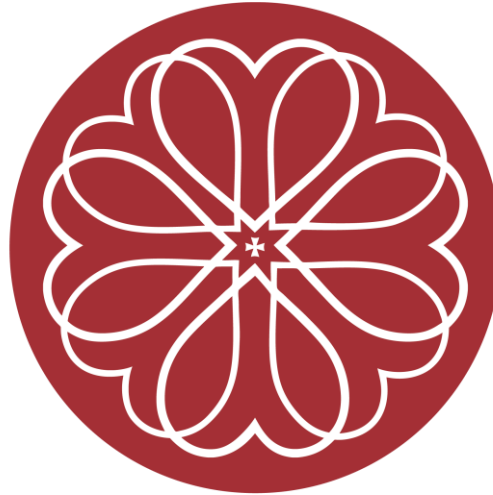




**Realismi
ja toivo**
seurakunnat muutoksessa



Realismi ja toivo

seurakunnat muutoksessa





Realismin ja toivon näköaloja

Diakonian ajankohtaispäivä 30.1.2020, Paimio

Turun arkkihiippakunnan tuomiokapituli
Minna Törrönen, hiippakuntasihtööri, hankekoordinaattori

Realismi ja toivo: seurakunnat muutoksessa



- Turun arkkhiippakunnan Realismi ja toivo -hankkeessa (2019-2020) kahdeksantoista Turun arkkhiippakunnan seurakuntaa **etsii kokeilemalla uutta toimintakulttuuria, jossa seurakuntalaisen osallisuus ja vapaaehtoisuus vahvistuvat.**
- 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.



Mitä tänään esillä?

1. Mikä on Realismi ja toivo: seurakunnat muutoksessa hanke?
2. Kirkossa on käynnissä taloudellinen, toiminnallinen ja hengellinen murros, joka ajaa meitä muutokseen.
3. Mitä muutos ja tulevaisuus tarkoittaa meille:
 - työotteessa,
 - työntekijäidentiteetissä,
 - yhteistyössä työyhteisössä ja seurakuntalaisten parissa ja verkostoissa?



