

# MERI-PORIN SEURAKUNNAN STRATEGIA 2021-2024

## KUTSU YHTEYTEEN!



# Johdanto

Meri-Porin seurakunnan strategia **Kutsu yhteyteen** on Ovet auki - Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026 -perustalta luotu paikallinen sovellus oman seurakunnan strategisiin lähivuosien tarpeisiin. Nopeasti muuttuva toimintaympäristö ja laskevat tunnusluvut kokonaiskirkossa haastavat sekä kokoa kirkkoa, seurakuntayhtymää että myös Meri-Porin seurakunnan tulevaisuutta. Lasten ja nuorten osuus seurakuntalaisten jäsenmäärässä Meri-Porin seurakunnan alueella näyttäisi tunnuslukujen mukaan laskevan tulevina vuosina merkittävästi ja vastaavasti ikäihmisten osuus kasvaa entisestään. Näillä muutoksilla on merkitystä seurakunnan toiminnan suunnitteluun ja organisointiin.

Ovet auki – strategia korostaa ja perustuu kirkon tulevaisuuden kannalta olennaiseen hallinto- ja työalarajat ylittävien ilmiöiden tunnistamiseen. Meri-Porin seurakunta on jo kaksi viimeistä vuotta korostanut toiminnassaan työalarajojen ylittämistä ja yhteistyötä eri työalojen kesken resurssien hyödyntämiseksi paremmin, mutta vielä tehtävää on paljon.

Meri-Porin seurakunta toteutti vuonna 2020 strategiatyöskentelyn, johon osallistuivat sekä työntekijät että luottamushenkilöt. Työskentelyn pohjalta on laadittu Kutsu yhteyteen 2021-2024 -strategia.

Meri-Porin seurakunta on perustettu vuonna 2015, joten se on nuori seurakunta. Seurakunnassa on ollut paljon muutoksia viroissa ja monia sijaisuuksia, mutta seurakunta on kehittynyt ja edennyt luoden uutta yhteistä toimintakulttuuria kolmen entisen itsenäisen seurakunnan historiaa kunnioittaen. Kolmen seurakunnan perustalta työntekijämäärä on ollut suuri seurakunnan kokoon nähden ja kiinteistöjä on ollut paljon. Meri-Porin seurakunta on itsenäisesti viiden toimintavuotensa aikana lakkauttanut kolme virkaa; lapsityönohjaajan, diakonian ja kanttorin virat sekä luopunut Mäntyluodon seurakuntakodista (v. 2018), Reposaaressa seurakuntatalosta (v. 2020) sekä päättänyt luopua Kaanaan kerhohuoneesta (v. 2020). Seurakunta on jo aktiivisesti lähtenyt muutokseen ja resurssien kohdentamiseen paremmin alueen sekä seurakunnan tarpeet huomioiden. Toimintakulttuurit muuttuvat yleensä hitaasti ja muutos vaatii seurakunnalta ja työyhteisöltä sitoutumista sekä pitkäjännitteisyyttä sen toteutukseen. Työtä yhteishengen luomiseksi kolmen eri alueen välillä on edelleen.

Vuonna 2021 Meri-Porin seurakunnassa valitaan uusi kirkkoherra. Tämä strategia on luotu mahdollisimman avoimeksi, jotta uudella viranhaltijalla on mahdollisuudet lähteä johtamaan toimintakulttuurin muutosta kohden tulevaisuuden tarpeita.



# Meri-Porin seurakunnan arvot

Meri-Porin seurakunnan arvot ovat samat kuin kokonaiskirkon yhteiset arvot: **usko, toivo ja rakkaus**. Nämä tavoiteltavat arvot ohjaavat seurakunnan toimintaa ja päätöksentekoa arjessa.

Uskomme Jumalaan, Isään Kaikkivaltiaaseen Luojaan, ristiinnaulittuun ja ylösnousseeseen Kristukseen – kerran tulevaan Herraan sekä Pyhään Henkeen, joka tekee uskossa eläväksi. Elämme kolmiyhteistä uskoa todeksi työssämme ja arjessamme.

