



KUOPION HIIPPAKUNNAN PIISPA

Päätöslausunto Joensuun seurakuntien ja seurakuntayhtymän piispantarkastuksessa 9.-22.3.2026

Olen suorittanut kirkkojärjestyksessä mainitun piispantarkastuksen Joensuun seurakuntayhtymässä sekä sen kaikissa kuudessa seurakunnassa (KJ 4:7 §). Tarkastuskohteita on siis seitsemän ja tämä päätöslausunto kehittämistehtävineen koskee niitä kaikkia. Annan sen kirkkojärjestyksen 4. luvussa (KJ 4: 7 § 3 mom.) mainitussa tarkoituksessa.

Usein sanotaan ”lopussa kiitos seisoo”. Tänään tunnen tarvetta heti alussa kiittää omasta ja tarkastusseurueen puolesta lämpimästä vastaanotosta kaikissa seurakunnissa, myös vierailukohteissa. Olemme saaneet kohdata todellista karjalaista vieraanvaraisuutta ja iloa. Vähintään yhtä suurta kiitollisuutta tunnen siitä omistautumisesta Kristuksen kirkon palvelustyöhön, jota olen saanut omin silmin todistaa kaikissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä, sekä työntekijöiltä että luottamushenkilöiltä. Se on tehnyt vaikutuksen.

Mikä on piispantarkastus?

Piispantarkastuksessa ei varsinaisesti tarkasteta piispan kolesteroliarvoja – nehan meillä itäsuomalaisilla ovat aina vähän koholla – vaan kyse on seurakunnan tarkastuksesta. Seurakunnat ja seurakuntayhtymät kuuluvat hiippakunnan kaitsentaan. Piispantarkastus on kaitsennan väline, jonka avulla tuetaan, ohjataan ja valvotaan seurakuntia. Teemme sen jalat saman pöydän alla, yhdessä keskustellen ja rinnalla kulkien, ei norsunluutornista eikä varsinkaan hirvitornista. Tarkoitus ei ole kaataa maahan, vaan nostaa ylös, huipulle. Yhteinen katse on tulevaisuuden haasteissa ja mahdollisuuksissa, ei menneiden vuosien tilastoissa.

Seurakunnat eivät elä tyhjiössä, vaan samassa elämänsykkeessä paikallisten ihmisten ja instituutioiden kanssa. Ne tekevät myös monenlaista yhteistyötä. Siksi piispantarkastus antaa luontevan tilaisuuden vierailla niissä instituutioissa ja yhteisöissä, joiden kanssa seurakunnat tekevät yhteistyötä palvelukseen täällä asuvia ihmisiä.

Joensuun alueen seurakunnat tunnetaan luotettavina yhteistyökumppaneina

Olemme vierailleet Enon, Tuupovaaran ja Pyhäselän alakouluissa sekä Joensuun aikuislukiossa ja ammattiopisto Luovissa. Olemme käyneet yhteistyöneuvottelut Joensuun kaupungin johdon, Siun soten johdon, Itä-Suomen yliopiston, Pyhäselän vankilan, Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen sekä poliisin kanssa (Pohjois-Karjalan maakuntaliiton tapaaminen peruuntui ylivoimaisen esteen takia). Kaikkien näiden instituutioiden kanssa seurakunnat tekevät monenlaista yhteistyötä. Tästä haluan

kiittää, tähän haluan kannustaa. Siihen saamamme lämmin vastaanotto antaa hyvät eväät myös jatkossa.

Vierailimme palvelukoti Kotirannassa Enossa, Siniristin toimitalossa Joensuussa ja ViaDian toimipisteellä Rantakylässä. Nämä yhteisöt keskittyvät palvelemaan vanhuksia, vähävaraisia, mielenterveys- ja päihdekuntoutujia ja yksinäisiä, ja ovat siten seurakuntien diakoniatyön tärkeitä yhteistyökumppaneita. Pienimuotoinen ”ekumeeninen” vierailu tehtiin myös Enon esikoislestadiolaisten rukoushuoneelle.

Olemme vierailleet kolmessa yrityksessä: sanomalehti Karjalaisen toimituksessa, Valion tehtaalla Joensuussa ja Ouneva Groupin tehtaalla Tuupovaarassa. Karjalainen on maakunnan oma, ykköslehti. Ouneva Group työllistää Pohjois-Karjalassa yli 500 ihmistä suoraan. Valion tehtaalla arvoketju työllistää täällä yhteensä lähes 3000 ihmistä. Jokainen ymmärtää, kuinka arvokasta tämä on. Meidän täytyy olla kiitollisia siitä, että tällaiset yritykset tuovat työtä ja toimeentuloa – sitä ei täällä ole liikaa.

