

Talouden tasapainottamisen ja toiminnan uudelleensuuntaamisen toimenpiteet

Päätös

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti

32. valtuuttaa hallintojohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin Kotimaa-lehden tilauksesta luopumiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 24); (käsiteltiin ensimmäisenä kohtana)

1. todeta tuotannollis-taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut käydyiksi yhteisten palveluiden toimintakatteen vähentämiseksi rakenteellisilla ja muilla ratkaisuilla;

2. luopua Kampin kappelin nykymuotoisesta toiminnasta (esitys 1);

3. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan varmistamaan sopimustoiminnan taloudellisuuden ja vaikuttavuuden sopimuksenvaraisessa yhteistyössä ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin sopimustoiminnan taloudellisuuden varmistamiseksi (esitys 2);

4. esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle avustuksiin ja yhteisiin seurakunnallisiin tehtäviin varatuista määrärahoista leikattavaksi 350 000 euroa siten, että leikkausta ei kohdenneta diakonisiin avustuksiin (esitys 3);

5. velvoittaa hallintojohtajan irtisanomaan yhteistyösopimuksen puhelinvaihdepalvelusta ja ryhtymään muihin tarvittaviin toimenpiteisiin asiassa (esitys 4);

6. velvoittaa yhtymän johtajan käynnistämään neuvottelut Kyrkpresenin kanssa tilaussopimuksen muuttamiseksi kustannussäästöjen hakemiseksi 50 000 eurolla (esitys 5);

7. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan valmistelevaan päätösesityksen yhteiselle kirkkoneuvostolle esitettäväksi yhteiselle kirkkovaltuustolle palvelevasta puhelimesta luopumiseksi (esitys 6);

8. Velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan toteuttamaan organisatoriset ratkaisut yhteisen seurakuntatyön kehittämispalveluiden muuttamisesta seurakuntapalvelut –tiimiksi ja ryhtymään muihin tarvittaviin toimenpiteisiin asiassa (esitys 7);

9. velvoittaa kiinteistöjohtajan käynnistämään valmistelut Beckerintien liikehuoneistojen, Hakavuoren kirkon, Kivisaaren kesäkodin, Kellokosken juhlatalon sekä Tievan mökkien myymiseksi (esitys 8);

10. velvoittaa yhtymän johtajan käynnistämään neuvottelut seurakuntien kanssa alueviestijämallin vakiinnuttamiseksi ja laajentamiseksi tavoiteltujen henkilöstörakenteen kehittämistoimenpiteiden saavuttamiseksi ja ryhtymään muihin tarvittaviin toimenpiteisiin asiassa (esitys 9);

11. Velvoittaa yhtymän johtajan ryhtymään toimenpiteisiin yhteisten palveluiden tukipalveluiden keskittämiseksi suunnitellulla tavalla ja ryhtymään muihin tarvittaviin toimenpiteisiin asiassa sekä tarvittaessa ohjeistamaan osastojen johtajia tekemään

muutosten edellyttämät päätökset (esitys 10);

12. sijoittaa ympäristö- ja hautaustoimen henkilöstön yhteen organisaatioyksikkötasoon, velvoittaa kiinteistöjohtajan käynnistämään valmistelun yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa työaikakäytänteiden muuttamiseksi ympäristö- ja hautatoimessa kolmen viikon suunnittelujaksoon siirtymiseksi, valmistelemaan henkilöstön liikkuvuutta koskevat linjaukset sekä tekemään tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 10.B1);

13. velvoittaa hallintojohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin talouspalveluiden prosessien kehittämiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 10.B2);

14. velvoittaa hallintojohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin keskusrekisterin työn tehostamiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 10.B3);

15. velvoittaa hallintojohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin tietohallintopalveluiden organisaatorakenteen muuttamiseksi ja tekemään tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 10.B4);

16. velvoittaa kiinteistöjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin kiinteistöosaston organisatoriseksi kehittämiseksi ja tekemään tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 10.B5);

17. velvoittaa henkilöstöjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin henkilöstöpalveluiden organisatoriseksi kehittämiseksi ja uudelleen suuntaamiseksi ja tekemään tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 10.B6);

18. velvoittaa hallintojohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin asianhallintopalveluiden organisaatorakenteen muuttamiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 10.B7);

19. velvoittaa hallintojohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin hankintojen tehostamiseksi sekä osastojen johtajat käynnistämään valmistelun osastoillaan ostopalveluiden sekä aineiden, tavaroiden ja tarvikkeiden ostojen vähentämiseksi suunnitellulla tavalla (esitys 11);

20. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin leirikeskusmaksujen indeksikorotusten toteuttamiseksi (esitys 12);

21. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin erityisnuorisotyön toiminnan uudelleenorganisoinniseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 13);

22. velvoittaa kiinteistöjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin hautaustoimen hinnastojen päivittämiseksi ja suunniteltujen hinnankorotusten toteuttamiseksi (esitys 14);

23. velvoittaa henkilöstöjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin seurakuntientalon nykyuotoisista vahtimestaripalveluista luopumiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 15);

24. velvoittaa henkilöstöjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin henkilöstökoulutuskustannusten pienentämiseksi suunnitellulla tavalla (esitys 16);

25. velvoittaa hallintojohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin ICT-palveluiden

keventämiseksi suunnitellulla tavalla ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 17);

26. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin monialaisen kasvatuksen kehittämiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 18);

27. velvoittaa yhteisen seurakuntatyön johtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin varustamotoiminnan kehittämiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 19);

28. velvoittaa henkilöstöjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin henkilöstöravintolatoiminnasta luopumiseksi seurakuntien talolla sekä hautausmailla tilojen ulosvuokraamiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 20);

29. velvoittaa henkilöstöjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin työterveyshuollon sopimuksen tarkastamiseksi suunniteltujen kustannussäästöjen saavuttamiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 21);

30. velvoittaa osastojen johtajat toteuttamaan suunnitellut säästöt matkakustannusten vähentämiseksi eri osastoilla (esitys 22);

31. velvoittaa yhtymän johtajan ja hallintojohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin hallinnon, mukaan lukien yhteisen kirkkovaltuuston ja yhteisen kirkkoneuvoston kokouskäytäntöjen edelleen tehostamiseksi ja kokouskustannusten vähentämiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 23);

33. siirtyä sähköisiin kokousmateriaaleihin yhteisen kirkkoneuvoston ja yhteisen kirkkovaltuuston kokouksissa ja suosittelaa seurakuntaneuvostoille siirtymistä sähköisiin kokousmateriaaleihin kustannussäästöjen saavuttamiseksi ja ympäristönäkökulmien huomioimiseksi (esitys 25);

34. valtuuttaa hallintojohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin ICT-laitteiden jatkovuokrauskausista luopumiseksi ja tekemään muut tarvittavat toimenpiteet tavoiteltujen muutosten toteuttamiseksi (esitys 26);

35. todeta tiedoksi henkilöstöedustajien eriävät mielipiteet ja työnantajan vastaukset niihin, muutosturvan toimenpiteet (yhteiskuntavastuun toteutuminen) sekä lähtökohdat kasvun strategian hakemiselle;

36. valtuuttaa hallintojohtajan valmistelemaan esityksen yhteisten palveluiden uudesta kehiksestä vuodelle 2023 ja tuomaan sen yhteisen kirkkoneuvoston päätettäväksi 20.10.2022 pidettävään kokoukseen.

37. ohjeistaa yhtymän johtajan sekä yhteisten palveluiden osastojen johtajat toimeenpanemaan ja/tai valmistelemaan esityksessä esitetyt päätökset ja toimenpiteet välittömästi kuitenkin siten, että toimenpiteet voidaan toimeenpanna viimeistään 31.12.2022 ellei päätöksessä toisin mainittu;

38. todeta, että asia tulee julkiseksi perjantaina 9.9.2022 klo 15 sen jälkeen, kun yhtymän johtaja ja osastojen johtajat ovat ennättäneet päättää ja toimeenpanna muutostoimenpiteistä johtuvat irtisanomiset tuotannollis-taloudellisin perustein työn olennaisen ja pysyvän vähenemisen vuoksi;

39. todeta edellä luetellut toimenpiteet riittäviksi talouden tasapainottamiseksi ja toiminnan uudelleen suuntaamiseksi yhteisten palveluiden toimintakatteen

vähentämiseksi yhteensä 4,8 miljoonalla eurolla v. 2025 mennessä;

40. päättää, että yhteinen kirkkoneuvosto ei käytä siirto-oikeutta yhtymän johtajan tai osastojen johtajien viranhaltijapäätöksiin, jotka koskevat työntekijän irtisanomista tuotannollis-taloudellisin perustein ja jotka viranhaltijat toteuttavat tämän päätöskokonaisuuden toimeenpanemiseksi;

41. tarkistaa pöytäkirjan tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Selostus

YHTEISTOIMINTAPROSESSIN PERUSTELUT JA TAUSTA SEKÄ PROSESSIN KUVAAUS

Yhteistoimintaneuvottelut

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti 7.4.2022 käynnistää tuotannollis-taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut kirkon yhteistoimintasopimuksen 3 luvun mukaisesti yhteisten palveluiden toimintakatteen vähentämiseksi 3,5 miljoonalla eurolla rakenteellisilla ja muilla ratkaisuilla. Yhteisten palveluiden toimintakatteen kokonaisvähennystarve vuoteen 2025 mennessä on yhteensä noin 4,8 miljoonaa euroa, josta työnantaja suunnitteli säästöjä ja toimintatuottoja lisäämällä toteuttaa 1,3 milj. euroa. Työnantaja kutsui yhteistyötoimikunnan jäsenet yhteistoimintaneuvotteluun ilmoituksellaan 8.4.2022 ja teki samana päivänä ilmoituksen yhteistoimintaneuvottelujen alkamisesta työ- ja elinkeinotoimistolle. Neuvottelut käynnistyivät 26.4.2022 ja ne todettiin yhdessä päätetyiksi 23.6.2022. Osapuolet kokoontuivat yhteensä kuusi kertaa (26.4., 6.5., 16.5., 31.5., 10.6., 20-23.6.).

Neuvotteluiden perusteena oli taloudelliset, tuotannolliset ja toiminnallisista muutoksista johtuvat syyt. Neuvotteluiden piirissä on Helsingin seurakuntayhtymän yhteiset tehtävät ja hallinto (jatkossa 'yhteiset palvelut') eli yhteensä 493 viranhaltijaa ja työntekijää (tilanne 31.3.2022). Neuvotteluiden kohteena on talouden tasapainottamiseksi ja toiminnan uudelleen suuntaamiseksi vaadittavat toimenpiteet, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, mikäli taloudellisten, tuotannollisten tai toiminnallisten toimenpiteiden seurauksena seurakuntayhtymän edellytykset tarjota työtä vähenevät olennaisesti ja pysyvästi. Yhteistoimintaneuvotteluiden osana on myös neuvoteltu mahdollisista organisaatio- ja palvelurakenteen muutoksista, työnjaon tarkastelusta, lomautuksista, osa-aikaistamisista, tehtäväsiirroista sekä näiden mahdollisista mukanaan tuomista henkilövaikutuksista.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin työnantajan suunnitelmia ja toimenpiteitä sekä näiden perusteita, vaihtoehtoja ja vaikutuksia. Henkilöstöedustajat esittivät yhteistoimintaneuvotteluiden kuluessa selvitys- ja tarkennuspyyntöjä, ratkaisuehdotuksia ja huomioita työnantajan alustaviin suunnitelmiin, joista keskusteltiin neuvotteluissa. Henkilöstöedustajat jättivät lisäksi yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjaan yhdeksän kohtaisen ehdotuksen rakenteellisen alijäämän ratkaisemiseksi toimintatuottoja ja säästöjä kasvattamalla. Neuvotteluissa ei käsitelty yksittäisiä henkilöitä koskevia ratkaisuja tai päätöksiä.

Neuvotteluiden päätyttyä työnantaja on valmistellut työnantajan päätökseksi toteutettavat muutokset ja toimenpiteet talouden tasapainottamiseksi ja toiminnan uudelleen suuntaamiseksi taloudellisin, toiminnallisin ja tuotannollisin perustein. Työnantaja on työnantajapäätöksen valmistelussa ottanut huomioon yhteistoimintaneuvotteluissa esitetyt sekä pöytäkirjaan kirjatut huomiot ja ehdotukset.

Neuvotteluiden perusteena taloudellinen tilanne ja toiminnallisten muutosten tarve

Seurakuntayhtymän taloudellisen tilanteen kannalta keskeisimpiä haasteita ovat rakenteellinen alijäämä, tulevien vuosien heikkenevä verotulokehitys sekä seurakuntayhtymän omistamien kiinteistöjen huomattava korjausvelka. Haastavaan taloudelliseen tilanteeseen on pyritty löytämään ratkaisuja jo vuosien ajan, mutta tehdyt toimenpiteet ovat olleet riittämättömiä. Kokonaisuutena tarkasteltuna seurakuntayhtymän kokonaissäätötarve vuonna 2030 on noin 31,0 milj. euroa vuoden 2022 tasoon verrattuna. Yhteisen kirkkovaltuuston 9.12.2021 tekemien päätösten mukaisesti tästä 5,0 milj. euroa on laskettu katettavan toimintatuottojen ja 2,3 milj. euroa rahoitusneton kasvattamisella sekä 10,3 milj. euroa investointineton pienentämisellä vuoteen 2030 mennessä. Näin ollen toimintakulujen leikkausarve vuoteen 2030 mennessä on kokonaisuutena yhteensä 13,4 milj. euroa.

Yhteinen kirkkovaltuusto päätti 9.12.2022 kokonaismäärärahan jaosta vuosina 2023-2025, jonka seurauksena yhteisten palveluiden toimintakatteeseen kohdistuu 10,78 % leikkaus vuoden 2023 alusta alkaen vuoden 2022 kehykseen verrattuna. Vuoteen 2025 mennessä yhteisten palveluiden määrärahalleikkaus on yhteensä 12,83 %, eli noin 4,8 milj. euroa vuoden 2022 kehykseen verrattuna.

Tästä 4,8 milj. euron toimintakatteen vähennystarpeesta noin 1,0 miljoonaa euroa työnantaja suunnitteli toteuttavansa kustannussäästöin ja 300 000 euroa toimintatuottoja lisäämällä. Näin muodoin tuotannollis-taloudellisten yhteistoimintaneuvotteluiden kautta etsittiin ratkaisuja yhteisten palveluiden toimintakatteen vähentämiseksi 3,5 miljoonalla eurolla rakenteellisilla ja muilla ratkaisuilla.

Investointitarpeiden vähentämiseksi Helsingin seurakuntayhtymä suunnittelee vähentävänsä tilojen ja kiinteistöjen määrää yhteensä 40 000 kerrosneliometriä vuoteen 2030 mennessä. Koska näistä tiloista maksetaan nyt sisäistä vuokraa seurakuntayhtymälle, tiloista luopuminen tuo suurimman säästön tilojen nykyisille käyttäjille. Tilojen ja kiinteistöjen myynnistä saatavat tulot on tarpeen käyttää jäljelle jäävien tilojen ja rakennusten perus- ja ylläpitokorjauksiin. Tämänhetkisen arvion mukaan mahdolliset kiinteistöistä luopumiset ajoittuvat suurelta osin vuosille 2026–2030.

Yhteinen kirkkoneuvosto (YKN) teki 15.8.2019 päätöksen (227 §) Helsingin seurakuntayhtymän eri toimijoiden välisen Rohkeasti yhdessä –työskentelyn käynnistämisestä. Työskentelyn tavoitteena on ollut turvata Helsingin seurakuntien ja seurakuntayhtymän toimintaedellytykset vahvistamalla yhteistyömuotoja toimintaympäristön haasteissa sekä laatumalla toimenpiteitä, jotka turvaavat seurakuntien ja yhteisten palveluiden kyvyn vastata nopeasti muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin joustavasti ja tehokkaasti unohtamatta kuitenkaan toimintansa varsinaista ydintä. Rohkeasti yhdessä –ohjelman mukaisesti kustannushyötyjä tulee tavoitella mm. päällekkäisyyttä poistamalla ja yhteistyötä lisäämällä, tehostamalla ja parantamalla johtamista, vahvistamalla toiminnan tehokkuutta ja laatua sekä keskittymällä strategisesti tärkeään ja luopumalla muusta.

Tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaamiseksi on tarpeen toimintojen sopeuttaminen käytettävissä oleviin resursseihin ja samalla luopua ei-välttämättömistä ja päällekkäisistä toiminnoista. Toimintojen keskittämisellä, fokuosoinnilla ja uudelleen organisoinnilla pyritään lisäämään palvelutoiminnan tehokkuutta ja laatua. Jatkossa hyödyntämällä nykyistä laajemmin digitaalisia palveluita voidaan sekä sujuvoittaa että tehostaa toimintaa mm. työprosesseja ja työnjakoa tarkastelemalla. Automaattikka ja robotiikkaa hyödyntämällä voidaan puolestaan uudelleensuunnata resursseja rutiininomaisista tehtävistä nouseviin tarpeisiin vastaamiseksi.

YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUIDEN OHJAAVAT PERIAATTEET

Yhteistoimintaneuvotteluissa keskusteltujen muutosten valmistelua ohjasi työnantajan määrittämät viisi ohjaava periaatetta, jotka käsiteltiin myös yhteistoimintaneuvotteluissa. Nämä viisi periaatetta olivat:

- 1) Karsitaan tehtäviä, joita muut voivat hoitaa tai rahoittaa.
- 2) Päätetään palvelukokonaisuudet mitkä laajentavat kohderyhmää helsinkiläisten ja pääkaupunkiseudun asukkaiden ulkopuolelle.
- 3) Seurakuntalaisten osaamisen ja mielenkiinnon mahdollistaminen.
- 4) Sisäisiä rahasiirtoja tehdään pääsääntöisesti kokonaisuuksissa, joihin toivotaan ohjaavaa vaikutusta.
- 5) Rahaa ei säästy sillä, että sitä siirretään kirkon sisällä taskusta toiseen. Katsotaan kirkkoa kokonaisuutena.

Kirkolla tarkoitetaan tässä yhteydessä Helsingin seurakuntayhtymän yhteisiä palveluita ja seurakuntia. Näillä päätöksillä on mahdollista vaikuttaa oman päätöksenteon piirissä oleviin asioihin. Toimintaa tehostamalla ja uudelleen organisoimalla tavoitellaan toiminnan vaikuttavuuden ja kustannustehokkuuden lisäämistä.

YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUIDEN POHJALTA MUODOSTETUT EHDOTUKSET

Neuvottelussa käsiteltyjä ehdotuksia on valmisteltu Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen jatkuvan strategisen vision mahdollistamiseksi: ”Tervetuloa! Avataan yhdessä kirkon ovet olla, tulla ja toimia. Jokainen on ainutlaatuinen Jumalan luoma ihminen. Kirkko Helsingissä on kristittyjen yhteisö. Se edistää helsinkiläisten hengellistä elämää ja rakentaa yhdessä merkittäviä ja laadukkaita kohtaamisen ja auttamisen paikkoja. Kirkko puolustaa tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, oikeudenmukaisuutta ja luontoa.”

Ehdotuksia on myös viety neuvotteluun Rohkeasti yhdessä ohjelman vision vahvistamiseksi: ”Helsinkiläiset saavat kirkolta tukea hengelliseen elämäänsä ja tarvitsemansa palvelut kaikkialla kaupungissa mutkattomasti, diginä ja kasvotusten. Helsingin seurakunnat ovat elinvoimainen ja kasvava yhteisö. Rakenteelliset säästöratkaisut on toteutettu vastuullisesti, ajoissa ja yhdessä sopien. Tekemisestä välittyy kristillisyyttä, rohkeus ja yhteistyö.”

Alla on työnantajan esitykset valmistelua ohjanneiden viiden ohjaavan periaatteen mukaisesti jaoteltuna. Esitys on perusteltu ja siitä on suoritettu taloudellisten-, henkilöstö- sekä lapsivaikutusten arviointi. Mikäli ehdotukseen sisältyy tuta-neuvottelujen aikana henkilöstöjärjestöjen kirjaama eriävä mielipide, se on kirjattu ehdotuksen yhteyteen ja lisäksi on annettu työnantajan vastaus asiaan.

Esityksen kokonaisvaikutus on euromääräisesti tarkasteltuna 4,8 milj. euroa, josta yhteensä 1,2 milj. euroa toteutetaan säästöin eri yksiköistä, 0,7 milj. euroa toimintatuottoja lisäämällä ja 2,9 milj. euroa toteuttamalla rakenteellisia muutoksia. Taloudellisin, tuotannollisin ja toiminnallisin perustein toteutettavat rakenteelliset muutokset tarkoittavat, että seurakuntayhtymän edellytykset tarjota työtä vähenevät olennaisesti ja pysyvästi. Tämän seurauksena henkilötyövuosina tarkastellen työn väheneminen on yhteensä noin 45 henkilötyövuotta. Yhteensä 23 työntekijän / viranhaltijan palvelussuhde joudutaan päättämään työn olennaisen ja pysyvän vähenemisen seurauksena. Tästä osa pyritään toteuttamaan eläkejärjestelyin. Lisäksi 21 virkaa / tehtävää jätetään täyttämättä hyödyntäen luonnollista poistumaa (eläköitymiset, päättyvät määräaikaiset palvelussuhteet, täyttämättömät tehtävät ja virat). Toimintojen keskittämisen myötä 15 työntekijän tai viranhaltijan tehtävänkuvassa ja sijoituspaikassa tulee muutoksia ja yhteensä noin 300 työntekijän tehtävänkuvassa, organisaatioyksikössä ja/tai palvelussuhteen ehdoissa tapahtuu muutoksia.

Helsingin seurakuntayhtymän työnantajan esitys talouden tasapainottamiseksi tuotannollis-taloudellisin perustein on esitetty seuraavaksi. Ehdotukset on käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

1) Karsitaan tehtäviä, joita muut voivat hoitaa tai rahoittaa.

Esitys 1: Kampin kappelin nykyisestä toiminnasta luopuminen ja uuden toimintamallin luominen

Perustelu esitykselle: Nykyisessä tilanteessa ei ole mahdollista toteuttaa Kampin kappelin laajennusta, mikä olisi edellytys keskusteluavun tarjoamiselle sekä yhteistyölle sen tarjoamisessa Helsingin kaupungin kanssa. Luodaan uusi toimintamalli, jossa kappeli on edelleen avoin, toimii hiljentymistilana ja laajennetaan sen käyttöä tavoilla, jotka tuottavat lisätuloja.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: säästöt 350 000 €, tulonlisäys 100 000 €, 5,25 henkilötyövuotta.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei suoria vaikutuksia.

Esitys 2: Sopimustoiminnan tehostaminen

Helsingin seurakuntayhtymällä on yhteistyösopimuksia, jotka käydään läpi ja varmistetaan sopimustoiminnan taloudellisuus ja vaikuttavuus. Esimerkiksi Lehtisaaren nuorisokoti, jonka kohdalla osallistutaan kilpailutukseen tarjouksella, joka kattaa todelliset kustannukset mukaan lukien kiinteistökorjaukset, nousseet kustannukset toiminnan ylläpitämiseen sekä mahdolliset korjaukset, joita ilman toimintaa ei voi jatkaa.

Perustelu esitykselle: Lehtisaaren nuorisokokodin toiminta ei kuulu suoraan Helsingin seurakuntayhtymän ydinosaamiseen. Tässä tilanteessa on kuitenkin tarkoituksenmukaista jatkaa toimintaa siten, että se ei tuota yhtymälle tappiota.

Lapsivaikutusten arviointi: Lapsivaikutusten arviointi tulee tehdä sopimuskohtaisesti. Helsingin seurakuntayhtymä on sitoutunut noudattamaan kulloinkin voimassa olevia sopimuksia siten, että palvelunostajilla jää mahdollisuus reagoida sopimusmuutoksiin, jolloin negatiiviset lapsivaikutukset voidaan ennakoimalla minimoida yllättävien muutosten sijasta.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: säästöt 140 000 € v. 22 talousarvioon verrattuna nykyiseen tarjoukseen

Esitys 3: Avustukset ja varaukset yhteiseen seurakunnalliseen toimintaan

Perustelu esitykselle: Kyseiset kustannuspaikat sisältävät erilaisia avustuksia ja varauksia liittyen diakoniaan, yhteisiin menoihin, lähetystyöhön ja kansainväliseen diakoniaan, yleisavustuksiin sekä eri toimielinten käyttövaroihin. Avustuksille ja varauksille on tulevaisuudessakin tarvetta, mutta samalla tavalla kuin omaan toimintaan, näihinkin kohdistuu säästötavoitteita. Leikkausten tarkempi kohdennus päätetään yhteisessä kirkkovaltuustossa yhteisen kirkkoneuvoston esityksestä myöhemmin syksyllä. Vasta tässä prosessissa ratkaistaan painotukset miten säästöt kohdennetaan kustannuspaikkojen kesken.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 350 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta

Tuta-neuvotteluiden aikana henkilöstöjärjestöjen kirjaamat eriävät mielipiteet:

Henkilöstöedustajat esittävät, että työnantajan esittämän lisäksi muihin kuin diakonisiin yleisavustuksiin voisi kohdistaa 100 000 € lisäsäästön.

Työnantajan näkökulma: Avustustoiminta on seurakuntien ja yhteisen

seurakuntatyön yhteinen toiminta, josta valtuusto tekee päätökset. Henkilöstöedustajien palautteen perusteella työnantaja on tarkistanut alkuperäistä suunnitelmaansa leikata avustuksia ja varauksia 200 000 eurolla ja korottanut leikkausehdotuksensa 350 000 euroon.

Esitys 4: Puhelinvaihteen lakkauttaminen

Perustelu esitykselle: Puhelinvaihteen merkitys on vähentynyt huomattavasti viimeisten vuosien aikana, yhteydenottojen siirtyessä yhä enemmän sähköisten välineiden kautta toteutettaviksi. Useat yritykset ja myös julkishallinnon toimijat ovat luopuneet puhelinvaihteen käytöstä. Ulkopuolisen palveluntarjoajan kautta ostetun puhelinvaihdepalvelun lakkauttamisella saadaan aikaan merkittäviä kustannussäästöjä. Palvelutaso ja henkilöiden saavutettavuus sekä seurakuntalaisiin että seurakuntayhtymän muihin työntekijöihin nähden saadaan pidettyä hyvällä tasolla huolehtimalla siitä, että työntekijöiden yhteystiedot ovat helposti löydettävissä sekä verkkosivuilla että intrassa.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 30 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

2) Päätetään palvelukokonaisuudet mitkä laajentavat kohderyhmää helsinkiläisten ja pääkaupunkiseudun asukkaiden ulkopuolelle.

Esitys 5: Selvityksen ja virallisten neuvotteluiden käynnistäminen Kyrkpresenin tilaussopimuksen ja tuotantomallin muuttamisesta niin, että Helsingin vuosittaiset kustannussäästöt olisivat nykyiseen verrattuna 50 000 euroa.

Perustelu esitykselle: Helsingin seurakunnat tilaavat jäsenlehtenä ruotsinkielisiin kotitalouksiin 26 kertaa vuodessa ilmestyvän Kyrkpresenin. Nykyiseen sopimukseen kuuluu myös Helsingfors-sivut. Säästöjen aikaansaaminen ei ole yksin Helsingin seurakuntien päätösvallassa oleva asia, vaan se tulee tehdä yhdessä lehden päätoimittajan ja hallituksen kanssa. Seurakuntayhtymän ehdotuksena on vähentää lehden ilmestymistiheyttä 20 numeroon vuodessa, mikä on sama kuin Kirkko ja kaupungin ilmestymistiheys vuonna 2022. Lehden Helsingille koituvat tuotanto- ja tilauskulut pyritään saamaan lähemmäksi vastaavia kuluja per suomenkieliset jäsenet. Samalla kuitenkin huomioidaan vähemmistökielen asema ja mahdolliset suuremmat kustannusvaikutukset. Nykyisin Kyrkpresenin tilauskulut ovat Helsingissä noin 13,6 euroa / ruotsinkielisten seurakuntien jäsen / vuosi, ja Kirkko ja kaupungin vastaavasti noin 9,0 euroa / suomenkielisten seurakuntien jäsen / vuosi. Säästöjen toteutuessa suunnitellulla tavalla tilauskulut olisivat noin 11,5 euroa per ruotsinkielisten seurakuntien jäsen / vuosi.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 50 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutuksia.

Esitys 6: Valmisteluiden käynnistäminen palvelevasta puhelimesta luopumiseksi (edellyttää YKV:n päätöksen perussäännön muuttamiseksi)

Perustelu esitykselle: Palveleva puhelin on ollut tärkeä sielunhoidon kanava. Ajan myötä tarve on muuttunut. Nykyään on mahdollista antaa akuuttiapua ihmisille muulla tavalla, mm erilaisia kriisipuhelimia on nykyään runsaasti. Tämän lisäksi kaikilla seurakunnilla on mahdollisuus tarjota keskusteluapua suoraan omien seurakuntalaistensa käyttöön. Vapaaehtoisten osallistuminen ja kouluttaminen myös kirkon sielunhoidolliseen toimintaan pyritään kuitenkin turvaamaan. Palvelevasta puhelimesta on maininta seurakuntayhtymän perussäännöstä, joten mahdollinen

luopumispäätös edellyttää yhteisen kirkkovaltuuston päätös perussäännön muuttamiseksi.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 50 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei suoria lapsivaikutuksia.

Tuta-neuvotteluiden aikana henkilöstöjärjestöjen kirjaamat eriävät mielipiteet:

Työnantajan olisi arvioitava muita vaihtoehtoja turvata toiminta ja sen piirissä toimivien vapaaehtoisten paikka, jos kirkkohallitus ei ole halukas ottamaan Palvelevaa puhelinta vastuulleen. Jos muukaan ulkopuolinen rahoitus ei ole mahdollista, olisi arvioitava mahdollisuutta siirtää toiminta kolmannen

sektorin samankaltaisen toiminnan piiriin. Lisäksi palvelevassa puhelimesta toimii merkittävä määrä vapaaehtoisia, tehtävään koulutettuja seurakuntalaisia, jotka ovat löytäneet tätä kautta merkittävän tavan toteuttaa lähimmäisen rakkautta ja toimia seurakunnassa. Vapaaehtoisuutta tulisi

arvostaa ja arvioida tapoja, jolla Palvelevan puhelimen piirissä toimivat voisivat löytää merkitykselliseksi kokemansa paikan toimia.

Työnantajan vastaus eriävään mielipiteeseen: Työntekijäpuolen ehdotukset on varmasti mahdollista ottaa huomioon siinä vaiheessa, kun seurakuntien yhteistä sielunhoitotoimintaa uudelleenarvioidaan. Vapaaehtoisuuden arvostaminen ja vapaaehtoisten mukaan kutsuminen toteutuu jo tällä hetkellä esim. sairaalasielunhoidon ja monenlaisen diakonisen toiminnan kautta.

3) Seurakuntalaisten osaamisen ja mielenkiinnon mahdollistaminen

Esitys 7: Kehittämispalveluiden muuttaminen Seurakuntapalvelut-tiimiksi ja yhteiskunnallisen työn organisointi

Perustelu esitykselle: Kehittämispalvelutiimi on muodostettu aikaisemmista seurakuntapalvelutiimin työntekijöistä. Tiimi perustettiin, kun uudesta strategiatyöstä päätettiin. Silloin todettiin, että tilannehuone, joka toimii eräänlaisena dynamona strategiaprosessissa, tarvitsee henkilökuntaa toimiakseen. Entisen seurakuntapalvelutiimin työntekijöitä veloitettiin käyttämään noin 20 % työajastaan tilannehuonetoimintaan, riippuen yhteisten palvelujen sekä seurakuntien tarpeista. Koronapandemian aikana tilannehuonetoiminnalla luotiin edellytykset esim. Helsinki-avulle. Silloin kävi ilmi, että työaikavaraus ei ollut riittävä. Tiimin (tai sen henkilöstön) tehtäviin kuuluu paljon muita tehtäviä, joilla palvellaan seurakuntia, nimittäin suurten tapahtumien koordinointi, yhteinen musiikkityö sisältäen Sacred Music tapahtumia, Gospelia kaikille projekti (yhteisrahoituksena Tuomirovastikunnan seurakuntien kanssa, ruotsinkielisen työn koordinointi sekä yhteys ruotsinkielisiin seurakuntiin, hengellisen työn kehittäminen ja nuorten aikuisten työ, kuten milleniaalien ja z-sukupolven tarpeiden huomiointi, digitaalinen työ ja verkkotyö (verkkopapin toiminta, sisältäen tuki seurakunnille striimauksiin yms.), sekä tuki seurakunnille strategiatyössä.

