



LOPPURAPORTTI

**Elinvoimaa yhteisöllisyydestä –hanke
Savonlinnan seurakunnassa 2023-2024**

*Hän antaa Hengen ilmetä itse kussakin erityisellä tavalla yhteiseksi
hyödyksi (1 Kor 12:7)*

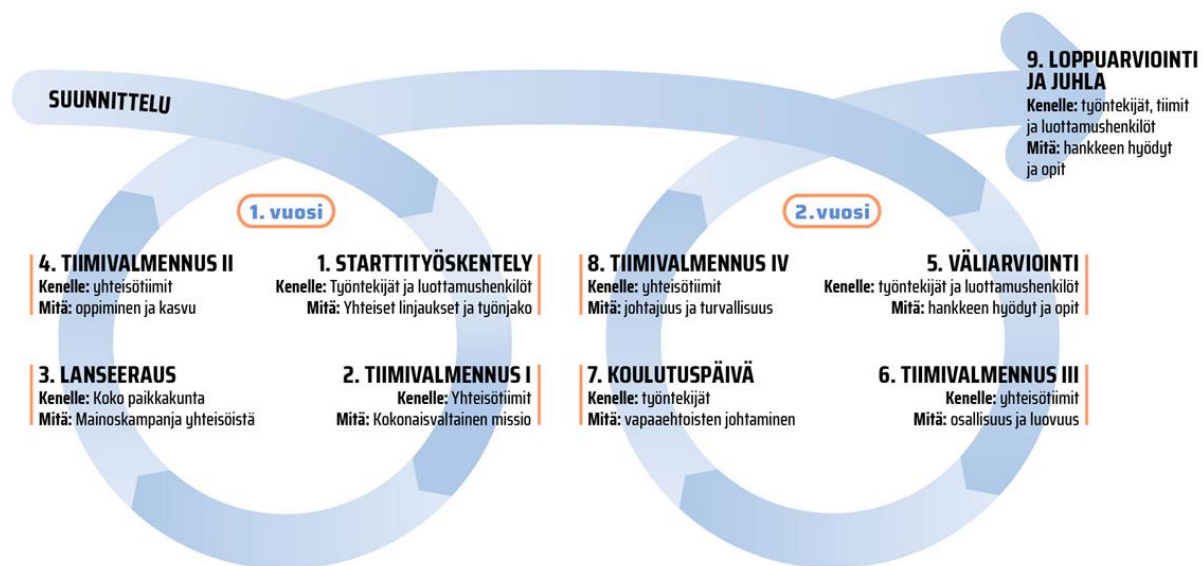
Johdanto

Savonlinnan seurakunnassa toteutettiin Elinvoimaa yhteisöllisyydestä –hanke vuosien 2023 ja 2024 aikana. Kyseessä on Hengen uudistus kirkossamme ry:n Spirit-valmennuksen kaksivuotinen kehityshanke, jonka tavoitteena on viedä seurakunnan toimintakulttuuria kohti yhteisöllisempää ja osallistavampaa otetta.

Hankkeen ideana on valita muutama pilottiyhteisö, joita tuetaan valmennuksen, mentoroinnin ja muun ohjauksen keinoin. Näissä yhteisöissä opittuja periaatteita pyritään sitten jakamaan työyhteisön sisällä, että osaaminen ja uusi tekemisen tapa alkaa hapattaa koko seurakunnan kulttuuria.

Tavoitteena on saada muutos käyntiin kahden ”vauhtipyörän” pyörytyksen avulla, mutta varsinainen tulos kehittyy hitaammin ja riippuu paljolti siitä, miten seurakunta onnistuu pitämään suunnan hankkeen jälkeen. Kuten vauhtipyörässä, ensimmäiset kierrokset ovat työläämpiä, mutta kun työtä tehdään uskollisesti, niin vähitellen syntyy momentti ja kulttuuri alkaa kannatella itseään.

