

Lausuntojen käsittely työnjaon ohjaavista periaatteista ja keskeisistä muutoksista vuoteen 2030

Yhteinen kirkkoneuvosto 28.11.2024
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. Jatkotyöskentelyt 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

Päätös

Päätöshistoria

Yhteinen kirkkoneuvosto 10.10.2024 § 290
331/00.01.00/2023

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

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

Käsittely

Hallintojohtaja Silander, seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki, yhteisen seurakuntatyön johtaja Forsén sekä kiinteistöjohtaja Rasimus selostivat asiaa.

Projektipäällikkö Katja Lehtola osallistui asian käsittelyyn.

Käsittelyn aikana käytettiin 36 puheenvuoroa.

Esittelijä muutti päätösehdotuksen kohdan 3 kuulumaan seuraavasti: ”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.”

Esittelijä poisti selostusosan Ehdotus työnjaon ohjaavista periaatteista -kappaleesta kohdan 5. ”Lähtökohtaisesti resursseja (rahat ja henkilöstö) ei siirretä yhteisen palvelujen ja seurakuntien välillä.”

Päätös

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

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

Selostus

Seitsemäntoista seurakuntaa sekä yhteistyötoimikunta toimittivat lausuntonsa työnjaon ohjaaviin periaatteisiin yhteisten palveluiden visioon ja työnjaon keskeisiin muutoksiin määräaikaan eli 12.11 mennessä. Lisäksi määräaikaan mennessä palautteen toimittivat yhteisistä palveluista henkilöstöosasto, hallinto-osasto, kiinteistöosasto, ympäristö- ja hautaustoimi, yhteinen seurakuntatyö ja viestintä. Munkkivuoren lausunto saapui 14.11 ja Oulunkylän lausunto saapui 15.11.2024.

Lausuntojen antamiseen oli paneuduttu huolellisesti. Lausunnoissa oli paljon konkreettisia kehittämis- ja parannusehdotuksia, joista keskeisimpiä on nostettu tähän yhteenvetoon. Yhteisenä punaisena lanka oli toisaalta huoli taloudellisesta tilanteesta ja resurssien riittävydestä ja toisaalta toive siitä, että juuri meidän seurakunnan / osaston / työalan tilannetta ymmärrettäisiin.

Työnjaon ohjaavien periaatteiden, yhteisten palveluiden vision ja työnjaon keskeisten muutosten sanoittamisen tekee haastavaksi koko Helsingin seurakuntayhtymän moninaisuus. Yksittäinen lause voi olla toimiva seurakuntatyön näkökulmasta katsottuna, mutta voi olla täysin epärelevantti hallinnon työntekijälle. Työnjako 2026 -projektin nimikin on siinä mielessä ongelmallinen, että se korostaa erottelua ja eron tekemistä yhteisten palveluiden ja seurakuntien välillä. Olisi tärkeää kaiken keskellä muistaa, että me olemme kuitenkin samalla asialla ja samassa Kirkko Helsingissä -veneessä. Työnjaon on tarkoitus pidemmällä aikavälillä selkeyttää ja tehostaa työskentelyä, ei erottaa meitä toisistamme.

Lopulta yhteinen päämäärä on, että ymmärrämme paremmin mitä kaikkea Helsingin seurakuntayhtymässä tehdään ja olemme pystyneet linjaamaan mahdollisimman monen mielestä hyvän, tulevaisuuden haasteisiin ja helsinkiläisten tarpeisiin vastaavan organisaation. Tämän vuoksi tarvitaan vielä sietää keskeneräisyyttä ja mahdollistaa toimijoiden kesken lisää keskustelua. Vai näin voidaan saavuttaa lopulta tilanne, jonka jälkeen mahdollisimman moni helsinkiläinen saa kokea kirkon toimivan tässä kaupungissa vaikuttavasti ja työntekijät kokevat tekevänsä arvokasta työtä juuri oikeassa paikassa.

Selostusosion rakenne on seuraavanlainen: Lausuntokierrokselle lähetetyt tekstiosiot on alla olevissa kohdissa merkitty tummanharmaalla. Sen jälkeen seuraa yhteenveto seurakuntien ja yhteistyötoimikunnan lausunnoista ja yhteisten palveluiden osastojen palautteesta kyseiseen asiakokhtaan, vastinetekstit esitettyihin kysymyksiin ja muutosehdotuksiin ja mahdollinen alustava muutosesitys kyseiseen alkuperäiseen tekstiin.

Yhteisten palveluiden osastojen osalta palautteita on otettu mukaan tähän yhteenvetoon rajallisesti, mutta erityisesti on pyritty huomioimaan ne silloin, kun on kyse osaston omasta toiminnasta. Esimerkiksi hautaustoimen palautteita on tarkasteltu, kun puhutaan hautausmaiden kanttoreista. Kaikki lausunnot löytyvät kuitenkin liitteistä ja niihin voi vielä palata, kun tehdään päätösesityksiä Yhteiselle kirkkoneuvostolle.

Erilliseen tarkasteluun on nostettu neljä asiakokonaisuutta, joihin seurakuntien lausunnoissa kiinnitettiin erityistä huomiota. Nämä asiakokonaisuudet ovat:

1.) taloudellisten resurssien jakautuminen seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä

2.) strategisen ja operatiivisen kehittämisen organisointi ja rahoittaminen

3.) diakoniatyö mukaan lukien varustamot sekä

4) kansainvälisen ja monikielisen työn organisointi.

Saatujen lausuntojen perusteella nämä kohdat vaativat vielä yhteistä jatkotyöstämistä, minkä johdosta on täsmennetty myös etenemis- ja päätöksentekoaikataulua.

Taloudellisten resurssien jakautuminen seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä.

Lausunnoissa esiin nostetut näkökulmat ja jakosuhdeprosentit

Seurakuntien lausunnoissa kiinnitettiin huomiota talousresurssien jakautumiseen seurakuntien ja yhteisten palveluiden kesken. Yhteensä 12 seurakuntaa esitti, että seurakuntien resurssointia tulisi priorisoida.

Munkkiniemi, Pitäjänmäki, Mikael, Kannelmäki, Matteus, Töölö, Haaga, Malmi, Pakila ja Kallio esittivät, että jakosuhdetta tulisi muuttaa vuoteen 2030 mennessä niin, että seurakunnat saavat (vähintään) 60 % ja yhteiset palvelut 40 % talouskehityksessä jaettavista määrärahoista. Lausunnoissa ei ole mainittu, mistä luvusta kyseinen jakosuhde lasketaan, mutta käydyissä keskusteluissa on käynyt ilmi, että ainakin osassa seurakuntia tarkastelussa on peilattu vuoden 2025 talousarviokirjaluonnoksessa olevan taulukon lukuja. Kyseisessä taulukossa seurakuntien ja yhteisten palveluiden määrärahojen jakautuminen esitetään toimintakatteen suhteessa. Vuonna 2025 seurakuntien osuus toimintakatteen kautta tarkasteltuna on 55,9 % ja yhteisten palveluiden 44,1 %.

Yhteisen kirkkovaltuuston hyväksyttyä kokouksessaan 25.1.2024 seurakuntayhtymän taloussuunnittelua ohjaavat periaatteet vuosille 2025–2030, siirryttiin talouslaskennassa aiemmin käytössä olleesta toimintakateajattelusta toimintakuluihin perustuvaan laskentatapaan. Tästä syystä seurakuntien ja yhteisten palveluiden kesken jaettavan määrärahan jakoprosentit määritettiin nimenomaan toimintakuluperusteisiksi.

Yhteisen kirkkovaltuuston päätöksen mukaan seurakuntien osuus jaettavasta määrärahasta vuonna 2025 on toimintakuluista laskettuna 51,72 % ja yhteisten palveluiden 48,28 %.

Herttoniemen seurakunta ehdottaa lausunnossaan uuteen toimintakuluperusteiseen jakotapaan pohjaten, että seurakuntien ja yhteisten palveluiden välinen jakosuhde korjataan porrastetusti siten, että seurakuntien osuus toimintakuluista laskettuna on vuoteen 2030 mennessä 55 %.

Toimintakate- ja toimintakuluperusteisten muutosehdotusten (60 % – 40 % vs. 55 % – 45 %) vastaavuutta tarkastellaan myöhemmin tässä osiossa.

Petrus församling toteaa lausunnossaan, että yhteisiin seurakuntapalveluihin keskitytään edelleen liikaa suhteessa seurakuntiin. Seurakuntien resurssointia tulisi priorisoida.

Seitsemän seurakuntaa: Lauttasaari, Johannes, Roihuvuori, Paavali, Tuomiokirkkoseurakunta, Oulunkylä ja Vuosaari eivät ottaneet suoraan kantaa taloudellisten resurssien jakautumiseen seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä.

Lausunnoissa todettiin, että *”jakosuhteen muutos vaatii väistämättä perussäännön kirjauksiin selkeät linjaukset, yhteisten palveluiden rekrytoinnin sekä uusien hankkeiden rajoittamisen, henkilöstömäärän hallitun supistamisen, toimintojen supistamisen ja lopettamisen. Yhteinen kirkkoneuvosto joutuu tekemään raskaita päätöksiä seurakuntien elinvoimaisuuden turvaamiseksi.”*

Jakosuhteen muutokset ja työnjako

Seurakuntien ja yhteisten palveluiden välistä jako-osuutta tarkistettiin Rohkeasti yhdessä -työskentelyn yhteydessä. Vuonna 2022 seurakuntien osuus oli 54,2 % ja yhteisten palveluiden 45,8 % toimintakatteesta laskettuna. Vuonna 2023 seurakuntien osuus toimintakatteesta nostettiin 55,6 prosenttiin ja sitä on yhteisen kirkkovaltuuston päätöksen (9.12.2021 § 109) mukaisesti edelleen kasvatettu 0,5 %-yksikköä vuosina 2024 ja 2025.

Yhteinen kirkkovaltuusto toteaa 9.12.2021 päätöksensä selosteessa että: ”Seurakuntien ja yhteisten palveluiden tulevaisuuden työnjaon kysymysten ollessa vielä osittain auki voidaan kuitenkin pitää perusteltuna, että jako-osuuksista päätetään tässä vaiheessa ainoastaan taloussuunnitelmavuosien 2023–2025 osalta. Näin tulevaisuuden työnjakoa koskevat, myöhemmin tehtävät päätökset saadaan huomioiduksi vuosien 2026–2030 kokonaismäärärahan jaosta päätettäessä.”

Päätätessään taloussuunnittelua ohjaavista periaatteista vuosille 2025–2030 (25.1.2024 § 6) yhteinen kirkkovaltuusto on vahvistanut aiemman päätöksen intention ja päättänyt ”4. todeta, että vuodesta 2026 eteenpäin seurakuntien ja yhteisten palveluiden välisiä jako-osuuksia tarkennetaan työjaosta ja sisäisten vuokrien määräytymisestä tehtävien päätösten mukaisesti”.

Helsingin seurakuntayhtymän piispantarkastuksen pöytäkirjaan antamassaan vastauksessa (4.4.2024 § 106) yhteinen kirkkoneuvosto puolestaan toteaa: ”Yhteinen kirkkovaltuusto päättää seurakuntien ja yhteisten palveluiden välisestä työnjaosta. Työnjako 2026 -projektin linjausten perusteella tarkastellaan seurakuntien ja yhteisten palveluiden välistä määrärahan jakosuhdetta, joka vastaa uutta työnjakoa ja palvelujen tasoa.”

Voidaankin todeta, että sekä yhteisen kirkkovaltuuston että yhteisten kirkkoneuvoston ymmärryksen mukaan vuonna 2025 sovellettava seurakuntien ja yhteisten palveluiden välinen määrärahojen jako-osuus pohjautuu nykyiseen työnjakoon seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä. Näin ollen myös jako-osuuden muuttumisen tulee pohjautua yhdessä työnjaon linjauksissa sovittaviin muutoksiin seurakuntien ja yhteisten palveluiden välisessä työnjaossa.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että määrärahojen jakoa seurakuntien ja yhteisten palveluiden kesken tulee lähestyä tehtävän työn ja tuotettavien palveluiden näkökulmasta: mitä palveluja Helsingin seurakunnat haluavat tarjota, millä laajuudella palveluja tarjotaan ja missä se tapahtuu (tuotetaanko palvelu yksittäisten seurakuntien toimesta vai yhdessä). Tämän määrittely tapahtuu työnjaon linjauksissa. Kyseisten linjapäätösten tekemisen jälkeen määrärahan toimintakuluihin perustuva jakosuhte seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä lasketaan matemaattisesti.

Mikäli määrärahojen jakosuhdetta muutettaisiin edellä kuvatusta periaatteesta poiketen ilman työnjaon linjauksiin tehtyjä muutoksia, tulisi muutoksen vaikutus yhteisiin palveluihin laskea ja sen jälkeen joka tapauksessa yhteisesti päättää, mistä yhteisesti hoidettavista palveluista ja tehtävistä luovutaan tai siirretään seurakuntien vastuulle. Muussa tapauksessa on suuri vaara siihen, että leikkaukset kohdistuvat kaikkeen yhteisesti tehtävään työhön – myös sellaiseen työhön, jota lausunnoissa pidetään tärkeänä tai erittäin tärkeänä ja johon toivotaan panostettavan jopa nykyistä enemmän.

Yhteisten palveluiden kustannusten kohdistuminen

Määrärahojen jakautumisen ohella on tärkeää tarkastella sitä, mistä yhteisten palveluiden määrärahaosuus koostuu ja mihin yhteisten palveluiden kustannukset kohdistuvat. Seurakuntayhtymä on kirkkolain määräämä organisaatio, joka on olemassa kerätäksään kirkollisveroja, jakeakseen kerätyt verot ja muut yhteiset tulot seurakuntien kesken, hoitaakseen seurakuntien omaisuutta ja vastatakseen muista kirkkolain seurakuntayhtymälle asettamista tehtävistä. Tämän lisäksi seurakuntayhtymä hoitaa sitä Helsingin seurakuntien toimintaa, jonka seurakunnat ovat Helsingin seurakuntayhtymän perussäännössä sopineet hoitavansa yhteisesti (KL 3:15). Yhteisten palveluiden työ on siis jo seurakuntayhtymän olemuksen mukaisesti ensisijaisesti seurakuntien työtä, jota yhteiset palvelut hoitavat seurakuntien puolesta.

Yhteisten palveluiden tehtävien kustannusten välitöntä kohdistumista seurakunnille ja yhteisille palveluille voidaan kuvata kustannuspuulla. Kustannuspuussa seurakuntiin kohdistetaan kaikki sellaiset yhteisten palveluiden kustannukset, jotka aiheutuvat seurakuntien hyväksi tai niiden puolesta tehtävästä työstä.

Seurakuntien hyväksi tai puolesta tehdään kaikkea sitä seurakuntatyötä, jonka yhteinen kirkkovaltuusto on päättänyt yhteisesti toteutettavaksi. Tätä varten on olemassa yhteisten palveluiden osasto Yhteinen seurakuntatyö. Varsinaisen yhteisen seurakuntatyön lisäksi pääluokka Yhteiset seurakunnalliset tehtävät sisältää muun muassa yhtymätason avustukset, varaukset leiritoiminnan tukemiseksi, yhteisen viestinnän sekä koko kaupungin ja pääkaupunkiseudun kattavan mediatoimituksen.

Yhteisessä hallinnossa hoidetaan seurakuntien osalta henkilöstö-, palkka-, talous- ja tietohallintoa. Myös sisäinen tarkastus, hankintatoimi ja juristipalvelut ovat osin seurakuntien hyväksi tehtäviä toimia. Keskusrekisteripalveluista ja hautausoimesta käytännössä 100 % ovat tehtäviä, jotka tehdään seurakuntayhtymärakenteessa seurakuntien puolesta. Kiinteistötoimi ylläpitää seurakuntien ja yhteisten palveluiden käytössä olevia rakennuksia ja muita tiloja.

Kustannuspuun laskenta ja kustannusten jakaminen seurakuntien ja yhteisten palveluiden kesken perustuu aiheuttamisperiaatteeseen. Kunkin kustannuskokonaisuuden osalta tulee erikseen valita, millä perusteella jako tehdään. Eurosummien jaossa aiheuttamisperiaatteena käytetään eri tehtävien luonteen mukaan joko toteutuneita menoja tai henkilöstökuluja.

Työterveyshuollosta aiheutuvat kustannukset on hyvä esimerkki kustannuskokonaisuudesta, joka on mielekästä jakaa seurakuntien ja yhteisten palveluiden henkilöstömäärien suhteessa. Monien muiden kokonaisuuksien osalta kustannukset pystytään jakamaan toteutuneiden menojen suhteessa. Esimerkkinä tästä voidaan mainita esimerkiksi lakipalvelut, jossa kustannukset voidaan jakaa sen perusteella, miten juristien työmäärän arvioidaan jakautuvan seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä.

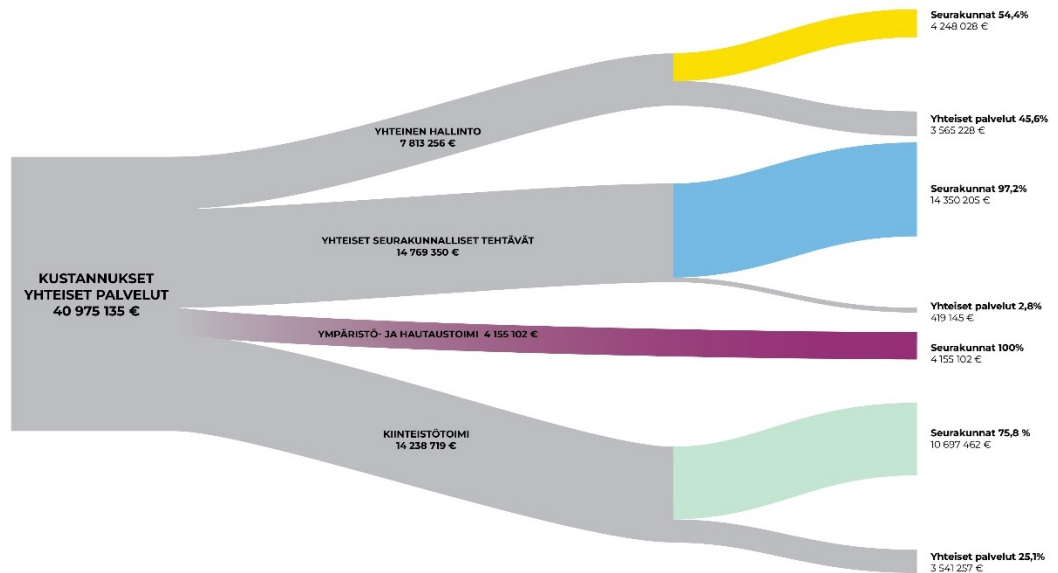
Tässä tarkastelussa on katsottu, että toteutuneet menot kuvaavat parhaiten toiminnan volyyymia, kun asiaa tarkastellaan nimenomaan kustannusten näkökulmasta. Muitakin laskenta- ja esitystapoja on olemassa.

Vuonna 2023 yhteisten palveluiden toimintakate (=nettokulut eli toimintatuotot vähennettyinä toimintakuluista) oli 41,0 milj. euroa. Tästä summasta kohdistuu suoraan seurakuntien hyväksi 33,5 milj. euroa (81,6 % kokonaiskuluista). Suoraan yhteisten palveluiden hyväksi kohdistuu 7,5 milj. euroa (18,4 %).

