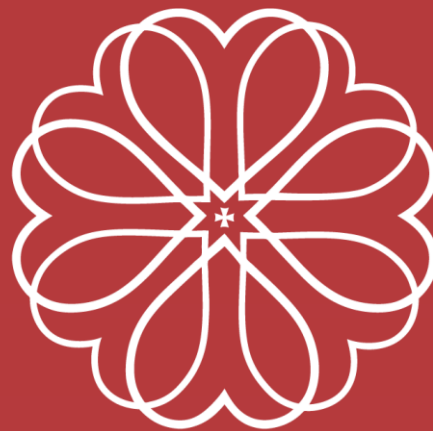




**Realismi  
ja toivo**  
seurakunnat muutoksessa



# Realismi ja toivo

seurakunnat muutoksessa





**Realismi  
ja toivo**  
seurakunnat muutoksessa



# **Realismi ja toivo: seurakunnat muutoksessa arkkihiippakunnan hankkeen avaus 16.5.2019**

**Minna Törrönen**  
hiippakuntasihteeri, hankekoordinaattori (2019-2020)  
Turun arkkihiippakunnan tuomiokapituli



# Turun arkkhiippakunnan hanke (2019-2020)



- Realismi ja toivo: seurakunnat muutoksessa -hankkeen tavoitteena on tukea seurakuntia toimintakulttuurin muutoksessa vahvistamalla osallisuutta ja vapaaehtoisuutta.
- Ennusteiden mukaan kirkon jäsenmäärä hupenee ja samalla työntekijöiden määrä väistämättä vähenee. Talouden laskevat luvut ovat **realismia**, joka suuntaa seurakuntia muutokseen.
- **Toivo** löytyy kirkon ydinsanomasta, mutta myös toimintatavoista, joissa seurakuntalainen voi helpommin liittyä mukaan, toimia työntekijän rinnalla ja kokea oman tekemisensä ja olemisensä merkitykselliseksi.

# Osallistumisesta osallisuuteen ja toimijuuteen



- Ihmiset motivoituvat vapaaehtoistyöhön eri syistä. Motiivina voi olla tarve kantaa vastuuta tai tarve liittyä johonkin yhteisöön ja sen elämään.
- Osallisuus on yhteyttä johonkin yhteisöön ja sen elämään, jolloin sitä määrittävät yhteisöön kuulumiseen liittyvät elementit: 1) kuulluksi tuleminen, 2) mahdollisuus vaikuttaa, 3) hyväksytyksi tuleminen sekä 4) esteettömyys yhteisöön kuulumiselle, mukaan lukien fyysinen sekä sosiaalinen esteettömyys.
- Vahva osallisuus on yhteydessä mahdollisuuteen olla merkityksellinen toimija yhteisössä. Toimijuus taas synnyttää ja ylläpitää osallisuutta, koska tällöin yksilö voi kantaa vastuuta yhteisössään.

Lähteenä mm. Huomo; Marjovuori; Vehviläinen; Yeung



# Merkityksellinen ja vaikuttava vapaaehtoistyö

- Osallisuuteen kuuluu myös tunne oman toiminnan ja ajatusten merkityksestä ja vaikutuksesta sekä mahdollisuus toimia kiinnostuksen mukaan.
- Merkityksellisyys syntyy, kun vapaaehtoinen kokee olevansa riittävän kykenevä tehtävään ja saa riittävän itsenäisesti säädellä toimintaansa ja sen etenemistä sekä kokee kuuluvansa johonkin yhteisöön tai kokonaisuuteen, jonka kannalta hänen toimintansa on mielekästä.
- Seurakuntalainen voi kokea esimerkiksi messun suunnitteluryhmään kuulumisen merkitykselliseksi, ja haluaa tehdä siihen liittyviä valintoja ja päätöksiä sekä kantaa niistä vastuun.



# Mikä on tärkeää toimintakulttuurin muutoksessa?



- Johtamisen tapa nousee entistä merkityksellisemmäksi.
- Jumalanpalveluselämää tulee kehittää yhdessä vapaaehtoisten kanssa.
- Vapaaehtoisuuteen panostaminen muuttaa työntekijän tapaa tehdä työtä.
- Yhteisöllisyyteen monimuotoisuudessaan on hyvä kiinnittää huomiota.
- Seurakunnan tilojen, erityisesti kirkkojen, monipuolisessa käytössä on paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia.



