

Joensuun seurakuntien rakenneselvityksen 2024–2025 laaja loppuraportti

**Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymä
17.12.2025**

Sisältö

1.	Johdanto	4
2.	Taustatiedot	7
2.1.	Toimintaympäristö	7
2.2.	Organisaatio	7
2.3.	Seurakuntayhtymän strategia 2024–2026.....	10
2.4.	Seurakuntien tavoitteet vuonna 2026.....	11
2.5.	Joensuun ev.lut. seurakuntien erityishaasteet	15
2.6.	Tilastot	18
2.6.1.	Jäsenmäärä.....	18
2.6.2.	Henkilöstö	22
2.6.3.	Toiminta	25
2.6.4.	Talous	30
2.6.5.	Kiinteistöt.....	32
2.6.6.	Hautausmaat	33
3.	Rakenneselvitys 2024–2025 Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymässä.....	34
3.1.	Rakenneselvityksen perusteet.....	34
3.2.	Rakenneselvityksen tavoitteet.....	35
3.3.	Rakenneselvityksen toimenpiteet 2024–2025	36
3.3.1.	Lahtiluoman kartoittamat rakennevaihtoehdot	39
3.3.2.	Nykyinen seurakuntayhtymärakenne.....	41
3.3.3.	Kokemukset yhden seurakunnan mallista.....	42
3.4.	Rakenteen vaikutus Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän tulevaisuuteen	45
3.4.1.	Tulevaisuus nykyrakenteella	45
3.4.2.	Tulevaisuus yhden seurakunnan mallilla	46
3.4.3.	Yhden seurakunnan mallin luonnos Joensuussa	46
3.4.4.	Lapsivaikutusten arviointi yhden seurakunnan mallissa.....	49
3.5.	Henkilökunnan näkemys seurakuntarakenteen merkityksestä	49
3.6.	Luottamushenkilöiden näkemys seurakuntarakenteen merkityksestä	51
3.7.	Seurakuntalaisten näkemys seurakuntarakenteen merkityksestä	53

3.8. Tutkimus rakenteen vaikutuksesta diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointiin Joensuun seurakuntien alueella	54
4. Seurakuntajaon muutos lainsäädännön näkökulmasta	56
5. Johtopäätökset	61
Lähteet	64

1. Johdanto

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän muodostavat kuusi Joensuun kaupungin alueella sijaitsevaa seurakuntaa. Seurakuntayhtymän organisaation rakennemuutostukseen liittyvä selvitys on ollut käynnissä kevästä 2024 alkaen. Rakenneselvitystyön vaiheita on käsitelty luottamushenkilöiden, henkilöstön sekä nuorten vaikuttajaryhmien edustajien kanssa useissa kokouksissa. Lisäksi rakenneselvityksen aikana on selvitetty seurakuntalaisten mielipidettä siitä, mikä rakenne mahdollistaa parhaiten seurakunnallisen toiminnan seurakuntalaisen näkökulmasta.

Rakenneselvityksen käynnistämiseen ja etenemiseen ovat vaikuttaneet muun muassa seurakuntien toimintaympäristön muutokset, talouden tiukkeneminen ja seurakuntien kirkkoherratilanne. Tavoitteena on ollut löytää ratkaisu, joka mahdollistaa seurakunnallisen toiminnan ja säilyttää paikallisen hengellisen identiteetin jokaisella nykyalueella myös tulevaisuudessa. Rakenneselvityksen tuloksena on todettu, että yhden seurakunnan malli mahdollistaisi parhaiten seurakunnallisen toiminnan jatkumisen kaikilla nykyisillä alueilla myös tulevaisuudessa.

Seurakuntien toimintaympäristö muuttuu: jäsenmäärä laskee, kirkollisveron kasvu hidastuu ja valtionrahoitus vähenee. Joensuun ev.lut. seurakuntien jäsenmäärä oli vuoden 2024 lopussa 48 198 henkilöä, ja evankelisluterilaiseen kirkkoon kuului noin 61,3 prosenttia joensuulaisista. Joensuussa jäsenmäärän vähenemistä on osittain kompensoinut positiivinen muuttoliike, etenkin opiskelijoiden määrän vuosittainen kasvu. Joensuussakin seurakuntien jäsenmäärä on kuitenkin laskenut viimeisen viiden vuoden aikana keskimäärin noin 1,8 prosenttia vuosittain. Rakennetta arvioitaessa on huomioitava jäsenmäärän kehitys.

Kirkollisveron reaaliarvo pienenee jäsenmäärän laskun myötä, vaikka euromäärä kasvaa lyhyellä aikavälillä. Vuoden 2025 jälkeen kasvu hidastuu kustannuksiin nähden. Valtion rahoituksen jakoperusteiden muutos ja rahoituksen leikkaukset vuosina 2025–2026 vähentävät Joensuun seurakuntayhtymän osuutta merkittävästi, mikä heijastuu etenkin hautaustoimeen. Talouden tasapaino edellyttää aktiivista kiinteistö- ja henkilöstösuunnittelua koko Joensuun seurakuntien alueella.

Talouden tasapainottaminen vaatii mittavia toimenpiteitä. Joensuun seurakuntayhtymän taloudellinen tilanne heikkenee nopeasti. Vuoden 2025 tilinpäätös tulee olemaan 4.12.2025 arvion mukaan noin miljoona euroa tappiollinen. Maksuvalmius on heikentynyt kolmena peräkkäisenä vuotena (2022: 325 päivää, 2023: 271 päivää, 2024: 196 päivää).

Talouden tasapainottamiseksi kiinteistöistä joudutaan luopumaan, koska taseen 9 miljoonaa euroa eivät riitä korjauksiin ja investointitarpeisiin. Investointitarpeet ovat seuraavan viiden vuoden aikana noin 15 miljoonaa euroa. Kiinteistöjen korjausvelka on yli

30 miljoonaa euroa, josta pelkkien kirkkojen korjauksiin tarvitaan noin 17,3 miljoonaa euroa. Kiinteistöjen kokonaiskäyttöaste on matala (alle 26 %).

Seurakuntayhtymän taloutta ei pystytä tasapainottamaan ilman, että myös henkilöstö- ja toimintamäärärahoja vähennetään tulevan suunnitelmakauden aikana. Vuosien 2026–2028 taloussuunnitelman tausta-aineistoksi laaditun painelaskelman mukaan seurakuntayhtymän säästötarve olisi nykyisellä kulurakenteella noin 1,5 miljoonaa euroa. Kiinteistöistä luopumisen kautta säästötarpeesta pyritään kattamaan noin 40 %. Hyväksytyn henkilöstösuunnitelman mukaan henkilöstökulujen osuus pidetään seurakunnissa alle 80 prosentissa toimintakuluista. Vuoden 2026 talousarviossa tavoitteeseen yltää kuudesta seurakunnasta ainoastaan Pielisensuun seurakunta.

Nykyisen organisaation haasteena on erityisesti pienten seurakuntien työntekijöiden perehdytys, rekrytointi, osaamisen siirtäminen ja kollegoiden tuki, sillä monet työntekijät ovat ainoita työntekijöitä työalallaan. Pienissä seurakunnissa talouden sopeuttaminen voi johtaa koko työalan (esim. varhaiskasvatus, nuorisotyö) häviämiseen, jos seurakunnan ainoa työntekijä joudutaan irtisanomaan.

Joensuun seurakunnissa on kaksi kirkkoherran virkaa täyttämättä. Rakenneselvitys käynnistettiin Vaara-Karjalan seurakunnan kirkkoherran viran vapauduttua eläköitymisen vuoksi vuonna 2024. Selvitystyöhön sisältyivät keskustelut seurakuntien johdon ja henkilöstön kanssa, joissa tavoitteena oli avoin vuoropuhelu ja kaikkien näkökulmien huomioiminen. Rakenneselvityksen iltakoulu pidettiin elokuussa 2024, ja hankkeen ensimmäinen vaihe päättyi 17.9.2024 raportin luovutukseen yhteiselle kirkkoneuvostolle.

Joensuun seurakunnan kirkkoherran virka vapautui 1.10.2024 irtisanoutumisen vuoksi. Virka täytettiin määräaikaaisesti, koska rakenneselvitystä jatkettiin. Keväällä 2025 yhteinen kirkkoneuvosto rajasi selvityksessä käsiteltävät rakennevaihtoehdot kahteen: nykyiseen yhtymämalliin ja yhden seurakunnan malliin. Tulevaisuustyöryhmä vertaili molempia rakennevaihtoehtoja seurakuntaneuvostojen avustuksella. Elo-lokakuussa 2025 Joensuun seurakuntien rakennevaihtoehtoja ja kiinteistötilannetta käsiteltiin luottamushenkilöiden kanssa seurakuntakierroksella.

Seurakuntalaisten mielipide selvitettiin tutkimuksella – seurakuntalaisille tärkeintä on palveluiden säilyminen. Helmikuussa 2025 teetetyn tutkimuksen mukaan seurakuntalaisille tärkeintä on palvelujen säilyminen, eikä seurakunnan rakenteella ole merkittävää vaikutusta. Tutkimuksen keskeisiä havaintoja olivat:

- Kaikki vastaajat eivät tunnistanee omaa seurakuntaansa, mutta mielikuva lähikirkosta oli myönteinen.
- Seurakunnan identiteetti voi perustua lähikirkkoalueeseen.
- Palveluiden saatavuus ja valinnanvapaus ovat tärkeitä, seurakuntalaiset arvostavat joustavuutta.

- Henkilökunnan tuttuus ei ole suurimmalle osalle olennaista, tärkeämpää on saada palvelua laajemmin ja joustavammin.
- Rakenteella ei ollut merkitystä vastaajille; työntekijäresurssien säilyminen koettiin tärkeämpänä kuin itsenäinen seurakunta ja oma kirkkoherra.
- Säästökohteeksi valittiin mieluummin hallinto kuin palvelut.
- Päätöksentekojärjestelmän yksinkertaistaminen sai vahvaa kannatusta.

Enemmistö Joensuun seurakuntayhtymän henkilökunnasta ja iltakouluun osallistuneista luottamushenkilöistä kannattaa yhden seurakunnan mallia.

Maaliskuussa 2025 järjestettiin henkilöstöpäivä sekä päättäjien iltakoulu, johon kutsuttiin yhteisen kirkkovaltuuston, yhteisen kirkkoneuvoston, seurakuntaneuvostojen ja nuorten vaikuttajaryhmien jäsenet. Tilaisuudessa heiltä kysyttiin mielipidettä rakennevaihtoehdoista, joita olivat nykyinen malli, yhden seurakunnan malli, Oulun malli tai seurakuntien osittainen yhdistyminen. Selkeä enemmistö vastaajista (75 % henkilökunnasta ja 74 % iltakouluun osallistuneista luottamushenkilöistä) kannatti yhden seurakunnan mallia. Myös Joensuun seurakuntayhtymän yhteistyötoimikunta kannattaa yksimielisesti yhden seurakunnan mallia.

Seurakuntarakennetta kehitetään tulevaisuuden tarpeisiin. Mikään hallintomalli ei automaattisesti takaa toimivuutta, mutta rakenteen tulee tukea perustehtävän hoitamista ja toimintaympäristön muutosta. Tulevaisuuden seurakuntatyössä lakisääteisten palvelujen lisäksi korostuu palveluiden järjestäminen seurakuntalaisten tarpeiden mukaan.

Yksittäiselle seurakuntalaiselle hallinto ei näy – luottamushenkilöille rakenne tulee näkyväksi päätöksenteon kautta. Hallinnollisella rakenteella ei ole vaikutusta alueiden hengelliseen identiteettiin. Tästä on olemassa esimerkki Joensuussakin, sillä Vaara-Karjalan seurakunnan vuoden 2024 tilinpäätöksessä todetaan, että pitkän yhteiselon jälkeenkin paikallinen identiteetti ja perinteet ovat säilyneet eri kylissä vahvoina.

Seurakuntarakenteen muutoksessa on tavoitteena kohdentaa resursseja sinne, missä niitä tarvitaan. Muutoksilla pyritään parantamaan taloudellista ja hallinnollista tehokkuutta. Taloudelliset voimavarat kuluvat pääosin henkilöstön palkkoihin ja kiinteistöihin. Alueiden omista toimintamäärärahoista, lahjoituksista ja niiden tuotoista päätettäisiin hallinnollisen rakennemuutoksen jälkeenkin paikallisesti samoin periaattein kuin ennenkin.

Muutoksen jälkeen alueellinen seurakuntatoiminta ja lähikirkot muodostaisivat edelleen kokoontuvan yhteisön, kristillisen seurakunnan, johon sekä työntekijät että seurakunnan jäsenet kuuluvat ja sitoutuvat. Seurakunnallinen toiminta säilyisi edelleen rikkaana, monipuolisena ja lähellä seurakuntalaisia. Alueellisen seurakuntatoiminnan suunnittelu ja toteutus järjestettäisiin paikallisesti, jotta yhteisöllisyys, osallisuus ja hengellinen identiteetti säilyvät jokaisella alueella.

2. Taustatiedot

2.1. Toimintaympäristö

Kirkon toimintaympäristössä on monia pitkäaikaisia muutostrendejä, jotka vaikuttavat myös Joensuun seurakunnissa. Suomalaisten sitoutuminen seurakuntiin on vähentynyt, jäsenmäärät laskeneet ja seurakuntien toimintavapaus rajoittunut. Kirkon läsnäolo elämänkaaren eri vaiheissa on vähentynyt, mutta yksilötason kysymykset säilyvät.

Alueen väestö ikääntyy nopeasti ja syntyvyys on laskenut. Nuorissa ja maahanmuuttajissa on potentiaalia, mutta myös yksinäisyyttä. Yksinasuvien määrä kasvaa ja lapsiperheiden ja lasten määrä laskee. Tämä vaikuttaa koulujen ja päiväkotien määrään. Samalla alueellinen ja sosioekonominen eriarvoisuus lisääntyy.

Maailmantilanteen epävarmuus vaikuttaa toimintaan. Huoltovarmuuden, varautumisen ja yhteistyön merkitys korostuu. Ympäristöasioiden huomioiminen ja ilmastomuutoksen torjuminen haastavat meitä kaikkia. Kustannukset nousevat nopeasti.

Digitalisaatio muuttaa maailmaa, toimintatapoja, kulutustottumuksia ja ihmisten vapaa-ajan käyttöä. Sosiaalinen media muuttaa viestintätapoja ja -kulttuuria. Kristillisen kasvatuksen väheneminen kodeissa ja kouluissa sekä kristillisen tapakulttuurin muutokset haastavat perinteisen seurakuntatyön, mutta toisaalta muutos voi luoda seurakuntatyölle uusia mahdollisuuksia. Arvot ja ihmiskäsitys ovat murroksessa.

Tarve henkisyyteen ja hengellisyyteen ei ole kadonnut, mutta muodot ovat monipuolistuneet. Avainasemassa ovat kirkon merkityksen näkyväksi tekeminen, seurakuntalaisten kuuleminen ja alueen tarpeiden huomioiminen yhteisen toiminnan kehittämisessä. Rakenteen mukaista toimintaa järjestetään siellä missä siihen on osallistujia ja tarvetta. Merkittävä osa sosiaalisista suhteista tapahtuu verkossa, joten seurakuntien kokoava toiminta on muutoksessa.

Kirkon toimintaympäristö ei muodostu pelkästään alueista tai rakenteista, vaan toiminnan rakentumiseen vaikuttavat erityisesti ihmiset ja heidän välisensä vuorovaikutus. Hengellisen toiminnan muutoksilla pyritään parantamaan toiminnan näkyvyyttä ja vaikuttavuutta sekä palvelemaan seurakuntalaisia paremmin. Toimintaympäristön muutos vaikuttaa taloudellisten voimavarojen kohdentamiseen.

Meidän tulee varautua siihen, että toimintaympäristömme muuttuu myös siten, että meillä on jatkossa vähemmän toimitiloja käytössä. Nouseva megatrendi on henkisyys, johon meidän tulee pystyä vastaamaan monimuotoisella toimintakulttuurilla.

2.2. Organisaatio

Joensuun seurakuntayhtymään kuuluu kuusi seurakuntaa, jotka sijaitsevat Joensuun kaupungin alueella: Eno, Joensuu, Pielisensuu, Pyhäselkä, Rantakylä ja Vaara-Karjala.

Seurakuntayhtymään kuuluvalla seurakunnalla on seurakuntaneuvosto, joka käyttää seurakunnan päätösvaltaa ja hoitaa ne kirkkoneuvoston tehtävät, jotka eivät kuulu yhteiselle kirkkoneuvostolle, sekä muut sille määrättyt tehtävät (KL 3:18).

Seurakuntaneuvosto päättää muun muassa toimintasuunnitelman sisällön, miten talousarviossa seurakunnalle myönnettyjä määrärahoja käytetään sekä miten seurakunnan hallinnassa olevia varoja käytetään.

Seurakuntayhtymän hallintoa hoitavat yhteinen kirkkovaltuusto, yhteinen kirkkoneuvosto, seurakuntayhtymän toimikunnat sekä seurakuntayhtymän viranhaltijat. Yhtymä huolehtii perussäännössä säädetyistä tehtävistä, joita ovat muuan muassa seurakuntien talous, henkilöstöhallinto, yhtymän yhteinen hallinto, kiinteistöt, hautausmaat, viestintä ja yhteiset seurakunnalliset työmuodot. Seurakuntayhtymä vastaa yhteisistä työmuodoista koko kaupungin alueella ja osittain myös maakunnallisesti.

Yhtymässä päätösvaltaa käyttää yhteinen kirkkovaltuusto (KL 3 luvun 16 §) ja yhteinen kirkkoneuvosto johtaa 15 §:n 3 momentissa tarkoitettua seurakuntayhtymän toimintaa.

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän yhteisessä kirkkovaltuustossa on 51 paikkaa. Paikat jakaantuvat seurakuntien jäsenmäärän perusteella seuraavasti: Enon seurakunta 5, Joensuun seurakunta 14, Pielisensuun seurakunta 12, Pyhäselän seurakunta 6, Rantakylän seurakunta 10 ja Vaara-Karjalan seurakunta 4 jäsentä.

Puheenjohtajasta, varapuheenjohtajasta ja 9 jäsenestä koostuva yhteinen kirkkoneuvosto on yhtymän keskeinen valmistelu-, toimeenpano- ja hallintoelin. Yhteisessä kirkkoneuvostossa on kaksi jäsentä kaupunkiseurakunnista ja yksi jäsen pitäjäseurakunnista.

Seurakuntaneuvostoissa on jäseniä kirkkoherran lisäksi seuraavasti: Eno 9, Joensuu 14, Pielisensuu 14, Pyhäselkä 12, Rantakylä 12 ja Vaara-Karjala 11 jäsentä.

Lisäksi hallintoon kuuluvat seuraavat toimikunnat ja työryhmät: yhteistyötoimikunta, kiinteistötoimikunta, perheasiain neuvottelukeskuksen toimikunta, viestintätoimikunta, yhteisen kasvatustyön toimikunta, yhteisen sielunhoitotyön toimikunta, taidetyöryhmä, ympäristötyöryhmä ja tulevaisuustyöryhmä.

Seurakuntayhtymään kuuluvat paikallisseurakunnat ovat lainsäädännöllisesti ja toiminnallisesti itsenäisiä. Talouden osalta ne ovat kuitenkin alisteisia seurakuntayhtymälle, ja yhteinen kirkkovaltuusto käyttää niiden talouden osalta päätösvaltaa. Kunkin seurakunnan ja sen tehtäväalueiden tavoitteet ja toimintasuunnitelmat hyväksyy seurakunnan seurakuntaneuvosto. Yhteinen kirkkovaltuusto vahvistaessaan seurakunnan talousarvion voi merkitä toimintasuunnitelmat tiedoksi.

Toteuttaakseen tehtävänsä seurakunnat huolehtivat jumalanpalvelusten pitämisestä, kasteen ja ehtoollisen toimittamisesta sekä muista kirkollisista toimituksista, kristillisestä

kasvatuksesta ja opetuksesta, sielunhoidosta, diakoniasta ja lähetystyöstä. Seurakunta toimii tässä ajassa seurakuntalaistensa arjessa ja juhlassa.

Seurakuntayhtymän on hoidettava (KL3 luvun 15 §) muun muassa:

- kirkollisverotus sekä kirkollisverojen ja muiden yhteisten tulojen jako seurakuntien kesken
- kirkon keskusrahastoon ja eläkerahastoon suoritettavat maksut
- talouden ja omaisuuden hoito
- jäsenten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien edistäminen KL 3 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla

Hallinto- ja talouspalveluiden tehtävänä on huolehtia yhtymän yleishallinnosta, toimisto- ja luottamuselinten sihteeripalveluista, sisäisestä valvonnasta, sähköisistä asiahallintajärjestelmistä ja arkistoinnista, taloushallinnosta ja budjetoinnin suunnittelusta sekä kirjanpidosta, tilinpäätöksestä ja muusta laskentatoimesta. Talouden kokonaisvastuu kuuluu seurakuntayhtymälle.

Henkilöstöpalvelut vastaa mm. henkilöstöhallinnosta ja sen suunnittelusta ja neuvonnasta, yhteistoimintasopimuksen mukaisesta toiminnasta, työsuojelusta ja työterveyshuollosta.

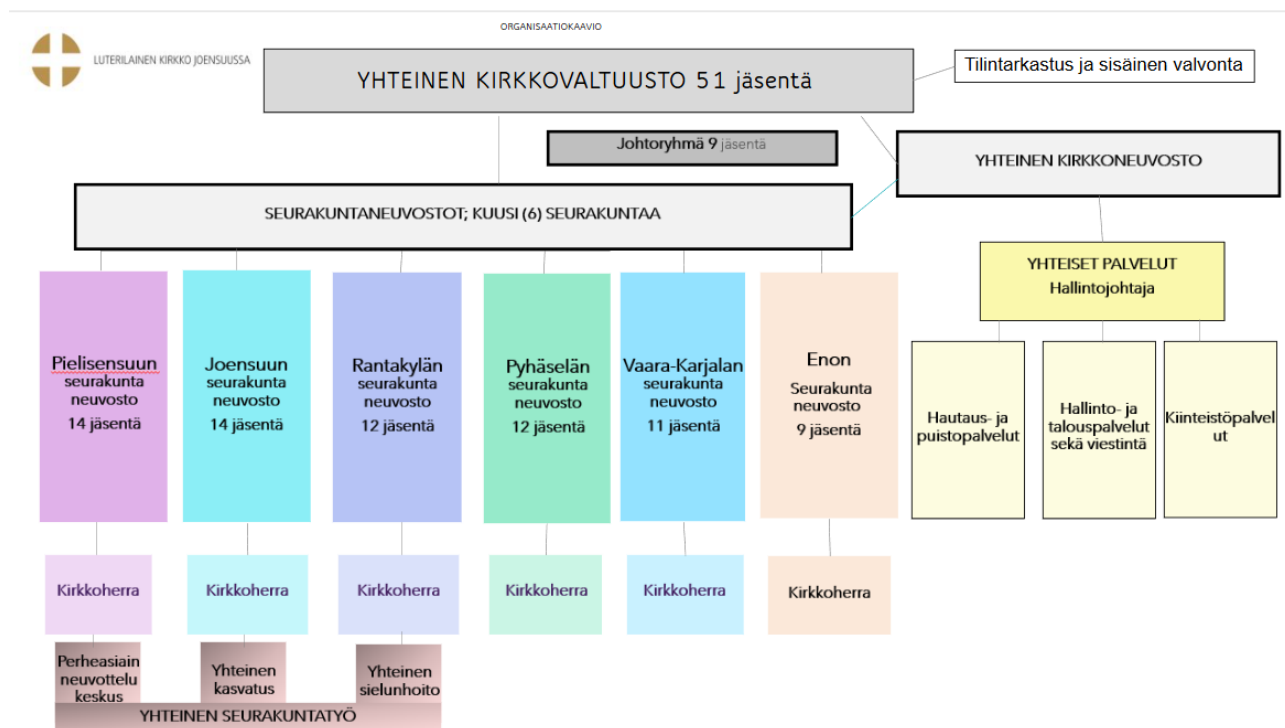
Kiinteistöpalvelut vastaa seurakuntayhtymän kiinteistöjen ylläpidosta ja rakennuttamisesta sekä seurakuntamestari-, keittiö- ja siivouspalveluista. Kiinteistötoimi kehittää ja ylläpitää yhteistyössä seurakuntien ja yhtymän palveluyksiköiden kanssa toimintaan tarvittavia tarkoituksenmukaisia tiloja sekä tukee toimintaa seurakuntien tarpeiden mukaisesti.

Hautaus- ja puistopalveluiden tärkein tehtävä on tuottaa hautaus- ja haudanhoitopalveluita niitä tarvitseville, ylläpitää hautarekisteriä sekä huolehtia kulttuurihistoriallisesti arvokkaista hautausmaista ympäristöystävällisesti ja ympäristöarvot huomioiden. Joensuun krematorio tarjoaa krematoriopalveluita laajasti Pohjois-Karjalan alueella.