Yhteisten palveluiden kustannukset jakautuvat kirjanpidon kohdennuksen perusteella pääluokkiin. Pääluokat jakautuvat tässä tehdyn kohdistamisjaon perusteella seurakunnille ja yhteisille palveluille seuraavasti:

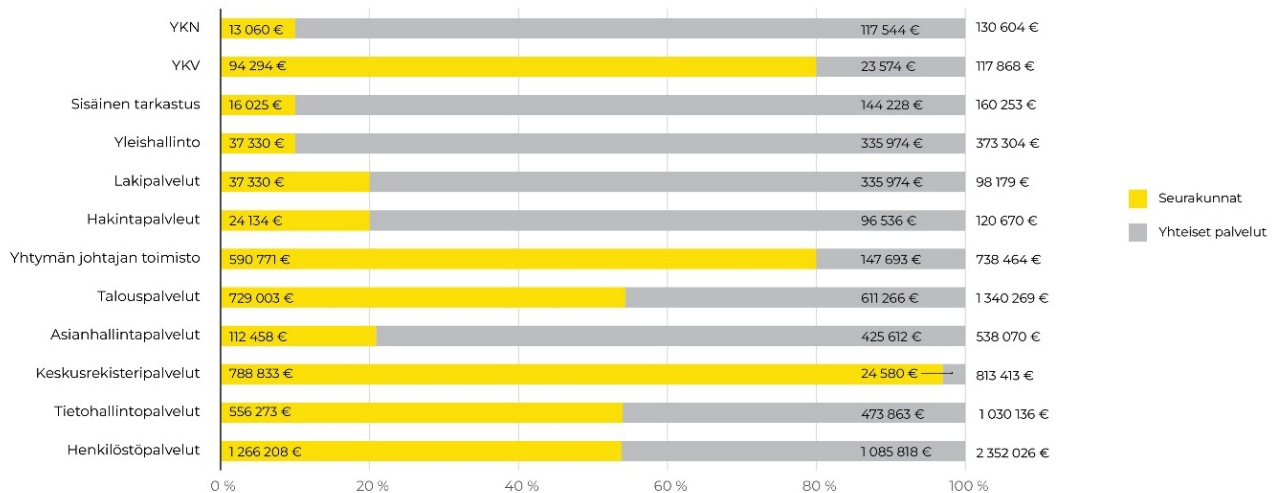
Pääluokka	Yhteensä, milj. euroa	Seurakunnat		Yhteiset palvelut	
		milj. euroa	%-osuus	milj. euroa	%-osuus
Yhteinen hallinto	7,81	4,25	55,10 %	3,57	44,90 %
Yhteiset seurakunnalliset tehtävät	14,77	14,35	97,20 %	0,42	2,80 %
Ympäristö- ja hautaustoimi	4,16	4,16	100,00 %	0,0	0,00 %
Kiinteistötoimi	14,24	10,7	75,10 %	3,54	24,90 %

Alla olevassa kuvassa näkyy yhteisten palveluiden kustannuspuu eli se, miten ja miltä osin yhteisten palveluiden kustannukset kohdistuvat seurakuntien hyväksi tai niiden puolesta tehtävään työhön.

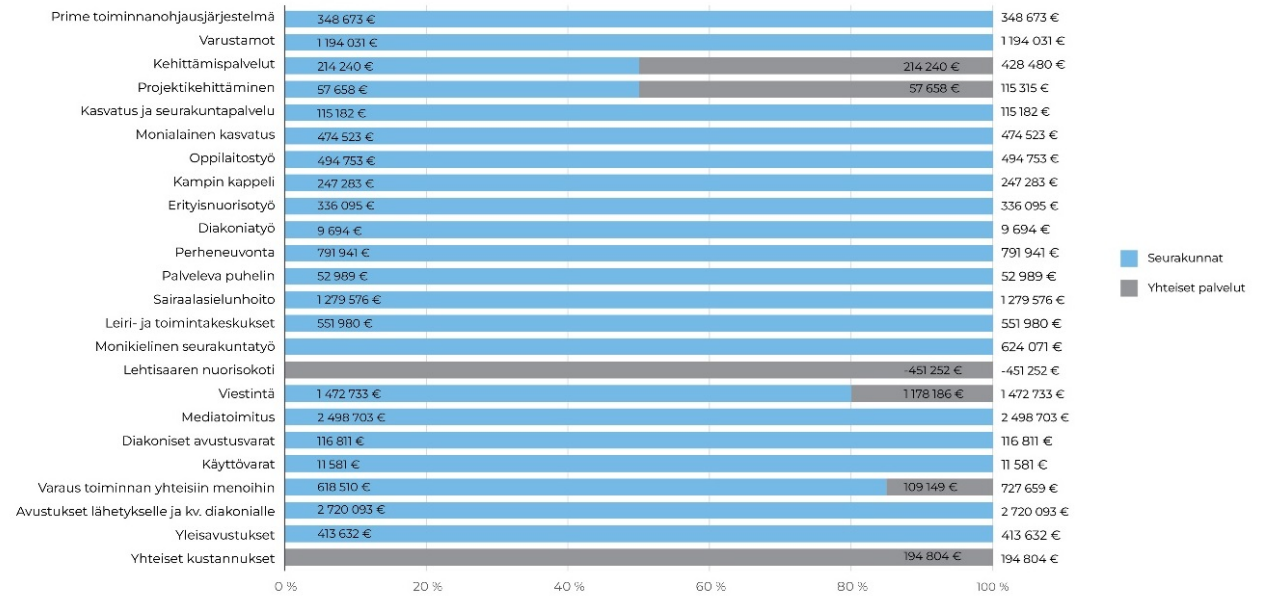


Lisäksi kulujen jakautumista voidaan tarkastella pääluokittain (alla).

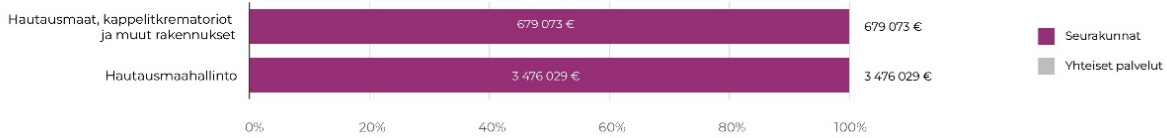
YHTEINEN HALLINTO



YHTEISET SEURAKUNNALLISET TEHTÄVÄT

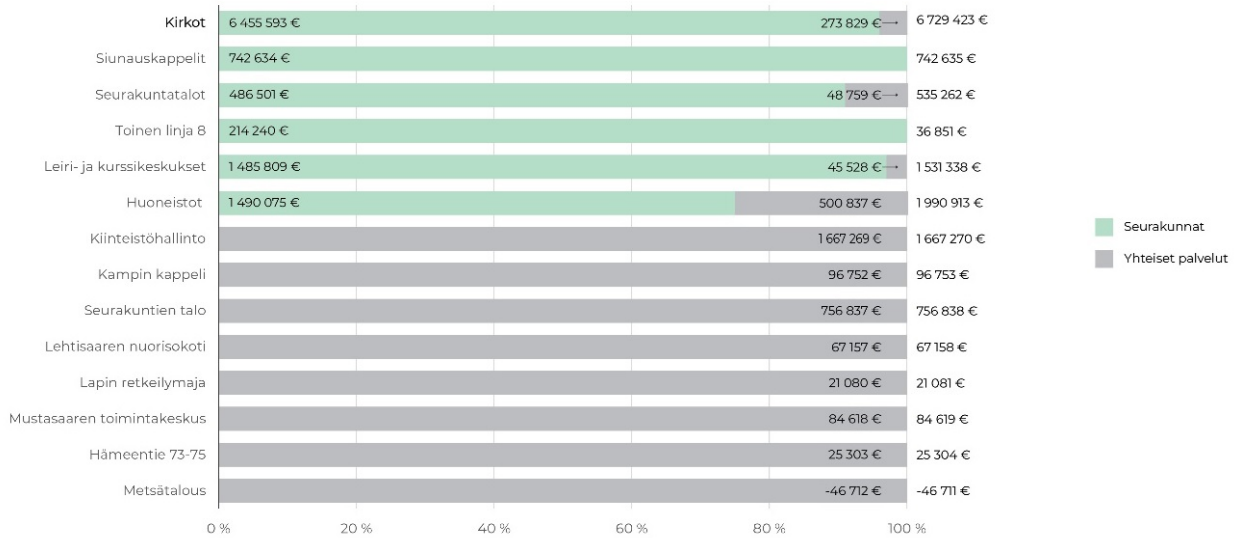


YMPÄRISTÖ- JA HAUTAUSTOIMI



Jakosuhteet toimintakatteen ja toimintakulujen kautta tarkasteltuina

KIINTEISTÖTOIMI



Kuten edellä on kerrottu, on yhteinen kirkkovaltuusto kokouksessaan 25.1.2024 todennut, että seurakuntien ja yhteisten palveluiden välisessä määrärahaajaossa seurakuntien osuus on vuonna 2025 toimintakuluista laskettuna 51,72 % ja yhteisten palveluiden 48,28 %.

Alla oleva taulukko kuvaa toimintakulujen ja toimintakatteen välisen yhteyden. Kun yhteisen kirkkovaltuuston määräämällä jakosuhteella jaetuista toimintakuluista vähennetään toimintatuotot, saadaan laskettua alkuperäinen toimintakate. Vuoden 2025 talousarviota laadittaessa suorituslisiin vuosittain varattavat varat päätettiin siirtää kokonaisuudessaan yhteisten palveluiden alle, koska maksatus tapahtuu keskitetysti yhdeltä kustannuspaikalta (aiemmin suorituslisäsiirrot on tehty vuoden aikana talousarviomuutoksella). Samalla tarkennettiin suorituslisän määrä vastaamaan KirVESTES:n edellytyksiä.

Lopullista toimintakatetta laskettaessa seurakuntien saama alkuperäinen tasapainotusmääräraha sekä vieraskielisen työn määräraha eriytettiin selvyuden vuoksi vielä omiksi riveikseen. Näin seurakuntien toimintamäärärahan (ilman tasapainotusmäärärahaa, tasapainotuslisämäärärahaa ja vieraskielisen työn määrärahaa) osuudeksi muodostui toimintakatteen kautta tarkasteltuna 47,310 milj. euroa, joka on 55,9 % seurakuntien ja yhteisten palveluiden yhteenlasketusta toimintamäärärahojen toimintakatteesta.

	Toimintakulut	Jakosuhte, toiminta- kulut	Toimintatuotot	Toimintakate ilman suoritus- lisäsiirtoja	Suorituslisä- siirrot huomioitu	Tasapmr + vierask m r huomioitu	Toimintakate (lopullinen)	Jakosuhte, toiminta- kate
Seurakunnat	54 400 606	51,72 %	6 382 981	48 017 625	47 628 421	47 310 421	47 310 421	55,9 %
Yhteiset palvelut	50 782 313	48,28 %	13 117 019	37 665 294	37 992 178	37 384 178	37 384 178	44,1 %
	105 182 919	100,0 %	19 500 000	85 682 919	85 620 599	84 694 599	84 694 600	100,0 %

Edellä oleva taulukko siis osoittaa, että vuoden 2025 talousarviossa yhteisen kirkkovaltuuston päättämä toimintakulujen jakosuhte seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä (51,72 % - 48,28 %) johtaa toimintakatteen kautta tarkasteltuna vastaavasti jakosuhteeseen 55,9 % - 44,1 %. Jatkossa toki toimintakulujen jakosuhte tulee hieman muuttumaan, kun suorituslisät keskitetään vuoden 2025 tavoin yhdelle, koko yhtymän yhteiselle kustannuspaikalle.

Kuten edellä todettiin, esitettiin seurakuntien lausunnoissa toiveita seurakuntien ja yhteisten palveluiden välisen määräraha- ja jakosuhteiden muuttamisesta vuoteen 2030 mennessä. Toimintakatteen jakosuhteeksi ehdotettiin 60 % - 40 % ja toimintakulujen vastaavasti 55 % - 45 %.

Seuraavassa taulukossa on tarkasteltu ehdotusten suhdetta toisiinsa:

Vuoden 2025 talousarvio	YKV 25.1.2024		Talousarviokehys 2025		Jakosuhteen muutosten vaikutukset, TOIMINTAKULUT				Jakosuhteen muutosten vaikutukset, TOIMINTAKATE				
	Toimintakulut	%	Toimintakate	%	%	toimintakulut	muutos€	%	toimintakate	muutos€	%	toimintakate	muutos€
Seurakunnat			49 028 421										
toimintamäärärahat	54 400 606	51,72 %	47 310 421	55,9 %	53,5 %	56 272 862	1 872 256	55,0 %	57 850 605	3 449 999	58 %	49 122 868	1 812 447
tasapainotusmääräraha			250 000										
tasapainotuslisämääräraha			1 400 000										
vieraskielinen määräraha			68 000										
Yhteiset palvelut			40 284 179										
toimintamääräraha	50 782 313	48,28 %	37 384 179	44,1 %	46,5 %	48 910 057	-1 872 256	45,0 %	47 332 314	-3 449 999	42 %	35 571 732	-1 812 447
rakennusten purku			2 850 000										
vaalit			50 000										
Yhteiset			4 278 320										
tarveharkintainen m r			1 608 000										
strategian toimeenpano m r			2 000 000										
suorituslisä			670 320										
			93 590 920										
toimintamäärärahat yhteensä	105 182 919	100,0 %	84 694 600	100,0 %	100,0 %	105 182 919		100,0 %	105 182 919		100,0 %	84 694 600	

Jos toimintakulujen jakosuhdetta muutettaisiin nykyisestä (51,72 % - 48,28 %) niin, että se olisi vuonna 2030 seurakuntien osalta 55,0 % ja yhteisten palveluiden osalta 45,0 %, tarkoittaisi se 3,450 milj. euron määrärahasiirtoa yhteisistä palveluista seurakunnille.

Toimintakatteen kautta tarkasteltuna nykyisen jakosuhteen (55,9 % - 44,1 %) muuttaminen ehdotettuun 60 % - 40 % jakoon tarkoittaisi 3,506 milj. euron määrärahasiirtoa. Käytännössä siis ehdotukset ovat linjassa keskenään, laskentatavat vain jonkin verran poikkeavat toisistaan.

Taulukossa on myös tarkasteltu välimuotona malleja, joissa toimintakulujen uusi jakosuhte olisi 53,5 % - 46,5 % ja vastaavasti toimintakatteen uusi jakosuhte 58 % - 42 %. Myös nämä johtavat käytännössä samaan lopputulokseen.

Johtopäätökset taloudellisten resurssien jakautumisesta

Kuten edellä on kuvattu, tulee seurakuntien ja yhteisten palveluiden välisen määrärahaajaon pohjautua työnjaon linjauksissa määriteltyyn työnjakoon seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä. Ratkaisut tulee tehdä toiminta edellä – jakosuhteet lasketaan matemaattisesti tehtyjen päätösten pohjalta. *Todettakoon, että lopullisia jakosuhteita laskettaessa tulee myös linjata, mihin kategoriaan jatkossa sijoitetaan esimerkiksi henkilöstöetuudet, jotka koskettavat tasapuolisesti sekä seurakuntien että yhteisten palveluiden työntekijöitä ja joista päätetään keskitetysti. Ryhmä Yhteiset lienee tähän loogisin ratkaisu (vrt. taulukko yllä).*

Yhteisissä palveluissa tehtävän työn määrä tulee jo nykyistenkin suunnitelmien mukaan vähentymään merkittävästi vuoteen 2030 mennessä. Ennusteiden valossa henkilöstökulujen ja muiden kulujen kasvu tulee tulevina vuosina olemaan merkittävästi kirkollisverotulojen kehitystä suurempaa. Tämä vähentää käytettävissä olevan rahan ostovoimaa. Tätä ennakoitua muutosta kuvataan yhteisten palveluiden muutossuunnitelmassa vuoteen 2030 (YKN 10.10.2024 § 291). Muutossuunnitelman sisältämällä leikkauksilla turvataan se, että tilikausien jäämää ei päästetä yhteisen kirkkovaltuuston päätöksen mukaisesti alijäämäiseksi vuosina 2025–2030.

Mikäli seurakuntien ja yhteisten palveluiden välistä määrärahajako-osuutta haluttaisiin muuttaa nykyisestä tekemällä työnjaossa vähennyksiä / luopumisia, tulisi kyseiset luopumiset tehdä muutossuunnitelmassa nyt kuvattujen vähennystarpeiden päälle.

Asia on helpoimmin kuvattavissa esimerkillä: Kuvitellaan, että yhteisten palveluiden muutossuunnitelmassa vuoteen 2030 on esitetty toiminnon X vähentämistä 50 prosentilla nykytasostaan. Helpon laskemisen mahdollistamiseksi kuvitellaan toiminnon X nykyiseksi kustannukseksi 1 000 000 euroa. Yhteisten palveluiden muutossuunnitelman linjauksella toiminnon X kulut olisivat vähennyksen jälkeen 500 000 euroa. Säästyvällä 500 000 euron osuudella katetaan yhteisten palveluiden säästövelvoitetta vuoteen 2030.

Jos työnjaon jatkotyöskentelyssä päädyttäisiin ratkaisuun, jossa toimintoa X vähennettäisiinkin 80 % alkuperäisen 50 % asemesta (eli 30 %-yksikköä alkuperäistä enemmän), olisi syntyvä 30 prosentin eli 300 000 euron lisäsäästö rahaa, joka voitaisiin leikata pois yhteisten palveluiden määrärahaosuudesta ja siirtää seurakuntien määrärahaosuuteen. Kyseinen ratkaisu voitaisiin tehdä riippumatta siitä, ottaisivatko seurakunnat jatkossa ko. osakokonaisuuden hoitaakseen vai olisiko kyseessä palvelutason alentaminen nykyisestä.

Seurakuntien tekemiä jakosuhteiden muutosesityksiä voidaan tarkastella eurojen lisäksi myös henkilötyövuosien näkökulmasta. Mikäli työnjaon linjauksina tehtäisiin lisäleikkauksia laaditun yhteisten palveluiden muutossuunnitelman päälle niin paljon, että toimintakulujako 55 % - 45 % olisi mahdollinen vuoteen 2030 mennessä, tarkoittaisi tämä tarvetta 3,450 milj. euron lisäleikkauksille (kts. taulukko edellä). Jos koko lisäleikkaus toteutettaisiin henkilöstön määrää vähentämällä ja/tai siirtämällä henkilöstöä seurakuntien palvelukseen, tarkoittaisi tämä noin 61 htv:n vähennys-/siirtotarvetta

(keskipalkka 57 000 euroa). Tämä tulisi siis muutossuunnitelman sisältämän 64 htv:n vähentämisen päälle.

Mikäli 40 % kustannussäästöstä laskettaisiin syntyvän muista kuin henkilöstökuluista, olisi vähennys-/siirtotarve tästäkin huolimatta vielä 37 htv:tä. Monien työvoimapainotteisten toimintojen osalta henkilöstökulujen osuus kokonaiskustannuksista on kuitenkin tätä huomattavasti korkeampi.

