lars-Eric Henricson, lagfaren assessor
 Lars-Henrik Höglund, kontraktsprost
 Susanne Lönnqvist, notarie
 Virva Nyback, stiftssekreterare
 Anu Paavola, församlingspastor
 Heidi Salminen, diakon
 Johan Westerlund, prästassessor
 Björn Vikström, biskop

Biskopen hälsade de närvarande välkomna och informerade om målsättningen och upplägget för överläggningen varefter han höll en kort andakt.

Därefter fick medarbetarna sektorsvis berätta om sitt arbete: vad som är på gång, vilka glädjeämnen och vilka problem som finns och vilka känslor visitationen föder. Följande saker kom upp:

- kritik som framförs av församlingsmedlemmar skall ges enskilt, inte offentligt, och får gärna vara lösningsinriktad feedback
- de direktioner som finns kunde med fördel ändras till stöd- eller referensgrupper
- man vill gärna lämna det gamla bakom sig och hoppfullt kunna sikta på framtiden
- svårigheterna med att få svenskspråkig familjerådgivning i Vanda
- många nya dataprogram på kort tid har tidvis medfört mycket arbete
- man upplever att stiftssekreterarens för personalvård rapport bra återspeglar situationen

Dessutom diskuterades det olika förslag hur man kunde lösa problem som då och då förekommer med stökiga ungdomar i gudstjänsterna. Några lösningsförslag som framfördes var att man håller en gemensam planering på förhand och har en organiserad kyrkogång. Man kunde också försöka få frivilliga vuxna att vara med bland konfirmanderna eller speciellt rikta kyrkogången till helger då det är mycket folk i kyrkan, som t.ex. vid jul, påsk o.s.v.

Kyrkoherden påminde om att arbetslaget gärna får komma och diskutera olika angelägenheter med honom vid behov.

Stiftssekreteraren rekommenderade arbetslagshandledning åt medarbetarna, en serie på minst 10 gånger.

Kl. 15.30 Överläggning med representanter för Vanda kyrkliga samfällighet

Fredagens program avslutades med att visitatorerna hade en överläggning tillsammans med representanter för Vanda kyrkliga samfällighet: Juha Tuohimäki, samfällighetens direktör, Janne Silfvast, ordförande i gemensamma kyrkorådet, kyrkoherde i Tikkurilan seurakunta och Pontus Salmi, chef för de gemensamma tjänsterna i samfälligheten. Övriga deltagare var: biskop Vikström, lagfaren assessor Henricson, prästassessor Westerlund, kyrkoherde Fagerudd, stiftssekreterare Nyback och notarie Lönnqvist.

Direktör Tuohimäki berättade först vad som är aktuellt för tillfället och presenterade sedan närmare den strategi som man nyss utarbetat. En kort diskussion fördes om arbetet med och bakom strategin.

Sedan presenterades samfällighetens stora projekt kring Dickursby nya kyrka. Projektet har varit en långkörare och flera planeringar har gjorts. Nu har man fått staden med i planeringen av hela kvarteret och det är meningen att projektet skall vara klart till advent år 2020. Lagfarna assessorn Henricson påpekade att projektet är intressant men bad beslutsfattarna komma ihåg vikten av att de anställda behöver ha egna arbetspunkter. Biskopen framhöll att de nuvarande utrymmena för Vanda svenska församling till en del är hälsovådliga och att samfälligheten behöver finns lösningar för församlingens arbetsutrymmen fram till dess den nya kyrkan står färdig. Han påminde om att många dessutom har behov av att det finns lagerutrymme för olika slags rekvisita (t.ex. lägerutrustning, hobbymaterial o. dyl.).

Biskop Vikström frågade vilka möjligheter samfälligheten har att erbjuda terapi på svenska, t.ex. familjerådgivningstjänster. Konstaterades att det är svårt att få anställda med svenska som modersmål men att man köper tjänster från Helsingfors vid behov. I praktiken har det visat sig vara rätt få som har behov av svensk service eftersom de flesta presumtiva kunderna är tvärspråkiga och klarar sig även på finska. Samfälligheten har en språkstadga, vilken bifogas protokollet (bilaga 5).

Lördagen den 22 oktober

Kl. 11.00 Överläggning med förtroendevalda i prostgården

Närvarande: Marianne Bergström, församlingsrådet, medl.
Jan-Erik Eklöf, församlingsrådet, medl., gem. kyrkofullmäktige

Martin Fagerudd, kyrkoherde
 Annika Halmén, församlingsrådet, medl.
 Birgitta Halminen, församlingsrådet, suppl.
 Lars-Eric Henricson, lagfaren assessor
 Lars-Henrik Höglund, kontraktsprost
 Anita Linnamäki, församlingsrådet, medl.
 Susanne Lönnqvist, notarie
 Max Mannola, församlingsrådet, medl., gem. kyrkofullmäktige, suppl.
 Tiina Nurmi-Kokko, församlingsrådet, medl.
 Virva Nyback, stiftssekreterare
 Christina Olenius, församlingsrådet, suppl.
 Inger Ruusu, församlingsrådet, medl.
 Håkan Sandell, församlingsrådet, medl.
 Marianne Träskman, församlingsrådet, vice ordf., gem. kyrkofullmäktige
 Johan Westerlund, prästassessor
 Håkan Wikman, församlingsrådet
 Björn Vikström, biskop

De närvarande åt först lunch tillsammans på Prostgården och sedan höll biskopen en kort inledning med textläsning och bön varefter själva överläggningen vidtog.

Biskopen berättade om upplägget för hela visitationen och poängterade att två av de viktigaste programpunkterna är samlingen med de anställda och överläggningen med de förtroendevalda. Det som den här samlingen närmast skall behandla är församlingens nuläge och framtid. Som grund för överläggningen ligger stiftssekreterarens träffar med medarbetarna, både enskilt och med hela arbetslaget, lagfarna assessorns granskning av förvaltning och ekonomi och kyrkoherdens bedömning av läget i församlingen. Detta är inte ett möte där några beslut fattas utan ett tillfälle att diskutera och resonera.

Församlingens verksamhet behandlades utgående från kyrkoherdens rapport om läget i församlingen. Följande frågor diskuterades särskilt:

- konfirmandernas deltagande i gudstjänsterna och hur råda bot på det störande som ibland förekommit
- noggrannare planering på förhand både vad gäller gudstjänsterna och övrig verksamhet
- det faktum att församlingen är sekulariserad, har hög kyrkotillhörighet men inte så aktiva medlemmar, det finns inga svenska frikyrkor på området
- geografin – stort område med utspridda svenskspråkiga
- församlingens historia och traditioner spelar ännu en viss roll
- möjlighet att utveckla barn- och ungdomsverksamheten
 - o fint med goda kontakter till dagklubbar och skolor
- ledigförklarande av tjänster: kontinuitet gentemot kutym
- direktioner kunde omvandlas till stöd- eller resursgrupper; behovet av stöd och hjälp större än behovet av beslutsfattare
- vikten av att anställda finns på plats då någon verksamhet utannonserats
- viktigt att informera kyrkoherden om eventuella misstag och brister för att han skall kunna finna råd och göra förbättringar
- strukturer och behovet av kommunikation
- konstruktiv kritik skall framföras enskilt eller till kyrkoherden, inte offentligt

Stiftssekreteraren för personalvård redogjorde för sina intryck från processen och samtalen med personalen.

