

#JOPE2024

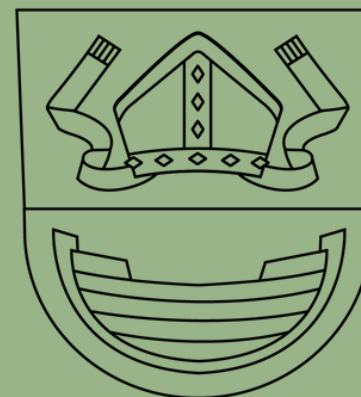


Johtamisen perusteet

Intensiivijakso 2 / 2024



ESPOON
HIIPPAKUNTA



HELSINGIN
HIIPPAKUNTA



ASIOIDEN JOHTAMINEN

PÄIVÄN OHJELMA 3.5.2024

Klo 8 Aamupala

Klo 8.30 Messu

Klo 9.00 Muutosjohtaminen

Klo 10.15 Tauko

Klo 10.30 Ystävyyshiippakunnan kokonaisuus hengelliseen johtamiseen liittyen

Klo 11.30 Lounas

Klo 12.30 Haagan seurakunnan strategia- ja organisaationmuutosprosessi

Klo 14 Välitehtävät

Klo 14.30 Päätöskahvit



MUUTOS- JOHTAMINEN

Muutoksessa johtamisen 4 periaatetta

- Esihenkilöllä tulee olla kyky asettua työntekijän asemaan ja ymmärtää hänen tilannettaan
- Esihenkilöllä tulee olla kyky kuunnella ja kannustaa ja etsiä jokaiselle työntekijälle syy muuttua
- Esihenkilön tulee sitoutua pitkäjänteisesti muutoksen läpiviemiseen ja olla tukena muutoksen eri vaiheissa
- Esihenkilöllä tulee olla kyky nähdä muutoksen lopputulokset ja nauttia niistä yhdessä toisten kanssa

MUUTOSJOHTAMINEN

- Muutosjohtaminen on työntekijöiden kohtaamista, keskustelua ja samoja muutoksen perustelujen läpikäymistä läpi koko muutosprosessin. (Pirinen 2023)
- Jatkuva muutos – onko johtamista ilman muutosjohtamista?
- Miten vahvistaa jaksamista jatkuvien ja päällekkäisten muutosten keskellä?

