



1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Vuonna 2019 aloitti uusi seurakuntaneuvosto ja uusi kirkkoherra. Vuosi sisälsi myös muita henkilövaihdoksia seurakunnan työntekijöissä. Seurakunnan jäsenmäärä laski.

Jäsenmäärän laskun taloudelliset vaikutukset tulevat viiveellä, mutta vuonna 2019 on jo pyritty sopeuttamaan toimintaa ja taloutta pieneneviin resursseihin. Toimintatapoja on virtaviivaistettu ja seurakuntarajat ylittävän yhteistyön mahdollisuuksia tarkasteltu. Suuria avauksia ei kuitenkaan tehty. Rovastikunnallinen yhteisöruokailuhanke on kasvanut ja saa jatkoa. Seurakunnan tunnettuus on kasvanut vuoden aikana ja sosiaalisen median rooli seurakuntaelämässä on selkeästi kasvanut.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Sunnuntai kirkolla : Sunnuntai kirkolla-konsepti on vuoden 2019 aikana vakiintunut kerran kuussa toteutettavaksi koko seurakunnan tapahtumaksi. Kirkko on usein jäänyt pieneksi ja tapahtuma on näkynyt melko hyvin myös medioissa. Sunnuntai kirkolla-konseptin kehittämistarpeet vuodelle 2020: viestintäsuunnitelman tekeminen sekä vapaaehtoisten vastuiden vahvistaminen.

Some ja näkyvyys: Seurakunnan sosiaalisen median organisaatiotilien seuraajien määrä on lähes kaksinkertaistunut ja vaikuttavuus paikoin kolminkertaistunut vuoden 2019 aikana. Vastuuta on jaettu laajasti ja innovoitu uusia kokeiluja.

Kehittämistarpeiksi jäävät seurakuntalaisten osaamisen vahvempi hyödyntäminen sekä entistä koordinoitumpi some-viestintä ja siihen liittyvät työnjakokysymykset.

Lähetyksen nimikkokohteen tunnetuksi tekeminen: Bolivian kaivosalueen auttamishanke Lähetysseuran kautta on näkynyt erityisen vahvasti musiikki- ja kasvatustyössä. Bolivia-laulua on käytetty paljon seurakunnan tapahtumissa ja erityisesti nuorisotyössä. Kehittämistarve: kohteen tunnettuutta pitää laajentaa aktiiviseurakuntalaisia laajemmalle joukolle Haagassa.

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Henkilöstöresurssit ovat riittäneet hyvin. Vuonna 2019 lakkautettiin yksi kappalaisen virka ja muutettiin nuorisotyönohjaajan virka perhetyöntekijän viraksi. Huopalahden kirkon Haaga-Sali saatiin Haagan seurakunnan käyttöön Petruksen seurakunnan siirrettyä Maunulaan. Vuoden 2019 aikana on keskusteltu vilkkaasti tilojen ja toiminnan tarpeesta Pohjois-Haagassa ja vuoden 2020 alusta seurakunnalla on tila Pohjois-Haagan Lämpioissä. Myös liikkuvaa kalustoa on tarkoitus lisätä.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Edelleen olemme liian työntekijäkeskeinen seurakunta, joskin vapaaehtoisten määrä on kasvanut mm. Sunnuntai kirkolla-toiminnan myötä. Useat ryhmät toimivat itsenäisesti vapaaehtoisten vetäminä. Toimintakulttuuri vaatii päivittämistä.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Seurakunnan elämää pitää kehittää seurakuntalaislähtoisemmäksi. Tilaratkaisuja pitää miettiä siten, että ne palvelevat mahdollisimman hyvin seurakuntalaisia ja työn tarpeita.



TOIMINTAKERTOMUS

HERTTONIEMEN SEURAKUNTA

Toimintakertomus 2019

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Merkittävin muutos toiminnan kannalta vuonna 2019 oli Herttoniemen kirkon sulkeminen sisäilmaongelmien vuoksi. Seurakunnalle ei Herttoniemen kirkon sulkemisen jälkeen jäänyt kuin yksi kirkko/toimitila kokonaisuus Myllypuron kirkolle, jota esim. voidaan tarjota seurakuntalaisten käyttöön. Viikkotoimintaan vaikutus oli suuri. Väistötilat tarjoavat hyvät korvaavat toimistotilat mutta eivät vastaa tarpeeseen toiminnallisina tiloina. Herttoniemen alueella tarvitaan kirkko. Messutoiminnassa menetystä pyrittiin lieventämään ulottamalla messut kerran kuukaudessa pidettäväksi Herttoniemen sairaalan aulassa. Myös väistötiloissa pidettiin viikkomessuja. Messujen osanotto kasvoi edellisistä vuosista

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Syksyllä päättyneen työyhteisökonsultaation myötä toiminnan suunnittelua alettiin toteuttaa projekteina, joihin määritellään omistajuus ja resurssit. Keväälle 2020 jatkuvat projektit ovat: Hengellinen elämä vahvistuu, Kirkko puolustaa heikoimmilla olevia, Seurakuntalainen nousee keskiöön, Vuorovaikutuksen kehittäminen ja työhyvinvoinnin vahvistaminen. Seurakunta on ollut vahvasti mukana alueen kaikissa asukastapahtumissa. Myös uuden Metropolia ammattikoulun kanssa on suunniteltu ja yhteistyötä. Merkittävä takaisku oli seurakunnan sulkeminen ulos n. 20 000 henkeä vetävästä Herttoniemi Block Partysta. Myös koulu ja päiväkotiyhteistyössä on koettu haasteita, mutta yhteistyö on niiden kanssa voinut vielä jatkua tiiviin neuvottelu ja yhteyden pidon ansiosta. Rippikoulu- ja nuorisotyössä osallistumisaktiivisuus kasvoi. Rippikouluisoseksi pyrkiviä oli toista sataa, mikä aiheuttaa omat haasteensa, kun kaikille ei voida osoittaa tehtävää rippikoulussa. Herttoniemen rippikoulu sai maan laajuisessa rippikoulunkäyneiden keskuudessa tehdyssä kyselyssä korkeimmat pisteet.

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Verrattuna aikaisempiin vuosiin talouden osalta vuosi oli vakaa. Toistaiseksi on saavutettu tasapaino, joka heijastuu työyhteisöön helpotuksena.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Vapaaehtoisten osallisuus on vahvistunut ja vakiintunut monissa seurakunnan toiminnoissa messutoiminnassa, viikkotoiminnassa ja viestinnässä. Vapaaehtoisten määrässä ei tapahtunut suurta muutosta, mutta pitempään toiminnassa mukana olleet ovat löytäneet paikkansa ja tulleet rohkeammiksi ottamaan vastuuta toiminnan kehittämisestä.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Uuden papin toimenkuvaan on kirjattu toiminnan kehittäminen muuttuneessa toimintaympäristössä. Koko työyhteisöä haastetaan uudistamaan toimintaa.



VERKSAMHETSBERÄTTELSE

Johannes församling

Verksamhetsberättelse 2019

1. Vad förändrades under 2019

Johannes församling har under året förverkligat sitt uppdrag att synliggöra och stöda relationen till Gud i Helsingfors centrum. Den goda verksamheten utvecklades på många plan.

2. Hur väl uppfylldes de tre viktigaste målen?

1. Ett projekt för bemötande av ensamhet genomfördes i samarbete med Yrkehögskolan Novia och Johannes diakoniförening under namnet "Var är du?". Projektveckan i oktober fick synlighet i medierna, mycket uppskattning bland medlemmarna och synlighet inom organisationen. En intervju-undersökning vars resultat fås under 2020 genomfördes i samband med projektet.
2. En analys över församlingens område har påbörjats och arbetet fortgår. Fortsättningsvis utgör församlingens stora geografiska område en utmaning.
3. Gudstjänstutvecklingen genomfördes främst i S:t Jacob på Drumsö. I S:t Jacob gjordes insatser för att inkludera barnen och barnfamiljerna. Satsningarna på barnen och familjerna har inte gett önskat resultat, och behöver ännu utvecklas.

3. Räckte resurserna till i fråga om personal, utrymmen och ekonomi och hur fördelades resurserna?

En informatör anställdes och ekonomiförvaltningen stärktes genom anställningen av en controller. Ständiga utmaningar inom barnverksamheten har lett till att personalkostnaderna inte hållits inom budgeten.

Minskningen av verksamhets- och kansliutrymmen påverkade inte församlingens verksamhetsmöjligheter negativt.

4. Hur förverkligades församlingsmedlemmarnas möjlighet till delaktighet?

Församlingsmedlemmarna är delaktiga på många områden såsom inom ungdoms- och konfirmandarbetet, gudstjänstlivet, diakonin m.m. Många medlemmar engageras inom församlingens sex körer. Inom projektet "Var är du?" engagerades många medlemmar i olika uppgifter. Inför jul ordnades ett tjugotal julvandringar för barn. Dessa engagerade ett tiotal frivilliga. Ett litet café startades med frivilliga krafter i Johanneskyrkans krypta.

5. Vad lärde vi oss med tanke på nästa år?

Johannes församling satsar även framöver på långsiktig och bestående utveckling av verksamheten. De ekonomiska utsikterna tvingar oss att budgetera noggrannare och bereda oss på personalminskningar.

Projektet "Var är du?" visar på otaliga möjligheter på församlingens område.



TOIMINTAKERTOMUS

Kallion seurakunta

Toimintakertomus 2019

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Kallion seurakunnan toimintaympäristön suurin muutos koskee uuden asuinalueen rakentamista. Isoimmat toiminnalliset muutokset ovat Silta kauppakeskustilan avaaminen Redissä 02/19. Tällä pyrittiin vastaamaan alueen kehittymiseen.

Seurakunnan toinen merkittävä tiloihin liittyvä muutos oli vuoden aikana kunnostettu ja uudistettu Talo, johon nuorten toiminta muutti 12/19. Tavoitteena on nuorten toiminnan kehittäminen rovastikunnallisesti. Koska seurakunta otti käyttöön kaksi uutta tilaa, tehtiin myös tilaluopumisia Siltasaarenkadun ympäristöstä.

Seurakunta valmisti strategian vuosille 2020-2025.

