

Turun ortodoksisen seurakunnan sitoutuminen Suomen ortodoksisen kirkon strategiaan

Nykytila-analyysi ja kehittämissuunnitelma

17.3.2026





Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tiivistetty nykytila-analyysi	5
2.1	Hyvinvoiva työyhteisö – tiivistelmä	5
2.1.1	Mikä toimii tällä hetkellä hyvin	5
2.1.2	Mikä vaatii erityistä huomiota	5
2.1.3	Mitä voisimme tehdä helposti.....	6
2.2	Vastuullinen toiminta – tiivistelmä.....	7
2.2.1	Mikä toimii tällä hetkellä hyvin	7
2.2.2	Mikä vaatii erityistä huomiota	8
2.2.3	Mitä voisimme tehdä helposti.....	8
2.3	Kirkko lähelläsi – tiivistelmä	9
2.3.1	Mikä toimii tällä hetkellä hyvin	9
2.3.2	Mikä vaatii erityistä huomiota	9
2.3.3	Mitä voisimme tehdä helposti.....	10
2.4	Palveleva ja läpinäkyvä johtaminen – tiivistelmä	10
2.4.1	Mikä toimii tällä hetkellä hyvin	10
2.4.2	Mikä vaatii erityistä huomiota	11
2.4.3	Mitä voisimme tehdä helposti.....	11
2.5	Painopiste: Lapset, nuoret ja kasvatustoimi	12
2.5.1	Mikä toimii tällä hetkellä hyvin	12
2.5.2	Mikä vaatii erityistä huomiota	13
2.5.3	Mitä voisimme tehdä helposti.....	13
3	Strategiatyöhön valittu kehityskohde	15
3.1	Hyvinvoivat ja toimivat työyhteisöt	15
3.2	Suunnitelma työhyvinvoinnin strategiselle tukemiselle	15
3.2.1	Kestävien työjärjestelyjen ja resurssien varmistaminen	15
3.2.2	Yhteisöllisyyden ja jaetun johtajuuden vahvistaminen.....	16
3.2.3	Vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden hyvinvoinnin vahvistaminen	16
3.2.4	Toimintakulttuurin kehittäminen ja muutoksissa tukeminen	17
3.3	Suunnitelman toimeenpano	17
3.3.1	Kuvaus keskeisimmistä toimenpiteistä	17
3.3.2	Checklist toimeenpanon seuraamiseen	19
4	Vuosisuunnittelu osana strategian toteuttamista	20
4.1	Visio, missio ja arvot	20
4.2	Strategia osana toimintasuunnitelmaprosessia	20
4.2.1	Talous- ja toimintasuunnitelman prosessimalli.....	20
4.2.2	Rullaavan strategian toimeenpano	21

1 Johdanto

Turun ortodoksisessa seurakunnassa on tehty uudenlaista strategiatyötä nykyisen valtuustokauden alusta asti. Keskeisimpiä kohtaamisia strategiatyössä ovat olleet seurakunnanvaltuuston ja seurakunnanneuvoston yhteiset seminaarit. Toukokuun 2024 seminaarissa keskityttiin luomaan kuva tavoitetilasta ja vastattiin kysymykseen: *Minkälaisen seurakunnan haluamme?* Lokakuun 2024 seminaarissa otettiin askel kohti konkretiaa pohtimalla ensin kauhuskenarioita, ja sen jälkeen toimenpiteitä, joilla voitaisiin saavuttaa vastakkainen unelmatilanne. Marraskuun 2025 seminaarissa tutustuttiin Suomen ortodoksisen kirkon strategiaan. Maaliskuun 2026 seminaarissa palattiin aiempiin keskusteluihin sovittamaan Turun seurakunnan nykytilaa ja tulevaisuuden tavoitteita kirkon strategiaan.

Turun seurakunnan toiminta todettiin jo nyt laajasti kirkon strategian mukaiseksi. Alle on tiivistetty nyky-ymmärrys ja tavoitetila kunkin kirkon strategian määrittelemän johtamisen painopisteen osalta. Erityishuomiota on kiinnitetty nuorisotyöhön, joka on kirkon strategiassa vuoden 2026 teema.

1.1 Hyvinvoivat ja toimivat työyhteisöt

Hyvinvoiva työyhteisö rakentuu luottamuksesta, avoimesta vuorovaikutuksesta ja selkeistä rooleista. Turun ortodoksisessa seurakunnassa tavoitteena on tukea henkilöstön ja luottamushenkilöiden jaksamista, varmistaa tasainen työkuorma ja vahvistaa yhteisöllistä toimintakulttuuria. Jokainen kohtaaminen perustuu lämpöön ja keskinäiseen kunnioitukseen. **Nuorisotyössä tämä näkyy nuorten osallisuutena, työntekijöiden tukena sekä turvallisen ja kannustavan ilmapiirin vaalimisena.**

1.2 Kirkko lähelläsi

Kirkko on avoin, kutsuva ja helposti lähestyttävä yhteisö. Monikieliset ja monimuotoiset jumalanpalvelukset, saavutettava viestintä ja eri taustaisten seurakuntalaisten kohtaaminen vahvistavat tunnetta siitä, että kirkko kuuluu kaikille. Seurakunnan arjessa ja juhlassa halutaan synnyttää kokemuksia kodista, turvasta ja hengellisestä ravinnosta. **Nuorisotyö näkyy kirkon elämässä nuorten vastuutehtävissä, omissa kokoontumisissa ja yhteisöllisissä tapahtumissa.**

1.3 Vastuullinen toiminta

Seurakunnan toiminta nojaa kirkon hengelliseen perustehtävään ja vastuullisiin valintoihin. Talous, ympäristövastuu ja vapaaehtoistoiminta hoidetaan läpinäkyvästi ja pitkäjänteisesti, jotta seurakunnan elämä pysyy elinvoimaisena. Jokainen seurakuntalainen voi osallistua omien voimavarojensa mukaan, ja pienetkin teot ovat merkityksellisiä. **Nuorisotyössä vastuullisuus näkyy kasvatuksessa, arjen valinnoissa ja nuorten mahdollisuuksissa kantaa vastuuta seurakunnan elämässä.**

