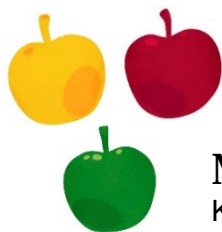


TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOS 2016–2018

Yhteisen kirkkovaltuuston 7.6.2016 hyväksymät linjaukset





MISTÄ ON KYSE?

Kirkko Helsingissä etsii syvempää yhteisöllisyyttä ja vaikuttavuutta keskellä 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 jäseninä elämme toivon ja rakkauden merkkeinä tässä kaupungissa. Terästämmme 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 lähimmäisest 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 keskellä. 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 etätöskentelijöiden työvälineistä. Jäljelle jääviä tiloja käytetään luovasti. Hallintoa tiivistetään karsimalla päällekkäisyyksiä.

Miten toimintakulttuurin muutos rahoitetaan?

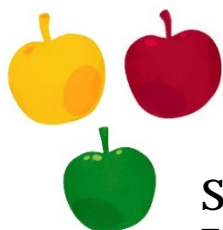
Strategiaa toteuttavia toimintatapoja kehitetään osana jo nyt tehtävää seurakuntatyötä sekä tuetaan myös taloudellisesti erillisellä rahoituksella. Luodaan taloudellisen tuen hakemisen kriteerit ja hakuohjeet. Kriteereissä painotetaan yhteistyötä yli seurakunta- ja työalarajojen.

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.	6
3. Perustetaan yhteinen palvelutoiminto.	6
4. Käytetään ajantasaista tietoa toiminnan ja päätöksenteon tukena.	7
ETSITÄÄN HÄDÄNALAISIMMAT. MENNÄÄN SINNE, MIHIN MUUT EIVÄT MENE.	9
5. Organisoidaan auttamistyö tarvelähtöisesti.	9
6. Luodaan Euron tavaratalosta helsinkiläinen toimintatapa.	9
7. Vahvistetaan yhteyksiä kansalaistoimintaan.	10
OLLAAN ENEMMÄN YHDESSÄ.	11
8. Annetaan seurakuntalaisille tilaa.	11
9. Lisätään uskontojen, kulttuurien ja monimuotoisen uskonnollisuuden vuoropuhelua.	12
10. Tuodaan seurakunnissa ja yhteisesti tehtävä työ lähemmäs toisiaan.	13
11. Tiivistetään pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien yhteistyötä.	14
REAGOIDAAN ROHKEASTI JA RIPEÄSTI.	15
12. Ollaan läsnä sosiaalisessa mediassa.	15
13. Luodaan edellytykset nopealle toiminnalle.	15
14. Vahvistetaan seurakuntien viestintää.	16
VARUSTETAAN TYÖNTEKIJÖITÄ UUTEEN TOIMINTAKULTTUURIIN.	17
15. Kohdennetaan työvoima tarkoituksenmukaisesti ja varmistetaan työhyvinvointi.	17
16. Kehitetään toiminnan tarpeista lähtevää osaamista ja sen johtamista.	18
KÄYTETÄÄN TILOJA MONIPUOLISESTI.	19
17. Sopeutetaan seurakuntien tilankäyttö uuteen toimintakulttuuriin.	19
18. Päätetään seurakuntien talon yksiköiden työtiloista ja talon tulevaisuudesta.	19
19. Arvioidaan leirikeskusten ja yhteisten työmuotojen tilat.	20
20. Käytetään lainarahoitusta kohtuuhintaisten asuntojen rakentamiseen Helsinkiin.	21
TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOKSEN TAUSTA	21



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.