Elinvoimaa yhteisöllisyydestä



Vaiheet

Savonlinnan seurakunnan prosessi alkoi tavallaan jo syksyllä 2022, jolloin yhteisövalmentaja Timo Pöyhönen vieraili pitämässä koulutusta työntekijöille. Loppusyksystä alkoi kirkastua, että yksittäinen koulutus ei vie maaliin vaan tarvitaan pitempää prosessia. Niinpä seurakunta päätti lähteä Elinvoimaa yhteisöllisyydestä –hankkeeseen.

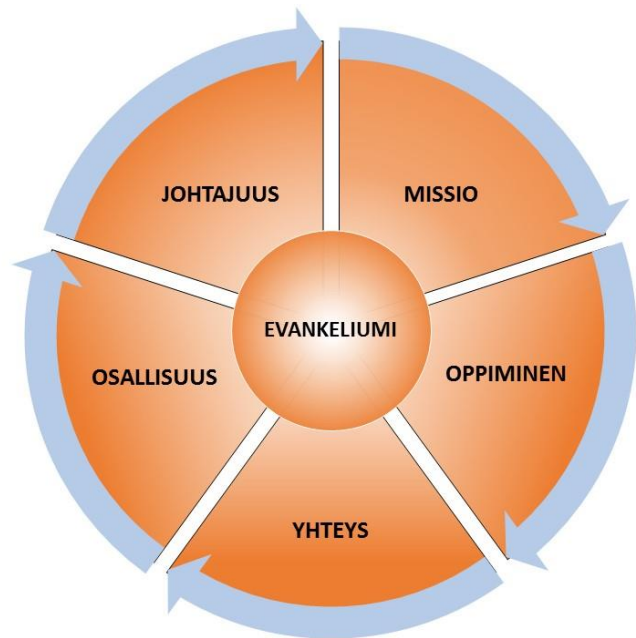
Alkukeväästä 2023 hanke käynnistettiin perustamalla *ohjausryhmä*. Ryhmän tarkoitus oli kirkkoherran johdolla suunnitella, arvioida ja kaitsea prosessia. Ryhmään kuuluivat pilottiyhteisöjen työntekijät, kirkkoherra Sammeli Juntunen sekä yhteisövalmentaja Timo Pöyhönen. Ryhmä kokoontui prosessin aikana yhteensä 9 kertaa.

Hankkeeseen valikoitui neljä pilottiyhteisöä, jotka olivat Kerimäen alueyhteisö, Savonrannan alue, Savonlinnan päämessua toteuttavien yhteisö sekä nuorten aikuisten Kajo-yhteisö.

Hanke lanseerattiin 5.4.2023 työntekijäkokouksessa sekä vapaaehtoisille ja luottamushenkilöille tarkoitetussa iltatilaisuudessa. Työntekijöitä on sen jälkeen pidetty kartalla kertomalla hankkeen edistymisestä noin puolivuositain työntekijäkokousten yhteydessä sekä järjestämällä kaksi koulutuspäivää. Syyskuussa 2023 hanke oli esillä Riemu-tapahtumassa.

Elinvoimaa-hankkeen varsinainen sydän ovat yhteisövalmennukset, joita järjestettiin yhteensä neljä kappaletta aina puolen vuoden välein. Näille leireille kustakin pilottiyhteisöstä osallistui työntekijöistä ja vastuunkantajista koostuva ydintiimi. Aluksi tiimejä tai ainakin työntekijöitä oli kaikista neljästä yhteisöstä, mutta alkuvaiheen jälkeen Kerimäki ja hiukan myöhemmin Savonranta jäivät pois.

Valmennusleireillä yhteisöllisyyttä työstettiin ns. **Yhteisöpyörä**-työkalun avulla siten, että ensin porauduttiin yhteisön missioon ja ydintiimin rakentamiseen, sitten tutkittiin yhteisön oppimiskulttuuria ja hengellistä kasvua. Seuraavaksi teemoina olivat osallisuus ja vapaaehtoisuus ja viimeisellä kerralla yhteisön ilmapiiri ja johtajuus. Leirit noudattivat aina peruskaavaa, jossa ensin analysoidaan nykytilaa aiemmin asetettujen tavoitteiden valossa, sitten laajennetaan ajattelua tuomalla uusia näkökulmia ja lopuksi tehdään toimintasuunnitelma seuraavaksi puoleksi vuodeksi. Näin tavoitteena on koko ajan käytännön tekeminen ja kokeiluista oppiminen.