1.4 Palveleva ja läpinäkyvä hallinto

Läpinäkyvä hallinto varmistaa, että seurakunnan päätöksenteko on avointa, perusteltua ja kaikkien ymmärrettävissä. Toimintasuunnitelmien ja talouden läpinäkyvä viestintä sekä kuulemistilaisuudet tekevät seurakuntalaisista aktiivisia vaikuttajia seurakunnan tulevaisuuteen. Tavoitteena on päätöksenteko, joka palvelee seurakunnan elämää ja yhteistä missiota. **Nuorisotyö kytketään hallintoon siten, että nuorten ääni tulee kuulluksi valmistelussa ja suunnittelussa.**

2 Tiivistetty nykytila-analyysi

Maaliskuun 2026 seminaarissa toteutettiin strategiatyöpaja oppimiskahvila (*learning café*) -menetelmää hyödyntäen. Alla on esitetty tiivistelmä kunkin kirkon strategiassa määritellyn johtamisen painopisteen osalta käydystä keskustelusta. Turun seurakunnan toiminnassa havaittiin paljon hyvää ja onnistunutta, mutta myös selkeitä kehityskohteita. Lisäksi kirjattiin ylös nopean aikavälin parannusmahdollisuuksia.

2.1 Hyvinvoiva työyhteisö – tiivistelmä

2.1.1 Mikä toimii tällä hetkellä hyvin

Työyhteisö

- Kysyminen ja kuuntelu: ”Mitä kuuluu?” on luonteva osa arkea.
- Hyvä keskusteluyhteys ja aito keskinäinen huolenpito.
- Säännöllinen viikoittainen työpalaveri.
- Erimielisyyksistä päästään rakentavasti eteenpäin.

Luottamushenkilöt

- Valtuuston ja neuvoston yhteistyö pelaa hyvin – keskinäinen luottamus on vahvaa.
- Yhteiset kohtaamiset ovat toimivia ja lisäävät ymmärrystä.

Vapaaehtoiset

- Vapaaehtoisten koordinointi toimii.
- Vapaaehtoisia on lukuisia.

Yleisesti seurakunnassa

- Kulttuuri on yhteisöllinen.
 - Arkkipiispa koetaan avoimuutta ja kehitystä edistävänä.
 - Seurakunnan toiminta on monipuolistunut, ja avoin keskustelu koetaan hyväksi.
 - Hallinnollisiin elimiin on laaja luottamus.
-

2.1.2 Mikä vaatii erityistä huomiota

Työyhteisö

- Työkuorma on liian suuri ja moni tekee töitä yli voimavarojensa.

- Työn luonne on usein “työajatonta”, mikä lisää kuormitusta ja epäselvyyttä.
- Työntekijöiden oman hyvinvoinnin ja rajojen asettamisen tukeminen on puutteellista.
- Liikaa hallinnollisia velvoitteita – kaikkea ei voi eikä tarvitse hoitaa itse.
- Huoli työuupumuksesta on selkeä.
- Syvään juurtunut velvollisuudentunto (“ei voi jättää hoitamatta”) vaikeuttaa rajaamista.
- Tarve pitkäjänteiselle, palvelevalle johtamiselle – ei vain nyt, vaan vuosiksi eteenpäin.
- Vapaapäivillä oleminen aiheuttaa syyllisyyttä, ja työntekijöitä häiritään vapaalla.
- Osassa seurakuntia erilaiset koulutustaustat ja toimintatavat vaikeuttavat vertailua – tarvitaan selkeät ja yhtenäiset mittarit.
- Työhyvinvoinnin johtaminen kuuluu esimiehille yhdessä työterveyden kanssa.
- Kun työtehtäviä vapautuu, ne jaetaan liian nopeasti uudelleen työntekijöille.

Vapaaehtoiset

- Myös vapaaehtoisten kuormitus kasvaa (esim. kirkkomummit, kuorolaiset).
- Vapaaehtoiset tarvitsevat selkeämpää hyvinvoinnin seurantaa ja tukea.

2.1.3 Mitä voisimme tehdä helposti

Työyhteisön tukeminen

- Annetaan lupa levätä: ei yhteydenottoja vapaapäivinä.
- Aikataulutetaan työt selkeämmin – myös vapaaehtoisten osalta.
- Vahvistetaan kulttuuria, jossa lepo ja palautuminen ovat arvokkaita eikä niistä syyllistetä.
- Neuvosto voi virallisesti kirjata, mitä työtehtäviä ei tarvitse tehdä → vähentää turhaa painetta.
- Pidetään huoli, että seuraaviin rekrytointeihin valitaan tekijöitä, jotka kantavat vastuuta tasapainoisesti.

Vapaaehtoiset

- Kerrotaan näkyvästi, kuinka merkittävä heidän panoksensa on.

- Otetaan käyttöön vapaaehtoisten pulssikysely tai kevyt mittari hyvinvoinnin seuraamiseksi.
- Lisätään tietoisuutta siitä, kuka tekee mitään – helpottaa koordinoitua ja arvostusta.

Laajemmat kehitystoimet

- Luodaan työhyvinvointimittari, jota voidaan käyttää kaikissa seurakunnissa (esim. työterveyden kautta).
 - Tuloksen ei tarvitse olla numeerinen – esimerkiksi selkeä vihreä–punainen -malli riittää.
 - Toteutetaan mittaus kahden vuoden välein, jotta kuormitusvaihtelut eivät vääristä tuloksia.
 - Otetaan myös asiakastytyväisyysmittaus käyttöön.
-

2.2 Vastuullinen toiminta – tiivistelmä

2.2.1 Mikä toimii tällä hetkellä hyvin

Arjen vastuullisuus

- Toiminta on kohtuullista ja taloudellisesti harkittua – vältetään turhaa kulutusta ja tehdään pitkän aikavälin päätöksiä.
- Kirkon rakenteissa on jo valmiiksi kestävä ajattelua, jota hyödynnetään arjessa.
- Vapaaehtoisten käyttö ja vähien resurssien viisas hyödyntäminen onnistuu hyvin.