Tietohallinnosta vastaa Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymä, jonka alaisuudessa on IT-aluekeskus. Keskus hoitaa koko Kuopion hiippakunnan alueen jäsenseurakuntien IT-tuen, tietoturvan, yhteydet ja laitehankinnat. Itä- ja Keski-Suomen IT-alueiden yhdistämistä valmisteltiin vuodelle 2026, mutta ne jatkavat toistaiseksi erillisinä. Kustannukset jaetaan jäsenmäärän mukaan, ja Joensuun seurakuntayhtymän osuus vuonna 2026 on noin 96 000 euroa.

Viestinnän vastuualueena on sisäisen ja ulkoisen viestinnän suunnittelu, toteutus, koordinointi ja kehittäminen, mediyhteistyö sekä yhteisten viestintäkanavien hoitaminen.

Yhteisen seurakuntatyön tehtäviä ovat perheasiain neuvottelukeskuksen toiminta, sairaalasielunhoito, kehitysvammaistyö, kirkon keskusteluavun toiminta, erityisdiakonia, oppilaitosyhteistyö ja erityisnuorisotyö. Yhteinen seurakuntatyö mahdollistaa kristillisen sanoman tavoittavuuden koko Pohjois-Karjalan alueella.



Kuva 1. Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän organisaatiokaavio.

2.3. Seurakuntayhtymän strategia 2024–2026

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymällä on yhteinen Toivon tähden -strategia vuosiksi 2024–2026. Seurakuntayhtymän strategia tukee seurakuntia niiden perustehtävän toteuttamisessa ja varmistaa, että yhtymän kuudella seurakunnalla on toimintaedellytykset erilaisissa asuin- ja elinkeinoympäristöissä. Strategiassa on analysoitu kirkon ja seurakuntayhtymän toimintaympäristöä sekä määritelty kirkon ja seurakuntayhtymän tehtävä, visio ja arvot.

Strategian tavoitteena on tarkastella ennakkoluulottomasti hallinnollisia ja toiminnallisia vaihtoehtoja sekä rakenteita ja edetä kohti visiotamme: **Yhdessä olemme enemmän kuin osiemme summa.**

Joensuun seurakuntayhtymä tukee seurakuntia kirkon perustehtävän toteuttamisessa hoitamalla vastuullisesti ja yhdenvertaisesti taloutta, hautaustoimea, viestintää, kiinteistöjä ja muita tukitoimia sekä yhteisen seurakuntatyön muotoja.

Strategiset linjaukset vuosille 2024–2026 ovat: hyvinvoiva, osaava ja oikein mitoitettu henkilöstö, turvalliset kiinteistöt, kulttuuriperintöä kunnioittava nykyaikainen hautaus-toimi, nykyaikaista ja vaikuttavaa viestintää, vastuullista taloudenhoitoa, yhteisiä

palveluja ja tuloksellista yhteistyötä. Strategian tukena ovat viestintä- ja kiinteistösuunnitelmat sekä henkilöstösuunnitelma.

2.4. Seurakuntien tavoitteet vuonna 2026

Joensuun seurakuntayhtymään kuuluvien seurakuntien toimintasuunnitelmissa on kirjattuna kunkin seurakunnan kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2026. Lisäksi toimintasuunnitelmiin on koottu tietoa siitä, mikä on tulevalla suunnittelukaudella erityisen tärkeää.

Enon seurakunta

Suunnittelukaudella erityisen tärkeää: Seurakunnan työnäyn kirkastaminen, perustehtävän hoitaminen sekä yhteistyön ja vapaaehtoistyön kehittäminen.

Enon seurakunnan strategian 2023–2026 avainsanat ovat: avoin, koti, taivasmatkalla, rakkaus, rauha. Nämä näkyvät kolmessa tavoitteessa, jotka ovat:

1. Vahvistamme identiteettiämme rukoilevana ja Jumalan edessä elävänä yhteisönä. Pyrimme tavoitteeseen jumalanpalvelusten, kirkollisten toimitusten ja muun eri ikäisille suunnatun toiminnan, kohtaamisten, viestinnän ja vapaaehtoistehtävien kautta.
2. Kehitämme yhteistyötä alueen eri toimijoiden ja seurakuntien välillä. Pyrimme tavoitteeseen olemalla mukana yhteisön hyväksi tehtävässä työssä yhdessä järjestöjen ja kaupungin kanssa. Kehitämme yhdessä tekemisen tapoja seurakuntayhtymään kuuluvien seurakuntien kanssa sekä muiden kristillisten seurakuntien ja eri kristillisten järjestöjen kanssa.
3. Toimimme yksinäisyyden vähentämiseksi eri ikäisten parissa. Pyrimme tavoitteeseen yksilökohtaamisten, erilaisten ryhmien, avoimien ovien ja tapahtumien kautta sekä kehittämällä toimintaamme niin, että se olisi entistä etsivämpää ja kutsuvampaa sekä myös kannustaisi seurakuntalaisia yhteiseen vastuuseen toinen toisistaan.

Joensuun seurakunta

Suunnittelukaudella erityisen tärkeää: Joensuun kaupunkikeskustan seurakuntana olemme ytimessä ja suurten mahdollisuuksien äärellä tehdä monipuolisesti yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Hyvät suhteet mm. Joensuun kaupunkiin, Pohjois-Karjalan maakuntaliittoon ja Pohjois-Karjalan hyvinvointialue Siun Soteen merkitsevät tiedonkulun ja yhteistyön sujumisen kannalta paljon.

Alueemme asukkaista n. yksi kolmasosa on nuoria aikuisia ja opiskelijoita. Nuorten ja nuorten aikuisten keskuudessa on lyhyellä aikaa noussut pintaan paljon kiinnostusta hengellisyyteen ja uskon asioihin. On iso mahdollisuus vaikuttaa siihen, että he kokisivat itsensä tervetulleiksi seurakuntaamme. Monet matalan kynnyksen kohtaamispaikat antavat monille hyvän mahdollisuuden tulla tutustumaan. Kirkon oman tulevaisuuden

kannalta lapset ja nuoret on pidettävä esillä, kasteen merkitystä on vahvistettava ja nuorten aikuisten kohtaamiseen ja mukaan kutsumiseen on kiinnitettävä huomiota.

Hyvinvointiyhteiskunnan rakenteissa tapahtuvat muutokset ja taloudellinen taantuma vaikuttavat edelleen siihen, että sosiaalinen ja taloudellinen eriarvoisuus tulevat lisääntymään kaikissa ikäluokissa. Muutokset koskettavat erityisesti heikoimmassa asemassa olevia, jotka tarvitsevat tukea ja apua. Taloudellisen avun tarve diakonian piirissä lisääntyy varmasti.

Joensuun seurakunta on osana rakenneselvitystä, jonka tarkoituksena on selvittää tulevaisuuden seurakuntarakennetta koko Joensuun kaupungin alueelle. Se, päädytäänkö edistämään yhden seurakunnan mallia vai tiivistämään yhtymän sisäistä yhteistyötä tulevaisuudessa, vaikuttaa tulevaisuuden rakenteisiin niin hallinnossa kuin toiminnassakin. Keväällä 2026 toteutuvan piispantarkastuksen jälkeen seurakunnalle tulevat kehitystehtävät antavat pohdittavaa tulevaisuuteen ja toiminnan kehittämiseen.

Joensuun seurakunnan visio on olla tasapainoinen, hyvinvoiva ja kutsuva yhteisö. Haluamme olla avoin ja kutsuva yhteisö kaupunkilaisille, varteenotettava yhteistyökumppani muille toimijoille ja hyvä työpaikka. Strategiamme Ovet auki – kirkko keskellä kaupunkia on voimassa vuoteen 2026. Pyrimme vahvistamaan olemassa olevia yhteistyömuotoja avaamaan niin seurakunnan sisällä kuin myös suhteessa toimintaympäristöön ja alueen asukkaisiin.

Tavoitteena on selkeyttää seurakunnan työtä ja toimintaa niin, että ymmärrämme mitä kaikkea meillä jo tehdään ja huomaamme ehkä mitä voisimme tehdä uudella tavalla tai yhdessä. Vähenevät resurssit pakottavat myös tarkastelemaan tarkoin sitä, miten käytämme työaikamme ja muut resurssit, mitä priorisoimme ja mistä voimme – ja uskallamme – luopua.

Kolme tavoitetta vuodelle 2026:

1. Olemme aktiivisena osana yhtymän rakenneselvitystä ja haemme rakentavia ratkaisuja tulevaisuutta ajatellen, tapahtui rakenneselvityksen kanssa mitä tahansa.
2. Panostamme kaikilla työaloilla syksyn 2026 seurakuntavaalien näkyvyyteen ja kiinnostavuuteen.
3. Rakennamme Joensuun seurakunnasta yhteisöä, jonka osana jokainen saa turvallisin mielin olla. Kutsumme seurakuntalaisia tekemään ja toteuttamaan asioita yhdessä ja jakamaan lahjojaan muiden kanssa.

Pielisensuun seurakunta

Suunnittelukaudella erityisen tärkeää: Väestön määrä kasvaa uusilla asuinalueilla ja myös Pielisensuun kirkon ympäristössä. Seurakunnan jäsenmäärän ennakoidaan kasvavan. Erityisesti nuoret aikuiset irtaantuvat kirkosta entistä helpommin ja yhä useampi ei koe

seurakuntaa enää itselleen merkitykselliseksi yhteisöksi. Kriisit, yksinäisyys ja elämän epävarmuus koettelevat ihmisiä, mm. hyvinvointiyhteiskunnan rakenteissa tapahtuvien muutosten ja taloudellisen taantuman vuoksi. Ympäristövastuun merkitys korostuu.

Kustannusten nousun vuoksi on harkittava huolellisesti etenkin henkilöstöön ja toimitiloihin liittyvät resurssit ja niiden käyttäminen. Yhteistyö, verkostoituminen, kumppanuudet ja seurakunnan näkyvyys ovat entistä tärkeämpiä sekä ihmisten tavoittamiseksi että resurssien näkökulmasta. Kasvavan seurakunnan mahdollisuudet ja haasteet edellyttävät työn rohkeaa priorisointia, ketterää työotetta ja kevytrakenteista toimintaa. Polku-toimintamallin vahvistaminen etenkin sen alkupäässä pitää lapset ja nuoret mukana ja tukee kasteen merkitystä. Seurakunta on työntekijöilleen hyvä työpaikka.

Seurakuntayhtymässä on meneillään rakenneselvitys, jossa vaihtoehtoina tutkitaan yhden seurakunnan mallia ja nykyisen seurakuntayhtymän mallia yhteistyötä tiivistäen.

Lopputulema tästä vaikuttaa tulevan suunnittelukauden työhön ja joka tapauksessa yhteistyötä eri seurakuntien välillä tulee tiivistää resurssien vähetessä.

Seurakuntayhtymän strategia näkyykin toiminnassamme etenkin hyvän yhteistyön edistämisenä, osaavana ja hyvinvoivana henkilöstönä, vastuullisena taloudenhoitona ja nykyaikaisena ja vaikuttavana viestintänä.

Pielisensuun seurakunnan vision mukaisesti: Uudistumme, kasvamme ja välitämme yhdessä – katse Kristuksessa. Strategiset valintamme ovat: Evankeliumin eläväksi tekeminen, toimintakulttuurin rohkea uudistaminen, yhteisen arjen jakaminen ja yhteistyön tekeminen. Ne ohjaavat konkreettisia tavoitteitamme. Lisäksi otamme huomioon vuonna 2026 toteutettavassa piispantarkastuksessa saamamme kehittämishankkeet.

Kolme tavoitetta vuodelle 2026:

1. Rakennamme seinätöntä seurakuntaa.

Uusilla asuinalueilla ei ole omia toimitiloja, eikä niiden hankkiminen ole realistista. Hyviä asioita tapahtuu, kun lähdemme rakennuksista ulos, toimimme alueen muiden toimijoiden tiloissa, olemme mukana yhteisissä tapahtumissa ja toimimme aktiivisesti yhteistyöverkostoissa. Edistämme pop up -tyyppistä toimintaa, hyödynnämme kirkkopuistoa ja viestinnän mahdollisuuksia.

2. Vahvistamme seurakuntalaisuutta.

Seurakuntalaisten kutsuminen, identiteetin vahvistaminen ja rohkaiseminen vapaaehtoistyöhön ovat avainasemassa. Tämä tapahtuu tiivistämällä työntekijöiden ja seurakuntalaisten yhteistyötä sekä vapaaehtoisten motivoinnin ja varustamisen kautta. Olemme kokeilumyönteinen seurakunta ja otamme ideoita vastaan. Vahvistamme seurakuntalaisuutta ihmisten omassa arjessa ja rakennamme matalan kynnyksen kohtaamispaikkoja. Työskentelemme aktiivisesti

vuoden 2026 seurakuntavaalien eteen, jotta saamme niihin sitoutuneita ehdokkaita ja äänestysaktiivisuus lisääntyy.

3. Viestimme virkeästi ja monipuolisesti.

Luova, iloinen ja persoonallinen ote on tarpeen, jotta näymme, erotumme ja olemme kutsuva yhteisö. Viestintä avaa uusia ja tässä ajassa olevia tapoja kertoa ilosanomaa. Tavoitteen toteutumiseksi otamme seurakuntalaisia mukaan viestinnän suunnitteluun ja toteuttamiseen ja lisäämme yhteistyötä muiden seurakuntien ja toimijoiden kanssa. Otamme käyttöön eri viestintäalustoja ja hankimme sähköisen infonäytön kirkon alueelle. Viestimme aktiivisesti vuoden 2026 seurakuntavaaleista.

Pyhäselän seurakunta

Suunnittelukaudella erityisen tärkeää: Toimintaympäristömme on jatkuvassa muutoksessa. Muutos voi ahdistaa monia. Hiljentyä ja pysyvyyden tunnetta kaivataan ja hengellisyydestä etsitään turvaa maailman ja yksilön elämänsymyksiin.

Hammaslahden, Niittylahden rannan ja Reijolan alueiden toiveet eroavat toisistaan jo asukasrakenteen ja ikä rakenteen puolesta. Seurakunnan työntekijät ovat työhönsä sitoutuneita ja heidät tunnetaan laajasti, mikä on työssä etu ja maalaismaisen yhteisön hyvä puoli.

Kun eriarvoisuus lisääntyy ja ääripäät korostuvat, pyrimme erityisesti löytämään ne, jotka ovat suurimman avun tarpeessa ja joita yhteiskunnan auttajaorganisaatiot eivät tavoita. Rahalliset avustamisen mahdollisuutemme ovat rajalliset, mutta kuuntelemiseen ja tukemiseen voimme käyttää paljon voimavaroja moniammatillisesti. Kiireetön palvelu on vahvuutemme. Ihmisten rahallisessa avustamisessa voimme käyttää suurempaa kokonaisharkintaa kuin monet muut auttajaorganisaatiot. Laadukas kohtaaminen on kaikessa toiminnassamme avainasemassa.

Toimintaedellytykset Reijolan ja Niittylahden alueella pyritään turvaamaan jatkossakin, tämä edellyttää uusien toimitilojen löytämistä.

Kolme tavoitetta vuodelle 2026:

1. Vapaaehtoisten osallistaminen luovalla tavalla myös kirkon remontin suunnitteluun.
2. Kirkon aukiolon lisääminen seurakunnan toimiston aukioloaikoja vastaavaksi erityisesti kesäisin.
3. Hiljaisuuden polun rakentaminen ja kehittäminen kirkon ympäristössä.

Rantakylän seurakunta

Suunnittelukaudella erityisen tärkeää: Kirkon sisäilmassa on rakennusteknisistä syistä johtuvia ongelmia. Sisäilman laatu ja olosuhteet poikkeavat merkittävästi tavanomaisesta. Toimenpiteitä sisäilman laadun ja olosuhteiden näkökulmasta tarvitaan nopeasti.

Varhaiskasvatuksen toiminta on siirretty väistötiloihin. Seurakuntarakenteen tutkiminen ja selvittely ja niistä johtuvat mahdolliset muutokset voivat vaikuttaa osaltaan toimintaan.

Kolme tavoitetta vuodelle 2026:

1. Strategiaan kirjattu Polku-hanke jatkuu suunnitellusti vuonna 2026.
2. Jumalanpalvelukset, kirkolliset toimitukset ja muut seurakunnalliset toiminnot toteutetaan korkeatasoisesti.
3. Muutosvalmiuden tiedostaminen ja ratkaisujen etsiminen.

Vaara-Karjalan seurakunta

Suunnittelukaudella erityisen tärkeää: Seurakunnalle on erityisen tärkeää pitää nykyinen henkilöstömäärä, jotta seurakunta voi toimia kaikilla työaloillaan täysimääräisesti. Vapaaehtoistyöhön panostaminen on myös keskeistä toimintaa.

Kolme tavoitetta vuodelle 2026:

1. Kirkkoherranviran täyttäminen niin pian kuin mahdollista, viimeistään keväällä 2026.
2. Seurakunnan työntekijämäärän päättäminen kiinteäksi: kirkkoherra, seurakuntapastori, kanttori, diakoniatyöntekijä, nuorisotyöntekijä ja srk-sihteerit 50 %.
3. Yhteistyön lisääminen yhtymän tasolla ja lähiseurakuntien kanssa.

2.5. Joensuun ev.lut. seurakuntien erityishaasteet

Enon seurakunta

Enon seurakunta on 3 548 jäsenellään (v. 2024) Joensuun seurakunnista toiseksi pienin. Enon alueella seurakuntaa haastaa seurakuntalaisten ikärakenne, josta seuraa jäsenmäärän nopea lasku.

Työntekijöiden vaihtuvuus on Enossa suhteellisen pientä, mutta rekrytointihaasteiden vuoksi kanttorin virkaa ei ole saatu täytettyä. Seurakunnan työntekijät tekevät oman työalansa työtä yksin ilman tiimin tukea. Seurakunnan määrärahoista valtaosa kuluu henkilöstökuluihin, toimintaan jää palkkojen jälkeen noin 18 % määrärahoista.

Seurakunnalla on ollut haasteita löytää tarpeeksi luottamushenkilöitä päätöksentekoon. Sen sijaan vapaaehtoisia on pieni mutta aktiivinen joukko.

Enon uusi seurakuntatalo valmistui 2020. Siunauskappeli on huonossa kunnossa ja poistettu käytöstä.

Joensuun seurakunta

Joensuun seurakunta on 14 728 jäsenellään (v. 2024) Joensuun alueen seurakunnista suurin. Joensuun seurakunnan alueella asuvista noin kolmasosa on nuoria aikuisia ja

opiskelijoita. Kaupungin keskusta-alueen seurakuntarajat aiheuttavat haasteita seurakuntalaisten näkökulmasta.

Kirkkoherran virkaa ei ole täytetty rakenneselvityksen ollessa kesken. Henkilöstökulujen nousu hankaloittaa Joensuun seurakunnan toimintaa. Palkkamäärärahat eivät riittäneet kansainvälisen työn ohjaajan viran eikä eläköitymisen myötä vapautuneen seurakuntapastorin viran rahoittamiseen. Tämän vuoksi molemmat virat lakkautettiin vuonna 2024.

Seurakunnan määrärahoista valtaosa kuluu henkilöstökuluihin, toimintaan jää palkkojen jälkeen noin 18 % määrärahoista.

Joensuun seurakunnan kiinteistöistä seurakuntakeskuksen vanha puoli on poistettu käytöstä sisäilmaongelmien vuoksi ja työntekijät työskentelevät monissa eri toimipisteissä.

Pielisensuun seurakunta

Pielisensuun seurakunta on 13 481 jäsenellään (v. 2024) toiseksi suurin ja ainoa kasvava seurakunta Joensuun alueella. Pielisensuussa lasten ja nuorten toiminta, kuten kuorotoiminta, on erittäin vilkasta. Lasten ja nuorten määrä tulee olemaan Joensuun seurakunnista suurin. Vuonna 2024 Pielisensuussa kastettiin 93 lasta (ks. s. 25). Vuodelle 2025 ennakoidaan rippikoululaisia olevan 156, mikä on huomattavasti enemmän kuin Joensuun seurakunnassa (123) (ks. s. 27). Kaupungin keskusta-alueen seurakuntarajat aiheuttavat haasteita seurakuntalaisten näkökulmasta.

Kustannusten nousun vuoksi seurakunnassa harkitaan huolellisesti etenkin henkilöstöön ja toimitiloihin liittyvät resurssit ja niiden käyttäminen. Yhteistyö, verkostoituminen, kumppanuudet ja seurakunnan näkyvyys ovat entistä tärkeämpiä sekä ihmisten tavoittamiseksi että resurssien näkökulmasta.

Pielisensuussa määrärahoista toimintaan jää palkkojen jälkeen noin 25 %, eli seurakunta ylittää ainoana Joensuun alueen seurakunnista henkilöstösuunnittelun tavoitteeseen määrärahojen suhteen. Kasvava seurakunta tarvitsee työvoimaa turvaamaan seurakuntalaisten palvelut.

Pielisensuun seurakunnan kiinteistöistä Pielisensuun pappila ja Sulkulan kesäkodin päärakennus ovat huonossa kunnossa ja Pielisensuun kirkko vaatii mittavia korjauksia.

Pyhäselän seurakunta

Pyhäselän seurakunta on 5 018 jäsenellään (v. 2024) kolmanneksi pienin seurakunta Joensuun alueella. Seurakunnan ruokajakelulle on alueella suuri tarve.

Henkilöstökustannusten nousun vuoksi seurakunnan kulurakenne on erityisen hankala. Nykyisellä henkilöstömäärällä määrärahoista jää vain noin 13 % seurakunnan toimintaan. Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, ja virkoihin on ollut vaikeuksia löytää päteviä

tekijöitä. Seurakunnan työntekijöistä lastenohjaaja tekee oman työalansa työtä yksin ilman tiimin tukea.

Pyhäselän seurakunnan kiinteistöistä Reijolan seurakuntatalo on poistettu sisäilmaongelmien vuoksi käytöstä ja Pyhäselän kirkko odottaa peruskorjausta.

Rantakylän seurakunta

Rantakylän seurakunta on 9 103 jäsenellään (v. 2024) pienin Joensuun kaupunkiseurakunnista. Jäsenmäärä alenee vuosittain, ja yli 75-vuotiaita jäseniä on 15 % seurakunnan jäsenmäärästä. Kaupungin seurakuntarajat aiheuttavat haasteita seurakuntalaisten näkökulmasta.

Viimeisen viiden vuoden aikana seurakunnasta on vähentynyt viisi henkilötyövuotta luontaisen poistuman kautta. Resurssien sopeuttamisen vuoksi seurakunnassa on tarve tutkia toiminnan laajuutta ja jatkuvuutta. Työntekijöiden vaihtuvuus on pientä.

Seurakunnan määrärahoista valtaosa kuluu henkilöstökuluihin, toimintaan jää palkkojen jälkeen noin 16 % määrärahoista.

Rantakylän seurakunnan kiinteistöistä sekä Rantakylän kirkko että Utran kirkko vaativat korjauksia.

Vaara-Karjalan seurakunta

Vaara-Karjalan seurakunta on 2 320 jäsenellään (v. 2024) Joensuun alueen seurakunnista pienin. Seurakunnan tilanne käynnisti osaltaan rakenneselvityksen vuonna 2024. Kuopion hiippakunnan tuomiokapituli totesi lokakuussa 2023, että haasteena ovat seurakunnan laaja pinta-ala, pitkät välimatkat, seurakunnan jäsenmäärän väheneminen, henkilöstön pieni määrä ja toiminnan haavoittuvuus sekä henkilöstömenojen suuri osuus talousarviossa.

Työntekijöiden vaihtuvuus on Vaara-Karjalassa suurta, vuoden 2024 yhden eläköitymisen ja kolmen irtisanoutumisen myötä koko seurakunnassa on tällä hetkellä ainoastaan yksi vakituinen työntekijä. Kirkkoherran virkaa ei ole täytetty rakenneselvityksen ollessa kesken. Rekrytointi on haasteellista, ja määrärahat eivät riitä kaikkien nykyisten työntekijöiden palkkoihin.

Seurakunnan määrärahoista valtaosa kuluu henkilöstökuluihin, toimintaan jää palkkojen jälkeen noin 18 % määrärahoista. Vaara-Karjalan seurakunnan määrärahan ylitys on katettu vuosittain yhdistymisavustuksella, joka tullaan käyttämään loppuun vuoden 2026 aikana. Kiinteän osan tuomisella kehysmäärärahan jakoperusteeksi on pyritty parantamaan erityisesti pienten seurakuntien kuten Vaara-Karjalan taloudellisia edellytyksiä. Tästä huolimatta seurakunnan taloudellinen selviytyminen tulee olemaan entistä haasteellisempaa ja kehysmääräraha ei tule riittämään kirkkoherran lisäksi kaikkien seurakunnan nykyisten työntekijöiden säilyttämiseen.

Seurakunnan työntekijät tekevät oman työalansa työtä yksin ilman tiimin tukea. Seurakuntasihteerin palveluita pystytään järjestämään tällä hetkellä 3 päivänä viikossa. Muina päivinä Vaara-Karjalan seurakunnan apuna toimivat muiden Joensuun alueen seurakuntien sihteerit.

