

Pohdintoja rohkeasta johtajuudesta muutoksessa

Kirkkoherrojen ja seurakuntien hallintojohdon päivät Petäyksessä
23.-24.11.2021

Jaana Laukkarinen
Werka kehitys Oy

Työskentelyn rakenne

- Toimintaympäristö, arjen realiteetit
- Minä johtajana muutoksen ytimessä

Keskiössä oma pohdinta: Mitä tämä tarkoittaa minulle johtajana?

Pohdintojen peilauspintaa Kapitulin teettämästä kyselystä

Suunnan näyttäminen

Selkeä näkemys seurakuntatyön suunnasta ja tavoitteista / Selkeä viestintä / Kriisi- ja muutosjohtamisen taidot

Uudet työtavat

Uusien työtapojen (etä/ hybridi / uudet avaukset) pitäminen / Uudistuvien työvälineiden ja sosiaalisen median osaaminen

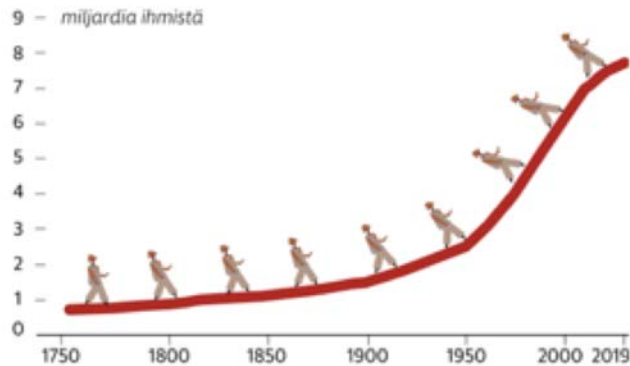
Rajat

Näkyä myös kokemus siitä, että toiset ovat tehneet paljon ja toiset eivät juuri mitään

Toimintaympäristö

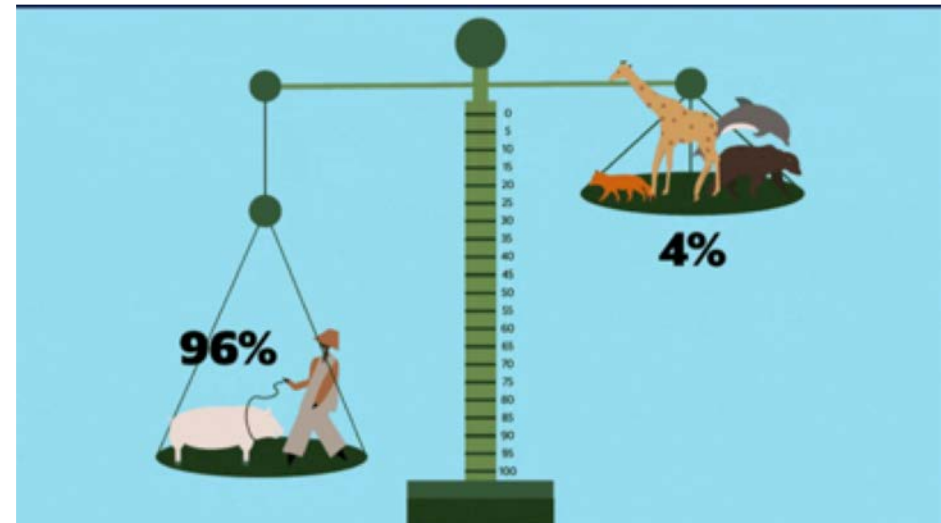
Ihmisen toiminta on muuttanut merkittävästi 75% maanpäällisistä elinympäristöistä ja 66% merellisistä elinympäristöistä.

Ihmisten määrä ja kulutus moninkertaistuneet



Luonnolta loppuu tila

Maanviljely ja tuotantoeläinten kasvatus
Käyttävät yli kolmasosan maapallon maa-
Pinta-alasta ja 75% makean veden varoista.



