

## 2.3.7 Lapuan hiippakunta

### Katsaus nykytilanteeseen ja tulevaan

Lapuan hiippakunnan toiminta-ajatus: Hiippakunta edistää kirkon tehtävän toteutumista ja vahvistaa seurakuntien toimintaedellytyksiä alueellaan. Toimintasuunnitelman 2020 taustalla on hiippakuntavaltuuston vuonna 2015 vahvistama Lapuan hiippakunnan suuntaviivat vuoteen 2020 -asiakirja.

Toimintamme lähtökohtana on seurakuntien sekä niiden työntekijöiden ja luottamushenkilöiden tukeminen ja palveleminen. Tuomiokapitulin toiminnallinen ja hallinnollinen puoli toimivat tiiviisti yhdessä.

Lapuan hiippakunnan haasteita ovat seurakuntien resurssien väheneminen, väestön keskittyminen maakuntakeskuksiin ja maaseudun taantuminen. Maakuntakeskukset, Seinäjoki, Jyväskylä ja Vaasa vaikuttavat vahvasti toiminnan kehittämiseen. Tuomiokapituli kannustaa maakuntakeskusten seurakuntia kantamaan yhdessä tuomiokapitulin kanssa esimerkiksi koulutuksellista vastuuta pienempien seurakuntien toimivuudesta.

Hiippakuntakartano Haapaniemi on keskeisessä osassa työssämme. Omien koulutusten ja verkostotapaamisten lisäksi siellä toteutuvat kaikki kirkon järjestämät kuntoutuskurssit. Tämän vuoksi kuntoutussihteeri on osa työyhteisöämme.

Lapuan hiippakunnan toiminnassa on huomioitava sen kaksinaisuus. Hiippakunnan länsi- ja itäosassa on erilainen henkinen ja hengellinen ilmasto. Hiippakunnalla on toimipisteet länsi- ja itäosassa. Viranhaltijoiden virkapaikat on jaettu alueiden kesken, vaikka työtä tehdään koko hiippakunnan alueella.

Henkilöstöön kuuluvat: piispa, lakimiesasessori, hiippakuntadekaani, hiippakuntapastori, neljä kokoaikaista hiippakuntasihtööriä, yksi hiippakuntasihtööri 80 %, kuntoutussihteeri 80 %, piispan sihteeri sekä yksi toimistosihtööri ja Lapuan piirin kuurojen pappi. Yhteensä 14 henkeä = 12,6 htv. Lisäksi tuomiokapitulin työyhteisöön kuuluu liikuntapappi, joka toimii Kuortaneen Urheiluopiston palkkaamana ja sen työnjohdon alla. Yhden 80 % viran määräaikaisuus päättyy vuoden 2020 elokuun lopussa.

Toiminnan ja hallinnon vuosien 2020 –2022 painopisteet:

1. Missionaarisuus ja hengellisen elämän tukeminen
2. Seurakuntien tukeminen muutoksessa
3. Tuomiokapitulin toiminnan kehittäminen muutoksessa

### Keskeiset tehtävät ja kehityshankkeet 2020 –2022

1. Missionaarisuus ja hengellisen elämän tukeminen
  - Työntekijöiden hengellisen identiteetin vahvistaminen
  - Kirkon jäsenyyden, kasteen, kummiuden ja kristillisen kasvatuksen merkityksen korostaminen
  - Kirkon missionaarisen olemuksen ja missionaarisen työnäyn ymmärtäminen
  - Verkostoituminen ja ulos päin suuntautuva toimintatapa
  - Seurakuntien yhteisöllisyyden kehittäminen