Seurakunnalla on ollut haasteita löytää tarpeeksi luottamushenkilöitä päätöksentekoihin. Sen sijaan vapaaehtoisia on pieni mutta aktiivinen joukko.

Vaara-Karjalan seurakunnan alueelle valmistui Kiihtelysvaaran uusi kirkko vuonna 2024 ja Tuupovaaran hautausmaalle tehtiin laajennusosa vuonna 2025. Tuupovaaran hautausmaan siunauskappeli on huonossa kunnossa ja pois käytöstä.

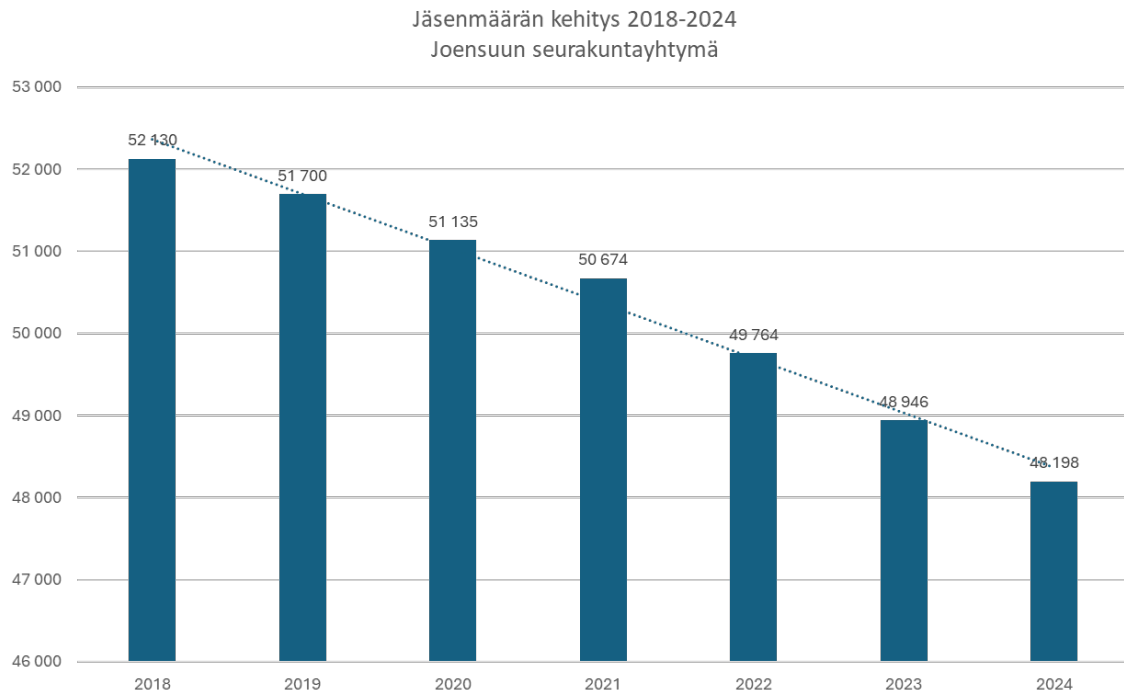
2.6. Tilastot

2.6.1. Jäsenmäärä

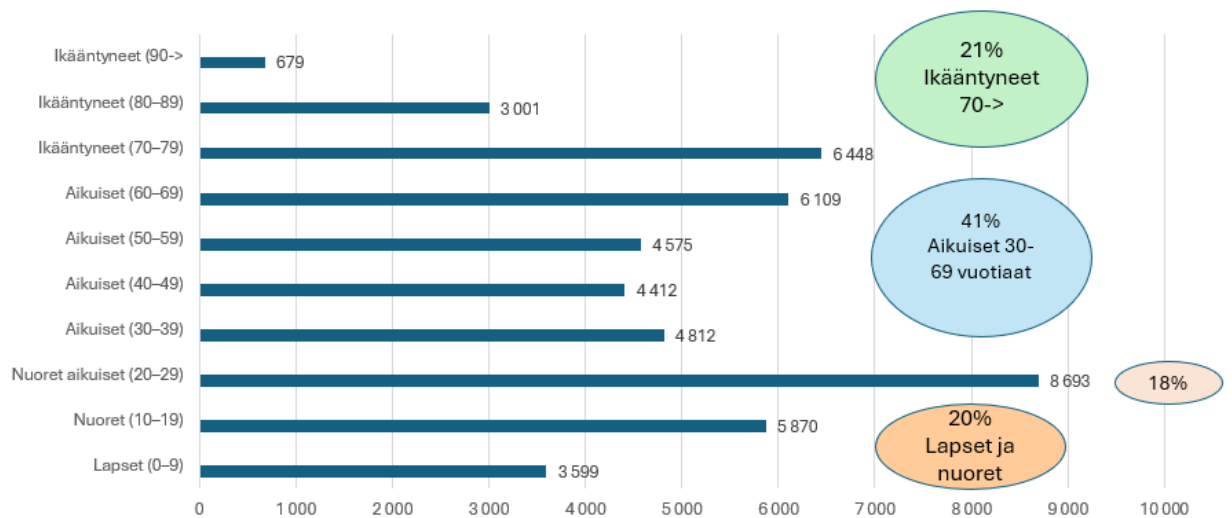
Joensuun ev.lut. seurakuntien jäsenmäärä oli kirkon tilastojen mukaan vuoden 2024 lopussa 48 198 henkilöä, ja evankelisluterilaiseen kirkkoon kuului noin 61,3 prosenttia joensuulaisista. Joensuu on maakuntakeskus ja opiskelijakaupunki. Nuorten aikuisten osuus seurakuntien jäsenistä on lähes 20 prosenttia, joka on 4 prosenttia koko maan keskiarvoa suurempi. Joensuussa jäsenmäärän vähenemistä on kompensoinut positiivinen muuttoliike, etenkin opiskelijoiden määrän vuosittainen kasvu. Joensuun seurakuntien jäsenmäärä on kuitenkin laskenut viimeisen viiden vuoden aikana koko maan keskiarvon mukaisesti eli keskimäärin noin 1,3 % vuosittain. (Kuvat 2–5.)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kastetut	432	360	313	374	314	278	227
Kuolleet	-597	- 560	- 609	- 594	- 628	- 679	-610
Liittyneet	216	226	230	220	216	252	265
Eronneet	- 929	- 850	- 730	- 808	- 1 006	- 823	- 828
Muuttoliike	684	394	231	347	194	157	196
Muutos	-195	- 430	- 565	- 461	- 910	- 815	- 750
Jäsenmäärä	52 130	51 700	51 135	50 674	49 764	48 946	48 198
Kirkkoon kuuluvuus	68,1 %	67,3 %	66,6 %	65,6 %	64,2 %	62,8 %	61,3 %

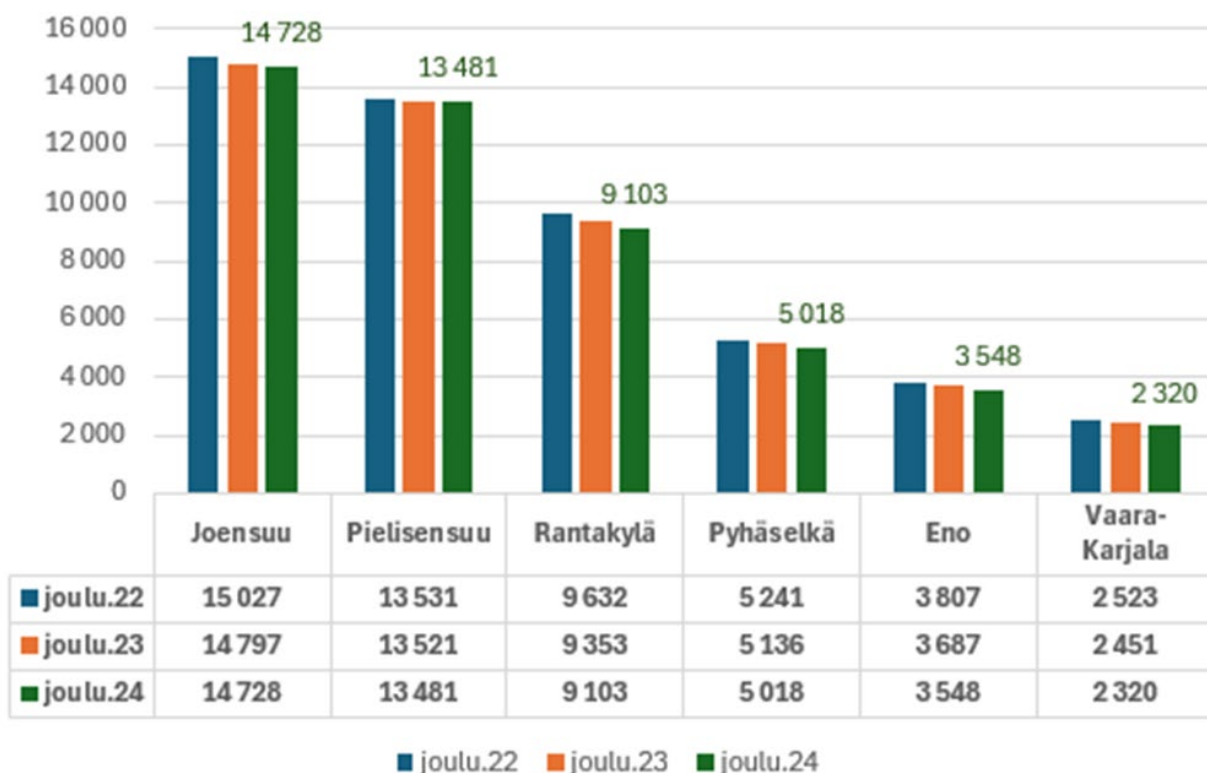
Kuva 2. Tiedot Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän jäsenmäärästä ja prosentuaalisesta kirkkoon kuulumisesta vuodesta 2018 vuoteen 2024 ja tiedot kastetuista, kuolleista, liittyneistä, eronneista sekä muuttoliikkeestä. (Lähde tässä ja seuraavissa kuvissa: Kirkon tilastot.)



Kuva 3. Jäsenmäärän kehitys Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymässä vuodesta 2018 vuoteen 2024.



Kuva 4. Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymään kuuluvat vuonna 2024 ikäryhmittäin esitettynä.



Kuva 5. Jäsenmäärä seurakunnittain vuosina 2022, 2023 ja 2024.

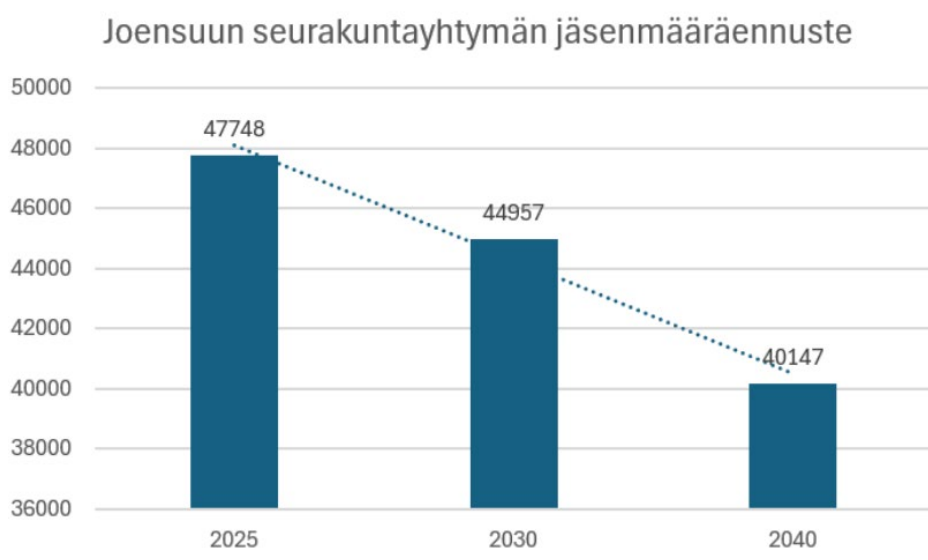
Suhteellisesti eniten seurakuntalaisten määrä on laskenut Vaara-Karjalassa vuodesta 2023 vuoteen 2024 (–5,6 %). Enon jäsenmäärä on vähentynyt lähes neljä prosenttia. Rantakylän jäsenmäärän muutos on ollut –2,7 % ja Pyhäselän –2,4 %. Joensuun ja Pielisensuun jäsenmäärät ovat pysyneet lähes samalla tasolla. (Kuva 6.)

SEURAKUNTA	12/2023	12/2024	JÄSENMÄÄRÄN MUUTOS HENKILÖINÄ	JÄSENMÄÄRÄN MUUTOS %
Joensuu	14 797	14 728	-69	-0,5 %
Pielisensuu	13 521	13 481	-40	-0,3 %
Rantakylä	9 353	9 103	-250	→ -2,7 %
Pyhäselkä	5 136	5 018	-118	→ -2,4 %
Eno	3 687	3 548	-139	→ -3,9 %
Vaara-Karjala	2 451	2 320	-131	→ -5,6 %
Jäsenmäärä yhteensä	48 945	48 198	-747	

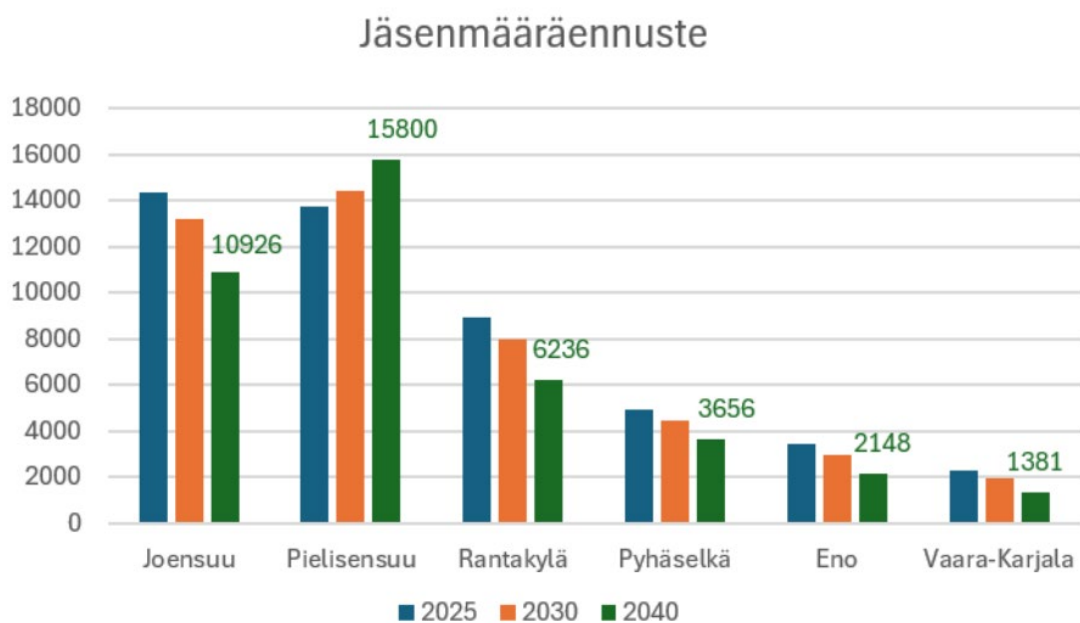
Kuva 6. Seurakuntien jäsenmäärän muutos henkilöinä ja prosentteina vuodesta 2023 vuoteen 2024.

Kirkon tilastojen ennusteen mukaan vuonna 2040 Joensuun seurakuntien jäsenmäärä olisi 40 147 seurakuntalaista ja nykyisellä rakenteella Pielisensuu olisi suurin seurakunta lähes 16 000 jäsenellä. Rantakylän jäsenmäärän ennustetaan laskevan 6 236 henkilöön. Vaara-Karjalan jäsenmäärä olisi enää 1 381 jäsentä, Enon jäsenmäärä 2 148 jäsentä ja Pyhäselän jäsenmäärä 3656 jäsentä. Joensuussa olisi vuonna 2040 hieman alle 11 000 seurakuntalaista. (Kuvat 7 ja 8.)

Taustaa: Jäsenmäärä vähenee, talous tiukentuu



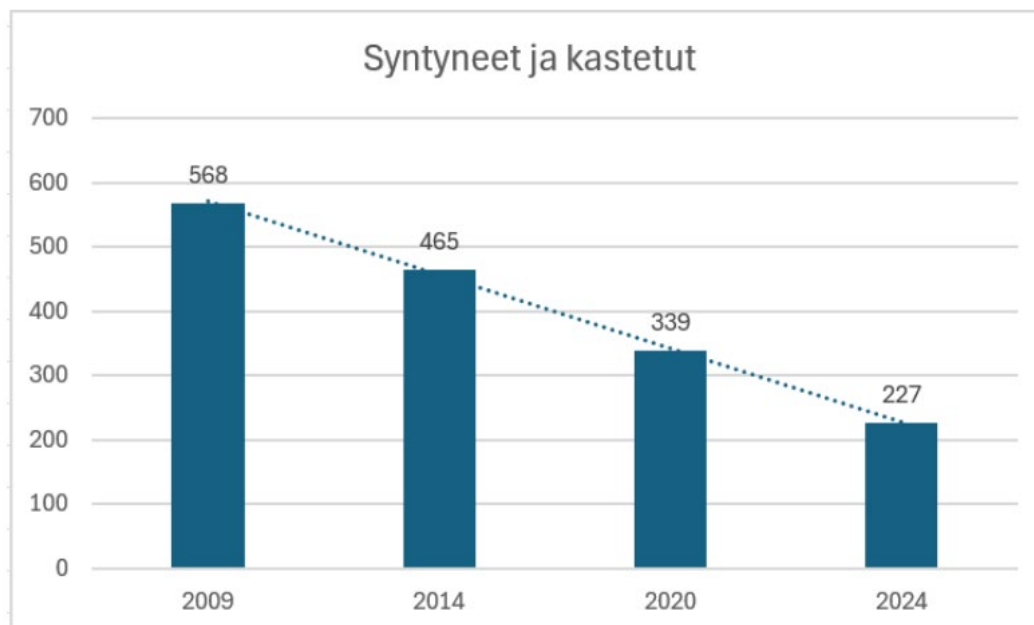
Kuva 7. Kirkon tilastojen (2024) mukaan jäsenmäärä jatkaa laskuaan Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymässä ja on noin 40 000 jäsentä vuonna 2040.



Kuva 8. Kirkon tilastojen (2024) jäsenmääräennuste seurakunnittain. Ennusteen mukaisesti nykyisellä rakenteella Pielisensuu olisi suurin seurakunta vuonna 2040. Vaara-Karjalan jäsenmäärä olisi enää 1 381 jäsentä ja Enon jäsenmäärä 2 148 jäsentä.

Syntyneiden ja kastettujen määrä on vähentynyt kirkon tilastojen mukaan merkittävästi. Vuonna 2024 syntyneitä ja kastettuja oli Joensuun ev.lut. seurakunnissa vain 227 (kuva 9).

Syntyneiden ja kastettujen määrä vähenee



Kuva 9. Syntyneiden ja kastettujen määrä on vähentynyt kirkon tilastojen (2024) mukaan merkittävästi.

2.6.2. Henkilöstö

Joensuun seurakuntayhtymää käsitellään yhtenä työnantajana ja se koostuu kuudesta (Enon, Joensuun, Pielisensuun, Pyhäselän, Rantakylän ja Vaara-Karjalan) seurakunnasta ja yhtymän työntekijöistä (yhteinen seurakuntatyö, kiinteistöpalvelut, hautaus- ja puistopalvelut, hallinto- ja talouspalvelut sekä viestintä).

Joensuun seurakuntayhtymälle on laadittu henkilöstösuunnitelma, jossa oli huomioitava, että kuudella itsenäisellä seurakunnalla on päätösvalta omista työntekijöistään, mikä voi johtaa erilaisiin käytäntöihin eri seurakunnissa. Lain mukaan työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasa-arvoisesti ja yhdenmukaisesti (kirkon viranhaltijalaki 653/2023, 18§). Yhteinen henkilöstösuunnitelma pyrkii yhtenäistämään henkilöstöpolitiikkaa ja tukemaan tasa-arvoa ja yhdenmukaisuutta Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymässä.

Henkilöstöresurssien jakaminen seurakunnittain perustuu seurakuntalaisten määrään. Seurakuntien täytyy tarkastella jatkuvasti henkilöstökulujaan, koska ennusteiden mukaan seurakuntien talous kiristyy. Tämä johtuu veronmaksajien ikärakenteen muutoksesta, kirkosta eroamisesta ja kasteiden vähenemisestä. On tärkeää suunnitella toimintoja ja

niiden resursseja pitkälle tulevaisuuteen. Tarvittaessa työntekijöiden työnkuvausta päivitetään ja laajennetaan. Työntekijöiden yhteissuunnittelu koko Joensuun seurakuntayhtymän alueella mahdollistaisi osaamisen laajemman hyödyntämisen, takaisi parhaiten seurakuntalaisten palveluiden säilymisen, mahdollistaisi paremman perehdytyksen ja kollegan tuen sekä tasaisi työkuormaa.

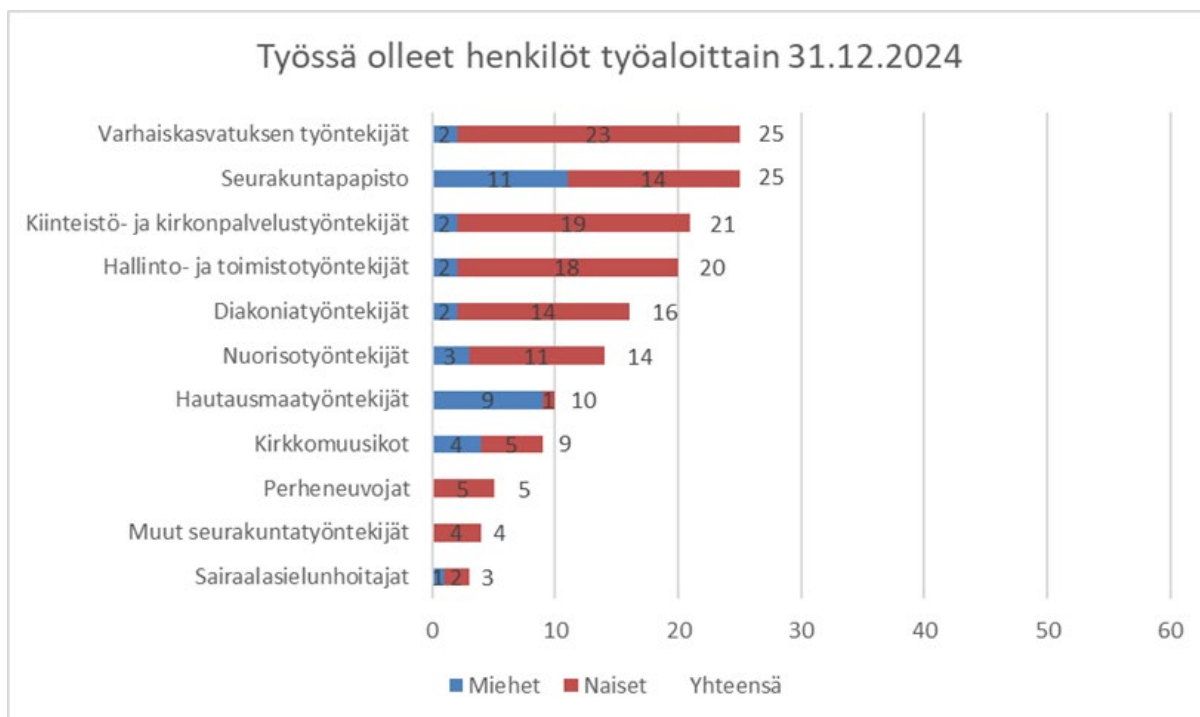
Henkilöstösuunnitelmassa on linjattu, että henkilöstökulujen osuuden täytyy pysyä seurakunnissa alle 80 prosentissa toimintakuluista. Tällöin myös seurakunnalliseen toimintaan jää varoja käytettäväksi. Kriteerin täyttää ainoana seurakuntana Pielisensuu (75 %). Suurin ylitys (53 000 €) on Pyhäselän seurakunnalla, jossa henkilöstökulut ovat 87 % toimintakuluista. Rantakylässä osuus on 84 % ja Joensuun, Enon ja Vaara-Karjalan henkilöstökulujen osuus on 82 % toimintakuluista. (Kuva 10.)

	TA2026	t€		t€
Seurakunta	Henkilöstök.	Toim.kulut	%	Ylitys euroissa
Joensuu	1527	1861	82 %	-38
Pielisensuu	1340	1777	75 %	
Rantakylä	1033	1224	84 %	-54
Vaara-Karjala	360	441	82 %	-7
Eno	457	555	82 %	-13
Pyhäselkä	634	726	87 %	-53
Yhteinen seurakuntatyö	1051	1487	71 %	
Seurakunnallinen toiminta yht.	6402	8071	79 %	

Kuva 10. Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista

Seurakuntayhtymässä työskenteli vuonna 2024 keskimäärin 190 työntekijää. Kesäisin työntekijämäärä kasvaa noin 230:een, kun kausi- ja kesätyöntekijät ovat mukana vahvuudessa. Henkilöstöllä on monipuolista osaamista, ja tehtävien luonne voi vaihdella virkojen ja työsuhteiden välillä. Toimintojen toteuttamiseen tarvitaan monipuolista osaamista ja riittävästi henkilöstöä, jotta seurakuntien tehtävät ja palvelut voivat jatkua sujuvasti.

Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2024 oli 168 virka- ja työsuhteista työntekijää (kuva 11). Kokonaismäärään sisältyy määräaikaiset ja osa-aikaiset sekä virka- tai työvapaalla olevat työntekijät. Kokonaismäärästä naisia oli 124 henkilöä (74 %) ja miehiä 44 henkilöä (26 %). Kokoaikaisia työntekijöitä oli 140 (83 %) ja osa-aikaisia 28 (17 %). Vakituksia työntekijöitä oli 134 (80 %) ja määräaikaisia 34 (20 %). Määräaikaisten palvelusuhteiden perusteena on tavallisimmin kausityö, sijaisuus tai projektiluonteinen tehtävä.



Kuva 11. Työssä olleet henkilöt 31.12.2024 työalan ja sukupuolen mukaan. Valtaosa henkilöstöstä työskentelee seurakuntatyössä. Hallinto- ja toimistotyöntekijöihin on sisällytetty myös hautausmaan sihteerit.

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että seurakuntayhtymässä on oikeassa paikassa riittävästi osaavia työntekijöitä. Tämä edellyttää työvoima- ja osaamistarpeen kartoittamista, tarpeellisten virkojen perustamista, tarpeettomien lakkauttamista sekä toimivia rekrytointikäytäntöjä. Jokaisen vapautuvan tehtävän kohdalla arvioidaan tarve: tehtävä voidaan jättää täyttämättä, jakaa muille tai muuttaa työsopimussuhteiseksi.

Digitalisaatio korvaa osan tehtävistä uusilla teknologioilla. Tavoitteena on säilyttää ja kehittää henkilöstön osaamista, hyvinvointia ja sitoutumista sekä vahvistaa työnantajamielikuvaa. Työntekijämäärän vähentyessä korostuvat joustava yhteistyö eri työmuotojen, luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten välillä sekä yhteistyö muiden toimijoiden kanssa.

Rakenteita tulee tarkastella rohkeasti ja luoda malleja, jotka turvaavat seurakunnan perustehtävän toteutumisen vähenevistä resursseista huolimatta. Eläkepoistuma mahdollistaa sopeuttamisen, mutta avainhenkilöriskit ja osaamisen säilyminen on varmistettava. Moniammatillisuus ja koulutus tukevat joustavuutta ja kustannustehokkuutta.

Aluemalli, jossa jumalanpalveluspaikkojen ympärille muodostetaan tiimejä, lisää joustavuutta ja kohdentaisi resursseja seurakuntatyöhön hallinnon sijaan. Johtamista kehitetään työalakohtaisen lähiesihenkilöjärjestelmän avulla.

Tavoitteena on resilienssi – kyky sopeutua, oppia ja uudistaa toimintaa – sekä rakenteet, jotka tukevat hyvää johtamista ja perustehtävän toteuttamista.

2.6.3. Toiminta

Toiminnan selvitystyöhön on käytetty tilastotietoja kirkon tilastoista 4.12.2025. Tilastointi kertoo pääosin seurakunnan toiminnan muodot, osaa toiminnasta ei tilastoida.

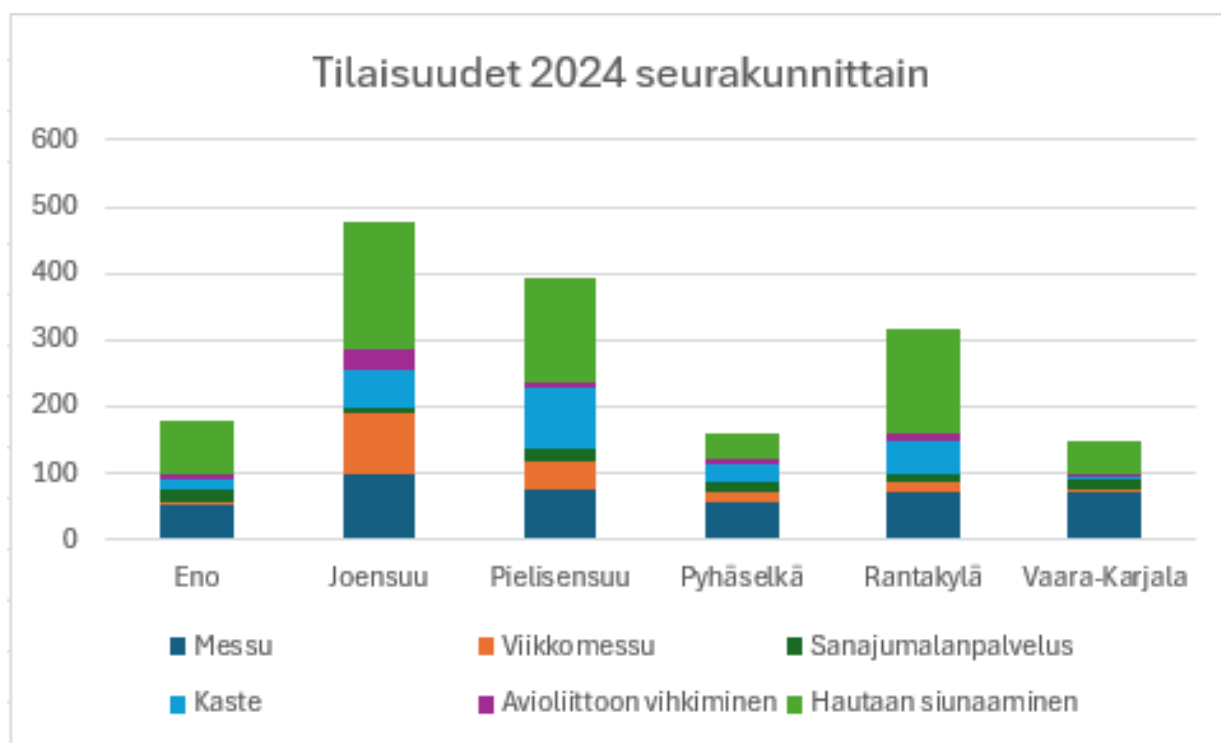
Vuonna 2024 tilastollisesti eniten tilaisuuksia (messuja, viikkomessuja, sanajumalanpalveluksia, kasteita, avioliittoon vihkimisiä ja hautaan siunaamisia) oli Joensuun seurakunnassa, yhteensä 477 (kuvat 12 ja 13). Vähiten tilaisuuksia oli pienimmässä seurakunnassa, Vaara-Karjalassa (147). Messuja järjestettiin eniten Joensuussa (100) ja vähiten Enossa (54). Pielisensuussa kastettiin eniten (93), mikä on huomattavasti enemmän kuin Joensuun 61 kastettua. Vähiten kastettuja oli Vaara-Karjalassa (4). Enossa kastettiin 15 ja Pyhäselässä 30 lasta. Rantakylän kastettujen määrä oli 51.

Avioliittoon vihittiin Joensuussa 30 paria, mikä on lähes puolet kaikista Joensuun seurakuntien vihityistä pareista (62). Hautaan siunattiin eniten Joensuussa (190). Rantakylässä sekä Pielisensuussa molemmissa hautaan siunattiin 157 vainajaa. Vähiten hautaan siunattuja oli Pyhäselässä (41).

Tilastollisesti laskettuna tilaisuuksia pappia kohden oli vähiten Pyhäselän papeilla (53,7 tilaisuutta/pappi/vuosi) ja eniten Joensuun papeilla (95,5 tilaisuutta/pappi/vuosi). Rantakylän (79) ja Pielisensuun (78,8) tilastollinen jakauma on lähellä keskiarvoa. Enossa (90) oli toiseksi eniten tilaisuuksia pappia kohden. Vaara-Karjalassa tilaisuuksia oli 73,5 pappia kohden.

TILAISUUDET 2024	Eno	Joensuu	Pielisensuu	Pyhäselkä	Rantakylä	Vaara-Karjala	Kaikki seurakunnat + yhtymä yhteensä
Messu	54	100	75	57	71	70	437
Viikkomessu	3	89	42	15	17	7	193
Sanajumalanpalvelus	20	7	20	13	9	15	91
Kaste	15	61	93	30	51	4	256
Avioliittoon vihkiminen	7	30	7	5	11	2	62
Hautaan siunaaminen	81	190	157	41	157	49	695
Yhteensä	180	477	394	161	316	147	1 734
Tilastollisesti laskettuna tilaisuudet/pappi	90	95,5	78,8	53,7	79	73,5	

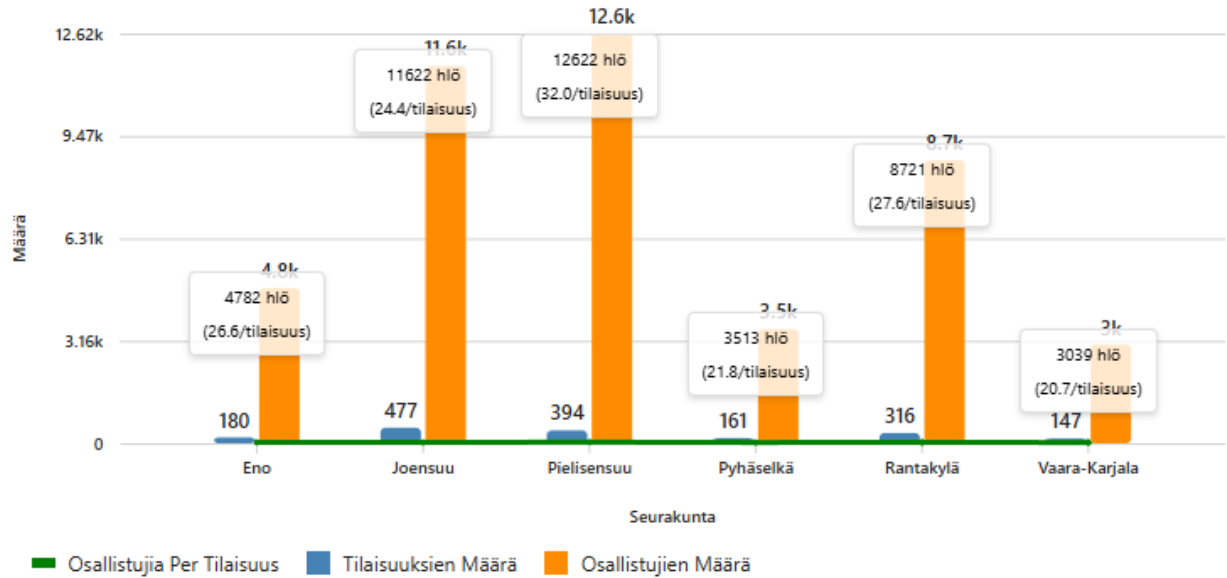
Kuva 12. Tilaisuudet vuonna 2024 seurakunnittain sekä kaikki yhteensä.



Kuva 13. Tilaisuudet yhteensä 2024 seurakunnittain graafisesti esitettynä.

Vuonna 2024 tilaisuuksien määrä Joensuun seurakunnissa vaihteli paljon seurakunnan koon mukaan. Joensuu oli selvästi suurin järjestäjä 477 tilaisuudella, kun taas Vaara-Karjalassa tilaisuuksia oli vähiten, 147. Pielisensuu (394), Rantakylä (316), Eno (180) ja Pyhäselkä (161) sijoittuivat näiden väliin. Tilaisuuksiin osallistuneiden kokonaismäärä oli suurin Pielisensuussa, jossa osallistujia kertyi 12 622, vaikka tilaisuuksia oli vähemmän kuin Joensuussa. Joensuu oli toisena 11 622 osallistujalla ja Rantakylä kolmantena 8 721 osallistujalla. Vähiten osallistujia oli Vaara-Karjalassa (3 039) ja Pyhäselässä (3 513). (Kuva 14.)

Kun tarkastellaan keskiarvoa osallistujista per tilaisuus, Pielisensuu erottuu selvästi: keskimäärin 32 osallistujaa jokaista tilaisuutta kohden. Rantakylässä keskiarvo oli 27,6 ja Enossa 26,6. Joensuussa, jossa tilaisuuksia oli eniten, keskiarvo jäi 24,4 osallistujaan per tilaisuus. Pyhäselkä (21,8) ja Vaara-Karjala (20,7) olivat alimmassa päässä. Jos kävijämäärät suhteutetaan seurakunnan jäsenmäärään Enon luku on korkein ja Pyhäselän matalin. (Kuva 14.)



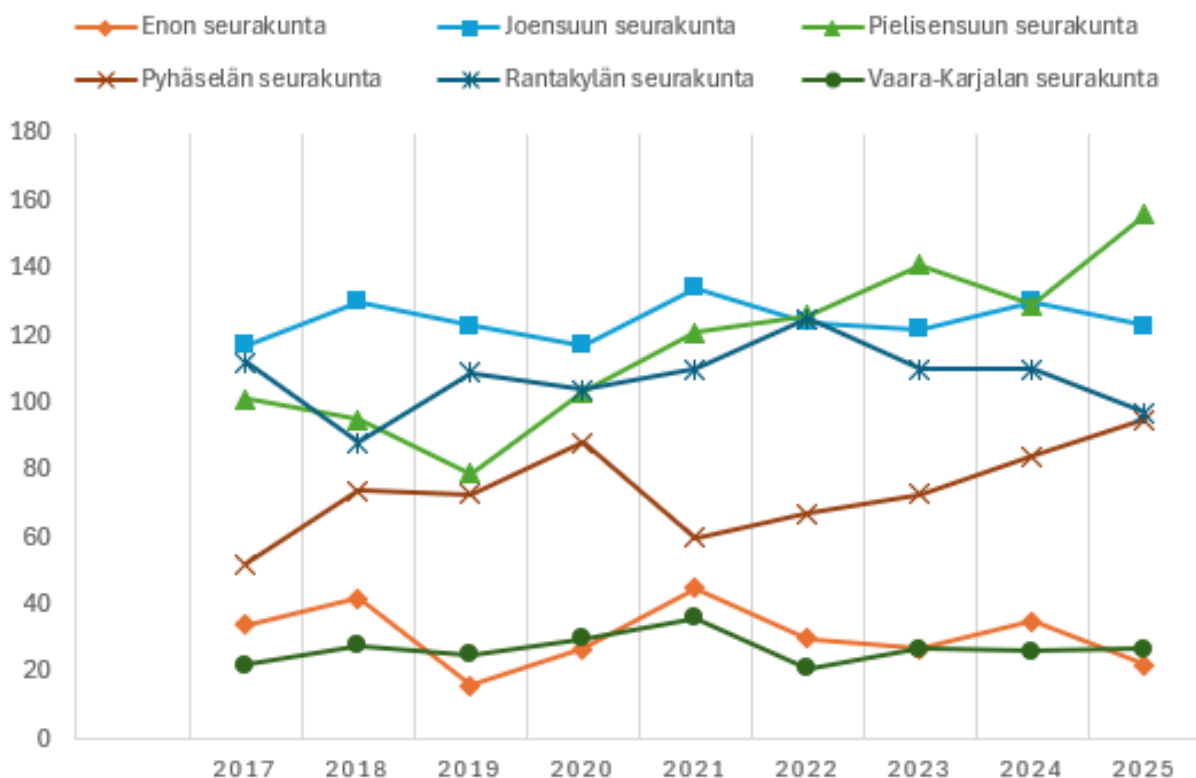
Kuva 14. Seurakunnittain tilaisuuksien määrä, osallistujien määrä ja keskiarvo per tilaisuus (2024).

Rippikoululaisten määrä Joensuun seurakunnissa on kasvanut vuodesta 2017 vuoteen 2025. Enon ja Rantakylän seurakunnissa rippikoululaisten määrä on laskenut, kun taas Pielisensuussa ja Pyhäselässä kasvu on ollut voimakkainta (kuvat 15 ja 16).

Rippikoululaisten määrät seurakunnittain 2017-2025										
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Enon seurakunta	34	42	16	27	45	30	27	35	22	
Joensuun seurakunta	117	130	123	117	134	124	122	130	123	
Pielisensuun seurakunta	101	95	79	103	121	126	141	129	156	
Pyhäselän seurakunta	52	74	73	88	60	67	73	84	95	
Rantakylän seurakunta	112	88	109	104	110	125	110	110	97	
Vaara-Karjalan seurakunta	22	28	25	30	36	21	27	26	27	
Yhteensä	437	457	425	469	506	493	500	514	520	

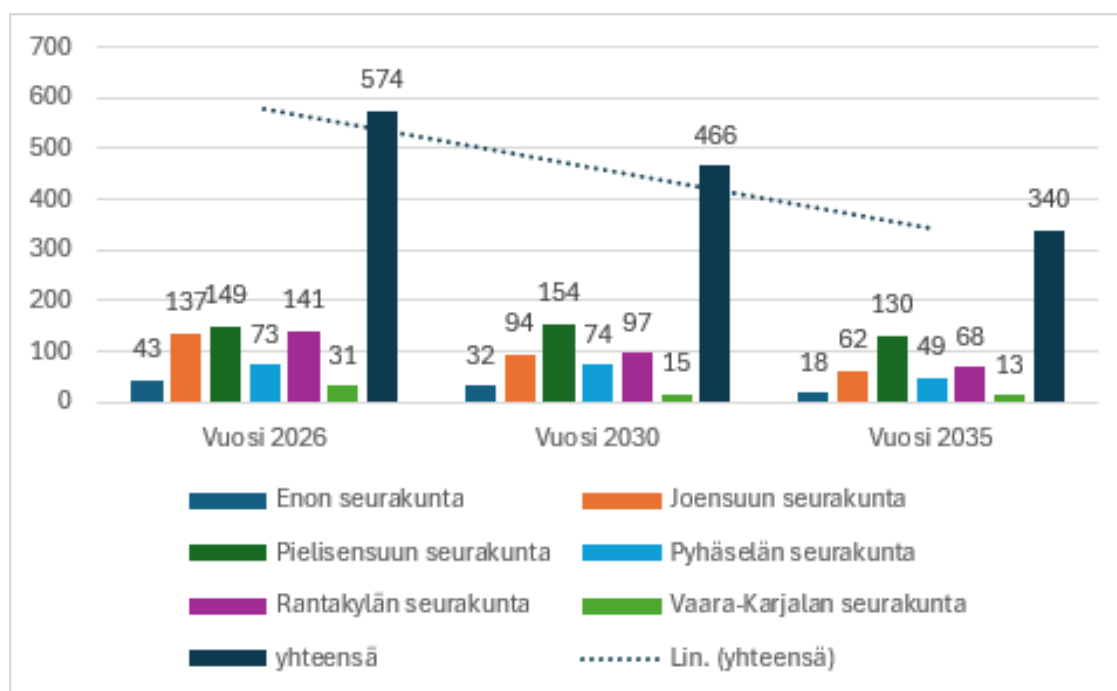
Kuva 15. Rippikoululaisten määrät seurakunnittain vuosina 2017–2025.

RIPPIKOULULAISTEN MÄÄRÄ SEURAKUNNITTAIN 2017-2025



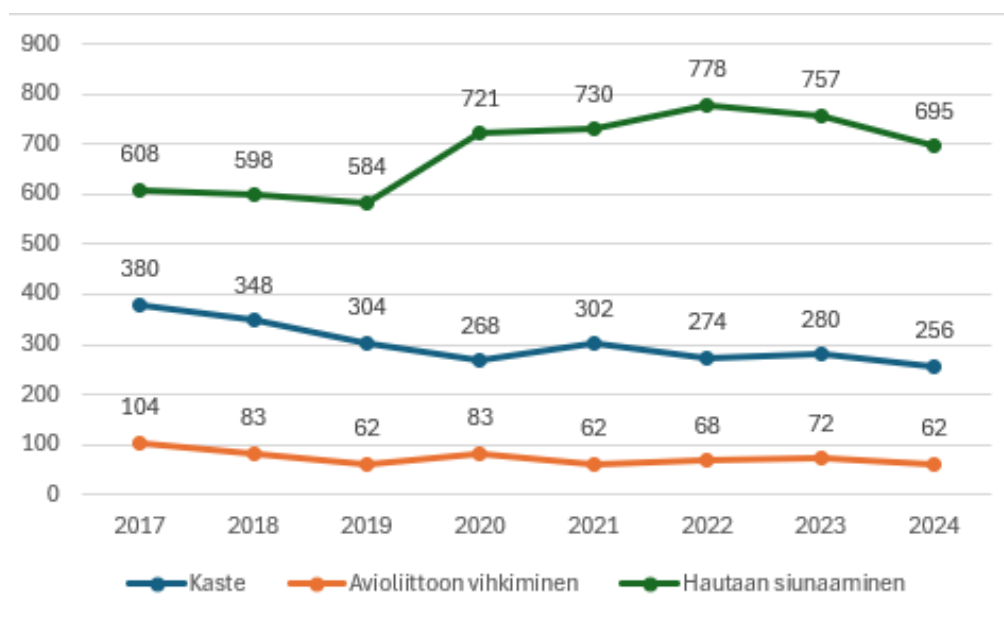
Kuva 16. Rippikoululaisten määrät seurakunnittain vuosina 2017–2025 graafisesti esitettynä.

Rippikoululaisten määrä tulee laskemaan nopeasti seuraavan kymmenen vuoden aikana (kuva 17). Vuodesta 2026 vuoteen 2035 ennustetaan 15-vuotiaiden määrän vähenevän 234 henkilöllä. Tällöin heitä olisi Vaara-Karjalassa 13, Enossa 18, Pyhäselässä 49, Joensuussa enää 62 ja Rantakylässä 68. Pielisensuussa 15-vuotiaita ennustetaan kuitenkin olevan vuonna 2035 vielä 130.



Kuva 17. Ennuste 15-vuotiaista vuosina 2026, 2030 ja 2035 seurakunnittain (4.12.2024).

Kastettujen määrät ovat laskeneet tasaisesti vuodesta 2017 (380) vuoteen 2024 (256). Avioliittoon vihkimisten määrä on laskenut. Hautaan siunaamisten määrä on kasvanut merkittävästi vuodesta 2019 (584) vuoteen 2022 (778), mutta laskenut hieman vuoteen 2024 (695). (Kuva 18.)



Kuva 18. Kastettujen, avioliittoon vihittyjen ja hautaan siunattujen määrät Joensuun seurakuntayhtymässä vuosina 2017–2024.

2.6.4. Talous

Vuonna 2024 Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän kirkollisverokertymä oli 13 456 635 euroa (2023: 12 667 348 euroa). Vuoden 2025 kirkollisverokertymän ennuste yhdeksän kuukauden toteuman perusteella on noin 13 500 000 euroa eli vuoden 2024 toteumaa vastaavalla tasolla. Vuoden 2026 talousarviossa kirkollisveroja arvioidaan kertyvän 13 725 000 euroa.

Kirkkohallituksen FCG Oy:ltä tilaamaan päivitetyn verotuloennusteen mukaan vuoden kirkollisverokertymä tulisi vuonna 2026 olemaan jonkin verran suurempi, mutta taloudessa edelleen vallitsevan epävarmuuden ja heikon ennustettavuuden vuoksi tilanne on epävarma. Toisaalta kustannukset nousevat voimakkaasti, mikä vaikuttaa talouteen.

Rakenteesta riippumatta seurakuntayhtymän talouden pitäminen tasapainossa edellyttää säästötoimenpiteitä jo suunnitelmavuosina 2027–2028. Ennusteiden mukaisesti kirkollisverotulot nousevat suunnittelukaudella vielä maltillisesti, mutta huomattavasti toimintakuluja vähemmän. Suurimman kustannuspaineen aiheuttavat nopeasti kasvavat henkilöstökulut, jotka vuosina 2023–2028 kasvavat pelkästään yleiskorotusten kautta työntekijää kohden lähes 20 prosenttia.

Vuoden 2022 tilinpäätöksessä seurakuntayhtymän henkilöstökulut olivat 7,9 miljoonaa euroa, kun niiden vuonna 2026 arvioidaan hieman pienemmällä henkilöstömäärällä olevan noin 8,9 miljoonaa euroa. Samalla henkilöstömäärällä henkilöstökustannukset vuonna 2028 olisivat jo puoli miljoonaa euroa suuremmat.

Suunnitelmavuosien toimintakulujen osalta on päätetty jäädyttää henkilöstökustannukset vuoden 2026 tasolle. Tämä edellyttää noin 15 henkilötyövuoden vähentämistä suunnitteluvuosien aikana, mahdollisuuksien mukaan eläköitymisten ja muiden työ- ja virkasuhteiden luonnollisten päättymisten kautta. Henkilöstösuunnitelman mukaan seuraavan neljän vuoden aikana alimman eläkeiän henkilöstöstämme saavuttaa 23 henkilöä.

Nykyisessä yhtymämallissa säästötoimenpiteet toteutetaan määrärahoja leikkaamalla jakoperusteen mukaisesti eli 60 % (0,9 M€) seurakunnallinen toiminta ja 40 % tukipalvelut (0,6 M€).

