

Joensuun seurakuntayhtymä RAKENNEVAIHTOEHTOJEN VERTAILU

Yhteisen kirkkoneuvoston päätös 29.4.2025

Joensuun seurakuntayhtymän yhteinen kirkkoneuvosto käsitteli kokouksessaan 29.4.2025 (46 §) Joensuun seurakuntayhtymän rakenneselvityksen jatkovalmistelua.

Yhteinen kirkkoneuvosto päätyi pyytämään tulevaisuustyöryhmää selvittämään

- Joensuun seurakuntayhtymän nykyisen mallin sekä
- yhden seurakunnan mallin soveltuvuutta seurakuntien perustehtävän hoitamiseen.

Joensuun seurakuntayhtymä

RAKENNEVAIHTOEHTOJEN VERTAILU

Kirkon/seurakunnan perustehtävä

[Ovet auki – Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026](#)

Organisaation on tiedettävä, mitä varten se pohjimmiltaan on olemassa. Kirkon perustehtävä eli missio on edistää Jumalan valtakuntaa ja julistaa Jeesusta Kristusta maailman pelastajana. Tämä on kirkon olemassaolon perimmäinen syy. Perustehtävä ohjaa kaikkea kirkon elämää ja toimintaa. Sen tulisi olla myös jokaisen kirkon jäsenen tapa elää.

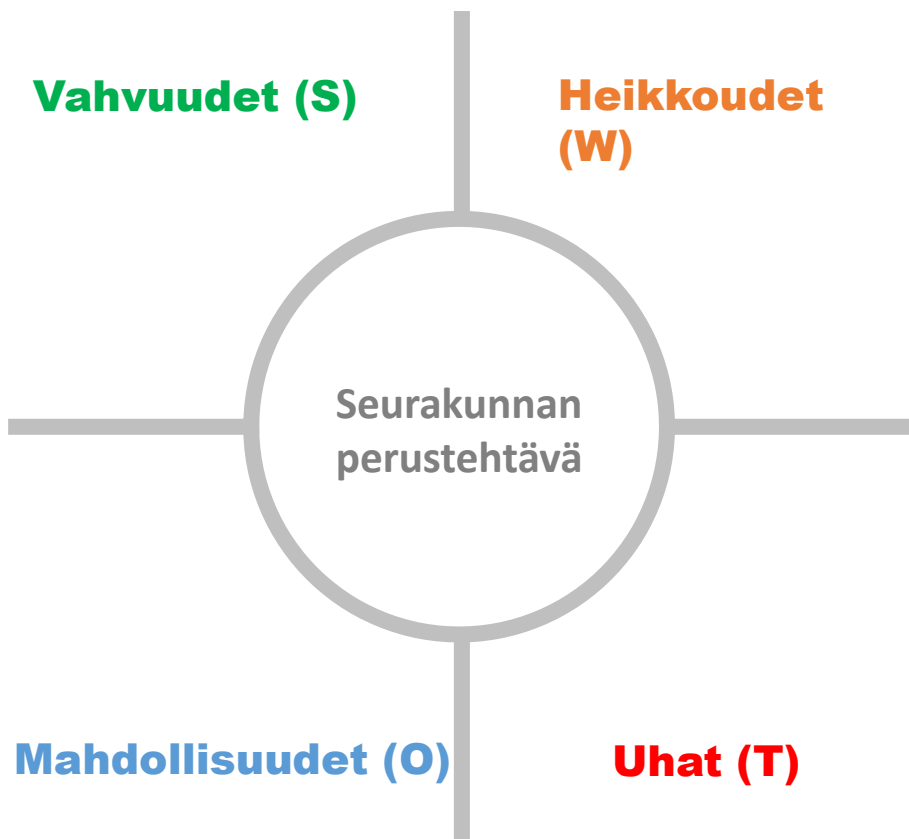
Jos Herra ei huonetta rakenna, turhaan sen rakentajat vaivaa näkevät.

