

# Tulevaisuustyöryhmien tiivistelmät

- Tulevaisuusfoorumissa 5.4.2025 esitetyt tiivistelmät
- Tampereen hiippakunnan tulevaisuustyöryhmät
  - Hautaus
  - Henkilöstö
  - Kiinteistöt
  - Talous
  - Toiminta
- Tulevaisuustyöryhmät ovat toimineet noin vuoden ajan ja niissä on ollut edustajina työntekijöitä ja luottamushenkilöitä hiippakunnan eri seurakunnista.

# Hautastyöryhmä

- Kemppainen Jari
- Halme Mia
- Solja Petri
- Itkonen Juha
- Lehtonen Jyrki
- Pirinen Elsi
- Mäkipää Eelis

# Hautaus

## Tampereen hiippakunta 2024 (2023)

Kuolleita seurakunnan jäseniä

5 746 (6 138)

- Kanta-Häme 1 625 (1 787)
- Pirkanmaa 4 121 (4 351)

Hautaan siunaamisia 6 675 (7 126)

- Kanta-Häme 2 036 (1 995)
- Pirkanmaa 4 639 (5 131)



# Prosessit kuntoon:

- Omaiset - Hyvinvointialueet – Hautaustoimistot – Seurakunnat
  - Aika- Hitaus - Ruuhka
  - Säilytystilojen riittävyys
  - Tuhkauksien ruuhka - Krematorioyhtiö
  - Siunaukset jokaisena viikonpäivänä
-



# Hautauskulttuurin muutos

- Hiljaiset hautajaiset
    - Yhteinen siunaus
  - Seurakunta ei muistotilaisuudessa mukana
    - Ei tarvetta seurakunnan muistotilaisuustiloille?
  - Uskonnottomat hautajaiset
  - Muut uskonnot
  - Tuhkan siunaus
  - Muut hautapaikat kuin hautausmaat
  - Tuhkaus/arkkuhautausta – kompostointi – muu mikä?
-



# Työvoima

- Hautausmaatyöntekijät : 267
  - Kappelisuntiot
    - seurakuntalaisten vapaaehtoinen/palkkiotoiminen palvelutehtävä
  - Hautausmaatyöntekijöiden saatavuus
  - Haudankaivuu
    - Yhteinen yhtiö vai ?
  - Ongelma: työntekijöitä ja koneita tarvitaan samaan aikaan !
-



# Hautausmaat

- Pyhä paikka - uskonnollinen kokemus
    - Hautausmaitten ja kappeleiden hyödyntäminen toiminnassa
  - Koko hiippakunnan alueella hautausmaita ja hautapaikkoja on riittävästi
  - Hautaukset muiden kuin oman seurakunnan hautausmaille
  - Hautausmaiden hoidon taso vaihtelee seurakunnittain huomattavasti
  - Haudan hoito - onko seurakunnan tehtävä ?
  - Valtion rahoitus ?
  - Mikä on hautauksen oikea hinta? – Yhtenäisyys?
    - Ylläpito siirtyy hyvinvointialueille tai kunnille
-

## 4.4.2025 Nostot

Alueellinen hyvä  
ohjeistus omaisille

Lakiin kirjattava  
selkeä ja  
kohtuullinen aika  
kuolemasta  
hautaukseen





# Henkilöstö

Eija Mukari, Samu Turunen, Petri Ranta, Pekka Riikonen, Arja Lähdekorpi, Erja Pentti

## Rekrytointiprosessit kuntoon

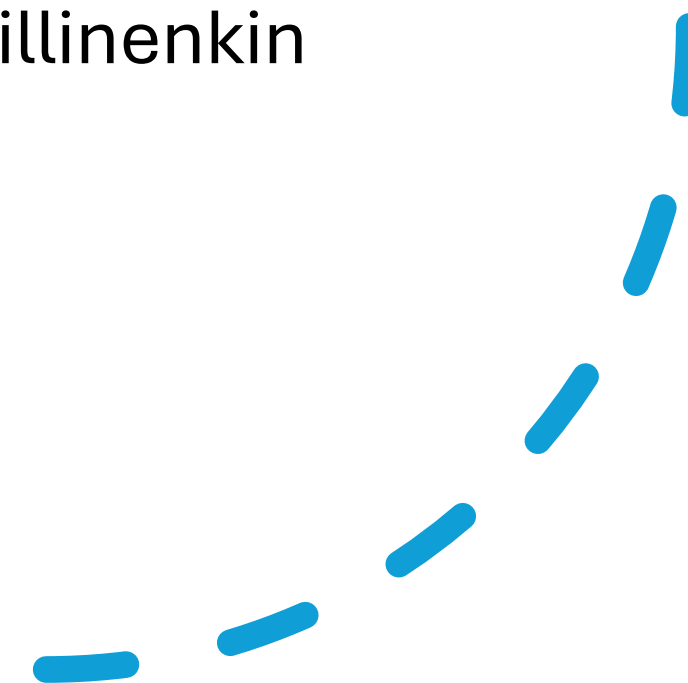
- Kirkko työnantajana myös tulevaisuudessa kiinnostava opiskelijoille ja työnhakijoille. Tärkeää, millaista kuvaa työnantajana välitämme itsestämme esim. työpaikkailmoitusten ja rekrytointiprosessien kautta.
- Kirkon rekrytointiprosessit saatetaan kokea turhan pitkiksi, koska päätöksenteko vie oman aikansa.
- Hyvä työnantajamielikuva vaatii määrätietoista ylläpitämistä ja kehittämistä.
- Työnantajamielikuva muodostuu vetovoiman lisäksi pitovoimasta. Tärkeää pitää huolta siitä, että seurakunnissamme vallitsevat ainakin psykologinen turvallisuus, sopiva kuormitus työssä, työn ja vapaa-ajan tasapaino, nollatoleranssi kiusaamisessa, häirinnässä ja syrjinnässä, työhyvinvointia tukevat johtamiskäytännöt, asiallinen palkkataso sekä kehittymismahdollisuudet työssä.
- Rekrytointiprosessiin liittyen koulutuksia tulossa.
- Yhdenmukaiset käytännöt seurakuntien kesken

# Laaja-alaiset virat ja/tai yhteiset virat ja tehtävät

- Tulevaisuuden kestävä työelämä edellyttää moninaisuustaitoja ja valmiutta tehdä seurakuntatyötä yli työalarajojen.
- Monialatyötehtävät edellyttävät tehtävää rekrytoitaessa selkeän tehtäväkuvauksen laadintaa. Tehtävänkuvaus ja -laajuus tuodaan esille rekrytointivaiheessa. Hakijoiden tulee tietää mitä tehtävään sisältyy, miksi kyseessä on yhdistelmävirka tai -tehtävä ja mitä osaamista/vastuuta tehtävässä painotetaan. Monialaisuus avaa mahdollisuuksia eri koulukuntien hakijoille.
- Monialaisuus työpaikalla edellyttää vahvaa perehdytysuunnitelmaa, jossa eri työalojen osaajat vastaavat perehdytyksen kokonaisuudesta. Monialavirkojen/toimien lisäksi tulevaisuutta ovat myös kahden tai useamman seurakunnan