Toiminnallisia muutoksia tapahtui useita. Olimme mukana sähköisen ajanvarausjärjestelmän pilotoinnissa, jonka seurauksena opettelimme uudenlaista toimitusvaraustapaa. Lisäksi rukous- ja jumalanpalveluselämän kokonaisuutta arvioitiin toimintavuonna ja siinä tehtiin muutoksia. Lähdimme myös alueviestijäkokeiluun yhdessä Paavalin seurakunnan kanssa. Alppila Basket –koripallojoukkueen suuri menestys on ollut onnistuminen.

Saimme seurakuntaan kaksi piispan myöntämää myötätuntopalkintoa. Kallion seurakunnan sateenkaarityö sekä valmentaja Pablo Perez tulivat huomioiduksi.

2. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Seurakunnan talouden tiukentuessa työtä on tehtävä enemmän yhdessä. Seurakunnassa toteutettiin vuonna organisaatiouudistus, jossa työalaperusteisesta toiminnasta luovuttiin ja siirryttiin tavoitealueisiin, joita johdetaan parina. Tavoitealueet palvelevat perustehtäviä (Kirkon ääni, Rukoileva kirkko, Elämä maailmassa ja Kasvu) ja ovat moniammatillisia.

Tilojen käyttöaste on kohtuullisen korkea johtuen keskustasijainnista. Talouden tiukkeneminen vaatii kuitenkin vähennyksiä tulevaisuudessa myös tiloista.

3. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Kallion seurakunnassa on 300 vapaaehtoista. Muutoksia toimintavuonna on ollut seurakuntalaisvastuuta toimivat Tasaus-messut Alppilassa ja kotona tapahtuvan saattohoidon kehittäminen alueella. Alppilan messujen yhdistäminen yhdeksi yhteisöksi on iso muutos. Nuorten messuavustajien määrä on seurakunnassa iso. Kehittämiskohteena on edelleen seurakuntalaisten rooli suunnitteluvaiheessa.

4. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Opettelimme tekemään enemmän yhdessä sekä ammattiryhmät että seurakuntalaiset ja työntekijät. Omasta ja rakkaasta luopuminen vaatii, mutta tilalle voi saada uutta. Omista tiloista lähteminen ja esimerkiksi kauppakeskusten toisenlaiseen olemiseen tapaan totuttautuminen vaatii uutta osaamista.

MIKÄ MUUTTUI VUONNA 2019

Seurakunnan jäsenmäärä kasvoi ensimmäistä kertaa kuluneella vuosikymmenellä. Syynä tähän oli ennen muuta uusilla asuinalueilla, Honkasuolla ja Kuninkaantammessa jatkunut voimakas rakennustoiminta. Uusia alueita varten seurakuntaan palkattiin kaksi projektityöntekijää kolmen vuoden määräaikaisilla sopimuksilla. Työ näillä alueilla on lähtenyt hyvin käyntiin ihmisiä kuunnellen ja heidän tarpeita kartoittaen. Erilaisia tapahtumia on pidetty taloyhtiöiden kerhotiloissa, ja työntekijät ovat vierailleet ja antaneet tukeaan asukkaiden omaehtoisissa kokoontumisissa.

Kirkon seurakuntakeskuksen toiminnot siirrettiin vuoden alusta väistötiloihin Klaneettitien toimistorakennukseen, josta seurakuntayhtymä sai vuokratuksi ylimmän kerroksen seurakunnan käyttöön. Nämä tilat ovat osoittautuneet toimiviksi.

MITEN KOLME TÄRKEINTÄ TAVOITETTA TOTEUTUIVAT

Seurakunta on vahvistanut myönteistä kuvaa kirkosta toimimalla, viestimällä ja näkymällä uusilla asuinalueilla. Nämä alueet ovat myös tulevana vuosina työn painopisteinä, joissa toteutetaan yhdessä asukkaiden kanssa yli perinteisten työalojen tapahtuvaa toimintaa.

Seurakunta on tavoitteensa mukaisesti toteuttanut vetovoimaisia tapahtumia. Helmikuussa seurakunnassa järjestettiin piispan päivä. Aamukahvit Kaaressa ja niitä edeltänyt mainoskampanja kauppakeskuksen infotauluilla ja äänimainonnassa tavoittivat myönteisellä tavalla suuren osan alueen asukkaista.

Monet konsertit ja musiikkitapahtumat kokosivat ihmisiä yhteen. Uutta yhteistyötä musiikkitoiminnassa vuosina 2019–2021 antaa Suomalainen Barokkiorkesteri FiBO. Yhteistyön tekee mahdolliseksi Kaarelan alueelle sijoittuva Helsingin kaupungin Juurilla-projekti.

Seurakunta oli edelleen toimijana alueen yhteisissä tapahtumissa, kuten Mätisfestareilla ja Malminkartanon Elojuhllilla.

Seurakuntakeskuksen uudistamishanke eteni myönteisesti siltä osin, että Museovirasto lievensi aikaisempaa kantaansa rakennuksen uudistamisesta.

MITEN HENKILÖSTÖ-, TILA- JA TALOUSRESURSSIT TOTEUTUIVAT

Seurakunnan resurssit ovat olleet hyvässä käytössä. Toimintamäärärahalta on pystytty toteuttamaan tehdyt suunnitelmat eikä säästö määrärahaa ole käytetty.

Toimitilojen osalta seurakunnassa odotetaan edelleen lopullisia päätöksiä tulevan seurakuntakeskuksen suunnittelutyön aloittamisesta. Tämä hanke määrittää kaiken muun tilantarpeen arviointia. Seurakunnan tavoitteena on jatkossa lisätä toimintoja, jotka eivät edellytä omia toimitiloja. Esimerkkinä tästä on hyväksi havaitut pop up -tapahtumat, joissa on hyödynnetty retkeilyauto Dösän tarjoamia mahdollisuuksia.

Suntiotiimissä henkilöstöresurssit vähenivät yhdellä henkilötyövuodella. Uutena työntekijänä rovastikunnan seurakuntiin palkattiin kokki, jonka tehtävänä oli yhteisöruokailujen toteuttaminen eri seurakunnissa yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Tämä projektimäärärahan avulla toteutettu rekrytointi todettiin onnistuneeksi jokaisessa yksikössä. Haasteeksi tulee muodostumaan hankkeen jatko vuodesta 2021 eteenpäin.

MITEN TOTEUTUI SEURAKUNTALAISTEN OSALLISUUS

Seurakuntalaiset ovat mukana kaikessa tekemisessä entistä enemmän. Tavoitteena on, että seurakuntalaisia kuunnellaan palvelumuotoilun keinoin ennen suunnitelmien tekoa.

JOHTOPÄÄTÖKSET TOIMINNAN TULEVAA SUUNNITTELUA VARTEN

Lähi vuosien toimintaresurssit niukkenevat. Kannelmäen seurakunnalla on hyvät edellytykset kohdata lähivuodet toiminnallisesti ja taloudellisesti. Työn hyvällä suunnittelulla ja moniammatillisella tekemisellä yhdessä vapaaehtoisten vastuunkantajien kanssa keskitytään oleelliseen.

Työn tekemisen kannalta olisi toivottavaa, että seurakuntayhtymästä käsin ei kuormitettaisi työntekijöitä ja seurakunnan hallintoa erilaisilla toimenpidevaateilla enempää kuin vuosikellossa olevat pakolliset merkinnät edellyttävät varsinkaan silloin, kun seurakunnassa eletään kirkkovuoden kiireisimpiä aikoja.



TOIMINTAKERTOMUS

Yksi A4

Malmin seurakunta

Toimintakertomus 2019

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Malmin seurakunta tukee alueen ihmisten hengellistä elämää. Tämä on näkynyt välittämisenä, mukaan kutsumisena ja läsnäolona kirkollisissa juhlissa, jumalanpalveluksissa, opetuksessa ja kaikessa niin omien seinien sisä- kuin ulkopuolellakin tapahtuneessa työssä. Malmin seurakunta on tarjonnut monipuolisia mahdollisuuksia yhteisöllisyyteen ja kristittynä elämiseen. Toimintaympäristö, jossa tämä kaikki tapahtuu, on ollut jatkuvassa muutoksessa. Seurakunnan jäsenmäärän lasku ja sitä kautta talouden heikkeneminen ovat omalta osaltaan vahvistaneet muutoksen tekemisen tärkeyttä ja kiireellisyyttä. Tilanneherkkyys ja valmius toimia ajassa ovat Malmin seurakunnan vahvuuksia, joita on vuoden aikana kehitetty edelleen. Uudenlaista työtapaa on pyritty toteuttamaan kaikessa tekemisessä. Keskiössä ovat olleet kohtaamisen ainutlaatuisuus ja toiminnan näkyvyys. Vuoden alusta asti konkretisoitiin sitä, miten seurakunnan strateginen suunta "Menkää ja tehkää" parhaiten toteutuu. Valittu suunta tarkoittaa, että seurakuntaa suunnataan kattavammin kaikille alueen 110 000 asukkaalle, ei pelkästään kirkon jäsenille tai kirkkojen säännölliseen viikkotoimintaan osallistuville aktiiveille. Ihmiskeskeistä seurakuntaa tehdään yhdessä kaupunkilaisten kanssa. Vahvistimme seurakunnan tunnettuutta luomalla Älä pelkää –brändin, jonka alla tehtiin kolme erilaista kampanjaa vuoden mittaan.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

1. Toimintakulttuurin muutoksen jatkaminen ja uuden organisaation ja työtapojen vakiinnuttaminen. Jatkuva seuranta ja arviointi.

Tämä tavoite toteutui monella tavalla vuoden aikana. Seurakuntalaisten itsenäistä toimintaa tuettiin rohkaisemalla heitä ottamaan itse vastuuta, ohjaamalla heitä tarvittaessa ja konkreettisesti antamalla heille toimitilojen avaimia. Useassa toimipisteessä toimi useampia ryhmiä ilman työntekijän läsnäoloa. Uusi organisaatio oli loppuvuodesta niin vakiintunut, että seuraavalle toimintavuodelle oli mahdollista koota vuosikello. Organisaatiolle on vakiintunut toimintakaudet ja niiden suunnittelun rytmi sekä kokousrytmi. Viestinnän rytmi alkoi muotoutua kertomusvuonna.