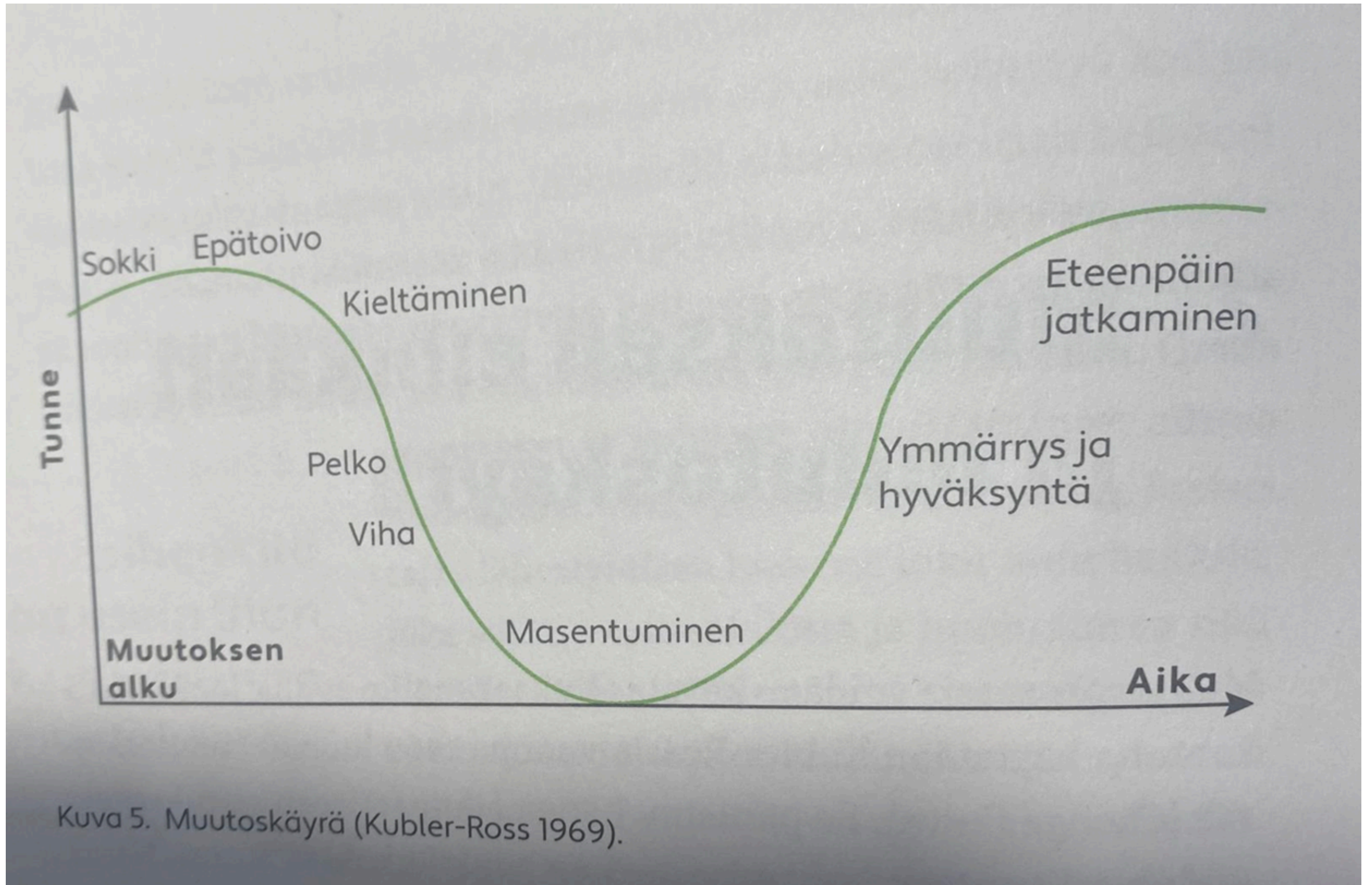




MUUTOSJOHTAMISEN ILMIÖITÄ

- MUUTOSKÄYRÄ
- SISÄINEN MUUTOSPROSESSI
- MUUTOSVASTARINTA

MUUTOSKÄYRÄ



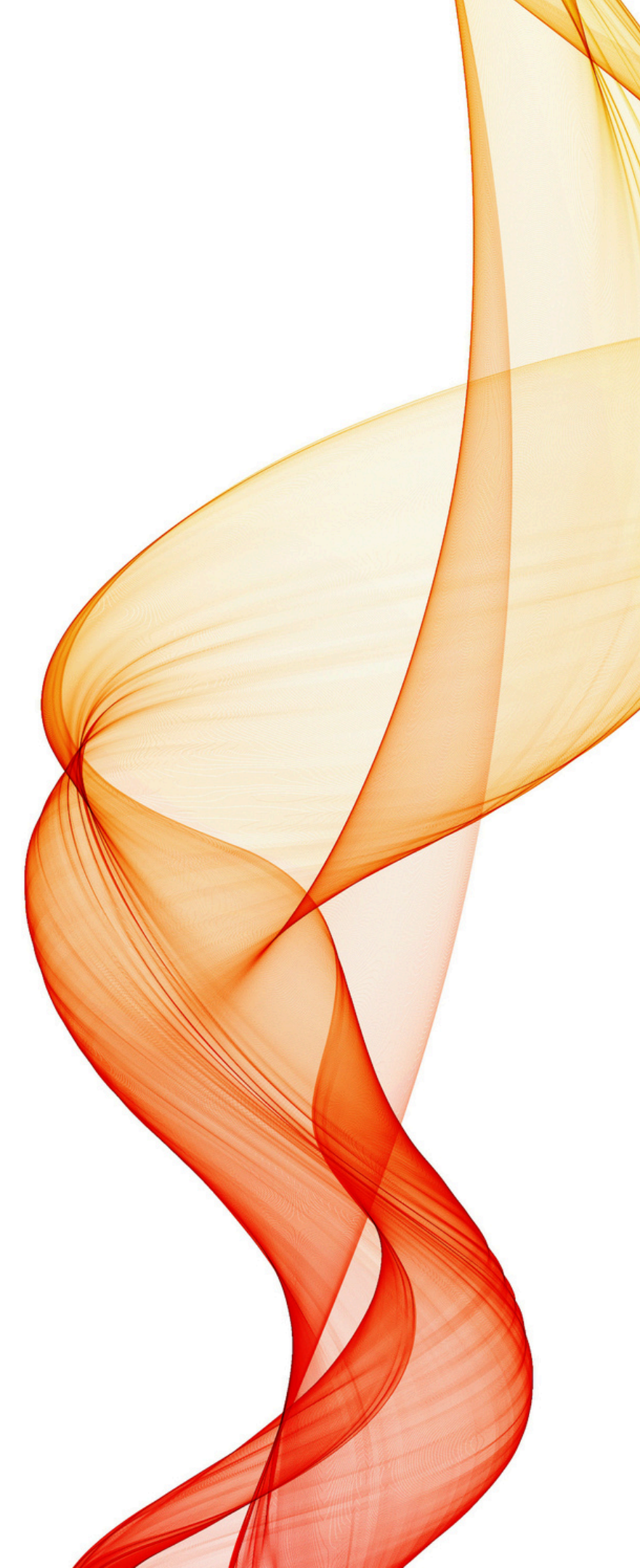
Kuva 5. Muutoskäyrä (Kubler-Ross 1969).

MUUTOSKÄYRÄN VAIHEET

- Sokki, epätoivo, kieltäminen: tuntematon pelottaa, regressio, "ei tässä onnistuta kuitenkaan", pelko omasta työpaikasta
- Pelko ja viha: epävarmuus, "miten minulle käy?", viha ja syyttely, ylisuoriutuminen, miellyttäminen, ulkopuolellejäämisen pelko, kyseenalaistaminen
- Masentuminen: lamaantuminen, "en osaa tehdä enää mitään", selviytymismoodi
- Ymmärrys ja hyväksyntä: muutoksen mahdollisuudet alkavat hahmottua, innostusta alkaa syntyä, helposti kiire maaliin
- Eteenpäin jatkaminen: muutosprosessin päätös, arviointi, dokumentointi, tunnustus ja kiitos

ESIHENKILÖ MUUTOSKÄYRÄLLÄ

- Sokki, epätoivo, kieltäminen: anna tilaa tunteille, kuuntele, suora ja avoin vuorovaikutus tärkeää, rutiinit ja läsnäolo tärkeitä. Kuuntele, selvennä, ymmärrä, kannusta, ole läsnä!
- Pelko ja viha: motivoi, luo kokonaiskuvaa muutoksesta ja tulevaisuudesta ja kerro missä mennään, jaa mahdollisimman paljon tietoa, huomioi myös muutoskriitikot, järjestä tilaa ja mahdollisuus puhua tunteista. Huomioi että aikaisemmat muutokset aktivoituvat myös!
- Masentuminen: keskity lähiajan tavoitteisiin, tue ja kannusta, anna aikaa vanhasta luopumiseen, ymmärrä ristiriitaisiakin tunteita
- Ymmärrys ja hyväksyntä: huomioi eritahtiset ihmiset ja ajantarve, vahvista oikeaa tekemistä, anna palautetta ja kiitosta, kerro että näet muutoksen tapahtuneen!
- Eteenpäin jatkaminen: arvioi muutosta, kirjaa ylös mitä opit, anna tunnustusta ja kehuja. (Äläkä sano että tämä oli viimeinen muutos)





SISÄINEN MUUTOSPROSESSI: SEKÄ YKSILÖT ETTÄ ME YHDESSÄ!

- Vanhasta luopuminen: luopumisen tuska, kyseenalaistaminen, halu pitää kiinni vanhasta, tiedontarve, kaipuu esihenkilön selkeään suunnannäyttämiseen. Miten ihminen pystyy perustelemaan muutoksen itselleen?
- Uuteen sopeutuminen: epävarmuus tulevasta, vahvoja tunnereaktioita, keskeneräisyys turhauttaa, työilmapiiriä koetellaan ja luottamus johtoon kyseenalaistetaan. Olenko muutoksen aktiivinen osallistuja vai passiivinen kohde?
- Uuden alku: uusi normaali, muutoksen hyötyjä aletaan nähdä, kurinalaisuus pitää kiinni uudesta, muutoksen arviointi ja palaute

MUUTOSVASTARINTA



Jakso 56: Viikon luontoääni: muutosvastarinta | Alivaltiosihteerin 90 parasta radiosketsiä

Sketsi kuultiin Alivaltiosihteerin-ohjelmassa 25.4.2008.

 Yle Areena

Muutosvastarinnasta muutosmyötävoimaksi



- Muutosvastarinta kertoo että jokin on huonosti!
 - Luonnollinen ja inhimillinen tapa reagoida
 - Äänekäs/hiljainen/passiivinen
- Syitä: kriittisyys, tietämättömyys, ymmärtämättömyys, luopumisen pelko, haluttomuus muuttua, epäselvä suunta, vaikuttamismahdollisuuksien puute, huono johtaminen

Muutosvastarinnan johtaminen

- Esihenkilö saa työntekijät kertomaan tunteistaan ja kokemuksistaan muutoksessa. Edellyttää arvostusta, kunnioitusta ja luottamusta.
- Tunteista puhuminen! Faktojen rinnalle tarvitaan puhetta ilmapiiristä, tunteista, sitoutumisesta, yhdessä tekemisen voimasta auttavat tunnetason sitoutumista muutokseen
 - Muutosindikaattori ja muutosagentti
- Älä kiellä vaan etsi syyt, kuuntele tunteita, selkiytä ja näytä suuntaa. Varmista ymmärrys ja oikea tieto, ota vastaan palautetta, etsi ratkaisuja, osallista ja kannusta yhteistyöhön, huomioi onnistumiset, opi itsekin!



ONNISTUNUT MUUTOKSEN JOHTAMINEN VAATII...

- PÄÄTÄ JA AIVOJA: ajattelu, visio, näky tulevast, ennakointi, skenaariot, tulevaisuusajattelu
 - SYDÄNTÄ: inspiraatiota ja inspirointia, innostusta, merkitystä, toisten huomioimista ja kuuntelemista, tahdonvoimaa
- KÄSIÄ: toteutusvoimaa, tekemistä, oikeita asioita oikeaan aikaan, tehdään eikä vaan puhuta, priorisointia, resursseja





**LUNCH
TIME**



HAAGAN SEURAKUNNAN
STRATEGIA- JA
ORGANISAATIO-
MUUTOSPROSESSI

STRATEGIAPROSESSIN SYYT JA JOHTAMISEFILOSOFIA



Miksi?

"Minulle on annettu kaikki valta taivaassa ja maan päällä.
Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsikseni:
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



**”ORGANISAATIOIDEN POIKKEUKSELLINEN MENESTYS ON SIDOKSISSA
NIIDEN KYKYYN TUNNISTAA JA VIESTIÄ
TOIMINTANSA MERKITYKSELLISYYTTÄ ELI TOIMINTANSA
SYVÄLLISTÄ SYYTÄ OLLA OLEMASSA.”**

- SIMON SINEK



Muutosjohtajuuden kulmakivet

1. Opettele, poisopettele ja opettele uudelleen.
2. Arvosta eilistä, mutta elä tässä päivässä.
3. Luota nopeuteen, mutta kukoista ajoituksessa - ymmärrä konteksti.
4. Näe yhä suurempia kokonaisuuksia ja kasva johtajana.
5. Elä tässä päivässä, mutta ajattele huomista - ole tietoinen.
6. Etene rohkeasti eteenpäin epävarmuuden keskellä - parhaat asiat ovat epävarmuuden ympäröimiä.
7. Ymmärrä, että tämän päivän paras ei riitä huomisen haasteisiin vastaamiseen.

