



Porvoon suomalainen
seurakunta

Porvoon suomalaisen seurakunnan
**TOIMINNANOHJAUS- JA
JOHTAMISJÄRJESTELMÄ**

Porvoon suomalaisen seurakunnan
piispantarkastus syyskuussa 2019

Sisällys

1.	TOIMINNANOHJAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN	2
1.1.	Toiminnanohjauksen ja johtamisen kehittäminen syksyn 2018 ja kevään 2018 aikana	2
1.2	Johtamisen tasot	4
1.3	Seurakunnan strategiset linjaukset	6
2.	OPERATIIVINEN JOHTAMINEN.....	8
2.1.	Yhteistoimintaryhmä (YTRY).....	8
2.2	Työntekijäkokous.....	8
2.3.	Tiimien toiminnanohjaus	9
2.3.1	Diakoniatyö.....	9
2.3.2	Lapsi- ja perhetyö	10
2.3.3	Musiikkityö	11
2.3.4	Nuorisotyö	12
2.3.5	Papisto	12
2.3.6	Viestintä.....	13
2.3.7	Muut työalat	14
3.	HALLINNOLLINEN JOHTAMINEN.....	15
3.1.	Seurakuntaneuvosto.....	15
3.2.	Johtokunnat.....	16

1. TOIMINNANOHJAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

1.1. Toiminnanohjauksen ja johtamisen kehittäminen syksyn 2018 ja kevään 2018 aikana

Uuden kirkkoherran Pontus Salmen tulon myötä (1.10.2018 alkaen) on viime vuoden lopussa ja kevään 2019 aikana käyty keskustelua sekä seurakuntaneuvoston että työyhteisön sisällä seurakunnan johtamisrakenteen toimivuudesta ja sen kehittämishaasteista. Porvoon suomalaisen seurakunnan palveluksessa on 40 palkattua työntekijää ja operatiivisessa toiminnassa on mukana iso joukko vapaaehtoisia, joten kirkkoherra ei voi suoraan johtaa kaikkea toimintaa, vaan sitä varten on oltava toimiva johtamisrakenne.

Pontus Salmi kävi ennen virkaan tuleamista kaksi kertaa syyskuun aikana tapaamassa työyhteisöä ja hän tapasi myös seurakuntaneuvostoa elokuun puolivälissä pidetyssä iltakoulussa. Molemmissa tapaamisissa puhuttiin kehittämishaasteista ja siitä, millaisia odotuksia uudelle virkaan tulevalle kirkkoherralle halutaan asettaa.

Keskustelujen pohjana oli seurakuntaneuvoston laatima listaus niistä kriteereistä, joilla kirkkoherran rekrytointiprosessi keväällä 2018 käynnistettiin. Hakuilmoitukseen oli kirjattu kirkkoherralle seuraavat odotukset:

1. Kyky toimia suuren seurakunnan teologisen ja hengellisenä johtajana
2. Kyky toimia muutosjohtajana Porvoon seurakuntayhtymää kehitettäessä
3. Kyky asioida ja toimia kaksikielisessä toimintaympäristössä
4. Taito ja kyky asialliseen ja oikeudenmukaiseen henkilöstöjohtamiseen
5. Hyvät vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot
6. Hyvät valmiudet seurakuntahallinnon hoitamiseen
7. Valmiudet ja kyky vapaaehtoistoiminnan ja osallisuuden kehittämiseen
8. Kyky verkostoitua alueen toimijoiden kanssa

Sekä työyhteisö että seurakuntaneuvosto pääsivät apukysymysten avulla pienryhmissä puhumaan kustakin em. teemasta ja tuomaan sen perusteella näkemyksiään tulevalle kirkkoherralle.

Johtamisrakenteen kehittämisen kannalta saatiin arvokasta tietoa myös kevättalvella 2018 Kuntien eläkevakuutuksen Kevan toteuttamasta työyhteisökyselystä, jonka kautta kartoitettiin sekä molempien seurakuntien ja yhtymän hallintoviraston vahvuudet että kehittämishaasteet. Kyselyn tulokset julkistettiin syyskuussa 2018 palautetilaisuudessa, johon myös Pontus Salmi uutena tulevana kirkkoherrana pääsi myös osallistumaan.

Porvoon suomalaisessa seurakunnan tulosten kannalta merkittävimpiä tuloksia olivat seuraavat:

- Työntekijät olivat tyytyväisiä seuraaviin tekijöihin (keskiarvo yli 3):
 - Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti (3,17)
 - Minun ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri (3,04)
- Lisäksi oltiin valmiita suosittelemaan seurakuntaamme työpaikkana:
 - Suositteletko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi (76 % suosittelee)
- Suurimman haasteet (keskiarvo alle 2) koettiin taas seuraavien tekijöiden kohdalla:
 1. Olen tyytyväinen koko seurakuntayhtymän johtamistapaan (1,0)
 2. Johtaminen seurakuntayhtymässä perustuu avoimuuteen (1,03)
 3. Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni (1,2)
 4. Työhyvinvoinnin kehittämistä tehdään työyhteisössä riittävästi (1,7)
 5. Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin (1,73)

