



**Realismi
ja toivo**
seurakunnat muutoksessa



Realismi ja toivo

seurakunnat muutoksessa





Vahvistuiko seurakuntalaisen osallisuus, muuttuiko toimintakulttuuri? – Toivon löytöjä Realismi ja toivo -hankkeessa

**Turun arkkihiippakunnan tuomiokapituli
Minna Törrönen, hiippakuntasihtööri, hankekoordinaattori**

Realismi ja toivo: seurakunnat muutoksessa



- 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.

Realismi ja toivo -hankkeen kehittämisen painopisteet



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

Osallisuus ja vapaaehtoistoiminta: Työntekijät mahdollistajina, yhdessä tekeminen, seurakuntalaisen osallisuuden vahvistuminen. Ulospäin avautuva seurakunta, verkostot, kumppanuudet. Yhteisödiakonia. Henkilöstösuunnittelu.

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



- Arkkhiippakunnan 18 seurakuntaa kehittävät toimintaansa valitsemillaan painopistealueilla. Hanke jatkuu ensi vuonna uusilla tavoitteilla.
- Meneillään on tekoja ja työalarajoja ylittävää yhteistyötä vapaaehtoistoiminnan vahvistamiseen, kirkkotilojen monipuolistamiseen, yhteisöllisempään jumalanpalveluselämään, yhteisödiakonian ja varhaiskasvatuksen kumppanuuksien vahvistamiseen, kasteviestinnän kehittämiseen, uudenlaiseen henkilöstösuunnitelmaan sekä osallisuuden ymmärtämiseen ja vahvistamiseen.
- Covid19 tuoma poikkeustilanne on tuonut uusia näkökulmia tekemiseen. Vaikka kasvokkainen yhdessä tekeminen jäi vähemmälle, on löytynyt monenlaisia oivalluksia työalarajat ylittävästä yhteistyöstä ja online-työstä verkossa.

”Tämä aika synnyttää pakon kautta
hienoja versoja ja hyviä lähtöjä”

Tulevaisuustutkija Ilkka Halava

Arkkihiippakunnan seurakunnat kokeilevat ja kehittävät – toivon löytöjä



Realismi
ja toivo

- Viisi seurakuntaa etsii toimintakulttuurin muutosta Yhteisövalmennuksessa
- Kaksi seurakuntaa tutkii, kokeilee ja kehittää kaste ja osallisuus painopisteen alueella.
- Vapaaehtoistoimintaa, osallisuutta, jumalanpalveluselämää ja kirkkotilojen monimuotoistamista kehitetään lähes kaikissa hankeseurakunnissa.
- Työalarajat ylittävää yhteistyötä, yhteisödiakonia, perhediakonia jne.
- Verkostotyö ja kumppanuudet
- Yhteisöllinen työote; vapaaehtoistyön vahvistaminen, seurakuntalaisen roolin miettiminen.
- Vapaaehtoistyön laatukäsikirja laadittu kahden seurakunnan yhteistyönä Tuotekehitystyön erikoisammattitutkintokoulutuksessa. Tehdyn työn jalkauttaminen työyhteisössä aluillaan.
- Yhteisöruokailuja ja ruokakassijakeluja kehitetty ja koronan myötä työ muuttunut.



Kirkon olemukseen kuuluu se, että uskoa Jumalaan eletään todeksi yhdessä ja kirkon työtä tehdään yhdessä.

Löydämme punaisen langan helpommin ja laadukkaammin yhdessä!



