

Työhyvinvoinnin johtaminen ja henkilöstöjohtamisen tilanteita seurakunnassa

Sari Lehtinen

Henkilöstöpäällikkö

Kangasalan seurakunta



Millaista on työhyvinvointia tukeva henkilöstöjohtaminen

Miksi juuri se on sinulle tärkeää?

Entä vielä? Kerro lisää?

Meistä työhyvinvointia tukeva henkilöstöjohtaminen on...

- On Jeesuksen seuraamista. Ihmisen nähdyksi tulemista, epäonnistumisen sallimista, asettuu alttiiksi elämän keskellä
- Tasapuolista ja yhdenvertaista, pelisäännöllistä
- Sellaista, että työntekijä voi keskittyä omaan ydintyöhönsä
- Työntekijä tulee kuulluksi
- Kokonaisvaltaista, ja liittyy kaikkeen työssä. Että on hyvä tehdä työtä – on resurssit ja tuki.
- Mahdollistaa oman työn omistajuuden. Luotetaan siihen mitä teen, oma motivaatio nousee omasta työstä. Saa myös johtaa itseään.
- Psykologista turvallisuutta tukevaa ja siihen liittyy selkeät rakenteet ja niistä viestiminen.
- Läsnä työn arjessa, työntekijälle tarjotaan mahdollisuuksia pysähtyä oman hyvinvoinnin ääreen ja tapoja tukea hyvinvointia.

Keskeinen henkilöstöhallintoa koskeva lainsäädäntö

1. Työsopimus, yhteistoiminta, tasa-arvo ja yksityisyys

- Työsopimuslaki (55/2001)
- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
- Tietosuojalaki (1050/2018)
- Laki sähköisen viestinnän palveluista (917/2014)
- Laki tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006)

2. Työaika ja työvapaat

- Työaikalaki (872/2019)
- Vuosilomalaki (162/2005)
- Vuorotteluvapaalaki (1305/2002)
- Opintovapaalaki (273/1979) ja -asetus (864/1979)

3. Työturvallisuus ja sen valvonta sekä työterveys

- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista (44/2006)
- Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista (577/2003)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)
- Sairausvakuutuslaki (1224/2004)

4. Nuoret työntekijät

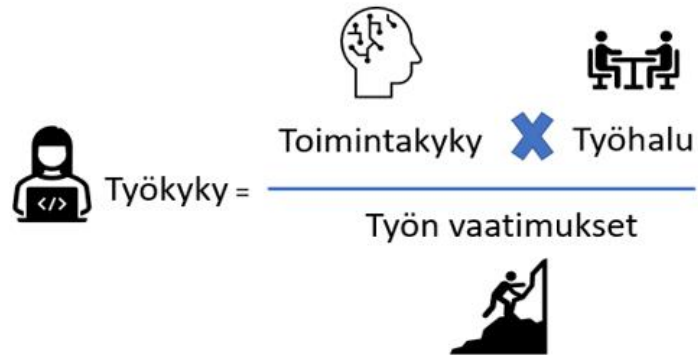
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
- Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (188/2012)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta (189/2012)

5. Hallinnollinen lainsäädäntö

- Hallintolaki (434/2003)
- Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003)
- Laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa (808/2019)
- Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)
- Asetus viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja hyvästä tiedonhallintavasta (1030/1999)

6. Kirkon virkasuhde sekä virka- ja työehtolainsäädäntö

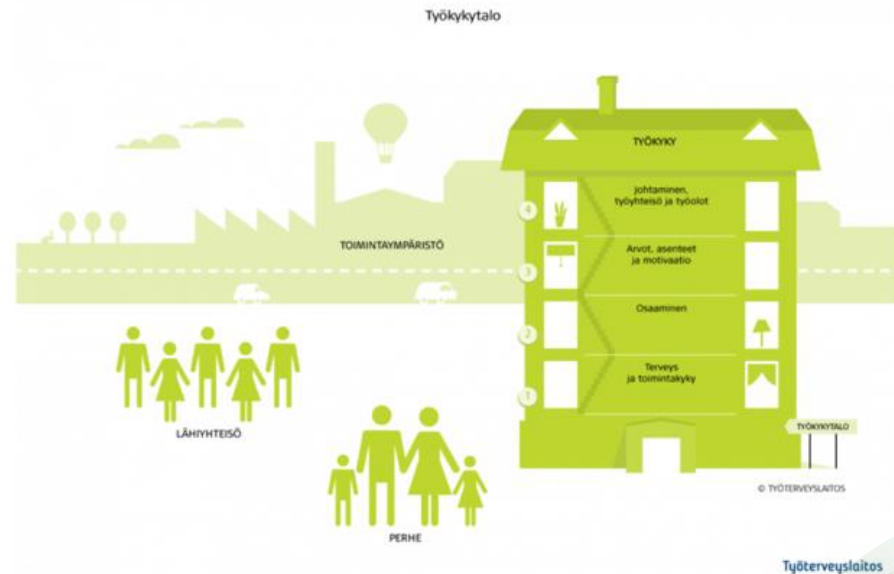
- Kirkkolaki (1054/1993); lain 5 ja 6 luku
- Kirkkojärjestys (1055/1993); kirkkojärjestyksen 5 ja 6 luku
- Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista (968/1974)
- Laki evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista (829/2005)