Kristillinen toivo perustuu uskoon ja Jumalan lupauksiin. Toivo kantaa meitä tässä ajassa ja maailmassa, jossa elämme. Tarvitsemme toivoa arjessa ja elämässä, kun olemme vielä matkalla, mutta toivo kantaa yli ajan rajan – tuonpuoleisuuteen. Toivo on uskoa Kristukseen, ylösnousemukseen ja iankaikkiseen elämään kerran taivaassa. Luomme toivoa ympärillemme. Olemme toivon Jumalan käsinä ja jalkoina elämän arjessa, surussa, pelossa, kuolemassa ja elämän käännekohtien keskellä. Tässä ajassa ihminen kaipaa erityisesti toivoa.

Jumalan rakkaus kutsuu luokseen kaikkia - heikkoja, eksyneitä ja syntisiä. Jumala haluaa pelastaa ja antaa elämään toivon. Tätä jumalallista rakkautta, joka tulee osaksemme ilman omaa ansiotamme, Jeesus elämällään ja teoillaan julisti. Kristus rakastaa meitä. Hän on meille armollinen ja antaa anteeksi. Meitä on rakastettu, jotta me voisimme rakastaa ja antaa anteeksi toisillemme.

## Strategia Kutsu yhteyteen!

Seurakunnan strategia **Kutsu yhteyteen!** on kuvattuna ja tiivistettynä tämän asiakirjan etukannessa. Se avaa kolmella eri tavalla ovia seurakuntayhteyteen.

Jokaisen tehtävä on muistaa kutsua seurakuntalaisia kohdatessa yhteyteen:

- 1) omalla hyvällä ja laadukkaalla työnteolla tai vapaaehtoistyöllä, tiedottamisella ja ystävällisellä kohtaamisella
- 2) sanallisesti ja henkilökohtaisesti ihmisiä mukaan kutsuen heitä kohdatessa.
- 3) kutsu yhteyteen tarkoittaa yhteisöllistä yhdessä tekemistä ja olemista Jumalan luomina ja rakastamina jumalanpalvelusyhteisönä ja seurakuntayhteydessä. Yhdessä tekeminen on Kristuksen seurakunnan voimavarojen iloista jakamista ja sen hedelmistä voimistumista – yhteisönä elämistä. Jumalan kutsu kuuluu kaikille.

Kutsu yhteyteen on siis toisaalta muistutus käskymuodossa, että kutsumme kohtaamiemme yhteyteen sekä laadukkaalla työllä että henkilökohtaisesti, ja toisaalta se on iloinen kutsu tulla mukaan yhteyteen. Visiomme on: **kaikille tilaa riittää, kaikille paikkoja on**. Olet tervetullut mukaan!

Strategian keskeinen tavoite on **toimintakulttuurin muutos**, eli miten jatkossa olemassa olevin ja vähenevin resurssein kohtaamme seurakuntalaiset tasa-arvoisesti yhteyteen kutsuen ja viemme evankeliumia Kristuksesta eteenpäin. Miten säilytämme seurakunnan sisällä, sen eri alueilla, tasapuolisen kohtaamisen ja osallistumismahdollisuuden, on keskeinen kysymys, johon etsimme toimintakulttuurin muutoksella uusia toimivia ratkaisuja. Seurakunnan toiminta-alue on laaja ja hajanainen Porin seurakuntayhtymän mittakaavassa. Välimatkat ovat pitkiä, eivätkä julkiset kulkuyhteydet toimi seurakunnan sisällä toimintaa tukevasti eikä luontaiset asiointisuunnat eri alueiden välillä kohtaa. Seurakuntatoiminnan tasapuolinen toteuttaminen ja mukaan kutsuminen vaatii **jalkautumista, kenttätöitä ja ihmisten kohtaamista** saavutettavuuden mahdollistamiseksi eri alueilla. Samalla haasteena on edelleen seurakunnan yhteishengen kasvattaminen, jotta vanhasta kolmen eri seurakunnan historian tuomasta alueellisuudesta päästäisiin

yhden seurakunnan ja yhteishengen kokemiseen koko seurakunnan alueella. Yksi toiminnallinen tavoite onkin ”**monta aluetta – yksi yhteinen seurakunta**”.

