

Seurakuntalaisuuden vahvistuminen varhaiskasvatus- ja perhe- toiminnassa

Kirsi Pohjola

kirsi.a.pohjola@evl.fi

Sisällys

JOHDANTO.....	2
1 KIRKKO KATSOO TULEVAISUUTEEN: tutkimuskysymyksiin ohjannut kirkollinen keskustelu	7
2 TUTKIMUSKYSYMYKSENÄ VAPAAEHTOISTEN MÄÄRÄ JA MUODOT	14
2.1 Sähköpostihaastattelut tutkimusaineistona	14
2.2 Vapaaehtoistoimintaa neljässä hiippakunnassa	16
3 KOKEMUKSIA REKRYTOINNISTA, SITOUTUMISESTA JA OHJAUKSESTA.....	19
3.1 Rekrytointi herättää keskustelua	19
3.2 Sitoutumisen monikasvoisuus	23
3.3 Ohjaamiselle aikaa.....	26
4 TUNTEITA HUOLESTA KIITOLLISUUTEEN.....	29
5 TYÖNTEKIJÄKESKEISYYDESTÄ SEURAKUNTALAIKUUDEN VAHVISTAMISEEN	35
5.1 Ammattikuvan muutos	37
5.2 Muutokseen johtaminen.....	39
LOPUKSI	44
KIRJALLISUUS	47
LIITE 1 Kysely.....	51
LIITE 2 Uusintakysely	52

JOHDANTO

Vapaaehtoiset toimivat monenlaisissa tehtävissä seurakunnissa yhä lisääntyvässä määrin. Seurakuntiin on perustettu vapaaehtoistoiminnan ohjaajien ja koordinaattoreiden tehtäviä. Muutosta on yritetty vauhdittaa strategioilla ja hankkeilla, joista keskeinen on ollut Kirkkohallituksen kehittämishanke viime vuosikymmenen vaihteessa. Sen loppuraporttia, *Vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke 2009–2012*, hyödynnetään nyt käsillä olevassa tutkimuksessa.¹ Kirkon vapaaehtoistoiminnan linjauksessa *Jokainen on osallinen* todetaan, että vuosikymmenten aikana kirkko on luonut, kehittänyt ja toteuttanut monenlaista vapaaehtoistoimintaa.² Se on laajaa, ja siihen osallistuu tuhansia ihmisiä joka viikko. Vapaaehtoiset mahdollistavat kirkkotoiminnan nykyisellä tavalla.

Seuraava haastatteluote kuvastaa meneillään olevaa kulttuurista murrosta, joka ei tapahdu ilman kitkaa ja vahvojakin tunteita:

Yllättävän paljon joutuu palkatun työvoiman kanssa työstämään tilannetta, kun työpariksi tulee vapaaehtoistyöntekijä. Mietitään mm. rooleja, ajankäyttöä, vastuunjakoa. Tilannetta ei nähdä tai ainakaan sanoiteta uhkana, mutta ei sitä puhtaasti mahdollisuutena tai positiivisenaakaan aina nähdä. Itse olen ihmetellyt, miten hankalana palkattu työntekijä toisinaan kokee vapaaehtoistyöntekijän kanssa toimimisen. Lastenohjaaja kokee usein vapaaehtoisen lisätyöksi itselleen; pitäähän hänen perehdyttää ja kantaa jollain lailla vastuuta myös hänen tekemisistään. Kyseessä on vahvasti statuskysymys, arvostus ja ammatillisen profiilin näkökulma, ja tämä vaikeuttaa vapaaehtoisuuden vahvistamista valtakunnallisesti ja näkyvästi. Ja tästä syntyy outo jännite.

Meidän kirkko 2015 -strategia painotti sitä, että seurakuntien toiminnan ja hengellisen elämän kannalta vapaaehtoistoiminta tarjoaa merkittäviä mahdollisuuksia. Uuden, vuoteen 2026 ulottuvan strategian *Ovet auki* tekstissä kuvataan kirkon yhteisen työn tavoitetta ja sitä, että sen toteuttamiseen tarvitaan niin työntekijöitä kuin seurakuntalaisia. Strategialuonnoksessa todetaan, että tulevaisuudessa kirkon työn järjestäminen edellyt-

¹ Vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke 2012.

² Jokainen on osallinen 2015.

tää määrätietoista yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Seurakuntien elämä tulee rakentumaan entistä enemmän seurakuntalaisten osaamisen ja osallisuuden varaan.³ Hanna Salomäki taustoittaa vapaaehtoisuuden tilaa kirkon taloudellisesti turvatulla asemalla, mikä on taannut mahdollisuuden suuriin työntekijäresursseihin. Tämä on voinut merkitä laiskuutta toiminnan kehittämässä tai jäsenistä kiinnostumisessa. Supistuva jäsenmäärä ja taloudelliset haasteet pakottavat kirkkoa arvioimaan toimintamuotoja ja työntekijöiden määrää sekä vapaaehtoisten roolia kirkossa.⁴

Visio yhteisestä työstä edellyttää ajattelu- ja toimintatapojen muutosta sekä selkeää strategiaa, jossa työntekijäkeskeisestä työskentelystä siirrytään osallisuuden vahvistamiseen ja vapaaehtoistoiminnan lisäämiseen. Kasvatuksen kentällä keskustelu vapaaehtoisuuskysymyksestä on ollut melko ponnetonta. Reippaimmin vapaaehtoisuuskysymystä ruotii Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö vuodelta 2016. Tämän tutkimuksen kysymykset pohjaavat pitkälti mietinnön esiintuomiin näkökohtiin.

Seurakuntalaiset siis toimivat, ja kirkko näkee sen arvokkaana. Hiljaisinta lienee seurakuntien hallinnon tasolla. Vapaaehtoisuuden kysymykset ovat harvoin kirkkoneuvoston tai -valtuuston esityslistoilla. Vapaaehtoiset ovat olennainen, pitkälti itsestään selvä osa seurakuntien elämää, mutta ikään kuin paperittomina kansalaisina. He tekevät työtä, heitä ohjataan ja heitä kiitetäänkin, mutta työosuus näkyy harvoin seurakuntien dokumenteissa, kuten toiminta- ja taloussuunnitelmissa. Muistetaanko heidän olemassaolonsa, kun työ-yhteisöä perehdytetään erilaisiin valtakunnallisiin tai kokonaiskirkollisiin ohjeistuksiin?

Ovatko vapaaehtoistyötä tekevät seurakuntalaiset osa työyhteisöä? Kari Kopperi näkee vapaaehtoistyön käsitteessä perusteellisen ongelman.⁵ Se näyttää sisältävän ajatuksen, että vapaaehtoiset ovat täydentämässä työntekijöiden varsinaista työtä. Vapaaehtoistyön käsitettä käytetäänkin tavallisesti kolmannen sektorin järjestöjen kohdalla. Varauksellisuus käsitettä kohtaan nousee siitä, että vapaaehtoistyön mielletään viittaavan seurakuntaan jonkinlaisena organisaationa tai harrasteseurana, johon ulkopuolella olevat seurakuntalaiset tulevat antamaan oman vapaaehtoisen työpanoksensa. Tämä sopii huo-

³ Ovet auki 2020.

⁴ Salomäki 2019, 114.

⁵ Kopperi 2015, 154.

nosti yhteen sen teologisen lähtökohdan kanssa, että yhteen kokoontuneet seurakuntalaiset ovat seurakunta. Vapaaehtoistyöntekijöiden sijaan puhutaan myös maallikoista. Tähänkin käsitteeseen liittyy oma negatiivinen painolastinsa. Käsitteenä 'maallinen' on tavallisesti 'pyhän' tai joskus 'teologisen' vastapari, jolloin maallikkouden voi kokea olevan ikään kuin jotain vähemmän arvokasta. Siksi monet haluavat luopua kummastakin käsitteestä ja puhua niiden sijasta *seurakuntalaisista* ja *seurakuntalaisuudesta*. Käsite herätti keskustelua haastatteluissa: ”Tärkeää olisi saada seurakuntalaiset mukaan rakentamaan yhteisöllisyyden kirkkoa ja osaksi elävää seurakuntaa. Ehkä koko vapaaehtoisuuden voisi unohtaa ja puhua enemmän seurakuntalaisten toiminnasta ja toimintaryhmistä, vastuunkantajista.”

Kirkkohallituksen vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeessa käsite määriteltiin siten, että ”kirkon vapaaehtoistoiminnassa seurakuntalaiset antavat lahjaksi aikaansa ja osaamistaan yhteiseksi hyväksi”.⁶ Huomionarvoinen lisäys on, että toimijoina voivat olla sekä yksilöt että ryhmät. Tässä tutkimuksessa käytetään rinnakkain käsitteitä vapaaehtoinen ja seurakuntalainen.

Missä menevät työyhteisön rajat, mitkä säännökset koskevat vain palkattuja työntekijöitä, mitkä myös vapaaehtoisia työn tekijöitä? Käytännössä työyhteisön rajat ovat jo muuttuneet, samoin työntekijöiden työnkuvat vapaaehtoisten rekrytoijina ja ohjaajina. Kirkkohallituksen vapaaehtoistyön kehittämishankkeessa 2009–2012 pohdittiin kyllä vapaaehtoisten ja työntekijöiden roolia, mutta ei työyhteisöjen muuttuvia rajoja, saati työntekijöiden työnkuvan muuttumista.⁷

Aulikki Mäkinen totesi jo vuonna 2012 kirkolliskokouksessa, että seurakunnan on oltava yhteisö, jossa voi toimia, ja että tehtävien tulee olla todellisia eikä keksittyjä, sillä monet haluavat tulla tekemään, eivät vain seurustelemaan.⁸ Patrik Hagman jatkaa tähän, että kirkko on yhteisö, jonka tehtävä on palvella maailmaa. Mallista, jossa kirkon työntekijä tekee työn ja muut tulevat osallistujiksi, on siirryttävä pois toimintakulttuuriin, jossa tavalliset kristityt, seurakuntalaiset, tekevät työn ja työntekijät tukevat heitä ammattitaidollaan ja kokonaisnäkemyksellään.⁹

⁶ Jokainen on osallinen 2015, 7.

⁷ Viljanen 2012, 30.

⁸ Mäkinen 2012.

⁹ Hagman 2016, 99–100.

Seurakuntalaisten osallisuus kattaa kaikki kirkon työalat ja työntekijäryhmät. Vapaaehtoisten määrä vaihtelee, samoin vapaaehtoisuuden toimintakulttuuri. Paikoin on seurakuntia ja työaloja, joissa seurakuntalaiset ovat aktiivisesti osallisina erilaisissa tehtävissä. Parhaimmillaan seurakuntalaisten osallisuus työyhteisössä on aukikirjoitettu: vapaaehtoisten ohjaaminen huomioidaan työaikasuunnittelussa ja toimintatavat, organisointi ja vastuukysymykset ovat osa seurakunnan hallintoa.

Tämän tutkimuksen aineiston perusteella varhaiskasvatus- ja perhetoiminnassa vain hyvin harvassa tapauksessa vapaaehtoistoimintaa suunnitellaan ja hallinnoidaan systemaattisesti. Tämä ei tarkoita, etteivätkö seurakuntalaiset olisi tärkeä, suorastaan välttämätön ja jopa itsestään selvä osa toimintaa. Tätä kirjoittaessani vaihdan samalla sähköposteja seurakuntalaisen kanssa, joka on tarkastanut tulevan pyhän erikoismessun esitteen. Seurakuntalaisten kirkkotiimillä on organisoitu hallintorakenne ja vakiintuneet tehtävät. He toimivat jumalanpalveluksissa, suunnittelevat messujen sisältöjä, vastaavat kirkkokahveista ja pitävät listoja eri työtehtävissä olevista seurakuntalaisista. Heidän työnsä on vakiintunut osa toimintaa niin, että he ideoivat toimintaa puolivuotissuunnitelmissa. Alueen seurakuntapastori on mukana kokouksissa ja tukemassa tiimin työskentelyä, ja päinvastoin, tiimi tukee seurakuntapapin ja muidenkin työntekijöiden, kuten diakonien ja suntioiden, työtä. He ovat todellinen osa työyhteisöä, minkä symbolisena osoituksena heillä on käytössään avaimet seurakunnan tiloihin.

Työskentelin aiemmin Seurakuntien Lapsityön Keskuksessa (nyk. Lasten ja nuorten keskus) kouluttajana. Myönnän, etten ymmärtänyt käsitellä vapaaehtoisuuden teemaa, saati ideoida seurakuntalaisuuden vahvistamiseen liittyviä koulutuksia.¹⁰ Seurakuntapappina työskennellessäni huomasin, että vapaaehtoistyö herättää ristiriitaisia tunteita, sekä myönteisiä että kielteisiä. Asia jäi vaivaamaan siinä määrin, että hain aiheen tutkimiseen rahoitusta Kirkon tutkimuskeskukselta. Tutkimussuunnitelman tekoa varten haastattelin viittätoista lapsi- ja perhetyön toimijaa sekä pienistä että suurista seurakunnista. Pääsin aloittamaan tutkimuksen keväällä 2017, jolloin hankin tutkimusaineiston.

¹⁰ Vapaaehtoistoiminnan kehittämisesraportissa (2012, 20) todetaan, että aihe on näkynyt täydennyskoulutuksissa sekä moninaisten neuvottelupäivien ohjelmissa. Hiippakunnat ovat järjestäneet vapaaehtoistoiminnan koulutuspäiviä sekä käsitelleet aihetta mm. kirkkoherrojen ja taluspäälliköiden kokoontumisissa, kasvatuksen seminaareissa ja muissa työntekijätapaamisissa sekä piispantarkastuksissa.

Seurakuntalaisuuden vahvistuminen varhaiskasvatus- ja perhetoiminnassa

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, minkälaisena vapaaehtoisuuden muutos näyttäytyy kirkon varhaiskasvatus- ja perhetoiminnassa.

1 KIRKKO KATSOO TULEVAISUUTEEN: tutkimuskysymyksiin ohjannut kirkollinen keskustelu

Kirkon tulevaisuudelle keskeistä on työntekijöiden ja jäsenmäärän väheneminen sekä uudenlainen käsitys vapaaehtoisuudesta. Seurakuntien talouden kiristyminen on johtanut kirkon työntekijämäärän laskuun. Tulevaisuudessa kirkon on tehtävä työtään nykyistä pienemmillä resursseilla. Lähes kaikki kirkkoa koskevat tunnusluvut osoittavat tarpeen strategisten muutosten tekemiselle: kasteiden ja vihkimisten määrät laskevat nopeasti, kokoava toiminta ei tavoita entiseen malliin ja kirkon jäsenmäärä vähenee sellaista vauhtia, että evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluu joillakin alueilla enää alle puolet väestöstä. Kirkon oppiin sitoutuminen ja uskonnollinen kasvatus ovat heikentyneet. Taloustilanne luo painetta työntekijöiden ja kiinteistöjen vähentämiseen. Kaikkiin toimintoihin ei jatkossa ole enää varaa. Tämän tulisi näkyä tietoisena suunnitteluna: mitkä tehtävät ovat kirkolle tärkeimpiä? Miten työntekijäryhmiä priorisoidaan? Mistä kiinteistöistä luovutaan? Aleneva jäsenosuus vaikuttaa myös kirkon rooliin suomalaisessa yhteiskunnassa. Kriittisyys kansankirkkojen asemaa kohtaan tulee lisääntymään, kun jäsenosuus vaikuttaisi entisestään alenevan.¹¹

Niukkenevat resurssit voivat nostaa esiin seurakuntalaisten roolia kirkossa. Vapaaehtoisten osaamisesta ja vapaaehtoisuuden merkityksestä kirkkoon sitoutumisessa on puhuttu kirkossa pitkään, mutta vapaaehtoisen rooli on edelleen monella tavoin rajattu. Kehityskulut pakottavat tulevaisuudessa seurakuntia arvioimaan toimintaansa uudelleen, ja tämä johtaa työntekijöiden roolin muutokseen.¹² Tutkimus *Matkalla kirkon lastenohjaajaksi* kertoo, että vapaaehtoistoimijoiden ohjaamisen ja verkostojen luomisen osaaminen ovat matalalla tasolla eikä osaaminen vahvistu opintojen kuluessa, toisin kuin on tilanne muiden lastenohjaajan työn osaamisalueiden kohdalla.¹³

Oireellista on, että kirkon lastenohjaajien osaamiskartoituksessa *Osaava lastenohjaaja* ei missään kohdassa käsitellä vapaaehtoistyötä tai siihen liittyvää ammatillista osaamista.¹⁴

¹¹ Ovet auki 2020, 1, 12–13.

¹² Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 28.

¹³ Pohjola 2017.

¹⁴ Rantala & Battilana 2015.

