

Pioneeritutkimus papiston hyvinvoinnista

Jaakko Vainio, *”Toivon että joku muuttuisi. En tosin usko siihen” – Papiston työhyvinvointi Suomen ortodoksisessa kirkossa. Käytännöllisen teologian pro gradu –tutkielma, Itä-Suomen yliopisto 2013.**

Suomen ortodoksisessa kirkossa on viime vuosina alettu kiinnittää huomiota henkilöstön hyvinvointiin. Pro gradu –tutkielmani on ensimmäinen Suomen ortodoksisen kirkon pappien työhyvinvointia käsitellyt tutkimus. Tutkimuksessa selvitettiin Suomen ortodoksisen kirkon seurakuntien toimessa olevien pappien työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tilaa sekä tarkasteltiin kirkossa työhyvinvoinnin edistämiseksi toteutettuja toimenpiteitä ja niiden vaikutuksia pappien työhön. Tutkimuksessa käsiteltiin seurakuntatyöstä nousevia pappien työssä jaksamisen näkökulmia sekä tuotiin esiin pappien työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä asioita, hyvinvoinnin heikkouksia ja vahvuuksia. Tutkimuksen pääasiallinen aineisto kerättiin seurakuntien toimessa olevilta papeilta kyselylomakkein. Tutkimuksen kohderyhmänä olleista seurakuntien toimessa olevista papeista kyselyyn vastasi 57 prosenttia.

Työn kuormittavuus ja työhön voimaa antavat tekijät

Kyselyyn vastanneista papeista vain 38 prosenttia ei ole itse huolissaan omasta työssä jaksamisestaan. Osa heistäkin kuitenkin ilmoittaa, että joku heidän läheisistään on huolissaan heidän työssä jaksamisestaan. Vain yksi neljäsosa vastaajista kertoi, ettei hän itse eikä kukaan muukaan henkilö ole huolissaan vastaajan työssä jaksamisesta. Tulosta voidaan pitää erittäin

* Tutkielma on luettavissa Itä-Suomen yliopiston elektronisena julkaisuna osoitteessa: <http://epublications.uef.fi>

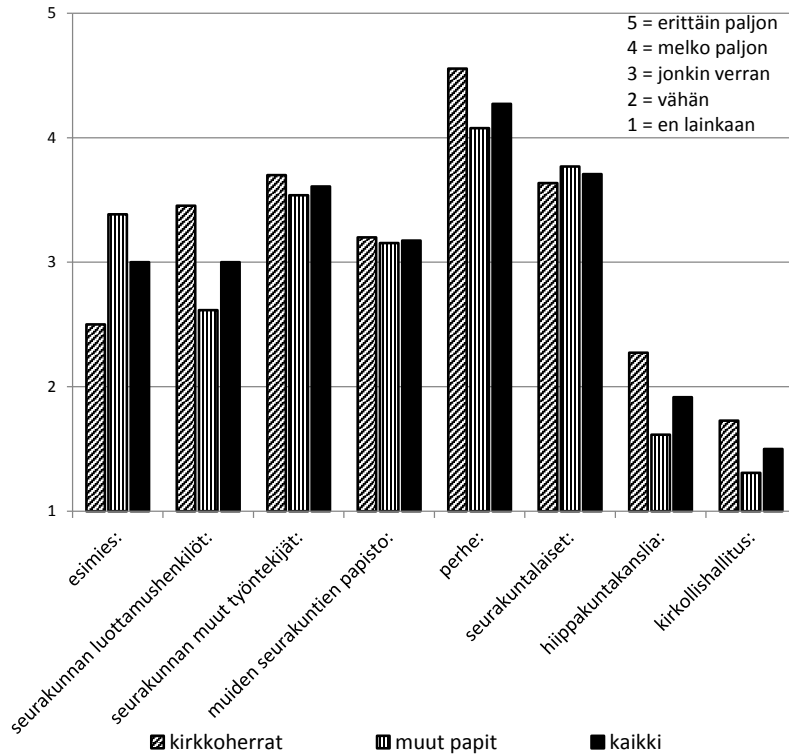
huolestuttavana ja se antaa vakavan varoituksen mahdollisesta työuupumuksesta. Kaksi kolmesta vastaajasta kokee työn vaikuttavan stressaavasti ja kolmasosa papeista kokee tekevänsä työtä yksin.

