



KOTKA-KYMIN
SEURAKUNTA



KOTKA-KYMIN
SEURAKUNTA

Strategia 2022-2024





Kotka-Kymin seurakunta

- Kotka-Kymin seurakunta syntyi vuoden 2017 alussa, kun Kotkan, Langinkosken ja Kymin seurakunnat sekä Kotka-Kymin seurakuntayhtymä lakkautettiin ja perustettiin uusi seurakunta.
- Vuoden 2020 lopussa seurakunnassa oli 32 738 jäsentä ja 144 työntekijää. Kirkkoon kuului 63% kotkalaisista. Olemme Mikkelin hiippakunnan 2. suurin seurakunta.
- Seurakunta toimii koko Kotkan kaupungin alueella. Seurakuntatyötä tehdään työalamallissa työalavastaavien johdolla. Johtoryhmän muodostavat kirkkoherra, talousjohtaja, kiinteistöpäällikkö sekä työaloista vastaavat viranhaltijat. Ylintä päätösvaltaa käyttää kirkkovaltuusto. Kirkkoneuvoston alaisuudessa toimii seurakuntatyön johtokunta ja kiinteistö- ja hautaustoimen johtokunta sekä henkilöstöasiain jaosto.
- Kirkkoja on 4, kappeleita 3 (Metsäkulman ja Parikan siunauskappelit ja Laajakosken kappeli). Lisäksi seurakunnalla on tiloja ja hautausmaita eri puolilla kaupunkia.

Toimintaympäristö

- Toimintaympäristömme on jatkuvassa muutoksessa. Seurakunnan pystyttävä reagoimaan niin pieniin kuin suuriinkin liikahduksiin.
- Kotkan kaupungin väkiluku on pysynyt varsin tasaisena. Vuoden 2020 lopussa se oli 51 638 henkeä. Sen sijaan väestön ikäpyramidissa vanhusväestön määrä kasvaa jatkuvasti ja lasten määrä vähenee. Kotkassa kuntalaisina asuvia vieraskielisiä on hieman alle 5 000 henkeä (9,3 % asukkaista) ja ulkomaan kansalaisia on 5,7 % Kotkan väkiluvusta. Työttömiä on työvoimasta 15 %.
- Seurakunnan jäsenmäärä on laskeva. Siihen vaikuttaa jäsenistön ikäjakauma, kuolleita on enemmän kuin syntyneitä. Oman osuutensa tuovat muuttotappio ja kirkosta eroaminen. Tämä tarkoittaa kirkollisverotottojen jatkuvaa laskua johon toimintaa on sopeutettava. Vähiten kirkkoon kuuluvat ns. työikäiset, 30-50 -vuotiaat. Alimmillaan kirkkoon kuuluminen on 34-vuotiaiden joukossa, heistä vain 47 % kuuluu kirkkoon. Tämän ryhmän tavoittaminen on tulevaisuuden kannalta olennaisinta: he tekevät päätöksiä lasten kastamisesta ja tuomisesta mukaan seurakunnan toimintaan. Toisaalta heidän ikäluokkansa määrittää tulevaisuudessa myös seurakunnan vanhusikäisten jäsenten määrää. Alle 16-vuotiaita seurakuntalaisia on n. 5 500.



Toimintaympäristö

- Teemme tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Uudet sosiaali- ja terveyspalvelujen rakenteet ja maakunnalliset päätöksentekuelimet vaikuttavat erityisesti sielunhoidon ja diakonian kentässä kun toimintaympäristö muuttuu. Digitalisaatio muuttaa maailmaa ja haastaa myös seurakuntaa huolehtimaan sähköisistä palveluista ja viestinnästä. Maailmanlaajuiset kriisit ja epävarmuus näkyvät myös Kotkassa, tulevina vuosina koronapandemian pitkäaikaiset vaikutukset tulevat näkymään myös seurakunnan elämässä. Maailman rauhattomuus haastaa kirkon yhä edelleen tarjoamaan vastaukseksi uskoa ja toivoa paremmasta huomisesta. Toimintaympäristön muuttuminen luo seurakunnan toiminnalle uusia mahdollisuuksia.
- Apua, toivoa, yhteyttä ja rakkautta tarvitaan jatkuvasti.



Arvot

- Arvomme perustuvat Raamatussa olevaan rakkauden kaksoiskäskyyn: Rakasta Jumalaa yli kaiken ja lähimmäistä niin kuin itseäsi. Tämä arvopohja ohjaa kaikkea toimintaamme





Missio: Armon sanoja ja rakkauden tekoja

- **KUKA:**
 - *me kaikki yhdessä: seurakuntalaiset, työntekijät, kaupunkimme asukkaat ja muut*
- **KENELLE:**
 - *evangeliumi kuuluu kaikille*
- **MITÄ:**
 - *apua ja tukea, yhteyttä ja osallisuutta, sanaa ja sakramentteja, nähdäksi ja kuulluksi tulemista, hyvää palvelua*
- **MITEN:**
 - *rohkeasti uudistuen, ajassa eläen, yhdessä tehden, tietoisena toimintaympäristöstä*

Visio

- Kotka-Kymin seurakunta on rohkeasti Jumalan rakkaudesta kertova, erilaisia ihmisiä mukaan kutsuva, ympäristöarvot toiminnassaan huomioiva ja kaupungissamme positiivisesti näkyvä yhteisö ja elämänmittainen matkakumppani.