Vierailut osoittivat, että seurakunnat ovat verkostoituneet hyvin koko Joensuun kaupungin alueella, myös pitäjillä. Niihin luotetaan, niiden työtä arvostetaan ja niiden kanssa tehdään yhteistyötä mielellään. Kirkkoherrojen ja hallintojohtajan tehtävä on johtaa verkostoitumista. Rohkaisen siihen. Sitä ei kuitenkaan tarvitse eikä pidä tehdä yksin, sillä käytännössä yhteyksiä hoitavat työntekijät.

Erityisiä kehittämistarpeita tuli esille Joensuun kaupungin varhaiskasvatuksen osalta, ja siihen palataan myöhemmin.

Päätöslausunto nojaa esiselvityksiin ja yhteiseen keskusteluun

Tämän päätöslausunnon pohjana minulla on ollut neljä tärkeää lähdettä.

1. Pappisasessorit ja lääninrovastit ovat laatineet laajan muistion toiminnasta, taloudesta ja hallinnosta kussakin seurakunnassa sekä seurakuntayhtymässä.
2. Ulkopuolinen työkonsultti on laatinut yksityiskohtaisen *lausunnon työhyvinvoinnista* kussakin työyhteisössä.
3. Tilintarkastajien lausunto on ollut käytettävissä talouden hoidon ja näkymien arvioinnissa.
4. Näiden pohjalta on käyty paikan päällä yhteiset neuvottelut työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa. Lisäksi seurakuntalaisten kuulemistilaisuuksia on järjestetty Enossa, Pyhäselässä, Rantakylässä, Pielisensuun kirkolla, Hoilolassa sekä Kiihtelysvaarassa.

Työntekijöille järjestettiin myös erityinen jumalanpalveluselämän kehittämisseminaari Noljaan kirkossa. Tuossa seminaarissa kukin seurakunta esitteli myös vuoden aikana toteuttamansa kehittämistehtävän hedelmät toisilleen – toivottavasti yhteiseksi hyödyksi.

Tarkastusseurueeseen on kuulunut monta henkilöä. Haluan mainita heistä seuraavat: pappisasessorit Jari Uimonen (Rantakylä, Vaara-Karjala, Pyhäselkä, srk-yhtymä) ja Teemu Voutilainen (Joensuu, Eno, Pielisensuu, srk-yhtymä), emerituslääninrovasti Markus Kontiainen

kaupunkiseurakuntien osalta (Joensuu, Pielisensuu, Rantakylä), varsinainen lääninrovasti Tiina Wiberg pitäjäseurakuntien osalta (Eno, Pyhäselkä, Vaara-Karjala), vt. lakimiesasessori Hertta Keisala srk-yhtymän talouden ja hallinnon osalta, työhyvinvointikonsultit Antti Kokkonen, Panu Pohjolainen, Mikko Huhtala ja Seppo Kuosmanen.

Tässä lausunnossa on mahdotonta puhua kaikista asioista. Tunnen oloni riittämättömäksi jo etukäteen. On pakko keskittyä vain muutamiin nostoihin. Pyydän ymmärrystä tälle.

Seurakuntien toiminta on vireää – vapaaehtoiset tarvitsevat kutsun mukaan

Seurakuntayhtymässä työskenteli vuonna 2025 keskimäärin 188 työntekijää. Työssä olevien lukumäärä oli 31.12.2025 seurakunnissa noin 90 työntekijää ja seurakuntayhtymässä noin 60 työntekijää.

Yhtymä tukee seurakuntia hoitamalla tietyt tukitoimet: talous, hallinto, yhteinen viestintä, kiinteistöt, hautausmaat, metsät, tilavaraukset, seurakuntamestari- ja keittiöpalvelut ja niin edelleen. Äärimmäisen tärkeitä ja erityistä ammattitaitoa vaativia tehtäviä. Ne ovat myös hengellisiä tehtäviä, jumalanpalvelusta: niihin osallistumalla palvellaan Kristuksen kirkkoa.

Seurakuntien hengelliset tehtävät ovat 1) jumalanpalvelus ja kirkollisten toimitukset – näihin liittyy läheisesti kirkkomusiikki, 2) kasvatus, 3) diakonia ja sielunhoito sekä 4) lähetystyö. Näihin sisältyy myös esimerkiksi kansainvälinen työ, oppilaitosyhteistyö, kehitysvammaistyö, perheneuvonta ja sairaalasielunhoito. Suurin osa näistä hoidetaan keskitetysti yhtymän yhteisten työmuotojen kautta.