# Sijaisten saaminen sujuvaksi

- Sijaispankin testiajo pyritään aloittamaan kahdessa rovastikunnassa. Ajatuksena on koota rovastikuntakohtaisesti pappeja, jotka olisivat käytettävissä keikkaluonteisiin sijaistustehtäviin. Kootaan whatsapp ryhmä.
- Kilometrikorvauksen maksaminen on yksi asioista, joka täytyy yhdenmukaisesti sopia kaikkien rovastikunnan seurakuntien kesken.
- Sijaispankki tarjoaa apua ruuhkahuippuihin, vapaapäiville ja äkillisiin sijaistustarpeisiin esim. sairastumisen osalta etenkin pienille seurakunnille.
- Sijaisten saaminen on tärkeä työhyvinvoinnillinenkin kysymys.
- Osaamispooli



# Vastuuta vapaaehtoisille

- Vapaaehtoiset seurakuntalaiset ovat tulevaisuudessa yhä suuremmassa roolissa seurakuntien elämässä.
- Vapaaehtoisten tavoittaminen ja sitouttaminen seurakuntien arkeen onkin yksi suurimmista tulevaisuuden kysymyksistä ja haasteista.
- Tärkeitä seurakuntalaisten aktiivisuuden nostamisen keinoja ovat esimerkiksi sen korostaminen ja ymmärtäminen, että seurakuntalaisten oma panos on välttämätön seurakunnan toiminnan kannalta, tehtävää työtä tuetaan ja sitä mahdollistetaan konkreettisesti (mm. kysymys seurakuntatalon avainten hallinnasta).
- Monesti vapaaehtoiset löytyvät henkilökohtaisen kysymisen ja kannustuksen avulla sekä verkostojen kautta.
- Vapaaehtoistyö vaatii johtamista



# Tilausta yhteistyölle?

## Tampereen hiippakunnan tulevaisuustyö - Kiinteistötyöryhmän raportti

Työryhmä: Ala-Heikkilä Antti, Hietanen Riitta, Luopajarvi Jani, Matilainen Tero pj., Piittala Mika, Pääatalo Heikki, Salminen Arttu, Turkulainen Arto, Ruusukallio Ulla siht., Vettenranta Timo sekä asiantuntijana (AI ja kyselyn toteutus) Kallioinen Sami

# Sisältö

1. Kahden minuutin slide
2. Positiivinen kiinnostus osaamispoolia kohtaan
3. Seurakuntia yhdistävät palvelutarpeet
4. Poolin potentiaali
5. Kohti yhteistä asioiden hoitamista
6. Kiinteistöistä luopuminen ja tilojen sopeuttaminen
7. Luopumisen haasteet
8. Rakennuksen kunto osana kiinteistöjen luopumista

# Nostot perjantain työskentelystä

Osaamispooliin suhtaudutaan erittäin positiivisesti.

Viranhaltijoilta vahva tuki osaamispoolin kokeilulle / pilotoinnille

- Onko seurakuntien päättäjillä vastaavaa valmiutta ?

Pooli voi olla ratkaisu moniin seurakuntien kiinteistöasioiden haasteisiin.

Seurakuntien kokeilutoiminnan avustus (Kirkkohallituksen yleiskirje / 14/2024)

- Haku 31.8.2025 mennessä



# Kahden minuutin slide

## Kuinka seurakunnat selviävät kiinteistöjen kustannuksista ?

	Vastaajien määrä (kpl)
Selviää hyvin	2
Selviää jotenkuten	20
Ei selviä	10



## Seurakunnilta vahva signaali osaamispoolin kehittämistä kohtaan

Osaamispooliin suhtaudutaan erittäin positiivisesti.

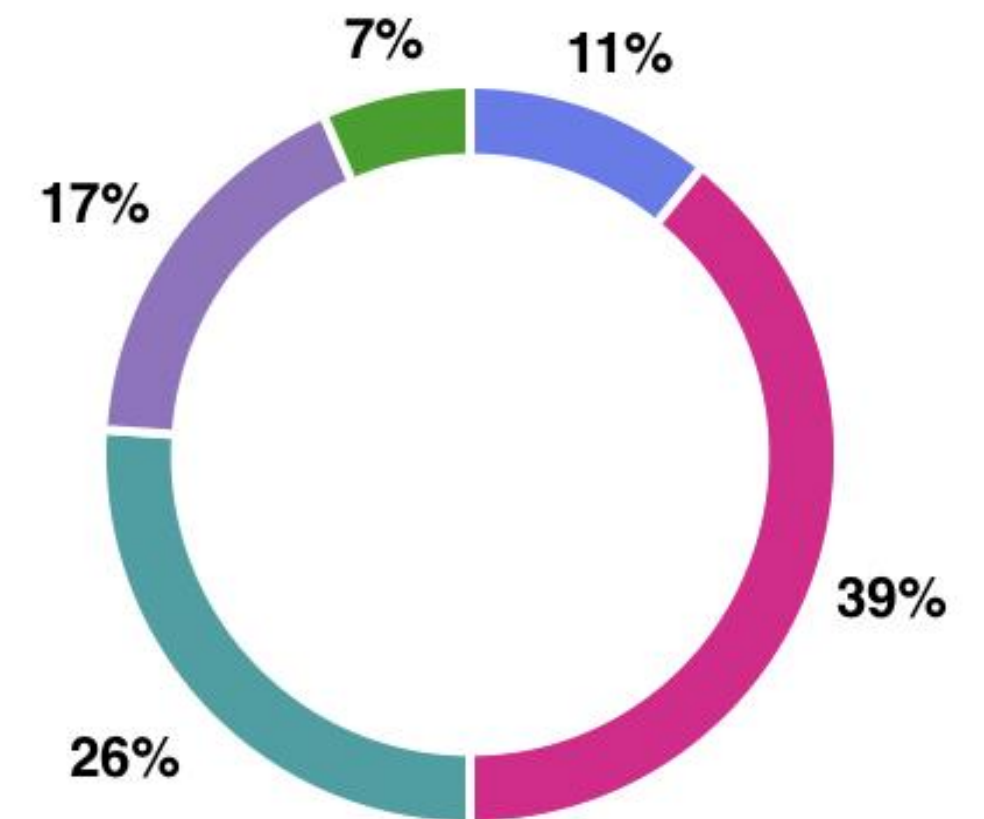
Kääntäen: vain kaksi seurakuntaa ei lähtökohtaisesti harkitse palvelujen hankkimista poolista

Poolin palveluhankintojen potentiaali karkeasti arvioiden n. 300.000 eur / vastaa noin 4 henkilötyövuotta

# Positiivinen kiinnostus osaamispoolia kohtaan

## Valmius siirtää kiinteistöihin liittyviä asiantuntijatehtäviä osaamispoolille

	Vastaajien määrä (kpl)
● kyllä, mielelläni kaiken mahdollisen	5
● kyllä, mielelläni sellaiset tehtävät, joihin ei itsellämme ole asiantuntemusta	18
● kyllä, mielelläni sellaiset tehtävät, joihin ei itsellämme ole ajallisia resursseja	12
● kyllä, erillisten isompien projektien asioita	8
● en usko, että hankkisimme asiantuntijapalveluita osaamispoolista	3



# Seurakuntia yhdistävät palvelutarpeet

**Kirkot, tapulit, kappelit, vainajansäilytystilat, leirikeskukset ym.  
(tavoitteena lisätä yhteistä osaamista)**

Kyselyssä vahva yksimielisyys **hankkia** tai **harkita hankkivansa** seuraavia palveluita;

- |  |       |
|--|-------|
| a. Asiantuntija-apu kulttuurihistoriallisten rakennusten kysymyksissä  | 90,6% |
| b. Isompiin korjaus- tai rakennushankkeisiin liittyvät suunnittelunohjeuksen, rakennuttamisen, projektinjohdon ja valvonnan palvelut | 94,8% |
| c. Ulkoisen konsulttipalvelun käyttö poolin kilpailuttamana tai valvomana  | 93,7% |
| d. Hankintoihin liittyvä kilpailuttamisapu   | 90,6% |

# Poolin potentiaali

Tampereen hiippakunnan seurakunnat hankkivat merkittävän määrän konsulttiapua markkinoilta.