Painopistealueet ja mittarit



PERUSTEHTÄVÄ	Tässä meidän tulee onnistua	Mittarit
Kristittyinä elämisen vahvistaminen	Armon sanat ja rakkauden teot tavoittavat kaupunkimme asukkaat.	Kaupunkilaisten tyytyväisyys
Hengelliseen ja henkiseen etsintään vastaaminen	Löydämme henkisen etsinnän ja vastaamme siihen. Näemme hengelliset tarpeet ja vastaamme niihin.	Seurakuntalaisten tyytyväisyys
Seurakunnan näkyvyys ja tunnettuus	Seurakunta näkyy somessa, verkossa, medioissa ja katukuvassa Positiivinen mielikuva seurakunnasta vahvistuu.	Viestinnän tavoitavuutta mitataan sosiaalisen median kanavien kattavuudella sekä osana laajempaa tyytyväisyyskyselyä.

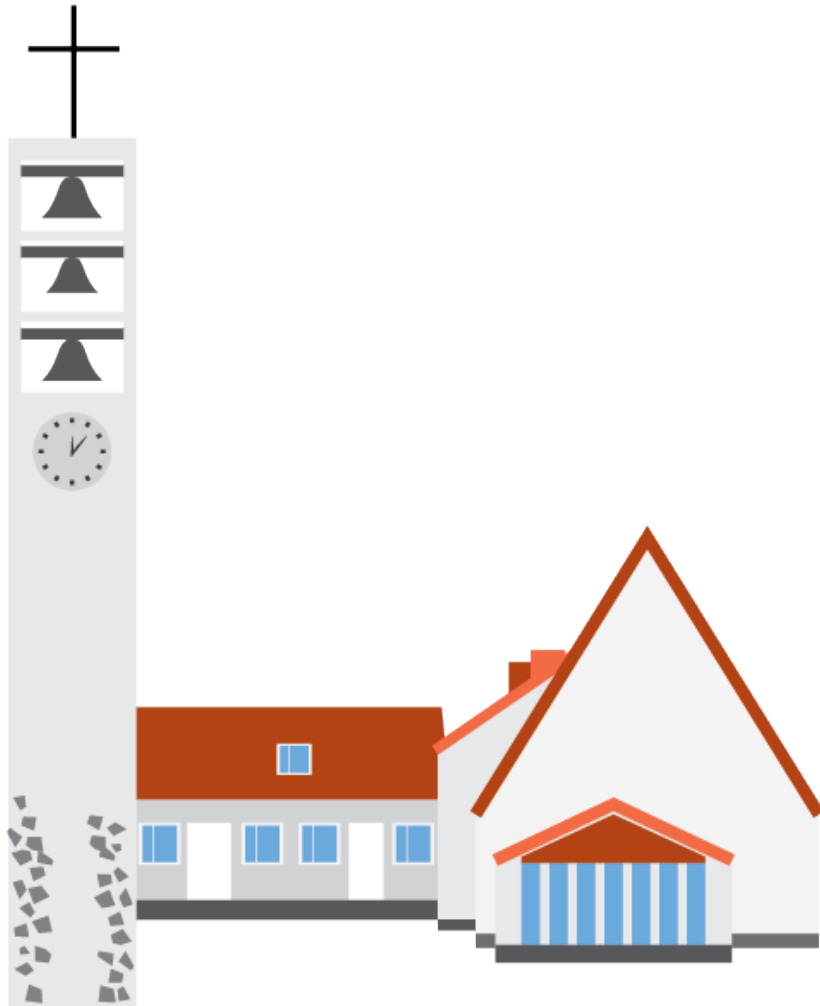




TOIMINTA JA PALVELUT	Tässä meidän tulee onnistua	Mittarit
<p>Arvojemme sekä kestävän kehityksen periaatteiden mukainen, kutsuva toiminta ja laadukkaat palvelut</p> <ul style="list-style-type: none"> • lapsille • nuorille • nuorille aikuisille • aikuisille • ikääntyville • vanhuksille • perheille 	<p>Tavoitamme nuoret aikuiset</p> <p>Seurakuntalaiset osallistuvat toiminnan kehittämiseen, suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Seurakuntalaisilta kerätään palautetta toiminnasta.</p> <p>Tunnistamme toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ja reagoimme niihin.</p> <p>Kokeilemme tavoitteellisesti uutta.</p> <p>Seurakunta verkostoituu ja luo kumppanuuksia toimialarajojen ylitse.</p> <p>Luottamushenkilöiden osallisuutta vahvistetaan ja yhteistyötä luottamushenkilöiden ja työntekijöiden välillä lisätään.</p>	<p>Nuorten aikuisten tavoitettavuus</p> <p>Vapaaehtoisten tyytyväisyys</p> <p>Vapaaehtoisten määrän kasvu suhteessa nykyiseen määrään</p> <p>Toimintaympäristön vuosittainen analyysi</p> <p>Kokeilujen tavoitteellisuus ja tuloksellisuus</p> <p>Yhteistyökumppaneiden tyytyväisyys</p> <p>Luottamushenkilöiden tyytyväisyys</p>