2. Seurakuntien tukeminen muutoksessa
  - Seurakuntien yhteistyörakenteiden kehittäminen
  - Johtamisen, erityisesti muutos- ja väliportaana johtamisen kehittäminen
  - Henkilöstön tukeminen muutoksessa: jaksaminen, motivaatio ja työhyvinvointi
  - Seurakuntalaisten valmentaminen yhteiseen työhön
3. Tuomiokapitulin toiminnan kehittäminen muutoksessa
  - Töiden uudelleen järjesteleminen ja verkostoyhteistyön kehittäminen
  - Digitalisaation hyödyntäminen (kokoustaminen, verkkotyöskentelyt ja sosiaalinen media)
  - Viestinnän tehostaminen
  - Innostaminen ympäristö- ja ilmastovastuuseen

### **Keskeisimmät toiminnalliset tavoitteet vuonna 2020**

(Keinot ja mittarit ovat tarkemmin tulokortissa)

#### Seurakuntien hengellisen elämän tukeminen

- Kaste, usko ja kristillinen kasvatusta kristityn identiteetin perustana vahvistuu. Kaste ja kummisuus -teema koskettaa kaikkia työntekijöitä
- Seurakuntien työntekijöiden hengellinen identiteetti on selkeä

#### Seurakuntien missionaarisuuden vahvistaminen

- Pidämme kirkon missionaarista olemusta työmme lähtökohtana
- Kirkon työntekijän missionaarinen työnäky vahvistuu
- Kirkon kynnyksen ylittäminen, ihmisten ennakkoluuloton kohtaaminen ja yhteyksien solmiminen erilaisiin verkostoihin on luonteva toimintatapa
- Seurakuntien tehtävälähtöinen yhteisöllisyys vahvistuu

#### Seurakuntien aktiivinen tukeminen muutoksessa

- Seurakuntien rakenteet tukevat perustehtävää
- Kannustamme seurakuntia yhteisvastuuseen ja yhteistyöhön
- Seurakunnat sopeuttavat taloutensa ja toimintansa toimintaympäristön realiteetteihin
- Kokeilukulttuuri seurakunnissa lisääntyy
- Tuemme johtajuutta kaikilla tasoilla
- Haastamme työntekijöitä asennemuutokseen: tekemisestä valmentamiseen
- Tuemme seurakuntia, jotka liittyvät hiippakuntaan

#### Tuomiokapitulin toiminnan kehittäminen muutoksessa

- Resurssien muuttuessa sopeutamme toimintaamme ja kehitämme toimintatapojamme
  - Vahvistamme verkostoyhteistyötä eri toimijoiden kanssa
  - Viestimme selkeästi
  - Tehostamme toimintaamme digitalisaation keinoin
  - Kannamme vastuuta ilmastosta ja ympäristöstä
  - Teemme työtä tiimeinä
-

## Lapuan hiippakunnan talousarvio 2020

\*) Talousarvion ylijäämä on etumerkillä ”miinus” (-) ja alijäämä on ilman etumerkkiä. Myös tuotot ovat miinusmerkkisiä ja kulut ilman etumerkkiä.

Lapua	Edellinen TP 2018	Kuluvan vuoden TA 2019	TA 2020	TS1 2021
Toimintatuotot	-218 237,20	-150 280,00	-176 000,00	
Korvaukset	-34 838,17			
Myyntituotot	-10,00			
Maksutuotot	-153 095,44	-120 000,00	-150 000,00	
Vuokratuotot	-4 255,32	-4 280,00	-6 000,00	
Kolehdit, keräykset ja lahjoitusvarat	-22 956,87	-26 000,00	-20 000,00	
Tuet ja avustukset	-658,78			
Muut toimintatuotot	-8,79			
Sisäiset tuotot	-2 413,83			
Toimintakulut	1 701 638,12	1 612 200,00	1 665 700,00	
Henkilöstökulut	1 034 023,12	1 042 000,00	1 080 000,00	
Palkat ja palkkiot	856 914,48	792 000,00	836 935,00	
Henkilösivukulut	264 789,12	250 000,00	243 065,00	
Henkilöstökulujen oikaisuerät	-87 680,48			
Palvelujen ostot	459 788,65	422 500,00	390 000,00	
Palvelun ostot - sisäiset	9 787,96			
Vuokratulut	107 379,31	83 500,00	108 000,00	
Aineet ja tarvikkeet	69 389,85	49 200,00	67 700,00	
Ostot tilikauden aikana	69 389,85	49 200,00	67 700,00	
Annetut avustukset	20 851,82		10 000,00	
Muut toimintakulut	417,41	15 000,00	10 000,00	
<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>1 483 400,92</b>	<b>1 461 920,00</b>	<b>1 489 700,00</b>	<b>1 349 700,00</b>

