

1. Tähän meitä tarvittiin

Kirkon ja seurakunnan tehtävä on kirkkolain mukaan ”Julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramentteja sekä toimia muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi.” Haagan seurakuntaa tarvittiin vuonna 2022 kertomaan uskosta, toivosta ja rakkaudesta ja toimimaan sen puolesta, että jokainen ihminen kokee olevansa tasa-arvoinen seurakunnan jäsen ja omana itsenään arvokas ihminen. Tämän lisäksi seurakuntaa tarvittiin kulkemaan ihmisten rinnalla henkisenä ja hengellisenä tukena sekä auttamaan alueella asuvia konkreettisesti monella tapaa haastavan maailmantilanteen keskellä.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Vuonna 2022 koronapandemian rinnalle tuli toinen globaali kriisi, kun Venäjä hyökkäsi Ukrainaan helmikuussa 2022. Epävarma maailmantilanne ja sen myötä erityisesti loppuvuodesta kasvaneet elinkustannukset haastoivat ihmisten henkistä kriinkestävyyttä entisestään ja lisäsivät diakonisen avun tarvitsijoiden määrää myös Haagassa. Vuodesta 2020 diakonia-asiakkaiden määrä on kasvanut 9 %. Samaan aikaan ihmisten halu auttaa toisiaan lähellä ja kaukana nousi aivan uudelle tasolle.

Uusien kriisien keskellä oli hienoa ja tärkeää, että seurakunnan toiminta palautui ns. normaaliksi pihatapahtumien osalta keväällä 2022 ja jumalanpalvelusten ja muiden tilaisuuksien osalta syksyllä 2022. Rajoituksista vapautuminen innosti myös kehittämään uusia toimintamuotoja, joista Rodopuistossa järjestetty Häyö-tapahtuma keräsi osallistujilta ja seurakuntalaisilta paljon kiitosta ja sai myös valtakunnallista medianäkyvyyttä sekä radiossa että televisiuutisissa. Häyössä avioliittoon vihittiin tai siunattiin 13 paria.

3. Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

Haagan seurakunnan strategian mukaisesti seurakunta toimii kirkossa, maailmassa ja somessa. Toimintasuunnitelmaan 2022 kirjatut alla olevat kolme tavoitetta toteutuivat seuraavasti:

- 1) Avoin kirkko -tavoitteen mukaisesti kirkko oli avoinna joka päivä ja kirkonmäestä on tullut kaikenikäisten seurakuntalaisten yhteinen olohuone. Kahvikoneen äärellä tehdään läksyjä ja jaetaan kuulumisia, kirkkosalissa hiljennytään ja osallistutaan luentotilaisuuksiin sekä konsertteihin. Sunnuntai kirkolla - tapahtumat palasivat jo kevään aikana pandemiaa edeltäneisiin osallistujamääriin ja nihin tuli osallistujia myös Haagan seurakunnan rajojen ulkopuolelta.
- 2) Pandemian ja Ukrainan sotatilanteen aiheuttamaan hengelliseen, henkiseen, sosiaaliseen ja taloudelliseen hätään vastaaminen -tavoitteeseen panostettiin vuonna 2022 merkittävästi. Diakoniatyössä taloudelliselle ja henkiselle avulle oli kasvava tarve ja seurakuntalaisten halu auttaa näkyi erityisesti Ukraina-keräyksissä sekä joululahjakeräyksissä ja -lahjoituksissa. Nuorten tukemiseksi aloitettiin uusi Walk in Talk -toiminta, joka sai paljon kiittävää palautetta alueen verkostoilta.
- 3) Kohtaaminen kasvokkain ja somessa -tavoite toteutui molemmilla tavoilla. Koronarajoitusten poistuminen mahdollisti kasvokkaisen kohtaamisen jumalanpalveluksissa, tilaisuuksissa ja tapahtumissa. Samaan aikaan vapaaehtoisten vastuulla olevaa messujen striimausta jatkettiin edelleen niihin osallistuvan messuyhteisön tavoittamiseksi. Edelleen kasvavan someseurakunnan lisäksi Haagan seurakunta näkyi ja kuului sekä alueen tapahtumissa, radiohartauksissa- ja jumalanpalveluksissa, useissa lehtijutuissa sekä podcasteissa.

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

Henkilöstöresurssit olivat riittävät, mutta henkilöstömuutokset edellyttivät erityistä panostusta uusien työntekijöiden perehdytykseen ja koko työyhteisön työhyvinvointiin. Tilaresurssit olivat toiminnan kannalta optimaaliset ja erittäin aktiivisessa käytössä. Vuoden 2022 budjetin toteuma oli 106,5 % ja tämä katetaan aiempien vuosien säästöistä. Tulevina vuosina budjetin valmisteluun ja seurantaan tulee kiinnittää erityistä huomiota.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Seurakuntalaiset osallistuivat aktiivisesti toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Haagan seurakunnan striimaajat ovat aktiivinen ja omatoiminen ryhmä, joka vastasi kaikkien sunnuntaimessujen striimauksista. Uusia vastuunkantajia saatiin mukaan Teematorstai -tilaisuuksia edeltävän ruokailun sekä Hyvän mielen keidas -diakoniaruokailun valmistajiksi. Seurakuntalaisten osallisuuden suurin onnistuminen ja panostus toteutui syksyn 2022 seurakuntavaalien vaalilautakunnan jäsenissä, vaalitoimitsijoissa sekä jokaisessa ehdokkaassa. Yhteisen työn ansiosta Haagan seurakunnan äänestysprosentti nousi ainoana Helsingin seurakunnista. 13,8 % tulos oli 0,5 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuoden 2018 vaaleissa.

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Se, että jatkuva muutos on pysyvä osa seurakunnan ja ihmisten elämää ja arkea. Että omistajuuden ja osallisuuden kokemus saa ihmiset sitoutumaan osaksi seurakuntayhteisöä. Että jokaisen uuden kokeilun myötä täytyy olla valmis luopumaan jostakin vanhasta, joka ei enää toimi tai tavoita seurakuntalaisia.

1. Tähän meitä tarvittiin

Kasvotusten tapahtuva kohtaaminen alueen ihmisten kanssa oli merkittävää pitkittyneen koronaviikkeen ja –sulkujen jälkeen. Ihmisten yhteen tuleminen tarve oli ilmeinen ja tälle tarjosimme alustan. Seurakunta järjesti myös eri-ikäisille pääosin maksutonta toimintaa ja mahdollisti myös ennaltaehkäisevää tukea tai apua varhaisen tuen tarpeissa. Seurakunta hoiti tämän lisäksi ydintehtävänsä diakonisen avun, messujen, kirkollisten toimitusten, rippikoulujen toteuttamisen, kokonaisvaltaisen spiritualiteetin viljelyn ja sielunhoidon kautta.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Yhteiskunnan yleinen muutos oli koronan ja Ukrainan kriisin aiheuttaman huolen ja taloudellisen epävarmuuden vuoksi erityisen voimakasta. Seurakuntaneuvosto käynnisti vuoden alussa uuden kirkkoherran johdolla kaikkia luottamushenkilöitä ja työntekijöitä osallistavan strategiaproessin. Sen myötä alati ja nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä järkevästi toimimiseksi pyrittiin etsimään ratkaisuja ja tekemään linjavalintoja. Yhteistä hyvää ja yhteistä pyhää –strategiaa ja sen painopisteiden toteutumista seuraa erityisesti luottamushenkilöiden ja työntekijöiden edustajista koottu Tulevaisuusryhmä.

3. Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

1. Seurakunnalle luodaan uusi strategia ja strategiaproessi, jossa tapahtuu jatkuvaa uudistumista.
2. Vapaaehtoisten vastuun ja seurakuntalaisten osallisuuden lisääntyminen ja verkottumien alueen eri toimijoiden kanssa.
3. Seurakunta näkyy yhä enenevässä määrin erilaisissa tapahtumissa ja myös seurakuntalaisten ja alueen asukkaiden arjessa.

Jokaisen asetetun tavoitteen osalta saavutettiin edistymistä. Seurakunnan uusi strategia hyväksyttiin lokakuussa, vapaaehtoisten määrää pyrittiin tietoisesti kasvattamaan ja seurakunta jalkautui kaupunginosatapahtumiin ja seurakuntavaalien myötä kauppakeskus Hertsiin. Tavoitteen kaksi osalta tarvitaan erityisesti vielä lisätoimenpiteitä eikä nykytilaan kannata tyytyä.

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

Seurakuntaneuvosto teki strategian painopisteiden mukaisia henkilöstölinjauksia siten, että vuoden 2023 alun määrärahaileikkaus ja tiedossa olevat tulevat leikkaukset huomioitiin. Useimmissa työtehtäviryhmissä tehtiin resurssileikkausta, mutta nuorisotyöntekijöiden resurssi palautettiin vuoden 2017 tasolle. Henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi toiminnan priorisointi on välttämätöntä ja tämä työ on käynnissä. Seurakuntaneuvosto teki kipeän päätöksen luopua käyttökeltomman pääkirkkonsa Herttoniemen vuokranmaksusta viimeistään 2024 alusta lähtien. Seurakunnan tilakysymys keskisen seurakunnan osalta on siten edelleen ratkaisematta ja akuutti.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Seurakuntalaisten osallisuutta kasvatettiin erityisesti messuryhmätoiminnan osalta. Isoskoulutuksessa aloitti ennätysmäärä nuoria, 134 hlöä.

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Seurakunnan elinvoimaisuuden varmistamiseksi yhteinen strategia linjauksineen on aktivoitava yhteistuumin ja hyvin tietoisesti arkeen. Tämä edistää työhyvinvointia sekä kaikenlaisten rajojen ylittävän yhteistyön lisääntymistä ja siiloutumisen purkamista. Seurakunnan on pyrittävä toimintansa vaikuttavuuteen jäsenistönsä ja alueella asuvien laajan tavoittamisen myötä. Herttoniemen seurakunnan ei kannata ratkaista kirkon yhteisiä ongelmia yksin, vaan vahvistaa kaikenlaisia kehittämiskumppanuuksia sekä kirkon sisällä että sen ulkopuolella.

Kallion seurakunnan toimintakertomus vuodesta 2022

1. Tähän meitä tarvittiin

Kallion seurakuntaan tarvitaan armon ja yhdenvertaisuuden rohkeaksi ääneksi Helsingissä. Olemme ajassa elävä ja nopeasti muutoksiin vastaava seurakunta, joka rohkeasti sitoutuu kristillisen uskon ytimeen ja julistaa Jumalan rakkautta vuonna 2022 Helsingissä.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Venäjä aloittama hyökkäyssota Ukrainaan ja pitkittynyt koronapandemiasta toipuminen muuttivat seurakuntamme tilannetta vuonna 2022 olennaisesti. Järjestimme moniuskontoisen Ylen televisioiman Rauhan rukouksen Alppilan kirkolla. Tilaisuus oli historiallinen uskontojen yhteisenä tilaisuutena. Kirkoissamme järjestettiin ensimmäinen tukikonsertti. Osallistuimme myös vahvasti mielenilmaukseen Helsingin senaatintorilla pääsiäisenä 2022. Tähän mielenilmaukseen osallistui kymmenentuhatta suomalaista ja se striimattiin eri välineiden kautta koteihin. Seurakunnan nopea reagointikyky mahdollisti yli 4000 Ukrainan pakolaisen kohtaamisen lämpimän aterian muodossa maaliskuun lopusta aina heinäkuun alkuun saakka. Päivittäinen lounasmahdollisuus satamaan ja lentokentille saapuneille pakolaisille järjestettiin kuuden päivän varoitusajalla ja siihen osallistui yli 100 erilaista toimijaa.