Seurakuntien osalta toimintaa on poikkeuksellisen paljon. Hengellinen työ ja toiminta on siis yleisesti ottaen hyvin vireää. Arvelen, ettei ensisijaisena tavoitteena tarvitse olla määrän, ei myöskään työmäärän kasvattaminen. Pikemminkin on käytävä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa keskustelua siitä, mihin panostetaan, mikä on tarkoituksenmukaista. Työntekijöiden ei tarvitse eikä oikeastaan pidä tehdä kaikkea.

Vapaaehtoisten eli seurakuntalaisten aktivoimisesta on puhuttu koko 2000-luku. He ovat kuorolaisia, kahvilanpitäjiä, messuavustajia, yhteisvastuukerääjiä, isosia, luottamushenkilöitä, talkoovasaran heiluttajia – vain mielikuvitus on rajana. Tässä on edistytty, jotkut seurakunnat ja työmuodot ovat pidemmällä kuin toiset. Vapaaehtoisten rekrytoinnissa on silti yhä kehitettävää. Hyvänä esimerkkinä mainitsen Enon, jossa on esite erilaisista vapaaehtoistehtävistä seurakunnissa.

Muistakaa tämä: suomalainen haluaa olla vaatimaton, hän ei useinkaan tule, ellei pyydetä. Hän tarvitsee kutsun. Moni odottaa sitä! Ajatelkaa, jos vuonna 2026 jokainen seurakunnan työntekijä ja luottamushenkilö saisi houkuteltua 5 uutta vapaaehtoista. Vuoden lopussa heitä olisi tuhat enemmän. Täysin mahdollista, varsinkin kun seurakuntayhtymässä on pitkään ollut vapaaehtoistyön kehittäjä, tehtävä, jota hoitaa Sirpa Hiltunen. Ottakaa Sirpan tuella kunnianhimoinen kasvun tavoite.

Jumalanpalvelus on hengellisen elämän sydän

Jumalanpalvelus on hengellisen elämän sykkivä sydän sekä seurakunnalle että yksityiselle kristitylle. Se johtuu Jeesuksesta Kristuksesta. Juuri kun hän näyttää poistuvan näyttämöltä, hän kärsimistään edeltävänä yönä asetti pyhän ehtoollisen. Ylösnousemuksensa jälkeen hän ei poistu paikalta eikä jätä meitä yksin, vaan tulee jatkuvasti meidän luoksemme kuulo- ja kosketusetäisyydelle. Tämä tapahtuu siellä, missä kokoonnutaan hänen nimeensä, missä julistetaan Jumalan sanaa ja missä vietetään Herran pyhää ehtoollista. Kolmiyhteinen Jumala tulee luoksemme sanan ja sakramenttien välityksellä, lahjoittaa meille armonsa, vetää meidät yhteyteensä ja vahvistaa uskoa Kristukseen, rakkautta lähimmäiseen ja toivoa tulevaisuuteen.

Jos me emme seurakuntana järjestä säännöllisesti jumalanpalveluksia, me lyömme laimin tehtävämme ja suorastaan estämme ihmisiä tulemasta Jumalan rakastavaan yhteyteen. Siksi, siis turvatakseen seurakuntalaisten oikeuden päästä kosketusetäisyydelle itse pelastuksen kanssa, Augsburgin tunnustus määrää ja kirkkolainsäädäntö säätelee, että jumalanpalvelus on toimitettava säännöllisesti joka sunnuntai ja kirkollisina juhlapyhinä jokaisessa seurakunnassa.

Olen havainnut, että Joensuun kaikissa seurakunnissa ymmärretään yhteisen jumalanpalveluksen merkitys. Tämä on tavattoman iloinen ja hyvä asia.

Se ei ole automaatio, vaan rikasta jumalanpalveluselämää pitää vaalia ja edistää. Tarvitaan kirkkotilat, omistautuneita työntekijöitä, rikas kirkkomusiikki, vapaaehtoisia messupalvelijoita, tehokas viestintä seurakuntayhtymästä ja niin edelleen. Tärkeää on myös, että jumalanpalveluksia järjestetään säännöllisesti. Tämä on erityinen haaste Vaara-Karjalassa, jossa on kolme kirkkoa, kaksi pappia ja yksi kanttori.

Säännöllisen jumalanpalveluselämän puolesta kannattaa kamppailla. Sitä kannattaa myös kehittää, koska se kantaa hedelmää. Aloitimme piispantarkastuksen yhteisellä jumalanpalveluselämän kehittämiseminaarilla Noljaan kirkossa. Jokainen seurakunta esitteli projektin, jonka he ovat toteuttaneet viime kesän jälkeen seurakunnassa. Lupa oli esitellä myös sellainen projekti, joka oli mennyt niin sanotusti vihkoon – ei epäonnistumisia tarvitse pelätä. Niistä pitää oppia.

