

Toimintakeskusjohtajan tehtävän täyttäminen

Yhteinen kirkkoneuvosto 15.01.2026
609/01.01.01/2025

Esittelijä Vs. seurakuntayhtymän johtaja Forsén Stefan

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

1) palkata teologian maisteri, pastori Simo Lemmetyisen toimintakeskusjohtajan tehtävään toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen 1.2.2026 alkaen,

2) että palkkaus määräytyy KirVESTES -vaatimusryhmän 602 mukaan ja peruspalkka on 4118,17 euroa kuukaudessa + henkilökohtainen palkanosa, työkokemuksesta riippuen,

3) että tehtävässä ei sovelleta koeaikaa.

Käsittely

Päätös

Päätöshistoria

Selostus

Taustaa

Toimintakeskustiimin uudelleenorganisointi tähtää siihen, että yhteiskehittäminen voisi toteutua kaikissa yhteisen seurakuntatyön toimitiloissa sekä henkilöstöresursseja, että palvelujen myyntiä ja muuta toimintaa koskien. Aikaisemmin Mustasaaren toimintakeskuksella on ollut toiminnanjohtaja (papin virka), joka on johtanut ainoastaan Mustasaarta. Tämän lisäksi on ollut Lekholmenin toimintakeskuksen osa-aikainen toiminnanjohtaja sekä leirikeskuksia varten leirikeskuskoordinaattori, jonka tehtäviin on kuulunut myös ulkopuolisten leirikeskusten hankkiminen. Muuttamalla organisaatiota siten, että Mustasaaren toiminnanjohtajan virkaa ei täytetä (ja myöhemmin lakkautetaan), mutta sen sijaan palkataan toimintakeskusjohtaja johtamaan koko toimintakeskuskokonaisuutta, voidaan edistää yhteiskehittämistä ja samalla keventää organisaatorakennetta.

Siirto-oikeuden käyttäminen

Yhteisen kirkkoneuvoston jäsen Otto Lehtipuu pyysi määrääjän puitteissa, että yhteinen kirkkoneuvosto käsittelee yhteisen seurakuntatyön johtajan viranhaltijapäätösten §189/2025 (Yhteisen seurakuntatyön tiimimuutokset ja kahden tiimin lakkauttaminen) ja §190/2025 (Toimintakeskusjohtajan tehtävän täyttäminen) siirtämistä toimitielimen päätettäväksi.

Johtava juristi Saara Haukipuro selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin kymmenen puheenvuoroa.

Puheenjohtaja totesi, että asiasta on äänestettävä. Puheenjohtaja teki äänestysesityksen, jonka mukaan ne, jotka kannattavat viranhaltijapäätöksen §189/2025 hyväksymistä, äänestävät jaa ja ne, jotka kannattavat viranhaltijapäätöksen §189/2025 siirtämistä YKN:n käsiteltäväksi äänestävät ei. Äänestysesitys hyväksyttiin.

Puheenjohtaja ilmoitti äänestystuloksen: jaa-ääniä annettiin 3 (Solastie, Vuori, Vuorinen) ja ei-ääniä annettiin 12 (Asikanius, Auvinen, Assmann, Halme, Harms-Aalto, Heikkilä, Lainela, Lehtipuu, Raike-Ojanen, Raittinen, Salenius, Voipio-Pulkki)

Päätös: Yhteisen seurakuntatyön johtajan viranhaltijapäätös §189/2025 siirretään käsiteltäväksi yhteisen kirkkoneuvoston kokoukseen 15.1.2026.

Seuraavaksi äänestettiin toisen viranhaltijapäätöksen siirtämisestä. Puheenjohtaja teki äänestysesityksen, jonka mukaan ne, jotka kannattavat viranhaltijapäätöksen §190/2025 hyväksymistä, äänestävät jaa ja ne, jotka kannattavat viranhaltijapäätöksen §190/2025 siirtämistä YKN:n käsiteltäväksi äänestävät ei. Äänestysesitys hyväksyttiin.

Puheenjohtaja ilmoitti äänestystuloksen: jaa-ääniä annettiin 3 (Solastie, Vuori, Vuorinen) ja ei-ääniä annettiin 12 (Asikanius, Auvinen, Assmann, Halme, Harms-Aalto, Heikkilä, Lainela, Lehtipuu, Raike-Ojanen, Raittinen, Salenius, Voipio-Pulkki)

Päätös: Yhteisen seurakuntatyön johtajan viranhaltijapäätös §190/2025 siirretään käsiteltäväksi yhteisen kirkkoneuvoston kokoukseen 15.1.2026.