Yhteiskunnan pelko ja epätoivo tulivat näkyvästi ja toivon ja luottamuksen rakentaminen tuli entistä tärkeämmäksi. Rukoilimme rauhan puolesta ja rauhan sanoma näkyi koko toimintavuoden erilaisissa tapahtumissa.

3. Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

Helsingin luterilaisten seurakuntien laajin messuelämä, yli 470 erilaista messua, ja niiden kehittäminen, selkeämpi profilointi ja viestin vastaamaan monimuotoisen seurakuntalaistemme tarpeita, nostettiin koronavuosista toipuvan seurakunnan toiminnan yhdeksi tavoitteeksi. Vuoden 2022 syksystä aloitettiin iltamessujen uudistaminen, jossa on otettu tärkeitä askelia. Työ on kuitenkin vielä kesken. Koronaa edeltäviin osallistumismääriin messuissa oli n -30% lasku. Väkimäärän palautumisen toivoa näkyi erityisesti loppu syksystä ja loppuvuonna. Esimerkiksi toimitusten siirtyminen kesästä syksyyn oli tätä vuotta leimaava piirre.

Toisena konkreettisena strategisena tavoitteena oli viestinnän ammattimaistaminen. Tämä tavoite konkretisoitiin viestintäsuunnitelman uudistamisena. Tämä tehtiin kumppanin kanssa, myös seurakunnan ilme, brändi, uudistaen, ja erityisesti työntekijöiden osallisuus ja toimeenpano onnistui yli odotusten. Pitkällä aikavälillä viestintäsuunnitelma ja tehty uudistustyö säästää työntekijöiden aikaa.

Kolmantena tavoitteena oli uusien kumppanuuksien löytäminen ja vahvempi kehittäminen. Tässä emme onnistuneet kokonaisuutena riittävästi, mutta ukrainalaisten pakolaisten ruokailuun liittyvässä toiminnassa erinomaisesti.

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

Seurakunnan useamman vuoden säästöohjelma on tasapainottanut talouden rakennetta. Vuoden 2023 kehysmäärärahalieikkaus edellytti saavutetusta tasapainosta huolimatta uusia säästöjä. Henkilöstöresursseja on vähennetty tasaisesti kaikilta tavoitealueilta, mutta valintoja on jatkossa edessä. Kahden kirkon ylläpito yksin on taloudellisesti mahdotonta. Pieniä tilaluopumispäätöksiä tehtiin vuotta 2023 koskien.

Vuotta haastoi henkilöstön vaihtuvuus erityisesti erilaisten työnvaihtoa tukevien vapaiden vuoksi. Henkilöstön erilaiset vapaat tuovat työyhteisöön myös lisää osaamista, mutta samalla mittava vaihtuvuus rasittaa. Sitoutuminen yhteiseen on kuitenkin usein pidempiaikaista ja sijaisuuksilla on haastavampi kehittää.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Seurakuntalaisten osallisuudessa on tapahtunut notkahdus koronavuosien rajoitusten seurauksena. Ukrainalaisten pakolaisten apuun kohdistuva vahva yhteiskunnallinen tilanne ja siihen vastaaminen toi seurakuntaan uusia vapaaehtoisia toimijoita. Tämä näkyi pysyvänä muutoksena mm. seurakuntalaisten lisääntyneenä avustus- ja auttamishaluna. Edelleen tekemistä on seurakuntalaisten osallistuminen suunnitteluun. Tätä pyrimme oppimaan lisää "Seurakunta ilman seinää" -hankkeessa, jossa toiminta luodaan seurakuntalaisia paremmin kuullen.

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Isoin oppi oli uudenlaisen vapaaehtoistyön organisoimiseen uskaltaminen. Yritysyhteistyö, yhteistyö uusien järjestöjen, yksityisten ihmisten ja seurakunnan välillä sujui erinomaisesti, kun asia yhdistää. Uskomme paremmin ihmisten haluun auttaa.

1. Tähän meitä tarvittiin

Seurakuntamme missio on toimia ihmistä varten ja vahvistaa uskoa, toivoa ja rakkautta. Visiomme on olla rohkeasti läsnä alueella asuvien arjessa ja juhlassa. Tarjosimme luovasti monien aistien avulla alueemme ihmisille Sanaa ja sakramenteja, seurakunnan viraston, kasvatustyön ja diakonian palveluita.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Huono-osaisten ja avuntarvitsijoiden määrä kohtaamisissa kasvoi. Seurakuntavaaleissa valittiin uudet luottamushenkilöt. Seurakuntaneuvoston ohjesääntöä uudistettiin sähköisten kokousten mahdollistamiseksi. Vanha seurakuntakeskus rapistui entisestään Vanhaistentiellä. Vaatimattomat väistötilat rajoittivat tilankäyttöä ja kokoavan toiminnan kehittämistä. Toteutimme kuitenkin epävakaisen korona-ajan jälkeen perinteisempää viikko-ohjelmaa. Yhteisöruokailut kokosivat väkeä odotetusti yhteen.

3. Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

1. Sähköisten yhteydenottopalveluiden lisäksi kirkkoherranvirastossa asioitiin säännöllisesti. Arkistoinnissa, asiakirjojen ja tietojen käsittelyssä siirryttiin yhä enemmän sähköisiin palveluihin.
2. Seurakuntavaalit olivat vastuunkantajille voimanponnistus kirkkoherranvirastossa, äänestyspaikoilla ja tiedotuksessa. Kaikki seurakunnan työntekijät antoivat työpanoksensa vaaleihin. Saimme kokeneita ja uusia luottamushenkilöitä.
3. Rovastikunnallinen (Varustamo / Lännen Valo) kehittämisprojekti päättyi. Syntyneen Kaupan toiminta jatkuu edelleen Pitäjänmäen seurakunnan omana toimintana.

Englanninkielistä sisältöä tuotettiin strategisesti nettisivuille, someen ja tiedotteisiin. Nettisivujen kävijämäärät (37644) kasvoivat (vrt. vuosi 2019 kävijöitä 12631).

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

Virassa olevien työntekijöiden vähäisyys ja sairastumiset vaikuttivat kausi- ja keikkatyöntekijöiden palkkaustarpeeseen. Tehtäviä hoidettiin hyvin sijaisjärjestelyillä sekä vakituisten työntekijöiden joustavuuden ja sopeutumiskyvyn ansiosta. Seurakunnalta puuttuivat avoimina pidettävät ovet, mutta yhteen tultiin siellä, missä voitiin, mm. viljelypalstalla, jalkautumisissa, somessa ja väistötiloissa. Seurakunnalta kysyttiin jatkuvasti tiloja, joita meillä ei ollut antaa, mm. toimituskestityksiin. Määrärahat riittivät kattamaan suunnitellut toimintakulut.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Uusia ja kokeneita vastuunkantajia oli mukana esimerkiksi ripareilla, mummolatoiminnassa, messuavustajina, palstan hoitajina, hengellisten piirien ja tilaisuuksien vetäjinä, esikoisvauvakerhossa, perhe- ja asukastapahtumissa. Tilaresurssien vaatimattomuus ja työntekijöiden vähäiset mahdollisuudet ohjata uusia vapaaehtoisia toiminnan vastuunkantajiksi rajoittivat uusien tilaisuuksien luomista.

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Tarvitsemme asialliset toimintatilat kokoavan toiminnan ja toimitusten kehittämisen tarpeisiin sekä osallisuuden vahvistamiseen. Vetoamme päättäjiin, että väistötilojen käytön pitkä aika loppuisi viimein Kannelmäessä. Vähenevillä resursseilla teemme sen, mitä pystymme luovasti ja rakkaudella. Keskitymme seurakunnan perustehtävän laadukkaaseen hoitamiseen. Teemme yhteistyötä naapuriseurakuntien, verkostojen ja vapaaehtoisten kanssa tapahtumien ja toimintojen järjestämisessä. Jatkamme missiomme mukaista monikulttuurista ja englanninkielistä työtä seurakuntaa vahvistaen.



TOIMINTAKERTOMUS

Lauttasaaren seurakunta

Toimintakertomus 2022

1. Tähän meitä tarvittiin

Lauttasaaren seurakunta on palvelemassa Kristuksen kirkkoa ja lauttasaarelaisia. Olla, tulla ja toimia –strategiaa toteutetaan käytännönläheisesti ja ihmisten tarpeita kuunnellen.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Lauttasaaren seurakuntaa ovat vuonna 2022 leimanneet monet muutokset. Kevättä leimasi muutto. Työntekijät, tavarat ja toiminta siirtyivät väistötiloista takaisin kirkolle maaliskuussa ja työ aloitettiin innolla ja ripeästi, uutta kokeillen. Ilo kohtaamisista ja kotikirkolle paluusta on välittynyt kävijöistä. Ovet avattiin laajemmin sähköisen varausjärjestelmän myötä siten, että kaikilla alueella asuvilla oli mahdollisuus olla, tulla ja toimia kirkon tiloissa. Osa työajasta käytettiin jalkautumiseen Lauttasaaren alueelle sekä sosiaalisessa mediassa näkymiseen. Jumalanpalveluselämä monipuolistui ja viestintää kehitettiin määrätietoisesti sekä laadullisesti ja määrällisesti. Työntekijöiden poikkeuksellisen suuri vaihtuvuus (14/25) oli sekä haaste että mahdollisuus. Monet muutokset loivat mahdollisuuden uusille toimintavoille, joilla pystyttiin vastaamaan yhä paremmin seurakunnan tarpeisiin. Muutosta mitattiin mm. eri tilaisuuksien osallistujamäärillä.

3. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Jumalanpalveluselämän ja konserttitoiminnan monipuolisuus toteutui. Hiljaisuuden viikkomessut vakiinnuttivat paikkansa. Pop-messujen kävijämäärät kasvoivat. Lapsille ja koululaisille oli omia kirkkohetkiä. Kirkkoväärteille järjestettiin koulutuksia. Screenin käyttö, uusi kastepuu, vaihtelevat vierailijat messuissa ja ajankohtaisten aiheiden huomioiminen. Kysyimme alueella asuvien toiveita ja lähdimme suuntaamaan toimintaamme tarpeiden mukaan. Vaikeuksia tuottaa mahdollisimman monen saarella asuvan tavoittaminen. Tarvitsemme kohdennettua mainontaa. Innostusta lisäsi korkea motivaatio tehdä hyvää ja innostunut työilmapiiri.

