

# Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023

## Liitteet

### Yleiset liitteet

Liite	Dokumentin nimi	Sivu
1.	Perustelevien muistioden Rohkeasti yhdessä -prosessia kuvaavat osiot	1
2.	Rohkeasti yhdessä -tavoitelaehdotus 25.2.2021	16
3.	Målbildsförslag, 25.2.2021	23
4.	Rohkeasti yhdessä – osallistamissuunnitelma Maaliskuu 2021	30

### Toimintaedellytysten turvaaminen, liitteet

Liite	Dokumentin nimi	Sivu
1.	Jäsenmäärä- ja veroennuste FCG 28.4.2021	38
2.	Johdon kanavan vastaukset Webropol-kyselyyn	64
3.	Mentimeter-kyselyn tulokset	75
4.	Työalojen vastaukset Webropol-kyselyyn	76

### Yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjako, liitteet

Liite	Dokumentin nimi	Sivu
1.	Perussääntö 2010, sääntötyöryhmän perussääntöehdotus 10/2020	108
2.	Palveluiden priorisoinnin pohja	113
3.	Koontiraportti työntekijäryhmien osallistamisesta työnjakokysymyksiin liittyen Howspace-alustalla, 1. ja 2. kierros	114
4.	Yhteisen toiminnan tulevaisuutta kartoittavan kyselyn vastaukset	166
5.	Kirkkoherranvirastojen ja hallinnon yhteistyötä kartoittavan työryhmän loppuraportti liitteineen	175
6.	Helsingin seurakuntayhtymän organisaatio	237

### Henkilöstösuunnitelma, liitteet

Liite	Dokumentin nimi	Sivu
1.	Henkilöstön muutoksen tuen ja muutosturvan periaatteet	239

2.	Strateginen osaamisen kehittämisen suunnitelma vuosille 2022-2023	247
4.	Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstöstrategia 2018-2022 toteutuneet toimenpiteet	260

## Kiinteistö- ja toimitilastrategia, liitteet

Liite	Dokumentin nimi	Sivu
1.	Seurakuntien ja kiinteistöosaston välinen vastuunjakotaulukko	270
2.	Kiinteistösijoitusten ja kiinteistömyyntien tulos ja tuotto 2020	284
3.	Selvitys kiinteistökohteiksi, joiden käytöstä omassa toiminnassa luovutaan	297
4.	Helsingin seurakuntayhtymän toimitilat kartalla	298

## Digistrategia, liitteet

Liite	Dokumentin nimi	Sivu
1.	Sanasto	309
2.	Digipalveluiden jatkuvan parantamisen malli	310
3.	Järjestelmäarkkitehtuurin tavoitetila	312
4.	Järjestelmäkohtaiset linjaukset	315

# Perustelevien muistioiden Rohkeasti yhdessä -prosessia kuvaavat osiot

## Sisällys

Perustelevien muistioiden Rohkeasti yhdessä -prosessia kuvaavat osiot.....	1
Toimintaedellytysten turvaaminen .....	3
Projektin taustat ja liityntä strategiaan.....	3
Projektin pitkän tähtäimen tavoitteet ja hyödyt .....	3
Projektiorganisaatio ja sidosryhmät.....	3
Asiantuntijaryhmä.....	3
Pienryhmät.....	4
Projektin sidosryhmät .....	4
Projektin toteutus .....	5
Projektin aikataulu .....	5
Työryhmien työskentely.....	5
Sidosryhmien osallistaminen .....	5
Viestintä työn etenemisestä.....	7
Yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjako .....	1
Projektin tavoitteet .....	1
Projektin laajuus .....	1
Mihin liitytään ja miten on toimittu .....	1
Aineettomat tavoitteet.....	2
SWOT-analyysin selvitykset .....	3
Henkilöstön tehtävät.....	3
Riskienhallinta: seurakuntien jäsenmäärän kehitys.....	4
Johdon kysely.....	4
Projektiorganisaatio ja sidosryhmät.....	5
Projektin organisaatio, roolit, vastuut ja valtuudet.....	5
Projektin sidosryhmät .....	6
Projektin toteutuksen resurssit.....	6
Projektin toteutus .....	6
Aikataulu .....	6
Kustannushallinta .....	7
Projektinhallinnan käytännöt ja työkalut .....	7

Kokouskäytännöt.....	7
Raportointi ja dokumenttien hallinta.....	7
Muutosten hallinta .....	7
Viestintä .....	7
Käytetyt työmenetelmät.....	7
Projektin luovutusmenettely.....	7
Arviointi ja projektin jälkiseuranta.....	7
Henkilöstösuunnitelma .....	8
Kiinteistöstrategia .....	8
Kiinteistö- ja toimitilastrategiaa valmisteleva työryhmä.....	8

## Toimintaedellytysten turvaaminen

### Projektin taustat ja liityntä strategiaan

Helsingin seurakuntayhtymässä on edistetty elokuusta 2019 lähtien Rohkeasti yhdessä -prosessia. Kevään 2020 aikana Rohkeasti yhdessä työskentelyjen tavoite oli edetä kohti yhteistä tavoitetilaa, jonka pohjalta seurakuntien yhteistyötä olisi mahdollista tiivistää ja rakentaa samalla mahdollisia uusia yhteistyön tekemisen tasoja. Rohkeasti yhdessä pyrkii turvaamaan Helsingin seurakuntien ja niiden yhteisten palveluiden toimintaedellytykset toimintaympäristön haasteissa.

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti kokouksessaan 26.11.2020 asettaa asiantuntijaryhmät priorisointien ja painopistealueiden strategisten linjausten määrittämiseksi. Edelleen kokouksessaan 28.1.2021 yhteinen kirkkoneuvosto päätti asiantuntijaryhmien kokoonpanoista. Asiantuntijaryhmille annettiin työskentelyaikaa toukokuun 2021 loppuun saakka.

Asiantuntijaryhmät nimettiin seuraavien teemojen ympärille: henkilöstösuunnitelma, toimintaedellytysten turvaamissuunnitelma, ehdotus yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjaosta, digitalisaatiostrategia sekä kiinteistöstrategia ja luopumissuunnitelma.

Rohkeasti yhdessä –prosessin tavoitetila hyväksyttiin yhteisen kirkkovaltuuston kokouksessa 18.3.2021.

### Projektin pitkän tähtäimen tavoitteet ja hyödyt

Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelmalla halutaan varmistaa, että Helsingin seurakunnilla ja yhteisillä palveluilla on jatkossakin riittävät taloudelliset edellytykset toimintansa toteuttamiseen.

### Projektiorganisaatio ja sidosryhmät

#### Asiantuntijaryhmä

Projektin toteuttamisesta ja koordinoinnista on vastannut yhteisen kirkkoneuvoston nimeämä toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman asiantuntijaryhmä. Asiantuntijaryhmään ovat kuuluneet luottamushenkilöiden edustajina Eva Bruun, Eija-Riitta Korhola, Christoffer Perret ja Pertti Sundberg. Viranhaltijoiden edustajina ovat toimineet Margareta Back, Mari Kinnunen, Elina Pöysti ja Hannu Ronimus. Asiantuntijaryhmän puheenjohtajana ja projektin vetäjänä on toiminut Juha Silander ja sihteerinä Susanne Berner. Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäellä sekä Rohkeasti yhdessä –prosessin projektipäällikkö Minnamari Helasepällä on ollut puhe- ja läsnäolo-oikeus asiantuntijaryhmän kokouksissa.

Asiantuntijaryhmän käsittelemien asioiden valmisteluun sekä erilaisten laskelmien, raporttien ja selvitysten laatimiseen ovat osallistuneet asiantuntijaryhmän puheenjohtajan, sihteerin ja jäsenten lisäksi seurakuntayhtymän talouspalveluiden kirjanpitäjä Tua Lönnroth, sisäisen tarkastuksen päällikkö Juha-Pekka Ollila sekä sisäinen tarkastaja Hans-Peter

Peltonen. Lisäksi asiantuntijaryhmä on teettänyt jäsenmäärä- ja verokertymälaskelmia FCG Oy:llä, päävastuullisena valmistelijana johtaja Eero Laesterä.

Laesterän ja valmistelijoiden lisäksi asiantuntijaryhmä on kuullut kokouksissaan asiantuntijoina kiinteistöjohtaja Kai Heinosta ja toimitilapäällikkö Janne Närerantaa.

### **Pienryhmät**

Asiantuntijaryhmä päätti nimetä työskentelynsä avuksi neljä pienryhmää, joiden tehtävänä oli perehtyä tarkemmin heille annettuun erityiskysymykseen sekä laatia sen pohjalta konkreettisia ehdotuksia asiantuntijaryhmän käsiteltäväksi.

Pienryhmät nimettiin seuraavien teemojen ympärille: 1) vuotuinen kokonaismääräraha ja investointien vuotuinen maksimitaso, 2) toimintatuottojen lisääminen, 3) toiminta- ja tilamäärärahojen jakoperusteiden uudistaminen sekä 4) sisäisten vuokrien määräytymisperusteiden uudistaminen.

Kokonaismäärärahan suuruuteen ja investointien vuotuisiin maksimiarvoihin keskittyneen pienryhmän puheenjohtajana toimi Juha Silander ja jäseninä Christoffer Perret, Susanne Berner ja Kaarina Rötsä sekä sittemmin asiantuntijaksi mukaan kutsuttuna Hans-Peter Peltonen.

Toimintatuottojen lisäämisen pienryhmän puheenjohtajana toimi Margareta Back ja jäseninä Eija-Riitta Korhola, Mari Kinnunen ja Elina Pöysti.

Toiminta- ja tilamäärärahojen jakoperusteiden uudistamisen pienryhmän puheenjohtajana toimi Margareta Back ja jäseninä Eva Bruun, Susanne Berner, Tua Lönnroth, Elina Pöysti, Hannu Ronimus ja Juha Silander.

Sisäisten vuokrien määräytymisperusteiden uudistamisen pienryhmän puheenjohtajana toimi Juha-Pekka Ollila ja jäseninä Susanne Berner, Tina Eklund, Kai Heinonen, Marja Heltelä, Tua Lönnroth, Hans-Peter Peltonen, Pertti Sundberg ja Antti Viljanen. Lisäksi pienryhmä kuuli asiantuntijana Haahtelan Oy:n Jarmo Hyarttia projektin johto ja kehitys – yksiköstä.

Pienryhmät kolme ja neljä yhdistettiin työskentelyn edetessä yhdeksi ryhmäksi, jonka jälkeen ryhmän puheenjohtajana toimi Juha Silander.

### **Projektin sidosryhmät**

Projektin keskeisiä sidosryhmiä ovat olleet tähän mennessä erityisesti Rohkeasti yhdessä – hankkeen muut asiantuntijaryhmät ja niiden jäsenet, Helsingin seurakuntien kirkkoherrat, johtavat luottamushenkilöt (yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja, yhteisen kirkkoneuvoston jäsenet, seurakuntaneuvostojen varapuheenjohtajat) sekä ne eri seurakuntien ja yhteisten palveluiden työntekijät, jotka ovat osallistuneet projektin teemojen kehittämiseen osallistamiskanava Howspacen sekä tilannehuonetyöskentelyn välityksellä. Välillisesti projektin sidosryhmiä ovat lisäksi olleet myös yhteisten palvelujen yksiköt sekä niiden päälliköt ja johtajat, yhteinen kirkkovaltuusto, yhteistyötoimikunta, seurakuntalaiset ja

muut helsinkiläiset, kirkkohallitus, Helsingin hiippakunnan tuomiokapituli, muut suuret seurakuntayhtymät sekä Helsingin seurakuntayhtymän eri yhteistyökumppanit.

## **Projektin toteutus**

### **Projektin aikataulu**

Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman laatimisen projektisuunnitelman valmistelu aloitettiin tammikuun lopulla 2021. Projektisuunnitelma hyväksyttiin asiantuntijaryhmän ensimmäisessä kokouksessa 17.2.2021. Asiantuntijaryhmä kokoontui yhteensä yhdeksän kertaa, alkuperäisen projekti aikataulun mukaisesti. Tiettyjen osakokonaisuuksien käsittelyä ja päätöksentekoa myöhäistettiin projektin edetessä alkuperäiseen aikatauluun nähden, kun laadittavan loppuraportin rakenne ja sisältö alkoivat konkretisoitua.

Asiantuntijaryhmä hyväksyi laaditun toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman konkreettisine toimenpide-ehdotuksineen omalta osaltaan kokouksessaan 27.5.2021, esitettäväksi yhteiselle kirkkoneuvostolle.

Projektin jatkotoimenpiteitä kuvataan tarkemmin luvussa 6.

### **Työryhmien työskentely**

Vallitsevasta koronapandemiasta johtuen kaikki asiantuntijaryhmien ja pienryhmien kokoukset, erilaisten laskelmien valmistelut sekä tilannehuone työskentely toteutettiin etäyhteyksien avulla, pääsääntöisesti Teamsin välityksellä. Asiantuntijaryhmän työhön liittyvät materiaalit tallennettiin Howspace-alustalle, jossa niitä hyödynnettiin myös sidosryhmien osallistamisessa.

Asiantuntijaryhmän yhdeksän kokouksen lisäksi kukin pienryhmä kokoontui 3-7 kertaa kevään 2021 aikana. Asiantuntijaryhmän ja pienryhmien työskentelyn tueksi laaditut selvitykset ja laskelmat valmisteltiin kokousten välillä, jolloin työryhmät pääsivät ensimmäisiä kokouksia leimanneiden perehdytysosioiden jälkeen keskittymään työskentelyssään ennen kaikkea keskeisten näkökulmien pohdintaan ja linjausten tekemiseen.

Asiantuntijaryhmän ja pienryhmien jäsenet paneutuivat kunnioitettavalla tavalla käsiteltäviin teemoihin ja toivat aktiivisesti omaa tietämystään yhteiseen kehitystyöhön.

### **Sidosryhmien osallistaminen**

Sidosryhmien osallistaminen toteutettiin Rohkeasti yhdessä –prosessia varten seurakuntayhtymän käyttöön hankitulla Howspace-alustalla sekä 10.3.2021 toteutetussa, toimintaedellytysten turvaamisen kysymykseen keskittyneessä tilannehuone työskentelyssä.

Howspace-alustalla osallistamisen pääpaino laitettiin niin sanottuun johdon kanavaan, johon kuuluivat luottamushenkilöistä yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat, yhteisen kirkkoneuvoston jäsenet ja seurakuntaneuvostojen varapuheenjohtajat sekä viranhaltijoista kirkkoherrat ja yhteisten palveluiden osastojen

johtajat. Lisäksi toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman kysymyksiä kohdennettiin eri työaloille.

Varsinaisten osallistamiskanavien lisäksi Rohkeasti yhdessä –prosessin eri asiantuntijaryhmien jäsenet osallistuivat ihailtavan aktiivisesti toimintaedellytysten turvaamista koskevien asioiden ideointiin, yhdessä projektin oman asiantuntijaryhmän jäsenten kanssa.

Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman asiantuntijaryhmän ja pienryhmien jäsenet (16 henkilöä) vierailivat Howspace-sivustolla ajalla 1.3.–9.5.2021 yhteensä 867 kertaa, mikä on keskimäärin 48 kertaa per jäsen. Aktiivisimmat jäsenet kirjoittivat Howspaceen yli 10 erilaista kommenttia ja kehitysehdotusta.



Johdon kanavassa osallistamisen apuna hyödynnettiin normaalien kysymysten lisäksi myös Webropol-kyselyä ja Mentimeter-äänestystä. Työskentelyyn johdatteli asiantuntijaryhmän puheenjohtajan videotervehdys. Webropol-kyselyyn saatiin vastaukset 12 eri henkilöltä. Kyselyssä selvitettiin vastaajien mielipiteitä koskien muun muassa määrärahojen jaossa noudatettavaa mallia sekä sovellettavia kriteereitä ja niiden painotuksia, rovastikunnallista erityismäärärahaa sekä hinnastojen yhtenäistämistä. Mentimeter-äänestyksessä vastaajat pääsivät ehdottamaan erilaisia toimenpiteitä toimintatuottojen lisäämiseksi.

Eri työaloille kohdennettuihin Webropol-kyselyihin saatiin vastaukset yhteensä peräti 246 henkilöltä. Kyselyissä selvitettiin vastaajien mielipiteitä koskien muun muassa hinnoittelun yhtenäistämistä ja siitä saatavia hyötyjä, toimintatuottojen lisäämismahdollisuuksia sekä diakoniatöiminnan tarpeiden alueellisten erojen huomioimista määrärahojen jakoperusteissa. Webropol-kyselyiden ja Mentimeter-äänestyksen tulokset esitetään liitteissä.

10.3.2021 järjestettyyn tilannehuonetyöskentelyyn osallistui lähes sata seurakuntien ja yhteisten palveluiden työntekijää ja luottamushenkilöä. Työskentelyn teemana oli määrärahojen jakoperusteiden uudistaminen. Työskentelyn aluksi kuultiin viisi eri alustusta teemaan liittyen: talouspalveluiden controller Susanne Berner esitteli määrärahojen nykyiset jakoperiaatteet, kirkkoherra Kari Kanala kannusti osallistujia aktiiviseen vaikuttamiseen, talouspäällikkö Margareta Back kertoi syksyn 2020 aikana saaduista ehdotuksista



määrärahaan kehittämiseksi, kirkkoherra Marja Heltelä kertoi nykyisestä keskustamäärärahasta ja kirkkoherra Johan Westerlund ruotsinkielisille seurakunnille tällä hetkellä osoitettavasta erityislisästä. Alustusten ja toteutetun Mentimeter-äänestyksen työskentelyä jatkettiin yhdeksässä ryhmässä, fasilitaattoreiden johdolla. Ryhmien ajatukset määrärahojen jakoperusteiden kehittämiseksi esiteltiin työskentelyn päätteeksi yhteisessä kokoamishetkessä. Tilannehuonetyöskentelyn juonsivat Minnamari Helaseppä ja Juha Silander.

Sekä Howspacen osallistamiskanavista että tilannehuonetyöskentelystä saatuja ideoita, ehdotuksia ja kommentteja on hyödynnetty aktiivisesti projektin eri vaiheissa, lopullisia ehdotuksia valmisteltaessa.

## Viestintä työn etenemisestä

---

*”Viestintä on tärkeää ja sen rooli korostuu yhteistyössä ja muutoksissa.”*

---

Keskeisenä työn etenemisen tiedottamiskanavana on toiminut Howspace-alusta, jossa on julkaistu asiantuntijaryhmän ja pienryhmien työskentelymuistioita sekä projektin eri vaiheissa laadittuja laskelmia ja selvityksiä. Muiden asiantuntijaryhmien puheenjohtajat ja sihteerit on pidetty ajan tasalla toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman valmisteluista viikoittain järjestetyissä puheenjohtajien ja sihteerien tapaamisissa.

Kokonaisuudessaan Rohkeasti yhdessä –prosessista ja sen yhteydessä myös toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman laatimisen etenemisestä on kerrottu aktiivisesti erilaisissa yhteyksissä, muun muassa yhteisen kirkkoneuvoston kokouksissa, kirkkoherrainkokouksessa, henkilökunnalle suunnatuissa johdon infoissa, päällikkökokouksissa sekä seurakuntayhtymän johtoryhmässä. Rohkeasti yhdessä –kokonaisviestinnästä ovat ansiokkaasti huolehtineet Rohkeasti yhdessä –projektipäällikkö Minnamari Helaseppä ja yhtymän johtaja Juha Rintamäki.

Viestinnän merkitystä korostettiin myös osallistamiskanavien vastauksissa. Eräs vastaaja kirjoitti viisaina terveisinään asiantuntijaryhmälle: ”Viestintä on tärkeää ja sen rooli korostuu yhteistyössä ja muutoksissa.”

## **Yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjako**

### **Projektin tavoitteet**

Projektin tavoitteena on ollut tuottaa ehdotuksia, jotka sisältävät erilaisia vaihtoehtoja Helsingin seurakuntien yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjaon parhaaksi toimintamalliksi tulevaisuudessa. Tavoitteena on ollut tuottaa realistinen yhteistyösuunnitelma jatkuvasti pienentyvillä resursseilla. Tavoite on tarkoitus toteuttaa tavalla, jota jatkuvasti peilataan siihen, että lopputuloksena helsinkiläiset saavat parempaa palvelua, minkä toteutumisen mittaroinnin tapoja rakennetaan projektin aikana. Lisäksi on ollut tavoitteena ehdottaa menetelmiä, joilla toimiva yhteistyö voidaan taata ja joista muokataan yhteistyön teesit.

### **Projektin laajuus**

#### **Yhteisen kirkkoneuvoston päätöksen 28.1.2021 mukaisesti:**

Työnjakoselvityksessä on otettu huomioon ne neljä osastoa, jotka kuuluvat yhteisiin palveluihin, sekä yhteinen viestintä ja yhtymän johtajan tehtävät.

Projekti on ottanut huomioon muiden Rohkeasti yhdessä -prosessin asiantuntijaryhmien töiden etenemisen ja tuotokset ja samalla tämän projektin suunnitelmat vaikuttavat kaikkeen muuhun toimintaan. Myös mahdollinen tuleva seurakuntarakenteen muutos vaikuttaa projektiin.

Projekti toimii läheisesti yhteistyössä Yhteisen seurakuntatyön kehittämisosaston (Tilannehuoneen) kanssa. Toiminnassa käytetään hyväksi tilastotietoa, sekä ne mittarit joita luodaan tiedolla johtamisen toiminnan puitteissa.

Projekti on ollut riippuvainen muiden Rohkeasti yhdessä -prosessin asiantuntijaryhmien työstä. Työn onnistuminen on myös ollut riippuvainen vuorovaikutuksesta eri asiantuntijaryhmien työn kesken. Lisäksi onnistuminen riippuu työnjaon osapuolien halusta yhteistyöhön. Niiden osallistumisen lisäksi on riippuvuuksia muihin toimijoihin, esimerkiksi muut pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymät, Kirkkohallitus, järjestöt ja muut yhteistyökumppanit.

### **Mihin liitytään ja miten on toimittu**

Lopputulosten tuottamisessa on otettu huomioon aiemmin tehty työ esimerkiksi toimintakulttuurin muutoshankkeessa, aiemmissa Rohkeasti yhdessä -työskentelyissä sekä eri yhteisten palveluiden kehittämishankkeissa, kuten eri hallinto-, henkilöstö- ja kiinteistö-osaston kehittämishankkeissa, yhteisen seurakuntatyön YSK2020-kehittämishankkeessa (2017–18), muutoksen tuki -hankkeessa ja organisaatiomuutoksessa (2019–21). Samaan linkittyy myös strateginen osaamisen johtaminen sekä helsinkiläis- ja työntekijäkokemuksen johtaminen. Projektin sisältöjen tuottamiseen ovat liittyneet 21.4.2021 toteutettu tilannehuonetyöpaja, johon osallistui yhteensä 96 työntekijää ja luottamushenkilöä, sekä kaikkia työntekijäryhmiä koskeva osallistamiskierros Howspace-alustaa käyttäen.

Howspaceissa keskeiset työnjaon kysymykset otettiin esille kolmelta eri kannalta kaikilta työntekijöiltä 12 työntekijäryhmien kokonaisuuteen jaettuna. Ensimmäinen osa-alue koski työnjaon kysymyksiä tuon työntekijäryhmän kannalta. Taustaksi oli valmisteltu yhdessä työalan yhteisten palveluiden edustajien kanssa ja aiempiin yhteisiin, mm. Rohkeasti yhdessä -työskentelyihin pohjautuen, kutakin työntekijäryhmää koskevia kysymyksiä. Ryhmä itse pääsi priorisoimaan, taustoittamaan ja myös pohtimaan näitä kysymyksiä kahdella eri osallistamiskierroksella. Kysymyksenasettelut olivat hieman erilaisia työntekijäryhmästä, sen aiemmasta yhdessä tehdystä työstä ja tilanteesta riippuen. Ensimmäisellä osallistamiskierroksella keskityttiin erityisesti kysymysten priorisointiin ja pohdintaan, ovatko kyseessä nyt olennaiset kysymykset vai puuttuuko niistä vielä jotakin ja miten niitä tulisi priorisoida. Toisella osallistamiskierroksella työntekijät pääsivät ottamaan kantaa, oliko työntekijöiden tekemä priorisointi ja pohdinta ymmärretty oikein. Toisena osa-alueena työntekijät pääsivät kommetoimaan, mikä toimii työnjaossa parhaiten ja mikä hiertää kivenä kengässä. Kolmantena osa-alueena työntekijät saivat piirtää yhteistä sisäistä verkostokarttaa pääosin seurakunnan kyseisen työntekijäryhmän edustajan kannalta: minkä yhteisten palveluiden kanssa työntekijä tekee eniten yhteistyötä. Kummaltakin osallistamiskierrokselta tehtiin koonti, ensimmäiset koontiraportit jaettiin Howspace-alustalla työntekijöiden kommentoitavaksi. Toisella kierroksella tehtyä koontia sai kommentoida ja sen lisäksi sai ottaa kantaa 21.4.2021 työnjaon tilannehuonetyöpajassa pohjustettuihin yhteistyön teeseihin. Toiseen koontiraporttiin koottiin nämä kommentit sekä yhteistyön teesien parantamishdotukset. Nämä osallistamisen koontiraportit ovat tämän perustelevan muistion liitteenä 3.

Lopputulosten tuottaminen on linkittynyt myös jatkuvan strategiaproessin sekä seurakuntien strategioiden tavoitteiston kanssa. Tarkoituksena on, että yhteisten palveluiden työ tukee seurakuntatyötä monin eri tavoin. Yhteistyön parhaan suunnan takaamiseksi määritellään yhteistyön teesit. Erityisen tärkeä on kiinnittää huomiota osallistamisen tapoihin ja siihen, että työnjakoon liittyvä muutoksen johtaminen rakentaa yhteistyölle toimivaa perustaa eikä murena sitä.

Resurssitarpeet ovat eri työaloilla erilaisia ja yhteisten palveluiden sekä seurakuntien resursointi hoidetaan erilaisilla perusteilla, joiden tulevaa jakamistapaa toimintaedellytysten turvaamissuunnitelmassa mietitään. Jos jäsenmäärä jatkuvasti laskee ja samoin käytettävissä olevat resurssit, ei Helsingin seurakunnissa välttämättä voida vastata kaikkiin tarpeisiin, joita tulevaisuudessa nousee.

### **Aineettomat tavoitteet**

Ehdotuksen aineettomia tavoitteita ovat olleet yhteistyön laadun paraneminen sekä yhteisten palveluiden ja seurakuntien keskinäisen luottamuksen lisääntyminen.

Kirjattuina aineettomina tavoitteina listattiin:

- Ihmiset, sekä työntekijät, luottamushenkilöt että seurakuntalaiset, kokevat laajemmin tulevansa kuulluiksi
- Seurakuntien työntekijät kokevat saavansa enemmän tukea työhönsä
- Seurakuntalaisten kohtaamisten määrä ja laatu kasvaa

- Luottamushenkilöiden tietoisuus tehdystä tietystä kasvaa
- Kohdataan niitä, jotka nähdään keskeisiksi kohdata (strategian suunta)

Työnjaon ehdotusta rakennettaessa on kiinnitetty huomiota tiedolla johtamiseen, vaikuttavuuden arviointiin ja mittareiden rakentamiseen kaikelle sille, mikä on mahdollista mitta-roida. Erityisesti on kiinnitetty huomiota siihen, miten kaikille saadaan aikaa keskeisiksi nähtyihin toimiin ja siihen, mistä luovutaan ja mitä jätetään pois, että pystytään toimimaan jatkossa parhaalla mahdollisella tavalla. Konkreettista yhteistyötä tukemaan on yhteiskehitetty yhteistyön teesit.

### SWOT-analyysin selvitykset

Asiantuntijaryhmä kirjasi työnsä pohjaksi ajatuksia niistä asioista, jotka näkyvät työnjaon heikkouksina, vahvuuksina, mahdollisuuksina ja uhkina eli teki SWOT-analyysin. Samassa huomattiin, että yhteisten palveluiden työnjakoon liittyy paljon väittämiä ja pohdintoja, joita esitetään erilaisissa keskusteluissa ja materiaaleissa. Taustoittavana materiaalina työnjaon kysymyksille asiantuntijaryhmä keräsi työnjakoon liittyviä väittämiä, joista tärkeimmiksi nähtyille projektiryhmä etsi totuus pohjaa.

Näitä väittämiä olivat esimerkiksi, että tilanne näyttää siltä, että:

- yhtymässä ei ole säästetty, paikallisseurakunnissa on
- hallinto on paisunut
- työn seuranta ei ole kunnossa
- seurakuntalaisten osallisuus ei toteudu

Faktatietoja aiheista koottiin ja havaittiin, että vastaukset eivät ole aina yksinkertaisia löytää, koska väittämät voidaan usein ymmärtää monella eri tavalla. Esimerkiksi, mitä tarkoitetaan hallinnon paisumisella? Esimerkiksi seurakuntayhtymän hallinto-osasto ei sinänsä ole paisunut, hallinnolliset tehtävät yksittäisen henkilön työssä taas ovat voineet määrällisesti kasvaa. Toisaalta yhtymässä on myös säästetty, se näkyy hieman eri tavalla luvuissa, koska esimerkiksi seurakunnassa säästetty kiinteistökuulu saattaa edelleen näkyä yhtymän budjetissa jne. Huomattiin myös, että voisi olla hyvä, että jatkossa keskeiset väittämät otetaan työn alle ja tosissaan, jotta niihin liittyvät näkökulmat eivät kulje vastaamattomina osana keskusteluja pitkiä aikoja. Työnjaon FAQ voisi olla hyvä tehdä esimerkiksi Sinfoon tarjolle kaikkien työntekijöiden nähtäväksi. Projektiryhmän tuottamat SWOT-analyysin yksityiskohtaiset materiaalit on dokumentoitu Sharepoint-tiedostoihin.

### Henkilöstön tehtävät

Osana ryhmän työtä tehtiin yhteisten palveluiden osalta yksityiskohtaisempi selvitys ja seurakuntien osalta ylimalkaisempi selvitys eri tehtävien sisällöistä eli kerättiin tiedot tehtävänimikkeistä, tehtävän hoitajista, tiimirakenteista sekä suurimmasta osasta tehtäviä saatiin myös lyhyet tehtävänkuvaukset. SWOT-analyysin pohjalta huomattiin, että tietoisuus kunkin työntekijän tehtävistä ei ole sisäisesti laajalle levinnyttä mm., kun paperinen sisäinen puhelinluettelo ei enää ole käytössä. Tästä johtuen tehtiin osana työnjaon asiantuntijaryhmän ehdotuksia kaksi ehdotusta asian parantamiseksi eli osaamisen laajempi käyttö sekä yhteisten palveluiden tehtävänkuvien avaaminen.

Projektiryhmän keräämä henkilöstön tehtäviä kuvaava materiaali muodostaa henkilörekisterin ja sitä säilytetään henkilörekisterin tietosuojan vaatimalla tavalla. Tätä materiaalia voidaan käyttää hyödyksi tehtävänkuvia ja osaamista avattaessa tarvittaessa.

### **Riskienhallinta: seurakuntien jäsenmäärän kehitys**

Asiantuntijaryhmä sai yhteisen kirkkoneuvoston määrittämänä tehtävänä lisäyksen tehtäväksiäntoon eli sitä pyydettiin miettimään hallintatoimepiteitä seurakuntien jäsenmäärää koskevaan riskiin, joka on tarkemmin määritelty: ”riski, että seurakuntayhtymä ei hallitse lähestymistapaansa jäsenmäärän kehitykseen yhdenmukaisesti”. Riskin omistaja on seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki.

Asiantuntijaryhmä toteaa, että riskin hallitsemiseksi tarvitaan useita toimenpiteitä tulevaisuudessa. On tärkeä pitää huolta sekä toimintaedellytysten turvaamisesta että työnjaon toimintamallien kehittämistä, jotta pystymme vastaamaan haasteisiin tulevaisuudessakin. Yksi näistä projektoitavista toimenpiteistä on asiantuntijaryhmän ehdottama milleniaalikysymyksen projektointi. Riskin hallintaan linkittyvät myös useat muut ehdotetut toimenpiteet, kuten johtaviin periaatteisiin liittyvä laatuksiteerien käyttööotto Helsingin laajuisesti, sopimuksensvaraiseen yhteistyöhön liittyvät toimenpiteet sekä nopeaan ilmiöihin reagointiin liittyvä toimintamalli.

### **Johdon kysely**

Taustoittavana materiaalina ehdotusten tekemiseksi tehtiin yhteisen toiminnan tulevaisuutta kartoittava kysely johdon edustajille. Kyselyn kaikki vastaukset ovat tämän muistion liitteenä 4. Kyselyssä kartoitettiin kirkkoherrojen, yhteisen kirkkoneuvoston, seurakuntaneuvostojen varapuheenjohtajien ja yhteisten palveluiden johtajien sekä päälliköiden näkökulmia: mihin haasteisiin on tarpeen vastata tulevaisuudessa seurakuntatasolla, mikä vaatii yhteisen työn toimintaa ja mitä pitää tehdä sekä yhteisissä yksiköissä että seurakunnissa.

Webropol-kysely oli avoinna: 23.3.–3.5. Vastaukset saatiin 18/72 henkilöltä eli vastausprosentti oli 25. Vastaajat: 7 luottamushenkilöä, 7 kirkkoherraa, 4 yhtymän johtajaa/päällikköä. Kartoitettiin vastausta kysymykseen: Mieti tulevia 1–3 vuotta Helsingissä. Pohdi seurakunnan ja laajemmin koko Helsingin seurakuntien kannalta, mihin meidän tulee sitoutua paikallisesti ja mitkä kysymykset ylittävät paikallisseurakunnan toimialueet ja vastuut?

### **Taustaa kysymyksille**

- **Asiakartoituksen** pohjalla on nykyisin yhteisissä palveluissa, erityisesti yhteisessä seurakuntatyössä tehtävä työ – huom. riippuu asiasta, kenen kanssa sitä tehdään – aina verkostoissa ja yhdessä.
- **Ihmiskartoituksen** pohjalla on strategia sekä yhteisen seurakuntatyön tämänhetkiset kohderyhmät, joista monet kohdataan yhdessä seurakuntien kanssa.
- **Ilmiökartoituksen** taustalla tulevaisuuden pohdinta: mitä tulee jatkossa tehdä, mihin ottaa kantaa. Pohjana mm. toimintaympäristön ymmärrys Helsingin laajuisena sekä Sitran megatrendit Helsingin seurakuntien kannalta.
- Kaikissa vastauksissa saattoi valita useamman vaihtoehdon näistä: *pääasiassa seurakunnassa, pääasiassa yhtymässä, seurakunta ja yhtymä pääasiassa yhdessä, muun kirkollisen toimijan tehtävä pääosin, ei ole kirkolle keskeinen*

## Asiat

Kommentoitavia asioita oli 45 sekä lisäksi mahdollisuus kirjata muu asia. Yleishuomio: eniten toivottiin asioita kohdattavan yhteisesti, asioissa myös yhtymän vastuu korostui. Yhteisesti 346, yhtymä 224 mainintaa, srk 206 mainintaa

Vahvimmin yhdessä tehtäviksi nähtiin: viestintä, elintarvikeavun järjestäminen, yhteydet kansalaistoimintaan, hengellisen huollon tehtävät, markkinointi, somestrategia, yhteydenpito jäseniin esim. postituksilla koko Helsingin kattavasti sekä yhteydet muihin uskontoihin. Vahvimmin yhtymän tehtäviksi nähtiin: järjestelmien käyttötuki, hankerahoituksen hankinta ja Helsingin laajuinen markkinointi. Vahvimmin seurakunnan tehtäviksi nähtiin: toimitukset, jumalanpalveluselämä sekä sukupolvien rajat ylittävä työ. Mielenpitoita jakoivat: kaupungin tasoiset verkostot eri toimijoiden kanssa, ruotsinkielisten tehtävien kokonaisuuden koordinointi sekä taloudellinen auttaminen (esim. kriisirahasto).

## Ihmiset

Kommentoitavia ihmisryhmiä oli 35 sekä mahdollisuus kirjata muu ihmisryhmä. Yleishuomio: eniten toivottiin ihmisiä kohdattavan seurakunnissa tai yhteisesti. Yhteisesti 252, yhtymä 102 mainintaa, srk 278 mainintaa.

Vahvimmin yhdessä kohdattaviksi nähtiin: sairaaloissa ja erilaisissa laitoksissa hoidettavat ja toimivat ihmiset, syrjäytyneet tai syrjäytymisuhan alla olevat nuoret, köyhyyttä ja osattomuutta kokevat, rippikoulua kaipaavat erityisryhmäläiset, verkon tai puhelimen välityksellä keskusteluapua etsivät. Vahvimmin yhtymän kohdattaviksi nähtiin: asunnottomat, vankilassa olevat tai sieltä vapautuvat, muissa maissa asuvat jäsenet. Vahvimmin seurakunnan kohdattaviksi nähtiin: lapsiperheet, lapset, nuoret, omaisensa menettäneet, vauvaperheet. Mielenpitoita jakoivat: erityistilanteessa olevat (yksin lastaan odottavat, vankien omaiset jne.), opiskelijat sekä parisuhdeongelmaiset.

## Ilmiöt

Kommentoitavia ilmiöitä oli 35 sekä lisäksi mahdollisuus kirjata muu ilmiö. Yleishuomio: Selvästi eniten toivottiin ilmiöihin tartuttavan seurakunnan ja yhtymän yhteisvoimin (yhteensä 318 mainintaa; srk 151, yhtymä 63 mainintaa). Myös sekä 47 mainintaa ”ei ole kirkolle keskeinen” että ”pääasiassa muu kirkollinen toimija”. Vahvimmin yhdessä tehtäviksi nähtiin: Ilmasto lämpenee (luontoon liittyvät kysymykset), eriarvoisuus, resurssien ylikulutus, vahvimmin yhtymän tehtäväksi nähtiin: nopea analytiikka (tiedon kerääminen ja analysointi). Vahvimmin seurakuntien tehtäväksi nähtiin: yhteisöllisyyden kasvu ja yksinäisyys.

## Projektiorganisaatio ja sidosryhmät

### Projektin organisaatio, roolit, vastuut ja valtuudet

Projektin ohjausryhmänä toimi asiantuntijaryhmä, johon on nimetty seuraavat henkilöt: yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsén (pj), Eeva Salonen (siht.), virkamiehistä

Jenni Kallio, Marko Mattila, Kristian Willis, Ulla Kosonen, Raija Korhonen (pääluottamusmies) sekä luottamushenkilöistä Martina Harms-Aalto, Ami Lainela ja Tuula Pontela. Työnjakoryhmän kokouksiin osallistuivat myös läsnäolo- ja puheoikeudella yhtymänjohtaja Juha Rintamäki sekä Rohkeasti yhdessä –projektipäällikkö Minnamari Helaseppä. Kokouksissa vierailivat sääntötyöryhmän puheenjohtaja Lauri Kopponen, kirkkoherranvirasto-projektin sihteeri Mervi Hämäläinen ja digitalisaatiosuunnitelmaryhmän sihteeri Anette Löytynoja. Lisäksi asiantuntijaryhmä osallistui yhteen henkilöstösuunnitelmaryhmän kokoukseen, jossa käsiteltiin molempia ryhmiä koskevia aiheita.

Projektiryhmänä toimivat ohjausryhmän jäsenet yhdessä yhteisen seurakuntatyön Tilannehuoneen (kehittämisyksikkö) Kehittämispalvelut-tiimin asiantuntijoiden kanssa. Projektiryhmän tehtävänä on ollut toimia työnyrkkinä ohjausryhmän työn mahdollistamiseksi, se mm. kerää, kartoittaa ja tekee erilaisia selvityksiä tarpeen mukaan. Lisäksi projektiryhmä toimii mahdollistaakseen sekä seurakuntien että yhteisten palveluiden eri työntekijäryhmien osallisuuden projektissa. Projektiryhmän tehtävissä ovat toimineet ohjausryhmästä Jenni Kallio, Ami Lainela ja Raija Korhonen sekä vetäjänä Eeva Salonen, Kehittämispalvelut-tiimistä ovat toimineet Jukka Ahokas, Christina Elving-Andersén, Henri Järvinen, Nina Pakkanen ja Kristiina Vähäkangas, tukena myös Kehittämispalvelut-tiimin harjoittelija Juulia Saari. Muita työryhmiä oli mahdollista nimetä tarpeen mukaan, niitä ei nimetty.

### Projektin sidosryhmät

Projektin keskeisiä sidosryhmiä olivat: kirkkoherrat, yhtymän osastojen henkilökunta, seurakuntien henkilökunta sekä kaikki luottamushenkilöt. Tärkeimpiä sidosryhmiä projektin toteuttamisessa olivat muut Rohkeasti yhdessä -asiantuntijaryhmät, yhtymänjohtaja sekä Rohkeasti yhdessä -projektipäällikkö.

### Projektin toteutuksen resurssit

Rooli / vastuu	Nimi	Suunnitellut henkilötyöpäivät	Toteutuneet htp:t
Omistaja	Stefan Forsén	10 htp	10 htp
Projektipäällikkö	Eeva Salonen	25 htp	25 htp
Projektiryhmän jäsen * 6–8	Jukka Ahokas, Christina Elving-Andersén, Henri Järvinen, Ami Lainela, Nina Pakkanen, Kristiina Vähäkangas; myös mukana pienemmällä resurssilla (2 htp): Jenni Kallio, Raija Korhonen	12–15 htp / hlö	12 htp * 6 + 2 htp * 2 = 76 htp
Viestintävastaava	Ei nimetty projektin aikana	10 htp	0 htp
Projektsihteeri	Ei nimetty projektin aikana	10 htp	0 htp
Yhteensä		127–175 htp	111 htp

### Projektin toteutus

#### Aikataulu

Projektin aikataulussa pysyttiin. Osallistamisen toteutettiin suunniteltua huomattavasti laajempina koskien kaikkia työntekijäryhmiä. Osallistamisen tuotosten raportointi ja

käsittely vei huomattavasti projektiryhmän aikaa ja toteutui erittäin vaativalla aikataululla, koska osallistamissuunnitelmaa laajennettiin alkuperäisestä sekä joidenkin ryhmien osallistamisen aikataulua pidennettiin. Osallistamisesta saatiin kuitenkin suuret hyödyt sekä sitoutumisen että itse ehdotusten kehittämisen kannalta ja siihen oli tärkeä panostaa työnjakoasiassa liittyen mm. projektin aineettomiin tavoitteisiin.

### **Kustannushallinta**

Suurimmat projektin kustannukset liittyivät henkilöresursseihin. Rahallisia menoeriä projektissa ei ollut lainkaan.

### **Projektinhallinnan käytännöt ja työkalut**

#### **Kokouskäytännöt**

Ohjausryhmä kokoontui kahden–kolmen viikon välein ja työskenteli kokousten välillä Howspace-alustalla. Projektiryhmän työn tuloksia jaettiin sekä kokouksissa että Howspace-alustalla.

#### **Raportointi ja dokumenttien hallinta**

Projektiryhmä raportoi ohjausryhmälle. Projektipäällikkö vastasi loppuraportin kirjoittamisesta. Materiaalit säilytetään projektin aikana Howspace-alustalla ja projektin päätyttyä Sharepointin jaetuissa tiedostokirjastoissa.

#### **Muutosten hallinta**

Projektipäällikkö vei keskeiset suunnitelmaan vaikuttavat muutosehdotukset ohjausryhmälle, joka käsitteli ne.

#### **Viestintä**

Projektin eri osa-alueista viestittiin säännöllisesti osana Rohkeasti yhdessä -viestintää. Asiantuntijaryhmien sisällä ja toisten asiantuntijaryhmien kanssa viestintä tapahtui sekä asiantuntijaryhmien puheenjohtajien ja sihteerien viikottaisissa tapaamisissa että Howspaceassa, sekä suorilla viesteillä.

#### **Käytetyt työmenetelmät**

Projektissa käytettiin erilaisia verkossa tapahtuvan yhteiskehittämisen työmenetelmiä.

#### **Projektin luovutusmenettely**

Vastuun projektin lopputuloksista kantavat luottamuselinten päätöksiä toimeenpaneavat virkamiehet.

#### **Arviointi ja projektin jälkiseuranta**

Omistajan tyytyväisyys ja palautteen saaminen varmistetaan kysymällä palautetta jatkuvasti ja toimivalla, jatkuvalla vuorovaikutuksella eri toimijoiden välillä. Jatkossa työnjaon kysymyksiä peilaava sisäinen palautekysely toteutetaan jaksolla Q4 kunakin vuonna alkaen Q4/2022.



## Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnittelu -ryhmä on kokoontunut kevään 2021 aikana yhdeksän kertaa. Asiantuntijaryhmään ovat kuuluneet seurakuntien luottamushenkilöiden edustajina Jaakko Jonkka, Anni Järvilehto, Riikka Porkola ja Rolf Steffansson, viranhaltijoiden edustajina ovat toimineet Elina Perttilä, Asta Turtiainen, Johan Westerlund sekä Marja Lanu, joka toimi samalla myös henkilöstöjärjestöjen edustajana (Kirkon alat). Ryhmän puheenjohtajana toimi Riitta Kajander ja sihteerinä Heta Laurell. Ryhmän työskentelyä on avustanut ja fasilitoinut Anitta Huttunen henkilöstöosastolta. Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki ja Rohkeasti yhdessä -prosessin projektipäällikkö Minnamari Helaseppä ovat osallistuneet näihin kokouksiin puhe- ja läsnäolo-oikeudella.

Henkilöstösuunnitteluryhmä on kuullut työskentelynsä aikana seuraavia asiantuntijoita: lakimies Timo Von Boehm (Kirkon työmarkkinalaitos), kiinteistöjohtaja Kai Heinonen (HRSKY), erityisasiantuntija Anitta Huttunen (HRSKY), asiantuntija Anette Löytynoja (HRSKY), henkilöstöpäällikkö Seppo Pitkäaho (Oulun seurakuntayhtymä), projektipäällikkö Eeva Salonen (HRSKY), vs. Hallintojohtaja Juha Silander (HRSKY). 17.5.2021 järjestetyssä kirkkoherrain kevätseminaarissa kommentoitavana ja jatkokehittävänä olivat ryhmämme skenariomallit. Lisäksi henkilöstösuunnitteluryhmän työtä ja sen etenemistä on käsitelty Helsingin seurakuntayhtymän yhteistoimintaryhmän kokouksissa (4.3.201, 6.5.2021 ja 1.6.2021).

Henkilöstösuunnitteluryhmän tilannehuonetyöskentely järjestettiin 22.3.2021 teemalla *#kirkollatöissä- Kirkon työntekijän roolin uudistuminen - miten voisimme parhaiten saada helsinkiläisten toimijuuden yhteiseksi vahvuudeksemme?* Tähän tilaisuuteemme osallistui 77 henkilöä. Lisäksi henkilöstösuunnitteluryhmän työskentelyyn on ollut kevään aikana koko henkilöstöllä mahdollisuus osallistua Howspace –osallistamisalustalla. Lämmin kiitos teille kaikille eri rooleissa työskentelyymme osallistuneille ja siihen panoksensa antaneille!

Oheinen henkilöstösuunnitelma -asiantuntijaryhmän muistio antaa suuntaviivoja ja tekee ehdotuksia henkilöstösuunnittelun periaatteiksi Helsingin seurakuntayhtymässä. Varsinainen henkilöstösuunnittelu valmistuu kuitenkin viime kädessä vasta siinä vaiheessa, kun strategiset päätökset toimintamäärärahojen tasosta, kiinteistömässasta, digitalisaatiosuunnitelmasta ja työn jaosta on tehty.

## Kiinteistöstrategia

### **Kiinteistö- ja toimitilastrategiaa valmisteleva työryhmä**

Kiinteistö- ja toimitilastrategiaa on valmistellut työryhmä, johon kuuluvat työryhmän puheenjohtajana kiinteistöjohtaja Kai Heinonen, työryhmän jäsenenä Esa Ahonen, Riitta Asikanius, Daniel Björk, Stefan Forsén, Minnamari Helaseppä, Marja Heltelä, Jukka Pakarinen, Salla Ranta, Juha Rintamäki, Kaarina Rötsä, Juha Silander.

Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023

Rohkeasti yhdessä -tavoitetilaehdotus 25.2.2021

## Johdanto

Rohkeasti yhdessä - Modigt tillsammans 2023 tuo ihmiset ja kaupungin eri toimijat yhteen. Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden tavoitteena on olla rohkeasti kirkko ja tehdä sitä, mitä kukaan muu ei tee.

Vuonna 2023 Helsingin seurakunnat ovat kaupungin merkittävimpiä ja laadukkaimpia hengellisen tuen, kohtaamisen ja auttamisen yhteisöjä. Seurakunnat toimivat alustana ja antavat seurakuntalaisille mahdollisuuden toimia entistä aktiivisemmin yhteisen hyvän rakentamiseksi. Kirkko on niin merkityksellinen, että enemmistö helsinkiläisistä haluaa kuulua siihen.

Rohkeasti yhdessä pyrkii turvaamaan Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden toimintaedellytykset toimintaympäristön haasteissa. Rohkeasti yhdessä aloituspäätöksessä esitettiin prosessille seuraavat kysymykset:

- Mikä on yhteinen tahtotila siitä, miten pärjätään jatkossa?
- Mitä tehdään yhdessä yhteisissä työmuodoissa ja mitä taas seurakunnissa?
- Mistä karsitaan ja mitä ei enää tehdä?
- Miten organisoidutaan ja rakennetaan yhteistyön tasoja tai puretaan niitä?

Nämä kysymykset ja niiden vastaukset ovat pohja kaikelle muulle työskentelylle.

Yhteinen kirkkoneuvosto toimii Rohkeasti yhdessä -prosessin omistajana ja täsmentää jatkuvasti työskentelyn tavoitteita. Kevään 2021 asiantuntijatyöskentely täsmentää tavoitetilan kirjauksia. Yhteinen kirkkoneuvosto päättää kirjauksista alkukesästä, jonka jälkeen toteutetaan lausuntokierros. Lopullinen tavoitetila vuoteen 2023 päätetään näiden pohjalta alkusyksystä 2021.

## Vuonna 2023 haluamme olla **talouden tasapainotuksen** osalta tilanteessa, jossa:

Seurakuntayhtymän talous on saatu tasapainoon vuoden 2023 loppuun mennessä ja tulevaisuuden toimintaedellytykset on turvattu. Tulevien sukupolvien käyttöön jäävät terve talous ja riittävät resurssit. Vahva talous antaa meille kyvyn toimia tehokkaasti ja vaikuttavasti. Verovarojen käyttö on vastuullista ja läpinäkyvää. Vuosille 2022–2030 laaditun talouden tasapainotussuunnitelman avulla on varmistettu lisäksi, että:

1. uutta rakenteellista alijäämää ei pääse syntymään ja vuosikate riittää vuosittain poistoihin vuodesta 2024 alkaen ja
2. sijoitusvarallisuus ilman kiinteistösijoituksia ei alita 100 M€ kokonaismäärää vuoteen 2030 mennessä.

Osana talouden tasapainotusta on saatu sovittua, mistä investoinneista luovutaan ja mitä ei enää tehdä. Uusia tulonlähteitä kuten vuokratuloja, pääsylipputuloja, sovellusten mainosmyyntiä, rahankeräyksiä ja tapoja kerätä tuloja esimerkiksi kirkollisten kahviloiden kautta on löydetty 5 M€ vuodessa. Nämä vahvistavat tulopohjaa ja kompensoivat osaltaan jäsenmäärän laskusta aiheutuvia vähennyksiä.

## Matkalla kohti vuotta 2023 otetaan talouden tasapainotuksen osalta seuraavat askeleet:

Toimintaedellytykset turvataan määrittelemällä seuraavat osa-alueet:

- vuoteen 2030 saakka ulottuvat, yksityiskohtaiset taloussuunnitelmat (sekä ilman ehdotettuja talouden tasapainotustoimenpiteitä että niiden kanssa)
- ehdotus vuosien 2022–2030 osasto- ja seurakuntakohtaisiksi määrärahatasoiksi
- ehdotus investointikustannusten vuosittaisiksi maksimiarvoiksi
- ehdotukset toimintatuottojen lisäämiseksi ja erilaisten taksojen korottamiseksi
- ehdotus määrärahojen jakoperiaatteiden uudistamiseksi
- ehdotus sisäisten vuokrien määräytymisperusteiden uudistamiseksi

Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelmaan sisällytetään konkreettisten toimenpide- ja päätösehdotusten lisäksi esitys ehdotusten käsittely- ja toimeenpanoaikatauluiksi.

Päätökset tulee tehdä vuoden 2021 loppuun mennessä, jolloin päätösten ensimmäiset vaikutukset saadaan huomioitua vuoden 2023 talousarviosta alkaen.

**Vuonna 2023 haluamme olla henkilöstön osalta tilanteessa, jossa:** Helsingin seurakuntayhtymää ja seurakuntia pidetään parhaina kirkollisina työpaikkoina. Helsingin seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa on moniosaavia ja motivoituneita työntekijöitä, jotka toimivat mahdollistajina ja valmentajina. Johtaminen ja esimiestyö on laadukasta ja tukee onnistumista.

Toimintaamme ohjaavat helsinkiläisten tarpeet ja kirkon ydintehtävien toteuttaminen. Tämän mahdollistaa osaava henkilöstö, joka toimii joustavasti liikkuen yhtymän sisällä. Verkostomaista yhteistyötä vahvistetaan ja seurakuntalaiset ovat yhteisömmme aktiivisia toimijoita.

Seurakuntien ja/sekä yhteisten palveluiden välillä on lisätty yhteisiä työntekijöitä (esim. alueviestijämalli tai kanttoriyhteistyö). Hallinnolliset palvelut, tietojärjestelmät ja prosessit ovat sujuvia ja seurakuntien toimintaa tukevia. Strategisesti tärkeät virat ja työsuhteet on täytetty suunnitelmallisesti ja hyvällä rekrytointiprosessilla. Painopisteenä on kirkon hengellinen työ. Näin keskiössä ovat kasvatus, diakonia, uskonelämän tukeminen ja viestintä.

## Matkalla kohti vuotta 2023 otetaan henkilöstön osalta seuraavat askeleet:

- Henkilöstön sopeuttamis- ja vähentämistarpeita tarkastellaan kolmessa kiintopisteessä: 2023, 2026 ja 2030. Tämänhetkinen henkilöstömäärä vaihtelee vuoden mittaan 1100 – 1800 välillä. Vuoden 2020 lopussa vakituisen henkilöstön määrä oli 910 ja määräaikaisten määrä 217. Tarvittaessa työhön tulevia oli 447. Kesäkuussa määräaikaisten määrä oli 503. Vuoden viimeisenä päivänä 2020 seurakuntien henkilöstömäärä oli 697 ja yhteisissä palveluissa työskenteli 430 henkilöä.
- Vuoteen 2023 saakka on sovittu (YKV) vuosittaisista 3 %:n vähennyksistä. Vähennykset alkavat vuodesta 2021. Henkilöstön sopeuttamistoimenpiteistä on laadittu taustamuistio vuonna 2017.
- Seurakunnat ovat kyenneet vähennyksiin jopa tavoitetta korkeammin. Yhteisille palveluille on sen sijaan osoitettu (YKN, YKV) viime vuosina enenevässä määrin uusia tehtäviä. Oikeassa kehityssuunnassa pysyminen edellyttää, että yhteisten palveluiden palvelut ja prosessit käydään läpi riittävien vähennysten aikaansaamiseksi 2023 mennessä.
- Henkilöstökulujen osuus n. 50 %.
- Henkilöstöstrategia ja palkitsemisstrategia ovat voimassa vuoteen 2022 asti.
- Painopiste on kohtaavassa työssä, joka tapahtuu sekä virtuaalisesti että fyysisesti. Tämä edellyttää työntekijöiltä sekä kykyä toimia moniammatillisissa tiimeissä että uudenlaista osaamista, kuten vaikuttamisviestinnän taitoja.
- Strategisten osaamisen merkitys korostuu henkilöstön kehittämisessä sekä uusrekrytoinneissa. Osaamisen johtaminen ja palautteen antaminen ovat osa aktiivista esihenkilötoimintaa.
- Henkilöstökoulutus tukee strategisten päämäärien saavuttamista, uudelleen kouluttautumista ja jatkuvaa oppimista.
- Henkilöstön määrän sopeuttamistarve jatkunee 3 %:n vuosivauhtia.
- Edistymistä tarkastellaan vuosittain TTS- ja TTK -prosessien yhteydessä.
- Seurakuntalaiset ovat parhaita vaikuttamisviestijöitämme, alustamme ovat avoimia, eikä niissä erotella seurakuntalaisia ja työntekijöitä.
- Olemme itsestämme ja työstämme ylpeitä: #kirkollatöissä
- Opimme toisiltamme (mm. mentorointi), ja teemme raja-aidat ylittävää yhteistyötä muiden yhteiskunnan toimijoiden kanssa.

- Osa henkilöstöstä voi olla jaettu resurssi toisen työnantajan kanssa, esim. kaupunki, kansalaisjärjestöt, kolmannen sektorin työnantajat jne.
- Digitalisaatio palvelee henkilöstöä. Kehittynyt CRM mahdollistaa tärkeitä strategisia avauksia ja toimintatapoja.
- Kirkon työntekijät ovat merkittäviä moniosaajia ja vaikuttajia alueellaan.

## Vuonna 2023 haluamme olla **kiinteistöjen** osalta tilanteessa, jossa:

Helsingin seurakunnissa on monipuolisessa käytössä olevat kirkkorakennukset näkyvinä maamerkkeinä helsinkiläisten luonnollisten liikkumaväylien varrella liikenteen solmukohtissa eri puolilla kaupunkia. Kiinteistökannan osalta on tehty luopumissuunnitelma kaupunkikehityksen pidemmän arvioinnin pohjalta. Kiinteistökannan vähentämistä on jatkettu. Tavoitteena on vuoteen 2030 mennessä, että kiinteistökantaa on vähennetty noin 26 000 neliöllä. Keskustelun kohteena on noin 15 000 neliömetrin vähentäminen seurakuntien osalta ja Seurakuntien talosta luopuminen.

Kirkon tiloja on helsinkiläisten käytössä avoimen varaussovelluksen kautta, josta tarjotaan myös avaimet kirkkorakennukseen. Kirkon pihamaita käytetään enenevästi lasten leikkipaikkoina ja nuorten ulkoharrastuspaikkoina sekä sukupolvien kohtaamispaikkoina. Pihamaat mahdollistavat myös ekologisen kaupunkiviljelyn, kestävä kierrätyksen tapahtumien sekä ylipäättään monipuolisen kesäajan ulko-olohuonemaisen toiminnan.

Yhteisöllistä, eri sukupolvien asumista yhdistävää asuntotuotantoa on toteutettu parantamaan asuntojen tarjontaa ja madaltamaan asumisen kustannuksia Helsingissä. Grynderitoimintaa on 2030 mennessä hyödynnetty erityisesti uusilla asuinalueilla ja seurakuntayhtymän omistamilla mailla huomioiden samalla seurakuntien tilatarpeet näillä alueilla.

Helsingin seurakuntien yhteisestä toimitalosta on luovuttu ja siirrytty moderniin, pienempään "hyvien kohtaamisten kortteliin", jossa sijaitsee myös yksi Varustamoista. Seurakuntien toimitiloja on hyödynnetty yhteisten palveluiden työskentelytiloina sekä kaupunkilaisten etätyöpaikkoina.

Olemme myyneet tai vuokranneet ulkopuoliset tilat, joiden käytöstä on päätetty luopua. Nuorille erilaiseen leiritoimintaan on seurakunnilla nimikoidut kummileirikeskukset, jotka ovat vahvistaneet rippikoulun asemaa Helsingissä.

## Matkalla kohti vuotta 2023 otetaan kiinteistöjen osalta seuraavat askeleet:

- Kiinteistökehitystä ohjaavat keväällä 2021 laadittava kiinteistöstrategia ja vuoden 2021 lopussa valmistuva luopumissuunnitelma. Kiinteistöstrategian pohjalta laaditaan suunnitelma siitä, millainen Helsingin seurakuntien toimipaikkaverkoston pitäisi tulevaisuudessa olla. Koska yhtymän säästöt ja tulot eivät riitä kaikkien

nykyisten kirkkojen ja muiden toimipaikkojen peruskorjaamiseen ja ylläpitoon, tarvitaan toimitilojen käytön optimointia ja tiloista luopumista.

- Pääsääntönä on, että kirkkorakennuksista ei luovuta. Tämä kuitenkin tiedostaen, että osana talouden tasapainotusta joistakin kirkoista jouduttaneen luopumaan. Tavoitteeksi asetetaan, että seurakuntien ja palveluyksiköiden käytössä olevista tiloista luovutaan noin neljänneksen osalta (noin 15 000 neliömetristä, mikä on tällä hetkellä noin 22 % seurakuntien käytössä olevista tiloista). Näiden tilojen suorat kulut olivat 2,5 miljoonaa euroa vuonna 2019. Seurakuntien talosta luopuminen vähentää 11 485 neliometriä, joiden kulut vuonna 2019 olivat yhteensä 946 000 euroa.
- Tehdyt esitykset perustuvat toiminnallisista tarpeista ja merkityksellisyydestä tehtyihin selvityksiin, joiden myötä investointimäärärahat voidaan paremmin ohjata kohteisiin, joilla on merkitystä seurakuntien toiminnalle pitkällä tähtäimellä. Näin vältetään investoimasta kohteisiin, joista voidaan luopua. Lausunnot ja seurakuntien tarpeiden kartoitus toteutetaan kesällä ja syksyllä 2021.
- Päätöksentekopisteitä tarkennetaan kiinteistöstrategian valmistuttua syksyllä 2021. Seurakunnat ja kiinteistöosasto toteuttavat luopumissuunnitelmaa vuodesta 2022 alkaen.

## Vuonna 2023 haluamme olla **työnjaon** osalta tilanteessa, jossa:

Seurakunnat ovat kirkon perusyksikkö. Yhteiset palvelut mahdollistavat tätä työtä asiantuntijaorganisaationa. Työnjako on kaikille selkeä ja sitä päivitetään jatkuvasti. Yhteisissä palveluissa säilytetään ne toiminnot, joiden hoito yhteisesti on joko välttämätöntä, vaikuttavinta tai edullisinta.

Helsingin seurakunnat ja yhteiset palvelut toimivat yhteistyössä entistä tehokkaammin ja vaikuttavammin. Läpinäkyvyys ja keskinäinen tiedon jakaminen toteutuvat. Toiminta nousee helsinkiläisten tarpeista ja toteuttaa uskollisesti kirkon ydintehtävän.

Yhdessä tekeminen Helsingin kaupungin, valtionhallinnon, kansalaisjärjestöjen, erilaisten yritysten sekä kirkon eri toimijoiden kesken on sujuvaa. Kirkko herättää luottamusta ja hurmaa ketteryydellään.

Ajankohtaisiin ilmiöihin reagoidaan moniammatillisesti ja laajasti osallistaen. Kehittämistyöhön ja -osaamiseen sekä kokeilukulttuuriin satsataan. Tehostamme projektien seuranta ja kiinnitämme erityistä huomiota siihen, että ne nousevat seurakuntien ja seurakuntalaisten tarpeista eivätkä jää näiden todellisuudesta irrallisiksi. Työn vaikuttavuutta ja tehokkuutta arvioidaan jatkuvasti.

## Matkalla kohti vuotta 2023 otetaan työnjaon osalta seuraavat askeleet:

- Kevään 2021 työskentely aloitetaan tarkastelemalla seurakuntayhtymän olemassa olevaa perusääntöä ja sen muokkaustarpeita.

- Vuoden 2021 aikana työnjakoa tarkastellaan seurakuntien nykyisten työalojen pohjalta. Selvitysten jälkeen yhteisten palveluiden tehtävät priorisoidaan ja määritellään. Työssä huomioidaan yhteistyötä koskevat aiemmat selvitykset ja niitä peilataan tulevaisuuden tarpeisiin. Erityisesti huomioidaan kirkon nelivuotiskertomuksen osoittama kehityksen suunta.
- Yhteistyön uusia mahdollisuuksia kuten Varustamojen kehittämistä tarkastellaan alueellisesti ja paikallisesti.
- Vuoden 2021 aikana hyväksytään mittarit, joiden avulla tiedolla johtamisen mallia toteutetaan helsinkiläisessä ympäristössä.

## Vuonna 2023 haluamme olla **digitalisaation** osalta tilanteessa, jossa:

Digitaalisuus mahdollistaa seurakuntalaisten mukaan ottamisen toimivilla alustoilla ajasta ja paikasta riippumatta. Helsinkiläisten osallisuus seurakuntien toimintaan vahvistuu digitaalisuuden avulla ja heidän ehdoillaan. Tämä tarkoittaa esimerkiksi palveluidemme monipuolisuutta, saavutettavuutta, monikanavaisuutta ja sujuvuutta sekä uudenlaista alustamaista toimintatapaa esimerkiksi vapaaehtoistyössä. Laajennamme rohkeasti sähköistä palveluvalikoimaamme ja tarjoamme uusia tapoja asioida kanssamme ja kohdata meidät. Tällaisia palveluita voisivat olla esimerkiksi pappien sekä lapsi- ja nuorisotyönohjaajien tapaamisten sekä tilojen varaaminen sähköisesti.

Digitalisaatio ja digitaalisten työkalujen käyttö osana työntekijöidemme arkea vahvistuu ja monipuolistuu. Digitaaliset työkalumme ja prosessimme mahdollistavat seurakuntien välisen joustavan yhteistyön koko kaupungin laajuisesti.

Digitalisaation ja sähköisten palvelujen johtaminen on vahvistunut esimerkiksi omistajuusajattelun kautta. Osana digitalisaation johtamista hyödynnämme jatkuvaa kokonaisarkkitehtuurityötä ja johdamme strategian mukaista kehittämistä projektisalkun avulla.

Sähköisten palvelujen ja työkalujen kehittäminen on ketterää, hallittua ja asiakas- ja työntekijäpalautteeseen pohjautuvaa.

## Matkalla kohti vuotta 2023 otetaan digitalisaation osalta seuraavat askeleet:

- Digitalisaatiosuunnitelman painopisteet ovat:
  1. Helsinkiläisten osallisuuden edistäminen kirkon toiminnassa
  2. Digitaalisten työkalujen käyttäminen osana seurakuntien ja yhteisten palveluiden työntekijöiden työtä
  3. Digitalisaation ja sähköisten palvelujen johtaminen (ml. sovellusarkkitehtuurin tavoitetila)
  4. Sähköisten palvelujen ja työkalujen kehittäminen
- Suunnitelmaa laativa asiantuntijaryhmä toteuttaa työtään kyselytutkimuksin ja osallistavin tilannehuoneutyöskentelyin. Osana työskentelyä luodaan sähköisiin

palveluihimme myös jatkuvan osallistamisen prosessi asiakas- ja työntekijätyytyväisyyden mittaamiseen.

- Digitalisaatiosuunnitelmaan sisällytetään konkreettisten toimenpide- ja päätösehdotusten lisäksi esitys ehdotusten käsittely- ja toimeenpanoaikatauluiksi.

Kevään 2021 CRM-alustavalinta vaikuttaa olennaisesti toimeenpanoaikatauluun.

Vuonna 2023 haluamme olla **rakenneratkaisujen** osalta

tilanteessa, jossa:

- Helsingissä on elinvoimaisia seurakuntia, jotka ovat omalla alueellaan aktiivisia ja merkityksellisiä toimijoita.
- Suunnitelmat ja valmistelut Helsingissä toimivan kansainvälisen seurakunnan perustamiseksi on tehty. Seurakunnassa toimivat eri kieliryhmät. Se vastaa osaltaan kaupungin monikulttuurisuuskehitykseen.
- Vuonna 2021 Helsingin piispan käynnistämä rakenneprosessi etenee kirkkoherrojen ja seurakuntaneuvostojen kuulemisilla.



Modigt tillsammans 2023

Målbildsförslag, 25.2.2021

## Inledning

Modigt tillsammans 2023 sammanför stadsborna med olika aktörer. Helsingfors församlingarna och de gemensamma tjänsterna har som mål att modigt våga vara kyrka och att göra det som ingen annan gör.

År 2023 hör helsingfors församlingarna till de samfund som ger den bästa hjälpen och det bästa bemötandet och erbjuder det viktigaste och bästa andliga stödet. Församlingarna fungerar som plattform och ger sina medlemmar möjlighet att delta ännu aktivare i skapandet av något gemen-samt gott. Kyrkan är så relevant att en majoritet av helsingforsarna vill höra till den.

Modigt tillsammans strävar efter att säkerställa helsingfors församlingarnas och de gemensamma tjänsternas förutsättningar att fungera i en utmanande verksamhetsmiljö. I beslutet om att inleda modigt tillsammans –processen formulerades följande frågor:

- Vilken är vår ambitionsnivå och hur ska vi klara oss i fortsättningen?
- Vad ska de gemensamma arbetsformerna göra och vad ska församlingarna sköta?
- Vad ska vi gallra bort och vad ska vi låta bli att göra?
- Hur ska vi organisera oss och bygga upp eller riva ned våra samarbetsnivåer?

Dessa frågor och svaren på dem ligger till grund för allt annat arbete.

Gemensamma kyrkorådet "äger" modigt tillsammans –processen och preciserar kontinuerligt målet för processarbetet. Sakkunniggruppernas arbete under våren 2021 preciserar formuleringarna i målbilden. Kyrkorådet beslutar under försommaren formuleringarna i målbilden var-efter dessa sänds på remiss. Den slutliga målbilden som gäller fram till 2023 fastställs på basis av detta i början av hösten 2021.

## Vi vill att **ekonomin** ska vara i balans år 2023

Vid utgången av 2023 ska samfällighetens ekonomi vara i balans och förutsättningarna för den kommande verksamheten tryggad. För kommande generationer är ekonomin på sund bas och resurserna är tillräckliga. Den stabila ekonomin ger oss möjlighet att agera effektivt och det vi gör ska ha effekt. Våra skattemedel används på ett ansvarsfullt och transparent sätt. Med hjälp av planen för balansering av ekonomin som gjorts upp för perioden 2022–2030 har vi dessutom säkerställt att:

1. att något nytt, strukturellt underskott inte uppstår och att årsbidraget från och med 2024 täcker de årliga avskrivningarna
2. att det placerade kapitalet per 2030, exklusive fastighetsplaceringarna, inte underskrider 100 mn €.

Som ett led i balanseringen av ekonomin har vi enats om vilka investeringar vi gör oss av med och vad vi inte längre ska göra. Vi har hittat nya inkomstkällor, t ex hyresintäkter, biljettintäkter, reklam i våra appar, penninginsamlingar och olika sätt att samla in pengar t ex via kyrkliga caféer, på årsbasis genererar detta 5 mn €. Detta stärker våra intäkter och kompenserar delvis inkomstbortfallet som orsakas av det sjunkande medlemsantalet.

## På vår väg mot år 2023 vidtar vi följande åtgärder för att balansera ekonomin

Genom att definiera följande delområden tryggas verksamhetsförutsättningarna:

- detaljerade ekonomiplaner som sträcker sig till år 2030 (både med och utan de föreslagna balanseringsåtgärderna)
- förslag till anslagsnivåer på avdelnings- och församlingsnivå för perioden 2022-2030, förslag till maximal årlig investeringskostnad
- förslag till höjning av olika taxor och hur verksamhetsintäkterna kunde ökas
- förslag till nya principer för anslagsfördelningen
- förslag till nya principer för fastställande av interna hyror

I planen för säkerställandet av verksamhetsförutsättningarna infogas, utöver de konkreta åtgärds- och beslutsförslagen, också ett tidtabellsförslag gällande behandling och verkställande av förslagen.

Besluten ska fattas före utgången av 2021, så att de första resultaten av besluten kan beaktas redan i budgeten för 2023.

## Vi vill att **personalsituationen** år 2023 ska ha utvecklats så att:

Helsingfors samfälligheten och församlingarna upplevs som de bästa kyrkliga arbetsplatserna. Helsingforsförsamlingarnas och de gemensamma tjänsternas personal är mångkunnig och motiverad och fungerar som möjliggörare och coacher. Ledarskapet och förmansarbetet är högklassigt och stöder framgången.

Helsingforsarnas behov och förverkligandet av kyrkans centrala uppdrag styr verksamheten. Detta blir möjligt tack vare en kompetent personal som smidigt rör sig inom samfälligheten. Det nätverkande samarbetet stärks och församlingsmedlemmarna är aktiva aktörer i vår gemenskap.

Det finns gemensamma arbetstagare som verkar i både församlingarna och de gemensamma tjänsterna (t ex regionala informatörer eller samarbete mellan kontorerna). Förvaltningstjänsterna, informationssystemen och processerna är smidiga och stöder församlingarnas verksamhet. Strategiskt viktiga tjänster och arbetsförhållanden har systematiskt bemannats via goda rekryteringsprocesser. Tyngdpunkten läggs vid kyrkans andliga arbete. Således står fostran, diakoni, tros livet och kommunikationen i fokus.

## På vår väg mot år 2023 vidtar vi följande personalåtgärder

- Personalanpassnings- och minskningsbehovet ses över 2023, 2026 och 2030. För närvarande varierar personalstyrkan under året mellan 1 100 och 1 800 personer. I slutet av år 2020 uppgick de fastanställda till 910 och antalet visstidsanställda var 217. Antalet personer som kunde inkallas vid behov var 447. I juni uppgick antalet visstidsanställda till 503. Vid utgången av 2020 uppgick församlingarnas personalstyrka till 697 personer medan 430 personer arbetade inom de gemensamma tjänsterna.
- GKR har enats om att personalen årligen ska minskas med 3 % fram till 2023. Nedskärningen inleddes 2021. Ett PM angående anpassningsåtgärderna sammanställdes 2017.
- I församlingarna har personalminskningen överträffat målsättningen. Däremot har (GKR, FMGE) skapat allt fler nya uppgifter inom de gemensamma tjänsterna. För att hålla rätt kurs måste de gemensamma tjänsterna och processerna gås igenom för att personalnedskärningen ska bli tillräckligt stor före utgången av 2023.
- Personalkostnaderna utgör ca 50 %.
- Personalstrategin och premieringsstrategin är i kraft till år 2022.
- Tyngdpunkten ska läggas vid att möta människorna både virtuellt och fysiskt. En förutsättning för detta är att arbetstagarna har förmåga att arbeta i mångprofessionella team och har modern kompetens, t ex i fråga om påverkande kommunikation (influence communication).
- Den strategiska kompetensens betydelse ökar i personalutvecklingen och vid nyrekryteringarna. Kunskapsledarskap och respons är en del av det aktiva chefsarbetet.
- Personalens fortbildning ska stöda uppnåendet av de strategiska målen, omskolning och det livslånga lärandet.
- Behovet av att anpassa personalstyrkan torde fortsättningsvis ligga på nivån 3%/år.
- Hur vi framskrider granskas årligen i samband med VEP- och BVB -processerna .
- Församlingsmedlemmarna är våra bästa influerare, våra plattformar är öppna och gör inte skillnad mellan församlingsmedlemmar och personal.
- Vi är stolta över oss själv och arbetet som vi utför: **#kirkollatöissä**
- Vi lär av varandra (bl a mentorskap) och samarbetar gränsöverskridande med andra samhällsaktörer.
- En del av personalen kan vara en resurs som delas med en annan arbetsgivare, t ex staden, någon medborgarorganisation, tredje sektorns arbetsgivare osv.

- Digitaliseringen hjälper personalen. Utvecklad CRM möjliggör viktiga strategiska lösningar och rutiner.
- Kyrkans anställda är viktiga, mångkunniga påverkare på sitt område.

## 2023 vill vi i fråga om **fastigheterna** att

helsingfors församlingarnas kyrkor är i mångsidigt bruk och att de är synliga landmärken vid helsingforsarnas naturliga färdvägar och i trafikknutpunkterna på olika håll i stan. En långsiktig plan för vilka fastigheter vi ska avstå från har då gjorts på basis av en bedömning av hur staden utvecklas på längre sikt. Vi har fortsatt att minska fastighetsbeståndet. Målsättningen är att vi före utgången av 2030 ska ha reducerat fastighetsinnehavet med ca 26 000 m<sup>2</sup>. Föremål för diskussion är en minskning om ca 15 000 m<sup>2</sup> för församlingarnas del och att avstå från Församlingarnas hus.

Kyrkans utrymmen står till helsingforsarnas förfogande och kan bokas via en app via vilken de får tillgång till kyrkobyggnadens nycklar. Kyrkans gårdsplan används i större utsträckning som lekplats för barn, motionsplats för ungdomarna och plats där olika generationer kan mötas. På gården ska man också kunna syssla med ekologisk stadsodling och hållbar återvinning. Generellt ska gården sommartid kunna användas som ett mångsidigt vardagsrum under bar himmel.

Man har konstaterat att bostadsproduktion som beaktar olika generationers behov och stöder gemenskapen dem emellan också förbättrar bostadsutbudet och sänker boendekostnaderna i Helsingfors. Fram till 2030 utnyttjas möjligheterna till s k grynderverksamhet framför allt på nya bostadsområden och på samfällighetens mark. Samtidigt beaktas också församlingarnas behov av utrymmen på dessa områden.

Vi har gett upp helsingfors församlingarnas gemensamma ämbetshus och övergått till moderna, mindre "kvarter för goda möten" där också ett av Livsrummen finns. Församlingarnas lokaler utnyttjas som arbetsutrymmen för de gemensamma tjänsterna och som distansarbetsplats för helsingforsarna.

Vi har sålt eller hyrt ut sådana externa lokaler som vi beslutat avstå från.

För ungdoms-lägerverksamhet står särskilda fadderlägergårdar till församlingarnas förfogande vilket stärker skriftskolans ställning i Helsingfors.

## På vår väg mot 2023 vidtar vi följande åtgärder som gäller fastigheterna:

- Fastighetsutvecklingen styrs av fastighetsstrategin som görs upp våren 2021 och planen för vilka fastigheter vi ska avstå ifrån - planen blir klar i slutet av 2021. På basis av fastighetsstrategin görs en plan för placeringen av helsingfors församlingarnas framtida verksamhetsställen. Eftersom samfällighetens inbesparingar och intäkter inte räcker för att grundre-novera och underhålla alla nuvarande kyrkor och verksamhetsställen måste vi optimera användningen av dessa lokaler och avstå från en del av dem.

- Tumregeln är att vi inte avstår från kyrkorna. Detta trots att vi är medvetna om att vi torde vara tvungna att avstå från vissa kyrkor för att balansera ekonomin. Målsättningen är att vi avstår från ungefär en fjärdedel av de lokaler som församlingarna och tjänsteenheter har till sitt förfogande (ca 15 000 m<sup>2</sup>, vilket motsvarar ca 22 % av de utrymmen som församlingarna för närvarande disponerar). De direkta kostnaderna för dessa utrymmen uppgick år 2019 till 2,5 mn €. Att avstå från Församlingarnas hus skulle innebära en minskning om 11 485 m<sup>2</sup>, och en minskning av kostnaderna som år 2019 uppgick till 946 000 €.
- Förslagen bygger på en utredning av relevansen och de funktionella behoven och gör det möjligt att allokera investeringsanslagen till sådana objekt som är av betydelse för församlingens verksamhet på längre sikt. På så sätt kan vi undvika att investera i objekt som vi kan avstå från. Utlåtandena och kartläggningen av församlingarnas behov förverkligas under sommaren och hösten 2021.
- Tidpunkten för besluten preciseras då fastighetsstrategin blivit klar hösten 2021. Planen för slopandet av vissa lokaler förverkligas av församlingarna och fastighetsavdelningen från och med år 2022.

### År 2023 vill vi ha en **arbetsfördelning**:

där församlingarna fungerar som kyrkans basenhet. I egenskap av sakkunnigorganisation ska de gemensamma tjänsterna möjliggöra detta. Arbetsfördelningen är klar för alla och uppdateras kontinuerligt. De gemensamma tjänsterna handhar fortfarande de uppgifter som nödvändigtvis måste skötas gemensamt eller som det är mest ekonomiskt eller effektivt att sköta på detta vis.

Samarbetet mellan helsingforsförsamlingarna och de gemensamma tjänsterna är effektivare. Transparens och ömsesidigt informationsutbyte förverkligas. Verksamheten utgår från helsingforsarnas behov och uppfyller troget kyrkans grundläggande uppdrag

Vi agerar smidigt tillsammans med Helsingfors stad, statsförvaltningen, medborgarorganisationerna, diverse företag samt kyrkans aktörer. Kyrkan väcker förtroende och charmar med sin smidighet.

Vi reagerar mångprofessionellt och engagerat på aktuella fenomen. Vi satsar på utveckling, kompetens och försökskultur. Vi följer effektivare upp projekten och fäster särskild uppmärksamhet vid att de bygger på församlingarnas och församlingsmedlemmarnas behov och att de är verklighetsförankrade. Effekten av vårt arbete och arbetets effektivitet utvärderas kontinuerligt.

### På vår väg mot 2023 vidtar vi följande åtgärder som gäller arbetsfördelningen

- Våren 2021 inleds arbetet med en utvärdering av samfällighetens grundstadga och behovet av att revidera den.
- Under 2021 granskas arbetsfördelningen utgående från församlingarnas nuvarande arbetsområden. Efter utredningen definieras de gemensamma tjänsternas uppgifter och placeras prioritetssordning. De tidigare samarbetsutredningarna

beaktas och pejas i relation till de framtida behoven. Framför allt de riktlinjer som anges i kyrkans fyraårsberättelse.

- Möjligheterna till nya samarbetsformer, t ex inom ramen för Livsrummen, granskas regionalt och lokalt.
- Under 2021 godkänns mätare med vilka vi förverkligar ett kunskapsledarskap i helsingforsisk miljö.

## År 2023 vill vi att **digitaliseringen**

ska ha fungerande plattformar så att församlingsmedlemmarna kan delta oberoende av tid och plats. Digitaliseringen stärker helsingforsarnas möjlighet att på sina egna villkor engagera sig i församlingarnas verksamhet. Detta innebär t ex att våra tjänster är mångsidiga, tillgängliga, flerkanaliga och smidiga och bygger på ett nytt plattformbaserat verksamhetssätt t ex i fråga om frivilligverksamheten. Vi satsar på att djärvt utöka vårt utbud av elektroniska tjänster och erbjuder nya sätt att uträtta ärenden och möta oss. Tjänsterna kan t ex gälla möten med en präst eller en barn- eller ungdomsarbetsledare. Det ska också vara möjligt att boka våra lokaler via nätet.

Digitaliseringen och bruket av digitala verktyg är en allt viktigare och mångsidigare del av personalens vardag. Våra digitala verktyg och processer gör det möjligt för församlingarna att smidigt samarbeta i hela stan.

Styrningen av digitaliseringsprocessen och de elektroniska tjänsterna stöds av ett ägartänkande. Vårt digitaliseringsmanagement arbetar kontinuerligt med helhetsarkitekturen och styr den i strategin angivna utvecklingen med hjälp av en projektportfölj.

Våra elektroniska tjänster och verktyg utvecklas smidigt, behärskat och bygger på användar- och arbetstagarrespons.

## På vår väg mot år 2023 vidtar vi följande åtgärder som gäller digitaliseringen:

- Digitaliseringsplanen har följande tyngdpunktsområden:
  1. helsingforsarnas delaktighet främjas i kyrkans verksamhet
  2. församlingarnas och de gemensamma tjänsternas personal använder de digitala verktygen i sitt arbete
  3. digitaliseringen och de elektroniska tjänsterna (inkl målbild för applikationsarkitekturen)
  4. utveckling av de elektroniska tjänsterna och verktygen
- Sakkunniggruppen gör upp planen på basis av användarenkäter och engagerande workshoppar inom ramen för situationsrummet. Som ett led i arbetet skapas i våra elektroniska tjänster också en process för kontinuerligt engagemang för att mäta personal- och kundnöjdheten.

- Digitaliseringsplanen integreras i de konkreta åtgärds- och beslutsförslagen samt i förslaget till tidschema för behandlingen och verkställandet. Valet av CRM-plattform sker våren 2021 och påverkar väsentligt tidschemat för verkställandet.

## 2023 innebär de **strukturella lösningarna** att

- Helsingforsförsamlingarna är livskraftiga och aktiva på sina respektive områden där de är viktiga aktörer.
- Planerna och förberedelser har vidtagits för att grunda en internationell församling i Helsingfors. I församlingen verkar olika språkgrupper. Församlingen svarar på det behov som uppstår då staden blir allt mer mångkulturell.
- År 2021 fortsätter strukturprocessen som initierats av biskopen i Helsingfors med att höra kyrkoherdarna och församlingsråden.

# *Rohkeasti yhdessä – osallistamissuunnitelma*

Maaliskuu 2021



# *Osallistamissuunnitelma*

Tämän osallistamissuunnitelman esittelystä löydät:

- Osallistamissuunnitelman periaatteet
- Verkostokuvaus, yleisempi ja tarkempi kuvaus
- Osallistamissuunnitelman kirkkoherroja ja eri työaloja / työntekijöitä yksilöinä ja ryhminä koskeva osuus

# *Osallistamissuunnitelman periaatteet*

Osallistamissuunnitelmaa tehtäessä on otettu huomioon kirkkoherrojen toiveet:

- Suunnitelma on kohdennettu ja koordinoitu
- Osallistaminen tapahtuu sähköisellä alustalla
- Kirkkoherrat pääsevät jatkuvasti kommentoimaan toimintaa
- Yhteisen kirkkoneuvoston jäsenet ja seurakuntaneuvostojen varapuheenjohtajat näkevät kaiken Howspacen osallistamiskanavalla olevan ja voivat näin seurata prosessin etenemistä
- Seurakuntaneuvostot osallistetaan konkreettisten ehdotusten esittelyvaiheessa
- Työaloille konkreettiset kysymykset, joihin voi ottaa kantaa kohtalaisen pienen aineiston pohjalta

**Rohkeasti yhdessä -ohjausryhmä**  
JOHTAA

**Seurakuntien työntekijät työaloittain**  
• **Kirkkoherrat** KUMPPANI ja ASIAKAS

- Asiantuntijaryhmät**
- **Digisuunnitelma**
    - Alatyöryhmät
  - **Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelma**
    - Alatyöryhmät
  - **Henkilöstösuunnitelma**
  - **Yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjaon suunnitelma**
  - **Kiinteistösuunnitelma**
    - Alatyöryhmät

**Seurakuntalaiset ja helsinkiläiset**  
KUMPPANI JA ASIAKAS

**Yhteisten palveluiden työntekijät**  
KUMPPANI  
• PÄÄLLIKÖT ja **JOHTAJAT**

**Rohkeasti yhdessä**

**Luottamuselimet PÄÄTTÄÄ**  
SIDOSRYHMÄ

**Muut linkittyvät projektit**  
SIDOSRYHMÄ

**Muut keskeiset ryhmät**  
SIDOSRYHMÄ

**Muut seurakuntayhtymät**  
SIDOSRYHMÄ

**Jatkuva strategiaprosessi**  
SIDOSRYHMÄ

**Ulkopuoliset yhteistyökumppanit**  
KUMPPANI

**Muut kirkolliset tahot**  
SIDOSRYHMÄ

**Benchmarkattavat toimijat**  
SIDOSRYHMÄ

Avaintoimijat punaisella, muodostavat ydinverkon

Laatikon reunan paksuus ja nuolen sekä sen päiden koot kertovat merkityksestä ja suunnasta



**Rohkeasti yhdessä -ohjausryhmä**

- Ohjaa kehittämishankkeessa tehtävää työtä
- Käsittelee ehdotukset ja päättää edistettävän suunnan
- Omistaja, puheenjohtaja **yhtymänjohtaja** JOHTAA

**Asiantuntijaryhmät**

- **Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelma**
  - Alatyöryhmät
- **Digisuunnitelma**
  - Alatyöryhmät
- **Henkilöstösuunnitelma**
- **Yhteisten palveluiden ja seurakuntien työnjaon suunnitelma**
- **Kiinteistösuunnitelma**
  - Alatyöryhmät

- Spesifit ja yhteiset kysymykset TOIMII ERI OSA-ALUEILLA

**Seurakuntalaiset ja helsinkiläiset**

- Yhdessä tekemisen osallistujat
- Uusien toimintamallien kokeilijat
- Tarpeiden lähde – mitä pitäisi olla
- KUMPPANI JA ASIAKAS

**Muut linkittyvät projektit**

- Tiedolla johtamisen malli
- Yhteisten toimintatapojen ja niiden omistamismallin määrittäminen (CRM)
- Projektijohtamisen malli
- Kirkkoherrainvirastojen tulevaisuutta pohtiva työryhmä SIDOSRYHMÄ

**Muut seurakuntayhtymät**

- Miten linkittyvät helsinkiläiseen tekemiseen
- Miten vastaavia kysymyksiä on niissä ratkaistu?
- Yhteistyökumppanit
- Mahdollisten kokeiltavien ideoiden lähde SIDOSRYHMÄ

**Muut kirkolliset tahot**

- Kirkkohallitus
- Kirkolliset järjestöt
- Mitä opittavaa?
- Mahdollisten kokeiltavien ideoiden lähde SIDOSRYHMÄ

**Benchmarkattavat toimijat**

- Muut relevantit tahot, esim. julkishallinnosta ja yrity maailmasta
- Mitä opittavaa, benchmarkattavaa SIDOSRYHMÄ

**Ulkopuoliset yhteistyökumppanit**

- Kehittämisessä ja toimintamalleissa palkattavia tahoja, esim. osallistamisen kumppani (Jukka-Pekka Heikkilä), tiedonkeruun kumppani, tiedolla johtamisen mallin toimijat (esim. Insight360) KUMPPANI

**Rohkeasti yhdessä**  
**Projektipäällikkö Minnamari Helaseppä**

- Suunnittelee, johtaa hanketta sovitusti
  - Koordinoi tekemistä
- Edistää sovittuja asioita eri tahojen kanssa

**Seurakuntien työntekijät työaloittain**

- **Kirkkoherra** keskeinen toimija
- Johtaa seurakunnan työtä. Kirkkoherran tärkeä olla kehittämisen takana ja antaa näkemyksiään sen suuntaan
- Kysymyksiin vastaajat eri työaloilta ja tehtävistä yksilöinä ja ryhminä
- Antavat näkemyksiä kehittämisen suuntaan, vaikuttavat KUMPPANI ja ASIAKAS

**Yhteisten palveluiden työntekijät KUMPPANI**

- Kysymyksiin vastaajat eri työaloilta ja tehtävistä
- PÄÄLLIKÖT ja JOHTAJAT johtavat

**Luottamuselimet SIDOSRYHMÄÄ**

- **Päätäjät:** kontaktit puheenjohtajistoon, jotta kehittämisellä oikea suunta
- **Yhteinen kirkkoneuvosto** ohjaa yhteisten palveluiden toimintaa
- Seurakuntaneuvostot, **seurakuntaneuvostojen varapuheenjohtajat**
- Raportointi

**Muut keskeiset ryhmät**

- Seurakuntayhtymän johtoryhmä
- Seurakuntayhtymän johtajisto
- Kirkkoherrainkokous + valmisteluvaliokunta
- yt-toimikunta SIDOSRYHMÄ

**Jatkuva strategiaprosessi**

- Tulevaisuusryhmä, **Yhtymänjohtaja** johtaa
- Helsinkiläisten tarvekartoitus
- Seurakuntien ja yhteisten palveluiden strategiaprosessien ja strategioiden dialogi SIDOSRYHMÄ

**Avaintoimijat punaisella, muodostavat ydinverkon**

Laatikon reunan paksuus ja nuolen sekä sen päiden koot kertovat merkityksestä ja suunnasta

# *Osallistamissuunnitelma (1/2)*

- Seuraavassa on kuvattu osallistamissuunnitelman johdon kanavaa koskeva osuus sekä työntekijöiden osallistamista koskeva osuus. Molemmat osallistamiset tapahtuvat Howspace-alustalla. Mukana on myös listaus Tilannehuonetyöpajoista.
  - Johdon kanavalla tapahtuu vähintään joka viikko. Siellä on esillä a. johdon omia aineistoja, b. pyydetään näkökulmia työntekijöiden seuraavaksi tapahtuvan osallistamiseen.
- Osallistamissuunnitelmassa näet vaaleankeltaisella valmisteluajan ennen varsinaista työntekijäjoukon osallistamista, siihen liittyy aina ensin asiantuntijaryhmien valmistelu ja sen jälkeen kirkkoherrojen, johtajien ja päälliköiden kommentointikierrros.

## *Osallistamissuunnitelma (2/2)*

- Osallistaminen on suunnattu koko työntekijäjoukolle jaoteltuna lähinnä työalojen mukaisesti, jotta voidaan ensin löytää keskeisimmät käsiteltävät kysymykset ja toisaalta työntekijät pääsevät näkemään ja kommentoimaan itseään koskevia asioita koko kevään ajan.
- Työntekijöiden osallistamisessa läpi käytävät asiat:
  - Prosessin kokonaisuus, esim. tavoitetila ja mukaan kutsuvat videot
  - Kutakin työalaa koskevat erityiskysymykset, joita pohjustetaan etsimällä aiemmista työskentelyistä keskeisiä esiin nostettavia asioita.

# Toiminta osallistaen



maalis

Huhti

Touko

vko 10	vko 11	vko 12	vko 13 (hilj. vko)	vko 14 (pääs.vko)	vko 15	vko 16	vko 17	vko 18	vko 19	vko 20
Toimintaedellytykset 10.3.	Digi 15.3.	Henkilöstö 22.3.				Työnjako 21.4.				Kiinteistöt 19.5.
	Projektin kokonaisuus	Työnjako	Toimintaedellytykset	Henkilöstö	Digi	Kiinteistö	Projektin kokonaisuus	Digi	Toimintaedellytykset	Henkilöstö

Tilannehuoneytöskentelyt
YKN, kirkkoherrat, SRKN varapj:t, yhteisten palveluiden päälliköt

Eri työntekijäryhmien osallistaminen

- DIAKONIA (Diakoniatyöntekijät + muut)
- HALLINTO- JA TOIMISTOTYÖNTEKIJÄT
- HAUTAUSMAATYÖNTEKIJÄT
- JOHTAJAT JA PÄÄLLIKÖT
- KIRKKOHERRAT
- KIINTEISTÖ- JA KIRKONPALVELUSTYÖNTEKIJÄT
- KIRKKOMUUSIKOT
- MUUT SEURAKUNTATYÖNTEKIJÄT sis. papit
- Perheneuvonta
- Sairaalasielunhoito
- Oppilaitostyö
- NUORISOTYÖ (Nuorisotyöntekijät + muut)
- VARHAISKASVATUS (Lapsityöntekijät + muut)
- VIESTIJÄT

	Asiant.ryhvät VALMISTELU	Kirkkoherrat, johtajat, päälliköt	1. kierros	Asiant.r. VALM	Kh rat, joht. + pääll.	2. kierros
Asiant.ryhvät VALM	Kirkkoherrat, johtajat, päälliköt	1. kierros		Asiant.r. VALM	K, J, P	2. kierros
	Asiant.ryhvät VALMISTELU	Kh rat, joht. + pääll.	1. kierros		K, J, P	2. kierros
Asiant.ryhvät VALM	1. kierros			Asiant.r. VALM	K, J, P	2. kierros
Asiant.ryhvät VALM	1. kierros			Asiant.r. VALM	K, J, P	2. kierros
	Asiant.ryhvät VALMISTELU	Kh rat, joht. + pääll.	1. kierros		K, J, P	2. kierros
Asiant.ryhvät VALM	Kh rat, joht. + pääll.	1. kierros		Asiant.r. VALM	K, J, P	2. kierros
			1. kierros		K, J, P	2. kierros
			1. kierros		K, J, P	2. kierros
			1. kierros		K, J, P	2. kierros
	Asiant.ryhvät VALM	Kh rat, joht. + pääll.	1. kierros		K, J, P	2. kierros
Asiant.r. VALM	Kh rat, joht. + pääll.	1. kierros		Asiant.r. VALM	K, J, P	2. kierros
Asiant.r. VALM	Kh rat, joht. + pääll.	1. kierros		Asiant.r. VALM	K, J, P	2. kierros
Asiant.r. VALM	Kh rat, joht. + pääll.	1. kierros		Asiant.r. VALM	K, J, P	2. kierros

# Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelma

## Helsingin seurakuntayhtymä

Eero L, Jouko P ja Juha K 28.4.2021





# Uudet tiedostot - päivitykset

- Kuntaliiton toimittama kuntien verotuloennuste 2021-2024
- Väestön uusi tieto 2020 jne – päivitetty kymppikuntien kasvut vastaamaan kasvuennusteita – muissa seurakunnissa vuosi 2020 on ennuste
- 2020 ikäluokittaiset jäsenmäärät seurakunnittain
- Kirkollisverot 2020 – ei ikäluokittain
- 2018 ikäluokittaiset kirkollisverotiedot

# Helsinki

...

