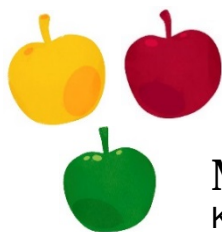


TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOS 2016–2018

Yhteisen kirkkovaltuuston 7.6.2016 hyväksymät linjaukset
Päivitetty Luther Plussaan 26.9.2017





MISTÄ ON KYSE?

Kirkko Helsingissä etsii syvempää yhteisöllisyyttä ja vaikuttavuutta kesellä toimintaympäristön voimakasta muutosta ja kiristyvää taloutta.

Mikä on missiomme ja toiminta-ajatuksemme?

Toimintakulttuurin muutoksen tavoitteena on, että me helsinkiläisinä kristittyinä olisimme enemmän huolissamme tässä kaupungissa asuvien parhaasta. Tasavertaisina yhteisön jäsenenä elämme toivon ja rakkauden merkkeinä tässä kaupungissa. Terästämme kuuloamme, otamme ihmisen vakavasti ja asetumme pienen, heikon, torjutun ja unohdetun puolelle.

Kirkko Helsingissä 2020 -strategian toiminta-ajatus on ”Ihmistä varten – uskon, rakkauden ja ympäristön puolesta”. Kohtaamisen kirkko kiteyttää: ”Kirkko kutsuu ihmistä Jumalan yhteyteen sekä rohkaisee välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta.” Siksi kysymme, millaisessa vuorovaikutuksessa merkitykset syntyvät ja syvenevät ja miten luottamus rakentuu.

Me helsinkiläiset kristityt kerromme reilusti uskostamme. Haluamme seurata Jeesusta. Yhteys häneen on kasvava voimavaramme.

Miten toimintaympäristö on muuttunut?

Pääkaupunkiseutu kohtaa ajan ilmiöt ensimmäisenä. Uskonnollisuuden kannalta olennaista on kasvava kulttuurinen ja uskonnollinen monimuotoisuus. Kirkon asema, sitoutuminen instituutioihin ja suhde auktoriteetteihin ovat muuttuneet. Kirkkoon kuuluu yli puolet helsinkiläisistä, mutta kirkollisten toimitusten määrä on tällä hetkellä laskusuunnassa.

Digitalisaatio on muuttanut tiedonvälityksen, yhteydenpidon ja yhteisön muodostamisen tavat. Perinteisin menetelmin tavoitetaan vain murto-osa kaupunkilaisista. Seurakuntalaisten oma aktiivisuus on haastanut kokoontuvan ja työntekijävetoisen toiminnan. Suunnitelmallisuuden sijaan korostuu spontaanisuus, toistuvuuden sijaan arvostetaan lyhytaikaista sitoutumista.

Sosiaalinen ja terveydellinen hyvinvointi vaihtelee kaupungin sisällä huomattavasti. Yhden hengen taloudet ovat lisääntyneet. Maahanmuuttajien kotouttajina helsinkiläisillä on tulevana vuosina erityisen painava tehtävä.

Miten Kirkko Helsingissä vahvistaa identiteettiään muutoksessa?

Kirkko on toivon ja yhteyden merkki toivottomuuden ja vastakkainasettelun kesellä. Sen tehtävänä on varjella jokaisen oikeutta pyhään ja mahdollisuutta hyvään elämään. Ympäristöä suojeleva, rakkauteen sitoutuva ja uskoaan peittelemätön kristillinen yhteisö kääntää katseensa ulospäin ja vaikuttaa. Se ei rakenna erottavia muureja vaan purkaa niitä ja asettuu kärsivien rinnalle.

Seurakunta ja kirkko ovat yhteisö ja kansanliike, tiiviisti tai löyhästi sitoutuneiden moninainen joukko. Tekemistä ja toimintaa tärkeämpää on yhdessä eläminen.

Seurakunta elää entistä enemmän vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Työntekijän identiteetti kasvaa työn toteuttajasta sen mahdollistajaksi. Seurakuntalaisen roolissa korostuu kristityn vastuu. Seurakuntayhteisöt toimivat alustana moninaiselle hengelliselle ja kulttuuriselle elämälle.

Voimavarojen väheneminen ohentaa mahdollisuuksia toimia entiseen tapaan. Rovastikunnallisilla ja alueellisilla toimintamalleilla varmistetaan moniammatillinen osaaminen ja työvoiman strateginen jakautuminen. Seurakuntien ja yhteisten työmuotojen yhteistyö mahdollistaa paikallisten erityistarpeiden tunnistamisen ja niihin vastaamisen. Toimintakulttuurin muutos monistaa hyviksi koettuja käytäntöjä ja syventää seurakuntaelämän vaikuttavuutta tekemällä sitä näkyvämmäksi ja osallistamalla siihen entistä laajemmat joukot.

Miten säästöt muuttavat toiminnan edellytyksiä?

Tavoitteena on tasapainottaa seurakuntatalous vuoteen 2019 mennessä.

Tämänhetkisen arvion mukaan säästötavoite on 15 miljoonaa euroa, noin 15 prosenttia käyttötaloudesta. Säästötavoitetta tarkistetaan vuosittain. Kustannusleikkaukset tehdään Kirkko Helsingissä 2020 -strategian mukaisesti. Seurakuntayhtymän yksiköiden osuutta pyritään keventämään kustannusten kokonaisuudesta.

Henkilöstö vähenee 200 henkilötyövuotta. Vähentäminen pyritään toteuttamaan luonnollisen poistuman turvin ja strategisista linjauksista tinkimättä. Toimitiloja vähennetään 15 prosenttia. Huolehditaan etätyöskentelijöiden työvälineistä. Jäljelle jääviä tiloja käytetään luovasti. Hallintoa tiivistetään karsimalla päällekkäisyyksiä.

Miten toimintakulttuurin muutos rahoitetaan?

Strategiaa toteuttavia toimintatapoja kehitetään osana jo nyt tehtävää seurakuntatyötä sekä tuetaan myös taloudellisesti erillisellä rahoituksella. Luodaan taloudellisen tuen hakemisen kriteerit ja hakuohjeet. Kriteereissä painotetaan yhteistyötä yli seurakunta- ja työalarajojen.

Miten toimintakulttuuri muuttuu?

- I Toimintaa ohjaa helsinkiläisen tarve.
- II Etsitään hädänalaisimmat. Mennään sinne, mihin muut eivät mene.
- III Ollaan enemmän yhdessä.
- IV Reagoidaan rohkeasti ja ripeästi.
- V Varustetaan työntekijät uuteen toimintakulttuuriin.
- VI Käytetään tiloja monipuolisesti.

Helsingissä 26.5.2016

Helsingin yhteinen kirkkoneuvosto



Sisällysluettelo

TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOS 2016–2018	1
MISTÄ ON KYSE?	2
TOIMINTAA OHJAA HELSINKILÄISEN TARVE.	5
1. Vahvistetaan kristityn identiteettiä ja sitä tukevaa jumalanpalveluselämää.....	5
2. Pidetään järjestelmällisesti yhteyttä kaikkiin jäseniin ja muihin toimijoihin.	7
3. Perustetaan yhteinen palvelutoiminto.	8
4. Käytetään ajantasaista tietoa toiminnan ja päätöksenteon tukena.	9
ETSITÄÄN HÄDÄNALAISIMMAT. MENNÄÄN SINNE, MIHIN MUUT EIVÄT MENE.	11
5. Organisoidaan auttamistyö tarvelähtöisesti.....	11
6. Luodaan Euron tavaratalosta helsinkiläinen toimintatapa.....	12
7. Vahvistetaan yhteyksiä kansalaistoimintaan.	12
OLLAAN ENEMMÄN YHDESSÄ.	14
8. Annetaan seurakuntalaisille tilaa.....	14
9. Lisätään uskontojen, kulttuurien ja monimuotoisen uskonnollisuuden vuoropuhelua.....	17
10. Tuodaan seurakunnissa ja yhteisesti tehtävä työ lähemmäs toisiaan.	18
11. Tiivistetään pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien yhteistyötä.	20
REAGOIDAAN ROHKEASTI JA RIPEÄSTI.....	23
12. Ollaan läsnä sosiaalisessa mediassa.	23
13. Luodaan edellytykset nopealle toiminnalle.	24
14. Vahvistetaan seurakuntien viestintää.	24
VARUSTETAAN TYÖNTEKIJÖITÄ UUTEEN TOIMINTAKULTTUURIIN.	26
15. Kohdennetaan työvoima tarkoituksenmukaisesti ja varmistetaan työhyvinvointi.	26
16. Kehitetään toiminnan tarpeista lähtevää osaamista ja sen johtamista.	27
KÄYTETÄÄN TILOJA MONIPUOLISESTI.	29
17. Sopeutetaan seurakuntien tilankäyttö uuteen toimintakulttuuriin.	29
18. Päätetään seurakuntien talon yksiköiden työtiloista ja talon tulevaisuudesta.	29
19. Arvioidaan leirikeskusten ja yhteisten työmuotojen tilat.	30
20. Käytetään lainarahoitusta kohtuuhintaisten asuntojen rakentamiseen Helsinkiin.....	31
TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOKSEN TAUSTA	31



TOIMINTAA OHJAA HELSINKILÄISEN TARVE.

- Vahvistetaan kohtaamisia elämän käännekohtissa.
- Kehitetään toimintaa palvelumuotoilun ja Jäsen 360 -segmentoinnin avulla.
- Kohdistetaan voimavarat alueellisten tarpeiden mukaisesti.
- Muistetaan missio.

1. Vahvistetaan kristityn identiteettiä ja sitä tukevaa jumalanpalveluselämää.

Kirkon jäsenten kristillinen identiteetti on usein ohut. Koulujen uskonnonopetus on vähentynyt, pyhäkoulut ovat käyneet harvinaisiksi ja seurakuntien kerhotoiminta tavoittaa vain pienen osan helsinkiläisistä perheistä. Jumalanpalvelukseen osallistuminen on hengelliseen etsintään nähden vähäistä.

Toteuttajat: rovastikunnalliset työryhmät ohjaavat seurakuntien rajat ylittävää ja järjestöjen kanssa yhteistyötä rakentavaa prosessia. Viestintä tukee materiaalin levittämisessä. Tehtävään valitut seurakuntalaiset ja työntekijät työستävät seminaarien ja retriittien sisältöjä. Seurakuntien kasvatuksen ja yhteisen kasvatuksen työntekijät kehittävät yhdessä Pienelle ja Nuorelle parasta -henkistä, perheiden tarpeita palvelevaa toimintaa.

Potti: Vapaaehtoisuuteen perustuva naisten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin projekti

Sponsi: Taidepainotteiset hengelliset kurssit Herttoniemen seurakunnassa

Ehdotus:

1. Otetaan kristillisen identiteetin vahvistamiseksi käyttöön kristillisen uskon ja elämän peruskysymyksiä pohtivia materiaaleja ja näiden peruskysymysten yhteisen pohdinnan mahdollistavia, erityisesti seurakuntalaislähtöisiä, toimintamalleja.

