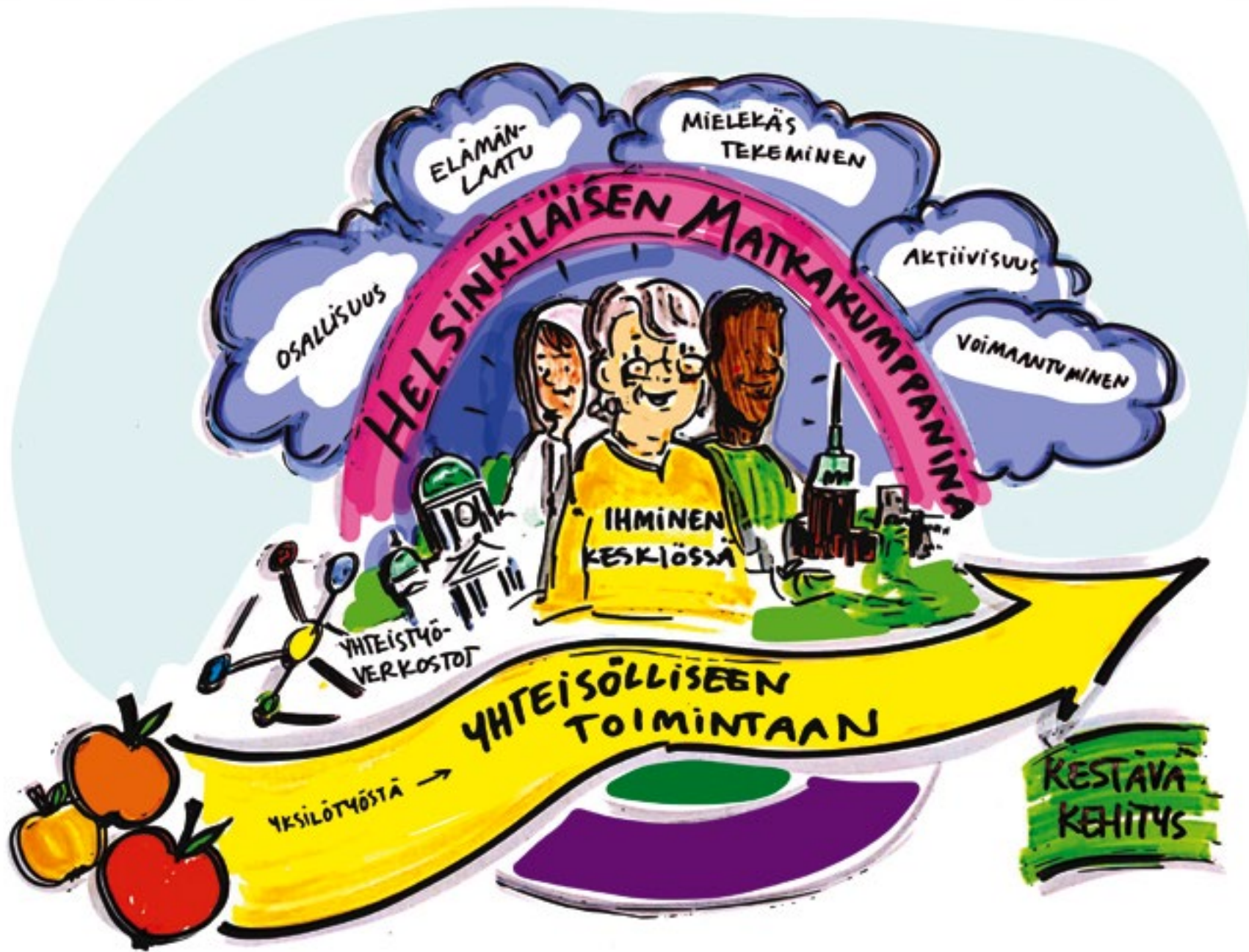




HELSINKILÄISEN MATKAKUMPPANINA

Diakonian kärkihanke 2017–2018



KIRKKO HELSINGISSÄ
KYRKAN I HELSINGFORS

LOPPUSUORALLA

SIVU

Elintarvikeavun uudistaminen	4
Waste & Feast Snellu Cafe	6
Diakonian taloudellisen tukitoiminnan kehittäminen	8
Varustamot	10
Raha-asianeuvonta Rari	12
Vapaaehtoistoiminnan yhteisen koordinoinnin kehittäminen	14
Kirkko suojapaikkana	16
Diakonian vaikuttaminen	18
Työttömien tukeminen	20

LÄHTÖRUUDUSSA

Diakonian digitalisaatio — luodaan huominen yhdessä	22
Ylisukupolvisen syrjäytymisen katkaiseminen tehostetun ammatillisen diakoniatyön keinoin	23



KIRKKO HELSINGISSÄ
KYRKAN I HELSINGFORS

KÄRKIHANKKEEN OHJAUSRYHMÄ

Stefan Forsén
Kari Kanala
Lauri Kopponen
Elina Leppihalme
Anne Maria Maunuksela
Jussi Muhonen
Soile Niemi
Kirsi Rantala
Jukka-Pekka Vaittinen

TOIMITUS

Eila Jaakola ja Soile Niemi

ULKOASU

Rik Poppius /
Mainostoimisto Poppius & Co

KUVAT

Salla Lehtipuu /
Tmi Salla Lehtipuu

JULKAISIJA

Helsingin seurakuntayhtymä
2018

HELSINKILÄISEN MATKAKUMPPANINA

— osallisuutta, hyvinvointia, voimaantumista

Helsingin seurakuntien toimintakulttuurin muutoksen keskiöön linjattiin vuonna 2016 muun muassa hädänalaisimpien löytäminen ja työn diakonisen vaikuttavuuden parantaminen.

Kärkihankkeen käynnistyessä aloitin puheeni sanoilla *"I have a dream"*. Unelmoin sellaisesta diakoniasta, jonka kautta helsinkiläinen löytää avun helposti. Unelmoin paikasta, joka kutsuu helsinkiläisiä yhteen ja osallistumaan sekä tarjoaa joustavasti apua. Unelmoin niin ikään siitä, että Helsingissä jokaisella on paikka, joka tarjoaa suojaa ja turvaa.

Toimintaympäristö muuttuu vauhdilla ja haastaa myös kirkkoa muutokseen. Helsingissä on kasvava joukko hädänalaisimpia, kuten heikoissa työmarkkina-asemassa olevat sekä paperittomat ihmiset. Samoin tiedetään, että taloudellinen auttaminen ja elintarvikeapu kaipaavat uudistamista kestävämpään ja kattavampaan suuntaan.

Näillä ajatuksilla lähdimme työskentelemään diakonian kärkihankkeessa vajaat kaksi vuotta sitten. Johtotäh-

tinä ovat olleet helsinkiläinen tarpeeseen ja työn vaikutavuuden lisääminen.

Kärkihankkeen tavoitteiksi asetettiin työn painopisteen siirtäminen yksilötyöstä yhteisölliseen toimintaan ja keskeisen kehityksen mallien löytäminen diakoniaan. Lisäksi halutaan monipuolistaa vapaaehtoistoimintaa ja vahvistaa kansalaislähtöistä toimintaa, yhteistyötä ja verkostoja samoin kuin vaikuttamistyötä.

Kärkihanke sai nimekseen *Helsinkiläisen matkakumppanina*: kehitämme työtä niin, että voimme aiempaa paremmin olla tukemassa helsinkiläistä osalliseksi, aktiiviseksi kaupunkilaiseksi, jolle on tarjolla mielekästä tekemistä, ja näin parantamassa hänen elämänlaatuaan.

Yhdessä kehittämisen matkanteko on ollut kokeilemistä, ymmärryksen kasvattamista, mutta myös keskeneräisyyden sietämistä ja luopumisen tuskaa. Se on ollut oivaltamista, löytämistä ja suurta oppimista.

Keskeistä on havainto *"Aika vaatii muutosta ja muutokset vaatii aikaa"*. Tämän kokoluokan muutokset eivät tapahdu hetkessä, vaan onnistuminen ja erehtyminen vaativat aikaa.

Hankkeiden onnistumisen ja tavoitteiden saavuttamisen kannalta keskeiseksi on osoittautunut osallistava johtaminen, joka ei käskä, vaan kysyy, kertoo ja kuuntelee. Esimiehen on oltava aidosti avoin erilaisille ratkaisuille. Yhdessä tekeminen ja vuorovaikutteisuus tukevat yhteisten tavoitteiden saavuttamista, lisäävät yhteishenkeä ja osaamisen jakamista.

Toimintakulttuurin kehittämisessä on tärkeää oivaltaa, että kulttuuri syntyy organisaation sisällä ja ihmisten oman toiminnan tuloksena. Kulttuuri muuttuu, kun työn tekemisen arki muuttuu.

Kärkihanke koostuu loppusuoralla olevasta yhdeksästä hankkeesta, joiden tuomat muutokset, opit ja oivallukset on koottu tähän raporttiin. Hankkeita on ollut toteuttamassa yhdessä iso joukko seurakuntia ja tekijöitä. Tämä raportti sisältää toki vain osan tapahtuneesta diakonian muutoksesta.

Olemme matkalla kohti uutta ja helsinkiläisten tarpeisiin vastaavaa kirkkoa. Työ jatkuu. ✝

Kirsi Rantala

diakonian kärkihankkeen ohjelmapäällikkö

ELINTARVIKEAVUN UUDISTAMINEN

Tavoitteena on löytää yhdessä eri toimijoiden kanssa vaihtoehtoisia ja helsinkiläiseen toimintaympäristöön sopivia keinoja ruuan jakeluun ilman kadulla jonottamista.

Mallin tulee vahvistaa ihmisen omaa toimijuutta, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä, vähentää ruokahävikkiä ja tarjota työllistymismahdollisuuksia.

