

Diakonian järjestäminen 2026 - LUONNOS

kirkkoherra Riikka Reina, kesä 2025

Kallion seurakunnassa

- Kallion seurakunnassa on kuusi diakonin virkaa ja yksi johtavan diakonin virka. Diakonin viroista kolme on täytettynä johtavan viran lisäksi.
- Diakonian viroista kaksi on 2000-luvun alusta lähtien rahoitettu testamenttirahoituksella, mutta eläköitymisten yhteydessä nämä kaksi virkaa on jätetty täyttämättä.
- Kallioon on haettu ja nimitetty johtava diakonian viranhaltija seurakuntien yhdistyessä 2011. Tällöin seurakunnassa oli täytettynä viisi muuta diakonian viranhaltijaa. Yhtymä linjasi tuohon aikaan, että johtavan diakonin virka perustetaan seurakuntiin, joissa on vähintään viisi viranhaltijaa.

Diakonien tehtävissä työskentelevien palkkaus

- Perustehtävissä työskentelevät
 - 503 / 2957,24 (1.4.2025)
- Muut, perustehtävää vaativammat
 - 503.1 / 3105,09 (1.4.2025)
 - Tyypillisesti esimerkiksi esihenkilötehtävissä työskentelevät tai diakonian työntehtävät, joihin edellytetään erityiskoulutusta tai työn kautta hankittua vastaavaa osaamista ja asiantuntijuutta. Tehtävät voivat myös tehtäväkentän laajuus huomioon ottaen olla perustehtävää laajempia.
 - Tehtävä voi olla myös määräaikainen (projekti-/pioneerityö, uusien toimintatapojen rakentaminen)
- Johtava diakonian viranhaltija, jolla useita alaisia, talous- ja toimintasuunnitelmavastuu, henkilöstöhallintovastuu
 - 601 / 3232,80 (1.4.2025)

Diakonien toimenkuvista

- Kaikilla diakoniassa työskentelevillä on 10% jumalanpalveluselämää.
- Johtavan diakonin toimenkuvassa 25% on johtamista ja 65% diakoniaa
- Kaikki tekevät taloudellista avustamista.
- Diakonien tehtävänkuvat jakautuvat seuraavasti:
 1. 65% diakoniaa, 20% aikuistyötä (kurssitoiminnan koordinointi) ja 5% yhteiskunnallinen työ
 2. 60% diakoniaa, 20% aikuistyötä (vapaaehtoistoiminta) ja 10% kansainvälinen diakonia
 3. 90% diakoniaa

Erityiset tehtävät nykyisellä johtavalla diakoniatyöntekijällä



- Varainhankinta suhteessa seurakuntalaisiin ja verkostoihin (joulupuu, rahankeräystili, Kotimaan apu)
- Koordinointi: eu-korttien tilaus, osto-osoitukset, diakoniatöiden jako, vastaanottojen jako
- Johtavan viranhaltijan hallinnolliset päätökset (taloudellinen avustaminen, maksuvapautusasiat leirit ym,
- Sururyhmät ja erityiset kuolemaan liittyvät tilaisuudet
- Syntymäpäiväjuhlat

Lähiesihenkilön tehtävät

- on oikeus jakaa työt ja määrittää työvuorot ja suunnata resurssit tavoitealueen henkilöstölle
- on oikeus palkata sijaisia (sairasloma, vuosiloma tms) tai kausityöntekijöitä tavoitealueelle sovittujen työtehtävien hoitamiseksi enintään 1 kuukauden pituisiin työsuhteisiin budjettiraamien puitteissa
- on vastuu suunnitella ja esittää kirkkoherralle tai neuvostolle hyväksyttäväksi vuosilomasuunnitelmat
- on velvollisuus käydä tavoitealueen henkilöstön suorituslisäkeskustelut ja valmistella päätös kirkkoherralle.
- on oikeus tehdä hankintoja 1000 euroon asti budjettiraamien puitteissa.

Johtavien pappien tehtävät

- on velvollisuus suunnata tavoitealueen operatiivista toimintaa seurakunnan strategian ja sen tavoitteiden mukaisesti. Niiltä osin kun suuntaaminen johtaa työntekijöiden toimenkuvien muutoksiin päätökset tekee kirkkoherra
- on oikeus tehdä hankintoja tai hankkia palveluja seurakuntaneuvoston hyväksymän budjettirajan puitteissa 1 000 euron saakka noudattaen hankintaohjeita
- on vastuu tavoitealueelle kuuluvien kustannuspaikkojen budjetin valmistelusta, seurannasta sekä mahdollisista ylityksistä raportoinnista
- on oikeus jakaa työtehtäviä tavoitealueen henkilöstölle lähiesimiehen ollessa estyneenä
- johtavia pappeja esitetään kirkkoherran vuosiloman sijaisiksi tuomiokapitulille
- on velvollisuus käydä kehityskeskustelut kerran vuodessa ja tämän pohjalta valmistella koulutussuunnitelmat.

