



Espoon hiippakunnan tuomiokapituli

TOIMINTA- JA TALOUSSUUNNITELMA 2023–2025

1. Johdanto

Toimintalinjauksensa mukaisesti Espoon hiippakunnan tuomiokapituli osallistuu Kristuksen kirkon missioon mahdollistamalla, tukemalla ja turvaamalla seurakuntien työtä ja työyhteisöjä. Tavoitteena on, että hiippakunnan seurakunnat jatkossakin hyödyntävät tuomiokapitulin henkilöstölle ja luottamushenkilöille tarjoamaa tukea ja ohjausta sekä hengellisen työn että hallinnon ja talouden aloilla. Toimintaympäristön muutosten ennakointi tulee tulevilla toimintakaudella olemaan poikkeuksellisen haastavaa. Merkittäviä yksittäisiä muutokseen vaikuttavia tekijöitä on kaksi: ilmastokatastrofi ja Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa.

Ilmastonmuutos vaikuttaa henkiseen turvallisuudentunteeseen, mikä lisää seurakunnissa tarvetta erityisesti nuorten ja lasten henkiseen ja hengelliseen tukeen. Ilmastonmuutoksen torjuntatoimet puolestaan vaikuttavat omalta osaltaan seurakuntien kiinteistö- ja metsäomaisuutta koskeviin ratkaisuihin.

Sota lisää seurakuntien tarvetta henkisen kriisinkestävyyden vahvistamiseen. Seurakuntien tulee varautua myös Venäjän suomalaiseen yhteiskuntaan kohdistuvan hybridi-vaikuttamisen lisääntymiseen. Seurakunnat varautuvat jo nyt ukrainalaispakolaisten määrän kasvuun tarjoamalla sekä henkistä, hengellistä että aineellista tukea. Tämän tulee tapahtua yhteistyössä ekuumeenisten kumppanien, erityisesti ortodoksisen kirkon kanssa. On syytä myös varautua siihen, että sodan vaikutukset maailman ruokaturvalle lisäävät muualtakin maailmasta tulevien turvapaikanhakijoiden määrää.

Taloudellinen tilanne jatkuu suuressa osassa seurakuntia haastavana. Tuomiokapituli pyrkii antamaan tukea erityisesti taloudellisesti haavoittuvimmassa asemassa oleville, pääsääntöisesti pienille, seurakunnille. Talouden kiinteä ja säännöllinen seuranta toimii tässä keskeisenä työkaluna.

Ilmastokatastrofi ja lähialueilla puhjennut sota ovat lisänneet hengellisen tuen tarvetta. Kirkon tehtävä osana suomalaisen yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta on tukea henkistä kriisinkestävyyttä. Seurakuntien on vastattava tähän tehtävään, ja ihmisten hengellisen tuen tarpeeseen on pyrittävä vastaamaan monipuolisesti ja proaktiivisesti. Tuomiokapituli tukee seurakuntia tässä muun muassa hengellisen elämän ja vaikuttamistoiminnan asiantuntijuuden kautta sekä kouluttamalla työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Piispa ja tuomiokapitulin muu henkilökunta

osallistuu ilmasto- ja turvallisuuskriisejä koskevaan yhteiskunnalliseen keskusteluun ja luo proaktiivisesti kokonaisturvallisuutta tukevia yhteistyöverkostoja yhteiskunnan muiden toimijoiden kanssa.

2. Henkilöstömäärä ja sen kehitys

Espoon hiippakunnan tuomiokapitulissa vuoden 2022 aikana toteutetun organisaatiomuutoksen myötä henkilöstön määrä väheni yhdellä henkilöllä. Tuomiokapitulissa työskentelee vuonna 2023 yhteensä 10 henkilöä. Näistä yhdeksän on virkasuhteessa ja yksi on määräaikainen työ-sopimussuhteinen työntekijä, jonka palvelussuhde kestää vuoden 2024 loppuun. Määräaikaisuuden perusteena on tuomiokapitulin organisaatiouudistus ja tehtävien uudelleenjärjestelyistä joh-tuva tehtävien vakiintumattomuus. Työtehtäviä ja -järjestelyjä arvioidaan organisaatiouudistuk-sesta saatujen kokemusten pohjalta vuosien 2023 ja 2024 aikana.

3. Vuoden 2023 toimintasuunnitelma, tavoitteet ja mittarit

Tuomiokapituli ylläpitää hiippakunnallista hengellisen elämän verkostoa, hengellisten ohjaajien verkostoa ja pyhiinvaellusverkostoa. Verkostojen kokoontumiset järjestetään lähikokoontumi-sina, mutta myös digitaalisia mahdollisuuksia hyödynnetään. Seurakuntien työntekijöiden mah-dollisuutta hakeutua hengelliseen ohjaukseen tuetaan aktiivisesti, ja hengellisten ohjaajien jouk-koa pyritään kasvattamaan. Espoon piispala tarjoaa uusia mahdollisuuksia muun muassa retriit-tien toteuttamiseen. Hengellisen elämän päiviä toteutetaan myös verkossa.

