

**Kauhavan seurakunnan
Strategia 2011**

Strategiaprojekti 2011

Suunnittelu ja toteutus:

Hannele Kihlman

Strategiatyöryhmä:

Seppo Ruotsala, puheenjohtaja

Paula Takala, valtuutettu

Sanna Hede, valtuutettu

Katriina Ylikoski, valtuutettu

Satu Linko, seurakuntapastori

Matti Latomäki, nuorisotyönohjaaja

Marja Kosola, diakonissa

Anne Välimäki, lastenohjaaja

Hannele Kihlman, sihteeri

Seurakunnan olemus

1. Perustehtävä

Kirkon perustehtävä on muuttumaton. Se on sanottu Jeesuksen lähetyksessä: ”Minulle on annettu kaikki valta taivaassa ja maan päällä. Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsiksi: kastakaa heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja opettakaa heitä noudattamaan kaikkea, mitä minä olen käskenyt teidän noudattaa. Ja katso, minä olen teidän kanssanne kaikki päivät maailman loppuun asti” Matt. 28:18 - 20.

Seurakunnan perustehtävä on julistaa sanaa ja jakaa sakramenteja. Tässä tehtävässä seurakunta ei toimi omassa asiassaan, omin valtuuksin eikä itsensä varassa. Sanassa ja sakramenteissa läsnä oleva Kristus tekee kirkosta kirkon. Hän herättää uskon, toivon ja rakkauden.



Kauhavan seurakunnan tehtävä on kutsua ihmisiä armollisen Jumalan yhteyteen ja rohkaista heitä elämään kristittyinä arjessa ja juhlassa. Kaikessa seurakunnan elämässä ja toiminnassa on oltava ylimmäisenä luterilainen perusajatus: yksin armosta, yksin uskosta, yksin Kristuksen tähden.

2. Toiminta-ajatus

Toiminta-ajatus eli visio kuvaa sitä, mihin kaikessa toiminnassa pyritään ja mitä tavoitellaan. Siinä pyritään sanoittamaan sitä, millä tavalla Kauhavan seurakunnassa työtä tehdään.

Kauhavan seurakunta toteuttaa edellä mainittua perustehtävää eri työmuotojen kautta. Alueellisesti seurakunta jakaantuu neljään toiminta-alueeseen, Alahärmä, Kauhava, Korttesjärvi ja Ylihärmä.

Alue- ja kappelimalli on mielekästä säilyttää myös tulevana vuosina toiminnan perustana. Alue seurakunnan ja kappelien työtä johtaa kappalainen. Jumalanpalvelukset pidetään kaikissa kirkoissa säännöllisesti, mutta aikoja voidaan porrastaa.

Alue- ja kappelimallin tarkoitus ei ole karsinoida mitään työmuotoa yksinäiseksi tai irralliseksi saarekkeeksi. Siksi eri työmuotojen kesken on käytävä jatkuvaa pohdintaa yhteistyön mahdollisuudesta



koko seurakuntaa ajatellen. Olemme yksi kokonaisuus, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen.

Eri työaloilla on oltava rohkeutta arvioida toimintaa kriittisesti. Jotain voidaan jättää pois ja suunnitella resurssien suuntaamista johonkin ajankohtaiseen tarpeeseen. Tulevaisuus tehdään tänään!

Kauhavan kaupungin mainoksessa on kuvattu neljä suihkukonetta ja sen ohessa teksti: ”Parves on paree lentää”. Kuva kertoo yhteistyön mahdollisuuksista.

Seurakunnan kaikkea toimintaa tulee hallita ihmisen kohtaamisen ilo ja tasa-arvoinen vuorovaikutus.

Motto:

Kerro ihmisille, kun ne kysyy!

Älä niin, että ne kysyy!

3. Arvot

Arvot kuvaavat sitä, mitä pidetään hyvänä ja tavoiteltavana. Arvot ohjaavat arkipäivän toimintaa ja päätöksentekoa. Kirkon strategiasuunnitelmassa on kirkon yhteisiksi arvoiksi määritelty seuraavat:

Pyhän kunnioitus

- kunnioitamme pyhää kolmiyhteistä Jumalaa
- tunnustamme Jeesuksen Kristuksen ainoalaatuisuuden
- näemme Jumalan kuvan ihmisessä ja ihmisen syntyisyyden
- tunnistamme pyhyiden kaipauksen muissa uskonnoissa

Vastuullisuus

- huolehdimme lähimmäisistämme
- varjelemme luomakuntaa
- käytämme kaikkia voimavaroja vastuullisesti
- tavoittelemme kohtuullisuutta elämäntavoissa

Oikeudenmukaisuus

- taistelemme oikeudenmukaisuuden puolesta
- puolustamme heikkojen ja syrjäytyneiden oikeuksia
- ratkaisemme asiat tasapuolisesti ja kaiken tarkastelun kestävästi

Totuudellisuus

- puhumme rohkeasti Jumalasta
- uskomme ja elämme niin kuin opetamme
- pidämme kirkon toiminnan avoimena ja hallinnon läpinäkyvänä

Kauhavan seurakunta liittyy osaltaan kirkon yhteiseen arvopohjaan. Lisäksi pidämme tärkeänä:

- **Jeesuksen sovitustyön merkitystä**
- **Armollisuutta, joka merkitsee heikon puolustamista, lähimmäisen rakkautta ja erilaisuuden hyväksymistä**
- **Oikeudenmukaista, kuuntelevaa ja tasa-arvoista ihmisen kohtaamista**
- **Yhteisöllisyyttä**



Uskonnon asema arvopohjana on muuttunut viime vuosikymmeninä. Uskonnon arvoa ja merkitystä punnitaan kriittisesti.

Ennen lapset perivät luonnostaan vanhemmiltaan uskonnollisen arvopohjan. Tänä päivänä tilanne on aivan toinen. Modernisaatio on tuonut mukanaan valinnanvapauden. Aineellisten, tiedollisten ja sosiaalisten voimavarojen lisääntyminen on poistanut valinnanvapauden rajoitteita. Se on vienyt ihmisiä yksilökeskeiseen ajatteluun. Vaihtelun- ja nautinnonhalusta tulee elämän pääasia.

Edellä sanottu ei ole kuitenkaan merkittävästi vähentänyt uskonnon merkitystä ihmisten elämässä. Suomessa edelleen kaksi kolmasosaa ilmoittaa uskovansa Jumalaan tai jonkinlaiseen korkeampaan voimaan. Kristillisen opin yksityiskohtiin sitoutuminen sen sijaan heikkenee nopeasti.

Perinteinen uskonnollinen käyttäytymismalli ei enää vetoa nykyajan ihmiseen. Kuitenkin Jumalan rakkaus, lähimmäisen auttaminen, rohkea ja avoin keskustelu elämän peruskysymyksistä sekä selkeän hengellisen sanoman esillä pitäminen ovat tärkeitä arvoja tämän päivän ihmiselle.

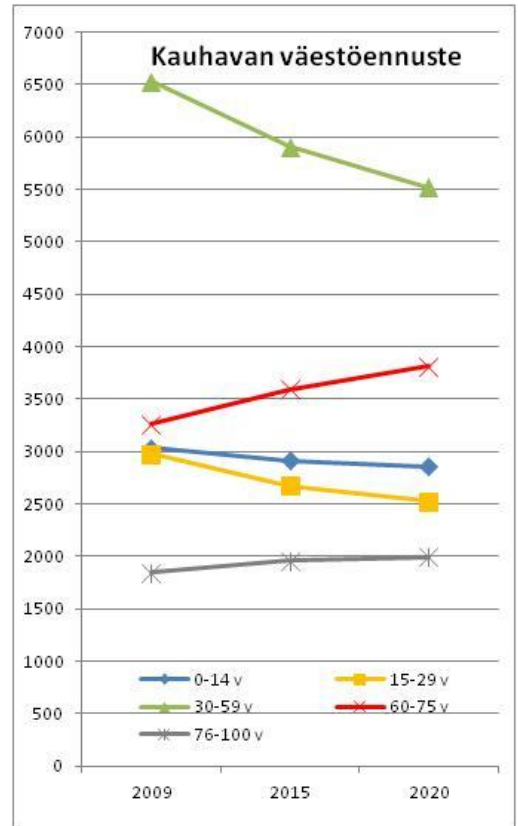
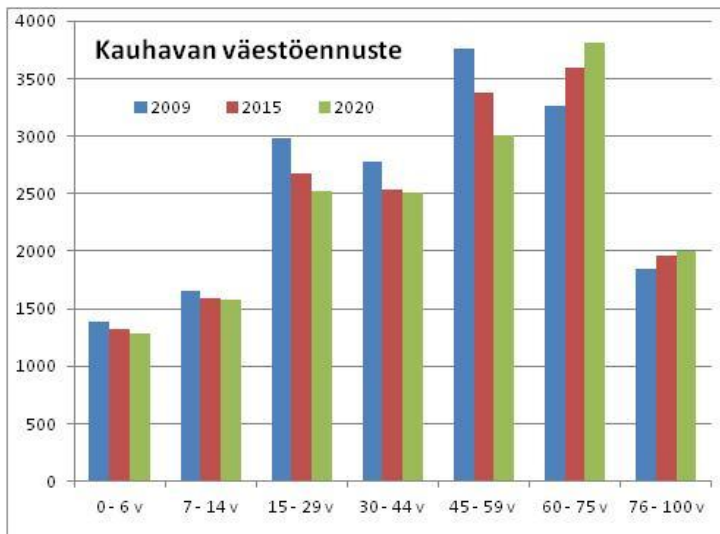
Seurakunnan on rohkeasti pidettävä näitä arvoja esillä.