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

Peruskorjatut tilat palvelivat toimintaa. Tilojen käyttöastetta on onnistuttu kasvattamaan, mutta asetettuja tavoitteita ei vielä saavutettu. Työtä jatketaan. Määrärahat riittivät suunnitelmallisen toiminnan toteuttamiseen. Voimavarat keskitettiin kolmen tärkeimmän tavoitteen saavuttamiseen. Lauttasaaren kirkolla on kaikki mahdollisuudet kukoistaa.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Kirkkokahvila, etätyöpisteet ja sähköinen tilavarausjärjestelmä madalsivat kynnystä tulla kirkolle sellaisten osalta, jotka eivät muuten seurakunnan toimintaan osallistuisi. Seurakuntalaisten toiveita ja tarpeita pyrittiin kuuntelemaan ja vastaamaan niihin. Mukana on ollut eri ikäisiä vastuunkantajia, lapsia vanhempineen, isovanhempineen ja kummeineen. Myös perheitä oli mukana avustajina messuissa ja pyhäkoulussa. Vapaaehtoiset ovat tehneet merkittävää kutsuvaa ja kohtaavaa työtä työntekijöiden rinnalla. Opimme, että mitä enemmän teemme yhdessä vapaaehtoisten kanssa, sitä vireämpää ja monipuolisempaa toimintamme on.

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Työntekijöiden vahvuuksiin perustuvan työn tukeminen kantaa hedelmää. Koulutuspolkua tulee virtaviivaistaa seurakunnan tarpeisiin. Kokeilukulttuurin rinnalla tulee vaalia pitkäjänteistä työn kehittämistä.

Vuosi 2022 opetti, että nopealla aikataululla pystytään toimimaan, mutta myös suunnitelmallisuutta tarvitaan. Toiminnan suunnittelua aikaistetaan, mutta samalla jätetään tilaa ajankohtaisuudelle. Uusia verkostoja ja yhteisöjä on mahdollista rakentaa, mutta niiden mielekkäästä jatkuvuudesta tulee myös tarvittaessa pitää huolta. Uusia toimintamuotoja ja ideoita kokeillaan rohkeasti myös jatkossa. Henkilöresurssit on tarpeen mitoitaa niin, että pystymme tuottamaan korkeatasoista ja turvallista palvelua.

Yhteistyökumppaneiden kanssa on tärkeää jatkaa toimivia yhteistyömuotoja ja miettiä uusia niin, että ne palvelisivat alueen ihmisten tarpeita mahdollisimman hyvin, kuitenkin niin, että kirkko ei kadota identiteettiään. Yhteistyössä on valtava voimavara. Avoin ja monipuolinen viestintä on keskeistä niin kasvokkain kohtaamisissa kuin kaikessa toiminnassa, jolla tahdomme ihmisiä tavoittaa.

Malmin seurakunta Toimintakertomus vuodesta 2022

1. Tähän meitä tarvittiin

Koillis-Helsingissä ev.lut. uskonnonharjoitus ja sen mahdollistaminen on Malmin seurakunnan päätehtävä. Jokapäiväisessä seurakuntatyössä tämä perustehtävä toteutuu monin eri tavoin.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Vuoden 2022 aikana yhteiskunnassa tapahtui paljon, ja tämä kaikki heijastui myös seurakunnan toimintaan. Alkuvuosi mentiin vielä koronan jäljiltä varovaisesti, keväällä toimintoja käynnistettiin koronan jäljiltä, ja samaan aikaan Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan toi kaikkien tietoisuuteen jo seuraavan vakavan kriisitilanteen.

Seurakunnan sisällä uusi kirkkoherra aloitti helmikuussa ja työyhteisön organisoituminen muuttui syyskuun alusta. Määräaikaiset esihenkilötehtävät olivat elo-syyskuussa viisivuotiskauden taitteessa, ja samassa yhteydessä oli luonteva ajankohta muokata organisoitumista.

3. Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

Seurakunnalla oli kolme ylätason tavoitetta: Olemme läsnä yhä useamman sellaisen kaupunkilaisen elämässä, jota emme ole aiemmin tavoittaneet. Alueen ihmiset ovat mukana työn suunnittelussa ja toteutuksessa. Olemme yhteiskunnallinen vaikuttaja yhdessä alueen ihmisten kanssa. Nämä ylätason tavoitteet ovat luonteeltaan strategisia, ja myös vuoden 2023 toimintasuunnitelma on rakennettu niiden varaan. Jatkuvan strategiaproessin tueksi aloitettiin syyskaudella Tilannetiistaiden kehittäminen. Tarkoitus on lisätä ymmärrystä yhdestä valitusta teemasta kerrallaan ja havaita siihen liittyviä ilmiöitä seurakunnan alueella ja laajemminkin.

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

Tavoite oli, että palkattu henkilöstö vähenee vuoden 2022 aikana. Vuoden 2022 alussa henkilöstöä oli 85, joista neljä määräaikaista ja vuoden 2023 alussa 79 henkilöä, joista viisi määräaikaista. Näihin lukuihin on laskettu mukaan myös virkavapaalla olevat viranhaltijat, mutta luvuissa ei ole mukana tarvittaessa työhön kutsuttavia. Seurakuntayhtymässä otettiin käyttöön sisäisten vuokrien määräytymisen uusi malli, jossa perusteena vuokralle ovat todelliset kustannukset. Tältä pohjalta seurakuntaneuvosto teki helmikuussa päätöksen luopua Pukinmäen toimitiloista, jotka olisivat käyttömahdollisuuksiin nähden olleet kovin kalliit verrattuna muihin tiloihin. Malmin kirkon remontiin valmistautuminen ja toimintojen sijoittaminen muihin tiloihin remontin ajaksi näkyi loppuvuodesta.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Tavoitteena oli, että jokainen uusi toiminto suunnitellaan, toteutetaan ja kehitetään yhdessä seurakuntalaisten kanssa. Pelkästään työntekijävoimin ei tehdä avauksia. Tämä tavoite ei aivan toteutunut, sillä myös työntekijät keskenään ovat aloittaneet uusia asioita.

Tavoitteena oli Malmin kirkon peruskorjauksen (2023-2024) suunnittelu ja valmistelu yhdessä seurakuntalaisten kanssa. Peruskorjauksen valmistelu on tähän mennessä ollut lähinnä isoja linjoja ja teknisiä ratkaisuja. Seurakuntalaiset olivat mukana Arkkitehtuurikoulu Arkin työpajoissa, joissa etsittiin ideoita alakerran asunnon suunnitteluun.

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Seuraavina vuosina yhdessä tekeminen, verkostoissa toimiminen ja alueen ihmisten kanssa jaetut vastuut tulevat yhä tärkeämmiksi. Koronan jälkeen toiminta käynnistyi suurella volyyymilla, ja jatkossa on tärkeä pystyä priorisoimaan. Työntekijöiden määrän väheneminen täytyy muistaa, ja sen täytyy vaikuttaa myös työntekijöiden varassa tapahtuvan tekemisen määrään. Toimintaa on kehitetty yhteisten tavoitteiden painottamisen suuntaan ja olemme oppineet yhteisen työn tärkeyttä ja mielekkyyttä. Pyhäinpäivän tapahtuma on näyttänyt, miten vaikuttavan kokonaisuuden saamme aikaan yhdessä tekemällä.

Työn arvioinnin merkitystä ja käytännön toteutusta opetelimme. Sen merkitys tulee esiin ajoittain erilaisissa yhteyksissä, mutta meillä ei vielä ole rutiinia ja tottumusta työn arviointiin ja kehittämiseen kriittisen arvioinnin pohjalta.

Mikä muuttui vuonna 2022?

- Seurakuntien rakennemuutos toteutettiin ja siirryttiin konsulttien avustuksella uuden Helsingin Mikaelin seurakunnan organisaatioon.
- Verkostoyhteistyötä vahvistettiin alueen toimijoiden, järjestöjen ja viranhaltijoiden kanssa Vetoa ja Voimaa Mellunkylään yhteistoimintaryhmässä.
- Pienituloisten ruokailuun kehitettiin vapaaehtoisten kanssa yhteisölliseksi.
- Alueellista viestintää vahvistettiin.

Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

- Jumalanpalveluelämän kehittäminen vapaaehtoisten tuella vakiintui ja tavoite saavutettiin.
- Koulujen kanssa toteutettiin aktiivista yhteistyötä.
- Seurakunnan tiedottaminen ja sen laadullinen kehittäminen eri kanavien kautta toteutui.
- Östersundomin kirkon siirtyminen maalämpöön ja kirkon historiallisen esineistön (mm. Killianin Mezzotintotaulut) palauttaminen toteutui.

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

- Henkilöresurssit on kohdistettu uudelleen uuden organisaation mukaisesti koulutuksen ja ammattiosaamisen mukaisiin tehtäviin.
- Seurakunnassa suunniteltiin 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.

Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

- Seurakunnassa toimii noin 200 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.
- Kuorotoiminnassa eri ikäiset vapaaehtoiset olivat mukana erityyppisissä kuoroissa ja lauluryhmissä.
- Monet alueen järjestöt osallistuivat yhdessä kokoavaan toimintaan, toimimme yhdessä.
- Maahanmuuttajien kansainvälisiä perheiltoja on kehitetty ja laajennettu.

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. Tähän meitä tarvittiin

Munkkiniemen seurakunta tarjosi paikan pyhän kokemiselle, yhteydelle, elämän jakamiselle ja toisten hyväksi toimimiselle. Diakoniatyö kohtasi satoja ihmisiä tarjoten apua siellä, missä hätä oli suurin.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Alkuvuoden pandemiarajoitukset hellittivät kevään mittaan, mutta Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan vaikutti vahvasti mentaaliseen toimintaympäristöön koko vuonna. Se myös käynnisti uusia toimintoja: rauhankellojen soittamista, rauhanrukouksia, ukrainalaisten pakolaisten avustamista sekä rahankeräytempauksia.

Vuoden toista puoliskoa leimasi vahvasti taloudellisten tulevaisuusnäkökymien johdosta käynnistynyt prosessi toimitilojen vähentämiseksi. Seurakuntaneuvosto päätti vuoden viimeisessä kokouksessaan luopua Munkkivuoren kirkosta ja seurakuntatalosta vuoden 2024 lopussa.

Diakonian vuoden mittainen projekti toimi aktiivisesti tarjoten matalan kynnyksen digiopastusta ja –tukea senioreille. Lisäksi diakoniatyö jalkautui useamman kerran soppatykein. Jumalanpalveluselämä vilkastui. Munkkiniemessä aloitettiin syksyllä jälleen säännölliset messut. Useat musiikkipainotteiset erityismessut keräsivät normaalia enemmän osallistujia, ja kävijämäärät olivat muutenkin nousussa. Uusi strategia synnytti Munkin sunnuntai –konseptin. Varhaiskasvatuksen toteuttamat uudet kokeilut tavoittivat ilahduttavasti perheitä, jotka aiemmin eivät ole osallistuneet seurakunnan toimintaan.

3. Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

Rovastikunnallinen yhteistyö toteutui suunnitellusti: Lännen varustamo palveli myös Munkkiniemen seurakunnan asukkaita, yhteisen nuorisotyöntekijän työsuhdetta jatkettiin ja alueviestijä osoittautui seurakunnallemme oleelliseksi resurssiksi. Suvivirsitapahtuma oli onnistunut yhteinen kokeilu.

Seurakunnan uusi strategia valmistui. Prosessi käynnistyi työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja strategiakonsultin yhteisellä tapaamisella. Strategiatyöryhmä osallistui prosessin aikana säännöllisesti sekä luottamushenkilöitä että työntekijöitä, ja alueen ihmisten näkemyksiä kerättiin jalkautuvilla haastatteluilla.

