



Tervetuloa tulevaisuustyöpajaan!

Toiveikasta ja hyvää tulevaisuutta tehdään yhdessä

- **Liitymme Jumalan antamaan tulevaisuuteen ja toivoon.**
Tavoittemme on elinvoimainen ja kestävä seurakuntaelämä Tampereen hiippakunnassa myös tuleville sukupolville.
- **Voimme vaikuttaa tulevaisuuteen.**
Rakennamme toivomaamme hyvää yhteisin vastuullisin valinnoin ja päätöksin.
- **Teemme tulevaisuutta yhdessä.**
Etsimme tapoja ja muotoja yhteistyölle keskustelemalla, kokeilemalla, arvioimalla ja oppimalla.



Mitä hyvää uutta tai yllättävää olet kuullut seurakunnasta tai kirkosta viime aikoina?

Jakamista pöytäkunnassa,
ei tarvitse kirjata.

Kohti kestäväää, toivon täyttämää tulevaisuutta seurakunnissa

Taloudellinen kestävyys

Seurakunnilla on taloudellisia edellytyksiä pitää huolta ihmisistä, luomakunnasta ja kiinteistöistä

Toiminnallinen ja hengellinen kestävyys

Lapsia ja aikuisia kastetaan, messua vietetään. Seurakunnasta saa apua hengelliseen hätään ja siellä voi oppia yhdessä elämästä kristittynä. Seurakunnassa ihminen edelleen kohtaa ihmisen elämän käännekohtissa



Ekologinen kestävyys

Elämämme osana Jumalan luomakuntaa näkyy seurakunnan arjessa ja päätöksissä

Sosiaalinen kestävyys

Seurakunta puolustaa ihmisarvoista elämää lähellä ja kaukana.

TULEVAISUUSTYÖN TIEKARTTA 2026-2030

2025

Työryhmien työn tulokset
esitellään



2027

Tavoitteet



2029

Tavoitteet



2026

Alueelliset työpajat,
hiippakuntafoorumi sekä paikalliset
työskentelyt seurakunnissa



2028

Tavoitteet



2030

Tavoiteltu tilannekuva





Missä meidän seurakuntamme on vahvoilla vuonna 2040?

Esimerkkejä siitä, mitä tehdään jo yhdessä:

Alueellisia:

- It-alueet
- Perheneuvonta
- Sairaalasielunhoito
- Aluekeskusrekisteri
- Krematoriohanke
- Valmiusyhteistyö...

Valtakunnallisia:

- Lukkarin verkkosivujärjestelmä
- Hiippakuntien verkkosivujärjestelmä
- Seurakuntavaalien koordinointi ja materiaalit
- Materiaalipankki...

Kiinteistötyöryhmä

Osana työryhmätyötä toteutettiin laaja kysely kaikille hiippakunnan seurakunnille / kiinteistöasioista vastaaville:

- Toteutustapana kysely + haastattelu
- Vastausprosentti 100%
- Kohtuullisen kattava käsitys siitä miten ja minkälaisilla resursseilla seurakunnat kiinteistökokonaisuuttaan hoitavat



Kiinteistötyöryhmä

Kiinteistöjen tilanne nähdään yleisesti varsin vakavana

- Tulevaisuus huolettaa
- Kyse on sekä taloudellisista että osaamiseen liittyvistä resursseista

Osaamispooliin suhtaudutaan erittäin positiivisesti.

Viranhaltijoilta vahva tuki osaamispoolin kokeilulle / pilotoinnille

- Onko seurakuntien päättäjillä vastaavaa valmiutta ?

Pooli voisi olla ratkaisu moniin seurakuntien kiinteistöasioiden haasteisiin.

- Poolin kehittämiseksi ja pilotoinnille on haettu ”seurakuntien kokeilutoiminnan avustusta” (Kirkkohallituksen yleiskirje / 14/2024)



Kiinteistötyöryhmä

Kuinka seurakunnat selviävät kiinteistöjen kustannuksista ?

	Vastaajien määrä (kpl)
Selviää hyvin	2
Selviää jotenkuten	20
Ei selviä	10



Seurakunnilta vahva signaali osaamispoolin kehittämistä kohtaan

Osaamispooliin suhtaudutaan erittäin positiivisesti.