Seurakunta tänään

1. Seurakunnan jäsenet

Kauhavan seurakunta jakaantuu neljään alueeseen: Kauhavan alue seurakuntaan, Alahärmän kappeliseurakuntaan, Korttesjärven kappeliseurakuntaan ja Ylihärmän kappeliseurakuntaan. Yhdistynyt seurakunta on toiminut vasta pari vuotta.

Seurakuntalaisten liikkuminen vanhojen kuntarajojen yli on vähäistä. Seurakunnalle ei vielä ole löytynyt yhtenäistä toimintakulttuuria, ainakaan kaikkien toimintamuotojen kohdalla.



Kaavio 1 ja 2, Kauhavan väestöennuste 2009 - 2020

Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan Kauhavan väkiluku vähenee 5,3% vuodesta 2009 vuoteen 2020. Väestörakenne muuttuu myös selkeästi. Vuonna 2009 suurin ikäryhmä oli 45 – 59-vuotiaat, kun taas 2020 suurin ikäryhmä on 60 – 75-vuotiaat. Vuodesta 2009 vuoteen 2020 vähenee 30 - 59-vuotiaiden määrä 15,5%. Samana aikana 60 - 75-vuotiaiden määrä kasvaa 17%. Myös vanhusten määrä kasvaa, mutta lasten ja nuorten määrä vähenee. Väestömuutos eri ikäryhmissä näkyy yllä olevissa kaavioissa (kaavio 1 ja 2).

2. Toimintaympäristö

Toimintaympäristön nykytilaa analysoitaessa käytettiin apuna kyselyä, joka toteutettiin seurakuntalaisten, luottamushenkilöiden ja työntekijöiden keskuudessa 23.3.2011 – 31.5.2011 välisenä aikana. Vastauksia saatiin monipuolisesti eri ikäryhmiltä. Vastausten alueellinen jakautuminen näkyy alla olevassa taulukossa (taulukko 1).

Kyselyjen tuloksia sekä seurakunnan nykytilaa ja tulevaisuutta pohdittiin henkilökohtaisissa keskusteluissa ja myös henkilöstöryhmien kokouksissa, joita pidettiin touko- ja syyskuun aikana yhteensä kuusi.

	Seurakuntalaiset	Luottamushenkilöt	Työntekijät	Yhteensä
Kauhava	189	10	13	212
Alahärmä	82	4	6	92
Ylihärmä	56	10	4	70
Korttesjärvi	55	3	2	60
Ei tietoa alueesta	17	0	7	24
Yht.	399	27	32	458

Taulukko 1: Strategiakyselyn vastausten jakautuminen alueellisesti.

Toimintatavat

Kauhavan seurakunta tarjoaa runsaasti toimintaa seurakuntalaisille. Satunnaisen kahden ja puolen viikon aikana tapahtumia oli yhteensä 153. Päivää kohti tapahtumia oli keskimäärin kahdeksan. Tähän lukuun ei sisälly kirkolliset toimitukset eikä päiväkerhot. Sellaiset hartaudet ja muu toiminta, joista ei ollut mainintaa kirkollisissa, on myös jätetty laskennan ulkopuolelle.

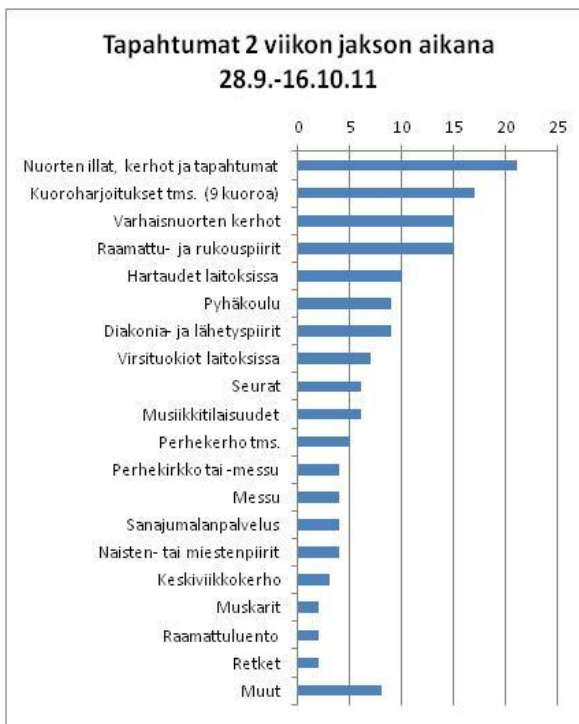
Erialaisten tapahtumien lukumäärä näkyy viereisestä kaaviosta (kaavio 3). Toimintaa on paljon nuorille ja varhaisnuorille. Kuorotoiminta on samoin vilkasta, seurakunnan alueella toimii ainakin yhdeksän kuoroa tai lauluryhmää.

Laajemman kuvan seurakunnan tapahtumista saa seuraavien kaavioiden avulla (kaavio 4 ja 5). Tiedot on poimittu vuoden 2010 tapahtumatilastosta. Kaikkia työmuotoja ei kuitenkaan voi suoraan vertailla tilastointitapojen eroavaisuuden vuoksi, esim. päiväkerhot ja perhekerhot tilastoidaan eri tavalla.

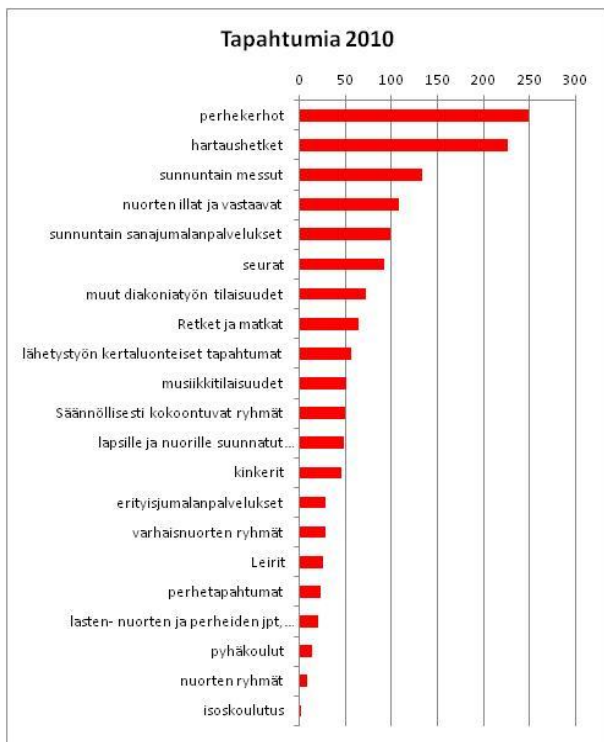
Perhekerhoja ja hartaustilaisuuksia oli paljon. Keskimäärin osallistujia oli eniten musiikkitalaisuuksissa. Toisena oleva lasten, nuorten ja perheiden jumalanpalvelukset sisältää myös konfirmaatiomessuja.

Isoskoulutusta oli jokaisessa kappelissa ja alue seurakunnassa. Osallistujia oli kullakin alueella keskimäärin n. 30.

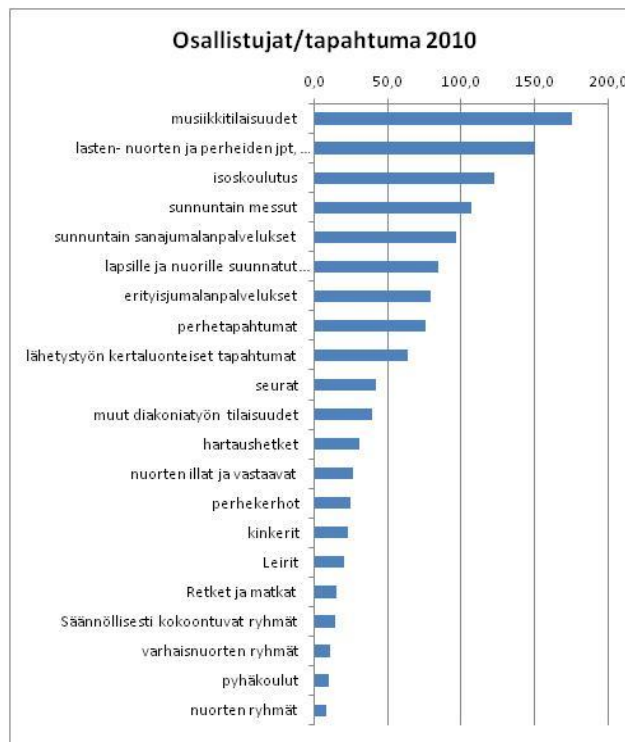
Jumalanpalvelukset kokosivat yhteenlaskettuna eniten seurakuntalaisia. Yhteensä jumalanpalveluksia oli 309 ja osallistujia 34.410, eli keskimäärin 111 osallistujaa tilaisuutta kohti. Koulujen ja oppilaitosten jumalanpalveluksia oli 13 ja ne keräsivät keskimäärin 343,8 osallistujaa.



Kaavio 3: Tapahtumia Kauhavan seurakunnan kirkollisista ilmoituksista ajalla 28.9.-16.10.2011.



Kaavio 4: Tapahtumia Kauhavan seurakunnassa 2010.



Kaavio 5: Osallistujat tapahtumaa kohti 2010.

Muutokset ja uudistukset

Kaikilta vastaajaryhmiltä kysyttiin muutostarpeita toiminnoittain. Seurakuntalaisista 30%, luottamushenkilöistä 67% ja työntekijöistä 88% halusi muutoksia yhteen tai useampaan toimintamuotoon. Vastaavasti 23% seurakuntalaisista, 19% luottamushenkilöistä ja 6% työntekijöistä halusi pitää kaikki toimintamuodot muuttumattomina.

Alueittain eniten muutoshalukkuutta oli Ylihärmässä, 53% vastaajista halusi muuttaa jotain. Korttesjärvellä muutoshalukkuutta osoitti 37%, Kauhavalla 33% ja Alahärmässä 27% vastaajista. Korttesjärvellä 35%, Kauhavalla 20%, Ylihärmässä 19% ja Alahärmässä 16% vastaajista halusi pitää kaikki toimintamuodot ennallaan.

