



## Suomen ortodoksisen kirkon palvelukeskus

Dnro: 202/05/2023

Asia: Kuopion ortodoksisen seurakunnan johtaminen ja henkilöstöhallinto

### Muistio

Kuopion ortodoksisen seurakunnan johtamisen ja henkilöstöhallinnon toiminnan ylimääräinen tarkastus pidettiin 14.12.2023 Kuopion ortodoksisen seurakunnan tiloissa (os. Snellmaninkatu 8, 70100 Kuopio). Tämä tarkastus on osa Kuopion ortodoksisen seurakunnan ylimääräistä henkilöstöhallinnon ja hallinnon toiminnantarkastusta, joka toimitettiin Kuopion ja Karjalan metropoliitta Arsenin pyynnöstä. Johtamisen ja henkilöstöhallinnon tarkastajana toimi palvelukeskuksen johtaja Jari Rönkkö. Seurakuntahallinnon tarkastajana toimi palvelukeskuksen lakimies Jouni Heino. Seurakunnan edustajana tarkastuksessa toimi kirkkoherra Timo Honkaselkä. Tarkastuksen yhteydessä käytiin keskusteluja myös usean muun seurakunnan henkilöstöön ja luottamushenkilöstöön kuuluvan kanssa.

### Yleistä

Suoritettu asiakirjatarkastus on luonteeltaan ylimääräinen seurakunnan tarkastus, jossa keskitytään rajattuun aihealueeseen. Edellinen Kuopio seurakunnan tarkastus toimitettiin vuonna 2021. Seurakuntaan lähetettiin 5.12.2023 luettelo asiakirjoista, jotka pyydettiin varaamaan valmiiksi tarkastusta varten (liite 1). Tarkastus tehtiin seurakunnassa olevan materiaalin sekä haastattelujen perusteella koskien vuosia 2022–2023.

Seurakunnan toimintaa ohjaa Laki ortodoksisesta kirkosta (OrtKL 985/2006) ja Ortodoksisen kirkon kirkkojärjestys (OKJ 2006). Näiden lisäksi kirkollishallitus voi (OKJ 123 §) mukaan antaa tarkempia ohjeita esimerkiksi toiminta- ja taloussuunnitelman laatimisessa. Seurakuntia työnantajana ohjaa myös suomen työläinsäädäntö sekä työsopimus, jossa kirkko on mukana osapuolena.

Kuopion ja Karjalan metropoliitta Arsenin pyynnön mukaisesti, tarkastuksessa keskityttiin henkilöstöhallinnon ja hallinnon lakisääteisten toimien tarkastamisen lisäksi hyvän johtamisen ja henkilöstöhallinnon käytänteiden tarkastamiseen sekä yleisesti seurakuntahallinnon tarkastamiseen.

### Työnantajan lakisääteiset velvoitteet ja työsuojelutoiminta

Tarkastuksessa on tullut ilmi, että Kuopion ortodoksinen seurakunta on hoitanut lakisääteiset velvoitteensa työnantajana hyvin. Seurakunta on järjestänyt työterveyshuollon yhteistyössä Terveystalon kanssa. Sopimus työterveyshuollon järjestämisestä on ajantasainen. Työterveyshuollon sopimuksen laajuus ylittää lakisääteisen minimin. Voidaan todeta, että näin järjestetty työterveyshuolto edistää henkilöstön työssäjaksamista ja tukee työnantajan tavoitteita henkilöstön suorituskyvyn osalta.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä työpaikkaselvitykset löytyvät seurakunnasta tarkastettavalta ajanjaksolta ja nykyinen toimintasuunnitelma on ajantasainen. *Kuopio seurakunnan pienen henkilöstömäärän vuoksi seurakunnassa ei ole pakollista olla työsuojelutoimikuntaa. Seurakunnan sisäisissä palavereissa tulisi kuitenkin käydä läpi työpaikkaselvitysten havaintoja sekä suosituksia ja linjata näiden perusteella toimenpiteitä.*

