

Yhteisen seurakuntatyön tulevaisuus. Tilannehuonetyöpaja 20.10.20

Muistiinpanot ryhmätyöskentelyistä. Viisi aihetta. Yhteensä n. 45 osallistujaa.

Yskän ihannetilanne. Tulonlähteet.

Millaisia tulonlähteitä voi ja tulee olla matkalla ihannetilanteeseen?

- **ESR-hankerahoitusmahdollisuudet** on viisasta käyttää hyväksi ja anoa. Sen sijaan, että hankkeisiin palkattaisiin ulkopuolisia työntekijöitä, kannattaisi rahoittaa näillä hankerahoilla **olemassa olevan vakihenkilöstön työtä** uudessa painopisteessä. Diakonian ja nuorisotyön kentässä on sellaisia mahdollisuuksia ja sisältöjä, joihin kannattaisi etsiä rahoitusta muualta.
- Osan toiminnasta voisi ehkä siirtää yhdistyksille / säätiöille - jotka voivat hankkia rahoitusta vapaammin. Tässä on tärkeää yhteistyö järjestöjen kanssa, jotka voivat hakea STEA-rahoitusta. Kuten edellä, osa henkilöstökustannuksista (jo olemassa olevaan uudella tavoin painotettuun työhön) voisi tulla järjestön saamasta avustuksesta esim. Veikkaus/ STEA varoista + toimitilakustannuksista+ toimintamenoista.
- **Toiminnan rahoittaminen hyödyntäen kumppanuuksia.**
- Kaupungin lisäksi on myös useita muita potentiaalisia yhteistyökumppaneita ja –verkostoja. Ei tuota välttämättä tuloja, mutta voi jakaa kuluja.
- **Korvauksen pyytäminen niistä toiminnoista, joissa on vakiintunut asema, kuten perheneuvonta.** Riskit tulee kartoittaa ja arvioida, mitä tämä aiheuttaa mm. julkisuuskuvalle?
- **Monilla muilla paikkakunnilla kunnat osallistuvat perheneuvonnan kustannuksiin**, esimerkiksi Kajaanissa Kainuun alueen perheneuvontaa tekee srk. Miten meillä? Onko tunnusteltu ja neuvoteltu? Kaupungin perheneuvonnasta saattaa saada ajan nyt ja 4 kuukauden päästä. Miten prosessi näin etenee? **Voiko perheneuvonta olla jatkossa maksullista (esim. kirkkoon kuulumattomille) tai voiko periä sakkomaksun käyttämättömästä ajasta?**
- **Samoin sairaalapappien työtä rahoittavat muualla sairaanhoitopiirin seurakunnat.** Näin esimerkiksi KYS:n alueella. Onko meillä tutkittu tätä mahdollisuutta? HUS:iinhan tulee vaikeimpia potilaita koko maasta. Nyt vain rohkeasti asian kimppuun!
- Vaikuttajamarkkinointi aktiivisen jäsenhankinnan keinona?
- Meillä ei ole aktiivista jäsenkampanjaa uusien ihmisten kutsumiseksi mukaan. **Jokaisen tulisi aktiivisesti hankkia arjessaan jäseniä kirkolle ja tehdä työtä, että kirkosta ei erota.**

- **Waste&Feast ravintolaketjun kehittäminen todelliseksi tulonlähteeksi** ja yhdeksi Helsingin huippuravintolaksi kärkenään heikosti työllistyvien tukeminen ja mahdollisuuksien antaminen. Hoitaa myös henkilöstöravintolan tehtävät. Siivous- ja osa ylläpitotehtävistä myös tähän konseptiin. **Mahdollisuus laajentaa myös D-shop eli diakonisen tavaratalon puolelle. Sekä majoitus- ja konferenssipalveluihin.**
- **Leirikeskuksiin kotimaan matkailua jatkossa.**
- Annamme paljon työnohjausta ilmaiseksi yhteistyökumppaneillemme. Tälle on usein varattuna määräraha esim. sairaaloissa. **Esim. sairaalasielunhoito voisi hyvin laskuttaa ryhmätyönohjauksesta HUS:n.**
- Voidaanko vuokrata tilojamme? Nykyisen diakoniakäytävän tilat oli vuokrattu ulkopuoliselle yritykselle 2000-luvun alussa.

