



**Realismi
ja toivo**
seurakunnat muutoksessa



Puheenjohtajat uudenlaisen toimintakulttuurin edistäjinä!

Hiippakuntas sihteeri Mirkka Torppa

mirkka.torppa@evl.fi

16.5.2019

Millainen on hyvä puheenjohtaja?



- **Vaikuttaa kokouskulttuuriin**, hyvään ilmapiiriin ja aikaansaavaan työtapaan. Tekee havaintoja, huomaa jännitteet, osaa johtaa tilanteen vaatimalla tavalla ja arvioi omaa toimintaansa.
- **Keskusteluttaa tasapuolisesti** asioita. Kannustaa arkojakin keskusteluun. Näkee srk:n tarpeet uusille suunnille. Arvostaa viranhaltijoiden asiantuntijuutta & valmistelua. Tietää milloin päätös on saatava aikaan.
- **On rohkaisija ja innostaja** muutoksissa, ei jarru.
- **On johdonmukainen ja luotettava**. Pystyy tekemään omille sidosryhmilleen ikäviä päätöksiä. Ei provosoidu tai loukkaannu.
- **Uskaltaa puuttua epäasialliseen** käytökseen kokouksessa ja osaa ohjata asianmukaiseen kokouskulttuuriin.
- **Malli** hyvästä käytöksestä, asioihin paneutumisesta, tulevaisuusnäystä, srk:n parhaaksi tehtävistä rohkeista päätöksistä.
- **Hakee aktiivisesti tietoa** toimintaympäristöstä, muutoksista,
- **Ymmärtää roolinsa ja vastuunsa** sekä luottamuselimen tehtävät.



Mitä yhteinen työnäky merkitsee?



- Puheenjohtajan ja johtavien viranhaltijoiden **yhteinen valmistelutyö**, yhteinen työnäky ja keskinäinen luottamus edistää srk:lle parhaita päätöksiä.
- **Johtoryhmä** valmistelun, keskustelun, ennakkoinnin, aikataulujen ja arvioinnin paikkana. Luottamuksellinen ilmapiiri. Kyky puhua vaikeista asioista. Mahdollisuus keskeneräiseen ajatteluun.
- **Samansuuntaisuus**: mahdollisuus olla eri mieltä valmisteluvaiheessa, mutta kokouksessa yhteistä säveltä.
- **Kausisuunnittelu**: yhteinen ymmärrys vuoden ja kauden tärkeistä asioista. Aikataulut. Pitkäjänteinen tulevaisuuspuhe. Ennakointi.
- **Kokouksen jälkeen lyhyt tilannepalaveri**: mitä tapahtui, mitä kuulumme/näimme ja miten asioissa tästä eteenpäin.
- **Johtavien viranhaltijoiden työn tunteminen**, tuki ja kunnioitus. Ymmärrys siitä mikä heitä kuormittaa tai haastaa. Keskinäinen kiittäminen ja kannustus. Tiedon haku ja jako tehtävän tueksi.

Mitä ovat kauden avainaiheet?

- **Talous on keskeinen johtamisen väline.** Tappiollisia vuosia ei saa enää syntyä. Kerättävä puskuria/säästöjä myös tuleviksi vuosiksi.
- **Srk-työn talouden ja organisaation muutos tulee edellyttämään kipeitäkin päätöksiä.** Nekin ovat srk:n parhaaksi.
- Haaste on **verotulojen ja jäsenmäärän** väheneminen, johon ei juurikaan voi vaikuttaa (muuttoliike, ikäluokat, eroamiset)
- Tarvitaan **toiminnan priorisointia sekä strategista suunnittelua:** Mistä luovutaan? Mihin painotetaan? Mitä halutaan kehittää? Miten ennakoidaan?
- **Tilannekuva ja realismi** (ennusteiden perusteella): Mitä srk:ssa tarvitaan tulevaisuudessa ja millä laajuudella?
- Suunnitelmallinen **henkilöstöpolitiikka ja kiinteistöstrategia.**
 - Mitä tehtäviä täytetään uudelleen? Uudet rekrytoinnit tärkeitä.
 - Kiinteistömässasta luopuminen. Vuokratiloja on joka paikkakunnalla! Uuden rakentamista vain jos taloustilanne on hyvin vakaa.
- Luottamushenkilön ja työntekijän tärkeät kysymykset: **"Onko meillä tähän varaa" ja "Millä muulla tavalla voimme tehdä tämän"**