Arviointia

Elinvoimaa yhteisöllisyydestä -hankkeen arviointi perustuu ohjausryhmän ja yhteisövalmentajan havaintoihin. Hanke on saavuttanut merkittäviä edistysaskeleita, vaikka valmennuksen kävi loppuun asti vain kaksi yhteisöä: Kymppimessu ja Kajo. Näiden yhteisöjen osalta kehitys on kuitenkin ollut huomattavaa, ja hankkeen vaikutukset näkyvät konkreettisesti niiden toiminnassa ja toimintakulttuurissa.

Kajo-yhteisön kehitys

Kajo-yhteisö sai alkunsa juuri ennen valmennuksen alkua, mutta sen kasvu ja elinvoimaisuus kehittyivät vahvasti valmennusprosessin myötä. Pienestä ydinryhmän visiosta kasvoi toimiva yhteisö, joka on onnistunut tavoittamaan erityisesti nuoria aikuisia seurakunnan piiriin. Yhteisö kokoontuu joka toinen viikko ja koostuu 20–30 hengestä, iältään 18–30-vuotiaita, joista noin

kolmannes on ulkomaalaistaustaisia. Toiminta on kaksikielistä ja sisältää ylistystä, opetusta, rukousta sekä yhteistä herkuttelua. Kajo on luonut itseohjautuvia tiimejä (esim. juontajat, keittiö), joita myös vapaaehtoinen, Siiri Luostarinen, koordinoi. Yhteisössä ei niinkään puhuta vapaaehtoisuudesta, vaan asioita tehdään yhdessä, mikä on lisännyt omistajuuden ja kuulumisen kokemusta. Työntekijän rooli on jäänyt taustalle, sillä vapaaehtoiset pyörittävät toimintaa varsin itsenäisesti. Kajo on esimerkki siitä, miten yhteisöllisyys voi kukoistaa, kun motivaatio ja näky kantavat.

Kymppimessun edistys

Kymppimessun kehitys on keskittynyt tekijätiimin vahvistumiseen. Valmennuksen myötä tiimihenki, luovuus ja osaaminen ovat kasvaneet. Koulutus koettiin hyödylliseksi, sillä se yhdisti teoriaa ja käytäntöä tasapainoisesti. Kaikki opitut osa-alueet on otettu käyttöön, ja niiden toimivuus on todettu käytännössä. Vapaaehtoisten käsikirja, joka syntyi aiemman palvelumuotoilukoulutuksen pohjalta, tukee toimintaa ja edistää yhteisöllisyyttä. Vaikka vallankumousta ei ole tapahtunut, toimintakulttuurissa on nähtävissä selkeä muutos.

Yhteisöllisyyden jäsentyminen

Valmennuksen myötä yhteisöjen toiminta on alkanut jäsentyä selkeämmin. Prosessin alussa pohdittiin, mitä yhteisöllisyys ylipäättään tarkoittaa, mutta kahden vuoden aikana yhteisöihin on syntynyt tiimejä ja uusia vastuhenkilöitä on siunattu tehtäviinsä. Yhteisöajattelu on kirkastunut, ja molemmilla yhteisöillä on näkemys toimintansa kehittamisestä. Valmennus on toiminut hyvänä strategisena työkaluna, ja puolivuotistarkastukset ovat strukturoineet tekemistä ilman liiallista kontrollia.



Hankkeen aikana työntekijät ja vapaaehtoiset ovat tutustuneet toisiinsa paremmin. Ero heidän välillään on hälventynyt, mutta samalla roolit ovat selkiytyneet: työntekijät nähdään nyt mahdollistajina ja valmentajina, eivät pelkästään tekijöinä. Tämä on vahvistanut yhteisöjen itseohjautuvuutta.