Tarkoituksena on, että kesäkuussa annetusta kuudesta vaihtoehtoisesta teemasta seurakunta valitsee tulevan vuoden ajaksi yhden, joka on tietysti joku uusi aihe. Tarkoituksena ei ole lisätä työmäärää, vaan tukea jumalanpalvelukseen liittyvää kehittämisotetta. Se kannattaa, sillä Kuopion hiippakunnan alueella jumalanpalvelusten kävijämäärät nousivat viime vuonna 7 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Se on paljon. Se on ilon aihe.

Toivon, että otatte huomioon neljä asiaa.

1. "Messun luonteeseen kuuluu, että seurakuntalaiset osallistuvat sen suunnitteluun ja toteuttamiseen" (Jumalanpalvelusten kirja, esipuhe). Siksi on tärkeää, että jokaisessa messussa – lähtökohtaisesti ja muiden osien lisäksi – lausutaan aina yhdessä myös *synnintunnustus, vastaussanat Raamatun lukukappaleisiin, rukouslause yhteisessä esirukouksessa sekä ehtoollisrukouksessa seurakunnan "me julistamme hänen kuolemaansa, me todistamme hänen ylösnousemustaan"* -akklamaatio. Nämä kuuluvat

- kiinteään rakenteeseen. Jonkin näistä poisjättäminen pitää olla poikkeustapaus, johon on jokin erityinen, tilapäinen syy.
2. Huolehtikaa seurakunnissa siitä, että pappien ja kanttoreiden lisäksi myös *muut työntekijäryhmät* voivat sopivalla tavalla osallistua messun suunnitteluun ja toteutukseen – siten kuin heidän muut virkatehtävänsä sallivat.
 3. *Striimaus*. Hiippakunnassa on seurakuntia, joissa jumalanpalvelukseen osallistuu suoratoistona etäyhteydellä 300 kirkkovierasta. Viikon aikana katselukerrat saattavat nousta jopa tuhanteen. Viime vuoden aikana osallistumisia etänä oli 260 000. Tämä kasvu on saavutettavissa varsin kustannustehokkaasti, kun teknologia halpenee ja sen käyttö helpottuu. Korona-aikana täälläkin otettiin kasvuhyppy, mutta tällä hetkellä striimataan jostakin syystä vain Kiihtelysvaaran kirkossa.
 4. *Kirkkokahvin ”sakramentti”*. Se on mahdollista ja luvallista, myös kirkkotilassa. Se tuo iloa, vahvistaa yhteisöllisyyttä ja edistää hyvinvointia. Vaikuttaa siltä, että siitä on tullut sääntö jokaisessa seurakunnassa ja jokaisessa päämessussa. Toivon, että niin olisi myös jatkossa.

Lähetystyön tukea tulee nostaa pitkällä aikavälillä

Seurakuntien varhaiskasvatus-, rippikoulu ja nuorisotyö on mielestäni hoidettu erinomaisesti. Koko globaalissa lännessä älypuhelimien ja somen yhdistelmäkäyttö on aiheuttanut erityisesti esipuberteettivaiheessa elävien lasten piirissä täysin poikkeuksellisen epidemian: erilaiset mielenterveyden häiriöt, erityisesti ahdistus- ja masennusoireet, ovat räjähtäneet. Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat 11-13-vuotiaat tytöt. Tutkimusten perusteella on kiistatonta, että tämä epidemia on yhteydessä älypuhelimien ja somen liikakäytön kulttuuriin. Länsimaissa on ollut pakko ryhtyä voimakkaisiin toimiin vahingollisen käytön hillitsemiseksi eli lasten suojelemiseksi ylikansallisilta somejäteiltä.

Olemme ylisuojelleet lapsia tosielämässä ja alisuojelleet heitä virtuaalimaailmassa.

Tässä tilanteessa seurakuntien kasvatustyöllä on iskun paikka. Erityisesti seurakuntien retki- ja leiritoiminta tulee nostamaan arvoa entisestään. Rohkaisen tähän. Se tarkoittaa myös sitä, että Vaivioon tarvitaan asianmukaiset tilat leirejä varten – sellaiset ovat tulossakin.

Kouluyhteistyö tuntuu toimivan kaikissa seurakunnissa. Pidän tärkeänä, että sen lisäksi seurakunta tekee myös omaa, kokoavaa kasvatustyötä. Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyön tarkoituksena on puolustaa lapsen oikeutta pyhään. Sen tarkoituksena on auttaa lasta tuntemaan Jeesus Kristus hyvänä Paimenena ja opettaa hänelle tärkeimmät virret ja rukoukset, jotta hän oppii turvautumaan Kristukseen aina ja kaikkialla. Mitä enemmän muu yhteiskunta asettaa uskonnonharjoitusta koskevia rajoitteita, sitä tärkeämpää on seurakuntien oma kasvatustyö.

