

**Helsingin seurakuntayhtymä
Yhteinen kirkkoneuvosto**

Pöytäkirja 6/2025

Aika 03.04.2025 klo 16:05 - 18:00

Paikka 1. kerroksen maisematila, Seurakuntien talo

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 108	Alkuhartaus ja kokouksen avaus	4
§ 109	Pöytäkirjan tarkastajien valinta	5
§ 110	Esityslistan hyväksyminen	6
§ 111	Kokouksen osanottajien toteaminen	7
§ 112	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	8
§ 113	Työnjako 2026-2030: Työnjaon keskeiset linjaukset ja yhteisten palveluiden muutossuunnitelma	9
§ 114	Erityistakauksen myöntäminen seurakuntayhtymän omistaman Asunto Oy Helsingin Suonionkatu 7:n lainan vakuudeksi	43
§ 115	Työryhmän asettaminen kehittämään yhteisen kirkkovaltuuston henkilövalintojen prosessia	45
§ 116	Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökertomus vuodelta 2024	54
§ 117	Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökyselyn 2025 tulokset	59
§ 118	Avustukset lähetyksen ja Kirkon ulkomaanavun kohdennettua ja projektiluontoista toimintaa varten 2025	67
§ 119	Vastaus Viivi Ali-Löytyn valtuustoaloitteeseen koskien Tuomiokirkkoseurakunnan toimintaedellytysten turvaamista	70
§ 120	Helsingin hallinto-oikeuden päätös (1463/2025) yhteisen kirkkoneuvoston päätöksestä 15.6.2023 § 196 tehtyyn kirkollisvalitukseen	78
§ 121	Helsingin seurakuntayhtymän sidonnaisuusilmoitukset	80
§ 122	Kirkkojen ja kappelien luokittelun ja priorisoinnin käsittely	82
§ 123	Nuorten vaikuttajaryhmän kokousmuistio 3/2025	85
§ 124	Ilmoitusasiat ja muut mahdolliset asiat	86
§ 125	Kokouksen päättäminen sekä oikaisuvaatimusohjeen ja valitusosoituksen antaminen	88

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Vuori Maika	puheenjohtaja	
	Asikanius Riitta	varapuheenjohtaja	
	Assmann Mervi	jäsen	
	Auvinen Petteri	jäsen	
	Halme Lasse	jäsen	
	Harms-Aalto Martina	jäsen	
	Heikkilä Marianne	jäsen	
	Lainela Ami	jäsen	esteellinen 118 §
	Raike-Ojanen Elina	jäsen	
	Raittinen Timo	jäsen	
	Salenius Jan-Anders	jäsen	
	Solastie Kati	jäsen	
	Voipio-Pulkki Liisa-Maria	jäsen	
	Vuorinen Tuulikki	jäsen	
	Heinänen Saara	varajäsen	
	Rintamäki Juha	esittelijä	
	Vuori Wiking	yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtaja	
	Sällström Kalle	yhteisen kirkkovaltuuston varapuheenjohtaja	
	Kajander Riitta	viranhaltija	
	Rasimus Osmo	viranhaltija	
	Forsén Stefan	viranhaltija	
	Holappa Kimmo	viestintäpäällikkö	
	Ollila Juha-Pekka	tarkastuspäällikkö	
	Silander Juha	sihteeri	
	Marjanen Eveliina	tekninen sihteeri	
	Auvinen Mari-Anna	vs. kirkkoherra	saapui 16:19, poissa: 108-112 §, osa 113 §
	Koskinen Virpi	kirkkoherra	saapui 16:33, poissa: 108-112 §, osa 113 §
	Mattsson Mari	kirkkoherra	
	Niemistö Hilikka	kirkkoherra	
	Perttilä Elina	kirkkoherra	
	Lehtola Katja	muu osallistuja	läsnä 108-113 §
Poissa	Lehtipuu Otto		
	Lehtinen Eino		

Allekirjoitukset

Maika Vuori
puheenjohtaja

Juha Silander
sihteeri

Käsitellyt asiat

108 - 125

Pöytäkirjan tarkastus

Helsingissä 9.4.2025

Jan-Anders Salenius
pöytäkirjantarkastaja

Kati Solastie
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Pöytäkirja on nähtävillä julkisessa tietoverkossa, osoitteessa www.helsinginseurakunnat.fi/paatoksetjailmoitukset.html.stx. Pöytäkirjan julkaisupäivä on 10.4.2024.

Yhteinen kirkkoneuvosto § 108

03.04.2025

Alkuhartaus ja kokouksen avaus

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 108

Päätös

Puheenjohtaja avasi kokouksen. Kati Solastie ja Jan-Anders Salenius toimittivat alkuhartauden.

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 109

03.04.2025

Pöytäkirjan tarkastajien valinta

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 109

Päätös

Pöytäkirjan tarkastajiksi valittiin Jan-Anders Salenius ja Kati Solastie.

Pöytäkirjan tarkastuspäivä on 9.4.2025.

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 110

03.04.2025

Esityslistan hyväksyminen

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 110

Päätös

Hyväksyttiin esityslista kokouksen työjärjestykseksi.

Yhteinen kirkkoneuvosto § 111

03.04.2025

Kokouksen osanottajien toteaminen

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 111

Päätös

Todettiin kokouksen osanottajat.

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 112

03.04.2025

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 112

Päätös

Todettiin kokous laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Työnjako 2026-2030: Työnjaon keskeiset linjaukset ja yhteisten palveluiden muutossuunnitelma

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 113
331/00.01.00/2023

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

1. hyväksyä yhteisten palveluiden tulevaisuuden vision liitteen ”yhteisten palveluiden tulevaisuuden visio” mukaisesti.
2. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi yhteisen diakonian osalta seuraavat:
 - a. Diakonian lähtökohtana on apua tarvitsevien helsinkiläisten tilanne.
 - b. Diakonia kuuluu seurakuntien vastuulle. Seurakunnat ja yhteiset palvelut sopivat diakonian yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista ydinpalveluryhmässä ja kirkkoherrainkokouksessa.
 - c. Yhteisesti toteutetaan erityisdiakonia (asunnottomat, kriminaalityö, paperittomat, vammaistyö) 1–2 yhteisessä Varustamossa / diakoniakeskuksessa.
 - d. Yhteisesti hoidetaan diakonian tukipalvelut seurakunnille (Stadin safka, tietojärjestelmät, tukityöllistämisen prosessit, rahankeräyslupa, sopimukset jne.)
 - e. Nykyisestä diakonisten avustusvarojen jakokäytännöistä kriisiavustusten, ruokapankkitoiminnan ja diakonialeiritoiminnan tukemisen osalta luovutaan (324 000 euroa).
 - f. Asuttamistoimintaa supistetaan.
3. todeta diakonian strategiseksi painopisteeksi:
 - a. Monikielisen ja -kulttuurisen diakoniatyön osaamisen vahvistaminen ja toimintatavan kehittäminen seurakuntien kanssa (Projekti 2025).
4. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat yhteistä diakoniaa koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 10 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarvion tasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
 - ii. Hermannin diakoniakeskuksen tiloista luopuminen ja toiminnan siirtäminen Paavalin kirkkoon.
5. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi sairaalasielunhoidon osalta seuraavat:
 - a. Sairaalasielunhoidon lähtökohtana on potilaisten ja omaisten kohtaaminen.
 - b. Yhteisesti toteutettu sairaalasielunhoito keskittyy tulevaisuudessa kolmeen HUS:n sairaalakokonaisuuteen: Meilahteen, Laaksoon ja Malmille.
 - c. Seniorikeskukset ja palvelukeskukset ovat seurakuntien vastuulla.
 - d. Kohdennetaan sairaalasielunhoidon erityisosaamista siten, että seurakunnissa oleva osaaminen kasvaa.
 - e. Sairaalasielunhoitajat ovat mukana kehittämässä seurakuntien vapaaehtoista saattoapua.

6. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat sairaalasielunhoitoa koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 5 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarviotasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
7. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi perheneuvonnan osalta seuraavat:
 - a. Perheneuvonnassa keskitytään kriisissä olevien perheiden akuuttiapuun.
 - b. Seurakuntien kykyä tehdä perhetyötä ja tarjota perheneuvontaa vahvistetaan vähitellen.
 - c. Selvitetään mahdollisuuksia toteuttaa perheneuvontaa jäsenetuna ja/tai maksullisena palvelutoimintana ja/tai yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.
 - d. Työtä kohdennetaan nuorten aikuisten perheisiin.
 - e. Työskentelyn tehokkuutta ja vaikuttavuutta seurataan ja kehitetään.
8. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat perheneuvontaa koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 7 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarviotasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla jo toteutetun 1 htv henkilöstövähennyksen lisäksi.
9. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi oppilaitostyön osalta seuraavat:
 - a. Oppilaitostyö muotoillaan uudella tavalla erillisenä projektina vuoden 2026 loppuun mennessä. Alla suuntaa antavia linjauksia uudelleen muotoilun tueksi:
 - i. Oppilaitostyön painopisteen tulee olla strategian mukaisesti nuorissa ja nuorissa aikuisissa (16–29 –vuotiaat).
 - ii. Yhteisten palveluiden oppilaitostyön tulee huolehtia johdon/opettajien kanssa työskentelyn periaatteista (suhdetyö, raamit, sopimukset).
 - iii. Yhteisten palveluiden oppilaitostyössä tiivistetään yhteyksiä seurakuntiin ja keskitytään yhdessä seurakuntien kanssa yhteisöllisyyden rakentamiseen.
 - iv. Määritellään, missä laajuudessa yhteisten palveluiden oppilaitostyö keskittyy yksittäisten opiskelijoiden kohtaamiseen / tukeen elämän haasteissa.
 - v. Seurakunnat keskittyvät opiskelijoiden parissa tehtävään hengelliseen työhön.
 - vi. Oppilaitostyöhön voivat pappien lisäksi osallistua kasvatuksen ja diakonian työntekijät.
 - vii. Yhteisten palveluiden toteuttaman oppilaitostyön resursseja supistetaan.
10. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat oppilaitostyötä koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 1 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarviotasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
 - b. lisämuutokset työnjaon neuvotteluiden perusteella vuoden 2027 alusta alkaen:
 - i. 2 htv:n henkilöstövähennys luonnollisen poistuman avulla. Seurakuntien kokonaismäärärahaan laskennallisesti siirtyvä osuus on n. 152 000 euroa (vuoden 2025 tasossa).
 - ii. oppilaitostyön uusi toimintatapa on muotoiltu ja pilotoinnissa.

11. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi monialaisen kasvatuksen ja erityisnuorisotyön osalta seuraavat:
 - a. Monialainen kasvatusta ja erityisnuorisotyö yhdistetään.
 - b. Roolin selkeyttäminen tukemaan seurakunnissa tapahtuvaa kasvatustyötä.
 - c. Selvitetään kristillisen päiväkotikonseptin toteutusmahdollisuudet Helsingin toimintaympäristössä yhdessä seurakuntien kanssa.
12. todeta monialaisen kasvatuksen ja erityisnuorisotyön strategisiksi painopisteiksi:
 - a. Rippikoulun hyvien toimintamallien kehitystyö.
 - b. Nuorten aikuisten äänen kuuluminen, heidän tilanteiden ymmärtäminen, elinolosuhteiden auttaminen sekä yhteisön rakentaminen.
13. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat monialaista kasvatusta ja erityisnuorisotyötä koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 7 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarvion tasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
14. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi vieraskielisen työn osalta seuraavat:
 - a. Tutkitaan ja kehitetään vieraskielisen työn organisointimalleja. Ratkaisut tehdään yhteistyössä vieraskielisten jäsenten/ toiminnassa mukana olevien sekä Espoon ja Vantaan seurakuntayhtymien kanssa.
 - b. Yhteiset palvelut jatkavat toistaiseksi englannin-, viron-, kiinan-, arabian- ja venäjänkielisen toiminnan rahoittamista.
15. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat vieraskielistä työtä koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. laajentamaan vieraskielisen työn rahoitus pohjaa (kannatusmaksu, yhdistyksen jäsenmaksu jne.) vuoteen 2030 mennessä.
 - b. uudelleenmuotoilemaan englanninkielinen työ.
16. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi yhteisen mediatointituksen osalta seuraavat, mikäli yhteinen mediatointituksen johtokunta niin päättää:
 - a. Neuvotellaan mediatointituksen yhteistyösopimuksen sisällöstä kattamaan Helsingin seurakuntayhtymälle aiheutuvat välilliset kustannukset, kun nykyinen sopimus vuonna 2029 päättyy.
 - b. Selvitetään printtilehden ilmestymistiheyttä ja konseptia säästöjen aikaansaamiseksi.
17. todeta viestintäpalveluiden ja yhteisen mediatointituksen strategisiksi painopisteiksi:
 - a. Mediatointituksen ja eri osastojen tuottamien digipalveluiden näkyvyyden ja löydettävyyden kehittäminen (viestinnän ja markkinoinnin keinoin).
 - b. Markkinoinnin vahvistaminen.
 - c. Vieraskielisen viestinnän kyvykkyyden lisääminen.
18. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi hallintopalveluiden ja henkilöstöpalveluiden osalta seuraavat:
 - a. Yhteiset palvelut keskittyvät tuottamaan tukipalveluja seurakunnille mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti, palvelumuotoilua ja mittareita hyödyntäen.
 - b. Mahdollisimman suuri osa sellaisesta operatiivisesta hallinnollisesta työstä, joka taloudellisesti tarkasteltuna kannattaa toteuttaa keskitetysti ja/tai joka edellyttää erityisosaamista, keskitetään joko yhteisiin palveluihin tai Kirkon palvelukeskukseen.

- c. Kuvataan yhtymän tarjoamien tukipalveluiden laajuus ja sisältö (= yhteinen palvelulupaus kaikille).
 - d. Tarjotaan seurakunnille selkeät toimintamallit ja yhteydenottotavat.
 - e. Liitytään mahdollisimman laajasti kirkon yhteiseen järjestelmäkehitystyöhön.
 - f. Selvitetään, miten aloittavalle työntekijälle voidaan tarjota tietokone, puhelin, kulkukortti sekä tarvittavat käyttöoikeudet aloituspakettina yhteisistä palveluista.
19. todeta hallintopalveluiden ja henkilöstöpalveluiden strategisiksi painopisteiksi:
- a. Monikulttuurisen rekrytoinnin mahdollistaminen.
 - b. Tukipalveluiden tarkoituksenmukainen, mahdollisimman laaja automatisointi.
20. velvoittaa hallintojohtajan toteuttamaan seuraavat hallintopalveluita koskevat muutostoimenpiteet:
- a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 10 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarviotasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
21. velvoittaa henkilöstöjohtajan toteuttamaan seuraavat henkilöstöpalveluita koskevat muutostoimenpiteet:
- a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 1 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarviotasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
22. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi kiinteistötoimen osalta seuraavat:
- a. Kiinteistötoimen prosessit (käyttöönotto ja luopuminen) tarkennetaan ja resursoidaan riittävästi.
 - b. Valvotaan säännöllisesti kiinteistöhuollon sopimusten tarkoituksenmukaisuutta (laajuus, kustannukset ja toteutunut palvelu) suhteessa itse tehtävään työhön.
 - c. Laaditaan yhdessä seurakuntien kanssa neuvotellen tyyppitehtäväkuvaukset suntio- ja kiinteistöpalvelutehtäviin huomioiden myös uudet tarpeet kiinteistöhuollon ja ulkotilojen hoidon tehtävien organisoimiseksi.
 - d. Todetaan, että omia resursseja voidaan kasvattaa, mikäli se on edullisempaa kuin ostopalveluiden käyttö (taloteknisten resurssien vähäisyys).
23. todeta kiinteistötoimen strategiseksi painopisteeksi:
- a. Panostaminen kiinteistökehityksen ja raakamaan kaavoitukseen. Tällä tavoitellaan merkittäviä lisätuottoja, jotka realisoituvat pidemmällä aikavälillä. Raakamaasta suuri osa on yhteisomisteista Vantaan seurakuntayhtymän kanssa.
24. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi hautaustoimen palveluiden osalta seuraavat:
- a. Hautaustoimen osalta tavoitteena on ns. nollatulot eli tulojen ja kulujen tasapaino.
 - b. Muuttuvaan tilanteeseen pyritään varautumaan sekä maksujen nostolla että erillisen tarkastelun perusteella alla olevia säästötoimia tutkimalla ja niistä päättämällä.
 - i. Siirrytään hautausmaiden puutarhoissa luonnonmukaisempaan puistoalueen hoitamiseen.
 - ii. Hautaushoitorahaston haudanhoitosopimusten uudelleen neuvottelu / tason lasku sekä hinnaston korotukset.

- iii. Todetaan, että hautaustoimen volyymin muutosten ja poikkeustilanteisiin varautumisen mukaisten toimien aiheuttamat muutokset ovat mahdollisia
 - c. Selvitetään hautausmaakappeliin ja seurakuntien kanttorityön synergiaedut ja organisointi vuonna 2027.
25. todeta seuraavat hautaustoimen palveluiden strategiset painopisteet:
- a. Selvitetään mahdollisuus organisoida hautaustoimi omaksi osastokseen.
 - b. Kehitetään hautaukseen liittyviä toimintoja ja prosesseja mukaan lukien digipalvelut.
26. velvoittaa kiinteistöjohtajan toteuttamaan seuraavat hautaustoimea koskevat muutostöidenpiteet:
- a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostöidenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 18 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarvion tasoon nähden) kausityöntekijöiden työsuhteiden keston lyhentämisen ja työntekijöiden määrän vähentämisen ja muun luonnollisen poistuman avulla.
27. todeta, että seurakuntien vastuulle kuuluvat kehittämisen osalta seuraavat tehtävät:
- a. Ydinpalveluiden (jumalanpalvelus- ja juhlapyhät, kaste, lapsiperheet, rippikoulu, vihkiminen, diakonia ja hautaaminen) kehittäminen ydinpalveluryhmissä. Yhteisten ydinpalveluiden kehittämisen omistajuus on nimetyillä kirkkoherroilla.
 - b. Yhteistyön kehittäminen naapuriseurakuntien ja alueen muiden kumppaneiden kanssa.
 - c. Oman seurakunnan strateginen kehittäminen kirkkoherran ja seurakuntaneuvoston johdolla.
 - d. Oman organisaation toimintatapojen kehittäminen.
28. hyväksyä kehittämisen työnjaon linjaukset yhteisten palveluiden osalta seuraavasti:
- a. yhtymän johtajan toimiston vastuulle kuuluvat seuraavat tehtävät:
 - i. strategia, strateginen kehittäminen, seurakuntien strategian tuki
 - ii. analyysit, tilastot, tutkimukset, mittarit
 - iii. projektikehittämisen malli ja kehittämisen työkalut (Howspace, projektisalkku, Miro jne.)
 - iv. projektikehittämisen tuki seurakunnille ja yhteisten palveluiden osastoille
 - b. yhteisen seurakuntatyön vastuulle kuuluvat seuraavat tehtävät:
 - i. ydin- ja lisä- (osallisuus & vapaaehtoistoiminta, kaupunkilaiset & jäsenviestintä, ajanvarauspalvelut) palveluiden ja niihin liittyvien prosessien kehittämisen tuki
 - ii. asiakkuuden hallinta ja asiakkuuden hallinnan järjestelmät
 - iii. ulkopuolisen rahoituksen hakeminen ja toimintamallit erillisenä, määräaikaisten projektina
 - c. yhteisten palveluiden osastoille kuuluvat seuraavat tehtävät:
 - i. oman osaston toiminnan ja sisäisten tukiprosessien asiakaslähtöinen kehittäminen mukaan lukien tietojärjestelmät
29. velvoittaa yhtymän johtajan toteuttamaan seuraavat kehittämistä koskevat muutostöidenpiteet vuoden 2025 aikana:
- a. laatimaan yhteisen kirkkoneuvoston hyväksyttäväksi yksityiskohtaisen toimintamallin, jossa kuvataan miten yhteisiä projekteja ja niihin varattuja tarveharkintaisia määrärahoja ohjataan (avustuskriteerit, vaikuttavuustavoitteet) sekä millaisella hallintoprosessilla tehdään päätökset.

30. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat kehittämistä koskevat muutostoimenpiteet vuoden 2025 aikana:
- vahvistamaan yhteisen seurakuntatyön roolia ydin- ja lisäpalveluiden ja niihin liittyvien prosessien kehittämisen tuessa seuraavasti:
 - ylläpidetään yhteisiä työkirjoja ja prosesseja
 - tuetaan ydinpalveluiden omistajia (nimetyt kirkkoherrat) ydinpalvelun johtamisessa
 - kehitetään asiakkuudenhallintaa ja asiakkuudenhallintajärjestelmää erillisten päätösten mukaisesti
 - toteuttamaan kehittämistoimintojen uudelleen järjestämistä päätöskohdan 28. linjausten mukaan sekä vahvistamaan resursseja yhtymän johtajan toimiston kehittämistoimintaa varten
31. hyväksyä tarveharkintaisen määrärahan 1,6 milj. euroa jakokäytäntöjen uudistamisen seuraavasti:
- kirkkoherrainkokous hallinnoi seurakuntien ja ydinpalveluiden kehittämisen tarveharkintaisia määrärahoja 0,9 milj. euroa.
 - johtajisto hallinnoi yhteisten palveluiden kehittämisen tarveharkintaisia määrärahoja 0,5 milj. euroa.
 - yhteinen kirkkoneuvosto hallinnoi varausta ennalta arvaamattomiin tarpeisiin 0,2 milj. euroa.
32. selvittää tapahtumatuotannon siirtämistä seurakuntien vastuulle vastuuseurakuntamallilla.
33. hyväksyä, että yhteisten palveluiden työntekijöiden työajasta on mahdollista esihenkilön kanssa sovitusti käyttää osa strategian mukaiseen seurakunnissa tehtävään työhön ja/tai yhteistyöverkostoihin.
34. velvoittaa yhteisten palveluiden johtajia laatimaan yhteisten palveluiden sitovan henkilöstösuunnitelman vuoteen 2030 saakka. Suunnitelma tulee laatia etupainotteisesti siten, että sen avulla varmistetaan säästötavoitteiden toteutuminen luonnollisen poistuman kautta.
35. ohjeistaa hallintojohtajan valmistelemaan vuoden 2026 talousarviokehyyksen niin, että:
- Yhteiset-ryhmään sijoitetusta strategian toimeenpanomäärärahasta omana erillismäärärahanaan luovutaan ja sitä vastaava euromääräinen osuus, yhteensä 2,000 milj. euroa, siirretään osaksi seurakunnille ja yhteisille palveluille osoitettavia määrärahaosuuksia seuraavasti:
 - seurakunnat 1 600 000 euroa
 - yhteiset palvelut 400 000 euroa.
 - Yhteisten palveluiden määrärahassa olevat diakoniset avustusvarat kriisiavustusten, ruokapankkitoiminnan sekä diakonialeiritoiminnan tukemisen osalta, yhteensä 324 000 euroa, siirretään seurakunnille osoitettavaan määrärahaan.
 - Muilta osin talousarviokehys noudattaa yhteisen kirkkovaltuuston 6.3.2025 § 21 tekemää päätöstä kokonaismäärärahan jakautumisesta vuonna 2026.
36. ohjeistaa hallintojohtajan valmistelemaan vuodesta 2027 alkaen käyttöönotettavan kokonaismäärärahan jakautumisen niin, että:
- laskennan lähtökohtana on yhteisen kirkkovaltuuston päätöksen 6.3.2025 § 21 mukainen vuoden 2026 kokonaismäärärahan jako, johon tehdään seuraavat muutokset:

- i. Yhteiset-ryhmään sijoitetusta strategian toimeenpanomäärärahasta omana erillismäärärahanaan luovutaan ja sitä vastaava euromääräinen osuus siirretään osaksi seurakunnille ja yhteisille palveluille osoitettavia määrärahaosuuksia päätöskohdan 35a mukaisesti.
 - ii. Yhteisten palveluiden määrärahassa olevat diakoniset avustusvarat kriisiavustusten, ruokapankkitoiminnan sekä diakonialeiritoiminnan tukemisen osalta siirretään seurakunnille osoitettavaan määrärahaan päätöskohdan 35b mukaisesti.
 - iii. Päätöskohdassa 10b.i eritellyn, työnjaon neuvotteluiden perusteella tehtävän lisämuutoksen laskennallinen osuus, joka on vuoden 2025 tasossa yhteensä 152 000 euroa, siirretään yhteisille palveluille osoitetusta määrärahasta seurakunnille osoitettavaan määrärahaan.
- b. uusi kokonaismäärärahan jako, joka pitää sisällään seurakuntien ja yhteisten palveluiden välisen prosentuaalisen määrärahojen jakosuhteen, lasketaan näiden euromääräisten siirtojen mukaisesti.
37. merkitä yhteenvedon työnjaon keskeisistä muutoksista ja taloudellisista vaikutuksista (liite *yhteenvedo työnjaon keskeisistä muutoksista ja taloudellisista vaikutuksista*) tiedoksi.

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että se päättää

38. merkitä yhteisten palveluiden tulevaisuuden vision (liite *yhteisten palveluiden tulevaisuuden visio*) sekä yhteenvedon työnjaon keskeisistä muutoksista ja taloudellisista vaikutuksista (liite *yhteenvedo työnjaon keskeisistä muutoksista ja taloudellisista vaikutuksista*) tiedoksi.

Käsittely

Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki ja projektipäällikkö Katja Lehtola selostivat asiaa.

Todettiin, että yhteiselle kirkkoneuvostolle on jaettu sähköpostilla ja tulostettu pöydille nuorten vaikuttajaryhmän 2.4.2025 päivätty lausunto sekä yhteistyötoimikunnan 3.4.2025 päivätty pöytäkirjanote. Kyseiset asiakirjat kirjataan pöytäkirjan liitteeksi.

Käsittelyn aikana käytettiin 49 puheenvuoroa.

Esittelijä muutti päätösehdotuksen kohdat 3 a, 5, 6 i, 7 b, 27 a, 28 b i, 29 ja 31 kuulumaan seuraavanlaisesti:

"3. todeta diakonian strategiseksi painopisteeksi:

a. Monikielisen ja -kulttuurisen diakoniatyön osaamisen vahvistaminen ja toimintatavan kehittäminen seurakuntien kanssa (*Projekti: Diakoniatyön kehittäminen monikielisissä yhteisöissä. Käynnistynyt 11/2024*)."

"5. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi sairaalasielunhoidon osalta seuraavat:

a. Sairaalasielunhoidon lähtökohtana on *potilaiden* ja omaisten kohtaaminen.

b. Yhteisesti toteutettu sairaalasielunhoito keskittyy tulevaisuudessa HUS:n kolmeen sairaalakokonaisuuteen: Meilahteen, Laaksoon ja Malmille.

c. Kotisairaala, *erikseen päätettävät vuodeosastot*, seniorikeskukset ja muut vastaavat palvelupisteet ovat seurakuntien vastuulla, mukaan lukien yksityiset hoitolaitokset.

d. *Sairaalasielunhoitajat tukevat seurakuntien henkilöstön osaamisen vahvistamista ja seurakuntien vapaaehtoisten antamaa saattoapua.*"

"6. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat sairaalasielunhoitoa koskevat muutostoimenpiteet:

i. *korkeintaan* 5 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarvion tasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla."

"7. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi perheneuvonnan osalta seuraavat:

b. Seurakuntien kykyä tehdä perhetyötä ja tarjota perheneuvontaa vahvistetaan *suunnitelmallisesti*."

"27. todeta, että seurakuntien vastuulle kuuluvat kehittämisen osalta seuraavat tehtävät:

a. *Erikseen päätettävien ydinpalveluiden* (tällä hetkellä jumalanpalvelus- ja juhlapyhät, kaste, lapsiperheet, rippikoulu, vihkiminen, diakonia ja hautaaminen) kehittäminen ydinpalveluryhmissä. Yhteisten ydinpalveluiden kehittämisen omistajuus on nimetyillä kirkkoherroilla."

"28. hyväksyä kehittämisen työnjaon linjaukset yhteisten palveluiden osalta seuraavasti:

b. yhteisen seurakuntatyön vastuulle kuuluvat seuraavat tehtävät:

i. *erikseen päätettävien ydin- ja lisä- (tällä hetkellä osallisuus & vapaaehtoistoiminta, kaupunkilaiset & jäsenviestintä, ajanvarauspalvelut) palveluiden ja niihin liittyvien prosessien kehittämisen tuki*"

"29. velvoittaa yhtymän johtajan toteuttamaan seuraavat kehittämistä koskevat muutostoimenpiteet vuoden 2025 aikana:

a. laatimaan yhteisen kirkkoneuvoston hyväksyttäväksi yksityiskohtaisen toimintamallin, jossa kuvataan miten yhteisiä projekteja ja niihin varattuja tarveharkintaisia määrärahoja *hallinnoidaan* (avustuskriteerit, vaikuttavuustavoitteet, *hallintoprosessi*). *Yksityiskohtainen toimintamalli tuodaan päätettäväksi yhteiselle kirkkoneuvostolle 28.8.2025.*

b. *pilotoimaan toimintamallia vuosien 2026 ja 2027 aikana siten, että tehdään väliarviointi syksyllä 2026, keväällä 2027 ja vuoden 2027 lopulla. Väliarviointi raportoidaan yhteiselle kirkkoneuvostolle*".

"31. hyväksyä tarveharkintaisen määrärahan 1,6 milj. euroa jakokäytäntöjen uudistamisen *periaatelinjaukset*:

a. kirkkoherrainkokous *koordinoi* seurakuntien ja ydinpalveluiden kehittämisen tarveharkintaisia määrärahoja 0,9 milj. euroa.

b. johtajisto *koordinoi* yhteisten palveluiden kehittämisen tarveharkintaisia määrärahoja 0,5 milj. euroa.

c. yhteinen kirkkoneuvosto *päättää määrärahasta* ennalta arvaamattomiin tarpeisiin 0,2 milj. euroa."

Esittelijä muutti päätösehdotuksen kohtien järjestystä niin, että kohta 29 siirrettiin kohdaksi 31, kohta 31 kohdaksi 30 ja kohta 30 kohdaksi 29.

Esittelijä lisäsi päätösesitykseen kohdan 37, jolloin päätösesityksen kohta 37 siirtyi kohdaksi 38 ja kohta 38 kohdaksi 39:

"37. velvoittaa yhtymän johtajan johtamaan edellä määriteltyjä muutostoimia ja raportoimaan niiden toteutumisesta yhteiselle kirkkoneuvostolle 2 kertaa vuodessa liitteen "työnjaon muutostöiden toteuttaminen" mukaisesti"

Korjaus 24.4.2025: Pöytäkirjan tarkastamisen jälkeen on käynyt ilmi, että pöytäkirjaan on tullut kirjoitusvirhe päätöskohdan 37 ja sitä vastaavan kokouks käsittelyn osalta.