Perustelut tehtävän täyttämiseksi

Osana Yhteisen kirkkoneuvoston työjakopäätösten toteuttamista ja Uusi YSK -hankkeen kehittämistyötä on alettu luoda tiimeille uudenlaisia toimintamalleja. Tässä tapauksessa mallin tarkoituksena on parantaa Yhteisen seurakuntatyön vastuulla olevien leiri- ja toimintakeskusten sekä kirkkotilojen toiminnan koordinoitua ja tukea toiminnan tulostavoitteiden saavuttamista. Lisäksi toimintamalli liittyy laajemmin tiimien tehtävien ja rakenteiden muutoksiin.

Tiimin esihenkilöksi valittava toimintakeskusjohtaja koordinoi ja johtaa vuoden 2026 alusta alkaen koko tätä laajennettua vastuualueutta sekä tiimin jäsenten työtä. Tehtävässä edellytetään laajaa kirkon toimijoiden, toimintatapojen ja hallinnollisten rakenteiden tuntemusta. Kaikissa tiloissa ja niiden toiminnoissa on pyrittävä vakaampaan ja parempaan taloudelliseen katteeseen.

Koska on mahdollista, että yhteiselle seurakuntatyölle siirtyy vastuu Mikael Agricolan kirkosta sekä Suomenlinnan kirkosta ja ainakin määrääjäksi myös Kampin kappelista, on tärkeää, että toimintakeskusjohtajalla on kyky hallinnoida laajoja asiakokonaisuuksia sekä hallinnollisesti että taloudellisesti.

Edellytykset tehtävän menestyksekkäälle hoitamiselle

Tehtävä edellyttää hyvää kykyä hahmottaa laajoja konaisuuksia mm. organisointi- ja yhteistyökykyä, talousasioiden ja markkinoinnin ymmärtämistä, esihenkilötaitoja ja ymmärtämystä hengellisestä toimintaympäristöstä; erityisesti strategian mukaisesti toimimiseksi urbaanissa toimintaympäristössä ja nopeasti muuttuvassa ajassa.

Työpaikan haettavaksi julistaminen

Rekrytointilupa on hyväksytty Helsingin seurakuntayhtymän Yhteisten palveluiden johtajiston kokouksessa 11.11.2025.

Rekrytointi- ilmoitus on julkaistu Kirkkorekryssä ja Sinfossa sisäisenä hakuna 12.11.kello 12:46. Hakuaika päättyi 26.11.kello 14.00. Rekrytointi oli anonyymi.

Hakemuksia saapui määräaikaan mennessä 4. Hakijoista haastateltiin kolme.

Nimittämismenettely

HSRKY:n hallintosääntö 4 luku 9 §, seurakuntayhtymän johtajalle ja osastonjohtajalle siirretty päätösvalta, kohta 3c:

Seurakuntayhtymän johtaja ja osaston johtaja ottaa johtajiston myöntämän rekrytointiluvan jälkeen palvelussuhteeseen viranhaltijan ja työsopimussuhteisen työntekijän, lukuun ottamatta yhteisten palvelujen yksiköiden päälliköjä; mikäli kyseessä on papin tai lehtorin virka, pyytää tuomiokapitulia antamaan valitulle viranhoidtomääräyksen.Yhteisen seurakuntayhtymän päätösvalta on näin muodoin Yhteisen seurakuntatyön johtajalla.

Tehtävää hakeneiden vertailu

Rekrytoinnin valmistelijana ja vastuullisena toimi kasvatuksen ja seurakuntapalveluiden päällikkö Jussi Murtovuori. Toisena valitsijana ja haastattelija toimi diakonian päällikkö Asta Turtiainen.

Hakijoista kaikki neljä olivat tehtävään kelpoisia. Heistä kolme hakuilmoituksessa ilmoitettujen kriteerien ja hakuasiakirjoista ilmenevän osaamisen ja kokemuksen perusteella soveltuvammaksi erottautunutta haastateltiin kahdessa erässä, hakija numero 2 haastateltiin 18.11. (hakijan ennen hakuilmoituksen julkaisua sovittu henkilökohtainen este. Menettely on varmistettu oikeaksi yhtymän johdolta ja hr-asiantuntijoilta). 27.11. haastateltiin hakijat 1 ja 3. Lopulta hakijoista erottuivat hakijat 1 ja 2 tarkemmin vertailtaviksi.