**Käynnissä on nopea taloudellinen,
toiminnallinen ja hengellinen murros!**

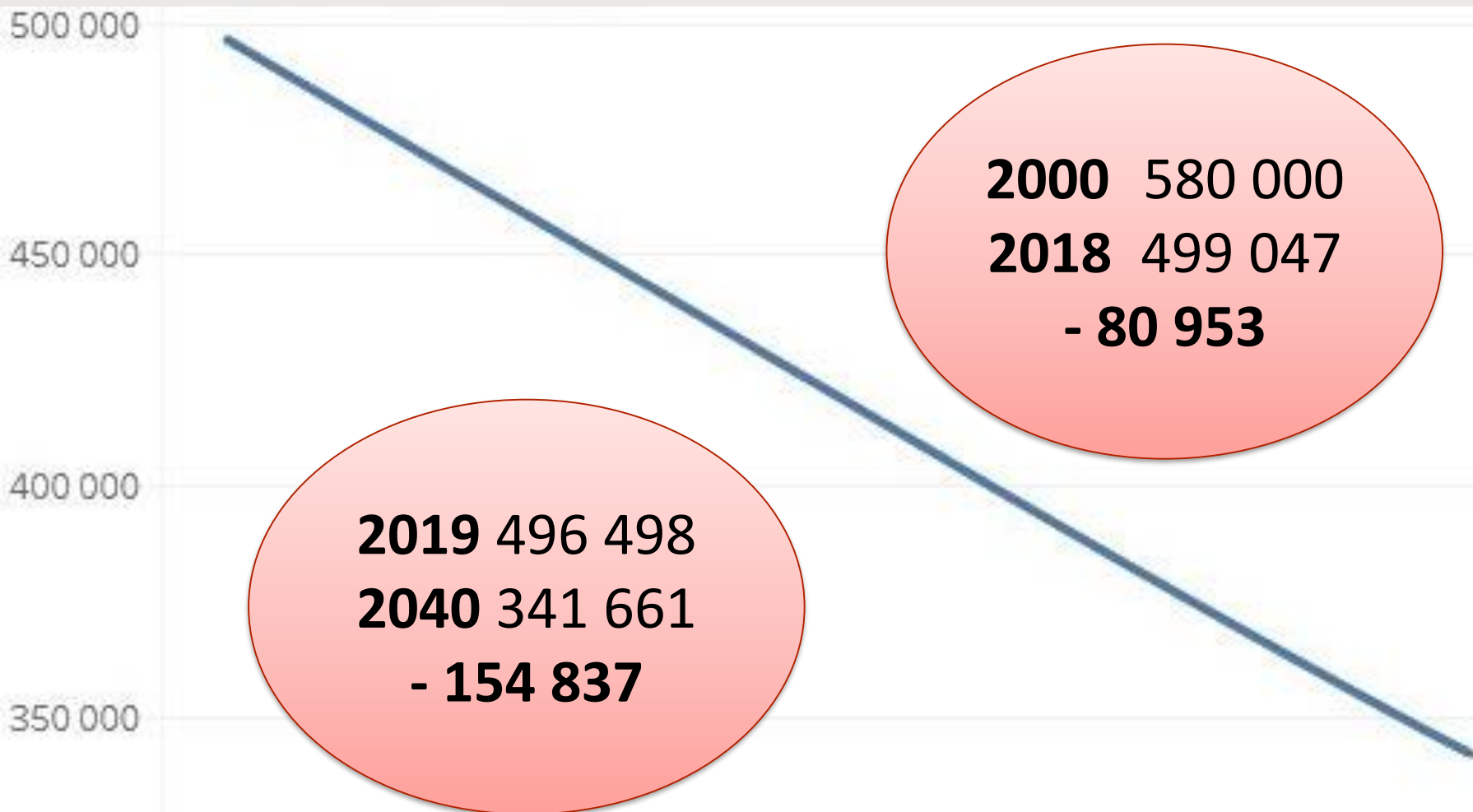


Muutos 2000-luvulla

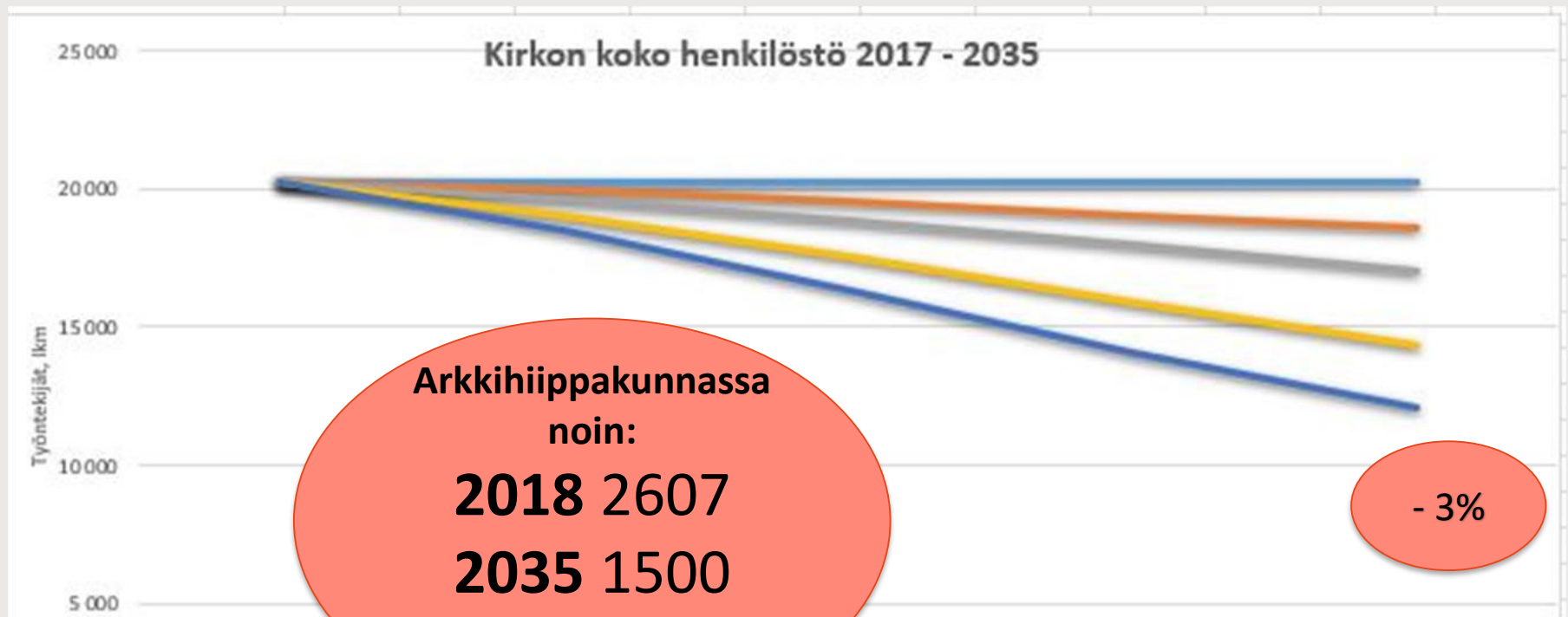
	2000	2018	+/- tai %
Kirkon jäsenmäärä	4 405 246	3 848 191	-557 055, -12,65%
Arkkhiippakunta	580 000	499 047	-80 953, -13,95%
Arkkhiippakunnan seurakuntien määrä	95	51	-44 seurakuntaa
Kasteet	6480	3791	-2689, -41,5%
Jumalanpalvelukset	7 944 051 henk.	5 115 733 henk.	-2 309 800, 31%
Arkkhiippakunta	969 287 henk.	509 801 henk.	-459 486, 43,8%
Kirkon työntekijät	19 579	20 342	+763 työntekijää
Arkkhiippakunta	2576	2607	+31 työntekijää

