

Sirpa Koriala

Kirkon toimintakulttuuri ja toimivan työyhteisön periaatteet

Työyhteisöasioista puhuminen kirkossa on minulle tietyllä tavalla ristiriitais- ta, koska ajattelen että kirkko ei ole ensisijaisesti työpaikka tai ”organisaatio”. Silti ihmisten muodostamaan yhteisöön ja heidän toimintaansa liittyvistä asioista on pystyttävä puhumaan myös kirkossa. Kirkko tarvitsee osaavia työntekijöitä, ja on etuoikeus, että meidän suomalaisessa käytännössämme kirkossa voi tehdä myös palkkatyötä. Tasapaino kirkon ytimessä olevan julis- tus- ja pelastustehtävän sekä työ- ja hallintoelämän välillä on joskus häilyvä. Vaarana on yhtäällä liiallinen työntekijäkeskeisyys ja toisaalla työelämään liittyvien vastuiden sekä velvollisuuksien ”teologisointi” siellä, missä kyse on maallisista työn puitteisiin liittyväistä asioista. Tehtävämme on säilyttää tasapaino ja sitä varmasti yritämmekin.

Otan esille kolme näkökulmaa, jotka liittyvät toimintakulttuurimme kirkkona sekä toimivan työyhteisön periaatteisiin.

Puheeksi ottaminen

Tulevaisuuden kirkko on ”turvallinen kirkko” sekä yhteisönä kaikinensa että työyhteisönä. Turvallisessa kirkossa asioita voi ottaa puheeksi ilman, että tarvitsee pelätä asemansa tai työnsä puolesta tai joutuvansa leimatuksi. Toi- mivassa työyhteisössä asiat otetaan puheeksi niiden kanssa, joita asia koskee ja oikea-aikaisesti, heti ja tarvittaessa työkaveria tukien.

Jos kyse on epäasiallisesta käytöksestä, kerron asianosaiselle, että käy- tös loukkaa tai on minusta epäasiallista ja pyydän häntä lopettamaan. Jos käy- tös ei muutu ja se edelleen häiritsee työtäni tai pelkään, seuraava askel on olla yhteydessä henkilön esimieheen. Mikäli väärin toimiva on esimies tai esimies ei toimi/puutu, on otettava yhteys esimiehen esimieheen. Työturvallisuus- lainsäädäntö lähtee siitä, että työnantajan velvollisuus on puuttua epäasiali- seen käytökseen, kun sellaista havaitaan.

Jotta asiat eivät pääse pahenemaan, on puuttuminen ja puheeksi ottaminen tehtävä heti, kun asiat vielä ovat ”pieniä”. Kun tilanteet ja asiat pitkittyvät, ne mutkistuvat. Puheeksi ottaminen on työväline myös esimerkiksi silloin, kun työkaverin tai esimiehen jaksaminen huolettaa tai on epäilyksien vaikkapa päihteiden väärinkäytöstä.

Toimivassa työyhteisössä verkostot toimivat: ongelmaratkaisuissa ja ongelmien ehkäisemisessä työterveys on kumppani, ei pelkkä sairausloma-automaatti. Työyhteisön ongelmat eivät ratkea pitkällä sairauspoissaoloilla vaan sillä, että työterveys otetaan mukaan selvittämään, ratkaisemaan ja ennaltaehkäisemään niitä työhön liittyviä ongelmia, jotka mahdollisesti aiheuttavat yhteydenottoja työterveyteen ja poikivat poissaoloja.

Työyhteisöllä pitää olla selkeät, yhdessä laaditut pelisäännöt huolenpidon ja puuttumisen tavoista. Yhteiset säännöt koskevat kaikkia. Niiden noudattamisessa ei ole kyse kiusaamisesta tai epäasiallisuudesta yhtä kohtaan vaan periaate on sama kaikille työroolista riippumatta.

Työyhteisössä on voitava ottaa puheeksi myös se, että harmittaa. Tunne on aina totta eikä sitä voi vähätellä. Tunteissa ei kuitenkaan voi velloa loputtomiin. Työasioissa pitää päästä eteenpäin ja niitä pitää voida ratkaista tarvittaessa esimerkiksi työyhteisösovittelussa sovitellen.

Turvallisessa työyhteisössä tunnereaktioita ei tarvitse pelätä. Turvallisuutta rakentaa se, että jokainen kantaa vastuuta tunteiden aikaansaamasta toiminnasta. Turvallisessa yhteisössä annetaan palautetta rakentavasti, ei huudeta, nuhdella tai ripitetä, vaan otetaan asioita puheeksi asioina.

Ammatillisuus

Ammatillisuudella tarkoitan tässä yhteydessä sitä, että vaikka kirkon työ on kutsumustyöstä, ovat kirkon työtehtävät myös ammatteja ja töitä, joista maksetaan palkkaa. Työpaikalla perustehtävämme on keskittyä työasioihin ja siihen, miten me teemme työtä riittävän hyvin ja jatkossa tarvittaessa vielä paremmin.

