

KIRKKO KORONAN JÄLKEEN

Muistio seurakuntien käyttöön 12.5.2021

Mikkelin hiippakunta

Sisällys

Koronanjälkeinen kirkko - mikä entisestä palaa, mistä olisi nyt mahdollisuus luopua, mitä korona-ajasta jää?	3
1. Seurakuntaelämän murros (jumalanpalveluselämä, toimitukset)	5
2. Striimaukset, työ internetissä ja somessa, digitaalisuus	5
3. Erilaiset tapaamisten ja kohtaamisten välineet	6
4. Diakonia	7
5. Etätyö	8
6. Etäjohtaminen	8
7. Etäkokoukset (sähköiset kokoukset)	9
8. Yhteistyö ja verkostoituminen: viranomaisyhteistyö, muu yhteistyö	10
9. Valmius-, kriisi- ja koronatyöryhmät	11
10. Hygieniakäytännöt	11
11. Viestintä	12
12. Talous	13
14. Työnohjaus	14
15. Työyhteisökysymykset	15

Koronanjälkeinen kirkko - mikä entisestä palaa, mistä olisi nyt mahdollisuus luopua, mitä korona-ajasta jää?

Työryhmämme sai Mikkelin hiippakunnan tuomiokapitulilta tehtäväksiannon: ”Kyse on työryhmästä, joka laatii *muistion seurakuntien tueksi* asioista, joita tulisi ottaa huomioon siirryttäessä aikanaan koronapandemian jälkeiseen aikaan. Tärkeintä ei ole tehdä kattavaa listausta kaikista mahdollisista asioista, vaan ensinnäkin herättää seurakuntia pohtimaan asiaa ja toiseksi tarjota niille tähän pohdintaan ja jatkotyöstämiseen tukea.”

Olemme siis koonneet eri työaloilta ja eri puolilta hiippakuntaa kokemuksia seurakuntien omiin, koronanjälkeistä aikaa koskeviin pohdintoihin. Työryhmän työskentelyssä nousi esiin viisitoista jatkossa avattavaa teemaa, joista tiivistimme kokemukset ja nostimme niiden pohjalta esityksiä ja ajatuksia edelleen työstettäväiksi. Muistiossa on teemoittain samana toistuva rakenne. Ensimmäinen on tiivistelmä ja toisena muutama seurakuntien omaan työskentelyyn ajateltu ”nosto” sekä lopuksi viitteitä lähdeaineistoihin. Seurakuntien työskentelyssä on hyvä antaa eri henkilöille/työaloille vastuuta laajempien/tarkempien lähdeaineistojen esille ottamisesta. Näin ne tutkimukset ja keskustelut, joita on runsaasti esillä ”korona-exitistä” ja koronan vaikutuksista, voisivat parhaiten hyödyttää seurakunnan sopeutumista ”uuteen normaaliin”.

Nostan esiin joitain seikkoja, jotka toistuvat useissa teemoissa.

1. Striimausten ja sosiaalisen median merkitys lienee useimmin mainittu asia. Siihen liittyy paljon pohdittavaa; välinehankinnat, kouluttautuminen tekniikan käyttöön, kouluttautuminen internetin kautta välitettävien asioiden sisällöntuotantoon, erilaiset lupa- ja turvallisuuskysymykset.
2. Seurakunnan toiminnan peruselementti koolle tulemisena on joutunut koetteelle. Emme voi tietää, millaiseksi ”uusi normaali” muodostuu kirkossa käymisen, hautajaisiin (ja muihinkin toimituksiin) osallistumisen, pienpiirien ja tapahtumien, retkien ja leirien tai henkilökohtaisten tapaamisten osalta.
3. Diakoniatyö on ollut myönteisesti esillä koronahaasteisiin vastatessaan.
4. Viestinnän rooli ja kasvavat haasteet (sekä sisäisen että ulkoisen) ovat korostuneet.
5. Poikkeuksellinen tilanne on nostanut esiin monenlaisia uusia koulutustarpeita. Toisaalta esimerkiksi etäkoulutus on tuonut käyttöön myös uusia mahdollisuuksia.
6. Etäkokousten, -koulutusten ja -tapaamisten kirjo on suuri, haasteet melkoisia ja mahdollisuudet lähes rajattomat. Tässä on tullut esiin myös mahdollisuus rahan, ajan ja ympäristön säästämiseen; kaikki positiivisia asioita.
7. Seurakunnat ovat luoneet ja vahvistaneet yhteistoimintasuhteitaan erityisesti yhteiskunnan sosiaali- ja terveystoimintojen suuntaan.
8. Seurakunnan toiminnassa on ollut hyvää omien käytäntöjen, keskinäisen yhteistyön ja työalajat ylittävän moniammatillisuuden pohdintaa.
9. On huomattava haasteet, jotka nousevat siitä, että on monia niin työntekijöitä kuin seurakuntalaisiakin, jotka toivovat paluuta tuttuun, entiseen. Sopeutuminen muuttuneeseen todellisuuteen, ”uuteen normaaliin” ei kaikille tapahdu samalla vauhdilla ja voi olla hyvinkin haasteellista, varsinkin, jos mielen on täyttänyt pelko, jopa paniikki, koronan vuoksi.
10. Koronanjälkeisessä kirkossa tulevat entinen ja uusi toimintakulttuuri elämään rinnakkain.

Työskentelymme on tuonut eteemme ajatuksen, että on aika luopua siitä ajattelutavasta, että työ voi olla vain tietynlaista! Siksi on otettava käyttöön ketterät kokeilut, mahdollistettava uusien juttujen löytäminen ja myös varauduttava epäonnistumiseen ja siitä oppimiseen. Poikkeusaika on

nostanut esiin yllättäviäkin piilossa olleita taitoja ja uutta luovuutta, otetaan ne käyttöön ja iloitaan niistä. Erikoinen aika on painottanut verkostoitumisen ja yhteistyön merkitystä; ”jos voit tehdä yhdessä, älä tee yksin!”.