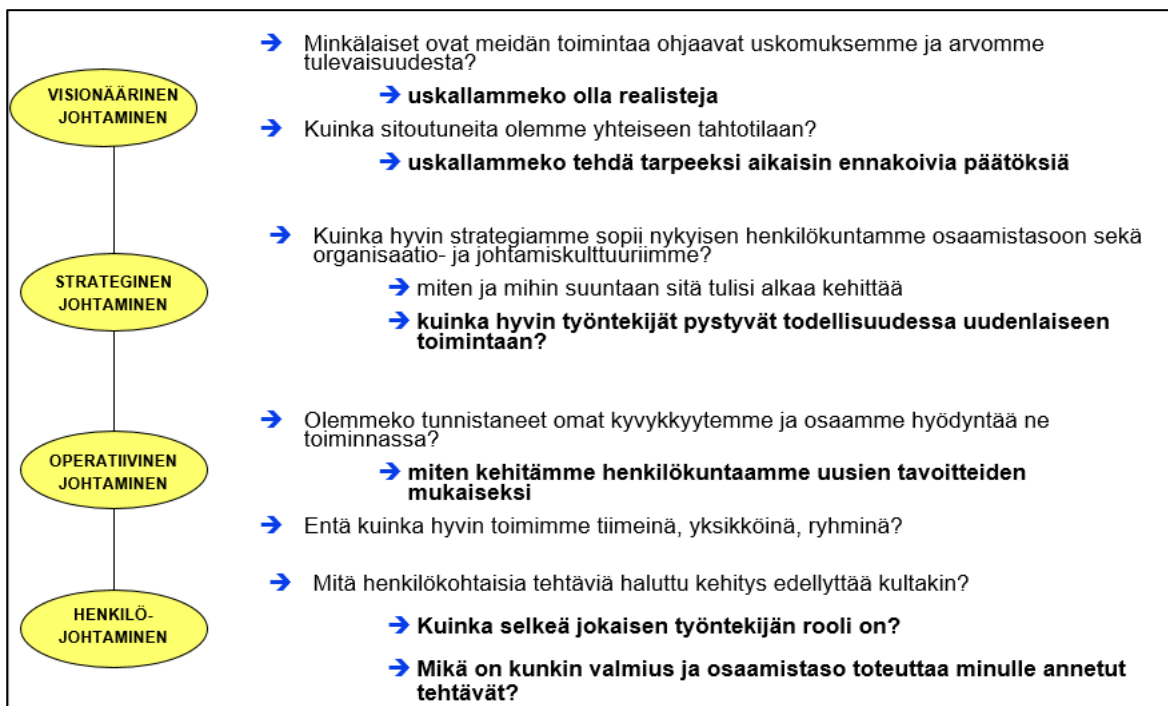
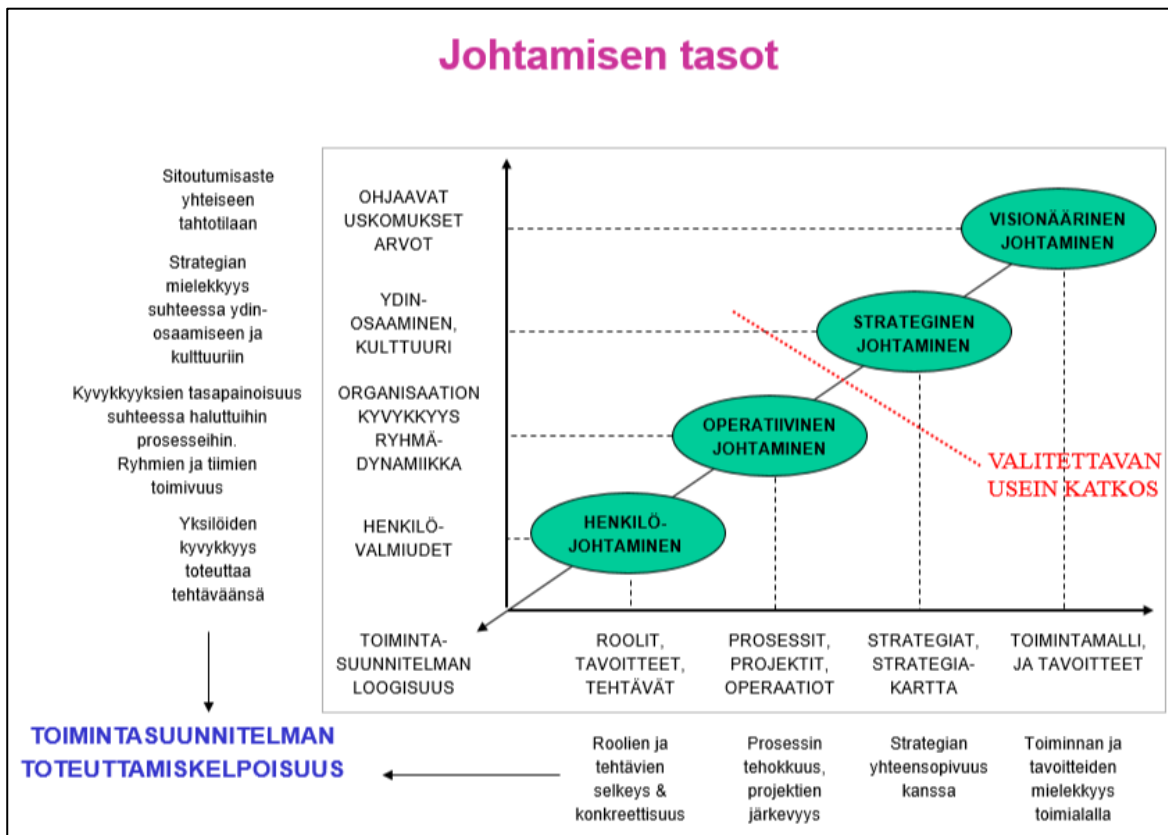
6. Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista (1,8)
7. Seurakuntayhtymän strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme (1,8)
8. Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme (1,83)

Uudelle kirkkoherralle esitettyjen johtamisodotusten ja työyhteisökyselyn kautta saatujen tulosten perusteella hahmottui kuva siitä, että seurakunnan toiminnanohjauksen kehittämisen kannalta on merkittävää kehittää seuraavia tekijöitä:

