

# Lausunto työnjaon ohjaavista periaatteista ja työnjaon keskeisistä muutoksista

Helsingin Mikaelin seurakunnan seurakuntaneuvosto  
dd.MM.yyyy  
506/00.01.00/2024

Esittelijä Kirkkoherra, Helsingin Mikaelin seurakunta Pakarinen Jukka

Päätösehdotus Seurakuntaneuvosto antaa lausunnon Työnjaon ohjaavista periaatteista ja keskeisistä muutoksista

Käsittely Kirkkoherra ja Ami Lainela valtuutettiin täydentämään lausuntoa yleiskeskustelun pohjalta ja saattamaan se kaikille tiedoksi.

Päätös Päätös ehdotuksen mukaan.

Selostus Helsingin seurakunta yhtymän yhteinen kirkkoneuvosto on kokouksessaan 10.10.2024 päättäneet seuraavasti:

- 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

Seurakuntayhtymän seurakuntien kirkkoherrat ovat käsitelleet kysymystä ja lausuntopyyntöä yhteisissä kokouksissaan ja Helsingin Mikaelin seurakunnan lausunnossa nämä yhteiset näkökulmat on otettu myös esille.

## Taustaa

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

Työnjako 2026 -projektissa on tarkasteltu seuraavia teemoja:

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

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

### *Valmistelun eteneminen*

Työnjako 2026–2030 projektin keskeisimmät vaiheet:

<b>Kirkkoherrojen, johdon ja luottamusjohdon haastattelut, kevät 2023</b>	
Kirkkoherrojen kokous 2.5.2023	Haastattelutulosten läpikäynti
YKN 17.8.2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haastattelutulosten läpikäynti</li> <li>• Aihealueet, joista työnjakokeskustelu käydään lyhennetysti (tuotetaan faktakortit)</li> <li>• Aihealueet, joista käydään perusteellinen työnjakokeskustelu (tuotetaan työkirjat)</li> </ul>
<b>Työkirjojen ja faktakorttien kokoaminen, syyskuu 2023</b>	
Kirkkoherrojen kokous 7.11.2023	Asian käsittely
YKN:n iltakoulu 8.2.2024	Työkirjat ja faktakortit iltakoulun tausta-aineistona
<b>YKV:n päätös uudesta Kirkko Helsingissä -strategiasta, tammikuu 2024</b>	
<b>Säästötavoitteet vuoteen 2030 mennessä, kevät 2024</b>	
Johtajisto 24.1.2024, 15.2.2024, 11.3.2024	
<b>Työnjaon keskeiset kysymykset, kevät ja kesä 2024</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitkä palvelut tulisi siirtää yhteisiltä palveluilta seurakuntien vastuulle?</li> <li>• Mitkä palvelut tulisi siirtää seurakunnista yhteisille palveluille?</li> <li>• Mistä palveluista tulisi luopua kokonaan?</li> <li>• Mitä voisimme tehdä uudella tavalla?</li> </ul>	
YKN:n iltakoulu 8.2.2024	Työnjaon keskeiset kysymykset
YKV:n iltakoulu 11.4.2024	Vaihtoehtoisia organisoitumistapoja, mikä on oleellista, millainen on hyvä lopputulos?
YKN 12.4.2024	Unelmien organisaatiorakenne ja realiteetit huomioon
Kirkkoherrojen seminaari 14.5.2024 ja kirkkoherrojen kokous 4.6.2024	Käsiteltiin työnjaon näkökulmasta seuraavat palvelut: hautausoimi, keskusrekisteri, oppilaitostyö, perheneuvonta, sairaalasielunhoito, yhteiset tapahtumat, viestintä, yhteinen kasvatus, diakonia ja Varustamot
YKN:n iltakoulu 23.5.2024	Säästömahdollisuudet, perheneuvonta, sairaalasielunhoito, oppilaitostyö, hautausoimi, viestintäpalvelut, keskusrekisteri, tukipalvelu
Kirkkoherrojen työskentely ja YKN:n iltakoulu 22.8.2024	Diakonia, kasvatus
YKV:n iltakoulu 29.8.2024	Yhteisten palveluiden visio
<b>Yhteisten palveluiden muutossuunnitelma vuoteen 2030, kesä ja syyskuu 2024</b>	
Johtajisto 11.6.2024 ja 28.8.2024	