Seurakunnan viestinnän suunnittelua ja toteutusta tehostettiin perustamalla säännöllisesti kokoontuva viestintätiimi, kouluttamalla henkilöstöä ja luomalla yhteisesti ylläpidettävä tapahtumalistaus viestinnällisiin tarpeisiin.

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

Henkilöstöresurssit vähenivät edelliseen vuoteen nähden viestinnässä ja musiikkityössä. Muutoin henkilöstö- ja tilaresurssit olivat riittävät eikä budjettia ylitetty.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Pop up –kahvila Ukrainan tukemiseksi oli kokonaan seurakuntalaisten ideoima ja toteuttama. Seurakuntalaiset antoivat käyttöön osaamistaan muun muassa luennoitsijana, muusikkona ja järjestämällä käyttöön uusia tiloja.

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Vahvemmin yhdessä tekemistä ja seurakuntalaisten kuuntelemista suunnitellusti (haastattelut, avoimet illat ja nettikyselyt).

Tähän meitä tarvittiin

Sana ja sakramentit: Koronarajoitusten vapauduttua live-jumalanpalvelukset ovat palautuneet. Kirkollisten toimitusten merkitys on korostunut. Toisaalta kasteiden määrä on alentunut, ja suuntausta on tarpeen seurata ja analysoida.

Yhteisönrakentaminen: Viikkotoiminta ja yhteisöruokailut ovat osaltaan vahvistanut yhteisöllisiä kohtaamisen paikkoja alueelle, etenkin sellaisia paikkoja, jossa voivat kohdata ihmiset hyvinkin erilaisista taustoista.

Yksinäisyyden selättäminen: Etenkin diakonian juhluvuoden tiimoilta on tehty vaikutusviestintää diakonisista ajankohtaisista teemoista, mm. yksinäisyyteen liittyen.

Mikä muuttui vuonna 2022?

Koronapandemia vaikutti toimintaa alkuvuoden rajoitusten muodossa sekä läpi vuoden eräänlaisena epävarmuutena tulevasta. Osaltaan tähän myös vaikutti Venäjän hyökkäys Ukrainaan ja sodan seuraukset. Päätös Oulunkylän kirkosta luopumisesta aktivoi suuntaamaan katseet tulevaan ja sen äärelle, miten seurakunnan elämä rakentuu jatkossa tilamuutosten myötä. Tämän pohtiminen starttasi niin työyhteisössä kuin erilaisissa seurakuntalaisryhmissä ja –kuulemisissa.

Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

- (1) Osana Kirkko Helsingissä strategiaa kiinteistöjen ja toiminnan kehittämisen osalta Oulunkylässä tehtiin päätös Oulunkylän kirkosta luopumisesta vuoteen 2025 mennessä.
- (2) Vapaaehtoistoiminnan ja osallisuuden Yhdessä-projekti käynnistyi. Jo aiemmin alkanut henkilöstön koulutus yhteistyöhön vapaaehtoisten kanssa jatkuin. Vuoden aikana koostettiin 'vapaaehtoisen polku' –toimintarakenne ja vapaaehtoisen perehdytyskansio. Suntiitiimin rakennetta ja tehtävänkuvia tarkennettiin siten, että saadaan sujuvoitettua ja vahvistettua vapaaehtoisten toimintaedellytyksiä. Vapaaehtoistoiminnan viestintää varten on toteutettu oma kuvapankki, joka pohjaa Oulunkylän vapaaehtoistoimintaan.
- (3) Seurakuntavaalit 2022 toteutettiin onnistuneesti ja uuden neuvoston perehdytys aloitettiin suunnitellusti. Ehdokkaiden rekrytointiin tulee jatkossa yhä enemmän panostaa. Päätävän neuvoston nelivuotiskertomus valmistuu maaliskuussa 2023. Seurakuntaneuvostoon saatiin yksi 18-vuotias edustaja.

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

Toimitilat ovat olleet toimivat ja riittävät, poislukien Veräjäläksön iltapäiväkerhotoimintaa, joka on jo usean vuoden ajan joutunut toimimaan riittämättömissä tiloissa. Oulunkylän kirkon ympäristön rakennustyöt vaikuttivat vuoden aikana piha-alueen kaventumiseen ja lähimetsikön poistoon. Tämä vaikutti heikentävästi Oulunkylän iltapäiväkerhon ulkoilumahdollisuuksiin.

Työvoima jakaantui pääasiallisesti tarkoituksenmukaisesti. Kasvatustyössä ja diakoniassa näkyi valtakunnallinen trendi hakijoiden vähenemisestä. Tästä huolimatta tarvittavat rekrytoinnit saatiin hoidettua. Henkilöstörakenteeseen liittyvät päätökset toteutettiin henkilöstösuunnitelman ja talousarvion mukaisesti huomioiden kuitenkin joustavasti mahdolliset muutokset ja muutostilanteeseen liittyvät työtarpeet. Oleelliset muutokset käsiteltiin seurakuntaneuvostossa. Henkilöstöresursseja keskitettiin tavoitteiden saavuttamiseen, mm. lisätyövoiman palkkaamisella talousarvion rajoissa.

Henkilöstön hyvinvointia, työyhteisön toimivuutta ja johtamista kehitettiin mm. vuoden aikana toteutetulla yhtymän yhteisellä henkilöstökyselyllä. Henkilöstökyselyn pohjalta tehtiin tarvittavat muutokset. Lisäksi tilattiin erillinen vain Oulunkylän työyhteisöhaastattelu. Siinä todettiin, että henkilöstöön liittyviä yksittäisiä ongelmatilanteita on käsitelty asianmukaisella tavalla.

Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Seurakuntalaisten rooli on lisääntynyt mm. rekrytoinneissa, jossa haastatteluryhmässä ja hakuvaiheessa on hyödynnetty alueen eri alan ammattilaisia sekä haastatteluvaiheessa että henkilöstösuunnittelussa. Kasvatuksen virantäytöissä on haastatteluryhmässä ollut nuorten edustajia. Rippikoulun koulutus- ja kehittämissäpäivissä työntekijöiden kouluttajiksi oli kutsuttu kokeneita isosia. Ks. myös kohta 3(2).

Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Seurakuntalaisten aktiivinen osallisuus on voimavara niin nykyisyydessä kuin tulevaisuudessa. Tämä edellyttää suunnitelmallisuutta, avoimuutta, luottamusta, tilojen ja toimintojen järjestelyä ja toiminnan mahdollistamista. Henkilöstön vaihtuvuuden osalta on tarpeen kehittää ja etsiä ”pito”tekijöitä työyhteisössä. Iltapäiväkerhojen pitkään jatkuneisiin puutteelliseen tilatilanteeseen (Veräjälakso) on löydettävä toimivat ratkaisut.

PAAVALIN SEURAKUNNAN TOIMINTAKERTOMUS 2022

1. Mikä muuttui vuonna 2022?

Paavalin seurakunnan julistuksessa korostui diakonian ja kasvatuksen painopisteet ja 'turvallisuuspuhe' (Venäjän hyökkäys Ukrainaan, koronapandemian laantuminen, ilmastokriisi). Seurakuntavaaleissa valittiin uudet luottamushenkilöt. Äänestysprosentti oli 10,2% ja myös lapsille järjestettiin demokratiakasvatuksen nimissä omat lastenvaalit.

Diakonian vaikuttavuus kasvaa. Yhteistyö läheisen Varustamon kanssa on lisääntynyt yhteisen projektin kautta ja tulevaisuudessa diakoniaprojektiksi hyväksyttiin ehkäisevä mielenterveysyhteistyö. Diakonian kävijämäärät ovat lisääntyneet.

Seurakunnan kokoon nähden rippikoulu- ja isostoiminta on laajaa ja laadukasta myös rippikoulututkimuksen mukaan. Varhaiskasvatuksessa verkostoyhteistyö on hyvää ja perhekahvila on kerännyt laajasti väkeä.

Toiminnan tavoitavuus on ollut laajaa; kävijämäärät kirkon tilaisuuksissa ovat palautuneet entiselleen jumalanpalveluksia lukuun ottamatta. Musiikki- ym. tilaisuuksissa kävijöitä oli adventista joulukuun yli 7000 ja esim. varhaiskasvatuksen 20 tilaisuutta kokosivat vuoden mittaan yli tuhat osallistujaa.

Paavalin seurakunta näyttöytyy edistyksekkään toimijana. YLE televisioi Paavalinkirkosta kolme jumalanpalvelusta, joista kaksi oli gospel-henkisiä Riemulauluja ja kolmas sambahenkisen ensimmäisen adventin jumalanpalvelus yhdessä Jouluradion kanssa. Viimeksi mainittu jumalanpalvelus herätti paljon keskustelua eri medioissa ja YLE:n Areenassa sitä on katsottu yli 90000 kertaa.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

Kirkkosalin kehittäminen monipuolisemmaksi. Rukousalttarin käyttöönottoa on lisätty. Lasten nurkkaus on elävöitynyt. Kastepuun käyttöönotto siirtyi koronan takia kevääseen 2023. Tilamäärärahan muutoksen myötä kirkon äänentoiston korjaaminen tulee seurakunnan kontolle.

Verkostoituminen ja läsnäolo. Rovastikunnan verkostoyhteistyö toimii; sururyhmät ja aikuisrippikoulut koordinoitiin yhdessä ja esim. pyhäinpäivän lastentapahtuma Hietaniemen hautausmaalla järjestettiin yhteistyönä useamman seurakunnan kanssa. YLE-yhteistyö ja tapahtumat lisääntyivät.

Lähetystyö läpäisee työalat. Tietoisuutta lähetyskohteista on vahvistettu, mutta käytännön toimenpiteet eivät ole edenneet. Ympäristöteeman ylläpito lähetyksessä heikentyi, kun SLS luopui Etiopian ympäristökohteestaan.

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

Henkilöstöresurssien vähyys ja siitä johtuva haavoittuvuus näkyivät erityisesti nuoris- ja kanttorityössä. Kehysmäärärahaa pysyimme kulujen osalta kohtuullisesti, mutta toimintatuotot eivät osittain koronan vaikutuksesta toteutuneet. Näin joudumme syömään seurakunnan säästöjä. Sillan toiminnasta luovutaan syksyllä 2023. Toiminta keskittyy entistä enemmän Paavalinkirkolle. Talotekniikan vastuunjaon muutos haastaa seurakunnan taloutta.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Nuorten vaikuttajaryhmän läsnäolo-oikeus neuvoston kokouksissa lisää heidän kuulemistaan. Diakoninen osallisuus on lisääntynyt miestyöprojektin, yhteisöruokailujen ja erilaisen toiminnan (kuten taidekurssit) myötä. Seurakuntaneuvosto toteutti Paavali -viikon messun.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Paavalin seurakunta haluaa olla erityisesti diakoninen seurakunta ja yhteisö. Paavalinkirkon asema musiikkikirkkona on palautunut koronan jälkeen ja sitä on vaalittava edelleenkin. Jumalanpalveluksien monimuotoisuutta tulee vahvistaa ja saamamme näkyvyyden myötä messun striimausta täytyy jatkossa harkita. Kohdennetut ja räätälöidyt some-sisällöt toimivat hyvin. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on seurakunnan ydinkysymys jatkossa. Resurssien pieneneminen asettaa toiminnallisia haasteita lähivuosina.