**Realismi
ja toivo**

Kuva Katia Tähiä



Yhdessä tekeminen ja toimiva yhteistyö vahvistaa osallisuutta

- Toimiva yhteistyö edellyttää **luottamuksen rakentamista ja ylläpitoa** vuorovaikutussuhteissa. Luottamus antaa tietoa siitä, miten toimitaan ja edetään yhteistyössä, miten voidaan parhaiten tukea toista hyvän yhteistyön saavuttamiseksi sekä yhteisen merkityksen ja ymmärryksen jakamisessa.
- Yhteisöllisyyttä ja toimivaa yhteistyötä rakennetaan vuorovaikutuksessa ja kohtaamisissa, joista voi tulla osapuolille **merkityksellisiä**. Seurakunta voi antaa ihmiselle niitä merkityksellisiä asioita hänen elämäntilanteessaan, jotka voivat tuoda tarkoitusta hänen elämäänsä. Työyhteisössä merkityksellisyyden kokemus on tärkeä työntekijän hyvinvoinnin ja motivaation kannalta.
- Mikä on työntekijän rooli ja positio? Miten antaa toiselle vastuuta ja mahdollisuutta osallistua ja vaikuttaa? Onko vapaaehtoisille annettava vastuu näennäisvastuuta vai innostavaa vastuuta? Millaisen roolin annamme seurakuntalaiselle? Entä työtoverille?
- Miten voin toimia niin, että luottamus syntyy ja rakentuu, että annan toiselle tilaa, kysyn ja kuuntelen, tuen ja vahvistan osallisuutta?

Ihmisen merkityksellisyyden kokemus ja vastuun kantaminen voivat toteutua, kun ihminen kokee olevansa riittävän kykenevä tehtävää ja saa itsenäisesti säädellä toimintaansa ja kokee kuuluvansa yhteisöön, joka on hänelle mielekäs.



Realismi ja toivo –hanke proaktiivisesti liikkeellä



- Liikkeelle lähdettiin 2019 alussa seurakuntakyselyllä yhdessä Kirkon Tutkimuskeskuksen kanssa. Tulokset hankesuunnittelussa.
- Mukaan lähti 18 seurakuntaa, jotka hankkeessa etsivät kokeilemalla uutta toimintakulttuuria, jossa seurakuntalaisen osallisuus ja vapaaehtoisuus. Kehittämisen ideaa katsottiin mm. case Tampere malleista ja ajankohtaisesta tutkimustiedosta arkkihiippakunnan omat tarpeet huomioon ottaen.
- Suurin osa Realismi ja toivo -hankkeen toimintakulttuurin muutoksen tavoitteista ja ajatuksista löytyy kirkon uudesta, juuri julkaistusta strategiasta!
- Ennakoiva ja herättelevä hanke, jonka tulokset tukevat kaikkien arkkihiippakunnan seurakuntien kehittämistyötä ja laajemminkin kirkossa.
- Hankkeen lopussa (tammikuussa 2021) julkaistaan verkkojulkaisu, joka on tarinallinen julkaisu seurakuntien kokemuksista ja ideoista Realismin ja toivon asialla. Mukana myös videoita seurakuntien kehittämisestä ja kokeiluista hankkeen painopisteiden parissa.



Arkkihiippakunnan seurakunnille keväällä 2019 tehdyn kyselyn perusteella:



- yhtenäisiä/sovittuja tapoja rekrytoida ja perehdyttää vapaaehtoisia on harvemmalla, mutta usein vastataan, että kukin työala koordinoi omaa vapaaehtoistoimintaa
- työalarajojen ylittäminen vapaaehtoistoiminnan koordinoinnissa harvinaisempaa
- jumalanpalveluselämässä ollaan melko työntekijäkeskeisiä, lähes puolella kuitenkin on jp-ryhmiä, joissa seurakuntalaisia mukana
- vapaaehtoisten rekrytointi perustuu paljolti henkilökohtaiseen kutsumiseen
- haasteina ennen kaikkea: uusien vapaaehtoisten saaminen ja avaimet eli kenellä on pääsy seurakunnan tiloihin.
- kehittämisideoita on avovastauksissa paljon, samoin tuen tarpeita hiippakunnalta

Osallisuus luo uutta ja parantaa

- Osallisuus tarkoittaa osallistumista muutosten toteuttamiseen yhdenvertaisena toimijana toisten työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja erilaisten yhteistyökumppanien kanssa.
- Osallisuus on yhteyttä johonkin yhteisöön ja sen elämään, jolloin sitä määrittävät yhteisöön kuulumisen elementit: **1) kuulluksi tuleminen, 2) mahdollisuus vaikuttaa, 3) hyväksytyksi tuleminen, 4) esteettömyys yhteisöön kuulumiselle** (fyysinen ja sosiaalinen)
- Osallisuuteen kuuluu tunne oman toiminnan ja ajatusten merkityksestä ja vaikutuksesta sekä mahdollisuus toimia kiinnostuksen mukaan.
- Video https://youtu.be/GR3_tjRK3v8