- Käyttötaloudessa konsulttiosojen määrä on noin 900.000 euroa vuodessa
- Investoinneissa vastaava luku on noin 1.600.000 euroa

Suurin osa euroista käytetään suunnitteluun sekä erilaisiin tutkimuksiin, selvityksiin ja kartoituksiin.

Poolin kannalta kiinnostavin konsulttipalveluhankintakokonaisuus liittyy **rakennuttamiseen, valvontaan, suunnittelunohjaukseen ja muihin vastaaviin palveluihin**. Tähän kokonaisuuteen kytkeytyvä euromäärä on noin 650.000 euroa vuodessa.

Poolista hankittavien palveluiden osuus voisi jo pian käynnistämisen jälkeen olla tästä noin 50% . Näin laskettu vuosittainen summa olisi suuruusluokaltaan 300.000 euroa. Osuus voi ajan myötä kasvaa.

Tällä rahalla voitaisiin rekrytoida noin 4 asiantuntijaa.

Lisähyötynä voidaan nähdä seurakuntatalouden säästetty oma työaika.

# Kiinteistöistä luopuminen ja tilojen sopeuttaminen

- Seurakunnissa on jo laajasti puhuttu tilojen luopumisesta tai käyttöasteiden nostamisesta. Kyselyssä aihe nousi esille etenkin pienissä ja osittain keskisuurissa seurakunnissa.

Sisäilma  
ongelmat?

Rakennuksen  
kunto?

Käyttöasteet?

Riittääkö  
rahat?

# Luopumisen haasteet

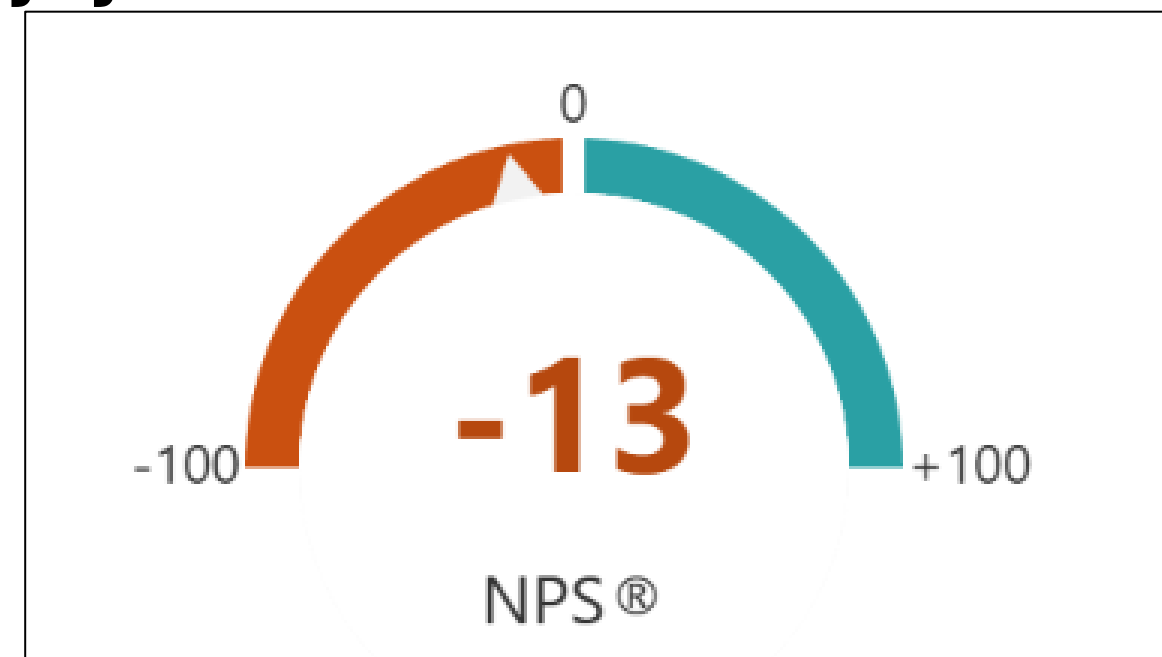
- Noin 7 seurakuntaa nosti haastattelussa tai suoraan kyselyssä esille kiinteistöjen luopumisen haasteita
- Haasteet liittyivät monesti seurakuntalaisten vastustukseen tai kiinteistöihin liittyviin tunnearvoihin
  - Monessa seurakunnassa työntekijöillä on valmius luopumiseen
  - Sen sijaan luottamushenkilöillä luopumiset nostattavat tunteita, jonka vuoksi tarpeelliset luopumispäätökset jäävät helposti tekemättä tai lykkääntyvät
- Luopuminen voi olla vaikeaa myös myytävien kohteiden vähäisestä kysynnästä johtuen

# Rakennusten kunto osana kiinteistöjen luopumista

- Korjausvelan määrittelyyn ja velan hallintaan liittyy merkittäviä haasteita
- Joissakin vastauksissa pohdittiin, kuinka kauan luovutettavaksi aiottujen tilojen annetaan rapistua ennen myyntiä tai purkua
- Jahkailu päätöksissä kasvattaa korjausvelkaa ja lisää tuulevaisuuden kustannuksia

## Miten seurakunnat arvioivat kiinteistöjen kunnan nykytilaa ?

	Vastaajien määrä
Kunto on hyvä	3
Kunnossa on haasteita	22
Kunnossa on vakavia haasteita	7



# Kaiken kokoisilla seurakunnilla on kiinteistöhaasteita

- Pienissä korostuivat perusasiat: “aika ja resurssit” mainittiin suoraan haasteena, samoin pakko luopua joistakin kiinteistöistä huonon kunnon tai rahapulan vuoksi.
- Keskikokoisilla on usein sekä luovutettavia kohteita sekä usein jokin isompi hanke meneillään.
- Suurien seurakuntien vastauksissa laajemmat kokonaisuudet tuovat heille hallinnan haasteita, jolloin on tarvetta resursseille ja erikoisosaamiselle.

Huomionarvoista on, että minkään kokoluokan seurakunta ei ilmoittanut tilanteensa olevan täysin ongelmaton – jopa ne, joilla ei ollut akuuttia kriisiä, tunnistivat tulevia haasteita (esim. “ei tällä hetkellä merkittäviä haasteita” -vastauksen antaneetkin saattoivat mainita seuraavan ison investoinnin jo horisontissa).



