

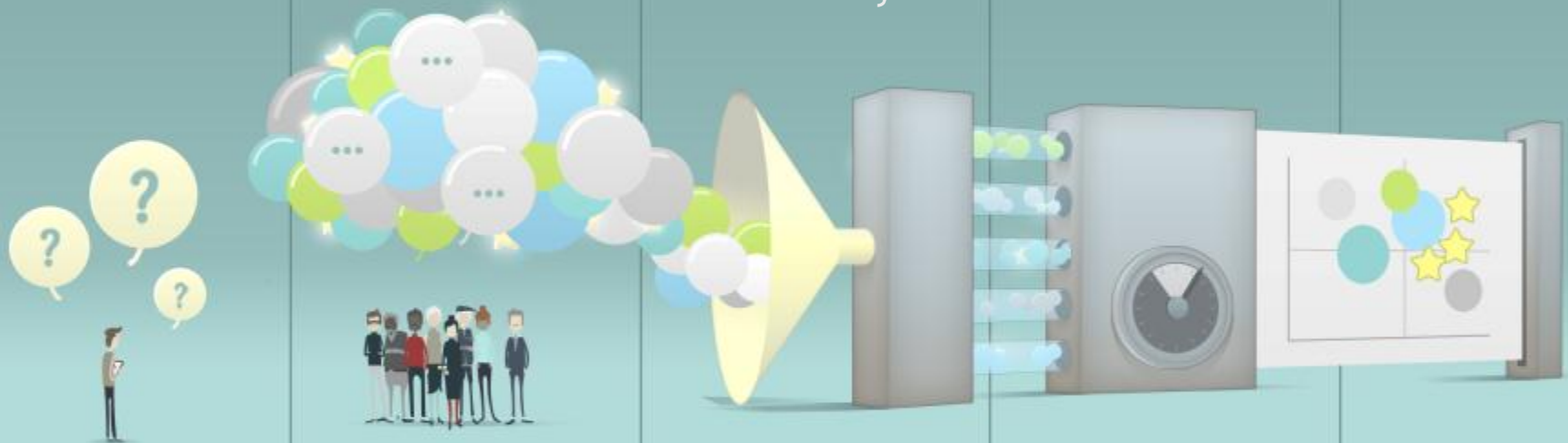


Fountain Park

Kirkon työelämä 2020-verkkoaiivoriihen tulokset Kirkolliskokouksessa 6.5.2014

Tavoite ja tunnusluvut

Aivoriihi oli ensiaskel kirkon osallistumiseen kansalliseen Työelämä 2020 -hankkeeseen. Aivoriihen avulla haluttiin myös saada osallistujat omakohtaisesti miettimään aihetta ja saada esiin ne aihepiirit, joihin kirkon työelämän kehittämisessä olisi tarpeen keskittyä.



Yhteiseen pohdintaan
käytettiin 141
työpäivää

Rekrytointi

Sähköposti,
www, Facebook

Osallistumisia

3748
osallistumista

Osallistumisaika

Mediaani 17 min
/ osallistuja

Ideoiden määrä

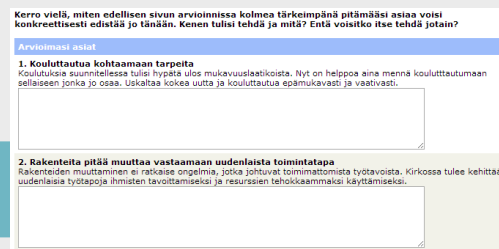
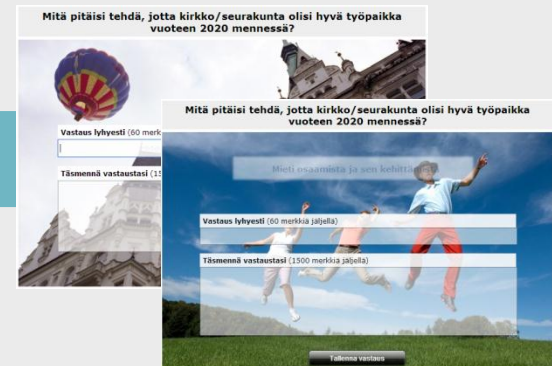
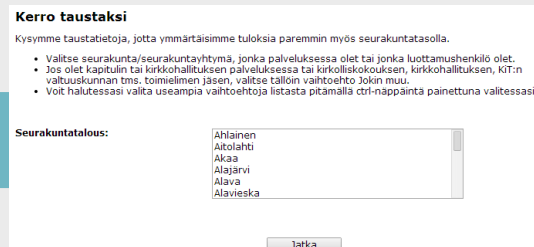
5292

