

Kirkon työelämäaivoriieheessä esitettiin yli 5000 ideaa

Johtamisen ja esimiestyön merkitys puhututti aivoriieheen osallistujia eniten. Se nousi myös tärkeimpänä pidettävien asioiden kärkeen. Tämä käy ilmi ensimmäisistä helmi-maaliskuussa järjestetyn Kirkon työelämä 2020 -verkkoaiivoriiehen tuloksista. Aivoriiehellä käynnistettiin kirkon työelämän yhteinen kehittäminen. Se oli samalla ensiaskel kirkon osallistumisessa kansalliseen Työelämä 2020 –hankkeeseen.

Aivoriieheessä kirkon ja seurakuntien johdon ja työntekijöiden pohdittavana oli kysymys, mitä pitäisi tehdä, jotta kirkko/seurakunta olisi hyvä ja tulokellinen työpaikka vuoteen 2020 mennessä. Osallistujat myös priorisoivat, mitkä asiat ovat tärkeimpiä, ja perustelivat tärkeimpinä pitämiään vastauksia. Kehittämissideita saatiin yli 5000. Riiheeseen osallistujia oli 3748, joten osa antoi useita vastauksia. Esitetyt kehittämissideat on jaettu aluksi 19 eri kategoriaan niiden sisältämien näkökulmien perusteella, ks. Fountain Park/Kirkon työelämä 2020-aivoriiehen [tulostiivistys 3.4.2014 –diat](#).

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

Johtamisen ja esimiestyön merkitys puhututti osallistujia eniten. Se nousi myös tärkeimpänä pidettävien asioiden kärkeen. Johtamisella nähdään olevan selkeä yhteys työilmapiiriin, työhyvinvointiin, yhteistyön käytäntöihin ja uudistumiseen. Yhtä tärkeäksi nähtiin henkilöstön riittävä perehdytys esimerkiksi mento- rointia hyödyntäen. Käytännössä johtamiskoulutuksia toivottiin edelleen lisää, ja sitä kautta esimiehille jä- merämpää otetta ja vastuunkantoa ristiriitatilanteiden hoidossa ja työpaikan hyvinvoinnin kehittämisessä. Vaikka esimiehiltä odotetaan ihmisläheistä johtamista, ei yritysmaailmasta tuttua mittaamista ja suunnitel- mallisuutta väheksytä. Työntekijöiden rooli ja työyhteisötaidot tulivat myös johtamisen yhteydessä huomi- oiduksi.

Johtajuuden roolia ja merkitystä kommentoitiin muun muassa seuraavasti:

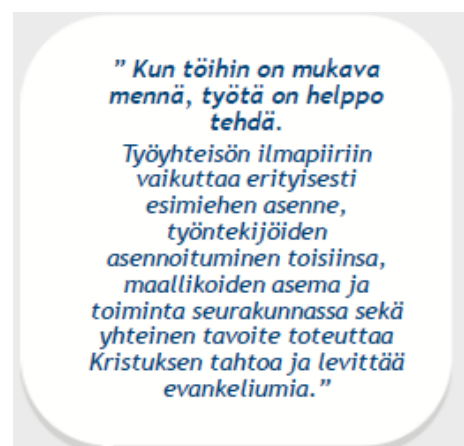
”Kehittää johtajuutta. Erityisesti kirkossa tarvitaan innovatiivista, dialogista johtamista. Eräs edelly- tys on riittävä ajan resurssointi johtamiseen. Hallinto ja johtaminen pyritään liian usein hoitamaan minimi resursseilla.”

Osallistujat olivat yksimielisiä työn ilon ja luottamuksen tärkei- destä. Työ kirkon parissa koetaan merkitykselliseksi ja työn iloa ha- lutaan lisää työyhteisöihin ja ihmisten välisiin kohtaamisiin. Nopean puuttumisen ristiriitatilanteisiin, arvostuksen näyttämisen ja positiiv- isen palautteen niin johdolta kuin työkavereilta uskotaan tuovan iloa työpäiviin.