1. Kehittää seurakuntayhtymän hallintoviraston ja seurakuntien välistä yhteistoimintaa niin, että seurakunnallinen toiminta ohjaa aikaisempaa enemmän myös tukitoimintojen prosesseja.
 - tämän toiveen myötä perustettiin loppuvuodesta 2018 seurakuntayhtymän strateginen johtoryhmä, jonka muodostavat hallintojohtaja ja molempien seurakuntien kirkkoherrat. Strategisen johtoryhmän kokouksiin osallistuvat kutsuttaessa myös yhtymän hallintoviraston päälliköt. Dialogia on tietoisesti yritetty vahvistaa aikaisempaa enemmän
2. Vahvistaa seurakunnan strategista suunnittelua niin, että sen kokonaisuus otetaan käytännön toimintaa suunniteltaessa huomioon niin, että toiminta ylittää myös tiimi- ja työalat.
 - Fonectan kautta tilattiin Arvot360Kirkko tiedot, joiden kautta päästiin tutustumaan porvoolaiseen toimintaympäristöön ja arvioimaan, mitkä ihmisryhmät (segmentit) ovat erityisesti tällä hetkellä katveessa seurakunnan toiminnasta ja ketä tavoitamme kaikista huonoiten
 - Joulun yhteinen suunnitteluprosessi käynnistettiin jo huhtikuussa, jolloin koko työyhteisö ja myös seurakuntaneuvosto otettiin prosessiin mukaan
 - Viestinnän strateginen kehittäminen ja sen myötä käyty neuvottelumenettely molempien paikallislehtien kanssa kevään 2019 aikana
3. Kehittää seurakuntaneuvostojen kokouksia dialogisempaan ja osallistavampaan suuntaan
 - Uuden seurakuntaneuvoston kanssa otettiin käytännöksi pitää jokaisen kokouksen alussa iltakouluosuus, jossa yhdessä käsitellään eri teemoja (mm. rekrytointiprosessit, lapsityön kehittämisenäkymät ja viestinnän kumppanuushaku paikallislehtien kanssa)
4. Kehittää Porvoon suomalaisen seurakunnan operatiivisia johtamisrakenteita
 - seurakunnassa oli vuosien ajan ollut yhteistoimintaryhmä YTRY, joka oli ollut lähinnä kirkkoherran valmisteluelin, mutta sille ei oltu sovittu selvää roolia
 - YTRY:n toimintaa alettiin kehittää kohti johtoryhmätyöskentelyä ja samalla nähtiin tärkeäksi se, että YTRY:yn tulee papiston edustaja (papiston lähiesimies)
5. Lisätä dialogia kirkkoherran ja työntekijöiden välillä niin, että se tapahtuu selkeissä johtamisrakenteissa ja samalla avataan lähiesimiesten ja kirkkoherrojen välisten tehtävien välistä roolijakoa.
 - keskustelu tapahtui seuraavassa alaluvussa esitettyjen johtamisen tasojen kautta, joissa johtaminen oli jaettu neljään eri tasoon:
 - Visionäärinen johtaminen (katsoo 4–10 vuoden päähän)
 - Strateginen johtaminen (käsittelee tavoitteita 1–3 vuoden aikajänteellä)
 - Operatiivinen johtaminen (1–3 kk – 1 vuosi):
 - Henkilöjohtaminen (päivittäinen työ)
6. Kaupunkisuhteiden tiivistäminen
 - Kirkkoherra on tavannut useamman kerran kaupunginjohtajaa ja sivistystoimen sekä sosiaalitoimen johtoa
 - Seurakunnan ja koulujen välisen yhteistyön kehittämisryhmä on perustettu toukokuussa

1.2 Johtamisen tasot

Johtamisen tasoja on avattu työyhteisölle ja seurakuntaneuvostolle seuraavien kuvien avulla:



Näiden kahden kuvan avulla on kehitetty Porvoon suomalaisen seurakunnan johtamisrakennetta.

Seurakunnassa on jo usean vuoden ollut yhteistoimintaryhmä (YTRY), johon on osallistunut kirkkoherran johdolla johtavien työntekijöiden lisäksi joukko asiantuntijoita (ks. luku 2.1.) YTRY:lle ei oltu aiemmin sovittu selkeää roolia, vaan se on ollut lähinnä kirkkoherran valmisteluelin. Toisaalta tiimit ovat toimineet melko itsenäisesti ja niiden välinen töiden koordinaatio on ollut melko vähäistä. Tämän takia YTRY:n toimintaa päätettiin alkaa kehittää selkeästi kohti johtoryhmätyöskentelyä.

Samalla oli tärkeää hahmottaa kirkkoherran ja lähiesimiesten välisen roolin eroa: Mistä asioista vastaa kirkkoherra ja mitkä asiat on selkeästi hyvä delegoida lähiesimiehille. Näitä rooleja tutkittiin em. johtamisen tasot kuvan avulla. Kirkkoherran rooli on toimia enemmän strategisen ja operatiivisen johtamisen välissä ja lähiesimiehet hoitavat operatiivisen ja henkilöjohtamisen tehtäviä (johtavat siis päivittäistä toimintaa).

Strategisen ja operatiivisen tason välillä on oltava riittävästi dialogista (molemmin suuntaista) keskustelua, jotta strategiset tavoitteet toteutuvat myös käytännössä. Tutkimusten mukaan monissa organisaatioissa johdon käymä dialogi on liian vaillinaista ja siksi strategisten tavoitteiden ja operatiivisen toiminnan välillä on valitettavan usein katkos.

Dialogin varmistamisen takia päätettiin sopia, että kirkkoherra vierailee tiimien palavereissa riittävän usein, jotta yhteinen ymmärrys yhteisten strategisten tavoitteiden sisällöstä ja niiden soveltamisesta käytäntöön sisäistetään. Kirkkoherran vierailujen yhteydessä sovitaan työn isommista linjoista ja tavoitteista, jotka johdetaan myös uuden suorituksen perustuvan palkkausjärjestelmän aikana yksilötasolle.

Lähiesimiehet työstävät tiimiensä kanssa toimintasuunnitelman, johon kirjataan strategisten linjausten mukaiset käytännön toimet (mitä, miten ja miksi jotakin tehdään). Toimintasuunnitelman tehtävänä on kertoa siitä, miten strategia käytännössä toteutetaan. Lähiesimiehet johtavat päivittäistä toimintaa ja huolehtivat tiimiläistensä henkilöjohtamisesta.

Kevään 2019 aikana on alettu valmistella johtosääntöjen päivittämistä, jotta kirkkoherran ja lähiesimiesten välinen työnjako saadaan mahdollisimman selkeästi kuvattua. Henkilöstön on tärkeää saada tietää, kenen puoleen on hyvä kääntyä missäkin asiassa.

Strategisten linjausten tekemiseen osallistetaan luottamushenkilöitä. Seurakuntaneuvoston tehtävä on hallinnoida erityisesti kokonaisuutta ja johtokunnissa on mahdollista paneutua syvällisemmin toiminnallisten strategioiden laadintaan.