Jatkossa toimintoja tehostetaan ja keskitytään palvelemaan seurakuntia enemmän kuin aikaisemmin. Strategiatyön kehittäminen tapahtuu yhtymän johtajan johdolla, mutta edelleen tehtävään tarvitaan osa-aikaisesti, hyvin toimiva tiimi, ottaa vastuun tilannehuonetoiminnasta siinä määrin, kun sitä tarvitaan. Uutena tavoitteena nimenomaan tämän tiimin kohdalla on mahdollistaa yhteisen kirkkovaltuuston hyväksymän strategian toteutuminen yhdessä seurakuntayhtymän eri toimijoiden kanssa. Kirkko Helsingissä on läsnä ja toteuttaa yhteistyössä eri kumppanien kanssa useita tapahtumia, joissa kohdataan laajasti helsinkiläisiä. Kehittämiskohteena on tarkastella tapahtumakokonaisuutta kriittisesti, strategian linjauksia seuraten ja keskittää toiminta vaikuttavuuden mahdollistaviin tapahtumiin.

Tästä näkökulmasta kehitetään vuosikelloa tapahtumille, joista osa on viestinnällisiä. Kehittämistä tehdään yhteistyössä mm. viestintäyksikön, seurakuntien ja yhteistyökumppanien kanssa. Nykyisiä tapahtumia ovat esim. Sacred Music Festival, eri messutapahtumat (Assembly, Minä Olen -messut, Maailma kylässä, Pride, Kirjamesut), Suvivirsi, joulunajan tapahtumat, Kummipäivä, häätapahtumat, joogafestivaalit, Gospelia kaikille konsertit ja -työpajat, yhteistyönä joidenkin seurakuntien kanssa. Seurakunnissa on vahva kirkkomusiikin osaaminen. Luomalla uusia tapoja seurakuntien musiikkitoiminnan tukemiselle voidaan luopua tapahtumista, joita järjestetään yhteisissä palveluissa. Yhteistyön koordinointi jäisi kuitenkin yhteisten palveluiden tehtäväksi. Kehitetään kokonaisuutta toimintaympäristön muutoksia kuunnellen. Mahdollisia kehitettäviä tapahtumaläsnäoloja ovat esim. Helsinki-päivä ja Taiteiden yö. Tavoitteena on tehostaa mukanaoloa niissä tapahtumissa, joissa ollaan, ja korostaa merkityksellisyyden luomista kohderyhmälle. Osallistumista seurataan eri mittareilla ja tulokset käytetään hyväksi seurakuntatoiminnan kehittämisessä (toiminnan mittarina positiivinen kirkon ja seurakuntien näkyvyys ja kohtaamiset tapahtumien kautta).

Lisäksi yhteisen seurakuntatyön yhteiskunnallisen työn pastorin virka jätetään täyttämättä. Yhteiskunnallinen työ voidaan katsoa kaikki työalat läpileikkaavaksi toimintamuodoksi ja se toteutuu jo nyt seurakunnissa.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 93 000 €, 1,5 henkilötyövuotta.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei suoria vaikutuksia.

4) Sisäisiä rahasiirtoja tehdään pääsääntöisesti kokonaisuuksissa, joihin toivotaan ohjaavaa vaikutusta.

Esitys 8: Kiinteistöluopumiset

Perustelu esitykselle: Vapautuvista kiinteistöjen ja tilojen osalta käyttäjät saavuttavat säästöjä. Tilojen myyntiä ja kalliita ulkoa vuokrattuja tiloja tai tontteja pyritään systemaattisesti vähentämään toimintoja uudelleen järjesteltäessä pitkällä aikavälillä. Tyhjiin olevista tiloista luopumista tai ulkopuoliselle taholle vuokraamista pyritään nopeuttamaan toimintamalleja ja prosesseja selkeyttämällä. Luopumisissa keskitytään mahdollisuuksien mukaan tiloihin, joista seurakuntayhtymällä on realistinen mahdollisuus luopua. Tavoitteena on luopua 40 000 m² tiloja vuoteen 2030 mennessä. Nykyisen laajuista tilakantaa ei ole mahdollista ylläpitää investointibudjetin suuren supistumisen vuoksi, varsinkin kun samaan aikaan rakentamiskustannukset ovat voimakkaassa kasvussa.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus:

Seurakuntayhtymätasolla sisäistä ja ulkoista vuokraa maksetaan aikaisempaa pienemmästä tilojen neliömäärästä. Näin toimien varoja pystytään ohjaamaan itse toimintaan. Luopuminen edellyttää yhden uuden kiinteistökehityshenkilön palkkaamista, jotta kohteet voidaan kaavoittaa ja kehittää uuteen käyttötarkoitukseen sekä yhden, aikaisemmin irtisanoutuneen myynti/vuokraushenkilön palkkaamista, jotta kohteet saadaan myytyä tai vuokrattua ulkopuolisille toimijoille. Ensimmäiset säästöjä tuottavat myytävät tilat ovat nykyinäköillä Beckerintien liikehuoneistojen myynti tai kehittämien muuhun käyttötarkoitukseen ja Hakavuoren kirkon myynti tontteineen. Näiden yhteisvaikutus arviolta 149 000 euroa/vuosi. Lisäksi tarkoitus on luopua alkuvaiheessa Kivisaaren kesäkodista, Kellokosken juhlatalosta sekä Tievalla sijaitsevista mökeistä. Kellokosken juhlatalo on käyttökiellossa, eikä peruskorjaaminen ole kustannustehokasta. Kivisaaren tuleva käyttö edellyttäisi resursseihin nähden mittavaa kehittämistä. Henkilöstön vuokrattavissa olevat Tievan mökit ovat olleet käytännössä pienen henkilöstöryhmän etuus, josta taloudellisten säästöjen vuoksi

on tarkoitus luopua. Kivisaaresta, Kellokosken juhlatalosta luopumisilla saavutetaan toiminnallisia säästöjä yhteensä 164 000 eurolla, ja lisäksi Tievan mökeistä luopuminen synnyttää 14 000 euron vuotuiset säästöt. Säästöt yhteensä 327 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ensivaiheessa luovuttavista kiinteistöistä Kivisaaren kesäkodilla ja Kellokosken juhlatalolla ei ole suoria vaikutuksia lapsiin, koska leiritoimintaan osallistumisesta ei rajoiteta ko. kohteista luopumalla. Tievan mökkien, Beckerintien ja Hakavuoren kirkon luopumisilla ei ole lapsivaikutuksia. Erillinen lapsivaikutusten arviointi laaditaan jokaisesta luovuttavasta kohteesta erikseen, ennen varsinaisia luopumispäätöksiä.

Tuta-neuvotteluiden aikana henkilöstöjärjestöjen kirjaamat eriävät mielipiteet:
Koska ihmiset

tekevät työn eivät seinät, työnantajan tuleville vuosille kiinteistökantaan suunnittelemaat toimet ovat erittäin tervetulleita. Kokonaisuutena työnantajan esittämät selvitykset ja argumentaatio eivät kuitenkaan vakuuttaneet, että esitetyillä toimilla olisi mahdollista saada pysyvä rakenteellinen alijäämä poistettua. Työnantaja ei ole neuvottelujen aikana esittänyt vakuuttavaa ja vakauttavaa säästösunnitelmaa vuoteen 2030 ja sitäkin kauemmaksi katsovasti.

Työnantajan vastaus eriävään mielipiteeseen: Työnantaja pitää merkittävien lisäsäästöjen aikaansaamista tulevina vuosina todennäköisenä olettaen, että tavoitteeksi asetettu 40 000 kerrosneliömetristä luopuminen vuoteen 2030 mennessä pannaan täytäntöön. Suunnitellut kiinteistö- ja toimitilaluopumiset tulevat toteutuessaan pienentämään investointimenojen lisäksi myös käyttötalouden kuluja merkittävästi. Tämänhetkisen arvion mukaan mahdolliset kiinteistöistä ja toimitiloista luopumiset ajoittuvat suurelta osin nimenomaan vuosille 2026–2030.

Esitys 9: Alueviestijämallin muuttaminen tai mahdollinen laajentaminen niin, että kaksi viestintäyksikön työntekijää siirretään alueviestijän tehtäviin.

Perustelu esitykselle: Alueviestijämallin vahvistaminen lisää seurakuntien näkyvyyttä ja painoarvoa yhteisen viestinnän ja sisältöjen toteuttamisessa. Tällä hetkellä yhteinen viestintä vastaa 40 % kunkin alueviestijän palkkakuluista ja mukana olevat seurakunnat jyvittävät loput 60 %. Ensijaisesti alueviestijämalli pyritään laajentamaan Rohkeasti yhdessä -ohjelman mukaisesti kahdelle alueella, jossa se ei ole vielä käytössä: pohjoiseen (Malmi-Oulunkylä-Pakila) ja läntinen kantakaupunki (Lauttasaari-Töölö). Toissijaisesti kolmelta pilottivaiheessa olevalle alueella jossakin/joissakin määräaikaisen alueviestijän tilalle siirretään työntekijä yhteisestä viestinnästä. Päätös ei ole yksin yhtymän yhteisten palvelujen vallassa, vaan siihen tarvitaan kunkin seurakunnan päätös.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: Yhteisiin palveluihin kohdistuva säästö olisi 2 x 36 000 euroa vuoden 2022 tilanteeseen verrattuna, jos määräaikaishuuksia jatketaan tai muuten pysyväksi, mutta kahden viestinnän asiantuntijan palkat jyvitetään uudella tavalla. Työntekijän saamaan palkkaan tehtävämuutoksilla ei olisi vaikutuksia. Toissijaisessa vaihtoehdossa loppuisi 1-2 määräaikaisten työsuhdetta (nykyisiä alueviestijöitä). Viestintäpalvelujen 1-2 työntekijän tehtäväkuvan ja pääasiallisen työpisteen muutos.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

5) Rahaa ei säästy sillä, että sitä siirretään kirkon sisällä taskusta toiseen. Katsotaan kirkkoa kokonaisuutena.

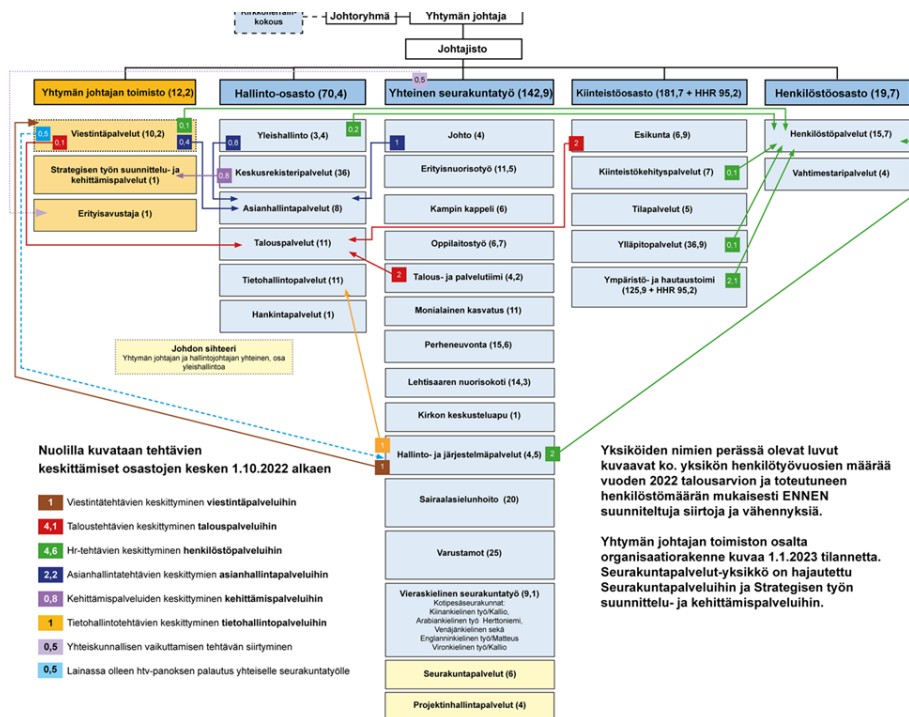
Esitys 10: Yhteisten palveluiden organisatorinen kehittäminen (kts. kohdat A ja B)

A) TUKIPALVELUIDEN KESKITTÄMINEN SEKÄ NIIHIN LIITTYVÄT HENKILÖSTÖSIIRROT JA TEHTÄVÄNKUVIEN MUUTTAMISET

Perustelu esitykselle: Tukipalveluiden (kuten HR-, talous-, viestintä-, kehittämis-, sihteeri- ja järjestelmäpalveluiden) keskittämisellä poistetaan päällekkäisyyksiä ja lisätään yhteistyötä kokoamalla tukipalveluita laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Tukipalveluiden keskittäminen osastoilta laajemmiksi kokonaisuuksiksi mahdollistaa muun muassa: 1) Toimintojen kehittämisen ja priorisoinnin yhtenä kokonaisuutena (ml. resurssoinnin tarkastelu), 2) Palveluiden tehokkuuden ja laadun vahvistamisen sekä työnjaon tarkastelut palveluiden tuottamisessa, 3) Mahdollisuudet erikoistumiseen omalla palvelualalla, osaamisen kehittämisen tuen, substanssialan johtamisen sekä kollegiaalisen työympäristön ja 4) Sujuvammat sijaistajajärjestelyt. Tukipalveluiden keskittäminen tarkoittaa organisatorista sijoittumista, eli siinä ei suoraan oteta kantaa fyysiseen sijoittumiseen - työtilaratkaisut on arvioitava tapauskohtaisesti. Osa palveluista voidaan organisoida kumppani-/partnerimallilla, jolloin yksiköille nimetään omat vastuuhenkilöt.

Tukipalveluiden keskittämisen rinnalla toteutetaan samalla myös uuden yhtiön johtajan toimiston organisatorinen rakentaminen. Yhtiön johtajan toimiston resursointi toteutetaan sisäisin henkilöstösiirroin sekä niihin liittyvin tehtäväkuvien muutoksin. Kokoaikaisen yhtiön johtajan on määrä aloittaa tehtävässään 1.1.2023 alkaen.

Keskittämisten sekä samanaikaisesti yksiköissä toteutettavien organisatorisen kehittämisen, työnjaon uudistamisen sekä työn tehostamisen myötä joitakin työ-/virkasuhteita on perusteltua lakkauttaa ja siirtyvien työntekijöiden tehtäväkuvauksia tulee muuttaa niin, että ne vastaavat uudelle tukipalveluiden organisoitumismallille jatkossa asetettavia odotuksia ja tarpeita. Toteutettavat henkilöstösiirrot sekä uuden yhtiön johtajan toimiston rakenne ja sijainti organisaatiokaaviossa kuvataan seuraavassa taulukossa:



Nyt suunniteltujen muutosten jälkeenkin yhteisten palveluiden organisoitumista ja palvelurakennetta tulee edelleen tarkastella ja kehittää tukemaan aiempaa vahvemmin seurakuntien työtä. Myös jatkossakin keskitetysti hoidettavien kokonaisuuksien osalta yhteistyötä seurakuntiin tulee vahvistaa. Tässä tulee huomioida myös kaksikielisyys sekä ruotsinkielisille seurakunnille tarjottavat palvelut ja tuki.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: Esityksen taloudelliset vaikutukset ja henkilöstövaikutukset kuvataan jäljempänä B-kohdassa, yksiköiden organisatorisen kehittämisen, työnjaon uudistamisen ja työn tehostamisen yhteydessä.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Tuta-neuvotteluiden aikana henkilöstöjärjestöjen kirjaamat eriävät mielipiteet: Yhtymänjohtajan virkaa on valmisteltu pidemmällä aikavälillä. YKNN päätös viran perustamisesta ja hakuprosessin käynnistämisestä ajoittuvat yhteistoimintaneuvottelujen kanssa liki. Henkilöstöedustajat esittävät eriävän mielipiteen, jos yhtymänjohtajan toimintakuluissa ei oteta huomioon Yhteisten palvelujen yhteistoimintaneuvottelutilannetta.