Vastuullinen edistäjä: Töölön seurakunta

Mukana myös: kasvatusta ja seurakuntapalvelu/kasvatusta, sairaalasielunhoito ja yhteinen seurakuntatyö/diakonia

Muut: Hengellinen hoivamuusikko (diakoniaprojekti), Kotona sairastavan potilaan hengellisen tuen polku (diakoniaprojekti)

Mitä meneillään? Kasvatusta ja seurakuntapalvelu/kasvatuksen tiimi kehittää ja päivittää Pienelle parasta (PiPa) materiaalia yhdessä seurakuntien varhaiskasvatustyön kanssa. Syksyllä 2017 tehdään PiPasta tutkimus, joka pohjana jatkokehittelyssä.

2. Kokeillaan jumalanpalveluselämässä rohkeasti uutta ja hyödynnetään monimuotoisuuden mahdollisuudet. Käytetään messuissa helsinkiläisen kulttuurin mukaista kieltä ja musiikkia. Sitoutetaan musiikin toteuttajiksi eri-ikäisiä ja eri tyylejä edustavia muusikoita. Annetaan jumalanpalvelusyhteisöille mahdollisuus profiloitua eri luonteisen jumalanpalveluselämän toteuttajiksi. Vähennetään sunnuntaisin samaan aikaan toimitettavia messuja samalla alueella.

Vastuullinen edistäjä: Pitäjänmäen seurakunta

Mukana myös: Kallio, Petrus, Mikael, Munkkiniemi sekä kasvatusta ja seurakuntapalvelu. Monessa muussakin seurakunnassa kehittäminen käynnissä, mm. Meilahti ja Haaga.

Mitä meneillään? Hanke käynnistysvaiheessa Pitäjänmäessä. Syksyllä 2017 vastuut ja hankkeen suunnittelu. Toteutus 2018-2019. Paljon erilaisia kehityshankkeita seurakunnissa.

3. Organisoidaan seurakuntien varhaiskasvatus palvelemaan kattavammin perheiden tarpeita. Korvataan arki-aamupäivien toimintaa illansuuhun ja viikonloppuun sijoittuvalla tarjonnalla.

Vastuullinen edistäjä: Mikaelin seurakunta

Mukana myös: Malmi, Pakila sekä kasvatus ja seurakuntapalvelu/kasvatus

Mitä meneillään? Kasvatus ja seurakuntapalvelu/varhaiskasvatus tukee muutosta varhaiskasvatuksen painopisteen siirtymisessä kerhotoiminnasta avoimeen toimintaa ja iltoihin ja viikonloppuihin (koulutusta, konsultointia ja materiaaleja). Osa valtakunnallista LAPE-hanketta.

4. Tuetaan entistä enemmän kotona ja eri yhteisöissä tapahtuvaa kristillistä kasvatus ja huolehditaan tuen monikielisuudesta.

Vastuullinen edistäjä: Malmin seurakunta

Mukana myös: Mikael, Pakila, Matteus, kasvatus ja seurakuntapalvelu/kasvatus sekä kansainvälisen työn sihteeri.

Mitä meneillään? Kasvatus ja seurakuntapalvelu/kasvatus: Kotona tapahtuvan kasvatuksen tukeminen on Pienelle parasta -materiaalin perustarkoitus. Koteja tuetaan myös seurakuntien työssä monin tavoin. Yhteisöjen kanssa tehdään yhteistyötä: partio, koulut, järjestöt, urheilu.

Sponssit: Kaverin kanssa – vuorovaikutustaitoja lapsille ja Kummiopas 

5. Parannetaan kouluikäisten mahdollisuuksia kasvaa identiteetiltään reilusti kristityiksi.

Vastuullinen edistäjä: Pakilan seurakunta

Mukana myös: Malmi, Mikael, kasvatus ja seurakuntapalvelu

Mitä meneillään? Kasvatuksen ja seurakuntapalvelun kasvatuksen tiimi tekee pitkäjänteistä työtä tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Hyvät henkilökohtaiset yhteydet kouluihin ja paikallisseurakuntien tukeminen. Kouluihin panostetaan Taika-Petterin kanssa yhteistyössä, Mämmi-materiaalin levittämällä ja opettajien kanssa yhteistyöllä.

6. Järjestetään ryhmiä, seminaareja ja retiriittejä, joissa on mahdollisuus hengelliseen ohjaukseen.

Vastuullinen edistäjä: Henri Järvinen

Mukana myös: koulutussuunnittelija sekä kasvatus ja seurakuntapalvelu

Mitä meneillään? Kasvatuksen ja seurakuntapalvelun Henri Järvinen ja Juha Petterson luoneet hiljainentila.fi -konseptin ja verkkosivuston, fyysisen monitoimitilan hankinta suunnitteilla. Tavoitteena myös seurakuntien hengellisen ja henkisen työn monimuotoistumisen kehittäminen. Luodaan palvelumuotoilun keinon palveluja, jotka nousevat helsinkiläisten tarpeista. Tavoitteena vahvistaa työntekijöiden ja vapaaehtoisten osuutta hengellisessä toiminnassa sekä luoda uusia yhteistyömalleja henkisten toimijoiden kanssa.

Lisäksi erilaisia kehityshankkeita seurakunnissa.

2. Pidetään järjestelmällisesti yhteyttä kaikkiin jäseniin ja muihin toimijoihin.

Työntekijöiden ja seurakuntalaisten välillä syntyneet kontaktit jäävät usein satunnaisiksi tai kertaluonteisiksi. Yhteydenpidon käytännöt ovat puutteellisia. Suurta osaa jäsenistöstä ei tavoiteta lainkaan. Ihmisten elämänskysymykset saattavat jäädä osaamis- ja työalalähtöisen toimintatavan varjoon.

Toteuttajat: kaikki työntekijät ja toimintaa suunnittelevat

Ehdotus:

1. Toiminta suunnitellaan helsinkiläisten kanssa yhdessä. Tuetaan tuoreita kokeiluja. Kehitetään vuorovaikutuksen tapoja palvelumuotoilun ja digitalisaation keinoin. Luodaan käytäntöjä yhteiselle kehittämiselle ja kerätään kokemustietoa. Hyödynnetään hyvät kokemukset.

Vastuulliset edistäjät: Kasvatuksen ja seurakuntapalvelun projektipäällikkö sekä yhteisen seurakuntatyön diakonian päällikkö

Mukana myös: kaikki työntekijät, Lutherplus.fi, kasvatus ja seurakuntapalvelu, koulutussuunnittelija

Mitä meneillään? Toimintakulttuurin muutoslinjausta edistetään useilla eri tahoilla, jatkuvasti osana uudenlaista ja uudistuvaa toimintaa. Asiaan kytkeytyy palvelumuotoilukoulutus (tuotekehityksen erityisammattitutkinto) sekä useat hankkeet (mm. hautauksen palvelualusta). Yhteiselle kehittämiselle luodaan käytäntöjä osana useita erilaisia prosesseja. Tekeminen kytkeytyy myös pk-seudun ja valtakunnalliseen kehittämiseen, jota tehdään mm. jäsenyyden vahvistamisen osalta jäsenyyden vahvistajien verkostossa, erilaisten toiminnallisten hankkeiden osalta niiden eri verkostoissa sekä viestinnän, tuotemerkkien ja erilaisten brändien osalta valtakunnallisessa kirkon vahvuuksien työssä. Verkostomainen työote sekä jatkuva viestintä ovat tärkeitä ohjenuoria työssä. Kasvatus ja seurakuntapalvelu/seurakuntapalvelun tiimi on ollut mukana tekemässä palvelutasotutkimuksia, luomassa mobiilikirkko.fi -sivustoa, sekä esim. tuottaneet tutkimuksen kirkosta eroamisen ja kirkon jäsenyyteen palaavien syistä.

Sponssi: Verkkokanttori hartauksiin / Laitoshartauksien musiikki verkossa / Sähköinen apukanttori

2. Tuetaan kohtaamisia elämän käännekohtissa seurakuntien käyttöön kehitettävällä sovelluksella ja uudella asiakkuudenhallintajärjestelmällä. Pidetään tavoitteena erityisesti niiden kohtaamista, joita tavataan seurakuntayhteisössä harvoin. Mitataan toimintatapojen kehittämiseksi kohtaamisten määrää ja niihin käytettyä aikaa.

Vastuullinen edistäjä: yhteisen seurakuntatyön johtaja

Mukana myös: työryhmä ja seurakunnat sekä kasvatus ja seurakuntapalvelu

3. Verkostoidutaan suunnitelmallisesti. Huolehditaan järjestelmällisestä koko pääkaupunkiseudun huomioivasta yhteydenpidosta kouluihin ja päiväkoteihin, alueen järjestöihin ja vaikuttajiin, tuomiokapituleihin ja kirkkohallitukseen. Tehdään verkostojen ylläpidossa ja luomisessa selkeä työnjako seurakuntien ja yhteisten työmuotojen välillä. Nostetaan yhteiskunnalliseen keskusteluun kirkon näkökantoja ja verkostoissa kertynyt tieto ihmisten elämäntodellisuudesta.

Vastuulliset edistäjät: Lauttasaaren seurakunta, kasvatusta ja seurakuntapalvelu, diakonian päällikkö

Mukana myös: seurakunnat, diakonian vaikuttajien ryhmä ja diakoniatyöntekijöitä seurakunnista

Mitä meneillään? Yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajat ovat sopineet järjestävänsä koko pääkaupunkiseudun kirkkoherrojen ja piispojen yhteisen neuvonpidon alkuvuodesta. Tarkoituksena käydä läpi miten yhdessä tekemällä esim. kirkon järjestöjen, kirkkohallituksen, koulutuskeskuksen ja kapitulien kanssa seurakuntien mahdollisuudet kasvatuksen kehittämisessä voi parantua. Helsingin kaupungin johdon kanssa on sovittu yhteisestä palaverista missä sovitaan, miten edistetään diakonian linjauksia sekä miten resursseja voidaan kohdentaa. Kesän aikana on tehty muutamia avauksia, joissa kirkon näkökantoja on tuotu yleiseen keskusteluun. Näitä jatketaan määrätietoisesti. Kasvatusta ja seurakuntapalvelu koostuu viidestä eri tiimistä, joilla kullakin oman erityisasiantuntijuutensa eri verkostoissa ja yhteistyökuvioissa laajalla sektorilla kattaen eri ikäluokat ja alueet. Keskinäistä työnjakoa tulee kirkastaa ja sopia kirkkoherrojen kanssa. Tuodaan aktiivisesti esiin ns. hiljaiset signaalit ruohonjuuritasolta päättäjille.

3. Perustetaan yhteinen palvelutoiminta.

Helsingin seurakunnilla on 21 kirkkoherranvirastoa, jotka palvelevat muun muassa kirkollisten toimitusten tila- ja henkilövarauksessa. Keskusrekisteri palvelee hautaus-, sukuselvitys- ja virkatodistusasioissa. Kirkkoherranvirastojen aukioloajat vaihtelevat seurakunnittain. Pääosa asioista hoidetaan nykyään puhelimitse tai sähköisesti. Toimitus- ja konserttivarauksia tehdessään tapahtuman järjestäjät joutuvat usein asioimaan monen työntekijän ja kirkkoherranviraston kanssa.

