



**Liite Kuopion hiippakunnan
toimintalinjaukseen 2019–2023**

TOIMINTAYMPÄRISTÖN ANALYYSI

Sisältö:

Kuopion hiippakunnan alueen kehitysnäkymät kuntien kehityksen, talouden ja elinvoiman näkökulmasta	s. 2
Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnön näkökulmat.....	s. 4
Tulevaisuuskomitean mietinnön käsittely kirkolliskokouksessa.....	s. 6
Sote- ja maakuntauudistus.....	s. 8
Johtopäätöksiä.....	s. 10
Liite 1: Suomen evankelisluterilaisen kirkon yhteinen linjaus vuoteen 2020.....	s. 11
Liite 2: Väestömuutoksia Kuopion hiippakunnan alueella 2017-2030 sekä alueiden ja kuntien strategioita.....	s. 13
Liite 3: Seurakuntajaon muutosta ja seurakuntayhtymän perustamista koskeva hallinnollinen ohjeistus.....	s. 21

Kuopion hiippakunnan alueen kehitysnäkymät kuntien kehityksen, talouden ja elinvoiman näkökulmasta

Kuopion hiippakunnan ja sen seurakuntien elämään, työhön ja tulevaisuuteen vaikuttaa merkittävästi alueen kuntien elinvoima. Väestön määrän muutokset, ikärakenne, väestöllinen huoltosuhde, työssäkäynti ym. vaikuttavat kuntien talouteen ja elinvoimaan – ja samoin seurakuntien talouteen ja toiminnan edellytyksiin. Alla olevassa on paneuduttu hiippakunnan kehitykseen erityisesti kuntien näkökulmasta. Alla olevien tilastojen luvut on koottu Tilastokeskuksen tiedoista (<http://stat.fi/til/vaenn/index.html>). Niitä lukiessa on hyvä muistaa, että ennusteet perustuvat menneiden tilastojen mukaiseen kehitykseen – toisenlainenkin kehitys on mahdollista, mikäli esimerkiksi uutta yritystoimintaa syntyy hiipuviin kuntiin.

Lisäksi arvioissa on hyödynnetty Suomen Kuvalehden Suomen kunnat kuntopuntarissa -testiä (Suomen Kuvalehti 11/2017 ja suomenkuvalehti.fi 17.3.2017). Testissä kuntia on tutkittu kahdeksallatoista eri mittarilla. Suomen Kuvalehden tutkimuksen tekivät tutkija, valtiotieteiden tohtori Timo Aro ja kuntakonsultti, hallintotieteiden tohtori Eero Laesterä. He valitsivat mittareiksi kolme teema, ”jotka liittyvät väestökehitykseen, elinvoimaisuuteen ja kuntatalouteen. Jokaiseen teemaan valittiin kuusi edustavaa muuttujaa harkinnan ja kokeilujen jälkeen. Tavoitteena oli löytää sellaisia muuttujia, jotka voisivat selittää kuntien tulevaa kehitystä.”

Myös maakuntaliittojen sivuilta löytyy tietoa alueiden kehityksestä. Kuopion kaupungilla on oma laadukas tilastopalvelu, josta on haettu kaupunkia koskevaa tietoa. Maakuntien ja joidenkin kuntien tai kaupunkien omia tietoja ja strategioita on koottu liitteeseen.

Arvioitaessa seurakuntien tulevaisuuden näkymiä on tarpeen huomioida kuntakehityksen lisäksi mm. kirkosta eroamisen vaikutukset, jotka eivät vielä näytä merkittävilä, mutta suurten (kirkkoon vielä kuuluvien) ikäluokkien kuoltua tulevat vahvemmin näkyviin. Tähän asti eläkeläisten kirkkoon kuuluminen on vielä turvannut seurakuntien kirkollisverotuloja, mutta nuoremmista ikäluokista yhä harvemmat kuuluvat kirkkoon.

Kokonaisuudessaan on havaittavissa, että alueen kuntien kehityksessä on isoja eroja. Maakuntakeskukset Kajaani, Kuopio ja Joensuu näyttävät pärjäävän, Kuopio ja Joensuu jopa vahvistuvan. Kajaanissa väestö näyttäisi vähenevän, mutta vain hitaasti – teollisuus alueella on elpynyt ja se mahdollistaa myös positiivisen kehityksen. Alueella on myös varsin mukavasti pärjääviä kuntia, tyypillisesti kehyskunnat Siilinjärvi ja Kontiolahti, joista Kontiolahti sijoittui puolestaan Suomen Kuvalehden kuntatestissä (maaliskuu 2017) Suomen kuntien parhaaseen viidennekseen. Kainuusta kuntatestin toiseksi parhaaseen viidennekseen sijoittuu Sotkamo, jolla onkin varsin hyvät edellytykset pärjätä. Varsin merkittävä osa alueen kunnista (ja siten seurakunnistakin) on haastavassa tilanteessa, mihin vaikuttaa keskeisesti syrjäinen sijainti, väestön väheneminen ja ikääntyminen sekä työpaikkojen ja koulutuspaikkojen vähyyt.

Väestökehityksen kannalta hiippakunnan maakunnista näyttää olevan parhaassa tilanteessa **Pohjois-Savo**, jonka väestö kasvaa hieman, vuodesta 2017 vuoteen 2025 mennessä arviolta noin 600 hengellä. Samalla näyttää siltä, että väkiluku kasvaisi vain Kuopiossa ja Siilinjärvellä, muilla paikkakunnilla trendi on aavistuksen laskeva. Kuopion kaupungin oman ennusteen mukaan kaupungin väkiluku olisi 121 000 vuonna 2020 ja 130 000 vuonna 2030. Väestöllinen huoltosuhde (lasten ja yli 65-vuotiaiden määrä 100 työkäistä kohden) on luvuista tärkeimpiä ja se näyttää maakunnassa kokonaisuudessaan toiveikkaalta, mutta kuntakohtainen vaihtelu on suurta. **Ylä-Savossa** lisälmen väestökehitys olisi tasaista, sillä v. 2017 kaupungissa on 22 106 asukasta ja vuonna 2030 asukasluku olisi 21 909. Huoltosuhde toki kasvaisi samassa ajassa 65,8:sta 82,5:een. Lisälnessä on vahvaa teollisuutta, myös vientiyrityksiä, ja jonkin verran koulutusta, mitkä ovat merkittäviä kaupungin elinvoimalle.

Hieman yllättävältä näyttää Keiteleen kehitys, sillä kunnassa on vahvaa teollisuutta, mikä SK:n selvityksessä näkyy avoimen sektorin ja yrittäjien osuutena työpaikoista (v. 2014 78%, sijoitus: 22. paras kunta kaikkiaan 297:stä). Kuitenkin sekä väkiluvun että varsinkin huoltosuhteen osalta Keiteleen tilanne näyttää haastavalta

– huoltosuhde näyttäisi heikkenevän nopeasti. Suomen Kuvalehden testi näyttää samaa: Keiteleen sijoitus on 224./297, ja vaikka elinvoima on suhteellisen hyvä (163./297), ovat väestökehityksen (238.) ja kuntatalouden (232.) lukemat heikkoja. Keiteleen asukasluvun muutos v. 2015-2035 olisi SK:n testin mukaan -17,02%. Toisaalta: Keiteleen kunnan strategia näyttää siltä, että kunnassa on tahtoa ja valmiutta ylläpitää kunnan elinvoimaa (www.keitele.fi). Pohjois-Savon kunnista useat lukeutuvat SK:n testin heikoimpaan viidennekseen, mm. Suonenjoki. Lisäksi hiippakunnan alueelta Etelä-Savosta useampi kunta kuuluu heikoimpaan viidennekseen; yllättävää tässä on Pieksämäen sijoittuminen tähän ryhmään.

Etelä-Savon kunnista Kuopion hiippakuntaan kuuluvat Heinävesi ja Pieksämäki, muut kuuluvat Mikkelin hiippakuntaan. Etelä-Savon alue menettää väestöä sekä muuttoliikkeen että alhaisen syntyvyyden vuoksi. Vuodesta 2017 vuoteen 2030 väestö pienenisi Tilastokeskuksen ennusteen mukaan 148 584:sta 139 882:een (laskua 5,8 %). Pieksämäen väkiluku vuonna 2017 on 18 385, vuonna 2025 se olisi 17 076 ja 16 464 v. 2030 (laskua 10,4%). Heinävedellä Väki vähenisi samassa ajassa 3434:stä 2877:ään (-16,2%). Väkimäärän ohella huolestuttavaa on huoltosuhteen kehitys, varsinkin Heinävedellä, jossa alaikäisten ja yli 65-vuotiaiden yhteenlaskettu määrä nousisi yli työikäisten määrän jo v. 2021. Koko maakunnassa huoltosuhde nousisi 73,1:sta 93,3:een vuosina 2017-2030.

Kainuun kehitysnäkymät näyttävät huolestuttavilta, sillä maakunnan väkiluku on laskenut pitkään ja näyttäisi laskevan edelleen. Haasteina ovat erityisesti etäisyydet kasvukeskuksiin ja valtaväylille sekä työpaikkojen ja opiskelupaikkojen säilyminen. Koko maakunnan väkiluku v. 2017 on 77 164 henkilöä, v. 2025 se olisi 73 340 ja vuonna 2030 arviolta 71 487. Kajaani ja Sotkamo säilyttävät asukkaansa varsin hyvin, mutta muissa kunnissa väkiluvun lasku on huolestuttavaa. Huoltosuhde näyttää heikkenevän myös merkittävästi, erityisesti Hyrynsalmella, jossa se vuonna 2017 on 85,9, nousisi 122,1:een vuonna 2025 ja vuonna 2030 se olisi 136,8. Myös Suomen Kuvalehden selvitys kertoo samansuuntaista viestiä: kunnista yksikään ei sijoitu parhaaseen viidennekseen, vain Sotkamo sijoittuu toiseksi parhaaseen ryhmään ja Kajaani kolmanteen. Seitsemän Kainuun kunnista on heikoimmassa viidenneksessä.

Pohjois-Karjalan osalta väkiluvun kehitys näyttää kokonaisuudessaan kohtuullisen tasaiselta: vuonna 2017 asukkaita on 164 584, vuonna luku 2025 olisi 163 221 ja 162 474 vuonna 2030. Joensuun väkiluku kasvaa: vuonna 2017 asukkaita 76 269, vuonna 2025 jo 78 550 ja vuonna 2030 79 759. Myös Kontiolahden väkiluku kasvaa. Sen sijaan esimerkiksi Iloimantsin väkiluku laskisi vuoteen 2025 mennessä 5201:stä 4617:ään ja Lieksan 11 706:sta 10 893:een. Samaten huoltosuhde heikkenisi erityisesti Iloimantsissa (vuonna 2017 huoltosuhde 89,1 ja v. 2025 124,5) ja Lieksassa (v. 2017 85,0 ja v. 2025 115,3). Sen sijaan Joensuussa huoltosuhde säilyy hyvänä (v. 2017 54,4 ja v. 2025 63,5), samoin Kontiolahdella (v. 2017 61,3 ja v. 2025 69,5). Myös Liperin kehitys näyttää positiiviselta: v. 2017 asukasluku on 12 414, vuonna 2025 se olisi 12 549 ja 12 536 vuonna 2030. Huoltosuhteen muutokseen ei olisi dramaattinen, vaikka se nousisikin 64,8:sta (2017) 78,8:aan (2030).

