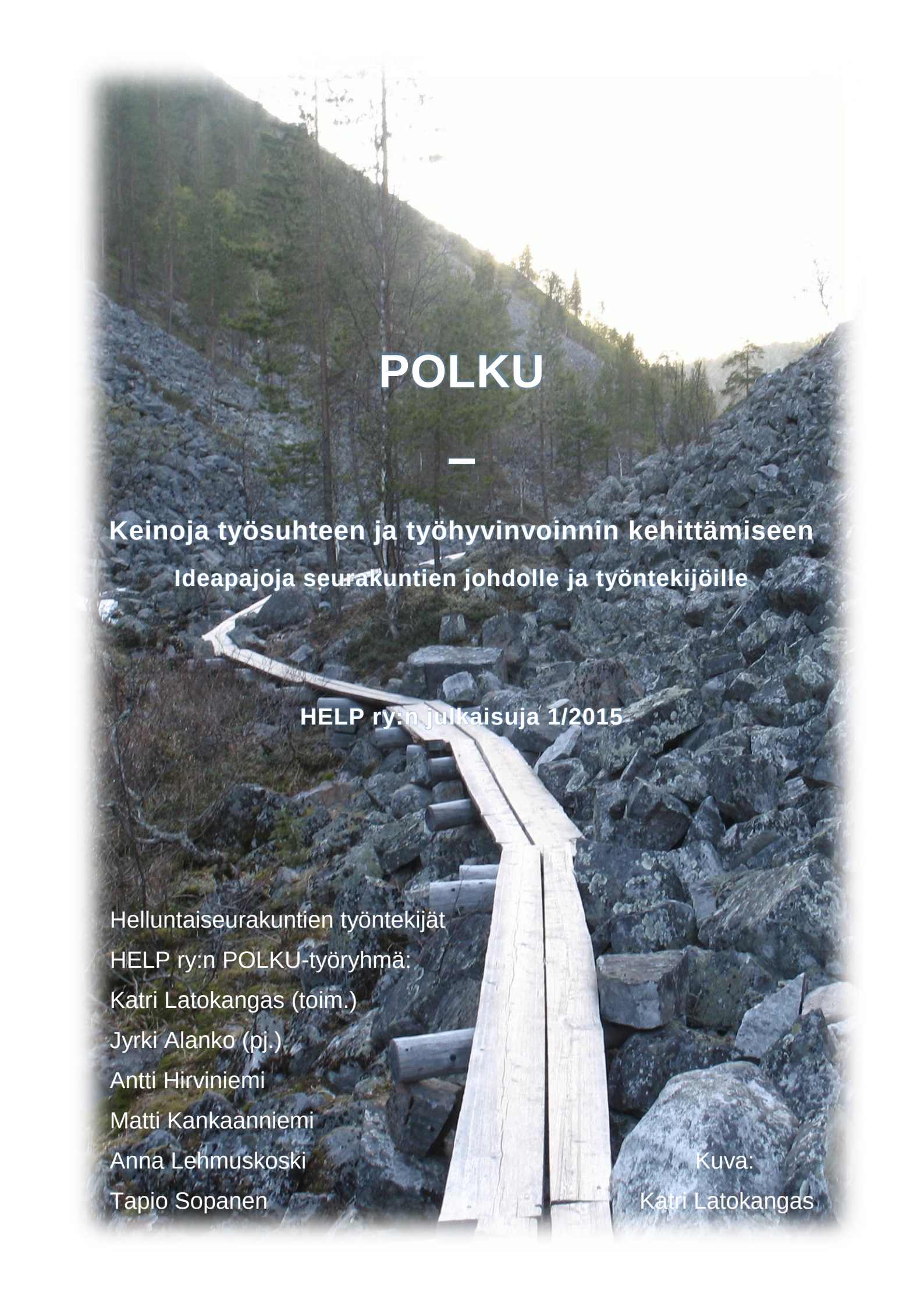




POLKU

—

**Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen
Ideapajoja seurakuntien johdolle ja työntekijöille**

HELP ry:n julkaisuja 1/2015

Helluntaiseurakuntien työntekijät

HELP ry:n POLKU-työryhmä:

Katri Latokangas (toim.)

Jyrki Alanko (pj.)

Antti Hirviniemi

Matti Kankaanniemi

Anna Lehmuskoski

Tapio Sopanen

Kuva:

Katri Latokangas



Julkaisutiedot:

POLKU – Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen

Ideapajoja seurakuntien johdolle ja työntekijöille

Sarja: HELP ry:n julkaisuja 1/2015

Keuruu: Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry, 2015

ISSN (2343-0702)

ISBN 978-952-68387-0-0 (nid.)

ISBN 978-952-68387-1-7 (PDF)

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n hallituksen
valtuuttamat tahot & POLKU-työryhmän jäsenet



SISÄLLYSLUETTELO

ESIPUHE	2
JOHDANTO	3
IDEAPAJA 1: Työhyvinvointi – terveys, työkyky ja varhainen tuki	4
IDEAPAJA 2: Työsuhdeasiat – työ ja työolot	5
IDEAPAJA 3: Johtajuusrakenteet – johtaminen ja esimiestyö	7
IDEAPAJA 4: Työyhteisön toimivuus	9
IDEAPAJA 5: Kriisitilanteet	10
IDEAPAJA 6: Ammattitaidot, osaaminen, työnohjaus ja mentorointi	11
LÄHTEET	12
LIITE 1: Työhyvinvoinnin edistämisen tukirakenteet	13
LIITE 2: Anna Lehmuskosken pro gradun aineiston analyysin kooste	14
ANALYYSI	14
RYHMÄ 1: Omat motiivit (4 vastaajaa)	15
RYHMÄ 2: Siirtyminen muualle (10 vastaajaa)	16
RYHMÄ 3: Työn ongelmallisuus/haasteet (16 vastaajaa)	18
RYHMÄ 4: Burn-out, masennus ym. henkinen uupuminen (16 vastaajaa)	18
RYHMÄ 5: Työsuhteen loppuminen (17 vastaajaa)	19
LIITE 3: Katri Latokankaan Paimen Plus -lehden 2/2015 artikkeli	21
LIITE 4: Kankaanniemi & Hirviniemi: Sauma-ryhmä-mallin esittely	22
LIITE 5: Ennakoiva puuttuminen esimiestyössä	23

ESIPUHE

Kuinka Sinä ja seurakuntasi voitte? Haluamme kysyä tämän kysymyksen sinulta, seurakunnan vanhin, hallituksen jäsen, pastori tai muu julkaisun lukija.

Tämä julkaisu on yksi HELP ry:n hallituksen tarjoamista konkreettisista työkaluista seurakuntien työhyvinvoinnin ja työsuhteasioiden kehittämiseksi – muun muassa sitä vartenhan tämä yhdistys on olemassa.

HELP ry:n hallitus halusi nostaa yhdeksi keskusteluteemaksi Työntekijöiden syyspäivillä Isossa Kirjassa Anna Lehmuskosken pro gradu -tutkielman ”Monet poisjäämisen polut” -tutkielman analyysivaiheessa esille nousseita kipupisteitä. Pro gradu -tutkielman alustava analyysiosuus perustuu Asko Ali-Löytyn ja Antti Jääskeläisen koordinoimaan ja Help ry:n nimissä tekemään kyselyyn, jossa entisiltä helluntaipastoreilta kyseltiin pastorin työn lopettamisesta. Poisjäämisen syissä painottuivat työntekijän omat motiivit, siirtyminen muualle, työn ongelmallisuus/haasteet, burn out, masennus ym. henkinen uupuminen sekä työsuhteen päättyminen. Avoin keskustelu kipupisteistä mahdollistaa menetelmien kehittämisen ongelmien ennaltaehkäisemiseksi ja ratkaisemiseksi.

Tätä julkaisua tehtäessä tutkielma oli vielä kesken, mutta saimme HELP ry:n hallituksena käyttöömmä koosteen, jossa Lehmuskoski esittelee hieman aineistoa ja analyysin tuloksia. Lehmuskosken pro gradun tutkimusmenetelmiin voit halutessasi perehtyä tarkemmin opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen. Tämä julkaisu on tiivistetty työkalupakki tuossa analyysissä nousseiden poisjäämisen syiden pohjalta seurakuntien johdon ja työntekijöiden hyödynnettäväksi.

Tämä julkaisu tehtiin, jotta seurakunnissa ei enää jouduttaisi näkemään tutkielmassa esiin nousseiden kaltaisia negatiivisia tilanteita ja niiden aiheuttamat poisjäämiset saataisiin minimoitua.