Myöskään Kirsi Kianderin tutkimuksessa kirkon lastenohjaajien ammatillisesta identiteetistä ei mainita vapaaehtoisuuskysymystä, vaikka työssä käsitellään laaja-alaisesti niin kirkko-organisaation ja seurakunnan työyhteisöjen kuin lastenohjaajien työtehtävien ja ammatillisen identiteetin muutosta.¹⁵ Ylipäätään tutkimusta lapsi- ja perhetyöstä on vähän. Kirkon kasvatuksella ei ole olemassa samaan tapaan vakiintunutta tutkimusperinnettä toisin kuin diakoniatyöllä.¹⁶ Tilanne on tulevaisuutta ajatellen harmillinen; vapaaehtoistoiminta ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa on yksi kirkon keskeisimmistä toimintamuodoista tulevaisuudessa.

Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö painottaa vapaaehtoisuuden merkitystä, kun se kiteyttää seurakuntien nykytilannetta ja visioi tulevaisuutta. Työntekijäkeskeisestä ajattelusta luopuminen edellyttää vapaaehtoistyön vahvistamista. Seurakuntalaisia ei tule nähdä seurakunnan ja työntekijöiden työn kohteina, sillä seurakuntalaiset ovat seurakunta. Siksi heille on annettava nykyistä suuremmat vapaudet elää ja toimia kirkossa ja kantaa vastuuta seurakunnastaan. Tämä edellyttää sekä luottamukseen perustuvaa ilmapiiriä että osallistumista ja vapaaehtoistyötä rajoittavien esteiden kartoittamista ja rai-vaamista.¹⁷

Nykyisen kaltaista monipuolista toimintaa ei ole tulevaisuudessa mahdollista ylläpitää ilman, että se siirtyy osittain seurakuntalaisten vastuulle. Kari Kopperi toteaa, että vapaaehtoisille ei uskalleta antaa merkittäviä tehtäviä ja että vapaaehtoisten toiminta tapahtuu työntekijöiden johdolla ja ohjauksessa. Kopperi jatkaa, että vapaaehtoisten osuus ja ohjaaminen koetaan raskaana, ja hän arvelee, että ongelmien taustalla on professionaalinen tapa tehdä työtä.¹⁸

Seurakuntalaisten kanssa toimiminen haastaa totutut tavat ja ammatillisuuteen kehittyneet asenteet. Seurakuntien työntekijöitä on viime vuosikymmeninä koulutettu työskentelemään seurakuntalaisia *varten*, jopa heidän puolestaan. Vasta viime aikoina koulutuksessa on alettu korostaa, että työtä on tehtävä seurakuntalaisten *kanssa*. On työskenneltävä niin, että vastuuta seurakunnan tehtävistä jaetaan yhdessä ja hyvässä

¹⁵ Kiander 2017.

¹⁶ Diakonian tutkimusta edistää Diakonian tutkimuksen seura, joka julkaisee myös Diakonian tutkimus -aika-kauskirjaa.

¹⁷ Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 27.

¹⁸ Kopperi 2015, 153.

yhteistyön hengessä – koska seurakunta on yhteisö, jonka jäsenet rakastavat ja palvelevat toinen toisiaan. Tulevaisuuskomitea korostaakin, että työntekijöiden rooli on olla seurakuntalaisten kanssakulkijoita ja *työtovereita*, ihmisten *rekrytoijia*, seurakunnan työmuotojen *koordinoijia* sekä oman alansa *asiantuntijoita*.¹⁹ Muutos on suuri, koska Suomessa on totuttu siihen, että seurakunnan toiminnasta huolehtivat palkatut ammattilaiset. Tämä on ollut kirkon kannalta rikkaus, sillä ammattilaisilla on erinomaiset edellytykset seurakunnallisten tehtävien hoitamiselle ja kehittämiselle. Muutos seurakuntalaisia varten toimimisesta heidän kanssaan työskentelyyn edellyttää kirkon itseymmärryksen pohdintaa.

Kirkon käytännönläheisellä osallistumisella perheiden tukemiseen on pitkät perinteet. Monet kirkon lapsi- ja nuorisotyön toimintamuodot ovat syntyessään vastanneet perheiden käytännön tarpeisiin (pyhäkoulutyö, päiväkerhotyö, aamu- ja iltapäiväkerhot). Ne ovat aikoinaan olleet uraauurtavia ja helpottaneet perheiden arkea merkittäväällä tavalla. Se, että julkinen sektori on myöhemmin ottanut jotkin niistä hoitaakseen (esim. lasten päivähoito, aamu- ja iltapäiväkerhot), merkitsee kirkolle uutta mahdollisuutta. Voimavaroja vapautuu uudenlaisen uraauurtavan toiminnan kehittämiseen siitä näkökulmasta, mitkä ovat tämän päivän perheiden tarpeita. Uusia haasteita perheille ovat esimerkiksi koulujen loma-ajat, huomion kiinnittäminen perheen yhteisen ajan merkittävyyteen ja toiminnan järjestäminen koko perheelle.²⁰

Kirkko on ollut tapana nähdä valtiollisena virastona, ja siitä sitä myös kritisoidaan. Virastomaisuuden rinnalla on vähintään yhtä vahva mielikuva kirkosta yrityksenkaltaisena organisaationa. Taustalla on ajatus, että kirkollisveroa maksava asiakas on oikeutettu vaatimaan kirkolta ”vastinetta rahoille”.²¹ Kasvatuksen kentällä asiakaspuheeksi voidaan tulkita se, millä tavoin seurakuntien kotisivuilla varhaiskasvatustoiminnasta kerrotaan lapsen kasvua ja kehitystä tukevana toimintana, esimerkiksi kuinka lapsi oppii ryhmässä toimimisen taitoja. Kirkon on kyettävä kohtaamaan ihmiset ja heidän tarpeensa niin,

¹⁹ Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 28.

²⁰ Hytönen 2016, 257.

²¹ Pihkala 2016.

etteivät kuluttamiseen tai vastaavasti kehitykselliseen hyötyyn liittyvä kieli ja toimintamallit hämärtäisi hengellisen yhteisön erityisluonnetta.²² On hyvä miettiä, onko seurakunta ensi-sijaisesti palveluntarjoaja vai hengellinen yhteisö.

Kirkon uudistetuissa työntekijöiden osaamiskuvauksissa onkin otettu askel kirkon mission suuntaan. Kopperi kuvaa, kuinka aiempiin ydinosamiskuvauksiin verrattuna ydinosamista tarkastellaan kirkon mission näkökulmasta ja osaamiskuvauksilla on selkeämmin teologinen pohjavire.²³ Lastenohjaajan ydinosamiskuvauksessa osaamisen sisällöllinen lähtökohta on kirkon missio.²⁴

Kansainvälisesti tarkasteltuna Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijämäärä on lähes ainutlaatuinen. Vain muutamalla kirkolla maailmassa on varaa pitää palkkalistoillaan yhtä suurta työntekijöiden kirjoa. Taustana tälle on, että maailmansodat pakottivat kirkot ulos yhteiskunnallisesta eristyksestä ja haastoivat ne etsimään uudenlaista identiteettiä ja aktiivista roolia maailmassa. Työntekijämäärän kasvun ensimmäinen vaihe tapahtui kirkollisten erityistyömuotojen, kuten sosiaali- ja diakoniatyön sekä kasvatus-, nuoriso- ja perhetyön, kehityksen myötä. Työntekijämäärän voimakas kasvu ei olisi ollut mahdollista ilman samaan aikaan tapahtunutta yleistä talouskasvua ja vaurastumista. Suomessa muutos oli luontevaa osin siksin, että se ajoittui samaan aikaan suomalaisen hyvinvointivaltion rakennusprosessin kanssa.²⁵

Sekä talouden että toiminnan näkökulmasta on kiintoisaa, että samaan aikaan, kun kirkon jäsenmäärä alkoi laskea, sen työntekijämäärä nousi kohisten. 2010-luvun lamakausi yhdistettynä jäsenmäärän laskun myötä tapahtuvaan verokertymän pienenemiseen ja ikärakenteen myötä kasvaviin eläkemenoihin pakottaa kirkon arvioimaan, kuinka pitkään nykyistä työntekijämäärää ja työntekijälähtöistä toimintakulttuuria on mahdollista ylläpitää.²⁶ Yhteiskunnallinen kehitys oli osaltaan vaikuttamassa siihen, että seurakunnan toiminnassa kasvettiin liialliseen työntekijäriippuvuuteen, mikä on rajoittanut vapaaehtoistoimintaan liittyviä mahdollisuuksia. Seurakuntalaisten vastuu seurakuntansa toiminnasta on jäänyt kapeaksi, eivätkä edellytykset yhteisöllisyyden syntymiselle ole otolliset.

²² Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 26.

²³ Seppälä 2020.

²⁴ Kirkon lastenohjaajan ydinosamiskuvaus 2020, 1.

²⁵ Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 21.

²⁶ Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 19–20.

Kirkoissa, joiden taloudelliset resurssit ovat huomattavasti Suomen luterilaista kirkkoa niukemmat, koko toiminta on jouduttu rakentamaan pitkälti seurakuntalaisten varaan. Pohjolan luterilaisten kirkkojen tulevaisuus voi olla tämän kehityksen kanssa samansuuntainen. Ja vaikka suomalaiset seurakunnat pystyisivät jatkossakin palkkaamaan työntekijänsä, tosiasia on, että Suomen luterilainen kirkko pienenee ja sen toiminta- ja tehtävä-rakenteet muuttuvat.²⁷ Seuraavat haastatteluotteet ovat pienistä seurakunnista, mutta vastaavanlaisia kuvauksia on useita.

Olen vastannut päiväkerho-, varhaisnuoriso-, rippikoulu- ja nuorisotyöstä.

Meidän seurakunta on ollut viimeiset vuodet muutoksen mylläkässä, työntekijöitä vaihtuu, talonmies/emäntä/siivoaja/päiväkerhoavustaja-työtä tehnyt työntekijä jäi sairaslomalle eikä hänen tilalleen ole palkattu ketään, joten kerhojen väliset siivoukset ja roskat on hoidettava itse.

Esimerkkitapaukset tehtävärajojen liikkuvuudesta vahvistavat tavoitetta, johon kirkon työssä tulevaisuudessa pyritään. Kirkon tulee panostaa verkostomuotoiseen työskenteleeseen ja tiimityöhön sekä asiantuntijoiden, johtajien ja ylipäätään työvoimaresurssien vapaampaan liikuteltavuuteen. *Ovet auki* -strategiassa viitotetaan, että kirkko ja seurakunnat hakeutuisivat erilaisiin kumppanuuksiin. Työntekijöitä kannustetaan aktiiviseen ja laajasti verkottuneeseen työotteeseen.²⁸ Tavoitteena tulee olla osaamis pohjaisten eikä tehtäväpohjaisten organisaatioiden rakentaminen. Rakenteiden ja käytänteiden purkaminen ei merkitse sitä, että ihmisten tulisi luopua oman erityisosaamisensa hyödyntämisestä. Pohjimmiltaan kyse on moniammatillisesta yhteistyöstä. Osassa seurakunnista tässä prosessissa ollaan jo pitkällä, ja eri työalojen työntekijät tekevät paljon yhteistyötä sekä arjessa että erilaisten tapahtumien yhteydessä. Samaan aikaan on myös seurakuntia, joissa pidetään kiinni vanhoista malleista: työntekijät erikoistuvat omiin alueisiinsa, välttelevät yhteistyötä ja tekevät asioita samoilla tavoilla vuosikymmenestä toiseen.²⁹

Seurakuntien toiminnalliset työalat ja niin sanottu kokoava toiminta, kuten varhaiskasvatus- ja perhetyö, ovat suurten haasteiden edessä.³⁰ Tätä ei uskoisi, kun katsoo, kuinka

²⁷ Meriläinen 2016, 190.

²⁸ *Ovet auki* 2020, 4.

²⁹ Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 54.

³⁰ Meriläinen 2016, 181.

arkisin seurakunnan tiloihin vaeltaa vanhempia lastenvaunujen kanssa. Eteisessä on tungosta, kun vaatteita riisutaan ja vaihdetaan kuulumisia. ”Seurakunnan kerhot” ovat käsite Mannerheimin Lastensuojeluliiton kerhojen tapaan ja pienillä paikkakunnilla usein ainoita lapsi- ja perhetoimintaa tarjoavia. Tilastot kuitenkin kertovat, että kasvatustoimintaan – etenkin päiväkerhoihin ja pyhäkouluihin – osallistuvien määrät ovat kääntyneet laskuun. Näin on tapahtunut toimintaan panostamisesta ja työalan arvostuksesta huolimatta; miltei kolmasosa seurakuntien budjeteista ohjataan kasvatustyöhön.

Vuonna 2000 vielä lähes puolet 3–5-vuotiaiden ikäryhmästä osallistui seurakuntien päiväkerhotoimintaan eli kerhoihin, joissa lapset ovat ilman aikuisia. Päiväkerhoihin osallistuvien määrä laski vuoteen 2016 mennessä niin, että enää viidennes ikäryhmästä osallistui niihin.

Vuoden 2016 jälkeen ei ole saatavilla vertailukelpoista tilastoaineistoa, koska tietoja osallistumisesta kootaan ainoastaan ikäjaotuksella 0–6-vuotiaat. Myöskään jaottelua päivä- ja perhekerhotoimintaan ei ole saatavilla vuoden 2016 jälkeen.

Tänä päivänä yhä useammat perheet valitsevat seurakunnan päiväkerhon sijasta kunnallisia avoimia päivähoitopalveluita. Perhetoiminta eri muodoissaan sitä vastoin ei ole menettänyt samassa määrin suosiotaan.³¹ Perhekerhoissa, jo nimensä mukaisesti kerhoissa, joissa lapset ja aikuiset ovat yhdessä, eletään arkea, haetaan jaksamista ja saadaan vertaistukea.

Seurakuntien päiväkerhojen osallistujamäärät tulevat laskemaan myös tulevaisuudessa, mikäli johtopäätöksiä voidaan vetää kastettujen lasten pienenevästä määrästä ja nuorten aikuisten haluttomuudesta antaa lapsilleen uskonnollista kasvatusta.³² Laskevista luvuista huolimatta kirkon varhaiskasvatus- ja perhetoiminnan ykköstyömuoto on kuitenkin yhä edelleen päiväkerhotoiminta, jos asiaa tarkastelee seurakuntien nettisivujen kertomana: päiväkerhot mainitaan lähes kaikissa seurakunnissa ensimmäisenä lapsia, perheitä ja varhaiskasvatusta koskevilla sivustoilla. On nähtävissä, että painopiste on siirtymässä päiväkerhotyyppisestä toiminnasta, jossa lastenohjaajat toimivat lapsiryhmien kanssa, kohti perheiden kanssa yhdessä toimimista. Maarit Hytönen toteaaakin, että kirkon työn

³¹ Vuonna 1990 3-5-vuotiaiden ikäryhmästä 60 prosenttia osallistui seurakuntien päiväkerhotoimintaan, vuonna 2000 vielä 45 prosenttia ja vuonna 2016 enää 21 prosenttia. Vuonna 2000 perhekerhoja kokoontui 6 700 ja vuonna 2016 määrä oli 5 800.

³² Meriläinen 2016, 180.

painopisteen pitäisi siirtyä entistä enemmän perheiden suuntaan ja toimintaan, johon koko perhe voi osallistua yhdessä.³³ Strategiassa *Ovet auki* linjataan, että esimerkiksi hiipuneesta toiminnasta tulee uskaltaa luopua.³⁴

Meriläinen korostaa, että lapsityöntekijät kuten myös perheneuvojat, diakonit, nuorisotyöntekijät ja lähetyssihteerit muuttivat 1970-luvulta lähtien seurakuntien elämän hyvin monipuoliseksi. Nyt edessä on sen arvioiminen, missä määrin ja millä tavoin samaa tietä on mahdollista jatkaa.³⁵ Tulevaisuusraportissa väläytetään, että koska paineet kirkon työntekijämäärän supistamiseen ovat olemassa ja samaan aikaan varhaiskasvatuksen osallistujamäärät laskevat, yksi loogisista leikkauskohteista olisi 1970-luvulta alkaen rajusti kasvanut lapsityö. Toisaalta raportissa todetaan, että kirkon jäsenmäärän negatiivinen kehitys yhdessä kotien ja koulujen ohenevan kristillisen kasvatustyön kanssa haastaa supistamisen sijasta pikemminkin panostamaan lapsityöhön.³⁶ On myös muistettava, etteivät seurakunnan varhaiskasvattajat työskentele ainoastaan lasten kanssa. He kohtaavat lasten vanhempia lähes joka päivä erilaisissa tilanteissa, pyrkivät tukemaan heidän kasvatustyötään ja edistämään perheiden hyvinvointia.³⁷ Tämä on erityisen tärkeää, koska monet vanhemmat ovat nuoria aikuisia, joiden tavoittaminen on kirkolle suuri haaste.