- inomhusluften i arbetsutrymmena är inte hälsosam, några klarar över huvud taget inte av att jobba i dessa utrymmen. Detta kan lätt leda att man känner ett visst utanförskap vilket påverkar gruppdynamiken. Både extern och intern kommunikation är oerhört viktig.
- många olika kartläggningar över personalens välmående har gjorts. Nu kan mår personalen relativt bra och trivs.
- många nya dataprogram har krävt extra noggrannhet och merarbete
- arbetslaget är relativt ungt och entusiastiskt
- arbetslaget förstår inte alltid den kritik de får vilket skapar rädsla för att möta t.ex. de förtroendevalda. De skulle gärna se ett utökat samarbete med god genuin vilja.
- glädjande utveckling sedan 2008-2009, då en stor kris var aktuell
- kulturskillnader kan vara en orsak till kommunikationsbristerna, man kan inte beskylla kyrkoherden då samma sak upprepas med tredje kyrkoherden nu
- bra styrdokument och processbeskrivningar finns
- kommunikationsfråga, misstro i dialogen – nu måste man hitta en väg att gå vidare

Församlingsrådet vill gärna ta del av processbeskrivningarna, som är en operativ beskrivning av rutinerna hos medarbetarna. Detta är inget dokument som församlingsrådet beslutar om men som de gärna kan ta del av.

Biskopen nämnde önskemålet från överläggningen med de anställda om att eventuell kritik som finns kunde framföras som en lösningsinriktad feedback, absolut inte offentligt utan antingen enskilt eller via kyrkoherden.

Konstaterades att det vore bra om man till media kunde försöka få ut andra rubriker än konfliktinriktade.

Lagfarna assessorn Lars-Eric Henricson redogjorde för intrycken från granskningen av ekonomi och förvaltning, och lyfte fram följande:

- beträffande protokollen noterades att beredningarna är rätt klara och entydiga, den operativa sidan ansvarar för förverkligandet av besluten
- protokollen saknar anteckning om att de varit framlagda till påseende, det har skötts med en skild kungörelse. Detta kunde man ändra på.
- några församlingsrådsmöten har inte varit beslutförda, så borde det inte vara
- i och med att församlingen saknar ett närarkiv, som fyller säkerhetskraven, borde protokollen förvaras i arkivutrymmet i källarvåningen
- medlemmar som inte kan närvara vid ett möte skall meddela kyrkoherden eller förvaltningssekreteraren om detta för att rätt suppleant skall kunna inkallas
- arbetsutrymmena fyller behoven endast nöjaktigt, men situationen är tillfällig och nya arbetsutrymmen under planering
- grundstadgan (samfälligheten) är gammal men håller på att uppdateras
- församlingsrådets reglemente skall uppdateras
- instruktioner för missions- och diakonidirektionerna saknades vid granskningen men har fastslagits av församlingsrådet 18.10, visitatorerna rekommenderar att befintliga direktioner avskaffas och ersätts med stöd- eller resursgrupper
- personalbesättningen har normal storlek med tanke på församlingens medlemsantal
- församlingen har fonder, som förvaltas av samfälligheten. Fondernas avkastning kan användas för verksamheten

- församlingens bokslut har visat underskott de senaste tre åren men de har varit så små att det inte är något att anmärka mot, samfällighetens ekonomi är god

Lagfarna assessorn konstaterade till slut att man har det väl förspänt här men att informationen inte fungerar. Han rekommenderade de närvarande att ta emot den hjälp som domkapitlet erbjuder med organisationskonsult Mikko von Bruun.

Biskopen ställde frågan hur de närvarande ser på problemet med bristande förtroende och kommunikationssvårigheter? Trots att det kan vara jobbigt att gå in i en process för att lösa samarbetsproblemen och kommunikationssvårigheterna behövs det utomstående hjälp för att reda upp situationen. Domkapitlet är berett att finansiera denna process.

Efter en del diskussion kring det tidigare försöket att inleda en dylik process accepterade de närvarande att ta emot erbjudandet av utomstående hjälp under förutsättning att domkapitlet kan föreslå en utomstående person som har allas förtroende. Biskopen poängterade vikten av att processen startar NU och inte efter att beslut om insända klagomål och besvär avgjorts. De närvarande accepterade anbudet och skall få arbetssättet beskrivet även om det inte är möjligt att på förhand få en klar agenda för processkonsultationen.

Samlingen avslutades kl. 15.05. Biskopen tackade de närvarande för deltagandet och betonade vikten av att man ställer upp för församlingen. Till sist bad man bönen *Fader vår* tillsammans.

Söndagen den 23 oktober

Kl. 12.00 **Högmässa** i S:t Lars kapell, stora salen

Söndagens namn: 23 söndagen efter pingst

Söndagens tema: Förlåt varandra

Evangelietext: Matt. 18:23-35

Predikant: Biskop Björn Vikström

Liturg: Martin Fagerudd

Kantor och kördirigent: Anders Ekberg

Övriga medverkande:

- Ackompanjatör: Kaj Varho
- Körer: ViAnda kören
- Kyrkvårdar och textläsare: Håkan Sandell och Marianne Träskman
- Assistenten: Kaj Andersson, Jona Granlund, Annakatri Aho, Heidi Salminen

Närvarande: Ca 120 personer

Efter högmässan serverades **församlingslunch** i föreningshuset Midgård med drygt 80 personer närvarande. Därefter började **visitationsstämman**. Till stämman var alla församlingsmedlemmar inbjudna. Närmare 70 personer deltog.

Biskopen förklarade att vid detta tillfälle redogör visitatorerna kort för sina iakttagelser från visitationen och församlingsmedlemmarna bereds möjlighet att ställa frågor och framföra önskemål eller åsikter om församlingen och dess verksamhet.

Biskopen började med att berätta om upplägget och programmet för visitationen och övergick sedan till att behandla verksamheten utgående från kyrkoherdens rapport och de iakttagelser som gjorts under visitationen:

- en gemensam hälsning till församlingsbor och media är att man i församlingen är trötta på stämpeln om kris och konflikt, det finns mycket positivt som präglar församlingen även om spänningar också existerar
- gudstjänsterna har inte så många deltagare, detta är inget specifikt för Vanda svenska församling utan en trend som går igen i många församlingar
- ibland har det upplevts stökigt med konfirmanderna och biskopen nämnde en del lösningsförslag som framkommit under dagarna och som man kan pröva på
- viktigt att planering sker i god tid, gärna tillsammans med frivilliga om möjligt
- noterades med glädje det fungerande samarbetet med dagklubbar och skolor
- viktigt att personal finns på plats då verksamhet utannonserats
- kommunikationen kunde fungera bättre, det är viktigt med feedback, både positiv och negativ men man bör fästa uppmärksamhet vid hur den framförs

Önskemål om mera verksamhet för barn efterlystes. Konstaterades att dagklubbarna minskat men församlingen kommer fr.o.m. januari 2017 att starta en klubb för lågstadbarn. Dessutom ordnas sommarläger och familjecaféet skall bli ett café där hela familjen, gärna också far- och morföräldrar, tillsammans skall kunna delta.