Antoisia lukuhetkiä tämän julkaisun äärellä toivottaen,

30.6.2015

HELP ry:n hallitus ja POLKU-työryhmä

Petteri Arasalo
Hallituksen puheenjohtaja

Jyrki Alanko
Työryhmän vetäjä

Katri Latokangas
Julkaisun toimittaja

JOHDANTO

Toimiva tiimityö, avoin kommunikaatio ja keskustelu sekä aito yhteys ja vuorovaikutus ovat avainasemassa työyhteisön ja työntekijän hyvinvoinnissa. Tämän HELP ry:n työryhmän ideapankin tavoitteena on tukea paikallisen seurakunnan työhyvinvoinnin ja työsuhteen toimivuutta sekä niiden kehittämistä nostamalla keskusteluun teeman kannalta keskeisiä aiheita.

Toivommekin, että käytte läpi tilanteeseen sopivalla tavalla nämä ideapajojen sisällöt yhdessä työntekijöiden kanssa seurakuntanne johtoryhmässä, vanhimmistossa, vastaavassa johtoelimissä tai POLKU-prosessia varten luodussa SAUMARYHMÄSSÄ (ks. Liite 4).

Ideapajojen sisällöt:

- 1) Työhyvinvointi – terveys, työkyky ja varhainen tuki
- 2) Työsuhdeasiat – työ ja työolot
- 3) Johtajuusrakenteet: Johtaminen ja esimiestyö
- 4) Työyhteisön toimivuus
- 5) Kriisitilanteet
- 6) Ammattitaidot, osaaminen, työnohjaus ja mentorointi

Jokaisen ideapajan perusrakenne:

- A) Materiaalia keskustelun johdannoksi
- B) Muutama keskeinen kysymys pohdittavaksi
- C) Seurakunnan nykytilanteen kuvaus keskustelun pohjalta
- D) Seurakunnan keskeiset, konkreettiset kehittämisalueet ja tavoitteet
- E) Kehittämisen aikataulu, toteutuskeinot ja arviointi seurakunnassa

Teemojen läpikäymisessä ja ideapajojen toteuttamisessa auttavat julkaisut:

(ks. tarkemmat julkaisutiedot lähdeluettelosta)

- 1) Helmet – menettelytapaohjeisto (Aikamedia)
- 2) Hyvin tehty – Avaimia työhyvinvointiin (Aikamedia)
- 3) Järjestön töissä – Työehtosopimus 1.6.2014–31.1.2017 ja palvelussuhdeopas kristillisissä järjestöissä toimiville (Kirkon Alat ry)
- 4) Matkalla uudistavaan seurakuntajohtamiseen (Aikamedia).

IDEAPAJA 1: Työhyvinvointi – terveys, työkyky ja varhainen tuki

”Hyvin tehty työ, terveys ja hyvinvointi ovat työhyvinvoinnin perusta” (Toivanen 2014, 13). ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.”

(www.ttl.fi.)



Rakkaani, toivon,
että sinä menestyt kaikessa
ja pysyt terveenä,
niin kuin sielusikin menestyy.

(3. Joh. 1:2)

**A. Materiaali tutustuttavaksi:**

- Hyvin tehty – Avaimia työhyvinvointiin (sivut 13–30; 39–41)
- Helmet – menettelytapaohjeisto (sivut 7–11, 31–36)
- Työsuojeluhallinnon nettisivut: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoterveyshuolto>
- Työturvallisuuskeskuksen nettisivut: <http://www.tyoturva.fi/tyoterveyshuolto>

B. Pohdittavia kysymyksiä:

Miten seurakuntanne työnantajana on järjestänyt vähintään lakisääteisen työterveyshuollon?

Miten seurakunnassa tuetaan työntekijän työterveyttä ja hyvinvointia (esim. liikunta- tai lounasseteli, kuntoutus tms.)?

Kuka on seurakuntanne työhyvinvointivastaava ja miten hänet on koulutettu tehtävään?

Miten tämä teema on huomioitu työntekijän ja esimiehen välisessä vuosittaisessa kehityskeskustelussa?

C. Kirjatkaa lyhyesti seurakuntanne tilannetta tällä hetkellä.**D. Nimetkää keskeiset ja konkreettiset kehittämisalueet sekä tavoitteet.****E. Laatikka suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi keinoineen, aikatauluneen sekä arvioineen.**

IDEAPAJA 2: Työsuhteasiat – työ ja työolot

Sekä työnantajalla että työntekijällä on sekä oikeuksia, vastuita ja velvollisuuksia. ”Esimies käyttää työnantajan edustajana työn johto- ja valvontavaltaa.” (Huhta, 2015).

Olkaa veljellisessä rakkaudessa helläsydämissiä toisianne kohtaan. Toinen toisenne kunnioittamisessa kilpailee keskenänne.

Lain mukaan työnantajan on mm. edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita, pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi sekä huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta (TSL 2:1§, 3§).

Älkää olko toimissanne veltoja. Olkaa Hengessä palavia, palvelkaa Herraa.

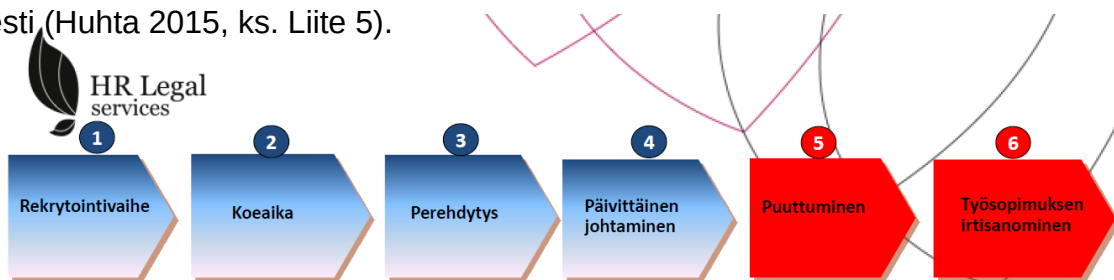
(Room. 12:10–11)



On suositeltavaa, että 1) jos seurakunnassa on yksi palkattu työntekijä, työnantajaa edustaa hallituksen puheenjohtaja. Palkattu työntekijä toimii myös vapaaehtoistyöntekijöiden esimiehenä. 2) Jos työntekijöitä on useita, johtava pastori edustaa työnantajaa ja toimii toisten palkattujen työntekijöiden (myös lähetystyöntekijöiden ja vapaaehtoistyöntekijöiden) esimiehenä. Johtavan pastorin esimiehenä toimii hallituksen puheenjohtaja. Johtava pastori voi valtuuttaa toisen palkatun työntekijän lähiesimieheksi muille palkatuille työntekijöille tai vapaaehtoistyöntekijöille.

Työntekijän on puolestaan mm. ”tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa sekä noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on huolehdittava niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta sekä ilmoitettava työnantajalle mahdollisista vaaraa aiheuttavista vioista ja puutteellisuuksista (TSL 3:1 §).

Työsuhteen ja työolojen haasteisiin tulisi pyrkiä puuttumaan ennakoivasti alla olevan kuvion mukaisesti (Huhta 2015, ks. Liite 5).



A. Materiaali tutustuttavaksi:

- Hyvin tehty – Avaimia työhyvinvointiin (sivut 31–34)
- Helmet – menettelytapaohjeisto (sivut 40–42)
- Työehtosopimus 1.6.2014–31.1.2017 ja palvelussuhdeopas kristillisissä järjestöissä toimiville (erityisesti sivut 53–57)
- Työsopimuslaki: Luku 1 Yleiset säännökset; Luku 2 Työnantajan velvollisuudet; Luku 3 Työntekijän velvollisuudet; Luvut 5–11 Muita tärkeitä asioita, esim. lomauttaminen ja irtisanominen.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työsuojaohjelmien nettisivut: <http://www.tyosuoja.fi/fi/toimintaohjeita> ja <http://www.tyosuoja.fi/fi/tyosuhteasiat>
- Kankaanniemi & Hirviniemi: Sauma-ryhmä-mallin esittely (ks. Liite 4)
- Huhta: Ennakoiva puuttuminen esimiestyössä (Liite 5)

B. Pohdittavia kysymyksiä:

Ketkä seurakuntanne johdosta vastaavat työsuhteen ja työnkuvan laatimisesta sekä niiden päivittämisestä yhdessä työntekijän kanssa?

Minkälaiset valtuudet työntekijällä on jakaa vastuuta vapaaehtoisille?

Miten varmistatte, että työntekijän työnkuva ja työhön käytössä olevat resurssit ovat tasapainossa?

Miten työntekijän työnkuvassa on huomioitu työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne?

Kuinka seurakuntanne työsuojaasiat on organisoitu?

Miten tämä teema on huomioitu vuosittaisessa kehityskeskustelussa?