Työnantajan vastaus eriävään mielipiteeseen: Seurakuntayhtymässä ei ole tehty vielä mitään päätöksiä yhtymän johtajan toimiston toimintamäärärahojen tai/ja yhtymän johtajan käyttövarojen suuruudesta. Yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä esitetyt laskelmat ovat olleet pelkästään alustavia hahmotelmia asiasta. Työnantaja on kuullut työntekijäpuolen toiveet asiassa ja ottaa ne huomioon asian jatkovalmistelussa. Toimintamäärärahojen ja käyttövarojen suuruudesta päätetään vuoden 2023 talousarvion hyväksymisen yhteydessä.

B) YHTEISTEN PALVELUIDEN YKSIKÖIDEN ORGANISATORINEN KEHITTÄMINEN

Esitys 10.B1: Ympäristö- ja hautaustoimen organisatorinen kehittäminen

Perustelu esitykselle: Ympäristö- ja hautaustoimen henkilöstörakennetta selkeytetään sijoittamalla hautausmaakohtainen henkilöstö organisatorisesti yhteen organisaatioyksikkötasoon ("Ympäristö- ja hautaus toimi") 1.1.2023 alkaen. Tässä yhteydessä mahdolliset hautausmaakohtaiset työsopimukset/virkamääräykset muutetaan ympäristö- ja hautausmaakohtaiseen ja jokaiselle työntekijälle määritetään ensisijainen työskentelypaikka. Lisäksi 1.1.2023 alkaen siirrytään työsuunnittelun osalta nykyisen yhden viikon suunnittelujaksoista kolmen viikon jaksoihin. Muutosten tavoitteena on lisätä henkilöstön liikkuvuusmahdollisuuksia hautausmaiden välillä, mahdollistaa sujuvammat sijaistus- ja työvuorojärjestelyt sekä tarjota henkilöstölle mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja vaativampiin /laajempiin tehtäviin nykyiset yksikköraajat ylittäen. Muutosten tarkempi suunnittelu ja toimeenpano käynnistetään heti ja ne tulee panna toimeen viimeistään 1.1.2023 lähtien.

Käytyjen Tuta-neuvotteluiden aikana ei käyty neuvotteluita seurakuntien henkilöstöresursseista. Tavoitteena on, että tulevien vuosien siunaus- ja hautausmäärät pystytään hoitamaan olemassa olevalla kanttori- ja suntiohenkilöstöllä. Jatkossa on tarpeellista tarkastella yhteistyön uusia muotoja ja resurssien jakoa.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: Säästöt 260 000 euroa, 8 henkilötyövuotta.

Lapsivaikutusten arviointi: Kausityöntekijöihin kohdistuvat vähennykset (laskennallisesti noin muutama htv) vähentää jonkin verran nuorille tarjottavien kesätöiden määrää.

Esitys 10.B2: Talouspalveluiden työnjaon uudistaminen

Perustelu esitykselle: Talouspalveluiden prosesseja kehitetään ja tiivistetään ja kaikki vuosien varrella kertyneet, ylimääräisiksi todetut työvaiheet karsitaan pois. Talouspalveluissa siirrytään käyttämään Kirkon palvelukeskuksen (Kipa) laajennettuja palveluita. Järjestelyllä saadaan aikaan kustannussäästöjä, tehokkuutta ja laatua. Kolehtiprosessi hankitaan Kipalta. Kirjanpito ja tilitykset

hoituvat osin automaattisesti. Seurakunnat saavat yksityiskohtaiset ohjeet, miten kerätty kolehti merkitään ja lähetetään laskentaan. Tämän jälkeen kolehti kirjataan ja tilitetään Kipan yksilöidyn prosessin avulla. Ostolaskujen esitiliöinti ja tarkastus- ja hyväksymiskierron prosessin laadinta hankitaan Kipan palveluna. Tällä varmistetaan ostolaskujen oikeat tiliöinnit ja nopeutetaan tarkastus- ja hyväksymisprosessia ja laskut tulevat ajoissa maksuun. Laskutuksen ohjeet uudistetaan ja muun muassa erilaiset maksuongelmat selvitetään etukäteen, eikä tällaisissa tapauksissa lähetetä laskua, joka päättyisi lopulta perintään aiheuttaen ylimääräisiä kuluja ja työtä. Laskutus- ja perintäprosessi suoraviivaistetaan lisäksi muun muassa niin, että karhuamiset ja perintä automatisoidaan. Virka- ja työmatkojen järjestelypalvelut lopetetaan. Jatkossa kukin yhtymän yksikkö ja seurakunta huolehtivat matkajärjestelyistään itsenäisesti. Neljä talouspalveluiden työ-/virkasuhteista on perusteltua lakkauttaa ja muiden talouspalveluiden työntekijöiden tehtävänkuvauksia muuttaa niin, että ne vastaavat talouspalveluille jatkossa asetettavia odotuksia ja tarpeita.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 185 800 €, neljä henkilötyövuotta.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 10.B3: Keskusrekisterin työn tehostaminen

Perustelu esitykselle: Kirkonkirjojenpidon valtakunnallinen uudelleenorganisointumisen on loppusuoralla. Siirtymävaiheessa etelän isoihin keskusrekistereihin, myös Helsinkiin, kohdistui normaalia ratkaisevasti suurempi työkuorma. Samaan aikaan henkilöstön piti opetella uusi tapa laatia virkatodistuksia, nyt todistukset laaditaan valtakunnallisina kaikkien Suomen ev. lut. seurakuntien erikaisista lähdeaineistoista. Lisäksi henkilökunnan piti suorittaa kaksi koetta saadakseen oikeuden laatia ko. todistuksia. Tilanne oli työjonojen osalta pahimmillaan kesällä 2021. Tällä hetkellä valtakunnallisen todistuksen toimitusaika on 2 viikkoa, mikä on kirkkohallituksen asettaman suositusajan mukainen. Tehtyjen laskelmien mukaan kolmea määräaikaista, 31.12.2022 mennessä päättyvää työsuhdetta ei ole enää tarvetta jatkaa, koska työkuorma on tasaantunut ja osaaminen on kasvanut. Virkatodistustuotot ovat kasvaneet viime aikoina merkittävästi, joten toteutettavien kustannussäästöjen lisäksi keskusrekisterin tuotto-olettamaa saadaan kasvatettua 100 000 € vuositasolla.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: säästöt 89 700 € + tulonlisäys 100 000 €, kolme henkilötyövuotta.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 10.B4: Tietohallintopalveluiden organisaatorakenteen muuttaminen

Perustelu esitykselle: Tietohallintopalveluissa on tällä hetkellä 11 työntekijää. Tietohallintopäällikön lisäksi tietohallintopalvelut muodostuu kahdesta palveluyksiköstä (asiantuntijapalvelut ja IT-tukipalvelut), joissa molemmissa on viisi työntekijää. Kummankin palveluyksikön työntekijöistä yksi toimii palveluyksikön lähiesihenkilönä palveluesimiehen nimikkeellä. Tietohallintopäällikkö on irtisanoutunut seurakuntayhtymän palveluksesta kesällä 2022, eläkkeelle siirtymisen johdosta. Toinen palveluesimiehistä toimii 1.3.2023 saakka vs. tietohallintopäällikön tehtävässä. Tietohallintopäällikön irtisanoutumisen lisäksi yksi asiantuntijapalveluyksikön työntekijöistä on jäämässä eläkkeelle keväällä 2023. Tietohallintopalveluiden organisaatorakennetta on perusteltua valliitsevassa tilanteessa muuttaa niin, että jatkossa tietohallintopalveluissa on tietohallintopäällikön lisäksi kahdeksan työntekijää, neljä kummassakin palveluyksikössä. Kumpaakin palveluyksikköä johtaa nykykäytännön mukaisesti palveluesimies. Tietohallintopäällikön tehtävä pyritään täyttämään sisäisesti. Näin organisaatiomuutos saadaan toteutettua työntekijöiden tehtävänkuvauksia muuttamalla, ilman irtisanomisia.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 114 300 €, kaksi henkilötyövuotta.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 10.B5: Kiinteistöosaston organisatorinen kehittäminen

Perustelu esitykselle: Kiinteistöhoitoon toiminnan organisointia kehitetään ja alan tehtäviä siirretään toteutettavaksi ostopalveluna nykyistä enemmän. Avoimeksi jääneitä ja tulevia vakansseja täytetään harkiten ja työtä organisoidaan osin uudelleen, rekrytoinneissa tähdätään laaja-alaisten osaajien saamiseen rajatun erityisosiaan sijaan. Muutoksessa hyödynnetään myös luontaisen poistuman tuomat muutosmahdollisuudet. Välitön henkilöstövaikutus on kaksi henkilötyövuotta, mutta myöhemmin, kun kiinteistöluopumisia on saatu toteutettua, voidaan luonnollisten poistumien kautta vähentää kaksi henkilötyövuotta lisää. Kiinteistöluopumisten myötä työn määrä vähenee edelleen ja vähenevää työtä siirretään toteutettavaksi ostopalveluna vastamaan vuosittain vähenevää tarvetta.

Työn prosesseja ja toimintamalleja selkeytetään ja investointimäärärahojen merkittävästi laskiessa myös työn määrä vähenee.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: säästöt aluksi 100 000 € ja vuodesta 2025 alkaen yhteensä 176 000 €, neljä henkilötyövuotta.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 10.B6: Henkilöstöasioiden hoidon organisatorinen keskittäminen ja palvelujen uudelleen suuntaaminen

Perustelu esitykselle: Henkilöstöosaston nykyistä organisaatiota kehitetään keskittämällä henkilöstöasioita hoitavat osastojen työntekijät henkilöstöosastolle ja samalla suunnata osaston palveluja paremmin seurakuntia ja yhteisten palvelujen osastojen tarpeita vastaavalla tavalla. Henkilöstöasioiden hoitamisessa ollaan siirtymässä ensi vaiheessa yhteisten palvelujen sisällä HR-kumppanuusmalliin, jota on tarkoitus laajentaa myös seuraavissa vaiheissa seurakuntien käyttöön. Erityisesti esihenkilötyön tuelle, palvelussuhteen hallinnan tehtäville sekä palvelusuhdejuridiikan palveluille olisi nykyistä suurempaa tarvetta, samoin kuin uusien sähköisten työvälineiden käyttöönoton projektiosaamiselle. Tällä hetkellä henkilöstöosastolla on yli- että aliresursointia toimintojen välillä. Työpaikkaruokaloista luovuttaessa siirrytään käyttämään yksinomaan työnantajan kustantamaa ateriatukea, mikä vähentää hallinnointityötä. Samalla päällekkäisesti ylläpidettävistä palveluista (kuten esim. Smartum ja ePassi) tulee luopua ja kilpailuttaa ne. Uuteen henkilötietojärjestelmään siirryttäessä voidaan laajemminkin hyödyntää automaatiota ja tietojen massasiirtoja. Työkulttuurissa on tapahtunut muutoksia, esim. erilaisiin tyhy-tapahtumiin osallistuneiden määrä on vähentynyt viimeksi kuluneina viime vuosina. Osaston toimintaa onkin tarvetta tulevaisuudessa kehittää strategisempaan suuntaan sekä hyödyntää vahvemmin tutkimukseen perustuvaa tietoa ja asiantuntemusta johtamistyössä.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 55 000 €, yksi henkilötyövuosi.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei lapsivaikutuksia.

Esitys 10.B7: Asianhallintapalveluiden organisaatorakenteen muuttaminen

Perustelu esitykselle: Asianhallintapalvelut on siirrynyt uuden Dynasty10-järjestelmän käyttöön. Uusi järjestelmä on tehnyt muun muassa esityslistojen ja pöytäkirjojen kokoamisesta sekä otteiden laatimisesta ja lähettämisestä nopeampaa. Samassa yhteydessä, sähköisen arkistoinnin vahvistuessa, perinteiseen paperiseen päätearkistoon liittyvät käsittelytehtävät (järjestäminen,

seulonta, tiedonhaku, neuvonta) ovat vähentyneet ja vähenevät jatkossa merkittävästi. Arkistointityön vähentyessä työn painopiste siirtyy entistä enemmän erilaisten sihteeri- ja assistenttipalveluiden tuottamiseen yhteisten palveluiden eri osastoille, kokoushallintaan liittyviin kysymyksiin, järjestelmäpääkäyttäjäyteen, kokoushallinnan ja asianhallinnan asiantuntijapalveluiden tuottamiseen ja kehittämiseen sekä tiettyihin kirjaamotehtäviin, erityisesti sähköiseen tiedonhallintaan. Yksi asianhallintapalveluiden työ-/virkasuhteista on perusteltua lakkauttaa ja muiden asianhallintapalveluiden työntekijöiden tehtävänkuvauksia muuttaa niin, että ne vastaavat asianhallintapalveluille jatkossa asetettavia odotuksia ja tarpeita.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 51 500 €, yksi henkilötyövuosi.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

*** (yhteisten palveluiden organisatorisen kehittämisen kuvaus päättyy tähän) ***

Esitys 11: Ostopalveluiden sekä aineiden, tavaroiden ja tarvikkeiden ostojen vähentäminen ja hankintojen tehostaminen

Perustelu esitykselle: Ostopalveluita (esimerkiksi asiantuntijapalvelut) tietoisesti vähentämällä sekä vastaavasti hankintoja tehostamalla saavutetaan säästöjä kolmansille toimijoille tehtäviin maksuihin. Määrätietoisten toimenpiteiden avulla yhteisten palveluiden osastojen ostopalveluihin talousarviossa varaamia määrärahoja on mahdollista jatkossa pienentää nykytasoon verrattuna. Erilaisiin palveluihin sekä aineisiin, tavaroihin ja tarvikkeisiin kohdistuvien hankintojen määrätietoisella, tavoitteellisella rajoittamisella ja toimintatapojen konkreettisella kehittämisellä voidaan saavuttaa taloudellisia säästöjä sekä varsinaisissa ostohinnoissa että myös kilpailutus- ja tilausprosessien aikana syntyvissä kuluissa. Hankintajohtamisen kehittäminen pitää sisällään organisaation kaikkien osapuolien sitouttamisen yhteiseen hankintapolitiikkaan, erilaisten yhteishankintasopimusten (mm. Hansel) mahdollisimman laajan hyödyntämisen sekä säännöllisten hankintakoulutusten järjestämisen, työntekijöiden vahvan hankintaosaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: eri osastojen säästöt yhteenlaskettuina 909 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Säästöt pyritään kohdistamaan niin, että niillä ei ole vaikutusta lapsiin.

Esitys 12: Leirikeskusmaksujen tarkistaminen v.2024 alkaen

Perustelu esitykselle: Leirikeskusmaksuja ei ole tarkastettu vuodesta 2012 eteenpäin. Nyt esillä oleva ehdotus nostaa seurakuntien kustannuksia 10 € per leirivuorokausi. Leirien vuorokausimaksut ovat olleet samalla tasolla jo kymmenen vuotta, eli 20 €/ vuorokausi. Kymmenen vuotta sitten sovittiin myös, että seurakuntalaisilta veloitetaan tämä sama summa. Sisäisen vuokrajärjestelmän myötä leirikeskusten vuokrat nousevat lähelle 400 000 €. Tulevaisuudessa olisi perusteltua laatia järjestelmä, jossa todelliset kustannukset määrittelevät leirivuorokausihinnat, ja mahdolliset subventoinnit otetaan tarpeen mukaan esim. diakoniaan tarkoitetuista määrärahoista seurakuntien päätösten mukaan

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: tulonlisäys 300 000 € v. 2024 alkaen, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Seurakunnat saattavat olla järjestämättä leirejä lapsille ja nuorille. Kirkkoherrat ovat sopineet, että seurakuntien kesken haetaan ratkaisuvaihtoehtoja kustannusten jakamiseen eri toimijoiden kesken.