Myös diakonia on hoidettu seurakunnissa mielestäni erinomaisella tavalla. Joensuun seurakunnissa on poikkeuksellisen ammattitaitoisia diakoniatyöntekijöitä. Yksi haaste on se, mitkä diakoniatyössä ovat niitä asioita, joissa Joensuun srk-yhtymän seurakuntien pitää toimia yhdessä.

Kristinusko kasvaa maailmalla ja meidän tulee tukea tätä kasvua tukemalla ja tekemällä lähetystyötä. Se on Herramme meille antama tehtävä. Kirkossa sitä toteuttavat lähetysjärjestöt. Kyse ei kuitenkaan ole asian ulkoistamisesta niille, sillä lähetysjärjestöt haluavat toteuttaa lähetystyötä yhdessä seurakuntien kanssa.

Piispainkokous antoi syyskuussa 2024 suosituksen lähetysmäärärahojen nostamisesta kolmeen prosenttiin. Joensuun seurakunnissa ollaan tästä hyvin kaukana, itse asiassa taso on pikemminkin laskenut. Yhdessä vuodessa kolmeen prosenttiin ei tarvitse päästä, mutta pidän tärkeänä, että tätä tavoitetta kohti edetään. Sitä varten pitää olla tiekartta.

Seurakuntayhtymä voi itse päättää, jakaako lähetysmäärärahat yhteinen kirkkovaltuusto vai delegoidaanko jakaminen kullekin seurakuntaneuvostolle. Molemmilla on puolensa. Itse pidän jälkimmäistä suositeltavampana. Olipa malli kumpi hyvänsä, tärkeää on, että seurakuntayhtymässä ja seurakunnissa luotetaan piispainkokouksen ohjauskeskusteluihin ja tukeudutaan niihin raportteihin. Järjestöjen näkökulmasta ei ole reilua eikä asianmukaista, jos jokainen seurakuntatalous käy erilliset ohjauskeskustelut (silloin järjestöjen koko aika menee hallintoon eli pois lähetystyöstä) tai luo piispainkokouksen Yhteinen todistus -lähetysstrategiasta poikkeavia arviointiperusteita (silloin niille asetetaan ristiriitaisia vaatimuksia).

Työhyvinvointi on korkealla tasolla – sen kehittäminen on jatkuvaa toimintaa

Työhyvinvointi selvitettiin laajan kyselyn pohjalta. Nämä tulokset ovat verrattain hyvät sekä seurakunnissa että seurakuntayhtymässä. Siitä kuuluu suuri kiitos kirkkoherroille ja esihenkilöille seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä, myös henkilöstöpäällikkö Päivi Hirvoselle. Siitä kuuluu kiitos myös työntekijöille, sillä viime kädessä jokaisen työntekijän tehtävä on edistää hyvää työilmapiiriä ja hyviä käytäntöjä työpaikallaan.

Jonkin verran työhyvinvointia on notkauttanut joidenkin toimitilojen sisäilmaongelmat sekä se, että ratkaisu seurakuntarakennetta koskevasta esityksestä on hieman pitkittynyt. Molemmat ovat ymmärrettäviä syitä. Molemmat ovat ratkaistavissa olevia asioita.

Pyhäselän seurakunnan tilanteen tulkintaa vaikeuttaa hieman se, että seurakunnassa on monia uusia työntekijöitä, jotka eivät olleet vielä kyselyn tekemisvaiheessa seurakunnan palveluksessa. Tässä uudessa tilanteessa on siksi hyvä uusia kysely loppuvuodesta. Tulen sopimaan tästä seurakunnan kanssa erikseen.

Työhyvinvointi on yleisesti ottaen korkealla, jopa erinomaisella tasolla. Tämä ei tarkoita, että tiputatte rukkaset. Työhyvinvoinnin kehittämisen tulee olla jatkuvaa. Siihen teille juuri nyt antaa hyvän pohjan oman työyhteisönne tuore itsearviokysely. Pyydän, että poimitte sieltä juuri teille ominaiset kehittämisalueet. Tämän te osaatte itse. Ja osaatte sen hyvin.

Kyselyssä tuli lähes poikkeuksetta esille, että työntekijät ja luottamushenkilöt toivovat enemmän keskinäistä keskustelua ja yhteistyötä. Tämä on yleinen toive ja se on myönteinen toive. Siksi on paikallaan, että jokaisessa seurakunnassa järjestetään yhteinen kehittämisseminaari 1–2 kertaa

vuodessa. Toinen kerta voi olla syksyllä, toinen keväällä, toisen voi pitää seurakunnassa, toisen yhteisellä matkalla lähialueille – ei siis Lähi-itään, vaan lähialueille.