Stiftssekreterare Virva Nyback berättade att hon har besökt församlingen flera gånger under året och fört samtal med kyrkoherden och alla anställda enskilt och i grupp. Arbetslaget trivs med sitt arbete och med varandra och samarbetar bra. De vill gärna förbättra kommunikationen och samarbetet också med de förtroendevalda. I och med att flera av de anställda inte bor på församlingens område så önskar de stöd och hjälp av församlingsborna. Man oroar sig en del inför framtiden också med tanke på arbetsutrymmena – får man vara tillsammans, kommer den svenska arbetsgemenskapen att försvinna bland alla finskspråkiga?

Stiftssekreteraren rekommenderade att man i fråga om barnarbetarna avskaffar mellancheferrollen i strukturen så att kyrkoherden, och inte den ledande barnledaren, för utvecklingssamtal med barnledaren. Hon behöver också få nycklar till arbetsplatsen och en bärbar dator.

I den efterföljande diskussionen diskuterades gudstjänstfrekvensen, hur kan man som anställd se till att församlingsborna involveras och har meningsfulla uppgifter i gudstjänsten? Kunde man få mera variation på gudstjänsterna, predikningar som är lätta att förstå, friare formulär? Biskopen berättade om gudstjänstgrupperna som finns i en del församlingar. Gärna skulle man se att barnen medverkar och deltar oftare i gudstjänsten. Nu firar man familjegudstjänster 2-3 gånger/år.

Lagfarna assessorn Lars-Eric Henricson berättade att han vid granskningen av ekonomi och förvaltning konstaterar att strukturerna är helt i skick och att samfälligheten har en god ekonomi. Vanda svenska församling har haft underskott i bokslutet de senaste tre åren, men de har varit mycket små. Dessutom har församlingen fonder vars avkastning kan användas för verksamheten.

Personalstyrkan är normal och tillräcklig för en församling av denna storlek. Däremot är arbetsutrymmena inte riktigt som de borde vara, de är inte ändamålsenliga och inomhusluften är dålig. Ett godkänt närarkiv saknas men man kan använda samfällighetens arkiv, som finns i källaren. En planering av nya utrymmen är på gång och tanken är att de skall stå klara år 2020.

Tekniskt sett är församlingens protokollföring tillfredsställande. Man kunde gärna införa en anteckning på själva protokollet att det varit framlagt till påseende. Några reglementen och instruktioner behöver uppdateras och detta har man redan börjat åtgärda. Assessorns slutkommentar var att det mesta är i skick.

I diskussionen efteråt efterlystes församlingens visioner inför framtiden varvid kyrkoherden noterade att församlingens verksamhets- och ekonomiplan kommer att sättas ut på församlingens hemsida under den kommande veckan. Hjälp med den externa informationen tas emot med tacksamhet.

Man frågade också efter bibelstudieträffar. Detta har församlingen försökt ordna men det kom inte deltagare. Men man gör gärna nya försök.

Församlingspastorn bad församlingsborna om tålamod. De församlingsanställda vill gärna prova och öva, skjut inte ner genast om allt inte är perfekt. Kom istället med förslag hur man hittar lösningar som känns bra för alla parter.

Biskopen tackade för diskussionen och uppmanade till fortsatta diskussioner av den här typen, kom gärna med lösningsinriktade förslag.

Kyrkoherden tackade visitorerna och personalen, som mangrant ställt upp denna dag, ViAnda-kören, de förtroendevalda och hela församlingen, varefter man kl. 14 avslutade visitationsstämman med psalm 31 och välsignelsen.

Åtgärdsförteckning

1. Det av domkapitlets erbjudna stödet till församlingsrådet, med en konsult som hjälper till att bygga upp en förtroendefull och fungerande kommunikation, inleds.
2. En gemensam planeringsdag för konfirmandarbetet införs.
3. Målsättningar med sikte på att undvika situationer där personal inte dyker upp till inplanerade tillfällen uppgörs i arbetslaget och följs upp.
4. De anställdas olust inför att offentligt bli kritiserade i olika sammanhang bör beaktas genom att hitta fungerande former för hur eventuell kritik och feedback framförs antingen enskilt eller via kyrkoherden.
5. Personalens allrum och församlingsrådets mötesrum borde vara skilda utrymmen.
6. Barnledaren förses med nycklar och bärbar dator och kyrkoherden blir hennes förman.
7. Instruktioner för missions- och diakonidirektionerna saknades vid granskningen men har fastslagits av församlingsrådet 18.10; rekommenderas att befintliga direktionsavskaffas och ersätts med stöd- eller referensgrupper
8. Reglementet för församlingsrådet skall uppdateras
9. Protokollen saknar anteckning om att de varit framlagda till påseende, det har skötts med en skild kungörelse. Detta kunde man ändra på.
10. I och med att församlingen saknar ett närarkiv, som fyller säkerhetskraven, borde protokollen förvaras i arkivutrymmet i källarvåningen

Bilagor:

- | | |
|----------|---|
| Bilaga 1 | Kungörelse |
| Bilaga 2 | Rapport från granskningen av förvaltning och ekonomi |
| Bilaga 3 | Stiftssekreterare Virva Nyback rapport om personalvården |
| Bilaga 4 | Kyrkoherde Martin Fagerudds bedömning av läget i församlingen |
| Bilaga 5 | Språkstadga |



EPISCOPUS BORGOENSIS

K U N G Ö R E L S E

Vanda svenska församling för kännedom får undertecknad härmed meddela, att jag den 21-23 oktober 2016 åtföljd av domkapitlets lagfarna assessor Lars-Eric Henricson, kontraktsprosten Lars-Henrik Höglund, stiftssekreterare Virva Nyback och notarie Susanne Lönnqvist förrättar visitation i församlingen. Programmet, om vilket kyrkoherden i detalj underrättar församlingen, omfattar bl.a. följande:

Fredagen den 21 oktober

- Kl. 10.00 Besök på Folkhälsan, Vallmovägen 28, Vanda.
 Kl. 13.00 Överläggning med de anställda i församlingens mötesrum, Vallmovägen 5 A, 2 våningen, Vanda.
 Kl. 15.30 Överläggning med representanter för Vanda kyrkliga samfällighet i Kyrkorådets mötesrum, Vallmovägen 5 A, 4 våningen, Vanda.