Ihmisten kohtaaminen ja auttamistyö

- Diakoniatyö, ruoka-apu, aamupalat, ukrainalaisten tukeminen ja Aleksandran kahvila ovat konkreettisia ja toimivia esimerkkejä vastuullisuudesta.
- Vanhusten luona käyminen ja etätoiminta (kuten etäraamattupiiri) toimivat hyvin ja lisäävät saavutettavuutta.

Monikielisyys ja yhdenvertaisuus

- Kaksikieliset jumalanpalvelukset auttavat integroimaan eri kieliryhmiä.
 - ”Kaikki palvelevat kaikkia” -asenne vahvistaa yhteisöllisyyttä ja madaltaa osallistumisen kynnystä.
-

2.2.2 Mikä vaatii erityistä huomiota

Ympäristövastuullisuuden vahvistaminen

- Kierrätyksessä on puutteita: lasiastiat, biojäte ja keittiön selkeät ohjeet puuttuvat osin.
- Ympäristönäkökulma ei näy vielä tarpeeksi opetuksessa ja puheissa.
- Sähkö sopimuksen uusiutuvuus ja kilpailutuksen läpinäkyvyys vaativat tarkentamista.

Viestintä ja tiedon saavutettavuus

- Tietoa vaatejaosta ja muusta auttamistoiminnasta on vaikea löytää.
- Oletetaan liikaa uusien jäsenten tietävän käytännöt – monikielinen perusinformaatio puuttuu.
- Luottamushenkilöiden viestintä vastuuta tulee vahvistaa.

Osallisuus ja ilmapiiri

- Hiljaisemmat seurakuntalaiset ja eri kulttuuritaustaiset eivät aina löydä omaa paikkaansa.
 - Ihmisten väliset ristiriidat vievät resursseja.
 - Työntekijöiden jaksaminen ja hyvinvointi ovat osa vastuullisuutta, jota tulee vaalia enemmän.
-

2.2.3 Mitä voisimme tehdä helposti

Ympäristöön liittyvät teot

- Lisätään puuttuvat kierrätysastiat (lasi, biojäte) ja laaditaan selkeät ohjeet keittiöön ja kirkkoon.
- Tehdään näkyväksi ympäristötyötä esimerkiksi lehtijutuilla tai ilmoitustaululla.
- Selvitetään sähkö sopimuksen tila ja viestitään päätöksistä avoimesti.

Viestinnän parantaminen

- Laaditaan selkeä kooste kaikista auttamisen tavoista (vaatejako, ruoka-apu, vapaaehtoistyö).
- Luodaan lyhyet monikieliset infotekstit uusille jäsenille.
- Nostetaan esiin onnistumisia ja “näkymätöntä työtä” pieninä tarinoina.

Osallisuuden vahvistaminen

- Tarjotaan helppoja kertaluonteisia vapaaehtoistehtäviä matalalla kynnyksellä.

- Luodaan tilaisuuksia, joissa hiljaisetkin uskaltavat tulla mukaan.
 - Korostetaan työntekijöiden ja vapaaehtoisten hyvinvointia osana vastuullisuutta.
-

2.3 Kirkko lähelläsi – tiivistelmä

2.3.1 Mikä toimii tällä hetkellä hyvin

Aidot kohtaamiset ja läsnäolo

- Keskustelut ovat henkilökohtaisia ja lämminhenkisiä – ei kasvottomuutta.
- Palveluksia järjestetään useilla paikkakunnilla, ei vain keskustassa; pienissä palveluksissa syntyy luontevaa tuttavuutta.
- Avoimet hautausmaapalvelukset mahdollistavat osallistumisen myös ohikulkijoille.

Yhteisöllisyys ja kotoisuus

- Kirkkokahvit ja yhdessäolo toimivat ja madaltavat osallistumiskynnystä.
- Kotoisuuden tunne syntyy palveluspaikasta riippumatta.
- Pysyvyys ja jatkuvuus koetaan voimavarana myös ulkomailla asuvien silmin.

Monipuolistunut toiminta

- Katekumeenikohtaamiset ja laajentunut seurakuntatyö koetaan positiivisina.
-

2.3.2 Mikä vaatii erityistä huomiota

Kasvatustyö ja nuorten tavoittaminen

- Kasvatustyön ammattilaisresurssi puuttuu: esim. kesäleireille pitkät jonot ja haasteet uskonnonopetuksessa.
- Nuoria ei tavoiteta riittävästi – verkkosivuilta puuttuvat nuorisovaltuusto ja Instagram.
- Nuorten aikuisten hengellisiin tarpeisiin ei pystytä vastaamaan; riski ohjautua äärisuuntiin ilman ohjausta.

Diakonia ja tavoitettavuus

- Ei erillistä diakoniatyön resurssia, työ kuuluu 2. papin toimenkuvaan.
- Ikääntyneet ja ne, jotka eivät jaksakaan tulla kirkkoon, jäävät helposti tavoittamatta.

Vapaaehtoisten roolit

- Vapaaehtoisilla ei tule täyttää ammattilaisten tehtäviä, etenkin nuorisotyössä riski sisällön vääristymiseen.