Psalmi 127:1

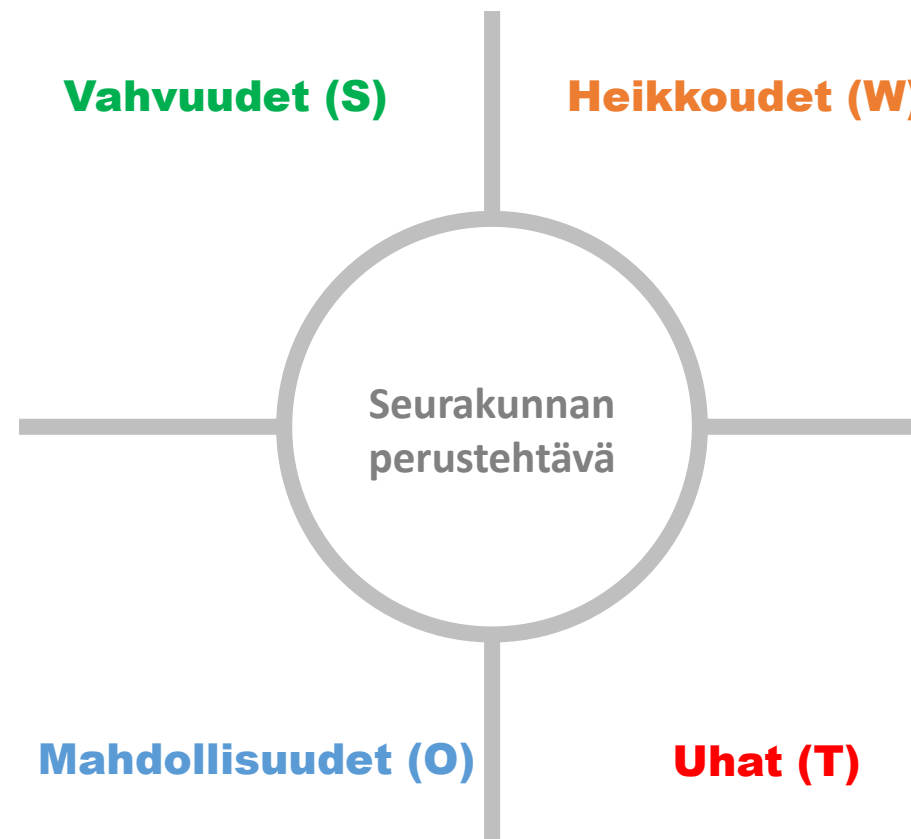
Tälle kalliolle minä rakennan kirkkoni. Matt. 16:18

Joensuun seurakuntayhtymä RAKENNEVAIHTOEHTOJEN VERTAILU

NYKYINEN YHTYMÄMALLI + YHTEISTYÖ



YKSI SEURAKUNTA



Joensuun seurakuntayhtymä

NYKYINEN SEURAKUNTAYHTYMÄMALLI + TIIVISTYNYT YHTEISTYÖ

VAHVUUDET (S)

- **Tähän saakka seurakuntayhtymän talous on ollut kokonaisuutena hyvässä kunnossa.**
- **Paikallisseurakunnissa oma identiteetti ja mahdollisuuden päättää omista asioistaan. Malli tukee yhteisöllisyyttä ja työntekijät ovat aktiiviseurakuntalaisille tuttuja.**
- **Nykyinen toimintamalli ja seurakunnan toimintakulttuuri ovat tuttuja ja tarjoavat paikallista joustavuutta. Seurakuntayhtymä mahdollistaa päätöksenteon lähellä seurakuntalaisia.**
- **Osa henkilöstöstä on tyytyväisiä nykytilan tuttuuteen sekä selkeään lähityöyhteisöön.**

HEIKKOUEDET (W)

- **Seurakuntayhtymässä on erimielisyyksiä resurssien kohdentamisen reiluudesta. Seurakuntien resursseissa on suuria eroja ja osalla seurakunnista on vaikeuksia selviytyä tehtävistään pienenevillä resursseilla.**
- **Yhtymämalli on joidenkin seurakuntalaisten ja yhteistyötahojen näkökulmasta hajanainen, keinotekoinen ja epätasa-arvoinen. Malli ei huomioi tehokkaasti seurakuntalaisten muuttuneita tarpeita. Pienissä seurakunnissa on vaikeuksia löytyä riittävästi luottamushenkilöitä ja vapaaehtoisia.**
- **Seurakuntayhtymän resurssien jakaminen tasapuolisesti on haasteellista. Seurakuntarajat vaikeuttavat luontevaa yhteistyötä. Yhtymämallissa on päällekkäisiä toimintoja ja moniportaista hallintoa, jotka tuhlaavat resursseja.**
- **Erityisesti pienen seurakunnan työntekijällä on laaja tehtäväkenttä. Henkilöstöresurssien kokonaissuunnittelu ja sijaisten löytäminen on vaikeaa.**

Joensuun seurakuntayhtymä

NYKYINEN SEURAKUNTAYHTYMÄMALLI + TIIVISTYNYT YHTEISTYÖ

MAHDOLLISUUDET (O)

- **Yhteistyön tiivistäminen tehostaa toimintaa ja resurssien käyttöä. Yhdistyminen vaatii resursseja, mutta hyödyt näkyvät vasta tulevaisuudessa.**
- **Yhtymämallissa yhteistyön paikallinen kehittäminen on helppoa. Paikallisidentiteetti, tutut työntekijät ja toiminnot säilyvät. Toimintaympäristön muutokset voivat lisätä seurakuntien vetovoimaa ja käytettävissä olevia resursseja.**
- **Yhteistyötä seurakuntayhtymän sisällä voidaan kehittää myös ilman hallinnollisia päätöksiä. Tuttujen vapaaehtoisten kanssa työtä on helppo kehittää.**
- **Yhtymämallissa voi kehittää seurakuntarajat ylittävää tiimityötä ja työntekijät voivat erikoistua.**