Jäsenennuste

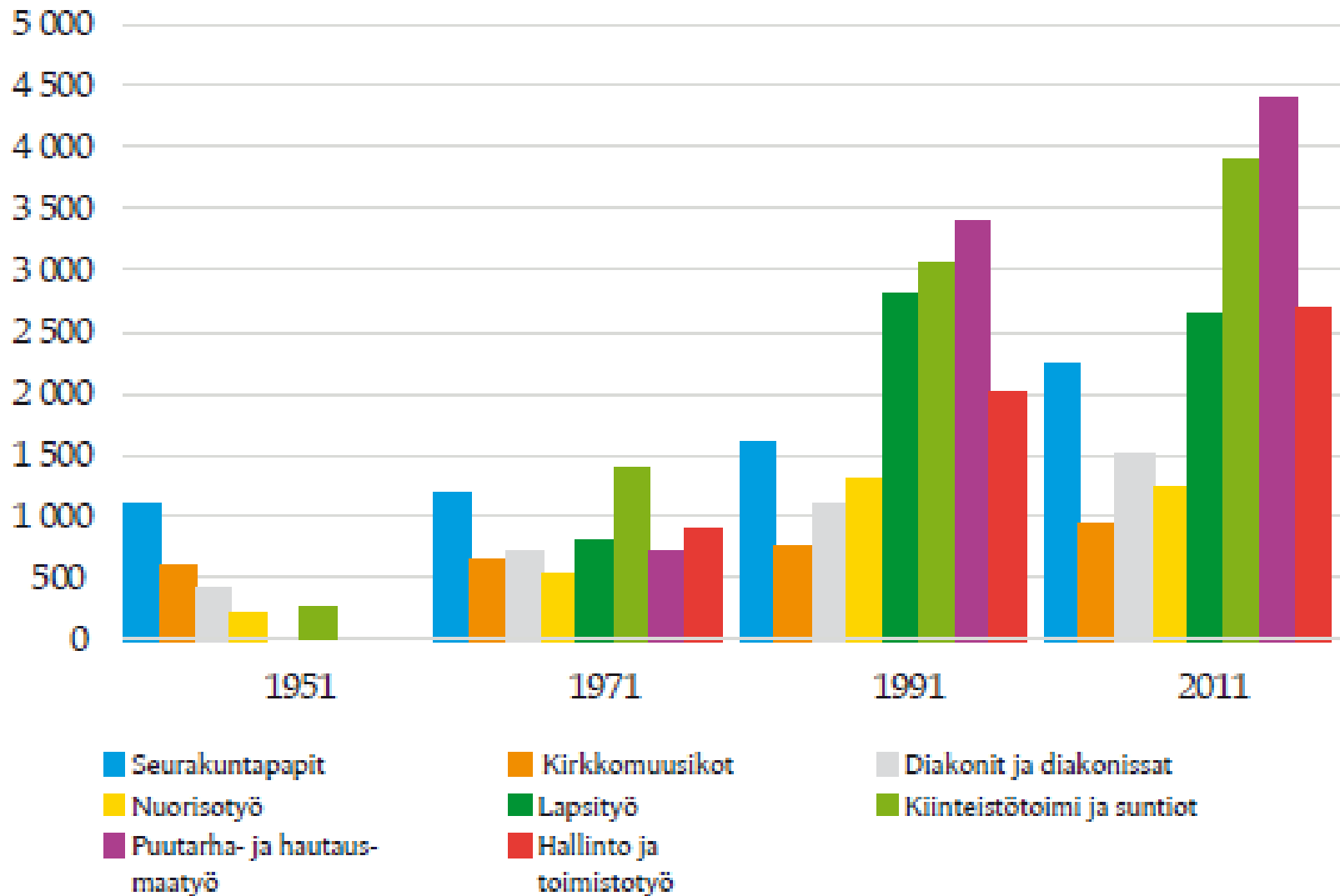
Turun arkkihiippakunta 2019–2040



Koko kirkon henkilöstön kehitys



Kirkon henkilöstöryhmien kasvu



- Kirkossa on käynnissä toimintakulttuurin muutos, jossa asemoidutaan uudestaan suhteessa seurakunnan jäseniin ja potentiaalsiin uusiin jäseniin.
- Ennusteiden mukaan arkkhiippakunnassa kirkkoon kuuluu alle 50% väestöstä 2030-luvulla.
- Taloustilanteen muutos: henkilöstömäärä pienenee, kiinteistöistä luovutaan, toimintamäärärahat supistuvat. Priorisointi, kehittäminen ja painopisteiden asettaminen.
- Miten kirkko täyttää perustehtävänsä, vaikka jäsenistöltään pienempi?
- Millaiset ovat ajanmukaiset tavoitteet? Mikä on kirkon tehtävä tässä ajassa?
- Miten saavuttaa työyhteisön yhteinen työnäky, elinvoimaisuus ja toimintakyky?
- Miten vahvistetaan sitä, että vapaaehtoiset toimivat työntekijöiden rinnalla?
- Etsitään verkostoimaista työtettä: paikalliset yhteisöt ja ihmisten arki, kumppanuudet kunnan ja järjestöjen kanssa, jp-elämä,
- Miten tavoitetaan uskonnoton uusi sukupolvi?
- Hengellisen ja henkisen kaipuun olemassaolo. Viestintä ja mainetekijät?

Työntekijät ja tulevaisuuden osaamisen kehittämisen tarpeet



- Palkatun henkilöstön määrä vähenee, mutta osaamista edellytetään yhä enemmän
- Työnkuvat muuttuvat:
 - työaloilta moniosaajiksi
 - tekijöistä mahdollistajiksi, vapaaehtoiset
 - muutosvalmius, joustavuus
 - digiosaaminen ja viestintätaidot
 - koordinoititaidot
 - verkostomainen yhteistyö

-



Toivo: yhdessä toimiva kirkko



- Kirkon olemukseen kuuluu se, että uskoa Jumalaan eletään todeksi yhdessä ja kirkon työtä tehdään yhdessä.
- Kirkon työntekijämäärän lisääntyessä, moni aiemmin seurakuntalaisen vastuunkantoon liittynyt asia on siirtynyt työntekijöiden hoidettavaksi.