Leipäjonot ovat symboli yhteiskuntamme eriarvoisuudelle ja sosiaalijärjestelmän aukoille. Suomen sadoissa leipäjonoissa käy viikoittain arviolta 20 000 ihmistä. Vapaaehtoisuuteen ja hyväntekeväisyyteen perustuva elintarvikeapu korjaa sosiaaliturvan aukkoja.

MUUTOS

Helsingin seurakuntayhtymä tiedusteli Helsingin kaupungin halukkuutta Yhteinen pöytä -toimintamallin helsinkiläisen konseptin yhteiskehittämiseen. Tapaamisen tuloksena sosiaali- ja terveystoimi kutsui koolle helsinkiläisiä ruoka-aputoimijoita kehittämistyöpajoihin. Lisäksi on neuvoteltu mm. Myllypuron elintarvikeavun, Veikko ja Lahja Hurstin laupeudentyön ja Helsingin Diakonissalaitoksen kanssa. Yhteistyötä tehdään Vantaan Yhteisen pöydän ja Sitran kanssa.

OIVALLUS

Keskeistä vaikuttavan muutoksen aikaansaamisessa on aito yhdessä tekeminen. Työpajoissa toimijat arvioivat ruoka-aputoiminnan nykytilaa, jonka vahvuuksina nähtiin toimijoiden vahva osaaminen, kustannustehokkuus ja verkostot, heikkouksina henkilöstöresurssit ja asiakasohjauksen puute ja mahdollisuuksina yhdessä tekeminen, voimien yhdistäminen ja tuotantokeittöiden hyö-

dyntäminen. Uhkiksi nousivat rahoituksen epävarmuus ja hävikkiruuan riittävyys.

OPPI

Isojen hankkeiden eteenpäin viemisessä maltti on valttia. Kun mukana on monia taustaltaan erilaisia toimijoita, tulee varata riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia eri tahojen näkemysten ja tarpeiden esilletuloon sekä yhteisen tahtotilan työstämiseen.

TULEVAISUUS

Uudelta mallilta odotetaan osallisuuden ja toimijuuden lisäämistä, asiakkaan tarpeiden huomioimista, tehokkuutta, linkittymistä muuhun palvelujärjestelmään, erilaisia vaihtoehtoisia ratkaisutapoja sekä olemassa olevien resurssien hyödyntämistä. Tulee kehittää palvelun saatavuutta ja monikanavaisuutta sekä hyödyntää teknologiaa.

Elintarvikeavun uudistaminen koostuu seuraavista elementeistä: asiakasohjaus, logistiikkakeskukset, ruu-

an jakelupisteet, ruoka-apu, kuljetus, yhteiset ruokailut, vertaistuki, kohtaamiset, toimijoiden yhteistyöverkosto, työllistäminen, sosiaalihojaus ja tietotekniset ratkaisut. Logistiikkakeskusten määrä tulee suunnitella yhdessä Espoon, Vantaan ja Helsingin toimijoiden kanssa.

Helsinkiläinen hyötyy siitä, että toimintaa suunnitellaan ja koordinoidaan yhdessä, hyviä käytäntöjä jaetaan, eivätkä toimijat kilpaile keskenään. Toimijoiden yhteistyö on keskeistä.

Helsingin seurakuntayhtymän tulee olla aktiivinen ja vahvasti hanketta eteenpäin vievä toimija, joka yhdessä kaupungin kanssa kehittää ruoka-aputoiminnan uudenlaista organisoitua ja toteuttamista. Samalla tulee vahvistaa seurakuntien mahdollisuutta toteuttaa yhteisöllisiä ruokailuja, kehittää uudenlaisia toimintatapoja sekä ottaa käyttöön yhteisölliset työtavat seurakunnan omassa työssä ja kansalaistoiminnan tukena. 🙌

Hankkeesta vastaa: Kirsi Rantala





WASTE & FEAST SNELLU CAFE

Waste&Feast Snellu Cafe ehkäisee nuorten syrjäytymistä.

Se tarjoaa Matteuksen kirkolla arkipäivisin edullista lounasta, jossa hyödynnetään ruokahävikkiä.

Lounaan hinta on 2 €. Enemmän maksamalla asiakkaat tukevat diakoniatointia.

Toiminta on työalat läpileikkaavaa ja toteutuu yli seurakuntarajojen. Sen ympärille kehittyy diakonisen tuen, työn, toiminnan ja näkyvyyden verkosto. Apu ja tuki on lähellä yhteistyössä ulkopuolisten tahojen kanssa.

MUUTOS

Päivittäin on noin 70–90 ruokailevaa asiakasta. Lisäksi kolmena päivänä viikossa valmistetaan ja kuljetetaan noin 50–80 annosta eri seurakuntiin. Diakoniatyö myös antaa avustuksena ruokakortteja lounaalle.

Toiminnan tutkimuksesta ilmenee, että

- ♦ kävijöissä runsaasti eläkeikäisiä
- ♦ suuri osa ruokailijoista käy useamman kerran viikossa
- ♦ kaikille tärkeää, että ruoka on diakoniavaroin tuettua
- ♦ lähes kaikille tärkeää tukea diakoniavaroin tuettua ruokailua
- ♦ lounaan lisäksi toivotaan mm. keskustelua varten joko kirkon työntekijää tai vapaaehtoista, esitteitä toiminnasta, konsertteja ja kaupungin sosiaalityötä
- ♦ lounastaminen sosiaalisesti merkittävää noin 70 %:lle kävijöistä

Snellu Cafessa työskentelevät nuoret vastaavat ruoasta, esille laitosta ja palvelusta ja saavat samalla ensimmäisiä kokemuksia työelämästä. He ovat koulupudokkaita

tai nuoria, joilla ei ole ollut jostain syystä mahdollisuutta opiskeluun tai työntekoon. Heidän merkittävimpiä kokemuksiaan on se, että heihin luotetaan ja että he osaavat. Lisäksi he näkevät, mitä hyvää heidän työnsä saa aikaan ja mitä se merkitsee ihmisille. Osa innostuu opiskelusta, ja yhteistyö Stadin ammattiopiston kanssa on tukemassa esim. alalle hakeutumista.

Alueen seurakuntien innostaminen yhteiseen työhön on vielä kesken. Muutosta on pikkuhiljaa havaittavissa, ja ideointia sekä halua yhteiseen työhön seurakunnista alkaa löytyä.

OIVALLUS

Tämä toimii! Kaiken voi tehdä toisin ihan uudella tavalla, jossa ei rajata mitään, vaan luodaan entistä enemmän mahdollisuuksia. Niin pientä tehtävää ei ole, että sille ei anneta mahdollisuutta. Tehtävien kautta ihminen tulee näkyväksi, osalliseksi, merkittäväksi. Kokeillaan rohkeasti ja suunnataan kohti kirkkoa, joka on yhteinen, kaikkien tavoitettavissa ja näkyvissä ihmisen elämässä. Suurimmat rajoittajamme ovat omat asenteemme.

OPPI

Matteuksen kokoinen kokonaisuus tarvitsisi toiminnanjohtajan.

TULEVAISUUS

Virittyneisyyttä, oivaltamista ja mahdollisuuksien huomaamista, yhteiseen tapaan toimia löytyy. Hankkeet läpäisevät kaikki työmuodot ja rikkovat rajoja ja saavat vahvan tuen päättäjiltä ja seurakunnilta.

Jokaisessa seurakunnassa 1–2 heikossa työmarkkina-asetmassa olevaa nuorta työllistymässä riittävästi tuettuna. Autamme alkuun.

W&F-toimintaa palveluineen löytyy eri puolilta kaupunkia. Paikoissa toteutuvat ainakin seuraavat piirteet:

- ♦ toiminta hyödyntää ruokahävikkiä
- ♦ toiminta tuottaa edullista ruokailua
- ♦ toiminta työllistää heikossa työmarkkina-asetmassa olevia henkilöitä. ♣

Hankkeesta vastaa: Mare Kinanen

DIAKONIAN TALOUDELLISEN TUKITOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Tavoitteena on uudistaa taloudellista ja materiaalista auttamista sekä vahvistaa kehittävää ja yhteisöllistä työtettä.

Tavoitteena on myös diakonian voimaantuminen muutoksen tekijänä sekä yhteistyön lisääminen.

Hankkeessa pyritään kohti parempaa tavoitettavuutta, taloudellisuutta, vaikuttavuutta sekä työhyvinvointia ja turvallisuutta. Niin ikään halutaan lisätä tasa-arvoisuutta, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä.

MUUTOS

Muutos on tapahtunut diakoniatyön suunnissa ja tahtotiloissa. Muutosta halutaan tehdä ja osaamista jakaa. Toisin tekeminen ja kokeileminen on sallittua. Asiat tapahtuvat eri tahtisesti eri seurakunnissa ja alueilla, mm. näitä asioita kehittäen:

- ♦ ajanvarauskäytännöt, esim. yksi numero, parempi tavoitettavuus
- ♦ päivystyskäytännöt
- ♦ avustuskriteerit
- ♦ diakonian uusi asiakasohjelma
- ♦ kriisirahastohakemuksen prosessi
- ♦ erikoistumisen mahdollisuudet, esim. taloudellisen avustamiseen, rahastohakemuksiin, yhteisölliseen työhön tai vaikuttamistyöhön
- ♦ Varustamojen tarjoama mahdollisuus toisenlaiseen työhön
- ♦ yhteiset prosessit vahvistamaan yhdessä tekemistä ja uudistumista

- ♦ kokemusasiantuntijuuden käyttö
- ♦ yhteiskehittämisen kulttuuri

OIVALLUS

Tärkein oppi on, että isot prosessit vaativat aikaa ja kypsyttelyä. Alussa on siedettävä muutosvastarintaa, pelkoja ja epäilyksiä. Ajan kuluessa äänenpainot tasoittuvat, ja työntekijöiden omat ideat alkavat elää. Pioneerien hyvät esimerkit luovat uskoa siihen, että uudistaminen on mahdollista.