Emme tätä kirjoittaessani voi vielä tietää, millä aikataululla lähenemme ”uutta normaalia”. On tärkeää, että jaksamme noudattaa paikallisia viranomaisohjeita. Samalla on tärkeää aloittaa/jatkaa seurakunnassa keskustelua siitä, millainen on seurakuntaelämämme ”uudessa normaalissa”, koronanjälkeisessä kirkossa. Nyt on mahdollisuus tarkastella entistä jättäen pois sellaista, minkä on aika jäädäkin. Voimme palata siihen, mikä on hyvää ja säilyttämisen arvoista. Viisautta on myös iloiten jatkaa niiden asioiden parissa, jotka olemme uusina löytäneet. Käsissämme on ”momentum”.

Työryhmämme on hyvin tietoinen hiippakuntamme seurakuntien erilaisuudesta. Siksi on tärkeää, että jokaisessa seurakunnassa käydään prosessiin, jonka avuksi tämä asiakirja on laadittu. Paikallinen viisaus on vain työntekijä- ja luottamushenkilöjoukossanne. Yhteisessä työskentelyssä löytyy tie eteenpäin.

Työryhmä haastaa myös tuomiokapitulia. Pidämme tärkeänä, että hiippakunta-/rovastikuntatasolla voisimme kouluttautua ainakin viestinnässä (ml. kriisiviestintä), digitaalisten sisältöjen tuottamisessa, somen haasteissa sekä etätöön ja etäjohtamisen kysymyksissä.

Keskustelussamme muistutettiin siitä, että ”kirkko on ollut ja tulee olemaan koronankin jälkeen”. Kirkon Herra pitää huolen kirkostaan, sen varassa meidän on hyvä katsoa rohkeasti eteenpäin.

Työryhmän puolesta

Juha Eklund

Etelä-Karjalan rovastikunnan lääninrovasti, työryhmän puheenjohtaja

Työryhmän kokoonpano

Eklund Juha, lääninrovasti, Lappeenranta, puheenjohtaja

Blom Laura, viestintäpäällikkö, Kouvola

Hukkanen Paula, talouspäällikkö, Hollola

Kinnunen Anna, vs. kirkkoherra, Hamina

Kulmala Mari, johtava diakoni, Savonlinna

Kämäräinen Ville, kasvatuksen työalajohtaja, Mikkeli

Lehtonen Marjo-Riitta, kanttori, Lappeenranta

Mäkelä Pasi, hallintojohtaja, Lahti

Rissanen Jari, leirikeskusyksikön esimies, Lahti

Varis Pirkko, johtava perheneuvoja, Lappeenranta

Turtiainen Helena, työryhmän sihteeri, Lappeenranta

Teemoja

1. Seurakuntaelämän murros (jumalanpalveluselämä, toimitukset)

Jumalanpalvelusten ja hartauksien striimaaminen tulee jäämään osaksi seurakuntien jumalanpalveluselämää, siihen on jo ennättänyt kasvaa odotusta. Niinpä *jumalanpalveluselämän suunnitlussa* tulee huomioida myös striimatut jumalanpalvelukset ja hartaudet, joilla on jatkossakin oma seuraajajoukkonsa. Striimattujen jumalanpalvelusten osalta tarvitaan yhteistä suunnittelua esimerkiksi yhtymissä; lähettääkö jokainen seurakunta oman vai toteutetaanko yhteinen striimattu lähetys? Toisaalta voisiko striimauksia varten opittuja asioita (vaihtelevat toteutukset) hyödyntää taas seurakunnan läsnä ollessa?

Striimauslaitteisiin, teknisen välineistön hankintaan ja päivitykseen ja niiden käytön hallitsemiseen joudutaan jatkossa kiinnittämään erityistä huomiota.

Kokoontumisrajoitukset ovat vaikuttaneet voimakkaasti toimituksiin; nähtäväksi jää, miten korona-aika vaikuttaa toimitusten ja muistotilaisuuksien osallistujamääriin. Todennäköistä on, että jo alkanut kehitys pienistä hautajaisista voimistuu; siunataanko siis jatkossa vainajat pääosin vain ydinperheen läsnä ollessa? Entäpä enemmän siunauksia haudalla? Erilaiset tallenteet ja striimaukset toimituksissa jäävät pysyviksi. Nyt on kasteita ollut paljon kirkoissa; voisiko näin olla jatkossakin?

Nostot:

1. Jumalanpalveluselämä ja hartaudet verkossa –suunnitelma osaksi seurakuntien jumalanpalveluselämän vuosisuunnittelua.
2. Tarvitaan koulutusta työntekijöille ja mahdollisesti uusia tekijöitä striimausten toteuttamiseen ja tekniikkaan. Samoin tarvitaan rahallista panostusta laitteistojen uusimiseen, ylläpitoon ja kehittämiseen.
3. Työntekijöitä tulee kouluttaa striimausten sisällölliseen toteuttamiseen, jotta striimit eivät olisi vain live-tilanteen taltiointia, vaan vuorovaikutuksellista ja osallistavaa.
4. Toimitusten osalta on hyvä valmistautua seurakuntalaisten tukemiseen erilaisissa järjestyksissä, tarjota vaihtoehtoja esimerkiksi hautajaisten toteuttamiseen, rohkaista suunnittelemaan omaa ja itsensä näköistä erityisesti muistotilaisuuksien osalta. On myös huomattava, että ihmisillä tulee olemaan aiempaa vähemmän tietoa ja kokemusta, kun hautajaiset pienenevät (siis yksilön osallistumiskerrat vähenevät).

Linkkejä:

[Suomen evankelis-luterilainen kirkko - evl.fi/plus](https://www.evangelis-luterilainen.kirkko.fi/plus)

2. Striimaukset, työ internetissä ja somessa, digitaalisuus

Striimaukset, työ internetissä ja somessa, digitaalisuus ovat vakiinnuttaneet paikkansa. Niillä on saavutettu uusia kohderyhmiä, vaikka samalla on mahdollisuus osallistua paikan päällä. Striimausten suunnittelussa on huomioitava niin läsnä olevat seurakuntalaiset kuin etänä osallistujat.