Hallintolain 51 § 1 mom. mukaan viranomaisen on korjattava päätöksessään oleva ilmeinen kirjoitus- tai laskuvirhe taikka muu niihin verrattava selvä virhe.

Korjattu käsittelyosan muotoilu:

~~Esittelijä lisäsi päätösesitykseen kohdan 37, jolloin päätösesityksen kohta 37 siirtyi kohdaksi 38 ja kohta 38 kohdaksi 39:~~

~~"37. velvoittaa yhtymän johtajan johtamaan edellä määriteltyjä muutostoimia ja raportoimaan niiden toteutumisesta yhteiselle kirkkoneuvostolle 2 kertaa vuodessa liitteen "työnjaon muutostöiden toteuttaminen" mukaisesti" (hallintolain 51 § mukainen kirjoitusvirheen korjaus)~~

Esittelijä lisäsi päätösesitykseen kohdan 37, jolloin päätösesityksen kohta 37 siirtyi kohdaksi 38 ja kohta 38 kohdaksi 39:

"37. Kevään aikana YKN:lle tuodaan hyväksyttäväksi työnjaon keskeisten linjausten ja yhteisten palvelujen muutossuunnitelman (pätösesityksen kohdat 1-36) yksityiskohtainen toimeenpano- ja seurantasuunnitelma vuoden 2025-26 osalta.

Velvoittaa yhtymän johtajan johtamaan edellä määriteltyjä muutostoimia ja raportoimaan niiden toteutumisesta yhteiselle kirkkoneuvostolle 2 kertaa vuodessa liitteen "Työnjaon muutostöiden toteuttaminen" mukaisesti.

Toimeenpanosuunnitelmaa tarkastellaan ja päivitetään vuosittain osana TTS-suunnittelua."

Päätös

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti

1. hyväksyä yhteisten palveluiden tulevaisuuden vision liitteen "*yhteisten palveluiden tulevaisuuden visio*" mukaisesti.
2. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi yhteisen diakonian osalta seuraavat:
 - a. Diakonian lähtökohtana on apua tarvitsevien helsinkiläisten tilanne.
 - b. Diakonia kuuluu seurakuntien vastuulle. Seurakunnat ja yhteiset palvelut sopivat diakonian yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista ydinpalveluryhmässä ja kirkkoherrainkokouksessa.
 - c. Yhteisesti toteutetaan erityisdiakonia (asunnottomat, kriminaalityö, paperittomat, vammaistyö) 1–2 yhteisessä Varustamossa / diakoniakeskuksessa.

- d. Yhteisesti hoidetaan diakonian tukipalvelut seurakunnille (Stadin safka, tietojärjestelmät, tukityöllistämisen prosessit, rahankeräyslupa, sopimukset jne.)
 - e. Nykyisestä diakonisten avustusvarojen jakokäytännöistä kriisiavustusten, ruokapankkitoiminnan ja diakonialeiritoiminnan tukemisen osalta luovutaan (324 000 euroa).
 - f. Asuttamistoimintaa supistetaan.
3. todeta diakonian strategiseksi painopisteeksi:
 - a. Monikielisen ja -kulttuurisen diakoniatyön osaamisen vahvistaminen ja toimintatavan kehittäminen seurakuntien kanssa (Projekti: Diakoniatyön kehittäminen monikielisissä yhteisöissä. Käynnistynyt 11/2024).
4. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat yhteistä diakoniaa koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 10 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarviotasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
 - ii. Hermannin diakoniakeskuksen tiloista luopuminen ja toiminnan siirtäminen Paavalin kirkkoon.
5. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi sairaalasielunhoidon osalta seuraavat:
 - a. Sairaalasielunhoidon lähtökohtana on potilaiden ja omaisten kohtaaminen.
 - b. Yhteisesti toteutettu sairaalasielunhoito keskittyy tulevaisuudessa kolmeen sairaalakokonaisuuteen: Meilahteen, Laaksoon ja Malmille.
 - c. Kotisairaala, erikseen päätettävät vuodeosastot, seniorikeskukset ja muut vastaavat palvelupisteet ovat seurakuntien vastuulla, mukaan lukien yksityiset hoitolaitokset.
 - d. Sairaalasielunhoitajat tukevat seurakuntien henkilöstön osaamisen vahvistamista ja seurakuntien vapaaehtoisten antamaa saattoapua.
6. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat sairaalasielunhoitoa koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. korkeintaan 5 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarviotasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
7. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi perheneuvonnan osalta seuraavat:
 - a. Perheneuvonnassa keskitytään kriisissä olevien perheiden akuuttiapuun.
 - b. Seurakuntien kykyä tehdä perhetyötä ja tarjota perheneuvontaa vahvistetaan suunnitelmallisesti.
 - c. Selvitetään mahdollisuuksia toteuttaa perheneuvontaa jäsenetuna ja/tai maksullisena palvelutoimintana ja/tai yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.
 - d. Työtä kohdennetaan nuorten aikuisten perheisiin.
 - e. Työskentelyn tehokkuutta ja vaikuttavuutta seurataan ja kehitetään.
8. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat perheneuvontaa koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 7 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarviotasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla jo toteutetun 1 htv henkilöstövähennyksen lisäksi.
9. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi oppilaitostyön osalta seuraavat:

- a. Oppilaitostyö muotoillaan uudella tavalla erillisenä projektina vuoden 2026 loppuun mennessä. Alla suuntaa antavia linjauksia uudelleen muotoilun tueksi:
 - i. Oppilaitostyön painopisteen tulee olla strategian mukaisesti nuorissa ja nuorissa aikuisissa (16–29 -vuotiaat).
 - ii. Yhteisten palveluiden oppilaitostyön tulee huolehtia johdon/opettajien kanssa työskentelyn periaatteista (suhdetyö, raamit, sopimukset).
 - iii. Yhteisten palveluiden oppilaitostyössä tiivistetään yhteyksiä seurakuntiin ja keskitytään yhdessä seurakuntien kanssa yhteisöllisyyden rakentamiseen.
 - iv. Määritellään, missä laajuudessa yhteisten palveluiden oppilaitostyö keskittyy yksittäisten opiskelijoiden kohtaamiseen / tukeen elämän haasteissa.
 - v. Seurakunnat keskittyvät opiskelijoiden parissa tehtävään hengelliseen työhön.
 - vi. Oppilaitostyöhön voivat pappien lisäksi osallistua kasvatuksen ja diakonian työntekijät.
 - vii. Yhteisten palveluiden toteuttaman oppilaitostyön resursseja supistetaan.
10. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat oppilaitostyötä koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 1 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarviotasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
 - b. lisämuutokset työnjaon neuvotteluiden perusteella vuoden 2027 alusta alkaen:
 - i. 2 htv:n henkilöstövähennys luonnollisen poistuman avulla. Seurakuntien kokonaismäärärahaan laskennallisesti siirtyvä osuus on n. 152 000 euroa (vuoden 2025 tasossa).
 - ii. oppilaitostyön uusi toimintatapa on muotoiltu ja pilotoinnissa.
11. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi monialaisen kasvatuksen ja erityisnuorisotyön osalta seuraavat:
 - a. Monialainen kasvatus ja erityisnuorisotyö yhdistetään.
 - b. Roolin selkeyttäminen tukemaan seurakunnissa tapahtuvaa kasvatustyötä.
 - c. Selvitetään kristillisen päiväkotikonseptin toteutusmahdollisuudet Helsingin toimintaympäristössä yhdessä seurakuntien kanssa.
12. todeta monialaisen kasvatuksen ja erityisnuorisotyön strategisiksi painopisteiksi:
 - a. Rippikoulun hyvien toimintamallien kehitystyö.
 - b. Nuorten aikuisten äänen kuuluminen, heidän tilanteiden ymmärtäminen, elinolosuhteiden auttaminen sekä yhteisön rakentaminen.
13. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat monialaista kasvatusta ja erityisnuorisotyötä koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 7 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarviotasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
14. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi vieraskielisen työn osalta seuraavat:
 - a. Tutkitaan ja kehitetään vieraskielisen työn organisointimalleja. Ratkaisut tehdään yhteistyössä vieraskielisten jäsenten/ toiminnassa mukana olevien sekä Espoon ja Vantaan seurakuntayhtymien kanssa.
 - b. Yhteiset palvelut jatkavat toistaiseksi englannin-, viron-, kiinan-, arabian- ja venäjänkielisen toiminnan rahoittamista.

15. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat vieraskielistä työtä koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. laajentamaan vieraskielisen työn rahoituspohjaa (kannatusmaksu, yhdistyksen jäsenmaksu jne.) vuoteen 2030 mennessä.
 - b. uudelleenmuotoilemaan englanninkielinen työ.
16. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi yhteisen mediatoimituksen osalta seuraavat, mikäli yhteinen mediatoimituksen johtokunta niin päättää:
 - a. Neuvotellaan mediatoimituksen yhteistyösopimuksen sisällöstä kattamaan Helsingin seurakuntayhtymälle aiheutuvat välilliset kustannukset, kun nykyinen sopimus vuonna 2029 päättyy.
 - b. Selvitetään printtilehden ilmestymistiheyttä ja konseptia säästöjen aikaansaamiseksi.
17. todeta viestintäpalveluiden ja yhteisen mediatoimituksen strategisiksi painopisteiksi:
 - a. Mediatoimituksen ja eri osastojen tuottamien digipalveluiden näkyvyyden ja löydettävyyden kehittäminen (viestinnän ja markkinoinnin keinoin).
 - b. Markkinoinnin vahvistaminen.
 - c. Vieraskielisen viestinnän kyvykkyyden lisääminen.
18. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi hallintopalveluiden ja henkilöstöpalveluiden osalta seuraavat:
 - a. Yhteiset palvelut keskittyvät tuottamaan tukipalveluja seurakunnille mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti, palvelumuotoilua ja mittareita hyödyntäen.
 - b. Mahdollisimman suuri osa sellaisesta operatiivisesta hallinnollisesta työstä, joka taloudellisesti tarkasteltuna kannattaa toteuttaa keskitetysti ja/tai joka edellyttää erityisosaamista, keskitetään joko yhteisiin palveluihin tai Kirkon palvelukeskukseen.
 - c. Kuvataan yhtymän tarjoamien tukipalveluiden laajuus ja sisältö (= yhteinen palvelulupaus kaikille).
 - d. Tarjotaan seurakunnille selkeät toimintamallit ja yhteydenottotavat.
 - e. Liitytään mahdollisimman laajasti kirkon yhteiseen järjestelmäkehitystyöhön.
 - f. Selvitetään, miten aloittavalle työntekijälle voidaan tarjota tietokone, puhelin, kulkukortti sekä tarvittavat käyttöoikeudet aloituspakettina yhteisistä palveluista.
19. todeta hallintopalveluiden ja henkilöstöpalveluiden strategisiksi painopisteiksi:
 - a. Monikulttuurisen rekrytoinnin mahdollistaminen.
 - b. Tukipalveluiden tarkoituksenmukainen, mahdollisimman laaja automatisointi.
20. velvoittaa hallintojohtajan toteuttamaan seuraavat hallintopalveluita koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 10 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarvion tasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.
21. velvoittaa henkilöstöjohtajan toteuttamaan seuraavat henkilöstöpalveluita koskevat muutostoimenpiteet:
 - a. yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - i. 1 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarvion tasoon nähden) luonnollisen poistuman avulla.

22. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi kiinteistötoimen osalta seuraavat:
- Kiinteistötoimen prosessit (käyttöönotto ja luopuminen) tarkennetaan ja resursoidaan riittävästi.
 - Valvotaan säännöllisesti kiinteistöhuollon sopimusten tarkoituksenmukaisuutta (laajuus, kustannukset ja toteutunut palvelu) suhteessa itse tehtävään työhön.
 - Laaditaan yhdessä seurakuntien kanssa neuvotellen tyyppitehtäväkuvaukset suntio- ja kiinteistöpalvelutehtäviin huomioiden myös uudet tarpeet kiinteistöhuollon ja ulkotilojen hoidon tehtävien organisoimiseksi.
 - Todetaan, että omia resursseja voidaan kasvattaa, mikäli se on edullisempaa kuin ostopalveluiden käyttö (taloteknisten resurssien vähäisyys).
23. todeta kiinteistötoimen strategiseksi painopisteeksi:
- Panostaminen kiinteistökehityksen ja raakamaan kaavoitukseen. Tällä tavoitellaan merkittäviä lisätuottoja, jotka realisoituvat pidemmällä aikavälillä. Raakamaasta suuri osa on yhteisomisteista Vantaan seurakuntayhtymän kanssa.
24. hyväksyä työnjaon keskeisiksi linjauksiksi hautaustoimen palveluiden osalta seuraavat:
- Hautaustoimen osalta tavoitteena on ns. nollatulos eli tulojen ja kulujen tasapaino.
 - Muuttuvaan tilanteeseen pyritään varautumaan sekä maksujen nostolla että erillisen tarkastelun perusteella alla olevia säästötoimia tutkimalla ja niistä päättämällä.
 - Siirytään hautausmaiden puutarhoissa luonnonmukaisempaan puistoalueen hoitamiseen.
 - Hautaushoitorahaston haudanhoitosopimusten uudelleen neuvottelu / tason lasku sekä hinnaston korotukset.
 - Todetaan, että hautaustoimen volyymin muutosten ja poikkeustilanteisiin varautumisen mukaisten toimien aiheuttamat muutokset ovat mahdollisia
 - Selvitetään hautausmaakappeliin ja seurakuntien kanttorityön synergiaedut ja organisointi vuonna 2027.
25. todeta seuraavat hautaustoimen palveluiden strategiset painopisteet:
- Selvitetään mahdollisuus organisoida hautaustoimi omaksi osastokseen.
 - Kehitetään hautaukseen liittyviä toimintoja ja prosesseja mukaan lukien digipalvelut.
26. velvoittaa kiinteistöjohtajan toteuttamaan seuraavat hautaustoimea koskevat muutostoimenpiteet:
- yhteisten palveluiden sisäiset muutostoimenpiteet vuoteen 2030 mennessä:
 - 18 htv:n henkilöstövähennys (vuoden 2023 talousarvion tasoon nähden) kausityöntekijöiden työsuhteiden keston lyhentämisen ja työntekijöiden määrän vähentämisen ja muun luonnollisen poistuman avulla.
27. todeta, että seurakuntien vastuulle kuuluvat kehittämisen osalta seuraavat tehtävät:
- Erikseen päätettävien ydinpalveluiden (tällä hetkellä jumalanpalvelus- ja juhlapyhät, kaste, lapsiperheet, rippikoulu, vihkiminen, diakonia ja hautaaminen) kehittäminen ydinpalveluryhmissä. Yhteisten ydinpalveluiden kehittämisen omistajuus on nimetyillä kirkkoherroilla.
 - Yhteistyön kehittäminen naapuriseurakuntien ja alueen muiden kumppaneiden kanssa.

- c. Oman seurakunnan strateginen kehittäminen kirkkoherran ja seurakuntaneuvoston johdolla.
 - d. Oman organisaation toimintatapojen kehittäminen.
28. hyväksyä kehittämisen työnjaon linjaukset yhteisten palveluiden osalta seuraavasti:
- a. yhtymän johtajan toimiston vastuulle kuuluvat seuraavat tehtävät:
 - i. strategia, strateginen kehittäminen, seurakuntien strategian tuki
 - ii. analyysit, tilastot, tutkimukset, mittarit
 - iii. projektikehittämisen malli ja kehittämisen työkalut (Howspace, projektisalkku, Miro jne.)
 - iv. projektikehittämisen tuki seurakunnille ja yhteisten palveluiden osastoille
 - b. yhteisen seurakuntatyön vastuulle kuuluvat seuraavat tehtävät:
 - i. erikseen päätettävien ydin- ja lisä- (tällä hetkellä osallisuus& vapaaehtoistoiminta, kaupunkilaiset & jäsenviestintä, ajanvarauspalvelut) palveluiden ja niihin liittyvien prosessien kehittämisen tuki
 - ii. asiakkuuden hallinta ja asiakkuuden hallinnan järjestelmät
 - iii. ulkopuolisen rahoituksen hakeminen ja toimintamallit erillisenä, määräaikaisena projektina
 - c. yhteisten palveluiden osastoille kuuluvat seuraavat tehtävät:
 - i. oman osaston toiminnan ja sisäisten tukiprosessien asiakaslähtöinen kehittäminen mukaan lukien tietojärjestelmät
29. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan seuraavat kehittämistä koskevat muutostoimenpiteet vuoden 2025 aikana:
- a. vahvistamaan yhteisen seurakuntatyön roolia ydin- ja lisäpalveluiden ja niihin liittyvien prosessien kehittämisen tuessa seuraavasti:
 - i. ylläpidetään yhteisiä työkirjoja ja prosesseja
 - ii. tuetaan ydinpalveluiden omistajia (nimetyt kirkkoherrat) ydinpalvelun johtamisessa
 - iii. kehitetään asiakkuudenhallintaa ja asiakkuudenhallintajärjestelmää erillisten päätösten mukaisesti
 - b. toteuttamaan kehittämistoimintojen uudelleen järjestämistä päätöskohdan 28. linjausten mukaan sekä vahvistamaan resursseja yhtymän johtajan toimiston kehittämistoimintaa varten
30. hyväksyä tarveharkintaisen määrärahan 1,6 milj. euroa jakokäytäntöjen uudistamisen periaatelinjaukset:
- a. kirkkoherrainkokous koordinoi seurakuntien ja ydinpalveluiden kehittämisen tarveharkintaisia määrärahoja 0,9 milj. euroa.
 - b. johtajisto koordinoi yhteisten palveluiden kehittämisen tarveharkintaisia määrärahoja 0,5 milj. euroa.
 - c. yhteinen kirkkoneuvosto päättää määrärahasta ennalta arvaamattomiin tarpeisiin 0,2 milj. euroa.
31. velvoittaa yhtymän johtajan toteuttamaan seuraavat kehittämistä koskevat muutostoimenpiteet vuoden 2025 aikana:
- a. laatimaan yhteisen kirkkoneuvoston hyväksyttäväksi yksityiskohtaisen toimintamallin, jossa kuvataan miten yhteisiä projekteja ja niihin varattuja tarveharkintaisia määrärahoja hallinnoidaan (avustuskriteerit, vaikuttavuustavoitteet, hallintoprosessi). Yksityiskohtainen toimintamalli tuodaan päätettäväksi yhteiselle kirkkoneuvostolle 28.8.2025.

- b. pilotoimaan toimintamallia vuosien 2026 ja 2027 aikana siten, että tehdään väliarviointi syksyllä 2026, keväällä 2027 ja vuoden 2027 lopulla. Väliarviointi raportoidaan yhteiselle kirkkoneuvostolle.
32. selvittää tapahtumatuotannon siirtämistä seurakuntien vastuulle vastuuseurakuntamallilla.
33. hyväksyä, että yhteisten palveluiden työntekijöiden työajasta on mahdollista esihenkilön kanssa sovitusti käyttää osa strategian mukaiseen seurakunnissa tehtävään työhön ja/tai yhteistyöverkostoihin.
34. velvoittaa yhteisten palveluiden johtajia laatimaan yhteisten palveluiden sitovan henkilöstösuunnitelman vuoteen 2030 saakka. Suunnitelma tulee laatia etupainotteisesti siten, että sen avulla varmistetaan säästötavoitteiden toteutuminen luonnollisen poistuman kautta.
35. ohjeistaa hallintojohtajan valmistelemaan vuoden 2026 talousarviokehityksen niin, että:
- Yhteiset-ryhmään sijoitetusta strategian toimeenpanomäärärahasta omana erillismäärärahanaan luovutaan ja sitä vastaava euromääräinen osuus, yhteensä 2,000 milj. euroa, siirretään osaksi seurakunnille ja yhteisille palveluille osoitettavia määrärahaosuuksia seuraavasti:
 - seurakunnat 1 600 000 euroa
 - yhteiset palvelut 400 000 euroa.
 - Yhteisten palveluiden määrärahassa olevat diakoniset avustusvarat kriisiavustusten, ruokapankkitoiminnan sekä diakonialeiritoiminnan tukemisen osalta, yhteensä 324 000 euroa, siirretään seurakunnille osoitettavaan määrärahaan.
 - Muilta osin talousarviokehitys noudattaa yhteisen kirkkovaltuuston 6.3.2025 § 21 tekemää päätöstä kokonaismäärärahajakautumisesta vuonna 2026.
36. ohjeistaa hallintojohtajan valmistelemaan vuodesta 2027 alkaen käyttöönotettavan kokonaismäärärahajakautumisen niin, että:
- laskennan lähtökohtana on yhteisen kirkkovaltuuston päätöksen 6.3.2025 § 21 mukainen vuoden 2026 kokonaismäärärahajako, johon tehdään seuraavat muutokset:
 - Yhteiset-ryhmään sijoitetusta strategian toimeenpanomäärärahasta omana erillismäärärahanaan luovutaan ja sitä vastaava euromääräinen osuus siirretään osaksi seurakunnille ja yhteisille palveluille osoitettavia määrärahaosuuksia päätöskohdan 35a mukaisesti.
 - Yhteisten palveluiden määrärahassa olevat diakoniset avustusvarat kriisiavustusten, ruokapankkitoiminnan sekä diakonialeiritoiminnan tukemisen osalta siirretään seurakunnille osoitettavaan määrärahaan päätöskohdan 35b mukaisesti.
 - Päätöskohdassa 10b.i eritellyn, työnjaon neuvotteluiden perusteella tehtävän lisämuutoksen laskennallinen osuus, joka on vuoden 2025 tasossa yhteensä 152 000 euroa, siirretään yhteisille palveluille osoitetusta määrärahasta seurakunnille osoitettavaan määrärahaan.
 - uusi kokonaismäärärahajako, joka pitää sisällään seurakuntien ja yhteisten palveluiden välisen prosentuaalisen määrärahojen jakosuhteen, lasketaan näiden euromääräisten siirtojen mukaisesti.
- ~~37. velvoittaa yhtymän johtajan johtamaan edellä määritellyjä muutostoimia ja raportoimaan niiden toteutumisesta yhteiselle kirkkoneuvostolle 2 kertaa vuodessa liitteen ”työnjaon~~

~~muutostojen toteuttaminen” mukaisesti”~~ (hallintolain 51 § mukainen kirjoitusvirheen korjaus)

37. Kevään aikana YKN:lle tuodaan hyväksyttäväksi työnjaon keskeisten linjausten ja yhteisten palvelujen muutossuunnitelman (päättösesityksen kohdat 1-36) yksityiskohtainen toimeenpano- ja seurantasuunnitelma vuoden 2025-26 osalta.

Velvoittaa yhtymän johtajan johtamaan edellä määritellyjä muutostomia ja raportoimaan niiden toteutumisesta yhteiselle kirkkoneuvostolle 2 kertaa vuodessa liitteen ”Työnjaon muutostojen toteuttaminen” mukaisesti.

Toimeenpanosuunnitelmaa tarkastellaan ja päivitetään vuosittain osana TTS-suunnittelua.

38. merkitä yhteenvedon työnjaon keskeisistä muutoksista ja taloudellisista vaikutuksista (liite *yhteenvedo työnjaon keskeisistä muutoksista ja taloudellisista vaikutuksista*) tiedoksi.

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että se päättää

39. merkitä yhteisten palveluiden tulevaisuuden vision (liite *yhteisten palveluiden tulevaisuuden visio*) sekä yhteenvedon työnjaon keskeisistä muutoksista ja taloudellisista vaikutuksista (liite *yhteenvedo työnjaon keskeisistä muutoksista ja taloudellisista vaikutuksista*) tiedoksi.

Päätöshistoria

Yhteinen kirkkoneuvosto 10.10.2024 § 290
331/00.01.00/2023

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätös

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti

- 1) hyväksyä lausunnoille lähetettäväksi esitetyn ehdotuksen työnjaon ohjaavista periaatteista, yhteisten palveluiden visiosta ja työnjaon keskeisistä muutoksista selostustekstin mukaisesti.
- 2) pyytää seurakuntaneuvostojen ja yhteistyötoimikunnan lausunnot ehdotuksesta työnjaon ohjaavista periaatteista, yhteisten palveluiden visiosta ja työnjaon keskeisistä muutoksista. Lausunnot pyydetään toimittamaan seurakuntayhtymän kirjaamoon 12.11.2024 mennessä.
- 3) käsitellä seurakuntien ja yhteistyötoimikunnan antamat lausunnot sekä yhteisten palveluiden henkilöstöltä osastoittain kerätyn palautteen kokouksessaan 28.11.2024. Yhteinen kirkkoneuvosto tekee päätöksen etenemisestä tämän käsittelyn perusteella.
- 4) todeta, että yhteinen kirkkoneuvosto laatii ehdotuksen Helsingin seurakuntayhtymän perussääntöön tehtävistä muutoksista työnjaosta tehtyjen päätösten jälkeen. Ehdotus uudesta perussäännöstä lähetetään lausuntokierrokselle seurakuntiin ja yhteistyötoimikuntaan. Samassa yhteydessä

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 113

03.04.2025

perussääntöluonnoksesta pyydetään palautetta yhteisten palveluiden henkilöstöltä. Tavoitteena on, että yhteinen kirkkovaltuusto käsittelee esitystä perussäännön muuttamiseksi kesäkuun 2025 kokouksessaan

Yhteinen kirkkoneuvosto 10.10.2024 § 291
331/00.01.00/2023

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätös

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti:

- 1) merkitä tiedoksi yhteistyötoimikunnan 10.10.2024 antaman lausunnon laaditusta ehdotuksesta yhteisten palveluiden muutossuunnitelmaksi vuoteen 2030.
- 2) hyväksyä selostustekstissä esitetyn ehdotuksen yhteisten palveluiden muutossuunnitelmaksi vuoteen 2030 jatkovalmistelun pohjaksi. Jatkovalmistelussa huomioidaan työnjaosta tehtävät linjaukset.
- 3) velvoittaa yhteisten palveluiden osastojen johtajat käynnistämään tarvittavat toimenpiteet muutossuunnitelman toteuttamiseksi ja päivittämiseksi henkilöstösuunnitelmaksi, kun työnjaon linjaukset on huomioitu ja edellä päätöskohdassa 2 mainittu jatkovalmistelu on kokonaisuudessaan tehty.

Yhteinen kirkkoneuvosto 28.11.2024 § 340
331/00.01.00/2023

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää:

- 1) merkitä tiedoksi liitteenä esitetyt seurakuntaneuvostojen ja yhteistyötoimikunnan lausunnot sekä yhteisten palveluiden osastojen palautteen ehdotuksesta työnjaon ohjaaviksi periaatteiksi, yhteisten palveluiden visioksi ja työnjaon keskeisiksi muutoksiksi.
- 2) todeta, että lausuntojen ja palautteen pohjalta on nähtävissä melko laajaa yhteisymmärrystä työnjaon ohjaavista periaatteista, yhteisten palveluiden visiosta ja työnjaon keskeisistä muutoksista kohtien 1-4, 6-9 ja 11 osalta. Lausuntojen pohjalta muokattu esitys tuodaan yhteisen kirkkoneuvoston käsiteltäväksi selostusosassa esitetyn työnjakoprojektin loppuvaiheen etenemis- ja päätöksentekoaikataulun mukaisesti.
- 3) todeta lausuntojen ja palautteen pohjalta, että työnjaon valmistelua jatketaan seuraavista teemoista: taloudellisten resurssien jakautuminen seurakuntien ja yhteisten palveluiden kesken, strategisen ja operatiivisen kehittämisen organisointi ja rahoittaminen, diakoniatyö (mukaan lukien varustamot) sekä kansainvälisen ja monikielisen työn organisointi. Jatkokyöskentelyt suunnitellaan joulukuussa ja toteutetaan tammikuussa.
- 4) merkitä tiedoksi kuuden yhteisen kirkkoneuvoston jäsenen allekirjoittaman, yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajalle osoitetun kirjeen (liite).

5) hyväksyä työnjakoprojektin loppuvaiheen etenemis- ja päätöksentekosuunnitelman aikatauluineen selostusosassa kuvatulla tavalla ja todeta sen vastaavan yhteisen kirkkoneuvoston jäsenten toimittamassa, päätöskohdassa 4 tiedoksi merkityssä kirjeeseessä esitettyyn pyyntöön. Mahdollista aikataulumuutoksista tiedotetaan yhteistä kirkkoneuvostoa.

Käsittely

Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki selosti asiaa.

Projektipäällikkö Katja Lehtola osallistui asian käsittelyyn.

Käsittelyn aikana käytettiin 26 puheenvuoroa.

Jäsen Liisa-Maria Voipio-Pulkki esitti Otto Lehtipuun ja usean muun kannattamana, että asia palautetaan valmisteluun.

Voipio-Pulkin ohjeistava palautusesitys, joka sisälsi päätösehdotuksen prosessin jatkosta, kuului seuraavalla tavalla:

”Esitän, että asia palautetaan uuteen valmisteluun siten, että

1. Työnjaon ohjaavien periaatteiden valmistelussa keskitytään tässä vaiheessa yhteisen seurakuntatyön ja seurakuntien työn sisältöön ja yhdyspintoihin sekä näistä seikoista tehtävien päätösehdotusten vaikutusarviointeihin, mukaan lukien henkilöstö- ja talousarviovaikutukset.

2. Valmistelussa huomioidaan laajasti tähänastisen hanketyön tuotokset, seurakuntien lausunnot ja kirkkoherrojen kokouksen näkemykset.

3. Yhteinen kirkkoneuvosto tekee samalla päätöksen, että se asettaa sisäistä valmisteluaan varten keskuudestaan määräaikaiseen työryhmän, jonka asettamispäätös tuodaan YKN:n 2.12. kokoukseen (tehtävät ja tavoitteet työnjakohankkeen projektisuunnitelman päivittämisessä).

4. Työryhmän tehtäväksi annetaan valmistella YKN:n kokoukseen 12.12. työnjakohankkeen loppuvaiheen prosessin päätösesitys. Valmistelussa on kuultava kirkkoherrojen kokousta ja yhtymän virkajohtoa.”

Puheenjohtaja totesi, että asiasta on äänestettävä. Puheenjohtaja teki äänestysesityksen, jonka mukaan asian käsittelyn jatkamista kannattavat äänestävät Jaa ja asian palauttamista valmisteluun Voipio-Pulkin ohjeistavan palautusesityksen mukaisesti kannattavat äänestävät Ei. Äänestysesitys hyväksyttiin.

Äänestyksen tuloksena puheenjohtaja totesi, että asian käsittelyn jatkaminen sai yhden äänen (Vuori). Asian palauttaminen valmisteluun sai 11 ääntä (Ahonen, Asikanius, Auvinen, Lainela, Lehtipuu, Olkkola, Raike-Ojanen, Raitio, Salenius, Sällström ja Voipio-Pulkki).