# Miten tästä eteenpäin?

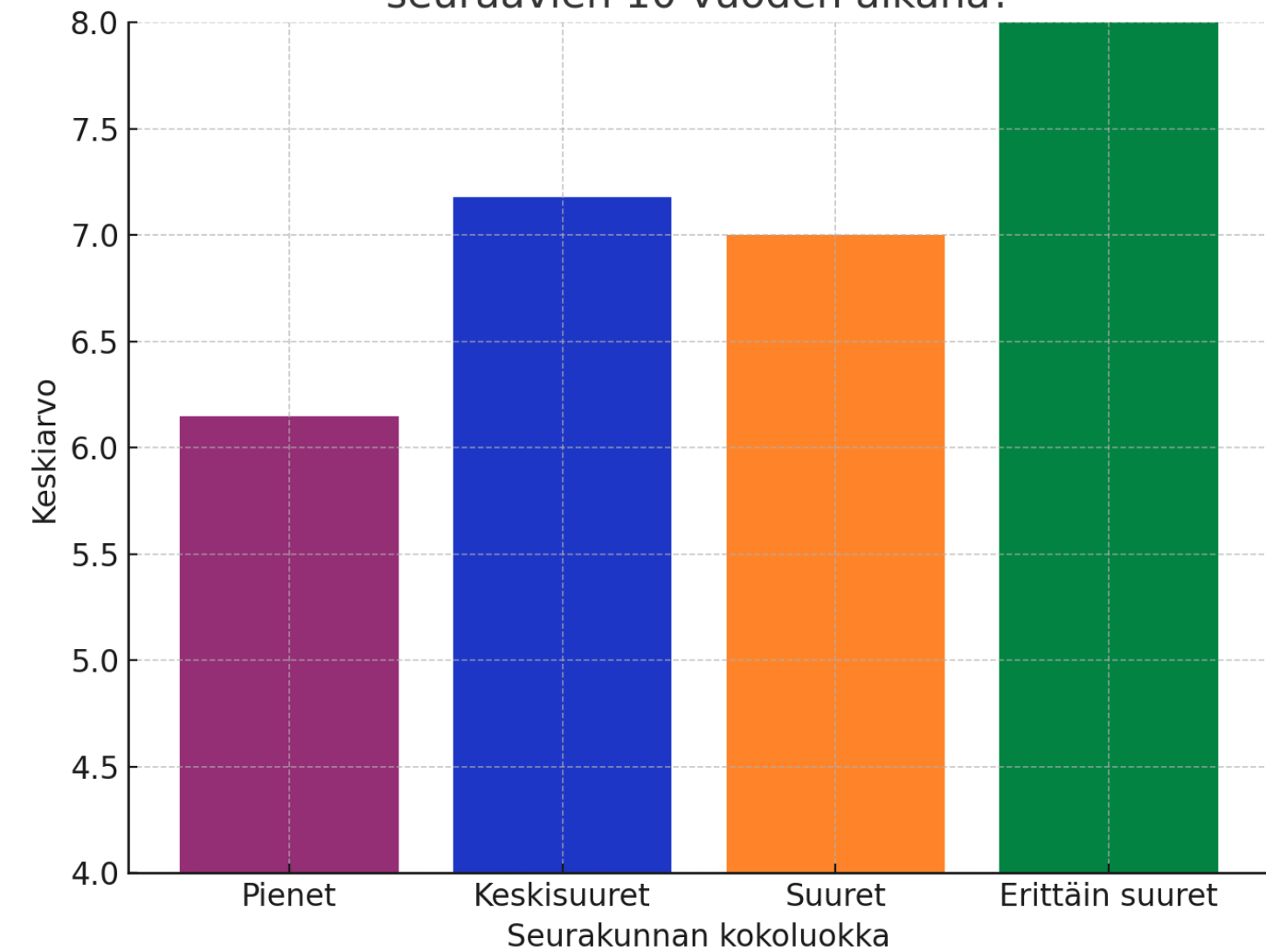
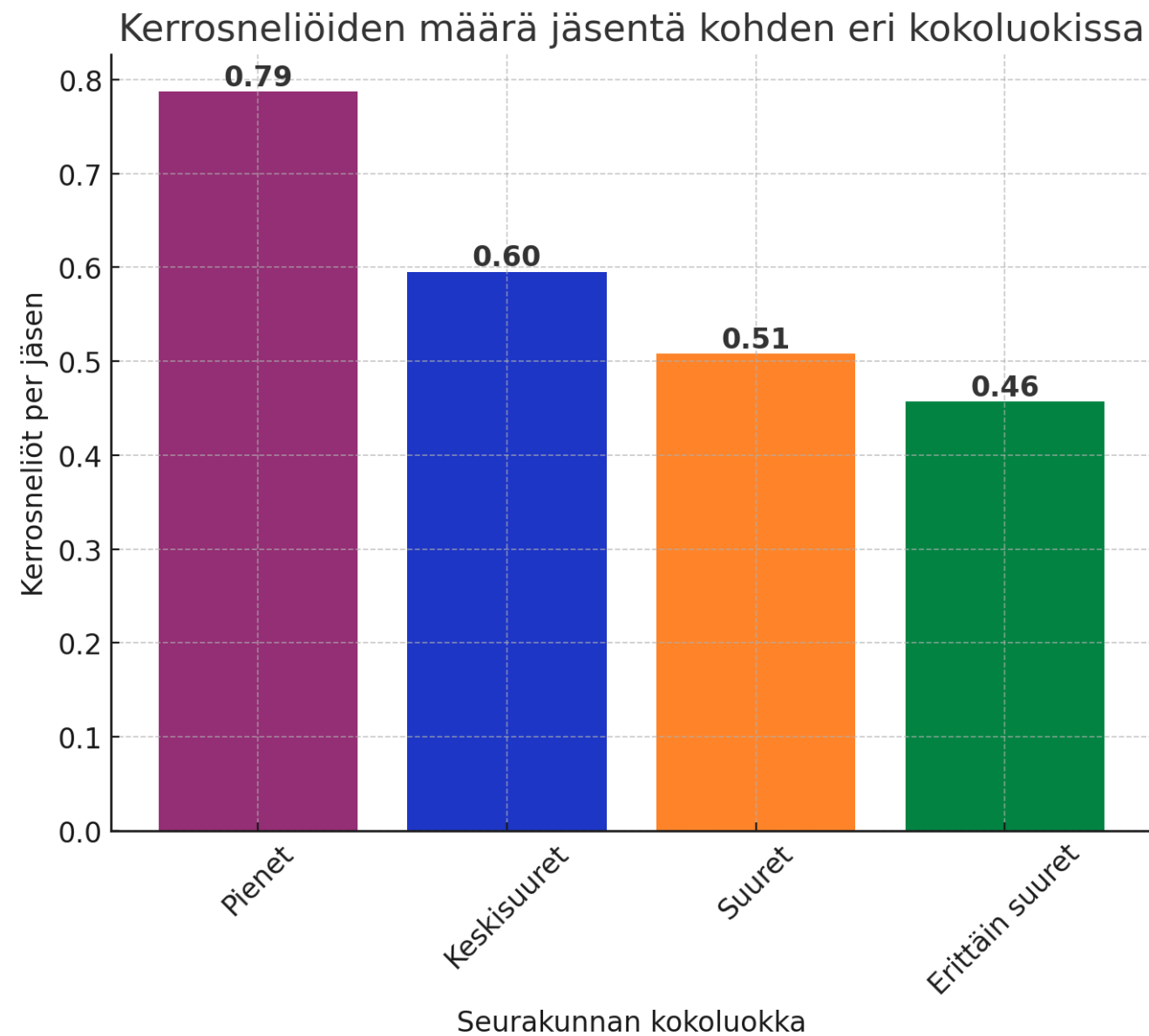
- **Kiinteistöistä vastaavien syvempi vuoropuhelu**
  - Vertaistuki ja osaamisen laajempi yhteinen jakaminen
    - Toimivien käytäntöjen ja tietojen jakaminen
    - Järjestelmien ja toimintatapojen yhdenmukaistaminen
      - Korjausvelan yhteinen määrittäminen, kuntoarviot jne.
    - Yhtenevät prosessikuvaukset
- **Osaamispoolin jatkokehittäminen / pilotointi**
  - Tarkempi osaamiskartoitus: olemassa olevat resurssit / resurssitarve
  - Pooliin koottava osaaminen
  - Poolin toteuttamisen tapa ja eteneminen
- **Palveluiden sopimus pohjainen tuottaminen / osto seurakuntien välillä**
- **Yhteishankintojen mahdollisuudet**