Ehdotus:

1. Otetaan kristillisen identiteetin vahvistamiseksi käyttöön kristillisen uskon ja elämän peruskysymyksiä pohtivia materiaaleja ja näiden peruskysymysten yhteisen pohdinnan mahdollistavia, erityisesti seurakuntalaislähtöisiä, toimintamalleja.
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 toteuttajaksi. Vähennetään sunnuntaisin samaan aikaan toimitettavia messuja samalla alueella.
3. Organisoidaan seurakuntien varhaiskasvatus palvelemaan kattavammin perheiden tarpeita. Korvataan arki-aamupäivien toimintaa illansuuhun ja viikonloppuun sijoittuvalla tarjonnalla.
4. Tuetaan entistä enemmän kotona ja eri yhteisöissä tapahtuvaa kristillistä kasvatusta ja huolehditaan tuen monikielisydestä.
5. Parannetaan kouluikäisten mahdollisuuksia kasvaa identiteetiltään reilusti kristityiksi.
6. Järjestetään ryhmiä, seminaareja ja retriittejä, joissa on mahdollisuus hengelliseen ohjaukseen.

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

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2018 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Lauttasaaren seurakunta (identiteetti), Pitäjänmäen seurakunta (jumalanpalveluselämä), Malmin ja Pakilan seurakunnat (perhe ja kasvatustyö)

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 elämäntilanteet saattavat jäädä osaamis- ja työalalähtöisen toimintatavan varjoon.

Ehdotus:

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

Toteuttajat: kaikki työntekijät ja toimintaa suunnittelevat.

Varattavat resurssit: palvelumuotoilu hankitaan oppisopimuskoulutuksena, seurakuntayhtymän kustannukset lähiopetuspäivistä x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2016 alkaen.

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.

Toteuttajat: yhteinen seurakuntatyö yhdessä seurakuntien kanssa.

Varattavat resurssit: seurakuntatyön tukijärjestelmä, oma budjetti.

Toteutuksen ajankohta: 2017 alkaen.

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.

Toteuttajat: seurakunnat ja yhteiset työmuodot.

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2017.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Kallion seurakunta (1–2), Lauttasaaren seurakunta sekä yhteisen seurakuntatyön kansanvälinen työ ja oppilaitostyö (3).

3. Perustetaan yhteinen palvelutoiminto.

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.

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 luukun periaatetta niin, että seurakuntalaista palveleaan tekemällä taustaselvitykset ja soittamalla takaisin. Paikallista asiantuntemusta käytetään nykyiseen tapaan. Erityisesti kiinnitetään huomiota palvelun laatuun.

2. Ensimmäisessä vaiheessa seurakunnat ja yhteiset työmuodot siirtävät palvelukeskuksen hoidettaviksi kasteiden, vihkimisten ja hautaan 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.

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

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

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

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

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

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2016 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: hallinto-osasto, Johannes församling, kiinteistöosasto, hautausoimi, Paavalin seurakunta (konseptiin asiantuntija-apua) Tuomiokirkkoseurakunta, Vartiokylän seurakunta.

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.

Ehdotus:

1. Laaditaan päivittyvä toimintaympäristöanalyysi.

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.

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

Varattavat resurssit: ympäristöanalyysi x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2017 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat:



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.

Ehdotus:

1. Me helsinkiläiset olemme kaikesta huolimatta etuoikeutettuja. Kannetaan tinkimättä vastuumme maan rajojen ulkopuolella toteutuvasta kansainvälisestä diakoniasta ja lähetyksestä.
2. Etsitään yhä määrätietoisemmin katvealueita ja yhteiskunnan muutoksen syrjäyttämiä väliinputoajia.
3. Organisoidaan koko kaupungin diakoniatyö tarveharkintaisesti ja päällekkäisyyksiä karsien.
4. Tehdään suunnitelma työttömien tukemiseksi.

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

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2017–2018.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Mikaelin ja Vuosaaren seurakunnat / Vartiokylän rovastikunta (3), Oulunkylän seurakunta (vanhustyö).

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.

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.

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

Varattavat resurssit: ennen päätöstä toiminnasta tehdään kustannuslaskelma ja selvitetään tilakysymykset. Suunnitteluun määräraha x euroa, toteutukselle oma budjetti selvitystyön jälkeen.

Toteutuksen ajankohta: 2017 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Malmin ja Paavalin seurakunnat.

