

**Luento Kirkonpalvelijat ry:n opinto- ja koulutuspäivillä Porvoossa 23.06.2009
klo 10.30, Haikon Kartano
Luennoitsija: Keijo Toivanen**

KIRKONPALVELIJA ESIMIEHENÄ JA ALAISENA MUUTTUVASSA SEURAKUNNASSA

1. Toimintaympäristössä puhaltavat muutokset

a) Jäsenmäärien kehitys

Kirkkoon kuului jäseniä väestöstä:

vuonna 1980 90,2 %

vuonna 1984 89,4 %

vuonna 1988 88,3 %

vuonna 1992 86,5 %

vuonna 1996 85,4 %

vuonna 2000 85,0 %

vuonna 2005 84,2 %

vuonna 2008 80,6 % (31.12.2008),(4 294 199)

Kirkosta erosi 52 203 ja liittyi 10 763 (vuosi 2008)

b) Seurakuntien määrien kehitys

Seurakuntien määrä oli parhaimmillaan n. 600 ja tällä hetkellä luku on 466

c) Perustehtävä

Kirkollisia avioliittoon vihkimisiä 17 631 eli 57 % solmituista avioliitoista (2008)

Kasteita 48 255 eli 84 % syntyneistä (2008)

Hautaustilaisuuksia 47 186 (2008)

Rippikoulun käyneitä 57 626 eli 87,6 % 15- vuotiaista (2008)

Seurakuntatyössä eniten varoja käytettiin lapsi- ja nuorisotyöhön 303 milj. euroa eli 32 % seurakuntien toiminnasta (v. 2007)

Lähde: www.evl.fi/kirkkonumeroina

d) Arvostus

Suomalaiset arvostavat kirkon perustyötä vähän aiempaa enemmän.

Kirkolliset toimitukset ja kirkon tekemä työ vähäosaisten hyväksi ovat vahvistaneet kirkkoon kuulumisen syitä viime vuosina.

Tiedot selviävät kyselystä, johon haastateltiin tuhat suomalaista tammikuussa 2007. Kyselyn mukaan yhdeksän kymmenestä luterilaisen kirkon jäsenestä listasi kirkkoon kuulumisen syiksi mahdollisuuden kirkolliseen hautaan siunaamiseen, kristilliseen kasteeseen ja kirkolliseen vihkimiseen.

Kaikkiaan 87 % vastanneista arvosti kirkollista vihkimistä, kun vuonna 2003 vastaava luku oli 84 %.

” Kirkon jäsenet odottavat kirkon olevan läsnä elämän taitekohdissa, syntymän, avioitumisen ja kuoleman yhteydessä”, sanoo Kirkon tutkimuskeskuksen johtaja

Kimmo Kääriäinen.

2. Haasteet muuttuvassa seurakunnassa

Haasteina (uhat) näyttävät olevan kirkonpalvelijan työlle mm. jäsenmäärän lasku, maallistuminen, talous, ilmapiirin muutos ja jäsenten heikko sitoutuminen.

Toisaalta kirkonpalvelijan työn arvostusta ja merkitystä vahvistavat mm.

suomalaisten arvostus kirkon perustyötä kohtaan. Erityisesti tämä koskee kirkollisia toimituksia.

Kirkon vahvuutena on vielä toistaiseksi suuri jäsenmäärä, ammattitaitoiset työntekijät, vapaaehtoiset, kirkolliset toimitukset, lapsityö, rippikoulut ja diakoniatyö vähäosaisten hyväksi.

Kirkon heikkoutena ovat osallistujamäärä, pienen aktiivijoukon palveleminen, päätöksenteon kankeus ja sisäiset ristiriidat.

Tässä eräs näkökulma siihen maisemaan, jonka keskellä kirkonpalvelija tekee työtään tänä päivänä joko esimiesasemassa tai alaisena omalla paikallaan.