Osallistumisaika

7.2.-2.3.2014

Näin aivoriihi eteni - osallistujan näkökulma

- 1 Aivoriihen tarkoitus
- 2 Taustamuuttujien selvittäminen
- 3 Ideointi: Mitä pitäisi tehdä, jotta kirkko/seurakunta olisi hyvä työpaikka vuoteen 2020 mennessä?
- 4 Arviointi: erittäin tärkeää
- 5 3 tärkeimmäksi valitun asian perustelu
- 6 Osallistuminen arvontaan & työryhmään



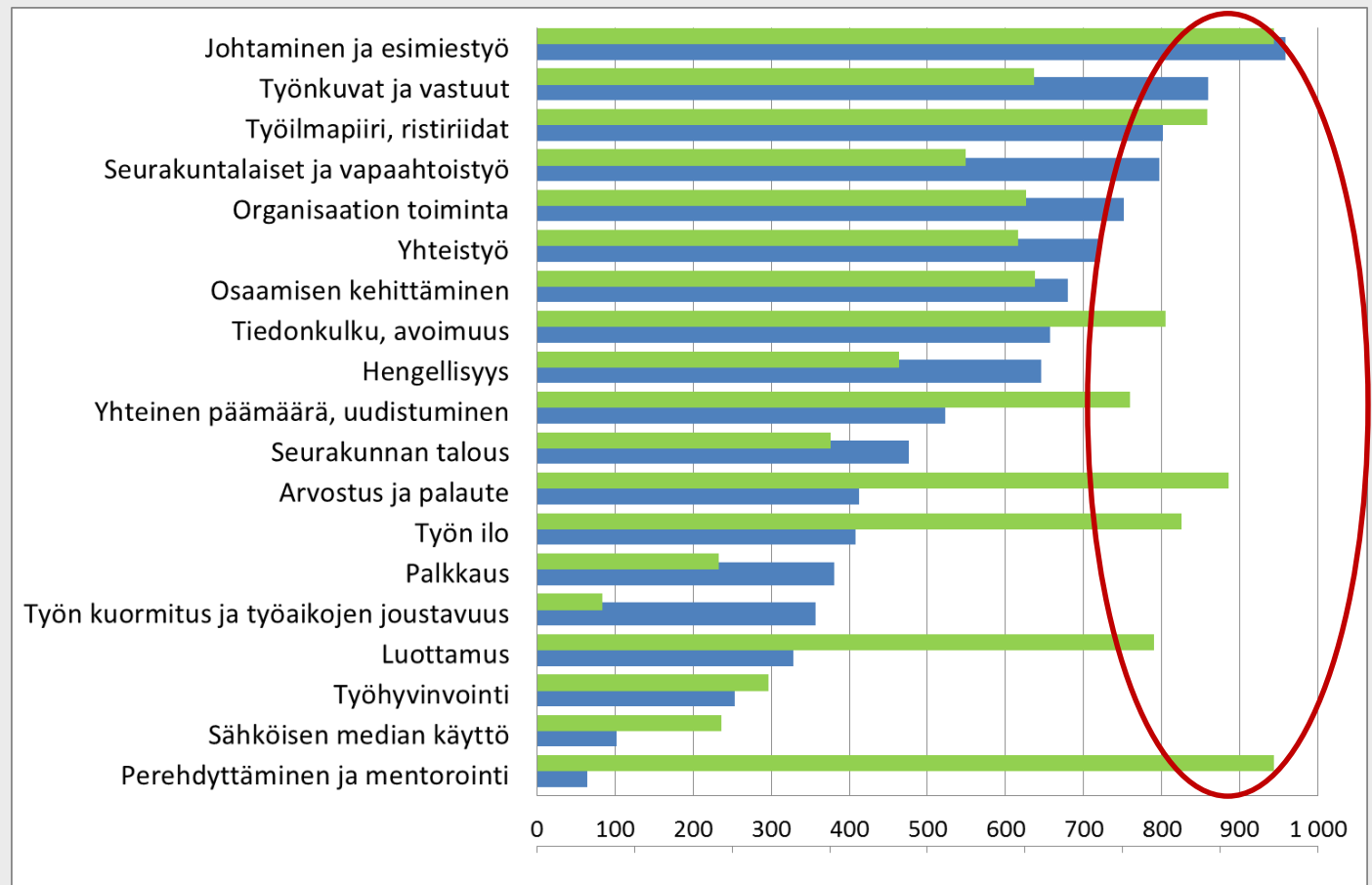
Mitä pitäisi tehdä, jotta kirkko/seurakunta olisi hyvä työpaikka vuoteen 2020 mennessä?