Nykyisessä yhtymärakenteessa seurakuntien määrärahoja pitäisi leikata noin 800 000 €, joka jakautuisi jäsenmäärän ja kiinteän osuuden perusteella. Vähennykset olisivat 40 000–230 000 € seurakuntaa kohden, mikä johtaisi monin paikoin irtisanomisiin, sillä yhden työntekijän kustannus on noin 50 000 €.

Seurakuntien jäsenmäärän suhteessa (kuva 19) jaettuna leikkaustarve olisi:

▪ Joensuu	30 %	-230 000 euroa
▪ Pielisensuu	28 %	-215 000 euroa

- Rantakylä 19 % -145 000 euroa
- Vaara-Karjala 5 % -40 000 euroa
- Eno 7 % -54 000 euroa
- Pyhäselkä 11 % -81 000 euroa

	Jäsenmäärä		Osuus %	
Joensuu	14 728	(14 798)	30,6	(30,3)
Pielisensuu	13 481	(13 521)	28,0	(27,6)
Rantakylä	9 103	(9 353)	18,9	(19,1)
Vaara-Karjala	2 320	(2 451)	4,8	(5,0)
Eno	3 548	(3 687)	7,3	(7,5)
Pyhäselkä	5 018	(5 136)	10,4	(10,5)
Yhteensä	48 198	(48 946)	100,0	100,0

Kuva 19. Seurakuntien jäsenmäärät 1.1.2025 (1.1.2024) ja prosentuaaliset osuudet kokonaismäärästä.

Muiden toimintakulujen osalta suurimmat kustannussäästöt saadaan vuoden 2025 aikana valmistuvan kiinteistösuunnitelman mukaisten toimenpiteiden, lähinnä kiinteistöistä luopumisten kautta.

Investointi- ja peruskorjaushankkeita on toteutettu investointisuunnitelman mukaisesti ja niiden rahoitus on hoidettu pääsääntöisesti omin varoin. Vuosille 2023–2024 ajoittuneiden poikkeuksellisen suurten investointien vuoksi lainarahoituksen osuus on kuitenkin kasvanut. Talousarvion investointiosassa on investointisuunnitelma vuosille 2025–2027. Suunnitelma on ohjeellinen ja sitä toteutetaan kunkin vuoden talousarvion yhteydessä tehtävällä erillisellä päätöksellä seuraten kiinteistösuunnitelman linjauksia ja seurakuntayhtymän talouden kehitysnäkymiä.

Tuloveroprosentti on vuodesta 2023 alkaen ollut 1,50 prosenttia ja se pysyy ennallaan vuonna 2026. Talouden tasapaino ja toimintaedellytykset on jatkossa pyrittävä säilyttämään aktiivisella kiinteistö- ja henkilöstösuunnitelman toteutuksella, alueellisella yhteistyöllä seurakuntayhtymän sisällä sekä maakunnallisten verkostojen ja kumppanuuksien yhteistyöllä.

Seurakunnallisen työn määrärahat eri seurakunnille on jaettu käyttäen jakoperusteena seurakuntien vuosien 2022–2024 jäsenmäärien keskiarvoa. Lisäksi kaikille seurakunnille on osoitettu 153 125 euron kiinteä perusosa. (Kuva 20.)

	2026 €	2025 €
Joensuu	1 732 025	1 649 490
Pielisensuu	1 589 525	1 524 662
Rantakylä	1 148 525	1 122 866
Vaara-Karjala	411 625	415 984
Eno	544 425	524 400
Pyhäselkä	698 875	685 413
Yhteensä	6 125 000	5 922 815

Kuva 20. Nettokehykset seurakunnittain.

2.6.5. Kiinteistöt

Kiinteistötoimen vastuualueina ovat seurakuntayhtymän kiinteistöjen ylläpito ja rakennuttaminen sekä seurakuntamestari-, keittiö- ja siivouspalvelut. Kiinteistötoimi kehittää ja ylläpitää yhteistyössä seurakuntien ja yhtymän palveluysiköiden kanssa toimintaan tarvittavia tarkoituksenmukaisia tiloja sekä tukee toimintaa seurakuntien tarpeiden mukaisesti.

Strategian mukaisesti tavoitteenamme ovat turvalliset ja kustannustehokkaat tilat. Arvioimme ja ennakoimme käyttötarvetta käyttäjien tarpeiden ohjaamana ja luovumme turhista kiinteistöistä. Kehitämme innovatiivisia ratkaisuja tilojen monikäyttöisyyden edistämiseksi. Huomioimme ja kehitämme ympäristöohjelman tavoitteita kiinteistöjen ylläpidossa. Kiinteistöjen huoltosuunnitelman laadinta, pitkän tähtäimen suunnitelma PTS sekä Vaivion uuden leirikeskuksen rakentaminen ovat vuoden 2026 keskeiset tavoitteet.

Talouden ja jäsenkehityksen ennusteet osoittavat, että nykyinen rakennuskanta on liian raskas ylläpidettäväksi pitkällä aikavälillä. Kiinteistöistä, jotka eivät ole välttämättömiä seurakuntayhtymän toiminnalle, pyritään luopumaan hallitusti. Kiinteistöjen myyntiin liittyy kuitenkin haasteita, kuten alueellisen vastuumuseon ja ELY-keskuksen intressit sekä kaavoitukseen liittyvät suojelumääräykset, mikä tekee prosessista aikaa ja resursseja vaativan.

Samalla kiinnitetään erityistä huomiota energiatehokkuuden parantamiseen ja ympäristövastuullisuuteen. Kiinteistökannan vuosittainen sähkönkulutus on keskimäärin noin 1,8 miljoonaa kWh. Lähtökohtana on nykyisen kulutuksen vähentäminen ja sen jälkeen mahdollisuuksien kartoittaminen esimerkiksi aurinkovoiman ja automaation modernisoinnin avulla.

Päivitetyn kiinteistösuunnitelman käyttöönotto alkaa 2026. Kiinteistösuunnitelman päivittäminen alkoi 2024 korjausvelkakartoitusten päivittämisellä, kiinteistöjen käyttöasteiden sekä ylläpito- ja käyttökustannustietojen selvityksillä. Viisivuotisen

kiinteistösuunnitelman alustava luonnos tuotiin yhteisen kirkkovaltuuston iltakouluun lokakuussa 2024. Kiinteistökierros toteutettiin seurakunnissa vuoden 2025 aikana.

Kiinteistöjen mittava korjausvelka ja investoinnit vaativat tulevaisuudessa työntekijöiden työpanosta sekä taloudellista resurssointia. Kiinteistöjen kokonaiskäyttöaste on matala, alle 26 %. Yhtymän seurakuntien tarpeiden ja kiinteistöhenkilökunnan resurssien tehokkaampaa yhteensovittamista jatketaan ja kehitetään. Kiinteistösuunnitelmassa tarkastellaan tarkemmin kiinteistöjen tilannetta.

2.6.6. Hautausmaat

Hautaustoimen tärkeimpänä tehtävänä on tuottaa laadukkaita hautaus- ja haudanhoitopalveluita (HHR) niitä tarvitseville sekä ylläpitää hautarekisteriä Hautaustoimilain edellyttämällä tavalla. Huolehdimme kulttuurihistoriallisesti arvokkaista hautausmaista ympäristöystävällisesti ja ympäristöarvot huomioiden. Vastaamme Joensuun ortodoksisen hautausmaan hautojen kaivu- ja peruskunnostustöistä sekä talvikunnossapidosta laskutustyönä.

Varmistamme, että nykyiset ja tulevat sukupolvet saavat riittävät hautausmaa-alueet. Tavoitteenamme on taata jokaiselle mahdollisuus arvokkaaseen leposijaan läheisilleen. Huolehdimme siitä, että hautausmaamme ja toimitilamme ovat tarkoituksenmukaisia, turvallisia, esteettömiä ja viihtyisiä.

Joensuun krematorio tarjoaa krematoriopalveluita laajasti Pohjois-Karjalan alueella. Toimimme yhteistyössä paikallisten hautaustoimistojen ja viranomaisten kanssa. Hautaustoimella on tärkeä rooli yksilöiden ja yhteiskunnan hyvinvoinnin sekä kulttuuriperinnön säilyttämisessä. Ilman hautaustoimea monet keskeiset asiat jäisivät tekemättä ja vaatisivat omaisilta ja yhteisöiltä suurempaa vastuuta ja resursseja.

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän hautausmaille haudattiin vuonna 2024 yhteensä 764 vainajaa, joista tuhkauksia oli 59,7 % (2023: 56,3 %). Joensuun krematoriossa tuhkattiin yhteensä 1034 vainajaa, joista 474 oli Joensuusta ja 560 muualta.

Valtionvarainministeriö leikkasi kirkon valtion rahoitusta vuonna 2025 noin 20 miljoonalla eurolla ja lisäksi hallitus päätti kevään kehysriihessä valtion rahoituksen noin 10 miljoonan euron lisäleikkaukset vuosille 2026 ja 2027.

Kirkolliskokouksen päättämän valtion rahoituksen jakoperusteiden muutoksen osalta vuodet 2025 ja 2026 ovat siirtymäkautta, jolloin puolet määrärahasta jaetaan edelleen kuntien väkilukujen perusteella ja puolet uusilla jakoperusteilla, joissa 15 prosenttia seurakuntataloudelle jaettavasta summasta perustuu seurakuntatalouden kulttuuriperintöindeksiin suhteelliseen osuuteen, 15 prosenttia seurakuntatalouden edellisen vuoden vahvistettuun väkilukuun, 35 prosenttia seurakuntatalouden alueella kuolleiden määrän 5 vuoden liukuvan keskiarvon suhteelliseen osuuteen ja 35 prosenttia

seurakuntatalouden alueelle haudattujen ihmisten määrän 5 vuoden liukuvaan keskiarvoon.

Valtion rahoituksen leikkaukset ja jakoperusteiden muuttaminen vaikuttavat valtion rahoituksen määrään Joensuussa niin, että valtion rahoitus on kuluvana vuonna noin 1 225 000 euroa (2024: 1 585 192 euroa), vuonna 2026 noin 1 100 000 euroa ja vuonna 2027 noin 1 000 000 euroa. Valtion rahoitus kohdistuu hautaustoimen tehtävien hoitamiseen, ja leikkausten vaikutukset tulee kattaa hautaustoimen hintoja nostamalla.

3. Rakenneselvitys 2024–2025 Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymässä

3.1. Rakenneselvityksen perusteet

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymässä käynnistettiin keväällä 2024 rakenneselvitystyö, jonka tavoitteeksi määriteltiin turvata kirkon perustehtävän toteuttaminen koko yhtymän alueella pitkällä aikavälillä. Selvityksen taustalla ovat talouden kiristyminen, jäsenmäärän lasku sekä henkilöstö- ja kiinteistökustannusten kasvu. Erityisenä tarkastelukohteena oli Vaara-Karjalan seurakunnan tilanne, jossa kirkkoherran viran täyttämistä on lykätty, jotta rakenteelliset vaihtoehdot voidaan arvioida kokonaisuutena.

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän nykyinen hallintomalli on monimutkainen ja aiheuttaa päällekkäisiä kuluja. Taloudelliset haasteet ovat merkittäviä ja korostuvat erityisesti pienissä seurakunnissa: jäsenmäärän väheneminen pienentää tuloja ja sitä kautta seurakuntien määrärahoja, henkilöstökulut kasvavat ja kiinteistöjen korjausvelka on mittava (yli 30 miljoonaa euroa) ja seuraavan viiden vuoden investointitarpeet ovat suuret (15 miljoonaa euroa).

Kiinteistö- ja taloustilanne huomioiden Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän säästötarve vuoteen 2028 mennessä on noin 1,5 miljoonaa euroa. Kulurakenteemme takia säästöjä saadaan aikaan vain kiinteistöistä luopumalla ja henkilöstöä vähentämällä. Tilanne on johtamassa merkittäviin seurakuntien määrärahojen leikkauksiin ja mahdollisiin henkilökunnan irtisanomisiin.

Rakenneselvityksen perusteina ovat nykytilanteen haasteet:

- Seurakuntayhtymän taloudelliseen tilanteeseen vaikuttavat henkilöstömenojen voimakas kasvu ja kiinteistöjen mittava korjausvelka.
- Nykyinen hallinnollinen rakenne on monimutkainen, päällekkäisyys aiheuttaa lisäkuluja.
- Pienet seurakunnat ovat haavoittuvaisia ja useilla niistä on vaikeus saada sijaisia ja uusia työntekijöitä.

- Seurakuntien rajat estävät työntekijöiden ja seurakuntalaisten liikkuvuutta. Rajat vaikeuttavat toimintaa ja seurakuntalaisten saamia palveluja erityisesti kaupunkialueella, jossa asuu 77,4 % Joensuun seurakuntien jäsenistä.
- Seurakuntien jäsenmäärät laskevat, mikä vaikuttaa seurakuntien toimintaan ja painopisteisiin.
- Resurssit ja työmäärä jakautuvat epätasaisesti yhtymän seurakuntien kesken. Tilanne vaikeuttaa yhteisen toiminnan järjestämistä ja heikentää työhyvinvointia.
- Pienten seurakuntien työntekijät työskentelevät usein yksin omalla työalallaan, mistä aiheutuu avainhenkilöriski. Esimerkiksi sairaustapauksissa ja perehdytystilanteissa tuuraajaa ei ole olemassa. He joutuvat myös kantamaan vastuun omasta työalastaan yksin, mikä heikentää työntekijöiden työhyvinvointia.

Rakennemuutos mahdollistaisi säästöjä seurakuntien päällekkäisestä hallinnosta ja henkilöstöstä eläköitymisiä hyödyntämällä. Näin mikään nykyisistä alueista ei jäisi ilman tietyn työalan työntekijää, ja seurakunnallisen toiminnan jatkuminen pystyttäisiin turvaamaan kaikilla alueilla.

3.2. Rakenneselvityksen tavoitteet

Rakenneselvityksen päätavoitteena on varmistaa, että kirkon perustehtävä ja seurakunnallinen toiminta voivat jatkua kaikilla Joensuun seurakuntien nykyisillä alueilla myös tulevaisuudessa. Selvityksessä etsitään hallintorakenteen ja toimintamallien vaihtoehtoja, jotka tukevat taloudellista kestävyyttä ja henkilöstön hyvinvointia.

Keskeiset tavoitteet ovat:

- **Paikallisen toiminnan turvaaminen:** Mahdollistaa seurakunnallinen toiminta ja palvelut kaikilla alueilla – sekä kaupungissa että pitäjissä.
- **Paikallisen identiteetin säilyttäminen:** Vahvistaa hengellistä identiteettiä ja yhteisöllisyyttä jokaisessa seurakunnassa.
- **Hallinnon yksinkertaistaminen:** Purkaa päällekkäisyyksiä ja keventää hallintoa, jotta resursseja voidaan kohdentaa perustehtävään.
- **Taloudellinen sopeutuminen:** Säästää mieluummin rakenteesta kuin toiminnasta ja vastata samalla henkilöstömenojen kasvuun ja kiinteistöjen korjausvelkaan.
- **Henkilöstön tukeminen:** Välttää irtisanomisia hyödyntämällä eläkepoistumaa, parantaa sijaisjärjestelyjä ja tasata työkuormaa.
- **Osaamisen hyödyntäminen:** Edistää työntekijöiden ja aktiivisten seurakuntalaisten osaamisen käyttöä koko yhtymän alueella.

Tavoitteena on hallinnollinen uudistus, joka mahdollistaa kustannussäästöt ja toiminnan sujuvoittamisen ilman, että seurakunnalliset palvelut heikkenevät. Näin turvataan kirkon perustehtävä muuttuvassa taloudellisessa ja väestöllisessä tilanteessa.

Samalla etsitään ratkaisua Joensuun ja Vaara-Karjalan seurakuntien kirkkoherrojen tilanteeseen. Molemmissa seurakunnissa on tällä hetkellä määräaikainen virkaatekevä kirkkoherra. Kirkkoherrojen virkojen avaamista on lykätty rakenneselvityksen vuoksi.

3.3. Rakenneselvityksen toimenpiteet 2024–2025

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän rakenneselvitys käynnistyi keväällä 2024 tavoitteena turvata seurakunnallinen toiminta ja säilyttää paikallinen hengellinen identiteetti kaikilla alueilla. Selvitystyö on edennyt vaiheittain.

Vuosi 2024 – Selvityksen käynnistäminen

- **Ohjausryhmän perustaminen:** Yhteinen kirkkoneuvosto nimesi 26.3. kokouksessaan selvityshankkeen ohjausryhmän valmistelemaan selvitystyötä ja tarjouspyyntöä. Ohjausryhmän jäseniä olivat tulevaisuustyöryhmän puheenjohtaja Pekka Auvinen, tulevaisuustyöryhmän ja Vaara-Karjalan seurakuntaneuvoston jäsen Martti Savolainen, kirkkoherra Ville Ojala, kirkkoherra Tiina Wiberg sekä hallintojohtaja Tommi Mäki.
- **Konsultin valinta:** Maaliskuussa 2024 tehtiin sopimus Konsultointi Lahtiluoma Oy:n kanssa.
- **Kartoitus:** Konsultti Sami Lahtiluoman selvitystyön keskeisenä osana olivat haastattelut ja keskustelut, joita Lahtiluoma kävi seurakuntien kirkkoherrojen, seurakuntayhtymän viranhaltijoiden ja Vaara-Karjalan seurakunnan henkilökunnan kanssa. Tarkoituksena oli tukea avointa vuoropuhelua ja päätöksentekoa seurakuntarakenteen kehittämiseksi sekä varmistaa, että kaikkien osapuolten näkemykset ja tarpeet tulevat huomioon otetuiksi loppuraportissa.
- **Ensimmäisen vaiheen tulokset:** Konsultti Sami Lahtiluoma laati selvityksen vaihtoehtoisista rakenteista ja talouslaskelmista. Lahtiluoma esitteli raportin sisällön yhteisen kirkkovaltuuston iltakoulussa 20.8.2024. Lahtiluoma luovutti rakenneselvityksen ensimmäisen vaiheen raportin yhteiselle kirkkoneuvostolle 17.9.2024.
- **Viestintä 2024:** Selvitystä käsiteltiin vuonna 2024 Sami Lahtiluoman tapaamisissa kirkkoherrojen, viranhaltijoiden, luottamushenkilöiden ja työntekijöiden kanssa, valtuuston iltakoulussa sekä yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa. Lisäksi rakenneselvitystä käsiteltiin kolmessa Teema-Puhallus-uutiskirjeessä, jotka lähetettiin Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän työntekijöille, luottamushenkilöille ja nuorten vaikuttajaryhmien edustajille:
 1. Seurakuntayhtymässä käynnistyy rakenneselvitystyö – erityistarkastelussa Vaara-Karjalan seurakunnan tilanne, Teema-Puhallus 26.3.2024
 2. Seurakuntayhtymän rakenneselvitystyö käynnissä – selvitystyön aikataulut tarkentuneet, Teema-Puhallus 29.5.2024

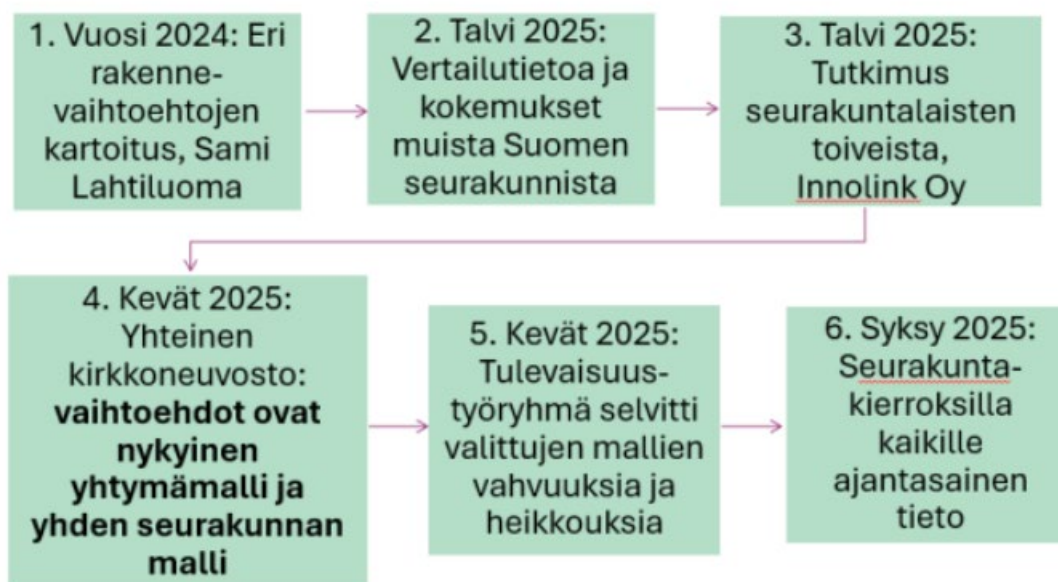
3. Rakenneselvitys: Yhteisen kirkkovaltuuston iltakoulu käsitteli vaihtoehtoisia rakennemalleja, Teema-Puhallus 26.8.2024

Vuosi 2025 – Lisäselvitykset ja vaihtoehtojen tarkentaminen

- **Lisäselvitykset:** Seurakuntayhtymän hallinto keräsi helmikuussa 2025 sähköposti- ja puhelinhaastatteluilla lisätietoa niistä Lahtiluoman raportissa esille nousseista vaihtoehtoista, joista Joensuussa ei ollut vielä kokemusta. Haastatteluissa selvitettiin eri mallien etuja ja haasteita seurakuntien ja seurakuntayhtymien kokemusten perusteella. Tietoa kerättiin Oulun ja Lappeenrannan yhtymämallista sekä yhden seurakunnan mallista Jyväskylästä, Kotka-Kymin seurakunnasta sekä Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnasta. Lisäksi käytössä oli Kouvolan seurakuntayhtymän rakenneselvitysraportti.
- **Seurakuntalaisten mielipiteen selvittäminen paneelitutkimuksella:** Tutkimusyhtiö Innolink Oy toteutti Joensuun alueella tutkimuksen, jossa selvitettiin seurakuntalaisten mielipidettä palveluista ja seurakuntien toiminnoista, joihin rakenteella on vaikutusta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mikä rakenne mahdollistaa parhaiten seurakuntalaisten toiveet.
- **Toisen vaiheen tulokset:** Lisäselvitysten ja Innolinkin paneelitutkimuksen tulokset esiteltiin henkilöstölle henkilöstöpäivänä 12.3.2025 ja päättäjille valtuuston iltakoulussa 12.3.2025. Sekä henkilökunnalta että iltakoulun osallistujilta kysyttiin mielipidettä rakennevaihtoehtoista: 75 % henkilökunnasta ja 74 % iltakoulun osallistujista kannatti yhden seurakunnan mallia.
- **Vaihtoehtojen rajaus:** Yhteinen kirkkoneuvosto päätti 29.4.2025 jatkaa ainoastaan kahden mallin tarkastelua: nykyinen yhtymämalli ja yhden seurakunnan malli.
- **SWOT-analyysi:** Tulevaisuustyöryhmä analysoi yhteisen kirkkoneuvoston pyynnöstä molempien mallien vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat seurakuntaneuvostojen avustuksella. Tulokset käsiteltiin yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa 11.6.2025, jossa yhteinen kirkkoneuvosto totesi, että päättäjät tarvitsevat seuraavaksi yhdenvertaisesti tietoa eri vaihtoehtoista tulevien päätösten tueksi.
- **Seurakuntakierros:** Elo-lokakuussa 2025 hallintojohtaja, kiinteistöpäällikkö, henkilöstöpäällikkö ja viestintäpäällikkö vierailivat kaikissa seurakunnissa (Pielisensuu 27.8., Eno 28.8., Rantakylä 3.9., Joensuu 10.9., Vaara-Karjala 17.9., Pyhäselkä 14.10.). Kierroksen tavoitteena oli tarjota päättäjille yhdenvertaisesti ajantasainen tieto rakenneselvityksen vaihtoehtoista, taloudesta ja kiinteistöistä. Joensuun ja Pielisensuun seurakuntaneuvostojen kokouksissa oli mukana myös nuorten vaikuttajaryhmien edustajia.
- **Lisähaastattelu:** Seurakuntakierrosta varten haastateltiin Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnan kirkkoherraa ja talousjohtajaa Teams-kokouksessa, jotta

voitiin arvioida yhden seurakunnan mallin käytännön vaikutuksia. Haastattelussa selvitettiin, ovatko tulevaisuustyöryhmän SWOT-analyysissä esiin nousseet mahdolliset uhat toteutuneet Mikkeliissä viimeisten reilun 10 vuoden aikana seurakuntien yhdistymisen jälkeen. Mikkeliissä ei tunnistettu uhkien toteutuneen.

