

Tiloista on luovuttava - mistä askelmerkit onnistuneeseen uudenlaiseen toimintaan?

Oppilaitospastori Aila Orsila
Hiippakuntadekaani Kai Jantunen

Mitä se uudenlainen toiminta on ja miten sitä tavoitellaan?

Uudenlaiseen toimintaan työntekijöiden hyvinvoinnin kautta



MIIA 60-V.

PALJON ONNEA JA SIUNAUSTA



Tavoitteena työrauha ja -ilo!

Työhyvinvointi ei ole vain puhtaat seinät ja lattiat

- ▶ Muutokset toimintaympäristössä ->
- ▶ Uudet tilat, uudet seinät, uusi katto ja lattia. Riittääkö se?
- ▶ Olisiko tarvetta henkisellet huollolle työyhteisössä?

- erilaiset tunteet:

Syällisyys	pelko	ilo	turhautuneisuus	ikävä
jännitys	ärsytys	???	???	???

- se mitä aina ennenkin on tehty, joudutaan nyt pohtimaan uudelleen

- missä mikäkin on ja mikä on kenenkin roolitus

HAASTAA JOHTAJUUDEN

IDENTITEETTIJOHTAMISEN 3 ÄRRÄÄ

▶ REFLEKTOINTI

▶ REPRESENTOINTI

▶ REALISOINTI

- ▶ Reflektointi: tarkkaile ja kuuntele ryhmää ymmärtääksesi sen kulttuuria
 - ▶ Representointi, edustaminen: varmista, että toimintasi heijastaa ja edistää ryhmän arvoja
 - ▶ Realisointi: toteuta ryhmälle tärkeitä asioita ja tule nähdyksi tätä tehdessäsi
- ▶ Haslam, Reicher ja Platow: Johtamisen uusi psykologia

Reflektointi

- ▶ Mikä on alaisten, työtoveriesi arvomaailma ja sen suhde seurakunnan strategiaan?
- ▶ Miten työntekijät voisivat kokea, että johtaja on yksi meistä ja ”rämpii samassa suossa kuin me”, että johtaja näkee ja kuulee samalla tavoin kuin me tämän tilanteen?
- ▶ Miten kannattelet työntekijöitä? Kuinka jokainen voisi kokea tulleensa johtajan taholta kuulluksi ja nähdyksi
- ▶ Mitkä ovat meidän työyhteisölle tärkeitä asioita? Mitkä ovat kaikille tässä työyhteisössä tärkeitä asioita, ei vain sairastuneelle tai hänelle, joka ei oireile (vielä).

- ▶ Ovatko kaikki samanarvoisia? Kokemus siitä?
- ▶ Pelataanko seurakunnassa jotain ”peliä”? Työntekijät-luottamushenkilöt? Työntekijäryhmät keskenään? Työalat keskenään? Onko johtajuuden kannalta joku ryhmittymä erityisen haastava, haavoittuva, tärkeä?
- ▶ Mikä on johdettavan työporukan identiteetti?
- ▶ ”Ryhmää ei voi johtaa, ellei ensin ymmärrä johdettavan ryhmän luonnetta” (Haslam)

Representoi - Edusta

- ▶ 1. Miten minä edustan alaisiani, olenko osa ryhmää?

Johtajan palkan maksaa sama, joka maksaa työntekijöiden palkan. Siis samassa veneessä ollaan.

- ▶ 2. Tämä on yhteinen tarina.

- ▶ Muutto ei ole vain yksittäisistä ihmisistä johtuvaa, vaan koko työyhteisön tarve on työskennellä terveissä tiloissa ja terveellisesti.
- ▶ Johtajan puhe tulee olla sellaista, että myös sairastunut tai oireeton voi kokea johtajan edustavan häntä

- ▶ 3. Vastaako johtajan puhe ja työntekijöiden todellisuus toisiaan? Kuinka hyvin johtaja on perillä todellisuudesta.

Oma lukunsa ovat myös luottamushenkilöt, heidän puheellaan ja suhtautumisellaan on merkitystä koko tilanteeseen. Vastaako heidän näkökulmansa työntekijöiden ja työmuotojen todellisuutta? Mikä merkitys on sukujen juurilla päätöksiä tehtäessä, onko eturistiriitoja tms?

Mitä sille voisi tehdä

Realisoi

- ▶ Ryhmän arvojen toteuttaminen ja sen esille tuominen, että johtaja on näin toiminut
- ▶ Työntekijöiden auttaminen saavuttamaan se, mitä tavoitellaan; uudenlainen työote, sopeutuminen uusiin tiloihin, sopeutuminen myös terveyteen, työrauha. Palautteen antamisen merkitys!
- ▶ Miten autetaan yhdessä seurakuntalaisia sopeutumaan uuteen tilanteeseen: mitä hyvää, mitä mahdollisuuksia meillä on nyt

**Johtaminen ei ole vain
sitä, että ihmiset saadaan
tekemään jotain.**

**Johtaminen on sitä, että
heidät saadaan haluamaan
tiettyjen asioiden
tekemistä**

Ajatusten ja ideoiden vilskettä kehiin!

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. The shapes are primarily triangles and polygons, creating a dynamic, layered effect. The overall composition is clean and modern, with the text positioned in the upper left quadrant.

Kiitos!