Yhteisten palveluiden henkilöstömäärän kasvu

Yhteisten palveluiden henkilöstömäärän kasvua kritisoi yhdeksän seurakunta: Pitäjänmäki, Munkkiniemi, Kannelmäki, Johannes, Haaga, Malmi, Pakila, Kallio, Töölö. Lausunnoissa viitattiin viimeisimpään osavuosikatsaukseen, jonka mukaan henkilömäärä on kasvanut yhteisissä palveluissa 27:llä ja laskenut seurakunnissa 21:llä. Muutosta pidettiin vääransuuntaisena ja huolestuttavana. Munkkiniemen sanoin ”*Tänä vuonna yhteisten palveluiden henkilöstön määrä on kasvanut yhtä paljon kuin seurakuntien on vähentynyt. Suunta ei ole oikea eikä sitä saada katkaistua muuta kuin määrittelemällä jakoprosentti toisenlaiseksi ja sopeuttamalla toiminta sen mukaisesti.*”

Yhteisten palveluiden henkilöstömäärä on kasvanut kuluneen vuoden aikana mm seuraavista syistä:

- Ostopalveluiden siirtäminen inhouse –toiminnaksi
 - Leirikeskustyöntekijät + 3 henkilöä
 - Haudankaivajat + 3 henkilöä
 - Hautausmaakanttori + 1 henkilö (osa-aikainen)
- Projektiresurssit (määräaikaisia panostuksia)
 - Korvaamaan vakinaisen henkilön työajan vapauttamista tarveharkintaisiin projekteihin + 2 henkilöä
 - Täydentävän rahoituksen projektit + 2 henkilöä (Moninainen arki 2)
 - Järjestelmäudistukset +1 htv
- Viivästyneet korvausrekrytoinnit
 - Keväällä 2023 ei avattu kaikkia tehtäviä, joita ei voitu täyttää v. 2022 tuta-neuvotteluiden vuoksi (hautausmailla 2, henkilöstöpalveluissa 1)
- Uudet avaukset / lisäpanostukset
 - Palvelutason parantamiseen mm. hautapalveluissa +2 henkilöä, leirikeskusten ylläpidossa + 1 henkilö, Lekholmenissa + 1 henkilö (kausityö)
 - Alueviestijätyöhön uusilla alueilla (lännen ja pohjoisen alueviestijät) + 2 henkilöä (suunnitelma mallin vakinaistamisesta sisältyi tuta-ratkaisuun)
 - Lehtisaari +1 henkilö (Avin mitoitusvaatimukseen vastaaminen)
 - Kampin kappeli +1 henkilö (tapahtumatuoottaja, määräaikainen)
 - Juristi (HR + yleishallinto) +1 henkilö (tehtävä tällä hetkellä täyttämättä)
 - Hautausmaiden kausiresurssien lisäys vuodelle 2024 + 9 henkilöä (kausiresurssi)

Yhteisten palveluiden muutossuunnitelmaa (-64 htv vuoden 2023 tasosta) on tarkoitus toteuttaa sitovan henkilöstösuunnittelun keinoin. Sitovaa henkilöstösuunnittelua on avattu tarkemmin aikatauluosiossa. Kokonaisuuden hahmottamista vaikeuttaa se, että osa ostopalveluista on siirretty itse tehtäväksi, mikä kokonaistaloudellisesti tarkasteltuna on järkevää, mutta kasvattaa henkilötyömäärää. Sen vuoksi mikään yksittäinen mittari, kuten henkilötyövuosien kehitys ei anna täysin objektiivista kuvaa todellisuudesta.

Strategisen ja operatiivisen kehittämisen organisointi ja rahoittaminen

Kehittämistyön kokonaisuus sai lausunnoissa melko laajaa kritiikkiä. Kehittämisen ja kehittymisen tukeen lausunnoissa sisällytettiin tilannehuone, projektikehittäminen, strategisen kehittämisen palvelut sekä yhtymän johtajan toimisto. Kokonaisuuteen liitettiin lausunnoissa myös kehittämiseen kohdennetut erilliset määrärahat ja projektien hallinnointimalli.

Kehittämistä kokonaisuutena vähentäisi kymmenen seurakuntaa; Johannes, Haaga, Pitäjänmäki, Malmi, Pakila, Kallio, Kannelmäki, Petrus, Töölö, Munkkiniemi. Kehittämistyö nähtiin seurakuntien työntekijöitä kuormittavana. Osallistamisen, tuen ja tiedon keräämisen nimissä seurakuntien työntekijäresursseja sidottiin kehittämistyöhön liian paljon ja samalla aiheutettiin itse kiirettä. Lausunnoissa myös todettiin, että aloitteen kehittämiseksi tulisi nousta seurakuntien tarpeesta.

Seurakunnat toivovat kehittämisresursseja itselleen ilman monimutkaisia hakuprosesseja. Nykyinen projektirahoitusmalli koettiin työläänä ja hankalana. Muutama seurakunta koki, että nykyiset projektipäätökset ohittavat seurakuntaneuvostojen päätöksentekoprosessin.

Johannes ja Petrus ehdottivat, että tilannehuone, strategisen kehittämisen palvelut ja yhtymän johtajan toimisto voitaisiin yhdistää yhdeksi yksiköksi.

Tilastotietoa kiiteltiin.

Kaikkien organisaatioiden työ jakautuu ns. perustyöhön ja kehittämistyöhön. Kehittäminen tarkoittaa jonkin asian nykytilan suunnitelmallista muuttamista tai parantamista. Kehittämistyötä voi tehdä sekä pienimuotoisemmin oman työn ohella että systemaattisesti ja tavoitteellisesti erillisenä projektina. Lisäksi projektit voivat kohdistua yhden tai muutaman yhteistyöseurakunnan tai osaston operatiiviseen toimintaan tai isoon strategiseen kokonaisuuteen, joka koskettaa koko Helsingin seurakuntayhtymää (seurakunnat + yhteiset palvelut).

Yhteinen kirkkovaltuusto käynnisti Rohkeasti yhdessä työskentelyn päätteeksi vuoden 2023 alussa kolme isoa strategista projektia työnjako, määrärahat ja sisäiset vuokrat sekä kiinteistöstrategia. Näissä projekteissa on määräaikaisena työskennellyt yhtymän johtajan toimistosta työnjaon projektipäällikkö sekä hallintopalveluista määrärahojen ja sisäisten vuokrien projektipäällikkö.

Yhteisen seurakuntatyön kehittämispalveluissa on kehittämistyön johtava asiantuntija, verkkopappi, Gospelia kaikille projektipäällikkö, sakkunnig för utvecklingsarbete (ruotsinkielisen työn koordinaattori) sekä strategiakonsultti. Lisäksi kehittämispalveluissa on kaksi määräaikaista resurssia. Näiden henkilöiden työpanoksella on tuettu ensisijaisesti seurakuntien toimintaa, sekä yhteiseen strategiaan liittyviä tehtäviä, joissa työntekijät ovat toimineet yhtymän johtajan tukena. Kaikki seurakunnat, jotka ovat tarvinneet konsulttitukea omassa strategiatyöskentelyssään ovat saaneet nimenomaan tämän tiimin varsin mittavaa tukea. Tilannehuonetoiminta on metodi ja samalla seurakuntien talossa oleva tila. Sillä ei ole erillistä henkilökuntaa.

Kehittämispalvelukokonaisuuteen voidaan ajatella kuuluvan myös tällä hetkellä Ydin- ja tukipalveluiden kehittämiseen ja CRM-järjestelmään keskittyvä ohjelmapäällikkö ja yhtymän johtajan toimistosta tilastoasiantuntija.

Projektikehittäminen on seurakuntayhtymän projektitoiminnan, kuten projektiosaamisen ja -johtamisen kehittämistä. Projektisalkku on sähköinen työkalu, joka kokoaa yhteen kaikki HSRKY:n kehittämisprojektit. Se on ensisijaisesti projektipäällikön väline projektin hallintaan ja johtamiseen. Salkku on avoin kaikille HSRKY:n työntekijöille ja sen tarkoitus on lisätä työn ja päätöksenteon läpinäkyvyyttä.

Projektitoiminnan laadullinen kehittäminen edellyttää minimimäärän henkilökuntaa, joka on erikoistunut projektikehittämiseen ja kykenee tukemaan kaikkien seurakuntien projektikehittämistä. Tämä koskee sekä sisäisellä että ulkoisella rahoituksella toteutettavia projekteja. Jokainen seurakunta päättää tietysti itse missä määrin he haluavat viedä projekteja projektikansioon, mikäli projektit toteutetaan seurakunnan omilla varoilla. Tätä työtä hoitaa yhtymän johtajan toimistosta 50 % työpanoksella kehittämisen asiantuntija, joka koordinoi erillisillä määrärahoilla toteutettavaa projektikehittämistä.

Kehittämisen resurssit ovat jakautuneet yhteisissä palveluissa tällä hetkellä useaan eri osastoon. Työtä tehdään kuitenkin paljon yhdessä, kuin yhtenä tiiminä, jolla on omat vastuualueensa. Kun kehittäjiä on useita, se mahdollistaa tiedon joustavampaa kulkua yli osastorajojen ja erilaisten näkökulmien huomioimista.

Joissakin lausunnoissa puhutaan uuvuttavista projekteista ja kehittämistoimista, joita on ollut aivan liian monta viime vuosina. On totta, että Helsingin seurakuntayhtymässä ei pystytä toteuttamaan yhtä aikaa montaa isoa projektia. Sen vuoksi isojen strategisten projektien toteuttaminen ja aikatauluttaminen vaatii yhteistä koordinoitua ja suunnittelua.

Diakoniatyö ja varustamot

Yhteisten palveluiden diakoniatyö ja Varustamot keräsivät paljon kommentteja lausuntokierrokselta. Lausunnoissa kiinnitettiin huomiota seuraaviin kokonaisuuksiin:

- Parhaiten avuntarpeeseen vastaa alueellinen diakoniatyö, joka on seurakuntien koordinoimaa (Pitäjänmäki, Kannelmäki, Tuomiokirkko). Pitäjänmäki toteaa, että *"seurakunnat ovat varustamoja"*. Tuomiokirkkoseurakunta muistutti, että, *"monessa seurakunnassa toimitaan diakoniatyössä liian pienillä työntekijäresursseilla alueiden haasteisiin verrattuna"*

Varustamotoiminnan supistamista esitti selkeästi viisi seurakuntaa; Kannelmäki, Munkkiniemi, Johannes, Petrus, Kallio. Töölö toteaa, että Varustamot tekevät seurakuntien diakonian kanssa päällekkäistä työtä. Haaga lakkauttaisi varustamotoiminnan kokonaan. Osa varustamotoiminnan lopettamisesta saatavista säästöistä tulisi kohdentaa lisäresursseina seurakuntien diakoniatyöhön. Herttoniemi ja Paavali ovat tyytyväisiä varustamoiden kanssa tehtyyn yhteistyöhön

Mikael toteaa, että *"Diakoniatyötä tarkastellessa olisi hyvä huomioida, että seurakunnat ovat erilaisia diakonisten tarpeiden kohdalla. Tämä erilaisuus tulisi huomioida seurakuntien rahanjakomalleissa. Varustamoiden toimintaa tulisi myös tarkastella ja käydä lävitse seurakuntien ja varustamoiden päällekkäisyyksiä ja selvittää mahdollisia yhteistyömahdollisuuksia."*

- Varustamotoiminta ei palvele seurakuntia yhteismitallisesti (Herttoniemi). Vuosaari kokee Varustamo-konseptin epäselväksi: *"Matteuksen Varustamo toimii rovastikunnan alueella, mutta meille ei ole oikein auennut, mitä tarkoittaa, että "se on alusta tai mielentila" (toiminnanjohtajan sanoin). Netissä kerrotaan, että "Virtaa Varustamoista - hankkeessa kehitetään yhtymän matalan kynnyksen palvelukokonaisuutta... Tavoitteena on, että monitoimijainen yhteistyö vahvistuu, yhteinen tietoisuus eri toimijatahoista kasvaa ja mahdollisuudet palvelujen kehittämiseen helpottuvat."* Meille on epäselvää, mitä lisäarvoa se tuo? Millä lailla varustamo on täydentävää diakoniatyötä? Kuka päättää missä tarve on suurin?"

Erityisdiakonia eli kehitys-, kuulo- ja näkövammaistyö, asunnottomien, paperittomien ja rikosseuraamuslaitoksen asiakkaiden kanssa tehtävä työ katsottiin yhteisten palveluiden tehtäväksi (Töölö, Tuomiokirkko, Pitäjänmäki, Kannelmäki, Lauttasaari, Paavali, Herttoniemi), Tuomiokirkko muistutti, että *"eritystehtäviin tarvitaan erityiskoulutuksia. Erityisvirat yhteisissä palveluissa täydentävät seurakuntien työtä"*. Kallio panostaisi asunnottomien palveluiden kehittämiseen. Johannes suuntaisi erityisnuorisotyötä enemmän seurakuntiin. Termiä erityisdiakonia piti kuvaavana ja selkeyttävänä Tuomiokirkko ja Herttoniemi. Sen sijaan erityisdiakonian ja erityisnuorisotyön käsitteistä luopuisi Lauttasaari, Pakila, Vuosaari.

Yhteisiltä palveluilta toivottiin diakoniatyöhön tukea rahankeräyslupien, varainhankinnan, tietojärjestelmien (Malmi), hävikkiruuan välittämisen (Kallio) ja kriisirahastojen muodossa (Kallio). Ruokailujen järjestäminen (mukaan lukien Waste & Feast) nähtiin seurakuntien tehtävänä (Kallio).

Työnjaon kirjauksissa on tarpeellista avata sovittavat palveluperiaatteet myös viestinnän, diakonian ja kasvatuksen osalta (Pitäjänmäki)

Tällä hetkellä kaikki yhteinen diakonia toteutuu Varustamoiden kautta. Yhteisen diakonian tehtävänä on hoitaa sovittuja tehtäviä Helsingin laajuisesti. Asunnottomat, päihde- ja mielenterveysongelmaiset ja vankilataustaiset asiakkaat ovat marginaalisia erityisryhmiä, jotka jäävät helposti heitteille. Helsingissä kaikkien näiden erityisryhmien koko on valtakunnallisesti merkittävä. Siksi on tärkeää, että kirkko pitää heille ovensa avoimena ainakin yhdessä kirkkorakennuksessa ja tarjoaa kohdennettua asiakkaiden tarpeisiin vastaavaa tukea ja ohjausta, jota on tarjolla Hermannin Diakoniatalon varustamolla. On tärkeää tukea yhteisöjä, joista moni on syntynyt elämäntilanteiden samankaltaisuuden synnyttämänä. Näin toimien Kirkko Helsingissä mahdollistaa ennaltaehkäisevän vertaistuen, joka on myös resurssitehokasta ja vaikuttavaa. Hermannin Diakoniatalon Varustamon diakonia toteutuu nykyisellään merkittävässä määrin myös Varustamon seinien ulkopuolella esim. vankilat, päiväkeskukset. Asumisen tuen lopettaminen tarkoittaisi asunnottomille yhä heikompia mahdollisuuksia saada pysyvä koti ja oppia asumisen taitoja.

Diakonisen kaupan malli elintarvikeavun kentällä jokaiseen Varustamoon / rovastikuntaan vaatii yhteistä tahtotilaa. Yhteiseen diakoniaan kuuluu myös erityisosaamista vaativa viittomakielinen diakonia, näkövammaistyö ja saavutettavuustyö.

Diakonian työkirja on ollut kesken vielä 5/2024, jatkokehittämistä ei ole vielä edistetty.

Waste& Feast Snellu Cafe on Matteuksenkirkon päivittäisen toiminnan ydin. Se tarjoaa osaamista ja toimintamahdollisuuksia erityistä tukea tarvitseville nuorille ja on myös merkittävä osan Varustamotoimintaa.

Erityisnuorisotyössä keskeistä on säilyttää yhteistyö rikosseuraamuslaitoksen kanssa, säilyttää arvokkaat sisäiset ja ulkoiset verkostot, ulkopuolisuuden ehkäisyyn keskittyvä osaaminen ja varmistaa sen mahdollisimman laaja käyttö Helsingin seurakunnissa. Muutosvalmistelun yhteydessä on myös tarkasteltava mihin työ organisaatiossa sijoittuu sekä millaiset lapsivaikutukset mahdollisilla muutoksilla on.

Erityisnuorisotyö -nimike on käytössä valtakunnallisesti kirkossa sekä laajasti myös yhteiskunnan puolella kunnissa ja työn kohteena ovat erityistä tukea tarvitsevat lapset ja nuoret. Helsingin olisi hyvä pysyä samassa linjassa kokonaiskirkon kanssa ainakin toistaiseksi.

Hyvin harvassa lausunnossa nostetaan esille tietoon perustuvia ehdotuksia, miten diakoniaa tulisi kehittää vuoteen 2030 mennessä. Ainoat perustelut liittyvät siihen, että seurakunnat tarvitsevat lisää resursseja. Tosiasia kuitenkin on, että verovarot vähenevät. Ei löydy sellaista keinoa, jolla olisi mahdollista taata sitä, että 19 seurakuntaa voisi säilyttää nykyisen resurssitason vielä vuonna 2030. Kun katsotaan helsinkiläisten parasta ja resurssien vastuullista käyttöä, niin on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotka johtavat siihen, että hallitusti supistetaan kaikkia työaloja, diakonia mukaan lukien. Se mitä tehdään, tulee hoitaa kustannustehokkaasti. Kun diakoniatyötä sopeutetaan uuteen taloudelliseen tilanteeseen, niin kirkolla on moraalinen velvollisuus järjestää asioita niin, että se vähenevä resurssi mitä jää, tavoittaa ne, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavalla auteta.

Varustamot syntyivät seurakuntien ja yhteisen seurakuntatyön diakonian toimijoiden yhteistyönä. Asiasta päätettiin YKN:ssä 12.12.2019, ja seurakunnille annettiin tehtäväksi esittää miten yhteistyötä tulisi kehittää. Varustamoiden ajatus on ollut, että luodaan malleja, jossa yhdessä seurakuntien ja muiden toimitsijoiden kanssa, voidaan optimoida resursseja sekä kehittää toimintatapoja, jotka parhaalla mahdollisella tavalla palvelevat helsinkiläisiä. Koska Helsingissä on hyvin erilaisia sosioekonomisia alueita, on varmasti

syötä kehittää alueellisia keskuksia, joissa voidaan toimia tehokkaasti. Hyviä kokemuksia optimoinneista on saatu Matteuksen kirkon varustamosta, jossa kahdeksan eri toimijaa ovat olleet mukana yhteiskehittämässä toimintoja. Yhdessä toimiminen tuottaa synergiaetuja ja kustannustehokkuutta. Malmin varustamon kohdalla tämä ei ole toteutunut samalla tavalla, jonka vuoksi voi miettiä varustamotoiminnan siirtämistä tältä osin. Paavaliin kirkon varustamossa, jota juuri nyt suunnitellaan, on jo havaittu erilaisia optimointeja ja säästökohteita, jotka nousevat yhteistyöstä. Ajatuksena on, että vahvistetaan yhteistyötä vielä tiiviimmin järjestöjen ja kaupungin kanssa. On todettava, että tässä vaiheessa varustamot eivät pysty palvelemaan kaikkia seurakuntia yhdenvertaisesti. Tarkoitus on kuitenkin, että tämä voisi toteutua tulevaisuudessa. Tästä syystä on hyvä edetä niin, että laajennetun ydinpalveluryhmän johdolla keskustellaan diakonian resurssin tehokkaasta ja tasapuolisesta jakaantumisesta kaupunginlaajuisesti. On syytä todeta, että kustannustehokkuus voi, riippuen asiakokonaisuudesta, toteutua sekä paikallisesti, rovastikunnallisesti ja koko kaupunkia kattavasti.