# Kyselyyn perustuva tilastotietoa

Kiinteistökyseily Tampereen hiippakunnan seurakunnille 2025

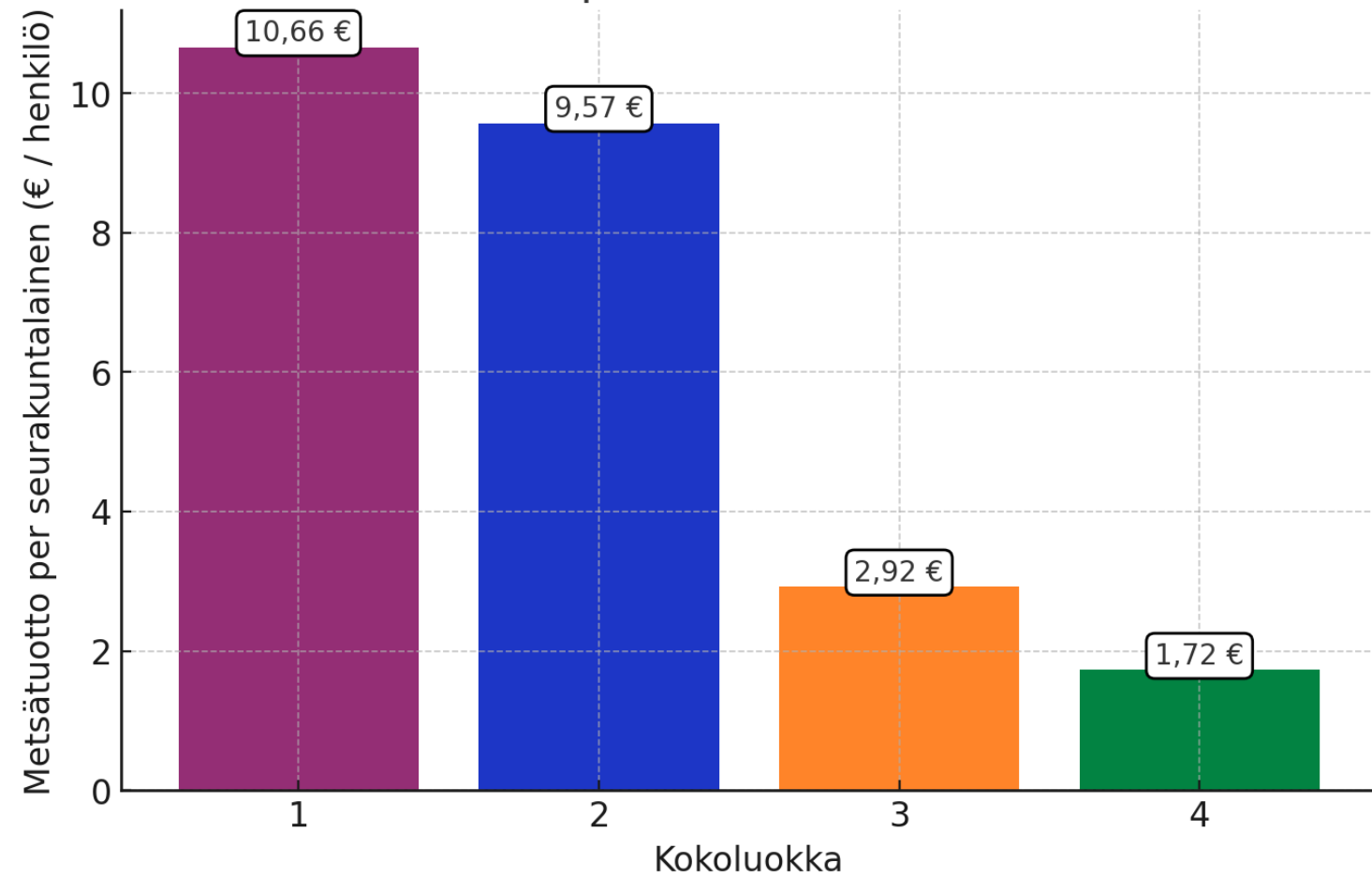
# Tilat seurakunnissa

Miten arvioit seurakuntatalouden selviävän kiinteistöjen kustannuksista seuraavien 10 vuoden aikana?