C. Kirjatkaa lyhyesti seurakuntanne tilannetta tällä hetkellä.

D. Nimetkää keskeiset ja konkreettiset kehittämisalueet sekä tavoitteet.

E. Laatikaa suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi keinoineen, aikatauluneen sekä arvioineen.

IDEAPAJA 3: Johtajuusrakenteet – johtaminen ja esimiestyö

”Johtaminen ja esimiestyö ovat välttämättömiä osa-alueita tavoitteellisessa seurakuntien - toiminnassa” (Toivanen 2014, 35). Työhyvinvoinnin ja työsuhteen toimimisen näkökulmasta selkeät johtajuusrakenteet sekä se, että vastuut, valtuudet ja velvollisuudet ovat tasapainossa, on erittäin tärkeä. Jokaisella johtajallakin tulisi olla selkeä taho tai henkilö, jolle hän on tilivelvollisuussuhteessa.



... joka johtaa,
johtakoon tarmokkaasti...

(Room. 12:8)

**Kumppanuustaidot**

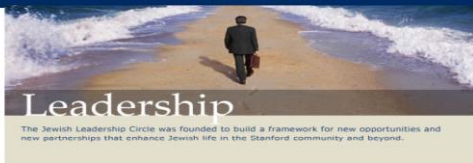
- avoin tiedon jakaminen
- täydentävän osaamisen ”metsästys”
- oman osaamisen integrointi muihin
- monien roolien hallinta
- riskinottokyky
- kyky luottaa
- itsensä likoon laittaminen



13.2.2007

Pirjo Ståhle 11/2006

Toimivat esimies-alaisuudet perustuvat seurakunnassakin johtamis-, alais- ja kumppanuustaitoihin, joita esitellään oheisissa Pirjo Ståhlen dioissa.

Johtamistaidot**Leadership**

The Jewish Leadership Circle was founded to build a framework for new opportunities and new partnerships that enhance Jewish life in the Stanford community and beyond.

- vallan käyttö ja delegointi
- taitojen ja potentiaalinn tunnistaminen
- luottamuksen osoittaminen
- päätöksentekokyky
- persoona enemmän kuin rooli
- verkostojen luoja -> mahdollisuuksien luoja

13.2.2007

Pirjo Ståhle 11/2006

19

Alaistaidot

- auktoriteetin hyväksyminen
- vallan vastaanottaminen
- vastuun kantaminen
- sosiaalinen rohkeus
- luotettavuus
- palvelemisen tahto ja taito
- ohjeiden noudattaminen



13.2.2007

Pirjo Ståhle 11/2006

20

Diojen lähde:

http://www.tuottavuustyö.fi/files/56/tulevaisuuden_haasteet_tyopaikoille_toimihenkilöt_stahle.pdf

A. Materiaali tutustuttavaksi:

- Hyvin tehty – Avaimia työhyvinvointiin (sivut 35–36)
- Työturvallisuuskeskuksen nettisivut:
http://www.tyoturva.fi/files/1579/Hyva_esimiestyo_opas.pdf
- Matkalla uudistuvaan seurakuntajohtamiseen, Aikamedia.

Seurakuntajohtamisen haasteita (sivut 17–20)

Vanhimman viran kelpoisuusehdot (sivut 20–24)

Vanhimman vastuu ja valta (sivut 24–41)

Vanhimmisto ryhmänä (sivut 41–50)
- Hyvä johtaminen, tuottavan toiminnan edellytys:
http://www.tuottavuustyo.fi/menestyva_tyopaikka/hyva_johtaminen
- Hyvän johtamisen kriteerit:
<http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/laatukriteerit/Sivut/default.aspx>

A. Pohdittavia kysymyksiä:

Minkälainen on seurakuntanne toimintasuunnitelma? Mihin seurakuntaanne on tavoitteena johtaa?

Miten voitte kehittyä johtajuus- ja esimiestyöskentelyssä ja vuorovaikutustaidoissa?

Minkälainen on seurakuntanne johtajuusrakenne?

Kuka seurakunnassanne on esimies ja kenelle?

Peilatkaa seurakuntanne johtajuutta, johtamisrakenteita Ståhlen dioissaan esittämiin taitoihin.

Miten tämä teema on huomioitu vuosittaisessa kehityskeskustelussa?

B. Kirjatkaa lyhyesti seurakuntanne tilannetta tällä hetkellä.**C. Nimetkää keskeiset ja konkreettiset kehittämisalueet sekä tavoitteet.****D. Laatikaa suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi keinoineen, aikatauluneen sekä arvioineen.**

IDEAPAJA 4: Työyhteisön toimivuus

”Toimivan työyhteisön peruspilarit ovat: 1) Selkeä organisaation perustehtävä 2) Työntekoa tukeva organisaatio 3) Työntekoa palveleva johtaminen 4) Selkeät töiden järjestelyt 5) Yhteiset pelisäännöt 6) Avoin vuorovaikutus 7) Toiminnan jatkuva arviointi” (Kai Jantunen). ”Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat niin työorganisaation menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja sekä vähentävät työmotivaatiota ja -hyvinvointia.”
 (http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta)



Kaikki, minkä tahdotte
 ihmisten tekevän teille,
 tehkää myös te
 samoin heille.

(Matt. 7:12)



A. Materiaali tutustuttavaksi:

- Hyvin tehty – Avaimia työhyvinvointiin (sivut 35–36)
- Työturvallisuuskeskuksen nettisivut:
<http://sykettatyohon.fi/fi/tietopankki/Toimiva-tyoyhteiso>
- Hyvää seurakuntatyöyhteisöä rakentamassa -esitys: http://www.evl-slk.fi/files/880/hyvaa_tyoyhteisosa_rakentamassa.pdf
- Helmet - menettelytapaohjeisto (sivut 37–39; 43–51)
- Työyhteisön toiminta: http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta

B. Pohdittavia kysymyksiä:

Miten toimivan työyhteisön tuntomerkit näkyvät seurakunnassasi?

Miten vapaaehtoistyöntekijät ovat osa seurakuntanne työyhteisöä?

Kuvailkaa seurakuntanne vuorovaikutusta ja työilmapiiriä.

Miten tämä teema on huomioitu vuosittaisessa kehityskeskustelussa?

C. Kirjatkaa lyhyesti seurakuntanne tilannetta tällä hetkellä.

D. Nimetkää keskeiset ja konkreettiset kehittämisalueet sekä tavoitteet.

E. Laatikaa suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi keinoineen, aikatauluneen sekä arvioineen.

IDEAPAJA 5: Kriisitilanteet

Toimiva työyhteisö ja muut tämän julkaisun keskeisistä teema-alueista huolehtiminen parhaimmillaan ennaltaehkäisevät sekä työyhteisön että työntekijän kriisejä. Seurakuntaelämässä ei kuitenkaan pystytä ennaltaehkäisemään kaikkia kriisejä. Tämän vuoksi on tärkeää, että ongelmia ei 'lakaista maton alle', vaan myös ollaan valmiita kohtaamaan ongelmatilanteet ja käsittelemään ne mielekkäällä tavalla. Toisaalta kriisin puhjetessa on tärkeää, että on jo etukäteen mietitty, millä toimintamallilla tilanteessa edetään, koska toimintamallia ei enää ehdi kehittää siinä vaiheessa, kun kriisi on jo käynnissä.



Olkaa veljellisessä rakkaudessa
helläsydämissä toisianne
kohtaan.

Toinen toisenne
kunnioittamisessa kilpaillaa
keskenänne
(Room. 12:10)

**A. Materiaali tutustuttavaksi:**

- Helmet – menettelytapaohjeisto
 - Elämänolosuhteista johtuvat kriisit (sivut 12–16)
 - Vahingollisesta toiminnasta johtuvat kriisit (sivut 17–28)
- Liite 5 Ennakoiva puuttuminen esimiestyössä (Huhta 2015)

B. Pohdittavia kysymyksiä:

Minkälainen on seurakuntanne kriisisuunnitelma?

Kuka vastaa seurakuntanne kriisisuunnitelman päivittämisestä?

Miten tämä teema on huomioitu vuosittaisessa kehityskeskustelussa?

C. Kirjatkaa lyhyesti seurakuntanne tilannetta tällä hetkellä.**D. Nimetkää keskeiset ja konkreettiset kehittämisalueet sekä tavoitteet.****E. Laatikaa suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi keinoineen, aikatauluneen sekä arvioineen.**

IDEAPAJA 6: Ammattitaidot, osaaminen, työnohjaus ja mentorointi

”Hyvä ammattitaito on tärkeä tekijä hengellisen johtajan työssä menestymisen ja jaksamisen sekä työn mielekkyyden kannalta” (Toivanen, 36). Itsensä kehittäminen ja perehdyttäminen lisäävät voimavaroja ja ennaltaehkäisevät myös ongelmien syntymistä. Edellä mainitut asiat eivät ole tärkeitä ainoastaan seurakunnan palkatulle työntekijälle vaan myös seurakunnan vapaaehtoisjohdolle ja vapaaehtoistyöntekijöille. Perehdyttämisessä on tärkeää huomioida myös edellisen työntekijän/vapaaehtoisen osallistaminen, jotta ns. hiljainen tieto pystytään hyödyntämään.