Kansainvälisen ja monikielisen työn organisointi

Kansainvälisen seurakunnan perustamista vastustaa yhteensä 15 seurakuntaa (Petrus, Töölö, Roihuvuori, Haaga, Tuomiokirkko, Kallio, Herttoniemi, Vuosaari, Malmi, Pakila, Oulunkylä, Munkkiniemi, Kannelmäki, Pitäjänmäki ja Johannes). Kuitenkin suurin osa yllä mainituista haluaisi kehittää seurakuntien omaa kansainvälistä työtä, joka tukee kotoutumista.

Kannelmäen lausunto kiteyttää kansainvälisen seurakunnan vastustajien ajatuksia näin: *"Tavoite jopa 5000 uuden jäsenen saamisesta uuteen perustettavaan seurakuntaan ja näillä kirkollisverotuloilla tämän seurakunnan kasvattamisesta, vaikuttaa utopistiselta. Seurakuntayhtymän ei pidä lähteä tukemaan eriyttämistä. Seurakunnan omaa aktiivisuutta monikulttuurityöhön on kannatettava ja siihen on resursoitava, sillä se auttaa maahanmuuttajataustaisia integroitumaan paitsi yhteiskuntaan myös alueelliseen seurakuntaan. Alueelliset seurakunnat ovat maahanmuuttajataustaisille hyviä kotipesiä, vaikka yhteistä kieltä välillä haettaisiin. Ei voi väittää, etteivätkö kotoutujat saisi seurakunnassa ääntään kuuluviin. Iloitsemme seurakunnassamme esimerkiksi Dora Puhakan asiantuntijuudesta luottamushenkilönä ja vaikuttajana. Vaikka kansainvälistä seurakuntaa ei perustettaisi, mm. englanninkielistä työtä seurakuntayhtymässä ja seurakunnissa on vahvistettava"*

Roihuvuori ehdotti rovastikunnallista toimintamallia ja IEC:n kanssa yhteistyön vahvistamista: *"Mainittu 8 htv tarkoittaisi kahta työntekijää rovastikuntaa kohden. Tällä resurssilla voitaisiin rovastikunnallisesti luoda kansainvälistä työtä osaksi seurakuntien toimintaa. Kansainvälisen seurakunnan perustaminen on näkemyksemme mukaan epärealistista ehdotuksen mukaisesti. Yhteistyötä IEC:n kanssa on tärkeä vahvistaa. IEC on elinvoimainen kansainvälinen seurakunta, jonka kanssa Suomen evankelisluterilainen kirkko ja Helsingin seurakuntayhtymä on tehnyt pitkään yhteistyötä. IEC:n vakiintunut suomenkielinen nimi on kansainvälinen seurakunta. Tuen palauttamista on tärkeä pohtia."*

Seurakunnista neljä Lauttasaari, Matteus, Mikael ja Paavali suhtautuivat kansainvälisen seurakunnan perustamiseen myönteisesti. Mikael ja Paavali perään kuuluttivat parempaa valmistelua. Matteus toteaa lausunnossaan *"On erittäin tärkeää, että kansainvälisen työn tulevaisuus turvataan. Ei ole kestävä, että työtä (joka on olennainen osa strategiaa) rahoitetaan pääasiassa hankerahoilla. Uskomme, että kansainvälisen seurakunnan perustaminen ratkaisisi ongelmia tai olisi taloudellisesti kestävä ratkaisu."*

Kirkko Helsingissä -strategian ensimmäisenä valintana on *"Toimimme monikielisenä hengellisenä yhteisönä"*. Helsinki monikielistyy ja -kulttuuristuu nopeasti. Viimeisen

laaditun ennusteen mukaan vuoteen 2040 mennessä Helsingissä vieraskielisten määrä kasvaa nykyisestä 114 000 hengestä lähes 206 000 henkeen (nykyisestä 17 %:sta 22 %:iin helsinkiläisistä), ympäristökunnissa kasvu on vieläkin dramaattisempaa. Ottaen huomioon, kuinka moni vieraskielisistä on kristittyjä, tämä monikielisen väestö näkyy kirkossamme todella marginaalisesti, varsinkin jos mennään jäsenyytasolle. Siksi on syytä asettaa selkeä tavoite, miten voimme kristillisenä yhteisönä olla jatkossa merkityksellinen jäsenyhteisö myös vieraskielisille helsinkiläisille. Mitkä toimintamallit ovatkaan, on niitä kehitettävä yhdessä heidän kanssaan, keitä asia koskettaa eikä lähteä siitä, että suomen- ja ruotsinkieliset kantasuomalaiset tietävät kyllä miten heidän yhteisö rakennetaan. On selvää, että kotouttaminen on tässä keskiössä ja siksi mallit, joissa on vahva paikallisen seurakunnan kytky tuntuu toimivalta. Samaan aikaan on syytä katsoa, tarvitaanko joitain helsinkitasoisia yhteisöjä, jotka voivat koota samaan kulttuuri- ja kieliperinteeseen olevia yhteen.

Toiminnan ja talouden osavuositarkastus 2/2024:

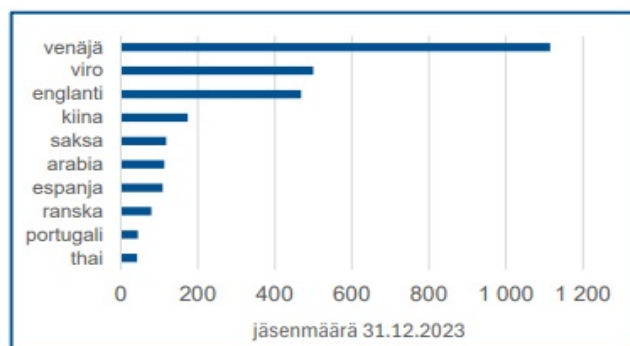
Muita äidinkieliä kuin suomea tai ruotsia puhuvien jäsenten lukumäärä on kahden viime vuoden aikana noussut hieman. Viime vuodenvaihteessa vieraskielisiä ja saamenkielisiä jäseniä kuului seurakuntimme yhteensä 3409 henkilöä. Tämä on 1,1 prosenttia seurakuntiemme jäsenmäärästä ja 2,6 prosenttia kaikista vieras- ja saamenkielisistä helsinkiläisistä.

TAULUKKO: Helsingin seurakuntien jäsenet ja Helsingin väestö 31.12.2017–2023: Muut äidinkielet kuin suomi ja ruotsi.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
jäseniä	3 288	3 326	3 343	3 356	3 321	3 346	3 409
osuus (%) jäsenmäärästä	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1
osuus (%) kieliryhmän helsinkiläisistä	3,3	3,3	3,1	3,1	2,9	2,7	2,6
väestö vieraskieliset	98 269	101 825	106 059	109 254	114 117	121 684	131 878
väestö saamenkieliset	71	67	68	63	64	63	68

TAULUKKO ja KUVA: Suomen ja ruotsin jälkeen suurimmat kieliryhmät Helsingin seurakuntien jäsenissä 31.12.2023.

kieli	31.12.2023		
	jäseniä	väestö	jäsen-%
venäjä	1 115	21 227	5 %
viro	500	9 600	5 %
englanti	468	9 882	5 %
kiina	174	4 710	4 %
saksa	118	2 132	6 %
arabia	113	10 420	1 %
espanja	109	3 743	3 %
ranska	79	2 228	4 %
portugali	44	1 315	3 %
thai	42	1 534	3 %



Tällä hetkellä monikielinen seurakuntatyö toimii kolmessa eri kotipesäseurakunnassa. Toimintabudjetti tulee yhteiseltä seurakuntatyöltä, jolla ei ole varaa resursoida monikielistä työtä nykyistä enemmän. Toiminnan resurssit ovat kasvupaineeseen ja vieraskielisen väestön määrään suhteutettuna liian pienet. Hajallaan sijoitetut kieliperustaiset yhteisöt jäävät organisatorisessa tilanteessa marginaaliin, vaikuttamismahdollisuudet ovat välilliset ja synergiaetu eri kieliryhmien välillä jää vähäiseksi. Työntekijät toimivat 3 eri organisaatorakenteen (YSK, kotipesäseurakunnat, pääkaupunkiseudun vieraskielisen työn neuvottelukunta VIKSU) välissä, mikä aiheuttaa jatkuvaa hämmennystä, ylimääräistä työtä jo muutenkin liian vähillä resursseilla ja sitä, että kenelläkään ei ole työstä ensisijaista omistajuutta. Tilanne on työntekijöille kuluttava ja esim. työntekijöiden hyvinvoinnin kysymykset jäävät monimutkaisen organisaatiokuvion jalkoihin.

Kieliperustaiset yhteisöt eivät nykyisellä toimintamallilla pääse osaksi kokonaiskirkkoa, vaan jäävät helposti omiksi, erillisiksi yhteisöikseen. Synergiaetu eri kieliryhmien välillä jää vähäiseksi, mutta myös liittyminen isompaan kirkolliseen kokonaisuuteen, arvoihin ja strategiaan sekä yhtymän että kokonaiskirkon tasolla jää ohueksi. Monikielinen väestö on kirkon kannalta avainasemassa, kun tavoittelemme kasvua. Syntyvyys on vieraskielisissä perheissä tilastollisesti suurempaa ja perheet sitoutuvat kirkkoon isoina yksikköinä. Tämä on kirkolle pian hukattu mahdollisuus, sillä väestö etsiytyy muualle ja perustaa omia yhteisöjään. Myös kotoutuminen ja sitoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan jää heidän kohdallaan silloin ohuemmaksi.

Vieraskielinen väestö tarvitsee paikkoja ja yhteisöjä, joihin juurtua; jumalanpalveluksia, lasten, perheiden ja nuorten toimintaa sekä rippikouluja nuorille ja aikuisille, sielunhoitoa ym. omalla kielellä. Maahanmuuttajataustaiset alkavat myös ikääntyä ja omankielinen toiminta on tärkeässä asemassa yksinäisyyden vähentämisessä.

Kansainvälisen seurakunnan mahdollinen perustaminen on vasta suunnitteluvaiheessa eikä palautteen perusteella ole tarkoituksenmukaista ainakaan sellaisenaan mallia

Rippikoulun on käynyt vuoden aikana keskimäärin yli kahdeksankymmentä vieraskielistä Helsingin seurakuntien jäsentä tai seurakuntimme jäseneksi liittynyttä. Vuonna 2023 heidän yleisimmät äidinkielenä olivat venäjä (13 henkilöä), viro (12), englanti (11), kiina (9) ja espanja (7).

TAULUKKO: HSRKY-jäsenten rippikoulutilastot 2017–2023: Muut äidinkielet kuin suomi, ruotsi tai saame.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	keskiarvo
rippikoulun suorittaneet	109	81	87	69	76	78	90	84
rippikoulussa kastetut	33	26	22	23	15	27	26	25
rippikoulussa liittyneet *)	58	37	45	36	27	41	39	40

*) sisältää kastetut eli edeltävän rivin lukumäärät

toteuttaa. Nyt on syytä tutkia niitä mahdollisuuksia, joita nykyinen lainsäädäntö suo. Ev.lut kirkolla Helsingissä on moraalinen velvollisuus selvittää ja luoda malli sille, kuinka muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat voivat osallistua seurakunnan toimintaan Helsingissä. Tämänhetkisten tietojen perusteella erillisen seurakunnan perustamiseen liittyy haasteita.

Niin suomenkielisissä seurakunnissa tehtävään monikieliseen työhön kuin kieliperustaiseen työhön omissa kieliperustaisissa yhteisöissä riittää vieraskielisiä ihmisiä Helsingissä. Molemmat tavat kohdata vieraskielistä väestöä ovat tarpeen ja tervetulleita. Vieraskieliset ovat erittäin moninainen joukko, jolla on hyvin erilaisia

toiveita ja tarpeita hengellisen ja/tai muun yhteisöllisyyden suhteen esim. kotoutumisen eri vaiheissa. Kuten kuka tahansa muu, he hakeutuvat itselleen sopivimpaan yhteisöön.

On hyvä tehdä ero integraation ja assimilaation välillä. Strategian näkökulmasta myös kirkon kasvu voisi tapahtua maahan muuttaneiden keskuudesta. Hallinnon helpottamiseksi on syytä pohtia, olisiko ainoastaan yksi kotipesäseurakunta ratkaisu tilanteeseen. Vieraskielisen työn sijoittaminen yhteiseen seurakuntatyöhön ei ole toimiva ratkaisu toiminnan, osallistujamäärien ja työntekijätarpeen kasvaessa edelleen. Nykyinen kieliryhmäperusteinen toiminta ja sen tarve kasvaa koko ajan; nykyiset resurssit ovat riittämättömät ja rahoitusta toimintaan tarvitaan lisää.

Nyt suunnitelluissa yhteisten palveluiden muutostoimissa on lisäksi huomioitu, että kansainvälinen seurakunnan perustamisen myötä 8 htv siirtyy kansainvälisen seurakunnan itse rahoittamaksi. Mikäli kansainvälistä seurakuntaa ei perusteta, täytyy yhteisistä palveluista löytää jostakin muualta vielä 8 htv:n säästöt tai siirtää toiminta seurakuntien itsensä rahoitettavaksi tai löytää muuten ratkaisu, jossa mukaan jäseniksi tulevat vieraskieliset ovat mukana rahoittamassa oman kieliyhteisönsä hengellistä toimintaa.

Edellä mainituista seikoista johtuen Työnjako 2026-2030 projektin puitteissa esitetään jatkovalmistelua, joissa keskustellaan kaikista tähän liittyvistä vaihtoehdoista. Erilaisia vaihtoehtoja tulee testata ja kokeilla rinnakkain:

1. Tuetaan seurakunnissa tapahtuvan monikulttuurisen ja -kielisen työn kehittämistä
2. Selvitetään kansainvälisen seurakunnan perustamisvaihtoehtoja ja kokeillaan mahdollisesti toimintaa yhdistyspohjaisesti.
3. Tutkitaan myös muita vaihtoehtoja kuten rovastikuntalähtöinen toimintatapa



Tuetaan seurakunnissa tapahtuvan monikulttuurisen ja -kielisen työn kehittämistä sekä yhteistyön kehittämistä kansainvälistä työtä tekevien järjestöjen kanssa. Seurakunnan muuttuminen kansainvälisemmäksi tukee parhaimmillaan kotoutumista, rakentaa dialogia eri kulttuurien välillä ja edistää alueen turvallisuutta.

Esimerkkejä:

- Käynnistymässä oleva (Tarveharkintainen määräraha) Kannelmäen seurakunnan Yhdessä yli rajojen – Monikulttuurinen ja -kielinen yhteistyö seurakunnissa ja

yhteisöissä – projekti. Projekti käynnistää ja toteuttaa yhteisiä kokoavia toimintoja useilla eri kielillä sekä kehittää ja toteuttaa monikielistä viestintää. Projektissa tehdään yhteistyötä paikallisten koulujen ja oppilaitosten kanssa kohderyhmän tavoittamiseksi.

- Kehittämiprojekti, Kallion seurakunta: kiinankielisen toisen sukupolven toiminnan kehittämiseen (Tarveharkintainen määräraha). Projektin tavoitteena on kehittää malli siitä, miten nuoret ja nuoret aikuiset kiinankieliset saavat tilaa ja vastuuta seurakunnassa sekä kehittää heidän osaamistaan. Kallion seurakunta on kiinankielinen seurakuntayhteisön kotipesä.
- Kehittämiprojekti: Venäjänkieliset nuoret aikuiset seurakuntatyössä. Projektin tavoitteena on venäjänkielisten nuorten aikuisten tavoittaminen sekä heidän sitouttaminen seurakuntaelämään käyttäen draamatyöskentelymetodeja. Projekti toteutetaan yhteistyössä Helsingin yliopiston tutkijoiden kanssa.
- Monikielisen ja -kulttuurisen diakoniatyön osaamisen vahvistaminen ja toimintatavan kehittäminen seurakuntien kanssa. Tavoitteena diakonian toteuttaminen väestöryhmissä, joita halutaan jatkossa tavoittaa, mutta ei tällä hetkellä tavoiteta (mm.pakolaistaustaiset).

Kansainvälisen seurakunnan taustaselvitys ja toiminnan kokeileminen yhdistyspohjaisena?

- Kansainvälisen seurakunnan hankkeessa tavoitteena on tehdä taustaselvitystä kansainvälisen seurakunnan perustamisen edellytyksistä tai mahdollisuuksista ylipäätään lisätä kansainvälisen työn toimintatapaa. Selvitetään myös mahdollisuudet monikieliselle väestölle yhdistyspohjaisen seurakunnan perustamisesta, jossa he voisivat kokea aitoa osallisuutta Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa, liittyä itselleen merkittävään yhteisöön sekä päästä myös vaikuttamaan kirkossa, tulla siellä näkyviksi. Hanke vastaa monikielisen väestön hengelliseen yhteisön tarpeeseen sekä huomioi sen, kuinka paljon monikielinen väestö voi kirkkoa rikastuttaa ja kehittää. Tarjoamalla vakavasti otettavan mahdollisuuden toimijuuteen ja osallisuuteen kirkossa otamme mitä suurimmassa määrin yhteiskunnallista vastuuta tilanteessa, jossa tällä hetkellä maailmassa ollaan.
- Osana selvitystyötä kysytään muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvilta itseltään, mitä he toivovat ja tarvitsevat. Meidän ei pidä päättää heidän puolestaan.
- Monikielistä työtä on tehty nykyisellä mallilla vuodesta 2013 lähtien ja sinä aikana on tavoitettu 3400 jäsentä. Nykyisellä mallilla jatkaminen ei todennäköisesti tuo kovin suuria jäsenmäärä harppauksia. Jos todella halutaan saada kasvua – tarvitaan uudenlaista toimintaotetta. Tavoitteena on saada vuoteen 2030 noin 3 000–5 000 uutta jäsentä, joiden sitoutumisella kirkon jäsenyyteen voidaan vahvistaa monikielistä seurakuntatoimintaa.

Päätös kansainvälisen työn organisointimallista tehdään seurakuntien kanssa yhteisen valmistelun pohjalta vuonna 2028.

Työnjaon ohjaavat periaatteet

– lausuntokierrokselle lähetetty ehdotus ja yhteenveto lausunnoista kohta kohdalta:

Työnjaon ohjaaviin periaatteisiin liittyen lausuntokierroksella kysyttiin seuraavat kysymykset: Onko työnjaon ohjaavat periaatteet ymmärrettäviä ja oikeansuuntaisia? Miten muuttaisitte / parantaisitte työnjaon ohjaavia periaatteita?

Työnjaon peruseriaatteita pidettiin pääasiassa oikeansuuntaisina ja niihin saatiin joitakin parannusehdotuksia.

Tässä selostusosassa aikaisemmin käsitellyn taloudellisten resurssien jakautumiseen seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä toivottiin työnjaon ohjaavissa periaatteissa kannanottoa. Tähän palataan, kun jatkovalmisteluissa on edetty.