Työsuojeluun liittyvät lain vaatima ohjeistus, päihdeohjelma, löytyy Kuopion seurakunnasta. Seurakunnalla ei kuitenkaan ole lain vaatimaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa. *Suosittelen Kuopion seurakunnan laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman yhteistyössä työterveyden kanssa, esimerkiksi osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.* Tarkastuksessa huomattiin, että myös seurakunnassa käytössä oleva päihdeohjelma on puutteellinen ja keskittyy lähinnä periaatteisiin. Seurakunnan päihdeohjelmaa ollaan päivittämässä yhteistyössä työssä työterveyshuollon ja palvelukeskuksen kanssa. Seurakunnan työntekijöiden haastatteluisa tuli ilmi, että voimassa oleva päihdeohjelma ei toimi. Epäselvää on esimerkiksi, miten työntekijöiden ja esimiehen tulee kulloisissakin tilanteissa toimia. *Suosittelen, että Kuopion seurakunta päivittää päihdeohjelman mahdollisimman pian ja konkreettisella tasolla.*

## **Työsopimus, matkustaminen ja palkkaus**

Kuopion seurakunnalla on käytössään kirkon yhteinen työsopimusohja, joka on kattava ja siinä on otettu huomioon kaikki tarpeellinen. Työsopimuksia tehtäessä sopimusohjaa myös käytetään. Tämä on hyvä ja kannatettava käytäntö. Työajallisten työntekijöiden työajanseuranta on hoidettu erillisellä työajanseurantalomakkeella. Kuopioin seurakunnalla ei ole käytössään dokumentoitua matkustusohjesääntöä mutta kattava ohje leasing-auton käytöstä on olemassa. *Suosittelen, että seurakunta ottaa käyttöön kirkon yhteisen matkustusohjesäännön soveltaen sitä omiin sisäisiin sopimuksiinsa matkustamisesta ja kouluttaa päivitetyn ohjeen henkilöstölle.* Seurakunnassa on käytössä oma matkalaskupohja. *Suosittelen, että seurakunta ottaa käyttöön kirkon yhteisen palvelukeskukselta saatavan matkalaskupohjan.*

Keskusteluissa kävi ilmi, että siirtovapaita ei aina pidetä työehtosopimuksen suosittelman ajanjakson sisällä vaan niiden pitäminen venyy liian pitkälle. Tämä voi aiheuttaa hetkellistä työkuormituksen liiallista kasaantumista ja kiirettä. *Suosittelen, että siirtovapaiden pitämisessä pyritään työehtosopimuksen suosituksen mukaisiin aikoihin.*

## **Johtaminen, esimiestyö ja päätöksenteko**

Seurakunnan henkilöstöjohtaminen perustuu henkilöstön yhteisiin koordinoitupalaveriin. *Nämä ovat hyviä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä ja näitä kannattaa jatkaa ja kehitellä.* Suosittelen, että edellä mainitut käytännöt kuvataan ja dokumentoidaan muiden keinojen ja tavoitteiden ohella Kuopion seurakunnan henkilöstöjohtamisen kuvaukseen.

Kysymykset johtamisesta, päätöksentekosuhteista ja päätösten toimeenpanosta käsitellään työntekijöiden ja luottamushenkilöiden haastatteluosissa.

## **Työhyvinvointi ja työpaikkakyselyt**

Kuopion seurakunta ei ole osallistunut kirkon yhteisiin työhyvinvointikyselyihin vaan on hoitanut tämän työterveyden toimesta tehtävien työpaikkakyselyiden kautta. Seurakunnan koon huomioiden

omien työhyvinvointikyselyiden järjestäminen ei ole tarkoituksenmukaista. *Suosittelen, että seurakunta hoitaa tulevaisuudessa työhyvinvointikyselyt, osallistumalla kirkon yhteisiin kyselyihin.*

### **Muu henkilöstöhallintoon ja johtamiseen liittyvä ohjeistus**

Seurakunnassa on olemassa työterveyden kanssa yhdessä tehty (30.3.2023) ja yhdessä läpikäyty työpaikan pelisäännöt dokumentti. *Tämän on hyvä dokumentti, jota kannattaa käydä aika-ajoin läpi työpaikan yhteisissä palaverissa.*

Seurakunnasta löytyy myös ohjeistus epäasiallisesta käytöksestä ja häirinnästä työpaikalla. Tämän ohjeistuksen on neuvosto hyväksynyt 26.2.2015.

