



Espoon hiippakunnan tuomiokapituli

TOIMINTA- JA TALOUSSUUNNITELMA 2027–2029

1. Johdanto

Espoon hiippakunnan tuomiokapituli osallistuu edelleen toimintalinjauksensa mukaisesti Kristuksen kirkon missioon mahdollistamalla, tukemalla ja turvaamalla seurakuntien työtä ja työyhteisöjä. Tulevien vuosien toiminnan ja talouden suunnitteluun vaikuttaa voimakkaasti kaksi keskeistä epävarmuustekijää: kirkon keskusrahaston, mukaan lukien 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.

Tuomiokapitulin työn keskeisenä tavoitteena lähivuosina on seurakuntien tukeminen, joka perustuu niiden toiminnan seurantaan ja työntekijöiden kuulemiseen. Toimintaympäristön nopean muutoksen ja kirkon taloudellisten resurssien niukentumisen vuoksi seurakuntia tuetaan erityisesti strategisen työskentelyn syventämisessä sekä seurakunnan ja seurakuntatyöyhteisön hengellisen identiteetin vahvistamisessa.

Monenlaiset epävarmuustekijät lisäävät riskejä sekä tuomiokapitulin että seurakuntien työssä. Taloudellisten näkymien heikentymisen lisäksi myös turvallisuusympäristön muutos kuormittaa seurakuntien työntekijöitä henkisesti ja lisää seurakuntien työmäärää. Hallituksen tekemät leikkaukset ovat kasvattaneet aineellista, henkistä ja hengellistä hätää. Odotukset kirkon työtä kohtaan ovat kasvaneet. Samaan aikaan monen seurakunnan taloudellinen tilanne on heikentynyt myös Espoon hiippakunnassa.

Seurakuntien henkilöstön vaihtuvuus on jatkunut edellisvuosien tapaan. Papiston liikkuminen näkyy palvelussuhteisiin 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 tuomiokapitulin resurssien vähenemiseen on kestämaton yhtälö. Tuomiokapituli pyrkii tasapainottamaan tiukentunutta taloudellista tilannetta lisäämällä yhteistyötä muiden hiippakuntien kanssa ja selkeyttämällä toiminnan kustannusten kohdentamista.

Tuomiokapituli pyrkii arvioimaan työtään jatkuvasti ja uudistamaan sitä tarvittaessa. Kirkkohallituksen muutoshankkeen myötä tuomiokapitulille näyttää avautuvan yhteistyömahdollisuuksia esimerkiksi muiden tuomiokapitulien tai kirkon järjestöjen kanssa. Yhä moniuskontoisemmaksi muuttuva Espoo tarjoaa mahdollisuuksia yhteistyön avautumiseen uusien kristillisten yhteisöjen sekä

muiden uskonnollisten yhteisöjen suuntaan. Lisäksi kiinteät yhteydet Skotlannin episkopaalisen kirkon Edinburghin hiippakuntaan tarjoavat virikkeitä erityisesti hengellisyyden ja seurakuntakäsityksen saralla. Tämä koskee tuomiokapitulin lisäksi kasvavaa määrää hiippakunnan seurakunnista.

Työntekijöiden liikkuvuus ja kirkon työhön suuntautuvien opiskelijoiden määrän vähentyminen ovat lisänneet rekrytointeihin liittyvien toimenpiteiden merkitystä. Tuomiokapituli vahvistaa edelleen yhteistyötä kirkon alan 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 2027 yhteensä yhdeksän henkilöä. Tuomiokapitulille annettu talousarviokehys ei edelleenkään mahdollista vuoden 2025 alussa avoimeksi tulleen asiantuntijan viran täyttämistä. Vuodet 2025–2026 ovat osoittaneet, että tuomiokapitulin toiminta on haavoittuvaa niukkojen resurssien vuoksi. Tuomiokapitulin lakisäätteisten tehtävien hoitaminen nykyisellä henkilöstömäärällä pyritään kuitenkin turvaamaan.

3. Vuoden 2027 toimintasuunnitelma, tavoitteet, mittarit ja talousarvio

Jatkamme kirkkoherrojen työn tukemista osana tuomiokapitulin pysyvää perusrakennetta. Keskitymme erityisesti johtamisen, työn organisoimisen sekä jaksamisen ja ammatillisen kasvun vahvistamiseen. Kehitämme mentorointia, ohjauskeskusteluja ja vertaisoppimisen malleja vastaamaan seurakuntien muuttuvia tarpeita.

Tarjoamme tukea työyhteisöille ja esihenkilöille. Painopisteinä ovat työhyvinvoinnin ylläpitäminen, varhainen tuki ja toimivat johtamisen rakenteet. Järjestämme kaksi piispantarkastusta sekä konsultointia, työnohjausta ja yhteisöllisyyttä tukevia menetelmiä, kuten ajatushautomoita, seurakuntien tarpeiden mukaan. Tavoitteenamme on vahvistaa seurakuntien työyhteisöjä niin, että ne kykenevät toimimaan rakentavasti muutosten keskellä. Kehitämme työnohjausta yhteistyössä sekä Helsingin ja Porvoon hiippakuntien kanssa että valtakunnallisesti osana tuki- ja ohjaustoimien kokonaisuutta.