³³ Hytönen 2016, 143–144.

³⁴ *Ovet auki* 2020, 4.

³⁵ Meriläinen 2016, 181.

³⁶ Meriläinen 2016, 183.

³⁷ Lastenohjaajan ydinosaaminen 2010; Lastenohjaajan ammatillinen ydinosaaminen 2020.

2 TUTKIMUSKYSYMYKSENÄ VAPAAEHTOISTEN MÄÄRÄ JA MUODOT

Tutkimuksessa tarkastellaan, mikä on vapaaehtoistoiminnan tila kirkon varhaiskasvatus- ja perhetoiminnassa neljän hiippakunnan alueella. Vapaaehtoiskysymys kattaa toki kaikki kirkon työalat ja työntekijäryhmät. Tässä tutkimuksessa keskitytään kasvatuksen kenttään. Tulevaisuuskomitean mietinnön viitoittamana tässä tutkimuksessa kartoitetaan vapaaehtoistyötä rajoittavia tekijöitä sekä haetaan rohkaisevia toimintamalleja vahvasta seurakuntalaisuudesta. Vapaaehtoistoimintaa selvittäviä alakysymyksiä ovat vapaaehtoistoiminnan määrä ja sisällöt: kuinka paljon vapaaehtoistoimintaa on ja missä tehtävissä ja mitä käytänteitä ja asennoitumista on löydettävissä? Tutkimuksessa oltiin ylipäättään kiinnostuneita lastenohjaajien kokemuksista ja tuntemuksista, joita vapaaehtoisuus heissä herättää.

2.1 Sähköpostihaastattelut tutkimusaineistona

Alussa mainittiin, että tutkimussuunnitelmaa varten käytiin sähköpostikeskusteluja asiantuntijoiden kanssa. Koska sähköposti mahdollistaa vuorovaikutteisuuden, se osoitautui hyväksi tavaksi koota kokemuksia ja tuntemuksia - eli tutkimuksen varsinaisen aineiston. Nettipohjaisella lomakkeella, kuten Webropol-kyselytyökalulla, saa määrällisiä tuloksia teknisesti helposti. Kun tutkittavana on osin ristiriitainen ja tunteita herättävä aihe, perinteinen kysely ei ole paras mahdollinen.

Aineisto hankittiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäinen kysely lähetettiin neljän hiippakunnan kaikkiin seurakuntiin lastenohjaajille ja varhaiskasvatuksen ohjaajille.³⁸ Suurissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä työalavastaava ohjasi kyselyn alueiden lastenohjaajille.

Valitettavasti kysely osui huonoon ajankohtaan, pääsiäiseen, joka on seurakuntien varhaiskasvatus- ja perhetoiminnassa kiireinen ajankohta. Tämän vuoksi vastauksia saatiin melko vähän. Uusintakysely lähetettiin kolmen viikon kuluttua. Uusintakyselyssä oli

³⁸ Varhaiskasvatuksen ohjaajien ja lastenohjaajien työstä vastaaminen vaihtelee seurakunnittain. Pienissä seurakunnissa lastenohjaaja vastaa varhaiskasvatuksen työalasta usein niin, että yksi lastenohjaajista on nimetty vastaavaksi lastenohjaajaksi.

vähennetty kysymysten määrää ja keskityttiin ajatuksiin, kokemuksiin ja tuntemuksiin vapaaehtoisuudesta.³⁹

Sitä mukaa kun sähköpostivastauksia tuli, lähetin kiitosviestin ja esitin lähettäjälle vastauksesta nousevia tarkentavia jatkokysymyksiä. Aiheen käsittely sai näin keskustelun luonteen. Prosessi toteutui kysymysten ja vastausten muodossa. Tästä syystä menetelmää kutsutaan sähköpostihaastatteluksi.⁴⁰

Ensimmäisestä kyselystä saadun kokemuksen perusteella tutkimuskysymykset täsmennettiin vastaajan mukaan: toimiko hän pienessä vai suuressa seurakunnassa, lastenohjaajana vai lapsityönohjaajana, vastasiko hän koko työalasta vai toimiko tiimin jäsenenä. Lapsityönohjaajilta kysyttiin erikseen vapaaehtoisuudesta johtamisen näkökulmasta. Uusintakyselyssä vastauksia saatiin huomattavasti enemmän. Kysymysten tarkennus selvästi innosti työntekijöitä kertomaan kokemuksistaan ja näkemyksistään.

Kysely lähetettiin Turun, Mikkelin, Lapuan ja Oulun hiippakuntien seurakuntiin, yhteensä 185 seurakuntaan. Vastauksia saatiin 53 seurakunnasta. Vastausten määrä vaihteli alueittain. Motiivi vastata vaihteli ehkäpä seurakuntien kiireiden ja resurssien mukaan. Turun arkkihiippakunnan alueelta vastauksia saatiin 15:stä, Lapuan hiippakunnassa 26:sta, Mikkelin hiippakunnassa seitsemästä ja Oulun hiippakunnassa 15 seurakunnasta.

Turun ja Oulun hiippakunnissa ensimmäinen kysely lähetettiin hiippakunnista käsin, ja kysely kohdentui pääsääntöisesti seurakuntien varhaiskasvatus- ja perhetoiminnasta vastaaville. Uusintakyselyssä sähköpostiviesti lähetettiin joltain osin eri henkilöille; seurakuntien nettisivuilta pääteltiin, kenelle viesti on mielekkäintä lähettää, kun haluttiin tietoa vapaaehtoistoiminnan tilasta.⁴¹ Pienissä seurakunnissa oli mahdollisesti vain yksi tai kaksi lastenohjaajaa. Yhteystiedoista ei välttämättä ilmennyt, kuka vastasi työalasta. Näissä tapauksissa viesti lähetettiin molemmille. Suuremmissa seurakunnissa työalavastaa oli selkeämmin löydettävissä.

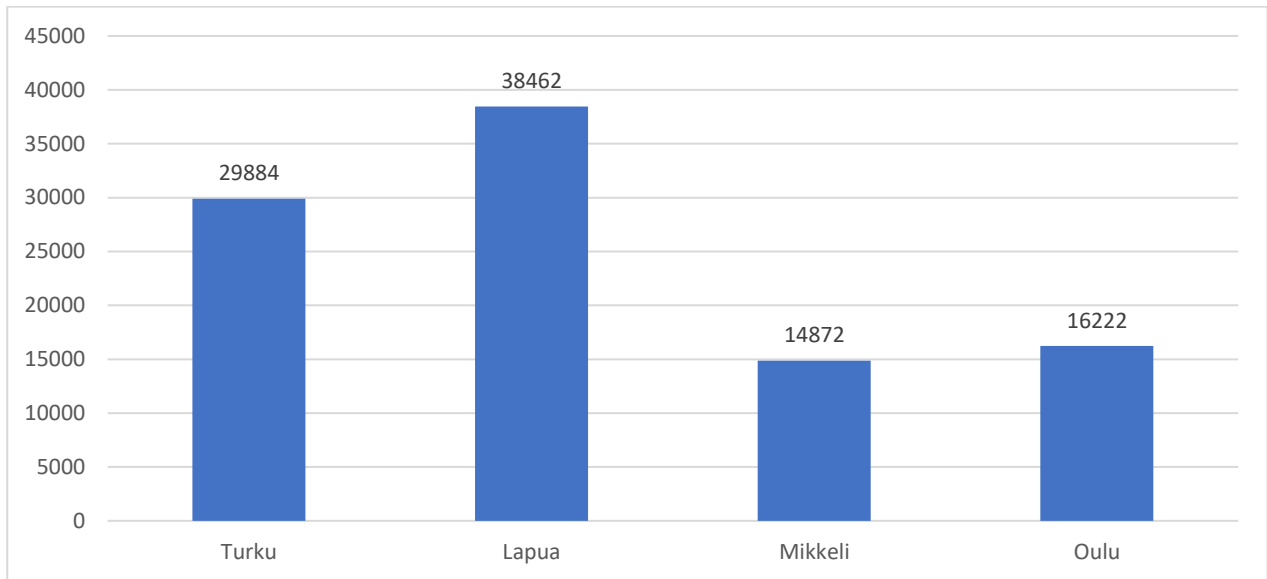
³⁹ Ks. Liite 1.

⁴⁰ Sähköpostin käyttö tutkimusaineiston keräämisessä on vakiintunut tutkimusmenetelmä ja lukeutuu digitaalisten tutkimusmenetelmien joukkoon.

⁴¹ Alustavassa selvityksessä ilmeni, että suurissa seurakunnissa kasvatuksen työalasihteereillä ei välttämättä ole tarkkaa tietoa aluseurakuntien varhaiskasvatuksessa olevien vapaaehtoisten toiminnasta, määrästä tai tehtäväalueista.

Kun tarkastellaan tutkimusaineiston määrää keskustelujen laajuudella (ks. Kuvio 2.1), voidaan todeta, että Turun arkkihiippakunnan seurakuntien varhaiskasvatus- ja perhetoiminnan työntekijät kuvasivat vapaaehtoistoimintaa lähes yhtä laajasti kuin Lapuan hiippakunnan vastaajat. Mikkelin ja Oulun hiippakuntien osuus tutkimusaineistosta jäi vähäisemmäksi sekä vastausten lukumäärän että vastausten laajuuden perusteella.

Kuvio 2.1 Keskustelujen laajuus (merkkimäärä) hiippakunnittain.



Vastauksia kyselyyn saatiin siis 53 seurakunnasta. Vastaajille lähetettiin kiitosviesti, minkä yhteydessä jatkettiin keskustelua vapaaehtoisuudesta. Tutkimuksessa on otteita keskusteluista, joita käytiin kaikkien neljän hiippakunnan varhaiskasvattajien kanssa. Otteita vastauksista on lainattu tasaisessa suhteessa kaikista hiippakunnista. Tekstistä ilmenee, milloin kyseessä on haastattelulainaus. Sähköpostilla lähetetyt vastaukset koottiin yhteen tiedostoon, jossa vastaukset numeroitiin. Tutkimusraportissa haastattelujen numeroa ei ilmoiteta, koska sillä ei ole merkitystä tutkimuksen tulosten kannalta.

2.2 Vapaaehtoistoimintaa neljässä hiippakunnassa

Vapaaehtoistojen määrän selvittäminen on haasteellista, niin kuin haastattelussa todetaan: ”Lapsityön piirissä on hyvin vaihteleva määrä aikuisia eri tilanteissa. Lukumäärää on todella hankala sanoa.”

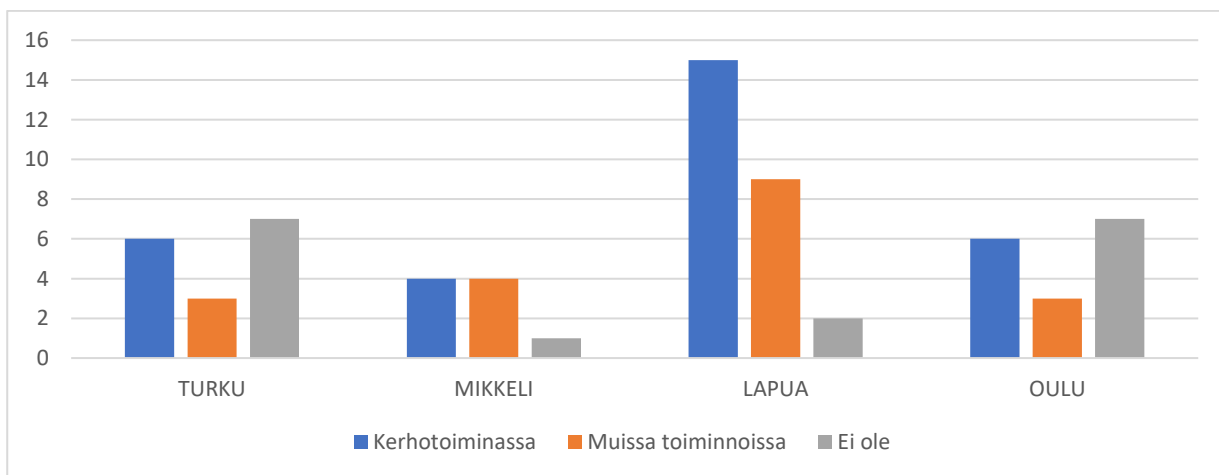
Haastattelut käsittelivät niin mennyttä aikaa kuin nykyisyyttä, niissä puhuttiin vapaaehtoisuuden aikaisemmista kokemuksista mutta myös nykyisyydestä. Ainoastaan suuntaa

antavasti voidaan arvioida, että varhaiskasvatuksen parissa eniten vapaaehtoistoimintaa on Lapuan hiippakunnassa. Turun, Mikkelin ja Oulun hiippakuntien seurakuntien varhaiskasvatuksen parissa vapaaehtoistoimintaa on suunnilleen samassa määrin.

On syytä muistaa, että vaikka kysely lähetettiin neljän hiippakunnan kaikkiin seurakuntiin, vastauksia tuli noin viidesosasta seurakunnista. On mahdotonta arvioida, vastasivatko ensi sijassa ne seurakunnat, joissa toimintaa on. Oletettavaa on, että myös niissä seurakunnissa, jotka eivät kyselyyn vastanneet, varhaiskasvatus- ja perhetoiminnan parissa toimii vapaaehtoisia.

Vapaaehtoisten tehtävät voidaan niputtaa kahteen kategoriaan, *kerhotoimintaan* ja *muihin toimintoihin* (ks. Kuvio 2.2). Kerhotoiminnalla tarkoitetaan päivä- ja perhekerhoissa työskentelyä, muilla toiminnoilla erilaisia tapahtumia ja niiden yhteydessä työskentelemistä.

Kuvio 2.2 Varhaiskasvatuksen vapaaehtoiset hiippakunnittain.



Työtehtävät liittyvät hoivaan, muuhun lasten kanssa toimimiseen, aikuisten kanssa toimimiseen, keittiö- ja siivoustöihin, suunnittelu- ja valmistelutöihin sekä muihin tehtäviin. Vastauksissa kerrottiin sylissä pitämisestä eri kerhoissa ja kokoontumisissa, oltiin askarteluhetkissä lapsen kaverina, huolehdittiin vauvoista, jotta vanhemmat pystyivät ruokailemaan rauhassa.

Muissa toiminnoissa lasten kanssa vapaaehtoiset vetivät työpajoja, lukivat lapsille ja auttoivat eväiden syömisessä. Vapaaehtoisia työskenteli avustavina kerho-ohjaajina, ja he toimivat askarteluapuna ja tukena erilaisissa ryhmissä ja tapahtumissa. Vapaaehtoiset olivat mukana paikoin myös toimintojen suunnittelussa sekä leikkien ja tapahtumien järjestämisessä. Vapaaehtoisilla oli keittiövastuita, ja he huolehtivat kerhojen

tarjoiluista ja siivoamisesta. Paikoin vapaaehtoiset vastasivat myös toimistotehtävistä, kuten postituksista, toimivat järjestysmiehinä, olivat apuna leireillä ja perhekerkköjen toteutuksessa.

Vaikka kirkkohallitus on koonnut tietoja kirkon kasvatustoiminnan vapaaehtoisten määrästä, ovat tiedot varsin puutteellisia aina vuoden 2017 tilastoinnin uudistukseen saakka. Tietoja on koottu ainoastaan pyhäkouluista ja lasten kesäkerhoista, mutta ei lainkaan päivä- ja perhekerhotoiminnasta. Kesäkerhoista tietoja on koottu vasta vuodesta 2009 alkaen. Muut tiedot koskevat yksinomaan varhaisnuoriso- ja nuorisotyötä.⁴² Lyhyesti voi todeta, että pyhäkoulunohjaajien määrä on vähentynyt reilussa kahdessakymmenessä vuodessa (1990–2016) kymmenekseen eli 12 000 ohjaajasta noin 2 000 ohjaajaan. Sitä vastoin lasten kesäkerhoissa vapaaehtoistoimijoiden määrä on noussut vuodesta 2009 alkaen puolella. Vuodesta 2017 alkaen tilastointitapa on muuttunut, ja jatkossa tullaan saamaan yksityiskohtaisia tietoja seurakuntien vapaaehtoisten osallisuudesta varhaiskasvatus- ja perhetoiminnassa.⁴³ Vuoden 2017 lukujen suhteen on syytä muistaa, että uusi tilastointitapa oli tuolloin vasta aloitettu ja on oletettavaa, että kevään 2017 ajankohdalta tiedot olivat vielä puutteellisia eivätkä ne ylipäättään ole verrannollisia aiempien vuosien lukuihin. Tämän tutkimuksen aineisto koottiin keväällä 2017, joten tulosten raportoinnissa ei ole käytetty Kirkkohallituksen tilastoja.

⁴² Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016.