John C. Maxwell: Leadershift



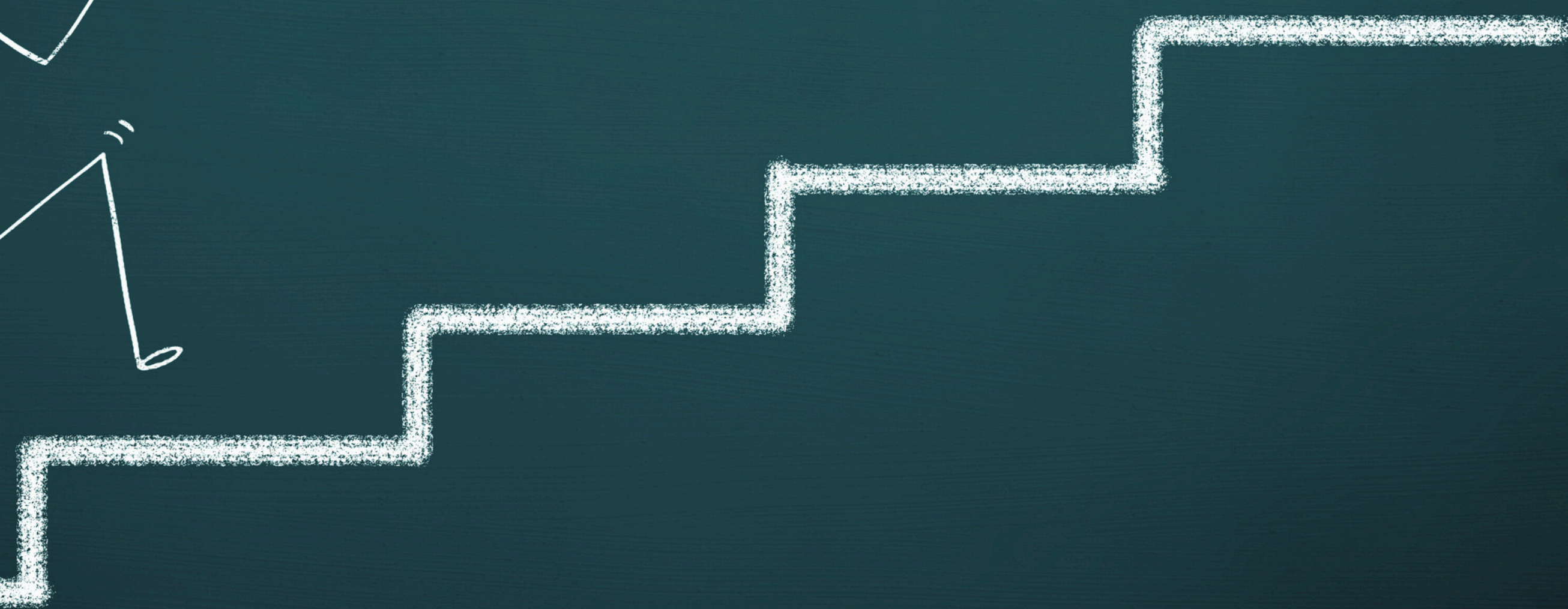


Muutosjohtajuuden kulmakivet - note so self

1. Kuuntele, kuuntele ja kuuntele
2. Viesti avoimesti ja oikea-aikaisesti
3. Käytä ymmärrettävää kieltä ja rohkaise kysymään
4. Tee päätöksiä ja perustelee ne
5. Pysy aikataulussa
6. Ole rohkea ja luota itseesi
7. Anna tilaa kaikenlaisille tunteille

Mari Mattsson

STRATEGIAPROSESSIN VAIHEET



ENNEN PROSESSIN ALKUA KIRKKOHERRAN KESKUSTELUT KAIKKIEN TYÖNTEKIJÖIDEN KANSSA.



PROSESSIN ALOITUS

Strategiatyöryhmän ja konsultin aloituspalaveri tammikuussa (prosessin vaiheet, seurakunnan profiili, alueen trendit).



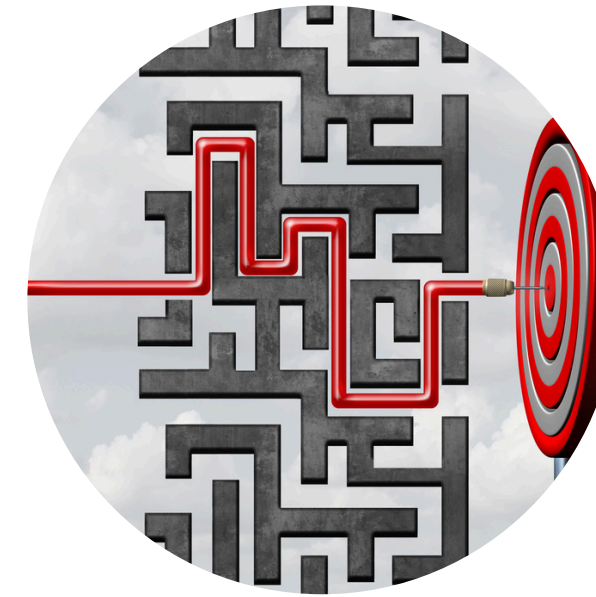
TYÖSKENTELEY- VAIHE 1

Työskentelyt seurakuntaneuvostossa ja yhteisessä työntekijäkokouksessa sekä jotin valmistelut maaliskuussa.



KYSELY

Kysely seurakuntalaisille ja verkostoille maaliskuuhuhtikuun taitteessa netissä, somekanavissa ja kirkolla.



TYÖSKENTELEY- VAIHE 2

Seurakuntaneuvoston ja työntekijöiden yhteinen työskentely konsultin johdolla toukokuussa ja vuoden 2025 strategisten linjausten valinta TTS:aan.



TYÖSKENTELEY- VAIHE 3

Johtotiimityöskentely konsultin johdolla ja organisaatiomuutosprosessin valmistelut elokuussa.

UUSI STRATEGIA JA ORGANISAATIO KÄYNNISTETÄÄN VUODEN 2025 ALUSTA.

PERUSTIETOJA JA TILASTOJA





Haagan seurakunta:

- yksi Helsingin seurakuntayhtymän 16:sta suomenkielisestä seurakunnasta
- kuuluu Huopalahden rovastikuntaan yhdessä Kannelmäen, Munkkiniemen ja Pitäjänmäen seurakuntien kanssa
- pinta-ala 5,32 km²
- jäsenmäärä 31.12.2023 oli 13 008 ja kirkkoonkuulumisprosentti 50,4 %
- HTV:a 22,5 (5 pappia + khra, kanttori, 3 diakonia, 2,5 ntoa, 3 lastenohjaajaa, perhetyöntekijä, 4 suntiota, tiedottaja, seurakuntasihtööri) + tuntipalkkainen musiikkileikkikoulunopettaja