TULOSKORTTI 2020			
Lapuan hiippakunta			
Tehtäväalue	Tavoite	Keinot	Mittarit
Seurakuntien hengellisen elämän tukeminen	Kaste, usko ja kristillinen kasvatusta kristityn identiteetin perustana vahvistuu. Kaste ja kummius -teema koskettaa kaikkia työntekijöitä.	Tuemme seurakuntia rippikoulun paikallisuunnitelman teossa ja toteutuksessa.	Kaikissa seurakunnissa on tehty rippikoulun paikallisuunnitelma ja sitä toteutetaan.
		Järjestämme kasteeseen ja kummiuteen liittyvää koulutusta kaikille työntekijöille osana koulutus- tapahtumiamme, joissa keskitytään kristityn identiteetin vahvistamiseen.	Tavoitamme koulutuksessa työntekijöitä neljästä eri työntekijäryhmästä ja kaikki hiippakunnan seurakunnat osallistuvat koulutuksiin.
	Seurakuntien työntekijöiden hengellinen identiteetti on selkeä.	Hartauselämä on olennaista kaikissa kohtaamisissamme.	Vähintään alkuhartaus on jokaisessa tapahtumassamme.
		Yhteistyökumppanien tuella järjestämme mahdollisuuksia siihen, että Raamattu, katekismus ja rukous voivat tukea työntekijää entistä paremmin.	Vähintään kaksi tapahtumaa on järjestetty, joissa keskitytään Raamattuun, katekismukseen ja rukoukseen seurakunnan työntekijän voimauttajana.
Seurakuntien missionaarisuuden vahvistaminen	Pidämme kirkon missionaarista olemusta työmme lähtökohdantana	Liikumme kirkon työntekijänä toimintaympäristössämme ja olemme valmiita kohtaamaan moniarvoistuvan ja monikulttuurisen yhteiskunnan.	Kutsumme koolle monikulttuurisuusseminaarin tai vastaavan tapahtuman.
		Vahvistamme missionaarista identiteettiämme, emme ole vain yksi yhteiskunnallinen toimija.	Kehityskeskusteluissa pohditaan työtä missionaarisesta näkökulmasta.
	Kirkon työntekijän missionaarinen työnäky vahvistuu.	Haastamme seurakuntien työntekijöitä ymmärtämään mission laajasti, ei vain perinteisenä lähetystyönä. Järjestämme luentoja tai koulutustilanteita, joissa missioajattelu on esillä.	Vähintään yksi tapahtuma on järjestetty.
		Rohkaisemme seurakunnan työntekijöitä luomaan hyviä suhteita erityisesti heihin, jotka ovat riskiryhmässä irrottautua kirkosta.	Järjestämme neuvottelun, jossa etsitään keinoja toimia kirkosta irtaantuvien tavoittamiseksi.
	Kirkon kynnyksen ylittäminen, ihmisten ennakkoluuloton kohtaaminen ja yhteyksien solmiminen erilaisiin verkostoihin on luonteva toimintatapa.	Rohkaisemme työskentelemään siellä, missä ihmiset ovat.	Seurakunnan tilastojen mukaiset kohtaamiset muualla kuin seurakunnan tiloissa ovat lisääntyneet.
		Autamme seurakuntia ja työntekijöitä solmimaan yhteistyöverkostoja seurakunnan toimijoiden kanssa.	Piispanarkastuksissa ja seurakuntaneuvotteluissa on pidetty esillä yhteistyöverkostojen merkitystä.
		Tuemme seurakuntia löytämään luontevat yhteistyöväylät kuntien varhaiskasvatuksen ja koulujen kanssa.	Järjestämme kaksi koulutusta teemaan liittyen. Puolella seurakunnista on sopimus yhteistyöstä koulujen kanssa.
		Tuemme seurakuntia eri uskontojen väliseen ja monikulttuuriseen kanssakäymiseen ja tutustumiseen.	Ainakin kahdessa seurakunnassa toteutuu uskontojen kohtaamis- ja dialogitapahtumia.