Työntekijöiden joustavaa liikkumista pitää kehittää

Yhtenä keskeisenä kehittämistarpeena nousi selvästi esille se, että työntekijöiden liikkuttelu yli seurakuntarajojen tuntuu olevan yhä vaikeaa. Olisi tarkoituksenmukaista, että yhden seurakunnan työntekijä tai työntekijät voisivat tarvittaessa helpommin tukea toista seurakuntaa esimerkiksi kirkollisissa toimituksissa tai sairaslomatapauksissa.

Tämä on mahdollista. Vaihtoehtoja on useita. Kuopion seurakuntayhtymässä se on saatu toimimaan siten, että kirkkoherrat ovat valmistelleet työntekijöiden liikkumista helpottavan yhteistyösopimuksen, jonka jokainen seurakuntaneuvosto on hyväksynyt kokouksessaan samanmuotoisena. En usko, että te olisitte tässä jotenkin Kuopiota huonompia. Mielestäni tarve on niin suuri ja asia niin akuutti, että tämä ei voi jäädä odottamaan mahdollista seurakuntarakennemuutosta. Siihen pitäisi löytää ratkaisuja ja tehdä päätöksiä jo nyt.

Sen takia pidän tätä yhtenä tärkeimpänä ja kiireellisimpänä kehittämistehtävänä.

Kiinteistöissä useita ongelmia – kiinteistöstrategia vaikuttaa asianmukaiselta

Seurakuntien kiinteistöissä on käynyt ilmi poikkeuksellisen paljon erilaisia sisäilmaongelmia. Yksi vaikeimmista tilanteista on Reijolassa, jossa seurakuntatalo on käyttökiellossa. Nämä ongelmat eivät ole sinänsä kenenkään vika. Ne tietysti harmittavat työntekijöitä ja aiheuttavat harmaita hiuksia erityisesti yhtymän kiinteistötoimelle.

Mielestäni yhtymällä on asianmukainen kiinteistöstrategia. Tärkeää on, että siinä edetään jaksotetusti ja määrätietoisesti, pala kerrallaan.

Joissakin seurakunnissa heräsi kysymys siitä, miten seurakuntalaiset voivat osallistua kirkkorakennusten ja kirkkopihojen ylläpitoa koskeviin huoltotehtäviin. Parhaimmillaan tämä vahvistaa seurakuntalaisten vastuunkantoa ja keventää kiinteistöhallinnon työtaakkaa. Toivon, että tästä sovitaan seurakuntien ja seurakuntayhtymän kiinteistötoimen kesken.

Taloudesta emme ehtineet kovin paljon puhua. Selvitysten perusteella yhtymän talous on niukka ja niukkenemassa. Mielestäni tilanne on kuitenkin vakaa, ja yhtymä on pystynyt tekemään taloutta vakauttavia päätöksiä. Selvää on, että jos säästää pitää, henkilöstö- ja kiinteistökulut ovat suurin menoerä. Säästökohteita joudutaan etsimään sieltä. En usko, että tässä asiassa tarvitsette minun neuvojeni. Osaatte kyllä.

Talouden hoidon isossa kuvassa olen oppinut arvostamaan hallintojohtaja Tommi Mäen osaamista ja asennetta. Hän on ammattimies, joka osaa valmistella asioita. Ja toisaalta kunnioittaa myös luottamushenkilöiden päätösvaltaa. Iso kiitos hänelle!

Koulusopimukset tarvitaan Joensuun kaupungin kanssa

Selvitysten ja keskustelujen perusteella kouluyhteistyö Joensuun kaupungin sivistystoimen eli käytännössä koulujen kanssa toimii mutkattomasti. Sen sijaan yleinen kokemus on, että varhaiskasvatuksessa asenne on pidättyväinen, varovainen, jopa torjuva. Päiväkotien ovet ovat pysyneet kiinni. Ei haluta tai ei uskalleta. Viesteihin ei vastata tai ne ovat pidättyväisiä.

Tätä viestiä on kuultu vuosia. Tämä kokemus yhdistää Joensuun seurakuntia ja myös ekumeenisia kumppaneitamme, kuten ortodokseja ja vapaakirkollisia seurakuntia.