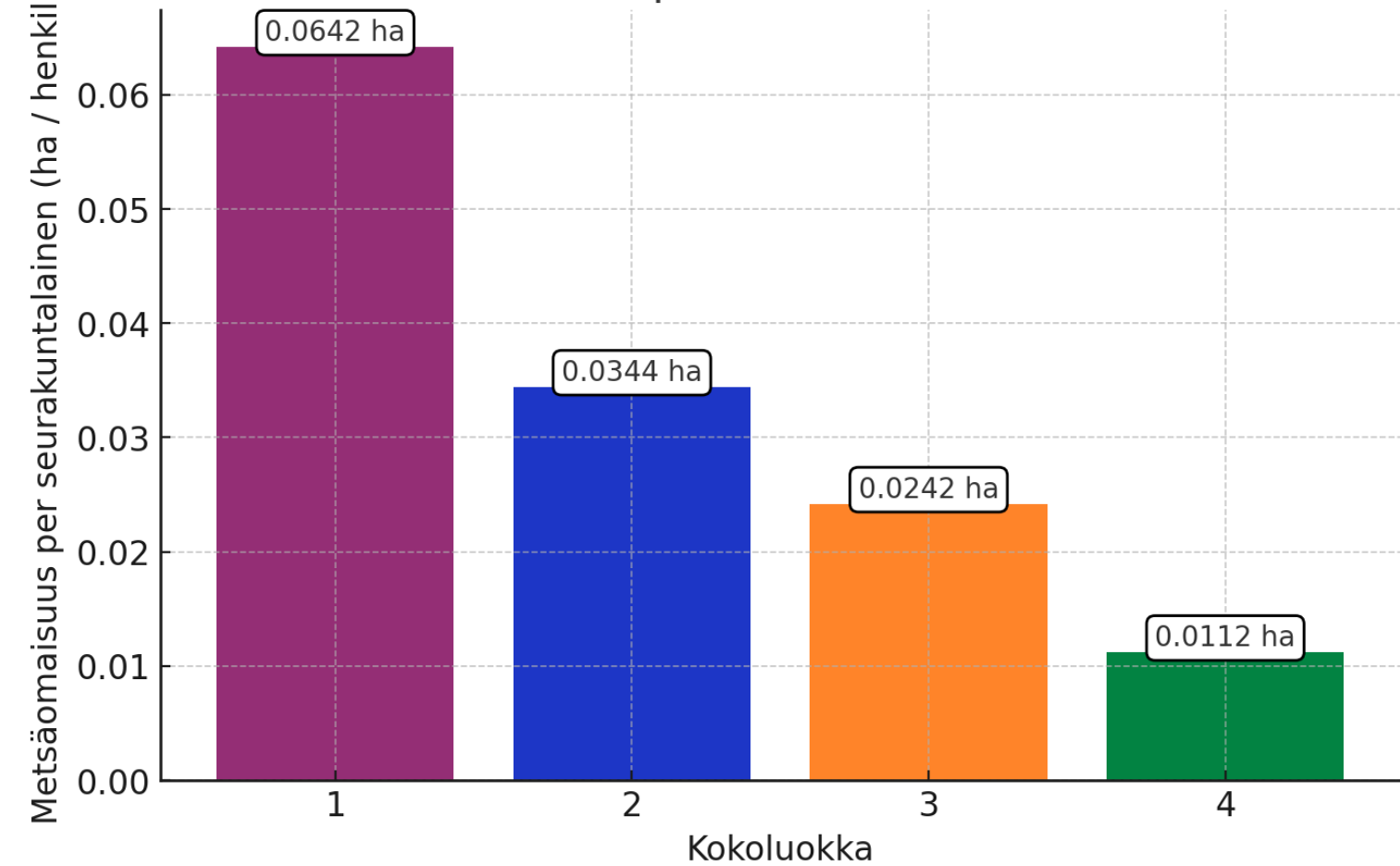


# Metsät seurakunnissa

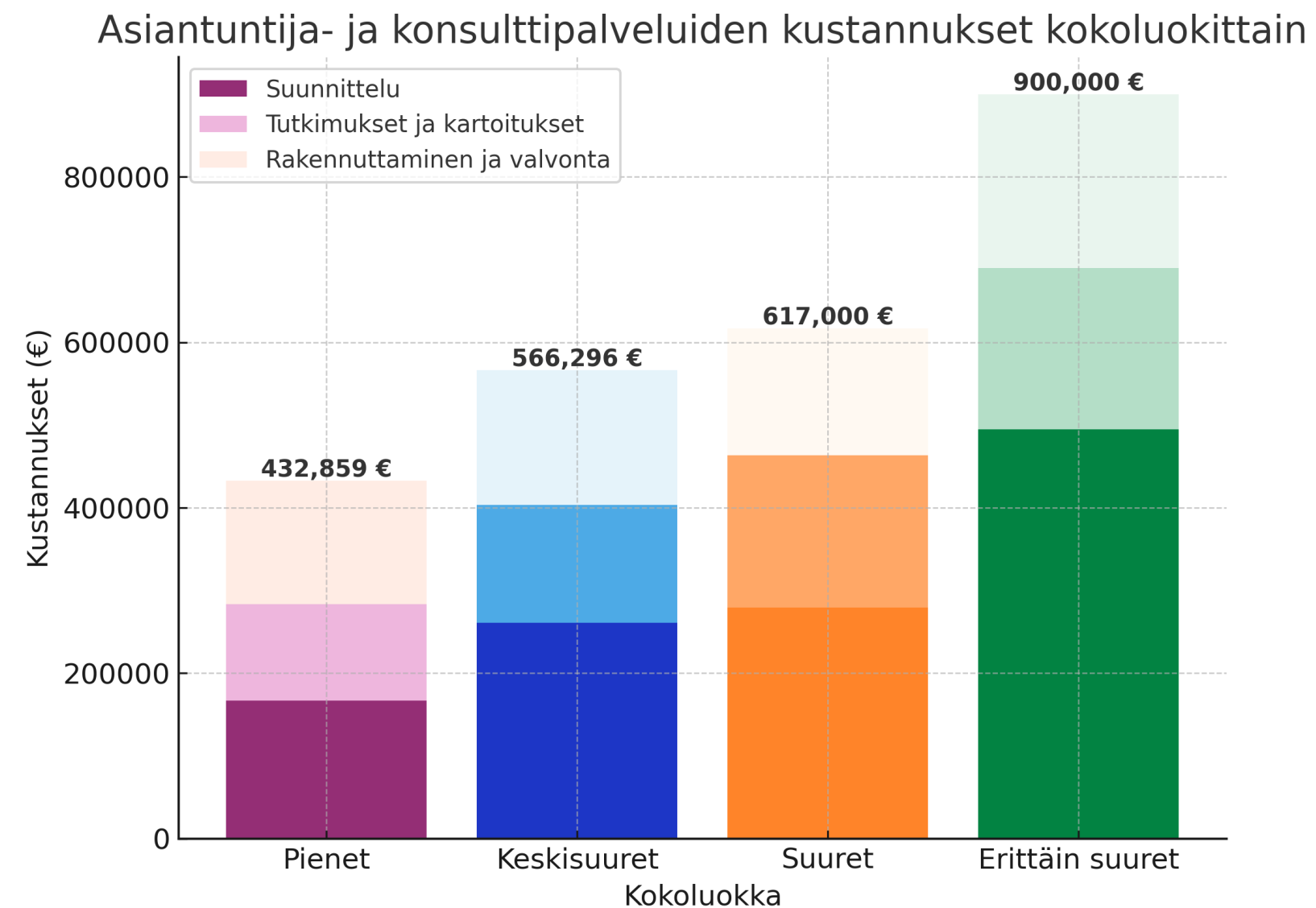
Seurakuntien metsätuotto per seurakuntalainen kokoluokan mukaan



Seurakuntien metsäomaisuus per seurakuntalainen kokoluokan mukaan

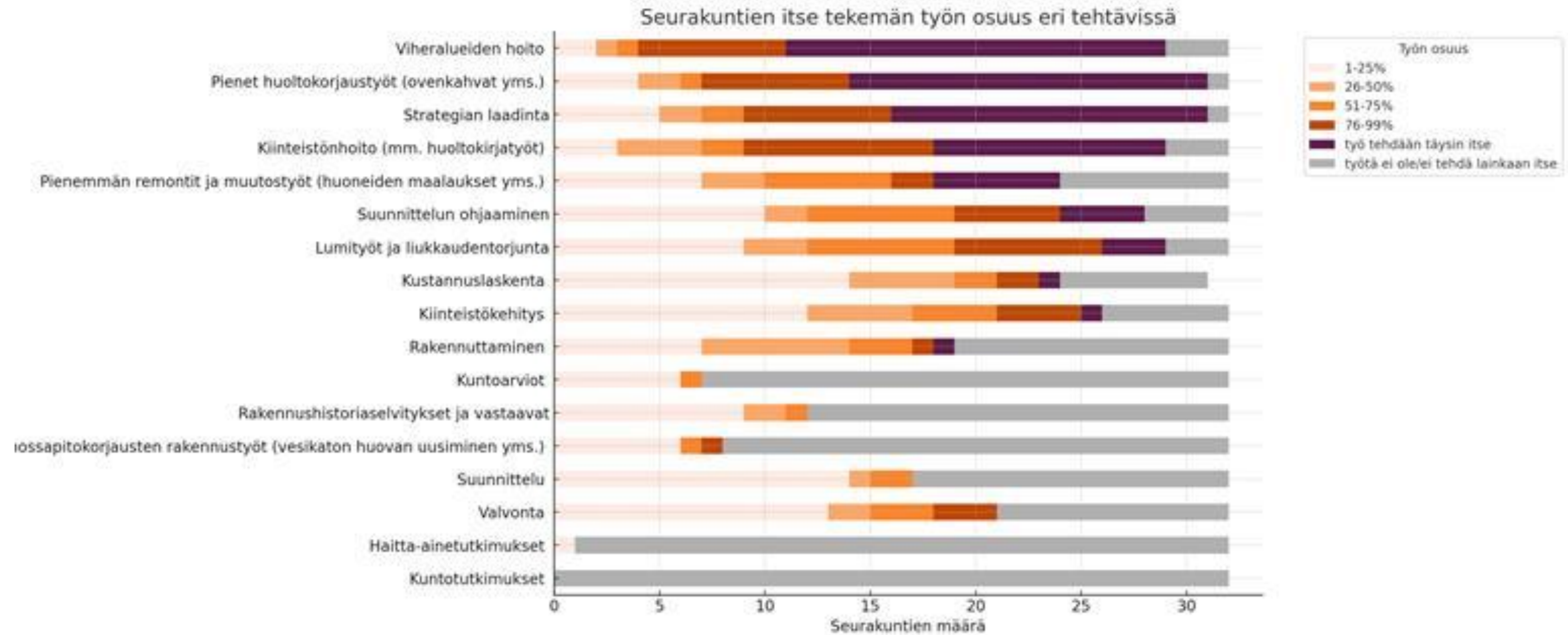


# Konsulttipalveluiden käyttö seurakunnissa



- Mukana sekä käyttötalouden että investointien konsulttieurot
- Konsulttien palveluita käytetään laajasti seurakunnan koosta riippumatta
- Konsulttipalveluihin käytetyillä euroilla olisi mahdollista rahoittaa yhteisen osaamisen vahvistamista (osaamispooli)