Osaaminen ja ideat ovat tekijöissä. Kun työntekijät innostuvat muutoksesta, se tapahtuu. Ulkoa ohjaten muutos tapahtuu vastahakoisesti tai se ei tapahdu ollenkaan.

On tärkeää, että esimies ja johto ovat hankkeen takana.

Palvelumuotoilukoulutus oli tukemassa prosessia ja sen myötä tehtiin ratkaisuja, joita ei olisi osattu muutoin tehdä.

Taloudellisten kulujen sijaan suurin kulu on aikaresurssi.

OPPI

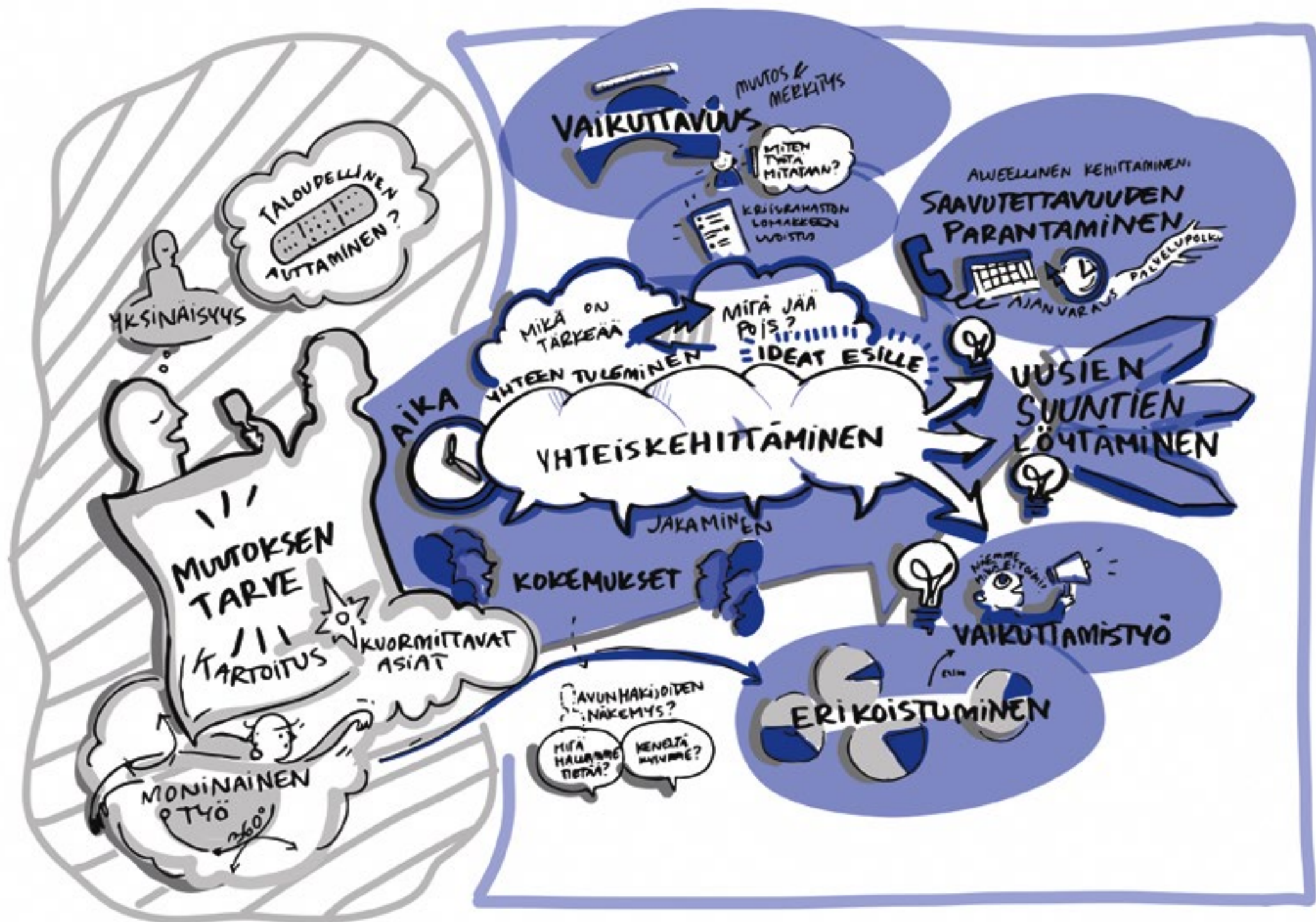
Jos työ alkaisi nyt, otettaisiin avunsaajat ja heidän haastattelunsa mukaan prosessiin jo alkuvaiheessa.

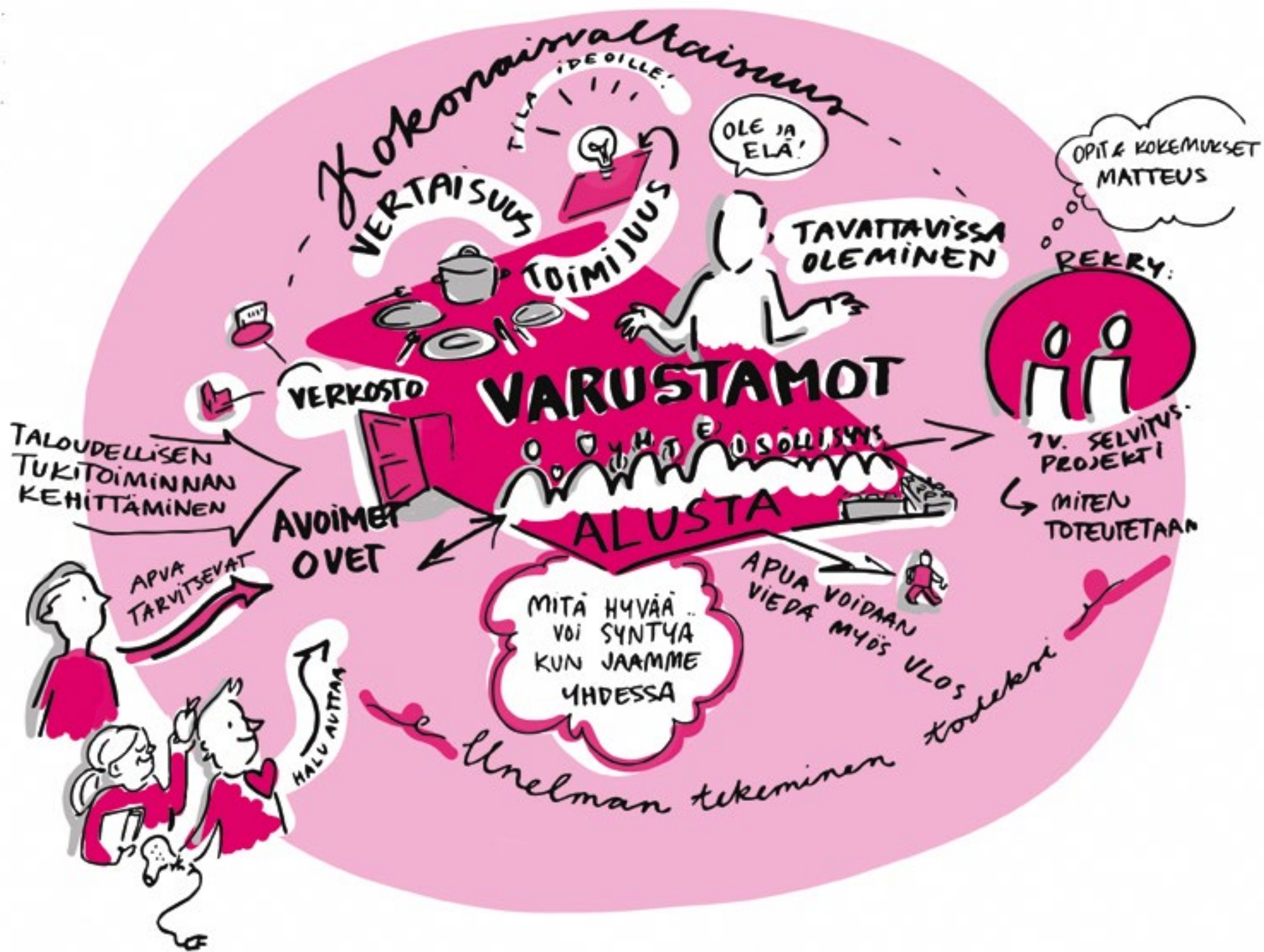
Varmistettaisiin, että jokainen seurakunta on edustettuna yhteisessä prosessissa.

TULEVAISUUS

Yhdessä tekemiseen on enemmänkin halua, kiinnostusta ja tarvetta. Yhteisen työn tekeminen ja työvoiman liikkuvuus ovat kuitenkin haasteellisia: kun virat ja rahat ovat sidoksissa seurakuntiin, tulee vahva halu pitää kiinni omastaan. Rovastikunnat ovat sopivankokoisia alueita diakonian toteuttamiseen, koska työvoimaa ja taloudellisia resursseja olisi sopiva määrä liikuteltavaksi. †

Hankkeesta vastaa: Anne Maria Maunuksela





VARUSTAMOT

Muutoksen pohjalla on tarve tehdä diakoniatyötä toisin ja yhteisöllisemmin.

Kun yhteisessä työskentelyssä koottiin muutostoiveita ja mietittiin, miten diakoniaa voisi rakentaa toisin, syntyi ajatus Varustamoista. Varustamon, diakoniatalon, ajatus on toimia diakonisen toiminnan keskuksena, jossa on matala kynnys, ihminen tavattavissa sekä mahdollisuus osallistua ja toimia. Varustamot voivat olla myös lisäämässä näkyvyyttä ja toimia diakonian näyteikkunana.

MUUTOS

Varustamot ovat vielä suunnitteluasteella. Itäkeskuksen Matteuksenkirkolla on jo toimintaa ja sitä ollaan edelleen rakentamassa. Varustamot ovat matalan kynnyksen Diakoniataloja, joiden toiminta muotoutuu paikallisten tarpeiden ja resurssien mukaan. Eri puolille Helsinkiä on tarkoitus synnyttää esim. viisi Varustamoa.