⁴³ Uudessa tilastointijärjestelmässä vapaaehtoisten määrä on löydettävissä eri kohdista, kuten jumalanpalvelukset, tilaisuudet, retket ja leirit, yksilön kohtaaminen, ryhmätoiminta. Seurakuntalaiset toteuttajina sisältää sekä vapaaehtoisten itse toteuttamat tilaisuudet ja ryhmät että vapaaehtoisten yhteistyössä seurakunnan työntekijöiden kanssa järjestämät tilaisuudet ja ryhmät.

3 KOKEMUKSIA REKRYTOINNISTA, SITOUTUMISESTA JA OHJAUKSESTA

Edellä pohdittiin, että seurakuntien nykyisen kaltaista monipuolista toimintaa ei ole tulevaisuudessa mahdollista ylläpitää ilman, että se siirtyy osittain vapaaehtoisten vastuulle. Tämä puolestaan johtaa työntekijöiden roolin muutokseen. He ovat ennen kaikkea seurakuntalaisten kanssakulkijoita ja työtovereita, ihmisten rekrytoijia, seurakunnan työmuotojen koordinoijia sekä oman alansa asiantuntijoita.⁴⁴ Seuraavassa käsittelemme rekrytointiin, sitoutumiseen ja ohjaamiseen liittyviä ajatuksia ja sitä, millä tavoin näistä aihealueista puhutaan ja miten niihin suhtaudutaan.

3.1 Rekrytointi herättää keskustelua

Rekrytointi on vapaaehtoistyön maailmaan johtavan polun alku.⁴⁵ Vapaaehtoisten rekrytointi on ylipäättään paitsi kirkon myös järjestöjen ja seurojen toimijoiden keskuudessa yksi vapaaehtoistyön keskeisimmistä puheenaiheista. Marjovuo toteaa väitöskirjassaan *Vapaaehtoistyön ytimessä*, että järjestöjen on löydettävä vapaaehtoiset toimintaansa ja kyettävä ylläpitämään tai laajentamaan jo olemassa olevaa vapaaehtoistyöntekijöiden joukkoaan.⁴⁶

Myös tämän tutkimuksen aineistossa rekrytointi puhuttaa paljon. Rekrytoinnin haasteita kuvaa seuraava vastaus: ”Vapaaehtoisten käyttöön kannustetaan, mutta ei niitä vapaaehtoisia juuri ole” tai ”Ei niitä vapaaehtoisia vaan löydy”. On hyvä muistaa kirkon vapaaehtoistyön kehittämishankkeen luvut, jotka kertovat, että kaikkineen vapaaehtoisten määrä on lisääntynyt yli puolessa seurakunnista ja uusia vapaaehtoistoiminnan muotoja on kehitetty suurimmassa osassa seurakunnista. Tämä on merkittävä asia, kun monet muut luvut kirkon toimintaan osallistumisessa ovat laskevia.⁴⁷

⁴⁴ Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 28.

⁴⁵ Marjovuo 2014, 88.

⁴⁶ Marjovuo 2014.

⁴⁷ Viljanen 2012, 50.

Vapaaehtoisten rekrytoinnin haasteellisuus voi johtua siitä, että toiminta ei ole ajanmukaista. Oman organisaatiokulttuurin arviointi vaatii tiukkaa reflektointia ja itsekriittisyyttä, uskallusta tarkastella toimintaa. Vastaavatko varhaiskasvatus- ja perhetoiminnan tilaisuudet ja tapahtumat nykyperheiden tarpeisiin samalla tavoin kuin aikaisempina vuosina? Ajankohtaisuus ei tarkoita trendejä vaan paikallisen, ympäröivän kulttuurin ja perheiden arjen ymmärrystä, merkityksellisiksi koettuja asioita.

Innostus syntyy, kun toiminta koetaan merkityksellisenä. Rekrytoinnille ei kuitenkaan ole vakiintuneita toimintatapoja. Aineisto osoittaa, että rekrytoimaan opitaan kokemuksen myötä.

Näkemykset rekrytoinnista vaihtelevat. Seuraavassa kuvataan strukturoitua, ohjattua mallia: ”Vapaaehtoistyöntekijä on helpompi saada mukaan, kun olen voinut selkeästi osoittaa tietyn tehtävän. Se on tuonut turvallisen olon vapaaehtoiselle ja hän pystyy miettimään omaa rooliaan paremmin.”⁴⁸ Toisaalla tutkimusaineistossa esitetään hyvin päinvastaisia näkemyksiä ja kokemuksia: rekrytointia helpottaa, kun vapaaehtoisille annetaan mahdollisimman vapaat kädet.

Vapaaehtoistoiminnan osaaminen aina rekrytoinnista alkaen perustuu pääsääntöisesti kokemustietoon, ei koulutuksesta saatavaan osaamiseen. Hanna Kantola kuvaa tutkimuksessaan lastenohjaajien kokemuksellista, hiljaista tietoa. Lapsi- ja perhetyötä tehtäessä syntyy runsaasti kokemukseen perustuvaa tietoa siitä, mikä toimii ja mikä ei. Osaaminen muodostuu kokemuksesta, tekemällä oppimisesta, toisten työnteon tarkkailemisen ja havainnoimisen avulla.⁴⁹ Haasteena kokemuksellisessa tiedossa on, että sitä on hankala jakaa ja siirtää, jolloin tietoperustan kumuloituminen jää heikoksi.⁵⁰ Juuri näin näyttää olevan varhaiskasvatuksen vapaaehtoistoiminnassa. Vakiintuneita käytänteitä ei juurikaan ole, saati koulutusta vapaaehtoisten rekrytoimiseen, koulutukseen ja ohjaamiseen. Tämä ilmenee myös tutkimuksessa *Kasvu kirkon lastenohjaajaksi*, jossa opiskelijat arvioivat vapaaehtoisten ohjaamisen osaamisensa hyvin heikoksi. Kokemus omasta osaamisesta ei juurikaan vahvistunut lapsi- ja perhetyön perustutkinnon opintojen aikana.⁵¹

⁴⁹ Kantola 2015, 46–50.

⁵⁰ Pohjola, Seppänen & Pessi 2011, 191.

⁵¹ Tutkinto muuttui vuoden 2018 alusta alkaen, ja tulevaan tutkintorakenteeseen tulee kuulumaan opintokokonaisuus vapaaehtoistoiminnan ohjaamisesta.

Suurin este vapaaehtoisten rekrytoinnissa tutkimusaineiston perusteella on työntekijöiden aika- ja resurssipula:

Tämäkin on asia [rekrytointi], mikä vaatisi aikaa ja paneutumista alkuvaiheessa tosi paljon, että homma alkaisi pyöriä niin, että vapaaehtoiset olisivat oikeasti tärkeät lisäkadet, eikä perässä roikkuva "rasite"... Tuota aikaa en ole löytänyt tämän kiireen keskellä. Esimiestehtäviä on ihan riittämiin omien alaisten kanssa...

Kirkon vapaaehtoistyön kehittämisen loppuraportissa painotetaan, että vapaaehtoistoinnin taitoja tulisi sisällyttää yhä enemmän jo kirkon työntekijöiden koulutukseen. Teemaa tulee käsitellä sekä perus- että täydennyskoulutuksissa. Pelkkä tekninen osaaminen ei riitä, vaan tarvitaan näkemystä, motivaatiota ja uskoa siihen, että yhdessä toimien saadaan monessa asiassa paras lopputulos aikaiseksi. Pohjimmiltaan on kysymys seurakuntanäkemyksestä ja sen kirkastamisesta. Kokemuksen voimaa ei voi myöskään unohtaa: ihmisten kanssa työskentelemistä oppii työskentelemällä ihmisten kanssa.⁵²

Haastatteluissa kuvataan kokemuksia epäonnistumisista ja pettymyksistä, mutta myös hyviä kokemuksia ja jo vakiintuneita käytänteitä. Vapaaehtoisten rekrytoiminen on voitu kokea työlääksi: ”Kun lapsityössä olemme yrittäneet saada vapaaehtoisia mukaan tapahtumiin, niin se on ollut hyvin työlästä.” Aineistosta löytyy kuitenkin yhtä lailla kokemuksia myös onnistuneista rekrytoinneista.

Haastatteluissa painotetaan ihmisten tuntemisen tärkeyttä vapaaehtoisten rekrytoinnissa:

Tuntemme perheet pienellä paikkakunnalla melko hyvin ja X:n kanssa selkeästi tiedämme, että nämä perheet ovat aktiivisia ja tähän hetkeen sopivilla ideoilla saamme heistä vapaaehtoisia. Olennaista on, että ei lähdetä suurista massoista, vaan ihan pienestä. On tunnettava ihminen. Vapaaehtoisuuteen ei tarvita rekrytointikampanjoita, vaan syvällistä ihmisten, seurakuntalaisten tuntemusta - mikä on juuri hänen lahjansa, toiveensa ja visionsa? Tutustutaan ihmiseen, ja lähdetään hänen innostuksen ja identiteetin kautta katsomaan, mitä löytyy. Ja kun tuo sisin, ihmisen identiteetti, kuka minä olen, hahmottuu, niin lähdetään sitä kautta, vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden kautta rakentamaan työtehtäviä.

⁵² Viljanen 2012, 54.

Tutkimusaineistosta käy ilmi rekrytoinnin viestintäväylien monipuolinen käyttö. Haastatteluissa kerrotaan, kuinka ”Perhekerhoon saimme vapaaehtoisia lehti-ilmoituksen avulla” ja kuinka ”Mummoja ja pappoja kutsutaan seurakunnan nettisivuilla ja Facebookissa ja paikallislehdessäkin on ollut useampi juttu”.

Tehokkaimmaksi rekrytoinnin menetelmäksi aineiston valossa osoittautuvat tuttuus ja verkostot: ”Jo toiminnassa mukana olevat ovat myös kutsuneet ystäviään.” Viesti vapaaehtoistoiminnasta kiirii seurakuntalaisten keskuudessa: ”Alkuun mummoja oli vain kaksi. Sana vapaaehtoistyön tarpeesta ja merkityksestä alkoi kiiriä ja sitten alkoikin tulla mummoilta kyselyitä, että saanko minäkin tulla kerhomummoksi sinne teidän perhekerhoon.”

Marjovuori havaitsi tutkimuksessaan sosiaalisten verkostojen, ”puskaradion”, merkityksen vapaaehtoisten rekrytoinnissa. Osa vapaaehtoisista oli tullut mukaan toimintaan ystävän tai kaverin kautta. Puskaradiosta puhutaan myös tämän tutkimuksen aineistossa:

Lasten ja perheiden [viittaa myös vapaaehtoisiiin] saaminen mukaan päiväkerhoon, pyhäkouluun, perhekerhoon, perhekirkkoihin ja retkipäiviin on 90 prosenttia puskaradion varassa. Jostain syystä perinteiset tiedotukset ja ilmoitukset tavoittavat huonommin ja huonommin väkeä.

Toisen vastaajan mukaan ”myös lastenohjaajat kyselevät kerhomummo- ja pappatoimintaan mukaan, jos perhekerhoissa tai muussa toiminnassa käy sopivantuntuksia eläkeläisiä”. Tärkeimpänä nähdään henkilökohtaiset kontaktit. Haastatteluissa painotetaan, että seurakuntalaisten tunteminen on tärkeää, suorastaan keskeistä vapaaehtoisten rekrytoinnissa: ”Pienen paikkakunnan etuja, kun tunnen väkeä, osaan pyytää ihmisiä”, jolloin on mahdollista ”käyttää hyväkseen heidän saamiaan lahjojaan”. Aina tämä ei tietenkään ole toteutettavissa.

Haastatteluissa kerrotaan rekrytointitilaisuuksista, joita nimitetään kerhomummo- ja pappalavereiksi. Kokoontumisissa tutustutaan ja kysellään halukkuutta osallistua toimintaan, kerrotaan mahdollisuuksista olla mukana erilaisissa ryhmissä erilaisilla läsnäolon ja toiminnan tavoilla. Palaverissa selvitetään, missä seurakuntalaisten toiveet ja varhaiskasvatus- ja perhetoiminnan työmuotojen tarpeet kohtaavat. Haastatteluissa kuvataan, kuinka rekrytoinnissa korostetaan toiminnan ja tekemisen vapaaehtoisuutta ja kiinnitetään huomiota seurakuntalaisten jaksamiseen etenkin, kun on kyse ikäihmisistä. Osa seurakuntalaisista lupautuu pidemmäksi aikaa, osa lyhyemmäksi ajanjaksoksi. Melko yleistä haastattelujen perusteella näyttää olevan vapaaehtoisuuden muoto, jossa

seurakuntalaiset eivät sitoudu olemaan käytettävissä säännöllisesti, mutta ilmoittavat olevansa käytössä tarvittaessa: ”Tulisin silloin, kun pääsen tai jos on akuutti tarve.”

Haastatteluista ilmenee, että rekrytoinnin perusta on kutsumisessa. Seurakuntalaisten mukaantuloa ei voida jäädä odottamaan tai jättää heidän aktiivisuutensa varaan, vaikka ”Tietysti sitä toivoo lujasti, että jos jollakulla olisi inspiraatiota tehdä lapsityössä vapaaehtoistyötä, hän uskaltaisi tulla kysäisemään, olisiko hänelle jotakin”. Toki näinkin voi tapahtua, mutta jos otamme vakavasti kirkon vapaaehtoistoiminnan linjauksen, on seurakuntalaisten kutsuminen *tehtävä*: Kirkon vapaaehtoistoiminnan tehtävänä on kutsua ihmisiä osallisuuteen rakkauden ja vastuun yhteisössä ja tarjota jokaiselle mahdollisuus antaa aikaansa ja osaamistaan yhteiseen käyttöön.⁵³

Kutsumisen tehtäväluonne on sisäistettävä seurakunnissa ja työyhteisöissä. Voisiko ajatella, että rekrytoinnille asetetaan tulostavoitteet? Ylipäätään vapaaehtoistoiminnan kokonaisuus rekrytoinnista, ohjaamisesta, innostamisesta, johtamisesta ja palautteen annosta tulisi kirjata strategiaan ja toimintasuunnitelmiin, jotka hyväksytään hallintoorganisaatioissa, alue- ja kirkkoneuvostoissa. Tällöin myös toimintasuunnitelmien toteutusta arvioidaan.

3.2 Sitoutumisen monikasvoisuus

”Valitettavasti nykyään aikuiset sitoutuvat huonosti vapaaehtoiseen toimintaan”, todetaan haastatteluissa. Onko sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan todellisuudessa heikompaa kuin ennen, vai onko kyse tuntemuksesta, johon vaikuttaa mielikuva aikaisempien aikojen paremmuudesta? Joka tapauksessa sitoutumisen ohuutta on tuotu esille eri yhteyksissä, kuten Emmi-Juulia Utin tutkimuksessa, jossa korostetaan, kuinka vaikeaa vapaaehtoistyöntekijöitä on rekrytoida ja kuinka rekrytointiakin vaikeampaa on taata vapaaehtoistyöntekijöiden jatkaminen toiminnassa.⁵⁴ Meriläinen selittää ilmiötä vapaaehtoistyön kulttuurin ohuudella.⁵⁵ Puhutaan projektiyhteiskunnasta ja kevyestä kiinnittymisestä, jolle on luonteenomaista sitoutumisen ohuus. Etenkin nuoret vapaaehtoiset

⁵³ Jokainen on osallinen 2015, 5.

⁵⁴ Utti 2008, 16; ks. myös Viljanen 2012, 36.

⁵⁵ Meriläinen 2016, 190.

arvostavat mahdollisuutta ideoida itse toimintaa, toiminnan matalaa kynnystä ja mahdollisuutta projektimaiseen työskentelyyn. Postmodernin ajan ihmisen osallisuus seurakunnassa rakentuu erityisesti omien lahjojen käyttämisen ja vastuun ottamisen kautta, minkä seurauksena yksilön suhteessa yhteisöön rakentuu omistajuuden kokemus. Osallisuutta ei voida antaa toiselle ulkopuolelta käsin, vaan se syntyy seurakuntalaisen omasta tarpeesta yhteisöllisessä kanssakäymisessä ja suhteessa itselle merkittäviin asioihin.⁵⁶

Ammattimaisesti johdetussa vapaaehtoistoiminnassa, kuten seurakunnissa, lyhytkestoinen sitoutuminen ei ole samassa määrin ongelma kuin vaikkapa järjestöissä, joiden toiminta perustuu pääsääntöisesti vapaaehtoistyölle. Toki myös seurakunnissa on tehtäviä, joissa pitkäkestoinen sitoutuminen on toivottavaa. Sitoutuminen ja sen kesto on otettava huomioon vapaaehtoistoiminnan johtamisessa ja keskusteluissa, joissa kunkin vapaaehtoisen motiivit, toiveet ja ajankäyttö otetaan puheeksi.