Pohjois-Karjalan liiton maakunta-asiamiehen Kimmo Niirasen esityksen mukaan maakunnan kehityksen haasteina ovat talouden yleiset ongelmat Suomessa ja maailmalla, varsinkin Venäjän kehitys, mutta kehitys on kuitenkin kohtuullista ja yritystoiminta on vahvistunut.

Suomen Kuvalehden teettämän tutkimuksen mukaan *sijainti* ja *saavutettavuus* merkitsevät paljon, mutta niiden lisäksi *kunnan päätöksentekokyky* ratkaisee paljon. Pienehkökin kunta on voinut ja voi pärjätä, jos kyetään tekemään päätöksiä ja katsomaan oman kunnan rajoja laajemmin alueen kehitystä. Pienehköissä kunnissa merkittävää on, ”millainen koululaitos kunnasta löytyy”, sillä koulutus merkitsee vetovoimaa. Toisen asteen ja ammattikorkeakoulutuksen keskittäminen yhä suurempii yksiköihin ja maakuntakeskuksiin on riski sekä pienehköille kunnille että maakuntien kakkos- ja kolmoskaupungeille. Ikääntyminen on myös lukuisten kuntien ongelma, mutta kuntien taakkaa voi kuitenkin helpottaa se, että kasvavat hoivamenot siirtyvät sote-alueiden vastuulle (SK 11/2017 s. 38-45).

Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnön näkökulmat

Kirkon tulevaisuuskomitea hahmotteli kirkon kehitysnäkymiä ja vaihtoehtoja mietinnössään (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 47, Kirkkohallitus, Helsinki, 2016). Komitea lähtee muistiossa liikkeelle siitä, että kirkko on hengellinen instituutio, joka elää nykyhetkessä mutta kurkottaa samalla menneeseen ja tulevaan. Kirkon usko pohjautuu menneisyyteen ja Jumalan pelastustekoihin, toivo taas suuntautuu tulevaisuuteen. Kirkon tulevaisuutta voi kuitenkin tarkastella myös yhteiskunnallisesta ja inhimillisestä näkökulmasta.

Koko Suomea ajatellen muutoksia ovat viime vuosikymmeniä olleet mm. kylmän sodan päättyminen ja talouden nopeat muutokset, mm. finanssikriisi. Käynnissä olevia muutoksia ovat mm. teknologiset muutokset ja geopolitiikan muutokset. Ilmastonmuutos ja kasvava siirtolaisuus muuttavat maailmaa. On myös mahdollista, että Kiina, Intia tai Venäjä aikaansaavat poliittisen kriisin. Synkkien näkymien lisäksi on kuitenkin myös kasvavia mahdollisuuksia ja toivon näkökulmia, joihin varsinkin kirkon olisi luontevaa keskittyä: ”Samaan aikaan, kun kirkko muun yhteiskunnan tavoin uudistaa rakenteitaan ja varautuu tulevaan, sen tulisi vaikeidenkin aikojen keskellä löytää toivoa ja iloa, sillä juuri ilosanoman varaan kirkkojen olemassaolo ja sanoma on rakentunut.”

Kirkon yhteiskunnallinen asema on muuttunut – viimeisen sadan vuoden aikana ”kirkko on samanaikaisesti itsenäistynyt, menettänyt poliittisen valtansa, joutunut luopumaan kulttuurisesta dominanssistaan, muuttunut monipuoliseksi kansalaisyhteiskunnan palveluntarjoajaksi ja modernisoitunut sekä menettämässä jäsenistöään ja sitä kautta enemmistöasemaansa.” Kirkon itsenäisyyden kasvu ja poliittisen roolin kaventuminen olivat merkittäviä muutoksia, mutta eivät juuri vaikuttaneet jäsenmäärään. Vasta 2000-luvulla on jäsenmäärä alkanut laskea ja samalla yhteiskunta on moniarvoistunut. Valtiojohdon ja yhteiskunnallisten instituutioiden suhtautuminen kirkkoon on kuitenkin säilynyt myönteisenä eikä kirkkoon suuntaudu merkittäviä poliittisia paineita. Sen sijaan muutosvaatimuksia tulee uskontokriittisten ryhmien taholta, kirkosta etäännyneiden suunnasta sekä kirkon sisältä. Ero aiempaan on se, että vielä 1990-luvulle tullessa kirkkoon kuului 90% väestöstä, nyt 72%. Jäsenten lukumäärä on kuitenkin säilynyt väestönkasvun ansiosta liki samana, hieman alle neljässä miljoonassa, mikä on vain 300 000 vähemmän kuin 1970-luvun alussa. Huolestuttavaa on kuitenkin se, että jäsenmäärän suhteellinen lasku on muuttunut 20 vuodessa myös absoluutiseksi laskuksi, joka näyttää kiihtyvän. Mitä nuorempia suomalaiset ovat, sitä kauempana he ovat kirkosta ja kristillisestä arvomaailmasta ja sitä vaikeampi seurakunnan on heitä tavoittaa. Jäsenkato tulee ilmeisesti realisoitumaan tulevina vuosikymmeninä, mutta on vaikea arvioida, miten vahvasti ja nopeasti.

Kirkkoon kohdistuu myös paljon odotuksia, jotka ovat osin ristiriitaisia keskenään, eikä yhtenäiskulttuuria enää ole: ”Kirkko on pyrkinyt reagoimaan kehityskulkuihin määrittelemällä uudelleen itseään ja rooliaan muuttuvassa toimintaympäristössä, mutta ei ole kyennyt tuomaan esiin ja toteuttamaan määritelmänsä sellaisella tavalla, joka olisi riittävästi tyydyttänyt sen enempiä jäseniä kuin ulkopuolisia tahoja. Yhteiskunnan sosiokulttuurinen kirjo muuttuu kirkkoa nopeammin.” Samalla yleinen jännitteinen ilmapiiri tekee kirkosta kiinnostavamman keskustelukumppanin kuin aikoihin ja kirkko ottaakin kantaa mm. vähemmistökysymyksiin, maahanmuuttoon, globaalitalouteen ja sosiaalipoliittisiin kysymyksiin – ”ei enää lainsäätäjänä tai auktoriteettina vaan tasavertaisena kumppanina”.

Jäsenmäärän laskun rinnalla mielenkiintoinen kehityskulku on se, että kirkon työntekijämäärä kasvanut 2000-luvun alkuun asti. Seurakunnista kehittyi monipuolisia työnantajia ja kansalaisyhteiskunnan palveluntarjoajia. Yhteiskunnallinen vaikutusvalta kuitenkin katosi.

Työ- ja toimintakulttuurin muutokset ovat länsimaissa olleet laajoja. Postmoderni ja siihen liittyvä ironia, skeptisyys ja kaiken suhteellistaminen ovat väistymässä ja tilalle ovat tulossa esteettisyys ja humanismi. Vauhdin ja rahan sijaan arvostuksissa ovat nousussa ihmissuhteet, vapaa-aika, ruoka ja terveys. Ongelmana Suomessa puolestaan on ikääntyminen ja lisääntyvä yksinäisyys. Muutoksia tapahtuu myös h1allinnossa,

johtamisessa ja toimintakulttuurissa tapahtuu: pyritään mm. joustavampaan toimintaan. Suomessa hallintomallit on rakennettu hyvin ennakoitavan yhteiskunnan ja toimintaympäristön varaan, mutta niiden ei ole helppo toimia tarkoituksenmukaisesti nopeasti muuttuvassa ja voimakkaasti verkottuneessa ympäristössä. Yhteiskunta on sirpaloitunut ja muutokset nopeita, heikosti ennakoitavia. Työelämän muutoksessa näkyy mm. se, että työnantaja odottaa nykyään enemmän työn laatua kuin määrää. Työnteon kulttuurissa eräs merkittävä seikka on valinnanvapauden ja vapaa-ajan kasvanut arvostus. Tuottavuutta puolestaan parantavat motivaatio, luottamus ja arvostus sekä virheiden pelon väheneminen. Sen sijaan kasvava kontrolli heikentää motivaatiota ja innovatiivisuutta. Useissa työyhteisöissä korostetaan nykyään yhteisöllisyyttä sekä työnantajan arvomaailmaa.

Suurin uudistus seurakuntien elämässä olisi se, ”ettei seurakuntien elämä olisi enää työntekijöiden järjestämää ja toteuttamaa vaan seurakuntalaiset olisivat mukana tasavertaisina toimijoina. Kyse olisi työntekijäkeskeisen ja organisaatiolähtöisen seurakuntaelämän astumisesta kansalaisyhteiskunnan maailmaan.”

Tulevaisuuskomitea katsoo, että kirkon hallinto on toimivaa, työntekijät ammattitaitoisia ja toiminta monipuolista. Merkittäviä uudistuksia kuitenkin tarvitaan ja tähän paras tie on luoda malleja jatkuvaan ja suunnitelmalliseen kehittämistoimintaan (suurten ajoittaisten muutoshankkeiden sijaan). Kehittämistoiminnassa olennaista olisi toimia hierarkian sijaan verkostomaisen ajattelun pohjalta: seurakunnat, hiippakunnat ja keskushallinto sekä järjestöt muodostavat verkoston, jossa kaikki tahot toimivat toistensa kanssa. Osat ovat enemmän tai vähemmän autonomisia ja kirkko elääkin itsenäisyyden ja yhtenäisyyden välisessä jännitteessä. Eri toimijoiden rooleja on kuitenkin selkeytettävä ja alistussääntöjä purettava. Hallintoa on muokattava reagoitaviksi ja joustavammaksi ja seurakuntalaisten osallisuutta ja perustehtävien toteuttamista vahvistettava.

Seurakuntien osalta tarvittaisiin erityisesti seurakuntalaisten roolin saamista keskiöön: seurakuntalaiset ovat seurakunta. Heille tulee antaa enemmän vapautta toimia, mikä vaatii muutoksia niin asenteissa kuin tietojärjestelmissä ym. Seurakuntien hallintoelinten vastuuta tulee vahvistaa, samoin kirkkoherran kaitsennallista roolia. Samalla kuitenkin myös piispan ja hiippakunnan roolia tulee selkeyttää, jotta kirkon yhtenäisyys säilyy. Seurakuntien identiteettiä ja jäsenyyden merkitystä tulee myös vahvistaa ja maahanmuuttajia tulee myös tavoittaa. Taloudellisista syistä seurakuntien tulevaisuus on isommissa talousyksiköissä, mutta seurakuntien toiminta voi säilyä itsenäisenä. Seurakuntien väliseen yhteistyöhön on tarpeen luoda malleja. Seurakuntayhtymät olisivat hyvä ratkaisu talouden, hallinnon yms. hoitamiseen.