Hiippakunnan nykyisen piispantarkastusohjeistuksen mukaisia tarkastuksia päästään pande-mian päätyttyä toteuttamaan täysimittaisesti. Erityisesti tämä koskee piispantarkastusviikkoja ja tarkastuksiin liittyvää messu- ja muuta hengellistä elämää. Myös seurakunnissa toteutetta-vien muiden piispanmessujen tarjoamia tilaisuuksia tukea, elävöittää ja ohjata paikallista juma-lanpalveluselämää hyödynnetään aktiivisesti ja pandemia-ajan kokemukset ja oivallukset huo-mioon ottaen.

Kutsuttuna kirkon työhön -valmennuksen toteutusta ja sisältöjä kehitetään yhdenmukaiseen suuntaan muiden hiippakuntien kanssa sen mukaisesti kuin yhteisiä tavoitteita ja toimintamal-leja pystytään luomaan kokonaiskirkon tasolla. Orientoitumiskoulutuksen tavoitavuutta hiippa-kunnan seurakunnissa ja sen kytkeytymistä osaksi *Kutsuttuna kirkon työhön* -valmennusta vah-vistetaan.

Pandemian aikana löydetyt digitaaliset keinot järjestää erilaisia kohtaamisia ja koulutuksia jää-vät tarkoituksenmukaisin osin pysyvään käyttöön. Mielekkäiden toimintamallien ja sisältöjen

rakentamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Digitaalisten verkostojen avulla tuetaan esihenkilöiden työtä seurakunnissa järjestämällä vertaiskokoontumisia ja koulutuksia oman hiippakunnan työntekijöille sekä yhteistyössä Helsingin ja Porvoon hiippakuntien kanssa.

Seurakuntien ja seurakuntayhtymien työntekijät hakeutuvat aiempaa enemmän työnohjaukseen. Työnohjauksen tarpeen lisääntyminen tekee välttämättömäksi organisoida uudelleen työnohjauksen koordinointi ja resursointi tuomiokapitulissa. Kirkon koulutuskeskuksen yhdessä Espoon ja Helsingin hiippakuntien kanssa järjestämä työnohjaajakoulutus jatkuu vuoden 2023 loppuun.

Tuomiokapituli edistää ja seuraa nuorten vaikuttajaryhmän perustamista jokaiseen hiippakunnan seurakuntaan. Kaikissa Espoon hiippakunnan seurakunnissa on valittu häirintäyhdyshenkilöt työntekijöiden keskuudesta. Näille järjestetään vuosittain koulutusta ja työnohjauksellista tukea.

Espoon hiippakunnassa on muiden hiippakuntien tavoin nimetty yhteyshenkilö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita varten. Hiippakuntien yhteyshenkilöiden verkoston tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kirkossa tuen, neuvonnan ja viestinnän keinoin. Espoon hiippakunnassa vahvistetaan tay-toiminnan rakennetta, koulutetaan ja ohjataan seurakuntia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä kysymyksissä ja niiden suunnitelmallisessa käsittelyssä, edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimista rekrytoinneissa sekä kehitetään tay-tematiikkaan liittyvää viestintää. Tuomiokapituli edistää saavutettavuutta kiinnittämällä huomiota erityisesti monikanavaisen viestintään ja sen visuaaliseen ja kielelliseen selkeyteen. Verkkosivujen ja sosiaalisen median julkaisujen saavutettavuus varmistetaan.

Tuomiokapituli vahvistaa pandemia-ajan merkittävästi hankaloittamaa yhteistyötä ystävyshiippakuntien kanssa. Namibian evankelis-luterilaisen kirkon läntisen hiippakunnan aloittaman puhelinauttamistoiminnan (OpenLineCounselling) koulutus- ja työnohjauksellista tukea jatketaan etenkin webinaarien avulla. Edinburghin hiippakuntaan järjestetään vierailu sekä edistetään etäyhteyksien avulla toteutuvia kohtaamisen paikkoja ja yhteistyötä hiippakuntien ja niiden seurakuntien välillä.

Hiippakunnallisina projekteina toteuttavia hankkeita järjestetään syksyllä 2022 laadittavan projektikartan ja aikataulutuksen pohjalta. Projekteja toteutetaan mahdollisuuksien mukaan useiden toimijoiden yhteistyönä ja ulkopuolisen rahoituksen tuella.