Lördagen den 22 oktober

- Kl. 11.00 Lunch tillsammans med de förtroendevalda på Prostgården, Kyrkovägen 45, Vanda.
 Kl. 12.00 Överläggning med de förtroendevalda på Prostgården

Söndagen den 23 oktober

- Kl. 10.00 Högmässa i S:t Lars kapell, stora salen, Prästgårdsgränd 3, Vanda.
 Biskop Björn Vikström predikar, kyrkoherde Martin Fagerudd är liturg. Kantor Anders Ekberg, ViAnda-kören medverkar.

Efter mässan församlingslunch och allmän visitationsstämma på Midgård, Midgårdsgränden 6, Vanda.

Till stämman kallas församlingens alla medlemmar.

Må Guds välsignelse vila över denna visitation i Vanda svenska församling!

Borgå den 1 september 2016

Biskop Björn Vikström

Bilaga 2**Rapport från granskningen av ekonomi och förvaltning i Vanda svenska församling**

Tid: : 3.10.2016 kl. 10-13
 Plats: : Vanda svenska församling, Vallmovägen 5A, Vanda
 Samfällighet: : Vanda kyrkliga samfällighet
 Prosteri: : Mellersta Nylands prosteri
 Närvarande: : kyrkoherde Martin Fagerudd, förvaltningssekreterare Solveig Halonen, församlingssekreterare Åsa Alaterä, samfällighetens arkivskötare Matti Lassila, lagfaren assessor Lars-Eric Henricson och notarie Susanne Lönnqvist.

Församlingens folkmängd (= närvarande medlemsantal): 4496 (31.12.2015)

1. Inför detta förhandsbesök hade kyrkoherden sänt följande material till domkapitlet:

	Ja	Nej
• Församlingsrådets protokoll för det senaste och innevarande år	(X)	()
• Verksamhetsberättelsen för de tre senaste åren	(X)	()
• Verksamhetsplanen för innevarande år	(X)	()

Kommentarer:

Protokoll från gemensamma kyrkorådet och gemensamma kyrkofullmäktige har inte inbegärts.

2. Omdöme om beredningarna och protokollens hantering:

- beredningarna är tillräckligt grundligt skrivna	(X)	()
- beslutsförslagen är motiverade, klara och entydiga	(X)	()
- besluten är tydligt antecknade	(X)	()
- barnkonsekvensanalys görs vid behov (av kyrkoherden)	(X)	()
- jävsproblematiken har beaktats	(X)	()
- protokollen har lagts till påseende enligt bestämmelserna	(X)	()
- besväransvisningarna är korrekta	(X)	()
- anteckningarna om justering enligt bestämmelserna	(X)	()
- delgivningen (också tjänstemannabesluten) har skötts korrekt	(X)	()
- diarieföringen sköts korrekt	()	(X)
- protokollen förvaras i brandsäkert arkiv	()	(X)

Kommentarer:

Det syns att man satsat på en utveckling av protokollföringen: det är lätt att ur beredning, beslutsförslag och beslut kunna läsa vad som avses, vad man vill och hur det skall förverkligas. Protokollen har varit framlagda till påseende men en anteckning om detta kunde med fördel införas i protokollet, t.ex. på första eller sista sidan. Nu har man gjort en kungörelse om när protokollet finns till påseende, denna kungörelse kunde sättas med som bilaga till protokollet.

Ingen direkt diarieföring finns. Man håller på att ta i bruk Domus och där förs ärenden som skall tas upp till behandling in. Inkommande epost sparas elektroniskt. Konstaterades att det vore skäl att ta utskrift på epost som hör till ärenden som skall behandlas och foga dem till handlingarna för att underlätta en uppföljning.

Församlingens senaste protokoll förvaras i ett låst skåp i församlingens utrymmen. Protokollen från de 15 senaste åren förvaras i ett arkiv (egentligen duschutrymme) som inte är brandsäkert. I källaren finns ett brandsäkert arkiv som samfälligheten administrerar. Församlingsrådets protokoll borde bindas in och förvaras i det brandsäkra arkivet i källaren.

Konstaterades att de förtroendevalda bör meddela ordförande om man inte har möjlighet att närvara vid ett sammanträde för att suppleanter skall kunna inkallas i rätt ordning och från rätt lista.

3. Protokollet från senaste visitation

- Senaste visitation genomfördes:

1) Visitation 3-7.10.2001

- a) Kansliutrymmena måste enligt dagens normer betraktas som trånga och undermåliga och bör på lång sikt åtgärdas.

Nuvarande kansliutrymmen är inte tillräckliga eller ändamålsenliga. De är dock tillfälliga och en planering av nya utrymmen är på gång. (Kirkko2020)

- b) Språkstadga bör uppgöras.

En språkstadga finns inte och behöver inte längre uppgöras men är bra att ha om specialbehov finns. Språkkraven kan också finnas i instruktionerna. Det kan också vara bra att ha uttalat vilka språkkraven för prästerna är.

- c) Reglemente för skriftskola bör uppgöras.

Reglemente för skriftskolan finns.

2) Granskning av förvaltning och ekonomi 6-7.10.2011

- a) Församlingsrådet uppmanas påbörja arbetet med att utarbeta instruktioner för alla anställda (förutom prästerna som inte skall ha någon instruktion).

Detta är gjort.

- b) Församlingsrådet uppmanas överväga att fondera de testamenten församlingen förvaltar och utarbeta stadgar för hur de skall användas.

Testamentspengarna har fonderats och stadgar för fonderna finns.

- c) Församlingsrådet uppmanas så fort som möjligt se till att förvaltningsrutinerna ses över och att de personer som sköter förvaltningen samt de förtroendevalda får nödvändig utbildning.

Nödvändiga åtgärder har vidtagits.

- d) Församlingsrådet bör medverka till att samarbetsproblemen mellan de anställda löses bl.a. genom att ställa ekonomiska resurser till förfogande, så att arbetet med utvecklandet av arbetslaget kan fortsätta. Detta är synnerligen viktigt för att återställa trivselen, arbetsgemenskapen och arbetsglädjen.

En utveckling av arbetslaget har gjorts. Domkapitlet har ännu inte gällande församlingsrådet avslutat avtalet med konsulten Mikko von Bruun och ingen slutrapport har gjorts.

3) Återbesök med anledning av ovan nämnda granskning 30.10.2012

- Konstaterades att församlingsrådet har följt domkapitlets rekommendationer och att en del processer ännu fortsätter.

Kommentarer:

4. Kansliutrymmen

Vid genomgången av kansliutrymmena kunde konstateras följande:

	Ja	Nej
- Kansliet är ändamålsenligt och fyller församlingens behov	(X)	()
- Det allmänna skicket är gott	()	(X)
- Utrustningsnivån är tillräcklig	(X)	()
- IT-stödet fungerar tillfredsställande	(X)	()
- Kansliets öppettider kan anses tillräckliga	(X)	()
- Det finns en officiella anslagstavla	(X)	()
- Det finns personalrum	()	(X)

Kommentarer:

Kansliutrymmena fyller nöjaktigt församlingens behov men i och med att utrymmena är i tillfälligt bruk kan man överse med bristerna. T.ex. fungerar ett rum som mötesrum, kök, personalens pausutrymme och bibliotek, vilket betyder att då ett möte pågår har inte personalens tillgång till rummet. Inomhusluften är dålig och i kopieringsrummet är den direkt hälsovådlig p.g.a. tidigare vattenläckage två våningar högre upp i huset. I fjärde våningen har samfälligheten vissa mötesutrymmen, som församlingen får boka men de är oftast upptagna och svåra att få.