Toteuttajat: kiinteistöosaston, seurakuntien, yhteisen seurakuntatyön, viestinnän ja hallinto-osaston edustajista koottu valmisteleva ryhmä. Tuomiokirkkoseurakunta sekä Kasvatusta ja seurakuntapalvelu

Ehdotus:

1. Muutetaan nykyinen toimintatapa ja keskitetään kirkollisten toimitusten henkilö- ja tilavaraukset Helsingin seurakuntien palvelukeskukseen. Kaikki varaukset ja tilaukset voidaan tehdä soittamalla yhteen palvelunumeroon tai helppokäyttöisen nettipalvelun kautta. Palvelukeskus ei vaadi henkilöstön sijoittamista yhteen paikkaan. Toiminnassa noudatetaan yhden luokun periaatetta niin, että seurakuntalaista palvellaan tekemällä taustaselvitykset ja soittamalla takaisin. Paikallista asiantuntemusta käytetään nykyiseen tapaan. Erityisesti kiinnitetään huomiota palvelun laatuun.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: diakonian päällikkö, diakonian kärkihanke, diakonian tavoitettavuuden parantaminen

2. Ensimmäisessä vaiheessa seurakunnat ja yhteiset työmuodot siirtävät palvelukeskuksen hoidettaviksi kasteiden, vihkimisten ja hautausten siunaamisten tila- ja henkilövaraukset sekä leirikeskusvaraukset. Palvelukeskuksesta voi myös tilata sukuselvityksen ja virkatodistuksen sekä saada yhteyden päivystävään pappiin. Asiakkaita palvelee arkisin kello 8–20 yksi puhelinnumero suomeksi ja toinen ruotsiksi.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: kasvatus ja seurakuntapalvelu/rippikoulutyö

3. Nettipalvelu toteutetaan puhelinpalvelun kanssa yhtä aikaa. Nettipalvelussa voi varauksen tekemisen lisäksi tutustua kirkollisten toimitusten toteutuksen vaihtoehtoihin sekä tarjolla oleviin tiloihin ja niiden varustukseen.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: verkkopastori

4. Luodaan malli, jossa hautapalvelut ja seurakunnat alkavat aktiivisemmin auttaa omaisia hautausjärjestelyissä. Kirkollisten palvelujen portaaliin liitetään mahdollisuus esimerkiksi kuolinilmoituksen ja muistokirjoituksen julkaisemiseen.

Vastuulliset edistäjät: kirkkoherrainkokous ja ohjelmapäällikkö, Seurakunta tukena kuoleman kohdatessa

Mukana myös: Malmi, Oulunkylä, Pakila, Lauttasaari, Kallio, Paavali, Vartiokylä, Johannes, yhtymän yhteiset työmuodot, hautausmaat ja tietohallinto

Mitä meneillään? Kesän aikana on valmisteltu portaalin tekijän valintaa.

Kilpailutus on käynnistymässä syyskuun alkupuolella ja tarkoitus on saada toimija, joka pystyy tekemään tämän mallilla, johon Helsingin seurakunnilla on myöhemmin täysi omistajuus.

5. Toisessa vaiheessa palvelukeskuksen hoidettaviksi siirretään seurakuntien tilojen konserttivaraukset. Lupa-asiat hoidetaan yhteistyössä kirkkoherrojen ja tarvittaessa kanttoreiden kanssa.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: kasvatus ja seurakuntapalvelu/musiikki ja tapahtumat

6. Kolmannessa vaiheessa arvioidaan, tarvitseeko palvelukeskus myös asiointipaikan ja onko sen yhteyteen perustettavissa kaikille yhteinen olohuonetila.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

4. Käytetään ajantasaista tietoa toiminnan ja päätöksenteon tukena.

Seurakuntaelämän johtamisen tueksi tarvitaan syvää ymmärrystä ja analysoitua tietoa käytännön toimintaa palvelevassa muodossa. Jäsen 360 -aineisto ohjaa painopisteitämme ja tapaa, jolla seurakuntana elämme ja toisiamme lähestymme. Segmentoinnin rinnalla ovat tarpeen esimerkiksi tiedot alueen ikärakenteesta, sosioekonomisesta tilanteesta tai koulutustasosta. Tulevaisuutta suunnittelevien on herkistettävä kuuloaan heikoille signaaleille.

Toteuttajat: Helsingin osalta valmistelusta vastaa yhteinen seurakuntatyö yhteistyössä mm. yhden tai useamman seurakunnan, viestinnän ja hallinto-osaston kanssa.

Ehdotus:

1. Laaditaan päivittyvä toimintaympäristöanalyysi.

Vastuullinen edistäjä:

Mukana: kasvatus ja seurakuntapalvelu

2. Luodaan seurakuntien ja pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien eri alojen osaajista yhteistyöverkosto keräämään, kartoittamaan ja muokkaamaan seurakuntaelämän rikastuttamisessa ja päätöksenteossa tarvittavaa tietoa. Verkosto tekee tiivistä yhteistyötä oppi- ja tutkimuslaitosten ja tietopalveluyksiköiden kanssa.

Vastuullinen edistäjä: kasvatusta ja seurakuntapalvelu

Mukana myös: diakonian päällikkö, pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien, hiippakuntien, kirkkohallituksen, Helsingin diakonissalaitoksen diakoniajohdon yhteistyö sekä koulutussuunnittelija/palvelussuhdepäällikkö



ETSITÄÄN HÄDÄNALAISIMMAT. MENNÄÄN SINNE, MIHIN MUUT EIVÄT MENE.

- Kristillinen yhteisö tunnetaan keskinäisestä huolenpidosta.
- Jokainen kristitty on vastuussa lähimmäisensä parhaasta.
- Apuamme tarvitaan kaikkialla maailmassa.

5. Organisoidaan auttamistyö tarvelähtöisesti.

Terveys ja taloudellinen hyvinvointi eivät jakaudu Helsingissä tasan. Myös alueelliset erot ovat suuria. Diakonian voimavarat ovat jakaantuneet epätasaisesti. Liian moni jää kaupungissamme vaille apua.

Toteuttajat: yhteisen seurakuntatyön diakonia yhdessä seurakuntien ja kaupungin muiden alan toimijoiden kanssa.

Potti: Taloudellisen tukitoiminnan kehittäminen

Ehdotus:

1. Me helsinkiläiset olemme kaikesta huolimatta etuoikeutettuja. Kannetaan tinkimättä vastuumme maan rajojen ulkopuolella toteutuvasta kansainvälisestä diakoniasta ja lähetyksestä.

Vastuulliset edistäjät: yhteinen kirkkoneuvosto ja yhteisen seurakuntatyön johtaja

Mukana myös: Kasvatus ja seurakuntapalvelu/kansainvälinen työ

2. Etsitään yhä määrätietoisemmin katvealueita ja yhteiskunnan muutoksen syrjäyttämiä väliinputoajia.

Vastuullinen edistäjä: diakonian päällikkö

Mukana myös: ideoiva kehittäjäryhmä ja seurakuntien aloitteet, Kasvatus ja seurakuntapalvelu, osallistava yhteisöllinen kehittäminen, kaikki seurakunnat, Yhteisen seurakuntatyön erityisdiakonia, erityisnuorisotyö sekä sairaalasielunhoito

Muut: Ristin suojassa – paperittomien tukeminen Helsingissä (diakoniaprojekti), Monikulttuurisen erityisnuorisotyön projekti (diakoniaprojekti), Yksinäisyyden ja syrjäytymisen ehkäisy diakonisessa vanhustyössä (diakoniaprojekti), Kotona sairastavan potilaan hengellisen tuen polku (diakoniaprojekti). Myös paikallisia projekteja seurakunnissa.

Potti: Vapaaehtoisten antama Raha-asiain neuvonta

Sponsori: Pyhä-Boksi ryhmäkoteihin 

3. Organisoidaan koko kaupungin diakoniatyö tarveharkintaisesti ja päällekkäisyyksiä karsien.

Vastuullinen edistäjä: diakonian päällikkö

Mukana myös: Kannelmäki, yhteisen seurakuntatyön diakonia

Muut: diakonian kärkihanke

4. Tehdään suunnitelma työttömien tukemiseksi.

Vastuullinen edistäjä: kasvatus ja seurakuntapalvelu/yhteiskunta ja kulttuuri

Mukana myös: Matteus, kasvatus ja seurakuntapalvelu/kansainvälinen työ, Klubitalot, Loop hävikkiruokaravintola, Ely-keskus, Kari Latvus

Muut: Työtä kohti (diakoniaprojekti), Kaikki voittaa – vaikeasti työllistyvien projekti Alppilassa (diakoniaprojekti), myös paikallisia projekteja mm. Vuosaassa.

6. Luodaan Euron tavaratalosta helsinkiläinen toimintatapa.

Pitkään jatkunut laskukausi on syventänyt yhteiskunnan kahtiajakoa ja pidentänyt helsinkiläisiä leipäjonoja. Yhä useampi on vailla työtä. Pitkäaikaistyöttömien ongelmat kertautuvat eikä työllistyminen perinteiseen tapaan enää onnistu. Muualla Suomessa ja maailmalla on kehitetty erilaisia malleja vastata tähän haasteeseen.

Toteuttajat: yhteinen diakoniatyö, toimijoina johtavat diakoniatyöntekijät yhdessä seurakuntien kanssa.

Ehdotus:

Luodaan Euron tavaratalosta Helsinkiin sopiva toimintamalli. Tavaratalossa yhdellä eurolla voi ostaa kaiken, minkä tällä hetkellä saa jonottamalla jakelupisteissä. Tuotteet tavarataloon tulevat jo olemassa olevia jakelukanavia myöten. Konsepti tukee vähävaraisten omanarvontuntoa mutta tarjoaa myös kohtaamisia seurakuntalaisten ja seurakunnan työntekijöiden kanssa sekä työharjoittelupaikkoja työrajoitteisille, työttömille, maahanmuuttajille ja nuorille. Euron tavaratalojen yhteydessä voidaan toteuttaa myös kierrätystä ja yhteisöllistä toimintaa.

Vastuulliset edistäjät: diakonian kärkihanke, diakonian päällikkö

Mukana myös: Herttoniemi / Myllypuron Elintarvikeapu ry

Potti: Sosiaalinen ja yhteisöllinen kahvila, kauppa ja kirkko

7. Vahvistetaan yhteyksiä kansalaistoimintaan.

Yhteiskunta tarvitsee kumppanikseen voimistuvan kansalaisyhteiskunnan ja kansalaistoiminnan, joka rakentaa yhteisöä, tarjoaa vertaistukea ja tekee työtä palkatta. Kristillistä lähimmäisenrakkautta korostavan kirkon rooli on tässä yhteistyössä tärkeä.

Toteuttajat: Helsingin seurakuntayhtymän johtoryhmä, kirkkoherrat, työalavastaavat, piirikapalaiset ja yhteinen seurakuntatyö. Hanke- ja rahoitusosaamisen osalta seurakunnat, taloushallinto ja yhteinen seurakuntatyö.