Tuomiokapituli turvaa hyvän hallinnon ja päätöksenteon toteutumista seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä järjestämällä hallinnon teemapäivän, jossa keskitytään erityisesti

muutoksenhakuun ja säännöksiin oikaisuvaatimusohjeiden ja valitusosoituksen sisällöstä sekä niiden oikeudelliseen merkitykseen.

Luottamushenkilöiden valmentamista vahvistetaan uuden vaalikauden alussa. Tuomiokapituli on mukana STEP-opintokeskuksen koordinoimassa luottamushenkilökoulutuksen kehittämistyössä ja tukee seurakuntia koulutuksen järjestämisessä.

Hiippakunnan papiston henkilöstöhallinnon hoitaminen on tuomiokapitulin keskeinen tehtävä. Tuomiokapituli edistää motivoituneiden, ammattitaitoisten ja kutsumustietoisten pappien rekrytoimista hiippakunnan seurakuntiin ja ylläpitää aktiivista yhteistyötä kirkkoherrojen sekä seurakuntien ja seurakuntayhtymien hallinto henkilöstön kanssa.

Vuoden 2023 hiippakuntakohtaiset tavoitteet

Painopisteet	Tavoitteet vuodelle 2023	Mittarit / arviointikriteerit
<p><i>Mitä painopisteitä toiminnalla edistetään?</i></p> <p>Painopiste 1: Mahdollistamme kohtaamisen ja oppimisen tiloja.</p> <p>Painopiste 2: Tuemme strategista suunnittelua ja johtamista.</p> <p>Painopiste 3: Tuemme ekologista ja sosiaalista vastuuta.</p> <p>Painopiste 4: Turvaamme hyvää hallintoa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä.</p> <p>Painopiste 5: Tuemme henkistä kriisinkestävyyttä.</p>	<p>1. - seurakuntaorganisaatioiden (työntekijät, luottamushenkilöt) sisäisen yhteistyön kartoitus ja edistäminen</p> <p>- tuomiokapitulin asiantuntijoiden ohjaamaa kohtaamisen ja oppimisen foorumia tarjotaan jokaiseen hiippakunnan seurakuntaan</p> <p>- seurakuntien henkilöstön hengellisen elämän syventäminen</p>	<p>- johdon, työntekijöiden ja luottamushenkilöiden motivaatio osallistua hankkeen toteuttamiseen</p> <p>- seurakuntakohtaiset raportit</p> <p>- jatkotoimien tarve (esim. sisäinen koulutus)</p> <p>- järjestetään kaksi hengellisen elämän päivää seurakuntien henkilöstölle</p>
	<p>2. - skenaariotyöpajat rovas-tikunnittain</p> <p>- erityisesti seurakuntien uuden johdon tuki pitkän tähtäimen suunnittelussa ja strategisen johtamisen kehitysohjelulla</p>	<p>- seurakunnat ovat laatineet jäsenkehitystä, taloutta, kiinteistöjä ja henkilöstöä koskevat skenaariot (tai ajantasais-taneet aiemmin tehdyt) sekä niistä nousevat toimenpide-tarpeet ja varautumiskartat</p>
	<p>3. - kirkon ympäristödiplomin tai vastaavan sertifikaatin hankkimisen edistäminen hiippakunnassa</p> <p>- haetaan rahoitusta hankkeeseen, jolla tuetaan seurakuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta.</p>	<p>- tuomiokapitulin oma ympäristödiplomi on uusittu</p> <p>- vähintään puolella hiippakunnan seurakunnista on voimassa oleva kirkon ympäristödiplomi tai vastaava ympäristösertifikaatti</p>
	<p>4. - hallinnollisten prosessien sujuvuuden, virheettömyyden</p>	<p>- seurakuntiin palautettujen hallintoasioiden määrä</p>

	ja oikea-aikaisuuden varmistaminen - seurakuntien muutoksenha- kuosoitusten oikeellisuus - hallinnon teemapäivän jär- jestäminen seurakuntien hen- kilöstölle	- seurakunnille annettavan neuvonnan määrä
	5. - osallistuminen ilmasto- ja turvallisuuskriisejä koskevaan yhteiskunnalliseen keskuste- luun - kokonaisturvallisuutta tuke- vien yhteistyöverkoston luominen - HeHu-toiminnan kehittämi- nen hiippakunnassa	- kohtaamiset sidosryhmien kanssa - näkyvyys mediassa - HeHu-organisaation tehtä- vien selkeytymisen suhteessa hiippakuntaan, HeHu-organi- saation tunnettuuden lisään- tymisen seurakunnissa ja HeHun tarkoituksenmukaisen resursoinnin varmistaminen

Vaikuttavuuden arviointi

*Mitä vaikutuksia tavoitteiden toteutumisesta seuraa kirkolle ja seurakuntalaisille, yhteiskun-
 nan eri toimijoille ja ihmisten hyvinvoinnille?*

Millä mittareilla näitä tavoiteltuja vaikutuksia voitaisiin seurata?