Personalen sade sig vara nöjd med utrustningen i kansliutrymmena, eventuellt kunde det vara bra med dubbla skärmar.

Enligt planerna kommer ämbetshuset att rivas och ett helt nytt hus att byggas. Meningen är att det nya huset skall vara klart år 2020.

Pastorskansliet är öppet varje dag kl. 9-13, sommartid har man öppet fyra dagar/vecka. Det är rätt sällan man får besök, mestadels tar kunderna kontakt per telefon eller per e-post.

Folkbokföringen är digitaliserad och sköts centralt.

5. Arkivet

	Ja	Nej
- utrymmet fyller kraven på ett säkert arkiv	()	(X)
- arkivstadga finns i samfälligheten (uppdateras inom 2016)	(X)	()
- i arkivet finns material som inte bör finnas i arkivet	(X)	()

Kommentarer:

Församlingen har inget brandsäkert närarkiv utan använder sig av vanliga läsbara skåp och ett rum som tidigare fungerat som duschutrymme. Arkivutrymmena har inte gjorts särskilt för församlingens behov och fyller därför inte de krav som ställs på ett arkiv. I husets källarvåning har samfälligheten ett brandsäkert slutarkiv. I samtliga arkivutrymmen finns det en del material som kunde slängas. Församlingsrådets protokoll skall förvaras i samfällighetens brandsäkra arkiv.

6. Stadgor, reglementen m.m.

Konstaterades att församlingen har följande styrdokument:

Församling i samfällighet

	Ja	Nej	Datum för fastställelse
Reglemente för			
- församlingsrådet (KL 11:9)	(X)	()	14.6.2012
- skriftskolan (KO 3:3)	(X)	()	14.6.2012
Stadgor			
- grundstadga (KL 11:4)	(X)	()	(samf.) 16.12.1976
- språkstadga/instruktion (KO 6:4)	()	(X)	
- tjänstestadga(?)	()	(X)	
- ev. övriga fonder	(X)	()	
Instruktion för			
- diakoniarbetet (KO 4:3)	()	(X)	
- missionsarbetet (KO 4:4)	()	(X)	
- direkttioner (KO 7:1)	(X)	()	2001
- tjänsteinnehavare (inte präster) (KO 7:1)	(X)	()	
Planer			
- skogsbruksplan	()	(X)	
- gravgårdsplan	()	(X)	
- dispositionsplan	()	(X)	
- för begravningsplatsen (-erna)	()	(X)	
- lokalplan för skriftskolan	(X)	()	
- miljöprogram	(X)	()	
- ev. andra planer	()	(X)	

Alla reglementen bör fastställas av domkapitlet. Samma gäller tjänstestadgan, gravgårdsplanen och dispositionsplanen. Övriga dokument godkänns på lokalplanet.

Lagfarna assessorn rekommenderade att man också funderar på språkraven för prästerna, som också sköter en del förrättningar på svenska för de finska församlingarna. Det finns inget krav på att ha en språkstadga men den kan vara bra att ha, särskilt om man har specialbehov.

Kommentarer:

Församlingens reglemente bör uppdateras.

Samfällighetens grundstadga är från år 1976.

Uppgörandet av instruktioner för diakoniarbetet och missionsarbetet finns med på listan till nästa församlingens möte.

Instruktioner för diakonidirektionen och missionsdirektionen finns (från år 2001) men de skall uppdateras.

7. Personalen

Församlingen har följande personal:

- Annakatri Aho, diakonissa
- Åsa Alaterä, församlingssekreterare
- Kaj Andersson, kaplan
- Alexandra Blomqvist, ledande barnledare
- Anders Ekberg, kantor
- Martin Fagerudd, kyrkoherde
- Daniela Hildén, ungdomsarbetsledare (tjänstledig)
- Jona Granlund, tf ungdomsarbetsledare
- Solveig Halonen, förvaltningssekreterare
- Ulrika Laxström, barnledare
- Anu Paavola, församlingspastor
- Heidi Salminen, diakon

Kommentarer:

Personalbesättningen består med tanke på församlingens medlemsantal av en normal minimibesättning och upplevs som tillräcklig då alla är närvarande. Problem kan uppstå då någon har längre sjukledighet. Man jobbar mycket i lag för att ingen skall behöva känna sig ensam i sitt verksamhetsområde. Man strävar efter en utveckling på alla områden hela tiden och arbetslaget fungerar bra.

8. Fastigheterna

Kommentarer:

Församlingen äger inga fastigheter. Vid tillfället gjordes en genomgång av de utrymmen som församlingen använder varvid kunde konstateras att de är användbara men lämnar mycket att önska. Enligt planerna kommer detta att åtgärdas sålunda att nya utrymmen borde vara klara år 2020.

9. Församlingens ekonomiska situation

Vid en allmän diskussion om församlingens ekonomi framkom följande:

Ekonomin är rätt stabil även om församlingen uppvisat underskott de senaste tre åren. Resultaten rör sig inom den tolerans som föreligger i Vanda kyrkliga samfällighet. Samfälligheten har uppvisat överskott. Vanda svenska församling ekonomiska rörelsefrihet är begränsad men tillräcklig för att församlingen skall kunna klara av sina grunduppgifter. Dessutom har man 1,8 miljoner fonderade medel vars avkastning kan användas för verksamheten.

Enligt gemensamma kyrkorådets protokoll 18.5.2016 överskred Vanda svenska församling sin budget med 5225 euro och om man tillsätter föregående års underskott på 9103 euro blir det totala kumulerade underskottet för år 2015 -14328 euro.

Kommentarer:

De fonderade medel som finns för arbetet i den svenska församlingen (mest för arbetet inom äldreomsorgen men även för annan verksamhet) förvaltas av samfälligheten men beslutanderätten över pengarna finns i församlingen.

10. Annat som kyrkoherdens bedömning av läget i församlingen ev. ger anledning till

Fördes en diskussion med anledning av den rapport som kyrkoherden inlämnat. Bedömningen ger en klar bild av läget och är bra strukturerad. De största problemen har funnits inom församlingsrådet. Härvid kan konstateras att flera församlingsråds sammanträden inte var beslutförda under år 2015, på grund av att gruppen Vi i Vanda uteblev från dessa sammanträden.

11. Eventuellt annat som är aktuellt/problematiskt i församlingens förvaltning

Kommunikationen i församlingsrådet fungerar inte tillräckligt bra i dagens läge och är ett område som bör utvecklas.

Noterades också att domkapitlet inte har avslutat organisationskonsult Mikko von Bruuns uppdrag i Vanda svenska församling.