Hiippakuntien osalta ”haasteena on uudenlaisen roolin löytäminen ennen muuta suhteessa seurakuntayhtymiin mutta myös keskushallintoon. Hiippakunnat tarvitsevat entistä enemmän tukea ydintehtäväänsä, seurakuntien kaitsentaan, minkä lisäksi niillä on merkittävä rooli myös osana kehittämistoiminnan verkostoa.” Hiippakuntavaltuustot esitetään lakkautettaviksi ja tuomiokapitulin kokoonpanoa voisi vahvistaa kolmella vaaleilla valittavalla maallikolla. Piispaa tarvitaan erityisesti kaitsentaan, johon kuuluu niin omien seurakuntien ja niiden työntekijöiden tukeminen kuin ulkoinen viestintä, yhteiskunnallinen vaikuttaminen, kansainväliset suhteet kuin kirkon ykseyden vaaliminenkin. Hiippakunnille ja piispoille tulee taata riittävät toimintaedellytykset. Erilaisista tuomiokapituleille ajan saatossa kertyneistä asioista (mm. kiinteistöjen alistusasiat) poistettaisiin kapitulien tehtävistä. Sen sijaan seurakuntien taloudellisesta elinkelpoisuudesta huolehtiminen annettaisiin tuomiokapitulien tehtäväksi. Piispan ja tuomiokapitulin tehtäviä tukemassa voisi olla pieni monialainen tiimi, ”hiippakunnallinen kehittämissyksikkö”, joka toimisi seurakuntien hengellisyyden vahvistajana sekä johtajuus- ja toimintakulttuurin kehittäjänä. Viestintään hiippakunnat tarvitsisivat tukea.

Kirkon keskushallinto järjestettäisiin uudelleen. Varsinaiseen Kirkkohallitukseen jäisivät hallinto-, talous-, työmarkkina- ja ulkomaanosastot sekä arkkipiispan, piispainkokouksen ja kansliapäällikön toimistot sekä IT-hallinto. Sen sijaan vaikuttamis-, koulutus-, tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä viestintä järjestettäisiin uudelleen kehittämisspalvelut-yksiköksi, joka toimisi Kirkkohallituksen kansliapäällikön alaisena erityisyksik-

könä. Tähän kuuluisivat nykyiset Kirkon tutkimuskeskus, Kirkon tiedotuskeskus, ja Kirkkohallituksen toiminnallinen osasto – joskin viimeinen kolmanneksen aiempaa pienempänä. Yksikkö koordinoisi myös hiippakuntiin ja seurakuntiin ulottuvaa valtakunnallista kehittämisverkostoa.

Kirkon julkisoikeudellista asemaa ei ole syytä purkaa, vaikka kirkon asema yhteiskunnassa ja valtiosuhdekin muuttuvat. Kirkko hoitaa merkittäviä yhteiskunnallisia tehtäviä, mutta se ei ole vain julkishallinnon edustaja, vaan myös kolmannen sektorin toimija ja yksityinen palveluntarjoaja. Kirkon tulee toimia aktiivisesti kullakin sektorilla, tarkoituksenmukaisin tavoin. Kirkon autonomiaa vahvistaisi kirkkolain merkittävä keventäminen ja asioiden siirto kirkkojärjestykseen. Lisäksi kirkon on toimittava aktiivisemmin yhteiskunnallisena vaikuttajana. Kansalaisjärjestöistä seurakunnat voivat ottaa oppia toiminnan järjestämisessä – ja samalla verkottua aktiivisesti järjestöjen kanssa.

Tulevaisuuskomitean mietinnön käsittely kirkolliskokouksessa

Kirkolliskokous käsitteli tulevaisuuskomitean mietintöä (KTM) istunnoissaan 3.5.2017 (2§) ja 4.5.2017 (4§). Käsittelyn pohjana oli kirkolliskokouksen tulevaisuusvaliokunnan mietintö 1/2017. Lausunnossaan valiokunta piti komiteamietintöä ansiokkaana ja kirkon uudistamista tarpeellisena, mutta katsoi samalla, että kirkolliskokouksen on tarkoituksenmukaista keskittyä suuriin ja hallinnollisia päätöksiä vaativiin linjoihin. Kaikkia päätöksiä ei tarvitse tehdä kirkolliskokouksen tasolla. Paikallisille ja joustaville ratkaisuille tulee antaa tilaa. Ensisijaista on turvata paikallisseurakuntien toiminta.

Hiippakuntien osalta valiokunta pitää hyvänä, että KTM ottaa lähtökohdaksi piispuuden, sillä piispan virka säilyi kirkossamme reformaatiossakin. Huomiota kiinnitetään siihen, että tuomiokapitulien henkilöstöresurssit ovat niukat. Yksityiskohdista todetaan, että piispojen kaitsentatehtävää tulisi vahvistaa erityisesti seurakuntayhtymien osalta. Hiippakuntajakoa voisi tarkistaa maakuntajaon pohjalta, lisäämättä hiippakuntien määrää. Hiippakuntavaltuustot voisi lakkauttaa ja tuomiokapitulin kollegioon nimettäisiin neljä maallikkoa. Alistusasioita voisi karsia, mutta se merkitsisi tuomiokapituleille ja kirkkohallitukselle lisää konsultointi- ja koulutustehtäviä.

Tulevaisuusvaliokunnan esityksen pohjalta kirkolliskokous päätti antaa kirkkohallitukselle tehtäväksi:

1. kehittää seurakuntien henkilöstön rekrytointia, koulutusta ja osaamista niin, että se antaa nykyistä enemmän valmiuksia monialaiseen työhön, seurakuntalaisten kohtaamiseen, vapaaehtoistyön rekrytointiin ja johtamiseen sekä viestintään;
2. kartoittaa ja purkaa vapaaehtoistyöhön ja seurakuntalaisten oma-aloitteiseen toimintaan liittyvät esteet mahdollisine säädösmuutosesityksineen kirkolliskokoukselle;
3. kehittää johtamista kirkossa niin, että johtajat ottavat huomioon johtajuuden hengellisen luonteen, vapaaehtoistyön johtamisen sekä palkatun ja vapaaehtoistoimijoiden hengellisen identiteetin tukemisen;
4. tehdä kirkolliskokoukselle selvitys siirtymisestä virkasuhteista työsopimussuhteisiin, johtamistehtävien määräaikaaisuudesta, työaikajärjestelyistä ja tehtäväkierrosta;
5. valmistella aiempaa paremmat edellytykset työntekijöiden palkkaamiseen yli seurakuntarajojen ja tehdä asiasta tarpeelliset säädösmuutosesitykset kirkolliskokoukselle;
6. parantaa piispainkokouksen kanssa seurakuntien sisällä toimivien jumalanpalvelusyhteisöiden toimintaedellytyksiä;

7. tehdä kirkolliskokoukselle esitys siitä, miten seurakuntalainen voi säilyttää seurakunnan jäsenyyden, kun henkilö muuttaa seurakuntayhtymän sisällä toisen seurakunnan alueelle;
8. kehittää nuorten ja nuorten aikuisten osallisuutta kirkon hallinnon kaikilla tasoilla;
9. valmistella suunnitelma kirkkotilojen kehittämisestä yhteisön keskuksiksi yhteistyössä muuseoviraston kanssa;
10. tehdä kirkolliskokoukselle esitys hiippakuntajaon tarkistamisesta niin, että se vastaa maakuntarajoja, mutta ei kasvata hiippakuntien määrää;
11. tehdä kirkolliskokoukselle esitys hiippakuntavaltuustojen lakkauttamisesta ja niille kuuluvien tehtävien hoitamisesta sekä hiippakuntahallinnon synodaalisuuden turvaamisesta;
12. tehdä kirkolliskokoukselle esitys alistusasioiden karsimisesta kodifointiprosessi huomioon ottaen ja tuomiokapitulien ja kirkkohallituksen konsultointi- ja koulutusmahdollisuuksien vahvistamisesta ko. asioissa;
13. tehdä kirkolliskokoukselle selvitys virka- ja hallintoterminologian uudistamisesta;
14. lisätä seurakuntien, hiippakuntien ja kirkkohallituksen välistä vuorovaikutusta esimerkiksi työnkiertojärjestelmän avulla ja muilla mahdollisilla keinoilla;
15. laatia yhdessä hiippakuntien kanssa kirkolliskokoukselle Kirkon kehittämispalveluiden rakenteesta ja toimintatavoista jatkoselvitys, jossa otetaan huomioon myös muut Kirkkohallituksen osastot, seurakuntien ja hiippakuntien näkökulma sekä kirkkoon kiinteästi kytköksissä olevat seurakuntien palvelujärjestöt, lähetysjärjestöt, herätysliikkeet ja erilaiset kirkolliset yhtiöt ja säätiöt;
16. valmistella esitys keskusrahastomaksun pienentämisestä yhdellä prosenttiyksiköllä ja selvittää tämän vaikutukset seurakuntien, seurakuntayhtymien, hiippakuntien ja kirkon keskuhallinnon toimintaedellytyksiin; ja
17. esittää marraskuussa 2017 kokoontuvalle kirkolliskokoukselle ilmoitusasiana tarkempi suunnitelma aikatauluineen tulevaisuusvaliokunnan mietinnön perusteella hyväksytyjen, kirkkohallituksen toimenpiteitä edellyttävien ponsien eteenpäin viemisestä.

Lisäksi kirkolliskokous antoi puhemiesneuvostolle tehtäväksi kehittää kirkolliskokouksen kokoustyöskentelyä *Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnön* esitysten pohjalta.

Esityksen pohjalta kirkkohallitus on pyytänyt palautetta seurakunnilta, seurakuntayhtymiltä ja hiippakunnilta. Lisäksi kirkkohallitus valmisteli hiippakuntien kanssa hiippakuntakohtaiset tulevaisuustyöpajat, joista Kuopion hiippakunnan tilaisuus toteutui Kuopiossa 30.8.2017. Tilaisuudessa keskusteltiin kirkolliskokouksen ponsien edistämisestä.

Ponsien sisältämistä asioista osa on jo valmistelussa, kuten kirkkolain kodifointi (ponsi 5), jota käsiteltiin kirkolliskokouksen istunnossa 2.5.2017 (7§). Kodifioinnissa muutokset olisivat pääosin lakitekniisiä, mutta mm. alistusasioita purettaisiin. Alistaminen poistuisi päiväjumalanpalveluksen ajankohdasta päättämisen osalta ja kiinteistön luovuttamista sekä maanvuokrauspäätöksen osalta. Alistaminen jäisi hautausmaakiinteistöjen ja kirkollisten rakennusten osalta.