Tuta-neuvotteluiden aikana henkilöstöjärjestöjen kirjaamat eriävät mielipiteet:

Työnantaja ei hae suunniteltua enempää toimintatuottojen kasvua leirivuorokausimaksuja korottamalla. Henkilöstön edustajat katsovat, että kasvatuksen, mukaan lukien muun muassa oppilaitostyön ja erityisdiakonian tehtävistä vähentäminen kohdistuu kirkon ydintehtäviin, vastoin työnantajan tavoitteita vahvistaa ydintehtäviä ja tukea kirkon kasvua. Työnantajan tekemä leirivuorokausimaksun korotus on toivottava, mutta ei riittävä. Leirivuorokausimaksut kattavat korotuksen jälkeenkin vain 15 % todellisista kuluista. Tulisi tavoitella kulujen maksamista siellä missä ne syntyvät. Leirivuorokausimaksujen osalta muutos olisi hyvä tehdä porrastetusti. Jo 10 € korotus leirivuorokausimaksussa tarkoittaisi 200 000 € tuottoa vuodessa. Leirivuorokausihinnoittelu tulisi olla läpinäkyvää, niin että käyttäjällä voisi olla käsitys todellisista kuluista. Kulujen maksamisella siellä, missä ne syntyvät voisi olla toimintaa ohjaava vaikutus. Leirikeskusmaksujen korotuksen myötä seurakuntayhtymän tulisi arvioida diakonia-avustusten kohdentamisen tarve vähävaraisille perheille ja tämä tulisi myös huomioida lapsiasianvaikutusten arvioinnissa. Niin sanottu, kulut maksetaan siellä missä ne syntyvät –periaate voi pidemmällä aikavälillä johtaa rahanjaon uudelleen arviointiin. Tällöin se perustuisi todellisiin kuluihin, eikä sisäisillä rahanjaoilla tehtyyn keinotodellisuuteen. Myös kiinteistöpuolella kulut maksetaan siellä, missä ne syntyvät.

Työnantajan näkökulma: Leirivuorokausimaksuja ei ole muutettu vuoden 2012 jälkeen. Tämä on osittain johtanut siihen, että käsitys leirikustannuksista ei ole ollut realistinen. Tästä syystä onkin oikeutettua nostaa leirikeskusmaksuja jonkun verran. Samalla tulee kuitenkin muistaa, että ei ole oikeudenmukaista siirtää niin suuria kustannuseriä seurakuntien maksettavaksi, joita nyt ehdotetaan, ilman että seurakuntia kompensoitaisiin. Osa kustannuksista tulee luultavasti aina säilymään yhteisissä palveluissa, sekä kiinteistöosastolla että yhteisessä seurakuntatyössä. Toinen asia on, että tulevina vuosina on syytä yhä tarkemmin seurata kustannusnousuja, ja kustannusten muodostamisia siten, että kustannusten hallinta on mahdollinen.

Esitys 13: Erityisnuorisotyön toiminnan uudelleenorganisointi

Perustelu esitykselle: Erityisnuorisotyön profiili on ollut hyvin erikoistunut. Vaikka tämä erikoistuneisuus on täyttänyt tehtävänsä, ja jopa palkittakin, on syytä varautua tulevaisuuteen siten, että erityisnuorisotyötä tehdään jatkossa enemmän seurakuntien ja erityisnuorisotyön yhteistyönä. Erityisnuorisotyö on ollut Helsingissä edelläkävijä, toiminnoissa, joita nykyään hoitavat jo useat muut toimijat. Jatkossa keskitytään tukemaan seurakunnissa tehtävää erityisnuorisotyötä ja vahvistamaan yhteistyötä varustamoiden kanssa. Yhteistyötä varustamoiden kanssa on ollut päivittäin, Varustamoiden perustamisesta asti ja tätä yhteistyötä vahvistetaan edelleen. Luodaan uusi toimintamalli, jossa johtavana ajatuksena on se, että työlle tulee löytyä työpari seurakunnasta, yhteistyöjärjestöstä tai yhteisistä palveluista. Jotkut tehtävät ovat sen tyyppisiä, että ne edellyttävät erityisosaamista, esim. vankilatyö. Mutta myös tämän työn kohdalla on syytä varautua siihen, että seurakuntien työntekijät yhä suuremmassa määrin saavat tukea ja koulutusta toimia myös näissä tehtävissä. Näillä toimenpiteillä pyritään siihen, että erityisnuorisotyö ei heikkene vaan sen sijaan laajenee ja vahvistuu.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 166 000 €, 3,5 henkilötyövuotta.

Lapsivaikutusten arviointi: Pitkällä aikavälillä laajemmalle jakautunut osaaminen tukee laajempaa joukkoa lapsia ja nuoria. Akuutteja vaikutuksia lapsiin ja nuoriin päätöksiin voi olla, kun joku osa tarjoamastamme palvelusta poistuu.

Esitys 14: Hautaustoimen hintojen korottaminen ja hinnastojen päivittäminen

Perustelu esitykselle: Helsingin, Espoon ja Vantaan hautaushinnastoja on viimeksi tarkistettu 2019. Nyt on tarkoitus tehdä alueellinen hinnastojen tarkistus vuodelle

2023. Yhteisessä valmistelussa on arvioitu korotuspaineen hautausmaan taksoihin olevan noin 8–10 % (Espoon hautatoimi toteuttaa tarkempaa kustannuslaskentaa). Tarkoitus on lisätä maksullisia palveluja esim. vainajan näyttö, kesäkonsertit, opastetut kiertokävelyt. Myös hautapaikkojen hinnoitteluun suunnitellaan rakenteellista muutosta. Kokonaisuudessaan hautausmaiden palvelumaksuilla korotusten ja uusien palvelujen käyttöönotolla saataneen toimintatuottoihin noin 300–350 000 euroa lisää. Osa toimintatuottojen kasvusta, noin 200 000 euroa, arvioidaan tarvittavan energian, krematorioiden ja työkoneiden polttoaineiden kustannusnousun kattamiseen. Tosiasialliseksi toimintatuottojen lisäykseksi arvioidaan näin 150 000 euroa. Hinnastot tuodaan yhteisen kirkkoneuvoston (+ hautasijamaksujen osalta yhteisen kirkkovaltuuston) hyväksyttäväksi esityksen valmistuttua.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 150 000 €

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 15: Nykymuotoisista vahtimestaripalveluista luopuminen

Perustelu esitykselle: Seurakuntien talon nykymuotoinen vahtimestaripalvelujen tarve on muuttunut viimeksi kuluneiden vuosien aikana olennaisesti. Sähköiset palvelukanavat sekä sähköiset työvälineet ovat muuttaneet asiakkaan käyttäytymistä ja etä- ja monipaikkainen työ on vähentänyt selvästi seurakuntien talon toimistokäyttöä. Paperipostin määrä on vähentynyt merkittävästi ja siirryttäessä sähköisiin kokousmateriaaleihin myös kopiointityön sekä lähetettävän postin määrä entisestään olennaisesti vähenevät. Myös keskusrekisterin (avoinna ma-pe klo 9-12) ja hautapalveluiden (avoinna ma-pe 9-15) paikan päällä asiakaskäyntien määrä on vähäinen. Kokoustekniikkaan liittyviä tehtäviä tehdään nykyiselläänkin yhdessä tietohallinnon kanssa ja kiinteistön huoltoon liittyviä asioita yhteistyössä kiinteistöosaston kanssa. Vieraiden vastaanottamisen osalta on mahdollisuus lisätä itsepalvelua. Muutoksen myötä myös aukioloaikoja on lyhennettävä ja esim. Toimistotarvikehankinnoissa siirryttävä ostopalveluihin.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 125 000 €, kolme henkilötyövuotta.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei lapsivaikutuksia.

Esitys 16: Henkilöstökoulutuskustannusten leikkaus

Perustelu esitykselle: Henkilöstöosaston kaikille yhteisten koulutusten vuosittainen budjetti on ollut 180 000 €/ vuodessa. Viimeksi kuluneiden parin vuoden aikana toteuma on ollut noin 140 000 €. Työnantajan arvion mukaan tämän toteuman mukainen taso mahdollistaa edelleen laadukkaan henkilöstön kehittämistarjonnan muuttuvissakin olosuhteissa, mutta edellyttää samalla myös joitakin priorisointeja. Säästösumma sisältää myös muiden yhteisten palvelujen osastojen budjetoimia koulutuskustannuksia. Neuvotteluissa molemmat osapuolet näkivät henkilöstön kehittämisen vahvasti myös työhyvinvointia ja henkilöstön resilienssiä vahvistavana asiana, johon tulee jatkossakin vahvasti panostaa. Säästöjä on kuitenkin mahdollista saada aikaan mm. kilpailutuksin ja yhteishankinnoin ilman, että sisällöistä tai laadusta jouduttaisiin tinkimään.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 65 000 €, ei henkilöstövaikutusta.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 17: ICT-palveluiden keventäminen

Perustelu esitykselle: Järjestelmiä konsolidoimalla voidaan luopua joidenkin tukijärjestelmien käytöstä. Eräiden ostopalveluiden käyttöaste ja/tai vaikuttavuus on

osoittautunut käytännössä arvioitua vähäisemmäksi. Pilveen ja kirkon yhteisiin ratkaisuihin siirtyminen vähentävät eräiden konsulttipalveluiden tarvetta. Käyttöoikeuslisenssejä optimoimalla ja karsimalla saadaan säästöjä.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 65 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 18: Monialaisen kasvatuksen kehittäminen

Perustelu esitykselle: Strategian mukaisesti yhteistyö seurakuntien kanssa tiivistyy edelleen ja tiimi tukee ja palvelee seurakuntien työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Pyritään siihen, että olisi osittain yhteisiä virkoja seurakuntien kanssa. Kasvatus kuuluu kirkon perustehtäviin eikä palvelua nyt heikennetä. Luomalla uusia toimintamalleja, joissa yhteistyö seurakuntien kanssa tehostetaan, poistetaan päällekkäisyyksiä ja luodaan edellytykset sille, että seurakuntia voidaan palvella niissä asioissa, joissa he sitä tarvitsevat. Esimerkiksi rippikoulutyön vahvistaminen, hyvien käytänteiden jakaminen ja uusien tutkimustulosten soveltaminen seurakuntatyössä huomioidaan tiimin työskentelyn suunnittelussa sekä rekrytoineissa. Samalla uudistetaan työntekijöiden työnjakoa. Jo nyt tiimiin on otettu mukaan viittomakielinen toiminta sekä kehitysvammaisten kasvatustoiminta ja monikulttuurinen toiminta. Lasten ja nuorten osuus kaupungin väestörakenteessa kasvaa edelleen. Samoin kasvaa kastamattomien lasten ja rippikoulua käymättömien nuorten määrä. Corona-ajan poikkeustilan vaikutuksesta yhä useampi perhe on haavoittuvassa asemassa, esim. lastaan odottavat perheet. Tämä lisää lasten ja nuorten kasvun haasteita. Perheiden monipuolinen ja moniammatillinen tukeminen lisääntyvät. Poikkeustila nosti esiin myös tarpeen digitaalisen viestinnän vahvistamiseen, jotta lapset, nuoret ja vanhemmat löytävät helposti tarvitsemansa avun seurakuntien sivuilta nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Tämä vaatii yhteistä keskustelua palveluiden sisällöistä sekä tavastamme viestiä.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 64 000 €, yksi henkilötyövuosi.

Lapsivaikutusten arviointi: Toimintaa tehostamalla pystytään hoitamaan jatkossakin yhteisten palveluiden monialaisen kasvatuksen nykyiset työtehtävät.

Esitys 19: Varustamojen kehittäminen

Perustelu esitykselle: Ruotsinkielinen diakoniatyö hoidetaan tulevaisuudessa kokonaan paikallisseurakuntien kautta. Luovutaan hyvin erikoistuneista viroista ja kehitetään varustamoiden toimintaa edelleen yhdessä seurakuntien kanssa. Varustamotoiminnan kehittäjän tehtävä lakkautetaan vuoden 2023 lopussa ja tehtävät jaetaan uudelleen varustamokokonaisuuden sisällä

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: säästöt aluksi 50 000 € ja vuodesta 2024 alkaen yhteensä 122 000 €, kaksi henkilötyövuotta.

Lapsivaikutusten arviointi: ei suoria lapsivaikutuksia

Esitys 20: Henkilöstöravintolatoiminnasta luopuminen seurakuntien talolla sekä hautausmailla

Perustelu esitykselle: Pandemiavuosien aikana henkilöstöravintoloiden käyttöaste aleni merkittävästi ja henkilöstöravintoloiden toimintaa on tuettu merkittävien vuokrahelpotuksin. Ruokailijoiden määrä ei ole palautunut entiselle tasolle. Seurakuntien talon työntekijöille on ollut tarjolla ilmaiset päiväkahvit ja perjantaisin kahvi- ja pullatarjoilu (kustannukset vuositasolla 25 000 €), jota ei ole enää tarkoituksenmukaista jatkaa. Tämä alentaa entisestään henkilöstöravintolatoiminnan kannattavuutta. Hautausmaiden henkilöstöravintoloiden palveluntarjoaja on

ilmoittanut TUTA-neuvotteluiden päättyttyä (18.8.2022) irtisanovansa sopimuksensa 31.1.2023 lukien. Seurakuntien talon henkilöstöravintolan sopimus on voimassa 31.12.2022 saakka. Tavoitteena on, että hautausmaiden henkilöstöruokatiloja voitaisiin vuokrata esim. Muistotilaisuuksien pitopaikoiksi.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 50 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Tuta-neuvotteluiden aikana henkilöstöjärjestöjen kirjaamat eriävät mielipiteet:

Henkilöstöjärjestöt pitivät tärkeänä, että työnantajan ateriataukea jatkettaisiin. Tätä puoltavat erityisesti pääkaupunkiseudun korkea hintataso ja henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät syyt.

Työnantajan vastaus eriävään mielipiteeseen: Henkilöstön työpaikkaruokailun tukea henkilöstöetuutena jatketaan.