Millainen on uusi toimintakulttuuri?



- Seurakuntien **viestintä ja näkyvillä olo** korostuu.
- Srk:n/kirkon odotetaan **reagoivan ja toimivan** ajankohtaisissa asioissa.
- Seurakunta **näkyä ja toimii paikkakunnan ihmisten arjessa**. Toiveena arkiset kohtaamiset, yhteistyö eri tahojen kanssa ja läsnäolo.
- **Projektimuotoinen toiminta** tavoittaa säännöllisen viikkotoiminnan sijaan. Projekteihin tullaan myös helpommin vapaaehtoisiksi.
- Seurakuntien **työntekijöiden määrä vähenee**. Työnkuvat muuttuvat, laajenevat ja työ on yhä moniammatillisempaa.
 - Toimitusten ja perustehtävän näkökulmasta kuitenkin mm. papistoa tarvitaan
- **Vapaaehtoiset kantavat yhä enemmän vastuuta**. Työntekijät vapaaehtoisten motivoijia ja koordinoijia.
- Ihmisten **hengellinen ja henkinen kaipuu lisääntyy**. Tarve sekä kasvokkaiselle että verkossa tapahtuville kohtaamisille.



Miten välitämme hyviä viestejä srk:sta?



- **Luottamushenkilö vaikuttaa mielikuvaan srk:sta** puhumalla siitä positiivisesti. Viestimällä hyvää toiminnasta, työntekijöistä ja kaikesta mitä srk:ssa tapahtuu. Esittelemällä toimintaa verkostoilleen.
- Luottamushenkilö **viestii myös omalla osallistumisellaan** srk:n toimintaan ja siinä, miten hän kutsuu verkostojaan mukaan tilaisuuksiin.
- **Mainetekijät ovat merkittäviä:** valitusprosessit, asioiden jankkaaminen tai arvosteleva puhe aikaansaavat kirkkokriittisyyttä. Positiiviset viestit, tulevaisuuspuhe ja työstä iloitseminen kertovat elinvoimaisuudesta ja yhteisöstä johon halutaan kuulua. Tähän jokainen voi vaikuttaa!
- Luottamushenkilö on **srk:n tärkeät kasvot** paikkakunnan ihmisille.
 - Tärkeä muistaa että srk:n tehtävä on hengellinen
- **Ota puheeksi luottamuselimestä:** Minkä kautta mielikuva seurakunnasta muodostuu paikkakunnalla ja mikä on luottamushenkilöiden tärkeä rooli siinä? Miten luottamushenkilöt välittävät hyviä viestejä srk:sta?
- Seurakunnan **virallisesta viestinnästä vastaa kirkkoherra.**
- Tärkeää muistaa luottamushenkilöiden **salassapitovelvollisuudet** (voi kerrata vaikka joka kokouksen päätteeksi kokousasioihin liittyen).



Tervetuloa rovastikuntailtoihin syksyllä 2019!



- Nousiaisten rovastikunta: 8.10 klo 17.30-20
- Ala-Satakunnan rovastikunta: 9.10 klo 17.30-20
- Paimion rovastikunta: 14.10 klo 17.30-20
- Porin rovastikunta: 30.10 klo 17.30-20

Kutsu tilaisuuteen lähetetään seurakunnille elokuussa 2019. Kutsussa vahvistuu myös tilaisuuden paikka.