Bilaga 3

Rapport från Vanda svenska församling

Förberedande besök och samtal med arbetslaget i Vanda svenska församling inför biskopsvisitationen 21-23.10.2016

Stiftssekreteraren för personalvård Virva Nyback

Enligt anvisningarna för biskopsvisitationer besöker stiftssekreteraren för personalvård församlingens arbetslag i god tid före visitationen för att bilda sig en uppfattning om

- Arbetslagets dynamik
- Den psykosociala arbetsmiljön
- Arbetsbilden och resurser
- Olika nivåer av styrdokument
- Stöd till eventuella utvecklingsprojekt

Syftet med besöken är också att lyfta fram faktorer som utgör potentiell risk för arbetsmiljöbelastning av olika slag. Kartläggningen har till syfte att synliggöra ytterligare eventuella behov av längre utvecklingsprojekt eller arbetslagsutvecklande åtgärder efter visitationen.

För att utföra ovan nämnda uppdrag har jag gjort följande besök i församlingen och fört samtal med personalen enligt följande:

- 2.5.2016 Förberedande samtal om upplägget med kyrkoherde Martin Fagerudd.
- 11.5.2016 Möte med arbetslaget för att presentera visitationens upplägg med särskild tonvikt på samtalen som åligger stiftssekreteraren för personalvård.
- 19.8/30.8/14.9/30.9.2016 Ensilda samtal med samtliga medarbetare. Samtalen varade 45 minuter och utgick från två huvudteman: "Mitt arbete och jag" samt "Arbetslaget och jag" ur olika synvinklar enligt ovan nämnda huvudpunkter (arbetslagets dynamik och psykosociala läge, resurser och strukturer i arbetet, utvecklings- och utvärderingssystem, styrning och ledning, belastning och behov).
- 3.10.2016 Presentation av sammanställningen för kyrkoherden.
- 5.10.2016 Presentation av sammanställningen för arbetslaget.

Personalen i Vanda svenska församling

Annakatri Aho, diakonissa

Åsa Alaterä, församlingssekreterare (55%)

Kaj Andersson, kaplan

Alexandra Blomqvist, ledande barnledare

Anders Ekberg, kantor

Martin Fagerudd, kyrkoherde

Jona Granlund, tf. ungdomsarbetsledare

Solveig Halonen, förvaltningssekreterare

Daniela Hildén, ungdomsarbetsledare (tjänstledig)

Ulrika Laxström, barnledare (läroavtal, 20,5 t/vecka)

Anu Paavola, församlingspastor

Heidi Salminen, diakon

Allmänna iakttagelser

Arbetslaget har genomgått många förändringar sedan den senaste biskopsvisitationen år 2001. År 2010 fick Vanda svenska församling en ny kyrkoherde, Martin Fagerudd.

- Församlingen måste för två år sedan flytta till nya utrymmen på grund av oduglig inomhusluft. Under de senaste åren har församlingen, som är en del av Vanda kyrkliga samfällighet, genomgått flera arbetsplatsinspektioner och kartläggningar av arbetsmiljön. Den senaste gjordes i de nuvarande arbetsutrymmen 14.9.2016. (Se kyrkoherdens Bedömning av läget i församlingen punkt 3.2.1. Undersökningar bland medarbetare).
- Församlingen har 11 anställda och den genomsnittliga anställningstiden är nu 5 år. Det längsta arbetsförhållandet började för 13 år sedan och den nyaste för 1,5 år sedan. Medarbetarskaran har fått många nya ansikten och majoritetens självuppskattade bedömning av sin situation är, att de trivs i sitt arbete, vill stanna kvar och tycker om sina medarbetare. Arbetet har strukturer som skapar trygghet och kontinuitet.
- Församlingen har tagit fram och godkänt operativa styrdokument. Det innebär att man har välfungerande kort- och långsiktiga rutiner för planering och utvärdering av arbetet. Därutöver har man beskrivningar av arbetsprocesser och rutiner för palaversystem för att säkerställa fungerande praxis för distansarbete och informationsflöde både internt och externt. Det oaktat finns det fortfarande utmaningar som gäller kommunikation och samarbete. Det kräver en god vilja och medvetna inkluderande attitydförändringar.
- Förhållandet mellan församlingens ledning och styrning har varit ansträngd och det senaste försöket att bemöta utmaningarna under ledning av en erfaren organisationskonsult strandade i att församlingsrådet inte ville gå in i en omfattande process för att återställa en förtroendefull dialog. Den psykosociala arbetsmiljön har påverkats av att medarbetarna säger sig ha känt sig ifrågasatta både i sin tjänst och utanför tjänstgöringen genom att förtroendevalda upprepade gånger kritiserat dem för det arbete som utförs i församlingen. Det här behöver inte tolkas som kritik mot någon enskild, utan som ett uttryck för hur spänningarna i församlingsrådet har påverkat de församlingsanställdas arbetssituation.

Vanda svenska församlings grunduppgift är *I nådens tjänst i en kravfylld värld.*

De strategiska målsättningarna är att

1. erbjuda nya verksamhetsmöjligheter för frivilliga
2. verka där människorna finns
3. ta i beaktande mångkulturaspekter
4. stöda en kristen identitet

Dessa förverkligas genom gudstjänstlivet och musiken, fostran och undervisningen samt genom kristen tjänst bland alla människor i alla åldrar.

Kärnprocesserna som är betjäning, kyrkliga handlingar, kristen fostran och undervisning och kristen tjänst utförs av fyra (4) team:

Förvaltningsteamet med kyrkoherden, förvaltnings- och församlingssekreteraren.

Gudstjänstlivets team med prästerna och kantorn.

Teamet för kristen fostran med ungdomsarbetsledaren, ledande barnledaren, barnledaren och två präster.

Teamet för kristen tjänst med diakoniarbetarna, diakoni- och missionsprästen.

I det följande kommer jag att presentera mina iakttagelser av hur arbetslaget mår och har förutsättningar att arbeta så att de tillsammans med församlingsborna och de förtroendevalda kan förverkliga de uppställda strategiska målen.

Arbetslagets dynamik och den psykosociala arbetsmiljön

Dynamiken i arbetslaget fungerar i stort bra, trots att det fortfarande finns en del svårigheter i att inkludera alla medarbetare fullt ut i arbetsprocesser.

Mina samtal med medarbetarna om kärnprocesserna visar, att de senaste årens målmedvetna utveckling av arbetsprocesser och strukturer bär frukt. Medarbetarna känner väl till vad de förväntas arbeta med och vad de förväntas utföra. Det skapar ordning, kontinuitet och trygghet. Man vet vad som gäller. Samtidigt är ledningen flexibel och medarbetarna upplever att de har möjlighet och frihet att komma med nya idéer och att utforma sitt arbete kreativt över teamgränserna.

Den allmänna iakttagelsen är att arbetsmiljön har avsevärt förbättrats från att tidvis ha upplevts som mycket ansträngd. Regelbundna utvecklingssamtal och stödåtgärder i form av arbetshandledning, psykosociala interventioner i samråd med företagshälsovården samt satsning på personalutbildning har bidragit till att man kunnat hitta lösningar som stöder arbetsflödet både individuellt och tillsammans.