Mitä meneillään? Koulutus: yhteisölähtöinen työtapa. Pilotit: Jätkäsaari, Kruunuvuorenranta. Kumppanit: Diak, HDL, Kapituli. Luther Plus ja toimitilojen avaaminen. Muita valmisteilla. Kehittäminen ja jatkovalmistelu alkaen syksystä 2017: KSP/yhteiskunnallinen työ, Kirsi Rantala, Hanna Lipasti-Raulus, VVK, Jarno Raninen

Ehdotus:

1. Tuetaan kaupunkiyhteisöjen kansalaistoimintaa koulutuksella, taloudellisesti ja tarjoamalla sille työvoimaa ja toimintatiloja.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: kasvatusta ja seurakuntapalvelu/yhteiskunta ja kulttuuri

2. Otetaan vastaan kaikki tarjottu apu. Syvennetään ja laajennetaan välittämisen kulttuuria.

Vastuullinen edistäjä: diakonian päällikkö

Mukana myös: vapaaehtoistoiminnan kehittämisen hanke, kasvatus ja seurakuntapalvelu ja Helsingin diakonissalaitos

Mitä meneillään? Lähikeräyshanke (diakoniaprojekti) Vartiokylän ja yhteisen seurakuntatyön diakonian kanssa

3. Kartoitetaan yhteistyömahdollisuudet olemassa olevien ja uusien kumppanien kanssa.

Vastuulliset edistäjät: kasvatuksen ja seurakuntapalvelun päällikkö, diakonian päällikkö



OLLAAN ENEMMÄN YHDESSÄ.

- Istutaan yhteiseen pöytään ja jaetaan yhteinen arki.
- Edellytetään yhteistyötä työalojen, seurakuntien ja seurakuntayhtymän rajojen yli.
- Vahvistetaan yhteistyötä kristillisten järjestöjen ja muiden yhteistyökumppanien kanssa.

Sponsi: Olkkarin koordinointi ja kehittäminen

8. Annetaan seurakuntalaisille tilaa.

Seurakuntalaisilla on valmiutta ja halua kantaa nykyistä enemmän vastuuta seurakuntayhteisöstä. Tulevaisuudessa järjestöjen, kaupungin ja seurakuntien palkatut työntekijät eivät niinkään järjestä toimintaa vaan antavat osaamisensa ja aikansa sinne, missä asukkaat ja seurakuntalaiset sitä tuekseen tarvitsevat. Seurakunta- ja työntekijälähtöinen toiminta muuttuu spontaaniksi kansalaistoiminnaksi.

Toteuttajat: useampi kuin yksi seurakunta, luottamushenkilöt, vapaaehtoistyön koordinaattorit, yhteinen viestintä, seurakuntien tiedottajat, henkilöstökoulutus ja kirkkoherrat.

Vastuullinen edistäjä: Meilahden seurakunta (koordinointimalli)

Mukana myös: Munkkiniemi, Vuosaari, Haaga ja yhteinen seurakuntatyö

Mitä meneillään? Seurakuntalaisten osaamisen tunnistaminen ja mahdollistaminen on mallinnettu menettelytavaksi v. 2016 käyttöön otetussa Meilahden seurakunnan vapaaehtoistoiminnan strategiassa ja uudenaikaisessa koordinointimallissa. Ruskeasuon seurakuntakeskus Rasti on seurakunnan vapaaehtoistoiminnan keskus, missä lähes kaikki toiminta tapahtuu seurakuntalaisvetoisesti. Rastin tiloja annetaan käyttöön myös yksittäisiin tapahtumiin seurakuntalaisilta tulevien ehdotusten ja pyyntöjen pohjalta. Kaikkien vapaaehtoisen vetämien ryhmien vastuuhenkilöillä on avaimet niihin seurakunnan tiloihin, missä toiminta tapahtuu. Vastaavasti jokaisella luottamushenkilöllä on avaimet kaikkiin seurakunnan toimitiloihin.

Haagassa seurakuntalaisten palvelutehtäviä ei hahmoteta työntekijöiden tarpeesta tai aikatauluista vaan seurakuntalaisten kutsumuksista ja tilanteista käsin. Luovutetaan seurakuntalaisille kirkon avaimia. Siirretään vapaaehtoisten rekisteri ja ryhmät vapaaehtoistyö.fi -sivustolle, mikä mahdollistaa joustavan yhteydenpidon seurakuntalaisiin ja sen, että seurakuntalainen organisoida ja hallita omaan palvelutehtävään liittyvää ilmoittelua ja yhteydenpitoa. Käynnistetään nuoria osallistava rovastikunnallinen nuorten parlamenttitoiminta.

Potti: Vapaaehtoistoiminnan yhteisen koordinoinnin kehittäminen

Sponsi: #sunnuntaimummit sekä Puun takaa -dösa

Ehdotus:

1. Otetaan toiminnan lähtökohdaksi seurakuntalaisten osaamisen tunnistaminen ja mahdollistaminen.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: Raha-asiain neuvonta Huopalahden ja Vartiokylän rovastikunnat, Matteus ja yhteisen seurakuntatyön diakonia

Potti: Paratiisi

2. Kartoitetaan seurakuntalaisten osaamista ja toimintahalua. Kehitetään verkkotyökaluja yhteisen osaamisen jakamiseksi. Hyödynnetään vuorovaikutteisuutta, automatiikkaa ja paikkatietoja. Avataan seurakuntayhtymän koulutustarjontaa myös seurakuntalaisille.

Vastuullinen edistäjä: vapaaehtoistyön koordinaattori

Mukana myös: koulutussuunnittelija, verkkotyökalujen osalta verkkopastori

Mitä meneillään? Vapaaehtoistoiminnan yhteisen koordinoinnin kehittämisen projekti aloitettu. Sähköinen järjestelmä vapaaehtoistoiminnan koordinointiin olemassa. Seurakuntayhtymän koulutustarjonta on avattu seurakuntalaisille, käytännössä vapaaehtoisille jo vuodesta 2016 lähtien (hygieniosaaminen, ensiaputaidot). Tarkoitus laajentaa vuodesta 2018 lähtien.

Sponssi: Nuorten bändileiri 

3. Mahdollistetaan seurakuntalaisten itsenäinen toiminta seurakuntien tiloissa ja suunnataan voimavaroja heiltä nouseviin aloitteisiin. Jätetään toimintasuunnitelmiin tilaa spontaaniudelle.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: Munkkiniemi ja Vuosaari

Mitä meneillään? Vuosaarissa Andreas-tiimin tavoitteena on seuraavan kahden vuoden ajan kehittää seurakuntalaisuutta ja yhteistä tekemistä työntekijöiden sekä seurakuntalaisten välillä.

Sponssit: Frivilliga som förändrar Finland ja Kallion kulma blogin kehittäminen

4. Kerätään ja jaetaan onnistuneet seurakuntalaisen osaamista hyödyntävät käytännöt.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: lutherplus.fi, kasvatusta ja seurakuntapalvelu/seurakuntapalvelu, raha-asiain neuvonta Huopalahden ja Vartiokylän rovastikunnat, Matteus, yhteisen seurakuntatyön diakonia.

Sponssi: Sähköinen riparikortti

5. Luodaan rakenteita ja foorumeita lasten ja nuorten vaikuttamisen järjestelmälliseksi toteutumiseksi (lapsivaikutusten arviointi).

Vastuullinen edistäjä: Kasvatusta ja seurakuntapalvelu/kasvatusta

Mukana myös: LAVA-henkilöt, Huopalahden rovastikunta

Mitä meneillään? LAVA yhdyshenkilöt kootaan yhteiseen neuvonpitoon ja koulutukseen. Yhtymätason LAVA vastuulliset nimetään (YKN). Nuorten vaikuttamistoiminnan kokeilu Huopalahden rovastikunta.

Potti: Rovastikunnallinen nuorten parlamentti

6. Muistetaan myös ne, jotka eivät ole mukana.

Mukana: kaikki, Lutherplus.fi, Kirkko ja kaupunki

Muut: Hengellinen hoivamuusikko (diakoniaprojekti), Kotona sairastavan potilaan hengellisen tuen polku (diakoniaprojekti)

7. Siedetään epävarmuutta ja asetetaan alttiiksi erilaisille toimintatavoille.

Mukana: kaikki

Muut: Diakonian kärkihanke

9. Lisätään uskontojen, kulttuurien ja monimuotoisen uskonnollisuuden vuoropuhelua.

Helsinkiläisistä 13,5 prosenttia on vieraskielisiä. Vuonna 2030 lähes joka neljäs puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea. Samana vuonna arvioidaan 32 000 helsinkiläisen puhuvan arabiaa. Työ ja opiskelu tuovat Helsinkiin paljon ihmisiä vuosittain. Heistä suuri osa on kristittyjä. Turvapaikanhakijoiden myötä kasvaa myös muihin uskontoihin kuuluvien määrä.

Hengellisyys on murroksessa. Sen suhde uskonnolliseen kieleen ja oppiin eroaa perinteisestä. Hengellinen etsintä kanavoituu myös kirkon ulkopuolelle.

Toteuttajat: seurakunnat, yhteinen seurakuntatyö, yhteinen kirkkoneuvosto, kirkkoherrat, pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien neuvottelukunta. Seurakunnat rakentavat yhteydenpitokanavat alueensa uskonnollisiin ja etnisiin yhteisöihin. Aloitetaan työskentely uskontoteologian ja uskontodialogin selventämiseksi. Helsingin ekumeenisen toimikunnan kautta on yhteistyökanava kristillisiin yhteisöihin. Uskontodialogia toteutetaan muun muassa Uskot-foorumia kautta.

Potti: Avoimet ovet -uskontodialogihanke

Ehdotus:

1. Tutustutaan toisiin kulttuureihin ja uskontoihin. Sovitaan säännöllisestä yhteydenpidosta uskonnollisten johtajien kanssa ja luodaan yhdessä suunnitelma kriisitilanteita varten (*Shoulder to shoulder* -toiminta).

ja

2. Tehdään yhteistyötä kotouttamisessa muiden toimijoiden kanssa. Järjestetään vastakkainasettelun kärjistyksen ehkäisemiseksi kohtaamisia kirkoilla. Edistetään keskinäistä dialogia.

Vastuullinen edistäjä: uskontodialogihanke / Heidi Rautionmaa

Mukana myös: Oulunkylä, Kirkon ulkomaanapu, Lähetysseura, kasvatus ja seurakuntapalvelu/kasvatus

Mitä meneillään? Avoimet ovet -uskontodialogihanke käynnissä vuoden 2018 loppuun. Tämän jälkeen on tahtotilaksi ilmaistu, että toiminnan tulisi olla pysyvää.

Potti: Kirkko suojapaikkana

3. Kutsutaan kristityt maahanmuuttajat olemassa oleviin jumalanpalvelusyhteisöihin. Tavoitteena on vastata venäjän-, viron-, somalin-, englannin-, arabian-, kiinan-, kurdin- ja espanjankielisten tarpeisiin.