Tämä kokemus poikkeaa merkittävästi sekä verrattuna kouluyhteistyöhön Joensuussa että varhaiskasvatukseen muissa kunnissa. Poikkeama herättää myös oikeudellisia kysymyksiä. Varhaiskasvatustilanne velvoittaa varhaiskasvatuksen järjestäjän tukemaan lapsen kokonaisvaltaista kehitystä yhteistyössä eri tahojen kanssa. Tähän lakiin perustuva VASU eli varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteet ja EOPS eli esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet mainitsevat seurakunnat yhteistyökumppaneina katsomuskasvatuksessa ja muussa lapsen kasvun tuessa. Säädökset ovat siten mahdollistavia, eivät rajoittavia. Ne tukevat ja rohkaisevat yhteistyöhön. On poikkeuksellista, jos sitä ei tehdä.

Kirkko vastustaa kaikenlaista pakkouskontoa. Mutta myös pakkouskonnottomuus on väärin ja vastoin varhaiskasvatusta ohjaavien normien ja säädösten henkeä. Lapsella on oikeus oman kehitystasonsa mukaisesti tutustua erilaisiin vakaumuksiin, varsinkin omassa päiväkotiryhmässä oleviin. Eivät lapset siitä säry. Päinvastoin he ovat uteliaita ja antiheurettavia. Silloin tutustutaan oman kodin taustaan ja opitaan elämään yhdessä toisenlaisten katsomusten kanssa.

Monissa kaupungeissa on siirrytty käytäntöön, jossa kaupungin sivistystoimi ja seurakunnat sopivat yhteistyön tavoista ja periaatteista. Sopimus on tapa määritellä kirjallisessa muodossa seurakunnan ja kunnan yhteistyö varhaiskasvatuksessa ja esi- ja perusopetuksessa. Kaikenkokoiset kunnat ja seurakunnat hyötyvät sopimuksen tekemisestä. Sopimus tekee yhteistyön näkyväksi ja ennakoitavaksi. Se lisää molemminpuolista luottamusta. Sopimuksessa otetaan huomioon voimassa olevat säädökset ja ohjeistukset. Henkilövaihdoksissa sopimus edesauttaa yhteistyön jatkumista.

Opettajankoulutuksesta kuulussa Joensuussa ei tällaista sopimusta vielä ole. Olemme sopineet kaupungin johdon kanssa, että seurakunnat käynnistävät keskustelut tällaisen sopimuksen laatimisesta kaupungin kanssa. Uskon sen olevan kaikkien etu – myös siirtymistä nykyaikaan.

Seurakuntarakenne puhuttaa – päätöksiä tehdään ripeästi

Piispantarkastuksen aikana on puhuttu paljon seurakuntarakennetta koskevasta selvityksestä. Syyskuussa 2024 valmistui rakennetta koskeva selvitys. Sen pohjalta kaksi seurakuntaa on tehnyt aloitteet siitä, että seurakunnat yhdistetään yhdeksi seurakunnaksi ja seurakuntayhtymä lakkaa. Tuomiokapituli on ottanut vastaan tämän aloitteen ja pyytänyt neljältä muulta seurakunnalta kantaa aloitteeseen 24.3. mennessä. Myös erilaisia kansalaisadressseja on otettu vastaan.

Monissa seurakuntaneuvostoissa ja myös yhteisessä kirkkoneuvostossa asiasta on äänestetty. Se on ymmärrettävää. Niin tehdään, kun yhtä yhteistä kantaa ei löydy. Äänestyksen jälkeen jatketaan porskuttamista. Ei tämän takia tarvitse ystävyyksiä rikkoa.

Selvää on, että tuomiokapituli joutuu ottamaan huomioon 2–4-tilanteen eli sen, että muutosta kannattaa vähemmistö seurakunnista. Kovin vahvaa konsensusta muutoksen puolesta juuri tässä hetkessä ei vaikuta olevan.

Ymmärrätte, että en voi tässä ottaa kantaa tuomiokapitulin puolesta. Sitä paitsi sielläkin voidaan äänestää. Sen kuitenkin lupaan, että perehdymme asiaan perusteellisesti, teemme päätökset kokonaisarvion perusteella ja teemme ratkaisun pian eli kuluvan kevään aikana. Jos tuomiokapituli ei kannata muutosta, se raukeaa. Jos kannattaa, se etenee kirkkohallituksen täysistunnon ratkaistavaksi.

Varmaa on myös se, että oli päätös mikä tahansa, seurakuntarakennetta pitää jatkuvasti arvioida. Siksi rakennekeskustelu tulee jatkumaan aina. Ja sen pitääkin jatkua.

Seurakuntien strategia tarvitaan rakenneratkaisusta riippumatta

Joensuun seurakunnilla on oma strategia. Niin pitää ollakin. Ei riitä, että sellainen on yhtymällä. Seurakunnilla tulee olla oma paikallinen strategia, joiden toteuttamista yhtymä palvelee antamalla siihen resurssit ja välineet.