Kuluttavimpana asiana työssään papit pitävät liian suurta työmäärää. Liian laajasta tehtäväkentästä ja liian suurista toiminta-alueista kärsivät niin työntekijä itse, kuin seurakuntalaisetkin. Pitkät työpäivät johtuvat ensisijaisesti liian suuresta työmäärästä. Myös työtehtävien hajanaisuus ja epätasainen jakautuminen työpäivän aikana koetaan ongelmalliseksi. Kuluttavimmiksi asioiksi papit näkevät yleisesti muut kuin papilliset tehtävät. Kirkkoherrojen vastauksissa työn kuluttavimmista asioista nousee korostetusti esiin hallinnolliset tehtävät ja ongelmatilanteiden selvittelyt.

Työhönsä voimaa antavina asioina lähes jokainen vastaaja mainitsee jumalanpalvelukset ja muut papilliset toimitukset. Myös oman rukouksen merkitys nousee esiin. Perheen tuki koetaan hyvin tärkeänä ja myös seurakuntalaiset koetaan pääsääntöisesti voimaa työhön antavina. Erityisen positiivisena yleisesti koetaan ihmisten kohtaamiset ja heiltä saatu myönteinen palaute ja tuki. Vastauksissa tuleekin selvästi esiin, että papin työtehtäviin sisältyy runsaasti stressiä vähentäviä ja työhön voimaa antavia asioita.

Papisto saa tukea työhönsä monilta eri tahoilta, vaikka saatu tuki koetaan usein riittämättömäksi. Eniten tukea työhön antavat perhe, seurakuntalaiset ja työtoverit. Papin tehtävä vaikuttaa jonkin verran siihen, mistä tukea saadaan ja mihin sitä tarvitaan. Hiippakuntakansiliasta ja kirkollishallituksesta papit kokevat saavansa varsin vähän tukea työhönsä (kuvio 1). Toisaalta moni pappi ei koekaan tarvitsevänsä lisää tukea kyseisiltä tahoilta. Olisi kuitenkin luonnollista, että etenkin kirkkoherrat saisivat työhönsä tukea myös hiippakunnasta ja kirkollishallituksesta. Osa heistä kuitenkin kokee, että kirkollishallitus ja hiippakunta lähinnä kuormittavat heitä vaatimuksillaan.

Vastaajat näkevät papiston yhteiset kokoontumiset tärkeiksi, joskin niiden määrää pidetään riittämättömänä. Tapaamisissa ei kuitenkaan usein jää riittävästi aikaa keskusteluille. Vastausten perusteella voidaan yleisesti sanoa papiston kaipaavan lisää yhteisiä tapaamisia niin hiippakunnan kuin koko kirkonkin tasolla.



KUVIO 1: Vastausten keskiarvo kysymykseen: Saatko seuraavilta tahoilta tukea työhösi? $n=24$

Osassa seurakunnista papit kokevat luottamushenkilöiden tukevan heitä työssään merkittävästi huolehtien heidän työoloista, jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Osa papeista taas kokee, etteivät luottamushenkilöt ymmärrä papin työn vaativuutta.

Tuen saamisessa esimieheltä voidaan havaita selkeä ero tehtävästä riippuen (kuvio 1). Kirkkoherrojen vastausten keskiarvo osoittaa, että he saavat tukea esimiehiltään varsin vähän. Muut papit kertovat saavansa tukea esimiehiltään kohtuullisesti. Kyselyn vastauksissa korostuu erityisesti se, että niin kirkkoherrat kuin muu papisto toivoisivat enemmän tukea piispaltaan.