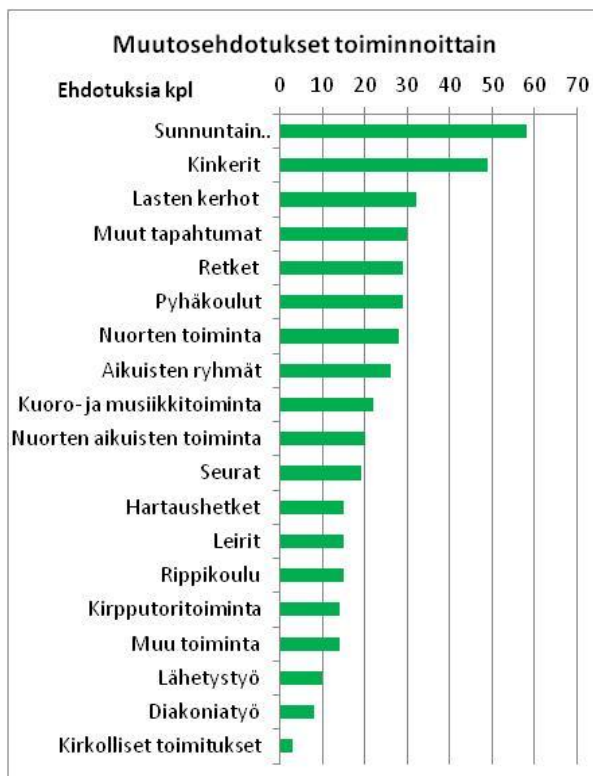
Muutosehdotuksia (kaavio 6) kohdistui eniten sunnuntain jumalanpalveluksiin, 58 vastaajaa halusi niihin jotain muutosta. Toisaalta 301 vastaajaa halusi pitää jumalanpalvelukset muuttumattomana. Useissa vastauksissa haluttiin perinteisen jumalanpalveluksen lisäksi erityis-

ja iltamessuja.

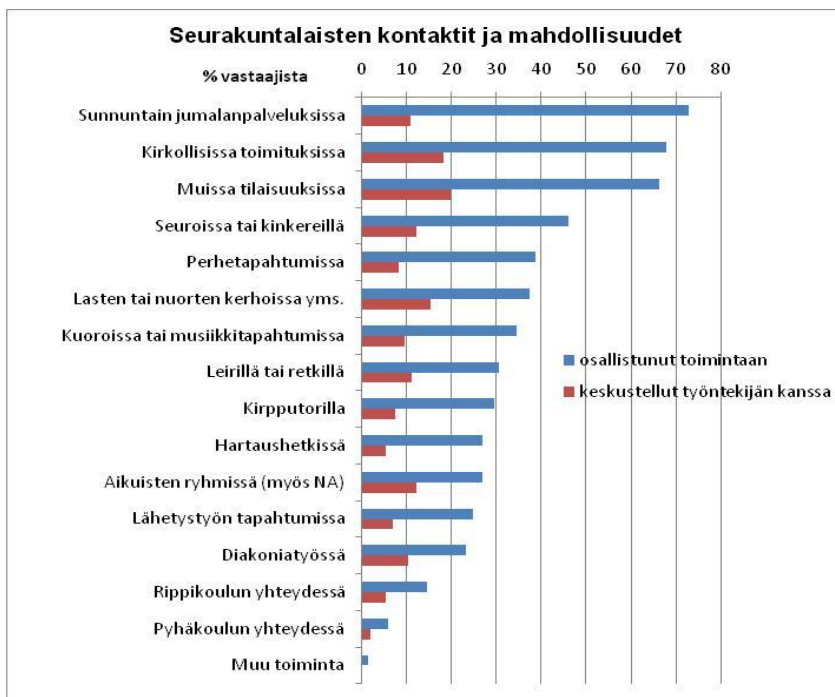
Kaikilta vastaajaryhmiltä kysyttiin myös vapaa-muotoisesti uudistustoiveita ja muita terveisiä. Seurakunnan toimintaan haluttiin mm. lisää tai erilaista musiikkia, vapaampaa ilmapiiriä, seurakuntalaisten osallistumista, miesten toiminnallista ryhmää ja yhteistä toimintaa perheille. Jumalanpalveluksiin haluttiin vaihtoehtoja seurakunnan eri kirkkojen välille kelloaikojen ja teemojen kautta.

Seurakuntalaisilta kysyttiin, minkälaisissa seurakunnan tilaisuuksissa he ovat viimeisen vuoden aikana käyneet ja ovatko he keskustelleet seurakunnan työntekijän kanssa. Kysymyksellä haluttiin tuoda esiin henkilökohtaisten kontaktien toteutuminen erilaisissa tilaisuuksissa ja kontaktien luomisen mahdollisuudet.

Yllä olevassa kaaviossa (kaavio 7) on kuvattu vastaajien osallistuminen ja keskustelut. Huomioitavaa on, että kaikki vastaajat eivät olleet osallistuneet jumalanpalveluksiin. Useat vastaajat ovat olleet mukana vain esim. kirkollisissa toimituksissa, lasten päiväkerhon vanhempaintapahtumissa tai kirpputorilla.



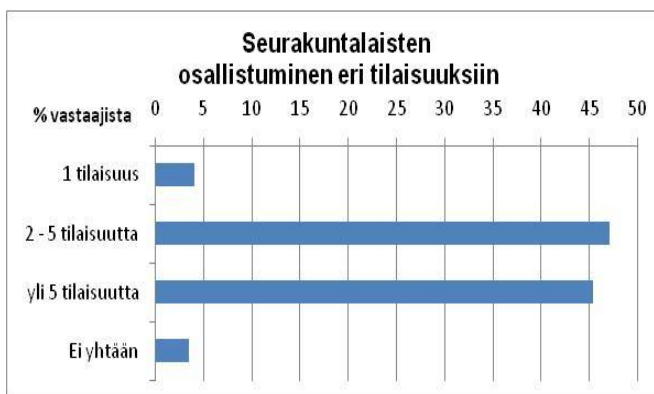
Kaavio 6: Muutosehdotuksia toiminnoittain.



Kaavio 7: Kyselyyn vastanneiden seurakuntalaisten osallistuminen tilaisuuksiin ja keskustelut työntekijöiden kanssa.

Kauhavan seurakunnan strategia osa II

Vastaajista osa on kuitenkin osallistunut hyvin monipuolisesti seurakunnan toimintaan. Viereisestä kaaviosta (kaavio 8) nähdään, kuinka monenlaiseseen tilaisuuteen kukin vastaaja on osallistunut. Kaaviossa erilaiset tilaisuudet on käsitelty yhtenä kokonaisuutena. Vastaaja on voinut osallistua esim. jumalanpalveluksiin useita kertoja vuoden aikana, mutta kaaviossa tämä näkyy yhtenä tilaisuutena, jos vastaaja ei ole osallistunut muun tyyppisiin tilaisuuksiin.



Kaavio 8: Seurakuntalaisten osallistuminen erilaisiin tilaisuuksiin.

Vastaajista 50% ei ole keskustellut seurakunnan työntekijän kanssa yhtään kertaa näissä tilanteissa.

Toimitilat

Seurakuntien yhdistymisen vuoksi Kauhavan seurakunnalla on runsaasti samankaltaisia toimitiloja. Kiinteistöjen ylläpito ja korjaukset vaativat paljon resursseja. Myös kiinteistöihin sitoutuneen pääoman tuotto on vähäistä. Seuraavassa taulukossa (taulukko 2) on lueteltu seurakunnan omistamat kiinteistöt.

Kirkot	4	Seurakuntatalot	4	Asunto-osakkeet	4
Kellotapulit	2	Leirikeskukset	2	Rivitalot	2
Siunauskappelit	1	Pappilat	3	Kirpputoritilat	2
Talvihaudat	2	Nuorisotilat	1	Kirkon pihavarasto	1
Hautausmaarakennukset	6	Päiväkerhokiinteistö	1		

Taulukko 2: Kauhavan seurakunnan kiinteistöt.

Kirkkorakennukset ovat pääsääntöisesti hyväkuntoisia, paitsi Ylihärmässä, jossa on suunnitteilla mittava sisätilojen remontti. Muissa kirkoissa on tarvetta vain pienelle pintaremontille. Ylihärman ja Korttesjärven kirkkojen lämmitys talvella on hankalaa ja kallista.

Seurakuntatalot ovat hyväkuntoisia, vaikkakin jo yli 40 vuotta vanhoja. Toimistotilojen käyttöasteet ovat korkeita. Seurakuntasalit ovat toimivia ja niidenkin käyttö on kohtalaista.

Molemmat leirikeskukset ovat remontin tarpeessa. Leirikeskukset ovat käyttämättöminä suurimman osan vuotta, vaikka ne kesällä ovatkin ahkerassa käytössä.

Korttesjärven pappila on myynnissä, mutta myyminen tuntuu olevan vaikeaa. Korttesjärven rivitaloa remontoidaan seurakunnan omaan käyttöön ja se tulee korvaamaan nykyiset vuokratilat.