Toteutamme tuomiokapitulin vastuulle kuuluvia tutkintokoulutuksia. Kehitämme koulutusten sisältöjä ja toteutustapoja niin, että ne vastaavat kirkon ja seurakuntien tulevaisuuden osaamistarpeita. Painotamme laadukasta teologista ja ammatillista osaamista, seurakuntien johtamisen ja hallinnon ymmärrystä sekä käytännön työssä tarvittavia valmiuksia.

Vahvistamme kirkon työn veto- ja pitovoimaa kehittämällä yhteistyötä opiskelijajärjestöjen ja oppilaitosten kanssa. Olemme mukana organisoimassa vuorovuosin Diakissa ja Helsingin yliopiston teologisessa

tiedekunnassa järjestettävää Rekrytapahtumaa. Tuemme seurakuntia ja harjoittelunohjaajia *Jobiili*-harjoittelupaikkapalvelun käyttöönotossa. Valmistaudumme kirkon soveltuvuustutkimuksesta luopumiseen ja luomme uudet, toimivat rakenteet KiTOS-päivään ja teologiharjoittelijoiden kanssa käytäviin keskusteluihin.

Seuraamme aktiivisesti kirkon keskushallinnon sopeuttamishankkeen etenemistä sekä sen mahdollisia vaikutuksia koulutukseen, konsultointiin ja neuvontapalveluihin. Muutokset voivat vaikuttaa koulutusten rakenteisiin, resursointiin ja tarjonnan painotuksiin. Varmistamme, että tuomiokapitulin koulutus- ja tukipalvelut säilyvät laadukkaina ja tarkoituksenmukaisina myös muutostilanteissa.

Hiippakunnan papiston henkilöstöhallinnon hoitaminen on tuomiokapitulin keskeinen tehtävä. Huolehdimme papiston virantäyttöprosesseista ja määräaikaisten pappien rekrytoinnista. Näin varmistamme riittävän, osaavan ja motivoituneen henkilöstön saannin seurakuntiin. Tuemme kirkkoherroja ja seurakuntien henkilöstöä sekä luottamushenkilöitä hallinnollisten prosessien hyvässä hoidossa ja kehittämisessä. Järjestämme koulutusta luottamushenkilöille uuden vaalikauden alussa.

Teemme tiivistä yhteistyötä muiden valmiusasioista vastaavien tahojen kanssa alueellisesti, kokonaiskirkon tasolla ja Pohjoismaissa. Analysoimme LVV26-harjoituksen antia ja sovellamme sitä tuomiokapitulin ja seurakuntien valmiussuunnittelussa ja varautumisessa. Jatkamme aktiivista ja hedelmällistä yhteistyötä Skotlannin ja Namibian ystävyshiippakuntiemme kanssa.

Vuoden 2027 hiippakuntakohtaiset tavoitteet

| Painopisteet | Hiippakunnan tavoitteet vuodelle 2027 (max. 5) | Mittarit / arviointikriteerit |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mitä painopisteitä toiminnalla edistetään? | 1. Hiippakunnan papiston identiteetin ja kollegiaalisuuden vahvistaminen rovastikunnallisten pappien kokousten kautta | Prosessimittarit: Toteutettujen prosessien määrä (valmennukset, koulutukselliset tilanteet, piispantarkastukset, konsultoinnit, vaaliprosessit) ja osallistujamäärä |
| Työyhteisöjen hengellisyyden vahvistaminen | 2. Seurakuntatyön hengellisen ulottuvuuden vahvistaminen muun muassa raamattutyöskentelyjen avulla | Tulosmittarit: asiakastytyväisyys (palautekyselyt keskeisistä prosesseista) - tyytyväisyys yli 80 % |
| Strategisen ajattelun syventäminen | 3. Kirkon strategian hyödyntäminen: työskentely seurakuntien kanssa | Vaikuttavuusmittarit: uuden ajattelun ja käytäntöjen havainnointi eri yhteyksissä |
| | 4. Tuomiokapitulin toimintalinjauksen tarkastelu kirkon strategiaa hyödyntäen | |

| | | |
|--|-------------------------------------------------------|--|
| | | |
| | 5. Strategiset toimet rekrytoinnin vahvistamiseksi | |

Osaamisen kehittäminen

Mitä osaamista tarvitaan tavoitteiden toteuttamiseksi ja vaikutusten aikaansaamiseksi?
Osaaminen pääosin olemassa. Hankitaan tarvittaessa.

Talousarvio 2027

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.

Espoon hiippakunnan talousarviokehykseen on vuodelle 2027 tehty 3 % korotus vuoden 2026 lopulliseen talousarviokehykseen verrattuna. Näin ollen talousarviokehys vuodelle 2027 on henkilöstö- ja toimintakulujen osalta 1 138 500 €. Henkilöstökulut (tuomiokapitulin henkilöstön palkkakulut sekä tuomiorovastin, lääninrovastien ja pappisasessoreiden sekä muut palkkiokulut sivukuluineen) ovat yhteensä 972 650 € (vuonna 2026 968 840 €). Espoon hiippakunnan toimintakate kiinteistökuiluineen vuonna 2027 on 1 386 750 € (vuonna 2026 1 353 550 €). Kiinteistökulujen osuus on 248 250 €.