- **Millainen toimintakulttuurin muutos on edessä sinun seurakunnassasi?**
- Millaisen asiakaskokemuksen haluamme antaa seurakunnassamme?
asiakaskokemus= asiakaslupaus + lunastus
- Millainen johtaminen rohkaisee yhteistyöhön ja ulospäin avautuvaan seurakuntaan?

Kysymyksiä toimivan yhteistyön ja verkostojen vahvistamiseen



- Mikä ja mitkä tekijät estävät yhteistyötä ja työalarajojen ylittämistä?
- Mitkä tekijät edistävät yhteistyötä kumppanien ja verkostojen kanssa? Miten hyvä yhteistyö konkreettisesti näkyy ja tuntuu kumppaneittemme ja verkostojen kanssa?
- Millainen viestintä ja vuorovaikutus rohkaisee toista ihmistä tai ryhmää yhteistyöhön?

Kertomisesta kuuntelemiseen ja kysymiseen työyhteisössä ja siitä ulospäin



- Kertomista tarvitaan, mutta hyvä ilmapiirin ja keskustelukulttuuri rakentuvat paremmin kysymällä ja kuuntelemalla.
- Jos haluamme muuttaa toimintakulttuuria ulospäin avautuvaksi, tulisiko oman viestintäni ja käyttäytymiseni työntekijänä palvella seurakuntalaisen toimijuuden tukemista ja vahvistumista – ei lisätä riippuvuutta siitä, että työntekijät hoitavat kaiken ohjelman.
- Kun vuorovaikutusta halutaan kehittää, on aloitettava oman viestinnän kehittämisestä. Muutos edellyttää sitä, että tiedostan ja kehitän omaa viestintääni suhteessa toiseen, suuntaudun toiseen ja opettelen kertomisen sijaan kuuntelemaan ja kysymään.
- Voin kysyä, mitä haluat tehdä ja mitä osaat. Voin tukea monin tavoin.
- On tärkeää miettiä omaa positiota ja asennetta ja sitä, millaisen roolin annan seurakuntalaiselle ja työtovereille?

Kanavat

Kaste 2.0? - Mikä muuttuu, kun kasteviestintää kehitetään? Luokka 3



Kanavan vetäjät: Outi Toljamo, Anna Hälli ja Leena Kairavuo
Katariinan seurakunnasta

- Kokeilut, resurssointi: Jos kasteeseen halutaan panostaa, mihin kannattaa panostaa? Mitä Katariinassa on kokeiltu? Miten vielä lapsettomia nuoria aikuisia voi tavoittaa? Mikä on kirkkoherran rooli kokeiluissa?
- Viestintä: Miten pitää kastetta esillä seurakunnan viestinnässä? Minkä viestin haluamme lähettää? Ja kenelle? Mitä kautta viestimme voisi tavoittaa oikeita kohderyhmiä?
- Mikä sitten muuttui? Vai muuttuiko mikään?

Kahvinkeitosta kumppanuuteen – Miten osallisuus vahvistuu jumalanpalvelus-yhteisössä? Luokka 1



Kanavan vetäjät: Outi Tukia-Takala ja Elina Tupala Liedon seurakunnasta sekä Teamsin kautta Minna Marjaniemi ja Aki-Petri Heino Länsi-Porin seurakunnasta.