Asia palautetaan valmisteluun.

Päätös

Asia palautettiin valmisteluun.

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 113

03.04.2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) merkitä tiedoksi liitteenä esitetyt seurakuntaneuvostojen ja yhteistyötoimikunnan lausunnot sekä yhteisten palveluiden osastojen palautteen ehdotuksesta työnjaon ohjaaviksi periaatteiksi, yhteisten palveluiden visioksi ja työnjaon keskeisiksi muutoksiksi
- 2) merkitä tiedoksi liitteenä esitetyn johtajiston analyysin seurakuntaneuvostojen ja yhteistyötoimikunnan lausunnoista sekä yhteisten palveluiden osastojen palautteesta
- 3) hyväksyä selostusosaan kirjatun etenemissuunnitelman jatkotyöskentelyn pohjaksi
- 4) todeta työnjaon ohjausryhmän saaneen työnsä päätökseen. Siirryttäessä jatkotyöskentely- ja päätöksentekovaiheeseen toimii yhteisen kirkkoneuvoston asettama tukiryhmä sekä yhteinen kirkkoneuvosto puhe- ja läsnäolo-oikeutettuineen (kirkkoherrat ja yhtymän johtavat viranhaltijat) valmistelun tukena.
- 5) merkitä tiedoksi liitteenä olevan tukiryhmän jatkuvan muistion.

Käsittely

Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki selosti asiaa.

Projektipäällikkö Katja Lehtola osallistui asian käsittelyyn.

Projektin etenemissuunnitelma ja alustava aikataulu oli jaettu pöydille ja se otettiin asian liitteeksi.

Käsittelyn aikana käytettiin yksi puheenvuoro.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Työnjako 2026 -projektin tehtävänä on työnjaon osalta varmistaa kirkon elinvoimaisuus ja toimintaedellytykset Helsingissä vuonna 2026-2030. Käytännössä projektissa pyritään varmistamaan, että kirkko ja sen palvelut ovat helposti saavutettavissa ja resurssit käytetään mahdollisimman viisaasti ja vaikuttavasti niin, että ihmiset kokevat kirkon läheiseksi ja merkitykselliseksi ja haluavat kuulua kirkkoon.

Työnjako 2026 -projektissa sovitaan:

1. mitä tehdään: eli mitä palveluita kirkko jatkossa tarjoaa helsinkiläisille ja mitä tukipalveluja yhtymä tarjoaa seurakunnille
2. missä tehdään: eli mitkä palvelut ovat seurakuntien vastuulla ja mitä hoidetaan keskitetysti seurakuntayhtymässä
3. mitä ei enää tehdä, jolloin saadaan aikaan tarvittavaa kustannussäästöä tai tilaa uusien, kasvua tukevien toimintojen käynnistämiseen.

Työnjako 2026 projektin projektikuvaus ja ohjausryhmän nimeäminen käsiteltiin yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa 16.3.2023. Projektipäällikkönä toimii Katja Lehtola ja projektin omistajana toimii Juha Rintamäki.

Valmistelun eteneminen

Työnjako 2026–2030 projektin keskeisimmät vaiheet:

<i>Kirkkoherrojen, johdon ja luottamusjohdon haastattelut, kevät 2023</i>	
Kirkkoherrojen kokous 2.5.2023	Haastattelutulosten läpikäynti
YKN 17.8.2023	• Haastattelutulosten läpikäynti • Aihealueet, joista työnjakokeskustelu käydään lyhennetysti (tuotetaan faktakortit) • Aihealueet, joista käydään perusteellinen työnjakokeskustelu (tuotetaan työkirjat)
<i>Työkirjojen ja faktakorttien kokoaminen, syksy 2023</i>	
Kirkkoherrojen kokous 7.11.2023	Asian käsittely
YKN:n iltakoulu 8.2.2024	Työkirjat ja faktakortit iltakoulun tausta-aineistona
<i>YKV:n päätös uudesta Kirkko Helsingissä -strategiasta, tammikuu 2024</i>	
<i>Säästötavoitteet vuoteen 2030 mennessä, kevät 2024</i>	
Johtajisto 24.1.2024, 15.2.2024, 11.3.2024	
<i>Työnjaon keskeiset kysymykset, kevät ja kesä 2024</i>	
	• Mitkä palvelut tulisi siirtää yhteisiltä palveluilta seurakuntien vastuulle? • Mitkä palvelut tulisi siirtää seurakunnista yhteisille palveluille? • Mistä palveluista tulisi luopua kokonaan? • Mitä voisimme tehdä uudella tavalla?
YKN:n iltakoulu 8.2.2024	Työnjaon keskeiset kysymykset
YKV:n iltakoulu 11.4.2024	Vaihtoehtoisia organisoitumistapoja, mikä on oleellista, millainen on hyvä lopputulos?
YKN 12.4.2024	Unelmien organisaatorakenne ja realiteetit huomioon
Kirkkoherrojen seminaari	Käsiteltiin työnjaon näkökulmasta seuraavat palvelut:

14.5.2024 ja kirkkoherrojen kokous 4.6.2024	hautaus-toimi, keskusrekisteri, oppilaitostyö, perheneuvonta, sairaalasielunhoito, yhteiset tapahtumat, viestintä, yhteinen kasvat- tus, diakonia ja Varustamot
YKN:n iltakoulu 23.5.2024	Säästömahdollisuudet, perheneuvonta, sairaalasielunhoito, oppilaitostyö, hautaus-toimi, viestintäpalvelut, keskusrekisteri, tukipalvelu
Kirkkoherrojen työskentely ja YKN:n iltakoulu 22.8.2024	Diakonia, kasvat- tus
YKV:n iltakoulu 29.8.2024	Yhteisten palveluiden visio
Yhteisten palveluiden muutossuunnitelma vuoteen 2030, kesä ja syksy 2024	
Johtajisto 11.6.2024 ja 28.8.2024	
YKN:n iltakoulu 26.9.2024	
Seurakuntien lausuntokierros	
2.10, 18.11	Johtajiston työskentelyt
YKN:n kokous 10.10.2024	• Lähetys lausuntokierrokselle • Yhteisten palveluiden muutossuunnitelma
YKN:n kokous 28.11.2024	Koonti lausunnoista. Palautus valmisteluun.
YKN:n kokous 2.12.2024	Määräaikaisen työryhmän ("tukiryhmän") asettaminen Työnjako projektiin. Ohjausryhmän lakkauttaminen
Jatkovalmistelut: YKN, Kirkkoherrat, Johto	
2.12.2024, 3.12, 4.12, 16.12, 7.1, 14.1 ja 22.1.2025	Tukiryhmän kokoukset
21.1.2025	Kirkkoherrojen ja johdon työskentely
27.1-28.1.2025	Korporauhan seminaari
3.2, 4.2, 6.2, 11.2 ja 12.2	Pyöreän pöydän keskustelut diakoniasta, oppilaitostyöstä, perheneuvonnasta, vieraskielisestä työstä ja tukipalveluista
4.2, 4.3	Johtajiston työskentelyt
Tarveharkintaisen työryhmä 5.3 ja 10.3	Kehittämisen kokonaisuuden valmistelu
Päätöksenteko	
10.3.2025	Työnjaon kokonaisuuden esittely YKN:lle / Onko valmistelu oikeasuuntaista?
20.3.2025	YKN:n iltakoulu kehittämisen kokonaisuudesta

Päätösehdotuksen perustelut

Vuoden 2023 ja 2024 aikana käydyissä työnjakokeskustelussa on käytetty seuraavia työnjaon kriteerejä:

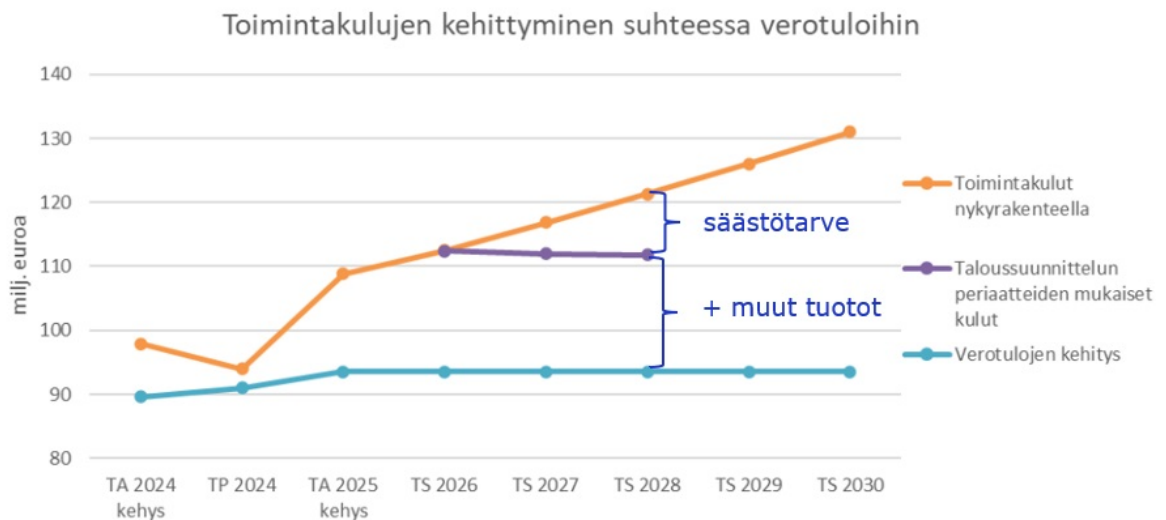
1. Mitä kirkkolaki sanoo
2. Miten olemme kasvava kristillinen helsinkiläinen yhteisö olla, tulla ja toimia
3. Mikä on taloudellisesti tehokkainta ja vaikuttavinta
4. Mikä toimii helsinkiläisten näkökulmasta sujuvimmin
5. Mikä rakentaa myönteistä kirkko mielikuvaa ja halua kuulua kirkkoon

Työnjaossa on tavoitteena Kirkko Helsingissä -strategian mukaisesti mahdollistaa kasvu ja elinvoimaisuus Helsingin seurakuntayhtymän toimintoja selkeyttämällä.

Taloudellinen näkökulma

Yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymien taloussuunnittelua ohjaavien periaatteiden* perusteella on laadittu taloussuunnitelma 2030, joka ottaa huomioon sekä tulokehityksen että kustannustason nousun. **tilikauden jäämää ei päästetä alijäämäiseksi ja rahavaroja ei päästetä reaaliarvokorjattuna laskemaan alle 100 milj. euron (vuoden 2021 tasoon nähden).*

Oheisessa kuvassa oranssilla on esitetty toimintakulujen kehitys, jossa on huomioitu henkilöstökulujen osalta palkankorotukset ja palkkakilpailukyvyn edellyttävät toimenpiteet (5% vuosittainen korotus) sekä muiden toimintakulujen osalta vuotuinen inflaatio (2,5%). Turkoosilla on ennustettu verotulojen kehitystä ja liila kuvaaja pitää sisällään verotulojen lisäksi muutot tulot sekä huomioi taloussuunnittelua ohjaavat periaatteet.



Tämänhetkisen taloussuunnitelman perusteella kokonaissäästötarve on kulurakenteen pohjata jaettu edelleen yhteisille palveluille ja seurakunnille. Yhteisten palveluiden säästötarve vuonna 2030 on arviolta 7,5 milj. euroa, josta kohdistuu

laskennallisesti 4,4 milj. euroa henkilöstökuluihin ja 3,1 milj. euroa muihin toimintakuluihin.

Työnjaon keskeiset linjaukset luovat mahdollisuuden vastata tulevaisuuden talouskehitykseen. Samalla ne mahdollistavat työn pitkän tähtäimen suunnittelun ja tulevaisuuteen suuntautuvan strategisen johtamisen. Vain sitä kautta Helsingin seurakuntayhtymän ja sen seurakuntien on mahdollista mahdollisimman joustavasti vastata sekä Kirkko Helsingissä -strategiassa määritettyyn kasvun tavoitteeseen, että erilaisiin tässä hetkessä ja tulevaisuudessa eteen tuleviin kirkkoon ja sen jäsenistöön vaikuttaviin ilmiöihin.

Muutossuunnitelmaan sisältyvillä henkilöstösuunnitelmaratkaisuilla pyritään kattamaan henkilöstökuluihin kohdistuva laskennallinen säästövelvoiteosuus. Muihin toimintakuluihin kohdistuvat säästötoimenpiteet ratkaistaan tulevien vuosien aikana, osana osastojen operatiivista johtamista. Merkittävä osa näistä säästötoimenpiteistä toteutuu kiinteistöistä ja tiloista luopumisten kautta.

Muutostojen toteuttaminen

Suunnitellut muutostojen toteutetaan yhteisissä palveluissa valikoidusti toimintamääriä laskemalla. Tavoitteena on kasvattaa seurakuntien suhteellista määrärahaosuutta, jotta seurakuntien perustoiminnot voidaan turvata. Toimintojen kokonaista alasajoa vältetään, jotta päätösten vaikutuksia voidaan seurata paremmin. Mitään yksittäistä työmuotoa (esim. oppilaitostyö tai perheneuvonta) ei tällä hetkellä olla kokonaan lopettamassa. Sen sijaan toimintoja muotoillaan uudella tavalla vastaamaan muuttuvien tilanteiden haasteisiin ja resurssien vähenemiseen. Yhteisten palveluiden roolia pienennetään lähemmäs palvelukeskuksellia karsimalla päällekkäisyyksiä ja siirtämällä toimintoja seurakuntien vastuulle.

Muutostojen toteutusta yhteisissä palveluissa niin, että strategiaan painopisteisiin on riittävästi resursseja. Muutossuunnitelman pohjalta laaditaan osastokohtainen ennakoiva ja tarkennettu henkilöstösuunnitelma. Yhteisten palveluiden vakanssiluettelon mukaan arviolta runsaat 100 tehtävää vapautuu luonnollisena poistumana vuoteen 2030 mennessä. Vapautuvien tehtävien mahdollinen uudelleen täyttö ja budjetointi kirjataan henkilöstösuunnitelmaan.

Johtajiston alkuperäisen muutossuunnitelman ylittävistä henkilöstövähennyksistä saatavat euromääräiset säästöt kohdistetaan seurakuntien määrärahaosuuteen. Päätösehdotuksessa kuvatut laskennalliset summat kertovat laskennallisesti sen, mitä seurakuntien kokonaismäärärahaan siirtyisi, jos siirto tehtäisiin vuoden 2025 kehityksessä. Summa ei siis kuvaa tarkkaa euromäärää, joka siirtyy yhteisiltä palveluilta seurakunnille, vaan se muuttaa laskennallisesti seurakuntien prosenttiosuutta kokonaismäärärahasta. Todellinen euromääräinen summa määräytyy kunkin vuoden jaettavan kokonaismäärärahan perusteella, joka puolestaan määräytyy yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymien taloussuunnittelua ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Päätösehdotuksessa esitetyt luvut perustuvat vuoden 2025 lukuihin. Laskennassa lopullisesti käytettävä summa määräytyy sen mukaan, minä vuonna siirto toteutetaan.

Laskentatapa

Siirtoa edeltävänä vuonna lasketaan sen hetkinen siirtyvän kokonaisuuden euromääräinen arvo. Kyseinen summa siirretään seurakuntien senhetkiseen laskennalliseen määrärahaosuuteen. Siirron jälkeen kokonaismäärärahan jakoprosentit seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä lasketaan uudelleen. Seuraavan vuoden kehityksessä jaettavan kokonaismäärärahan suuruus lasketaan taloussuunnittelua ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Kokonaismäärärahasta otetaan päältä pois Yhteiset-ryhmän kustannukset (valtion rahoituksella maksettava

toiminta, henkilöstöetuudet, suorituslisä, käytöstä poistettujen rakennusten purkukulu, seurakuntavaalit yms.), jonka jälkeen jäljelle jäävä kokonaismäärärahan osuus jaetaan seurakuntien ja yhteisten palveluiden kesken edellä kuvatuilla prosenttiosuuksilla.

Taloudellisen tilanteen kehittymistä ja muutossuunnitelman toteutumista on tarkasteltava rinnakkain osana osavuositarkastuksia. Mikäli Helsingin seurakuntayhtymän taloudellinen tilanne heikkenee ennustettua nopeammin tai taloudellinen tilanne on ennakoitua parempi, täytyy muutossuunnitelmaa tarkastella uudelleen. Mahdollisissa uusissa rekrytoinneissa on käytettävä suurta harkintaa ja ensisijaisesti on suositettava tehtäväkuvien muokkaamista, osaamisen kehittämistä sekä sisäistä liikkuvuutta, jotta asetettuihin säästötavoitteisiin päästään.

Lähtökohtaisesti muutosten toteuttaminen kuuluu osaston johtajan vastuulle. Työnjaon päätösten jälkeen käynnistyy perussäännön ja johtosääntöjen päivittäminen vastaamaan nyt tehtäviä työnjaon linjauksia.

Seurakunnat toteuttavat omat sopeutustoimensa omista lähtökohdistaan käsin. Seurakuntien sopeuttaessa omaa toimintaansa on tärkeää mahdollistaa erilaiset seurakuntien väliset yhteistyömuodot ja toteuttaa pitkäjänteistä talous- ja kiinteistösuunnittelua. Yhteistä dialogia luottamushenkilöiden, työntekijöiden ja strategisten kumppaneiden kesken tarvitaan, jotta kirkko jatkossakin säilyy merkityksellisenä toimijana tässä kaupungissa.

Yhteisten palveluiden tulevaisuuden visio: Olemme seurakuntia varten

Yhteisten palveluiden tulevaisuuden visio on esitetty alla. Sen tavoitteena on linjata yhteisten palveluiden roolia ja tavoiteltavan muutoksen suuntaa suhteessa seurakuntiin.

Yhteiset palvelut tukevat ja edistävät seurakuntien elinvoimaisuutta:

- kehitämme yhteisiä palveluita dialogissa seurakuntien ja helsinkiläisten kanssa
- tuotamme laadukkaasti ja tehokkaasti palvelukeskusajatuksella* hautaus-, kiinteistö- ja leirikeskus-, talous-, henkilöstö-, asianhallinta-, ICT-, hankinta-, laki- ja yleishallinto-, kehittämis-, keskusrekisteri- ja viestintäpalveluita
- teemme harkittuja ja pitkäjänteisiä talous- ja kiinteistöratkaisuja yhdessä seurakuntien kanssa
- tuotamme analysoitua tietoa toimintaympäristön muutoksista toiminnan ja talouden suunnitteluun sekä kehittämistyön tueksi

** palvelukeskusajatus korostaa palveluiden asiakaslähtöisyyttä ja prosessien systemaattista mittaamista ja kehittämistä*

Yhteinen seurakuntatyö täydentää yhdessä sovitulla tavalla seurakunnallista työtä:

- kohtaamme ja autamme ihmisiä sairaaloissa, oppilaitoksissa, vankiloissa ja perhekiistojen keskellä
- tuotamme seurakuntien diakonia- ja kasvatustyölle yhdessä sovittuja asiantuntijapalveluita ja täydennämme seurakuntien diakoniaa erityisen haastavissa tilanteissa
- kehitämme vieraskielistä työtä dialogissa vieraskielisen väestön, seurakuntien sekä Espoon ja Vantaan seurakuntayhtymien kanssa

Mahdollistamme seurakuntien työn ja resurssien keskittämisen seurakuntalaisten ja alueen asukkaiden palvelemiseen käytettävyydeltään selkeillä palveluilla ja järjestelmillä.

Yhteinen diakonia

Kirkkolain 3 luvun 1§:n mukaan seurakunta toteuttaa kirkon tehtävää huolehtimalla diakoniasta. Edelleen 20 § todetaan, että seurakunnat ja seurakuntayhtymät voivat tehdä sopimuksia tehtäviensä yhteisestä hoitamisesta toisen seurakunnan tai seurakuntayhtymän puolesta. Diakonian pyöreän pöydän keskusteluissa 3.2.2024 linjattiin lähes yksimielisesti, että kokonaisvastuuta diakoniasta tulee siirtää nykyistä enemmän seurakuntien vastuulle.

Helsingin seurakuntayhtymässä diakonian toteuttaminen kuuluu tulevaisuudessa ensisijaisesti seurakuntien vastuulle. Tämä mahdollistaa diakonian toteuttamisen lähellä alueen asiakkaita ja toisaalta tarjoaa seurakuntalaisille ja alueen asukkaille mahdollisuuden auttaa ja toimia oman lähiyhteisönsä hyväksi.

Yhteisten palvelut toteuttavat täydentävää diakoniaa diakoniakeskusten eli Varustamoiden kautta. Tämä hetkinen tilanne on kuvattu liitteessä ”*Varustamot – kortti*”. Taloudellisiin säästöpainaisiin ja kirkkolain linjauksiin perustuen yhteisten palveluiden diakonian resursseja vähennetään noin 25 % eli 10 henkilötyövuotta vuoteen 2030 mennessä.

Yhteiset palvelut keskittyvät täydentämään seurakuntien diakoniaa toteuttamalla erityisdiakoniaa (asunnottomat, kriminaalityö, paperittomat, vammaistyö) yhdessä tai kahdessa yhteisessä diakoniakeskuksessa (Varustamossa). Lisäksi yhteisesti hoidetaan diakonian tukipalveluita seurakunnille. Näitä palveluita ovat mm. hävikkiruuan välittäminen (Stadin safka) diakonian tietojärjestelmät, tukityöllistämisen prosessit, yhteiset rahankeräysluvat ja sopimukset. Seurakunnat ja yhteiset palvelut sopivat diakonian yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista kirkkoherraomisteisessa diakonian ydinpalveluryhmässä ja kirkkoherrainkokouksessa. Nämä toimintatavat kuvataan diakonian työkirjaan, joka on päivittyvä diakoniantyön johtamisen ja kehittämisen apuväline.

Nykyisistä diakonisten avustusvarojen jakokäytännöistä liite ”*diakoniset avustusvarat 2025*” luovutaan, poislukien osatyökykyisten työllistäminen (Tilinpäätös 2024: 79 641 2024 + 5% kulukorotus = 84 000 euroa) ja Myllypuron ruoanjakelu (Tilinpäätös 2024: 41 300 + 1,5% kulukorotus = 42 000 euroa). Muilta osin diakoniset avustusvarat yhteensä 324 000 euroa siirretään suoraan seurakuntien kokonaismäärärahaan. Tätä muutosta mahdollistaa diakonian huomioiminen yhteisen kirkkovaltuuston 6.3.2025 hyväksymässä seurakunnille osoitettavan määrärahan jakoperusteissa sekä yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen sopiminen. Yhdessä seurakuntien kanssa kehitetään monikielisen ja –kulttuurisen diakoniatyön toimintatapoja ja osaamista (erillinen projekti).

Sairaalasielunhoito

Yhteisten palveluiden toteuttama sairaalasielunhoito perustuu yhteistyösopimukseen Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin (HUS) kanssa. Koko maanlaajuisesti poikkeuksellisessa sairaalakeskittymässä hoidetaan vakavasti sairaita kaikkialta Suomesta. Sairaalasielunhoidon nykytilannetta on kuvattu liitteessä ”*sairaalasielunhoito -kortti*”.

Sairaalasielunhoitoa pidetään keskeisenä kirkon tehtävänä ja sen toteuttaminen keskitetysti on tehokasta ja mahdollistaa 24/7 varallaolojärjestelyn. Tulevaisuudessa sairaalasielunhoitajien työtä suunnataan nykyistä enemmän potilaisiin ja omaisiin ja henkilöstön työnohjausta ja tukea vähennetään tai toteutetaan maksullisena. HUS:n organisaatiomuutos mahdollistaa noin 25%:n eli viiden henkilötyövuoden

vähennyksen (vuoden 2023 budjettitasoon nähden) sairaalasielunhoidon keskittyessä kolmen sairaalakeskittymään; Meilahteen, Malmille ja Laaksoon.

Seurakunnat vastaavat edelleen alueensa seniori- ja palvelukeskuksissa asuvien henkilöiden hengellisestä elämästä. Yhteisten palveluiden sairaalasielunhoito tukee omalla erityisosaamisellaan seurakuntien ja vapaaehtoisten tekemää työtä muun muassa saattoavun parissa. Tavoitteena on, ettei kenenkään tarvitsisi kohdata kuolemaansa yksin.

Perheneuvonta

Perheneuvonta on kriisissä olevalle perheelle tärkeä palvelu, jolle on kysyntää ja jonka avulla on mahdollista vähentää inhimillistä kärsimystä ja herättää toivoa. Perheneuvonnan nykytilannetta on kuvattu tarkemmin liitteessä *"perheneuvonta - kortti"*. Toisaalta kirkkolaki ei velvoita seurakuntia eikä seurakuntayhtymää toteuttamaan perheneuvontaa. Lisäksi on hyvä tunnistaa, että perheneuvontaa/-terapiaa tarjoaa tässä kaupungissa moni muukin taho mm. Helsingin kaupunki, järjestöt ja yksityinen sektori.

Yhteisissä pyöreän pöydän keskusteluissa yhteisen kirkkoneuvoston ja kirkkoherrojen kanssa 6.2.2025 todettiin, että yhteisten palveluiden perheneuvontaa vähennetään asteittain. Vuoteen 2030 mennessä perheneuvonnassa esitetään toteutettavan noin 50 % eli 8 htv:n vähennys vuoden 2023 budjettitasoon nähden. Työtä halutaan kohdentaa nuorten aikuisten perheisiin ja työskentelyn tehokkuutta ja vaikuttavuutta tulee seurata ja kehittää.

Perheneuvonnan tarjoamista jäsenetuna ja/tai maksullisena palvelutoimintana ja/tai yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa tulee selvittää lisää. Tässä on hyvä huomata, että kirkkohallitus on yleiskirjeessään nro 18/2021 linjannut perheneuvonnan kirkolle vapaaehtoiseksi sielunhoidoksi ja maksuttomaksi.

Seurakuntien kykyä tehdä perhetyötä ja tarjota perheneuvontaa halutaan vähitellen vahvistaa. Perheneuvonta voi parhaimmillaan olla kokeneen seurakuntapapin työnkuvassa motivoiva ja innostava lisä, johon voisi käyttää esimerkiksi päivän viikossa. Mm. Paavalin seurakunnassa tästä on myönteisiä kokemuksia.

Oppilaitostyö

Oppilaitostyön nykytilanne on kuvattu liitteessä *"oppilaitostyö – kortti"*. Oppilaitostyö herätti pyöreän pöydän keskusteluissa paljon keskustelua ja kysymyksiä. On pohdittu, mikä on erillisen oppilaitostyön suhde seurakunnissa toteutettavaan, strategian mukaiseen nuorten aikuisten työhön. Mietitiin myös, missä määrin oppilaitostyön tulee olla yhteisöjen rakentamista ja missä määrin yksittäisten opiskelijoiden kohtaamista ja tukea elämän haasteissa. Kysyttiin, kuuluuko oppilaitostyö ainoastaan oppilaitospapeille vai tulisiko myös diakonian ja kasvatuksen työntekijöiden osallistua opiskelijoiden parissa tehtävään työhön. Havaittiin, että tilastojen mukaan oppilaitostyössä toteutetuista kohtaamisista 58% kohdistuu aikuisiin yli 28 vuotiaisiin. Näiden kysymysten pohjalta esitetään, että oppilaitostyö tulee muotoilla uudella tavalla, erillisenä projektina vuonna 2026. Uudelleen muotoilun tueksi pyöreän pöydän keskusteluista nostettiin suunta-antavia linjauksia, jota ovat esillä päätösosassa. Lisäksi yhteisten palveluiden toteuttaman oppilaitostyön resursseja supistetaan noin 33 %:lla, yhteensä 3 htv:lla vuoden 2023 budjettitasosta. Seurakuntien määrärahaa esitetään kasvatettavan laskennallisesti noin 152 000 eurolla.

Monialainen kasvatusta ja erityisnuorisotyö

Monialaisen kasvatuksen nykytilaa kuvataan oheisessa liitteessä *"monialainen kasvatusta -kortit"*. Tavoitteena on yhdistää monialaisen kasvatuksen ja erityisnuorisotyön tiimit ja samalla selkeytetään yhdistetyn tiimin roolia niin, että se

paremmin tukee seurakunnissa tapahtuvaa kasvatustyötä. Vuoteen 2030 mennessä esitetään toteutettavan noin 50 % eli 7 htv:n henkilöstövähennys vuoden 2023 budjettitasoon nähden.

Kasvatuksen kentällä panostetaan rippikoulun hyvien toimintamallien kehitystyöhön (mm. nepsynuoret) sekä strategian mukaisesti nuoriin aikuisiin, heidän äänensä kuulemiseen, heidän elämäntilanteidensa ymmärtämiseen ja auttamiseen sekä yhteisöjen rakentamiseen. Porvoossa toimii mielenkiintoinen kristillinen päiväkotikonsepti, jonka toimintamahdollisuuksia Helsingin toimintaympäristössä selvitetään. Kristillistä päiväkotia ei kuitenkaan perusteta yhteisiin palveluihin vaan, mikäli sellainen olisi, tulisi omistajuuden olla jollakin seurakunnalla.

Vieraskielinen (monikielinen) työ

Strategiassa todetaan että, Kirkko Helsingissä toimii osana kulttuurisesti moninaista ympäristöä. Haluamme tavoittaa entistä paremmin kaupungin monikielisen väestön. Rakennamme kaikkia kutsuvia kristillisiä yhteisöjä, jotka vastaavat erilaisiin hengellisiin tarpeisiin. Haluamme tukea kotoutumista ja yhteiskuntarauhaa.

Vieraskielisen työn nykytilannetta on kuvattu liitteessä *"vieraskielinen työ – kortti"*. Pyöreän pöydän keskusteluissa vieraskielistä työtä tarkasteltiin kolmesta eri näkökulmasta. Ensimmäinen näkökulma liittyi alueelliseen kotoutumiseen, viihtyvyyteen ja turvallisuuden tunteeseen. Toinen näkökulma liittyi omankielisyyteen ja omankielisiin yhteisöihin ja kolmas näkökulma englannin kielen rooliin työ- ja opiskelukielenä sekä eri kansoja ja kulttuureja yhdistävänä kielenä.

Vieraskielisen työn organisointimalleja tutkitaan ja kehitetään tulevana vuosina. Organisointiratkaisut ratkaisut tehdään yhtistyössä vieraskielisten jäsenten ja toiminnassa mukana olevien sekä Espoon ja Vantaan seurakuntayhtymien kanssa. Tavoitteena on löytää tapoja, joilla toiminnan rahoitus pohjaa voidaan laajentaa esimerkiksi kannatusmaksun tai yhdistyksen jäsenmaksun kanssa.