Alussa oli pelkoja, että yhteisöllisyys voisi johtaa sulkeutuneisiin sisäpiireihin, mutta tulos oli päinvastainen. Näky uusien ihmisten tavoittamisesta on vahvistunut, ja yhteisöllisyyden syveneminen on koettu seurakuntaa elävöittäväksi tekijäksi. Tämä on osoittanut, että yhteisöllisyys ei ole keneltäkään pois, vaan se rikastuttaa kokonaisuutta.

Haasteet ja opit

Kajon kehityksessä kohdattiin haasteita, jotka tarjosivat arvokkaita johtajuuden ja paimenuuden oppitunteja. Yhteisön nuoret miehet kokeilivat rajojaan, mikä vaati papin läsnäoloa ja työaikaa – resurssia, joka oli vapaammin käytettävissä, koska pappi ei ollut täysipäiväisesti töissä. Toinen kriisi liittyi arvoihin: alun perin määritelty ”kaikille turvallinen paikka” muuttui tabuksi, joka alkoi rajoittaa ja repiä yhteisöä. Pappi kävi läpi teologisen prosessin, ja tiimin tuella tilanne käännettiin positiiviseksi – esimerkiksi puhekielto poistettiin, mikä vapautti ilmapiiriä. Yhteisö tarvitsee paimenen, joka pohtii suuntaa ja pitää huolta kokonaisuudesta.

Työntekijöiden mahdollisuus panostaa yhteisönrakentamiseen oli rajallinen muiden työtehtävien vuoksi. Kirkon pappeuden perinteinen malli – pirstaleinen ja pistemäinen – soveltuu huonosti pitkäjänteiseen paimenuuteen ja yhteisön kehittämiseen. Esimerkiksi hautajaisruuhka voi estää osallistumisen yhteisön toimintaan, mikä hankaloittaa prosessia.

Hankkeen kaksivuotinen kesto koettiin sopivana, sillä muutos vaatii aikaa. Yhteisöt tarvitsevat kuitenkin edelleen tukea kasvaakseen ja vahvistuakseen. Motivaatio ja näky ovat keskeisiä: yhteisön rakentaminen ei vaadi niinkään osaamista, vaan innostusta ja aikaa. Yhteisöllisyyden kannalta työntekijöiden työtapaa pitää arvioida kriittisesti – mikä on heidän todellinen tehtävänsä? Perinteinen virkamiesmäisyys on asetettava syrjään, ja yhteisön paimenen rooli vaatii läsnäoloa, jota nykyrakenteet eivät aina tue.

Yhteenvedon voi todeta, että Elinvoimaa yhteisöllisyydestä -hanke on edistänyt Kymppimessun ja Kajon toimintaa ja toimintakulttuuria merkittävästi. Molemmissa yhteisöissä on tapahtunut pieni murros, ”kliksahdus eteenpäin”, joka näkyy vahvistuneessa tiimityössä, yhteisöllisyydessä ja uusien tavoittamisessa. Vaikka haasteita on ollut, valmennus on tarjonnut arvokkaita työkaluja strategiseen työskentelyyn ja osoittanut, että yhteisöllisyys voi elävöittää seurakuntaa. Jatkossa tarvitaan lisäresursseja ja rakenteellisia uudistuksia, jotta yhteisöt voivat kehittyä edelleen ja työntekijät pystyvät toimimaan niiden paimenina tehokkaammin.

Myös koko työyhteisössä on tapahtunut edistystä sekä tämän hankkeen että aiemmin tehtyjen toimenpiteiden ansiosta. Vaikka vallankumousta ei ole vielä tullut, toimintakulttuurissa on nähtävissä selkeä muutos: esimerkiksi Tomu-ryhmä jatkaa prosessia, vapaaehtoistehtäviä on avattu kaikilla työaloilla, ja ihmisiä ohjataan niihin aktiivisesti. Verkkopalvelu ei vielä toimi optimaalisesti, mutta kehitys on ottanut askeleita eteenpäin.