SRK:N JÄSENMÄÄRÄ, ALUEELLA ASUVAT JA KIRKKOON KUULUMINEN 31.12.2023

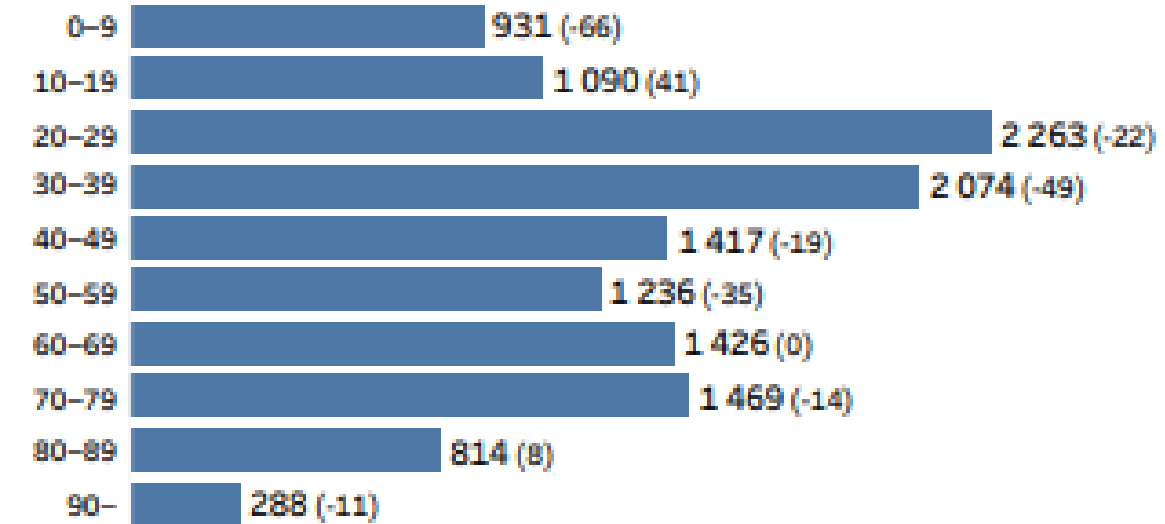
Seurakunta	Jäsenmäärä			Alueella asuvia ¹⁾			Kirkkoon kuuluminen (%)		
	naiset	miehet	yhteensä	naiset	miehet	yhteensä	naiset	miehet	kaikki
Haaga	7 598	5 410	13 008	13 710	12 114	25 824	55,4	44,7	50,4
Helsingin Mikael	12 621	9 695	22 316	30 350	28 770	59 120	41,6	33,7	37,7
Helsingin tuomiokirkkosrk	16 603	12 505	29 108	31 756	28 168	59 924	52,3	44,4	48,6
Herttoniemi	8 782	6 432	15 214	18 766	16 630	35 396	46,8	38,7	43,0
Kallio	10 232	7 637	17 869	22 613	21 086	43 699	45,2	36,2	40,9
Kannelmäki	7 243	5 703	12 946	15 774	14 916	30 690	45,9	38,2	42,2
Lauttasaari	7 175	5 283	12 458	11 560	10 010	21 570	62,1	52,8	57,8
Malmi	25 333	19 979	45 312	51 047	47 895	98 942	49,6	41,7	45,8
Munkkiniemi	5 929	4 154	10 083	9 515	7 627	17 142	62,3	54,5	58,8
Oulunkylä	10 405	7 714	18 119	20 864	18 041	38 905	49,9	42,8	46,6
Paavali	7 825	5 796	13 621	17 488	15 767	33 255	44,7	36,8	41,0
Pakila	6 423	5 575	11 998	9 498	9 261	18 759	67,6	60,2	64,0
Pitäjänmäki	4 594	3 616	8 210	9 215	8 888	18 103	49,9	40,7	45,4
Roihuvuori	9 650	7 485	17 135	18 602	16 564	35 166	51,9	45,2	48,7
Töölö	15 344	10 528	25 872	27 621	22 635	50 256	55,6	46,5	51,5
Vuosaari	8 797	6 496	15 293	19 823	17 515	37 338	44,4	37,1	41,0
suomenkieliset seurakunnat	164 554	124 008	288 562	328 202	295 887	624 089	50,1	41,9	46,2
Johannes	6 186	5 113	11 299	9 910	9 573	19 483	62,4	53,4	58,0
Matteus	2 535	2 223	4 758	3 796	3 684	7 480	66,8	60,3	63,6
Petrus	3 227	2 669	5 896	5 115	4 737	9 852	63,1	56,3	59,8
ruotsinkieliset seurakunnat	11 948	10 005	21 953	18 821	17 994	36 815	63,5	55,6	59,6
asuinpaikka tuntematon ²⁾				5 614	8 445	14 059			
Kaikki seurakunnat yhteensä	176 502	134 013	310 515	352 637	322 326	674 963	50,1	41,6	46,0

Jäsentilaston vuosiraportti 2023

Haaga

Kastetut	68
Kuolleet	221
Liittyneet	98
Eronneet	264
Muuttoliike (+/-)	151
Jäsenmuutos yhteensä	-167
Jäsenet 31.12.2022	13 175
Jäsenet 31.12.2023	13 008

Jäsenten ikärakenne 31.12.2023 ja vuosimuutos

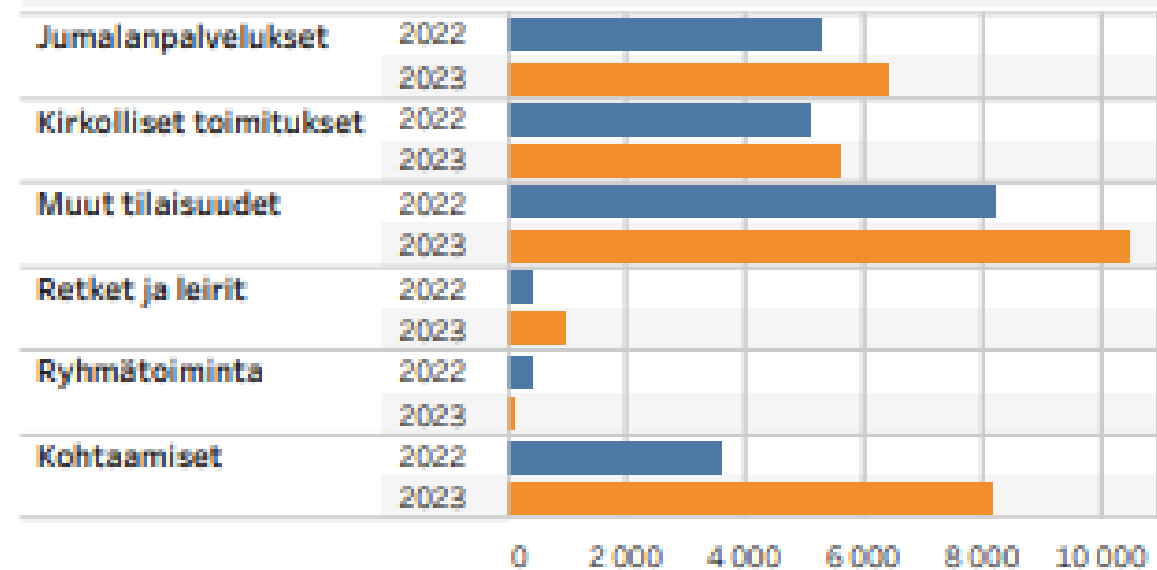


Toimintatilaston vuosiraportti 2023

Haaga

	2022	2023	Muutos, %
TOIMINTA Yhteensä	3 712	2 115	-43,0%
Jumalanpalvelukset	84	91	8,3%
Kirkolliset toimitukset	234	235	0,4%
Muut tilaisuudet	243	289	18,9%
Retket ja leirit	40	45	12,5%
Ryhmätoiminta	32	11	-65,6%
Kohtaamiset	3 079	1 444	-53,1%
OSALLISTUJAT yhteensä	22 965	31 598	37,6%
paikalla olleet	22 908	31 595	37,9%
verkon kautta	57	3	-94,7%

Tapahtumiin osallistuneet ja kohdatut 2022 ja 2023



JÄSENNENNUSTE 2024-2040

Helsingin hiippakunta

Vuosi	Helsinki
2024	441 399
2025	436 128
2026	431 011
2027	425 986
2028	421 042
2029	416 356
2030	411 983
2031	407 821
2032	403 812
2033	399 935
2034	396 113
2035	392 295
2036	388 545
2037	384 743
2038	380 863
2039	376 913
2040	372 889

Helsingin seurakuntayhtymä

Vuosi	Helsing..
2024	306 890
2025	303 396
2026	300 027
2027	296 744
2028	293 549
2029	290 599
2030	287 956
2031	285 514
2032	283 199
2033	280 987
2034	278 783
2035	276 551
2036	274 350
2037	272 058
2038	269 661
2039	267 154
2040	264 545