Henkilökuntakeskusteluissa tuli esiin mm. seuraavia, kiinteistöihin liittyviä mielipiteitä:

- Kiinteistökulut ovat suuremmat kuin muissa samansuuruisissa seurakunnissa keskimäärin kirkossa
- Korjausmäärärahat ovat pieniä ja budjetti yhteinen
- Tulossa on suuria korjausinvestointeja, jotka lisäävät huomattavasti poistoja ja rasittavat taloutta
- Kiinteistöjen kunnossapito tulisi olla suunnitelmallista, selkeästi budjetoitua ja aikataulutettua
- Seurakunnan olisi luovuttava oman käytön kannalta tarpeettomista kiinteistöistä sekä asunto-osakkeista ja kohdennettava näistä saadut myyntitulot jäljelle jäävien kiinteistöjen korjauksiin
- Korttesjärven pappila voidaan purkaa, ellei sitä saada myytyä
- Seurakunnalla on kaksi leirikeskusta. Mahdollisesti riittäisi yksi
- Talviaikana kirkkoja voitaisiin jättää kylmäksi ja pitää jumalanpalvelukset seurakuntatalolla
- Vahva kökkäkulttuuri pitää säilyttää ja vahvistaa sekä käyttää seurakunnan hyväksi
- Siivouskökkä pidetään Alahärmässä, Korttesjärvellä ja Ylihärmässä kaksi kertaa vuodessa. Mukana on n. 40 – 100 monenikäistä miestä ja naista. Kauhavallakin olisi tarvetta, mutta organisointi vaikeampaa hautausmaiden etäisyyden vuoksi. Kökkä on sosiaalinen tapahtuma, tarjotaan kunnanruoka ja mm. arvontaa. Kökkä voi myös olla tavoitettavaa, eli osallistujia voi tulla mukaan muuhunkin toimintaan
- Suuri käyttämätön voimavara olisi 40 – 65-vuotiaat miehet. Käytännön tekemisen kautta syntyy myös hengellistä keskustelua

Tietotekniikka ja -verkot

Tietotekniikka on pääsääntöisesti ajanmukaista. Kirkon keskitetty järjestelmä on joiltakin osin jo käytössä. Kirkon yhteinen intranet on käytössä seurakuntien, tuomiokapitulien ja kirkkohallituksen toimitiloissa. Henkilöstö- ja taloushallinnon ohjelmistot tulevat myös keskittymään.

Sähköposti on pääasiallinen sisäisen tiedotuksen kanava. Katrina-varauskirjaohjelma on paikallinen kalenteriohjelma, jolla voidaan varata tilat ja henkilöt tilaisuuksia, kokouksia ym. varten. Ohjelman avulla muodostetaan myös seurakuntautiset lehteen. Katriinasta on myös yhteys kotisivuille. Jokainen päivittää Katriinaan itse omat tietonsa, kuten lomat, vapaapäivät jne.

Nettisivut sijaitsevat kirkon palvelimella. Sivuja päivitetään aktiivisesti nettiselaimen avulla. Seurakunnan kotisivuilla julkaistuissa blogeissa on kommentointimahdollisuus, mutta kommenttien määrä on ollut pieni.

Sosiaalista mediaa käytetään ja kehitetään aktiivisesti nuorisotyössä. Facebookista löytyy myös nuorten aikuisten perustama, vapaaehtoisten ylläpitämä ryhmä. Sosiaalisen median käytöstä voisi löytyä mielenkiintoisia toimintamalleja myös muille työmuodoille.

Tiedotus

Seurakuntalaisten kommentteista voi havaita, että kaikilla ei ole tietoa seurakunnan erilaisista toimintamuodoista.

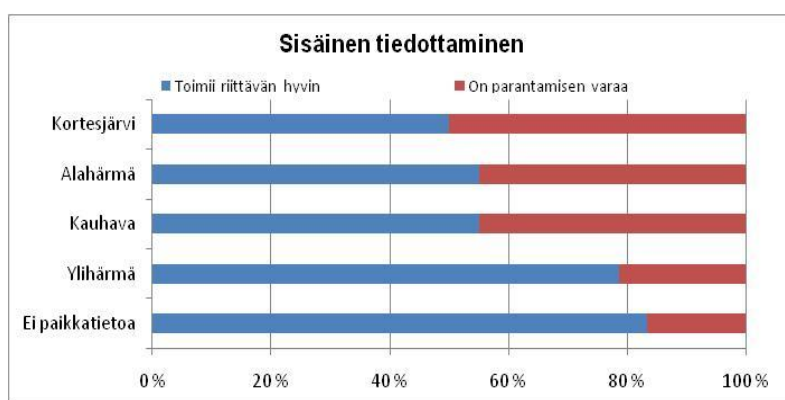
Kirkollisissa ilmoituksissa seurakunnan toiminta on laajasti esillä, mutta ilmeisesti niiden seuraaminen ei ole kaikille luontevaa, vaan toiminnasta etsitään tietoa mieluummin artikkelien ja mainosten muodossa.

Työntekijät ja luottamushenkilöt vastasivat sisäistä ja ulkoista tiedottamista koskeviin kysymyksiin. Vastaajista 59% oli sitä mieltä, että sisäinen tiedottaminen toimii riittävän hyvin. Parantamisen varaa sisäisessä tiedottamisessa löysi 34% vastaajista. Yllä olevassa kaaviossa (kaavio 9) näkyy vastausten alueelliset erot.

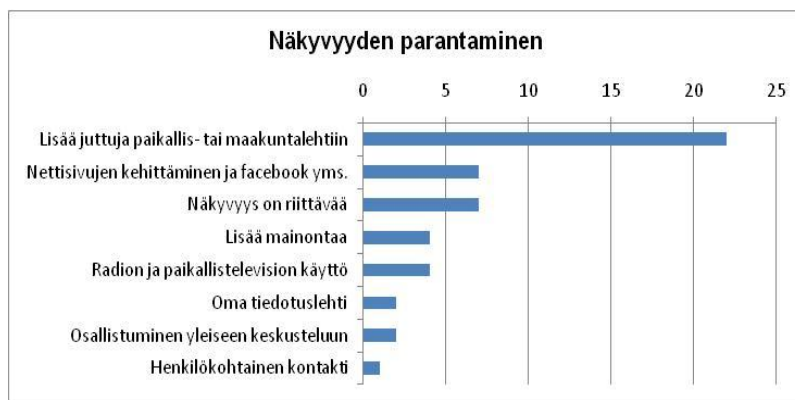
Seuraavaan kaavioon (kaavio 10) on poimittu muutamia toimenpiteitä, joita luottamushenkilöt ja työntekijät ovat ehdottaneet ulkoisen tiedottamisen parantamiseksi. Vastaajista 37% ehdotti lehtiartikkeleiden lisäämistä.

Talous

Seurakuntien verotulot ovat valtakunnallisesti olleet laskusuunnassa jo usean vuoden ajan. Siitä huolimatta toimintakulut seurakunnissa ovat lisääntyneet. Tämä suunta näkyy myös seuraavissa kaavioissa (kaavio 11 ja 12), joissa Kauhavan seurakunnan tunnuslukuja on verrattu joidenkin muiden seurakuntien vastaaviin lukuihin.



Kaavio 9: Sisäisen tiedottamisen toimivuus seurakunnassa.



Kaavio 10: Toimenpiteitä näkyvyyden parantamiseksi.

Kauhavan seurakunnan strategia osa II

Vertailussa Loimaa ja Kurikka ovat lähes samankokoisia liitosseurakuntia (kaavio 13). Näistä Kurikan talous näyttää erittäin hyvältä ja Loimaan huonolta. Loimaalla tosin veroprosentti on vain 1,40, kun se muissa vertailuseurakunnissa on 1,75. Loimaalla on aluseurakunta ja kolme kappeliseurakuntaa. Kirkkorakennuksia on yhteensä kuusi, joista viidessä on jumalanpalvelus joka sunnuntai, Mellilän ja Metsämaan kirkkoissa klo 12. Kurikassa on aluseurakunta ja Jurvan kappeliseurakunta. Molemmissa jumalanpalvelus on su klo 10. Kauhavalla on aluseurakunta ja kolme kappeliseurakuntaa. Kirkkorakennuksia on yhteensä neljä. Jokaisessa on jumalanpalvelus yleensä sunnuntaisin klo 10.

Vuonna 2008 Loimaan seurakuntaan ei vielä kuulunut Mellilän ja Alastaron kappeleita (vain Metsämaa). Kurikan seurakuntaan ei myöskään vuonna 2008 kuulunut Jurvan kappelina. Kauhavan kohdalla vuoden 2008 tunnusluvut ovat erilisseurakuntien yhteenlaskettuja lukuja.

Valtakunnallisesti kustannukset jakautuvat työaloittain keskimäärin seuraavasti: Lapsi- ja nuorisotyö 35,2%, yleinen seurakuntatyö 25,3%, diakonia 11,7%, hautaus toimi 11,2%, musiikki 5,7%, hallinto 4,9%, kiinteistö 0,5% ja muut 6%. Kauhavan seurakunnassa henkilöstökulujen osuus toimintakuluista vuonna 2010 oli noin 2.333.000 euroa, eli 62,3 %.

Viimeisimmän tilaston mukaan Kauhavan seurakunnalla on keskimääräistä suuremmat toimintakulut. Sen perusteella joitain toimintoja voitaisiin mahdollisesti karsia.

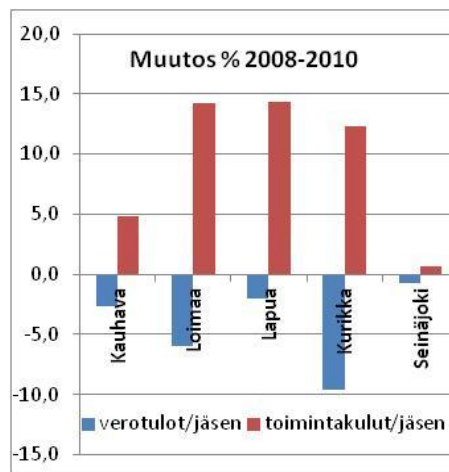
Taloutta on katsottava yhä enemmän kokonaisuutena, ei alueittain. Vanhoja seurakuntarajoja on pyrittävä poistamaan.