## **Päätösehdotuksen perustelut**

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

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

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

Tammikuussa 2024 hyväksyttiin uusi Kirkko Helsingissä strategia. Vision mukaan Kirkko Helsingissä on kasvava ja avoin kristillinen yhteisö. Se on merkityksellinen koko kaupungille ja sen asukkaille. Toimimme verkostoissa ja luomme toivoa. Nuoret aikuiset ja eri kielitaustaiset tuntevat yhteisömme omakseen. Olemme entistä vaikuttavampia ja siten kasvattaneet jäsenyytyväisyyttä ja jäsenmäärää.

Kasvun strategiaa on mahdollista toteuttaa ainoastaan siten, että tunnistetaan helsinkiläisten tarpeet ja hyödynnetään kaikkien 19 seurakunnan ja yhteisten palveluiden voimavaroja ja osaamista. Sen vuoksi yhteinen dialogi luottamushenkilöiden, työntekijöiden ja strategisten kumppaneiden kanssa on tärkeää.

## **Ehdotus työnjaon ohjaavista periaatteista:**

1. Työnjaossa tunnistetaan kirkon kasvun ja toiminnan tapahtuvan seurakunnissa. Seurakunnat keskittyvät seurakunnallisen toiminnan järjestämiseen.
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.
3. Mahdollistetaan etenkin yhteisten palveluiden muutostojen toteuttamisella (erillinen päätös) resurssit strategisiin toimintoihin. Näin voidaan tukea Kirkko Helsingissä -strategian valintojen edistymistä, seurakuntalaisten osaamisen tunnistamista ja käyttöä sekä osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistamista.
4. Työnjaossa vältetään tekemästä kokonaan toimintoja lopettavia päätöksiä, koska toimintaympäristö on nopeassa muutoksessa. Muutostojen toteutetaan sen sijaan yhteisissä palveluissa valikoidusti tarjolla olevien palveluiden saatavuutta supistamalla, luonnollista poistumaa hyödyntäen. Tämä mahdollistaa muutosten toteuttamisen hallitusti, päätösten vaikutuksia seuraten.

## ***Seurakuntien rooli***

Työnjaon lähtökohtana on, että seurakunta on kirkon perusyksikkö, joka huolehtii 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 tarvitsijoille 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.).

#### **Ehdotus yhteisten palveluiden tulevaisuuden visiosta: Olemme seurakuntia varten**

Yhteiset palvelut tukevat ja edistävät seurakuntien elinvoimaisuutta seuraavilla tavoilla:

- Tukemalla seurakuntien kehittymistä kirkkona Helsingissä dialogissa luottamushenkilöiden, työntekijöiden ja strategisten kumppaneiden kanssa vastaamaan seurakuntalaisten tarpeisiin.
- Tekemällä harkittuja, pitkäjänteisiä talous- ja kiinteistöratkaisuja.
- 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.
- Tavoitteena palvelujen mahdollisimman helppo käytettävyys seurakunnille, jotta seurakunnat voivat kohdistaa työntekijöidensä työaikaan mahdollisimman paljon seurakuntalaisiin ja alueensa asukkaisiin.

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

- Kohtaamalla ja auttamalla ihmisiä sairaaloissa, oppilaitoksissa, vankiloissa ja perhekiistojen keskellä.
- Kutsumalla helsinkiläisiä viestinnän keinoin kotoa ja ruutujen takaa ja ohjaamalla heitä kohti seurakuntien toimintaa, yhteisöjä ja Jumalaa.
- Keskittymällä täydentämään seurakuntien diakoniaa.
- Mahdollistamalla seurakunnista nousevien kehittämistarpeiden yhteistä kehittämistä sekä tukemalla seurakunnissa tehtävää kehittämistyötä muun muassa tarjoamalla analysoitua tietoa toimintaympäristön muutoksista

## **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.
  
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
  
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
  
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.

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.
  