Johtaminen & esimiestyö sekä perehdyttäminen & mentorointi tärkeintä

Vastaukset on jaettu 19 teemaluokkaan niiden sisältämien asioiden perusteella. Yksi vastaus voi kuulua useampaan kuin yhteen luokkaan.

Kuvion sininen palkki kertoo, kuinka monta kertaa ko. asia on mainittu aineistossa, vihreä palkki sen arvioitun tärkeyden.

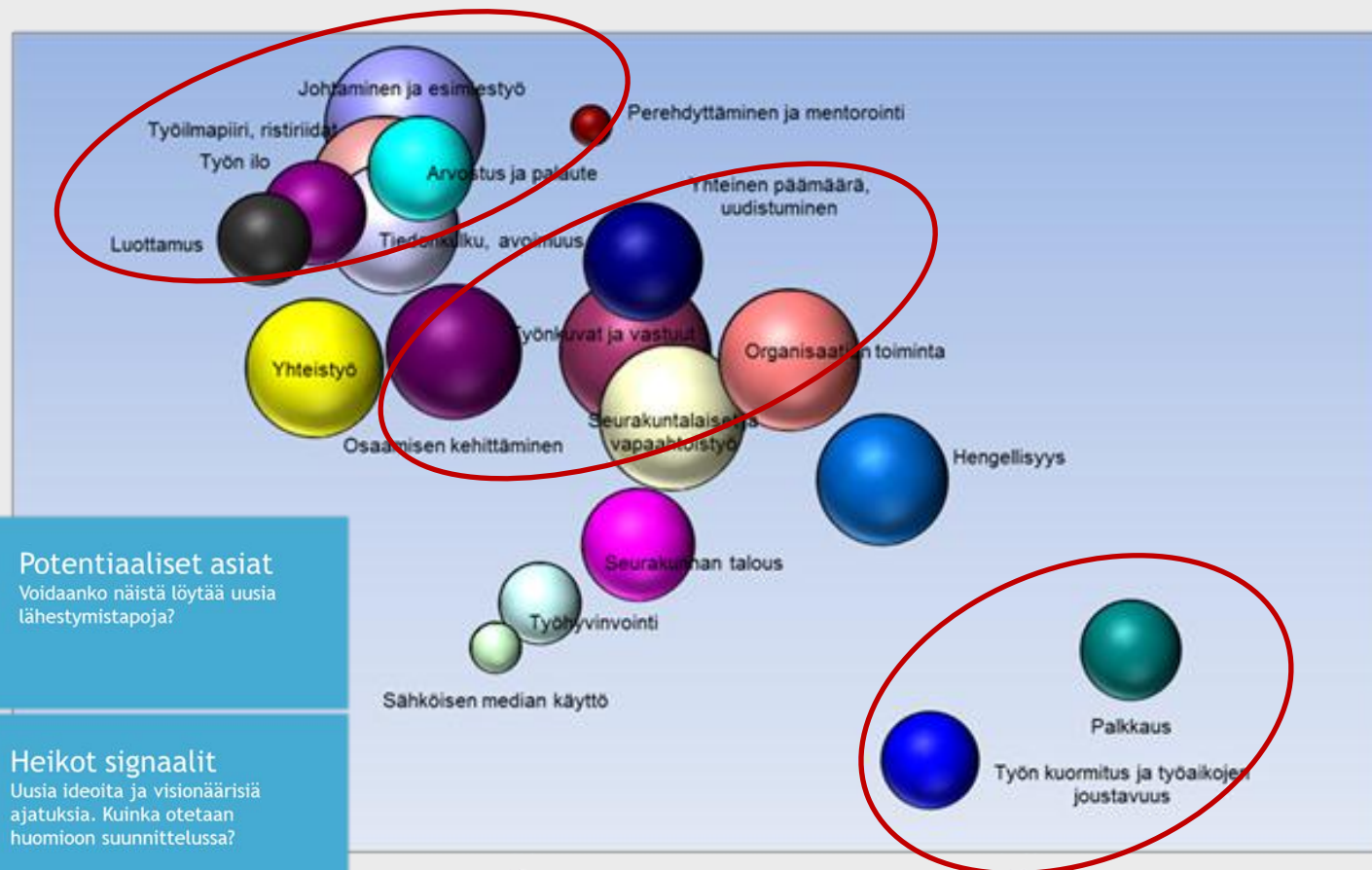
(N=5292)



Mitä pitäisi tehdä, jotta kirkko/seurakunta olisi hyvä työpaikka vuoteen 2020 mennessä?