Monikielisyys ja -kulttuurisuus integroidaan tiiviimmin seurakunnan perustoimintaan esimerkiksi messujen ja diakoniatyön osalta. Seurakuntien tehtävänä onkin tavoitella nykyistä enemmän ja aktiivisemmin jäsenikseen muita kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia alueensa asukkaita. Alueen vieraskielisen väestön mukaan kutsuminen osaksi alueen yhteisöjä luo viihtyisyyttä ja turvallisuutta.

Yhteiset palvelut jatkavat englannin-, viron-, kiinan-, arabian-, ja venäjänkielisen toiminnan rahoittamista. Englanninkielinen työ eroaa muusta vieraskielisestä työstä ja pitää sisällään monia eri kulttuureja. Englanninkielisen työn organisoitumista (oma työ, IEC, yhdistys jne.) selvitetään parhaillaan ja sen myötä toimintaa uudelleen muotoillaan tarvittaessa.

10.10.2024 Yhteiselle kirkkoneuvostolle esiteltiin yhteisten palveluiden muutossuunnitelmaa, jossa ehdotettiin kansainvälisen seurakunnan perustamista vuoteen 2030 mennessä, jotta kansainvälisen seurakunnan myötä vieraskielisen työn resurssit rahoitettaisiin kansainvälisen seurakunnan verotuloilla. Tämä suunta ei toistaiseksi ole mahdollista kirkkolain puitteissa eivätkä paikalliset seurakunnatkaan lausunnoissaan aiheesta innostuneet. Näin ollen yhteisissä palveluissa ei esitetä toteutettavan henkilöstövähennyksiä.

Viestintäpalvelut ja yhteinen mediatoimitus

Viestintäpalveluiden ja mediatoimituksen nykytilannetta on kuvattu liitteessä *"viestintä – kortti"*. Alueviestijämalli on todettu toimivaksi ja sitä halutaan edelleen vakiinnuttaa ja vahvistaa. Pääkaupunkiseudun yhteinen mediatoimitus tuottaa Kirkko- ja Kaupunki – lehteä ja Jouluradiota ja sillä on oma johtokunta. Mediatoimituksen johtokunta päättää muun muassa printtilehden ilmestymistiheydestä ja konseptista ja näitä kehittämällä tavoitellaan

kustannussäästöjä. Lisäksi neuvotellaan nykyisen sopimuskauden lähestyessä loppuaan (vuonna 2029) yhteistyösopimuksen sisällöstä niin, että se kattaisi myös Helsingin seurakuntayhtymälle syntyvät välilliset (mm. hallinto) kustannukset.

Viestintä nähdään strategisesti merkittävänä ja sen vuoksi strategisena painopisteenä on mediatoimituksen ja eri osastojen tuottamien digipalveluiden näkyvyyden ja löydettävyyden kehittäminen, markkinoinnin vahvistaminen ja vieraskielisen viestinnän kyvykkyyden lisääminen. Viestintäpalveluissa on tehty säästötoimenpiteitä vuosien 2023 ja 2024 aikana. Viestintäpalvelut tulee resursoida riittävästi, jotta voidaan rakentaa myönteistä Kirkko Helsingissä mielikuvaa ja vastata nuorten ja nuorten aikuisten tarpeisiin.

Hallintopalvelut ja henkilöstöpalvelut

Tukipalveluita koskevissa pyöreän pöydän neuvotteluissa tehtiin seuraavia tukipalveluiden toimintaa suuntaavia linjauksia. Hallintopalvelut ja henkilöstöpalvelut keskittyvät tuottamaan tukipalveluja seurakunnille ja yhteisten palveluiden muille osastoille mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti palvelumuotoilua ja mittareita hyödyntäen. Mahdollisimman suuri osa sellaisesta operatiivisesta hallinnollisesta työstä, joka taloudellisesti tarkasteltuna kannattaa toteuttaa keskitetysti ja / tai joka edellyttää erityisosaamista keskitetään joko yhteisiin palveluihin tai Kirkon palvelukeskukseen.

Yhtymän tarjoamien tukipalveluiden laajuus ja sisältö kuvataan niin, että voidaan antaa yhteinen palvelulupaus kaikille. Seurakunnille tarjotaan selkeät toimintamallit ja yhteydenottotavat. Palvelujen kustannusten muodostuminen tehdään näkyväksi. Helsingin seurakuntayhtymä liittyy mahdollisimman laajasti kirkon yhteiseen järjestelmäkehitystyöhön ja strategisena tavoitteena on tukipalveluiden tarkoituksen mukainen, mahdollisimman laaja automatisointi. Strategisena kehittämiskohteena on myös monikulttuurisen rekrytinnin mahdollistaminen

Kehittämiskohteeksi tunnistettiin aloittavan työntekijän ”aloituspaketti”. Seurakunnat toivovat, että yhteiset palvelut selvittävät, miten aloittavalle työntekijälle voidaan tarjota tietokone, puhelin, kulkukortti sekä tarvittavat käyttöoikeudet yhtymästä. Tämä keventäisi seurakuntien työtaakkaa.

Työn tehostaminen ja automatisointi mahdollistavat noin 12% eli 10 htv:n vähennyksen hallinto-osastolta vuoden 2023 budjettitasoon nähden ja 1 htv:n vähennyksen henkilöstöosastolta vuoteen 2030 mennessä.

Kiinteistöpalvelut

Merkittävä osa yhteisten palveluiden ja seurakuntien kustannussäästöistä toteutetaan tiloista luopumalla. Tämän vuoksi on välttämätöntä, että kiinteistökehityksen prosessit luodaan ja resursoidaan riittävästi, erityisesti käyttöönoton ja kiinteistöstä luopumisen osalta.

Kiinteistöhuollon sopimusten tarkoituksen mukaisuutta tulee arvioida säännöllisesti. Sopimusten laajuutta (mitä palveluja sopimus sisältää), kustannuksia ja toteutuneen palvelun laatua tulee arvioida suhteessa itse tehtävään työhön. Tähän liittyen omia resursseja tai tehtäväkuvia voidaan kasvattaa tai laajentaa, mikäli sillä saadaan vastaavia säästöjä ostopalveluissa. Esimerkiksi suntioiden toimenkuvan laajentaminen yhteistyössä seurakuntien kanssa neuvotellen pieniin kiinteistöhuollon ja ulkotilojen hoidon tehtäviin voisi olla tarkoituksenmukaista ja taloudellisesti kannattavaa. Käytännössä tämä tarkoittaa tyyppitehtäväkuvausten laatimista suntio- ja kiinteistöpalvelutehtäviin. Näissä tehtäväkuvauksissa huomioidaan myös uudet tarpeet kiinteistöhuollon ja ulkotilojen hoidon tehtävien organisoimiseksi.

Panostamalla kiinteistökehityksen ja raakamaan kaavoitukseen voidaan saada merkittäviä lisätuottoja, jotka realisoituvat pidemmällä aikavälillä. Raakamaasta suuri osa on yhteisomisteista Vantaan seurakuntayhtymän kanssa.

Hautaustoimen palvelut

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnilla on valtion niille lailla velvoittama eli lakisääteinen tehtävä ylläpitää hautausmaita ja huolehtia hautaustoimen palveluista. Tämän tehtävän hoitamiseen myönnetään erillistä valtionrahoitusta.

Hautaustoimilain mukaan seurakuntayhtymä voi periä maksuja hautasijan luovuttamisesta, hautaamiseen liittyvistä palveluista ja haudan hoidosta. Maksut saavat olla enintään palvelun tuottamisesta aiheutuvien kustannusten suuruiset. Maksujen perusteiden tulee olla samat kaikille (niin kirkkoon kuuluville kuin kirkkoon kuulumattomille), joilla on oikeus tulla haudatuksi seurakunnan tai seurakuntayhtymän hautausmaalle. Tästä syystä hautaustoimen tavoitteena tai pikemminkin veloitteena on niin sanottu nollatulot eli tulojen ja kulujen tasapaino. Kaikki hautaustoimea koskevat muutokset tähtäävät tähän nollatulokseen. Hautaustoimen palveluiden nykytilannetta on kuvattu tarkemmin liitteessä ”*hautaustoimen palvelut -kortti*”.

Valtio leikkasi vuoden 2025 alusta lakisääteisten tehtävien hoitoon tarkoitettua valtion rahoitusta Helsingin seurakunta yhtymältä samalla, kun kustannukset nousevat. Tähän muuttuvaan tilanteeseen pyritään varautumaan sekä maksujen nostolla että erillisen tarkastelun perusteella seuraavia säästötoimia tutkimalla ja niistä päättämällä.

Selvitetään ja edistetään siirtymistä hautausmaiden puutarhoissa luonnonmukaisempaan puistoalueen hoitamiseen. Tämä edesauttaa myös luonnon monimuotoisuutta. Hautausmaiden kausityöntekijöiden työsuhteiden kestoa ja kausityöntekijöiden määrää vähennetään niin, että toteutuu yhteensä 18 htv:n vähennys. Neuvotellaan uudelleen haudanhoitorahaston haudanhoitosopimukset (hoitotason lasku ja/tai hinnaston koroukset).

Hautausmaakappeleilla työskentelee tällä hetkellä yhteisten palveluiden palkkalistoilla olevia kanttoreita. Kanttoreiden työ on osa hautaan siunaamista, mikä kuuluu seurakunnalliseen tehtäväkenttään toisin kuin hautaustoimi, joka palvelee myös seurakuntaan kuulumattomia. Seurakunnat kokevat yhteiset kanttoriresurssit tarpeellisina ja kyseessä onkin tehokas tapa hoitaa siunaamisten soittovuoroja. Kanttoreiden hengellisen työn luonteen vuoksi on tarpeellista kuitenkin selvittää kanttorityön organisointi ja mahdolliset synergiahyödyt seurakuntien kanttoreiden kanssa. Tämä selvitystyö toteutetaan vuonna 2027 tai 2028.

Hautaustoimen strategisena painopisteenä on hautaukseen liittyvien toimintojen ja prosessien kehittäminen ja digitalisointi soveltuvilta osin. Lisäksi selvitetään mahdollisuutta organisoida hautauspalvelut omaksi osastokseen. Tätä puoltaa sekä hautaustoimen palveluiden suuri koko noin 120 htv vakituisia työntekijöitä + noin 120 htv:n edestä kausityöntekijöitä (kausityöntekijöitä on esimerkiksi vuonna 2023 ollut noin 350 henkilöä) että hautaustoiminen juridinen asema.

Kehittämisen työnjaon linjaukset

Lausuntokierrosten palautteessa kehittämiskokonaisuuteen sisällytettiin tilannehuone (toimintamalli), projektikehittäminen (rahat, toimintamalli, henkilöresurssit), strateginen kehittäminen, yhtymän johtajan toimisto ja yhteisen seurakuntatyön kehittämispalvelut – tiimi ja projektitiimi. Palautteissa toivottiin kehittämisen vähentämistä ja todettiin nykyisen kehittämistahdin ja -tavan kuormittavan seurakuntia liikaa. Sen sijaan toivottiin, että kehittäminen olisi seurakuntalähtöistä ja että seurakuntien kehittämiseen liittyvät päätökset tehtäisiin

lähellä seurakuntia. Kehittämispalveluiden ja projektitiimin nykytila on kuvattu liitteessä *"Kehittämispalvelut ja projektitiimi -kortit"*

KPMG Oy Ab arvioi kehittämisprojektien toteuttamiseen suunnattua tarveharkintaista avustusjärjestelmää helmikuussa 2025. Arviointiraportti on liitteessä *"Helsingin seurakuntayhtymä Avustusjärjestelmän arviointi KPMG_arviointimuistio helmikuu 2025"*.

Näiden pohjalta kehittämistyön uudistamiselle asetettiin kolme tavoitetta: 1) Projektijohtamisen mallia muutetaan vaikuttavammaksi ja pitkäjänteisemmäksi ulkoisen arvioinnin pohjalta, 2) Projekteilla on "asiakas", ne syntyvät tarpeesta ja aloite kehittämiseen tulee sieltä, missä on omistajuus ja 3) seurakuntien osuutta kokonaismäärärahoista kasvatetaan, jotta seurakuntien perustoiminta voidaan turvata. Tämä tarkoittaa toisaalta resurssien siirtoa suoraan kehykseen ja toisaalta kehittämiseen varatun erillismäärärahan (=tarveharkintaisen kokonaismäärärahan) kohdentamista toimivaltasuhteiden mukaisesti

Kehittämisen osalta tuleva työnjakoehdotus on seuraava:

Seurakunnat:

- Ydinpalveluiden (jumalanpalvelus- ja juhlapyhät, kaste, lapsiperheet, rippikoulu, vihkiminen, diakonia ja hautaaminen) kehittäminen ydinpalveluryhmissä
- Yhteistyön kehittäminen naapuriseurakuntien ja alueen muiden kumppaneiden kanssa
- Oman seurakunnan strateginen kehittäminen kirkkoherran ja seurakuntaneuvoston johdolla
- Oman organisaation toimintatapojen kehittäminen

Yhteinen seurakuntatyö:

- Ydin- ja lisäpalveluiden (osallisuus & vapaaehtoistoiminta, kaupunkilaiset & jäsenviestintä, ajanvarauspalvelut) kehittämisen tuki sekä niihin liittyvien prosessien ja järjestelmien kehittäminen
- Asiakkuuden hallinta, asiakkuuden hallinnan järjestelmät
- Ulkopuolisen rahoituksen hakeminen & mallit (Määräaikainen projekti)

Yhteisten palveluiden osastot:

- Oman osaston toiminnan ja sisäisten tukiprosessien asiakaslähtöinen kehittäminen oman vastualueen osalta mukaan lukien tietojärjestelmät

Yhtymän johtajan toimisto:

- Strategia, strateginen kehittäminen, seurakuntien strategian tuki
- Analyysit, tilastot, tutkimukset ja mittarit
- Projektikehittämisen malli ja kehittämisen työkalut (Howspace, projektisalkku, Miro jne.)
- Projektikehittämisen asiantuntijatuki seurakunnille ja yhteisten palveluiden osastoille

Näiden työnjakolinjausten vuoksi on perusteltua, että yhteiset strategisen kehittämisen resurssit vahvistetaan seurakuntayhtymässä yhtymän johtajan toimistossa. (Yhtymän johtajan vastuulla on johtosäännön ja tehtäväkuvan mukaan strategian johtaminen.)

Kehittämiseen kohdennetut erillismäärärahat

Seurakunnallisen työn yhteiskehittämiseen varataan erillismääräraha, jonka suuruus on vuonna 2026 900 000 euroa. Yksityiskohtainen toimintamalli luodaan vuoden 2025 aikana, mutta voisi alustavasti olla seuraavan kaltainen: Ydinpalveluryhmät valmistelevat omaa ydinpalveluaan koskevat kehittämishankkeet. Lisäksi voi olla muita yhteiskehittämishankkeita. Valmistelun taustalla on Yhteisen kirkkoneuvoston hyväksymä kriteeristö. Kehittämishankkeet käsitellään kirkkoherrainkokouksessa, jossa varmistetaan, että kehittämishankkeet nousevat helsinkiläisten ja seurakuntien tarpeesta, vastaavat strategian asettamiin tavoitteisiin ja eivät kuormita seurakuntia liikaa. Toimintamalli päätöksenteon osalta valmistellaan eri osapuolia kuullen yhteiselle kirkkoneuvostolle yhtymän johtajan toimesta.

Yhteisten palveluiden kehittämiseen varataan erillismääräraha, jonka suuruus on vuonna 2026 500 000 euroa. Yksityiskohtainen toimintamalli luodaan vuoden 2025 aikana, mutta voisi alustavasti olla seuraavan kaltainen: Osastojen valmistelemat kehittämishankkeet käsitellään johtoryhmässä, jossa varmistetaan, että kehittämishankkeet nousevat yhteisten palveluiden osastojen ja seurakuntien tarpeesta, vastaavat strategian asettamiin tavoitteisiin ja eivät kuormita osastoja ja seurakuntia liikaa. Toimintamalli päätöksenteon osalta valmistellaan eri osapuolia kuullen yhteiselle kirkkoneuvostolle yhtymän johtajan toimesta.

Lisäksi yhteinen kirkkoneuvosto hallinnoi varausta ennalta arvaamattomiin tarpeisiin. Tämän varauksen suuruus on vuonna 2026 200 000 euroa.

Tapahtumatuotanto

Yhteiset tapahtumat voidaan jakaa karkeasti kolmeen luokkaan: 1) Pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien kesken toteutettaviin tapahtumiin. Näitä ovat Maailma-kylässä festivaali, Pride-viikko ja joulun ajan yhteiset tapahtumat. 2) Kirkkovuoden viettämiseen liittyviin pyhiin. Näitä ovat pääsiäinen, mukaan lukien Via Crucis, helluntai, suvivirsi, mikkelinpäivä, pyhäinpäivä, adventtisunnuntai ja joulukokki. 3) Yksittäisiin Helsingissä oleviin tapahtumiin ja messuihin (esim. hämmessut), joista on tehty erillinen koonti.

Jatkossa Helsingin seurakuntayhtymän yhteiset tapahtumajärjestelyt ehdotetaan siirrettäväksi seurakuntiin seuraavasti:

- Yksi seurakunta on tapahtumavastuussa (josta myös työntekijäresurssi, yhteisistä palveluista määräraha tapahtumajärjestelyihin) ja etukäteen sovitusti 1-5 seurakuntaa sitoutuu tukemaan tapahtuman käytännön järjestelyissä
- Yhteinen viestintä antaa tapahtumasta viestimiseen tukea ja Yhtymän johtajan toimisto kouluttaa tapahtumaosaamisessa

Yhteiset tapahtumat käydään kirkkoherrojen kanssa läpi niin, että tarkastellaan kolmessa eri kategoriassa olevat tapahtumat ja tarpeellisuus niihin osallistumiseen koko Helsinkiä koskevissa hetkissä tai osana isompaa Helsingissä olevaa tapahtumaa.

Yhteisten palveluiden työntekijöiden työajan käyttö seurakunnissa tai yhteistyöverkostoissa

Työajan käyttöä seurakunnissa tehtävään työhön ja/tai yhteistyöverkostoissa tehtävään työhön esimiehen kanssa sovitusti halutaan edistää, koska seurakunnissa ja verkostoissa työskentely antaa tilaisuuden oppia uutta ja rakentaa molemmin puolta ymmärrystä ja luottamusta. Ehdotus oli mukana alkuperäisessä työnjaon esityksessä 10.10.2024. Lausunnoissa seurakunnat pitivät ehdotuksia hyvänä ja oikean suuntaisina ja muistuttivat että resurssien antamisen pitää olla tasapuolista ja seurakuntien tarpeista lähtevää. Verkostoissa työskentelyä tulee rajata yhteisissä

palveluissa vain koko Helsingin tason verkostoihin, ettei tule ristikkäisyyttä ja päällekkäisyyttä

Strategian toimeenpanomääräraha

Vuonna 2025 käytössä olevasta erillisestä strategian toimeenpanomäärärahasta yhteensä 2 miljoonaa euroa luovutaan, koska yhteisen kirkkovaltuuston 6.3.2025 hyväksymä esitys seurakunnille osoitettavan määrärahan jakoperusteista ottaa huomioon Kirkko Helsingissä strategian toteuttamisen. Seurakuntien kehykseen siirretään 1,6 miljoonaa euroa ja yhteisten palveluiden kehykseen 0,4 miljoonaa euroa.

Yhteenvedo

Alkuperäiseen 10.10.2024 yhteiselle kirkkoneuvostolle esitettyyn muutossuunnitelmaan nähden kokonaan uusia ehdotuksia ovat:

- Tavoite kasvattaa seurakuntien suhteellista määrärahaosuutta
- Diakonisten avustusvarojen siirto seurakuntien kehykseen 324 000 euroa
- Tarveharkintaisen määrärahan 1,6 milj. euroa jakokäytäntöjen uudistaminen seuraavasti.
 - Kirkkoherrainkokous hallinnoi seurakuntien ja ydinpalveluiden kehittämisen tarveharkintaisia määrärahoja 0,9 milj. euroa
 - Johtajisto hallinnoi yhteisten palveluiden kehittämisen tarveharkintaisia määrärahoja 0,5 milj. euroa
 - Yhteinen kirkkoneuvosto hallinnoi varausta ennalta arvaamattomiin tarpeisiin 0,2 milj. euroa
- Erillisestä strategian toimeenpanomäärärahasta luovutaan ja varat siirretään seurakuntien ja yhteisten palveluiden osastojen kehykseen (seurakunnat 1,6 milj. euroa, yhteiset palvelut 0,4 milj. euroa)
- Strategisen kehittämisen johtamista vahvistetaan yhtymän johtajan toimistossa
- Valmistellaan tapahtumatuotannon siirtämistä seurakuntien vastuulle vastuuseurakuntamallilla

Alkuperäiseen 10.10.2024 yhteiselle kirkkoneuvostolle esitettyyn muutossuunnitelmaan nähden muita keskeisiä muutoksia ovat:

- Seurakunnat ja yhteiset palvelut sopivat diakonian yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista ydinpalveluryhmässä ja kirkkoherrainkokouksessa
- Selvitetään mahdollisuuksia toteuttaa perheneuvontaa jäsenetuna ja/tai maksullisena palvelutoimintana ja/tai yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.
- Oppilaitostyö muotoillaan uudella tavalla erillisenä projektina vuonna 2026. Yhteisten palveluiden toteuttaman oppilaitostyön resursseja supistetaan kaikkiaan 3 htv. Seurakuntien kokonaismäärärahaan laskennallisesti siirtyvä osuus tästä on noin 152 000 euroa
- Kokeilua kansainvälisestä seurakunnasta ei käynnistetä. Vieraskielisen työn resurssit 9 htv jäävät yhteisiin palveluihin. Englanninkielisen työn organisoitumista (oma työ, IEC, yhdistys jne.) selvitetään viiveettä omana kokonaisuutena.
- Viestintäpalveluiden ja yhteisen mediatoimituksen yhtenä strategisena painopisteenä on markkinoinnin vahvistaminen

- Ydinpalveluita kehitetään ydinpalveluryhmässä, jota johtaa nimetty kirkkoherra (=ydinpalvelun omistaja). Yhteinen seurakuntatyö tukee ydinpalveluiden kehittämistä (mm. yhteiset työkirjat, asiakkuudenhallintajärjestelmä)
- Yhteisen seurakuntatyön tehtäväkenttään kuuluu asiakkuuden hallinta ja asiakkuuden hallinnan järjestelmät
- Työajasta on mahdollista esimiehen kanssa sovitusti käyttää osa strategian mukaiseen seurakunnissa tehtävään työhön ja/tai yhteistyöverkostoihin. (Alkuperäisessä esityksessä oli 5-20% työajasta)

Vaikutusten ja riskien arviointi

Taloudelliset ja henkilöstövaikutukset

Yhteisten palveluiden omaksi henkilötyövuosivähennykseksi muodostuu edellä kuvatut kokonaisuudet yhteen laskien 63 henkilötyövuotta. Tästä vuosina 2023–2024 jo toteutuneita henkilöstövähennyksiä on yhteensä 14 henkilötyövuotta. Euroissa tarkasteltuna jo toteutuneiden henkilöstövähennysten summa on vuoden 2025 tasossa tarkasteltuna n. 0,9 milj. euroa ja tulevien n. 2,8 milj. euroa. Kun henkilöstövähennysten laskennalliseen euromääräiseen arvoon vuoden 2025 tasossa (n. 3,7 milj. euroa) tehdään arvioitu henkilöstökulujen vuosikorotus (5 % / vuosi), muodostuu henkilöstökulujen kokonaissäästökseen n. 4,7 milj. euroa. Tämä ylittää alkuperäisen tavoitteen n. 0,3 milj. eurolla.

Yhteisten palveluiden oman säästön lisäksi työnjaon edellä kuvatuissa esityksissä muodostuu seurakuntien kokonaismäärärahaan laskennallisesti siirtyväksi osuudeksi n. 2,1 milj. euroa. Tämä osaltaan helpottaa seurakuntia niille kohdistuvien säästövelvoitteiden saavuttamisessa ja antaa samalla mahdollisuuksia toiminnan kehittämiseen ja monipuolistamiseen.

Lapsivaikutukset

Perheneuvonnan resurssien vähentäminen vaikuttaa joidenkin yksittäisten lasten arkeen. Siksi on äärimmäisen tärkeää, että perheneuvonnan osaamista siirretään seurakuntiin niin, että seurakunnat voivat tehdä nykyistä vaikuttavammin ennaltaehkäisevää parisuhde ja perhetyötä. Perheneuvonnan toiminnan mukauttaminen tulee tehdä huolellisesti, eikä yksittäisiä asiakassuhteita saa katkaista äkillisesti.

Samaan aikaan vuoteen 2030 tehty muutossuunnitelma mahdollistaa sen, että toiminta sopeutuu hallitusti Helsingin seurakuntayhtymän taloustilanteen ennustettuun muutokseen. Tällöin myös lapsiin suuntautuvaa työtä on mahdollista kehittää talouden reunaehdot huomioiden niin, että sen kautta voidaan vastata lasten keskeisiin tarpeisiin myös tulevaisuudessa.

Johtamis- ja prosessivaikutukset

Työnjaon keskeisten muutosten ja yhteisten palveluiden vision osalta haasteena on se, että työnjakokysymykset ovat käytännössä paljon yksityiskohtaisempia. Näin ollen yhteisten palveluiden ja seurakuntien välistä tämänhetkistä työnjakoa ja työprosesseja kuvataan tarkemmin palvelukohtaisissa työkirjoissa. Työkirjojen mallina on ollut Kirkkohallituksen Tiedon mallinnus – Kirkko ja Kuolema -työkirja vuodelta 2022. Ja niitä on ensisijaisesti käytetty ydin- ja lisäpalveluryhmien kehittämisprosessissa.

Vuoden 2023 aikana Helsingin seurakuntayhtymä ja seurakunnat ovat yhteistyössä tuottaneet työkirjat seuraavista ydinpalveluista: jumalanpalvelus- ja juhlapyhät, kaste, lapsiperheet, rippikoulu, vihkiminen, hautaaminen ja diakonia. Näiden

ydinpalveluiden omistajina toimii nimetty kirkkoherra ja hänellä on tukenaan ydinpalveluryhmä, jossa on edustajia sekä seurakunnista että yhteisistä palveluista. Ydinpalveluryhmien tehtävänä on vastata oman palvelun osalta toiminnan asiakaslähtöisyydestä, prosessien ja palveluiden sujuvuudesta ja tehokkuudesta, tietojärjestelmien kehittämisestä ja mittareista sekä toimintojen yhdenmukaistamista.

Tähän mennessä ydinpalveluryhmissä on kuvattu prosesseja tulevaisuuden järjestelmäkehittämisen pohjaksi, mutta niiden kautta ei varsinaisesti ole johdettu kyseistä palvelua/palvelukokonaisuutta. Tähän johtamiseen tulee tulevana vuosina keskittyä.

Lisäksi työkirjat on tuotettu seuraavista teemoista: kiinteistöpalvelut, nuoret aikuiset ja miten tavoitamme Helsinkiin / seurakunnan alueelle muuttaneet. Työkirjat lähtevät liikkeelle helsinkiläisistä, heidän asiakastarpeistaan ja profiileistaan sekä vaikuttavuustavoitteista. Vasta seuraavaksi on mietitty, mitä palveluja näille asiakasprofiileille halutaan tarjota ja minkälaisella palvelupolulla ja resursseilla.

Lisätiedot

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki, juha.rintamaki@evl.fi
Projektipäällikkö Katja Lehtola, katja.lehtola@evl.fi

Liitteet

- 1 Yhteisten palveluiden tulevaisuuden visio
- 2 Varustamot -kortti
- 3 Diakoniset avustusvarat 2025
- 4 Sairaalasielunhoito -kortti
- 5 Perheneuvonta -kortti
- 6 Oppilaitostyö - kortti
- 7 Monialainen kasvatus -kortit
- 8 Vieraskielinen työ - kortti
- 9 Viestintä -kortti
- 10 Hautaustoimen palvelut -kortti
- 11 Kehittämispalvelut ja projektitiimi -kortit
- 12 Helsingin seurakuntayhtymä Avustusjärjestelmän arviointi KPMG_arviointimuistio helmikuu 2025
- 13 Yhteenveto työnjaon keskeisistä muutoksista ja taloudellisista vaikutuksista
- 14 Nuorten vaikuttajaryhmän lausunto YKN 4.3.2025 Työnjakosuunnitelmaan
- 15 Yhteistyötoimikunta ptkote 20250403

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 114

03.04.2025

Erityistakauksen myöntäminen seurakuntayhtymän omistaman Asunto Oy Helsingin Suonionkatu 7:n lainan vakuudeksi

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 114

58/03.03.01/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että se

1) päättää lainatarjouksen antaneelle Nordea pankille erityistakauksen Asunto Oy Helsingin Suonionkatu 7:lle (y-tunnus: 1088818-9) otettavan lainan vakuudeksi ja hyväksyä takausehdot; lainan määrä saa olla enintään 600.000 euroa ja laina-aika enintään 31.12.2040 saakka (15 vuotta).

2) toteaa, että takauksen antaminen on asunto-osaakeyhtiön liiketoiminnan (vuokraustoiminta) kannalta perusteltu.

3) valtuuttaa kiinteistöjohtajan neuvottelemaan lainaehdot ja allekirjoittamaan lainasopimukset.

4) tarkastaa välittömästi tätä asiaa koskevan pöytäkirjan pykälän.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus**Taustaa**

Asunto Oy Helsingin Suonionkatu 7 (jäljempänä ”yhtiö”) on sataprosenttisesti Helsingin seurakuntayhtymän omistuksessa. Yhtiö on liitetty Helsingin Energian kaukolämpöjärjestelmään ja nyt asennettavalla hybridilämmitysjärjestelmällä asennetaan taloyhtiöön ilmanvaihtoon lämmöntalteenotto (LTO). Asuntoihin vaihdetaan myös patteriventtiilien termostaatit sekä asennetaan kuhunkin asuntoon etäluettava lämpötila- ja kosteusanturi, jolloin olosuhteiden tarkkailu on taloudellista.

Päätösehdotuksen perustelut

Esitetty energiatehokkuuden parantaminen on sekä yhtiölle että seurakuntayhtymälle taloudellisesti kannattavaa. Sillä vähennetään merkittävästi kaukolämmön tarvetta ja osaltaan vahvistetaan ekologinen vuokraustoiminnan mielikuva yhtiössä. Toimenpiteen seurauksena laskennalliset hiilidioksidipäästöt yhtiössä laskevat 53 % ja lämmityskulut 37 %.

Tavoitteena on, että energiankulutuksen vähenemisen seurauksena säästyneillä varoilla pystytään laina maksamaan takaisin ilman merkittävää vaikutusta yhtiön vastikkeeseen.