Esitys 21: Työterveyshuollon kustannusten tarkastelu

Perustelu esitykselle: Työterveyshuollon kilpailutuksen myötä työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat alentuneet. Osaltaan tämä johtuu siitä, että henkilöstön määrä on viime vuosina alentunut, osaltaan taas pandemia-aikana tapahtuneesta työterveyshuollon sairauskäyntien vähentymisestä. Vaikka toisaalta työterveyshuollon kustannusten voidaan odottaa tilapäisesti nousevan muutoksesta johtuen, toisaalta henkilöstömäärän edelleen alentuessa kustannusten voidaan alentua ja sitä kautta saavutettavan budjettisäästöjä. Työterveyshuollon palvelut nähtiin sekä henkilöstön että työnantajan edustajien näkemyksen mukaisesti tärkeäksi palvelussuhde-etuudeksi, jonka tasosta ei haluta tinkiä. Neuvottelujen yhteydessä nähtiin kuitenkin mahdollisena, että kustannustietoisuutta voitaisiin jatkotyöskentelyn kautta tehostaa esim. Veloittamalla peruuttamatta jätetyt työterveyshuollon ajat henkilöltä itseltään.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 50 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 22: Matkakulujen kohtuullistaminen

Perustelu esitykselle: Etä- ja hybridityöskentelyyn siirtymisen myötä myös koulutus- ja virkamatkat ovat vähentyneet jonkin verran. Yhteisten palveluiden osastojen matkakuluihin talousarviossa varaamia määrärahoja on mahdollista jatkossa hieman pienentää edellä kuvattua muutosta vastaavasti.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: eri osastojen säästöt yhteenlaskettuina 35 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 23: Hallinnon kokousten vähentäminen

Perustelu esitykselle: Helsingin seurakuntayhtymän yhteinen kirkkovaltuusto ja yhteinen kirkkoneuvosto kokoustavat suhteellisen usein verrattuna muiden seurakuntatalouksien vastaaviin toimielimiin. Kokousten suuri määrä on ollut perusteltua erityisesti käsiteltävien asioiden suuresta määrästä johtuen. Delegointisäädöksiä tarkentamalla, kokouskäytänteitä uudistamalla sekä käsiteltäviä asiakokonaisuuksia selkeyttämällä kokousten määrää on kuitenkin mahdollista jonkin verran vähentää nykyisestä tasosta ilman, että kokousten asialistat paisuvat kohtuuttomiksi. Ratkaisun avulla hallintoelimet saadaan mukaan kustannussäästötalkoisiin, maksettavien kokouspalkkioiden, kokoustarjoilujen sekä muiden kokouksista välillisesti aiheutuvien kustannusten pienentyessä. Vuoden

2023 kokouskalenterissa yhteisen kirkkovaltuuston kokouksia on vähennetty kaksi ja yhteisen kirkkoneuvoston kokouksia yksi vuoden 2022 kokousmääriin verrattuna.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 30 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 24: Kotimaa-lehden tilauksista luopuminen

Perustelu esitykselle: Seurakuntayhtymä on tilannut Kotimaa-lehden yhteisen kirkkovaltuuston ja yhteisen kirkkoneuvoston jäsenille. Säästövaihtoehtoja läpi käytäessä on noussut esiin ajatus siitä, että myös luottamushenkilöt osallistuisivat säästötalkoisiin jollakin osuudella. Konkreettiseksi toimenpiteeksi päädyttiin esittämään mallia, jossa Kotimaa-lehden tilaamisesta luottamushenkilöille luovutettiin 1.1.2023 alkaen. Samassa yhteydessä seurakuntayhtymä voisi käydä Kotimaa-yhtiöiden kanssa neuvottelua siitä, voisivatko he mahdollisesti tehdä Helsingin seurakuntayhtymän luottamushenkilöille jonkin tarjouksen, jolla luottamushenkilöt voisivat halutessaan tilata Kotimaa-lehden itselleen omakustanteisesti.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 14 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 25: Sähköisten kokousmateriaalien käyttöön siirtyminen 1.1.2023 alkaen

Perustelu esitykselle: Helsingin seurakuntayhtymässä on käytössä Dynasty-järjestelmä, joka mahdollistaa sähköisten kokousmateriaalien käytön kaikissa hallinnon kokouksissa. Seurakuntayhtymä on ottanut kevään ja kesän 2022 aikana käyttöön aiempaa monipuolisemman Dynasty 10 –ohjelmaversioon. Sekä yhteinen kirkkoneuvosto että yhteinen kirkkovaltuusto käyttävät kokouksissaan Dynasty-järjestelmää. Kuitenkin osalle valtuutetuista lähetetään / toimitetaan edelleen lisäksi paperiset kokousmateriaalit kotiin. Tämä aiheuttaa huomattavia kopiointi-, painatus-, posti- ja kuriiripalvelukuluja. Kustannusnäkökulman lisäksi sähköisiin kokousmateriaaleihin siirtyminen olisi linjassa kirkon ympäristönäkökulman ja kestävän kehityksen periaatteiden kanssa. Muun muassa Helsingin kaupunki on siirtynyt kokonaan sähköisten kokousmateriaalien käyttöön. Mikäli sähköisten kokousmateriaalien käyttö ei olisi yksittäiselle valtuutetulle mahdollista saavutettavuusnäkökulmasta tarkasteltuna (esimerkiksi tietyn sairauden tai vamman aiheuttama este IT-laitteiden käyttämiselle), voidaan kokousmateriaalit yleislinjauksen estämättä toimittaa tällaisessa tapauksessa paperisina.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 10 000 €, ei henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

Esitys 26: ICT-laitteiden jatkovuokrauskausista luopuminen / ICT-laitteiden elinkaariopikkeamien kustannusten kohdennus

Perustelu esitykselle: Elinkaarenhallintapalveluiden päättymisprosessissa tapahtuu virheitä: palautettavaksi merkityt laitteet eivät palaudu noudettavan palautuserän mukana ja laitteita palautetaan väärässä erässä, kesken vuokrakauden. Näistä tapauksista syntyy ylimääräisiä kuluja. Palauttamattomat laitteet siirtyvät automaattisesti jatkovuokrakaudelle. Lisäksi viivästyneistä vuokralaskuista tulee viivästyskorkoja. Nämä ylimääräiset kulut on maksanut tietohallintoyksikkö, mutta jatkossa ne kirjataan aiheuttamisperiaatteen mukaisesti kustannuspaikoille.

Esityksen taloudellinen vaikutus ja henkilöstövaikutus: 9 500 €, ei

henkilöstövaikutuksia.

Lapsivaikutusten arviointi: Ei vaikutusta.

MUUT HENKILÖSTÖJÄRJESTÖJEN TUTA-NEUVOTTELUIDEN AIKANA KIRJAAMAT ERIÄVÄT MIELIPITEET SEKÄ TYÖNANTAJAN VASTAUKSET NIIHIN

Henkilöstöedustajat esittävät eriävän mielipiteen yhteistoimintaneuvottelujen taloudellisista perusteista, koska he katsoivat, ettei työnantaja ole käyttänyt riittävästi mahdollisuutta kattaa rakenteellista alijäämää toimintatuottoja kasvattamalla ja säästöjä lisäämällä. Yhteisten palveluiden toimintakatteen leikkaustarve on kokonaisuudessaan 4,8 milj. euroa, joista työnantajan neuvottelujen aikana löytämien säästöjen ja tuottojen jälkeenkin rakenteelliseksi säästötarpeeksi jää 3,1 milj. euroa [tilanne 23.6.2022 suunnitelmien perusteella]. Henkilöstöedustajat esittävät seuraavia osin vaihtoehtoisia tapoja rakenteellisen alijäämän ratkaisemiselle toimintatuottoja ja säästöjä kasvattamalla [osa ehdotuksista sisällytetty työnantajan esitykseen ja muut esitetty tässä ja sen jälkeen annettu työnantajan näkemys asiaan].

1) Jäsenhankintasuunnitelma, vuoden 2030 lisätuotto 6 milj. €

Seurakuntayhtymän talous ja toiminta ei voi olla turvattua, jos jäsenkato jatkuu. Olisi välttämätöntä arvioida, miten jäsenkehitystä voidaan kääntää positiiviseen suuntaan sekä onko henkilöstön vähentäminen oikea keino jäsenmääräkehityksen muuttamiseen. Jäsenmäärän vähenemisen hidastamisella olisi mahdollista kattaa rakenteelliset säästöt ja välttää henkilöstön irtisanomiset. Työnantaja ei esittänyt neuvotteluissa jäsenhankinnan osalta suunnitelmaa. Neuvotteluissa työnantaja totesi jäsenkehityksen olevan yksi keskeinen tulevaisuuden uhkatekijä. Tästä huolimatta työnantajan 21.6. neuvotteluun toimittamassa materiaalissa todetaan: "Helsingin seurakuntayhtymälle ei ole määritelty tavoitetta jäsenmäärän kehitykselle tulevina vuosina." Lisäksi materiaali toteaa: "Rohkeasti yhdessä –ohjelmaan ei myöskään ole sisällytetty projektia tai toimenpiteitä, joiden tarkoituksena olisi luoda konkreettisia toimenpiteitä jäsenmäärän nostamiseen tai nykyisen ennusteen muuttamiseen." Neuvottelu 6 / Lisämateriaali RY & jäsenyys.

Vuonna 2030 realistinen jäsenmäärätavoite voisi olla 43 %. Se tarkoittaisi kyseisenä vuonna jäsenmäärässä 26 500 jäsentä enemmän, kuin on nykyisessä työnantajan esityksessä. Jäsenmäärän ollessa 43% tuotot nousisivat työnantajan esityksestä 6 milj. €, joka kattaisi tarvittavan rakenteellisen säästön.

Työnantajan näkökulma:

Kirkko hakee kasvua olemuksensa takia. Tällöin toteutetaan Jeesuksen meille antamaa tehtävää. Kirkolla on olemuksessaan pyrkimys kasvaa ja kehittyä sekä tavoittaa piiriinsä uusia ihmisiä. Siksi on selvää, että kirkko pyrkii toiminnassaan myös jäsenmääränsä kasvuun. Kirkolle kasvun strategian hakeminen ei voi olla kuitenkaan jäsenkehityksen laskun tilkitseminen eikä jäsenmäärän vähentymisestä johtuva taloudellinen huoli verotulojen vähentymisestä.

Helsingin seurakuntayhtymän taloutta ei voi rakentaa olettamuksien varaan. Vaikka Helsingin seurakunnissa tehdään joka päivä töitä merkityksellisen jäsenyyden eteen ja rakennetaan hyvää seurakuntayhteyttä, on kirkon jäsenyys ollut viime aikoina laskussa.

Ev.lut. kirkko toimii Helsingissä seurakuntiensa kautta ja rakentaa omalla alueellaan omaa yhteisöä. Kirkko kasvaa tai ei kasva seurakunnissa ja niiden jumalanpalvelusyhteisöissä. Siksi seurakunnat ja niiden toiminta on keskiössä, kun mietitään kasvua. Yhteiset palvelut tukevat toiminnallaan tukipalveluiden järjestämisellä seurakuntien todellisuudesta nousevien haasteiden ja

mahdollisuuksien mukaisesti. Lisäksi yhteiset palvelut toteuttaa seurakuntien puolesta yhteisesti sovittujen ydintehtävien toteuttamista Helsingissä.

Tätä hyvää työtä tehdään koko ajan. Jäsenkehitykseen on myös yhteinen kirkkoneuvosto kiinnittänyt huomiota ja se on noussut riskien hallinnassa keskeisimmäksi riskiksi Helsingin seurakuntayhtymässä. Jäsenkehitykseen kiinnitetään entistä enemmän huomiota, mutta sen mahdolliseen lisäyksen varaan ei voida rakentaa lähivuosien talouden perusteita.

2) Kirkollisveroprosentti, vuoden 2030 lisätuotto 6,5 milj. €

Erittäin maltillisella kirkollisveroprosentin nostolla voitaisiin kattaa rakenteellinen alijäämä ja vakauttaa talous. Nykyinen HSRKYn kirkollisvero on 1 %. Suomessa seurakuntien veroprosentti on keskimäärin 1,39 %. Maltillinen 0,1 % kirkollisveroprosentin korotus tuskin merkittävästi vähentää jäsenmäärää.

Veroprosentin nostaminen [0,1 %] toisi vuonna 2025 lisää tuloja 7,5 milj. € ja vuonna 2030 lisäys olisi 6,5 milj. €. Jos veroprosentin nostaminen yhdistettäisiin jäsenhankintaan voisi pienempi veroprosentin nosto riittää. Jos vuoden 2030 jäsenmäärä tavoite olisi 43 %, riittäisi nostoksi 0,05 %. Se kattaisi rakenteellisen 3,5 milj. € säästötarpeen ja vuonna 2030 voitaisiin laskea kirkollisvero takaisin 1 %. Työnantajan olisi syytä arvioida, onko palvelutason turvaamisen ja toiminnan kehittämisen kannalta parempi 0,1 % tai 0,05 % veronkorotus vai henkilöstön irtisanominen.

Työnantajan näkökulma:

Veroprosentin korottaminen on toki sinällään periaatteessa mahdollinen toimenpide. Se edellyttää kuitenkin perusteellista pitkän aikavälin strategista harkintaa. Seurakuntayhtymän taloussuunnittelun strateginen valinta on jo pitkään ollut pitää veroprosentti nykyisellään. Toimintakulttuurin muutos –prosessin yhteydessä todettiin, että ”kirkollisveroprosentti säilytetään jatkossakin nykyisellä tasollaan, eli 1,00 prosentissa”.

Vaikka veroprosentin korottaminen onkin tulevaisuudessa yksi mahdollisuus, se ei kuitenkaan ratkaise seurakuntayhtymän talouteen liittyvää jäsenmäärän vähenemisestä johtuvaa ongelmaa, joka on vaikuttanut jo pitkään ja tulee jatkossakin vaikuttamaan verotuottoon. Kestävä talouden tasapaino löytyy pääasiassa rakenteellisten kulujen leikkaamisesta.

Veroprosentin korottamismahdollisuuksia arvioitaessa on tärkeää huomata, että korotuksen vaikutuksista jäsenmäärään Helsingin kaltaisessa urbaanissa toimintaympäristössä ei ole ennestään näyttöä.

3) Perheneuvonta, oppilaitustyö, sairaalasielunhoito, tuottoarvio 160 000 €

Yhteistoimintaneuvottelussa on arvioitava kaikkia vaihtoehtoja, joilla välttää henkilöstön irtisanomiset. On aiheellista arvioida myös uudenlaisia vaihtoehtoja tulonlähteiksi. Työnantajan olisi arvioitava mahdollisuuksia uudenlaisille vaihtoehdoille muun muassa perheneuvonnasta, oppilaitustyöstä ja sairaalasielunhoidosta syntyville tuotoille.

Perheneuvonta, tuottoarvio 60 000€ / vuosi

Kirkkohallitus on linjannut, että perheneuvonta on sielunhoitotyötä, niin kuin sairaalasielunhoidon ja oppilaitustyön kohtaavatyö. Sielunhoidossa asiakkaalta ei voi periä maksua. Asiakas ei siis itse voi maksaa käyntiä, mutta joku muu voi esimerkkejä vaihtoehdoista: kunta (Espoo), seurakunta (Turun seurakuntayhtymän pienet ympärysseurakunnat, Töölön ja turistituotot), sponsoriyritys ns. perheneuvontakummi.

HSRKYn perheneuvonnassa on vuodessa noin 10 000 kappaletta 45min/moduulia. Jos moduulin hinta olisi 30 €, tekisi 2000 moduulia 60 000 €. Hinta voisi olla

kovempikin esimerkiksi Helsingin pariterapia yksikkö ostaa viiden kerran paketteja yksityisiltä palveluntarjoajilta. Tulevaisuudessa tämä toiminta on SOTEn piirissä, joten sopimus voisi olla vakaa ja jatkuva.

Sairaalapapit ja oppilaitospapit, tuottoarvio 100 000€ / vuosi

Työtä määrittää yhteistyösopimukset HSRKYn ja toisen osapuolen kesken. Palvelut nousevat kristillisestä lähimmäisenrakkaudesta ja kaste- ja lähetyskäskystä. Sairaala- ja oppilaitospapit antavat osaamistaan laaja-alaisesti sairaalan ja oppilaitoksen käyttöön ja tekevät muun muassa työhönohjausta, joka hyödyntävää kyseistä laitosta. Siksi voisi neuvotella sairaalan tai oppilaitoksen mahdollisuudesta osallistua palkkakuluihin esimerkiksi 10%. Jotta HSRKYllä säilyy edelleen oikeus omien intressiensä toteuttamiseen, on välttämätöntä, että HSRKY maksaa edelleen palkan suurelta osin.

Edellä esitetyt periaatteita käyttäen olisi syytä arvioida myös erityisnuorisotyötä muun muassa vankilatyön osalta.

Työnantajan näkökulma:

Mainittujen työalojen osalta käydään säännöllisesti yhteistyöneuvotteluja, kuinka työtä tehdään ja jaetaan. Kirkon läsnäolo sairaaloissa ja oppilaitoksissa on ensisijaisen tärkeää ja yhteistyön tapoja ja rahoitusta on perusteltua arvioida tulevaisuudessa. Kyse on kuitenkin myös kirkolta arvovalinnasta olla läsnä tukemassa paikoissa, jossa helsinkiläisiä ja siten kohtaamisen mahdollisuuksia on paljon.

4) Vaikutus seurakuntiin

Työnantajan esittämällä toimilla on monenlaisia suoria ja heijastevaikutuksia seurakuntiin. Seurakuntayhtymän perussääntö määrittelee yhteisten palvelujen tehtäväksi muun muassa työpaikkaruokailun.

Työnantajan näkökulma:

Henkilöstön edustajien esiin nostama näkökulma on tärkeä ja kriittinen arvioitaessa seurakuntien ja yhteisten palveluiden välistä työnjakoa laajempaan kokonaisuutena. Rohkeasti yhdessä -ohjelmakokonaisuuden jatkovalmisteluun sisältyy työnjaon selvittäminen, mitä asioita on järkevää keskittää ja mitä asioita on tarkoituksenmukaisempaa tehdä hajautetusti. Hyvän työnantajapolitiikan toimintamallit, sekä yhtenäisen, tasapuolisen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan pelisäännöt ovat olennainen osa tämän tarkastelun kokonaisuutta. Neuvottelujen yhteydessä henkilöstöetuisuuksista käytiin laajaa pohdintaa. Työpaikkaruokailun osalta on todettava, että erityisesti etätöiden lisääntyä liiketoiminnallisesti kannattavan työpaikkaruokailun järjestäminen on käytännössä hyvin haastavaa ja toimintaa on jouduttu subventoimaan maksuhelpotuksin. Helsingin alueella on lähtökohtaisesti hyvin tarjolla erilaisia lounasravintolapalveluja, pääkaupunkiseudun hintataso taas voi olla haaste erityisesti pienipalkkaisemmissa tehtävissä. Työterveyden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta lounasruokailun tuki onkin perusteltua säilyttää nykyisellään. Yhteisöllisyyden näkökulmasta on tärkeää, että työyhteisöissä kehitettäisiin ja koeiltaisiin uudenlaisia vaihtoehtoisia tapoja kokoontua yhteisen aterian äärelle.