Maantieteellinen laajuus

- Seurakunta on valtavan laaja, ja viestintä ei tavoita kaikkia alueita (esim. Ahvenanmaa).
 - Näkyvyys paikallisissa tapahtumissa vaihtelee alueittain.
-

2.3.3 Mitä voisimme tehdä helposti

Pienet mutta vaikuttavat kehitystoimet

- Tehostetaan näkyvyyttä jo olemassa olevissa kanavissa, erityisesti juhlapyhien aikaan (esim. pääsiäinen).
- Tuodaan kaikki viestintäkanavat selkeästi esiin seurakunnan sivuille – ml. nuorten omat kanavat kuten TNO Instagram.
- Striimataan satunnaisesti palveluksia niille, jotka eivät pääse paikalle (sairaat, ikäihmiset, kaukana asuvat).

Yhteisön potentiaalin hyödyntäminen

- Kartoitus: missä alueilla on ihmisiä, joilla olisi kiinnostusta osallistua tai toimia?
- Kummitoiminnan vahvistaminen ("vierellä kulkija" -malli).

Tasapainon vaaliminen

- Uusia ideoita harkittaessa määritellään yhtä aikaa, mitä voidaan jättää pois – ei lisätä kuormaa.
 - Huolehditaan, ettei vastuu kaadu vapaaehtoisille ilman tukea.
-

2.4 Palveleva ja läpinäkyvä johtaminen – tiivistelmä

2.4.1 Mikä toimii tällä hetkellä hyvin

Avoimuus ja läpinäkyvyys

- Julkiset pöytäkirjat ovat nähtävillä, ja kokouksista laaditaan some-yhteenvetoja.
- Hallinnon pöytäkirjoista näkyy päätöksenteon eteneminen vaihe vaiheelta.
- Läpinäkyvyys koetaan luottamusta vahvistavana.

Osallistava toimintatapa

- Kirkkoherra mahdollistaa ja rohkaisee osallistumista hallinnon toimintaan.
- Päätöksenteko on keskustelevaa.
- Kansliasta saa apua ja neuvoja hallintoasioissa.

Toimivat rakenteet

- Hiippakuntaneuvosto toimii jälleen aktiivisesti ja tukee seurakuntaa.
 - Suomen ortodoksisen kirkon hallinto tukee seurakunnan päätöksentekoa joustavasti tarvittaessa.
-

2.4.2 Mikä vaatii erityistä huomiota

Monikielinen ja saavutettava viestintä

- Tiedottaminen eri kielillä tärkeistä päätöksistä tarvitsee kehittämistä.
- Muiden kieliryhmien on tärkeää saada ajantasaista, oikeaa tietoa seurakunnan toiminnasta ja hallinnosta.
- Monille “strategia” sanana on vieras tai vaikeasti ymmärrettävä.

Hallinnon viestinnän ajantasaisuus

- Hallinnon tiedottamisen on pysyttävä ajan tasalla kaikissa seurakunnan osissa.
- Maahanmuuttajilla on erilainen tausta hallintokulttuurista – heitä tulee tukea ymmärtämään suomalaisen, lain ohjaaman hallinnon logiikkaa.

Selkokieliisyys ja ymmärrettävyys

- Tarvitaan selkokieliä yhteenvetoja päätöksistä, sisältäen selkeän kuvauksen: mitä päätettiin, mitä seuraavaksi ja miksi.
- Yhteiseksi kieleksi toivotaan selkokielistä suomea ja ruotsia.
- Päätöksenteon ohjeet hyötyisivät kuvatuesta.

Paikallinen saavutettavuus

- Tarve omille ilmoitustauluille (Salo, Rauma) hallinnon päätösten jakamiseen.
-

2.4.3 Mitä voisimme tehdä helposti

Parantaa tiedottamisen selkeyttä ja näkyvyyttä

- Tehdään selkokielinen yhteenveto jokaisesta päätöksestä ja lisätään linkki pöytäkirjaan.

- Päätöksistä kerrotaan: *mitä nyt, mitä seuraavaksi, miksi*.
- Panostetaan tärkeiden päätösten tiedottamiseen suullisesti heti liturgian jälkeen.

Lisätään monikielisyyttä

- Tuotetaan tiedotteita eri kielillä, jotta kaikki voivat osallistua ja ymmärtää päätöksentekoa.

Parannetaan saavutettavuutta paikallisesti

- Luodaan Salo–Rauma-alueille omat ilmoitustaulut hallinnon päätöksille.
- Laaditaan yleinen, tiivis tiedote hallinnon päätöksistä pöytäkirjojen pohjalta.

Selkeytetään hallinnon kokonaiskuvaa

- Avataan seurakunnan ja hiippakunnan hallintorakenne selkokielellä.
-

2.5 Painopiste: Lapset, nuoret ja kasvatustoimi

2.5.1 Mikä toimii tällä hetkellä hyvin

Aito kohtaaminen ja yhteisön tuki

- Kirkko koetaan läheisenä elämän taitekohdissa – aito läsnäolo rakentaa luottamusta myös nuoriin ja perheisiin.
- Palveluksia järjestetään eri puolilla seurakuntaa, mikä mahdollistaa lasten ja nuorten osallistumisen siellä, missä he asuvat.
- Kirkkokahvit ja matalan kynnyksen kohtaamiset luovat turvallisen ympäristön myös lapsiperheille.

Vapaaehtoisten vahva osallistuminen

- Vapaaehtoisten koordinointi toimii, ja he tukevat työntekijöitä lasten ja nuorten tapahtumissa.

Monikielisyys ja avoimuus

- Kaksikieliset jumalanpalvelukset auttavat huomioimaan eri taustoista tulevia nuoria ja lapsiperheitä.
 - Avoin hallinto (pöytäkirjat, some-koosteet, selkeä päätösten esittäminen) lisää luottamusta myös nuorten parissa ja lapsiperheissä.
-

2.5.2 Mikä vaatii erityistä huomiota

Kasvatustyön ammatillinen resurssi puuttuu

- Seurakunnassa ei ole omaa kasvatuksen/nuorisotyön työntekijää, mikä näkyy mm. kesäleirien jonotuslistoissa ja uskonnonopetuksen haasteissa.
- Myös diakoniaa tarvittaisiin tukemaan lapsiperheitä ja nuoria, mutta siihen ei ole erillistä resurssia.