Luottamuksen ja työn ilon tärkeydestä ollaan yksimielisiä, palkkaus ja työn kuormittavuus jakavat mielipiteitä

Mitä suurempi pallo, sitä enemmän aiheesta on puhuttu. Pystyakseli kuvaa asioiden koettua tärkeyttä ja vaaka-akseli erimielisyyttä niiden tärkeydestä.



Vahvat signaalit, yhteinen näkemys
Tulisi ehdottomasti ottaa huomioon suunnittelussa.

Potentiaaliset asiat
Voidaanko näistä löytää uusia lähestymistapoja?

Vähiten tärkeät asiat
Osallistujat yhtä mieltä asioiden vähäisestä tärkeydestä.

Heikot signaalit
Uusia ideoita ja visionäärisiä ajatuksia. Kuinka otetaan huomioon suunnittelussa?

Työelämä 2020 -kehittämisstrategian painopisteet ja niihin panostaminen



Työelämän kehittyminen lähtee liikkeelle jokaisesta yksittäisestä työorganisaatiosta.

Työelämä 2020-kehittämisstrategian painopisteitä ovat tulevaisuuden työpaikoilla

- luottamus ja yhteistyö
- työhyvinvointi ja terveys
- osaava työvoima
- innovointi ja tuottavuus

Luottamus ja yhteistyö



- **Sisäinen yhteistyö**
 - Yhteistyön kehittäminen yksimielisesti tärkeä aihe. Kaivataan työkaluja käsitellä kipeitä asioita oikein ja kontekstissa. Yhteistyön lisäämiseksi mm. nopeampaa puuttumista ongelmiin, johtamis- ja alaiskoulutusta sekä mentorointia, tiimityöskentelyä myös työalojen kesken, selkeitä palautekäytäntöjä ja hengellisyyden tukemista työssä.
 - Keskeistä on luoda ja säilyttää sellaiset työyhteisön vuorovaikutuksen foorumit joissa jatkuva kehittäminen ja avoin dialogi on mahdollista.
- **Ulkoinen yhteistyö**
 - Seurakuntalaisten kanssa tehtävä yhteistyö laajenee, vuoropuhelu muuttuu aktiivisemmaksi ja vapaaehtoistyön rooli lisääntyy.
 - Vapaaehtoistyön johtamisen ja ohjaamisen käytäntöjä kehitettävä. Enemmän toimintaa kaupungin kanssa esim. tilojen yhteiskäytössä, kerhotoiminnan järjestämisessä.
- **Luottamusta vahvistavat toimintatavat**
 - Luottamus puhutti ja se nostettiin tärkeäksi. Työyhteisöjen toimintatapoihin kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota, konkreettisia suunnitelmia toiminnan kehittämiseksi, mm. pelisääntöpohdintoja, alaiskoulutuksia, hiotaan palautteenantokäytäntöjä. Yhteistyön selkeytys luottamushenkilöiden ja työntekijöiden välillä.
- **Yhteistyö hyvinä ja huonoina aikoina**
 - Myös huonoina aikoina toivotaan sitoutumista kehittämiseen ja henkilöstön vakinaistamiseen. Uskon luomista tulevaan. Säästöt tehtäisiin ensisijaisesti rakennuksista, ei henkilöstöstä. Yhteiset pelisäännöt liitostilanteisiin, paljon tiedotusta.

Autenttisia kommentteja

” Päätöksenteon tulisi olla johdonmukaista

Sekä luottamuselinten että esimiesten että työntekijöiden päätösten tulisi olla johdonmukaisia ja tasa-arvoisia. Näin syntyisi linja, johon työntekijäkin voisi luottaa”

”Jokainen työntekijä on kirkossa avainasemassa yhteishengen luomisessa, mutta hyvä johtajuus luo puitteet yhteishengen rakentumiselle.