Huopalahden rovastikunta

Vuosi	Haaga	Kannel..	Munkki..	Pitäjän..
2024	12 790	12 822	10 036	8 060
2025	12 581	12 698	9 988	7 911
2026	12 382	12 572	9 944	7 766
2027	12 186	12 446	9 900	7 624
2028	11 998	12 317	9 858	7 482
2029	11 823	12 184	9 820	7 345
2030	11 662	12 047	9 782	7 208
2031	11 501	11 909	9 746	7 075
2032	11 346	11 768	9 712	6 943
2033	11 194	11 626	9 677	6 814
2034	11 046	11 483	9 641	6 684
2035	10 901	11 339	9 605	6 556
2036	10 759	11 195	9 571	6 431
2037	10 622	11 050	9 538	6 306
2038	10 479	10 904	9 505	6 182
2039	10 335	10 758	9 472	6 059
2040	10 196	10 614	9 441	5 938

JÄSENNENNUSTE 2024-2040 IKÄRYHMITTÄIN, HAAGAN SEURAKUNTA

Vuosi	0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90-
2024	930	1 120	2 103	2 068	1 387	1 233	1 370	1 470	844	266
2025	932	1 159	1 980	2 028	1 370	1 208	1 323	1 446	878	257
2026	937	1 179	1 868	1 997	1 352	1 175	1 316	1 370	939	247
2027	940	1 199	1 774	1 959	1 325	1 157	1 298	1 312	981	241
2028	928	1 186	1 740	1 892	1 317	1 153	1 236	1 293	1 010	243
2029	929	1 162	1 761	1 784	1 297	1 154	1 216	1 238	1 037	246
2030	923	1 119	1 795	1 679	1 320	1 146	1 164	1 214	1 052	249
2031	906	1 084	1 797	1 632	1 299	1 162	1 132	1 186	1 045	258
2032	898	1 079	1 758	1 590	1 280	1 174	1 082	1 176	1 061	248
2033	912	983	1 820	1 529	1 260	1 173	1 036	1 187	1 044	250
2034	881	960	1 870	1 436	1 255	1 150	1 036	1 146	1 049	263
2035	852	952	1 907	1 359	1 237	1 138	1 017	1 112	1 039	288
2036	824	959	1 909	1 304	1 223	1 126	992	1 110	993	319
2037	799	959	1 917	1 259	1 206	1 107	979	1 099	959	338
2038	778	941	1 889	1 263	1 171	1 101	977	1 051	957	351
2039	760	939	1 842	1 286	1 118	1 085	980	1 037	924	363
2040	746	936	1 777	1 320	1 061	1 103	975	998	915	366

HUOMIOON OTETTAVAT STRATEGIAT



Ovet auki

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon
strategia vuoteen 2026

KIRKON PERUSTEHTÄVÄ ELI MISSIO:

Edistää Jumalan valtakuntaa ja julistaa Jeesusta
Kristusta maailman pelastajana.

Kutsua ihmisiä Jumalan yhteyteen sekä rohkaista
välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta

STRATEGISET VALINNAT JA NIIHIN LIITTYVÄT ILMIÖT:

Ovet auki ulospäin

Ovet auki kirkkoon ja kasvuun

Ovet auki kaikille

Ovet auki yhteiselle työlle ja kumppanuuksille

Ovet auki uusille mahdollisuuksille

Ovet auki tuleviasuuteen

Kirkko Helsingissä -strategian viitekehys

Näkemyksemme maailmasta ja kirkon missiosta Helsingissä

- Millaisessa ympäristössä toimimme?
- Mihin haluamme vaikuttaa?

Strategian toteuttajat

Helsingin seurakunnat

Yhteiset palvelut

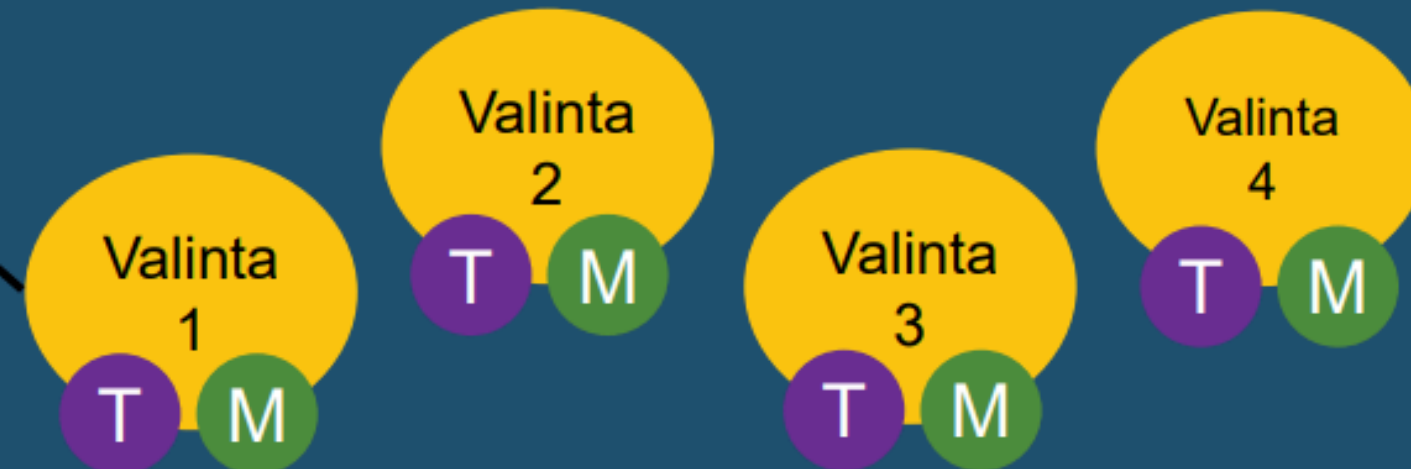
Työalat ja tiimit

Seurakuntalaiset

Yhteistyökumppanit

Strategian valinnat

Missiostamme ja helsinkiläisten tarpeista nousevat tavoitteet (T) ja niihin liittyvät mittarit (M), jotka kuvaavat strategialla tavoiteltavaa muutosta



Visio: Kirkko Helsingissä 2030

- Millainen yhteisö haluamme olla?
- Millaista tulevaisuutta tavoittelemme?

Resurssit ja kyvykkyydet

Valintojen saavuttamista tukevat resurssilinjaukset (2030), osaamisen ja muiden kyvykkyyksien kehittäminen

Johtamisjärjestelmä

Strategian toteutumista tukevat johtamis- ja raportointimallit

Kirkko Helsingissä -strategian visio ja valinnat

Kasvava kristillinen helsinkiläinen yhteisö



...olla...

**Toimimme
monikielisenä
hengellisenä yhteisönä**

**Olemme
merkityksellinen
nuorille aikuisille**



...tulla...

**Vahvistamme hyvän
tekemisen verkostoja**



... ja toimia.