Kehityskeskustelut esimiehen kanssa

Kirkon työntekijöiden tulee vuosittain käydä kehityskeskustelu esimiehensä kanssa – seurakuntapapisto seurakuntansa kirkkoherran kanssa ja kirkkoherrat hiippakuntansa piispan kanssa. Vain yhdeksän prosenttia kyselyyn vastanneista kirkkoherroista pitää kehityskeskusteluja selvästi positiivisena. Enemmistö heistä kokee kehityskeskustelun lähinnä turhauttavana, osa jopa erittäin huonona. Voitaneen pitää huolestuttavana, että kirkkoherroilla ei juurikaan ole positiivisia kokemuksia esimiehensä kanssa käymistään kehityskeskusteluista. Myös muiden pappien osalta kehityskeskustelujen toteuttamisessa ilmenee kehittämistarpeita. Heidän kokemuksensa kehityskeskusteluista ovat kuitenkin yleisesti ottaen selvästi positiivisempia kuin kirkkoherrojen kokemukset omista kehityskeskusteluistaan. Lähes puolet kaikista vastanneista kokee kehityskeskustelut negatiivisena.

Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että kehityskeskustelujen toteuttamisessa olisi paljon parannettavaa. Useiden vastaajien mielestä kehityskeskustelut ovat ainoastaan pikainen suoritus, jossa kysytään vain välttämättömät kysymykset. Erityisenä puutteena nähdään se, ettei esimiestä tunnu aidosti kiinnostavan alaistensa asiat. Joidenkin esimiesten koetaan suhtautuvan vähätellen alaistensa ajatuksiin, toiveisiin tai jopa oikeuksiin.

Papisto näkee kehityskeskusteluissa kuitenkin paljon hyviä mahdollisuuksia. Keskustelujen koetaan olevan tärkeä työväline sekä mahdollisuus ajatusten vaihtamiseen ja työolojen kehittämiseen. Tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, ettei kehityskeskustelujen käymisessä ole viime vuosina tapahtunut toivottua edistymistä. Kehityskeskustelujen käymiseksi olisikin tarpeen järjestää koulutusta esimiesasemassa työskenteleville.

Työnohjaus

Vastanneista enemmän kuin kolmasosa on tai on ollut työnohjauksessa. Kokemukset yksilöohjauksesta ovat selvästi myönteisemmät kuin ryhmäohjauksesta. Ryhmäohjaukseen osallistuneista valtaosa ei koe saavansa ohjauksesta mitään hyötyä työhönsä. Yksilöohjaukseen osallistuvat kokevat työnohjauksen positiivisena. Ohjausta pidetään myönteisenä, rakentavana ja erityisenä voimavarana papin työssä. Ohjauksen koetaan auttavan ennen kaikkea työnkuvan hahmottamisessa ja ajankäytön hal-

linnassa. Tärkeänä nähdään myös se, että omia työasioita voi käsitellä toisen ihmisen kanssa. Kyselyyn vastanneet ovat käyttäneet pääosin kirkon ulkopuolista työnhajaaja. Kirkon omasta työnhajauksesta oli kokemusta vain yksittäisillä vastaajilla. Heidän kokemuksensa olivat negatiiviset. On mahdollista, että pienen kirkkokunnan omat työnhajaajat mielletään työtovereina liian läheisiksi.

Kyselyyn vastanneista papeista kolme neljäsosaa sanoo, että heillä on rippi-isä, jota he tapaavat säännöllisesti. Yli 15 vuotta pappina toimineista kyselyyn vastanneista vain 43 prosentilla on rippi-isä, jota he tapaavat säännöllisesti. Alle 46-vuotiaista vastanneista kaikilla on rippi-isä, jota he tapaavat säännöllisesti. Vaikuttaa siltä, että suhde omaan rippi-isään katkeaa iän ja pappina palveltujen vuosien karttuessa. Kirkon ymmärryksen mukaan katumus on tärkeä pelastuksen väline. Rippi-isä on myös papin hengellinen ohjaaja. Säännölliset keskustelut rippi-isän kanssa ovat toki ensisijaisesti sielua parantavia, mutta niissä voidaan kuitenkin selkeästi nähdä myös työhyvinvointia edistävä merkitys. Rippi-isäsuhteesta voisi olla myös työnhajauksellista hyötyä. Kyselyn vastauksissa tuli esiin, kuinka työnhajauksen positiivisena näkökulmana nähtiin muun muassa se, että on joku, jolle voi rauhassa puhua omasta työstä.