Painopiste 1: luottamushenkilöiden ja työntekijöiden yhteinen päämäärätietoisuus vahvis-
 tuu; vuonna 2023 aloittaneet luottamushenkilöt osallistetaan seurakunnan toimintaedelly-
 tysten ja -resurssien pitkäjänteiseen turvaamiseen; aktiivinen kyky arvioida ja priorisoida
 seurakuntaorganisaation osaamis- ja kehittämistarpeita vahvistuu.

Painopiste 2: strateginen johtaminen vahvistuu seurakuntaorganisaatioiden kaikilla tasoilla;
 johdon, henkilöstön ja luottamushenkilöiden vuorovaikutus lisääntyy; organisaation sisäinen
 luottamus syvenee; kokemus seurakunnan työn merkityksestä kasvaa.

Painopiste 3: kollektiivinen tietoisuus ympäristökatastrofin uhasta vahvistuu seurakuntaor-
 ganisaation kaikilla tasoilla; ymmärrys uhkia torjuvien toimien välttämättömyydestä kasvaa
 ja toimien määrä lisääntyy; jokaisen seurakunnan työntekijän ja luottamushenkilön henkilö-
 kohtainen vastuu ympäristökysymyksissä kirkastuu.

Painopiste 4: ymmärrys hyvän hallinnon perusteista lisääntyy; seurakunnan työntekijöiden
 ymmärrys oikeellisen muutoksenhaun menettelystä vahvistuu.

Painopiste 5: henkinen kriisinkestävyys vahvistuu; yhteiskunnan kokonaisturvallisuus li-
 sääntyy.

Osaamisen kehittäminen

Mitä osaamista tarvitaan tavoitteiden toteuttamiseksi ja vaikutusten aikaansaamiseksi?

Painopiste 1: osaaminen olemassa.

Painopiste 2: tuomiokapitulin asiantuntijoiden sisäinen koulutus seurakuntayhtymien ja seurakuntien talouden johtamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Painopiste 3: osaaminen olemassa ympäristödiplomin edellyttämää auditointia lukuun ottamatta.

Painopiste 4: osaaminen olemassa.

Painopiste 5: osaaminen olemassa.

TALOUSARVIO 2023

Kirkkolain 17 a luvun 1 §:n mukaan hiippakunta huolehtii itse toiminnastaan ja hoitaa talouttaan tämän lain ja kirkkojärjestyksen sekä niiden nojalla annettujen säännösten mukaan. Hiippakunnan talousarvio toimitetaan osaksi Kirkon keskusrahaston talousarviota, jonka vahvistaa kirkolliskokous.

Talousarvion sitovuustasona on tuomiokapitulin toimintakate.

Hiippakuntien rahanjakomallissa tuomiokapitulin kiinteistökulut maksetaan todellisen suuruusina ja muihin kuluihin (henkilöstö ja toiminta) varattu summa jaetaan kolmeen osaan: kiinteään osaan, muuttuvaan osaan ja erityisosaan. Erityisosa hiippakunnat saavat kuurojenpappien ja vankiladiakonien menoihin sekä Turun arkkihiippakunta arkkipiispan menoihin. Loput varat jaetaan siten, että kiinteä osa on 62,5 % ja muuttuva osa 37,5 %. Kiinteä osa jaetaan tasan hiippakuntien kesken. Muuttuva osa jaetaan ottaen huomioon kolme tekijää. Nämä tekijät painoarvoineen ovat: hiippakunnan väkiluku (50 %), seurakuntien lukumäärä (25 %) ja alueelliset tekijät (25 %). Alueellisia tekijöitä arvioitaessa otetaan huomioon välimatkat hiippakunnassa ja etäisyys Helsingistä.

Tuomiokapitulin talousarviokehys vuodelle 2023 muodostuu seuraavasti: vuoden 2022 kehuksesta on ensin vähennetty Kirkon keskusrahastoa koskevassa talouden tasapainottamissuunnitelmassa hiippakunnalle osoitettu säästö (-25.000 €), jonka jälkeen kehukseen on lisätty 1 %. Näin ollen talousarviokehys vuodelle 2023 on henkilöstö- ja toimintakulujen osalta 1.004.513 €, joka on 15.054 € pienempi kuin vuoden 2022 kehys. Espoon hiippakunnan toimintakate vuonna 2023 on 1.215.613 euroa (vuonna 2022 1.222.067 euroa). Siihen sisältyvien kiinteistökulujen osuus on 211.100 €.

Henkilöstökulut (tuomiokapitulin henkilöstön palkkakulut sekä tuomiorovastin, lääninrovastien ja pappisasessoreiden sekä muut palkkiokulut sivukuluineen) ovat yhteensä 917.419 €.