Henkilökunnan lisäksi striimauksen suunnittelussa ja toteutuksessa on mahdollisuus vapaaehtoisille. Kaikkien osapuolien saama koulutus näkyy toteutuksessa ja tuo työhön laatua sekä mielekkyyttä.

Verkkoon tuotettu hengellinen materiaali mahdollistaa entistä laajempaa yhteyttä seurakuntaan. Blogit, videot, podcastit ym. ovat käytettävissä seurakuntalaiselle sopivassa hetkessä, ja niillä voi avata ja syventää asioita.

Verkossa ja somessa toimiessa on hyvä huomioida kanavien erilaisuus, käyttökohde sekä työyhteisössä sovittu käytötapa. Näin laatu paranee ja selkeyttää työntekoa.

Saavutettavuus, tekijänoikeudet ja muut mahdolliset asiat ja niiden muutokset tulee huomioida sisällössä ja varautua niihin taloudellisesti.

Nostot:

1. Striimausten suunnittelun ja toteutuksen valmistelu huolella.
2. Henkilöstön ja mahdollisten vapaaehtoisten koulutus ja laitteiston päivitys.
3. Hengellisen materiaalien säännöllinen julkaiseminen verkkoon kohderyhmän mukaiselle alustalle.
4. Työyhteisö sopii yhdessä sometilien käyttötavoista.

Linkkejä:

Starttipaketti somesuunnitelman tekoon: <https://www.verke.org/vinkit/somesuunnitelma/>

Helpot ohjeet striimiin: <https://sakasti.fi/viestinta/striimaus/helpot-ohjeet-striimiin/>
siististi somessa (Lpr) > Juhalta

Teoston mediapienlupa: <https://www.teosto.fi/musiikin-kayttoluvat/hanki-lupa/mediapienlupa/>

Hyödyllisiä linkkejä saavutettavuudesta:

Lukkariohje: <https://lukkariohje.evl.fi/saavutettavuus>

Sakasti, ohjeita ja koulutuslinkkejä: <https://sakasti.fi/it-ohjeet/verkkopalvelujen-saavutettavuus/>

Aluehallintovirasto: www.saavutettavuusvaatimukset.fi

Saavutettavuusohjeet: <https://papunet.net/saavutettavuus/wcag-21-ohjeet>

Celian saavutettavuussivusto: <https://www.saavutettavasti.fi/>

eOppivan koulutus digipalvelulain vaatimuksista: <https://www.eoppiva.fi/koulutukset/saavutettavuus-ja-digipalvelulain-vaatimukset/>

eOppivan koulutus Opi tekemään saavutettavia asiakirjoja: <https://www.eoppiva.fi/koulutukset/saavutettavat-asiakirjat-verkossa/>

3. Erilaiset tapaamisten ja kohtaamisten välineet

Tavoittamisen ja kohtaamisen välineiden käyttö monipuolistuu ja tämä edellyttää sekä työntekijöiden että seurakuntalaisten tietotekniikantaitojen kehittämistä.

Konkreettisten tapahtumien rinnalla on hyvä kulkea mahdollisuus etäosallistumiseen, joka parantaa myös toiminnan saavutettavuutta.

Kohtaava toiminta on nähtävä monimuotoisempana ja työntekemisessä on vahvistettava kokeilukulttuuria.

Nostot

1. Digitaalisissa tapaamisissa on tärkeää valita oikea väline/alusta kohderyhmästä riippuen. Esimerkiksi jos kaupungin koululaiset käyttävät Google Meet -ohjelmaa, kannattaa rippikoulut, nuortentoiminta ja alakouluikäisten etäkerhot toteuttaa samalla ohjelmalla.
2. Seurakunnat ovat yksi suurimmista lapsille, nuorille ja perheille leiritoimintaa tuottava taho. Korona-aika on paljastanut leirien ison merkityksen osallistujille. Tästä syystä leiritoimintaa on hyvä kehittää entisestään ja vahvistaa työntekijöiden osaamista ja työoloja leirien suhteen.
3. Voisiko yksilöllisempi seurakuntalaisten palvelu säilyä osana toimintakulttuuria? Esimerkiksi virastopalvelujen hoitaminen videoneuvotteluihin ja ajanvarauspalveluna ”avoimien ovien” rinnalla.
4. Toimintaa on syytä toteuttaa myös eri toimijoiden yhteisissä tiloissa (esimerkiksi perheiden kohtaamispaikat).
5. Muutos työkuultuurissa on huomioitava työntekijöiden koulutuksessa, rekrytoinneissa ja työn tehtäväkuvauksissa.
6. Digitalisaation myötä seurakuntiin tarvitaan uutena työntekijäkenttänä av-osaajia tms. media-alan ammattilaisia yksi tai muutamia / seurakunta. Pienempien seurakuntien mahdollisuus yhteiseen / jaettuun mediaosaajaan?

Linkkejä:

Mahis-etäkohtaaminen

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewiDntehrHwAhXQk4sKHUzzADkQFjABegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fjournals.helsinki.fi%2Ferika%2Farticle%2Fdownload%2F1337%2F1337%2F&usg=AOvVaw3usLGISRLDcr8EiS_r5Ydb_Neljä_vinkkiä_etäkohtaamisiin | EHYT ry](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewiDntehrHwAhXQk4sKHUzzADkQFjABegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fjournals.helsinki.fi%2Ferika%2Farticle%2Fdownload%2F1337%2F1337%2F&usg=AOvVaw3usLGISRLDcr8EiS_r5Ydb_Neljä_vinkkiä_etäkohtaamisiin_|_EHYT_ry)

4. Diakonia

Korona on nostanut esille ihmisten halun auttaa. Kuinka vastaamme heränneeseen naapuriapuun ja pidämme sitä yllä? Korona ja ihmisten hätä ovat aktivoineet lahjoittajia. Olisiko syytä saada yhteinen kanta kirkossa yrityksille ”mainostilan” ostosta – onko Leijonien tuhansien eurojen lahjoitus markkina-arvoisempi kuin neulomisten lahjoittajan?