Ponnet voi ryhmitellä muutamaan ryhmään, kuten tulevaisuustyöpajaa varten oli tehty:

Kehittämistoiminta kirkossa (ponsi 15)

Seurakuntalaisten lahjojen laajempi käyttöotto ja vapaaehtoistyön johtaminen (ponnet 1-3)
Toimintakulttuurin kehittäminen (Ponnet 6, 8, 9)
Joustavuuden lisääminen kirkon työssä (Ponnet 4, 5, 13)

Nämä osa-alueet koskevat enemmän paikallisseurakunnan ja sen toiminnan kehittämistä, mutta toimintakulttuurin ja rakenteiden muuttamisen osalta kyllä myös hiippakuntia ja keskushallintoa. Kehittämistoiminta sen sijaan koskettaa suuremmin **hiippakuntien** toimintaa: toteutuuko Kehittämispalvelut-yksikkö ja missä muodossa (ponsi 15)? Lisäksi muutama ponsi vaikuttaa suoraan hiippakunnan toimintaan: hiippakuntarajojen tarkistaminen (ponsi 10), hiippakuntavaltuustojen lakkauttaminen (ponsi 11), alustusasioiden karsiminen (ponsi 12) sekä keskusrahastomaksun pieneminen (ponsi 16).

Lokakuussa 2017 ei ole vielä selvää, miten kirkolliskokouksen ponnet etenevät. Hiippakunnan toiminnan kehittämisen kannalta on kuitenkin olennaista seurata kirkolliskokouksen ja kirkkohallituksen päätöksiä asiassa. Toimintalinjauksen osalta on tarpeen varautua siihen, että linjauksesta päätettäessä on tiedossa vasta osa mahdollisista muutoksista. Tämän vuoksi toimintalinjauksen on hyvä olla riittävän avoin ja sitä tulee tarkastella ja päivittää vuosittain.

Sote- ja maakuntaudistus

Suomeen on valmisteilla sosiaali- ja terveyshuollon uudistus ja maakuntaudistus, jotka vaikuttavat myös seurakuntien toimintaan ja siten hiippakunnalta odotettavaan tukeen. Uudistus saattaa vaikuttaa myös hiippakuntarajoihin, mikäli hiippakuntajaon muuttaminen maakuntajaon mukaisesti nähdään tarpeelliseksi. Lisäksi uudistus vaikuttaa siihen, minkä julkishallinnon tahojen kanssa hiippakunta tekee yhteistyötä. Maakunta on hiippakunnalle luonteva kumppani useissa asioissa.

Sote- ja maakuntaudistuksessa perustetaan uudet maakunnat, uudistetaan sosiaali- ja terveydenhuollon rakenne, palvelut ja rahoitus sekä siirretään maakunnille uusia tehtäviä. Uudistuksen on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2020 alkaen. [Hallituksen päätös 5.7.2017]

Suurin muutos on jako kolmeen hallinnon tasoon. Jatkossa Suomen julkinen hallinto järjestetään kolmella tasolla, jotka ovat valtio, maakunta ja kunta.

Itsehallinnolliset maakunnat muodostetaan nykyisen maakuntajaon pohjalta. Jatkossa 18 maakuntaa järjestävät kaikki alueensa sosiaali- ja terveysterveystoimet. Maakunnille siirtyy myös muita tehtäviä ELY-keskuksista, TE-toimistoista, aluehallintovirastoista, maakuntien liitoista ja muista kuntayhtymistä sekä kunnista.

Tämä vähentää merkittävästi erilaisten sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä vastaavien ja kuntien yhteisten lakisääteisten organisaatioiden määrää, kun tehtävät siirtyvät lähes 190 eri vastuuviranomaiselta 18 maakunnalle. Uudistuksen myötä palveluja pystytään johtamaan paremmin alueellisesti tasapainoisena kokonaisuutena. (<http://alueuudistus.fi/uudistuksen-yleisesittely>)

Uusille maakunnille siirtyvät 1.1.2020 lähtien seuraavat tehtävät:

- sosiaali- ja terveydenhuolto
- pelastustoimi
- ympäristöterveydenhuolto
- maatalous ja maaseudun kehittäminen
- alueiden ja niiden elinkeinoelämän kehittäminen, yritys-, työ- ja elinkeinopalvelujen järjestäminen sekä kotouttamisen edistäminen

- alueiden käytön suunnittelu ja ohjaus, maakuntakaavoitus sekä rakennustoiminnan edistäminen
- kala- ja vesitalous, vesihuollon suunnittelu sekä vesi- ja merenhoito
- liikennejärjestelmäsuunnittelu ja alueellinen tienpito
- maakunnallisen identiteetin sekä kulttuurin, osaamisen ja liikunnan edistäminen
- yhteiskunnan turvallisuusstrategiaan kuuluva alueellinen varautuminen.
- lain perusteella annettavat muut alueelliset tehtävät.

Tällä hetkellä (lokakuu 2017) on käynnissä laaja-alainen lainsäädännön valmistelutyö. Uudistukseen liittyvät päälait ovat maakuntalaki, laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämiseksi ja niiden voimaantulolaki sekä rahoituslait, verotuslait, henkilöstöä koskevat lait, vaalilainsäädäntö ja yleishalintolaki. Maakunnille valitaan suorilla vaaleilla maakuntavaltuustot maakuntavaaleissa lokakuussa 2018.

Maakuntien alueellista yhteistyötä varten on lisäksi viisi yhteistyöaluetta (sote-yhteistyöalueet) vaativien palvelujen hoitamista varten.

Kuntien vastuulle jäisivät lakisääteiset paikalliset tehtävät, erityisesti hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä paikallinen demokratia ja (kunnan) elinvoima.

<http://alueuudistus.fi/> (17.10.2017)

Sote-yhteistyöalueita Suomessa olisi viisi. Kuopion hiippakunnan alueesta koko Kainuu kuuluisi Oulun sote-alueeseen ja Pohjois-Karjala, Pohjois-Savo, Etelä-Savo ja Keski-Suomi Kuopion sote-yhteistyöalueeseen. Sote-asioissa hiippakunnan yhteistyökumppaneina olisivat siten Oulu ja Kuopio.

Sote- ja maakuntauudistuksen vaikutuksia seurakuntien elämään on vaikea vielä arvioida, sillä poliittisessa päätöksenteossa nämä asiat voivat vielä muuttua merkittävästi. Esimerkiksi soteen liitettävästä valinnanvapaudesta käydään lokakuussa 2017 edelleen keskustelua.

Seurakuntien järjestämien palvelujen osalta pitää miettiä ainakin sitä, miten järjestetään tehtävät, jotka ovat tähän asti toimineet kuntasektorin tai terveydenhoidon kanssa yhteistyössä, kuten perheasiain neuvottelu ja sairaalasielunhoito. Sopimusten uusimiseen uusien tahojen kanssa pitää varautua. Toisaalta samaan aikaan lasten ja perheiden palvelujen muutoshanke (LAPE) merkitsee mahdollisuuksia seurakuntien kasvatustyön ja perhetyön vahvempaan esille tuomiseen.

Maakuntauudistus voi vaikuttaa merkittävästi Kuopion hiippakunnan kokoon, väestöpohjaan ja talouteen, mikäli hiippakuntarajoja tarkistetaan. Tällöin tapahtuisi todennäköisesti seuraavia siirtymiä: Pohjois-Pohjanmaan Pyhäjärven ja Vaalan seurakunnat siirtyisivät Oulun hiippakuntaan, Keski-Suomen seurakunnat Hankasalmi ja Konnevesi Lapuan hiippakuntaan sekä Etelä-Savon Heinävesi, Joroinen ja Pieksämäki Mikkelin hiippakuntaan. Pohjois-Karjalaan kuuluvat Kitee, Rääkkylä ja Tohmajärvi puolestaan liitettäisiin Kuopion hiippakuntaan. Pohjois-Savo ja Kainuu säilyisi kokonaisuudessaan Kuopion hiippakunnassa, toki Vaala siirtyisi Oulun hiippakuntaan. Alue- ja väestömuutosten mukana hiippakunnan rahoitus pienenesi jossain määrin, mutta toisaalta se merkitsisi kompaktimpaa toiminta-aluetta.

Hiippakunnan osalta asioiden hoitamista voi jopa helpottaa se, että palveluja järjestää isompi, maakunnallinen taho. Ylimenovaihe merkitsee kuitenkin uusien yhteistyötapojen opettelua.

Johtopäätöksiä

Kuntien kehitys viitoittaa ainakin jossain määrin myös seurakuntien tulevaisuutta. Niissä kunnissa, joissa ennusteet näyttävät väkimäärän vähenemistä ja voimakasta ikääntymistä, tarvitaan määrätietoista työtä kunnan ja koko alueenkin hyväksi. Tämä vaatii rohkeutta tehdä päätöksiä, myös seurakunnissa. Seurakuntien osalta yksi merkittävä tehtävä voisi myös olla luoda ja pitää yllä hyvää yhteistyöhenkeä ja tulevaisuuden toivoa. Samalla seurakuntien lienee syytä seurata realistisesti oman taloutensa kehitystä ja miettiä, miten turvata seurakunnan toiminta ja erityisesti välttämättömät palvelut. Nyt voisi olla aika etsiä rohkeita ratkaisuja ja miettiä malleja siihen, että seurakuntalaiset todella ovat keskiössä.

Hiippakunnan kannalta merkittävää on vahvistaa yhteisöllistä suuntaa seurakuntien elämän järjestämisessä. Yhtäältä tämä merkitsee työntekijöiden ja seurakuntalaisten evästämistä, toisaalta seurakuntien autonomiaan luottamista. Tuomiokapituli hoitaa luonnollisesti omat tehtävänsä kaitsennassa, valvonnassa ja tukemisessa. Samalla tuomiokapitulin kohdistuu paineita ylläpitää toivoa ja yhteishenkeä. Seurakuntien rinnalla hiippakunnalta odotetaan myös kirkon ydinsanomien, evankeliumin, ja sen mukaisten arvojen esillä pitämistä.

Kirkon tulevaisuuskomitean esityksistä käytiin toukokuun 2017 kirkolliskokouksessa vilkasta keskustelua ja asian käsittely tulee varmaankin jatkumaan pitkään. On syytä seurata huolella keskustelua ja asian käsittelyä. Hiippakunnan edustajien on hyvä varautua tuomaan esille niitä keskeisiä näkökulmia, jotka aukeavat hiippakunnan seurakuntien ja tuomiokapitulin todellisuudesta.

Liite 1: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yhteinen linjaus vuoteen 2020

(tiivistelmä Juha Antikainen)

KOHTAAMISEN KIRKKO

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020

Toimintaympäristön muutos

- Katsomusten kirjo laajenee: Mm. uskonottomuus ja yksilöllisyys
- Muuttoliike: Suomeen muualta, Suomessa kaupunkiin. Vieraanvaraisuutta tulee kehittää
- Informaatioteknologia muuttaa elämää
- Väestörakenne muuttuu

Kirkon nelivuotiskertomus haastaa: tätä kaivataan

- Keskustelua elämänarvoista
- Hengelliselle identiteetille tukea, myös työntekijöille
- Oman perinteen tuntemusta
- Viestintä: ennakointi ja nopea reagointi
- Ikäluokan 10-14 v. huomioiminen
- Jumalanpalveluselämän kehittäminen

Kirkon tehtävä:

Kirkko kutsuu ihmisiä Jumalan yhteyteen sekä rohkaisee välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta.