On itsestään selvää, että jotakin täytyisi tehdä monien asioiden suhteen, jotta kirkosta lähtevien ihmisten määrä saataisiin laskuun. Tässä suhteessa haaste on yhteinen riippumatta siitä, mihin työntekijäryhmään kukin kuuluu. Nyt tarvitaan aitoa joukkuehenkeä, jotta kurssi muuttuisi ja että kirkko koettaisiin sellaisena, että se on läsnä ihmisen eri elämänvaiheissa niin surussa kuin ilossakin.

3. Kirkonpalvelija esimiehenä

Viime vuosina tapahtunut kehitys on johtanut siihen, että kuntia on yhdistetty suuremmiksi yksiköiksi, jolloin tämä kehitys on vaikuttanut myös seurakuntien yhdistymishankkeisiin. Noin 600 seurakunnasta on tultu 466 seurakuntaan. On syntynyt suurempia seurakuntia tai seurakuntayhtymiä. Tämä on vaikuttanut työn uudelleen organisoimiseen.

Tällöin on jouduttu väistämättä miettimään kirkonpalvelijoiden työnkuvia ja tehtäviä uusiksi. On syntynyt tarve esimiestehtäville.

Kirkonpalvelijoista on osa siirtynyt esimieheksi alaisen paikalta johtamaan ”tiimiään” tai ryhmäänsä, joka esim. vastaa seurakuntayhtymän kiinteistöihin liittyvistä tehtävistä (siivous/puhtaanapito).

Tähän tehtävään siirtynyt kirkonpalvelija saa vastuulleen mm. alaistensa työvuorolistojen laadinnan, palaveriitten ja kokousten johtamisen, koulutussuunnitelmien valmistamisen, kehityskeskustelujen käymisen ja osaamiskartoitusten laadinnan jne.

Tässä tehtävässä esimies joutuu tarkastelemaan aikaisemmin tekemäänsä työtä toisesta näkökulmasta. Tilanne herättää pohdittavaa: miten johdan, kannustan, motivoin, palkitsen, annan palautetta ja ratkaisen erimielisyyksiä? Olenko selvillä koko ajan siitä, mikä on kirkon perustehtävä, millaisia ratkaisuja minun tulisi tehdä, jotta omalta osaltani yhdessä minulle osoitettujen alaisten kanssa joukkueena ”pelaisin” samaan maaliin eli tukisin kirkon perustehtävän toteutumista tässä seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä? Olenko siis yhteistyökykyinen esimiehenä huolehtien työyhteisön yhteisestä päämäärästä vai olenko hajottaja ja tukemassa esimiehenä ”tiimiäni” pelaamaan eri maaliin?

Esimieheltä odotetaan hyvää kuuntelemisen taitoa ja kykyä kannustaa työntekijöitä. Tuo sama asia ilmaistaan kirkonpalvelijan eettisissä ohjeissa näin: **”Samoin hän (alainen) odottaa, että esimies tukee, ohjaa ja kannustaa häntä työssään.”**

Psykiatri William Glasser on tutkinut ihmisen tunne-elämän tarpeita. Näissä tutkimuksissa hän on todennut, että ihmisellä on kaksi tunne-elämän perustarvetta.

Nämä ovat:

- **Rakastaa ja saada rakkautta**
- **Tuntea olevansa jonkin arvoinen itselleen ja toisille**

Näissä Glasserin esillä tuomissa ihmisen tunne-elämän perustarpeissa on paljon viisautta ja opittavaa kaikille niille, jotka toimivat esimiestehtävissä. Varsinkin tuo jälkimmäinen olisi hyvä pitää mielessä aina silloin, kun antaa palautetta työntekijälle työstään. Palautteen olisi oltava rakentavaa eikä sellaista, joka saisi työntekijän tuntemaan, ettei hän ole minkään arvoinen itselleen eikä toisille työyhteisössään. Valitettavasti työntekijä tulee loukatuksi turhan usein juuri tuon kohdan: **tuntea olevansa jonkin arvoinen itselleen ja toisille** suhteen.