Etätyöskentelystä ei ole laadittu kirjallista ohjeistusta. *Suosittelen, että seurakunta laatii etätyöskentelystä kirjallisen ohjeistuksen ja kouluttaa sen henkilöstölle. Palvelukeskukselta saa tarvittaessa malliksi palvelukeskukselle laaditun ohjeistuksen.*

### **Yleisiä huomioita seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden haastatteluiden pohjalta**

Seurakunnan työntekijöiden haastattelujen yhteydessä tuli ilmi, että seurakunnan kansliassa ja seurakuntasalissa ei ole toimivaa palovarointinjärjestelmää. *Suosittelen, että sellainen bankitaan ja asennetaan mahdollisimman pikaisesti.*

Kaikki haastatellut kokevat, että seurakunnan tarjoamat työterveyden palvelut ovat hyvät ja helposti saatavilla.

Seurakunnassa käytössä oleva päihdeohjelma koetaan hyvin yleisesti toimimattomaksi ja siltä toivotaan enemmän konkreettisia ohjeita. Tämä selvästi sellainen kysymys, joka vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin ja yleiseen työhyvinvointiin. *Suosittelen seurakunnan johtoa ottamaan päihdeohjeistuksen ja päihdeasiat erityiseen seurantaan sekä seurakunnan kaikkia työntekijöitä raportoimaan ongelmista välittömästi niiden ilmaantuessa. Unden päihdeohjelman valmistuttua suosittelen, että se koulutetaan koko henkilöstölle niin, että mahdollisimman moni henkilöstön edustaja on mukana koulutuksessa.*

Työtehtävien ja työkuorman jakautumisen osalta koettiin, että ne eivät jakaudu seurakunnassa tasan. *Suosittelen, että asiaan kiinnitetään huomiota ja siitä käydään keskusteluja työpaikkapalaverien yhteydessä.*

Työkuorman jakautumisen haasteita aiheuttaa myös seurakunnan suuri alueellinen koko. *Suosittelen, että pitkeistä etäisyyksistä johtuvat työkuorman jakautumista pohditaan ja mietitään tähän luovia ratkaisuja.*

Kuopion seurakunnassa näkyy työntekijöiden ja seurakuntalaisten sisällä jakautumista suomenkielisten ja venäjänkielisten välillä. Molemmissa ryhmissä ajatellaan, että toisia kohdellaan paremmin kuin toisia.

Kielikysymys puhuttaa työntekijöiden lisäksi myös seurakunnan päättäjiä ja tavallisia seurakuntalaisia. Suomenkieliset kokevat kirkkoslaavin käytön vieraina ja ukrainan- ja venäjänkielisille se on tuttu kirkko kieli. Molemmissa kieliryhmissä koetaan myös, että kirkkoslaavin käyttö tietyllä tavalla ei edistä yhteisymmärryksen löytymistä tässä asiassa. Seurakunnan järjestämässä lastenkerhotoiminnassa näkyy myös kieliryhmiin jakautumista. Käytännön kerhokielenä on venäjä, joka johtaa siihen, että

suomenkielisiä lapsia on vähän tai he jäävät kokonaan tulematta kerhoon. *Suosittelen, että Tässä asiassa pyritään kunnioittavan keskustelun kautta kaikkia kieliryhmiä palvelemaan ratkaisuihin.*

Iso osa työntekijöistä kokee, että työyhteisössä ilmenneisiin ongelmiin ei puututa riittävästi, eikä keskustelu niistä ole tarpeeksi avointa. Työntekijät ja luottamushenkilöt kokevat, että jo sovittuja asioita ei panna toimeen, esimerkkinä voidaan nostaa kiinteistöstrategian toimeenpano. On myös olemassa epäselvyyttä mitkä päätökset tulisi tehdä työnjohdollisella tasolla ja mitkä päätökset kuuluvat esimerkiksi neuvostoon. *Suosittelen, että seurakunnan johtamiseen haetaan systematiikkaa, selvitetään ja kuvataan kirjallisesti vastuut ja päätöksentekosubteet. Erityisen tärkeää seurakunnan tulevaisuuden talouden ja toiminnan kannalta on kiinteistöstrategia. Suosittelen, että sen toimeenpanoa nopeutetaan entisestään.*

## **Yhteenveto ja toimenpidesuosituks**

Tarkastusta varten etukäteen pyydetyt asiakirjat löytyivät seurakunnasta ja keskusteluissa kysytyihin lisäselvityksiin saatiin perusteltuja vastauksia. Kirkkoherra, papit ja kanttorit sekä muu haastateltavaksi pyydetty henkilökunta ja luottamushenkilöt olivat kiittävästi käytettävissä tarkastukseen liittyvissä kysymyksissä.