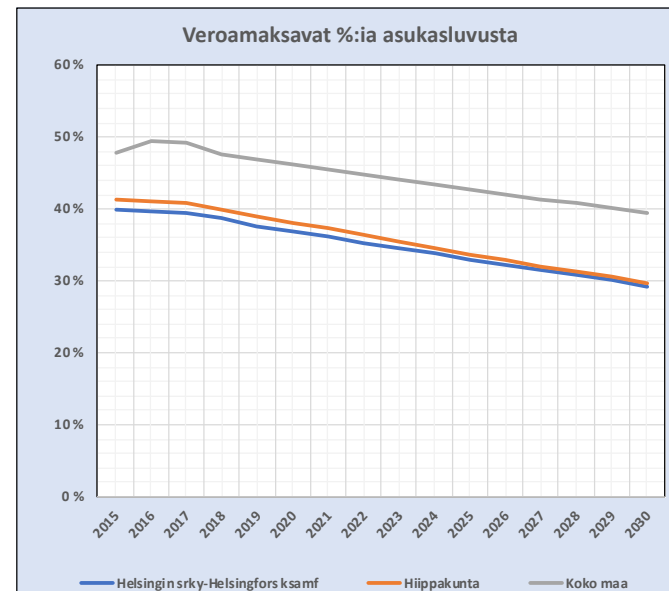
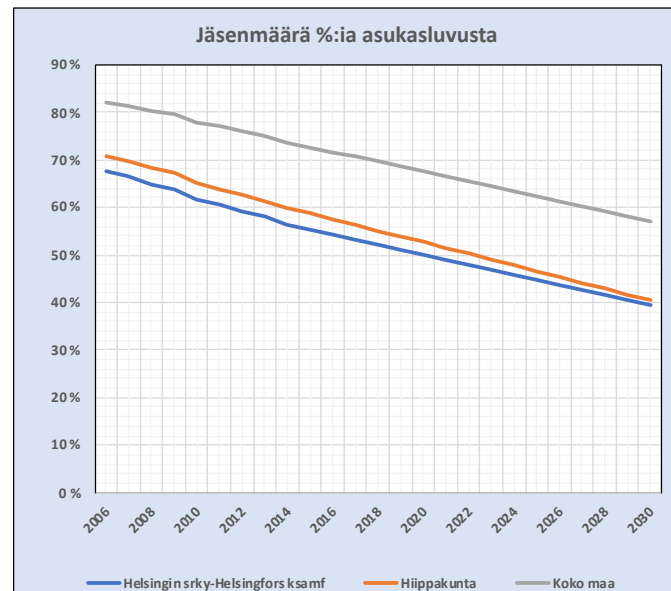
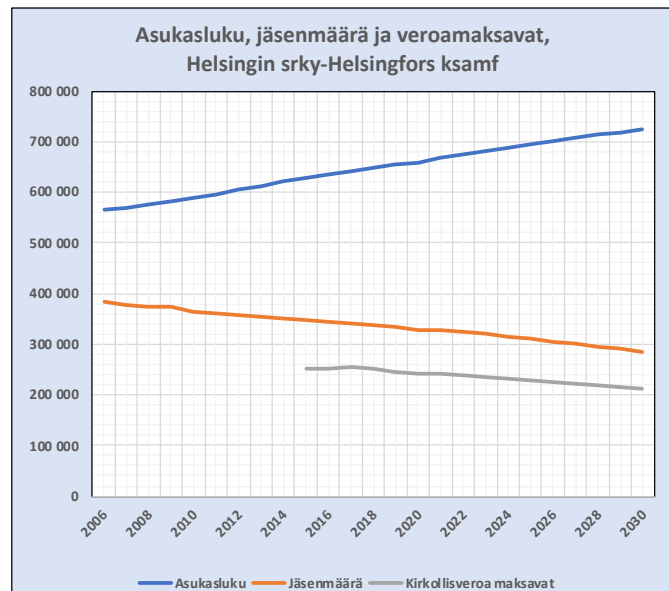
# Helsinki - jäsenet

Helsingin srky-Helsingfors ksamf	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Asukasluku	564 521	568 531	576 632	583 350	588 549	595 384	603 968	612 664	620 715	628 208	635 181	643 272	648 042	653 835	656 920	669 339	676 117	682 725	689 164	695 419	701 482	707 342	712 998	718 451	723 687
Jäsenmäärä	382 616	378 203	374 093	372 495	363 347	359 730	357 754	355 317	350 844	348 496	345 035	342 214	337 955	333 875	329 100	328 123	324 175	320 001	315 607	310 993	306 160	301 111	295 851	290 387	284 720
Kirkollisvero maksavat										251 021	251 489	254 244	251 021	246 232	242 816	242 117	239 180	236 083	232 835	229 444	226 108	222 819	219 585	216 431	212 235

Muutos vuosittain	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Asukasluku		0,71 %	1,42 %	1,17 %	0,89 %	1,16 %	1,44 %	1,44 %	1,31 %	1,21 %	1,11 %	1,27 %	0,74 %	0,89 %	0,47 %	1,89 %	1,01 %	0,98 %	0,94 %	0,91 %	0,87 %	0,84 %	0,80 %	0,76 %	0,73 %
Jäsenmäärä		-1,15 %	-1,09 %	-0,43 %	-2,46 %	-1,00 %	-0,55 %	-0,68 %	-1,26 %	-0,67 %	-0,99 %	-0,82 %	-1,24 %	-1,21 %	-1,43 %	-0,30 %	-1,20 %	-1,29 %	-1,37 %	-1,46 %	-1,55 %	-1,65 %	-1,75 %	-1,85 %	-1,95 %
Kirkollisvero maksavat										0,19 %	1,10 %	-1,27 %	-1,91 %	-1,39 %	-0,29 %	-1,21 %	-1,29 %	-1,38 %	-1,46 %	-1,45 %	-1,45 %	-1,45 %	-1,44 %	-1,44 %	

Suhde: Jäsenmäärä/asl.	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Helsingin srky-Helsingfors ksamf	68 %	67 %	65 %	64 %	62 %	60 %	59 %	58 %	57 %	55 %	54 %	53 %	52 %	51 %	50 %	49 %	48 %	47 %	46 %	45 %	44 %	43 %	41 %	40 %	39 %
Hiippakunta	71 %	70 %	68 %	67 %	65 %	64 %	63 %	61 %	60 %	59 %	57 %	56 %	55 %	54 %	53 %	51 %	50 %	49 %	48 %	47 %	45 %	44 %	43 %	42 %	41 %
Koko maa	82 %	81 %	80 %	80 %	78 %	77 %	76 %	75 %	74 %	73 %	72 %	71 %	70 %	69 %	68 %	67 %	66 %	64 %	63 %	62 %	61 %	60 %	59 %	58 %	57 %

Suhde: Vero maksavat/asl	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Helsingin srky-Helsingfors ksamf	40 %	40 %	40 %	39 %	38 %	37 %	36 %	35 %	35 %	34 %	33 %	32 %	32 %	31 %	30 %	29 %
Hiippakunta	41 %	41 %	41 %	40 %	39 %	38 %	37 %	36 %	35 %	35 %	34 %	33 %	32 %	31 %	31 %	30 %
Koko maa	48 %	50 %	49 %	48 %	47 %	46 %	46 %	45 %	44 %	43 %	43 %	42 %	41 %	41 %	40 %	39 %



Jäsenmääräennuste perustuu Helsingin kaupungin asukaslukuennusteeseen (Tilastokeskus) ja seurakunnan viiden vuoden jäsenmäärätrendiin.

# Helsinki - kirkollisvero

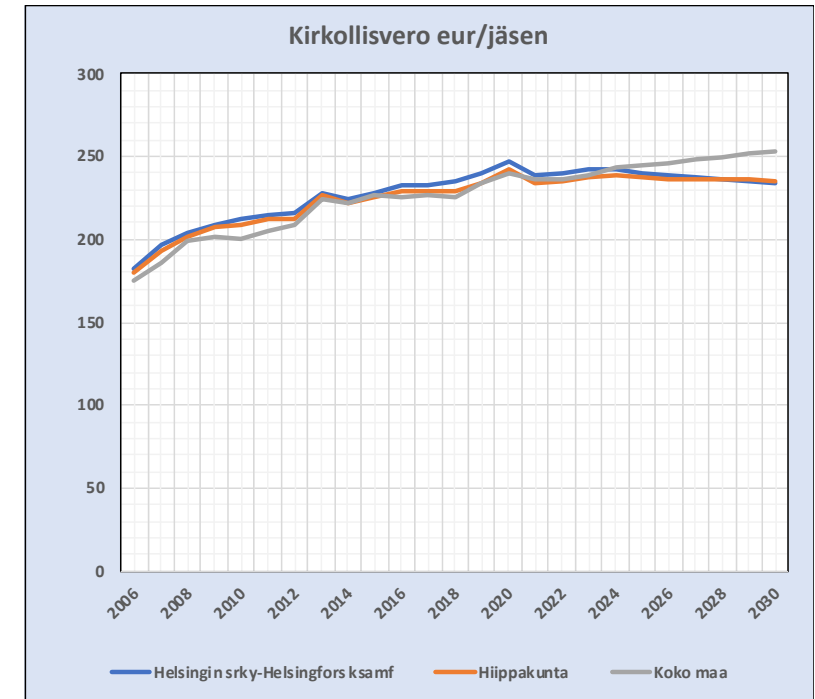
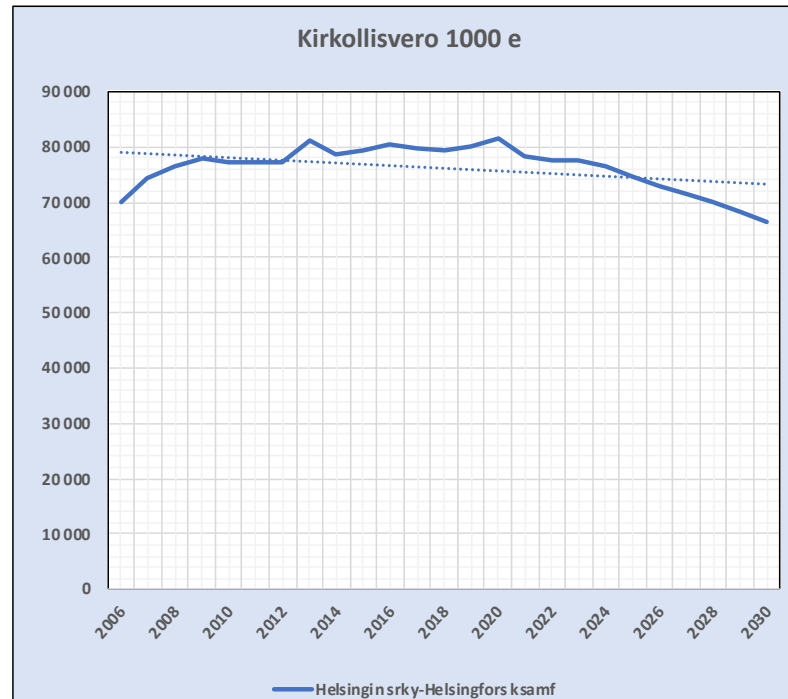
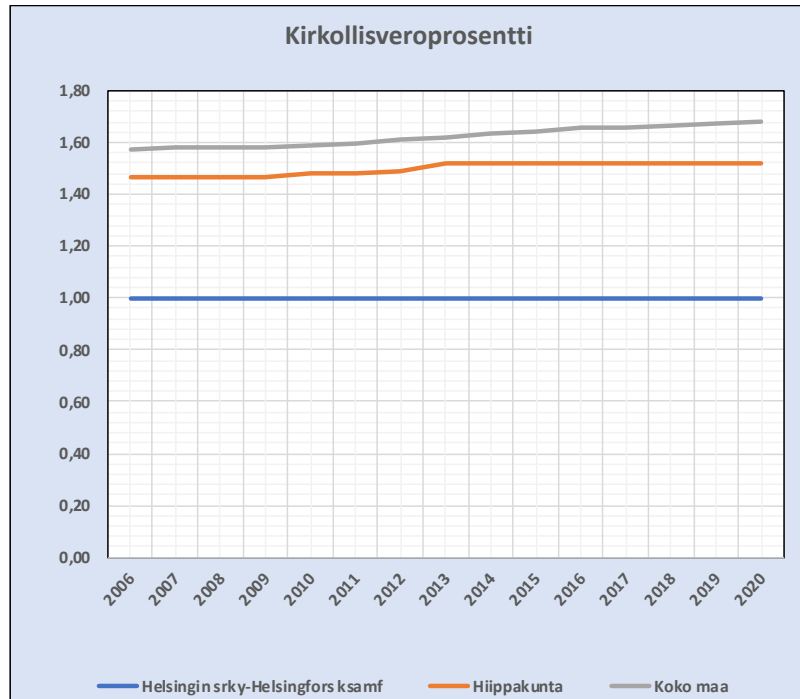
Kirkollisvero 1000 e	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Helsingin srky-Helsingfors ksamf	69 855	74 279	76 306	77 820	77 159	77 334	77 167	81 066	78 639	79 465	80 424	79 832	79 330	79 986	81 434	78 152	77 708	77 420	76 370	74 694	73 055	71 450	69 882	68 379	66 541
Muutos-%		6,3%	2,7%	2,0%	-0,9%	0,2%	-0,2%	5,1%	-3,0%	1,0%	1,2%	-0,7%	-0,6%	0,8%	1,8%	-4,0%	-0,6%	-0,4%	-1,4%	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-2,7%

Kirkollisvero/jäsen	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Helsingin srky-Helsingfors ksamf	183	196	204	209	212	215	216	228	224	228	233	233	235	240	247	238	240	242	242	240	239	237	236	235	234
Hiippakunta	180	193	202	207	209	213	212	227	222	225	229	229	229	234	242	234	235	238	239	238	237	237	236	237	236
Koko maa	176	186	199	202	201	206	209	224	223	227	226	227	226	234	241	236	237	239	243	244	246	248	250	252	253

Kirkollisvero/jäsen, vuotuinen muutos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Muutos vuosittain		7,6%	3,9%	2,4%	1,6%	1,2%	0,3%	5,8%	-1,8%	1,7%	2,2%	0,1%	0,6%	2,1%	3,3%	-3,7%	0,6%	0,9%	0,0%	-0,7%	-0,7%	-0,6%	-0,5%	-0,3%	-0,8%
Hiippakunta		7,1%	4,7%	2,6%	0,8%	1,9%	-0,2%	6,7%	-1,9%	1,3%	1,7%	0,1%	0,1%	2,3%	3,4%	-3,4%	0,6%	1,1%	0,3%	-0,4%	-0,3%	-0,2%	-0,1%	0,1%	-0,4%
Koko maa		5,9%	6,9%	1,4%	-0,5%	2,5%	1,4%	7,3%	-0,6%	1,9%	-0,5%	0,7%	-0,5%	3,3%	3,0%	-1,9%	0,2%	1,1%	1,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%	0,9%	0,6%

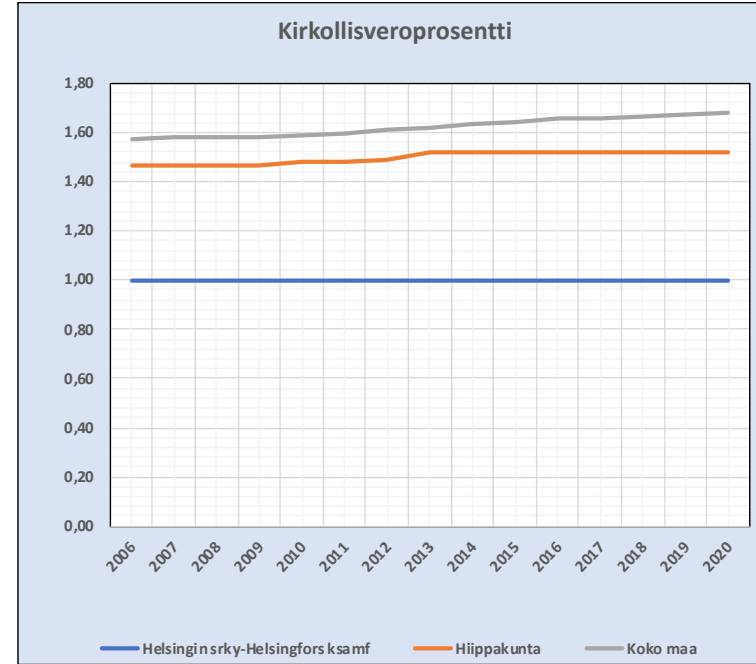
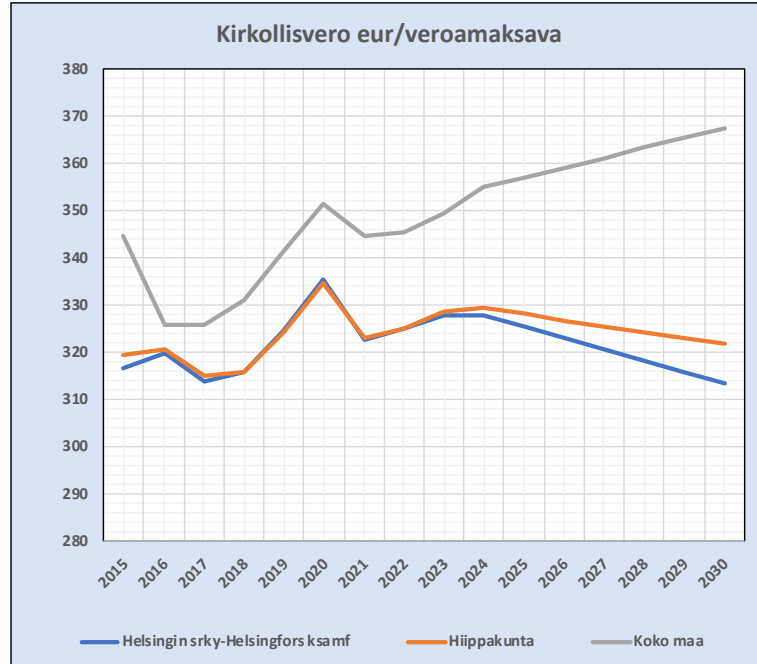


# Helsinki - kirkollisvero

Kirkollisvero/veroamaksava	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Helsingin srky-Helsingfors ksamf	317	320	314	316	325	335	323	325	328	328	326	323	321	318	316	314
Hiippakunta	319	321	315	316	324	335	323	325	329	329	328	327	326	324	323	322
Koko maa	345	326	326	331	342	351	345	345	349	355	357	359	361	363	365	368

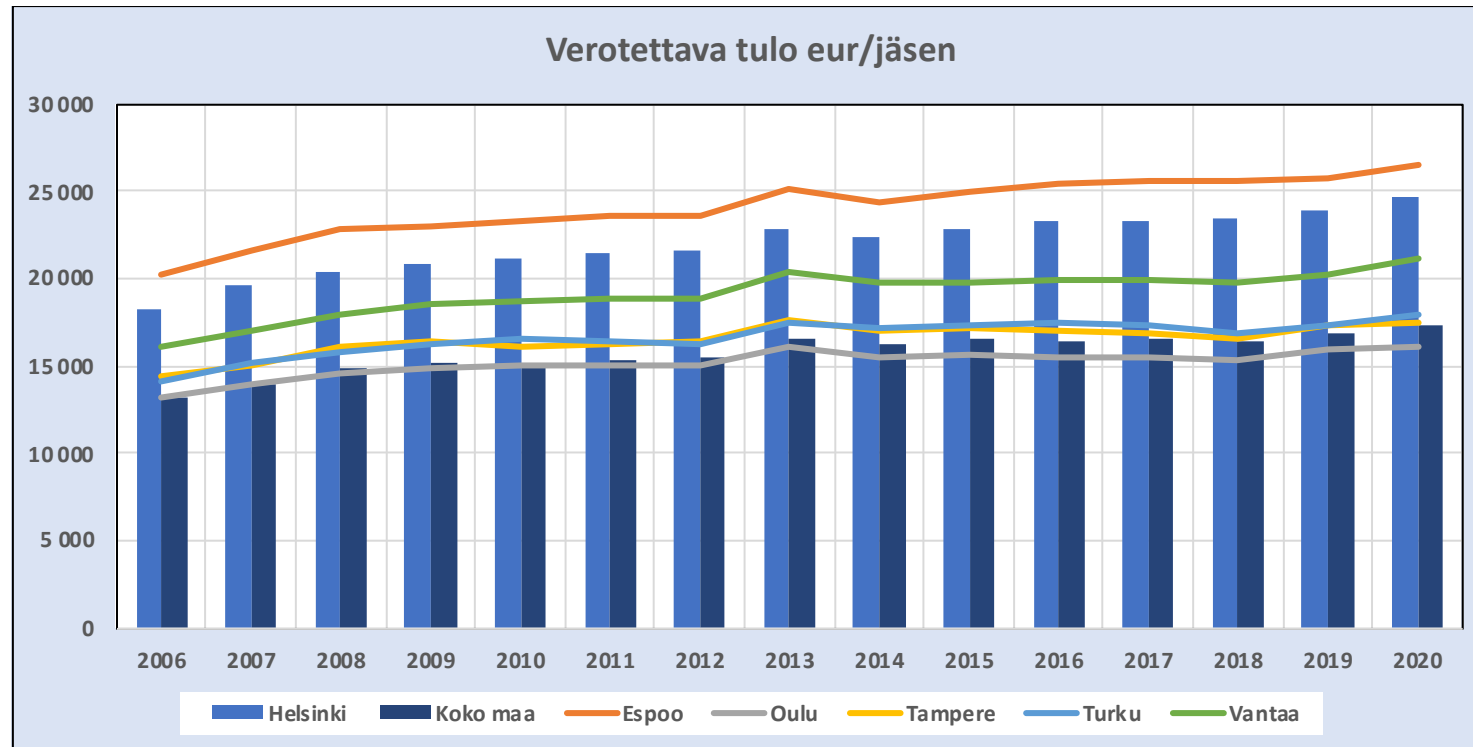
Kirkollisvero/veroamaksava, vuotuinen muutos	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Muutos vuosittain	1,0 %	-1,8 %	0,6 %	2,8 %	3,2 %	-3,8 %	0,7 %	0,9 %	0,0 %	-0,7 %	-0,8 %	-0,8 %	-0,8 %	-0,7 %	-0,8 %
Hiippakunta	0,4 %	-1,7 %	0,3 %	2,5 %	3,3 %	-3,4 %	0,6 %	1,1 %	0,3 %	-0,4 %	-0,4 %	-0,4 %	-0,4 %	-0,4 %	-0,4 %
Koko maa	-5,4 %	-0,1 %	1,7 %	3,1 %	2,9 %	-1,9 %	0,2 %	1,1 %	1,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,5 %	0,6 %

Veroprosentti	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Helsingin srky-Helsingfors ksamf	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Hiippakunta	1,47	1,47	1,46	1,46	1,48	1,48	1,49	1,52	1,52	1,52	1,52	1,52	1,52	1,52	1,52
Koko maa	1,58	1,58	1,58	1,58	1,59	1,59	1,61	1,62	1,64	1,64	1,65	1,66	1,67	1,67	1,68



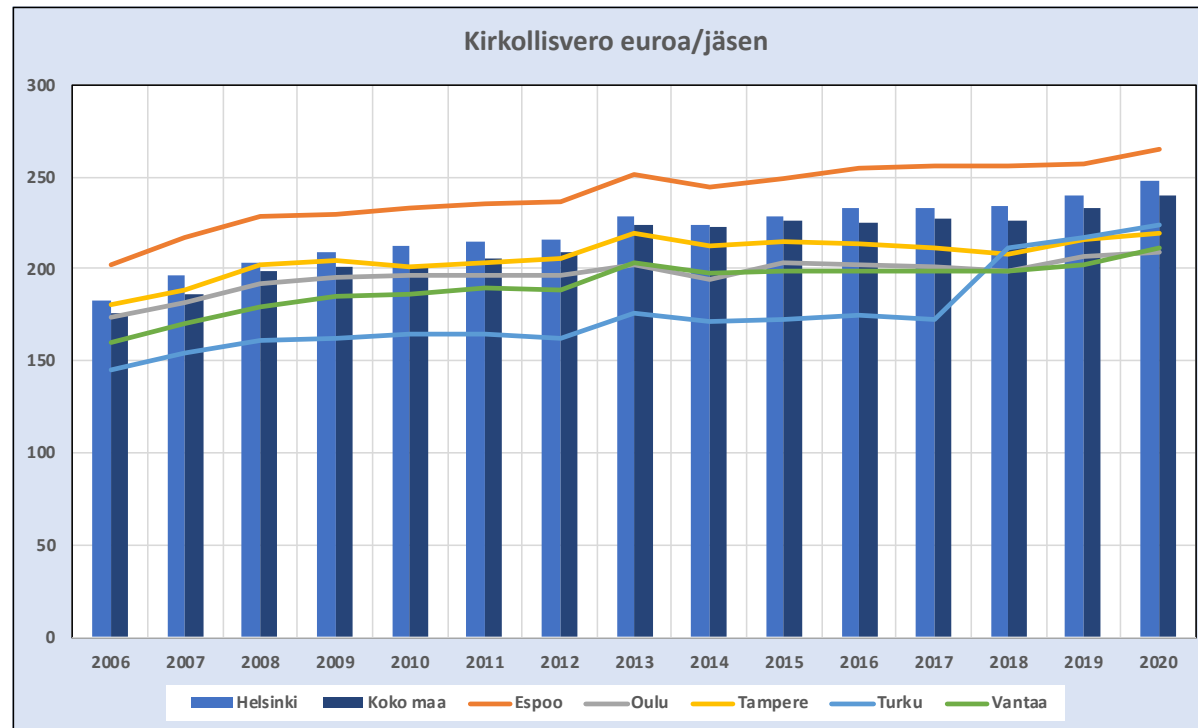
# Verotettava tulo eur/jäsen

Verotettava tulo eur/jäsen																Muutos	
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2010-20	2015-2020
Helsinki	18 257	19 640	20 397	20 892	21 236	21 498	21 570	22 815	22 414	22 802	23 309	23 328	23 473	23 957	24 744	17 %	9 %
Espoo	20 237	21 683	22 904	22 924	23 291	23 596	23 658	25 122	24 448	24 965	25 485	25 588	25 650	25 726	26 540	14 %	6 %
Oulu	13 158	13 896	14 629	14 880	15 039	15 045	14 985	16 160	15 528	15 654	15 536	15 487	15 334	15 913	16 121	7 %	3 %
Tampere	14 413	15 100	16 139	16 379	16 069	16 288	16 484	17 582	17 032	17 169	17 060	16 918	16 606	17 315	17 541	9 %	2 %
Turku	14 184	15 159	15 831	16 190	16 495	16 486	16 237	17 556	17 133	17 298	17 461	17 295	16 911	17 336	17 895	8 %	3 %
Vantaa	16 035	17 015	17 909	18 543	18 647	18 914	18 828	20 342	19 727	19 848	19 879	19 905	19 833	20 223	21 121	13 %	6 %
Koko maa	13 172	13 973	14 899	15 188	15 092	15 393	15 442	16 530	16 254	16 520	16 470	16 547	16 355	16 823	17 313	15 %	5 %



# Kirkollisvero, euroa/jäsen

Kirkollisvero eur/jäsen	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos	
																2010-20	2015-2020
Helsinki	183	196	204	209	212	215	216	228	224	228	233	233	235	240	247	17 %	9 %
Espoo	202	217	229	229	233	236	237	251	244	250	255	256	256	257	265	14 %	6 %
Oulu	174	182	192	195	197	197	196	202	194	204	202	201	199	207	210	6 %	3 %
Tampere	180	189	202	205	201	204	206	220	213	215	213	211	208	216	219	9 %	2 %
Turku	145	155	161	162	165	165	162	176	171	173	175	173	211	217	224	36 %	29 %
Vantaa	160	170	179	185	186	189	188	203	197	198	199	199	198	202	211	13 %	6 %
Koko maa	176	186	199	202	201	206	209	224	223	227	226	227	226	234	241	20 %	6 %

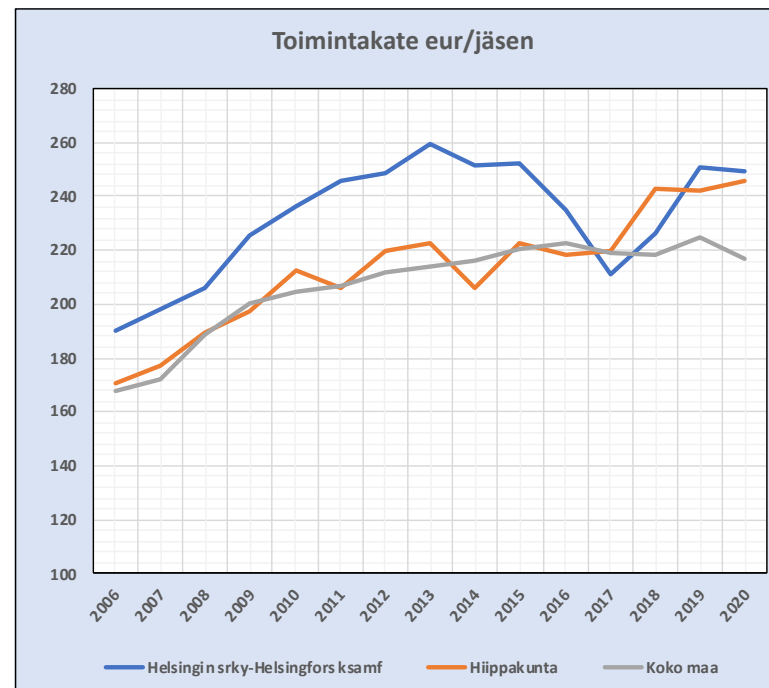
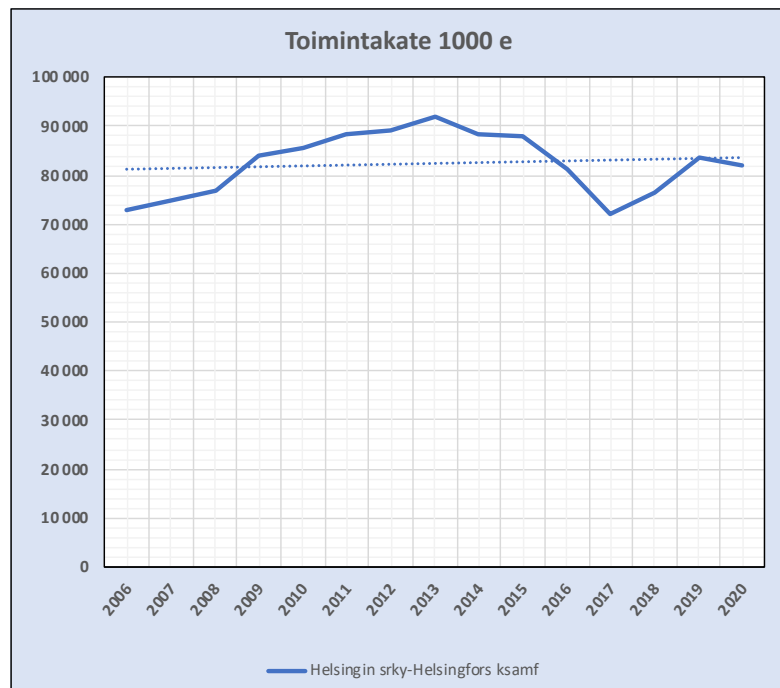


# Helsinki – toimintakate

Oikaistu toimintakate 1000 e	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Helsingin srky-Helsingfors ksamf	72 812	75 005	77 050	84 060	85 793	88 295	89 051	92 077	88 266	87 963	81 157	72 180	76 423	83 809	82 157
Vuotuinen muutos-%		3,0 %	2,7 %	9,1 %	2,1 %	2,9 %	0,9 %	3,4 %	-4,1 %	-0,3 %	-7,7 %	-11,1 %	5,9 %	9,7 %	-2,0 %

Oikaistu toimintakate eur/jäsen	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Helsingin srky-Helsingfors ksamf	190	198	206	226	236	245	249	259	252	252	235	211	226	251	250
Hiippakunta	170	177	189	197	212	206	220	223	206	223	218	220	243	242	246
Koko maa	168	172	189	200	204	207	212	214	216	221	223	219	218	225	217

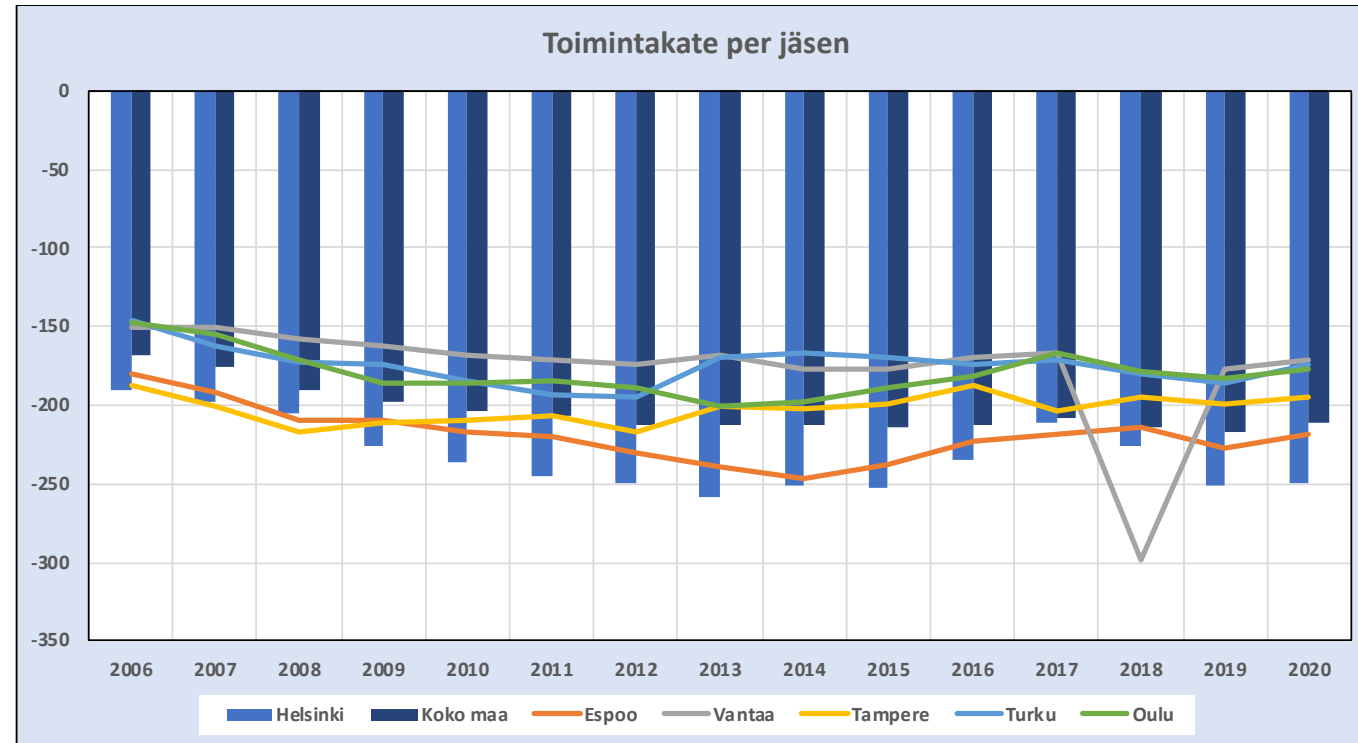
Oikaistu toimintakate eur/jäsen, muutos-%	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Muutos vuosittain	4,2 %	3,9 %	9,6 %	4,6 %	4,0 %	1,4 %	4,1 %	-2,9 %	0,3 %	-6,8 %	-10,3 %	7,2 %	11,0 %	-0,5 %
Hiippakunta	3,8 %	6,9 %	4,2 %	7,7 %	-3,0 %	6,7 %	1,5 %	-7,4 %	7,9 %	-2,1 %	0,9 %	10,3 %	-0,3 %	1,5 %
Koko maa	2,7 %	9,5 %	6,1 %	2,0 %	1,3 %	2,3 %	1,0 %	1,1 %	2,1 %	0,9 %	-1,5 %	-0,5 %	3,2 %	-3,7 %





# Toimintakate eur/jäsen

Oikaistu toimintakate eur/jäsen																Muutos	
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2010-20	2015-2020
Helsinki	-190	-198	-206	-226	-236	-245	-249	-259	-252	-252	-235	-211	-226	-251	-250	6 %	-1 %
Espoo	-180	-192	-210	-210	-218	-220	-230	-239	-247	-238	-223	-219	-214	-227	-218	0 %	-8 %
Vantaa	-151	-151	-158	-162	-169	-171	-175	-168	-177	-177	-170	-166	-298	-176	-172	2 %	-3 %
Tampere	-187	-201	-217	-211	-209	-207	-216	-201	-202	-199	-188	-203	-195	-199	-194	-7 %	-3 %
Turku	-146	-162	-173	-175	-185	-194	-195	-170	-166	-170	-174	-171	-181	-185	-175	-6 %	3 %
Oulu	-147	-155	-171	-187	-186	-184	-190	-201	-197	-189	-181	-167	-179	-183	-178	-4 %	-6 %
<b>Koko maa</b>	<b>-168</b>	<b>-175</b>	<b>-190</b>	<b>-198</b>	<b>-204</b>	<b>-207</b>	<b>-212</b>	<b>-213</b>	<b>-213</b>	<b>-214</b>	<b>-212</b>	<b>-209</b>	<b>-214</b>	<b>-217</b>	<b>-211</b>	<b>3 %</b>	<b>-2 %</b>

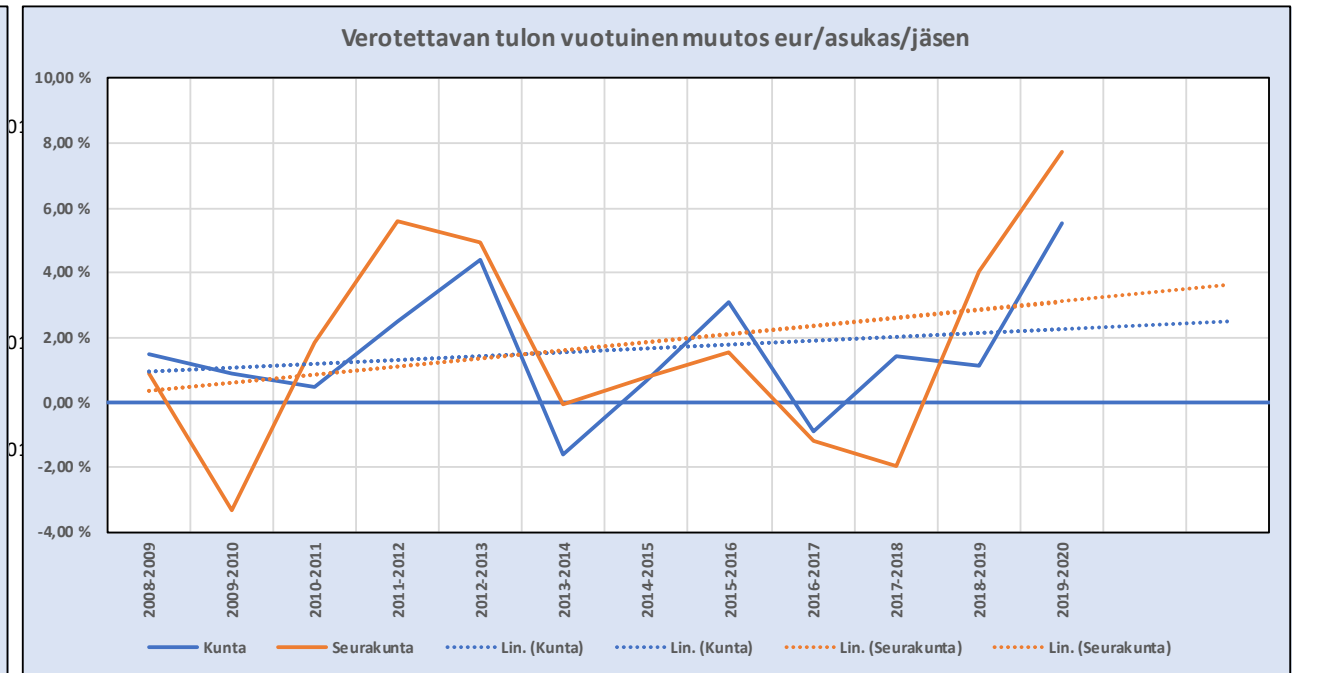
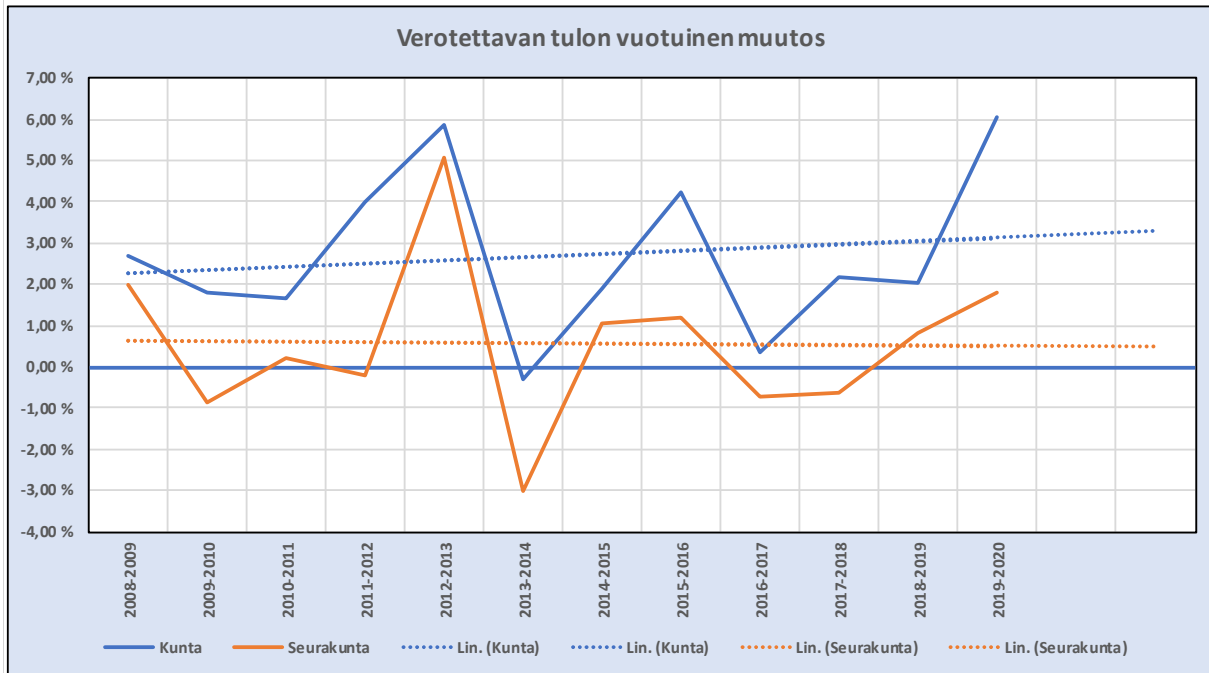


Oikaistaessa  
toimintakatteesta  
poistetaan satunnaisesti  
vaikuttavat erät

# Helsingin seurakuntayhtymän talouden painetarkastelu

Kunta	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Asukasluku	576 632	583 350	588 549	595 384	603 968	612 664	620 715	628 208	635 181	643 272	648 042	653 835	656 920
Veroprosentti	17,50	17,50	17,50	18,50	18,50	18,50	18,50	18,50	18,50	18,50	18,00	18,00	18,00
Verotettava tulo euroa	11 286 017 143	11 588 708 571	11 795 628 571	11 989 518 919	12 466 994 595	13 200 470 270	13 162 567 568	13 409 540 541	13 978 718 919	14 027 848 649	14 336 016 667	14 627 416 667	15 510 777 924
Muutos ed vuoteen		2,68 %	1,79 %	1,64 %	3,98 %	5,88 %	-0,29 %	1,88 %	4,24 %	0,35 %	2,20 %	2,03 %	6,04 %
Verotettava tulo per asukas	19 572	19 866	20 042	20 137	20 642	21 546	21 205	21 346	22 007	21 807	22 122	22 372	23 611
Nousu edelliseen vuoteen		1,50 %	0,89 %	0,48 %	2,50 %	4,38 %	-1,58 %	0,66 %	3,10 %	-0,91 %	1,44 %	1,13 %	5,54 %
Verotulo euroa	1 975 053 000	2 028 024 000	2 064 235 000	2 218 061 000	2 306 394 000	2 442 087 000	2 435 075 000	2 480 765 000	2 586 063 000	2 595 152 000	2 580 483 000	2 632 935 000	2 791 940 026
Muutos ed vuoteen		2,68 %	1,79 %	7,45 %	3,98 %	5,88 %	-0,29 %	1,88 %	4,24 %	0,35 %	-0,57 %	2,03 %	6,04 %
Verotulo eur/asukas	3 425	3 477	3 507	3 725	3 819	3 986	3 923	3 949	4 071	4 034	3 982	4 027	4 250
Nousu edelliseen vuoteen		1,50 %	0,89 %	6,22 %	2,50 %	4,38 %	-1,58 %	0,66 %	3,10 %	-0,91 %	-1,30 %	1,13 %	5,54 %

Seurakunta	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jäsenmäärä	374 093	372 495	363 347	359 730	357 754	355 317	350 844	348 496	345 035	342 214	337 955	333 875	329 100
Veroprosentti	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Verotettava tulo euroa	7 630 555 300	7 782 015 738	7 715 865 410	7 733 429 702	7 716 653 719	8 106 636 895	7 863 882 059	7 946 452 349	8 042 430 912	7 983 235 100	7 932 956 600	7 998 638 000	8 143 353 700
Muutos ed vuoteen		1,98 %	-0,85 %	0,23 %	-0,22 %	5,05 %	-2,99 %	1,05 %	1,21 %	-0,74 %	-0,63 %	0,83 %	1,81 %
Verotettava tulo per jäsen	13 295	13 412	12 969	13 206	13 946	14 637	14 626	14 736	14 960	14 782	14 494	15 082	16 251
Nousu edelliseen vuoteen		0,88 %	-3,31 %	1,83 %	5,61 %	4,95 %	-0,08 %	0,75 %	1,52 %	-1,19 %	-1,94 %	4,05 %	7,75 %
Verotulo euroa	76 305 553	77 820 157	77 158 654	77 334 297	77 166 537	81 066 369	78 638 821	79 464 523	80 424 309	79 832 351	79 329 566	79 986 380	81 433 537
Muutos ed vuoteen		1,98 %	-0,85 %	0,23 %	-0,22 %	5,05 %	-2,99 %	1,05 %	1,21 %	-0,74 %	-0,63 %	0,83 %	1,81 %
Verotulo eur/jäsen	204	209	212	215	216	228	224	228	233	233	235	240	247
Nousu edelliseen vuoteen		2,42 %	1,65 %	1,24 %	0,33 %	5,77 %	-1,76 %	1,73 %	2,22 %	0,08 %	0,62 %	2,06 %	3,29 %



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jäsenmäärä/asukasluku	65 %	64 %	62 %	60 %	59 %	58 %	57 %	55 %	54 %	53 %	52 %	51 %	50 %

# Mikä painelaskenta on?

Painelaskelmalla ennakoidaan seurakunnan sopeutustarpeen kehtiystä, jos veroennuste toteutuu nykyisellä veroprosentilla; seurakunnan investoinnit perustuvat sen investointisuunnitelmaan ja toimintakate eur/asukas kehittyy valitun historiallisen trendin mukaisesti.

Rahoitustulot perustuvat viimeisen tilinpäätösvuoden perustietoihin, samoin poistot.

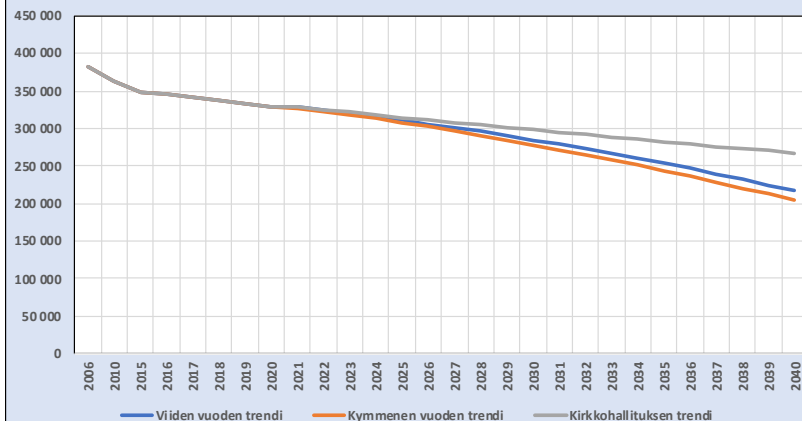
Painetta voidaan keventää toimintakatteen kasvun muutoksella tai tulojen lisäyksellä. Omaisuuden tulosvaikutteinen myyminen voi vahvistaa erityisesti tuloslaskelman jäämää ja samalla taseen kumulatiivista jäämää.

Painelaskelma EI ole ennuste.

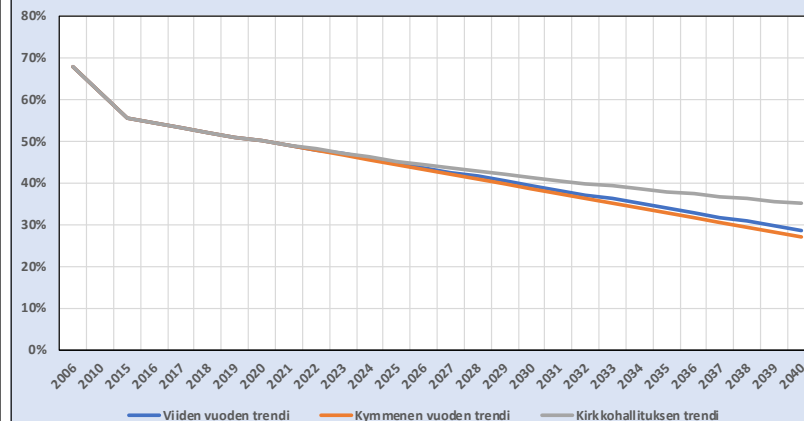
# Vaihtoehtoislaskentaa

Asukasluvu	2006	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
Helsinki	564 521	588 549	628 208	635 181	643 272	648 042	653 835	656 920	669 339	676 117	682 725	689 164	695 419	701 482	707 342	712 998	718 451	723 687	728 673	733 398	737 852	742 025	745 897	749 457	752 704	755 645	758 300	760 700
Muutos-%		0,9 %	1,2 %	1,1 %	1,3 %	0,7 %	0,9 %	0,5 %	1,9 %	1,0 %	1,0 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %
<b>Jäsenmäärä</b>																												
	2006	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
Viiden vuoden trendi	382 616	363 347	348 496	345 035	342 214	337 955	333 875	329 100	328 123	324 175	320 001	315 607	310 993	306 160	301 111	295 851	290 387	284 720	278 846	272 767	266 488	260 015	253 350	246 499	239 472	232 282	224 943	217 474
Kymmenen vuoden trendi	382 616	363 347	348 496	345 035	342 214	337 955	333 875	329 100	327 531	322 979	318 190	313 170	307 918	302 439	296 733	290 807	284 669	278 321	271 758	264 984	258 006	250 829	243 457	235 896	228 158	220 254	212 203	204 021
Kirkkohallituksen trendi	382 616	363 347	348 496	345 035	342 214	337 955	333 875	329 100	328 156	324 861	321 553	318 242	314 951	311 668	308 415	305 190	301 989	298 781	295 574	292 367	289 161	285 954	282 747	279 554	276 361	273 169	269 976	266 783
<b>Jäsenmäärä, vuotuinen kasvu</b>																												
	2006	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
Viiden vuoden trendi		-2,5 %	-0,7 %	-1,0 %	-0,8 %	-1,2 %	-1,2 %	-1,4 %	-0,3 %	-1,2 %	-1,3 %	-1,4 %	-1,5 %	-1,6 %	-1,6 %	-1,7 %	-1,8 %	-2,0 %	-2,1 %	-2,2 %	-2,3 %	-2,4 %	-2,6 %	-2,7 %	-2,9 %	-3,0 %	-3,2 %	-3,3 %
Kymmenen vuoden trendi		-2,5 %	-0,7 %	-1,0 %	-0,8 %	-1,2 %	-1,2 %	-1,4 %	-0,5 %	-1,4 %	-1,5 %	-1,6 %	-1,7 %	-1,8 %	-1,9 %	-2,0 %	-2,1 %	-2,2 %	-2,4 %	-2,5 %	-2,6 %	-2,8 %	-2,9 %	-3,1 %	-3,3 %	-3,5 %	-3,7 %	-3,9 %
Kirkkohallituksen trendi		-2,5 %	-0,7 %	-1,0 %	-0,8 %	-1,2 %	-1,2 %	-1,4 %	-0,3 %	-1,0 %	-1,0 %	-1,0 %	-1,0 %	-1,0 %	-1,0 %	-1,0 %	-1,0 %	-1,1 %	-1,1 %	-1,1 %	-1,1 %	-1,1 %	-1,1 %	-1,1 %	-1,1 %	-1,2 %	-1,2 %	-1,2 %
<b>Jäsenmäärä, suhdan koko kaupunkiin</b>																												
	2006	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
Viiden vuoden trendi	67,8 %	61,7 %	55,5 %	54,3 %	53,2 %	52,2 %	51,1 %	50,1 %	49,0 %	47,9 %	46,9 %	45,8 %	44,7 %	43,6 %	42,6 %	41,5 %	40,4 %	39,3 %	38,3 %	37,2 %	36,1 %	35,0 %	34,0 %	32,9 %	31,8 %	30,7 %	29,7 %	28,6 %
Kymmenen vuoden trendi	67,8 %	61,7 %	55,5 %	54,3 %	53,2 %	52,2 %	51,1 %	50,1 %	48,9 %	47,8 %	46,6 %	45,4 %	44,3 %	43,1 %	42,0 %	40,8 %	39,6 %	38,5 %	37,3 %	36,1 %	35,0 %	33,8 %	32,6 %	31,5 %	30,3 %	29,1 %	28,0 %	26,8 %
Kirkkohallituksen trendi	67,8 %	61,7 %	55,5 %	54,3 %	53,2 %	52,2 %	51,1 %	50,1 %	49,0 %	48,0 %	47,1 %	46,2 %	45,3 %	44,4 %	43,6 %	42,8 %	42,0 %	41,3 %	40,6 %	39,9 %	39,2 %	38,5 %	37,9 %	37,3 %	36,7 %	36,2 %	35,6 %	35,1 %

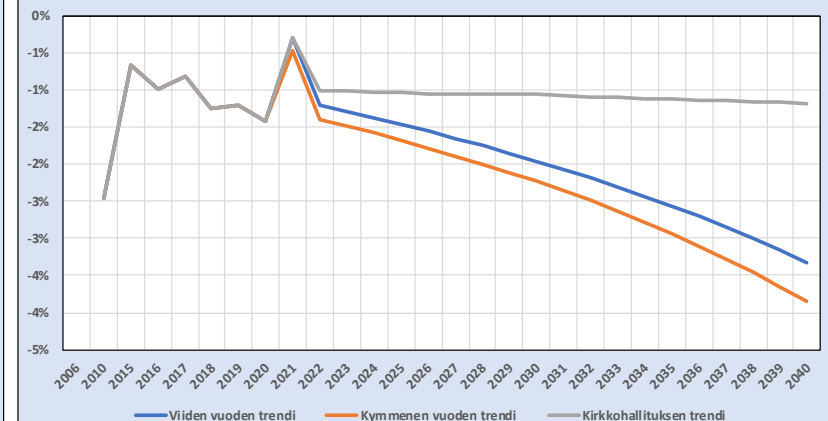
Jäsenmäärä 2020-2040



Jäsenmäärän osuus asukasluvusta

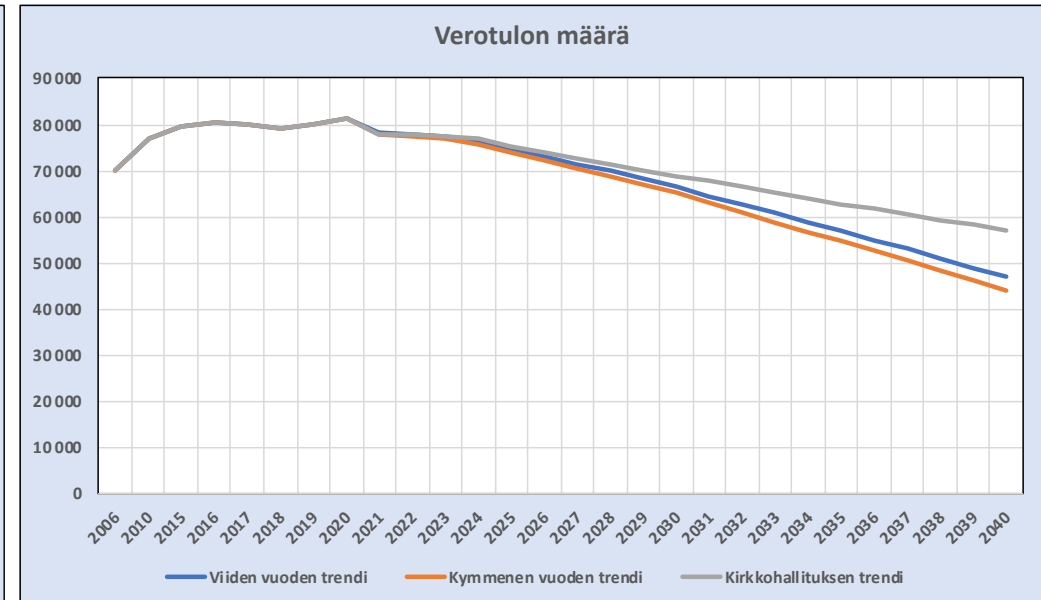
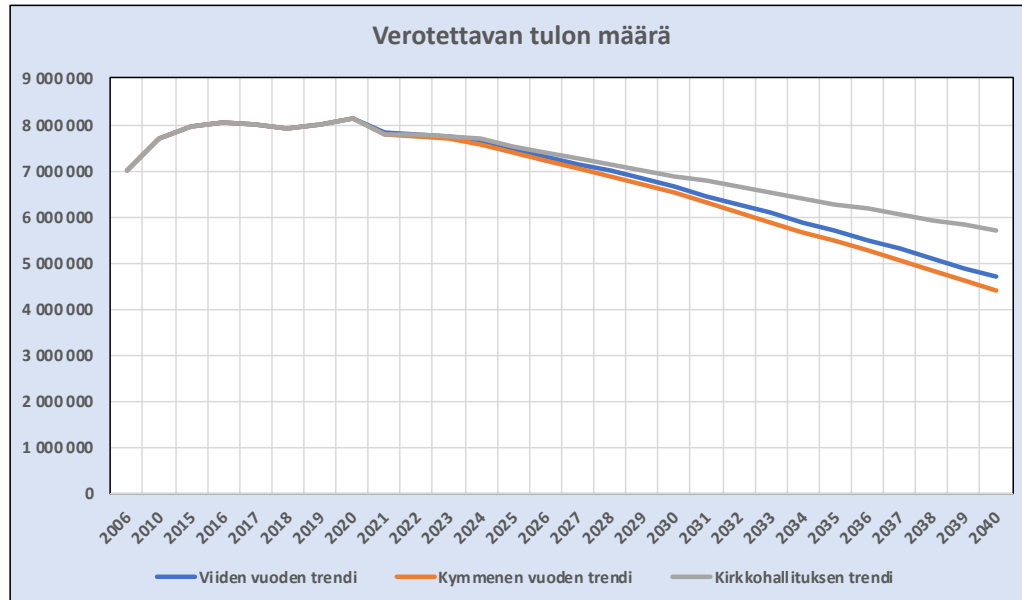


Jäsenmäärän vuotuinen kasvu-%



# Vaihtoehtoislaskentaa

Verotettava tulo																												
	2006	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
Viiden vuoden trendi	6 985 462	7 715 865	7 946 452	8 042 431	7 983 235	7 932 957	7 998 638	8 143 354	7 815 248	7 770 778	7 742 001	7 636 959	7 469 400	7 305 501	7 145 026	6 988 217	6 837 893	6 654 117	6 462 617	6 271 116	6 079 615	5 888 114	5 696 613	5 496 979	5 297 344	5 097 710	4 898 075	4 698 441
Kymmenen vuoden trendi	6 985 462	7 715 865	7 946 452	8 042 431	7 983 235	7 932 957	7 998 638	8 143 354	7 800 882	7 741 562	7 697 324	7 576 802	7 394 065	7 215 711	7 041 478	6 871 581	6 708 722	6 509 404	6 302 631	6 095 857	5 889 084	5 682 310	5 475 537	5 261 426	5 047 316	4 833 206	4 619 096	4 404 986
Kirkkohallituksen trendi	6 985 462	7 715 865	7 946 452	8 042 431	7 983 235	7 932 957	7 998 638	8 143 354	7 798 454	7 768 859	7 760 326	7 680 864	7 544 679	7 410 909	7 279 388	7 150 270	7 020 228	6 894 025	6 771 692	6 649 359	6 527 026	6 404 693	6 282 360	6 167 383	6 052 405	5 937 428	5 822 450	5 707 473
Verotettava tulo, vuotuinen kasvu																												
	2006	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
Viiden vuoden trendi		-0,9%	1,0%	1,2%	-0,7%	-0,6%	0,8%	1,8%	-4,0%	-0,6%	-0,4%	-1,4%	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-2,7%	-2,9%	-3,0%	-3,1%	-3,1%	-3,3%	-3,5%	-3,6%	-3,8%	-3,9%	-4,1%
Kymmenen vuoden trendi		-0,9%	1,0%	1,2%	-0,7%	-0,6%	0,8%	1,8%	-4,2%	-0,8%	-0,6%	-1,6%	-2,4%	-2,4%	-2,4%	-2,4%	-2,4%	-3,0%	-3,2%	-3,3%	-3,4%	-3,5%	-3,6%	-3,9%	-4,1%	-4,2%	-4,4%	-4,6%
Kirkkohallituksen trendi		-0,9%	1,0%	1,2%	-0,7%	-0,6%	0,8%	1,8%	-4,2%	-0,4%	-0,1%	-1,0%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,9%	-1,9%	-1,8%	-1,9%	-1,9%	-1,9%	-2,0%
Verotulo																												
	2006	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
Viiden vuoden trendi	69 855	77 159	79 465	80 424	79 832	79 330	79 986	81 434	78 152	77 708	77 420	76 370	74 694	73 055	71 450	69 882	68 379	66 541	64 626	62 711	60 796	58 881	56 966	54 970	52 973	50 977	48 981	46 984
Kymmenen vuoden trendi	69 855	77 159	79 465	80 424	79 832	79 330	79 986	81 434	78 009	77 416	76 973	75 768	73 941	72 157	70 415	68 716	67 087	65 094	63 026	60 959	58 891	56 823	54 755	52 614	50 473	48 332	46 191	44 050
Kirkkohallituksen trendi	69 855	77 159	79 465	80 424	79 832	79 330	79 986	81 434	77 985	77 689	77 603	76 809	75 447	74 109	72 794	71 503	70 202	68 940	67 717	66 494	65 270	64 047	62 824	61 674	60 524	59 374	58 225	57 075
Verotulo, vuotuinen kasvu																												
	2006	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
Viiden vuoden trendi		-0,9%	1,0%	1,2%	-0,7%	-0,6%	0,8%	1,8%	-4,0%	-0,6%	-0,4%	-1,4%	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-2,2%	-2,7%	-2,9%	-3,0%	-3,1%	-3,1%	-3,3%	-3,5%	-3,6%	-3,8%	-3,9%	-4,1%
Kymmenen vuoden trendi		-0,8%	1,1%	1,2%	-0,7%	-0,6%	0,8%	1,8%	-4,2%	-0,8%	-0,6%	-1,6%	-2,4%	-2,4%	-2,4%	-2,4%	-2,4%	-3,0%	-3,2%	-3,3%	-3,4%	-3,5%	-3,6%	-3,9%	-4,1%	-4,2%	-4,4%	-4,6%
Kirkkohallituksen trendi		-0,8%	1,1%	1,2%	-0,7%	-0,6%	0,8%	1,8%	-4,2%	-0,4%	-0,1%	-1,0%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,8%	-1,9%	-1,9%	-1,8%	-1,9%	-1,9%	-1,9%	-2,0%



# Paine, jos kehitys vastaa 2015-2020 toimintakatteen trendiä

Negatiivinen nettolaina tarkoittaa sitä, että seurakunnan likvidi varallisuus ylittää korollisen velan.

	Helsinki		Trendi: 2015-2020							
	TP 2019	TP 2020	TP 2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Asukasluku	653 835	656 920	669 339	676 117	682 725	689 164	695 419	701 482	707 342	712 998
Jäsenmäärä	333 875	329 100	328 123	324 175	320 001	315 607	310 993	306 160	301 111	295 851
Muutos kpl	-8 339	-4 775	-977	-3 949	-4 174	-4 394	-4 614	-4 833	-5 049	-5 260
Verotettava tulo	7 998 638	8 143 354	7 815 248	7 770 778	7 742 001	7 636 959	7 469 400	7 305 501	7 145 026	6 988 217
Veroprosentti	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>Toimintakate</b>	<b>-83 809</b>	<b>-82 157</b>	<b>-87 222</b>	<b>-85 850</b>	<b>-84 428</b>	<b>-82 957</b>	<b>-81 439</b>	<b>-79 873</b>	<b>-78 262</b>	<b>-76 607</b>
Kirkollisvero	79 986	81 434	78 152	77 708	77 420	76 370	74 694	73 055	71 450	69 882
Valtionrahoitus	12 251	12 519	12 810	13 052	13 184	13 313	13 439	13 561	13 679	13 793
Rahastomaksu	9 094	9 141	9 281	9 449	9 068	9 017	8 983	8 861	8 667	8 477
Rahoitustuotot ja -kulut	-5 274	-7 227	8 588	8 540	8 513	8 497	8 481	8 465	8 453	8 447
<b>Vuosikate</b>	<b>-5 939</b>	<b>-4 573</b>	<b>3 047</b>	<b>4 001</b>	<b>5 621</b>	<b>6 206</b>	<b>6 192</b>	<b>6 346</b>	<b>6 654</b>	<b>7 039</b>
Poistot	8 454	8 593	8 578	9 608	10 040	10 153	10 292	10 142	9 994	9 848
Satunnaiset tulot ja menot	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Ylijäämä/alijäämä</b>	<b>10 229</b>	<b>-4 782</b>	<b>-5 531</b>	<b>-5 607</b>	<b>-4 419</b>	<b>-3 947</b>	<b>-4 101</b>	<b>-3 796</b>	<b>-3 340</b>	<b>-2 809</b>
Kumulatiivinen ylij/alij.	262 529	257 748	252 216	246 609	242 190	238 243	234 142	230 346	227 006	224 197
Kumulatiivinen ylij/alij./as	786	783	769	761	757	755	753	752	754	758
<b>Nettoinvestoinnit</b>	<b>10 406</b>	<b>8 852</b>	<b>32 100</b>	<b>24 000</b>	<b>13 800</b>	<b>14 800</b>	<b>14 600</b>	<b>14 600</b>	<b>10 000</b>	<b>10 000</b>
Nettolaina 1000 eur	-3 017	-3 017	-141 947	-121 948	-113 769	-105 175	-96 767	-88 513	-85 167	-82 205
Nettolaina eur/as	-9	-9	-433	-376	-356	-333	-311	-289	-283	-278
Nettolaina/Verorahoitus	-4 %	-4 %	-182 %	-157 %	-147 %	-138 %	-130 %	-121 %	-119 %	-118 %
Nettolaina veroprosenttia	-0,04	-0,04	-1,82	-1,57	-1,47	-1,38	-1,30	-1,21	-1,19	-1,18

# Paine, jos kehitys vastaa 2010-2020 toimintakatteen trendiä

	Helsinki		Trendi: 2010-2020							
	TP 2019	TP 2020	TP 2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Asukasluku	653 835	656 920	669 339	676 117	682 725	689 164	695 419	701 482	707 342	712 998
Jäsenmäärä	333 875	329 100	328 123	324 175	320 001	315 607	310 993	306 160	301 111	295 851
Muutos kpl	-8 339	-4 775	-977	-3 949	-4 174	-4 394	-4 614	-4 833	-5 049	-5 260
Verotettava tulo	7 998 638	8 143 354	7 815 248	7 770 778	7 742 001	7 636 959	7 469 400	7 305 501	7 145 026	6 988 217
Veroprosentti	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>Toimintakate</b>	<b>-83 809</b>	<b>-82 157</b>	<b>-87 222</b>	<b>-86 743</b>	<b>-86 192</b>	<b>-85 571</b>	<b>-84 878</b>	<b>-84 112</b>	<b>-83 271</b>	<b>-82 358</b>
Kirkollisvero	79 986	81 434	78 152	77 708	77 420	76 370	74 694	73 055	71 450	69 882
Valtionrahoitus	12 251	12 519	12 810	13 052	13 184	13 313	13 439	13 561	13 679	13 793
Rahastomaksu	9 094	9 141	9 281	9 449	9 068	9 017	8 983	8 861	8 667	8 477
Rahoitustuotot ja -kulut	-5 274	-7 227	8 588	8 540	8 510	8 489	8 467	8 444	8 424	8 407
Vuosikate	-5 939	-4 573	3 047	3 108	3 854	3 585	2 739	2 087	1 614	1 248
Poistot	8 454	8 593	8 578	9 608	10 040	10 153	10 292	10 142	9 994	9 848
Satunnaiset tulot ja menot	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Ylijäämä/alijäämä</b>	<b>10 229</b>	<b>-4 782</b>	<b>-5 531</b>	<b>-6 501</b>	<b>-6 186</b>	<b>-6 568</b>	<b>-7 553</b>	<b>-8 056</b>	<b>-8 380</b>	<b>-8 600</b>
Kumulatiivinen ylij/alij.	262 529	257 748	252 216	245 716	239 529	232 961	225 407	217 352	208 972	200 372
Kumulatiivinen ylij/alij./as	786	783	769	758	749	738	725	710	694	677
<b>Nettoinvestoinnit</b>	<b>10 406</b>	<b>8 852</b>	<b>32 100</b>	<b>24 000</b>	<b>13 800</b>	<b>14 800</b>	<b>14 600</b>	<b>14 600</b>	<b>10 000</b>	<b>10 000</b>
Nettolaina 1000 eur	-3 017	-3 017	-141 947	-121 055	-111 109	-99 893	-88 032	-75 519	-67 133	-58 381
Nettolaina eur/as	-9	-9	-433	-373	-347	-317	-283	-247	-223	-197
Nettolaina/Verorahoitus	-4 %	-4 %	-182 %	-156 %	-144 %	-131 %	-118 %	-103 %	-94 %	-84 %
Nettolaina veroprosenttia	-0,04	-0,04	-1,82	-1,56	-1,44	-1,31	-1,18	-1,03	-0,94	-0,84

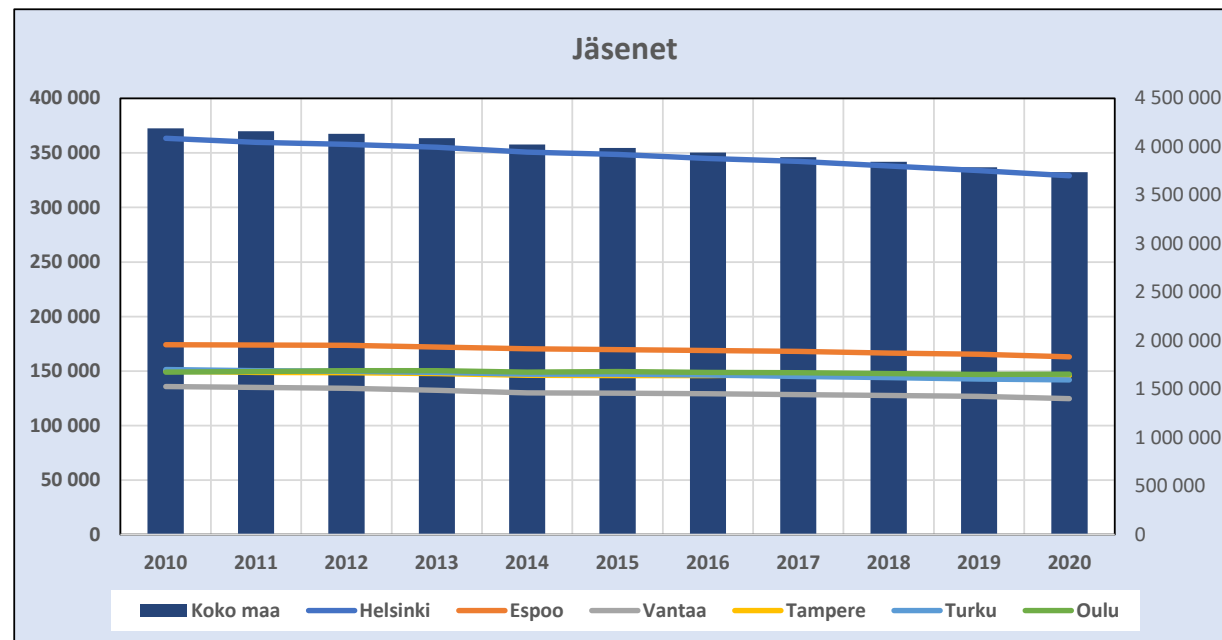
Negatiivinen nettolaina tarkoittaa sitä, että seurakunnan likvidi varallisuus ylittää korollisen velan.



# Helsinki, Tampere ja muut suuret

# Jäsenmäärän kehitys kuusikossa

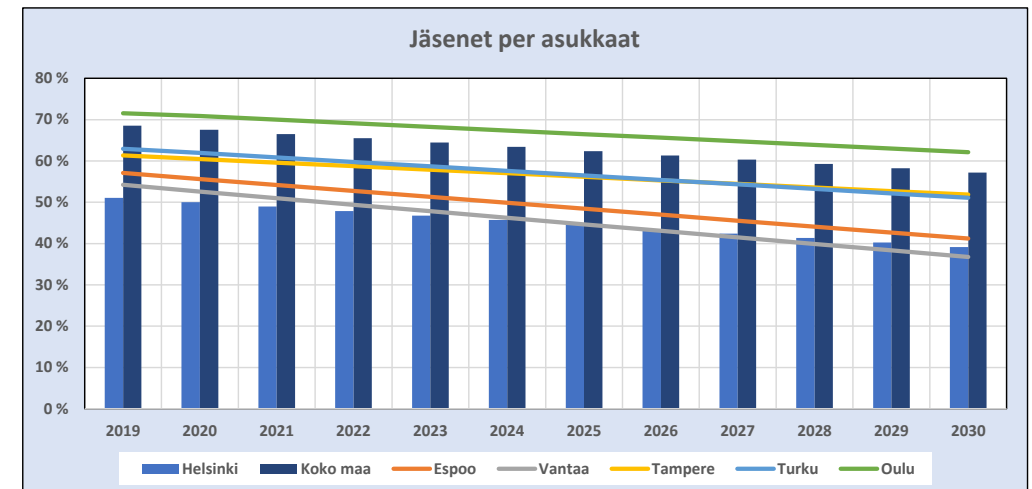
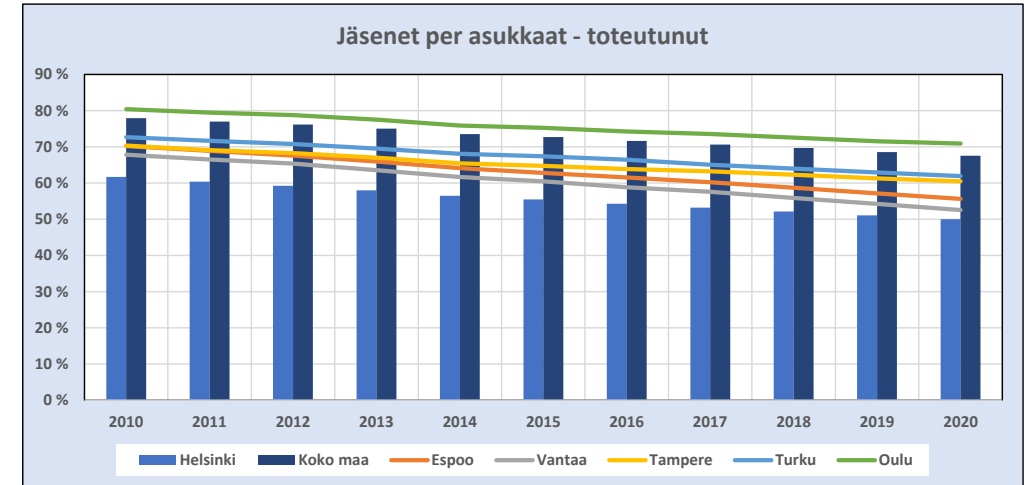
Jäsenet	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Helsinki	363 347	359 730	357 754	355 317	350 844	348 496	345 035	342 214	337 955	333 875	329 100
Espoo	174 213	173 999	173 619	172 050	170 338	169 537	168 985	168 026	166 494	165 530	162 960
Vantaa	135 748	135 025	134 225	132 310	130 049	129 767	129 153	128 448	127 563	126 847	124 706
Tampere	149 989	148 741	148 541	147 723	146 046	145 869	145 907	146 600	146 572	146 067	145 989
Turku	151 383	150 398	149 793	148 680	147 100	147 228	146 450	145 044	143 894	142 816	141 951
Oulu	149 102	149 566	150 365	150 319	148 982	149 486	148 876	148 449	147 689	147 031	147 069
<b>Koko maa</b>	<b>4 190 535</b>	<b>4 160 395</b>	<b>4 135 872</b>	<b>4 090 390</b>	<b>4 024 323</b>	<b>3 989 630</b>	<b>3 942 185</b>	<b>3 894 813</b>	<b>3 844 800</b>	<b>3 788 954</b>	<b>3 740 466</b>



# Jäsenet per asukkaat, historia ja trendi

Jäsenet per asukkaat - nykyhetkeen											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Helsinki	62 %	60 %	59 %	58 %	57 %	55 %	54 %	53 %	52 %	51 %	50 %
Espoo	70 %	69 %	68 %	66 %	64 %	63 %	62 %	60 %	59 %	57 %	56 %
Vantaa	68 %	67 %	65 %	64 %	62 %	60 %	59 %	58 %	56 %	54 %	53 %
Tampere	70 %	69 %	68 %	67 %	65 %	65 %	64 %	63 %	62 %	61 %	60 %
Turku	73 %	72 %	71 %	70 %	68 %	67 %	66 %	65 %	64 %	63 %	62 %
Oulu	80 %	80 %	79 %	78 %	76 %	75 %	74 %	74 %	73 %	72 %	71 %
Koko maa	78 %	77 %	76 %	75 %	74 %	73 %	72 %	71 %	70 %	69 %	68 %

Jäsenet per asukkaat - trendin mukainen muutos												
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Helsinki	51 %	50 %	49 %	48 %	47 %	46 %	45 %	44 %	42 %	41 %	40 %	39 %
Espoo	57 %	56 %	54 %	53 %	51 %	50 %	48 %	47 %	46 %	44 %	43 %	41 %
Vantaa	54 %	53 %	51 %	49 %	48 %	46 %	45 %	43 %	42 %	40 %	38 %	37 %
Tampere	61 %	60 %	60 %	59 %	58 %	57 %	56 %	55 %	54 %	54 %	53 %	52 %
Turku	63 %	62 %	61 %	60 %	59 %	58 %	57 %	55 %	54 %	53 %	52 %	51 %
Oulu	72 %	71 %	70 %	69 %	68 %	67 %	67 %	66 %	65 %	64 %	63 %	62 %
Koko maa	69 %	68 %	67 %	65 %	64 %	63 %	62 %	61 %	60 %	59 %	58 %	57 %

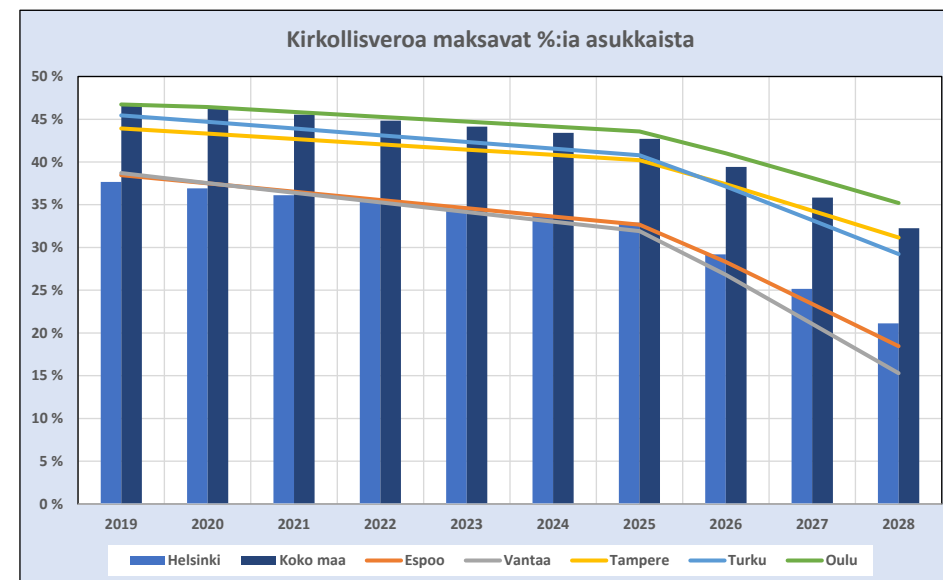
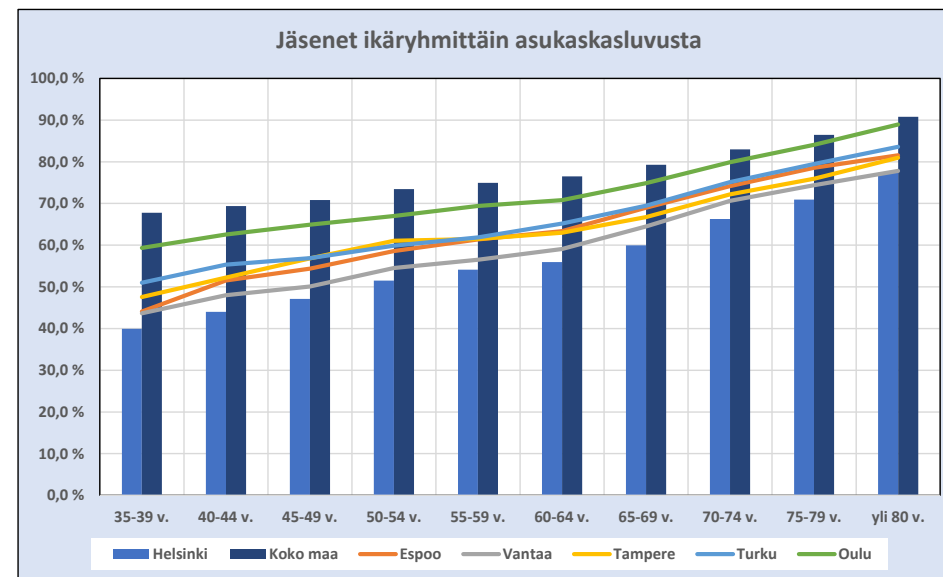


# Seurakuntaan kuulumisen ja veroamaksavat ikäryhmittäin

Seurakuntaan kuulumisen (jäsenet) ikäryhmittäin										
	35-39 v.	40-44 v.	45-49 v.	50-54 v.	55-59 v.	60-64 v.	65-69 v.	70-74 v.	75-79 v.	yli 80 v.
Helsinki	39,9 %	44,0 %	47,1 %	51,5 %	54,1 %	56,0 %	60,0 %	66,3 %	70,9 %	77,4 %
Espoo	44,1 %	51,5 %	54,3 %	58,6 %	61,4 %	63,3 %	69,0 %	74,1 %	78,5 %	81,6 %
Vantaa	43,7 %	48,0 %	50,1 %	54,5 %	56,5 %	59,1 %	64,5 %	70,6 %	74,4 %	77,8 %
Tampere	47,6 %	52,2 %	56,8 %	61,1 %	61,5 %	63,0 %	66,7 %	72,2 %	75,9 %	80,9 %
Turku	51,0 %	55,3 %	56,9 %	59,9 %	61,8 %	65,2 %	69,5 %	75,2 %	79,4 %	83,6 %
Oulu	59,4 %	62,5 %	64,9 %	67,0 %	69,4 %	70,8 %	74,9 %	79,9 %	84,1 %	88,9 %
<b>Koko maa</b>	<b>67,8 %</b>	<b>69,4 %</b>	<b>70,8 %</b>	<b>73,4 %</b>	<b>74,9 %</b>	<b>76,5 %</b>	<b>79,3 %</b>	<b>83,0 %</b>	<b>86,5 %</b>	<b>90,8 %</b>
	1.1.2019	1.1.2020	1.1.2021	1.1.2022	1.1.2023	1.1.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027	1.1.2028

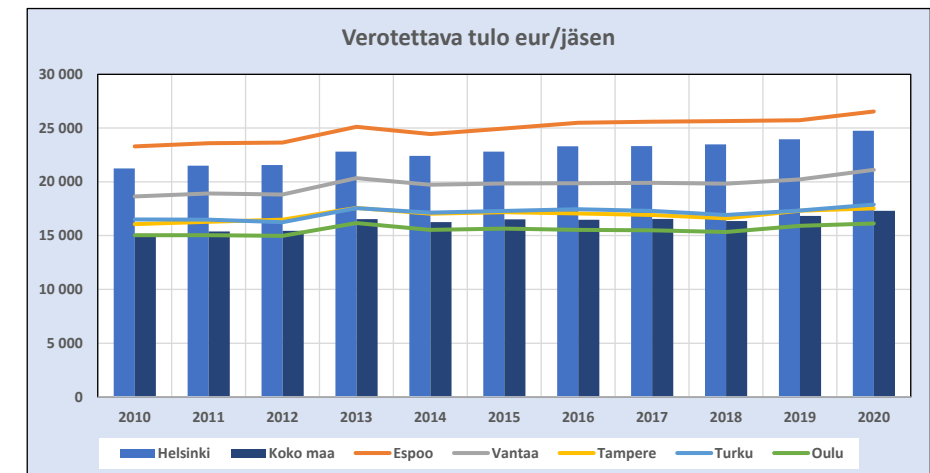
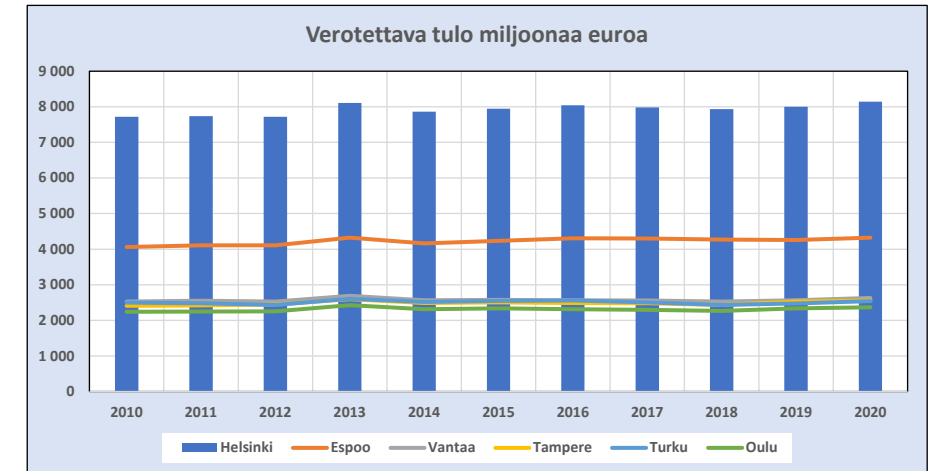
Veroamaksavat per asukkaat										
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Helsinki	38 %	37 %	36 %	35 %	35 %	34 %	33 %	29 %	25 %	21 %
Espoo	38 %	37 %	37 %	36 %	35 %	34 %	33 %	28 %	23 %	18 %
Vantaa	39 %	38 %	36 %	35 %	34 %	33 %	32 %	27 %	21 %	15 %
Tampere	44 %	43 %	43 %	42 %	41 %	41 %	40 %	37 %	34 %	31 %
Turku	45 %	45 %	44 %	43 %	42 %	42 %	41 %	37 %	33 %	29 %
Oulu	47 %	46 %	46 %	45 %	45 %	44 %	44 %	41 %	38 %	35 %
<b>Koko maa</b>	<b>47 %</b>	<b>46 %</b>	<b>46 %</b>	<b>45 %</b>	<b>44 %</b>	<b>43 %</b>	<b>43 %</b>	<b>39 %</b>	<b>36 %</b>	<b>32 %</b>



# Verotettava tulo (verotulon pohja)

Verotettava tulo miljoonaa euroa												Muutos	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2010-20	2015-2020
Helsinki	7 716	7 733	7 717	8 107	7 864	7 946	8 042	7 983	7 933	7 999	8 143	6 %	2 %
Espoo	4 058	4 106	4 107	4 322	4 164	4 232	4 307	4 299	4 271	4 258	4 325	7 %	2 %
Vantaa	2 531	2 554	2 527	2 691	2 565	2 576	2 567	2 557	2 530	2 565	2 634	4 %	2 %
Tampere	2 410	2 423	2 448	2 597	2 487	2 504	2 489	2 480	2 434	2 529	2 561	6 %	2 %
Turku	2 497	2 479	2 432	2 610	2 520	2 547	2 557	2 509	2 433	2 476	2 540	2 %	0 %
Oulu	2 242	2 250	2 253	2 429	2 313	2 340	2 313	2 299	2 265	2 340	2 371	6 %	1 %
<b>Koko maa</b>	<b>63 245 086</b>	<b>64 040 335</b>	<b>63 867 559</b>	<b>67 615 246</b>	<b>65 410 580</b>	<b>65 907 636</b>	<b>64 927 408</b>	<b>64 445 647</b>	<b>62 880 012</b>	<b>63 740 004</b>	<b>64 759 629</b>	<b>2 %</b>	<b>-2 %</b>

Verotettava tulo eur/jäsen												Muutos	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2010-20	2015-2020
Helsinki	21 236	21 498	21 570	22 815	22 414	22 802	23 309	23 328	23 473	23 957	24 744	17 %	9 %
Espoo	23 291	23 596	23 658	25 122	24 448	24 965	25 485	25 588	25 650	25 726	26 540	14 %	6 %
Vantaa	18 647	18 914	18 828	20 342	19 727	19 848	19 879	19 905	19 833	20 223	21 121	13 %	6 %
Tampere	16 069	16 288	16 484	17 582	17 032	17 169	17 060	16 918	16 606	17 315	17 541	9 %	2 %
Turku	16 495	16 486	16 237	17 556	17 133	17 298	17 461	17 295	16 911	17 336	17 895	8 %	3 %
Oulu	15 039	15 045	14 985	16 160	15 528	15 654	15 536	15 487	15 334	15 913	16 121	7 %	3 %
<b>Koko maa</b>	<b>15 092</b>	<b>15 393</b>	<b>15 442</b>	<b>16 530</b>	<b>16 254</b>	<b>16 520</b>	<b>16 470</b>	<b>16 547</b>	<b>16 355</b>	<b>16 823</b>	<b>17 313</b>	<b>15 %</b>	<b>5 %</b>

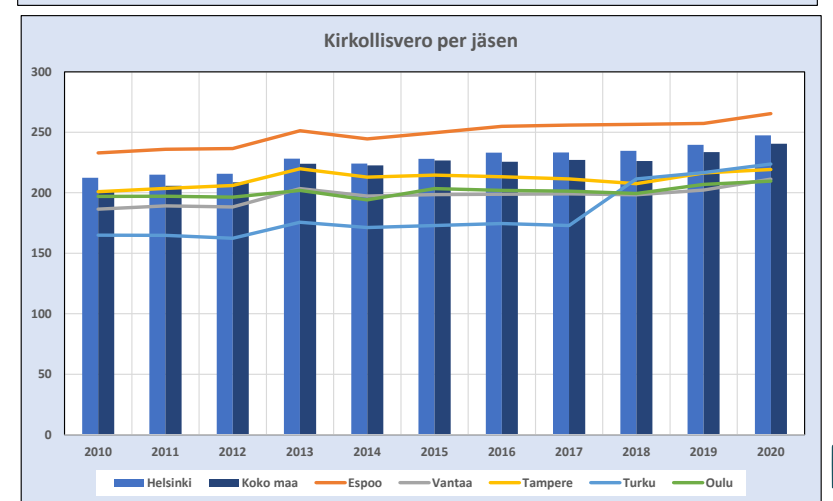
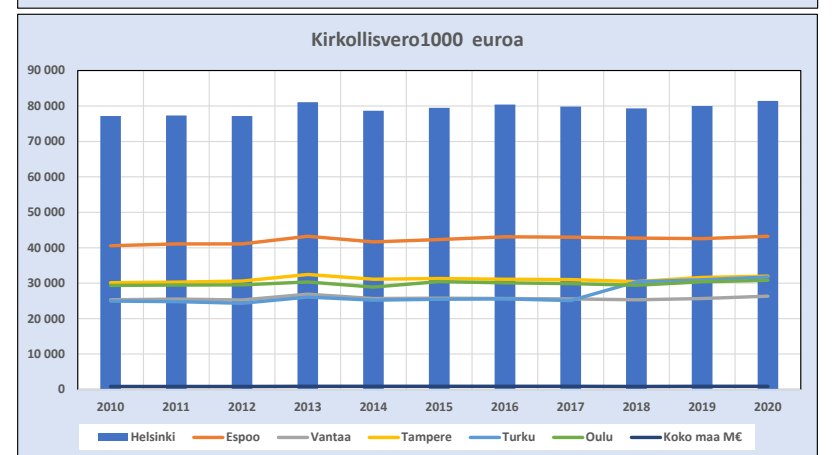
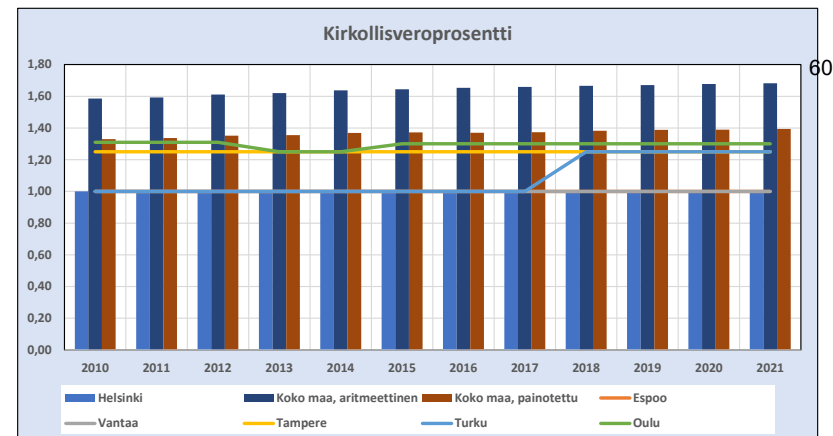


# Kirkollisveron elementit

Kirkollisveroprosentti													Muutos	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021-2020	2021-2011
Helsinki	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00
Espoo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00
Vantaa	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00
Tampere	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	0,00
Turku	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	0,25
Oulu	1,31	1,31	1,31	1,25	1,25	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30	-0,01
Koko maa, aritmeettinen	1,59	1,59	1,61	1,62	1,64	1,64	1,65	1,66	1,67	1,67	1,68	1,68	1,68	0,09
Koko maa, painotettu	1,33	1,34	1,35	1,35	1,37	1,37	1,37	1,37	1,38	1,39	1,39	1,39	1,39	0,06

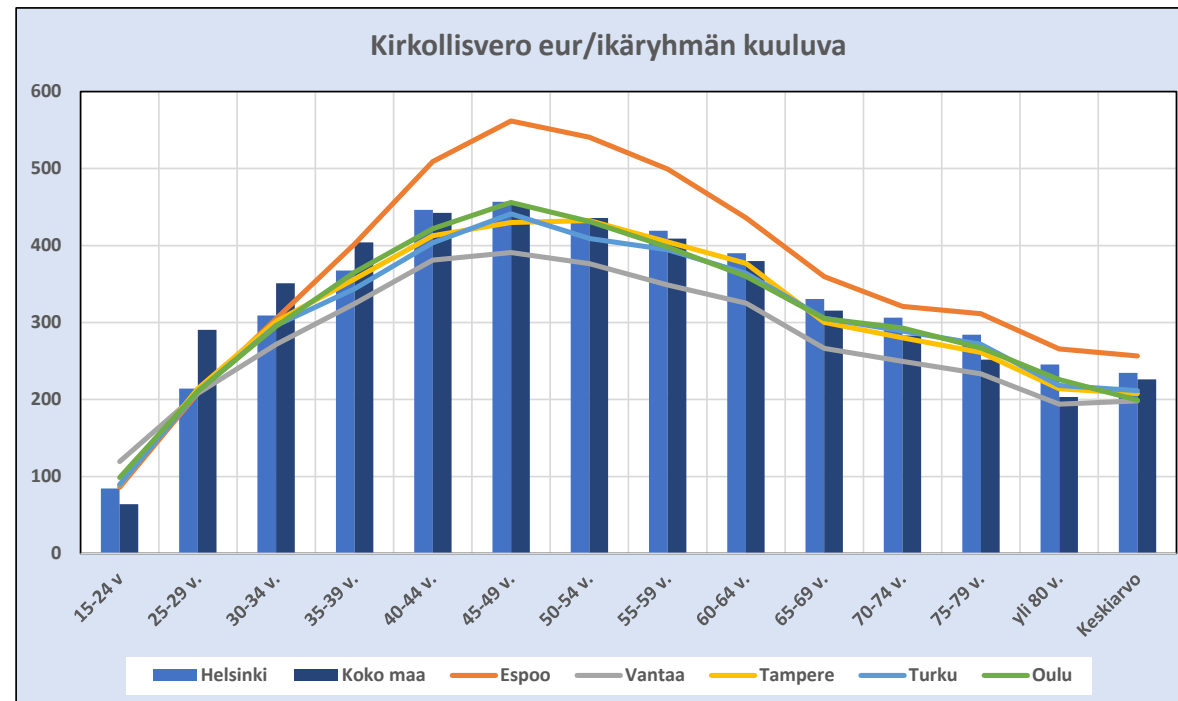
Kirkollisvero 1000 e												Muutos	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020-2019	2020-2015
Helsinki	77 159	77 334	77 167	81 066	78 639	79 465	80 424	79 832	79 330	79 986	81 434	6 %	2 %
Espoo	40 577	41 057	41 075	43 223	41 645	42 324	43 066	42 994	42 705	42 584	43 250	7 %	2 %
Vantaa	25 314	25 539	25 272	26 915	25 655	25 757	25 674	25 567	25 299	25 652	26 340	4 %	2 %
Tampere	30 127	30 283	30 606	32 466	31 093	31 306	31 115	31 001	30 424	31 614	32 011	6 %	2 %
Turku	24 970	24 794	24 322	26 102	25 203	25 468	25 571	25 086	30 417	30 947	31 752	27 %	25 %
Oulu	29 375	29 478	29 518	30 365	28 917	30 421	30 069	29 887	29 440	30 417	30 821	5 %	1 %
Koko maa M€	841	856	863	916	896	905	889	885	870	885	900	7 %	-1 %

Kirkollisvero eur/jäsen												Muutos	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020-2019	2020-2015
Helsinki	212	215	216	228	224	228	233	233	235	240	247	17 %	9 %
Espoo	233	236	237	251	244	250	255	256	256	257	265	14 %	6 %
Vantaa	186	189	188	203	197	198	199	199	198	202	211	13 %	6 %
Tampere	201	204	206	220	213	215	213	211	208	216	219	9 %	2 %
Turku	165	165	162	176	171	173	175	173	211	217	224	36 %	29 %
Oulu	197	197	196	202	194	204	202	201	199	207	210	6 %	3 %
Koko maa	201	206	209	224	223	227	226	227	226	234	241	20 %	6 %



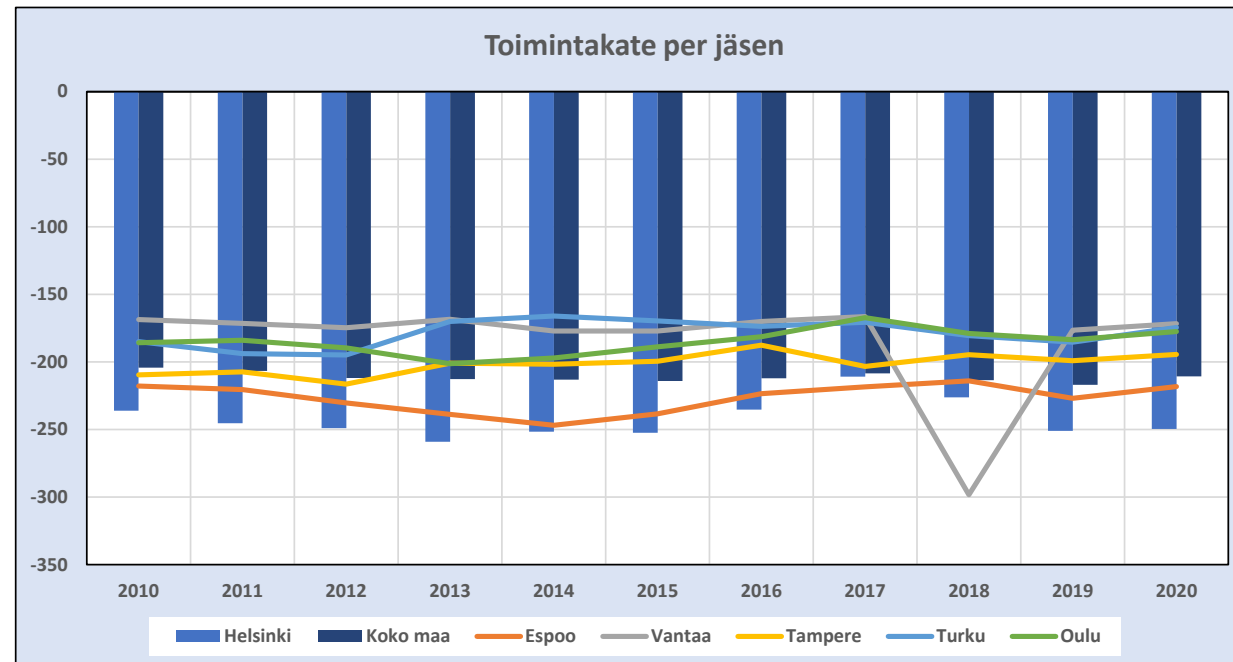
# Kirkollisvero ikäryhmittäin

Kirkollisvero ikäryhmittäin															Keskiarvo
0-14 v	15-24 v	25-29 v.	30-34 v.	35-39 v.	40-44 v.	45-49 v.	50-54 v.	55-59 v.	60-64 v.	65-69 v.	70-74 v.	75-79 v.	yli 80 v.		
Helsinki	793	84	214	309	368	446	457	433	419	390	331	306	284	245	235
Espoo	73	86	209	305	402	509	562	541	499	436	360	321	311	266	256
Vantaa	603	119	208	272	324	381	391	377	349	325	266	250	233	194	198
Tampere	296	89	214	302	357	413	430	432	405	377	300	280	261	214	208
Turku	85	90	211	296	344	403	441	409	394	364	305	289	272	218	211
Oulu	61	99	211	295	365	422	456	431	398	360	305	293	267	226	199
Koko maa	18	64	291	351	404	442	452	436	409	380	315	283	252	203	226



# Toimintakate

Oikaistu toimintakate eur/jäsen												Muutos	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2010-20	2015-2020
Helsinki	-236	-245	-249	-259	-252	-252	-235	-211	-226	-251	-250	6 %	-1 %
Espoo	-218	-220	-230	-239	-247	-238	-223	-219	-214	-227	-218	0 %	-8 %
Vantaa	-169	-171	-175	-168	-177	-177	-170	-166	-298	-176	-172	2 %	-3 %
Tampere	-209	-207	-216	-201	-202	-199	-188	-203	-195	-199	-194	-7 %	-3 %
Turku	-185	-194	-195	-170	-166	-170	-174	-171	-181	-185	-175	-6 %	3 %
Oulu	-186	-184	-190	-201	-197	-189	-181	-167	-179	-183	-178	-4 %	-6 %
Koko maa	-204	-207	-212	-213	-213	-214	-212	-209	-214	-217	-211	3 %	-2 %





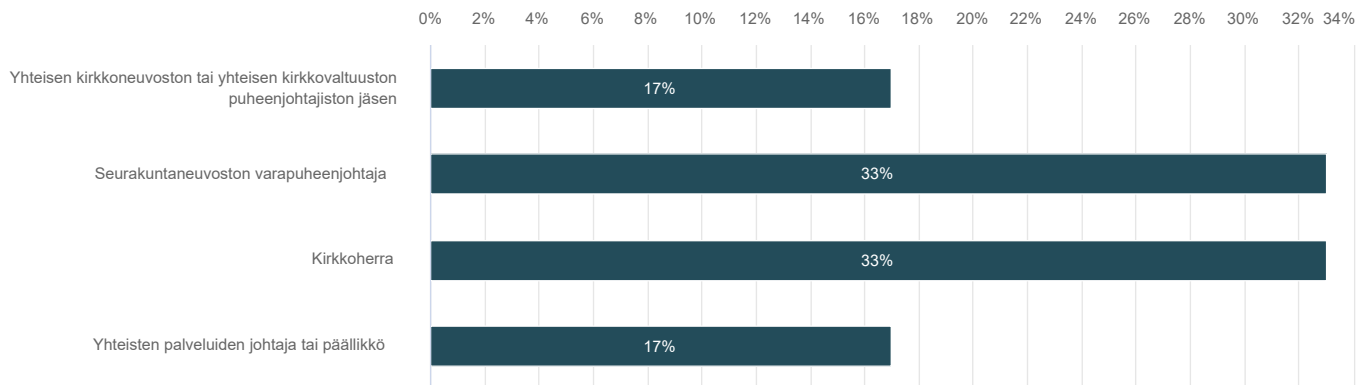


# FCG.

Hyvän elämän tekijät

1. Olen

Vastaajien määrä: 12

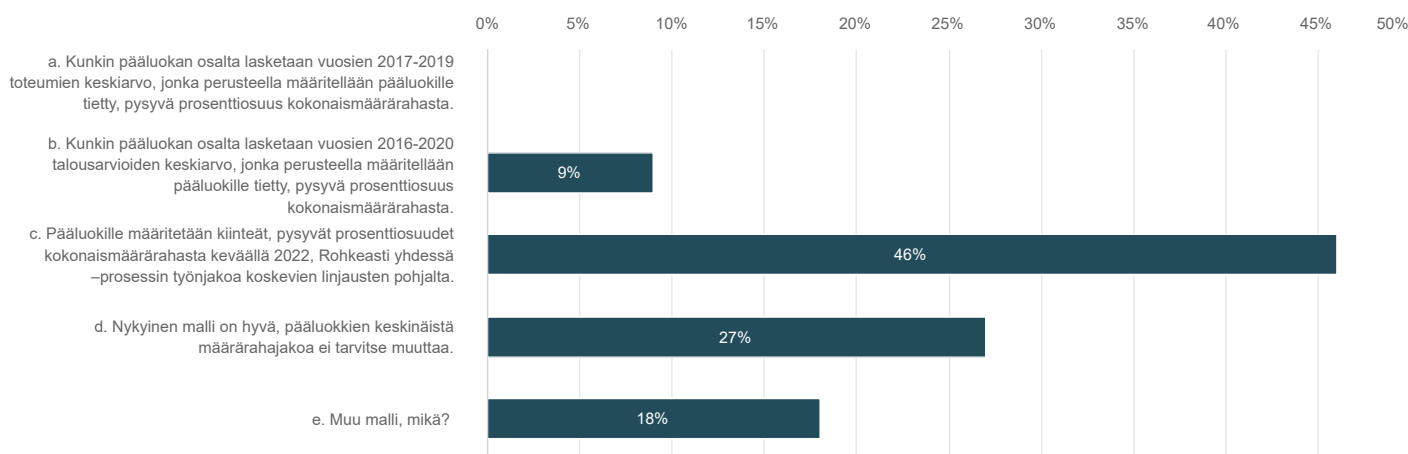


	n	Prosentti
Yhteisen kirkkoneuvoston tai yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtajiston jäsen	2	16,7%
Seurakuntaneuvoston varapuheenjohtaja	4	33,3%
Kirkkoherra	4	33,3%
Yhteisten palveluiden johtaja tai päällikkö	2	16,7%

## 2. Mikä olisi mielestäsi oikea malli määrärahojen pääjakoon pääluokkien kesken?

Tällä hetkellä määrärahojen eli kehysten perustana on kaikkien pääluokkien (=yleishallinto, seurakunnallinen toiminta, yhteiset seurakunnalliset tehtävät, hautaus toimi, kiinteistötoimi) osalta edellisen vuoden kehysmääräraha. Seurakuntien pääluokan sisällä määrärahat jaetaan vielä seurakuntien kesken erikseen määriteltyn määrärahan jakoperusteiden perusteella. Pääluokkien edellisen vuoden kehukseen tehdään kulloinkin erikseen sovittava leikkaus tai lisäys. Määrärahojen pääjakoon pääluokkien kesken ei ole tehty muutoksia vuosiin, lukuun ottamatta toimintojen siirtymistä pääluokasta toiseen. Toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman asiantuntijaryhmä näkee aiheelliseksi selvittää, tulisiko pääluokkien välistä määrärahaa tarkastella uudelleen, määrittäen sille kokonaan uudet kriteerit.