Strategia ohjaa toiminnan suunnittelua ja resursseja. Mielestäni seurakunnilla pitää olla strategia myös tilanteessa, jossa päätöstä seurakuntarakenteesta ei vielä ole tehty.

Seurakuntien strategia on voimassa vain tämän vuoden loppuun, ja siksi uuden valmistelulla on jo kiire. Toisaalta ensi syksynä on seurakuntavaalit, ja uudet luottamushenkilöt aloittavat vuoden 2027. Voi kysyä, eikö olisi kohtuullista odottaa ja antaa heidän päättää tulevasta strategiasta.

Yhteisissä keskusteluissa on päätetty ratkaista tämä asia siten, että seurakunnat käynnistävät suunnittelun jo viimeistään kesän jälkeen. Arvioidaan nykyisen strategian toteutumista, piirretään kuvaa tulevaisuuden muutoksista toimialueella. Tämä työ voi hyvin jatkua vuodenvaihteen yli, jolloin uudet seurakuntaneuvostot voivat viedä valmistelun loppuun ja tehdä lopulliset hyväksymispäätökset.

Tärkeää on, että strategiaa valmistellaan hyvässä hengessä yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa. Myös seurakuntalaisia on hyvä kutsua mukaan.

Kehittämistehtävät

Kirkkojärjestyksen mukaan ”seurakuntaneuvoston on ryhdyttävä niihin toimenpiteisiin, joihin tarkastuspöytäkirja antaa aiheita”. Annan seurakunnille, yhteistoiminnassa seurakuntayhtymän ja sen viranhaltijoiden kanssa, seuraavat kehittämistehtävät.

1. Tämä päätöslausunto, pappisasessorin ja lääninrovastin muistio sekä työyhteisökonsultin raportti toimitetaan kaikille työntekijöille ja luottamushenkilöille. Niiden pohjalta käydään avoin ja arvioiva keskustelu piispantarkastuksesta. Kirkkoherra vastaa tästä. Seurakuntayhtymässä toimitaan samoin. Hallintojohtaja vastaa yhteistoiminnassa yksiköiden esihenkilöiden kanssa.
2. Jokainen seurakunta laatii oman strategian huhtikuun 2027 loppuun mennessä. Valmistelu käynnistetään kuluvan vuoden aikana ja toteutetaan yhteistyössä työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja seurakuntalaisten kanssa. Seurakuntayhtymä tukee strategiaa ja päivittää omansa.
3. Jokainen seurakunta laatii suunnitelman siitä, miten työntekijöiden ja luottamushenkilöiden keskinäistä vuorovaikutusta vahvistetaan. Suositellaan vuosittain 1–2 seurakuntaseminaaria.
4. Seurakunta toteuttaa vuoden pituisen jumalanpalveluselämän kehittämisen hankkeen yhden kesäkuussa 2025 annetun vaihtoehdon pohjalta. Aiheen tulee olla eri kuin ennen piispantarkastusta.
5. Kirkkoherrojen ja seurakuntayhtymän kesken laaditaan yhteinen sopimus siitä, miten työntekijöiden liikkuvuutta yli seurakuntarajojen voidaan helpottaa.
6. Seurakuntayhtymä laatii suunnitelman, miten ja millä aikataululla lähetystyölle ja kansainväliselle diakonialle ohjattavaa tukea voidaan nostaa kohti piispainkokouksen 3 prosentin suositusta.

Ymmärrän, että joidenkin mielestä on nyt sanottu liikaa, toiset taas olisivat toivoneet enemmän – ainakin omasta näkökulmastaan. Tähän on hyvä panna piste. Tämän päätöslausunnon tutkan alle jää paljon asioita, hyviä asioita. Ne ovat totta, vaikka niistä ei tässä mainitakaan.

Yhteenvetona haluan sanoa, että olen saanut erittäin hyvän käsityksen Joensuun seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä tehtävästä työstä.

Tässä kaikessa me olemme täysin riippuvaisia Jumalan avusta ja johdattuksesta. Ilman hänen siunaustaan meidän työmme menee hukkaan. Kristuksen kanssa mikään tilanne ei ole toivoton. Näen Joensuun seurakuntien työssä ja elämässä monenlaisia Jumalan siunauksen ja Kristuksen läsnäolon merkkejä. Yhteinen tehtävämme on rukoilla niiden säilymistä ja vahvistumista.

Herra olkoon teidän kanssanne.

Joensuussa 22. päivänä maaliskuuta 2026



Jari Jolkkonen

Kuopion hiippakunnan piispa