Kuopion ortodoksisen seurakunnan johtamisesta ja henkilöstöhallinnosta löytyy kehitettävää, esimerkiksi työjohdollisten käytäntöjen, päätöksenteon vastuiden ja päätösten toimeenpanon osalta. Seurakunnasta löytyy myös hyviä käytäntöjä. Työterveyshuolto ja muut lainvaatimat henkilöstöhallinnon toimet on järjestetty erittäin hyvin ja asianmukaisesti. Työterveyshuollon taso ylittää lain vaatiman minimin.

Suosittelen seuraavia toimenpiteitä johtamisen ja henkilöstöhallinnon kehittämiseksi.

- Seurakunnan sisäisissä palavereissa käydään läpi työpaikkaselvitysten havaintoja sekä suosituksia ja linjataan näiden perusteella toimenpiteitä.
- Kuopion seurakunnalle laaditaan yhdenvertaisuussuunnitelma yhteistyössä työterveyden kanssa, esimerkiksi osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.
- Kuopion seurakunta päivittää päihdeohjelman mahdollisimman pian ja konkreettisella tasolla.
- Seurakunnan johto ottaa päihdeohjeistuksen ja päihdeasiat erityiseen seurantaan, ja seurakunnan kaikki työntekijät raportoivat ongelmista välittömästi niiden ilmaantuessa. Uuden päihdeohjelman valmistuttua suosittelen, että se koulutetaan kokohenkilöstölle niin, että mahdollisimman moni henkilöstön edustaja on mukana koulutuksessa.
- Seurakunta ottaa käyttöön kirkon yhteisen matkustusohjesäännön soveltaen sitä omiin sisäisiin sopimuksiinsa matkustamisesta ja kouluttaa päivitetyn ohjeen henkilöstölle.
- Siirtovapaiden pitämisessä pyritään työehtosopimuksen suosituksen mukaisiin aikoihin.
- Seurakunnan yhteisiä koordinoitupalavereita kannattaa jatkaa ja kehittää.
- Seurakunta hoitaa tulevaisuudessa työhyvinvointikyselyt, osallistumalla kirkon yhteisiin kyselyihin.
- Työpaikan ohjeita ja sääntöjä käydään aika-ajoin läpi työpaikan yhteisissä palavereissa.
- Seurakunta laatii etätyöskentelystä kirjallisen ohjeistuksen ja kouluttaa sen henkilöstölle. Palvelukeskukselta saa tarvittaessa malliksi palvelukeskukselle laaditun ohjeistuksen.
- Seurakunnan kansliaan ja seurakuntasaliin hankitaan toimiva palovarointinjärjestelmä mahdollisimman pikaisesti.
- Työkuorman jakautumiseen kiinnitetään huomiota ja siitä käydään keskusteluita työpaikkapalaverien yhteydessä.

- Työkuorman jakautumisen haasteita aiheuttaa myös seurakunnan suuri alueellinen koko. Suosittelem, että pitkistä etäisyyksistä johtuvat työkuorman jakautumista pohditaan ja mietitään tähän luovia ratkaisuja.
- Kielikysymyksessä pyritään kunnioittavan keskustelun kautta kaikkia kieliryhmiä palvelemaan ratkaisuun. Seurakunta on yksi yhteinen kokonaisuus ei joukko erilaisia ryhmiä.
- Seurakunnan johtamiseen haetaan systematiikkaa, selvitetään ja kuvataan kirjallisesti vastuut ja päätöksentekosuhteet. Erityisen tärkeä seurakunnan tulevaisuuden talouden ja toiminnan kannalta on kiinteistöstrategia. Suosittelem, että sen toimeenpanoa nopeutetaan entisestään.

### Havaintoja luottamushenkilöiden haastatteluiden perusteella:

**Hallinnon osalta** tarkastuksessa keskityttiin lähinnä luottamushenkilöiden haastatteluihin. Seurakunnan toimielimet ovat käsitelleet niille OrtKL:n ja KJ:n mukaan kuuluvat asiat. Tiedon kulun ja yhteistyön kannalta hyvänä asiana mainittiin valtuuston puheenjohtajistolle myönnetty läsnäolo- ja puheoikeus neuvoston kokouksissa. Näin on varmistettu tiedonkulku valtuuston ja neuvoston välillä. Myös yhteistyö toimivan johdon eli käytännössä kirkkoherran kanssa toimii hyvin. Seurakuntien yhdistymiset menivät kokonaisuuden ja talouden kannalta onnistuneesti. Toistaiseksi on edetty kulujen karsimisen kautta, jolloin veroprosenttia ei ole ollut tarpeen nostaa.