1.3 Seurakunnan strategiset linjaukset

Porvoon suomalaisella seurakunnalla on voimassa oleva strategia (Meidän kirkko) vuosille 2016 – 2020, johon on kirjattu seuraavat tavoitteet:

Näitä painotamme	Olemme osallisia	Mihin sitoudumme
Korostamme, että messu on seurakuntaelämän keskus.	Meidät on kaikki kutsuttu mukaan kehittämään ja toteuttamaan toimintaa.	Autamme tukea tarvitsevia lähellä ja kaukana.
Pidämme esillä kasteen ja jäsenyyden merkitystä.	Me olemme evankelisluterilainen seurakunta, jossa jokaisella on oma paikkansa.	Osallistumme ajankohtaiseen keskusteluun. Otamme kantaa kuunnellen ja kunnioittaen toisiamme. Elävä yhteisö on moniääninen.
Kehitämme Tuomiokirkon toimintaa.	Kirkko on pyhä paikka, jonne olemme tervetulleita arkena ja pyhänä.	Meidän kirkkomme on elävä osa Porvoota.

Strateginen työskentely on aloitettu kevään 2019 aikana. Seurakunnan työntekijöille ja luottamushenkilöille järjestettiin yhteinen seminaarimatka 2. – 4.3.2019 Tukholmaan, jona aikana tutustuttiin Arvot360Kirkko -segmentointitutkimuksen tuloksiin.

Luottamushenkilöt ja työntekijät oli jaettu viiteen eri ryhmään, jotka vuorotellen kiersivät viiden eri segmentin Learning cafe -ryhmän pöydässä:

1. Irralliset elämykselliset (17 % väestöstä Porvoossa)
2. Irralliset suoriutajat (18 % väestöstä Porvoossa)
3. Perinteiset säilyttäjät (25 % väestöstä Porvoossa)
4. Vastuulliset avomieliset (28 % väestöstä Porvoossa)
5. Turvallisuushakuiset uskolliset (12 % väestöstä Porvoossa)

Kussakin ryhmässä oli kaksi työntekijää fasilitaattoreina ja he kirjasivat ylös ryhmässä tulleita ideoita.

Kukin ryhmä sai jokaisessa segmenttipöydässä ottaa kantaa mm. seuraaviin kysymyksiin:

Miten kyseinen segmenttiryhmä otetaan kirkossa/seurakunnassa huomioon?

- miten huomioimme heidät toiminnassa ja miten viestinnässä

Ryhmiä kehoitettiin kiinnittämään huomio siihen, missä asioissa segmenttiryhmä eroaa paljon muista, mitkä asiat erottavat toisista, missä asioissa ryhmä on ajattelussaan ääripäässä.

Ryhmien tekemät huomiot kirjattiin ylös ja siitä tehtiin muistio, joka käytiin läpi sekä yhteistoimintaryhmässä että seurakuntaneuvoston kokouksessa. Lisäksi se jaettiin työntekijöille.

Tämä työskentely otettiin huomioon, kun huhti- ja toukokuun aikana käytiin neuvottelut molempien paikallislehtien (Itäväylä ja Uusimaa) kanssa viestintäyhteistyöstä seuraavan kahden vuoden aikana.

Molempien lehtien edustajien kanssa käytiin neuvottelumenettely seuraavista teemoista:

- mitä (ja miten) he tarjoavat Porvoon suomalaiselle seurakunnalle 30 000 euron hintaan ja mitä he ovat valmiita tarjoamaan (esim. kuinka monta palstamillimetriä) 15 000 eurolla
- ilmoitimme, että tavoittelemme viikkoilmoittelun ja kaksi kertaa vuodessa ilmestyvän ”Poiju lehden” lisäksi selkeää toimituksellista kumppanuutta: Haluamme saada mm. lehtien teemanumeroiden kautta (mm. haastattelut ja juttuvinkit) omia arvojamme ja toimintaamme nykyistä paremmin esille

Paikallislehtien kanssa käytyjä neuvotteluja varten laadittiin seuraava kuva, mitä Porvoon suomalainen seurakunta haluaa edistää ja viestiä omassa toimintaympäristössään.



Haluamme olla Jumalan armoa edistävä uskon, toivon ja rakkauden yhteisö, joka haluaa vaikuttaa yhteiskunnassa, kohdata ihmisiä ja edistää yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointia. Tästä kaikesta haluamme viestiä monin eri tavoin.

Porvoon suomalaisen seurakunnan strategia uudistetaan syksyn 2019 aikana. Seurakuntayhtymässä on meneillään kiinteistöstrategiaprosessi, joka määrittelee pidemmälle ajalle tilakysymykset. Tämän takia on tärkeää saada hahmotettua tarkkaan, mitä ja millaisia toiminnallisia tarpeita meillä on tulevaisuudessa, jotta pystymme vastaamaan niihin ihmisten elämäntavallisiin muutoksiin, jotka vaikuttavat myös seurakunnan toimintaan. Tällöin on tärkeää hahmottaa, kuinka paljon ja millaisia kokoavan toiminnan tiloja tulevaisuudessa tarvitsemme.