Vastaaajien määrä: 11



	n	Prosentti
a. Kunkin pääluokan osalta lasketaan vuosien 2017-2019 toteumien keskiarvo, jonka perusteella määritellään pääluokille tietty, pysyvä prosenttiosuus kokonaismäärärahasta.	0	0,0%
b. Kunkin pääluokan osalta lasketaan vuosien 2016-2020 talousarvioiden keskiarvo, jonka perusteella määritellään pääluokille tietty, pysyvä prosenttiosuus kokonaismäärärahasta.	1	9,1%
c. Pääluokille määritetään kiinteät, pysyvät prosenttiosuudet kokonaismäärärahasta keväällä 2022, Rohkeasti yhdessä –prosessin työnjakoa koskevien linjausten pohjalta.	5	45,4%
d. Nykyinen malli on hyvä, pääluokkien keskinäistä määrärahaa ei tarvitse muuttaa.	3	27,3%
e. Muu malli, mikä?	2	18,2%

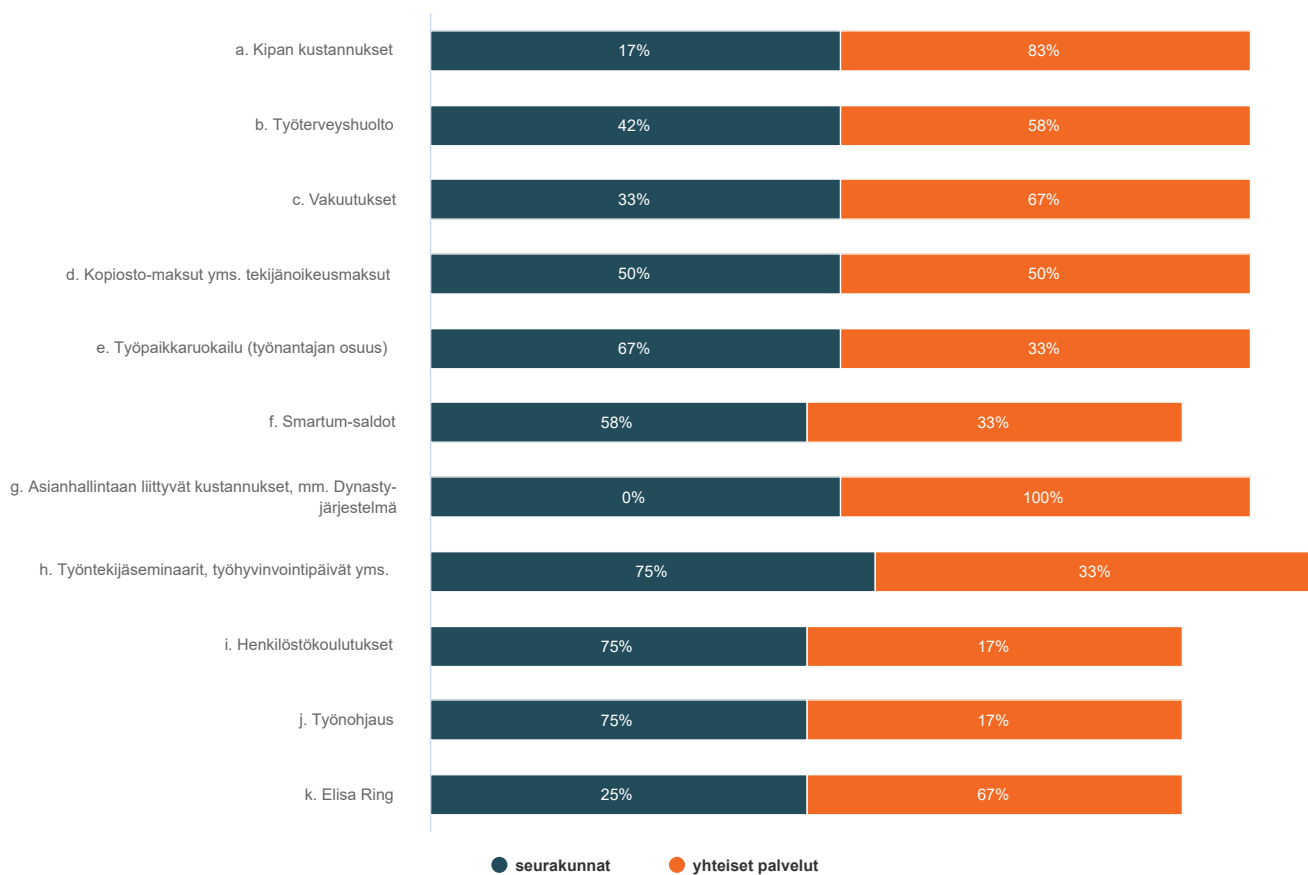
### Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
e. Muu malli, mikä?	Periaatteessa jompikumpi keskiarvomalli on hyvä lähtökohta, mutta pysyvä prosenttiosuus ei kannusta toiminnan muuttamiseen/ei huomioi erikoistilanteita esim. kiinteistötoimen osalta. Kannattaisiin enemmän mallia, jossa määrärahat jaettaisiin yhtymän ja seurakuntien määrärahoihin ja yhtymän sisällä tehtäisiin tarpeisiin perustuva budjetti (yhtymä hahmotettaisiin siis suurena seurakuntana, jonka luottamuselimet pähkälisivät budjetin kanssa kuten seurakuntaneuvostoissa)
e. Muu malli, mikä?	Jotta edellä olevista voisi jonkin kohdan valita, tulisi nähdä laskelma, mitä tuo laskentamalli tarkoittaa. Näillä tiedoilla vertailua on vaikea tehdä.

### 3. Merkitse seuraavaan, mitkä luetelluista kustannuskokonaisuuksista tulee jatkossa kohdistaa seurakuntien maksettaviksi ja mitkä katetaan yhteisten palveluiden määrärahoilla?

Tiettyjen kustannuskokonaisuuksien osalta on aiheellista pohtia, tuleeko niihin liittyvät kustannukset jatkossa kohdistaa kunkin seurakunnan maksettavaksi erikseen vai maksetaanko ko. kustannukset jatkossakin yhteisten palveluiden toimesta keskitetysti. Mikäli jokin kokonaisuus siirtyisi yhteisiltä palveluilta seurakuntien maksettavaksi, huomioitaisiin tämä luonnollisesti myös määrärahojen jaossa.

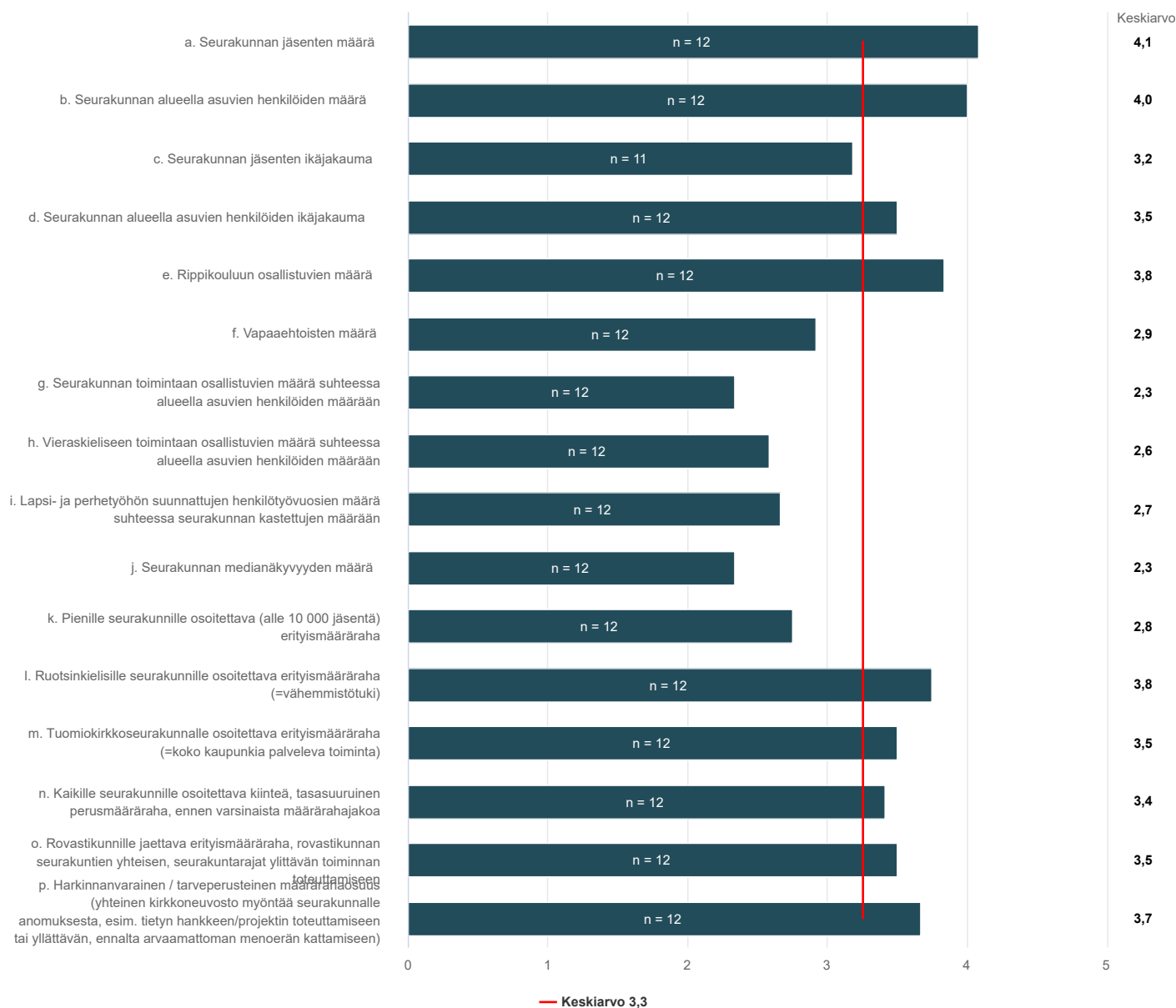
Vastaajien määrä: 12 , valittujen vastausten lukumäärä: 129



	seurakunnat	yhteiset palvelut	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
a. Kipan kustannukset	2	10	12	1,8	2,0
b. Työterveyshuolto	5	7	12	1,6	2,0
c. Vakuutukset	4	8	12	1,7	2,0
d. Kopiosto-maksut yms. tekijänoikeusmaksut	6	6	12	1,5	1,5
e. Työpaikkaruokailu (työnantajan osuus)	8	4	12	1,3	1,0
f. Smartum-saldot	7	4	12	1,4	1,0
g. Asianhallintaan liittyvät kustannukset, mm. Dynasty-järjestelmä	0	12	12	2,0	2,0
h. Työntekijäseminaarit, työhyvinvointipäivät yms.	9	4	12	1,3	1,0
i. Henkilöstökoulutukset	9	2	12	1,2	1,0
j. Työnohjaus	9	2	12	1,2	1,0
k. Elisa Ring	3	8	12	1,7	2,0
<b>Yhteensä</b>	<b>62</b>	<b>67</b>	<b>12</b>	<b>1,5</b>	<b>2,0</b>

#### 4. Kuinka tärkeänä pidät seuraavien näkökulmien huomioimista seurakunnallisen toiminnan pääluokan määrärahojen jakamisessa seurakuntien kesken (1 = ei lainkaan tärkeä, 5 = erittäin tärkeä)

Vastaaajien määrä: 12

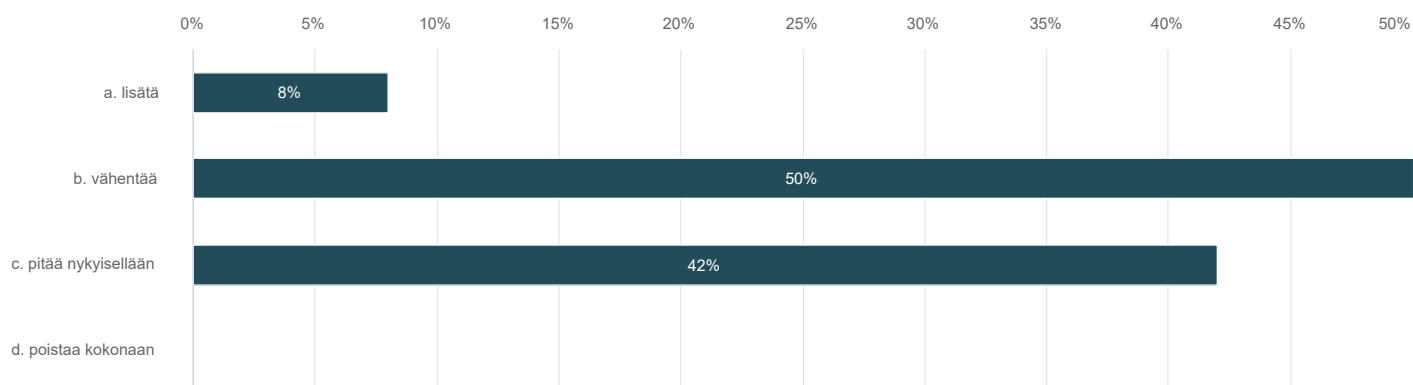


	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
a. Seurakunnan jäsenten määrä	8,4%	8,3%	0,0%	33,3%	50,0%	4,1	4,5
b. Seurakunnan alueella asuvien henkilöiden määrä	8,3%	0,0%	16,7%	33,3%	41,7%	4,0	4,0
c. Seurakunnan jäsenten ikäjakauma	0,0%	36,3%	27,3%	18,2%	18,2%	3,2	3,0
d. Seurakunnan alueella asuvien henkilöiden ikäjakauma	0,0%	16,7%	33,3%	33,3%	16,7%	3,5	3,5
e. Rippikouluun osallistuvien määrä	0,0%	0,0%	41,7%	33,3%	25,0%	3,8	4,0
f. Vapaaehtoisten määrä	16,7%	16,7%	33,3%	25,0%	8,3%	2,9	3,0
g. Seurakunnan toimintaan osallistuvien määrä suhteessa alueella asuvien henkilöiden määrään	33,3%	25,0%	16,7%	25,0%	0,0%	2,3	2,0
h. Vieraskieliseen toimintaan osallistuvien määrä suhteessa alueella asuvien henkilöiden määrään	25,0%	8,3%	50,0%	16,7%	0,0%	2,6	3,0
i. Lapsi- ja perhetyöhön suunnattujen henkilötyövuosien määrä suhteessa seurakunnan kastettujen määrään	25,0%	16,7%	33,3%	16,7%	8,3%	2,7	3,0
j. Seurakunnan medianäkyvyyden määrä	33,3%	16,7%	33,3%	16,7%	0,0%	2,3	2,5
k. Pienille seurakunnille osoitettava (alle 10 000 jäsentä) erityismääräraha	41,7%	16,7%	0,0%	8,3%	33,3%	2,8	2,0
l. Ruotsinkielisille seurakunnille osoitettava erityismääräraha (=vähemmistötuki)	8,3%	0,0%	25,0%	41,7%	25,0%	3,8	4,0
m. Tuomiokirkkoseurakunnalle osoitettava erityismääräraha (=koko kaupunkia palveleva toiminta)	8,3%	16,7%	16,7%	33,3%	25,0%	3,5	4,0
n. Kaikille seurakunnille osoitettava kiinteä, tasasuuruinen perusmääräraha, ennen varsinaista määrärahajakoa	8,4%	8,3%	25,0%	50,0%	8,3%	3,4	4,0

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
o. Rovastikunnille jaettava erityismääräraha, rovastikunnan seurakuntien yhteisen, seurakuntarajat ylittävän toiminnan toteuttamiseen	25,0%	0,0%	16,6%	16,7%	41,7%	68 3,5	4,0
p. Harkinnanvarainen / tarveperusteinen määrärahaosuus (yhteinen kirkkoneuvosto myöntää seurakunnalle anomuksesta, esim. tietyn hankkeen/projektin toteuttamiseen tai yllättävän, ennalta arvaamattoman menoerän kattamiseen)	16,6%	0,0%	25,0%	16,7%	41,7%	3,7	4,0

**5. Määrärahojen jaossa sovelletaan tällä hetkellä periaatetta, jossa seurakunnan jäsenten määrällä on 70 % painoarvo ja alueella asuvien henkilöiden määrällä 30 % painoarvo. A. Tulisiko seurakunnan jäsenten määrän painoarvoa:**

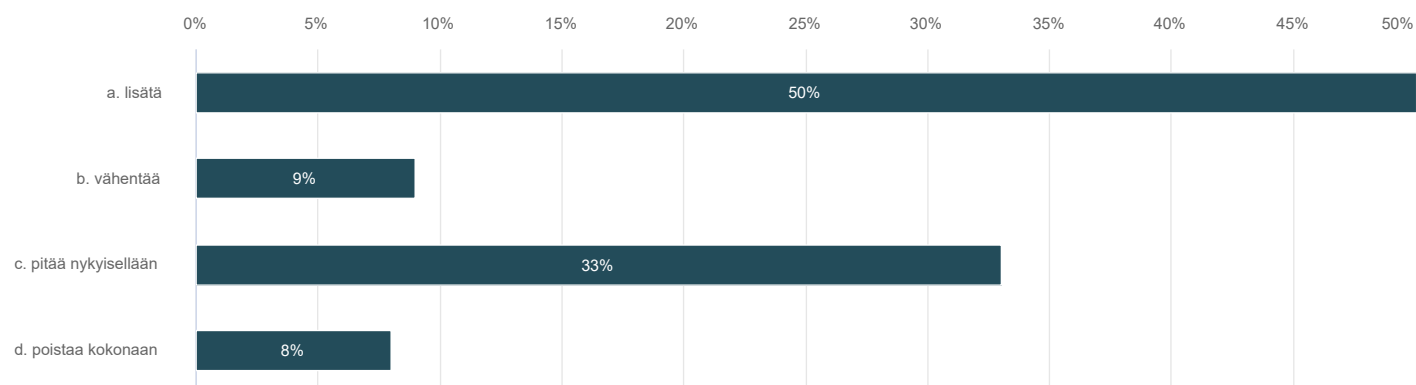
Vastaajien määrä: 12



	n	Prosentti
a. lisää	1	8,3%
b. vähentää	6	50,0%
c. pitää nykyisellään	5	41,7%
d. poistaa kokonaan	0	0,0%

**6. Määrärahojen jaossa sovelletaan tällä hetkellä periaatetta, jossa seurakunnan jäsenten määrällä on 70 % painoarvo ja alueella asuvien henkilöiden määrällä 30 % painoarvo. B. Tulisiko alueella asuvien henkilöiden määrän painoarvoa:**

Vastaajien määrä: 12



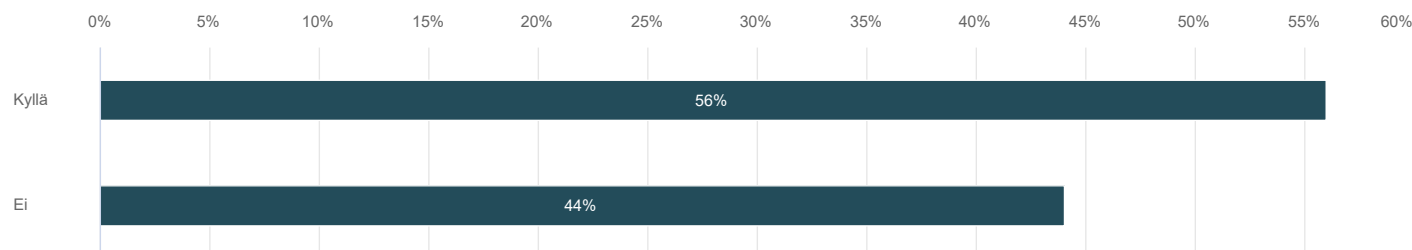
	n	Prosentti
a. lisää	6	50,0%
b. vähentää	1	8,4%
c. pitää nykyisellään	4	33,3%
d. poistaa kokonaan	1	8,3%



**7. Mikäli tähän ratkaisuun päädytään, tulisiko nykyisestä, YSKÄn hallinnoimasta diakoniaprojektien määrärahasta luopua, sisällyttäen ko. määrärahat rovastikunnalliseen erityismäärärahaan? Perustele vastauksesi vastauksesi perään tekstikenttään.**

Seurakunnallisen toiminnan määrärahaajaossa on mahdollista ottaa jatkossa käyttöön rovastikunnille jaettava erityismääräraha, joka on tarkoitettu rovastikunnan seurakuntien yhteisen, seurakuntarajat ylittävän toiminnan toteuttamiseen.

Vastaajien määrä: 9



	n	Prosentti
Kyllä	5	55,6%
Ei	4	44,4%

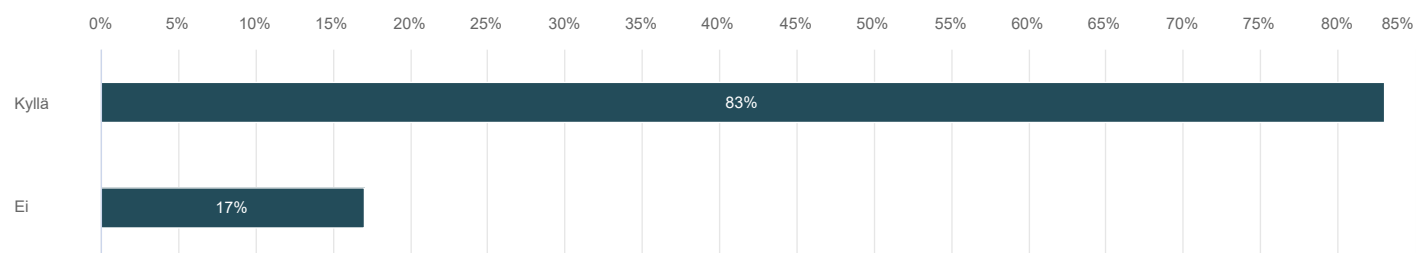
**Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset**

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Ei	Diakoniaprojektien määräraha on työn kehittämisen kannalta tärkeä. Olisi syytä säilyttää mahdollisuus hakea projektirahaa muillakin kuin rovastikunnallisilla aluejaoilla, kehitettävä asia edellä.
Ei	Rovastikunnallinen määräraha on hyvin ongelmallinen. Kuka päättäisi jaosta tai rahojen käytöstä? Kuka toimisi rovastikunnallisissa toimivien henkilöiden esimiehenä. Tällä hetkellä rovastikunnallisesti toteutettavassa toiminnassa ongelmaita on johtaminen, varojen käyttö ja niiden jakautuminen. Miten tämä rovastikunnille jaettava erityismääräraha toimisi?
Ei	Esim Varustamoiden toiminnassa voi olla mukana useampi rovastikunta. Sen takia on parempi että yksi taho hallinnoi määrärahat.
Ei	En kannata ylipäätään kolmannen "määrärahatason" keksimistä, ei mitään rovastikunnallisia rahoja!
Kyllä	Seurakuntakohtaiset diakoniaprojektit ovat toisinaan kauniisti sanoen kotikutoisia ja niistä paistaa toisinaan läpi "perustoiminnan projektisoiminen" ja melko löyhä diakoninen ote. Erityisen lisärahan tulisi liittyä seurakuntarajat ylittävään toimintaan, mikä puoltaisi vanhoista diakoniaprojekteista luopumista ja niiden korvaamista rovastikuntarahalla.
Kyllä	Rovastikuntatasolla voitaisiin tätä tarkastelua tehdä hyvin.
Kyllä	Määrärahojen kohdentaminen voisi lisätä diakoniatyön vaikuttavuutta.
Kyllä	Alueellisuutta tulee lisätä
Kyllä	On luontevaa, että kaikki tarveharkintaiset määrärahat keskitetään samaan paikkaan.

**8. Pitäisikö perusteltuna, että hinnastot yhtenäistettäisiin jatkossa koko Helsingin seurakuntayhtymää koskeviksi, rakentaen hinnastoihin tietyt kategoriat / porrastukset (esim. tilojen osalta vuokraan vaikuttaisivat tilan koko, sijainti, varustelutaso yms.)?**

Tällä hetkellä seurakuntaneuvostot hyväksyvät tiettyjen palveluiden hinnoittelun (esim. tiloista perittävät vuokrat).

Vastaajien määrä: 12



	n	Prosentti
Kyllä	10	83,3%
Ei	2	16,7%

## 9. Mitä mahdollista lisäarvoa yhtenäinen hinnoittelu toisi helsinkiläisten / jäsenten näkökulmasta?

Vastaajien määrä: 9

Vastaukset
Ei mitään. Hintapolitiikkaa voidaan yhtenäistää kirkkoherrainkokouksessa, mutta paikallistasolla on paras tuntuma tilan kysyntään ja siten sen oikeaan markkinaehtoiseen hintaan. Seurakuntaan liittyvään toimintaan tiloja vuokrataan halvalla/annetaan ilmaiseksi jo nyt. Mikäli tässä on mietitty lisätuloja, keskittyisin mieluummin markkinoinnin tukemiseen ja siihen liittyvään hinnastojen tekniseen yhdenmukaistamiseen.
Yhteneväsyyttä ja selkeyttä ilman muuta tämä ratkaisu lisäisi. Myös tasa-arvoisuutta eri puolilla asuvien kesken.
Yhtenäinen hinnoittelu, yhtenäiset palvelut, yhtenäiset aukioloajat, yhtenäiset palvelut ja prosessit jne. Olemme yhtä ja palvelemme yhdenvertaisesti helsinkiläisiä/jäseniä.
Ensin pitäisi päättää, mistä kaikesta otetaan maksu. Vain tila, vaiko pöytäliinat, pesulakulut, astioiden käyttö, suntiokulut jne? Tilojen vuokrilla ei saavuteta suurta tuottoa. Tällä hetkellä yhteäinen hinta on jo mm. keskustan kirkkojen konserteilla, joissa peritään pääsymaksu. Tai kirkkoon kuulumattomien siunauksessa.
Tasa-arvo eri alueiden välillä
Koska tilat/varustelutaso vaihtelee tulee hinnat huomioida tämän.
Helpommin voisi tietää suurin piirtein vuokrataso eri tilojen suhteen.
Korostaisi Helsingin seurakuntien yhteen kuuluvuutta. Kaupunkilaiset eivät osaa hahmottaa seurakuntarajoja, heille kirkko Helsingissä on loogisin kokonaisuus.
Yhteneväsyyttä, tasapuolisuutta

## 10. Mitä terveisiä Sinulla on toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman asiantuntijaryhmälle? Mitä toivot heidän huomioivan työssään?

Vastaaajien määrä: 9

Vastaukset
<p>Pidän tärkeänä vahvaa ymmärrystä siitä, että eri puolilla Helsinkiä toimintaedellytykset ja -ympäristöt ovat hyvin erilaisia. Toivon, että työryhmän jäsenet ennemmin kysyvät kuin olettavat tilanteiden olevan samanlaiset ympäri Helsinkiä. Toivon, ettei määrärahojen jakoperusteita muuteta sillä tavoitteella, että turvataan nyt vaikeuksissa olevien pienten seurakuntien säilyminen. Isommat seurakunnat ovat välttämättömiä jo lähitulevaisuudessa.</p>
<p>Nyt tarvitaan rohkeita yhteistyötä edistävää rakennetta, joka luottaa vahvoihin paikallisiin seurakuntiin ja sitten toisaalta yhteistyörakenteisiin niiden välillä.</p>
<p>Pidän lisätuottojen ideointia ja lanseerausta tärkeänä asiana.</p>
<p>Rovastikunnallinen yhteistyö ja rahojen jakaminen rovastikunnalle kuulostaa houkuttelevalta mallilta. Mutta todellisuudessa se on hyvinkin hankala malli, joka tuo tullessaan yhden hallinnon portaan lisää. Ennen kuin tästä mallista puhutaan, pitäisi selvittää, miten se toimii käytännössä. Tällä hetkellä mm. keskustaseurakuntien Nuorten talo on yksi tällainen esimerkki. Kuka toimisi rovastikuntamallissa esimiehenä, kuka johtaa, miten varoja käytetään? Ohjausryhmä on johtajana kankea ja toimimaton malli. Ennen kuin tätä mallia suositetaan enemmän, tulisi yhteisesti tutkia, mikä tämä malli on. Ja sitten tehdä päätös siitä, onko malli mahdollinen käytännössä.</p>
<p>Pitäisi ottaa huomioon, että aiemmin yhdistetyt seurakunnat ovat joutuneet leikkaamaan kulujaan jo vuosikautia ja nyt edelleen joudutaan leikkaamaan. Pienen seurakunnan toimivat tehokkaammin ja läheisyysperiaate on seurakunnallisessakin työssä toimintaa tehostava periaate.</p>
<p>Kustannustaso on korkeampi pienellä seurakunnalla jonka maantieteellinen alue on suuri.</p>
<p>On tärkeää muistaa että pienemmässä seurakunnassa kuitenkin kaikki toiminnot pitää toteuttaa vaikkakin pienellä työntekijäporukalla. Tämä merkitsee että toiminta voi jossakin määrin olla kalliimpaa kuin isossa seurakunnassa. Kaikkea ei voi kuitenkaan rationalisoida vaan joskus täytyy todeta että kustannukset eivät kasva aina suoraviivaisesti määrän mukaan vaan myös eri tasoissa riippuen esimerkiksi siitä miten monta työntekijää tarvitaan. (Esimerkiksi kolme työntekijää rippikoulutyössä voivat hoitaa tietyt määrät rippikouluja. Jossakin tulee raja vastaan ja tarvitaan neljäs työntekijä jolloin kustannukset kasvavat suhteessa enemmän.)</p>
<p>Tsemppiä työhön!</p>
<p>Oli kyllä kiero kysely, kannattaa käyttää hieman vähemmän johdattelevia kysymyksiä.</p>

# Ideoi ja kirjaa asioita, joiden avulla seurakunnissa ja/tai yhteisissä palveluissa voitaisiin lisätä toimintatuottoja tulevaisuudessa

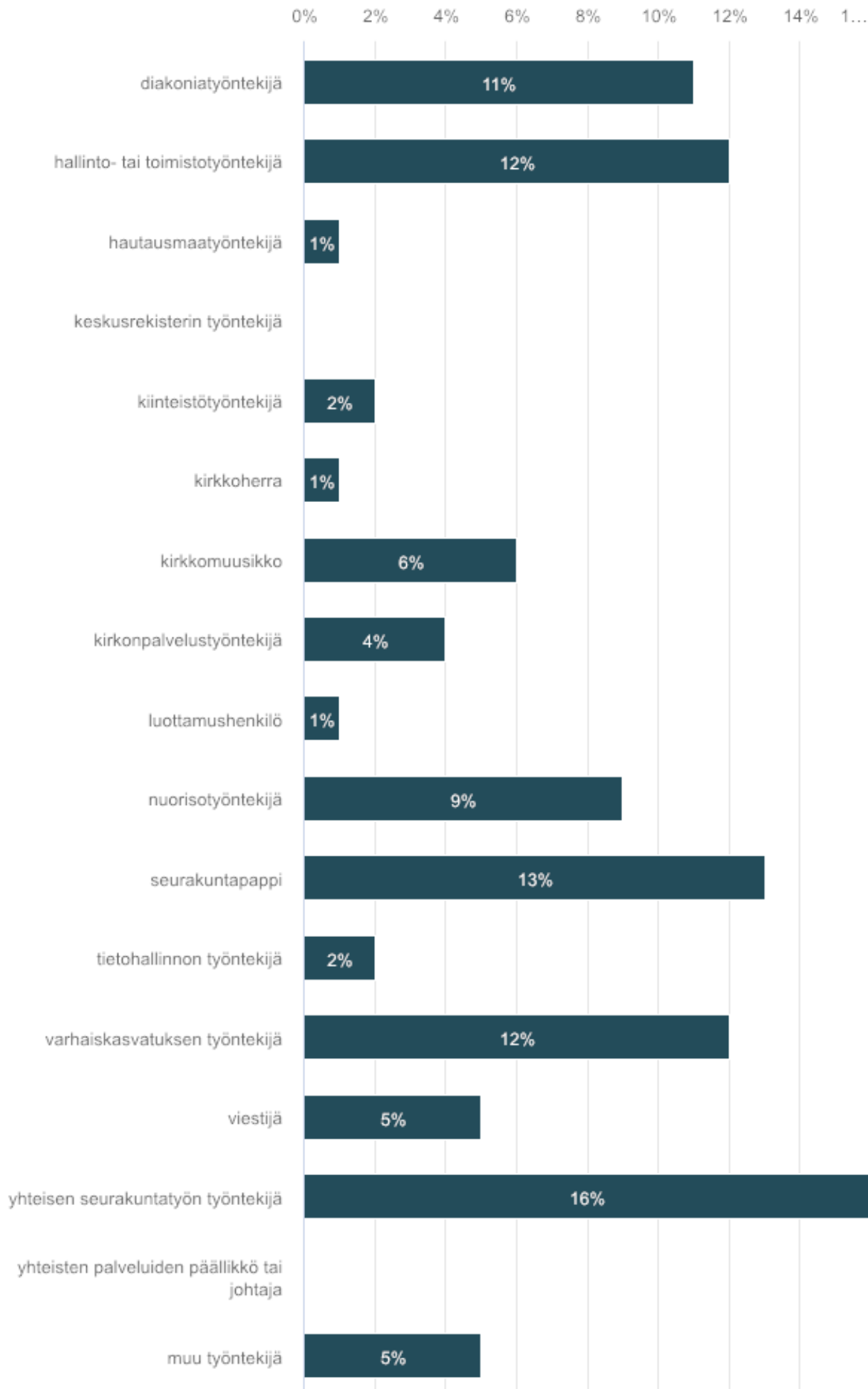
rahankeräykset  
perheneuvonta veroa korottamalla  
ulkopuolinen rahoitus  
kirkkojen pääsymaksut kallion kirkon torni  
lapsi- ja perhetyön toimet vuokraustulot  
testamentein tilavuokrien korottaminen  
testamentti-illat tilojen ulosvuokraaminen  
koulutustilat ulkopuol konserttitilat  
myymällä kiinteistöjä  
toimitusten catering  
lahjoituksin

# Perusraportti Digisuunnitelmaan ja toimintaedellytysten turvaamiseen liittyvä kysely

Vastaajien kokonaismäärä: 246

## 1. Olen

Vastaajien määrä: 244

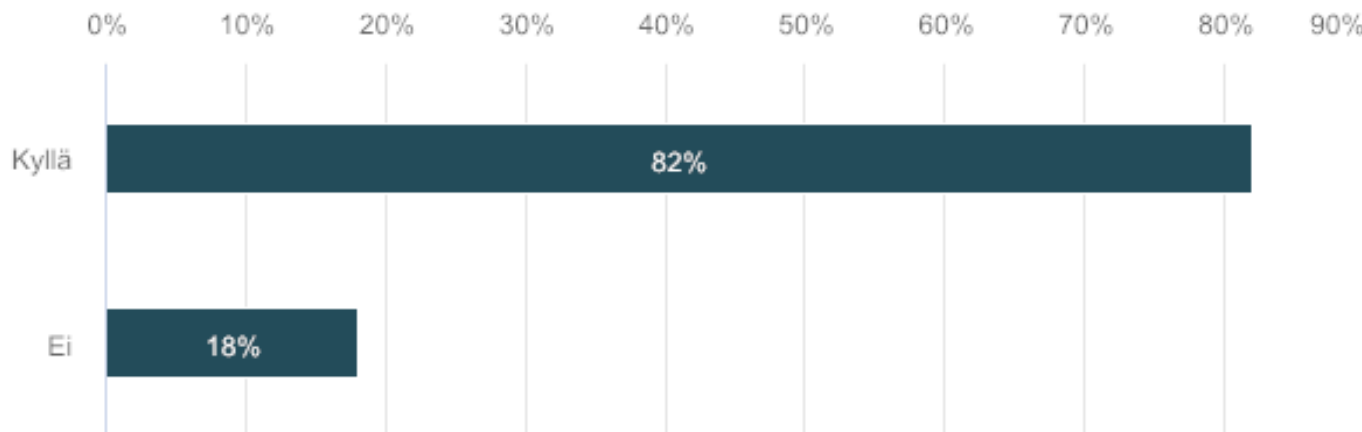


	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
diakoniatyöntekijä	26	10,7%
hallinto- tai toimistotyöntekijä	29	11,9%
hautausmaatyöntekijä	3	1,2%
keskusrekisterin työntekijä	1	0,4%
kiinteistötyöntekijä	4	1,7%
kirkkoherra	2	0,8%
kirkkomuusikko	14	5,7%
kirkonpalvelustyöntekijä	11	4,5%
luottamushenkilö	2	0,8%
nuorisotyöntekijä	21	8,6%
seurakuntapappi	33	13,5%
tietohallinnon työntekijä	4	1,7%
varhaiskasvatuksen työntekijä	29	11,9%
viestijä	13	5,3%
yhteisen seurakuntatyön työntekijä	39	16%
yhteisten palveluiden päällikkö tai johtaja	1	0,4%
muu työntekijä	12	4,9%



**2. Tällä hetkellä seurakuntaneuvostot hyväksyvät tiettyjen palveluiden hinnoittelun (esim. tiloista perittävät vuokrat). Pitäisikö perusteltuna, että hinnastot yhtenäistettäisiin jatkossa koko Helsingin seurakuntayhtymää koskeviksi, rakentaen hinnastoihin tietyt kategoriat / porrastukset (esim. tilojen osalta vuokraan vaikuttaisivat tilan koko, sijainti, varustelutaso yms.)?**

Vastaajien määrä: 231



	n	Prosentti
Kyllä	189	81,8%
Ei	42	18,2%

### 3. Mitä mahdollista lisäarvoa yhtenäinen hinnoittelu toisi helsinkiläisten / jäsenten näkökulmasta?

Vastaajien määrä: 174

Vastaukset
Eri puolilla kaupunkia asuville yhtäläiset , tasapuoliset hinnat
Mielestäni seurakunnan palveluiden tulisi olla samanhintaisia kaikille. Vuokrattavat tilat taas ovat erilaisia, joten niiden osalta hinnoittelun yhtenäisyys ei ole avainkysymys, vaan se, että kaikki tilat ovat samoin ehdoin varattavissa yhdeltä luukulta ja myös sähköisesti.
Kun hinnoittelu määritetään keskitetysti, on paremmat edellytykset määrittellä hinnat johdonmukaisesti. Hinnoittelulla on myös mahdollisuus ohjata asiakkaita.
Tasapuolisuutta. Toisaalta toivoisin sitä, että seurakunnan jäsenet pääsisivät edelleen oman seurakunnan tiloihin ilmaiseksi, jos tilaisuus liittyy toimitukseen (kaste, häät ym.)
Tasapuolisuus, samanarvoisuus jne.
Samat hinnat = parempi mieli.
Tietäisi, että hinnat ovat kaikkialla samat.
Tiloja varaavien osapuolten näkökulmasta yhtenäinen hinnasto ja mahdollisesti nousevat hinnat voivat kuitenkin olla katastrofi, jos kyseessä on vähävarainen järjestö.
Selkeyttä.Vähentäisi tarvetta eri seurakuntien tilojen "kilpailutukseen".
Kaikilla jäsenillä tasa-arvoinen hinnoittelu riippumatta siitä missä päin Helsinkiä asuu.
Kaikki helsinkiläiset olisivat tasa-arvoisessa asemassa.
Koko kaupunki olisi laajemmin helsinkiläisten käytössä.
Vaarana on, että hyväosaisille syntyy etulyöntiasema suurempiin ja kauniimpiin tiloihin ja jonkin alueen vähävaraisemmat joutuvat siirtämään juhlaansa kauas vieraalle alueelle edullisempiin tiloihin kotikirkon sijaan.
Tasapuolisuutta se toisi tullessaan. Pitäisi kuitenkin olla edelleen myös harkinnanvaraista hinnoittelua esim. yhteistyökumppaneiden tai kirkon työhön liittymisen osalta. Tässä kommentoin vain tiloja ja niiden käyttöä.
Kalliimmalla hinnalla saa enemmän ja parempaa. Ihmiset ovat valmiita maksamaan hyvästä ja toimivasta tilasta ja varustelutasosta enemmän. Kirkkoon kuulumattomilla tilojen vuokraamisen maksu pitäisi ainakin olla suurempi.
Tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta.
Yhteinen hinnoittelu antaisi yhtenäisen kuvan yhdessä toimivasta kirkosta. Sama hinta antaisi seurakuntalaiselle mahdollisuuden valita tarvitsemansa tila oman mieltymyksensä mukaan eikä hinnan perusteella. Se poistaisi epäselvät ja kurjat tilanteet varausvaiheesta, kun seurakuntalainen näkisi hinnat yhteisestä taulukosta eikä asiaa tarvitsisi enää ihmetellä varausta tekevän työntekijän kanssa.
Olisi selkeämpää ja reilumpaa. Varsinkin jos otetaan huomioon, että tietyt tilat ovat kysytympiä kuin toiset, niin tämän on näyttävä hinnoittelussa. Mielestäni myös ns. oman seurakunnan jäsenenä voisi olla jokin pieni etu vuokrassa ja kirkkoon kuuluva saisi vuokrattua tilaa halvemmalla ja ensisijaisemmin kuin kirkkoon kuulumaton.
Yhteinen hinnoittelu toisi helsinkiläiset tasa-arvoiseen asemaan. Jos halutaan tehdä helsingistä helsinkiläisten kirkko, pitää myös kaikki toiminta olla laadultaan, hinnoiltaan ja muilta osin tasa-arvoista ja yhdessä mietittyä. Hinnoittelusta kuvitteellisena esimerkkinä tila x maksaa käyttäjältä paikassa a 100€/tunti ja paikassa y vastaava tila on ilmainen tai 50€/tunti.

<p>Yhteinen hinnasto palvelee seurakuntalaisia, se on sitten yhtymän ja seurakuntien ongelma, miten kulut kompensoidaan seurakuntien välillä. Helppo ratkaisu on antaa srk-neuvostojen päättää ja ongelma ei katoa mihinkään vaan epätasa-arvo seurakuntalaisten näkökulmasta pysyy samana tai kasvaa</p>
<p>Seurakuntalainen tietäisi että samankokoiset, samalla varustelutasolla olevat tilat ovat samanhintaisia riippumatta siitä sijaisevatko ne itä- vai länsi-Helsingissä.</p>
<p>tasa-arvoinen kohtelu jäsenille, riippumatta missäpäin Helsinkiä asuu</p>
<p>Yhtenäiset pelisäännöt selkeyttävät.</p>
<p>Se lisää yhdenmukaisuutta ja tasavertaisuutta. Asuit sitten Herttoniemessä tai Lauttasaarella tai Töölössä, niin samat hinnat . Tämä mahdollistaa myös sähköisten varauskäytänteiden lisääntymisen.</p>
<p>Tietynlaisen tasa-arvoisuuden, mutta veisi mahdollisuuden neuvotella ja arvioida yksittäistapauksia.</p>
<p>Yhdenvertaisuutta</p>
<p>Lisää tasapuolisuutta.</p>
<p>seurakunnat olisivat tasa-arvoisempia...kenties</p>
<p>ihmiset ei ajattele seurakuntarajoja vaan liikkuvat kaupunginosasta toiseen niin vähemmän kartoittamista mikä tila maksaa minkäkin verran jos esim. haluaa tehdä vertailua vaikka koko läntisen Helsingin vaihtoehtojen välillä.</p>
<p>Yhtenäisyys, yksinkertaisuus.</p>
<p>Se selkeyttäisi tilannetta.</p>
<p>Selkeyttä ja yhdenmukaisuutta.</p>
<p>Se lisää tasa-arvoa. Joissain paikoissa vuokrat voisivat kuitenkin nousta paljonkin, joten olisi tärkeää luoda mekanismi myös maksuhelpotuksille.</p>
<p>Yhdenvertaisuutta</p>
<p>Hmm, en ymmärrä kahta ensimmäistä kysymystä. Mulla puuttuu riittävä tieto, että voisin niihin vastata.</p>
<p>Selkeys. Valinnan vapaus helsinkiläisillä paranisi, tarkoituksenmukainen tila tarvittavaan tarkoitukseen.</p>
<p>Palvelun tulisi olla aina tasalaatuista, myös hinnoittelun suhteen. Ei ole millään tavoin seurakuntalaisen etu, että tilojen vuokrat tai jopa retki-/leirihinnat vaihtelevat eri seurakuntien välillä.</p>
<p>Tasapuolisuus</p>
<p>Toisi helsinkiläisiä tasavertaisempaan asemaan ja kaikilla olisi mahdollisuus käyttää eri tiloja samoin edellytyksin ja hinnoin.</p>
<p>Yhdenvertaisuutta</p>
<p>Tilojen vertailu olisi asiakkaille helpompaa ja tekisi tiloista yhdenvertaisia.</p>
<p>En osaa sanoa</p>
<p>Olisi helpompaa ja selkeämpää seurakuntalaisen kannalta. Kategorioiden kriteerit olisi hyvä tehdä läpinäkyviksi.</p>
<p>Helsingiläisten on välillä vaikea ymmärtää missä määrin toimimme Kirkko Helsingissä alla ja missä määrin paikallisseurakunnilla on päätösvaltaa. Tämä siis selkeyttäisi Kirkko Helsingissä toimintaa helsinkiläisten/jäsenten näkökulmasta.</p>

Helsinkiläiset / jäsenet saisivat samanlaista tuotetta samaan hintaan paikasta riippumatta. Tämä yksinkertaistaa laskutuksen ylläpitoa ja ei määrittele tiloja hinnan perusteella.
Jag har för lite kunskap om de här sakerna för att ta ställning, gäller också fråga 2.
Jos halutaan näkyä yhtenä kirkkona Helsingissä niin onhan hintojenkin oltava yhtenäisiä. Muuten kuva yhdestä kirkosta ei varmastiikkaan välity seurakuntalaiselle.
Selkeyttä, vähemmän byrokratiaa, avoimuutta
saatavuus yhdenvertainen kaikille
Johdonmukaisuutta ja tasapuolisuutta eri puolilla asuville kaupunkilaisille.
Ei hajuakaan, turhan vaikea kysymys tällä perehdytyksellä.
Tietyt selitykset sille, miksi tilojen vuokrat ovat erisuuruisia. Eri tilat olisivat silti eri hintaisia, tuomiokirkko kalliimpi kuin oman seurakunnan vaatimaton kirkko. Lähtökohta pitäisi kuitenkin olla se se, että seurakuntien tilat ovat kirkon jäsenten yhteistä omaisuutta ja niitä pääsisi käyttämään mahdollisimman paljon ilmaiseksi, varsinkin toimitusten yhteydessä.
Yhtenäinen käytäntö olisi helpompi ja tasa-arvoisempi.
Sama hinta kaikkialla.
Esim. konserttien järjestäjille säännöt olisivat selkeämmät. Jos perivät lippuja, hinta on tämä ja tämä (keskustassa korkeampi). Ja jos he myyvät vapaaehtoisesti ostettavia ohjelmia, sisään on aina vapaa pääsy, ja silloin vuokrakin on halvempi. Välillä konserttien järjestäjät eivät halua päästää ihmisiä ilmaiseksi sisään, kun sekoittavat ohjelmien myynnin lippujen myyntiin. Ohjelma voi ilman muuta toimia myös lippuna, mutta tällöin pitää muistaa, että vuokrakin on silloin kalliimpi.
Tasa-arvoa kirkko Helsingissä näkökulmasta. Nyt tämä on aikamoinen viidakko helsinkiläisen selvittää.
Toisi selkeyttä. Ja mahdollisesti myös selkeitä jäsenetuja, joita on syytä olla yhä enemmän.
Tasapuolisuus on tärkeää. Ei ihmiset välttämättä identifoidu oman paikallisseurakunnan jäseniksi, vaan ylipäätään kirkon jäseniksi. S-etukortillakin on samat edut, vaikka toimipisteet ovat eri puolilla Helsinkiä. Jäseniltä palveluista veloittaminen tulee olla mahdollisimman vähäistä- jotain etua tulee saada kirkon jäsenyydestä
Tasapuolisuus. Esim. rippikoulujen hinnat on jo yhdenmukaistettu.
Yhtenäinen linja tuo selkeyden hinnoittelusta vaikka alueelta toiselle muutettaessa. Antaa uskottavuutta.
Se olisi tasapuolista koko Helsinkiä ja helsinkiläisiä ajatellen ja tilan varaajalle helpompi ymmärtää, mistä hinnoittelu koostuu.
Kohtuullisuutta, tasa-arvoa, ennalta-arvattavuutta, helppoutta taloudelliseen suunnitteluun.
Se on reilua
Selkeyttä ja tasa-arvoa.
reilu peli ja viestinnän selkeys
Jos hinnat olisivat kuitenkin erilaisia riippuen paikoista, en näe merkityksellisenä. Ehkä hintatietojen helppo löytäminen tärkeää ja heikommassa asemassa olevien kokoontumisten mahdollistaminen (lapset, nuoret, perheet)
Sisäisiä vuokria pitäisi ehdottomasti kohtuullistaa. Eihän ole mitään järkeä siinä, että seisotamme tiloja tyhjiillään tilanteessa, jossa kaupungissa on ylitarjontaa tyhjiistä toimistotiloista, ja

ulosvuokrausodotuksemme ovat usein epärealistisia. Tilat ovat myös mahdollisuus ihmisten yhteen tulemiselle ja yhteiselle toiminnalle. Ilman tiloja olemme vähän kuin ilmassa. Nuoremmat selviävät virtuaalitodellisuudessa, mutta jo pikkulapsiperhevaiheesta alkaen on tarve kasvokkaisuuteen.
Selkeyttä ja tasapuolisuutta.
Tasa-arvo lisääntyisi, Yhteistyö esimerkiksi hautaustoimistojen, pitopalveluiden ja omaisten sekä konsertin järjestäjien kanssa helpottuisi suuresti. Yhtenäinen hinnoittelu helpottaisi myös suntioita ja seurakuntasihteereitä. Nykyinen sekava käytäntö aiheuttaa vain ja ainoastaan hämmennystä ja sekaannuksia sekä aivan turhaa työtä. Osa omaisista saattaa soittaa useaan paikkaan ihan vain kysyä hintoja, se hidastaa varausten tekemistä sekä lisää aivan turhaan työkuormaa.
Se lisäisi tasapuolisuuden ja reiluuden kokemusta.
Yhtenäinen hinnoittelu ja yhtenäiset virastojen aukioloajat ovat hyvää asiakaspalvelua. Vähentävät epätietoisuutta ja kyselyjä.
Tasa-arvoa
En osaa tarkasti sanoa kun en tunne sitä puolta miten eriarvoiset lähtökohdat seurakunnissa esimerkiksi on. Periaatteessa ajattelen että yhtenäinen hinnoittelu olisi hyvä asia. Ja että sen sijaan että jokainen seurakuntaneuvosto miettii erikseen, asioista olisi yhtenäinen päätös. Kuulostaa nykyaikaiselta.
Tasapuolisuutta
Tasapuolisuuden.
Yhtenäisen hinnoittelun seurauksena kaikki helsinkiläiset olisivat tasa-arvoisessa asemassa.
Kaikilla olisi mahdollisuus kaikkeen
yhdentertaisuutta tämä on onnistunut jo rippikoulussa ja kirkkoon kuulumattomien hautaansiunaamisessa, miksei muussakin!
tasa-arvoisuus.
selkeyttä ja tasa-arvoa
Yhtenäisyys, helpommin saatavissa,( sijainti ei saisi kuitenkaan kohtuuttomasti vaikuttaa nostavasti vuokraan.)
Toki se tasa-arvoistaisi tilannetta seurakuntalaisten näkökulmasta. Toki jäsenille on syytä pitää alhaisempia hintoja, kuin ei-jäsenille.
Yhteinen hinnottelu toisi tasa-arvoa seurakuntalaisten kesken.
Selkeää linjaa, emme olisi kilpailevia tuotoilla keskenään.
Selkeyttä ja tunnun siitä että ollaan tasa-arvoisessa asemassa paikallisseurakunnasta riippumatta
Tasapuolisuutta.
Seurakunnat tietävät tilansa ja budjettinsa parhaiten
Tämä lisäisi tasa-arvoisuutta eri toimijoiden kesken.
Ei ollut vaihtoehtoa "en osaa sanoa" , olisin valinnut sen. Esimerkki summineen olisi valaissut asiaa paremmin. Olisiko siis esim.pienen keskustelutilan hinta sama Östersundomissa ja Eirassa tai keskustassa / Töölössä? Onhan vuokra-asuntojenkin hinnoittelu alueen mukaan Hgissä
Seurakuntalaiset liikkuvat yli seurakuntarajojen - olemme kaikki samanarvoisia helsinkiläisiä
Hinnoittelun läpinäkyvyys ja selkeys

Tasapuolisuutta huolimatta siihen, missä asut ja mitä tienaat.
Yhdenmukaisuus luo hyvää imagoa ja harkitun, selkeän kuvan. Tuntuu omituiselta, että eri seurakuntia saman yhtymän sisällä pitäisi "kilpailuttaa" keskenään. Aikaa säästyy, kun kaikki tieto löytyisi helposti samasta paikasta eikä tarvitsisi kysellä hintoja monelta eri taholta.
tasavertaisuutta
Tilat eroavat toisistaan niin toiminnallisuuden kuin kunnon suhteen. - Olisi epäoikeudenmukaista maksaa tilasta ns. täyttä hintaa, jos "tähtiluokitus" ei vastaa mahdollisia odotuksia.
Pitäisi taata, että kaikissa Yhtymän tilat (esim. keittiöt/seurakuntasalit) ovat laadultaan yhtä hyvin rempattuja, varustelutasoltaan toimivia jne.
Yhtenäinen hinnoittelu esim. kirkkokonserttien osalta EI toimi. Ei kukaan konserttiaan lähioon, jos voi saada keskustan kirkon samalla hinnalla.
Jäsenet ei välttämättä ymmärrä mihin seurakuntaan he kuuluvat. He tietävät kuuluvatko kirkkoon vai eivät. Yhtenäinen hinnasto tekee tilojen vuokraamisesta tasapuolisempaa ja mahdollisesti helpompaa. Tilojen vuokrausmahdollisuutta voi mainostaa yhteisesti isoilla markkinointiresursseilla ja näin tieto tavoitaisi paremmin.
Tietysti se, että on samat hinnat on selkeämpi. Toki täytyy ottaa huomioon, että seurakunnat sijaitsevat eri alueilla ja ovat luonteiltaan eri tyyppisiä. Siksi hinnoittelun yhtenäistäminen on haastavaa.
Saman seurakuntayhtymän jäsenien pitää olla oikeutettuja tasa-arvoiseen palveluun. Ei ole ok, että yhdessä seurakunnassa saa tilan ilmaiseksi tai toisessa joutuu maksamaan.
Kaikki olisivat samanarvoisessa asemassa riippumatta siitä, missä sattuvat asumaan. Helsingiläiset muuttavat, liikkuvat ja keskustelevat paljon, joten sana kyllä kiirii, jos meidän systeemi vaikuttaa epäreilulta.
Kaikki jäsenet samanarvoisia riippumatta siitä missä asuu, mutta vähävaraisille mahdollisuus maksuttomuuteen
Ennakoivuutta, selkeyttä. Ei tarvitse tutkia 20 seurakunnan hinnoittelua erikseen läpi.
Vuokrat vievät tällä hetkellä ison summan budjettimäärärahoista, joiden soisi mieluummin käytettävän seurakuntalaisten hyväksi ja työn kehittämiseen sekä seurakuntalaisten osallisuuden vahvistamiseen. Keskustan kirkot ja tilat ovat kovalla käytöllä keskeisen sijaintinsa ja historiansa vuoksi ja ylläpito maksaa. On kohtuutonta jos joudumme maksamaan kovaa hintaa tiloista ja budjetti kuihtuu.
Mielestäni tiloista ei pitäisi periä lainkaan vuokraa, meidän tilat on tarkoitettu seurakuntalaisten kokoontumisia varten. Ilman seurakuntaa ei edes olisi tiloja. Miksi heidän pitäisi maksaa vuokraa "omista tiloistaan"?
Selkeyttäisi kokonaisuutta.
Hinnastossa huomioitava seurakunnan jäsenyys.
Selkeä sitä saa mistä maksaa -periaate on hyväksyttävissä
En osaa ottaa kantaa tähän.
Kaikilla samat selvät sävelet tilojen hintojen kanssa, kaupunkilainen/seurakuntalainen tietää saavansa samankaltaista missä päin tahansa Helsinkiä (en tosin tiedä, kuinka paljon kaupunkilaiset nyt kärsivät epäselvyyksistä ja eri hinnoista, virastojen työntekijät ehkä kuulevat tätä palautetta?).
Det blir säkert mer jämlikt, och "enhetligt".
tasalaatuisuutta ja tasa-arvoisuutta, selkeyttä markkinointiin ja seurakuntalaiset tietäisivät mitä saavat ja että hinta on kaikkialla sama tai siis samalla periaatteella hinnoiteltu.

Yhteinen hinnoittelu loisi tasa-arvoa helsinkiläisten kesken.
Alueella, jossa on pienituloisia, hintojen pitäisi olla alhaiset.
tasavertaisuus ja tasapuolisuus
yhtenäinen hinta on helpompaa perustella.
Selkeyttä
tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta
Utrymmena är så olika varandra och så geografiskt ojämlika att en centraliserad prislista inte fungerar.
Tilat olisivat laajemmin käytössä ja markkinointia tehostettaisiin.
Samma oberoende till vilken församling man hör
Ennustettavuutta, selkeyttä.
Yhdenvertaisuutta
Se selkeyttäisi tilannetta ja tekisi kirkkotilojen vuokraamisesta tasapuolisempaa kaikille helsinkiläisille.
Yksinkertaisesti tasapuolisuutta, kaikille samat edut.
Avoimuus, tasapuolisuus. Vertailukelpoisuus. Ehkä myös tilojen ulospäin vuokraaminen olisi helpompaa ja kilpailukykyisempää, mikä taas lisäisi tuloja.
Se asettaisi helsinkiläiset tasa-arvoiseen asemaan, kun jokainen seurakunta ei sumplisi asiaa itse
Tasapuolisuus, selkeys.
Yhdenvertaisuus.
Mielestäni alueet joilla on varakkaampia ihmisiä, he voisivat maksaa enemmän. Seurakunnan täytyy tukea niitä, jotka ovat taloudellisesti ahdingossa.
Yhtenäinen hinnoittelu luo kuvan avoimesta ja kaikkia helsinkiläisiä tasavertaisesti palvelevasta kirkosta. Luotettava julkishallinnon toimija.
Nyt jää epäselväksi, mikä tämä alkuperäinen hinnoittelu on ja kenelle se on tarkoitettu!? Mutta lähtökohtaisesti yhdenmukaisuus on selkeintä. Ja kuten yllä on kuvattu: hinta perustuu tilan kokoon, sijaintiin, varustelutasoon.
Otetaan myös sisäiset kulut huomioon jos työhuoneessa tulee muita kuluja.
Tiedon siitä, paljonko mahdollinen tilan vuokraus maksaa. Tässä on hyvä huomioida myös seurakunnan jäsenyys, jos olet jäsen voisi vuokra olla halvempi. Vuokra ei saisi olla myöskään kovin suuri.
Ja olisi muistettava myös että miten vähävaraisten kohdalla toimitaan - harkintaa tähänkin.
Samat hinnat kaikkialla, hyvä asiakkaalle.
Yhtenäinen hinnoittelu selkeyttäisi, jos helsinkiläinen haluaa vuokrata jonkun tilan, hahmottamaan vuokratason. Ei tarvitsi kartoittaa vuokrien määrää eri paikoista, joten aikaa säästyisi ja mielikuva kirkosta paranisi.
Näyttäytyy erittäin epäreiluna seurakuntalaiselle, jos eri seurakunnissa perittävät vuokrat tms. eivät ole yhtenäisiä.
Samanarvoisuutta.
En kyllä tiedä tämänhetkisistä hinnoitteluperusteista oikein mitään, joten kommentointi on siksi vastuutonta. Sen tiedän, että Espoon seurakuntayhtymän sisällä asia on hoidettu jotenkin aivan

<p>toisin, siellä ajatellaan, että kirkon työ on kirkon työtä. En tiedä tarkemmin, miten Espoolaiset kustannukset hoitavat, mutta kannattanee kysäistä sieltäkin. Lähtökohtaisesti ajattelen niin, että omat tontit ruokkivat juuri sitä omien varojen vahtimismentaliteettia ja kuppikuntaisuutta -ehkä jopa jonkinlaista kilpailuasetelmaa seurakuntien kesken. Ajattelen, että ainakin köyhempien lähioseurakuntien tilanne voisi tuon kautta vähän helpottua, koska niissä alueet ovat halvempia, mutta toisaalta kirkkoonkuulumisprosentit pienempiä. Diakoniatyössä autamme kaikkia kyselemättä varsinaisesti jäsenyyden perään, mutta toisaalta jos seurakuntamme on mahtava ja kutsuva paikka niin voikin herätä halu kuulua sen jäseneksi virallisestikin! (Valitettavasti monessa paikassa vastaanotto diakoniaväelle tai monikulttuurisen näköisille ihmisille ei ole ollenkaan niin ystävällistä, että se herättäisi ajatuksen halusta kuulua :(! Se on ISO peiliin katsomisen paikka)</p>
<p>Jos tilavuokrat ja esimerkiksi pöytäliina vuokrat olisivat yhtenäiset eri seurakuntien välillä. Ja jotka laskutettaisiin yhtymästä käsin, toisivat merkittävän tasaarvon, selkeyden ja helppouden seurakuntalaisille.</p>
<p>Selkeys sekä seurakuntalaisille että työntekijöille.</p>
<p>Selkeyttä.</p>
<p>En osaa sanoa koska minulla ei ole riittävästi tähän asiaan substanssiymmärrystä. Mielestäni kysymykseen vastaaminen vaatisi enemmän avautusta ja tietoa. En myöskään ymmärrä miksei edelliseen kysymykseen voinut vastata en tiedä jos en tiedä</p>
<p>Oikeudenmukaisuus. Ehkä myös suurempi läpinäkyvyys.</p>
<p>Se olisi helpompaa</p>
<p>Mitä yksinkertaisempi ja "läpinäkyvämpi" sen parempi.</p>
<p>Olisi helppoa käyttäjän kannalta. Tosin meidän seurakunnassa hinnoittelu noudattaa jo yhteisien tilojen hinnoittelua (siunauskappelit). Vältäytään myös tilojen "shoppailulta" ja valituksilta.</p>
<p>Man behöver gräva fram för varje församling skilt vad det kosta att hyra utrymmena. Det är omöjligt för en "vanlig" helsingforsbo att veta vilket utrymme administreras av vilken församling.</p>
<p>ei tarvitse etsiä tietoa monesta paikasta</p>
<p>Selkeyttä</p>
<p>Jokaisella alueella pitäisi kuitenkin olla tiloja, jotka ovat seurakuntalaisille tarpeeksi edullisia. Lähtökohtaisesti pidän hyvänä suuntana sitä, että esim. tuomiokirkon vuokra olisi suurempi kuin Jakomäen kirkon.</p>
<p>Yhtenäisellä hinnoittelulla tieto olisi helsinkiläisille/jäsenille helpommin löydettävissä.</p>
<p>Sijainnin, varustelutason yms. hinnoittelussa olisi syytä huomioida myös tilojen erilainen kysyntä (suositut kirkot ja tilat vs. vähäisen kysynnän tilat).</p>
<p>ei tarvitse kysyä samaa asiaa monesta paikasta</p>
<p>Tasa-arvoa</p>
<p>Hinnasto olisi "läpinäkyvä" kun siinä kerrotaan, että samaa hinnoitteluperiaatetta käytetään kaikkiin vuokrattaviin tiloihin. Ei tarvitsisi miettiä, että miksi tämän on tämän hintainen ja joku toinen jotain muuta.</p>
<p>Yhdenvertaista kohtelua riippumatta asuinalueesta</p>
<p>Yhtenäinen hinnoittelu kaikissa maksuissa vastaisi helsinkiläiseen todellisuuteen. Tämän päivän helsinkiläiset sukuloivat töissään, kouluissaan, harrastuksissaan ja muissakin aktiviteeteissaan eri puolilla kaupunkia. Asuinpaikka ei välttämättä ole samalla alueella kuin muut nykykaupunkilaisen keskeiset aktiviteetit Seurakunnallinenkin aktiivisuus ylittää kaupunginosien, seurakuntien ja kielirajat. Kaupunkirakenne näyttäytyy eri ikäluokille hyvin erilaisena: aivan eri alueet ovat eri ikäisille "keskustaa" ja "periferiaa". Hinnoittelussa on kyse kaupunkilaisten ja</p>



jäsenten tasa-arvosta. Yhtymähän on yhteistalous ja jäsenmaksutkaan eivät kohdistu yhteen seurakuntaan vaan yhteiseen kassaan. Helsinkiläisten näkökulmasta seurakunnat ovat osa samaa kokonaisuutta. Seurakuntien keskinäinen kilpailu on pienen piirin harhaa, joka perustuu menneen ajan jäänteinä vaikuttaviin hallintorakenteisiin (ja osin myös seurakuntien työnjohdon omiin napoihin tuijottavaan kuvitelmaan todellista suuremmasta auktoriteetista alueellaan).
Yhtenäistäminen, tässä kuvatuilla pienillä taustatiedoilla, kuulostaa reilulta.
Olisi oikeudenmukaista, että hinnoittelu olisi yhtenäistä.
Yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden
Helppouden ja yksinkertaisuuden. On vaikea helsinkiläisenä ymmärtää, miksi hinnoittelu olisi erilaista eri seurakunnissa.
Tasa-arvoa hinnoitteluun eli asiakkaalla on samat hinnat esim. leireille riippumatta siitä mihin seurakuntaan kuuluu.
Turha vertailu seurakuntien välillä voisi vähentyä.
Tasapuolista
kokemus yhdenvertaisuudesta
Minusta tämä ei ole mustavalkoinen kysymys. Voisi olla osittain porrastettu ja yhteinen eri alueet ja tilanteet huomioiva.
en osaa vastata tai eritellä
Olisihan se yksinkertaisempaa. Se myös vähentäisi työtä paikallisseurakuntatasolla. Se selkeyttäisi tilannetta ja näyttäisi ainakin päällisin puolin seurakuntalaisten tasapuoliselta kohtelulta. En vain usko, että toimivia kriteerejä välttämättä pystytään asettamaan. Paikallistasolla myös tunnetaan paremmin paikalliset tilat. Ei minulla kuitenkaan ole vahvaa kantaa asiaan. Olisin valinnut EOS, jos sellainen vaihtoehto olisi ollut, koska molemmissa vaihtoehtoissa on sekä hyvää että huonoa.
En osaa sanoa.
Erityisesti asiointin muuttuessa sähköiseksi ja itsenäiseksi yhtenäinen hinnoittelu varmasti lisäisi selkeyttä. Lisäksi se asettaisi seurakuntalaiset samanarvoiseen asemaan kotiseurakunnasta riippumatta.
En ole varma ymmärsinkö kysymyksenasettelua. Puhutaanko sisäisistä vuokrista vai seurakunnan tilojen ulosvuokrauksesta?
selkeyttäisi kaupunkilaisen toimintaa ja helpottaisi seurakunnan työtaakkaa.
Tasa-arvon näkökulmaa, mutta sillä edellytyksellä, että toiminnan rahoittajat (kirkon jäsenet) saavat ko. palvelut halvemmalla kuin ei jäsenet. Siis ei vapaa-matkustajia!
Olisi varmasti jäsenelle mukavaa että esim keskustan tiloja saisi vuokrattua halvemmalla mutta koen että syyt miksi tila keskustassa on kalliimpi kun "lähiössä" on selkeät.
yhdenvertaisuuden toteutumista
Voisi selkeyttää tilannetta. Tässä pitää kuitenkin huomioida tilojen käyttömahdollisuudet monipuolisesti, ei esimerkiksi vain tilan koko ja sijainti.
-
Oikeudenmukaisuutta ja alueellista tasa-arvoa.
Olisi hyvät ja yhtenäiset perusteet määrätylle hintatasolle. Ongelmana tällä hetkellä näen välillä liian alhaisen hintatason esim. sijaintia ajatellen.

#### 4. Millä tavoin alueelliset erot diakoniatoiminnan tarpeissa tulisi huomioida määrärahojen jakoperusteissa?

Vastaajien määrä: 56

Vastaukset
Harkinnanvarainen rovastikuntatason määräraha tasapainottaisi asiaa.
Kyllä alueiden sosioekonominen tausta on syytä huomioida.
Ylipäätään: Diakoniatyö on tärkeä, esim. ruokajako, jossa asiakasmäärät kasvavat koko ajan. Olen itsekin jakamassa hävikkiruokaa asiakkaille (eri paikkakunta).
Alueet, joissa enemmän vähäosaisia, tulisi saada enemmän myös määrärahoja, jotta avustusten saaminen olisi mahdollista mahdollisimman monelle.
Itä-Helsinkiläisenä tuntuisi absurdilta, ettei alueiden elintasoa huomioitaisi yhtään. En ole kuitenkaan diakoni, joten en osaa kommentoida tämän enempää.
Määrärahat tulisi jakaa perustuen tarpeeseen vertaamalla esim. myönnettyjen avustusten määrää ja diakonisen toiminnan toteutumista alueittain.
Määrärahoja enemmän sinne, missä diakoninen tarve on suurempaa kuin muilla alueilla.
Alueilla lienee paras osaaminen alueen tarpeista. Seurakuntien omissa viestintäsuunnitelmissa tulisi huomioida sekä digi- että printtivistinnän tarve. Tehty suunnitelma perusteena määrärahojen hakemisessa
Siellä missä on enemmän vähävaraisia/ taloudellista apua tarvitsevia, niin enemmän rahaa sinne. Diakoniatoiminnassa voisi enemmän huomioida mitä juuri siellä alueella tarvitaan, tutkimustietoa, kyselyjä pohjaksi. Välillä tuntuu, että keskitytäänkö lillukanvarsiin, pysytään siellä omalla mukavuusalueella. Minusta diakoniatyön voisi yhtenäistää niin, että johto ja strategiat tehdään keskitetysti, jotta alueellisempi tasavertaisuus lisääntyy.
Asukasmäärän lisäksi on suuri merkitys alueen sosioekonomisella asemalla. Tämä tulisi ehdottomasti huomioida määrärahoissa. Jonkinlainen pisteytysmalli voisi toimia esimerkiksi alueen keskimääräisen palkkatulon mukaan laskettuna.
Alueen sosiaalinen rakenne huomioitava. On eri asia asua Itä-Helsingissä kuin Pakilassa tai Eirassa.
Olisi varmaan hyvä huomioida, diakonian asiakkaat ovat varmasti hyvin erilaisia eri alueilla ja tarpeet vaihtelevat.
Siellä missä avuntarvitsijoita on eniten, niin sinne myös kohdennetaan enemmän määrärahoja. Alueiden sosio-ekonomiseen pohjaan on hyvä kiinnittää huomiota.
Alueen sijainti ja sosio-ekonominen asema vaikuttaa diakoniatyön tarpeeseen paljon. Diakoniatyö auttaa kaikkia alueen asukkaita ei vain jäseniä, joten se on syytä huomioida.
Jokaisella alueella on varmaan tarpeita, joten jakoperusteet esim. tulotasojen mukaan?
Missä eniten tarvetta, sinne eniten määrärahoja
- Alueen sosiaalinen profiili tuli ehdottomasti huomioida (resursseja enemmän sinne missä esim. työttömyys, köyhyys ja, kyllä, maahanmuuttajien määrä on korostunut) - Alueiden asukasmäärät tärkeämpi resurssien arvioperuste kuin seurakuntalaisten määrä - Erilaisten hoivalaitosten ja esim. päivätoimintakeskusten määrä alueella
Määrärahojen jakoperusteissa tulisi huomioida myös kirkkoon kuulumisprosentti myönteisesti, että maksavat seurakuntalaiset saisivat myös diakonisiapalveluita. Alueiden vanhusten määräkin tulisi huomioida, jotta diakonian resursseja riittäisi myös kotihoidon yhteistyöhön ja saattohoitoon.
Perustuen seurakuntalaisten määrään.
Tähän en osaa perustellusti sanoa mitään. Jos katson Helsinkiä kokonaisuutena, olisi hyvä, jos ylipäänsä harkinnanvaraista määrärahaa olisi jaossa helpommin kuin nykyään. Tukien siirtyminen

Kelaan ja harkinnanvaraisten tukien saanti sos.virastosta on hankaloittanut rahallisen avun saamista aivan liian ääri rajoille.
Onnistuu myös diakoniahankkeiden kautta. Eli ei välttämättä tarvita sen kummemmin koskea jakoperusteisiin. Riittää, että on hyviä tarpeellisia hankkeita, joille sitten voidaan myöntää rahoitusta.
sinne, missä enemmän tarvitaan, myös annetaan enemmän
-
Alueille, joilla on eniten ongelmia, tarvitaan eniten määrärahoja.
Alueiden asukkaat käyttävät diakonianpalveluita sekä avustuksia tasa-arvoisesti kuuluvatpa he kirkkoon tai eivät. Jos alueella asuu 18000 asukasta ja kirkkoon kuuluu väestöstä 10000, niin määrärahoja saamme sen kirkkoon kuulumisprosentin mukaan.
Pitäisi huomioida alueen sosioekonominen rakenne ja lisätä työvoimaresursseja sinne, missä tarvetta enemmän edm kriteerin osalta.
köyhille enemmän
Eri alueilla asuu erilaisilla tuen tarpeessa olevia ihmisiä. Tätä voisi ottaa huomioon määrärahoja jaettaessa.
Missä on syrjäytymistä ja köyhyyttä enemmän, varat suunnattava enemmän niille alueille kuin "hyvintoimeentulevien" alueille
Esim. kirkkoon kuulumisen/jäsenyyden. Pienessä srk:ssa yhteisöllisyys tiivistä. Heidän maksamallaan veroeuroilla pitäisi saada luotua alueelle palveluja/resursseja tukitoiminnan järjestämiseksi.
Diakoniatyössä ei pitäisi lähteä ns. huutoäänestykseen, millä alueilla suurin tarve. Erilaisten kohderyhmien osuutta alueella tulisi paremminkin kartoittaa.
Myös pienen seurakunnan tarpeet tulisi suhteuttaa ison seurakunnan tarpeiden kanssa. Ei ole aina mahdollisuuksia toimia samalla resurssilla kuin isot srk:t. Hki-avussa pienessä srk:ssa oli suhteessa enemmän kauppa-aputarpeita ym., mutta resurssointi jäi vähäiseksi, kun koronarahoja jaettiin väestömäärään suhteutettuna.
Kaikki eivät myöskään jaa avustuksia samoilla kriteereillä. Tarkoitus on, että kaupunki hoitaa myös osansa, kun puhutaan avustamisesta.
Missä on eniten diakonisia ja vielä moniongelmaisia caseja, tulisi saada määrärahoja enemmän, kuin ne, joissa ei ole niin paljon diakoniacaseja.
Taloudellisen avustamisen näkökulmasta on varmasti hyvä jakaa rahaa enemmän sellaiselle alueelle, jossa kohdataan enemmän taloudellisen avustamisen asiakkaita.
Asuminen on kallista kohtuuhintaisten asuntojen saaminen on haasteellista. Ihmisten elämäntilanteet ovat hankalia ongelmia pitkäkestoisia. Työn edellytykset on turvattava kaikkien seurakuntien alueilla.
yta & antalet församlingsmedlemmar
Alueen asukkaiden lukumäärä sekä sosioekonominen tausta. Määrärahoja tarvitaan myös muuhun kuin avustustoimintaan ja avustustoiminta olisikin hyvä erottaa muun toiminnan rahoittamisesta.
Tämä on aika haasteellinen asia ratkaistavana. Onko se määrä ratkaisevaa, miten paljon on esim. toimeentulotukea saavia? Miten erojen mittaus tapahtuu?
Helsingissä on alueellisia eroja. Jossakin alueella esimerkiksi työttömyysaste on korkeampi kuin toisella tai ulkomaalaistaustaisia asuu suhteessa enemmän kuin toisella alueella. Mielestäni on perusteltua, että alueellisia eroja otetaan huomioon määrärahojen jakoperusteissa.

Alueelle, jossa on enemmän pienituloisia, voisi olla hyvä antaa lisää määrärahoja.
Köyhille ja sosioekonomisesti heikommassa asemassa olevien alueille tulee antaa enemmän määrärahoja.
Olisi hienoa, jos yhtymän ruoka-avustukset olisivat yhtenäiset kaikilla alueilla ja helsinkiläiset avuntarvitsijat olisivat samanarvoisessa asemassa asuinpaikasta riippumatta.
Köyhyystutkimuksen eli alueella asuvien elintason mukaisesti
En tiedä, mutta kyllä ne olisi huomioitava niin että siellä missä tarvetta on enemmän, olisi myös enemmän resursseja.
En osaa sanoa miten - mutta tuntuu, että pitäisi.
Onko alueellisia eroja, joissa sitä "tarvitaan" enemmän, tai seurakunnan koon esim. jäsenmäärän mukaan?
IT-tekniikka ja tietokoneet kehittyvät koko ajan. Vaikea ennustaa näiden kuluista. Alueelliset erot näkyvät kyllä siksi säännellään resurssia tarkkaan.
Eri alueella on varmasti avuntarvitsijoita eri määrä ja eri kategorioissa.
Enemmän varoja diakoniatyöhön niihin seurakuntiin, jossa tarve on suurempi.
Sinne missä on tarvetta tulee kohdentaa määrärahoja enemmän. Tämä tarpeen selvittämiseksi tulee luoda järjestelmä joka tunnistaa nimenomaan taloudellisen tuen tarpeen.
Asiakasmäärän ja varallisuuden.
Ehdottomasti suhteutettuna alueen koko asukasmäärään eikä pelkästään kirkkoon kuuluvien määrään!! Helsingissä on todella monikulttuurisia alueita, jonne muuttaneet ihmiset voivat kyllä olla jo Suomeen muuttaessaan kristittyjä, mutta tuskin kukaan on evankelis-luterilainen. Kuten aiemmin sanoin, jos nämä ihmiset otetaan oikeasti lämpimästi vastaan kirkossa ja he kokevat, että kirkko on yhteisö, johon he ovat tervetulleita heistä voi hyvin tulla myös kirkkomme jäseniä.
Kohdennetaan määrärahoja sinne, missä diakoniatyöllä on eniten tarvetta.
Niin että seurakunnan alueen sosiaalinen ja ekonominen tilanne vaikuttaisi siihen mitä seurakunta saa diakoniatyöhön.
Alueiden taloudellisen epätasoaeron voi selvittää kaupungin tilastoista ja kehittää jakoperusteet sen mukaan.
En osaa sanoa, koska en tiedä diakoniatöinnistä mitään.
ei millään lailla
En valitettavasti omalla työalallani ole perehtynyt asiaan ollenkaan, mutta varmasti alueellisten erojen huomioiminen on tärkeää.

## 12. Ideoi ja kirjaa asioita, joiden avulla seurakunnissa ja/tai yhteisissä palveluissa voitaisiin lisätä toimintatuottoja tulevaisuudessa.

Vastaajien määrä: 120

Vastaukset
Eri (kerho, yms.) hinnoittelu srkn jäsenille ja ei-jäsenille.
Kun kirkosta eroaminen lisääntyy, jouduttaneen miettimään, onko kaikki palvelut ilmaisia kaikille. Kristillistä se olisi, mutta ei kirkollisveroja maksaville oikeudenmukaista.
Etätyöpisteiden vuokraus esim. Varustamojen yhteydessä. Kun vuokraa koko päiväksi niin hintaan sisältyy hävikkilounas ja kahvia.
Kaikki turha pois! Keskitytään olennaiseen, mitä ikinä se sitten ao. työyhteisössä onkaan.
Kolehtiin osallistuminen myös maksukortilla tai mobilepay.
Työnohjaukset ulkopuolisille maksulliseksi.
Tilavuokrien korotus, pääsymaksulliset tapahtumat (esim. konsertit)
Voitaisiin rohkeammin kokeilla pääsymaksuja esimerkiksi konsertteihin. Näiden ei kuitenkaan tulisi olla koko yhtymän tasolla linjattuja käytäntöjä/taksoja.
IT- ja puhelinkuluissa pystytään säästämään sopimalla pelisäännöistä - minkälainen puhelin on mahdollisuus saada, kuinka usein sen voi vaihtaa, mitä lisätarvikkeita on mahdollisuus saada, kuinka paljon kuukaudessa puhelinlasku voi maksimissaan olla, mitä kaikkia ohjelmia kenelläkin voi olla käytössään, mihin kaikkiin koulutuksiin voi osallistua.
Digipalvelujen hinnoitteluun en osaa ottaa kantaa. Muita tulonhankkimisajatuksia kyllä on mutta liittyvät lähinnä W&F toimintaan.
Olla vähentämättä työntekijöitä sellaisista seurakunnista, joissa kirkkoon kuulumisprosentti/toimintaan osallistumismäärä on korkea. Jos ei ole riittäviä resursseja järjestää toimintaa, ei siitä oikein voi saada tuottoakaan.
Kirkkoon kuulumattomilla tulisi olla kalliimmat osallistumismaksut. Näin ei ainakaan meidän seurakunnassa nyt ole. Voisiko siitä tehdä kaikkia Helsingin seurakuntia koskevan yhteisen päätöksen?
-
-tilavuokrat -ei kirkkoon kuuluville korkeammat osallistumismaksut kursseille
EOS. Ehkä tilojen vuokraamista ulos voisi lisätä. Kahviloista ym. saatu jo jonkin verran tuottoa/hyviä kokemuksia. Jokaiselle kirkolle seurakuntalaisten oma kahvitupa ja olohuone.
En ymmärrä kysymystä. Miten tämä liittyy digitalisaatioon?
Karsimalla turhia kuluja.
lähinnä seurakunnissa tuottoa tuovat tilavuokrat ja jossain tapauksissa tilaisuuksien ohjelmatulot. Kirkkoon pitäisi olla vapaa pääsy, enkä pidä rahankeruuta kovin mielekkäänä. Testamenttilahjoitusten mahdollisuutta voisi kyllä pitää jollakin tavoin esillä paremmin.
Ensimmäisenä tulee mieleen tietysti vuokraustoiminta.
Erityyppisten kurssien järjestämistä, myös verkossa. mm. perhe- ja parisuhde, lapset, nuoret jne. Meillä on korkeastikoulutuettuja ammattilaisia, joiden monipuolista osaamista voisi hyödyntää maksullisten kurssien ja toimintojen tarjoamiseen. Tilojen vuokraus keskitetysti, ammattimaisesti.
En osaa sanoa.
-pienet osallistumismaksut (mutta perhetoiminnassa ja lasten / kouluikäisten toiminnoissa vähentää tulijoita mahdollisesti, eli pitäisi olla ehkä vapaaehtoinen)

-tuntivuokralaiskäyttäjiä eri tiloihin -lahjoitusmahdollisuus oman seurakunnan tiettyyn toimintaan (esim. lahjoita kirkkomuskarikausi vähävaraiselle perheelle, kirjepyhäkoulupositukset vuodeksi viidelle perheelle tms konkreettisia) -en itse haluaisi laittaa eri osallistumismaksuja jäsenille ja ei-jäsenille mutta onhan se yksi vaihtoehto (se on vieraanvaraisuuden ja mukaan kutsumisen vastainen ajatus)
vuokraamalla tiloja pitkäaikaisesti ulkopuolisille.
- työnohjaus maksulliseksi ulkopuolisille - tilojen vuokraaminen ulkopuolisille - koulutuspalvelujen myynti ulkopuolisille -W&F-konseptin laajentaminen ravintola-,majoitus- ja kongressitoimintaan
Tilojen ja materiaalien yhteiskäyttö muiden toimijoiden kanssa vähentää niiden kustannuksia.
-
Ei tule mieleen
Jäsenten aktiivinen hankinta sekä markkinointi mihin kirkollisveroja käytetään. Kirkon jäsenenä tuet monia toimintoja mistä et tiedä.
Uthyrning av utrymmen för ett bredare bruk, tex barnkalas i församlingshemmet, yoga-klass i kyrkan... // Utbildning och snabbskolning: Vi kunde erbjuda vår sakkunskap i utbildningsform, tex ledarskap, arbetshandledning // Släktforskning är stort: finns här nya tjänster vi kunde utveckla? Satsa på de människor som behöver info av oss?
Tilojen vuokraaminen ulkopuolisille
Tätä olisi hyödyllistä pohtia yhdessä jonkun kanssa. Vaatii keskittymistä
- Toimintatuottoja tiettyjen palvelujen myymisestä /tuotteistamisesta - Kehittyville markkinoille sijoittaminen. Kryptovaluutat. :D
Maksullinen puhelinneuvonta? Tällä hetkellä lähes kaikilla yrityksillä on maksullinen puhelinpalvelu....
Kalliimmat hinnat kirkkoon kuulumattomien hautaansiunauksille. Ne tulevat lisääntymään suurten ikäluokkien kuolemien myötä.
En osaa sanoa muuta kuin, että ehkä sihteeritehtäviä voisi ehkä eri seurakuntien/yksiköiden kesken yhdistää. Ja miksei vaikkapa nuorisotyönohjaajan tehtäviä voisi jakaa parin seurakunnan alueelle. Eli kenen tahansa hengellisen työn tekijän työtehtävät voisivat olla jaettuna vaikkapa kahden seurakunnan alueelle.
Työnohjaus maksulliseksi osittain ulkopuolisille. Sairaaloissa tähän usein valmius, mutta yhtymä ei ole osannut laskuttaa. Terveystieteiden kanssa neuvottelut pitkällä tähtäyksellä ovatko valmiita osallistumaan sairaalatyön kuluihin. Näin on monessa maassa. Perheneuvontaan tuloihin sidottu perusmaksu. Sielunhoito on ilmaista, mutta erityisosaamista vaativasta palvelusta voi periä tuloihin sidottua maksua. Tutkimusten mukaan "ilmainen" syö tuloksellisuutta ja sitoutumista.
- Yhteistyökuvioiden kautta synergiaa. - Toimisimme palvelun tuottajina ja ostajina esim. kaupunki. - Tilojen vuokraamista ulospäin.
Perheneuvonta maksulliseksi ostopalveluksi kaupungilta Ulkopuolisille suunnattu työnohjaus maksulliseksi Kirkkoon kuulumattomien siunaukset maksullisiksi Diakoniatyö osittain ostopalveluksi kaupungilta (esimerkiksi ruokajako) Konsertit maksullisiksi Harrasteryhmät maksullisiksi Kirkkojen/ sakastien vuokraaminen yksityisille esimerkiksi kokouskäyttöön tms kirkkoherrojen linjauksen mukaisesti

Muita, mitä palveluita maksullisiksi vielä?

Varmaan muitakin palveluita voitaisiin muuttaa maksullisiksi. Nämä ja monet muut toimintomme ovat verovaroin ylläpidettyjä sosiaaliekonomisia palveluita, joiden kustannuksiin melkein 50% väestöstä ei osallistu ja toiselle puolikkaalle lankeaa maksuvelvollisuus (vero). Se ei ole reilua. Usein myös palvelun arvostus kasvaa, kun tuotteessa on hintalappu.

Se, kuka maksun maksaa (kaupunki) vai yksityinen henkilö on eri asia, samoin se, keneltä maksu kerättäisiin : kirkkoon kuuluvilta vai kuulumattomilta ja minkä suuruinen, on myös toinen keskustelu. Mutta ajattelen, että hyvästä ammattipalvelusta voi jotain maksaakin! Erityisesti nyt kun verotaakan jakajia on vähemmän, kuin ennen.

tilavuokrat

vuokraamalla tiloja ulos

vähentämällä tiloja (yhtymän ihmiset seurakuntien tiloihin)

Osaamisen kautta. Hyödyntämällä sen, missä työntekijän ydinsaaminen. Kaikkien ei tarvitse osata kaikkea. Hyvä sisällön tuottaja ei välttämättä ole tekniikassa taitava jne. Isommat tapahtumat, jossa yhteinen markkinointi. Esim. lasten konsertti vuorottelisi eri seurakunnissa vuosittain. Tai sama tapahtuma useammassa seurakunnassa samaan aikaan ja yhteinen mainostus toisi näkyvyyttä, näitä jo onkin.

1. Ulkopuolinen rahoitus haettava jo alussa uusiin yhteiskunnallisiin tehtäviin kuten Varustamoissa tehtäviin sosiaaliseen työhön.

2. Turisteille maksut kaikkiin kirkkoihin. Maailmalla on totuttu siihen, että kirkossa käväisy maksaa muutaman euron ja niin sen pitäisi olla Helsingissäkin. Olen ollut Tuomiokirkossa messussa, kun ehtoollisen aikana kirkkoon tunkeutuu 80 aasialaista turistia oven ulkopuolella olevan ei-merkin ja köyden ja suntion estelyistä huolimatta ja alkavat edetä ehtoollisen aikana sivuitse eteenpäin, supista äänekkäästi ja käydä vessassa, joka messun aikana on messuvieraille maksutonta. Asiallista olisi, että jokainen turistiryhmä maksaa pääsymaksun. Turistien vessavedet eivät kuulu seurakuntien jäsenten maksettavaksi.

3. Myös Kampin kappeliin turistiryhmille sisäänpääsymaksu. Nytkin yksi maksaa vessan sisäänkäynnin ja koko porukka käy yhdellä maksulla.

4. Kirkkojen peruskorjauksiin tulisi hakea avustuksia EU-rahastoista. Meillä on ollut tähän asti hyvin rahaa, mutta niin ei ole jatkossa. Kannattaisi tutustua niihin malleihin, joita Suomessakin on ja joilla on rahoitettu kirkkojen peruskorjauksia EU-varoin.

-

Kiinteistöjen ja tilojen vuokraaminen (vaatisi ensin sen, useimmat tilat päivitetään monitoimikäyttöisiksi). Esim. yhteisöotalo, johon etsitään innovatiivisia toimijoita ja yhteistyökumppaneita. Jotkin tilat olisivat kenties muutettavissa asuinkäyttöön.

Palvelut hinnoitellaan jäsenille edullisiksi ja muille kustannukset + kate -periaatteella.