6. Tuetaan seurakuntien ehkäisevää parisuhde & 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.).
  
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.
  
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.
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 tavoitellaan kustannussäästöjä kiinteistöhuollon sopimuksiin.
  - Tavoiteaikatauluna on vuosi 2027 / 2028.
10. Käynnistetään kokeilu kansainvälisestä seurakunnasta:
- Valmistellaan kansainvälisen seurakunnan perustamista omana projektina. 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.
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 potentiaalisiin 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.

## **Aikataulu**

Työnjaon valmistelu jatkuu seuraavan aikataulun mukaisesti:

- Seurakuntaneuvostoilta sekä yhteistyötoimikunnalta pyydetään lausunnot työnjaon ohjaavista periaatteista, yhteisten palveluiden visiosta sekä ja työnjaon keskeisistä muutoksista. Lausunnot pyydetään toimittamaan seurakuntayhtymän kirjaamoon 12.11.2024 mennessä.
- Yhteisten palveluiden henkilöstöltä pyydetään palautetta työnjaon ohjaavista periaatteista, yhteisten palveluiden visiosta sekä ja työnjaon keskeisistä muutoksista osastoittain 12.11.2024 mennessä. Johtajisto käsittelee palautteen 19.11. mennessä ja tuo siitä yhteenvedon yhteisen kirkkoneuvoston kokoukseen 28.11.2024.
- Yhteisen kirkkoneuvoston on määrä käsitellä saapuneet lausunnot ja niistä annetut vastineet sekä niiden pohjalta mahdollisesti tehdyt muutokset työnjaon dokumentteihin kokouksessaan 28.11.2024.
- Työnjaon keskeiset linjaukset kirjataan työnjaosta tehtyjen päätösten jälkeen seurakuntayhtymän perussääntöön. Perussäännön valmistelun osalta alustava aikataulusuunnitelma on seuraava:
  - o 13.11.2024: sääntötyöryhmän valmisteluryhmän työskentely: kirkkoherrainkokouksesta (1.10.2024) saadun palautteen sekä työnjaon lausuntokierrokselta saatujen näkemysten huomioiminen perussääntöluonnoksessa
  - o vk 47-48: sääntötyöryhmän kokous
  - o 12/2024: kirkkoherrojen ja sääntötyöryhmän valmisteluryhmän keskustelu päivitetystä perussääntöluonnoksesta
  - o vk 50: sääntötyöryhmän valmisteluryhmän työskentely (tarvittaessa)
  - o 12/2024: kysely kirkkoherroille päivitetystä perussääntöluonnoksesta
  - o 6.2.2025: yhteisen kirkkoneuvoston iltakoulu perussääntöluonnoksesta (kirkkoherroille osoitetun kyselyn tulokset + mahdolliset muutostarpeet)
  - o 27.2.2025: yhteisen kirkkoneuvoston lausuntopyyntö perussääntöluonnoksesta seurakuntaneuvostoille ja yhteistyötoimikunnalle + palautteen kysyminen yhteisten palveluiden työntekijöiltä
  - o vk 15: lausuntojen antaminen (srk-neuvostot + yhteistyötoimikunta)
  - o 24.4.2025: saatujen lausuntojen käsittely yhteisessä kirkkoneuvostossa, lähetekeskustelu mahdollisista perussääntöluonnokseen tehtävistä muutoksista
  - o vk 18-19: sääntötyöryhmän valmisteluryhmän ja sääntötyöryhmän työskentely
  - o 22.5.2025: yhteisen kirkkoneuvoston esitys yhteiselle kirkkovaltuustolle perussäännön muuttamisesta
  - o 12.6.2025: yhteinen kirkkovaltuusto

## **Vaikutusten ja riskien arviointi**

### *Talousvaikutukset*

Yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymien taloussuunnittelua ohjaavien periaatteiden perusteella on laadittu taloussuunnitelma 2030, joka ottaa huomioon kustannustason nousun (henkilöstökulujen osalta palkankorotukset ja palkkakilpailukyvyn edellyttävät toimenpiteet sekä muiden toimintakulujen osalta vuotuisen inflaation). Tämänhetkisen taloussuunnitelman perusteella yhteisten palveluiden säästövelvoite vuonna 2030 on yhteensä 7,5 milj. euroa, josta kohdistuu laskennallisesti 4,4 milj. euroa henkilöstökuluihin ja 3,1 milj. euroa muihin toimintakuluihin.