Rakennusvälineet ovat jokaisella, raamit luodaan päätöksien teossa. Strateginen suunnittelu luo turvallisuutta ja palaute työstä on merkittävää. Tähän liittäisin myös Hava- ja kehityskeskustelut, joiden avulla luodaan nimenomaan strategiaa. Suunnitelmallisuus auttaa yhteishengen kehittymistä ja kun säännöt ovat selkeät ja tasapuoliset, on siinä helpompaa kokea yhteishenkeä ilman kateutta”



” Suntioid, papit, hallinto, diakonit ja lapsi- ja nuorisotyöntekijät ovat liian ”fakkiutuneita” ja alojen välillä voi joskus myös olla eripuraa ja epäluuloisuutta. Mielestäni eri työalojen yhteistyötä voisi tehostaa ja henkilöstölle pitäisi antaa mahdollisuus tutustua työntekijöihin myös oman työalansa ulkopuolella, muodostaa epävirallisia suhteita. Kaikki työalat korostavat liikaa omaa tärkeyttään, vaikka todellisuudessa kaikki työalat yhdessä takaavat seurakunnan menestyksen.”

”Parasta yhteisöllisyyden luomisesta on ilo ja nauru. Yhteiset kahvi tai lounashetket, vaikka kerta viikossa ajatuksella, mitä hassua tällä viikolla on tapahtunut. Olemme ottaneet perjantaikahvit tavaksi. Siellä usein on käyty läpi vapaasti kommelluksia eri työaloilta tai joku on hakenut kitaran ja esittänyt oppimaansa. Välitöntä kiireetöntä yhdessä oloa. Kun on saanut yhdessä hetken hekottaa niin että vatsassa tuntuu, on hauska taas palata oman työn äärelle”

” Antaa työrauhaa

Meidän seurakunnassa ainakin napistaan rahasta ja sen vähydestä aika usein. Kaipaisin selkeyttä siihen mihin on varaa ja sen jälkeen työrauhaa toteuttaa sitä mihin sitä rahaa riitti.. ”

Työhyvinvointi ja terveys



- **Työhyvinvointi ja terveys**

- Työhyvinvointia ei kokonaisuutena pidetty kovin tärkeänä. Keskustelussa mietittiin työssä jaksamisen tukemista, omaehtoisen virkistystyksen ja liikunnan tukea ja työterveyshuollon toimivuutta. Tilojen ja laitteiden vaikutuksesta keskusteltiin verrattain vähän.

- **Työkuormituksen ja riskien hallinta**

- Työn kuormittavuus ja työaika- ja joustavuus on vähän puhuttu, suurta erimielisyyttä herättävä aihe. Keskustelua herätti mm. työajattomien työajan ja työmäärän seuranta, töiden priorisoinnin tukeminen ja joustojen huomiointi mahdollistamalla mm. etätyö, osa-aikatyö.

- **Työterveyshuolto**

- Työterveyshuollosta puhutaan vähän, toiveena että työterveyshuolto säilyy vähintään samalla tasolla. Kehitysehdotuksina mm. työterveyshuollon joustavuus ja parempi kattavuus, panostus ennaltaehkäiseviin toimiin.

- **Työyhteisön kehittäminen ja muutoksen hallinta**

- Työyhteisön häiriöihin ja kiusaamiseen reagoidaan liian hitaasti, nopeampaa reagointia toivottiin. Työn ilon lisääminen yksimielisesti tärkeää, samoin arvostus ja kannustus.

- **Työn mielekkyys ja voimavarat**

- Työ kirkossa koetaan yleisesti merkityksellisestä ja palkitsevaksi, työntekijöiden hengellisyyttä voisi vahvistaa esim. yhteisillä rukoustuokioilla päivän aluksi, retriiteillä vuosittain.

- **Työkyvyn hallinta ja edistäminen**

- Esimiehiltä toivotaan parempaa reagointia työkuormien seurantaan. Varhaisen tuen mallista ei puhuttu.

Autenttisia kommentteja

” Kirkolla on työpaikkanakin hengellinen erityisluonne

Joskus korostettaessa sitä, että kirkko on tavallinen työyhteisö, unohtuu seurakuntayhteisön hengellinen erityisluonne. Haasteena on, kuinka luontevalla tavalla voi liittää työntekijöiden spiritualiteetin hoitamisen osaksi työelämän arkea. Mahdollisuuksien tarjoaminen hengelliseen elämään työrutiinien vuosi-, kuukausi-, viikkokierrossa tulisi pohtia niin työyhteisön oman hengellisen elämän kuin yksilöllisten toiveiden kautta.

Liittymäkohtia löytyy kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin: hengellisyys osana työhyvinvointia, voimaantumista, kouluttautumista, huomioituna kehityskeskusteluissa jne.”



” Ongelmiin tulisi puuttua rohkeammin, Armo ei saa olla avainsana työpaikan ristiriidoissa. Seurakunta on työnantaja siinä missä muutkin. Ulkopuolinen konsulttiapu on joskus tarpeen, patoutuneet ongelmat eivät poistu kehottamalla yrittämään yhdessä sovussa päästä eteenpäin.””