Ilmastonmuutos ja luontokato

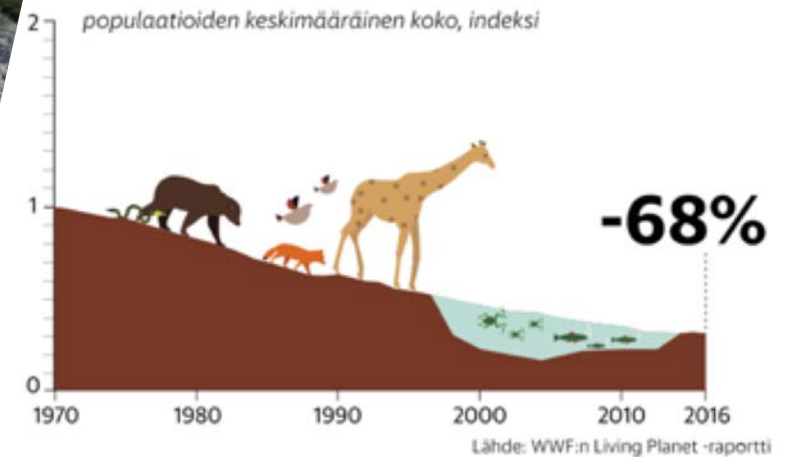


Vajaassa 50 vuodessa lasku on ollut hurja: maailmanlaajuisesti vaelluskalakannat ovat pienentyneet keskimäärin 76 prosenttia ja Euroopassa peräti 93 prosenttia.



www.werka.fi

Maaailman nisäkkäiden, lintujen, kalojen, sammakoiden ja matelijoiden populaatiot ovat pienentyneet keskimäärin 68 prosenttia vuodesta 1970.

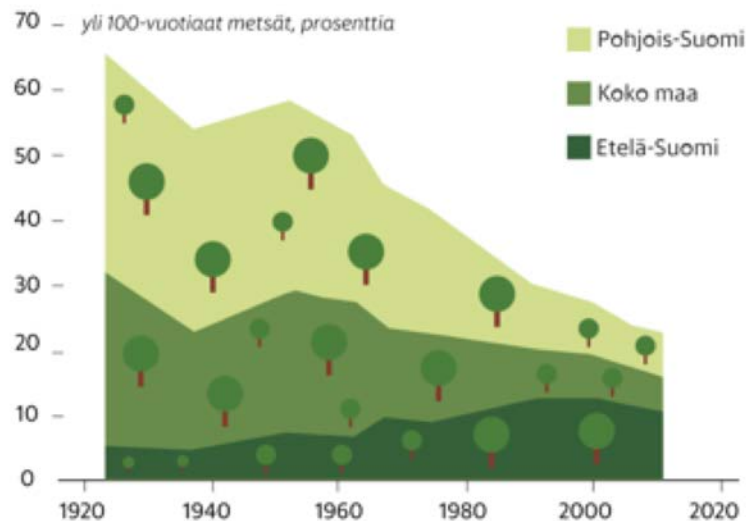


Yli 38500 lajia uhkaa sukupuutto.
Se on 28% tutkituista lajeista.
Hesari 5.9.2021

Pelkästään muovi painaa enemmän
kuin kaikki maan ja merten eläimet yhteensä.

Suomessa ihminen alisti taloudelle metsät...

Vanhojen metsien osuus metsämaasta on romahtanut.