Kääntäen: vain kaksi seurakuntaa ei lähtökohtaisesti harkitse palvelujen hankkimista poolista

Poolin palveluhankintojen potentiaali karkeasti arvioiden n. 300.000 eur / vastaa noin 4 henkilötyövuotta



 TAMPEREEN
HIIPPAKUNTA

Kiinteistötyöryhmä

Tulevaisuustyöpajoihin nostetut asiat

- Ketkä liittyvät kiinteistöpooliin? Mahdollista laajentaa ympäristöasioihin, metsäomaisuuden hoito jne.
- Osaamispoolin rakentuminen palvelevaksi
- Miten päästään mukaan kiinteistöpooliin? Saadaan erityisosaamista pieniin srk:iin, kiinteistöstrategiat kuntoon, muutosajattelu

Tiivistys jatkotyöskentelyyn

- **Osaamispooli**
- **Yhteishankintapilotin tulosten esittely?**



Taloustyöryhmä

- **Seurakuntien taloustilanteet hyvin erilaisia**

- Rahoitusvarallisuus alimmillaan -34 euroa / jäsen, ja enimmillään + 705 euroa / jäsen (tilinpäätös 2024)
- Taseen ylijäämä yhteensä pienimmillään +308 092 euroa, ja suurimmillaan +45 602 436 euroa (tilinpäätös 2024)

- **Seurakuntien jäsenmäärämuutokset hyvin erilaisia**

- Seurakuntatalouden jäsenmäärä, pienin 1156 jäsentä – suurin 143 137 jäsentä (2025)
- Jäsenmäärämuutoksen ennuste vuodesta 2024 vuoteen 2040 seurakuntataloudessa pienimmillään -0,6 % ja isoimmillaan -36,1 %
- Suurimmat vähennykset maaseudulla / pienimmissä seurakunnissa



Taloustyöryhmä

- **Taloushallinnon prosessit ja Kipan laajennetut palvelut**
 - Taloushallinnon yhdenmukaiset prosessikuvaukset ja työohjeiden teko?
 - Kipan laajennettujen palveluiden käyttöönotto.
- **Hallinto**
 - Pientäkin seurakuntataloutta koskevat kaikki julkishallinnon vaatimukset
 - Mihin kaikkeen riittää aika ja resurssit?
- **Eläköitymiset**
 - Seurakunnissa tulevina vuosina paljon eläköitymisiä – olisiko mahdollista pohtia työntekijätarpeita naapuriseurakuntien kanssa yhdessä?



Taloustyöryhmä

Neljä mahdollista tulevaisuuden rakennemallia

- Kahden yhtymän malli
 - Pirkanmaa ja Kanta-Häme (2 y-tunnusta)
- Neljän yhtymän malli
 - Tampere, Itäinen Pirkanmaa, Läntinen Pirkanmaa ja Kanta-Häme (4 y-tunnusta)
- Palveluiden ostomalli
 - Vastuuseurakunnat + laajennettu Kipa (seurakunnilla omat y-tunnukset)
- Seurakuntien ydintehtävämalli
 - Lakisääteiset tehtävät + kiinteistöt hoidetaan seurakunnissa (seurakunnilla omat y-tunnukset)



Taloustyöryhmä

Tulevaisuustyöpajoihin nostetut asiat

- Järjestelmien ja toimintatapojen yhdenmukaistaminen
- Tiekartta kohti kestäväää rakennemallia (mikä rakennemalli?)
- Alueellinen yhteistyö taloudessa ja hallinnossa
- Excelin täsmentäminen: **Seurakuntakohtainen laajentaminen suhteessa kontekstiin**
- Jaetun kilpailutusvalmistelun mahdollisuus > mihin sopisi jo nyt?