Aikataulu

Urakkakilpailutus on hoidettu helmi-maaliskuussa siten, että asia etenee seuraavaksi YKV:n käsittelyyn 24.4.2025 ennen lopullisen tilauksen tekemistä. Näin urakka alkaisi YKV:n kokouksen jälkeen (ml. valitusajat) kesäkuun alussa.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Seurakuntayhtymän omistamista kiinteistö- ja asunto-osakeyhtiöistä kymmenellä on seurakuntayhtymän takaama pankkilaina. Lainojen takaaminen on näille yhtiöille ja samalla seurakuntayhtymälle taloudellisesti edullista, koska pankit katsovat seurakuntayhtymän julkisyhteisönä käytännössä riskiltään vähäiseksi takaajaksi.

Asunto Oy Helsingin Suonionkatu 7 on arvostettu vuokrakohde Kallion kaupunginosassa ja on tärkeää etsiä uusia keinoja hiilidioksidipäästöjen hillitsemiseen myös seurakuntayhtymän 100 % omistamissa asunto-osakeyhtiöissä.

Toimenpide on linjassa hiilineutraaliustiekartan suunniteltujen toimenpiteiden kanssa. Muutoksella on merkittävä vähentävä vaikutus kohteen energiakulutukseen ja päästöihin.

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Kiinteistöjohtaja Osmo Rasimus, p. 09 2340 2700, osmo.rasimus@evl.fi

Jakelu

Tilapalvelupäällikkö Pekka Suominen
Asunto Oy Helsingin Suonionkatu 7
Liitteet

- 16 Ei-julkinen asiakirja
- 17 Ei-julkinen asiakirja
- 18 Ei-julkinen asiakirja
- 19 Ei-julkinen asiakirja
- 20 Ei-julkinen asiakirja

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 115

03.04.2025

Työryhmän asettaminen kehittämään yhteisen kirkkovaltuuston henkilövalintojen prosessia

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 115

405/00.00.02/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) asettaa työryhmän kehittämään yhteisen kirkkovaltuuston henkilövalintojen prosessia.
- 2) nimetä työryhmän puheenjohtajaksi yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtaja Wiking Vuoren ja varapuheenjohtajaksi yhteisen kirkkovaltuuston varapuheenjohtaja Kalle Sällströmin.
- 3) nimetä työryhmän muiksi jäseniksi Lauri Grünthalin, Anna Laineen, Ami Lainelan, Panu Laturin ja Juhani Strandénin.
- 4) nimetä työryhmän sihteeriksi hallintojohtajan.
- 5) todeta, että yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajalla ja yhtymän johtajalla on puhe- ja läsnäolo-oikeus työryhmän kokouksissa.
- 6) todeta, että työryhmä voi kuulla valmistelussaan myös muita asiantuntijoita.
- 7) , että luottamushenkilöille ja viranhaltijoille maksetaan työryhmän kokouksista palkkiosäännön mukainen kokouspalkkio.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Päätöshistoria

Yhteinen kirkkovaltuusto 06.03.2025 § 20

405/00.00.02/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkovaltuusto päättää:

- 1) merkitä tiedoksi yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtajan laatiman taustaselvityksen sekä kokouksessa antaman alustuksen koskien yhteisen kirkkovaltuuston tekemien henkilövalintojen prosessin kehittämistä.
- 2) käydä lähetekeskustelun yhteisen kirkkovaltuuston tekemien henkilövalintojen prosessin kehittämisestä.

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 115

03.04.2025

3) pyytää yhteistä kirkkoneuvostoa valmistelevaan asiaa käydyn lähetekeskustelun pohjalta sekä asettamaan tätä tarkoitusta varten erillisen työryhmän.

Käsittely

Puheenjohtaja luovutti puheenjohtajuuden tämän pykälän käsittelyn ajaksi varapuheenjohtajalle.

Wiking Vuori esitteli asiaa jonka jälkeen käytiin lähetekeskustelu.

Keskustelun aikana käytettiin 21 puheenvuoroa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhteinen kirkkoneuvosto 25.02.2025 § 69
405/00.00.02/2025

Esittelijä

Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että se päättää:

1) merkitä tiedoksi yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtajan laatiman taustaselvityksen sekä kokouksessa antaman alustuksen koskien yhteisen kirkkovaltuuston tekemien henkilövalintojen prosessin kehittämistä.

2) käydä lähetekeskustelun yhteisen kirkkovaltuuston tekemien henkilövalintojen prosessin kehittämisestä.

3) pyytää yhteistä kirkkoneuvostoa valmistelevaan asiaa käydyn lähetekeskustelun pohjalta sekä asettamaan tätä tarkoitusta varten erillisen työryhmän.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus YKN 3.4.2025

Päätösehdotuksen perustelut

Tarkoituksena on, että yhteinen kirkkoneuvosto asettaa työryhmän valmistelevaan yhteisen kirkkovaltuuston henkilövalintojen prosessin kehittämistä.

Työryhmän tehtävänä on laatia ehdotus yhteisen kirkkoneuvoston valinnan valmistelun uudistamiseksi ja/tai kehittämiseksi. Työskentelyn yhteydessä voidaan myös ehdottaa muiden kirkkovaltuustossa valittavien luottamuselinten valmistelun siirtämistä uudistettavaan valmistelumenettelyyn.

Valtuutetuille on 12.3.2025 lähetetty hakukuulutus. Siinä työryhmän työskentelystä kiinnostuneita valtuutettuja on pyydetty ilmoittamaan kiinnostuksestaan sähköpostitse 24.3.2025 mennessä. Työryhmän jäseniksi valitaan 3–5 valtuutettua.

Ehdotuksen työryhmän kokoonpanosta yhteiselle kirkkoneuvostolle laatii seurakuntayhtymän puheenjohtajisto.

Työryhmän toivotaan edustavan laajasti eri mielipideryhmiä, seurakuntia, ikäryhmiä ja osaamistaustoja. Kiinnostuksesta ilmoittamisen yhteydessä on tämän vuoksi tullut esittää lyhyt kuvaus omasta motivaatiosta ja taustasta työryhmän tehtävää ajatellen.

Työryhmän työskentelystä on hakuajan puitteissa ilmaissut kiinnostuksensa viisi henkilöä: Lauri Grünthal, Anna Laine, Ami Lainela, Panu Laturi ja Juhani Strandén. Kaikilla kiinnostuksensa ilmoittaneilla on tehtävään vaadittavaa osaamista ja kokemusta. He myös edustavat monipuolisesti erilaisia mielipideryhmiä. Puheenjohtajisto on päättänyt esittää heitä kaikkia työryhmän jäseniksi 26.3.2025 pitämässään kokouksessa.

Vuoden 2025 alusta voimaan tulleen kokouspalkkiosäännön mukaan luottamushenkilöille maksetaan kokouspalkkio yhteisen kirkkoneuvoston asettaman ja nimeämän työryhmän kokouksista. Viranhaltijoille kokouspalkkio maksetaan sellaisista kirkkoneuvoston asettamista työryhmistä, joiden osalta yhteinen kirkkoneuvosto on erikseen päättänyt palkkion maksamisesta.

Aikataulu

Työryhmän on tarkoitus saada työnsä valmiiksi vuoden 2025 loppuun mennessä. Tarvittavat muutokset seurakuntayhtymän hallintosääntöön on mahdollista tehdä kevään 2026 aikana. Työryhmä kokoontuu kesää lukuun ottamatta kerran kuukaudessa.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Selostus YKV 6.3.2025

Taustaa

Helsingin seurakuntayhtymässä on käytössä niin sanottu vaalinvalmistelijajärjestelmä. Vaalinvalmistelijat ja heidän varahenkilönsä valitaan yhteisen kirkkovaltuuston ensimmäisessä kokouksessa valtuuston toimikaudeksi.

Vaalinvalmistelijoiden ja varahenkilöiden vaali tapahtuu rovestikunnittain siten, että kustakin rovestikunnasta valitut valtuutetut muodostavat yhden ryhmän. Kukin ryhmä valitsee keskuudestaan kaksi vaalinvalmistelijaa ja kaksi varahenkilöä. Samalla määrätään varahenkilöiden järjestys.

Vaalinvalmistelijoiden tehtävänä on valmistella yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymän ohjeistuksen mukaisesti yhteinen ehdotus yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtajana ja muiden jäsenten ja varajäsenten sekä vaalilautakunnan jäsenten ja varajäsenten valitsemisesta. Vaalinvalmistelijat osallistuvat lisäksi yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa toteutettavan nuorten vaikuttajaryhmän jäsenten valinnan valmisteluun.

Hallintosäännön 23 § sisältää ohjeen vaalinvalmistelijoiden valinnasta sekä yhteisen kirkkoneuvoston ja nuorten vaikuttajaryhmän valinnan valmistelusta.

Ohje: Vaalinvalmistelijoiden valinta ja yhteisen kirkkoneuvoston valinnan valmistelu

Tässä ohjeessa käytetään yhteisestä kirkkovaltuustosta ja yhteisestä kirkkoneuvostosta nimityksiä kirkkovaltuusto ja kirkkoneuvosto.

I Ohjeen tavoite

1. Tämän ohjeen tavoitteena on varmistaa, että vaalinvalmistelijoiden valinnassa, kirkkoneuvoston valinnan valmistelussa ja seurakuntayhtymän nuorten vaikuttajaryhmän valinnan valmistelussa noudatetaan yhtenäisiä periaatteita. Lisäksi tavoitteena on, että vaalinvalmistelijoiden valinta ja kirkkoneuvoston valinnan valmistelu tapahtuvat avoimesti, tasapuolisesti ja valtuustossa edustettuna olevien mielipideryhmien kannat huomioon ottaen, sekä että nuorten vaikuttamismahdollisuudet vaikuttajaryhmän valintaan turvataan.
2. Ohjeesta poikkeamiselle tulee olla perusteltu syy.

II Vaalinvalmistelijoiden valinta

3. Vaalinvalmistelijat valitaan hallintosäännön 3 luvun 22 §:n mukaisella tavalla. Ennen vaalin toimittamista tulee valtuutetuille selvittää vaalinvalmistelijoiden tehtävä ja asema. Valtuutetuilla tulee olla mahdollisuus keskustella vaalinvalmistelijoilta edellytettävistä ominaisuuksista ja valittavien henkilöistä. Vaalinvalmistelijaksi tai varahenkilöksi ei ensisijaisesti tule valita valtuutettua, joka aikoo olla ehdolla kirkkoneuvostoon. Mikäli tämä on esimerkiksi 5 kohdassa tarkoitetuista syistä käytännössä välttämätöntä, kirkkoneuvostoon ehdolla olevat vaalinvalmistelijat tulee sijoittaa varahenkilöiksi, eikä heidän tule osallistua vaalinvalmistelijoiden työskentelyyn ehdollaolonsa aikana, ellei vaalinvalmistelijoiden päätösvaltaisuus tätä välttämättä edellytä. Vaalinvalmistelija ei ole hallintolain perusteella esteellinen osallistumaan asian valmisteluun, mutta tätä ei voida pitää hyvän hallinnon mukaisena käytäntönä. Erityisesti hyvän hallinnon mukaista on, ettei yhteiseen kirkkoneuvostoon ehdolla oleva henkilö toimi vaalinvalmistelijoiden puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana. Mikäli vaalinvalmistelija tai varahenkilö valitaan myöhemmin toimikauden kuluessa yhteiseen kirkkoneuvostoon tai vaalilautakuntaan, hänen tilalleen valitaan 3 luvun 22 §:n mukaisesti uusi vaalinvalmistelija tai varahenkilö jäljellä olevaksi toimikaudeksi.
4. Edellä tarkoitettu keskustelu käydään ja vaalinvalmistelijat sekä varahenkilöt valitaan hyvissä ajoin ennen valtuuston ensimmäistä kokousta järjestettävässä rovastikunnan valtuutettujen kokoontumisessa, jonka kutsuu koolle lääninrovasti. Valtuusto vahvistaa vaalinvalmistelijoiden ja varahenkilöiden valinnan ensimmäisessä kokouksessaan.
5. Kirkkolain 9 luvun 8 §:n mukaan, ellei erityisestä syystä muuta johdu, kirkollisissa toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 % lukuun ottamatta kirkolliskokousta, hiippakuntavaltuustoa, tuomiokapitulia, kirkkovaltuustoa, yhteistä kirkkovaltuustoa ja seurakuntaneuvostoa. Tämä vaatimus koskee myös vaalinvalmistelijoita. Siten rovastikunnan valtuutettujen on syytä valita toiseksi vaalinvalmistelijaksi juridinen mies ja toiseksi juridinen nainen. Sama koskee vaalinvalmistelijoiden varahenkilöiden valintaa.

III Kirkkoneuvoston valinnan valmistelu

6. Rovastikuntien valtuutetut tekevät vaalinvalmistelijoille ehdotukset kirkkoneuvoston varapuheenjohtajaksi, jäseniksi ja varajäseniksi valtuuston toimikauden ensimmäisenä ja kolmantena vuonna. Ehdotukset tehdään rovastikuntien valtuutettujen kokoontumisissa. Kokoontumiset on pidettävä niin ajoissa ennen valtuuston ensimmäistä kokousta, että vaalinvalmistelijoille jää riittävästi aikaa yhteisen kirkkoneuvoston valintaa koskevan esityksen laatimiseen. Valtuuston toimikauden kolmantena vuonna rovastikunnan vaalinvalmistelijat vastaavat valtuutettujen kokoontumisten koolle kutumisesta.
7. Ennen ehdotusten tekemistä valtuutetuille tulee selvittää yhteisen kirkkoneuvoston tehtävät ja asema. Valtuutetuilla tulee olla mahdollisuus keskustella ehdokkailta edellytettävistä ominaisuuksista ja ehdokkaiden henkilöstä.
8. Ehdotuksia tehtäessä on pyrittävä eri sukupuolten, osaamisalojen, ikäryhmien, kieliryhmien ja vaaleissa edustettuna olleiden mielipideryhmien tasapuoliseen edustukseen.
9. Sukupuolten tasapuolista edustamista koskeva kirkkolain 9 luvun 8 §:n säännös soveltuu myös kirkkoneuvoston valintaan. Ehdotuksia tehdessään rovastikuntien valtuutettujen tulee osaltaan varmistaa, että vaalinvalmistelijat voivat laatia asetetuista ehdokkaista lainmukaisen ehdotuksen kirkkoneuvoston kokoonpanoksi.
10. Jos rovastikunnan valtuutettujen kokouksessa ehdotetaan useampia henkilöitä, tulee toimittaa neuvoa-antava äänestys siitä, missä järjestyksessä valtuutetut toivovat ehdokkaiden tulevan valituksi kirkkoneuvostoon. Sukupuolten tasa-arvoisen edustuksen takaamiseksi äänestys on syytä suorittaa molempien juridisten sukupuolten osalta erikseen.
11. Vaalinvalmistelijoiden tultua valituiksi heidän tulee järjestäytyä ensimmäisessä kokouksessaan

- hallintosäännön 3 luvun 22 §:n mukaisesti. Vaalinvalmistelijoiden tulee laatia ehdotuksensa kirkkoneuvoston valinnasta siten, että valtuusto voi päättää asiasta tammikuun aikana.
12. Kirkkoneuvoston valintaa koskevan ehdotuksen laatimisessa on pyrittävä edellä 8. kohdassa tarkoitettujen ryhmien tasapuoliseen edustukseen kirkkoneuvostossa.
 10. kohdassa tarkoitetun äänestyksen tulosta on kunnioitettava, mutta tarvittaessa siitä voi olla syytä poiketa eri ryhmien tasapuolisen edustuksen turvaamiseksi.
 13. Laadittu ehdotus on perusteltava joko kirjallisesti tai suullisesti. Ehdotuksen sisältö on tiedotettava ehdotetuille henkilöille ja valtuutetuille avoimesti sekä vaalinvalmistelijoiden yhteisesti sopimia käytänteitä noudattaen. Vaalinvalmistelijoille voidaan varata tilaisuus tiedottaa rovastikuntansa valtuutetuille käydyistä neuvotteluista ja laaditun ehdotuksen sisällöstä sen valtuuston kokouksen yhteydessä, jossa kirkkoneuvoston vaali toimitetaan.
 14. Mikäli vaalia ei voida toimittaa yksimielisesti, toimitetaan se hallintosäännön 24–27 §:n mukaisesti enemmistövaalina. Vaali toimitetaan kuitenkin hallintosäännön 28–36 §:n mukaisesti suhteellisenä, jos sitä vaatii niin monta valtuutettua, että he suhteellisessa vaalissa voisivat saada valituksi ainakin yhden ehdokkaan.

IV Nuorten vaikuttajaryhmän valinnan valmistelu

15. Vaalinvalmistelijat osallistuvat kirkkoneuvoston kokouksessa toteutettavan seurakuntayhtymän nuorten vaikuttajaryhmän jäsenten valinnan valmisteluun noudattaen soveltuvin osin tämän ohjeen määräyksiä kirkkoneuvoston valinnan valmistelusta.
16. Vaikuttajaryhmään valitaan kaksi (2) jäsentä kustakin rovastikunnasta sekä lisäksi enintään kaksi (2) jäsentä seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön piiristä. Lääninrovasti pyytää valtuuston toimikauden ensimmäisenä vuonna toteutettavaa vaikuttajaryhmän valintaa varten kunkin rovastikunnan seurakunnan nuorten vaikuttaja- ryhmää nimeämään ehdokkaansa oman rovastikuntansa edustajaksi siten, että ehdotukset ovat käytettävissä edellä 4 kohdassa tarkoitettuun kokoukseen mennessä. Ehdotusten pohjalta rovastikunnan valtuutetut nimeävät rovastikunnan ehdokkaat seurakuntayhtymän nuorten vaikuttajaryhmän jäseniksi. Seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön piiristä nimettävien ehdokkaiden nimeämisestä vastaa yhteisen seurakuntatyön johtaja. Valtuuston toimikauden kolmantena vuonna ehdotusten pyytämisestä vastaavat vaalinvalmistelijat.
17. Vaalinvalmistelijat tekevät rovastikuntien sekä yhteisen seurakuntatyön johtajan ehdotusten pohjalta esityksen nuorten vaikuttajaryhmän kokoonpanoksi ja luovuttavat sen kirkkoneuvoston asiaa valmistelevalle viranhaltijalle.

Hallintosääntö 23 §

Päätösehdotuksen perustelut

Yhteisen kirkkovaltuuston 23.1.2025 pidetyn kokouksen yhteydessä on noussut kysymys siitä, tulisiko yhteisen kirkkovaltuuston tekemien henkilövalintojen prosessia mahdollisesti kehittää. Yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtaja Wiking Vuori on ehdottanut, että seurakuntayhtymässä käynnistetään valmistelu vaalinvalmistelujärjestelmän kehittämiseksi. Työskentelyn 1. vaiheeksi Vuori on ehdottanut, että valtuustossa käytäisiin hänen pitämänsä alustuksen pohjalta aiheesta lähetekeskustelu. Yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtaja Wiking Vuoren taustaselvitys asiasta esitetään liitteenä.

Vaalinvalmistelija-mallin tausta

Helsingin seurakuntayhtymän yhteinen kirkkovaltuusto teki vuonna 1979 tehnyt päätöksen, jonka mukaan kirkkovaltuuston tuli valita kunkin vuoden ensimmäisessä kokouksessa keskuudestaan kuusijäseninen valiokunta tekemään ehdotukset niissä asioissa, joissa yhteinen kirkkoneuvosto ei asian laatuun nähden ollut tehnyt ehdotusta. Päätös pohjasi silloiseen kirkkolain säännökseen, jonka mukaan ”Lausuntojen antamista ja hallinnon tarkastamista varten kirkkovaltuusto voi asettaa valiokuntia.” Sittemmin valiokuntia koskeva säännös on poistettu kirkkolaista. Yhteinen kirkkovaltuusto kuitenkin jatkoi valiokuntien valitsemista myös uuden kirkkolain voimaantulon (1.1.1994) jälkeen. Valiokunta valmisti ja teki ehdotuksia

muun muassa tilintarkastajien valinnasta sekä yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtajan, jäsenten ja varajäsenten valinnasta.

Vuonna 1999 valtuutettu Paavo J. Paavola jätti toivomusponnen, jossa pyydettiin selvittämään, oliko yhteisen kirkkovaltuuston työjärjestys ristiriidassa voimassa olevan kirkkolain kanssa. Toivomusponsi liittyi SVH Julkistarkastus Oy:n tekemään valitukseen, jossa se asetti yhteisen kirkkovaltuuston valitseman valiokunnan aseman kysymyksen alaiseksi.

Kevään 2000 aikana toteutettiin selvitystyö toivomusponnen esille nostamista näkökulmista sekä siitä nousevista yhteisen kirkkovaltuuston työjärjestyksen päivittämistarpeista. Yhteinen kirkkovaltuusto merkitsi laaditun selvityksen tiedoksi kokouksessaan 8.6.2000 § 18.

Selvityksessä todettiin, että kirkkovaltuuston sisäistä järjestelyä koskevien asioiden valmistelua varten ei tarvita valiokuntaa, vaan valmistelu hoidetaan työjärjestyksen mukaan yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtajan johdolla. Vastaavasti aiemmin valiokunnan tehtävänä olleen ehdotuksen laatimisen lausunnonantajista nähtiin kuuluvan yhteiselle kirkkoneuvostolle. Yleisesti todettiin, että Helsingin seurakuntayhtymässä valiokunnan tehtäviin eivät olleet koskaan kuuluneet ne tehtävät, joita varten aiemman kirkkolain mukaan oli voitu valiokuntia asettaa.

Selvityksen käsittelyn yhteydessä 8.6.2000 yhteinen kirkkovaltuusto hyväksyi kirkkovaltuuston työjärjestykseen esitetyt muutokset. Yhtenä keskeisenä muutoksena työjärjestykseen lisättiin kirjaus valitsijamielistä. Valitsijamiesten tehtäväksi todettiin ehdotusten tekeminen henkilötilintarkastajien, vaalilautakunnan jäsenten ja varajäsenten sekä yhteisen kirkkoneuvoston varapuheenjohtajan ja muiden jäsenten ja varajäsenten valintaa varten, sekä valtuuston toimikauden alussa että toimikauden aikana.

Valmistelussa oli todettu, että Helsingin seurakuntayhtymässä seurakunnittain tapahtuva vaalien valmistelu ei olisi toimiva järjestely, koska seurakuntia oli tuolloin 30 ja ne olivat hyvin erikokoisia. Edelleen oli todettu, että Helsingin kirkkovaltuustossa ei ollut muita luonteavia, koko valtuuston kattavia ryhmittymiä kuin rovastikunnalliset ryhmät. Rovastikuntien (viisi suomenkielistä ja yksi ruotsinkielinen) todettiin olevan väestöpohjaltaan lähes samansuuruisia. Edellä mainituista syistä työjärjestykseen kirjattiin valitsijamiesten valitseminen rovastikunnittain.

Valtuuston ensimmäisessä kokouksessa valitaan valtuuston toimikaudeksi 12 valitsijamiestä ja heille yhtä monta varamiestä.

Valitsijamiesten vaali tapahtuu rovastikunnittain siten, että kunkin rovastikunnan edustajat muodostavat yhden ryhmän. Kuhunkin rovastikuntaan kuuluvat valtuutetut valitsevat keskuudestaan kaksi valitsijamiestä ja kaksi varamiestä. Samalla määrätään varamiesten järjestys.

Kukin ryhmä suorittaa valitsijamiesten vaalin omassa keskuudessaan. Vaalin tuloksesta on ilmoitettava viipymättä valtuustolle.

Valitsijamiehet valitsevat keskuudestaan toimikautensa 1. ja 3. vuoden ensimmäisessä kokouksessa puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Seurakuntayhtymän lakimies avustaa tarvittaessa valitsijamiehiä.

Yhteisen kirkkovaltuuston työjärjestys 14 § (v. 2000 versio)

Valitsijamiesten tehtävänä on valmistella ja tehdä ehdotukset seurakuntayhtymän henkilötilintarkastajien sekä kirkkoneuvoston varapuheenjohtajan ja muiden jäsenten ja varajäsenten sekä vaalilautakunnan jäsenten ja varajäsenten valitsemisesta.

Yhteisen kirkkovaltuuston työjärjestys 15 § (v. 2000 versio)

Vaalinvalmistelijoiden käyttäminen muissa seurakuntatalouksissa

Hallintojohtaja on selvittänyt kollegoiltaan vaalinvalmistelujärjestelmän käytänteitä muissa suurissa seurakuntatalouksissa. Missään kontaktoiduista seurakuntatalouksista (Espoo, Vantaa, Kuopio, Seinäjoki, Rovaniemi ja Kokkola) ei sovelleta Helsingin seurakuntayhtymän kaltaista vaalinvalmistelijajärjestelmää. Yhteisen kirkkoneuvoston valinnan valmistelu tapahtuu edellä mainituissa seurakuntatalouksissa valtuustoryhmien kesken käytävissä neuvotteluissa. Osassa seurakuntatalouksia ryhmäpuheenjohtajat neuvottelevat kullekin ryhmälle tulevan paikkamäärän, jonka jälkeen ryhmät nimeävät ehdokkaansa ko. paikoille. Paikkaneuvotteluiden apuna käytetään ainakin joissakin seurakuntatalouksissa kuntavaalien paikkaneuvotteluissa hyödynnettävää tai sitä vastaavaa Excel-tiedostoa. Yhdessä seurakuntataloudessa hallinnosta vastaava viranhaltija on kutsuttu mukaan viimeiseen ryhmien väliseen neuvotteluun, tehtävänään varmistaa, että laaditut ehdotukset täyttävät asetetut kriteerit valittavien hallintoelinten kokoonpanosta.

Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen kirkkovaltuuston kokoonpano

Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen kirkkovaltuuston nykyinen kokoonpano muodostuu ehdokaslistoittain seuraavasti:

EHDOKASLISTAN NIMI	PAIKKA-MÄÄRÄ
Aktiiviseurakuntalaiset, Pitäjänmäen seurakunta	1
Arkena ja pyhänä - demarit mukana, Mikaelin seurakunta	1
Avoim seurakunta, Malmin seurakunta	3
En livskraftig kyrka, Matteus församling	3
Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan Toivo, Tuomiokirkkoseurakunta	1
Iloiten yhdessä, seurakuntamme tutuksi, Herttoniemen seurakunta	1
Kandidatlistan Petruslistan, Petrus församling	3
Kantava voima, Tuomiokirkkoseurakunta	1
Kasvun puolesta, Roihuvuoren seurakunta	2
Keskitietä kirkolle, Kannelmäen seurakunta	2
Koillis-Helsingin Kokoomus, Malmin seurakunta	1
Kokoomuslainen seurakuntaväki, Munkkiniemen seurakunta	2
Kotiseurakuntana Paavali, Paavalin seurakunta	4
Lasten ja nuorten puolella, Herttoniemen seurakunta	4
Meidän kaikkien seurakunta, Oulunkylän seurakunta	2
Partiolaiset Malmi, Malmin seurakunta	1
Seurakunnan rakentajat, Munkkiniemen seurakunta	1
Seurakunnassa kohdataan, Töölön seurakunta	1
Seurakunta kaikille, Lauttasaaren seurakunta	3
Sosiaalidemokraatit kirkossa, Malmin seurakunta	1
Sosiaalinen vastuu, Lauttasaaren seurakunta	1
Tillsammans i Johannes, Johannes församling	4
Toimiva, välittävä Pakilan seurakunta, Pakilan seurakunta	2
Tulkaa kaikki - kirkon uudistajat, Tuomiokirkkoseurakunta	5
Tulkaa kaikki Munkinseutu, Munkkiniemen seurakunta	1
Tulkaa kaikki, Haagan seurakunta	3
Tulkaa kaikki, Kallion seurakunta	5
Tulkaa kaikki, Kannelmäen seurakunta	2
Tulkaa kaikki, Mikaelin seurakunta	2
Tulkaa kaikki, Oulunkylän seurakunta	3
Tulkaa kaikki, Pakilan seurakunta	2

Tulkaa kaikki, Pitäjänmäen seurakunta	2
Tulkaa kaikki, Töölön seurakunta	5
Tulkaa kaikki, Vuosaaren seurakunta	3
Uuden Mikaelin asialla, Mikaelin seurakunta	3
Uudistusmieliset Malmi, Malmin seurakunta	4
Vastuunkantajien ehdokaslista, Vuosaaren seurakunta	1
Vuosaaren seurakunnan kokoomuslaisten TOIVO, Vuosaaren seurakunta	1
Yhteinen seurakuntamme, Haagan seurakunta	1
Yli kaikkien rajojen, Roihuvuoren seurakunta	3

Asiaa valmistelevan työryhmän asettaminen

Yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtajan ajatuksena on ollut, että yhteisen kirkkovaltuuston asiasta käymän lähetekeskustelun jälkeen yhteinen kirkkoneuvosto voisi asettaa asiaa valmistelevan työryhmän. Työryhmän tehtävänä olisi laatia konkreettinen ehdotus vaalinvalmistelujärjestelmän kehittämisestä.

Kuten edellä on todettu, on vaalinvalmistelijoiden tehtäväksi hallintosäännöllä annettu myös osallistuminen seurakuntayhtymän nuorten vaikuttajaryhmän jäsenten valinnan valmisteluun. Nuorten vaikuttajaryhmän valintatavan kehittämisestä on jätetty marraskuussa 2024 valtuustoaloite ja yhteinen kirkkoneuvosto on käynyt asiasta lähetekeskustelun kokouksessaan 12.12.2024. Kyseisen kokonaisuuden valmistelu etenee omana prosessinaan ja on näin sinällään erillinen vaalinvalmistelujärjestelmän kehittämishankkeesta, kuitenkin niin, että laaditut nuorten vaikuttajaryhmän valintatavan kehittämisideat tuotaneen kevään 2025 aikana myös vielä vaalinvalmistelujärjestelmän kehittämisen työryhmän käsiteltäväksi ja arvioitavaksi. Tällä pyritään varmistamaan, että kahden vaalinvalmisteluun liittyvän kokonaisuuden keskeiset periaatteet ovat linjassa keskenään.

Aikataulu

Mikäli yhteinen kirkkoneuvosto niin päättää, on asia tarkoitus viedä lähetekeskusteluun yhteisen kirkkovaltuuston 6.3.2025 kokoukseen. Tällöin puheenjohtajisto voisi toteuttaa valmistelevan työryhmän jäsenyydestä kiinnostuneiden henkilöiden kartoittamisen 20.3.2025 mennessä ja yhteinen kirkkoneuvosto voisi päättää valmistelevan työryhmän asettamisesta 3.4.2025 kokouksessaan.