Pakilan seurakunnan toimintakertomus

Yhteenveto

Tähän meitä tarvittiin

Olemme olemassa Pakilan seurakunnan jäseniä ja kaikkia Länsi-Pakilan, Itä-Pakilan, Torpparinmäen ja Paloheinän alueen asukkaita varten. Olemme alueen hengellinen ja kristillinen yhteisö. Työtämme ohjaa usko, yhteisöllisyys, rakkaus ja ihmislähtöisyys.

Hoidimme alueemme jumalanpalvelukset ja kirkolliset toimitukset sekä tuimme ja autoimme uskossa ja annoimme tilaa pyhälle. Olimme yhteisö, joka tarjosi ja antoi apua, oli läsnä siellä, missä alueen ihmiset olivat, myös digitaalisilla foorumeilla, sekä toivotimme kaikki tervetulleeksi toimimaan, tekemään ja osallistumaan.

Mikä muuttui vuonna 2022?

Vuonna 2022 toiminta oli mahdollista toteuttaa vapaammin koronarajoitusten helpottaessa. Vuotta värityivät kahdet vaalit, kevään kirkkoherranvaalit ja syksyn seurakuntavaalit. Kevään vaalien myötä seurakunta sai kirkkoherranvaaliprosessin lopulta päätökseen. Seurakuntavaalien myötä seurakuntaneuvoston jäsenistö koki suuria muutoksia ja uutta kautta aloittaakin uudistunut seurakuntaneuvosto.

Pakilan seurakunta lähti ensimmäisenä Helsingin seurakuntana tukemaan Ukrainakeskuksen toimintaa ja alueen asukkaat halusivat auttaa runsain ruokalahjoituksin keskuksen toimintaa. Ukrainan sotatilanne näkyi seurakunnan toiminnassa myös rauhanrukoushetkinä sekä lukuisina keskusteluina, kun seurakuntalaisilla nousi huoli maailman tilanteesta.

Vuoteen mahtui myös kaksi juhlaa, kun ensimmäisen adventtina juhlimme Hyvän Paimenen kirkon 20-vuotisjuhlaa sekä kirkkoherran virkaanasettamista.

Vuosi toi tullessaan myös talouteen liittyviä päätöksiä, joiden myötä toimintarakennetta muokattiin työyhteisössä ja valmistauduttiin vuoteen 2023, jolloin henkilöstön määrä vähenee kahdella työntekijällä.

Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat? Miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

1. Viestintämme paranee ja monipuolistuu, koska saamme lisää resurssia viestintään rovastikunnallisen alueviestijän avulla Malmin rovastikunnassa. – ei toteutunut. Asia ei edennyt vuoden 2022 aikana.

2. Saamme purettua jonot seurakunnan kasvatuksen toimintaan ja palkkaamme toiminnan-ohjaajiksi nuoria. – jonoja saatiin purettua jonkin verran ja kerhopaikkoja saatiin avattua isommalle joukolle lapsia kuin aiemmin. Toiminnanohjaajia oli ohjaamassa kerhoja, mutta ohjaajia tarvittaisiin enemmän.

3. Vahvistamme verkostoitumista ja lisäämme yhteistyötä:

a) *Oulunkylän ja Pakilan seurakunnan yhteistyö vahvistuu ja yhteistyön kehittäminen alkaa* - Syksyn 2022 aikana yhteistyö rovastikuntatasolla tiivistyi yhteisen seurakunta-

toimistohankkeen vuoksi. Rovastikunnallinen seurakuntatoimisto aloituspäiväksi päätettiin 9.1.2023.

b) *seurakunnan yhteistyökumppaneiden määrä kasvaa* – verkostokokoontuminen kirkolla syksyllä 2022, joka toimii pohjana vuoden 2023 verkostotyölle.

c) *Hyvän Paimenen kirkon tilat ovat suuremmalla ja aktiivisemmalla käytöllä, yhä useampi seurakuntalainen ja yhteistyökumppani toimii tiloissamme* – valmistelevia toimia tehty vuoden 2022 aikana mm. uusi hinnasto- ja uudet sopimuspohjat tilojen käyttäjille (valmistuvat kevään 2023 aikana).

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

Työntekijäresurssi oli tiukalla vuonna 2022. Lisähaasteen toi se, että runsaista sairauslomista johtuen henkilöstö joutui paikkaamaan toisiaan nopealla aikataululla ja joskus oli jopa peruttava retkiä tai kerhoja. Lisäksi tarvittiin tuntisuntioita sekä pappeja ja kanttoreita sijaisiksi keikkaluonteisesti. Kesän rippikoulujen sekä toimitus- ja jumalanpalveluselämän kannalta merkittävää oli kesäpappien työresurssi. Vuosi 2022 osoitti, että henkilöstön pienenevä määrää haastaa miettimään seurakunnan perustehtävää ja sitä, mistä on tulevaisuudessa luovuttava, tai sitten toiminnan pitää muuttua yhä enemmän seurakuntalaisten itse vetämäksi ja ohjaamaksi.

Talousresurssit riittivät ja kehys oli riittävä. Kehys sisälsi säästöjä, joten ilman niitä talousresurssit eivät olisi riittäneet vuoden 2022 kuluihin.

Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Jumalanpalveluselämässä oli aktiivinen joukko hoitamassa ehtoollisenjakotehtäviä. Myös isosia ja apuohjaajia oli hyvin kauden 2022 ripareilla. Erilaiset ryhmät, yhdistykset ja seurat ovat olleet mukana toiminnan toteuttamisessa vuoden 2022 aikana.

Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Pienenevä henkilöstö haastaa toiminnan määrän. Vuoden 2024 toimintasuunnitelma on pohdittava huolella, mihin resurssimme todella riittävät. Kesä on erityisen haastava aika rippikoulujen ja lomien vuoksi. Tulevaisuudessa on pohdittava, kuinka saamme kesän rippikoulut hoidettua työresurssillamme. On pohdittava uusia järjestelyitä ja pohdittava sitä, mikä on seurakunnan perustehtävää ja mikä sellaista, mistä kenties pitää luopua.

Pienenevä henkilöstö, supistuva talous ja sen myötä syntyvä muutos kuormittaa työyhteisöä. Työntekijöiden hyvinvoinnista on pidettävä erityisen hyvää huolta.

1. Tähän meitä tarvittiin

Meitä tarvitaan kulkemaan eri ikäisten ihmisten rinnalla elämän vaiheissa ja erilaisissa tilanteissa. Meitä tarvittiin avustustoimintaan. Meidän tehtävämme on kristillisen lähimmäisenrakkauden jakaminen, evankeliumin julistaminen pyhänä ja arkena, messutoiminta kaupunginosassa. Meitä on tarvittu myös kastamaan, opettamaan, vihkimisiin, siunaamaan hautaan ja antamaan aikaa ja huomiota tarvitseville. Meidän tilat palvelevat kansalaisjärjestöjä, kuoroja ja seurakunnan jäseniä sekä alueen asukkaita. Me olemme yhteistyökumppani, jota arvostetaan ja halutaan yhdessä toimimaan alueemme parhaaksi. Meitä tarvitaan Julistamaan ja heijastamaan Jumalan läsnäoloa omalla paikallamme, sanomalla Kristuksesta.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Vuosi 2022 oli paluuta takaisin uuteen normaaliin kulkutaudin ja siihen liittyvien kokoontumisrajoitusten jälkeen. Moni toiminta piti aloittaa alusta ja se vei voimavaroja. Nuorten aikuisten Valonpilkahdus-kokoontumiset vakiintuivat ja löysivät uusia osallistujia. Ryhmä tavoittaa säännöllisesti kymmeniä nuoria aikuisia. Erityisesti tilaisuudet ja toiminta tavoitti lapsiperheitä muskareissa, olkkarissa iltaruokailuineen, kouluun ja eskariin siunaamiset olivat alkusyksyn huippuhetkiä, yhteisöllinen joulukuvaelma yksi adventin merkittävä tilanne.

Diakonian painotus ja yhteistyö rovastikunnan seurakuntien kanssa alkoi Lännen varustamohankkeena. Diakonian toiminnan kautta on tavoitettu Pitäjänmäen kirkon tiloissa moninkertainen määrä aiempaa verrattuna Läntisen Helsingin asukkaita. Uudenlaisen toimintamallin työstäminen vie aikaa totuttautua. Uudentalainen diakoniakonsepti kiinnosti laajasti ja valtakunnallisesti. Kustannustehokkuus on kiistatonta samoin kohdattujen ihmisten tyytyväisyys. Tästä riittäisi konseptia monistettavaksi muuallekin.. Asiansa osaavat ja innostuneet työntekijät innostavat jatkamaan ja kehittämään tavoitteita kohti seurakuntadiakonian mallia vuonna 2023.

Tavoitteena oli myös kasteiden lisääntyminen. Kastetoimituksia oli yhteensä 68. Luku oli sama kuin vuonna 2021, joten tavoite ei toteutunut sellaisenaan, mutta ei myöskään laskenut, vaikka jäsenmäärä laski. Seurakuntamme panostaa kristillisen kasvatuksen polkuun, lasten ja perheiden monipuoliseen kohtaamiseen monin tavoin. Kasteen lahjaa on tarpeen pitää esillä kristityn elämän ehtona ja porttina seurakunnan ja kirkon jäsenyyteen.

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

Pitäjänmäen seurakunta toimii Pitäjänmäen kirkon kiinteistössä sekä Konalan kauppakeskus Ristikon yhteisötilassa vierailevana toiminnan tarjoajana. Kirkon tilat ovat toimivat ja monipuoliset. Alueen eläkeläis- ja muille kansalaisjärjestöille tilat ovat haluttu kokoontumispaikka. Pajamäen seurakuntakodista luovuttiin vuoden 2022 alusta taloussyistä. Pitäjänmäen seurakunnan toimintamäärärahaista mittava prosentti jakautuu henkilöstökuluihin ja tilavuokraan. Määräraha riitti, mutta osa vuodesta 2022 kului vielä koronaviruksen aiheuttamien. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Seurakuntalaiset järjestävät toimintaa, piirejä, konsertteja, alustuksia, järjestävät ruokatilaisuuksia, pitävät yllä seurakunnan nimikkolähetystoimintaa, varainkeruuta. avustavat ja toimivat tilaisuuksissa työntekijöiden rinnalla ja tukena sekä järjestävät diakoniassa kahvilatoimintaa, avustuskassien keräämistä, tuovat ja vievät avustustarvikkeita tarvitseville yhdessä työntekijöiden kanssa. Vuosi 2022 oli myös vaalivuosi

Seurakuntalaiset toimivat seurakuntavaaleissa monenlaisissa tehtävissä vaalilautakunnassa, vaalipaneelin vetäjinä ja ehdokkaina. Ilman seurakuntalaisia ja heidän panostaan toimintamme ei olisi mahdollista.

4. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Seurakuntalaisten ja alueella asuvien ja toimivien tavoittaminen ja aktiivisuus on seurakunnan elinvoimaisuuden edellytys. Yhdessä olemme vahvoja. Positiivinen asenne kantaa.

1. Tähän meitä tarvittiin

Seurakuntamme on keskeisin kristillinen toimija alueellaan. Kirkkomme olivat vilkkaassa käytössä arkena ja pyhänä. Sunnuntaimessujen lisäksi pääkirkoilla toimivat päiväkahvilat ja viikoittainen iltaruoka, joka kokosi erityisesti lapsiperheitä. Alakoululaisille oli tarjolla kaakaoklubi kerran viikossa. Raamattu-, rukous- ja lähetyspiirien lisäksi kirkoilla kokoontui aikuisten ryhmiä, perhemuskareita ja alakoululaisten kerhoja. Tiloja käyttivät monipuolisesti myös monet ulkopuoliset tahot. Koronarajoitusten poistuttua järjestettiin jälleen myyjäisiä ja isompia tapahtumia. Konsertti- ja musiikkitoiminta oli laajaa.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Juhlapyhien näkyvyyttä vahvistettiin. Iltaruokailujen yhteyteen alettiin järjestää erilaista muuta tarjontaa, kuten luentoja ja iltakirkkoja. Retriittitarjontaa lisättiin. Kustannussyistä Kiikari-lehti pudotettiin kahteen numeroon. Tammisaloon kirkosta päätettiin säästösyistä luopua vuoden 2022 jälkeen.

3. Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

Tavoitteiden mukaisesti toteutettiin sekä tervetuliaiskassien jakelu Kruunuvuorenrannassa että uusien seurakuntalaisten risteily. Monimuotoiseen hengellisyyteen vastaamista lisättiin muun muassa järjestämällä retriittejä. Nuoristyöhön osallistuvien nuorten määrää onnistuttiin kasvattamaan merkittävästi, syksyn isoskoulutukseen osallistui 70 nuorta. Kaikessa toiminnassa pyrittiin vähentämään yksinäisyyden ja turvattomuuden kokemista. Strategian mukaisesti järjestimme yhdessä alueen muiden toimijoiden kanssa erilaista diakonista toimintaa, tervetuliaiskassitempauksia, kukkatempauksia ja elävät joulukalenterit.

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

Tilat palvelivat verrattain hyvin toimintaa. Alueemme kasvaa vauhdilla, ja työvoimaresurssia on toiminnan laajuuteen nähden vähemmän kuin monessa muussa Helsingin seurakunnassa. Suuri rippikouluikäluokka vaatii paljon henkilöstöresursseja. Koska seurakunnalla on useita toimipisteitä, tarvitaan monia suntioita, ja toiminnallisen puolen työntekijöihin on vähemmän varaa. Toimintamenot ylittivät budjetin.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Kirkoilla toimi vapaaehtoisia messuissa, kuoroissa, kahvilassa, iltaruokalla, diakonian tehtävissä, viestinnässä ja monissa muissa tehtävissä. Uusia vapaaehtoisia saatiin rekrytoitua suntioiden avuksi ja Ole hyvä -palveluun. Aluetoimikunnat antoivat seurakuntalaisille virallisen väylän osallistua toiminnan suunnitteluun. Nuorten osallisuutta lisättiin rippikoulujen suunnittelussa ja toteutuksessa, parkkitiimissä ja muissa vastuutehtävissä. Nuoret alkoivat ylläpitää myös nuorisotyön epävirallista Tiktok-tiliä.

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Toimintaa kehitetään seurakuntalaisten kiinnostuksen ja kysynnän mukaisesti. Vapaaehtoisten osallistamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Työntekijöiden jaksamisesta pidetään huolta muutosten keskellä. Kehysmäärärahojen voimakkaasti supistuessa talouden hoitaminen tulee olemaan yhä haasteellisempaa ja se edellyttää tarkkaa seurainta.

1. Mikä muuttui vuonna 2022?

Koronarajoitusten päättyminen helmikuussa mahdollisti kokoavan toiminnan paluun. Valmiusryhmä kokoontui pandemian aikana lähes 150 kertaa. Seurakunnassa panostettiin kaikkialla Toivon yhteisöjen uudelleen rakentamiseen. Kävijämäärät palasivat ennalleen tai vähenivät max. 30%. Tuomiokirkon messujen striimaus jatkui, mutta toteutettiin automaatiotekniikalla. Striimin välityksellä kokoontuva seurakunta on keskimäärin 500 henkeä. Koronarajoitusten purkaminen näkyi seurakunnan kirkoissa runsaina toimitusten määrinä.

Myös turistit löysivät Tuomiokirkon, jossa kävi yhteensä noin 500 000 vierailijaa (myös tilaisuudet). Kesällä Tuomiokirkossa kokeiltiin uutta varainhankintakeinoja: sekä Kryptassa että läntisellä terassitasanteella toimi ravintolayrittäjä. Kokemukset erityisesti terassista olivat hyviä.

Vuoden alussa luovuttiin osasta Bulevardin tiloja (yli 400 m²). Taloudellisista syistä uudistettiin myös tilojen vuokrahinnasto, jonka mukaan pääsääntöisesti kaikkien toimijoiden tulee maksaa tilavuokraa (pois lukien mm. oman seurakunnan kasteperheen juhlapaikka).

Aluehallintovirasto teki seurakuntaan tarkastuksen, jonka seurauksena mm. laadittiin riskien arviointi, tehtiin työterveyden työsuojelutarkastus, supistettiin ja muokattiin toimintoja. AVI:n kyseenalaistama hengellisten työntekijöiden työajattomuus jää ratkaistavaksi myöhemmin yhteistyössä kirkon työmarkkinalaitoksen kanssa.

2. Miten kolme tärkeintä tavoitetta toteutuivat?

1. *Seurakuntavaalit 2022*: Ehdokasasettelu sujui hyvin. Ennakoöänestykseen panostettiin (kuusi eri pistettä, ml. Narinkkatori). Äänestysprosentti laski hieman edellisistä vaaleista. Vaalin tulos vahvistettiin vasta seuraavana päivänä. Vaaleista kerättiin palautetta. Vaalijärjestelmän muutosta toivottiin (helpommat sähköiset työkalut, selkeämpi ohjeistus keskushallinnolta ja mahdollisuus nettiäänestykseen).

2. *Toiminnan uudelleen suunnittelu yhteistyössä Toivon yhteisöjen kanssa*:

Korona-aikana toimintoja pyrittiin aloittamaan useaan otteeseen, mutta vasta vuosi 2022 mahdollisti tämän. Toimintoja ei vain jatkettu entisellään, vaan suunniteltiin yhteistyössä vastuunkantajien kanssa ja muovattiin tarpeiden mukaisiksi. Työ jatkuu edelleen.

3. *Seurakuntalaisten osaamisen, tietojen ja taitojen hyödyntäminen jokaisella työalalla*:

Pandemian jälkeen tärkeintä oli luoda kontaktit niihin seurakuntalaisiin ja toimijoihin, joita ei pandemian aikana kohdattu. Työalojen ja alueiden toimintakertomuksista ilmenee, että juuri seurakuntalaiset mahdollistavat seurakunnan toiminnan: esim. messukumppanit, yhteisö- ja diakoniaruokailut, kuorotoiminta, kerhonojajaajat, kirkonesittelijät, ehtoollisavustajat, vaalilautakunta, piirien vetäjät ja kirkon päivystäjät.

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

Monilla työaloilla (mm. hallinnossa, viestinnässä, kanttorikunnassa, nuoriso- ja kansainvälisessä työssä) oli henkilöstömuutoksia ja vajausta monista eri syistä johtuen.

Sisäisten vuokrien uusi laskentamalli kohtelee seurakuntaa tulevaisuudessa kovalla kädellä. Asiaan on luvattu helpotusta, mutta mahdollisiin uusiin tilaluopumisiin on varauduttava.

Seurakunnan taloudellisen tilanteen heikentyessä varainhankinnan rooli kasvaa.

4. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus? Kts. kohta 2.3.

5. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Taloudellinen tilanne tulee turvata niin, että toimintaa voi seurakunnassa suunnitella pitkäjänteisesti. Tässä merkittävä tekijä ovat seurakuntayhtymän päätökset tilavuokrien kohtuullistamisesta. Asiaa on seurattava tarkasti. Varainhankintaan on panostettava. Viestintään tulee resursoida riittävästi.

Työyhteisön työhyvinvointiin on kiinnitettävä huomiota, etenkin kun henkilövaihdoksia on tiedossa. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen on hoidettava hyvin.

1. Tähän meitä tarvittiin

Töölön seurakunnan monimuotoinen toimintaympäristö upeine kirkkoineen ja muine toimitiloineen mahdollisti ihmisten tavoittamisen laajasti; Niin turistit, vierailijat kuin alueen asukkaatkin tulivat moninaisissa tilaisuuksissa kohdatuiksi. Toiminnassa olivat monet elämän suuret kysymykset läsnä. Tarjosimme mahdollisuuden hengellisen ja diakoniatyön puitteissa myös taloudellisen avun matkakumppanuudelle. Tuimme syrjäytymisvaarassa olevia sekä syrjäytyneitä. Tarjosimme mahdollisuuden hyvän tekemiseen erilaisissa vapaaehtoistehtävissä.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Vuoden 2022 kevätkaudella koronarajoitukset poistuivat ja toiminta vähitellen normalisoitui. Toimintaa jouduttiin pienentyneiden henkilöresurssien ja toimintamäärärahojen vuoksi järjestämään osin uudella tavalla. Uudessa tilanteessa myös sidosryhmien kanssa tehtävän yhteistyön merkitys korostui. Vuoden aikana järjestettiin kahdet vaalit ja kirkkoherra jäi eläkkeelle. Seurakunnalla ehti vuoden 2022 aikana olla kolme johtajaa.

3. Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

Seurakunnan strategian mukaista toimintaa jatkettiin suunnitellusti. Toimintaympäristön muutokset huomioitiin toiminnassa ja järjestettiin helpotusta arkeen erilaisilla tukitoimilla, kohtaamisilla sekä yhteisöruokailun mahdollisuuksilla. Panostettiin kestävän kehityksen toimintamallin mukaisiin valintoihin. Osallistuttiin Rohkeasti Yhdessä –hankkeeseen ja tehtiin yhteistyötä seurakunnan alueen yhteistyötahojen kanssa.

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

Tilikaudella noudatettiin v. 2021 aloitettua säästöohjelmaa, jonka mukaisesti myös työalojen toimintamäärärahoja pienennettiin. Supistetut työalojen määrärahat ja tiukka henkilöstösuunnitelma johtivat osittaiseen työalojen toiminnan supistumiseen. Tiukka talouskuri, omaisuuden myynti sekä turistitoiminnan virkistymisen ja investointien poistoerien päättymisen käänsivät vuonna 2022 tilikauden tuloksen positiiviseksi kahden heikon vuoden jälkeen.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Vapaaehtoisia oli mukana melkein kaikessa seurakunnan järjestämän toiminnan suunnittelussa ja/tai toteutuksessa.

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Supistuneet määrärahat haastoivat oppimaan resurssien tarveharkintaista uudelleen arviointia ja joustavaa kohdentamista. Jatkossa on tärkeä entistä enemmän ottaa huomioon myös Rohkeasti Yhdessä-hankkeen myötä avautuvat rovastikuntatason yhteistyömahdollisuudet.