Diakonia koko kirkon yhteisenä haasteena alkoi elää esimerkiksi isoittorinkien muodossa. Vapaaehtoistyön ”momentumiin” pitäisi tarttua seurakunnissa. Emme löydä vapaaehtoisia tai vapaaehtoiset seurakuntien vapaaehtoistehtäviä ilman aktiivista suunnittelua, yhteydenpitoa ja viestintää. Tarvitaan joka tasolla pohdintaa siitä, missä voimme hyödyntää vapaaehtoisia lisäresurssina, kuka koordinoi työtä, mitä kanavia käytämme työstä kertomiseen (digitaalisuus vapaaehtoistyössä!) ja miten huolehdimme vapaaehtoisista. Näiden asioiden oltava jokaisen työalan ja työntekijän vastuulla ja ”sydämellä”.

Seurakuntalaisten taloudelliset ongelmat lisääntyivät koronan myötä ja vaikutukset tulevat näky-mään vielä vuosia. Valtakunnallinen velkaneuvonta on organisoinut toimintansa osin jo uudelleen ja ovat hanakoita yhteistyölle. Vapaaehtoisten taloussparraajien apu olisi välttämätön lisäksi avustustyölle.

Korona nosti diakonian uuteen julkiseen arvostukseen ja on ollut paljon positiivista kerrottavaa kirkon hyvän tekemisestä. Soittoringit jne. ovat nostaneet ryhmien rinnalle näkyväksi henkilökohtaisen kontaktin tärkeyden. Monilla on kuitenkin selkeä patoutunut sosiaalisten tapaamisten tarve, johon pandemian mentyä ohi on syytä korostetusti vastata.

Nostot

1. Avustustoiminnan normalisointi koronahaasteiden jälkeen?
2. Kuinka säilyttää diakonian kasvanut yhteiskunnallinen merkitys?
3. Koulutustarve avustushakujen ja projektiosaamisen kohdalla.
4. Diakonia ollut merkittävä osa seurakuntien keskusteluapua.

5. Etätyö

Etätyö on tullut jäädäkseen seurakuntien työhön. Ennen epidemia-aikaa etätyötä tehtiin harvoissa seurakunnissa muutoin kuin työajattomien viranhaltijoiden osalta. Epidemian myötä todettiin niin etätyön hyödyt kuin haasteet ja sen todettiin sopivan usean seurakunnan työalan työhön, etenkin ns. hybridimallia soveltaen, jossa osa työstä tehdään lähityönä ja osa etätyönä. Etätyö sopii paitsi toimistotyöhön, myös monenlaisiin sielunhoidollisiin kohtaamisiin. Esimerkiksi perheneuvonnan palveluissa erilaiset virtuaaliset tapaamiset tulevat jäämään vaihtoehdoksi perheneuvonnan toteutustavassa lähitapaamisten lisäksi myös epidemia-ajan jälkeen.

Etätyö on syytä ottaa pysyväksi käytännöksi seurakunnissa asianmukaisin etätyösopimuksin ja sen toteuttamiseen on syytä sopia yhteiset pelisäännöt. Etätyön ja lähityön toteuttaminen vaatii lisäksi huolellista etukäteissuunnittelua lähityön tarve huomioiden.

Etätyö säästää aikaa, rahaa ja ympäristöä. Etätyöllä on parhaimmillaan myönteinen vaikutus työhyvinvointiin työntekijän voidessa ajoittaa työrauhaa vaativat työtehtävät etäpäiviin. Etätyö vähentää tilatarvetta mahdollistaen toimistotilojen tehokkaamman käytön. Etätyön haasteita ovat mm. toimiva työergonomia, työntekijän sosiaalisten tarpeiden täyttäminen, esimiehen läsnäolo ja etäjohtaminen.

Nostot:

1. Pysyvät etätyösopimukset.
2. Etukäteissuunnittelu lähi- ja etätyön vuorottelusta tilatarpeet huomioiden.
3. Työntekijän etätyömahdollisuudet, mm. toimiva työergonomia ja toimivat tietoliikenneyhteydet.
4. Etäjohtamisen kysymykset.

Linkkejä:

[ETÄTYÖTIETOPANKKI - ETÄTYÖKOMPASSI - Etätyö, johtaminen & hyvinvointi \(univaasa.fi\)](#)

Etätyö: <https://sakasti.fi/tyoelama/etatyo/>

6. Etäjohtaminen

Etätyön jääminen pysyväksi osaksi seurakunnissa tehtävää työtä muuttaa seurakunnan esimiestyön vaateita. Esimieskoulutuksessa tulee huomioida jatkossa myös etäjohtamisen erityiset

vaatimukset, kuten esimerkiksi se, kuinka työhyvinvointia ja työntekijän työkykyä seurataan etäyhteyden kautta. Huonoimmillaan puutteellinen etäjohtaminen voi heikentää työntekijän työhyvinvointia.

Etäjohtamisen tueksi seurakunnalla tulee olla sovittuna yhteisesti tiedossa olevat toimintamallit ja työvälineet. Näitä ovat esimerkiksi säännöllinen kokouskulttuuri, Teams-sovelluksen käyttö viestintään ja kokouksiin, sähköinen asiakirjahallinta, sähköinen työajanseuranta, jaetut kalenterit tai seurakunnan intranet. Edellä mainitut (ja varmasti moni muukin vastaava työkalu) on jo osittain otettu käyttöön seurakunnissa, mutta on hyvä käydä keskustelua siitä, käytetäänkö niitä oikein ja tehokkaasti. Lisäksi olisi syytä varmistaa, ettei kukaan työntekijä jää työvälineiden ulkopuolelle esimerkiksi puutteellisen osaamisen vuoksi.