Mistä lähteä liikkeelle?

- Olemassa olevan tilanteen analysointi.
- Kartoittaa tavat, jotka jo toimivat, sekä selvittää miten sitä voisi laajentaa.
- **Asiantuntijoiden tehtäväkuvaan lisätään ulkopuolisen rahoituksen hakeminen oman substanssin sisällä.** Tämän voi toteuttaa pitkällä ajanjaksolla (yksi ESR-hanke = 6-12 kk:n kirjoittamisaika), jolloin se ei rasita liikaa perustyyötä.
- **Rahoitusasiantuntija ja controller tutkimaan tilannetta, ja perheneuvonnan ja sairaalasielunhoidon rahoitusmahdollisuuksia.** Nythän maksamme kirkon tasausrahaston kautta tukea lähes koko maalle ja vielä kustannamme tiettyjä palveluja täällä ei-paikkakuntalaisille. Hyvä niin, mutta tyhmiähän me ollaan, jos ei etsitä talousvastuuta.
- Löydetään asianmukainen iso ravintolatila ja tehdään investointi. Tuotto x % ohjataan diakonian kautta vähäosaisimmille tai avun tarvisijoille ylipäätään.
- **Ollaan aktiivisesti yhteydessä kaikkiin Helsinkiin muuttaviin, pyydetään maahanmuuttajia seurakunnan jäseniksi.**
- **Kerätään yhteen kontaktejamme vanhoista ja uusista yhteistyökumppaneista.**

Keitä ainakin pitää olla mukana?

- Rahoitukseen osallistuvat tahot, "michelinkokit" ja järjestöt, joilla on samantyyppinen agenda.
- Kaikki työntekijät, joilla on innostusta ja osaamista, sekä yhteistyösuhteita eri toimijoihin.

Mitä ei saa unohtaa?

- **Olemme kirkko. Perustehtävää ei saa unohtaa.**
-
- **Ihmisiin on suhtauduttava arvostavasti, tasaveroisesti ja aikuisuutta kunnioittaen esimerkiksi vapaaehtoistyössä.** Kannattaa lukea Ville Jalovaaran kirja Helsinki Mission uudistuksesta ja ihmisten sitoutumisesta tekemään palkatonta työtä toistensa hyväksi sen järjestön kautta.

- **Tiettyihin tahoihin kannattaa pitää jatkossakin yhteyttä**, sillä tässä sekulaarissa maailmassa **emme enää saa yhteistyösuhteita aikaan**, jos ne nyt henkilöstöresursseista johtuen katkaistaan kuten ammattiliittoihin.
- Ihmisten auttamiseen kyllä työllistymme, mutta myös päättäjiin tulee vaikuttaa.
- Olemme saaneet elää valtavan leveästi tähän asti ja monia sellaisia etuja omaavina, joista muualla haaveillaan.
- Kaikkein köyhimpiä.
- **Uuteen ja tuottavaan siirtyminen voi tarkoittaa myös investointia**. Jos sitä ei uskalleta tehdä, niin ei mikään muutu.
- **Vapaaehtoisten työpanosta**. EU-rahoitusta on saatu myös vapaaehtoisena toimivan henkilön hakemana. Tässä on tosin usein taka-ajatuksena ko henkilön palkkaaminen rahoitettuun hankkeeseen.
- **Henkilökunnan talousosaamisen ja -ymmärryksen lisääminen koulutuksen kautta**.

Yskän ihannetilanne. Tilankäyttö.

Millaista tilankäyttöä ihannetilanne edellyttää?

Mistä lähteä liikkeelle?