Vapaaehtoistenkin elämäntilanteet toki muuttuvat, ja silloin käy helposti niin, että ”Pitkäjänteinen sitoutuminen ei onnistunut ja kiireinen elämisen rytmi ja meno vievät mukanaan”.

Vapaaehtoisten motivaation lopahtaminen voi tuottaa työntekijöille pettymyksen kokemuksia: ”Kokemus on osoittanut, että monet vapaaehtoiset innostuvat saamistaan tehtävistä/vastuista aluksi kovasti, mutta ajan kanssa innostus hiipuu ja tehtävien hoitajia ei olekaan. Käytännöstä [vapaaehtoisista] on sitten luovuttu.” Haastateltavat puhuvatkin vapaaehtoisuuden ja tehtävien lyhytaikaisuudesta tai kertaluonteisuuden puolesta: ”Sitouttaminen täytyy vain olla lyhytaikaista, esimerkiksi kerran kaksi tapahtuvaa tai toistaiseksi käytettävissä oloa. Pitkiin projekteihin ihmiset harvemmin haluavat tarttua kiinni.”

Sitoutumisessa keskeistä on omistajuuden käsite. Omistajuudella ei tässä yhteydessä tarkoiteta johtajuusvaltaa vaan psykologista kokemusta siitä, että jokin toiminta tuntuu omalta ja että vapaaehtoisella on siihen jonkinasteinen toiminta- ja määräysvalta. Omistajuuden aste kuuluu keskeisenä sovittaviin ja keskusteltaviin asioihin, jotka ovat vapaaehtoistoimintaa johtavan työntekijän vastuulla. Omistajuus liittyy läheisesti toiminnan merkitykselliseksi kokemiseen. Omistajuutta tunteva seurakuntalainen on mukana toiminnassa motivoituneemmin kuin hän, joka on mukana yksinomaan velvollisuuden-

⁵⁶ Thitz 2013, 91.

tunteesta. Omistajuutta luodaan antamalla seurakuntalaiselle aktiivisesti vastuuta, kun hän on halukas sitä ottamaan ja kun se on mielekästä ja mahdollista. Omistajuuden kokemus syntyy ennen kaikkea siitä, että seurakuntalaiset ovat mukana jo siinä vaiheessa, kun toimintaa suunnitellaan. Vapaaehtoisten sitoutumista tutkinut Utti havaitsi lastensuojelun vapaaehtoisia tukihenkilöitä haastatellessaan, että sitoutumista lisäsivät omistajuuden ja merkityksellisyyden kokemukset, oma pystyvyyden tunne ja kokemus siitä, että sai tehdä arvojen mukaista työtä.⁵⁷

Vapaaehtoistyöhön sitoutumista on tarkasteltu yleisimmin yksilön kautta. Tutkimuksissa kuvataan ennen kaikkea hyvän vapaaehtoistyöntekijän ominaisuuksia.⁵⁸ Näin on tehty tämänkin tutkimuksen esimerkeissä. Vähemmän esillä on ollut organisaation näkökulma; minkälainen organisaation tulisi olla ja miten sen tulisi toimia, jotta se mahdollistaisi hyvät puitteet vapaaehtoistoiminnalle? Huomio tulisikin jatkossa suunnata ennen kaikkea organisaation toimintaan ja toimintakulttuuriin. On mietittävä seurakunta- ja aluekohtaisesti, minkälaiseen organisaatioon vapaaehtoiset haluavat sitoutua.

Henrietta Grönlund kysyy, onko kirkon tarina se, johon ihmiset haluavat liittyä, ja tuottaako kirkko-organisaatio sellaista tarinaa, johon ihmiset haluavat sitoutua. Grönlund jatkaa, että yksilöllisyyttä korostava kehitys on tuonut paljon lisää mahdollisuuksia toimia tavoitteidensa eteen ja tuntee itsensä merkitykselliseksi. Ihmiset nimittäin pystyvät linkittymään myös ilman yhdistystä tai seurakuntaa. Grönlund pohtii, miten kirkko vastaa aikakauden luonteeseen, hyvän tekemiseen, osallisuuteen ja aktiivisuuteen ilman organisaatiota.⁵⁹ Toiminnan omakseen kokevat vapaaehtoiset pyytävät helposti mukaan myös omia tuttaviaan: on mielenkiintoista, että jopa puolet niistä ihmisistä, jotka eivät osallistu vapaaehtoistoimintaan, pitävät syynä sitä, että kukaan ei ole pyytänyt heitä mukaan.⁶⁰

Pessi ja Oravasaari havaitsivat, että järjestöt käyttävät varsin vähän taloudellisia resursseja toimintaan, jolla vapaaehtoisia pyritään sitouttamaan.⁶¹ Seurakuntien onkin syytä pohtia, missä määrin ne panostavat ja budjetoivat vapaaehtoistyön kehittämiseen.

⁵⁷ Utti 2008, 84–95.

⁵⁸ Yeung 2005, 83.

⁵⁹ Berg 2017.

⁶⁰ Yeung 2002, 71.

⁶¹ Pessi & Oravasaari 2010, 176.

On mietittävä, tarjoaako seurakunnan toiminta kokemuksen siitä, että ihminen on tarvittu ja kyvykäs toimija, jolla on ajattelukykyä, osaamista ja toimivaltaa. Jos kirkko tarjoaa tällaisia kokemuksia, tarjoaako se myös tähän aikaan sopivia tapoja olla mukana ja toimia, ei yksinomaan niin, että työntekijät organisoivat ja vapaaehtoiset tekevät. Heikkala toteaa, että järjestökentällä on tapahtumassa tekemisen laadun muuttuminen, ei niinkään vapaaehtoisten määrän väheneminen.⁶² Uhrautuvan vapaaehtoistyön aika on ohi. Moderni ihminen etsii vapaaehtoistyöstä enemmän omien henkilökohtaisten arvojensa, tarpeidensa ja intressiensä tyydytystä. Tämän päivän vapaaehtoinen vaatii selkeää tietoa siitä, mitä hyötyä hänen tarkasti valikoidusta työpanoksestaan on. Erityisesti nuoret vapaaehtoiset ovat kiinnostuneita projektimaisesta työskentelystä, jolla on selkeä alku- ja päätepiste.

Yhteneväistä kaikille haastatteluille on, että vapaaehtoisuutta tarkastellaan seurakuntalaisten aktiivisuudesta käsin, ei organisaation vahvuuksista tai puutteista käsin. On varsin ymmärrettävää, että työntekijät toimivat työalan ja työyhteisön perinteen mukaisesti. Yksittäisillä työntekijöillä ei ole resursseja merkittäviin organisaatiokulttuurin muutoksiin.

Vapaaehtoistyön kehittämisessä huomio pitää kiinnittää yksilöstä yhteisöön siten, että ei niinkään tarkasteltaisi hyvän vapaaehtoisen ominaisuuksia vaan organisaation ominaisuuksia. On pohdittava, mikä houkuttaa ja mahdollistaa monipuolista vapaaehtoistoimintaa. Mihin, minkälaiseen toimintaan ja tehtäviin se kutsuu seurakuntalaisia?

3.3 Ohjaamiselle aikaa

Viljanen toteaa, että mitä enemmän vapaaehtoisia on mukana toiminnassa, sitä enemmän työntekijän aikaa menee johtamiseen, ohjaamiseen ja innostamiseen.⁶³ Lyhyellä tähtäimellä työntekijästä voi tuntua, että itse tekemällä työ tulisi hoidettua tehokkaammin. Näin kokevat myös tämän tutkimuksen haastateltavat: ”Itselläni on kyllä semmoinenkin tuntuma, että siinä ajassa, kun opastan [vapaaehtoista] olemme jo itse tehneet. Jaa-a, se on ehkä väärä asenne!” Lastenohjaaja puhuessaan oivaltaa, että

⁶² Heikkala 2000, 74–76.

⁶³ Viljanen 2012, 66.

vapaaehtoisten ohjaukseen kuluva aika on osa prosessia. Kun pääsee ylittämään alun työteliään vaiheen, voi tehty, usein kaksinkertainen työ kantaa hedelmää pitkällä tähtäyksellä. Se, että seurakuntalaisten aktiivinen osallisuus koettaisiin toimintaa edistävänä asiana, edellyttää vapaaehtoistoiminnan yhteistä suunnittelua ja siihen kouluttamista. Ilman tätä ollaan tilanteessa, joka varsin usein ilmaistaan näin: ”Perehdytys vie liikaa aikaa. Meillä ei ole vapaaehtoisia. En osaa sanoa miten se toimisikaan. Kuka ehtisi perehdyttää ja millaiseen toimintaan.”

Vapaaehtoistoiminnan organisointi vie aikaa, mutta toisaalta se tuo lisää resursseja. Etenkin käynnistämisvaiheessa tarvitaan paljon työtä. Uutta ei voi ottaa ohjelmaan, ellei jostain työaikaa vievästä tehtävästä (ainakin hetkellisesti) luovuta.⁶⁴ Tämä on oivallettu eräässä seurakunnassa, jossa tilannetta luonnehditaan seuraavaan tapaan: ”Vapaaehtoistyön koordinoiminen vaatii resursseja. Niin työaikaa, osaamista, sosiaalisia ominaisuuksia, soveltuvuutta sekä heittäytymistaitoja.” Seuraavasta katkelmasta kuulee, että prosessi on vaiheessa, jossa alun tuskastuminen vapaaehtoistoiminnan työllistävyyteen on koettu, mutta on myös koettu toiminnan myönteiset ja seurakuntaa kannattelevat puolet: ”Vapaaehtoisia tarvitaan ja he ovat tärkeässä asemassa. Tietenkin vapaaehtoisten ohjaus vie aikaa ja tarvitsee oman työaikansa.”

Haastatteluista ilmenee, että vapaaehtoistoiminta on vain vähäisessä määrin suunniteltua, ainakin suhteutettuna siihen, miten *Jokainen on osallinen* -linjauksessa puhutaan strategisista poluista.⁶⁵ Haastatteluissa vapaaehtoisuudesta puhutaan konkreettisina kysymyksinä, puhutaan käytännöistä tässä ja nyt -aikaperspektiivillä. Keskustelunaiheina ovat rekrytoinnin ja sitoutumisen haasteet, vapaaehtoisten tuoma apu tai vastaavasti ongelmat. Toiminnan kaari ei yleensä ole pitkä eikä seurakuntalaisuuden vahvistamisesta keskustella tavoitteellisesti.

Seurakuntalaisten rekrytoiminen ja innostaminen mukaan toimintaan, toiminnan ohjaaminen ja johtaminen pohjaavat olemassa olevaan, vakiintuneeseen toimintakulttuuriin ja siitä lähteviin tarpeisiin. Keskusteluja käydään siitä, löytyykö sopiva henkilö tarvittavaan tehtävään. Kysymyksen tulisi olla juuri päinvastoin: onko seurakunta ja sen toiminta ja tarina sellainen, johon seurakuntalainen haluaa liittyä ja tulla mukaan? Katse

⁶⁴ Viljanen 2012, 34.

⁶⁵ Jokainen on osallinen 2015, 10.

tulee kääntää organisaatioon: toimiiko seurakuntaorganisaatio siten, että vapaaehtoisten rekrytointi, innostaminen ja ohjaaminen ovat mahdollisia? Samanaikaisesti on pidettävä mielessä vapaaehtoistyönlinjauksen toteamus, että ihmisen arvo ei määräydy hänen toiminta-aktiivisuutensa tai tehokkuutensa mukaan. Osallisuuden yhteisössä jokainen on arvokas Jumalan luomana, sellaisenaan. Osallisuuden yhteisössä ihmiseltä ei vaadita mitään. Sen sijaan häntä rohkaistaan palvelemaan ja antamaan panoksensa yhteisen tehtävän toteutumiseksi.⁶⁶ Vapaaehtoistyötä ohjaavan asiakirjan toteamus, kuinka osallisuus on ensin olemuksellista, olemista, ja vasta sen jälkeen tekemistä, voi tosin tuntua käytännön toiminnassa vieraalta, etenkin, kun työtä on monin paikoin enemmän kuin tekijöitä.

On ymmärrettävää, että haastatteluissa seurakuntalaisuuden vahvistaminen ja vapaaehtoisten osallisuus nähdäänkin ennen kaikkea tekemiseen osallistumisena. Haastateltavien keskeinen huoli oli, miten varmistettaisiin vapaaehtoisten osaaminen. Luonnehdinnat osallisuuden olemuksellisuudesta ovat vielä melko kaukana vapaaehtoistoiminnasta varhaiskasvatus- ja perhetoiminnan parissa. Monin paikoin ollaan vielä vaiheessa, jossa vapaaehtoisuuden tarpeellisuutta ei nähdä tai sitä ei pidetä edes suotavana, saati että mukana toiminnassa olisi seurakuntalaisia, joilta ei vaadita mitään. Tätä vaihetta asennoitumisessa kuvaa seuraava: ”... että homma alkaisi pyöriä niin, että vapaaehtoiset olisivat oikeasti tärkeät lisäkädet, eikä perässä roikkuva rasite.”

Vastaus kertoo vapaaehtoistoiminnan hahmottamisesta tehtävälähtöisesti, toimintana, jolle on ehtoja ja laatuvaatimuksia. Näkemys on hyvin ymmärrettävissä, kun ajatellaan vapaaehtoistoimintaa varhaiskasvatus- ja perhetoiminnassa. Monissa tehtävissä työskennellään lasten kanssa, hoivataan, askarrellaan ja leikitään. Tehtävät edellyttävät sopivuutta.

⁶⁶ Jokainen on osallinen 2015, 5.

4 TUNTEITA HUOLESTA KIITOLLISUUTEEN

Tutkimusaineistossa tulee esille hyvin erilaisia suhtautumistapoja vapaaehtoiskysymykseen. Kaikki nämä erilaiset kokemukset ja asenteet ovat olemassa yhtäaikaisesti. Kokemuksista voi rakentaa jatkumon työntekijäkeskeisyydestä seurakuntalaisuuden vahvistumiseen.

Seurakunnissa meneillään oleva prosessi voidaan kiteyttää kolmen haastattelukatkelman avulla (ks. Taulukko 4.1). Ensimmäistä vaihetta kuvaa epäluulo vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Sen koetaan vievän asioita vain huonompaan suuntaan. Toista vaihetta kuvaa ammatillinen korrektiuspuhe. Siitä Thitz toteaa, että puheen sisällön ja puhetaiposten välinen ristiriitaisuus kertoo ajattelutavan muutoksesta, joka kirkossa ja seurakunnissa on meneillään.⁶⁷ Puhe ja toiminta ovat ristiriidassa, ja kehityksen kulkua ikään kuin jarrutellaan. Puheen tasolla vapaaehtoisuutta pidetään tärkeänä ja tarpeellisena, mutta ennakoitujen ongelmien ja mahdollisten kielteisten kokemusten estävät toimintatapojen uudistumisen. Puhumattomuuden kulttuuri on tyypillistä niin sanotusti ylhäältä päin tuleville muutosehdotuksille. Muutokset koetaan vaateina, joiden tarpeellisuutta tai mielekkyyttä ei itse havaita. Siirtymä tapahtuu, kun seurakuntalaisten työpanos nähdään resurssien vähetessä mahdollisuutena: ”Tähän päivään asti työntekijöitä on riittänyt, mutta nyt syksyllä tilanne onkin toinen. Minun työparini jää eläkkeelle ja hänen paikalleen ei oteta ketään, joten nyt saattaisi olla ajankohtaista miettiä vapaaehtoisten tarjoamaa apua, sillä jään vastaamaan päiväkerhotoimintaa yksin.” Kolmannessa vaiheessa vapaaehtoistoiminta on arkipäivää ja itsestäänselvyys, ja nimenomaan arkipäivän tilanteet vievät seurakuntalaisuuden vahvistumiseen – työntekijöiden resurssit eivät riitä.

Tähän tutkimukseen osallistuneissa seurakunnissa eletään pääsääntöisesti vaiheita yksi ja kaksi, epäluulon ja ammatillisen korrektiuden vaihetta suhteessa vapaaehtoisten osallisuuteen kirkon varhaiskasvatus- ja perhetoiminnoissa. Useimmiten työntekijät kutsuvat seurakuntalaisia mukaan valmiiksi suunniteltuun toimintaan. Tutkimusaineistossa on kuitenkin merkkejä siitä, että työyhteisöjen rajat ovat liikkeessä: ”Annetaan vapaaehtoisille suht vapaat kädet ja työntekijä on mukana yhtenä ryhmässä, ei vetäjänä.”

⁶⁷ Thitz 2013, 94.

Työyhteisön perinteiset rajat laajenevat. Tämä puolestaan johtaa kysymykseen lastenohjaajien ammatillisesta identiteetistä. Työyhteisön rajojen muutos nimittäin vaikuttaa ammatti- ja työidentiteettiin. Wengerin mukaan ammatti-identiteetti muodostuu tutussa yhteisössä, jossa tunnustetaan ammattinimikkeeseen sisältyvät merkitykset yhteisesti.⁶⁸ Vapaaehtoiset eivät välttämättä jaa tai anna samoja merkityksiä eri työntekijäryhmille tai työtehtäville.