Kirkon arvot:

- Usko – Yhteys armolliseen Jumalaan on kristityn elämän kestävä perusta.
- Toivo – Jeesuksen lupaus tulevaisuudesta tuo toivon.
- Rakkaus – Pyhä Henki rohkaisee meitä rakastamaan toisiamme.

Kohtaamisen kirkko vuonna 2020 (visio)

- Seurakunnan jäsen kokee uskon Jumalaan voimavarana, ja yhä useampi pitää yhteyttä kirkkoon merkittävänä.
- Seurakunta on luottamuksen yhteisö, joka tuo erilaiset ihmiset yhteen, ja kirkon sanoma kuuluu ja vaikuttaa kaikkialla.

LINJAUKSET:

Nostamme sanoman esiin

- Puhumme Jumalasta, Jeesuksesta ja Pyhästä Hengestä rohkeasti ja ymmärrettävästi kaikkialla.
- Hengellinen elämä seurakunnissa on monipuolista ja vastaa ihmisten tarpeisiin.

- Jumalanpalvelukset ovat vieraanvaraisia, saavutettavia ja sopivia kaiken ikäisille. Seurakuntalaiset osallistuvat niiden suunnitteluun ja toteuttamiseen.
- Tavoittaaksemme jokaisen välitämme sanomaa ennakkoluulottomasti ja vuorovaikutteisesti myös uusilla viestimillä.
- Tuemme kristillistä kasvua kaikissa elämänvaiheissa. Kaikki seurakunnan jäsenten lapset kastetaan.

Kohtaaminen koskettaa

- Yhteydessä seurakuntaan ihminen kohtaa Jumalan ja lähimmäisen sekä oman elämänsä todellisuuden.
- Vuorovaikutukselle luodaan tilaa. Kirkko toimii siellä, missä ihmiset elävät ja liikkuvat.
- Kuljemme toistemme rinnalla ja jaamme tarinamme.
- Viestintä puhuttelee sekä tunteita että älyä ja haastaa toimimaan.

Rakastamme lähimmäistä

- Toimimme haavoittuvassa asemassa olevien hyväksi Suomessa ja ulkomailla.
- Seurakunta yhdistää avuntarvitsijat ja -tarjoajat.
- Kirkko viestii arvoistaan ja tekemästään hyvästä uskottavasti.
- Rakennamme tuleville sukupolville parempaa maailmaa.

Arvostamme jäsenyyttä

Seurakunta on Kristuksen ruumis. Jäseniä yhdistää Kristus, ei jäsenten välinen yhdenmukaisuus.

- Ihmisten elämä, odotukset ja palautteet auttavat linjaamaan seurakunnan toimintaa.
- Seurakuntalaiset osallistuvat toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä saavat kykynsä käyttöön.
- Tiedostamme henkilökohtaisen kohtaamisen tärkeyden. Jokainen jäsen tulee vuosittain tavoitetuksi laadukkaasti.
- Luottamus kirkkoon säilyy. Kirkkoon liittyvien määrä nousee.

Kirkko viestii kohtaamisessa

- Jokainen seurakunnan jäsen viestii kirkosta
- Viestintä luo yhteyttä
- Viestintä ennakoi ja reagoi
- Viestintä vaikuttaa mielikuviin

Liite 2: Väestömuutoksia Kuopion hiippakunnan alueella 2017-2030 sekä alueiden ja kuntien strategioita

ETELÄ-SAVO

Etelä-Savon kunnista vain Heinävesi ja Pieksämäki kuuluvat Kuopion hiippakuntaan-

Väkiluvun kehitys, koko väestö

	2017	2025	2030
Etelä-Savo	148 584	142 654	139 882
Pieksämäki	18 385	17 076	16 464
Heinävesi	3434	3042	2877

Lähde: Tilastokeskus, http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_vaenn/?tablelist=true&rxid=864eb366-f3a2-4508-b5a0-d2258ac81ebd

Väestöennuste 2015 Väestöllinen huoltosuhde, lapsia ja 65 vuotta täyttäneitä 100 työkäistä kohti

	2017	2025	2030
Etelä-Savo	73,1	87,1	93,3
Pieksämäki	73,4	90,9	101,0
Heinävesi	91,7	111,1	121,1

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_vaenn/070_vaenn_tau_107.px/?rxid=903df779-5a6b-4baf-a7d6-d88b7dac6290

Etelä-Savon liitto hahmottelee alueen kehitysnäkymiä ennakointi-sivuillaan (<http://www.esavoennakoi.fi>):
”Väestön väheneminen jatkuu mutta muuttoliike kääntyy plussalle Etelä-Savossa”

Tilastokeskuksen tuoreen väestöennusteen [2015] mukaan Etelä-Savon maakuntaan on odotettavissa edelleen hyvin tasaista väkiluvun alenemista aina vuoteen 2040 saakka. Vuositasolla alenema olisi noin 640 henkilöä/vuosi (2015 – 2040). Kehitys on ennusteen mukaan hyvin samansuuntaista koko maakunnassa. Poikkeuksena ainoastaan Mikkelin väkimäärä pysyisi liki nykyisellään vuoteen 2040 mennessä. Vaikka muuttoliike on maakunnassa saatu käännettyä positiivisempaan suuntaan, nykykehityksellä ei ennusteen mukaan kuitenkaan pystytä tarpeeksi voimakkaasti kompensoimaan ns. luonnollisen väestömuutoksen (syntyneiden ja kuolleiden erotus) aiheuttamaa väestön vähenemistä. Ikärakenne-ennuste näyttää Etelä-Savon osalta sen, että yli 65-vuotiaiden ikäluokassa on odotettavissa voimakasta kasvua vuoteen 2030 mennessä, pian sen jälkeen kasvu taittuu. Sen sijaan nuorten (alle 15-vuotiaat) ja työkäisten (15 – 64) ikäluokat supistuvat huolestuttavasti. (<http://www.esavoennakoi.fi/vakiluku-ja--ennuste-vuoteen-2040>)

Pieksämäen seutukunnan (Pieksämäki, Joroinen, Juva) kehitysnäkymiä hahmotellaan työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä (http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2767/Alueelliset_kehitysnakymat_kevvat_2017.pdf): Pieksämäen seutukunnassa asui vuoden 2016 lopussa 29 932 henkilöä. Vuoden aikana vähennystä oli 527 henkilöä. Vuoden 2016 lopussa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 12,6 % ja työttömiä työnhakijoita oli 1 664.

Alueen vahvuudet ja tulevaisuuden haasteet

Seutu sijaitsee Jyväskylän, Kuopion ja Mikkelin muodostaman kolmion keskipisteessä, tunnin ajomatkan päässä ko. kaupungeista. Seudun kunnat ovat logistisesti hyvin saavutettavissa maa- ja rautateitse. Juva ja Joroinen ovat perinteisiä alkutuotantovaltaisia maaseutukuntia. Pieksämäki on teollisuuspaikkakunta sekä talousalueensa kaupan ja palveluiden keskus. Sosiaali- ja terveysalan työpaikkoja on lähes kolmannes Pieksämäen työpaikoista. Lisäksi Pieksämäellä on laajahko oisen ja alemman korkean asteen ammatillinen koulutustarjonta. Alueen vahvuudet ovat terveet, ketterät pk-yritykset, voimakas teknologiateollisuuden perinne ja sen kiinteä yhteys Varkauden seutuun, monipuolinen elinkeinorakenne sekä vahva metsätalous.

Seudun suuri haaste on väestön määrän jyrkkä väheneminen. Voimakkaasta eläköitymisestä ja väestön vähenemisestä johtuen alueen haasteena tuleekin lähivuosina olemaan osaavan työvoiman saatavuus. Väkimäärän väheneminen merkitsee myös kuluttajien määrän laskua. Asukasmäärän ja veronmaksajien vähentyessä pelkona on sekä yksityisten että julkisten palveluiden rapautuminen. Seutukunnalle rakennetaan seuraavien vuosien aikana valokuituverkkoa. Tietoliikenneyhteyksien kehittämisen lisäksi logistiset yhteydet parantuvat välillä Juva–Mikkeli tulevaisuudessa 5-tien uudistamisen vuoksi.

Työttömyyden määrän ja rakenteen näkymät

[...] Pieksämäen seudulla työttömien määrä on alentunut tammikuusta 2017 vuoden takaiseen lähes kahdellasadalla henkilöllä eli 10 prosenttia. Seudun työllisyystilanne on Etelä-Savon alhaisin eli 12,6 % työvoimasta. Pieksämäen seudun työttömyys on alhaisempi kuin maassa keskimäärin. Pieksämäen seudun työllisyyskehitys nähdään positiivisena ihan perustellusti. Pieksämäen seutukunnassa työttömyyden alenemisen vaikutus aluetalouteen on vuonna 2016 ollut erityisen suuri, sillä työnvälitykseen työttömiksi ilmoittautuneiden eri henkilöiden määrä laski edellisvuodesta Pieksämäen seutukunnassa 330 henkilöllä, kun määrä kahdessa muussa seutukunnassa laski yhteensä vain noin 200:lla. Lisäksi eri työttömien miesten ja naisten määrä laski Pieksämäen seutukunnassa tasatahtia, kun muissa seutukunnissa työttömien miesten määrä laski selvästi ja naisten määrä kasvoi.

POHJOIS-SAVO

Väkiluvun kehitys, koko väestö

	2017	2025	2030
Pohjois-Savo	248 512	249 141	249 350
Iisalmi	22 106	22 019	21 909
Kaavi	3095	2874	2778
Pielavesi	4590	4207	4026
Keitele	2 311	2 129	2 047
Kuopio *	114 128	120 102	123 095
Siilinjärvi	22 075	22 837	22 991
Varkaus	21 141	19 747	19102

Lähde: Tilastokeskus, <http://stat.fi/til/vaenn/index.html>; http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_vaenn/?table-list=true&rxid=864eb366-f3a2-4508-b5a0-d2258ac81ebd

* Huom. Kuopion luku ei sisällä Juankoskea; lisäksi Kuopion kaupungin oma ennuste väestömuutoksesta poikkeaa Tilastokeskuksen luvuista. Kuopion kaupungin oma ennuste esitetään erikseen (alla).