Pyri osoittautumaan Jumalan edessä koetuksen kestäväksi työntekijäksi, jonka ei tarvitse hävetä työtään ja joka jakaa totuuden sanaa oikein.

(2. Tim. 2:15)

**A. Materiaali tutustuttavaksi:**

- Hyvin tehty – Avaimia työhyvinvointiin (sivut 36–38; 42–53)
- Ison Kirjan nettisivut: www.isokirja.fi

B. Pohdittavia kysymyksiä:

Minkälainen perehdyttämissuunnitelma seurakunnassanne on?

Miten seurakunnassanne tunnistetaan ja tunnustetaan seurakunnan johdon ja työntekijän osaaminen, lahjat ja koulutuksen tarve?

Minkälaista lisäkoulutusta seurakunnan johto ja työntekijä tarvitsisivat tällä hetkellä?

Miten seurakunnassa mahdollistetaan työntekijöiden osaamista tukeva koulutautuminen, työnohjaus ja/tai mentorointi?

Miten tämä teema on huomioitu vuosittaisessa kehityskeskustelussa?

C. Kirjatkaa lyhyesti seurakuntanne tilannetta tällä hetkellä.**D. Nimetkää keskeiset ja konkreettiset kehittämisalueet sekä tavoitteet.****E. Laatikaa suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi keinoineen, aikatauluneen sekä arvioineen.**

LÄHTEET

- Hirviniemi, Antti & Katto, Usko & Kyyhkynen, Tapio & Marjeta, Voitto & Vehniäinen, Kauko 2013. Helmet – helluntaiseurakuntien menettelytapaohjeisto hengellisen johtajan kriisisä. Suomen Helluntaikirkon julkaisuja 1. Keuruu: Aikamedia.
- Huhta, Henna-Riikka 2015. Esimiehen oikeudet ja velvollisuudet haastavissa tilanteissa. Työhyvinvointikoulutuksen luennot 10.3.2015. Tulostettu 6.4.2015. Jyväskylä.
- Jantunen, Kai 2010. Hyvää työyhteisöä rakentamassa. Viitattu 1.3.2015 http://www.evl-slk.fi/files/880/hyvaa_tyoyhteisosa_rakentamassa.pdf
- Kangasoja, Matti & Luoma, Markku & Tossavainen, Markku 2009. Matkalla uudistavaan seurakuntajohtamiseen. Keuruu: Aikamedia.
- Kirkon Alat ry 2014. Järjestön töissä – Työehtosopimus 1.6.2014–31.1.2017 ja palvelussuhdeopas kristillisissä järjestöissä toimiville. Helsinki: Kirkon Alat ry.
- Lehmuskoski, Anna 2014. Monet poisjäämisen polut. Helluntaiherätyksen pastorien kokemuksia työstä poisjäämisestä. HELP ry:n teettämän kyselyn analyysin hallitukselle 14.9.2014 toimitettu, julkaisematon versio.
- Stähle, Pirjo 2007. Tulevaisuuden haasteet työpaikoille. Toimihenkilöiden työsuhtepäivät. Tulevaisuuden tutkimuskeskus ja Turun kauppakorkeakoulu. Viitattu 1.3.2015 http://www.tuottavuustyo.fi/files/56/tulevaisuuden_haasteet_tyopaikoille_toimihenkilot_stahle.pdf
- Toivanen, Teuvo (toim.) 2014. Hyvin tehty – avaimia työhyvinvointiin. Iso Kirja -opiston ja HELP ry:n julkaisuja 1. Keuruu: Aikamedia.
- Työsuojeluhallinto 2015. Toimintaohjeita. Viitattu 1.3.2015 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/toimintaohjeita>
- Työsuojeluhallinto 2015. Työsuhdeasiat. Viitattu 1.3.2015 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuhdeasiat>
- Työsuojeluhallinto 2015. Työterveyshuolto. Viitattu 1.3.2015 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoterveyshuolto>
- Työsopimuslaki TSL 26.1.2001/55. Viitattu 1.3.2015 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työterveyslaitos, Johtamisverkosto 2015. Hyvän johtamisen kriteerit. Viitattu 20.3.2015 <http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/laatukriteerit/Sivut/default.aspx>
- Työturvallisuuskeskus 2015. Hyvä johtaminen, tuottavan toiminnan edellytys. Viitattu 1.3.2015 http://www.tuottavuustyo.fi/menestyva_tyopaikka/hyva_johtaminen
- Työturvallisuuskeskus 2015. Työterveyshuolto. Viitattu 1.3.2015 <http://www.tyoturva.fi/tyoterveyshuolto>
- Työturvallisuuskeskus 2015. Työyhteisön kehittäjän tietopankki. Toimiva työyhteisö. Viitattu 1.3.2015 <http://sykettatyohon.fi/fi/tietopankki/Toimiva-tyoyhteiso>
- Työturvallisuuskeskus 2015. Työyhteisön toiminta. Viitattu 1.3.2015 http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta

[illegible]

LIITE 2: Anna Lehmuskosken pro gradun aineiston analyysin kooste

MONET POISJÄÄMISEN POLUT

Helluntaiherätyksen pastoreiden kokemuksia työstä poisjäämisestä

Anna Lehmuskoski, 10.4.2015

Laadittu liitteeksi Suomen helluntaiseurakuntien vanhimmistoilta, hallituksille, työntekijöille, HELP ry:n jäsenille sekä kyselyyn vastanneille toimitettavaan POLKU – Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen -julkaisuun.

Tarkastelen Ison Kirjan tarjoamaan maisteritutkintoon kuuluvassa pro gradu -tutkielmassani helluntailaisten pastorien työstä poisjääntiä. Tutkielmani perustuu Asko Ali-Löytyn ja Antti Jääskeläisen koordinoimaan ja Help ry:n nimissä tekemään kyselyyn, jossa entisiltä helluntaipastoreilta kyseltiin pastorin työn lopettamisesta. Tuosta kyselystä saadut vastaukset (63 kpl) muodostavat tutkimukseni aineiston.

ANALYYSI

Tutkielmani tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä syyt johtivat vastaajien työstä poisjäämiseen?
2. Mitä kertomuksen työstä poisjäämisestä kertovat helluntailaisesta pastoriudesta ja helluntailaisuudesta laajemminkin?

Olen analyysissäni jakanut aineiston 63 vastausta viiteen eri ryhmään. Silmiinpistävää vastauksissa oli se, että vaikka ne toisaalta käsittelivät kaikki pastorin työstä poisjäämistä, niin toisaalta ne olivat kokemuksina keskenään hyvinkin erilaisia. Osassa vastauksista työnsä lopettanut pastori oli siirtynyt seurakuntatöistä toisiin tehtäviin hallitusti ja omasta halustaan, kun taas osa vastaajista oli irtisanottu omasta mielestään epäoikeudenmukaisin perustein.

Aineiston olisi voinut tyypitellä myös esim. työsuhteen keston mukaan, mutta itse olen muodostanut vastauksista viisi ryhmää poisjäännin syiden perusteella. Koska lähestymistapani on fenomenologis-hermeneuttinen (tutkitaan kokemusmaailmasta ja todellisuuden saatuja merkityksiä ja tulkintoja), olen muodostanut ryhmät sen perustella, miten pastorin työstä ja siitä poisjäämisestä vastauksissa kerrottiin. Vastaukset antavat hyvin monimuotoisen kuvan pastorin työstä, työoloista, seurakunnista ja helluntailaisuudesta.

Ensimmäinen vastausryhmä koostuu niistä vastauksista, joissa työstä poisjääminen ei liittynyt pastorin työhön, vaan työ lopetettiin jonkun oman motiivin vuoksi. Toisessa ryhmässä poisjäämisestä kerrottiin jonkun seuraavan suunnitelman kautta, pastorin työstä siirryttiin siis johonkin seuraavaan ”askeleeseen” ja pastoriutta seurannut elämäntilanne nähtiin tietoisesti valittuna jatkumona omassa elämäntarinassa. Toisen ryhmän vastaajat kertoivat myös pastorin työn raskaista puolista, mutta työstä poisjääminen ei ollut ainakaan pääasiallissa seurausta oman jaksamisen loppumisesta tai ulkoisesta pakotteesta.