En ymmärrä kysymystä.

työnohjaukset joita annetaan ulkopuolisille organisaatioille voisivat olla maksullisia. Esimerkiksi sairaalasielunhoito antaa työnohjausta terveydenhuollon organisaatiossa. Siellä kuitenkin budjetoidaan rahaa niihin ohjauksiin, niin miksi emme voisi ottaa siitä maksua. Koulutukset ovat kuitenkin aika kalliita, jollain voisi kompensoida niitä kuluja.

perheneuvonta maksulliseksi niille, joilla on varaa maksaa

En osaa sanoa.
Jatkossakin voisi osa lapsityön jutuista striimata.
Rahankeräyslupa diakonisille hankkeille.
vuokrataan / myydään tiloja ulos
tilavuokrien nosto ja mainostus
-
Niiden ihmisten kohtaaminen, jotka eivät kuulu jäsenistöön. Sekä sen kaiken työn esiin tuominen mediassa, mitä jo tehdään. Näin saadaan jäsenmäärää kasvuun. En näe järkevänä lähteä keräämään tuottoja esim. kirkkojen pääsymaksuista tai tapahtumista. Sillä nimenomaan rikomme kirkkoon kuulumisen halukkuutta.
Ajattelen, että jonkinlainen toimitusmaksu hautaansiunaamisessa olisi perittävä kirkkoon kuulumattomilta. Myös perheneuvonnassa voisi olla jonkinlainen tulosidonnainen maksu.
Waste & feast idea
Tilojen vuokraaminen etätöläisille tai kokoustilojen vuokraaminen ulkopuolelle. Kahvila- ja ravintolatoiminnan kannattavuuden lisääminen. Työntekijöillä on paljon asiantuntijaosaamista- sen tietotaidon myyminen ulos koulutuksina.
-
Osanotto- ja pääsymaksut "pakollisiksi" pienet sellaiset, ei kohtuuttomia.
Kohtaamalla ihmisiä, ollaan siellä missä ihmiset ovat - ihmiset pysyvät jäseninä
Voitaisiin lisätä tilojen vuokrausta ulkopuolelle, koska usein meidän tiloja on tyhjillään paljon pitkin viikkoa. Voisimme panostaa myös erilaiseen spirituaaliteettiin, joka saisi ihmisiä liikkeelle. he ovat valmiita maksamaan ulkopuolisille retriiteistä ja joogasta yms. Osaamista on myös meillä, kun me vain rohkeasti olisimme esillä ja uskaltaisimme hinnoitella muiden tahojen tapaan.
Erlainen hinnoittelu jäsenille ja ei-jäsenille. Markkinoidaan niin, että ei-jäsenet maksavat perushinnan ja jäsenet saavat jäsenalennuksen. Toisi ainakin muskareista rahaa kassaan.
Kaupungilta resurssia diakoniatyöhön samoin kuin iltapäiväkerhoihin. Diakoniassa tehdään koti- ja laituskäyntejä, otetaan vastaan ihmisiä. Yhteistyö sote-ihmisten kanssa saadun resurssin puitteissa?- Nyt diakonialta odotetaan omalla autolla ilmaista rokotukseen vientiä, apteekkiasiointia, kauppa-apua jne.
Jäsenmäärältään suurille seurakunnille (johon pieni srk voi kuulua) peruspalveluiden ja toimintojen takaaminen.- Ei ole oikein, että heidän jäsenensä vain rahoittavat yleistä toimintaa ja paikallistoiminnot siirtyvät muualle.
Tilojen tehokas vuokraaminen (huom leirikeskukset!) Korkeammat maksut leireihin, kursseihin ja kerhoihin. Kirkkoon kuulumattomille korkeampia maksuja. Perheneuvonnan maksullisuus. Kirkkojen sisään pääsymaksuja en niinkään kannata - selkeä turistitoiminta on sitten eri asia. Sitä voisi edelleenkehittää.
Apua! Toimintatuottoja! Eikö kirkollisvero ole se tuotto? Ruvetaanko me myymään meidän palveluita? Voitaisiinko rehellisesti opetella kertomaan ihmisille, mitä kirkollisverorahoilla tehdään ja sanoa suoraan että hei, me tarvitaan teitä veronmaksajia että tää homma pelaa. Toivoisin rehellisyyttä tähän toimintatuottojen keräykseen.
Vuokraamalla aktiivisemmin omia tiloja ulos esim. workspaceksi tai muusikoiden harjoitustiloiksi. Miettimällä, mitkä jutut ovat "jäsenetuja". Siis mistä kaikesta kirkkoon kuulumattoman tulisi maksaa. Nyt tässä ollaan aika höveleitä.



Tuntuu vähän väärältä periä ihmisiltä rahaa kirkon toiminnasta, koska olemme köyhien kirkko ja meillä on jo verotusoikeus. Kohta siis itsekin köyhä, mutten keksi tähän nyt mitään viisasten kiveä. Konserttien sun muiden tulee kuitenkin mielestäni olla ilmaisia.

Voisiko olla joku kysely seurakuntalaisille, että olisivatko valmiita maksamaan hiukan enemmän kirkollisveroa (siis hyvin vähän, mutta kuitenkin niin, että sillä olisi meille merkitystä. Kirkon todellinen tilanne tulisi rehellisesti avata ensin fiksulla viestinnällä)? Voisiko vero olla jotenkin progressiivista?

Nyt pe-iltapäivänä ei tämän paremmin säteile päässä. Jotain konkreettisia hyväntekeväisyystempauksia voisi paikallisesti olla. Esim. Virossa ollessani Sakun srk, joka kokoontui omakotitalossa, keräsi rahaa kirkon rakentamiseen eri tavoin. Eli jos kirkko suunnittelisi alueen ihmisten kanssa jonkun yhteisen hyödyllisen jutun, joka pitäisi myös rahoittaa, siihen voisi yhteisellä tempauksella kerätä rahaa. Kuten vaikka jonkin kiinteistön säilyttämiseen, jos ihmiset itse kokevat sen arvokkaaksi ja on uhka menettää se. Roihkan srk:lla on esim. monille rakas vanha pitsihuvila meren rannalla. Uintimahdollisuus, nuorisotyö vetää siellä nuorten juttuja, on suosittu kaste- ja juhlapaikka.

Eli ollaan rehellisiä ja osallistetaan jengi.

Yhtymä voisi laittaa panoksia varainhankintaan kaikkia seurakuntia ja yhtymää itseään hyödyttäen verovarojen hiipussa.

Kolehti ja keräykset sähköiseksi

Maksa jos pystyt -periaate joillain kursseilla, ryhmissä?

Vet inte.

Kehittää ja ideoida erilaisia toimintoja, jossa on laatu kohdillaan. Mainostuksen pitää olla houkuttelevaa, laadukasta ja ajanmukaista.

Mielestäni kannattaisi satsata hlökunnan koulutukseen. Tiedosta ja uuden oppimisesta nousee rautaisia ja rohkeita ammattilaisia.

Olen unelmoinut ja kehittänyt mielessäni tällaista:

Hengellisyys on asia, joka on meillä ytimessä. Milksi ei yritettäisi kehittää hengellistä toimintaa, joka on raikasta, laadukasta, monikerroksista, luovaa, hyväksyvää. Sille olisi kysyntää.

Tällaiselle toiminnalle olisi hyvä olla ihan oma tila. Se olisi sisustettu niin, että se antaa ihmisen aisteille jonkun kokemuksen. Nykyiset seurakuntien tilat eivät yleensä palvele ihmisten aisteja. Tilojen sisustus on yllättävän tärkeässä asemassa. Ihmiset viihtyisivät. Ihmiset viipyisivät ja tulisivat takaisin.

Työntekijät tällaisessa paikassa olisivat rentoja, hyväksyviä, laajakatseisia, uudistavia, luovia. Ihmiset tarvitsevat uudenlaisia paikkoja etsiä Jumalaa. Toivon uudenlaisia väyliä ja mahdollisuuksia ihmisten kiinnittyä seurakuntaan.

Tämänlaisen kehittämiseen kun satsaisi, jotain hienoa voisi tapahtua, ja tämänlainen toiminta lisäisi tuottoja.

Ottamalla seurakuntalaiset joissa paljon/monia asiantuntijoita, enempi mukaan toiminnan kehittämiseen ja toteuttamiseen. Lainataan asioita7tarvikkeita, joita tarvitaan harvoin naapureilta/toisilta yrityksiltä/firmoilta vastavuoroisesti.. TOIMITILOJA VUOKRATAAN ENEMPI KUN EI OMAA TOIMINTAA, JOKA PRIORISOIDAAN.

-

Matkaklubi esim. Israeliin, Turkkiin Paavalin jalanjäljissä, Euroopan kirkkohistoriallisiin kohteisiin, Afrikan maihin. Asuntosijoittaminen.
Varakkailta voitaisiin periä maksuja, esim. perheneuvonnan palveluiden maksullisuus
pienet pääsymaksut tilaisuuksiin (ellei kirkkotiloihin), ainakin konsertteihin (paljon pelkkiä ohjelmamaksuja)? vessamaksut kesällä tai jossain (konsertti)tilaisuuksissa?
Turvata perustyon edellytykset , kastaminen, hautaaminen jne.
Avata työhuone- ja neuvottelutiloja free lancerien ja muiden tahojen etätyöläisten käyttöön ja periä niistä pientä vuokraa. Kokoustilojen vuokraaminen ulkopuolisille ilta-aikaan samoin kuin juhlatilojen vuokraaminen viikonloppuisin. Työnohjauspalvelujen tarjoaminen ulkopuolisille maksullisena.
en ymmärrä kysymystä, toimintatuottoja keneltä? Niin kauan kun toimimme verovaroin, en tiedä mistä voimme kerätä tuottoja.
-hinnasto - laskutuksen keskittäminen niin, että tulisi laskutettua kaikki mikä pitää laskuttaa kun kuulema jää osa laskuttamatta osaamisen puutteen takia - testamenttilahjoituksen mahdollisuuden mainostaminen - rahankeräyslupan varaiset keräykset diakoniale kunnolla käyntiin - kenties jos joidenkin ammattiryhmien palvelussuhteet keskitettäisiin yhteisiin palveluihin, voitaisiin sitten helpommin liikutella ja käyttää siellä missä on tarvetta (toisaalta sitoutuminen heikentyisi) - sähköisen asiointialustan eli verkkokaupan hyödyntäminen paremmin (seurakuntien hupparien ym. myynti)
Leireille ilmoittautuminen IHAN liian vaikeaa ja työlästä.
En ymmärrä kysymystä.
Työskentely tiloja vähennetään ja työtä tehdään enemmän etänä jatkossa.
asiakkaat voisivat käyttää yleisön tietokoneita palvelussa
Koulutustilaisuudet joissa ammattilaiset puhumassa tärkeästä aiheesta - pääsymaksu tyyppinen juttu että pääsee mukaan. Tai sitten että voi lahjoittaa haluamansa summan. ne joilla on antaa antavat näin usein enemmän.
Testamenttilahjoitukset helpoiksi
-
Ehdottomasti tilavuokrat ulkopuolisille kokoustajille ajan tasalle. Nyt tiloja annetaan, jos minkälaiseen käyttöön, veloituksetta.
Monessa kohtaa vapaaehtoiset maksut esimerkiksi tarjoilukulujen kattamiseen toimivat, vaikka eivät ehkä diakonian pienryhmissä toimitakaan, koska osallistujat ovat usein rehellisesti sanottuna köyhiä. Silti pienituloisetkin kokevat säilyttävän ylpeytensä, kun saavat maksaa ruoan itse (esim yhteisöruokailu 1€/lounas), vaikka sillä saa katettua vain osan kuluista niin se on aivan hyvä periaate: kaiken ei tarvitse olla ilmaista kirkossa. Jos keittiöiden ovet ovat auki niin saisimme varmasti vapaaehtoisia leipureita rikastuttamaan kahvioiden tarjontaa: monella on hygieniapassi, taitoa ja tahtoa tehdä. Olisi mukava, että jokaiselta kirkolta voisi löytyä mahdollisuus rauhalliseen kahvilakokemukseen. Tekijöitä voisi löytyä myös vaikka kulttuurikahviloihin, joissa saattaisi soida rauhallinen livemusiikki. En tiedä olisiko soittajan mahdollista pitää omaa tippimukia, josta voisivat soittajatkin saada pientä lisätienestiä. Musiikin opiskelijoita voisi myös kiinnostaa tällainen tilaisuus soittaa yleisölle ja tienata vähän leivänpäällisrahaa samalla (verottaja voi tosin tulla väliin). Meidän on vähän turhakin ihmetellä, mikseivät työikäiset käy kirkoissa jos tarjontaa ja säännöllistä toimintaa on arkipäivisin virka-aikaan. On jo nähty, että iltaruokailu vetää väkeä kirkkoon. Miksei

<p>voisi kehitellä myös illallisruokailukonseptia, johon liitettäisiin juuri jotain kulttuuritarjontaa? Tällaiset illalliset voisivat olla vaikka kulttuuriteemaisia ja tuoda ihmisiä yli kulttuurirajojen saman pöydän äärelle.</p> <p>Tai sitten ruokailut voisivat olla messujen yhteydessä niin, että on todella varattu aikaa rauhalliselle yhdessäololle ja tutustumiselle. Se kokemus kodista, jonne on tervetullut syntyy pitkälle juuri kiireettömyyden kokemuksesta. Sellaisia keitaita kirkot voisivat olla tässä kaupungissa! Ja sellaisella keitaalla myös voi maksaa kokemuksestaan mieluusti, jos siihen vain on varaa.</p> <p>On todella hienoa, että Waste&amp;Feast ravintoloissa työllistetään vaikeasti työllistyviä nuoria! Toivon, että samanlaisella ajattelutavalla voitaisiin auttaa myös maahanmuuttajia, joiden Suomeen kotoutuminen ei ole helppoa. Heidän mukanaan tulisi tietoisuuteen aivan uudella tavalla maukkaita reseptejä ja ruokakulttuuria, joka voisi monia myös kiinnostaa. Ja jos tuosta luodaan mukava konsepti niin siitä ovat kyllä ihmiset valmiita maksamaan varsinkin iltaisin tai viikonloppuisin.</p>
Kaikki voidaan hinnoitella
Toiminta tuottoihin selkeää ideaa ei ole mutta seurakuntien olisi hyvä saada entistä vapaammin myydä turhaa ja käytöstä poistettua irtaimistoaan.
-
Voitaisiin luopua liioista tiloista ja käyttää tiloja tehokkaasti. Uusia energiaratkaisuja esim. aurinkopaneeleita ainakin remontoitaviin tai uusiin rakennuskohteisiin. Päällekkäisiä toimintoja ja palveluita tulisi kaikin keinoin välttää. Onko seurakuntia vieläkin liikaa? Onko hallinto paisunut liian isoksi? Onko jotakin toimintoja, joista voisi ottaa maksun? Onko meillä osaamista jonka varaan voisi rakentaa toimintaa, palvelua, josta voisi laskuttaa? Meillä on loistava yli 2000 vuotta menestynyt brändi ja sen arvot kunnossa. Minkälaista yritystoimintaa voisimme rakentaa?
Valitettavasti kun tiedä mitä tuolla sanalla tarkoitetaan minun on mahdotonta vastata tähän
Järjestöpuolelta tuttua varainhankintaa pitäisi alkaa kehittää, sieltä saisi ihan tuntuja tuloja. Samoin erilaisia sponsorointikuvioita tapahtumiin. Vaikkapa kahvilan pitäminen on erittäin vaikea saada kannattavaksi (ainakaan muualla kuin keskustassa). Aktiivit rahoittamaan toimintaa laajemmin vapaista suunnista tutulla ajattelu- ja toimintatavalla. Tässä voitaisiin myös pyrkiä vaikuttamaan yhteiskunnallisesti – tällä hetkellä useissa erityisesti yhteisöllisyyttä korostavissa seurakunnissa maanlaajuisesti on taustalla jonkinlainen tukiyhdistys, koska suora rahankeräys ei ole mahdollista. Tätä pitäisi haastaa ja pyrkiä suoraan lakimuutokseen.
mikä on "toimintatuotto"?
Yhteistyötä eri seurakuntien välillä ja tasa- arvoa. Yhteisiä tapahtumia. Diakonia työ tulee lisääntymään kun hengellinen puoli jää pois pikku hiljaa. Asiakkaille voisi tarjota retriittejä ja meditaatiota mitä nyt juurikin kaivataan.
(1) Yritysyhteistyö, yritykset sponsoroimaan heidän kannaltaan tärkeäksi koettuja toimintamuotoja. Onko sellaisia? (2) Työnohjauksen maksullisuus. Mitkä esteet ja mitkä mahdollisuudet tässä?
-
Vi kunde ta större hyra för våra kyrkor när de används av kommersiella aktörer.
Lapsille suunnattu toiminta --> osallistumismaksut (kuitenkin niin, että heikossa taloudellisessa tilanteessa olevien perheiden lapsien osallistumista tuetaan, esim. maksusta vapauttamalla)
Kahvilat vuokralle, liikuntatiloista edes pieni vuokra eikä mitään vaihtokauppoja. Konserteista vuokraa --> tilavuokraa yleisesti uusille avauksille: etätyöpisteitä yksinyrittäjille tms.
ei ajatuksia
Kirkkoon kuulumattomilta isommat tuloutukset esim. vuoksrasta tms.

Perheneuvonnasta voisi pyytää jonkin pienehkön summan.
Oikeita tuottoja ovat vain ne, jotka tulevat yhtymän ulkopuolelta. Sisäiset siirrot seurakuntien ja yksiköitten välillä ovat vain rahan heittämistä taskusta toiseen ja osan heittämistä kipan kautta pois yhteistaloudestamme. Seurakunnan ja yhteisten palvelujen toimintataloudesta ei saa tehdä bisnestuottojen hankintaa, vaan sen luonteen pitää olla vastuullista menotaloutta eli verotulojen suuntaamista mielekkääseen käyttöön. Jos verotulot eivät riitä, pitää lisätulot hankkia sijoitustoiminnan kautta, ei seurakuntatyön kaupallistamisella!
Onko sellaista osaamista, jota on tärkeää pitää ns. talossa, mutta sitä voitaisiin joissain tilanteissa myös 'myydä' ulos?
Vaikea kysymys. Minun mielestä se tuotto ei voida ajatella että se tulisi niistä jotka ovat vaikka Perheneuvonnan asiakkaita. Tässä minun mielestä kirkko täytyy yrittää löytää ne toimintaalueet missä ollaan yhteydessä niitten ihmisten kanssa joilla on varaa maksaa jostain. Töölön seurakunnan pääsylippu turisteille kirkkoon on hyvä esimerkki.
Toimitilojen parempi markkinointi ja tehokkaampi ulosvuokraus
Voimme myydä osaamistamme ulospäin eli rakentaa mallin, jolla koulutusosaamistamme voisi myydä sopivalla tavalla ulos, huomioon tulisi ottaa mm. tekijän oman työn tilanne. Meillä on isona talona osaamista, jota kaikkialla ei ole. Nyt osaamista myydään osin ilmaiseksi, osin oravannahkakauppana (työntekijä saa esim. neuvottelupäiväosallistumisen ilmaiseksi), osin tehdään sivutyöluvalla. Kehittämisen mahdollisuuksia on!
Voisimme kehittää henkisten etsijöiden (25-30 % kaikista helsinkiläisistä!) toimintaa panostamalla siihen kunnolla! Meillä on jo pohjat (hiljainentila.fi), kristilliselle joogalle, meditaatiolle ja hengellisen elämän kasvun tuelle olisi isot mahdollisuudet, jos tähän voisi kunnolla panostaa. Tarvitaan tilojen pientä muokkaamista tähän tarpeeseen ja henkilöresurssia sekä erityisesti panostusta viestintään. Ihmiset ovat valmiita maksamaan kursseista, tuesta, paikoista. Nyt on voitu panoata vain pienimuotoisesti.
Yhdenmukaisilla hinnastoilla eri tapahtumiin/retkiin yms. ja tilavuokriin, sekä palvelujen tarjoamisessa kaupungille esim. kuntouttavaan työtoimintaan liittyen.
Tilojen kehittäminen sellaisiksi, että niitä voisi sujuvasti vuokrata kokouksiin tms samalla kuin ne parhaalla mahdollisella tavalla palvelevat omaa toimintaa.
en osaa sanoa
-
Mitä ovat toimintatuotot? Sen voisi avata tähän kyselyyn.
En osaa sanoa
Vaikea sanoa tuohon mitään
En tiedä toimintatuottojen lisäämisestä, mutta kulujen vähentäminen kiinnostaisi: toimintojen keskittäminen tiettyihin kiinteistöihin ja poistuneiden kiinteistöjen myynti. Seurakuntien yhdistäminen. Omien korjausmiesten lisääminen, esim. sähkötöiden osajaa kaivattaisiin. Ulkopuolisten tilaaminen paikalle on usein hidasta, jos on kyseessä ylityöllistetty puitekumppani - oma henkilö toimisi ketterämmin ja kustantaisi loppujen lopuksi vähemmän. Lisäksi hänelle kertyisi tietovarasto kohteistamme.
-
Valitettavasti en tiedä. Jos tietäisin, olisimme jo hyödyntäneet niitä ideoita omassa seurakunnassamme.
Esimerkiksi erilaiset työalarajat ylittävätkin projektit voisivat olla kiinnostavia kokeiluja.

### 13. Mitä terveisiä sinulla on toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman asiantuntijaryhmälle? Mitä toivot heidän huomioivan työssään?

Vastaajien määrä: 102

Vastaukset
Pyritään pitämään painopiste helsinkiläisissä ihmisissä, heidän hengellisissä ja aineellisissa tarpeissaan. Kirkossa on turhan paljon ylätason hallintohimmeleitä.
Humaani lähestymistapa: ihmiset ennen taloutta.
1) Hyvät ja toimivat työvälineet kaikille työntekijöille 2) Tiimin ja esimiehen tuki 3) Virkistymis- ja koulutusmahdollisuudet (nyt vähäiset) 4) Positiivinen työilmapiiri (valitus, negatiivisuus ja esimiesten loukkaavat sanat pois)
Iloa työhönne! Kauheasti valitin äsken ohjelmista, mutta arvostan tätä työtä, jota teette.
Keskittämissuunnitelmissa olisi minusta hyvä keskittyä hallinnollisten töiden keskittämiseen (esimerkiksi hr-asiat) eikä niinkään asiakaspalvelun. Asiakaspalvelun liiallisessa keskittämisessä on aina riskinä, että palvelu ei ole enää henkilökohtaista ja huomioivaa ja palvelun hoitajalla ei ole tarvittavia tietoja kaikista asioista.
Opitaan matkalla myös businessajattelua ja otetaan rohkeasti käyttöön.
Alueiden rakenteet, jotta työntekijäresursseilla voidaan turvata laadukas kirkon työ, johon halukkaat pääsevät mukaan. Me joudumme ainakin jo nyt sanomaan todella paljon "ei oota", kun lasten ja nuorten toimintaan olisi paljon enemmän tulijoita ja tarvittaisiin välttämättömästi lisää kasvatuksen työntekijöitä. Nyt työntekijöitä vaan vähennetään, kun seurakuntamme rahat loppuvat, vaikka alueemme on kirkkoon kuulumisprosentin mukaan Helsingin korkeimpia. Rahat menevät muille, eikä alueemme asukkaat saa rahoilleen vastinetta.
Tervetuloa kentälle tutustumaan esimerkiksi viikoksi lastenohjaajan työhön.
Viestintä on tärkeää ja sen rooli korostuu yhteistyössä ja muutoksissa.
Tehkää työnne hyvin ja ammattitaidolla.
seurakunnan työssä tarvitaan henkilökuntaa, mutta samaa työtä tekevien määrä kartoitettava, päällekkäiset työtehtävät poistettava, priorisointia tarvitaan
Toivon tällä hetkellä teidän huomioivan sen miten koronan jälkeinen aika vaikuttaa seurakuntiin ja koko yhteiskuntaan ja ottakaa huomioon myös pahimmat vaihtoehdot.
että seurakuntien hallinto- ja toimistotyöntekijöitä otettaisiin aktiivisesti mukaan kehitystyöhön ja saisimme mahdollisuuden työskennellä yhtenäisemmin. Nyt olemme erillisissä organisaatioissa, harvemmin on ns. tuuraajaa, vastuuta on paljon, mutta arvostusta mielestäni liian vähän.
Lähtökohta tulisi olla: kaikki mikä voidaan tehdä yhdessä ja samalla tavalla tulisi tehdä niin. Yksintekemisestä ja omat variaatiot minimiin.
Helpdesk on tärkein voimavara tässä. Online palvelusten saatavuus oltava myös myöhempään kuin lopetus klo 16.00
kasvatuksen ja diakonian keskeinen merkitys! Ja seurakunta on alueellaan kaikkia siellä asuvia varten (ja myös työskenteleviä, koulua käyviä jne varten) eli ei vain seurakunnan jäseniä varten.
Seurakuntien työntekijämäärän suhteessa seurakuntalaisten määrään ja ikärakenteeseen. Määräraha suhteessa seurakuntalaisten osuuteen. Yhteinen työ vaatii yhteisiä resursseja.
Kirkon perustyö nro 1.
Toivon, että kasvatusta nähdään laajasti kaikkia, koko ihmisen elämänsä koskevana merkityksellisenä asiana. Varhaiskasvatustakin voisi suunnata entistä enemmän olemassa oleviin

verkostoihin, jolloin vaikuttavuus lisääntyisi ja saavutettaisiin synenergiahyötyä. Näistä kysymyksistä tulisi keskustella laajasti monissa eri yhteyksissä, ei vain kasvattajien kesken.
-
Teitä todella tarvitaan!
Tehkää hyviä päätöksiä.
Kan ni minska på byråkratin? :) Massor (dyr) arbetstid går till processer och papper och system som MÅSTE fyllas i. Kan vi minska på dem så måste vi ju spara nånting.
Että päätöksiä tai päätösesityksiä tehdään faktoihin perustuen, eikä olettamalla tai pitämällä yhden ihmisen sanomaa totetena.
Porukan motivointi ja digipeikon poistaminen on välttämätöntä. Työntekijät täytyy suorastaan pakottaa DIGIKYLPYyn. Kaiken perusta on muutos, muutosvastarinnan murtaminen auttaa myös työntekijöiden jaksamisessa. Maailma on muuttunut niin paljon ja monia ahdistaa pysyykö mukana, olenko kelpo. Tämä pitää kädestä pitäen poistaa.
turvallisuuden, henkisen hyvinvoinnin ja jaksamisen, moninaisuuden ja saavutettavuuden
Seurakunnissa on paljon valmiutta työhön yli työalarajojen, seurakuntarajojen ja kaikenlaisten organisaatorajojen. Toivon mahdollisuuksia rohkeasti ja itsenäisesti kokeilla uutta ja soveltaa.
toivoisin, että paikallisseurakuntien työnjatkuminen tulisi turvata, koska pieninkin seurakunta Helsingissä on ihan hyvän kokoinen pieni kaupunki muualla Suomea.
Antaa jokaisen keskittyä siihen, minkä osaa parhaiten ja mihin on saanut koulutuksen.
Seurakunnissa on tosi paljon erilaisia tapahtumia. Niitä voisi vähentää ja satsata isompiin hieman laajemman alueen yhteisiin tapahtumiin.
Katsokaa rohkeasti miltä tulonmuodostus näyttää pitkällä perspektiivillä. Viestikää selkeästi älkääkä peitelkö tai siloitelko totuutta. Kirkko on ollut monelle yliturvallinen työpaikka. Tätä tilannetta ei voi säilyttää tulevaisuudessa. Tehkää ja toimikaa. Nyt on aika sopeuttaa ja valmistautua. Liian moni laskee, että ehtii itse eläkkeelle turvaan. En halua että tämä on kuin Titanic, jossa tanssi jatkui loppuun asti kun ei haluttu uskoa tosiasioita.
Rohkeita hallittuja pilottikokeiluja.
Yksiköiden johtajille teroitettava budjettivastuu.
Ajatelkaa erityisesti lapsia ja nuoria ja heille suunnattuja palveluita ja sitouttamista kirkkoon. On kliseitä mutta totta, että heissä on tulevaisuus - myös kirkon tulevaisuus.
jaa-a
Pienet kokeilut tuovat tärkeää tietoa. Esim. kokemukset muutaman seurakunnan yhteistyöstä ensin pilottina ja sitten vasta laajemmalle. Vaikutusten arviointia. Ruohonjuurityöntekijöillä monesti tärkeitä käytännön näkökulmia, mitä ei muisteta ajatella seurakuntalaisten näkökulmasta.
1. Seurakuntayhtymässä hallinto- ja talouspuolella tulisi olla pari sellaista virkaa, joiden tehtävänä olisi haarukoida eurooppalaisia (tai kansainvälisiä) ohjelmia, joista voidaan hakea rahoitusta niihin tehtäviin, jotka ovat EU-rahoituksilla rahoitettavissa. Nämä viranhaltijat yhteistyössä eri yksikköjen sisältöasiantuntijoiden kanssa tekisivät hankesuunnitelmia ja -anomuksia. Kiinteistötoimiston vastuulla on tilojen ja kirkkojen peruskorjaukset, jotka ovat todella kalliita. Toiminnallisella puolella Varustamojen toiminnoissa on paljon sellaista, joka kannattaisi hankkeistaa eikä tehdä omin varoin. Samoin nuorisotyössä ja yhteiskunnallisessa työssä liikutaan kysymyksissä, joihin hankerahoitusta olisi saatavana. Hankesuunnitelmien tekeminen on ammattilaistyötä, samoin niiden hallinto ja raportointi. Nyt kärsimme pirstaleisesta ajattelusta ja toiminnasta. Seurakuntien asiantuntijatyöntekijöillä olisi hankesuunnitelmissa tarvittavia verkostoja välttämättömien kumppanuuksien löytämiseksi. Ulkopuolisen rahoituksen anominen on välttämätöntä

tulevaisuudessa ja siihen olisi havahduttava viimeistään nyt. Julistusta, toimituksia, messuja ja hengellistä työtä emme voi koskaan rahoittaa ulkopuolisin varoin. Mutta muuta voimme.

2. Kaikille turistiryhmille pitäisi säätää yhtenäinen sisäänpääsymaksu kuten Tuomiokirkkoon ja Kampin kappeliin Tempeliaukion kirkon tapaan. On hämmäntävää, että yhdessä on (hyvä niin), toisessa on vapaaehtoinen ja kolmannessa ei ole. Kaikissa turistit käyttävät vessoja kuulemma suhteessa yksi maksaa ja 10 käy. Jos nämä juoksevat kulut olisi perusteltua maksattaa turisteilla. Muutaman euron maksu ei ketään kaada, mutta vaikuttaa ratkaisevasti seurakuntien talouteen ja mahdollisuuksiin työllistää opiskelijoita valvonta- ja opastoihin.

3. Olisiko jälleen aika miettiä, mitä osia toiminnoistamme voisi säätiöittää ja siten saada julkisen rahoituksen piiriin kuten aikanaan teimme vanhainkodeillemme.

Osaavat ja motivoituneet henkilöt keskitetysti tekemään asiantuntijuutta vaativat työt. Täysin yhteen paikkaan ja numeroon sekä klikkaukseen keskittyvä palvelu aivan kaikessa olisi tätä päivää. Toki edelleen tarvitaan työntekijöitä fyysisesti paikalle hautausmaille ja kirkoille. Kaikki seurakunnat voisi yhdistää yhdeksi seurakunnaksi, aluetyö kyllä hoituisi silloinkin. Jos tämä on liian suuri askel kerralla otettavaksi, seurakuntia voisi aluksi olla esimerkiksi neljä tai viisi. Tämä olisi ainoa konsti keventää byrokratiaa ja päällekkäisyyttä riittävästi. Toki tämä prosessi vaatii varmaan useita välivaiheita ja aikaa.

Tämän hetkessä työskentelyssä on paljon rohkeita, positiivisia hyviä avauksia. Tämä on toimintakulttuurin muutoshankkeeseen verrattuna aivan eritason prosessi. (Niin paljon positiivisempi ja konkreettisempi. Jo liikkeelle lähtö ja "tulokulma" sekä tietysti toteutus ovat oikeanlaisia. Oikein innosta "kihisten" odotan asioiden etenemistä.)

Kirkolta odotetaan edelleen sitä, että se huolehtii perustehtävästään (jumalanpalvelukset, toimitukset, diakonia, rippikoulu jne). Näistä toiminnoista ei saa kiristää liikaa resursseja. Varsinkin pienemmissä seurakunnissa resurssit on jo nyt vedetty hyvin tiukille.

Seurakuntarakenteen kehittämisen sekä sen, mistä voimme luopua?

Sairaalasielunhoidon työn turvaaminen on tärkeää. Se on hiljaista työtä josta ei voi oikein huudella. Sairaalapapin työ on ihmisten auttamista henkilökohtaisella tasolla kaikkina vuorokauden aikoina, siellä olemme olleet myös korona-aikana. Teemme työtä usein tyhjin käsin siinä mielessä että toimintamme ei vaadi kalliita investointeja. Työnturvaaminen siten on tärkeää tulevaisuudessakin.

Ei moitteita.

Toivon, että suunnitelma kohtelee tasapuolisesti eri seurakuntia, työaloja, työntekijäryhmiä jne.

Älkää säästäkö osaavissa ihmisissä vaan turhassa tilassa!

Resurssien turvaamista sosioekonomisesti hauraammilla alueilla, jos halutaan olla oikeasti diakoninen kirkko.

- Lapsiperheiden asioita ei saa unohtaa! Korona-aika tulee jättämään pahoja jälkiä, joiden korjaaminen voi viedä vuosia. Tulee taata toimintaedellytykset etsivälle / diakoniselle työlle varhaiskasvatuksessa. Löytää ne jotka eivät itse tule/löydä toimintaamme.

Seurakuntien työntekijät, diakonit, papit, nuorisotyönohjaajat yms ovat niitä, jota seurakuntalaisia kohtaavat ja rakentavat halua kuulua Kristuksen kirkkoon. Heidä tarvitaan ja heidän työtään tulee tukea.

Mikä on toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman asiantuntijaryhmä?

Toivon, että työntekijöillä olisi mahdollisuus hallita omaa työaikaansa. Esim. pappien kalenterit eivät voi olla 24/7 kaikille auki varauksia varten.

Helsingissä on paljon ihmisä, jotka liikkuvat koko ajan seurakuntarajojen yli. Tärkeää olisi siksi miettiä, mitkä ovat oikeasti sellaista toimintaa, joka pitää olla lähellä ja helposti saavutettavissa,

mitä voidaan tehdä alueellisesti esim. rovastikunnittain , mitä erikoistuen. Voidaanko seurakuntia vielä yhdistää?
Päätöksenteossa on huomioitava ajanmukainen tietoperustaisuus ja sen lisäksi yhtymän ja seurakuntien työntekijöiden näkemykset. Päätöksenteon tulee olla läpinäkyvää ja perusteltua. Päätöksentekijöiden suhteen on hyvä pohtia esteettömyyden kysymyksiä, jotta prosessi on luotettava.
-
Zoomataan niihin, jotka oikeasti ovat syrjäytyneitä ja heikoimmassa asemassa olevia. Vähäosaisista ja köyhistä huolehtiminen, kuten raamattu opettaa
Meitä on moneksi ja monenlaisilla taidoilla varustettuja. Kaikilla meillä ei ole aikaa, osaamista eikä edellytyksiä, tai edes välineitä digitalisaatioon.
Kehittämistyötä ei voi yksinomaan hoitaa projektien kautta. Kehittäminen ja käytäntöjen vakiinnuttaminen edellyttävät pitkäjänteistä ja vakiintunutta diakoniatyötä. Käytössä on oltava vakituisia työntekijöitä (tieto-taitoa) ja resursseja ilman projektirahoitustakin. Myös määräaikaisten työntekijöiden jaksamisesta on huolehdittava!
Voisiko esimerkiksi miettiä sitä, onko ok, että Temppeli aukion kirkon rahat menevät paljolti Töölön seurakunnalle ja Töölön seurakunnan työntekijät sitten matkaavat ulkomaille näillä rahoilla? Paitsi tietysti koronan aikaan. Voisiko tuollainen "ylimääräinen raha" mennä yhtymälle, josta se jaetaan seurakunnille järkevästi.
Kirkon virkarakenne ajaa meidät suohon (mihin te ette tietenkään voi vaikuttaa). Kun samoissa tehtävissä on samat henkilöt pahimmillaan 40 vuotta, uudistuminen ja tämän ajan kaupunkilaisten tarpeisiin vastaaminen ei ole mahdollista. Tarvitsisimme joustavia, idearikkaita ja sitoutuneita moniosaajia, mutta moni näkee kirkon työhön opiskellessaan seurakuntatyön sellaisena kuin se oli aiemmin.
Vet inte. Sorry...
Voisiko ensin avata, mitä tuo työryhmä on?
Toivon heidän pitävän huolta siitä, että työntekijöiden työkyvystä ja työssä jaksamisesta pidetään myös huolta. Työajaton työ ei voi tarkoittaa sitä, että työntekijä on ympäri vuorokauden käytettävissä. Tarvitaan myös lepoa ja palautumista. Lisäksi tarvitaan mahdollisuutta hallinnoida omaa kalenteria ja ajankäyttöä.
-
-
Mahdollisuus irtisanoa tai osa-aikaistaa työntekijöitä, jos työ vähenee tai häviää. Ettei pidetä ihmisiä suojatyöpaikoissa, vaikka maailma ympärillä ja työn tarpeet muuttuvat.
Voimia haastavaan tehtävään.
diakonian resursseista ei voi enää tinkiä. Täyttäkää jäädytetyt virat!
Toimintaedellytyksiä ei turvata käynnistämällä jatkuvasti toinen toistaan trendikkäänä hankkeita, jotka ovat usein kirkon vanhoja työmuotoja, vain uudella nimellä. Tärkeämpää on kartoittaa mikä toimii, miksi se toimii ja miten se voisi toimia paremmin.
1. Seurakunnilla on huomattavan paljon lämmitettyä tilaa eri puolilla kaupunkia. Mitataanko kunkin tilan käyttöastetta tällä hetkellä ja jos ei, niin se tulee ottaa työn alle. 2. Jos ei seurakuntien yhdistymistä voi ottaa nyt tarkasteluun niin seurakuntia tulee kannustaa ja patistaa yhteisten toimien ja virkojen perustamiseen. Kahdella pienellä vierekkäisellä seurakunnalla ei välttämättä ole varaa kaikkiin tehtäviin, mutta yhteistoimin se olisi mahdollista ja järkevää. Malmin srk vastaa alueeltaan montaa muuta seurakuntaa yhteensä. Malmin kokemuksista toiminnan järjestämisessä ja työntekijöiden sijoittumisessa tulee ottaa oppia. 3. Helsingiläiselle ei ole väliä, mikä srk asian takana on. Asioita pitää katsoa heidän kannaltaan joustavasti ja alueellisesti yli srk-rajojen.



<p>Toiminnallisten tavoitteiden ja myös rahoitusperusteiden tulee kannustaa seurakuntia rajojen rikkomiseen ja uudenlaisiin yhteistyöavauksiin (esim. määrärahoja saa vain toimintaan, josta XX % toteutetaan muiden srk:ien ja toimijoiden kanssa). 4. Niin kauan kuin muistan, puheiden tasolla ja tällaisissa kyselyissä useimmat tai lähes kaikki kannattavat rovestikunnallista yhteistyötä, mutta missä tämä näkyy arjessa? Alueviestijät ja Varustamot ovat kutakuinkin ainoita uusia avauksia. Meno ei muutu, jollei oteta käyttöön kovempia keinoja ja rahoituksen ohjausvaikutusta ks. edellä. Pää laitetaan pensaaseen, se on mukavampaa. Vielä on rahaa siihen, että samoja asioita tehdään moneen kertaan samaan aikaan eri puolilla kaupunkia, monesti puolivillaisin tuloksin, ilman vaikuttavuutta, kun resursseja isompaan tekemiseen ei ole. Ja seuraavana vuonna voidaan todeta, että ei se toiminut viimeksikään. Tehtäisiin mieluummin vähemmän asioita ja ne vähät isommin. Toki esim. Haagan srk:n Yhteisvastuumenestys ei varmaan ole vaatinut isoja resursseja, vaan luovuutta ja rohkeutta. Mitenkähän luovat ja räväkät työntekijät voisi vapauttaa rutiineista niin että he voisivat keskittyä levittämään innovatiivisuuttaan laajemmallekin? 5. Nyt kun useita kirkkoherroja jäi tai jää eläkkeelle, yhdistymisille olisi ollut tuhannen taalan paikka. Laitan toivoni uusiin kirkkoherroihin, että heillä olisi avarakatseisuutta ja ennakkoluulottomuutta. Kirkko Helsingissä ei pärjää jatkossa eikä pysty toimimaan helsinkiläisten hengellisenä kotina ja kumppanina (rahat loppuvat), jollei toimita ennakkoluulottomasti. Yksi visio on, että Kirkko Helsingissä on tulevaisuudessa nykyisten herätysliikkeiden kaltainen pieni ja sulkeutunut toimija suppealle joukolla srk-laisia. Valinta tietysti sekin.</p>
<p>Onpa taas kyllä asiantuntijaryhmän nimi! Heh! Kannattaa turvata pitkien ja kankeiden työryhmien nimi? Mitä tämä ryhmä oikein tekee?</p>
<p>yhtenäistäminen, keskittäminen - ei se vie seurakunnilta olennaista valtaa, jos talousasioiden käsittely järjestetään yhdenmukaisella tavalla joka paikassa, eivät ole seurakunnan ydintehtäviä</p>
<p>1. Miksi tätä kyselyä ei löydy ruotsiksi? 2. Kommentti kysymykseen 14: jonkinlaisen tulosvastuun voisi ottaa käyttöön. Ei seurakunnassa käy pelkät alueella asuvat.</p>
<p>Mikä/kuka on "toimintaedellytysten turvaamissuunnitelman asiantuntijaryhmä"???</p>
<p>En ymmärrä kysymystä. Mikä ryhmä tämä on? Miksi näitä kysymyksiä ei saa ruotsiksi?</p>
<p>ettei töitä lisättäisiin enempää ja saisi työrauhan. Työn jatkumo olisi pysyvää, eikä tarvitse pelätä, että työt loppuvat.</p>
<p>tietoturva on tärkeää.</p>
<p>Koulutusta videoiden muodossa - auttaa tosi paljon kun voi oman aikataulun puitteissa katsoa videot ja vaikka kysyä jos jokin jäi mietityttämän. Teemme töitä niin eri aikoihin kirkossa</p>
<p>Toivottavasti turvaavat, eivätkä rampauta!</p>
<p>-</p>
<p>Diakoniatyössä paikataan paljon yhteiskunnan nykyään jo kovin repaleista turvaverkkoa: mielenterveyskuntoutujat ovat aikalailta unohdettuja, kuten pitkäaikaissairaat ja pitkäaikaistyöttömätkin, päihdeongelmaisten ihmisarvo unohdetaan liian helposti myös kirkossa ja sitten on vielä yksinäiset, joiden kipu ei näy välttämättä päällepäin. Missään ei varmaankaan ihmistä kohdata niin kokonaisvaltaisesti kuin diakoniatyössä ja lähtökohta on aina ihmistä kunnioittava kysymys, että mitä sinun sydämelläsi nyt on? Diakoniatyö on todeksielettyä evankeliumia, joka vaatii erityistä ammatillisuutta. Yhteisötyöntekijöitä tarvitaan diakoniatyöhön myös tukemaan ihmisiä toimijuuteen, se on sitten aivan oma taitolajinsa</p>
<p>Tulevaisuudessa -notkeammat päätöksenteko ketjut -seurakunnille enemmän vaikutus valtaa kiinteistöihin ja pihaalueisiin tehtävien parannuksien suhteen.</p>

Tilojen tulee olla monipuolisia, ja saman hintaisia seurakunnalle, eli sakraalitila ale pois. Tilojen tulee sijaita paikallisissa hotspoteissa. Ehkä jaamme tilamme 2-3 päivänä viikossa muiden alueen toimijoiden kanssa?
Kakkua tulee kasvattaa, ei miettiä kuinka pieniin osiin sen jaamme.
Sijoitettulle resurssille tulee vaatia tuottoa.
-
Sitä, mikä ei ole rikki, ei ole ehkä järkevää korjata? En oikein osaa sanoa muuta.
Toivoisin että pidettäisiin huolta siitä puolesta kirkon toimintaa joka toimii ja turvattaisiin riittävät edellytykset sen puolen kehittämiseen jota ihmiset haluavat ja tarvitsevat. Ei kannattaisi rikkoa sitä mikä toimii
-
-
Tsemppiä! Toivon rohkeita ja rajat ylittäviä ehdotuksia. :)
Joillain seurakunnilla on historiallisista systä julmetun isot rakennukset ja niiden tilavuokrat näännyttävät. Silti rakennukset eivät taivu monitoimitiloiksi. Tämä pitää huomioida määrärahoja jaettaessa.
Ennakoivaa toimintaa.
Emme saa pitää seinistä kiinni väen väkisin. Työtä pitää pystyä tekemään jatkossa vieläkin monipuolisemmin eri paikoista ja välineet pitää olla sen mukaan.
ei ajatuksia
Pelolla johtaminen ja hätiköidyt "säästötoimet" johtavat vain varsinaisen toiminnan alasajoon. Sori vaan, mutta vaikka olisi miten kirkkoherra tai osastonjohtaja, niin se ei tee ketään talousneroksi eikä välttämättä edes takaa arkitalouden hallintaa. Selkeät yhteiset linjaukset koko yhtymää koskevaksi ja kaikki seurakunnat ja yksiköt toimimaan niitä noudattaen. Voi kyllä olla utopiaa. Myös yhtymän sijoitustoiminta osaavampiin ja ymmärtävämpiin käsiin. Henkilöstöstä tai toimintamuodoista luopumisilla ei kovin pitkälle pötkitä. Sijoitustuloja pitää saada. Ellei sitten toimintaa, työntekijöitä ja seurakuntalaisia nähdä vain välttämättömäksi pahaksi eli pelinappuloiksi ja verukkeeksi, joiden avulla jonkin johtajaporukka tai kivojen kamujen kerho voi pitää yllä omaa egoiluaan.
Toimintaedellytysten turvaamisessa olisi tärkeä nähdä, miksi ja mikä kirkko on Helsingissä. Mikä on sen erityisyys? Mitä jäisi puuttumaan, jos sitä ei olisi?
Ottakaa pois kiinteistöstä enemmän kuin henkilökunnasta. Ilman isoja kiinteistöjä henkilöstö vielä tekee vaikutuksen, Kiinteistö ilman henkilökuntaa on tarpeeton.
Kuunnelkaa laajasti työntekijöitä! Moni on huomannut työssään mahdollisuuksia tulovirroille tai kehittymiselle, muttei tiedä, miten saisi ääntään kuuluviin.
Ulkoisen rahoituksen arvoa toiminnan rahoittamisessa ei kannata unohtaa. Hakeminen vaatii aikaa ja osaamista, joten siihen olisi tärkeää resursoida asiantuntija-aikaa.
Seurakuntatyön arki...
en osaa sanoa
Kannattaa rohkaista seurakuntia hakemaan EU-rahoitusta erinäisiin projekteihin. Tähän pitäisi kouluttaa ainakin pari työntekijää per seurakunta.
Seurakuntalaisten osaamista pitäisi hyödyntää nykyistä enemmän.

Kirkossa tehdään tällä hetkellä paljon tehotonta ja realistisesti tarkastellen päämäärätöntä työtä, jonka hedelmät eivät hyödytä millään lailla ydintehtävää/seurakuntalaisia. En ole missään aiemmassa työssä nähnyt näin paljon oleskelua työajalla/työajan käyttöä sisäisten prosessien hallitsemiseen. Lisäksi kirkon tilat ovat osin tyhjäkäytöllä vaikka ei olisikaan koronarajoituksia. Tietyt taloudelliset työn tehokkuuden mittarit pitäisi ottaa käyttöön, vaikka on kyse hengellisestä ja yhteiskunnallisesta työstä.

-

Kannattaa ihan rauhassa harkita asioita

Kustannuksissa pyritään säästämään henkilöstömenoissa, mutta tuoko se oikeasti säästöjä? Jos kiinteistöjen ylläpito ei onnistu riittävästi tietyllä määrällä henkilöstöä, kuka laskee, paljonko menettelyllä menetetään rahaa, jos kiinteistöjä joudutaan peruskorjaamaan tiheämmin?

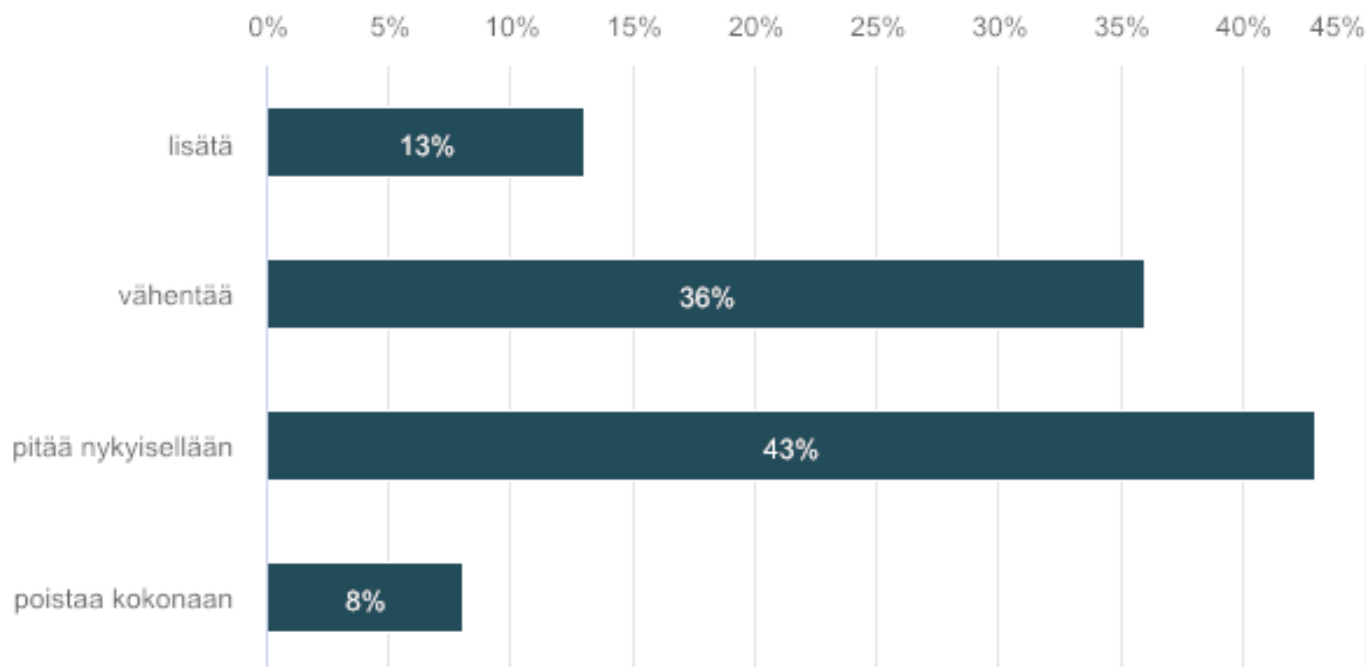
-

ICT ihmisten on pidettävä ääntä siitä, että kaikille työntekijäryhmille on mahdollistettava riittävien laadukkaiden viestintävälineiden saatavuus työnantajalta!

Toivon, että jokaisella työalalla on riittävästi työntekijöitä tekemään kaikki välttämättömät työt, jotta kenellekään ei kasaannu kohtuuttomasti töitä eivätkä seurakuntalaiset joudu tilanteessa kärsijöiksi.

**14. Määrärahojen jaossa sovelletaan tällä hetkellä periaatetta, jossa seurakunnan jäsenten määrällä on 70 % painoarvo ja alueella asuvien henkilöiden määrällä 30 % painoarvo.3A. Tulisiko seurakunnan jäsenten määrän painoarvoa:**

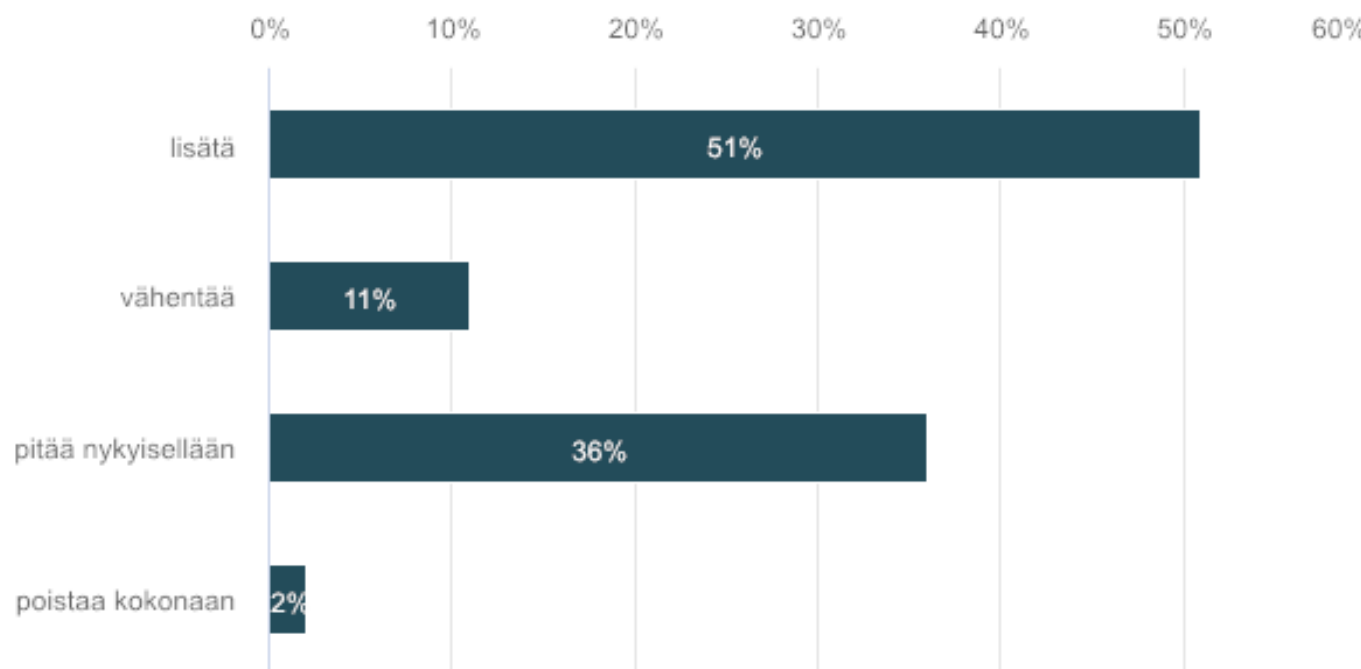
Vastaaajien määrä: 204



	n	Prosentti
lisätä	26	12,8%
vähentää	73	35,8%
pitää nykyisellään	89	43,6%
poistaa kokonaan	16	7,8%

**15. Määrärahojen jaossa sovelletaan tällä hetkellä periaatetta, jossa seurakunnan jäsenten määrällä on 70 % painoarvo ja alueella asuvien henkilöiden määrällä 30 % painoarvo.3B. Tulisiko alueella asuvien henkilöiden määrän painoarvoa:**

Vastaajien määrä: 204



	n	Prosentti
lisätä	104	51%
vähentää	22	10,8%
pitää nykyisellään	73	35,8%
poistaa kokonaan	5	2,4%

## HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ

### SEURAKUNTAYHTYMÄN PERUSSÄÄNTÖ

Hyväksytty yhteisessä kirkkovaltuustossa 29.9.1994 (muutettu 7.9.2000 ja 4.11.2004 ja 14.10.2010)

Vahvistettu kirkkohallituksessa 26.1.1995

#### 1 §

Helsingin suomenkieliset ja ruotsinkieliset evankelis-luterilaiset seurakunnat muodostavat seurakuntayhtymän, jonka nimi on Helsingin seurakuntayhtymä - Helsingfors kyrkliga samfällighet ja kotipaikka Helsingin kaupunki.

#### 2 §

Seurakuntayhtymään kuuluvat Haagan seurakunta, Helsingin Mikaelin seurakunta, Helsingin tuomiokirkkoseurakunta, Herttoniemen seurakunta, Kallion seurakunta, Kannelmäen seurakunta, Lauttasaaren seurakunta, Malmin seurakunta, Meilahden seurakunta, Munkkiniemen seurakunta, Oulunkylän seurakunta, Paavalin seurakunta, Pakilan seurakunta, Pitäjänmäen seurakunta, Roihuvuoren seurakunta, Töölön seurakunta, Vartiokylän seurakunta, Vuosaaren seurakunta, Johannes församling, Matteus församling ja Petrus församling (kvsto 7.9.2000 ja 14.10.2010)

#### 3 §

Seurakuntien omaisuus kuuluu seurakuntayhtymälle, joka vastaa seurakuntien veloista ja muista sitoumuksista.(kvsto 4.11.2004)

#### 4 §

Seurakuntayhtymä hoitaa sille kirkkolain 11 luvun 2 §:n 1-2 ja 4 momentissa säädetyt asiat. (kvsto 4.11.2004)

Lisäksi seurakuntayhtymä hoitaa kirkkolain 11 luvun 2 §:n 5 momentin nojalla seuraavat asiat:

1. yleishallinto ja oikeudelliset asiat;
2. taloushallinto ja rahatoimi, kuitenkin siten, että seurakunnat päättävät
  - a) talousarviossa seurakunnalle myönnetyn määrärahan käyttämisestä ja
  - b) kolehdeilla, myyjäis- ja vapaaehtoisella toiminnallaan sekä testamenttien ja lahjoitusten kautta saamiensa varojen ja kiinteistöjen sekä näiden tuoton hoidosta ja käyttämisestä, elleivät seurakunta ja seurakuntayhtymä jonkin testamentin tai lahjoituksen hoidon osalta toisin sovi;
3. henkilöstöhallinnon seuraavat tehtävät:
  - a) henkilöstöpolitiikan yleissuunnittelu;
  - b) työpaikkaruokailun ja muiden henkilöstöpalvelujen järjestäminen;

- c) palveluaika- ja muiden lisien myöntäminen; (kvsto 14.10.2010)
- d) uusien viranhaltijoiden ja työntekijöiden maksupalkan määrittäminen; (kvsto 14.10.2010)
- e) henkilöstön kehittäminen sekä luottamushenkilöiden koulutus;

4. yhteinen viestintä; (kvsto 4.11.2004)

5. keskusrekisteri;

6. hautustoimi;

7. kiinteistö- ja rakennustoimi, kuitenkin siten, että seurakunnilla on oikeus tehdä sellaisia kiireellisiä korjauksia, joiden kustannukset eivät ylitä yhteisen kirkkoneuvoston kulloinkin päättämää enimmäismäärää; korjauskustannukset maksetaan yhteisistä korjausmäärärahoista;

8. irtaimistoasiat, kuitenkin siten, että seurakunnat huolehtivat hallinnassaan olevien kiinteistöjen ja huonetilojen irtaimiston hoidosta, korjauksista, poistoesityksistä ja hankinnoista lukuun ottamatta alttarihopeiden ja kirkollisten tekstiilien perushankintoja, arvokkaita soittimia sekä uusia kalustokokonaisuuksia tai näihin verrattavia kalustoesineitä, joiden hankkimista ja kunnostamista varten talousarviossa voidaan myöntää erillinen määräraha;

9. kesäkotien ja leirikeskusten ylläpito ja käytön järjestäminen;

10. urku- ja kuvataidehankinnat;

11. seurakuntatyön yhteiset tehtävät sekä niihin liittyvä kehittäminen, materiaalipalvelu ja seurakuntien vastaavan työn tukeminen;

yhteiseen seurakuntatyöhön kuuluvat:

- a) yhteinen diakoniatyö, vammais- ja erityisdiakonia, erityisnuorisotyö;
- b) yhteinen kasvatustoiminta ja seurakuntapalvelu;
- c) seurakuntien yhteinen toiminta;
- d) perheneuvonta;
- e) sairaalasielunhoito sekä
- f) palveleva puhelin.

(kvsto 4.11.2004)

## 5 §

Seurakuntayhtymä hoitaa ruotsinkielisten seurakuntien osalta erikseen henkilöstön kehittämiseen, yhteiseen viestintään, kasvatustoimintaan, perheneuvontaan ja palvelemaan puhelimeen liittyvät tehtävät. (kvsto 4.11.2004)

Yhteisen kirkkovaltuuston 14.10.2010 hyväksymät muutokset tulevat voimaan 1.1.2011.

## SEURAKUNTAYHTYMÄN PERUSSÄÄNTÖ

Hyväksytty yhteisessä kirkkovaltuustossa 00.00.0000

Vahvistettu kirkkohallituksessa 00.00.0000

### **1 § Seurakuntayhtymän nimi ja kotipaikka**

Helsingin suomenkieliset ja ruotsinkieliset evankelisluterilaiset seurakunnat muodostavat kaksikielisen seurakuntayhtymän, jonka nimi on Helsingin seurakuntayhtymä – Helsingfors kyrkliga samfällighet ja kotipaikka Helsingin kaupunki.

### **2 § Seurakuntayhtymän seurakunnat**

Seurakuntayhtymään kuuluvat Haagan seurakunta, Helsingin Mikaelin seurakunta, Helsingin tuomiokirkkoseurakunta, Herttoniemen seurakunta, Johannes församling, Kallion seurakunta, Kannelmäen seurakunta, Lauttasaaren seurakunta, Malmin seurakunta, Matteus församling, Munkkiniemen seurakunta, Oulunkylän seurakunta, Paavalin seurakunta, Pakilan seurakunta, Petrus församling, Pitäjänmäen seurakunta, Roihuvuoren seurakunta, Töölön seurakunta, Vartiokylän seurakunta ja Vuosaaren seurakunta.

### **3 § Omaisuus ja velvoitteet**

Seurakunnan omaisuus kuuluu seurakuntayhtymälle, joka myös vastaa omaisuuteen liittyvistä velvoitteista.

Seurakunnalle lahjoitettu tai testamentattu irtain tai kiinteä omaisuus ja sen sijaan tullut omaisuus sekä näiden tuotto pysyy kuitenkin seurakunnan omistuksessa. Seurakunta vastaa tällaiseen omaisuuteen liittyvistä velvoitteista. Seurakunta päättää myös edellä tarkoitettuun omaisuuteen kuuluvasta kiinteästä omaisuudesta ja sen luovuttamisesta. Seurakunta ja seurakuntayhtymä voivat sopia lahjoitus- ja testamenttiomaisuuden hoitamisen siirtämisestä seurakuntayhtymälle. Lahjoitus- ja testamenttiomaisuutta luovutettaessa tai sitä koskevia sitoumuksia tehtäessä seurakunnan käytettävissä ovat seurakuntayhtymän asiantuntijapalvelut.

### **4 § Seurakuntayhtymän tehtävät**

Seurakuntayhtymä hoitaa sille kirkkolain 11 luvun 2 §:n 1-2 ja 4 momentissa määrätyt asiat.

Lisäksi seurakuntayhtymän hoidettaviksi on kirkkolain 11 luvun 2 §:n 5 momentin nojalla annettu seuraavat asiat:



**A. Hallintoon ja talouteen liittyvät asiat**

1. yleishallinto;
2. taloushallinto;
3. henkilöstöhallinnosta muun muassa seuraavat tehtävät:
  - a) henkilöstöpolitiikan ja henkilöstölle myönnettävien etuuksien yleissuunnittelu;
  - b) henkilöstöpalvelujen järjestäminen;
  - c) kokemus- ja muiden palkanlisien myöntäminen;
  - d) uusien ja muuttuneiden tehtävien maksupalkan määrittäminen;
  - e) yhteinen henkilöstön kehittäminen sekä yhteinen luottamushenkilöiden koulutus.
4. keskusrekisteri;
5. asianhallinta;
6. arkistotoimi;
7. tietohallinto;
8. hankintatoimen kehittäminen ja konsultointi;
9. hautustoimi;
10. kiinteistö- ja rakennustoimi, kuitenkin siten, että
  - a) seurakunnilla on oikeus tehdä sellaisia kiireellisiä korjauksia, joiden kustannukset eivät ylitä yhteisen kirkkoneuvoston kulloinkin päättämää enimmäismäärää; korjauskustannukset maksetaan yhteisistä korjausmäärärahoista, mikäli työstä on etukäteen ilmoitettu kirjallisesti seurakuntayhtymän kiinteistö- ja rakennustoimelle ja työ on toteutettu annettujen ohjeiden ja seurakuntayhtymän hankintaohjeiden mukaisesti;
  - b) seurakunta voi itse tehdä vuokrasopimuksen seurakuntayhtymän sisäiseen vuokrajärjestelmään kuulumattomasta tilasta, kuitenkin siten, että vuokrasopimus laaditaan yhteistyössä seurakuntayhtymän kiinteistö- ja rakennustoimen kanssa; mikäli kyseessä on sopimuksesta seuraavat velvoitteet huomioon ottaen merkittävä vuokrasopimus, sen tekeminen edellyttää kiinteistö- ja rakennustoimen hyväksymistä; mikäli seurakunta ja kiinteistö- ja rakennustoimi ovat eri mieltä merkittävää vuokrasopimusta koskevassa asiassa, asian ratkaisee yhteinen kirkkoneuvosto;
11. irtaimistoasiat, kuitenkin siten, että seurakunnat huolehtivat hallinnassaan olevien kiinteistöjen ja huonetilojen irtaimiston hoidosta, korjauksista, poistoesityksistä ja hankinnoista lukuun ottamatta alttarihopeiden ja kirkollisten tekstiilien perushankintoja, arvokkaita soittimia sekä uusien tai uudistettujen tilojen kalustokokonaisuuksia tai näihin verrattavia kalustoesineitä, joiden hankkimista ja kunnostamista varten talousarviossa voidaan myöntää erillinen määräraha;
12. urkuhankinnat ja merkittävät kuvataidehankinnat.

## **B. Seurakunnalliseen toimintaan liittyvät yhteisiksi sovitut asiat**

Seurakuntayhtymä vastaa ja hoitaa itse tai seurakuntien kanssa yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymissä ohje-, johto- ja toimintasäännöissä määrättyllä tavalla seuraavat asiat:

1. yhteinen viestintä ja seurakuntien viestinnän tukeminen;
2. kasvatuksen yhteisiksi sovitut tehtävät, joihin kuuluvat ainakin varhaiskasvatuksen, nuorisotyön ja koulu yhteistyön kehittäminen ja tukeminen sekä oppilaitostyö;
3. diakonian yhteisiksi sovitut tehtävät, joihin kuuluvat eri ihmisryhmiin kohdistuvan yhteisen diakonian ohella ainakin vammais- ja erityisdiakonia sekä erityisnuorisotyö;
4. sielunhoidon yhteisiksi sovitut tehtävät, joihin kuuluvat ainakin perheneuvonta, sairaalasielunhoito ja kirkon keskusteluapu;
5. yhteinen tilastointi ja tutkimus sekä toimintaympäristön muutosten ennakointi;
6. sosiaalieettisen ja yhteiskunnallisen toiminnan ja vaikuttamisen ohjaus;
7. yhteisestä talousarviosta myönnettävistä lähetys- ja kansainvälisen avun sekä seurakuntien ja yhteisten tehtävien tukemiseen tarkoitetuista projekti- tai muista avustuspäärahastoista päättäminen;
8. muut yhdessä sovitut tapahtumat ja tehtävät sekä ajankohtaisiin ilmiöihin reagoiminen;
9. seurakuntien yhteisiksi sopimiin tehtäviin liittyvä suunnittelu, kehittäminen, koulutus, ohjaus ja koordinointi.

Osaston nimi

Yhteensä (htv) Yhteensä (eur) Yhteensä (eur)

0 0 € 0 €

Osasto (lyhenne)	Työyhteisö / tiimi	Palvelu	Kuvaus	Kenelle tarkoitettu	Palvelu perustuu erityiseen säädökseen (säädoskohta)	Rahoitus (sisäinen, ulkoinen, palvelumaksu)	Resurssit (htv)	Kustannukset (eur)	Tulot (eur)	Palveluiden priorisointi*	Perustelu priorisointivalinnalle	Vaikutusarviointi: mitä tapahtuu, jos palvelu jää pois?	
										1) Täysin välttämättömät palvelut 2) Erittäin tärkeät palvelut 3) Tärkeät palvelut 4) Hyvät palvelut			*)1) Täysin välttämättömät palvelut, esimerkiksi lakisääteiset tehtävät, joita ei voi missään olosuhteissa jättää hoitamatta. 2) Erittäin tärkeät palvelut, joiden poisjättäminen merkitsisi kohtuutonta haittaa seurakunnille ja/tai helsinkiläisille. 3) Tärkeät palvelut, jotka olisi edelleen hyvä hoitaa jollakin tapaa keskitetysti. 4) Hyvät palvelut, jotka voisi kuitenkin jättää jatkossa kokonaan pois, jos rahat eivät riitä.

## *Työnjaon kommentointien koonti: Diakonia, Oppilaitostyö, Perheneuvonta, Sairaalasielunhoito, Papit, Kirkkomuusikot, Hallinto- ja toimistotyöntekijät, Muut työntekijät, Nuorisotyö, Varhaiskasvatus, Viestintä*

Tähän raporttiin on koottu yhteen kaikkien työntekijäryhmien Rohkeasti yhdessä – osallistamissivujen olennaiset temaattiset työnjakoon liittyvät koonnit Howspacesta. Työntekijäryhmiä on yhteensä 14, joista tähän raporttiin on koottu johdon kanavaa lukuun ottamatta muiden työntekijäryhmien näkökulmat. Kaikki koonnit on tehty samoista kuudesta näkökulmasta:

1. Yhteistyö koko kaupungin laajuisesti
2. Yhteistyö alueellisesti, esim. rovastikunta
3. Millaisia toimintatapoja kuvataan?
  - Vahvistettavat
  - Muutettavat
  - Luovuttavat
4. Mitä konkreettisia ehdotuksia nostettiin esiin?
5. Mistä teemoista erityisesti puhuttiin?
6. Muuta oleellista

Tästä raportista löydät alusta yhteenvedon kaikista teemoista (kesken) sekä kaikki sisällöt kunkin otsikon alta.

### **Sisällysluettelo**

#### **Sisällys**

Yhteistyö koko kaupungin laajuisesti .....	2
Yhteistyö alueellisesti, esim. rovastikunta.....	8
Millaisia toimintatapoja kuvataan? .....	12
Vahvistettavat .....	13
Muutettavat .....	19
Luovuttavat .....	22
Mitä konkreettisia ehdotuksia nostettiin esiin? .....	24
Mistä teemoista erityisesti puhuttiin? .....	29
Muuta oleellista .....	33

# Yhteistyö koko kaupungin laajuisesti

## Diakoniatyö

Yhteistyötä pidetään tärkeänä näkökohtana tulevaisuuden diakoniatyössä.

Seurakuntarajoja ylittävän yhteistyön näkökulmina nähdään erityisesti:

- Varustamot
- Myös muita toimintamalleja Varustamojen rinnalle yhteisen työpanoksen käyttöön
- Tärkeä linkittää paikallisseurakunnat, Varustamot ja rovastikunnallinen yhteistyö

## Oppilaitostyö

- Opiskelijat tulevat koko kaupungin alueelta, Helsinki on myös Suomen suurin opiskelijakaupunki, johon tullaan koko maan laajuudelta
- Nykyisenkaltainen järjestelmä että toimitaan koko kaupungin tasolla ja oppilaitoslähtöisesti palvelee tällä hetkellä hyvin opiskelijoita ja henkilökuntaa.
- Opiskelijoiden keskuudessa näyttäytyy seurakuntarajojen ylittäminen esim. Malmin kampuksen opiskelija asuu Vartiokylän alueella ja osallistuu Kallion seurakunnan kuoroon. Mitä kiinnekohtaa vahvistetaan?
- Tarvitaan vuoropuhelua monen seurakunnan kanssa samanaikaisesti.
- Oppilaitostyössä seurakunta ja rovastikuntarajat eivät näy. Vain kaupungin raja jollain tavalla.
- On tärkeää, että seurakunnalla on työntekijä joka pystyy ylittämään omien rakenteiden rajat ja toimimaan organisaatiolähtöisesti.

## Perheneuvonta

- Helsingin seurakuntien ja yhteiset palvelut
- Helsingin hyvinvointialueen kasvatus- ja perheneuvola sekä lastensuojelu
- Helsingin yliopistossa tehtävä tutkimusyhteistyö
- tiedottaminen, kouluttaminen ja kokoukset
- verkostoyhteistyö
- kommunikointi ja vaikuttaminen eri medioiden ja digitaalisten kanavien välityksellä

## Sairaalasielunhoito

- Vanhustyön katsominen kokonaisuutena yhteistyössä seurakuntien, kaupungin toimijoiden sekä muiden yhteistyökumppanien kanssa. Tärkeänä toimintakumppanina vapaaehtoiset. Vanhustyön strategian tarve?
- Sairaalan tuki -toimintamallin tukeminen ja koordinointi
- Sairaalasielunhoito toimii hyvin seurakuntayhtymän työnä. Yhteistyötä paikallisten toimijoiden kanssa sekä yli erilaisten rajojen tarvitaan.
- Kaivataan joustavan yhteistyön rakenteita eri sairaaloiden välillä
- Tarve sairaalasielunhoidon yhteiselle strategialle?
- Hoitopolkujen ja -prosessien rakentaminen ja selkeyttäminen sairaalasielunhoidon, eri erityistyömuotojen ja seurakuntien välillä

## Papit

### Mitä tehdä jatkossa yhdessä ja miten

#### Rovastikunnallista

Työntekijöiden tutustuminen on yhteistyön A ja O

Isompien tapahtumien aikataulutus ja viestintä (ja ehkä toteutuskin)

Yhteiset tuntisuntiot / suntioiden sijaispankki

#### Jompaakumpaa /molempia

Striimausten ja erityismessujen yhteinen koordinointi ja viestintä

Sururyhmien, alfakurssien, aikuisriippikouluryhmien ja päiväriippikoulujen yhteinen koordinointi ja viestintä

Laitosvierailujen koordinointi ja "standardointi"

Kansainvälisen työn kysymykset

Nuorten aikuisten toiminta

#### Yhtymän tasolla hoidettavaa

Yhteiset toimitusten pelisäännöt = Mahdollisuus palvella toivottaessa yli seurakuntarajojen

Keskitetty IT-tuki

Yhteinen viestintä

Vieraampia kieliä puhuvien pappien pankki

Sijais- ja keikkapappien pankki ja yhteydenpito / koulutusvastuu heihin

Lahjojen ja kiinnostusten pankki (erityisosaaminen ja intressit yhteiseen käyttöön)

Kastepäivien, Tahdon- iltojen, Hääöiden jne. koordinointi ja viestintä

Päivystävä pappi saatavilla 24/7 yhden numeron takaa

Yhteinen ympäristötyö kiinnostuneiden kanssa

Yhteinen retriittityö ja hengellisen ohjaamisen koordinointi ja viestintä

Suomenlinnan turisti/vihkipappi

Yhteistyöorganisaatioissa tehtävä papintyö

#### HUOM!

Omassa yksikössä tehtävään työhön ei keskustelussa juuri keskitytty, se vaan todettiin että paikallinen ja lakisääteiset tehtävät (jp, toimitukset jne.) pysyvät todennäköisesti paikallisina jatkossakin. Vastauksissa fokus oli siinä, miten yhteistyötä voisi lisätä ja mitä kannattaisi tehdä yhdessä.

Selkeästi koko Helsingin yhteistä, yhtymän hommaa

- Yhteiset toimitusten pelisäännöt – mahdollisuus palvella toivottaessa myös ”oman seurakunnan” ulkopuolella
- Keskitetty IT-tuki sai kiitosta
- Koko Helsingin tasoinen viestintä koettiin tärkeänä jatkossakin
- Vieraampia kieliä puhuvien pappien pankki
- Pappien sijaispankki ja tiiviimpi yhteys Helsingin keikkapappeihin ja opettajina toimivaan papistoon. (Esim. koulutusta liittyen byrokratian uudistuksiin.)
- Erityislahjojen ja kiinnostuksien pankki
- Kastepäivälle, hääöille jne. seurakuntarajat ylittävälle toiminnalle yhteinen koordinointi ja yhteinen ilme + yhteinen viestintä
- Päivystävä pappi yhden numeron takaa
- Ympäristötyön koordinointi
- Keskitetysti organisoitu retriittityö
- Hengellisen ohjauksen koordinoiminen
- Suomenlinnan vihki/turistipappi
- Yhteistyöorganisaatioissa tehtävä papintyö (oppilaitostyö, sairaalapapin työ, poliisipapin työ)

Jompaakumpaa tai molempia

- **Messujen / erityismessujen toteuttaminen vuorotellen tai yhdessä (esim. Tyhjän sylin messut) ja keskitetyt striimaukset + yhteinen viestintä**
- Kansainvälisen työn kysymykset
- Yhteinen koordinointi
- Yhteistyön lisääminen verkkotyössä - Alueelliset videostudiot (ja keskitetyt striimaukset)
- Nuorten aikuisten toiminta

### **Kirkkokuusikot**

- Lasten kirkko soikoon
- Sacred Music
- Gospelia kaikille

### **Hallinto- ja toimistotyö**

Yleisellä tasolla toivottiin lisää yhteistyötä (seurakuntien) sihteerien ja hallinnon työntekijöiden välillä. Tähän liittyvät mm.

- yhtenäiset, tehokkaat käytänteet
- sujuvat prosessit ja työtehtävät
- nykyaikaiset tietojärjestelmät
- tasalaatuisen asiakaspalvelun varmistaminen

- Yhteistyö toimii silloin, kun palvelut on hyvin "tuotteistettu" ja prosesseissa selkeä työnjako
- Yhteistyön helmiä: hyväntahtoisuus, auttamishalukkuus, hyvä yhteispeli, vuosien varrella syntyneet kontaktit, kiittäminen

Tämän lisäksi toivottiin asiakasnäkökulmaan entistä laajempaa sähköisen asiainn mahdollisuutta ja toimivia itsepalvelukokonaisuuksia. Unohtamatta kuitenkin heitä, jotka silti tarvitsevat henkilökohtaista palvelua. Laadukas asiakaspalvelu- ja sisältökoulutus nähtiin tärkeäksi.

Yhteiset pelisäännöt nähtiin tärkeiksi mm. seuraavista syistä:

- sijaistamisen helpottaminen (seurakuntarajojen yli)
- talous- ja henkilöstöprosessit
- laadukas asiakaspalvelu
- tarpeelliset ja toimivat työvälineet
- luovat turvaa, kun kaikki sitoutuvat niihin. Ymmärrettävä, että ne koskevat kaikkia.
- helpottavat arkea

### **Muut työntekijät**

- Avointa keskustelua koko Helsingin seurakuntayhtymän paikasta ja tehtävästä tämän päivän yhteiskunnassa. Esim. diakoniatyötä voisi tarkastella paikallisten ilmiöiden lisäksi koko yhteiskunnan tilanteesta käsin; mitkä ilmiöt ovat esillä ja mihin meitä tarvitaan juuri nyt.
- Kansainvälisessä työssä työnjako seurakuntien ja yhteisten palvelujen välillä on muotoutunut luontevaksi. On tärkeää, että seurakunnilla on yhteinen koordinaattori joka yhdistää ja kokoaa tätä työtä. Tähän kysymykseen on tärkeää panostaa koko kaupungin laajuisesti.
- Yhteiskunnallinen työ tekee laajaa yhteistyötä koko kaupungin laajuisesti erilaisissa työelämän verkostoissa, työelämätoimijoiden ja henkilöstöryhmien kanssa. Tapahtumat pyritään linkittämään paikallisseurakuntien toimintaan mm. Työn messu, Hiroshima –ilta. Yhteiskunnallinen työ pitää esillä seurakuntien työtä mm. diakoniaprojekteja ja seurakuntavaikuttamisessa monissa yhteiskuntatoimijoiden tapahtumissa (mm. Sosiaalifoorumi, SAK:n Työelämämessut).
- foorumeita joissa nostetaan esiin hiljaisia signaaleja ja tulevaisuuden ilmiöitä.
- Ruotsinkielisen työn yhteistyön kehittäminen ruotsinkielisten seurakuntien kesken, mutta samalla myös koko yhtymän tasoisesti
- Vapaaehtoistyön tukemiseen ja kehittämiseen tarvitaan yhteistä tukea
- Kotoutumiseen ja maahanmuuttoon liittyviin kysymyksiin tarvitaan koordinoitua ja valmiusryhmä joka seuraa tilannetta
- Projektijohtaminen ja yhteinen projektisalkku tulee hoitaa keskitetysti koko yhtymän tasolla johtoryhmästä käsin.
- Kehittämispalvelujen toiminnan tulee olla keskitettyä, jotta voidaan pitää yhteyttä ulkopuolisiin verkostoihin ja isoihin toimijoihin (julkishallinnon, järjestöjen)



edustajiin, saman ilmiön kanssa työskenteleviin). Jonkun pitää edustaa Helsinkiä joka katsoo tilannetta yleisesti eikä vain alueen tai työalan näkökulmasta.

- Hallinnollisia tehtäviä olisi hyvä tehdä mahdollisimman paljon yhteisesti.
- Monet erityiskysymykset koskettavat koko pääkaupunkiseutua ja niissä täytyy tehdä yhteistyötä eri seurakuntayhtymien välillä.
- Puhelin- ja nettiauttamisen piirissä noudatetaan kansainvälisiä standardeja (IFOTES) sekä kotimaisia eettisiä periaatteita.
- Työhön liittyvät kysymykset koskettavat laajasti koko kaupunkia, niihin kehitetään toimenpiteitä projektitoiminnan kautta (Duunituki, Te-palkkatuuki, Cable –valmennus ym.) ja yhteiskunnallisen työn moninaisissa verkostoissa. Tähän projektitoimintaan ja sen johtamiseen tarvitaan ammattimaista otetta ja tukea.
- Ruotsinkielinen työ tarvitsee jatkuvasti tukea ja kielikysymys on koko ajan akuutti kaikessa seurakuntayhtymän toiminnassa. Kyse ei ole vain yhdestä työntekijästä vaan koskettaa kaikkia työntekijöitä. Miten mahdollisesta se, että ruotsinkieli ja suomenruotsalainen kulttuuri on mukana kaikessa?
- Miten ja kuka koordinoi työntekijöiden osaamiseen ja koulutukseen liittyviä kysymyksiä yhteisesti?
- Hyvien käytänteiden jakaminen yhteisesti, missä tapahtuu?

### **Nuorisotyö**

- Helsinkiläisten hengellisen/sosiaalisen/kulttuurisen/yhteisöllisen tarpeen määrittäminen.
- Koulu yhteistyön kehittäminen ja koordinointi
- Se, mitä on välttämätöntä, vaikuttavaa tai edullista hoitaa yhteisesti/yhteisissä palveluissa?

### **Varhaiskasvatus**

Koko yhtymän kattavaa yhteistyötä pidetään tärkeänä ja siitä mainitaan erityisesti:

- Koulutus ja muu ammattitaidon kehittäminen.
- Yhteistyön kehittäminen kaupungin päivähoidon kanssa.
- Viestintä
- Monikulttuurinen työ.
- Kaikki laskutukseen, laskujen hyväksymiseen

### **Viestintä**

Yhteistyö Helsingissä näyttää toimivan keskimäärin hyvällä tasolla. Yhtymän viestintä sai paljon kiitosta erityisesti nopeasta avun ja tuen tarjoamisesta. Hankaluutena koettiin mm. seurakuntarakenne, johon liittyy paljon päällekkäistä viestintää 20 seurakunnan viestiessä samoista asioista. Yhteisen viestinnän tehtäväksi listattiin mm. seuraavia asioita:

- tukee, ohjaa ja neuvoo
- tukee seurakuntien viestintää

- yhteisen viestintätekemisen kehittäminen
- viestii yhteisistä asioista
- laatii yhteisiä viestintä- ja markkinointimateriaaleja
- huolehtii alan täydennyskoulutuksesta
- arvo- ja organisaatioviestinnän ohjaaminen
- sisäisen viestinnän kehittäminen yhtymätasolla
- isot strategiset linjat
- ostot ja kilpailutukset
- yhteistyö naapurien ja Kirkon viestinnän kanssa
- tiedon jakaja

# Yhteistyö alueellisesti, esim. rovastikunta

## Diakoniatyö

Koko kaupungin laajuinen yhteistyö linkittyy rovastikunnalliseen tai alueelliseen yhteistyöhön, jossa mahdollisuuksina nähdään:

- Profilointi ja painotukset alueen sisällä, jolloin seurakunnat voivat erikoistua esim. taloudelliseen auttamiseen tai yhteisöalustana toimimiseen
- Kaikkien ei tarvitse tehdä kaikkea
- Rovastikunnallisten tai alueellisten tapahtumien / tilaisuuksien järjestäminen, jolloin vastuut on jaettu
- Vastuulliseksi voidaan nimetä esim. alueen toimijoista nimetty vaihtuva diakoniatimi, jossa mukana kokemusasiantuntijoita
- Osaamisen johtaminen uudenaikaiseen toimintamalliin pohjautuen

Taustalla vaikuttavat periaatteet ja tavoitteet tärkeä sopia, esimerkkejä:

- Yhden luukun periaate
- Saavutettavuus
- Asiakkaiden yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus
- Tilaa ihmisten osallisuudelle
- Joustavuus ja ketteruus: hetkeen / kriisiin tarttumisen mahdollistaminen
- Resurssien kohdentaminen Helsingin sisällä diakonisen tarpeen mukaan. Tulee määrittää selkeät, läpinäkyvät kriteerit tälle tarpeelle sekä kuka tai missä tehdään päätökset resurssien kohdentamisesta
- Periaatteisiin tärkeä sisällyttää korona-ajasta eli pitkittyneestä kriisistä opittu

Toteutuakseen parhaalla mahdollisella tavalla rovastikunnallinen yhteistyö tarvitsee taustakseen hyvin toimivien rovastikunnallisen yhteistyön nykytoimintamallien kartoituksen ja kuvauksen sekä näkyväksi tekemisen.

## Oppilaitostyö

- Yhteistyöpalaverin lukukausittain ja niiden pohjalta mahdolliset yhteistyötapahtumat
- Ketä paikallisseurakuntien toimijuus palvelee, onko ajateltu seurakuntalähtöistä eikä opiskelija/henkilökuntalähtöistä? Sen sijaan oppilaitostyön ja seurakuntien yhteistyön organisoimista voisi miettiä.
- Aina on saanut tiloja, apua paikallisseurakunnasta oppilaitostyön käyttöön kun on tarvittu.
- Oppilaitostyössä ei riitä resurssia osallistumaan ja toimimaan täysipainoisesti molempiin suuntiin eli oppilaitokseen ja seurakuntaan. Pääpainopiste on asiakkaassa eli oppilaitoksessa johon resurssit menevät lähes täysin.

## Perheneuvonta

- yhteinen perheneuvonta paikallisseurakuntien apuna, kouluttavana ja työnohjauksellisena tahona
- yhteinen perheneuvonta, jossa tiimien lähijohtajat vastaavat työn kehittamisestä ja asiakastyön ammatillisesta osaamisesta
- tiimien kokoukset

## Sairaalasielunhoito

- Keskustelussa nousi esille tarve paikallisseurakunnan kanssa tehtävään yhteistyöhön ja eri sairaalakompleksien, esim. Meilahden hyvä hoitaminen. Rovastikunta- tai aluetaso ei erityisesti noussut esille.

## Papit

- **Papiston keskinen tutustuminen helpottaisi ja edistäisi yhteistyötä**
- ”Rovastikunnallisen yhteistyön organisoiminen ja siitä viestiminen
- Suntioden koordinoiminen

## Kirkkomuusikot

- Itä-Helsingin Metrolla musiikkiin -kesäkonserttisarja
- Seurasaaren Karunan museokirkon kesämusiikkisarja
- Rovastikunnalliset yhteistyöt: rippikoulutyö, konsertit, koulutus jne.

## Hallinto- ja toimistotyö

Yhteinen rovastikunnallinen palvelukeskus sai paljon kannatusta. Sen hyödyiksi katsottiin:

- laadukas asiakaspalvelu
- yhtenäiset aukioloajat
- palvelujen helppo ja nopea saavutettavuus

## Muut työntekijät

- Sovitaan alueellisesti tarkemmin mitä tehdään, missä ollaan kiinni paikallisesti ja missä mukana yhteiset palvelut. Tehdään yhteisiä rovastikunnallisia suunnitelmia.
- Moniammatilliselle tuelle olisi tarvetta paikallisesti
- Kansainvälisen työn paikallista yhteistyötä olisi hyvä lisätä ja varmistaa sen asiantuntemus paikallistasolla. Tätä kautta saadaan kirkon ovia paremmin auki ja kynnys matalammaksi.
- Yhteiskunnallinen työ pyrkii ohjaamaan ja tukemaan seurakuntien alueellista yhteiskunnallista työtä mm. työnohjauksen, mentoroinnin ja projektien avulla. On tärkeää, että yhteiskunnallinen työ on myös alueellisesti joidenkin vastuulla ja sitä tehdään alueellisena yhteistyönä.

- Palvelevan puhelimen alueellista vapaaehtoisuutta tulisi vahvistaa, kun työntekijöiden vastuu on vähentynyt. Esimerkiksi nimittää vastuuhenkilön seurakuntiin ja paikalliset päivystysringit.
- Vahvistettava seurakunnan perustehtävää kutsua, opettaa kasta ja vahvistaa erilaisia (eri ikäisiä, kielisiä, taustaisia). Kehittää yhteisöllisyyttä johon kaikki pääsevät mukaan.
- Kehittämisen sisällöt, kokeilut ym. luodaan paikallisseurakunnissa/yhteisissä palveluissa ja tekemisen tulee olla ruohonjuuritasolla. Kehittämispalvelut tukevat tätä alueellista toimintaa.

## Nuorisotyö

- Rippikoulutyö
- Hävikkiruoka
- Vaikuttavaa tai edullista hoitaa alueellisella yhteistyöllä
- Käytänteiden jako

## Varhaiskasvatus

Seurakuntarajat ylittävää yhteistyötä toivotaan lisättäväksi rakenteista riippumatta.

- Esimerkkinä leirityö -> laatu kohoaa usean osaajan toimiessa.
- Rovastikunnalliseen yhteistyöhön tarvitaan koordinoitua.

Ilmeisesti kysymykset eivät kovin selkeästi johtaneet tämän asian pohdintaan.

## Viestintä

Alueviestijät saivat paljon hyvää palautetta. He tukevat seurakuntien omaa viestintää ja toimivat myös seurakuntien viestijöiden työparina ja sparraajina. Tätä tosin tehostaisi, jos jokaisessa seurakunnassa olisi oma kokoaikainen viestijä. Rovastikuntatasolle sopiviksi toiminnoiksi katsottiin mm. seuraavia:

- yhteistyö mainonnan ostamisessa ja esitteiden laatimisessa
- someviestinnän tietyt sisällöt (jakaminen)
- juhlapyhien ja muiden säännöllisesti toistuvien asioiden viestintä
- rovastikunnallinen lähetysyksikkö, "striimikirkko"
- yhteiset tapahtumat ja projektit
- tapahtumatiedotus ja -järjestäminen
- sisäinen viestintä seurakuntien välillä
- viestintäkoulutukset, valmennus ja sparraus
- tiedonvälitys yhtymän ja seurakuntien välillä
- vaaliviestintä
- yhteinen toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen, työnjako, yhteistuotannot



# Millaisia toimintatapoja kuvataan?

## Oppilaitostyö

Oppilaitostyössä papit elävät ja tekevät työtä täysipäiväisesti oppilaitosten rakenteiden sisällä osana sitä arkea ja todellisuutta missä opiskelijat ja henkilökunta on. Suurin osa työstä tapahtuu siellä (ei-seurakunnallisissa) moniammatillisissa työtyöryhmissä. Oppilaitospapit ovat osa virallista oppilaitoksen organisaatiota johon pääseminen kestää kauan. Pitkäjänteinen työ tuottaa myös kyvyn toimia kriisitilanteissa osana organisaatiota. Oppilaitospapit tuovat osaamisensa luontevalla tavalla yhteisön käyttöön. Tapahtumatoiminta on vain osa työtä, painopiste on sisäisissä rakenteissa ja organisaatioissa.

Työtä voivat tehdä myös muut kuin papit. Useilla paikkakunnilla on diakoneja, nuoriso-ohjaajia ja kanttoreita.

## Perheneuvonta

- Tiedon, kohtaamisten ja yhteistyön sekä lisäkoulutuksen lisääminen
- Keskitetty malli
  - palvelee niin asiakkaita kuin työntekijöitä
  - helpottaa yhteydenottoa
  - takaa yhtenäiset käytännöt ja yhdenvertaisen saatavuuden säilymisen kaikille helsinkiläisille
  - perheneuvonta paikallisseurakunnissa tehtävän perhetyön tukena kouluttamassa ja työnohjaamassa
- Tiimirakenne
- Vastaanottosihteeri

## Kirkkokuusikot

- Kanttorien vetämät erilaiset kuorot ja musiikkiryhmät ovat tärkeässä osassa rakentamassa jumalanpalvelusyhteisöä
- Kanttorin on yleensä laajasta verkostoitunut ja siksi kanttorin tuttuus on tärkeää
- Rovastikunnallinen yhteistoiminta: konsertit, laulutilaisuudet, kollegiaaliset koulutustilaisuudet
- Kanttorit työskentelevät yleensä kaikkien työmuotojen kanssa
- Kullakin kanttorilla on oma erityisvahvuusalueensa, johon työ usein painottuu ja tulisi voida painottua (urut, kuoronjohto, laulu jne.).
- Kanttorin vahva ammattitaito mahdollistaa myös työn painopisteiden muuttumisen.

## Muut työntekijät

- Verkostoyhteistyö kirkon ulkopuolisten toimijoiden kanssa
- Työskentely uusilla asuinalueilla
- Seurakuntien toiminnan kehittäminen, verkostojen koordinointi, työnohjaus

- Matalan kynnyksen keskusteluapu
- Ihmisten kohtaaminen eri tavoin, oppilaitosyhteistyö, vapaaehtoistyö, työmahdollisuuksien tarjoaminen ja nuorten työllistäminen
- Projektituki ja ulkopuoliset rahoitukset mahdollistavat tulevaisuudessa
- Erityisosaamista vaativat tehtävät

## Vahvistettavat

### Diakoniatyö

- Yhteistyö ja yhdessä tekeminen
- Varustamot
- Seurakuntarajojen ylittäminen eri tavoin
- Diakonian tavoitteiden yhteinen kirkastaminen
- Rovastikuntayhteistyön toimivat mallit
- Joustavuutta ja ketteryyttä lisäävät mallit

### Oppilaitostyö

- Yhteistyö seurakuntien nuorten aikuisten työn kanssa esimerkiksi tapahtumien suhteen
- Viestintää oppilaitostyön ja seurakuntien välillä
- Yhtymän sisäistä viestintä tulisi lisätä, kuka tekee mitä ja missä, hyvät palvelut esiin
- Toimituksiin tulisi seurakunnissa rakenteellisesti panostaa koska se tarjoaa väylän ihmisten elämänpiiriin. Parempi palvelulupaus.
- Seurakunnissa voitaisiin hakeutua aktiivisemmin yhteistyöhön eri järjestöjen, organisaatioiden ja alakulttuurien kanssa, avata ovia heille ja tehdä asioita yhdessä.
- Selkeytettävä käsitystä siitä mitä yhteisten palveluiden työ seurakuntien kanssa ja puolesta tarkoittaa. Mitä tehdään yhteisten palvelujen toimesta ja mitä yhteistyössä.
- Kaikki kirkon yhteisölähtöinen työ kunnioittaisi yhteistyösopimuksia ja selektiiviyön arvoja ja nousisi yhteisön tarpeista käsin.
- Monet tilaisuudet esim. kauneimmat joululaulut on luontevaa järjestää yhteistyössä paikallisen seurakunnan kanssa ja kirkon tiloissa.

### Perheneuvonta

- tiimirakenne palvelee ammatillista jakamista ja kehittymistä sekä luo kollegiaalisuutta. Se puolestaan tukee työssä jaksamista.
- keskitetty vastaanotto
- perheneuvonnan käytännöt tunteva vastaanottosihteeri, jolla kyky kuunnella, kannatella ja kartoittaa apua etsivän tilanne
- tieto siitä, kuka tekee ja mitä missäkin tehdään
- perheneuvojien antaman työnohjauksen ja koulutuksen lisääminen
- yhteys toiseen tiimiin ja sen työntekijöihin



- osa-aikaista perheneuvontatyötä tekeville riittävä tuki, työnohjaus, henkilökohtainen konsultaatio ja koulutus, yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden vahvistaminen
- yhteistyö tiedottamisessa, kouluttamisessa ja kokouksissa
- avoimuus, luotettava tiedonkulku ja dialogi
- yhteinen jakaminen ja yhteiset tavoitteet
- äänieristettyjen keskustelu- ja kohtaamistilojen lisääminen
- tilojen sijainti tulee olla keskeisellä paikalla, jonne ihmisten on helppo tulla

### **Sairaalasielunhoito**

- Monikulttuurinen ja moniuskontoinen toimintaympäristö huomioon tulevaisuudessa
- Tiedon jakaminen
- Yhdessä tekeminen, rajojen madaltaminen
- Erityiskysymysten ja asiantuntijuuden tunnistaminen, tunnustaminen ja arvostaminen
- Seurakuntayhteistyön vahvistaminen
- Kirkon työn perustelu työn tavoitteiden ja arvojen kautta, tarkemmin myös tämän etiikkaa miettien
- Tieto–taitovaihto
- Yhteistyön pitää olla aitoa, yhdessä mietittyä ja sitoutunutta

## Papit

**Toimivat digitaaliset palvelut ja toiminta verkossa**  
mm. Hautaportaali, Teams ja mahdollisuudet etäosallistumiseen

**Mahdollisuus koko Helsinkiä hyödyttävään työhön yli organisaation rajojen**  
Mahdollisuus jakaa omaa osaamista, palvella seurakuntalaisia yli organisaation rajojen, työnkierto, profiloituneen toiminnan järjestämiseen osallistuminen kiinnostuksen ja taitojen mukaan

**Työrauha**  
Työhön aikaa, tilaa ja rauhaa sekä mahdollisuus edetä ja kehittää osaamistaan.

**Yhteinen koordinointi ja viestintä sen osalta, mikä ylittää organisaation rajat.**  
Kastepäivät, hääjutuy, kummien jutut, sururyhmät, aikuisriippikoulu jne.

**Yhteistyö organisaation sisällä ja organisaatiosta ulos, tätä tukevat toimet ja alustat.**  
Tulevaisuuden visioissa oman organisaation rajat ja rajoitteet häipyvät ja työtä tehdään yhä enemmän yhdessä kaupungin muiden toimijoiden kanssa.