Varustamot mahdollistavat yli seurakuntarajojen tapahtuvaa yhteistyötä ja antavat tilaisuuden seurakuntalaisten toiminnalle ja osallisuudelle. Ne antavat myös diakonialle uusia tapoja olla tavoitettavissa.

Varustamojen palveluihin voi kuulua taloudellista tukitoimintaa, palveluneuvontaa ja Rari-toimintaa, yhteisöruokailuja ja ruuanjakoa. Yhteisöllinen työtapo mahdollistuu ja vahvistuu: tilaa on esimerkiksi vapaaeh-

toistoimijoille, vapaaehtoisten koulutukselle ja vertais-toimijoille.

Varustamot ovat ryhmien, kulttuurin ja hengellisen elämän paikkoja. Ne ovat samalla verkostoitumisen paikkoja, joissa yhteistyötä tehdään kaupungin, järjestöjen ja vapaaehtoisten kanssa.

OIVALLUS

Muutokselle on selkeästi tilausta – toisin tekemiselle on tarvetta. Siirtyminen sellaiseenkin muutokseen, jota on haluttu, ei ole helppoa ja virtaviivaista.

OPPI

Tiiviimpi yhteistyö eri toimijoiden kanssa olisi ollut tärkeää, esim. Matteuksenkirkon kiinteistötoimijoiden si-

tominen prosessiin alusta alkaen olisi helpottanut prosessin etenemistä.

TULEVAISUUS

Varustamotyyppiseen työhön siirtyminen vaatii toisenlaista työorientaatiota kuin nykyinen vastaanottokäytäntö. Työtä tulee suunnitella laajemmasta perspektiivistä, ei pelkästään yhden seurakunnan tarpeiden pohjalta. Tämä edellyttää tarpeiden kuulemista ja ilmiöiden näkemistä esim. rovastikunnan alueella ja työvoiman liikkuvuuden helpottamista seurakuntien välillä. ✚

Hankkeesta vastaavat: Anne Maria Maunuksela, Elina Leppihalme ja Kirsi Rantala

RAHA-ASIANEUVONTA RARI

Rarissa koulutetut vapaaehtoiset antavat henkilökohtaista, luottamuksellista neuvontaa arjen raha-asioissa.

Rari palvelee kaikkia helsinkiläisiä. Diakoniatyöntekijä varaa neuvonta-ajan asiakkaalle, joka tapaa neuvojaparin n. 2–5 kertaa muutaman viikon välein. Neuvonta on tavoitteellista ja määräaikaista. Vapaaehtoiset jalkautuvat myös pop up -neuvontoihin, joihin voivat tulla kaikki ilman ajanvarausta. Rari-vapaaehtoiset tarjoavat osaamisen ja aikansa usein monimutkaisten ja aikaa vievien taloudellisten tilanteiden selvittämiseen. He toimivat myös Rari-työntekijöiden työpareina ja kehittävät aktiivisesti toimintaa.

MUUTOS

Rari, joka on osa diakonian taloudellista auttamista, on käytössä 15 suomenkielisessä ja 3 ruotsinkielisessä seurakunnassa.

Rarissa on aktiivisesti mukana yli 75 vapaaehtoista, jotka neuvovat asiakkaita neljässä toimipisteessä ympäri Helsinkiä. Tähän mennessä on neuvottu lähes 200:a eri asiakasta. Lisäksi järjestetään säännöllistä pop up -neuvontaa.

Vuoden 2019 alusta koordinaattori kehittää Helsingin Rari-kokonaisuutta. Käytännön ajanvarauksia ja vapaaehtoisten tukemista tekee neljä seurakuntien työntekijää noin rovastikunnan kokoisilla alueilla. He toimivat tiiviissä yhteistyössä.

Toiminnan tutkimuksesta ilmenee, että

- ♦ Taloudellinen apu ilman ohjausta ja kannustusta ei ole erityisen tuloksellista työtä.
- ♦ Rarin asiakkaat kertovat tulleen kohdatuiksi sekä saaneensa konkreettisia neuvoja ja toivoa haasteellisiin taloustilanteisiin.

Diakoniatyöntekijöiden palautteen mukaan auttamistyö talouden ongelmissa on laadukkaampaa vapaaehtoisten lisäresurssin myötä.

Toiminnasta on kiinnostuttu ympäri Suomea. Rari-toiminta on aloitettu Porvoon suomen- ja ruotsinkielisissä seurakunnissa, ja koulutus mallin käynnistämiseksi on meneillään Espoossa. Myös muualta Suomesta on saatu kiinnostuneita yhteydenottoja.

Mallin vahvuutena on sen monistettavuus muihinkin vapaaehtoistehtäviin, joissa on tarvetta vapaaehtoisten erityisosaamiselle. Mallia tullaan hyödyntämään ainakin Kykyportaat-työllisyshankkeen työttömien mentoiminnassa.

OIVALLUS

Vapaaehtoisilla on mahtavaa ja edelleen paljon hyödyntämätöntä osaamista ja halua toimia toisten auttamiseksi. He haluavat myös olla mukana kehittämässä ja sitoutua vahvasti tärkeäksi koettuun tehtävään.

Yli seurakuntarajojen tehtävä työ on hedelmällistä ja ennen kaikkea mahdollista.

OPPI

Henkilöstön sitouttaminen ja resurssointi uuteen toimintatapaan on keskeistä, jotta uusista malleista tulee pysyvää toimintaa.

Tarvitaan aikaa suunnitteluun ja verkostoitumiseen. Kun halutaan luoda uutta, yksin tekeminen ei ole toimivaa.