” Metodisia tuulia ulkopuolelta kirkon. Uusien tuulien haistelua muilta työelämän kentiltä - mitä hyvää tulee muiden (kuin kirkon omien koulutusten) ajassa liikkuvien työhyvinvointi- teemojen kentiltä! Hieman pois päin uskosta, että kirkko on kaikintavoin niin omanlainen/erilainen työelämän näyttämö. ”

” Töiden priorisointia tehtävä yhdessä
Työntekijäresurssien huetessa ja työpaineiden kasvaessa tehtävien priorisoinnista on käytävä yhteistä keskustelua - sekä arvokeskustelua että aivan konkreettista rajanvetoa. Ihmisiä ei saa jättää yksin päättämään, mitä teen huonosti tai jätän tekemättä ja kärsimään jatkuvasta huonosta omastatunnosta ja riittämättömyydestä! On oltava oikeus työniloon, että ainakin ajoittain saa tuntea tehneensä työnsä hyvin ja tehneensä riittävästi!”

Osaava työvoima



- **Osaamisen kehittäminen työpaikoilla**
 - Osaaminen on vähintään hyvällä perustasolla. Koulutuksia ja koulutussuunnittelua voisi tehdä suunnitelmallisemmin yhteistyössä henkilöstön kanssa. Koulutetaan tarpeen, ei mielekkyyden mukaan. Kehitetään myös uusia muotoja koulutukselle määrärahojen pienentyessä.
 - Koulutuksia joille olisi tarvetta/halua ovat mm: esimieskoulutukset, alaiskoulutukset, tietotekniikka ja somekoulutukset, täydennyskoulutukset, teologinen kehittyminen, retriitit, lähetystyön koulutus, vapaaehtoisten työntekijöiden ohjaamisen opettelu, työssäjaksamisen edistäminen/liikuntakurssit, tarpeiden kohtaaminen, ynnä muut täsmäkoulutukset tarpeiden mukaan
- **Henkilöstövoimavarojen johtaminen**
 - Johtaminen ja esimiestyö on paljon puhuttu ja tärkeimpänä pidetty teema. Perustason toiminta edellyttää jatkuvaa panostusta johtamistaitojen kehittämiseen, esimiestaitojen koulutukseen sekä myös alaistaitojen parantamiseen. Uusien työntekijöiden sisäänajo koetaan erityisen tärkeäksi, huomiota tiedonsiirtoon mm. mentoroinnin keinoin.
 - Kirkkoherran rooli johtajana ja esimiehenä herättää keskustelua. Kaivataan lisää liiketoimintamaista ajattelua johtamiseen, myös johtajien rekrytoinnissa.
- **Koulutuksen ja työelämän yhteistyö**
 - Koulutuksen ja työelämän yhteistyöstä, esim. oppilaitos- ja tutkimusyhteistyöstä ei puhuta, ei myöskään harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käytöstä.

Autenttisia kommentteja

” Henkilöstön kouluttaminen.

Erityisesti pitää satsata uuden työntekijän ”sisäänajokoulutukseen”. On koko organisaation kannalta tärkeää, että uusi työntekijä saa kiinni työtehtävistään jouhevasti. Kirkkohallituksen ohjaavaa roolia tässä asiassa voisi lisätä, jotta uudet työntekijät otettaisiin vastaan yhdenmukaisella tavalla kaikissa seurakunnissa. Ylipäätään on tärkeää, että työnantaja tukee työntekijän jatkuvaa kouluttautumista siten, että työntekijät pysyvät ajantasalla muutoksien työelämässä.”

Kouluttaa hyviä esimiehiä.

Johtajuus korostuu erityisesti suurissa seurakunnissa, joissa kirkkoherralla voi olla yli 60 työntekijää paimennettavana. Siinä ei saarnamiehen taidoilla pitkälle pötkitä, jos johtajuus on hakusessa. Myös tiimiesimiehillä tulisi olla jonkinlaista johtamiskoulutusta alla tai jos ei valmiiksi ole, työnantajan velvollisuus olisi sellaiseen pakottaa.

” Kouluttautua kohtaamaan tarpeita.

Koulutuksia suunnitellessa tulisi hypätä ulos mukavuuslaatikoista. Nyt on helppoa aina mennä kouluttautumaan sellaiseen jonka jo osaa. Uskaltaa kokea uutta ja kouluttautua epämukavasti ja vaativasti. ”

” Yhteiset tavoitteet eri työaloille, ei eri suuntiin vieviä individualistiprojekteja.

