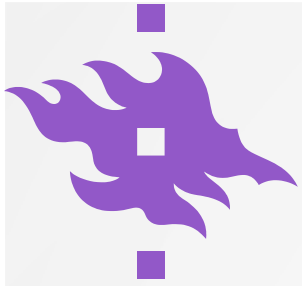


EXPONENTIAL WORK-HANKE & EV.LUT.KIRKKO

SUURI MAHDOLLISUUS

Prof. Anne Birgitta Pessi
Exponential Work-tiimin materiaaleista
(Aalto-yliopisto ja Hintsa Performance)



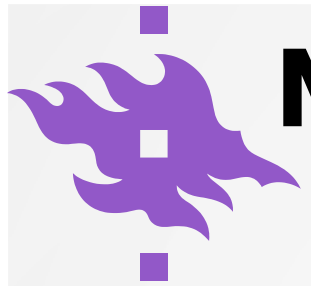
MISTÄ ON KYSE?

- Exponential Work on hanke, jossa tutkitaan **työyhteisöjen dynamiikkaa ja hyvinvointia**:
 - Mikä ja millainen on **kukoistava** työyhteisö?
 - Kukoistavalla työyhteisöllä tarkoitetaan yhteisöä, jossa sekä yksilöt että yhteisöt **voivat hyvin** ja menestyvät yhdessä omien tavoitteidensa mukaisesti
 - Hankkeessa toimivat suomalaiset ja kansainväliset huippututkijat ja -toimijat Aalto-yliopistosta, Helsingin yliopistosta ja Hintsa Performancesta
- **Teologisessa tiedekunnassa** ev.lut. kirkon osuudesta vastaa kirkkososiologian prof. Anne Birgitta, yhdessä nuorempien tutkijoiden kanssa.
 - **Hiippakunnat** muodostavat tämän tutkimussiivun ydinaineiston



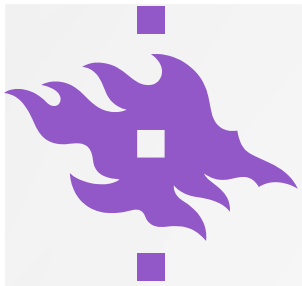
PIENELLÄ PANOKSELLA VALTAVA HYÖTY SEURAKUNTIIN

- Exponential Work-hanke on laajuudessaan, monipuolisuudessaan ja syvyydessään **ainutlaatuinen**. Vastaavaa mahdollisuutta esim. tutkimuslaitoksilta tai Suomen Akatemian tms. hankkeista ei voi tulla.
- Tavoitteena on edistää suomalaisen **työelämän hyvinvointia**, ei vain sen tutkimusta
- Tutkimushankkeeseen osallistuvat **hiippakunnat**:
 - Helsinki
 - Oulu
 - Tampere
 - Turku



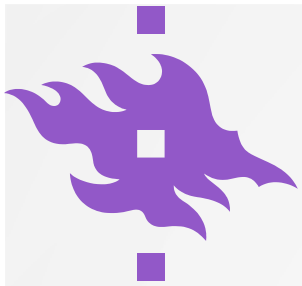
MITÄ SEURAKUNNAT JA HIIPPAKUNTA SAAVAT HANKKEESTA?

- Hanke tuottaa ainutlaatuista tietoa hiippakunnista ja seurakunnista työyhteisöinä, eli:
 - Konkreettista tietoa juuri **omasta hiippakunnasta** ja sen **seurakunnista**: kuinka voimme? Mikä on työyhteisömme dynamiikka?
 - Vertailtavaa tietoa **hiippakuntien välillä**: mikä on ainutlaatuista juuri meidän hiippakunnalle?
 - Vertailtavaa tietoa **kirkon** ja **yriytysten** välillä: mikä on juuri kirkolle haaste, mikä mahdollisuus?
- Hankkeen pohjalta on **mahdollista** suunnitella koulutuksia, **jalkauttamista** juuri omassa hiippakunnassa/srk:ssa. Mitä työkaluiksi meille? Mitä haluamme edistää? Hanke ei tätä velvoita.
- Haluttaessa voidaan suunnitella myös **seurantaa** omalle työyhteisölle; Kuinka **seuraamme** edistymistä? Kuinka edistymme hyvinvoinnissa ja yhteisessä kukoistuksessa työyhteisönä?



MIHIN SEURAKUNTIA VELVOITETAAN?