Vastuullinen edistäjä: kansainvälisen työn sihteeri

Mukana myös: Ehdotuksen 1.2. kehittäjät

Mitä meneillään? Venäjän-, viron-, englannin-, arabian- ja kiinankielellä on säännöllistä jumalanpalvelustoimintaa ja muuta seurakuntatyötä Helsingissä ja pääkaupunkiseudulla jo käynnissä. Etenkin arabiankielistä työtä kehitetään keväällä tehdyn selvityksen pohjalta. Valtakunnallista arabiankielistä yhteistyötä tiivistetty. Syksyllä 2017 menossa yhteisen kirkkoneuvoston päätettäväksi englanninkieliseen työhön kehittämiseen ja seurakuntiin jalkauttamiseen liittyvä hanke Espoon ja Vantaan seurakuntayhtymien kanssa.

4. Selvitetään vieraskielisen kristillisen kasvatuksen tarve. Järjestetään vieraskielisiä ja kansainvälisiä rippikouluja esimerkiksi yhdessä Nuorten Keskuksen kanssa ja osallistutaan kulttuurienväliseen toimintaan kouluissa.

Vastuullinen edistäjä: Matteus församling

Mukana myös: Lauttasaari, Kasvatus ja seurakuntapalvelu/kasvatus sekä kansainvälinen työ

Potti: Internationell skriftskolan / Kansainvälinen rippikoulu

5. Luodaan vuorovaikutusta toisenlaisesta uskonnollisuudesta vastausta etsivien kanssa. Opitaan lisää nykyajan ihmisen hengellisestä tarpeesta.

Vastuullinen edistäjä: kasvatus ja seurakuntapalvelu

Mukana myös: seurakunnat

Mitä meneillään? Käynnissä palvelumuotoiluhanke tähän liittyen (ehdotukset 9.5. ja 9.6.).

6. Elvytetään kristillisen perinteen erilaisia muotoja. Koulutetaan työntekijöitä ja seurakuntalaisia uusien ilmiöiden kohtaamiseen.

Vastuullinen edistäjä: Henri Järvinen

Mukana myös: koulutussuunnittelija, Heidi Rautionmaa sekä kasvatus ja seurakuntapalvelu/kasvatus

Mitä meneillään: Henkilöstön kehittämistarjonnan kautta työntekijöille (retriitit, meditaatio, hengellinen ohjaus, seminaarit, retriitin ohjaajien tapaamiset jne.). Kehittämistarjontaa kehitetään yhdessä hiippakunnan hengellisen ohjauksen ryhmän kanssa. Seurakuntien (esim. Kallio, Mikael, Malmi) kautta tarjotaan retriittejä seminaareja ja ryhmiä seurakuntalaisille ja oppilaitostyön kautta opiskelijoille.

Työntekijöitä perehdytetty kristillisen perinteen erilaisiin muotoihin (lectio divina, kristillinen meditaatio jne). Henri Järvinen ja Juha Pettersson ja vapaaehtoisia mukana Minä olen messuilla ja joogamessuilla.

Sponssi: Kristillisen meditaation ryhmien kehittämisprojekti

10. Tuodaan seurakunnissa ja yhteisesti tehtävä työ lähemmäs toisiaan.

Helsingin seurakunnat ovat päättäneet hoitaa osan tehtävistään yhteisesti. Tällaisia yhteisiä tehtäviä ovat hallinnon, talouden ja kiinteistöjen hoidon lisäksi esimerkiksi sairaalasielunhoito, perheneuvonta, oppilaitostyö, seurakuntapalvelu ja diakonian koko kaupungin aluetta palvelevat erityismuodot. Myös kasvatuksen osalta on nähty tärkeäksi keskittää yhteiseen yksikköön koko kaupunkia koskeva suunnittelu, koulutus ja yhteydenpito muihin toimijoihin. Yhdessä on kannettu myös vastuu Mustasaaresta, Lehtisaaren nuorisokodista, Palvelevasta puhelimesta ja Kampin kappelin

moniammatillisesta hengellisen ja sosiaalisen avun toiminnasta. Yhteinen työ palvelee kaksikielisenä sekä suomen- että ruotsinkielisiä seurakuntalaisia.

Osa yhteisiksi sovituista tehtävistä on seurakuntien kokemuksen mukaan eriytynyt seurakuntien muusta työstä liikaa. Erityisosaaminen on jäänyt määrällisesti kapeaksi ja tavoittaa vain osan tarvitsijoista. Toisaalta seurakuntien parhaaksi on ideoitu tapahtumia ja tuotettu materiaalia, joiden jalkautuminen seurakuntien toimintaan ja käyttöön on onnistunut vain osittain luontevan yhdessä ideoimisen ja tekemisen puutteessa.

Toteuttajat: kiinteistöosasto, hallinto-osasto, yhteinen seurakuntatyö, seurakunnat, sääntötyöryhmä.

Vastuullinen edistäjä: yhteisen seurakuntatyön johtoryhmän toimeksiannosta projektipäällikkö Eeva Salonen / kasvatus ja seurakuntapalvelu

Mitä meneillään? Yhteisen seurakuntatyön johtoryhmän toimeksiannosta etsitään vastausta kysymykseen "Miten yhteinen seurakuntatyö ja seurakunnat tekevät parhaiten työtä yhdessä seurakuntalaisten hyväksi?". Prosessi tehdään palvelumuotoilun periaatteita noudattaen mm. haastattelemalla seurakuntatyöntekijöitä sekä toteuttamalla haastattelujen ja yhteisten työskentelyjen pohjalta uusia toimintatapoja. Tekeminen linkittyy konkreettisiin kokeiluihin, joita toteutetaan uusilla toimintamalleilla esim. seurakuntalaisia osallistavilla työpaja- jne. työskentelyillä.

Ehdotus:

1. Muutetaan johtamisen ja toiminnan rakenteita seurakuntien ja yhteisten työmuotojen yhteistyön lisäämiseksi. Järjestetään työn tekijät tarvelähtöisesti ja mietitään profiloitumista ja saavutettavuutta. Tuetaan seurakuntienvälistä sopimuksenvaraista yhteistyötä.

Vastuulliset edistäjät: yhteinen kirkkoneuvosto ja seurakuntaneuvostot

Mukana myös: Juha Rintamäki, Hannu Ronimus ja Meilahti, Huopalahden rovastikunta, yhteinen seurakuntatyö, kasvatus ja seurakuntapalvelu, Matteuksen kirkon ja Itä-Helsingin diakonian kehittämishanke, yhteisen seurakuntatyön erityisnuorisotyön siirtyminen Matteuksen kirkolle

Mitä meneillään? Vapaaehtoistoiminnan koordinoinnin kehittäminen, joka luo edellytyksiä myös sille, että seurakunnissa olevia vapaaehtoisia voisi toimia myös yhteisten työmuotojen johtamisessa hankkeissa. Huopalahden rovastikunnan toiminnallisten vastuualueiden edustajien säännönmukaiset kokoontumiset, jonka kautta pystytään toteuttamaan Länsi-Helsingin seurakuntien yhteisiä tapahtumia ja toimintoja. Koko yhteistä seurakuntatyötä koskeva kehittämishanke on käynnissä. Eri osa-alueille liittyy myös palvelumuotoilu koulutuksia ja tehtäviä/tutkimuksia. Tehtävää johtaa yhteisen seurakuntatyön johtoryhmä.

2. Keskitetään strategisten linjausten mukaisesti siihen, mistä on kysyntää. Yhtymän ja seurakuntien työntekijöiden entistä läheisempi yhteistyö mahdollistaa paitsi seurakuntien työn uudelleen ohjautumisen myös lisävoimien saamisen ylikuormittuneeseen yhteiseen työhön. Työala- ja seurakuntarajat ylittävä yhteistyö ohjaa uuden toimintakulttuurin mukaisesti tehtävä- ja tarvelähtöiseen toimintaan.

Vastuullinen edistäjä: yhteinen seurakuntatyö

Mukana myös: seurakunnat, kasvatus ja seurakuntapalvelu

3. Monistetaan Kampin kappelin onnistunutta toimintamallia myös seurakunnissa niin, että pappi tai diakoniatyöntekijä ovat tavattavissa ja kirkko auki kävijöitä varten.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: Kampin kappeli, Matteuksen kirkon ja Itä-Helsingin diakonian kehittämishanke, yhteisen seurakuntatyön erityisnuorisotyön siirtyminen Matteuksen kirkolle

Mitä meneillään? Kirkkoherrainkokouksen puheenjohtaja Timo Pekka Kaskinen ja Kampin kappelin toiminnanjohtaja Kenneth Koskinen tapaavat seurakuntien kirkkoherrat rovastikunnittain ja kertovat Kampin kappelissa hyväksi koetuista toimintamalleista/ periaatteista. Helsingin eri alueet ovat erilaisia keskenään ja niiden tarpeet eroavat toisistaan. Esittelemällä kappelin hyviä käytänteitä selvitetään, löytyykö alueittain/ seurakunnittain niiden monistamistarpeita.

4. Selvitetään Palvelevan puhelimen toiminta yhteistyökumppaneiden kanssa tavoitteena siirtää päivystykset koulutuksen myötä seurakuntalaisille.

Vastuulliset edistäjät: yhteinen kirkkoneuvosto ja yhteinen seurakuntatyö

Mukana myös: Palvelevan puhelimen toiminnanjohtaja ja Juha Petterson

5. Rakennetaan oppilaitostyön osajien avulla yhteyksiä seurakuntien ja oppilaitoksissa työskentelevien ja opiskelevien välille. Varmistetaan yhteydet kaikkiin oppilaitoksiin.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: kasvatus ja seurakuntapalvelu/oppilaitostyö

Mitä meneillään? Syksyllä 2017 oppilaitostyö kutsuu kaikki ne kirkkoherrat vierailulle siihen/niihin oppilaitoksiin, jotka sijaitsevat kyseisen seurakunnan alueella. Keväällä 2018 oppilaitostyö vierailee seurakuntien työkokouksissa ja laatii yhdessä seurakuntien kanssa toimintasuunnitelman, joka palvelee oppilaitoksia heidän tarpeistaan nousevalla mielekkäällä tavalla.

6. Kartoitetaan seurakuntien työntekijöiden hallinnolliset tehtävät ja siirretään vastuuta niistä hallinnon asiantuntijoille.

Vastuulliset edistäjät: yhtymän johtoryhmä ja hallinto-osasto

7. Täsmennetään seurakuntien ja seurakuntayhtymän työnjakoa hankinnoissa. Luodaan yhteinen hankintapolitiikka ja -strategia.

Vastuullinen edistäjä: hankintapäällikkö

Mukana myös: tietohallinto

Mitä meneillään? Hankintastrategia HSRKYlle 2017–2018, hankintaohjeistuksen päivittäminen 2017-2018. Hankinnan prosessi kuvattu Sinfoon, helmikuu 2017.

11. Tiivistetään pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien yhteistyötä.

Pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymät ovat jo vuosia tehneet yhteistyötä ja asenne sen lisäämiseksi on myönteinen. Yhteistyössä on tärkeä korostaa kunkin kaupungin erityisluonnetta.

Seurakuntayhtymien erilaiset johtamisrakenteet vaikuttavat yhteistyön toteutumiseen. Espoo on seurakuntavetoinen, Vantaalla seurakunnat ja yhteiset työmuodot

työskentelevät yhdessä ja Kauniaisten seurakuntayhtymä on kooltaan pieni. Myös tavoitteet vaihtelevat: toiset kannattavat verkostoitumista, toiset ovat valmiita luomaan yhteisiä yksiköitä. Myös kahdenvälinen yhteistyö nähdään mahdollisena. Oman lisänsä keskusteluun tuovat esimerkiksi yhdessä toteutuvan toiminnan arvonlisäveron perimiseen liittyvät kysymykset.