**Seurakuntalaisten oma toimijuus**

**Yhteiskunnallinen vaikuttaminen**

**Tarvelähtöisyys.**  
Vastataan oikeisiin tarpeisiin eikä keskitytä houkuttelemaan.

**Tiloina sakraalitalat + monikäyttö/yhteiskäyttötiloja.**

**Uskonto/katsomusdialogisuus ja diakoninen, yhteisölähtöinen ote**

## Kirkkomuusikot

- Muusikkous. Kanttori on muusikon ammatti: tarvitaan riittävästi työaikaa ja -tilaa ammattitaidon ylläpitoon (musiikillinen harjoittelu) ja työtehtävien valmistamiseen työympäristössä (kirkkosalit)
- Mahdollisuus kanttorille kehittää omaa erityisosaamisaluettaan
- Kunkin kanttorin erityisosaamisen jakaminen eri seurakuntien kollegoiden kanssa (koulutus, messuvierailut, yhteisproduktiot)
- Riittävät resurssit jo olemassa oleviin toimiviin seurakuntarajat ylittäviin toimintoihin, mm. Lasten kirkko soikoon, Gospelia kaikille, Metrolla musiikkiin
- Kokoava viestintä -> yhtymä

- Alueellinen painotus, tuttu kanttori, kotikirkko
- Rovastikunnallinen yhteistyö
- Lapsikuorojen paikallisuus (aikuiset valmiita matkustamaan pidemmänkin matkan mieluiseseen harrastukseen, mutta lapsille eduksi läheinen sijainti)
- Musiikkisihteerin työ
- Musiikkiryhmätoiminta ovat monelle ovi seurakuntaan
- Jo olemassa olevia kuorotoimijoita kannustettaisiin jatkamaan, heille annettaisiin riittävät resurssit ja kuorotyössä päteville kanttoreille aikaa tähän työhön.
- Enemmän someen ja verkkotuotantoihin erikoistuneita kanttoreita
- Seurakuntien profiloituminen, messujen profiloiminen

### **Hallinto- ja toimistotyö**

- Hyvät itsepalvelu- ja sähköisen asioinnin toiminnot
- Nykyaikaiset tietojärjestelmät
- Tekninen tuki nopeasti saatavilla
- Hyvä asiakaspalveluasenne
- Laadukas asiakaspalvelu- ja ammatillinen koulutus
- Yhteiset pelisäännöt ja toimintaohjeet; sitoutuminen niihin
- Prosessien ymmärtäminen kokonaisuuksina
- Apua voi pyytää ja saada matalalla kynnyksellä

### **Muut työntekijät**

- Sisäinen viestintä
- Moniammatillinen asiantuntijuus, verkostot, projektit
- Miten hyödytään toistemme osaamista paremmin
- Kansainvälinen työ on seurakunnissa usein marginaalissa (lähetys, kansainvälinen diakonia, monikulttuurinen toiminta, monikielisyys) yksittäisten työntekijöiden vastuulla. Nämä haasteet tulisi huomioida kaikessa työssä, muuten toimintaympäristö ja seurakunta eivät kohtaa. Jokaisen työntekijällä tulisi olla ymmärrystä ja taitoa omassa työssään kohdata eri taustoista tulevia ihmisiä ja edistää yhteiskuntarauhaa.
- Turistityö toteutuu vahvasti yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa ja toivotaan sen linkittyvän jatkossa vielä enemmän kansainväliseen työhön.
- Palvelevan puhelimen siirtyessä vapaaehtoisten toiminnaksi paikallisseurakunnissa olisi lisättävä viestintää ja koordinoitua vapaaehtoisten rekrytoinnin suhteen.
- Yhteistyön tarkempi sopiminen kaikkiin suuntiin
- Tänne muuttavien ihmisten ääni paremmin esiin
- Erilaisten verkostojen löytäminen erityisesti yhtymän ulkopuolella
- Lisää koulutusta kansainväliseen toimintaan työntekijöille (kulttuurisensitiivisyys, uskontojen lukutaito, asennekasvatusta, rippikoulujen monimuotoisuuteen liittyvät kysymykset)

- Kehittämispalvelujen roolia seurakuntien kehittämistoiminnassa on vahvistettava, mietittävä myös alustoja tämän viestinnän parantamiseksi
- Diakoniatyön on kuljettava konkreettisesti ihmisten rinnalla
- Yhteiskunnallisen työn missioluonnetta, seurakuntien yhteyden rakentamista työelämätoimijoihin ja työn maailmaan. Molemmille puolille pöytää yhteiskunnan kysymyksissä, verkostoihin ja uusiin yhteiskunnallisiin liikkeisiin.
- Pidettävä huolta, että työn ja rakenteellisen oikeudenmukaisuuden kysymykset säilyvät seurakuntien jumalanpalveluselämässä.
- Projektitukea ja ulkopuolisen rahoituksen pohjalta kehitettäviä projekteja
- Hengellisen ohjauksen toiminnalle luotava selkeät puitteet
- Erityisesti niitä palveluja joita ei muut yhteiskunnan toimijat tuota
- Maahanmuuttajien ja eri uskontokuntien kanssa tehtävää työtä pitäisi olla enemmän ja siihen pitäisi olla resursseja. Seurakuntien tulee tukea kototumista, globaaleista ongelmista seuraavien muuttoliikkeiden vaikutusten tukemista Helsingissä sekä vahvistettava yhteiskuntarauhaa.
- Monet yhteiset palvelut eivät tee yhteistyötä kaikkien seurakuntien kanssa, tätä puolta pitäisi vahvistaa
- Yhteisten palvelujen työntekijöiden ymmärrys paikallisseurakunnissa tehtävästä työstä

### **Nuorisotyö**

- Verkostoituminen kaupungin, seurojen ym. toimijoiden kanssa
- Kaikki se, mitä muut eivät tee
- Nuorten ja muiden seurakuntalaisten osallisuus ja omistajuus
- Osaamisen tunnistaminen ja aito yhdessä tekeminen yli seurakunta – ja työalarajojen.
- Oman työn toimivuuden ja merkittävyyden arviointi.
- Lasten oikeuksien kautta työskentely.
- Maahanmuuttajanuorten kanssa tehtävä työ.
- Kouluyhteistyö
- Rippikoulujen tasalaatuisuus

### **Varhaiskasvatus**

- Yhteistyö paikallisseurakuntien kesken
- Diakoninen painotus varhaiskasvatukseen.
- Perustutkintoa täydentävä koulutus.
- Kasvun polku – ajatus
- Päiväkotiyhteistyö.
- Kirkon varhaiskasvatuksen kristillinen identiteetti.
- Katsomuskasvatukseen painottaminen, sisältökysymykset

## Viestintä

- viestinnän muutos: sisältöjä tuottavat yhä enemmän helsinkiläiset itse
- kirkon viestinnän on pysyttävä kiinni ajassa
- vaikuttajat ovat tärkeitä
- viestijöiden keskinäinen viestintä on hyvää
- apua saa yhtymästä tarvittaessa matalalla kynnyksellä
- yhdessä tekeminen ja jakaminen
- hyvä fiilis, kivat ihmiset!
- rohkeaa verkostoitumista
- alueviestintämalli toimii
- teamsin yhteiset infot ovat hyviä

## Muutettavat

### Diakoniatyö

- Profilointi
- Painottaminen
- Osaamisen johtaminen yhteisistä tavoitteista käsin esim. alueellisia painotuksia tukemaan
- Sisäisen viestinnän vahvistaminen
- Tärkeä kehittää paikka keskustella paikallistason kanssa ennen kuin luvataan ulospäin jokin tuki tai toimintamalli

### Oppilaitostyö

- Oppilaitostyö nauttisi selkeämmin seurakuntien luottamusta ja kasvaviin haasteisiin olisi varattu riittävät resurssit
- Yhdessä sovitut projektit täytyy viedä maaliin, yhteisen seurakuntatyön johdon ei pidä yksipuolisesti vetäytyä, lopettaa tai jättää seurakuntien vastuulle

### Perheneuvonta

- työ ei rajaudu vain kirkkoon
- perheneuvonnalle tulee taata riittävät resurssit, ehkäistään pitkät jonot
- Rakenteista ja työnjaosta pitää sopia yhteisesti.
- perheneuvonnan keskitetty työ osaksi seurakuntien viestintää (esim. Rakkausklonikka)

### Sairaalasielunhoito

- Moniammatillisuuden lisääminen
- Toimintamallien ja prosessien selkiyttäminen: vahvistamme sitä, että asiakkaan ei tarvitse tietää, mikä taho mistäkin vastaa.
- Vahvempi työpariajattelu, toisen työhön tutustuminen ja työn sisältöjen jakaminen
- Varallaolon tasainen jakaminen

### Papit

Nopealla aikataululla yhtymästä seurakuntiin tulevat kampanjat ja hankkeet

**Päätöksenteon hitaus ja kankeus.**

Samoja asioita pyöritellään vuosia, mutta mikään ei etene käytäntöön.

- Sisäinen viestintä aina vain avoimemmaksi myös yhtymän yksiköiden ja seurakuntien välillä
- Nopealla aikataululla yhtymästä seurakuntiin tulevan kampanjat ja hankkeet
- Päätöksenteon hitaus ja kankeus

### **Kirkkomuusikot**

- Kiinteistöosasto ei tee tilavarauksia tullessaan hoitamaan esim. Remonttiasiaa
- Kiinteistöosaston projektit eivät aina hoidu ajoissa, tehokkaasti ja aikataulussa
- Flyygeliprojekti takkuua
- Musiikkisihteerin työnkuva selkeytettävä
- Musiikkisihteerin tehtävien toivotaan painottuvan enemmän koordinoivaan musiikkiviestintään ja yhteistyöhön.
- Musiikkisihteerillä olisi hyvä olla tukena toimiva tiimi
- Hautausmaakanttorikäytäntö: nyt seurakunnat ovat hyvin eriarvoisessa asemassa; joissakin seurakunnissa vain yksi kanttori ja seurakunta joutuu "ostamaan" sijaisen, toisessa seurakunnassa monta kanttoria "vapaana". Eikö hyvällä ennakoivalla suunnittelulla ja pitkällä tähtäimellä olisi mahdollista kanttoreiden yli seurakuntarajojen sijaistaa toisiaan, seurakuntien välisenä yhteistyönä?
- Seurakunnan työntekijä ei tiedä mitä yhteisissä palveluissa tehdään
- Turhat kokoukset pois
- Liiallinen byrokratia pois
- Ruotsinkielisyys tulee huomioida kaikessa viestinnässä

### **Hallinto- ja toimistotyö**

- Työtehtävien ja prosessien sujuvoittaminen
- Oikeat henkilöt oikeisiin paikkoihin (osaamiskartoitus)
- Tukea arkistointiin ja AMS:n tekemiseen
- Tukea rekrytointiprosesseihin ja työsopimusten laatimiseen
- Muuttuvissa asioissa lisäkoulutusta joustavasti
- Vanhoille työntekijöille tuskastuttavaa toistaa samoja "opetuksia", kun yhteistä ohjeistusta ei ole.
- Materiaalit pitäisi tehdä alusta asti kaksikielisiksi.

### **Muut työntekijät**

- Projektijohtaminen yhdeksi osaksi kokonaisjohtamista henkilöstö- ja kiinteistöjohtamisen rinnalle. Tukea projektityöhön kirkkoherroilta ja yhtymän johdolta.
- Vapaaehtoistoiminta ja sen koordinointi on unohdettu, siihen pitäisi löytää resursseja
- Sellaiset jotka tunnustetaan muutettaviksi
- Nyt tarvittaisiin tulkkausta esim diakoniatyössä ja rippikouluissa. Tulisi olla tarjolla jokin tulkkauspalvelu.

- Mistä yhteinen seurakuntatyö saa viestintäpalvelua yksikkökohtaisemmin? Vai jätetäänkö osa työalojen toiminnasta viestimättä. Asiaa pitäisi kartoittaa.
- Voisiko viestintää ostaa ostopalveluna?
- Mitä seurakuntayhtymä voisi MYYDÄ ostopalveluna? Työraiteet projektissa jo kartoitetaan asiaa. Ostopalveluna tuotettuna työ on kustannushyödyllistä, verkostoituvaa, osallistavaa ja yhteiskunnallisesti vaikuttavaa. Seurakunnissa on monenlaista ammatillista resurssia.
- Työnohjausta voisi myydä ulkopuolelle. Esim. Kuopiossa sairaaloissa näin on jo toimittu. Haasteena on kilpailutus.
- Etsitään ja reagoidaan helsinkiläisten ja erityisesti kaupungin
- Yhteiset hankinnat eivät toimi mm. kassalaitteiden kilpailutus

### **Nuorisotyö**

- Uusi yhteisöllisyyden rakentaminen
- Rakennetaan asioita verkostoissa yhteisten kiinnostusten pohjalle, ei aina omalle agendalle.
- Tehdään yhteistä toimintaa seurakunnissa, mutta muokataan paikallisesti
- Jaetaan enemmän käytänteitä puolin ja toisin, ettei tarvitsisi keksiä pyörää uudelleen.
- Selektiivivirkojen selkeä näkyvyys seurakuntiin

### **Varhaiskasvatus**

- Kerholaisten vähetessä siirretään fokus omista kerhoista toimintaan verkostoissa.
- Vastavuoroista toimintaa kaupungin kanssa, ei yksisuuntaista.

### **Viestintä**

- Yhtymän hankkeista on vaikea saada tietoa
- Materiaalit tulevat liian myöhään (yhtymän ja seurakuntien eritahtisuus)
- asenne toisiamme kohtaan voisi olla parempi
- Paikallisuus menee aina yhteisen viestin edelle
- Yksittäiset työntekijät eivät aina tiedä, mitä palveluja yhtymästä olisi saatavilla
- enemmän yhteisiä materiaaleja esim. kirkkopyhiin liittyen
- Yhtymän sisäinen viestintä ei aina kulje, vaan tieto jää jumiin yksiköihin



## Luovuttavat

### Diakoniatyö

- Että kaikki tekevät kaikkea
- Yksin tekeminen

### Oppilaitostyö

- Ei tunneta toistemme työtä ja työtapoja, syntyy helposti luulemista, oletuksia ja vastakkainasetteluja.

### Perheneuvonta

- päällekkäiset kokoukset ja kokousten määrän vähentäminen
- miksi muuttaa sitä mikä toimii?

### Sairaalasielunhoito

- Eroon ajattelusta sairaala – sairaalapappi
- Yksilötyöstä kohti tiimityötä

### Papit

#### Kaiken touhuaminen

Kaikki hääää kaikkea koko ajan ei enää toimi.

### Kirkkokuusikot

- Pois musiikkigenre-ajattelusta
- Pois jäykästä paikallisseurakunta-ajattelusta -> kohti kollegiaalista yhteistyötä ja avunantoa
- Yhteiset palvelut eivät tunnu tietävän mitä tapahtuu seurakunnissa. Viesti ei kulje riittävästi kumpaankaan suuntaan.
- Kalustehankintoja ei tule tehdä ilman että niitä käyttäviä konsultoidaan

### Hallinto- ja toimistotyö

- Kirkkoherranvirastojen sekavat aukioloajat
- Sitoutumattomuus yhteisiin pelisääntöihin
- Resurssipula ja asiakkaiden pompottaminen luukulta toiselle
- Päällekkäiset järjestelmät ja systeemit
- Hajanaiset tiedot

## **Muut työntekijät**

- Tilat on sijoitettava sinne missä ihmiset ovat voisi luopua mm. omat tilat kauppakeskuksissa, jos niissä ei kohdata ihmisiä.
- Tilat jotka ovat paljon tyhjillään
- Liika byrokraattisuus omassa toiminnassa
- Että kaikki seurakunnat joutuvat tekemään samaan aikaan yhteisiä asioita jotka ovat ristiriidassa paikallisten suunnitelmien kanssa
- Pääasiassa ihmisillä on hyviä kokemuksia yhteistyöstä miten voisi poistaa vastakkainasettelua mielikuvatasolla?

## **Nuorisotyö**

- Vanhojen työ - ja toimintamuotojen puolesta taistelu.

## **Varhaiskasvatus**

- Yhtymän taholta tuleva sanelu neuvottelematta esimerkiksi koko kaupunkia koskevissa tapahtumissa..
- Yksinäinen työ, jossa esimerkiksi vaaditaan kohtuuttomia määriä erilaisia taitoja.

## **Viestintä**

- Pällekkäinen viestintä ja tekeminen

# Mitä konkreettisia ehdotuksia nostettiin esiin?

## Diakoniatyö

- Diakonian yhteisten tavoitteiden kirkastaminen – Diakonian strategia?
- Diakonian peruspalveluiden kuvaus ja niihin liittyen: mitkä peruspalvelut toteutuvat paikallisesti, mitkä alueellisesti ja mitkä Helsingin laajuisesti
- Yhdessä tekemisen mahdollistaminen yhteisen koordinoinnin ja paikallisen resursoinnin yhteen sovittamisella
- Taloudellisen avustamisen ja tuen organisointi Helsingin laajuisesti kokonaisuutta katsoen
- Nykyisten verkostojen kartoitus ja tulevaisuuden verkostojen pohdinta
- Rovastikuntayhteistyön toimivien mallien kartoitus sekä näkyväksi tekeminen
- Toimintaympäristöanalyysi, jolla voidaan kuvata alueiden tarpeita koko Helsingin laajuisesti
- Yhteisen seurakuntatyön diakoniatyöntekijöiden toimenkuvat tärkeä avata
- Ruotsiksi olisi hyvä järjestää enemmän koulutuksia
- Nopean toiminnan joukkojen perustaminen ja sen toimintamallin sekä viestintätapojen sopiminen
- Kartoittaa vaikuttaminen ylätasen verkostoissa eri puolilla, esim. mielenterveystyö ja vanhustyö sekä mahdollisuuksien mukaan yhteistyökokousten järjestäminen
- Diakonian johtavien tapaamisesta aito yhteistyön kanava asioiden edistämiseen
- Sovittelijapoolin perustaminen

## Oppilaitostyö

- Mainostetaan ja boostataan toistemme juttuja enemmän
- Kaikkiin yhteistyöoppilaitoksiin yhteistyösopimukset työrauhan takaamiseksi ja prioriteettien luomiseksi
- Säännölliset rovastikunnalliset tapaamiset oppilaitostyön puitteissa
- Paikallisseurakunnan työntekijät voivat osallistua oppilaitostyöhön oppilaitostyöntekijöiden ohjauksessa esim. kriisitilanteissa tai pienemmissä ja paikallisissa oppilaitoksissa.
- Seurakuntatyötä tukevia toimintatapoja; koulutusta, materiaalia ja yhteisiä projekteja

## Perheneuvonta

- perheneuvonnan asiantuntemusta käytetään koulutukseen ja työhohjaukseen
- seurakunnissa tehtävä työ saa tukea erityisosaamisyksiköstä
- keräämme ja analysoimme tietoa perheiden hyvinvoinnista
- käytämme keräämäämme ja analysoimaamme tietoa apuna vaikuttamistyössä perheiden ja parisuhteiden hyvinvoinnin edistämiseksi
- resursoimme riittävästi perheneuvontaan ja mahdollistamme siten mm. ryhmätoiminnan kehittämisen osana aktiivista perheneuvontatyötä -> ryhmät

parhaimmillaan tuovat säästöä ja tarjoavat ammatillisen tuen lisäksi terapeutista vertaistukea -> voimaannuttava tukitoimi

- anonyymiyden tarve voisi tarjota jakomallin seurakunnissa tehtävän pari- ja perhetyön sekä perheneuvonnan välillä
- Perheneuvonnan tiloja tulisi olla maantieteellisesti tasapuolisesti eri puolilla kaupunkia, mutta aina vähintään 3-5 perheneuvojaa samoissa tiloissa

### Sairaalasielunhoito

- Tulevaisuudessa ikääntyneiden osuus kasvaa merkittävästi. Tarvitaan vanhustyön kokonaisuuden tarvekartoitus ja toimintamallin sopiminen. Taustamateriaalina jo tehty Merja Hällfastin selvitys ja ehdotus.
- Resurssikartan laadinta, se tekisi verkostot näkyviksi
- Yhteisten foorumien luominen sairaalatyön ja vanhustyön kysymysten yhteiseksi käsittelemiseksi, toisen työhön tutustumiseksi ja yhteiseksi jakamiseksi
- Sairaalan tuki -mallin koordinointi ja tuki yhteisesti
- Sairaalan tuki -malliin liittyen sairaalapatit voivat kouluttaa seurakuntatyöntekijöitä ja vapaaehtoisia
- Moniammatillisuuden ja yhteistyön vahvistaminen
- Osaamisen johtaminen: mitä osaamista tarvitaan tiimi- ja kokonaisuuden tasolla
- Hoitopolkujen ja -prosessien rakentaminen ja selkeyttäminen sairaalasielunhoidon, eri erityistyömuotojen ja seurakuntien välillä
- Hoivamusiikin tarpeen kartoitus ja tarpeeseen vastaamisen mahdollisuuksien selvittäminen; mahdollisesti Musiikkia sairaalaan -toiminnan elvyttäminen
- Vapaaehtoisten rooli merkittävä, vapaaehtoistoiminta tarvitsee tukea
- Yhteydenpito vanhuksiin etäyhteyksin selvitykseen, kokemukset aiemmasta tähän tiedoksi
- Projektien selkiyttäminen, yhtenä ratkaisuna projektimalli: kuka omistaa, kuka päättää, miten asioita viedään yhdessä eteenpäin
- Aktiivinen vuoropuhelu muiden uskontojen kanssa
- Yhteistyö terveydenhuollon oppilaitosten kanssa
- Jatkotuen kehittäminen yhteisistä palveluista seurakuntiin tärkeää

### Kirkkomuusikot

- Gospelia kaikille ja Gospel Helsinki –toimintamalleja voitaisiin soveltaa varhaismusiikkikasvatuksen alalle sekä musiikin verkkotuotantoon ja -viestintään.
- Muskaritoimintaan erikoistuneille tulisi löytää työaikaa ja keskittää tehtäviä yli seurakuntarajojen.
- Hautausmaiden soittovuorolistoja toivotaan hyvissä ajoin, esim. Vuoden 2022 soittovuorot lokakuussa 2021
- Kanttorit voisivat pitää kouluissa musiikkikerhoja/bändiryhmiä/lauluryhmiä
- Yhteisesti vedettäviä kuoroja/musiikkiryhmiä eri seurakuntien kanttoreiden kesken
- Kanttoreiden sijaistaminen rovastikunnallisena yhteistyönä

- Tuemme jo nyt hedelmällistä, toimivaa kuorotyötä mahdollistamalla jollekulle kanttorille sen laajamittaisempaa tekemistä jakamalla muita töitä häneltä pois ja mainostamalla lähiseurakunnissa toimivia kuoroja myös oman seurakuntamme viestinnässä
- Musiikkiryhmien suunnittelu ja toteutus rovastikunnittain ja erityismuotojen koko Helsingin kattavana
- Yhteinen vuosisuunnitelma yhteisille toimille, jotta niihin voi valmistautua
- Ryhmätoiminnan kehittäminen siellä, missä ihmiset jo valmiiksi ovat ja viettävät aikaansa -yhteisölähtöisempi toiminta, esim. Yhteisömuusikoiden lisääminen
- Erityistä perehtymistä ja osaamista vaativat messut voisivat kiertää eri rovastikunnissa

### Hallinto- ja toimistotyö

- Keskitetty rovastikunnallinen palvelukeskus
- Henkilöstön osaamiskartoitus; oikeat henkilöt oikeisiin paikkoihin
- Panostetaan asiakaspalvelukoulutukseen
- Yhtymän ja seurakuntien välistä kuilua voisi pienentää tutustumalla käytännön työhön seurakunnissa.
- Työnjaon tulee olla selkeämpää
- Päällekkäistä työn purkaminen
- Tekninen tuki nopeasti saatavilla
- Sellaisten tehtävien tunnistaminen, jotka kannattaa hoitaa keskitetysti

Tulevaisuudelta toivottiin erityisesti seuraavia konkreettisia asioita:

- Työnkierron sujuvoittaminen
- Modernit, helpot, automatisoidut ohjelmat, jotka keskustelevat keskenään
- Työtä tehdään etänä tai monipaikkaisesti
- Sijaistaminen toimii
- Motivoituneet ja koulutetut asiakaspalvelijat
- Työn seurantajärjestelmä helpottaa työn hallintaa

### Muut työntekijät

- Mustasaaren käyttöastetta kevät ja loppukesä-syksy
- Toivotaan yhteistyötä työllistämiseen liittyen esim. Työraiteet, Waste&Feast
- Uusien asuinalueiden työntekijöiden yhteistyö, Pop-up toiminnan tukeminen, vuokrattavissa tiloissa tapahtuvan työn tukeminen.
- Mustasaaren työn kehittämiseksi oma työryhmä (kiinteistötoimisto, viestintä, seurakunnat, yskä)
- Mustasaaren henkilöstöresurssia lisättävä, saareen oma isäntä
- Kansainvälisessä työssä vahvempi yhteistyö esim. vakituisen työryhmän kautta. Nyt koostettu yhteistyötä edistävä asiakirja osoittaa, että työ on hyvin sirpaleista.
- Toimistotyö ja viestintätyö tehtäviä sen alan asiantuntijoille

- Työnohjaus olisi tärkeää pitää omissa käsissä koska kirkon työnohjaajat tuntevat työtä sisältä käsin
- Luontotoiminnan kehittäminen kuntouttavana toimintana
- Projektijohtamisen koulutus kannattaa tilata ulkopuolisilta jatkossakin
- Käännöstyöhön pitäisi panostaa ja ostaa laadukasta työtä ulkopuolelta
- Toimintaa joka kehittää verkostovaikuttavuutta, talkoo-yhteistyötä ihmisten elämään liittyvissä erityiskysymyksissä
- Kokonaisten perheiden huomioiminen iltapäiväkerhoissa
- Vastasyntyneiden lapsien ja äitien kerhot
- vapaaehtoistyö.fi alustan pääkäyttäjäyys jollekin

## Nuorisotyö

- Lähdetään aktiivisesti liikkeelle tarpeesta:  
Minkälainen tarve seurakuntalaisilla on rippikoulu yhteistyölle?  
Millaiselle pedagogiselle osaamiselle on tarve?  
Kuka tutkisi ja perehtyisi näihin tarpeisiin? Minkälaista osaamista seurakunta tarvitsee voidakseen vastata niihin?
- Kysymyksien asetteluun enemmän yhteistyöhenkeä kuin vastakkainasettelua ennen päätösten tekoa.
- Lisäkysymyksiksi keskusteluun: Kuinka rakennamme keskinäistä yhteistyötä ja luottamusta? Miten tulemme tietoisiksi toistemme tekemästä työstä ja sen merkityksestä helsinkiläisille?
- Ei tarvita yhtään koulutusta lisää.
- Kouluttajana pitää toimia sen, joka asiasta tietää paremmin - yhtymästä tai seurakunnasta.
- Lisää tietoa toistensa toista puolin ja toisin, samoin kuin kokonaisuudesta.
- Yhtymästä selkeästi palveluorganisaatio, päätökset seurakuntiin
- Kunkin seurakunnan tulisi kustantaa jäsenensä rippikoulu.

## Varhaiskasvatus

- Laajennetaan tehtäväkuvaa ja palkataan seurakuntaan lastenohjaajan seuraajiksi lapsityönohjaajia.
- Luodaan koko Helsingin ev.lut. kirkon yhteinen näkemys toiminnasta kaupungin päiväkotien kanssa , jolloin tiedettäisiin, mitä seurakunnan varhaiskasvatus voisi tarjota päiväkodille.
- Koronan jälkeen selkeästi lisää vuorovaikutusta yhtymän ja seurakuntien välille.
- Projekteille selkeä suunnitelma, osuvat usein huonosti seurakuntien vuosisuunnitelmiin.
- Seurakunnan toiminnasta kertominen kasteen yhteydessä.
- Neuvolassa työtä odottavien äitien kanssa, kirkon tiloja esimerkiksi äitiysvalmennuksiin kynnyksen madaltamiseksi.

## Viestintä

- voisiko toimia toisin päin: kun seurakunnassa syntyy kuningasidea, yhtymästä rientää sinne viestijä vahvistukseksi?
- työntekijöiden yhteystietoihin kuvaus osaamisesta
- maallikkojen osaamisen laajempi hyödyntäminen
- yhteistyö oman alueen muiden toimijoiden kanssa
- Jokaiseen rovastikuntaan kevyt lähetysyksikkö, ”striimikirkko”

# Mistä teemoista erityisesti puhuttiin?

## Diakoniatyö

Profilointi, ei kaikkea kaikille, lähimmäisenrakkaus, diakonian tavoitteiden mukainen toiminta, osallisuus, saavutettavuus, asiakkaiden yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus, luopuminen rajoista, korona-ajan opit, joustavuus, ketteryys, kriisit, resurssien kohdentaminen, verkostot, yhteistyö, toimivien konseptien löytäminen ja säilyttäminen, avoimuus ja läpinäkyvyys.

## Oppilaitostyö

- Miten moniammatillisuus näkyy
- Yhteistyö nuorten aikuisten ym. työhön seurakunnissa
- Sopimukset oppilaitosten kanssa
- Seurakuntayhteyden vahvistaminen

## Perheneuvonta

- perheneuvonnan maine on hyvä ja arvostettu, sille on kysyntää laajemmaltikin
- keskitetty malli – ei tule rikkoa sitä, mikä jo toimii.
- ennaltaehkäisevän työn ja korjaavan työn erottaminen toisistaan tärkeää seurakuntien pari- ja perhetyön sekä perheneuvonnan välillä

## Sairaalasielunhoito

Joustavuus, yhteisen työn tekeminen, keskittäminen, tukeminen, keskustelu ja jakaminen työn sisällöistä, laaja yhteistyö, hengellisen elämän tutkailu ja tuki, osallisuus, verkostot, sopimukset, luottamus, pitkäjänteinen työ, helppous, tuttuus, työnkierto, tieto–taitovaihto, työn voimavarat, työhyvinvointi, koulutus, työnohjaus, viestintä, eri työmuotojen kehittäminen, saattohoito, osallisuus, vapaaehtoiset, vanhustyö, kriisityö, luottamus, perinteet, jatkuvuus, avoimuus, rehellisyys, yhteisvastuu, ammattitaito, kiireetön kohtaaminen, todellinen läsnäolo, kokemuksen todesta ottaminen



## Papit

### Minkälaista tukea papisto kaipasi työssään

Työajan parempaa hallintaa, työhön rauhaa, tilaa ja aikaa.

Mahdollisuus pysähtyä työn äärellä ja arjen yläpuolella kollegojen kanssa, tutkia teologiaa ja etsiä yhteistä näkyä.

Ei sisäistä kilpailua vaan sen näkemistä, että teemme yhteistä työtä.

Työnohjaus / hengellinen ohjaus tarvittaessa

Aikaa oman hengellisen elämän hoitamiselle ja mahdollisuutta retriittiin

Mahdollisuus kehittyä ja edetä omassa työssä

Jatkuvuutta ja tiedon jakamista

Työn jakautumista tasapuolisesti

Selkeää ja tasapuolista sisäistä tiedotusta

Turvallisen työyhteisön

- Työajan parempaa hallintaa, työhön rauhaa, tilaa ja aikaa.
- Mahdollisuus pysähtyä työn äärellä ja arjen yläpuolella kollegojen kanssa, tutkia teologiaa ja etsiä yhteistä näkyä.
- Työnohjaus / hengellinen ohjaus tarvittaessa
- Aikaa oman hengellisen elämän hoitamiselle ja mahdollisuutta retriittiin
- Mahdollisuus kehittyä ja edetä omassa työssä
- Jatkuvuutta ja tiedon jakamista.
- Työn jakautuminen reilusti ja tasapuolisesti
- Selkeää ja tasapuolista sisäistä tiedotusta
- Turvallisen työyhteisön

### Kirkkomuusikot

- Musiikkisihteerin tehtävään katsotaan kuuluvan vastaaminen keskitetystä musiikin tiedottamisesta. Yhtymän keskitetty, hyvin hoidettu, ajan tasalla oleva

musiikkiedotus pitäisi olla musiikkisihteerin työnkuvan keskeistä sisältöä. Tapahtumien kautta säilyy yhteys myös tapahtumien tuottajiin eli kanttoreihin. (15 tykkäystä + useita kommentteja)

- Mikä on seurakunnalle ja seurakuntalaisille tärkeintä kirkkomuusikon työssä? Musiikin tekeminen. Siihen kanttorit on koulutettu ja sitä seurakuntalaiset heiltä odottavat. (15 tykkäystä + useita kommentteja))
- Musiikkistrategia on erittäin perusteellisesti tehty Helsingin seurakuntien musiikkistrategia, jossa puhutaan juuri siitä, minkälaista kirkkomusiikkia tehdään, keiden kanssa ja missä. (14 tykkäystä + useita tykättyjä muita kommentteja)
- Kuorotyön tärkeys, jo olemassa olevan hedelmällisen kuorotyön tukeminen myös työajassa (18 tykkäystä, useita kommentteja, tykkäyksiä per kommentti 8-18)

### **Hallinto- ja toimistotyö**

Itsepalvelun ja sähköisen asioinnin tulee olla helppoa. Asiakaspalveluasenteen tulee olla kohdillaan. Tarvitaan nykyaikaiset tietojärjestelmät. Työtehtävien ja prosessien tulee olla sujuvia. Yhteisiä pelisääntöjä tarvitaan ja niihin tulee sitoutua. Työtä tullaan tekemään tulevaisuudessakin etänä tai monipaikkaisesti. Toisten työtä ei tunneta. Yhtymän viestintä saatetaan joskus kokea käskyttämisenä ("kuilu"). Henkilöstöresurssi on usein riittämätön.

### **Muut työntekijät**

- Kansainvälinen työ
- Yhteiskunnallinen työ
- Palveleva puhelin
- Uusilla asunalueilla tapahtuva työ'
- Johtaminen
- Työnohjaus
- Diakoniatyö
- Yhteinen tarve
- Toimiiko yhteistyö

### **Nuorisotyö**

LAVA, rippikoulu, rippikoulupedagogiikka ja sen uusien tuulien lähteet, seurakuntien välinen yhteistyö, tutustuminen kollegojen työhön paremmin, Kirkko Helsingissä vs. Paikallisseurakunta, YSKÄn olemassaolon oikeutus, hyväntahtoisuus kollegaa kohtaan, toisen työn kunnioittaminen, käännökset ruotsiin

### **Varhaiskasvatus**

Katoavatko lapsiperheet todella, pitääkö olla moniosaaja, seurakuntien työnkuvien erilaisuudet, työntekijöiden erilaiset valmiudet, pitkä kokemus työstä monella, LAVA, ikään suhteutettu hengellinen kasvatus, kasvatuksen polun voimavarojen tärkeys, pysyvyyden ja pitkäjänteisen työn arvo, varhaiskasvatuksen asiantuntijoiden ainutlaatuisuus, Kirkko Helsingissä vai paikallisseurakunta, verkostot, yhteistyö, helsinkiläisten tarve

## **Viestintä**

Alueviestijämalli toimii. Yhteiset teams-infot ovat hyviä. Yhtymästä saa aina tarvittaessa apua hyvin matalalla kynnyksellä. Yhtymän materiaalit tulevat seurakuntien kannalta liian myöhään. Yhtymän ja seurakuntien hankkeista on joskus vaikea saada tietoa. Sisäistä viestintää pitää yhä kehittää. Seurakuntien kannattaa itse hoitaa paikallinen tapahtumaviestintä, alueellinen sidosryhmäviestintä ja seurakunnan sisäinen viestintä sekä huolehtia oman seurakunnan houkuttavuudesta ja julkisuuskuvasta.

# Muuta oleellista

## Diakoniatyö

Haluttiin lähettää kiitoksia monelle asiantuntijalle seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa, IT-tuelle, yhteinen huomio: useimmiten apua saa, kun sitä pyytää. Kiitettiin myös esim. uusia yhteissähköpostiosoitteita yhteisille palveluille, koulutuksia, työnohjausta, retriittejä ja yleisesti asiantuntemusta.

## Oppilaitostyö

- Ilmoitettiin ettei tunneta työn sisältöä tai tehtävää työtä sen tarkemmin.
- Työn luonne oppilaitoslähtöisesti saa kiitosta
- Jos moniarvoistuvassa yhteiskunnassa oppilaitostyö ei saa riittävää resurssia ja työrauhaa niin asema voidaan menettää nopeasti. Sopimukset takaavat tällä hetkellä yhteistyömahdollisuudet.
- Oppilaitostyö itsessään on seurakuntayhteyden vahvistamista
- Korona-aika on alleviivannut tämän työn merkitystä
- Tarvitaan tällaista pitkäjänteistä työtä
- Nykyinen järjestely tekee oppilaitostyöstä laadukasta ja vaikuttavaa
- Hyviä kokemuksia yhteistyöstä paikallisseurakuntien kanssa, käytännönlähtöistä ja ketterää. Aidosti tarvelähtöistä.
- Oppilaitoksissa ollaan onneksi tietämättömiä seurakuntaorganisaation sisäisistä haasteista ja viestinnän katkoksista.

## Perheneuvonta

- vastaanottosihteerin rooli on tärkeä, työ edellyttää vahvaa palveluohjaamista
- vastaanottosihteerin on asiakkaan ensimmäinen kontakti palveluihin.

## Sairaalasielunhoito

- Voisiko jokainen diakoni ja pappi toimia puhelinystävänä jollekulle?
- Sairaalamaailmassa sama on totta kuin koko Helsingissä: asiakkaan ei tulisi tarvita hahmottaa taustalla olevaa organisaatiota! Se on meidän organisaation tehtävä yksinkertaistaa ja tehdä näkyväksi
- Keskustelu myös kirkkohallituksen kanssa yhteistyön ja rajojen selkeyttämisestä
- Sopimukset terveydenhuollon toimijoiden kanssa ovat keskeinen osa toimintaa, takaavat toimintamallin, luottamuksen ja perustan
- Miten sairaalasielunhoito voi parhaiten palvella helsinkiläisiä – mihin panostaa, mitä kehittää
- Sairaalasielunhoidossa rakennetaan yhteistyötä työalan kesken, etsitään jakamisen paikkoja ja toivotaan mm. tietoa eri kenttien erityispiirteistä jakoon.
- Tulevaisuudessa sielunhoitotiimit eri uskontojen sielunhoitajista jakamassa yhteistä työtä?
- Keskeistä työssä henkilökunnan tukeminen

- Ei ole itsestään selvää, että kirkon työntekijä saa olla läsnä ja tehdä yhteistyötä kymmenien tuhansien ihmisten työpaikoissa osana moniammatillisia tiimejä
- Kiitos hyvälle yhteisille työntekijöille, esim. viestinnässä
- Vapaaehtoisia on voitu kouluttaa myös niin paljon, että kaikille ei riitä tehtäviä. Kokonaiskoordinointi tärkeää.
- Ruotsinkielisten vapaaehtoisten löytäminen tärkeää
- Mielikuvat työstä eivät aina perustu faktoille
- Sairaalapappi on aikamoisen yksin
- Olisi hyvä saada kuulla toiveita: miten yhteinen työntekijä voisi parhaiten palvella
- Tahtotilaa on ja toiveita yhteistyölle, miten sille myös aikaa

### **Papit**

- Tarve seurakuntien yhdistymiselle nousi esiin useamman kerran.
- Mahdollisuus työnkiertoon nousi muutamassa kommentissa hyvänä mahdollisuutena esiin
- Jo olemassa olevat kontaktit ja kosketuskohdat hyödynnettävä paremmin
- Oppilaitostyöstä yhteistyötoive liittyen paikallisseurakuntien muusikoihin
- Oppilaitostyön, perheneuvonnan, poliisi- ja sairaalapappien työn ”eriyttäminen” seurakunnista koetaan laajasti järkeväksi jatkossakin

### **Kirkkomuusikot**

- Millä tavoin seurakunnan/kirkon musiikki näkyy lasten, nuorten, koululaisten, palvelutalojen asukkaiden elämässä?
- Millä tavoin musiikki on mukana varhaiskasvatuksen suunnitelmissa/diakoniassa/oppilaitostyössä?
- Pitäisikö seurakunnilla olla yhteinen toimintatapa seurakuntalaisten/kaupunkilaisten mahdollisuuksiin käyttää kirkkojen tiloja (omaehtoiseen) musiikin tekemiseen?
- Millä tavoin varmistetaan kirkon musiikin monipuolisuus (lähtien soittimista uruista ukuleleen ja kitarasta kanteleeseen)?

### **Hallinto- ja toimistotyö**

Myös yksittäisiä vastakkaisia näkemyksiä nousi esiin:

- palvelut tulee toteuttaa paikallisesti
- itsepalvelukirkko ei ole enää kirkko
- Seurakuntien ja yhtymän välinen ”kuilu” - mikä se on?

### **Muut työntekijät**

- Yhteiskunnallisen työn resursseja on vahvistettava, nykyisen viranhaltijan eläköityessä pitkäjänteinen työ verkostoinen valuu muuten hukkaan

- Perinteisten tehtävänkuvien ulkopuolella olevien tehtävänkuvat ovat melko laajoja. Esim. Mustasaaren toiminnanjohtajan vastuu on lähellä hotellinjohtajaa – henkilöstö, talous, kiinteistö ja toiminta.
- Mustasaarella on erityisasema helsinkiläisten meriluontokohteen jossa yhdistyy diakoninen ulottuvuus, hengellisyys ja erilaiset virkistysmahdollisuuden.
- Hengellistä ohjausta ja hengellistä elämää on tarjottava ihmisten omalla äidinkielellään koska se on rukouksen ja hengellisyyden kieli. Tämä tasoittaa myös polkua kirkon jäsenyyteen tutkimusten mukaan.
- Työnohjauksen ulkoistaminen tulisi paljon kalliimmaksi ja jouduttaisiin karsimaan työnohjauksen määrää.
- Asiantuntijuuden vähentäminen yhteisissä palveluissa johtaa siihen että osaamista ja koulutusta joudutaan ostamaan ulkopuolelta.
- Mustasaaren toiminnassa kaikki mahdollinen on jo ulkoistettu.
- Monet nykyajan kysymykset vaativat erityisosaamista joihin tarvitaan tukipalveluita yhteistyöllä, räätälöidyillä temaattisilla tai prosessikoulutuksella, verkosoimalla, mentoroinnilla, strategisella kehittämisellä, työnohjauksella jne.
- Kuinka paljon toimimaton yhteistyö on mielikuva ja urbaani legenda.

### **Nuorisotyö**

- Tärkeänä havaintona se, että selkeästi keskustelussa näkyy tietämättömyys YSKÄN toimista ja vastapoolina näkyvyyden puuttuminen YSKÄstä seurakuntiin.
- Oltiin tyytyväisiä ns.tukitoimintojen antamaan palveluun yhtymässä ( IT, talous etc.)
- Seurakunnissa puuttuu tieto siitä, keneen yhtymässä pitää ottaa yhteyttä tietyissä tilanteissa. (Kuka mistäkin vastaa:)

### **Varhaiskasvatus**

- Ei tunneta toinen toistensa tehtävänkuvia (ei paperilla vaan käytännössä).
- Asiantuntemusta arvostettiin monessa kommentissa puolin ja toisin.
- Liian nopeasti täytyy ottaa haltuun uusia järjestelmiä.

### **Viestintä**

Viestinnän tulevaisuus nähtiin monikanavaisena, pirstaloituvana, ja sen sisällön tuottajiksi nousevat yhä enemmän helsinkiläiset itse. Tässä kehityksessä on hyvä pysyä mukana, ajassa kiinni.



.....

Tämän kokonaisuuden on koonnut ja stilisoinut Työnjako-asiantuntijaryhmän sihteeri Eeva Salonen. Työntekijäryhmien Howspace-sivuilta raportit ovat tehneet työnjako-projektiryhmän jäsenet: Jukka Ahokas (kirkkomuusikot), Christina Elving-Andersén (hautatoimi, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät, Henri Järvinen (muut työntekijät, oppilaitostyö), Jenni Kallio (papit), Ami Lainela (nuorisotyö, varhaiskasvatus), Nina Pakkanen (kanttorit, perheneuvonta), Eeva Salonen (diakonia, sairaalasielunhoito) ja Kristiina Vähäkangas (hallinto- ja toimistotyöntekijät, viestintä); mukana osassa raportointia on ollut myös harjoittelija Juulia Saari.

## 2. osallistamiskierroksen koonti:

Diakonia, kirkkomuusikot, papit, muut työntekijät, oppilaitostyö, perheneuvonta, sairaalasielunhoito, hallinto- ja toimistotyö, viestintä, nuorisotyö, varhaiskasvatus, hautaustoimi, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät

Tähän raporttiin on koottu kommentit, joita saatiin 2. osallistamiskierroksella työnjakoon liittyviin kysymyksiin.

### 1 Millaisia parannusehdotuksia saatiin yhteistyön teeseihin?

#### **Diakonia**

- Mitä tarkoitetaan yhdeltä luukun periaatteella, onko se esim. yksi ajanvarausnumero? Ei sellaisenaan paranna palvelua -> pitää selkiyttää, mitä "yhden luukun periaatteella" tarkoitetaan
- Tärkeä nostaa helsinkiläiset keskiöön
- teesit hyviä ja kristillisiä, hyvää myös suuntaaminen tulevaisuuteen ja ammattiosaamisen tunnustaminen
- tärkeä, että ovet auki kaikille
- kun teemme päätöksiä, tärkeä katsoa, että ne tehdään yhdessä Kristuksen kirkon asialla
- Teesi 6 mietityttää ja on toisaalta toisille tärkein tai ainakin hyvin tärkeä. Syitä:
  - koska yksilöllinen kohtaaminen on diakoniatyön rikkaus eli parasta tulosta ei saada yhdellä mallilla
  - Yhdessä voidaan pohtia, mitä eri palveluita tulisi olla tarjolla monipuolisesti ympäri Helsinkiä, esim. sururyhmä, edulliset ruokailut.
  - Toisaalta helppokäyttöinen, saavutettava palvelu ei myöskään ole ristiriidassa asiakkaan tarpeista lähtevän palvelun kanssa
  - Tasalaatuisuuden merkitys hyvä määritellä, se on esim. yhteisestä asenteesta nousevaa kunnioittavaa kohtaamista kaikkia helsinkiläisiä kohtaan sekä diakoniatyön yhteisiä käytäntöjä ja rajoja.
- tiivistää kannattaa
- hyvien työkäytäntöjen jakaminen alueelta eteenpäin tärkeää
- yhteiset laatuksiteerit voidaan luoda; mietittävä, miten palvelee yksilöllisyyttä. Diakoniatyön yhteisiä laatuksiteerejä ei löydy koko kirkolta, ne pitäisi olla. Tarvitaan myös keinoja mitata niitä.
- rohkea rajojen ylitys, tottumusten ravistelu houkuttaa
- Hyvä ja toimiva pohjana
- Milloin teesit käyttöön?



- Miten ihmisten tarpeet selvitetään? Niitä voi jo pohtia, esim. voisi ajatella, että palvelu halutaan mahdollisimman läheltä
- muistettava, että tahtoen tai tahtomatta vaikutamme ihmisten jumalakuvaan
- Jokaista ihmistä tärkeä tervehtiä kirkolla ystävällisesti. Jokainen ihminen tulisi kohdata kuin Kristus itse
- Ehdotuksia lisäyksiksi: ”Kohtaamme ihmisiä erilaisissa elämäntilanteissa ammatillisesti, inhimillisesti ja myötäeläen” sekä ”Olemme armon yhteisö. Tahdomme armollisesti elää toisiemme ja itsemme kanssa”

## **Kirkkokuusikot**

- Olemassa olevien yhteistyön teesien lisäksi:
  - Tarjoamme monipuolista, ammattitaidolla tehtyä musiikkia.
  - Palvelemme kaupunkilaisia laaja-alaisella musiikkiryhmien kirjolla, josta halukkailla on mahdollisuus löytää itselleen sopiva harrastusryhmä.
  - Teemme yhteistyötä helsinkiläisten musiikin harrastajien, kuorojen ja orkesterien kanssa (esim. tarjoamalla käyttöön harjoitustiloja)
  - Suunnittelemme viestintää yhteistyössä seurakuntarajat ylittäen aj teemme näkyväksi helsinkiläisille sen laadukkaan ja monipuolisen työn, joka jo nyt toteutuu

## **Papit**

### **Yleisiä havaintoja vastauksista:**

- Muutos pitää konkretisoida paremmin ja sitoa käytäntöön esimerkkeihin.
- Koska seurakuntia on monta ja ne ovat itsenäisiä, yhteiset teesit koettiin ei-velvoittavaksi kaunopuheeksi.
- Parikymmenen, itsenäisen seurakunnan todellisuudessa teesien koettiin jäävän kaunopuheen asteelle, ei velvoittaviksi.
- Yhteisten teesien ydin tulee miettiä paremmaksi, nyt yritetään ”sanoa kaikkea kaikesta”.
- Viestinnässä pitäisi avata paremmin mitä sielunhoito on

Nyt teeseissä yhteistyö on nyt ymmärretty liian monella tavalla

- Teeseissä sekoittui nyt liikaa seurakuntien välinen yhteistyö ja yhteys sekä yhteys helsinkiläisiin – kumpaa ulottuvuutta teesien on tarkoitus kuvata?
- Mikäli tarkoitus kuvata seurakunnat-asiakkaat-yhteyttä, teeseissä voisi keskittyä ulospäinsuuntautuvaan toimintaan ja palveluihin
- Mikäli tarkoitus kuvata seurakuntien välistä yhteyttä, voisi karsia muut yhteistyötahot, luottamushenkilöt jne
- Joukossa on vaikuttavuudeltaan eritasoisia asioita, ympäröityä ja itsestäänselvyyttä

### **Konkreettisia ehdotuksia teeseiksi:**

*1. Olemme kaikki Kristuksen kirkon asialla, mutta usein olemme eri mieltä monista asioista. Meidän tulisi pyrkiä kunnioittavan keskustelun ja aktiivisen toiminnan kautta löytämään ratkaisuja rakentamaan yhteistä tulevaisuutta. Yrittäen reippaasti ja rohkeasti elää todeksi Jeesuksen viitoittamaa elämäntapaa.*

*Avaamme kirkon tilat kaikille, (koska tilat ovat seurakuntalaisten ja Jumalan syli avoin) ja tarjoamme kaikille mahdollisuuden sielunhoitoon, hengelliseen tukeen ja pyhän kohtaamiseen.*

*Muotoilemme palvelumme yksinkertaisiksi, helppokäyttöisiksi ja ymmärrettäviksi, niin että helsinkiläinen tulee palveluksi samalla laadulla eri puolilla Helsinkiä.*

*Uskomme omaan asiantuntijuuteemme ja kunnioitamme toistemme asiantuntijuutta.*

*Tutustumme toistemme työhön ja toisiimme niin että ilo, rohkeus ja luottamus vallitsevat työntekijöiden keskuudessa.*

Kooste-ehdotus:

*Mikä olemme ja mitä/keitä varten (teesit 1,2,3,4)2. Miten toimimme/toimintakulttuuri (teesit 3,4,6,15,16)3. Viestintä (teesit 6,10,11,14,17,19)4. Sisäinen toimintakulttuuri ja yhteistyö (teesit 5,6,7,8,9,13,14,18,20)*

*1. Olemme kaikki yhdessä yli työalarajojen Kristuksen kirkon asialla.*

*2. Teemme työtä yhdessä helsinkiläisten kanssa. Kerromme, mitä seurakunnassa tehdään, miksi ja miten paljon sijoitamme mihinkin toimintaan.*

*3. Uskomme omaan visioomme ja asiantuntijuuteemme*

*4. Kunnioitamme muita yhteistyökumppaneita*

*5. Jaamme tietoa avoimesti niin luottamushenkilöille kuin seurakuntalaisille ja kaikille helsinkiläisille*

*6. Olemme tietoisia luomakunnan arvosta ja tuemme sen säilymistä.*

*7. Panostamme viestintään*

*8. Hakeudumme dialogiin*

*9. Avaamme kirkon tilat kaikkien käyttöön.*

*10. Karsimme byrokratiaa, vahvistamme ruohonjuuritason toimijuutta ja annamme aidosti mahdollisuuden vapaaehtoisille.*

## **Muut työntekijät**

3. Tarjoamme palvelut yhdeltä luukulta ja käytämme nykyaikaisia välineitä.- Tämä on epäselvä: mikä on se yksi luukku, josta palvelut saadaan? Jos helsinkiläinen kääntyy esim. hautapaikka-asiassa minun puoleeni, ohjaan hänet oikean palvelun äärelle.

4. Sanoudumme irti kaikesta syrjinnästä, toteutamme ja toimimme yhdenvertaisuutta edistäen ja kunnioittaen.

5. voisi olla myös kielirajat. 5. teesin ajatus ylittävistä rajoista on kaunis, mutta jän pohtimaan sitä, mitä kaikkea se voisi tarkoittaa käytännössä? Omassa työssäni painottuu mm. jalkautuva työ. Liikumme ja toimimme paljon paikoissa (ulkotiloissa, asuinalueilla, asuinalueiden kerhohuoneissa), jotka eivät ole seurakunnan omia tiloja. Jalkautuvassa

työssä koen, että ylitetään "perinteisiä rajoja". Toimitaan myös siellä, missä ihmiset asuvat ja liikkuvat.

9. Näemme hallinnolliset tehtävät välttämättömänä tukena perustoiminnalle ja panostamme niiden laatuun ja saatavuuteen.

10. Panostamme kiinteistöihin liittyvään sisäiseen viestinkulkuun.- Kuka/ketkä panostavat, koskeeko tämä kaikkia? Mitä tämä tarkoittaa yksittäisen työntekijän kannalta? Vai onko tämä kiinteistöosaston sisäinen asia?

12. teesi kaipaa tarkennusta. Mitä tarkoitamme tarkalleen erityisellä asiantuntijuudella. Mielestäni vapaaehtoistoiminnan koordinointi, yhteiskunnallinen- ja kansainvälinentyö ovat erityistä asiantuntijuutta vaativia kokonaisuuksia. Näitä kannattaa koordinoida yhteisesti siten, että pääosa ruohonjuuritason työstä tehdään paikallisesti mutta verkostojen hallinta, toiminnan lainmukaisuus, ajantasalla olevan tiedon hankinta ja siitä tiedottaminen sekä paikallisen tason (seurakuntien) työntekijöiden tuki ja koulutus koordinoidaan yhteisesti yhteisistä palveluista.

15. Muistamme, että teemme työtä muiden ihmisten rahoilla.- Mitä tällä halutaan ilmaista? Tämä ei ole konkreettinen eikä kerro mihin pyrimme. Ilmaisuu ulkopuolista työntekijä seurakuntalaisista. Työtä tehdään myös työntekijöiden veroeuroilla. Voisiko olla esim. muodossa: Käytämme vastuullisesti ja harkiten Hsrky:n varoja ja varallisuutta.

18. "sitoudumme yhteiseen strategiaan ja painotuksiin" on olennainen, mutta tällä hetkellä strategia puuttuu koko Kirkko Helsingissä -tasolla. Kun se laaditaan, on hyvä kiinnittää huomiota siihen, että se tehdään sellaisella tarkkuudella, että strategiaa voi toteuttaa/jalkauttaa projektien kautta. Mitä ylempällä tasolla se sanoitetaan, sen vaikeampi siihen on tarttua=tehdä todeksi esim. projektien kautta.

20. teesi vaatii tarkan sisältötarkastelun. Nyt annamme palvelulupauksia, joita emme pysty lunastamaan. Valta palvelulupauksen antamiseen pitää perustua tiukkaan faktaan eikä hyvään tahtoon. Valtasuhteista pitää olla kirjallisesti sovittu seurakuntien kanssa, jos heidän puolesta tehdään palvelulupauksia. Tässä on todella paljon töitä edessä.

- Mielestäni hyviä ja kannatettavia teesejä. Toivoisin niihin enemmän konkretiaa/ selkeyttä. Esim. "panostamme hallinnon osaamiseen", vaatii aika lailla pureskelua ennen kuin se ohjaa omaa toimintaani. Esimerkkeinä konkreettisista teeseistä voisi olla:1. Vastaamme viestiin (sähköposti, puhelu) aina 24h sisällä. (tai meillä on poissaoloviesti ilmoittamassa milloin palaamme töihin ja kehen voi olla yhteydessä).Tämän teesin seuraaminen on hyvin helppoa, toteuttaminen vaatisi mahdollisesti töiden uudelleen järjestelyä tai ainakin työtapojeni muokkaamista.2. Jos en tiedä, otan selvää.Tämä liittyy esim. helsinkiläisten yhteydenottoihin. Jos kysyttävä asia ei ole minun tehtäväalueellani saan luultavasti seurakuntayhtymän työntekijänä nopeammin selville keneltä oikean vastauksen voi saada. Minulta on kysytty esim, kastekirkoista, jolloin voin etsiä itse kyseisen seurakunnan kirkkoherranviraston sähköpostiosoitteen ja välittää sen soittajalle.

- Det framgår inte av teserna att vi lovar att fungera på två språk, eller ta det andra inhemska i beaktande. Det kunde gärna stå något om det. Kan vi t.ex. sträva efter att göra en språkkonsekvensanalys då vi planerar vår verksamhet?

## Oppilaitostyö

- Luomme hyvät ja toimivat rakenteet, että luottamushenkilöt saavat helposti ja ajantasaisesti tietoa siitä, mitä yhteisissä palveluissa ja seurakunnissa tapahtuu. Sama koskee tietysti seurakuntien ja yskän välistä tiedonkulkua ja ymmärrystä toistensa tekemisistä.
- Vahvistamme yhteistyötä jo olemassa olevien yhteistyötahojen kanssa kuten oppilaitokset, sairaalat, Helsingin kaupunki ja levitämme hyväksi havaittuja ja koettuja toimintatapoja toisillemme
- Keskitymme olennaiseen eli ihmisten kohtaamiseen mitä erilaisimmissa paikoissa!
- Kokeilemme rohkeasti, ennakkoluulottomasti ja nopeastikin uusia toimintamalleja esim. Koronakaveri - otamme opiksi ja laitamme hyvän kierto.

## Perheneuvonta

- teesejä on liikaa, itsestänselvyydet voisi jättää pois
- vähemmän on enemmän
- vuosittain voisi teesikokoelmasta nostaa tavoitteeksi 1-3 teesiä, joihin vuoden aikana panostettaisiin – symbolinen teesien naulaaminen kirkon oveen?
- Teeseistä saadaan konkretiaa muuttamalla ne kysymyksiksi, esim. uskonko omaan asiantuntijuuteemme, tutustunko toisten työhön ja miten se näkyy? Mitä hyötyä siitä on asiakkaileni, työtovereilleni etc.
- Tarvitsemme enemmän yhteyttä ja yhtenäisyyttä kuin rajoja ja rakenteita jotka eivät toimi
- Teeseistä eniten kannatusta saaneet ovat 4,5,7,12,19 (sekä 14,15). Näiden katsotaan kattavan myös muita kohtia.
- Onnistumissuunnitelman laadinta teesien sijaan:
  - Luonteva kohtaaminen - siellä missä ihmiset ovat, viestintään uusia keinoja, aktiivisesti mukana kaupungin tapahtumissa
  - Rohkea kutsu – pidämme huolta lähimmäisistämme Jeesuksen esimerkin mukaisesti ja ymmärrettävällä kielellä
  - Pidetty työpaikka – kehitämme johtamista, työyhteisötaitoja ja työhyvinvointia sekä yhteistyötä eri työalojen välillä
  - Innostava yhteisö – otamme laajasti kaikkien lahjat käyttöön, olemme seurakuntalaisia iloisesti osallistava yhteisö, etsimme uusia toimintatapoja

## Sairaalasielunhoito

- liian monta teesiä sekä laajat teesit, suuret lupaukset hankalia (=teesit, joissa sana ”kaikki”)
- konkretiaa tarvitaan
- osa työntekijälle itsestään selvää (esim. 1, 7, 8, 15, 18, 19)

- ehdotus: "Kirkko / sairaalasielunhoito " sairaalapappi on sairaalassa potilaita, heidän läheisiään ja henkilökuntaa varten"
- ryhmittely, tiivistäminen

## Hallinto- ja toimistotyö

3. Tarjoamme nykyaikaisia, kohdennettuja palveluita eri tarpeisiin. Palvelupisteessä voi hoitaa kaiken asioinnin Helsingin seurakuntien kanssa, tai ainakin saada asiansa vireille. Sähköinen asiointi on yksi tällainen palvelupiste.
  4. Avaamme kirkon tilat kaikille. Tarjoamme kaikille, myös työntekijöille, mahdollisuuden sielunhoitoon, hengelliseen tukeen ja pyhän kohtaamiseen.
  5. Ylitämme mahdollisuuksien mukaan erilaisia rajoja: seurakuntarajat, alueet, tottumukset, perinteet.
  7. (19.) Uskomme omaan ja kunnioitamme toistemme asiantuntijuutta. Tutustumme toistemme työhön ja toisiimme. Teemme, kokeilemme, otamme opiksi. Vaalimme kehittymisen ideaa.
  8. Noudatamme yhdessä sovittuja pelisääntöjä, jotka löytyvät kootusti yhdestä paikasta.
  9. Vahvistamme julkishallinnollista osaamistamme.
  10. (19.) Sovimme yhteiset sisäisen viestinnän tavat ja kanavat ja käytämme niitä aktiivisesti; kehitämme sisäistä viestintää.
  15. Muistamme, että jäsenemme mahdollistavat toiminnan: toimimme verovarjoilla.
  16. Olemme haluttu yhteistyökumppani.
- Teesejä yhä liikaa - tiivistäminen tarpeen

## Viestintä

- Monikielisyyteen tulee panostaa (viittaus kohtaan 5. ylitämme rajoja).
- Helsinkiläisten kuulemiseen tulee panostaa (viittaus kohtaan 2. seurakuntalaiset ovat keskiössä).
- Strategiatyöstä tulee viestiä kaikille työntekijöille ymmärrettävästi, esim. mikä strategia on ja mistä se löytyy (viittaus kohtaan 18. sitoudumme yhteiseen strategiaan ja painotuksiin).
- Mikäli kuvataan sisäistä toimintaa, suosikkeja olivat teesit 17 ja 19 (päästä työskentelemään samalle alustalle sekä jakamaan tietoa avoimesti) sekä teesit 6 ja 20.

- Koettiin huolestuttavana, että yhteiset pelisäännöt (teesi 8) ja Kristuksen merkitys (teesi 1) on pitänyt kirjata erikseen, koska nämä ovat perusasioita/arvoja.
- Luottamushenkilöiden osallistaminen pitäisi olla sisäänrakennettua ja tähän pitäisi panostaa.
- Lähtökohdaksi helsinkiläisen ja hänen tarpeensa yhdistäen teesit 2, 3, 6, 14, 20. Tärkeää on selkeät ja helpot yhteydenottokanavat (esim. chat), näille on oltava palvelulupaus. Viestintäkanavien taustalla olevat prosessit tulee laittaa kuntoon.
- Sisäiseen yhteistyöhön liittyvät teesit voisi yhdistää.
- Viestinnän lupaus voisi olla: "Teemme viestintää entistä enemmän yhdessä, lähtökohdana helsinkiläinen, yhteisesti sovituilta painopistealueilta. Viestittäviä asioita voi olla nykyistä vähemmän, mutta viestintä on entistä vaikuttavampaa." --> tämä säästäisi resursseja.
- Valitaan max. 10 teesiä niistä, joilla on eniten (mitattavaa) vaikuttavuutta. Katsotaan tilannetta tulevaisuudesta käsin, esim. "Vuonna 2026, kun olemme panostaneet hallinnon arvostamiseen ja osaamiseen, on tapahtunut xx joka hyödyttää xx." Tästä syntyy malli, jonka avulla voidaan tarkastella muutosta ja huomataan teesin turhuus, mikäli se ei toteudu.

## Nuorisotyö

- Avaaminen – pitää pohtia jokaisen jälkeen, mitä pitää sisällään; liikaa tulkinnanvaraa.
- Katsetta lisää ulkoisiin kumppanuuksiin
- Lisäyksenä: haluamme edistää sitä, että kirkko kuuluu kaikille
- Lisäyksenä: Panostamme selkeään, toimivaan ilmoittautumisjärjestelmään.
- Selkeät toimintatavat helsinkiläisten kuulemiseen.
- Palveluohjaus selkeämmäksi ja tietoa jakoon, mitä on missäkin.
- Teesejä vähemmäksi.

## Varhaiskasvatus

- Teesejä on runsaasti.
- Teesit ovat erilaisia, ihanteellisia, irrallisia ja hämmentäviä – konkretiaa lisää.
- Jatkojalostusta yhteistyössä varhaiskasvatuksen kesken / kaikkien toimijoiden kesken.
- Voisivatko 1. ja 4. olla yhdessä?
- Vapaaehtoisten työpanoksen teesi puuttuu.
- Henkinen ja hengellinen tuki ei ole kiinni kirkon tiloista.
- Teeseissä 1,7,8 itsestäänselvyyksiä.
- Monet ilmaisevat tahtotilaa, ei olotilaa.

## Hautaustoimi

- Teesit olettavat ristiriitaisesti luottamushenkilöiden olevan keskiössä ja mukana toiminnassa sekä syrjässä siten, että heille pitää raportoida asioista erikseen (viittaus teesiin 11)
- Toisaalta luottamushenkilöiden roolista täydennettiin, että etenkin isoissa seurakunnissa raportointi on välttämätöntä, koska toimintaa paljon laajalla alueella
- Helsinkiläisten osallistamisessa seurakunnan toimintaan pitää varmistua ensin, että ”tavallinenkin kaduntallaaja” tietää mihin seurakuntaan kuuluu (viittaus teesiin 5)
- Yhteisistä laatuksiteereistä puhuttaessa pitää varmistaa, että sellaiset on ensin määritelty (viittaus teesiin 6)

## Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät

- Laatu-sanaa kaivataan teeseihin, ja että viemme prosessit laadukkaasti loppuun asti.
- Teesi veronmaksajien rahoista, sen sanomaa pidettiin tärkeänä ja toivottiin että kaikki työntekijät muistaisivat tämän. Toivottiin muutosta muotoiluun, nykyinen muotoilu tuntuu vieraalta.
- Teesiin 2 toivottiin lisäystä ”Kehitämme vapaaehtoistyötä”.
- Teesi 4 herätti kysymyksiä, mitä tarkoittaa ”Avaamme kirkot kaikille”? Ja miksi avaamme kirkot kaikille? Toivottiin tarkennusta, mitä tämä konkreettisesti tarkoittaa.
- Teesiin 5 työalarajoista toivottiin lisäystä, esim. ”Ylitämme erilaisia rajoja: seurakuntarajat, alueet, työalarajat jne”
- Teesiin 16 toivottiin lisäystä, esim. Etsimme hyviä yhteistyökumppaneita, joiden kanssa verkostoidumme / joiden kanssa luomme yhteyksiä / joiden kanssa kehitämme yhteistyömahdollisuuksia.
- Teesiin 19 ehdotettiin lisäystä ”emme pelkää virheitä” (Teemme, kokeilemme, emme pelkää virheitä, otamme opiksi).
- Teeseihin toivottiin myös lisäystä henkilökunnan työhyvinvoinnista, sillä se on perusedellytys toimivalle työyhteisölle, jonka jäsenenä pystymme palvelemaan ja kohtaamaan helsinkiläisiä laadukkaasti.

## 2 Mitä huomioita ja parannusehdotuksia saatiin tehtyyn osallistamisen koontiraporttiin?

### Diakonia

- projektirahoitus yhtymästä hyvä mahdollisuus lisätä panostusta vähemmälle huomiolle jääneisiin osa-alueisiin diakoniatyössä. Usein vaikeinta jatkaa projektin jälkeen osana normaalityötä: miten saada pysyvä muutos aikaan?
- seurakuntayhtymän projektisuunnitteluun paikallisseurakunnan työntekijöitä mukaan
- projektihyödyn saaminen vaatii viisasta henkilöressurssien kohdentamista, työn priorisointia ja toimintatapojen muuttamista.
- kirkossa paikallisuus on tärkeää – apua tärkeä saada omasta seurakunnasta, läheltä
- diakoniatyön asiakkailta itsellään ei ole nykyaikaisia digipalveluihin kirjautumiseen vaadittavia välineitä
- surun asiantuntemus kirkossa, erityiskohderyhmille tärkeä järjestää surun kohtaamisen ryhmiä – voisivat olla kaikille seurakunnille yhteisiä. Esim. vanhempansa menettäneet lapset, lapsensa menettäneet, lapsettomat
- jos paikallisseurakunnat tekevät jatkossa enemmän yhdessä, tulee tarkasti sopia, miten päätöksentekovalta kohdennetaan
- Varustamojen toiminnan monipuolistaminen ja tehostaminen tärkeää
- yhteistyötä erkostoitumiseen kunnan ja järjestöjen sote-puolen kanssa: voisivatko yhtymän asiantuntijat koordinoita eri alueiden yhteistyöverkostoissa toimimista?
- vapaaehtoiset ja seurakuntalaiset mukaan työntekijöiden kanssa ideoimaan ja toteuttamaan
- rovastikunnallista voisi olla esim. tiettyjen asiakasryhmien virkistystoiminta, esim. omaishoitajat, seniorit, mt-päihde samoin arjenhallintakurssit, työttömien aktivointi- ja vaikuttamistoiminta, vapaaehtoisille myös vastuuta enemmän – seurakuntalainen esim. ryhmänohjaajapariksi
- avoimuus sekä alueen ihmisten toiveiden ja tarpeiden kartoitus keskiössä
- voisiko tulevaisuudessa olla enemmän palveluita, jotka menevät ihmisten luo yli seurakuntarajojen?
- Kampin kappelin toiminta esimerkkinä toiminnasta yli seurakuntarajojen
- edellisellä kierroksella ei annettu mahdollisuutta ottaa kantaa kysymyksiin, lisäksi matala vastausprosentti. Mikä asiantuntijaryhmä on? mitä pohdintoja on tehty, joista ei kerrota?
- Ei pystytäkään tekemään kaikkialla diakoniaprojekteja, koska resurssit pienet ja jatkuvasti käytössä muussa toiminnassa
- Varustamoista ei voida tehdä yhden luokun paikkoja mm., koska leimautuminen voi pelottaa



## Kirkkokuusikot

- Varhaisiän musiikkikasvatuksen avulla sitoutetaan lapsiperheitä ja muokataan myös ei-jäsenten asenteita seurakuntamyönteisemmiksi.
- Muskaritoiminnalla rakennetaan silta kohti lapsikuoroja.
- Kanttoreiden lisäksi seurakunnissa pitäisi olla varhaisiän musiikinopettajan tutkinnon suorittaneita muskariohjaajia
- Gospelia kaikille –mallin soveltaminen musiikin erityismuotoihin
- Hyvä listaus tärkeistä asioista
- Keskustelua tarvitaan myös live-formaatissa
- Tarve kehitellä ja ideoida yhdessä vuorovaikutuksessa muiden kanssa, nyt havaittavissa arkuutta kommentoita
- Kirkkojen ulkopuolella tapahtuva työ – tulevaisuuden mahdollisuus
- Mitä vapaammin kanttoreiden annetaan toteuttaa omaa muusikkouttaan ja kehittää vahvuuksiaan, sen paremmat hedelmät seurakunta saa

## Papit

- Kirkon toimintaohjelmassa mainittu saavutettavuus koskee myös työntekijöitä. Tämä täytyy muistaa työntekijöiden hyvinvoinnista huolehdittaessa.
- Seurakunnissa tulee muistaa, että vieraileva työntekijä (esim. pappi hautauksessa) ei välttämättä tiedä, miten tiloissa toimitaan ja mistä mitään löytyy --> Vaihtuvia työntekijöitä varten tulee laatia hyvät ohjeet, jotta työ sujuu.
- Asioiden työstämiseen myös paikallisseurakuntien ruohonjuuritason työntekijöitä ja papistoa mukaan.
- Sinkkutyö pitäisi huomioida ja sitä kehittää rovastikunnallisesti tai yhtymän tasolla, jotta kohdistuisi oikeisiin paikkoihin.
- Paikallisseurakuntiin lisää monikielisyyttä kansainvälistyvässä Helsingissä ja yhtymältä tukea tähän yhteisen suunnittelun ja koulutuksen muodossa.
- Yhteistyön rakentamisessa täytyy varmistaa riittävä edustus kaikista, joita asia koskee.
- Kirkon tulevaisuuden kannalta tärkeää on seurakuntalaisten toimijuuden korostaminen ajattelussa, puheessa ja toiminnassa.
- Kirkko ei voi odottaa muiden tulevan luokseen, vaan kirkon on mentävä sinne missä ihmiset ovat.

## Muut työntekijät

- Tarpeet ovat moninaiset ja resurssit vähäiset. Liikkeelle pitäisi lähteä siitä, mihin tarpeisiin (ensi sijassa helsinkiläisten tarpeet) nykyisillä resursseilla voidaan vastata eli kartoittaa tarkemmalla tasolla mihin Yhteisen seurakuntatyön "muut työntekijät" käyttävät työaikansa ja mitä tehtäviä kunkin työ sisältää. Ne kehittämisen kohteet/tarpeet, joissa on kaikista selkein resurssipula, tulisi ottaa tarkasteluun ja miettiä miten lisäresurssia saadaan. Voidaanko työtä järjestää sisäisesti uudestaan (siirtää työntekijöitä toisiin tehtäviin) tai onko tilanne se, että uusia henkilöitä on palkattava.

- Koulutus on tärkeässä asemassa, jotta uusia tehtäviä voidaan ottaa vastaan. Lisäksi vastauksista kuuluu henkilökohtaiset näkemykset ja tarpeet omaa työtä koskien, jotka eivät välttämättä vastaa johdon näkemyksiä, joka kuitenkin viime kädessä tekee päätökset. Ne eivät siten välttämättä ole "koko totuus", mutta toki arvokkaita asiantuntijapuheenvuoroja.
- Kannattaa muistaa, että teemme yhteistyötä valtakunnallisesti osana Suomen ev.lut. kirkkoa, mikä asettaa raameja, joita emme voi Hsrky:ssä yksin päättää.

## Oppilaitostyö

Ehkä opiskelijoilla ja oppilaitoksilla itsellään voisi olla jotain sanottavaa näihin kysymyksiin? Tilannetta pitää lähteä ratkaisemaan "asiakkaista" (opiskelijat, henkilökunta ja muut toimijat) käsin sekä yhtä lailla tämän hetkisestä HSRKYn työnjaosta käsin. HSRKYssä on tehty jo vuosikymmeniä oppilaitostyötä YSKÄstä. Toiminta on laajentunut vuodesta 2010 (3 pappia) lähtien ja tällä hetkellä tiimissä on seitsemän pappia. Työtä ohjaa HSRKYn ja eri oppilaitosten kanssa tehdyt yhteistyösopimukset, jotka on päivitetty keväällä 2021.

- Oppilaitospapit tekevät työtään moniammatillisissa työyhteisöissä tuoden oman asiantuntijuuden, osaamisen ja resurssin oppilaitosten hyvinvoinnin yhteiseen käyttöön. Työskentelyyn tulee ottaa mukaan luonnollisesti oppilaitostiimi ja oppilaitosten edustus ( opiskelijoita, myös oppilaitosten johtoa ja hyvinvointitoimijoita kuin opiskelija- ja ylioppilaskuntien edustus)
- Oppilaitoskenttä on suuri, joten paikallisella tasolla seurakunnissa on varmasti monta eri tapaa lisätä kontaktointia nuoriin aikuisiin, alueella asuviin opiskelijoihin jne. Erilaiset tapahtumat, hiljaisuuden retriitit ovat luontevia paikkoja toimia yhdessä paikallisseurakuntien kanssa. Lisäksi laadukas kokoava toiminta seurakuntien tiloissa on tervetullutta.
- Oppilaitostyöllä on itseisarvo sinällään. Se voi toimia "sisäänheittäjänä" seurakuntaan, mutta se on paljon enemmän. Tuntuisi oudolta, että esim. sairaalaan mennään ohi sairaalapapin yhteisesti sovitun toimintamallin. Oppilaitosten arjessa- ja juhlassa- teemme työtämme pappeina tuoden ja luoden hyvän elämän perustaa kristillisestä viitekehyksestä käsin. Sitä arvostetaan ja pidetään tärkeänä kaikissa niissä oppilaitoksissa missä teemme tällä hetkellä täysipäiväisesti papin työtä. Mikä vaikutus sillä on opiskelijoiden tai henkilökunnan seurakunnalliseen identiteettiin, en tiedä. Mutta sen tiedän, että ne ihmiset joita kohtaamme, tulevat laadukkaasti ja hyvin kohdatuiksi.

## Perheneuvonta

- Olennaiset asiat on löydetty
- Työrauhan saaminen työhön
  - tilojen äänieristys
  - keskeinen sijainti asiakkaaseen nähden (hyvien kulkuyhteyksien päässä)
  - viestinnällinen tuki ja näkyvyys

- strategisen johdon tuki – työntekijät odottavat oikeutusta saada jatkaa työtä rauhassa
- työn sisällöllinen kehittäminen (mm. ryhmätoiminta, valokuvaterapia, terapiaprosessin arvioiminen niin palautteen kuin vaikuttavuuden arvioinnin mahdollisilla keinoilla)
- suuret oivallukset syntyvät työrauhan kautta
- työhyvinvointi
- Uskallus katsoa hyviä työkäytäntöjä ja –malleja laajemmin (maailmanlaajuisesti) sekä soveltaa tietoa paikalliseen yksikköön
- Matteen varustamo hyvä back up

### **Sairaalasielunhoito**

- myöhempien prosessien suunnitteluun selkiytettäväksi myös kirkon ulkopuolisen tahon, kirkkohallituksen, sairaalasielunhoidon ja seurakuntien roolit ja todelliset resurssit sekä projektin organisointi ja hallinta
- kirkollisten toimijoiden tulee koordinoida projektia yhdessä, tieto myös kaikille sairaalasielunhoidossa
- sairaalasielunhoito toimii hyvin seurakuntayhtymän yhteisenä työnä
- hoitopolkujen ja –prosessien rakentaminen ja selkiyttäminen – mitä tarkoittaa?
- toivomus: liikkeelle sairaalasielunhoidon sisältä: työryhmä muokkaamaan ehdotus, josta liikkeelle
- olennaiset teemat kirjattu
- kaksi akuuttia asiaa: 1. vanhustyön kokonaiskoordinointi Helsingissä – tekijöiksi yhdessä sairaalasielunhoito ja seurakuntien edustajat sekä 2. sairaan tuki -toimintamallin vahvistaminen

### **Hallinto- ja toimistotyö**

- Palveluita, jotka voidaan hoitaa yhteisesti tulisi keskittää ja hoitaa tiimeittäin. Näin varmistetaan asiantunteva taho, josta saa tarvittaessa nopeaa asiakaspalvelua --> ei turhia puheluita, yhdistelemistä ja odottelemista.
- Viestintää tulisi keskittää ja hoitaa yli seurakuntarajojen, näin siitä saadaan tehokkaampaa ja näkyvämpää.
- Työntekijöillä tulee olla halu muuttua ja kehittää sekä luopua vanhasta. Työntekijöitä tulee tukea muutoksessa ja huomioida eritahtisuus – toiset suunnittelevat ja toimivat nopeasti, toiset verkkaisemmin.
- Ei takerruta vanhaan tuttuun ja turvalliseen, vaan mennään eteenpäin Rohkeasti yhdessä.
- Keskittäminen roivastikunnallisesti ei saanut suosiota.
- Keskittämisessä ja kehittämisessä kannattaisi kysellä ideoita ja vinkkejä seurakunnilta ja laittaa hyvät vinkit jakoon.
- Hallinto- ja toimistotyötä tulee keskittää tarvelähtöisesti.
- Laadukkaaseen asiakaspalveluun tarvitaan yhtenäiset, tehokkaat käytänteet, sujuvat prosessit sekä niitä tukeva nykyaikainen tietojärjestelmä.

## Viestintä

- vähemmän seurakuntia
- toiminnan rohkea karsiminen -> selkeyttäisi myös sisäistä viestintää
- ongelmat yhtymän myöhäisten materiaalien kanssa johtuu siitä, ettei osata suunnitella tarpeeksi pitkälle etukäteen (ennakointi ja suunnitelmallisuus) Suunnittelua ei aloiteta tarpeeksi ajoissa, ja sen takia materiaaleja ei koskaan ehditä kääntää ruotsiksi.
- viestintä on usein luovaa työtä, ja siksi sitä ei pitäisi tehdä yksin. Jokaisella viestijällä pitäisi olla työkaveri, jonka kanssa jakaa asioita, esim. uusille viestijöille mentori (alueviestijä tai muu)
- Kirkko ja kaupunki on meidän yhteinen media! Muistetaan se.
- jokaisella seurakunnalla tulisi olla oma viestijä, jolla olisi alueviestijän tuki rovastikunnittain
- luottamushenkilöt mukaan viestintään
- varustamoihin viestintäpisteitä, jonne voi tulla työskentelemään yhdessä
- pilotin käynnistäminen aiheella ”sisällön tuottavat helsinkiläiset itse”
- yhteinen tulevaisuustyöskentely ”Kirkko Helsingissä viestii 2025”

## Nuorisotyö

- Kouluysteistyön paikalliset käytännöt jakoon ja yhteiseen suunnitteluun.
- Kaikkeen päätöksentekoon mukaan ne, jotka työtä tekevät, luottamushenkilöille riittävä tieto päätösten tekemiseen.
- Yhteistyön kehittäminen ruohonjuuritasolta ylöspäin.
- Miten määritellään, mikä on vaikuttavaa tai edullista hoitaa yhteistyössä.
- Viestinnän ja osallisuuden avoimuutta on lisättävä, jos kokouksia on monen mielestä liikaa – pitää löytää hyvä kanava tiedon kulkuun.

## Varhaiskasvatus

- Yhteistyö kaupungin varhaiskasvatuksen kanssa (tällöin yhteistyö sisältää kaikki varhaiskasvatuksen muodot; leikkipuistot, kerhotoiminnan, perhepäivähoidon, yksityiset varhaiskasvatuksen toimijat)
- Vertaistuki, eri ikäisten lasten vanhemmille, kaikkiin varmasti saisi myös yhteistyökumppaneita, kaupunki, MLL, NNKY
- vapareiden rekryä voisi taas ehkä yrittää nostaa varhaiskasvatuksen eri juttuihin mukaan, mikäli on mahdollista
- Usein kokeilut vaativat jostain luopumista tai eri tavalla tekemistä. Pidämme kiinni totutusta toimintamallista sen kun oikeastaan pitäisi pitää kiinni omasta erityisosaamisesta.
- Ihmisten kuuntelu! Korvat ja olkapäät tärkeimmiksi työkaluiksi. Ihmisillä kova tarve peilata ajatuksiaan ja tunteuksiaan.
- voisimme entistä enemmän ja rohkeammin tehdä kokeiluja ihmisten toiveiden mukaan.

- Muistetaan, että olemme verovaroin toimiva julkisyhteisö – asiakas!
- Voisiko monikulttuurinen työ olla Moninaisuus varhaiskasvatuksessa (tällöin pitää sisällään kielet, kulttuurit ja katsomukset - tämä on nimenomaan Helsingin erityispiirre ja asiasisältönä hyvin laaja

## Hautaustoimi

- Korjattiin käsitystä Malmin hautausmaan toimimisesta täydellä kapasiteetilla. Kyse ei ole siitä, että hautausmaan *kaikki ajat kaikille palveluille* olisivat tukossa, vaan ns. ”hyvät ajat”. Prime timella toimiessaan siunaavan papin tulisi tehdä oma työnsä mahdollisimman valmiiksi etukäteen, jotta paikan päällä tilaukset sujuvat tehokkaasti (konkreettisesti pappi esim. ilmoittaa Primessä etukäteen virret ja tilaisuuden kulun, Malmilla vahtimestari tekee tilassa valmistelut tämän pohjalta)
- Hautaustoimeen liittyvien työntekijöiden yhteistyö sai suurta kannatusta useassa vastauksessa, mm. tapaamiset fyysisesti tai Teamsissa 1-4 kertaa vuodessa, fyysiset vierailut eri toimipisteissä ja konkreettinen ”työssäoppiminen” eri tehtävän hoitamisesta harjoittelijana työntekijää seuraten
- Hautapaikan valintaa vaikeuttaa se, että Hietaniemeen ei mahdu. Todellisuudessa Malmi tai Honkanummi ovat vaihtoehtoja. Tässä pitäisi muistaa omaisten kokemus (eli käytännössä tiputtaa Hietsu pois vaihtoehtoista ja markkinoida Malmia ja Honkanummea enemmän?).
- Korjattiin edellisen raportin kohtaa *hautaustoimistojen* palvelujen kehittämisestä, joka tukisi seurakunnan hautauspalveluita, kysyttiin onko raportoinnissa ajatusvirhe. Ilmaistiin, että yhtymä ei voi vaikuttaa hautaustoimistojen toimintaan.

## Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät

- Todettiin, ettei kiinteistötoimistolla ole resursseja kouluttaa seurakuntien työntekijöitä / suntioita tekemään pienempiä remonttitoita, kuten aiemmissa kommentteissa oli toivottu. Tosin pidettiin hyvänä asiana, että seurakunnat itse voisi hoitaa pieniä huoltotoita itsekin, esim. lamppujen vaihdot ja ruuvien kiristämiset.
- Kiinteistöosaston yhteisessä työpaikkakokouksessa olisi hyvä käydä läpi millaisia korjaustöitä voisi antaa seurakuntien tehtäväksi (juuri ne pienet; lamppujen vaihdot yms.) Yhteistyötä tarvitaan.
- Vastuunjaon aukikirjoittamista kannatettiin, ja toivottiin, että viestittäisiin paremmin siitä, että paikallisseurakunnat toimivat vuokratuissa tiloissa. Kiinteistöt ovat arvokkaita ja niiden hoito vaatii keskusjohtoista hierarkiaa, jotta vältetään erilaisilta vahingoilta.
- Toivottiin lisäystä ”Vahvistettavat”-kohtaan;
  - sisäisen ja ulkoisen palautteen keräämisen, jakamisen työyhteisössä, ja huomioimisen toimintaa kehitettäessä
  - sähköisen RES-huoltokirjan monipuolisemman ja tehokkaamman käytön
  - koulutusta tarvitseville tätä edistämään
- ”Konkreettisia ehdotuksia” – kohtaan toivottiin seuraavia lisäyksiä:
  - pääsuntion ja aluesuntioiden toimiminen yhdyshenkilöinä seurakunnan ja kiinteistöosaston välillä tuntuu toimivalta ja luontevalta

- seurakuntayhtymän johdon info- ja kyselytuokiot jatkuvaksi käytännöksi

- "Muuta oleellista"-kohtaan toivottiin vielä seuraavia lisäyksiä:  
-Nykyistä enemmän huomiota toimivaan vuorovaikutukseen ja työyhteisön tunneilmastoon.  
"Perinteisen" esimiestyön täydentämistä ja monipuolistamista, tunnejohtamiskyvykkyyksiä ja vuorovaikutustaitoja kehittämällä.

## Muuta oleellista

### Kirkkomuusikot

- Muskariopettajien mukaan ottaminen kirkkomuusikoille tehtävään kyselyyn, nyt kyselyssä mukana vain kanttorit

### Papit

- Yhteistyön teesit-kysymyksen vastauksissa toive konkretiasta ja kommentti liian monista teeseistä toistuivat lukuisia kertoja. Kysymyksenasettelu tai ohjeen lukeminen oli ehkä epäonnistunut, vastaajat olivat enemmän kommentoineet muita asioita kuin jalostaneet teesejä itse eteenpäin tehtävän mukaisesti.
- Työnjakoraportin vastauksia papeilta oli melko vähän, 7 kpl + 1 kommentti.

### Perheneuvonta

- Viestinnän korostunut merkitys
  - Ihmiset, jotka tarvitsevat apua, tulisi saada siitä tieto helposti, myös niiden, jotka eivät osaa sitä etsiä
  - ajankohtainen viestintä
  - verkostoyhteistyö
- Monen roolin eriyttäminen haasteellista
  - parhaimmillaan sama henkilö asiakkaana monella eri foorumilla. Tilanne voi olla asiakkaalle hämmentävä ja työntekijälle vaikeasti rajattava.
- Aluekohtaiset keskitetyt palvelut hyvä asia
- Työn sisällön laadukkuus, oikea-aikaisuus ja vaikuttavuus tärkeintä

### Hallinto- ja toimistotyö

- Hallinto- ja toimistotyöntekijätkin kaipaavat hengellisyyttä
- Paljon kehittämistä; prosessien selkiyttämistä tarvitaan
- Hallintotyöntekijän näkökulma ja toimintaympäristö on erilainen kuin seurakuntatyöntekijän, tämä on hyvä ottaa huomioon toiminnan kehittämisessä

### Viestintä

- alueviestijämalli on koettu hyväksi
- samoin rovastikunnallinen viestintäyhteistyö

## **Nuorisotyö**

- Mikä on välttämätöntä, vaikuttavaa ja edullista hoitaa yhteisissä palveluissa? Tämä on oleellista, oleellinen kysymys ja selvittämisen aihe! Ja sitten päättää tehdä ne yhteisissä palveluissa, joka on järkevintä niin!
- Ilmoittautumiseen liittyvät käytännöt koskevat kaikkia alaikäisiä ja siten haasteet näkyvät myös nuorten keskuudessa.
- Teesit jäävät helposti irrallisiksi arjesta, jos ne eivät ole konkreettisia.

## **Hautaustoimi**

- Seurakuntayhtymän toiminnalle haluttiin medianäkyvyyttä, jotta tavoitettaisiin kaupunkilaiset

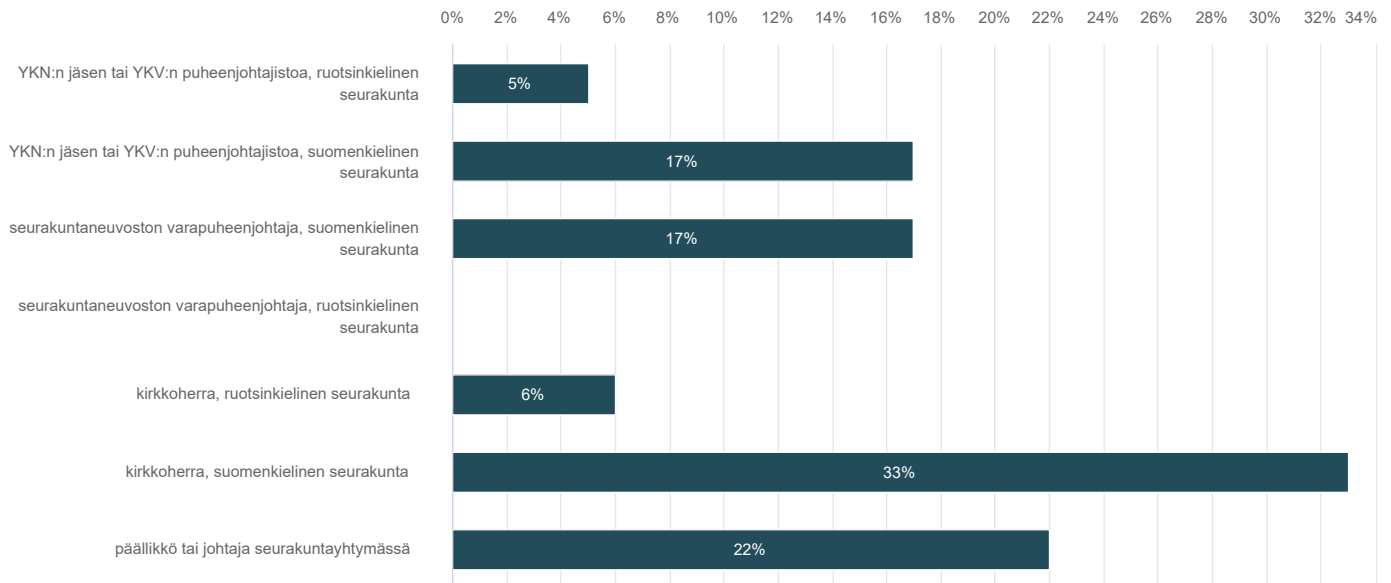
\*\*\*

Tämän kokonaisuuden on koornut ja stilisoinut Työnjako-asiantuntijaryhmän sihteeri Eeva Salonen. Työntekijäryhmien Howspace-sivuilta raportit ovat tehneet työnjako-projektiryhmän jäsenet: Christina Elving-Andersén (kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät, Henri Järvinen (muut työntekijät, oppilaitostyo), Ami Lainela (nuorisotyö, varhaiskasvatus), Nina Pakkanen (kanttorit, perheneuvonta), Eeva Salonen (diakonia, sairaalasielunhoito) ja Kristiina Vähäkangas (hallinto- ja toimistotyöntekijät, viestintä) sekä harjoittelija Juulia Saari (papit, hallinto- ja toimistotyö, hautaustoimi).