Nuorten tavoittaminen ja viestintä

- Nuorisovaltuusto ja TNO Instagram puuttuvat seurakunnan sivuilta → nuoriin ei saada kontaktia heidän omissa kanavissaan.
- Seurakunnan viestintä ei aina tavoita monikielisiä tai eri alueilla asuvia nuoria.

Nuorten hengellisten tarpeiden kohtaaminen

- Nuorilla ja nuorilla aikuisilla on paljon hengellisiä tarpeita; nykyresursseilla ei pystytä antamaan riittävän yksilöllistä ohjausta.
- Ilman ohjausta osa nuorista saattaa hakeutua yhteisöihin, joissa on fundamentalistisia piirteitä.

Erityistä tukea tarvitsevat

- Monet lapsiperheet eivät jaksu tulla kirkkoon – resurssien puute vaikeuttaa kotikäyntejä tai muuta tavoittamista.

Kasvatukseen liittyvän vapaaehtoistyön rajat

- Vapaaehtoisten ei tule tehdä kasvatustyön ammattilaisille kuuluvia tehtäviä, koska riskinä on, että ortodoksisen kasvatuksen linja hämärtyy.

2.5.3 Mitä voisimme tehdä helposti

Viestinnän tehostaminen ja nuorten tavoittaminen

- Tuodaan nuorille suunnatut kanavat näkyviin verkkosivulle.
- Luodaan monikielisiä, selkokielellisiä tiedotteita lapsille, nuorille ja vanhemmille.
- Tehostetaan näkyvyyttä erityisesti juhlapyhien aikaan (esim. pääsiäinen), jolloin tietoa osallistumismahdollisuuksista saatetaan hakea enemmän.

Pienet toimet kasvatustoimen tueksi

- Perustetaan seurakunnan kevyt nuorisovaltuusto tai nuorten vaikutusryhmä.
- Otetaan käyttöön satunnaiset striimaukset – tavoittaa nuoria ja perheitä, jotka eivät pääse fyysisesti paikalle.
- Hyödynnetään jo olemassa olevia katekumeenityön tekijöitä nuorten parissa.

Yhteyden vahvistaminen lapsiperheisiin

- Kummitoiminnan kehittäminen “vierellä kulkija” -malliksi tukemaan kasvatusta ja vanhemmuutta.
- Lyhyet infot / muistutukset tärkeistä päätöksistä ja tarjolla olevista palveluista heti liturgian jälkeen (vanhemmat tavoittuvat tässä parhaiten).

Hallinnon tuki kasvatustoimelle

- Selkokielineen “mitä päätettiin – mitä seuraavaksi – miksi” -malli, joka helpottaa perheiden ymmärrystä seurakunnan linjauksista.
-

3 Strategiatyöhön valittu kehityskohde

3.1 Hyvinvoivat ja toimivat työyhteisöt

Turun ortodoksisessa seurakunnassa erityiseksi kehittämiskohteeksi valikoitui Hyvinvoivat ja toimivat työyhteisöt. Vaikka monella osa-alueella on saavutettu viime vuosina positiivista kehitystä, tämän mahdollistajana nähtiin pääasiassa työntekijöiden mutta myös vapaaehtoisten valtava työkuorma. Jatkuvuuden saavuttamiseksi on siis vahvistettava työhyvinvointia niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä.

Työhyvinvoinnin tukeminen on seurakunnan toiminnan elinehto ja koko työyhteisön yhteinen vastuu. Muuttuva toimintaympäristö, kasvavat hallinnolliset velvoitteet ja seurakunnan laajenevat tarpeet edellyttävät entistä selkeämpiä rakenteita, vahvempaa yhteisöllisyyttä ja harkittuja ratkaisuja siihen, miten työtä sekä vapaaehtoistoimintaa johdetaan, priorisoidaan ja resursoidaan. Työhyvinvointi ei synny yksittäisistä toimenpiteistä, vaan siitä, että työn rakenteet, johtaminen ja arjen käytännöt tukevat palautumista, kohtuullista kuormitusta ja mahdollisuutta tehdä merkityksellistä työtä kestävällä tavalla.

Alle kirjattu toimenpidesuunnitelma kokoaa yhteen keskeiset osa-alueet, joiden avulla seurakunta voi vahvistaa työyhteisön jaksamista, selkeyttää vastuita ja rakentaa toimintakulttuuria, jossa sekä työntekijät, vapaaehtoiset että luottamushenkilöt kokevat tulevansa kuulluiksi ja tuetuiksi. Tavoitteena on luoda pitkäjänteinen ja realistinen pohja, joka varmistaa työn sujuvuuden ja yhteisön hyvinvoinnin myös jatkuvassa muutoksessa. Suunnitelmassa kiteytetään suuntaviivat sekä konkreettiset toimet, joiden avulla työhyvinvointia voidaan edistää systemaattisesti ja osallistavasti.

3.2 Suunnitelma työhyvinvoinnin strategiselle tukemiselle

3.2.1 Kestävien työjärjestelyjen ja resurssien varmistaminen

Tavoitteet

- Mahdollistaa palautuminen ja ehkäistä kuormituksen kasaantumista.
- Turvata työn sujuvuus laajenevien hallinnollisten velvoitteiden ja kasvavan seurakunnan keskellä.
- Luoda realistiset, ennakoitavat ja jatkuvasti päivitettävät työ- ja toimintasuunnitelmat.

Toimenpiteet

- **Lisäresurssien hankkiminen:** toisen papin ja kasvatustyöntekijän rekrytointiprosessin edistäminen, aloite kirkolliskokoukselle

uskonnonopetuksen rahoituksen mahdollistamiseksi, valtion päätös uskonnonopetuksen muuttamisesta.