Suositukset jatkosta

Elinvoimaa yhteisöllisyydestä on luonteensa mukaisesti starttipaketti yhteisöllisyyteen. Se ei siis ole päätepiste vaan alku jatkuvalle kehittämiselle ja kulttuurin muutokselle. Kaksi vuotta on muuhun aivan liian lyhyt aika. Jotta orastava vire ei ala kuihtua, ehdotan seuraavia toimenpiteitä.

Ehdotus 1: Savonlinnan seurakunta käynnistää uuden valmennuskierroksen omalla porukalla, jossa hyödynnetään ensimmäisen kierroksen oppeja ja menetelmiä. Tätä ajatellen tilanne on sikäli

hyvä, että Leena Wiitala on ollut koko ensimmäisen kierroksen osa valmennustiimiä ja on saanut arvokasta osaamista seurakunnan käyttöön.

Spirit-valmennus antaa mielellään työkalunsa ja periaatteensa seurakunnan käyttöön, kunhan kahdesta ehdosta pidetään kiinni:

- a) Valmennuskonseptia käytetään vain Savonlinnan seurakunnan omiin työskentelyihin.
- b) Valmennusta vetävät työntekijät osallistuvat Spirit-valmennuksen koulutukseen ja saavat ohjausta työskentelyynsä. Näin seurakunnan osaaminen entisestään vahvistuu ja myöhemmin seurakunta voi alkaa pyörittää valmennustoimintaa itsenäisemmin.

Ehdotus 2: Uudelle valmennuskierrokselle otetaan mukaan 2-4 uutta yhteisöä nykyisten lisäksi. Näin yhteisöajattelu leviää yhä laajemmalle ja seurakunnan yhteisöpaletti monipuolistuu. Kyseeseen voisivat tulla esimerkiksi nuorisotyön ja/tai diakonian yhteisöt, ja jokin aivan uusi yhteisö uuden kohderyhmän parissa. Kaikkien yhteisöjen ei tarvitse olla isoja ja niitä voivat vetää myös vastuukykyiset vapaaehtoiset työntekijöiden ohjauksessa. Esille on nostettu jo joitakin ideoita mahdollisiksi yhteisön aluiksi.

Ehdotus 3: Savonlinnan seurakunta arvioi työntekijöidensä ajankäyttöä ja prioriteetteja yhteisöllisyyden kehittämiseksi. Jotakin sinänsä tärkeää täytyy jättää tekemättä, tehdä hiukan pienemmällä panostuksella tai organisoida toisin. Nämä päätökset eivät ole helppoja eikä niitä ole onnistuttu tekemään monessakaan seurakunnassa. Savonlinnassa muutokseen on kuitenkin hyvät mahdollisuudet, sillä resursseja on vielä suhteellisen paljon.

Spirit-valmennuksen organisaatiokonsultti, FT Teemu Lehtonen on toiminut lukuisten isojen organisaatioiden kanssa vastaavia haasteita ratkoen. Voisi olla mahdollista käydä työn organisointia läpi hänen kanssaan ja näin kenties löytää aivan uudenlaisia ratkaisuja tilanteeseen.

Ehdotus 4: Savonlinnan seurakunta juhlii ja iloitsee saavutetuista edistysaskelista. Savonlinna on monessa mielessä ”tavallista parempi seurakunta”. Sillä on esimerkiksi sitoutuneet työntekijät ja kirkas hengellinen näky. Työntekijäkunnan ilmapiiri ja yksituumaisuus näkyy kirkkaasti. Kirkkoherran johtamistapa on tilaa antava, rohkaiseva ja sopivasti haastava. Myös vapaaehtoisia on runsaasti ja he ovat motivoituneita. On siis paljon syitä iloita ja juhlia, ja kiittää Jumalaa!

Timo Pöyhönen
Valmennusjohtaja, pastori
Spirit-valmennus, Hengen uudistus