2. OPERATIIVINEN JOHTAMINEN

2.1. Yhteistoimintaryhmä (YTRY)

YTRY:n kokoonpano:

- Pontus Salmi, kirkkoherra (pj.)
- Eeva Clewer, seurakuntasihteeri (siht.)
- Merja Halmetoja-Sivonen, johtava kanttori
- Marja-Leena Hollo, vt. toimistonhoitaja
- Riitta Kaajava, papiston lähiesimies
- Pasi Nieminen, diakoniajohtaja
- Jari Oksanen, nuorisotyön johtaja
- (avoinna) tiedotussihteeri
- Juha Takala, tavoittavien pop up –tyyppisten tilaisuuksien ja jalkautuvan työn pappi

YTRY:n kokoukset

- YTRY kokoontuu kahden viikon välein
- kirkkoherra laatii kokouksen esityslistan ja siitä tehdään muistio, joka jaetaan koko henkilöstölle
- YTRY pitää vuosittain päivän tai kahden päivän mittaisia seminaaripäiviä
- Kirkkoherra käy YTRY:n jäsenten kanssa kehitys- ja tavoitekeskustelun vuosittain

YTRY:n tavoitteena on kehittyä johtoryhmäksi, jonka tehtävänä on:

- Dialogisuuden varmistaminen johtamisrakenteessa, jotta seurakunnan strategiset tavoitteet ja operatiivinen toiminta ovat kiinteästi synkronoituna toisiinsa
 - YTRY:n tehtävänä on varmistaa se, että strategisista tavoitteista keskustellaan sekä tiimeissä että työkokouksissa tarpeeksi, jotta ne otetaan toiminnassa mahdollisimman hyvin huomioon toiminnan suunnittelussa
 - YTRY:ssä sovitaan, miten kirkkoherra vierailee työtiimeissä ja osallistuu niiden toimintaan
- Operatiivisten linjausten ja pelisääntöjen luominen, jotta varmistetaan se, että henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti (esim. koulutuksiin pääsyssä)
- Seurakuntatyön toimintaedellytysten luominen ja ylläpitäminen
 - yhteisten prosessien koordinointi ja kokonaisuuksien hallinta yli tiimi- ja työalojen
 - yhteisten tapahtumien suunnittelu (suunnitteluprosessin dialogisuuden varmistus)
- Hallinnollisten asioiden valmistelu
 - budjetin, toimintasuunnitelmien ja -kertomusten sekä tavoitekeskustelujen valmistelu
 - Mitä varoja käytetään esim. johonkin yhteiseen projektiin (kerätäänkö työaloilta jotakin yhteiseen pottiin)
 - miten yhteisiä tavoitteita asetetaan, arvioidaan ja mitataan

2.2 Työntekijäkokous

- Työntekijäkokous pidetään kerran kuussa ja siihen osallistuvat kaikki työntekijät (lastenohjaajat sovitusti mukana ainakin yhteisissä kehittämispäivissä)
- Vuosittain pidetään vähintään yksi päivän mittainen kehittämispäivä
- Työntekijäkokous alkaa viikkomessulla
- Kokouksen esityslistan laatii kirkkoherra (asioita kootaan listalle YTRY:ssä ja työntekijät voivat esittää omia asioita myös listalle) ja siitä tehdään muistio
- Kokouksessa käsitellään informatiivisia yhteisiä asioita sekä osallistetaan työntekijöitä yhteiseen suunnitteluun

2.3. Tiimien toiminnanohjaus

2.3.1 Diakoniatyö

Porvoon suomalaisen seurakunnan diakoniatiimi

- Pasi Nieminen, diakoniajohtaja
- Jenna Ala-Nisula, diakonian projektityöntekijä (2019-2021)
- Merja Falck, diakonian viranhaltija
- Maria Jylhä, diakonian viranhaltija, yhdyskuntatyöntekijä
- Henrika Lemberg, diakonian vs. viranhaltija (2019-2020)
- Anu Peltomäki, diakonian viranhaltija
- Janne Kuusitunturi, kappalainen, diakonia ja yhteiskunnallisen työn pappi

Tiimipalaverit

- Diakoniatiimi kokoontuu noin kolmen viikon välein, kesäaikaa lukuun ottamatta.
- Tiimin vastaava diakoniajohtaja kutsuu kokouksen koolle, kokouksista laaditaan muistio.
- Diakoniset avustusanomukset käsitellään kerran viikossa erillisessä tiimin avustuskokouksessa.

Kehityskeskustelut ja työn/tehtävänkuvaukset

- Kehityskeskusteluita käydään pääsääntöisesti kevättalvella, keskusteluiden yhteenveto dokumentoidaan.
- Tehtävänkuvauksia on päivitetty tarpeen mukaan ja aina kun uusi työntekijä aloittaa viranhoidon.

Asiakaspurkukokous

- Tavoitteena on ollut pitää asiakaspurkukokouksia kerran kuukaudessa kevät -ja syyslukukauden aikana. Tiimin jäsenet voivat kokouksessa tuoda vertaisryhmässä esille asiakastilanteita, jotka kuormittavat tai joihin työntekijä odottaa uusia näkökulmia.

Diakoniajohtajan sijaistus

- Diakoniapappi sijaistaa diakoniajohtajaa aina tarvittaessa, esimerkiksi suomalaisen seurakunnan yhteistoimintaryhmässä (Ytry).

Yhteistyö Borgå svenska domkyrkoförsamlingin diakonian kanssa

- Porvoon Tuomiokirkkoseurakunnassa on kolme diakonian viranhaltijaa, joiden kanssa toteutetaan yhteisiä hankkeita, mm. Asunnottomien yö -tilaisuus ja Ikäihmisten kevätkirkko. Yhteisiä kokouksia pidetään pari kertaa vuodessa.

Rovastikunnallisia diakoniatyöntekijöiden kokouksia järjestetään vuosittain.

- Suomalaisen seurakunnan diakoniatiimistä on kokouksissa mukana yleensä yksi tai kaksi edustajaa. Toiminnallisesti rovastikunnallinen diakonian yhteistyö on viime vuosina ollut melko ohutta. Yhteistyö on lähinnä tiedon ja kokemuksenvaihtoa työntekijöiden välillä.

Viranomaisyhteydet

- Diakonian viranhaltijat ylläpitävät säännöllisesti kontakteja kaupungin sosiaalitoimen työntekijöihin, sosiaalipäivystykseen, MARAK-työryhmään sekä monien julkisen sektorin toimialojen edustajiin. Olemme mukana erilaisissa yhteistyön kokouksissa ja rakenteissa.
- Ruoka-avun sekä esimerkiksi Henkisen huollon ja kriisityön osalta diakoniatyö on arvostettu toimija.

- Verkostoituminen hyvin monien järjestöjen ja yhdistysten kanssa paikkakunnalla ja Itä- Uudenmaan alueella on diakoniatyössä keskeistä.