POLKU – Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n
hallituksen valtuuttamat tahot & POLKU-työryhmän jäsenet

Kolmas ryhmä muodostuu niistä vastauksista, joiden keskiössä on jonkinlainen turhauma pastorin työhön, seurakuntaan tai koko helluntailaisuuteen, kun taas neljännen ryhmän vastauksissa kaikissa työstä poisjäännin yhteydessä mainitaan oma työuupumus, burn-out, masennus, väsymys tai jokin muu vastaava työkykyä horjuttanut henkinen syy. Työn turhauttavuuden ja raskauden sekä oman väsymisen välille on varmasti oikeassa elämässä mahdotonta tehdä absoluuttista erottelua, ja niinpä kolmannen ja neljännen ryhmän vastauksetkin muistuttavat joltain osin suuresti toisiaan. Raskas työ kun laittaa oman jaksamisenkin koetteille, ja oma jaksaminen taas vaikuttaa työn koettuun kuormittavuuteen, mistä syystä vastauksissa puhutaan turhaumasta ja omasta väsymyksestä sekaisin ja kokonaisuutena. Analyyttisenä erona kolmannessa ryhmässä poisjäämisen keskeinen syy painottuu kuitenkin enemmän työyhteisöön, sen rakenteisiin tai koko helluntailaisen pastoriuden systeemiin, kun taas neljännen ryhmän vastauksissa keskiössä on pastori itse. Myös vastausryhmien tunnesävyt ovat erilaiset, kolmannen ryhmän vastaukset tunneilmastoltaan ärtyneempiä, turhautuneempia ja kyllästyneempiä, kun taas neljännen ryhmän vastaajat kiinnittivät huomiota enemmän omaan itseensä, persoonaansa ja tapaansa tehdä työtä.

Viidennen ryhmän vastauksissa vastaajien työsuhte taas on päättynyt vastaajan itsensä tahtomatta joko irtisanomiseen tai määräaikaisen työsopimuksen loppumiseen tai sitten vastaaja ei tahtomisestaan huolimatta ole saanut uudestaan pastorin töitä. Seuraavassa taulukossa on vielä esitetty jokaiseen ryhmään kuuluvien vastausten lukumäärä ja tiivistysti ryhmän vastausten painotus. Taulukon jälkeen jokaista ryhmää esitellään lyhyesti muutaman aineistonäytteen kera.

	Vastausten lkm	Työstä poisjäännissä painottuu
Ryhmä 1	4	Omat motiivit
Ryhmä 2	10	Siirtyminen muualle
Ryhmä 3	16	Työn ongelmallisuus/haasteet
Ryhmä 4	16	Burn-out, masennus ym. henkinen uupuminen
Ryhmä 5	17	Työsuhteen loppuminen

RYHMÄ 1: Omat motiivit (4 vastaajaa)

Ensimmäinen vastausten ryhmä koostui neljästä vastauksesta, joissa kaikissa työstä poisjäänti oli tapahtunut vastaajien omasta tahdosta eikä pastoriuteen liitetty negatiivisia, poisjääntiä vauhdittaneita tekijöitä. Kahdessa vastauksessa poisjääntiin oli pääasiassa vaikuttanut halu auttaa apua tarvitsevaa läheistä, kun taas lopuissa kahdessa poisjääntiä kuvailtiin pastorina toimimisen muodostaman elämänvaiheen luonnollisena loppumisena. Kaiken kaikkiaan tämän ryhmän vastaajat olivat olleet tyytyväisiä työhönsä ja seurakuntaan työympäristönä ja työnantajana. Vaikka vastauksissa mainittiin seurakunnan kasvattavan pastoria ja päinvastoin sekä kuvattiin, ettei pastorin polku tai kutsumus ole helppoa, koettiin pastorina työskenteleminen yleisesti positiivisena, eikä työstä poisjääntiä kuvailtu ongelmista johtuvana.

Yhteistyö vanhimmiston ja seurakunnan hallituksen kanssa oli ongelmaton. Molemmissa seurakunnissa koin, että nautin vanhimmiston ja seurakunnan täyttä luottamusta.

Minkään ulkoisen asian ei olisi tarvinnut muuttua, tottelin täysin omaa sisimän ääntä ja tätä kautta motivaatio ohjasi.

Ylipäättänsä tämän ryhmän vastaukset olivat kaikki aika lyhyitä, eikä niissä kuvailtu työstä poisjäämistä erityisen tunteikkaasti tai edes kovin henkilökohtaisesti. Pastorin palkkatyön jättäminen ei vaikuttanut olleen kenellekään vastaajista vaikeaa eikä siihen kerrottu liittyneen ristiriitaisia tai negatiivisia tunteita. Pikemminkin poisjääminen kuvattiin ”luonnolliseksi” tietyn elämänvaiheen loppumiseksi, ja erityisesti yhdessä vastauksessa oltiin jopa hie-man kriittisiä pastorin työn problematisointia kohtaan.

Kaiken kaikkiaan näen ongelmana enempi sen, että me ollaan unohdettu uhritien merkitys ja etsitään syyllisiä seurakunnasta (Kristus-ruumiista) tai sen johdosta (vanhimmista, työtovereista).

Pastorina oleminen esitettiin siis ”uhriteiksi”, ammatiksi ja kutsumukseksi, johon luontaisena osana kuului vaikeuksia ja omaa kasvamista. Pastorin ammatin sisältöä, pastorin roolia tai työnkuvaa ei ensimmäisen ryhmän vastauksissa juurikaan pohdittu, vaan niissä pikemminkin tunnuttiin ajateltavan, että pastori on ikään kuin tietty ”valmis” Jumalalta peräisin olevan kutsumuksen konsepti, jossa tehdään työtä sen hyvine ja huonoine puoli-neen. Huonot puolet tulee pikemminkin hyväksyä kuin pyrkiä aktiivisesti muuttamaan niitä, ja uuden elämänvaiheen alkaessa pastorin työstä voi siirtyä eteenpäin. Vastausten taustalla kuuluu ajatus, että Jumala ohjaa tehtäviin, ohjaa niistä pois ja antaa taas uusia. Helluntaipastorin työ on noista tehtävistä tai elämänvaiheista yksi.

RYHMÄ 2: Siirtyminen muualle (10 vastaajaa)

Tämän ryhmän vastaajat olivat ensimmäisen ryhmän tavoin lähteneet työstään omasta tahdostaan. Erona ensimmäisen ryhmän vastauksiin oli se, että jotkin seikat helluntailaisessa pastoriudessa olivat vauhdittaneet heidän lähtöpäätöstään tai pastoriuden negatiivisista puolista kerrottiin työn jättämisen yhteydessä. Vaikka jokin asia pastorin työssä olikin koettu raskaana, vastausten sävy ei kuitenkaan ollut vihamielinen, katkera, pettynyt tai muutenkaan kovin emotionaalisesti latautunut. Pastoriuden haasteista sekä omasta väsymisestä huolimatta kukaan vastaajista ei ollut jättänyt työtään suoranaisesti työn vaikeuksien tai oman uupumisen takia, vaan vastauksia yhdisti koko lailla suunniteltu siirtyminen toisiin tehtäviin.

Lähdin suunnitellusti ja rauhassa (yli vuoden siirtymäajalla) pois seurakuntatyöstä, koska halusin opiskelun kautta valmentautua uusiin työtehtäviin. En olisi kuitenkaan todennäköisesti jaksanut seurakuntatyössä eläkkeelle asti, koska työtahtini, työaikani ja toimenkuva laajeni koko ajan.

Olin jo pitkään kokenut, että pastorin palkallisessa työssä joudun tekemään paljon sellaista, joka ei ole ydinkutsumukseni.

POLKU – Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n
hallituksen valtuuttamat tahot & POLKU-työryhmän jäsenet

Mikä pastorin työssä sitten koettiin raskaana? Vastauksissa kerrottiin paljon pastorin työnkuvaan ja työn luonteeseen liittyvistä haasteista. Pastorin työnkuva koettiin liian laajana, epämääräisenä ja hajanaisena. Työajan rajaamista pidettiin vaikeana ja työhön koettiin kohdistuvan suuria vaatimuksia. Työn tuloksia oli vaikea mitata ja nähdä, mikä aiheutti turhautumista työntekoon. Pieni palkka ja epäsäännölliset työajat lisäsivät työn kuormittavuutta. Toisaalta pastoriuden ongelmat liittyivät työyhteisöön ja työnantajana toimineeseen seurakuntaan. Vastaajat olivat törmänneet työssään erilaisiin vanhimmistossa ja työyhteisössä oleviin ratkaisemattomiin ongelmiin ja joutuneet itsekin osalliseksi haastaviin tilanteisiin ja ihmissuhteisiin. Työnantajana toiminut seurakunta oli pahimmillaan koettu työnkuvan määrittelyssä joustamattomaksi, ilmapiihirtään negatiiviseksi ja muutosvastarintaiseksi. Monessa vastauksessa kerrottiin seurakunnan johtamiseen liittyneistä ongelmista.