- Hiippakunnasta kerätään kyselyaineisto, jota varten seurakunnista tarvitaan apua **vain:**
 - Kutsujen välittämiseen työntekijöille **viikolla 41**
 - Ja muistutusviestin lähettäminen viikoilla 42 & 43
 - Tiedotusta hankkeesta
- **Mitään muuta panostusta** hiippakunnista tai seurakunnista EI edellytetä (rahallista, työajallista, ohjauksellista, jalkauttavaa tms.)
- Aineisto kerätään valmiilla kyselyllä, ja se vaatii kaksi vastauskierrosta **viikoilla 44-47**
 - **Halutessaan** hiippakunnat voivat olla mukana suunnittelemassa mm. työpajaa, jalkauttamisen työpajaa tms. teol. tdk tutkijoiden kanssa



TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN: VIIKKO 41

- **Seurakunnat** lähettävät työntekijöille esitietolomakkeen sisältävän osallistumiskutsun
 - Esitietolomakkeen täyttäminen onnistuu tietokoneella, tabletilla ja älypuhelimella
 - Täyttämiseen menee muutama minuutti
 - Työntekijät, jotka täyttävät esitietolomakkeen ja ilmoittavat valmiudestaan osallistua tutkimukseen saavat varsinaiset kyselyt suoraan työsähköpostiinsa
- **Jos mahdollista**, olisi hienoa jos seurakunnat voivat lähettää vielä muistutusviestin viikoilla 42 & 43

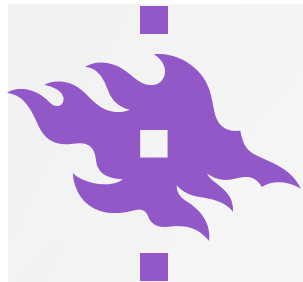


TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN: VIIKOT 44 & 46

Ensimmäisen kyselyn lähettäminen viikolla 44 & toisen kyselyn lähettäminen viikolla 46

- Tutkimusryhmä lähettää osallistujien työsähköpostiin
 - Lähetämme tarvittaessa muistutusviestiä viikoilla 45 & 47
- Kyselyyn vastataan tietokoneella
- Vastaaminen kestää noin 30 minuuttia
- Kyselyyn voi vastata missä vain ja milloin vain

Toisen kyselyn lähettämisen ja yksilöraportin välissä on yleensä 4 viikkoa, koska annamme 2 viikkoa aikaa vastata ja sitten raporttien tekoon menee 1-2 viikkoa



SEURAAVAKSI TARKEMMIN EXPONENTIAL WORK-HANKKEESTA - JA AIVAN LOPUSSA VIELÄ NÄISTÄ KUMPUAVAT TEOLOGISET NÄKÖKULMAT



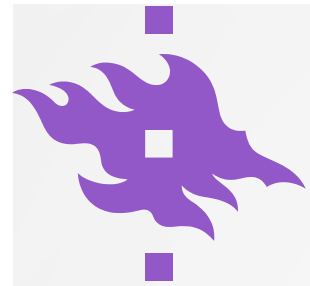
EXPONENTIAL-HANKKEEN TAVOITE

Tavoitteena on tutkia kokonaisvaltaisesti organisaatioiden **dynamiikkaa ja hyvinvointia:**

Mikä ja millainen on **kukoistava työyhteisö?**

Kukoistavalla työyhteisöllä tarkoitetaan yhteisöä, jossa **yksilöt ja yhteisöt voivat hyvin ja menestyvät yhdessä suhteessa omiin tavoitteisiinsa.**

Seuraavissa dioissa hankkeesta tarkemmin
(englanniksi).