2.3.2 Lapsi- ja perhetyö

Porvoon suomalaisen seurakunnan lapsi- ja perhetyöntiimi

- Minna Tuominen, vs. kappalainen, lapsi- ja perhetyö
- Marja-Leena Dammert, vt. lapsityönohjaaja
- Helena Halvari, johtava lapsityönohjaaja

Tiimipalaverit

- Lapsityöntiimi kokoontuu noin kolmen – neljän viikon välein, kesäaika lukuun ottamatta. Kokousaikataulu sovitaan yhdessä edellisen kauden lopussa. Tiimin muuttuessa käydään läpi ja sovitaan kokouskäytännöt (puheenjohtaja, sihteeri yms.) Kokouksen esityslistaa tehdään yhdessä ja kokouksista laaditaan muistio.

Kehityskeskustelut ja työn/tehtävänkuvaukset

- Kehityskeskusteluita käydään pääsääntöisesti kevättalvella, keskusteluiden yhteenveto dokumentoidaan. Tehtävänkuvauksia on päivitetty tarpeen mukaan ja aina kun uusityöntekijä aloittaa viranhoidon.

Johtavan lapsityönohjaajan sijaistus

- Lapsityönohjaaja toimii johtavan lapsityönohjaajan sijaisena arkityössä ja toisin päin.
- Lapsi – ja perhetyön pappi sijaistaa johtavaa lapsityönohjaajaa suomalaisen seurakunnan yhteistoimintaryhmässä (Ytry).

Yhteistyö Borgå svenska domkyrkoförsamlingin lapsi – ja perhetyön kanssa

- Porvoon Tuomiokirkkoseurakunnan kasvatuksen vastuuhenkilön kanssa lapsityönohjaajat käyvät palavereita tarvittaessa ja vähintään pari kertaa vuodessa.

Yhteistyö Porvoon kaupungin varhaiskasvatuksen kanssa

- Lapsityönohjaaja vastaa yhteydenpidosta kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstöön katsomuskasvatukseen liittyvissä asioissa.
- Johtava lapsityönohjaaja on yhteydessä kerhotoiminnan järjestämistä koskevista asioista kaupungin vastaaviin työntekijöihin.

Porvoon suomalaisen seurakunnan lastenohjaajien tiimi

- Holmsten Sanna, lastenohjaaja
- Kalske Nora, lastenohjaaja
- Laukkonen Mari, lastenohjaaja (vs.)
- Niemi Sini, lastenohjaaja
- Oitola Pirjo, lastenohjaaja (vs.)
- Pihlaja Jenni, lastenohjaaja
- Ryyänen Tanja, lastenohjaaja (vs.)
- Saarikoski – Hasu Niina, lastenohjaaja (ma.)
- Sillanpää Iida, lastenohjaaja (ma.)
- Halvari Helena, johtava lapsityönohjaaja

Tiimipalaverit

- Lastenohjaajien työntiimi kokoontuu kerran kuukaudessa, kesäaikaan lukuun ottamatta. Kokousaikataulu sovitaan elokuun aloituspäivien yhteydessä, ajankohta on pääsääntöisesti ollut kuukauden ensimmäinen keskiviikkoilta, samalla sovitaan tulevan vuoden kokouskäytännöt.
- Kokouksen kutsuu koolle johtava lapsityönohjaaja lähettämällä esityslistan.

Kehityskeskustelut ja työn/tehtävänkuvaukset

- Kehityskeskustelut käydään pääsääntöisesti tammi – helmikuussa ja keskusteluiden yhteenveto dokumentoidaan. Tehtävänkuvauksia on päivitetty tarpeen mukaan ja aina kun uusi työntekijä aloittaa viranhoidon.

Koulutus

- Elokuussa järjestetään kaksi – kolmpäiväiset yhteiset koulutus- ja suunnittelupäivät. Yksi päivästä on ollut yhteinen Porvoon ruotsinkielisten lastenohjaajien kanssa. Lisäksi osallistumme yhdessä koulutuspäivään vuoden alussa Järvenpäässä sekä henkilökohtaisiin koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuksiin.

2.3.3 Musiikkityö

Porvoon suomalaisen seurakunnan kanttoritiimi:

- Merja Halmetoja-Sivonen, B-kanttori, johtava
- Kaisa Sidoroff, B-kanttori
- Minna Wesslund, A-kanttori
- Jarkko Yli-Annala, A-kanttori

Tiimipalaverit

- Kanttoritiimi kokoontuu kerran kuukaudessa, paitsi kesällä. Tarpeen vaatiessa kokouksia voidaan pitää myös useammin. Toimintakauden, syys- ja tammikuun, alussa pidetään koko päivän kestävä suunnittelupäivä, jossa jaetaan työvuorot mahdollisimman tasapuolisesti ja suunnitellaan tulevaa toimintaa. Toisinaan on pidetty yli yön kestäviä suunnitteluleirejä.
- Sovitut palaverit pidetään, vaikka yhteisiä asioita ei liiemmin olisikaan. Tällöin aika käytetään vapaaseen keskusteluun ja ”mielen tuuletukseen”. Kanttoritiimi on hitsautunut hyvin yhteen.

Kehityskeskustelut ja työnkuvaukset

- Kehityskeskustelut käydään keväällä ja työnkuvaukset tarkistetaan syksyllä.

Johtavan kanttorin sijaistus

- Sijaisuutta ovat hoitaneet Jarkko Yli-Annala ja Minna Wesslund.

Yhteistyö Borgå svenska domkyrkoförsamlingin kanttoreiden kanssa

- Porvoon tuomiokirkkoseurakunnassa on kolme kanttoria, joiden kanssa kokoonnutaan kerran kuukaudessa, paitsi kesällä. Tammikuussa pidetään jokavuotinen suunnitteluleiri, jossa sovitaan alkaneen vuoden konserttitoiminnasta ja ideoidaan pitkällä tähtäimellä yhteisiä produktioita.