Kokonaisharkinnassa valitsijat vertailivat koulutuksen soveltuvuutta ja laajuutta, työkokemuksen soveltuvuutta ja laajuutta sekä talouden johtamisen ja hallinnan kokemuksella osoitettua osaamista haettavassa tehtävässä. Lisäksi kiinnitettiin huomiota haastattelujen muodostamaan kuvaan hakijoiden henkilökohtaisista ominaisuuksista johtamisen, vuorovaikutuksen ja tavoitteellisen toiminnan sekä haettavaan tehtävään perehtymisen osalta. Myöskin ilmaisun selkeys ja johdonmukaisuus oli tarkastelun alla.

Edellä mainitun pohjalta valitsijat olivat yksimielisiä ja esittävät hakijan 2, Simo Lemmetyinen, valintaa tehtävään hänen täyttäessä hakuilmoituksessa mainitut kriteerit parhaiten. Hänen osaamisensa ja työssä hankittu kokemuksensa vastaa hakijoista parhaiten tehtävän vaatimuksiin. Lemmetyinen on toiminut suuren organisaation johdossa erityisavustajana päätöksenteon valmistelussa sekä sijaistaen ylintä johtoa, kuten myös aiemmin suurehkon seurakunnan samankaltaisessa tehtävässä.Hänellä on myös kokemusta monikulttuurisesta ja -uskontoisesta työstä. Lemmetyisellä on lisäksi osaamista varainhankinnasta ja tulostavoitteellisesta työskentelystä. Yritystoimintakokemus on antanut hänelle osaamista johtamisesta, innovatiivisuudesta ja nopeaa reagointia vaativan työn hoitamisesta. Hänen eduksi katsotaan myös haastatelluista parhaimmat vuorovaikutus- ja viestintätaidot sekä tehtävän edellyttämä kielitaito. Hakijan kohdalla kirkko- ja sakraalitulojen luopumis- ja monikäyttökehittämisen kokemus on erityinen ansio tässä vertailussa. Samoin selkeä dialoginen, osallistava ja

yhteistyöhakuinen johtamistapa on erityinen ansio ja tukee tehtävässä menestymistä.

Hakijoista erottui kokemuksena laajuuden ja tehtävän vaatimuksiin liittyvän osaamisensa ja henkilöhtaisten ominaisuuksiensa sekä koulutuksensa soveltuvuuden yhteisarvioinnissa parhaaksi Simo Lemmetyinen.

Koeaika

Koeaika mahdollistaa työnantajalle selvittää muun muassa henkilön soveltuvuus työhön tai työyhteisöön. Työntekijälle koeaika turvaa mahdollisuuden tutustua työyhteisöön sekä arvioida, vastaako työ hänen käsityksiään työstä. Koeajasta säädetään työsopimuslain 4 §:ssä.

Simo Lemmetyinen on työskennelly Helsingin seurakuntayhtymän palveluksessa vuodesta 2021 ja hänen tehtäviinsä on kuulunut muun muassa toimia kirkkoherran sijaisena, toteuttaa seurakuntayhtymän ja yhteistyökumppaniden yhteisiä tapahtumia ja niihin liittyvät järjestelyt, sekä Kampin kappelin vs toiminnanjohtajana henkilöstöhallinta että toiminta- ja taloussuunnittelu. Työnantaja ei katso, että työtehtävät eroaisivat niin merkittävästi Simo Lemmetyisen edellisestä tehtävästä, että koeajalle olisi perusteita. Työntekijä on työnantajalle tuttu samoin työnantaja työntekijälle. Esitetyillä perusteilla työnantaja ei esitä koeaikaa työsopimuksen ehdoksi.

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Toimivalta

Hallintosäännön 4. luvun 9 §, kohta 3, alakohta c.

Hallintosäännön 4. luvun 11 §

Lisätiedot

Yhteisen seurakuntatyön vs. Jussi Murtovuori, jussi.murtovuori@evl.fi

Jakelu

Hakijat