Seurakunnan työyhteisön rajojen muutos muuttaa väistämättä työntekijöiden työnkuvaa ja työn sisältöjä. Työntekijärakenne tulee muuttumaan, ja työtä tullaan tulevaisuudessa tekemään yhä enemmän palkattujen ja vapaaehtoisten yhteistyönä.

Taulukko 4.1 Vapaaehtoistoimintaan liittyvät tunnekokonaisuudet.

EPÄTIETOISUUS	HUOLI	MYÖNTEISET KOKEMUKSET
<ul style="list-style-type: none">• Uskon, että vapaaehtoisia olisi enemmän kuin nyt on mutta heidän kannustaminen ja kysyminen pitäisi olla aktiivisempaa.• Joskus koen, että joillakin on ajatuksena, että vapaaehtoiset työllistää liikaa muun työn ohella.• Välillä kuulee, että heillä ei ole edes koulutusta.• Periaatteessa vapaaehtoisuuteen suhtaudutaan hyvin, kunhan sen tekee joku muu...• Mikäli yhteistyö toimii, se helpottaa palkatun henkilöstön työtaakkaa.• Tietenkin [vapaaehtoistoiminta] hankalaa, jos se vähentää omaa työaika. Mutta muuten ok.	<ul style="list-style-type: none">• Huolena kuulee, voiko he viedä mahdollisesti ammattikasvattajien työn.• Meillä ei ole vapaaehtoisia. En osaa sanoa miten se toimisikaan. Kuka ehtisi perehdyttää ja millaiseen toimintaan.• Perehdytys vie liikaa aikaa.• Miten sitten nämä rikosrekisteriotteet?• Joskus saattavat ehkä olla taakaksikin, jos joutuu neuvoa ja opastaa niin kuin pientä lasta, ja vielä vahtia mitä tekee.• Mistä löytyy esim. henkilö joka pitää hartauden ym. Olen tässä asiassa sitä mieltä, että mennään huonompaan päin.	<ul style="list-style-type: none">• Asiat eivät toimi, jos vapaaehtoisia ei ole mukana. Kaikki tekeminen on paljon laadukkaampaa ja vetää enemmän väkeä. Jos hommat olisivat minun varassani, meillä olisi tasan yksi perhekerho ja pari päiväkerhoa, joita vedettäisiin hyvin pitkälti rutiinilla, kun muuhun ei pystyisi venymään.• Kerhokauden päättyessä mummoille ja papalle tuodaan lahjoja ja kukkia, ja se kertoo paljon.• Ilman vapaaehtoisia emme pystyisi tarjoamaan niin paljon ja laadukasta tarjontaa seurakuntalaisille! Olen niin kiitollinen heistä!

Tunteet, joita haastateltavat ilmaisevat, voidaan sijoittaa kolmeen laatikkoon: epätietoisuuden, huolen ja myönteisten kokemusten otsikoiden alle (ks. Taulukko 4.1). Huoli ilmaistaan varsin suorasanaisesti, mutta epätietoisuus voidaan kiertää toisten sanomaksi: ”Huolena kuulee, voiko he viedä mahdollisesti ammattikasvattajien työn” tai ”Lastenohjaajat kokevat tällä hetkellä, että kerhoihin ei ole tarvetta saada vapaaehtoisia. He

⁶⁸ Wenger 1998, 257.

kokevat myös, että heidän varaan ei voi luottaa, koska he tulevat, jos tulevat ja saattavat ilmoittaa hyvinkin viime hetkellä, että eivät pääse tulemaan”.

Huoli työyhteisön toimintakulttuurista laajenee hallinnollisiin kysymyksiin: ”Miten sitten nämä rikosrekisteriotteet? Miten varmistettaisiin heidän osaaminen?”

Työyhteisön normit, kuten vaitiolovelvollisuus, puhututtaa tutkimukseen vastaajia.

”Meillä on ollut vapaaehtoinen, joka on erittäin aktiivinen sosiaalisessa mediassa ja sieltä välillä lipsahtaa julkisuuteen työasioita. Vaitiolovelvollisuutta hän ei rikkonut vaan joitain yleisiä asioita, jotka kuuluvat työpaikan sisäisiin asioihin.” Kirkkohallitus on antanut ohjeistuksen oikeudellisista vastuista. Tutkimushaastatteluista ei ilmene, että vapaaehtoistoimijoiden kanssa olisi tehty salassapitositoumuksia.

Pääsääntöisesti vapaaehtoistoiminnan tuoma apu otetaan kiitollisuudella vastaan. Hyvin paljon puhutaan ”lisäkäsistä” ja ”lisäsyleistä”, jotka ovat kovasti kaivattuja: ”Koen ehdottomasti, että vapaaehtoistoiminta on siunaus lapsi- ja perhetyössä.”

Haastatteluissa on kuultavissa tietämättömyyttä tai väärinkäsityksiä vapaaehtoistyön luonteesta. Väärinkäsityksenä voidaan pitää ajatusta, että kaikki seurakuntien varhaiskasvatus- ja perhetyö siirtyisi vapaaehtoisten vastuulle⁶⁹: ”Itse en jaksa uskoa, että varsinaisesti päivä- tai perhekerhot voisivat pyöriä pelkästään vapaaehtoisten voimin. Aina-kin se asettaa toiminnan jatkuvuudelle haastetta.”

Vapaaehtoisuudessa ei ole myöskään kyse työntekijöiden sijaisuusjärjestelyistä, kuten seuraava vastaus antaa ymmärtää:

Vapaaehtoisten käyttö lapsi- ja perhetyössä on mielestäni jossain määrin hankalaa ja ongelmallista. Riippuu tietysti mihin tehtävään heitä siinä käyttäisi. Eri tapahtumien yhteydessä erilaisissa toimintapisteissä, tarjoilussa, suunnittelussa jne. kertaluontoisissa jutuissa asia on ok, mutta sijaisena vaikkapa päivä- ja perhekerhoissa en heitä käyttäisi.

⁶⁹ Vapaaehtoistyön kehittämishankkeessa vapaaehtoisilta kysyttiin heidän näkemystään, voisiko osan seurakunnan töistä toteuttaa vapaaehtoisten voimin. Kysely koski kaikkia työaloja, ei yksinomaan varhaiskasvatus- ja perhetoimintaa. Miltei puolet vastanneista arveli, että vapaaehtoistoimijat voisivat korvata osan seurakuntien työntekijöiden tekemästä työstä, kun taas 35 prosenttia vastanneista ei pitänyt tätä mahdollisena.

Joskus huonot kokemukset vievät motivaation edistää seurakuntalaisuuden vahvistamista, kuten seuraavassa kuullaan: ”Saattaisihan olla, että myös luotettavia, hyviä ihmisiä tulisi tehtäviin, jos tietäisi niistä. Mutta nyt ei ole intoa kokeilla [vapaaehtoisten kutsumista], kun on myös huonoja kokemuksia.” Työyhteisössä on yhdessä pohdittava vapaaehtoistoimintaa, sanoitettava sen mahdollisuuksia ja uhkia. Viljanen toteaa, että juuri keskustelun puute voi johtaa passiiviseen vastarintaan tai vetäytymiseen.⁷⁰

Yhteisen pohdinnan merkitys tulee selvästi ilmi niissä seurakunnissa, joissa vapaaehtoisuus on käynnistynyt ja saanut tukea hankkeista. Hankkeissa kokemuksia, ennakkoluuloja ja onnistumisia jaetaan:

Meidän seurakunnan varhaiskasvatus ollut aktiivisesti mukana verkostotoiminnassa jo useita vuosia. Laajemmat yhteistyökuviot alkoivat, kun yhteistyöhanke käynnistyi. Silloin seurakunnankin rooli yhtenä tärkeänä yhteistyötahona voimistui ja aloimme aktiivisesti tehdä yhteistyötä muiden toimijoiden, yhdistysten ja tahojen kanssa. Tällöin myös vapaaehtoisten kanssa työskentelystä tuli luonteva osa työtämme. Itse olen kokenut erittäin tärkeäksi verkostoitumisen ja se on poikanut paljon hyvää työalallemme ja tuonut myös lisää resursseja työhön.

Tutkimukseen osallistuneissa seurakunnissa vapaaehtoistoimintaa kehittäviä hankkeita oli ollut hyvin vähän. Hankkeet ja koulutukset vievät vapaaehtoistoiminnan huoli-
puheesta seuraavalle asteelle, näkemään vapaaehtoistoiminnan monet ulottuvuudet. Kirkkohallituksen vapaaehtoistyön opas neuvoo, että vapaaehtoistyön laajentaminen ja uusien toimintatapojen löytäminen edellyttävät seurakuntien henkilöstöltä ja luottamus-
henkilöiltä luovuutta sekä ajattelu- ja toimintatapojen uudelleentarkastelua.⁷¹ Toiminta-
kulttuurin uudistaminen useimmissa tapauksissa edellyttää ulkopuolista ohjaajaa tai kou-
luttajaa, joka auttaa työyhteisöä sanoittamaan kokemuksiaan ja tuntemuksiaan sekä
nostamaan esiin työyhteisön omat voimavarat. Kirkkohallituksen tulevaisuusvisiossa pai-
notetaan, että hiippakunnat ottaisivat keskitetysti vastuuta vapaaehtoistoimintaan
liittyvästä kouluttamisesta.

Työntekijällä, olkoon hän pienen seurakunnan suntio tai suuren seurakunnan lastenoh-
jaaja, voi yhtä lailla olla pelkona, että vapaaehtoinen uhkaa hänen työnsä jatkumista.
Uhkana voi myös olla pelko ammatillisen arvostuksen vähenemisestä: jos tuo toinen

⁷⁰ Viljanen 2012, 61.

⁷¹ Jokainen on osallinen 2015, 9–10.

tekee työtä minun rinnallani kouluttamattomana, niin mikä arvo on minun koulutuksellani? Silloin kannattaa muistaa esimerkki vakiintuneesta vapaaehtoisuuden muodosta, rippileirien isostoiminnasta. Isoet ovat koulutettuja isostoimintaan, tekevät työtä nuorten kanssa taidolla ja ilolla. He ovat kokemusasiantuntijoita, mutta eivät suinkaan ole uhkaamassa palkattujen nuorisotyöntekijöiden tai pappien työtä.

Huolen ja avun kokemusten lisäksi tutkimushaastatteluissa pohditaan vapaaehtoistoimintaa talouden kannalta: ”Tietysti auttaa isosti myös se, kun ajatellaan pienen seurakunnan resursseja yleensäkin. Mutta ehkä tärkeimpänä on vaikutus yhteisöllisyydestä ja myös eri ikäisten ihmisten kohtaamisesta.”

Vastauksissa pohditaan osallisuuden ja yhteisöllisyyden merkitystä: ”Itse koen tällaisen sukupolvien välisen yhteyden hyvin tärkeänä, olemmehan seurakuntaperhe, ja olemme ehdottomasti saamapuolella.”

Tutkimushaastatteluissa sivutaan jonkin verran vapaaehtoistoimintaa seurakuntalaisten itsensä tai lasten kokemana. Osallisuuden merkityksellisyys tulee ilmi seuraavissa haastattelukatkelmissa, vaikkakin työntekijän tulkitsemana:

Meidän kerhomummot kokevat hyvin merkittävänä sen, että heidän apunsa ja osaamisensa koetaan merkityksellisenä. He sanovat, että vapaaehtoisena toimiminen antaa myös merkitystä elämään. Kerhokauden päättyessä mummoille ja papalle tuodaan lahjoja ja kukkia, ja se kertoo paljon.

Lasten kokemuksesta kertoo, kuinka innokkaasti lapset odottavat kerhopappaa. Monessa kohtaa kuvataan, kuinka tärkeitä lapsille kerhomummot ja kerhopapat ovat. Syy siihen, miksi lapset kokevat ikäihmiset tärkeinä, lienee yksinkertaisesti rakkaudellinen kohtaminen. ”Välillä on kiire ja aina ei kerkeä antamaan tarpeeksi aikaa jokaiselle lapselle, niinpä on ihanaa, että välillä mummot/papat on aikaa antamassa lapselle.”

Onnistuneen vapaaehtoistoiminnan edellytyksenä on, että seurakunnan työntekijät ottavat oman roolinsa työntekijöinä, vapaaehtoistyön mahdollistajina, mutta myös rajaajina. Jos työntekijät eivät ole ajan tasalla ja ota omaa rooliaan, työ kriisiytyy. Yhtenä ulottuvuutena on, että seurakunnan työntekijöiden itseymmärrys ei välttämättä ole selkeä suhteessa seurakuntalaisiin. Työntekijä on yhtäältä virkamies, toisaalta kansalaisjärjestön toimija. Tämän kaksoisroolin takia kirkon toimintakulttuurissa kansalaistoimintaa ja aktiivista yhteiskunnallista vaikuttamista on vain vähäisessä määrin. Kirkon virkojen tehtäviin sisältyy virkamiesvastuita, ja moni työntekijä mieltää itsensä virkamieheksi,

vaikka ei identifioi itseään tuolla käsitteellä. Puhummehan kirkossa asiakkaista, viran vastuista ja rajoista.⁷²

Otsikon sanat huolesta kiitollisuuteen kertovat haastattelujen sisältävän ja välittävän suuressa määrin tunteita; huolta, pelkoa ja ennakkoluuloja, iloa, kiinnostusta ja kiitollisuutta. Seurakuntalaisuuden vahvistamiseen ja vapaaehtoisten työskentelyyn liitytään tunnepitoisesti, ei analyyttisesti niin, että eriteltäisiin vapaaehtoistoiminnan eri ulottuvuuksia. Ilmeistä on, että tutkituissa seurakunnissa ei ole hyödynnetty Kirkkohallituksen ohjeistuksia vapaaehtoistoiminnalle.

Työntekijät on vapautettava vääristä luuloista ja pelkokuvista ja sen sijaan heitä on voimaannutettava oman työn ja kutsumuksen äärelle. Yhdessä tekemällä, palkatut ja vapaaehtoiset erilaisissa tehtävissä, erilaisilla vastuilla ja toimenkuvilla, päästään tekemiseen iloon, jossa kirkko on yhteinen. Ristiriidat ja konfliktit eivät ole merkkejä vapaaehtoisten kanssa tehdyn työn epäonnistumisesta. Ne kuuluvat arkipäivään ja ne tulee ottaa osana työtä.⁷³

Seurakuntalaisuuden vahvistamista ei pidä jättää yksittäisten työntekijöiden tai joidenkin työalojen varaan. Vapaaehtoistoiminnan tulee kulkea läpi seurakuntaorganisaation, eri työalojen ja hallinnontasojen. Seurakuntalaisuuden vahvistamisen on oltava yhteisesti suunniteltu ja sanoitettu visio, jolle on olemassa yleiset ja työalakohtaiset tavoite-suunnitelmat ja resurssit.

⁷² Mäkinen 2012.

⁷³ Mäkinen 2012.

5 TYÖNTEKIJÄKESKEISYYDESTÄ SEURAKUNTALAISUUDEN VAHVISTAMISEEN

Kirkon toimintakulttuurin uudistaminen kiteytyy kysymykseen siitä, mikä on vapaaehtoisten rooli seurakunnassa. Monet kirkon toimintamuodot ovat kehittyneet innostuneiden seurakuntalaisten tai osa-aikaisesti palkattujen vapaaehtoisten toiminnasta ammatillista osaamista edellyttäväksi kokoaikaiseksi työksi. Näin kävi juuri kirkon lastenohjaajien kohdalla. Aikoinaan oli tavanomaista, että lastenohjaajina oli kotiäitejä, jotka olivat saaneet tehtävään lyhyen kurssituksen. Tänä päivänä lastenohjaajilla on pitkä laadukas koulutus.⁷⁴ Kirkon toiminnan kannalta tämä on ollut rikkaus, sillä koulutetuilla ammattilaisilla on erinomaiset edellytykset seurakunnallisten tehtävien hoitamiseksi. Samalla seurakunnissa on kasvettu liialliseenkin työntekijäriippuvuuteen. Hyvän kehityksen ei odotettuna seurauksena on ollut, että ammattilaisten työyhteisössä ei ole enää samalla tavoin tilaa tai tarvetta seurakuntalaisille, jotka haluaisivat kantaa vastuutaan seurakuntansa toiminnasta.⁷⁵ On tultu vaiheeseen, jossa kirkon työntekijöiden osaamista vapaaehtoisten ja yhteisöjen kanssa on vahvistettava ja valmiuksia on kehitettävä kirkon toimintakulttuurin muutokseen.

Varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan työalalla on nähtävissä lupaavia alkuja työntekijävetoisen toimintakulttuurin murtumiselle. Haastatteluissa kuvataan pitkälle edenneitä toimintamalleja: ”Kokoonnumme kerran vuodessa palautekeskusteluun. Näin kaikki tietävät oman tehtävänsä ja paikkansa ja yhteistyö sujuu.” Työntekijällä on ammatillisen osaamisen vastuu, mutta samanaikaisesti perhekerho toimii seurakuntayhteisönä, jossa työtä tekevät myös seurakuntalaiset. Toisinaan seurakuntalaiset ovat mukana jo suunnitteluvaiheessa: ”Vapaaehtoinen, seurakuntalainen mukana paitsi toteuttamassa, myös suunnittelemassa toimintaa osana työyhteisöä.” Haastatteluista kuulee, kuinka toiminnassa on haasteensa, mutta ”kerhomummojen” kanssatyöskentely on sujuvaa jopa siinä määrin, että ”mummoista” on tullut osa työporukkaa: ”Hyvin toimiva kuvio, ainakin meidän mummojen osalta. Lapset tykkäävät ja mummot on osa (ja toisinaan ihan odotettu osa) meidän porukkaamme.”

⁷⁴ Pohjola 2017; Valtonen 2015.

⁷⁵ Kopperi 2015, 152.

Tavallisimmin vapaaehtoiset ovat mukana lähinnä vain toteutusvaiheessa, kuten seuraavassa: ”Meillä on päiväkerhotyössä ollut vapaaehtoisia ainoastaan jouluvaelluksella tai pääsiäisvaelluksella. Ja niissäkin vasta toteutusvaiheessa.” Seurakunnissa tulisi muistaa, että toiminta koetaan merkitykselliseksi, kun sen elinkaareissa ollaan mukana alusta asti, kuten seuraavassa: ”Vapaaehtoinen on työntekijän kanssa ideoimassa ja toteuttamassa askartelua ja pyhäkouluja.” Seurakuntalaisten osallisuus jo siinä vaiheessa, kun toimintaa tai tapahtumaa suunnitellaan, sitouttaa ja tuo merkityksellisyyttä aivan eri tavalla kuin se, että heitä pyydetään mukaan vasta silloin, kun tarvitaan toteuttajia.

Kirkkohallituksen taannoisessa selvityksessä kysyttiin seurakuntalaisten osallistumisesta toiminnan tavoitteiden asettamiseen ja työn suunnitteluun. Yli puolessa tapauksista seurakuntalaiset osallistuivat jonkin verran. Eniten suunnitteluun osallistuttiin silloin, kun oli kyse yksittäisten tapahtumien tai keräysten järjestämisestä. Näidenkin kohdalla hyvin aktiivinen osallistuminen oli harvinaista. Toiseksi eniten osallistuttiin vakiintuneen toiminnan kehittämiseen ja uusien toimintamuotojen tai projektien suunnitteluun. Myös näiden kohdalla hyvin aktiivinen osallistuminen oli harvinaista.⁷⁶ Olennainen tulos oli, että koko perheelle sopivia vapaaehtoistehtäviä oli hyvin vähän. Kuitenkin kristillisen kasvatuksen näkökulmasta olisi tärkeää, että kristillisyyttä voitaisiin elää yhdessä. Osallistuminen vapaaehtoistoimintaan koko perheen voimin antaa lapsille mahdollisuuden saada omilta vanhemmiltaan ja sisaruksiltaan malli vapaaehtoistoimintaan ja kokemuksia toisten hyväksi toimimisesta.⁷⁷ Vapaaehtoistehtäviä olisi hyvä suunnata muutoinkin myös yhteisöille ja ryhmille, ei vain yksilöille.

Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnössä mennään tätäkin pidemmälle, kun siinä ehdotetaan, että vapaaehtoisten tulisi olla mukana paitsi suunnittelussa myös talousarvion laadinnassa.⁷⁸ Tämän tutkimuksen aineistoista ei ilmennyt, että seurakuntalaiset olisivat mukana talousarvion laadinnassa. Suunnittelussa vapaaehtoisia on ollut mukana, mutta siinäkin harvoin ja lähinnä lyhyen aikavälin, viikoittaisten tai kertaluonteisten tapahtumien suunnittelussa.

⁷⁶ Viljanen 2012, 14.

⁷⁷ Viljanen 2012, 14.

⁷⁸ Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 12.

Edellä kuvattiin kolmea kehitysvaihetta epäluulosta korrektiuspuheen kautta itsestään-selvyyden vaiheeseen. Neljännessä vaiheessa seurakuntalaiset ovat mukana pitkäjänteisessä toimintasuunnittelussa sekä toiminnan arvioinnissa.

5.1 Ammattikuvan muutos

Edellä jo mainittiin, kuinka kirkon työntekijöiden ammattikuva ja ammatillinen identiteetti muuttuvat vapaaehtoistoiminnan vahvistumisen ja seurakuntalaisten osallisuuden lisääntymisen myötä. Tällä hetkellä kokonaiskuva on mosaiikkimainen, ja vapaaehtoistyö jäsennetään työntekijäkeskeisesti. Tutkimusaineistossa vapaaehtoiset nähtiin sekä luovuttamattomana rikkautena että rasitteena, jopa uhkana oman työn jatkumiselle. Haastatteluissa ei pohdittu ammatillisuuden muutosta, niissä ainoastaan ilmaistiin huoli lastenohjaajien töiden vähenemisestä.

Seurakunnan tehtävänä nähdään järjestää toimintaa lapsille ja perheille, mikä painottuu lastenohjaajien ammatillisen osaamisen kuvauksessa. Siinä todetaan, että seurakunnassa lastenohjaaja työskentelee alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä kanssa varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan monenlaisissa tilanteissa. Hän toteuttaa tapahtumia lapsille ja perheille. Hän toimii ohjaajana kerhoissa, retkillä ja leireillä sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnassa.⁷⁹

On ilmeistä, että työnkuvan muutos ei ole kaikin paikoin vielä hahmottunut. Eletään vaihetta, jossa rekrytointiin ja ohjaamiseen liittyvät tehtävät hoidetaan omien töiden ohessa, harvemmin työsuunnitelmiin kirjattuna. Tämä puolestaan aiheuttaa huolta oman työajan riittävydestä. Vielä ei olla edetty vaiheeseen, jossa seurakuntalaisten osallisuus on osa toimintakulttuuria siten, että työnteon muuttuva luonne huomioidaan strategioissa ja toimintasuunnitelmissa sekä työntekijöiden työnkuviissa.⁸⁰

Tulevaisuuskomitean mietintö hahmottaa välittömän työn siirtymää kohti välillisiä tehtäviä, jolloin työntekijöiden rooli ihmisten rekrytoijina, seurakunnan työmuotojen koordinoijina sekä oman alansa asiantuntijoina vahvistuu.⁸¹ Lastenohjaajien uusimmassa ammatillisessa osaamiskuvauksessa painopisteen muutos ei ole selkeästi näkyvissä. Lastenohjaajan työn osaamisena kyllä kuvataan toimintaympäristö- ja yhteisöosaamista ja

⁷⁹ Lastenohjaajan ammatillinen ydinosaaminen 2020, 9.

⁸⁰ Viljanen 2012, 66.

⁸¹ Tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 30.

sitä, että lastenohjaajan työympäristöön kuuluvat myös paikalliset verkostot, joissa tehdään vastavuoroista yhteistyötä.⁸² Verkosto-osaamista puolestaan kuvataan taitona toimia monialaisissa yhteistyöverkostoissa. Yhteisöosaamisesta todetaan, että se edellyttää taitoa käyttää ja luoda uusia osallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavia työtapoja yhdessä lasten ja perheiden kanssa.⁸³ Varsinaisesti vapaaehtoisten tai seurakuntalaisten osallisuudesta itse varhaiskasvatustoiminnassa ei puhuta.

Työntekijöiden roolien muutos tapahtuu ennen muuta seurakuntien olemuksen ja seurakuntalaisuuden vahvistuessa, mutta siihen kannustavat myös taloudelliset seikat. Lastenohjaajien työnkuva tulee muuttumaan enemmän toimintojen mahdollistajiksi. Tästä seuraa, että työ tulee olemaan jonkin verran vähäisemmässä määrin välitöntä, millä viitataan lasten hoivaan, ohjaamiseen ja kasvattamiseen.

Keskeinen kysymys on, millä tavoin huomioidaan se, että lastenohjaajaksi opiskelevien voimakkain motivaatio on välittömän työn tekemisessä, lasten kanssa työskentelyssä, ei niinkään välillisen työn osa-alueella, rekrytointi- tai ohjaustehtävissä. Lastenohjaajan työidentiteetin kohdalla kuten myös muiden kirkon hengellisen työn työntekijöiden kohdalla muutos tulee olemaan merkittävä.⁸⁴

Kirkon lastenohjaajien osaamiskartoituksessa tarkastellaan niin *välillisen* kuin *välittömän* työn osaamista.⁸⁵ Välillisen työn osaaminen ei ole kovin vahvaa, kun sillä viitataan yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen osaamiseen sekä organisaatio- ja kehittämisosaamiseen.⁸⁶

Kiander toteaa seurakuntien rakennemuutosten muuttavan lastenohjaajien ammatillista identiteettiä. Sama vaikutus on työalarajojen laajenemisella tai supistumisella, yhteistyökumppaneiden muutoksilla sekä tiimityöhön siirtymisellä.⁸⁷ Kiander ei kuitenkaan mainitse vapaaehtoisten työpanoksen vaikutusta ammatti-identiteettiin. Tässäkin yhteydessä vapaaehtoiset ovat ikään kuin paperittomia ja näkymättömiä; heidän olemassaolonsa ja osallisuutensa seurakunnan työhön kyllä tiedostetaan, mutta sitä ei mainita.

⁸² Lastenohjaajan ammatillinen ydinosaaminen 2020, 9. Piispainkokous hyväksyi papin ydinosaamiskuvauksen 18.5.2020 ja kirkkohallituksen täysistunto muut ydinosaamiskuvaukset 21.4.2020.

⁸³ Lastenohjaajan ammatillinen ydinosaaminen 2020, 20.

⁸⁴ Pohjola 2017.

⁸⁵ Rantala & Battilana 2015, 41.

⁸⁶ Rantala & Battilana 2015, 51.

⁸⁷ Kiander 2017, 24.

Samaan tapaan kuin työssä olevat lastenohjaajat myös vasta ammattiin matkalla olevat opiskelijat kokivat oman osaamisensa vahvaksi alueilla, jotka voidaan lukea välittömän työn tekemiseksi, kuten lasten kuuleminen, tunteiden huomioiminen ja lasten ohjaaminen. Osaamista ei koettu yhtä hyväksi enää vanhempien ja perheiden kanssa tehtävän työn kanssa.

Välillinen työ, suunnittelu ja yhteistyö sekä ennen kaikkea vapaaehtoisten ohjaaminen koettiin kaikkein vieraimmaksi osa-alueeksi. Ammatinvalinnan keskeinen motiivi on joka tapauksessa halu työskennellä lasten kanssa. Motivaatio painottuu kasvatukseen sekä haluun auttaa ja tukea lapsia ja perheitä.⁸⁸

Työtehtävien painotuksessa on vaihtelua sen suhteen, mikä osuus työstä on välitöntä ja mikä taas välillistä. Pääsääntöisesti voidaan kuitenkin sanoa, että lastenohjaajien työ painottuu välittömän työn tekemiseen, kontakteihin ja kohtaamisiin lasten ja perheiden kanssa. Välitöntä työtä on työskentely päivä- ja perhekerhoissa, joissa hoivataan ja hoidetaan, ohjataan leikkejä, lauletaan ja rukoillaan, lohdutetaan ja sylitellään, kuunnellaan vanhempien kuulumisia ja kohdataan heitä. Välilliseen työhön lukeutuu suunnittelua ja valmistelua sekä hallinnollista työtä. Välitön työskentely lasten parissa on keskeisin motiivi hakeutua lastenohjaajan työhön. Tämä ilmenee myös tutkimuksessa *Matkalla kirkon lastenohjaajaksi*, jossa seurattiin lapsi- ja perhetyön perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden kasvua ammatillisuuteen. Tutkimuksen aineistosta välittyy syvä tunne ja aito kiintymys lapsiin ja hoivaan. Sitä voidaan nimittää motivaatioksi, kutsumukseksi tai hoivarakkaudeksi.⁸⁹ On tärkeää pohtia, miten toimintakulttuurin ja työnkuvan muutos tulee vaikuttamaan muun muassa lastenohjaajien kutsumukseen ja motivaatioon ja sitä kautta alalle hakeutumiseen.

5.2 Muutokseen johtaminen

Kirkolla on organisaationa omanlainen arvoihin ja historiaan perustuva kulttuurinsa. Ylipäätään kirkon johtamiskeskusteluissa haasteena tuntuu olevan seurakuntatyöntekijän varsin itsenäinen näkemys omasta työnäystään. Paikoin vaikuttaa siltä, että työntekijöi-

⁸⁸ Rantala & Battilana 2015.

⁸⁹ Pohjola 2017.

den työnäky ohjaa organisaatiota vahvemmin kuin strategioihin kirjattu visio. Työalakohtaiset pienkulttuurit muokkaavat jäsentensä tapoja ajatella, tuntea ja toimia. Nämä pien- tai alakulttuurit ovat muotoutuneet työntekijäkeskeisen toimintakulttuurin varaan. Nyt käsillä oleva muutos, työyhteisön rajojen laajeneminen ei-palkattujen toimijoiden lisääntyessä, muuttaa paitsi palkattujen työntekijöiden ammatillista identiteettiä myös organisaatiokulttuuria.

Toimintatapoja on uudistettava, mikä edellyttää niin oppimista kuin johtajuutta. Uudistumisessa on merkityksellistä oppia uutta ja poisoppia vanhaa, toimia luovasti ja kehittää niin ajattelu- ja toimintatapoja kuin toimintarakenteita tavalla, jotka palvelevat uudistumisen päämääriä. Tarvitaan siis rutiineja rikkovaa luovaa ajattelua. Jotta uudistuminen integroituisi arkisiksi teoiksi ja jatkuvaksi prosessiksi, tarvitaan pitkäjänteistä kehittämistä.⁹⁰ Tässä ei voida onnistua ilman koulutusta. Muutos- ja kehitystyötä on johdettava, se ei voi jäädä vain luovien ideoiden ja aikomusten varaan.

Tulevaisuuden seurakuntien työyhteisöissä toimii yhdessä ja rinnakkain palkattuja ja ei-palkattuja työntekijöitä, seurakuntalaisia. Näin merkittävä organisaatiokulttuurin muutos edellyttää paitsi luottamukseen perustuvaa ilmapiiriä myös pitkäkestoista työyhteisön kouluttamista.⁹¹

Koulutus lisää taitoja ja antaa myös uusia näkökulmia ja rohkeutta uudella tapaa tekemiseen. Ei riitä, että eri työalojen työntekijät satunnaisesti osallistuvat vapaaehtoistyön johtamiskoulutuksiin. Toki seurakunnilla voi olla tapana, että koulutukseen osallistunut sitoutetaan jalkauttamaan koulutuksen anti työyhteisölle. Oman työyhteisön kouluttamiseen tulisi varata aikaa, ja käytännössä harvoin näin tapahtuu. Painopisteen tulisi olla työyhteisö- ja organisaatiokoulutuksessa, ei yksittäisten työntekijöiden koulutuksessa.

Työyhteisön käsitteen laajeneminen siten, että se sisältää sekä palkatut että vapaaehtoiset, on pitkä prosessi. Monin paikoin seurakuntalaiset jo kuuluvat luontevasti ja arkipäiväisesti toimintaan. Jää nähtäväksi, milloin työyhteisön laajennettu käsite muuntuu organisaation hallinnan ja suunnittelun tasolla.

⁹⁰ Syvänen et al. 2015, 38.

⁹¹ Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 27.

Vapaaehtoistoiminnan organisointia seurakunnissa on hoidettu eri tavoin. Kirkkohallituksen selvityksen mukaan hieman alle puolet seurakunnista oli määritellyt vapaaehtoistoiminnan koordinoinnin jonkun työntekijän vastuulle. Erityisesti pienemmissä, alle 6 000 jäsenen seurakunnissa vapaaehtoistoiminnan johtamisvastuuta ei ollut määritelty.⁹²

Lähtökohtana on, että vapaaehtoistoiminnasta ja sen johtamisesta on puhuttava. On pohdittava, ketkä johtavat vapaaehtoistyötä ja miten. Ja ennen kaikkea: mihin suuntaan seurakuntayhteisöä halutaan kehittää. On oltava visio, koska vapaaehtoistyön johtaminen on ytimekkäästi sitä, että työyhteisölle ja seurakuntalaisille luodaan mahdollisuudet toimia yhteisen päämäärän eteen.

