

OSALLISUUS SUHTEESSA



Osallistava johtaminen ja hyvinvointi työyhteisössä

24.11.2021

Turun hiippakunnan tuomiokapituli

Kim Wasama

Osallisuus

suhteessa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Diak

OULUN⁺
HIIPPAKUNTA

Lähtökohta ja tavoitteet

- ”Osallisuus Suhteessa - Osallistava johtaminen ja hyvinvointi työyhteisössä” - hankkeen tavoitteena on Oulun seurakuntayhtymän ja Oulun seurakuntien, ortodoksisen seurakunnan ja Limingan rovastikunnan työntekijöiden työhyvinvoinnin, vuorovaikutuksen, oman osaamisen kehittäminen hyödyntäen digitaalisia teknologioita asiantuntijoiden osaamisen ja osaamisen johtamisen sekä henkilöstöhallinnon järjestelmien ja ohjausprosessien kehittämisessä.

Tavoitteet

- Hankkeessa osallistetaan seurakuntayhtymän palveluyksiköiden, alueen seurakuntien esimiehet, asiantuntijat ja työntekijät kehittämään työkykyjohtamista, työorganisaation uusia kehittämismalleja, oman osaamisen ja työssäoppimisen prosesseja sekä sitoutetaan myös luottamushenkilöt aktiiviseen ja omaehtoiseen kehittämistyöhön.
- Kehittämisen painopisteenä on uusien toimintatapojen ja työskentelymallien tunnistaminen, kokeilu ja käyttöönotto mm. ennakoitietoa ja digitaalisia menetelmiä hyödyntäen osaamisen kehittämisessä ja tiedolla johtamisessa.

Tavoitteet

- Muita tavoitteita ovat mm. tulevaisuuden osaamistarpeiden suunnittelu, työhyvinvointikyselyjen seurannan tehostaminen, riskikartoituksen käytettävyyden kehittäminen, hiljaisen tiedon ja osaamisen siirron, ikäjohtamisen ja osaamisprofiilien kehittäminen.
- Hankkeen toimenpiteillä vastataan mm. seurakuntayhtymän strategiassa määriteltäviin tavoitteisiin, jossa keskeisenä poikkileikkaavana elementtinä on arvojohtamisen implementointi osaksi asiantuntija- ja palveluorganisaation arkea.

Hankkeen tarve ja tavoitteet

- Valmistelun lähtökohtana on toiminut kansallisessa ja kansainvälisessä toimintaympäristössä, kirkkoa koskettavassa ympäristössä tapahtuvat muutokset, joihin Oulun seurakuntayhtymä on kehittämistyössään ja vuonna 2020 valmistuneessa strategiassaan ottanut kantaa.
- Strategiassa kehittämisen painopisteiksi on arvioitu: 1. Hengellisyysmuutos, 2. Ekologinen kestävyyskriisi, 3. Polarisaation voimistuminen, 4. Työelämän muutos ja 5. Teknologian nopea kehitys.
- Hankkeessa keskitytään strategian kahteen jälkimmäiseen painopistealueeseen (kohdat 4.-5.).

Osallisuus

suhteessa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

Diak

OULUN⁺
HIIPPAKUNTA

Hankekoodi: S22165

Hankkeen nimi: Osallisuus Suhteessa - Osallistava johtaminen...

Rahoittava viranomainen: Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Päätöksen järjestysnumero: 1/1

Päätöksen tila: Voimassa

1 (9)



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Päätös

Kestävää kasvua ja työtä 2014 - 2020
Suomen rakennerahasto-ohjelma



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

23.6.2020

EURA 2014/9720/09 02 01 01/2020/POPELY

Tuensaajat

Oulun hiippakunnan tuomiokapituli

Y-tunnus:0634440-2

Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy

Y-tunnus:0115776-3

Oulun Ev.-Lut. Seurakuntayhtymä

Y-tunnus:0210109-1

3.2 Päätöksen perustelut

Hankkeella tuetaan hankealueen seurakuntien työntekijöiden ja johdon työhyvinvointia, työssä jaksamista ja työkykyä lisäämällä osaamista ajankohtaisiin työelämän muutoksiin liittyen. Hanke on erityisen tarpeellinen kirkon toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten vuoksi. Hanke lisää seurakuntien välistä tavoitteellista yhteistyötä. Hankkeessa tuotettavat materiaalit ja toimintamallit levitetään myös maakunnan muiden seurakuntien käyttöön. Hanke tukee erityistavoitteen 7.1 tavoitteita kehittämällä työhyvinvointia edistäviä toimintamalleja ja kiinnittämällä erityistä huomiota ikääntyvien työssä jaksamiseen, sekä vahvistamalla työorganisaatioiden uudistumista edistäviä johtamisen ja työn organisoinnin toimintamalleja. Hanke tukee Työelämä2020 -strategian toteuttamista ja on Pohjois-Pohjanmaan maakuntaohjelman mukainen kehittäessään työelämän laatua ja työhyvinvointia.