# Kiinteistötyön tekemisen tavat





# Kiitos!

Kohti tulevaisuutta



# Tampereen hiippakunnan tulevaisuustyö Taloustyöryhmän raportti

Työryhmä:

Birgitta Bragge, Liisa Ilvesluoto, Rami Jokinen, Katja Karintaus, Mika Piittala siht.,  
Olli-Pekka Silfverhuth pj., Taina Tarver, Joonas Tolvanen, Tiitta Ärnfors.



# Jäsenmäärän muutos 2000-2023

Koko kirkon keskiarvo -19,2 % (-854 435 jäsentä)  
Tampereen hiippakunta -13,1 % (-68 729 jäsentä)

Tampereen hiippakunnan kaksi suurinta seurakuntataloutta on eriytetty jäsenmäärän poikkeavuuden / muun ryhmän vertailtavuuden vuoksi.

- Hämeenlinna: -15,0 % (-8 129 jäsentä)
- Tampere: -7,8 % (-12 059 jäsentä)
- Jäseniä vähentynyt alle -13,1 %
  - 6 seurakuntataloutta, joissa keskimääräinen jäsenmäärä 17 118 jäsentä
- Jäseniä vähentynyt -13,1 - -26,2 %
  - 9 seurakuntataloutta, joissa keskimääräinen jäsenmäärä 8 248 jäsentä
- Jäseniä vähentynyt yli -26,2 %
  - 15 seurakuntataloutta, joissa keskimääräinen jäsenmäärä 5 993 jäsentä

# Jäsenmäärä- ennuste 2040 - vuodesta 2023

(kirkontilastot.fi)

Koko kirkon keskiarvo -21,2 % (-754 913 jäsentä)  
Tampereen hiippakunta -16,5 % (-75 350 jäsentä)

Tampereen hiippakunnan kaksi suurinta seurakuntataloutta on eriytetty jäsenmäärän poikkeavuuden / muun ryhmän vertailtavuuden vuoksi.

- Hämeenlinna: -23,4 % (-10 802 jäsentä)
- Tampere: -5,8 % (-8 294 jäsentä)
- Jäsenvähennysennuste alle -16,5 %
  - 4 seurakuntataloutta, joissa keskimääräinen jäsenmäärä 19 176 jäsentä
- Jäsenvähennysennuste -16,5 - -33,0 %
  - 24 seurakuntataloutta, joissa keskimääräinen jäsenmäärä 7 601 jäsentä
- Jäsenvähennysennuste yli -33,0 %
  - 2 seurakuntataloutta, joissa keskimääräinen jäsenmäärä 3 855 jäsentä



# Veroprosentti v. 2024

- **Alle 1,5 % 8 seurakuntaa** (Forssa, Hattula, Hämeenlinnan srky, Kangasala, Lempäälä, Pirkkala, Riihimäki, Tampereen srky)
- **1,5–1,75 % 16 seurakuntaa** (Akaa, Hausjärvi, Hämeenkyrö, Janakkala, Loppi, Nokia, Orivesi, Parkano, Punkalaidun, Sastamala, Sääksmäki, Tammela, Urjala, Vesilahti, Virrat, Ylöjärvi)
- **1,8–2,0 % 8 seurakuntaa** (Humppila, Ikaalinen, Jokioinen, Kihniö, Mänttä-Vilppula, Pälkäne, Ruovesi, Ypäjä)



# Henkilöstön eläköityminen

## • **Henkilöstöressit**



- Kysely lokakuussa 2024  
jatkuen helmikuulle 2025
- Vastaukset 28/32



# Henkilöstön eläköityminen

- Hämeenlinnan rovastikunta:  
Hattula, Hämeenlinna, Janakkala, Loppi,  
Riihimäki
- Hämeenkyrön rovastikunta:  
Hämeenkyrö, Ikaalinen, Kihniö, Nokia,  
Parkano, Pirkkala, Sastamala, Ylöjärvi
- Kangasalan rovastikunta:  
Akaa, Kangasala, Lempäälä, Mänttä-Vilppula,  
Orivesi, Punkalaidun, Pälkäne, Sääksmäki, Virrat
- Tammelan rovastikunta:  
Forssa, Humppila, Jokioinen, Tammela, Ypäjä
- Tuomiorovastikunta:  
Tampere



# Henkilöstön eläköityminen

- Vastausprosentti 87,5 %
- 28 seurakuntataloudessa 1 324 henkilöä
- Kasvatukseen liittyvät työtehtävät (nuorisotyö ja varhaiskasvatus) suurin ryhmä
- Kiinteistötyöhön luokiteltavissa olevissa tehtävissä myös iso määrä työntekijöitä (erilaiset ammattinimikkeet)
- Noin viidesosa työntekijöistä saavuttaa eläkeiän seuraavan 5 vuoden aikana
- Yli puolet (n. 53 %) työntekijöistä 51 vuotiaita tai vanhempia

<b>Tehtäväryhmä (vakituiset virat ja työsuhteet)</b>	<b>Henkilöstön määrä 30.9.2024</b>	<b>v. 1954 tai aikaisemmin - v. 1960 syntynyt</b>	<b>1961-1965</b>	<b>1966-1970</b>	<b>1971 tai myöhemmin syntynyt</b>
Seurakunnan hengellinen johtaminen (kirkkoherra)	33	7	7	7	12
Seurakunnan hengellinen työ (kappalainen, seurakuntapastori)	162	12	25	19	106
Organisaation johtaminen tai talousjohtaminen (esim. talousj., talousp.)	26,8		7,8	3	16
Henkilöstöjohtaminen (esim. henkilöstöjohtaja, henkilöstöpäällikkö)	6		1	5	
Kiinteistöjohtaminen (kiinteistöjohtaja, kiinteistöpäällikkö)	10,5		1	4	5,5
Hautaustoimen johtaminen (hautaustoimen johtaja, hautaustoimen päällikkö)	9		2	4	3
Muu laajan vastualueen johtaminen (johtajat ja päälliköt)	40	1	14	6	19
Sairaalasielunhoito, asiantuntijatyötä tekevä	9,8		5	4,8	
Perheneuvonta, asiantuntijatyötä tekevä	17,6		6	5,6	6
Kirkkomusiikki	80,5	5	15,8	7,7	52
Diakoniatyö	153	5	38	31	79
Nuorisotyö	113,5		8	11	94,5
Varhaiskasvatus	175,8	2	33,7	36,6	103,5
Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijatyö	15,8		9,8	1	5
Palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon asiantuntijatyö	10	1	3	3	3
Lainopillinen asiantuntijatyö					
Hallinnon ja erityisalan sihteerityö	22	3	2	9	8
Toimisto- ja yleissihteerityö	47,55	2,5	11,5	9	24,55
Viestinnän asiantuntijatyö	22,7	1	5,5	3	13,2
Tietohallinnon asiantuntijatyö	10	3	2	1	4
Kirkonkirjojen pito	27,4	1	6,4	3	17
Hautausmaatyö	68,06	3	12,3	17	35,76
Hautaustoimen toimistotyö	14		3	3	8
Kiinteistötyö	175,7	13	43,6	43,6	75,5
Kiinteistötoimen toimistotyö	9		2	2	5
Keittiötyö	41,2	1	9	9	22,2
Muu seurakuntatyö, asiantuntijatyö, asiakaspalvelutyö	23,8	3,2	4,6	6	10
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1324,71</b>	<b>63,7</b>	<b>279</b>	<b>254,3</b>	<b>727,71</b>