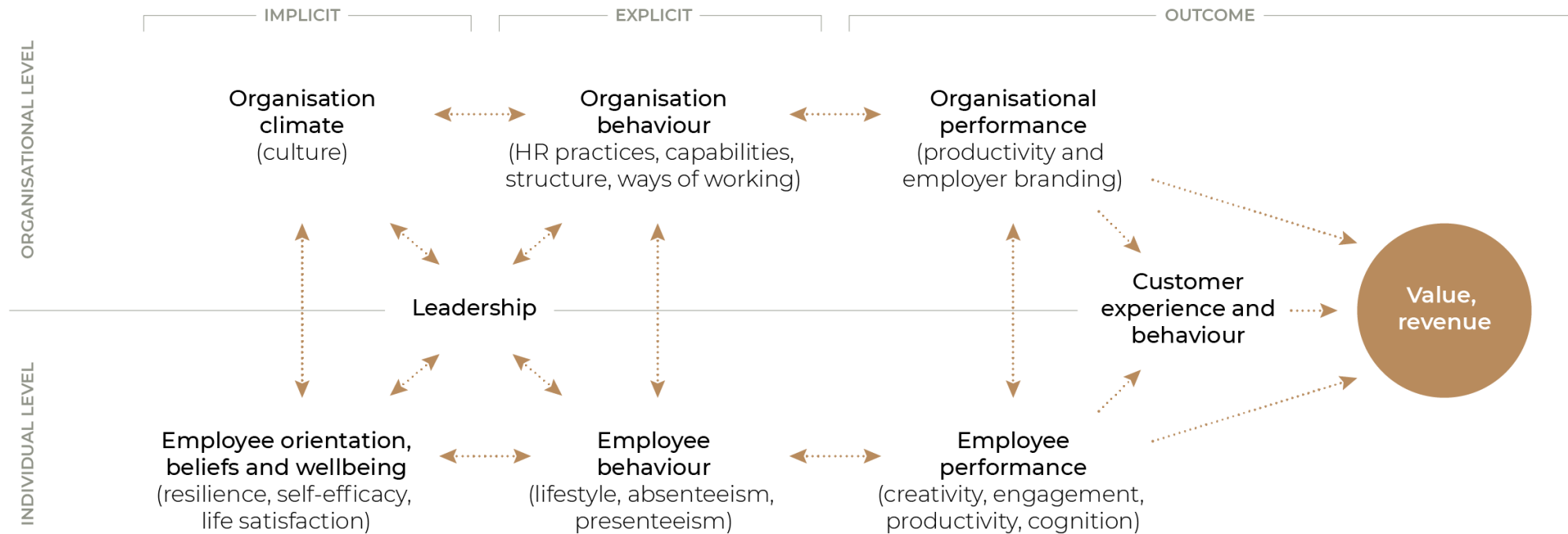
RESEARCH QUESTIONS

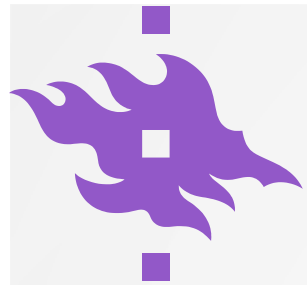
The objective of the research is to holistically understand the organization dynamics and what it takes to have a high performing organization, where individual and organizational wellbeing and thriving is a norm.

- (i) How do top leaders' healthy lifestyle influence top leaders' thriving, leadership style and organization climate?
- (ii) How do top leaders' well-being, thriving and performance cascade down in the organization and affect organization climate, and employee wellbeing, thriving, creativity and performance?
- (iii) How do organizational climate and behavior (e.g. ways of working and HR practices), leadership and employee well-being and thriving affect organizational and individual performance?
- (iv) How do employee orientations, beliefs, meaning, healthy lifestyle and working style moderate employee wellbeing, thriving, creativity and performance, when leadership style and organization climate vary?
- (v) What are the ingredients of mass thriving and abundant outcomes?



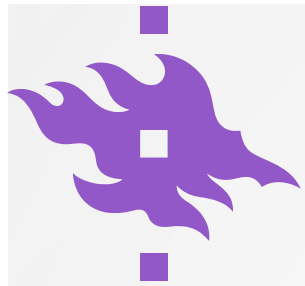
Organization Value Chain model as a conceptual framework of the research





RESEARCH APPROACH

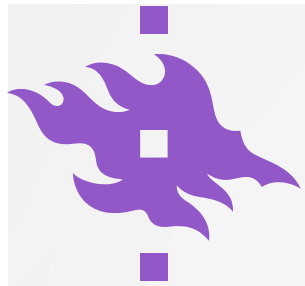
- Philosophically starting point is a pragmatic worldview trying to find solutions that work for a major workplace issue i.e. most employees are not engaged and thriving, which leads to suboptimal learning, performance and individual life satisfaction.
- Mixed methods research design:
 - multilevel time-lagged quantitative research design (online surveys) involves (T1) top leader (CEO/organization leader), (T2) top leadership team members, (T3) middle managers, and (T4) employees and
 - semi-structured interviews with HR managers of the participating organizations.
- Multilevel data will be collected from 50-100 organizations. Companies represent different industries and also relatively young companies are included. Also academic organizations are included.
- All constructs are previously validated measures.
- The survey instruments have been tested in two pilot studies in five separate organizations during the first half of 2018.
- Collecting the data at different points in time starting from the top leaders and creating time lags between data collection from top leaders, middle managers, and employees increases research validity and mitigating common method bias (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012).