Tiivistys jatkotyöskentelyyn

- **Järjestelmien ja toimintatapojen yhdenmukaistaminen**
- **Seurakuntakohtaisen talous-Excelin laajentaminen suhteessa kontekstiin (talouden tilannekuva verrattuna muihin seurakuntiin)**



Hautastyöryhmä

1. Prosessit heti kuntoon:

- Hyvinvointialueet – Hautaustoimistot – Seurakunnat

2. Hautauskulttuurin muutos

- Hiljaiset hautajaiset – yhteinen siunaus
- Srk ei välttämättä muistotilaisuudessa mukana (➤ muistotilaisuustilojen tarve?)
- Uskonottomat hautajaiset
- Tuhkan siunaus

3. Työvoiman saatavuus

- Kappelisuntiot – vapaaehtoiset / palkkiotoimiset

4. Hautausmaat

- Pyhä paikka – uskonnollinen kokemus – hautausmaiden ja kappeleiden hyödyntäminen toiminnassa
- Valtion rahoitus
 - mikä on hautauksen oikea hinta?



Hautaustyöryhmä

Tulevaisuustyöpajoihin nostetut asiat:

- Hautaustoimen käytäntöjen riittävä yhdenmukaistaminen ja viestintään panostaminen (minimikriteerit)
- Koordinaatio, yhtenäistäminen, viestintä
- Tarpeelliset yhteistyömuodot lainsäädännössä ja projekteissa
- Mitä seurakunnat voivat jo nyt tehdä yhdessä?

Tiivistys jatkotyöskentelyyn

- **Hautaustoimen laajemman organisoitumisen mahdollisuuksien kartoitus**





**Mitä konkreettista me
teemme seuraavaksi yhdessä?**

**Mitä tarvitsemme
voidaksemme ottaa seuraavan
konkreettisen askelen?**

Toimintatyöryhmä

- Muuttuva maailma – muuttuva seurakunta
- Työntekijöiden vai seurakuntalaisten kirkko?
- Osaammeko säilyttää merkityksellisyyden?
- Kirkko on hyvän puolella
- Seurakunta on osa yhteisöä
- Yhdenvertaiset palvelut – seurakunta löytyy sieltä missä ihmiset ovat
- Kokeilun kulttuuri
- Seurakunnan kuva ulospäin
- Kirkon kulmakivet: diakonia, messu, rippikoulu, toimitukset + musiikki
- Mitä seurakunta on vähintään?



Toimintatyöryhmä

Tulevaisuustyöpajoihin nostetut asiat

- Yhteisen strategisen ajattelun vahvistaminen
- Strategisen suunnittelun vahvistaminen
- Yhteistyön kehitys yli rajojen
- Yhteistyö srk:ien sisällä, srk:ien välillä, muiden tahojen kanssa
- Paikallinen identiteetti ja toimintaympäristön omaleimaisuus > toiminta jatkossakin paikallista

Tiivistys jatkotyöskentelyyn

- Yhteisen strategisen ajattelun vahvistaminen



Henkilöstötyöryhmä

- Kirkko työnantajana myös tulevaisuudessa kiinnostava opiskelijoille ja työnhakijoille.
- Tulevaisuuden kestävä työelämä edellyttää moninaisuustaitoja ja valmiutta tehdä seurakuntatyötä yli työalarajojen.
- Sijaisten saaminen sujuvaksi sijaispankilla? Sijaispankki tarjoaa apua ruuhkahuippuihin, vapaapäiville ja äkillisiin sijaistustarpeisiin esim. sairastumisen osalta etenkin pienille seurakunnille.
- Vapaaehtoiset seurakuntalaiset ovat tulevaisuudessa yhä suuremmassa roolissa seurakuntien elämässä. Vapaaehtoisten tavoittaminen ja sitouttaminen seurakuntien arkeen onkin yksi suurimmista tulevaisuuden kysymyksistä ja haasteista.



Henkilöstötyöryhmä

(Palvelussuhteet Tampereen hiippakunnassa v. 2025)

Ikäryhmät

Työala

10-19

20-29

30-39

40-49

50-59

60-69

70-79

Seurakuntapapisto

6

45

69

65

50

2

Sairaalasielunhoitajat

0

1

5

6

Perheneuvojat

5

12

6

Kirkkomuusikot

2

11

24

33

27

0

Diakoniatyöntekijät

1

5

23

49

68

44

Nuorisotyöntekijät

0

18

42

29

38

9

Varhaiskasvatuksen työntekijät

4

16

48

66

62

41

4

Muut seurakuntatyöntekijät

0

4

9

23

19

19

3

Hallinto- ja toimistotyöntekijät

6

31

54

83

75

0

Hautausmaatyöntekijät

0

7

9

28

35

18

0

Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön..