Viisi eri mallia vuosille 2026-2028

- A. 1+3 – täytetään johtavan diakoniatyöntekijän virka
- B. 4 – täytetään diakoniatyöntekijän virka, jätetään johtavan paikka avoimeksi
- C. 3 – jatketaan kolmella diakoniatyöntekijän kokonaisuudella
- D. 3+1 - kolme diakoniatyöntekijää ja kehittävä hanketyöntekijä
- E. 3+% - etsitään johtamista ja kehittämistä ulkopuolelta
(varustamo, yhteinen virka, naapurin kanssa yhdessä)

Vaihtoehto A - johtava plus kolme

- Johtavan diakoniatyöntekijän viran täyttämällä saadaan vetovoimainen tehtävä avattua seurakuntaan.
- Yhtymän linjaus johtavan suhteessa diakoneihin ei toteudu. Johtavien virat ovat tällä hetkellä täytettynä Helsingissä Malmilla, Tuomiokirkossa, Töölössä, Oulukylässä ja Vuosaarella
- Johtavan roolissa on helppo mennä edeltäjän toimenkuvalla, syntyykö tarpeeksi uutta ja tilaa kehittämiselle?
- Tarvitsemme diakonian kehitystyötä ja koko tiimin sitoutumista myös tässä tapauksessa.
- Johtavan diakoniatyöntekijän virkaa avattaessa siihen ei voi sisältyä esihenkilötehtävää oletuksena.

Vaihtoehto B – neljän diakonin malli

- Täytetään tässä vaiheessa yksi vapaana olevista perusdiakonin viroista ja vähennetään diakonien määrää seuraavassa eläköitymistilanteessa.
- Yhteisöohjautuvuus valittuna johtamistapana tukisi tasa-arvoisuutta diakonien välillä. Vaatii työntekijöiltä vastuullisuutta. Vastaava diakoniatyöntekijä voidaan nimetä tiimistä joko pysyvästi tai kiertävästi.
- Työnjako ja erikoistuminen voisi olla laajempaa. Jäisikö kehittämiseen yhteisesti aikaa.

Vaihtoehto C – kolmen diakonian malli

- Diakonian tilastot osallistavat, että kolme diakoniatyöntekijää laskennallisesti riittää tähän toiminnan volyymiin. Samaa osoittaa myös tehty työajanseuranta. On toki mahdollista, että tilastot eivät kerro piilossa olevasta työstä.
- Diakoneilta voidaan vähentää aikuistyötä tai vapaaehtoistyön koordinoinnista. Nämä ovat kuitenkin työntekijöiden työtä rikastavia ja myös ”keventäviä” kohtia tehtävänkuvissa.
- Seuraavien vuosien aikana kolme diakonia tulee olemaan henkilöstösuunnitelman pitkä linja.
- Diakoniapapille voidaan siirtää joitakin asiantuntijatehtäviä, mutta ei esim. taloudellista avustamista. Samoin vapaaehtoisia pitäisi käyttää vahvemmin.

Perustytön muutos vaihtoehdossa C

- Vastaanottotyön lisäys 30%. Tarkoittaa sitä, että jatkossa yksi vastaanotto / viikko / henkilö. Tämä ei ole kokonaisuutena mahdoton tai poikkeava taloudellisen avustamisen määrä työnkuvassa.
- Retkien, tilaisuuksien ja jumalanpalveluselämän määrä nyky määrä tasan jaettaessa voi lisääntyä 30%. Vähennettävä?
- Edellisessä henkilöstövähennyksessä vähennettiin yksi kokoontuva ikäikähmisten piiri (Kallion kko), kauppakeskuspäivystys sekä Niemi-kodin päivystys, päivystävä puhelimen vuorot päättyivät 2020.
- Jos erilaiset koordinaatiotehtävät jaetaan, niin tämä lisää sekä työntekijöiden osaamista että samalla työmäärää.
- Kotikäyntityö on vähentynyt kokonaisuutena.
- Alueelliset verkostot eivät ole nykytyön vaatimassa kunnossa.

Vaihtoehto D – projektikehittämisen maali

- Haetaan Kallion ominaispiirteisiin sopiva kehittämiskulma diakoniaan, jolla saadaan diakoniaan uutta virtaa.
- Nykyinen diakoniatyön osaaminen on vanhustyössä (vahvaa), yhteisötyössä (tehty aiemmin enemmänkin) sekä monikulttuuristyössä (ei juurikaan alueemme väestöpohjan tarve)
- Nuorten aikuisten määrä on lisääntynyt diakoniavastaanotolla ja tämä on tullut esille myös diakoniatyöntekijöiden palautteessa. Pitäisikö tämän olla se kehittämissuunta.
- Päihdetyön tarve erittäin laajaa, siihen myös useita toimijoita alueella.
- Asunnottomuus ja asunnottomuuden uhka?

Vaihtoehto E - yhteistyömalli

- Mahdollisia kirkon sisäisiä yhteistyötahoja esim. yhteisviroissa voisivat olla Varustamo, Paavalin seurakunta tai Tuomiokirkko seurakunta. Kirkon sisäisessä yhteistyössä loogista varmasti olisi jos yhteisvirka olisi kehittävä tai johtava rooli.
- Toinen mahdollinen yhteistyösuunta on solmia kehittämis yhteistyö alueen jonkin toimijan Diakonissalaitos (päihdetyö tai maahanmuuttajat) tai Setlementtiyhteisö (yhteisötyö) tai esim. lapsiperhediakonia. Tällainen vaihtoehto ei varmaankaan tarkoittaisi uutta työntekijää, vaan osaamisen rahoittamista.