De informella formerna av samarbete, (s.k. TYHY- verksamhet) som t.ex. gemensamma kaffepauser, personalfester och rekreationsdagar utgör ett värdefullt kitt i arbetslagets dynamik. Därför är det viktigt att ledningen uppmuntrar alla att delta i mån av möjlighet. Ju tryggare medarbetarna är i sin kommunikation, desto bättre utrustade är de att ta i tu med olika slags konflikter eller motsättningar i sitt samarbete.

Indelningen i fyra (4) team fungerar men något ojämnt. Den psykosociala arbetsmiljön påverkas för en del av över- eller underbelastning och/eller brister i kommunikation och samarbete.

På basen av utförda samtal beror överbelastningen dels på att de som är engagerade t.ex. i ungdoms- och konfirmandarbete, barn- och familjearbete och diakoni ser nya behov i verksamhetsmiljön och har viljan att bemöta dessa. Samtidigt vill man bevara existerande verksamheter. Det krävs medveten prioritering och gallring för att arbetsmängden inte skall bli för stor. Trots strukturer och rutiner tenderar entusiasmen och kreativiteten att leda till överbelastning och tidvis utmattning. Konfirmandarbetet berör medarbetare över teamgränserna. Man saknar en gemensam planering med samtliga medarbetare i konfirmandundervisningen. Kyrkoherden är ansvarig konfirmandteolog och jag rekommenderar att församlingen inför en planeringsdag om helheten.

Kansliteamets medarbetare belastas för närvarande av många nya program och system som skall tas i bruk, inläras och samtidigt skall all annan verksamhet förses med material och information. I övrigt fungerar teamet bra och man ser framemot nya verksamhetsutrymmen med större arbetsro.

Vid sidan av ett teamöverskridande arbete kunde jag också iaktta ett visst utanförskap och brister i samarbete. Det är skäl att fästa särskild uppmärksamhet vid fenomenet och vara medveten om att orsakerna är många. Ur gruppdynamisk synvinkel är det väsentligt att varje medarbetare är medveten om sitt personliga ansvar att i sin yrkesroll agera professionellt utan att blanda in privata beteendemönster eller känslor. För att det skall fungera förutsätter det alltid en viss grad av närvaro tillsammans med kolleger och samplanering. Någon uttalad mobbning förekommer inte längre i arbetslaget, men en skörhet finns kvar och risken för känslan av utanförskap och isolering ökar om tilliten och öppenheten i kommunikationen minskar. Kyrkoherdens närvarande ledarskap, intresse för personalens välmående och kommunikation uppskattas och påverkar utvecklingen i en gynnsam riktning.

Samarbetet mellan styrande organ och arbetslaget. Församlingen har två direktioner, en för missionsarbete och en för diakoniarbete. Därtill finns en stödgrupp för barn-, familj och ungdom. Majoriteten av medarbetarna uttryckte att de efterlyser ett större engagemang och intresse för utveckling av verksamheterna hos medlemmarna i dessa organ. . De upplevde det särskilt viktigt eftersom många medarbetare inte bor i Vanda medan de förtroendevalda gör det och därför har kännedom om ortens nätverk och särskilda behov i omvärlden. Det skulle vara roligt att ha ett öppet utbyte av idéer, anser man. Arbetet skulle uppenbarligen befrämmas av en öppen diskussion om hur de förtroendevalda och anställda tillsammans kunde delta i en kreativ planering, förverkligande och utvärdering av verksamheter.

När det gäller kontakten och samarbetet mellan församlingsrådets medlemmar i övrigt kom det fram att medarbetarna känner ängslan för att ge uttryck för sin arbetsglädje och att de känner stolthet över verksamheten. Det upplevs som olustigt och är förvirrande. De frågar sig om det skall vara så i en församling?

Det hela är desto mer oförståeligt mot bakgrunden av att medarbetarna i de enskilda samtalen uttryckte en genuin önskan att kontakten med församlingsrådets representanter skulle präglas av öppenhet och ett gemensamt aktivt intresse för förverkligandet av uppställda mål.

Kyrkoherden har tidigare, enligt medarbetarna, kunnat filtrera de svåra tvisterna mellan församlingsrådet och kyrkoherden/anställda så, att personalens psykosociala belastning inte ökat. I samband med min presentation 5.10.2016 för arbetslaget förde medarbetarskaran fram, att de upplever en försämring av läget. Det har blivit så pass arbetsamt att enskilda medarbetare har sökt stöd hos företagshälsovården för att bearbeta enskilda möten.

Det behövs nu av alla en god vilja och gemensamma ansträngningar för att forma trygga fungerande rutiner för hur församlingsbor kan komma med önskemål, påtala brister i verksamheten och föreslå konstruktiva lösningar, utan att det skall kännas som nedvärderande ifrågasättanden. I en kultur där de anställda känner sig konstant iakttagna och vägda på våg skapas inte den trygghet som efterlyses för ett kreativt och okonstlat umgänge mellan de anställda, förtroendevalda och församlingens medlemmar.

Arbets- och verksamhetsutrymmen. Samtliga medarbetare lyfte fram frågan om arbets- och verksamhetsutrymmen. De nuvarande utrymmena är brisfälliga och det råder en oro inför kommande lösningar. Personalen uttrycker en stark önskan, att de styrande organen skall koncentrera sina krafter på att bevaka de svenska intressena i fördelningen av nya arbets- och verksamhetslokaler och stärka Vanda svenska församlings identitet.

De nuvarande arbetsutrymmena är trånga och inomhusluften är dålig. Personalrummet fungerar som ett allrum, mötesrum och ett socialt utrymme. Också församlingsrådet samlas i regel där, vilket inte är att rekommendera. Bagarstugan är inte en bra lokal för ungdomar att samlas i och den tillfälliga lokalen i Myrbacka är inte heller ändamålsenlig för barnverksamheten. Trots det fungerar verksamheterna tack vare olika slags kreativa lösningar. Prästerna saknar arbetsutrymmen i församlingen, vilket försvårar det dagliga arbetet och samplaneringen.

Det är också svårt för medarbetarna att bemöta den likgiltiga attityd som finns hos samfällighetens fastighetssida. Man har tex. fått kämpa för att få behålla luftrenare i arbetsutrymmen. Den dåliga luften har lett till att flera medarbetare reagerar på inomhusluften och en medarbetare kan inte vistas i utrymmena en längre tid. Man har varit tvungen att skapa specialarrangemang med omfattande distansarbete. Det leder till utanförskap och en osäkerhet i kommunikationen med risk för missförstånd, trots arbetsprocessbeskrivningar och överenskommelser om att man bör vara nåbar på arbetstid och svara på e-post eller samtal. Genom att man inte kan vistas på arbetsplatsen blir man lätt utanför arbetsplatsens vardagskultur och det kollegiala delandet av vardagsarbete.

