



Espoon hiippakunnan tuomiokapituli

TOIMINTA- JA TALOUSSUUNNITELMA 2026–2028

1. Johdanto

Espoon hiippakunnan tuomiokapituli osallistuu toimintalinjauksensa mukaisesti Kristuksen kirkon missioon mahdollistamalla, tukemalla ja turvaamalla seurakuntien työtä ja työyhteisöjä. Tulevien vuosien toiminnan ja talouden suunnitteluun vaikuttaa voimakkaasti kaksi keskeistä epävarmuustekijää: tuomiokapitulien taloudellisen tilanteen voimakas heikentyminen sekä toimintaympäristön nopeat muutokset. Edellisen vuoksi tuomiokapitulin virastossa on jouduttu viimeisten vuosien aikana vähentämään henkilöstöä. Jälkimmäisen osalta tuomiokapitulin ja sen vastuulla olevien seurakuntien työhön vaikuttavat erityisesti turvallisuustilanteen muutos, ilmastokriisi sekä julkisen ja yksityisen talouden heikko tila. Seurakuntien työhön vaikuttaa myös kirkon ja yhteiskunnan suhteiden laajempi murros ja sen vaikutukset kirkon itseymmärrykseen.

Monenlaiset epävarmuustekijät ovat heikentäneet työhyvinvointia seurakunnissa. Seurakuntien henkilöstön vaihtuvuus on jatkunut edellisvuosien tapaan. Papiston liikkuminen näkyy palvelusuhteisiin liittyvien tehtävien lisääntymisenä tuomiokapitulin työssä. Sekä seurakuntien johto että työyhteisöt kaipaavat piispan ja tuomiokapitulin tukea. Hallinnollisen työn ja seurakuntien kanssa tehtävän konsultoivan työn tarpeen lisääntyminen yhdistettynä resurssien vähenemiseen on kestävä yltä. Tuomiokapituli pyrkii tasapainottamaan tiukentunutta taloudellista tilannetta lisäämällä mahdollisuuksien mukaan yhteistyötä muiden hiippakuntien kanssa sekä jatkamalla ulkopuolisen rahoituksen kartoittamista.

Työntekijöiden liikkuvuus ja samanaikainen opiskelijamäärien laskeminen kirkon alan oppilaitoksissa ovat lisänneet rekrytointien merkitystä. Tuomiokapituli on jo ryhtynyt vahvistamaan yhteistyötä oppilaitosten ja opiskelijajärjestöjen kanssa. Tämän työn vaikuttavuutta ei voida mitata vuoden aikajänteellä, vaan se vaatii pidempää seurantajaksoa.

2. Henkilöstömäärä ja sen kehitys

Espoon hiippakunnan tuomiokapitulissa työskentelee vuonna 2026 yhteensä yhdeksän henkilöä. Tuomiokapitulille annettu talousarviokehys ei mahdollista vuoden 2025 alussa avoimeksi tulleen asiantuntijan viran täyttämistä. Tuomiokapitulin tavoitteena on edelleen viran täyttäminen niin pian kuin taloudellinen tilanne sen sallii. Tuomiokapitulin lakisääteisten tehtävien hoitaminen entistä pienemmällä henkilöstömäärällä pyritään turvaamaan. Alkuvuosi 2025 on osoittanut, että tuomiokapitulin toiminta on haavoittuvaa niukkojen resurssien vuoksi.

3. Vuoden 2026 toimintasuunnitelma, tavoitteet, mittarit ja talousarvio

Johtaminen:

Järjestämme vuosittain temaattisen kirkkoherrojen kokouksen sekä aamupäivätyöskentelyn. Näiden välissä toteutamme ajankohtaisteemoihin keskittyviä virtuaalisia kvartaalikalpeja. Kehitämme tapoja tukea johtamista seurakunnissa muuttuvassa toimintaympäristössä. Työssämme kohdennamme resursseja tukemalla erityisesti kirkkoherroja ja lähijohtajia heidän työssään. Näihin kohderyhmiin panostamalla työmme on vaikuttavampaa ja niukat resurssimme käytetään paremmin hyödyksi.