2

20

39

62

124

104

5

Muut työntekijät

0

1

2

5

0

0

0

Henkilöstötyöryhmä

Tulevaisuustyöpajoihin nostetut asiat

- Koulutus: Tarvelähtöisyys, strategia
- Moniammatillisuuden huomioiminen rekryissä/koulutuksessa
- Uramahdollisuudet, työnkierto, polut
- Seurakuntatyön tekijät: Monitaitoisuus, rekrytoinnit paikallisista tarpeista
- Alueelliset koulutushankkeet ja –tilaisuudet
- Muutosvalmiuden vahvistaminen
- Osaaminen, oppiminen

Tiivistys jatkotyöskentelyyn

- **Tarvelähtöisyys, strategia**
- **Monitaitoisuus, osaaminen, oppiminen**





**Mitä konkreettista me
teemme seuraavaksi yhdessä?**

**Mitä tarvitsemme
voidaksemme ottaa seuraavan
konkreettisen askelen?**

YHTEINEN POOLI

→ mitä siihen kuulumisen maksaa? vai onko pooli maksullinen jos sitä "käyttää" SITOUTUMINEN?



Yhteistyö edellyttää verkostoitumista tutuksi tuleminen

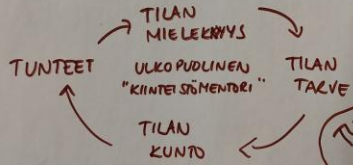
Hiippakunnallisia tilaisuuksia seurakuntalaisille

Sijaisrekisteri on kannatettava

Toimintakulttuurin yhteiset pääperiaatteet

Työntekijät valmentajiksi → valmennuskoulutusta

KIINTEISTÖT



JOB SHADOWING

TULEVAISUUDEN UUTINEN

TEKOÄLY RATKAISI SEURAKUNNAN TALOUDEN 2040: TILAA WHIMMILLISILLE KOHTAAMISILLE JA TOIVON VÄLITÄMISELLE

4 5

Seurakunnan ^{OTSIKK} jäsenmäärä Kääntyi nousuun

Kisällisyksen näytelmä esim. ihana (Fyysinen hiljaisuus) R15771050

Varhaiskasvatuksen mahdollisuus

oppiko lapsi seurakunnassa osallisuuden? vapaaehtoisuus tulevassa

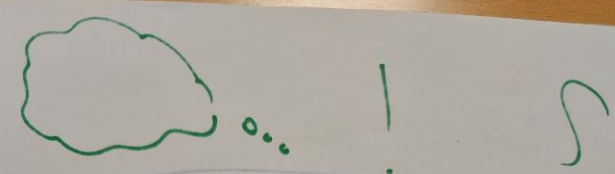
Palvelutason yhdenmukaistaminen esim. diakoniassa

Sobaali kirkko?

moderni lähetystyö

Työhyvinvoinnin Strateginen johtaminen

Päätöksen tuki: - Lapsi- ja nuorisotyön arvioinnit - ympäristö- ja väkivaltatilan arvioinnit - 2036 kristillisen arvopohjan vaikutuksen arvioinnit 2027



2040:

SEURAKUNNAN NUORET OTTIVAT ITSE VASTUUN SEURAKUNNAN NUORTEN TOIMINNASTA (Puh. Olavi) SASTAMALASSA!

IKKAALISTEN NUORET OSAKSI PARKANON SEURAKUNNAN NUORTEN TOIMINTAA (2040)

NUOREN PÄÄTTÄVÄ ELIN (STAFFI) - SEU TUKEHINEN SIITÄ MAANOSTAMINEN → ANNETTAVA MYÖS VALTAA & RESURSSIJA



TOIMINTA HLÖSTÖ

TIIVIS HLÖSTÖ-VERKOSTO: - TALOUSJOHTAJAT - KHEAT - LÄHETYSMÖSTÄ VERTAAVAT - KANTORIT - YHTEISTÖVAIKTAVAT

LEIKIKESKUS-KAPASITEETTI 2020 - 2030 - 2040

EIKÖ MYÖS LÄHETYSMÖ OLE YKSI KIRKON KULMAKIVI? - ON!