MIKSI JUURI SEURAKUNNILLE? 1/2

Teologisiin näkökulmiin liittyy useita erityisiä näkökulmia hankkeessa:

- Hankkeen holistinen **ihmiskuva**: ihmisen kyky hyvään, ihmisen sosiaalisuus
- Keskeisenä teemana **merkityksellinen** työ, työn tarkoitus, kutsumus
- Ydinteemana myös minä versus muut; **myötätunto**, empatia, yhteistoiminta, lähimmäisyys työyhteisössä ja työyhteisönä
- **Psykologisen turvallisuuden** nouseva ydinteema; mitä se on juuri kirkossa ja/tai teologisesti? Onko meillä siihen erityistä annettavaa, kun teema on kovassa nosteessa kaikkialla?

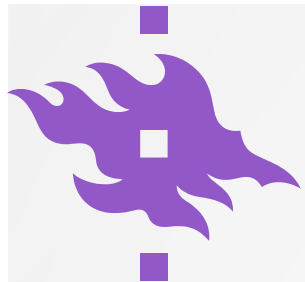


MIKSI JUURI SEURAKUNNILLE?

2/2

Teologisiin näkökulmiin liittyy erityisesti lisäksi:

- **Vastuullisuus** ja kestävyys, erityisesti **sosiaalinen** kestävyys. Miten työyhteisönä edistää esim. sosiaalista kestävyyttä omassa talossa?
- **Palveleva johtajuus**; yritysmaailman nouseva käsite; mitä se on juuri meillä? Onko lähimmäisyys ja myötätunto nostettavissa johtamisen erityiseksi näkökulmaksi kirkossa? Tapahtuuko jo näin? Palvelevassa johtamisessa (servant leadership) kirkko voisi olla edelläkävijä.
- Teemaan liittyy myös **työpaikka-spirituaaliteetti** (work place spirituality), joka ei koske vain uskonnollisuutta, ja on käsitteenä vielä Suomessa lapsenkengissään.



6 KYSYMYSTÄ HIIPPAKUNNISTA



1.1. Mikä tarkalleen ottaen on tutkimuksen osallistujaryhmä?

Osallistujaryhmä muodostuu neljästä organisaatiotasosta. Hiippakunnissa kyselyyn osallistuisivat:

- Piispa (T1)
- Kirkkoherrat (T2)
- Työalojen- ja työalueiden esimiehet (T3) ja
- Seurakuntatyön työntekijät (T4).

Kokonaisuuden kannalta on tärkeää, että riittävän suuri määrä ihmisiä vastaa kyselyyn (200+ henkilöä).



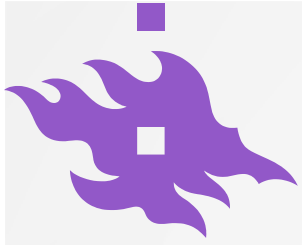
1.2. Ketkä kuuluvat ryhmään *Seurakuntatyön työntekijät (T4)* ?

Seurakuntatyön työntekijöillä tarkoitamme henkilöitä, jotka osallistuvat seuraavien työmuotojen toteuttamiseen:

- Jumalanpalveluselämä
- Kasvatus, johon sisältyy lapsi- ja perhetyö, varhaisnuoriso- ja nuorisotyö sekä erityisnuorisotyö ja rippikoulutyö
- Nuoret aikuiset ja aikuistyö
- Musiikki
- Sielunhoito
- Diakonia
- Lähetys, ja kansainvälinen työ

2. Onko ajatuksena, että hiippakuntamme alueella olevista seurakunnista jotkut osallistuisivat tutkimukseen?

Tavoitteenamme on, että mahdollisimman moni hiippakunnan seurakunnista osallistuu tutkimukseen.

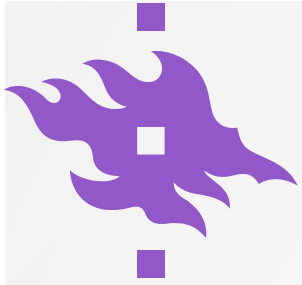


3. Yli 200 vastauksen tavoite taitaa edellyttää kyselyn kohdistamista suurelle joukolle?

Kyllä. Kutsumme hiippakunnan kaikkia seurakuntia ja niiden seurakuntatyön työntekijöitä osallistumaan. 700-1000 henkilön suuruisen joukon kutsuminen perustuu siihen, että pyrimme varmistamaan riittävän suuren otoksen. Kun kyseessä on vapaaehtoinen osallistuminen, suuren joukon kutsumisen merkitys korostuu entisestään.

4. Seurakunnissa on useita paikallisia esimiehiä ja monilla heistä kenties vain muutamia alaisia, joten tulokset eivät taida olla ihan helposti verrannollisia edes yhden työntekijäryhmän sisällä?