2. Talousarvion tasapainottaminen henkilöstön ja toimitilojen osalta. Budjettikuri ja seuranta.

Seurakunnan niukkenevaan talouteen toimintaa sopeutetaan vähitellen. Eläkkeelle lähteneiden ja muista syistä poistuneiden työntekijöiden tilalle ei automaattisesti palkattu uusia, vaan jokainen rekrytointi mietittiin erikseen tarpeen kautta. Työntekijöiden väheneminen tarkoitti ja tarkoittaa myös jatkossa sen miettimistä, mitä työntekijät tekevät ja mitä eivät. Pienemmällä joukolla kaikkea samaa ei voida tehdä kuin aiemmin, vaan työtä täytyy rajata. Kertomusvuonna tätä keskustelua käytiin erityisesti suntioiden työhön liittyen.

3. Uuden työotteen ja tapojen rohkea kokeilu ja vakiinnuttaminen. Kannustus, koulutus ja johtaminen.

Työntekijöitä rohkaistiin ja koulutettiin uuteen työotteeseen. Eteläisen alueen työntekijät osallistuivat viiden kerran palvelumuotoilun inspiraatio –koulutukseen, jonka yhtymä mahdollisti. Tämän lisäksi kaksi työntekijää suoritti laajempaa tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoa, jossa perusteellisemmin opetellaan palvelumuotoilun menetelmiä. Tätä osaamista otettiin heti käyttöön yhteisen joulun rakentamisen erittäin laajamittaisessa projektissa, johon kaikki työntekijät osallistuivat jollain tavalla. Tässä joulun rakentamisessa erityistä oli se, että alueen asukkaita kutsuttiin aktiivisesti mukaan, ja heidän osallistumisensa myös lisääntyi.

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Resurssit riittivät ja jakaantuivat tasaisesti tarkan taloudenpidon ansiosta.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Uusien osallistumisen muotojen rinnalla myös perinteisemmissä vapaaehtoistehtävissä oli kertomusvuonna “uudelleen käynnistelyä”, diakoniassa myös yhteistyötä rovastikunnan muiden seurakuntien kanssa. Diakonia kansalaisvaikuttamisen tukena – projektissa toimi aktiivisesti kokemusasiantuntija. Jouluvastuksen jaon yhteydessä toteutettiin asiakaskysely konkreettisenä askeleena siihen, että diakoniasta tukea tarvitsevien ääni kuuluu työn suunnittelussa aikaisempaa vahvemmin ja systemaattisemmin. Seurakuntalaisten ideoita toteutettiin siten, että seurakuntalaisen rooli oli vahva ideasta toteutukseen asti, esim. joulusauna, Tapulin valonjuhla, Sinkkuillat, “spontaani sururyhmä.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Seurakuntalaisten osallisuutta vahvistetaan edelleen. Työntekijöitä koulutetaan käyttämään aikaisempaa enemmän työssään palvelumuotoilu- sekä Erätauko-menetelmiä. Johtamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Vastuu tavoitteiden saavuttamisessa on esimiehillä. Työtä kehitetään yhdessä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa.

MATTEUS FÖRSAMLING

Vad förändrades under 2019

Året har inneburit rätt många förändringar i personalen. Likaså har kansliet flyttat ner till första våningen i Matteuskyrkan. De ekonomiska realiteterna, med minskade medel, har också gjort sig tillkännan under år 2019. Trots rätt stora förändringar i det yttre verksamhetsförutsättningarna har man lyckats bibehålla verksamheten på nästan samma nivå som tidigare år. Tyngdpunkterna i församlingen är de samma, Betoning på barnarbetet och ungdoms- och konfirmandarbetet har fortsättningsvis varit viktigt för församlingen. Merparten av resurserna har lagts här. Under året fördes diskussioner i offentligheten om hur församlingens resurser fördelas, där bland annat församlingsrådet tydlig uttrykte vikten av barnarbetet och ungdoms- och konfirmandarbetet. Arbetet inom den sektor når ut till många, och bär resultat.

En ekonomisk utmaning för oss fortsättningsvis är de höga antalet icke Matteus-medlemmar som delta i vår skriftsskola och ungdomsverksamhet. Samfälligheten kompenserar inte oss för detta.

Diakonin är det andra tyngdpunktområdet i församlingen. Östra helsingfors är utmanande ur diakonins synvinkel. Den andra diakonitjänsten bemanades på hösten 2019 vilket gav oss mer möjligheter att möta den nöd som finns på vårt område. Diakoniteamet har satsat mer på uppsökande verksamhet.

Gudstjänstlivet är fortfarande livskraftigt i Matteusförsamling. Gudstjänstdiakoner är med och förverkligar en stor del av högmässorna. Många frivilliga engageras på detta sätt. Antalet deltagare i högmässan minskade en aning under året.

Under året har SNELLU drivit sin lunchrestaurang Waste & Feast i Matteuskyrkan med servering fem dagar i veckan. Dagligen äter 80-120 personer en fördelaktig lunch i Matteuskyrkan.

Hur väl uppfylldes de tre viktigaste målen?

Vi anser att arbetet bland barnfamiljer och bland ungdomar har varit framgångsrikt, trots minskade resurser.

Inom diakonin har vi kunnat förverkliga de mål som ställdes på verksamheten.

Antalet frivilliga har varit högt också år 2019. Frivilliga har ansvar för många stora helheter i församlingen.

Räckte resurserna till i fråga om personal, utrymmen och ekonomi och hur fördelades resurserna?

Medarbetarkårens storlek är den samma som tidigare år, trots det är den liten i förhållande till verksamheten, Alla har gjort väl ifrån sig och utan den flexibilitet så skulle vi inte kunna driva en verksamhet i den utsträckning som den var år 2019.

På hösten 2019 flyttade kansliet till första våningen, renoveringen och flytten har dragit ut på tiden och varit mycket påfrestande. Ingen klar projektstyrning fanns i denna process. Utmaningarna är stora i Matteuskyrkan där Matteus församling endast är en aktör bland många idag. Fördelningen av resurser och medel i kyrkan är inte rättvis. Renoveringen av fastigheten är inte slutförd eftersom församlingssalen och kyrksalen inte har renoverats. Speciellt undermålig är AV tekniken i dessa utrymmen. Också utanför kyrkan borde man bland annat renovera belysning och ta bort muren mot Åbohusvägen. Matteuskyrkan ger tyvärr synskydd åt många missbrukare.

Ekonomiskt har året varit utmanade. Under åtminstone 5 år har budgeten balanserats med kapital från det Alftanska testamentet. Testamentet är snart förbrukat vilket tvingar församlingen att se över sin verksamhet och personal. Kompensationen för värdskapet för den ryska och engelska verksamheten känns inte tillräcklig trots att vi fick en höjning på 20000€ i den år 2019.

Hur förverkligades församlingsmedlemmarnas möjlighet till delaktighet?

Vi har en stark delaktighet bland de frivilliga som hjälper till i verksamheten på olika sätt. En del verksamheter i församlingen är helt lekmanledda som till exempel diskussionsgruppen SALT. Många frivilliga är delaktiga inom gudstjänstlivet dels som gudstjänstdiakoner eller inom kyrkokören. Också projektören Voice har samlat många till delaktighet.

Församlingsmedlemmarna kommer med en mångfald. Många frivilliga vill gärna vara med, men ansvaret landar ofta hos de anställda.

Vad lärde vi oss med tanke på nästa år?

Vi får fortsätta att arbeta på kommunikationen i Matteuskyrkan i och med att vi är många aktörer i huset. Budgeteringsprocessen fungerade inte på önskvärt sätt 2019, vilket har lett till en klarare process på denna punkt inför budgeteringen för år 2021.

Mikä muuttui vuonna 2019?

- Verkostoyhteistyötä vahvistettiin alueen toimijoiden, järjestöjen ja viranhaltijoiden kanssa Vetoa ja Voimaa Mellunkylään yhteistoimintaryhmässä.
- Pienituloisten ruokailuun kehitettiin yhteisöllistä toimintaa toteuttava Takkatupa –yhteisö.
- Yhteistyön kehittämisessä huomioitiin maahanmuuttajaväestön lisääntyminen päivähoitossa ja kouluissa.
- Alueellista viestintää vahvistettiin.

Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

- Jumalanpalvelusyhteisön kehittäminen vapaaehtoisten ja opiskelijoiden tuella vakiintui ja tavoite saavutettiin. Sitä kehitetään edelleen.
- Vapaaehtoisten antama raha-asiain neuvonta (RARI) diakonian asiakkaille vakiintui diakonian alueelliseksi toimintamuodoksi.
- Koulujen kanssa yhdessä sovittu yhteistyön toimintamalli linjattiin yhdessä koulujen kanssa.
- Sähköisen hautavarausjärjestelmän käyttö on merkittävä muutos sekä seurakuntalaisille, työntekijöille että yhteistyökumppaneille (hautaustoimistot).

Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakoutuivat?

- Henkilöresurssit on kohdistettu koulutuksen ja ammattiosaamisen mukaisiin tehtäviin. Samalla seurakunnassa suunnitellaan ja toteutetaan säännöllisesti yhdessä projekteja ja isoja tapahtumia. Vapaaehtoisia on kaikilla työaloilla ja eri tehtävissä. Isoissa tapahtumissa heidän työnsä on merkittävää ja mielekästä.
- Tilat palvelevat edelleen hyvin kokoavaa toimintaa ja yhteisten tilojen käyttö kaupungin ja naapuriseurakuntien kanssa toimii alueellisesti. Toisaalta omista kerho- ja seurakuntakodeista luopuminen heikentää alueellista tavoitavuutta ja toimintaa.

Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

- Seurakunnassa toimii noin 250 vapaaehtoista. Vapaaehtoistoiminta läpäisee kaikki työalat, se on yhteistä toimintaa. Yhteistyökumppaneita ovat paikalliset toimijat, järjestöt ja oppilaitokset.
- Seurakuntalaiset ja vapaaehtoiset olivat mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa messuja, tapahtumia ja tilaisuuksia.
- Taloudellista osaamista omaavat eri alojen ammattilaiset avustivat taloudellisissa vaikeuksissa olevia seurakuntalaisia.
- Kuorotoiminnassa eri ikäiset vapaaehtoiset olivat mukana erityyppisissä kuoroissa ja lauluryhmissä.
- Monet alueen järjestöt osallistuivat yhdessä kokoavaan toimintaan, toimimme yhdessä.
- Maahanmuuttajien kansainvälisiä perheilloja on kehitetty ja laajennettu. Arabitaustaisten irakiläisten maahanmuuttajien osallisuutta perhetoiminnassa on kasvatettu.

Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

- Alueen asukkaita tulee tavoittaa aktiivisesti ja henkilökohtaisella tasolla. Heille tulee antaa tilaa toimia seurakunnan tiloissa ja osallistua mielekkääseen toimintaan.
- Seurakunnan viestintää ja alueen asukkaiden tavoittamista on edelleen tehostettava.
- Verkostoyhteistyötä tulee edelleen vahvistaa, kehittää ja vakiinnuttaa.
- Yhteistyö tulee aktiivisemmin laajentaa maahanmuuttajaväestöön.



1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Hävikki/hyötyruokailu oli selkeästi vuoden nouseva toimintamuoto, joka keräsi viikko viikolta enemmän kävijöitä. Yhteisen ruokailun rinnalla jaettiin myös hävikki/hyötyruokaa. Jaettavan hävikki/hyötyruuan määrä lisääntyi vuoden aikana huomattavasti. MunkkaLove oli jotain uutta Munkkinseudulla. SuomiLove konseptia mukailien toteutettu alueen asukkaiden toivelauluista koottu konserttisarja toteutettiin alueen muiden toimijoiden kanssa tavoitteena synnyttää uudenlaista yhteisöllisyyttä. Digitaaliseen viestintään panostettiin hankkimalla kolme uutta diginäyttöä ja useita valotauluja eripuolille seurakunnan aluetta ja yksi digitaalinen videoseinä Munkkivuoren kirkkoon. Visuaalisuus on noussut keskeiseksi viestinnän välineeksi digitalisoitumisen myötä. Työkokeilijoiden ja vajaatyökykyisten työntekijöiden määrä on ollut selvässä kasvussa. Seurakunnan viikoittainen toiminta perustuu yhä enemmän vapaaehtoisten omaehtoiseen toimintaan. Yhteistyö Verkoston kanssa kehittyi entisestään ja tällaista toimintaa voidaan nyt pitää mallina toimivasta seurakunta-/jumalanpalvelusyhteisöstä.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Seurakuntalaislähtöinen toimintamalli on vallitseva käytäntö ja mahdollistaa toiminnan kasvun ja monipuolistumisen perinteisten työntekijäkeskeisen toimintamallin resurssien vähenemisestä huolimatta. Seurakunnan toiminta muuttui entistä enemmän omaehtoiseksi. Toiminnan määrä, monipuolisuus ja osallistujamäärät ovat kasvaneet selvästi. Esimerkkeinä voisi mainita yhteistyö Verkoston ja partiolippukuntien kanssa; MunkkaLove, joka toteutettiin usean paikallisen yhteisön kanssa keräten kirkot kolme kertaa täpö täyteen; hävikki/hyötyruokailusta on tullut hyvin suosittu, jopa niin että tilat ovat enemmän kuin täynnä. Hävikki/hyötyruuan jakelu on kasvanut uusiin mittoihin yhteistyössä Verkoston kanssa. Hävikin hyödyntäminen on nyt aivan toisella tasolla kuin edellisinä vuosina. Tavoittavan vanhustyön projektissa saavutettiin entistä useampia projektityöntekijän ja vapaaehtoisten soittajien toimesta. Erilaiset uudet kokeilut ja uudenlaiset ajattelumallit innostivat paneutumaan asioihin.

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Toiminnan monipuolistuessa ja muuttuessa yhä enemmän omaehtoiseksi myös tiloja tulisi muokata palvelemaan monipuolistuvaa toimintaa. Esimerkkinä vaikkapa Munkkivuoren kirkko, jonka sisäilmassa ja rakenteissa on nyt todettu peruskorjaukseen johtavia vaurioita. Mikäli tilaan saataisiin nykyaikainen äänentoisto, valaistus, visuaaliset elementit ja penkkien tilalle siirrettävät istuimet saataisiin tila, joka nykyisessä muodossaan on valtaosan ajasta tyhjänä, monipuolisesti tehokkaampaan käyttöön. Tällä hetkellä tehdään töitä henkilöstöresurssien ylärajoilla eikä moni toiminto olisi ollut mahdollista ilman erityistä ulkopuolelta saatua tukea, esimerkiksi diakonian projektityöntekijä, hävikkikokki, MunkkaLove ja yhtymästä saatu ylimääräinen taloudellinen tuki.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Seurakuntalaiset ovat toimineet kokkeina, bistro isäntinä/emäntinä, viestijoinä, projektin johtajina, muusikkoina, sovittajina jne. Seurakuntalaisten ja muidenkin vapaaehtoisten panos on tehnyt monipuolisemman toiminnan mahdolliseksi.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Vapaaehtoistoiminnan koordinoitua tulee kehittää. Päävastuu kehittämisestä on johtotiimillä, johtoryhmällä, vastuuryhmällä, työntekijöillä ja työryhmillä, seurakuntalaisilla ja vapaaehtoisilla. MunkkaLovesta kerättiin varsin perusteellinen palaute ja laadittiin loppuraportti, jotta seuraavalla kerralla onnistuttaisiin vielä paremmin.



UUSI TOIMINTAKERTOMUS

Yksi A4

Lauttasaaren seurakunta

Toimintakertomus 2019

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Mikä muuttui toiminnassa, toimintaympäristössä, toimintatavoissa, mittareissa, jossakin toiminnan kannalta olennaisessa.

Miten toimintaympäristö muuttui? Mitä tehtiin toisin? Miten muutosta mitattiin?

Toimintaa hajautettiin uusiin kokoontumispaikkoihin, koska haluttiin hyvissä ajoin varautua tulevasta peruskorjauksesta johtuvaan väistöiloihin siirtymiseen. Kauppakeskus Lauttiksesa seurakunnan toimitila rakennettiin valmiiksi ja toiminta käynnistettiin onnistuneesti alkuvuodesta 2019. Lauttiksen toimitilan ensimmäisen toimintavuoden aikana kävijöitä oli 2700.

Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Saavutettiiniko tavoitteet? Mikä tuotti vaikeuksia? Mikä innosti paneutumaan asiaan?

Vuodelle 2019 ensimmäisenä tavoitteena oli viestinnän kautta tavoittaa paremmin kirkosta etäällä olevat lauttasaarelaiset sekä parantaa seurakunnan viestinnän laatua ja kohdentumista.

Tavoitteessa onnistuttiin erityisesti loppuvuodesta viestinnän ajoituksessa ja kohdentamisessa.

Toisena tavoitteena oli, että peruskorjauksen aikana menemme enemmän seurakuntalaisten pariin järjestämällä tilaisuuksia ympäri saarta, panostetaan pop up –tempauksiin ja annetaan valmiuksia innovatiiviseen rohkeaan työotteeseen. Tässä onnistuttiin ulkomessujen, Lauttiksen toimitilan ja erilaisten tempausten myötä hyvin.

Kolmantena tavoitteena oli toteuttaa peruskorjaus, joka ei valitettavasti seurakunnasta riippumattomista syistä alkanutkaan vielä vuoden 2019 aikana.

Yleisemmällä tasolla Jumalanpalveluselämää on vietetty monipuolisemman tarjonnan keskellä. Tavoitteena oli luoda jumalanpalveluksesta yhteinen lämminhenkinen ja yhteisöllinen kokemus samalla tuoden evankeliumi ja sakramentit kirkkaana esille. Keskityttiin kirkollisten toimitusten laadukkuuteen ja herkkyyteen kohdata eri elämäntilanteissa eläviä ihmisiä. Seurakuntalaisille tarjottiin monipuolista, korkeatasoista musiikkia yhteisissä messuissa, kirkollisissa toimituksissa ja konserteissa.

Keskeinen tavoite on ollut eri toimintamuotojen kautta tukea lasten kristillistä kasvatusta sekä lapsiperheiden arkea. Laaja säännöllinen toiminta on ollut suosittua mm. päiväkerhossa ja avoimessa perhekerhossa. Pyhäkoulussa on vakiojoukko kävijöitä. Iltapäiväkerholaisten määrä on ollut keväällä 137 ja syksyllä 111.

Seurakunta näkyi seurakuntalaisten keskuudessa alueen tapahtumissa, mm. siivouspäivä-tapahtumassa keväällä, Lauttasaari-päivässä syksyllä ja joulukuusen valojen sytyttämisessä adventtina. Vuonna 2019 postitettiin kevät- ja syysesitteet lauttasaarelaisiin koteihin. Seurakunta on lisännyt näkyvyyttä myös sosiaalisessa mediassa.

Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Jakautuiko työvoima tarkoituksenmukaisesti? Palvelivatko tilat toimintaa? Jakautuivatko määrärahat strategisesti oikein? Keskitettiinkö voimavaroja riittävästi kolmen tärkeimmän tavoitteen saavuttamiseen?

Seurakunnan henkilöstö – ja talousresurssit ovat riittäneet toiminnan hoitamiseen. Työntekijän siirtyessä eläkkeelle tai muihin tehtäviin on tehty ko. viran/toimen tarpeellisuusarviointi. Kun virkaa tai toimea ei ole täytetty on pyritty priorisoimaan työtehtäviä. Näin on tehty tilaa vapaaehtoistoiminnalle ja seurakuntalaisten osaamisen hyödyntämiselle.

Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Missä uusissa tehtävissä seurakuntalaiset toimivat? Mitä erityisosaamista saatiin seurakuntalaisten kautta käyttöön? Millaisia kokemuksia kertyi vastuun jakamisesta?

Vapaaehtoistyössä seurakuntalaisten panos oli korvaamaton. Lauttasaaren seurakunnassa vapaaehtoisia on ollut mukana muun muassa isostoiminnassa, kerhonohjaajina, pyhäkouluopettajina sekä erilaisten ryhmien vetäjinä ja jäseninä. Tähdellisessä tiimissä keskiviikkojen hävikki-iltapalan tekijöinä, töppösten neulojina, lähimmäispalvelijoina, kuorolaisina, joulukuusen pop up -kuoron laulajina ja soittajina sekä kirkkoväärteinä.

Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Mikä tehdään tulevaisuudessa eri tavalla kuin vuonna 2019? Kuka tai ketkä vastaavat kokemusten hyödyntämisestä tulevan suunnittelussa?

Vuonna 2020 elämme kirkon peruskorjauksen aikaa. Tämä luo haasteita toiminnan pyörittämiseen. Siirtyminen väistötiloihin ja toimintojen mukauttaminen poikkeustilanteeseen. Toisaalta se luo myös aivan uusia mahdollisuuksia toiminnan uudenlaiseen avautumiseen seurakuntalaisten keskuudessa sekä menemisenä sinne missä lauttasaarelaiset ovat arjessa.

Tärkeää erityisesti tulevan peruskorjauksen aikana on aktiivinen tiedottaminen oikeissa kanavissa. Tuodaan eri tapahtumat ja tilaisuudet ajoissa seurakuntalaisille tiedoksi.

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Raidejokerin rakentaminen alkoi Oulunkylässä. Kirkon tulevan remontin suunnittelu jatkui ja remonttityöryhmä aloitti työnsä. Tavoitteena yhä vahvempi alueen ihmisiin ja omaehtoiseen ruohonjuuritason toimintaan sitoutuminen.

Diakoniassa uudistettiin avustus- ja neuvontakäytännöt ja yhdenmukaistettiin palvelunohjauskäytäntöjä. Työresursseja vapautui näin entistä enemmän vaikuttamistoimintaan ja yhteisötyöhön sekä vertaistuen kehittämiseen.

Seurakuntalaisten entistä parempaan palvelemiseen tähtäävä sähköinen hautausten ajanvaraus otettiin laajamittaisesti käyttöön.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Monitoimitilat – tilojen monikäyttöisyys toteutui enenevässä määrin.

Vapaaehtoisuus – vapaaehtoistoimintaa kehitettiin rakenteellisesti ja tavoitteellisesti. Tämä näkyi vapaaehtoisten määrän kasvuna.

Viestintä – viestintää kehitettiin strategian mukaisesti. Tiimejä koulutettiin oman alansa viestinnässä, kotisivuissa esiintyneet ongelmat saatiin pääosin ratkaistua. Suunta printtaviestinnästä some- ja muuhun sähköiseen viestintään jatkui.

Tavoitteet saavutettiin. Onnistumisten takana osaavaa henkilökuntaa, seurakuntalaisten kuuleminen ja vapaaehtoisten entistä vahvempi rooli.

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakoutuivat?

Noudatettu henkilöstösuunnitelmaa. Osin henkilöstöä vähennetty nopeutetussa aikataulussa. Osin taas on ollut kasvavaa rekryointitarvetta, mm. kasvatustyössä. Lähes koko henkilöstön tehtävänkuvat on päivitetty. Tilavähennysten myötä suunnitelmallisuuden tarve on korostunut tilankäytössä. Talous on toteutunut budjetin mukaisesti ja määrärahat jakautuneet suunnitellusti. Voimavaroja keskitettiin keskeisiin tavoitteisiin. Yhtymän toteuttaman laajan henkilöstökyselyn tulokset olivat parantuneet edellisestä.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Maunulan kirkko otettiin käyttöön remontin jälkeen. Aloitimme kirkon yhteiskäytön Petruksen kanssa ja samalla Maunulan kirkon torstai-toimintasapluunan kehittämisen. Uutena avauksena tässä Family Thursday – monikulttuurinen, yhteisöllinen, vapaaehtois pohjainen toiminta. Petruksen väeltä voimme oppia vapaaehtoisten kanssa työskentelystä. Käpylä 100 –juhluvuotta valmisteltiin seurakuntalaisvoimin.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

- Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja rakentaminen vaatii riittävät työntekijäresurssit (Sn, UK, Laura Lindroos).
- Salaamin muutosvaihe – vapaaehtoistoiminta on haavoittuvaa avainhenkilöiden vaihtuessa.
- Viestintä – postin lakko ja jakeluongelmat vaikuttivat yksittäisen tilaisuuksien kävijämääriin – on tarpeen arvioida printtaviestinnän rooli jatkossa (UK, viestijä, srk-sihteerit).
- Tilasuunnittelun ja tilankäytön pitkäjänteisyys ja strategiset ratkaisut – tässä kehitettävä päätöksentekoa ja toimintatapoja (pääsuntio, johtoryhmä, SN).
- Kausisuunnittelun kehittäminen ja selkeät vastuut (UK, KHe).
- Henkilöstön suuren vaihtumisen myötä perehdytyksen keskeisyys korostuu (UK, viestijä, johtoryhmä).

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Paavalin seurakuntaneuvosto hyväksyi seurakunnan uuden strategian. 'Paavalin seurakunta on yhteisö, jossa tullaan nähdyksi, kuulluksi ja kohdatuksi.' Rakennamme tehtäväämme kolmen 'polun' avulla: 1. Rukous - olemme rohkeasti hengellisiä, 2. Teot – toimimme yhdessä ihmisten keskellä 3. Ilo – innostumme ja innostamme.

Seurakuntien ja rovastikunnan välistä yhteistyötä lisättiin kauppakeskus Redin Silta-toiminnan ja Nuorten Talo-hankkeiden myötä.

Paavalin seurakunta pyrkii olemaan viestivä seurakunta. Yhdessä Kallion seurakunnan kanssa toteutettu alueviestijämalli antoi viestinnälle strategista pohjaa, toi merkittävästi lisää näkyvyyttä sekä vahvisti sisäistä viestintää. Läsnäolo sosiaalisen median alustoilla toteutui Paavalin seurakunnassa sekä työntekijä- että vapaaehtoisvoimin. Seurakunnan facebook- ja twitteritilit olivat Suomen ev.lut. kirkon seurakuntien joukossa seuratuimpia tilejä.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Painopistealueemme kuluneelle vuodelle olivat:

- Sinne missä ihmiset ovat. Paavalin seurakunta on matalan kynnyksen seurakunta. Matalasta kynnyksestä huolimatta toiminnalla on pitkä kaiku: Seurakunta vahvisti näkyvyyttään erityisesti kauppakeskuksissa, konserttitoiminnassa ja sosiaalisessa mediassa. Aloitimme kauppakeskustoiminnan Redin Silta-tilassa. Kalasataman alueen rakentaminen viivästy, joten väkeä on käynyt myös Sillalla odotettua vähemmän. Toiminta on ollut monipuolista ja toteutettu hyvässä yhteistyössä kauppakeskuksen kanssa.
- Uusi diakonia. Yksinäisyyden lieventäminen sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden lisääminen ovat diakonian kulmakivet. Matalan kynnyksen virkistystoiminta ja uutena toimintana maksuttomat diakoniset Sunnuntairetket ovat lisänneet osallisuutta ja lieventäneet yksinäisyyttä. Ihmiset ovat löytäneet toinen toisistaan tukea, joka on tärkeä osa yhteisöllisyyden kokemista. Taloudellisen avun hakijat ovat jonkin verran vähentyneet, taloudellisen neuvonnan tarpeeseen vastattiin. Muutoin asiakastyö on tullut entistä haastavammaksi.
- Seurakuntalaisten osallisuuden vahvistaminen ja heidän osaamisensa saaminen käyttöön. Osallisuutta on ollut erityisesti Silta -päivystyksessä että diakoniassa. Ks. alla kohta 4.

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Tilaresurssit, kulut ja osaavan henkilöstön tarve ovat lisääntyneet Silta-toiminnan sekä Nuorten Talo -hankkeen myötä. Edellinen toteutetaan yhdessä Kallion seurakunnan ja jouluradion kanssa ja jälkimmäinen rovastikunnallisena yhteistyönä. Myös kasvatuksen sekä diakonian suhteen on tarvittu henkilöstöön lisäresursseja.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Diakoniassa vapaaehtoisia on toiminut yhteisöruokailuissa, hävikkijakelussa, kahviloissa, Ra-Ri:ssa(raha-asioiden neuvonta), saattohoidon projektissa, Nikkaristi-tehtävissä, lähimmäispalvelussa ja joulutervehdysten viemisessä yksinäisille vanhuksille. Opiskelijoita on ollut erityisen paljon (noin 30) mukana lähes kaikissa diakonian toimintamuodoissa runsaslukuisena. Sosionomi- ja teologiopiskelijoita on ollut paljon myös Silta-päivystäjinä.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Talouden suhteen on vuoden 2019 perusteella tehtävä toimenpiteitä. Talouden seurantaa tulee kehittää. Henkilöstön määrää on jatkossa vähennettävä. Tila- ja toimintaresurssit pitää arvioida myös kriittisesti. Seurakuntalaisten osallisuutta pitää kehittää edelleen aktiivisesti.

Yhteenveto

Mikä muuttui vuonna 2019?

- Kirkkoherra Leo Norja jäi eläkkeelle ja virkaa alkoi hoitaa vt. kirkkoherra Tiia Valve-Tuovinen 1.4.2020 alkaen.
- Seurakuntaneuvoston jäsenet liittyivät työryhmiin, joissa seurakuntaneuvoston kokouksen asioita valmistellaan yhdessä kirkkoherran ja muiden työntekijöiden kanssa.
- Työn suunnittelua ja päätöksentekoprosesseja muutettiin ennakoivammiksi ja pidemmälle tähtääviksi.
- Työtä tehtiin entistä enemmän yhdessä yli tiimirajojen.

Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Ihmiset ovat keskiössä > tavoitetta on toteutettu asiakaspalautetta keräämällä ja suunnittelemalla yhdessä seurakuntalaisten kanssa toimintaa yhä enemmän. Uuden strategian luomisen pohjaksi otettiin kyselyt ja haastattelut, joiden kautta alueen asukkaiden ajatukset ja ideat tulisivat monipuolisesti kuulluksi.

Lisäämme asiakastuntemusta palvelumuotoilun keinoin > muun muassa uutta seurakunnan strategiaa ja joulua 2019 työstettiin ja suunniteltiin palvelumuotoilun keinoin. Palvelumuotoiluosaamista vahvistettiin koulutuksella.