Henkilöstökulut ovat valtakunnallista keskiarvoa. Henkilöstökulut nousevat koko ajan ja verotulot laskevat. Henkilöstökuluja ei enää viiden vuoden tähtämellä pystytä kattamaan, ellei henkilöstömäärää sopeuteta verotuloihin.

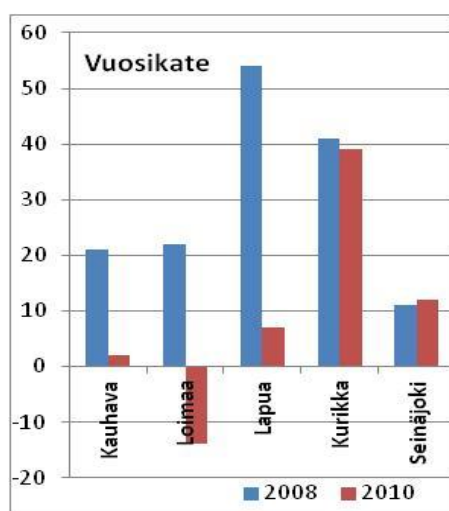
Hallinnon keskittäminen valtakunnallisesti voi tuoda säästöjä henkilöstökuluihin, mutta ei lyhyellä tähtämellä. Oletettavasti työn määrä keskitetyssä henkilöstö- ja taloushallinnossa tulee ensimmäisinä vuosina lisääntymään. Uusien, keskitettyjen järjestelmien vuoksi Atk:n käyttö- ja ylläpito-kustannukset ovat nousseet ja tulevat edelleen Heta:n myötä nousemaan voimakkaasti.

Talouden näkökulmasta väestön muutos ennustaa verotulojen selvää pienenemistä. Toisaalta tulevaisuuden suurin ikäryhmä (60-75-vuotiaat) pitää sisällään merkittävän vapaaehtoistyön potentiaalin. Hyvin organisoituna tämä ryhmä voisi korvata toimintoja, joita niukkenevien resurssien vuoksi joudutaan vähentämään (esim. laitosten hartaudet, nuorten kerhot, remonttityöt yms.).

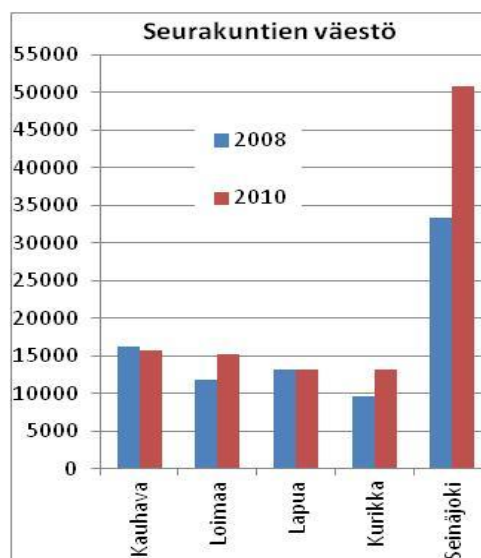
Luottamushenkilöitä ja työntekijöitä pyydettiin arvioimaan erilaisia toimintoja siitä näkökulmasta, että mihin taloudellisia tai henkilöresursseja tulisi lisätä ja mistä niitä mahdollisesti voitaisiin vähentää. Kysymys osoittautui hankalaksi ja arviointi vaikeaksi, myös erilaisten resurssien hahmottaminen tuntui osalle vastaajista olevan vaikeaa. Seuraavassa taulukossa (taulukko 3) on lueteltu niitä toimintoja, joihin esitettiin eniten muutoksia. Luvut osoittavat, kuinka monta prosenttia vastaajista esitti kyseistä muutosta. Vastaajia oli yhteensä 59.



Kaavio 11: Verotulojen ja toimintakulujen muutokset 2008 - 2010.



Kaavio 12: Vuosikate 2008 - 2010.



Kaavio 13: Vertailuseurakuntien jäsenmäärä vuosina 2008 ja 2010.

Kauhavan seurakunnan strategia osa II

HENKILÖ-RESURSSIT		HENKILÖ-RESURSSIT		TALOUDEL-LISET		TALOUDEL-LISET	
Lisätään	%	Vähennetään	%	Lisätään	%	Vähennetään	%
nuoret aikuiset	37	kinkerit	29	nuoret aikuiset	29	kinkerit	15
aikuisten ryhmät	36	kiinteistöt	17	aikuisten ryhmät	25	kiinteistöt	14
sielunhoito	32	lähetystyö	12	nuorten toiminta	24	jumalanpalvelus	8
pyhäkoulu	32	jumalanpalvelus	10	diakoniatyö	22	retket	7
muut tapahtumat	29	hartaudet	10	retket	20	pyhäkoulu	7
diakoniatyö	25	yhteinen hallinto	8	lasten kerhot	19	kirpputori	7
tiedotus	25	pyhäkoulu	7	pyhäkoulu	19	yhteinen hallinto	7
nuorten toiminta	24	aikuisten ryhmät	7	sielunhoito	17	seurat	5
jumalanpalvelus	22	Ylihärjän kappeli	7	muut tapahtumat	14	hartaudet	5
lasten kerhot	22	seurat	5	kiinteistöt	14	leirit	5
kuorot ja musiikki	22	kirpputori	5	seurat ja leirit	12	lähetystyö	5

Taulukko 3: Luottamushenkilöiden ja työntekijöiden näkemys resurssien uudelleen kohdentamisesta.

Resursseja halutaan vähentää eniten kinkereistä. Aikuisten ryhmiin ja nuorten aikuisten toimintaan halutaan lisätä resursseja. Pyhäkoulut ja jumalanpalvelukset jakavat mielipiteitä, resursseja haluttaisiin sekä lisätä että vähentää. Kokonaisuudessa vastaajat ovat valmiita lisäämään resursseja huomattavasti enemmän kuin vähentämään niitä. Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa tämä olisi kuitenkin kestävä tönä.

Henkilökunta

Koko kirkon jäsenten määrä on pudonnut viime vuosina huomattavasti, mutta henkilökunnan määrä ei ole seurannut samaa kehitystä. Vuodesta 2006 vuoteen 2010 jäsenmäärä koko kirkossa on pudonnut 3,4%. Kirkon palveluksessa olevien työntekijöiden määrä samana aikana on lisääntynyt 0,2%. Henkilökuntaa on seurakunnissa lisätty viimeisen 35 vuoden aikana peräti 92,5%. Viimeisimmät vuodet lisäys on tosin ollut hyvin vähäistä.

Tehtävälaittain tarkasteltuna puolet kirkon koko vuosityövoimasta työskentelee seurakuntatyössä. Seurakuntatyön tehtävälaitaan kuuluvat papisto, lehtorit, kirkkomuusikot, diakonia-, nuoriso- ja lapsityöntekijät. Kauhavan seurakunnan vakinaisesta henkilökunnasta vuonna 2010 seurakuntatyössä oli 61% (koko kirkko 53%), hallinnossa 17% (16%), hautausmaatyössä 6% (12%) sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelussa 16% (19%).

Henkilökunnan määrää arvioitaessa voidaan tehdä vertailuja samantyyliisiin seurakuntiin. Tässä tapauksessa vertailuseurakuntina on käytetty Kurikkaa ja Loimaata, joista Loimaa on väkimäärältään ja rakenteeltaan hyvin lähellä Kauhavan seurakuntaa.

Seuraavaan taulukoon (taulukko 4) on poimittu työntekijämääriä kunkin seurakunnan nettisivuilta. Vain Kauhavalla on päätoiminen lähetys sihteeri. Kurikassa lähetystyötä hoitaa nuorisotyöntekijä ja Loimaalla lapsityöntekijä.

	papit	kanttorit	diakonia-työ	lähetystyö	nuoriso-työ	lapsi-työ	Hallinto ja toimisto	kiinteistö
Kauhava	8	4	5	1	6	11	9	9
Loimaa	7	3	5		3	9	5	10
Kurikka	7	3	7		4	7	5	12

Taulukko 4: Vertailuseurakuntien työntekijämääriä työaloittain.

Henkilökunnan kokonaismäärä ei yllä olevassa taulukossa välttämättä ole oikea, mutta vertailu antaa kuitenkin jonkinlaista suuntaa.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 5) olevat henkilöstömäärät on poimittu kirkon tilastoista vuodelta 2010. Kauhavalla on jonkin verran enemmän henkilökuntaa kuin samankokoisissa vertailuseurakunnissa. Loimaan seurakuntaan verrattuna Kauhavalla on 25% enemmän vakinaista henkilökuntaa seurakuntatyössä.

Loimaalla hautausmaiden hoito on ulkoistettu, mikä selittää suuren eron koko henkilöstön määrässä.

Kauhavan seurakunnan strategia osa II

Kirkon palvelukseen hakeutuu yhä enemmän naisia. Seurakuntatyössä tarvitaan kuitenkin sekä miehiä että naisia.

Koko kirkon työntekijöistä peräti 71% on naisia. Kauhavan seurakunnassa luku on vieläkin suurempi 74,5%. Vakinaisista työntekijöistä vuonna 2010 oli naisia 38 ja miehiä 13.

Työntekijöiden keski-ikä oli 48,7 vuotta.

Seuraavissa kaavioissa näkyy vakinaisen henkilöstön ikäjakauma koko kirkossa (kaavio 14) ja Kauhavan seurakunnassa (kaavio 15) vuonna 2010.

Kaaviot näyttävät erilaisilta, mutta suurempia ryhmiä tarkasteltaessa ikäjakauma on melko samanlainen. Kauhavan seurakunnan henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 55% (koko kirkko 52%),

30-49-vuotiaita 43% (43%) ja alle 30-vuotiaita 2% (5%).

Henkilökunnan määrää voidaan vertailla myös suhteessa seurakuntalaisten määrään.