**Vapaaehtoiset** ovat tärkeä seurakuntatyön resurssi ja painopistealue suunnittelukaudella ja tulevaisuudessa. Vapaaehtoiset tulee entistä määrätietoisemmin ottaa mukaan toimintaan **osallistamalla**. Rakennamme luottamusta, yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemisen uutta toimintamallia sekä alueen yhteisöt mukaan ottavaa verkottunutta työtettä, johon vapaaehtoisten on entistä helpompaa tulla mukaan.

Tärkeää on sitoutua myös **ekologisen ja kestävä kehityksen** edistämiseen. Kirkon energia- ja ilmastostrategia Hiilineutraali kirkko linjaa kirkon roolia arvo- ja asennevaikuttajana. Meri-Porin seurakunta onkin lähtenyt mukaan ja sitoutunut ympäristödiplomin hakemiseen osana Porin ev. lut. seurakuntayhtymää. Tämä tulee teettämään työtä työyhteisössä strategiakaudella. Seurakunnan strategiaa kuvaava kuva etusivulla haluaakin viestittää, että **luonto on tärkeä resurssi ja luomakunta arvokas jokaiselle ihmiselle**. Kuva Yyterin kauniilta rannalta muistuttaa, että jaamme yhteistä toivoa ja tulevaisuutta, jossa luomakunnan hyvinvointi ja siitä huolehtiminen on jokaisen etu ja osa kristityn tehtävää.

**Tavoitettavuus, näkyvyys ja saavutettavuus** ovat asioita, mitkä toimintakulttuurin muutoksessa pitää ottaa huomioon kaikilla toiminnan tasoilla. Myös **sosiaalisen median osuus ja käytettävyys** seurakuntatyössä on tulevaisuutta ja entistä keskeisemmässä roolissa, missä nämä kolme edellä mainittua tavoitetta saavat merkityksensä. Seurakunta on laatinut erillisen **viestinnän alastrategian nimeltä viestintäsuunnitelma 2020**, joka omana kokonaisuutena liittyy tähän kokonaisstrategiaan sekä Porin seurakuntayhtymän yhteiseen viestintästrategiaan. Viestinnän ja sometyön keskeinen tavoite on, että viimeistään kuukautta ennen suunniteltua toimintaa, ajantasaiset mainokset ja tiedotus olisivat seurakunnan ilmoitustauluilla ja käyttämällä nettisivuilla (somessa) näkyvillä, ja näkyvyys, saavutettavuus ja tavoitettavuus näin ajantasaisella ja ajoissa toteutetulla tiedotuksella parantuisi.

Strategiakauden aikana ratkaistaan uuden kirkkoherran viranhaltijan valinnan jälkeen, miten seurakunnan toiminta resursoidaan tulevaisuudessa ja millaisia malleja luomme ja kokeilemme toiminnan organisoimisessa.

Porin ev. lut. seurakuntayhtymän HTH-yksikkö on antanut seurakunnalle tehtäväksi vastata lähitulevaisuutta 2021-2024 koskeviin toiminallisiin, taloudellisiin ja rakenteellisiin kysymyksiin ja mahdollisiin muutoksiin. Tällä strategialla pyritään osittain vastaamaan myös näihin tarpeisiin, mutta koska seurakunnassa eletään eräänlaista välivaihetta kirkkoherranvaalien edellä, olemme päätyneet avoimen muutosstrategian luomiseen. Seurakunnalla on tahto ja halu kehittää toimintaa, mutta varsinaiset päätökset toimintamalleista tehdään tämän strategiakauden aikana luovan ja kokeilevan toimintakulttuurin muutosprosessin myötä. Muutos vie aikaa, ja hyvin suunniteltu ja toteutettu muutos vaatii myös hallinnollisesti pidemmän ajan johtajuutta, suunnittelua, pysyvyyttä ja tavoitteellista otetta.