- Jumalanpalveluselämän pappi Outi Tukia-Takala ja Liedon kirkon suntio Elina Tupala kertovat kanavassa jumalanpalveluselämän vapaaehtoisuudesta. Liedossa on useamman vuoden toiminut hyvin aktiivinen joukko vapaaehtoisia jumalanpalveluksissa. Realismi ja toivo -hankkeen myötä tavoitteeksi tuli kuulla yhä paremmin, mitä vapaaehtoiset toimijat ajattelevat ja toivovat ja millaista tukea he kaipaavat tehtävissään, ja miten Liedossa on seurakuntalaisten kertomaan vastattu. Kanavassa kuullaan myös suntion sakastipuheita papille, niitä ei kannata missata.
- Länsi-Porin seurakunta tuo esille case nuortenmessun kehittämisen, jossa tavoitteena toimiva ryhmä, yhteisöllisyys, osallisuus hyvänä kokemuksena, vastuunottaminen, asenteet. Osallistujan itseymmärryksen ja –tuntemuksen lisääntyminen omalla paikalla seurakunnan vapaaehtoisena toimijana. Kastekasvun vahvistamista.



Yhteisödiakonia – Miten seurakuntalainen ottaa vastuuta hyvän tekemisessä? Luokka 19



Realismi
ja toivo

Kanavan vetäjät: Ulla Kallio ja Heli Lukka, Seurakuntapalvelujen yksikkö, Porin seurakuntayhtymä.

- Mitä yhteisödiakonia on? Miten ihmisiä osallistetaan toimintaan? Rajataanko määrittelemällä/luokittelemalla ihmisiä pois kirkon toiminnasta? Minkälaista valtaa vastuunjakaja käyttää? Mitä vastuuta jaetaan? Yhteisöjen rakentaminen seurakunnan sisällä?
- Kanavassa esitellään Porin seurakuntayhtymän seurakuntapalveluiden työtapaa, jossa diakoniatyöntekijät osallistuvat verkostojen yhteisölähtöiseen toimintaan. Kerrotaan, miten työtavalle on luotu rakenteet ja käytäntö. Tavoitteena on rakentaa Kristuksen kirkkoa verkostossa.
- Seurakuntapalveluista on kolmen hengen ryhmä mukana Turun ja Tampereen hiippakuntien yhteisövalmennuksessa



Pois poteroista! - Työntekijä toimintakulttuurin muutoksen mahdollistaja vai hidastaja? Auditorio



Kanavan vetäjät: Jani Laaksonen ja Tarja Lehtiö
Huittisten seurakunnasta.

Kanavassa pieni näkökulma seurakunnan henkilöstösuunnittelun rakentamisprosessiin. Henkilöstösuunnitelmassa on etsitty ja etsitään mallia, jossa vapaaehtoiset ovat mukana suunnitelmassa/strategiassa. Kysymysten pohjalta työskennellään aiheen parissa ja kuullaan, miten Huittisten seurakunta on tähän mennessä ratkaissut suunnitelman laatimista yhdessä.

Kiitos!





**Realismi
ja toivo**
seurakunnat muutoksessa



Realismi ja toivo

seurakunnat muutoksessa



- Osallisuuden mahdollistava yhteistyö edellyttää uudenlaisen toimijuuden tarkastelua omassa itsessään seurakunnan työntekijänä ja ohjaajana.
- Oman työn keinojen ja menetelmien tulisi **palvella** toimijuuden tukemista ja vahvistumista – ei lisätä riippuvuutta siitä, että työntekijä hoitaa kaiken ohjelman.
- Tärkeää muutoksen yhteydessä on tarkastella vuorovaikutussuhteita ja niissä olemisen tapoja.
- Millaisessa **positiossa**/vuorovaikutusroolissa seurakunnan työntekijä on suhteessa seurakuntalaiseen?

Viestinnällä ja vuorovaikutuksella synnytetään vaikutelmia – hyviä ja huonoja



- Mitä viestimme ja miten olemme vuorovaikutuksessa? Puhutaan hyvää! Opetellaan paremmiksi viestijöiksi. Vuorovaikutusosaaminen.
- Seurakunnan työntekijän puheet ja käyttäytyminen luovat **vaikutelmia** seurakunnasta. Kun puhut, kuuntelet ja toimit - olet kirkko ja seurakunta ja samalla ihminen kohtaamisessa.
- Miten vaikutelmia luodaan? Mihin kiinnittää huomio omassa viestinnässä? Miten voin parantaa osaamistani viestijänä ja vuorovaikutuksessa?