2.3.4 Nuorisotyö

- Porvoon suomalaisen seurakunnan nuorisotyöntiimi
- Jasmiina Kiri, nuorisotyönohjaaja
- Jari Oksanen, nuorisotyönjohtaja
- Annaleena Piepponen, vs. rippikoulutyön työalapappi
- Herman Pylvänäinen, nuorisotyönohjaaja
- Maria Rauha, erityisnuorisotyönohjaaja
- Iiro Salminen, varhaisnuoriso-, nuoriso-, erityisnuoriso-, ja partiotyön työalapappi
- Juha Virolainen, nuorisotyönohjaaja
- Taina Virolainen, nuorisotyönohjaaja

Tiimin kokoukset

- Nuorisotiimi kokoontuu noin viiden viikon välein, kesäaikaa lukuun ottamatta.

Alatiimit ja niiden jäsenet:

- varhaisnuorisotyö (työalapappi ja kaksi nuorisotyönohjaajaa)
- nuorisotyö (työalapappi ja kaksi nuorisotyönohjaajaa)
- Seko-tiimi (rippikoulutyön työpappi ja kaksi varsinaisen nuorisotyön nuorisotyönohjaajaa)
- RK-tiimi (nuorisotyönjohtaja ja rippikoulutyön työalapappi)

Kehityskeskustelut ja työn/tehtävänkuvaukset

- Nuorisotyönohjaajien ja erityisnuorisotyön ohjaajan kehityskeskusteluita käydään pääsääntöisesti syksyllä, säännöllisen rytmin noudattaminen on kehityshaaste esimiehelle.
- Tehtävänkuvauksia on päivitetty Porvoon seurakuntayhtymän käytännön mukaan laiskahkosti.

Nuorisotyönjohtajan sijaistus

- Nuoriso- ja rippikoulutyön työalapapit sijaistavat nuorisotyönjohtajaa yhteistoimintaryhmässä ja kasvatuksen johtokunnan esittelijänä johtosäännössä määritellysti.
- Henkilöstöhallinnossa ja johtamisessa nuorisotyönjohtajaa sijaistaa kirkkoherra.

Yhteistyötä

- Porvoon Tuomiokirkkoseurakunnan nuorisotyön kanssa yhteistyö on esimiesten välillä säännöllistä mm. leirikeskuskysymyksissä ja muissa kehittämistehtävissä.
- Porvoon rovastikunnan nuorisotyön henkilöstö tapaa kaksi kertaa vuodessa. Yhteistyössä on toteutettu mm. isos- ja kerhonohjaajakoulutuksen tapahtumia.
- Nuorisotyönjohtaja kuuluu kaupungin Hyvis-ryhmään (lasten ja nuorten hyvinvointiryhmä) ja Lape-hankkeen ohjausryhmään.
- Säännöllisiä yhteistyökumppaneita ovat mm. kaupungin nuorisopalvelut, etsivä nuorisotyö, koulut ja oppilaitokset, sosiaalipalvelut.

2.3.5 Papisto

Porvoon suomalaisen seurakunnan papisto

- Pontus Salmi, kirkkoherra
- Riitta Kaajava, kappalainen, papiston lähiesimies, Länsi-Porvoon aluettyö
- Janne Kuusitunturi, kappalainen, diakonia ja yhteiskunnallisen työn pappi
- Juhana Sihvo, kappalainen, lähetys- ja evankelioimistyö
- Iiro Salminen, seurakuntapastori, varhaisnuoriso-, nuoriso-, erityisnuoriso- ja partiotyö

- Juha Takala, seurakuntapastori, jalkautuva/tavoittava työ, ammatilliset oppilaitokset
- Annaleena Piepponen vs. seurakuntapastori, rippikoulu ja Seko (isoskoulutus)
- Minna Tuominen vs. kappalainen, lapsi- ja perhetyö
- Olli Hyvärinen, vs. seurakuntapastori, yleinen seurakuntatyö

Tiimipalaverit

- Papisto kokoontuu kesää lukuun ottamatta joka toinen viikko. Pappien kokouksista tehdään muistio. Kokouksen asialista on tiedossa viimeistään edellisenä päivänä. Tässä asiassa on kehitettävää.
- Papisto on osa työalojen tiimiä. He osallistuvat myös näihin kokoontumisiin.
- Kirkkoherra osallistuu papiston tiimikokouksiin sovittuina aikoina.

Kehityskeskustelut ja työn/tehtävänkuvaukset

- Kehityskeskusteluita käydään pääsääntöisesti kevättalvella, keskusteluiden yhteenveto dokumentoidaan.
- Tehtävänkuvauksia on päivitetty tarpeen mukaan ja aina kun uusi työntekijä aloittaa viranhoidon tai työnkuva muuttuu.

Papiston lähiesimiehen sijaistus

- Kappalainen Juhana Sihvo tai kirkkoherra.

Yhteistyö Borgå svenska domkyrkoförsamlingin kanssa

- Itsenäisyyspäivän messu toteutetaan yhdessä. Samoin tilaisuudet, jotka tapahtuvat sankarihaudoilla. Papisto osallistuu yhteistyöhön myös omien työalojen mukana.

2.3.6 Viestintä

Porvoon suomalaisen seurakunnan viestintätiimi

Vakinaiset jäsenet:

- tiedotussihteeri (avoinna)
- työalasta vastaava pappi (hoidetaan jakaen syksyn 2019 aikana)
- tarpeen mukaan kirkkoherra (syksyllä 2019 aktiivisesti)

Laajennetussa tiimissä mukana:

- Pontus Salmi, kirkkoherra (pj.)
- Anna Talvitie, luottamushenkilöiden edustaja

Tiimipalaverit

- Viestintätiimi (tiedotussihteeri ja työalasta vastaava pappi) keskustelevat viikoittain ajankohtaisista asioista.
- Laajennettu viestintätyöryhmä tapaa tarpeen mukaan. Kilpailutuksen yhteydessä ryhmä on kokoontunut 3-4 kertaa kevään 2019 aikana, koolle kutsujana Pontus Salmi.

Kehityskeskustelut ja työn/tehtävänkuvaukset

- kehityskeskustelu käydään vuosittain kirkkoherran kanssa

Seurakuntalehden suunnittelupalaveri

- Seurakunnassamme ilmestyy pääsiäisenä ja syksyllä seurakuntalehti Poiju. Yleensä se on 8-sivuinen tabloidiliite paikallislehden välissä. Kunkin lehden suunnittelu vaatii noin 1-2 tapaamista myös ns. laajennetulla tiimillä.