HENKILÖSTÖ	Tässä meidän tulee onnistua	Mittarit
Ammattitaitoinen ja sitoutunut henkilöstö	<p>Henkilöstön ammattitaidon tulee olla laaja-alaista ja päivitettyä.</p> <p>Henkilöstö toimii kustannustietoisesti</p> <p>Organisaatiossa olevaa osaamista arvostetaan ja jaetaan.</p> <p>Olemme työssäoppijoille ja harjoittelijoille houkutteleva paikka.</p> <p>Työtapoja ja työprosesseja kuvataan ja kehitetään</p>	<p>Koulutuspäivien määrä/henkilö Koulutuskustannukset/henkilö Koulutuspäivät/vastuualue</p> <p>Toiminta on taloudellista. Työalat pysyvät talousarviossaan.</p> <p>Hyvien käytäntöjen jakaminen</p> <p>Työssäoppijoiden, kausityöntekijöiden ym. tyytyväisyys ohjaukseen ja työyhteisöön</p> <p>Kuvattujen prosessien määrä</p>
Hyvinvoiva henkilöstö	<p>Työilmapiiri on kannustava ja oikeudenmukainen. Johtaminen on hyvää.</p> <p>Sisäinen viestintä on avointa ja oikea-aikaista.</p> <p>Henkilöstö voi hyvin sekä henkisesti että fyysisesti.</p>	<p>Työhyvinvointi- ja tyytyväisyyskyselyn kokonaistulokset, johdon saama palaute ja arvio kyselyssä</p>



TUKIPALVELUT	Tässä meidän pitää onnistua	Mittarit
Kestävä talous	Seurakunnan talous on tasapainossa.	Kriisiseurakuntakriteerit ja niiden seuranta
	Kustannustietoinen toiminta	Toimintakustannukset per seurakuntalainen sekä per verotulot (srk- ja työalataso)
Tarkoituksenmukaiset tilat ja kiinteistöt	Kiinteistöjä pidetään yllä kustannustehokkaasti ja pitkäjänteisesti.	Kiinteistöjen käyttömenot /verotulot
Tilojen kustannustehokas hyödyntäminen	Tilat ovat tehokkaassa käytössä.	Tilojen käyttötunnit vuosisasolla tuntia/maksimituntimäärästä
Hyväkuntoiset irtaimistot ja toimivat ohjelmistot	Irtaimiston kustannustehokas ylläpito ja käyttäminen.	Käytetyn irtaimiston jatkokäytön kehittämisen projekti
	Arvoesineiden hyödyntäminen toiminnassa	Arvoesineprojekti



YMPÄRISTÖ	Tässä meidän tulee onnistua	Mittarit
Ympäristöasioiden huomioiminen seurakunnan toiminnassa	Ympäristöasioiden huomioonottaminen Kestävän kehityksen tukeminen ja vahvistaminen.	Ympäristödiplomin auditointi vuoden 2023 loppuun mennessä , työskentely käynnistyy vuoden 2022 alussa.



Strategian seuranta



Seuranta

- Strategiaa seurataan säännöllisesti.
- Talouden ja toiminnan toteutumisen seuranta
 - neljännesvuosittain (maaliskuu/kesäkuu/elokuu/ joulukuu)
 - lisäksi kokonaisen vuoden tasolla tilinpäätös ja toimintakertomus



Kirkkoon liittyneet suhteessa edelliseen vuoteen

Kirkollisveron ja valtionavustuksen kokonaismäärä, muutos ja sen suunta, kokonaissumma/ seurakuntalainen

Kirkosta eronneet suhteessa edelliseen vuoteen

Seurakunnan jäsenmäärän muutokset suhteessa edelliseen vuoteen

Rippikoululaisten määrä suhteessa kaupungissa asuviin 15-vuotta täyttäviin, muutos ja sen suunta

Kastetut suhteessa Kotkassa syntyneisiin

Työntekijöiden vaihtuvuus, prosentuaalinen määrä ja sen muutos

Kastettujen määrä suhteessa kirkkoon liittyneisiin

Työntekijöiden sairaspöissaolat, prosentuaalinen määrä ja sen muutos

Työntekijöiden sairaskustannukset suhteessa käyttömeneihin prosentteina

Indikaattorit