**Rakennamme toivon
teoilla parempaa
huomista**

Maailmassa

- * Näymme ja vaikutamme kaikkialla Haagassa
- * Kutsumme ympäristön ja ihmisarvon puolustamiseen
- * Vahvistamme nimikkolähettyyksiä, kansainvälistä diakoniaa ja ystävyyss seurakuntatyötä
- * Vastaamme kulttuurisesti ja uskonnollisesti moninaisen Haagan tarpeisiin

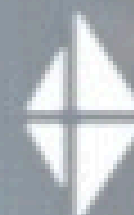
Haagan seurakunta 2022- "Usko, toivo ja rakkaus"

Kirkolla

- * Pidämme kirkon auki päivittäin: kirkosta arjen, juhlan, avun ja kristillisen kasvun paikka
- * Edistämme kirkon pihan monipuolista käyttöä
- * Messu- ja rukouselämämme on säännöllistä
- * Kirkkotilamme ja työntekijämme mahdollistavat haagalaisien aktiivisuuden

Somessa

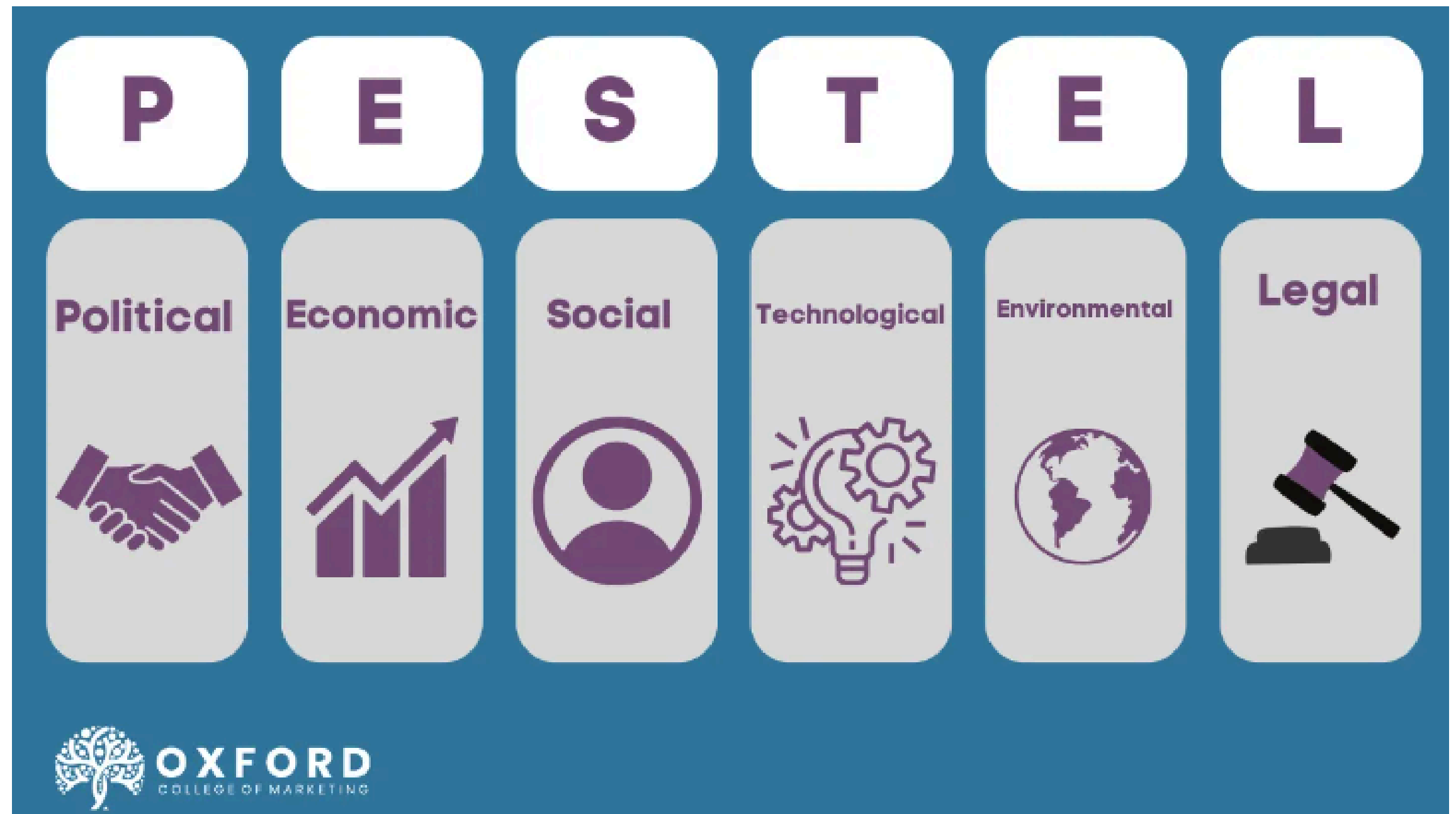
- * Kohtaamme kasvokkain ja somessa
- * Olemme tunnistettava, hengellinen someyhteisö
- * Innovoimme uusia toimintamalleja
- * Kehitämme myös muita viestikanavia somen rinnalla
- * Varustamme haagalaisia digitaidoilla, ehkäisemme digisyrjäytymistä



TYÖSKENTELY I



TULEVAISUUS- JA
STRATEGIATYÖN
PERUSYKSIKÖITÄ
OVAT
KEHITYSSUUNNAT;
TRENDIT JA ILMIÖT



KIRKKOON VAIKUTTAVAT MEGATRENDIT

KULTTUURISET MUUTOKSET

erit. hengellisyyden ja uskonnollisen tradition muutos: nuoret miehet, naiset, uskontolukutaito...

MUUT ARVOJEN JA ASENTEIDEN MUUTOKSET

esim. arvojen koveneminen, muutokset yhteisöllisyyteen liittyvissä odotuksissa, valtapolitiikka...

TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN KEHITYSSUUNNAT

mielenterveyden, yksinäisyyden, henkisen pahoinvoinnin ja toivottomuuden kokemukset lisääntyvät, erityisesti nuoret tytöt/naiset, neuromoninaisuus...

DEMOGRAFISET MUUTOKSET

monikulttuurisuus ja -kielisyys, ikärakennemuutokset; vanhusväestön lisääntyminen, yksinasumisen kasvu, asuinalueiden eriytyminen

TALOUS

köyhyys, huono-osaisuus lisääntyy, diakonisen avun tarve kasvaa

MINITRENDIT:
MEGATRENDIEN
VÄLIIN JA
SISÄLLE
PIILOUTUVIA
ILMIÖITÄ

SEURAA JOHTAJAA

SEURAA RAHAA

TUTKI RAJOJA

TUTKI ANALOGIOITA

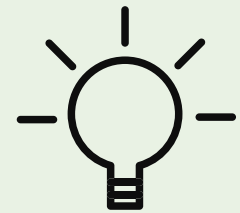
MIETI IHMISLUONTOA

TUTKI DEMOGRAFISIA MUUTOKSIA

TUTKI TURHAUTUMISEN AIHEITA

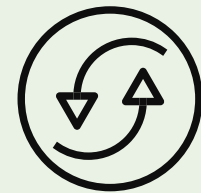
RYHMÄTYÖSKENTELY

TRENDI



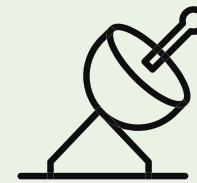
Kirkkoon ja seurakuntaan oleellisimmin vaikuttavat megatrendit
+
Ovet auki - strategian ilmiöt

MINITRENDI



Seitsemän minitrendiä:
seuraa johtajaa
seuraa rahaa
tutki rajoja
tutki analogioita
mieti ihmisluontoa
tutki demografiaa
tutki turhautumista

TULKINTA



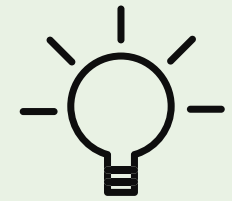
Mitä se merkitsee meille?

UHKA?

MAHDOLLISUUS?