# Seurakuntakysely vapaaehtoistyöstä ja toimintakulttuurista – tuloksia



- Kaikille Arkkhiippakunnan seurakuntien ja seurakuntayhtymien työntekijöille, vastausaika 8.4.-24.4.2019
- Vastaajia 225, yhteensä 46 seurakunnasta ja 3 seurakuntayhtymästä
  - Alle 5000 jäsenen seurakuntia 15 %, 5000-15000 jäsenen 45 %, yli 15 000 jäsenen seurakuntia 39 %
- Yleisimmät työntekijäryhmät:
  - Diakoniatyöntekijät 17 %
  - Kirkkoherrat 16 %
  - Nuorisotyöntekijät 15 %
  - Hallinto- ja toimistotyöntekijät 11 %
  - Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät 11 %
  - Kirkkomuusikot 7 %
  - Lapsityöntekijät 6 %



**Realismi  
ja toivo**  
seurakunnat muutoksessa



# Vapaaehtoistoiminnan tilannekuva

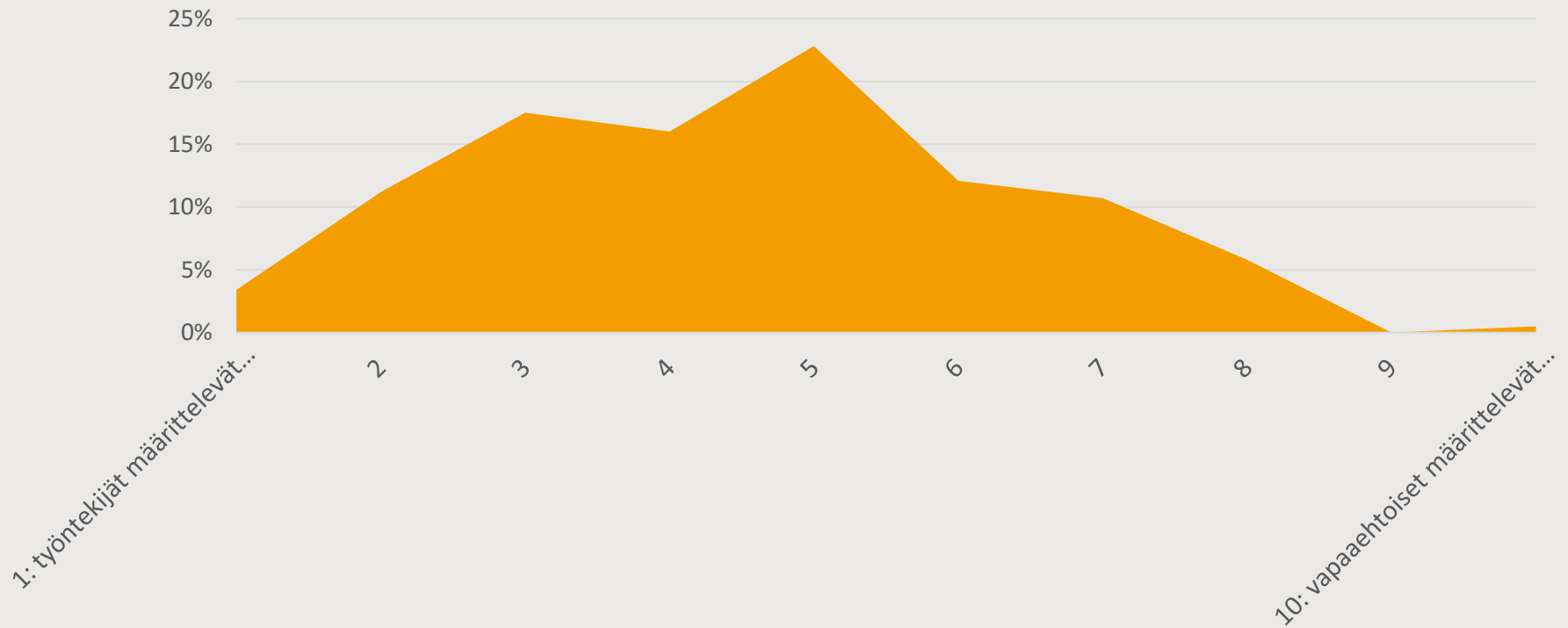




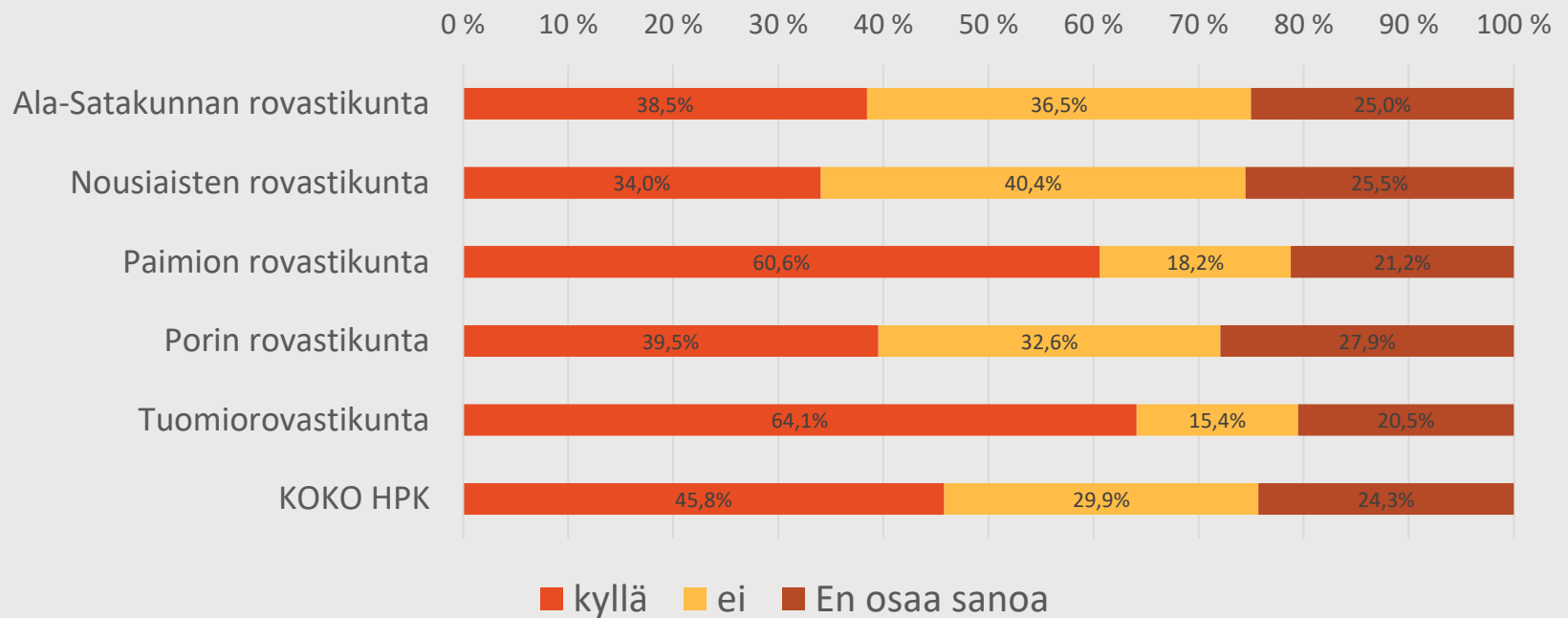
# Vapaaehtoiset tulevat yleisemmin valmiisiin tehtäviin kuin ideoivat ja suunnittelevat itse



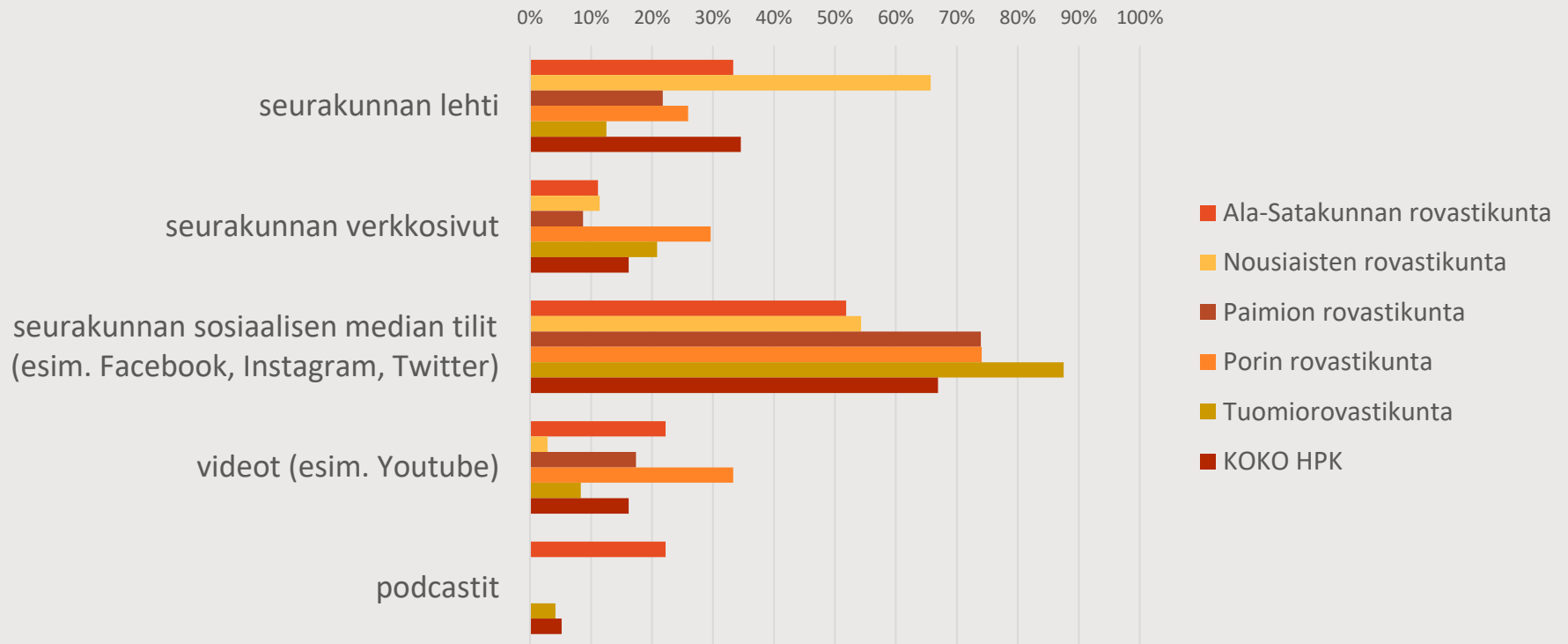
# Vapaaehtoisten rooli: hieman enemmän painottuu työntekijöiden määrittelyyn