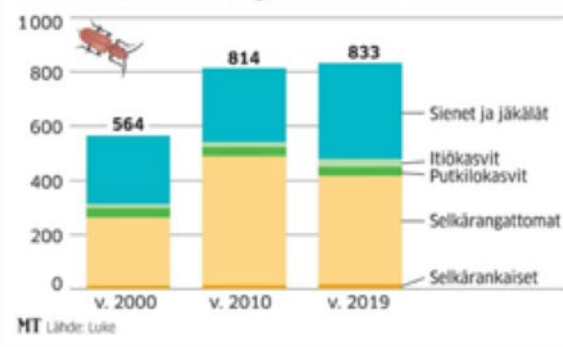


Luonnontilaista metsää
Suomen maapinta-alasta 2,9%
Metsämaasta suojeltua 7,7%,
suurin osa Pohjois-Suomessa



Isoniemi, Kuusamo, 2013

Uhanalaisten lajien määrä metsissä



2/3
Suomen metsien
luontotyypeistä
on
uhanalaisia

Suomen metsissä
833
uhanalaista lajia
(lehtometsät & vanhat metsät)
– niistä 733 johtuu
metsien talouskäytöstä.

ILMASTONMUUTOS JA LAJIKATO

... ja suot.

Suoluonnosta on jäljellä vain murto-osa.



Suomeen vedettyjen suo-ojien yhteenlaskettu mitta on **1,4 miljoonaa kilometriä**, mikä vastaa lähes kahta edestakaista matkaa Maasta Kuuhun.



Suolinnuston tila on Suomessa heikoin koko Pohjois-Euroopassa johtuen soiden ojituksista. 1981->2014 -50 % vs Viro, Latvia +40%, jossa suot valtaosin rauhoitettuja.



Turpeenottoon ojitettua suota. © Kuva: Juha-Pekka Hotanen.

Soiden ojitus on lisännyt maaperän kasvihuonekaasupäästöjä ja vesistöjen kiintoaine- ja ravinnekuormitusta.

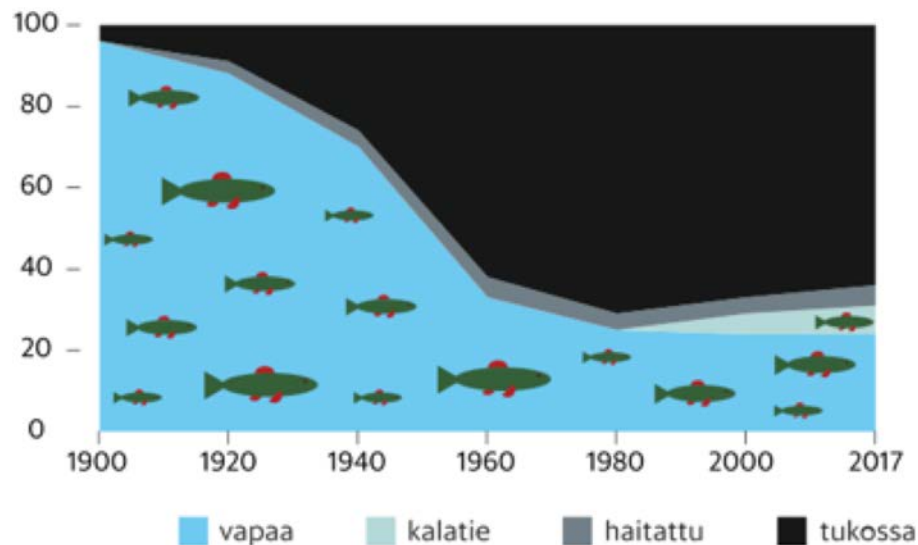
Ojitetut suot ovat vesistöjen tehokuormittajia.

ILMASTONMUUTOS JA LAJIKATO

...virtavedet...

Ne on padottu lähes täysin.

vaelluskaloille vaellukseen kelpaavan jokiuoman osuus Suomen yli 30 kilometriä pitkissä jokiuomissa, prosenttia