Työryhmän on tarkoitus saada työnsä valmiiksi vuoden 2025 loppuun mennessä, jolloin tarvittavat muutokset seurakuntayhtymän hallintosääntöön voidaan tehdä kevään 2026 aikana.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtaja Wiking Vuori, wiking.vuori@gmail.com
Hallintojohtaja Juha Silander, juha.silander@evl.fi

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 115

03.04.2025

Jakelu

Työryhmän puheenjohtaja, varapuheenjohtaja, jäsenet, sihteeri sekä puhe- ja läsnäolo-oikeutetut henkilöt

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 116

03.04.2025

Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökertomus vuodelta 2024

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 116
14/00.01.01/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

1) hyväksyä omalta osaltaan liitteenä olevan Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökertomuksen vuodelta 2024 ja

2) lähettää sen yhteiselle kirkkovaltuustolle hyväksyttäväksi.

Käsittely

Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin kaksi puheenvuoroa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen liitteeksi laaditaan vuosittain henkilöstökertomus. Henkilöstökertomuksessa tehdään katsaus kuluneeseen vuoteen henkilöstön näkökulmasta, esitellään tarkemmin henkilöstörakenteen kehitystä, pureudutaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen, työnohjaukseen ja hyvinvointiin. Lisäksi henkilöstökertomuksessa eritellään henkilöstökustannukset. Työhyvinvoinnin osalta raportoidaan erikseen tammi-helmikuussa toteutetun henkilöstökyselyn tulokset, jotka kuvaavat henkilöstön kokemaa työtyytyväisyyttä laajemmin.

Keskeiset henkilöstömäärää kuvaavat tunnusluvut ja havainnot

Vuosi 2024 oli monessa suhteessa samankaltainen kuin vuosi 2023; henkilöstörakenteen osalta useimmat keskeisistä tunnusluvuista säilyi edellisvuosien tasolla. Suurin osa, 70 % Helsingin seurakuntayhtymän palveluksessa työskentelevistä on edelleen naisia ja kuluneen vuoden aikana naispuolisten kirkkoherrojen osuus kasvoi 68%:iin. Henkilöstön keski-ikä on edelleen 49 vuotta ja vuoden vaihteen henkilöstömäärä alitti jo toista vuotta tuhannen, ollen vuoden viimeisenä päivänä 984.

Myös kokonaishenkilötyövuosien määrä jatkoi laskuaan, alenemaa edellisestä vuodesta tapahtui 10 htv:n verran. Seurakunnissa henkilötyövuodet alenivat 18 ja yhteisissä palveluissa henkilötyövuosien määrä kasvoi 8. Kasvusta valtaosan selittää hautaustoimen ja kiinteistöpalvelujen palvelurakenteessa tehdyt muutokset,

joiden myötä aiemmin ostopalveluina tehtyä työtä korvattiin inhouse-toimintana. Päätöksen taustalla oli paitsi kustannussäästöt myös toiminta- ja huoltovarmuuteen liittyvät näkökulmat. Lisäksi hautapalveluiden ruuhkautunutta työtilannetta helpotettiin tekemällä joitakin lisärekrytointeja asiakaspalvelutehtäviin.

Seurakuntia tarkasteltaessa eniten henkilöstön määrä laski (13 %) vuonna 2023 toimintansa aloittaneessa uudessa Mikaelin seurakunnassa. Vähennystä tapahtui myös Pakilan seurakunnassa ja Johannes församling:issa.

Henkilötyövuosien kohdentumista tarkasteltaessa voidaan havaita, että varhaiskasvatuksen tehtävissä tehdyn työn määrä jatkoi alentumistaan kuluneen vuoden ajan. Alenemaa edellisestä vuodesta tapahtui jopa -16 htv. Määrä ei kuitenkaan ole näin suuri henkilömäärillä mitaten. Suurta alenemaa selittyy määräraikaisten ja kausiluonteisen työn vähenemisellä.

Henkilöstömääriä ammattialoittain tarkasteltuna suurimmat henkilöstöryhmät olivat hallinto- ja toimistotyössä (221 hlö) ja seurakuntapapistolla (167). Ammattiryhmittäin tarkasteltuna seurakuntapapiston määrä myös aleni lukumääräisesti eniten seitsemällä. Lukumääräisesti tarkasteltuna suurin henkilöstömäärän lisäys, kahdeksan henkilöä, kohdentui nuorisotyön tehtäviin.



Osaamisen kehittäminen ja työnohjaus

Kuluneen vuoden aikana henkilöstön osaamisen kehittämiseen käytettiin keskimäärin 3 työpäivää / työntekijä. Määrä pysyi edellisen vuoden tasolla, mutta henkilöstön kehittämiseen käytetyt investoinnit jatkoivat alenemistaan, osaamisen kehittämiseen sijoitettu summa oli viime vuonna vajaat 460 000€, summa on alentunut n. 60 000€ parin vuoden takaiseen. Myös HSRKY:n tarjoaminen sisäisten koulutusten määrä on alentunut usean vuoden ajan. Tällä hetkellä koulutukseen käytetyistä työpäivistä 68 % käytettiin ulkoisiin koulutuksiin ja loput 32 % sisäisiin koulutuksiin.

Hautausmaatyöntekijöistä yli puolet, 63 % osallistui sisäisiin koulutuksiin. Kuluneen vuoden suurin osaamisen kehittämisen kertaluonteinen investointi tehtiinkin juuri hautaustoimen koko henkilöstölle. Tuoreiden työhyvinvointitutkimusten mukaan kehitys on ollut myönteistä.

Merkittävä osa inhouse- kehittämisen panostuksesta kohdentuu esihenkilötyön tukemiseen. Vuosittaiset työhyvinvointikyselyt / esihenkilöiden / ylimmän johdon 360 -arvioinnit muodostavat hyvän vertailumateriaalin kehitykseen. Henkilöstöosasto organisoii säännöllisin väliajoin esihenkilöinfoja, työnantajaryhmiä ja johtamisen forumia. Näiden tavoitteena on muodostaa ja juurruttaa yhteisen hyvän työnantajatoiminnan periaatteita ja tarjota työvälineitä arjen johtamistyölle.

Työnohjaus on kirkollisesta perinteestä ponnistava, vakiintunut, tutkittu ja tunnustettu työmenetelmä, jolla tuetaan työhyvinvointia, ammatillista kehittymistä ja työn laatua. HSRKY:ssä on 51 koulutettua työnohjaajaa, joista 13 työskenteli seurakunnissa ja 38 yhteisissä palveluissa. HSRKY tarjoaa niille työnohjaajille, jotka säännöllisesti ohjaavat työntekijöitämme kiitokseksi ja ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi STOrin jäsenmaksun vuosittain.

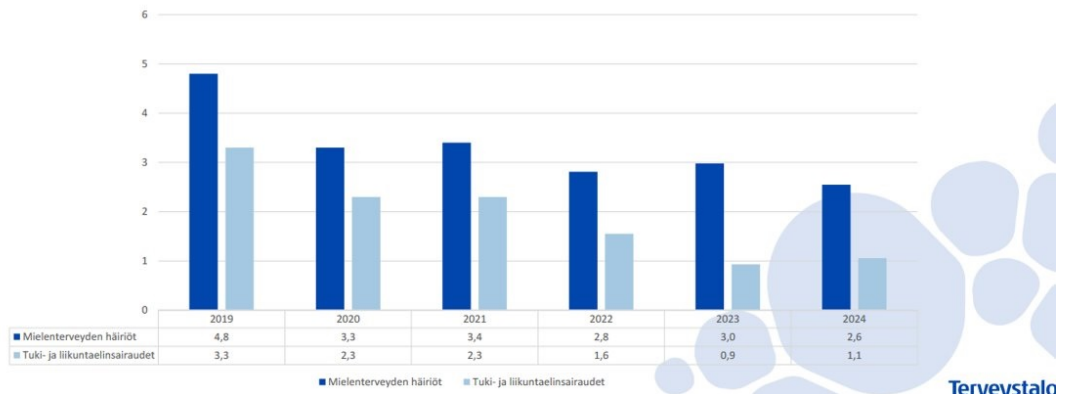
Työhyvinvointi ja terveys

HSRKY:n työntekijät toimivat hyvin erilaisissa tehtävissä; kirkon työ lienee poikkeuksellisen laaja-alaista nykytyöelämässä; työtä tehdään niin fyysisesti raskaissa tehtävissä ja säiden armoilla kuin hengellisesti ja henkisesti kuormittavissakin olosuhteissa. Useimpia näistä tehtävistä yhdistää se, että työtä tehdään suoraan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Tämä osaltaan heijastuu myös sairauspäivien määrään; monet tehtävistä ovat sellaisia, ettei etätyö ole työn luonteen ja työn vaatimusten vuoksi mahdollista.

Kohentunut työtyytyväisyys korreloi myös parantuvana terveytenä. Kuluneen vuoden aikana 31 % henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja; parin prosentin parannus edelliseen vuoteen voi mennä kausivaihtelun lukuun, mutta laajemminkin HSRKY:ssä on havaittavissa myönteistä kehitystä henkilöstön työkykyisyydessä. Terveystalon laskelmien mukaan, pitkien yli 30 pv sairauspoissaolot vähentyneet -32 %, josta laskennallinen kustannussäästö 151 700 € (summa laskettu EK:n mallin mukaisesti 370€/pv).

Erityisen ilahduttavaa on kuitenkin mielenterveysperustaisten sairauspäivien määrän alentuminen huippuvuodesta 2019 lukien. Alenemaa on tapahtunut 4,6 pv/hlö kuluneen vuoden 2,6 pv/hlö. Tälle ilmiölle ei löydy yksittäistä selittävää tekijää; mutta ainakin jatkuvasti parantuneella tyytyväisyydellä lähiesihenkilötyön laatuun, työohjauksen saatavuuden parantamisella sekä työterveyshuollon nopeilla mielen chatti ja mielen sparring-palveluilla lienee vaikutusta tähän kehitykseen.

Mielenterveyden häiriöistä sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolot pv/hlö vuosina 2019-2024



Myös työterveyshuollon palvelujen kohdentaminen työkykyä tukeviin palveluihin ja toimintamalleihin on pyritty parantamaan ja tämä olikin kriittinen näkökulma uutta työterveyshuollon sopimusta kilpailutettaessa. Uusi palveluntarjoaja Pihlajalinna aloittaa HSRKY:n henkilöstön työterveyshuollon palvelun tarjoajana 1.4.2025. Siirtymän valmistelussa erityistä huomiota onkin pyritty kiinnittämään juuri siihen, että hyviksi ja toimiviksi todetut toimintatavat ja -rakenteet säilytettäisiin ja niitä edelleen kehitetään.

Työvoimakustannusten kehitys

HSRKY:n kuluneen vuoden työvoimakustannukset olivat kokonaisuudessaan noin 60 miljoonaa euroa. Kokonaiskustannusten nousua suhteessa edelliseen vuoteen oli reilut 800 000€. Karkeasti ottaen summat säilyivät saman tasoisina suhteessa aiempiin vuosiin ja myös palkkioiden määrä näyttäisi vakiintuneen 1,3 milj euron tasolle.

Merkittävin henkilöstökulujen määrään vaikuttanut tekijä oli ns kirkon palkkakilpailukykyratkaisu, joka nosti palkkoja vuoden 2024 aikana keskimäärin noin 3,4%. Palkkaratkaisu sisälsi useampia elementtejä; yleiskorotuksen 2,5 % ja kokemuslisäkorotuksen 3,0 % helmikuussa 2024, sekä 1.9.2024 lukien kohdennukset 400-600 sarjoihin (3 %:n korotus ao tasoihin) ja muille 0,5, %:n korotus. Lisäksi neuvottelutulos sisälsi 0,5 %:n paikallisen järjestelyerän työnantajaperälaudalla. Järjestelyerä tuli neuvottelutuloksen ohjeistuksen mukaan kohdentaa niihin tehtäviin, joissa kirkon palkkakilpailukykyisyys on heikointa.

HSRKY:ssa tämä erä kohdennettiin laajasti kasvatuksen tehtäväkokonaisuuteen luotiin tyyppitehtäväkuvaus- ja urapolkumalli rakenne vaativuustasolle 403 – 503.1. Järjestelyvaraerä, n 170 000€, kohdennettiin näihin tehtäviin ja työnantaja kohdensi lisäksi n. 83 000€, palkantarkastukset toteutettiin tämän lisäksi etupainotteisesti siten, että korotetut palkat tulivat maksuun jo 1.7.2024 lukien. Näiden muutosten lisäksi myös kirkon ylimmän johdon palkkausjärjestelmää kehitettiin ja ylimmän johdon palkkausjärjestelmän rakennetta kehitettiin ottamalla käyttöön johdon tulospalkkiomalli, joka tasoltaan vastaa nykyisellään voimassa olevan yleisen palkkausjärjestelmän suorituslisää.

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 116

03.04.2025

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander
p. 09 2340 2460, riitta.kajander@evl.fi

Liitteet

21 Henkilöstökertomus 2024

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 117

03.04.2025

Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökyselyn 2025 tulokset

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 117
425/01.00.02/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto merkitsee tiedoksi vuoden 2025 henkilöstökyselyn tulokset ja toteaa, että seurakunnat ja osastot kirjaavat työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet osaksi TTS -suunnitelmia

Käsittely

Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin kolme puheenvuoroa.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus**Taustaa kokonaistulokselle (liite 1)**

Helsingin seurakuntayhtymässä toteutettiin työhyvinvointikysely ajalla 21.1. – 11.2.2025. Kyselyn vastausprosentti oli 71,6 %, joten vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä ja tutkimuksen tuloksia luotettavina. Kyseessä oli kolmas perättäinen kerta, kun samaa kyselyä käytettiin, joten kehitystä on mahdollista tarkastella kolmen eri mittausajankohdan jatkumona. Aiemmin kysely on toteutettu vastaavana ajankohtana vuosina 2021 ja 2023. Kyselyn tuloksia voidaan verrata paitsi aiempiin vuosiin myös muihin suuriin ja keskisuuriin seurakuntatalouksiin, joissa on käytössä sama KEVAn tarjoama kysely (21 organisaatiota).

KEVAn kysely on käytössä kolmatta kertaa. Oheiseen taulukkoon on koottu kyselyn teemoittaiset keskiarvot eri vuosina. Vuoden 2023 tulokissa näkyvät sekä pandemia-ajan rasitukset että yhteisten palvelujen tuta-yt-neuvottelut. Tämän vuoden mittauksessa on vähintään saavutettu vuoden 2021 taso ja monin paikoin myös parannettu aiempia tuloksia.

TEEMA	2025	2023	2021
Työn sujuminen työyhteisössä	3,8	3,6	3,6
Työtehtävät ja omat voimavarat	3,9	3,7	3,9
Lähiesihenkilötyö	4,1	3,9	3,8
Työnantajan toiminta	3,5	3,4	3,4
Käsitys työnantajasta (suosittelisitko työpaikka, kyllä %)	72	64	72
Asiakkaat ja yhteistyö	3,5	3,2	3,3

Keskeiset havainnot:

1. Verrattaessa seurakuntien ja yhteisten palvelujen yhteistulosten keskiarvoja tulokset ovat samansuuntaiset.
2. Työn merkityksellisyyden kokemus korostuu julkisen sektorin työpaikoilla, mutta erityisesti kirkon työssä. Helsingin seurakuntayhtymän (myöhemmin tässä tekstissä HSRKY:n) kyselyssä työn merkityksellisyyden kokemuksen keskiarvo on 4,5 (asteikolla 0-5), HSRKY:n vastaajista 90,7% on täysin tai melko samaa mieltä väitteen *”työni on mielestäni merkityksellistä”* kanssa. KEVAN julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen mukaan kirkon työntekijöistä 93 % koki työnsä merkitykselliseksi ja seurakuntatyötä tekevistä jopa 96 % koki työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi.
3. Lähiesihenkilötyö on laadukasta ja tukee työssä onnistumista. Tyytyväisyys lähiesihenkilötyöhön on kehittynyt systemaattisesti ja alkaa jo lähennellä huippua; esihenkilötyö koetaan paitsi innostavana, myös puolueettomana ja oikeudenmukaisena. Hyvä esihenkilö antaa myös palautetta siitä, miten työntekijä on työssään onnistunut.
4. Henkilöstö tuntee työyhteisön yhteiset tavoitteet hyvin; keskiarvo 4,2 (asteikolla 0-5). Hyvän kehityksen taustalla useita eri syitä; osallistavat strategiaproessit, mutta myös palkkausjärjestelmien ja tavoitejohtamisen rakenteiden kehittäminen ja sitä kautta kehityskeskusteluosaamisen vahvistuminen.
5. Seurakunnissa ollaan yhteisiä palveluja tyytyväisempiä johtamisen avoimuuteen sekä koetaan hieman enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä koskeviin asioihin, kun taas yhteisten palvelujen kokemus työn sujuvuudesta työyhteisössä koetaan piirun verran paremmaksi.
6. Seurakuntien ja yhteisten palveluiden merkittävin ero tuloksissa koskee koettua tyytyväisyyttä koko organisaation johtamistapaan. Seurakuntien keskiarvo tässä oli 3,3 ja yhteisten palvelujen 2,7. Ero on huomattavan suuri eikä selity sillä, ovatko vastaajat ajatelleet koko organisaationa omaa seurakuntaa / osastoa vai seurakuntayhtymää kokonaisuutena. Tuloksen tarkempi analysoiminen ja tavoitteiden asettaminen tilanteen korjaamiseksi on välttämätöntä.

Avoimuus toteutuu paremmin seurakuntien johtamisessa (liitteet 2 ja 3)

Seurakunnissa työhyvinvoinnin kehitys on tämän kyselyn tulosten perusteella hyvällä tasolla ja vahvistunut viime vuosien ajan. Tämän kehityksen taustalta ei voida löytää mitään yksittäistä selkeää syytä vaan suotuisan kehityksen taustalla on hyvinkin erilaisia tilanteita, kuten esimerkiksi henkilöstövaihdokset tai useamman vuoden systemaattinen ja tavoitteellinen työskentely työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Osassa seurakuntia tulokset ovat vuodesta toiseen samalla hyvällä tasolla, mutta on myös seurakuntia, joissa on vielä tarpeen priorisoida hyvinvoinnin kehittämiseen.

Tyytyväisyys lähiesihenkilötyöhön on yksi viime vuosina usein kiitelty asia, joka on seurakunnissa kokonaisuudessaan varsin korkealla tasolla. Esihenkilöt koetaan helposti lähestyttävänä, innostavina ja kannustavina sekä puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti toimivina.

Vertailtaessa seurakuntien ja yhteisten palvelujen tuloksia erityisen merkittävä ero syntyy myös johtamisen avoimuuden kokemukseen liittyvässä kysymyksessä. Tässä kehitys sekä seurakunnissa että yhteisissä palveluissa on molemmissa ollut +0,2, mutta seurakunnissa tilanteeseen ollaan selvästi tyytyväisempiä; siellä tulos on 3,5, kun yhteisissä palveluissa tulos jää 3:een. Molemmilla vastaajaryhmillä keskihajonta on 1,2 mikä on tilastollisesti merkitsevä.

Hyvä työntekijäkokemus vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi organisaation työnantajamielikuvaan ja työnantajabrändiin, sitoutumiseen, asiakaskokemukseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Kysyttäessä *suosittelisitko nykyistä työpaikkaasi tuttavillesi* -vastausten hajonta lisääntyy runsaasta 50 % aina täyteen 100%, joka kertoo varsin merkittävästä tyytyväisyydestä. Seitsemän seurakunnan työntekijät yhdeksästätoista suosittelisi työnantajaansa yli 90 % varmuudella.

Yhteisten palvelujen työtyytyväisyys myös kehittynyt suotuisasti (liitteet 3 ja 4)

Myös yhteisissä palveluissa työhyvinvointi on hyvällä tasolla ja kehittynyt suotuisasti. Tuotannollis-taloudellisten yhteistoimintaneuvotteluiden myötä työhyvinvointikyselyn tulokset notkahtivat vuonna 2023, mutta tämän vuoden tulokset ovat palautuneet vuoden 2021 kyselyn tasolle tai jopa nousseet tätä korkeammalle. Myös yhteisissä palveluissa tyytyväisyys lähiesihenkilötyöhön on eri osastoilla ja yksiköissä hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla.

Selvästi kriittisintä palautetta yhteisten palvelujen henkilöstö antoi työnantajan toimintaa koskevaan kysymyskokonaisuuteen, erityisesti kysymykset johtamisen avoimuudesta sekä henkilöstön kokemasta tyytyväisyydestä koko organisaation johtamistapaan saivat selvästi alhaisempia arvioita kuin seurakuntien vastaavat. Vain 27,3 % yhteisten palvelujen työntekijöistä koki olevansa melko tai hyvin tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan. Tyytyväisyys työnantajan toimintaan on saanut kaikissa kolmessa mittauksessa alhaisimmat tulokset, joten kokonaan sitä ei selitä käynnissä oleva keskustelu työnjaon kysymyksistä. Tulos edellyttääkin johdolta asian tarkempaa selvittämistä sekä selkeiden tavoitteiden asettamista ja niissä etenemisen seurantaa. Yhtenä tarkasteltavana kokonaisuutena tulisi olla johtamisjärjestelmän ja vastuullisuuden (ympäristö- ja yhteiskuntavastuun sekä hyvän hallintotavan; ESG) kehittäminen.

KEVAN julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa erityistä huolta kiinnitettiin hautausmaiden työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Ympäristö- ja hautausuimessa toteutettiin varsin laaja johtoryhmän, esihenkilöiden ja koko henkilöstön työyhteisön kehittämishanke vuosina 2023-2024. Hankkeen tavoitteena oli luoda ympäristö- ja hautausuimelle yhteiset toiminta- ja pelisäännöt, tukea esihenkilöitä hyvän

johtamisen tavoitteisiin sekä käydä henkilöstön kanssa dialogia työn kehittämisen tarpeista ja luoda mahdollisuuksia työssä kehittymiselle, moniosaamiselle sekä urapolulla kehittymiselle. Pitkäjänteisen ja tavoitteellisen työskentelyn ansiosta koko ympäristö- ja hautaustoimen tulokset ovat kauttaaltaan parantuneet, paikoin hyvin radikaalistikin. Tässä suhteessa kehitys on hyvin rohkaisevaa.

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemukset

HSRKY:ssä on nollatoleranssi kaikenlaiselle häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle. Vastausten perusteella tämä ei kuitenkaan toteudu ja edelleen henkilöstö joutuu kokemaan myös häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemuksia. Tältä osin kysymyspatteristoa uudistettiin edelliseltä kierrokselta saadun palautteen mukaisesti ja kysymyksissä eroteltiin sitä, onko epäasiallinen kohtelu tai syrjintä tapahtunut työyhteisön jäsenten välisenä vaiko asiakkaisen tai muiden henkilöiden aiheuttamana. Kaikissa niissä työyhteisöissä, joissa tämän kaltaisia kokemuksia on raportoitu, tulee työnantajan selvittää miten häirintää ja epäasiallista kohtelua voitaisiin ehkäistä. Mikäli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemukset edelleen jatkuvat, voidaan työyhteisössä tarvittaessa toteuttaa ulkopuolisen asiantuntijan työpaikkaselvitys ongelmien ratkaisemiseksi.

Helsingin seurakuntayhtymän kokonaistulokset suhteessa muiden suurten seurakuntatalouksien vastaaviin tuloksiin (liite 1)

Koska samaa työhyvinvointikyselyä toteutetaan myös useimmissa muissa suurissa ja keskisuurissa seurakuntatalouksissa, kysely antaa mahdollisuuden vertailla vahvuuksiamme ja kehittämiskohteitamme suhteessa muihin seurakuntatalouksiin. Vertailuja tehtäessä on tietenkin hyvä tiedostaa, että suurimmillaankin muut seurakuntataloudet ovat ainakin noin puolet pienempiä kuin HSRKY. Tulokset rohkaisevat kuitenkin jatkamaan työtämme parhaan kirkollisen työpaikan tavoitteeseen pääsemiseksi.

Kokonaistuloksia tarkasteltaessa HSRKY:n asemaa suhteessa verrokkiryhmään nostivat erityisesti seuraavat kysymykset: *työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä* (ka 3,9), *työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja* (ka 3,6), *olen selvillä työyksikköni tavoitteista* (ka 4,2) ja *minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi* (ka 3,7). Kolmessa ensi mainitussa kysymyksessä parannusta on tapahtunut +0,2 ja viimeksi mainitussa, minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi jopa +0,3.

Tavoitejohtamisen näkökulmasta vaikuttaisikin siis siltä, että sekä yleiseen että ylimmän johdon palkkausjärjestelmään tehdyt uudistukset olisivat osaltaan vaikuttaneet tulosten parantumiseen. Ylipäänsä on hyvä huomata, että yleisesti tyytyväisyys johtamiseen on läpi linjan parantumassa. Tästä osviittaa antoi jo viime vuonna toteutettu ylimmän johdon 360-arviointi, jonka tulokset olivat myös parantuneet suhteessa neljän vuoden takaiseen. Ylimmän johdon 360-arvioinneissa suurimmat kehittämistarpeet sekä johtajien itsearvioinneissa esiinnousseet riittämättömyyden tunteet liittyivät erityisesti taitoihin, jotka liittyvät ongelmiin ja ristiriitoihin tarttumiseen ja dialogin rakentamiseen. Kahden kymmenyksen nousu ja 3,6 tulos antavat myös osviittaa siitä, että samoja kokemuksia liittyy myös keskeisten verrokkiemme toimintaan ja arviointeihin. Myös tulos ja kokemus siitä, että työntekijät kokevat, että heillä on riittävästi aikaa työnsä tekemiseen, on isossa kuvassa parantunut. Keskiarvo ei kuitenkaan tässäkään suhteessa anna kattavaa tai yksiselitteistä käsitystä tilanteesta, vaan yksiköiden välillä voi olla suuriakin eroja.

HSRKY:ssä heikoimmat arvioinnit annettiin seuraavissa kysymyksissä: *"voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin"* (ka 3,7, nousua 0,1) ja *"työyksikössäni toimitaan yhteisesti"*

sovittujen toimintatapojen mukaisesti” (ka 3,7, nousua 0,2). Viimeksi mainitussa kysymyksessä kahden kymmenyksen nousu tarkoittaa käytännössä sitä, että tässä vastaajajoukossa tarkasteltuna HSRKY:n aiemmin heikoimmaksi arvioitu kysymys kurottelee jo lähemmäs keskikastia, jopa 72 % vastaajista kokee olevansa tästä melko tai täysin samaa mieltä, joten kehitys tämän kysymyksen suhteen on erityisen ilahduttavaa.

Lopuksi: Kuinka tuloksemme suhteutuvat julkisen sektorin muihin toimijoihin nähden? Lyhyt katsaus KEVAN julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024 -raporttiin

Kirkon työntekijöiden eläkevakuutuslaitos KEVA julkaisee joka toinen vuosi julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen, jossa kirkon ohella kohderyhmänä ovat kuntien, valtion ja nyttemmin myös hyvinvointialueiden työntekijät ([Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024](#)).

Tutkimuksen perussanoma on hyvin myönteinen; viimeisen kahden vuoden aikana on tapahtunut myönteistä kehitystä, julkisen alan työntekijöistä yli 90 prosenttia kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Tutkimuksessa mukana olleiden kirkon työntekijöidentyön merkityksellisyyden kokemus oli jopa 93 % ja kun tarkasteluun otettiin yksinomaan seurakuntatyötä tekevät, työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi koki jopa 96 % tutkimukseen osallistuneista.

Tutkimuksessa todetaan myös, että aiempaa useammat julkisen sektorin työntekijöistä tuntee työssään iloa ja innostusta. Myönteinen kehitys näkyy erityisesti valtion, mutta myös mm. kirkon hallinto- ja toimistotyössä, viime vuonna 80 % kirkon hallinto- ja toimistotyössä toimineet kokivat työssään iloa ja innostusta, kun vastaava tulos kaksi vuotta aiemmin oli 71 %. HSRKY:n kokonaistulos kertoo samaa kokemusta; innostusta työhön kokee vähintään muutaman kerran viikossa 77% vastaajista ja jos huomioidaan kertaviikkoinen innostus, lukema on jo 87%.

Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	77 %	72 %	73 %	82 %
2022	75 %	71 %	69 %	80 %
2020	75 %	–	72 %	81 %

Myös kirkon työntekijöiden tyytyväisyys lähimmän esihenkilön johtamistapaan oli kehittynyt selvästi myönteisempään suuntaan; kun tyytyväisiä viime vuonna oli 68 %, oli vastaava tyytyväisten määrä vuonna 2022 vain 63 %. Myönteisestä kehityksestä huolimatta kirkolla on edelleen tässä suhteessa kirittävää erityisesti suhteessa kunta- ja valtiosektoriin, joissa tulokset kertoivat yli 70%:n vastaavasta tyytyväisyydestä (kunta 72% ja valtio 77%).

Erityisinä huolina KEVAN tutkimus kirkonalalta nostaa kaksi kriittistä seikkaa, jotka ovat:

- 1) hautausmaa- ja kirkon palvelutyöntekijöiden fyysisen työkuormituksen lisäksi työn henkisen rasituksen lisääntymisen sekä henkisen työkyvyn haasteet.
- 2) Toinen huolenaihe koskee nuorten työntekijöiden kokemia vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia työhön sekä henkisen työkyvyn haasteet.

Raportissa todetaankin, että julkisen alan nuorten, alle 30-vuotiaiden työkyky ei ole palautunut vuotta 2022 edeltäneelle tasolle. Erityisesti nuoret työntekijät sekä sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen ammattissa toimivat kärsivät tutkimuksen mukaan ahdistuneisuushäiriöistä.

Sama suuntaus näkyy myös Helsingin seurakuntayhtymän mielenterveysperustaisten sairausolopäivien määrän kehityksessä. Pidempikestoisten mielialahäiriöiden, kuten masennuksesta johtuvien sairauspäivien määrä on alentunut, kun taas neuroottisten häiriöiden, kuten erilaisten ahdistuneisuusdiagnooseista johtuvien sairauspäivien määrä on kasvanut. Helsingin seurakuntayhtymässä mielenterveysperustaisten sairauspäivien määrä /henkilö on systemaattisesti alentunut vuoden 2019 huippuvuodesta (4,8 pv/hlö) lähtien. Vuonna 2024 mielenterveysperustaisten sairauspäivien määrä henkilöä kohden oli enää 2,6. Tämä myönteinen kehitys on ollut siksikin erityisen kiitettävää, että yleinen yhteiskunnallinen kehitys on ollut päinvastaista.