Työn ja perhe-elämän suhde sekä vapaapäivät

Suurin osa vastaajista kertoo työn vaikuttavan merkittävästi perhe-elämään. Lähes kaikki vastaajat kokevat ongelmallisena, ettei papilla ole yhteistä vapaa-aikaa puolison (ja lastensa) kanssa. Perheen yhteisen ajan puutteen koetaan vaikuttavan osaltaan negatiivisesti myös työhön. Osa heistä, joiden puolisoikin on kirkon työssä, kokee tilanteen osittain ongelmallisena. Heillä haasteelliseksi muodostuu esimerkiksi työn ja vapaa-ajan häilyvä ero.

Papisto ja muut työajattomat hengellistä työtä tekevät kirkon työntekijät saivat vuoden 2009 alussa oikeuden kahteen viikoittaiseen vapaapäivään. Tämä oikeus toteutuu, mikäli välttämättömät ja kiireelliset työtehtävät tai muu painava syy ei sitä estä. Vapaapäivä ei kuitenkaan saa olla lauantai, sunnuntai eikä kirkollinen juhlapäivä, ellei tämä poikkeuksellisesti ole mahdollista. Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa papit saivat oikeuden kahteen viikoittaiseen vapaapäivään jo vuonna 1997 ja oikeuden sijoittaa vapaapäivänsä viikonlopuksi kerran kuukaudessa. Pappien va-

paapäivien sijaisjärjestelyjen organisoiminen on hiippakuntakanslioiden tehtävä. Käytännössä vapaapäivien sijaisjärjestelyt hoitavat kuitenkin seurakunnan työntekijät itse. Usein erillistä sijaista ei vapaapäivinä ole ja erityisesti pienimmissä (yhden papin) seurakunnissa papin täytyy vapaapäivinänsä jatkuvasti olla valmiina töihin.

Voidaan pitää huolestuttavana, että 83 prosentilla papeista jää vapaapäivä pitämättä vähintään kerran kuukaudessa. Erityisen huolestuttavaa on, että yli neljänneksellä papeista vapaapäivä jää pitämättä lähes joka viikko. Kirkkoherroilla jää selvästi muita pappeja useammin vapaapäivä pitämättä viikoittain. Vähintään kerran kuukaudessa vapaapäivä jää kuitenkin tehtävästä riippumatta pitämättä noin 80 prosentilla papeista.

Tutkimuksen perusteella tehtävää selvästi suurempi merkitys on sillä kuinka monta pappia seurakunnassa työskentelee. Vapaapäivien säännöllinen pitäminen vaikuttaisi onnistuvan paremmin niissä seurakunnissa, joissa on toimessa olevia pappeja enemmän kuin kaksi. Niissä seurakunnissa, joissa ei kirkkoherran lisäksi ole muita toimessa olevia pappeja, jää vapaapäivä vähintään kerran kuukaudessa pitämättä 80 prosentilla vastaajista, joista puolella lähes joka viikko.

Vastaajat pitivät erityisen ongelmallisena sitä, ettei vapaapäiviä ole mahdollista pitää laisinkaan viikonloppuisin. Useimmilla papeilla ei kahdesta viikoittaisesta vapaapäivästä huolimatta ole juurikaan yhteisiä vapaapäiviä perheensä kanssa. Yhteisen vapaa-ajan puute perheen kanssa kuormittaa pappeja ja heidän perheitään merkittävästi. Kirkon henkilöstöpoliittisen linjauksen mukaan työn ja muun elämän yhteensovittaminen on osa työhyvinvointia. Mikäli työntekijän elämäntilanne edellyttää, töissä voidaan joustaa ja työtehtäviä järjestellä toisin. Tämä voidaan tulkita siten, että työtehtävät voidaan järjestää siten, että vapaapäivät on mahdollista sijoittaa viikonloppuun. Usean papin seurakunnassa asia pitäisi olla toteutettavissa yksinkertaisesti työn organisoimisen keinoin. Pienemmissäkin seurakunnissa se voisi olla mahdollista seurakuntien yhteistyön kautta.