## Henkilöstörakenne 2020 – virat seurakunnassa

Papisto; kirkkoherra, kappalainen ja kaksi seurakuntapastoria	4 virkaa
diakonian viranhaltijat	3
nuorisotyöntekijät	2
c-kanttorit/ kirkkomuusikot	2

lastenohjaajat	4,5
seurakuntasihtööri	1

Meri-Porin seurakunta on itsenäisesti viiden toimintavuotensa aikana lakkauttanut jo kolme eri virkaa; lapsityönohjaajan, diakonian ja kanttorin virat. Seurakunta on aktiivisesti ja itsenäisesti jo lähtenyt rakennemuutokseen tulevaisuuden haasteet huomioiden. Tällä hetkellä seurakunnassa on 16,5 viranhaltijaa.

## Toiminnalliset, rakenteelliset ja taloudelliset haasteet ja muutokset suhteessa henkilöstöresursseihin kaudella 2021-2024

Tulevalla toimintakaudella ratkaistaan henkilöstöressurssien kohdentaminen oikein valitun toimintastrategian pohjalta. Toiminta kohdennettuna seurakunnan tarpeisiin suunnitellaan ensin, ja vasta sitten voidaan nähdä vaikutukset henkilöstörakenteeseen. Oleellista on valita jumalanpalvelusyhteisöä tukeva, toimintaympäristön laajuuden ja erityisyyden huomioon ottava toimintamalli.

### Henkilöstöressurit ja niihin vaikuttavat tekijät:

On otettava huomioon, että seurakunta on alueellisesti syrjällä sijaitsevaa kaupunkilähiötä tai maalaismaista kyläyhteisöä, missä moniongelmaisuus, työttömyys, vähävaraisuus, päihde- ja mielenterveysongelmat sekä yksinäisyys ja ikääntyvien ihmisten kasvava osuus ovat todellisuutta jo nyt. Diakoniatyön tarve alueella on mahdollisesti kaupungin tulevaisuuden säästötoimien ja laitoshoidon vähentämisen vuoksi entistä suuremmassa roolissa. Perusturvan yleinen linjaus hoitaa yli 75-vuotiaat mahdollisuuksien mukaan ensi sijassa kotihoidossa tulee seurakunnan alueella entistä enemmän näkymään lisääntyvänä yksinäisyyden, osattomuuden ja omaehtoisen toimintakyvyn sekä selviämisen heikkenemisenä, mihin seurakunnan odotetaan vastaavan.

Seurakunnan toiminnan suunnittelun ei pitäisi ensi sijassa lähteä taloudesta käsin, mutta seurakuntien talous tulee vaatimaan sopeuttamistoimia, jotka pitää ennakoivasti ja suunnitelmallisesti ottaa huomioon tulevaisuuden toiminnan suunnittelussa. Lasten ja nuorten osuus seurakuntalaisten jäsenmäärässä seurakunnan alueella näyttäisi tunnuslukujen mukaan laskevan tulevina vuosina, ja noin kymmenen vuoden päästä jäsenmääräarvion mukaan se olisi noin puolet nykyisestä. Vastaavasti ikäihmisten osuus kasvaa entisestään. Lasten osuuteen vaikuttaa syntyvyyden lasku. Kasteet seurakunnassa ovat vähentyneet, ja tulevat ennustettavasti jatkossakin vähentymään. Väestörakenne alueella vanhenee arvion mukaan ennestänsä. Näin kuolleisuus ja siunausten määrä ennusteen mukaan kasvaa tai pysyy samana, mikäli muuttoliike keskustaan ei kiihdy entisestään. Vihkimisten määrässä ei ole odotettavissa suuria muutoksia.

Myös seurakunnan jäsenyys alueella on laskusuunnassa, mikä on haaste ja otettava suunnittelussa vakavasti. Kirkosta eroaminen on Meri-Porin alueella keskimääräistä hieman suurempaa kuin muualla Porissa. Ihmisten muuttosuunta on keskustaan, ja kaupungin reuna-alueilla asutus vähenee. Alla olevassa kuvassa seurakunnan tämänhetkinen jäsenmäärätieto marraskuun 2020 tilanteen mukaan.