Seuraavalla sivulla olevissa kaavioissa (kaavio 16 ja 17) on sama asia esitetty kahdella tavalla.

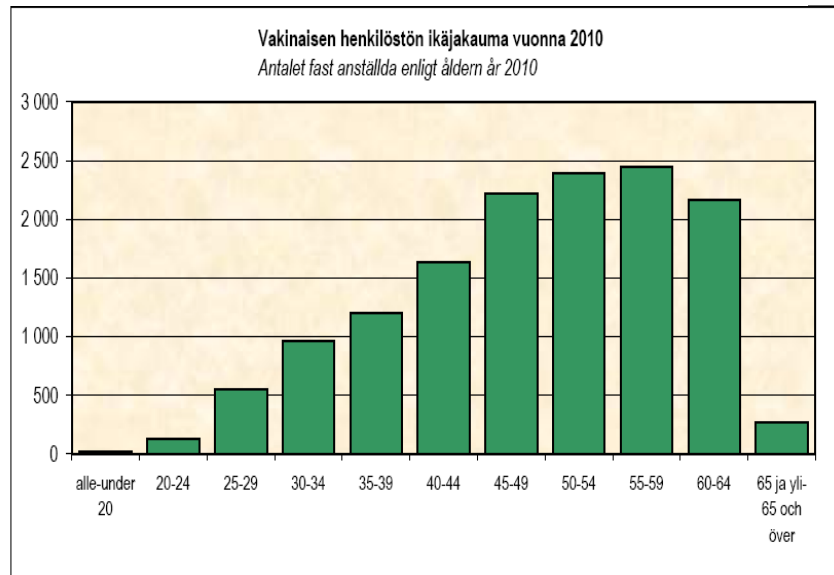
Seurakuntalaisten määrä yhtä työntekijää kohti on seurakuntatyössä Kauhavalla selkeästi pienempi kuin Loimaalla ja Lapualla.

Toisinpäin katsottuna henkilökunnan määrää tuhatta seurakuntalaista kohti on

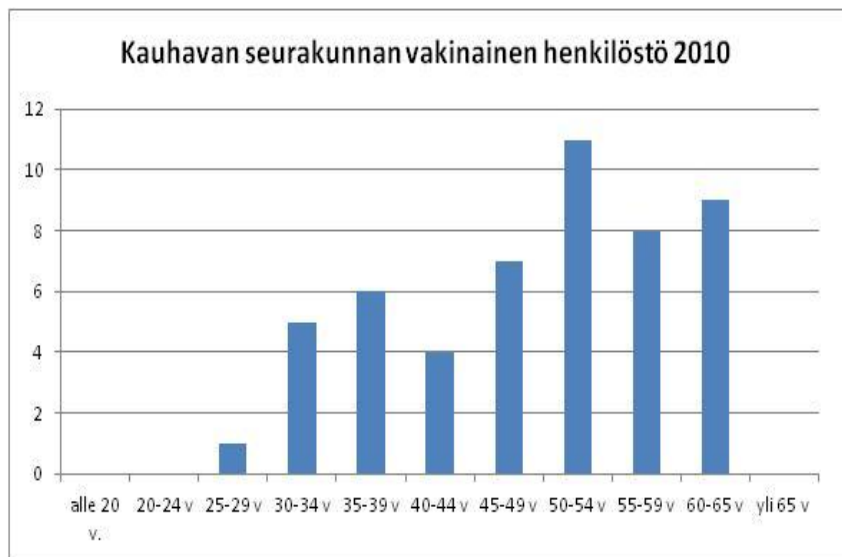
Kauhavalla suurempi kuin Loimaalla ja Kurikassa, mutta pienempi kuin Lapualla ja Seinäjoella.

	väestö	vakinaiset		koko henkilöstö	
	2010	kaikki	srk-työ	kaikki	srk-työ
Kauhava	15666	49	30	88	40
Kurikka	13206	48	28	68	36
Loimaa	15154	45	24	63	33
Lapua	13117	46	22	80	27
Seinäjoki	50849	183	94	328	133

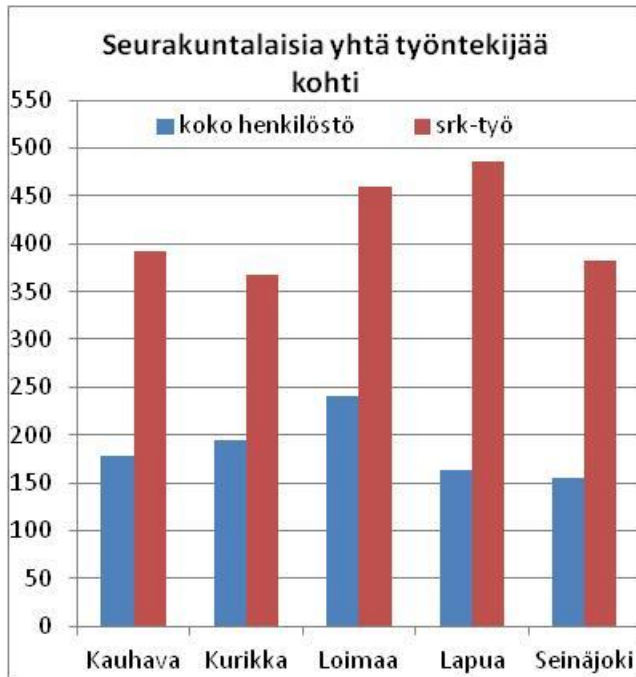
Taulukko 5: Seurakuntien henkilöstöt vuonna 2010.



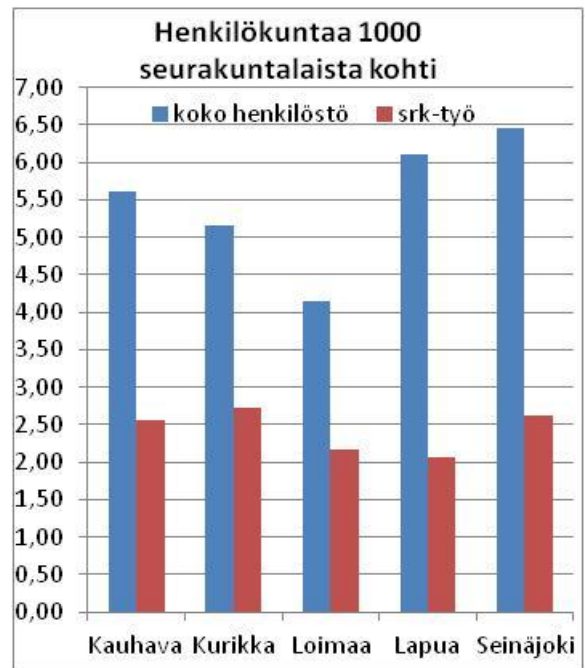
Kaavio 14: Koko kirkon vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2010.



Kaavio 15: Kauhavan seurakunnan vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2010.



Kaavio 16: Seurakuntalaisten määrä yhtä työntekijää kohti.



Kaavio 17: Työntekijöiden määrä tuhatta seurakuntalaista kohti.

Työntekijäryhmien kokouksissa keskusteltiin mm. henkilökunnan määrään liittyvistä aiheista:

- Henkilökuntaa voidaan vähentää eläköitymisen myötä, mutta se on ilmeisesti liian hidaskäyttö.
- Toinen esillä ollut vaihtoehto on hautausmaatoimien ulkoistaminen.
- Kiinteistötyöntekijät arvelivat, että seurakuntalaiset mieltävät myös heidät seurakunnan edustajiksi. Kiinteistötyöntekijä voi olla jollekin seurakuntalaiselle ainut kontakti seurakuntaan. Sielunhoidon tyyppisiä keskusteluja käydään arjen kohtaamisissa. Tämä yhteys voisi katketa ulkoistuksessa.
- Alue- ja kappeliseurakuntien toimintojen yhdistäminen ja henkilökunnan liikkuvuuden lisääminen mahdollistaisivat resurssien tehokkaamman käytön.

Kokouksissa keskusteltiin myös vastuukysymyksistä. Henkilökunnalla saattaa olla virheellisiä kuvia organisaation rakenteesta ja vastuun jakautumisesta. Sen vuoksi tulisi selkeästi määritellä mistä asioista kukin vastaa. Tämä ei tarkoita sitä, että vastuuhenkilö tekisi päätöksiä yksin. Vastuu ja valtuudet tulee myös olla tasapainossa.

Keskustelua herättivät mm. seuraavat kysymykset: Miten päätöksenteko jakautuu kappalaisten, työalavastaavien ja koordinaattoreiden kesken? Mikä on koordinaattorin rooli suhteessa työalavastaavaan?

Kun työalat ovat itsejohtoisia tiimejä, voidaan tehdä sitä, mikä on kivaa. Tällöin ei välttämättä oteta huomioon todellista tarvetta eikä seurakuntatyön kokonaisuutta.

Työntekijöille osoitetussa kyselyssä pyydettiin arvioimaan työajan jakautumista. Kysymys oli huonosti ohjeistettu ja epätasainen. Tämän vuoksi vastaaminen osoittautui hankalaksi. Työaika pyydettiin jakamaan yleisiin tehtäviin ja oman alan tehtäviin. Yleisten tehtävien osalta kyselyyn vastanneiden työntekijöiden työaika jakaantui seuraavasti:

- suunnittelu ja valmistelu 21%
- oman hengellisen elämän rakentaminen 2%
- hallinnolliset tehtävät 9%
- kokoukset 7%
- matkat 3%
- seurakuntalaisten henkilökohtainen tapaaminen 12%
- sielunhoito 5%

Kauhavan seurakunnan strategia osa II

Vastaajista 19% oli pappeja, 16% lapsityössä, 16% hallinto- ja toimistotyössä, 9% nuorisotyössä, 9% diakoniatyössä, 6% lähetystyössä ja 3% musiikkityössä. Lähes neljännes (22%) vastaajista ei ilmoittanut nimeään, joten heidän osaltaan työala jätettiin määrittelemättä.