- **Meillä on monenlaista työtä ja monenlaisia tilatarpeita; osa meistä pärjää kokonaan ilman työhuonetta, toisille se on välttämätön.** Toimistotiloissa yhteiskäytön lisääminen voisi toimia useimpien kohdalla; suunta pois yksityisistä työhuoneista yhteisiin, niiden kohdalla joiden työ ei vaadi yksityistä tilaa
- **Tilankäyttöä on ajateltava muiden kuin työntekijöiden näkökulmasta.** Mihin esimerkiksi syrjään joutunut tai yksinäinen helsinkiläinen käyttää meidän tilojamme, millaisia merkityksiä tilat ja niissä tapahtuva kohtaaminen luovat ihmisille? Miten avaamalla tilamme palvelemme helsinkiläisiä ja tuemme heitä.
- **Tilat mahdollistavat kohtaamisen > toinen toistemme ja seurakuntalaisten**
- Jos pitää karsia, toimistotila minimiin ja seurakuntalaisille mahdollisimman paljon tiloja > kohtaamiset ja yksinäisyyden lievittäminen
- **Laadukas terapiatyö vaatii kyllä oman työhuoneen, koska se on osa hoitoprosessia.** Mutta on hyvä selvittää, mikä on **edullisin vaihtoehto, vuokraus vai omistaminen?**
- **Turha maksaa tyhjästä tiloista. Osa toiminnoista voidaan toteuttaa etänä, mutta osa tehtävistä täytyy tehdä ns. paikan päällä.** Esim. tiimeille yhteiset/omat tilat, kaikki eivät ole samaan aikaan paikalla
- **Dialoginen ihanneyskä tarvitsee dialogiset tilat. Mitä ne ovat?**
- Arkistointi kuntoon, eli turhat mapit pois huoneista (tämä vaatii arkistointisäännön päivitystä)
- **Tilankäytön tehostaminen > tyhjät tilat käyttöön ja ruuhkien tasapainottaminen suosituissa tiloissa**
- Sisäilmaterveet tilat. Ideaalilanteessa huoneiden lämpötilaa voisi säädellä ainakin niin, että talvella ei palella ja kesällä ei läkähdy
- Yhteinen kirjasto kuntoon, jokaisella on huoneessaan kiinnostavia kirjoja ynnä kiinnostavia ammatillisia opuksia.
- Kokoustilat monikäyttöisemmiksi.
- **Tilojen kauneus ja estetiikan merkitys**
- **Olennaista on, että meillä on tila missä voimme kohdata ihmisiä:** perheneuvonnan vastaanotto, varustamot, kirkkotilat jne.

Keitä ainakin pitää olla mukana?

- **Kiinteistöosasto ja riittävä edustus varsinaista työtä tekeviä.** Ettei käy niin kuin monesti on remonteissa käynyt, että esim. pistokkeet ovat väärissä kohdissa huonetta, koska työn luonnetta ei ole ymmärretty. Ja kyllä mahdollisiin vuokrauksiin tarvitaan kiinteistöosaston asiantuntemusta!
- **Kaikki! Jokainen voisi itsekkin arvioida oman tilantarpeensa.** Luulen, että koronakevään jälkeen aika moni voisi todeta rehellisestikin ettei tarvitse enää omaa huonetta
- Ne ihmiset, jotka tekevät eniten töitä fyysisellä työpaikalla.
- Me lyhyet naiset, jotka emme ikinä ylety ja ergonomia pielessä
- Seurakunnat. **Voisiko halutessaan mennä töihin vaikka lähikirkolle, jos siellä olisi varattava tila?**

- **Kirkolta yhteiskäyttöisiä työtiloja vuokrataan seurakuntaisille ja tarjotaan työntekijöille > vrt. yhteiskäyttöiset työtilat -vuokrafirmit**

Mitä ei saa unohtaa?