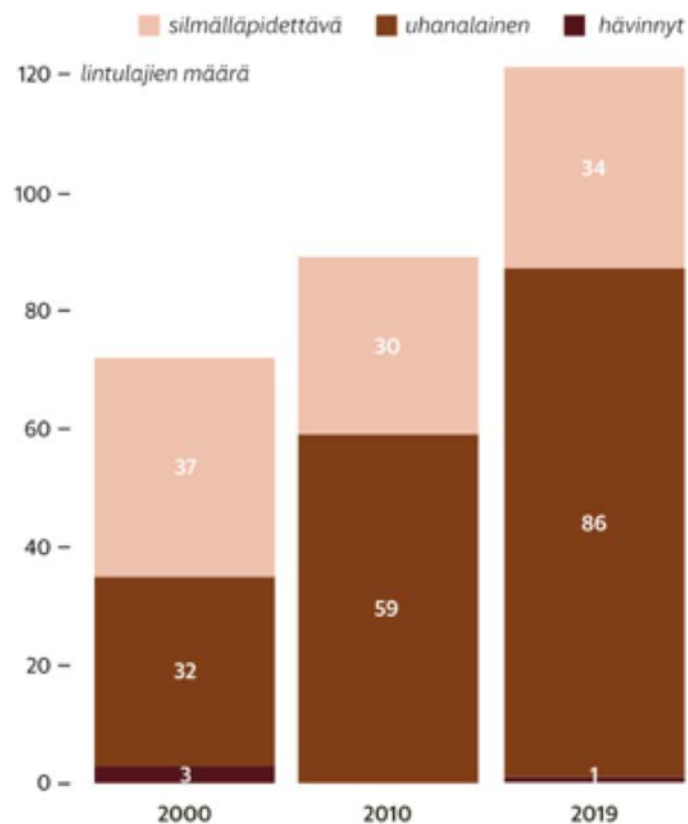
Suomen noin 159 000 jokikilometristä yli 90 prosenttia on jollain tavoin ihmisen muuttamia.

Vajaassa 50 vuodessa lasku on ollut hurja: maailmanlaajuisesti vaelluskalakannat ovat pienentyneet keskimäärin 76 prosenttia ja Euroopassa peräti 93 prosenttia.

ILMASTONMUUTOS JA LAJIKATO

Puolet Suomen lintulajeista on uhanalaisia tai silmälläpidettäviä

Suomen eliölajien uhanalaisuus selvitetään tasaisin väliajoin ja huolta herättävät lajit päätyvät niin kutsutulle Punaiselle listalle. Lintulajien määrä listalla on kasvanut jokaisella selvityskerralla, ja nyt listalla on Suomen noin 250 pesimälajista puolet.



Koonnut: PETJA PELLI / HS, grafiikka: SONIA ZAKI / HS, lähde: Birdlife

Näin suuri osa eri lajiryhmien lajeista luokiteltiin uhanalaiseksi Suomen viimeisimmässä uhanalaisuusselvityksessä vuonna 2019:

Näyttö



Linnut

35 prosenttia



Sammalet

34,5 prosenttia



Perhoset

17,8 prosenttia



Kalat

16 prosenttia



Nisäkkäät

13,8 prosenttia

Lähteet: IPBES, Suomen uhanalaisuusselvitys 2019

Suomessa yleisin lintu on kana, siipikarjaa 14 miljoonaa lintua.
Nautoja 840 000.
Sikoja 1.000.000
Suomessa maatalous vie n.7% maapinta-alasta.

www.werka.fi

Ja mitä tällä on tekemistä johtamisen ja rohkeuden kanssa?

Nähdä omat mahdollisuudet toimijana ja tehdä oma osa siinä johtajana.

Mikään ei vähennä ahdistusta enemmän kuin se, että edes yrittää tehdä asioille jotakin.

Risto Isomäki

Suomalaisista 71 prosenttia katsoo, että ilmastonmuutos on aikamme suurin ympäristöuhka, jonka torjumiseksi on ryhdyttävä tehokkaisiin toimiin kaikissa maissa, käy ilmi EVAn Arvo- ja asennetutkimuksesta. 19 prosenttia on toista mieltä.