Oulunkylä huomautti että ” seurakuntalaisten osallisuuden ja vapaaehtoistoiminnan ulottuvuus ei juurikaan ole esillä ohjaavissa periaatteissa ja työn järjestelyn sisältösuunnittelussa. Vaikkakin nyt käsitellään nimenomaan (virka)työn suunnittelua, on vapaaehtoistoiminta ollut vuosien ajan strategisessa keskiössä, joten näkökulma tähän on hyvä kuljettaa kaikessa työn ja toiminnan käsittelyssä.”

Useammassa lausunnossa (Oulunkylä, Malmi, Pakila, Kallio) todettiin myös että *”Kokonaisuuden hahmottamista helpottaisi, jos yhteinen seurakuntatyö olisi vielä selkeämmin omana kokonaisuutenaan, erillään yhteisistä palveluista. Pidämme tärkeänä, että yhteisellä seurakuntatyöllä on tiivis yhteys seurakuntien työhön, koska ne molemmat toteuttavat kirkon perustehtävää.”*

Oulunkylä, Kallio ja Malmi totesivat joidenkin työnjaon haasteiden johtuvan nykyisestä seurakuntarakenteesta. Oulunkylän sanoin; *”Katsomme, että sekä resurssien mielekkään jakamisen että työn sisällöllisen järjestämisen kannalta Helsingin seurakuntien rakennetta olisi arvioitava uudelleen siten, että Helsingissä olisi 5-6 suomenkielistä ja yksi (1) ruotsinkielinen evankelis-luterilainen seurakunta. Tämän lisäksi seurakuntien yhteydessä voisi olla yhteisesti sovitulla tavalla järjestäytyneenä useita kielli- ja kulttuuripohjaisia jumalanpalvelusyhteisöjä”*

Seurakuntarakenteen tarkastelu on varmasti tulevaisuudessa tärkeää. Se ei kuitenkaan kuulu Työnjako-projektin kokonaisuuteen, vaan vaatii oman erillisen selvitystyönsä. Selvitystyön käynnistäminen vaatii aloitteen seurakuntaneuvostoilta tai tuomiokapitulilta (KL 2:14).

14 § Aloite seurakuntajaon muuttamiseksi

Aloitteen seurakuntajaon muuttamiseksi voi tehdä seurakunnan kirkkovaltuusto tai seurakuntaneuvosto sekä tuomiokapituli tai piispa. Jos seurakuntajaon muutostarve johtuu kuntajaon muutoksesta tai koskee muuta kuin suomenkielistä, ruotsinkielistä tai kaksikielistä seurakuntaa, asian voi panna vireille myös kirkkohallitus

- 1) Työnjaossa tunnistetaan kirkon kasvun ja toiminnan tapahtuvan seurakunnissa. Seurakunnat keskittyvät seurakunnallisen toiminnan järjestämiseen.

Periaatekirjausta pidettiin lausunnoissa ymmärrettävänä, selkeänä ja kirkkolain mukaisena. Suomenkieliseen versioon ei tullut konkreettisia muutosehdotuksia. Ruotsinkielistä käännöstä pidettiin epäselvänä ja se vaatii sanoituksen tarkennuksen niin että suomenkielisen version sisältö säilyy.

Muutosesitys: Ei muutosta suomenkieliseen versioon.

- 2) Tukipalveluita selkiytetään siten, että ne palvelevat seurakuntia nykyistä paremmin. Yhdessä seurakuntien kanssa haetaan synergiaa ja prosessien sujuvoittamista: karsitaan päällekkäisiä tekemisiä ja toimitaan entistä ammattimaisemmin.

Periaatekirjausta pidettiin lausunnoissa laajasti oikeansuuntaisena. Kannelmäen lausunnossa ehdotettiin, että toista lausetta muotoiltaisiin seuraavasti: ”päällekkäisiä

tekemisiä karsitaan” Kallio ehdotti, että periaatteesta säilytetään ensimmäinen virke ja karsitaan loppuosa. Johannes totesi, että tukipalvelut on määriteltävä ja Kallio halusi erityisesti vahvistaa hyvin hoidettujen tukipalveluiden roolia yhtymästä.

Muutosesitys: Tukipalveluita selkiytetään siten, että ne palvelevat seurakuntia nykyistä paremmin. Yhdessä seurakuntien kanssa haetaan synergiaa ja prosessien sujuvoittamista. Päällekkäisiä tekemisiä karsiaan.

Vastauksena Johanneksen kysymykseen tukipalvelut määritellään perussäännössä. Työskentelyn avuksi tukipalvelut on nyt kirjattu yhteisten palveluiden roolin alle.

- 3) Mahdollistetaan etenkin yhteisten palveluiden muutostojen toteuttamisella (erillinen päätös) resurssit strategiaan toimintoihin. Näin voidaan tukea Kirkko Helsingissä -strategian valintojen edistymistä, seurakuntalaisten osaamisen tunnistamista ja käyttöä sekä osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistamista.

Linjausta piti oikeasuuntaisena; Lauttasaari, Roihuvuori ja Herttoniemi ja Paavali. Vuosaari piti periaatetta hyvänä, mutta kysyi, mitä se tarkoittaa käytännössä. Ohjaavaa periaatetta piti sisällöltään epämääräisenä Johannes, Matteus, Petrus, Töölö ja Tuomiokirkko. Heidän lausunnoissaan nousi esille seuraavia kysymyksiä *”Ketä tarkoitamme, kun puhumme meistä? Yhteisiä palveluja vai seurakuntia? Olennaista on asettaa tavoite yhteisiin palveluihin käytettävien resurssien osuudelle. Uudistetaanko yhteisiä palveluja osuuden pienentämiseksi? Vai uudistetaanko niitä niin, että vapautuvat resurssit voidaan käyttää ”Helsingin kirkon strategiassa esitettyjen valintojen tukemiseen”? Keitä me olemme? Miksi seurakuntalaisten osaaminen mainitaan erikseen?*

Kannelmäki esitti kohdan 3 aloitukseksi *”Yhteisissä palveluissa säästämällä saadaan resursseja strategiaan toimintoihin”*. Kallio esitti periaatteen 3 poistamista.

Muutosesitys: Yhteisten palveluiden säästötoimien toteuttamisella varmistetaan resurssit yhteisten palveluiden kirkkolakiin perustuvien tehtävien hoitamiseen, perussäännön mukaisten tehtävien toteuttamiseen sekä yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymän Kirkko Helsingissä strategian toteuttamiseen.

- 4) Työnjaossa vältetään tekemästä kokonaan toimintoja lopettavia päätöksiä, koska toimintaympäristö on nopeassa muutoksessa. Muutostojet toteutetaan sen sijaan yhteisissä palveluissa valikoidusti tarjolla olevien palveluiden saatavuutta supistamalla, luonnollista poistumaa hyödyntäen. Tämä mahdollistaa muutosten toteuttamisen hallitusti, päätösten vaikutuksia seuraten.

Yhteensä kahdeksan seurakuntaa eli Mikael, Johannes, Matteus, Töölö, Roihuvuori, Herttoniemi, Pakila ja Malmi totesivat, että esitetty periaate raajaa päätöksiä liian paljon. Periaatteiden on mahdollistettava myös hallittu luopuminen. Lauttasaari ja Petrus pitivät periaatelinjausta hyväksyttävänä ja pitivät tärkeänä, että muutosta tehdään hallitusti, päätösten vaikutuksia seuraten.

Tuomiokirkkoseurakunta lausui että *”ennakolta seurakunta ei voi sitoutua siihen, että jokin tehtäväalue kokonaan lakkautetaan, koska se lisää todennäköisesti seurakuntien tehtävää”* Kannelmäki totesi että *”tavoite voi olla mahdoton. Säästöjä ei saada aikaiseksi, jos aloitetaan uusia prosesseja eikä tehdä päätöksiä leikkauksista ja toimintojen lopettamisesta.*

Herttoniemi esitti kohtaan seuraavaa muutosta: *”Muutostojet toteutetaan ensivaiheessa sen sijaan yhteisissä palveluissa valikoidusti tarjolla olevien palveluiden saatavuutta supistamalla, luonnollista poistumaa hyödyntäen. Samalla linjataan, mitkä toiminnot pyritään turvaamaan jatkossa kaikissa olosuhteissa. Muutokset tulee toteuttaa hallitusti päätösten vaikutuksia seuraten”*.

Pitäjänmäki toteaa, että ”*kyseinen tavoite osoittaa, että näkemykset jakautuvat eikä suurempaan muutokseen ohjaavia toimenpiteitä kyetä tekemään*”.

Vuosaari kysyy ”*miten arvioidaan muutostöiden vaikutukset seurakuntien työhön. Työtä seurakuntiin ei voi siirtää ilman seurakuntien resurssien lisäämistä*”.

Malmi toteaa että ”*Kokonaisuuden hahmottamista helpottaisi, jos yhteinen seurakuntatyö olisi vielä selkeämmin omana kokonaisuutenaan, erillään yhteisistä palveluista. Pidämme tärkeänä, että yhteisellä seurakuntatyöllä on tiivis yhteys seurakuntien työhön, koska ne molemmat toteuttavat kirkon perustehtävää.*”

Tämänhetkissä työnjaon muutosesityksissä ei esitetä tehtäväkokonaisuuksien siirtämistä yhteisistä palveluista seurakuntien vastuulle lukuun ottamatta suntioiden tehtävänkuvien tarkastelua. Toimintamalli ei perustu myöskään siihen, että seurakunnat tällä mahdollisella muutoksella joutuisivat palkkaamaan lisää työvoimaa vaan tarkoitus on tehtäväkuvan muutoksella pyrkiä vähentämään ulkopuolisen ostopalvelun osuutta tehtävissä, jotka voitaisiin hoitaa omana työnä. Muutosesitykset pitävät sisällään toiminnan suuntaamista ja rajaamista.

Muutosesitys: ”Muutostöimet toteutetaan **ensivaiheessa** yhteisissä palveluissa valikoidusti tarjolla olevien palveluiden saatavuutta supistamalla, luonnollista poistumaa hyödyntäen. Muutokset toteutetaan hallitusti päätösten vaikutuksia seuraten.

Lausuntokierroksella oli tässä kohdassa apuna oheiset roolimäärittelyt. Yhteisten palveluiden roolia tullaan kirjaamaan perussääntöön.

Seurakuntien rooli

Työnjaon lähtökohtana on, että seurakunta on kirkon perusyksikkö, joka huolehtii vastaa alueella asuvien kirkollisista toimituksista, jumalanpalveluselämästä, kasvatuksesta ja diakoniasta. Seurakunta tarjoaa ihmisille alueellisen yhteisön, johon he voivat liittyä, sekä kutsuu ihmisiä kirkon jäsenyyteen. Seurakunnan tehtävänä on tukea alueensa ihmisiä toimimaan aktiivisesti kristittyinä arjessa. Seurakunta vastaa paikallisista verkostoista ja omien strategisten valintojensa vaatimista yhteistyökumppaneista.

Yhteisten palveluiden rooli

Helsingin seurakuntayhtymän yhteiset palvelut toteuttaa seurakunnille ja yhteisten palveluiden osastoille ja yksiköille seuraavia tukipalveluita:

yleishallinto ja oikeudelliset asiat, talouspalvelut ja sijoitustoiminta, henkilöstöpalvelut, asianhallintapalvelut, tietohallintopalvelut, yhteiset hankintapalvelut, kiinteistö- ja rakentamispalvelut, irtaimistoasiat, leiri- ja toimintakeskusten ylläpito ja käytön järjestäminen, urkujen ja muiden arvosoitinten hankinnat sekä merkittävät taidehankinnat, diakonian-, kasvatuksen-, lähetystyön- ja kehittämisen asiantuntija-palvelut sekä asiakkuudenhallinnan ja markkinoinnin tukipalvelut.

Helsingin seurakuntayhtymän yhteiset palvelut toteuttaa helsinkiläisille ja muille palvelun tarvisijoille seuraavia yhteisiä palveluita: yhteinen viestintä ja seurakuntien viestinnän tukeminen, keskusrekisteri, hautaustoimi, yhteinen diakonia siten, että se täydentää seurakuntien diakoniaa, yhteinen oppilaitostyö, perheneuvonta ja sairaalasielunhoito.

Yhteiset palvelut ovat kaikkia helsinkiläisiä tai Helsingissä juuri nyt olevia ihmisiä varten. Yhteisten palveluiden tehtävänä on vahvistaa yhteistä näkyvyyttä ja ääntä koko kaupungin alueella ja vastata koko Helsinkiä koskevista kumppanuussuhteista (Helsingin kaupunki, HUS jne.).

Roolien yhteydessä Tuomiokirkkoseurakunta esitti seuraavan kysymyksen ”

Tukipalvelujen listaan on lisätty asiantuntijapalvelu diakonian, kasvatuksen, lähetystyön ja kehittämisen osalta. Kun tavoitteena on yhteisten palvelujen menojen vähentäminen,

seurakuntaneuvosto on huolissaan siitä, onko tarkoitus supistaa muita tehtäviä, jotta uusiin asiantuntijapalveluihin löydetään rahoitus? Onko kyse uusista palveluista, vai viranhaltijoiden tehtävien uudelleensuuntaamisesta? Toinen kysymys on, mitä asiantuntijapalveluilla tarkoitetaan ja mitä lisäarvoa ne antavat seurakunnille? Miten ne suhteutuvat seurakuntien vahvaan asiantuntijuuteen niille kuuluvilla asiantuntija-aloilla? Erityisesti diakonian ja lähetystyön osalta kysymys on relevantti seurakunnassamme. Työnjaon kannalta on selkeämpää, jos yhteisissä palveluissa hoidetaan yhteisesti seurakuntien kanssa sovittuja kokonaisia tehtäväalueita, kuten kuulovammaistyö, kuin että luodaan erillinen seurakuntien työtä ohjaava tai konsultoiva elin. Seurakuntaneuvosto katsoo, ettei ole tarkoituksenmukaista luoda seurakuntien työtä konsultoivaa elintä”

Yhteisten palveluiden tulevaisuuden visio

– lausuntokierrokselle lähetetty ehdotus ja yhteenveto lausunnoista kohta kohdalta:

Olemme seurakuntia varten

Seurakuntien mielestä kyseessä on onnistunut ja selkeä visiolause. Toisaalta henkilöstöosasto toteaa, että kyseinen lause ei juurikaan kuvaa muutosta ”*onhan tukipalvelut jo nykyisellään seurakuntia varten*” ja ehdottaa ”*Yhteisenä tehtävänäimme elinvoimainen kirkko seurakuntien toimintaa tukemalla*”

Yhteiset palvelut tukevat ja edistävät seurakuntien elinvoimaisuutta (seuraavilla tavoilla)

Seurakuntien mielestä kyseessä oikeansuuntainen linjaus.

- Tukemalla seurakuntien kehittymistä kirkkona Helsingissä dialogissa luottamushenkilöiden, työntekijöiden ja strategisten kumppaneiden kanssa vastaamaan seurakuntalaisten tarpeisiin.

Lauttasaaren mielestä on tärkeää, että seurakuntien työn ja toimintojen kehittämistä tuetaan myös yhteisistä palvelusta käsin. Malmi puolestaan esittää varauksellista kritiikkiä: ”*seurakuntien tukemisesta kehittymään kirkkona Helsingissä dialogissa eri osapuolten kanssa. -> Tällainen tuottaa helposti näennäistä osallistamista, aikaa vieviä projekteja ja niukasti tuloksia*”

Tuomiokirkon mielestä virke on hyvin epäselvä ja he kysyvät mitä tällä tarkoitetaan. ”*Kuka harjoittaa dialogia, seurakunta vai yhteinen palvelu. Kenellä on vastuu kehittämisestä? Vai tarkoittaako tämä yhteisen strategian mukaisen toiminnan kehittämistä? Virkettä tulisi selkiinnyttää.*”

Haagan muutosehdotus: ”*Kehitämme yhteisiä palveluita dialogissa seurakuntien ja helsinkiläisten kanssa.*”

Kannelmäen muutosehdotus: ”*Dialogisuus kuuluu kaikkeen seurakuntatyöhön, ei vain yhteisille palveluille -> Edistämme dialogisuutta.*”

Paavalin muutosehdotus: ”*Lisäisimme tähän kohtaan ajatuksen aktiivisesta seurakuntalaisuudesta ja vapaaehtoisuuden markkinoinnista. Lisäys lauseeseen kumppanuudesta: ...kumppaneiden, kuten Helsingin kaupungin kanssa*”

Kallion mielestä koko lause tulisi poistaa

- Tekemällä harkittuja, pitkäjänteisiä talous- ja kiinteistöratkaisuja.

Yhteensä 10 seurakunnan mielestä hyvä linjaus.

Kannelmäen ja Pitäjänmäen muutosehdotus: ”*Teemme yhdessä seurakuntien kanssa pitkäjänteisiä talous- ja kiinteistöratkaisuja.*”

Haagan muutosehdotus: ”*Teemme harkittuja ja pitkäjänteisiä talous- ja kiinteistöratkaisuja yhdessä seurakuntien kanssa.*”

- Tuottamalla laadukkaasti ja tehokkaasti palvelukeskusajatuksella hautaus, kiinteistö, talous, henkilöstöhallinto, asianhallinta, IT, hankinta, laki, keskusrekisteri ja viestintäpalvelut. Palvelukeskusajatus pitää sisällään palvelumuotoilua ja palveluiden ja prosessien systemaattista mittaamista ja kehittämistä.

Lausuntojen perusteella linjausta pidettiin ymmärrettävänä ja oikeansuuntaisena. Myös palvelukeskusajatusta pidettiin hyvänä. Lausunnoissa todettiin, että seurakunnallinen työ tarvitsee tukipalveluita (Pakila) ja kiinnitettiin huomiota siihen, että tukipalveluiden tulee vastata seurakuntien tarpeisiin (Pakila, Malmi). Jossain määrin koettiin, että tukipalvelut toimivat liian omalakisesti ja kehittävät omista tarpeistaan käsin (Malmi). Esimerkiksi Vuosaari piti viimeisintä puhelinuudistusta heikennyksenä, sillä se vaikeuttaa puhelinsiirtojen tekemistä. Palvelumuotoilua ja palveluiden ja prosessien systemaattista mittaamista ja kehittämistä pidettiin asiana tärkeänä, mutta muistutettiin että toteutuksessa täytyy olla malttia. (Malmi)

Tässä yhteydessä tuli kommentteja myös yksittäisiin tukipalveluihin. Pitäjänmäki toteaa että ” *Hautauspalvelut ovat tärkeä palvelu seurakuntalaisille ja yhteiskunnan rakenteille. Yhteiskunnallisella vaikuttamisella on pyrittävä siihen, ettei hautaustoimea rahoiteta kirkollisverovarjoilla. Tai kirkolla tulee olla oikeus hinnoitella eri perusteilla jäsentensä hautauskuluja. Hautauspalveluiden hinnoittelukirjossa on pyrittävä koko Suomessa tasa-arvoon seurakuntien kesken.*” Kannelmäki puolestaan esittää, että hautauspalveluiden tasoa ei saa heikentää.

Pitäjänmäki, Kannelmäki, Malmi ja Kallio peräänkuuluttavat riittävästi resursseja kiinteistökehitykseen ja sen perusprosessien kehittämiseen. Myös urkujen ja flyygeleiden hankinta halutaan jatkossakin pitää yhtymässä (Paavali, Kallio).