# Lähes joka toisessa seurakunnassa toimii jumalanpalvelusryhmiä tai vapaaehtoisia avustajia



# Vapaaehtoisten osallistuminen seurakunnan viestinnän sisältöjen toteuttamiseen eri kanavilla





**Realismi  
ja toivo**  
seurakunnat muutoksessa

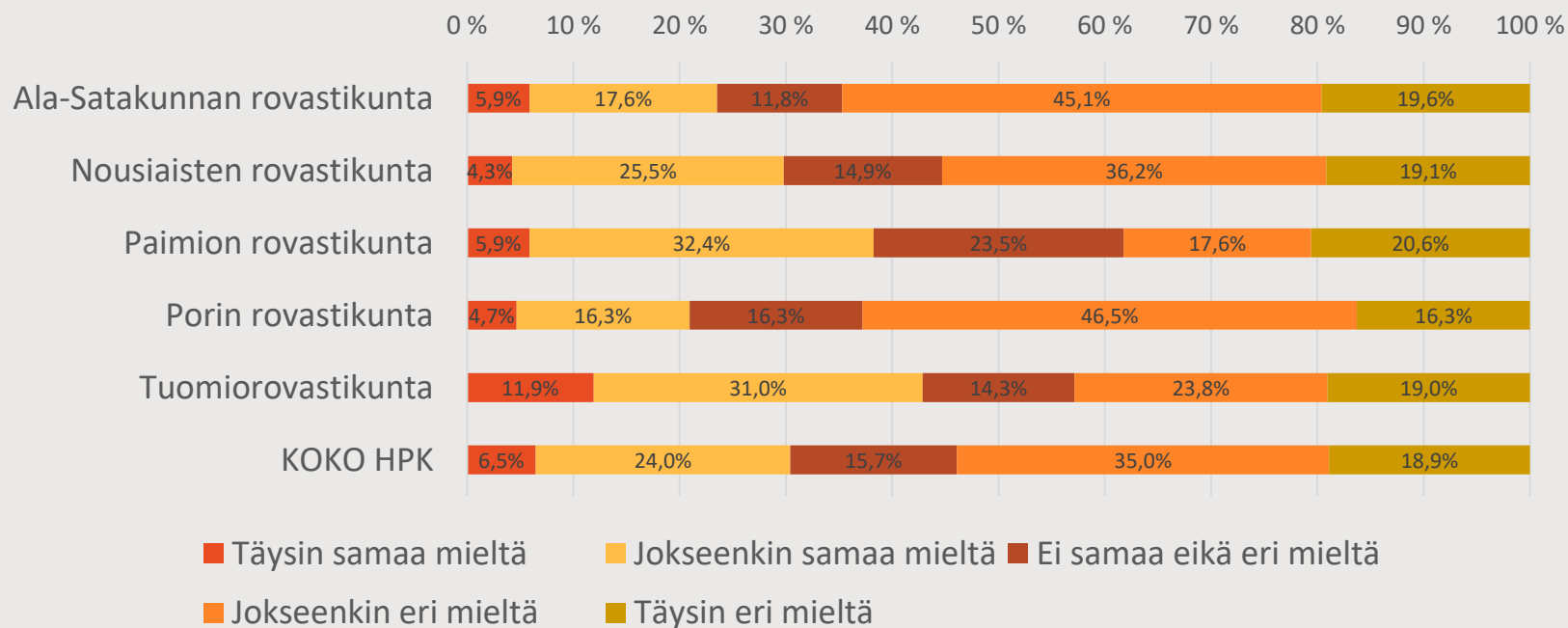