Työyhteisön ilmapiirin raportoi hyväksi tai erittäin hyväksi kolme neljästä julkisen alan työntekijästä. Tässä kirkko jää vielä hieman jälkeen erityisesti kuntien ja valtion tulokseen vertailtaessa, joskin on todettavaa, että viime vuosina kirkon kehitys on tässä suhteessa ollut erityisen hyvää:

Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	76 %	71 %	79 %	70 %
2022	75 %	71 %	77 %	63 %
2020	72 %	–	76 %	64 %

Työn merkityksellisyys suurin voimavaramme – vaakakupin toisella puolella eettisen kuormituksen riski

Työn merkityksellisyys on tunnistettu jo vuosikymmenten ajan merkittäväksi motivaatiota ja työhyvinvointia parantavaksi seikaksi. Viime vuosina julkiseen keskusteluun ja työn tutkimukseen on myös nostettu eettisen kuormituksen teema. Työterveyslaitoksen sivuilla ([Mitä on eettinen kuormitus? | Työterveyslaitos](#)) eettisen kuormituksen ilmiötä avataan seuraavasti: *Eettistä kuormitusta voi syntyä, kun eettisesti haastavia tilanteita tapahtuu usein, eikä niitä käsitellä. Eettinen kuormitus on stressireaktio, joka voi aiheuttaa turhautumista, suuttumusta ja jopa fyysisiä oireita. Eettinen kuormitus lisää riskiä työkyvyn heikentymiselle. Haastavia tilanteita voi syntyä esimerkiksi hoitoon liittyvistä erimielisyyksistä hoitajan ja vanhuksen tai työntekijöiden keskinäisissä suhteissa. Myös hoitavan organisaation resurssit, kuten työmäärä ja kiire, voivat aiheuttaa haastavia tilanteita.*

Kotimaista eettisen kuormituksen tutkimusta on tehty erityisesti hoiva- ja opetusalailla työskentelevien keskuudessa ([Työn merkityksellisyys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta – Uutta kotimaista tutkimustietoa hoiva- ja opetusaloilta | Tieteessä tapahtuu](#)).

Tutkimuksen lähtökohtana on havainto siitä, että kummallakin alalla tehtävä työ nähdään sosiaalisesti arvokkaana, mutta niiden palkkataso on alhainen. Sosiaalisesti arvokkaassa työssä työskentelystä ei siis väistämättä seuraa kokemusta siitä, että työ olisi merkityksellistä. Tehokkuus- tai tuottavuustavoitteet tai käytettävissä olevien resurssien niukkuus tai riittämättömyys suhteessa avun tai tuen tarvitsijoiden määrään ja tarpeisiin voivat korostua organisaatioissa niin paljon, että työntekijöiden odotukset työn merkityksellisyydestä ajautuvat ristiriitaan niiden kanssa. Tutkimuksessa todetaankin, että työn merkityksellisyyden vaaliminen vaatiikin siksi yhteiskuntakriittistä otetta työelämän tutkimukseen ja kehittämiseen. Tämän kaltaiset kannanotot ovat viime aikoina yleistyneet myös kirkon ja erikoisesti diakonian työstä tai roolista käytävässä sekä kirkon sisäisessä että julkisessa keskustelussa.

Työhyvinvoinnin tavoitteet osaksi tts-prosessia

Samoin kuin aiempina vuosina työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään työyhteisöissä ja näiden tulosten pohjalta työyhteisöt laativat itselleen kehittämissuunnitelmat tavoitteineen ja mittareineen. Mutta toisin kuin aiempina vuosina tätä työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaa ei laadita erillisenä asiakirjana, vaan se liitetään osaksi vuosittaista tts-prosessia. Muutos ei ehkä hallinnollisesti tai työmäärältään juurikaan eroa aiemmasta, mutta se nostaa hyvän henkilöstöjohtamisen merkityksen sille kuuluvaan rooliin osaksi koko organisaation toiminnan ja talouden suunnittelua.

Vaikutusten arviointi

Työhyvinvointikyselyn avulla voidaan ainakin jossain määrin mitata ja ennustaa henkilöstön työn tuottavuuden kehittymistä työhyvinvoinnin kokemuksen parantuessa. (Kotimaista tutkimusta tästä teemasta ovat tehneet Guy Ahonen, Ossi Aura, Tomi Hussi ja Juhani Ilmarinen.) Ilmiöiden välillä on selkeää korrelaatiota, mutta eksaktien tulosten mittaaminen on vaikeaa. Tuoreinta tutkimustietoa tältä alalta edustaa Ossi Auran ja Tomi Hussin Paremmen johtamisen manifesti ([paremman johtamisen manifesti www.pdf](#)), jossa todetaan, että ”hyvä johtaminen ja siihen yhdistyvä hyvä johtajuus heijastuvat parhaaseen kannattavuuteen. Ja vastaavasti huono johtaminen ja huono johtajuus heikentävät kannattavuutta”.

Henkilöstötuottavuuden kolmeksi ulottuvuudeksi Aura ja Hussi määrittelevätkin juuri osaamisen, motivaation ja työkyvyn, joita myös tällä KEVAN työhyvinvointitutkimuksella kartoitetaan.

Pari vuotta sitten Kirkon koulutus ja tutkimus julkaisi hälyttäviä tietoja siitä, että kirkon työnantaja veto- ja pitovoiman huomattiin samanaikaisesti laskeneen. Samaan aikaan rekrytointivaikeudet eri ammattiryhmissä ovat yleistyneet. Olemme nopeasti siirtymässä sellaiseen työelämään, jossa työntekijöiden odotukset yhä useammin määrittelevät työvoiman saatavuutta. Henkilöstökysely sekä muu säännöllinen henkilöstöraportointi antaa tietoa organisaation vahvuuksista ja kehittämistarpeista. Työhyvinvointikyselyn sitominen osaksi tts-tavoitteistoa kuvaa osaltaan sitä, että HSRKY:ssa on tunnistettu hyvinvoivan työyhteisön vahvuus.

Henkilöstökyselyn osio työn sujuvuus työyhteisössä ja sen otsikon alle kuuluvat seitsemän työyhteisön tilaa mittaavaa kysymystä muodostaa 30% osuuden HSRKY:n ylimmän johdon tulospalkkiosta. Mittariston kynnysarvo on 3,5, tavoitetaso 4 ja maksimitaso 4,5. Tällä tavoiteasetannalla pyritään ohjaamaan siihen, että hyvä henkilöstöjohtaminen ja työtyytyväisyys toteutuisivat kaikissa työyksiköissä ja niiden vaalimiseen ja kehittämiseen aidosti panostettaisiin.

Kyselyn tuloksissa nousi esiin asioita, joihin on puututtava viipymättä, kuten häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tai syrjinnän kokemukset. Näiden suhteen HSRKY:ssa on nollatoleranssi. Kyselyn tulokset sisältävät paitsi paljon ilon aiheita, myös kysymyksiä, joiden parantamiseksi on tehtävä määrätietoisesti työtä sekä asetettava näille tavoitteille ja toimenpiteille selkeät mittarit

Lapsivaikutusten arviointi

Asiasta ei ole tarpeen laatia lapsivaikutusten arviointia

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander
p. 09 2340 2460, riitta.kajander@evl.fi.

Liitteet

- 22 Koko organisaatio_Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökysely 2025
- 23 SEURAKUNNAT_YHTEISET PALVELUT
- 24 SEURAKUNNAT_Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökysely 2025
- 25 YHTEISET PALVELUT_Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökysely 2025

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 118

03.04.2025

Avustukset lähetyksen ja Kirkon ulkomaanavun kohdennettua ja projektiluontoista toimintaa varten 2025

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 118

81/02.03.00/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

1) myöntää kustannuspaikalle 3942700001 lähetyksen ja kansainvälisen diakonian kohdennettuihin avustuksiin varatusta määrärahasta seuraavat avustukset

Suomen Lähetysseura
Suomen Lähetysseuralle 120.000 €

Suomen Piipiasseura
Suomen Piipiasseuralle raamatunkäännöskohteisiin yhteensä 110.000 €.

Kirkon Ulkomaanapu KUA
Kirkon Ulkomaanavulle 80.000 €

Medialähetys Sanansaattajat
Medialähetys SANSAlle 12.000 Farsin- ja arabiankieliseen maahanmuuttajatyöhön

Kaikkien järjestöjen projektikuvaukset, sekä avustusanomukset perusteluineen ovat liitteinä. Projektikohteiden tarkemmat kuvaukset selviävät liitteistä.

2) pyytää avustuksen saaneita antamaan selvityksen avustuksen käytöstä 31.8.2026 mennessä,

3) saattaa päätökset tiedoksi yhteiselle kirkkovaltuustolle

Käsittely

Ami Lainela poistui esteellisenä käsittelyn ajaksi (hallintolaki 28 § 1 mom., 5. kohta).

Käsittelyn aikana käytettiin kaksi puheenvuoroa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Yhteinen kirkkovaltuusto vahvisti kokouksessaan 26.10.2023 lähetystyölle ja Kirkon Ulkomaanavulle myönnettävien talousarviomäärärahojen jakoperusteet vuosille 2024-2027 seuraavasti:

1) Lähetyksen ja kansainvälisen diakonian talousarviomäärärahan summa on suuruudeltaan 2.655.000 €,

2) kohdentamaton talousarvioavustus keskitetään Kirkon Ulkomaanavulle, Suomen Lähetysseuralle, Suomen Pipliaseuralle ja Medialähetys Sanansaattajille (Sansa),
3) määrärahan kokonaissummasta osoitetaan Kirkon Ulkomaanavulle 19 %, Suomen Lähetysseuralle 54 %, Suomen Pipliaseuralle 6 %, Medialähetys Sanansaattajille 4 % ja yhteisen kirkkoneuvoston käyttöön kohdennettuihin avustuksiin 17 %,

4) yhteisen kirkkoneuvoston käyttöön varattavan kohdennetun hanke- ja projektimäärärahan myöntämisessä painotetaan tuen vaikutusta kohdemaassa ja seurakuntien kanssa toteutettavaa yhteistyötä. Määrärahaa voidaan käyttää myös Suomessa tapahtuvaan toimintaan sekä Helsingin seurakuntien ja yhteistyökirkkojen väliseen yhteistoimintaan. Tuen myöntäminen edellyttää erillistä sopimusta Helsingin seurakuntayhtymän kanssa, jossa säädetään tuen käytöstä

Vuoden 2025 talousarvioon on varattu 2 655 000 € määräraha lähetykselle ja kansainväliselle diakonialle. Määrärahasta 2 205 000 € osoitetaan yhteisen kirkkovaltuuston päätöksen mukaisesti kohdentamattomiin avustuksiin Suomen Lähetysseuralle 1 433 700 € (1 450 000 €), Suomen Piplia-seuralle 159 300 € (150 000 €), Kirkon ulkomaanavulle 504 450 (500 000 €) ja Media-lähetys Sanansaattajille 106 200 € (105 000 €). Jäljelle jäävästä määrärahasta 450 000 € esitetään käytettäväksi kohdennettuihin hankkeisiin 322 000 € (360 000 €) jolloin 128 000 € jää käytettäväksi vuoden 2025 aikana ennalta arvaamattomiin tarkoituksiin.

Vuonna 2020 valmistelutyön yhteydessä, HSRKY on sopinut järjestöjen kanssa, että Helsingin kohdennetut määrärahat tulisi suunnitella käytettävän siten, että ne lisäävät vaikuttavuutta ja helsinkiläisten mahdollisuuksia ohjata toimintaa. Samalla on myös sovittu, että kohdennettuja määrärahoja ei käytettäisi moniin erilaisiin projekteihin.

Helsingin seurakuntayhtymän yhteinen kirkkovaltuusto on talousarviopäätöksen yhteydessä hyväksynyt kokonaissumma jota jaetaan. Yhteisen kirkkoneuvoston tehtäväksi on annettu päättää kohdennetuista määrärahoista. Valtuuston kanta on ollut että pääsääntöisesti tuetaan niitä järjestöjä jotka valtuusto omassa päätöksessään on päättänyt tukea.

Vuoden 2025 kohdennettuja avustuspäämäärärahoja esitetään hyväksyttäväksi seuraavasti:

Suomen lähetysseura

- Zwekanarin kylän kehityshanke Myanmarissa
- Perheiden tuki ilmastomuutosten keskellä Kambodzassa
- Diakonia- ja kehityskumppaneiden osaamisen tukeminen
- Ilmasto- ja oikeudenmukaisuuden toteutumista yhteistyökirkkojen kanssa.

Suomen Pipliaseura

- Raamattukäännöstyö Saharan eteläpuolisessa Afrikassa

Kirkon ulkomaanapu

- kolmeen eri hankkeeseen: 1 Myanmar, 2 Keski-Afrikan tasavalta ja 3. Syyria. Myanmarin ja Keski-Afrikan hankkeissa huomioidaan erityisesti pakolaiset ja hauraassa asemassa olevat sekä vähemmistössä olevat lapset ja nuoret. Syyrian koulutushankkeessa huomioidaan maanjäristyksessä tuhoutuneiden alueiden lasten koulutustarpeet sekä vammautuneet nuoret.

Medialähetys Sanansaattajat (SANSa)

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 118

03.04.2025

- Farsin- ja arabiankieliseen maahanmuuttajatyöhön

Päätösehdotuksen perustelut

- Avustusta hakevien projektit noudattavat yhtymän strategisia painopisteitä ja täyttävät niitä toiveita esimerkiksi yhdenvertaisuudesta, joita yhtymä on esittänyt.
- Aikaisemmista avustuspäätöksistä on informoitu myös yhteistä kirkkovaltuustoa. Näin voitaneen edelleenkin menetellä.

Aikataulu

- Avustuksen saaneita pyydetään antamaan selvitys avustuksen käytöstä projekteihin 31.8.2026 mennessä.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Maailmantilanteesta johtuen avustusjärjestöillä on vähemmän varoja käytettävissä. Tämä johtaa esim siihen että projekteja jossa tuetaan kulunkäyntiä, nuorten mahdollisuuksia toimi yrittäjinä, sekä terveydenhuolto jäävät toteuttamatta. Tässä tilanteessa seurakuntien antama tuki on vieläkin tärkeämpi kuin aikaisemmin.

Lisätiedot

stefan.forsen@evl.fi

Jakelu

Suomen lähetysseura
Kirkon Ulkomaanapu
Medialähetys Sanansaattajat
Pipliaseura

Liitteet

- 26 Helsingin seurakuntayhtymän talousarviomääräraha 2025 lähetykselle ja Kirkon Ulkomaanavulle
- 27 Suomen Pipliaseuran hakemus kohdennetusta talousarviomäärärahasta Helsingin seurakuntayhtymälle 2025
- 28 Kirkon Ulkomaanapu Hakemus Helsingin srky 2025
- 29 Suomen Lähetysseuran hakemus HSRKY talousarviomääräraha 2025
- 30 Medialähetys Sanansaattajien esitys kansainvälisen työn hankkeet
- 31 Ehdotus HSRKY kohdennetut hankkeet 2025
- 32 Kooste haetuista avustuksista 2025

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 119

03.04.2025

Vastaus Viivi Ali-Löytyn valtuustoaloitteeseen koskien Tuomiokirkkoseurakunnan toimintaedellytysten turvaamista

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 119

749/00.00.04/2022

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että se päättää

1) merkitä vastauksen aloitteeseen tiedoksi.

2) katsoa aloitteen tulleen käsitellyksi.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Päätöshistoria

Yhteinen kirkkovaltuusto 08.12.2022 § 114

749/00.00.04/2022

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkovaltuusto

1) merkitsee vastauksen aloitteeseen tiedoksi,

2) katsoo aloitteen tulleen käsitellyksi.

Käsittely

Käsittelyn aikana käytettiin 11 puheenvuoroa.

Valtuutettu Ali-Löytty teki palautusesityksen. Palautusta kannattivat valtuutetut Soininvaara, Hippi, Korkalainen, Korhola ja Järviö.

Puheenjohtaja päätti keskustelun ja teki seuraavan äänestysesityksen:

Ne jotka kannattavat pohjaesitystä äänestävät Jaa ja ne jotka kannattavat Ali-Löytyn palautusesitystä äänestävät Ei.

Puheenjohtaja ilmoitti äänestyksen tuloksen: jaa-ääniä 26, ei-ääniä 32, tyhjää 1, poissa 32. Palautusesitys hyväksyttiin.

Päätös

Asia palautettiin uuteen valmisteluun.

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 119

03.04.2025

Yhteinen kirkkoneuvosto 28.11.2022 § 393
749/00.00.04/2022

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että se päättää:

1. merkitä vastauksen aloitteeseen tiedoksi.
2. katsoa aloitteen tulleen käsitellyksi.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus YKN 3.4.2025

Taustaa

Valtuutettuna toiminut Viivi Ali-Löytty on yhdessä viiden muun allekirjoittajan kanssa jättänyt yhteisen kirkkovaltuuston 6.10.2022 kokouksessa valtuustoaloitteen koskien Tuomiokirkkoseurakunnan toimintaedellytysten turvaamista. Aloitteessa todetaan muun muassa, että Tuomiokirkkoseurakunnalla on suuret taloudelliset haasteet muuttuneiden sisäisten vuokrien vuoksi, eikä näköpiirissä ole helpotusta tilanteeseen. Aloitteen mukaan seurakunta tekee vuoteen 2026 mennessä 650 000 euroa miinusta sillä oletuksella, että uusi seurakuntaneuvosto päättää luopua Suomenlinnan kirkosta helmikuussa 2023.

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti aloitteeseen annettavasta vastauksesta kokouksessaan 28.11.2022. Aloitevastaus palautettiin valmisteluun yhteisen kirkkovaltuuston kokouksessa 8.12.2022.

Uusi vastaus Ali-Löytyn aloitteeseen annetaan nyt, kun vuodesta 2026 noudatettavien sisäisen vuokran määrittelyperusteen ja seurakunnille osoitetun määrärahan jakoperusteen valmistelu on valmistunut ja yhteinen kirkkovaltuusto on päättänyt asiasta 6.3.2025 olleessa kokouksessaan.

Päätösehdotuksen perustelut

Aloitteessa todetaan Tuomiokirkkoseurakunnalla olevan tiivistetysti kolme ongelmaa:

1. Työntekijöitä on työmäärään nähden nyt jo liian vähän.
2. Kiinteistöjä on enemmän kuin mihin on varaa. Kuitenkin, keskustan kirkot palvelevat suurempaa yleisöä kuin pelkän tuomiokirkkoseurakunnan jäseniä, minkä vuoksi niistä luopuminen vaikuttaa ennen kaikkea muihin kuin seurakunnan jäseniin.
3. Tuomiokirkkoseurakunnan jäsenet ovat eriarvoisessa asemassa muiden seurakuntien jäseniin, sillä seurakunnan resurssit menevät yhteisten asioiden hoitamiseen.

Aloitteen tekijät pyytävät selvitystä ja tarvittavia päätöksiä nopeutetulla aikataululla tuomiokirkkoseurakunnan toimintaedellytysten turvaamiseksi jo vuosiksi 2023–2025.

Tuomiokirkkoseurakunnan tarpeeseen on pyritty vastaamaan seuraavilla toimilla sekä vuosien 2023–2025 aikana että vuodesta 2026 eteenpäin.

Tuomiokirkkoseurakunnan toimintaedellytysten turvaaminen vuosina 2023–2025

Vuonna 2023 Helsingin seurakuntayhtymässä otettiin käyttöön uusi sisäisten vuokrien määräytymisperuste. Siinä tilan käyttäjälle tuleva sisäinen vuokra muodoistui tilasta tulevista todellisista kustannuksista. Samassa yhteydessä poistettiin tilamääräraha, joka kompensoi seurakunnille sakraalituloista tulevia kustannuksia. Muutosten tavoitteena oli läpinäkyvyyden vahvistaminen, todellisten kustannusten näkyväksi tekeminen ja kustannustietoisuuden lisääminen. Tiloista tulevien todellisten kustannusten kohdistaminen käyttäjälle ja niiden näkyväksi tekeminen tukivat myös tilojen vähentämisen tavoitetta. Helsingin seurakuntayhtymän tavoitteena on vähentää tiloja 40 000–45 000 m² vuoteen 2030 mennessä.

Tehtyjen muutosten myötä Tuomiokirkkoseurakunnan sisäinen vuokra kasvoi ja seurakunnan toimintaan käytettävissä olevan rahan määrä pieneni. Tätä kattamaan Tuomiokirkko sai yhteisen kirkkovaltuuston (27.1.2022 § 6) myöntämää tasapainotusmäärärahaa vuosille 2023–2025. Vuosien 2023–2025 aikana se on yhteensä 459 884 euroa.

Tasapainotusmäärärahan lisäksi vastauksena Ali-Löytyn valtuustoaloitteeseen seurakunta on saanut vuosina 2024–2025 yhteisen kirkkovaltuuston seurakunnille myöntämän tasapainotuslisämäärärahan kautta tukea Tuomiokirkon sisäisiin vuokriin (YKV 27.04.2023 § 38). Tuki on noin 50 % Tuomiokirkon sisäisestä vuokrasta.

Tuomiokirkkoseurakunnan saama osuus tasapainotuslisämäärärahasta on ylivoimaisesti suurin. Vuonna 2024 Tuomiokirkkoseurakunta sai jaetusta lisämäärärahasta 34,31 % eli 480 362 euroa. Loppuosa tasapainotuslisämäärärahasta jaettiin kymmenen muun seurakunnan kesken. Vuonna 2025 Tuomiokirkkoseurakunnan saa tasapainotuslisämäärärahasta 28,80 % eli 403 174 euroa. Loppuosa jaetaan yhdentoista seurakunnan kesken. Tasapainotuslisämäärärahaa jaetaan yhteensä 1,4 milj. euroa/vuosi.

Tasapainotusmäärärahan ja tasapainotuslisämäärärahan seurauksena Tuomiokirkkoseurakunnan toimintaan käytettävän määrärahan määrä nousi sekä euromääräisesti että seurakunnille jaetun määrärahan määrään suhteutettuna samalle tasolle, mitä se oli vuonna 2022 ennen tilamäärärahan poistumista ja sisäisten vuokrien laskentaperusteen muuttumista.

Tuomiokirkkoseurakunnan toimintaedellytysten turvaaminen vuodesta 2026 eteenpäin

Jo päättäessään vuosina 2023–2025 käytössä olevasta sisäisten vuokrien määrittelyperusteesta (27.1.2022 § 6) yhteinen kirkkovaltuusto totesi, että ”seurakuntien lausuntojen sekä laadittujen mallinnusten pohjalta on käynyt ilmeiseksi, että sisäisten vuokrien määräytymisperusteita on tarpeellista jatkekehittää vielä tulevien vuosien aikana”. Tämän vuoksi Helsingin seurakuntayhtymässä käynnistettiin kesällä 2022 Sisäisten vuokrien ja seurakuntien määrärahojen projekti.

Projektin tehtävänä on ollut valmistella vuodesta 2026 alkaen Helsingin seurakuntayhtymässä noudatettavat seurakuntien määrärahojen jakoperusteet ja sisäisten vuokrien määräytymisperusteet. Valmistelu on tehty yhteisen kirkkoneuvoston asettamassa (9.6.2022 § 235) Sisäisten vuokrien ja seurakuntien määrärahojen ohjausryhmässä, jossa tuomiorovasti on ollut jäsenenä. Yhteinen kirkkovaltuusto päätti asiasta 6.3.2025 olleessa kokouksessaan (§ 21).

Tuomiokirkkoseurakunnan asema ja toimintaedellytykset huomioidaan nyt tehdyssä päätöksessä kolmella erilaisella tavalla: Tuomiokirkkoseurakunnan erityyppisen kasvattamisessa, seurakunnan toiminnan huomioimisessa määrärahojen jakamisessa sekä sisäisten vuokrien määrittelyperusteen muutoksessa.

Tuomiokirkkoseurakunnan erityyppisiä perustuu Tuomiokirkkoseurakunnan tekemään seurakuntayhtymää, hiippakuntaa ja kokonaiskirkkoa sekä valtiovaltaa, yliopistoja ja Helsingin kaupunkia palvelevaan työhön. Tuomiokirkkoseurakunta on saanut erityyppisiä yhdistymisestä asti (vuosi 1999). Nyt päätetyssä, vuodesta 2026 sovellettavassa seurakunnille osoitetun määrärahan jakoperusteissa Tuomiokirkkoseurakunnan erityyppisen määrää on nostettu aiemmassa päätöksessä olleesta 2,3 %:sta 2,5 %:iin. Se myös lasketaan kaikille seurakunnille osoitetusta määrärahasta toisin kuin aiemmin, jolloin se laskettiin vain suomenkielisille seurakunnille osoitetusta määrärahasta. Nämä molemmat nostavat seurakunnan saaman erityyppisen määrää. Vuoden 2025 määrärahoilla laskettuna korotus on 998 694 eurosta 1 225 711 euroon eli yhteensä 227 017 euroa. Tätä ennen erityyppisiä korotettiin vuonna 2023 2,1 %:sta 2,3 %:iin.

Erityyppisen lisäksi seurakuntien määrärahajako ottaa huomioon seurakunnissa tehtävää perustoimintaa ja niiden hoitamisesta syntyviä kuluja. Tämä tasaa eri seurakuntien tilannetta perustoiminnan hoitamisesta syntyvien kustannusten osalta. Tämä vastaa osaltaan Tuomiokirkkoseurakunnan ongelmiin numero 1. ja 3.

Sisäisten vuokrien määrittelyperusteeseen tehty muutokset puolestaan vähentävät Tuomiokirkkoseurakunnalle sen tiloista tulevia kustannuksia. Vuonna 2026 käyttöön otettavassa sisäisten vuokrien laskentatavassa seurakunnat vastaavat yhdessä seurakuntien käytössä olevien tilojen peruskorjauspoistoista.

Tuomiokirkkoseurakunnan kirkoista sekä Tuomiokirkko että Vanha kirkko on ehdotettu luokiteltavaksi luokkaan A. Näissä kirkoissa kunnossapidon taso on erityyppisen korkea. Sisäisten vuokrien määrittelyperusteeseen tulleen muutoksen seurauksena seurakunta ei vastaa yksin kirkkojensa kunnossapidosta.

Peruskorjauspoistojen yhteisvastuullinen hoitaminen hyödyttää myös seurakuntia, joissa on useita kirkkokiinteistöjä, kuten Tuomiokirkkoseurakuntaa.

Alla olevasta taulukosta näkyy Tuomiokirkkoseurakunnan sisäisten vuokrien jälkeen toimintaan käytettävissä olevan määrärahakehityksen euromääräinen ja suhteellinen kehittyminen vuodesta 2020 vuoteen 2025 sekä se, miltä Tuomiokirkkoseurakunnan toimintaan käytettävissä oleva määrärahakehitys olisi uudella sisäisten vuokrien ja seurakuntien määrärahaajan laskentatavalla vuoden 2025 tiedoilla laskettuna. Prosenttimääräinen kehitys osoittaa, kuinka suuren osan Tuomiokirkkoseurakunta saa kaikille seurakunnille sisäisten vuokrien jälkeen toimintaan jäävästä määrärahasta.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2025 uusi
Tuomiokirkkoseurakunta	3 388 848	3 176 448	3 256 171	2 911 915	3 284 989	3 929 645	3 812 793
Kaikki seurakunnat yhteensä	34 397 476	31 912 699	31 419 880	30 780 062	31 969 415	38 194 061	38 186 357
Tuomiokirkkosrk:n %-osuus	9,9 %	10,0 %	10,4 %	9,5 %	10,3 %	10,3 %	10,0 %

Taulukko 1. Tuomiokirkkoseurakunnan sisäisten vuokrien jälkeen toimintaan käytettävissä olevan määrärahakehityksen euromääräinen ja suhteellinen kehittyminen vuosina 2020–2025.

Kuten yllä oleva taulukko osoittaa, vuoden 2025 tiedoilla laskettuna uuden sisäisten vuokrien ja seurakuntien määrärahojen laskentatavan mukaan

Tuomiokirkkoseurakunnalle jää sisäisten vuokrien jälkeen toimintaan rahaa suhteessa yhtä paljon kuin sille jäi vuonna 2021 ennen tilamäärärahan poistamista ja edellistä sisäisten vuokrien uudistusta.

Sisäisten vuokrien määrittelyperusteen ja seurakunnille osoitetun määrärahan jakoperusteen valmistelun tavoitteena on ollut turvata erilaisten seurakuntien toimintaedellytykset niin, että lisämäärärahoille ei ole tarvetta. Näin nähdään olevan myös Tuomiokirkkoseurakunnan osalta.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Lapsivaikutusten arviointi: Sisäisten vuokrien määräytymisperusteiden ja seurakunnille osoitettavan määrärahan jakoperusteiden valmistelun yhteydessä on tehty perusteellinen lapsivaikutusten arviointi. Valtuustoaloitevastauksen osalta ei ole tarpeen tehdä erillistä arviointia.

Selostus YKV 8.12.2022

Valtuutettu Viivi Ali-Löytty on yhdessä viiden muun allekirjoittajan kanssa jättänyt yhteisen kirkkovaltuuston 6.10.2022 kokouksessa valtuustoaloitteen koskien Tuomiokirkkoseurakunnan toimintaedellytysten turvaamista. Aloitteessa todetaan muun muassa, että Tuomiokirkkoseurakunnalla on suuret taloudelliset haasteet muuttuneiden sisäisten vuokrien vuoksi, eikä näköpiirissä ole helpotusta tilanteeseen. Aloitteen mukaan seurakunta tekee vuoteen 2026 mennessä 650 000 euroa miinusta sillä oletuksella, että uusi seurakuntaneuvosto päättää luopua Suomenlinnan kirkosta helmikuussa 2023.

Tuomiokirkkoseurakunta on toimittanut vuoden 2023 talousarvion yhteydessä yhteiselle kirkkoneuvostolle selvityksen talousarvion alijäämän kattamisesta.

Aloitteessa todetaan Tuomiokirkkoseurakunnalla olevan tiivistetysti kolme ongelmaa:

1. Työntekijöitä on työmäärään nähden nyt jo liian vähän.
2. Kiinteistöjä on enemmän kuin mihin on varaa. Kuitenkin, keskustan kirkot palvelevat suurempaa yleisöä kuin pelkän tuomiokirkkoseurakunnan jäseniä, minkä vuoksi niistä luopuminen vaikuttaa ennen kaikkea muihin kuin seurakunnan jäseniin.
3. Tuomiokirkkoseurakunnan jäsenet ovat eriarvoisessa asemassa muiden seurakuntien jäseniin, sillä seurakunnan resurssit menevät yhteisten asioiden hoitamiseen.

Aloitteen tekijät pyytävät selvitystä ja tarvittavia päätöksiä nopeutetulla aikataululla tuomiokirkkoseurakunnan toimintaedellytysten turvaamiseksi jo vuosiksi 2023-2025. Aloitteessa on myös annettu ehdotuksia mahdollisiksi keinoiksi tilanteen ratkaisemiseksi.

Yhteinen kirkkovaltuusto on päättänyt kokouksessaan 27.1.2022 seurakunnille osoitettavien määrärahojen jakoperusteista sekä sisäisten vuokrien määräytymisperusteista vuosille 2023-2025. Päätös on perustunut laajaan, Rohkeasti yhdessä –ohjelman yhteydessä toteutettuun selvitykseen toimintaedellytysten turvaamiseksi. Selvityksen aikana on osallistutettu seurakuntien ja yhteisten palveluiden työntekijöitä ja luottamushenkilöitä kattavasti, pyrkien löytämään erilaisia kompromisseja, jotka vastaisivat mahdollisimman hyvin eri seurakuntien näkökulmiin ja tarpeisiin.