- Osa kirkon työstä on kuitenkin ollut vapaaehtoisen vastuunkannon varassa aina. Kirkkohistoriallisen seuran vuosikirjassa (2018) kerrotaan, että papit myönsivät 1800-luvun lopulla maallikoiden olevan välttämättömiä kirkon toimintamuotojen kehittämisessä.
- Nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa tarvittiin lisävoimia, koska työtä oli paljon ja pappien voimavarat rajalliset. Kun maallikoiden aktivoimista pohdittiin, luottamushenkilöiden aseman vahvistaminen ja pyhäkoulutoiminnan kehittäminen olivat esillä. 1900 -luvun alkupuolella papit tarvitsivat sijaisia ja apulaisia -saarnaluvan saaneita miehiä, joita kutsuttuun töihin tarpeen vaatiessa. (Sopanen 2018.)



Ohjelman järjestäjästä toiminnan mahdollistajaksi ja koordinoijaksi



- Tällä hetkellä vapaaehtoistyö on olennainen osa seurakuntien työtä. Suurella osalla seurakuntien kasvatus- ja nuorisotyöntekijöitä sekä diakoniatyöntekijöitä vapaaehtoistoiminta liittyy työhön jollakin tavalla.
- Joka viides diakoniatyöntekijä koordinoi työalansa vapaaehtoistoimintaa, joka kymmenes koko seurakunnan vapaaehtoistoimintaa. Yli neljännes työntekijöistä ohjasi vapaaehtoisia osana työtään, ja noin kolmannes sanoi muuten tekevänsä yhteistyötä vapaaehtoisten kanssa. (Diakoniabarometri 2013 Salminen 2019)
- Seurakuntalaisten yhdessä tekeminen rikastuttaa koko seurakuntaa. Parhaiten tämän tekevät mahdolliseksi seurakunnan työntekijät, jotka kutsuvat, valmentavat, kuuntelevat ja koordinoivat vapaaehtoisia toiminnassaan.
- **Mitä se tarkoittaa työntekijän työotteessa, itsensä asemoinnissa suhteessa seurakuntalaiseen?**
- **Mitä se tarkoittaa diakoniatyöntekijän työotteessa?**