# Vapaaehtoisten rekrytointi ja perehdytys

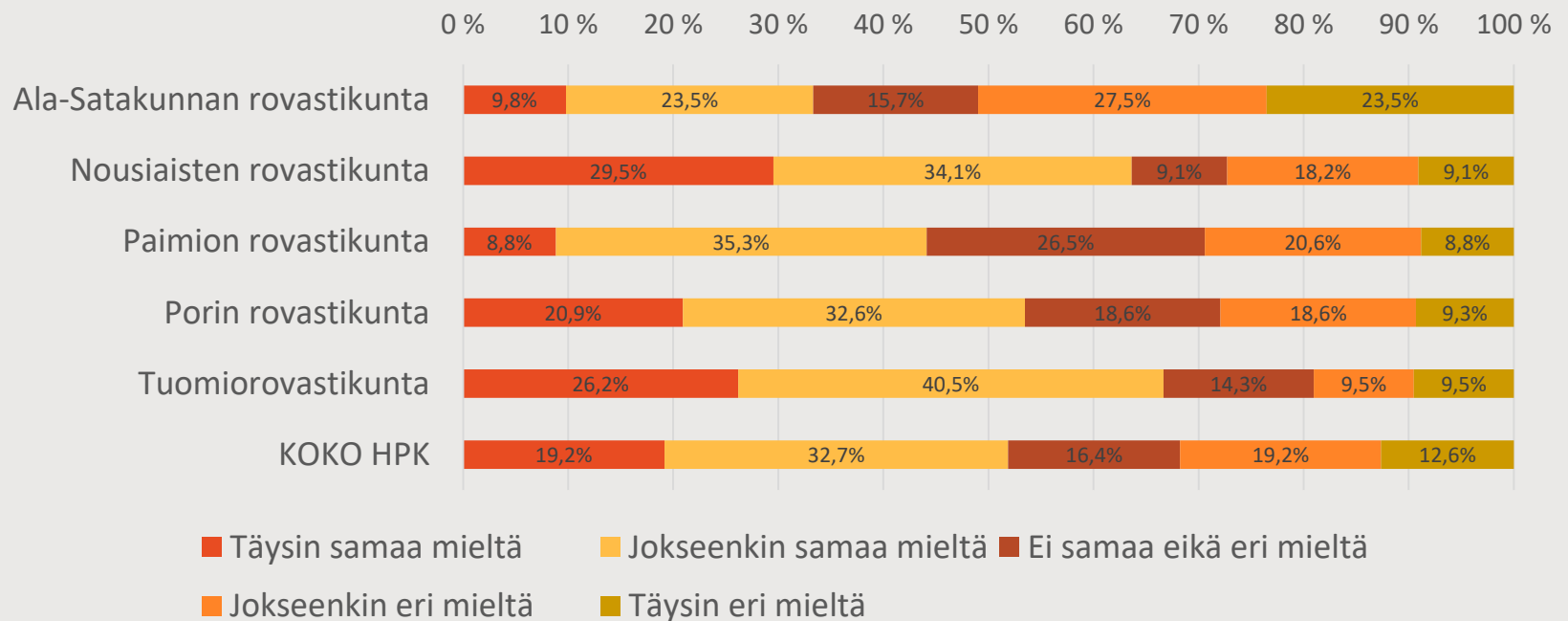




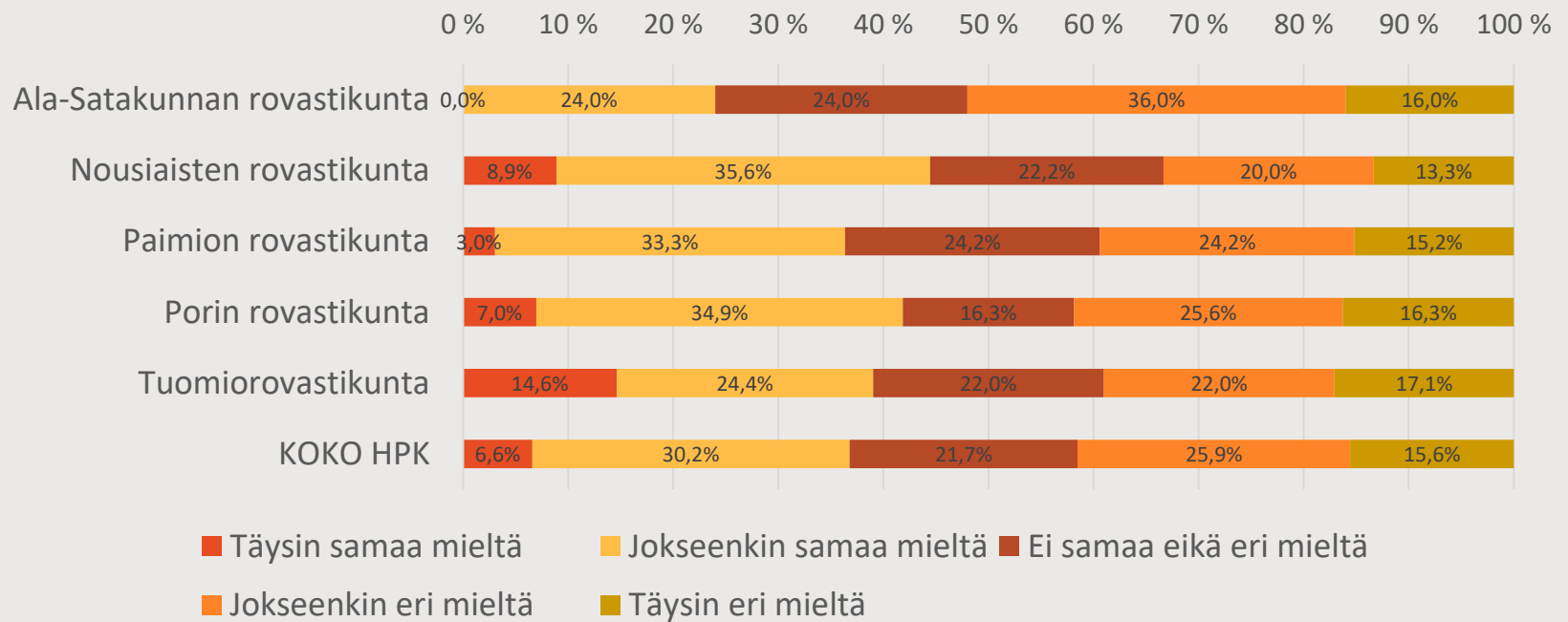
# ”Meillä on sovittu tapa hoitaa vapaaehtoisten rekrytointia ja perehdytystä”: alle joka kolmannessa seurakunnassa