Toisaalta vastauksissa tunnistettiin ja tunnustettiin pastorin työn sisältämiä huonoja puolia, mutta toisaalta työnantajaseurakuntia myös kiiteltiin. Työstä poisjääntiä selitettiin omalla sopimattomuudella pastorin työhön tai kutsumuksella muuhun työhön. Saatettiin ilmaista, että syynä poisjääntiin oli pääasiassa opiskelu tai lähetystyöhön lähteminen, mutta vauhdittavina tekijöinä oli jotkut raskaalta tuntuneet seikat pastorin työssä.

Pastorin työnkuva ja rooli koettiin epämääräisinä ja pastorin työhön toivottiin tarkempia rajoja ja määrittelyjä.

Mutta jos olisin jatkanut, olisin toivonut, että seurakunnan johto olisi yhdessä minun kanssa määritellyt uudelleen työnkuvani ja kaikki päävastuualueet niin, että olisin voinut enemmän keskittyä siihen, mikä on pastorin tehtävä enkä tehdä ”sitä sun tätä”.

Epäselvyydestä huolimatta vastaajilla oli toki pastorina olemisesta jokin vankka käsitys, sillä toisaalta mielletty pastori koettiin myös joltain osin itselle sopimattomana. Jokin työssä tuntui raskaalta tai itselle vieraalta, ja vastaajia tuntui ohjanneen vahva sisäinen veto johonkin toiseen ammattiin, opiskeluihin tai muihin työtehtäviin. Osittain pastorina olemisen hankaluus näyttäisi olevan yhteydessä pastoriuden epämääräisyyteen, sillä epämääräinen työnkuva ei tee työn arviointia helpoksi. Vastaajat kaipasivatkin ”*työtä, jonka onnistumista voi mitata*”. Samalla kuitenkin pastorina olemista ei koettu ihan täysin ”omana juttuna”, ja työnkuvan selkeys­kään tuskin olisi saanut kaikkia tämän ryhmän vastaajia jatkamaan työssään.

Jos seurakunnasta soitettaisiin ja pyydetäisiin minua töihin, olisin valmis palaamaan takaisin tehtäviin. – Toisin sanoen, en usko, että on juurikaan ”muuttuvia tekijöitä”. Mitkä/ketkä olisivat saaneet pääni käännettyä opiskeluun lähtemisen suhteen, enkä näe sille edes tarvetta.

Toisen ryhmän vastaajien pastoriutta leimaa siis tietynlainen epämääräinen ristiriitaisuus: toisaalta heille ei jäänyt pastorina olemisesta negatiivista kokemusta ja he saattaisivat pyydetäessä palata pastoreiksi, mutta toisaalta kukaan ei kertonut katuneensa lähtöpää­ töstään tai varsinaisesti kaipaavansa takaisin pastoriksi.

RYHMÄ 3: Työn ongelmallisuus/haasteet (16 vastaajaa)

Kolmannen ryhmän vastauksissa työstä poisjäämisen syynä painottuvat pastorin työssä tai työympäristössä olleet vaikeudet, riidat ja hankaluudet. Ensiksikin haasteita liittyi pastorin työhön: työajat painottuivat hankalasti iltoihin ja viikonloppuihin, palkka ei riittänyt kattaamaan varsinkaan perheellisten pastoreiden menoja sekä työn ja vapaa-ajan välistä rajaa oli vaikeaa hahmottaa ja ylläpitää. Toiseksi vaikeudet liittyivät seurakuntayhteisöön. Yhteistyö vanhimmiston kanssa oli pahimmillaan vaikeaa, erimielistä ja jännitteistä. Erilaiset näkemyserot jakoivat ja aiheuttivat riitoja seurakunnassa. Seurakunnan keskustelukulttuuri koettiin turhauttavaksi, sekavaksi ja epäsuoraksi. Seurakunnassa saattoi olla vaikutusvaltaisia ”vaikeita henkilöitä”, jotka aiheuttivat ongelmia pastoreille ja jopa liittoutuivat näitä vastaan. Myös johtajuus koettiin epämääräiseksi ja ”puuttuvaksi”.

Tämän ryhmän vastauksissa pastori kuvautuu taisteluksi. Pastori tuntuu taistelevan niin kulttuurieroja, kummallista johtamis- ja asioidenhoitotapaa, vääryyksiä, epäoikeudenmukaisuuksia, rahapulaa kuin yksittäisiä seurakuntaan kuuluvia henkilöitäkin vastaan. Ankaristakin taisteluista huolimatta kukaan tämän ryhmän pastoreista ei kuitenkaan kuvaa selviytyneensä taistelustaan voittajana. Pastorin työn seurauksena vastaajat saivat pikemminkin väsymistä, turhautumista ja monenlaisia henkisiä haavoja. Viisi vastaajaa mainitsi siirtyneensä työsuhteen loppumisen jälkeen muuhun kirkkokuntaan tai herätysliikkeeseen pois helluntaiherätyksestä, eikä muidenkaan seurakuntasuhde ole pastoriuden jälkeen ollut kovin lämmin tai ristiriidaton.

Pari seurakunnan johtoon lukeutuvaa henkilöä piti yllä suoranaista ajojahtia, jonka seurauksena sisin meni sen verran pahasti haavoille, että jouduin myöhemmin turvautumaan terapiajaksoon asioiden tiimoilta

[Poisjäämiseni syy oli] [T]otaalinen väsyminen, uupuminen ja kyllästyminen koko systeemiin.

Olisiko mitään voitu tehdä, jotta vastaaja olisi jatkanut työssään?

Mielestäni vanhimmiston vaihto tai heidän erottamisensa ei olisi paljoakaan muuttanut tilannetta. – Helluntailaisuudessa opetus on jo alun perin mennyt ihmisen kokonaisvaltaisessa hoitamisessa ”päin Karjalan mäntyä”.

Minun tapauksessani tietysti oman paikallisseurakuntani toiminnassa, kulttuurissa ja johtajistossa olisi pitänyt tehdä sellainen suursiivous, ettei sellainen ole inhimillisesti katsoen mahdollista. Sama kulttuurin muutos tarvitaan koko herätysliikkeeseen, mutta en usko senkään olevan mahdollinen.

RYHMÄ 4: Burn-out, masennus ym. henkinen uupuminen (16 vastaajaa)

Tämän ryhmän vastauksien keskiössä on vastaajien oman työssäjaksamisen loppuminen. Vastaukset muistuttavat sisällöltään melko paljon kolmannen ryhmän vastaajien kertomuksia, mutta erona kolmanteen ryhmään tämän ryhmän vastaajat tarkkailevat enemmän itseään kuin ulkoisia olosuhteita. Monessa vastauksessa kirjoitetaan itsestä pastorina ja omista ongelmista ja työtavoista. Jos kolmannen ryhmän pastoriutta voidaan kuvata taisteluna, on tämän neljännen ryhmän pastorina oleminen kertomus väsymisestä, jossa alun into pikkuhiljaa hiipuu liian raskaan työn paineessa.

Väsämykseeni oli varmaan monia syitä. Olin aika nuori, kun aloitin. Keskityin muiden ihmisten ja seurakunnan asioihin ja omat ongelmat ja käsittelemättömät asiat jäivät syrjään.

Suurimpana syynä töitten lopettamiselle pidän omia kriisejä ja ongelmia, jotka tuli esiin haastavassa työssä.

Erona kolmanteen ryhmään tämän ryhmän vastaajat eivät myöskään nähneet helluntaiherätyksen tilaa yhtä toivottomana. Pastoriuteen ja seurakuntien rakenteeseen annettiin erilaisia kehittämisohdotuksia ja monessa vastauksessa pohdittiin vaihtoehtoja tapaa tehdä työtä ja jaksaa siinä.

Reilu anteeksipyyntö ja vääryyksien korjaaminen olisi tietysti voinut auttaa. Mutta kokonaisuutena vahvempi organisaatio, niin valtakunnallisella kuin paikallisellakin tasolla, toisi turvaa ja vakautta pastorin työhön. Vanhoissa kirkkokunnissa hengellinen virka kantaa persoonaa, meillä asia on toisin päin.

RYHMÄ 5: Työsuhteen loppuminen (17 vastaajaa)

Viidennen ryhmän vastaajien yhdistävä piirre on se, että kaikkien työsuhde oli päättynyt tavalla tai toisella heidän itse sitä tahtomattaan. Tämän ryhmän vastaajista kolme oli jossain vaiheessa työskennellyt pastorina, mutta jonkun uralle tulleen tauon jälkeen pastorin ura ei ollut auennut enää uudestaan.