Kannelmäki muutosehdotus: ”*Yhteiset palvelut toimivat seurakunnille palvelukeskusajatuksella. Tuotamme laadukkaasti ja tehokkaasti palvelukeskusajatuksella hautaus-, kiinteistö-, talous-, henkilöstöhallinto-, asianhallinta-, IT-, hankinta-, laki- ja keskusrekisteripalvelut. Palvelukeskus käyttää palvelumuotoilua, johon liittyy palveluiden ja prosessien systemaattinen mittaaminen ja kehittäminen.*”

Haaga muutosehdotus: ”*tuotamme palvelukeskusajatuksella seurakunnille ja helsinkiläisille taloudellisesti ja laadukkaasti hautaus-, kiinteistö-, talous-, henkilöstöhallinto-, asianhallinta-, IT-, hankinta-, laki-, keskusrekisteri- ja viestintäpalveluita.*”

Malmi muutosehdotus: Poistetaan lause palvelukeskusajatus pitää sisällään palvelumuotoilua ja palveluiden ja prosessien systemaattista mittaamista ja kehittämistä.

- Tavoitteena palvelujen mahdollisimman helppo käytettävyys seurakunnille, jotta seurakunnat voivat kohdistaa työntekijöidensä työaika mahdollisimman paljon seurakuntalaisiin ja alueensa asukkaisiin.

Linjausta pidettiin lausunnoissa erinomaisena

Haaga muutosehdotus: ”*Mahdollistamme seurakuntien työn ja resurssien keskittämisen seurakuntalaisten ja alueen asukkaiden palvelemiseen käytettävyydeltään selkeillä palveluilla ja järjestelmillä.*”

Petrus ruotsinkielinen muutosehdotus viimeiseen kappaleeseen: ”*Målsättningen är att församlingarna och de som använder tjänsterna ska ha lätt att använda tjänsterna. Stryk andra meningarna i den samma punkten*”

Yhteinen seurakuntatyö osoittaa helsinkiläisille tietä kohti seurakuntia ja täydentää yhdessä sovitulla tavalla seurakunnallista työtä. Tämä tapahtuu seuraavilla tavoilla:

Linjausta pidettiin pääasiassa hyvänä. Ruotsinkieliset seurakunnat (Johannes, Petrus) peräänkuuluttivat tasapuolisuutta myös suomen- ja ruotsinkielisten seurakuntien välillä ja muistuttivat ”nykytilanteessa ruotsinkieliset seurakunnat hyötyvät vain vähän yhteisestä seurakuntatyöstä”.

Haagan muutosehdotus: ”Yhteinen seurakuntatyö täydentää seurakunnallista työtä seurakuntien kanssa yhdessä sovituin tavoin” Petrus muutosehdotus: Yhteinen seurakuntatyö täydentää seurakunnallista työtä. Herttoniemen muutosehdotus visioon jätetään yhteisten seurakuntatyön osalta vain seuraava, yleinen kirjaus ”*Yhteinen seurakuntatyö osoittaa helsinkiläisille tietä kohti seurakuntia ja sekä täydentää, kehittää ja analysoi yhdessä sovitulla tavalla seurakunnallista työtä*”

- Kohtaamalla ja auttamalla ihmisiä sairaaloissa, oppilaitoksissa, vankiloissa ja perhekiistojen keskellä.

Haaga muutosehdotus: *Kohtaamme ja autamme ihmisiä sairaaloissa, oppilaitoksissa, vankiloissa ja perheiden erilaisten haasteiden keskellä.*

- Kutsumalla helsinkiläisiä viestinnän keinoin kotoa ja ruutujen takaa ja ohjaamalla heitä kohti seurakuntien toimintaa, yhteisöjä ja Jumalaa.

Petrus ja Haaga esittivät tätä kohtaa poistettavaksi, koska tämä on seurakuntien tehtävä. Kannelmäki muistutti että ”seurakunnatkin kutsuvat helsinkiläisiä mukaan toimintaan tämä ei ole vain yhteisten palveluiden tehtävä”

Viestintäpalvelut antoivat tähän seuraavan palautteen: ”*Mielestämme seuraava muotoilu on ongelmallinen, ajastaan jäänyt ja suorastaan virheellinen: Ehdotamme sen poistamista. Tämä muotoilu sisältää ajatuksen, että reaalielämä, IRL (in real life) ja verkossa tapahtuva elämä, kuten vuorovaikutus sosiaalisessa mediassa, olisivat erillisiä asioita. Mitä nuorempi kirkon jäsen on, sitä suuremmassa määrin netti on osa ihmisten arkielämää ja todellisuutta – kohtaamispaikkana yhtä todellinen kuin kulmakahvila.*”

- Keskittymällä täydentämään seurakuntien diakoniaa.

Katso kohta *Diakoniatyö ja varustamot* selostusosan alkupuolelta. Tämän kokonaisuuden kohdalla työskentelyä ja määrittelyä jatketaan vielä erikseen.

- Mahdollistamalla seurakunnista nousevien kehittämistarpeiden yhteistä kehittämistä sekä tukemalla seurakunnissa tehtävää kehittämistyötä muun muassa tarjoamalla analysoitua tietoa toimintaympäristön muutoksista

Katso kohta *Strategisen ja operatiivisen kehittämisen organisointi ja rahoittaminen* alkupuolelta. Tämän kokonaisuuden kohdalla työskentelyä ja määrittelyä jatketaan vielä erikseen.

Mikaelin muutosehdotus ”*Yhteisten palveluiden visiota voisi tarkentaa, että kehittämistyö tapahtuu seurakunnissa ja tähän työhön saadaan tukea yhteisistä palveluista, joka tarjoaa analysoitua tietoa toimintaympäristön muutoksista ja voimistuvista trendeistä*”

Haagan muutosehdotus ”*tuotamme analysoitua tietoa toimintaympäristön muutoksista*

seurakuntien kehittämistyön tueksi” + siirto kohdan yhteiset palvelut tukevat ja edistävät seurakuntien elinvoimaisuutta alle.

Yllä olevien lausuntojen ja palautteiden pohjalta yhteisten palveluiden päivitetty visio voisi alustavasti olla seuraavanlainen. Kohtaa tarkistetaan vielä, kun jatkotyöskentelyt erillisistä teemoista on toteutettu.

Visiolause: Olemme seurakuntia varten

Yhteiset palvelut tukevat ja edistävät seurakuntien elinvoimaisuutta:

- Edistämme dialogisuutta, asiakaslähtöisyyttä, strategista ajattelua ja tiedolla johtamista?
- Teemme harkittuja ja pitkäjänteisiä talous- ja kiinteistöratkaisuja
- Tuotamme laadukkaasti ja tehokkaasti palvelukeskusajatuksella hautaus-, kiinteistö-, talous-, henkilöstöhallinto-, asianhallinta-, IT-, hankinta-, laki- ja keskusrekisteripalvelut.
- Mahdollistamme seurakuntien työn ja resurssien keskittämisen seurakuntalaisten ja alueen asukkaiden palvelemiseen käytettävyydeltään selkeillä palveluilla ja järjestelmillä

Yhteinen seurakuntatyö täydentää seurakunnallista työtä:

- Kohtaamme ja autamme ihmisiä sairaaloissa, oppilaitoksissa, vankiloissa ja perheiden erilaisten haasteiden keskellä.
- Tuotamme seurakuntien diakonia-, kasvatus- ja viestintätyölle yhdessä sovittuja asiantuntijapalveluita.

Ehdotus työnjaon keskeisistä muutoksista:

– lausuntokierrokselle lähetetty ehdotus ja yhteenveto lausunnoista kohta kohdalta:

Ehdotus työnjaon keskeisistä muutoksista:

1. Yhteiset palvelut keskittyvät tuottamaan tukipalveluja seurakunnille mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti palvelumuotoilua ja mittareita hyödyntäen
 - Kehitetään yhteisten palveluiden roolia tukemaan seurakuntia heidän työssään seurakuntien tarpeista lähtien.
 - Henkilöstö-, ja talouspalveluissa sekä asianhallinnassa haetaan synergiaa ja prosessien sujuvoittamista. Resurssia vahvistetaan yhdistämällä päällekkäiset HR- ja hallintoprosessit seurakuntayhtymän eri tasoilta
 - Järjestetään hallinto entistä ammattimaisemmin.
 - Kirkkoherravetoisten ydinpalveluryhmien työskentelyssä tehdään ehdotuksia, mitä tukea kyseinen ydinpalvelu tarvitsee yhteisiltä palveluilta (kaste, lapsiperheet, rippikoulu, vihkiminen, hautaaminen, jumalanpalvelus- ja juhlapyhät sekä diakonia). Yhteisissä palveluissa on näiden toimintojen koordinoituvastuu.

Linjauksia pidettiin ymmärrettävinä ja oikeansuuntaisina. Ydinpalveluryhmien työskentelystä ja koordinaatiovastuusta tuli jonkin verran kysymyksiä, mikä on ymmärrettävää, sillä toimintamalli on varsin uusi, kirkkoherroille vielä vieras eikä täydessä käytössä. Vuosaari toteaa ” *Voisi tarkemmin avata mitä ydinpalveluiden koordinoituvastuu pitää sisällään ja miten ydinpalveluryhmän jäsenet valitaan, jotta tasapuolinen ja oikeudenmukainen vaikuttaminen mahdollistuu.* Ehdotettiin muun

muassa että *"kirkkoherrain kokouksen pj:stä tulisi ydinpalveluryhmän johtoryhmän pj"* ja *"Ydinpalveluissa yhtymä huolehtii järjestelmän ja prosessit, seurakunnat sisällön ja toiminnan"* (Kallio).

Alustava muutosehdotus Yhteisissä palveluissa on näiden toimintojen koordinoitivastuu. -> Yhteisissä palveluissa on näiden toimintojen järjestelmä ja prosessivastuu?

2. Yhteisten palveluiden työntekijät osallistuvat seurakunnissa tehtävään työhön
 - Työntekijöiden on mahdollista käyttää osa työajastaan (esimerkiksi 5–20 %) Helsingin seurakunnissa tehtävään työhön. Tavoitteena on mm. rippikoulutyön resurssien turvaaminen, yhteisen strategian toteuttaminen tai seurakuntavaalien järjestämisen tukeminen. Osallistuminen on mahdollista työtehtävien luonteen ja –tilanteen mukaan esihenkilön kanssa sovitusti.
 - Tavoitteena on, että yhteisistä palveluista voisi osallistua helsinkiläisten rippikoulujen toteuttamiseen kesän aikana ainakin kaksi leirityöntekijää per seurakunta.
 - Työajan käytöstä sovitaan esihenkilön kanssa ottaen huomioon oma työtilanne sekä seurakunnissa oleva tarve

Seurakunnat pitivät ehdotusta hyvänä ja oikeansuuntaisena. Resurssien antamisen pitää olla tasapuolista, seurakuntien tarpeista lähtevää. On myös oleellista, että yhteisten palveluiden työntekijän osaaminen vastaa seurakuntien tarpeeseen ja tarvittaessa myös ruotsinkielellä työskentely onnistuu. Yhteisten palveluiden muutossuunnitelmassa mainittua kaksi rippikoulutyöntekijää / seurakunta mallia pidettiin utopistisena. Lauttasaari muistutti että *"työnjaossa tärkein kysymys on mahdollistaa työntekijöiden liikkuvuus Helsingin seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa. On tärkeää kehittää yhteisvastuullista ajattelua ja luoda kanavat ja työntekijäpooli esimerkiksi leirityön tukemiseksi. Välttäisimme kuitenkin liian tarkkoja työntekijöiden lukumäärän tai käytetyn työajan määritelmiä."* Lausunnoissa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että lähtökohtaisesti yhteisissä palveluissa tulee työskennellä vähemmän työntekijöitä.

Hautaustoimi muistutti tässä yhteydessä että *"Hautaustoimi on lakisääteinen tehtävä, jota valtio rahoittaa. Valtionrahoitusta ei lain mukaan voida käyttää hengelliseen seurakuntien työhön. Hautaustoimen työntekijät eivät voi osallistua seurakunnissa tehtävään työhön. Yhteistyötä seurakuntien kanssa toki tehdään aktiivisesti esimerkiksi hautausmailla erilaisten tapahtumien yhteydessä."*

Hallinto-osaston henkilöstön palautteessa huomautettiin: *"Seurakunnallisen työn osalta ehdotukset sopinevat parhaiten yhteisen seurakuntatyön työntekijöille. Tukipalveluiden työ on toki jo itsessään lähtökohtaisesti suunnattu nimenomaan seurakuntien palvelemiseen. Hallintoihmisinä emme näe itseämme koulutuksen, ammatinvalinnan ja asiantuntijuuden pohjalta esimerkiksi rippikoululeireillä. Sen sijaan voimme hyvinkin olla mukana muun muassa seurakuntavaalien järjestämisessä. Haluamme nostaa esiin, että muutosehdotuksesta tulee väistämättä ahdistunut olo ja se herättää kysymyksen siitä, eikö kirkossa saa olla hyvällä omallatunnolla myös "vain" maallisen, hallinnollisen työn tekijä?"*

Jos kaikki yhteisen seurakuntatyön työntekijät käyttäisivät 20 % työajastaan seurakunnissa tehtävään työhön, vastaa se noin 18 henkilötyövuoden lisäpanostusta seurakuntiin. Mallin hyviä puolia on joustavuus. Resursseja voidaan kohdentaa sinne, missä on kullakin hetkellä suurin tarve. Lisäksi ko. mallilla seurakunnat saavat käyttöönsä monipuolista erityisasiantuntemusta (mm. erityisdiakonia, perheneuvonta, oppilaitostyo,

kehittäminen, sairaalasielunhoito), joka ei muilla toimintatavoilla olisi mahdollista. Toki tähän pitää rakentaa pelisäännöt ja -käytännöt.

3. Yhteisten palveluiden työntekijät osallistuvat helsinkiläisiin yhteistyöverkostoihin
 - Kirkko Helsingissä strategian hyvän tekemisen verkostojen rakentamiseen on mahdollista käyttää osa työajasta (esimerkiksi 5–20 %) esihenkilön kanssa sovitusti.
 - Tavoitteena on vahvistaa seurakuntayhtymän yhteistyöverkostoja ja lisätä käytännössä yhteisten palveluiden roolia yhteistyöverkostoissa
 - Työajan käytöstä sovitaan esihenkilön kanssa ottaen huomioon oma työtilanne sekä yhteistyöverkostoissa oleva tarve

Seurakuntien lausunnoissa (Mikael, Pakila, Malmi, Kallio, Munkkiniemi) kiinnitettiin huomiota resursointiin. *”Jos on aikaa työskennellä yhteistyöverkostoissa, onko liiallisesti resursoitu?”* Lausuntojen mukaan verkostoissa työskentely tulee rajata yhteisissä palveluissa vain koko Helsingin tason verkostoihin, ettei tule ristikkäisyyttä ja päällekkäisyyttä. Seurakuntien lisäresursointi (edellinen kohta) on yhteistyöverkostoissa työskentelyä tärkeämpää (Tuomiokirkko). Toimivilla yhteistyöverkostoilla voi olla toiminnan vaikuttavuuden näkökulmasta tärkeä merkitys, erityisesti sairaaloiden, oppilaitosten ja perheneuvonnan työn yhteyksissä. Työntekijöiden mahdollisuutta käyttää osa työajastaan verkostoissa osallistumiseen voidaan pitää kirkon näkyvyyden ja vaikuttavuuden kannalta perusteltuna (Roihuvuori). Haagan seurakunta kysyy, että *ketä yhteisten palveluiden työntekijöiden verkostotyön lisääminen palvelee ja mihin em. verkostot tämän työn kautta kiinnittyvät?*

Yhteistyöverkostoissa työskentelyä tulee rajata ja määritellä samalla, kun mietitään kumppanuusstrategiaa (Strategiavalinta 3- Vahvistamme hyvän tekemisen verkostoja). Verkostojen kanssa työskentely kohdentuu yhteisessä seurakuntatyössä ensisijaisesti auttamiseen tässä kaupungissa. Kun teemme yhteistyötä voimme a) välttää sitä, mitä joku muu jo tekee tässä kaupungissa ja b) ohjata apua tarvitsevia eteenpäin. Keskeisimpien kumppaneiden kanssa tehdään yhteistyösopimus.

Tukipalveluiden osalta verkostoilla on toisenlainen rooli. Siellä kumppaneiden avulla toteutetaan keskeisiä palveluiden osia esimerkiksi kiinteistöjen ja tietojärjestelmien kehittämisessä ja ylläpidossa.

4. Sairaaloissa, oppilaitoksissa, perheneuvonnassa ja yhteisessä diakoniassa kohdataan, autetaan ja ohjataan kohti Jumalaa sekä seurakuntien toimintaa ja yhteisöjä:
 - Yhteisten palveluiden kohtaamisissa ei pyritä rakentamaan seurakuntalaisten yhteisöjä yhteisten palveluiden toimintojen yhteyteen. Seurakunnissa on yhteisöjä ja tukihenkilöitä, joihin oppilaitoksissa, sairaaloissa, perheneuvonnassa ja yhteisestä diakoniasta tapahtuvista kohtaamisista voidaan ohjata.
 - Edellyttää yhteisistä prosesseista sopimista, tiedonvaihtoa mahdollisuuksista ja yhteisistä käytännöistä sopimista.

Ehdotuksia pidettiin kannatettavina, ymmärrettävinä ja oikeansuuntaisina. Pitäjänmäki muistutti että *”seurakuntalaisia ei saa kuitenkaan hädän hetkellä pompottaa luukulta toiselle, vaan auttaa heitä siellä, missä heidät kohdataan.”* Lauttasaari totesi, että *”Kielto yhteisöjen rakentamisesta muualle kuin seurakuntien yhteyteen ei mielestämme palvele kokonaiskirkon tehtävää.”* Tässä yhteydessä korostettiin sairaalasielunhoidon tärkeyttä (Haaga, Herttoniemi) ja oppilaitostyön vahvempaa kytkeytymistä seurakunnalliseen

toimintaan, jotta opiskelijalla olisi halutessaan mahdollisuus liittyä seurakuntayhteisöön ja löytää oma paikkansa sieltä (Haaga).

Yhteisen seurakuntatyön palautteessa oppilaitostyöstä mainittiin seuraavaa: Toiminta perustuu Helsingin seurakuntayhtymän kanssa tehtyihin yhteistyösopimuksiin. Työ toteutuu pitkäjänteisessä yhteistyössä henkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa. Yhteisellä oppilaitostyöllä takaamme yhdenvertaiset seurakuntapalvelut helsinkiläisille tutkintoa opiskeleville ja ammattiin valmistuville asuinalueesta riippumatta. Toimimme sovitusti eri seurakuntien alueella hoitaen kirkollista kohtaamistyötä oppilaitoksissa eri tavoin: sielunhoito, kriisityö, kirkolliset toimitukset, erilaiset hengelliset tapahtumat, jumalanpalvelukset, seurakuntavaalit, tapahtumat, Kauneimmat joululaulut ja retriitit. Työssä on diakoninen ote. Kirkon kasvu tapahtuu seurakunnissa, mutta myös ihmisten arjessa, jossa oppilaitostyö on vahvasti läsnä. Oppilaitostyö ei ole seurakuntien tukipalvelua, vaan sen ydintyötä. Oppilaitospapit tekevät seurakunnallista työtä helsinkiläisten tai Helsingissä asuvien opiskelijoiden, nuorten aikuisten ja henkilökunnan parissa. Tämä lähes 90 000 ihmisen seurakunta levittäytyy kaikkialle Helsinkiin. Toimimme jo valmiiksi hyvin laajassa ja moniammatillisessa verkostossa antaen kirkon kasvot ihmisille. Oppilaitostyö toimii strategian mukaisesti ytimessä eli siellä, missä nuoret aikuiset ovat.