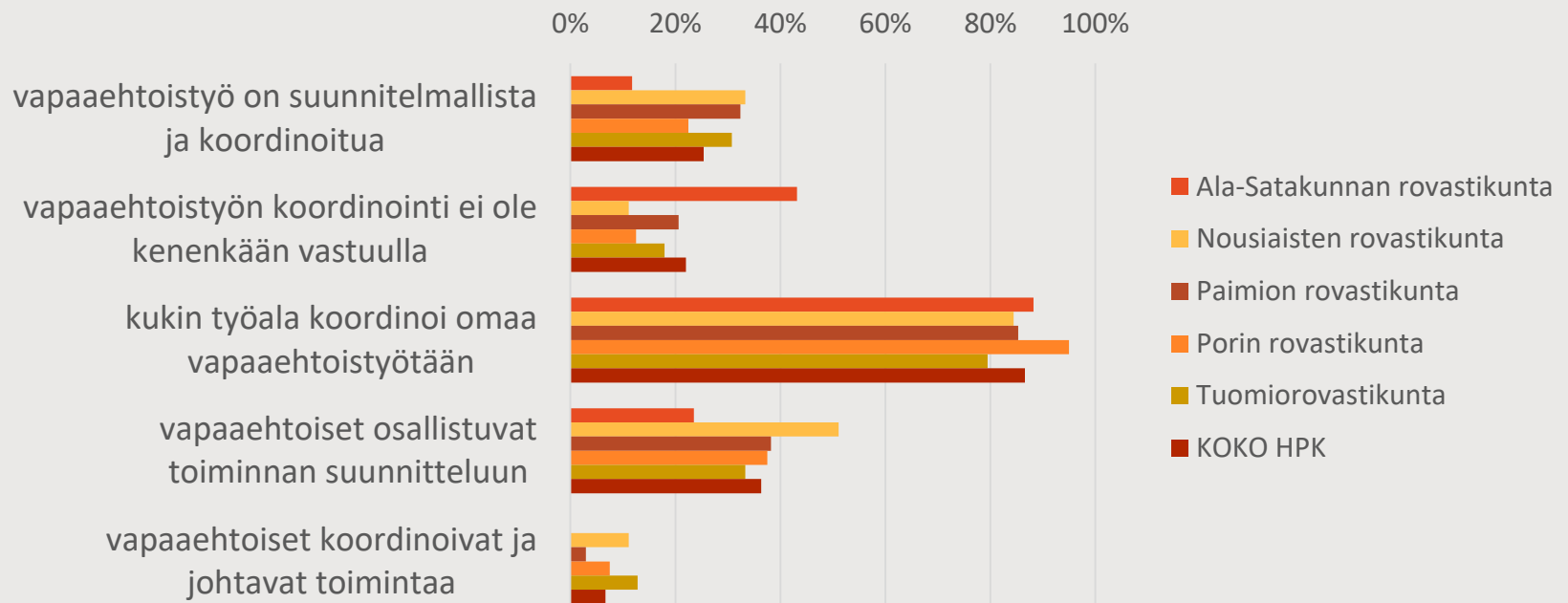
# ”Vapaaehtoisten koulutuksen ja koordinoinnin tehtäviä on sisällytetty työntekijöiden tehtävänkuviin”: erityisesti Nousiaisten rvk ja Tuomiorvk



# ”Vapaaehtoistyötä koordinoidaan ja tehdään yli työalarajojen”: noin kolmanneksessa seurakunnista



# Seurakunnan vapaaehtoistyön koordinointi: työalojen vastuulla; vapaaehtoiset suunnittelevat mutta harvoin koordinoivat tai johtavat