Luomme tilaa nopealle reagoinnille > vaihtuva työntekijätilanne toi mukanaan monen työntekijän työtehtäviksi sijaisten ja uusien työntekijöiden perehdyttämisen ja opastamisen sekä työtehtäviä piti järjestellä uudella tavalla aiempaa enemmän. Tämä aiheutti sen, ettei tilaa nopealle reagoinnille pystytty luomaan niin paljon kuin toivottiin.

Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Työntekijävaihtuvuus oli suurta. Seurakunnan palveluksessa oli 33 henkilöä vuonna 2019. Syynä vaihdoksiin oli työntekijöiden määräaikaosuudet, töihin palaaminen vanhempainvapailta, uudet työmahdollisuudet, virkavapaasta tai muusta syystä johtuva sijaistaminen ja kirkkoherranvaaleihin liittyvä valitusprosessi.

Tilamme olivat riittävät ja toimivat. Tiloja voisi käyttää monipuolisemmin ja tehokkaammin, ja asia nostettiinkin vuoden 2020 tärkeäksi tavoitteeksi.

Talouskehys riitti juuri ja juuri (98 % käytettiin).

Tieto siitä, että kehys edelleen tiukkenee, tuo haasteita toiminnan monipuoliselle toteuttamiselle sekä uusille avauksille ja kokeiluille.

Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Osallisuus toteutui eri tavoin eri tiimien vastuulla olevilla alueilla. Uusia tehtäviä tuli vuoden myötä myös tarjolle.

TPSFons kontaktienhallintajärjestelmä otettiin käyttöön, jotta osallisuus olisi tulevaisuudessa entistä helpompaa ja seurakuntalaisella olisi entistä paremmin mahdollisuus kertoa omasta osaamisestaan ja taidoistaan, joita haluaisi vapaaehtoisena tehdä.

Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

- työn pitkät linjat kannattaa suunnitella ennakoivasti, jotta päätöksenteko on sujuvaa ja nopealle reagoinnille jää paremmin tilaa
- kokeilut ja uudet ideat kannattaa ottaa nopeasti ja rohkeasti kokeiluun
- tilastoinnin tulee olla viikoittainen työruutiini jokaisella työntekijällä, jotta työn ja talouden suunnittelu tulevalle kaudelle helpottuu



VERKSAMHETSBERÄTTELSE

Petrus församling

Verksamhetsberättelse 2019

1. Vad förändrades under 2019

Flytten till Petruskyrkan i Månsas har präglat verksamhetsåret.

2. Hur väl uppfylldes de tre viktigaste målen?

Församlingens tyngdpunktsområden i verksamhetsplanen för 2019 var ibrukttagandet av våra nyrenoverade utrymmen i Månsas, en diakonal satsning på etableringen av en "kultur av godhet" i församlingen och fokus på lekmanna-ledarskap.

I. *Petruskyrkan*. Den egna kyrkan har varit en tillgång för verksamheten. Anställda och församlingens medlemmar träffas oftare spontant och i ordnad verksamhet i kyrkan. Samarbetet med Oulunkylän srk har utvecklats ännu bättre än förväntat.

II. *Diakonisationsning*. Diakonin har haft mera resurser än tidigare, trots sjukskrivningar. Församlingen har haft två heltidsansättlda diakonissor i tjänst och en heltidsanställd projektsekreterare för projektet "Framåt tillsammans. Stöd till familjer". Arbetet med att engagera flera församlingsmedlemmar i detta och liknande projekt fortsätter.

III. *Lekmanna-ledarskap*. Församlingen har flera välfungerande mindre gemenskaper som leds av frivilliga ledare. Arbetet fortsätter med att utveckla stöd för dessa ledare så att de blir långvariga. Ett team bestående av många frivilliga har tagit ansvar för vidareutvecklingen av Puls-gudstjänsterna. Inom många områden i verksamheten, t.ex. inom Petrus väntjänst, är frivilliga ledare viktiga.

3. Räckte resurserna till i fråga om personal, utrymmen och ekonomi och hur fördelades resursena?

Församlingen har under perioden använt en stor del av sina besparingar för att täcka kostnaderna som uppkommit i samband med flytten till Petruskyrkan. Personalens arbetsinsats riktas till största delen på rätt saker. Stela och tidskrävande datasystem och oändamålsenlig byråkrati upplevs som frustrerande. Vår nytillträdde pastor inom barn- och familjearbete har varit en viktig resurs som fyllt ett uppenbart behov detta år.

4. Hur förverkligades församlingsmedlemmarnas möjlighet till delaktighet?

Församlingen har under året arbetat aktivt för att öka församlingsmedlemmarnas delaktighet. Församlingens medlemmar och deras kunskaper är resurser som ännu inte används tillräckligt. Redan nu är frivilliga nyckelpersoner i många delar av verksamheten och målsättningen är att frivilliga ledare ska få stöd och mandat att leda verksamhetsformer mera självständigt.

5. Vad lärde vi oss med tanke på nästa år?

Våra strategiska tyngdpunkter och prioriteringarna är i huvudsak riktiga. Ännu finns det mycket att göra inom dessa tyngdpunktsområden. Församlingen har behov av att omstrukturera och prioritera och personalstyrkan kommer att minska.

Församlingen bör fortsätta med att:

1. Arbeta strategiskt med ledarträning och lärjungaträning
2. Prioritera arbetssätt som engagerar frivilliga, så att församlingen trots minskande resurser kan förverkliga sitt uppdrag med gott resultat även i framtiden
3. Prioritera och omstrukturera gällande personalen

TOIMINNAN OLENNAISET PIIRTEET

Vuosi 2019 oli Pitäjänmäen seurakunnan viideskymmenesneljäs toimintavuosi. Toukokuussa vietettiin Pitäjänmäen kirkon 60-vuotisjuhlaa. Seurakunnan jäseneksi kastettiin vuoden aikana 57 lasta, muita kirkkoon liittyjiä oli 43. Poisnukkuneita oli 89 ja kirkosta eroajia 147. Seurakunnasta muutti pois 69 ihmistä enemmän kuin oli seurakuntaan muuttaneita. Yhteensä seurakunnan jäsenmäärä väheni 217 henkilöllä ja oli vuoden päättyessä 9087. Pääjumalanpalveluksiin osallistui 5015 henkeä ja jumalanpalveluksiin yhteensä 11 466 henkeä. Rippikoulun suoritti kertomusvuonna 60 nuorta, isosina ja apuohjaajina toimi 19 nuorta. Diakonisia asiakas kohtaamisia oli noin 5000; avustuksia myönnettiin 10.672 € edestä. Yhteisöruokailun järjestämiseen käytettiin 4586€. Papit ja diakonit tekivät kotikäyntejä ja vierailivat säännöllisesti alueen laitoksissa. Kasvatuksen työala toteutti kouluvierailuja ja päiväkotivierailuja tehtiin *lähes* kaikkiin alueen päiväkoteihin. Varhaiskasvatuksen viikkotoimintaan osallistui yli 150 perhettä. Lisäksi toteutettiin perheille suunnattuja tapahtumia ja tehtiin kotikäyntejä lapsiperheisiin. Musiikkitapahtumiin (12 kpl) osallistui 1300 henkilöä.

**ARVIOINTI TOIMINNASTA JA ASETETTUJEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISESTA
KESKEISET TAVOITTEET VUODELLE 2018****1. Suurin osa alueen asukkaista kohtaa Pitäjänmäen seurakunnan vuoden aikana uuden ilmeen ja aktiivisen viestinnän seurauksena**

Vuonna 2018 hyväksytyin viestintästrategian toteuttaminen jatkui, mutta tavoite ei toteutunut suunnitellusti. Kaksi viestintätoimistoa kilpailutettiin kesällä, mutta niiltä ei saatu käyttökelpoisia tarjouksia, minkä vuoksi päätimme edetä omilla resursseilla vaiheittain. Kivasti pyhä –ajatus otettiin käyttöön eri toiminnoissa, mutta kampanjaa ei järjestetty.

2. Jumalanpalveluselämä uudistuu

Koululais- ja päiväkotikirkkojen osalta tavoite toteutui mainiosti. Koulujen rehtorit ja yhteysopettajat osallistettiin uudistukseen ja toteutus sai hyvän palautteen. Päämessun osalta uudistustoiveet jäivät vielä keskeneräisiksi.

3. Yhteisöruokailun ja olkkaritoiminnan ansiosta seurakuntalaisten osallisuus aktiivisina toimijoina lisääntyy merkittävästi

Tavoite toteutui hyvin. Yhteisöruokailu alkoi rovastikunnallisena hankkeena vuoden alussa. Ruoan valmistuksesta vastasi palkattu hävikkiruokakokki (1 päivä/vko/srk). Diakoni vastasi valmistuksen ja tarjoilun avuksi tarvittavan vapaaehtoisjoukon kokoamisesta. Keskiviikon olkkariin osallistui keskimäärin 40 henkeä, joista valtaosa lapsiperheitä. Vastuu järjestelyistä ei olkkarin osalta merkittävästi siirtynyt työntekijöiltä vapaaehtoisille seurakuntalaisille.

ARVIOINTI RESURSSIEN KÄYTÖSTÄ

Diakoniatyöhön palkattiin vuoden ajaksi 50% diakoni aloittamaan ja kehittämään yhteisöruokailua. Lisäksi diakoniassa toimi yksi täysipäiväinen ja toinen osa-aikainen (60%) työntekijä. Maika Vuori toimi vs. kirkkoherrana 22.4.2019 saakka. Hänen seurakuntapastorin virkaansa hoiti sillä aikaa Lea Kujanpää, joka jatkoi tehtävässä kesäkuun loppuun. Yhden kanttorin resurssia paikattiin pitkin vuotta palkkiotoimisesti ja joulukuun ajaksi määräaikaisella virkamääräyksellä. Kasvatustyössä palveli kaksi nuorisotyönohjaajaa, 1.5. alkaen lapsityönohjaaja (varhaiskasvatuksen ohjaaja) ja kolme lastenohjaajaa. Monipuolinen kirkkokiinteistö on tärkeä, kun alueella ei ole muita merkittäviä kokoontumistiloja. Toimintaan kuluva raha oli alle kymmenes kokonaisbudjetista.