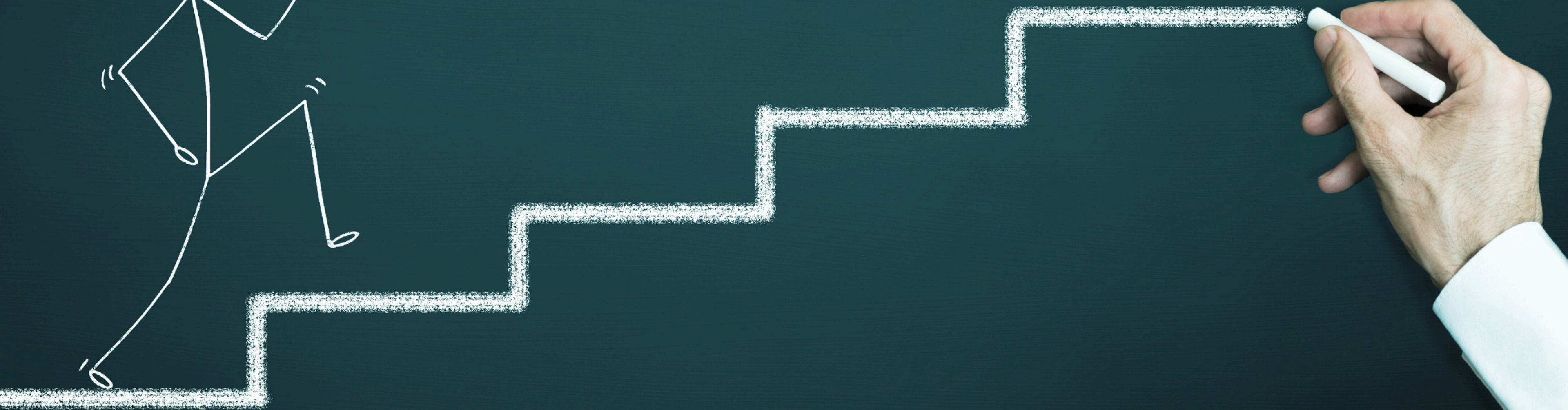
PAINOLASTI?

JOHTOPÄÄTÖS



Millaisen
TOIMINTALINJAN
valitsemme?

SEURAKUNTALAISKYSELY



Kysely oli avoinna 25.3.-4.4. netissä sähköisenä ja kirkolla paperiversiona.

Vastauksia tuli määräaikaan mennessä yhteensä 125.

HAAGAN SEURAKUNTA TOIMII

Mihin Haagan seurakunnan toimintaan sinä tai taloutesi jäsenet olette osallistuneet viimeisen vuoden aikana joko paikan päällä tai somessa?

Kuinka usein sinä tai taloutesi jäsenet olette osallistuneet Haagan seurakunnan toimintaan?

Osallistutko Haagan seurakunnan tapahtumiin *a) livenä b) somessa c) molemmissa?*

Millä sanoilla kuvailisit viimeisintä kokemustasi Haagan seurakunnan toiminnasta?

HAAGAN SEURAKUNTA VIESTII

Missä kanavissa olet nähnyt Haagan seurakunnan viestintää?

Seuraatko Haagan seurakuntaa jossakin sosiaalisen median kanavista?

Millainen mielikuva sinulla on Haagan seurakunnasta?

Seurakuntaan ovat kaikki tervetulleita, Työntekijät ovat helposti lähestyttäviä, Yhteydenotto on helppoa ja selkeää, Viestintä on monipuolista ja tavoittavaa, Seurakunnassa noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita, Seurakunnan toimintaan voi osallistua matalalla kynnyksellä, Seurakunnan toimintaan voi osallistua, vaikka ei kuuluisi kirkkoon, Seurakunta on aktiivinen alueellinen ja yhteiskunnallinen vaikuttaja

HAAGAN SEURAKUNTA KEHITTYY

Mielestäni seurakunnan tärkein tehtävä on...?

Millaista toimintaa toivoisit seurakunnalta?

Millaisen arvosanan antaisit Haagan seurakunnan...?

Toiminnalle, Viestinnälle, Kirkonmäelle ja tiloille, Työntekijöille

Voit halutessasi perustella vastauksiasi

TYÖSKENTELY II





RYHMÄTYÖSKENTELY

MISSIO

Edistää Jumalan valtakuntaa ja julistaa Jeesusta Kristusta maailman pelastajana.

Kutsua ihmisiä Jumalan yhteyteen sekä rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta.

ARVOT

Mitkä arvot ohjaavat toimintaa juuri Haagan seurakunnassa?

Miten arvot ilmaistaan niin, että ne ovat ymmärrettäviä?

“NOLOSTA RELEVANTIKSI”

STRATEGINEN TOIMINTALINJA

Mitä halutaan saada aikaan?

Ytimessä “asiakas”, seurakuntalainen.

Nelivuotiskaudella jokaiselle vuodelle oma yksi strateginen toimintalinja, joka ohjaa kaikkea.

AVAINTULOS

Jokaiselle toimintalinjalle määritelty selkeä tavoite.

Avaintulosta arvioidaan mittareilla ja palautteen kautta.

Voidaan tarkentaa strategiakauden aikana.

TYÖSKENTELY III



PALAUTE JA
KOMMENTOINTIAIKA

STRATEGIATYÖRYHMÄN
PALAVERI

JOHTOTIIMIN PALAVERI

STRATEGIAN
HYVÄKSYMINE

ORGANISAATIOMUUTOKSEN
KÄYNNISTÄMINEN



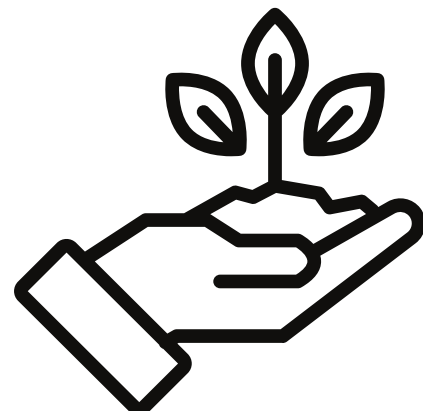
LOPPUTULOS



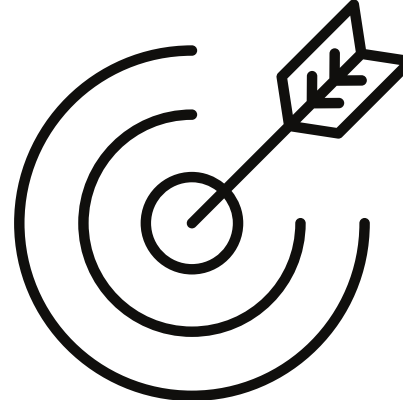
OPERATIIVINEN
TOIMINTA



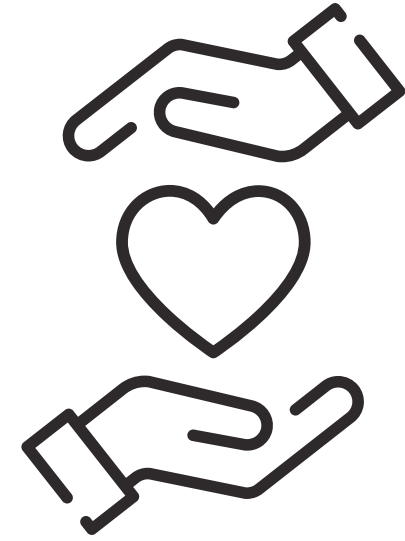
TYÖNJOHTO
(KEKET,
KOULUTUS JNE.)