- **Hiljaisia työskentelytiloja**, jotka voi varata etukäteen (esim 1-2krt/viikko)
- **Ergonomiaa ei saa unohtaa!** Kaikki eivät välttämättä saa sitä esim. kotona toimimaan, jos koti on vaikka pieni.
- **On tärkeää voida tulla välillä fyysisesti samaan tilaan työtovereiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa** - tämäkin toteutuu eri tavoin eri ihmisten työssä.
- Erilaisia työpisteitä, mm sähköpöytiä, monikäyttöisiä ratkaisuja.
- **Eri ihmisillä eri tarpeet, keskittymiskyky ja erilaisia töitä luonteeltaan**
- Työergonomiaa, terapiasettingillä on myös omat vaatimuksensa, kuten äänieristys, huonekalujen sijoittelu, huoneen viihtyvyys, neutraalisuus yms.
- Jos on avokonttori, siellä voisi olla sääntönä että tietyt työtunnit ovat hiljaisia
- Nykyaikaiset kokoustilat
- Miten ovat kirkon tilat, miten tulee esiin se, että emme ole mikä vaan yksikkö tiloinemme?
- Pyhä tila?
- Taukotilat ihmisiä kokoavaksi laajemminkin, eikä vain jonkun osaston oma
- Voisiko jokaisella työntekijällä siellä avokonttorissa olla joku oma lukittava lokerikko, jossa säilyttää ne muutamat tärkeät mapit
- **Esimiesten ja lähijohtajien työ vaatii välillä sitä että voi laittaa oven kiinni, kun keskustellaan luottamuksellisesti, mutta tämäkään ei välttämättä vaadi omaa työhuonetta vaan niitä hiljaisia tiloja.** Eli pomoja voi sijoittaa myös samaan huoneeseen keskenään, kun työhuoneista puhutaan.
- **Olisi myös keskusteltava poliittisesti, tarvitaanko tiloja vai viranhaltijoita?** Kumpaan rahat sijoitetaan? Jos ihmiset toivovat tiloja, miksi emme siis huolehtisi, että meillä on myös niitä.
- **Tilat kuuluvat myös seurakuntalaisille > heidän tarpeidensa ja toiveidensa huomioiminen tilojen käytössä ja tulevaisuuden tilojen suunnittelussa.**

Yskän ihannetilanne. Henkilöstörakenne.

Millainen henkilöstörakenne palvelee parhaiten ihannetilannetta?

Mistä lähteä liikkeelle?

- Määritellään ensin, mikä ihannetilanne on. Vaikka juuri äskeisten tulevaisuuden muistelujen kohdalta. Tai joku muu yhteinen painopiste. **Eli ensin strategiset päätökset ihannetilanteesta.** Sitten katsotaan, millaisella henkilöstöllä siihen päästään. Tarvitaan yhteistä strategista keskustelua ennen päätöksiä.
- **Määritellään YSK:n työn tavoitteet ja tehtävät ja millaisia työntekijöitä tarvitaan nämä lähtökohtana.**
- Tehdään selkeä visio ja määritellään tarpeet. Suhteutetaan tämä kartoitus resursseihin.
- Mikä tahansa ns työala voi olla itse vakuuttunut työnsä vaikuttavuudesta, ja siinä ollaan oikeassa - yksittäinen keskustelu voi auttaa tai pelastaa hengen. Miten keskustelemme priorisoinnista, kun määrällinen ja laadullinen ovat samassa keskustelussa?
- TKM-prosessista on paljon strategisia valintoja, joita on pureskeltu monella taholla, niistä on varmasti tukea henkilöstöstrategian työstämisessä.
- **Suunnitellaan yhdessä aidosti henkilöstöasioita.**
- **Voisi harkita ulkopuolisen asiantuntijan apua tässä arvioinnissa.**

Keitä ainakin pitää olla mukana suunnittelemassa henkilöstörakennetta?

- **Kaikki työntekijät yhteisöllisin menetelmin. Siten, että kaikki kokee, että tulevat kuulluksi. !**
- Kuullaan ruohonjuuritasoa.
- Miten saataisiin luottamushenkilöt, varsinkin YKN:n jäsenet mukaan tähän? Miten he osaisivat ohjata hyvin? Miten Yhteisessä seurakuntatyössä löytyy yhteinen sävel YKN:n kanssa eli miten he katsoisivat samaan suuntaan?
- Työntekijöiden edustajat kultakin tehtäväalueelta. Työtä tekevä tuntee parhaiten työnsä ja sen kehittämistarpeet/mahdollisuudet.
- **Seurakuntien työntekijäedustus voisi olla mukana, että dialogi seurakuntien käytännön työn näkemyksestä yhteisten palveluiden henkilöstötarpeista olisi siinä mukana.** Tämä liittyy myös Varustamojen kehitystyöhön. Tähän liittyy myös työnkierto / mahdollisuudet työnkuvan vaihteluun.

Mitä ei saa unohtaa?