Sisäisen viestinnän selkeys ja sen toimivuus on tärkeä osa etäjohtamista. Viestinnän tulee olla säännöllistä ja johdonmukaista, lisäksi tiimille tulee tarjota tilaisuuksia ”ei asiakeskeiseen”-kanssakäymiseen esimerkiksi virtuaalikalvien muodossa. Isommissa kokoonpanoissa Teams-sovelluksen pienryhmätoiminnot ja sieltä satunnainen ryhmäjako voi olla toimiva väline virtuaalikalvien/po-rinaporukoiden järjestämiseen.

Etäjohtaminen koskettaa kaikkia seurakuntia, joten yleisellä tasolla olisi hyvä, jos hiippakuntatasolla pidettäisiin asiaa esillä ja koulutettaisiin keskitetysti esimiehiä. Yhteisen esimieskoulutuksen lisäarvona olisi myös vertaistuen muodostuminen ja siten sen muistaminen, että myös etäjohtajan työkyvyn ylläpitäminen on tärkeää.

Nostot

1. Etäjohtaminen tulee olemaan tarpeellista myös ”uuteen normaaliin” siirryttäessä: entistä suurempien seurakuntien maantieteellisten alueiden sekä osittaisen etätyön jäädessä osaksi seurakuntien arkea.
2. Työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin kysymykset tulevat olemaan esillä niin työntekijöillä kuin esimiehilläkin.
3. Sähköisten työvälineiden käytön sisäiset pelisäännöt ja osaaminen varmistettava.
4. Hiippakunnan kautta olisi hyvä koordinoida etäjohtamiseen koulutautumisen asioita keskitetysti.

Linkkejä:

[Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Onnistunut etäjohtaminen opas esimiestyön tueksi [Microsoft Word - Maiju Majola opinnäytetyö \(theseus.fi\)](#)

Kaupallinen sivu palveluista ja blogia aiheesta: [Blogi - Etäjohtaminen.fi \(etajohtaminen.fi\)](#)

[ETÄTYÖTIETOPANKKI - ETÄTYÖKOMPASSI - Etätyö, johtaminen & hyvinvointi \(univaasa.fi\)](#)

7. Etäkokoukset (sähköiset kokoukset)

Etäkokoukset, sähköiset kokoukset ja hybridikokoukset jäävät pysyväksi osaksi työkalupakkia niin työntekijöiden kesken kuin toimielimissäkkin. Ne mahdollistavat kevyen ja nopeasti reagoivan kokoustamisen sekä ajan ja ympäristön säästämisen. Erityisesti maantieteellisesti laajoissa seurakuntatalouksissa etäkokoukset ovat taloudellisia matkakorvauksissa säästämisen vuoksi.

Etäkokoukset voivat kannustaa myös kokeilukulttuuriin, sillä tarvittaessa hyvien ideoiden työstäminen voidaan aloittaa nopeallakin aikataululla ilman ns. virallisen kokouspäivän odottamista.

Etäkokousten ja lähikokousten roolit voivat olla keskenään erilaiset. Etäkokous toimii paremmin melko suoraviivaisessa asioihin keskittymisessä ja tiedottamisessa. Lähikokouksissa on usein luontevampaa toteuttaa laajempia suunnitelmia, ideointia sekä erityisesti sosiaalisia kontakteja vaativia työskentelyjä.

Etäkokouksiin liittyy myös haasteita. Sovellukset ja menetelmät vaativat opettelua. Työntekijöiden erilaiset taustat ja töiden vaatimukset sekä etäkokouksiin tottuminen voivat johtaa työntekijäryhmien eriytymiseen kokoustamiskulttuurissa. Toimivaltaisten hallintoelinten sähköisissä kokouksissa on edelleen haasteita, koska järjestelmät eivät täysin vastaa tarpeita, eikä kaikille luottamushenkilöille ole mahdollista tarjota riittävää välineistöä kirkkohallituksen vaatimuksen mukaisesti.

Nostot:

1. Kokouksen koollekutsujalta vaaditaan pelisilmää oikean kokoustavan valitsemisessa osallistujat ja käsiteltävät asiat huomioiden.
2. Enemmän kokoustamistapoja, enemmän kokouksia? Pidetään järki päässä.
3. Kokouksissa ihmisten vuorovaikutus on tärkeintä, ei erilaisten tekniikoiden käyttö.
4. Etäkokoukset säästävät aikaa, rahaa ja ympäristöä.

Linkkejä:

[Vuoden 2021 Kirkkohallituksen yleiskirjeissä on useampi toimielinten sähköisiä kokouksia koskeva kirje](#)

8. Yhteistyö ja verkostoituminen: viranomaisyhteistyö, muu yhteistyö

Kirkkona olemme sitoutuneet noudattamaan viranomaisten ohjeita ja osoitamme olevamme luotettava yhteistyösopuoli.

Sekä ulkoisia että sisäisiä yhteistyörakenteita on syytä vahvistaa entisestään. Valmiit rakenteet mataloittavat poikkeustilanteissa tiivistetyn yhteistyön aloittamista eri toimijoiden välillä. Arjessa on hyvä säilyttää yhteistyötapaamiset myös valtakunnan tasolla, mikä mahdollistuu tänä päivänä helposti digitaalisilla alustoilla.

Yhteistyöstä on hyvä sopia yhteistyösopimusten muodossa, jottei se jää henkilöistä riippuvaksi.

Seurakuntien on hyvä hyödyntää useasti laadukkaita tilojaan yhteistyön välineenä.

Nostot:

1. Seurakunnan suorat yhteydet sairaanhoitopiiriin ja muihin viranomaisiin helpottavat asioiden valmistelua ja toimimista poikkeustilanteissa.
2. Seurakunnan sisäinen yhteistyö työmuotojen välillä on tärkeää ja sitä on kehitettävä edelleen.
3. Lähiseurakuntien yhteydenpito haasteellisissa tilanteissa; rovastikunnallinen yhteistyö.
4. Monitoimijaiset hankkeet ovat hyvä alusta laaja-alaiselle yhteistyölle poikkeustilanteissa.