Hanke hyväksytään yhteishankkeeksi. Tuensaajien osaaminen ja verkostot täydentävät toisiaan ja ovat tarpeellisia hankkeen toteuttamiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. (Laki alueiden kehittämisen ja rakennerahastohankkeiden rahoittamisesta (8/2014) 13 §)

Osallistetaan kehittämään

Yht. n. 586

Ev.lut. kirkon
 strategia ja
 ortodoksi kirkon
 toimintasuunnitelma

Seurakuntien
 toimintaympäristössä
 tapahtuvat
 muutokset

Oulun
 seurakuntayhtymän
 Esimiehet
 Asiantuntijat
 työntekijät

n=361

Seurakuntayhtymän
 seurakuntien (10)
 Esimiehet
 Asiantuntijat
 työntekijät

Limingan
 rovastikunnan
 seurakuntien (n=10)
 Esimiehet
 Asiantuntijat
 Työntekijät
 n=209

Oulun ortodoksi
 seurakunta
 Esimiehet
 työntekijät
 n=10(16)

Tulevaisuuden
 osaamistarpeiden
 suunnittelu

Työkykyjohtamista
 Työorganisaation uusia kehittämismalleja
 Oman osaamisen ja työssäoppimisen prosesseja

Hiljaisen tiedon ja
 osaamisen siirron
 kehittäminen

Riskikartoituksen
 käytettävyyden
 kehittäminen

Uusien toimintatapojen ja työskentelymallien tunnistamisen, ja
 kokeilujen kautta käyttöönottoon

Ikäjohtamisen
 kehittäminen

Hyvinvointikyselyiden
 seurannan
 tehostaminen

Ennakointitiedolla ja digitaalisia menetelmiä hyödyntäen

Osaamisprofiilien
 kehittäminen

Hankkeen toteutus – teemoitettut työpaketit (1-5)

TYÖPAKETTI 1: Henkinen kuormittavuus ja työssäjaksaminen; kehittämisteemoina:

- jaksamisen ongelmat kirkon työssä, fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin kehittäminen (mm. kiinteistö-, erityis- ja hautauspalvelut, psyykinen jaksaminen, ikääntymisen vaikutukset)
- tuottavuus ja työhyvinvointi (työajattoman työseurannan kehittäminen huomioiden työn tasa-arvoinen jakaantuminen ja työhyvinvointi, mittariston kehittäminen seurakuntien ja seurakuntayhtymän palveluyksiköiden toiminnan arvioimiseksi)
- Kohderyhmä, osallistujat: alueen seurakuntien ja seurakuntayhtymän erityis- ja tukipalveluiden sekä hautaustoimen työntekijät, yhteensä n. 100.

Hankkeen toteutus – teemoitetut työpaketit

TYÖPAKETTI 2: Työkulttuurin muutos ja osaaminen; kehittämisteemoina:

- aktiivinen ja proaktiivinen osaamisresurssien kehittäminen ennakoiden työkulttuurissa ja työyhteisössä tarvittaviin muutoksiin: oman asiantuntijuuden ja osaamisen vahvistaminen, moniammatillisen yhteistyön, tiimivalmiuksien ja itsensä johtamisen kehittäminen
- asenteiden kehittäminen muuttuvassa toimintaympäristössä
- digitaalisten valmiuksien ja työskentelymallien sekä auttamismenetelmien kehittäminen huomioiden ajasta ja paikasta riippumattomat ratkaisut.
- Kohderyhmä, osallistujat: alueen seurakuntien ja seurakuntayhtymän seurakuntatyön erityispalveluiden työntekijät (perhe- ja parisuhdeneuvonta, vammaisryhmät ja sairaalasielunhoito), yhteensä n. 40.