Suomen yliopisto-opiskelijoista 1/4 opiskelee Helsingissä ja AMK-opiskelijoista noin 1/5.

5. Yhteisessä diakoniassa keskitytään seurakuntien diakoniaa täydentävään diakoniaan:
 - Diakonia on seurakuntien perustehtävä ja yhteisten palveluiden diakonian tehtävänä on erikseen sovitusti tukea seurakuntien diakoniaa.
 - Vuoropuhelu yhteisten palveluiden ja seurakuntien diakoniatyön välillä tulee olla jatkuvaa ja lähtökohtana tulee olla apua tarvitsevien helsinkiläisten tarve.
 - Diakoniatyötä tulee ajatella laajemmin kuin diakoniatyöntekijöiden toteuttamana työnä. Sen toteuttamiseen osallistuvat myös muut työntekijäresurssit ja ennen kaikkea seurakuntalaiset ja yhteistyökumppanit. Kirkkojärjestyksen mukaan diakonia on jokaisen seurakuntalaisen tehtävä.
 - Diakonian ydinpalveluryhmä tarkastelee ja kehittää diakonian kokonaisuutta yhdessä seurakuntien kanssa vuoden 2025 aikana tehden yhteisen toimintamallin, jota sovelletaan eri seurakunnissa alueen tarpeiden mukaisesti. Ajatuksena että diakonian palvelut olisivat samanlaatuisia kaikkialla Helsingissä.
 - Yhteisten palveluiden diakoniaresurssien sijoittumisen tulee olla perusteltua esimerkiksi Helsingin sosioekonomisen summaindeksin avulla (Helsinki seuraa alueiden sosioekonomista kehitystä summaindeksillä, johon on summattu vähän koulutettujen, työttömien ja pienituloisten osuus), jolloin yhteisten palveluiden diakoniaresurssit / Varustamot sijoitetaan alueille, joissa auttamisen tarve on suurinta.
 - Käsitteistä erityisdiakonia ja erityisnuorisotyö luovutaan, koska ne ovat toiseuttavia ja niitä on hankala määritellä tarkasti. Yhteisten palveluiden diakonia palvelee pääsääntöisesti rikosseuraamuslaitosten asiakkaita, asunnottomia ja paperittomia sekä täydentää seurakuntien diakoniaa yhdessä sovitulla tavalla.
 - Yhdessä mahdollistetaan yhteinen (Yhteiset palvelut + seurakunnat) resurssien suuntaaminen diakoniaan yllättävissä kriiseissä joko koko kaupunkia koskien tai alueellisesti kattavasti rovastikunnittain lääninrovastin tai rovastikunnan kirkkoherrojen ja yhteisen seurakuntatyön johtajan kanssa yhteisesti sovitulla tavalla.

Katso kohta diakoniatyö ja varustamot selostusosan alkupuolelta. Tämän kokonaisuuden kohdalla työskentelyä ja määrittelyä jatketaan vielä erikseen.

6. Tuetaan seurakuntien ehkäisevää parisuhde- ja perhetyötä

- Kohdennetaan perheneuvonnan erityisosaamista siten että seurakunnissa oleva osaaminen kasvaa.
- Perheneuvojat kouluttavat ja tukevat seurakuntien työntekijöitä ennalta ehkäisevässä parisuhde- ja perhetyössä (esim. nettimateriaalit, parisuhdeillat jne.).

Ehdotusta pidettiin kannatettavana ja oikeansuuntaisena (Pitäjänmäki, Roihuvuori, Pakila, Kallio). Lausunnoissa toivottiin, että perheneuvonnan resurssi ja osaaminen on jatkossakin yhteisellä seurakuntatyöllä (Pitäjänmäki, Kannelmäki, Vuosaari, Tuomiokirkko). Seurakuntien osaamisen kasvattamista ja tukemista kannattivat ainakin Kannelmäki, Paavali ja Vuosaari. Haaga ja Herttoniemi totesivat, että palvelua ei ole pakko säilyttää ollenkaan ”*Perheneuvontatyö ja ehkäisevä parisuhde- ja perhetyö kuuluvat luontevasti seurakunnille paikallisesti toteutettavaksi. Niitä ei ole tarpeen koordinoida keskitetysti ja siitä voidaan luopua*”.

Yhteisen seurakuntatyön palautteessa todetaan: Diakonian ja sielunhoidon eettisiin periaatteisiin kuuluu pyyteetön ihmisten auttaminen – ei esim. seurakuntien toimintaan ohjaaminen avun tarjoamisen varjolla. Perheneuvonnan tulee tarjota mahdollisuus luottamukselliseen kohtaamiseen. Neuvontatyön ohella tarjotaan seurakuntien perhe- ja parisuhdetyölle myös pari- ja perhesuhteita vahvistavaa ja kriisejä ennaltaehkäisevää osaamista.

Ehdotus dokumentissa on, että perheneuvonnan erityisosaamista hyödynnetään niin että seurakunnissa oleva osaaminen kasvaa. Joitakin vuosia sitten Helsingin perheneuvonta otti aloitteen kouluttaa joitakin seurakuntien työntekijöitä, jotta he voisivat toimia osa-aikaisina perheneuvojina. Sen jälkeen Kirkon Koulutuskeskus tuotti toisen koulutuksen samalla tarkoituksella. Viime vuosien aikana olemme huolestuneena huomanneet, että yhä pienempi määrä näistä koulutetuista seurakuntien työntekijöistä ovat saaneet luvan omalta esihenkilöltään tehdä osa-aikaisesti perheneuvontaa.

7. Kehitetään ja laajennetaan vapaaehtoista saattoapua yhdessä seurakuntien vapaaehtoisten kanssa:

- Kohdennetaan sairaalasielunhoidon erityisosaamista siten että seurakunnissa oleva osaaminen kasvaa.
- Sairaalasielunhoitajat ovat mukana kehittämässä seurakuntien vapaaehtoista saattoapua. Pyritään varmistamaan, ettei kenenkään tarvitsisi kohdata kuolemaansa yksin.

Ehdotusta pidettiin kannatettavana (Pitäjänmäki, Kannelmäki, Roihuvuori, Haaga, Pakila, Kallio). Sairaalasielunhoidon sekä vapaaehtoisten antaman saattoavun koordinointi on järkevää keskittää yhteisten palveluiden tehtäväksi. Seurakunnat vastaavat alueellisesti seurakuntalaistensa monimuotoisesta tuesta kuoleman kohdatessa hautaan siunaamisissa, surutyössä ja konkreettisena tukena (Pitäjänmäki, Kannelmäki, Haaga). Perheneuvonta ja sairaalasielunhoito ovat erityisosaamista vaativia tehtäviä. Parhaiten niitä tekevät erityiskoulutuksen saaneet työntekijät, mikä helpottaa seurakuntien työtä. Jos vain osittaista osaamista siirretään seurakuntiin samalla työn painopisteen siirtyessä seurakunnille, seurakunnat tarvitsevat lisäresursseja kyetäkseen tähän. (Tuomiokirkko). Paavali muistuttaa, että saattoapu on varsin raskas vapaaehtoistehtävä, johon tarvitaan sairaalapappien tukea ja heidän tarjoamaa lisäkoulutusta. Kotihoidon resurssit eivät riitä tähän.

Yhteisen seurakuntatyön palaute liittyen sairaalasielunhoitoon: Toiminta perustuu Helsingin seurakuntayhtymän kanssa tehtyihin yhteistyösopimuksiin, jonka mukaan työ suuntautuu tukemaan potilaita, omaisia ja henkilökuntaa. Työ potilaiden ja omaisten kanssa mahdollistuu vain henkilökunnan kanssa tehtävän monipuolisen ja pitkäjänteisen yhteistyön kautta. Sairaalapapin työajasta vain 0-10 % nykyisellään käytetään henkilökunnan työnohjaukseen. Pääkaupunki asettaa erityiset vaatimukset sairaalasielunhoidolle, joka tarjoaa palvelut sairaaloille varallaolojärjestelmän kautta 24/7. Sairaalapappien työssä kunnioitetaan kaikkien ihmisten vakaumusta.

Saattohoidon vapaaehtoistoiminnan tarkoituksena on tukea palliatiivisessa tai saattohoidossa olevia ihmisiä ja heidän läheisiään. Saattohoidon vapaaehtoiset toimivat sairaaloissa ja kotisairaalan saattohoidossa sekä seniorikeskuksissa ja palvelutaloissa terveydenhuollon henkilöstön kutsusta ja heidän apunaan. Sairaalapapit ja seurakuntien työntekijät tukevat vapaaehtoisia työnohjauksen ja tukikeskustelujen avulla.

8. Hautausmaakappeliin ja seurakuntien kanttorityön synergiaetujen selvittäminen
 - Tutkitaan erilaisia organisointivaihtoehtoja, jolla voitaisiin selkeyttää nykyistä toimintatapaa ja vähentää kalliiden keikkakanttorien käyttöä.
 - Hyödynnetään hautaamisen ydinpalveluryhmän osaamista.
 - Tavoiteaikatauluna on vuosi 2026 / 2027.

Seurakunnissa oltiin varsin yksimielisiä siitä, että hautausmaakappeleissa on jatkossakin hyvä olla omat kanttorit (Pitäjänmäki, Kannelmäki, Haaga, Herttoniemi, Malmi, Pakila, Kallio, Munkkiniemi, Oulunkylä) Samat seurakunnat totesivat, että seurakuntien soittovuoroja ei tule lisätä vaan määrä on nyt maksimissa. Malmi ja Kallio ehdottavat, että kanttoreiden työtä voisi ohjata esimerkiksi vastuuseurakuntamallilla ja Malmi kertoi olevansa valmis keskustelemaan ja kokeilemaan uudenlaista organisointia. Linjausta piti ymmärrettävänä ja oikeansuuntaisena Tuomiokirkkoseurakunta. Paavali muistutti, että työnkuvien monipuolisuus on myös itseisarvo.

Hautaustoimen palaute: Hautausmaakanttorit ja hautausmaiden kappeleiden vahtimestarit ovat kiinteistöosaston (5. pääluokka) kustannuspaikalla, koska hengellistä työtä tekevät työntekijät eivät voi olla valtion rahoitettujen hautaustoimen kustannuksissa. Tällä hetkellä kyseiset henkilöt ovat työsuunnittelun ja henkilöstöhallinnon osalta hautaustoimessa. → Hautaustoimi on ehdottanut jo useamman vuoden ajan, että hautausmaiden kanttoreiden esihenkilötyö, vuorojen koordinointi ja organisointi voisivat siirtyä kokonaan yhteisen seurakuntatyön hoidettavaksi. Missään muualla Suomessa ei ole hautausmaakanttoreita, vaan kanttorit tulevat seurakunnista. → Seurakuntien mahdollisuuksia tarjota suntioita kappelivahtimestaritöihin tulee edelleen selvittää. Otamme mielellämme seurakuntien suntioita tekemään kappelivahtimestarivuoroja (mm. äkilliset poissaolot, lomaturaukset.)

9. Suntioiden toimenkuvan laajentaminen pieniin kiinteistöhuollon ja ulkotilojen hoidon tehtäviin:
 - Laaditaan tyyppitehtäväkuvaukset suntio- ja kiinteistöpalvelutehtäviin huomioiden myös uudet tarpeet kiinteistöhuollon ja ulkotilojen hoidon tehtävien organisoimiseksi. Tällä tavoitteellaan kustannussäästöjä kiinteistöhuollon sopimuksiin.
 - Tavoiteaikatauluna on vuosi 2027 / 2028.

Useampi seurakunta totesi, että ”Suntioiden tyyppitehtäväkuviin liittyvä muutosehdotus on pieni yksityiskohta, joka tarkoittaisi ehdotetussa muodossa tehtävien siirtämistä yhteisistä palveluista seurakuntien hoidettavaksi.” Linjausta piti ainakin osittain mahdollisena ja parannuksena nykytilaan Herttoniemi, Kallio, Roihuvuori, Lauttasaari,

Pitäjänmäki. Lausunnoissa todettiin myös, että suntiot tekevät jo nyt pienimuotoista ulkotyötä. Ehdotukseen suhtautui kriittisesti Paavali, Tuomiokirkko, Mikael, Vuosaari ja kysyivät mm. ”*Onko realistista? Mitä tarkoittavat pienet kiinteistöhuollon tehtävät? Miten määritellään pieni? Kannelmäki lausui: ”Seurakuntien suntiotyöstä ei päätetä yhteisissä palveluissa. Jo nyt suntiot tekevät akuutteja kiinteistöpalvelutehtäviä ja ulkotilojen hoitamisia. Laadittuja ostopalvelusopimuksia on palveluntarjoajien noudatettava eikä suntioita saa velvoittaa uusien lisätöihin antamalla seurakunnille resurssointiin lisävaroja.”*

Jos kiinteistöhuollon tehtäviä siirretään seurakunnille, kiinteistöhuollon sopimussäästöjen tulee näkyä seurakunnille vastaavasti edullisempina sisäisinä vuokrina.

10. Käynnistetään kokeilu kansainvälisestä seurakunnasta:

- Valmistellaan kansainvälisen seurakunnan perustamista omana projektinaan. Tavoitteena on saada vuoteen 2030 noin 3 000–5 000 uutta jäsentä, joiden sitoutumisella kirkon jäsenyyteen voidaan vahvistaa monikielistä seurakuntatoimintaa.
- Kansainvälisen seurakunnan myötä vieraskielisen työn resurssit 8 htv rahoitetaan kansainvälisen seurakunnan kirkollisverotuloilla
- Projektille nimetään omistaja, projektipäällikkö, ohjausryhmä ja mahdollinen projektiryhmä. Ohjausryhmässä on mukana seurakuntien monikulttuurista osaamista. Projektin etenemisestä tiedotetaan Yhteiselle kirkkoneuvostolle ja seurakunnille säännöllisesti.
- Päätös kansainvälisen seurakunnan perustamisesta (tai perustamatta jättämisestä) tehdään 2028.
- Lisätään seurakunnan halutessa paikallistasolla suomen- tai ruotsinkielisen seurakunnan monikielistä ja kulttuurista toimintaa.
- Tuetaan seurakunnissa tapahtuvan monikulttuurisen ja -kielisen työn kehittämistä sekä yhteistyön kehittämistä kansainvälistä työtä tekevien järjestöjen kanssa
- Monikielisen ja -kulttuurisen diakoniatyön osaamisen vahvistaminen ja toimintatavan kehittäminen seurakuntien kanssa. Tavoitteena diakonian toteuttaminen väestöryhmissä, joita halutaan jatkossa tavoittaa, mutta ei tällä hetkellä tavoiteta.

Katso kohta *Kansainvälisen ja monikielisen työn organisointi* selostusosan alkupuolelta. Tämän kokonaisuuden kohdalla työskentelyä ja määrittelyä jatketaan vielä erikseen.

11. Kehitetään asiakkuudenhallinnan ja markkinoinnin osaamista:

- Yhteisten ydin- ja tukipalveluiden kehittämisen sekä CRM/XRM-valmistelun kautta yhteistä asiakkuudenhallintaa viedään eteenpäin yhteisin tietojärjestelmin ja käytännöin.
- Markkinointiosaamisen vahvistamisella pyritään edistämään helsinkiläisten halua liittyä tai kuulua kirkkoon.
- Yhdessä asiakkuudenhallinnan kanssa markkinoinnilla tavoitellaan kasvua; sitä, että kirkko aktiivisesti yhteydessä potentiaaliin ja nykyisiin jäseniinsä ja on heille merkityksellinen. Markkinointiosaamista tarvitaan myös varainhankintaan sekä olemassa olevien jäsenten myönteisen kirkkomielikuvan rakentamiseen ja ylläpitoon.

Näiden lisäksi Helsingin seurakuntayhtymä seuraa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinnon uudistusta ja on valmis päivittämään päällekkäisyyksien osalta toimintaansa vuosien 2025–2030 aikana.

Tavoitetta piti kokonaisuudessaan hyvänä ja kannatettavana Tuomiokirkkoseurakunta, Herttoniemi ja Oulunkylä. Asiakkuuden hallintaan suhtautui lisäksi myönteisesti Paavali, Pakila, Munkkiniemi, Malmi, Kallio.

Markkinointiin suhtauduttiin sekä myönteisesti että kielteisesti. Viisi seurakuntaa Petrus, Töölö, Malmi, Pakila ja Kallio totesivat, että esityksen mukaista markkinointia ei ole syytä lisätä yhtymän tehtäviin tässä taloustilanteessa. Markkinointi nähtiin useassa lausunnossa osaksi viestintää. Munkkiniemen sanoin *"Asiakkuudenhallinnan kanssa on viimeisen parin vuoden ajan tehty hyvää pohjatyötä, jota jatketaan CRM-alaprojekteissa. Markkinoinnin suhteen seurakuntaneuvostolla on enemmän varauksia, sillä yhtymän tasolla aiemmin toteutettuja mainoskampanjoita ei ole pidetty onnistuneina. Markkinointi on yksi osa seurakuntien viestintää. Tuki tähän on tervetullutta samoin kuin seurakuntien profiilin kirkkastamiseen viestinnällisin keinoin. Yhteisen markkinoinnin tulee olla rajattu vain yksittäisiin, yhdessä sovittuihin kokonaisuuksiin (esim. joulukalenterit)."*

Tuomiokirkko piti markkinointiosaamisen vahvistamista tärkeänä: *"Erityisesti dataan perustuva ja eri asiakassegmenteille perustuva markkinointiosaaminen on tärkeää. Markkinoinnin kehittäminen tulee tehdä yhteistyössä kirkkoherrojen ja seurakuntien kanssa"*.

Pitäjänmäen muutosehdotus kohtaan: *"kehitämme tavoitettavuuttamme, arvoistamme ja toiminnastamme kertomista seurakuntalaisia palvellen"*

Lausunnoissa ehdotettuja luopumisia:

Edellä mainittujen muutosten lisäksi joissakin lausunnoissa ehdotettiin konkreettisia luopumisia. Tässä muutamia: Lehtisaaren nuorisokodista tulisi luopua, koulutuspalveluita tulisi vähentää, asuttamistoimintaa tulisi tarkastella erikseen / siitä voitaisiin luopua.

Johtopäätökset edellä esitetystä kokonaisuudesta

Yhteisiltä palveluita, seurakunnilta ja luottamushenkilöiltä tarvitaan niin työnjaon kysymysten äärellä kuin laajemminkin tulevina vuosina:

- Kykyä kasvaa ja toteuttaa strategiaa
- Kykyä uudistua
- Kykyä luopua
- Kykyä luottaa
- Kykyä toimia rakentavasti
- Kykyä sietää epävarmuutta
- Kykyä ratkaista ideologisia kysymyksiä
- Kykyä löytää merkityksellisyyttä

Meiltä kaikilta vaaditaan tässä varsin paineisessa tilanteessa paljon. Toisaalta on hyvä muistaa, ettei kirkko ole ainoa organisaatio, jossa säästetään ja joudutaan suuntaamaan toimintaa uudelleen. Monet helsinkiläiset ja seurakuntalaiset ovat samanlaisessa tilanteessa tai vielä hankalammassakin. Näiden omakohtaisten, kipeidenkin kokemusten myötä voi löytyä myös uudenlaista ymmärrystä ja myötätuntoa kanssaihmissä kohtaan. On meidän kaikkien vastuulla käydä rakentavaa dialogia ja toimia kunnioittavasti ja arvostavasti toisiamme kohtaan. On meidän kaikkien vastuulla pitää huolta toisistamme ja itsestämme.