**Realismi  
ja toivo**  
seurakunnat muutoksessa

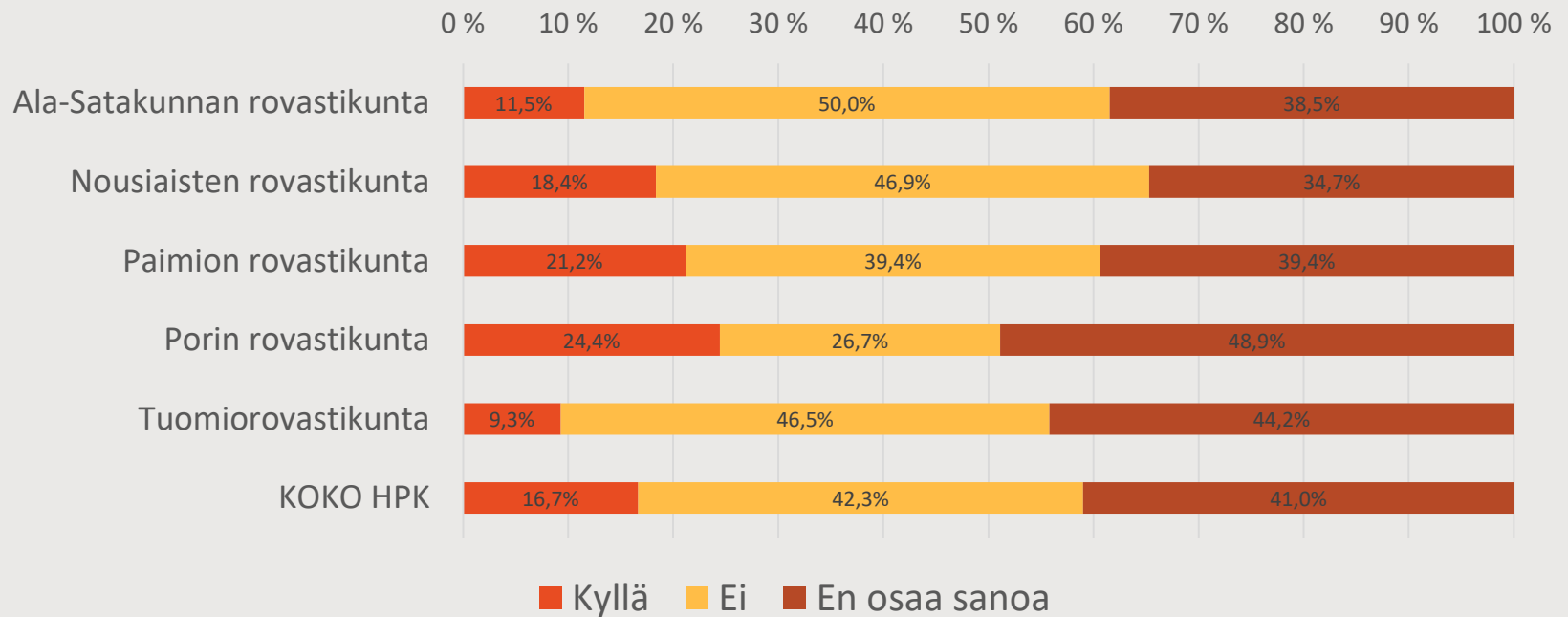


# Henkilöstösuunnittelu ja vapaaehtoiset





# Harvassa seurakunnassa tehty henkilöstösuunnittelua, joka ottaa huomioon työntekijöiden määrän vähenemisen ja vapaaehtoisten vastuunkantajien roolin



# Vapaaehtoistoiminnan haasteita ja rajoitteita: rekrytointi, avaimet, säädökset, jaksaminen



# Arkkihiippakunnan hankkeen kehittämisen kärjet



**Jumalanpalveluselämä ja muuttuvat kirkkotilat;** Miten jumalanpalveluksia kehitetään yhdessä seurakuntalaisten kanssa? Miten yhteisöllisyys voi tuntua enemmän jumalanpalveluksissa? Miten kirkkotiloja voidaan muuttaa monimuotoisemmiksi?

**Koko seurakunnan läpäisevä vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistoiminta:** Työntekijät mahdollistajina ja valmentajina, kun seurakuntaiset tekevät. Mitä voidaan tehdä yhdessä? Työidentiteetin muutoksen tuki, henkilöstösuunnittelu, ulospäin avautuva seurakunta.

**Osallisuus ja kaste;** tuemme kasvua seurakuntalaiseksi, helpotamme jäseneksi tuloa ja avaamme kasteen ja kummiuden merkitystä. Yhteys valtakunnalliseen kirkon kaste ja kummius hankkeeseen.

# Mitä hankeseurakunnat saavat ja miten sitoutuvat?



- Hankeseurakunniksi sitoutuvia seurakuntia rohkaistaan kehittämään 1) jumalanpalveluselämää, 2) koko seurakunnan vapaaehtoistoimintaa sekä 3) kaste ja osallisuus -teemaa.
- Seurakunta voi valita osa-alueista yhden kärjen ja saada menetelmien kokeiluun ja kehittämiseen hankkeen verkoston ja kapitulin tuen (mm. konsultointi, muutospajat, verkostotapaamiset, dialogitilaisuudet ja yhteisövalmennukset)
- Kehittämistavoitteet sovitaan hankeseurakunnan kanssa oman seurakunnan tai yhtymän strategian ja tavoitteiden mukaisesti.
- Sitoudutaan kehittämiseen voimavarojen mukaan ja kehittäminen linkitetään omaan työhön.
- Vapaaehtoistyön hyvät käytänteet ja hankkeen aikana syntyvät kokemukset ja menetelmät avataan hankkeen viestinnän kautta koko arkkhiippakunnalle.

- Tähän mennessä hankeseurakuntia on jo mukana:
  - Salon ja Raision seurakunnat tuottavat yhdessä vapaaehtoistyön laatukäsikirjaa tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksessa. Länsi-Porin, Keski-Porin ja Naantalin seurakunnat alkavat kehittää vapaaehtoistyötä koko seurakunnan läpäiseväksi toiminnaksi ja henkilöstösuunnittelua Huittisten srk.
  - Jumalanpalveluselämän ja kirkkotilojen monimuotoista kehittämistä on aloitettu esimerkiksi Liedon ja Kaarinen seurakunnassa.
  - Kasteteemaa kehitetään esimerkiksi Turun Katariinan ja Porin Teljän seurakunnissa.
- Vielä ehtii tulla mukaan hankeseurakunnaksi. Mukaan otetaan yhteensä 15 seurakuntaa, jotka haluavat kehittää toimintaansa ja suuntautua vapaaehtoisuuden vahvistamiseen ja toimintakulttuurin muutokseen.