5) Säästösuunnitelma

HSRKYssä tavoitellaan noin 31 milj. € muutoksia tällä vuosikymmenellä kolmen vuoden välein tapahtuvien tarkastelupisteiden kautta. Koska ihmiset tekevät työn eivät seinät, työnantajan tuleville vuosille kiinteistökantaan suunnittelemat toimet ovat erittäin tervetulleita. Kokonaisuutena työnantajan esittämät selvitykset ja argumentaatio eivät kuitenkaan vakuuttaneet, että esitetyillä toimilla olisi mahdollista saada pysyvä rakenteellinen alijäämä poistettua. Työnantaja ei ole neuvottelujen

aikana esittänyt vakuuttavaa ja vakauttavaa säästösuunnitelmaa vuoteen 2030 ja sitäkin kauemmaksi katsovasti. Neuvotteluja seuraavissa työnantajan päätöksissä on syytä erittäin vakavasti arvioida erityisesti jäsenhankinnan ja veroprocentin korotuksen käyttämistä jo tässä kohtaa, että voitaisiin välttää kolmen vuoden välein joutuminen tuta YT-neuvotteluihin.

Työnantajan näkökulma:

Työnantaja pyrkii toiminnallaan edistämään sitä, että uusia yhteistoimintaneuvotteluita ei enää tarvittaisi suunnittelukauden 2023-2030 aikana. Työnantaja ei voi tätä kuitenkaan luvata. Jäsenmääräkehitys ja kirkollisverokehitys ovat seurakuntayhtymän talouden näkökulmasta ratkaisevassa asemassa. Tällä hetkellä näköpiirissä ei ole mitään sellaista tekijää, joka pysäyttäisi kirkollisverotuottojen alenemisen.

Työnantaja pitää merkittävien lisäsäästöjen aikaansaamista tulevina vuosina todennäköisenä olettaen, että tavoitteeksi asetettu 40 000 kerrosneliömetristä luopuminen vuoteen 2030 mennessä pannaan täytäntöön. Suunnitellut kiinteistö- ja toimitilaluopumiset tulevat toteutuessaan pienentämään investointimenojen lisäksi myös käyttötalouden kuluja merkittävästi. Tämänhetkisen arvion mukaan mahdolliset kiinteistöistä ja toimitiloista luopumiset ajoittuvat suurelta osin nimenomaan vuosille 2026-2030.

Lisäsäästöjä uskotaan saavutettavan tulevina vuosina myös hankintaprosesseja kehittämällä ja tehostamalla. Edelleen myös yhteisten palveluiden henkilöstön ikärakenne antaa mahdollisuudet lisäsäästöjen aikaansaamiselle. Henkilöstön eläköityminen on tulevina vuosina vahvaa ja luontainen poistuma tuo merkittäviä säästöjä olettaen, että vapautuvia virkoja ja työsuhteita ei täytetä uudelleen.

Seurakuntayhtymän talouden tasapainotussuunnitelma koostuu käyttötalouden kulujen leikkaamisen sekä investointinoton pienentämisen lisäksi myös toimintatuottojen ja rahoitustuottojen kasvattamisesta. Seurakuntayhtymässä on käynnistetty keväällä 2022 projekti, jonka avulla pyritään löytämään monipuolisia keinoja toimintatuottojen lisäämiseksi tulevaisuudessa. Seurakuntayhtymän sijoitustoimintaa kehitetään määrätietoisesti, muun muassa lisäämällä erilaisten vaihtoehtoisten sijoitusten osuutta sijoitussalkussa sekä päivittämällä seurakuntayhtymän taktista allokaatiota aktiivisesti, sijoitusmarkkinoilla tapahtuvia muutoksia vastaavasti.

Työnantaja haluaa korostaa, että vaikka yhteinen kirkkovaltuusto onkin päättänyt kokonaismäärärahan suuruudesta ja siihen tehtävistä leikkauksista aina vuoden 2030 loppuun saakka, on päätös kokonaismäärärahan jako-osuuksista tehty vasta vuosien 2023-2025 osalta. Tässä vaiheessa on näin mahdotonta vielä tietää, mikä osuus tulevista, vuosien 2026-2030 säästövelvoitteista kohdistuu yhteisille palveluille ja mikä puolestaan seurakunnille.

YHTEISKUNTAVASTUUN TOTEUTTAMINEN

Työnantajan päätös sisältää palvelusuhteiden irtisanomisia tuotannollis-taloudellisin perustein työn olennaisen ja pysyvän vähenemisen myötä. Palvelussuhteen irtisanominen vaikuttavat sekä työntekijään että työyhteisöön, mutta irtisanomisella on myös laajemmat vaikutukset työntekijän lähipiiriin ja yhteiskuntaan. Työnantajan yhteiskuntavastuulla tarkoitetaan sitä, että toiminta ylittää lakien ja sopimusten asettamat minimivaatimukset. Helsingin seurakuntayhtymän lähtökohtana on mahdollisimman esimerkillinen ja kattava yhteiskuntavastuun kantaminen omista entisistä työntekijöistä ja heidän tulevaisuudestaan.

Työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman mukaisesti työnantajan yleisinä toimintaperiaatteina ovat avoimuus, yhdenvertaisuus sekä hyvinvoinnin ja työllistymisen tuki mahdollisissa irtisanomistilanteissa. Seurakuntayhtymä tarjoaa irtisanotuille työntekijöille lakisääteiset velvoitteensa eli ns. minimitason ylittävän muutosturvan kokonaisuuden. Tuen tavoitteena on työntekijän uudelleen

työllistymisen vauhdittaminen ja työkykyisyyden säilyttäminen muutostilanteessa. Työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman sisällöstä on neuvoteltu henkilöstön edustajien kanssa TUTA-neuvotteluissa ja yhteinen kirkkoneuvosto on hyväksynyt sen 9.6.2022 kokouksessaan.

Yhteiskuntavastuun näkökulmasta erityisen tärkeää on, että menettelytavat vaikeassa tilanteessa ovat irtisanottavalle henkilöstölle vähintäänkin reiluksi katsottavia. Muuttuvissa olosuhteissa on tehtävä vaikeita päätöksiä ja joidenkin asioiden tekemisestä joudutaan luopumaan kokonaankin. Tämä ei kuitenkaan vähennä millään tavalla yhteisömme hyväksi tehdyn työn arvoa ja arvostusta. Jotta mahdollisimman monella irtisanottavaksi joutuvalla henkilöllä olisi mahdollisuus siirtyä Helsingin seurakuntayhtymän työstä suoraan uusiin tehtäviin, on työnantaja päättänyt mm. seuraavanlaisista tukitoimista:

Uudelleensijoitus- ja takaisinotto

Työnantaja edistää sisäistä liikkuvuutta yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa ja mahdollisen irtisanomisprosessin aikana Helsingin seurakuntayhtymän ja siihen kuuluvien seurakuntien juridisen aseman huomioiden. Kirkkolain mukaan seurakunnat ovat itsenäisiä työnantajia, joten seurakuntien päätösvaltaa työhön ottamisessa ei voida rajoittaa. Myöskään kirkkolain vaatimuksesta ilmoittaa täytettävät virat julkisesti haettavaksi (KL 6 luku 38 §) ei voida poiketa tilanteessa, jossa yhtymän hallinto ja yhteiset palvelut muodostaa oman juridisen työnantajansa ja seurakunnat toimivat itsenäisinä työnantajina. Seurakuntayhtymän tavoitteena on kuitenkin edistää mahdollisten irtisanottavien työllistymismahdollisuuksia seurakunnissa vapautuviin tehtäviin käytettävissään olevin keinoin.

Yhteistyö TE-toimiston kanssa ja yksilöllinen työnhakuvalmennus

Työnantaja tekee yhteistyötä paikallisen työ- ja elinkeinotoimiston kanssa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen kohdentamiseksi irtisanotuille työntekijöille. Tavoitteena on tukea työnhaussa ja auttaa työllistymään uudelleen mahdollisimman nopeasti.

Työnantaja tarjoaa työntekijälle kuuden kuukauden kestoisen valmennusohjelman työnhakuun ja uratavoitteen saavuttamiseen. Valmennuksen toteuttaa ManpowerGroup ja valmennusohjelman arvo on 4 300 euroa. Valmennus tarjotaan samanarvoisena ja –laajuisena kaikille irtisanotuille. Työnantajan järjestämään koulutukseen tai valmennukseen osallistumisen sijasta työntekijä voi osallistua itse valitsemaansa koulutukseen, jonka työnantaja korvaa osin/kokonaan tai korvaus maksetaan työntekijälle rahana. Korvauksen laajuus vastaa em. valmennusta.

Työllistymisvapaat

Työnantaja vapauttaa irtisanotut työntekijät työvelvoitteistaan irtisanomisajaksi eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta. Työvelvoitteesta vapauttaminen mahdollistaa työntekijöille keskittymisen uusien työllistymismahdollisuuksien etsimiseen. Työllistymisvapaat kohdennetaan sille ajalle, jona henkilö vapautettu työvelvoitteesta.

Valmistautuminen yhteistyössä yhteistyökumppaneiden kanssa

Työnantaja pyrkii ko henkilön erillisellä suostumuksella kartoittamaan omien sidosryhmiensä (esim. kirkkohallitus, Helsingin ja Porvoon tuomiokapitulit, Helsingin kaupungin eri toimijat, kansalaisjärjestöt keiden kanssa yhteistyötä) mahdollisuuksia tarjota työtä irtisanottavalle henkilöstöllemme.

Helsingin seurakuntayhtymän työsuhdeasunnot

Työnantaja tarjoaa työsuhdeasunnoissa asuville oikeuden markkinavuokraa alempaan vuokraan porrastetusti. Palvelussuhteen päättymistä seuraavan kuuden kuukauden ajan vuokra määräytyy työsuhdeasuntojen hintatason mukaan. Vuokralaisen irtisanomisoikeus säilyy muuttumattomana (2 viikkoa). Tämän jälkeen vuokra nostetaan markkinavuokraan seuraavan 12 kuukauden kuluessa porrastaen. Porrastus toteutetaan kolmessa erässä neljän kuukauden välein. Lisäksi vuokralaisen tulee toimittaa vuokranantajalle yhden kuukauden vuokraa vastaava

vuokravakuus ennen siirtymävaiheen päättymistä. Alempi vuokravakuus on käytössä kyseisessä asunnossa asuessa. Asumisoikeus määräytyy siirtymävaiheen päätyttyä kulloinkin voimassa olevien markkinaehtoisia vuokra-asuntoja koskevien linjausten mukaisesti. Eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa, esim. asunto kirkkorakennuksen tmv. yhteydessä, voidaan joutua tilanteeseen, jossa asumisoikeutta ao. asunnossa ei voida irtisanomisajan jälkeen taata ja tällöin asumisratkaisuja joudutaan arvioimaan ja selvittämään tapauskohtaisesti. Irtisanotulla on mahdollisuus hakea työsuhteasunnon vaihtoa edullisempaan siten, että edellä olevat perusteet otetaan huomioon myös uudessa vuokrasopimuksessa.

Työterveyshuollon tuki

Työnantaja tarjoaa työterveyshuollon palvelut työterveyspalveluita koskevan sopimuksen mukaisessa laajuudessa kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä, kun työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Työterveyden käyttöoikeus kuitenkin päättyy, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin siirtymisestä. Työterveyshuollon Mielen hyvinvoinnin digipalvelut, mielen chat ja mielen sparrit, ovat matalan kynnyksen ennaltaehkäisevää palvelua ja niiden käyttö on täysin luottamuksellista. Työpsykologin vastaanotokertoja on tarvittaessa mahdollisuus lisätä työterveyshoitajan konsultaation perusteella.

Henkilöstön ammattitaidosta ja työmarkkinakelpoisuudesta huolehtiminen

Irtisanottavalla henkilöstöllä on oikeus osallistua ilmoittautumiinsa henkilöstökoulutuksiin myös irtisanomisaikansa aikana. Myös jo käynnistyneitä työohjauksia voi jatkaa sovitun mukaisesti prosessin loppuun, mahdollisuus työohjaukseen on voimassa irtisanomisajan loppuun saakka.

Henkilöstöllemme tarjottava tehostettu tuki irtisanomisviikonloppuna

Muutospäiväksi työnantaja järjestää irtisanotuille walk in –tukea, jolloin työpsykologi, työnhaun valmentajat sekä päivystävä pappi tarjoavat irtisanotuille tukea ja neuvontaa matalalla kynnyksellä seurakuntien talolla.

Irtisanomiskeskustelua seuraavina lähipäivinä haluamme varmistaa, että kukaan ei jää yksin vaikeassa tilanteessa. Irtisanomiskeskustelun yhteydessä sovitaan seuraavalle viikolle aika, jolloin tilannetta voidaan käydä tarkemmin läpi ja sopia menettelytavoista jatkossa.

Työterveyshuollon palvelut ovat henkilöstömme käytettävissä ympäri vuorokauden.

Päivystävän papin tuki on järjestetty lisäksi muutospäivää seuraavalle viikonlopulle sekä alkuviikkoon. Lisäksi viikonloppuna aikana yhtymän johtaja ja osastojen johtajat sekä pääluottamusmiehet ovat puhelimitse tavoitettavissa klo 9 –18.

Henkilöstöetuudet

Tutkimustulokset kertovat pitkäaikaistyöttömyyden juurisyistä, yksin kotiin jääminen vaikeuttaa tilanteessa selviytymistä. Säilyttämällä olemassa olevat henkilöstöetuudet haluamme tukea sitä, ettei kukaan jäisi yksin kotiinsa.

Smartum: käyttämätön saldo jää voimaan palvelussuhteen päättymisen vielä jälkeenkin vanhenemisaikaan saakka

Puhelinetu: voimassa palvelussuhteen päättymiseen saakka (ts. myös irtisanomisaikana)

Epassi: voimassa palvelussuhteen päättymiseen saakka (ts. myös irtisanomisaikana)

Tievan mökit: varauskalenterin mukaan palvelussuhteen päättymiseen saakka kuitenkin enintään siihen saakka, kun mökit ovat henkilöstön käytettävissä.

Työpuhelin: työnantaja tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden lunastaa käytössä ollut työpuhelin verottajan edellyttämään omakustannehintaan, jotta työntekijälle ei lunastuksesta aiheudu veroseuraamuksia.

Jäljelle jäävän henkilöstön työhyvinvoinnin varmistaminen

- Esimiesten tuki omiin yksiköihin muutostilanteessa
- Työyhteisön yhteinen tai yksilöllinen työnohjaustuki
- Mahdollisuus työyhteisökohtaisiin kehittämishankkeisiin
- Työyhteisöissä asian käsittely, aktiivisen tuen toimintamallin esillä pitäminen
- Työilmapiirin aktiivinen seuranta: kuukausittainen työhyvinvointimittari sekä henkilöstökysely alkuvuodesta 2023
- Työyhteisöpäivät
- Johtamisjärjestelmän uudistaminen

LÄHTÖKOHDAT KASVUN STRATEGIAN HAKEMISELLE

Helsingin seurakuntayhtymä toteuttaa oman toimintansa ja toimintaympäristönsä arviointia

jatkuvan strategiansa mukaisesti. Tällöin ei tyydytä vaan sopeuttamaan toimintaa, vaan tehdään aktiivisesti asioita uudella tavalla. Seurakunnallista työtä tehdään entistä useammin helsinkiläisten tarpeista lähtien ja yhteistyössä eri yhteistyökumppaneiden kanssa.