Hankkeen toteutus – teemoitetut työpaketit

TYÖPAKETTI 3: Ikääntyminen, toimintakyky ja hiljainen tieto; kehittämisteemoina:

- toimintakyvyn kehittäminen; painopisteinä henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja ammatillinen osaaminen
- ikääntyneet työelämässä, hiljaisen tiedon siirto ja ikäjohtaminen esimies-työssä; painopisteinä työntekijöiden keski-ikänsä nousun asettamat haasteet, pitkittyneet sairauspoissaolot, syrjäytymisen minimoiminen, ikääntymisen vaikutukset työn suunnittelussa sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistaminen
- Kohderyhmä, osallistujat: seurakuntayhtymän ja alueen seurakuntien kaikki ikääntyneet työntekijät ja esimiehet, yhteensä 100.

Hankkeen toteutus – teemoitetut työpaketit

TYÖPAKETTI 4: Talous, talouden tasapainotus ja jäsenmäärän kehityksen haasteet; kehittämisteemoina

- talouden seurannan välineet
- olemassa olevien talouden- ja toiminnanohjauksen mittausmenetelmien hyödyntäminen ja kehittäminen
- Tavoitteena on, että seurakunnat hyödyntävät tehokkaammin toistensa toimivia käytäntöjä talouden seurannassa,
- samalla ylittäen seurakuntaorganisaatioiden hallinnollisia rajoja.
- Kohderyhmä, osallistujat: seurakuntien ja seurakuntayhtymän kaikki talous-hallinnon työntekijät, seurakuntien kaikki tiimiesimiehet sekä asiantuntija-tehtävissä olevat henkilöt, yhteensä n. 100.

Hankkeen toteutus – teemoitetut työpaketit

TYÖPAKETTI 5: Oman työn johtaminen; kehittämisteemoina:

- johtamisen osaaminen
- oman osaamisen johtaminen
- yhteiskehittäminen
- Työpaketissa toteutetaan johtaville viranhaltijoille (esim. kirkkoherrat, tiimivastaavat jne.) erillinen kokonaisuus, jossa hyödynnetään johtamiskoulutusta, itsenäisiä tehtäviä, ryhmätapaamisia ja vertaispalautetta.
- Teemoina ovat mm. asiantuntijaorganisaation johtaminen, johtamisosaamisen vahvistaminen, erilaiset johtajuusprofiilit, muutoksen hallinta, palautteen anto, työhyvinvointia tukeva johtaminen sekä seurakuntatyön johtamisen erityispiirteet.

Syksy 2021

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja itsensä johtaminen
Hautaus- ja kiinteistöpalvelut tiimeittäin

55+ työelämässä

Johtamisosaamisen vahvistaminen


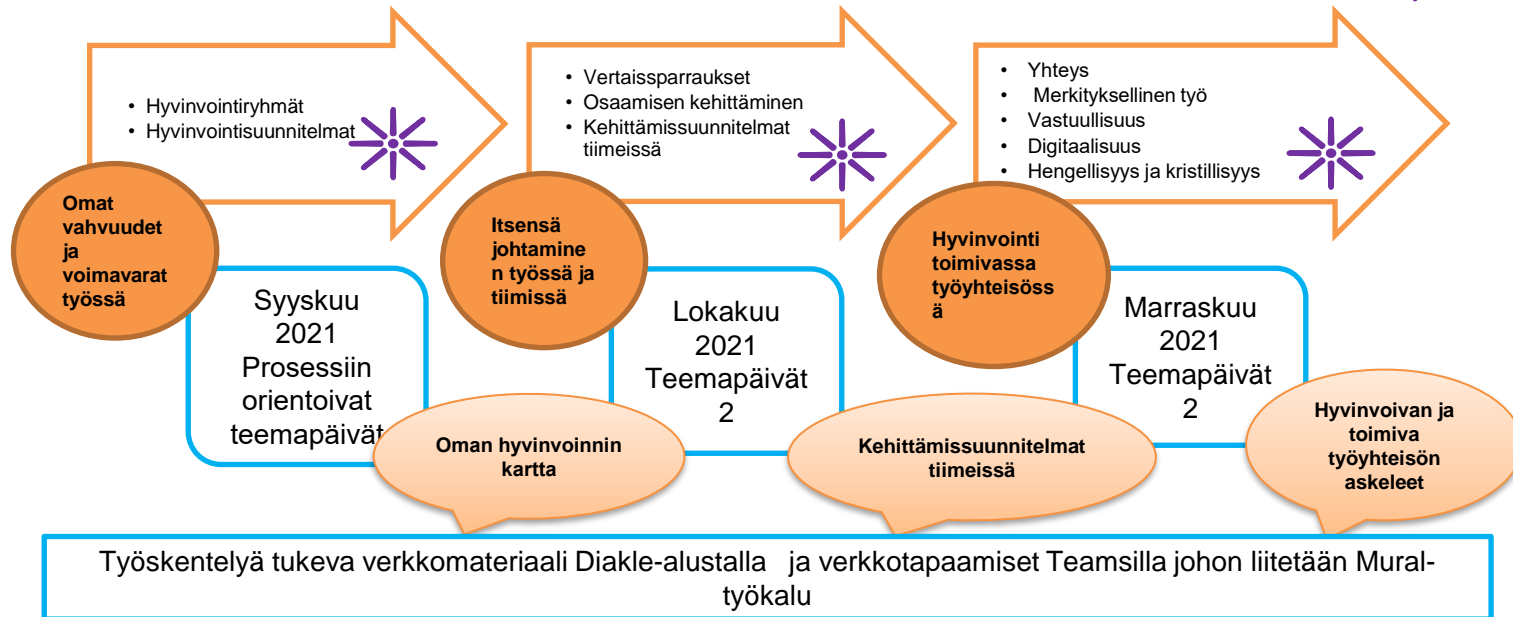
Syväjohtaminen ja
johtoryhmäprofiili/tiimi-profiili