Kehitämme piispantarkastuksen prosessia, etukäteiskyselyä ja sisältöä edelleen erityisesti seurakuntien ja seurakunnan alueen eri toimijoiden yhteyksien vahvistamiseksi sekä seurakuntien tulevaisuustyön tukemiseksi. Seurakuntavaalivuonna toteutetaan yksi piispantarkastus.

Tarjoamme seurakunnille ajatushautomoita, erityisesti tulevaisuustyöpajoja, jotka tukevat seurakuntien strategiaprosesseja ja niiden kykyä vastata toimintaympäristön muutoksiin. Johtamisen tuella on merkittävä vaikutus seurakuntien pitovoimaan ja työhyvinvointiin. Yhteistyössä lääninrovastien kanssa kehitämme entistä tehokkaampia tukitoimenpiteitä johtamisen ja työhyönteisötaitojen vahvistamiseksi seurakunnissa. Lähijohdon johtamistaitoja syvennetään kohdennetuilla koulutusohjelmilla.

Synodaalikokousten lisäksi kehitetään rovastikunnallisia papiston kokoontumisia pappisidentiteetin ja kollegiaalisuuden vahvistamiseksi. Vuonna 2026 valmistellaan pilottiluontoista muiden kuin seurakuntatyössä toimivien pappien kokoontumista.

Seurakuntien toiminta:

Sitoudumme osaltamme kokonaiskirkon kärkihankkeisiin. Tuemme kirkon virkaan opiskelevien yhteyksiä kirkkoon ja laadukkaan työelämäharjoitteluprosessin toteutumista. Kokoamme yhteen kirkon alan opiskelijoiden seurakuntaharjoittelujen ohjaajat ja tuemme ohjaajia harjoittelujen kehittämisessä. Jatkamme yhteyksien vahvistamista kouluttaviin oppilaitoksiin ja opiskelijayhdistyksiin. Tuemme seurakuntia rekrytoinnissa ja perehdytyksen järjestämisessä. Kehitämme ordinaatiovalmennuksen ja orientaatiokoulutuksen sisältöä palautteen perusteella. Iloitsemme siitä, että kaikki hiippakunnan seurakunnat ovat sitoutuneet ympäristötyöhön ja edistämään Hiilineutraalikirkko 2030 -tavoitetta. Tuemme seurakuntia ympäristötyön vahvistamisessa. Jatkamme hiippakunnan 20-vuotisjuhlavuoden ympäristöteemaa kehittämällä hiippakunnan alueen Toivon pyhiinvaellus -verkostoa.

Seuraamme kirkkohallituksen muutoshankkeen vaikutuksia kokonaiskirkon työhön. Piispa toimii muutoshankkeen ohjausryhmän puheenjohtajana.

Hallinto:

Huolehdimme papiston virantäyttöprosesseista ja määräaikaisten pappien rekrytoinnista. Näin varmistamme riittävän, osaavan ja motivoituneen henkilöstön saannin seurakuntiin. Hoidamme papiston henkilöstöhallinnon ja tuemme kirkkoherroja ja seurakuntien henkilöstöä sekä luottamushenkilöitä hallinnollisten prosessien hyvässä hoidossa ja kehittämisessä. Tuemme seurakuntia syksyn seurakuntavaalien järjestämisessä.

Verkostot:

Vahvistamme yhteistyötä muiden valmiusasioista vastaavien tahojen kanssa alueellisesti, kokonaiskirkon tasolla ja Pohjoismaissa. Tuemme valmiussuunnittelua ja henkisen huollon kehittämistä. Vahvistamme yhteyksiä hyvinvointialueisiin. Kehitämme edelleen yhteistyötä Edinburghin ja Namibian ystävyshiippakuntien kanssa ja etsimme luontevia yhteyksiä paikallisseurakuntatason ja hengellisen elämän alueen yhteistyölle. Edistämme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kirkossa ja laajemmin koko yhteiskunnassa.