Raportti 08/2021

Tampere elokuu 2021



”Nuoret kertovat haluavansa ennen kaikkea ilmastotoimia eivätkä terapisointia.” Panu Pihkala

Yli 60 prosenttia suomalaisista on valmiita muuttamaan omaa kulutustaan ilmaston hyväksi. EVRY-kysely, Maaseudun tulevaisuus 28.10.2021

Toimijuutta näkyvissä...

A 6 SILTA 18/2021



Keskustella
järjestävää Lajien
surusaatto -perio-
manasissa muistetaan
kadonneita lajeja ja
luontoympäristöjä
arikon äärellä. Esityk-
sen ja ilmastomessun
järjestäjiä vastasivat
Juuso Holopainen
(takana), Hanna-Leena
Autio, Sari Pelttonen ja
Severi Rytölä.

Luomakunta huutaa apua

www.werka.fi

Oletko kokenut ympäristöahdistusta

Siltaan on rakenteilla juttu ympäristöahdistuksesta. Mitä ajatuksia aihe herättää? Jos sinulla on aiheesta omakohtaista kokemusta, näkemyksiä tai vinkkejä haastateltavista, toivomme si-
nun ottavan yhteyttä toimitukseen sähköpostitse: toi-
mitus@siltalehti.fi tai postitse: Silta-lehti, PL 226, 33101
Tampere
Haastattelut voidaan toteuttaa myös nimettöminä,
ja silloin yhteystiedot jäävät vain toimituksen tietoon.
Voit myös lähettää vapaamuotoisen tekstin asiasta, ja
toimittaja palaa asiaan, mahdollisesti tarkentavien ky-
symysten kera. Jätä siis yhteystietosi, vaikka käyttäisit-
kin nimimerkkiä.

Korona-aikana matkustaminen on ollut miltei mah-
dotonta. Ihmiset ovat selvinneet päällisin puolin mai-
niosti. Luonto kiittää lentämisen vähentämisestä. Jos
elämän mielekkäisyys vaatii vuosittain lentomatkan lomai-
lemaan, miettin omaa arkea ja sen laatua. On itsekäs-
tä uskoa oman elämänsä paranevan sillä, että luonto ja
tulevat sukupolvet kärsivät.

Sain hiljattain kuulla, että puolittutuni kieltäytyi
matkasta Teneriffalle vanhempiensa kanssa. Kyse ei
ollut teinin ja tylsien vanhempien välisestä yhteen-
otosta, vaan siitä, ettei hän kokenut matkan olevan
tarpeeksi tähdellinen, jotta ilmaa tarvitsisi saastut-
taa lentopäästöin. Se oli valinta, johon hänellä oli
mahdollisuus.

Kun virität itsesi matkatoimiston verkkosivuille
pankkitilin pullotellessa ja koronarajoitusten pois-
tuessa, olet etuoikeutetussa asemassa. Hetki sitten
kellään ei ollut tähän mahdollisuutta, suurella osal-
la ihmisistä ei ole vielä. On mahdollisuus vali-
ta. On helppoa tehdä hyvä teko. ♦

Ja mitä tällä on tekemistä johtamisen ja rohkeuden kanssa?

Katsoa ja suostua näkemään realiteetit.

⇒ Tulla tietoiseksi

⇒ Valita toivo ja tekeminen

⇒ Rakkaudesta ja velasta

*Kaiken viisauden alku
on
tosiasiain tunnustaminen.
J.K.Paasikivi*

*Rohkeus nähdä, mikä on totta...
Ja ottaa kantaa oikean puolesta.
Thomas Merton*

Miten ympäristön hätätila elää sinun johtaja-arjessa? Kuinka toimit suunnan näyttäjänä?