Työnjaon keskeisistä muutoksista tehdään yhteiselle kirkkoneuvostolle uusi ehdotus alla olevan aikataulun mukaisesti, kun lisätyöskentely neljän teeman (määrärahojen jakosuhte, kehittäminen, diakonia ja kansainvälisen työn organisointi) on toteutettu.

Työnjakoprojektin loppuvaiheen etenemis- ja päätöksentekosuunnitelma aikatauluineen

Kokonaisuudessa on kolme rinnakkaista, toisistaan sisällöllisesti riippuvaa mutta päätöksenteossa erikseen aikataulutettavaa prosessia:

1. Työnjaon konkreettiset muutokset nykytilaan verrattuna vaikutusarvioineen.
2. Perussäännön uudistaminen edellisen kohdan päätösten jälkeen
3. Yhteisten palveluiden edellisiin perustuva muutoksen toteutussuunnitelma.

Neljäs kokonaisuuteen kuuluva aikataululinjaus koskee kokonaismäärärahan jakopäätöstä vuosille 2026–2030. Päätös kokonaismäärärahan jakosuhteesta seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä tulee tehdä viimeistään yhteisen kirkkovaltuuston 6.3.2025 kokouksessa, jotta se saadaan huomioitua vuoden 2026 talousarviokehystä määritettäessä.

Alla oleva aikataulukokonaisuus huomioi samalla kuuden yhteisen kirkkoneuvoston jäsenen 30.10.2024 yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajalle osoittaman kirjeen pyynnön. Kirje esitetään liitteenä.

	2024			2025						
	Loka	Marras	Joulu	Tamm	Helmi	Maalis	Huhti	Touko	Kesä	
Kiinteistö- ja tilastrategiat										
Päätöksenteko										
Kiinteistöjen luokittelu strategian mukaisesti	YKN lähete-keskustelu 10.10	KITO:n valmistelu-keskustelut kirkkoherrojen kanssa	Lausunnoille lähettäminen YKN 12.12	Srkn:t vk 3 ja vk 7 Lausuntojen DL 14.2.	YKN iltakoulu 6.2.	Lausuntojen vastaanottaminen/esityksen valmistelua YKN 27.2 / 20.3	Esitys YKN:stä YKV:lle 3.4	YKV iltakoulu 3.4.	Päätös YKV 24.4.	
Työnjako										
Työnjaon konkreettiset muutokset nykytilaan verrattuna, vaikutuksineen	Lähetys lausunnoille YKN 10.10	Srkn:t lausunto vko 45	Käsittely YKN 28.11	Pyöreän pöydän keskustelut 4-teemaa	Päätös YKN 6.2	Päätös YKN 25.2 vara	Päätös YKV 6.3			
Yhteisten palveluiden muutoksen toteutussuunnitelma + sitova henkilöstösuunnittelu	Käsittely YKN 10.10			Henkilöstösuunnitelmien valmistelu	YPA muutos-suunnitelma päätös YKN 6.2	Henkilöstösuunnitelmien käsittely osastoilla		YKN 24.4	Päätökset henkilöstö-rakenteesta	
Perussäännön uudistaminen	KHK 1.10 (aikataulu muutos)			Valmistelua vuoropuhelussa eri toimijat	Lähetys lausunnoille YKN 25.2		Srkn:t lausunto vko 15	Käsittely YKN 24.4	Päätös YKN 22.5	
Sisäiset vuokrat ja määrärahat										
Lausuntokierros	Srkn:t Vn 41	YKN 31.10.								
Päätöksenteko				YKN 9.1.	YKV 23.1.	YKN 25.2 Päätösehdotus kokonaismäärärahan jakosuhteesta	YKV 6.3 Kokonaismääräraha 2026			
									** henkilöstön kehittämissuunnitelmat osana normaalia TTS -prosessia 5-8 /2025	

TYÖNJAON KONKREETTISET MUUTOKSET NYKYTILAAN VERRATTUNA VAIKUTUSARVIOINEEN

VERSIO 1: ei luopumisia kokonaisista toiminnoista

- 10.10.2024 YKN lausunnoille lähettäminen
- 5.11.2024 Kirkkoherrojen kokous
- 12.11.2024 Seurakuntien, YT-toimikunnan ja henkilöstön lausunnot
- 18.11.2024 Johtajisto
- 28.11.2024 YKN-kokous: Lähetekeskustelu (muilta osin) työnjaon lausunnoista
- YKN-iltakoulu neljästä teemasta: määrärahojen jakosuhte, kehittäminen, diakonia ja kansainvälinen työ; teemat viedään edelleen pyöreän pöydän keskusteluihin
- VK 49-50 Valmistautuminen pyöreän pöydän keskusteluihin
- 3.12.2024 Kirkkoherrainkokous
- VK 2-3 Pyöreän pöydän keskustelut neljästä teemasta
- 9.1.2025 YKN-kokous: Lyhyt tilannekatsaus
- 23.1.2025 YKN-kokous: Lyhyt tilannekatsaus
- xx.xx Yhteistyötoimikunta (ylimääräinen kokous)
- xx.xx Johdon info

- 6.2.2025 YKN-kokous: Päätökset seuraavista kokonaisuuksista: Yhteisten palveluiden työnjaon periaatteet, Yhteisten palveluiden tulevaisuuden visio, Työnjaon keskeiset muutokset seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä sekä Yhteisten palveluiden muutossuunnitelma 2030 (sisältää ylätason henkilöstövähennystavoitteet ja strategiset henkilöstösatsaukset). Vaihtoehtoisesti siirtyminen Tuta-prosessiin.
- 25.2.2025 YKN-kokous: Päätösehdotus yhteiselle kirkkovaltuustolle kokonaismäärärahan jakosuhteesta seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä vuosille 2026–2030.
- 6.3.2025 YKV-kokous: Päätökset Työnjaon konkreettisista muutoksista (mikäli ei Tuta-prosessia) sekä kokonaismäärärahan jakosuhteesta vuosille 2026–2030.

VERSIO 2: valmistelussa luopumisia kokonaisista toiminnoista

- 1–5/2025 Tuta-prosessi:
- 1) Neuvotteluesityksen valmistelu (perusteet, vaikutukset, vaihtoehdot, aikataulu), neuvottelukohteiden rajaaminen, toimenpiteiden seurannaisvaikutusten tunnistaminen, perussäännön muutostarpeiden tunnistaminen
 - 2) Neuvotteluiden käynnistäminen
 - 3) Tarvittaessa: neuvotteluosapuolten tunnistaminen, YT-toimikunnan kokoonpanosta sopiminen
 - 4) Neuvotteluiden toteuttaminen; tarvittaessa seurakuntien / yksiköiden osallistaminen prosessiin
 - 5) Päätöksentekoon valmistautuminen: toimeenpanon seurannaisvaikutusten tunnistaminen, yhteisöjen tuki muutoksessa, työllistymistä edistävän valmennuksen kilpailutus, +55 vuotiaiden tuki, työnantajapäätöksen valmistelu
 - 6) Neuvotteluiden päättäminen ja työnantajapäätös

Samanaikaisesti:

- 25.2.2025 YKN-kokous: Päätösehdotus yhteiselle kirkkovaltuustolle kokonaismäärärahan jakosuhteesta seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä vuodelle 2026.
- 6.3.2025 YKV-kokous: Päätös kokonaismäärärahan jakosuhteesta vuodelle 2026.
- 22.5.2025 YKN-kokous: Päätökset seuraavista kokonaisuuksista: Yhteisten palveluiden työnjaon periaatteet, Yhteisten palveluiden tulevaisuuden visio, Työnjaon keskeiset muutokset seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä sekä Yhteisten palveluiden muutossuunnitelma 2030 (sisältää ylätason henkilöstövähennystavoitteet ja strategiset henkilöstösatsaukset).
- 12.6.2025 YKV-kokous: Päätökset työnjaon konkreettisista muutoksista ja luopumisista.
- 14.8.2025 YKN-kokous: Päätösehdotus yhteiselle kirkkovaltuustolle kokonaismäärärahan jakosuhteesta seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä vuosille 2027–2030.
- 11.9.2025 YKV-kokous: Päätös kokonaismäärärahan jakosuhteesta vuosille 2027–2030.

PERUSSÄÄNNÖN UUDISTAMISPROSESSI

Samanaikaisesti valmistellaan myös hallintosäännön ja osastojen johtosääntöjen päivittämistä – keskeisimmät käsittelyvaiheet näistä sisällytetty ao. aikatauluun

VERSIO 1: ei luopumisia kokonaisista toiminnoista

- 13.11.2024 Sääntötyöryhmän valmisteluryhmä: kirkkoherrainkokouksesta (1.10.2024) saadun palautteen huomioiminen perussääntöluonnoksessa + lähetekeskustelu työnjaon lausuntokierrokselta saatujen lausuntojen sekä kirkkoherrojen epävirallisen yhteislausunnon vaikutuksista perussääntöön
- 11/2024 perussääntöluonnoksen muokkaus valmisteluryhmän lähetekeskustelun pohjalta
- 28.11.2024 YKN: lähetekeskustelu työnjaon lausunnoista
- 3.12.2024 Kirkkoherrainkokous: kirkkoherrojen ja sääntötyöryhmän valmisteluryhmän keskustelu perussääntöluonnoksen päivittämisestä. Käsiteltävät kysymykset: Mihin johtopäätöksiin saatujen lausuntojen pohjalta tulisi päätyä? Mitä muuta perussääntövalmistelussa tulisi huomioida? Mitä kirjatuilla sanamuodoilla on tarkoitettu?

- 17.12.2024 Sääntötyöryhmän valmisteluryhmä: perussääntöluonnoksen muokkaus työnjaon lausuntokierrokselta saatujen näkemysten, YKN:n 28.11.2024 lähetekeskustelun ja kirkkoherrainkokouksen 3.12.2024 keskustelun pohjalta
- 14.1.2025 Sääntötyöryhmä: perussääntöluonnoksen läpikäynti sääntötyöryhmän valmisteluryhmän tekemän valmistelun, pyöreän pöydän keskusteluiden sekä YKN:n 9.1.2025 lähetekeskustelun pohjalta
- 24.1.2024 Sääntötyöryhmän valmisteluryhmä: perussääntöluonnoksen mahdollinen täydentäminen 14.1.2025 jälkeen pidettyjen pyöreän pöydän keskusteluiden sekä YKN:n 23.1.2025 lähetekeskustelun pohjalta
- 24.1.2025 Kysely kirkkoherroille päivitetystä perussääntöluonnoksesta (vastausaika 24.1.–3.2.)
- 6.2.2025 YKN:n iltakoulu: perussääntöluonnoksen esittely + kirkkoherroille osoitetun kyselyn tulokset + lähetekeskustelu
- 10.2.2025 Sääntötyöryhmän valmisteluryhmä: tarvittavat täydennykset perussääntöluonnokseen iltakoulun perusteella
- 12.2.2025 Sääntötyöryhmä: perussääntöluonnoksen hyväksyminen esitettäväksi yhteiselle kirkkoneuvostolle
- 25.2.2025 YKN: lausuntopyyntö perussääntöluonnoksesta (+ yhteisen seurakuntatyön johtosääntöluonnoksesta) seurakuntaneuvostolle ja yhteistyötoimikunnalle; lausunnot pyydetään annettavaksi 11.4.2025 mennessä
- 24.4.2025 YKN: saatujen lausuntojen käsittely + lähetekeskustelu mahdollisista perussääntöluonnokseen (+ yhteisen seurakuntatyön johtosääntöluonnokseen) tehtävistä muutoksista
- 22.4.2025 Sääntötyöryhmän valmisteluryhmä: tarvittavat täydennykset perussääntöluonnokseen (+ yhteisen seurakuntatyön johtosääntöluonnokseen) lähetekeskustelun perusteella
- 29.4.2025 Sääntötyöryhmä: perussääntöluonnoksen (+ osastojen johtosääntöluonnosten + hallintosääntöluonnoksen) hyväksyminen esitettäväksi yhteiselle kirkkoneuvostolle
- 22.5.2025 YKN: esitys yhteiselle kirkkovaltuustolle perussääntöluonnoksen (+ hallintosääntöluonnosten ja osastojen johtosääntöjen) muuttamisesta
- 12.6.2025 YKV: uuden perussääntöluonnoksen (+ päivitettyjen hallintosääntöluonnosten ja osastojen johtosääntöjen) käsittely

VERSIO 2: valmistelussa luopumisia kokonaisista toiminnoista

- 13.11.2024 Sääntötyöryhmän valmisteluryhmä: kirkkoherrainkokouksesta (1.10.2024) saadun palautteen huomioiminen perussääntöluonnoksessa + lähetekeskustelu työnjaon lausuntokierrokselta saatujen lausuntojen sekä kirkkoherrojen epävirallisen yhteislausunnon vaikutuksista perussääntöluonnokseen
- 11/2024 perussääntöluonnoksen muokkaus valmisteluryhmän lähetekeskustelun pohjalta
- 28.11.2024 YKN: lähetekeskustelu työnjaon lausunnoista
- 3.12.2024 Kirkkoherrainkokous: kirkkoherrojen ja sääntötyöryhmän valmisteluryhmän keskustelu päivitetystä perussääntöluonnoksesta (suljetuin ovin, koska osa valmistelua); Käsiteltävät kysymykset: Mihin johtopäätöksiin saatujen lausuntojen pohjalta tulisi päätyä? Mitä muuta perussääntövalmistelussa tulisi huomioida? Mitä kirjatulla sanamuodoilla on tarkoitettu?
- 1–5/2025 Tuta-prosessi: Katso tarkempi sisältö edellisestä kohdasta

Samanaikaisesti:

- 3.4.2025 YKV:n iltakoulu: tahtotilan hakeminen perussääntöuudistukseen ja Tuta-neuvotteluihin liittyen
- 4–5/2025 Sääntötyöryhmän valmisteluryhmä: perussääntöluonnoksen muokkaus neuvotteluiden pohjalta, viimeistely työnantajapäätöksen synnyttyä
- 6/2025 Sääntötyöryhmä: perussääntöluonnoksen läpikäynti
- 6–8/2025 Kysely kirkkoherroille päivitetystä perussääntöluonnoksesta
- 28.8.2025 YKN: perussääntöluonnoksen esittely + kirkkoherroille osoitetun kyselyn tulokset + lähetekeskustelu
- VK 35-36 Sääntötyöryhmän valmisteluryhmä: tarvittavat täydennykset perussääntöluonnokseen YKN:n lähetekeskustelun perusteella
- VK 37 Sääntötyöryhmä: perussääntöluonnoksen (+ yhteisen seurakuntatyön johtosääntöluonnoksen) hyväksyminen esitettäväksi yhteiselle kirkkoneuvostolle

- 25.9.2025 YKN: lausuntopyyntö perussääntöluonnoksesta (+ yhteisen seurakuntatyön johtosääntöluonnoksesta) seurakuntaneuvostolle ja yhteistyötoimikunnalle; lausunnot pyydetään annettavaksi 11.11.2025 mennessä
- 27.11.2025 YKN: saatujen lausuntojen käsittely + lähetekeskustelu mahdollisista perussääntöluonnokseen (+ yhteisen seurakuntatyön johtosääntöluonnokseen) tehtävistä muutoksista
- VK 49-50 Sääntötyöryhmän valmisteluryhmä: tarvittavat täydennykset perussääntöluonnokseen (+ yhteisen seurakuntatyön johtosääntöluonnokseen) lähetekeskustelun perusteella
- VK 51 Sääntötyöryhmä: perussääntöluonnoksen (+ yhteisen seurakuntatyön johtosääntöluonnoksen) hyväksyminen esitettäväksi yhteiselle kirkkoneuvostolle
- 15.1.2026 YKN: esitys yhteiselle kirkkovaltuustolle perussäännön (+ yhteisen seurakuntatyön johtosäännön) muuttamisesta
- 29.1.2026 YKV: uuden perussäännön (+ päivitetyn yhteisen seurakuntatyön johtosäännön) käsittely

YHTEISTEN PALVELUIDEN MUUTOKSEN TOTEUTUSSUUNNITELMA – alustava aikataulu

Viimekädessä sekä määrällisen että laadullisen sitovan henkilöstösuunnittelun aikataulu voidaan johtaa työnjako -projektin pohjalta tehtävistä linjauksista sekä niiden valmistelu- ja päätöksenteko aikatauluista. Lähtökohtaisesti henkilöstösuunnitteluprosessin kokonaisuus tulisi nivoa osaksi sekä vuosittaista että pidemmän aikavälin TTS-suunnittelua siten, että pitkän aikavälin suunnitelmaa tarkasteltaisiin ja tarkennettaisiin vuosittain.

Sitova henkilöstösuunnittelu pitää sisällään osastokohtaiset suunnitelmat:

- Yhteisten palveluiden htv -raamin ja
- Sitovan, useampivuotisen htv -raamin palvelualueittain
- Suunnitelma toiminnan strategisista painopisteistä ja niiden mahdollisista muutoksista
- Suunnitelma mahdollisista sisäisistä henkilöstön / palvelujen siirroista
- Suunnitelma osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisestä / osaamistarpeista konkretisoidun tahtotilan pohjalta sekä näiden edistämiseksi tehtävät konkreettiset toimenpiteet

VERSIO 1: ei luopumisia kokonaisista toiminnoista

- 12/24 - 2/25 Osastokohtaisten henkilöstösuunnitelmien valmistelu
- 6.2.2024 YKN:n päätös Yhteisten palveluiden muutossuunnitelmasta
- 2/25 - 3/25 Henkilöstösuunnitelmien käsittely osastoilla / yksiköissä ja YT-toimikunnassa (jatkuva yt)
- 24.4.25? YKN Sitovat päätökset henkilöstörakenteen kehittämisestä (henkilöstörakenteen kehittämissuunnitelma YKN:ssä)
- 5/2025 -> Osastojen sisäiset ja tarvittaessa osastorajat ylittävät tehtäväjärjestelyt (suunnitelma ja toimeenpano), osaamisen kehittämissuunnitelmat, seurantaprosessit ja -mekanismit

Muutosjohtaminen

Vaikutusten ja riskien arviointi

Vaikutusten ja riskien arviointi tehtiin työnjaon kokonaisuuteen yhteisen kirkkoneuvoston 10.10.2024 käsittelyn yhteydessä. Vaikutusten ja riskien arviointi tehdään uudelleen, kun asiakokonaisuutta esitetään hyväksyttäväksi.

Lisätiedot

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki, juha.rintamaki@evl.fi

Projektipäällikkö Katja Lehtola, katja.lehtola@evl.fi

Jakelu

Helsingin seurakuntien seurakuntaneuvostot
Helsingin seurakuntayhtymän yhteistyötoimikunta
Yhteisten palveluiden osastot