Kirkolle kasvun strategian hakeminen ei voi olla jäsenkehityksen laskun tilkitseminen eikä jäsenmäärän vähentymisestä johtuva taloudellinen huoli verotulojen vähentymisestä. Kirkko hakee kasvua olemuksensa takia. Tällöin toteutetaan Jeesuksen meille antamaa tehtävää, joka on kerrottu Markuksen evankeliumin luvussa 28:18-20 *"Minulle on annettu kaikki valta taivaassa ja maan päällä. **Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsikseni, kastamalla heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja opettamalla heitä pitämään kaikki, mitä minä olen käskenyt teidän pitää. Ja katso, minä olen teidän kanssanne joka päivä maailman loppuun asti.**"*

Kirkolla on halussaan maailman paras tarina, joka on toivon vahvistamista sekä tapa elää, huomioiden läheiset ja luomakunta. Kirkko edustaa tässä ajassa pyhää yhteisöä, joka julistaa, että kaikki ei pääty kuolemaan.

Tähän kristittyjen yhteisöön toteuttamaan diakoniaa ja elämään "uskon, toivon ja rakkauden" –yhteisönä haetaan aktiivisesti uusia osallisia. Kirkolla on olemuksessaan pyrkimys kasvaa ja kehittyä sekä tavoittaa piiriinsä uusia ihmisiä.

Ev.lut. kirkko toimii Helsingissä seurakuntiansa kautta ja rakentaa omalla alueellaan omaa yhteisöä. Kirkko kasvaa tai ei kasva seurakunnissa ja niiden jumalanpalvelusyhteisöissä. Siksi seurakunnat ja niiden toiminta on keskiössä, kun mietitään kasvua. Yhteiset palvelut tukevat toiminnallaan tukipalveluiden järjestämisellä seurakuntien todellisuudesta nousevien haasteiden ja mahdollisuuksien mukaisesti. Lisäksi yhteiset palvelut toteuttaa seurakuntien puolesta yhteisesti sovittujen ydintehtävien toteuttamista Helsingissä.

Luterilaisittain ollaan perinteisesti arkoja kysymään jäseneksi ja markkinoimaan kirkon tekemää hyvää työtä. Monesti hyvästä tehdystä työstä ei myöskään jaeta tietoa. Siksi meidän pitää puhua uusista jäsenyyden malleista, tavoista osallisuuden vahvistamiseen, miettiä miksi osa ihmisistä ei koe kirkkoa ja sen sanomaa merkitykselliseksi tai miettiä millainen on kirkon olemus ja mitä haluamme sillä viestittää.

Alla on kerätty muutamia kirkon kasvuun vaikuttavia kokonaisuuksia, joita Helsingin seurakuntayhtymässä valmistellaan yhdessä eri toimijoiden kesken. Tarkoituksena

on löytää tapoja ja keinoja vahvistaa kirkon kasvua Helsingissä. Tuta-neuvottelujen yhteydessä on tähän varattu myös resursseja, joiden tasosta päätetään yhteisten palveluiden TA 2023 käsittelyn yhteydessä.

Tarvitaan helsinkiläisen tarve edellä ajattelua entistä vahvemmin

Helsinkiläisten tarpeet otetaan toiminnan lähtökohdaksi tarkoittaa tapaa, jossa on luovuttu toiminnan järjestämiskäytännöstä. Tällöin mahdollistetaan seurakuntalaisten osallisuuden ja taitojen mukaan asioiden tekemistä ja organisointia. Tarvittavaa kirkon toimintaa kehitetään ja toteutetaan yhdessä seurakuntalaisten kanssa. Toimitaan hengellisenä yhteisönä kirkon arvopohjalta alustana kaupungin tekemiseksi entistä paremmaksi paikaksi elää ja asua. Emme vaan järjestä toimintaa ja yritä markkinoida sitä, vaan olemme kiinnostuneita siitä, mikä helsinkiläisten tarve on ja haluamme vastata siihen.

Hyvän seurakunnallisen perustuksen tekeminen näkyy ja kuuluu

Kirkko keskittyy niihin tehtäviin, jota kukaan muu ei tee. Jumalanpalveluselämä ja kirkolliset toimitukset ovat tässä keskiössä. Niiden toteuttaminen seurakuntalaisia osallistaen ja tilanteiden viettäminen mahdollisimman hyvin jättää jäljen.

Kasvu on ihmisten auttamisen vaikuttavuuden lisäämistä

Kirkolle kasvu ei ole pelkästään hengellisen yhteisön jäsenmäärän kasvua. Kyse on myös kirkon tekemän työn vaikuttavuuden lisäämisestä. Seurakuntalaiset haluavat tehdä hyvää, tälle täytyy antaa tilaa. Seurakuntalaisuuden, ml. seurakuntalaisten ja kaupunkilaisten osallisuuden vahvistaminen, nyt ja tulevaisuudessa on yhteistyössä seurakuntien kanssa toteutettava strategian mukainen painopiste. Helsinkiläisten osallisuuden ja vapaaehtoisuuden mahdollistamiseen panostetaan yhdessä seurakuntien kanssa.

Kasvatuksella luomme tulevaisuutta

Kasvatuksen kehittäminen on tärkeää kirkon tulevaisuudelle. On tärkeää vahvistaa ja kehittää kasvatuksen kulmakiviä, kuten kasteopetusta, lapsi- ja nuorisotyötä sekä rippikoulua. Pidämme huolta kirkon kasvatuksen toimintamahdollisuuksista tässä kaupungissa. Kasvatuksen kautta voimme aktiivisesta luoda kirkon tulevaisuutta.

Nuorten aikuisten ikäluokka on suurin Helsingin seurakuntien jäsenistön absoluuttisena ikäluokana kokonaan. On selvää, että heidän tarpeidensa ymmärtäminen ja elämäntilanteen eri vaiheiden huomaaminen on tärkeitä. Heistä monet tekevät elämän kannalta tärkeitä valintoja ja niissä tukeminen on keskeistä.

Kansainvälinen seurakunta

Osana valmisteluja Rohkeasti yhdessä -hankkeen valmistelua on mietitty keinoja, jolla voidaan jäsenmäärän kasvua lisääviä toimia tehdä mm. kansainvälisen seurakunnan perustamiskäytännön toteutuksella. Mikäli tämä toteutuu, tarkoituksena on tavoitella uusia helsinkiläisiä seurakunnan jäseneksi perustettavaan uuteen seurakuntaan. Tämä antaisi mahdollisuuden vähentää budjettirahoitusta eri kieliseen seurakuntatyöhön. Tällä hetkellä Helsingin seurakuntien jäsenistä noin 3 000 on äidinkieltään muuta kuin suomea tai ruotsia puhuvia. Helsingissä asuu kuitenkin noin 110 000 muunkielistä henkilöä.

Analysoidaan tutkimustuloksia kirkosta eroamisen sekä kirkkoon liittymisen syistä. Tehdään johtopäätökset ja toimitaan niiden mukaan.

Kysymys jäsenyydestä on ollut kirkollisen keskustelun kohteena jotakuinkin koko 2000-luvun. Helsingin seurakuntayhtymässä teemaan tartuttiin jäsenyyden tukihankkeessa vuosina 2010–2015. Tuolloin keskeisenä kysymyksenä oli, miten muutimme sellaiseksi yhteisöksi, johon jäsenemme haluavat kuulua. Seurakuntien ja yksiköiden yhteisen pohdinnan pohjalta luotiin jäsenstrategia (2011) ja jäsenyyden vahvistaminen näkyi vahvana teemana myös Kirkko Helsingissä 2020 -strategiassa (2013). Jäsenyyden tukihankkeen ja sen tuottaman systemaattisen jäsenyöskentelyn mallin tulokset tuottavat tietoa jäsenyyskysymyksistä.

2020-luvun kontekstissa on syytä kiinnittää erityistä huomiota kastettaviin uusiin seurakuntalaisiin ja toisaalta kastamattomuuden syihin ja niihin pureutumiseen. Myös merkityksellisen jäsenyyden toimintalogiikkaa on avattava ja kiinnitettävä huomiota jäsenyydestä lähtemisen syihin ja niihin vaikuttamisiin. Näihin liittyen Helsingin seurakuntayhtymällä on käytettävissä paljon erilaista tutkimustietoa. Tulevaisuudessa kaikkea tätä tietoa päivitetään vastaamaan tämän päivän tarpeita ja hyödynnetään aktiivisesti Helsingin seurakuntayhtymän toiminnassa.

Tukijoina seurakuntien toimintaedellytysten parantamisessa / miten se nykyoloissa tehdään?

Helsingin seurakuntayhtymässä on vuosien 2021 ja 2020 toteutettu palvelujen kuvaus, arviointi ja ydinpalveluiden kehittäminen. Projektin keskiössä oli Helsingin seurakuntayhtymän ja seurakuntien tuottamien palveluiden tunnistaminen ja nimeäminen. Palvelut jaettiin karkeasti ottaen kahteen ryhmään: ulkoisiin helsinkiläisille tuotettaviin palveluihin ja sisäisiin toimintaa mahdollistaviin tukipalveluihin. Jälkimmäisen kautta Yhteiset palvelut tukevat pitkälti seurakuntien toimintaedellytyksiä. Palveluista kootaan yhteinen Helsingin seurakuntayhtymän palvelukartta.

Palveluiden kuvaus, arviointi – ja ydinpalveluiden kehittäminen projektin tarkoitus olla alku systemaattiselle ja säännölliselle palveluiden läpikäynnille ja arvioinnille. Ulkoisia ydinpalveluita ja sisäisiä tukipalveluita tulee tarkastella, arvioida ja kehittää osana normaalia johtamistyötä. On erittäin tärkeää niin ulkoisen kuin sisäisenkin viestinnän kannalta, että tiedetään mitä palveluja kirkko tarjoaa helsinkiläisille ja miten yhteiset palvelut tukevat seurakuntien työtä.

Palvelukartan kautta Helsingin seurakuntayhtymässä on mahdollista määritellä, mitkä ovat sen helsinkiläisille tarjoamat ydinpalvelut ja mitä tukipalveluita niiden tuottamiseen tarvitaan. Palvelukuvaukset ja niistä koottu palvelukartta ovatkin pohjana vuoteen 2026 tähtäävälle projektille, jossa työstetään seurakuntien ja Yhteisten palveluiden kanssa niiden välistä työnjakoa ja sitä, millaisia seurakunnallista työtä ja seurakuntien toimintaedellytyksiä tukevia palveluja Yhteiset palvelut tuottavat. Tuo työ alkaa syksyllä 2022 ja se kestää vuoteen 2024 asti.

Tulevaisuudessa tärkeää on myös kehittää niin ydin- kuin tukipalveluiden sisältöä ja prosesseja niin, että ne palvelevat mahdollisimman laadukkaasti helsinkiläisiä (ydinpalvelut) ja seurakuntia (tukipalvelut) ollen samalla kustannustehokkaita. Tähän suuntaa ydin- ja tukipalveluiden kehittämiseen tähtäävä työ.

Seurakunnille ja yhteisten palveluiden yksiköille tiedotetaan aktiivisesti seurakuntayhtymän taloudellisesta tilanteesta, antaen samalla käytännön vinkkejä ja opastusta talouden tasapainottamiseksi sekä pitkällä että lyhyellä aikavälillä. Seurakuntien toimintaedellytyksiä pyritään vahvistamaan kehittämällä seurakunnille osoitettavien määrärahojen jakoperusteita entistä tasapuolisempaan ja kannustavampaan suuntaan.

Luottamushenkilöiden ja virkamiesten päätöksenteon tueksi tuotetaan laadukasta ja kattavaa tilastotietoa muun muassa seurakuntien jäsenkehityksestä, yhteiskunnassa vallitsevista megatrendeistä, jäsenprofiileista yms.

Oikeat toimet sijoituksissa ja kiinteistökannan hoitamisessa

Rahavarojen sijoitusten ja kiinteistösijoitusten aktiivinen hoito, kehittäminen ja seuranta ovat välttämättömiä toimenpiteitä pitkän aikavälin riittävän sijoitustuoton aikaansaamiseksi ja tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaamiseksi.

Rahavarojen sijoitusten osalta toteutamme jäljellä olevien struktuurien myyntiä kokonaistaloudellisesti järkevällä tavalla. Korke- ja osakesijoitusten osalta päivitämme taktista ja myös strategista allokaatiotamme aktiivisesti, kulloinkin vallitsevan markkinatilanteen mukaisesti. Jatkamme vuonna 2021 aloitettua määrätietoista työtä tuottavien vaihtoehtoisten sijoitusten löytämiseksi, vastuullisuus- ja vaikuttavuusnäkökulmat huomioiden ja niitä painottaen.

Sijoituskiinteistöjen osalta tarvitaan aktiivista toimintaa sekä kohteista luopumisen että niiden kehittämisen näkökulmista. Vuokrausasteen seuranta ja tarvittaessa nopeat toimet vuokrausasteen nostamiseksi ovat tarpeellisia. Vuokrattavia tiloja tulee karsia niin, että vain kaikkein kannattavimmat tai pitkäaikaisimmat sijoitukset pidetään.

Osaava henkilöstö ja muuttuva rooli

Uskonnollisuuden muutoksen vuoksi tulevaisuudessa kirkollisen työn toimintakenttä ei mitä luultavimmin tule helpottumaan. Tämän vuoksi pitääkin pitää huoli siitä, että Helsingin seurakuntayhtymä (niin yhteiset palvelut kuin seurakunnat) saa käyttöönsä kunkin alan parhaan osaamisen. Helsingin seurakuntayhtymän työnkuvien joustavoittaminen palvelee myös tätä päämäärää ja vahvistaa samalla taitoamme toimia muuttuvissa olosuhteissa.

Tulevaisuudessa kirkko joutuu myös yhä enenevässä määrin kilpailemaan osaavasta työvoimasta muun työelämän kanssa. Tällöin joudutaan tarkastelemaan myös palkkatason kilpailukykyä. Myös muuhun työnantajamielikuvaan ja työn tekemisen edellytyksiin pitänee tulevaisuudessa kiinnittää yhä enemmän huomiota. Työn merkityksellisyys ja sen kokeminen on kuitenkin tärkeintä.

Toimitusportaalin palvelukokonaisuus tuottamaan myös uusia tuloja

Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden toiminnan rahoitus on jäsenmaksutuottojen, sijoitustoiminnan tuloutuksen ja toimintatuottojen varassa. Seurakuntayhtymässä on meneillään toimintatuottojen lisäämismahdollisuuksia kartoittava projekti, jonka tuotoksia päästään laittamaan täytäntöön kevästä 2023 lähtien. Yksi jo tässä vaiheessa esiin noussut mahdollisuus olisi niin sanotun toimitusportaalin rakentaminen, joka mahdollistaisi kirkollisten toimitusten yhteydessä olevien palveluiden linkittämisen. Tällöin seurakuntalaisten mahdollisuus tilata palveluja helpottuu ja prosessi tarjoaa kirkolle mahdollisuuksia lisätuottoihin.

Yhteistyön tiivistäminen eri toimijoiden kanssa

Helsingin seurakunnat joutuvat luopumaan jostain ennen tehdystä. Yhteistyökumppaneiden kanssa voidaan tietyissä tapauksissa saavuttaa vaikuttavuutta ja pystytään tukemaan ihmisiä vähenevienkin resurssien avulla. Helsingin seurakuntayhtymä tarjoaa tilojaan ja osaamistaan kaupungin ihmisille, jotka ovat vaikeassa tilanteessa.

Ulkoisen rahoituksen hakeminen

Seurakuntien on mahdollista saada rahoitusta EU:n eri rahoituskanavista, kuten Euroopan sosiaalirahastosta (ESR+), Turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahastosta (Amif) ja EU:n koulutus-, nuoriso- ja urheilualan rahoitusohjelmasta (Erasmus +). Rahoitusta myönnetään diakonisiin ja

yhteiskunnallisiin hankkeisiin, kuten syrjäytymisen ehkäisyyn ja kotoutumisen edistämiseen. HSRKY:ssä on toteutettu vuosien 2015-2022 aikana yhteensä 6 EU-hanketta, joiden yhteenlaskettu tuki on yli 700 000 euroa. Rahoitusta on saatavilla myös muista instanssesista, kuten ELY-keskuksista, Työsuojelurahastosta ja ministeriöistä.