

8.6.2021

Muistilista seurakunnille koronapalautumiseen

Iloiten kohti tulevaa

”Iloitkaa aina Herrassa”. Filippiläiskirjeen neljännen luvun kehoitus tuntuu osuvalta nyt, kun koronapandemian kovimmat vaiheet maassamme alkavat olla ohi. Rokotusten edistymisen ja ihmisten vastuullisen käyttäytymisen myötä kokoontumisrajoitukset ovat lieventyneet. Seurakuntien toiminta hiippakuntamme alueella saa yhä enemmän vapautta. Tämä on suuri ilon aihe – ja tuon ilon on hyvä näkyä!

Olemme koonneet vinkkejä muistilistaksi ja virikkeeksi. Pohtikaa, mitkä niistä ovat tarpeellisia teidän seurakunnassanne ja toimintaympäristössänne. Karsikaa ja täydentäkää listaa seurakunnallenne sopivaksi.

I Johtaminen

Työntekijöiden tapaaminen

- Esimiehen tärkein tehtävä on henkilöstön johtaminen. Kun kasvotusten tapaaminen on taas mahdollista, on hyvä käydä läpi ainakin seuraavat kysymykset:
 - millaisia kokemuksia korona-aika on tarjonnut?
 - millaisia tunteita poikkeusaika on herättänyt? (tunnetaakan purkaminen)

Johtamispuhe

- Esimies määrittää työyhteisössä, missä hengessä uutta kohti mennään. Hyvän ilmapiirin ja motivaation rakentaminen edellyttävät kuuntelemisen lisäksi myös johtamispuhetta. Sen tehtävänä on
 - pitää yllä näkyä valoisasta tulevaisuudesta
 - välttää jossittelua tulevaisuuden haasteista
 - suunnata työtä eteen- ja ulospäin
 - muistuttaa kirkon yhteisen Ovet auki -strategian hyödyntämisestä
 - korostaa näkökulmaa yhteisen työn tekemisestä ja verkottumista muiden toimijoiden kanssa

Toiminnan kehittäminen

- Koronakriisi on ollut myös työn tekemisen muotojen ja tapojen kriisi. Nyt on oikea hetki yhteisesti pohtia ainakin seuraavia kysymystä:
 - mitä toimintaa ei kannata käynnistää?
 - mistä voidaan luopua?
 - mitä korona-aikana kehitettyjä toimintatapoja kannattaa jatkaa?
- Kysymyksiä kannattaa lähestyä seurakuntalaisen ja paikkakuntalaisen näkökulmasta, ei niinkään työntekijöiden.

II Seurakuntalainen

- Seurakuntalainen on seurakunnan ja sen toiminnan ”omistaja”, ei kohde. Toimintaa tulee suunnitella seurakuntalaisten tarpeista käsin ja mahdollisuuksien mukaan heidän kanssaan. Tässä vinkkejä:
 - yhteisöllisyyden tarpeeseen vastaaminen
 - aktiivinen mukaan kutsuminen
 - tervetuloivotus ovella, uusien ihmisten huomioiminen
 - avoimuus, avoimen toiminnan kehittäminen
 - tilaa ja kuulemistapoja seurakuntalaisten aloitteille
 - avoimien ryhmien kokoontuminen kodeissa
 - seurakuntalaisten varustaminen vapaaehtoistehtäviin - ensi sijassa kuultava ja keskusteltava, minkälaiset tehtävät seurakuntalaisia kiinnostavat
 - yhdessä tekeminen: laulu, leikki, talkoot
 - yhdessä ateriointi: makkaranpaisto, ruokailu, kirkkokahvit
- Ilojuhlan järjestäminen
 - oikealla hetkellä, kun rajoitusten höllentyminen sallii
 - teemana ilo uuden alun mahdollisuudesta
 - rikas juhlamessu ja jumalanpalveluselämä jatkossakin

III Viestintä

- Korona-aikana ihmisten mieleen on piirtynyt kuva siitä, että kirkon ovet ovat kiinni. Viestinnän keinoin on tärkeää muuttaa tämä kuva päinvastaiseksi: kirkon ovet ovat auki, ja niistä pääsee kulkemaan – paikkakuntalaiset sisään ja työntekijät ulospäin. Se käy esimerkiksi näin:
 - aktiivinen viesti näkyvästi ja monikanavaisesti ulospäin: kirkon ovet ovat auki!
 - some-päivityksiä iloisista kokoontumisista, seurakuntalaiset on hyvä ottaa mukaan some-vastuisiin
 - viestinnän vuorovaikutuksellisuutta on syytä vahvistaa
 - viestinnän monikanavaisuudesta on pidettävä kiinni
 - huomiota ihmisten hengelliseen kyselyyn Katekismuksen hengessä: Raamattu, rukous, rippi, siunaus, ehtoollinen

IV Työyhteisön kehittäminen

Työhyvinvointi

- Työhyvinvoinnin johtaminen painottuu kriisistä toipuessa. Ainakin osa työntekijöistä on kokenut poikkeusajan stressaavana, mikä on lisännyt työn kuormitusta. Tämä vaikuttaa normaaliin palatessa vielä pitkän aikaa.
- Rohkaiskaa toisiaan kysymään työkaverin kuulumisia säännöllisesti.
- Työhyvinvointitoimintaa on syytä tehostaa.
- Uusia toimintamalleja on paikallaan kehittää yhteisöllisesti.
- Käsitelkää avoimesti uuden alun ja muutoksen mukanaan tuomaa raskautta ja tunnekuormaa sekä tutusta ja turvallisesta luopumisen aiheuttamaa tuskaa.

Osaamisen kehittäminen

- Poikkeusaika on tuonut esille yhtäältä työntekijöiden ja työyhteisön osaamisen vahvuuksia ja toisaalta kehittämisen ja kouluttautumisen tarpeita. Etäkokoukset, -kokoontumiset sekä seurakunnan tilaisuuksien striimaaminen ja siirtyminen osin someen on todellisuutta myös tulevaisuudessa. Onkin syytä käydä yhdessä läpi ja pohtia ainakin seuraavista näkökulmista:
 - etätöyön mahdollistaminen jatkossa on syytä varmistaa (tekninen osaaminen, ohjeet työn järjestämisestä)

- työyhteisön koulutustarpeet on hyvä kartoittaa ja käynnistää puutteiden korjaaminen (osaamiskartoitus, tarvekartoitus, koulutussuunnittelu)
- tietotekniikka on syytä päivittää työn vaatimuksia vastaavalle tasolle ja tarjota tarvittavaa käyttökoulutusta
- henkilöstön sosiaalisen median osaamisen kehittäminen edellyttää usein henkilöstön kouluttautumista.

Mikäli tarvetta ilmenee, koronapalautumiseen liittyvistä kysymyksistä kanssanne keskusteleivat mielellään hiippakuntadekaani Terhi Kaira (p. 050 3263 012) tai asiantuntija Jukka Helin (p. 040 646 1906).