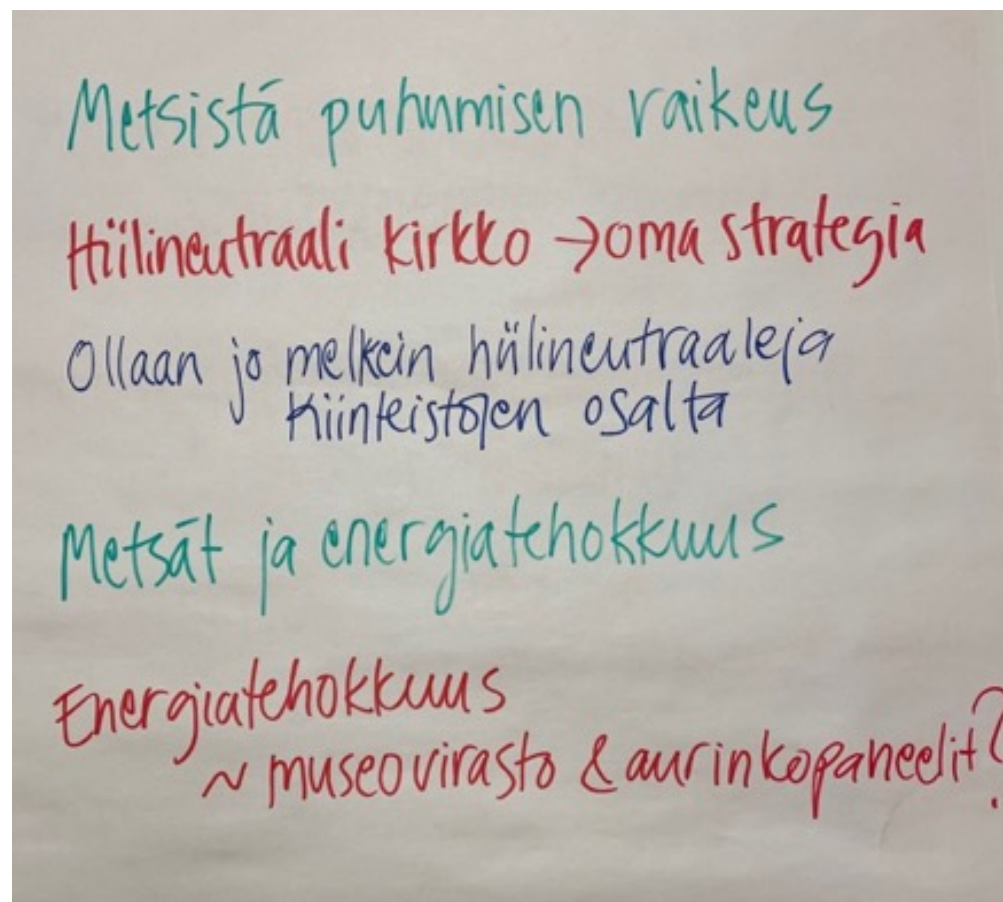
*Miten suostua elämään syvästi omasta
hengellisestä kutsumuksesta käsin ja
yhtä syvästi olla läsnä luomakunnan
hädässä?*

Seurakuntien metsät ovat
merkittävä hiilivarasto.
Suomen evankelis-luterilaisilla
Seurakunnilla on metsäomaisuutta
yhteensä noin 167 000 hehtaaria =
.1% Suomen metsistä.

si avasit: "Ajattelen näitä nuoria, nyt syntyviä sukupolvia. Miten vastaamme
heille 30 vuoden päästä, kun on vuosi 2050, ja he kysyvät meiltä:
– Teittekö ihan varmasti kaikkenne?"
Sitä kysymystä ei kerta kaikkiaan pääse pakoon. Se pysäyttää yhtä lailla us-
kovat ja ateistit. Kiitos, Holopaisen Jussi!

PALSTAN TEKSTIT: Jukka-Pekka Ruusukallio

Nostoja keskusteluista



www.werka.fi

Johtaja muutoksen eturivissä

Johtaja haluaa
muutosta, mutta
haluaako hän itse
muuttua?



Johtaja muutoksen eturivissä

Vuorovaikutus

Johtamisen rakenteet

Johtajan hyvinvointi

JOHTAJAN ROHKEUDESTA MUUTOKSESSA

Osallistava johtaminen on pohja ihmisten innostumiselle ja muuttumiselle.