5. Hyödynnämme Henkisen huollon (Hehu) asiantuntemusta.

Linkkejä

Sopimus pohja kunnan sivistystoimen ja seurakunnan yhteistyölle - evl.fi

[Korona-apua Mikkelin seudulla - Meijän Mikkelin \(meijanmikkeli.fi\)](#)

[Tehostettu nuorisotyö | Po1nt nuortenportaali](#)

9. Valmius-, kriisi- ja koronatyöryhmät

Seurakuntien valmiussuunnitelmien ajantasaisuuden tärkeys on tullut esille. Koronaopit tulee siirtää suunnitelmiin muistaen, että valmiussuunnitelma on paljon muutakin kuin korona.

Korona-aika on korostanut hyvän viranomaisyhteistyön merkitystä (valtakunnalliset, maakunnalliset ja paikalliset toimijat niin kirkon sisällä kuin muualla yhteiskunnassa). Poikkeusolojen toimivat yhteistoimintasuhteet rakennetaan uskottavalla normaaliolojen toiminnalla.

Poikkeusolot ovat tuoneet esiin viestinnän haasteellisuuden niin sisäisessä kuin ulkoisessakin viestinnässä. Nopeus ja luotettavuus ovat usein ristiriidassa.

Kriisiajan yhteydenpito vaatii nopeutta ja joustavuutta kaikilla tasoilla. Päätösten ja niistä viestimisen yhdensuuntaisuus luo selkeyttä. Kriisiviestintäsuunnitelman tulisi olla ajan tasalla.

Organisaation sisäisen päätöksentekoprosessin ja siitä kertomisen (sisäisesti ja ulospäin) täytyy olla mietitty etukäteen (kirkkoherran, valmiuspäällikön, johtoryhmän ja valmiusryhmän roolit).

Nostot

1. Valmiussuunnitelma päivitettävä.
2. Kriisiviestintäsuunnitelma päivitettävä ja harjoiteltava äkillisten kriisitilanteiden varalta.
3. Mitä pysyviä yhteistyörakenteita on olemassa viranomaistahojen kanssa? Kuka niissä on mukana? Tiedonkulun varmistaminen.
4. Valmiuspäällikön / vastaavan valinta ja koulutus.

Linkkejä:

[Valmius ja varautuminen - evl.fi](#)

10. Hygieniäkäytännöt

Kättely on ollut osa suomalaista tervehtimiskäytäntöä ja myös seurakuntakulttuuria. Minkälaiseen kättely- ja hygieniäkulttuuriin palataan koronan jälkeen?

Koronapandemian aikana on kiinnitetty erityistä huomiota hyvään käsi- ja yskimishygieniaan ja ohjeistettu, että tilaisuuksiin osallistutaan vain terveenä.

Maskit ovat olleet yleisten ohjeistusten mukaan käytössä ja käsidesin käyttö on muodostunut osaksi arkea.

Korona-aika on vaatinut kiinnittämään huomiota myös tilajärjestelyihin. Ei eri ryhmien kohtaamisia esimerkiksi leirikeskustoissa, kokoontumisrajoitusten tuomat järjestelyt kirkkoihin jne.

Kaikki työntekijät osaltaan huolehtivat hygieniasta ja esimerkiksi välineiden ja tarvikkeiden puhdistuksesta käytön jälkeen.

Ohjeistus ollut tärkeässä roolissa niin työntekijöille kuin seurakuntalaisillekin.

Tehostettu siivous ollut käytössä kokoontumis- ja työtiloissa.

Nostot:

1. Hyväksyttävä ihmisten erilaiset hygieniakäytännöt (keskusteltava työyhteisössä).
2. Kättelykulttuurin palautus ihmistä kunnioittaen. Monella tarve kosketukselle (kättely, haalaus), mutta kaikki eivät tätä halua.
3. Tilaisuusohjeissa huomioitava jatkossakin muistutus terveenä osallistumisesta.
4. Turvaväleistä luovutaan viranomaisohjeistuksen mukaan, kun se on turvallista.
5. Selkeä ohjeistus eri käytänteistä.
6. Käsidesit osana tilojen varustelua jatkossakin (vrt. normaalit influenssat yms.)
7. Maskien käytössä seurataan viranomaisohjeistusta. Maskin käyttö kuitenkin sallitumpaa/ymmärrettävämpää jatkossa.
8. Ryhmien ja työntekijöiden osastointivalmius jatkossakin.
9. Käsidesin käyttö ehtoollisen jaossa harkittava jatkossakin.
10. Kotikäynnit ja lähikontaktit käyttöön seurakunnassa heti kun mahdollista ja turvallista.
11. "Tehostettu siivous" ei välttämättä huono asia jatkossakaan esimerkiksi influenssakausina.

Linkkejä:

[THL - Koronavirus: ohjeet](#)

[Tarttuminen ja suojaautuminen – koronavirus - Infektiotaudit ja rokotukset - THL](#)

<https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-tyontekijalle>

11. Viestintä

Viestinnän rooli on vahvistunut kriisissä läpi kaikkien työalojen. Akuutin kriisivaiheen jälkeen on ajankohtaista tarkistaa viestinnän resurssit ja työnjako koko työyhteisössä. Tähän sisältyy muun muassa viestinnästä vastaavien työntekijöiden tehtävänkuvausten tarkistaminen.

Verkko- ja videomateriaalien tuottaminen sekä sosiaalisen median aiempaa laajempi käyttö seurakunnan työvälineinä ovat tulleet jäädäkseen. Näkyvyys eri viestintävälineissä kannattaa suunnitella ja valita seurakunnalle sopivat viestintäkanavat. Resurssit kannattaa kohdentaa harkitusti. Digiä ja printtiä voi hyödyntää sopivassa suhteessa eri kohderyhmät huomioiden.