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.

Ehdotus:

1. Tuetaan kaupunkiyhteisöjen kansalaistoimintaa koulutuksella, taloudellisesti ja tarjoamalla sille työvoimaa ja toimintatiloja.
2. Otetaan vastaan kaikki tarjottu apu. Syvennetään ja laajennetaan välittämisen kulttuuria.
3. Kartoitetaan yhteistyömahdollisuudet olemassa olevien ja uusien kumppanien kanssa.

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

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2018 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat:



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.

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.

Ehdotus:

1. Otetaan toiminnan lähtökohdaksi seurakuntalaisten osaamisen tunnistaminen ja mahdollistaminen.
2. Kartoitetaan seurakuntalaisten osaamista ja toimintahalua. Kehitetään verkkotyökaluja yhteisen osaamisen jakamiseksi. Hyödynnetään vuorovaikutteisuutta, automatiikkaa ja paikkatietoja. Avataan seurakuntayhtymän koulutustarjonta myös seurakuntalaisille.
3. Mahdollistetaan seurakuntalaisten itsenäinen toiminta seurakuntien tiloissa ja suunnataan voimavaroja heiltä nouseviin aloitteisiin. Jätetään toimintasuunnitelmiin tilaa spontaaniudelle.
4. Kerätään ja jaetaan onnistuneet seurakuntalaisen osaamista hyödyntävät käytännöt.
5. Luodaan rakenteita ja foorumeita lasten ja nuorten vaikuttamisen järjestelmälliseksi toteutumiseksi (lapsivaikutusten arviointi).
6. Muistetaan myös ne, jotka eivät ole mukana.
7. Siedetään epävarmuutta ja asetetaan alttiiksi erilaisille toimintatavoille.

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

Varattavat resurssit: koulutuksen tarjoaminen seurakuntalaisille x euroa, verkkotyökalujen kehittäminen x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2017 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Lauttasaaren ja Meilahden seurakunnat, yhteinen diakoniatyö.

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.

Ehdotus:

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

Toteuttajat: yhteinen kirkkoneuvosto ja kirkkoherrat yhteisen seurakuntatyön tukemina. 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-foorumin kautta.

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

Toteuttajat: seurakunnat ja yhteinen seurakuntatyö.

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

Toteuttajat: pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien neuvottelukunta, vieraskielinen työ. Yhteinen seurakuntatyö yhdessä useamman kuin yhden seurakunnan kanssa.

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

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

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

Toteuttajat (kohdat 4–6): yhteinen seurakuntatyö yhdessä useamman kuin yhden seurakunnan kanssa.

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2017 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Lauttasaaren ja Malmin seurakunnat, Matteus församling, Oulunkylän, Paavalin, Töölön (turistityö) ja

Vartiokylän seurakunnat. Yhteisen seurakuntatyön kansanvälinen työ ja oppilaitostyö. Kansainvälisten rippikoulujen osalta etenkin: Matteus församling ja Vartiokylän seurakunta yhteistyössä.

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 sovituihin tehtäviin 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.

Ehdotus:

1. Muutetaan johtamisen ja toiminnan rakenteita seurakuntien ja yhteisten työmuotojen yhteistyön lisäämiseksi. Järjestetään työn tekijät tarvelähtöisesti ja mietitään profiloitumista ja saavutettavuutta. Tuetaan seurakuntien välillä sopimuksenvaaraista yhteistyötä.
2. Keskitytään 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.
3. Monistetaan Kampin kappelin onnistunutta toimintamallia myös seurakunnissa niin, että pappi tai diakoniatyöntekijä ovat tavattavissa ja kirkko auki kävijöitä varten.
4. Selvitetään Palvelevan puhelimen toiminta yhteistyökumppaneiden kanssa tavoitteena siirtää päivystykset koulutuksen myötä seurakuntalaisille.
5. Rakennetaan oppilaitostyön osajien avulla yhteyksiä seurakuntien ja oppilaitoksissa työskentelevien ja opiskelevien välille. Varmistetaan yhteydet kaikkiin oppilaitoksiin.
6. Kartoitetaan seurakuntien työntekijöiden hallinnolliset tehtävät ja siirretään vastuuta niistä hallinnon asiantuntijoille.
7. Täsmennetään seurakuntien ja seurakuntayhtymän työnjakoa hankinnoissa. Luodaan yhteinen hankintapolitiikka ja -strategia.