Johtajan työssä vuorovaikutus keskiössä

⇒ Paljon kannattelua, tunteiden säilömistä

⇒ Paljon rajojen asettamista, selkeyttämistä

*Kun johtaminen ymmärretään
vaikuttamiseksi
eikä käskemiseksi nousee suhde
johdettaviin johtamisen ytimeen.
J.Laukkarinen*

Valmentavan/osallistavan johtajuuden perusta

-Ihmisen psykologiset perustarpeet-

by Ryan, Deci, Pink 2011, Martela 2014

- Itsenäisyyden ja itsemääräämisen tarve (omaehtoisuus)
 - ”Minä päätän, mitä teen.” ”Olen oman työni paras asiantuntija.”
- Yhteenkuulumisen tarve (läheisyys)
 - ”Haluan olla tärkeä osa yhteisöä.”
- Pärjäämisen tarve (kyvykkyys)
 - ”Minä osaan, saan aikaiseksi ja onnistun.”
- Merkityksellisyyden tarve
 - ”Minä teen tärkeää työtä.”

SEURAKUNNASSA JOHTAJANA

Sanat luovat merkityksiä
Johtajan teot ja sanat muovaavat kulttuuria.

Haava –puhe luo erilaista todellisuutta kuin
mätäpaise.

Ymmärrystä vai töiden vieroksumisen
mahdollistaminen?

Työnäky kokonaisuuden vai rajattomuuden
palveluksessa?

Haavoja ja sankaruutta
VAI
mätäpaiseita ja heikkoutta?

Kirkkoherra - paimen

- Ruokkii = kannattelutehtävä
- Kaitsee = pitää huolen rajoista

SEURAKUNNASSA JOHTAJANA

Miksi johtajan itsetuntemuksen
kehittyminen on oleellista johtajana kehittyemisessä?

Rohkeutta ja kykyä nähdä.
Perustehtävä on hyvä peilipinta.

Johtajan tehtävä on myös tuottaa pettymyksiä, jotta ihmisen (ammatillinen) kasvu olisi mahdollista;

- *miten sietää johtajana itseen kohdistuvia hankalia tunteita?
- *miten varmistaa, että en vaan selittele itselleni puuttumattomuuttani
- *onko kiire paras kumppani, jotta vältyn näkemästä, kohtaamasta
- *delegoinko, vaikka pitäisi itse asettaa rajat

Johtajan itsetuntemuksesta

*Johtajan työssä ymmärrys itsetuntemuksen
jatkuvasta kehittämisestä on keskeistä,
muuten henkilökohtaiset kehittymistarpeet
tulevat ulkoistettua.*

*Ne siirtyvät ongelmiksi alaisissa, joiden on joko
muututtava tai poistuttava.*

J.Laukkarinen

*Itse olen vain osittain selvillä siitä, miten
välttämätön minulle on tietty määrä
hyväksyntää.*

Henri J.M. Nouwen

*Sillä, joka yrittää toimia ja tehdä asioita toisten ja
maailman hyväksi syventämättä omaa
itseymmärrystään, vapauttaan ja kykyään rakastaa,
ei ole mitään annettavaa kenellekään.*

*Hän ei voi kommunikoida mitään muuta kuin omia
pakkomielteitään, aggressioitaan ja
egokeskeisyyttään, harhakuvitelmiaan päämääristä
ja keinoista, opillisia ennakkoluulojaan ja ideoitaan.*

Thomas Merton

JOHTAMISEN RAKENTEET

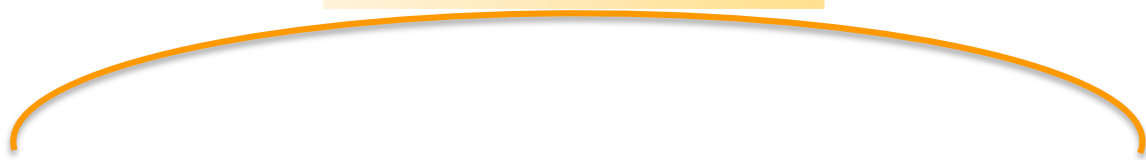
Kaksinapainen
johtajuus

Kirkkoherra –
talouspäällikkö

Johtaminen koskee aina sekä ihmisiä että
taloutta.