1. Tähän meitä tarvittiin

Vartiokylän seurakunnassa toteutettiin monipuolista messuelämää ja eri-ikäisten ihmisten kohtaamista monella eri tavalla. Vuoteen toi oman värinsä Vartiokylän ja Helsingin Mikaelin seurakuntien yhdistyminen.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Seurakuntien rakennemuutos hyväksyttiin Helsingin hiippakunnan tuomiokapitulissa, Helsingin seurakuntayhtymässä ja kirkkohallituksessa. Vuoden aikana konsulttien avustuksella loimme pohjan uudelle Helsingin Mikaelin seurakunnalle. Uuden Helsingin Mikaelin seurakunnan organisaatio rakenne valmistui.

Vartiokylän seurakunta lakkautettiin 31.12.2022

Toimintaa pyrittiin jatkamaan siten, että palvelut seurakuntalaisille jatkuisivat samantyyppisinä

3. Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

1. Panostimme työikäisten kohtaamiseen erilaisilla tapahtumilla ja toiminnalla. Iltaruokailussa ja iltaperhekerhossa onnistuimme kohtaamaan työikäisiä perheitä parhaiten. Seurakuntien yhdistymisprosessi vei työyhteisön energian ja uusien toimintojen aloittaminen ei onnistunut siinä muodossa kuin olimme suunnitelleet.
2. Seurakuntien yhdistymisprosessissa teimme kokovuoden suunnittelua ja valmistelua vuoteen 2023 ja toimintaan uudessa seurakunnassa, mikä vaikutti vuoden 2022. Katse oli vuodessa 2023 ja varsinkin vuoden 2022 lopussa vanhan seurakunnan toimintoja muokattiin soveltuviksi uuteen seurakuntaan.

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

Koko vuotta sävytti yhdistymisprosessi. Katse oli tulevaisuudessa ja yhdistyneen seurakunnan tiloissa ja henkilöstössä. Niin tila- henkilöstö- ja talousresurssit olivat riittäviä. Vuoden lopussa osa määräaikaista työsuhteista päättyi ja niitä ei enää jatkettu uuteen seurakuntaan. Molemmista yhdistyvissä seurakunnissa oltiin varauduttu yhdistymiseen ja jo aikaisemmin jätetty osa viroista ja työsuhteista täyttämättä.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Seurakuntalaisten osallisuus näkyi yhdistymisprosessissa. Seurakuntalaisten mielipidettä kysyttiin ja kuunneltiin messujen aloitusajoissa ja toiminnansuunnittelussa vuodelle 2023, jolloin seurakunnat ovat yhdistyneet

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Yhdistymisprosessi oli jatkuvaa oppimista niin uuden seurakunnan mahdollisuuksista toimia kuin tiloista, joissa toimitaan.

1. Tähän meitä tarvittiin

Meitä tarvittiin tavoittamaan, auttamaan ja tukemaan vuosaarelaisia, sekä tuomaan ihmisille ajallista ja iankaikkista toivoa välittämällä heille pelastuksen evankeliumia Jumalan armosta sanoin ja teoin.

2. Mikä muuttui vuonna 2022?

Koronarajoitukset poistuivat helmikuun puolessa välissä ja kokoontumiset seurakunnan tiloissa palasivat pikkuhiljaa normaaliksi. Tätä iloa himmensi kuitenkin Venäjän hyökkäys Ukrainaan kuun lopulla. Ukrainan hätä sai ihmiset auttamaan, ja myös seurakunta keräsi lähes 5.000 € apua Kirkon Ulkomaan avun kautta. Seurakunnan jäsenmäärä laski 446 henkeä edellisvuoteen verrattuna. Edellisenä vuonna laskua oli 617 henkeä.

3. Kolme konkreettista tavoitetta vuodelle 2022 ja miten strategiset tavoitteet näkyvät niissä?

Tavoitteemme oli laajentaa sähköisen viestinnän julkaisuja tuottamalla niitä useilla työaloilla. Julkaisujen tuottaminen lisääntyi, mutta pääosin tiedottajan toimesta. Osa työaloista julkaisee omaa sisältöään omilla sosiaalisen median tileillä. Toinen tavoitteemme oli toteuttaa toimintamme terveysturvallisesti pandemia aikana. Toimintamme toteutui erittäin turvallisesti. Kolmas tavoite oli jatkaa uusien kohtaamisen tapojen kehittämistä poikkeusaikoihin. Varhaisnuorisotyön etäkerho ja varhaiskasvatuksen etämuskari toimivat hyvin keväällä. Syksyllä niille ei enää ollut tarvetta. Vuoden 2022 tavoitteet vastasivat seurakuntamme strategista tavoitetta uudistaa työtapoja vastaamaan muuttuvaa toimintaympäristöä.

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

Vuoden 2022 alussa seurakunnassamme työskenteli 37 ihmistä. Osa-aikaisuuksien takia laskennallinen kokonaistyöntekijämäärä oli 32,3. (2021: 33,9). Vuoden lopulla työskenteli enää 30 ihmistä ja laskennallinen työntekijämäärä on 26,9. Työvoima jakautui vähennyksistä huolimatta varsin tarkoituksenmukaisesti. Tilamme palvelivat toimintaa, mutta valtuuston vähennettyä seurakuntien määrärahoja rajusti vuodelle 2023 ja nostettua tilavuokria, jouduimme tekemään vaikean päätöksen luopua Merirasti-kappelista. Meille jäi enää sisäilmaongelmainen Vuosaaren kirkko, seurakuntakeskus Valo ja Katukappeli kauppakeskus Columbuksessa. Vuonna 2022 seurakuntamme n. 50.000 € (-2,3 %) vähemmän rahaa toimintaansa varten kuin edellisenä vuonna. Määrärahat eivät riittäneet toimintamme toteuttamiseen. Arvioimme budjetissa ylittävämme määrärahan yli 200.000 €, käytimme säästöjä onneksi vähemmän, vajaa 100.000 €.

5. Miten toteutui seurakuntalaisten osallisuus?

Korona-aika on vähentänyt vapaaehtoistoimintaan osallistujien määrää. Vapaaehtoisten mahdollisuus toimia rajoitusten puitteissa oli edellisvuoteen verrattuna huomattavasti parempi. Vuonna 2022 meillä oli vapaaehtoisia yhteensä 411 henkilöä (2021: 370). Seurakuntalaisten osallisuutta tuemme niin hyvin kuin mahdollista. Olemme kiitollisia kaikista, jotka osallistuvat seurakuntamme toimintaan ja kaikista, jotka ottavat vastuuta toiminnastamme.

6. Mitä opittiin seuraavaa vuotta varten?

Jatkamme edelleen vuosaarelaiden uskon, toivon ja rakkauden vahvistamista yhä vähenevillä resursseillamme. Emme pysty jatkamaan kaikkea samaa toimintaa, kun sekä henkilöstöä että toimitiloja on vähemmän. Olemme kiitollisia Jumalalle kaikesta hyvästä, mitä olemme Häneltä saaneet. Jatkamme työtämme kiitollisin mielin.

”Me kiitämme Herraa nyt ja ikuisesti. Halleluja!” (Ps. 115:18)

1. Vi behövdes för detta

Johannes församling är en församlingsgemenskap som synliggör och stöder relationen till Gud, till medmänniskorna och till oss själva. Församlingen verkar på svenska i hela Helsingfors centrum.

2. Vad förändrades under 2022

Under berättelseåret upphörde coronarestriktionerna och verksamhetens förutsättningar återgick.

Deltagandet i gudstjänster och evenemang har inte helt återgått till tidigare nivå. T.ex. julbönerna hade ca 70 % av det deltagarantal som var normalt innan pandemin

Den nya personalorganisationen som togs i bruk i augusti 2021 arbetades in. Personalen är uppdelad i tre mångprofessionella sektorer, Lärande, Omsorg och Välkomnande. Organisationen är effektiv men den interna kommunikationen är utmanande.

3. Tre konkreta mål för år 2022, hur syntes de strategiska målen i dessa?

- **Lärande** fokuserade på att implementera kyrkostyrelsens material Stigen. Materialet har hjälpt att identifiera brister i kontaktytan till vissa åldersgrupper, främst barn som går i årskurs 3-6 och unga vuxna. Med hjälp av materialet har sektorn också kunnat påvisa och börjat åtgärda bristerna i närvaron på församlingens område. Som en följd har Fritids återupptagits på Drumsö 4ggr/vecka, Familyfun på Drumsö och i Hörnan 1/månad och evenemang för Unga Vuxna, bl.a. besök till Heureka och Bowling. Musikleik och familjecaféer har ordnats 1/vecka i Hörnan, Arabiastranden och på Drumsö.
- **Omsorg** fokuserade i planeringen på antalet personliga möten. Möjligheten att möta människor återgick under året till det normala. I statistiken har antecknats 1175 enskilda samtal (2021:558, 2019: 1101), 38 smågruppsevenemang (2021: 14). Diakonin hade 358 klientkontakter. Olika grupper möttes på Högbergsgatan, på Drumsö och i Folkhälsanhuset (Brunakärr) sammanlagt 66 gånger med sammanlagt 1042 deltagare. Tre utfärder med ca 100 deltagare och ett diakoniläger med 20 deltagare ordnades också.
- **Välkomnande** fokuserade på att utveckla kommunikationsarbetet. Informatören har arbetat med både den yttre och inre kommunikationen enligt församlingens kommunikationsplan. Genom väl planerad annonsering har vi nått många nya medlemmar och fått god feedback. Informatörerna har utarbetat en plan för utnyttjande av Johanneskyrkan, producerat en guidebok för vuxna och en för barn. Informatören har också arbetat med verksamhetens egen kommunikation, dvs. diakonins olika utskick, skriban och brevsöndagsskolan. För att få fram önskad information om gudstjänsterna har en uppskattad SMS-tjänst startats.

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

Under året minskade personalen i kansliet från 3 till 2 och prästerna från 6 till 5.

Organiseringen i sektorer gjorde det möjligt att fokusera på respektive tyngdpunktsområde.

Antalet eftisplatser minskades inför läsåren 2022-23 från 120 till 80. Beslut om att lägga om småbarnspedagogiken och avsluta eftisverksamheten fattades.

Uthyrning av salen för födelsedagsfester och dopkaffen har ökat.

Utrymmena fungerade väl men GKF:s beslut om fördelningen av fastighetskostnaderna äventyrar framtiden och påverkar planeringen. En sÄrlösning som stöder landmärkeskyrkorna är absolut nödvändig.

5. Var församlingsmedlemmarna delaktiga?

Församlingsmedlemmarnas delaktighet har inte fått den uppmärksamhet som den hade förtjänat.

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

Goda förutsättningar att utveckla verksamheten föreligger under förutsättning att kostnaderna för utrymmena inte blir oss övermäktiga.

Matteus församling**1. Vi behövdes för detta**

Vad hade saknats om vi inte funnits?