- **Tiettyjen toimintojen erityistarpeet vaadittavan koulutuksen suhteen:** sairaalasielunhoito ja perheneuvonta vaativat erikoistumiskoulutuksen. Tämä on tärkeä voimavara ajatellen jo nykyistä henkilöstöä.
- **Helsinkiläisten, tavallisten kaupunkilaisten elämän kysymyksiä ja tarpeita.** Ketä varten/keiden kanssa olemme työtä suunnittelemassa ja tekemässä.
- **Muistetaan myös, että erityisaloilla tehtävälle työlle on oltava riittävästi aikaa:** on voitava keskittyä ihmisiin rauhassa siten, että työllä on oikeasti merkitystä ja arvoa ihmisten elämässä. Ei voi juosta paikasta toiseen: silloin ei jää aikaa tarpeeksi siellä, missä tarvetta on.

- **Ei saa unohtaa myöskään kokonaiskirkon strategiaa** “Ovet auki”, joka painottaa mm niitä toimintoja, joita tarvitaan helsinkiläisten ohuiden siteiden vahvistamisessa kirkon suuntaan ja yhteistyökuvioita ja kumppanuuksia. Kirkko/yskä on luotettava ja arvostettu yhteistyökumppani mm kaupungille ja monille järjestöille.
- **Nyt tehdään YSKän henkilöstösuunnitelmaa, siihen toivotaan aktiivista osallistumista.**
- Hyvä, että nyt ei lähdetä juustohöylälinjalle, vaan ollaan valmiita näihin vaikeisiin keskusteluihin.
- Rohkeutta johtajille päätösten tekemiseen, pahaa mieltä tulee varmasti ja siitä kaatuu paljon johtajien niskaan.

Yskän ihannetilanne. Henkilöstön osaaminen.

Millaista osaamista ihannetilanne edellyttää?

Mistä lähteä liikkeelle?

- Ensin on oltava ymmärrys siitä, mitä tarvitaan, mikä on tärkeää. On myös tunnustettava yskän erityisosaamisen vaatimukset, monet työtehtävät vaativat erityiskoulutuksen lisäksi myös SOVELTUVUUTTA kyseiseen työtehtävään. Siksi kevyet heitot "työnkierrosta" ihmetyttävät välillä. On siis myös arvostettava itse omaa työtään ja osaamistaan. Juustohöyläleikkaaminen ei ole hyvä juttu, eikä myöskään se, että kaikki tekevät kaikkea.
- **Meidän täytyy olla yhteistyökykyisiä. Meiltä vaaditaan syväosaamista, ei niin että kaikki tekevät kaikkea, ei multitalentteja.**
- **Tämänhetkisen osaamisen kartoitus.** Voimmeko jakaa jo olemassa olevaa osaamista keskenämme. Tästä olisi taloudellisia hyötyjä.
- Mihin työhön ja tehtävään henkilöstöä tarvitaan? Mitkä ovat Yskän tehtävät? Jos Yskä tekee seurakuntien sille osoittamaa työtä, onko kysyttävä yhä uudelleen, mitkä ne tehtävät ovat, jatkamme edelleen näiden aikaisempien tehtävien pohjalta.
- Tämänhetkisen osaamisen kartoitus.

Keitä ainakin pitää olla mukana?

- Niitä, jotka oikeasti tekevät itse työtä, muutoin mennään mielikuvien varassa.
- Moniosaajia, jotka osaavat seurata sitä, mikä kulloisessakin ajassa on merkityksellistä.
- Mukaan tarvitaan niin työntekijöitä kuin esimiehiä.

Mitä ei saa unohtaa?

- Ihmisten yksilölliset tarpeet ja kokonaistilanteen jatkuva tarkastelu, mikä puhuttelee, missä kokemusmaailmassa ja mistä lähtökohdista ihmiset tarvitsevat seurakuntayhtymän palveluita
- Ihmisten vahvuuksia ja niin sanottujen hiljaisten ääntä.
- Suurta helsinkiläisten joukkoa, jotka eivät ole seurakuntien aktiivijoukkoa. Eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä, joiden rinnalla voimme kulkea niissä paikoissa/laitoksissa/organisaatioissa, joissa teemme työtä.
- Miten osataan toimia uusissa esim. digitaalisissa toimintaympäristöissä?