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

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2016 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: perheneuvonta (10.2.), sairaalasielunhoito, yhteisen seurakuntatyön toimisto (10.1); kiinteistöosasto, ympäristö- ja hautatoimi (10.7.).

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.

Ehdotus:

1. Saatetaan loppuun jo aloitettu oppilaitostyön yhteinen prosessi tavoitteena pääkaupunkiseudun yhteinen, tarvelähtöinen ja laadukas toiminta.
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.
3. Ratkaistaan yhteistyötä vaikeuttava arvonlisäverokysymys tekemällä mahdollisesti vaadittava yhteistyösopimus seurakuntayhtymien välillä sekä hakemalla arvonlisäveroon liittyvät kattavat ennakkopäätökset.
4. Jatketaan hyvää yhteistyötä vieraskielistä ja monikulttuurisuustyötä koordinoivassa Viksu-prosessissa ja kiinteistö- ja hautaustoimessa.
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.

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

Varattavat resurssit: ei aiheuta kustannuksia.

Toteutuksen ajankohta: 2017–2018.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat:

IV

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.

Ehdotus:

1. Henkilöstön ja seurakuntalaisten sosiaalisen median koulutusta jatketaan. Jatkokyöskentelyn tavoitteena on läsnäolon laajuus, järjestelmällisyys ja laatu.
2. Organisoidaan riittävän läsnäolon taso toiminnalle sosiaalisessa mediassa. Tehdään yhteistyötä kirkkohallituksen kanssa.
3. Otetaan seurakuntalaiset mukaan.
4. Ennakoidaan ilmiöitä sosiaalisen median avulla ja luodaan valmius nopeaan toimintaan.

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

Varattavat resurssit: ei aiheuta kustannuksia.

Toteutuksen ajankohta: 2016 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Herttoniemen, Paavalin ja Pakilan seurakunnat sekä ympäristö- ja hautaustoimi.

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.

Ehdotus:

1. Kohotetaan valmiutta nopeaan toimintaan ja hetken ilmiöiden mukana elämiseen. Ollaan valmiita erilaisiin kirkollisiin ulostuloihin.
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.
3. Laaditaan nopean toiminnan kokeilua varten suunnitelma ja hankitaan näkyvät tunnukset kirkon tehtävissä palveleville seurakuntalaisille.

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.

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2017 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Kallion seurakunta ja ympäristötoimi.

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.

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

Toteuttaja: viestintä yhdessä seurakuntien kanssa.

Varattavat resurssit: ei aiheuta lisäkustannuksia.

Toteutuksen ajankohta: syksy 2016.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Roihuvuoren seurakunta ja Tuomiokirkkoseurakunta.



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 kiristyessä 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.

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.
2. Strategisten linjausten toteutumiseksi tarvitaan lisäksi seurakuntien ja yhtymän yksiköiden välistä liikkuvuutta. Viransijaisuuksissa toinen seurakunta saa tarvitsemansa työntekijän määräajaksi, toinen voi säästää kuluissa. Työkierto mahdollistaa henkilöstön vaihtamisen päittäin määräajaksi.
3. Henkilöstön sopeutukseksi kehitetään sisäisiä työmarkkinoita ja kartoitetaan halukkuutta uudelleen koulutukseen.
4. Syksyllä 2016 toteutetaan muutosprosessiin keskittyvä työhyvinvointikysely ja toteutetaan sen tarpeelliseksi nostamat toimenpiteet.