STRATEGIA



HALLINTO JA
TALOUS



BRÄNDI JA
TUNNISTETTAVUUS

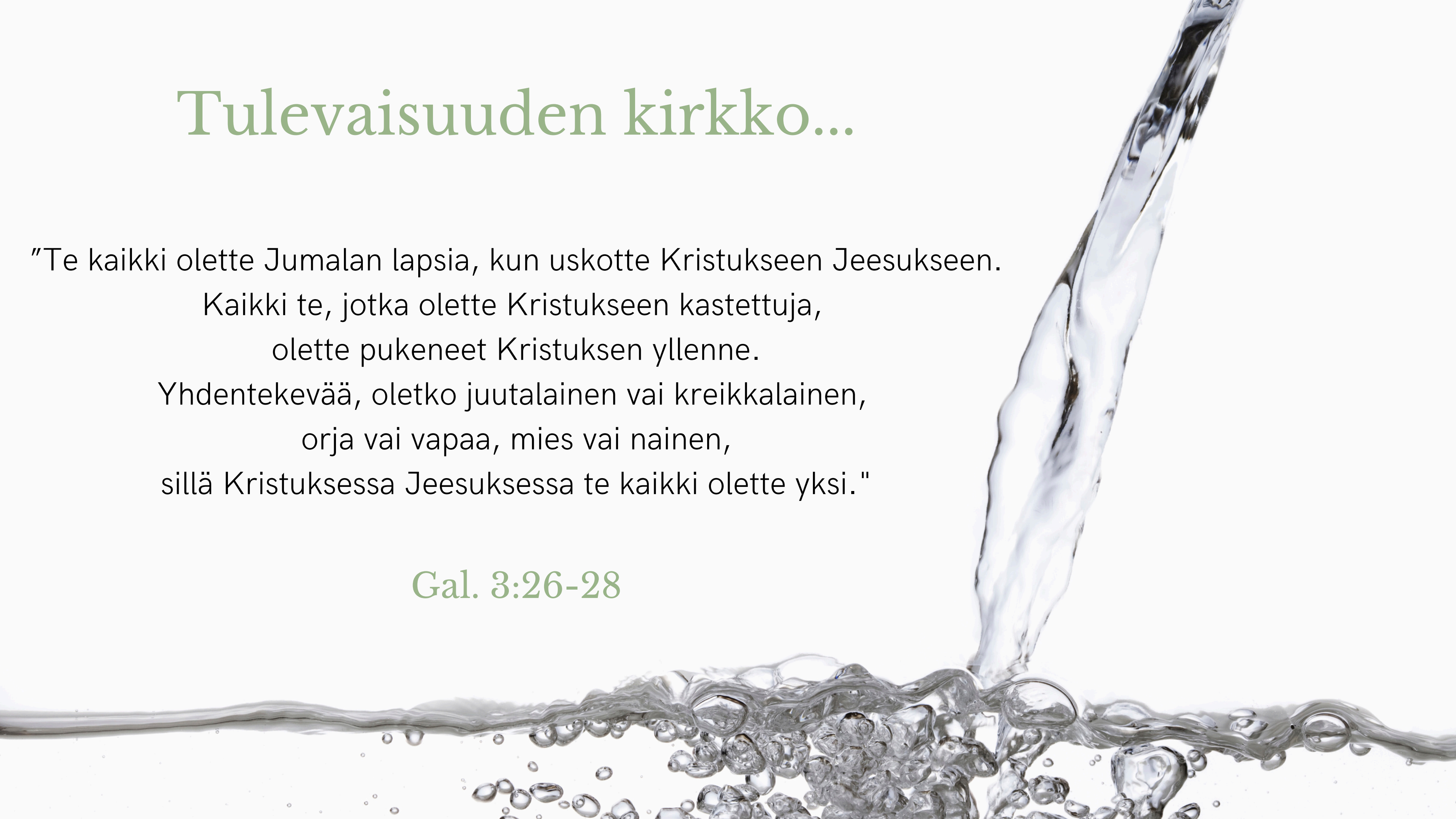
Tulevaisuuden kirkko...

"Te kaikki olette Jumalan lapsia, kun uskotte Kristukseen Jeesukseen.

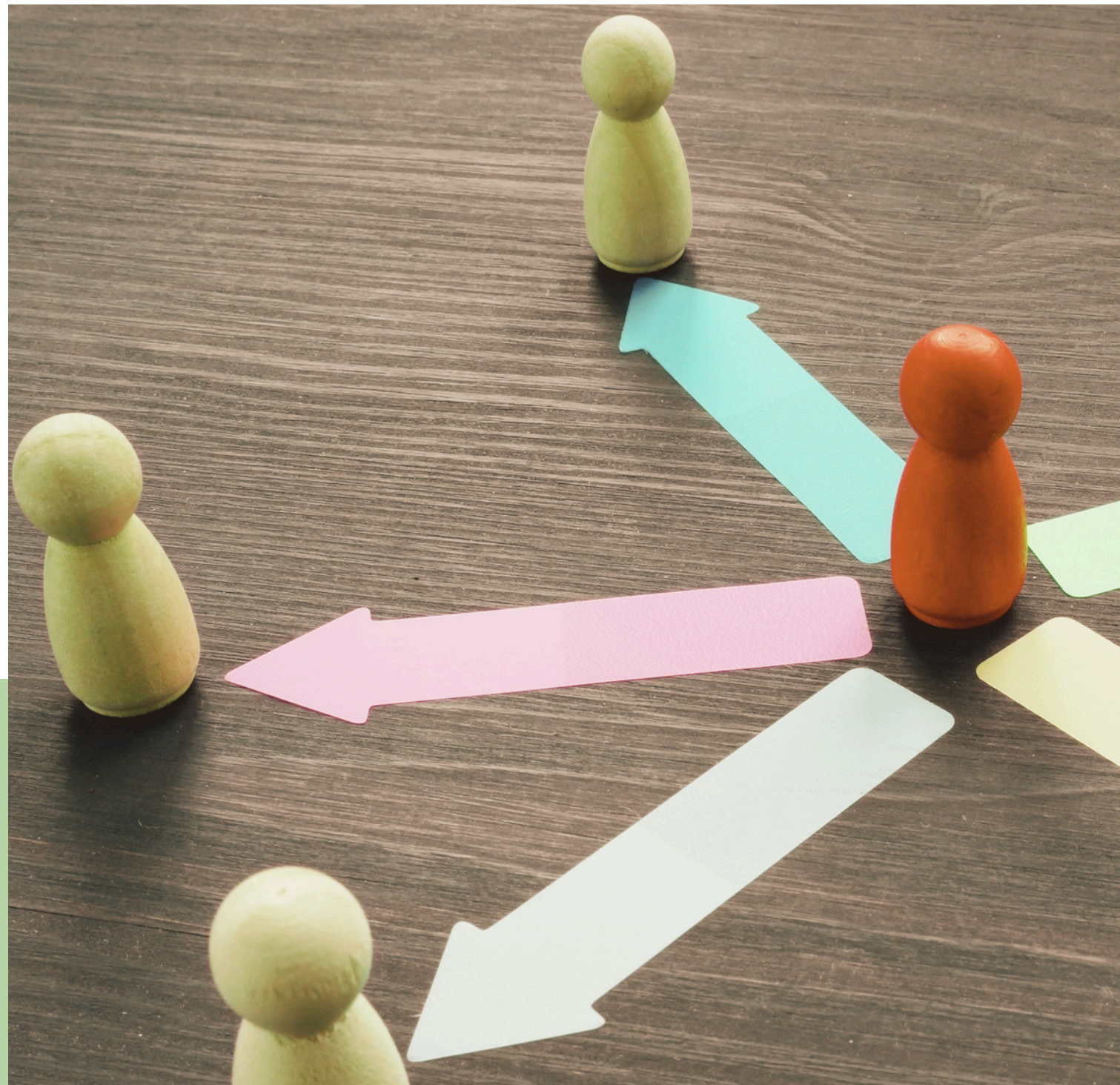
Kaikki te, jotka olette Kristukseen kastettuja,
olette pukeneet Kristuksen yllenne.

Yhdentekevää, oletko juutalainen vai kreikkalainen,
orja vai vapaa, mies vai nainen,
sillä Kristuksessa Jeesuksessa te kaikki olette yksi."

Gal. 3:26-28



VÄLIAJAN TEHTÄVÄT JA KIRJALLISUUS



Minä ihmisten johtajana?

Pohdi omaa johtamisen filosofiaasi, vahvuuksiasi ja kehittämiskohteitasi alla olevaa kirjallisuutta hyödyntäen. Kirjoita pohdinnastasi **1-2 sivun** mittainen raportti.

- * Kirsi Piha: Konflikti päivässä
- * Aulikki Mäkinen: Tulevaisuuden sanat – kirkko kolmannella vuosituuhannella
- * Jarkko Rantanen, Ira Leppänen & Heikki Kankaanpää: Johda tunneilmastoa
- * Brené Brown: Dare to lead / Rohkaiseva johtaja
- * Frank Martela, Miia Paakkanen ja Anne Birgitta Pessi (toim.): Myötätunnon mullistava voima
 - * Alf Rehn, Johtajuuden ristiriidat

Välitehtävä palautetaan Peda.Nettiin viimeistään 16.8.2024.