Olen hakenut töitä helluntaiseurakunnista, mutta en ole tullut valituksi.

Ajauduin pois piireistä. Halu oli kova jatkaa pastorin hommissa, mutta latu ei vaan auennut.

Työsuhteeni oli lähtenyt lähtökohdasta, että asioiden mennessä hyvin, siinä olisi minulle työpaikka. Muutamaa kuukautta myöhemmin kävimme vakavan kehityskeskustelun. Oli käynyt ilmeiseksi, että en ole pystynyt vastaamaan niihin odotuksiin, mitä esimiehelläni, seurakunnan johdolla ja nuorisotyöstä vastaavilla henkilöillä oli.

Loput vastaajat oli joko irtisanottu tai heidän määräaikainen työsuhteensa oli päättynyt, eikä uutta työsopimusta oltu enää solmittu. Heistä osa oli kokenut työsuhteen loppumisen reiluna, kun taas osa koki joutuneensa pois töistä epäoikeudenmukaisesti, painostettuna tai jonkun vääryyden seurauksena. Kokemus työsuhteen päättymisen oikeudenmukaisuudesta siis vaihteli. Toisen laidan muodostaa vastaus, jossa irtisanominen koettiin aidosti talousvaikeuksien seuraukseksi, kun taas toisesta laidasta löytyy tarinoita, joissa pastori koki tulleen savustetuksi ulos joko talouteen tai johonkin muuhun vedoten, vaikka oikea syy oli pastorin kokemuksen mukaan jossain muualla. Jotkut vastaajista kokivat, että olivat tulleet väärin kohdelluiksi tai että eivät syystä toisesta enää kelvanneet pastorin työhön.

Anna Lehmuskosken pro gradun aineiston analyysin koosteen Liite1:**KYSELYKAAVAKE****KYSYMYKSET**

1. Montako vuotta työkokemusta sinulla on pastorina? ____ Vuosi, jolloin jäit työstä pois ____.
2. Onko sinulla teologista koulutusta? (vähintään vuosi lähiopiskelua tai B.A. tutkinto) ____
3. Mitkä seikat vaikuttivat pois jäämiseesi pastorin työstä?

4. Mitä olisi pitänyt muuttua, että olisit voinut jatkaa työssäsi?

Haluan säilyä nimettömänä. _____

YLEISET OHJEET KYSELYN ALUSTAJALLE JA VASTAAJALLE:

Kysely tehdään HELP ry:n toimesta ja vastuuhenkilöinä toimivat Asko Ali-Löytty ja Antti Jääskeläinen. Kyselyitä suorittavat samalla ohjeistuksella vastuuhenkilöiden lisäksi Antti Hirviniemi, Ari Vehosmaa, Karoliina Jylhä sekä Onni Haapala Jr.

Kyselyn alustaja on salassapitovelvollinen. Tämä tarkoittaa sitä, että mitään muuta tietoa käydyistä keskusteluista ei päädy tutkimusraporttiin; kuin se minkä vastaaja sähköpostissa itse antaa. Anonymiteetin varmentamiseksi kyselyn alustajat eivät julkaise edes toisilleen vastaajien nimiä vastauksien yhteydessä. Haluamme vakuuttua siitä, että vastaaja uskaltaa käsitellä rehellisesti työstä poisjäämisen oikeita syitä. Kyselyn tarkoitus on päästä helluntairetoriikan: ”Herra oli hyvä ja ohjasi muualle” tuolle puolen.

Kyselyn alustajan tulisi pyytää vastaukset sähköpostiinsa kahden päivän kuluessa. Kyselyn tulokset esitetään tulevilla talvipäivillä tutkimusraportissa. Raportissa käytetään suoria lainauksia vastauksista.

LIITE 3: Katri Latokankaan Paimen Plus -lehden 2/2015 artikkeli Syyspäivien satoa – Suhteesta oman elämän kipupisteisiin

HELP ry:n hallitus halusi nostaa yhdeksi keskusteluteemaksi Työntekijöiden syyspäivillä Isossa Kirjassa Anna Lehmuskosken pro gradu -tutkielman ”Monet poisjäämisen polut” -tutkielman analyysivaiheessa esille nousseita kipupisteitä. Poisjäämisen syissä painottuivat työntekijän omat motiivit, siirtyminen muualle, työn ongelmallisuus/haasteet, burn out, masennus ym. henkinen uupuminen sekä työsuhteen päättymisen. Avoin keskustelu kipupisteistä mahdollistaa menetelmien kehittämisen ongelmien ennaltaehkäisemiseksi ja ratkaisemiseksi.

Neuvoa-antavan vanhimman, Kauko Vehniäisen, ja HELP ry:n hallituksen jäsenen, Vilho Savolaisen, alustusten jälkeisessä ryhmäkeskustelussa haluttiin nostaa esille ennaltaehkäisyn ja ongelmakohtiin tarttumisen näkökulmat, jotta seurakunnissa ei enää jouduttaisi näkemään tutkielmassa esiin nousseen kaltaisia tilanteita ja poisjäämiset saataisiin minimoitua. Seuraavissa kappaleissa on lyhyt kuvaus ryhmänjohtajien laatimista keskustelu-koosteista.

Yksi ryhmä totesi: ”Mitä terveempi seurakunta on työyhteisönä, sitä helpompi haasteita ja ongelmia on ennaltaehkäistä”. Jotta sekä seurakunnan johto että työntekijät selviävät hyvin seurakuntatyöstä ja sen ongelmakohdista, työntekijän ja seurakunnan johdon tulisi sopia yhteisistä pelisäännöistä.

Nähtiin tärkeäksi tiedostaa, että sekä vanhimmilla/hallituksella että työntekijällä on oma roolinsa ja vastuunsa haastavissa tilanteissa sekä niiden ennaltaehkäisemisessä. Toimiva tiimityö, avoin kommunikaatio ja keskustelu sekä aito yhteys ja vuorovaikutus ovat avainasemassa. Erityisen haastavissa tilanteissa HELP ry:n ja Kirkon Alat ry:n aktiivinen ja rohkea toiminta koettiin tarpeelliseksi.

Työsopimuksessa määritettyjen tehtävien tulisi olla mielekkäästi ja selkeästi avattu ja rajattu. Näin työntekijälle luodaan selkeät raamit ja poissuljetaan epämääräisiä odotuksia. Koko seurakunnalla tulee olla riittävä tieto työnkuvasta. Myös työnkuvan säännöllinen, vähintään vuosittainen, tarkistaminen kehityskeskusteluineen nähtiin tärkeäksi.

Työntekijän työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta tärkeinä asioina mainittiin mm. mielekäs ja riittävä vapaa-aika, työterveyshuolto, riittävä koulutus ja ammattitaidon ylläpitäminen, tukiverkosto, toimiva ja luottamuksellinen esimies-alaissuhde, kannustaminen, luottamuksellisuus, vertaistuki, ammattiavun saaminen tarvittaessa, ajankäytön hyvä suunnittelu sekä vanhimpien riittävä koulutus ja työelämätietous.

Pohdittaessa tarpeita lisäohjeistuksen ja -koulutuksen suhteen esille nousi uusien työntekijöiden ja uusien seurakuntien työntekijöiden tuen parantamisen tarve herätysliikkeemme selkeämmän työnohjauksen/mentoroinnin suunnitelman tekemisen avulla. Toisaalta koettiin, että sekä työntekijät että seurakunnan johto tarvitsee ohjausta työsuhteasioihin liittyen. Ryhmäkeskustelukoosteen lähdemateriaali hyödynnetään HELP ry:n huhtikuussa seurakunnille julkaisemassa toimenpideohjeistuksessa. Ohjeistus esitellään Isossa Kirjassa järjestettävillä Työntekijöiden kevätpäivillä.

Katri Katruska Latokangas, HELP ry:n hallituksen jäsen/sihteeri

LIITE 4: Kankaanniemi & Hirviniemi: Sauma-ryhmä-mallin esittely**SAUMA-MALLI – YHTEISTYÖTÄ TYÖNANTAJAROOLIN VAHVISTAMISEKSI**

SAUMA-malliksi kutsutussa järjestelyssä yksi vanhin tai vanhimmiston jäsenistä koottu pieni ryhmä, tai joissakin seurakunnissa suoraan yhdistyksen hallitus, ottaa erityisvastuulleen henkilöstöjohtamisen. Henkilöstöjohtaminen pitää sisällään erityisesti lakisääteisistä työnantajavelvoitteista huolehtimisen, niihin perehtymisen ja asianmukaisen toteuttamisen valvomisen. Lisäksi tehtävään kuuluu ”pehmeämpiä” osa-alueita, kuten työstä ja työssäjaksamisesta keskusteleminen.