- Tampereen seurakuntien yhteisölähtöisissä kokeiluissa on havaittu, miten työntekijällä on ollut toiminnan mahdollistajana useimmiten myös koordinoiva rooli ja osavastuu siitä, että toimintaan osallistuvilla on heille sopivat, toimintaa palvelevat roolit.
- Tampereen kokeiluissa **vapaaehtoisten** rooleja olivat *auttaja ja kohtaaja, uuden toiminnan kehittäjä, toiminnassa osallinen sekä erikoisosaaja.*
- **Työntekijän** tehtävänä taas on innostaa ja sparrata, luoda rakenteita sekä koordinoida toimintaa. Tällainen yhteisöllinen työote merkitsee mahdollistajan roolia, jossa keskeistä on valmentaminen ja kannustaminen .
- **Mitä tällainen yhteisöllinen työote on diakoniassa?**

Miten ymmärrämme seurakuntalaisen roolin seurakunnan elämässä?



- Osallisuus on yhteydessä mahdollisuuteen olla toimija, jolla on selvä rooli tai tehtävä seurakuntayhteisössä. Seurakuntalaisten osallisuus tarkoittaa myös osallistumista muutosten toteuttamiseen yhdenvertaisena toimijana työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa.

(Huomo 2018; Salminen 2019)



- Kun seurakunnan työntekijä tarkastelee omaa asennettaan osallisuuteen ja on valmis itse muuttamaan tapaansa tehdä työtä ja löytää seurakuntalaisen kanssa osallisuuden mahdollistava yhteistyö, se edellyttää uudenlaisen toimijuuden tarkastelua omassa itsessään seurakunnan työntekijänä ja ohjaajana.
- Oman työn keinojen ja menetelmien tulisi tällöin **palvella** toimijuuden tukemista ja vahvistumista – ei lisätä riippuvuutta siitä, että työntekijä hoitaa kaiken ohjelman.
- Tällainen muutoshaaste edellyttää, että seurakuntien työntekijät vahvistavat osaamistaan vapaaehtoistyön johtamisessa ja yhteisöllisessä työtöteessä.
- Tärkeää muutoksen yhteydessä on tarkastella vuorovaikutussuhteita ja niissä olemisen tapoja.
- Millaisessa **positiossa**/vuorovaikutusroolissa olet työntekijänä suhteessa seurakuntalaiseen?

Toimijuuden muuttaminen, vuorovaikutukseen panostaminen



” Toimijuuden muuttaminen ei ole totisesti helppoa. Ainoa tapa on löytää keskusteluyhteys ihmiseen. Sellainen keskusteluyhteys, että ihminen uskaltaisi mahdollisimman rohkeasti katsella sekä ulos- että sisäänpäin. Ottaa vastaan rohkaisevia mutta haastavia peilauksia eri suunnilta. Ehkä ohjauksen tehtävä voisi olla saattaa ihminen kosketuksiin oman elämänsä kanssa, niin että hän uskaltaisi elää sitä ja antaa sen opettaa?”

Vehviläinen: : Työ, ihminen, (työn)ohjaus – blogi/Arvoituksellinen toimijuus /Posted: 02 Feb 2015



Merkityksellisuuden kokemus ja osallisuus, yhdessä tekeminen



- Viktor Franklin mukaan ihmisellä on sisäsyntyinen tarve merkityksen kokemuksen ja tarkoituksen löytämiseen. Esim. vapaaehtoistoiminta on osa seurakuntalaisen elämäntarinaa, niitä merkityksellisiä tapahtumia, jotka motivoivat häntä tulemaan yhä uudelleen ja joista hän saa rakennusaineita omaan elämäänsä ja iloa itselleen.
- Merkityksellisyys syntyy, kun ihminen 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
- Merkityksellisuuden kokemisen mahdollisuuksia ja tiloja voi luoda ja rakentaa. Myös merkityksellisuuden kokemisen esteitä voi poistaa.
- Seurakunnan työntekijän yksi tärkeimmistä tehtävistä on tukea vapaaehtoisia tehtävissään ja seurakuntayhteisössä, jotta he tuntuivat oman olemisensa ja tekemisensä merkitykselliseksi ja kokisivat kuuluvansa yhteisöön.

Merkityksellisuuden kokemus on yksilöllinen ja se syntyy vuorovaikutuksessa.





**Realismi
ja toivo**
seurakunnat muutoksessa



Realismi ja toivo

seurakunnat muutoksessa