- **Työtehtävien priorisointi:** uusi tehtävä → jokin vanha poistuu; neuvosto tukee rajaamisessa ja viestinnässä.
 - **Työhyvinvoinnin seuranta:** otetaan työterveyshuollon tuella käyttöön työterveyden seurantajärjestelmä, esim. (puoli-)vuosittainen kysely (esim. Ilmarisen ilmainen kyselypohja).
 - **Työtaakan näkyväksi tekeminen:** jatketaan palvelusten ja vapaaehtoistoiminnan määrällistä tilastointia (esim. 1513 palvelusta vuonna 2025) ja tehdään myös taustatyö näkyväksi seurakunnan jäsenille.
 - **Hallinnollisen raportoinnin kehittäminen:** tuotetaan tiivistettyä, ymmärrettävää materiaalia neuvoston tuella hallinnon käyttöön.
-

3.2.2 Yhteisöllisyyden ja jaetun johtajuuden vahvistaminen

Tavoitteet

- Vähentää yksilökeskeisyyden kuormaa ja vahvistaa kaikkien osallisuutta.
- Hyödyntää seurakunnan henkilöstön ja vapaaehtoisten osaaminen täysimääräisesti.
- Tukea luottamushenkilöiden toimijuutta ja keskinäistä verkostoitumista.

Toimenpiteet

- **Jaetun johtajuuden käytäntöjen lisääminen:** delegointi, taitojen kartoitus ja työn kierron mahdollisuudet.
 - **Roolien selkeyttäminen:** varmistetaan, että jokainen tietää vastualueensa ja sen rajat.
 - **Luottamushenkilötyön tukeminen:** mahdollistetaan ohjattu verkostoituminen.
-

3.2.3 Vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden hyvinvoinnin vahvistaminen

Tavoitteet

- Ehkäistä vapaaehtoisten uupumista ja varmistaa heidän sitoutumisensa.
- Rakentaa toimintakulttuuri, jossa vapaaehtoisten työ on näkyvää ja arvostettua.

Toimenpiteet

- **Vapaaehtoisten jaksamisen seuranta:** säännölliset keskustelut, matalan kynnyksen palautekanavat.
 - **Selkeät rajat vapaaehtoisuuden vastuullisuuteen:** vapaaehtoisten ei tule kantaa liikaa huolta työntekijöiden jaksamisesta, eikä vapaaehtoisille tule antaa työntekijälle kuuluvaa vastuuta.
 - **Toiminnan näkyväksi tekeminen:** tilastointi ja seurakuntalaisille suunnattu viestintä vapaaehtoistyön laajuudesta.
-

3.2.4 Toimintakulttuurin kehittäminen ja muutoksissa tukeminen

Tavoitteet

- Luoda selkeä, avoin ja saavutettava viestintä nopeasti muuttuvassa seurakunnassa.
- Tukea työntekijöitä ja vapaaehtoisia muutoksissa kuten monikielisyyden lisääminen ja kasvatusvastuiden muutokset.
- Mahdollistaa kuulluksi tulemisen kokemus myös silloin, kun kaikkea ei voida toteuttaa.

Toimenpiteet

- **Monikielisten jumalanpalveluskäytäntöjen selkeyttäminen:** suomi pääkieleksi, toisesta kielestä ennakko- viestintä ja selkeä kohdentaminen.
 - **Kasvatustyön roolin vahvistaminen:** seurataan uskonnonopetuksen muutoksia ja valmistellaan seurakunnan roolia mahdollisissa kouluopetuksen muutoksissa.
 - **Kuulluksi tulemisen malli:** vastataan aktiivisesti palautteeseen ja tehdään näkyväksi, miksi jotakin voidaan tai ei voida toteuttaa.
 - **Materiaalin tuottamisen tuki:** tarjotaan työntekijöille ja luottamushenkilöille apua esitys- ym. materiaalin koontiin ja julkaisuun.
-

3.3 Suunnitelman toimeenpano

3.3.1 Kuvaus keskeisimmistä toimenpiteistä

Suunnitelman toimeenpanevana ja toimeenpanoa seuraavana hallintoelimenä toimii seurakunnanneuvosto, joka raportoi etenemisestä seurakunnanvaltuustolle.

Toimeenpano alkaa henkilöstön kuormituksen näkyväksi tekemisellä ja sen perusteella tehtävillä ratkaisulla. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitetaan nykyinen tehtävien määrä,

vastuiden jakautuminen ja työtehtävien kuormittavuus. Kokonaiskuormaa arvioidessa kiinnitetään erityistä huomiota näkymättömän työn havainnointiin. Kartoituksen pohjalta tehtäviä priorisoidaan, vanhentuneita tai liian kuormittavia työmuotoja karsitaan ja tehdään selkeä linjaus siitä, että jokainen uusi tehtävä edellyttää jonkin vanhan tehtävän poistamista.

Samanaikaisesti käynnistetään pitkän aikavälin resursointia vahvistavat prosessit. Tämä tarkoittaa toisen papin ja uuden kasvatustyöntekijän rekrytoinnin valmistelua, mukaan lukien tarvittavat keskustelut rahoituksesta ja mahdollinen aloite kirkolliskokoukselle. Käytännössä tämä keventää sekä jumalanpalveluselämään, kasvatukseen että hallintoon kohdistuvaa painetta ja mahdollistaa aikaisempaa tasapainoisemman työviikon.