# Hallinto

- Pientäkin seurakuntataloutta koskevat kaikki julkishallinnon vaatimukset
- Rekrytointivaikeudet pieniin seurakuntiin, vaikea saada laa-alaista osaajaa
- Jää hoitamatta lakisääteisiä tehtäviä tai hoidetaan, mitä ehditään
- Toimintavaltuuksissa huojuntaa
  - Mm. valtuuksien ylittämisiä
- Kirkkoherra voi olla mahdottoman edessä, koulutus ei valmenna koko organisaation johtamiseen



# Neljä mallia

- **Kahden yhtymän malli**
  - Pirkanmaa ja Kanta-Häme
    - (2 y-tunnusta)
- **Neljän yhtymän malli**
  - Tampere, Itäinen Pirkanmaa, Läntinen Pirkanmaa ja Kanta-Häme
    - (4 y-tunnusta)
- **Palveluiden ostomalli**
  - Vastuuseurakunnat + laajennettu Kipa
    - (seurakunnilla omat y-tunnukset)
- **Seurakuntien ydintehtävämalli**
  - Lakisääteiset tehtävät + kiinteistöt hoidetaan seurakunnissa
    - (seurakunnilla omat y-tunnukset)

# Kahden yhtymän malli

Kanta-Häme ja Pirkanmaa

Seurakunnat ovat itsenäisiä  
toimintayksiköitä ja vastaavat  
alueensa toiminnasta

# Neljän yhtymän malli

Tampere, Itäinen Pirkanmaa,  
Läntinen Pirkanmaa, Kanta-  
Häme

Seurakunnat ovat itsenäisiä  
toimintayksiköitä ja vastaavat  
alueensa toiminnasta

# Palveluiden ostomalli

Millä jäsenmäärällä  
mahdollinen?

- Seurakunnissa vähintään kirkkoherran, kanttorin ja diakonin lisäksi yksi hallinto-/toimistotyöntekijä
- Kipan laajennettujen palveluiden laaja hyödyntäminen
- Vastuuseurakunta-  
/vastuuseurakuntayhtymämalli  
(palvelun tuottaja)
  - Hautaustoimessa
  - Kiinteistötoimessa
  - Henkilöstö- / taloushallinto joko vastuuseurakunnan tuottamana tai Kipan palvelujen tuottamana tulevaisuudessa

# Seurakuntien ydintehtävä- malli

- Lakisääteiset tehtävät + lakisääteiset kiinteistöt (kirkko + hautausmaa/ kappelit) hoidetaan seurakunnissa
- muut tehtävät + kiinteistöt markkinaehtoisesti
  - Kasvunäkymät haetaan muualta kuin verotulokehityksestä
- Jokaisella seurakunnalla säilyy oma y-tunnus

# Kysymykset

- Mistä asioista olisi hyvä päättää paikallisesti?
- Mitä voisit johtavana luottamushenkilönä tehdä sen eteen, että kirkossa löydetään kestävä rakennemalli joka turvaa seurakuntatyön myös 2040-luvulla?



# KIRKKO 2040

muuttuva maailma -  
muuttuva seurakunta

Tämän materiaalin työstämiseen ovat osallistuneet

Tampereen hiippakunnan tulevaisuustyön toimintatyöryhmän jäsenet

Tuomo Törmänen (pj.), Mari Pääkkönen (siht.), Henna Heikkilä,  
Kaija Karvala, Esa Löytömäki, Hanna-Leena Niemelä ja Anssi Nyman.

Lisäksi erityistyömuotojen alatyöryhmän työskentelyssä olivat  
mukana Sari Peltonen (pj.), Tuukka Hämäläinen, Krista Riipinen ja

Jussi Houttu



# Toiminnan visio 2040



Jäsenten näköinen

Mahdollisuus työskennellä

Mahdollisuus harrastaa

Askel kerrallaan

Uskallus antaa muuttua!



Työntekijöiden vai  
seurakuntalaisten  
kirkko?



Osaammeko  
säilyttää  
merkitykselli-  
syyden?

# Uhkakuwat

Sisäinen hajaannus

Erilaisuuden pelko

“Näin me toimimme”

Työalojen lukkiintuminen

Heikko itsetunto

Meistä riippumattomat

ympäristön ja yhteiskunnan muutokset

Mikä me olemme?

Mikä me haluamme olla?

Yksilöllisyyden aikakausi



# Turvallinen & Tasa-arvoinen

Mahtuvatko kaikki  
saman katon alle?

Polarisoituvatko  
ääripäät liikaa?

Voiko seurakunta ottaa  
rohkeasti kantaa?

Onko seurakunta vapaa  
syrjinnästä ja  
kiusaamisesta?



Kirkko on hyvän puolella!



# Seurakunta on osa yhteisöä

Kulttuuri

Kasvatus

Hyvinvointi

Kotoutus

Yhteisöä palvellen



Seurakunta on merkittävä paikallinen toimija. Sen rooli on aktiivinen ja vaikuttava omassa ympäristössään.

Seurakunta kunnioittaa yhteistyökumppaneidensa rajoja.



# Seurakunnan kuva ulospäin

Rehellinen minäkuva

Aktiivinen tiedotus

Avoimet ovet

Usko itseensä

Positiivinen brändi

Seurakunnan  
on määriteltävä  
mikä se on  
ja miltä se  
näyttää.



# Kirkon kulmakivet



Diakonia



Messu



Rippikoulu

Toimitukset

+ Musiikki





Mitä seurakunta on vähintään?



Hartauselämää

Rakkautta

Kristittyinä kasvamista


Mission toteuttaja

Avoin ulospäin

Usko, Toivo & rakkaus







Minulla on omat suunnitelmani  
teitä varten, sanoo Herra.  
Minun ajatukseni ovat rauhan  
eivätkä tuhon ajatuksia:  
minä annan teille  
tulevaisuuden ja toivon.



# Uhkakuwista Toivoon

Sisäinen hajaannus

Erilaisuuden pelko

"Näin me toimimme"

Työalojen lukkiintuminen

Heikko itsetunto

Meistä riippumattomat

ympäristön ja yhteiskunnan muutokset

Mikä me olemme?

Mikä me haluamme olla?

Hartauselämää

Rakkautta

Kristittynä kasvamista

Mission toteuttaja

Avoin ulospäin



# Tulevaisuustyössä eteenpäin

- Työryhmät koostavat asiaa palautteen pohjalta.
- Viidestä kaksi työryhmää: Henkilöstö ja toiminta & Hautaus, kiinteistöt ja talous.
- Ohjausryhmä jatkaa tukena.
- Seurakuntien luottamushenkilöt laajemmin mukaan, alueelliset työskentelyt alkuvuonna 2026.

Periaatteina edelleen avoimuus, yhteisyys, oppiminen ja jakaminen.