Vuoden 2026 hiippakuntakohtaiset tavoitteet

Painopisteet	Tavoitteet vuodelle 2026	Mittarit / arviointikriteerit
Mitä painopisteitä toiminnalla edistetään? Seurakuntien veto- ja pito-voiman vahvistaminen Hyvän johtamisen tukemisen seurakunnissa	1. Vahvistamme johtamistaitoja seurakunnissa	Prosessimittarit: Toteutettujen prosessien määrä (valmennukset, koulutukselliset tilanteet, piispantarkastukset, konsultoinnit, vaaliprosessit [seurakuntavaalit, kirkkoherran vaalit], tekoälykäytännöt) ja osallistujamäärä
	2. Kehitämme tukitoimia	
	3. Kehitämme kirkon työhön rekrytoitumista tukevia toimenpiteitä	Tulosmittarit: asiakastyytyväisyys (palautekyselyt keskeisistä prosesseista) - tyytyväisyys yli 80 % Vaikuttavuusmittarit: Asiakkaiden (seurakunnat) saama hyöty, työntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistuminen (työhyvinvointikyselyjen tulosten paraneminen - seuranta)
	4. Etsimme keinoja hyödyntää tekoälyä kirkon työssä	Lisäksi tavoitteen 3. erilliset mittarit: - Harjoittelunohjaajien määrä - Opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien palaute - Kirkon alan opiskelijoiden kohtaamisten määrä - Mentorointiprosessin käynnistäminen

Vaikuttavuuden arviointi

Mitä vaikutuksia tavoitteiden toteutumisesta seuraa kirkolle ja seurakuntalaisille, yhteiskunnan eri toimijoille ja ihmisten hyvinvoinnille?

Millä mittareilla näitä tavoiteltuja vaikutuksia voitaisiin seurata?

Espoon hiippakunnan toimintalinjauksessa korostetaan hengellisen elämän vahvistamista, yhteyden edistämistä, luottamuksen rakentamista ja vuorovaikutteista toimintatapaa. Konsultaatiivinen työote on keskeinen osa tätä toimintaa.

Tuomiokapitulin toimet kohdennetaan kirkkoherroihin ja lähijohtajiin. Tämä vaikuttaa pitkällä aikavälillä siihen, että seurakuntien työyhteisöjen työhyvinvointi ja toimintakyky paranevat johtamis- ja työyhteisötaitojen vahvistuessa. Yhteydet seurakunnan ja alueen toimijoiden välillä kehittyvät ja vahvistuvat, samoin kyky vastata toimintaympäristön muutoksiin. Osaavan ja motivoituneen työvoiman saatavuus ja pitovoima seurakunnissa paranee.

Seurakuntatyönantajien ja kirkon virkaan opiskelevien yhteydet vahvistuvat. Kirkon tehtäviin opiskelevien seurakuntaharjoittelujaksot toteutuvat laadukkaasti. Työhön liittyvä oppiminen, muutосkyky ja yhteiset tavoitteet selkiytyvät työnohjauksen myötä. Hengellinen elämä syvenyy hengellisen ohjauksen avulla. Yhdessä hengellisen matkakumppanuuden kanssa työhyvinvointi ja kirkon työntekijän identiteetti vahvistuvat.

Osaamisen kehittäminen

Mitä osaamista tarvitaan tavoitteiden toteuttamiseksi ja vaikutusten aikaansaamiseksi?

Osaaminen on pääosin olemassa. Hankitaan tarvittaessa.

Talousarvio 2026

Kirkkolain 4 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 talousarviokehys.

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.

Espoon hiippakunnan talousarviokehykseen on vuodelle 2026 tehty 1,9 % korotus vuoden 2025 lopulliseen talousarviokehykseen verrattuna (vuoden 2025 talousarvio, jossa on huomioitu vuoden 2024 talousarviomuutoksena tehty lisäys henkilöstökuluihin). Näin ollen talousarviokehys vuodelle 2026 on henkilöstö- ja toimintakulujen osalta 1.105.300 €. Henkilöstökulut (tuomiokapitulin henkilöstön palkkakulut sekä tuomiorovastin, lääninrovastien ja pappisasessoreiden sekä muut palkkiokulut sivukuluineen) ovat yhteensä 968 840 € (vuonna 2025 949.809 €). Espoon hiippakunnan toimintakate kiinteistökuluineen vuonna 2026 on 1.353.550 € (vuonna 2025 1.321.950 €). Kiinteistökulujen osuus on 248.250 €.