Jatkuva suunnittelutyö uudistetaan siten, että työn kuormitus ei kasaannu yksittäisille työntekijöille. Työtehtäviä ja aikatauluja tarkastellaan säännöllisesti sekä vuositasolla että viikkotasolla, jotta nopeat muutokset eivät aiheuta kohtuuttomia paineita. Käytännössä tämä näkyy kevennettyinä kalentereina, selkeämpinä vastuunjaoina ja ennakoitavampina työviikkoina, joissa palautumiselle jää enemmän tilaa. Työkuorman tasaaminen luo perustan yhteisölliselle toimintakulttuurille. Käytännössä tämä tarkoittaa roolien ja vastuiden selkeyttämistä, delegoinnin vahvistamista ja työntekijöiden sekä vapaaehtoisten osaamisen parempaa hyödyntämistä. Jaettua johtajuutta rakennetaan kartoittamalla kunkin vahvuudet ja kohdentamalla sekä delegoimalla tehtäviä niiden perusteella. Myös luottamushenkilöiden työskentelyä tuetaan tarjoamalla selkeitä materiaaleja ja rakenteita, jotta heidän roolinsa vahvistuu ilman, että se lisää työntekijöiden valmistelukuormaa.

Kun työntekijöiden kuorma kevenee ja johtaminen jakautuu tasaisemmin, toimeenpanoa laajennetaan vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden hyvinvoinnin tukemiseen. Heille luodaan säännöllisiä palautekanavia ja matalan kynnyksen yhteydenpitokäytäntöjä, jotta mahdollinen uupuminen tunnistetaan ajoissa. Samalla varmistetaan, että vapaaehtoisten rooli on selkeä ja realistinen, eikä heille siirretä kohtuuttomia vastuita työntekijöiden jaksamisesta.

Toimeenpanon ohella keskittytään muutosten hallittuun läpivientiin ja selkeään viestintään. Seurakunnan nopeasti muuttuvaan toimintaympäristöön vastataan viestimällä päätöksistä avoimesti, avaamalla niiden perustelut ja tarjoamalla tietoa sekä ohjeita esimerkiksi monikielisiin jumalanpalveluksiin ja kasvatustyön muuttuviin tarpeisiin. Tavoitteena on, että seurakuntalaiset kokevat tulevansa kuulluiksi ja tietävät, mitä muutoksia tehdään ja miksi. Selkeä viestintä ja realistiset aikataulut vähentävät kiireen tuntua ja tukevat koko yhteisön hyvinvointia.

3.3.2 Checklist toimeenpanon seuraamiseen

	✓
<i>Kestävät työjärjestelyt ja resurssit</i>	
Kartoita nykyinen työnjako ja kuormitus, mukaan lukien näkymätön työ.	
Priorisoi tehtävät: uusi tehtävä → jokin vanha poistuu.	
Edistä lisäresurssien hankintaa (2. pappi, kasvatustyöntekijä).	
Ota käyttöön työhyvinvoinnin seurantajärjestelmä (esim. puolivuosisikysely).	
Jatka palvelusten ja vapaaehtoistyön tilastointia ja julkaise tiedot näkyvästi.	
Tuota tiivistä, selkeää raportointimateriaalia hallinnon käyttöön.	
Uudista työ- ja viikkosuunnittelua niin, ettei kuormitus kasaannu.	
<i>Yhteisöllisyys ja jaettu johtajuus</i>	
Selkeytä roolit ja vastuualueet.	
Kartoita työntekijöiden ja vapaaehtoisten osaamiset.	
Delegoi tehtäviä vahvuuksien perusteella.	
Mahdollista työnkierto ja jaetun johtajuuden käytännöt.	
Tue luottamushenkilöiden verkostoitumista ja toimijuutta.	
<i>Vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden hyvinvointi</i>	
Käynnistä säännöllinen vapaaehtoisten jaksamisen seuranta.	
Selkeytä vapaaehtoisten vastuut ja vahvista rajat (ei työntekijätason vastuuta).	
Tee vapaaehtoistyö näkyväksi seurakuntalaisille (tilastot, viestintä).	
<i>Toimintakulttuurin kehittäminen ja muutoksissa tukeminen</i>	
Selkeytä monikieliset liturgiakäytännöt (suomi pääkieli + selkeä viestintä)	
Seuraa kasvatustyön rooliin liittyviä muutoksia ja valmistelee ratkaisuja.	
Toteuta kuulluksi tulemisen malli.	
Tarjoa tukea materiaalin tuottamiseen (esitykset, tiedotteet, julkaisut).	
Viesti muutoksista avoimesti, johdonmukaisesti ja perustellusti.	
Varmista, että aikataulut ovat realistisia ja tukevat työrauhaa.	

4 Vuosisuunnittelu osana strategian toteuttamista

4.1 Visio, missio ja arvot

Suomen ortodoksisen kirkon strateginenä visiona on olla *avoin ja kukoistava Kristuksen kirkko*. Vastaavasti Turun seurakunnan visiona on olla *avoin, iloinen ja hengellisesti ravitseva seurakunta, josta jokainen – erityisesti lapset ja nuoret – löytää kodin*. Visiot peilaavat kirkon asettamaa missiota: *Suomen ortodoksinen kirkko on ylösnousseen ja keskellämmme olevan Kristuksen kirkko. Se julistaa ilosanomaa Kristuksesta, johdattaa pelastukseen ja kutsuu kantamaan vastuuta heikossa asemassa olevista ihmisistä, myös pakolaisista ja koko luomakunnasta*. Tätä missiota toteutetaan Turussa osallistavuuden, kutsuvuuden, vuorovaikutteisuuden, luottamuksen, monikielisyyden, vastuullisuuden ja läpinäkyvyyden periaatteisiin nojaten. Näissä periaatteissa näkyvät selkeästi kirkon yhteiset arvot *lähimmäisenrakkaus, avoimuus ja vastuullisuus*. Nämä arvot, missio ja visio säilyvät läpi strategian voimassaoloajan ja ilmenevät saumattomana osana seurakunnan toimintasuunnitelmaa niin pitkällä kuin lyhyellä aikavälillä.

4.2 Strategia osana toimintasuunnitelmaprosessia

4.2.1 Talous- ja toimintasuunnitelman prosessimalli

Vuosittain laadittavaa toimintasuunnitelmaa ja talousarviota varten on tarkoituksenmukaista selkeyttää ja kirjata yhtenäinen valmistelumalli. Seurakunnan toimintasuunnitelma laaditaan kirkon yhteisten strategisten tavoitteiden mukaisesti seurakunnan määrittelemät tavoitteet huomioon ottaen. Prosessi etenee vaiheittain seurakunnan työntekijöiden, luottamushenkilöiden, neuvoston ja piispan yhteistyönä.