## Meri-Pori

\* vertailuryhmä

	Jäsenmäärä	osuus jäsenistä	Turun ahpk	Koko maa
<b>JÄSENET Yhteensä</b>	6 644	100,0%	100,0%	100,0%
Lapset (0–6)	371	5,6%	6,6%	5,8%
Tytöt ja pojat (7–14)	740	11,1%	11,1%	9,7%
Nuoret (15–18)	388	5,8%	5,6%	4,5%
Nuoret aikuiset (19–29)	460	6,9%	8,0%	7,9%
Aikuiset	3 796	57,1%	55,0%	57,6%
Ikääntyneet (yli 75)	889	13,4%	13,8%	14,3%
	Jäsenmuutokset	suhteessa jäsenmäärään	Turun ahpk	Koko maa
Kastetut	32	0,5%	0,6%	0,5%
Liittyneet	40	0,6%	0,4%	0,3%
Kuolleet	72	1,1%	1,1%	1,5%
Eronneet	39	0,6%	0,7%	0,6%
Muuttoliike (+/-)	-53	-0,8%	-0,5%	-0,4%

Muutokset seurakunnan jäsenmäärissä tulevat vaikuttamaan seurakunnan henkilöstömäärän tarpeeseen ja kohdentamiseen tulevaisuudessa. Siksi on tarpeen käynnistää työskentely uusien toimintamallien luomiselle. Toiminnan uudelleen organisoinnissa pitäisi kiinnittää huomio nuorten aikuisten ja perheiden, erityisesti perheenäitien mukaan kutsumiseen, koska lasten ja perheiden osallistumisen on tutkimusten mukaan koettu olevan yhteydessä perheenäitien kiinnittymiseen seurakuntaan. Siksi lapsi- ja perhetyöhön, rippikoulu-, nuoriso- ja nuorten aikuisten työhön kannattaa edelleen satsata, ja ne ovatkin painopisteenä seurakuntatyössämme eri vuosina vaihdellen.

Uusia virkoja tai työsuhteita seurakuntaan ei ole suunnitelmassa eikä tarpeen perustaa. Seurakunnan organisaatorakenne perustuu tiimipohjaiseen työntekoon, jossa yhteistyö sekä yhdessä suunnittelu painottuvat.

Strategiakaudella 2021-2024 seurakunnan henkilöstöstä eläköityy yksi lastenohjaaja, jonka virka on 50 prosenttinen. Tästä yhteisestä lastenohjaajan virasta Keski-Porin seurakunnan (50%) kanssa Meri-Porin seurakunta omalta osaltaan suunnittelee toimintakaudella luopuvansa. Virka on hallinnollisesti Keski-Porin seurakunnan alainen. Seurakunnan tarve ei edellytä puolikkaan viran täyttämistä.

### Osaaminen ja koulutus:

Seurakunnan henkilöstön osaaminen on ammatillisesti hyvällä tasolla. Johtamisella, koulutuksella ja tiimityötä kehittämällä henkilöstön osaamisesta pidetään myös jatkossa huolta. Tiimityötaitoihin kannattaa satsata. Osaavan henkilöstön pysyvyys turvataan jatkuvuudella, turvallisuudella, henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisella ja pyrkimyksellä vähentää sijaisuuksia. Seurakunnassa on ollut pitkään monessa virassa sijaisia. Jatkuva henkilöstön vaihtuminen vaikuttaa henkilöstön jaksamiseen ja työmotivaatioon. Vuoden 2020 aikana monia virkoja on saatu täytettyä vakinaisella viranhaltijalla, joten tilanne on osin parantunut.

Seurakunnan toimintasuunnitelman osana on koulutussuunnittelu tulevalle kolmivuotiskaudelle. Pitkiin koulutuksiin on mahdollista päästä henkilöstön suunnitellusti, tasapuolisesti ja vuorotellen, taloudelliset resurssit, työntekijän koulutustoiveet ja tiimin tarpeet huomioiden. Tällä hetkellä seurakunnassa on kaksi seurakuntapastoria aloittanut pitkäkestoisessa koulutuksessa, pastoraalikoulutuksessa, ja nämä koulutukset tulevat jatkumaan suunnitelmakauden loppuun.