Ammattitaidon kehittäminen ja palkkaus

Suurin osa papeista kehittää osaamistaan ja ammattitaitoaan lukemalla hengellistä ja teologista kirjallisuutta. Osa papeista suorittaa teologian jatko-opintoja. OPL:n opintopäiviä pidetään yleisesti tärkeänä ammattitaidon kehittäjänä. Osa papeista osallistuu myös kirkon ulkopuoliseen

koulutukseen (esim. taloudellinen ja hallinnollinen koulutus). Useat vastaajat suorittavat johtamisen erikoisammattitutkintoa. Muina opintoina papit opiskelevat muun muassa venäjänkieltä.

Palkkaus on työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Kirkon henkilöstöpoliittisessa linjauksessa palkkaus ja palkitseminen on nostettu tärkeäksi aiheeksi. Pappien palkat ovat hyvin lähellä suomalaisten palkansaajien keskimääristä ansiotasoa. Nykyisin papin toimeen valittavilta edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, mutta palkat ovat kuitenkin selvästi alhaisemmat kuin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ansiot keskimäärin. Vain 27 prosenttia asiaa selvittäneeseen kysymykseen vastannaista ei ole tyytyväinen työstään saatavaan taloudelliseen korvaukseen. Suurin osa palkkaansa tyytymättömiä olevista papeista on yli 45-vuotiaita. Vaikka pappien palkat eivät olekaan erityisen suuret, ovat papit kuitenkin pääsääntöisesti tyytyväisiä saamaansa palkkaan. Tämä saattaa tosin kertoa enemmän papintyön kutsumuksellisesta luonteesta kuin siitä, että palkkaus olisi kohdallaan.

Työyhteisöt

Tutkimuksen perusteella kirkon työyhteisöissä ja niiden ilmapiirissä ei ilmene suuria koko kirkon laajuisia ongelmia. Toisaalta mikään yksittäinen työyhteisön toimintaa selvittäneen kysymyssarjan osa-alueista ei nouse esiin myöskään erityisen hyvänä. Positiivisena seikkana tulee esiin se, että ihmissuhteet ovat enimmäkseen ystävälliset. Vastaajat myös pitävät työyhteisön ilmapiiriä yleisemmin leppoisana kuin jännittyneenä. Negatiivisina asioina nousevat esiin päätöksenteon hitaus ja vähäinen palautteen saaminen. Suurin osa vastaajista kokee saavansa liian vähän palautetta työstään. Valtaosa heistä kertoo saavansa palautetta enimmäkseen tavallisilta seurakuntalaisilta. Jonkin verran palautetta saadaan myös esimieheltä, seurakunnan muilta työntekijöiltä ja luottamushenkilöiltä. Ne vastaajat, jotka kertovat kaipaavansa enemmän palautetta, toivoisivat saavansa sitä kirkkoherralta (muut papit), hiippakunnan piispalta (erityisesti kirkkoherrat) ja seurakuntalaisilta.

Vaikkei työyhteisöissä ja niiden ilmapiirissä tullut esiin laajoja ongelmia, oli vastausten perusteella kuitenkin havaittavissa merkittäviä työyhteisökohtaisia eroja. On ilmeistä, että joissakin työyhteisöissä tilanne on jopa huolestuttava.