Vastaajien kokonaismäärä: 18

## 1. Olen

Vastaajien määrä: 18

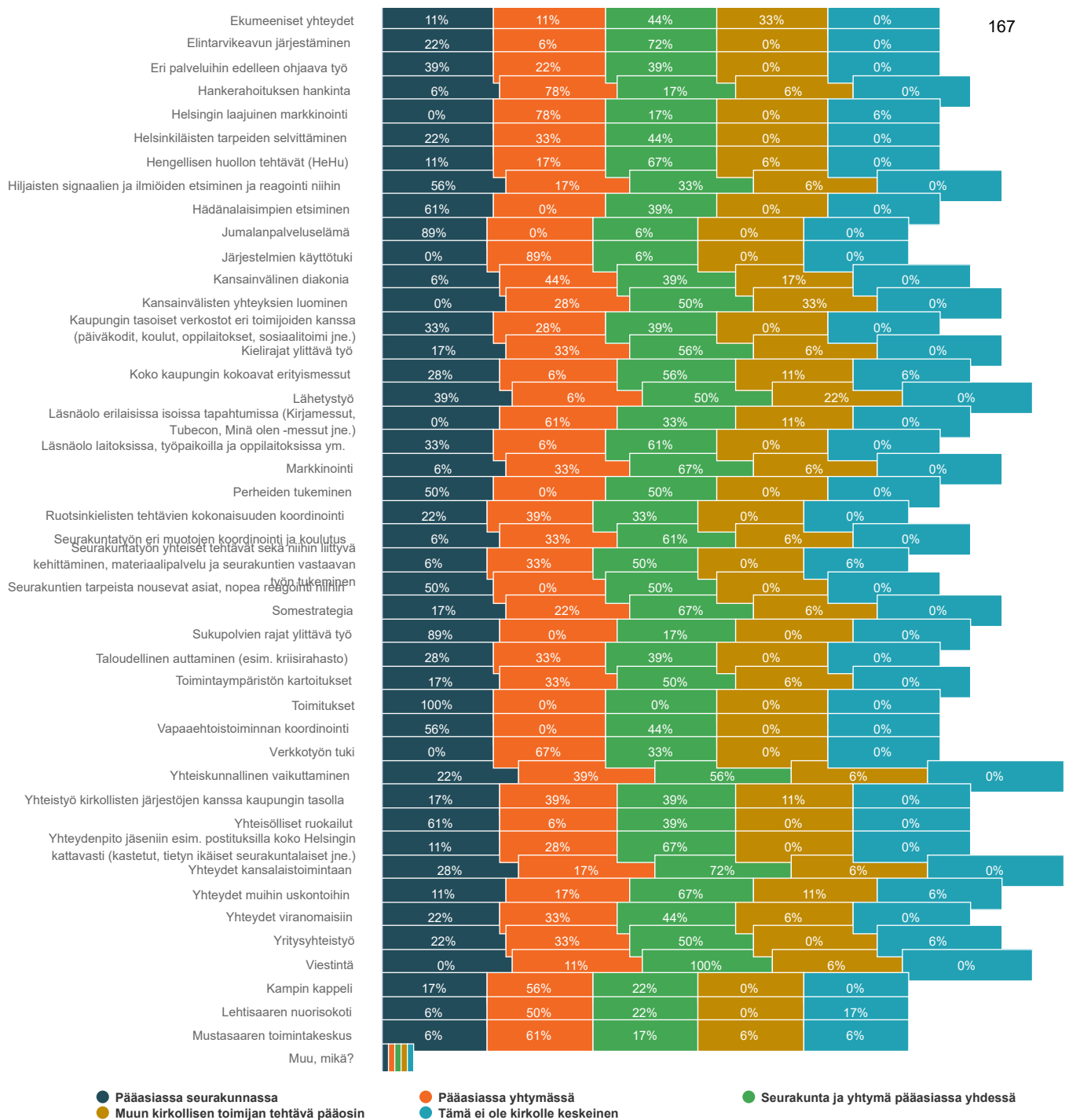


	n	Prosentti
YKN:n jäsen tai YKV:n puheenjohtajistoa, ruotsinkielinen seurakunta	1	5,5%
YKN:n jäsen tai YKV:n puheenjohtajistoa, suomenkielinen seurakunta	3	16,7%
seurakuntaneuvoston varapuheenjohtaja, suomenkielinen seurakunta	3	16,7%
seurakuntaneuvoston varapuheenjohtaja, ruotsinkielinen seurakunta	0	0,0%
kirkkoherra, ruotsinkielinen seurakunta	1	5,6%
kirkkoherra, suomenkielinen seurakunta	6	33,3%
päällikkö tai johtaja seurakuntayhtymässä	4	22,2%

**2. Mieti tulevia 1–3 vuotta Helsingissä. Pohdi seurakunnan ja laajemmin koko Helsingin seurakuntien kannalta, mihin meidän tulee sitoutua paikallisesti ja mitkä kysymykset ylittävät paikallisseurakunnan toimialueet ja vastuut?Rastita alta kunkin asian, ihmisryhmän tai ilmiön kohdalta mielestäsi paras vaihtoehto.ASIAT (1/3)**

Vastaajien määrä: 18 , valittujen vastausten lukumäärä: 825





● Pääasiassa seurakunnassa

● Muun kirkollisen toimijan tehtävä pääosin

● Pääasiassa yhtymässä

● Tämä ei ole kirkolle keskeinen

● Seurakunta ja yhtymä pääasiassa yhdessä

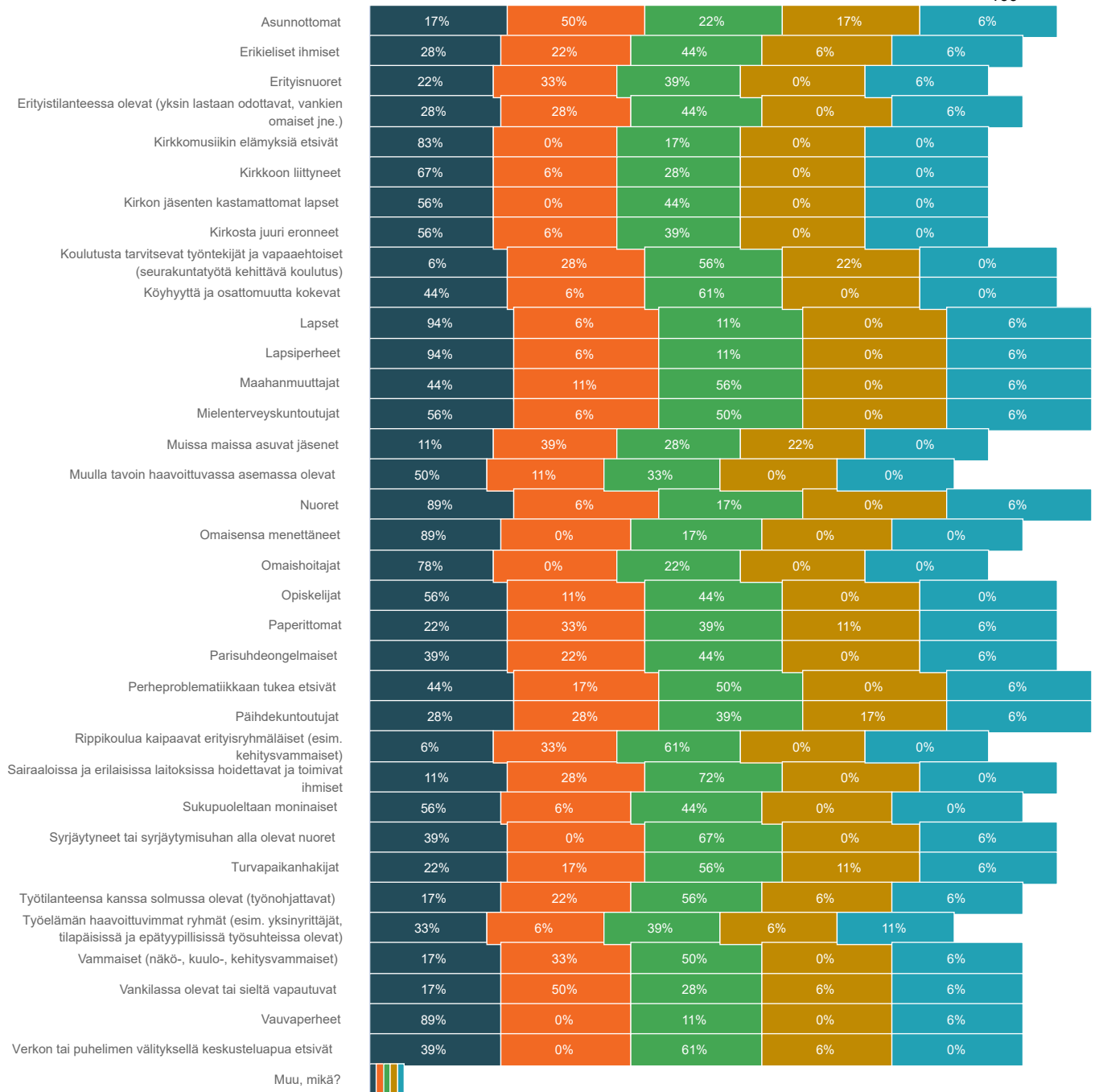
	Pääasiassa seurakunnassa	Pääasiassa yhtymässä	Seurakunta ja yhtymä pääasiassa yhdessä	Muun kirkollisen toimijan tehtävä pääosin	Tämä ei ole kirkolle keskeinen	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Ekumeeniset yhteydet	2	2	8	6	0	18	3,0	3,0
Elintarvikeavun järjestäminen	4	1	13	0	0	18	2,5	3,0
Eri palveluihin edelleen ohjaava työ	7	4	7	0	0	18	2,0	2,0
Hankerahoituksen hankinta	1	14	3	1	0	18	2,2	2,0
Helsingin laajuinen markkinointi	0	14	3	0	1	18	2,3	2,0
Helsinkiiläisten tarpeiden selvittäminen	4	6	8	0	0	18	2,2	2,0
Hengellisen huollon tehtävät (HeHu)	2	3	12	1	0	18	2,7	3,0
Hiljaisten signaalien ja ilmiöiden etsiminen ja reagointi niihin	10	3	6	1	0	18	1,9	1,5
Hädänalaisimpien etsiminen	11	0	7	0	0	18	1,8	1,0
Jumalanpalveluselämä	16	0	1	0	0	18	1,1	1,0
Järjestelmien käyttötuki	0	16	1	0	0	18	2,1	2,0
Kansainvälinen diakonia	1	8	7	3	0	18	2,6	3,0
Kansainvälisten yhteyksien luominen	0	5	9	6	0	18	3,1	3,0

	Pääasiassa seurakunnassa	Pääasiassa yhtymässä	Seurakunta ja yhtymä pääasiassa yhdessä	Muun kirkollisen toimijan tehtävä pääosin	Tämä ei ole kirkolle keskeinen	Yhteensä	168 Keskiarvo	Mediaani
Kaupungin tasoiset verkostot eri toimijoiden kanssa (päiväkodit, koulut, oppilaitokset, sosiaalityö jne.)	6	5	7	0	0	18	2,1	2,0
Kielirajat ylittävä työ	3	6	10	1	0	18	2,5	3,0
Koko kaupungin kokoavat erityismessut	5	1	10	2	1	18	2,6	3,0
Lähetystyö	7	1	9	4	0	18	2,5	3,0
Läsnäolo erilaisissa isoissa tapahtumissa (Kirjamesut, Tubecon, Minä olen -messut jne.)	0	11	6	2	0	18	2,5	2,0
Läsnäolo laitoksissa, työpaikoilla ja oppilaitoksissa ym.	6	1	11	0	0	18	2,3	3,0
Markkinointi	1	6	12	1	0	18	2,7	3,0
Perheiden tukeminen	9	0	9	0	0	18	2,0	2,0
Ruotsinkielisten tehtävien kokonaisuuden koordinointi	4	7	6	0	0	18	2,1	2,0
Seurakuntatyön eri muotojen koordinointi ja koulutus	1	6	11	1	0	18	2,6	3,0
Seurakuntatyön yhteiset tehtävät sekä niihin liittyvä kehittäminen, materiaali palvelu ja seurakuntien vastaavan työn tukeminen	1	6	9	0	1	18	2,6	3,0
Seurakuntien tarpeista nousevat asiat, nopea reagointi niihin	9	0	9	0	0	18	2,0	2,0
Somestrategia	3	4	12	1	0	18	2,6	3,0
Sukupolvien rajat ylittävä työ	16	0	3	0	0	18	1,3	1,0
Taloudellinen auttaminen (esim. kriisirahasto)	5	6	7	0	0	18	2,1	2,0
Toimintaympäristön kartoitukset	3	6	9	1	0	18	2,4	3,0
Toimitukset	18	0	0	0	0	18	1,0	1,0
Vapaaehtoistoiminnan koordinointi	10	0	8	0	0	18	1,9	1,0
Verkkotyön tuki	0	12	6	0	0	18	2,3	2,0
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	4	7	10	1	0	18	2,4	2,5
Yhteistyö kirkollisten järjestöjen kanssa kaupungin tasolla	3	7	7	2	0	18	2,4	2,0
Yhteisölliset ruokailut	11	1	7	0	0	18	1,8	1,0
Yhteydenpito jäseniin esim. postituksilla koko Helsingin kattavasti (kastetut, tietyt ikäiset seurakuntalaiset jne.)	2	5	12	0	0	18	2,5	3,0
Yhteydet kansalaistoimintaan	5	3	13	1	0	18	2,5	3,0
Yhteydet muihin uskontoihin	2	3	12	2	1	18	2,9	3,0
Yhteydet viranomaisiin	4	6	8	1	0	18	2,3	2,0
Yritysyhteistyö	4	6	9	0	1	18	2,4	2,5
Viestintä	0	2	18	1	0	18	3,0	3,0
Kampin kappeli	3	10	4	0	0	18	2,1	2,0
Lehtisaaren nuorisokoti	1	9	4	0	3	18	2,7	2,0
Mustasaaren toimintakeskus	1	11	3	1	1	18	2,4	2,0
Muu, mikä?	1	0	0	0	0	18	1,0	1,0
<b>Yhteensä</b>	<b>206</b>	<b>224</b>	<b>346</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>2,3</b>	<b>2,0</b>

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu, mikä?	Tilastoitava työ

3. Mieti tulevia 1–3 vuotta Helsingissä. Pohdi seurakunnan ja laajemmin koko Helsingin seurakuntien kannalta, mihin meidän tulee sitoutua paikallisesti ja mitkä kysymykset ylittävät paikallisseurakunnan toimialueet ja vastuut? Rastita alta kunkin asian, ihmisryhmän tai ilmiön kohdalta mielestäsi paras vaihtoehto. IHMISET (2/3)



● Pääasiassa seurakunnassa

● Muun kirkollisen toimijan tehtävä pääosin

● Pääasiassa yhtymässä

● Tämä ei ole kirkolle keskeinen

● Seurakunta ja yhtymä pääasiassa yhdessä

	Pääasiassa seurakunnassa	Pääasiassa yhtymässä	Seurakunta ja yhtymä pääasiassa yhdessä	Muun kirkollisen toimijan tehtävä pääosin	Tämä ei ole kirkolle keskeinen	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Asunnottomat	3	9	4	3	1	18	2,5	2,0
Erikieliset ihmiset	5	4	8	1	1	18	2,4	3,0
Erityisnuoret	4	6	7	0	1	18	2,3	2,0
Erityistilanteessa olevat (yksin lastaan odottavat, vankien omaiset jne.)	5	5	8	0	1	18	2,3	2,0
Kirkkomusiikin elämyksiä etsivät	15	0	3	0	0	18	1,3	1,0
Kirkkoon liittyneet	12	1	5	0	0	18	1,6	1,0
Kirkon jäsenten kastamattomat lapset	10	0	8	0	0	18	1,9	1,0
Kirkosta juuri eronneet	10	1	7	0	0	18	1,8	1,0
Koulutusta tarvitsevat työntekijät ja vapaaehtoiset (seurakuntatyötä kehittävä koulutus)	1	5	10	4	0	18	2,9	3,0
Köyhyyttä ja osattomuutta kokevat	8	1	11	0	0	18	2,2	3,0
Lapset	17	1	2	0	1	18	1,4	1,0

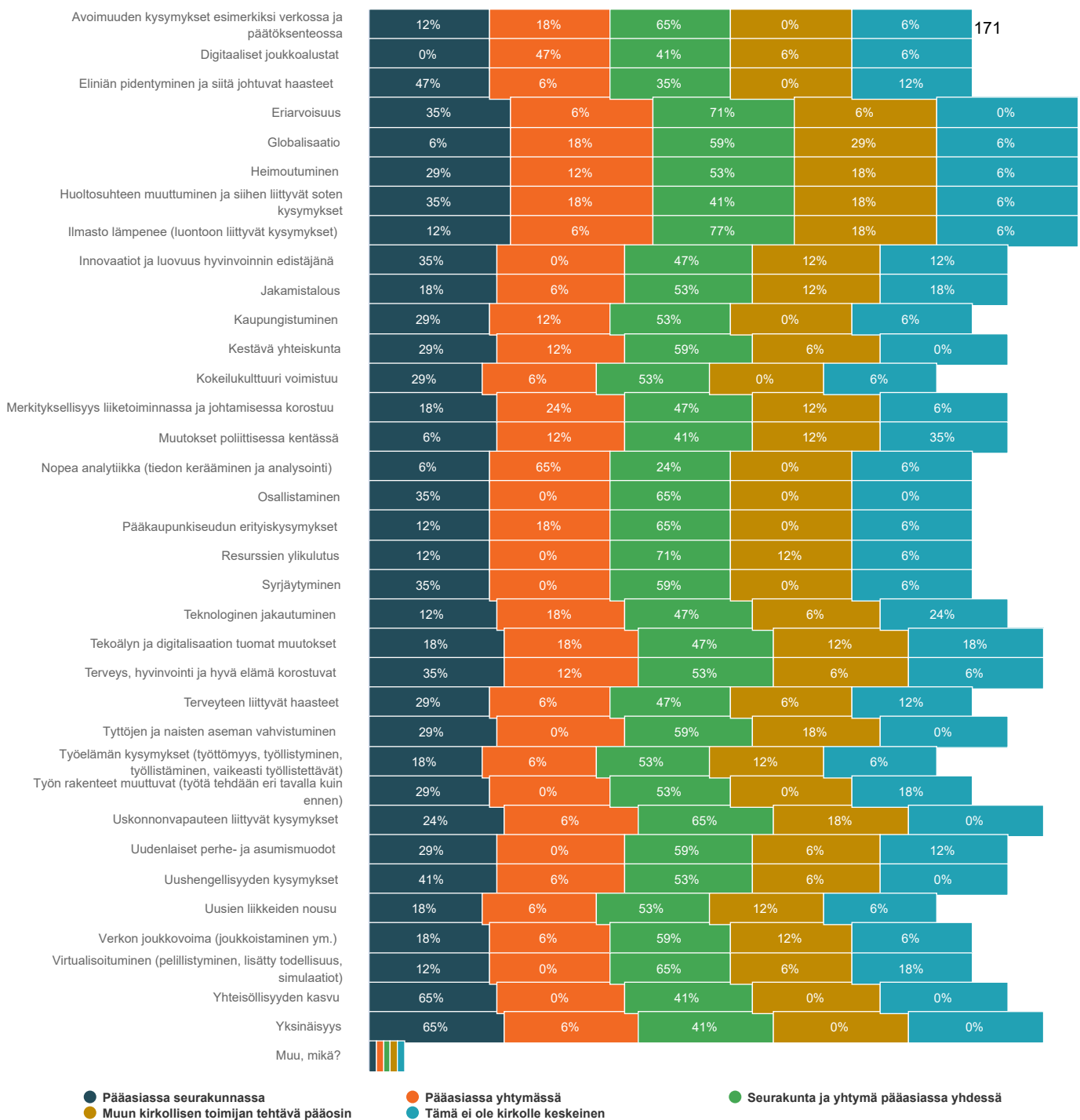
	Pääasiassa seurakunnassa	Pääasiassa yhtymässä	Seurakunta ja yhtymä pääasiassa yhdessä	Muun kirkollisen toimijan tehtävä pääosin	Tämä ei ole kirkolle keskeinen	Yhteensä	170 Keskiarvo	Mediaani
Lapsiperheet	17	1	2	0	1	18	1,4	1,0
Maahanmuuttajat	8	2	10	0	1	18	2,2	3,0
Mielenterveyskuntoutajat	10	1	9	0	1	18	2,1	2,0
Muissa maissa asuvat jäsenet	2	7	5	4	0	18	2,6	2,5
Muulla tavoin haavoittuvassa asemassa olevat	9	2	6	0	0	18	1,8	1,0
Nuoret	16	1	3	0	1	18	1,5	1,0
Omaisensa menettäneet	16	0	3	0	0	18	1,3	1,0
Omaishoitajat	14	0	4	0	0	18	1,4	1,0
Opiskelijat	10	2	8	0	0	18	1,9	1,5
Paperittomat	4	6	7	2	1	18	2,5	2,5
Parisuhdeongelmaiset	7	4	8	0	1	18	2,2	2,0
Perheproblematiikkaan tukea etsivät	8	3	9	0	1	18	2,2	2,0
Päihdekuntoutajat	5	5	7	3	1	18	2,5	3,0
Rippikoulua kaipaavat erityisryhmäläiset (esim. kehitysvammaiset)	1	6	11	0	0	18	2,6	3,0
Sairaaloissa ja erilaisissa laitoksissa hoidettavat ja toimivat ihmiset	2	5	13	0	0	18	2,6	3,0
Sukupuoleltaan moninaiset	10	1	8	0	0	18	1,9	1,0
Syrjäytyneet tai syrjäytymisuhan alla olevat nuoret	7	0	12	0	1	18	2,4	3,0
Turvapaikanhakijat	4	3	10	2	1	18	2,7	3,0
Työtilanteensa kanssa solmussa olevat (työnohjattavat)	3	4	10	1	1	18	2,6	3,0
Työelämän haavoittuvimmat ryhmät (esim. yksinyrittäjät, tilapäisissä ja epätyypillisissä työsuhteissa olevat)	6	1	7	1	2	18	2,5	3,0
Vammaiset (näkö-, kuulo-, kehitysvammaiset)	3	6	9	0	1	18	2,5	3,0
Vankilassa olevat tai sieltä vapautuvat	3	9	5	1	1	18	2,4	2,0
Vauvaperheet	16	0	2	0	1	18	1,4	1,0
Verkon tai puhelimen välityksellä keskusteluapua etsivät	7	0	11	1	0	18	2,3	3,0
Muu, mikä?	0	0	0	0	1	18	5,0	5,0
<b>Yhteensä</b>	<b>278</b>	<b>102</b>	<b>252</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0</b>

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu, mikä?	Tuplarastit niissä ryhmissä jossa yhteiskunnan/sosiaalisten palveluiden rooli oleellinen ja ryhmät josta kirkko ei voi olla "yksin" vastuussa

**4. Mieti tulevia 1–3 vuotta Helsingissä. Pohdi seurakunnan ja laajemmin koko Helsingin seurakuntien kannalta, mihin meidän tulee sitoutua paikallisesti ja mitkä kysymykset ylittävät paikallisseurakunnan toimialueet ja vastuut? Rastita alta kunkin asian, ihmisryhmän tai ilmiön kohdalta mielestäsi paras vaihtoehto. Ilmiölistauksen pohjalla ovat mm. Sitran megatrendit. ILMIOIT (3/3)**

Vastaajien määrä: 17 , valittujen vastausten lukumäärä: 626



	Pääasiassa seurakunnassa	Pääasiassa yhtymässä	Seurakunta ja yhtymä pääasiassa yhdessä	Muun kirkollisen toimijan tehtävä pääosin	Tämä ei ole kirkolle keskeinen	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Avoimuuden kysymykset esimerkiksi verkossa ja päätöksenteossa	2	3	11	0	1	17	2,7	3,0
Digitaaliset joukkoalustat	0	8	7	1	1	17	2,7	3,0
Eliniän pidentyminen ja siitä johtuvat haasteet	8	1	6	0	2	17	2,2	2,0
Eriarvoisuus	6	1	12	1	0	17	2,4	3,0
Globalisaatio	1	3	10	5	1	17	3,1	3,0
Heimoutuminen	5	2	9	3	1	17	2,7	3,0
Huoltosuhteen muuttuminen ja siihen liittyvät sotien kysymykset	6	3	7	3	1	17	2,5	3,0
Ilmasto lämpenee (luontoon liittyvät kysymykset)	2	1	13	3	1	17	3,0	3,0
Innovaatiot ja luovuus hyvinvoinnin edistäjänä	6	0	8	2	2	17	2,7	3,0
Jakamistalous	3	1	9	2	3	17	3,1	3,0
Kaupungistuminen	5	2	9	0	1	17	2,4	3,0

	Pääasiassa seurakunnassa	Pääasiassa yhtymässä	Seurakunta ja yhtymä pääasiassa yhdessä	Muun kirkollisen toimijan tehtävä pääosin	Tämä ei ole kirkolle keskeinen	Yhteensä	172 Keskiarvo	Mediaani
Kestävä yhteiskunta	5	2	10	1	0	17	2,4	3,0
Kokeilukulttuuri voimistuu	5	1	9	0	1	17	2,4	3,0
Merkityksellisyys liiketoiminnassa ja johtamisessa korostuu	3	4	8	2	1	17	2,7	3,0
Muutokset poliittisessa kentässä	1	2	7	2	6	17	3,6	3,0
Nopea analytiikka (tiedon kerääminen ja analysointi)	1	11	4	0	1	17	2,4	2,0
Osallistaminen	6	0	11	0	0	17	2,3	3,0
Pääkaupunkiseudun erityiskysymykset	2	3	11	0	1	17	2,7	3,0
Resurssien ylikulutus	2	0	12	2	1	17	3,0	3,0
Syrjäytyminen	6	0	10	0	1	17	2,4	3,0
Teknologinen jakautuminen	2	3	8	1	4	17	3,1	3,0
Tekoälyn ja digitalisaation tuomat muutokset	3	3	8	2	3	17	2,9	3,0
Terveys, hyvinvointi ja hyvä elämä korostuvat	6	2	9	1	1	17	2,4	3,0
Terveyteen liittyvät haasteet	5	1	8	1	2	17	2,6	3,0
Tyttöjen ja naisten aseman vahvistuminen	5	0	10	3	0	17	2,6	3,0
Työelämän kysymykset (työttömyys, työllistyminen, työllistäminen, vaikeasti työllistettävät)	3	1	9	2	1	17	2,8	3,0
Työn rakenteet muuttuvat (työtä tehdään eri tavalla kuin ennen)	5	0	9	0	3	17	2,8	3,0
Uskonnonvapauteen liittyvät kysymykset	4	1	11	3	0	17	2,7	3,0
Uudenlaiset perhe- ja asumismuodot	5	0	10	1	2	17	2,7	3,0
Uushengellisyyden kysymykset	7	1	9	1	0	17	2,2	3,0
Uusien liikkeiden nousu	3	1	9	2	1	17	2,8	3,0
Verkon joukkovoima (joukkoistaminen ym.)	3	1	10	2	1	17	2,8	3,0
Virtualisoituminen (peilistytminen, lisätty todellisuus, simulaatiot)	2	0	11	1	3	17	3,2	3,0
Yhteisöllisyyden kasvu	11	0	7	0	0	17	1,8	1,0
Yksinäisyys	11	1	7	0	0	17	1,8	1,0
Muu, mikä?	1	0	0	0	0	17	1,0	1,0
<b>Yhteensä</b>	<b>151</b>	<b>63</b>	<b>318</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>17</b>	<b>2,6</b>	<b>3,0</b>

#### Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu, mikä?	Tilastoitavat toiminnot

#### 5. Helsingin seurakunnat haluavat reagoida toimintaympäristön muutokseen. Yhteisen työn tekemisen tapoja ollaan uudistamassa. Miten uudistus näkyi eli mikä on toisin 1–3 vuoden kuluttua eri näkökulmista. Mieti asiaa näistä näkökulmista:

Vastaajien määrä: 14

Luottamushenkilön	yhtymän johdon	seurakunnan	seurakuntalaisen	koko kumppanuusverkoston	yhteisten palveluiden johdon	yhteisten palveluiden työntekijän
sitoutumista ja ajan antamista	selkeytymistä	tarve isompiin yksikköihin	rooli korostuu	määrä lisääntyy ja käy aikaisempaa tärkeämmäksi	rooli selkeytyy	enemmän yhteistyötä paikallis seurakunnan kanssa
Luottamushenkilöiden määrä vähenee, työn vaativuus kasvaa. Toivoakseni yhtymän rooli näkyy selkeämpänä paikallistasolla	Toivomukseni on, että yhtymän johto olisi uudistusten jälkeen entistä enemmän palvelukeskuksen johto, joka ei niinkään keksisi itse, minne seuraavaksi pitää sännätä, vaan kaivaisi nämä ideat	Seurakunnan vastuunkanto koko kaupungin kysymyksistä on kasvanut, ei keskitytä enää pyörittämään pelkkää pullakerhoa alakoululaisille ja jätetä "yhtymän murheeksi" kaupungin isoja ilmiöitä	Seurakuntalaiset osallistuvat toimintaan useammin aktiiviroolissa, heille luotetaan myös toimintamuotoja, jotka liittyvät koko kaupungin toimintaan	Helsingiläisillä seurakunnilla on vahvempi oma ääni, jota kunnioitetaan. Vähenevien resurssien takia seurakunnat eivät lähde aina mukaan kaikkeen uuteen, mutta mihin lähdetään, se tapahtuu seurakunnan omasta näkökulmasta ja luotettavasti		Työkierto seurakuntiin on lisääntynyt, raja-aita yhtymän ja seurakunnan välillä madaltunut.

luottamushenkilön	yhtymän johdon	seurakunnan	seurakuntalaisen	koko kumppanuusverkoston	yhteisten palveluiden johdon	yhteisten palveluiden työntekijän
	seurakuntatasolta ja toteuttaisi niitä pyynnöstä					
yhteistyöhalukkuus korostuu	tasolla valitaan muutama kehityshanke / tavoite vuositasolla	työ on verkostoituneempaa ja kustannustehokkaampaa	selkeämpi merkityksellisempi kuva kirkosta ja seurakunnasta	yhtymää ja seurakuntia pidetään haluttuina yhteistyökumppaneina	yhdessä sovitut strategiset tavoitteet ohjaa työtä	pystyy keskittymään nykyistä paremmin työn laatuun ja määrään.
ei näy juuri mitenkään vielä 1-3 vuoden kuluessa	yhtymän johtaja on kokopäiväinen työntekijä		seurakuntalainen liikkuu yhä enemmän eri seurakuntien välillä			
heimo, vastuu, osana yhteisöä	työnkuvien muutos	yt neuvottelut, yhteistyö tiivistä naapurien kesken, seurakuntalaisen roolin ja rahoitusmallien muutos	vastuu, osallisuus, tiiviimpi yhteys, heimo	yhteisöllisyys, win win win ajattelu	hajauttaminen	yt neuvottelut
Seurakuntia on huomattavasti vähemmän kuin tällä hetkellä. Hahmotettavat kokonaisuudet ovat suurempia.	Luottamushenkilöitä on yhteensä vähemmän, he ovat osaavia ja heidän perehdyttämiseensä satsataan riittävästi. Seurakunnat ovat suurempia ja niiden lukumäärä on pienempi, mikä helpottaa yhteistä sopimista ja asioiden koordinoitua.	Seurakuntaliitoksia on tehty, ja isommissa seurakunnissa srk-elämä on moninaista ja monipuolista. Talous mahdollistaa strategiset painotukset ja kokeilut.	Seurakunta on vahvasti näkyvillä omassa elinpiirissä. Seurakunta toimii alustana oman asuinalueen asukkaiden kohtaamiselle ja yhteiselle tekemiselle, erilaisia vertaisryhmiä on paljon.	Seurakuntien kanssa on aktiivista yhteistyötä, asioista sopiminen on joustavaa ja ketterää, työntekijöiden moninaista osaamista arvostetaan ja heitä halutaan mukaan yhteiseen tekemiseen.	Johdon vastuut ovat selkeät, työntekijät ovat osaavia ja koko yksikkö näkee roolinsa seurakuntien tekemän työn tärkeänä tukipalveluna.	Oma ammattitaito on päivitetty ja siihen kiinnitetään jatkuvasti huomiota. Työ on selkeästi organisoitua ja vastuut ovat selkeät.
Luottamushenkilöillä on selkeä näky ja tieto siitä, missä olemme ja mihin menemme.	Toiminnan ja prosessien kehittäminen on otettu vakavasti. Perustettu kehittämissyksikkö on keskittynyt kehittämissasioihin ja rivityöntekijä ideoi ja antaa palautetta.	Seurakuntarajojen ylittävä ja tehokas yhteistyö on nykypäivää. Resurssseja voidaan kohdentaa joustavasti sinne, missä tarve on ilmeinen.	Seurakunta on minulle läheinen ja merkityksellinen.	Verkostomainen yhteistyö on lisääntynyt ja se hyödyttää kaikkia.	Tuotetaan enemmän yhteisiä palveluja seurakunnille niissä tehtävissä, joissa asiantuntijuus on yhteisissä palveluissa mm. rekrytointi-, hankinta-, henkilöstön osaamisprosesseissa jne.	Selkeä työnjako seurakuntien ja yhteisten palveluiden välillä. Hallinnolliset tehtävät hoidetaan keskitetysti ja uskonnon harjoittamiseen liittyvät ydintehtävät seurakunnissa.
Selkeä kokonaisuus, jota johdetaan strategisesti.	Yhteistyö Helsingin eri toimijoiden kanssa on monipuolista ja toimivaa.	Seurakunnat toimivat hyvin alueellisesti yhdessä ja yhteiset palvelut tukevat heitä työssään.	Hyviä tarinoita jaettavaksi ja omakohtaisia kokemuksia.	Luotettava ja hyvä yhteistyökumppani.	Yhteistyö Helsingin eri toimijoiden kanssa on monipuolista ja toimivaa.	Ylpeys yhteisestä työstä seurakuntatasolla.
vähemmän päättäjiä ja kokouksia	vähemmän päättäjiä ja kokouksia	vähemmän päättäjiä ja kokouksia	enemmän oleskelua yhdessä	operatiivisuus lisääntyy	vähemmän kokouksia	töihin paikalliseurakuntaan tai yt:n kautta uudistunut toimenkuva
enemmän tietoa	johtaa tukipalveluita	isompia ja vahvempia	kotikirkko olennaisempi	selkeämpi toimija	on sama kuin yhtymän johto	arvostaa seurakuntia
Talouden merkitys päätöksenteossa korostuu	yhtymän johtaja on kokoaikainen	isompi osuus vapaaehtoistyötä	helpompi tulla mukaan		enemmän yhteistyötä srk kanssa	enemmän yhteistyötä srk kanssa
Seurakuntia vähemmän	Seurakuntia vähemmän, johtaminen selkiytyy	seurakuntia vähemmän, hallinnosta siirtyy resurssia seurakuntalaisten kohtaamiseen	osallisuus on lisääntynyt			
Enemmän yhteydessä työntekijöihin		Näkyvyyttä ja kuuluvuutta lisää omalla alueella	Oman "kylän" kirkko on tärkeä paikka arjessa	Kumppanuusverkosto laajenee ja on luonnollinen osa toimintaa		
Den förtroendevalda är bättre informerad om vad som görs och vem som gör vad. Beslutet och konsekvenserna av dem blir då tydligare.	Jag hoppas att samarbetet och det ömsesidiga förtroendet mellan samfällighetens ledning och församlingarna är ännu bättre.	Församlingarna och medarbetarna kan förhoppningsvis känna stöd i sitt lokala arbete av samfällighetens stödfunktioner och samarbetspartners.	Församlingsmedlemmen kan uppleva sig höra till en engagerad och närvarande kyrka på orten.	Bättre samarbete och större medvetenhet om varandra.		

## 6. Mikä sinua huolettaa erityisesti seuraavan 1-3 vuoden aikana liittyen Helsingin seurakuntien yhteiseen työhön?

Vastaajien määrä: 14

174

Vastaukset
Pitäisikö seurakuntia liittää suuremmiksi kokonaisuuksiksi, jotta varat ja työntekijät riittäisivät. Asia vaikuttaa tällä hetkellä olevan hyvin arka asia.
Yhtymän sisällä tuleva muutosvastarinta (lähdetään puolustamaan juuri sitä omaa erikoiserikoistyöalaa, jota ilman ei voida toimia ja jonka ainoa mahdollinen toteuttamistapa on se, että yhtymässä on sitä tekevä täysiaikainen työntekijä). Seurakuntien naiivi kuva yhtymän tekemän työn määrästä (voi tulla yllätyksenä, että yhtymän toimet mahdollistavat arjen pyörimisen ylläpitävissäkin asioissa). Pelottaa siis, että mikään ei muutu.
Kuinka pysyy työn ydin kirkkaana ja kuinka sitä voitaisiin kirkastaa.
Ei huolestuta, päinvastoin, uskon työnjaon selkiytyneen kolmen seuraavan vuoden aikana.
keskusjohdon paisuminen, byrokraatia, pelko saavutetuista paikoista ja niiden säilyminen
Jos rakenneratkaisuja pitkitetään liikaa tai niitä ei saada tehtyä lainkaan. RY-prosessiin menee aivan hirvittävä määrä työaikaa, toivottavasti se tuottaa myös päätöksiä ja pitkän tähtäimen ratkaisuja.
Päällekkäiseen työhön hukataan vielä hirveästi resursseja. Työnjaon peruste: miksi seurakunta on olemassa? Miksi tarvitsemme yhteisiä palveluita?
Yhteisiksi sovitusta vastuista ja linjauksista ei pidetä kiinni vaan yksiköt ja seurakunnat alkavat sooloilla ja osaoptimoida. Tämä ei tarkoita, etteikö valittuja linjauksia voisi tai pitäisi muuttaa, mutta muutokset pitää tehdä hallitusti eikä niin, että vene alkaa vuotaa eri puolilta.
Eriydytään liikaa seurakuntien sisälle eikä nähdä yhteisesti arvoa yhdessä tekemiselle.
Yhtymässä kokoustavien määrä kasvaa ja paikallisseurakunnista tekijät loppuvat.
Että yhteistyöhön ei ole malleja joita soveltaa, että oman edun valvominen tulee tärkeämmäksi kun että kirkko vahvistuisi
Toimintakulttuurin muutukseen laitettiin paljon paukkuja, jäi vähän villoja. Käykö tässä samoin? Tehdään kiireellä, pidetään isoa meteliä, työllistetään raporteilla, joita ei ehditä kunnolla lukemaan. Ei saada hyvää materiaalia päätöksentekoon.
Luonnollinen pelko on että yhteistyön kautta haetaan säästöjä ja pyritään poistamaan ns. päällekkäistä tekemistä Tämä on varmasti suuri huoli erityisesti työntekijöiden joukossa, koska tähän tarkoittaa myös säästöjä.
Jag är särskilt orolig för det svenskspråkiga arbetet och utmaningarna i de svenska församlingarna. Så många funktioner skall skötas trots att medarbetarna inte är många och de svenskspråkiga medlemmarna är spridda på ett stort område. De ekonomiska utmaningarna är jag mest orolig över. Samarbeta är nödvändigt, men kan också innebära att det blir ännu svårare att bedöma utgifter och kostnader om det är många som tillsammans planerar vad som skall göras. Behoven kan variera och kostnaderna riskerar att stiga om man skall dela dem trots att man kanske inte skulle ha råd till det.

## 7. Muuta palautetta tai toiveita

Vastaajien määrä: 8

Vastaukset
Toivon paikallisseurakuntien ja YSKÄN roolien selkeytymistä.
Kyselyn vastausvaihtoehdot ovat liian laajoja, mikä vaikeuttaa vastausten tulkintaa (esim. aivan erilaisia ihmisryhmiä mainittu esimerkkeinä samassa kysymyskohdassa). Kysely ei sellaisenaan tarjoone suoria vastauksia esim. priorisointeihin, sillä vastausvaihtoehtoihin liittyy "eikö kukaan ajattele lapsia"-ilmiö; tuskinpa kukaan vastasi, että emme sitoudu vaikkapa vammaisiin henkilöihin. Kyselyn avulla voinee todeta jotain ihmisryhmiä, elämäntilanteita ja ilmiöitä, joihin toimintaa ei ainakaan laajenneta, mutta priorisoinnit vaatinevat uuden kyselyn tms.
Voimia prosessiin!
Tuo sitran megatrendiosio oli kyllä nyt ihan huuhaata. Missä pääsemme puhumaan siitä mitä on tarpeellista tehdä? Nyt on kaikki tässä hetkessä tehtävä työ on asetettu oletukseen että se säästetään, mistään ei luovuta. Lisäksi, mikä tuo yksittäinen somestrategia on? Miksi ihmeessä se piti ottaa tuonne kun se on normaalia viestintää ja markkinointia. En ehtinyt enää tähän loppuun vastata. Lisäksi olisi ollut hyvä olla vaihtoehto "tehdään yhdessä rovastikunnan tai muiden seurakuntien kanssa pääasiassa" ikään kuin srk ja yhtymä olisi ainoat vaihtoehdot toimia
Ilmiöihin liittyen ei ole mielestäni mahdollista laittaa rastia annettuihin vaihtoehtoihin. Eri organisaatiotasolla ja eri organisaatioissa lueltuihin ilmiöihin liitytään ja reagoidaan eri tavoin.
Mikä on oleellista, löytyy tilastoitavan työn linjauksista. Kuinka paljon tarvitsemme väkeä tämän työn tekemiseen? Organisaation sisäinen keskustelu minimiin.
Tämä kysely oli rakenteeltaan hankala vastata. Esim. ilmiöiden kohdalta tulee tietysti kaikkien toimijoiden toimia. Esim. ilmaston lämpeneminen. Ensin ruksasin kaikki kohdat ja sitten jätin ruksaamatta mitään. Miten tällaista aineistoa voidaan käyttää päätöksen pohjana?
Jag önskar att den svenskspråkiga befolkningens särskilda behov fortfarande skulle beaktas. Minoritetens behöver ha något eget "rum" där det är möjligt att naturligt vara kyrka på svenska. Därför är också den gemensamma lägergården Lekholmen oerhört viktig särskilt för stadens svenskspråkiga unga och barn. Jag önskar också att övriga språkminoriteter skall få en bättre plattform för sitt arbete. När ansvar, chefskap och ekonomi är organiserat som ett delat ansvar mellan samfälligheten och en del församlingar, är detta synnerligen otydligt för alla parter. Ekonomiskt är det också utmanande åtminstone för en liten hemförsamling trots att både den positiva inställningen finns och viljan att samarbeta är god.



**Selvitys kirkkoherranvirastojen tehtävien yhteistyöstä ja työnjaosta sekä  
keskusrekisteri-, asiakirjahallinto-, talous-, tietohallinto- ja henkilöstöpalveluiden  
keskittämisen- ja hajauttamistarpeista**

**Loppuraportti**

## Sisällysluettelo

<b>1. Yleistä .....</b>	<b>3</b>
1.1. Projektin taustat .....	3
<b>2. Projektin tavoitteet ja tuotokset .....</b>	<b>4</b>
2.1. Projektin tavoitteet.....	4
2.2. Projektin tuotokset.....	4
<b>3. Projektioorganisaatio ja sidosryhmät .....</b>	<b>5</b>
3.1. Työryhmä.....	5
3.2. Pienryhmät.....	6
3.3. Projektin sidosryhmät.....	6
<b>4. Projektin toteutus.....</b>	<b>7</b>
4.1. Työryhmän työskentely .....	7
4.2. Sidosryhmien osallistaminen ja viestintä .....	7
<b>5. Käsitellyt asiakokonaisuudet .....</b>	<b>8</b>
5.1. Tehtäväalueiden nykytila-analyysi ja toimenpide-ehdotukset .....	8
5.2. Vaihtoehtoiset mallit ja niiden SWOT-analyysit .....	8
5.2.1. Malli 1: Sisäisten ja ulkoisten palveluiden erottaminen eri rakenteisiin .....	9
5.2.2. Malli 2: Virtuaalitiimit tukemaan nykyistä virastorakennetta .....	11
5.2.3. Malli 3: Seurakuntapoolit, kumppanimalli .....	13
5.2.4. Malli 4: Palvelukeskus.....	15
5.2.5. Malli 5: Hybridimalli.....	17
<b>6. Työryhmän johtopäätökset malleista.....</b>	<b>19</b>
<b>7. Jatkotoimenpiteet.....</b>	<b>19</b>
7.1. Loppuraportin linjausten jatkokäsittely.....	19
7.2. Avoimet kysymykset.....	20
<b>8. Liitteet .....</b>	<b>21</b>
Liite 1: Työryhmän ehdotukset virastotehtävien organisoinnista	

## 1. Yleistä

### 1.1. Projektin taustat

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti 26.11.2020 Rohkeasti yhdessä -talousvalmistelujen yhteydessä asettaa hallinto-osaston toimintojen osalta työryhmän selvittämään keskusrekisteri-, asiakirjahallinto-, talous- ja tietohallintopalveluiden sekä henkilöstöosaston palveluiden keskittämisen ja hajauttamistarpeet yhdessä seurakuntien kanssa. Näissä tehtävissä on useita sellaisia osioita, joissa esimerkiksi digitaalisuuden tuomat mahdollisuudet etätööhön, sijaistukseen ja sähköiseen asiointiin voisi hyödyntää entistä paremmin.

Kirkkoherrainkokouksessa päätettiin 3.11.2020, että asetettavan työryhmän tulee tehdä esitys yhteistyön lisäämisestä kirkkoherranviraston tehtävissä. Työryhmän tulisi määritellä tehtävien keskittämisen ja hajauttamisen edut ja haitat ainakin seurakuntalaisten palvelutarpeen, toiminnan taloudellisuuden ja tehokkuuden sekä laadukkuuden näkökulmasta. Lähtökohtana on, että kirkkoherran välttämätön hallinnollinen tuki säilyy seurakunnissa.

Projekti on osa Rohkeasti yhdessä –työskentelyä, joka pyrkii turvaamaan Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden toimintaedellytykset toimintaympäristön haasteissa.

Seurakuntien virastoissa hoidetaan hyvin monenlaisia tehtäviä erilaisella työnjaolla. Tässä virastotehtävillä tarkoitetaan asiakaspalvelua (esim. toimitus- ja tilavaraukset), jäsenyys- ja rekisteriasioita, henkilöstö- ja taloushallinnon tehtäviä sekä muita seurakunnan hallinnollisia tehtäviä (esim. yleiset sihteeritehtävät, asianhallinta ja arkistointi, IT- ja puhelinasiat). Käytännössä kyse ei ole pelkästään seurakuntasihteerille kuuluvista tehtävistä, vaan seurakunnissa näitä tehtäviä hoidetaan yleensä useiden erilaisilla tehtävänkuvilla ja tehtävänimikkeillä työskentelevien työntekijöiden toimesta.

## 2. Projektin tavoitteet ja tuotokset

### 2.1. Projektin tavoitteet

Projektin tavoitteena oli selvittää kirkkoherranviraston eri tehtävien keskittämisen ja hajauttamisen etuja ja haittoja sekä löytää keinoja tehtävien hoitamisen tehokkuuden ja laadun parantamiseen sekä kustannusten karsimiseen. Tarkastelussa huomioitiin myös digitalisaation tarjoamia mahdollisuuksia etätyön, sijaistuksien ja sähköisen asioinnin näkökulmista.

Projektin tavoitteena oli tunnistaa

- tehtävät, jotka esimerkiksi seurakuntalaisten palvelemiseksi tai seurakunnan sujuvan hallinnon varmistamiseksi on hoidettava jatkossakin hajautetusti seurakunnissa/jokaisessa seurakunnassa
- tehtävät, jotka esimerkiksi tehokkuuden, laadun tai kustannusten takia on syytä jatkossa hoitaa yhteistyössä seurakuntien kesken tai keskitetysti yhteisissä palveluissa

Tavoitteena on varmistaa, että seurakunnissa voidaan jatkossakin keskittyä seurakuntalaisten kohtaamiseen. Esimerkiksi hallinnollisten ja tukitehtävien hoitaminen yhteistyössä tai keskitetysti voisi vapauttaa seurakuntien resursseja paremmin tähän työhön.

Tämä mahdollistaa palvelutason ylläpitämisen myös talouden kiristyessä. Tavoitteena on se, että kirkkoherranvirastojen sekä hallinto- ja henkilöstöosaston tehtävien hoitamisessa on jatkossa selkeä työnjako, ja se on kaikilla tiedossa.

### 2.2. Projektin tuotokset

Projektin konkreettisenä tuotoksena työryhmä on laatinut ehdotuksen, joka sisältää analysoituja vaihtoehtoisia malleja kirkkoherranvirastojen sekä hallinto- ja henkilöstöosaston palvelujen tulevasta työnjaosta sekä keinoista prosessien kehittämiseksi ja tehostamiseksi. Malleja on viisi (5) ja niiden etuja ja haittoja arvioidaan ehdotuksessa SWOT-analyysin avulla. Mallit ja SWOT-analyysit esitellään luvussa 5.

Lisäksi työryhmä on laatinut kuvaukset nykytilasta sekä käytännön toimenpide-ehdotuksia virastotehtävien hoitamisen kehittämiseksi asiakaspalvelun näkökulmasta sekä tehtävien tehokkuuden ja parantamiseksi että kustannusten karsimiseksi. Tässä yhteydessä kartoitettiin myös virastojen aukiolot sekä virastotyön nykyiset resurssit. Nykytilan kuvaukset ja toimenpide-ehdotukset esitetään tämän loppuraportin liitteessä.

### 3. Projektiorganisaatio ja sidosryhmät

#### 3.1. Työryhmä

Projektia varten perustettiin työryhmä, johon kuului kirkkoherrainkokouksen 3.11.2020 niminä edustajina 2 kirkkoherraa sekä 3 seurakuntien kirkkoherranvirastojen työntekijää. Lisäksi työryhmään nimettiin edustajat hallinto- ja henkilöstöosaston palveluyksiköistä (vs. hallintojohtajan henkilöstöpäätös 1§/2021). Lisäksi pienryhmien koollekutsujat kutsuivat työskentelyyn mukaan muita asiantuntijoita yhteisistä palveluista ja seurakunnista.

Jäsenet:

Juha Silander, puheenjohtaja /Hallinto-osasto  
 Margareta Back/Talouspalvelut  
 Helli von Essen/Mikaelin seurakunta  
 Antti Hakkarainen/Tietohallintopalvelut  
 Marja Lanu/Rekisteripalvelut  
 Heta Laurell/Henkilöstöosasto  
 Henna Markkanen/Tuomiokirkkoseurakunta  
 Riikka Reina/Kallion seurakunta  
 Nanna Tallbacka/Malmin seurakunta  
 Johan Westerlund/Johannes församling  
 Mervi Hämäläinen, sihteeri /Laki- ja asianhallintapalvelut

Alustajina ja asiantuntijoina työskentelyyn osallistuivat:

Sari Aartolahti/Hankintapalvelut  
 Antti Alanen/Paavalin seurakunta  
 Heli Harkko/Talouspalvelut  
 Taina Haterma/Pakilan seurakunta  
 Riitta Kajander/Henkilöstöosasto  
 Sari Koivistoinen/Tuomiokirkkoseurakunta  
 Ritva Laamanen/Henkilöstöosasto  
 Anette Löytynoja/Digipalvelut  
 Anne Suikkanen/Rekisteripalvelut  
 Miia Tilli/Tuomiokirkkoseurakunta

### 3.2. Pienryhmät

Työryhmän jäsenet ja asiantuntijat valmistelivat ehdotukset oman tehtäväalansa osalta viidessä pienryhmässä:

- Asiakaspalvelu (mm. toimitus- ja tilavaraukset, aukioloajat, ilmoittautumiset yms.)
- Seurakunnan hallinnolliset asiat (mm. asianhallinta, arkistointi, sihteeritehtävät, puhelimet, IT)
- Talous ja hankinnat (mm. kolehdit, laskutus, talouden seuranta ja raportointi, käteistilitykset, YV-keräys, kilpailutukset yms.)
- Jäsenyys- ja rekisteriasiat (mm. väestökirjanpitoon liittyvät asiat, osoitepöiminnat, raportointi yms.)
- Henkilöstöasiat (sis. Tyhy)

Valmistelun etenemistä seurattiin ja ehdotuksia jatkotyöstettiin yhdessä työryhmän yhteisissä kokouksissa.

### 3.3. Projektin sidosryhmät

Projektin tuloksena laadittu ehdotus yhteistyöstä ja työnjaosta sekä toimenpiteistä prosessien kehittämiseksi ja tehostamiseksi vaikuttaa toteutuessaan kaikkiin Helsingin seurakuntiin ja sekä hallinto- ja henkilöstöosaston tehtäviin – ja näiden työntekijöihin sekä työtehtävien sisältöön. Muutokset palvelujen työnjaossa ja toteutuksessa näkyvät myös seurakuntalaisille ja Helsingin seurakuntien kumppaneille esimerkiksi yhtenäisempänä palveluna ja tavoitettavuutena seurakunnasta riippumatta.

Projektin tuloksia hyödynnetään Rohkeasti yhdessä -prosessin jatkotyöskentelyssä, etenkin yhteisten palvelujen ja seurakuntien työnjaon kehittämisessä.

## 4. Projektin toteutus

### 4.1. Työryhmän työskentely

Työryhmä kokoontui 10.-25.5.2021 yhteensä 7 kertaa Teamsissä. Lisäksi tämän rinnalla on työskennelty samanaikaisesti em. pienryhmissä.

### 4.2. Sidosryhmien osallistaminen ja viestintä

Työryhmä valmisteli virasto- ja hallintotehtäviin liittyvät osallistamiskysymykset, jotka olivat työntekijöiden vastattavina viikoilla 13-14/2021 muiden Rohkeasti yhdessä -prosessin asiantuntijaryhmien kysymysten tapaan. Kysymyksillä kartoitettiin työntekijöiden näkemyksiä seuraavista asioista:

- Mitä tarvitaan/Miten varmistetaan, että (resurssien vähentyessä jne.) jatkossakin palvelu olisi laadukasta ja tasalaatuista joka puolella Helsinkiä - paikasta riippumatta?
- Missä asioissa virastotehtävien hoitamisessa toivotaan/tarvitaan tukea ja apua yhteisistä palveluista?
- Mikä on hallinto- ja henkilöstöosaston henkilöstön näkökulma: Missä virastotehtäviin liittyvissä asioissa seurakuntien työntekijät tarvitsevat tukea ja opastusta?
- Yhteiset pelisäännöt: Miltä osin em. tehtäviin liittyen tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä tai niiden parempaa noudattamista?

Työryhmän jäseniä osallistua Rohkeasti Yhdessä -tilannehuonetyöskentelyyn 21.4.2021, jolloin työskentelyn aiheena olivat työnjaon kysymykset.

Työnjaon asiantuntijaryhmän kanssa on käyty vuoropuhelua puheenjohtajan ja sihteerin toimesta ja työryhmän sihteeri esitteli mallihahmotelmia asiantuntijaryhmän kokouksessa 3.5.2021.

Puheenjohtaja ja sihteeri esittelivät luonnosvaiheen mallihahmotelmia ja työnjaon ehdotuksia kirkkoherrainkokouksessa 4.5.2021.

Osin samoja kysymyksiä on käsitelty myös digitalisaatiosuunnitelmatyöryhmässä, jossa työryhmän jäseniä oli myös mukana.

Lisäksi CRM-hallintamalliin liittyvän prosessin samanaikainen eteneminen vaikutti myös tämän työryhmän ehdotusten valmisteluun.

Saatuja vastauksia ja palautetta hyödynnettiin monipuolisesti työskentelyn eri vaiheissa.

## 5. Käsitellyt asiakokonaisuudet

### 5.1. Tehtäväalueiden nykytila-analyysi ja toimenpide-ehdotukset

Työryhmän valmistelu tehtiin viidessä asiakokonaisuudessa / pienryhmässä:

- **Asiakaspalvelu** (mm. toimitus- ja tilavaraukset, aukioloajat, ilmoittautumiset yms.)
- **Seurakunnan hallinnolliset asiat** (mm. asianhallinta, arkistointi, sihteeritehtävät, puhelimet, IT)
- **Talous ja hankinnat** (mm. kolehdit, laskutus, talouden seuranta ja raportointi, käteistilitykset, YV-keräys, kilpailutukset yms.)
- **Jäsenyys- ja rekisteriasiat** (mm. väestökirjanpitoon liittyvät asiat, osoitepöiminnat, raportointi yms.)
- **Henkilöstöasiat** (sis. Tyhy)

Näiden tehtäväalueiden nykytilan kuvaukset sekä yhteistyön ja työnjaon toimenpide-ehdotukset esitetään tämän loppuraportin liitteessä.

Digitalisaatio liittyy kaikkiin virastotehtäviin. Pienryhmät käsitelivät oman tehtäväalueensa kysymyksiä myös digitalisaation näkökulmasta ja aihetta käsiteltiin myös yhteisessä työs-kentelyssä.

### 5.2. Vaihtoehtoiset mallit ja niiden SWOT-analyysit

Työryhmä valmisteli saatujen taustaselvitysten ja nykytila-analyysien sekä pienryhmissä toteutetun jatkotyöskentelyn pohjalta viisi erilaista mallia virastotehtävien järjestämiseksi:

- Malli 1: Sisäisten ja ulkoisten palveluiden erottaminen eri rakenteisiin
- Malli 2: Virtuaalitiimit tukemaan nykyistä virastorakennetta
- Malli 3: Seurakuntapoolit, kumppanimalli
- Malli 4: Palvelukeskus
- Malli 5: Hybridimalli

Seuraavassa esitetään mallien keskeiset sisällöt sekä malleista laaditut SWOT-analyysit.



### 5.2.1. Malli 1: Sisäisten ja ulkoisten palveluiden erottaminen eri rakenteisiin

#### Mallin kuvaus:

Yhtymän vastuulla olevat hallinnollisiin tehtäviin/virastotehtäviin liittyvät sisäiset palvelut määritellään perussäännössä (hallinnolliset tehtävät nk. Vantaan mallin mukaan eli mm. hr, talous, it, arkisto). Vahvistetaan näissä toiminnoissa yhtymän roolia sekä oikeutta määrittää yhtenäiset sitovat käytännöt.

Poistetaan kaksinkertainen työ (esim. taloustarkistus tai papereiden tarkistus monessa kohtaa).

Seurakuntalaisten tarpeisiin olevat seurakuntatoimistot sijoitetaan Helsinkiin toimipisteisiin, joita on alle puolet nykyisestä määrästä (tilavaraukset, toimitukset, hengellinen huolto) ja Keskusrekisteriin. (siirtymäaikana 20 toimipistettä)

Seurakuntatoimistot ovat auki pidempään kuin nykyään ja palveluajat ovat yhtenäiset 10-20 (fyysinen aukiolo määriteltävä erikseen).

Kirkkoherrat vastaavat hallinnosta ja järjestävät siihen liittyvät käytännön tukitoimet parhaaksi katsomallaan tavalla.

#### SWOT (Malli 1: Sisäisten ja ulkoisten palveluiden erottaminen eri rakenteisiin):

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> <li>- asiakkaiden näkökulmasta <b>käytänteiden ja viestimisen yhtenäistäminen</b> on plussaa</li> <li>- yhteiset keskitetyt järjestelmät ja ohjelmat luovat toimivan rakenteen (esim. keskitetty hankinta)</li> <li>- <b>selkeyttää työjakoa, vastuita ja valtuuksia nykyisestä</b></li> <li>- helsinkiläiset saavat kaikki keskeiset palvelut samasta paikasta – ei edellytä oman seurakunnan nimen tietämistä</li> <li>- <b>saavutettavuus</b></li> <li>- <b>asiakaspalvelu klo 10-20 esim. puhelimitse</b></li> <li>- <b>selkeä työnjako</b></li> <li>- <b>helsinkiläiset saavat kaikki keskeiset palvelut samasta paikasta</b> – ei edellytä oman seurakunnan nimen tietämistä</li> <li>- lähinnä nykyistä</li> <li>- seurakuntien ja yhtymän todellisuuden ja palveluhaasteiden todellinen tunnistaminen</li> <li>- Kipa / HSRKY taloustoimisto yhteydenpidon keskittäminen yhtymään säilyy</li> <li>- myyntireskontran hoito, ostoreskontran maksuli-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fyysinen sijainti ei ole merkityksellinen kaikissa tehtävissä, jos ei ole tarvetta fyysiselle asiakaspalvelulle (esim. talousasiat ja asianhallinta)</li> <li>- <b>toimipisteiden aukioloajan laajentaminen vaatisi asiointipisteiden karsintaa</b> (mutta ei koske taloushallintoa, sillä asiakkaat eivät asioi talousasioissa seurakunnan kanssa)</li> <li>- "sijoittaminen" alle puoleen seurakuntatoimistoon ei ole tarpeellinen (ei koske talousasioita)</li> <li>- epäselvyydet ohjeiden sijainnissa ja sisällössä sekä työnjaon epäselvyydet kuormittavat erilaisten kyselyiden muodossa (jos epäselvyydet jatkuvat)</li> <li>- <b>seurakunnilla ei ole näkemystä toisten seurakuntien työtavoista</b>, ei ole näkemystä aiheeseen</li> <li>- Palvelu aika klo 10-20 on melko työllistävä palvelulupaus, joka edellyttää työskentelyä ilt- ja aamuvuoroissa. Säästöt voivat jäädä vähäisiksi.</li> <li>&gt; Olisiko selvitettävä tarkemmin missä asioissa tarvitaan nimenomaan virastotyöntekijää päivystämään ja tarvitaanko "iltavuoroa" ihan joka päivä?</li> </ul>

<p>kenne, maksuliikenne tulokirjaukset, yhteisvastuukeräyksen kirjanpidon tarkastus, testamenttien kirjanpito keskitetty yhtymän taloustoimistoon; samoin kirjanpidon kokonaisvastuu, talousarvion ja kehyyksen koostaminen ja seurakuntien tallennuspohjien käytön ohjeistus, tilinpäätöksen (tuloslaskelma ja tase) hoitaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- talouspalvelut ja hankintatoimi asiantuntijana ja yhtenäisten käytänteiden luojana</li> <li>- it-asiat keskitetty yhtymään sekä kiinteistötoimiston hankinnat ja kilpailutus ja kirjanpito keskitetty yhtymään (veloitus seurakunnilta sisäisen vuokran muodossa)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osassa seurakunnista tarkoittaisi todella isoa pehdyttämishaastetta, runsaasti erittäin kovalla käytösteella olevia tiloja joissa huomioitava varauksissa monia muuttujia</li> </ul>
<p>Mahdollisuudet</p>	<p>Uhat</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>mahdollistaa nykyisten tehtävien hoitamisen pienemmällä resursseilla</b></li> <li>- helppoja paikkoja toiminnan tehostamiseen</li> <li>- Seurakuntien yhdistäminen hallinnollisesti muuten kuin rovastikuntamallilla</li> </ul> <p>Mihin tarvitsemme alueellisia toimipisteitä:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-selkeyttä siihen, mitä palvelua saatavissa mistäkin, asiakkaan näkökulmasta selkeämpi</li> <li>-keskusrekisterin ja seurakuntien yhteys tiiviimäksi, vahvemmat alueelliset toimipisteet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hyvin toimivaa yhteistyötä (esim. Kipa/talouspalvelu) ei tule yrittää korjata muuksi</li> <li>- Jos vuoropuhelu esim. srk/ taloushallinto ei toimi, keskitetty hankinta yleensä ja/tai taloushallinnoissa ei välttämättä toimi</li> <li>- <b>Malli ei tue mahdollisuuksia lisätä seurakuntien välistä yhteistyötä</b></li> <li>- onko esim. 5 kpl liian suuri yksikkö?</li> <li>- <b>kaksinkertaisen työn poistaminen – miten käytännössä onnistuu?</b></li> <li>- palveluaika klo 10–20 työntekijän näkökulmasta: eikö ilta-aikaan riitä sähköiset palvelut</li> <li>- <b>Saattaa seurakuntien työntekijöiden osalta etäännyttää joitakin palveluja (työntekijä saa palvelut muualta kuin virastolta) &gt; viestintä:</b></li> <li>mitkä tässä hyvät puolet</li> <li>- eri työtehtävien toteuttamistavat voivat erota olennaisesti eri seurakuntien välillä</li> </ul>

## 5.2.2. Malli 2: Virtuaalitiimit tukemaan nykyistä virastorakennetta

### Mallin kuvaus:

Kirkkoherranvirastorakenne seurakunnissa nykyisellään, mutta eri tehtäviin rakennetaan erilaiset virtuaalitiimit, jotka tukevat työtä seurakunnissa.

Virtuaalitiimit esimerkiksi seuraavien asioiden ympärillä:

- jäsenyyden tuki (yhteys keskusrekisteriin, pyhäinpäivä, liittymiset, CRM)
- toimitus- ja tilavaraukset (yhteys hautapalveluihin)
- talous (sis. laskutus ja hankintatoimi)
- hr-asiat
- asianhallinta

Virtuaalitiimi on toisiaan tukeva yhteistyö- ja asiantuntijaverkosto. Tiimillä on tiiminvetäjä (esim. noin 20-30% työajasta) – prosessin omistajatahon näkökulmat huomioitava.

Virtuaalitiimeihin sijoitetaan sekä virastojen työntekijöitä että yhtymän työntekijöitä tukemaan työtä asiantuntemuksellaan. Tiiminvetäjän rooli olisi myös yhteisten pelisääntöjen kehittäminen sekä mahdollisesti joidenkin yksittäisten työtehtävien monistaminen kaikille.

### SWOT (Malli 2: Virtuaalitiimit tukemaan nykyistä virastorakennetta):

Vahvuudet	Heikkoudet
<p>- virtuaalitiimit, jotka <b>tukevat työtä seurakunnissa</b> (aihepiireittäin verkostoituneita työntekijöitä, mahdoll. tehtävien jakoa, ei kiinteää jakoa)</p> <p>- <b>hyvien käytänteiden ja pelisääntöjen hiominen yhtymän työntekijän asiantuntemuksen avustuksella</b></p> <p>- <b>työntekijöille tuki toisistaan</b></p> <p>- tietotaidon ja osaamisen tulee olla seurakunnassa (tilat &amp; toimitukset)</p> <p>- seurakunnat ja tiimin vetäjät voivat tukea toisiaan ammatillisesti, tukea sihteereiden arjen työhön/puurtamiseen ja tehdä yhteistyötä yhtymän kanssa</p> <p>- organisaatiokaaviot seurakunnista, jossa näkökulmana "Akkuna" hyväksyjät / tarkastajat (ja heidän alaisena hankintoja tekevät työntekijät) / muut käyttäjät</p> <p>- työntekijän fyysinen sijainti ei ole ratkaiseva tekijä talousasioissa</p> <p>- <b>Hiljainen tieto ja hyvät käytännöt tulisi kaikkien saataville</b></p>	<p>- <b>miten yhteistyö käytännössä järjestettäisiin?</b> (sähköposti-päivystysvuorot, Teams-vastausvuorot? / Olisiko yhteiset kanavat vain "Akkuna" ja "FPM" ja Prime myyntilaskutus – asioille?)</p> <p>- Kuka vastaa viestinnän oikeellisuudesta virtuaalikeskustelussa? Säännöt / valvonta? Esim. Talousosaston tehtäväksi tulisi ylläpitäjänä toimiminen</p> <p>- <b>hajauttaa yhtymän tukitoimet ympäri Helsinkiä</b> (asiantuntijuus hajoaa virtuaalitiimeihin)</p> <p>- ei muuttaisi yhteisiin pelisääntöihin liittyvää perusongelmaa</p> <p>- sopinee paremmin seurakuntatyön tehtäviin (ei hallintoon)?</p> <p>- käytännön toteuttaminen haastavaa – vaatii selkeää panostusta organisointiin</p> <p>- virastojen aukioloajat ja saavutettavuus säilyy ennallaan seurakuntalaisen näkökulmasta, palvelu ei ole tasalaatuista.</p>

Mahdollisuudet	Uhat
<p>- <b>yhteistyöverkoston tiivistyminen</b> – madaltaa kynnystä kysyä, keventää yhtymän palvelupainetta</p> <p>- lähes paperiton tai paperista skannattu työskentely (esim. talousasioissa)</p> <p>- ohjeiden soveltaminen käytäntöön, vuoropuhelun lisääminen</p> <p>- yhteistyön lisääminen ja oppiminen siitä, kun voi vaikka Teamsin välityksellä katsoa, miten toinen tekee saman asian</p> <p>- nykyisellään kuinka moni on ottanut selvää, miten toisessa seurakunnassa hoidetaan sama talousasia, onko työssä kehittymiseen muilta oppimalla ollut tilaa?</p> <p>- Jos olisi "kevyimmillään" esim. Teams-kanava ko. asian parissa työskenteleville, niin kannattaisi jo heti perustaa mallista riippumatta kaikkiin niihin asioihin joissa katsotaan tarpeelliseksi &gt; esim. asianhallinnassa ja arkistoinnissa osa käyttäjätuesta &amp; toistuvista kysymyksistä hoituisi ehkä tätä kautta ja keventäisi pääkäyttäjien työtä, voisi myös parantaa tiedonkulkua ja hyvien käytänteiden jakamista.</p>	<p>- Keskiössä tässäkin tehtävien ja vastuualueiden määrittely, nykyistä tarkemmin. Eli mitä kuuluu mihinkin asiaan – esim. talous tai hankinnat on usein liian epäselvästi ymmärretty asia.</p> <p>- Minkä verran ja mitä linjataan ja veloitetaan yhteisten palveluiden mandaatille (oikeus velvoittaa toimimaan tietyllä tavalla) ja mitkä asiat ovat seurakunnan ratkaistavissa vapaasti?</p> <p>- <b>katoaako asiantuntemus kentälle?</b></p> <p>- Virtuaalitiimin vetäjän työaika ei saata riittää, jos olemassa olevan työnkuvan jatkeeksi liitetään virtuaalitiimin ohjaus. Suunniteltu prosenttimäärä työajasta ei käytännössä toteudu, ellei tehtäviä aidosti järjestellä uudelleen.</p>

### 5.2.3. Malli 3: Seurakuntapoolit, kumppanimalli

#### Mallin kuvaus:

Seurakunnat etsivät alueellisesti noin 1-5 seurakunnan kokonaisuuksia, joiden kanssa muodostavat seurakuntaryhmittymän eli ”aluesihteeripalvelut”.

Näihin sijoitetaan nykyinen työvoima seurakunnista sekä seurakuntien jäsenmäärää vastaavassa määrin yhtymän työntekijöitä. Kyseessä on työnjohdollinen seurakuntapooli, joka järjestää palvelut alueellaan.

Yhtymä kannustaa riittävän suuriin kokonaisuuksiin tarjoamalla resurssia (= nimetty yhteishenkilö) yhteistyökumppaneita löytäville tahoille. Yhtymän työntekijä voisi tehdä poolissa työtä seurakunnille ilman mahdollisia järjestelmistä johtuvia käyttöoikeusongelmia. Tämä edellyttäneet tietohallinnossa tiettyjä muutoksia esim. käyttövaltuuksiin.

Yhtymä tarjoaa selkeät sopimusmallit seurakuntien väliseen työvoiman ostoon, vuokraukseen sekä yhteisiin työntekijöihin.

Vapaaehtoinen malli, johon kaikkien halukkaiden seurakuntien on päästävä mukaan. Halutessaan seurakunta voi järjestää palvelut myös itsenäisesti.

#### SWOT (Malli 3: Seurakuntapoolit, kumppanimalli):

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> <li>- mahdollista neuvotella vapaamuotoisesti</li> <li>- pienempi joukko, jota helpompi ohjeistaa ja kouluttaa</li> <li>- virheiden mahdollisuus vähenee</li> <li>- sisäiseen asiakaspalveluun sitoutuva aika vähenee (esim. talouspalvelut)</li> <li>- seurakuntalaiselle näyttäytyy siten, että on tekemisissä oman srk:n kanssa</li> <li>- nykyisten sihteereiden sirpaleinen työ helpotuisi, kun tehtävät jakautuisivat poolin sisällä, osaaminen vahvistuisi ja virheet vähenisivät</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vaikeasti hallittava kokonaisuus</li> <li>- tietyt järjestelmät eivät välttämättä tue tällä hetkellä mallia, jossa yksi työntekijä tekee työtä useammassa seurakunnassa samanaikaisesti</li> <li>- sirpaleinen työ ei tue työhyvinvointia</li> <li>- työntekijöiden sijoittaminen esim. talousasioissa ei tarpeen, liian kiinteä rakenne</li> <li>- osaaminen ei saa olla yhden henkilön varassa tässä; sijaisuudet?</li> <li>- kaikissa tehtävissä nykyisistä työntekijöistä/nykyisellä työnjaolla ei riitä sijoitettavaa resurssia useaan eri pooliin/tekemään enempää seurakuntapuolen työtä - voivat olla vain yhteishenkilö/kouluttajatehtävissä (esim. talouspalvelut, asianhallinta &amp; arkistot)</li> </ul>

Mahdollisuudet	Uhat
<p>-työpaikkojen turvaaminen</p> <p>- <b>asiantuntemus varmistuisi kaikille seurakunnille</b></p> <p>- <b>seurakuntien aiempaa tiiviimpi yhteistyö &amp; vertaisoppiminen</b></p> <p>- voisi toimia yhdistelmänä: "rusinat pullasta" + 1. malli – muistuttaa rovastikuntamallia, mutta ehkä parempi (&gt; siis malli 5: Hybridimalli)</p> <p>-<b>pooleja tukemaan lisäksi virtuaalitiimit, jotta käytänteet pysyvät yhtenäisinä</b></p>	<p>- jos kirkon yhteisissä IHA-hankkeissa ei onnistuta &amp; päästä Henkarista eroon pian, voi olla pullonkaula tässä (käyttäjätunnukset yms.)</p> <p>- tasapuolisuus seurakuntien välillä - yhteisistä rahoista tarjotaan seurakunnille samantasoista palvelua</p> <p>- 1-5 seurakunnan "ryppäät", kaikissa seurakunnissa ei ole erikseen esim. talousasioista vastaavaa työntekijää, olisiko lähtökohtaisesti tarkasteltava sitä, mihin kussakin seurakunnassa on tarve?</p> <p>- <b>jos poolit alkavat luoda omia käytänteitä ja toimintatapoja, yhteiset prosessit vaarantuvat.</b></p> <p>- it-puolen yms. verkostot: katoaa työstä "mukava mauste" jos se jää pois</p>

## 5.2.4. Malli 4: Palvelukeskus

### Mallin kuvaus:

Asiointipiste seurakunnassa

- asiakkaat kohtaa esim. pappi tai diakoniatyöntekijä (ei välttämättä sihteeri)  
> seurakunnassa ei tarvitse tietää kaikkea tai osata vastata kaikkeen, riittää kun tietää mihin soittaa/kenen puoleen kääntyä

Seurakunnassa ”hallintosihteeri”

- kirkkoherran tukena ja työparina (esim. oletuksena noin 50%) – yksi henkilö voi tehdä työtä myös kahdelle seurakunnalle tai tehtävä voi olla yhdistettynä johonkin toiseen seurakunnan tehtävään

Palvelukeskus

- kaikki mikä ei ole välttämätöntä hoitaa seurakunnassa, hoidettaisiin palvelukeskuksessa
- seurakunnilla voisi olla nimetyt yhteyshenkilöt, joiden kautta asioidaan (jos ko. henkilö ei hoida asiaa, delegoi sen eteenpäin palvelukeskuksessa) / palvelukeskuksen työntekijöillä vastuuseurakunnat/-tehtäväalueet ja niihin liittyvä asiantuntemus
- suurin osa sisäisistä palveluista, esim. talouteen, henkilöstöasioihin, asianhallintaan, it-asioihin yms. liittyvät tehtävät myös seurakuntalaisten palvelut (puhelin, sähköinen asiointi...)

### SWOT (Malli 4: Palvelukeskus):

Vahvuudet	Heikkoudet
<p>- esim. ajanvaraus ja tilojen vuokraus/varaus, jotka olisi mahdollista järjestää keskitetysti. Tällöin ne olisi mahdollista tuottaa asiakkaan kannalta saavutettavammin ja tasalaatuisemmin. Tällaisten palveluiden tarjoaminen sähköisesti on vaikeaa, jos niitä ei ole keskitetty.</p> <p>- <b>Palveluiden tuottaminen ammattitaitoisesti ja kustannustehokkaasti</b></p> <p>- <b>Helsinkiäisten näkökulmasta selkeä kokonaisuus</b></p> <p>- Yhtymä on jo lähtökohtaisesti palvelukeskus, joka tuottaa tiettyjä palveluita jäsen seurakunnilleen. Osa</p>	<p>- Osaaminen seurakuntatyön arjesta pysyy seurakunnissa, mutta sitä aletaan ohjeistaa ja säädellä muualta.</p> <p>- <b>Puolikkaita tehtäviä ei voida perustaa</b>, kukaan ei Helsingissä elä puolikkaalla sihteerin paikalla.</p> <p>- Malli edellyttäisi, että pienimpien seurakuntien osalta yksi seurakuntasihteeri työskentelisi kahdelle seurakunnalle (2,5 pv / srk); tämä toisaalta myös mahdollisuus?</p> <p>- Jos seurakunnalla olisi vain yksi yhteyshenkilö talouspalveluissa, johtaisi viivästyksiin sillä yksi henkilö ei mitenkään voi hallita talouspalveluiden</p>

<p>palveluista on lakisääteisiä ja osa yhdessä sovit- tuja. Siksi puhe uuden palvelukeskuksen perusta- misesta yhtymän sisään tuntuu hieman vieraalta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esim. kirjaamon ja päätearkistoinnin osalta var- mistaa tehtävien ammattimaisuuden ja lainmukai- sen hoitamisen; tämä toimisi asianhallinnassa ja ar- kistoinnissa (ks. liitteen ehdotus), kunhan "sisältö- vastuu" pysyy seurakunnassa</li> </ul>	<p>laajan tehtäväkentän kaikkia asioita, yhteyshlö joutuisi selvittämään ensin monet asiat kollegoilta tai siirtämään kuitenkin seurakunnan työntekijän toiselle luukulle (nyt asiaryhmittäin sähköposti- osoitteita)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edellyttääkö, että seurakuntien määrä on ny- kyistä pienempi?</li> <li>- <b>Paikallisten erityiskysymysten hallinta?</b></li> <li>- Ison resurssimäärän hallitseminen muodostuu haastavaksi, koska yhden työntekijän on vaikeaa sisäistää laaja tietomäärä (vrt. ulkoistettu vaihde)</li> </ul>
<p>Mahdollisuudet</p>	<p>Uhat</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Saisimme kirkot auki. Ihmisten kohtaami- seen kirkot, ei virastot.</b></li> <li>- Seurakuntakohtaiset yhteyshenkilöt lisäisivät tukipalveluiden ymmärrystä paikallisista olosu- hteista ja tilanteista, joihin tukipalveluita tarjotaan.</li> <li>- Vapautetaan oikeat resurssit kohtaamaan ihmi- siä.</li> <li>- <b>Mahdollistaisi seurakuntien keskittymisen seurakunnalliseen toimintaan ja asiantunti- juutta vaativien tehtävälajien keskittämisen ja tehokkuuden.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Kuka johtaa palvelukeskuksia tai sen toimin- taa.</b> Yhtymä ei voi alkaa johtaa seurakuntien toimin- taa nykyistä enemmän.</li> <li>- Seurakuntalainen kokee tulevansa pompotelluksi, kun hän saa yhä vähemmän palvelua sieltä, minne tulee eli kirkolta.</li> <li>- <b>Liika henkilöityminen (nimetyt yhteyshenkilöt) on riski.</b> Asian hoituminen on tärkeintä, ei kuka sen hoitaa. Yhteiset palvelut voivat sisältää myös sellai- sia elementtejä, joissa tikettipalvelu ei ole toimivin ratkaisu.</li> <li>- Mihin tehtäviin palvelukeskus/keskitetysti tekemi- nen sopii? Jotkut asiat on järkevää hoitaa keskite- tysti, toiset taas hoituvat paremmin paikallistasolla.</li> </ul>



### 5.2.5. Malli 5: Hybridimalli

1. malli pohjana, täydennettynä osilla 2. ja 3. mallista:

- Sisäisten ja ulkoisten palvelujen erottaminen eri rakenteisiin
- Yhtymän vastuulla olevat hallinnollisiin/virastotehtäviin liittyvät sisäiset palvelut määritellään perussäännössä (hallinnolliset tehtävät nk. Vantaan mallin mukaan eli mm. hr, talous, it, arkisto). Vahvistetaan näissä toiminnoissa yhtymän roolia sekä oikeutta määrittää yhtenäiset sitovat käytännöt.
- Eri tehtävät voidaan järjestää eri mallin mukaan - kuhunkin toimintoon valitaan toimivien ratkaisuu mm. resurssien, asiantuntemuksen ja osaamisen, toimintojen turvaamisen (sijaistukset yms.) sekä työhyvinvoinnin ja työsuojelun kannalta.
- Poistetaan kaksinkertainen työ (esim. taloustarkistus tai papereiden tarkistus monessa kohtaa).
- Seurakuntalaisten tarpeisiin olevat seurakuntatoimistot sijoitetaan Helsinkiin toimipisteisiin, joita on alle puolet nykyisestä määrästä (tilavaraukset, toimitukset, hengellinen huolto) ja Keskusrekisteriin. (siirtymäaikana 20 toimipistettä)
- Seurakuntatoimistot ja keskusrekisteri ovat auki pidempään kuin nykyään ja palveluajat ovat yhtenäiset 10-20 (fyysinen aukiolo määriteltävä erikseen). Iltapäivystys voi olla kiertävä (esim. yksi palvelupiste kerrallaan päivystää myös iltaisin). Kaksikielisyys kuitenkin huomioitava koko palveluajan.
- Kirkkoherrat vastaavat hallinnosta ja järjestävät siihen liittyvät käytännön tukitoimet parhaaksi katsomallaan tavalla.
- Virtuaaliset verkostot aihepiireittäin (esim. Teams-kanavat)  
> vertaistuki ja asiantuntijuus sekä seurakuntien välillä että yhtymän asiantuntijapalveluissa
- Seurakunnat muodostavat kumppanuuksia sisäisten/hallinnollisten tehtävien hoitoon silloin, kun yksin ei riitä resursseja tehtävän hoitamiseen
- Mikäli seurakunnalla ei ole omia resursseja tietyn tehtävän hoitamiseen, voisi yhtymä tuolloin tuottaa ko. palvelut. Tämä edellyttää sisäisten hinnoitteluperiaatteiden määrittelyä seurakuntien tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi.
- **Tämä malli vaatii jatkotyöstöä ja eri vaihtoehtojen kokeilua mm. aukioloaikojen ja sen osalta, mikä toimintatapa on paras vaihtoehto kussakin tehtäväkokonaisuudessa.**

**SWOT (Malli 5: Hybridimalli):**

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> <li>- mahdollistaa keskitetyn ammattitaidon, jota voi jakaa omassa työyhteisössä</li> <li>- kehitetään yhteisiä työtapoja</li> <li>- <b>sijaistaminen seurakuntarajojen yli mahdollistuu</b></li> <li>- virtuaaliset verkostot voisi ottaa käyttöön muutenkin jo heti (siltä osin kuin ei ole – esim. joku ”hallinto-Teams”) &gt; tiedonjako, nopeasti vastaukset</li> <li>- mahdollistaa kussakin tehtävässä organisoinnin ko. tehtävän kannalta tehokkaimmalla, taloudellisimmalla ja laadukkaimmalla tavalla ja tarjoaa myös joustavuutta eri seurakuntien tilanteiden ja tarpeiden mukaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ei ole olemassa olevaa mallia kustannusten kohdistamiseksi (sijaistaminen tai toisen puolesta tehtävien hoito, tuntikirjanpito?)</li> <li>- edellyttää työntekijöiden aktiivisuutta virtuaaliverkostoissa jne.</li> </ul>
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ei hyödytä pelkästään seurakuntia vaan toimisi myös yhteisen palveluiden yksiköiden välillä</li> <li>- seurakunnan sisällä esim. talous- ja hankinta-asiat voitaisiin vastuuttaa, jolloin heille voitaisiin kohdentaa viestintää ja koulutusta yhteisten linjausten mukaisesti (vastuu talousosasto ja hankintapalvelut, virtuaalitiimityyppistä toimintaa mallin 1 pohjalla)</li> <li>- sijaistamisen helpottuminen</li> <li>- <b>perehdytyksen toimivuuden parantuminen mentoroinnin kautta</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>malli ei toimi, mikäli työnjakoa ei saada yksityiskohtaisesti määritettyä</b> - vaatii perusteellista suunnittelua</li> <li>- vaarana sekavuus, jos hallittavana ja johdettavana on paljon erilaisia kokonaisuuksia</li> <li>- johtamisen ja ohjauksen toteuttaminen prosessien omistajan näkökulmasta voi olla haastavaa, jos pitää olla samanaikaisesti läsnä monissa eri kanavissa &gt; vaatii esim. selkeän viestintäsuunnitelman</li> </ul>

## 6. Työryhmän johtopäätökset malleista

Työskentelynsä päätteeksi työryhmä katsoo, että valittavasta mallista riippumatta on keskeistä, että helsinkiläisen näkökulma on lähtökohta tehtävien tulevassa organisoinnissa. Tehtävien sisäisen työnjaon ja organisoinnin tulee varmistaa seurakuntalaisille laadukkaat ja saavutettavat palvelut.

Työryhmässä eniten kannatusta saivat kumppanimalli (Malli 3) ja hybridimalli (Malli 5). Työryhmä ehdottaa, että näistä malleista tehdään vaikuttavuusarviointi ja malleja pilotoidaan joidenkin tehtävien osalta.

Vaikuttavuusarvioinnissa mallien vaikutukset tulee arvioida suhteessa helsinkiläisiin, työntekijöihin ja talouteen. Pilotoinnin avulla nähdään, miten mallit konkreettisesti toimivat. Pilotointiin tulee varata riittävästi aikaa ja arviointiprosessin tulee olla perusteellinen. Pilotointiin tulee ottaa mukaan erikokoisia seurakuntia ja siinä on huomioitava myös palvelun kaksikielisyyden toimivuus.

Työryhmä ehdottaa, että syksyn 2021 lausuntokierroksella seurakunnilta kysytään, tunnistetaanko seurakunnissa tämän työryhmän työskentelyssä esiin nostettuja ongelmia, ovatko ratkaisuehdotukset oikeansuuntaisia, mitä esitetyistä malleista pidetään seurakunnissa juuri kyseisen seurakunnan kannalta toimivimpana ja ovatko seurakunnat kiinnostuneita kokeilemaan jotain mallia alueellaan.

Pilotoinnissa saatujen kokemusten jälkeen on tehtävä uusi arviointi, ja vasta sen jälkeen voidaan valita lopullinen malli.

Työryhmä näkee, että ulkoisten ja sisäisten palveluiden kehittämistä tulisi tarkastella osittain erillään toisistaan.

## 7. Jatkotoimenpiteet

### 7.1. Loppuraportin linjausten jatkokäsittely

Projektin tulokset luovutetaan kirkkoherrainkokoukselle sekä yhteisten palvelujen ja seurakuntien työnjako -asiantuntijaryhmälle toukokuussa 2021.

Tämä loppuraportti liitetään osaksi Rohkeasti yhdessä -prosessin työnjaon asiantuntijaryhmän raporttia.

Rohkeasti yhdessä -prosessin jatko vuonna 2021:

- 17.6. YKN asiantuntijaryhmien ehdotusten käsittely
- kesä-elo Mahdolliset lisäselvitystarpeet
- 12.8. YKN hioo lausuntopyynnöille lähtevää kokonaisuutta
- 26.8. YKN päättää lopullisesta lausuntopaketista

- 1.9.-15.10. Seurakuntaneuvostot ja yhteisten palveluiden osastot antavat lausuntonsa
- 21.10. YKN lausunnot tiedoksi ja lähetekeskustelu
- 4.11. YKN päätösehdotuksen valmistelukeskustelu
- 25.11. *YKN tekee esityksen ja hyväksyy esityksestä oman toimivaltansa puitteissa olevat esitykset*
- 9.12. *YKV:ssa YKN:n esitys kirkkovaltuuston toimivallan puitteissa olevista esityksistä*

Työryhmä ehdottaa, että mallien vaikuttavuusarviointi laaditaan syksyn 2021 aikana. Rohkeasti yhdessä -lausuntokierroksen ja lausuntojen läpikäynnin jälkeen sekä vaikuttavuusarvioinnin valmistuttua voidaan käynnistää pilotointi valittujen seurakuntien ja tehtävien osalta vuoden 2022 alkupuoliskolla. Pilotoinnin tulokset, mahdolliset malleihin liittyvät tarkennukset ja lopullinen ehdotus valittavasta mallista viedään kirkkoherrainkokoukselle käsiteltäväksi, mahdollisesti/alustavasti loppusyksystä 2022. Tämän jälkeen tulee vielä määritellä toimenpide-ehdotusten toteuttamiskeinot ja -aikataulu valitussa mallissa.

## 7.2. Avoimet kysymykset

Mallin lopullisen valinnan yhteydessä tulee samalla määritellä, mitkä ovat seurakuntatoimistojen tehtävät tulevaisuudessa ja mitkä ovat seurakuntalaisen näkökulmasta ne asiat, joihin seurakuntatoimisto tarvitaan.

Valmisteilla olevan CRM-hallintamallin linjausten valmistuessa tulee tämän työryhmän työskentelyn pohjalta valittua virastotehtävien organisoinnin mallia peilata CRM-hallintamalliin yhteensopivuuden osalta.

Lisäksi on huomioitava Kipa2-hankkeesta johtuvat muutokset sisäisiin palveluihin ja niiden tulevaan organisointiin.

Piispan toimesta toteutettavan yhteistyö- ja rakennekartoituksen tulokset on myös huomioitava jatkotyöskentelyssä.

## 8. Liitteet

Liite	Dokumentin nimi
1.	Työryhmän ehdotukset virastotehtävien organisoinnista

# *Ehdotuksia organisoinnista ja työnjaosta*

**Kirkkoherranvirastojen sekä hallinto- ja henkilöstöpalvelujen yhteistyön työryhmä 2021**

# *Ehdotuksia organisoinnista ja työnjaosta*

- **Asiakaspalvelu:** diat 3-8
- **Tietohallintopalvelut:** diat 9-14
- **Asianhallinta ja arkistotoimi:** diat 15-23
- **Talous ja hankinnat:** diat 24-31
- **Jäsenyys- ja rekisteriasiat:** diat 32-36
- **Henkilöstöasiat:** diat 37-41

# *Asiakaspalvelu*



# Nykytila

- Siunaukset
  - Sähköinen ajanvaraus
  - Soitto virastoon tai hautapalveluihin
- Kaste- ja vihkivaraukset
  - Seurakuntien omien käytäntöjen mukaisesti vain virastoon soittamalla/sähköpostilla
- Muut tilavaraukset
  - Varaukset virastoista soittamalla/sähköpostilla
  - Seurakunnilla omat käytännöt
  - Hinnoittelun kirjavuus
- Aukioloajat
  - Lähes jokaisella seurakunnalla omat aukioloajat virastoille/toimistoille
  - Ei yhden mukaista linjaa siitä, minä päivinä ollaan auki ja mikä päivä palvellaan pidempään, jos palvellaan

# Nykytila: Aukioloajat ja resurssit

seurakunta		ma	ti	ke	to	pe	tuntia/vko	hlöä	lisätieto
Haagan seurakunta	kirkkoherranvirasto	10-13*	10-13	-	10-13*	-	9	2	1 + 1 yhdistetty viestintä ja hallinto
Herttoniemen seurakunta	seurakuntatoimisto	10-14	10-14	-	10-14	10-14	16	2	1 + 1 taloussihteeri
Johannes församling	pastorskansli	10-15	10-15	-	10-15	10-15	20	3	1 + 1 henkilöstösihteeri + 1 controller
Kallion seurakunta	kirkkoherranvirasto	10-14	10-14	12-17	10-14		17	1	
Kannelmäen seurakunta	kirkkoherranvirasto	10-14	10-14	10-14	10-14	10-14	20	1	
Lauttasaaren seurakunta	virasto	9-12	9-12	9-12	9-12	9-12	15	1	
Malmin seurakunta	kirkkoherranvirasto	9-15	9-15	13-17	9-15	9-15	28	3	
Matteus församling	kansliet	-	10-14	-	10-14	-	8	1	
Mikaelin seurakunta	seurakuntatoimisto	10-13	10-13*	-	10-13*	-	9	2	1,4 työntekijää
Munkkiniemen seurakunta	kirkkoherranvirasto	-	-	13-17	9-13	9-13	12	1	
Oulunkylän seurakunta	kirkkoherranvirasto	9-12	9-12	13-16	9-12	-	12	1	
Paavalin seurakunta	kirkkoherranvirasto	10-14	-	12-17	10-14	-	13	1	
Pakilan seurakunta	kirkkoherranvirasto	9-12	13-16	9-12	9-12	-	12	2	1 + 1 pääsuntio (talous)
Petrus församling	pastorskansli	10-13	10-13	13-16	10-13	10-13	15	1	
Pitäjänmäen seurakunta	seurakuntatoimisto	-	12-15	13-16	-	12-15	9	2	1 + 1 pääsuntio (talous)
Roihuvuoren seurakunta	seurakuntatoimisto	10-13	10-13	13-16	10-13	-	12	2	
Tuomiokirkkoseurakunta	kirkkoherranvirasto	9-15	9-15	12-17	9-12	9-12	23	5	(tiedottaja, hallinto, väestörekisteri, tilavaraus, talous)
Töölön seurakunta	kirkkoherranvirasto	10-15	10-15	13-17	10-15	10-15	24	4	
Vartiokylän seurakunta	kirkkoherranvirasto	10-14	10-14	-	10-14	10-14	16		(ks. Herttoniemi: yhdistetty Herttoniemen virastoon)
Vuosaaren seurakunta	virasto	9-13	9-13	14-17	9-13	9-13	19	2	
<b>YHTEENSÄ</b>								<b>37</b>	

\*puhelimitse

Tilanne maaliskuussa 2021

# Tavoitetila

- Sähköinen ajanvaraus kaikille toimituksille
- Yhdessä määritellyt tilavuokrat
- Sähköinen kalenteri tilavarauksille
- Tuki työntekijälle sähköisten järjestelmien käyttöön ja asiakaspalveluun
- Seurakuntalaiselle mahdollisuus hoitaa asiansa sähköisesti, puhelimitse tai kasvotusten
- Palvelun laadukkuus asuinpaikasta riippumatta. Asiakkaan kysymyksiin ei tarvitse heti osata vastata (päivystys), mutta asiakas tulee kohdatuksi ja saa kokemuksen, että asia tulee hoidetuksi (yhteydenottopyyntö tms.)

# *Ehdotus: Toimitus- ja tilavaraukset*

- Sähköinen varausjärjestelmä kaikkiin toimituksiin
- Yhteiset toimintamallit ja linjaukset, joista kaikki pitävät kiinni
- Yhteisesti sovitut käytännöt rippijuhlien, kokousten, syntymäpäivien ym. mahdollisten juhlien järjestämisestä
- Yhteinen tilavuokrahinnasto, jossa kirkko/aluekohtaiset erot huomioitu hinnoissa esim. hintaryhminä tai vastaavina
- Seurakuntalaisella mahdollisuus hoitaa asioitaan sähköisesti, puhelimitse tai kasvokkain
  - Ei tarvitse olla oman seurakunnan toimisto, mutta tieto-taito tiloista tms. tulee olla, jotta seurakuntalaiselle välittyy olo siitä, että saa asiantuntevaa ja parasta palvelua
    - 1-4 seurakuntaa mahdollisesti yhdessä

# *Ehdotus: Virastojen nimien ja aukioloaikojen yhdenmukaistaminen*

- Kirkkoherranvirasto-nimi muutettaisiin seurakuntatoimistoksi
  - Virasto viittaa virallisiin toimiin (mm. virkatodistus, esteiden tutkinta), jotka nykyisellään hoidetaan Keskusrekisterissä
  - Seurakuntatoimisto -nimi vastaisi enemmän sitä työtä, jota sihteerit kirkoilla tekevät
- Alueelliset aukioloajat
  - Alueiden muodostamisessa huomioitava srk:ien koko ja alueen ihmisten tarpeet
  - Sijaistaminen ja muu yhteistyö
  - Tuomiokirkko ja Malmi ominaan?
  - Miten ruotsinkieliset seurakunnat?
- Rovastikunnalliset aukioloajat
  - Srk:ien erilaisuus rovastikunnan sisällä, seurakuntakohtaisten tarpeiden huomioiminen ei niin helppoa
- Rovastikunnallinen/alueellinen päivystysnumero, jonne puhelut kääntyisivät toimistojen sulkeuduttua
  - Päivystys ma-to 10-20
  - Asiakasta on kuultu heti
  - Välitetään soittopyyntö asiakkaan seurakuntaan tai hoidetaan asia itse, jos oman seurakunnan jäsen

# *Tietohallintopalvelut seurakunnissa*

# *Tietohallintopalvelut: Yhdessä seurakuntien kanssa tehtävät asiat*

- IT-laitteiden elinkaarenhallinta (IT-yhdyshenkilö)
  - Laitteiden tilaaminen
  - Poikkeustilanteet
  - Laitteiden palautus
- Puhelinasioden hoito (puhelinyhdyshenkilö)
  - Liittymien hallinta
  - Luettelotietojen hallinta
  - Laitteiden hankinta ja elinkaarenhallinta
- Käyttövaltuuksien hallinta (kirkkoherra)
  - Käyttöoikeudet
  - Vieraskäyttäjät

# Nykytila

## IT-laitteet

### Vahvuudet

- Prosessi on hioutunut vuosien mittaan melko toimivaksi
- Vakiolaitteet kelpaavat kaikille – läppäri ei ole statusesine

## Puhelinasiat

### Vahvuudet

- Puhelinjärjestelmän perustoiminnallisuus (Ring) on hyvä ja monipuolinen
- Puhelinliittymien kustannukset on pidetty hyvin kurissa
- Tarjolla on monipuolinen laitevalikoima ja käyttäjät ovat tyytyväisiä laitteisiinsa
- Alekstran optimointipalveluilla kustannuksia on saatu alas ja kohdennettua paremmin
- Elisan tuottama loppukäyttäjätuki

### Heikkoudet

- seurakunnan tasolla toiminnan laatu on henkilökysymys
- virheitä tapahtuu eniten palautusten yhteydessä
  - poikkeuksista ja virheistä aiheutuu kustannuksia

### Heikkoudet

- Toiminta ei ole kaikkialla yhteisten käytäntöjen mukaista.
  - Kirkkoherroilla on hyvin erilaisia näkemyksiä siitä, miten asiat tulee hoitaa. Yhteisten pelisääntöjen luominen on vaikeaa, kun yhteistä tavoitetta ei ole.
  - Puhelinyhdyshenkilöiden vaihtuvuus on suurta ja osaaminen puutteellista.
- Kun asioita hallitaan useassa järjestelmässä, kokonaisuus on melko monimutkainen ja vaatii ymmärrystä
- Luettelotiedot eivät pysy ajan tasalla tai yhdenmukaisina, kun niitä ylläpitää niin moni
- Virheet tilauksissa aiheuttavat kustannuksia ja kustannusten virheellistä kohdentumista
- Pienistä puroista kasvaa suuri virta
- Puhelinasioiden omistajuus on yhtymässäkin hajallaan



# Nykytila

## Käyttövaltuudet ja esimiestyö

### Vahvuudet

- Työntekijöiden käyttäjätunnukset ja peruskäyttövaltuudet provisioidaan automaattisesti Henkarin tietojen perusteella
- Yhteinen käyttövaltuuksien hakulomake
- Ulkoisten käyttäjien (zx) hallinta on pitkälle automatisoitu

### Heikkoudet

- Z-tunnuksen vaihtuminen työsuhteen muuttuessa
- Jos Henkarin tiedot ovat puutteelliset tai virheelliset, käyttöoikeuksia ei voida myöntää
- Jos työsuhteen vaihdos tehdään Henkarissa väärin, ei z-tunnuksen vaihtumista voida estää
- Jotkut esimiehet haluavat delegoida tällaiset tehtävät
- Tietoturva ja tietosuoja eivät aina toteudu, kun seurakunnassa aletaan ”sooloilemaan”
  - esim. verkkolevyt
- Perehdytys usein heikkoa. Esim. työntekijöistä vain 20% on suorittanut tietoturvan verkkokurssin



# *Nykytila: Yleiset ongelmat*

- Toimintojen hajautus
- Henkilöiden vaihtuvuus
- Rutiinin puute
- Ohjeistuksen puute ja mahdottomuus
- Henkarin ongelmat
- Henkilöstöasioiden osaaminen

# Ehdotuksia

1. IT-laitteet: tietohallintopalvelut ottaa aktiivisemmän roolin päättymisprosessissa:
  - Päätyvien laitteiden tilalle tilataan uudet
  - Noutotilaus järjestellään yhdessä seurakunnan kanssa
2. Puhelinten ja liittymien hallinta keskitetään yhtymään
  - Vakioidaan laitteet ja palvelut
  - Lisätään itsepalvelumahdollisuuksia
  - Alekstran palveluista voidaan luopua, kun virheiden määrä vähenee
  - Vaatii yhden kokopäiväisen henkilöressin ja varahenkilöjärjestelyt
  - Jotkut tehtävät jäävät edelleen seurakuntaan
3. Tietoturvakoulutusten suorittaminen pakolliseksi
4. Käyttövaltuuksien anomisprosessin kehittäminen
  - Lomakkeen voi täyttää muukin kuin esimies
  - Automaattinen hyväksyntäkierto esimiehellä

# *Asianhallinta ja arkistotoimi*

# Tarkoitus ja tavoitteet

- Turvaamme hallinnon asiakkaan oikeusturvan, mm.:
  - oikeus saada ohjausta ja neuvontaa;
  - oikeus saada asiansa käsitellyksi, tietoa asiansa käsittelystä sekä lainmukainen päätös;
  - oikeus hakea muutosta;
  - taata yleinen tiedonsaantioikeus;
  - oikeus tietojensa asianmukaiseen käsittelyyn
- Varmistamme, että asioiden valmistelu on laadukasta, avointa ja läpinäkyvää, ja se toteutuu sujuvasti ja tehokkaasti.
- Teemme säädökset täyttyviä, hyvälaatuisia ja oikeansisältöisiä päätöksiä sekä varmistamme, että ne ovat sidosryhmien tiedossa.
- Varmistamme, että asioiden käsittelyn ja asiakirjojen eri vaiheet ovat jäljitettävissä sekä asiakirjojen sisältö pysyy muuttumattomana ja niitä tarvitsevien saatavilla koko elinkaarensa ajan.
- Varmistamme asiakirjojen ja tietojen säilyttämisen ja käytettäväksi saattamisen sekä asianmukaisen hävittäminen.