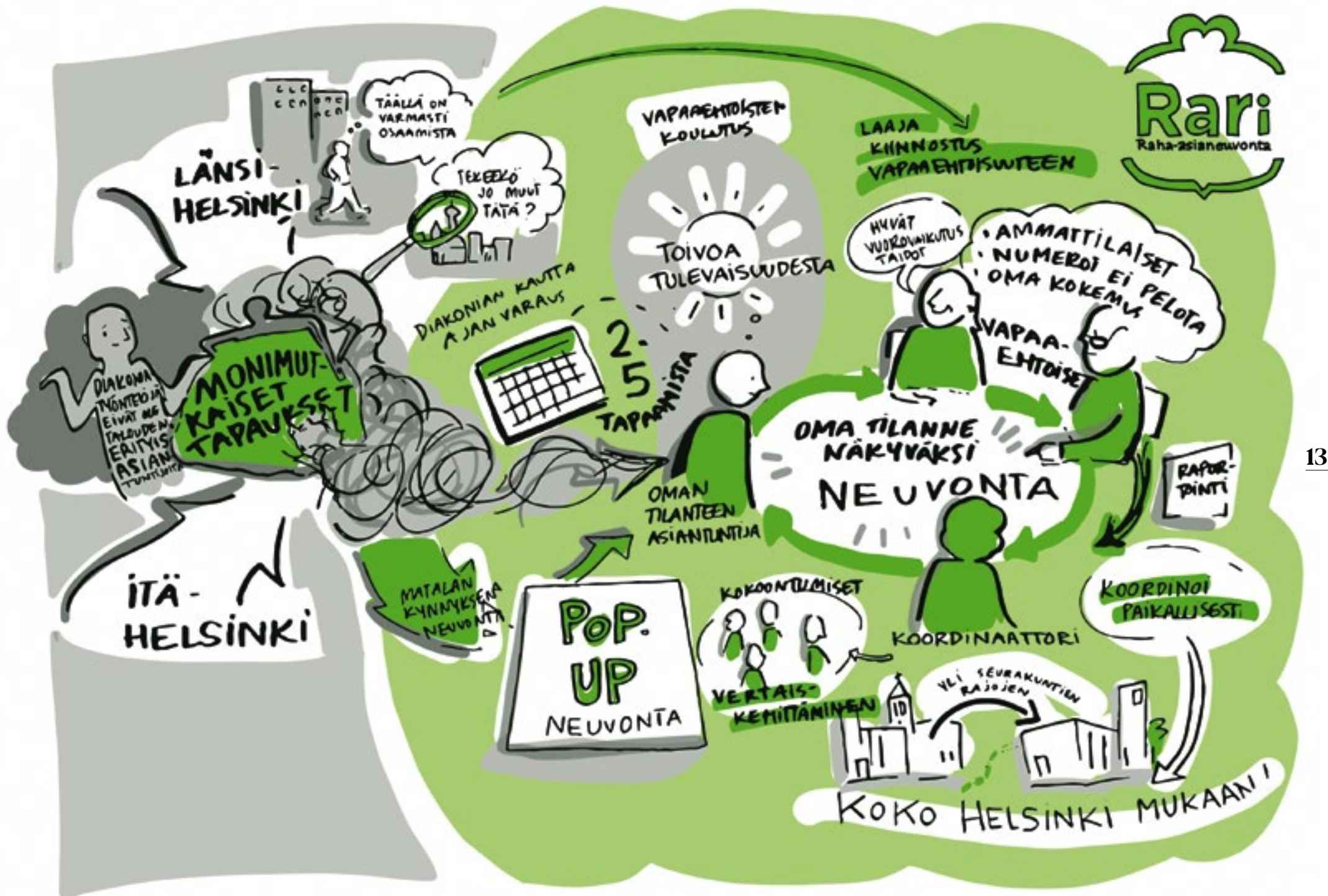
TULEVAISUUS

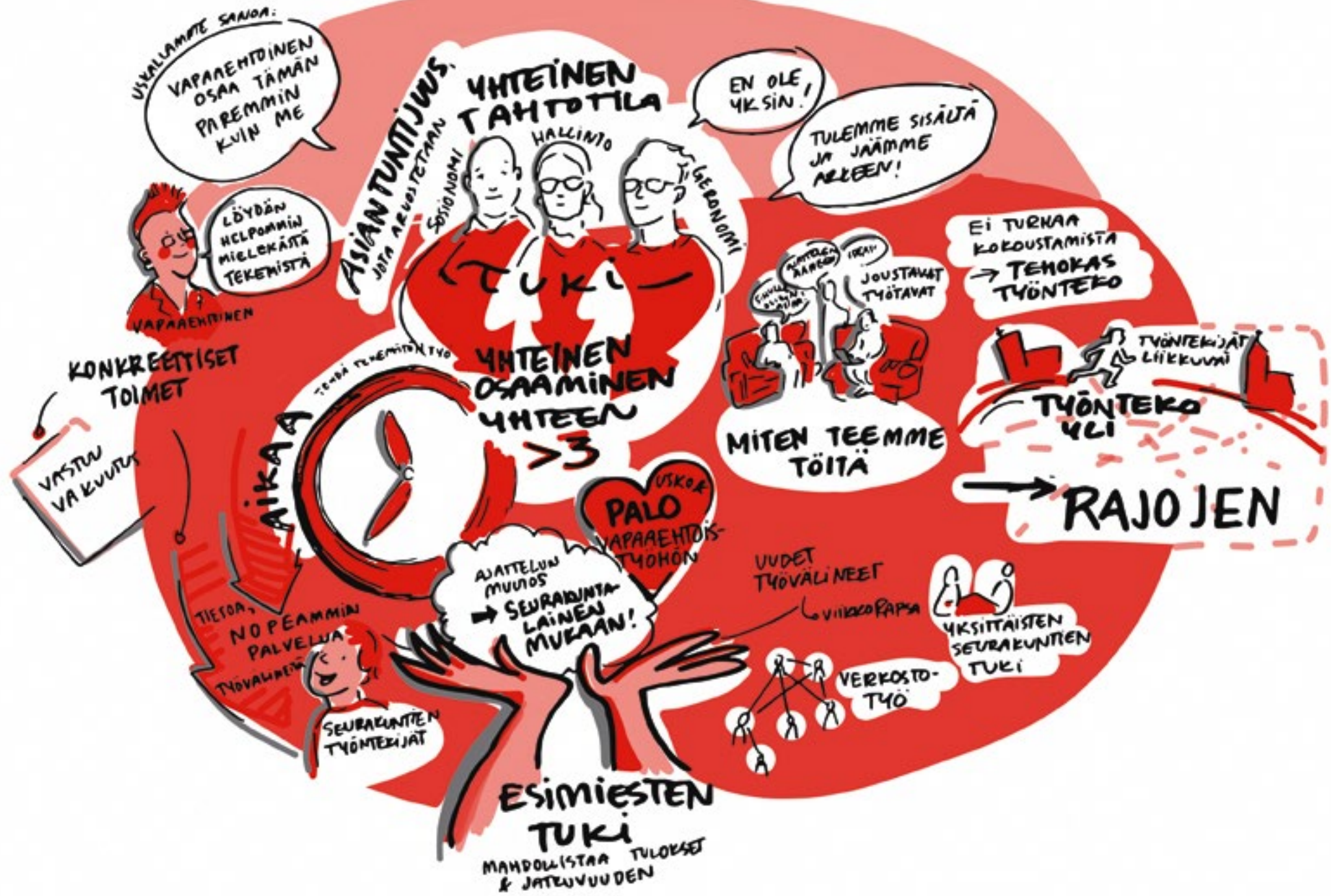
Kaikki Helsingin seurakunnat mukana (Yhteisen kirkoneuvoston toive ja tavoite), ja Rari tiiviissä yhteistyössä muiden alan toimijoiden kanssa.

Rari on tuote, joka on levinnyt, tunnistetaan ja tunnustetaan laajasti myös Helsingin ulkopuolella.

Vapaaehtoiset saavat erilaisia haastavia tehtäviä, kun mallia monistetaan muihin osaamista vaativiin tehtäviin. †

Hankkeesta vastaavat: Soile Niemi, Lauri Anttila, Mari Pennanen ja Pekka Tähtinen





VAPAAEHTOISTOIMINNAN YHTEISEN KOORDINOINNIN KEHITTÄMINEN

Tarkoituksena on kokeilla vapaaehtoistoiminnan koordinointia kahden vuoden ajan uudella tavalla Helsingissä.

Tämä tapahtuu palvelemalla seurakuntia moniammatillisella osaamisella vapaaehtoistoiminnan kysymyksissä sekä vapauttamalla työntekijöiden resursseja päällekkäisyyksiä poistaen sekä tutkimalla, kuinka työ onnistuu yli organisaatorajojen.

Lopullisena päämääränä on helpottaa kaupunkilaisten ja seurakuntalaisten liittymistä evankelisluterilaisen kirkon toimintaan vapaaehtoistoiminnan kautta.

MUUTOS

Seurakuntien työntekijät ovat saaneet nopeampaa ja laaja-alaisempaa palvelua sekä ajantasaisempaa tietoa ja parempia työvälineitä vapaaehtoistoiminnan organisointiin.

Vapaaehtoiset ja sellaisiksi haluavat ovat helpommin ja nopeammin löytäneet itselleen sopivaa ja mielekästä tekemistä. Lisäksi he ovat saaneet laadukkaampaa ja monipuolisempaa koulutusta sekä enemmän tukea tehtäväänsä (esim. yhteinen työnohjaus).

OIVALLUS

Yhteinen työ yli organisaatorajojen on mahdollista. Eri-laiset työsuhteet ja toimintakulttuurit eivät haittaa, vaan joustava asenne ja yhteinen tahtotila mahdollistavat hedelmällisen, laaja-alaisen, moniammatillisen ja mielekkään työn, joka lähtee asiakkaan tarpeista. Oleellista on myös esimiesten luottamus työntekijöiden osaamiseen ja työtehtävien hoitamiseen sovitusti ja ajallaan.

Kehittämistyössä johdon tuki on ensiarvoisen tärkeää.

Riittävän yksinkertainen ja matala projektiorganisaatio vapauttaa aikaa varsinaiselle kehittämistyölle.

Hyvä tiimi on enemmän kuin osiensa summa.

Kenenkään ei tarvitse pärjätä yksin eikä osata kaikkea itse.

Vapaaehtoisten yhteisen koordinoinnin tiimin asiantuntijuutta ja näkemyksiä arvostetaan.

Vapaaehtoistoimintaa pidetään tärkeänä ja luonnollisena osana seurakuntaelämää. Silti sen organisointiin kiinnitetään edelleen liian vähän huomiota, työntekijöille ei aina anneta riittävästi resursseja eikä heitä välttämättä tueta tehtävässään.

OPPI

Jos hanke alkaisi nyt, tiimiläisten työyhteisöt sitoutettaisiin vahvemmin sen toteuttamiseen.

Käytettäisiin palvelumuotoilukeinoja ja hankkeesta viestittäisiin tehokkaammin.

Asetettaisiin kunnolliset mittarit seurantaan ja arviointiin.

TULEVAISUUS

Vahvempi (sisäinen) viestintä meneillään olevista (kehittämis)hankkeista sekä niiden koordinointi edesauttaisi laaja-alaisempaa, tiiviimpää, tuloksellisempaa ja kaikkia osapuolia paremmin hyödyttävää yhteistyötä.

Seurakuntalaisten, luottamushenkilöiden ja yhteistyökumppanien osallistaminen sekä heidän taitojensa ja asiantuntemuksensa tunnistaminen, tunnustaminen ja käyttäminen (esim. palvelumuotoilun keinoin) tulisi huomioida kaikessa toiminnassa ja kehittämis-työssä jo suunnitteluvaiheessa.

Vapaaehtoistoiminnan seurakuntatuen järjestämiseen Helsingissä tarvitaan enemmän kuin yhden ihmisen työpanos ja osaaminen. ✚

Hankkeesta vastaavat: Hanna Lipasti-Raulus, Lauri Anttila ja Katri Kulmala

KIRKKO SUOJAPAIKKANA

Ideana on tavoittaa ihmisiä, jotka ovat eri syistä peruspalvelujen ulkopuolella.

Kirkko Helsingissä tarjoaa heille suojaa etnisestä, uskonnollisesta tai kansallisesta tausta riippumatta. Tiloja käytetään tehokkaammin kaikkein haavoittuvimmassa tilanteessa olevien hyväksi.

MUUTOS

Tavoitetaan ainakin 44:stä EU:n ulkopuolisesta maasta sekä EU:sta tulevia. He ovat paperittomia (myös perheitä), turvapaikkaprosessissa tai oleskeluluvan saamisen kanssa vaikeuksissa olevia ja kolmansien maiden kansalaisia (oleskelulupa jossain muussa EU-maassa). He ovat myös EU:n liikkuvaa väkeä ja asunnottomia suomalaisia. Erityisdiakonian vanhat asiakkaat ovat ottaneet tulijat pääosin positiivisesti vastaan, vastakkainasettelulta on välttytty ja asiakkailta saatu paljon myönteistä palautetta.

Hermannin diakoniatalon kirkkosali on öisin 30 ihmisen hätämajoituspaikka. Talon ruokasalissa on tarjolla ilmainen ilta-pala.

Toimintaa on kehitetty sekä perustettu päiväkeskus Mosaiikki. Mosaiikki toimii monikielisenä olohuoneena, jossa on työpajoja ja jossa saa henkilökohtaista neuvontaa, ohjausta ja apua viranomaisasiointissa.

Vapaaehtoistyö on monikielistä, ja asiakkaista on tullut myös vapaaehtoisia. Työtä tehdään tiiviisti usean eri organisaation kanssa.

Työ on saanut paljon julkisuutta, sillä paperittomien kanssa työskenteleviä on Suomessa erittäin vähän.

Henkilökunta kohtaa ihmisiä uudenlaisin kysymyksin eikä valmiita vastauksia tai yhteistä kieltä läheskään aina ole.