Talous ja talouden tasapaino

Yhteiskehittämisen
käynnistäminen

2022

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja itsensä johtaminen yht. n. 50 hlö

 Palaute ja arviointi 


Yhteiskehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja itsensä johtaminen:

Työhyvinvointi osana omaa toimintaa, työyhteisöä ja toiminnan organisointia. Työntekijät, tiimiesimiehet, esimiehet

Muuttuva työkaluttuuri ja toimintaympäristö

Asenteet, moniosaamisen resurssien tunnistaminen ja käyttöönotto, muuttuva toimintaympäristö; digitaalisuuden hyödyntäminen, etäpalaverien mahdollisuudet
Esimiehet, tiimiesimiehet

55+ työelämässä

Työuran vaiheet, työn kuormittavuuden huomioiminen eri-ikäisillä, yksilölliset voimavarat, tarpeet ja motivaatio, elinikäinen oppiminen, hiljaisen tiedon jakaminen ja tallentaminen, hiljaisen tiedon jakamisen suunnitelma
55+ työntekijät

Talous ja talouden tasapaino:

Talouden tasapaino muuttuvassa maailmassa, tavoitteena talouden ja toiminnanohjauksen mittausmenetelmien hyödyntäminen ja kehittäminen

Taloushallinnon vastuuhenkilöt, kirkkoherrat, tiimiesimiehet

Johtamisosaamisen vahvistaminen

Asiantuntijaorganisaation johtaminen, johtajuusprofiilit, muutoksen hallinta, työhyvinvoinnin johtaminen, seurakuntatyön johtamisen erityispiirteet

Henkilöstöhallinnosta vastaavat eli tiimiesimiehet, esimiehet, johtoryhmä

Yhdessä kehittämistä: Henkilöstö, esimiehet ja johto kehittävät yhdessä. Samanaikaisesti kehitetään tuottavuutta ja työhyvinvointia
Selkeyttää työhyvinvoinninkehittämisen vastuita ja rooleja

Työhyvinvoinnin kehittämisen toimintamalli; ohjeistukset, prosessikuvaukset ja laadunvarmistusmenetelmät
Yhteiskehittämisen systemaattinen ja ohjattu prosessi

Osallisuus

suhteessa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Diak

OULUN⁺
HIIPPAKUNTA

Hanketiimi

Kim Wasama, projektipäällikkö, VTM, Oulun seurakuntayhtymä
Maire Vuoti, projektikoordinaattori, TtT, Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy
Arja Koski, asiantuntija, FT, Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy
Anne Määttä, asiantuntija, VTT, Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy
Hannele Heinonen, projektityöntekijä, diakoni, Oulun hiippakunnan
tuomiokapituli

Osallisuus

suhteessa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Diak

OULUN⁺
HIIPPAKUNTA

DRAFT
16.11.2021

Yhteiskehittämisen seminaari 14.12.2021 klo 08.30-16.00 Oulun seurakuntayhtymä, Isokatu 17, 90100 Oulu, II krs, iso seurakuntasali.