**Asiakkaat:** seurakuntalaiset, luottamushenkilöt, muut yksityishenkilöt; julkisorganisaatiot, yritykset ja muut yhteisöt; oma organisaatio (seurakunnat, yksiköt, työntekijät)

# Nykytila

## Yhtymän palvelut seurakunnille

- Vaalien jälkeen:
  - Seurakuntaneuvostojen/toimikausien perustaminen ja kokoonpanot: Dynasty ja Cloud Meeting
  - Luottamushenkilöiden perustiedot Dynastyyn
  - Käyttöoikeudet ja ohjeet Cloud Meetingiin
- Vuosittain
  - Uudet asiat joka seurakunnalle
  - Edellisen kauden asioiden päättäminen (ja kaikki keskeneräiset merkinnät valmiiksi, esim. asiakirjat ja kokoukset)
  - Muutokset toimielinten kokoonpanoissa
  - Cloud Meetingin käyttöoikeudet, uudet salasanat
  - Kokouspalkkioiden päivitys, osallistumisten tarkistus ja palkkioiden raportointi Kipaan maksua varten
- Perehdytys, opastus ja ongelmatilanteiden selvittely
- Satunnaista tuurausta poissaolojen aikana (esim. seurakuntaneuvoston esityslistan koostaminen ja julkaisu)
- Omien tietojen tarkastuspyynnöt
- Neuvonta arkistoasioissa, arkistointitarvikkeet
- Mahdollisuus siirtää järjestetyt arkistot keskusarkistoon

## Jokainen seurakunta hoitaa itse

- Luottamushenkilöiden tietojen täydentäminen ja ylläpito Dynastyssa, verokorttien toimittaminen Kipaan
- Ilmoitukset seurakuntaneuvoston kokoonpanomuutoksista yhtymään
- Yksittäisten viranhaltijapäätösten laatiminen
- Yksittäisten kokousesittelyjen laatiminen
- Päätösluetteloiden ja esityslistojen tuottaminen ja julkaisu
- Seurakuntaneuvoston sihteeri tehtävät kokouksessa
- Pöytäkirjan tuottaminen, julkaisu, nähtävänäpito
- Päätösotteiden laatiminen ja lähettäminen
- Tietopyynnöt seurakunnan hallintoasioista
- Oman arkistosäännön ja arkistonmuodostussuunnitelman ylläpitäminen
- Arkiston järjestäminen, säilyttäminen, hävitykset

# Nykytila: Haasteita

- Ei toteudu mm. hallinto- ja tiedonhallintalain edellyttämä asioiden käsittelyprosessin reaaliaikaisuus: esim. asiakirjojen kirjaaminen ja **viipymätön** rekisteröinti silloin kun asiat tulevat vireille (=saapuvat) > käytännössä tehdään nyt vasta kun valmistellaan päätöstä – tai viedään asianhallintaan vasta kokouksen jälkeen pöytäkirjat takautuvasti
- Julkisuusasiat: esim. nettijulkaisuun päätyy salassa pidettäviä tietoja
- Yksittäisiä viranhaltijapäätöksiä puuttuu tai puuttuvat asianhallinnasta (päätösluettelo ei riitä)
- Päätösten täytäntöönpano ja tiedoksianto / lainvoimaisuus: otteiden laatiminen ja lähettäminen niistä asioista joista pitää, niille joille pitää – jää usein tekemättä
- Muutoksenhakuohjeiden valitseminen/täyttäminen: ei täytetä pöytäkirjaan, ei lisätä päätöksiin eikä otteisiin
- Päätösasiakirjojen rakennetta ja sisältöä voisi yhtenäistää (vakiopykälät, vakiofraasit jne.)
- Moninkertaista tekemistä: esittelytekstit kirjoitetaan Wordiin, lähetetään sähköpostilla, kopioidaan Dynastyyn; saman toimielimen esityslistoja julkaistaan sekä verkkopalveluun että tietoturvariskeistä huolimatta lähetetään sähköpostilla
- Arkistosääntö ja arkistonmuodostussuunnitelma eivät ole ajan tasalla
- Asiakirjoja ei hävitetä, järjestetä > ei ole varsinaista ”oikeaa” arkistoa, jota voisi antaa käyttöön
- Resurssit eivät riitä arkistotyöhön: käytetään ulkopuolisia arkistotyöntekijöitä
- Seurakunnissa ei sähköistä sopimushallintaa: mitä voimassa? päällekkäisyyksiä, puutteita? ei kokonaiskuvaa koko organisaation tasolta

# *Mahdollisuuksia – sopiva aika muutoksille on nyt*

## **Uusi kirkkolaki tulossa 2022/2023:**

- Arkistolain noudattaminen myös kirkossa
- Seurakuntayhtymä ja siihen kuuluvat seurakunnat ovat yksi arkistonmuodostaja
- Arkistotoimen järjestämisestä vastaa seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto
- > Huomioitu jo HSRKY:n perussäännön uudistamisessa (sääntöluonnoksessa)
- > 1 arkistosääntö ja 1 arkistonmuodostussuunnitelma (ei enää 21 kpl) > vähemmän ylläpidettävää, yhtenäiset käytännöt koko organisaatiossa

**Yleiskirje 1/2021:** Asiakirjojen pysyvässä säilytyksessä ainoastaan sähköisessä muodossa *SÄHKE2-normin kriteerit täyttävässä asianhallintajärjestelmässä*

> ei paperiarkistointia asianhallinnan aineiston osalta sitten kun Dynasty uusittu (2022 alkaen)

## **Dynasty-asianhallintajärjestelmän päivitys (2022 käyttöön)**

- parempi käytettävyys, muokattavuus, mobiilikäyttö
- mahdollisuus prosessien uudistamiseen ja tehostamiseen (mm. automaattisuutta, yhtenäisyyttä, sähköistä asiointia), työskentelyyn yli yksikkörajojen
- myös sähköisestä kokouspalvelusta/CloudMeeting uusi versio (2022 käyttöön)



# Ehdotus:

## ”asianhallinnan ja arkistoinnin palvelutiimi/-keskus”

### Yhteisesti koko organisaatiossa (seurakunnat & yhteiset palvelut):

- Keskitetty kirjaamo: Hallintoasioiden avaaminen/sulkeminen ja asiakirjojen kirjaaminen; Omien tietojen tarkastuspyynnöt (suomi.fi: keskitetty vastaanotto ja vastausten lähettäminen); Tietopyynnöt (ulkoiset asiakkaat) ja sisäinen tietopalvelu; Sopimushallinta
- Toimielinten ja luottamushenkilörekisterin ylläpito, kokouspalkkiot
- Viranhaltijapäätösluettelot, esityslistojen ja pöytäkirjojen tuottaminen ja julkaisu
- Päätösotteiden laatiminen ja lähettäminen
- Käyttäjätuki, ohjeistus, käyttöoikeuksien hallinta (työntekijät & luottamushenkilöt)
- **Tulevaa mm.: sidonnaisuusrekisterin ylläpito, päätösten sähköinen nähtävänäpito**

= tekijästä ja sijainnista (ja sisällöstä) riippumaton työ, joka muutenkin on hoidettava yhtenäisellä lainsäädännön ja muiden määräysten edellyttämällä tavalla

- Yksi arkistosääntö ja arkistonmuodostussuunnitelma sekä niiden ylläpito
- Sähköinen arkistointi ja paperiaineistot keskusarkistoon; arkiston tieto- ja tutkijapalvelu

### Seurakunnassa:

- Yksittäisten viranhaltijapäätösten ja kokousesittelyjen valmistelu (kirkkoherra, hallintosihteeri/-kappalainen/-suntio tmv.)
- Seurakuntaneuvoston sihteeritehtävät kokouksessa (= kokoustekniikka - voisi halutessa myös keskittää/hoitaa yhteisesti? tähän saisi ainakin sijaisen tarvittaessa yhteisestä tiimistä)
  - > Huom. Uusi Cloud Meeting: osallistumisten, päätösten, äänestysten yms. kirjaaminen – tässä ei enää tarvita Dynastia

# Ehdotus:

## ”asianhallinnan ja arkistoinnin palvelutiimi/-keskus”

- **Yksi tiimi** tarjoaa keskitetysti em. yhteiset ja yhtenäiset asianhallinnan ja arkistoinnin palvelut **sekä seurakunnille että yhteisille palveluille**
  - Käytännössä muodostettaisiin yksi palvelutiimi, jossa on nykyinen asianhallintapalvelut (6-7 hlöä) + 3-5 seurakunnista siirtyvää sihteerä
    - = lakimies, asianhallinnan suunnittelija, arkistosihteerä, 6-8 asianhallintasihteerä (joilla asianhallinta- ja arkistotehtäviä)
    - > Asiantuntijat lakiasioista, asianhallinnasta ja arkistoinnista sekä 6-8 käytännössä pääkäyttäjätason asianhallintaosaajaa
- Seurakunnille tiimiltä samat palvelut kuin jo nyt yhteisten palveluiden osastoille
- Haluttaessa voi olla seurakuntakohtaiset yhteys-/vastuuhenkilöt
- Ei tarvitse sijaita fyysisesti yhdessä paikassa
- Hallintoasiointi jo nykyään lähes täysin sähköistä: asiakkaan näkökulmasta ei väliä kuka & missä vastaanottaa esim. hakemuksen tai lähettää päätöksen – tärkeintä että asia tulee käsittelyyn ja saa lainmukaisen/ ja -voimaisen ratkaisun
- Fyysiset asiointipisteet samassa kuin muutkin (srk-toimistot, keskusrekisteri yms.: voi jättää asiakirjoja, pyytää tietoja > vaikkei olisi asianhallintaosaajaa paikalla niin tiimiin voi olla yhteydessä & hoitavat asian ”taustalta”) + lisäksi arkiston yhteydessä asiakaspalvelu (ennakkoon sopimalla käynnit)
- Voi olla seurakuntakohtaisesti vaihtelua esim. siinä kuinka laajasti tehdään kokoushallintaa (esim. esityslistat ja pöytäkirjat tehdäänkin seurakunnassa, tai käytetään tiimin henkilöitä myös sihteereinä paikan päällä seurakuntaneuvoston kokouksissa)

# Plussia ja miinuksia

## Plussia

- Seurakunnassa tehdään haluttaessa vain yksittäiset valmistelut > vaaditaan vähemmän järjestelmä- ja ”hallintopykälä”osaamista, voi keskittyä sisältöön
- Vahva osaaminen > tehokkuus, nopeus, taloudellisuus, laatu
- Helppo luoda ja ylläpitää yhtenäiset toimintatavat koko organisaatiossa
- Ei jää lakisääteisiä tehtäviä hoitamatta (esim. kirjaaminen, täytäntöönpano, nähtävänäpito)
- Ei turhia sisäisiä työvaiheita > esim. asioiden siirtäminen nopeasti käsiteltäviksi yhtymän ja seurakunnan välillä, kun samat henkilöt työstää niitä kummassakin päässä; esim. yhteiset esittelypohjat valmiiksi
- Toimii aktiivisena ja tiiviinä tukena kirkkoherroille ja seurakuntien hallintoasioita hoitaville sihteereille (lakiasiat, kokoushallinta, arkistointi)
- Tiivis vuorovaikutus mahdollistaa osaamisen ja prosessien kehittymisen ja kehittämisen, tiedon jakamisen
- Ei ole enää yhtymä-seurakunnat -vastakkainasettelua, kun mahdollisuus samoihin palveluihin kaikille
- Sijaistukset helposti järjestettävissä
- Laatu/palvelu paranee, vrt. kokouspalkkiot: Vuosittain 3500-4000 tapahtumariviä, vain 0-5 korjausta tai puuttuvaa palkkiota
- Yhtenäiset, nykyistä laajemmat palveluajat ulkoisesti ja sisäisesti?
- Ammattimaisesti hoidettu arkisto, jossa esim. turvatummat säilytysolosuhteet, ”kaikki tieto” keskitetysti asiakkaiden/tutkijoiden käytettävissä, ammattimainen asiakaspalvelu (esim. huomioidaan tietosuoja, salassapito, tekijänoikeudet ja käyttöluvut aineistoja ja tietoja annettaessa)
- Organisaatorakenteesta riippumattomasti palvelut > esim. mahdolliset seurakuntien yhdistymiset ei aiheuta prosessien hoitamiseen isoja muutoksia

## Miinuksia

- Työn mielekkyys?: Voiko olla liian tylsää esim. laajempaan seurakuntasihteerin tehtävänkuvaan tottuneelle, jos siirrytään tiimiin ja tekee vain asianhallintaa ja arkistointia?

# Muita huomioita

- Esittelijällä/valmistelijalla on silti oltava tarvittava osaaminen hallintovalmistelusta ja juridiikasta > vastuu esittelyjen sisällön oikeellisuudesta ja koko valmisteluprosessista
- Koulutusta, ohjeita, valmiita malleja tarvitaan nykyistä enemmän
  - Esim. Arkistointi: Tarvitaan jokaiselle työntekijälle ymmärrettävät käytännön ohjeet eli ”anti-arkistosuunnitelma” – mitä ei arkistoida: voi, saa ja pitää hävittää
- Proaktiivinen tuki
- Y-kansioiden ”arkistointi”? > läpikäynti pilvisiirtymän yhteydessä
- Arkistoinnin osalta aluksi tarvitaan ”kartoitus- ja ajantasallesiäntämis-projekti”
  - ams ajan tasalle, kertyneiden arkistojen järjestäminen, arkistosiirrot yms. > 1-2 htv?
  - alun jälkeen riittäisi max 1 htv kaikkien seurakuntien käyttöön kaikissa em. arkistotehtävissä
- Voisi kokeilla yhden/muutaman seurakunnan kanssa?

# *Talous ja hankinnat*

Toimintaedellytysten turvaaminen –  
Miten saadaan oikeat asiat tehtyä oikeissa paikoissa oikea-  
aikaisesti?

# Nykytila: Hankinnat

- Helsingin seurakuntayhtymän hankintapalvelussa on 1 henkilö, hankintapäällikkö
  - toimii asiantuntijana: hankintatoimen konsultointia ja kehittämistä; suurempien linjausten tavoittelusta käytännön ruohonjuuritason ohjeistuksiin ja neuvontaan (mm. kehittämisprojektit, kilpailutusten laadinta, sopimuskysymykset, ostopaikkojen selvittely)
- Kiinteistöosastolla on lisätty ko. osaston hankintojen valmistelua henkilöresurssilla, muilla yhtymän osastoilla ja seurakunnissa hankinnat toteutetaan lähtökohtaisesti oman työn ohessa hajautetusti, osin Cludiassa ja osin jollain muulla tavalla
- Hankintayhdyshenkilöitä ei varsinaisesti ole
  - hankintojen yhteystahoja (esim. suntioita) on lisätty Hankinta-Teamsiin
- Hankinnat toteutetaan pääsääntöisesti erittäin hajautetusti. Perussääntöä on yritetty muokata hankintatoimen osalta täsmällisempään suuntaan tämän suuremmin edistymättä.
- HSRKYssä katsotaan olevan 21 hankintalain toiminnallista yksikköä 1:ssä hankintayksikössä. (Eli yhtymä sis kaikki yhtymän yksiköt ja K&K + 20 seurakuntaa)  
> jokainen taho voi tehdä omia hankintaratkaisuja kuitenkin huomioiden, että jokaisen näistä tahoista tulee toiminnassaan noudattaa lakia julkisista hankinnoista.
- Hankintojen seuranta ja lainmukaisen toiminnan varmistaminen vaihtelevaa, sillä hankintalain mukaisen toiminnan edellyttämää seurantaa ja toiminnan varmistamista ei ole osoitettu suoraan kenellekään henkilölle / taholle.

# Nykytila: Hankinnat

- Yhteisiä sopimuksia:
  - perussäännössä mainitut kiinteistöjen ja kirkkourkujen hankinnat
  - lisäksi mm. tietohallinnon tuotteet ja palvelut, matkustaminen, elintarvikkeet, toimistotarvikkeet ja –paperit
- Osa sopimuksista (lähinnä kiinteistöosastolla) kilpailutetaan kaikkien y-tunnuksemme tahojen käyttöön itse
  - mm. siivouspalveluiden, pesulapalveluiden ja siivousaineiden ja –välineiden hankinnat
- Osa seurakunnista on aktivoitunut omiin kilpailutuksiin, joissa hankintapäällikkö avustaa.
  - viime vuosina yleistyneet tilausliikennekuljetusten (rippileirit ja kasvatuksen työala) kilpailutukset
  - yhteiseen tilauskuljetuskilpailutukseen on ollut seurakunnista ja hankintapäälliköltä useita aloitteita, mutta luonnollisen omistajatahon (Yskä) henkilöresurssipulan takia tälle hankinnalle ei ole löytynyt omistajaa ja valmistelijaa. Omistavalla osastolla tulee olla osa kilpailutuksen ja sopimuksen valmistelussa.

# Tavoitetila

- Tavoitetila:
  - Toimitaan talouden ja henkilöresurssien kannalta järkevästi.
  - Toimintaa ohjaavat laillisuus ja julkishallinnon hyvät käytänteet.
  - Asiakasnäkökulmaa sovelletaan (mm. ulkoisen laskutuksen ja asiakaspalvelun kehittämisessä, ts. kaupunkilaisille suunnatut palvelut).
  - Talouspalvelut ja hankintapalvelu tarjoavat keskitetysti kriittisiä erityisasiantuntijapalveluita (sisäinen palvelukeskus), kohteena seurakuntien talous- ja hankinta-asioita hoitavat tahot
  - Kriittistä erityisasiantuntijuutta edellyttävien tehtävien hoitoa keskitetään seurakunnissa
  - Seurakunnille lisää mahdollisuuksia keskittyä seurakunnalliseen toimintaan.
- Lähestymistapa:
  - Toimenpiteillä haetaan suurinta vaikuttavuutta
  - Yhteisten palveluiden ja seurakuntien vuoropuhelu toiminnan kehittämisessä on luonnollinen toistuva osa prosessia
  - Kehitetään toimintaa suuntana toiminnan järkevyys, toimivuus, taloudellisuus



# *Tavoitetilan saavuttamiseksi...*

- **Olisi syytä tunnistaa ja keskittää talouden ja hankinnan asiantuntijatehtäviä riittävän ammattitaidon ja resursoinnin varmistamiseksi**
  - Esim. yhteisten hankintasopimusten asiantuntijapalvelut, laskutukseen liittyvät toimet
  - Lisää aikaa seurakunnille keskittyä seurakunnalliseen toimintaan
  - Sijaistuksen helpottuminen, asioiden hoituminen myös lomien jne. aikana
  - Ammattitaitoinen erityisasiantuntijapalvelu --> hallinnon tukipalvelut varmistavat toiminnan sujumisen arjen työssä
  - --> Ei ole järkevää ns. vaatia kaikilta kaikkien asioiden syvällistä asiantuntemusta.
- Lainsäädännön ja julkisorganisaatiota ohjaavien sääntöjen huomioiminen voidaan varmistaa, jos asioita hoitavan henkilökunnan ammattitaito on riittävän korkealla tasolla.
  - Yhdyshenkilöverkosto hallinnon tukipalveluihin (talous, hankinnat) puhelinyhteyshenkilöiden tapaan.

# Tunnistetaan ja keskitetään asiantuntijatehtäviä riittävän ammattitaidon ja resursoinnin varmistamiseksi

## Vahvuudet

- + Yhteinen käsitys asiantuntijatehtävistä esim. erillisen tunnistamisprojektin myötä
- +Vahva ammattitaito ja osaaminen syvempää asiantuntijuutta vaativissa talouden ja hankinnan työtehtävissä
- + Yhdenmukaisen prosessin ja asianhoidon vahvistuminen
- + Talouden ja hankinnan osaamisen keskittäminen vapauttaa eri alojen työntekijöiden työaikaan oman alan työtehtävien kehittämiseen ja toteuttamiseen
- + Hallinnon tukipalvelut varmistavat toiminnan sujumisen arjen työssä
- + Varmistetaan julkisorganisaatiota koskevan hallinnon läpinäkyvyydestä ja lain mukaisesta toteutuksesta.
- + Varaudutaan niukkeneviin resursseihin keskittämällä ammattitaitoa ja panostamalla sitä kautta esim. sijaistukseen ja asian hoitoon myös poikkeustilanteissa ja loma-aikoina.

## Heikkoudet

- Työntekijän näkökulmasta tehtävät voivat yksipuolistua tehtävien rajaamisen myötä

## Mahdollisuudet

- + Työntekijöiden mahdollisuus erikoistumiseen
- + Mahdollisuus talouden ja hankinnan osaamistason nostoon.
- + Mahdollisuus läpimenoaikataulun nostoon.
- + Mahdollisuus virheiden vähentymiseen.

## Uhat

- Jos viestintäyhteys ei toimi kahteen suuntaan, talouden ja hankinnan asiantuntijatehtävät voivat eriytyä arjen käytänteistä /haasteista.
- Jos prosessi jää epäselväksi, myös työtehtävät voivat jäädä epäselviksi, vastuut selvittämättä ja päällekkäisyyksistä ei välttämättä päästä eroon

# *Käytännön toimenpiteitä tavoitetilan saavuttamiseksi*



- Prosessien päivittäminen, kehittäminen, rakentaminen
  - Taloushallinnon työnjaon myötä tulee prosessit tarkastella uudelleen.
  - Suunnitelmallisuuteen ja ennakkointiin kiinnitetään huomiota.
  - Talouden ja hankintojen valtuutukset, prosessit jne, kuka / mikä taho myöntää, ohjeistaa, neuvoo, valvoo, seuraa?
    - TAHE-päivitystyö
    - Tilaaminen erilaisilta toimijoilta, ymmärrys esim. erilaisten toimijoiden osalta erilaisten laskutusmallien toiminnasta (esim. "perus"lasku vs Populuksen kautta maksettavat henkilön sivukulut huomioiva maksaminen)
    - Hankinnat, asianhallinta, talous, järjestelmät...
- Nimetään talouden asiantuntijaverkosto, joka tehostaa tiedon levittämistä eri osastoille ja eri seurakuntiin.
  - Seurakunnat nimeävät henkilöt, joille vastuutetaan taloushallinnon ja hankintatoimen tehtävien toteutusta ja eteenpäin vientiä seurakunnissa.
  - Rovastikunnallinen tai muu tulokulma.
  - Prosessien kehittäminen yhdessä.

# *Käytännön toimenpiteitä tavoitetilan saavuttamiseksi*



- Perehdytyksen ja koulutuksen kehittäminen
  - Kussakin seurakunnassa ja yhteisissä palveluissa tulisi olla perehdytysuunnitelma, jossa on yleinen kaikkia koskeva osa (esim. hallinnon tukipalvelut) ja työalakohtainen osa.
  - Perehdytys kuntoon kunkin tehtäviin liittyen! Perehdytyksessä käytävät asiat listattavaksi, perusrunko, joka käydään kaikkien kanssa läpi, lisäksi esimiesperehdytyksessä huomioitava laajemmin asioita.
  - Mentorointi osaksi työhön perehdyttämistä
  - Työtehtäviin liittyvän koulutuksen ja opastuksen kehittäminen
- Talous- ja muiden yhteisten sääntöjen kirkastaminen ja niiden soveltamiseen sitouttaminen
  - Esimerkiksi hankintakanavat, maksutavat, laskuihin liittyvät maksuehdot jne.
  - Rahaliikenteeseen ja rahoitukseen (leasing) liittyvät sopimukset.
- Hankintapalvelu hankintatoimen työrukkaseksi myös seurakuntakohtaisissa tai seurakuntaryhmittymien hankinnoissa
  - Yhteiset sopimukset päälinjana (Hansel) ja tarvittaessa oman organisaation sopimukset jos tarvitaan räätälöidystä tulosta.
  - Julkisen organisaation hankintatoimen suunnittelun ja toteutuksen tukemista asiantuntijatyönä. Henkilöresurssi on rajallinen, joten yhteistyöverkosto organisaation sisällä tukisi toimintaa.

# *Jäsenyys- ja rekisteriasiat*

# Tausta

Kirkkohallituksen täysistunto linjasi kokouksessaan joulukuussa 2018, että vuoden 2022 alusta **kirkonkirjojenpidon tehtävät ja väestökirjanpitoon liittyvät toiminnot** on keskitettävä aluekeskusrekistereiden tehtäviksi.

Rekisteri- ja jäsenyysasioissa on tärkeintä, että keskusrekisterissä hoidetaan kaikki lakisääteiset kirkkolain ja kirkkohallituksen määräämät kirkonkirjojenpitotehtävät ja tietojen luovutus, ja seurakunnissa ja mahdollisesti tulevaisuudessa palvelukeskuksessa on osaava henkilöstö tekemään muut sovitut jäsentietoihin liittyvät tehtävät ja heillä toki on oltava riittävät kirjuri –oikeudet.

Toivottavaa olisi yhdenmukaiset aukioloajat.

# *Avioliiton esteiden tutkinta*

- Avioliiton esteiden tutkinnan toiminnot siirrettiin suunnitellusti keskusrekisteriin 1.1.2021.
- Projektin päätyttyä avioliiton esteiden tutkinta ja siihen liittyvä toiminta, mm. vihkiraamattujen jakelu ja kirkollisten ilmoitusten selvittäminen on hoidettu kirkkolain mukaisesti ja palveluprosessit ovat asiakaslähtöisiä ja samanlaisia kaikille helsinkiläisille.
- Avioliiton esteiden tutkintaa tehdään joka arkipäivä, eikä se ole riippuvainen kirkkoherranviraston aukioloajoista.

# *Kirkkoon liittyminen*

- Kun kirkkoon liittymisiä ei enää käsitellä seurakunnissa tarvitaan perinteistä postilähetystä tehokkaampi tapa välittää liittymiseen liittyvää tietoa.
- Sähköinen työnkulku yksinkertaistaa ja nopeuttaa kirkkoon liittymisen käsittelyä.
- Toiminnallisuus on kirkkohallituksen rahoittama, eikä sen käytöstä synny kustannuksia.
- Työnkulku on tietoturvallinen.
- Kirkkoherra saa ilmoituksen sähköpostiinsa saapuneesta kirkkoon liittymispyynnöstä nopeasti ajasta ja paikasta riippumatta ja pääsee käsittelemään pyynnön halutessaan saman tien esim. puhelimella.
- Paperi ei enää liiku eikä manuaalisia allekirjoituksia tarvita.
- Helsingin tuomiokirkkoseurakunta on pilotoinut sähköistä työnkulkua kirkkoon liittymisen käsittelyyn kirkkoherroille. Projektiryhmä aloitti maaliskuussa pilotin laajentamisen. Ensi vaiheessa mukaan tulevat Haagan seurakunta ja Töölön seurakunta. Kaikkiin seurakuntiin ollaan yhteydessä liittyen käyttöönoton aikatauluttamiseen.
- Toiminto on tarkoitus ottaa kaikissa seurakunnissa käyttöön vuoden 2021 aikana.
- Osana projektia siirrytään **myös kirkollisten toimitusten rekisteröintilomakkeiden** osalta osittain sähköiseen toimintamalliin. Seurakunnat tarkastavat lomakkeiden oikeudellisuuden ja ne skannataan seurakunnassa, mikä nopeuttaa rekisteröintiä huomattavasti.



# Muuta

- Kirkonkirjojen pidon osalta keskusrekisteri hoitaa arkistoinnin.
- Postituksiin liittyvät **osoitepoiminnat** Kirjurista hoidetaan seurakunnissa, koska poiminnat ovat helposti otettavissa kirjurista ja käyttöoikeudet sen mahdollistaa.
- Keskusrekisterissä edelleen hoidetaan esimiesten pyynnöstä Kirjurin ja VTJ:n käyttöoikeuksien hakeminen ja hallinta.
- **Tilastot, tilastoasiantuntija:** Yhteistyö yhtymän sisällä ja seurakuntien kanssa koskien tilastojen tuottamista ja niiden kehittämistä (esim. opastaminen tietojärjestelmissä olevan tiedon hyödyntämiseksi toiminnan suunnittelussa, mm. Kirjurin Raporttipalvelu). Tilastoihin ja ennusteisiin liittyvien ohjeiden laatiminen ja ylläpito.
- Keskusrekisterin henkilöstö antaa kaikissa tietojen luovutukseen, rekisteröinteihin ja poimintoihin liittyvissä asioissa neuvoa ja tukea joka arkipäivä.

# *Henkilöstöasiat*

# Nykytila

- Henkilöstöasiat hoidetaan pääosin seurakunnissa
- Käytössä Henkari-järjestelmä
- Henkilöstöpalveluissa tehdään neuvontaa, tarkistutyötä, tietyt toimenpiteet, lopulliset viennit esim. palvelussuhteiden päättämisissä ja aloittamisissa
- Seurakuntasuhteilla paljon ns. teknistä työtä

# Ongelmia

- Järjestelmä on nyt toimimaton. Henkilöstöasioita hoitaa seurakunnissa ja yksiköissä liian monta ihmistä (ainakin 40). Asiantuntemus ei pääse karttumaan ja viestintä on vaikeaa. Ei ole myöskään järkevää, että niin moni joutuu opettelemaan perehtymistä vaativia henkilöstöhallinnon asioita.
- Rekrytoinnit olisi hyvä keskittää. Tällä hetkellä hakuilmoituksiin tulee virheellisiä tietoja. Ja kuten tuossa edellä mainittiin, ei ole järkevää, että iso joukko opettelee näitä asiota.
- Henkari on vaikeasti käytettävä ja vanhanaikainen järjestelmä. Se on nyt suurin ongelma. Nykyisellään järjestelmä ei oikein mahdollista suurempaa keskittämistä.

# *Tavoitetila*

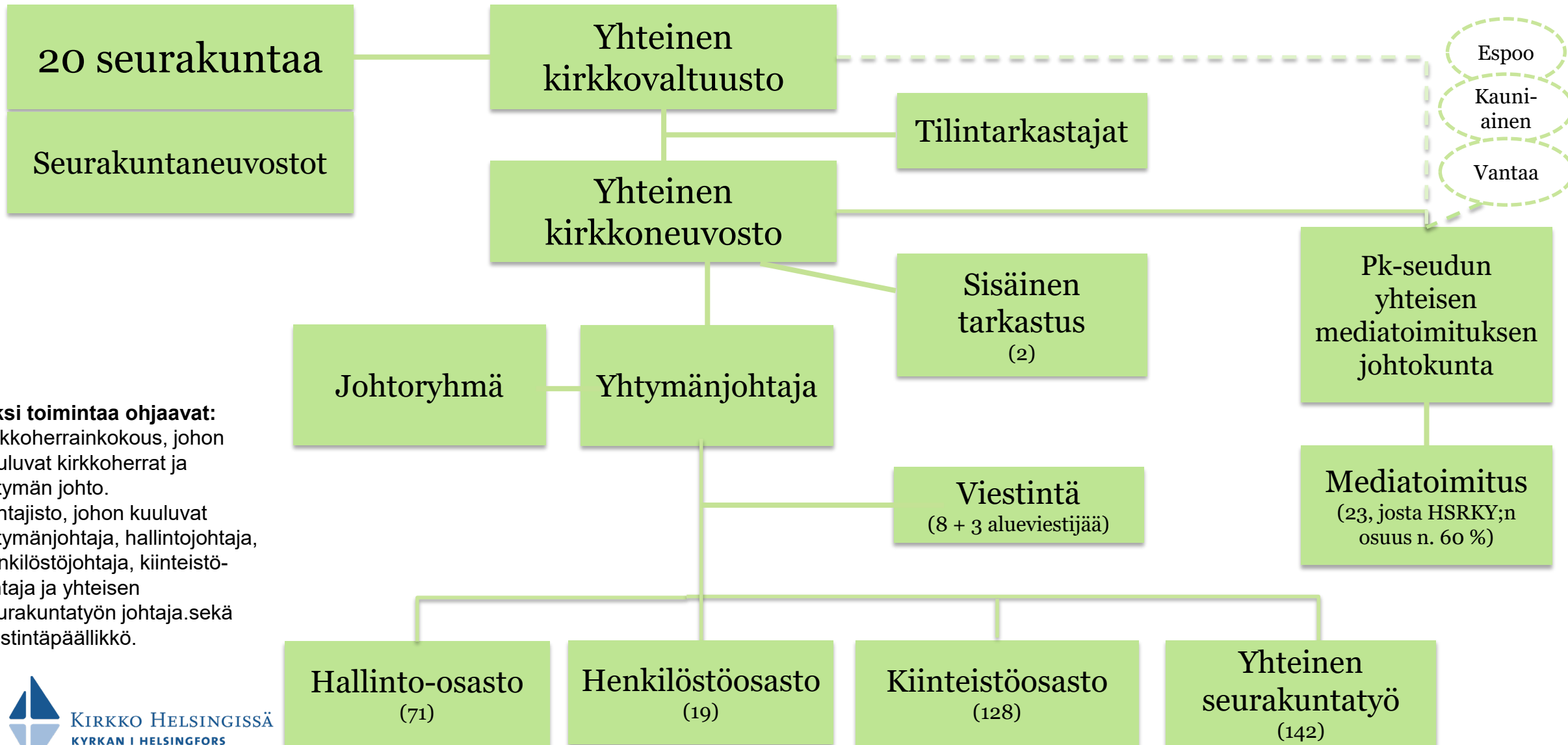
- Pois teknisestä näpyttelytyöstä (moderni HR-järjestelmä, itsepalvelu, ohjelmistorobotiikka jne.)
- Henkilöstöasioita hoitaisi vähäisempi määrä ammattilaisia
- Harvemmin hoidettavat asiat hoidetaan keskitetysti
- Parempi johtamisen tuki

# *Toimenpide-ehdotuksia*

- Perustetaan henkilöstöasioita hoitaville ”HR-Helsinki” – Teams -tiimi
  - HR-asioiden viestintä
  - Keskustelu – vertaistuki
- Rekrytointiprosessin tuki henkilöstöpalveluista
- Luodaan yhteiskehittämisen rakenteet – jaetaan ja kehitetään työtä yhdessä – etsitään ne ihmiset, joita asia koskee (kirkkoherran määrittelee)
- Kehitetään Pomoboxia – sekalainen porukka (ylin johto, lähiesimiehet, asiantuntijat)
- Työnantajaryhmän perustaminen – paikka johtamisen pohtimiseen

# Helsingin seurakuntayhtymän organisaatio

237



## Lisäksi toimintaa ohjaavat:

- Kirkkoherrainkokous, johon kuuluvat kirkkoherrat ja yhtymän johto.
- Johtajisto, johon kuuluvat yhtymänjohtaja, hallintojohtaja, henkilöstöjohtaja, kiinteistöjohtaja ja yhteisen seurakuntatyön johtaja sekä viestintäpäällikkö.

## Hallinto-osasto

(71)

Yleishallinto  
(3)

Lakipalvelut  
(3)

Hankinta-  
palvelut  
(1)

Asianhallinta-  
palvelut  
(7)

Talous-  
palvelut  
(11)

Tietohallinto-  
palvelut  
(11)

Keskus-  
rekisteri  
(35)

## Henkilöstöosasto

(19)

Henkilöstö-  
palvelut  
(14)

Vahtimestari-  
palvelut  
(4)

## Kiinteistöosasto

(128)

Esikunta  
(6)

Kappeleiden  
vahtimestarit\*  
(15)

Kiinteistö-  
kehityspalv.  
(6)

Ympäristö- ja  
hautaustoimi\*\*  
(81 +  
kausityöntekijöitä  
eripituisissa  
työsuhteissa  
n. 55 htv)

Tilapalvelut  
(4)

Ylläpitopalv.  
(16 +  
leirikeskusten  
yksittäiset tunti-  
ja kausityön-  
tekijät

\* 5. pääluokka

\*\* 4. pääluokka

238

## Yhteinen seurakuntatyö

(142)

Johto  
(3)

Perheneuvonta  
(15)

Eriyis-  
nuorisotyö  
(11)

Sairaala-  
sielunhoito  
(20)

Kampin  
kappeli  
(5)

Varustamot  
(21 + duunitukil.)

Kirkon  
keskusteluapu  
(1+vapaaeht.)

Vieraskielinen  
srk.työ  
(10)

Lehtisaaren  
nuorisokoti  
(15)

Kehittämispalv.  
(7)

Monialainen  
kasvatus  
(10)

Projektitiimi  
(7)

Oppilaitostyö  
(7)

Hallinto- ja  
järjestelmäpalv.  
(5)

Talous- ja  
palvelutiimi  
(5)





## Henkilöstön tukeminen ja muutosturva

Vastuullisena työnantajan noudatamme sopeuttamistoimien osalta lakia ja sopimuksia. Toiminnan periaatteena on avoimuus ja yhdenvertaisuus sekä työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen.

### 1. Työntekijöiden uudelleensijoittuminen

#### **Henkilöstön tuki:**

- Henkilöstöosasto tukee uuden tehtävän löytymistä ja siirtymistä tehtävästä toiseen seurakuntayhtymän sisällä (ajantasaiset avoimet tehtävät, osaamisen kartoitus, sisäinen viestintäkanava tehtävistä ja tarpeista esim. toinen työnantaja voi ostaa osan tai kokonaan jonkin henkilön työpanoksesta)
- Tehostettu henkilöstön osaamisen kehittämisen tuki ja täsmäkoulutus
  - opintovapaiden myöntäminen
  - urasuunnittelu – ohjataan suorittamaan tutkintoja ja tutkinnon osia
- Työnantaja tukee siirtymistä toisen työnantajan palvelukseen (yhteistyö kaupungin, kolmannen sektorin jne. kanssa)
- Työllistymisvalmennus – osaamisen kartoitus
- Työnohjaus
- Työterveyshuollon tuki

#### **Periaatteet:**

- Henkilöstöä kannustetaan ja tuetaan siirtymään osaamisensa ja kiinnostuksensa mukaisesti uusiin tehtäviin (sisäinen ja ulkoinen)
- Luodaan järjestelmä, jossa keskitetysti on ajantasainen työvoimatarve
- Viranhoidon sisältöä voidaan muuttaa KL 6 luku 38 § mukaisesti
- Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa tehtävän sisällön mukaan sopimalla
- Työnantajalla on velvollisuus kouluttaa henkilö uuteen tehtävään, mikäli se on kohtuullisesti järjestettävissä
- Henkilölle myönnetään virka- tai työvapaata määräaikaisen siirtymisen tai mahdollisen koeajan ajaksi (sisäinen ja ulkoinen)

- Sisäisen siirron yhteydessä työntekijä voi palata aikaisempaan tehtäväänsä koeajan puitteissa
- Loma-ajan palkan maksaa se seurakunta/yksikkö, missä lomaoikeus on kertynyt
- Siirtymisen voidaan sopia tapahtuvan irtisanomisaikaa nopeammassa aikataulussa
- Sisäinen siirtyminen tapahtuu vapaaehtoisuuteen perustuen – tuotannollis-taloudellisin perustein tapahtuvan TUTA-menettelyn puitteissa siirtyminen voi olla irtisanomismenettelyn vaihtoehto

#### **Hyvät puolet:**

- Irtisanomisia ei tarvita
- Paikallistuntemus ja osaaminen säilyvät talossa
- Työkierto ja osaamisen rotaatio mahdollistuvat
- Työnantajakuva vahvistuu

#### **Haasteet:**

- Edellyttää osapuolilta solidaarisuutta ja sitoutumista yhteisiin linjauksiin
- Ei tule uutta osaamista ja tuoretta näkemystä
- Tarve ja tarjonta ei kohtaa riittävästi
- Organisointi

### **1.1. Uudelleensijoittaminen käytännössä**

- Henkilöstöosasto koordinoi ja tukee siirtymistoimia
- Siirrot virkasuhteissa tai työsuhhteissa voidaan toteuttaa siten kuin Kirkkolaissa ja KirVESTES:ssä on määritelty. Seurakunnan tai yhteisten palveluiden sisäisesti voidaan siirtyä tehtävästä toiseen viranhoidon (KL 6 luku 38 §) tai työsopimuksen sisältöä muuttamalla kelpoisuusehtojen puitteissa ja urasuunnittelua tukemalla tai omaehtoista hakeutumista toiseen työtehtävään tai virkaan yhtymässä tai toisessa seurakunnassa, jolloin työsuhde/virkasuhde siirtyy toiselle työnantajalle. Siirtymisestä toiseen tehtävään tai virkaan syntyy uusi virka- tai työsuhde, mikäli työnantaja samalla vaihtuu.
- Vuosisidonnaisen palkanosan takuupalkkasääntö muutostilanteessa. Mikäli henkilö siirtyy saman työnantajan (tässä kohdassa tarkoitetaan HRSKY:n sisäisiä palveluja tai seurakuntia kokonaisuutena) palveluksessa uusiin

tehtäviin, hän saa muutoksesta huolimatta säilyttää mahdollisen jo aiemmin ansaitsemansa vuosisidonnaisen palkanosan €-määräisesti samansuuruisena.

## 2. Palvelussuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

### Henkilöstön tuki:

- Järjestely pyritään tekemään työntekijälähtöisesti siten, että se tukee henkilön elämäntilannetta
- Työnantaja tarjoaa henkilölle kokoaikaista työtä heti kun mahdollista / kokoaikainen tehtävä vapautuu
- Henkilöstöpalvelut tukee kokoaikaisen tehtävän löytymisessä
- Yhteistyö muiden työnantajien kanssa (esim. kaupunki)
- Tuodaan esiin erilaisia tuettuja osa-aikaisuuden muotoja (eläkejärjestelyt, opintovapaa...)

### Periaatteet:

Joustaviin työaikajärjestelyihin kannustetaan. Mikäli järjestely on työntekijälähtöinen, se vaatii TUTA-menettelyn. Palvelussuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi edellyttää työnantajalta irtisanomisperusteita tai yhteistä sopimusta työntekijän kanssa. Osa-aikaistamalla työntekijöitä lisääntyvät työnantajan velvollisuudet kuten velvollisuus tarjota lisätyötä tai kokoaikaista työtä ennen kuin palkataan ulkopuolista henkilöä. Lisäksi tässä vaihtoehdossa voi nousta myös henkilöstön riittävyyskysymys keskusteluun, jos työtä ei aidosti voi tehdä osa-aikaisesti, vaan työmäärä on kokoaikaisen työtä vastaava.

### Hyvät puolet:

- Vältetään palvelussuhteen päättymisen, mutta saadaan aikaiseksi kustannussäästöjä
- Työyhteisön jäsenyys säilyy ja työntekijän osaaminen jää työyhteisön käyttöön
- Tukee työllistymistä esim. kokoaikaiseksi
- Tukee sisäistä rekrytoitumista

### Haasteet:

- Osa-aikatyön järjestämisen mahdollisuudet
- Työntekijän halukkuus palvelussuhteen jatkamiseen epävarmempaa

- Henkilöstöressurssien mitoitus
- Lisätyöntarjoamisvelvollisuus tai velvollisuus tarjota kokoaikaista työtä

### 3. Eropaketti – oma irtisanoutuminen

#### Henkilöstön tuki:

- Järjestely tehdään sopimalla työntekijän kanssa
- Työnantaja tukee uuden tehtävän löytymistä
- Työnantaja tarjoaa urasuunnittelua

#### Periaatteet:

- Oikeus niillä, joiden tilalle ei oteta uutta henkilöä
- Eropaketti on irtisanomisan palkka + 2 kk palkkaa vastaava rahakorvaus?
- Osana eropakettia annetaan mahdollisuus osallistua ohjelmaan, jossa tuetaan työnhakua ja urasuunnittelua

Eropaketti ja oma irtisanoutuminen olisivat osa sopeuttamisvaihtoehtoja ja tämä vaihtoehto alustavien suunnitelmien mukaan kohdistuisi vain sopeuttamistoimenpiteiden toteutusvaiheeseen. Tämä vaihtoehto olisi käytössä vain siksi, että näin saataisiin tarvittavia säästöjä aikaan. Tämän johdosta eropaketti ja oma irtisanoutuminen tulisivat kyseeseen vain tilanteissa, jossa irtisanoutuvaa työntekijää ei korvata uudella resurssilla. Käytännössä tämä tarkoittaisi tehtäviä, jotka lakkaavat kokonaan tai tehtäväryhmiä, joissa työntekijöiden määrää vähennettäisiin pysyvästi. Edellyttää, että ollaan käynnistetty yhteistoimintamenettelyt henkilöstön vähentämiseksi tuotannollis-taloudellisista syistä.

Eropaketista ja omasta irtisanoutumisesta tulee sopia kirjallisesti ja työntekijällä tulee olla ymmärrys eropaketin tarkoituksesta. Itse irtisanoutumalla ja eropaketin vastaanottamisella, työntekijä luopuu mm. uudelleensijoitusvaihtoehdoista. Lisäksi työntekijän on selvitettävä eropaketin vaikutus hänen työttömyyspäivärahoihin tai muihin etuuksiin.

#### Hyvät puolet:

- Selkeä ja ennakoitava kertaluonteinen kompensatio

- Valinnan mukaan voi sisältää myös työntekijän työnhakua/työllistymistä tukevia elementtejä
- Eettisesti kirkon arvojen mukainen

**Haasteet:**

- Kertaluontoinen menoerä
- Tasapuolisuus, onko kaikille mahdollinen
- Ymmärrys eropaketin juridisista vaikutuksista

### 3.1. Eropaketti käytännössä

Eropaketti perustuisi vapaaehtoisuuteen, jossa työntekijä itse irtisanoutuu. Henkilöjoukon määrittäminen, ketkä voisivat kuulua eropaketin piiriin, tulee tehdä selvästi ja tasapuolisen kohtelun vaatimukset huomioiden.

**Huomioon otettavia seikkoja:**

- Työnantajalla ei ole uudelleensijoittamis- eikä takaisinottovelvollisuutta
- Vapaaehtoinen irtisanoutuminen aiheuttaa kolmen kuukauden karenssin, jonka aikana ei saa työttömyyspäivärahaa
- Eropaketin jaksottaminen siirtää työttömyysturvan alkamista eteenpäin, mutta karenssi kuluu samanaikaisesti

## 4. Palvelussuhteen päättäminen

**Henkilöstön tuki:**

- Muutosturvatoimet
  - työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma
  - työnantajan kustantama työllistymistä edistävä valmennus
  - työterveyshuollon palvelut
- Työsuhdeasuntojen vuokrataso säilyy työsuhdevuokran tasolla siirtymäajan?

**Periaatteet:**

Monipuolisten muiden vaihtoehtojen avulla voitaisiin välttää suora irtisanominen, mutta myös tähän vaihtoehtoon on hyvä varautua joka tapauksessa. On

mahdollista, että osa työntekijöistä ei ota vastaan heille tarjottua muuta työtä. Näissä tilanteissa viimeiseksi vaihtoehdoksi jää palvelussuhteen päättäminen.

Palvelussuhteiden päättämisessä on hyvä ottaa huomioon myös mahdolliset Työttömyysvakuutusrahaston lisämaksut.

#### **Hyvät puolet:**

- Mahdollistaa kustannussäästöjen tekemisen

#### **Haasteet:**

- Työntekijälle syntyy negatiivinen mielikuva toimintakulttuurin muutoshankkeesta
- Irtisanomisten kohdentaminen
- Toiminnan uudelleen organisoinnin ja sen edellyttämän johtamisen haasteet
- Työyhteisöön jäävien työntekijöiden tarvitsema tuki
- Henkilöstön riittävyyden varmistaminen kirkkolain vaatimusten mukaisesti

### **4.1. Palvelussuhteen päättäminen käytännössä**

Palvelussuhteen päättäminen edellyttää TUTA-menettelyn käynnistämistä kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Mahdollisten irtisanomisten perusteet tulee määritellä tarkasti ja varmistaa niiden pitävyys. Keskeisinä irtisanomisperusteina voisivat alustavan suunnitelman mukaan olla: toiminnan lopettaminen, työn vähentymisestä aiheutunut uudelleenorganisointi, työvoiman määrän vähentäminen taloudellisista syistä, muut uudelleenorganisointiperusteet (kuten tehtävien yhdistäminen).

## **5. Lyhyen aikavälin sopeutustoimet – ei pidempiaikaista/pysyvää kustannusvaikutusta**

### **5.1. Lomautus**

#### **Henkilöstön tuki:**

- Työterveydenhuolto

- Avoin ja ajantasainen viestintä
- Purkutilanteiden ja vertaistuen mahdollistaminen
- Sisäisen osaamisen käyttäminen tukitoimissa (esim. velkaneuvonta)

### **Menettely:**

Lomautus voi toimia yhtenä sopeuttamistoimenpiteenä yksin tai yhdessä muiden toimenpiteiden kanssa. Lomautus perustuu joko työn tilapäiseen vähentymiseen tai siihen, että työnantajalla olisi muuten tuta-perusteiset irtisanomisperusteet käsillä. Lomautus on luonteeltaan tilapäinen. Tämä vaihtoehto voitaisiin kohdistaa esim. jäljelle jäävään henkilöstöön, jotta saataisiin aikaan lyhyellä aikavälillä kustannussäästöjä.

Lomautus tulisi käsitellä tuta-menettelyn mukaisesti. Prosessi nopeimmillaan kestää 39 päivää. Lomautuksessa tulee lisäksi huomioida työntekijän irtisanoutumismahdollisuus ja lomautusilmoitusajat sekä lomautuksen vaikutukset työsuhde-etuihin.

## **5.2. Lomarahojen vaihtaminen vapaaksi**

## **5.3. Palkattomien virkavapaiden suosiminen**

### **Henkilöstön tuki:**

- vapaalle jäämistä tuetaan mm. opintovapaan muodossa
- vuorotteluvapaajärjestelyä tuetaan
- henkilöstöön ollaan yhteydessä säännöllisesti vapaan aikana
- paluun tuki (perehdytys)

### **Periaatteet**

Suositaan palkattomien vapaiden myöntämistä erilaisissa muodoissaan.

### **Hyvät puolet**

- Palvelussuhteet säilyvät
- Solidaarinen vaihtoehto muiden rinnalla
- Nopeita kulusäästöjä
- Saadaan aikaa pidempiaikaisten sopeuttamisratkaisujen tekemiseen

**Haasteet**

- Henkilöstön riittävyys
- Työnantajan maineen menetys – lomautus
- palveluiden vaarantuminen

**5.4. Irtisanomistilanteessa mahdollisuus jatkaa määräajan (max esim. 6-12 kuukautta) asumista työsuhdeasunnossa edullisempaan hintaan ennen kuin vuokraa nostetaan markkinaehtoisesti määräytyväksi.**

**Hyvät puolet**

- Mahdollisuus järjestellä muuttunutta elämäntilannettaan rauhassa



# HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄN STRATEGINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA 2022-2023

Toimintaympäristössä tapahtuvien nopeiden muutosten vuoksi työnantajia, myös kirkkoa, kannustetaan satsaamaan osaamisen kehittämiseen.

Strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma on kirkon ammatillisen sopimuksen (2014) ja henkilöstön kehittämissäännön mukainen suunnitelma, joka sisältää osaamisen nykytilan arvioinnin, kuvauksen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä, osaamisen ennakkoinnin pohjalta määritellyt strategiset osaamiset sekä osaamisen kehittämisen painopisteet. Lisäksi siinä kuvataan periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Suunnitelma antaa suuntaa henkilöstöosaston koordinoimalle osaamisen kehittämistarjonnalle ja sen on tarkoitus tukea seurakuntien osaamisen kehittämistä.

## 1. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta

### 1.1 Arvio osaamisen johtamisen nykytilasta

Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. Osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan, että henkilöstövoimavarojen kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee organisaation strategian toteuttamista.

Osaamisen johtamisen kehittyneisyyttä arvioitiin teoreettisen viitekehyksen osaamisen johtamisen kehitysvaiheiden (*Helsilä & Salojärvi 2009*) avulla henkilöstöstrategian laadinnan yhteydessä 2017. Ylin johto arvioi osaamisen johtamisen olevan tuolloin perustasolla, joka tarkoittaa sitä, että henkilöstöä kehitetään ja koulutetaan, mutta tulevaisuuden osaamistarpeita ei ole systemaattisesti määritetty.

Osaamisen kehittämisen lähtökohtana on ollut seurakuntayhtymän strategia vuodesta 2011 lähtien. Osaamisen johtamisen prosessia ja siihen liittyviä käytäntöjä on kehitetty vuoden 2017 jälkeen seuraavasti:

- Strategiset osaamiset määritellään vuosittain ja niiden pohjalta laaditaan strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma. Strategisen osaamisen johtamisen yhteiset käytännöt on koottu vuosikelloksi.
- Toiminta- ja taloussuunnitelmaprosessin ohjeistukseen on liitetty kysymys tulevaisuuden osaamistarpeista.

- Esimiesten tueksi on laadittu työkirja osaamisista (osaamisen ennakointi, kartoitus ja kehittäminen) käytäviin keskusteluihin tiimeissä.

Osaamistarpeita kartoitetaan säännöllisesti mm. kehitys- ja työsuorituksen arviointikeskusteluissa vuosittain sekä johtamisen 360 -arvioinneilla ja henkilöstökyselyllä joka toinen vuosi.

Seurakunnat/yksiköt laativat vuosittain koulutussuunnitelmat, joihin kirjataan osaamistarpeet sekä koko työyhteisöä, ammattiryhmiä sekä yksilöitä koskevat osaaminen kehittämisen keinot.

Osaamisen kehittämistarjonta laaditaan strategisten osaamisten pohjalta. Kehittämistarjonta koostuu pääosin virtuaalisesti (Teams) järjestetyistä oppimisprosesseista, valmennuksista, työpajoista ja verkkokoulutuksista. Vuonna 2020 näitä oppimistilanteita oli yhteensä 84 ja niihin osallistui yhteensä 1673 työntekijää. Yhteistyökumppaneina toimivat kirkon koulutustahojen lisäksi oppilaitokset ja yritykset, joiden kanssa myös tutkintoihin tähtääviä omia koulutusryhmiä on järjestetty (esim. tuotekehitystyön ja johtamisen erikoisammattitutkintoryhmät). Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään myös erilaisia oppimisympäristöjä. Henkilöstöä ohjataan suorittamaan tutkintoja ja tutkintojen osia. Tätä tukemaan laadittiin opintopolkudiasarja, jossa on kuvattu tutkintorakenne sekä linkit eri oppilaitosten tarjontaan.

Helsingin seurakuntayhtymässä on päästy osaamisen johtamisessa perustasolta kehittyneeseen vaiheeseen yllä lueteltujen toimenpiteiden johdosta. Osaamisen johtamisen strategiakytkentää on vahvistettu.

## **1.2 Arvio henkilöstön ammatillisen osaamisen nykytilasta**

Helsingin seurakuntayhtymässä tehtävissä toimimisen lähtökohtana on, että niissä vaaditut kelpoisuusehdot täyttyvät ja henkilöstö on pätevää.

Kirkkohallitus ja piispainkokous päättivät uusista kelpoisuusvaatimuksista 2021. Kelpoisuusehtojen muutoksen johdosta tehdyn arvioin mukaan kaikki papin, kanttorin, diakonin ja nuorisotyönohjaajan vakinaiset viranhaltijat täyttävät kelpoisuusvaatimukset muodollisen koulutuksen osalta (ammattikorkeakoulutasosta maisterintutkintoon), koska kirkkohallituksen ja piispainkokouksen aikaisempien päätösten mukaisen tutkinnon suorittanut henkilö säilyttää kelpoisuutensa uudessa päätöksessä mainittuun vastaavaan virkaan. Kelpoisuusvaatimuksia koskevat muutokset kirjataan virkoja koskeviin johtosäntöihin ja niitä käytetään mm. uusia työntekijöitä rekrytoitaessa.

Yhteisten palveluiden johtavien viranhaltijoiden kelpoisuusvaatimukset on kirjattu johtosäntöön ja niihin vaaditaan pääsääntöisesti ylempi korkeakoulututkinto. Tietyissä viroissa kelpoisuusvaatimuksena on työn ohella suoritettava erikoistumistutkinto (sairaalapastorit, perheneuvojat, oppilaitostyöntekijät). Seurakuntayhtymän

asiantuntijatehtävissä kelpoisuusvaatimukset vaihtelevat ammattikorkeakoulutasosta maisterintutkintoon.

Varhaiskasvatuksen ohjaajien, suntioiden ja toimistotyöntekijöiden osalta ei ole virallisesti määriteltyjä kelpoisuusvaatimuksia. Suositeltavana koulutustasona on pidetty ammattitutkinto- tai erikoisammattitutkintotasoa (esim. lapsi- ja perhetyön tutkinto, seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinto, liiketalouden ammatti- tai erikoisammattitutkinto).

Kirkkohallitus on laatinut vuonna 2020 uudet kirkon ydiosaamiskuvaukset ja yhteiset strategiset osaamiset on määritelty. Näiden muutosten vuoksi tehtävissä tarvittava osaaminen on tarpeen päivittää tehtävänkuvauksen päivittämisen yhteydessä.

## 2. Arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä osaamisen kehittämisen painopisteet

### 2.1. Toimintaympäristön muutokset

Helsingin seurakuntayhtymän Rohkeasti yhdessä – Modigt tillsammans 2023 - työskentelyn tavoitteena on selkeyttää ja vahvistaa seurakuntien toimintaedellytyksiä sekä luoda kestävä pohja kirkon merkittävälle läsnäololle Helsingissä myös tulevana vuosina ja vuosikymmeninä. Yhteinen kirkkoneuvosto päättää Rohkeasti yhdessä – prosessin tavoitetilasta vuoden 2021 lopussa. Tämä tarkoittaa sitä, että strategisten osaamisten sanoituksia ja sisältöjä päivitetään tavoitetilan mukaisesti.

Seuraavat tulevaisuutta koskevat kysymykset nousivat ajankohtaisiksi, kun tulevaisuuden osaamistarpeita pohdittiin esimiehille ja lähiesimiehille järjestetyissä Strategiset osaamiset -työpajoissa:

- **Taloudellisten edellytysten turvaaminen.** Millaiseksi kirkon rooli muodostuu koronan jälkeisessä Helsingissä? Miten varmistamme palveluiden laadun ja riittävyden? Miten resurssit jaetaan? Miten käytämme tiloja monipuolisesti?
- **Väestön monimuotoistuminen.** Miten syvennämme asiakasymmärrystä? Mitkä ovat helsinkiläisten tarpeet koronan jälkeen? Miten osallistavan toiminnan kehittämistä jatketaan koronan muuttamassa Helsingissä? Miten säilytämme hyväksi havaitut ratkaisut ja toimintamallit?
- **Verkostoitumisen** näkeminen tärkeänä osana jokaisen työtä. Miten olla kiinnostava yhteistyökumppani ja toimia muiden toimijoiden kanssa heidän lähtökohdistaan käsin?
- **Teknologian monipuolinen hyödyntäminen.** Uskallammeko ottaa toiminnan kehittämisessä digiloikan? Miten kuulemme helsinkiläisten tarpeet digikehityksessä? Miten voimme toimia alustana helsinkiläisille?

## 2.2. Osaamisen kehittämisen painopisteet

Yllä olevat kysymykset toimivat keskustelumateriaalina Strategisten osaamisten työpajoissa, joissa sanoitettiin ja pohdittiin sisältöjä vuoden 2021 strategiaan osaamisiin, jotka ovat:

- Johtamisosaaminen
- Uudistumis- ja moniosaaminen
- Yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen
- Kohtaamisosaaminen
- Digi- ja someosaaminen

Ylläolevat strategiset osaamiset todettiin vielä ajankohtaisiksi ja niitä päivitettiin vastaamaan muuttuneen toimintaympäristön tarpeisiin mm. koronan johdosta. Strategisten osaamisten työpajojen tulosten sekä Rohkeasti yhdessä - oppimisympäristössä toteutetun kyselyn perusteella seuraavat strategiset osaamiset valikoituivat kehittämisen painopisteiksi:

- **Moniosaamisen vahvistaminen:** Helsinki toimintaympäristönä muuttuu yhä kompleksisemmaksi, monimuotoiseksi, monikulttuuriseksi, moniuskontoiseksi sekä moniarvoiseksi. Moniosaamista tarvitaan helsinkiläisten moninaisten tarpeiden ymmärtämisessä, kohtaamisissa (fyysinen, virtuaalinen ja hybridi) ja erilaisissa verkostoissa toimiessa. Moniosaamista tarvitaan mm. eri ikäisten ja eri elämäntilanteissa elävien ihmisten kohtaamisessa sekä monikulttuurisuuden, modernien hengellisten tarpeiden ja henkisyyden ymmärtämisessä. Moniosaaminen kytkeytyy myös Kirkon työntekijän identiteetin murrokseen, jolloin työntekijän tekijärooli pienenee ja mahdollistajarooli vahvistuu. Mahdollistajaosaamista tarvitaan seurakuntalaisten toimijuuden vahvistamisessa.
- **Yhteisöohjautuvuuden ja yhdessä oppimisen vahvistaminen:** Yhteisöohjautuvuudella on tarkoitus vahvistaa tiimien ja työyhteisöjen jaettua johtamista ja työn yhdessä kehittämistä. Tämä tarkoittaa yhteisen työnäyn ja toimintamallin rakentamista ja kokeilukulttuuria, moniammatillisuuden hyödyntämistä, yhteistyön ja tiimien välisen yhteistyön koordinoinnin lisäämistä, hyvien käytäntöjen monistamista ja hiljaisen tiedon jakamista ja hyödyntämistä
- **Uudistumiskyvykkyys.** Tulevaisuuden työelämän tärkeimpiä osaamisia on kyky verkostoitua ja oppia uutta. Uudistumiskyvykkyys **edellyttää** jatkuvan oppimisen taitoja, muutosrohkeutta ja -valmiutta, resilienssin kasvattamista, luopumisen taitoa, vastuullisuutta, aloitteellisuutta, rohkeutta kokeilla uutta, ketteryuden mentaliteettia, ongelmanratkaisutaitoja, innovointikykyä, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, itsetuntemuksen ja itsensä johtamisen taitoja kuten

ajankäyttö, työtehtävien priorisointi sekä uusien tehtävien näkemisen ja niihin tarttumisen taitoja

- **Digiosaamisen** kehittämisessä painotetaan tulevaisuudessa laajempaa näkökulmaa kuin pelkästään ohjelmistojen ja järjestelmien osaamista (yleiset digitaidot). Se sisältää mm. virtuaalisiin kohtaamisiin (tapahtumat, ryhmät) liittyvän dialogisuus- ja vuorovaikutusosaamisen, virtuaalisen viestintäosaamisen (esim. striimaus, some jne.) sekä uusien digiperiaatteiden sisäistämisaosaamisen.

### **2.3. Osaamisen johtamisen ja kehittämisen tavoitteet lähivuosille**

Helsingin seurakuntayhtymässä on päästy henkilöstöstrategiaan 2018-2022 kirjattuun osaamisen johtamisen kehittyneeseen vaiheeseen. Osaamisen johtamisen prosessia on kehitettävä edelleen, jotta se palvelisi parhaalla mahdollisella tavalla seurakuntien osaamisen johtamista ja kehittämistä. Jotta osaamisen kehittäminen tulevaisuudessa on kokonaisvaltaista, strategiaperusteista ja systemaattista, laaditaan osaamisstrategia, joka liitetään osaksi uutta henkilöstöstrategiaa.

Moniosaamisen kehittymisen edistämiseksi nykytila kartoitetaan mm. kartoittamalla mitä osaamisia tai tutkintoja henkilöstöllä on. Tämä edellyttää uuden modernin HRM-järjestelmän hankkimista, johon nämä tiedot viedään ja josta voidaan ottaa raportteja osaamisen johtamisen (tiedolla johtamisen) tueksi ja seurata osaamisen kehittymistä strategian ja tulevaisuuden osaamistarpeiden suuntaisesti. Nykyinen HRM-järjestelmä on vanhanaikainen, eikä se mahdollista yllä olevia toimenpiteitä. Näitä tarpeita palvelee mahdollisesti uusi KIPA 2 järjestelmä.

Moniosaamista kehitetään mm. päivittämällä vanha tutkinto (esim. diakonit ja nuorisotyönohjaajat) uuteen, suorittamalla ammatti- tai erikoisammattitutkinto oppisopimuksena (lastenohjaaja, sihteeri, suntio) tai suorittamalla kokonaan uusi tutkinto tai tutkinnon osia sekä hankkimalla osaamista muusta kuin kirkon työstä. Opinto- ja urapolkujen uudelleenmuotoiluun kannustetaan ja työnkiertoa tuetaan. Työssä ja työyhteisöissä oppiminen nivotaan ketterästi työn arkeen esim. oppisopimuksena tehdyt näyttötutkinnot on koettu erityisen hyvinä.

#### **Toimenpide-ehdotuksia näihin tavoitteisiin pääsemiseksi:**

- Laaditaan uusi henkilöstö- ja osaamisstrategia, joka kytkeytyy YKV:n jatkuvan strategian prosessiin.
- Viedään tutkinto ym. koulutustiedot uuteen HRD - järjestelmään
- Tuetaan moniosaamisen kehittymistä eri keinoin, esim. tehtäväkierto, verkostomainen yhteistyö

- Moniosaamisen vahvistaminen sisäisen liikkuvuuden keinoin, kannustetaan hakeutumaan myös työskentelemään määräaikaaisesti kirkon ulkopuolella muiden työnantajien palveluksessa.

## 2.4. Arvio henkilöstöjohtamisen nykytilasta

Henkilöstöstrategian laadinnan yhteydessä vuonna 2017 ylin johto arvioi henkilöstöjohtamisen nykytilan henkilöstöjohtamisen kehitysportaikkomallin avulla (Aaltonen, Luoma & Rautiainen 2004) ns. perustasolle, joka tarkoittaa sitä, että Helsingin seurakuntayhtymässä on käytössä muutamia henkilöstöjohtamisen järjestelmiä. Pääpaino on henkilöstöhallinnollisten toimintojen hoitamisessa (virkavapaiden, sairauspoissaolojen ja lomien myöntäminen). Henkilöstöjohtamiseen liittyy suunnitelmallisuutta. Esimiesten ja lähiesimiesten arvioin mukaan vuonna 2021 toimintatapojen yhtenäistäminen läpi organisaation vaatii vielä toimenpiteitä, jotta päästään henkilöstöjohtamisessa seuraavalle eli kehittyvälle tasolle.

Henkilöstöjohtamisen tasoa on nostettu vuodesta 2018 lähtien mm. seuraavin toimenpitein.

- Johtamisessa tarvittavat osaamiset on määritelty ja esimiesten ja lähiesimiesten työsuoritusta arvioidaan vuosittain
- Johtamisen 360 -arviointitoteutetaan joka toinen vuosi (ylin johto 2020 ja lähiesimiehet 2022) ja niiden pohjalta laaditaan henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat
- Johtamisen valmennuspolku on kuvattu sekä johtamis- ja johtoryhmävalmennuksia järjestetty
- Suorituksen johtamisen tueksi on otettu käyttöön arviointikriteerit, joilla arvioidaan työsuoritusta vuosittain
- Palkitsemista on kehitetty ottamalla käyttöön suorituslisä ja kertapalkkio
- Henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet -dokumentti on laadittu
- KirkkoHR-rekrytointijärjestelmä on otettu käyttöön
- Henkilöstökysely toteutetaan joka toinen vuosi ja työhyvinvointimittari joka kuukausi. Aktiivisen tuen malli on otettu käyttöön ja työyhteisöjä tuettu muutoksessa.

Henkilöstöasioista päätetään monella eri tasolla ja niitä hoidetaan 21 itsenäisen työnantajan toimesta. Yhteisessä kirkkovaltuustossa perustetaan ja lakkautetaan virat. Seurakunnat ja yhteiset palvelut itsenäisinä työnantajina vastaavat työnjohdosta, rekrytoinnista ja koulutuksesta sekä palvelussuhdepäätöksistä. Papiston osalta päätösvaltaa käyttää tuomiokapituli. Seurakuntayhtymä vastaa koko henkilöstön henkilöstöpolitiikan yleissuunnittelusta, henkilöstön kehittämisestä, työterveyden huollosta, työpaikkaruokailusta, palkanmaksusta ja yhteistoiminnasta.

Helsingin seurakuntayhtymässä on esimiehiä (kirkkoherrat ja johtajat) 25 ja lähiesimiehiä 180, joista seurakunnissa 103 ja yhteisissä palveluissa 77. Seurakuntien ja yksiköiden koko vaihtelee, lähiesimiehillä on eri määrä johdettavia (3-20 työntekijää). Henkilöstöjohtamisen vastuu on jaettu esimiehen ja lähiesimiehen välillä.

Suurimmalla osalla lähiesimiehistä on vastuu kehityskeskusteluista ja työsuorituksen arviointikeskusteluista. Henkilöstöhallinnollisia tehtäviä hoitavat lähiesimiesten lisäksi myös sihteeri. Lähiesimiesten työajasta suurimman osan vie oma asiantuntijatehtävä. Henkilöstöjohtamisen osaamistaso vaihtelee.

Seurakuntien lähiesimiehistä kirkon johtamiskoulutuksen (1,5 v) on suorittanut 44 %. Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET 1,5 vuotta) on suorittanut 25% seurakuntien sekä 15,6% yhteisten palveluiden lähiesimiestä. Lisäksi suurin osa esimiehistä ja lähiesimiehistä on osallistunut Helsingin seurakuntayhtymän vuosittain järjestämiin teemallisiin johtamisvalmennuksiin (noin 2-4 pv/vuosi).

Ylin johto sai johtamisen 360 -arvioinnissa vuonna 2020 myönteistä palautetta uudistumisen tukemisesta. Kriittisempi palaute liittyi mm. henkilöstö- ja työhyvinvointijohtamiseen.

Henkilöstökyselyn 2021 mukaan lähiesimiestyön koettiin olevan hyvällä tasolla, mutta kokemukset vaihtelivat työyhteisöjen välillä. Eniten kehitettävää on koko organisaation johtamistavassa ja johtamisen avoimuudessa, tunteet huomioonottavassa vuorovaikutuksessa sekä oikeudenmukaisessa ja tasa-arvoisessa kohtelussa, muutoksen johtamisessa, ristiriitojen käsittelyssä sekä ilmapiirin parantamista tukevassa johtamisessa.

Ylimmän johdon sekä lähiesimiesten arvion mukaan seuraavat osaamisalueet nousevat ajankohtaisiksi kehittää vuonna 2022-2023: strateginen johtaminen, henkilöstöjohtaminen ja muutosjohtaminen. Kehitettävää on mm. muutosjohtamisessa, osaamisen- ja työhyvinvoinnin johtamisessa, rekrytoinneissa, tiedolla johtamisessa sekä itsensä johtamisessa. Seuraavassa kuvassa esimiehen osaamisalueet kokonaisuus.



## 2.5. Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen mahdollisuudet

Henkilöstöasioista päätetään ja niitä hoidetaan niin monien eri tahojen toimesta, ettei ole ihme, että sitoutuminen sekä henkilöstöpoliittisiin linjauksiin että työntekijäkokemus henkilöstö- ja työhyvinvointijohtamisen osalta vaihtelee. Näiden johdosta tarve yhteisille henkilöstöpoliittisille linjauksille sekä henkilöstö- ja työhyvinvoinnin johtamisen pitkäjänteiselle kehittämiselle on suuri. Myös toimintatapojen yhtenäistämässä läpi organisaation on kehitettävää.

Johtamisosaamisen koulutustaso vaihtelee ja tuottaa epätasaista johtamista. Sen vuoksi on tärkeää kannustaa lähiesimiehiä osallistumaan pidempään johtamiskoulutukseen sekä HR-asioita hoitavat sihteerit suorittamaan esim. liiketalouden ammatti- tai erikoisammattitutkinto (HR- suuntautumisvaihtoehto). Ylimmän johdon perehdytysuunnitelma rakennetaan ja sitä käytetään aktiivisesti henkilöstöasioiden perehdytyksessä.

Uuden HRM-järjestelmän käyttöönotossa KIPA2-kehittämisprojektissa on kiinnitettävä huomiota sekä järjestelmän käytön, että tiedolla johtamisen (mm. seurantaraportit) osaamisen kehittämiseen.

Muutos-, työhyvinvointi- ja osaamisen johtamisessa on edelleen kehitettävää. Kompleksinen toimintaympäristö, jatkuvat muutokset sekä monipaikkaisen ja moniammatillisen työn johtaminen haastavat johtamisen tulevaisuudessa. Systeemisen, valmentavan, mahdollistavan sekä oppimista ja onnistumista tukevan johtamisen kehittäminen tulee yhä tärkeämmäksi.

### **Toimenpide-ehdotuksia näihin tavoitteisiin pääsemiseksi:**

- Uuden henkilöstöstrategian valmisteluun osallistetaan ylin johto, lähiesimiehet ja työntekijät. Samalla luodaan hyvän henkilöstöjohtamisen kriteerit
- Henkilöstöpolitiikan yhteiset linjaukset määritellään yhdessä ylimmän johdon kanssa työnantajaryhmässä
- Lähiesimiesten johtamiskoulutustasoa sekä HR-asioita hoitavien sihteereiden koulutustasoa nostetaan
- Seurakuntien ja yhteisten palveluiden osastojen/yksiköiden johtoryhmiä tuetaan henkilöstöjohtamisen kysymyksissä
- Stadin HR-virtuaaliverkosto luodaan tukemaan henkilöstöasioiden hoitoa ja osaamisen jakamista
- Perustetaan henkilöstöjohtamisen foorumi, jossa käsitellään ajankohtaisia johtamiseen liittyviä kysymyksiä
- Tuetaan muutosjohtamista, systeemistä ja valmentavaa sekä oppimista ja onnistumista tukevaa johtamista. Kehitetään monipaikkaisen ja moniammatillisen työn johtamisosaamista.



## 2.6 Seuraavilla toimenpiteillä, kohdassa 2.4 ja 2.5 lueteltujen toimenpiteiden lisäksi, edistetään strategisten osaamisten kehittämistä

- Rohkeasti yhdessä –prosessin toimenpiteillä sekä tilannehuonetyöskentelyillä
- Helsingin seurakuntayhtymän strategisen osaamisen kehittämistarjonnalla 2022- 2023
- Ryhmä- ja yksilötyönohjauksilla sekä räätälöidyillä työyhteisö- tai tiimikohtaisilla prosesseilla
- Henkilöstökyselyn sekä johtamisen 360 -arvioinnin pohjalta laadituilla kehittämissuunnitelmillä
- Ammatillista osaamista syventävällä ja täydentävällä koulutuksella
  - Kirkon henkilöstökoulutustarjonnan mukainen ammatillinen täydennyskoulutus ja erityiskoulutus
  - Muiden kuin kirkon tahojen järjestämä täydentävä ammatillinen koulutus mm. vanhan tutkinnon päivittäminen uuteen, kokonaan uuden tutkinnon tai tutkinnon osien suorittaminen sekä oppisopimus-koulutukset esim. seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinto (suntiot), kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto (varhaiskasvattajat), liiketoiminnan perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto (sihteerit), JYET-johtamisen- ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto, lähiesimiestyön ammattitutkinto, tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto (palvelumuotoilu) jne.
- Työssä oppimalla
  - Kehitys- ja suorituslisäkeskustelut
  - Työkierto, sijaisuuksien hoito, erityistehtävät, projektit, vierailut, opintokäynnit, benchmarking
  - Verkostoissa toimiminen ja uusien verkostokumppanien etsiminen, mentorointi, sparraus, reflektointi
  - Ohjaustehtävät mm. opiskelijoiden ohjaajana toimiminen, työpaikkaohjaajana ja mentorina toimiminen
  - Jatkuva toiminnan kehittäminen, kokeilut, ongelman ratkaisu, mallintaminen, visualisointi, toisilta oppiminen (pari- ja tiimityö), kokoukset jne.
  - Ammatillisen kirjallisuuden lukeminen, itseopiskelu ja verkko-oppiminen, kirjoittaminen, esitelmät, tarinat jne.

### 3. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

#### 3.1. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä

##### Työkykyjohtaminen

Helsingin seurakuntayhtymässä panostetaan työkyvyttömyyttä ennaltaehkäisevään työkykyjohtamiseen. Työhyvinvointipainotteinen henkilöstökysely toteutetaan joka toinen vuosi. Työhyvinvoinnin kehittymistä seurataan työhyvinvointimittarilla kerran kuukaudessa. Henkilöstökyselyn tulosten pohjalta kohdennettavat toimenpiteet kirjataan kehittämissuunnitelmaan. Esimiehet seuraavat työntekijän työhyvinvointia vuosittaisissa kehityskeskustelussa.

Esimiehet seuraavat sairauspoissaoloja (varhennettu reagointi 10 pv alkaen) ja henkilöstön työssä selviytymistä. Käytössä ovat varhainen ja aktiivinen puuttuminen, puheeksiottokeskustelut, työkykyneuvottelut, työkyvynarvioinnit ja työkokeilut sekä muu eläkelaitoksen tarjoama tuki mm. ammatillinen kuntoutus.

Esimiehen käytössä on aktiivisen tuen toimintamalli tilanteissa, joissa työkyky on uhattuna (työpaikalla herännyt huoli, pitkät sairauslomat, uupumistilanteet, työkyvyn heikkeneminen ym.).

Työhön paluu pitkiltä sairauslomilta on tehty tukitoimilla helpommaksi. Uutena suunnitelmassa on korvaavan työn mallin kehittäminen. Työnohjausta (yksilö-, ryhmä ja tiimityönohjaus) ja vertaistukiryhmiä tarjotaan.

##### Työterveyshuoltoyhteistyö

Työterveyshuoltoyhteistyössä painopiste on ennaltaehkäisevässä ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa mm.

- Työhöntulotarkastukset (lakisääteiset, uudet työntekijät)
- Erityisen sairastumisen vaaran perusteella tehtävät työterveystarkastukset (yötyötä tekevät, kuulotutkimukset kanttoreille, hautausmaa- ja huoltokorjaamotyöntekijöille, erityisammattimiesten tarkastukset, lastenohjaajat)
- Terveyskyselyt ja -tarkastukset (40-, 45-, 50-, 55-, 60- ja 65-vuotiaille), ergonomia-tarkastukset

- Työkykyriskitilanteen pohjalta kohdennetut toimenpiteet (työterveydenhuollon ohjausryhmä koordinoi; tarkennetaan toimintasuunnitelmassa)
- Työterveyden yhteydenotot työkykyriskitilanteissa (8 käyntiä työterveydenhuollossa / vuosi)
- Tehostettu tuki- työterveysneuvottelut.
- Työpaikkaselvitykset ja työhyvinvointisuunnitelma.

Lisäksi Kelan ja Kevan järjestämät kuntoutukset, kirkon keskusrahaston rahoittamat varhaiskuntoutuskurssit.

### **Työsuojelutoiminta**

Työsuojelu on fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämistä. Tavoitteena on taata henkilöstölle turvalliset ja terveelliset työolot sekä tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Työsuojelua toteutetaan seurakuntayhtymässä osana yhteistoimintaa. Työsuojelupäällikkö, neljä työsuojeluvaltuutettua, työhyvinvointiasiantuntija ja työsuojelutehtävissä oleva henkilöstösihteeri muodostavat työsuojeluryhmän, joka toimii paitsi itsenäisesti myös jäsenenä yhteistyötoimikunnassa. Päävastuussa työsuojelun toteutumisesta on työnantaja. Työturvallisuuslaki korostaa paitsi työnantajan myös työntekijän vastuuta. Keskeisenä asian on ennaltaehkäisy, vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi. Sen vuoksi järjestetään säännöllisesti turva- ja työsuojelukoulutusta sekä säännöllisiä eläketurvainfoja. Hyvään käytökseen sitoutumisen periaatteet on otettu käyttöön. Tavoitteena on ottaa käyttöön uusi työsuojelun järjestelmä, joka mahdollistaa joustavamman työsuojeluun liittyvien ilmoitusten teon mm. turvallisuushavaintojen osalta.

### **Tyhy-toiminta**

Tavoitteena henkilöstön fyysinen ja henkinen hyvinvointi, jota edistetään terveyttä, toimintakykyä sekä voimavaroja parantavin toimenpitein sekä työkykyriskejä vähentämällä. Yleisinä tavoitteina on:

- Työhyvinvointia tukevan ja liikunnallisemman elämäntavan edistäminen
- Viisas liikkuminen – arkiliikkumisen ja työmatkaliikkumisen edistäminen
- Vuoden 2022 painopisteinä on työelämän muutoksessa tukeminen

Tyhy-toimintaa on mm. liikunta- ja kulttuurietu (Smartum), työhyvinvointipäivät, yhteisten liikuntatapahtumien/tyhy-tapahtumien järjestäminen, tyhy-toiminta työyhteisöissä ja kohdennettu tyhy-toiminta.

### **3.2. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta**

Irtisanomisen tarvetta ennaltaehkäistään seuraamalla muutoksia:

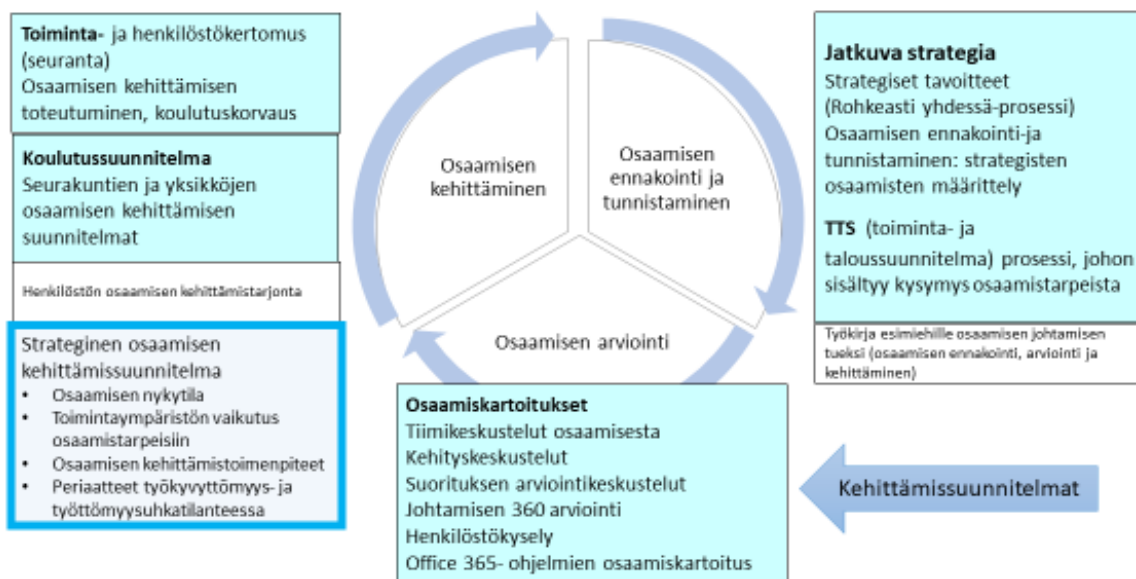
- Seurakuntien jäsenistössä (ikäryhmämuutokset eri kaupunginosissa, muuttovirrat, jäsenkato)
- Toiminnassa (tehtävien uudelleen organisointi)
- Henkilöstössä (mm. eläköityminen, sairauspoissaolot)

Mahdollisissa irtisanomisissa ja muutoin palvelussuhteen (virka ja työsuhde) elinkaareen liittyvissä asioissa noudatetaan työlainsäädäntöä sekä kirkon virka- ja työehtosopimusta. Helsingin seurakuntayhtymässä päivitetyt muutosturvaperiaatteet otetaan käyttöön, jos henkilöstön määrää on tarvetta vähentää.

## 4. Strategisen osaamisen kehittämisen toteutus ja seuranta

Strategisen osaamisen kehittämistä toteutetaan yhteisen vuosikellon mukaisesti.

### Strategisen osaamisen johtamisen käytäntöjä Helsingin seurakuntayhtymässä



Strategiset osaamiset määritellään ja niiden pohjalta laaditaan strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma. Toiminta- ja taloussuunnitelmaan (TTS) kirjataan osaamistarpeet. Osaamistarpeita kartoitetaan säännöllisesti mm. kehitys- ja työsuorituksen arviointikeskusteluissa vuosittain sekä johtamisen 360 -arvioinneilla ja henkilöstökyselyllä joka toinen vuosi. Näiden pohjalta laaditaan sekä yksilökohtaisia että työyhteisöä koskevia kehittämissuunnitelmia.

Seurakuntayhtymän henkilöstöosasto laatii vuosittaisen osaamisen kehittämistarjonnan strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman pohjalta. Jatkuvan

palautteen kerääminen ja arviointi ohjaavat osaamisen kehittämistarjonnan kehittämistä.

Seurakunnat/yksiköt laativat vuosittain koulutussuunnitelmat, joihin kirjataan osaamistarpeet sekä koko työyhteisöä, ammattiryhmiä sekä yksilöitä koskevat osaamisen kehittämisen keinot. Talousarvioissa määritetään budjetti koulutukseen ja kehittämiseen koulutussuunnitelmien pohjalta.

Seurakuntien ja yhtymän yksiköiden koulutussuunnitelmista syötetään toteutumistiedot Henkari-järjestelmään. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan vuosittain toteutuneiden koulutuspäivien määrä (johdon strategisia henkilöstöjohtamisen seurantavälineitä). Työterveyshuollon raportteja hyödynnetään strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman päivittämisessä.

Koulutussuunnitelman toteutuksen seuranta työyksikötasolla on esimiehen tehtävä:

- Kehitys- ja suorituksen arviointikeskusteluissa
- Henkari-järjestelmän raportoinnin hyödyntäminen koulutuspäivien toteutumisen seurannassa (koulutuspäivät, sairauspoissaolot, kuntoutus jne.)
- Yksityiskohtaiset työkyvyn ylläpidon toimenpiteet (esim. kuntoutukset) kirjataan yksityisyssyistä viranhaltijapäätöksiin (myönnetään palkallista virkavapaata tai työlomaa)

## 5. Strategisen osaamisen kehittämisen suunnitelman käsittely ja hyväksyminen

Helsingin seurakuntayhtymän strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 1.6.2021. Yhteinen kirkkoneuvosto hyväksyi suunnitelman .....

Seurakunta/yksikkökohtainen koulutussuunnitelma käsitellään työpaikkakokouksessa ja hyväksytään seurakuntien osalta seurakuntaneuvostossa ja yhtymän yksiköiden osalta johtosäännön mukaisesti.

*Henkilöstöstrategia 2018-2022 ja sen osat: palkitsemisstrategia sekä henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet*

# *Henkilöstöstrategia 2018-2022 laadittiin osana toimintakulttuurin muutosprojektia 2016-2018*

Henkilöstöstrategian laadinnasta vastasi ohjausryhmä, jonka yhteinen kirkkoneuvosto asetti 17.5.2015.

Henkilöstöstrategia (palkitsemisstrategia, henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet) hyväksyttiin yhteisessä kirkkovaltuustossa 14.6. 2018.

## **Henkilöstöstrategia 2018-2022 koostuu kolmesta dokumentista**

- Henkilöstöstrategia 2018-2022
- Palkitsemisstrategia
- Henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet

## **Lisäksi henkilöstöstrategian osaprojekteina toteutettiin kaksi osa-projektia:**

- Osaamisen johtamisen työkirjan laatiminen 2017-2018
- Muutosjohtamisosaamisen kehittäminen 2016-2018

## **Henkilöstöä ja esimiehiä osallistettiin henkilöstöstrategiaprojektiin seuraavasti:**

- Esimiehet arvioivat henkilöstöjohtamisen nykytilaa ja keskustelivat henkilöstöstrategian avainalueista esimieskohtauksissa
- Muutosjohtamisvalmennuksiin sisältyi myös seurakuntien ja yksiköiden työilmapiirin- ja työhyvinvoinnin tilaa koskeva seuranta
- Henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet- dokumenttia käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa ja kirkkoherrainkokouksessa
- Henkilöstö ja esimiehet osallistettiin palkitsemisen kokonaisuuden arviointiin ja esimiehet kommentoivat palkitsemisstrategiaa sähköisen työkalun avulla
- Osaamisen johtamisen tueksi laadittiin työkirja yhteiskehittämällä diakonian työalavastaavien kanssa

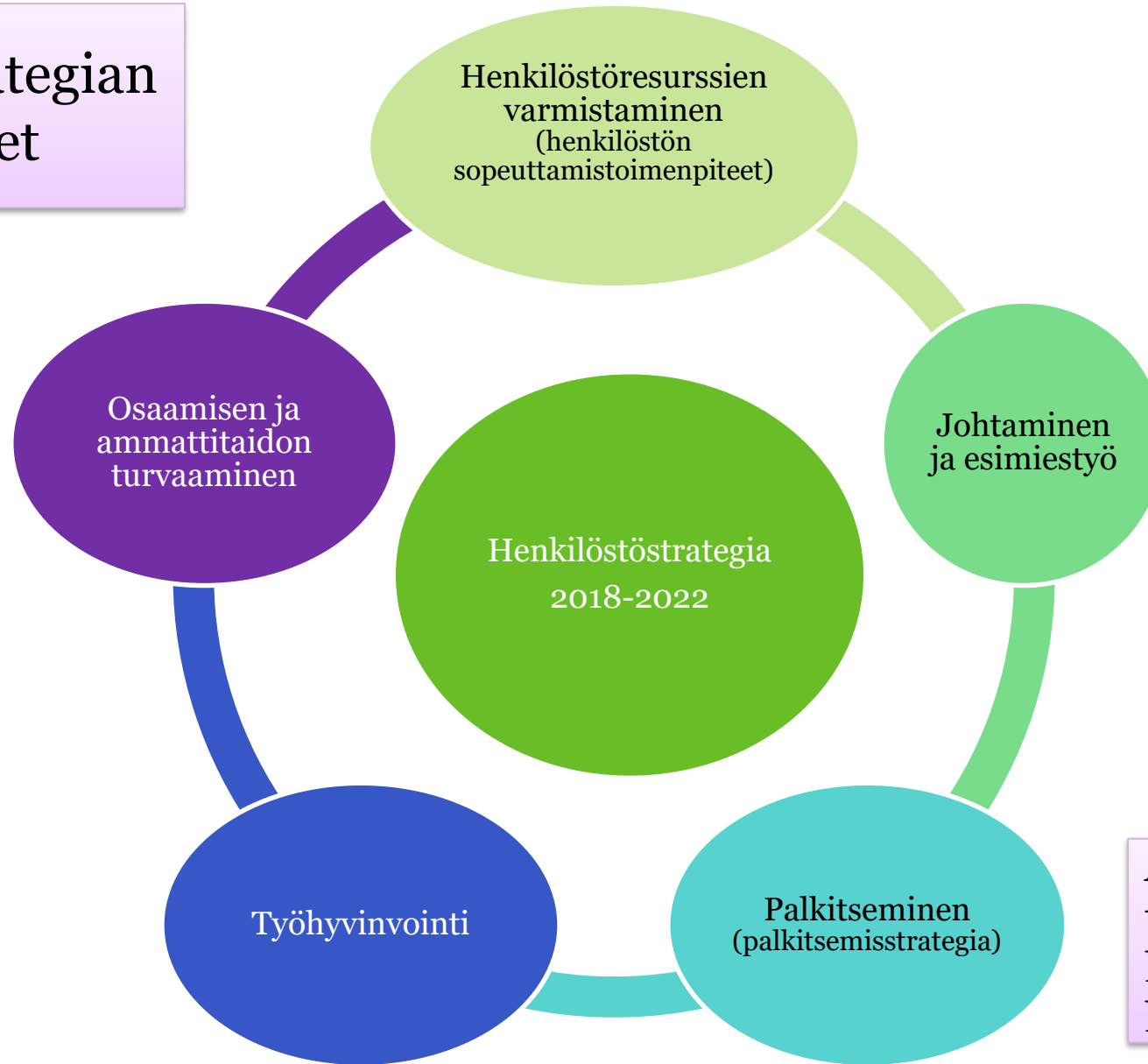
# *Mitä henkilöstöstrategia sisältää?*

1. Johdanto: vastuut ja työnjako, strategiat ohjaa
2. Henkilöstöjohtamisen nykytilan kuvaus: kuvaus toimintaympäristön muutoksista, arvio henkilöstöjohtamisen nykytilasta
3. Henkilöstöstrategian avainalueet:
  - Henkilöstöressurssien varmistaminen
  - Johtaminen ja esimiestyö
  - Osaamisen ja ammattitaidon turvaaminen
  - Työhyvinvointi
  - Palkitseminen

Avainalueet sisältävät kuvauksen kehittämiskohteista sekä toimenpidelistauksen, joilla kehittämistä edistetään.



# Henkilöstöstrategian avainalueet



Avainalueilla kuvataan toimenpiteet henkilöstöstrategian käytäntöön viemiseksi

# Henkilöstöressurssien varmistaminen

## Toimenpiteet

- Esimiehet vastaavat pitkäjänteisestä henkilöstösuunnittelusta, joka perustuu toimintaympäristö- ja talouskehitysanalyysiin
- Esimiehet vastaavat tehtävänkuvausten ajantasaisuudesta
- Viran ja tehtävän avautuessa rekrytoiva taho arvioi viran tai tehtävän uudelleen täyttämisen tarpeet sekä vaihtoehtoiset tavat hoitaa tehtäviä
- Henkilöstön liikkuvuutta ja henkilöstön urakehitysmahdollisuuksia pyritään edistämään. Tämä edistää henkilöstön hyvien uusien käytänteiden jakamista yli seurakuntarajojen. Hyvien käytäntöjen jakaminen myös muilla keinoin on suositeltavaa.
- Henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet Helsingin seurakuntayhtymässä on kuvattu erillisessä liitteessä

## Toteutuneet toimenpiteet:

- Henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet dokumentti 2018 osana henkilöstöstrategiaa
- Kirkko- HR rekrytointijärjestelmä otettu käyttöön 2019
- Rekrytointiohjeistus 2021 ja rekrytointikäytäntöjen kehittäminen 2021 lähtien
- Tehtävänkuvaukset päivitetty 2019 suorituksen arviointikeskustelujen yhteydessä
- Henkilötyövuosikiintiö (TTS- suunnitelmassa 2021)
- Hyvien uusien käytäntöjen jakaminen yli seurakuntarajojen

## Mitä tehtäviä jäljellä?

- Henkilöstösuunnittelu, joka perustuu toimintaympäristö- ja talouskehitysanalyysiin
- Henkilöstön liikkuvuuden ja urakehitysmahdollisuuksien (työnkierto) edistäminen
- Vaihtoehtoisia malleja henkilöstön sopeuttamistoimiin ja liikkuvuuden edistämiseen

# Vaihtoehtoisia malleja henkilöstön sopeuttamistoimiin ja liikkuvuuden edistämiseen

- Henkilöstöstrategiaprojektin ohjausryhmän lisäksi yhteinen kirkkoneuvosto asetti työnantajamallia valmistelevan työryhmän 26.11.2015 (318 § /2015), joka punnitsi asiaa kolmen vaihtoehdon välillä
  - 1) yhden työnantajan malli
  - 2) sisäisen liikkumisen malli
  - 3) seurakuntien välisen sopimuksen varaisen yhteistyön malli.

Työryhmä totesi, että vaihtoehdot 1 ja 2 eivät ole nykyisen lainsäädännön mukaan mahdollisia, mutta vaihtoehto kolme on. Tavoitteet kuitenkin saavutettaisiin selkeimmin seurakuntarakenteen muutoksella, joka on mahdollinen kirkkolain puitteissa.
- Asian edelleen valmistelu siirtyi takaisin henkilöstöstrategiaprojektin ohjausryhmälle, joka totesi, että jäljelle jääneet vaihtoehdot, seurakuntien välisen sopimuksen varaisen yhteistyön malli sekä seurakuntarakenteen muutos, eivät ole nopeita toteuttaa. Seurakuntarakenteen muutoksen voi käynnistää piispa/tuomiokapituli tai seurakunnat.
- Henkilöstöstrategiaprojektin ohjausryhmä totesi, että henkilöstömäärän vähentäminen tulee tapahtua hallitusti ja yhteisten pelisääntöjen mukaan. Sen vuoksi ohjausryhmä laati henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet dokumentin, jossa kuvataan, mitkä toimenpiteet ovat mahdollista nykyisen Kirkon virka- ja työehtosopimuksen sekä työlainsäädännön mukaan. Toimenpiteiden käyttöönottoa suositeltiin kaikissa seurakunnissa ja yksiköissä
- Henkilöstömäärän vähennykset toteutettiin ilman irtisanomisia eläköitymisen ja luonnollisen poistuman kautta vuosina 2016-2018.
- Henkilötyövuosikiintiö otettiin käyttöön vuoden 2021 TTS (toiminta- ja talous)-suunnitelmassa
- Helsingin hiippakunnan piispa käynnisti keskustelut seurakuntarakenteen muutoksesta seurakuntien kanssa vuoden 2021 alussa. Alustavaa tietoa keskusteluista saadaan todennäköisesti syksyn alussa.

# Johtaminen ja esimiestyö

## Toimenpiteet

Henkilöstöjohtamisen kehitystasoa nostetaan perustasosta kehittyneelle tasolle seuraavilla toimenpiteillä:

- Kehityskeskustelut käydään jokaisen työntekijän kanssa jokaisessa seurakunnassa ja yksikössä vähintään vuosittain. Tavoitteet kirjataan ja niiden toteutumista seurataan seuraavassa kehityskeskustelussa.
- Ryhmäkehityskeskustelut tuodaan yksilökehityskeskustelujen rinnalle
- Esimiesten ja lähiesimiesten tehtävänjakoa selkeytetään
- Esimiestyössä tarvittavat osaamiset määritellään ja esimiesvalmiuksiin kiinnitetään erityistä huomiota
- Esimiehet ja lähiesimiehet veloitetaan johtamiskoulutukseen
- Esimiestyötä arvioidaan säännöllisesti
- Valmentavaa johtajuutta vahvistetaan
- Muutos- ja tavoitteellista johtamista kehitetään
- Viestintäjohtamisen osaamista kehitetään

## Toteutuneet toimenpiteet:

### Johtamisen arviointi:

- Suorituksen arviointikeskustelut (työntekijät, lähiesimiehet) 2019 lähtien
- Johtamisen 360 arviointi (kirkkoherrat ja johtajat) 2020 joka neljäs vuosi
- Ylimmän johdon (kirkkoherrat ja johtajat) suorituksen arviointi 2020 lähtien joka vuosi
- Ylimmän johdon (kirkkoherrat ja johtajat) tehtävään liittyvän osaamiseen kuvaus 2019

### Valmennukset:

- Johtamisosaamisen valmennuspolun kuvaus 2020, ohjataan suorittamaan pidempi kirkon johtamiskoulutus (1,5 v) ensin ja sitten esim. Jyet (johtamisen- ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto)
- Helsingin seurakuntayhtymä järjestää johtamisvalmennuksia vuosittain esim. Muutosjohtamisosaamisen kehittäminen 2016-2018, valmentavan-, suorituksen- ja tavoitteellisen johtamisen sekä viestintä ja etä- ja tunneilmaston johtamisen valmennukset 2019-2021
- Johtoryhmävalmennuksia järjestetään seurakuntien johtoryhmille

### Johtamiskoulutuksen käyneet esimiehet ja lähiesimiehet:

- Kirkon johtamiskoulutuksen (kirjo, 1,5 vuotta) on suorittanut 44 (45%) seurakuntien 103 lähiesimiehestä
- Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET 1,5 vuotta) on suorittanut 26 (25%) seurakuntien lähiesimiehistä. Yhteisten palveluiden 77 lähiesimiehestä on suorittanut Jetin 12 (16%) lähiesimiestä.

### Työkaluja johtamisen tueksi:

- Osaamisen johtamisen työkirja 2018- osaamisesta käytäviin ryhmäkeskusteluihin (osaamisen ennakointi, arviointi, kehittäminen)
- Suorituksen arviointikeskustelumateriaali

# Osaamisen ja ammattitaidon turvaaminen

## Toimenpiteet

Osaamisen johtamisen kehitystasoa nostetaan vaiheeseen kolme seuraavin toimenpitein

- Osaamista ennakoidaan määrittelemällä tulevaisuuden osaamistarpeet
- Osaamisen kehittämistä suunnataan seurakuntien ja yksiköiden strategioista käsin
- Työntekijöiden ohjaustaitoja kehitetään kaikilla työaloilla

## Henkilöstön osaamisen kehittämistä suunnataan strategioista käsin

- Seurakuntayhtymän strategiasta vuodesta 2011 lähtien (kirkko Helsingissä strategia 2020, TKM painopisteet 2016-2018, Rohkeasti yhdessä) ja henkilöstöstrategiasta käsin

## Henkilöstön osaamisen kehittämistä ohjaa

- Henkilöstön kehittämissääntö 2014
- Koko organisaatiota koskevaan strategiseen osaamisen kehittämissuunnitelma 2015 lähtien

Vuosina 2011-2019 on järjestetty noin 120-180 koulutuspäivää vuosittain ja niihin osallistunut noin 1300-2800 työntekijää

Osaamisen kehittämisessä on hyödynnetty oppimisympäristöjä, verkkokoulutuksia ja etäkoulutuksia (Teams ja Zoom)

## Toteutuneet toimenpiteet:

- Diakoniatyön tulevaisuuden osaamiset määritelty vuonna 2015 yhteiskehittämällä noin 100 diakonin kanssa
- Työkirja laadittu osaamisen johtamisesta käytäviin keskusteluihin tiimissä/ryhmässä 2018 (osaamisen ennakointi-, arviointi- ja kehittäminen)yhteiskehittämällä diakonian työalavastaavien kanssa
- Yhteiset strategiset osaamiset määritelty yhteiskehittämällä esimiesten kanssa 2020
- Opintopolut kuvattu 2020 lähtien, ohjataan suorittamaan tutkintoja tai tutkintojen osia

## Osaamista on kehitetty järjestämällä esimerkiksi:

- ammattiryhmäkohtaisia (diakonit, nuorisotyönohjaajat, kanttorit, papit, suntiot, pääsuntiot ja toimistohenkilöstö) valmennuksia ja vapaaehtoisille suunnattuja koulutuksia
- Ohjelmisto- ja järjestelmäkoulutuksia
- Palvelumuotoiluosaamisen- ja fasilitointitaitojen kehittämistä edistäviä valmennuksia 2017 lähtien (tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon suorittanut 67 työntekijää)
- Hyvinvointia, muutoksenkyvykkyyttä ja turvallisuutta työssä tukevia valmennuksia
- Ohjaustaitoja kehitetty järjestämällä mm. vapaaehtoisten johtamiskoulutuksia sekä ohjattu opiskelijoiden ohjaamiskoulutuksiin
- Seurakuntien työyhteisökohtaisia valmennuksia järjestetty 2016 lähtien



## Toimenpiteet

- Työhyvinvoinnin kehittymistä seurataan säännöllisesti erilaisin tunnuslukumittarein sekä henkilöstö- ja ilmapiiritutkimuksin
- Esimies seuraa aktiivisesti työilmapiiriä, työyhteisön toimivuutta ja henkilöstön työkykyä, sekä reagoi ennakoivasti ja nopeasti mahdollisiin epäkohtiin
- Esimies kannustaa henkilöstöä hyvän kokonaisterveyden ja työkyvyn ylläpitämisen edistämiseen monin keinoin
- Päivitetty aktiivisen tuen malli otetaan käyttöön
- Työhyvinvointijohtamista kehitetään edelleen ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmien toimeenpanoa seurataan aktiivisesti
- Työyhteisöjä tuetaan muutoksessa vahvistamalla muutoskyvykkyyttä ja kannustamalla yhteistyöhön yli työalarajojen

## Toteutuneet toimenpiteet:

- Henkilöstökyselyt 2016,2019, 2021 ja niiden pohjalta laaditut kehittämissuunnitelmat
- Työhyvinvointimittari käyttöön 2020
- Aktiivisen tuen malli käyttöön 2018
- HR- järjestelmästä varhaisen tuen keskustelumuistutus
- Sairauspoissaoloista
- Sairauspoissaolojen raportoinnin kehittäminen
- Tyhytarjonta: Heia Heia- sovelluksen käyttöönotto 2020
- Hyvinvointiuutiset



## Toimenpiteet

- Kehitetään hallitusti ja vaiheittain tarpeita vastaavasti kannustavaa palkkapolitiikkaa ja huolehditaan palkkausmääräysten soveltamisen riittävästä ohjeistamisesta
- Kehitetään ja monipuolistetaan palkitsemisen tapoja ja laaditaan palkitsemisstrategia

## Toteutuneet toimenpiteet:

- Palkitsemisstrategia laadittu osana henkilöstöstrategiaa
- Suorituslisä otettu käyttöön 2019
- Kertapalkkio otettu käyttöön 2019
- Ylimmän johdon palkkakokeilu 2020

## Kiinteistöosaston ja käyttäjän väliset hankintarajat

### KIINTEISTÖOSASTON HALLINNAN ALAISIA:

**Rakennushankkeiden** yhteydessä hankittavat, rakentamiskustannuksiin sis. hankinta (erillisinvestointikohteet sekä peruskorjausmäärärahalta toteutettavat kohteet) **INVE**

Normaalin **käyttö-/ylläpitovaiheen** (vuokraussuhteen aika) kiinteiden kalusteiden, varusteiden, laitteistojen, järjestelmien sekä koneiden käytön, huollon ja kunnossapidon.