Sisäisten vuokrien uudistamisen keskeisenä tavoitteena oli saada sisäiset vuokrat vastaamaan kunkin toimitilan todellisia kustannuksia, aiemmin käytössä olleiden

tasausjärjestelmien asemesta. Ratkaisulla haluttiin edistää sisäisten vuokrien läpinäkyvyyttä ja oikeudenmukaisuutta. Sisäisten vuokrien uuteen järjestelmään rakennettiin kuitenkin erillinen jaksotusjärjestelmä kertaluonteisten kulujen perimisen osalta, seurakuntien määräraha- ja ennustettavuuden sekä toiminnan jatkuvuuden ja suunnitelmallisuuden turvaamiseksi.

Seurakunnille osoitettavien määrärahojen jakoperusteista sekä sisäisten vuokrien määräytymisperusteista päätettäessä oli selvää, että osa seurakunnista hyötyy taloudellisesti uudesta järjestelmästä aiemmin käytössä olleeseen järjestelmään nähden, toimintaan jäävän määrärahaosuuden kasvaessa, kun taas osalle seurakunnista uusi määrärahajako aiheuttaa toimintaan jäävän määrärahan pienenemistä. Laskelmat osoittivat, että Tuomiokirkkoseurakunta tulisi olemaan yksi niistä seurakunnista, joilla toimintaan jäävä määräraha tulisi pienenemään, johtuen erityisesti seurakunnan aiemmin saamasta suuresta tilamäärärahasta. Tilannetta kompensoitiin uudessa määrärahajakomallissa kasvattamalla Tuomiokirkkoseurakunnalle osoitettavan erityisliisän prosenttiosuutta. Samassa yhteydessä erityisliisä kasvoi myös jaettavan kokonaismäärärahan nousun myötä, aiemmin käytössä olleen tilamäärärahan tultua yhdistetyksi seurakunnille jaettavaan määrärahaosuuteen.

Erityisliisän kasvattamisen lisäksi Tuomiokirkkoseurakunta oli yksi niistä seurakunnista, joille päätettiin osoittaa erityistä tasapainotusmäärärahaa vuosille 2023-2025. Määrärahalla haluttiin antaa sitä saaville seurakunnille aikaa toiminnan sopeuttamiseen uutta määrärahajakoa vastaavaksi.

Tuomiokirkkoseurakunnan saama erityisliisä vuonna 2023 on noin 0,775 milj. euroa. Vertailun vuoksi todettakoon, että Tuomiokirkosta perittävä sisäinen vuokra vuonna 2023 on noin 0,661 milj. euroa. Yhteensä Tuomiokirkkoseurakunnan sisäiset vuokrat ovat noin 1,743 milj. euroa. Sisäisten vuokrien jälkeen toimintaan jäävä määräraha pienenee Tuomiokirkkoseurakunnalla vuonna 2023 noin 0,344 milj. euroa eli noin 10,6 % vuoden 2022 tilanteeseen nähden. Prosentuaalisesti eniten toimintaan jäävä määräraha pienenee Töölön seurakunnalla, vähennyksen ollessa noin 16,3 %. Tuomiokirkkoseurakunnan kanssa samassa kokoluokassa määrärahan prosentuaalisen vähennyksen kanssa ovat Munkkiniemen seurakunta (vähennys n. 9,5 %) ja Johannes församling (vähennys n. 9,4 %).

Vuosien 2023-2025 määrärahan jakoperusteista ja sisäisen vuokrien määräytymisperusteista päätettäessä päätettiin samalla käynnistää erillinen jatkokehitysprojekti, jonka tehtävänä on tehdä ehdotuksia seurakunnille osoitettavien määrärahojen jakoperusteisiin sekä sisäisten vuokrien määräytymisperusteisiin tehtävistä tarkennuksista suunnitelmakautta 2026-2030 varten. Yhtenä keskeisenä syynä jatkokehitysprojektin käynnistämiseksi oli tietoisuus uuden sisäisen vuokran mallin taloudellisista vaikutuksista niille seurakunnille, joiden kiinteistömassa on erityisen suuri. Erityisiksi teemoiksi nostettiin muun muassa Tuomiokirkon sekä eräiden muiden niin sanottujen maamerkkikirkkojen rooli tulevien vuosien sisäisten vuokrien näkökulmasta. Todettakoon, että Helsingin seurakuntayhtymässä ei ole vielä tehty määritystä siitä, mitä

kirkkoja maamerkkikirkko-termi sisältää, eli tämä tulee luonnollisesti linjata jatkokehitysprojektin edetessä, mikäli termiä aiottaisiin jatkossa käyttää yhtenä sisäisten vuokrien määräytymistekijänä.

Jatkokehitysprojektin työskentely ajoittuu väistämättä suhteellisen pitkälle aikavälille, koska selvitettävien asioiden laajuuden ja merkittävyyden lisäksi objektiivisten johtopäätösten tekemisen näkökulmasta on ensiarvoisen tärkeää pystyä tarkastelemaan myös uuden järjestelmän ensimmäisen soveltamisvuoden (vuosi 2023) toteutumia. Vuoden 2023 tilinpäätös valmistuu keväällä 2024, jolloin projekti

pääsee antamaan lopullisia toimintaehdotuksiaan vasta kesällä 2024. Tilinpäätöslukujen valmistumista odotellessa tehdään kuitenkin jo monia muita valmistavia toimenpiteitä: projektin aikana on tarkoitus toteuttaa muun muassa haastattelu kaikkien Helsingin seurakuntien kirkkoherroille sekä laatia erilaisia laskelmia ja mallinnuksia päätöksenteon tueksi. Myös yhteisen kirkkovaltuuston jäsenet tullaan osallistamaan projektin aikana, eri seurakuntien luottamushenkilöiden mielipiteiden kuulemiseksi.

Yhteisten palveluiden johtajisto sekä yhteisen kirkkoneuvoston edustajat ovat olleet Tuomiokirkkoseurakunnan kutsusta tapaamassa Tuomiokirkkoseurakunnan edustajia 14.11.2022. Keskustelun tavoitteena oli löytää yhteinen tilannekuva sekä ideoida yhdessä kestäviä ratkaisuja keskustaseurakunnan toimintaedellytysten turvaamiseen.

Keskustelussa käytiin läpi Tuomiokirkkoseurakunnan talouden, toiminnan, henkilöstön ja tilojen nykyrealiteetteja sekä pohdittiin erilaisia vaihtoehtoja Tuomiokirkkoseurakunnan tilanteen helpottamiseksi. Keskustelussa nousivat esiin muun muassa ajatukset Tuomiokirkon mahdollisesta erityisasemasta vuokra- ja henkilöstökulujen osalta, maamerkkikirkkojen määrittelyn tärkeydestä, valtionrahoituksen kohdentamismahdollisuuksista ja valtion erillisrahoituksista, toimintolaskelmien tekemisen tärkeydestä sekä läpinäkyvyyden merkityksestä kulurakenteen ymmärtämiseksi. Keskusteluun osallistuneet henkilöt pitivät tapaamista erittäin tärkeänä ja arvokkaana. Yhteistä ideointia on syytä jatkaa aktiivisesti, jatkokehitysprojektin edetessä.

Tuomiokirkkoseurakunnan budjetoitu alijäämä vuoden 2023 talousarviossa on 250 650 euroa, huomioiden jäljellä olevien säästöjen käyttö 73 408 euroa. Alijäämä on huomattava ja toimenpiteet alijäämän paisumiseksi tulevana vuosina ovat erittäin tärkeitä. Erillisen taloudellisen avun antaminen Tuomiokirkkoseurakunnalle tässä vaiheessa, kun yhteisen kirkkovaltuuston vuosille 2023-2025 hyväksymän määrärahajako- ja sisäisten vuokrien mallin soveltamiskausi ei ole viedä edes alkanut, olisi hyvin ongelmallista. Tuomiokirkkoseurakunnan ohella myös useat muut seurakunnat joutuvat tasapainottamaan toimintaansa taloustilanteen tiukentuessa. Erityisen kertaluonteisen lisäerän osoittaminen Tuomiokirkkoseurakunnalle edellyttäisi myös vastaavansuuruisen säästön aikaansaamista toisaalla. Seurakuntayhtymällä ei ole käytössään mitään erityistä vararahastoa, pois lukien niin sanottu tarveharkintainen määräraha, josta yhteinen kirkkoneuvosto myöntää anomuksesta vuosittain tukea erilaisille seurakuntien ja yhteisten palveluiden hankkeille ja projekteille sekä vuoden aikana ilmeneviin yllättäviin / äkillisiin kulueriin.

Tuomiokirkkoseurakunnan aloite on ehdottoman tärkeä ja Tuomiokirkkoseurakunnan, kuten myös muiden seurakuntien, talouskehitystä on tärkeää seurata tiiviisti vuosien 2023-2025 aikana. Talouskehityksestä ilmenevät seikat on myös tärkeää huomioida seurakunnille osoitettavien määrärahojen jakoperusteiden sekä sisäisten vuokrien määräytymisperusteiden jatkokehitysprojektissa ja projektista annettavassa ehdotuksessa vuosien 2026-2030 määrärahajakoa ja sisäisten vuokrien mallia koskien.

Lapsivaikutusten arviointi

Lapsivaikutusten arviointi on tehty perusteellisesti seurakunnille osoitettavan määrärahan jakoperusteita sekä sisäisten vuokrien määräytymisperusteita valmisteltaessa. Valtuustoaloitevastauksen osalta ei ole tarpeen tehdä erillistä lapsivaikutusten arviointia.

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 119

03.04.2025

Lisätiedot

Hallintojohtaja Juha Silander, juha.silander@evl.fi

Jakelu

Aloitteen jättäneet

Liitteet

- 33 Valtuustoaloite: Tuomiokirkkoseurakunnan toimintaedellytysten turvaaminen

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 120

03.04.2025

Helsingin hallinto-oikeuden päätös (1463/2025) yhteisen kirkkoneuvoston päätöksestä 15.6.2023 § 196 tehtyyn kirkollisvalitukseen

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 120

421/04.01.01/2023

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää merkitä Helsingin hallinto-oikeuden päätöksen (1463/2025) tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus

Taustaa

Helsingin hallinto-oikeus on 7.3.2025 antanut päätöksen 1463/2025 (Dnro 3282/03.04.04.11/2023) Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen kirkkoneuvoston 15.6.2023 § 196 päätöksestä tehtyyn kirkollisvalitukseen.

Yhteisen kirkkoneuvoston päätös koski adoptioon liittyvän tiedon luovuttamista virkatodistuksella. Kirkollisvalituksen tehnyt henkilö on todennut valituksessaan, että päätös on kumottava.

Seurakuntayhtymä on toimittanut hallinto-oikeuden pyynnöstä keskusrekisterinjohtajan päätöksen 9.5.2023 § 1/2023 liitteineen ja muutoksenhakuohjeineen sekä keskusrekisterinjohtajan päätökseen kohdistuneen oikaisuvaatimuksen liitteineen ja muut oikaisuvaatimuksen käsittelyyn liittyvät asiakirjat. Yhteinen kirkkoneuvosto on antanut asiassa lausunnon 23.1.2025 § 8.

Ratkaisunaan hallinto-oikeus toteaa, että se hylkää valituksen.

Aikataulu

Hallinto-oikeuden päätös on annettu 7.3.2025. Päätökseen saa hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan. Valitus on tehtävä kirjallisesti 30 päivän kuluessa hallinto-oikeuden päätöksen tiedoksisaantipäivästä, sitä päivää lukuun ottamatta.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Hallintojohtaja Juha Silander, juha.silander@evl.fi

Liitteet

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 120

03.04.2025

34 Ei-julkinen asiakirja

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 121

03.04.2025

Helsingin seurakuntayhtymän sidonnaisuusilmoitukset

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 121
390/00.00.02/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää merkitä tiedoksi liitteissä esitetyt Helsingin seurakuntayhtymän johtavien viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden sidonnaisuusilmoitukset.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus**Taustaa**

Helsingin seurakuntayhtymän yhteinen kirkkovaltuusto on kokouksessaan 14.12.2023 hyväksynyt seurakuntayhtymälle hallintosäännön, joka on astunut voimaan 1.1.2024 alkaen. Hallintosäännön 15 luvun 1 §:ssä annetaan määräykset sidonnaisuusilmoitusten antamisesta.

Sidonnaisuuksien ilmoittamisella pyritään lisäämään seurakuntayhtymän hallinnon avoimuutta ja läpinäkyvyyttä sekä turvaamaan kirkon jäsenten luottamusta hallinnon riippumattomuuteen ja puolueettomuuteen. Helsingin seurakuntayhtymässä sidonnaisuusilmoituksia on kerätty vuodesta 2017 alkaen. Merkittävin muutos uuden hallintosäännön myötä on se, että aiemmin vapaaehtoisuuteen perustunut sidonnaisuuksien ilmoittaminen on nyt tullut velvoittavaksi.

Hallintosäännön 15 luku 1 § 2 mom. mukaan ilmoitettavia sidonnaisuuksia ovat sellaiset sidokset, joilla voi olla merkitystä luottamustoimen tai viran hoitamisessa. Tällaisia sidonnaisuuksia ovat esimerkiksi johtotehtävät ja luottamustoimet elinkeinotoimintaa harjoittavissa yrityksissä ja muissa yhteisöissä, merkittävä varallisuus sekä omistukset, määräysvalta ja muut sidokset yritys- ja yhdistystoimintaan.

Päätösehdotuksen perustelut

Ilmoitusvelvollisuus koskee hallintosäännön mukaan kirkkovaltuuston puheenjohtajaa ja varapuheenjohtajaa, kirkkoneuvoston puheenjohtajaa ja varapuheenjohtajaa, kirkkoneuvoston jäseniä ja varajäseniä, sijoitusneuvottelukunnan jäseniä, seurakuntayhtymän johtajaa ja osastojen johtajia, kirkkoherroja, viestintäpäällikköä sekä sisäisen tarkastuksen päällikköä.

Ilmoitus on voimassa luottamustoimen tai viran hoitamisen ajan. Toimikauden aikana sidonnaisuuksissa tapahtuneet olennaiset muutokset tulee ilmoittaa kahden kuukauden kuluessa muutoksesta.

Merkittävä osa johtavista viranhaltijoista ja luottamushenkilöistä on antanut sidonnaisuusilmoituksen jo aiemmin. Vuoden 2025 alussa suoritettujen henkilövalintojen seurauksena ilmoitusvelvollisuuden piiriin on tullut uusia henkilöitä. Tämän vuoksi yhtymän johtaja ja hallintojohtaja ovat 3.3.2025 päivätyllä kirjeellä pyytäneet uusia luottamushenkilöitä ja johtavia viranhaltijoita toimittamaan sidonnaisuusilmoituksen, mikäli eivät ole tehneet sitä jo aiemmin. Samassa

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 121

03.04.2025

yhteydessä on ollut myös mahdollista päivittää tai täydentää aiemmin toimitettua ilmoitusta.

Vuoden 2024 alusta alkaen ilmoituksen on voinut jättää Webropol-lomakkeella, jonka ilmoituksen antaja on allekirjoittanut omilla pankkitunnuksillaan Suomi.fi-palvelussa.

Annetut sidonnaisuusilmoitukset saatetaan normaalin käytännön mukaisesti yhteisen kirkkoneuvoston tietoon hallintojohtajan toimesta. Sidonnaisuusilmoitusten tiedot julkaistaan myös yleisessä tietoverkossa, mikäli ilmoituksen antanut henkilö on antanut tähän suostumuksensa ja salassapitoa koskevista säännöksistä ei muuta johdu. Tiedot poistetaan rekisteristä ja seurakuntayhtymän verkkosivuilta luottamustoimen tai virkasuhteen päättyessä.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Hallintojohtaja Juha Silander, juha.silander@evl.fi

Liitteet

- 35 Sidonnaisuusilmoitukset_julkiset 2025
- 36 Sidonnaisuusilmoitukset_kaikki 2025

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 122

03.04.2025

Kirkkojen ja kappelienvuokittelun ja priorisoinnin käsittely

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 122
440/03.00/2024

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että se päättää

1) , että kirkkojen ja kappelienvuokittelua seurakuntaneuvostojen lausuntojen pohjalta muutetaan seuraavasti:

- a) Oulunkylän puukirkko siirretään ryhmään B-1
- b) Käpylän kirkko siirretään ryhmään B-2.

2) , että seuraavana toteutettavat laajemmat peruskorjattavat kirkkorakennukset ovat aakkosjärjestyksessä Kannelmäen kirkkokiinteistö, Maunulan kirkkokiinteistö, Oulunkylän puukirkko laajennusosineen sekä Vuosaaren kirkkokiinteistö. Nämä ovat seurakuntien pääkirkkoja.

3) , että se hyväksyy seurakuntaneuvostojen lausuntojen pohjalta tarkennetun esityksen kirkkojen ja kappelienvuokittelusta ja priorisoinnista.

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

4) hyväksyä osaltaan lausunnoilla olleen ja kohdassa 1) mainittujen muutosten pohjalta tarkennetun kiinteistö- ja tilankäyttöstrategian mukaisen kirkkojen ja kappelienvuokittelun.

5) merkitä tiedoksi lausuntokierroksen jälkeen tehdyn Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvoston päätöksen 10.3.2025 § 34 luopua Suomenlinnan kirkosta 1.1.2026 alkaen.

Käsittely

Kiinteistöjohtaja Rasimus selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin yksi puheenvuoro.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Kirkkojen ja kappelienvuokittelu ja priorisointi on osa Helsingin seurakuntayhtymän hyväksytyn kiinteistö- ja tilankäyttöstrategian toimeenpanoa.

Kirkkojen vuokittelu on olennainen lähtökohta tarkasteltaessa Helsingin kirkkoverkkoa sekä päätettäessä mihin kohteisiin rajalliset peruskorjaus- ja perusparannusinvestoinnit kohdistuvat ja missä järjestyksessä. Arvio

peruskorjausten kokonaistarpeesta vuoteen 2034 mennessä on yhteensä noin 130-160 M€. Kirkkojen luokittelun pohjalta on selkeästi ja helposti määriteltävissä ne seuraavat kirkkojen peruskorjaukset, jotka kuuluvat kaikkein kiireellisimpään ryhmään. Tämän päätöksen tekee yhteinen kirkkovaltuusto yhteisen kirkkoneuvoston esityksestä luokittelun valmistuttua.

Päätösehdotuksen perustelut

Yhteinen kirkkoneuvosto kävi kokouksessaan 10.10.2024 §:ssä 301 lähetekeskustelun kirkkojen ja kappelien luokitteluperusteista ja korjaustarpeesta alustavien luokittelumallien pohjalta ja hyväksyi sen muutamien lisäohjein jatkotyöskentelyn pohjaksi. Keskustelun tarkoituksena oli tarkentaa tietoja seurakuntien tarpeista ja kiinteistöjen tilanteesta tehtävän päätöksen valmisteluksi.

Kiinteistöjohtokunta päätti 21.10.2024 §:ssä 90 merkitä tiedoksi jatkotyöskentelyn pohjan, käydä lähetekeskustelun jatkovalmistelua varten sekä hyväksyä asiaan liittyvän aikataululuonnoksen vietäväksi päätöksentekoon.

Yhteinen kirkkoneuvosto hyväksyi 31.10.2024 §:ssä 321 aikatauluesityksen kirkkojen ja kappelien luokittelusta ja toteutusjärjestyspriorisoinnin prosessista.

Yhteinen kirkkoneuvosto hyväksyi 12.12.2024 §:ssä 386 lausunnoille lähetettäväksi kiinteistö- ja tilankäyttöstrategian mukaisen kirkkojen ja kappelien luokittelujen valmistelumateriaalin ja pyysi seurakunnilta lausunnon antamista kyseisestä luokitteluehdotuksesta.

Ehdotus luokittelusta sekä peruskorjaustarpeista lähetettiin seurakuntaneuvostoihin lausunnonle loppuvuodesta 2024 ja lausunnot palautuivat 14.2.2025.

Kiinteistöjohtokunta kävi 24.2.2025 § 22 läpi kiinteistöosaston 17.2.2025 laatiman tiivistelmän seurakuntien antamista lausunnoista ja katsoi, että seurakuntien varsin positiiviset lausunnot antavat hyvän pohjan jatkotyöskentelylle kirkkojen ja kappelien luokitteluun. Peruskorjauksen ja perusparannuksen välinen rajanveto kaippa myös kiinteistöjohtokunnan mielestä selkeyttämistä. Kiinteistöjohtokunta puoltaa lausunnoilla ollutta esitystä.

Hyväksytyn aikatauluesityksen mukaisesti yhteinen kirkkoneuvosto tutustui lausuntoihin 20.3.2025 pidetyssä kokouksessaan. Esitys kirkkojen ja kappelien luokittelusta viedään yhteisen kirkkoneuvoston 3.4.2025 kokoukseen. Yhteisen kirkkoneuvoston käsittelyn jälkeen esityksen on suunniteltu jatkavan hyväksyttäväksi yhteiselle kirkkovaltuustolle.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä tässä vaiheessa vaikutusten ja riskien arviointia. Arvioinnit on syytä tehdä yksittäisen kohteen osalta päätöstä tehtäessä.

Lisätiedot

Kiinteistöjohtaja Osmo Rasimus
p. 09 2340 2700, osmo.rasimus@evl.fi

Jakelu

Helsingin seurakuntayhtymän kiinteistöosasto

Liitteet

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 122

03.04.2025

- 38 Lähetekirje 12.12.2024
- 39 Kirkkojen luokittelu_tarkennettu
- 40 Kirkkojen luokittelu_kriteerien selitykset
- 41 Toimitilat kartalla_tarkennettu
- 42 Ei-julkinen asiakirja
- 43 Ei-julkinen asiakirja
- 44 Ei-julkinen asiakirja
- 45 Etenemisaikataulu
- 46 Tiivistelmä kirkkojen ja kappelien luokittelun lausunnoista 17.12.2025
- 47 Pöytäkirjanote kiinteistöjohtokunta 24.2.2025 § 22
- 48 Seurakuntaneuvostojen lausunnot (ilman Vuosaaren lausuntoa)
- 49 Vuosaaren seurakuntaneuvoston lausunto kirkkojen ja kappelien luokittelusta
- 50 Päätös tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvosto 10.3.2025 § 34

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 123

03.04.2025

Nuorten vaikuttajaryhmän kokousmuistio 3/2025

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 123
4/00.02.04/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto merkitsee nuorten vaikuttajaryhmän kokousmuistion 3/2025 tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus

Hallintosäännön 8 luvun 5 § mukaan nuorten vaikuttajaryhmän kokouksista laaditaan muistio, joka tuodaan yhteiselle kirkkoneuvostolle tiedoksi.

Lisätiedot

Hallintojohtaja Juha Silander, juha.silander@evl.fi

Liitteet

51 Nuorten vaikuttajaryhmän kokousmuistio 3/2025

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 124

03.04.2025

Ilmoitusasiat ja muut mahdolliset asiat

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 124

Päätösehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus**Yhteisen kirkkoneuvoston tutustuminen Kampin kappeliin 10.4. klo 16**

Yhteinen kirkkoneuvosto tutustuu Kampin kappeliin ja samassa yhteydessä käy keskustelua Kampin kappelin tulevaisuudesta sekä tehdystä johtamisjärjestelmän arvioinnin tuloksien työstämisestä.

Luottamushenkilöiden kesätapaaminen 27.5.

Helsingin yhteisen kirkkovaltuuston ja helsinkiläisten seurakuntien seurakuntaneuvoston jäsenet kutsutaan tiistaina 27.5.2025 klo 16.30-20 kesätapaamiseen. Kesäisen iltapäivän ohjelmassa tarpeellisia kohtaamisia yhteistyökumppaneiden kanssa, mielenkiintoisia sisältöjä seurakuntayhtymän ajankohtaisista asioista ja palauteen keräämistä luottamuskauden kokemuksista.

Varaa ajankohta kalenterista. Lisää tietoa kesätapaamisen paikasta ja ohjelmasta tulossa kevään aikana. Mahdolliset toiveet ja/tai lisätiedot tapahtumasta: kehittämistyön asiantuntija Kristiina Vähäkangas, kristiina.vahakangas@evl.fi.

Täytäntöönpanoneuvotteluiden käynnistäminen suorituslisäjärjestelmän uudistamiseksi

Henkilöstöjohtaja on 28.3.2025 kutsunut yleisen palkkausjärjestelmän palkkausryhmän evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen (KirVESTES, liite 9) mukaisiin täytäntöönpanoneuvotteluun suorituslisäjärjestelmän sekä työssä suoriutumisen arviointiperusteiden arvioimiseksi ja kehittämiseksi. Yhteinen kirkkoneuvosto vahvisti voimassa olevat työssä suoriutumisen arviointikriteerit ja seurakuntayhtymässä sovellettavan suorituslisäjärjestelmän periaatteet kokouksessaan 11.8.2022 (274 §). Kirkon virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES 2025–2028) mukaisesti suorituslisäjärjestelmä muuttuu ja 1.1.2027 lukien suorituslisä maksetaan vakituiselle henkilöstölle kuukausittaisena pysyvänä varsinaisen palkan henkilökohtaisena osana. Sopimusmuutoksen vuoksi Helsingin seurakuntayhtymässä on tarpeen tarkastella työssä suoriutumisen arviointiperusteita sekä suorituslisäjärjestelmän periaatteita KirVESTES 2025-2028 26 §:n 9 momentin mukaisesti täytäntöönpanoneuvotteluissa henkilöstöedustajien kanssa ennen syksyn 2025 kehitys- ja tavoitekeskusteluja. Suorituslisäjärjestelmän muutoksista päättää yhteinen kirkkoneuvosto täytäntöönpanoneuvotteluiden päättyttyä ennen 1.9.2025.

Kirkon pääsopijajärjestöjen ohje suorituslisän muutoksista on julkaistu työmarkkinalaitoksen sivuilla: <https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/>.

Lisätietoja:

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, riitta.kajander@evl.fi
HR-erityisasiantuntija Mikael Vanttinen, mikael.vanttinen@evl.fi

Kevään ja kesän tapahtumat listana sähköpostitse

Pyydettiin, että yhteisen kirkkoneuvoston jäsenille jaettaisiin listaus loppukevään ja kesän tulevista tapahtumista, joihin heidät on kutsuttu. Listaus toimitetaan sähköpostitse kokouksen jälkeen.

Vastuullisen sijoittamisen seminaari

Sijoitusneuvottelukunnan aloitteesta järjestetään vastuullisen sijoittamisen seminaari tiistaina 9.9.2025 klo 13-15.30 Engel-salissa. Lounas klo 11.30 alkaen (paikka varmistuu myöhemmin). Puhujina Sitran sijoitusjohtaja Sami Tuhkanen, kirkon eläkerahaston sijoitusjohtaja Ira van der Pals sekä eQ Varainhoidon vastuullisen sijoittamisen johtaja Sanna Pietiläinen.

Seminaari on maksuton. Seminaariin osallistumisesta ei makseta kokouspalkkiota tai ansionmenetykskorvauksia. Seurakuntayhtymä tarjoaa lounaan osallistujille.

Yhteinen kirkkoneuvosto

§ 125

03.04.2025

Kokouksen päättäminen sekä oikaisuvaatimusohjeen ja valitusosoituksen antaminen

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 125

Päätös

Puheenjohtaja päätti kokouksen sekä antoi oikaisuvaatimusohjeen ja valitusosoituksen.

Muutoksenhakuohje koskee pykälä: § 108, § 109, § 110, § 111, § 112, § 114, § 116, § 117, § 119, § 120, § 121, § 122, § 123, § 124, § 125

Muutoksenhakukielto

Valmistelua tai täytäntöönpanoa koskevat asiat

Koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa, kirkkolain (652/2023) 12 luvun 4 §:n tai oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 2 luvun 6 §:n 2 momentin nojalla tästä päätöksestä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta, kirkollisvalitusta tai hallintovalitusta.

Markkinaoikeuden käsiteltäväksi valituksella ei voida saattaa hankintayksikön sellaista päätöstä tai muuta ratkaisua, joka koskee yksinomaan hankintamenettelyn valmistelua (julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annetun lain (1397/2016) 146 §:n 2 momentin 1 kohta).

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 113, § 115, § 118**Oikaisuvaatimusohje**

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen kirkkolain (652/2023) 12 luvun 2 §:n ja 5 §:n mukaisesti Helsingin seurakuntayhtymän yhteiselle kirkkoneuvostolle.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä seurakunnan jäsen.

Seurakuntayhtymän viranomaisen päätöksestä oikaisuvaatimuksen saa tehdä myös seurakuntayhtymän jäsen seurakunta ja sen jäsen.

Oikaisuvaatimus on tehtävä **14 päivän kuluessa** päätöksen tiedoksisaannista.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa katsotaan asianosaisen saaneen tiedon päätöksestä kolmantena päivänä viestin lähettämisestä, jollei jollei asiassa esitetä luotettavaa selvitystä tietoliikenneyhteyksien toimimattomuudesta tai vastaavasta muusta seikasta, jonka johdosta sähköinen viesti on saapunut vastaanottajalle myöhemmin.

Seurakunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemäntenä päivänä siitä, kun pöytäkirja tai päätös on julkaistu yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää tai sitä päivää, jona päätös on asetettu nähtäväksi, ei oteta lukuun oikaisuvaatimusaikaa laskettaessa.

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti ja siitä on käytävä ilmi:

- oikaisuvaatimuksen tekijän nimi ja tarvittavat yhteystiedot asian hoitamiseksi
- päätös, johon oikaisua vaaditaan
- millaista oikaisua päätökseen vaaditaan
- millä perusteilla oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksen on oltava perillä oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä. Oikaisuvaatimuksen voi omalla vastuullaan lähettää postitse, lähetin välityksellä tai sähköisesti. Sähköinen viesti katsotaan saapuneeksi viranomaiselle silloin, kun se on viranomaisen käytettävissä vastaanottolaitteessa tai tietojärjestelmässä siten, että sitä voidaan käsitellä.

Oikaisuvaatimuksen toimitusosoite

Helsingin seurakuntayhtymä / Kirjaamo

Käyntiosoite: Kolmas linja 22 B, 00530 Helsinki

Postiosoite: Kolmas linja 22 B, 00530 Helsinki

Sähköposti: kirjaamo.hsrky@evl.fi

Aukioloaika: ma–pe klo 9–15

Oikaisuvaatimusoikeudesta aiheutuva valituskielto

Koska päätöksestä voidaan tehdä kirkkolain (652/2023) 12 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan kirjallinen oikaisuvaatimus, päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla.