



Dnro 069/00 05/26
Helsingissä 10.6.2026

TARKASTUSPÖYTÄKIRJA

Helsingin ortodoksisen seurakunnantarkastuksen seurantakäynti 11.-12.5.2026

Tarkastusseurue: Arkkipiispa Elia, palvelukeskuksen johtaja Jari Rönkkö, palvelukeskuksen lakimies Jouni Heino ja hallintosihteeri Annaleea Kempainen (tarkastuksen sihteeri).

Johdanto

Kirkkojärjestyksen 2006/174 §72 mukaisesti *seurakunnantarkastuksen tarkoituksena on edistää seurakunnan hengellistä elämää, kristillistä kasvatusta sekä hallinnollista ja taloudellista kehitystä.*

Helsingin ja koko Suomen arkkipiispa Elia on suorittanut yhteistyössä tarkastusseurueen kanssa Helsingin ortodoksisen seurakunnan ylimääräisen tarkastuksen 22.-24.10.2025. Tarkastuksella sovittiin seurantakäynti keväälle 2026. Tähän pöytäkirjaan on koottu seurantakäynnillä 11.-12.5.2026 tehdyt keskeiset havainnot seurakunnan toiminnasta sekä suositukset tehtävistä toimenpiteistä.

Seurantakäynnin ohjelma

Maanantai 11.5.2026

- Klo 12.00–14.00 Kiinteistölautakunnan, kirkkoherran ja kiinteistöpäällikön tapaaminen
- Klo 15.00–16.45 Puheenjohtajiston tapaaminen: Valtuuston puheenjohtaja, varapuheenjohtajat, neuvoston varapuheenjohtaja, kirkkoherra
- Klo 17.00–19.00 Neuvoston ja valtuuston yhteistapaaminen

Tiistai 12.5.2026

- Klo 9.30–11.30 Nimettyjen henkilöstön edustajien tapaaminen
- Klo 12.00–13.30 Kirkkoherran tapaaminen

Kiinteistöasiat

Seurakunnan kiinteistöstrategian päivitystä on valmisteltu toimihenkilötyönä. Päivitetty kiinteistöstrategialuonnos on viety kiinteistölautakunnan käsittelyyn ja kiinteistölautakunta on tehnyt vastaesityksen. Saadun tiedon mukaan strategian päivityksen valmistelu jatkuu vielä kiinteistölautakunnassa.

Seurakunnan toimihenkilöt ja kiinteistölautakunta ovat erimielisiä Liisankadun ja Mannerheimintien kiinteistöjen tulevaisuuden suunnitelmasta. Kiinteistölautakunta kokee, ettei heillä ole vielä riittäviä tietoja kiinteistökysymyksen ratkaisemiseksi.

Luottamushenkilöt ovat pyytäneet seurakunnan toimihenkilöiltä selkeitä ja helposti luettavia laskelmia. Tilanteen ratkaisemiseksi on hyvä selvittää, voisiko seurakunta käyttää kiinteistölaskelmiin erikoistunutta ulkopuolista ammattilaista, jotta päätöksenteon tueksi saadaan riittävät tiedot. Kun päätöksenteon tueksi on riittävästi aineistoa, ei tarvitse pelätä oikeudellista vastuuta ja päätös on juridisesti kestävä.

Kiinteistöstrategian päivitystä on pyrittävä valmistelemaan yhteistyössä seurakunnan toimihenkilöiden ja kiinteistölautakunnan välillä. Seurakunnan edun mukaista on, että kiinteistölautakunta saa vietyä kiinteistöstrategiasta yhtenäisen esityksen neuvostolle.

Kiinteistölautakunnassa on ollut epäselvyyttä, missä tilanteessa esittelijä voi jättää eriävän mielipiteen. Asiasta on tehty kirkollishallitukselle oikaisuvaatimus 5.5.2026. Yleisenä ohjeena todetaan, että esittelijä vastaa virkavastuulla esityksensä lainmukaisuudesta ja siitä, mitä hänen esittelystään on päätetty. Jos toimielin tekee esittelijän ehdotuksesta poikkeavan päätöksen, esittelijän on jätettävä eriävä mielipide vapautukseen tehdyn päätöksen tuottamasta oikeudellisesta vastuusta.

Ohjeistus

Seurakunnan toimihenkilöiden tulee antaa luottamushenkilöille riittävästi tietoa päätöksenteon tueksi, jotta kiinteistöstrategian päivitystä voidaan edistää.

Toimihenkilöiden ja luottamushenkilöiden yhteistyö

Valtuuston ja neuvoston puheenjohtajisto on ottanut käyttöön valmistelupalaverit. Uudella valtuustokaudella puheenjohtajiston kokoontumisia on ollut kolme kertaa. Keskustelu on valmistelupalaverissa ollut avointa ja palaverit ovat selkeyttäneet käytäntöjä. Keskustelussa nousi esiin, että palavereista olisi hyvä laatia lyhyt muistio.

Uudet valtuutetut ovat kokeneet pääsääntöisesti luottamustehtävän mielekkäänä. Kokoustilanteet uudella valtuustokaudella ovat sujuneet hyvässä yhteishengessä. Laajemman luottamuksen rakentamiseen tarvitaan lisää aikaa ja yhteisiä kohtaamisia. Tapaamisten perusteella todetaan myönteisenä havaintona, että yhteistyön rakentaminen on alkanut.

Syksylle on sovittu yhteinen seminaari, jossa koolla ovat työntekijät ja luottamushenkilöt. Luottamushenkilöt toivovat ns. pelisääntökeskustelua kokoustilanteita varten. Luottamushenkilöt toivovat henkilöstöltä eri toimialojen esittelyä esimerkiksi kokousten alussa. Lisäksi toivotaan enemmän kohtaamisia luottamushenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Rakentavat ja hyvässä hengessä tapahtuneet kohtaamiset tukevat yhteistyökulttuurin rakentamista ja samalla luottamushenkilöt pääsevät tutustumaan seurakunnan työntekijöiden tehtäviin.

Seurakunnassa on käyty keskusteluja johtosäännön tarpeellisuudesta. Seurantakäynnillä nousi esiin toive kirkollishallituksen valmistelemasta johtosäännön mallista, jota jokainen seurakunta voisi muokata omia tarpeitaan vastaavaksi. Johtosääntöä voisi täydentää seurakuntakohtaisella liitteellä, jossa on tarkempia toimintaohjeita.

Uusille valtuutetuille on järjestetty kirkon lakimiehen toimesta koulutus valtuuskauden alussa. Koulutus on koettu hyödyllisenä ja vastaavaa koulutusta toivotaan järjestettävän myös neuvostolle ja kiinteistölautakunnalle. Luottamushenkilöt toivovat myös talousasioihin koulutusta, esimerkiksi seurakunnan tilinpäätöksen tulkinnasta. Tulevalle syksylle on suunniteltu luottamushenkilöiden tehtävään siunaamista.

Ohjeistus

Puheenjohtajiston valmistelupalaverit on hyvä vakiinnuttaa käytäntöön.

Seurakunnan johdon tulee järjestää työntekijöille mahdollisuus esitellä eri toimialoja luottamushenkilöille.

Luottamushenkilöiden toivoma pelisääntökeskustelu on hyvä järjestää mahdollisimman pian.

Valmistelutyö ja kokouskäytännöt

Kuluvalla valtuustokaudella seurakunnan luottamuselinten esityslistat ja liiteaineisto on pääsääntöisesti toimitettu määräaikojen puitteissa. Lisälistoja tulisi välttää, jotta luottamushenkilöillä on riittävästi aikaa tutustua aineistoon ennen kokousta. Valtuuston puheenjohtaja valmistelee kokouskutsun ja esityslistan yhteistyössä seurakunnan toimihenkilöiden kanssa.

Neuvoston kokoukset järjestetään fyysisinä kokouksina, joihin on mahdollista osallistua tarpeen vaatiessa myös Teamsin kautta. Valtuuston kokoukset ovat fyysisiä kokouksia. Toimihenkilöt vastaavat seurakunnassa valmistelutyöstä. Mikäli asia on valmisteltu riittävästi, asian voi palauttaa valmisteluun. Päätökseen kirjataan, mitä valmistelussa tulisi ottaa huomioon.

Valtuuston puheenjohtaja ilmoitti, että valtuustossa otetaan toimintatavaksi jokaisen kokouksen alussa puheenjohtajan toimesta turvallisen tilan periaatteiden kertaus. Mikäli

kokoustilanteissa havaitaan epäasiallista käytöstä, puheenjohtajan tehtävä on puuttua asiaan.

Kokoustilanteissa tulee muistaa molempien osapuolten kunnioitus: asioista voidaan olla eri mieltä, mutta keskustelun on pysyttävä asiallisena. Asiat on ratkaistava seurakunnan edun mukaisesti.

Ohjeistus

Seurakunnan toimihenkilöiden tulee ottaa valmistelutyössä huomioon kokousaineiston määräajat, lisälistoja tulee välttää.

Kokoustilanteissa tulee muistaa molempien osapuolien kunnioitus. Asiat on ratkaistava seurakunnan edun mukaisesti.

Työntekijöiden tilanne

Kehityskeskusteluja työntekijöiden kanssa on pidetty. Saadun tiedon mukaan vain muutamia keskusteluja on pitämättä. Jatkossa seurakunnan esihenkilöiden tulee huolehtia, että kehityskeskustelut pidetään vuosittain.

Kaikille työntekijöille ei ole tehty säännöllisesti suoritusperusteisen palkanosan arviointia. Kirkon työehtosopimuksen (§5) mukaan suoritusarviointi tehdään kerran vuodessa kehityskeskustelujen yhteydessä. Suoritusperusteisen palkanosan suuruuden ratkaisee työnantaja. Työnantajan päätös suoritusperusteisen palkanosan perusteista annetaan asianomaiselle työntekijälle tiedoksi kirjallisesti. Suoritusarvioinnit on tehtävä jatkossa vuosittain ja työntekijälle on annettava perusteet kirjallisesti TES:sin kirjausten mukaisesti.

Kanttorit on otettu mukaan jumalanpalveluskalenterin suunnitteluun. Kirkkoherra on antanut asiasta kirjallisen ohjeen seurakunnan työntekijöille.

Kävijämäärät kirkoissa ovat nousseet noin 20–30 % koronan jälkeen. Henkilöresurssit koetaan työntekijöiden näkemyksen mukaan riittämättöminä. Kesäaikaan on jo varauduttu tekemällä järjestelyjä, esimerkiksi hautauksia ei toimiteta kesällä viikonloppuisin.

Kasvatuksen tiimi kokee, ettei voi nykyisellä resurssilla palvella koko seurakunnan alueella. Pohjoisen alueella lasten kerhoissa on erilaiset käytännöt, kerhoissa on eri ikäjakaumat ja pääkielenä on venäjä. Kielimuurin vuoksi suomalaiset lapset eivät osallistu ko. alueella kerhon toimintaan. Suunnittelupäivät sekä säännölliset tiimipalaverit esihenkilön johdolla koetaan tarpeellisiksi.

Keskustelussa tuli esille, että työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella seurakunnassa on menty parempaan suuntaan. Työntekijöiden kanssa on käyty keskustelua ”mistä kenkä puristaa”. Lisäksi on keskusteltu myös mikä on epäasiallista käytöstä ja mikä ei ole.

Työntekijöille on järjestetty kaksi kertaa vuodessa työhyvinvointitoimintaa.

Työn organisoinnissa koetaan olevan haasteita. Esimerkiksi toimituksia sovitaan eri papeille samaan pyhäkköön. Päivystävän pappin on varausten tekemisen yhteydessä hyvä katsoa, onko samassa pyhäkössä jo toinen pappi, joka voisi hoitaa saman päivän palvelukset.

Jatkuva resurssipula kuormittaa henkilöstöä. Huomiota tulee kiinnittää avoimien ja avoimeksi tulevien tehtävien mahdollisimman nopeaan täyttämiseen joka päätöksentekoportaassa. Esimerkiksi valtuuston on mahdollista pitää ylimääräinen kokous henkilövalinnan suorittamiseksi. Tulevien rekrytointeja ajatellen seurakunnan johdon tulisi pohtia myös työnantajakuvaa ja muita vetovoimatekijöitä.

Ohjeistus

Esihenkilöiden on jatkossa huolehdittava, että kehityskeskustelut pidetään vuosittain. Myös kirkon työehtosopimuksen mukaiset suoritusarvioinnit on tehtävä vuosittain.

Esihenkilöiden on huomioitava papiston ja kanttoreiden työn organisointiin liittyvät haasteet.

Seurakunnan tulee kiinnittää huomiota avoimien tehtävien mahdollisimman nopeaan täyttämiseen.

Esihenkilötyö

Seurakunnan esihenkilöiden toimintavoissa on paljon vaihtelevuutta. Osa esihenkilöistä on huonosti tavoitettavissa, kun taas toiset kokevat tavoittavansa hyvin helposti oman esihenkilönsä. Toimintatavat ja pelisäännöt eivät ole samalaiset kaikilla. Esimerkiksi it-laitehankinnoissa on koettu eriarvoisuutta. Seurakunnan tulee kiinnittää huomiota henkilöstön yhdenvertaiseen kohteluun myös it-laitehankinnoissa. Myös lomien hyväksymisessä on vaihtelevuutta: toinen esihenkilö hyväksyy lomat heti, toinen vasta kun loma on jo kerennyt alkaa. Isossa työyhteisössä pelisääntöjen tulisi olla kaikille samat, jotta ei synny epätasa-arvoisuutta ja erilaisia toimintatapoja.

Seurakunta kouluttaa kaikki esihenkilötehtävissä olevat, koulutuksen tekee ulkopuolinen toimija. Saadun tiedon mukaan työhyvinvointikyselyssä seurakunnan esihenkilötyö on saanut pääsääntöisesti hyvän arvosanan.

Diakonian ja vahtimestareiden esihenkilöt saivat kiitosta henkilöstöltä.

Työntekijät nostivat positiivisena asiana esiin, etteivät kirkkoherra ja väliesimiehet puutu pieniin asioihin, vaan luottavat alaistensa toimintaan.

Ohjeistus

Seurakunnan tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun. Pelisääntöjen tulee olla kaikille samat.

Tiedonkulku seurakunnan sisällä

Seurakunnassa sisäisen viestintä on monikanavaista. Viestintä on tehnyt henkilöstölle kirjallisen ohjeen mistä tietoa löytyy. Tiedonkulkua on yritetty selkeyttää.

Työntekijät kokevat tiedonkulun haasteellisena. Reuna-alueille kaikki tieto ei kulje oikea-aikaisesti. Esihenkilöiden tehtävä on varmistaa, että työntekijöillä on omaa työtään koskevat tiedot.

Seurakunnassa on käytössä sähköinen kalenteri, josta voi varmistaa ennen yhteydenottoa työkaverin vapaapäivät. Varsinkin hengellisen työntekijöillä on myös arkivapaita, joka tulee huomioida yhteydenotoissa.

Ohjeistus

Esihenkilöiden tulee huolehtia, että työntekijät saavat omaa työtään koskevat tiedot oikea-aikaisesti.

Yhteenveto

Kuluvalla valtuustokaudella on aloitettu rakentamaan sujuvaa yhteistyökulttuuria luottamushenkilöiden kanssa. Puheenjohtajisto on ottanut käyttöön yhteiset valmistelupalaverit. Puheenjohtajiston tapaamisesta välittyi lämmin ja luottamuksellinen tunnelma.

Seurakunnan luottamushenkilöillä on edessään iso ja vastuullinen päätös kiinteistöstrategiasta ja siihen liittyvistä kiinteistökysymyksistä. Valmistelutyöhön on hyvä panostaa, jotta luottamuselimet pääsevät edistämään asiaa.

Työn organisoinnin kannalta päivystävien pappien kanssa tulee sopia pelisäännöt, miten palvelukset jaetaan. Varausten tekemisen yhteydessä on hyvä katsoa, onko samassa pyhäkössä jo toinen pappi, joka voisi hoitaa saman päivän palvelukset.

Henkilöstön kanssa on käyty kehityskeskusteluja. Myös työntekijöiden suoritusarvioinnit on tehtävä vuosittain kirkon työehtosopimuksen mukaisesti.

Tiedonkulkuun liittyy haasteita. Esihenkilöiden tehtävä on varmistaa, että henkilökunta saa riittävät tiedot oikea-aikaisesti.

Jatkuva resurssipula kuormittaa henkilöstöä. Seurakunnan tulee kiinnittää huomiota avoimien ja avoimeksi tulevien tehtävien mahdollisimman nopeaan täyttämiseen joka päätöksentekoportaassa. Tulevien rekrytointeja ajatellen seurakunnan johdon tulisi pohtia myös työnantajakuvaa ja muita vetovoimatekijöitä.

Seurakunnan henkilökunta hoitaa seurakunnan ydintehtävää hyvin, vaikka henkilöstöresurssit ovat niukat.

Elia
Helsingin ja koko Suomen arkkipiispa

Annaleea Kemppainen
Tarkastuksen sihteeri