Seurakunta on julkinen toimija, jonka viestinnältä odotetaan luotettavuutta, asiallisuutta sekä ajantasaisuutta. Henkilöstölle ja vapaaehtoisille kannattaa järjestää tarpeellista viestintäkoulutusta eri viestintäkanavissa toimimisesta.

Poikkeusaika on testannut erityisesti kriisiviestintäkäytäntöjä. Seurakunnan kriisiviestintäsuunnitelma kannattaa päivittää tuoreiden kokemusten pohjalta ja käydä se läpi työyhteisössä.

Poikkeustilanne on vaatinut paljon sisäiseltä viestinnältä. Esimiesten rooli sisäisessä viestinnässä on merkittävä. Myös käytössä olevia sisäisen viestinnän kanavia on hyvä arvioida ja tarpeen mukaan kehittää.

Nostot:

1. Tarkista viestinnän resurssit ja työnjako, myös työntekijöiden tehtävänkuvaukset.
2. Käytä viestintäresurssit suunnitellusti; valitse sopivat viestintäkanavat eri kohderyhmille.
3. Järjestä viestintäkoulutusta henkilöstölle ja vapaaehtoisille. Hyödynnä ilmaiset koulutukset.
4. Päivitä kriisiviestintäsuunnitelma ja käy se läpi työyhteisössä osana valmiussuunnittelua.
5. Kehitä sisäisen viestinnän osaamista ja viestintäkanavia.

Linkkejä:

Kriisiviestintä:

<https://sakasti.fi/kriisit-ja-varautuminen/nain-varaudut/nain-valmistaudut-kriisiviestintaan/>

Ilmaisia webinaareja: <https://sakasti.fi/koulutus/webinaareja/hyvaa-tyota-verkossa-webinaarit/>

Viestintä: <https://sakasti.fi/viestinta/>

Työyhteisöviestintä: <https://sakasti.fi/viestinta/etusivu/tyoyhteisoviestinta/>

12. Talous

Talousraportoinnissa ja -suunnittelussa tarvitaan tarkempaa ja tiiviimpää seuranta sekä joustavuutta ja ketteryyttä. Samalla isot linjat ja strategia on pidettävä mielessä ja vältettävä kvartaalitalouden mukaan tempoilua. Luottamushenkilöt on pidettävä ajan tasalla talouden kehityksestä aiempaa tiiviimmin.

Talousarvioprosessi kaipaa uutta otetta, jotta siinä olisi reagointimahdollisuuksia lähelle budjetoitavaa vuotta ja jotta talousarviovuoden aikana olisi liikkumavaraa ja kykyä reagoida toimintaympäristön mukaan.

Seurakuntien laskeva jäsenmäärä on uhkakuva. Taustalla ovat kirkosta eroamiset, syntyvyyden pieneminen, muuttotappio ja kuolleisuuden määrä suhteessa syntyneisiin.

Mobiilikolehdin / sähköisen lahjoittamisen kanavat tulevat lisääntymään, ja käteisen rahan käsittely vähenemään.

Tilintarkastukset toteutetaan osin sähköisenä jatkossakin.

Seurakuntatalouden rakenteelliset ongelmat nousevat pintaan akuutin koronaviruksen jälkeen.

Nostot

1. Korona-ajan pakotettu joustavuus ja reagointikyky kannattaa muistaa jatkossakin.
2. Rakennemuutokset rohkeasti pöydälle niin sisäisissä prosesseissa, työalojen rajoissa, resurssien kohdennuksessa kuin seurakuntarajoissakin.

3. Suuri linja strategian mukaisesti ja luottamushenkilöiden linjauksia noudattaen, lyhyempi aikaväli operatiivisin voimin hätiköintiä välttämällä.
4. Varautuminen mobiilikolehdiin sekä muun sähköisen lahjoittamisen toteuttamiseen.

Linkkejä:

[Verotuloennuste ja seurakuntarakenteiden taloustyökalu](#)

13. Koulutus

Koulutuksiin tulee entistä enemmän joustoa ja työntekijät voivat valita itselleen sopivimman tavan osallistua koulutuksiin. Koulutustarjonta kasvaa ja koulutuksen tarjoajat monipuolistuvat. Erilaiset webinaarit, verkkokoulutukset ja –luennot sekä hybridimallit jäävät pysyviksi.

Koulutuksista tehdyt demot ja tallenteet myös lisäävät mahdollisuuksia osallistua niihin kustannus- tehokkaasti ja asuinpaikasta riippumatta. Kuitenkin on tärkeää huomioida, että työntekijät pääsevät ainakin välillä osallistumaan erilaisiin koulutuksiin, neuvottelupäiviin ja tapaamisiin myös li- venä. Verkostoituminen ja virkistäytyminen kollegojen kanssa auttaa jaksamaan työssä.

Henkilöstön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa on syytä ottaa huomioon sekä se osaaminen, mitä työyhteisössä jo on, että ne koulutukselliset tarpeet, jotka antavat valmiuksia ja taitoja uu- dessa toimintakulttuurissa. Työntekijälle voisi luoda oman koulutuspolun, jossa myös omat toiveet tulevat huomioiduksi.

Esille nousseita koulutustarpeita ovat muun muassa viestintään liittyvät kysymykset, kuten so- messa toimiminen, verkkosisältöjen suunnittelu ja kriisiviestintä. Etäjohtamiseen, etätyön peli- sääntöihin sekä etäkokouskäytäntöihin kouluttautuminen voi osoittautua tarpeelliseksi. Myös uu- sien etätyövälineiden ja erilaisten sovellusten sujuva käyttö vaatii koulutusta.

Nostot

1. Seurakunnassa on tärkeää olla käsitys siitä, mikä on sen strategia koronan jälkeisessä ajassa; mitä tavoitellaan ja mitä kohti ollaan menossa.
2. Seurakunnassa tehdään osaamiskartoitus sekä suunnitelma siitä, millaista osaamista nyt ja tule- vaisuudessa tarvitaan. Esimiehillä on tärkeä rooli suunnitelman laadinnassa omalla työalallaan, kirkkoherralla/ ylimmällä johdolla on oltava käsitys kokonaisuudesta.
3. Jokaiselle työntekijälle laaditaan oma koulutuspolku, jossa työntekijän koulutustarve ja myös omat toiveet tulevat huomioiduiksi. Samalla huolehditaan siitä, että työntekijä ei kuormitu liikaa koulutuspainneiden keskellä.