Väestöennuste 2015 Väestöllinen huoltosuhde, lapsia ja 65 vuotta täyttäneitä 100 työikäistä kohti

	2017	2025	2030
Pohjois-Savo	63,7	73,8	77,9
Iisalmi	65,8	79,1	82,5
Kaavi	85,3	102,8	109,7
Pielavesi	93,7	111,2	120,1
Keitele	80,3	109,5	120,3
Kuopio	54,3	61,5	64,5
Siilinjärvi	64,3	73,0	77,0
Varkaus	69,8	85,5	93,6

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_vaenn/070_vaenn_tau_107.px/?rxid=903df779-5a6b-4baf-a7d6-d88b7dac6290

Pohjois-Savon liitto on luonut maakuntastrategian, joka ulottuu vuoteen 2030 (https://www.pohjois-savo.fi/media/liitetiedostot/maakunnan-menestyksen-avaimet/ps_mk-suunni-telma2030_ja_mkohjelma2017.pdf). Pohjois-Savon maakuntavaltuusto on hyväksynyt

suunnitelman ja ohjelman 11.11.2013 (odotettavissa lienee siten uusi maakuntastrategia lähiaikoina). Toimintalinjoina ovat: 1. Aluetalouden uudistuminen, 2. Työvoiman riittävyys ja osaaminen, 3. Hyvinvointipalvelut ja hyvinvointi sekä 4. Toimiva ja taloudellinen palvelu- ja kuntarakenne sekä saavutettavuus. Strategiaassa hahmotellaan myös erilaisia skenaarioita alueen väestö- ja työpaikkakehityksestä. Yleinen näkemys alueen kehityksestä on optimistinen:

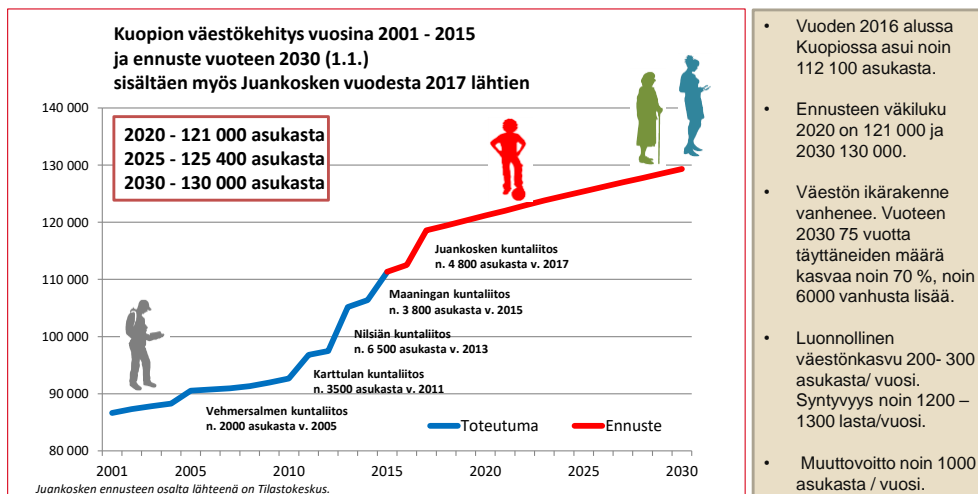
Pohjois-Savon uusi väestötavoite vuoteen 2030 on 250 000 asukasta. Edellisen maakuntaohjelman tavoite vuodelta 2009 oli 248 000 asukasta. Tavoitetasoa on nostettu, koska tällä hetkellä maakunta on aikaisemmalla tavoiteuralla ja Kuopion kaupungin viime vuosien väestönkasvu on yltänyt tavoitetason ylätasolle. Maakunnan väestömäärä kääntyi hitaaseen kasvuun vuonna 2011. Mikäli Kuopio säilyttää saavuttamansa kasvutason noin 1000 asukasta vuodessa ja muu maakunta yltää Tilastokeskuksen ennusteen tasolle, toteutuu 250 000 asukkaan määrä vuonna 2030. Tavoite on kuitenkin kunnianhimoinen, kaikkien keskusten ulkopuolisenkin kuntien muuttoliikkeen tulee olla tasapainossa vuoden 2020 jälkeen.

(Pohjois-Savon maakuntasuunnitelma 2030)

Maakuntasuunnitelma on optimistinen myös alueen työpaikkojen määrän muutoksen suhteen, joskin suunnitelman mukaan tavoitteiden toteutuminen edellyttää talouden rakenteiden uudistumista, mm. teollisuuden avaintoimialojen tulee kehittää kilpailukykyä. Kokonaistyöpaikkatavoite vuodelle 2030 on 98 000 työpaikkaa, joka vastaa lähes nykytasoa (2013/2014). Kyseinen työpaikkamäärä edellyttää noin 250 000 väestömäärää, joka on asetettu tavoitteeksi.

KUOPION KEHITYS: <https://www.kuopio.fi/fi/tilastotietoa>

KUOPION VÄESTÖENNUSTE 2030



Lähde: Kuopion oma vuonna 2014 -2015 tehty väestöennuste.

Päivitetty 10/2015

- Vuoden 2016 alussa Kuopiossa asui 2691 ulkomaan kansalaista, 2,4 % väestöstä. Vuoden 2015 aikana ulkomaan kansalaisten määrä kasvoi 175 hengellä eli noin 7 %. Suurin ulkomaan kansalaisten ryhmä on venäläiset, joita asui Kuopiossa noin 630 henkeä. Seuraavaksi eniten oli virolaisia ja myanmarilaisia. Kuopion ulkomaalaisilla oli noin 100 eri kansalaisuutta.

- Kuopion väestöstä 3871 henkilöä puhui äidinkielenään muuta kuin suomen, ruotsin tai saamen kieltä. Muina äidinkielinä puhuttiin 74:ää eri kieltä. Kuopiossa vieraskielisten määrä on kasvanut ulkomaan kansalaisten määrää nopeammin koko 2000-luvun ajan samoin kuin koko maassa.
- Ulkomaalaiset Pohjois-Savossa: Ulkomaalaisia asuu Pohjois-Savon kaikissa kunnissa jonkin verran. Suhteellisesti eniten ulkomaalaisia oli Kuopion ja Varkauden lisäksi Vieremällä, Suonenjoella, Kaavilla ja Iisalmessa. (Koko maa 4,2 % väestöstä; Pohjois-Savo 1,9 % väestöstä, 4697 ulkomaan kansalaista.)

IISALMEN KEHITYS: Iisalmi on Ylä-Savon alueen keskuskaupunki, jonka uusi strategia tulee ulottumaan vuoteen 2030 asti (www.iisalmi.fi). Strategia on tällä hetkellä vielä valmistelussa laajassa osallistavassa prosessissa ja tulee valmistumaan vuoden 2017 loppuun mennessä. Iisalmen vahvuutena ovat menestyvät yritykset, joista useat toimivat vientialoilla.

KAINUU

Väkiluvun kehitys, koko väestö

	2017	2025	2030
Kainuu	77 164	73 340	71 487
Hyrnsalmi	2 320	2 001	1 868
Kajaani	37 547	37 093	36 776
Kuhmo	8 526	7 601	7 120
Sotkamo	10 484	10 376	10294

Lähde: Tilastokeskus, <http://stat.fi/til/vaenn/index.html>;

Väestöennuste 2015 Väestöllinen huoltosuhde, lapsia ja 65 vuotta täyttäneitä 100 työikäistä kohti

	2017	2025	2030
Kainuu	70,2	84,9	90,8
Hyrnsalmi	85,9	122,1	136,8
Kajaani	57,0	71,4	74,9
Kuhmo	81,4	104,4	116,2
Sotkamo	70,5	84,0	89,2

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_vaenn/070_vaenn_tau_107.px/?rxid=903df779-5a6b-4baf-a7d6-d88b7dac6290

”Ennuste ei ole tavoite – väestön kehitykseen voidaan vaikuttaa”

Lähde: Kainuun liitto / Ennakointi. <http://kuiskintaa.fi/ennuste-ei-ole-tavoite-vaestonkehitykseen-voidaan-vaikuttaa/> Kesäkuu 9, 2015/ Jouni Ponnikas Aluekehitysasiantuntija Matkapuhelin 040 5740 804; Kainuun ennakointi- ja seurantaryhmä, Väestö ja hyvinvointi, Tulevaisuus katsaus III / 2015

Tiivistelmä: Mitä on tapahtumassa?

Kainuun väkiluku on trendinomaisessa laskussa: vuoden 2014 alussa painuttiin alle 80 000. Samalla ikääntyminen on voimakasta.

Kainuun väestötavoitteet ovat kunnianhimoisia, mutta ne voidaan saavuttaa, mikäli alueelle kyetään luomaan työpaikkoja sekä säilyttämään ja monipuolistamaan palveluja – erityisesti nuorisokoulutuksen aloituspaikat vaikuttavat väestönkehitykseen.

Väestön väheneminen on keskittynyt ennen kaikkea Kehys-Kainuun seutukunnan kuntiin, joissa vuosina 1992–2012 väkiluku väheni 30 %. Vastaava vähennys oli Kajaanin seutukunnassa samana ajanjaksona 9 %. Viimeisin merkittävä rajapyykki Kainuun väestön kehityksessä ohitettiin vuoden 2013 ja 2014 vaihteessa, kun väkimäärä laski alle 80 000.

Kajaanin kaupungin väkiluku on pysynyt lähes samalla tasolla 1980-luvun alusta nykypäiviin.

Kainuussa on reilut 30 000 työpaikkaa. Merkittävää on se, että työpaikkojen määrä on pysynyt suunnitteen samana julkisen sektorin saneerauksista huolimatta. Työpaikkoja on syntynyt yksityiselle sektorille. Palvelualan kasvu on korvannut teollisuudesta menetettyjä työpaikkoja. Hyvä puoli on siinä, että työpaikkojen määrä on pysynyt samana, vaikka työllisten määrä on vähentynyt. Työikäisten ja nuorten ikäluokkien väheneminen vaikeuttaa Kainuun työpaikkakehityksen paranemista. Maakunnassa ei riitä koulutettavaa työvoimaa ja lähes puolet työttömistä on täyttänyt 50 vuotta.

Kainuu-ohjelma, Maakuntastrategia 2035, Maakuntaohjelma 2018–2021

(Maakuntakaavan tarkistaminen on käynnissä ohjelmatyön rinnalla) Kainuun liitto 2017

https://www.kainuunliitto.fi/sites/default/files/maakuntastrategiatyo_2017_tyohjelma_21_2_2017_final.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö antoi 9.11.2016 ohjeen (TEM/2008/09.10.01/2016), jossa se ohjeisti maakuntien liittoja valmistelevaan maakuntaohjelmat vuosille 2018–2021. Alueiden kehittämistä koskeva lainsäädännön uudistustyö on käynnissä. Valmisteilla oleva maakuntauudistus muuttaa laajasti hallintoa ja toimintatapoja. Sen myötä maakuntien liittojen tehtävät, pääosa ELY-keskusten tehtävistä sekä TE-palvelun tehtävät siirtyvät vuoden 2019 alusta uusien maakuntien järjestämisvastuulle.