Vastaajista 47% oli sitä mieltä, että työajan jakautumista pitäisi jollain tavalla muuttaa.

Seurakuntalaisten kommentteista tulee selvästi ilmi, että seurakunnan työntekijöitä arvostetaan. Heidän työtään pidetään vaativana ja raskaana. Useissa kommentteissa todettiin mm. tähän tapaan: ”Teette kaikki hyvää ja arvokasta työtä. Jaksamista työhön.” tai ”Olen tyytyväinen, ihania työntekijöitä, ja en näe puutteita seurakunnan tarjonnassa.”

Kommenttien perusteella voidaan todeta, että Kauhavan seurakunnan vahvuutena on seurakuntalaisten palvelemiseen sitoutunut henkilökunta, joka tekee työtään täydellä sydämellä. Tämän kaltaisesa työssä voi kuitenkin olla vaarana uupuminen, ellei tunnisteta omia voimavaroja, eikä osata ottaa etäisyyttä työhön vapaa-aikana.

Voimakkaasti sitoutuneen henkilöstön heikkoutena voi toisaalta olla liian vahva segmentoituminen, jolloin nähdään vain oman työalan ja alueen tarpeet, eikä oteta huomioon seurakuntatyön kokonaisuutta.

Vapaaehtoistyö

Taloudellisten mahdollisuuksien vähentyessä huomio kiinnittyy yhä enemmän vapaaehtoistyöhön.

Seurakuntalaisilta kysyttiin heidän halukkuudestaan osallistua vapaaehtoistoimintaan. Myös luottamushenkilöiltä kysyttiin, minkälaiseen vapaaehtoistoimintaan he osallistuvat.

Vastaajista vapaaehtoistominnessa on tällä hetkellä mukana seurakuntalaisista 32% ja

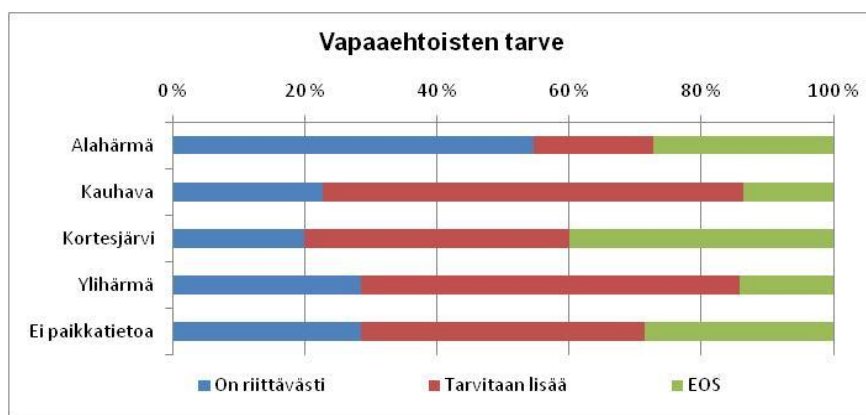
luottamushenkilöistä 89%. Seurakuntalaisista vapaaehtoistyötä on kiinnostunut Kauhavalla 90, Korttesjärvellä 41, Ylihärmässä 38 ja Alahärmässä 36 vastaajaa.

Vapaaehtoisten rekisteri koottiin niistä vastaajista, jotka ilmoittivat yhteystietonsa. Rekisteriä tulisi keskitetysti täydentää ja päivittää.

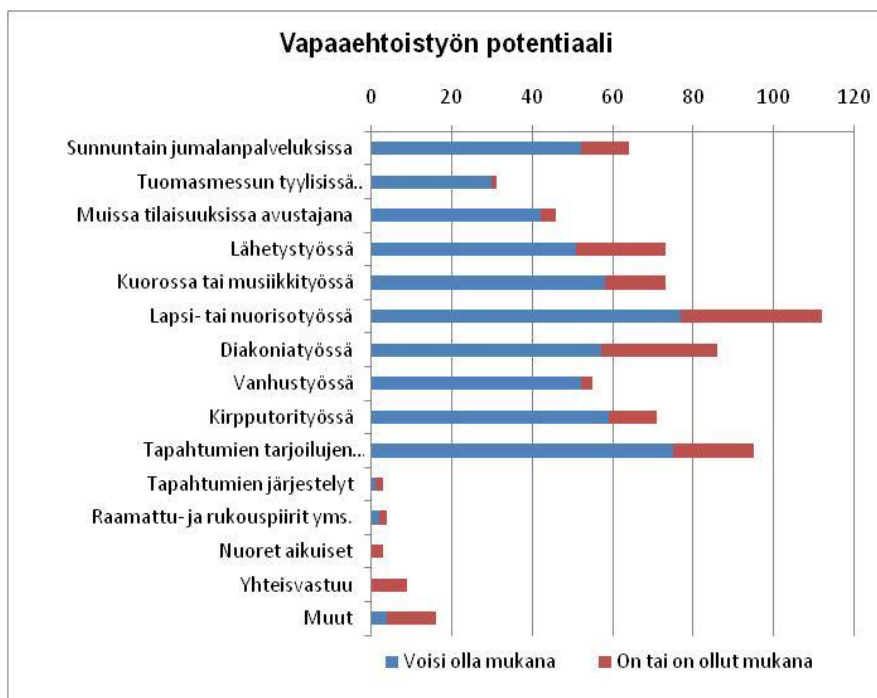
Luottamushenkilöiltä ja työntekijöiltä kysyttiin heidän näkemystään vapaaehtoisten tarpeesta.

Yllä olevassa kaaviossa (kaavio 18) näkyy molempien ryhmien vastaukset alueittain.

Kauhavalla ja Ylihärmässä n. 60% vastaajista oli sitä mieltä, että vapaaehtoisia tarvitaan lisää. Alahärmässä yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että vapaaehtoisia on jo riittävästi.



Kaavio 18: Luottamushenkilöiden ja työntekijöiden näkemys vapaaehtoisten tarpeesta.



Kaavio 19: Seurakuntalaisten osallistuminen ja kiinnostus vapaaehtoistyöhön.

Kauhavan seurakunnan strategia osa II

Seurakuntalaiset ovat kiinnostuneita erilaisista vapaaehtoistyön muodoista. Vastauksista voi päätellä että seurakunnalla on merkittävä vapaaehtoistyön potentiaali, vaikka sama vastaaja voikin olla kiinnostunut useammasta toimintamuodosta.

Edellisellä sivulla olevasta kaaviosta (kaavio 19) näkyy seurakuntalaisten kiinnostus erilaisiin vapaaehtoistyön muotoihin. Vastausten mukaan esim. tapahtumien tarjoilujen järjestämisessä olisi yli 70:nen vapaaehtoisen käyttämätön potentiaali.

3. Sidosryhmät

Seurakunnan toimintaan vaikuttavat useat erityyppiset sidosryhmät. Kauhavan seurakunnalla on yhteistyötä monien eri tahojen kanssa.

Yhteiskristillinen toiminta on vilkasta ja ilmeisen mutkatonta. Vapaaseurakunnan ja Helluntaiseurakunnan kanssa suunnitellaan ja toteutetaan mm. rukoustaapahtumia, naistenpäiviä sekä hyvin suosittuja Kid's Action tapahtumia.

Yhteistyö kaupungin kanssa on myös vilkasta. Kulttuuritoimen kanssa toteutetaan mm. korkealuokkaisia konsertteja, ja koulut ottavat mielellään vastaan vierailijoita seurakunnasta.

Yhdistysten ja järjestöjen kanssa tehdään yhteistyötä mm. kirkkopyhien muodossa. Erityisesti Korttesjärven alueella kylätoiminta on vilkasta.

Kauhavalla ja lähialueilla on useita melko aktiivisesti toimivia herätysliikkeitä. Tämä näkyy erityisesti seuratoimintana ja laitosvierailujen muodossa.

Strategiatyön puitteissa on keskusteltu myös sidosryhmien kanssa. Kommentteja on saatu mm. usealta Kaksineuvoisen yksiköltä, Järvilakeuden kansalaisopistolta ja Komiat-lehdeltä. Kaikki vastaajat pitivät yhteistyötä seurakunnan kanssa tärkeänä. Enemmän toivottiin henkilökohtaisia kontakteja ja yhteistä suunnittelua, erityisesti silloin kun kohderyhmät ovat samoja. Kaikilla vastaajilla ei ollut selkeää kuvaa seurakunnan tarjoamista palveluista.

Vastaajien mielestä yhteistyötä olisi mahdollista vielä lisätä. Voitaisiin selvittää, kuinka seurakunnan vajaakäytöllä olevat tilat vastaisivat Kaksineuvoisen tai muiden sidosryhmien tarpeisiin. Koulujen, musiikkiopiston ja kansalaisopiston ryhmiä voitaisiin käyttää avustajina jumalanpalveluksissa. Koulutusta ja työhöjausta voitaisiin järjestää yhteistyössä Kaksineuvoisen kanssa esim. lasten, nuorten ja erityisryhmien kanssa työskenteleville. Seurakunnan toiminnasta, työmuodoista ja työntekijöistä voisi olla aiheellista tiedottaa sidosryhmille nykyistä aktiivisemmin.

4. SWOT - analyysi

Strategiatyössä pohditaan tulevaisuuden suuntaviivoja. Apuna voidaan käyttää SWOT-analyysiä, eli nelikenttää, johon kirjataan sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhat. Kauhavan seurakunnalla, samoin kuin koko kirkolla on edessään haasteelliset ajat. Uhkana on entistä nopeampi verotulojen väheneminen. Tässä tilanteessa suurin uhka on hidas reagointi. Nopealla reagoinnilla ja rakenteiden muuttamisella voidaan välttää syvään ahdinkoon joutuminen. Taloudellisen tilanteen heikkeneminen voikin olla enemmän mahdollisuus kuin uhka.