ROV. KUNNAN YSTÄVYYSSEURAKUNTA-YHTEISTYÖ (VIROON)

KASVATUS: LAPSI- NUORISO-PERHETYÖ TULEVAISUUS YKSI KULMAKIVI?

ROV. KUNNALLISIA TILAISUUKSIA / TAPAHTUMIA - NUORISO TYÖ

ASENNE RATKAISEE!
Arvopohjan säilyttäminen kristillisinä

- sallii tehokkaat prosessit tätä?
- prosessin tukee tukea toimintaa, ei toisinpäin

Pooli-idea on erittäin kannatettava

Oma hiippakunnallinen asiantuntijaryhmä on kannatettava
(huom. vapaaehtoisissakin on asiantuntijaita)

Työntekijän rooli tekijästä valmentajaksi → valmennuskoulutus

- Jatkua kehittäminen
Motivaattorina työn vastuu ja sisältö
→ työhönvoimaa Merkkaa ja...!

Investointi kasvuun; lapsiin, nuoriin ja perheisiin.
MUSIIKKI HERÄTYS

- Rohkeasti kohti omistajuutta
 - Saarakuntalisten omistajuutta
 - Lopullinen omistajuus Jeesuksella.

'OLETKO VALMIS?'

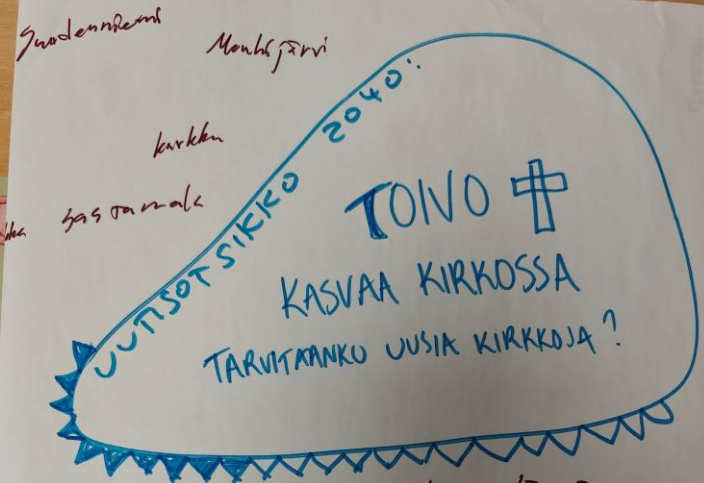
Tavoitteisiin palaaminen → konkreettiin!!

① OSAA MISPOOLIT
KANNATETTAVA ASIA

- ERITYISO SAAMI TA VAATI VAT ASIAT
- KULTTUURIN MUUTOSTA VAATI VAT ASIAT

② SEN PÖHTIMINEN, MITKÄ

ASIAT VAATI VAT OSAA MISPOOLIA
(TAI MUUTA SRE -RAJAT YLIITÄVÄÄ YHTIESTÖÄ)



- Leirikeskusten yhteys käytös hiippakunnan sisältä.
- Toiminta järjestetään paikallisesti, mutta vaikutus toteutus ja suunnittelu toiminnin / suunnan malla päätillä.
- Tarvitsemme motivoituneita / innokkaita porukoita tekemään enemmän vapaaehtoisesti.
- Nuorsuunnitelmien ja kirkko kuorojen hiippakunta matkeilu.
- Messutekonkulttuurin yhteistyöllä ja koulutus ja ohje

Vuodet 2040

Tam Pereen seurakunta liittyy hämeenkyrön rovostikuntaan.

Ihminen tarvitsee ihmisiä!