Yhteisön työnäky, ei pelkästään työntekijän oma niin koulutussuunnittelussa kuin toiminnan toteuttamisessa. Oman työalan kartoitus pidemmällä aikavälillä, hiljaisten signaalien sanoittaminen koko työyhteisölle”

” Hallittu johtaminen ja kehittäminen.

Myös kirkon piirissä johtamista tulisi ajatella liiketoiminnallisen johtamisen näkökulmasta ja sopivilta osin liikemaailman toimintamalleja ja teorioita hyödyntäen.”



Innovointi ja tuottavuus



- **Näkemys kehittämisestä**
 - Erityisesti osaamisen kehittämistä pidetään tärkeänä. Johtamiskoulutusta pidetään hyvänä. Ehdotetaan koulutuksia alaistaidoista substanssikoulutuksen rinnalle.
 - Kehittämistyötä tehdään, mutta kehityksen suunnitelmallisuudesta, muutoksen seuraamisesta tai muusta mittaroinnista ei juuri puhuta.
- **Henkilöstön osallistuminen ja osallistaminen**
 - Kirkossa on vahva halu tehdä asioita yhdessä, kaikkien panos muistettava ottaa tasapuolisesti mukaan. Laaja osallistaminen ja osallistavien menetelmien käyttö, runsas tiedotus. Enemmän tukea työyhteisöltä ja esimiehiltä heille, jotka haluavat kehittää. Enemmän jalkautumista ja seurakuntalaisten kuulemista, yhteiskehittämistä heidän kanssaan.
- **Tuottavuustyö ja innovaatiot**
 - Kirkossa kehitetään jo nyt sekä toiminnan tehokkuutta että ”tuotteita”, mutta molempien kehittämiseen kaivataan enemmän panostusta ja esimiesten tukea. Enemmän rohkeutta kokeilla uutta, ajassa kiinni pysymistä. Osallistujat haluavat voimakkaampaa toimintojen priorisointia, yhteisten painopistealueiden määrittelyä. Tehty työ tulisi kytkeä vahvemmin tavoitteisiin. Luovuudelle kanavia, perustyö kuitenkin ykkösprioriteetti.
- **Uuden teknologian hyödyntäminen**
 - Aiheesta puhuttiin vähän ja sitä ei yhteisesti pidetty kovin tärkeänä. Osallistujat toivoivat mm. tietojenkäsittelytaitojen kohentamista ja ATK-järjestelmien parantamista mm. kirjanpidon ja järjestelmien sujuvan käytön osalta sekä sosiaalisen median runsasta ja voimakkaampaa käyttöä, uusia avauksia ja nopeampaa reagoitua.

Autenttisia kommentteja

” Koulutukset tulisi suunnitella ensisijaisesti työyhteisöstä ja sen tarpeista käsin, ainoa lähtökohta koulutukselle ei voi olla se mitä minä haluan ja mikä minua kiinnostaa. Enemmän koulutusta tiimeille ja työporukoille, jolloin on helppo laatia yhteisiä sopimuksia uusien menetelmien ja taitojen käyttöönnotosta.”



” Hallittu johtaminen ja kehittäminen.
Myös kirkon piirissä johtamista tulisi ajatella liiketoiminnallisen johtamisen näkökulmasta ja sopivilta osin liikemaaailman toimintamalleja ja teorioita hyödyntäen.””

” Selkeät tavoitteet ja suunnitelmallisuus tärkeitä
Toiminnan suunnitelmallisuus on erittäin tärkeää, ilman sitä ajaudutaan ”kädestä suuhun” - tilanteisiin ja ristiriitoja syntyy. Yhteiset tavoitteet!””

” Voisiko tiukkaa normittamista ja säätelyä purkaa
voisiko analysoida nykytoiminnan ja miettiä, onko kaikkea pakko säädellä niin tarkkaan kirkkolaissa, kirkkojärjestyksessä, johtosäännöillä yms. Tiukka säätely jäykistää eikä anna tilaa uuden kokeilulle. Voisi toteuttaa vaikka määräaikaisena kokeiluna.”

” Lisää tietotekniikkaa ja somea enempi käyttöön!
Vielä pitää viedä papereita autolla paikasta toiseen, vuonna 2014, uskomatonta!!