14. Työnohjaus

Työnohjauksen merkitys on syytä tiedostaa muuttuneessa toimintaympäristössä. Työnohjauksen tarpeen arviointi tapahtuu esimiesten toimesta työntekijöiden kanssa neuvotellen. Työnohjausta saattavat tarvita niin yksittäiset esimiehet ja työntekijät kuin tiimit ja työyhteisötkin.

Korona-aika ja varsinkin siitä paluu kohti uutta normaalia voi nostaa esiin työmotivaation ja työssä jaksamisen kysymyksiä. Työnohjaus yhteistyössä esimiehen ja tarvittaessa työterveyshuollon kanssa auttaa löytämään oman paikan ja tavan työskennellä muuttuneessa toimintaympäristössä.

Myös työnohjaus on uuden edessä. Sen toteuttaminen hybridimallilla tai kokonaan etänä toimii hyvin, varsinkin yksilöohjauksissa ja pienryhmissä. Etätyönohjaus mahdollistaa osallistumisen pitkien matkojen takaa säästäten aikaa ja rahaa. Kirkon piirissä on paljon työnohjaus- ja konsultointiosaamista, ja joissakin tapauksissa myös organisaation ulkopuolisille asiantuntijoille voi olla tarvetta.

Nostot

1. Työnohjauksen tarpeen arviointi muuttuneessa toimintaympäristössä.
2. Työnohjaajien ja konsulttien kartoittaminen etämahdollisuudet huomioiden.

Linkkejä:

<https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

[Työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille^LLLLLJ lopullinen.pdf \(theseus.fi\)](https://www.theseus.fi/tyonohjauksen_merkitys_tyohyvinvoinnille^LLLLLJ_lopullinen.pdf)

<https://www.adlibris.com/fi/kirja/tyonohjauksen-kasikirja-9789523305182>

15. Työyhteisökysymykset

Työyhteisön merkitys on korostunut koronakriisin aikana. Työyhteisön läsnäolo ja tuki ovat tärkeitä erityisesti poikkeustilanteissa, ja kriisin aikana yhteyttä on ylläpidetty käytettävissä olevilla tavoilla. Yhteydenpito ei voi olla vain kriisiviestintää tai työn ohjeistusta, vaan tarvitaan myös tsemppiviestejä ja sosiaalista kanssakäymistä. Laajoissa työyhteisöissä lähitiimit ovat tärkeimmät kontaktit, mutta lisäksi tarvitaan koko työyhteisön kokoavia viestejä tai tilaisuuksia poikkeustilanteissa.

On hyödyllistä käydä läpi sitä, miten oman työyhteisön yhteydenpito sekä muut henkilöstön tilaisuuksien tai kohtaamisten toteutettiin poikkeusaikana, ja mitä siitä voidaan oppia. Kehittämistyössä voi hyödyntää esimerkiksi erilaisia henkilöstökyselyjä. Henkilöstöltä voi kysyä, missä asioissa onnistuimme tai epäonnistuimme työyhteisönä sisäisessä kriisinhoidossa, henkilöstön tasapuolisessa kohtelussa tai työkuormituksen jakautumisessa henkilöstön kesken.

Kun on jälleen mahdollista kokoontua työyhteisönä kasvokkain, se kannattaa toteuttaa, hyvin suunnitellen.

Henkinen ja hengellinen tuki työyhteisöltä on hyvin tärkeää poikkeustilanteissa, mutta myös sen päätyttyä. Akuutin kriisin jälkeiseen väsymykseen tai muuhun tuen tarpeeseen kannattaa varautua työyhteisössä. Avun kanavien ja tuen mahdollisuuden esillä pitämiseen kannattaa panostaa. Työyhteisön esimiehiä kannattaa kouluttaa ja tukea kohtaamaan poikkeustilanteen esille nostamat haasteet.

Koronakriisissä on voinut myös löytyä uusia työntekijöiden taitoja ja luovuutta. Nousiko poikkeustilanteessa esille uutta osaamista, jota työyhteisö voisi hyödyntää jatkossakin? Tästä näkökulmasta voi tarkastella muun muassa kokemuksia työnkierrosta tai työntekijöiden uusista vastuualueista ja tavoista tehdä työtä. Tarpeen mukaan uusien tehtävien osalta tulisi tarkastella työntekijän tehtävänkuvauksen muutosta.

Nostot

1. Työyhteisön ja johdon viestit ja muu yhteydenpito työntekijälle korostuvat poikkeustilanteessa. Kriisiviestinnän lisäksi tarvitaan tsemppiviestejä, ja työyhteisön läsnäoloa käytettävissä olevilla tavoilla.
2. Kysely henkilöstölle poikkeustilanteen hoitamisesta omassa työyhteisössä. Vastausten hyödyntäminen organisaation kriisivalmiuden ja työyhteisön toiminnan kehittämisessä.
3. Johdon ja lähiesimiesten osaaminen korostuu poikkeustilanteessa. Esimiesten kouluttaminen ja tukeminen poikkeustilanteen aiheuttamien haasteiden kohtaamiseen.
4. Varautuminen kriisin jälkeiseen väsymykseen tai muuhun tuen tarpeeseen työyhteisössä. Mahdollisuus kriisin purkuun ja tietoa saatavilla olevasta tuesta.
5. Miten hyödynnämme henkilöstön uutta osaamista?

Linkkejä:

Työkykyjohtaminen:

<https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/johda-tyohyvinvointia/>

Työkykyjohtamisen kehittämisverkostot:

<https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyokykyjohtamisen-kehittamisverkosto/>

Työhyvinvointikysely:

<https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyokykyjohtamisen-kehittamisverkosto/>