Yhteistyö Borgå svenska domkyrkoförsamlingin viestinnän ja Porvoon seurakuntayhtymän viestinnän kanssa

- Porvoon Tuomiokirkkoseurakunnassa on oma viestintäsihteeri ja Porvoon seurakuntayhtymässä yksi tiedottaja. Kolmen tahon viestijät tapaavat noin 2-4 kertaa kuukaudessa ja käyvät läpi käytännön viestintäkysymyksiä.
- Vuonna 2019 perustettiin uusi viestintätyöryhmä, johon kuuluvat seurakuntien kirkkoherrat, hallintojohtaja sekä seurakuntien ja seurakuntayhtymän viestijät. Jatkossa työryhmän on tarkoitus tavata 1-2 kertaa kaudessa ja pohtia viestinnän suurempia linjoja ja yhteistyön kehittämistä.
- Porvoon suomalaisen seurakunnan viestintä tekee tarpeen mukaan yhteistyötä rovastikunnan ja Helsingin hiippakunnan tuomiokapitulin viestinnän kanssa

2.3.7 Muut työalat

Kirkkoherranvirasto ja seurakuntas sihteeri

- Kirkkoherran viraston toimintaa varten on laadittu oma toimintamalli, johon kuvattu työntekijöiden vastuujaako, johtajuus ja osaamisrakenne, työaika, kuormitus ja ongelmien ratkaisu, ristiriitojen käsittely ja työilmapiiri, yhteistyö ruotsalaisen seurakunnan kirkkoherran viraston kanssa ja virkistystoiminta.

Seurakuntasihteerillä on oma toimenkuvauksensa

Henkilöstö:

Marja-Leena Hollo, vt toimistonhoitaja
Elina Raunio, vt toimistos sihteeri
Eeva Clewer, seurakuntas sihteeri

Lähetystyö

- Lähetystyön tiimiparin muodostavat lähetys sihteeri Virpi Syrjänen ja kappalainen Juhana Sihvo
- Seuraavilla lähetysjärjestöllä on omat lähetyspiirinsä: SLS, SLEY, Kylväjä, SANSA & SEKL
- Lähetyspiirien vastuuhenkilöinä toimivat niin vapaaehtoiset kuin työntekijätkin
- Seurakunnassa järjestetään lähetysjuhlia ja -lounaita, retkiä ja myyjäisiä. Lähetyspiirit vastaavat myös Tuomiorovastin pappilan kirkkokahvituksesta sunnuntaisin.

Nimikkolähetit:

- Markus ja Mari Aitamäki, Kansanlähetys
- Tiina Latva-Rasku, SLEY
- Teija Lievonen, SLS
- Olli Pitkänen, SLS

Muut työalat

- mm. hiljaisuuden viljely, oppilaitostyö, vapaaehtoistyö
- Seurakunnassa on työaloja, joihin ei ole sovittu selvää tiimirakennetta, vaan ne ovat joko yksittäisen työntekijän tai määrääjäksi sovitun ryhmän vastuulla
- Työnjakoa sovitaan sekä papiston kokouksissa, YTRY:ssä ja tarpeen mukaan myös tiimeissä

Erilaiset hankkeet ja tapahtumat

- Erilaisten hankkeiden ja tapahtumien järjestämistä varten asetetaan projektiryhmiä, jotka sovitaan joko YTRY:ssä tai joissakin tapauksissa myös työntekijäkokouksissa
- Näissä ryhmissä on työntekijöiden lisäksi mukana myös luottamushenkilöitä ja vapaaehtoisia

3. HALLINNOLLINEN JOHTAMINEN

3.1. Seurakuntaneuvosto

Seurakuntaneuvoston jäsenet:

- Airas Katariina
- Hanni Jukka
- Harjumaaskola Anu
- Hoffrén Irmeli
- Jokinen Juha
- Järvinen Marja
- Kilpirinne Ritva
- Laukkarinen Pekka
- Massa Tero
- Palmén Ritva (Minna Tuomisen tilalla 1.9.2019-31.8.2021)
- Pessala Juhani
- Pitkänen Liisa
- Sainio Marja
- Talvitie Anna
- Tuominen Minna (vs viranhaltija 1.9.2019-31.8.2021, ei voi tällöin toimia seurakuntaneuvoston jäsenenä)
- Turkki Terttu
- Ågren Timo
- Salmi Pontus, kirkkoherra (puheenjohtaja)

Seurakuntaneuvoston johtosääntö on ohessa liitteenä

3.2. Johtokunnat

Kasvatuksen johtokunnan jäsenet:

- Riitta Mustonen, varalla Anna Talvitie
- Timo Ågren, varalla Pekka Laukkarinen
- Timo Aho, varalla Sami Sinkko
- Anu Berg, varalla Heljä Pulli
- Liisa Pitkänen, varalla Päivi Ollila
- Eila Kohonen, varalla Juha Jokinen
- Toivo Hämäläinen, varalla Leena Sorjonen

Palvelun johtokunnan jäsenet:

- Mikko Reijonen, varalla Tero Massa
- Sanna Äyräväinen, varalla Leena Sorjonen
- (Teijo Hautamäki,) varalla Hannu Ahola
- Marja Sainio, varalla Tiina Sundqvist
- Teemu Liikala, varalla Jussi Silventoinen
- Irmeli Hoffren, varalla Kirsti Nuotio
- Roosa Korhonen, varalla Heli Bergholm

Jumalanpalveluksen ja musiikin johtokunnan jäsenet:

- (Minna Tuominen,) varalla Katariina Airas
- Pekka Laukkarinen, varalla (Teijo Hautamäki)
- Auni Tamminen, varalla Tero Massa
- Terttu Turkki, varalla Piia-Maria Aho
- Keijo Thesslund, varalla Sari Glad
- Soili Koskelainen, varalla Antti Vartiainen
- Tuomas Jakovesi, varalla Silja Collanus

Kaikkien johtokuntien johtosäännöt ovat ohessa liitteenä