OIVALLUS

Tahtoa uuden tekemiseen löytyy, mutta seurakuntien organisaatiorakenne on haasteellinen kehittämistyön kannalta.

Verkostot ovat korvaamattoman tärkeitä. Tiivis yhteistyö vaatii joustavuutta, sopeutumiskykyä ja erilaista johtajuutta.

Hanke on uusi, urauurtava ja tehnyt näkyväksi nämä ilmiöt ja ihmisryhmät. Työ kiinnostaa erityisesti Helsingin kaupunkia.

Kenttä on haastava ja hyvin kuormittava, siksi työn rajaaminen on välttämätöntä.

OPPI

Alun selkeä suunnitelma helpottaa työtä toteutusvaiheessa.

Tarvitaan riittävä resursointi asiakkaiden kanssa tehtävään työhön. Työtä tulee tehdä pareittain ja moniammatillisesti.

Tärkein oppi on eriarvoisuuden ymmärtäminen, se, kuinka ihmisen arvo riippuu tänä päivänä siitä, missä hän on syntynyt. Siksi on erittäin tärkeää, että kirkko tekee työtä palvelukseen ja nostaakseen heidän äänensä esiin yhteiskunnassa.

TULEVAISUUS

- ♦ Hätämajoitus on lakisääteisesti kaupungin velvollisuus, esitys kaupungille hätämajoitustoiminnan laajentamisesta
- ♦ Seurakunnille valmiussuunnitelma, jolla tilat hätämajoituskäyttöön tarvittaessa
- ♦ Kirkkoturvapäätöksen saaneen taloudellinen tukeminen tarvittaessa kriisirahaston kautta
- ♦ Koulutusta, tukea ja valmennusta erilaisten ihmisten kohtaamiseen työntekijöille
- ♦ Kirkko on aktiivinen, näkyvä ja rohkea yhteiskunnallinen keskustelija yhdenvertaisuudesta, ulkomaalaislainsäädännön ja päätöksenteon vakavien puutteiden korjaamisesta ja ihmisoikeustyöstä
- ♦ Monikulttuurisuus ilmiönä ei vähene tulevaisuudessa
- ♦ Päivätoiminnalle ja tuelle on tilausta, ja palvelun tulisi jatkua 🙏

Hankkeesta vastaavat:

Marita Nummelin ja Nora Repo-Saeed

KIRKKOTURVA
VALMIUDET?

TURVAPAIKAN

HAKIJAT

HÄTÄMAJOITUKSESTA
PULAA

H

KALKKERS
15 PAIKKAA

- DIAKONIA TALO
- 1. KRIISIASUNTO

PAIHTEETTÖMÄN
HÄTÄ-
MAJOITUKSEN
TARVE!

KIRKKON
HÄTÄMAJOITUS

KRIISIVALMIUS

- OLESKELU
- VERTAISTUKI
- VIRKKAUSMASSAT
- JURIDINEN APU
- ONGELMANRATASTU
- LEVÄHDYS
- KIELI

MOSAIIKKI

PAIVÄKESKUS

YHTEISTYO

YHTEISKUNNASSAMME
EMME TULE KOHDELLUKSI
YHDENVERTAISINA

VAIKUTTA
MIS
TYÖ

OHJEKIRJA
VALVONTA

AVUN TARVITSIJAT
NÄKYVIKSI

232
KAUPUNKI
VELVOLLINEN
JÄRJESTÄMÄÄN

2. KRIISIMAJOITUS



HERMANNIN
DIAKONIA
SUURI
KÄYTTÖASTE



DIAKONIAN VAIKUTTAMINEN

Vaikuttaminen tarkoittaa auttamistyössä kohdattujen ilmiöiden näkyväksi tekemistä ja työtä niihin liittyvien epäkohtien poistamiseksi.

Työ suunnataan etenkin yhteiskunnan ja kirkon päätöksentekijöihin ja myös mediaan päin. Samalla tavoitteena on vaikuttaa asenteisiin sekä lisätä ymmärrystä erilaisten ihmisten välillä kertomalla esimerkiksi syistä ja elämäntilanteista, jotka aiheuttavat köyhyyttä.

Hankkeessa on koordinoitu vaikuttamista ja toteutettu diakonian kuntavaali-ilta ja D-areena, jossa käsiteltiin kallista asumista. Lisäksi on mm. osallistuttu Köyhyysviikon ja Sovinto100-köyhyystyöpajan järjestelyihin, laadittu kannanotto eriarvoistumisesta ja tuettu seurakuntien vaikuttamista. Medialle on vinkattu ja somessa jaettu diakonian näkökulmia ajankohtaisista aiheista.

MUUTOS

Diakonian vaikuttamistyö on vahvistunut ja laajentunut. Kaupungin ja kirkon luottamushenkilöt ovat saaneet diakoniatyön viestiä esimerkiksi eriarvoistumisesta Helsingissä.

Vaikuttamistyöstä on saatu hyvää kokemusta esim. Kuntavaali-illan ja D-areenan järjestämisessä ja siitä on järjestetty koulutusta. Tehty työ voi näyttää mallia ja rohkaista vaikuttamaan jatkossakin.

Helsingin kaupungin päättäjien ja Kelan suuntaan on luotu uusia kontakteja. Tietoisuus diakoniasta vaikuttajana on lisääntynyt.

Vaikuttamistyö tukee myös osallisuutta: helsinkiläisiä on kutsuttu käyttämään ääntään kokemusasiantuntijoina omaa elämäänsä koskevista asioista. Tämä palvelee myös voimaantumista.

OIVALLUS

Paikallisen vaikuttamisen lisäksi tarvitaan yhdessä te-

kemistä, jotta viestille saadaan enemmän painoarvoa ja näkyvyyttä.

Voi olla haastavaa saada diakoniatyöntekijöitä innostettua ja rohkaistua vaikuttamiseen, mutta kun alkuun päästään, intoa löytyy.

Vaikuttamiseen ei ole yhtä oikeaa tapaa, vaan sitä voi ja tulee tehdä monitahoisesti, myös kirkon sisällä. Keskusteluyhteyden luominen eri tavalla ajattelevien ihmisten välillä voi myös olla diakonian vaikuttamistapa.

Lisäksi on huomattu, että kirkon ulkopuoliset toimijat arvostavat diakoniatyön asiantuntemusta – jopa enemmän kuin kirkon sisällä tehdään.

OPPI

Vaikuttamisesta kiinnostuneet diakoniatyöntekijät kannattaa kutsua työpajaan, jossa tehdään yhteisiä suunnitelmia ja linjauksia vaikuttamistyölle. Lisäksi kannattaa hankkia lisää koulutusta ja benchmarkausta, myös kirkon ulkopuolelta.

TULEVAISUUS

Vaikuttaminen, etenkin diakoniatyössä, ansaitsee nykyistä enemmän painoarvoa eli aikaa ja tekijöitä. Asia tulee määrittellä työntekijöiden tehtäväkuvaan ja antaa heille siihen myös valtuutus ja resurssit.

Vaikuttamista tehdään varmaan nytkin monilla tahoilla, mutta emme aina tiedä toisistamme. Pitkäjänteisyydellä ja yhteistyöllä työ saa enemmän voimaa ja vaikuttavuutta.

Myös omat luottamushenkilöt kannattaa muistaa voimavarana ja kutsua dialogiin.

Diakoniabarometri 2018 tuo esiin vaikuttamista, ja raportti Missiologian tuntemus ja osaaminen kirkon työssä painottaa kirkon velvoitetta nostaa esiin epäoikeudenmukaisuuden ilmentymät. Huomattakoon myös, että tutkimusten mukaan valtaosa suomalaisista näkee kirkon tehtäväksi puolustaa heikompia. Tämä tehtävä on kristinuskon ydintä. ✝

Hankkeesta vastaa: Eila Jaakola

TYÖTTÖMIEN TUKEMINEN

Työtä kohti -hankkeessa seurakuntien yhteisvastuullisuus ja tietoisuus työllisyyspalveluista ja työllistämismahdollisuuksista lisääntyy.

Työllistämisen tukemisesta ja välityömarkkinoilla toimimisesta tulee osa seurakuntien työtä yhteistyössä työllisyyttä edistävien tahojen kanssa.

Kykyportaat on Euroopan Sosiaalirahaston tuella toteutettava hanke, jonka tarkoituksena on tukea työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden työ- ja toimintakykyä. Hankkeen kautta tarjotaan työkokeilupaiikkoja ja ohjausta alle 30-vuotiaille. Lisäksi tarjotaan ryhmämuotoista Voimavaravalmennusta työttömille ja kehitetään toimintamalli, jossa vapaaehtoinen tukee työelämän ulkopuolella olevaa esim. työnhaun tai yleisen jaksamisen kysymyksissä.

MUUTOS

Työtä kohti -hankerahalla on solmittu 77 määräaikaista työsuhdetta. Viimeisen puolen vuoden aikana on tehty lähes yhtä monta työsopimusta kuin kahden ensimmäisen vuoden aikana. Tämä kertoo seurakuntien motivaation ja tiedon lisääntymisestä.

Seurakunnat, jotka ovat jo olleet mukana työllistämistoiminnassa, lähtevät usein uudelleen mukaan. Palkkatuen ja kuntalisän byrokratiaa on saatu seurakunnilta hankkeeseen. Tukien jälkeen kustannukset ovat jopa vain 5–10 % palkasta. Moni työllistetty on siirtynyt eteenpäin koulutukseen ja työelämään.

Hankkeen aikana on seurakuntien työntekijöille tarjottu koulutusta työllisyystoiminnasta.

Kykyportaat toteutetaan ulkopuolisen rahoituksen ja kumppanuuden mallilla, jossa kertyy uutta tietotaitoa tällaisista hankkeista. Kaupungin kanssa ei tehdä vain yhteistyötä vaan yhteistä työtä, työparina. Esimerkiksi työkokeilijoiden sopimusasiat ja suuren osan asiakasoh-

jaustyöstä hoitaa kumppani kaupungilta. Kykyportaat tukee seurakuntia työkokeilu- ja yhteistyömahdollisuuksien konkreettisissa kysymyksissä sekä vahvistaa työllistämisen verkostoja ja osaamista seurakunnissa.