POHJOIS-KARJALA

Väkiluvun kehitys, koko väestö

	2017	2025	2030
Pohjois-Karjala	164 584	163 221	162 474
Ilomantsi	5 201	4 617	4 349
Joensuu	76 269	78 550	79 759
Kontiolahti	15 306	16 544	16 989
Nurmes	7753	7139	6849
Lieksa	11 706	10 893	10 465
Liperi	12 414	12 549	12 536
Outokumpu	6 957	6 521	6 300

Lähde: Tilastokeskus, <http://stat.fi/til/vaenn/index.html>

Väestöennuste 2015 Väestöllinen huoltosuhde, lapsia ja 65 vuotta täyttäneitä 100 työikäistä kohti

	2017	2025	2030
Pohjois-Karjala	65,0	78,1	81,8
Ilomantsi	89,1	124,5	134,7
Joensuu	54,4	63,5	66,3
Kontiolahti	61,3	69,5	72,6
Nurmes	83,9	107,6	116,3
Lieksa	85,0	115,3	122,0
Liperi	64,8	74,4	78,8
Outokumpu	77,0	95,6	96,2

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_vaenn/070_vaenn_tau_107.px/?rxid=903df779-5a6b-4baf-a7d6-d88b7dac6290

Pohjois-Karjala Nyt –tilasto- ja toimintaympäristökatsaus

21.2.2017 Kimmo Niiranen Maakunta-asiamies, Pohjois-Karjalan liitto

<http://pohjois-karjala.fi/documents/557926/4533989/Tilasto+ja+toimintaymp%C3%A4rist%C3%B6katsaus/477e679b-9310-411d-a248-358f5b292ab6>

Maakunnan kehittämisen lähtökohtia

Pohjois-Karjalan kehityksessä on haasteita, joskin monet tekijät kertovat Suomen talouden ongelmiin, maailmantalouden epävarmaan tilaan ja Venäjän kehitykseen nähden kohtuullisesta kehityskuvasta. Ruplan heikko kurssi on näkynyt venäläisten matkailijoiden määrän vähenemisenä ja taxfree-kaupan arvon puolittumisena, trendi kuitenkin taittunut ja luvut kääntyneet jo selvään kasvuun. Työttömyys on maan korkeinta –ei kuitenkaan enää kasvussa edelliseen vuoteen verrattuna. Maakunnan yritysten liikevaihdon kehitys (+2,2 %) oli vuoden 2016 alkupuoliskolla edelleen hieman keskimääräistä (+1,5 %) vahvempaa. Vienti (+1,5 %) jo pitkään ja myös vuoden 2016 alkupuoliskolla valtakunnallista (-2,4 %) kovemmassa vedossa. Monet maakunnan kehittämisen ja elinvoimaisuuden kannalta tärkeät tavoitteet ovat toteutuneet.

Tulevaisuuden haasteita

- **Maakunta- ja sote-uudistuksissa sekä muissa rakenteellisissa muutoksissa onnistuminen**
- **Miten haasteellisen taloustilanteen pitkittyminen näkyy Pohjois-Karjalassa:** maailmantalouden ongelmat ja Venäjän tilanne; teollisuuden viennin kehitys; vaikutukset muille aloille (mm. kauppa, matkailu, maatalous); tiukat valtiontalouden raamit ja kuntasektorin haasteet
- **Väestön ikääntyminen ja työvoiman eläköityminen:** Suomessa on vuonna 2030 työkäisiä eli 15-64 -vuotiaita 137 697 vähemmän kuin vuonna 2010 (-3,9 %) (lähde: TK väestöennuste 2015); Pohjois-Karjalassa on jo vuonna 2020 työkäisiä 11 782 vähemmän kuin vuonna 2010 (-10,9 %); vuonna 2030 luvut ovat -18 532 ja -17,2 %. Keskeisinä haasteina ovat mm. osaavan työvoiman saatavuus ja koulutuksen osuvuus, julkisen talouden kestävyys, huoltosuhteen heikkeneminen ja palvelurakenteiden kehittämisen.

Demografinen muutos

- **Väestörakenteen ikääntyminen:** vanhusväestön määrä kasvaa nopeasti; nuorisokäluokkien koot pienenevät; työkäisten määrä vähenee Pohjois-Karjalassa tällä vuosikymmenellä joka vuosi yli 1 200 hengellä.
- **Muutokset heijastuvat työmarkkinoille :** uuden koulutetun työvoiman tarve kasvaa; runsaasti haasteita / mahdollisuuksia / avoimia kysymyksiä; osaavan työvoiman riittävyys; koulutustarjonnan mitoitus ja aikuiskoulutus; sote-alojen kehitys; maahanmuutto.
- **Palvelujen järjestäminen ja taloudelliset vaikutukset:** uudet palvelumallit ja yhteistyö; kuntatalouden paineet; yritystoiminnalle avautuvat mahdollisuudet

JOENSUU, Kaupunkistrategia

Strategiapäivitys ja strategiset tavoitteet vuodelle 2017, Kaupunginvaltuuston hyväksymä 28.11.2016 § 107

<http://www.joensuu.fi/documents/11127/257169/Strategiap%C3%A4ivitys+ja+strategiatavoitteet+vuodelle+2017/9d9f6d4a-3c81-4c9f-b4c9-b038539c4d0f>

Varsinaisen uuden Joensuun strategian laatii ja hyväksyy kesäkuussa 2017 toimintansa aloittava valtuusto, todennäköisesti valtuustokaudeksi 2017 - 2021.

2. Toimintaympäristön muutokset

Yleisesti toimintaympäristö on edelleen epävarma monien asioiden suhteen. Britanniassa kesällä tehty päätös erota Euroopan Unionista, Syyrian sota, Euroopassa ja Euroopan porteilla vellova pakolaiskriisi, Turkin ja Venäjän arvaamattomuus, populististen liikkeiden entistä voimakkaampi esiintulo, ruplan heikko valuuttakurssi sekä kesällä Eurooppaa ravistelleet terrori-iskut luovat yleistä epävarmuutta ja arvaamattomuutta, joka heijastuu myös Suomeen ja Joensuuhun. Lisäksi Suomen talouden kehitys on edelleen heikko, vaikka joitakin positiivisia pilkahduksia on näkyvissä.

Joensuun seudulla yritysten tilanne, vienti ja rakentaminen ovat valtakunnallisesti vertailtuna varsin hyvällä tasolla. Työttömyys on edelleen korkealla tasolla. Vastuu pitkäaikaistyöttömyydestä on siirtynyt entistä enemmän valtiolta kunnille, ja Joensuu pyrkii löytämään tehokkaita toimintatapoja asian hoitamiseksi. Ilman yksityisen sektorin uusia työpaikkoja asia ei kuitenkaan ratkea. Venäläisten Joensuun seudulle jättämä tulokertymä lienee vain kolmanneksen vuoden 2013 tasosta, eikä ”Rajaton tulevaisuus” -strategian näkymä Venäjä -yhteydestä yhtenä kasvun moottorina toteudu. Ruohonjuuritason yhteyksiä pidetään kuitenkin vahvasti yllä.

Sosiaali- ja terveystalvet siirtyvät 1.1.2017 Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän hoidettavaksi. Jatkossakin Joensuussa päätetään monista tehtävistä ja toimista, joilla on ratkaiseva merkitys asukkaiden hyvinvoinnille. Näitä ovat muun muassa varhaiskasvatus ja koulutus, liikunta- ja kulttuuripalvelut, kaavoitus, liikennejärjestelyt sekä monet muut kaupungin hoitamat tehtävät. Päätöksenteossa korostuukin kokonaisvaltainen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen asukkaiden arkiympäristössä, päätösten vaikuttavuuden arviointia tulee myös vahvistaa. Joensuussa tämä onnistuu eri hallinnonalojen yhteistyöllä ja ottamalla järjestöt ja asukkaat mukaan ratkaisujen löytämiseen. Muutoksen tekemisessä järjestöillä on iso merkitys ja ne ovat julkisen sektorin tärkeä kumppani. Näin kaupungin toiminta vaikuttaa merkittävästi kaupunkilaisten elämänlaatuun, osallisuuteen, työllisyyteen ja tuottavuuteen. Suunnitelmallinen ja aktiivinen hyvinvoinnin edistäminen hillitsee myös sosiaali- ja terveydenhuollon menojen kasvua.

Itä-Suomen yliopisto on päättänyt keskittää opettajankoulutuksen Joensuun kampukselle syksystä 2018 alkaen, mikä tarkoittaa Joensuun opiskelijamäärän lisäystä noin tuhannella. Rantakylään toteutetaan kaupungin oman koulun sijaan Rantakylän normaalikoulu yliopiston harjoittelukouluksi uudisrakennuksena. Samalla Joensuu on päättänyt sitoutua yli 700 uuden opiskelija-asunnon toteuttamiseen (toimijana Opiskelija-asunnot Joensuun Elli Oy). Joensuun koulut avataan tutkimuksen ja kehityksen alustoiksi yliopiston, muiden oppilaitosten ja yritysten suuntaan. Oppimisen digitalisaatioon panostaminen ja uuden opetussuunnitelman mukainen toiminta on alkanut. Itä-Suomen yliopisto haluaa olla Suomen monipuolisin opettajankoulutuspaikkakunta 2020-luvulla, Joensuun kaupungin rooli on tukea tavoitteen saavuttamista merkittävästi.

Joensuu on päättänyt osaltaan kantaa vastuuta pakolaistilanteen hoitamisesta. Kaupunki on nostanut pakolaisten vuotuisen vastaanottomäärän 150:een, palkannut kotouttamispäällikön, perustanut perheryhmäkodin ja kehittää toimintaa mm. EU:n hankerahoituksella. Joensuun kaupungin kouluissa jo noin 600 lasta saa joko oman äidinkielen opetusta tai suomi vieraana kielenä opetusta. Lähes kymmenellä prosentilla päivähoidon asiakkaista ainakin toinen vanhempi on ei-kantasuomalainen. Itä-Suomen yliopiston henkilökunnasta 10 % on ulkomaalaistaustaisia.

Joensuu on mukana valtion kasvusopimusmenettelyssä kaudella 2016 – 2018, pääkaupunkiseudun lisäksi valinta kohdistui kuuteen kaupunkiin. Joensuun kasvusopimuksen pääteemana on metsäbiotalous, sitä tukevin teemoina fotonikka ja oppimisen digitalisaatio. Kasvusopimuksessa on luvattu toteuttaa joka 5. hankinta innovatiivisesti ja lisäksi hyödyntää kaikki merkittävät investoinnit yritysten kehitys- ja innovaatioalustoina ja referenssi kohteina. Tulosten saavuttamiseksi tarvitaan koko konsernin askelia samaan suuntaan, symmetrisen kaupungin osalta myös muiden toimijoiden. Kasvusopimuksessa korostetaan huomattavasti kansainvälisyyttä ja kasvua kansainvälisestä liiketoiminnasta.