- **Yhteinen kirkkoneuvosto:** Yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa käsiteltiin rakenneselvityksen toisen vaiheen koostetta 28.10.2025.
- **Viestintä 2025:** Rakenneselvitystä käsiteltiin vuonna 2025 henkilöstöpäivässä, henkilöstön Teams-infossa, valtuuston iltakoulussa, yhteisen kirkkoneuvoston kokouksissa, luottamushenkilöistä koostuvassa tulevaisuustyöryhmässä sekä seurakuntaneuvostojen kokouksissa. Lisäksi rakenneselvitystä käsiteltiin kahdessa Teema-Puhallus-uutiskirjeessä, jotka lähetettiin Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän työntekijöille, luottamushenkilöille ja nuorten vaikuttajaryhmien edustajille. Rakenneselvityksen toisen vaiheen päätyttyä julkaistiin mediatiedote, jonka myötä rakenneselvitystä käsiteltiin paikallisissa medioissa.
 1. Mikä on Joensuun seurakuntien rakenne tulevaisuudessa? Teema-Puhallus 19.3.2025
 2. Millä rakenteella suuntaamme tulevaisuuteen – Rakenneselvitys 2024–2025 kootusti. Teema-Puhallus 1.10.2025
 3. Joensuun seurakunnat valmistautuvat talouden tiukkenemiseen – rakenteen yksinkertaistamista harkitaan. Tiedote 28.10.2025



Kuva 21. Rakenneselvitys on ollut käynnissä vuosina 2024–2025.

Seuraavissa luvuissa käydään läpi Sami Lahtiluoman vuonna 2024 kartoittamat vaihtoehdot sekä yhteisen kirkkoneuvoston päätöksen jälkeiset kaksi vaihtoehtoa: nykyinen yhtymämalli ja yhden seurakunnan malli.

3.3.1. Lahtiluoman kartoittamat rakennevaihtoehdot

Konsultti Sami Lahtiluoma toteutti rakenneselvityksen ensimmäisen vaiheen vuonna 2024. Hänen tehtävänä oli tehdä selvitys vaihtoehtoisista rakenteista tai muista ratkaisuista ja mahdollisista seurakuntarakenteen muutoksen ehdoista, joilla varmistetaan kirkon perustehtävän toteuttaminen koko seurakuntatalouden alueella niukkenevien resurssien tilanteessa.

Huomioitavia lähtökohtia olivat jäsenmäärän lasku, pienten työyhteisöjen haavoittuvuus, rekrytointihaasteet, rajojen aiheuttamat esteet ja epätasainen resurssijako. Lahtiluoman selvitystyö huhtikuusta syyskuuhun 2024 sisälsi johdon haastattelut, ohjausryhmän kokoukset, seurakuntien tapaamiset, väliraportin ja loppuesityksen.

Erityinen huomio tuli kohdistaa Vaara-Karjalan seurakuntaan. Haasteina seurakunnassa ovat jäsenmäärän nopea lasku, pitkät välimatkat, pieni henkilöstö ja talouden haavoittuvuus (kehys ei riitä vuoden 2025 jälkeen). Seurakunnan vahvuutena ovat aktiivinen vapaaehtoistyö, musiikkitoiminta ja jumalanpalveluksiin osallistuminen suhteessa väkimäärään.

Lahtiluoman selvityksen mukaan Vaara-Karjalan seurakunnassa henkilöstö kannatti yhden seurakunnan mallia ja luottamushenkilöt halusivat säilyttää itsenäisyyden. Seurakunnan taloustilanne on kriittinen, sillä yhdistymisavustus päättyy vuonna 2025.

Lahtiluoman kartoittamat vaihtoehtoiset rakennemallit:

Nykyinen malli

- Kuusi seurakuntaa ja seurakuntayhtymä
- Seurakuntayhtymän kiinteistöyöntekijöitä on sijoitettuna seurakuntiin
- Kevytrakenteinen yhteinen seurakuntatyö
- Huomiot: Nykyisen mallin ylläpitäminen tarjoaisi aikalisän, mutta tarvitaanko sitä ja milloin on oikea aika tehdä muutoksia. Nykyisen mallin valinnalla luovuttaisiin muutosten tuomista eduista.

Yhteistyön malli

- Seurakunnat tekevät laajaa yhteistyötä nykyrakenteessa
- Myös yhtymän henkilöstö voisi osallistua seurakunnalliseen työhön
- Huomiot: Mahdollisuuksia olisivat esimerkiksi yhteisten tilaisuuksien, messujen ja koulutusten järjestäminen, kiinteistöjen yhteinen käyttö, sijaistamisten helpottuminen ja yhteiset virat. Mallissa luovuttaisiin vain yksin, oman seurakunnan kesken tehtävästä työstä, mutta myös yksinkertaisemmista kuvioista, sillä yhteistyötäkin pitäisi johtaa.

Kaikki työntekijät yhtymässä

- Nykyinen rakenne: kuusi seurakuntaa ja seurakuntayhtymä

- Lisänä Oulun malli eli seurakunnissa töissä vain kirkkoherra, kanttori ja diakoni, kaikki muut palvelussuhteet olisivat seurakuntayhtymässä, sijoituspaikkana seurakunta/seurakuntayhtymä
- Huomiot: Kokonaisuuden resurssien hallinta olisi nykymallia helpompaa, palvelussuhteista päätettäisiin yhtymän johtoryhmässä. Tässä mallissa henkilöstöpolitiikka olisi nykyistä yhtenäisempää ja kaikkia sitovaa. Tässä mallissa johtamiseen voisi tulla lisää haasteita.

Yhden seurakunnan malli

- Yksi seurakunta, jolla käytössä uusi nimi tai joku nykyisistä
- Yksi kirkkoherra
- Kirkkoneuvosto ja kirkkovaltuusto (33 valtuutettua)
- Huomiot: Hallinnollinen rakenne olisi yksinkertaisempi ja päätöksenteko voisi olla nopeampaa ja suoraviivaisempaa kuin seurakuntayhtymässä. Kokonaisuuden resurssien hallinta ja liikkuvuus seurakuntarajojen puuttuessa olisi nykymallia helpompaa. Mallissa luovuttaisiin omasta seurakunnasta, sen nimestä ja kirkkoherrasta sekä paikallisesta päätöksenteosta. Tilalle tulisivat uudet alueorganisaatiot.

Kolme seurakuntaa

- Nykyisen kuuden seurakunnan yhdistäminen kolmeksi, esim. (1) Pielisensuu, (2) Joensuu, Rantakylä ja Eno, (3) Pyhäselkä ja Vaara-Karjala
- Seurakuntayhtymämuoto säilyisi
- Seurakunnilla käytössä uudet nimet tai joku nykyisistä
- Huomiot: Malli vähentäisi seurakuntien rajoja ja mahdollistaisi nykyistä enemmän henkilöstön liikkuvuutta. Mallissa luovuttaisiin osin omasta entisestä seurakunnasta. Lisäksi yhdistyvien seurakuntien päätöksenteko ja seurakuntaneuvostot menisivät uusiksi.

Neljä seurakuntaa

- Nykyisen kuuden seurakunnan yhdistäminen neljäksi, esim. (1) Joensuu, (2) Pielisensuu, (3) Rantakylä ja Eno, (4) Pyhäselkä ja Vaara-Karjala
- Seurakuntayhtymämuoto säilyisi
- Seurakunnilla käytössä uudet nimet tai joku nykyisistä
- Huomiot: Malli vähentäisi seurakuntien rajoja ja mahdollistaisi nykyistä enemmän henkilöstön liikkuvuutta. Tällä hetkellä eniten jäseniä menettävät seurakunnat olisivat osana isompaa seurakuntaa. Mallissa luovuttaisiin osin omasta entisestä seurakunnasta. Lisäksi yhdistyvien seurakuntien päätöksenteko ja seurakuntaneuvostot menisivät uusiksi.

Viisi seurakuntaa

- Pyhäselän ja Vaara-Karjalan seurakuntien liitos
- Seurakuntayhtymämuoto säilyisi
- Huomiot: Helpottaisi sijaistamista ja mahdollistaisi nykyistä enemmän henkilöstön liikkuvuutta näiden seurakuntien välillä, mikä turvaisi toimintaa. Mallissa luovuttaisiin osin omasta entisestä seurakunnasta. Lisäksi yhdistyvien seurakuntien päätöksenteko ja seurakuntaneuvostot menisivät uusiksi.

Lahtiluoman keskeiset havainnot

- Jäsenmäärän lasku jatkuu: resurssien sopeuttaminen välttämätöntä.
- Talous kestää vielä, mutta kustannuspaineet kasvavat. (Huomattava, että Joensuun seurakuntayhtymän taloustilanne on muuttunut kiinteistökartoituksen edetessä Lahtiluoman selvityksen jälkeen.)
- Henkilöstön liikkuvuus ja yhteinen suunnittelu vaikeaa nykyisessä mallissa.
- Yksi seurakunta tai vähennetty seurakuntamäärä toisi merkittäviä etuja hallinnossa ja henkilöstöresursseissa, mutta identiteettikysymykset ja muutosvastarinta ovat isoja.

3.3.2. Nykyinen seurakuntayhtymärakenne

Joensuun seurakuntayhtymän nykyisessä tilanteessa on useita merkittäviä haasteita, jotka liittyvät talouteen, kiinteistöihin, henkilöstöön ja hallinnollisiin rakenteisiin.

Talous

Menot kasvavat samalla kun tulot vähenevät jäsenmäärän laskun ja kustannusten nousun vuoksi. Nykyinen rakenne ei ole taloudellisesti kestävällä pohjalla: painelaskelman mukaan säästötarve vuoteen 2028 mennessä on noin 1,5 miljoonaa euroa. Ilman rakenteellisia muutoksia tämä johtaisi seurakuntien määrärahojen leikkauksiin ja irtisanomisiin.

Kiinteistöt

Kiinteistöistä luopuminen on välttämätöntä, ja säilytettäviä ovat vain kirkot ja rakenteellisesti hyväkuntoiset seurakuntatalot. Tavoitteena on vuoteen 2028 mennessä alentaa ylläpitokustannuksia 20 % ja pienentää korjausvelka alle 20 miljoonaan euroon.

Hallinnolliset rajat

Seurakuntarajat aiheuttavat päällekkäistä työtä ja estävät seurakuntalaisia saamasta haluamiaan palveluja. Ne vaikeuttavat vaaliehtokkaiden löytämistä. Lisäksi seurakuntarajat hankaloittavat yhteistyötä ja osaamisen hyödyntämistä laaja-alaisesti.

Henkilöstö

Taloustilanne johtaa väistämättä henkilöstön vähentämiseen. Nykyisellä rakenteella irtisanomisia tarvitaan jo vuoteen 2028 mennessä. Rekrytointi on osin vaikeaa, ja päteviä hakijoita ei aina löydy. Työmäärä ja resurssit jakautuvat epätasaisesti, mikä heikentää työhyvinvointia. Nykyisellä yhtymärakenteella henkilöstön määrää ei pystytä

sopeuttamaan suunnitelmallisesti kaikkien seurakuntien alueella eläköitymisiä hyödyntämällä (noin 23 henkilöä jäämässä eläkkeelle neljän vuoden sisällä).

Yhteistyö

Yhteistyötä seurakuntien välillä on tiivistetty niin paljon kuin mahdollista, mutta seurakuntien itsenäisyys ja rajat seurakuntien välillä hankaloittavat yhteistyön lisäämistä nykyisestä.

3.3.3. Kokemukset yhden seurakunnan mallista

Vuonna 2025 osana Joensuun seurakuntayhtymän rakenneselvitystä tutkittiin haastattelujen avulla, miten yhden seurakunnan malli toimii muualla Suomessa. Esimerkkeinä toimivat Jyväskylän seurakunta, Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta ja Kotka-Kymin seurakunta. Tulokset koottiin yhteen henkilöstöä ja luottamushenkilöitä varten maaliskuussa 2025. Lisäksi Kouvolassa on ollut valmisteilla yhtymärakenteen purkaminen ja yhden seurakunnan muodostaminen. Joensuun rakenneselvityksessä oli käytettävissä Kouvolan rakenneselvityksen loppuraportti.

Jyväskylän seurakunta

Jyväskylässä toimii yksi seurakunta, jossa on noin 100 000 jäsentä. Malli otettiin käyttöön vuonna 2009, ja siihen ollaan kokonaisuutena tyytyväisiä. Hallinto on keventynyt merkittävästi: alkuperäisestä 13 hallinnollisesta alueesta on siirrytty neljään hallinnolliseen alueeseen, ja seurakuntaan kuuluu lisäksi 13 lähikirkkoaluetta.

Organisaatorakenne:

- Yksi kirkkoherra johtaa koko seurakuntaa.
- Hallinnollisilla alueilla toimivat johtavat papit ja luottamushenkilöistä kootut aluejohtokunnat.
- Lähikirkkoalueilla on vastuupapit.
- Toimistopalvelut hoidetaan keskitetysti puhelimitse, verkossa ja Jyväskylän keskustassa.
- Henkilöstöllä on oma pääpaikka, mutta liikkuminen alueiden välillä on mahdollista.

Kokemukset ja arviointi:

- Mallia on kehitetty jatkuvasti, ja siihen ollaan tyytyväisiä.
- Syksyllä 2024 toteutetun kyselyn mukaan sekä tukipalvelujen organisaatiomuutos että alueellinen seurakuntarakenteen muutos on koettu onnistuneeksi.
- Positiivista palautetta saivat johtavan papin rooli, tiimiesihenkilörakenne ja vastuiden selkeytyminen.
- Kehittämiskohteita ovat aluejohtokuntien ja vastuuryhmien toiminnan näkyvyys sekä lähikirkkojen roolin hahmottaminen.
- Henkilöstöresursseissa koetaan niukkuutta, mutta asiantuntemuksen lisääntyminen eri osa-alueilla (talous, hallinto, henkilöstö) on nähty vahvuutena.

Tutkimuksen perusteella Jyväskylän malli on osoittanut, että yhden seurakunnan rakenne voi toimia hyvin suuressa seurakunnassa, kun hallinto kevennetään ja alueellinen identiteetti säilytetään lähikirkkoalueiden kautta. Malli tukee joustavuutta, mutta vaatii jatkuvaa kehittämistä erityisesti yhteistyön ja roolien selkeyttämisessä.

Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta

Mikkelissä toimii yksi seurakunta, jossa on noin 40 000 jäsentä. Malli otettiin käyttöön vuonna 2013, kun aiempi seurakuntayhtymä lakkautettiin. Hallinto keveni merkittävästi, ja seurakuntaan kuuluu seitsemän alue seurakuntaa, joita johtavat aluekappalaiset ja joilla on luottamushenkilöistä kootut alueneuvostot. Toimistopalvelut hoidetaan keskitetysti puhelimitse, verkossa ja Mikkelin keskustassa. Henkilöstöllä on oma pääpaikka, mutta liikkuminen alueiden välillä on mahdollista.

Keskeiset piirteet ja kokemukset:

- Hengellinen elämä: Alueiden oma toimintakulttuuri ja hengellinen identiteetti säilytettiin. Aluekappalaiset vastaavat hengellisestä johtajuudesta, ja alueneuvostot suunnittelevat toimintaa ja budjettia.
- Toiminnan muutokset: Joillakin alueilla toimintoja supistettu väestön vähenemisen vuoksi, mutta liitos ei ole ollut syynä supistuksiin. Toisaalta joillakin alueilla toiminta on monipuolistunut (esim. nuorisotyössä).
- Hyödyt: Ammatillinen osaaminen ja tukipalvelut vahvistuneet, resurssien käyttö joustavampaa, työntekijöiden liikkuvuus lisääntynyt. Diakoniatyön tiimit lisäsivät kollegiaalista tukea ja erikoisvastuualueiden jakamista.
- Taloudelliset vaikutukset: Säästöjä syntynyt erityisesti henkilöstön vähentämisen kautta pääosin eläköitymisten avulla. Organisaatiota tiivistetty ja toimintatapoja yhtenäistetty.
- Luottamushenkilöt ja vaalit: Äänestysaktiivisuus laskenut pitkällä aikavälillä, mutta liitos myös aktivoi joidenkin alueiden luottamushenkilöitä kampanjoimaan, jolloin pienillä alueilla voi olla väkimäärään nähden reilusti edustajia kirkkovaltuustossa.

Tutkimuksen mukaan Mikkelin malli on osoittanut, että yhden seurakunnan rakenne voi toimia laajalla alueella, kun paikallinen identiteetti säilytetään ja hallintoa kevennetään. Muutos toi taloudellisia säästöjä, vahvisti tukipalveluja ja lisäsi joustavuutta, mutta vaatii jatkuvaa viestintää ja yhteistyön kehittämistä.

Kotka-Kymin seurakunta

Kotka-Kymin seurakunnassa on noin 30 000 jäsentä. Nykyinen yhden seurakunnan malli otettiin käyttöön vuonna 2017, kun kolme seurakuntaa yhdistyi. Hallinto on keventynyt merkittävästi: seurakuntaneuvostot poistettiin, ja luottamushenkilöiden roolit keskittyvät kirkkoneuvostoon, kirkkovaltuustoon ja muutamiin johtokuntiin (esim. kiinteistö- ja hautaustoimi). Toimistopalvelut hoidetaan puhelimitse, verkossa ja kahdessa fyysisessä toimipisteessä. Henkilöstö liikkuu koko seurakunnan alueella.

Keskeiset piirteet ja kokemukset:

- Hallinnon keventäminen: Yhdistyminen poisti päällekkäisiä rakenteita. Esihenkilöitä vähennettiin eläköitymisten kautta, irtisanomisia ei tehty. Työalat uudistettiin ja tiimiesihenkilöt tukevat yhteistyötä.
- Henkilöstön liikkuvuus: Kaikki työntekijät liikkuvat alueiden välillä. Tämä on lisännyt joustavuutta ja mahdollistanut uusia toimintamuotoja.
- Palvelut ja toiminta: Messuja porrastetaan eri kirkoissa, rippikoulut ja varhaiskasvatus ovat laajentuneet. Diakoniapalvelut ovat säilyneet ja jopa lisääntyneet. Yhdistyminen ei ole lopettanut toimintoja, vaan mahdollistanut uusia avauksia.
- Paikallinen identiteetti: Alueilla on edelleen omaleimainen toimintakulttuuri, erityisesti entisissä maalaispitäjissä. Hengellistä identiteettiä tuetaan aluekohtaisilla tapahtumilla ja tiloilla.
- Taloudelliset vaikutukset: Hallinnon yksinkertaistaminen ja eläköitymisten hyödyntäminen ovat tuoneet säästöjä. Yhdistyminen nähtiin ennakoivana ratkaisuna talouden kiristyessä.
- Luottamushenkilöt ja vaalit: Vaalit on tähän asti järjestetty vanhojen vaalialueiden mukaan, mutta vuoden 2026 vaaleissa siirrytään yhteen yhteiseen vaalialueeseen.
- Kokemusten arvio: Yhden seurakunnan malli on koettu huomattavasti yksinkertaisemmaksi ja toimivammaksi kuin yhtymämalli. Muutos kannattaa toteuttaa mieluummin ennakoivasti kuin liian myöhään.

Tutkimuksen mukaan Kotka-Kymin malli osoittaa, että yhden seurakunnan rakenne voi tuoda merkittäviä hallinnollisia ja toiminnallisia etuja. Se mahdollistaa joustavamman henkilöstön käytön, laajemmat palvelut ja hallinnon keventämisen ilman irtisanomisia. Paikallinen identiteetti säilyy, kun aluekohtainen toiminta jatkuu.

Kouvola

Kouvolassa on saatu päätökseen vastaava rakenneselvitystyö kuin Joensuussa. Kouvolassa arvioitiin, mikä seurakuntarakenne turvaa parhaiten kirkon perustehtävän muuttuvassa toimintaympäristössä. Työryhmä tarkasteli kolmea vaihtoehtoa: nykyinen yhtymämalli, yhteistyön tiivistäminen ja yhden yhteisen seurakunnan malli.

Keskeiset havainnot:

- Jäsenmäärä laskee voimakkaasti.
- Toimintaympäristö muuttuu: Väestö ikääntyy, lapsiperheiden määrä vähenee, kasteet ja vihkimiset vähenevät.
- Talouden haasteet: Kiinteistökulut ja henkilöstökulut kasvavat, korjausvelka mittava, alijäämä uhkaa.
- Henkilöstö: Vähentynyt 15 % kymmenessä vuodessa, henkilöstökulut 84 % vastuukatteesta.

- Hallinto: Nykyinen malli raskas ja päällekkäinen (5 seurakuntaneuvostoa + kappelineuvosto + yhteinen kirkkoneuvosto).

Vaihtoehtojen arviointi:

- Nykyinen rakenne: Säilyttää paikallisuuden, mutta talous kiristyy ja toiminta supistuu, erityisesti pienissä seurakunnissa.
- Nykyinen rakenne + yhteistyön tiivistäminen: Mahdollistaa rajallisia säästöjä, mutta ei ratkaise talouden ja resurssien ongelmia.
- Yksi yhteinen seurakunta:
 - Vahvuudet: Resurssien yhteiskäyttö, hallinnon keventyminen, johtamisen selkeytyminen, helpommat sijaisjärjestelyt ja kiinteistöjen sopeuttaminen.
 - Haasteet: Paikallisuuden säilyttäminen ja identiteetin turvaaminen.

Kouvolan rakenneselvitystyöryhmä on tullut johtopäätökseen, jonka mukaan paras malli kirkon tehtävän ja taloudellisen kestävyys turvaamiseksi on yhden yhteisen seurakunnan muodostaminen.

3.4. Rakenteen vaikutus Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän tulevaisuuteen

3.4.1. Tulevaisuus nykyrakenteella

Nykyinen yhtymämalli ei ole taloudellisesti kestävällä pohjalla. Vuosien 2026–2028 painelaskelman mukaan säästötarve on noin 1,5 miljoonaa euroa vuoteen 2028 mennessä. Kiinteistöistä luopumalla voidaan kattaa noin 40 % tästä, mutta loput säästöt on toteutettava henkilöstökuluista ja määrärahojen leikkauksista.

Keskeiset vaikutukset:

- **Määrärahojen leikkaukset:** Vajaan 800 000 euron leikkaus jaetaan seurakunnille jakomallin mukaisesti. Leikkaukset vaihtelevat 40 000–230 000 € seurakuntaa kohden.
- **Irtisanomiset:** Monessa seurakunnassa leikkaukset johtavat irtisanomisiin, sillä yhden työntekijän kustannus on noin 50 000 €.
- **Työntekijämäärän väheneminen:** Erityisesti pienet seurakunnat voivat jäädä kokonaan ilman tietyn työalan työntekijää.
- **Säästöjen toteutus:** Nykyisessä mallissa säästötoimet tehdään seurakunta- ja yksikötasolla, ei kokonaisuutena. Tämä lisää epätasaisuutta ja heikentää toimintakykyä.
- **Kiinteistöt:** Luopuminen osasta kiinteistöjä välttämätöntä. Korjausvelka ja investointitarpeet ovat mittavat.
- **Eläköitymiset:** Noin 23 henkilöä jää eläkkeelle neljän vuoden sisällä, mutta nykyinen rakenne ei mahdollista eläköitymistä hyödyntämistä strategisesti.

Mittavia säästötoimenpiteitä tarvitaan lähivuosina rakenteesta riippumatta. Kulurakenteen takia säästöjä saadaan aikaan vain kiinteistöistä luopumalla ja henkilöstöä vähentämällä.

Nykyinen yhtymämalli johtaa hajautettuihin ja osittain hallitsemattomiin säästöihin, irtisanomisiin ja palveluiden heikkenemiseen erityisesti pienissä seurakunnissa. Kokonaisvaltaista ratkaisua ei voida toteuttaa ilman rakenteellista muutosta.

3.4.2. Tulevaisuus yhden seurakunnan mallilla

Yhden seurakunnan malli tarjoaa merkittäviä etuja talouden ja toiminnan kannalta verrattuna nykyiseen yhtymärakenteeseen. Säästöjä syntyy henkilöstökuluista, kun henkilöstöä voidaan vähentää hallitusti koko alueella. Päällekkäisyyksien karsiminen säästää lisäksi työaika, jolloin samat tehtävät pystytään hoitamaan vähemmillä resursseilla.

Keskeiset hyödyt ja vaikutukset:

- **Henkilöstö:** Eläköitymisiä voidaan hyödyntää suunnitelmallisesti koko alueella, mikä vähentää irtisanomistarvetta.
- **Hallinto:** Päällekkäisyyksien karsiminen keventää hallintoa ja pienentää kustannuksia.
- **Resurssien käyttö:** Työntekijöiden kokonaismäärä pienenee, mutta henkilötarpeet voidaan suunnitella kokonaisuutena. Työalatiimit varmistavat, että jokaisella alueella on tarvittavat palvelut.
- **Joustavuus:** Mahdollisuus hyödyntää työntekijöiden osaamista yli alueseurakunta-/lähikirkkoaluerajojen ja muokata tehtävänkuvia tarpeen mukaan.
- **Sijaistarve:** Pienenee merkittävästi (esim. keikkakanttorit, keikkapapit ja lastenohjaajat).
- **Kokonaisohjaus:** Säästötoimenpiteitä voidaan tarkastella yhtenä kokonaisuutena, mikä lisää ennakoitavuutta ja tehokkuutta.

Mittavia säästötoimenpiteitä tarvitaan lähivuosina rakenteesta riippumatta. Kulurakenteen takia säästöjä saadaan aikaan vain kiinteistöistä luopumalla ja henkilöstöä vähentämällä.

Yhden seurakunnan malli mahdollistaa hallitun sopeutumisen talouden kiristyessä, turvaa seurakunnallisen toiminnan kaikilla alueilla ja vähentää hallinnollista kuormitusta. Se tarjoaa joustavuutta ja kustannustehokkuutta, jotka eivät ole mahdollisia nykyisessä yhtymämallissa.

3.4.3. Yhden seurakunnan mallin luonnos Joensuussa

Osana rakenneselvitystä Joensuun seurakuntayhtymässä on luonnosteltu yhden seurakunnan mallin organisaatiota. Luonnokset ovat vain suuntaa-antavia ja niiden tarkoituksena on selventää yhden seurakunnan mallin organisaatorakenteen vaihtoehtoja. Varsinainen organisaatio suunniteltaisiin yhteistyössä erikseen nimettävän järjestelytoimikunnan johdolla sen jälkeen, kun päätös rakennemuutoksesta on tehty.

Alla olevissa esimerkeissä yhden seurakunnan malli voidaan muodostaa esimerkiksi alueseurakuntien avulla kuten Mikkelissä tai lähikirkkoalueiden avulla kuten Jyväskylässä (kuvat 22 ja 23). Tämän luvun teksteissä käytetään esimerkkinä alueseurakuntamallia.



Kuva 22. Luonnos yhden seurakunnan mallista, jossa nykyisistä seurakunnista tulisi alueseurakuntia. Huomioitava, että lopullisen organisaation määrittää erikseen nimettävä järjestelytoimikunta yhteistyössä kaikkien nykyisten seurakuntien kanssa.



Kuva 23. Luonnos yhden seurakunnan mallista, jossa nykyisistä seurakunnista tulisi lähikirkkoalueita. Huomioitava, että lopullisen organisaation määrittää erikseen nimettävä järjestelytoimikunta yhteistyössä kaikkien nykyisten seurakuntien kanssa.

Yhden seurakunnan mallissa nykyisistä seurakunnista voisi tulla esimerkiksi alueseurakuntia, jolloin oma alueellinen toiminta jatkuisi uudella nimellä: Enon alueseurakunta, Joensuun alueseurakunta, Pielisensuun alueseurakunta, Pyhäselän alueseurakunta, Rantakylän alueseurakunta, Kiihtelysvaaran alueseurakunta ja Tuupovaaran alueseurakunta (tai Vaara-Karjalan alueseurakunta).

Yhden seurakunnan kirkkoherran toimenkuva painottuisi normaalia enemmän hallinnon hoitamiseen. Paikallista hengellistä elämää ja seurakunnan toimintaa johtaisi alueseurakunnan johtaja, jonka titteli voisi olla esimerkiksi aluekappalainen tai johtava pappi. Identiteetti pysyisi paikallisessa alueseurakunnassa, jossa on oma alueseurakunnan johtaja ja omat työntekijät, omat luottamushenkilöiden ryhmät ja paikalliset aktiiviset seurakuntalaiset.

Yhden seurakunnan mallissa tutut työntekijät tekisivät töitä omassa alue seurakunnassa, työntekijällä olisi oma nimetty toimipiste omassa alue seurakunnassa ja työalatiimit läpäisisivät koko organisaation. Työntekijä voisi sijaistaa toisella alueella tarvittaessa (vrt. nykyinen kiinteistötoimi). Työalojen toiminta yhdenmukaistuisi ja helpottuisi, kun samat toimintamallit olisivat käytössä koko alueella ja työmäärä jakaantuisi tasaisemmin (työalan työnjaosta sovittaisiin yhteisesti). Lisäksi työntekijöiden rekrytointi helpottuisi ja tiimin tuki olisi mahdollista kaikille työntekijöille, jolloin työhyvinvointi paranisi.

Yhden seurakunnan mallissa olisi yksinkertaiset vaalit, joissa valittaisiin luottamushenkilöt kirkkovaltuustoon (vaalialueista voitaisiin tehdä sopimuksia ja

alueellisia listoja). Kaikki halukkaat pääsisivät edelleen vaikuttamaan paikallisessa toiminnassa esimerkiksi luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten vastuuryhmissä ja toimikunnissa. Alueiseurakunnilla olisi oma toimintamääräraha, ja testamentti-, diakonia- ja lahjoitusrahastojen käytöstä päättäminen säilyisi alueiseurakunnilla.

Seurakuntalaisten asema säilyisi yhden seurakunnan mallissa ennallaan.

Alueiseurakunnan paikalliset palvelut säilyisivät (ja mahdollisesti laajenisivat) ja henkilökunta olisi tuttua.

3.4.4. Lapsivaikutusten arviointi yhden seurakunnan mallissa

Lasten ja perheiden parissa tehtävä työ on keskeinen osa seurakunnan toimintaa.

Seurakuntarakenteen muutoksella voi olla merkittäviä lapsivaikutuksia riippuen siitä, miten muutos toteutetaan ja miten lasten ja perheiden tarpeet huomioidaan.

Myönteisenä lapsivaikutuksena on, että suuremmassa seurakunnassa voi olla enemmän resursseja kehittää lapsille sopivaa uutta toimintaa. Suurempi seurakunta voi myös tarjota monipuolisempia ja laadukkaampia palveluita yhdenvertaisesti kaikille alueen lapsille ja lapsiperheille. Lisäksi suuremmassa seurakunnassa on mahdollisuus huomioida paremmin erityisryhmät.

Seurakuntarakenteen muutos ei vaikuta palveluiden paikallisuuteen, lasten toimintaa järjestetään edelleen paikallisesti jokaisella alueella. Tästä huolimatta lapset voivat halutessaan osallistua seurakunnan toimintaan missä tahansa yhden seurakunnan alueella.

Rakennemuutos voi vaikuttaa siihen, että sairaustapauksissa lasten ryhmissä on sijaisena työntekijä joltakin muulta alueelta, jolloin lapsi ei välttämättä tunne työntekijää entuudestaan. Paremmat sijaistamahdollisuudet vaikuttavat myönteisesti siihen, että lapsille suunnatut toiminnot voidaan järjestää varmemmin myös pienemmillä paikkakunnilla, joissa työntekijöitä on vähemmän.

3.5. Henkilökunnan näkemys seurakuntarakenteen merkityksestä

Joensuun ev.lut. seurakuntien työntekijöistä 74 % kannatti yhden seurakunnan mallia, kun heidän mielipidettään kysyttiin henkilöstöpäivän yhteydessä 12.3.2025. Eri työalojen edustajat ja yksi kirkkoherra pitivät puheenvuoron seurakuntarakenteen merkityksestä valtuuston iltakoulussa samana iltana. Seuraavassa yhteenveto puheenvuoroista:

Kiinteistöpalvelut

- Kiinteistön työntekijät ovat yhtymän alla ja kiertävät eri seurakunnissa. Käytäntö on parantanut työturvallisuutta, työilmapiiriä ja motivaatiota.
- Hyötynä nähdään erityisesti erikoisosaamisen saaminen koko yhtymän käyttöön.
- Ulkopuolisten sijaisten tarve on vähentynyt, jolloin säästöjä on syntynyt palkkamenoissa.

- Perehdytys ja tiedonkulku vaativat vielä kehittämistä.
- Kiinteistöpuolella oli muutoksen alkuvaiheessa muutosvastarintaa, mutta käytäntö on osoittautunut toimivaksi ja pidetyksi.

Diakoniatyö

- Nykyinen yhtymämalli aiheuttaa diakoniatyössä seuraavia ongelmia, joista kärsivät viime kädessä avun tarvitsijat:
 - Epätasa-arvo avustuskäytännöissä ja resursseissa
 - Sijaistaminen mahdotonta nykyisillä rakenteilla
 - Työntekijöiden yksinäisyys ja tuen puute pienissä seurakunnissa.
- Rakenteiden yhtenäistämällä yhden seurakunnan mallissa pystyttäisiin järjestämään diakoniatyö tasapuolisemmin ja järjestäytyneemmin.

Nuorisotyö

- Nykyiset seurakuntarajat rajoittavat lasten ja nuorten osallistumista esim. rippikouluryhmiin.
- Työn vaativuus kasvaa (lasten ja nuorten mielenterveysongelmat, käytöshaasteet).
- Resurssien hajanaisuus johtaa päällekkäiseen työhön Joensuun seurakuntien alueella.
- Yhden seurakunnan mallissa
 - sijaistukset olisivat joustavia ja osaamista pystyttäisiin hyödyntämään laajemmin
 - työalan viestintä olisi selkeämpää ja yhteistyö kumppaneiden kanssa toimisi paremmin
 - nuorilla olisi lisää mahdollisuuksia osallistua ja kokea osallisuutta.
- Kentän kanta: 90 % nuorisotyöntekijöistä kannattaa yhden seurakunnan mallia.

Pienen seurakunnan kirkkoherra

- Nykymallissa pieni tiimi vaikuttaa ketterään toimintaan, selkeään johtamiseen ja vahvaan paikalliseen yhteisöllisyyteen.
- Seurakuntalaiset aktiivisia toimijoita, eivät pelkkiä palveluiden vastaanottajia.
- Moni asia hoidetaan jo nyt yhtymän tasolla (talous, kiinteistöt, viestintä).
- Nykymallin haasteita:
 - Työntekijäjoukko on haavoittuva sairastumistilanteissa. On tarve yhtenäiselle sijaistamiselle.
 - Jäsenmäärän lasku vaikuttaa toimintamäärärahojen vähenemiseen, uhkana on työntekijöiden vähentäminen.
 - Tarve yhtenäiselle henkilöstösuunnittelulle ja virkojen yhdistämiselle.
 - Eri alueilla on erilaiset tarpeet (esim. diakoninen apu), resurssien oikeudenmukainen jakaminen ei toteudu.

- Keskeinen viesti: Yhteistyötä yli seurakuntarajojen ja erityisosaamisen jakamista tarvitaan. Maaseudun ja kantakaupungin tarpeet on huomioitava, seurakunnan läsnäolo säilytettävä siellä, missä ihmisiä on.

Kanttori

- Joensuun seurakuntien kanttorit ovat yksimielisesti yhden seurakunnan mallin kannalla. Yksi seurakunta hyödyttäisi kaikkia työntekijöitä.

Työntekijöiden puheenvuoroista kävi ilmi, että nykyinen seurakuntarakenne aiheuttaa tehottomuutta, epätasa-arvoa ja kuormitusta työntekijöille. Se haittaa seurakuntalaisten osallistumista ja avunsaantia. Työntekijät näkevät ratkaisuna yhden yhteisen seurakunnan Joensuussa, joka toisi tasapuolisemmat palvelut ja resurssien oikeudenmukaisen jaon sekä paremmat mahdollisuudet hyödyntää osaamista ja sijaistaa joustavasti. Lisäksi yhden seurakunnan malli selkeyttäisi viestintää ja vahvistaisi yhteistyötä, lisäisi työhyvinvointia ja toisi kustannussäästöjä.

Joensuun seurakuntien yhteistyötoimikunta on käsitellyt rakenneselvitystä useassa kokouksessaan. Yhteistyötoimikunta kannattaa rakennemuutosta yksimielisesti.

3.6. Luottamushenkilöiden näkemys seurakuntarakenteen merkityksestä

Joensuun seurakuntayhtymän valtuutetuille, varavaltuutetuille ja nuorten vaikuttajaryhmien edustajille avoin valtuuston iltakoulu järjestettiin 12.3.2025. Seurakuntien rakenneselvitys houkutteli paikalle 44 luottamushenkilöä ja neljä nuorten vaikuttajaryhmän jäsentä. Tilaisuudessa esiteltiin kokemuksia eri rakennemalleista Lappeenrannan, Oulun, Jyväskylän, Mikkelin ja Kotka-Kymin kokemusten perusteella. Iltakoulun osallistujista 74 % kannatti yhden seurakunnan mallia.

Luottamushenkilöistä koottu tulevaisuustyöryhmä sai yhteiseltä kirkkoneuvostolta 29.4.2025 tehtäväksi analysoida yhteisen kirkkoneuvoston valitsemien kahden rakennemallin vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat kirkon perustehtävän toteuttamisessa. Käsittelyssä olivat nykyinen seurakuntayhtymämalli ja yhden seurakunnan malli. Tulevaisuustyöryhmä pyysi lausunnot mallien vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhista myös jokaiselta Joensuun seurakuntayhtymän seurakuntaneuvostolta.

Tulevaisuustyöryhmän mukaan nykyisen mallin vahvuuksia ovat talous kokonaisuutena, paikallisseurakuntien oma identiteetti ja päätösvalta ja päätöksenteko lähellä seurakuntalaisia.

Yhtymämallin heikkouksina nähtiin resurssien epätasainen jakautuminen, pienten seurakuntien haavoittuvuus, keinotekoiset rajat, päällekkäinen hallinto ja monimutkainen päätöksenteko. Lisäksi heikkouksina nähtiin sijaisten löytäminen, henkilöstösuunnittelu, työntekijöiden kuormitus ja laajat tehtäväkentät.

Nykyisen yhtymämallin mahdollisuuksina nähtiin yhteistyön tiivistäminen, tiimityön kehittäminen ja paikallisidentiteetin säilyttäminen. Nykymallin uhkina tulevaisuustyöryhmä näki heikentyvän taloustilanteen, joka johtaa joka tapauksessa yhdistymisiin, vastakkainasettelun lisääntymisen, resurssikiistat, rekrytointihaasteet ja työntekijöiden kuormituksen.

Yhden seurakunnan mallin vahvuuksina tulevaisuustyöryhmä näki päällekkäisen hallinnon purkamisen, kustannussäästöt ja resurssien tehokkaan käytön. Lisäksi vahvuuksia olivat tasalaatuiset palvelut, joustava toiminta, päätöksenteon yksinkertaistuminen, työntekijöiden erikoistumismahdollisuudet ja ison seurakunnan houkuttelevuus työnantajana.

Yhden seurakunnan mallin heikkouksina nähtiin taloudellisten resurssien pysyminen samana, paikallisidentiteetin ja päätöksenteon läheisyyden heikkeneminen, toimintakulttuurien yhteensovittamisen vaatimat resurssit sekä muutoksesta syntyvät jännitteet ja työkuormitus.

Yhden seurakunnan mallin mahdollisuuksina nähtiin parempi reagointi yhteiskunnallisiin muutoksiin, asiakaslähtöisempi toiminta, työntekijöiden mahdollisuus erikoistua ja keskittyä ydintehtäviinsä sekä yhden seurakunnan mahdollisuudet yhtenäisenä ja vahvana kumppanina.

Yhden seurakunnan uhkina nähtiin mahdollisuus, että taloudelliset tavoitteet jäävät saavuttamatta, hengellisen elävyyden ja paikallisuuden heikentyminen, päätöksenteon etäännyminen ja seurakuntavaalien kiinnostavuuden laskeminen. Tulevaisuustyöryhmä näki, että iso muutos voi epäonnistua, viestinnässä voi tulla haasteita ja henkilöstö kuormittua.

Keskeinen ero mallien välillä tulevaisuustyöryhmän mukaan on se, että nykyinen malli säilyttää paikallisuuden, mutta on hallinnollisesti raskas ja epätasapainoinen. Sen sijaan Yhden seurakunnan malli keventää hallintoa ja tehostaa resursseja, mutta uhkaa paikallisidentiteettiä ja vaatii suurta muutosjohtamista.

Tulokset käsiteltiin yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa 11.6.2025, jossa yhteinen kirkkoneuvosto totesi, että päättäjät tarvitsevat yhdenvertaisesti tietoa eri vaihtoehtoista tulevien päätösten tueksi. Yhtymän hallinnon edustajat toimittivat tietoa kaikille päättäjille syksyn 2025 seurakuntakierroksilla.

Kierroksia varten selvitettiin Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnasta, ovatko tulevaisuustyöryhmän swot-analyysissä mainitsevat uhat toteutuneet Mikkeliissä yhdistymisen jälkeen viimeisen kymmenen vuoden aikana. Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnan kirkkoherran ja talouspäällikön haastattelun perusteella paikallisissa hengellisissä identiteeteissä ei ole tapahtunut muutoksia yhdistymisen jälkeen. Mikkelin nykytilanteesta on lisätietoa luvussa 3.3.3.

3.7. Seurakuntalaisten näkemys seurakuntarakenteen merkityksestä

Seurakuntalaisten näkemystä seurakuntarakenteen merkityksestä selvitettiin tutkimusyhtiö Innolink Oy:n suorittamalla paneelitutkimuksella. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Joensuun seurakuntien alueella asuvien ihmisten ajatuksia ja tarpeita seurakunnista, niiden toiminnasta ja hallinnosta.

Tutkimus toteutettiin helmikuussa 2025 paneelitiedonkeruuna ja täydentävinä puhelinhaastatteluina. Vastaajia oli 156 henkilöä (149 paneelissa, 7 puhelimitse), jotka edustivat tasapuolisesti joensuulaisia asukkaita muun muassa sukupuolen, iän, ja ammattiryhmän suhteen. Tutkimuksen tekivät Innolinkin asiantuntijat Jukka Aro ja Miika Sahamies.

Paneelitutkimuksen etuna nähtiin se, että vastaukset kuvastavat todellista seurakuntalaisten mielipidettä Joensuun alueella. Jos tutkimus olisi teetetty vain seurakuntien tilaisuuksissa, jolloin vastaajina olisivat olleet ainoastaan aktiivisimmat seurakuntalaiset, tulokset olisivat vääristyneet. Joensuun seurakuntiin kuuluvista seurakuntalaisista on aktiivisia seurakuntalaisia noin 15 %. Suurin osa (85 %) seurakuntalaisista ei osallistu aktiivisesti seurakuntien toimintaan, mutta rahoittaa valtaosan seurakuntien toiminnasta. Heidän käyttämiään palveluita ovat mm. lasten kerhot ja kirkolliset toimitukset.

Tutkimuksen mukaan seurakuntien tärkeimmät tehtävät suurimman osan mielestä ovat hautausmaista ja kirkkorakennuksista huolehtiminen, vähäosaisten auttaminen sekä tuki elämän kriiseissä. Vähiten tärkeiksi arvioitiin mm. yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistuminen ja jumalanpalvelusten kiinnostavuus.

Noin 55 % Joensuun alueen vastaajista arvioi mielikuvan omasta lähiseurakunnasta myönteiseksi. Edelleen 46 % kokee, ettei seurakuntarakenteella ole merkitystä. Vastaajista 93 % kirkkoon kuuluvista tietää, mihin seurakuntaan kuuluu. 14 % osallistuu toimintaan viikoittain tai kuukausittain. 79 % on kohdannut seurakunnan viimeisen vuoden aikana (esim. hautausmaalla, kirkossa, tapahtumissa).

Tutkimuksessa selvitettiin seurakuntalaisten mielipidettä palveluista ja seurakuntien toiminnoista, joihin rakenteella on vaikutusta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mikä rakenne mahdollistaa parhaiten seurakuntalaisten toiveet. Tulokset on jaettu kaupunkiseurakuntien ja pitäjäseurakuntien asukkaiden vastauksiin.

Yhteiset havainnot kaupunki- ja pitäjäseurakunnista

- Diakoniapalvelut: Vapaus valita on tärkeämpää kuin tuttu työntekijä.
- Rippikoulut: Valinnanvapaus erittäin tärkeää.
- Tapahtumatiedot: Toivotaan laajasti koko alueelta, ei vain omasta seurakunnasta.
- Työntekijöiden säilyminen koetaan tärkeämmäksi kuin itsenäinen seurakunta ja oma kirkkoherra.

- Säästökohteet: Mieluummin säästetään hallinnosta kuin palveluista.
- Päätöksenteko: Seurakuntien päätöksentekojärjestelmää tulisi yksinkertaistaa.
- Lasten kerhot: Sijaiset ovat hyväksyttäviä, jotta kerhoja ei tarvitse perua sairastumisen vuoksi.

Kaupunkiseurakuntien erityiset painotukset

- Seurakuntatoimistot: Laajempi palveluaika on tärkeämpää kuin oma numero ja tuttu työntekijä.
- Kirkolliset toimitukset: Joustavat aikataulut tärkeämpiä kuin tietyt työntekijät.
- Identiteetti: 25 % toivoo itsenäisen seurakunnan, 28 % toivoo lähikirkkoalueen, muille asialla ei ole merkitystä.
- Kerhot: Toimivat sijaisjärjestelyt korostuvat.

Pitäjäseurakuntien erityiset painotukset

- Seurakuntatoimistot: Oma numero ja tuttu työntekijä tärkeämpiä kuin laajempi palveluaika.
- Kirkolliset toimitukset: Sekä tietyt työntekijät (29 %) että joustavat aikataulut (33 %) tärkeitä.
- Identiteetti: 33 % toivoo itsenäisen seurakunnan, 33 % toivoo lähikirkkoalueen, muille asialla ei ole merkitystä.
- Kerhot: Tutut ohjaajat korostuvat (33 %), mutta sijaiset hyväksyttäviä (29 %).

Kaikissa seurakuntalaisten vastauksissa korostuvat yhden seurakunnan mahdollistamat palveluiden saavutettavuus, valinnanvapaus ja työntekijöiden säilyminen. Hallinnon keventäminen ja päätöksenteon yksinkertaistaminen nähdään tärkeänä.

Identiteettikysymyksissä ei ole yksiselitteistä enemmistöä – sekä itsenäinen seurakunta että lähikirkkoalue koetaan merkityksellisiksi.

3.8. Tutkimus rakenteen vaikutuksesta diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointiin Joensuun seurakuntien alueella

Joensuun seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijä Taru Keinänen on tutkinut YAMK-opinnäytetyönään seurakuntarakenteen vaikutusta diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointiin Joensuun seurakuntien alueella.

Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia laadullisen tutkimuksen menetelmin diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointia seurakuntien rakennemuutosten keskellä ja johtamisen merkitystä diakoniatyöntekijöiden työssä jaksamiseen. Aineistoa kerättiin yksilöteemahaastatteluilla neljästä eri seurakunnasta, joissa on tehty erilaisia rakennemuutoksia. Haastatteluihin osallistui yhteensä kymmenen diakoniatyöntekijää. Haastattelujen avulla kerättyä aineistoa analysoitiin teemoittelemalla. Pääteemoiksi muodostuivat työn selkeytyminen, uudet mahdollisuudet ja johtaminen. Pääteemoja yhdistäväksi teemaksi muodostui työhyvinvointi.

Tutkimustuloksia hyödynnettiin yhteiskehittämisessä. Kehittämistä tehtiin yhteistyössä Joensuun seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijöiden kanssa. Tulosten avulla kehitettiin suositus siitä, millaisena diakoniatyön rakenne voisi jatkossa toteutua Joensuun seurakuntayhtymän alueella. Kehitetyllä rakennemallilla pyrittiin vastaamaan siihen, millaiset rakennemuutokset tukisivat diakoniatyöntekijöiden työssä jaksamista parhaiten.

Johtopäätöksenä todettiin, että Joensuun seurakuntayhtymän alueella kuuden eri seurakunnan sijaan diakoniatyötä voitaisiin tehdä laadukkaammin ja tehokkaammin mikäli seurakunnat yhdistyisivät ja diakoniatyössä toimittaisiin yhtenä tiiminä, jota johtaisi diakoniatyöntekijä. Rakennemuutos tukisi erityisesti yksin työtätekeviä diakoniatyöntekijöitä sekä yllättävissä resurssimuutoksissa. Johtopäätöksenä voitiin todeta myös, että seurakuntien rakenteita tulee tarkastella ja kehittää, jotta diakoniatyö muun seurakuntatyön ohella olisi tulevaisuudessa turvattua myös pienillä paikkakunnilla.

Opinnäytetyön keskeiset tulokset:

1. Työn selkeytyminen

- Yhdeksi seurakunnaksi yhdistyminen selkeytti työnkuvia ja vähensi yksin työskentelyä.
- Työnjako ja vastuut helpottuivat, yhteiset toimintatavat lisääntyivät.
- Kollegiaalinen tuki ja tiimityö paransivat jaksamista.

2. Uudet mahdollisuudet

- Diakoniatiimit koettiin erittäin positiivisina: mahdollisuus jakaa vastuuta, järjestää enemmän tapahtumia ja leirejä.
- Sijaistaminen helpottui yhden seurakunnan mallissa, mutta yhtymässä liikkuvuus jäi vähäiseksi.
- Työturvallisuus ja työhyvinvointi paranivat, kun työtä ei tarvitse tehdä yksin.

3. Johtaminen

- Selkeä johtaja (diakoniatyön ammattilainen) paransi työn organisointia ja tukea.
- Hajautettu johtaminen aiheutti epäselvyyttä ja kuormitusta.
- Avoin viestintä ja henkilöstön kuuleminen muutoksissa nähtiin kriittisenä.
- Viestinnän puutteet lisäsivät kuormitusta ja muutosvastarintaa.