Arbetsbilder och resurser. Medarbetarna har bra arbetsredskap, datorer och telefoner. En stor förbättring för kanslipersonalen är de nya reglerbara arbetsborden och skärmar som skapar

bättre arbetsro. Arbetsbilderna verkar vara tydliga och klara med flexibilitet som sträcker sig över teamindelningen.

Församlingen har en medarbetare som saknar nycklar till kansliet och en bärbar dator.

Barnledaren arbetar i Myrbacka och kan inte regelbundet delta i arbetskonferenser på grund av klubbverksamheten. Det är en klar brist som bör rättas till för att hon dels skall kunna planera och dels uppdatera sig på distans i vad som behandlats på arbetskonferenser.

En organisatorisk kvarleva finns i form av att församlingen har en mellanchefer, den ledande barnledaren, med en underställd. Det finns inga andra mellanchefer i församlingen och därför vore det bra om kyrkoherden i fortsättningen är förman också för barnledaren. Den ledande barnledaren bevarar alla övriga ledande uppgifter som ingår i tjänsten. För närvarande har hennes uppgifter också utvidgats med delar av ungdomsarbete.

Alla medarbetarna är nöjda med den medvetna linje som församlingen har att värna om medarbetarnas kompetens och hälsa. Det här betyder att man upplever att man har möjlighet till den fortbildning, arbetshandledning eller annat stöd för arbetsförmågans upprätthållande och förkovran som behövs. Företagshälsovården fungerar bra.

Slutsatser och förslag

- Verksamhets- och arbetsutrymmen. Oro finns för hur fördelningen av arbets- och verksamhetsutrymmen skall bli. Det krävs både förtroendevaldas, kyrkoherdens och medarbetarnas gemensamma ansträngningar för att bevaka Vanda svenska församlings intressen på olika plan.
- Varje medarbetare uppmanas att fästa särskild uppmärksamhet vid ett professionellt arbetssätt så att varje medarbetare i praktiken kan känna delaktighet och arbetsglädje. En professionell yrkesroll bygger på ömsesidiga ansträngningar för att skapa tillit och öppenhet trots olikheter.
- Inom teamstrukturen finns ett ojämnt engagemang av ansvar och delaktighet i planeringen. De här frågorna vill jag lyfta fram som en fråga som bör beaktas både i utvecklingssamtal och den gemensamma planeringen. Jag rekommenderar att man inför en gemensam planeringsdag för konfirmanarbetet under ledning av kyrkoherden, som är ansvarig konfirmandteolog.
- Rekommenderas att barnledaren förses med nycklar och en bärbar dator och att kyrkoherden blir hennes förman och mellancheferstrukturen avvecklas.
- Kafferummet, det sociala utrymmet och mötesrummet är nu ett och samma. Rekommenderas att man skiljer på personalens allrum och församlingsrådets mötesrum, som flyttas till samfällighetens stora mötesrum.
- Samfälligheten har tagit i bruk många nya dataprogram. De svenska versionerna kommer ofta senare och har brister. Tidsbristen att anamma nya system skapar tidvis stress. De nya systemen kräver också att medarbetarna är insatta och fyller i bokningar m.m. enligt överenskommelser. Genom att man kan lita på att alla följer och fyller i uppgifterna så som man kommit överens, underlättas det dagliga arbetet och man behöver inte ha dubbla system för säkerhets skull.
- Jag rekommenderar att församlingsrådet tar emot det av domkapitlet erbjudna stödet att långsiktigt arbeta med att bygga en sådan kommunikation som stöder en fungerande helhet. Att bygga en ny förvaltningskultur i Vanda svenska församling kräver tid, en god vilja och allas samverkan. Sist och slutligen blir det alltid också en arbetsmiljöfråga och en grunduppgiftbaserad angelägenhet i församlingen som uttrycker sin värdegrund i orden *I nådens tjänst i en kravfylld värld.*

Bilaga 5

VANTAAN SEURAKUNTAYHTYMÄN KIELISÄÄNTÖ**1 §****Sovellettamisala**

Vantaan seurakuntayhtymä on kaksikielinen (KL 3:5 §). Kielisääntö koskee Vantaan seurakuntayhtymän viraston viranhaltijoita ja työntekijöitä. Kielisäännön määräykset perustuvat Kirkkolain ja Kirkkojärjestyksen kielisäännöksiin ja täydentävät niitä.

2 §**Kielitaitovaatimukset**

Hyvän hallinnon ja yksilöiden kielellisten oikeuksien toteuttamiseksi on huolehdittava siitä, että palvelukseen otettavalla henkilöstöllä on työtehtävien edellyttämä kielitaito, että toimintayksiköt pystyvät palvelemaan sekä suomen- että ruotsinkielisiä asiakkaita heidän omalla äidinkielellään.

Seurakuntayhtymän johtavilta viranhaltijoilta, vaaditaan suomen kielen hyvää ja ruotsin kielen tyydyttävää kirjallista ja suullista taitoa. Yhtymän johtajalta ja yhteisen seurakuntatyön johtajalta vaaditaan erinomaista suomen kielen taitoa. Rekisteripäälliköltä vaaditaan erinomaista suomen kielen taitoa sekä hyvää ruotsin kielen taitoa. Henkilöstöpäälliköltä ja viestintäpäälliköltä vaaditaan hyvää ruotsin kielen taitoa. Kurssikeskusten toiminnanjohtajalta vaaditaan riittävää ruotsin kielen suullista taitoa. Tietohallintopäälliköltä vaaditaan riittävää englannin kielen taitoa.

Muulta henkilöstöltä vaaditaan kunkin tehtävän edellyttämää suomen ja ruotsin kielen taitoa, joka määritellään tehtävän kelpoisuusvaatimuksissa.

3 §**Kielitaidon osoittaminen**

Suomen ja ruotsin kielen taito osoitetaan siten kuin valtioneuvoston asetuksessa (481 / 2003) suomen ja ruotsin kielen taidon osoittamisesta valtionhallinnossa säädetään.

Jos tehtävä edellyttää vain suomen tai ruotsin kielen suullista taitoa, kielitaito voidaan osoittaa työhönottohaastattelussa.

4 §**Erivapaus kielitaitoa koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta**

Tuomiokapituli voi myöntää seurakuntayhtymän papin, lehtorin ja kanttorin viran osalta ja yhteinen kirkkovaltuusto muun viran osalta erivapauden kielitaitoa koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta erityisestä syystä.

5 §**Voimaantulo**

Tämä sääntö tulee voimaan yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymistä seuraavan kuukauden alusta lukien.

Ennen säännön voimaantuloa saadaan kuitenkin vahvistaa kielitaitovaatimus sellaisen viran tai työsuhteen osalta, joka tulee täytettäväksi säännön voimaan tulon jälkeen. Tämä sääntö ei kuitenkaan koske viranhaltijaa tai työntekijää siinä virassa tai työsopimussuhteisessa tehtävässä, jossa hän on säännön voimaantuloajankohtana tai johon hän virkasäännön määräysten mukaan on velvollinen siirtymään.