Valtakunnallista aluehallintouudistusta valmistellaan vuoden 2019 alkuun. Joensuu on kaksi vuotta muuta maata edellä luomassa uuden kunnan mallia ja toimintatapoja. Tämä on mahdollisuus profiiliin nostoon toteuttamalla fiksuja valintoja ja toimintamalleja sekä tuomalla niitä tuoreesti esiin. Yhtenä esimerkkinä, keksällä Joensuun uudistunut viestintälinja sai jatkoa ”@JoensuuCalling – ConnectingEuropeans” -kampanjalla, jonka kautta on luotu yhteys 268 euroopalaiseen kuntaan ja kaupunkiin sekä hankittu runsaasti kansainvälisen viestinnän osaamista. Verkostoa ja uusia toimintatapoja on tarkoitus hyödyntää myös jatkossa.

Liite 3: **Seurakuntajaon muutosta ja seurakuntayhtymän perustamista koskeva hallinnollinen ohjeistus.** Kirkkohallituksen yleiskirjeen 21/2016 liite. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8C85D2ED2C6651D1C2257F300032F963/\\$FILE/2016-21%20liite.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8C85D2ED2C6651D1C2257F300032F963/$FILE/2016-21%20liite.pdf)

(Koko asiakirja oheisessa linkissä, ohessa pari poimintaa asiakirjasta).

”Ohjeistus luo kokonaiskuvan tuomiokapitulin tehtävistä seurakuntarakenteiden muutostilanteissa. Ohjeistukseen on tehtävien kuvauksen lisäksi koottu säännökset, joihin tehtävät perustuvat. Liitteenä on puuttumiskynnyksen määrittely. Puuttumiskynnyksellä tarkoitetaan toimintaan, hallintoon ja talouteen liittyviä seikkoja, joiden esiintyessä tuomiokapitulin tulee aktivoitua seurakuntien muutosprosessien vireille saattamisessa.”

1 MUUTOSTARPEEN TOTEAMINEN

”Seurakuntarakenteen muutosprosessi alkaa muutostarpeen määrittelyllä. Muutostarpeen taustalla voivat olla kuntaliitoksesta johtuvat syyt, jolloin kirkkolaki pakottaa seurakuntia tai seurakuntayhtymiä reagoimaan kuntien yhdistymiseen. Rakennemuutosprosessi voi alkaa myös vapaaehtoisuuden pohjalta.

Seurakunnassa voidaan tehdä esimerkiksi tunnusteluja mahdollisesta yhteistyöstä toisen tai useamman seurakunnan kanssa. Vapaaehtoisten seurakuntaliitosten taustalla voi olla taloudellisia tai toiminnallisia syitä.

Muutostarvetta arvioidessa voidaan lähtökohtana pitää, että seurakunnan tulee pystyä hoitamaan perustehtävänsä (kirkkolaki 4 luku 1 §). Työnantajalla tulee olla myös tehtävänsä hoitamista varten riittävä henkilöstö (kirkkolaki 6 luku 1 § 5 momentti). Kirkolle on lisäksi annettu hoidettaviksi yhteiskunnallisia tehtäviä, joista valtio maksaa kirkolle korvausta. Seurakunnille kuuluu kirkonkirjojen pitoon ja väestörekisteriin liittyviä viranomaistehtäviä. Hautaustoimi on hautaustoimilaissa annettu kirkon tehtäväksi, josta seurakuntien ja seurakuntayhtymien on huolehdittava. Seurakuntien ja seurakuntayhtymien yhteiskunnallisiin tehtäviin kuuluvat lisäksi kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden rakennusten ja irtaimiston ylläpitotehtävät.

Jos seurakunnassa todetaan muutostarve, on asiassa ryhdyttävä valmistelutoimenpiteisiin.

Puuttumiskynnyksellä tarkoitetaan liitteissä 2 ja 3 kuvattuja seurakunnan toimintaan, hallintoon ja talouteen liittyviä seikkoja, joiden esiintyessä tuomiokapitulin tulee aktivoitua ja ottaa vastuuta seurakuntien muutosprosessin vireille saattamisessa. Liitteissä kuvatut seikat eivät ole tyhjentävä luettelo, vaan tuomiokapitulin on arvioitava tapauskohtaisesti puuttumiskynnyksen täytyminen kussakin tilanteessa.”

LIITE 2: PUUTTUMISKYNNYS – SEURAKUNNAN TOIMINTA JA HALLINTO

Seurakunnan yhteiskunnalliset tehtävät, hallinto ja viranomaistoiminta

- puutteet hautaustoimen tai hautausmaan ylläpitotehtävien hoidossa
- epäkohdat kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden rakennusten ja irtaimiston ylläpitotehtävien hoidossa
- puutteellisuudet kirkonkirjojen ja väestötietorekisteriin liittyvien tehtävien hoidossa
- tehtävien hoitamiseen vaadittavan riittävän henkilöstön puute
- hallinnon yleinen toimimattomuus

- hallintolain mukaisten palveluvelvoitteiden laiminlyönnit (hallintolain 2 luku)

Seurakunnan toimintaorganisaatio

- perustehtävien mukaisen toiminnan ylläpidon ilmeiset puutteet ja laiminlyönnit
- toiminnan määrän ja/tai laadun selkeä negatiivinen erottuminen verrokkiseurakunnista
- jäykkä, lokeroitunut, eristäytynyt ja/tai uusiutumiskyvytön toimintakulttuuri

Johtaminen seurakunnassa

- toimivan johtamisjärjestelmän puute tai olemassa olevan järjestelmän toimimattomuus
- pitkäaikaiset ongelmat seurakunnan operatiivisessa johtamisessa
- yhteisesti hyväksytyyn toimintastrategian tai sen konkreettisen vaikuttavuuden puute
- yhteistyöhankaluudet lähiseurakuntien ja tuomiokapitulin kanssa
- toistuvat hallinnolliset virheet
- merkittävät ristiriidat seurakunnan johdon, työtekijöiden ja luottamuselinten välillä

Seurakunnan henkilöstö

- ongelmat seurakunnan perustehtävien hoitamisen kannalta välttämättömän ja riittävän henkilöstön rekrytoinnissa
- jatkuvat sijaisjärjestelyiden ongelmat
- työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen ongelmat
- työyhteisön ilmapiirin pitkäaikaiset ristiriidat
- henkilöstön ilmeiset kompetenssi- ja osaamisvajeet
- suunnitelmallisen henkilöstön koulutuksen ja muun kehittämistoiminnan puute

Puitteet

- seurakunnan jäsenmäärän merkittävä lasku
- seurakunnan perustehtävän hoitamista vaikeuttava julkisuuskuva ja maine
- muun paikallisen uskonnollisen toiminnan voimistuminen

LIITE 3: PUUTTUMISKYNNYS – SEURAKUNNAN TALOUS

Alla esitetyt mittarit on laadittu tunnistamaan ennakoitavissa olevia tai jo akuutteja talouden haasteita, joista selviämiseen seurakunnan omat resurssit tai osaaminen eivät riitä. Mittareita on seitsemän. On huomioitava, että jokaisen mittarin osalta voi olla perusteltuja syitä, miksi jokin niistä päättyy puuttumiskynnyksen ylittävälle rajalle. Investoinnit, henkilöstörakenteen järjestelyt tai yksittäiset tilanteet voivat johtaa tähän. Jos kuitenkin on havaittavissa selkeä suunta talouden kehittymisessä negatiiviseksi, tulee seurakunnan talouden kestävyys ottaa tarkasteluun.

1. Seurakunnan vuosikate on kahtena tai useampana vuotena negatiivinen ilman kirkon keskusrahaston myöntämiä harkinnanvaraisia toiminta-avustuksia ja kertaluonteisia eriä

- Huomioitavaa on, että vuosikatteella käytännössä rahoitetaan tulevat investoinnit, joten jatkuva 0-tason vuosikate ei käytännössä mahdollista kestäväällä pohjalla olevaa taloutta.
- Kertaluonteisia tuottoja syntyy esimerkiksi kiinteistöjen myynnistä, joiden tasearvo on huomattavasti reaaliarvoa matalampi, jolloin saatu voitto on lähinnä kirjanpidollista eikä todellisuudessa edesauta seurakunnan talouden vahvistamista.

2. Seurakunnan taseessa on kertynyttä alijäämää eikä sen kattaminen näytä todennäköiseltä ilman kertaluontoisten erien tai metsänhoitosuunnitelman ylittävän myynnin toteuttamista

- Alijäämän kattaminen kertaluontoisilla sellaisien kiinteistöjen tai irtaimen myynnillä, joka on tasearvoltaan selkeästi alle reaaliarvon, ei osoita toiminnan olevan kestäväällä pohjalla.

- Seurakunnilla tulee metsäomaisuuden osalta olla metsänhoitosuunnitelma, jossa on kirjattu puunmyynnin kestävä taso. Seurakunnan toiminnan ei voida katsoa olevan kestävällä pohjalla, jos alijäämän kattamiseksi suoritetaan myyntiä, joka ylittää metsänhoitosuunnitelmassa olevan kestävä tason.

3. Seurakunnan kirkollisveroprosentti on 2,0 ja seurakunnan tilikaudet ovat alijäämäisiä ilman kertaluonteisia eriä

- Nykyisissä olosuhteissa seurakuntien veroprosentin enimmäissuuruus on käytännössä 2,0 prosenttia. Mikäli seurakunta ei pysty välttämään alijäämäisiä tilikausia tällä veroprosentin tasolla, ei sen talouden voida katsoa olevan kestävällä pohjalla.

4. Seurakunta päättää korottaa kirkollisveroprosentin yli 2,0:n

- Mikäli seurakunnan talouden tasapainottaminen edellyttää yli 2,0 veroprosenttia, ei talouden voida katsoa olevan kestävällä pohjalla.

5. Maksuvalmius on alle 60 päivää

- Maksuvalmiuden heikkeneminen alle 60 päivän vaarantaa seurakunnan kyvyn hoitaa velvoitteensa esim. palkanmaksun ja laskujen osalta.

6. Maksuvalmius heikkenee kahden tai useamman tilikauden aikana tasaisesti tai kiihtyvällä tahdilla yli 20 prosenttiin vuosittain

- Maksuvalmiuden heikkeneminen vuosittain on merkki siitä, että seurakunnan talous on ajautumassa kriisiin. Yksittäisten vuosien poikkeamat voivat olla perusteltuja mm. investoinneista ja verotilitysten jaksotuksista johtuen. Maksuvalmiuden heikkeneminen useamman vuoden aikana on kuitenkin selvä indikaattori tulossa olevista ongelmista.

7. Henkilöstömenot kasvavat euromääräisesti tai suhteessa verotuloihin kahtena tai useampana vuotena

- Henkilöstömenojen osalta kokonaisuudessa on huomioitava kuitenkin esim. luovutettujen kiinteistöjen hoitomenojen väheneminen tai muut seurakunnan kulurakenteeseen vaikuttavat tekijät.