Esimiehen perusvaatimuksina voidaan pitää kykyä kestää etäisyyttä, yksinäisyyttä, epävarmuutta ja arvostelua. Hänellä olisi oltava hyvä mielenterveys ja henkinen kestävyys. Häneltä edellytetään kykyä ilmaista itseään ja ymmärtää muita. Hänellä on oltava yhteistyötaitoja ja halua sitoutua yhteisiin tavoitteisiin. Hyvä itsetunto ja

vapautuminen kateuden ongelmista luovat hyvän pohjan esimiestaidoille ja johtamiselle.

Esimiehen tehtävään kuuluu huolehtia siitä, että kirkon (työyhteisön) perustehtävä säilyy kaikilla kirkkaana mielessä. Keskeinen osa esimiestehtävää on varmistaa henkilöiden ja toiminnan kehittyminen – osaamisesta huolehtiminen.

Suomalainen työlainsäädäntö pelkistää esimiesvastuut toteamalla: ”oikeus ja velvollisuus johtaa ja jakaa työtä”.

Valitettavasti monet havainnot seurakunnista kertovat, että esimies väistää vastuutaan eikä puutu epäkohtiin, vaan jättää asiat kellumaan odottaen, että aika ikään kuin hoitaisi sen hänen puolestaan. Seurauksena voi olla pahoinvointia työssä, keskinäistä tai esimiehen kiusaamista ja tehottomuutta, panettelua, selän takana puhumista ja erilaisten klikkien muodostumista. Lopputuloksena saattaa olla tilanne, ettei kukaan voi hyvin ja tilanteen purkamiseen saatetaan tarvita esim. työsuojelutarkastuksen toimenpiteitä.

Ikävien ja vaikeiden päätösten tekeminen on taitolaji. Tähän on oltava valmiutta esimiehellä silloin, kun sellainen päätös on välttämätön kirkon perustehtävän toteuttamisen kannalta.

Ihmisten johtaminen on vaikeata ja varsinkin muutosten aikaansaaminen sekä työntekijöiden vastuuttaminen ja sitouttaminen seurakunnan perustehtävään, uudistuksiin ja arvoihin.

Esimiehen on itse kannettava huolta omasta jaksamisestaan ja kunnostaan. Jos kirkonpalvelijalla esimiestehtäviä hoitaessaan on siviilielämä kunnossa, niin silloin hänellä on oiva mahdollisuus menestyä tehtävässään paremmin.

4. Kirkonpalvelija alaisena

Viime aikoina on kiinnitetty huomiota työelämän haasteissa myös alaistaitoihin esimiestaitojen ohella. On huomattu, että hyvään johtamiseen liittyy oleellisena osana

kysymys siitä: mitä nämä alaistaidot ovat ja mitä se tarkoittaa, kun puhutaan siitä, mitä on olla hyvä alainen?

Yleisesti on todettu, että suurin osa näistä alaistaidoista on osittain kadonneita, normaaleja kansalaistaitoja kuten esim. yhteisten pelisääntöjen kunnioittaminen, toisen huomioonottaminen, hyvien tapojen noudattaminen ja yhteistyön tekeminen. Työpaikan käyttäytymissäännöt ovat hyvin pitkälle samanlaisia kuin perheen tai koulun pelisäännöt.

Kirkonpalvelijan eettisissä ohjeissa alaistaitoja kuvataan näin: **”Kirkonpalvelija on työstään vastuussa esimiehilleen. Hän sitoutuu työyhteisön työskentelyyn ja yhteisesti sovittuihin pelisääntöihin sekä noudattaa palvelussuhteiden määräyksiä niiltä osin, kun ne koskevat hänen työkuvaansa”**.

”Toimivassa työyhteisössä kirkonpalvelija on tietoinen esimiessuhteista, päätöksentekoprosessista, toimintatavoista ja voimavarojen kohdentamisesta. Kirkonpalvelija on esimiehelleen suunnittelu-, toiminta- ja raportointivastuussa”.