Seurakunnalla on edessä suuria haasteita: esim. **kiinteistöstrategian toimeenpano** edellyttää vaikeiden ratkaisujen tekemistä lähitulevaisuudessa. Luottamuselinten oman toiminnan arviointiin liittyen tuotiin esille, että myöskään luottamushenkilöt eivät itse ajan saatossa ole välttämättä tarttuneet kaikkiin ongelmiin riittävästi. Neuvoston käsiteltävissä asioissa ei ole aina päätösesitystä, kuten hyvän hallinnon mukaisesti tulisi olla.

- *Kehittämiskohdeena mainittiin seurakunnan neuvoston osalta kokouskäytäntöjen kehittäminen.*

Myös luottamushenkilöiden havaintojen ja kokemuksen mukaan työyhteisössä on useamman vuoden aikana kasautuneita ongelmia. Ongelmia on havaittu mm. työnjohdollisissa asioissa kuten työtehtävien vastuuttamisessa, jolloin asiat saattavat jäädä vellomaan. Valmistelun tehostamisen lisäksi huomiota haluttiin kiinnitettävän enemmän myös asioiden toimeenpanoon. Myöskään työmäärä ei henkilöstön kesken useammasta syystä johtuen jakaannu tasaisesti.

Kirkkoherra toimittaa runsaasti palveluksia, joihin menevä aika on pois seurakunnan johtamisesta. Jos kirkkoherran vapaapäivät olisivat viikonloppuna, jäisi johtamiselle ja hallintotehtäville lähtökohtaisesti myös nykyiset vapaapäivät maanantai ja tiistai. Toisaalta esitettiin myös näkemys, että kirkkoherra on ennen kaikkea seurakunnan hengellinen johtaja.

- *Kirkkoherran työmäärä on liian suuri. Yhtenä kehittämisehdotuksena esille tuli kirkkoherran vapaapäiväkäytännön muuttamismahdollisuuden selvittäminen.*

**Kielikysymys** oli tullut myös neuvoston käsiteltäväksi vuosi sitten itsenäisyyspäivän jälkeen. Neuvosto päätti tuolloin toimia vanhan käytännön mukaan. Seurakunnan käytännön mukaan palvelukset toimitetaan pääosin suomen kielellä paitsi kuukauden viimeisenä viikonloppuna. Muulloin toimittava

pappi toimii tilanteen mukaan. Käytännössä noin kolmasosa palveluksesta on toimitettu kirkkoslaavilla, mikä vastanee muualla Suomessa noudatettavaa käytäntöä.

Toinen keskustelu seurakunnanneuvostossa on jouduttu käymään sen johdosta, että Tiistaiseuran juhlissa oli sovittu käytettäväksi pelkästään suomen kieltä. Palveluksessa oli kuitenkin ainakin muisteltu itsenäisten kirkkokuntien päämiehiä slaaviksi. Avoimeksi on jäänyt, eikö palveluksen toimittajille ollut välitetty tietoa siitä, mitä palveluksen toimittamiskielestä oli ennakolta sovittu vai mistä syystä ko. tilanne oli syntynyt?

Rekrytointeja ajatellen äidinkieleltään vieraskielisten pappien osalta otettiin esille kysymys siitä, kuinka hyvin tällainen henkilö voi hoitaa jumalanpalvelusten lisäksi muut papilliset tehtävät, kuten rippi, riittääkö kielitaito tähän?

Seurakunnanneuvosto on katsonut olevansa toimivaltainen kirkkoherran valmistelun pohjalta tarvittaessa ottamaan kantaa siihen, milloin ja missä jumalanpalveluksia järjestetään. Tarvittaessa kirkkoherra saa hiippakunnan piispalta tukea siihen, miten jumalanpalvelukset eri tilanteissa järjestetään.

- *Toimivaltakysymykseen jumalanpalveluskielestä päättämisessä kaivattanee edellä kerrotun perusteella selventämistä. Myös piispan ja kirkkoherran roolit suhteessa seurakunnan toimintaan, johtamiseen ja työntekijöihin tuli keskusteluissa esille.*

Kuopiossa 18.1.2024



Jari Rönkkö  
palvelukeskuksen johtaja



Jouni Heino  
palvelukeskuksen lakimies