Vuokrasuhteen aikana käyttäjä vastaa kustannuksellaan hankinnoista taulukon mukaisesti.

Laajemmissa korjausrakentamishankkeissa ensikertainen hankinta: kiinteistöosasto hankkii oheisten taulukoiden mukaan.

Taulukot ovat ohjeellisia.

Hankinnat suoritetaan kiinteistöosaston kautta, ja kaikista kiinteistöä koskevista hankinnoista tulee tehdä palvelupyyntö /vikailmoitus huoltokirjaan. **Kaikissa hankinnoissa käytetään puitesopimuskumppaneita ja/tai konsultoidaan kiinteistöosastoa.**

Asiakirjassa käytettävät lyhenteet ja selitykset:

Muu käyttövarustus	varustus, jonka käyttäjä hankkii ( <i>esim. kirjat, laskimet, puhelimet, huonematot, televisiot, videot, kamerat, koriste-esineet, viherkasvit, sähkövatkaimet, mikroaaltouunit, pienet kahvinkeittimet, painepesurit, roskakorit, ripustimet, tv-telineet ja muut joita ei ole alla olevassa luettelossa mainittu</i> )
käyttäjä	tilan / kiinteistön vuokraaja: seurakunta, palveluyksikkö
kiinteistöosasto	rakennuttamisen ja ylläpidon tuottavat palvelut

### IRTAIMISTO

Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä ensikertainen hankinta		Ylläpidon/ uushankinnan maksaja		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
Ensiapukaapit/ensiapuvälineet	X			X	



Irtokalusteet(tuolit, pöydät, hyllyt, kaapit, työtuolit/-pöydät, vitriinit, tuolivaunut, sermit, irtomatot yms.)	X			X	Konsultointi kito/käytetään puitesopimus-kumppaneita
Ilmoitustaulut/liitutaulut/valkotalut	X			X	Sisäpuoliset ilmoitustaulut
Opasteet, ovikilvet	X			X	Graafisen ohjeen mukaisesti
Palvelutiskit, kiinteät	X			X	
Vaatekaapit	X			X	
Vakionaulakot	X			X	

Verhot + kiinnikkeet	X			X	
Liukukiskot	X			X	
Sermit	X			X	
Matot		X		X	Erilliset irtomatot
sisustus, ja irtopeilit jälkikäteen hankittavat				X	konsultointi kito

Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon/ uushankinnan maksaja		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
Jakoseinät	X		X		kiinteät
Puhujakoroke, puhujapulpetti	X			X	
Pimennysverhot	X			X	
Matot	X		X	X	Isoissa hintavissa hankinnoissa kuten käytävämatot kirkkosaleihin on kito tullut HARKINNAN-VARAISESTI JA TAPAUS-KOHTAISESTI vastaan

## SIIVOUS

Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon/uushankinnan maksaja		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
Sisätilojen siivoustyö (mukaan lukien aineiden, välineiden ja koneiden hankinta)	X			X	Puitesopimus-kumppani, konsultointi kito
Ilmanraikastimet		X		X	
Hygienia-annostelijat(käsi- ja wc-paperi, saippua)	X		X	X	Lindströmin leasing – annostelijat srk / konsultointi kito
Siivouskeskuksen koneet ja laitteet (pyykinpesukoneet, kuivausrummut, kuivauskaapit yms.)	X		X		konsultointi kito
siivouskomeron hyllyt + telin.	X		X	X	käsitellään tapauskohtaisesti

## KEITTIÖTJA RUOKAILUTILAT

Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon uushankinnan maksaja		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
ateriapakkaukset, kuljetuslaatikot,		X		X	
esivalmistuslaitteet		X		X	siirrettävät/1-vaihevirta
irtokalusteet	X			X	
juoma-automaatit		X		X	irraliset
keittiöastiat ja -välineet	X			X	
keittiövaunut	X			X	
leikkurien terät, vaa'at, vatkaimet	X			X	
mikroaaltouunit	X			X	

patojen sekoittimet ja mittatikut	X			X	
pesukorit astianpesukoneisiin	X			X	
pukukaapit ja penkit	X			X	
tarjoiluastiat, muut astiat ja välineet	X			X	

wokit		X		X	
muu käyttövarustus		X		X	lisähankinnat
Suihkuverhot	X			X	
Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon uushankinnan maksaja		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
Kassakaapit + paloturvakaapit	X			X	

Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon uushankinnan maksaja		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
Säilytyslokerot	X			X	kiinteät, irtolokerot srk
Vaihtomatot		X		X	Srk hoitaa leasing sopimukset
Ulkokalusteet	X		X		kiinteät
Muu käyttövarustus		X		X	

**LVI-JÄRJESTELMÄT**

Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon uushankinnan		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
<b>Ilmastointijärjestelmät</b>					
irto-iv-kalusteet		X		X	esim. siirrettävät jäähdytysyksiköt
muut osuudet		X		X	

<b>Kylmätekniset järjestelmät</b>					
<b>Lämmitysjärjestelmä</b>					
erityislaitteistot	X			X	esim. irtopatterit

## SÄHKÖJÄRJESTELMÄT

Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon uushankinnan maksaja		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
<b>Antennijärjestelmät</b>					
kaapeli-TV laitteet ja maksut	X			X	
muut antennit ja laitteet		X		X	
Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon uushankinnan maksaja		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
<b>Kytkinlaitokset ja kesukset</b>					
irralliset kalusteet	X			X	esim. studiopöytä
kompensointilaitteet	X			X	laitekohtaiset
<b>Liittymämaksut</b>					
käyttömaksut				X	
<b>Lämmittimet</b>					
muut lämmityslaitteet		X		X	
<b>Puhelinjärjestelmät</b>					
puhelinvaihteet, telepäätelaitteet		X		X	



muut puhelinjärjestelmät		X		X	esim. turvapainikkeet
<b>Sähkölukitus- ja oviautomaattikka</b>					
avaimet	X			X	

Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon uushankinnan maksaja		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
<b>Valaisimet</b>					
sisustusvalaisimet		X		X	
<b>Äänentoisto- ja merkinantojärjestelmä</b>					
av-järjestelmien äänentoisto Videotykit ja muu av-varustus	X		X		kiinteät laitteet, induktiosilmukat, wifi, wlan, valvontakamerat
Videotykit ja muu av-varustus	X			X	siirrettävät mikit, kaiuttimet, headset
av-laitteet mm. videoprojektorit	X			X	Puitesopimus-kumppanit/ konsultointi kito
av-laitteet, kaapelointi	X			X	
muut erilliset järjestelmät	X			X	Puitesopimus-kumppanit/ konsultointi kito video, projektorit, televisio

## MUUTLAITTEISTOT

Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon uushankinnan		huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
Avaimet	X			X	
Avainkaapit	X			X	
Kalustelukot	X			X	
<b>Lukot</b>					
- avainten hallinta	X			X	
Lätkät	X			X	vain tulostuslätkät
<b>Nostimet</b>					
- nosto-ovet	X		X		

Kirkollinen esineistö				X	Käytössä oleva kirkkotekstiilien huolto ja kunnossapito kuuluvat seurakunnille, vain konsultointi kitossa. Sama koskee muita sakraali esineitä
Kirkkotekstiilit	X			X	
Ehtoollisvälineistö	X			X	
Taide-esineet	X			X	

## PIHA-ALUEET

Hankinnan kohde	Hankinta Investoinnin yhteydessä		Ylläpidon uushankinnan maksaja		Huom.
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
Pihakalusteet	X			X	

Muu käyttövarustus		X		X	
--------------------	--	---	--	---	--

**JÄTTEET**

Hankinnan kohde	Hankinta investoinnin yhteydessä		Ylläpidon uushankinnan		
	Kiinteistö osasto	käyttäjä	Kiinteistö osasto	käyttäjä	
Roska-astiat ja korit sisällä		X		X	
Tietosuojajäte	X			X	tuhottava materiaali
Toiminnasta aiheutuva jäte	X		X		Kito maksaa jätehuollon paitsi erityisjätteet
<b>ULKONA:</b>					
SER-jäte	X			X	elektroniikkaromu

5.5.2021

# Kiinteistösjoitukset

- *Helsingin seurakuntayhtymä*
- *Hautainhoitorahasto*

Tasearvo ja tulos sekä markkina-arvo ja tuotto vuosina 2017 – 2020, graafinen esitys

- Helsingin seurakuntayhtymä
- Hautainhoitorahasto

Tulos- ja tuottoraporttiyhteenvedet vuodesta 2020, numeerinen esitys

- Helsingin seurakuntayhtymä
- Hautainhoitorahasto

# *Tuottoprosenttien laskukaavat*

- Kirjanpidon tulos %

(Tuotot – kulut - poistot/Vuoden alun ja lopun tasearvojen keskiarvo)x100=salkun tulos % kirjanpidossa

Markkina-arvon muutoksen tuotto %

(Markkina-arvojen muutos/Vuoden alun markkina-arvo)x100%

- Kassavirran tuotto % ilman arvon muutoksia

(Tulot – menot (sisältää lainojen lyhennykset, korot ja investoinnit)/Vuoden alun markkina-arvo) x 100=kassavirran tuotto%

## *Tuottoprosentin laskukaavat*

- Sijoituksen tuotto % markkina-arvolle  
(Tulot – menot(sisältää lainojen lyhennykset ja investoinnit) + markkina-arvon muutos)/Vuoden alun markkina-arvo) x 100 = sijoituksen tuotto% markkina-arvolle
- NOI (Net operating income)  
(Tulot – hoitokulut(ilman lainojen hoitokuluja,lyhennyksiä, investointeja ja markkina-arvon muutoksia)/Vuoden lopun markkina-arvo)x100 = NOI %



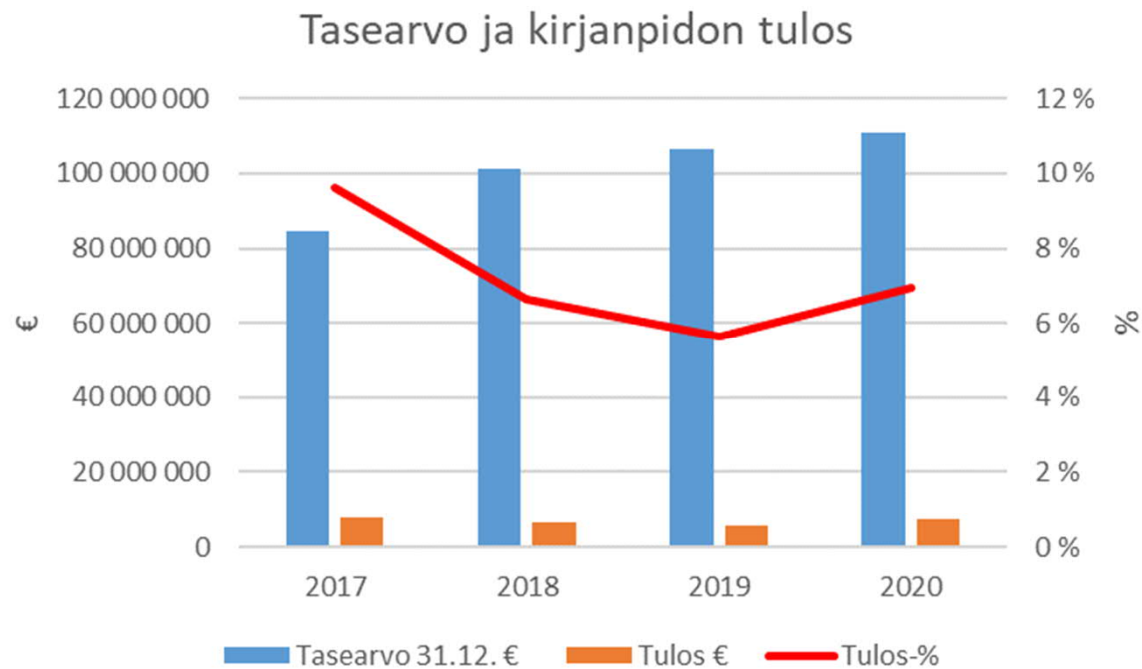
# Helsingin seurakuntayhtymä

## Kiinteistösijoitusten tasearvo ja tulos vuonna 2020

€	KIRJANPIDON TULOS = TUOTOT, KULUT JA POISTOT								
	TUOTOT, KULUT JA POISTOT, EI INVESTOINTEJA, MYYNTIEN TASEARVOJA EIKÄ LAINOJEN LYHENNYKSIÄ								
	Pinta-ala m <sup>2</sup>	Tase-arvo 1.1.2020	Tase-arvo 31.12.2020	Myynti- voitot ja - tappiot	Kirjanpidon tuotot	Kirjanpidon kulut	Poistot	Kirjanpidon tulos	Tulos-% per annum tasearvojen keskiarvolle
HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ: SIOITUSKIINTEISTÖT									
ASUINKIINTEISTÖT YHTEENSÄ	48 494	53 346 326	54 597 798	734 088	8 374 657	-4 560 586	-158 149	4 390 009	8,13 %
LIIKEKIINTEISTÖT YHTEENSÄ	11 036	29 176 539	29 988 669	0	2 793 463	-1 081 256	-29 371	1 682 835	5,69 %
MAA-ALUEET YHTEENSÄ		25 704 396	26 133 243		2 902 079	-1 357 290	-13 686	1 531 104	5,91 %
HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄN KIINTEISTÖ- SIOITUSTOIMINNAN KANNATTAVUUS YHTEENSÄ	59 530	108 227 261	110 719 710	734 088	14 070 199	-6 999 132	-201 206	7 603 948	6,95 %

# Helsingin seurakuntayhtymä

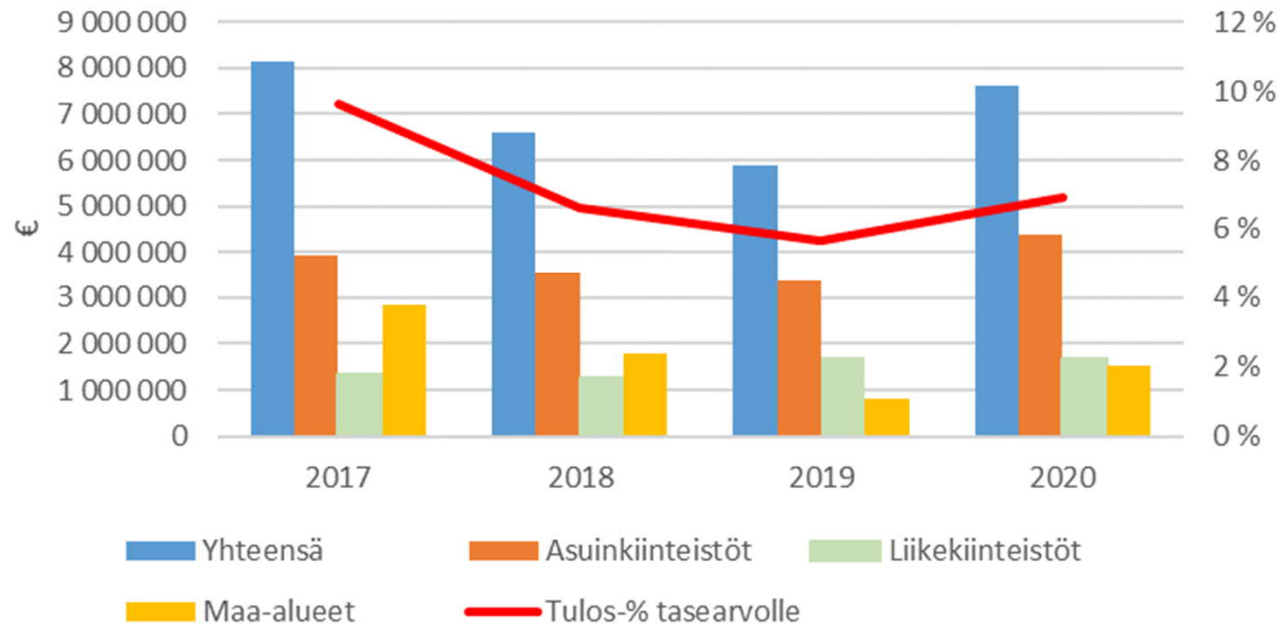
## Kiinteistösijoitusten tasearvo ja tulos vuosina 2017 – 2020



## Helsingin seurakuntayhtymä

### Kiinteistösijoitusten tulos kiinteistöryhmittäin vuosina 2017 – 2020

Tulos € ja % tasearvolle kiinteistöryhmittäin



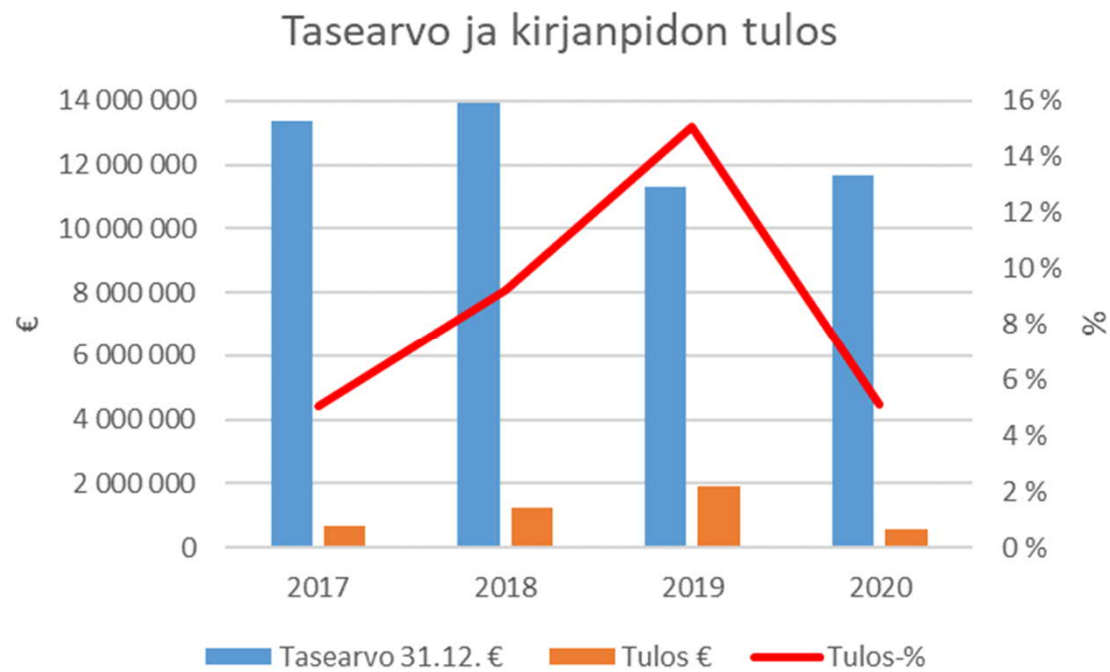
# Hautainhoitorahasto

## Kiinteistösijoitusten tasearvo ja tulos vuonna 2020

KIRJANPIDON TULOS = TUOTOT, KULUT JA POISTOT										
TUOTOT, KULUT JA POISTOT, EI INVESTOINTEJA, MYYNTIEN TASEARVOJA EIKÄ LAINOJEN LYHENNYKSIÄ										
€	Pinta-ala m <sup>2</sup>	Tase-arvo 1.1.2020	Tase-arvo 31.12.2020	Myynti- voitot ja - tappiot	Kirjanpidon tuotot	Kirjanpidon kulut	Poistot	Kirjanpidon tulos	Tulos-% per annum tasearvojen keskiarvolle	
HAUTAINHOITORAHASTO										
	Honkanummen Kukkatalo	50	14 397	9 598	19 352	-3 301	-4 799	11 253	93,79 %	
	Spektri Kiinteistöt (entinen Koy Spektrin Duo)	0	10 000	10 000	40 908			40 908	409,08 %	
	KOy Espoontori	4106	4 572 826	4 572 826	347 591	-193 972		153 619	3,36 %	
	KOy Kirsikka	4886	6 718 845	7 086 345	1 134 313	-755 385		378 928	5,49 %	
	HAUTAINHOITORAHASTON KIINTEISTÖSIJOITUKSET YHTEENSÄ	9042	11 316 067	11 678 768	0	1 542 164	-952 657	-4 799	584 708	5,09 %

# Hautainhoitorahasto

## Kiinteistösijoitusten tasearvo ja tulos vuosina 2017 – 2020



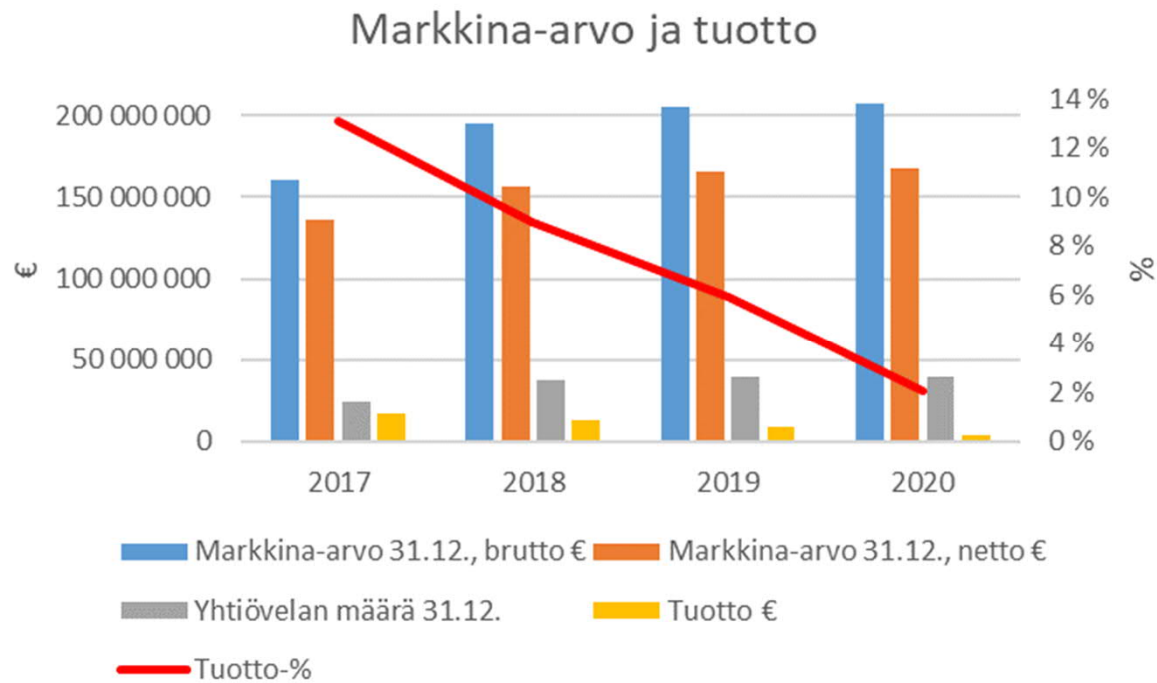
# Helsingin seurakuntayhtymä

## Kiinteistösijoitusten markkina-arvo ja tuotto vuonna 2020

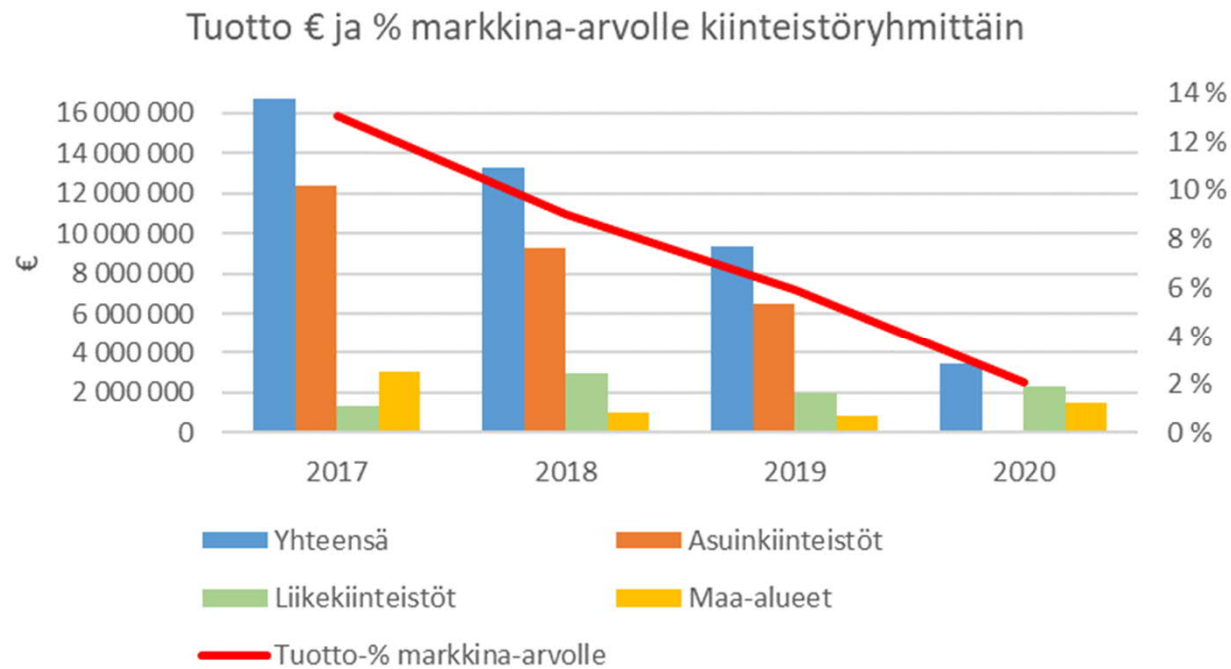


KIINTEISTÖSIOJITUSTEN TUOTTO = KASSAVIRTA OIKAISTUNA MARKKINA-ARVON MUUTOKSELLA															
TULOT JA MENOT (= JAKSOTTAMATTOMAT KULUT, INVESTOINNIT, MYYNTIEN JA OSTOJEN SEKÄ YHTIÖLAINOJEN KASSAVIRTA) SEKÄ MRK-ARVON MUUTOS															
€	Pinta-ala m <sup>2</sup>	Velaton markkina- arvo 1.1.2020	Velaton markkina- arvo 31.12.2020, netto	Omistuksen velan määrä 1.1.2020	Omistuksen velan määrä 31.12.2020	Mrk-arvo (yhtiövelka- osuus vähentä- mättä) 1.1.2020	Mrk-arvo (yhtiövelka- osuus vähentä- mättä) 31.12.2020	Velatto- man markkina- arvon muutos	Markkina- arvon muutok- sen tuotto, %	Kassavirta	Kassavirran tuotto-%	Tuotto p.a. 1.1.2020 Velatto- malle markkina- arvolle	%	NOI €	NOI %
<b>HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ: SIOJITUSKIINTEISTÖT</b>															
	48 494	100 037 398	96 517 830	32 772 602	33 722 170	132 810 000	130 240 000	-3 519 568	-3,52 %	3 099 004	3,10 %	-420 564	-0,42 %	4 963 373	3,81 %
ASUINKIINTEISTÖT YHTEENSÄ															
	11 036	23 977 803	25 471 214	7 071 835	6 238 424	31 049 638	31 709 638	1 493 411	6,23 %	859 875	3,59 %	2 353 286	9,81 %	2 056 658	6,49 %
LIIKEKIINTEISTÖT YHTEENSÄ															
		45 102 459	45 477 621			45 102 459	45 477 621	375 163	0,83 %	1 169 627	2,59 %	1 544 790	3,43 %	1 752 622	3,85 %
MAA-ALUEET YHTEENSÄ															
HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄN KIINTEISTÖ- SIOJITUSTOIMINNAN KANNATTAVUUS YHTEENSÄ	59 530	169 117 660	167 466 666	39 844 437	39 960 594	208 962 097	207 427 259	-1 650 994	-0,98 %	5 128 506	3,03 %	3 477 511	2,06 %	8 772 653	4,23 %

## Helsingin seurakuntayhtymä Kiinteistösijoitusten markkina-arvo ja tuotto vuosina 2017 – 2020



## Helsingin seurakuntayhtymä Kiinteistösijoitusten tuotto kiinteistöryhmittäin vuosina 2017 – 2020





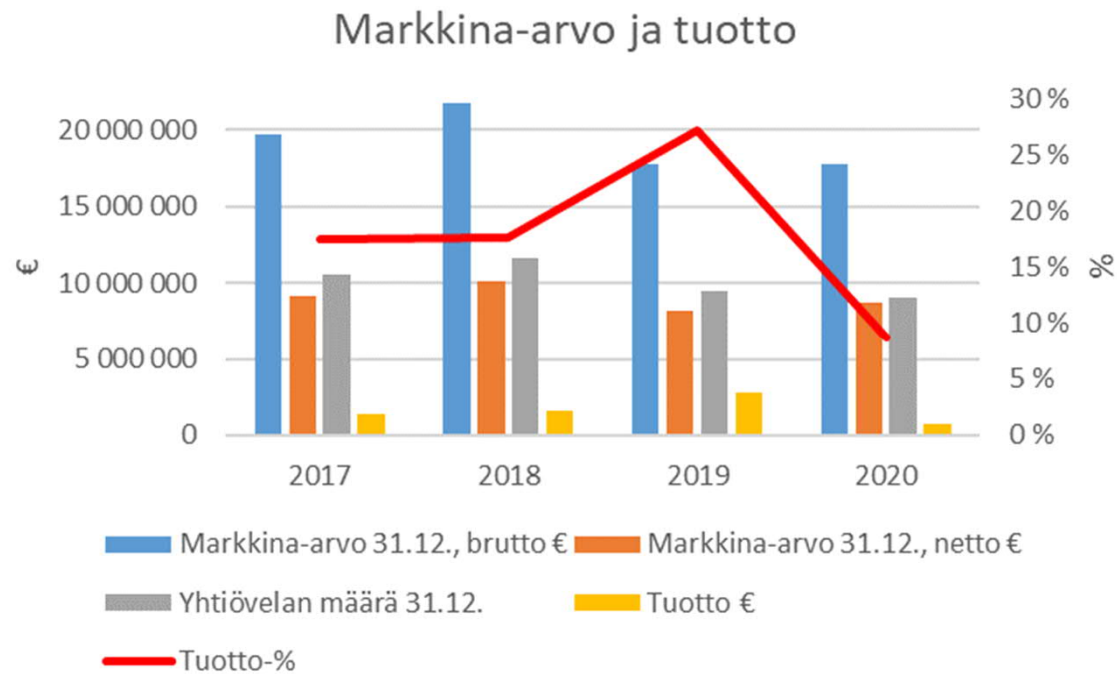
# Hautainhoitorahasto

## Kiinteistösijoitusten markkina-arvo ja tuotto vuonna 2020

KIINTEISTÖSIJOITUSTEN TUOTTO = KASSAVIRTA OIKAISTUNA MARKKINA-ARVON MUUTOKSELLA  
 TULOT JA MENOT (= JAKSOTTAMATTOMAT KULUT, INVESTOINNIT, MYYNTIEN JA OSTOJEN  
 SEKÄ YHTIÖLAINOJEN KASSAVIRTA) SEKÄ MRK-ARVON MUUTOS

€	Pinta-ala m <sup>2</sup>	Velaton markkina- arvo 1.1.2020	Velaton markkina- arvo 31.12.2020, netto	Omistuksen velan määrä 1.1.2020	Omistuksen velan määrä 31.12.2020	Mrk-arvo (yhtiövelka- osuus vähentä- mättä) 1.1.2020	Mrk-arvo (yhtiövelka- osuus vähentä- mättä) 31.12.2020	Velatto- man markkina- arvon muutos	Markkina- arvon muutok- sen tuotto, %	Kassavirta	Kassavirran tuotto-%	Tuotto p.a. 1.1.2020 Velatto- malle markkina- arvolle	%	NOI €	NOI %
<b>HAUTAINHOITORAHASTO</b>															
	50	80 000	80 000			80 000	80 000	0	0,00 %	16 051	20,06 %	16 051	20,06 %	16 051	20,06 %
	0	10 000	10 000			10 000	10 000	0	0,00 %	40 908	409,08 %	40 908		0	0,00 %
	4106	2 981 734	770 498	2 068 266	2 159 502	5 050 000	2 930 000	-2 211 236	-74,16 %	153 619	5,15 %	-2 057 618	-69,01 %	161 547	5,51 %
	4886	5 160 616	7 873 440	7 439 384	6 886 560	12 600 000	14 760 000	2 712 824	52,57 %	11 428	0,22 %	2 724 252	52,79 %	881 401	5,97 %
<b>HAUTAINHOITORAHASTON KIINTEISTÖSIJOITUKSET YHTEENSÄ</b>	<b>9042</b>	<b>8 232 351</b>	<b>8 733 938</b>	<b>9 507 649</b>	<b>9 046 062</b>	<b>17 740 000</b>	<b>17 780 000</b>	<b>501 587</b>	<b>6,09 %</b>	<b>222 007</b>	<b>2,70 %</b>	<b>723 594</b>	<b>8,79 %</b>	<b>1 059 000</b>	<b>5,96 %</b>

## Hautainhoitorahasto Kiinteistösijoitusten markkina-arvo ja tuotto vuosina 2017 – 2020



## SELVITYS KIIITEISTÖKOHEIKSI, JOIDEN KÄYTÖSTÄ OMASSA TOIMINNASSA LUOVUTAAN

010921			€ Yhden vuoden kulut keskimäärin	Seuraavan 10 v inve arvio €	Investointi keskimäärin € per vuosi
Kohde	Käyttäjä	m <sup>2</sup>			
	Kokonaisinvestointiarvio alle 2 M€				
	Kokonaisinvestointiarvio 2 - 10 M€				
	Kokonaisinvestointiarvio yli 10 M€				
<b>1</b>	<b>KOHEET, JOIDEN KÄYTÖSTÄ OMAAN TOIMINTAAN ESITETÄÄN LUOVUTTAVAN</b>				
Alppilan kirkko	Yhteensä	4179	-332 667		
	Kallion srk	2496			
	Ulosvuokraus	566			
	kohdistamaton	1117			
Herttoniemen kko	Yhteensä, Hertton srk	1817	-224 456		
Munkkiniemen kirkko	Yhteensä	1230	-110 526		
	Munkkin srk	590			
	Petrus	51			
	Ulosvuokraus	166			
	kohdistamaton	423			
Oulunkylän kirkko	Yhteensä, Oulunkylän srk	1658	-162 731		
Pihlajamäen kirkko	Yhteensä, Malmin srk	1276	-160 595		
Meritullin srktalo	Yhteensä	3029	-142 452		
	tuomiokosrk	526			
	Johannes	285			
	kohdistamaton	1488			
	Yskä	730			
Tammisalun kirkko	Yhteensä	682	-94 497		
	Roihuv srk	598			
	Ulosvuokraus	50			
	kohdistamaton	34			
Jakomäen srktalo	Yhteensä, Malmin srk	692	-88 567		
Laajar kerhotalo	Roihuv srk	362	-69 217		
Puistolantapulin srktalo	Yhteensä	804	-86 817		
	Malmin srk	400			
	Ulosvuokraus	342			
	kohdistamaton	62			
Merirastin kappeli	Yhteensä, Vuosaaren srk	622	-107 808		
Kellokoski Juhlatalo	Yhteensä, Ulosvuokraus	1045	-228 687		
Porkkalan leirikeskus	Yhteensä, Yskä	771	-118 518		
Seurakuntien talo	Yhteensä	11485	-992 587		
	Ulosvuokraus	448			
	YKN	13			
	SIS. TARKASTUS	43			
	Rekisterihallinto	748			
	Laki- ja asianhall.	201			
	Tietohallinto	324			
	Yleishallinto	96			
	Talouspalvelut	358			
	Henkilöstöpalvelut	180			
	Työpöytäruokailu	221			
	Vahtimestarip.	25			
	Hankinta	13			
	Prime	48			
	VIEST. MEDIA	162			
	Yskä	1086			
	Ymp. ja hautaus	221			
	Kito	861			
	kohdistamaton	6442			
As Oy Suonion 7	Yhteensä oman käytön tilat, muu sijoitusta	1069	-107 935		
	Kallion srk	796			
	Viestintä	273			
As Oy Hgin Paraistent 13	Vain Töölön skr:n käytössä oleva tila	394	-88 767		
Taivall kasarmi, virasto	Töölön srk	240	-102 539		
Taivall kasarmi, nuoriso	Töölön srk	141	-49 899		
Jousimiehentie 5 (Siltamäe)	Malmin srk	295	-28 174		
Kauppiankatu 8-10 B11	Tuomiokosrk	112	-12 770		
Toinen linja 8, Talon Snellu	Yhteensä	338	-132 002		
	Kallion srk	68			
	Lauttas srk	68			
	Paavalin srk	68			
	Tuomiokko srk	68			
	Töölön srk	68			
Kerhoh Kastelhomant 1	Yhteensä, Vartiokylän srk	105	-17 866		
Kerokuja 9	Yhteensä, Mikaelin srk	141	-6 397		
		<b>32485</b>	<b>-3 466 474</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
		150671	-16 177 434		
		21,6 %	21,4 %		
<b>2</b>	<b>KOHEET, JOIDEN OMAN TOIMINNAN KÄYTÖSTÄ ESITETÄÄN LUOVUTTAVAN</b>				
	<b>STRATEGIAN MUKAISESTI: KAUPPAKESKUSTILAT</b>				
Kantelettarent 1, Prisma (I)	Yhteensä, Kannelmäen srk	21	-12 819		
Vuosaaren katukappeli, Vu	Yhteensä, Vuosaaren srk	85	-43 885		
Tripla	Yhteensä, Töölön srk	466	-213 761		
Hermannin rantatie, Redi	Yhteensä	55	-55 866		
	Kallion srk	18			
	Paavalin srk	18			
	Viestintä	18			
		<b>627</b>	<b>-326 332</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
		150671	-16 177 434		
		0,4 %	2,0 %		
<b>3</b>	<b>KOHEET, JOIDEN OMAN TOIMINNAN KÄYTÖSTÄ ESITETÄÄN LUOVUTTAVAN</b>				
	<b>STRATEGIAN MUKAISESTI: VÄISTÖTILAT</b>				
Hitsaajankatu 4, väistötila	Yhteensä, Herttoniemen srk	392	-84 771		
Puustelli, Vellikellonpolku	Yhteensä, Kannelmäen srk	502	-46 164		
Klaneettitie 6-8 väistötila	Yhteensä, Kannelmäen srk	570	-82 340		
Heikkiläntie 7, väistötila	Yhteensä	846	-88 399		
	Lauttasaaren srk	632			
	Johannes förs.	214			
		<b>2309</b>	<b>-301 674</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
		150671	-16 177 434		
		1,5 %	1,9 %		
<b>4</b>	<b>KOHEET, JOIDEN OMAN TOIMINNAN KÄYTÖSTÄ ON LUOVUTTU JO AIKAIEMMIN</b>				
Hakavuoren kirkko	Kito, ulosvuokraus	1976	-107 867		
Roihuvuoren kko, matala c	Kito	548	-7 271		
Malmin khranvirastotalo	Kito	298	-47 219		
Merihiekan krhtalo raken	Ulosvuokraus 57 m <sup>2</sup> , kohdistamaton	503	-37 091		
Itä-Pakilan srkkoti	Ulosvuokraus	258	-15 545		
Munkkiniemen srktalo	Kito	1122	-69 746		
Honkalinnan kesäkoti	Kito	133	-28 177		
kerhoh Neulapadont 7	Kito	50	-2 953		
Kerhohuoneisto Riukutie 1	Kito	20	-2 284		
Flooranaukio 1	Kito	174	-14 457		
Kauppalantie 48	Kito	92	-11 219		
		<b>5174</b>	<b>-343 826</b>	<b>-2 200 000</b>	<b>-220 000</b>
		150671	-16 177 434		
		3,4 %	2,1 %		
<b>RYHMÄT 1-4 YHTEENSÄ</b>		<b>40595</b>	<b>-4 438 306</b>	<b>-77 900 000</b>	<b>-6 780 000</b>
		26,0 %	-16 177 434		
			27,4 %		
<b>RYHMÄT 1-3 YHTEENSÄ, ILMAN KOHEITA, JOISTA LUOVUTTU AIEMMIN</b>		<b>35421</b>	<b>-4 094 480</b>	<b>-75 700 000</b>	<b>-6 560 000</b>
		23,5 %	25,3 %		
					-11 280 000
					58,2 %

# Toimitilat kartalla

Helsingin seurakuntayhtymä

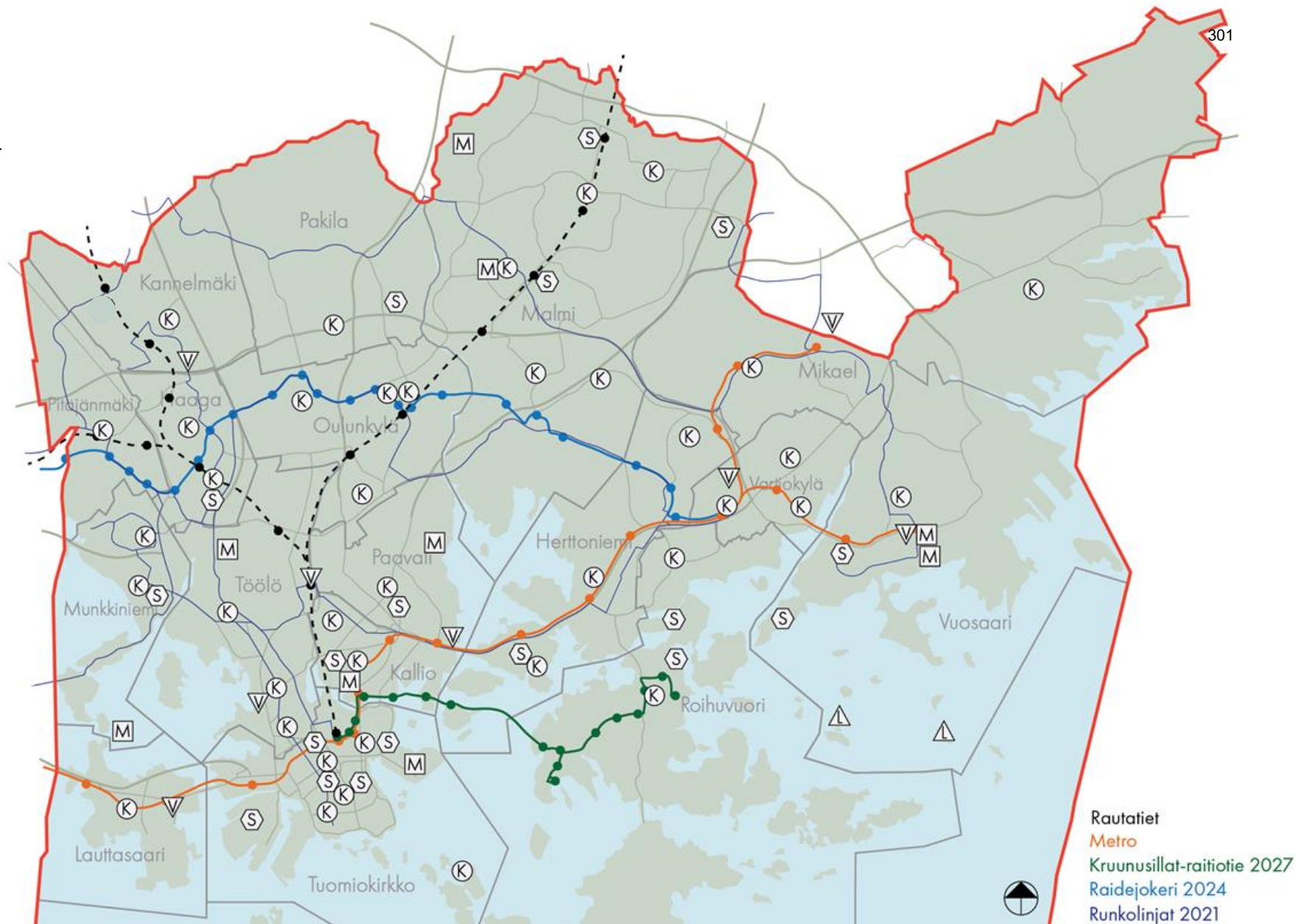
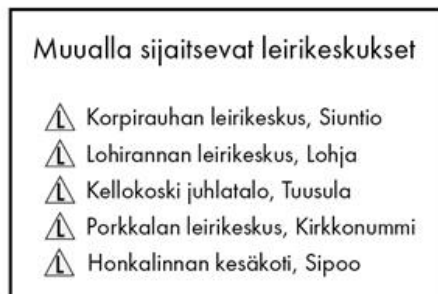
1.9.2021

TILAKONSULTIT

- Nykyiset toimipisteet kartalla 3
- Raidehankkeet ja runkolinjat Helsingissä 4
- Ehdotus kohteista, joiden oman toiminnan käytöstä luovutaan 5
- Esitys tulevaisuuden palveluverkosta 6
  - Sama esitys ilman seurakuntarajoja 7
- Etäisyystarkastelu kartalla 8
  - Sama tarkastelu ilman seurakuntarajoja 9
- Esitys tulevaisuuden palveluverkon sakraalirakennuksista 10



# Raidehankkeet ja runkolinjat Helsingissä







# Esitys tulevaisuuden palveluverkosta

Helsinki / Helsingfors

2,5 km 5 km

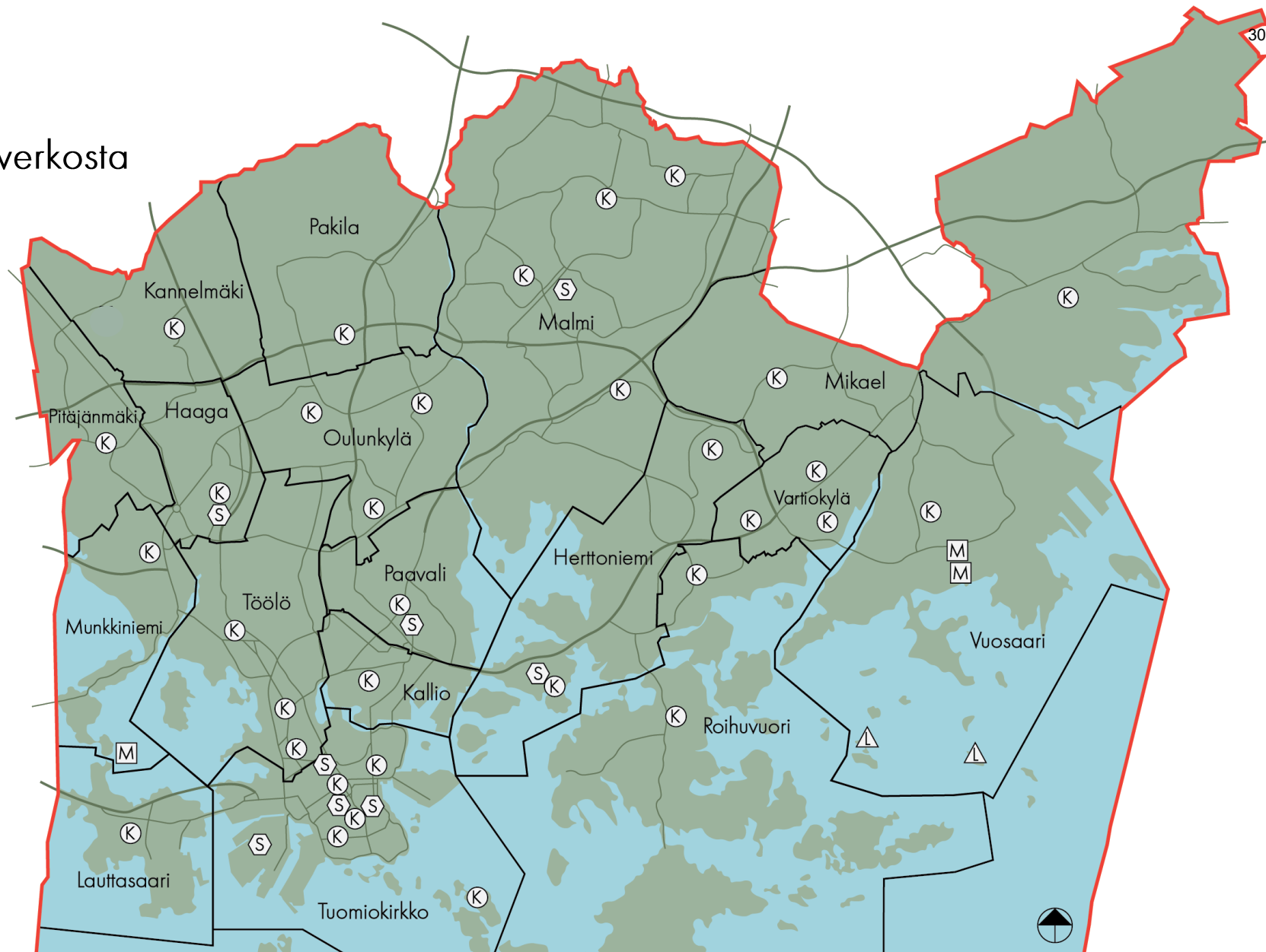
Helsingin seurakuntayhtymän toimitilat  
Kartta: Tilakonsultit

Merkintöjen selitykset

- Ⓚ Kirkko
- Ⓢ Seurakuntatalo/-koti
- ⚠ Leirikeskus
- Ⓜ Muu tila
- ▽ Vuokratila

Muulla sijaitsevat leirikeskukset

- ⚠ Korpiraahan leirikeskus, Siuntio
- ⚠ Lohirannan leirikeskus, Lohja



# Esitys tulevaisuuden palveluverkosta ilman seurakuntarajoja

Helsinki / Helsingfors

2,5 km 5 km

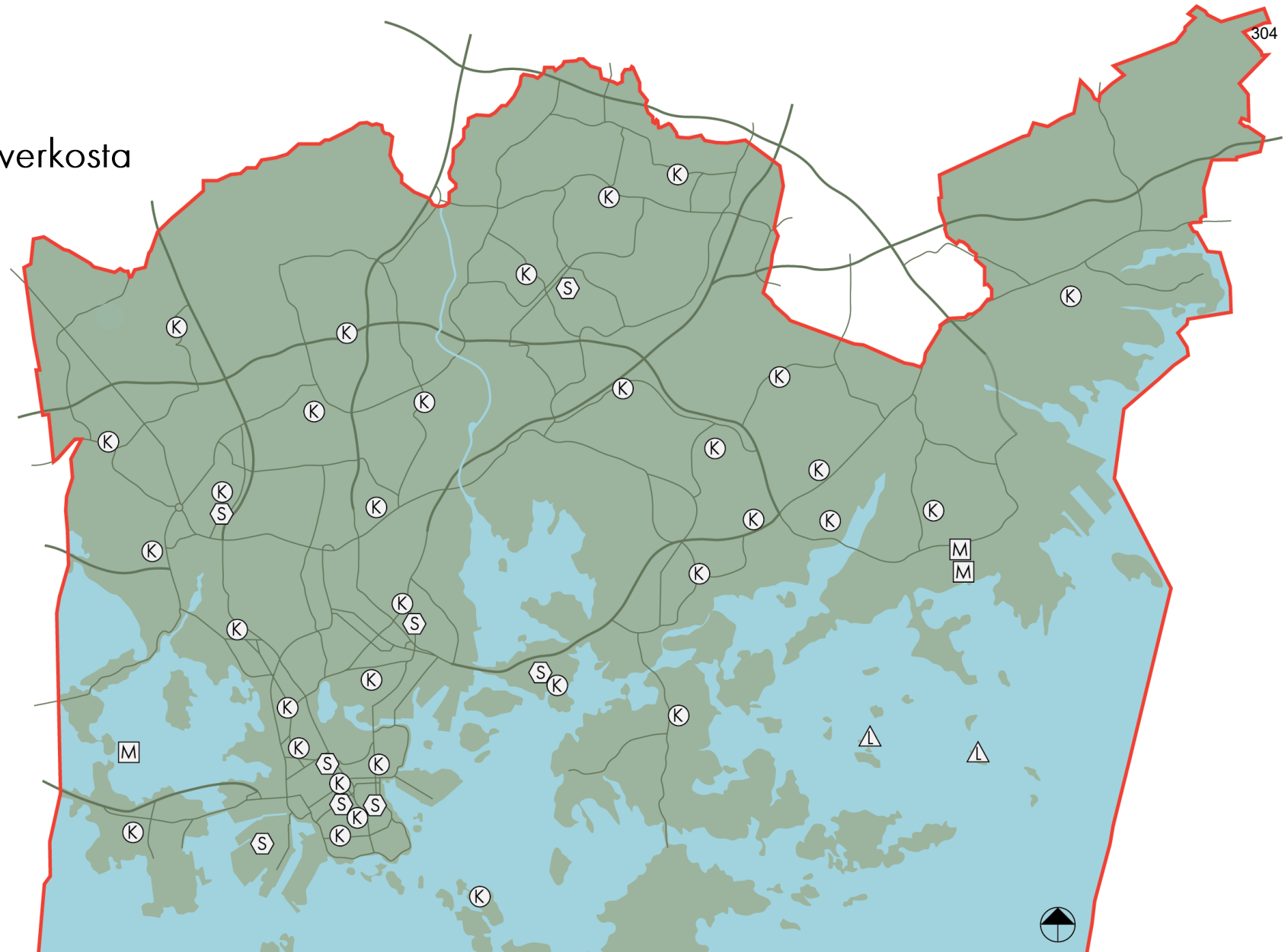
Helsingin seurakuntayhtymän toimitilat  
Kartta: Tilakonsultit

Merkintöjen selitykset

- Ⓚ Kirkko
- Ⓢ Seurakuntatalo/-koti
- ⚠ Leirikeskus
- Ⓜ Muu tila
- ▽ Vuokratila

Muulla sijaitsevat leirikeskukset

- ⚠ Korpiraahan leirikeskus, Siuntio
- ⚠ Lohirannan leirikeskus, Lohja



# Etäisyystarkastelu kartalla 2km säteellä

Helsinki / Helsingfors

2,5 km      5 km

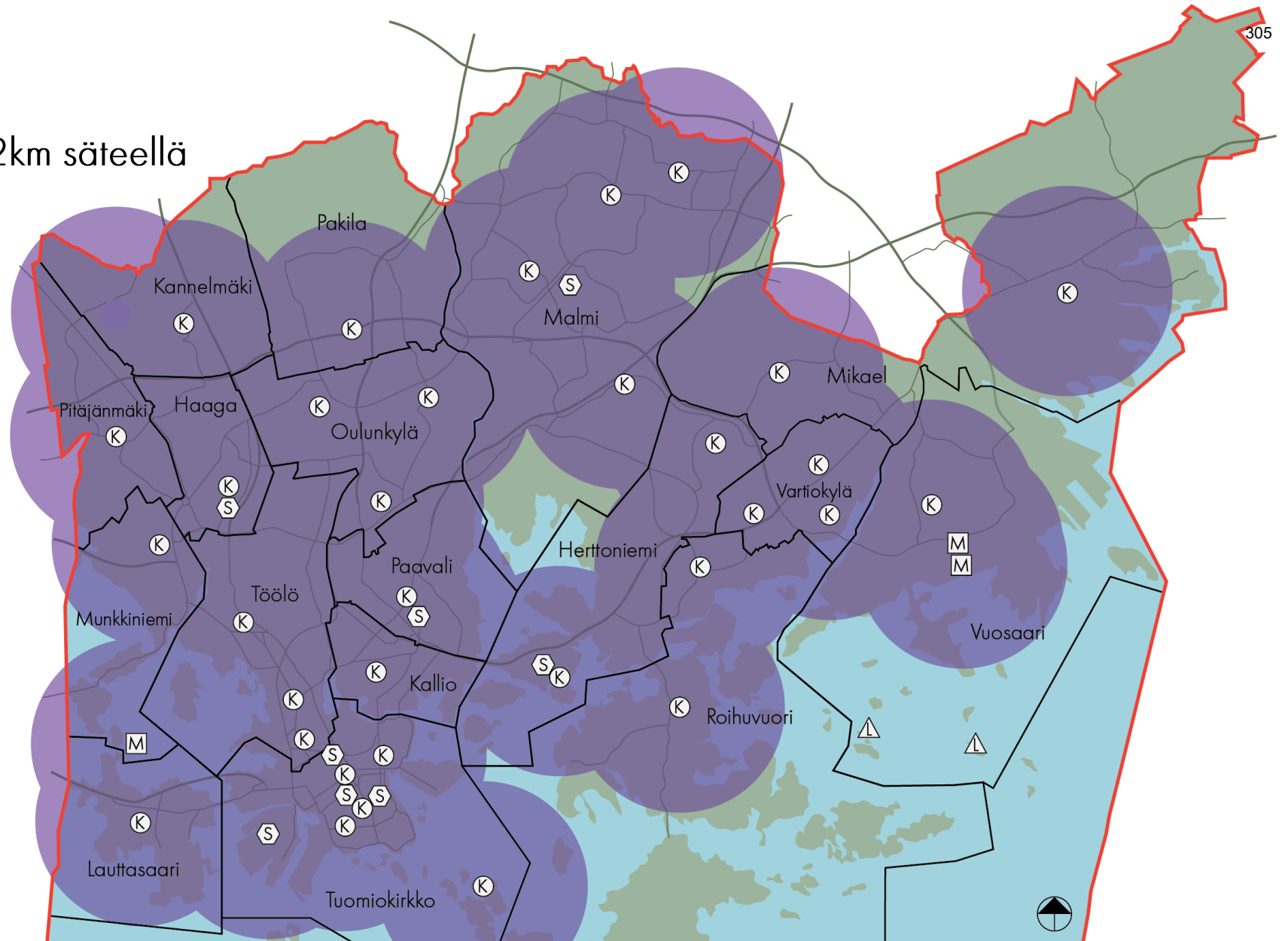
Helsingin seurakuntayhtymän toimitilat  
Kartta: Tilakonsultit

Merkintöjen selitykset

- Ⓚ Kirkko
- Ⓢ Seurakuntatalo/-koti
- ⚠ Leirikeskus
- Ⓜ Muu tila
- ▽ Vuokratila

Muulla sijaitsevat leirikeskukset

- ⚠ Korpiraahan leirikeskus, Siuntio
- ⚠ Lohirannan leirikeskus, Lohja



# Etäisyystarkastelu kartalla 2km säteellä ilman seurakuntarajoja

Helsinki / Helsingfors

2,5 km 5 km

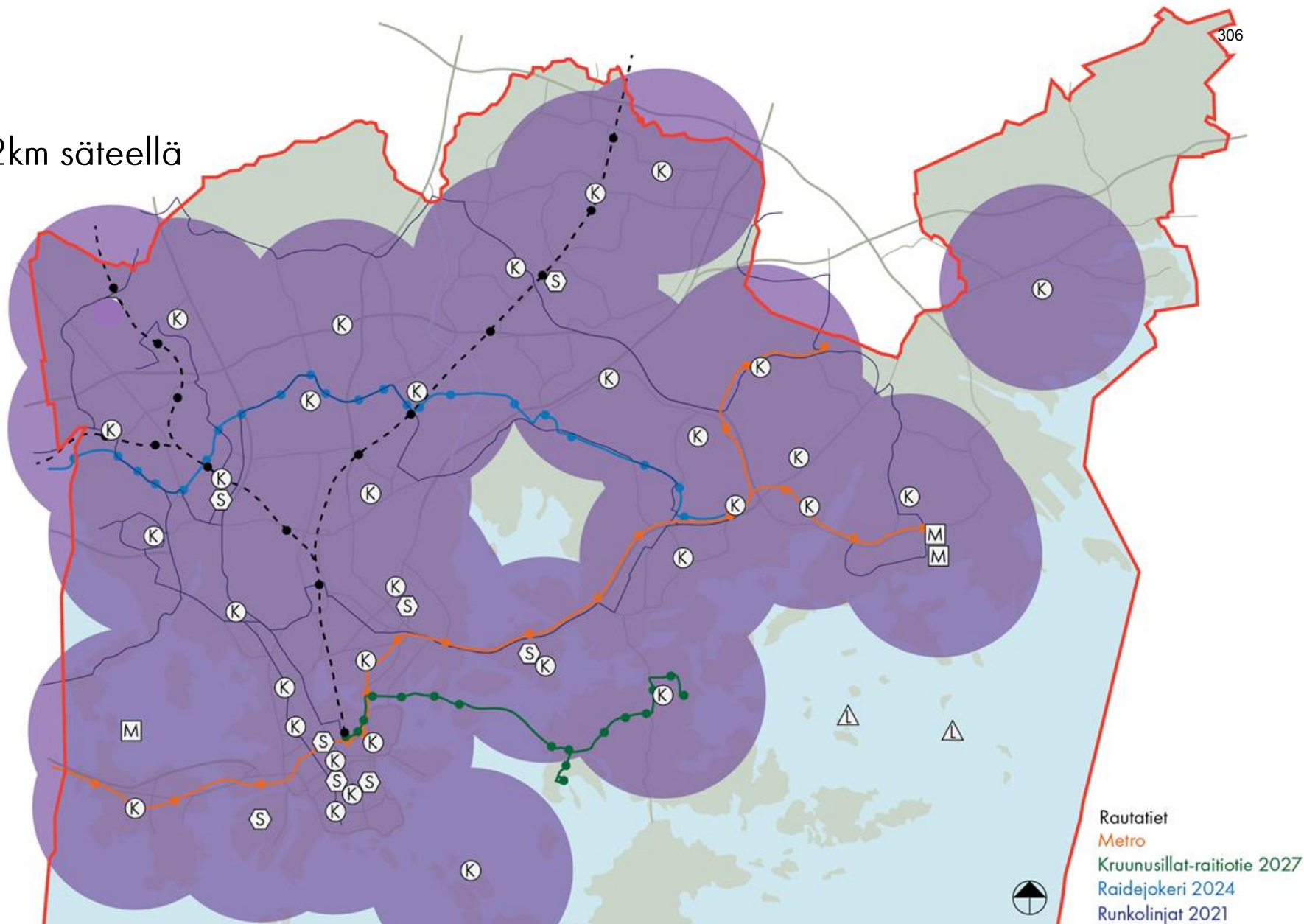
Helsingin seurakuntayhtymän toimitilat  
Kartta: Tilakonsultit

Merkintöjen selitykset

- Ⓚ Kirkko
- Ⓢ Seurakuntatalo/-koti
- ⚠ Leirikeskus
- Ⓜ Muu tila
- ▽ Vuokratila

Muulla sijaitsevat leirikeskukset

- ⚠ Korpirauhan leirikeskus, Siuntio
- ⚠ Lohirannan leirikeskus, Lohja



# Esitys tulevaisuuden palveluverkon sakraalirakennuksista (2 km säde)

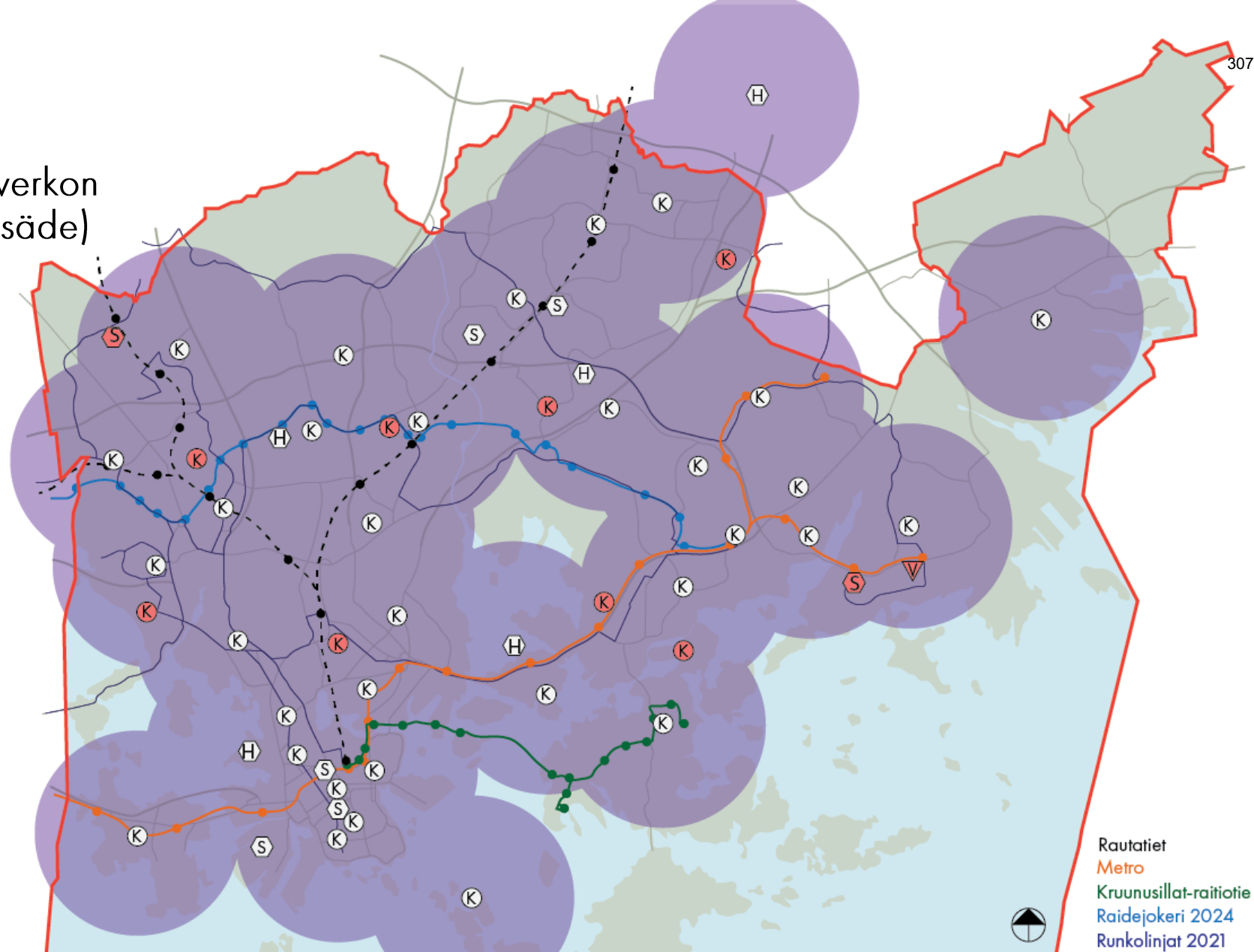
Helsinki / Helsingfors

2,5 km 5 km

Helsingin seurakuntayhtymän toimitilat  
Kartta: Tilakonsultit

Merkintöjen selitykset

- Ⓚ Kirkko
- Ⓢ Seurakuntatalo/-koti
- Ⓜ Muu tila
- ▽ Vuokratila
- Ⓜ Hautausmaakappeli



# *Digistrategian liitteet*

LIITE I Sanasto

LIITE II Digipalveluiden jatkuvan parantamisen malli

LIITE III Järjestelmäarkkitehtuurin tavoitetila

LIITE IV Järjestelmäkohtaiset linjaukset

- **Benchmark, benchmarkkaus:** Vertaisarviointi, joka tarkoittaa oman toiminnan vertaamista toisten toimintaan, usein parhaaseen vastaavaan käytäntöön.
- **CRM:** Customer Relationship Management = asiakkuudenhallinta, asiakastietojärjestelmä.
- **Digitalisaatio:** Tarkoittaa digitaalisen tietotekniikan yleistymistä arkielämän toiminnoissa. Digitalisaatio on poistanut aikaan, tilaan, tiedonsaantiin ja osallistumiseen liittyviä rajoituksia kansalaisten vuorovaikutuksesta ympäröivän yhteiskunnan kanssa.
- **Direct Access:** Microsoftin Windows-käyttöjärjestelmän sisältämä VPN-tyyppinen etäyhteysratkaisu, jolla etäkäyttäjä on yhteydessä organisaation sisäverkkoon, meidän tapauksessamme Kirkko-verkkoon.
- **ICT-infra:** Tietotekninen perusrakenne, joka muodostuu laitteista, palveluista ja verkoista.
- **Sprintti:** Ketterillä menetelmillä hallitun projektin kehityssykli.
- **Ketterät menetelmät:** Menetelmissä on tavoitteena välttää kaikkea turhaa, joka ei suoraan hyödytä asiakasta. Tietojärjestelmien kehityksessä yleinen ketterä menetelmä on Scrum.
- **Kirkko-verkko:** Suomen ev.lut. kirkon yhteinen sisäverkko, jolla eri seurakuntatalouksien toimipisteet on yhdistetty.
- **Omistaja:** Henkilö (yksi), joka vastaa vastuullaan olevasta kokonaisuudesta: projektista, prosessista, sovelluksesta. Omistaja voi olla myös kollegio, joka yhteistyössä hallitsee jotakin kokonaisuutta, kuten projektisalkkua. Omistajuutta määrittää intressi: kenellä on suurin hyöty kyseisen kokonaisuuden edistämisestä ja kehittämisestä.
- **Projektisalkku:** Luettelo käynnissä ja käynnistymässä olevista projekteista. Projektisalkun avulla esimerkiksi johtoryhmä hallitsee, priorisoi ja seuraa kehittämistoimintaa.
- **SaaS-palvelu:** Software as a Service. Sovellus hankitaan palveluna ja sitä käytetään verkossa tyypillisesti kuukausimaksupohjaisesti.
- **Saavutettavuus:** Tarkoittaa esteettömyyttä digitaalisessa ympäristössä. Saavutettavuuteen liittyy Euroopan unionin saavutettavuusdirektiivi (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2016/2102) julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta).
- **VPN:** Virtual Private Network. Virtuaalinen erillisverkko. Tässä strategiassa tällä viitataan etätyöasemien liittämiseen yrityksen sisäverkkoon (Kirkko-verkkoon).

# *Liite II: Digipalveluiden jatkuvan parantamisen malli*

Miten saamme palvelumme kehittymään ketterästi kokeilemalla?

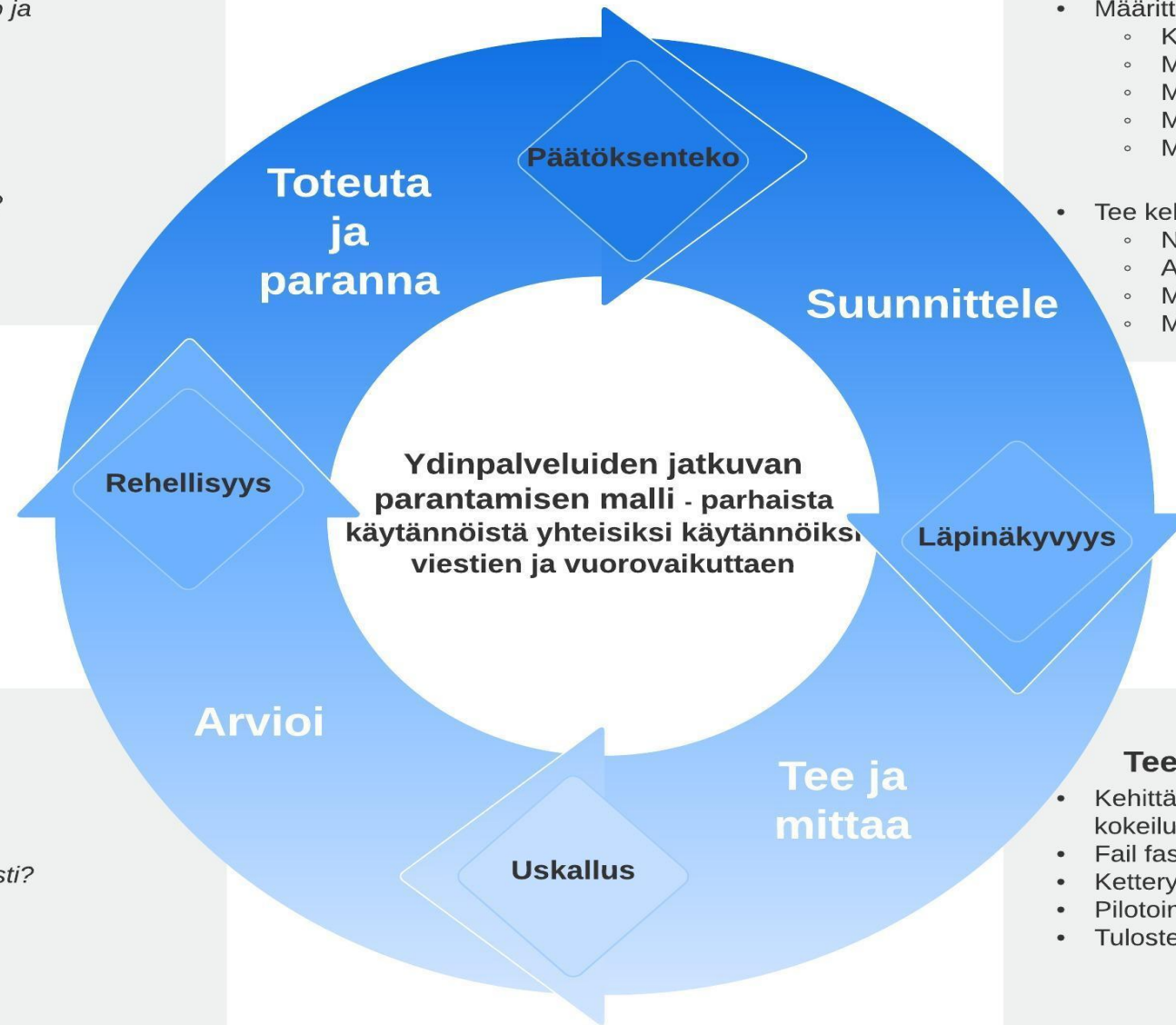


## Toteuta ja paranna

- Uuden toimintatavan käyttöönotto ja jalkauttaminen
- Levittäminen
- Vakiinnuttaminen
- Viestintä ja tiedottaminen
  - sisäinen ja ulkoinen
  - ongelmat ja aikataulut
- Heräsikö uusia kehittämisideoita?
  - kerää ja dokumentoi
  - käynnistä suunnittelu
  - vaikutukset mittareihin

## Suunnittele ja aseta tavoitteet

- Määrittele palvelu:
  - Kuka on asiakas? Kohderyhmä?
  - Mikä on palvelun syöte?
  - Mitä palvelun lopputuloksena syntyy?
  - Minkä ongelman palvelu ratkaisee?
  - Millä ja mitä mitataan?
- Tee kehittämissuunnitelma:
  - Nykytilasta tavoitetilaan
  - Aseta selkeät tavoitteet ja vaiheista
  - Mitä konkreettisia toimenpiteitä vaatii?
  - Miten, milloin ja kenelle viestitään?



## Arvioi

- Tekemisen arviointi
- Millaisia mittaustuloksia saatiin?
- Mittarit päätöksenteon tukena
- Toimivatko tehdyt ratkaisut kehittämissuunnitelman mukaisesti?
- Päästiinkö tavoitteeseen?

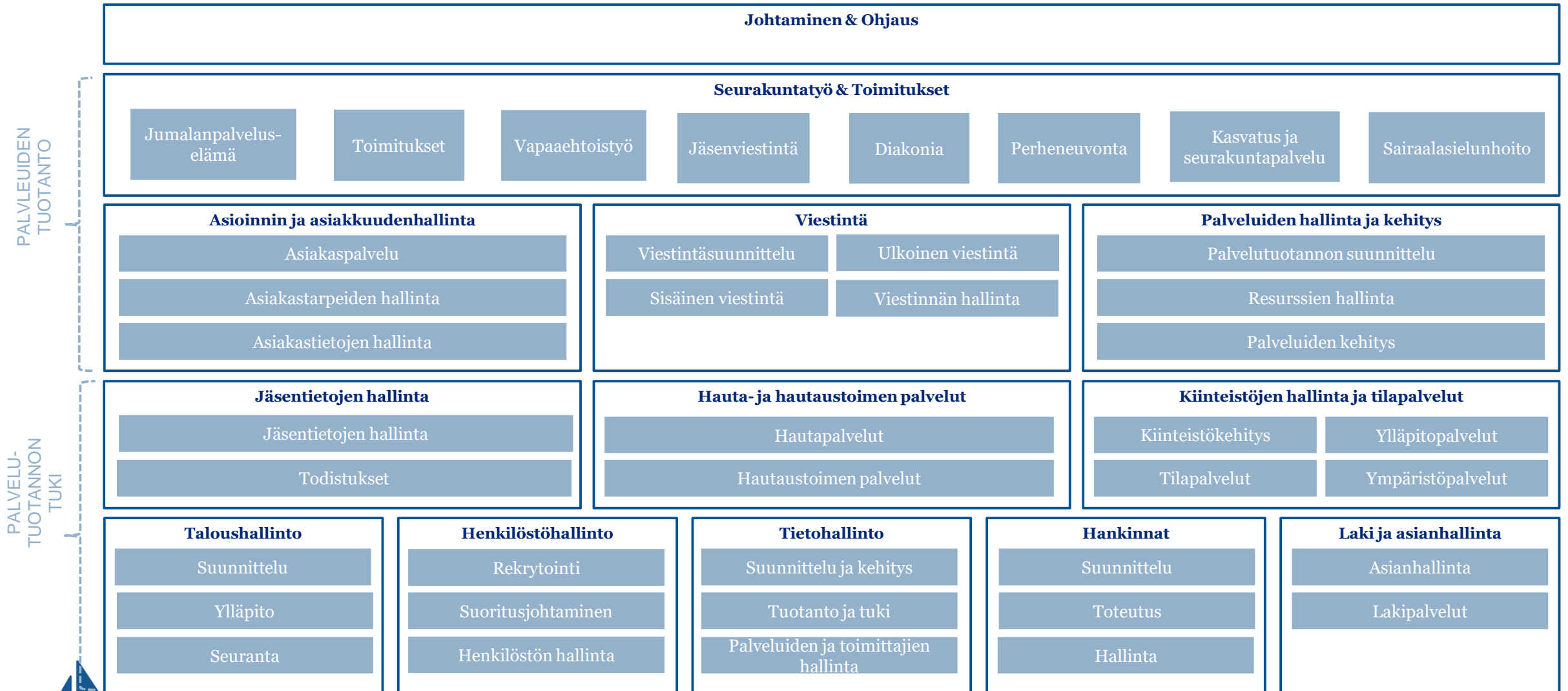
## Tee ja mittaa

- Kehittämissuunnitelman ja ratkaisumallien kokeilu käytännössä
- Fail fast - ideologia
- Ketteryys
- Pilotointi
- Tulosten mittaus

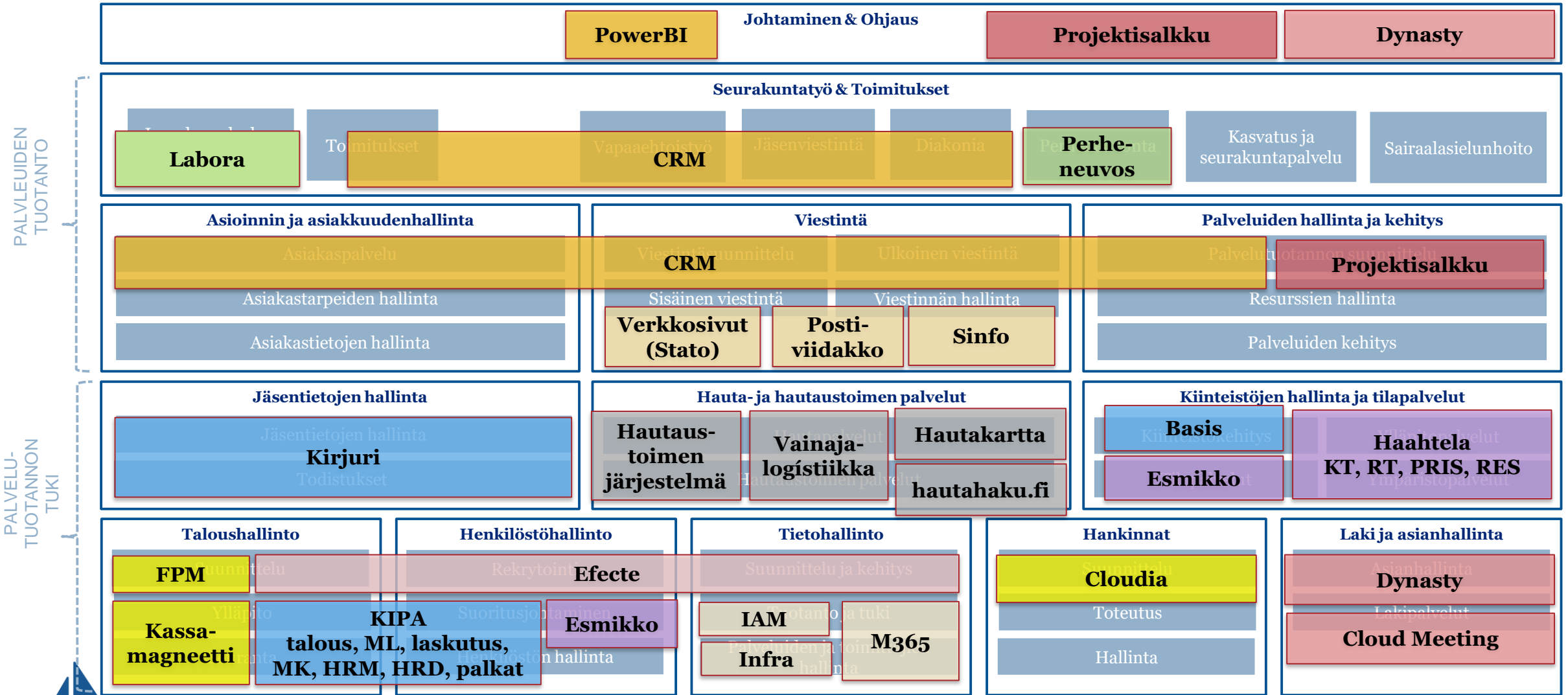
*Liite III:  
Järjestelmäarkkitehtuurin  
tavoitetila*

Millä työkaluilla tietotyötä tehdään 5 vuoden kuluttua?

# Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden toimintokartta



# Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden sovellukset toimintokartalla (tavoitetila)



*Liite IV:  
Järjestelmäkohtaiset  
linjaukset*

Mitä digikäskyt merkitsevät käytössä olevien järjestelmien kannalta?

# *Uusi asiakkuudenhallintajärjestelmä (CRM)*

## **Käyttötarkoitus**

Asiakkuuden hallinta, tilaisuuksien hallinta, seurakuntatyön toiminnanohjaus, asiakasviestintä

## **Omistaja**

Yhteinen seurakuntatyö (alusta)  
Prosessiomistajat matriisimallin mukaisesti

## **Tila**

- Projektit käynnistetty
- Tahtotila määritelty
- Omistajuusmalli kehitetty
- Hankintapäätös 2021

## **Linjaukset**

- Korvaa Status Työkirjan ja Primen
- Ensimmäisenä toteutetaan alustaratkaisu ja diakonian sovellus

# Prime

## Käyttötarkoitus

Seurakuntatyön toiminnanohjaus

## Omistaja

Yhteisen seurakuntatyön johtaja

## Tila

- Järjestelmän kehittäminen on hidasta ja kallista
- Toimittajan palvelukyky on ollut heikko
- Liiketoiminnan myynnin (2021) jälkeen toimittajariski on kasvanut
- Järjestelmästä on jo aiempi luopumispäätös

## Linjaukset

- Korvataan uudella asiakkuuden hallintajärjestelmällä 2023-24
- Investoidaan vain välttämättömät muutokset

# Status Työkirja

## Käyttötarkoitus

Diakoniatyön asiakastietojärjestelmä

## Omistaja

Diakonian päällikkö

## Tila

- Järjestelmä on elinkaarensa päässä
- Tekninen alusta on vanhentunut
- Toimittaja ei kehitä järjestelmää aktiivisesti
- Uuden järjestelmän hankintaprojekti on käynnistetty

## Linjaukset

- Korvataan uudella asiakkuuden hallintajärjestelmällä
- Ei investoida uusiin toimintoihin
- Tehdään vain pakolliset muutokset



# Verkkosivut (Stato)

## Käyttötarkoitus

Verkkosivujen julkaisujärjestelmä

## Omistaja (sisältö)

Kirkkoherra(t)

## Omistaja (järjestelmä)

Viestintäpäällikkö

## Tila

- Alustana Stato
- Sivujen sisältö ja rakenne halutaan uudistaa
- Joillakin seurakunnilla käytössä muita järjestelmiä

## Linjaukset

Verkkosivujen uusi konseptointi 2021

- Layout
- Sisältökonseptointi 2021-22
- Roolit ja päivitysprosessit (+kalenteri + yhteystiedot)
- Alusta kilpailutetaan 2022

# Sinfo

## Käyttötarkoitus

Intranet

## Omistaja (sovellus)

Viestintäpäällikkö

## Tila

- Toimiva alusta (Sharepoint)
- Sisällöt osin vanhentuneita
- Käyttäjät tyytymättömiä ("ei löydy")
- Seurakunnissa kopioidaan sisältöjä omiin intranetteihin

## Linjaukset

- Luodaan sisäisen viestinnän politiikka ja sisältösuunnitelma
  - Uutisvirta
  - (Pysyvät) ohjeistukset ja muut sisällöt
- Jatketaan Sharepoint-alustalla, muutetaan Modern-sivustoksi
- Kehitetään sisältöjen hallintaa
  - työnkulut tiedon elinkaaren hallintaan
  - metatiedot näkyviin sivulle
- Navigaatio ymmärrettäväksi
- Etusivu informatiiviseksi ja käyttäjäkohtaiseksi

# *Dynasty*

## **Käyttötarkoitus**

Asianhallintajärjestelmä

## **Omistaja**

Asianhallinnan lakimies

## **Tila**

- Versiopäivitysprojekti alkaa vuonna 2021 ja valmistuu 2022

## **Linjaukset**

- Otetaan käyttöön sähköinen allekirjoitus

# Henkari

## Käyttötarkoitus

Henkilöstö- ja palvelussuhderekisteri

## Omistaja

Henkilöstöjohtaja

## Tila

- kallis kehittää ja ylläpitää
- HSRKY:lle räätälöity järjestelmä
- teknisesti vanhanaikainen (Java)
- koetaan vaikeakäyttöiseksi
- Oracle-lisensointi aiheuttaa taloudellisia ja teknisiä haasteita
- Henkilöstötiedon master-järjestelmä
- paljon integraatioita, jotka vikaantuvat helposti (Henkari-HP-IHA-KIPA)

## Linjaukset

- Korvataan uudella järjestelmällä 2022
  - Ensisijaisesti edistetään kirkon yhteisen HR-järjestelmän kehittämistä ja osallistutaan sen kehitystyöhön aktiivisesti (Kipa 2)
- Lomasuunnittelutyökalun hankintaa harkitaan, kun aikataulu selviää
- Ei panosteta uusiin toimintoihin, vain pakolliset muutokset toteutetaan

# *Esmikko*

## **Käyttötarkoitus**

Kulunvalvonta ja ovien ohjaus sekä työajanseuranta

## **Omistaja**

Kiinteistöjohtaja

## **Tila**

- Järjestelmä toimii ja sitä päivitetään tarvittaessa
- Työajanseuranta toimii myös mobiilisti



# *Haahtela-rakennuttamistieto*

## **Käyttötarkoitus**

Rakennuttamisen malliasiakirjat  
kustannusseurantaan verottajaa varten Suomi.fi  
kautta

## **Omistaja**

Kiinteistöjohtaja

## **Tila**

- Malliasiakirjakirjasto päivittyy asetusten mukaan
- Käyttäjähallinta monimutkainen, kysytty kertakirjautumismahdollisuutta, ei toteutunut vielä
- Integraatio PRIS-projektipankki-ohjelmaan, johon projektin osapuolilla on käyttöoikeus

## **Linjaukset**

- Kiinteistöhallinnossa pyritään hyödyntämään järjestelmän tarjoamia malleja dokumentaatiossa

# *Haahtela-kiinteistötieto*

## **Käyttötarkoitus**

Kiinteistöomaisuusrekisteri, vuokrareskontran hallinta, energiakulutuksen seuranta

## **Omistaja**

Kiinteistöjohtaja

## **Tila**

- Yhteys RES-ohjelmaan (huoltokirja)
- Arvoesinerekisteri siirretty kirkkohallituksen Basis-ohjelmaan
- Käyttäjähallinta monimutkainen, kysytty kertakirjautumismahdollisuutta, ei toteutunut vielä

## **Linjaukset**

- PTS (vuosikorjaustyöt) otetaan käyttöön kaikissa kohteissa

# *FPM*

## **Käyttötarkoitus**

Budjetointi ja raportointi

## **Omistaja**

Taluspäällikkö

## **Tila**

- Käytettävyys koetaan vaikeaksi
- Vanhanaikainen arkkitehtuuri (client-server)
- Toimittajaan liittyy riski, konsultointi henkilöityy

## **Linjaukset**

- Pitkän tähtäimen tavoitteena saada budjetointityökalu Kipan tarjoamiin sovelluksiin



# Laskutusratkaisut

## Käyttötarkoitus

Palveluiden laskuttaminen

## Omistaja

Talospäällikkö, järjestelmäomistajat

## Tila

- eri järjestelmissä on omia laskutustoimintoja
- myyntireskontrien hallinta vaikeaa

## Linjaukset

- Harmonisoidaan talouspalveluiden ja palveluprosessien sovelluksia tavoitteena:
  - laskutustoimintoja sisältävien sovellusten määrän hallittu pienentäminen
  - laskutuksen keskittäminen Kipaan
  - palveluiden muotoilu verkkomaksamista suosiviksi
  - laskuttamisen tarpeen minimointi

# *Irtaimistokirjanpito*

## **Käyttötarkoitus**

Irtaimen omaisuuden luettelointi

## **Omistaja**

Hallintojohtaja

## **Tila**

- Irtaimistokirjanpito ei ole ajan tasalla. Kirjauksia on tekemättä usean vuoden ajalta.
- Statuksen irtaimistokirjanpito-sovellus on vanhentunut, eikä vastaa tarpeita
  - Irtisanottu 12/21
- Irtaimistokirjanpidon uutta alustaa on rakennettu 3 Step Asset Management –ohjelman Omat laitteet toimintoa hyödyntäen
- Avainhenkilö taloushallinnossa on vaihtunut useasti

## **Linjaukset**

- Irtaimistokirjanpidon hoitaminen resursoidaan ja prosessin kehittäminen projektoidaan

# Status Hautakirja

## Käyttötarkoitus:

Hauta- ja vainajarekisterin hallinnointi, hautojen hoitotietojen ylläpito (sopimukset)

## Omistaja:

Hautaustoimen päällikkö

## Tila:

- Markkinoiden tuotteista parhaiten HSRKY:lle soveltuva, valmista korvaavaa sovellusta ei ole
- Siunausvaraukset hoidetaan Primessä ja tieto tulee integraation kautta Hautakirjaan
- Tekniikaltaan vanhanaikainen client-server-sovellus
- Statuksessa oma myyntireskontra, jolla hautapalvelut laskutetaan

## Linjaukset:

- Panostetaan aktiivisesti uuden valtakunnallisen hautatoimen sovelluksen kehittämiseen
- Tavoitteena on siirtää laskutustoiminnot Kipan uusiin järjestelmiin (Kipa 2)
- Primestä luopuminen edellyttää varausintegraation siirtämistä uuteen järjestelmään (CRM/Exchange)
- Jos valtakunnallinen hautatoimen järjestelmä ei toteudu, harkitaan Hautakirjan toimintojen toteuttamista CRM-alustalla

# *hautahaku.fi*

## **Käyttötarkoitus**

Haudan sijainnin näyttäminen asiakkaalle

## **Omistaja**

Hautaustoimen päällikkö

## **Tila**

Käytössä. Käyttö laajenee kolmeen seurakuntatalouteen vuonna 2021.

## **Linjaukset**

- Kehitetään palvelua yhdessä muiden seurakuntatalouksien kanssa
- Tavoitteena laajentaa palvelun maantieteellistä kattavuutta
- Kustannukset jaetaan palvelua käyttävien seurakuntatalouksien kesken

# Vainajalogistiikka

## Käyttötarkoitus

Vainajan sijainnin ja säilytystilojen kapasiteetin seuranta.

## Omistaja

Hautaustoimen päällikkö

## Tila

Toteutuksessa. Käyttöönotto vuonna 2021.

## Linjaukset

- Palvelu kehitetään yhdessä Espoon ja Vantaan seurakuntayhtymien kanssa
- Palvelun käyttöä pyritään laajentamaan muihin seurakuntatalouksiin
- Palveluun kuuluvan yhteisen vainajatietokannan käyttäjiksi pyritään saamaan sairaalaorganisaatioita
- Kustannukset jaetaan palvelua käyttävien seurakuntatalouksien kesken

# Microsoft 365

## Käyttötarkoitus

Toimistotyökalujen ja sisäisen kommunikation kokonaisratkaisu

## Omistaja

Kirkkohallitus

## Tila

Käytössä ja kehittyä jatkuvasti

## Linjaukset

- Ohjataan käyttäjiä ottamaan palvelusta irti mahdollisimman paljon hyötyjä
- Tunnistetaan päällekkäisyydet ja siirrytään käyttämään 365:ttä
- Pyritään hyödyntämään palvelun ominaisuuksia muiden tietojärjestelmien kehittämisessä
- Olemme aktiivisia uusien ominaisuuksien käyttöönotossa
- Siirrytään kirkon yhteiseen lisenssisopimukseen 1.6.2022 alkaen

# *Puhelinjärjestelmä (Ring)*

## **Käyttötarkoitus**

Puhelinjärjestelmä, vaihdepalvelut, palvelupäätelaitteet

## **Omistaja**

Hallintojohtaja

## **Tila**

- Ring-mobiilivaihde
- Elisan liittymät
- Palvelupäätelaitteet ja mobiililaitehallinta
- Kilpailutettu yhdessä tietoliikennepalveluiden kanssa 2015
- Haasteita sisäisen puhelinluettelon toiminnassa ja tietosisällössä

## **Linjaukset**

- Lunastetaan nykyisen sopimuksen viimeinen optiokausi 2022-23
- Sisällytetään 5G-datapaketit sopimustuotteisiin
- Uusi kilpailutus 2023, harkitaan erityisesti
  - Yhdessä vai erikseen:
    - Liittymät
    - Laitteet
    - Tietoliikenne
  - Hansel –puitesopimusten tarjooma

# Tietoverkot

## Käyttötarkoitus

Tietoliikenneyhteydet toimipisteiden välillä, kirkkoverkkoon ja internettiin sekä kiinteät ja langattomat lähiverkot

## Omistaja

Tietohallintopäällikkö

## Tila

- Käytössä ajanmukaiset ja turvalliset verkkoyhteydet, jotka perustuvat MPLS-yritysverkkoliittymiin ja Ciscon teknologiaan
- ev.lut. kirkon muilla IT-alueilla toteutettu siirtymiä SD-WAN tekniikkaan Meraki-laitteilla

## Linjaukset

- Tutkitaan mahdollisuudet löytää säästöjä ja tehokkuutta tietoliikennetarkoituksista SD-WAN teknologian avulla:
  - VPN-yhteys toimipisteiden välillä yleisen (operaattoririippumattoman) verkon avulla
  - VPN-yhteys myös suoraan etätyöasemasta kirkko-verkkoon
  - Toteutetaan pilottikohde Meraki VPN-tekniikalla



# Työasemainfra

## Käyttötarkoitus

Työasemien ja sovellusten hallinnointi

## Omistaja

Tietohallintopäällikkö

## Tila

- Liitytty 2021 Hanselin dynaamiseen hankintasopimukseen (DPS) laitehankinnoissa
- Työasemien F-Secure virustorjuntalisenssi vanhenee 11/2021
- Etäkäyttöyhteys Direct Access on hieman epästabiili ja päivitysten jakelu ruuhkauttaa sen ajoittain

## Linjaukset

- F-secure korvataan Defenderillä
- DA-yhteys korvataan VPN-ratkaisulla
- Päivitysten jakelua kehitetään niin, että se palvelee paremmin etäkäyttäjiä
- Työasemien elinkaarenhallintaprosessia kehitetään proaktiivisempaan suuntaan

# *Konesalipalvelut*

## **Käyttötarkoitus**

Konesalipalvelut

## **Omistaja**

Tietohallintopäällikkö

## **Tila**

- Käytössä ajanmukainen virtualisointiin perustuva hyperkonvergenssiratkaisu
- Käyttöikä tulee tiensä päähän n. 2025
- Seurakuntien talosta ollaan mahdollisesti luopumassa

## **Linjaukset**

- Omasta konesalista luovutaan 2025
- Uudet palvelut toteutetaan joko pilvi- tai SaaS-ratkaisuina
- Omia palvelimia vaativat (infra)ratkaisut siirretään kirkon yhteisen palvelukumppanin konesaliin

## *Asiantuntijaryhmän kokoonpano*

Anette Löytynoja, digiasiantuntija, projektipäällikkö  
Juha Silander, hallintojohtaja, ohjausryhmän puheenjohtaja  
Jan Ahonen, verkkotuottaja  
Antti Hakkarainen, palveluesimies, tietohallintosuunnittelija  
Taina Haterma, pääsuntio ja taloussihteeri, Pakilan seurakunta  
Minnamari Helaseppä, erityisasiantuntija  
Mervi Hämäläinen, palveluesimies  
Markus Kartano, verkkopappi  
Seppo Kuusivuori, tietohallintopäällikkö  
Risto Lehto, hautaustoimen päällikkö  
Heikki Nenonen, kirkkoherra, Haagan seurakunta  
Soile Niemi, osallisuusasiantuntija  
Tilannehuoneen osallistujat  
Howspacen kommentoijat