Hanke vähentää työttömyyttä ja huono-osaisuutta sekä lisää osallisuutta yhteiskunnassa. Työelämän ulkopuolella olevat oppivat tunnistamaan vahvuuksiaan, saavat tukea arjenhallintaan ja kokemusta työelämästä. Työkokeilujaksot antavat kokemuksen oman elämän merkityksellisyydestä.

OIVALLUS

Kirkko Helsingissä on erittäin kysytty ja toivottu yhteistyökumppani työllistämisen kentällä sekä iso vaikuttaja ja työllistäjä.

Tätä ei seurakunnissa juuri tajuta eikä osaamista heikossa asemassa olevien ihmisten tukemiseksi kohti työelämää hyödynnetä. Monet työntekijät ovat myös tietämättömiä työttömien palveluista.

OPPI

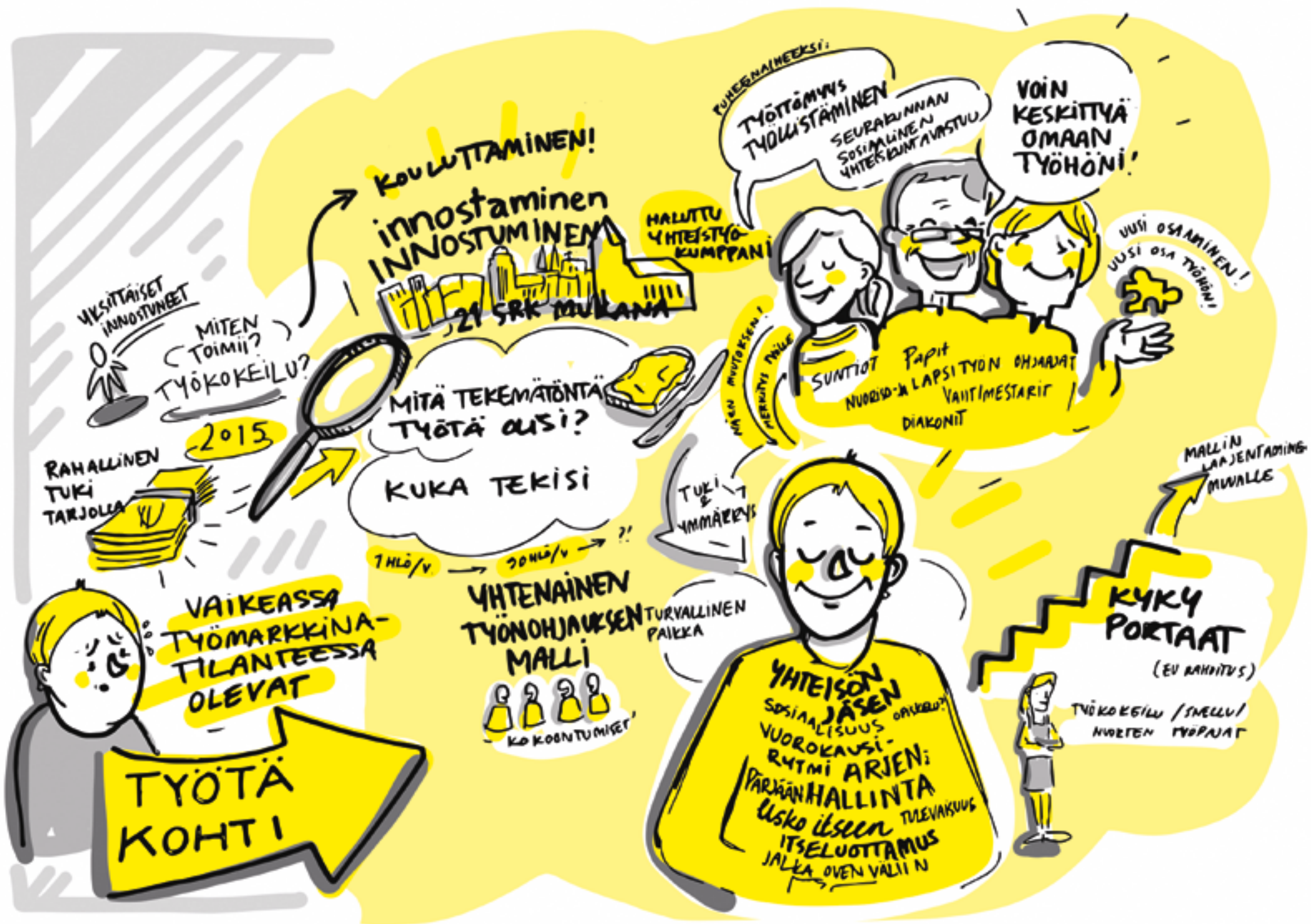
Jo suunnitteluvaiheeseen tulee sitouttaa useat tahot mukaan, jotta osaaminen jakautuu ja jää seurakuntiin. Samoin on otettava vahvasti kantaa siihen, miten toiminta jatkuu hankkeen jälkeen. Hankkeita tulee aina toteuttaa useamman henkilön yhteistyönä.

TULEVAISUUS

Hankkeet ovat tehneet esityksen työllisyystoiminnan vakinaistamisesta osaksi isoja strategisia linjauksia ja seurakuntien ja yhtymän perustyötä. Esitys sisältää seuraavat osat:

- ◆ Pysyvä ja jatkuva työllistämistoiminta
- ◆ Pysyvät yhteistyösuhteet
- ◆ Yhteiskunnallinen vaikuttaminen
- ◆ Tietojen ja tilastojen kerääminen
- ◆ Käytännön malli 

Hankkeesta vastaavat: Anna Hästö ja Tarja Koivumäki



DIAKONIAN DIGITALISAATIO — LUODAAN HUOMINEN YHDESSÄ

Digitalisaatio on ajattelutavan, toiminnan ja palvelujen kokonaisvaltaista kehittämistä ja uudistamista sekä teknologista muutosta.

Digitalisaatio alkaa ajattelutavan ja käyttäytymisen muutoksesta, jossa tärkeimpiä taitoja ovat kuuntelemisen oppiminen, keskusteluun osallistuminen ja ihmisten yhdistäminen, uuden oppiminen ja vanhasta luopuminen.

Diakonian digitalisaatio muuttaa diakonian ajattelutapaa sekä toimintatapaa ja -kulttuuria vuorovaikutteiseksi, lisää työntekijöiden läsnäoloa erilaisissa verkkoyhteisöissä sekä hyödyntää erilaisia sähköisiä palveluita entistä paremmin.

Suomi on yksi maailman digitalisoituneimpia maita, julkishallinto on digitaalisessa kehityksessä maailman kärkiluokkaa ja ihmisten digitaidot ja mobiilidatan käyttö ovat EU:n kärkisijalla. Helsingin diakonian palvelujen saaminen verkossa on hyvin vähäistä. Enää ei ole kuitenkaan varaa käyttää runsaasti resursseja ja odottaa avuntarvitsijan soittoa, kun se meille sopii.

MUUTOSTOIVE

Helsingin diakonian toimintatapa vastaa helsinkiläisten tapaa etsiä apua ja tukea elämäänsä verkossa.

Auttamistyössä käytössä ovat sähköiset palvelut, kuten ajanvaraus ja chat.

Yhteinen sähköinen palvelu, näkyvyys ja osallistuminen yhteisöihin, joissa ihmiset luonnostaan ovat, on arkea myös seurakunnissa, kuten monissa muissakin julkisissa palveluissa. Näkyvyys nykyaikaistaa auttamistyön kuvaa suuren yleisön silmissä.

Diakonian tavoitettavuus, läsnäolo, näkyvyys ja tunnettuus lisääntyvät ja helsinkiläisten mahdollisuus saada tarvitsemaansa apua ja tukea kirkon auttamistyöstä parantuu.

Jo valmiiksi tunnettuun palveluun on helppo ottaa

yhteyttä kriisitilanteessakin, kun omat voimavarat ovat vähissä.

Diakonian yhteinen palvelu koko Helsingissä lisää palveluiden tasalaatuisuutta ja siten helsinkiläisten yhdenvertaisuutta avun saamisessa.

Resurssien järkevä käyttö ja yhteiset toimintatavat säästävät resursseja ja vapauttavat aikaa entistä useamman helsinkiläisen tukemiseen — myös niiden tukemiseen, joille verkossa toimiminen ei ole mahdollista tai asiat edellyttävät henkilökohtaista tapaamista.

Kirkon mainitutkimuksessa kirkon odotetaan ennen kaikkea auttavan elämän kriiseissä painiskelevia ihmisiä ja huolehtivan vähäosaisista. Digitaaliset palvelut ja läsnäolo verkkoyhteisöissä ovat välttämättömiä, jotta luottamus kirkon apuun säilyy ja jotta autamme entistä suurempaa joukkoa rajallisilla resursseilla.

TULEVAISUUS

Digitaalinen muutos mahdollistuu vain tekemällä, kokeilemalla ja oppimalla. Se tarjoaa monia mahdollisuuksia, mutta myös riskejä, mikäli diakoniatyön osaaminen, toimintatavat ja järjestelmät eivät pysy muutoksen perässä. Kaikkia vaikutuksia ei voi ennakoita.

Hankkeessa muutetaan ajattelutapaa, selvitetään digitaalisia tarpeita ja vastataan niihin sekä varustetaan diakoniatyötä palvelemaan helsinkiläisiä apua ja tukea kaipaavia ihmisiä entistä paremmin ja resursseja mahdollisimman tehokkaasti hyödyntäen. Toteutus vaatii päätökset hankkeesta, resursseista, ohjausryhmästä sekä aikataulusta. †

Hankkeesta vastaavat: Kirsi Rantala ja Soile Niemi

YLISUKUPOLVISEN SYRJÄYTYMISEN KATKAISEMINEN TEHOSTETUN AMMATILLISEN DIAKONIA TYÖN KEINAIN

Tarkoituksena on työskennellä tehostetusti ja laaja-alaisesti rajatun asiakasryhmän kanssa.