1. Kirkkoherra ja työntekijät laativat luonnoksen

Prosessi alkaa sillä, että kirkkoherra ja seurakunnan työntekijät laativat alustavan luonnoksen toiminta- ja taloussuunnitelmasta (TTS) sekä talousarviosta.

2. Luonnos esitellään luottamushenkilöille

Luonnos käydään läpi pienessä ryhmässä, johon kuuluvat kirkkoherra ja muutamia keskeisiä luottamushenkilöitä. Tarvittaessa luonnosta muokataan.

3. Luonnos käsitellään neuvostossa

Muokattu suunnitelmaluonnos viedään seurakuntaneuvostoon käsiteltäväksi. Neuvosto arvioi ja kommentoi sisältöä ja hyväksyy etenemisen seuraavaan vaiheeseen.

4. Piispa antaa lausuntonsa luonnoksesta

Hyväksytty luonnos toimitetaan hiippakunnan piispalle lausuntoa varten. Piispan kommentit otetaan huomioon ennen lopullista hyväksyntää.

5. Valtuusto hyväksyy suunnitelman

Kun piispan lausunto on vastaanotettu ja huomioitu, suunnitelma viedään seurakunnan valtuuston käsittelyyn. Valtuusto hyväksyy lopullisen TTS:n ja talousarvion.

6. Toimeenpano

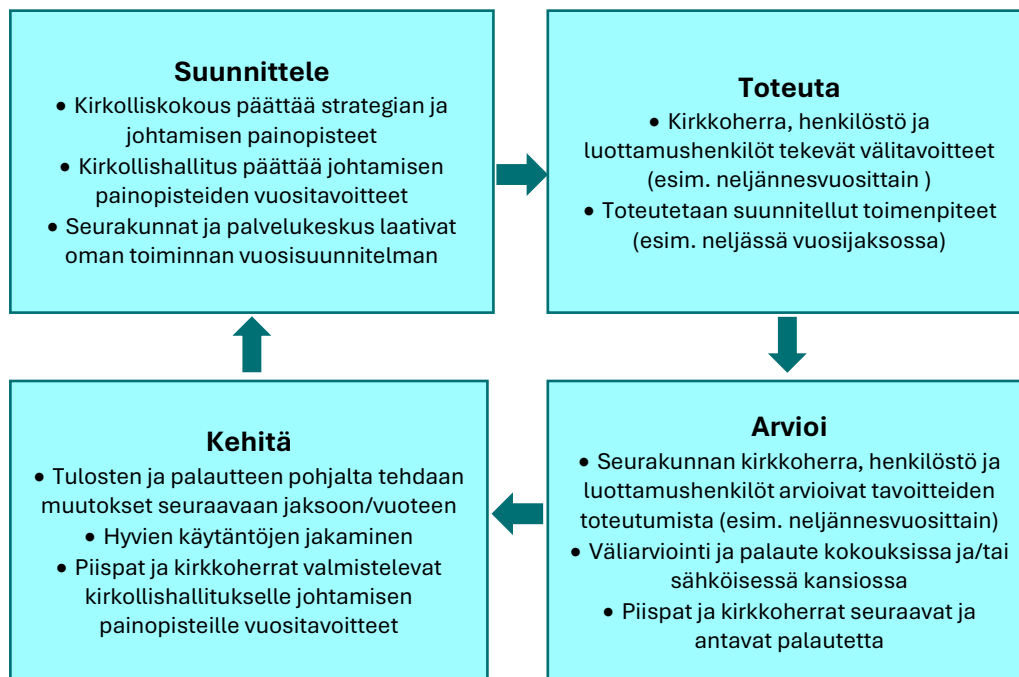
Hyväksytyn TTS:n pohjalta kirkkoherra ja työntekijät suunnittelevat konkreettisen toiminnan jaksoittain, esimerkiksi vuosineljänneksittäin tai puolivuosittein. Tavoitteet pilkkotaan toteutuskelpoisiksi osakokonaisuuksiksi. Neuvosto toimii tarvittaessa apuna ja tukena suunnittelussa.

7. Arviointi

Toiminnan toteutumista ja tavoitteiden edistymistä seurataan säännöllisesti neuvoston johdolla. Arviointien perusteella suunnitelmaa voidaan tarkentaa ja toimintaa ohjata tarvittaessa uudelleen.

4.2.2 Rullaavan strategian toimeenpano

Kirkko on siirtynyt rullaavaan strategiamalliin, jonka tarkoituksena on varmistaa strategian siirtyminen käytäntöön. Seurakunnissa tämä tarkoittaa sitä, että kirkon strategiaan pohjautuvat suunnitelmat muuttuvat aktiiviseksi toiminnaksi, joka kuitenkin pysyy joustavana ja reagoi tarvittaessa toimintaympäristön muutoksiin. Rullaavuuden periaate on kuvattu seuraavassa kuviossa.



Kirkon rullaavassa strategiassa määritellyt johtamisen neljä painopistettä pysyvät samoina koko strategiakauden ajan, mikä lisää toiminnan johdonmukaisuutta ja mahdollistaa seurakuntien pitkän aikavälin suunnittelun. Kirkko määrittelee johtamisen painopisteisiin liittyvät tavoitteet ja tarkistaa ne vuosittain. Samoin seurakunnissa on mahdollista määritellä kehittämiskohteita uudelleen strategiakauden aikana tarpeen mukaan – vähintäänkin osana vuosittaista toimintasuunnitelmaprosessia. Rullaavuuden toteutumisessa on tärkeää arvioida toiminnan kehittymistä aiottuun suuntaan ja päivittää suunnitelmia säännöllisesti.