Ulkoisia mahdollisuuksia ja uhkakuvia pohdittaessa on syytä kuunnella hiljaisia viestejä, jotka ennakoivat pitkän aikavälin muutoksia. Kahtiajakautuminen näyttäisi voimistuvan. Toisaalta itsekkyyden, oman edun tavoittelu ja raakuus lisääntyvät, toisaalta taas syvä huoli luonnosta ja lähimmäisten hädästä myös lisääntyvät. Seurakunta voi toimintaansa suuntaamalla luoda otolliset puitteet halutun kaltaisen kehityksen vahvistamiselle.

Yksilökeskeisyys on tällä vuosituhanella voimakkaasti lisääntynyt. Kuitenkin viime vuosina on vieläkin voimakkaammin lisääntynyt uusi yhteisöllisyys. Sosiaalinen media on tehnyt tämän mahdolliseksi ja helpoksi. Toisaalta uusi yhteisöllisyys ei ole kovinkaan pysyvää vaan enemmänkin projektiluoteista. Tämä voisi olla hyvä mahdollisuus uudistaa esim. diakoniatyön ja lähetystyön iäkästä kannattajajoukkoa. Voidaan esim. luoda facebook-ryhmiä joitain konkreettisia avustushankkeita varten.

Työntekijäryhmien kokouksissa keskusteltiin seurakunnan tämän hetken vahvuuksista ja kehittämiskohteista sekä tulevaisuuden mahdollisuuksista ja uhkakuvista. Näkemyksiä pyydettiin myös strategiatyöryhmän jäseniltä.

Kauhavan seurakunnan strategia osa II

Seuraavaan luetteloon on poimittu kaikille työaloille yhteisiä näkemyksiä. Monet olivat huolissaan seurakunnan yhtenäisyydestä. Pelätään ettei todellista yhteistä Kauhavan seurakuntaa synny. Talouden taantuma ja jäsenkato olivat myös monen huolenaiheena.

Vahvuuksia

- Henkilökunta on työhönsä ja seurakuntalaisten palvelemiseen sitoutunutta, ammattitaitoista ja joustavaa
- Yhteisöllisyys sekä yhteisvastuun ja talkootyön perinne on alueella vielä voimakasta
- Seurakuntalaisilla ja sidosryhmillä on myönteinen asenne seurakuntatyötä kohtaan
- Toiminnassa näkyy ennakkoluulottomuus, rohkeus, erilaisuuden hyväksyminen ja osittain myös muutoshalukkuus
- Toimitiloja ja toimintaa on riittävästi

Heikkouksia tai kehittämiskohteita

- Yhden yhteisen seurakunnan todellisuutta ei ole sisäistetty, yhteinen työnäky on vielä hämärä
- Muutosvastarinta, vanhoista rutiineista ja perinteistä pidetään tiukasti kiinni
- Työntekijäkeskeisyys, ei nähdä vapaaehtoistyön mahdollisuuksia, ei riittävästi oteta luottamushenkilöitä ja seurakuntalaisia mukaan seurakunnalliseen toimintaan ja sen suunnitteluun
- Organisaatiokysymyksissä on epäselvyyttä, vastuiden ja valtuuksien määrittely ei ole selkeä tai se tiedostetaan heikosti
- Tiedon kulku työalojen välillä ontuu, ulkoinen tiedottaminen on kallista mutta osin tehotonta

Mahdollisuuksia

- Rohkea evankeliumin julistaminen kaikessa toiminnassa ja ihmisten kohtaamisissa
- Rakenteiden ja toiminnan uudistaminen huomioiden seurakuntalaisten odotukset
- Työntekijöiden erilaisten vahvuuksien ja osaamisen käyttäminen yli työalojen ja yli aluerajojen
- Jumalanpalvelusten monipuolistaminen, vaihtoehtojen tarjoaminen, kehittäminen koko perheen tapahtumaksi
- Uusien teknisten mahdollisuuksien ja sosiaalisen median käyttö seurakuntalaisten tavoittamisessa, vapaaehtoistyön organisoinnissa ja varojen keruussa

Uhkakuvia

- Yhteisen Kauhavan seurakunnan rakentaminen ei edisty
- Jäsenkato ja verotulojen väheneminen, sekä työntekijämäärä suhteessa pieneneviin ikäluokkiin
- Rekrytointivaikeudet, kiinnostus kirkon ja seurakunnan työhön laantuu, hiljainen tieto katoaa rakennemuutoksissa
- Yhteiskunta muuttuu entistä kielteisemmäksi hengellisille asioille, seurakunta nähdään vain sosiaalipalvelujen tuottajana
- Kuntaliitosten myötä mukaan tulevat heikon talouden seurakunnat, liian suurten ja toimimattomien yhteisöjen syntyminen

Liitteet

- Muutosehdotuksia / Liite1_muutosehdotuksia.pdf
- Kommentteja luottamushenkilöiltä ja työntekijöiltä / Liite2_kommentteja.pdf
- Perusteluja resurssimuutoksille / Liite3_perusteluja.pdf
- Sidoryhmäkommentteja / Liite4_sidosryhmiä.pdf
- Työntekijäkokousten kommentteja / Liite5_työntekijäkokoukset.pdf
- Swot-analyysin kommentteja / Liite6_swotkooste.pdf
- Kyselykaavake seurakuntalaisille / Liite7_kysely_seurakuntalaisille.pdf
- Kyselykaavake luottamushenkilöille / Liite8_kysely_luottamushenkilöille.pdf
- Kyselykaavake työntekijöille / Liite9_kysely_henkilökunnalle.pdf

Kauhavan seurakunnan suunta vuosille 2011 - 2015

1. Seurakunta elää hengellistä elämää

- Hengellisen elämän hoitaminen on seurakunnan ydintehtävä. Sen tulee olla läsnä kaikessa toiminnassa.
- Raamatun käyttö ja opetus on toiminnan perusta.
- Jumalanpalveluselämässä on monia mahdollisuuksia. Se on edelleen seurakunnan toiminnassa erityisasemassa kokoamalla joka sunnuntai sanan ääreen eri-ikäisiä seurakuntalaisia.
- Jumalanpalveluselämää voidaan rikastuttaa etsimällä yhteisöllisyyttä, järjestämällä kutsujumalanpalveluksia sekä suunnittelemalla jumalanpalveluksia päättäväisemmin. Vastuussa mukanaolevien määrää tulee lisätä (muut työntekijät pappien ja kanttorien lisäksi, seurakuntalaiset). Sunnuntaiaamun messut ja sanajumalanpalvelukset vaihtelevat ja niitä voidaan pitää eri aikoina. Erilaisia jumalanpalveluksia järjestetään säännöllisemmin sunnuntaisin iltapäivällä tai illalla.
- Musiikin merkitys on suuri kaikilla työaloilla.



2. Seurakunnan usko näkyy

- Jumalanpalveluselämä, kirkolliset toimitukset, lapsi- ja nuorisotyö, kerhotoiminta, kuorotoiminta, pienryhmät, sielunhoito, perhetyö, leirit, retket, työntekijöiden vierailut yms tuo seurakunnan ja uskon ihmisten arkeen, juhlaan ja menetyksiin
- Seurakunnan työntekijällä on tärkeä tehtävä rohkaista seurakuntalaisia puhumaan uskostaan sekä kuunnella heitä
- Diakoniatoiminnassa kohdataan ihmisen hätä laajimmin. Avun tarve kasvaa.
- Lähetystyö on koko seurakunnan toimintaa. Alue- ja kappelikohtaiset nimikkosopimukset pidetään edelleen voimassa.
- Kirkon Ulkomaanavulle kohdennetaan talousarviovaroja, koska KU:n kautta seurakuntalaiset ovat mukana auttamassa maailman hädänalaisia.

3. Seurakunnan jäsenyys on mielekästä

- Seurakunnan toiminnan laatu pidetään korkealla.
- Annetaan tilaa ja rohkaisua erilaisille ajatuksille ja mielipiteille.
- Seurakuntaan muuttavien kohdalla uudistetaan toimintamallia.
- Työntekijäkeskeisestä toimintatavasta pyritään pois.
- Vapaaehtoisuus on suuri mahdollisuus. Suunnittelun ja päätösten kautta tuetaan vapaaehtoisten toimintaa.



4. Seurakunta tavoittaa

- Kirkolliset ilmoitukset näkyvät viikottain lehdissä ja seurakunnan kotisivulla
Niiden sisältöä ja ulkoasua pohditaan. Vältetään moninkertaista ilmoittelua.
- Seurakunnan verkkosivujen sisältöä jatkuvasti kehitetään.
- Viestit ja uutiset pidetään sisällöllisesti laadukkaina.
- Paikallislehtiin pidetään yhteyttä.
- Työntekijät näkyvät ”teillä ja toreilla” entistä enemmän.
- Sosiaaliset mediat (esim. facebook) otetaan yhä enemmän käyttöön yhtenä kanavana ilmoittelussa.

5. Seurakunta toimii resurssien mukaan

- Talous kiristyy ikääntymisen ja seurakunnan jäsenmäärän vähenemisen johdosta. Henkilöstömäärä ja toiminta sopeutetaan tuloihin.
- Kiinteistöistä laaditaan korjaussuunnitelma.
- Kunnossapidossa keskitytään toiminnan kannalta tarpeellisiin kiinteistöihin.
- Taloutta katsotaan koko seurakunnan kannalta.



**KAUHAVAN SEURAKUNNAN TOIMINTA TUKEE
JUMALAN KOHTAAMISTA
HILJAISUUTTA
ARJEN JAKSAMISTA
SYNNYTTÄÄ VAPAUTTA JA ILOA**