UHAT (T)

- **Taloudelliset resurssit heikkenevät ja yhdistymisiä on edessä joka tapauksessa. Talouden tiukkeneminen aiheuttaa keskustelua resurssien oikeudenmukaisesta jakamisesta.**
- **Seurakuntayhtymässä vastakkainasettelu voi lisääntyä, mikä voi heikentää yhteistyömahdollisuuksia. Seurakuntalaiset ikääntyvät ja heidän määränsä vähenee. Tämä voi heikentää palveluiden saatavuutta ja luottamushenkilöiden saamista.**
- **Seurakuntayhtymässä eri toimijoiden välinen yhteistyö on jäsentymätöntä. Yksittäisten seurakuntien kyky vastata muutostarpeisiin on rajallinen.**
- **Seurakuntayhtymämallissa on vaikea rekrytoida työntekijöitä kaikkiin tehtäviin. Työntekijät kuormittuvat ja heidän osaamistaan ei pystytä hyödyntämään täysimääräisesti.**

Joensuun seurakuntayhtymä

YKSI SEURAKUNTA

VAHVUUDET (S)

- **Yhden seurakunnan malli mahdollistaa kustannussäästöt sekä resurssien tehokkaaseen hyödyntämiseen sekä kohdentamisen toiminnan uudistamiseen ja perustehtävän hoitamiseen.**
- **Seurakuntalaisille pystytään tarjoamaan monipuolisia ja tasalaatuisia palveluita. Seurakunta koostuu alueellisista tai teemallisista elävistä yhteisöistä. Seurakunnan painoarvo yhteistyökumppanina kasvaa.**
- **Seurakunnan toiminta on joustavaa ja päätöksenteko yksinkertaista. Toiminnan kehittämiseen pystytään kohdentamaan enemmän resursseja.**
- **Yksi iso seurakunta on houkutteleva työnantaja. Se tarjoaa työntekijöille mahdollisuuksia erikoistumiseen ja edetä uralla. Henkilöstöresurssia voidaan johtaa kokonaisuutena.**

HEIKKOUDET (W)

- **Taloudelliset resurssit eivät lisäänny eli ongelmien juurisyy ei poistu.**
- **Seurakunnan paikallisidentiteetti ja paikallistuntemus heikkenee. Päätöksenteko etääntyy seurakuntalaisista vallan keskittyessä. Huoli hengellisestä johtajuudesta ja toiminnan karsimisesta joissakin seurakunnissa.**
- **Toimintakulttuurien yhteensovittaminen tuo haasteita ja vaatii resursseja. Hallinnollinen valta keskittyy.**
- **Muutoksesta syntyvien jännitteiden käsittely voi olla ongelmallista. Yksittäisen työntekijän työalue voi laajentua ja yhteisöllisyys heikentyä.**

Joensuun seurakuntayhtymä

YKSI SEURAKUNTA

MAHDOLLISUUDET (O)

- **Iso seurakunta pystyy reagoimaan paremmin yhteiskunnallisiin muutoksiin ja taloudellisiin haasteisiin.**
- **Seurakuntalaisilla on enemmän erilaisia mahdollisuuksia kiinnittyä seurakuntaan. Toiminnot pystytään järjestämään nykyistä asiakaslähtöisemmin. Seurakunta näyttäytyy yhtenäisenä toimijana ja vaikuttavana kumppanina. Muutos ei näy seurakuntalaisten arjessa.**
- **Seurakunnan koko mahdollistaa toiminnan sujuvan organisoinnin ja kehittämisen. Päätöksenteko yksinkertaistuu.**
- **Työntekijät voivat keskittyä ydintehtäviinsä ja heillä on mahdollisuus erikoistumiseen. Suuri seurakunta on houkutteleva työnantaja.**

UHAT (T)

- **Iso seurakunta ei saavuta taloudellisia tavoitteita tulojen eikä menojen osalta. Resurssien jakaminen ja johtaminen voi osoittautua haasteelliseksi.**
- **Seurakunta menettää hengellisen elävyytensä ja hengellisten näkemysten ristiriidat korostuvat. Päätöksenteko etääntyy seurakuntalaisista ja eriarvoisuuden kokemukset seurakunnan eri alueilla lisääntyvät. Kiinnostus seurakuntavaaleihin voi laskea paikallisten päättäjien vähetessä.**
- **Iso muutos vaatii paljon resursseja ja voi epäonnistua. Muutoksesta viestiminen seurakuntalaisille ja kumppaneille voi epäonnistua.**
- **Henkilöstö kuormittuu ja työmotivaatio heikkenee.**