Meri-Porin seurakunnassa keskeisenä tavoitteena on ollut ja on edelleen monialainen/ moniosaava työote, eli mahdollisuus ja valmius tehdä työtä yli työrajojen tarvittaessa. Tämä on jo otettu ja otetaan tulevissakin mahdollisissa rekrytoinneissa huomioon.

## **Vapaaehtoistyö:**

Vapaaehtoisten parempi osallistaminen ja toiminnassa mukana oleminen vaatii suunnittelua ja henkilöstökoulutusta. Vapaaehtoistoiminnan suunnitelman tai strategian laatiminen voisi auttaa vapaaehtoisten rekrytoinnissa ja seurakunnan resurssien kohdentamisessa. Tällä hetkellä on vaikea arvioida, miten paljon vapaaehtoistyötä onnistutaan tulevaisuudessa alueella lisäämään, miten vapaaehtoisresursseja voidaan hyödyntää paremmin työaloilla tai korvata sillä henkilöstötarvetta. Tällä hetkellä seurakunnan vapaaehtoistyöntekijät ovat merkittävässä määrin ikääntymässä, ja uusia vapaaehtoisia olisi tarpeen saada.

Vapaaehtoistyössä on paljon potentiaalia. Esimerkiksi vanhustyössä ikääntyneiden lisääntyessä vapaaehtoistyö on yksi mahdollisuus kohdata ja tukea yksinäisyydestä ja toimintakyvyn heikkenemisestä kärsiviä seurakuntalaisia, joiden mahdollisuus itsenäisesti osallistua seurakunnan toimintaan on heikentynyt tai estynyt. Lapsityössä mahdollisuuksia on monia, kuten kerhokummit tai – mummit ja -ukit tilapäisen sijaistarpeen apuna tai ylimääräisinä auttavina käsinä retkillä tms.

Vapaaehtoistyöntekijät tarvitsevat myös johtamista, työnohjausta ja tukea työntekijöiltä. Osa vapaaehtoisista kokee tärkeäksi yhdessä tekemisen, jolloin työntekijä on mukana osana toimintaa. Seurakuntalaisten aloitteellisuus, osaaminen ja lahjat ovat merkittävä resurssi, mutta niiden organisoiminen käyttöön sekä vapaaehtoisten toiveiden ja mielenkiinnon kohdentaminen vaatii hyvää organisointia.

## **Digitalisaatio ja IT-osaaminen sekä kustannukset:**

Digitalisaatio on merkittävästi lisääntynyt ja IT-osaamisen määrä kasvaa jatkuvasti. Digitalisaatio tuo mukanaan haasteita, mutta myös mahdollisuuksia. Tällä hetkellä lisääntynyt tietokoneohjelmien hyväksikäyttö ja sometyö ei ole vähentänyt henkilöstön työmäärää, vaan kasvattanut sitä. Uusien ohjelmien haltuun otto ja hyödyntäminen ei välttämättä, ainakaan näin lyhyellä aikavälillä, vähennä työmäärää eikä kustannuksia, vaan digitalisaation myötä IT-kustannukset seurakunnassa ovat olleet jatkuvassa rajussa kasvussa.

Koronan myötä ns. digiloikka kasvatti seurakunnan kännyköiden ja IT-välineistön päivitystarvetta, lisäsi päätetyönteon määrää sekä haasteita. Saavutettavuuden myötä erilaiset vaatimukset mm. tekstitysten teosta, uusien tekniikoiden opiskelusta ja materiaalin tuottamisesta someen vievät entistä enemmän henkilökunnan työaikaa. Sometyö on tullut jäädäkseen, joten tämä ei tule koronapandemian loputtua muuttumaan. Digitalisaatio tulee kasvamaan myös tulevaisuudessa, mutta haaste saada helppokäyttöisiä ja toimivia ohjelmia sekä työnteon määrän rajaaminen, tulevat näkymään henkilöstöresurssien painotuksessa. Vapaaehtoisten it-osaajien tarve sometyössä olisi tulevaisuutta, mutta toisaalta eteen tulevat turvallisuuskysymykset ja it-oikeudet. Esim. jumalanpalvelusten striimauksessa vapaaehtoisia nuoria voisi hyödyntää ja sitouttaa. Kysymykseksi nousee, miten huomata ja poistaa esteitä vapaaehtoistyöstä sen mahdollisimman hyväksi hyödyntämiseksi.