ARVIOINTI SEURAKUNTALAISTEN OSALLISUUDESTA

Ks. tavoite 3. Seurakuntalaiset olivat toteuttamassa kuorotoimintaa, perheiden toimintaa, kerhon ja pyhäkoulun ohjaajina, *monissa keittiötehtävissä*, rippikoulun isosina, diakoniatyössä (leivänjako, yhteisöruokailu), aikuistyössä (rukouspiirit, lähetys, ystävyysseurakunnat) ja verkostoyhteistyössä.

JOHTOPÄÄTÖKSET TOIMINNAN TULEVAA SUUNNITTELUA VARTEN

Jumalanpalveluselämän uudistaminen tapahtuu hitaasti ja vaiheittain, ja sitä tulee edelleen jatkaa. Seurakunnan viestintästrategiaa tulee edelleen uudistaa ja viedä käytännön toteutukseen. Esteitä seurakuntalaisten itsenäiselle osallistumiselle tulee edelleen tunnistaa ja vastuuta lisätä. Keskitymme vieraanvaraisuuden korostamiseen kaikilla toiminnan tasoilla, kasvamme ja kasvatamme siihen.



TOIMINTAKERTOMUS

Roihuvuoren seurakunta

Toimintakertomus 2019

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

- Laajasalossa Kruunuvuorenrantaprojekti tuli päätökseen. Liitimme projektin keskeiset hankkeet, kuten Keikka-avun, osaksi seurakunnan perustoimintaa. Tervetulokierroksia tehtiin alueen uusiin kerrostaloihin.
- Perustimme Roihuvuoren kirkolle kahvila Huilin ja aloitimme yhteisöruokailukokeilun.
- Laajasalon iltapäiväkerho lopetettiin ja työntekijä- sekä tilaresurssimme suunnattiin palvelemaan 25 lapsen ryhmän sijaan alueen koko yli 1.000 alakouluikäisten joukkoa.
- Rippikoulu- ja nuorisotyössä otettiin käyttöön uudet, kaikilla laitteilla toimivat nettisivut.
- Laajarannassa toteutettiin koululuokkien ryhmätyksiä, joihin osallistui myös muihin uskontokuntiin kuuluvat sekä kirkkoon kuulumattomat lapset

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

- Laajasalossa jaettiin uusille asukkaille 380 tervetulokassia, Roihuvuoressa 90, Uusien seurakuntalaisten kutsuristeilylle osallistui 195 henkilöä
- Ole hyvä-palvelussa tavoite ylittyi: 120 apukeikan sijaan toteutimme 176 keikkaa.
- Nuorisokuoro aloitti syksyllä, lapsikuoron aloittamista siirrettiin vuodelle 2020.

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

- Seurakunnassa oli useita työntekijävaihdoksia, erityisesti eläköitymisten vuoksi.
- Helpotusta työntekijävajaukseen toi yhden papin lisäys kesä- ja syyskaudelle nuoriso- ja rippikoulutyöhön sekä nuorisomuusikon tulo syyskaudella nuorisotyöhön.
- Roihuvuoren kirkon uudistetut tilat tukevat toimintaa ja mahdollistivat mm. kahvilatoiminnan käynnistämisen, mutta lapsityöllä ei ole enää omia tiloja.
- Mikään suunnitelma ei jäänyt toteuttamatta taloudellisten resurssien puutteen vuoksi.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

- Clara- järjestelmään liitettyssä seurakunnan vapaaehtoisrekisterissä oli vuoden lopulla 620 aikuista. Nuorisotyön tehtävissä toimi 60 vastuunuurta.
- Vapaaehtoisia oli runsaasti mm. aulakahvi-toiminnassa, yhteisvastuukeräyksessä, messuavustajina, lähetystyön puitteissa, keikka-avussa, kuusikymppisten toiminnassa ja musiikkitoiminnassa. Seurakuntalaisten osallisuus toteutui merkittävästi myös hankkeissa, joissa yhteistyökumppanimme olivat mukana.
- Yv-keräyksen tulos oli Helsingin paras.
- Isos- ja raiderikoulutukseen on osallistunut riittävä määrä nuoria kaikkien ripareiden tarpeisiin. Seurakunnan työntekijöiden lisäksi rippikoulutyöhön palkattiin myös useita kirkollisen alan opiskelijoita.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

- Myös toinen ip-kerho kannattaa korvata kaikkia lapsia palvelevilla kerhoilla.
- Alakouluyhteistyötä uskonnonopetuksen, vuorovaikutus- ja tunnetaitojen opettelussa tulee tarjota kaikille alueen kouluille.

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Uusi seurakuntaneuvosto aloitti toimintansa vuoden 2019 alusta ja kokousten puheenjohtajaksi valittiin varapuheenjohtaja Viivi Ali-Löyhty. Neuvoston jäsenistä puolet oli uusia.

Uusi nimilaki astui voimaan vuoden alussa ja seurakunnassa otettiin käyttöön sähköinen hautausvaraus syyskuun alussa.

Vuoden aikana kehitettiin rovastikunnallista Talo-projektia, jonka käyttöönotto viivästyi kuitenkin aivan loppuvuoteen. Agricola-liike vietti 10-vuotisjuhlia ja Helsingin hiippakunta juhli 60 vuotista taivaltaan Senaatintorin torimessulla.

Yhteiskunnallisen toiminnan muotoina alkunsa saivat Ajan merkit –saarnasarja sekä Toivon dialogit –keskustelusarja.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

1) Tavoite henkilöstön kouluttamisessa sosiaalisen media osalta toteutui osittain ja joidenkin henkilöiden/tiimien kohdalla hyvin. Mm. diakoniatimi teki nettiin podcastin Krito-ryhmästä. Nuorisotyön Cola Tribe –sovellus sai ”Vuoden digitaalinen teko” –kilpailussa kunniamaininnan. Henkilöstö koulutautui seurakuntayhtymän some-koulutuksissa kiitettävästi.

2) Toimintavuodelle suunnitellut uudet projektit toteutuivat hyvin, mm. Jätkäsaaren yhteisöruokailun ja yhteisömuusikon osalta. Yhteiskunnallisen keskustelun toimintatapoja kehitettiin, mm. Ajan merkit –saarnasarja ja Toivon dialogit –keskustelusarjan myötä. Kauneimpia joululauluja lisättiin merkittävästi, mm. Tuomiokirkon Keskipäivän kauneimmat keräsivät merkittävän kävijäjoukon. Yhteensä KJL:ssa kävi seurakunnassamme yli 10 000 kävijää.

3) Tiloja ja vastuuta annettiin vapaaehtoisille vastuunkantajille, mm. aikuistyön ja partion kaikilla ryhmillä on omat avaimet tiloihin. Jätkäsaarella on tila, jota voi vuokrata netin kautta.

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Työhyvinvointikyselyn mukaan henkilökunta voi hyvin. Hyvinvointia lisäsi myös se, että epäkohtiin ja ongelmiin puututtiin välittömästi.

Johtavan kappalaisen virka jäädytettiin ja virkaa hoitanut henkilö siirrettiin Tuomiokirkon kappalaiseksi eläkkeelle jääneen työntekijän tilalle. Hallinnon tiimin esimieheksi tuli seurakuntapappi. Johtavan kirkkomuusikon virkapaikaksi muutettiin Tuomiokirkko ja Vanhan kirkon kanttorin virka täytettiin (Tuomiokirkon kanttorin jäädessä eläkkeelle).

Tilastointi ei vuoden 2019 osalta toteutunut hyvin johtuen tilastointijärjestelmästä ja sen kankeudesta. Uusia toimenpiteitä on kehitetty ja henkilökuntaa koulutettu tilastoinnin osalta. Tuomiokirkon kryptan sisäilma parani hyväksi korjaustoimenpiteiden jälkeen. Tuomiokirkko oli urkuremontissa tammi-helmikuun. Suomenlinnan turistimäärät kasvoivat. Seurakuntamme tilat palvelivat erinomaisesti ja ne olivat ahkerassa käytössä.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Seurakuntalaisten osallisuus toteutui erinomaisen hyvin Jätkäsaarella ja kehittyi myös muillakin alueilla ja työaloilla. Varsinkin yhteisöruokailussa oli paljon vapaaehtoisia.

Diakoniatyö liittyi yhtymän raha-asia neuvonta(Rari) –projektiin, jossa talousneuvojina toimivat koulutetut vapaaehtoiset.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Tilastointiin tulee kiinnittää vuoden 2020 osalta erityistä huomiota.

Rovastikunnallisen yhteistyön kehittämistä on jatkettava määrätietoisesti kaikilla työaloilla.

Turistityön kehittämistä ja mahdollista vierailijamaksun käyttöönottoa on suunniteltava tarkasti.

Uusia rekrytointeja suunnitellussa, on hyvä tarkastaa toimenkuvat nykyistä laaja-alaisemmiksi.



TOIMINTAKERTOMUS

Töölön seurakunnan toimintakertomus 2019

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Kyseessä oli uuden Töölön seurakunnan ensimmäinen toimintavuosi. Käynnistettiin seurakunnan arvojen ja strategian 2019-2022 käytäntöön vieminen, uuden toiminta- ja organisaatiokulttuurin sisäänajo, ja vapaaehtoistoiminnan koordinoitumallia. Näiden suhteen vakiinnuttamisen vuosi on 2020. Toimintaympäristössä tapahtuneet suurimmat yksittäiset muutokset olivat seurakunnan kokoluokan merkittävä muutos ja toimitila Fokuksen käyttöönotto Triplassa. Näiden vaikutus näkyi seurakunnan toiminnan ja tunnettuuden kasvuna, monipuolisena ihmisten välisenä tutustumisena ja uusien yhteyksien syntyminenä. Opeteltiin toimimaan usean asuinalueen seurakunnassa.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Toiminnassa sitouduttiin arvopohjaiseen toimintakulttuuriin. Toimitila Fokus otettiin käyttöön aikataulun mukaisesti ja kävijöitä oli n. 25.000. Töölön jalkapallostadionilla järjestetty Helluntain perhe- ja musiikkitapahtuma, ja TempPELLIAUKION kirkon 50 v. juhlaviikot, ml. kirkon juhlakirja Tälle Kalliolle, toteutettiin onnistuneesti. Nämä kaikki saivat osakseen myös merkittävää mediajulkisuutta ja tukivat siten strategista tavoitetta uuden Töölön seurakunnan tunnetuksi tekemisessä. Seurakunnan tiedotuksen ja viestinnän volyyymi vahvistui, ml. uudet verkkosivut. Yhtä lailla sairaalasielunhoidon kenttään sijoittuva Hyvinvoinnin Tuki -hanke ja seurakunnan resursoima kahden perheneuvojan työ Töölön kirkolla / Fokuksessa ovat toteutuneet suunnitellusti.