Yskän ihannetilanne. Mitä muuta on tärkeä muistaa. Mitä muuta näiden lisäksi on tärkeä muistaa?

Miksi olemme olemassa? Mikä on työmme tavoite?

- **Ei tehdä samoja asioita, jotka toiset jo tekevät hyvin. Mutta liitytään siihen, missä voimme tuoda yhteistyöhön jotain lisää.** Ketä kirkon on hyvä palvella - meidän ei tarvitse olla eläkekerho tai sosiaalitoimi
- **On hyvä tehdä yhteistyötä ja toimia verkostoissa.**
- Teemme työtä monenlaisissa verkostoissa helsinkiläisten ja Helsingissä olevien kanssa yhdessä ja yhteistyössä tasavertaisina. Mikä on se lisäarvo, jota tuomme verkostoihin ja kohtaamisiin? Miten työmme kirkastaa Kristusta? Miten rohkaisemme, luomme, lisäämme toivoa, rakkautta ja uskoa. Yhteisessä seurakuntatyössä on paljon ja monenlaista ammattitaitoa ja osaamista, jota voi hyödyntää monella tavalla tavoitteiden saavuttamiseksi.
- On kuitenkin myös tärkeää säilyttää kirkon "omaleimaisuus", arvot ja se mikä erottaa meidät esim. kaupungin tekemästä työstä. Meidän ei kannata yrittää olla sosiaalitoimi tai te-toimisto.
- Työn tekemisen tapojen muuttuminen tulevaisuudessa, emme voi enää jäädä "tekemään omia töitä omassa päädyssä"
- Yhteistyökumppanien löytäminen palvelemaan samoja ihmisiä - yhdessä ollaan enemmän
- **Vapaaehtoiset** Miten antaa tilaa heidän toimia - Tärkeä ja iso ryhmä, joka haluaa olla ja ovat mukana toiminnassa. Kuinka heitä voimaannutetaan toimimaan entistä itsenäisemmin ja antaen heille **vastuuta ja tilaa toimia**. Vapaaehtoiset tulisi nähdä tasavertaisina kanssatyöntekijöinä. Ihmisillä on osaamista ja mahdollisuuksia tehdä jotain hyvää. **Yhteisössä saa ja voi tehdä vapaaehtoisesti yhdessä tasaveroisesti palkkaa saavien kanssa. Tarve saada tulevaisuudessa vapaaehtoista osaamista entistä enemmän käyttöön ja esiin. Työntekijöiden roolin tulisi olla entistä enemmän fasilitoija ja mahdollistaja.**

Mistä lähteä liikkeelle?

- Mukaan joku, jota asia koskee tai työkaveri (seurakunnat, muut yhteisöt) joka pohtii samoja asioita.
- Kuulla ja kuunnella

Keitä ainakin pitää olla mukana?

- Ne ihmiset, joita työ koskee. Seurakuntalaiset mukaan

Mitä ei saa unohtaa?

- Että yhteisellä seurakuntatyöllä ei ole yhtään seurakuntalaista. Kaikki joiden kanssa teemme työtä kuuluvat johonkin paikallisseurakuntaan. Toisinaan kuitenkin liittyminen paikallisseurakuntaan ei ole luontevaa tai olisi halua kuulua muuhun kuin alueseurakuntaan. Miten ohjaamme ihmisiä **yhteisöihin**? Monilla erityistyömuotojen ihmisillä ei ole mahdollisuutta liittyä paikallisseurakuntaan yhteisöihin. Vamma, opiskelijat, ei haeta uskonnollista yhteisöä. Yhteisessä

seurakuntatyössä ollaan siellä, missä ihmiset ovat arjessaan. Seurakunta on heidän arjessaan mukana. Menemme sinne, missä ihmiset jo ovat, ei tarvitse tulla. Liitytään jo olemassa oleviin yhteisöihin.

- Erityistymuotojen ei tulisi olla vain yhteisen seurakuntatyön varassa. Onko ajatus, että se erityistyön osaja hoitaa kaiken? Voisiko tämä muuttua esim. Varustamoissa.