Kehittämiskohteina nähtiin uudistuminen ja yhteisen päämäärän si- säistäminen. Organisaation toimintaan kaivattiin nopeutta ja not- keutta, samoin työnkuvat ja vastuut kaipaavat päivittämistä. Toi- vottiin myös enemmän jalkautumista ja seurakuntalaisten kuulemista, tapoja kehittää kirkkoa yhdessä hei- dän kanssa. Eräs osallistuja ilmaisee tämä seuraavasti:

”Olisi suuri tarve määrittää, mitä on 2020 - luvun seurakuntayhteys erilaisille seurakuntalaisille.

Onko se kaikille sama, vai jokaiselle eri? Miten kuullaan seurakuntalaisen ääni ja annetaan hänelle



mahdollisuus toimia tai olla toimimatta, eli mahdollistetaan monenlainen tapa olla seurakuntayhteydessä. Työntekijän roolin tulee haastaa monenlaiseen vuorovaikutukseen oman sisäpiirin ympärillä. Tämän tulee näkyä rekrytoinnissa, koulutuksessa ja työnjaossa. Innovatiivisuutta pitää palkita muullakin kuin lisääntyvällä työmäärällä. Erikoistuminen on elinehto.”

Toinen osallistuja kirjoittaa:

”Laajempia osaamispolkuja. Kirkolliset ammatit ovat juuttuneet ikäryhmäkategorioihin ja työmuotoihin. Tulevaisuudessa on toimittava väljemmillä agendoilla. Kelpoisuusehtoihin on saatava enemmän joustoa.”

Vähemmän puhuttuja aiheita olivat palkkaus ja työn kuormittavuus sekä työaikojen joustavuus. Nämä aiheet jakoivat myös voimakkaasti osallistujien mielipiteitä. Näkökulmien jakautuminen esimerkiksi työajattomuuden suhteen käy ilmi seuraavista kommentteista:

”Ei uuvuteta ihmisiä työajattomuudella. Voisiko hengellisen työn tekijöillä olla esim. kokonaistyökamallia?”

”Nyt on hyvä. Työajattomuus, sitoutuminen, itsenäisyys, näky, evankeliumi. Pysykää toimistotätit, tilastohirnut, organisoijat ja muut kukkahatut pois tieltä.”

Yhteinen kehittäminen jatkuu

Aivoriihen yli 5000 ideaa ja riiheen käytetyt tunnit, yhteensä noin 63700 tuntia eli 8495 täysmittaista työpäivää, viestivät kiinnostuksesta ja halusta kehittää kirkkoa yhdessä, arvioi aivoriihikutsun yhdessä piispa Tapio Luoman kanssa allekirjoittanut työmarkkinajohtaja Vuokko Piekkala. Hän toivoo, että myös seurakunnissa mielletään aivoriihen ideoiden merkitys toimintaa kehitettäessä. Kehittämisen on perustuttava seurakuntien omaan toimintaan, keskushallinto ei voi sitä hoitaa, mutta tukea siihen haluamme olla antamassa KiT:n taholta ja kutsua yhteistyöhön myös muita toimijoita, sanoo hän.

Aivoriihen tuloksia tullaan työstämään kevään aikana lisää. Tarkoitus on etsiä työpaikkojen työn vaikuttavuutta (tuloksellisuus) ja hyvinvointia parantavia keinoja, joihin seurakunnat kaipaavat kokonaiskirkon tasoilta tukea. Tuloksista laaditaan myös hiippakuntakohtaisia tiivistelmiä, joiden hyödyntämismahdollisuuksia seurakuntien yhteisessä kehittämistyössä selvitellään kapitulien kanssa.

Seurakuntien omaa kehittämistyötä ja tavoiteasetantaa tuetaan mm. siten, että KiT lähettää toukokuun aikana työpaikkakohtaiset tulostetiivistelmät niille työpaikoille, joilta aivoriiheen osallistujia on ollut vähintään 40.

Toukokuussa aivoriihen tuloksia esitellään kirkolliskokoukselle. Niitä tullaan käsittelemään jatkossa myös erilaisissa työelämän kehittämiseen liittyvissä tapaamisissa ja verkostoissa. Uudet tulostiedotteet/-diat julkaistaan Sakastin Palvelussuhde-sivuilla.