## **Pohdittavaa henkilöstöresursseista seurakunnassa ja myös yhtymätasolla:**

- miten kehittää seurakuntien henkilöstön rekrytointia, koulutusta ja osaamista niin, että on nykyistä enemmän valmiuksia monialaiseen työhön, seurakuntalaisten kohtaamiseen, vapaaehtoistyön rekrytointiin ja johtamiseen sekä viestintään
- kartoittaa ja purkaa vapaaehtoistyöhön ja seurakuntalaisten oma-aloitteiseen toimintaan liittyvät esteet
- kehittää johtamista niin, että johtajat ottavat huomioon johtajuuden hengellisen luonteen, vapaaehtoistyön johtamisen sekä palkatun ja vapaaehtoistoimijoiden hengellisen identiteetin tukemisen

- parantaa edellytyksiä työntekijöiden palkkaamiseen yli seurakuntarajojen yhtymässä
- parannetaan seurakuntien sisällä toimivien jumalanpalvelusyhteisöiden toimintaedellytyksiä yhtymässä
- luoda vapaaehtoistoiminnan suunnitelma ja järjestää vapaaehtoistyön organisoiminnin koulutusta keskitetysti
- pohtia seurakuntayhtymän seurakuntien ja yhtymän keskinäistä yhteistyötä, joustavuutta, liian byrokratian vähentämistä ja viranhaltijoiden siirtojen helpottamista mahdollisissa muutostilanteissa

## Kiinteistöresurssit toiminnan mahdollistamiseksi

- Ahlaisten kirkko - Porin vanhin kirkko, kirkko- ja kulttuurihistoriallisesti arvokas - kulttuuriperintöomaisuutta - myös esineistössä, omaa Tiekirkko-statuksen, odottaa kunnostustoimia, kuten sisätilojen maalausta ja vitriiniä arvokkaille esineille
- Reposaaren kirkko - kirkko- ja kulttuurihistoriallisesti arvokas -kulttuuriperintöomaisuutta - myös esineistössä, omaa Tiekirkko-statuksen, ulkomaalaus tehty 2020, ikkunanpuitteet vielä kunnostamatta/ maalaamatta, mutta toteutuu kesällä 2021 -vitriini arvoesineille, kuten kasukalle olisi tarpeen
- Pihlavan kirkko - pieniä kunnostustarpeita saavutettavuuden osalta, kuten vessatilat
- Ahlaisten seurakuntakoti - kulttuuriperintöomaisuutta, sisältä hyvässä kunnossa, katto vaatii kunnostusta tulevina vuosina, alueellisesti merkittävä toiminta- ja juhlatilana
- Reposaaren pappila - kulttuuriperintöomaisuutta, kuntoarvio hyvä, alueellisesti merkittävä toiminta- ja juhlatilana
- Pihlavan seurakuntatalo - odottaa tilojen kunnostusta ja päivitystä; mm. valaistus, alueellisesti merkittävä toiminta- ja juhlatilana
- Pihlavan pappila - huonokuntoinen eikä suunniteltu työtiloiksi, ilmanvaihto puuttuu, oireilua → rakennus voitaisiin purkaa ja tarvittavat kasvatuksen työtilat kunnostaa Pihlavan kirkon vuokra-asuntoihin, jotka ovat paremmin työtiloiksi muutettavissa. Näin kiinteistöjen määrä vähenisi. Vuokratulot Pihlavan kirkon vuokra-asunnoista eivät ole oletettavasti kattaneet jatkuvaa remontointitarvetta kuluneina vuosina.
- Kyläsaaren seurakuntatalo – kunto heikko, sisäilmaongelmia, odottaa kunnostustoimia, sijainti lähellä Pihlavaa ja Metsäkappelia
- Kaanaan kerhohuone - päätetty luopua joulukuussa 2020 ja laittaa myyntiin, ollut vähäisessä käytössä