Kuvio 1. Laaja-alainen työkykykäsite.

Työkyky

Työkyvyn tukemisessa onnistumisen edellytyksiä ovat jaettu käsitys työkyvystä, yhteinen sopiminen omasta ja toisten rooleista.



Työkyky eli kyky tehdä työtään josta saa palkkaa

Työhyvinvointi

- Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat **työ** ja sen **mielekkäisyys, terveys, turvallisuus** ja **hyvinvointi**. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee.

Työhyvinvointi tehdään yhdessä

- Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.
- Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Itse kukin meistä voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin.

Johtajuus ennen ja nyt

Perinteiset odotukset

Hyvä johtaja:

- Tietää, osaa parhaiten
 - Tekee päätökset
- Ratkoo ongelmat

Hyvä työntekijä:

- Odottaa ohjeita
- Toteuttaa annetut käskyt
- Raportoi ongelmat ylöspäin

Uudet odotukset

Hyvä johtaja:

- Näyttää suuntaa
- Odottaa itsenäistä päätöksentekoa
 - Tukee ongelmanratkaisussa

Hyvä työntekijä:

- Tietää, osaa usein parhaiten
- Tekee päätöksiä, johtaa työtään
 - Ratkoo ongelmat

Psykologinen turvallisuus

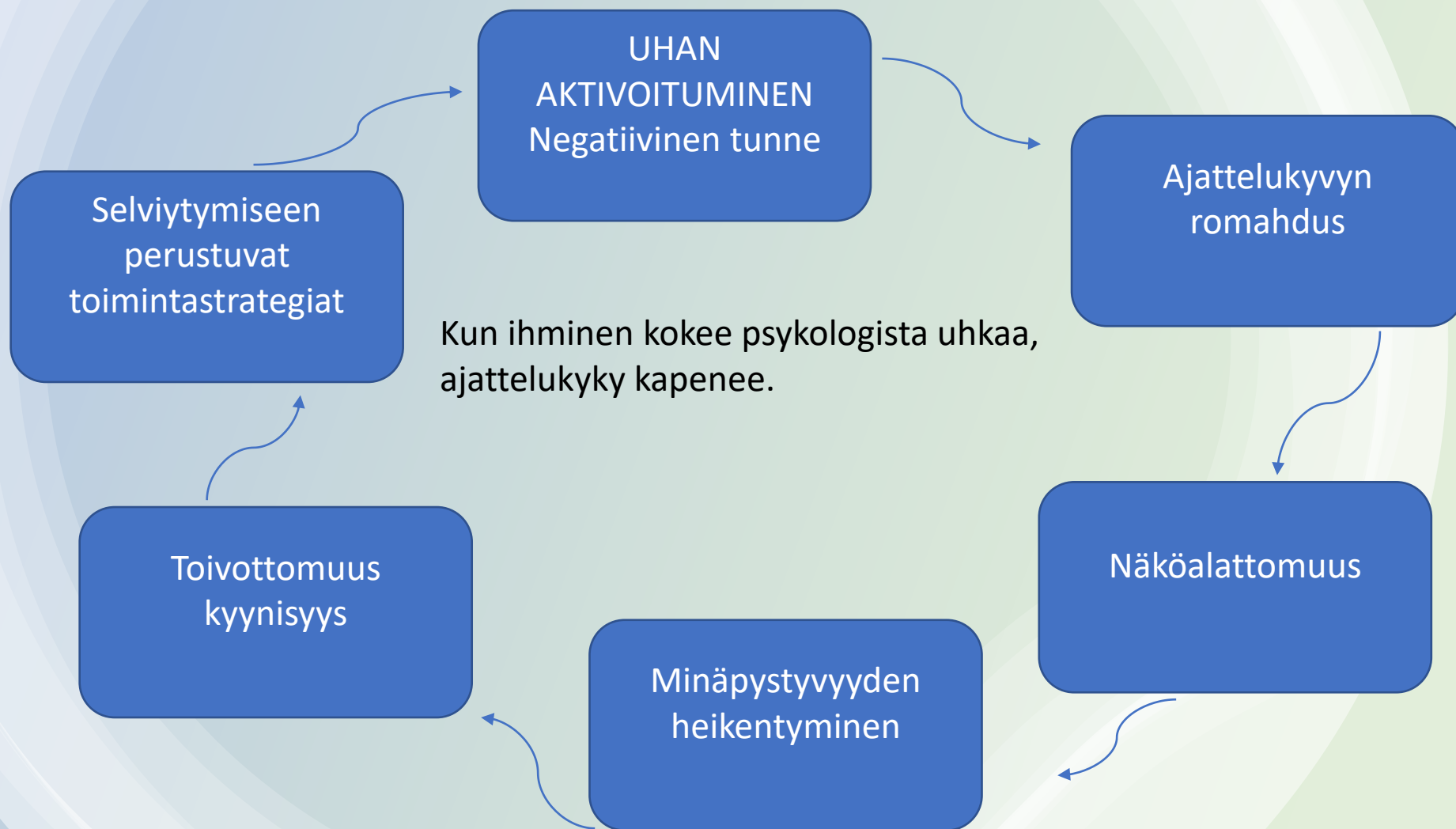
Psykologinen turvallisuus tarkoittaa sitä millaiseksi ja miten yhteisön ilmapiiri koetaan. Psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä jokainen voi tuntea itsensä tervetulleeksi, toimia itsenäisesti ja uskaltaa haastaa muita ajattelemaan asioita eri näkökulmista pelkäämättä seuraamuksia.