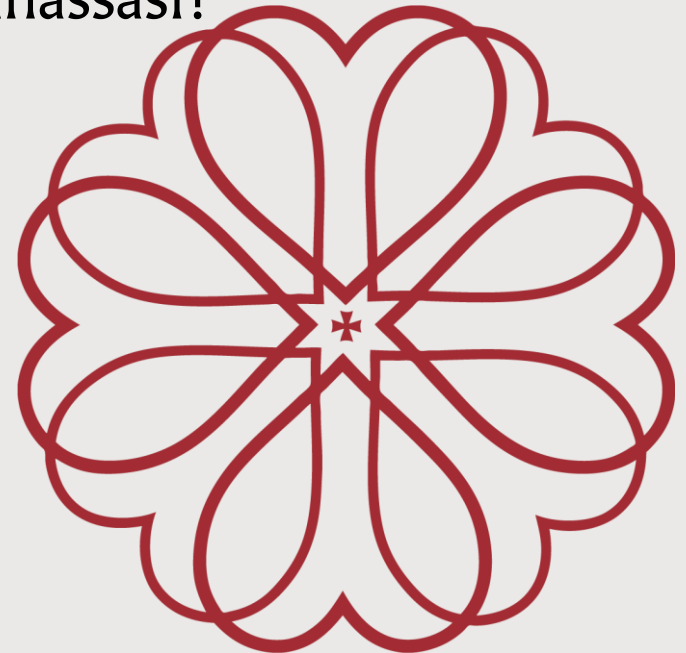


# Yhteisöllisyys syntyy vuorovaikutuksessa – Mitä ja miten pitäisi muuttua?



- Työntekijät tulisi johtaa tarkastelemaan omaa asennettaan vapaaehtoisuuteen ja etsimään uudenlaista toimijuutta omassa itsessään seurakunnan työntekijänä toiminnan mahdollistajana.
- Kun työntekijä on valmis itse muuttamaan tapaansa tehdä työtä, mahdollistuu osallisuuden mahdollistava yhteistyö seurakuntalaisen kanssa.
- Oman työn keinojen ja menetelmien tulisi tukea ja vahvistaa seurakuntalaisten toimijuutta – ei lisätä riippuvuutta siitä, että työntekijä hoitaa kaiken ohjelman.
- Tärkeää muutoksen yhteydessä on tarkastella vuorovaikutussuhteita ja niissä olemisen tapoja ja yhtä lailla organisaation rakennetta, missä toiminta tapahtuu.
- Millaisessa positiossa/vuorovaikutusroolissa työntekijä on suhteessa seurakuntalaiseen?

- Mitä voit tehdä johtajana osallisuuden vahvistamiseksi seurakunnassasi?
- Millainen askel tarvitaan asenteen ja toimintakulttuurin muutoksen onnistumiseksi seurakunnassasi?



# Verkostoitumalla löytyy uusia tekijöitä ja kumppaneita

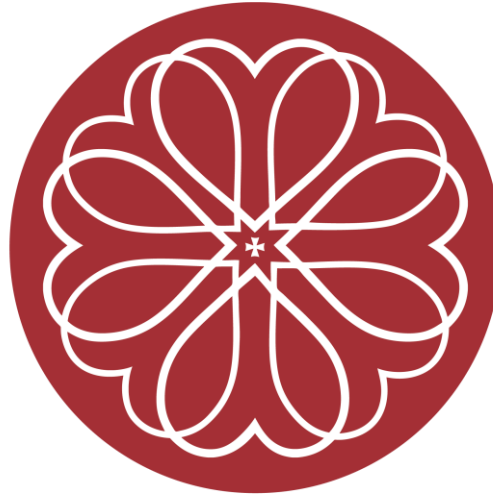


- Seurakunta voi kutsua jäseniään ja potentiaalisia uusia jäseniä erilaisiin toimintoihin, kuten jumalanpalveluselämään, säännölliseen viikkotoimintaan ja erillistapahtumiin.
- Liittymällä ympäröiviin yhteisöihin, paikallisiin järjestöjen ja yhdistysten toimintaan seurakunta taas avautuu ulospäin.
- Vuorovaikutuksessa luodaan kumppanuuksia, jossa eri osapuolet antavat aikaa ja osaamistaan yhteiseksi hyväksi.
- Verkostoitumalla alueen yritysten ja yhteisöjen kanssa voidaan saada selville, mitä ihmiset todella kaipaavat, osaavat ja haluavat seurakunnassa tehdä. Toiminta voi silti olla sovussa seurakunnan arvojen ja työn lähtökohdan kanssa.





**Realismi  
ja toivo**  
seurakunnat muutoksessa



# **Realismi ja toivo**

seurakunnat muutoksessa