Toteuttajat: Helsingin seurakuntayhtymässä oppilaitos- ja kehittämistyön osalta yhteinen seurakuntatyö, arvonlisäveron osalta hallinto-osasto.

Ehdotus:

1. Saatetaan loppuun jo aloitettu oppilaitostyön yhteinen prosessi tavoitteena pääkaupunkiseudun yhteinen, tarvelähtöinen ja laadukas toiminta.

Vastuullinen edistäjä: johtava oppilaitospappi

Mukana myös: kasvatus ja seurakuntapalvelu/oppilaitostyö

Mitä meneillään? Pääkaupunkiseudun tämän hetkinen oppilaitostyö on laadukasta ja nousee kunkin oppilaitoksen omista tarpeista. Esim. Metropolian AMK:ssa yhteistyö kolmen eri yhtymän oppilaitospapin kesken sujuu mutkattomasti ja hyvin. Tällä hetkellä ei ole tarvetta hallinnollisiin muutoksiin

2. Organisoidaan kehittämissyhteistyö pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien yhteistyöneuvottelukunnan määrittelyn mukaisesti. Vahvistetaan yhdessä jäsenyyttä, etsitään joustavia käytäntöjä ja toteutetaan tapahtumia yhdessä. Toimintamalli on pilottina muullekin toiminnalliselle, kuntarajat ylittävälle yhteistyölle.

Vastuullinen edistäjä: Pk-seudun yhteistyöneuvottelukuntaan tulossa toimintaehdotus 28.3., ehdotus edetä verkostomaisesti ja ketterästi, pilotteina mm. kummipäivä ja parisuhdetyö mm. verkossa.

Mukana myös: kasvatuksen ja seurakuntapalvelun päällikkö, projektipäällikkö, yhteisen seurakuntatyön johtaja, koulutussuunnittelija/palvelussuhdepäällikkö

Mitä meneillään? Yhteinen kehittämistyö kuvattiin osaltaan jo kohdan 2.1 yhteydessä. Keskeistä on verkostomainen toimintamalli ja konkreettinen yhdessä tekeminen. Tehtävä on ollut käynnissä ja on jatkoa Jäsentukihankkeelle. Linkittyy yhteisen seurakuntatyön kehittämiseen ja kasvatus ja seurakuntapalvelu/seurakuntapalvelun tiimille annettuun tehtävään. Yhteistyö tapahtuu koko pääkaupunkiseudulla ja valtakunnassa useiden suurten yhtymien kanssa kehittäen ja tietoja vaihtaen. Linkittyy myös kirkkohallituksen Kirkon vahvuudet -ryhmän toimintaan.

3. Ratkaistaan yhteistyötä vaikeuttava arvonlisäverokysymys tekemällä mahdollisesti vaadittava yhteistyösopimus seurakuntayhtymien välillä sekä hakemalla arvonlisäveroon liittyvät kattavat ennakkopäätökset.

Vastuullinen edistäjä: hallintojohtaja

4. Jatketaan hyvää yhteistyötä vieraskielistä ja monikulttuurisuustyötä koordinoivassa Viksu-prosessissa ja kiinteistö- ja hautaustoimessa.

Mukana: kasvatus ja seurakuntapalvelu, kansainvälisen työn sihteeri, yhteisen seurakuntatyön johtaja

Mitä meneillään? Käynnissä.

5. Valmistellaan yhteistyön tiivistämistä hallinnon ja keskusrekisterin, riskienhallinnan ja sisäisen tarkastuksen, tietojärjestelmien, yhteisten maa-alueiden kartoituksen, hautausmaihin ja kiinteistöhuoltoon liittyvien mahdollisuuksien ja diakonian, erityisesti vammaistyön, ja esimerkiksi erityisryhmien rippikoulujen osalta.

Vastuulliset edistäjät: yhtymän johtaja ja johtajisto

Mukana myös: diakonian osalta diakonian päällikkö



REAGOIDAAN ROHKEASTI JA RIPEÄSTI.

- Luovutaan liian tarkoista toimintasuunnitelmista.
- Pidetään aktiivisemmin yhteyttä toisiimme.
- Näytään sosiaalisessa mediassa, katukuvassa ja julkisessa tilassa.

12. Ollaan läsnä sosiaalisessa mediassa.

Sosiaalisen median merkitys kasvaa yhteiskunnan digitalisoituessa. Se on toimintaympäristö, joka yhdistää erilaisia ihmisiä ja jossa helsinkiläiset ovat.

Toteuttajat: henkilöstökoulutus, kasvatus ja seurakuntapalvelu yhteistyössä seurakuntien sosiaalisen median osaajien ja luottamushenkilöiden kanssa, tietohallinto, yhteinen seurakuntatyö ja kirkkohallitus.

Ehdotus:

1. Henkilöstön ja seurakuntalaisten sosiaalisen median koulutusta jatketaan. Jatkotyöskentelyn tavoitteena on läsnäolon laajuus, järjestelmällisyys ja laatu.

Vastuulliset edistäjät: kirkkoherrainkokous, verkkopastori

Mukana myös: koulutussuunnittelija, kasvatus ja seurakuntapalvelu sekä henkilöstöpalvelut

Mitä meneillään? Tavoitteena SOME- työryhmiä joka seurakuntaan. Koulutusta kehitetään entistä enemmän tarvelähtöiseksi; työntekijöiltä kerätään palautettavillaista tukea työntekijät tarvitsevat some-asioissa. Paljon jo tehty ja tehdään eri seurakunnissa.

2. Organisoidaan riittävän läsnäolon taso toiminnalle sosiaalisessa mediassa. Tehdään yhteistyötä kirkkohallituksen kanssa.

Vastuullinen edistäjä: kirkkoherrainkokous

Mukana myös: somevastaavat, koordinaattorina verkkopastori, kasvatus ja seurakuntapalvelu/kasvatus sekä Lasten media

Mitä meneillään? Joka seurakuntaan some-ryhmä ja some-yhdyshenkilö, some suunnitelma ja riittävän läsnäolon taso sosiaalisessa mediassa. Yhteinen alusta Office 365-ryhmänä sekä sisäinen Facebook-ryhmä. Kirkon digityöryhmä tullut mukaan ja Helsingin someryhmästä luotu koko kirkkoa koskeva vinkki ja verkostoitumisryhmä Kirkon some ja digi. Säännölliset verkostotapaamiset, kokemusten jakaminen ja uusien toimintatapojen kokeileminen jatkuvat. Lisää yhteistyötä ja yhteisten materiaalien laatimista seurakuntien ja yksiköiden toimijoiden kesken. Yhteisiä sisältöjä ja verkostoitumista kirkkohallituksen kanssa.

3. Otetaan seurakuntalaiset mukaan.

Vastuulliset edistäjät: Kallion ja Herttoniemen seurakunnat

Mukana myös: Pakila

Mitä meneillään? Herttoniemessä viestintätyöryhmä laatinut viestintästrategian ja tehostanut seurakunnan viestintää. Fbn ajastusta ja kotisivujen päivitystilannetta on parannettu. Tavoitteena saada vuoden loppuun mennessä viestinnän käytännöt hallintaan. Seuraavassa viestintätiimin kokouksessa laaditaan Some-suunnitelma.

4. Ennakoidaan ilmiöitä sosiaalisen median avulla ja luodaan valmius nopeaan toimintaan.

Vastuullinen edistäjä: Paavalin seurakunta

Mukana myös: kirkkohallituksen luotausyksikkö, kasvatus ja seurakuntapalvelu, verkkotyö ja Pienelle parasta -sivusto.

13. Luodaan edellytykset nopealle toiminnalle.

Suurkaupungin tapahtumien virta paljastaa ajan ilmiöitä, joissa kirkon on hyvä näkyä alusta alkaen. Nopea toiminta vaatii etukäteen tehdyn sopimuksen, joka mahdollistaa sekä työvoiman että taloudellisen resurssin irrottamisen tilanteen tullen. Esimerkkeinä nopeasta toiminnasta ovat syksyn 2015 turvanpaikanhakijoiden vastaanotto, eri uskontokuntien rauhankävely ja useassa seurakunnassa toteutunut yhteinen ruokailu.

Toteuttajat: kirkkoherrat asettavat valmistelevan työryhmän seurakuntien työntekijöistä ja yhteisistä työmuodoista. Ideointi ja suunnitelma laajassa verkostoyhteistyössä pääkaupunkiseudulla. Viestintä, seurakunnat, seurakuntalaiset. Helsingin seurakuntayhtymän johtoryhmä vastaa toiminnan suunnittelun vastaamisesta ajan haasteisiin.

Vastuulliset edistäjät (kaikissa alakohdissa): kirkkoherrainkokois ja johtoryhmä

Mukana myös: kasvatus ja seurakuntapalvelu/yhteiskunta ja kulttuuri, oppilaitostyö

Sponsori: Kleinari-projekti

Ehdotus:

1. Kohotetaan valmiutta nopeaan toimintaan ja hetken ilmiöiden mukana elämiseen. Ollaan valmiita erilaisiin kirkollisiin ulostuloihin.

Mukana myös: diakonian päällikkö

Muut: Ristin suojassa – paperittomien tukeminen Helsingissä (diakoniaprojekti)

Sponsori: PopUpKirkko

2. Perustetaan nopean toiminnan ryhmä, joka tunnistaa ja reagoi ripeästi kaupungin ilmiöihin ja on valmis toimimaan lyhyelläkin varoitusajalla. Sovitaan periaatteet ja toimintatavat. Nimetään ryhmään työntekijöitä ja seurakuntalaisia.

Mitä meneillään? Kirkkoherrainkokous nimennyt työryhmään Hilikka Niemistö, Marja Heltelä, Pekka Kaskinen, Eeva Salonen ja Jarno Raninen, jotka jatkavat nopean toiminnan toimintamallin kehitystyötä.

3. Laaditaan nopean toiminnan kokeilua varten suunnitelma ja hankitaan näkyvät tunnukset kirkon tehtävissä palveleville seurakuntalaisille.

14. Vahvistetaan seurakuntien viestintää.

Helsingin, Espoon ja Vantaan seurakuntien yhteinen mediatoimitus aloittaa vuoden 2017 alussa. Se tuottaa yhteisen verkkomedian lisäksi jokaiselle kaupungille varioidun lehden sekä Jouluradion. Lehti harventaa ilmestymistään joka toiseen viikkoon. Uudet viestintävälineet, sosiaalinen media, lehden ilmestymistiheyden harveneminen sekä

viestinnän laatuvaatimukset antavat seurakuntien viestinnälle uusia mahdollisuuksia mutta myös uusia haasteita.

Toteuttaja: viestintä yhdessä seurakuntien kanssa.