Matteus församling är kyrkan på svenska i östra Helsingfors. Med en mångsidig och kreativ verksamhet för olika åldrar tillför församlingen mycket väsentligt och meningsfullt innehåll i livets olika skeden för församlingsmedlemmar, och även för många som inte hör till kyrkan, men trots detta vill delta i den verksamhet vi erbjuder. Kyrkans arbete på svenska i östra Helsingfors innebär att vi har en levande gudstjänstgemenskap, festliga högtider och lyhört förverkligade kyrkliga förrättningar, möjlighet till andlig tillväxt i smågrupper och själavård, social gemenskap, mångsidig verksamhet för barn och unga, konfirmandundervisning, lägerliv, skolbesök, hjälpledarutbildning i fyra årskurser, diakonalt stöd, "föda utan rädsla"-kurser, sång-och musikverksamhet för alla åldrar och möjlighet till gemenskap kring diakonalt stöd här hemma samt ansvarstagande globalt genom internationell diakoni och mission. En fostran i hållbar utveckling och klimatmedvetenhet.

2. Vad förändrades under 2022

Hur förändrades verksamheten, verksamhetsmiljön, rutinerna, mätarna och andra för verksamheten väsentliga frågor?

Under år 2022 kunde verksamheten utökas kontinuerligt genom att coronasituationen lättade. Inom vissa verksamhetsområden har det räckt längre tid att återfå de deltagarantal som tidigare uppnåddes, medan det i andra, särskilt barn-och ungdomsverksamheten, har varit en överraskande stor tillströmning. Barn och unga har behövt extra mycket stöd och uppmärksamhet och diakoniklienter har varit markant behövande både när det gäller ekonomiskt understöd och samtals hjälp. Särskilt inom barn-och ungdomsverksamheten har statistiska uppföljningar och analyser gjorts för utvecklandet av verksamheten.

Hur förändrades verksamhetsmiljön? Vad gjordes på annat vis? Hur mättes förändringen?

Församlingen bad i början av året domkapitlet i Borgå stift att utse en utredningsperson i och för en kartläggning av församlingens ekonomiska situation och framtida möjligheter att skapa en balans i sin ekonomi. En utredningsperson har gjort en kartläggning som blev färdig i december, och där konstateras att församlingen har möjligheter att klara sin ekonomi under vissa förutsättningar. Ledigförklarande av den vakanta kyrkoherdetjänsten rekommenderades, i stället för alternativet, en strävan till sammanslagning av församlingen med annan församling. De många användarna av Matteuskyrkan märks på ett nytt sätt när verksamheterna på alla håll har kommit igång. Förändringar inom samfälligheten (samarbetsförhandlingar) har även påverkat församlingen på olika sätt i samarbetet med samfällighetens personal.

3. Tre konkreta mål för år 2022, hur syntes de strategiska målen i dessa?

Hur syntes strategin för Kyrkan i Helsingfors? Hur syntes församlingens strategi? Uppnådde ni målen? Vilka svårigheter stötte ni på? Vad fick er att engagera er i någon fråga?

De tre ledorden för strategin för Kyrkan i Helsingfors, TRO, HOPP och KÄRLEK sammanfattar väl de värden som Matteus församling arbetar för i all verksamhet. Att dessa ord skall kunna vara de värden som enskilda församlingsmedlemmar och församlingens gemenskapen bygger livet på passar väl in i församlingens målsättning. Vi har målsättningen att med låg tröskel finnas till, huvudsakligen för dem som söker församlingens gemenskap på svenska, och att anordna verksamhet som ger möjlighet till gudsmöten och tillväxt i den kristna tron. Principerna för att *leda med kunskap* (tiedolla johtaminen) och planera verksamheten genom *servicedesign* (palvelumuotoilu) är metoder som passar väl in i den smidiga och reaktiva gemenskap som Matteus församling är.

Kriget i Ukraina engagerade församlingen på olika sätt genom anordnande av mångspråkig fredsbön tillsammans med ryska församlingens gemenskapen (svenska, finska, ryska och ukrainska).

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

Fördelades arbetskraften på ändamålsenligt? Hade ni funktionella verksamhetslokaler? Fördelades anslagen strategiskt rätt? Räckte resurserna till för verksamheten? Allokerades resurserna så att ni nådde de tre viktigaste målen?

Som anställda i en liten medarbetargrupp är församlingens medarbetare vana att utöver sitt eget område arbeta över verksamhetsgränserna i olika team och sammansättningar. Arbetslaget är en välfungerande medarbetargemenskap, där man kompletterar varandra och hjälps åt med både stora projekt och mindre ärenden. Verksamhetslokalerna är i och för sig fungerande, men de många användarna av Matteuskyrkan (förutom den svenska församlingen verkar i huset de ryska och engelska språkgemenskaperna, Varustamo-Livsrum och Snellu, samt samarbetspartners till dessa) innebär att utrymmena är i mycket flitig användning. Vi har konstaterat att det kan vara utmanande att få tider att anordna till exempel dopfester eller jordfästningar och minnesstunder i Matteuskyrkan. Många av församlingens förrättningar anordnas i andra kyrkor eller kapell. Egna utrymmen får vi av dessa orsaker inte heller i nämnvärd utsträckning hyresinkomster för.

Under ett antal år har det visat sig omöjligt att få ekonomin att gå ihop med de behov som finns i församlingen. Verksamhet som lockat många deltagare blir givetvis dyr (särskilt lägerverksamhet), men konflikten ligger i att det naturligtvis är önskvärt att verksamheten skall locka deltagare. Utomstående finansiering har underlättat situationen något. Församlingen önskar och välkomnar en justering när det gäller ersättningarna för hemförsamlingsrollen och för konfirmander som är medlemmar i annan församling. En olägenhet som blev tydlig under året var, att bidrag för projekt inom samfälligheten begränsat sig endast till nya projekt, medan utvecklande av en redan framgångsrik verksamhet med nya element inte har ansetts berättiga till finansiellt understöd.

5. Var församlingsmedlemmarna delaktiga?

I vilka nya uppgifter deltar församlingsmedlemmarna? Vilken specialkompetens tillförde församlingsmedlemmarna? Vilka är erfarenheterna av att fördela ansvaret? Hur stöder verksamheten medlemmarnas delaktighet?

I församlingen finns aktiva lekmän som ansvarar för gruppverksamhet och bidrar på olika sätt till att delaktigheten rent konkret ökar. Volontärverksamheten i gudstjänstlivet och missionsverksamheten är också levande. Inom ungdomsverksamheten fungerar en omfattande fostran till ansvarstagande och delaktighet, dels inom ramen för hjälpledarutbildningen där alla deltagare till exempel gör några timmar diakonipraktik (utbildning för hjälpledare finns i fyra olika årskullar, ca 100 unga). Utan unga ledare, hjälpledare och unga vuxna skulle inte den omfattande barn-och ungdomsverksamheten fungera. I veckomässorna, som firas med ungdomarna varje vecka, medverkar de unga med läsning, sång och deltar i predikan. Också i skolgudstjänster medverkar de unga själva i hög grad. Ett tecken på församlingsmedlemmarnas delaktighet är också att deltagandet i församlingsvalet var det högsta i Helsingfors kyrkliga samfällighet, 11 %.

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

Vad är det viktigaste vi lärt oss med tanke på framtiden? Vad ska vi fortsätta göra och vad ska vi hädanefter sköta på annat sätt än 2022?

Året har varit synnerligen lärorikt genom att församlingens medarbetare och förtroendevalda mycket grundligt diskuterat och analyserat de resurser och de utmaningar som finns internt i församlingen och i det sammanhang som församlingen är insatt. Slutsatsen som kartläggningar och diskussioner har lett till, ger trots allt hopp om att det skall finnas en framtid för en självständig Matteus församling. En noggrann uppföljning av verksamheten och den ekonomiska situationen bör intensifieras, samtidigt som man aktivt bör fortsätta att söka yttre finansiering, särskilt för lägerverksamheten. Samarbetet inom prostriet och inom samfälligheten och samarbetet med andra aktörer behöver prioriteras.

1. Vi behövdes för detta

Petrus församling förvaltade Guds ord och sakramenten och stödde medlemmarna att leva ut sin kristna tro i vardagen. Församlingen finns till för att göra lärjungar som gör lärjungar. (Mt 28:19, 2 Tim 2:2) En lärjunge är en efterföljare till Jesus som vill efterlikna honom i tanke, ord och handling. Petrus ordnade även utbildning, konferenser och evenemang som når utanför vår egen församling.

2. Vad förändrades under 2022

Förändrad verksamhetsmiljö: Kyrkans plats i samhället förändras. Vi behöver på ett annat sätt än förut förtjäna vår rätt att bli hörda, genom att vara närvarande, lyhörda och relevanta.

Så syns det nya sättet att arbeta: Vi fokuserar mera på att gå tillsammans *med* människor än på att ordna verksamhet *för* människor. Vi frågar oftare: "Vem borde jag träffa?" än: "Vad borde ordnas?"

Vad använder vi resurserna till: Verksamhet där människor stegvis får växa in i ett mera medvetet lärjungaskap. Att stöda och uppmuntra församlingsmedlemmar att själva ta initiativ och leda.

3. Tre konkreta mål för år 2022, hur syntes de strategiska målen i dessa?

- 1) **Närvaro på plats.** Efter att stora delar av församlingens verksamhet varit på paus eller sett väldigt annorlunda ut under corona-pandemin har vi under året framgångsrikt hittat tillbaka till att fira gudstjänster och ordna annan verksamhet med fysisk närvaro.
- 2) **Nya arbetsbilder och team-arbete.** Antalet anställda i församlingen har minskat. Detta har ställt nya krav på de anställda och deras sätt att arbeta. Vi har kontinuerligt sökt fungerande arbetsbilder, t.ex. inom ungdomsarbetet, skriftskola, diakoni.
- 3) **Lekmanna-ledarskap.** Församlingen har flera välfungerande mindre gemenskaper som leds av frivilliga ledare. Ledarna får i viss mån stöd för att bli långvariga som ledare, t.ex. genom processen Transform Equip, hjälpledarträning och Alpha-ledarträning.

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

Antalet anställda minskade endast något under perioden. Tack vare tidsbundna projekt med helt eller delvis extern finansiering kunde församlingen få viktiga tilläggsresurser. Denna utveckling väntas fortsätta under 2023. Den minskande personalstyrkan innebär nya sätt att arbeta i team och tillsammans med frivilliga. Vi har fortsatt att satsa på personalutveckling och arbetshälsa.

Utrymmen: Våra utrymmen i Petruskyrkan är ändamålsenliga. Vårt samarbete med finska församlingar på vårt område fortsätter. Vi väntar ännu på färdigställande av ljudinstallationer i Petruskyrkan och den nödvändiga renoveringen av tak och ventilation.

5. Var församlingsmedlemmarna delaktiga?

Församlingsmedlemmar återfinns redan nu i nyckelposition i många delar av verksamheten. Deras delaktighet bör fortsättningsvis utökas. Kyrkan består av alla sina medlemmar, inte endast de anställda. De anställda fungerar allt mera som coacher, t.ex. genom verksamhet som Transform Equip.

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

De minskande personalresurserna innebär att allt färre personer arbetar inom varje sektor i församlingen. Vissa anställda upplever arbetet som ensamt. Fortsatt satsning på arbetsplatshälsa är viktigt.