	Seurakuntien tehtävälähtöinen yhteisöllisyys vahvistuu.	Haastamme seurakuntia näkemään työnsä yhteisenä työnä ja madaltamaan työalarajoja.	Työalarajat ovat mitattavasti madaltuneet 10 % hiippakunnan seurakunnista.
		Luomme malleja yhteistyölähtöiseen työtoteeseen.	Ainakin yhtä mallia on tarjottu seurakunnille. Koulutuksiin osallistuu myös vapaaehtoisia vastuunkantajia.
<b>Seurakuntien aktiivinen tukeminen muutoksessa</b>	Seurakuntien rakenteet tukevat perustehtävää.	Johtamis- ja pastoraalikoulutuksessa kiinnitämme huomiota seurakuntien toimintarakenteisiin.	Teema on johtamiskoulutusten aiheena, vaikka lyhyestikin.
		Kirkkoherrojen sekä taloudesta ja hallinnosta vastaavien tapaamisissa, piispantarkastuksissa, konsultoinneissa ja luottamushenkilökoulutuksissa kannustamme tekemään realistisia analyyssejä, kartoittamaan toimintaympäristöä, kokeilemaan ja tekemään rohkeita päätöksiä.	Asia on esillä kaikissa edellä mainituissa kokoontumisissa.
	Seurakuntien välinen yhteisvastuu ja yhteistyö on luonnollista.	Luomme yhteistyömalleja seurakunnille ja rohkaisemme osaamisen jakamiseen.	Hiippakunnassa on käynnistynyt vähintään viisi uutta yhteistyömallia tai -hanketta.
		Haastamme suuria seurakuntia tukemaan pienempiä alueellisten koulutusten avulla.	Suuret seurakunnat tarjoavat koulutuksiaan pienemmille seurakunnille kaikissa maakunnissa.
		Innostamme seurakuntia laajempaan rovastikuntayhteistyöhön.	Rovastikunnissa aloitetaan yhteistyöhankkeet kirkkoherännvirastotyön organisoimiseksi.
	Seurakunnat sopeuttavat taloutensa ja toimintansa toimintaympäristön realiteetteihin.	Neuvotteluissa vaadimme viranhaltijoita ja luottamushenkilöitä olemaan tietoisia talouden ja toimintaympäristön realiteeteista.	Asia on esillä ainakin 75 % neuvotteluissamme.
		Koulutuksissa otamme esille talouden ja toimintaympäristön tilanteen merkityksen.	Asiaa käsitellään 75 % koulutuksistamme.
	Kokeilukulttuuri seurakunnissa lisääntyy.	Neuvottelemme esimerkkejä seurakunnille ja työaloille erilaisten kokeilujen aloittamiseksi.	Ainakin kaksi esimerkkiä pystymme tarjoamaan seurakunnille.
		Rohkaisemme oppimaan myös epäonnistumisista.	Kerromme esimerkkejä onnistumista ja epäonnistumisista Uutiskirje Lehtisessä ja tapahtumisissamme.
	Tuemme johtajuutta kaikilla tasoilla.	Pidämme yllä luottamuksellisia suhteita kaikki johtaviin viranhaltijoihin.	Olemme tarpeen mukaan yhteydessä kaikkiin johtaviin viranhaltijoihin.
		Kutsumme uudet kirkkoherrat ja taloudesta vastaavat säännöllisesti neuvotteluun.	Kaikki uudet kirkkoherrat ja taloudesta vastaavat viranhaltijat kutsutaan työparina neuvotteluun.
		Tuemme väliesimiesten aseman vahvistumista ja kehitämme koulutusta.	Vuonna 2020 toteutuu vähintään yksi väliesimiesten koulutus ja neuvottelu.
Haastamme työntekijöitä asennemuutokseen: tekemisestä valmentamiseen.	Koulutuksissamme kiinnitämme huomioita työntekijän varustajarooliin.	75 % koulutuksistamme ja neuvotteluistamme työntekijän roolimuuutos on esillä.	