Viestinnällä ja vuorovaikutuksella synnytetään vaikutelmia – hyviä ja huonoja



- Mitä viestimme ja miten olemme vuorovaikutuksessa? Puhutaan hyvää! Opetellaan paremmiksi viestijöiksi, jokainen voi oppia.
- Seurakunnan puheet ja käyttäytyminen luovat vaikutelmia seurakunnasta. Kun puhut, kuuntelet ja toimit – olet kirkko ja seurakunta ja samalla ihminen kohtaamisissa.
- Miten puhun toisista työyhteisössä? Mitä hyvää voin siinä vahvistaa? Miten vaikutelmia luodaan?

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

Kysymyksiä toimintakulttuurin muutokseen

- Miten kirkko täyttää perustehtävänsä, vaikka olisi jäsenistöltään pienempi? Kansankirkon työnäkyä voidaan valikoidusti säilyttää.
- Millaiset ovat ajanmukaiset tavoitteet? Mikä on kirkon tehtävä tässä ajassa?
- Miten vahvistetaan sitä, että seurakuntalaiset ja työntekijät suunnittelevat ja tekevät yhdessä?
- Miten vahvistetaan verkostoimaista työtettä: tehdään enemmän yhdessä paikallisten yhteisöjen kanssa, millainen on ihmisten arki? Miten kumppanuuksia rakennetaan ja vahvistetaan?
- Miten saavuttaa työyhteisön yhteinen työnäky, elinvoimaisuus ja toimintakyky?
- Miten tavoitetaan uskonnoton uusi sukupolvi? jp-elämä. Hengellisen ja henkisen kaipuun olemassaolo.
- Viestintä ja mainetekijät? Vuorovaikutuksen vahvistaminen?
- Miten seurakunnan tilojen, erityisesti kirkkojen käyttöä voidaan monipuolistaa? Paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia.

- Viktor Franklin mukaan ihmisellä on sisäsyntyinen tarve merkityksen kokemuksen ja tarkoituksen löytämiseen. Tästä näkökulmasta 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
- Merkityksellisyyden kokemisen mahdollisuuksia ja tiloja voi luoda ja rakentaa. Myös merkityksellisyyden kokemisen esteitä voi poistaa.
- Seurakunnan työntekijän tärkeimpiä tehtäviä on tukea vapaaehtoisia tehtävissään ja seurakuntayhteisössä, jotta he tuntisivat oman olemisensa ja tekemisensä merkitykselliseksi ja kokisivat kuuluvansa yhteisöön.

Merkityksellisyyden kokemus on yksilöllinen ja se syntyy vuorovaikutuksessa.

Kun olemme vuorovaikutuksessa verkostoissa, seurakuntayhteisössä ja kumppanien kanssa, alkaa syntyä luottamusta. Suhteen edetessä luottamus voi vahvistua, kun opitaan tuntemaan ja ennakoimaan toisen toimintaa ja käyttäytymistä.



Toivo: yhdessä toimiva kirkko



- Seurakuntalaisten ja työntekijöiden yhdessä tekeminen rikastuttaa koko seurakuntaa. Parhaiten tämän tekevät mahdolliseksi seurakunnan työntekijät, jotka kutsuvat, valmentavat, kuuntelevat ja koordinoivat vapaaehtoisia toiminnassaan.
- On mietittävä, miten ymmärrämme seurakuntalaisen roolin seurakunnan elämässä. Uudessa, yhteisöllisemmässä työotteessa seurakunnan työntekijä muuttuu ohjelman järjestäjästä vapaaehtoisten toiminnan mahdollistajaksi ja koordinoijaksi, joka innostaa ja sparraa, luo rakenteita sekä koordinoi toimintaa. Tällainen yhteisöllinen työote merkitsee mahdollistajan roolia, jossa keskeistä on valmentaminen ja kannustaminen.
- **Mitä tällainen yhteisöllinen työote on sinun seurakunnassa?**
-

Seurakuntalaisen osallisuuden vahvistuminen



- 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.

(Esim. Huomo 2018; Salminen 2019)