Psykologisesti turvallinen ilmapiiri antaa mahdollisuuden pelottomasti ilmaista ajatuksiaan, kertoa virheistään. Jolloin on mahdollista nopeasti miettiä ratkaisuja, keksiä vastauksia haasteisiin ja tehdä korjaavia toimenpiteitä ilman pelkoa tuomitsemisesta.

Psykologisesti turvallisessa tilassa ihminen saa olla inhimillinen, keskeneräinen ja erehtyväinen. Ja tämän saa näyttää muille ihmisille.

Psykologisesti turvallinen tila edesauttaa sitä, että ihminen uskaltaa tarttua uusiin asioihin ja tehtäviin, sekä mennä pois omalta mukavuusalueeltaan. Tällöin ihminen – ja yhteisö – voi kehittyä.

Psykologinen turvallisuus – negatiivisten tunteiden kehä



Pieniä askeleita kohti psykologista turvallisuutta

- Palaute.
 - Palaute demonstroi ja vahvistaa psykologista turvallisuutta.
 - Palautteen pyytäminen viestii siitä, että on avoin kuuntelemaan toista, osoittaa haavoittuvuutta ja halukkuutta kehittyä. Palauteen pyytäminen myös ilmaisee sen, että arvostaa toisen ajatuksia ja huomioita.
 - Kiitä, kysy lisää, älä vähättele, yritä ymmärtää.
 - Palaute johtaa hiljalleen kohonneeseen luottamukseen ja siten sujuvampaan keskusteluun ja yhteyteen.
- Esimerkki.
 - Kannusta dialogiin, ole avoin ja perustele tapasi toimia. Rohkaise myös muita hyväksymään keskeneräisyytensä, haavoittuvuutensa ja inhimillisyytensä.
 - Ota rohkeasti ja rakentavasti esiin vaikeat asiat. Pyydä ratkaisua myös muilta.
- Luottamus.
 - Psykologisen turvallisuuden tukipilari.
 - Tunne turvallisuudesta ei tule ennen luottamusta. Ensin on luotettava, jotta voimme kokea ilmapiirin turvalliseksi.

Olen johtajana tässä

- Koen elämäni johtajana juuri nyt.....
- Huomaan kaipaavani muutoksia/kehittymistä, koska.....
- Haluan pitää kiinni
- Olen valmis päästämään irti....
- Mukavaan elämään johtajana kuuluu....
- Kun ajattelen hyvää johtajanelämää, tunnen kehossani.....
- Tänään edistän haavettani pienellä teolla, joka on.....