Puutteellinen tieto seurakunta-fakenteista tulevaisuudessa
ESTÄÄ YHTEISTYÖN KEHITTÄMISEN!
↳ Tulisi olla rovasti kuntasalolla olemassa oleva rakennepäätös ensin

Kirkkohallituksen "alosaip" huolestuttaa → miten/mistä saamme **orientuntyö-apua** muutokseen & kehittämiseen

Yhteistyö aloitettava previn askelin, ei kaikkea kerralla
→ aloitamme esim. taloustalinnon

Yhteistyöstä
→ Hallinto on näytettävää, mutta sri:n toiminnan kannalta välittämätön mahdollistaja
↳ seurakuntalaisten tenhes helpompi ymmärtää/hyväksyä

Paljonko yhdeksi työntekijäksi (vit. pienet sri:-t) voi vaatia osaamista (= yhdistelmävirat yms.) → yhteistyö tukisi haavoittuvan rakennetta

Kaikki on järjestettävissä **JOS TAHTOTILA & LUOTTAMUS YHTEISTYÖN** löytyy

Yhteisiä tapahtumia & kanssakäymistä lisää!!
(miesmiehen & luottamushenkilöiden kesken)

HLÖSTÖ / TOIMINTO

• Yhteiset rovostikunnall. koulutukset
↳ kustannuslehtiä kassa!!

• Hästön & luottam.hlöiden yhteiset kokoukset → luottamus lisääntyy
↳ yhteistyön tekeminen mahdollistuu

• Koulutusta myös luottam.hlöille!
↳ uudet höt perehdytettävä jo kehittyneinä!!

• Ikärotanne huolestuttaa myös luottamushenkilöissä!

• TYÖNLIERTO ROVASTIKUNTASALILLA / Yli sri -rajojen

• Yhteisiä leirejä / retkiä yli sri-rajojen

• SOME-osaamisen / viestintäosaaminen yhteisellä pääomalla! (Ei videoiden tekoa yms...)

SEURAKUNTA JA PIIRI YHDISTIVÄT VOIMANSA:

- SUOMEN ENSIMMÄINEN KOKONAISVAIKTAINEN HYVINVOINTIKESKUS!

VALMUSOUPPITTELUN OSAAMINEN

Puhutaan seurakunnasta nyt!
- ollaan avoimia kaikissa asioissa

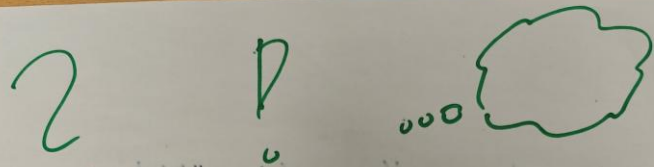
Henkilöstöhallinnon prosessit kunnossa
- mm. palkkijärjestelmä ja päätöspöytäkirjat

YMPÄRISTÖTÖN OSAAMINEN

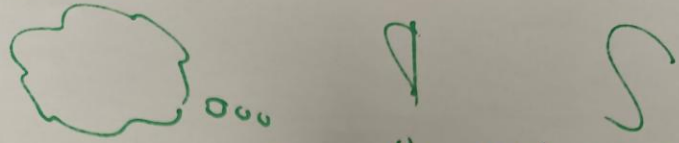
Vahvistetaan yhteistyötä seurakunnan toimintajärjestelmien sekä luottamushenkilöiden kanssa

Tarvitaan Ohjauksen tietojen saantia

Varantaminen muuttavien tilanteisiin mm. tilinrajat, perusteet - päätökset



- onko 4 yhteisen mallissa "hartat" edelleen liian tiukat?
- hallinnollisen tekemisen yhdistämisen vapautta resursseja seurakuntatöihin
 - "hankinta tiimi/-rengas"
- paikallisten yritysten halukkuus lähteä mukaan ihmisen työelämänsä/henkilönsä kanssa
- "seurakunta-auto" tarjoamaan kylille palveluja
- vapaaehtoisten tiimien rohkaiseminen ja hakeminen "kovanaman" seurakuntatöistä