Muutossuunnitelmaan sisältyvillä henkilöstösuunnitelmaratkaisuilla pyritään kattamaan henkilöstökuluihin kohdistuva laskennallinen säästövelvoiteosuus. Muihin



toimintakuluihin kohdistuvat säästötoimenpiteet ratkaistaan tulevien vuosien aikana, osana osastojen operatiivista johtamista.

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

### *Henkilöstövaikutukset*

Yhteisissä palveluissa toteutetaan vuoteen 2030 mennessä keskipalkalla laskettuna 64 htv:n nettovähennys. Kaiken kaikkiaan yhteisten palveluiden muutossuunnitelma (erillinen päätösesitys) kattaa keskipalkalla laskettuna 71 htv kokonaisvähennyksen ja 7 htv:n strategiapanostuksen.

Huolellisella henkilöstösuunnittelulla vältetään tuotannollistaloudellisista syistä johtuvat irtisanomiset. Säästöpainneiden keskellä eläminen kuormittaa henkilöstöä ja haastaa työmotivaatiota. Työntekijöiden tiedossa olevalla pitkäjänteisellä henkilöstösuunnittelulla pyritään takamaan työrauha.

### *Lapsivaikutukset*

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

Samaan aikaan työnjaon selkeyttäminen mahdollistaa lapsiin kohdistuvan työn kehittämisen niin, että sen kautta voidaan vastata lasten keskeisiin tarpeisiin myös tulevaisuudessa.

### *Johtamis- ja prosessivaikutukset*

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

Vuoden 2023 aikana Helsingin seurakuntayhtymä ja seurakunnat ovat yhteistyössä tuottaneet työkirjat seuraavista ydinpalveluista: jumalanpalvelus- ja juhlapyhät, kaste, lapsiperheet, rippikoulu, vihkiminen, hautaaminen ja diakonia. Näiden ydinpalveluiden omistajina toimii nimetty kirkkoherra ja hänellä on tukenaan ydinpalveluryhmä, jossa on edustajia sekä seurakunnista että yhteisistä palveluista. Ydinpalveluryhmien tehtävänä on vastata oman palvelun osalta toiminnan asiakaslähtöisyydestä, prosessien ja palveluiden sujuvuudesta ja tehokkuudesta, tietojärjestelmien kehittämisestä ja mittareista, sekä toimintojen yhdenmukaisestamista.

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

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

Työkirjoja tiiviimmät faktakortit on tuotettu sairaalasielunhoidosta, perheneuvonnasta, keskusrekisteristä, viestinnästä, yhteisestä tapahtumista, hautaus-toimen palveluista, oppilaitostyöstä, kasvatuksesta ja varustamoista. Varustamoiden kautta tuotetaan tällä hetkellä mm. asunnottomien, kriminaaliryöstön, näkö- ja kuulovammaisten, taloudellisen tukitoiminnan, erityisnuorisotyön ja työllistämisen palveluita. Faktakortit pitävät sisällään konkreettisen ehdotuksen työnjaosta perusteluineen. Kun perussääntö on hyväksytty sisällytetään nämä ylläolevat asiat johto- ja ohjesääntöihin.

Työkirjat kokoavat yhteen kukin oman ydinpalvelunsa tavoitetilan, palvelun erilaiset asiakasprofiilit, palveluprosessit ennen palvelua, palvelun aikana ja sen jälkeen sekä tavat mitata palvelussa onnistumista. Näiden ylöskirjaaminen mahdollistaa yhteisen keskustelun, ydinpalveluiden systemaattisen johtamisen ja helsinkiläisten palvelukokemuksen kehittämisen. Nämä kaikki ovat olennaisia tekijöitä kun mietitään, kuinka kirkko voi toimia onnistuneesti 2020- ja 2030-luvun urbaanissa ympäristössä.

Lisätiedot

Jukka Pakarinen