Huomionne hiippakuntaorganisaation asettamasta haasteesta 4 portaiselle kyselylle ovat erittäin osuvia. Olemme tästä haasteesta tietoisia ja otamme sen huomioon organisaatioraportteja laatiessamme.



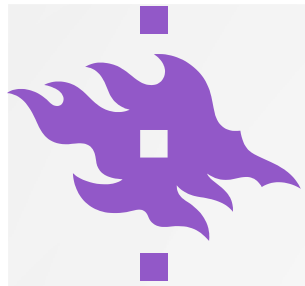
5. Velvoittaako tutkimusprojektiin osallistuminen piispaa, tuomiokapitulia tai seurakuntia johonkin muuhun kuin kyselyihin vastaamiseen?

Kyselytutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, eikä velvoita siihen osallistuvaa organisaatiota juridisesti mihinkään.

Kutsujen välittämisessä hiippakunnan työntekijöiden sähköposteihin tarvitsisimme kuitenkin seurakuntien apua.

6. Maksetaanko tutkimukseen osallistumisesta?

Tutkimuksen tekijät eivät pysty maksamaan osallistujille rahallista, tai mitään muutakaan aineellista korvausta osallistumisesta. Mikäli työnantaja ei määrää tutkimukseen osallistumista työajalla toteuttavaksi työtehtäväksi, kyselyihin osallistuminen on täysin vapaaehtoisesta ja tapahtuu oman motivaation perusteella.



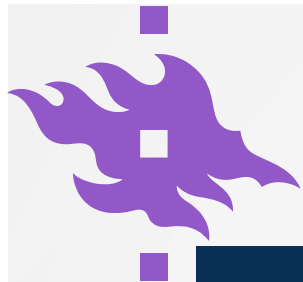
TUTKIJATIIMI/ TEOLOGINEN TDK

Kirkkososiologian professori Anne Birgitta Pessi & rekrytoitavat tutkijat Käytännöllisen teologian osastolla

Anne Birgitta Pessi on HY:n Teologisen tiedekunnan professori ja Suomalaisen Tiedeakatemian jäsen. Pessillä on dosenttuuri sekä teologiassa (kirkkososiologia, Helsingin yliopisto) että sosiologiassa (empiirinen hyvinvointisosiologia, Itä-Suomen yliopisto). Pessi on saanut useita kansainvälisiä ja kotimaisia tiedepalkintoja. Hänen tutkimusteemansa kattavat mm. myötätunnon, altruismin, arvot, merkityksellisyyden kokemuksen, vapaaehtoistyön, kansalaisyhteiskunnan, yhteisöllisyyden ja kirkon diakoniatyön. Viime vuosina hän on tiiminsä kanssa tutkijat suomalaisia työyhteisöjä ja myötätunnon voimaa niissä, mm. CoPassion-tutkimushankkeessa.

Lisätietoa, CV, jne: <https://tuhat.halvi.helsinki.fi/portal/fi/person/hiltula>





AALLON TUTKIJATIIMI JA HANKKEEN JOHTO

Juha Äkräs

Hallituksen puheenjohtaja yrityksessä Hintsa Performance, Nokian entinen henkilöstöjohtaja



Kristiina Mäkelä

Aalto-yliopiston provosti sekä kansainvälisen liiketoiminnan professori



Niina Nurmi

Kansainvälisen design-liiketoiminnan professori Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulussa



James Hewitt

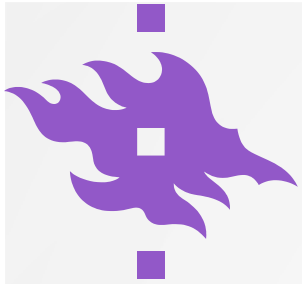
Tutkimus & Innovaatiot -osaston johtaja yrityksessä Hintsa Performance



Rilana Riikinen

Kansainvälisen liiketoiminnan tutkija Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulussa





TOIVOMME KOVASTI YHTEISTYÖTÄ SEURAKUNTANNE KANSSA!

Ja mielellämme kerromme hankkeesta lisää!

Prof. **Anne Birgitta Pessi**

- Johtaja hankkeissa CoPassion (www.copassion.fi) ja CoCare (<http://blogs.helsinki.fi/co-care/>)
- Teologinen tiedekunta, PL 4 (Vuorikatu 3), 00014 HY
- Tel +358(0)41 5443424, +358(0)294123453
- anne.b.pessi@helsinki.fi

Nuorempi tutkija **Ville Kuusjärvi**

- Teologian kandidaatti
- Tel +358(0)40 0287776
- ville.kuusjarvi@helsinki.fi