Professori Soili Keskinen kirjoittaa kirjassaan (**Alaistaidot – luottamus, sitoutuminen ja sopimus**) näin: ”Esimiestä on totuttu moittimaan, mutta joskus kannattaa katsoa peiliinkin. Esimiestaitojen ohessa on tarkasteltava myös alaisten toiminnan laatua. Esimiestyön onnistuminen edellyttää, että henkilöstö toimii vastuullisesti ja motivoituneesti. Ratkaisevaa on, haluavatko alaiset pysytellä esimiehen ulottumattomissa vai edellyttävätkö he aktiivista yhteistyösuhdetta. Esimiestaidon ohella tarvitaan alaistaitoa.”

Hyvän alaisen keskeisimmät alaistaidot ovat: sitoutuminen työyhteisön perustehtävän tekemiseen omalta osaltaan (tieto oman työpanoksen merkittävydestä), halu kehittää omaa työtään, ammatillinen osaaminen (elinikäinen oppiminen), taito kommunikoida omasta työstä (esimiehen informoiminen omasta työstä ja havaintojen kertominen), yhteistyötaidot (velvollisuus olla yhteistyössä esimiesten ja työkavereitten kanssa), joustavuus (missä määrin joustetaan työajassa puolin ja toisin), kyky antaa ja

vastaanottaa palautetta, myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen ja omasta jaksamisesta huolehtiminen (fyysinen ja hengellinen hyvinvointi).

Alaistaidot korostavat koko työyhteisön vastuuta työhyvinvoinnin synnyttämisestä, sillä työkyvystä ja työyhteisön ilmapiiristä huolehtiminen on jokaisen työntekijän vastuulla.

Alaistaitojen ja esimiestaitojen avulla toteutetaan hyvää johtajuutta ja luodaan edellytyksiä hyvin toimivalle työyhteisölle.

”Kirkonpalvelijan tulee arvostaa oman ammattitaitonsa lisäksi työtovereittensa ja yhteistyökumppaneittensa työtä ja ammattitaitoa. Hänen tulee työssään osallistua koko työyhteisön toiminnan kehittämiseen ja arvioimiseen. Näin toimiessaan hänen tulee käyttää oman alansa asiantuntijana puheenvuoroja, ilmaista mielipiteitä ja ottaa kantaa esille tulleisiin asioihin”, näin todetaan kirkonpalvelijan eettisissä ohjeissa.

5. Yhteinen tavoite

Luentoni otsikko: Kirkonpalvelija esimiehenä ja alaisena muuttuvassa seurakunnassa luo eteemme väistämättä ymmärryksen siitä, että olipa kirkonpalvelija esimiestehtävissä tai työssä alaisena, niin huoli kirkon tulevaisuudesta on yhteinen. On syytä puhaltaa yhteen hiileen ja pohtia vakavasti molempien tahojen omalta osaltaan sitä, miten perustehtävä voitaisiin hoitaa vieläkin paremmin, jotta ihmiset kokisivat kirkkoon kuulumisena suurena etuoikeutena eikä välttämättömänä pahana. Esimies- ja alaistaidot näyttävät monilta osin koostuvan samoista aineksista. Molempia tarvitaan, jotta yksittäisen työntekijän panos omassa tehtävässään voisi toteutua mahdollisimman hyvin. Kun näin tapahtuu, niin enempää ei voi vaatia. Tällöin kirkko työntekijöittensä välityksellä toteuttaa sille uskottua tehtävää mahdollisimman aidosti ja hyvin. Onhan Mestariimme, Jeesus Kristus antanut kirkolle selkeän tehtävän lähetyskäskyssään: **”Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsikseni: kastakaa heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja**

opettakaa heitä noudattamaan kaikkea, mitä minä olen käskenyt teidän noudattaa.” (Matt. 28:19-20). Tästä on syytä pitää kiinni, toimipa kirkonpalvelija työssään esimiehenä tai alaisena.

Pieksämäki 20.06.2009

**Keijo Toivanen
Kunniasuntio
Sielunhoidon ja työnohjauksen opettaja,
TM, rovasti, työnohjaaja, työyhteisökonsultti
Sisälähetysseuran Oppilaitos
Pieksämäki**