Toteuttajat: henkilöstöpalvelut, seurakunnat ja yhteinen kirkkoneuvosto.

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2016 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Meilahden seurakunta (1–3), hallinto-osasto.

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.

Ehdotus:

1. Henkilöstösuunnittelu sidotaan toimintaympäristön tarpeisiin.
2. Eläköitymisen vaikutukset henkilöstörakenteeseen ennakoidaan ajoissa.
3. Osaamisen johtamisen projektissa luodaan vuosikellomalli, jossa on esimiehille osaamisen ennakoinnin, arvioinnin ja johtamisen kehittämisen työkaluja.
4. Henkilöstön koulutustaso ja osaaminen kartoitetaan. Tiedot siirretään sähköiseen järjestelmään. Urapolkuajattelua kehitetään. Ohjausosaamista kasvatetaan kaikilla työaloilla.
5. Jatketaan muutosjohtamisvalmennusta. Kiinnitetään koko organisaatiossa erityistä huomiota työhyvinvointijohtamiseen ja tavoitteiden asettamiseen. Kehitetään suorituksen johtamista ja seurantaa. Laajennetaan KirkkoHR-järjestelmän käyttöä kehityskeskustelussa.
6. Luodaan esimiehille mentorointijärjestelmä. Kirkkoherroja valmennetaan yhdessä hiippakunnan kanssa. Kehitetään esimies- ja tiimityön arviointia.
7. Huolehditaan seurakuntayhtymän luontevasta kaksikielisyydestä rekrytointilinjausten edetessä kumpaakin kotimaista kieltä osaavien suuntaan.

Toteuttajat: henkilöstöpalvelu, esimiehet.

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2016 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat:



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.

Ehdotus:

1. Toteutetaan tilasuunnittelu ja tiloista luopuminen viidentoista prosentin säästötavoitteen mukaisesti vuoteen 2018 mennessä.
2. Investoinnit nykyiseen kiinteistökantaan mietitään tarkoin toiminnan tarpeen ja monipuolisten tilaratkaisujen toteuttamisen näkökulmasta.
3. Perustetaan tilapankki. Selvitetään, miten seurakunnilta vapautuvista tiloista saadaan paras tuotto Helsingin seurakuntayhtymälle.
4. Sisäistä vuokrajärjestelmää kehitetään palvelemaan paremmin seurakuntien ja palveluyksiköiden taloudellista suunnittelua. Ulkopuolisilta vuokrattujen tilojen sisäiset vuokrat muutetaan vastaamaan todellisia kustannuksia.

Toteuttajat: kiinteistöosasto yhdessä seurakuntien ja seurakuntayhtymän yksiköiden kanssa.

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2016–2018.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat:

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.

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.

Toteuttajat: kiinteistöosasto yhdessä seurakuntien ja seurakuntayhtymän yksiköiden kanssa.

Varattavat resurssit: x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2016 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat: Johannes församling ja Kallion seurakunta (voivat tarjota tiloja).

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 leiritoiminnan tulevien vuosien painopisteitä. Myös yhteisten työmuotojen käytössä olevat tilat tarvitsevat arviointia toimitiloja uudelleen järjesteltäessä.

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 kehystoimenpiteillä kiinteistöstä saadaan paras mahdollinen hinta.
2. Yhteisten työmuotojen käytössä olevat seurakuntien talon ulkopuoliset tilat kartoitetaan ja tehdään niitä koskevat ehdotukset.

Toteuttajat: kiinteistöosaston henkilöstö yhdessä yhteisten työmuotojen ja seurakuntien kanssa.

Varattavat resurssit: ei aiheuta kustannuksia.

Toteutuksen ajankohta: 2017 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat:

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.

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.

Toteuttajat: talous- ja kiinteistöosastot.

Varattavat resurssit: mahdollinen juridinen neuvonta rahoituksen kilpailutuksessa x euroa.

Toteutuksen ajankohta: 2017 alkaen.

Palautekierroksella kiinnostuksensa ilmaisivat:

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).