Kokonaisuutta ei voi johtaa,
jos toinen kivijalka puuttuu

Toimiva johtoryhmä



Suuri organisaatio

- Toimiva johtoryhmä 4-6 henkilöä
- Osallistujalla perustehtävän oikeutus jäsenyyteen
- Säännöllisyys
- Luottamuksellisuus

Pieni organisaatio

- säännöllisyys
- osallistujat
- ”kyllähän me tavataan
koko ajan” –meininki

Missä johtaja elpyy ja eheytyy?
Ei voi kannatella muita, jos on ajanut itsensä
piippuun.

Johtamisen rakenteista – henkilökohtainen taso

Johtajan rooli on yksinäinen, erillinen suhteessa johdettaviinsa, jotta hänellä säilyy kyky nähdä.

Johtajalla tulee olla rakenteita, jotka tukevat hänen johtajuuttaan ja mahdollistavat ammatillisen kasvun.

Missä saat kannattelua?

Missä saat peilausta johtajuudellesi?

Missä voit jakaa johtajuuden haasteita – voit olla osaamaton, epätietoinen?

Hyvän johtajuuden elementtejä

Itsensä puolustaminen

- kyky välittää itsestään ja hyvinvoinnistaan...arvostamalla yksilöllistä persoonaansa, kieltäytymällä siitä, mikä kohtuutonta

Itsensä ilmaiseminen

- Ympäristölleen näkyväksi tulemisen prosessi...antaa ympäristölleen vaikutelman avoimuudesta ja todellisen itsensä kanssa kontaktissa olemisesta

Itselleen pyytäminen

- Osoitus kaikkivoipaisuuden harhasta luopumisesta ja oman tarvitsevuutensa hyväksymisestä...en selviä yksinäni, vaan tarvitsen toisten apua

Auttajan varjo / Martti Lindqvist

Johtajan rohkeudesta

Katsoa ja suostua näkemään realiteetit.

Olla yhteydessä omaan heikkouteen, joka mahdollistaa todellisen vahvuuden

Missä tunnistan
johtamassani organisaatiossa
rajojen
hapertumista/puuttumista?

Kuinka olen ajatellut puuttua
tilanteeseen?

*Näkyä myös kokemus siitä, että toiset
ovat tehneet paljon ja toiset
eivät juuri mitään*

Nostoja pohdinnoista

- MUIDEN TÖNTEKIJÖIDEN
VAHTIMINEN → "PUUTU!"
- TÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET JÄNNITTEET
~ "JÄÄMNEET" KONFLIKTIT
- RAJATTOMUUS ~ KIIRE +
~ UUDEN TÖN LUOMINEN
- ALISUORIUTUMINEN ~ MUUTOSVASTARINTA
- LUOTTAMUSHENKKEJÄ TAHTOIVAT JOHTAA
OPERATIONAALISTA TÖTÄ & TEHTÄVIÄ
~ ROOLIT?
- VALTA, VUOSIKYMMENTEN MYYTÄ "LUOTU"
→ EI OLLA Aiemmin PUUTUTTU
- VAROITUS & IRTSANOMINEN ... KOSKA? MITEN?

JOHTAJAN ROHKEUDESTA

Katsoa ja suostua näkemään realiteetit.

Nähdä omat mahdollisuudet toimijana ja tehdä oma osa siinä johtajana.

Olla yhteydessä omaan heikkouteen, joka mahdollistaa todellisen vahvuuden

KIITOS!

www.werka.fi