Työhyvinvoinnin edistäminen Suomen ortodoksisessa kirkossa

Suomen ortodoksisen kirkon papistolle on jo pidemmän aikaa järjestetty jonkin verran papiston hyvinvointia tukevaa toimintaa. Kirkossa on toteutettu erilaisia työhyvinvointiin liittyviä hankkeita 2000-luvun alusta saakka. Vuoden 2007 kirkolliskokous sai käsiteltäväkseen aloitteen työhyvinvoinnin edistämiseksi kirkossa. Kirkollishallitus perusti työryhmän työhyvinvoinnin edistämiseksi, jonka tehtävänä oli vuoden 2008 aikana selvittää kirkon piirissä työskentelevien työhyvinvoinnin tila. Työryhmä raportoi vuoden 2008 kirkolliskokoukselle, joka katsoi raportin tuovan esiin vakavia ongelmia, joiden ratkaisemiseksi tulee ryhtyä välittömiin toimenpiteisiin. Kirkolliskokous antoikin kirkollishallitukselle tehtäväksi jatkaa työhyvinvoinnin edistämiseksi perustetun työryhmän toimeksiantoa vuoden 2011 loppuun saakka. Kokous hyväksyi myös työhyvinvoinnin edistämisen toimenpideohjelman vuosiksi 2009–2011. Ohjelman toimeenpano määrättiin kirkollishallitukselle, jonka tehtäväksi annettiin myös raportointi kirkolliskokoukselle. Toimenpideohjelmassa oli varsin hyvät perusteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Ohjelmassa määriteltyjen tavoitteiden toteutumisen ja toteutuksen vaikutusten seuraaminen oli kuitenkin määritelty varsin vaikeaksi, joiltakin osin jopa mahdottomaksi.

Vuoden 2010 kirkolliskokous päätti, että työhyvinvointityöryhmän valmisteleva kirkon henkilöstöpoliittinen linjaus otetaan käyttöön kirkon eri tasoilla. Työhyvinvointityöryhmän tehtäväksi annettiin tukea linjauksen käyttöönottoa vuoden 2011 aikana ja raportoida edelleen henkilöstöpolitiikan linjauksen periaatteiden toteutumisesta vuoden 2011 kirkolliskokoukselle. Tämän jälkeen kirkollishallituksen tuli raportoida vuosittain kirkolliskokoukselle tapahtuneesta kehityksestä. Kirkollishallituksen ja kirkolliskokouksen myöhäisemmistä pöytäkirjoista ei kuitenkaan ilmene raportointia linjauksen periaatteiden toteutumisesta.

Kirkossa on vuoden 2008 jälkeen toteutettu myös useita erillisiä johtajakoulutuksia (JET). Vuoden 2011 kirkolliskokous päätti, että kaikki esimiestasot kattavaa esimiesten johtamiskoulutusta tulee edelleen kehittää. Kokous määräsi kirkollishallituksen tehtäväksi myös raportoida koulutuksen etenemisestä vuosittain kirkolliskokoukselle. Myöhäisemmistä pöytäkirjoista ei kuitenkaan ilmene raportointia koulutuksen etenemisestä.

Vaikuttaa siltä, että työhyvinvoinnin kehittäminen on alun innostuksen jälkeen unohdettu. Kirkolliskokouksen päättämää raportointia eri toimenpiteiden vaikutuksista ei nyt jo toimintansa lopettaneen työhyvinvointityöryhmän eikä kirkollishallituksen toimesta ole tehty. Yksi keskeisen tärkeä toimenpiteiden vaikutuksen arvioimisen väline on vuoden 2011 keväällä toteutettavaksi tarkoitettu seurantatutkimus. Kirkossa meillä olevan hallinnonuudistuksen takia sen toteutusta on siirretty.

Hallinnon uudistaminen on ilmeisesti kuluttanut merkittävästi kirkon hallinnon työntekijäresursseja, minkä vuoksi muita tehtäviä ei ole ollut mahdollista hoitaa suunnitellusti. Kirkollishallitus päätti maaliskuussa 2012 siirtää kirkon kaikkia työntekijöitä ja työyhteisöjä koskevan työssä jaksamistutkimuksen toteutettavaksi syksyllä 2012 tai erityisten syiden ilmaantuessa vuonna 2013. Erityisiä syitä lienee ilmaantunut, sillä seurantatutkimusta ei vielä tutkimukseni valmistuessa keväällä 2013 ollut toteutettu.