Keinänen toteaa opinnäytetyön johtopäätöksenä, että parhaiten diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointia tukee yhden seurakunnan malli. Malli purkaa päällekkäisen hallinnon, mahdollistaa resurssien joustavan käytön ja työn tasaisemman jakautumisen sekä lisää tiimityötä ja ammatillista tukea.

Lisäksi Keinänen toteaa, että työhyvinvoinnin lisäämiseksi johtamisen tulee olla selkeää, osallistavaa ja viestinnältään avointa ja että rakennemuutokset ovat välttämättömiä, jotta diakoniatyö säilyy myös pienillä paikkakunnilla.

4. Seurakuntajaon muutos lainsäädännön näkökulmasta

Kirkkolain 2 luvun 13 §:n mukaan seurakuntajakoa voidaan muuttaa, jos muutos on kirkon tehtävän toteutumisen kannalta tarkoituksenmukainen ja muutos parantaa seurakuntien tai seurakuntayhtymän toimintakykyä, toiminnan taloudellisuutta tai seurakuntalaisten kielellisten oikeuksien toteutumista.

Kirkkolain 2 luvun 11 §:n mukaan seurakuntajaon muuttamisella tarkoitetaan, että:

1. seurakunta lakkaa sen liittyessä toiseen seurakuntaan;
2. seurakunnat lakkaavat niiden yhdistyessä uudeksi seurakunnaksi;
3. seurakunnan alue jaetaan kahden tai useamman seurakunnan kesken siten, että jaettava seurakunta lakkaa;
4. osa seurakunnan alueesta siirretään toiseen seurakuntaan;
5. perustetaan uusi seurakunta; tai
6. seurakunta lakkautetaan.

Seurakuntajaon muuttamisesta päättää kirkkohallitus.

Kirkkolain 2 luvun 14 §:n mukaan aloitteen seurakuntajaon muuttamiseksi voi tehdä seurakunnan kirkkovaltuusto tai seurakuntaneuvosto sekä tuomiokapituli tai piispa.

Kirkkojärjestyksen 2 luvun 1 §:n mukaan aloite seurakuntajaon muuttamiseksi toimitetaan tuomiokapitulille. Aloite on perusteltava ja siihen on liitettävä asian arvioimiseksi tarpeellinen selvitys. Jos aloite koskee seurakunnan jonkin alueen siirtämistä toiseen seurakuntaan, alue on yksilöitävä. Seurakuntaneuvoston aloitteeseen on liitettävä yhteisen kirkkovaltuuston lausunto.

Tuomiokapituli voi hylätä aloitteen heti, jos se on ilmeisen epätarkoituksenmukainen. Jos sama aloite tulee vireille uudelleen vuoden kuluessa hylkäämispäätöksen tekemisestä, se on otettava valmisteltavaksi.

Seurakuntalaisille tiedottaminen ja kannanottojen ilmaiseminen

Kirkkolain 2 luvun 14 §:n 2 momentin mukaan kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston on viipymättä ilmoitettava aloitteesta noudattaen, mitä julkisista kuulutuksista 10 luvun 28 §:ssä ja kirkkojärjestyksessä säädetään.

Kirkkolain 2 luvun 14 §:n 3 momentin mukaan seurakunnan jäsenille on varattava mahdollisuus jättää aloitteesta kannanotto tuomiokapitulille 14 päivän kuluessa aloitetta koskevan kuulutuksen julkaisemisesta.

Kirkkolain 10 luvun 28 §:n mukaan seurakunnan jäsenten tietoon saatettava kuulutus pidetään nähtävänä yleisessä tietoverkossa, jollei muuta säädetä tai salassapitoa koskevista säännöksistä muuta johdu. Kuulutusten on oltava yleisessä tietoverkossa 14

vuorokautta, jollei asian luonteesta muuta johdu. Kuulutuksen sisältämät henkilötiedot on poistettava tietoverkosta edellä mainitun ajan kuluttua.

Kirkkojärjestyksen 10 luvun 2 §:n ensimmäisen momentin mukaan sen lisäksi, mitä kirkkolaissa säädetään julkisista kuulutuksista, kuulutuksesta on ilmoitettava paikkakunnalla yleisesti leviävässä sanoma-, paikallis- tai seurakuntalehdessä tai vastaavassa sähköisessä julkaisussa. Ilmoituksessa julkaistaan lehdessä kuulutuksen aihe ja pääsisältö. Julkaistavaksi säädetty kuulutus on julkaistava kokonaisuudessaan. Pykälän toisen momentin mukaan, jos kuulutus koskee useita seurakuntia, se on julkaistava niistä jokaisessa.

Työntekijöiden kuuleminen, sopimus henkilöstön sijoittamisesta ja yhteistoimintamenettely

Jokaisen seurakunnan työntekijöille tulee järjestää tilaisuus keskustella seurakuntien yhdistymisestä. Tilaisuudet suositellaan järjestettävän yhteistyössä seurakuntayhtymän kanssa. Muistio tilaisuudessa läsnäolleista ja tilaisuuden kulusta liitetään seurakuntaneuvoston lausuntoon.

Seurakuntien seurakuntaneuvostot voivat tehdä sopimuksen henkilöstön sijoittamisesta, kuten aiemmin on mainittu. Sopimuksen teossa tulee noudattaa Kirkon yhteistoimintasopimuksessa sovittuja menettelyjä (Kirkon virka- ja työehtosopimuksen liite 10). Virkojen perustamisesta päättää kuitenkin yhteinen kirkkovaltuusto.

Jos seurakuntaneuvostot eivät tee sopimusta ennen kirkkohallituksen päätöksen voimaantuloa, henkilöstön sijoittamisesta päättää järjestelytoimikunta tai uusi seurakuntaneuvosto.

Suositeltavaa on sopimuksen tekeminen. Tehty sopimus voidaan liittää seurakuntien lausuntojen liitteeksi.

Seurakuntaneuvostojen kuuleminen

Kirkkojärjestyksen 2 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan tuomiokapitulin on kuultava aloitteesta, selvityksestä ja seurakunnan jäsenen kannanotosta niiden seurakuntien ja seurakuntayhtymien kirkkovaltuustoja, seurakuntaneuvostoja ja yhteisiä kirkkovaltuustoja, joita ehdotettu muutos koskee.

Seurakuntien seurakuntaneuvostot toimittavat lausuntonsa kirkkojärjestyksen 3 luvun 50 §:n perusteella Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän kirkkovaltuustolle, joka toimittaa ne oman lausuntonsa liitteenä tuomiokapitulille.

Tuomiokapituli lähettää kuulemispyynnöt sen jälkeen, kun seurakuntalaisille on varattu mahdollisuus kannanottojen lausumiseen ja saadut kannanotot on saatu käsiteltyä.

Yhteisen kirkkovaltuuston kuuleminen

Kirkkojärjestyksen 2 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan tuomiokapitulin on kuultava aloitteesta, selvityksestä ja seurakunnan jäsenen kannanotosta niiden seurakuntien ja seurakuntayhtymien kirkkovaltuustoja, seurakuntaneuvostoja ja yhteisiä kirkkovaltuustoja, joita ehdotettu muutos koskee.

Kirkkojärjestyksen 3 luvun 50 §:n mukaan seurakuntaneuvostolle on varattava tilaisuus antaa lausunto ennen kuin yhteinen kirkkovaltuusto tekee päätöksen asiassa, joka koskee seurakuntajaon muuttamista.

Sopimus seurakunnan osa-aluehallinnosta

Kirkkojärjestyksen 2 luvun 3 §:n mukaan seurakuntajaon muutoksen ollessa vireillä kirkkovaltuustot tai seurakuntaneuvostot voivat tehdä sopimuksen seurakunnan osa-alueen hallinnon järjestämisestä. Sopimus tulee voimaan samaan aikaan kuin kirkkohallituksen päätös seurakuntajaon muuttamisesta. Sopimuksella turvattaisiin seurakunnan tehtävän toteutuminen ja alueella asuvien jäsenten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Jos seurakuntien seurakuntaneuvostot solmivat sopimuksen, voidaan sopimus liittää seurakuntien antamiin lausuntoihin.

Järjestelytoimikunnan asettaminen

Kirkkolain 2 luvun 16 §:n 1 momentin mukaan, kun kirkkohallitus on päättänyt seurakuntajaon muuttamisesta, jolla perustetaan uusi seurakunta tai jolla seurakuntia yhdistetään, tuomiokapitulin on viipymättä asetettava järjestelytoimikunta, joka toimii siihen saakka, kun seurakunnalla on kirkkovaltuusto ja kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto.

Kirkkolain 2 luvun 16 §:n 2 momentin mukaan järjestelytoimikunnan tehtävänä on edustaa uutta tai laajentuvaa seurakuntaa sekä huolehtia sen hallinnon järjestämisestä. Järjestelytoimikunta päättää seurakunnan tuloveroprosentista ja muista seurakunnan toiminnasta aiheutuvista välttämättömistä ja kiireellisistä toimenpiteistä.

Kirkkolain 2 luvun 16 §:n 3 momentin mukaan järjestelytoimikuntaan sovelletaan muutoin, mitä kirkkoneuvostosta tai seurakuntaneuvostosta säädetään.

Kirkkojärjestyksen 2 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan tuomiokapituli määrää järjestelytoimikuntaan puheenjohtajaksi uuden tai laajenevan seurakunnan kirkkoherran sekä muut jäsenet ja näille henkilökohtaiset varajäsenet. Jäsenten ja varajäsenten tulee olla vaalikelpoisia seurakuntajaon muutoksen kohteena olevan seurakunnan luottamustoimeen. Järjestelytoimikunnan jäsenmäärä puheenjohtaja mukaan lukien määräytyy seurakuntien läsnä olevien jäsenten lukumäärän perusteella seuraavasti:

Seurakuntien jäsenmäärä	Järjestelytoimikunnan jäsenmäärä
20 000 tai alle	9
20 001–30 000	11

30 001–40 000 13

yli 40 000 15

Kirkkojärjestyksen 2 luvun 7 §:n 2 momentin mukaan järjestelytoimikunta muodostetaan siten, että tuomiokapituli määrää seurakuntien kirkkoneuvostojen tai seurakuntaneuvostojen ehdotusten perusteella jokaisesta seurakunnasta yhden jäsenen ja jakaa muut paikat seurakuntien läsnä olevien jäsenten lukumäärien suhteessa.

Kirkkolain 9 luvun 8 §:n mukaan jollei erityisestä syystä muuta johdu, tulee kirkollisessa toimielimessä olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia lukuun ottamatta kirkolliskokousta, hiippakuntavaltuustoa, tuomiokapitulia, kirkkovaltuustoa, yhteistä kirkkovaltuustoa ja seurakuntaneuvostoa.

Tuomiokapituli asettaa järjestelytoimikunnan kirkkohallituksen päätettyä seurakuntajaon muuttamisesta. Järjestelytoimikunnan tehtävistä ja kustannuksista sekä uuden ja laajenevan seurakunnan hallinnon järjestämisestä säädetään edellä mainittujen säännösten lisäksi kirkkojärjestyksen 2 luvun 8–10 §:ssä.

Henkilöstö

Lain evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta 5 luvun 34 §:n ensimmäisen momentin mukaan, jos seurakunta liitetään toiseen tai lakkautetaan tai jos seurakunnassa oleva virka tai tehtävä tulee tarpeettomaksi seurakunnan alueen supistumisen vuoksi, sen toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevat viranhaltijat ja työntekijät siirretään heille soveltuviin laajentuvan tai uuden seurakunnan taikka asianomaisen seurakuntayhtymän virkoihin tai työsopimussuhteisiin tehtäviin. Pykälän toisen momentin mukaan päätösvallasta lakkauttaa kirkkoherran virka, kun perustetaan uusi seurakunta, säädetään kirkkolaissa. Lakkaavan seurakunnan kirkkoherran virka tai uutta seurakuntaa perustettaessa lakkautettava kirkkoherran virka lakkaa seurakuntajaon muutoksen tullessa voimaan, jolloin viran haltija siirretään laajentuvan tai uuden seurakunnan kappalaisen virkaan. Pykälän kolmannen momentin mukaan siirretyllä viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus saada palvelussuhteeseensa kuuluvat edut sellaisina, etteivät ne siirron ajankohtana ole epäedullisemmat kuin hänelle aikaisemmin kuuluneet vastaavat edut.

Lain evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta 5 luvun 35 §:n ensimmäisen momentin mukaan, jos aloite seurakuntajaon muuttamiseksi koskee seurakunnan liittämistä toiseen seurakuntaan kokonaan tai osittain tai seurakuntien lakkauttamista ja uuden seurakunnan perustamista niiden tilalle, kirkkovaltuustojen ja seurakuntaneuvostojen on hyväksyttävä pappien ja muun henkilöstön sijoittamista koskeva sopimus. Jos aloite koskee seurakunnan jakamista alueellisesti tai kielellisesti siten, että perustetaan uusi seurakunta, pappien ja muun henkilöstön sijoittamista koskevan sopimuksen hyväksyy jaettavan seurakunnan kirkkovaltuusto tai seurakuntaneuvosto.

Pykälän toisen momentin mukaan päätösvallasta sijoittaa kirkkoherra ja muu pappi säädetään kirkkolaissa. Pykälän kolmannen momentin mukaan järjestelytoimikunta, uusi kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto päättää muiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden kuin pappien sijoittamisesta, kun seurakunnat on liitetty yhteen tai lakkautettujen seurakuntien tilalle on perustettu uusi seurakunta, jos sopimusta viranhaltijoiden ja työntekijöiden sijoittamisesta ei ole tehty ennen seurakuntajaon muuttamista koskevan päätöksen voimaantuloa eikä kirkkolaissa toisin säädetä. Päätösvallasta, kun osa seurakunnasta on liitetty toiseen seurakuntaan tai uusi seurakunta on perustettu jakamalla seurakunnat tai seurakunnat kuuluvat eri hiippakuntiin, säädetään kirkkolaissa.

Kirkkolain 4 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan tuomiokapitulin tehtävänä on: 4) päättää seuraavista papin ja lehtorin virkasuhdetta koskevista asioista evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetussa laissa tai kirkkojärjestyksessä säädetyllä tavalla: e) kirkkoherran viran lakkauttamisesta sekä kirkkoherran viran ja, jos seurakunnat eivät ole tehneet sopimusta muun papin sijoittamisesta ennen kirkkohallituksen päätöstä, pappien sijoittamisesta seurakuntajaon muutoksen yhteydessä. Saman pykälän neljännen momentin mukaan päätöksen 1 momentin 4 kohdan e alakohdassa ja 5 kohdassa tarkoitetuissa asioissa tekee se tuomiokapituli, jonka hiippakuntaan seurakunta tulee kuulumaan. Jos seurakunta jakautuu niin, että osa siitä tulee kuulumaan toiseen hiippakuntaan, päätöksen tekee se tuomiokapituli, jonka hiippakuntaan alue kuului ennen jakautumista. Tuomiokapituli antaa sijoitetulle papille viranhoitomääräyksen.

Sopimusta tehdessä on otettava huomioon, että yhteinen kirkkovaltuusto päättää kirkkolain 3 luvun 9 ja 17 §:n perusteella uuden viran perustamisesta, jos siitä ei ole perussäännössä sovittu toisin.

Jos seurakuntaneuvostot eivät tee sopimusta ennen seurakuntajaon muuttamista koskevan päätöksen voimaantuloa, päättää järjestelytoimikunta tai uusi seurakuntaneuvosto viranhaltijoiden ja työntekijöiden sijoittamisesta laajenevaan seurakuntaan.

Talous, omaisuus ja velat

Kirkkolain 2 luvun 15 §:n mukaan, jos seurakunta yhdistetään toiseen seurakuntaan tai perustettavaan uuteen seurakuntaan, myös sen omaisuus, velat ja muut vastaavat sitoumukset siirtyvät.

Joensuun seurakuntayhtymän perussäännön mukaan seurakuntien kaikki varat ja velvoitteet ovat seurakuntayhtymällä, jollei toisin ole määrätty. Seurakuntayhtymälle siirtyneestä omaisuudesta on laadittu luettelo. Omaisuutta, jonka seurakunta on saanut testamentin tai lahjoituksen perusteella siten, että testamentissa tai lahjakirjassa on määrätty omaisuuden käyttötarkoituksesta tai ehdoista, käytetään ehtojen mukaisesti asianomaisen seurakunnan hyväksi tai sen tehtävien mukaiseen toimintaan. Edellä mainittu koskee myös sellaisia vapaaehtoisia rahastoja, jotka on perustettu määrättyä

tarkoitusta varten lahja- tai testamenttivaroin. Testamentin tai lahjoituksen perusteella saatuun omaisuuteen liittyvästä päätösvallasta määrätään tarkemmin hallintosäännössä.

Seurakunnan nimi

Kirkkolain 2 luvun 12 §:n mukaan seurakunnan nimi voidaan muuttaa seurakuntajaon muuttamisessa sovellettavaa menettelyä noudattaen. Hallituksen esityksen (HE 108/2022 vp, s. 62) pykäläkohtaisessa perustelussa todetaan, että seurakunnan nimestä päätetään pääsääntöisesti seurakuntajaon muutoksen yhteydessä.

Kirkkojärjestyksen 2 luvun 2 §:n kolmannen momentin mukaan tuomiokapitulin on tarvittaessa hankittava seurakunnan nimestä Kotimaisten kielten keskuksen lausunto, jos suunniteltu nimi ei ole ollut aiemmin seurakunnan nimenä tai jos nimen asianmukaisuus on muutoin syytä tarkistaa.

5. Johtopäätökset

Rakenneselvityksen tavoitteena on ollut löytää sopiva tulevaisuuden toimintamalli, joka mahdollistaa seurakunnallisen toiminnan ja säilyttää paikallisen hengellisen identiteetin joka alueella tilanteessa, jossa taloudelliset resurssit niukkenevat nopeasti.

Rakenneselvityksen perusteella Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän nykyinen hallintomalli ei ole taloudellisesti eikä toiminnallisesti kestävä. Nykyisessä yhtymämallissa jokainen seurakunta toimii hallinnollisesti itsenäisenä niille osoitetun määrärahan puitteissa ja seurakunnilla on omat henkilöstöresurssit. Tässä rakenteessa resurssien pieneminen heikentää kaikkien seurakuntien toimintakykyä ja toiminnan taloudellisuutta.

Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat pienimmät seurakunnat, joissa resurssien väheneminen johtaa toiminnan supistumiseen, vaikeuteen hoitaa sijaistuksia ja kokonaisten työalojen häviämiseen seurakunnan alueelta. Yhteistyötä tiivistämällä nykyisessä rakenteessa voidaan parantaa toimintakykyä rajallisesti, mutta se kuormittaisi myös lisää kirkkoherroja, lähiesihenkilöitä ja hallintoa. Toimiminen kahden työnjohdon ja kahden hallinnon alla toisi lisää haasteita käytännön yhteistyön tiivistämiselle.

Suurimmat hyödyt yhden seurakunnan mallissa tulevat monimutkaisen ja päällekkäisen hallinnollisen rakenteen selkeytymisen lisäksi yhteisistä henkilöstöresursseista. Yhteiset henkilöstöresurssit helpottavat merkittävästi perustehtävien hoitamista koko Joensuun alueella. Yhteistyön rakenteelliset esteet poistuvat ja henkilöstöresursseja ja henkilöstön osaamista pystytään jatkossa hyödyntämään koko Joensuun alueella.

Henkilöstösuunnittelu tulee mahdolliseksi ja työmäärä jakautuu tasaisemmin. Lisäksi muun muassa henkilöstön rekrytointi helpottuu ja tiimin tuki on mahdollista kaikille työntekijöille, jolloin myös työhyvinvointi paranee. Talouden edelleen kiristyessä suurempi

toimintayksikkö antaa myös paremmat mahdollisuudet tehdä säästötoimenpiteitä tulevaisuudessa.

Rakenneselvityksen mukaan siirtyminen yhden seurakunnan malliin ei vaikuta seurakunnille merkityksellisimpiin asioihin, joita tutkimusten mukaan ovat paikallisuus, alueellinen toiminta, erityispiirteet sekä se, että toiminta on riittävän lähellä seurakuntalaisia. Identiteetti säilyy edelleen oman kirkon alueella, jossa työskentelevät tutut työntekijät.

Selvityksen mukaan hallinnollisella rakenteella ei ole vaikutusta alueiden hengelliseen identiteettiin. Tämän on todennut myös Vaara-Karjalan seurakunta vuoden 2024 tilinpäätöksessään: ”Huolimatta 20 vuoden yhteiselosta molemmilla Kiihtelysvaaran ja Tuupovaaran seurakunnilla on edelleen vahvasti oma identiteettinsä ja omat perinteensä”.

Seurakuntalaisten mielipidetutkimus tukee muutosta: rakenteella ei ole heille merkitystä, kunhan palvelut säilyvät ja päätöksenteko yksinkertaistuu.

Nykyrakenteessa seurakuntaneuvosto päättää muun muassa toimintasuunnitelman sisällön, miten talousarviossa seurakunnalle myönnettyjä määrärahoja käytetään sekä miten seurakunnan hallinnassa olevia varoja käytetään. Nämä samat tehtävät voidaan yhden seurakunnan mallissa määritellä alue seurakunnan tai lähikirkkoalueen tehtäväksi, jolloin päätöksenteko säilyy paikallisena.

Yhden seurakunnan malli tarjoaa merkittävät edut nykyiseen rakenteeseen verrattuna:

- **Hallinnon yksinkertaistuminen:** Päällekkäiset rakenteet poistuvat, mikä tuo kustannussäästöjä ja selkeyttää päätöksentekoa.
- **Henkilöstöresurssien joustava käyttö:** Työntekijöiden osaamista voidaan hyödyntää koko Joensuun alueella, mikä parantaa palveluiden saatavuutta ja vähentää avainhenkilöriskejä. Seurakuntien toiminta kaikilla työaloilla saadaan turvattua paremmin.
- **Työhyvinvoinnin paraneminen:** Tiimityö ja kollegiaalinen tuki lisääntyvät, rekrytointi helpottuu ja työkuorma jakautuu tasaisemmin.
- **Taloudellinen sopeutuminen:** Eläköitymisiä voidaan hyödyntää strategisesti, mikä vähentää irtisanomistarvetta. Suurempi toimintayksikkö mahdollistaa säästötoimenpiteet hallitusti.
- **Paikallisuuden säilyminen:** Alue seurakunta/lähikirkkoalue turvaa hengellisen identiteetin ja toiminnan lähellä seurakuntalaisia. Alueen toiminnasta päätetään edelleen paikallisesti ja lähikirkot säilyvät. Työntekijöille on nimetty pääasialliset työnteonpaikat, jolloin voidaan toteuttaa paikallisesti sovittuja käytäntöjä ja huomioida paikallinen identiteetti.

Joensuussa seurakuntajaon muuttamiseen on olemassa vahvat perusteet.

Seurakuntayhtymän lakkauttaminen ja seurakuntien yhdistäminen yhdeksi seurakunnaksi on kirkon tehtävän toteutumisen kannalta tarkoituksenmukainen ratkaisu. Muutos parantaa seurakuntien toimintakykyä, mahdollistaa resurssien tehokkaamman käytön ja turvaa seurakunnallisen toiminnan kaikilla alueilla talouden kiristyessä.

Seurakuntajakoa voidaan muuttaa, koska muutos on kirkkolain 2 luvun 13 §:n mukaisesti kirkon tehtävän toteutumisen kannalta tarkoituksenmukainen ja muutos parantaa seurakuntien toimintakykyä ja toiminnan taloudellisuutta.

Lähteet

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän Toivon tähden -strategia 2024–2026

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän talousarvio ja toimintasuunnitelmat vuodelle 2026

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän henkilöstösuunnitelma 2025–2027

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän kiinteistösuunnitelman 2026–2030 luonnos (yhteinen kirkkoneuvosto on lähettänyt luonnoksen kommentoitavaksi seurakuntiin 10.12.2025)

Lahtiluoma Sami: Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän rakenneselvitystyön raportti, 9.9.2024

Hirvonen Päivi & Taskinen Kirsi: Rakenneselvityksen esittelydiat valtuuston iltakoulussa, 12.3.2025

Innolink: seurakuntalaisille suunnatun paneelitutkimuksen kokonaistulokset, 6.3.2025

Innolink: Rakenteen merkitys kaupunkiseurakunnissa paneelitutkimuksen mukaan, 8.5.2025

Innolink: Rakenteen merkitys pitäjäseurakunnissa paneelitutkimuksen mukaan, 8.5.2025

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän tulevaisuustyöryhmän SWOT-analyysi valituista rakennemalleista, 11.6.2025

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän yhteisen kirkkoneuvoston pöytäkirja 28.10.2025: Rakenneselvityksen toisen vaiheen tulokset

Joensuun ev.lut. seurakuntayhtymän yhteistyötoimikunnan pöytäkirja 4/2024

Keinänen Taru (2025): Seurakuntien rakennemuutosten ja johtamisen vaikutukset diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointiin. Diakonia-ammattikorkeakoulun YAMK-opinnäytetyö.

Kouvolan ev.lut. seurakuntayhtymän rakenneuudistuksen arviointityöryhmän loppuraportti, 27.1.2025