- seurakunnilla roolia "pöytäkirjassa" yhteiskunnassa arvojen ja taitojen kunnioittaminen keskustelua
 - seurakunta verkostoitumaan ympäröivän yhteiskunnan
 - yhteistyö kaupungin/kunnan ja kolmannen sektorin kanssa
- kokeilu kulttuuri - ideoiden ^{kokemuksen} palaaminen hiippakunnassa
- vapaaehtoisuus nyt moreesti eläkeläisten varassa. Tulevaisuudessa ihmiset työelämässä pidempään → riittäkö vapaaehtoisuus?
- uudelleenlaista sanotusta "mielekkäitä juttuja kirkkoon tekemään ~~antamaan~~ yhteisenä hyönteinä" **ROHKEUTA!**

- tapahtumien yhteis kehittämisen seurakuntalaisten kanssa
- yhteisten pelisääntöjen läpikäyntiä vapaaehtois-tiimeissä, jotta säilyy tunne arvostuksesta

OSATAAN TOIMIA YHDESSÄ

- ⇒ Hömeenkylän rovastikunnassa yhdistettiin voimavaroja osaamispooliin
 - seurakunnan yhteinen hallintorengas perustettiin

Kannatti uskaltaa

- Tulvaisuuteen varautuminen
palkkaamalla määrällisesti
virkoja

- Tehtävänkierro, jos mahdollista

- Yhdistelmävirat srk sisällä
→ ovat kateilään sidottuja,
eli jatkuuus haasteellista

- Hallinnon yhteistyö / pooli
Srk-työn yhteistyö

- Seurakunnat itsenäisinä
→ palveluiden ostoa (vrt. kIPA)
- "Sivuseudut" viiteinä

- Haudausprosessit
yhtenäisiä, läpinäkyviä
ja painteisiä

- Kiinteistöt:
• Tärkeimmät kiinteistöt kunnassa
• Tarpeeton kiinteistö luopuminen
• Yhteistyö tärkeää srk kesken

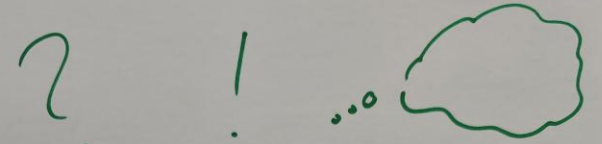
→ jos tarpeellista
muutenkin



Miten tehdä vltro
ihmisille mielenkiintoisempi?
(Halu sitoutua seurakunnan
toimintaan)

Kun mitään ei rätä.....
työajan hallinta ja
jäljesäminen.

Miksi päätökset tekevät
ihmiset (valtuutetut) jotka eivät
oikeasti tiedä asioista tarpeista?
(Harkitaan sülleä omaan harkintaan?)



YHTEINEN POOLI:

- PRANUUKSET
- KIRKKOKELLOT
- KYLMIÖT
- LOUNASTUOKKOPÄIVÄT
- MYÖS YLI EDUSTAJAKOKOUKSIEN
- "ISTÄNYISSEURAKUNNATOIMINTA" - (VIRO)

Vapaapäivät
kirkonmuuram

Yhteistyöpalaverista

↳ Nähdä mitä
hyvää voisi
toinen tulla
tarjota?

→ Verkoituminen
yli järjestörajojen.