Ehdotus:

1. Perustetaan luottamushenkilöiden, seurakuntien viestijöiden ja seurakuntayhtymän viestinnän edustajista työryhmä, joka luo kaikille seurakunnille yhteisen viestinnän mallin ja kartoittaa mahdollisuuden toteuttaa viestintää myös alueellisesti tai rovastikunnallisella tasolla. Työryhmä kokoaa tiedon työntekijäkunnan ulkopuolisista, yhteistyöhön halukkaista viestinnän osaajista ja pohtii hyviksi todettujen käytäntöjen kuten Oulunkylän seurakunnan viiden prosentin mallin (jokaisen työntekijän työajasta käytetään viisi prosenttia suunnitelmallisesti viestintään) laajentamista yleiseen käyttöön. Vastaava prosessi toteutetaan myös ruotsinkielisen viestinnän osalta.

Vastuullinen edistäjä: viestintäpäällikkö

Mukana myös: seurakunnista koottu työryhmä, Roihuvuori ja Tuomiokirkkoseurakunta

2. Etsitään uusia ja entistä tavoitettavampia viestintätapoja ja hyödynnetään Jäsen 360 -aineistoa viestinnän suunnittelussa.

Yhteyshenkilö: projektipäällikkö Eeva Salonen



VARUSTETAAN TYÖNTEKIJÖITÄ UUTEEN TOIMINTAKULTTUURIIN.

- Muutos ei onnistu, jos emme tahdo sitä yhdessä.
- Suurin muutos tapahtuu ajatuksen tasolla. Usein uusi tapa toimia muuttaa myös ajatuksia.

15. Kohdennetaan työvoima tarkoituksenmukaisesti ja varmistetaan työhyvinvointi.

Helsingin seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä on paljon ammatillista osaamista. Henkilöstön määrä on vuosikymmenten saatossa lisääntynyt. Talouden kiristytessä on henkilöstön vähentämistarpeeksi arvioitu viisitoista prosenttia vuoden 2015 tasosta.

Nykymallissa seurakuntayhtymä vastaa muun muassa palkanmaksusta, yhteistoiminta-asioista, työterveyshuollosta ja työturvallisuudesta. Yhtymän henkilöstö on yhteisen kirkkoneuvoston alainen. Seurakunnat vastaavat oman työnsä johtamisesta, rekrytoinnista ja koulutuksesta. Niiden henkilöstö on seurakuntaneuvoston alaisuudessa. Yhteinen kirkkovaltuusto perustaa virat neuvoston esityksestä. Työsuhteista päättää seurakuntaneuvosto. Kirkkolain mukaan seurakunta on työnantaja. Virkojen sisäinen haku seurakuntarajojen yli ei ole pääsääntöisesti lainmukainen.

Helsingin seurakuntayhtymän tavoitteena on turvata henkilöstön hyvä vointi työuran eri vaiheissa. Erityisen tärkeää se on muutostilanteissa.

Toteuttajat: henkilöstöpalvelut, seurakunnat ja yhteinen kirkkoneuvosto.

Mitä meneillään? Erilaisia kokeiluja mm. Meilahden moduulityöaikaamalli.

Ehdotus:

1. Henkilöstön sopeutus vuoden 2015 tasosta vuoden 2018 tasoon pyritään tekemään ilman irtisanomisia. Tämä edellyttää eläkkeelle ja toisiin työtehtäviin siirtymisten mahdollisimman hyvää hyödyntämistä sekä ennakoivaa henkilöstösuunnittelua.

Vastuulliset edistäjät: Yhteinen kirkkoneuvosto, seurakuntaneuvostot sekä hallintojohtaja/palvelussuhdepäällikkö

Mitä meneillään? Henkilöstöstrategiaprojektin ohjausryhmä laatinut henkilöstöstrategian, jonka osana henkilöstön sopeuttamistoimenpitekeinovalikoima, jossa periaatteita sopeuttamistoimien käytäntöön viemisestä.

2. Strategisten linjausten toteutumiseksi tarvitaan lisäksi seurakuntien ja yhtymän yksiköiden välistä liikkuvuutta. Viransijaisuuksissa toinen seurakunta saa tarvitsemansa työntekijän määrääjäksi, toinen voi säästää kuluissa. Työkierto mahdollistaa henkilöstön vaihtamisen päittäin määrääjäksi.

Vastuulliset edistäjät: hallintojohtaja/palvelussuhdepäällikkö

Mitä meneillään? Henkilöstöstrategiaprojektin ohjausryhmä laatinut henkilöstöstrategian, jossa periaatteita tämän asian tiimoilta kuvataan. Kirkko HR-rekrytointityökalu otettu käyttöön sekä sisäiseen että ulkoiseen hakuun.

3. Henkilöstön sopeutukseksi kehitetään sisäisiä työmarkkinoita ja kartoitetaan halukkuutta uudelleen koulutukseen.

Vastuulliset edistäjät: palvelussuhdepäällikkö/koulutussuunnittelija

Mitä meneillään? Henkilöstöstrategiaprojektin ohjausryhmä laatinut henkilöstöstrategian, jossa kuvattu periaatteita. Kirkko HR-rekrytointityökalu käytössä sisäiseen hakuun.

4. Syksyllä 2016 toteutetaan muutosprosessiin keskittyvä työhyvinvointikysely ja toteutetaan sen tarpeelliseksi nostamat toimenpiteet.

Vastuulliset edistäjät: seurakunnat ja yhteiset yksiköt

Mukana myös: palvelussuhdepäällikkö, työhyvinvointiasiantuntija sekä koulutussuunnittelija

Mitä meneillään? Henkilöstökysely toteutettu aikataulun mukaisesti. Käytäntöön viemisestä vastuussa esimiehet.

16. Kehitetään toiminnan tarpeista lähtevää osaamista ja sen johtamista.

Johtamalla osaamista voidaan sitä kehittää entistä enemmän tarpeiden mukaiseksi. Henkilöstön koulutustasosta ja osaamisesta ei ole kattavaa dokumentaatiota.

Työhyvinvointia kartoittavassa ja tavoitteellista johtamista arvioivassa 360 astetta -kyselyssä on havaittu puutteita seurakuntayhtymän johtamistyössä.

Toteuttajat: henkilöstöpalvelut, esimiehet.

Ehdotus:

1. Henkilöstösuunnittelu sidotaan toimintaympäristön tarpeisiin.

ja

2. Eläköitymisen vaikutukset henkilöstörakenteeseen ennakoidaan ajoissa.

Vastuulliset edistäjät: Yhteinen kirkkoneuvosto ja seurakuntaneuvostot

Mitä meneillään? Yhteinen kirkkoneuvosto on 21.9.2017 kokouksessaan käsittelemässä tehtyä laajaa valmistelua henkilöstön osalta (henkilöstöstrategia, palkitsemisstrategia ja henkilöstön sopeuttamistoimet). Asiakokonaisuudet lähetetään vielä seurakuntaneuvostoihin lausunnonle ja sen jälkeen tehdään päätökset.

Toimintakulttuurin muutoslinjauksen alkuperäisen tavoitteen mukaisesti vuoden 2018 loppuun mennessä seurakuntayhtymän henkilötyövuosien määrä pitää olla vähentynyt 200 henkilötyövuodella. Lisäksi ennen seuraavan valtuustokauden alkua tehdään arvio henkilötyövuosien tasosta 2019 jälkeen ottaen huomioon taloudelliset paineet sekä seurakuntalaisten roolin kasvattaminen kaikessa toiminnassa. Myös työntekijöiden sisäistä liikkuvuutta seurakuntayhtymän ja seurakuntien kesken lisätään organisaatiota ja tilaratkaisuja kehittämällä.

3. Osaamisen johtamisen projektissa luodaan vuosikellomalli, jossa on esimiehille osaamisen ennakoinnin, arvioinnin ja johtamisen kehittämisen työkaluja.

Vastuullinen edistäjä: koulutussuunnittelija

Mukana myös: diakonian osalta diakonian päällikkö, projektiryhmässä myös:

palvelussuhdepäällikkö, koulutussihteeri sekä yhtymän johtaja.
Asiantuntijajäsenenä Hannu Ronimus. Projektissa on laajasti aktivoitu seurakuntien diakonian työalavastaavia ja osallistettu diakoniatyöntekijöitä tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoitukseen.

Mitä meneillään? Projekti käynnissä. Muutamia osiota työkalupakissa testataan vielä työalavastaavien kanssa. Projekti päättyy 31.12.2017. Projektin loppuraportti keväällä 2018. Osaamisen johtamisen työkalujen käyttöönotosta valmennukset 2018 alkaen. Osaamisen johtamisen työkalut ja vuosikellomalli laadittu yhdessä diakonian työalavastaavien kanssa. Projektin tuloksia esiteltä esimiehille 6.6.

4. Henkilöstön koulutustaso ja osaaminen kartoitetaan. Tiedot siirretään sähköiseen järjestelmään. Urapolkuajattelua kehitetään. Ohjausosaamista kasvatetaan kaikilla työaloilla.

Vastuullinen edistäjä: koulutussuunnittelija

Mitä meneillään? Työkalut osaamiskartoitukseen laadittu osaamisen johtamisen projektissa 2015–2017. Esimiehiä ja lähiesimiehiä valmennetaan niiden käyttöön 2018 alkaen. Sähköisiä järjestelmiä olemassa kartoituksen tulosten ja henkilöstön koulutustason kirjaamiseen. Niiden hankinta vaatii erillistä selvittämistä ja erillistä määrärahaa. Ohjausosaamista kasvatetaan kaikilla työaloilla.

5. Jatketään muutosjohtamisvalmennusta. Kiinnitetään koko organisaatiossa erityistä huomiota työhyvinvointijohtamiseen ja tavoitteiden asettamiseen. Kehitetään suorituksen johtamista ja seurantaa. Laajennetaan KirkkoHR-järjestelmän käyttöä kehityskeskustelussa.

Vastuullinen edistäjä: koulutussuunnittelija

Mitä meneillään? muutosjohtamisvalmennuksia järjestetty (2) vuosina 2015 ja 2016 sekä työhyvinvointijohtamisen (1) valmennus 2017. Esimiehiä on 25 ja lähiesimiehiä noin 100. Valmennuksiin osallistuivat lähes kaikki lähiesimiehet. Esimieskohtaamisia järjestettiin yhteensä 9 vuosina 2015-2017. Esimieskohtaamisiin osallistui esimiesten (25) lisäksi päälliköitä (17), yhteensä 42. Vuosina 2015-2016 osallistuivat lähes kaikki esimiehet ja päälliköt. Keväällä 2017 noin 30 esimiestä/esimieskohtaaminen. Johtoryhmävalmennuksia järjestetty kahdessa seurakunnassa. Henkilöstökysely toteutettu syksyllä 2017. Esimiehille ja lähiesimiehille järjestetty henkilöstökyselyn läpikäyntivalmennuksia. Seurakunnat ja yksiköt laativat henkilöstökyselyn pohjalta kehittämissuunnitelmia 31.8. 2017 mennessä. Johtamisosaamisen kehittämistä jatketaan vuosina 2018–2019 järjestämällä valmennuksia. Esimiehet ja lähiesimiehet osallistetaan sähköisesti valmennusteemojen valintaan syksyllä 2017. Henkilöstöpalvelut tukee seurakuntia/yksiköitä toimenpiteiden toteuttamisessa.