Meri-Porin seurakunta on jo luopunut Mäntyluodon seurakuntakodista (v. 2018), Reposaaren seurakuntatalosta (v. 2020) sekä päättänyt luopua Kaanaan kerhohuoneesta (v. 2020). Seurakunta on vähentänyt suurta kiinteistömääräänsä ja luopunut vähällä käytöllä olevista rakennuksista. Reposaaren seurakuntatalon olemassa olevan toiminnan tarpeisiin on vuokrattu vuonna 2020 Siwan kiinteistöstä tilat partiolle ja kutojille toistaiseksi olevaan tarpeeseen.



Seurakunnan alueella sijaitsee Metsähautausmaa. Metsähautausmaan kappelin käyttöä seurakunnan toimintatilana on mahdollista lisätä ja hyödyntää entistä enemmän.

Seurakunnan aktiivisen toiminnan takaamiseksi ja saavutettavuuden mahdollistamiseksi eri alueilla olemassa olevat tilat ovat tarpeellisia ja aktiivisessa käytössä. Korona-aikana tehty vertailu seurakuntien toiminnan aktiivisuudesta on ohessa alla. On huomioitavaa, että vuoden 2020 tilastoihin vaikuttaa merkittävästi poikkeuksellinen jakso eli koronan aiheuttamat muutokset toiminnassa, ja siltikin seurakunnan toiminta on ollut aktiivista ja seurakuntalaisia hyvin tavoittavaa.

Tilastovertilu osoittaa, että toiminnallisesti jäsenmäärään suhteutettuna seurakunnan toiminta on aktiivista suhteutettuna muihin yhtymän seurakuntiin, ja siten myös kiinteistöt ovat aktiivisessa käytössä sekä tarpeen. Tilastovertilu on tarpeen, jotta toiminta suhteutettuna jäsenmäärään näyttää seurakunnan toiminnan tavoittavuuden ja alueellisen merkittävyyden.

## Tilastovertilu Porin srk-yhtymässä 2020 alkuvuodesta lokakuuhun

- KAIKKI TILASTOT YHTEENSÄ : jäsenmäärä suhteutettuna osallistutujat henk./1000 jäsentä
- Meri-Pori **4665,7** - tavoittaa eniten suhteessa jäsenmäärään
- Keski-Pori 1127,1
- Teljä 2736,6
- Länsi-Pori 2087,5
- Noormakku 2563
- Lavia 4285,3

## Jumalanpalvelus ja kirkollinen...tilasto

Osallistujat henk. /1000 jäsentä

Meri-Pori 1440,5 -MP toisella sijalla

Keski-Pori 748,4

Teljä 866,3

Länsi-Pori 528,8

Noormakku 1283,3

Lavia 2268,5

HUOM. Korona -aika sisältyy tilastoihin

## Yksilön kohtaaminen jäsenmäärä suht/ 1000 jäsentä

• Meri-Pori 269,9 ( 1818 hlöä) MP kolmantena

• Keski-Pori 114,8

• Teljä 237,2

• Noormarkku 293,7

• Länsi-Pori 186,5

• Lavia 469,7

## Ryhmätoiminta

jäsenmäärä suht/ 1000 jäsentä

- Meri-Pori 643,6 - MP kolmantena
- Keski-Pori 775
- Teljä 259,9
- Länsi-Pori 457,3
- Noormarkku 368,7
- Lavia 930

Huomioitavaa on myös kiinteistöresursseja ajatellessa, että julkinen liikenne ei kulje seurakunnan sisällä liikkumisen mahdollistamiseksi. Meri-Porin seurakunta on onnistunut hyvin jo viiden ensimmäisen vuoden aikana ottamaan paikkansa seurakuntalaisten tavoittamisessa, mutta vielä työtä ja kehitettävää riittää.