Kirkossa toteutettujen toimenpiteiden vaikutukset

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että tutkimuksessa huomioitujen työhyvinvoinnin osa-alueiden kohdalla tilannetta ei voida pitää erityisen hyvänä. Tutkimuksessa käsitellyillä työhyvinvoinnin osa-alueella pappien työhyvinvoinnin tila ei vastaa asetettuja tavoitteita.

Tutkimuksessa selvitettiin kirkossa toteutettujen työhyvinvointitoimenpiteiden näkyvyyttä ja vaikuttavuutta kysymällä papistolta, ovatko he viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana havainneet muutoksia seurakuntansa tai kirkkokunnan henkilöstön työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Vastaukset jakaantuivat tasaisesti kolmeen eri ryhmään. Kolmasosa kyselyyn vastanneista ei ollut havainnut muutosta. Kolmasosa näki joidenkin asioiden parantuneen (esim. avoimuuden ja keskustelun lisääntyminen). Kolmasosa katsoi asioiden menneen huonompaan suuntaan. Huonosta kehityksestä kertovista vastauksista esiin nousivat erityisesti työntekijöiden uupuminen, väsymys, turhautuminen sekä johtajuuskriisi.

Pappien vastauksista heijastuu kriittisyys kirkon hallintoa kohtaan ja turhautuminen kirkon johdon toimintaan. Papiston vastauksissa voidaan silti yleisesti havaita toiveikkautta asioiden kehittämisen suhteen, vaikka

vastauksia sävyttää myös realismi ja turhautuneisuus vallitsevaan tilanteeseen. Tätä kuvaa erityisen hyvin yhden papin kommentti: "[- -] toivon että JOKU muuttuisi ja piispat/vastuulliset lukisivat lopputuloksen ja osaisivat tehdä tarvittavia muutoksia. En tosin usko siihen."

Tekemäni tutkimuksen perusteella on ilmeistä, että kaikista tehdyistä toimenpiteistä huolimatta henkilöstön työhyvinvoinnin tila ei ainakaan papiston osalta ole edelleenkään erityisen hyvällä tasolla. Työhyvinvoinnin saattaminen kohtuulliselle tasolle edellyttääkin vielä merkittäviä lisätoimia.

Tutkimuksen jälkeen

Kesän 2013 aikana on toteutettu kirkon työntekijöiden työhyvinvointia mittaavaa kyselyä. Sen tavoitteena on kartoittaa kirkon työntekijöiden työssä jaksamista ja työyhteisöjen tilaa. Kyselyn tuloksista on määrä raportoida kirkollishallitukselle ja kirkolliskokoukselle. Tuloksia on myös tarkoitus käsitellä työntekijöiden kanssa hiippakunnittain. Kyselyn tuloksien pohjalta on myös tarkoitus laatia toimenpideohjelma kirkon työyhteisöjen kehittämiseksi.

On ilo huomata, että kirkossa ollaan jälleen laatimassa uutta toimenpideohjelmaa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvoinnin kehittäminen Suomen ortodoksisessa kirkossa ei saisi jäädä vain muutaman vuoden mittaiseksi projektiksi, vaan työhyvinvoinnin kehittämiseen on kiinnitettävä jatkuvaa huomiota. Toivottavasti parin vuoden tauon jälkeen uudelleen käynnistetyt työhyvinvoinnin kehittämistoimet eivät jää vain korulauseiksi papereihin, vaan toimet todella vaikuttavat positiivisesti ihmisten hyvinvointiin.

Työhyvinvoinnissa voidaan saavuttaa tuloksia vain pitkäjänteisellä työllä. Tulosten aikaansaamiseksi on erityisen tärkeää panostaa ongelmien tunnistamiseen ja järjestelmälliseen työhyvinvoinnin kehittämistoimintaan. Kehittämistoiminnan ylläpitäminen ja kehittäminen edellyttävät ajoittain toteutettavaa tilanteen seurantaa. Seurannan avulla saatavia tuloksia tulee myös hyödyntää käytännössä. Ei ole tarkoituksenmukaista kuormittaa työntekijöitä selvityksillä, mikäli niistä saatuja tuloksia ei hyödynnetä myös käytännössä.

Jaakko Vainio