Pitäisi suunnitella miten vapaaehtoisille toteutetaan työkalut ja työnjohto. Painopisteenä työkaluissa on tietokoneet ja tietoverkko. Riittääkö vapaaehtoistyöhön vieraalijaverkot ja omat laitteet? ”

Yhteenveto tuloksista - yhteinen näkemys

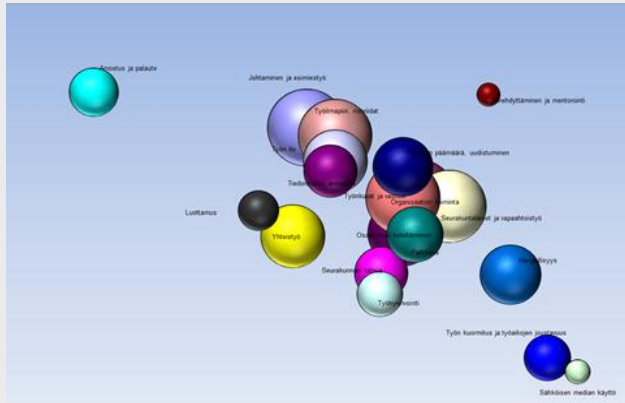
- † Johtamisen ja esimiestyön merkitys korostuu kehitettäessä kirkkoa työpaikkana. Johtamisella nähdään olevan selkeä yhteys työilmapiiriin, työhyvinvointiin, yhteistyön käytäntöihin ja uudistumiseen. Erityisen tärkeää on myös uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja mentorointi.
- † Kaikkea vastuuta ei kuitenkaan säilytetä johdon ja esimiesten niskoille. Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen, **yhteistyöhön ja ilmapiiriin panostaminen** sekä **alaistaitojen opettelu** nähtiin myös merkityksellisiksi. **Toisten työn arvostus ja palautteen antaminen** ei ole vain johdon asia.
- † Nousevina teemoina on **työnäyn selkiyttäminen**. Uudistumista ja priorisointia ei vierasteta, mutta se täytyy toteuttaa henkilöstöä kuunnellen. Osallistujat kaipaavat myös **joustavuutta organisaation toiminnassa ja työnkuvissa**. **Seurakuntalaisten laajempi osallistaminen ja osallistuminen** tulevaisuudessa kaipaava organisointia, tapoja ja vastuiden selkiyttämistä.
- † **Palkkaus sekä työn kuormittavuus ja työaikojen seuranta** olivat yllättävää kyllä suuren erimielisyyden kohteena, eikä näitä teemoja pidetty kovin tärkeinä.



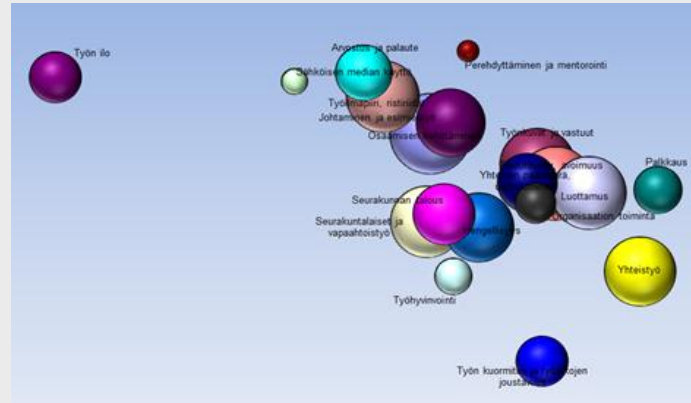
Hiippakuntakohtaiset erot huomioon kehittämisessä

Kuten alla olevat kuvat kertovat, eri hiippakuntien välillä löytyy suuriakin eroja siinä mitä pidetään tärkeänä ja mistä asioista ollaan yksimielisiä

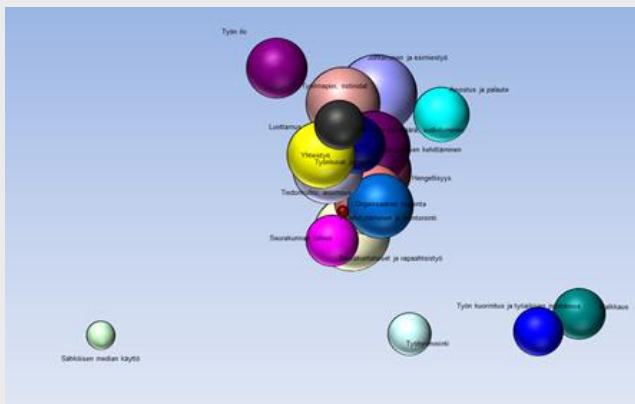
Helsinki



Turku



Espoo



Kuopio