Seminaari on ensisijaisesti suunnattu Oulun seurakuntayhtymän, Oulun seurakuntien, Limingan rovastikunnan ja Oulun ortodoksisen seurakunnan työntekijöille, asiantuntijoille ja esihenkilöille.

Tervetulleita ovat myös kaikki muut, jotka ovat kiinnostuneita yhteiskehittämisen, oman työn johtamisen, johtamisen osaamisen, työorganisaation ja vuorovaikutuksen kehittämisestä digitalisoituvassa maailmassa.

Ohjelma

8.30–9.00 Ilmoittautuminen ja aamukahvit

9.00–9.15 Tervetulosanat, Kim Wasama, projektipäällikkö, Osallisuus Suhteessa - Osallistava johtaminen ja hyvinvointi työyhteisössä -hanke ja Ilkka Mäkinen, kirkkoherra, seminaaripäivän puheenjohtaja

9.15–10.00 Mikael Jungner, OTL: ”Kaikki arvokas syntyy vuorovaikutuksessa. Mitä organisaation kannattaa huomioida digiajassa?”

10.00 Kommenttipuheenvuorot: Pekka Asikainen, FT, TT ja Marko Patronen, kirkkoherra sekä yleisön kommentit

11.00–12.00 Lounas

12.00–14.00 Yhteiskehittämisen työpajat, Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy, Arja Koski, Anne Määttä, Maire Vuoti

14.00–14.30 Kahvitauko

14.30–15.30 Yhteenveto työpajoista ja yhteiskehittämisen case-esittelyt

15.30–16.00 Liisa Björklund, TT, kehittämisspäällikkö, Kirkkohallitus: ”Kirkko yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa.”

16.00–16.15 Seminaarin päätös, Ilkka Mäkinen, puheenjohtaja

Osallisuus

suhteessa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Diak

OULUN⁺
HIIPPAKUNTA

Seuraavaksi

Osallisuuden johtaminen – Osallisuudesta johtamisen voimavara – hanke ja Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 ohjelma

Rahoitusinstrumentti: ESR+TL 4, erityistavoite 4.1.6

Kokonaiskustannusarvio: 480 000 EUR (500 000)

Aikataulu: 09/2022–04/2024 (6/2025)

Osallisuus

suhteessa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Diak

OULUN⁺
HIIPPAKUNTA

Case Pilotti21

Osallisuus

suhteessa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

Diak

OULUN⁺
HIIPPAKUNTA



Lähtökohta

- Oulun ev.lut. seurakuntayhtymä on toteuttanut elokuusta 2020 lähtien laajaa ESR-rahoitteista työorganisaation ja työhyvinvoinnin kehittämishanketta (Osallisuus Suhteessa - Osallistava johtaminen ja hyvinvointi työyhteisössä) yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy:n ja Oulun hiippakunnan tuomiokapitulin kanssa.
- Hankkeen eräänä erityisalueena on moniammatillisten erityisryhmien fyysisen kunnon ylläpito ja kehittäminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa

Lähtökohta

- Ensivaiheessa tavoitteena on toteuttaa seurakuntayhtymän henkilöstölle pilottina liikunta- ja hyvinvointivalmennus, jota tulee mahdollisesti seuraamaan useampi samantyyppinen valmennusprosessi.
- Valmennuksessa huomioidaan mm. tuki- ja liikuntaelinongelmat, painonhallinta sekä ikääntymisen myötä tulevat haasteet fyysisen kunnan ylläpidossa ja kehittämisessä.
- Pilottiin osallistuvat edustavat moniammatillisuutta, yhtymän palveluyksiköiden ja seurakuntien työntekijöitä, joilla on paitsi liikunnallista taustaa mutta ennen kaikkea tahto ja motivaatio sitoutua tavoitteelliseen harjoitteluun.

Tavoitteet

- liikkumisen ilo yhdessä
- yksilöllisten tavoitteiden saavuttaminen – onnistuminen ja itseensä vaikuttaminen
- yhteisöllisyys, osallisuus ja sitoutuneisuus
- fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitäminen, parantaminen ja ennaltaehkäisy.

Osallisuus

suhteessa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

Diak

OULUN⁺
HIIPPAKUNTA



Osallisuus

suhteessa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Diak

OULUN⁺
HIIPPAKUNTA

Ostopalvelut



Pihlajalinna