Kiitos, että sain tulla. Seuraa meitä 😊

[Kangasalan seurakunnan avoimet työpaikat - KirkkoRekry](#)

Kangasalan seurakunta
31 · G

Tänään kirkkoherramme Seppo, talousjohtajamme Henri ja henkilöstöpäällikkömme Sari kertovat jotain, mitä et ehkä ole tiennyt heidän töistään!

Sari arveli, että hänen työnsä ja tehtävänsä henkilöstöpäällikkönä ovat kaikkien tiedossa, mutta keksi kuitenkin yhden aivan ainutlaatuisen työtehtävän:
- Arvelen, että etpäs tiennyt, että minä saan kerran vuodessa johtattaa ristikulkueessa meidän uudet työntekijämme siunattavaksi. Tämä on työtehtävä josta olen sekä ylpeä että onnellinen ❤️

Henri kertoi, että talousjohtajan työ ei sijoitu ainoastaan toimistolle vaikka niin voisi kuvitella:
- Työni on liikunnallinen. Kuljen säännöllisesti seurakunnan kiinteistöissä, metsissä, saarilla ja hautausmailla 🌲

Sepon puolestaan löytää säännöllisesti myös käytännönläheisempiä hommia:
- Aika usein itäkousten jälkeen täytelen työpakan tiskikonetta (auttaa selvittämään päätä) – suosittelen muillekin! 🍷



Tätä et ole tiennyt työstäni!

Kangasalan seurakunta työnantajana

Kesäpäivän kaupunki Kangasala tarjoaa laaja-alaiset mahdollisuudet toteuttaa seurakuntatyötä monipuolisesti. Työyhteisössämme työskentelee lähes sata työntekijää eri aloilta.

Seurakunta on monialainen työyhteisö. Meillä työskennellään hengellisen työn lisäksi esimerkiksi taloushallinnossa, kiinteistöhuollon tehtävissä sekä hautausmailla kausityöntekijöinä. Työntekijämme kohtaavatkin ihmisiä niin arjessa kuin juhlassa.

Vain pieni osa työntekijöistämme työskentelee niin sanottuna virastoaikana. Monen työntekijän työaika osuu iltaan ja viikonloppuun. Kukaan meistä ei tee työtään yksin, vaan yhdessä toisten työntekijöiden ja seurakuntalaisten kanssa. Seurakunnan töissä tarvitaan hyviä ihmissuhde-, yhteistyö- ja verkostoitumistaitoja. Meillä töitä tehdään ihmisten kanssa.

TUTUSTU NETTISIVUHIimme

- 💡 Rohkaisemme kokeilemaan uusia toimintamalleja ja tekemään asioita myös toisin.
- 🏠 Olemme taloudellisesti vakaa ja hyvinvoiva seurakunta.
- 🧑 Tuemme ammatillista kouluttautumista ja työssä kehittymistä.
- 💚 Joustamme erilaisissa elämäntilanteissa.

Takaisin seurakuntatyöhön

Diakonian viranhaltijana Kangasalan seurakunnalla työskentelevä Timo on ehtinyt kokeilla useita ammatteja elämänsä aikana. Vuosi sitten ympyrä kuitenkin sulkeutui, kun diakonin koulutuksen jo nuorena hankkinut Timo valittiin nykyiseen virkaansa tekemään sekä yhteistä diakoniaa asiakkaisiin päin kollegojen kanssa että toimimaan erikoistumisensa mukaisesti päihderiippuvaisten ja muiden addiktien tukena.

"En olisi uskonut, että lähes kuusikymppisenä vielä pääsen tähän työhön. Kun näin ilmoituksen, tein viidessä minuutissa hakemuksen, joka oli oikeastaan vain sellainen elämäntarinan esittely. Yllätykseksi pääsin haastatteluun ja minut valittiin", Timo myhäilee.

LUE KOKO TARINA



Monipuoliset työtehtävät

Pappeja, kanttoreita, tukitoimia ja paljon muuta. Katso alta, mitä kaikkea meillä tehdään!



Uratarinat

Millaista on olla töissä Kangasalan seurakunnalla? Skrollaa alemmas ja lue neljä työntekijöidemme tarinaa.



Avoimet työpaikat

Avoimet työpaikkamme löydät sivun alareunasta. Olisitko sinä uusi työkaverimme?