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Seurakunnan kokonaisresurssit ovat hyvällä tasolla ja suunnitellut rekrytoinnit saatiin toteutettua. Vakituisten henkilöstön osalta eräät pitempiaikaiset poissaolot edellyttivät useita väliaikaisjärjestelyjä. Toimitila Fokuksen käyttöönotto, TempPELLIAUKION kirkon turvavyöväiden asennus ja kirkon talotekniikkaan liittyvät parannukset toteutuivat suunnitellusti. Aikaisempina vuosina kertynyttä ylijäämää käytettiin ennalta budjetoidun lisäksi 317.000 €, mistä kertaluonteisia eriä oli noin 2/3 ja loput toiminnan määrällisestä kasvusta johtuvaa menoa. Taloudelliset resurssit olivat riittävät monipuolisen perus- ja kehittämistoiminnan järjestämiseen.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Seurakunnan uuden toimintamallin mukaisesti koordinoitu vapaaehtoistoiminta ja seurakuntalaisten vastuunkannon mahdollisuudet ulottuvat koko toimintaan. Vapaaehtoisten kokonaismäärä on yli 500. Huomattava osa kokoontuvista ryhmistä on vapaaehtoisten vetämiä ja uusien toimintojen käynnistämässä on vapaaehtoisia pääsääntöisesti mukana. Luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten osallisuus on huomioitu uudessa organisaatiossa messu- ja musiikkiryhmien, vapaaehtoistoiminnan työparien ja tiimivastaavien tukiryhmien kokoonpanojen muodossa.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Nopeaa reagointia, päivittäisjohtamista ja vaikuttavuuden arvioinnin tiedostamista.



TOIMINTAKERTOMUS

Yksi A4

Vartiokylän seurakunta

Toimintakertomus 2019

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Mikä muuttui toiminnassa, toimintaympäristössä, toimintatavoissa, mittareissa, jossakin toiminnan kannalta olennaisessa. Miten toimintaympäristö muuttui? Mitä tehtiin toisin? Miten muutosta mitattiin?

Vartiokylän seurakunnan alueella toimintaympäristö pysyi lähestulkoon samanlaisena. Kirkkoon kuulumisprosentti laski edelleen ja oli vuoden 2019 lopussa alle 50%. Yhteistyötä rovastikunnan seurakuntien kanssa kehitettiin edelleen. Rovastikunnan seurakunnat järjestivät yhteisiä leirejä ja tapahtumia. Hautauksen sähköinen ajanvaraus mahdollisti järjestää suuremman määrän siunauksia Puotilan kappelissa.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Saavutettiin tavoitteet? Mikä tuotti vaikeuksia? Mikä innosti paneutumaan asiaan? **Saavutimme asettamamme tavoitteet melko hyvin. Tilojemme käyttöasteet olivat korkeat, Puotilan kappelissa siunausten määrä kasvoi huomattavasti. Itäkeskuksen perhekeskuksessa jatkoimme perhekahvilatoimintaa yhdessä Mikaelin seurakunnan kanssa. Seurakunnan vapaaehtoiset vastasivat maanantai-iltojen ruokailuista, päivälaulajista, Puotilan olohuoneesta ja neulekerhosta sekä lukuisista varhaisnuorten kerhoista itsenäisesti. Rippikoulujen konfirmaatio järjestettiin Roihuvuoren kirkossa, joka mahdollisti uusien käytänteiden toteuttamista konfirmaatioissa.**

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakoutuivat?

Jakautuiko työvoima tarkoituksenmukaisesti? Palvelivatko tilat toimintaa? Jakoutuivatko määrärahat strategisesti oikein? Keskitettiinkö voimavaroja riittävästi kolmen tärkeimmän tavoitteen saavuttamiseen?

Tilat olivat tarkoituksenmukaiset toiminnalle. Tarjotuilla voimavaroilla ja resursseilla saimme toteutettua kaiken sen mitä olimme suunnitelleet. Yhteistyö muiden rovastikunnan seurakuntien kanssa toi uusia mahdollisuuksia viestintään, diakoniaan ja varhaiskasvatukseen

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Missä uusissa tehtävissä seurakuntalaiset toimivat? Mitä erityisosaamista saatiin seurakuntalaisten kautta käyttöön? Millaisia kokemuksia kertyi vastuun jakamisesta? **Seurakuntalaiset olivat mukana kehittämässä ja toteuttamassa tiedottamista sosiaalisessa mediassa. Seurakuntalaiset olivat useissa kerhoissa ja ryhmissä vastuussa suunnittelusta ja toteutuksesta seurakunnan antaessa tila- ja materiaaliressseja**

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Mikä tehdään tulevaisuudessa eri tavalla kuin vuonna 2019? Kuka tai ketkä vastaavat kokemusten hyödyntämisestä tulevan suunnittelussa?

Yhteistyö muiden seurakuntien kanssa lisääntyy tulevina vuosina. Koko työyhteisö vastaa kokemusten hyödyntämisestä.

1. Mikä muuttui vuonna 2019?

Hyvin onnistunut Koulutyön pilottiprojekti päättyi yhtymän rahoituksen loputtua. Samoin loppuivat Merimieskirkkopiiri, Myrskylinnun päiväkerho sekä Merirastimessut. Uusina toimintoina alkoivat Katukappelin Iltapäiväkirkot, lapsikuoro, Kristillisten kirjojen lukupiiri, Iltaperhekerho sekä Virsi- ja viini-illat. Myös valtakunnallinen Yö kirkossa –tapahtuma varhaisnuorille järjestettiin ensimmäistä kertaa. Isoskoulutuksemme muutti muotoaan palvelumuotoilun seurauksena. Aloitimme työyhteisössämme vapaamuotoiset Kohtaa kahvilla –tilaisuudet parantaaksemme työilmapiiriämme.

Seurakunnan väkimäärä laski 535 hengellä. Suurin tekijä oli muuttotappio (-231), toiseksi suurin jäsenmuutokset (-200) ja kuolleiden määrä ylitti kasteiden (ensirekisteröinnit) määrän (-100). Toimintaympäristö on muuttumassa uskontoneutraaliksi, mikä ei ainakaan vaikuta positiivisesti jäsenkehitykseen.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Kaikista tärkein tehtävämme on tavoittaa ihmisiä Jumalan valtakunnan piiriin. Tätä on käytännössä mahdoton mitata, mutta siitä huolimatta sitä ei pidä unohtaa. Sen sijaan mitattavia tavoitteita meillä oli kolme. Ensimmäinen tavoitteemme oli, että vuonna 2019 seurakuntaamme liittyi enemmän kuin 2018. Alustavien tietojen mukaan 2019 liittyi 97 ihmistä seurakuntaamme, kun taas 2018 liittyi 96. Toinen tavoite oli, että tilaisuuksissa käy 2019 enemmän ihmisiä kuin 2018. Tämä ei toteutunut. Vaikeuksia tosin aiheuttaa edelleen uusi tilastointisysteemi. Kolmas tavoitteemme oli varustaa yhä enemmän seurakuntalaisia vapaaehtoistehtäviin. Saamme olla kiitollisia siitä, että meillä on jo pitkään ollut paljon innokkaita vapaaehtoisia. Vuonna 2019 heitä oli yli 400 (sama kuin 2018.)

3. Miten henkilöstö-, tila- ja talousresurssit riittivät ja jakautuivat?

Työvoima jakautui varsin tarkoituksenmukaisesti. Jokaisen työalan tulisi kuitenkin sopeuttaa työtänsä väheneviin resursseihin, sillä kaikkea sitä samaa mitä olemme tehneet isolla työntekijämäärällä ei voi tehdä pienemmällä määrällä. Arvioimme laskennallisen kokonaistyöntekijämäärän olevan 34,65, mutta vuoden lopussa se oli 35,25. Tähän vaikuttivat mm. työntekijöiden muuttuneet eläkkeelle jäämispäätökset.

Tilat palvelivat muuten hyvin, mutta Merirasti-kappelin sisäilmaongelmat vähensivät tilan käyttöä, ja aiheuttivat ahtautta muissa tiloissa. Onneksi kiinteistötoimisto aloitti sen remontoimisen vuoden lopulla. Kiitos Jumalalle talous toteutui suunniteltua reilusti paremmin.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Vapaaehtoisten määrä on edelleen suuri seurakunnassamme. Heitä toimii mm. Katukappeli päivystäjinä, aikuisten piireissä, lähetystyössä, evankelioimistyössä, neulekerhossa, koko nuorisotyössä, kriisiryhmässä ja muussa diakoniatyössä, kuoroissa sekä musiikkiryhmissä ja rippikouluissa. Vapaaehtoisten tärkeä panos oli myös uusissa Iltaperhekerhossa sekä Virsi- ja viini-illassa.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Alkuvuoden uutisoinnit antoivat seurakunnan työyhteisöstä vähintäänkin omituisen kuvan. Kapitulijohtoisesti tartuimme ilmapiiriimme kehittämiseen, ja onneksi jo sen toteuttama kysely osoitti, että tilanne ei ollut läheskään niin paha kuin aluksi luultiin. Jatkamme työyhteisön hyvinvoinnin kehittämistä johtoryhmä vetoisesti. Koko seurakuntamme työyhteisöineen sekä seurakuntalaisineen jatkaa Jumalan valtakunnan työtä Vuosaassa. Me luotamme Jumalaan: ”Ajasta aikaan luottakaa Herraan, sillä Herrassa on turva, Herra on ikuinen kallio.” (Jes. 26:4)