Ammatillisuus on vastuullisuutta. Omalla toiminnallani vaikutan siihen, voivatko muut ympärilläni tehdä töitä hyvin.

Ammatillisuus on kykyä itsensä johtamiseen ja ajanhallintaan, se on oman työn suunnittelua ja omasta hyvinvoinnista huolehtimista. Ammatillisessa työyhteisössä suunnitellaan töitä ja toimintaa myös yhdessä sekä ar-

vioidaan toimintaa yhdessä. Ammatillisessa työyhteisössä käyttäydytään asiallisesti. Kaikki eivät voi olla parhaita kavereista keskenään mutta työn tulee sujua vaikka työkavereita ei voi valita.

Ammatillisuus voi joskus jäädä taka-alalle, koska olemme pieni yhteisö: tunnemme toisemme, olemme kenties sukua keskenämme tai vähintäänkin opiskelukavereita. **Tuttuus on vahvuus, mutta se voi olla myös risti ja ris-ki.** Emme kuitenkaan ole kaveriporukka, joka kaikessa toimii kaveriporukan säännöillä. Siksi kaveri- ja sukulaisuussuhteista on hyvä keskustella. Miten ne näkyvät työyhteisössä, mitä huolia ne aiheuttavat muille? Ottakaamme reilusti puheeksi tämäkin. Mietitään keinoja, joilla osaaminen on esimerkiksi valinnoissa etusijalla, mutta toisaalta ”osaava tuttuikin” saa sen työn, joka hänelle ja yhteisölle on paras.

Ammatillisuus tarkoittaa myös sitä, että haluan kehittyä työssäni, kouluttautua, saada tukea. Jatkuvan oppimisen idea on osoitus ammatillisuudesta.

Ammatillisuus näkyy avoimuutena toiminnassa ja etenkin viestinnän tavoissa. Vaikka avoimuus merkitsee eri henkilöille eri asioita, on sillä esimerkiksi seuraavia yleisiä piirteitä:

- puhutaan työstä ja siihen liittyvistä asioista
- puhutaan niiden kanssa, joita asiat koskevat
- puhutaan rakentavasti
- varmistetaan, että viesti on ymmärretty oikein

Ammatillisessa työyhteisössä haetaan ja luodaan yhteistyötä. Vaikka toiminta ja käytös ovat asiallista, työn ei tarvitse olla tylsää ja huumorintajutonta. Tunnetaidot ovat tärkeässä roolissa. Monesti voimakkaat tunnereaktiot kuten huutaminen tai tölviminen voi näyttäytyä valta-aseman väärinkäyttönä, jopa valta-asemasta kumpuavana väkivaltana, jota ei voi sallia. En tarkoita tällä vain ”ylätasoa” vaan valta-aseman väärinkäyttö voi ilmetä aivan arkisissakin kanssakäymisissä, esimerkiksi tiimivastaavan ja tiimin jäsenten suhteessa, mies-nais-asetelmassa ja iältään tai työuraltaan vanhemman suhteessa nuorempaan kolleegaan.

Toimivalla työyhteisöllä on ääneen auki puhutut ja yhdessä pohditut pelisäännöt sille, mikä on sallittua ja mikä ei, missä menee huumorin rajat, miten toimitaan, kun on ”huono päivä”. Yhteistyö toimii, kun jokainen ottaa vastuun omista tunteistaan, reaktioistaan, toiminnastaan ja fyysisestä hyvinvoinnistaan.

Toimivassa työyhteisössä keskustellaan myös työyhteisötaitoista ja treenataan niitäkin. Kaikkea vastuuta ei sysätä ”johtoon”. Toimiva työyhteisö syntyy yhdessä, kun jokainen kantaa vastuuta rakentavasta toiminnasta ja siitä, miten omalla toiminnallaan auttaa itseä ja muita onnistumaan.

Toimivassa työyhteisössä johtaminen palvelee työntekemistä. Palveleva johtaminen poistaa työntekemisen esteitä, luo edellytyksiä hyvälle työlle ja ehkäisee työuupumusta. Palvelemisen ihanteesta meille esimerkkinä on Kristus.

Ammatillisuuden kääntöpuoli, epäammatillisuus, näkyy työyhteisössä esimerkiksi siinä, että vuorovaikutus on klikkiytyntä ja tunnepitoista, esiintyy keskinäistä epäluottamusta ja arvostuksen puutetta, hukataan luovuus ja poteroidutaan hengenheimolaisten kanssa.