6. Luodaan esimiehille mentorointijärjestelmä. Kirkkoherroja valmennetaan yhdessä hiippakunnan kanssa. Kehitetään esimies- ja tiimityön arviointia.

Vastuulliset edistäjät: kirkkoherrainkokous ja yhtymän johtoryhmä, hallintojohtaja/koulutussuunnittelija

7. Huolehditaan seurakuntayhtymän luontevasta kaksikielisyydestä rekrytointilinjausten edetessä kumpaakin kotimaista kieltä osaavien suuntaan.

Vastuulliset edistäjät: yhteinen kirkkoneuvosto ja seurakuntaneuvostot



KÄYTETÄÄN TILOJA MONIPUOLISESTI.

- Tehdään toimistoista yhdessä tekemisen monitoimitiloja, luodaan olohuoneita kaupunkilaisille ja käytetään sakraalitiloja monipuolisesti.

17. Sopeutetaan seurakuntien tilankäyttö uuteen toimintakulttuuriin.

Säästöpainne koskee henkilöstön lisäksi toimitiloja. Jos tiloja ei saada heti myydyksi tai vuokratuksi, sisäinen vuokra ja ylläpitokulut rasittavat seurakuntien ja kiinteistötoimiston taloutta. Uusi tapa tehdä työtä tarvitsee nykyistä monikäyttöisemmät tilat ja kohtaamisen yhteisö olohuoneensa Alppilan, Lauttasaaren tai Matteuksenkirkon aulakahviloiden tapaan.

Toteuttajat: kiinteistöosasto yhdessä seurakuntien ja seurakuntayhtymän yksiköiden kanssa.

Ehdotus:

1. Toteutetaan tilasuunnittelu ja tiloista luopuminen viidentoista prosentin säästötavoitteen mukaisesti vuoteen 2018 mennessä.

Vastuullinen edistäjä: kiinteistöosasto

Mitä meneillään? Tavoite saavutettu päätösten osalta.

2. Investoinnit nykyiseen kiinteistökantaan mietitään tarkoin toiminnan tarpeen ja monipuolisten tilaratkaisujen toteuttamisen näkökulmasta.

Vastuulliset edistäjät: yhteinen kirkkoneuvosto ja seurakunnat

Mitä meneillään? Kiinteistötoimisto on valmistellut esityksen kiinteistökannasta. Tavoitteena on kirkkotilojen säilyminen Helsingin katukuvassa ja niiden monipuolisempi ja parempi käyttö. TKM prosessiin liittyen on käynnissä myös laajempi kirkon toimitilojen ja pihojen monipuolisemman käytön kehitystyö yhdessä paikallisten toimijoiden kanssa. Työskentelystä sovitaan Luther plus-tapahtumassa syksyllä 2017.

3. Perustetaan tilapankki. Selvitetään, miten seurakunnilta vapautuvista tiloista saadaan paras tuotto Helsingin seurakuntayhtymälle.

Vastuullinen edistäjä: kiinteistöosasto

Mitä meneillään? Tilapankki perustettu.

4. Sisäistä vuokrajärjestelmää kehitetään palvelemaan paremmin seurakuntien ja palveluyksiköiden taloudellista suunnittelua. Ulkopuolisilta vuokrattujen tilojen sisäiset vuokrat muutetaan vastaamaan todellisia kustannuksia.

Mitä meneillään? Nimetty työryhmä valmistelee esitystä.

18. Päätetään seurakuntien talon yksiköiden työtiloista ja talon tulevaisuudesta.

Seurakuntien talon huoneistoala on 10 584 m². Sisäisellä vuokrajärjestelmällä yhtymän yksiköille vuokratut tilat ovat 4 971 m². (Neliöt eivät sisällä rappukäytäviä, neuvotteluhuoneita, ruokalaa eivätkä valtuustosalia.) Talossa on paljon tehotonta tilaa,

kuten eteishalli ja käytävät. Nykyinen pohjaratkaisu ei vastaa uuden toimintakulttuurin mukaista työtapaa. Taloa on kuitenkin pidetty kunnossa peruskorjausluonteisin investoinnein ja sitä on mahdollista muunnella.

Toteuttajat: kiinteistöosasto yhdessä seurakuntien ja seurakuntayhtymän yksiköiden kanssa.

Ehdotus:

Selvitetään seurakunnilta vapautuvien toimitilojen käyttötarkoituksen muutosmahdollisuudet seurakuntayhtymän tilatarpeisiin. Käytössä olevan toimistotilan tulee olla noin 10–12 m² per henkilö. Sellaiset seurakunnilta vapautuvat tilat, joista on mahdollisuus saada huomattava vuokratuotto tai jotka voidaan realisoida, pyritään vuokraamaan tai realisoimaan. Vuoden 2017 loppuun mennessä arvioidaan seurakuntien talon tulevaisuus. Toimitilojen tarkastelun yhteydessä etsitään tilat myös perustettavan palvelukeskuksen kolmannelle vaiheelle.

Vastuullinen edistäjä: yhtymän johtoryhmä

Mitä meneillään? Yhteinen kirkkoneuvosto on käsittelemässä johtoryhmän tekemää valmistelua seurakuntien talon kehittämistä kokouksessaan 21.9. Lähetekeskustelun jälkeen asiaa edistetään sen linjauksen pohjalta kuluvan talvikauden aikana.

19. Arvioidaan leirikeskusten ja yhteisten työmuotojen tilat.

Helsingin seurakuntayhtymällä on seitsemän leirikeskusta. Niistä Siuntiossa sijaitseva Korpirauhan leirikeskus, Lohjalla sijaitseva Lohirannan leirikeskus ja Kellokosken Juhlatalo ovat ympärivuotisessa käytössä. Kirkkonummella sijaitseva Porkkalan leirikeskus ja saarissa sijaitsevat kolme kesäkotia Kivisaari, Honkalinna ja Lekholmen ovat kesäisin rippikoululeirien ja syksyisin seurakuntien ja eri työmuotojen käytössä.

Tiilikanojan leirikeskuksessa Tuusulassa on 13 vuodepaikkaa. Päiväkäytössä sinne mahtuu noin 20 henkilöä. Kiinteistöhoito hankitaan ostopalveluna. Leirikeskus toimii omatoimiperiaatteella niin, että ryhmä huolehtii itse ruoanlaitosta ja siivouksesta. Kehitysvammaistyö on ollut Tiilikanojan suurin käyttäjä, mutta käyttöaste on ollut alhainen. Liikuntaesteisille paikka on muita leirikeskuksia hankalampi. Käytön luonteesta ja kapasiteetin pienuudesta johtuen Tiilikanojan kustannukset käyttövuorokautta kohden ovat korkeat.

Yhteinen seurakuntatyö, seurakunnat ja kiinteistötoimisto ovat laatimassa uutta leirikeskusstrategiaa, jossa arvioidaan leirikeskusten roolia varhaiskasvatus- ja rippikoulutyössä sekä leiritöiden tulevien vuosien painopisteitä. Myös yhteisten työmuotojen käytössä olevat tilat tarvitsevat arviointia toimitiloja uudelleen järjesteltäessä.

Toteuttajat: kiinteistöosaston henkilöstö yhdessä yhteisten työmuotojen ja seurakuntien kanssa.

Vastuulliset edistäjät (kaikissa alakohdissa): johtajisto ja yhteinen kirkkoneuvosto

Ehdotus:

1. Myydään Tiilikanojan leirikeskus ja arvioidaan Kellokosken juhlatalon ja Honkalinnan käyttökelpoisuutta leirikeskuksina vuosien 2016–2018 aikana. Mikäli niiden ei katsota sijainnin, kustannusten, käyttökelpoisuuden tai kunnan puolesta soveltuvan rippikoululeirikäyttöön, päätös niistä luopumisesta tehdään viimeistään 2018. Leirien kapasiteettitarvetta tarkastellaan saman kauden aikana. Tiilikanojan osalta selvitetään, millä kehitystoimenpiteillä kiinteistöstä saadaan paras mahdollinen hinta.
2. Yhteisten työmuotojen käytössä olevat seurakuntien talon ulkopuoliset tilat kartoitetaan ja tehdään niitä koskevat ehdotukset.

20. Käytetään lainarahoitusta kohtuuhintaisten asuntojen rakentamiseen Helsinkiin.

Seurakuntayhtymällä on tarvetta rahoittaa investointejaan joko rahoitusomaisuuttaan myymällä tai lainalla. Suunnittelukaudelle ajoittuu talousarvion ja taloussuunnitelman mukaan investointeja 69,1 miljoonaa euroa. Rahoitusmarkkinoiden korkotaso on tällä hetkellä hyvin alhainen. Tilinpäätöksessä 2014 likvidien kassavarojen määrä oli kirjanpitoarvoin 131,9 miljoonaa euroa.

Toteuttajat: talous- ja kiinteistöosastot.

Vastuulliset edistäjät (kaikissa alakohdissa): hallinto-osasto, kiinteistöosasto sekä yhteinen kirkkoneuvosto, kiinteistökehityspäällikkö

Mukana myös: sijoitusneuvottelukunta

Ehdotus:

1. Selvitetään mahdollisuutta rahoittaa investointeja lainarahalla toteutettavalla kiinteistötuotannolla.
2. Jos edellä mainittu nähdään mahdolliseksi, rahoitetaan investointeja taloussuunnitelman mukaan 9 miljoonalla eurolla käyttötalouden puolella ja muilta osin lainalla, jota talousarviossa on 50 miljoonaa + 50 miljoonaa euroa, tai myymällä sijoitusomaisuutta 60,1 miljoonalla eurolla. Tällä varaudutaan mahdollisten kiinteistösijoitusten kasvattamiseen. Mikäli vieraan pääoman sijoitusta ei toteuteta, arvioidaan kassavarojen vähenevän 2016–2018 noin 49 miljoonaa euroa. Vieraan pääoman lisäyksellä vältetään sijoitustuottojen menettäminen siltä osin kuin olemassa olevaa sijoitusvarallisuutta pitäisi myydä investointien rahoittamiseksi.

TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOKSEN TAUSTA

Kirkko Helsingissä 2020 -strategia valmistui vuonna 2013. Sen viisi otsikkoa kuvaavat linjauksen suuntaa: *Hengellinen elämä vahvistuu, Kirkon jäsen nousee keskiöön, Kirkko puolustaa heikoilla olevaa, Ylös, ulos ja verkostoihin* sekä *Voimavarat kuntoon*. Näistä viidestä suodattui tiivistelmänä kolme periaatetta: *arki, jalkautuminen ja seurakuntalaisten kirkko*. Nämä periaatteet ovat ohjanneet myös toimintakulttuurin muutosta.

Niiden lisäksi ovat prosessissa vaikuttaneet seuraavat kirkon yhteiset asiakirjat:

Meidän kirkko, osallisuuden yhteisö, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015 (2007),
Kirkko 2020, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko (2010),
Piispainkokouksen lausunto kirkolliskokoukselle Kirkko 2020 selonteosta (2011),
Kohtaamisen kirkko, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020 (2014),
Kirkkona monikulttuurisessa yhteiskunnassa, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko (2014),
Strategiaopas seurakunnille (2014).