		Koulutamme työntekijöitä näkemään seurakunnan työn elämäkeskeisenä toimintakeskeisyyden sijaan.	Ainakin viidessä seurakunnassa työtä ei mitata vain tilastoilla, vaan laadituilla laadullisilla mittareilla.
	Tuemme seurakuntia, jotka liittyvät hiippakuntaan.	Luomme yhteyksiä ja kartoitamme seurakuntien kehittämis- ja tukitarpeita.	Vierailimme uusissa seurakunnissa.
<b>Tuomiokapitulin toiminnan kehittäminen muutoksessa</b>	Resurssien muuttuessa sopeutamme toimintaamme ja kehitämme toimintatapojamme.	Valmistaudumme sopeuttamaan toimintaamme säästövelvoitteen mukaisesti.	Suunnitelma on valmiina vuoden 2020 loppuun mennessä.
		Suunnitteleme ja priorisoimme toimintaamme niin, että resurssien pieneneminen ei uuvuta työntekijöitä.	Työmme uudet painopisteet ovat valmiina vuoden 2020 loppuun mennessä.
	Vahvistamme verkostoyhteistyötä eri toimijoiden kanssa.	Toimimme entisissä verkostoissa ja haemme aktiivisesti uusia yhteistyötahoja.	Entiset verkostoitumistahot vahvistuvat ja vähintään 2-3 uutta tahoja löytyy.
		Poistamme päällekkäisiä toimintoja ja jaamme rohkeasti osaamis- tamme molemmin puolin.	Verkostojen osaamisen kartoittaminen on tehty vuoden 2020 aikana.
	Viestimme selkeästi.	Jatkamme uutiskirje Lehtisen toimittamista ja kehittämistä.	Uutiskirje Lehtinen ilmestyy 8-10 kertaa vuodessa.
		Hallinnollinen viestimme on tarkkaa ja selkeää.	Kaikkien tuomiokapitulin istuntojen päätökset viestitään ajallaan.
		Uutistiedotteet laadimme täsmällisesti ja oikeaan aikaan.	Jokainen uutistiedote on tarkkaan harkittu ja vähintään kahden viranhaltijan tarkistama.
	Tehostamme toimintaamme digitalisaation keinoin	Luomme koulutuksiin etäosallistumismahdollisuuksia.	Etäosallistumismahdollisuus toteutuu ainakin 2-3 koulutuksessamme.
		Kehitämme Teams-sovelluksen käyttöä. Työskentelemme verkossa.	Hyödynnämme verkkotyökentelyä kaikilla toimintalueillamme.
	Kannamme vastuuta ilmastosta ja ympäristöstä	Toteutamme kirkon energia- ja ilmastostrategiaa.	Toimimme enemmän sähköisten välineiden kautta.
Pidämme esillä kirkon energia- ja ilmastostrategiaa seurakuntaneuvotteluissamme.		Kaikissa seurakuntaneuvotteluissa energia- ja ilmastostrategia on esillä.	
Teemme työtä tiimeinä	Työyhteisömme on yksi tiimi, jossa jokaisella on omaa erityisosaamista, mutta joka jakaantuu tarvittaessa tilanteen mukaisiin kokoonpanoihin.	Kukaan ei joudu tekemään työtään kokonaan yksin.	