SAUMA-ryhmän toimintaa ei ole mielekästä määrittää liian tarkasti ulkoa päin. Sen sijaan on parasta, että ryhmä pohtii ja luo itse periaatteiden pohjalta mielekkään sovelluksen. Seuraavassa esitetään näitä keskeisiä periaatteita.

Suosittelavat raamit:

On suositeltavaa, että 1) jos seurakunnassa on yksi palkattu työntekijä, työnantajaa edustaa hallituksen puheenjohtaja. Palkattu työntekijä toimii myös vapaaehtoistyöntekijöiden esimiehenä. 2) Jos työntekijöitä on useita, johtava pastori edustaa työnantajaa ja toimii toisten palkattujen työntekijöiden (myös lähetystyöntekijöiden ja vapaaehtoistyöntekijöiden) esimiehenä. Johtavan pastorin esimiehenä toimii hallituksen puheenjohtaja. Johtava pastori voi valtuuttaa toisen palkatun työntekijän lähiesimieheksi muille palkatuille työntekijöille tai vapaaehtoistyöntekijöille.

Säännöllisyys:

On tärkeää, että ryhmä tai vastuuhenkilö kokoontuu työntekijöiden kanssa riittävän usein. Onnistuneesti toteutuneiden mallien tunnuspiirteenä on se, että kokoontuminen on riittävän usein ja että sovitusta tapaamistiheydestä pidetään kiinni.

Perehtyminen:

Työnantajan lakisääteisiin velvoitteisiin perehtyminen on olennaista tehtävän hoitamisessa. Tässä HELP ry tarjoaa käyttökelpoista ja nimenomaan helluntaiseurakuntaa työpaikkana koskevaa materiaalia.

Koulutus:

Vastuuhenkilöiden on mielekästä osallistua aika ajoin erityisiin koulutustilaisuuksiin ja -tapahtumiin, joissa pyritään kehittämään helluntaiseurakuntaa työympäristönä.

Yhteistyö:

Vastuuhenkilö voi toimia esittelijänä vanhimmistossa erityisissä vanhimmiston työantajaroolia koskevissa kysymyksissä. Samoin vastuuhenkilö voi tarvittaessa toimia työntekijän intressien esittelijänä vanhimmistossa tai hallituksessa, mikäli työntekijä itse on syystä tai toisesta estynyt tai jäävi.

Tällainen malli on eri nimillä ja hieman eri muodoissa käytössä monissa Suomen helluntaiseurakunnissa. Ohessa on esitetty tarkemmin Turun seurakunnan käytännössä hyväksi havaittu malli.

Turussa käytössä oleva henkilöstöhallintomalli – henkilöstötyöryhmä.

Mallin tavoitteena on keskittää hallituksen henkilöstöosaaminen ja -vastuu henkilöstötyöryhmälle. Henkilöstötyöryhmän puheenjohtaja toimii työntekijöihin nähden hallituksen edustaja. Tämän tavoitteena on yksinkertaistaa ja edesauttaa palkattujen työntekijöiden ja hallituksen välistä hyvää vuorovaikutusta.

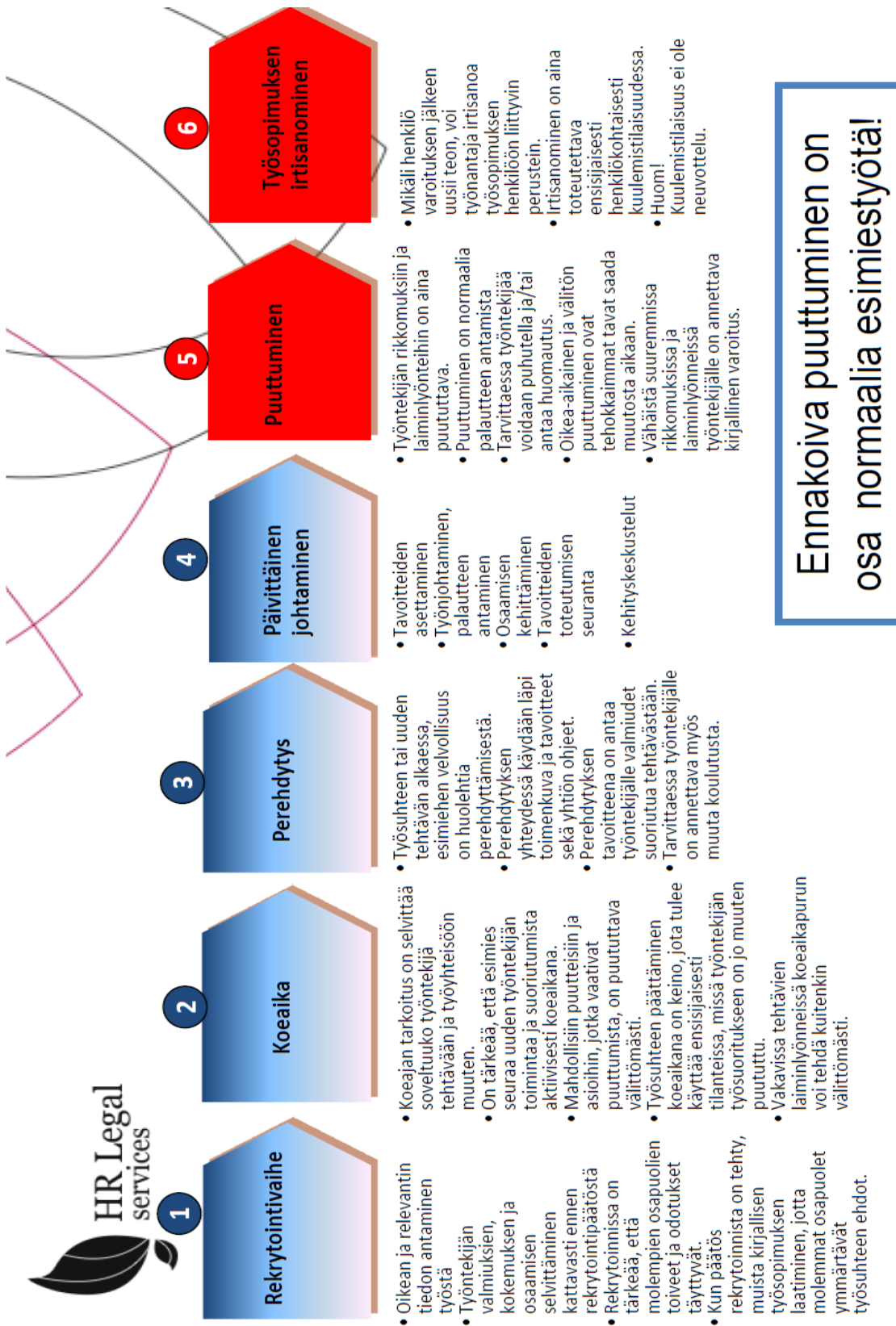
Henkilöstötyöryhmä on hallituksen nimeämä. Työryhmään kuuluvat, henkilöstötyöryhmän puheenjohtaja, hallituksen puheenjohtaja, taloudenhoitaja, seurakunnan johtaja sekä lähetysvastuuvanhin. Henkilöstötyöryhmän tehtävät on kirjallisesti määritetty asiakirjassa Turun Helluntaiseurakunnan ja Turun helluntailähetys ry:n hallintorakenne:

- valmistelee hallitukselle työsuhteisiin liittyviä asioita
- huolehtii työntekijöiden palkkauksen ja työehtojen ajantasaisuudesta KjTES:n mukaan
- hyväksyy seurakunnan johtajan laatimat työsopimukset ja työntekijäkohtaiset toimenkuvaukset
- huolehtii Kotimaan työntekijän oppaan ja muiden työntekijöitä koskevien ohjeiden ajan tasalla pitämisestä
- edistää työntekijöiden työolosuhteita, työhyvinvointia, jaksamista sekä ammatillisen osaamisen kehittymistä ja tekee näistä asioista tarvittaessa esityksiä hallitukselle ja/tai vanhimmistolle
- tukee seurakunnan johtajaa henkilöstön johtamisessa

POLKU – Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen

© Helluntaiseurakuntien työntekijät HELP ry:n
hallituksen valtuuttamat tahot & POLKU-työryhmän jäsenet

LIITE 5: Ennakoiva puuttuminen esimiestyössä



16

HR Legal Services Oy

6.4.2015

Lähde: Henna-Riikka Huhta 2015, luennot "Esimiehen oikeudet ja velvollisuudet haastavissa tilanteissa",