Onko toiminta ammatillista vai epäammatillista, **näkyä aina toimintakulttuurissa, viestinnässä ja ulospäin.** Tätä vasten on tärkeää pysähtyä pohtimaan, mikä on ammatillisuuden laatu omassa työyhteisössäni. **Mitä ammatillisuus tarkoittaa papin työssä ja kanttorin työssä?** On tarpeellista miettiä mihin itse sijoitun ammatillisuuden alueella ja kuinka ammatillisesti itse toimin.

Yhteisöllisyys

Kirkon työssä yhteisöllisyys tarkoittaa sitä, että etsitään kumppanuuksia sekä kirkon sisällä että ulkopuolella. Yhteistyö on voimavara. Kirkko kokonaisuutena on verkosto, johon kuuluvat seurakunnat, luostarit, hiippakunnat, keskushallinto, järjestöt, Valamon opisto, yliopisto ja ortodoksinen seminaari. Niiden välisiä yhteyksiä rajoittavia rajoja ei tulisi olla. Kirkko ei ole vain keskushallinto tai ”joku muu” vaan me kaikki yhdessä. Kun kirkko toimii, me toimimme. Kun kirkko viestii, me viestimme. Silloinkin kun teemme omia tehtäviämme omasta roolistamme käsin, äänemme on Suomen ortodoksisen kirkon ääni.

Työyhteisön toiminnassa yhteisöllisyys tarkoittaa kuulemistä ja kuuntelemista. Kirkossa työtä tehdään ihmisten kanssa ja ihmisiä varten, siksi heidät on otettava mukaan toimintaan. Yhteisöllisyys toteutuu, kun ei puhuta toisten suulla vaan annetaan ääni heille, joita asia koskee. Avoin päätöksenteko

rakentaa yhteisöllisyyttä. Seurakunnat ovat pieniä, jolloin esimerkiksi osallistavan budjetoinnin kautta voi kokeilla uutta seurakuntalaisten osallistamisen tapaa.

Koronapandemia on varmasti muuttanut monia kirkollisen toiminnan muotoja positiivisesti, mutta on myös pohdittava, miten torjutaan koronan aikana tapahtunut kirkosta vieraantumisen. Onko striimauksissa surffailu johtanut siihen, että ei enää löydetä takaisin ”fyysiseen yhteyteen”?

Turvallinen yhteisöllisyys on väkivallatonta. Kirkossa meidän on mietittävä yhdessä, miten ja missä kaikkialla meidän yhteisössämme esiintyy väkivaltaa. Tähän liittyvä toinen tärkeä kysymys on, miten naiset kokevat asemansa kirkossa, ei epätäydellisinä miehinä vaan tasa-arvoisina ihmisinä. Ehkä näistä olisi aiheeksi seuraaville papiston päiville.

Tarvitsemme keskustelua esimerkiksi siitä, miten meidän kirkossamme toteutuu *Maailman elämän edessä*-asiakirjassa olevat maininnat:

Todellisuudessa, vaikka ortodoksinen kirkko onkin pitänyt aina opillisella ja teologisella tasolla kiinni naisten ja miesten persoonallisesta tasa-arvosta, kirkko ei aina ole pysynyt tunnollisesti uskollisena tälle ideaalilleen.

Ortodoksinen kirkko ei luonnollisesti voi hyväksyä väkivaltaa, ei päämääränä itsessään eikä myöskään välineenä, esiintyipä tuo väkivalta sitten fyysisessä, seksuaalisessa tai vallan väärinkäytön muodossa.

Luodaan turvallinen kirkko myös sillä tavoin, että emme salli minkäänlaisia väkivaltaa ketään kohtaan. Henkistä väkivaltaa on muun muassa huutaminen, kiroilu, pilkkaaminen, uhkaaminen, vähättely, pelottelu, syytely ja häirintä. Sen muotoja ovat myös rajoittaminen, pakottaminen, eristäminen ja kohtuuton kontrollointi.

Lämpimät kiitokset siitä, että sain pitää tämän puheenvuoron. Olen kiitollinen siitä, että meitä maallikoita on mukana papiston päivien keskusteluissa. Se osoittaa, että todella halutaan kuunnella ja keskustella. Tämä on arvokasta, sillä se on osoitus halusta rakentaa turvallista tulevaisuutta yhdessä.

Hyödyllistä luettavaa:

Pekka Järvinen, Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Alma Talent 2017.

Palveleva johtaja keskittyy ihmisten vahvuuksiin <https://www.ttl.fi/tyopiste/palveleva-johtaja-keskittyy-ihmisten-vahvuuksiin/>

Kevan kuvaus työyhteisösovittelusta: https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/liite_tyoyhteisosovittelu_keva.pdf

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon Työelämän kehittäminen -verkkosivu: <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/tyoelaman-kehittaminen>

Työterveyslaitoksen verkkosivut: <https://www.ttl.fi>

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut: <https://ttk.fi>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: <https://www.tyosuojelu.fi>