Tavoitteena on katkaista helsinkiläisen syrjäytymisen kierre ja huono-osaisuuden siirtyminen seuraavalle sukupolvelle sekä ehkäistä lapsen ja nuoren syrjäytymistä. Lisäksi tavoitteena on luoda diakonian asiakastyöhön malli määräaikaisesta tehostetusta tukityöstä. Asiakasryhmä on helsinkiläiset, jotka ovat vähintään toisen polven syrjäytyneitä/huono-osaisia ja joilla on lapsi tai jotka ovat alle 35-vuotiaita. Asiakkailla toteutuu ainakin kaksi seuraavista kriteereistä: päihdeongelma, mielenterveysongelma, köyhyys, rikostausta, työttömyys, pitkäaikaissairaus, pitkäaikainen toimeentulotuen asiakkuus.

MUUTOSTOIVE

Asiakastyön laatu paranee. Keskitytään rajattuun asiakasryhmään syvällisesti ja laaja-alaisesti.

Asiakastyytyväisyys paranee. Asiakas saa omalta, nimeytyltä työntekijältä aikaa ja kokemuksen kuulluksi tulemisesta.

Diakoniatyöntekijän ammatillinen itsearvostus kasvaa, kun oppii uutta tekemisen kautta ja on lupa keskittää voimavaransa rajattuun asiakaskuntaan. Työlle asetetaan tavoitteet ja aikataulu sekä laaditaan mittarit, joiden avulla arvioidaan tehtyä työtä. Hankkeen diakonia-ammattilaiset reflektivat työtään viikoittain. Toiminnan tavoitteellisuus ja raja-alueet lisäävät työhyvinvointia.

Diakonista asiakastyötä tehdään tiimissä, hankkeen tavoitteisiin sitoutuneiden diakoniatyöntekijöiden kanssa.

Diakoninen asiakastyö tulee näkyväksi ja dokumentoituksi. Dokumentoitua on helpompi viestiä ja kehittää.

Syntyy Diakonisen asiakastyön toimintamalli.

Vaikuttavuus kasvaa ja se on osoitettavissa eri mittareilla.

Helsingin seurakuntayhtymän diakoniatyötä kehitetään yhteistyössä seurakuntien diakonian ja yhteisen seurakuntatyön diakonian kanssa toimintakulttuurin muutoksen tavoitteiden mukaisesti. Diakonian olemukseen kuuluu etsiä hädän ääripäitä ja mennä sinne, minne muut eivät mene. Helsingissä diakoniaa haastaa alueiden erilaisuus ja seurakuntien erilaiset resurssit.

Tarkoituksena on auttaa helsinkiläisiä ottaen huomioon samalla riittävät resurssit ennen kaikkea heikommassa taloustilanteessa oleville seurakunnille. Työpanosta suunnataan sinne, missä on suurin tarve. Tavoitteena on palvella koko Helsingin ja taata mahdollisimman laadukkaat palvelut myös niihin seurakuntiin, joissa on vähän diakoniatyöntekijöitä alueen väestöön nähden.

Projekti kattaa kaikki Helsingin seurakunnat, myös ruotsinkieliset seurakunnat.

Hanke lähtee helsinkiläisten tarpeesta ja huomioi haavoittuvassa tilanteessa olevat perheet.

TULEVAISUUS

Hanke vaatii riittävät henkilöresurssit, päätöksen hankkeen aloituksesta ja resursseista sekä aikataulun. Tulee varmistaa, että hankkeeseen sitoudutaan eikä voimavaroja tuhlateta hankkeen ulkopuoliseen työhön.

Hankkeessa toimivat diakonian ammattilaiset, jotka tekevät asiakastyötä. Kokonaisuudesta vastaa hankkeen johtaja. †

Hankkeesta vastaa: Marita Nummelin

DIAKONIAN KÄRKIHANKE TUKEE TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOKSEN LINJAUKSIA 2016–2018:

I Toimintaa ohjaa helsinkiläisen tarve

- ♦ Vahvistetaan kohtaamisia elämän käännekohtissa
- ♦ Kehitetään toimintaa palvelumuotoilun avulla
- ♦ Kohdistetaan voimavarat alueellisten tarpeiden mukaan

I 2. Pidetään järjestelmällisesti yhteyttä kaikkiin jäseniin ja muihin toimijoihin

I 2.1. Toiminta suunnitellaan helsinkiläisten kanssa. Tuetaan tuoreita kokeiluja. Kehitetään vuorovaikutuksen tapoja palvelumuotoilun ja digitalisaation keinoin. Hyödynnetään hyvät kokemukset

I 2.2. Pidetään tavoitteena erityisesti niiden kohtaamista, joita tavataan seurakuntayhteisöissä harvoin

I 2.3. Verkostoidutaan suunnitelmallisesti

I 3.1. Kaikki varaukset voidaan tehdä soittamalla yhteen palvelunumeroon tai helppokäyttöisen nettipalvelun kautta

I 4. Käytetään ajantasaista tietoa toiminnan ja päätöksenteon tukena

II Etsitään hädänalaisimmat.

Mennään sinne, mihin muut eivät mene

- ♦ Kristillinen yhteisö tunnetaan keskinäisestä huolenpidosta

II 5. Organisoidaan auttamistyö tarvelähtöisesti

II 5.2. Etsitään yhä määrätietoisemmin katvealueita ja yhteiskunnan muutoksen syrjäyttämiä väliinputoajia

II 5.3. Organisoidaan koko kaupungin diakoniatyö tarveharkintaisesti ja päällekkäisyyksiä karsien

II 5.4. Tehdään suunnitelma työttömien tukemiseksi

II 6. Luodaan helsinkiläinen toimintatapa

II 7. Vahvistetaan yhteyksiä kansalaistoimintaan

II 7.2. Otetaan vastaan kaikki tarjottu apu. Syvennetään ja laajennetaan välittämisen kulttuuria

II 7.3. Kartoitetaan yhteistyömahdollisuudet olemassa olevien ja uusien kumppanien kanssa

III Ollaan enemmän yhdessä

- ♦ Istutaan yhteiseen pöytään ja jaetaan yhteinen arki

- ♦ Yhteistyötä työalojen, seurakuntien ja seurakuntayhtymän rajojen yli

- ♦ Vahvistetaan yhteistyötä järjestöjen ja muiden yhteistyökumppanien kanssa

III 8. Annetaan seurakuntalaisille tilaa

III 8.1. Otetaan toiminnan lähtökohdaksi seurakuntalaisten osaamisen tunnistaminen ja mahdollistaminen

III 8.2. Kartoitetaan seurakuntalaisten osaamista ja toimintahalua. Avataan koulutustarjonta seurakuntalaisille

III 8.3. Mahdollistetaan seurakuntalaisten toiminta tiloissa ja suunnataan voimavaroja heiltä nouseviin aloitteisiin

III 8.4. Kerätään ja jaetaan onnistuneet seurakuntalaisten osaamista hyödyntävät käytännöt

III 8.6. Muistetaan myös ne, jotka eivät ole mukana

III 8.7. Siedetään epävarmuutta ja asetutaan alttiiksi erilaisille toimintatavoille

III 9. Lisätään uskontojen, kulttuurien ja monimuotoisen uskonnollisuuden vuoropuhelua

III 9.2. Tehdään yhteistyötä kotouttamisessa muiden toimijoiden kanssa. Kohtaamisia vastakkainasettelun kärjistymisen ehkäisemiseksi. Edistetään keskinäistä dialogia

III 10. Tuodaan seurakunnissa ja yhteisesti tehtävä työ lähemmäs toisiaan

III 10.2. Keskitytään siihen, mistä on kysyntää. Työala- ja seurakuntarajat ylittävä yhteistyö ohjaa uuden toimintakulttuurin mukaisesti tarvelähtöiseen toimintaan

III 11. Tiivistetään pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien yhteistyötä

III 11.5. Tiivistetään pääkaupunkiseudun yhteistyötä diakonian osalta

IV Reagoidaan rohkeasti ja ripeästi

- ♦ Luovutaan liian tarkoista toimitasuunnitelmista
- ♦ Pidetään aktiivisemmin yhteyttä toisiimme
- ♦ Näytään sosiaalisessa mediassa, katukuvassa ja julkisessa tilassa

IV 12. Ollaan läsnä sosiaalisessa mediassa

IV 12.1. Henkilöstön sosiaalisen median koulutusta jatketaan. Tavoitteena on läsnäolon laajuus, järjestelmällisyys ja laatu

IV 12.2. Organisoidaan riittävän läsnäolon taso toiminnalle sosiaalisessa mediassa

IV 13.1. Valmiutta nopeaan toimintaan ja ilmiöiden mukana elämiseen. Ollaan valmiita erilaisiin kirkollisiin ulostuloihin

IV 13.2. Perustetaan nopean toiminnan ryhmä

IV 14. Vahvistetaan seurakuntien viestintää

IV 14.2. Etsitään uusia ja entistä tavoittavampia viestintätapoja

V Varustetaan työntekijöitä uuteen toimintakulttuuriin

- ♦ Muutos ei onnistu, jos emme tahdo sitä yhdessä
- ♦ Suurin muutos tapahtuu ajatuksen tasolla. Usein uusi tapa toimia muuttaa myös ajatuksia.

V 15. Kohdennetaan työvoima tarkoituksenmukaisesti

V 16. Kehitetään toiminnan tarpeista lähtevää osaamista

VI Käytetään tiloja monipuolisesti

- ♦ Tehdään yhdessä tekemisen monitoimitiloja, luodaan olohuoneita ja käytetään sakraalituloja monipuolisesti

VI 17. Sopeutetaan tilankäyttö uuteen toimintakulttuuriin