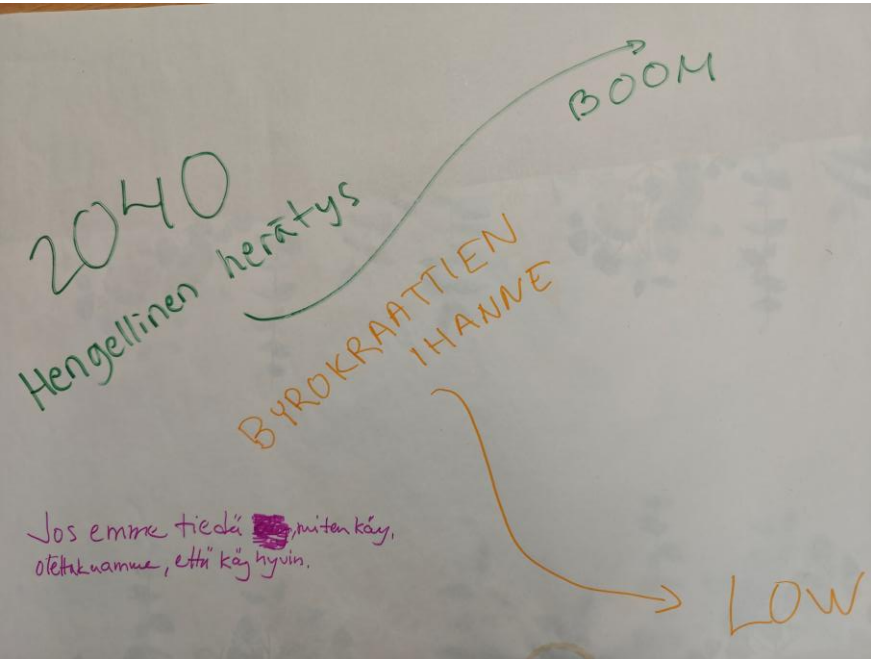
1. Hallintokunta
2. Hallintokunta
3. Hallintokunta

4. Hallintokunta
5. Hallintokunta

6. Hallintokunta
7. Hallintokunta

8. Hallintokunta
9. Hallintokunta

lyreco



* Poolien toiminta käynnistyy

* Tarvitaan hankkeiden toteuttamiseen ja siihen omaa työntekijää

* Seurakuntalaisuuden vahvistaminen
— työntekijät mahdollistajina ja valmentajina

* Otsikko: Valtuisa Nuorisoherätys Pirkanmaalla


Seurakuntamyönteisyys on selvässä nousussa.

Seurakunta koetaan mielekkäänä työpaikkana

↳ pitkät työurat

↳ yhdistymiset voivat myös tarjota pysyvyyttä.

↳ Leveät hartiat kannatella työntekijää.

j i ... 



Illan koontia...

Tulevaisuuden uutinen

Kiteyttäkää jokin itseänne illan aikana inspiroinut asia tulevaisuuden uutiseksi. Kuvitelkaa itsenne vuoteen 2040. Millaisen tulevaisuuden uutisen voisitte silloin lukea seurakuntien hyvästä, todeksi tulleesta tulevaisuudesta?

Kiteyttäkää noin minuutin mittaiseksi uutiseksi.



Miten yhteinen tulevaisuuden rakentaminen jatkuu?



 TAMPEREEN
HIIPPAKUNTA

Tulevaisuusprosessi vuoteen 2030 asti

ALKUVUOSI 2026
Tulevaisuus-
työpajat
rovastikuntien
alueilla

**KEVÄT-SYKSY
2026**
Tulevaisuus-
työskentelyä
seurakunnissa
sekä yhteisesti

**Näkemyks paikallista
toimintaa tukevista
rakenteista on entistä
selvempi ja
yhteisempi
vuoden 2026 aikana**

VUOSI 2027
Prosessissa
syntyneiden
näkemysten pohjalta
alueelliset
ohjausryhmä-
työskentelyt:
tavoitteena tuottaa
aloitteita

**Uusien
luottamus-
henkilöiden
perehdyttäminen**

**Kiinteistöpooli, sijaispankki,
hautausprosessin
kehittäminen ja muut uudet
yhteistyömuodot etenevät**

VUOSI 2028-2030
Päätöksentekoa,
jatkovalmistelua ja
uusien
yhteistyömuotojen
käyttöönottoa

Tiekartta tulevaisuuteen rakentuu

- 23.3. kaikille avoin info työpajojen ajatuksista.
- Seurakuntakohtaista tulevaisuustyöskentelyä.
- Paikallista vuoropuhelua hyvästä ja toivotusta tulevaisuudesta. Seurakuntavaalit myös tulevaisuuden kysymysten foorumi.
- Tarvittavaa yhteistä työskentelyä tavoitteiden ja esitettyjen aloitteiden konkretisoimiseksi.
- Tarvittavia päätöksiä esimerkiksi kiinteistöpooliin liittymisestä.
- Me liitymme Jumalan antamaan tulevaisuuteen ja toivoon. Tulevaisuuteen voi vaikuttaa. Teemme sen yhdessä.