Kopperi pohtii, miksi yhteisten tavoitteiden hahmottamiselle tuntuu seurakunnissa jäävän liian vähän aikaa. Vai onko siihen liian vähän haluja?⁹³ On suunniteltava, mihin tähdätään. Yhteinen päämäärä on puhuttava auki ja näkyväksi. Työyhteisöjen kehittämispäivillä vielä pohditaan tulevaisuutta ja keskustellaan tavoitteista, mutta muutokseen tähtäävä uudenlainen toimintarakenne edellyttää erityistä aktiivisuutta ja rohkeutta. Seurakuntalaisuuden vahvistaminen itsestään selväksi ja arkipäiväiseksi osaksi kirkon toimintakulttuuria on vielä harvinaista.

Seurakunnan vapaaehtoistoiminta tarvitsee strategiansa ja toimintasuunnitelmansa, jonka toteuttamiseen johtaminen sitoutuu. Vapaaehtoistoiminta tarvitsee selkeät, yhdessä laaditut pelisäännöt ja turvalliset puitteet. Ensiksi on selvitettävä perustehtävä: miksi ja mitä varten vapaaehtoistyötä tehdään? Ketkä vapaaehtoistyön tekevät, miten heidät rekrytoidaan ja koulutetaan? Mitkä ovat resurssit vapaaehtoistyölle seurakunnassa?⁹⁴ On pohdittava, mihin suuntaan toimintakulttuuria halutaan viedä ja kehittää. Minkälaisina vapaaehtoisten roolit nähdään? Mikä lisää sitoutumista tai motivaatiota vapaaehtoisissa juuri tässä seurakunnassa? Toivotaanko vapaaehtoisia mukaan toimintaan aktiiveiksi, jotka omaksuvat monenlaisia rooleja vai sitoutumaan jonkin tietyn tehtävän tekemiseen? Mikä on työntekijöiden rooli? Kuka on lopulta vastuussa? Mikä on vapaaehtoisten oppimisen ja osallisuuden merkitys?

⁹² Viljanen 2012, 13.

⁹³ Kopperi 2015, 129.

⁹⁴ Jokainen on osallinen 2015, 10.

Kun olemassa oleva vapaaehtoistoiminnan tila ja toimintarakenne kartoitetaan, toiminta hahmottuu ja todentuu. Tässä yhteydessä on tarkasteltava työntekijöiden työn- ja vastuunkuvia ja sitä, miten niitä on muutettava, jotta ne tukisivat ja edelleen kehittäisivät seurakunnan toimintaa kohti seurakuntalaisuuden vahvistamista ja työntekijävetoisuuden ohentumista. Jos muutokset ovat perusteltuja ja työntekijöille annetaan mahdollisuus vaikuttaa, ne hyväksytään paremmin.⁹⁵ Samoin vapaaehtoiset tulee ottaa mukaan suunnitelman laatimiseen. Toiminnan tavoitteet on kirjoitettava auki eri työalojen toimintasuunnitelmissa. Vapaaehtoistoiminnan strategian on oltava yksityiskohtainen. Toiminnan perustehtävästä, sisällöstä ja organisoimisesta laaditaan suunnitelma, joka hyväksytään seurakunnassa. Käytännön askelmerkkeinä tähän ohjeistetaan kirkon vapaaehtoistoiminnan raportissa seuraavasti:

- Vapaaehtoiset otetaan mukaan vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja talousarvion laadintaan.
- Vapaaehtoisia kuullaan päätöksenteossa ja otetaan heidän näkemyksensä huomioon.
- Seurakunnissa laaditaan vapaaehtoistoiminnan organisointi- ja kehittämissuunnitelma.
- Seurakuntien organisaatioita kehitetään kevyemmäksi.

Vapaaehtoisille varmistetaan pääsy seurakunnan tiloihin.⁹⁶

Johtaja luotsaa prosessia sen alkuvaiheista kohti toteutusta. Johtaja ohjaa myös, ketkä ohjaavat vapaaehtoistyötä ja millä tavoin. Vapaaehtoistyön johtamisesta ei juurikaan ole saatavissa kirjallisuutta.⁹⁷ Sopivaa tapaa johtaa on haettava organisaation tavoitteiden näkökulmasta. Kirkko-organisaatioon ei voi yksioikoisesti liittää tavoitetta tehokkuus tai tuloksellisuus, kuten johtamiskirjallisuudessa puhutaan. Ylipäättään nykyaikaisessa johtamisessa on paljolti kyse ihmisten palvelusta, osaamisen johtamisesta, yhteisen vision selkeästä viestinnästä ja toiminnan mahdollistamisesta.

⁹⁵ Wenger 1998, 243–246.

⁹⁶ Jokainen on osallinen 2015, 12.

⁹⁷ Pessi ja Oravasaari (2010, 167) viittaavat joihinkin johtamisen piirteisiin, mutta heidän eivät keskittyneet tutkimuksessaan vapaaehtoistoiminnan johtamiseen. Toiminnan kannalta keskeisinä tekijöinä he näkivät, että resurssien on oltava riittävät vapaaehtoisten tukemiseen ja toimintaan, vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja tavoitteiden kirjaamiseen, toiminnan seuraamiseen ja erityisesti myönteisen palautteen seurantaan, työntekijöiden koulutukseen, osaamisen lisäämiseen, jakamiseen ja verkostoitumiseen kannustamiseen.

Kaiken kaikkiaan tietämystä seurakuntien vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen on kyllä olemassa. Kysymys kuuluu, ovatko kirkon vapaaehtoistoiminnan linjauksiin kootut ohjeet tavoittaneet seurakunnat? Toteutetaanko niitä käytännössä, tässä tapauksessa varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan työalalla? On varsin inhimillistä, että monet hyödylliset kehittämiseen innostavat materiaalit jäävät huomiotta tai ettei niitä viedä käytäntöön. Työntekijät, kuten varhaiskasvatus- ja perhetoiminnan lastenohjaajat eivät itsenäisesti voi lähteä toteuttamaan kirkkohallituksen ohjeistuksia. Kyse on jälleen kerran johtajuudesta. Johtajan on otettava käynnistämismvastuu prosessista ja tarjoiltava visio uudella tavalla tekemisestä. Vaikka muutosprosessiin tarvitaan koko työyhteisö ja seurakuntalaiset, prosessin käynnistämisen vastuu on johdolla. Ei voidakaan liikaa korostaa johtajuuden merkitystä seurakuntalaisuuden ja vapaaehtoisten osallisuuden vahvistamisessa.

LOPUKSI

Vuorovaikutus, motivointi, kannustus, lohduttaminen, ystävällisyys, myötätunto ja rohkaiseva rinnalla oleminen – näiden osajilla tulee olemaan kysyntää tulevaisuudessa.⁹⁸ Luonnehdinnat kuvaavat kirkon lastenohjaajien työtä niin lasten kuin perheiden parissa. Samoja ominaisuuksia edellytetään vapaaehtoisten kanssa työskenneltäessä, rekrytoinnissa ja ohjaamisessa. Tunnetaidot ja kyky myötäelämiseen sekä myötätuntoon ovat keskeisen tärkeitä osaamisalueita inhimillistä vuorovaikutusta vaativissa työtehtävissä. Seurakuntien varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan parissa tunnetaidot ja myötäeläminen ovat ammatillisen osaamisen kivijalka. Myötätunto-osaaminen on lastenohjaajien hyljaiseksi osaamiseksi luokiteltavaa. Tulevaisuudessa on yhä tärkeämpää nostaa tietoisesti esille tunne- ja vuorovaikutustaitojen merkitys. Nuo taidot on ymmärrettävä osaamiseksi ja tiedettävä niiden vaikutukset.

Kristillinen usko sitoutuu aina kulloiseenkin elinympäristöönsä. Tämänpuoleisuuskin on pyhää. Ihmisyys, ihmissuhteet, lapset, työ, terveys, leikki, koko elämä on hengellistä ja pyhää ja Jumalan antia. Pyhä sitoutuu tähän todellisuuteen, ja siksi se paljastuu tämän maailman konkretiassa.⁹⁹ Kirkon hengellisen työn tekijänä lastenohjaajan tehtävänä on kutsua ja opastaa ihmisiä Pyhän ääreen.¹⁰⁰ Kirkon kasvatuksen, varhaiskasvatus- ja perhetoiminnan lähtökohtana on, että kristillinen usko sitoutuu aina kontekstiinsa. Pyhä sitoutuu ja paljastuu lastenohjaajien suhteessa lapsiin, heidän syvässä sitoutuneisuudessaan ja motivaatiossaan hoivata, kasvattaa ja rakastaa.

Jeesus oli erittäin kiinnostunut ihmisten hyvinvoinnista. Hän ruokki nälkäisiä ja piti sylissä lapsia. Hän toimi niin, että ihmisillä oli parempi elämä jo nyt eikä vasta ikuisuudessa.¹⁰¹ Pyhä välähtää eteiskeskusteluissa, kun lastenohjaaja auttaa äitiä riisumaan lasta ulkovaatteista, kun äiti on ehkä väsynyt tai epävarma, ehkä kiitollinen siitä, että vastassa ovat kädet, jotka kannattelevat hetken ja kysyvät jaksamista. Pyhä toteutuu perhekerhoissa, joissa kerhomummit ja kerhopapat ovat lisäsylinä, kokemuksena, että olemme yhteistä perheväkeä. Pyhä sitoutuu iloon! Mikäli seurakunnat haluavat laajentaa vapaaehtoistoimintaansa ja saada ihmiset aktiivisesti liikkeelle, on sen tuotava esille ilo.

⁹⁸ Pessi et al. 2017.

⁹⁹ Kemppainen 2016, 16.

¹⁰⁰ Lastenohjaajien ydinosaamisen kuvaus 2010.

¹⁰¹ Kemppainen 2016, 19.

Tarvitaan lisää iloa, hassuttelua, leikkiä ja naurua.¹⁰² Pessi puolestaan puhuu myötäinosta. Ihmiset pitävät tärkeänä myötäintoa eli iloisia hetkiä, innostumista ja uuden oppimisesta nauttimista.¹⁰³ Jumala ei luonut ihmistä saadakseen itse jotakin, vaan koska halusi osoittaa ihmiselle rakkautta ja hyvyttä. Ihminen luotiin, jotta hän olisi onnellinen.¹⁰⁴

Kun puhumme seurakunnan työntekijän ja seurakuntakuntalaisen suhteesta, puhumme kohtaamisen tärkeydestä. Perhekerhossa lapset kohtaavat leikeissä toisiaan, vanhemmat kuulumisia jakaessaan. Perhekerhossa tarjotaan myös syötävää, kevennetään lapsiperheiden päivää, kun aamupala onkin valmiina, ja ennen kaikkea on joku, joka pitää huolta lapsesta, jotta äiti tai isä voi hengähtää aamupalan äärellä. Seurakunnissa huolehditaan, että näillä ihmisillä, lapsilla ja vanhemmilla, on parempi elämä, hyvä hetki jo tässä ja nyt, ei vasta ikuisuudessa. Pyhä sitoutuu noihin arkisiin hälliseviin hetkiin ja paljastuu välittämisenä, kuuntelemisena, läsnäolona. Se on mukana yhteisissä hartauksissa ja silloin, kun lastenohjaajat ja seurakuntalaiset rukouksissa muistavat näitä lapsia ja perheitä.

Kirkossa onkin etsittävä oikeita keinoja lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi. Kirkko ei ole samanmielisten yhteenliittymä vaan yhteisö, jonka synnyttää usko Jeesukseen Kristukseen.¹⁰⁵ Lutherin käsityksen mukaan uskossa Kristuksen läsnäolo uudistaa ja alkaa vaikuttaa meissä tavalla, joka näkyy rakkautena ja hyvinä tekoina lähimmäiselle. Hyvän tekeminen lähimmäiselle ei ole siis vain satunnainen kristillisen uskon ominaispiirre, vaan työ lähimmäisen hyväksi on olennainen osa kristillistä uskoa ja elämää – kristillinen usko ilmenee rakkautena lähimmäistä kohtaan. Tästä seuraa, että seurakunta ei ole työntekijöiden muodostama yhteisö, jossa ammatillisen koulutuksen saaneet työntekijät huolehtivat kirkon tehtävistä. Se ei myöskään ole palvelulaitos, joka välittää uskonnollisia palveluja jäsenistölleen.¹⁰⁶ Kirkko on, tai ainakin sen pitäisi olla, yhteisö, jossa kaikki seurakuntalaiset, niin työntekijät, luottamushenkilöt kuin seurakunnan jäsenet rakastavat ja palvelevat toinen toisiaan Kristuksen esimerkin mukaisesti.¹⁰⁷ Tänä päivänä se

¹⁰² Mäkinen 2012.

¹⁰³ Pessi et al. 2017.

¹⁰⁴ Kuula 2012, 125.

¹⁰⁵ Kopperi 2015, 131.

¹⁰⁶ Kopperi 2015, 143.

¹⁰⁷ Kopperi 2015, 133.

Seurakuntalaisuuden vahvistuminen varhaiskasvatus- ja perhetoiminnassa

taphtuu yhä enemmän yhteisen tekemisen äärellä. Seurakuntien on kehitettävä organisaatioitaan ja huolehdittava siitä, että saamme niissä toteuttaa lähimmäisenrakkautta.

KIRJALLISUUS

Berg, Antti

2017 Kaupunkiteologi Grönlund viestintäpäivillä: ”Onko kirkon tarina se, johon ihmiset haluavat liittyä?” Kotimaa24.fi-verkkolehti. <https://www.kotimaa24.fi/artikkeli/kaupunkiteologi-gronlund-viestintapavilla-onko-kirkon-tarina-se-johon-ihmiset-haluavat-liittyta/> (viitattu 25.9.2020).

Hagman, Patrik

2016 Vastarintausko. Helsinki: Kirjapaja.

Hytönen, Maarit

2016 Kristillisen perinteen välittyminen. – Kimmo Ketola, Maarit Hytönen, Veli-Matti Salminen, Jussi Sohlberg & Leena Sorsa: Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 110–145. https://evl.fi/documents/1327140/47692525/Kirkon+nelivuotiskertomus_II+osa_Osallistuva+luterilaisuus_netiti.pdf/3dcadd52-154c-8693-2eb7-0920fe6a99b5 (viitattu 25.9.2020).

Jokainen on osallinen

2015 Jokainen on osallinen – kirkon vapaaehtoistoiminta. Kirkkohallitus. <https://evl.fi/documents/1327140/45404259/kirkon+vapaaehtoistoiminnan+linjaukset.pdf/94d9d369-8825-9b59-5925-b79c763662eb?t=1544703371000> (viitattu 24.9.2020).

Kantola, Hanna

2015 Hiljainen tieto kirkon lastenohjaajien sanoittamana. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201509203180> (viitattu 25.9.2020).

Kemppainen, Kati

2016 Jumalasta kaikki lähtee. Ajatuksia Suomen Lähetysseuran teologisesta asiakirjasta Elämään ja oikeudenmukaisuuteen. Suomen Lähetysseura.

Kiander, Kirsi

2017 ”Lastenohjaaja – ammattikasvattaja”: Kokemuksia ammatti-identiteetistä muutoksissa. Uskontotieteen pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201705314380> (viitattu 25.9.2020).

Kirkon tilastollinen vuosikirja

2016 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2015. Helsinki: Kirkkohallitus.

Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö

2016 Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 47. Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1517/viewmode=previewview/qsr=Kirkon%20tulevaisuuskomitean%20mietint%C3%B6> (viitattu 15.6.2020).

Kopperi, Kari

2015 Ristin rakkaus. Matka Lutherista suomalaisen seurakuntaelämään. Helsinki: Kirjapaja.

Kuula, Kari

2012 Kotona kristinuskossa. Helsinki: Kirjapaja.

Lastenohjaajan ammatillinen ydinosaaminen

2020 Lastenohjaajan ammatillinen ydinosaaminen. Helsinki: Kirkkohallitus. https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Lastenohjaajan_ydinosaamiskuvauus_2020_pdf.pdf (viitattu 5.8.2020).

Lastenohjaajan ydinosaaminen

2010 Lastenohjaajan ydinosaaminen. Helsinki: Kirkkohallitus.

Marjovuori, Ari

2014 Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisu 2014:9 Sosiaalipsykologia. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Meriläinen, Juha

2016 Kirkon tulevaisuuskomitea: Mietinnön liiteosa. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisu 48, Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1515/viewmode=pre-viewview/qsr=Kirkon%20tulevaisuuskomitea%3A%20Mietinn%C3%B6n%20liiteosa> (viitattu 25.9.2020).

Mäkinen, Aulikki

2012 Reunahuomautuksia kirkon vapaaehtoistoiminnasta. Kommenttipuheenvuoro kirkolliskokouksessa 22.11.2012.

Ovet auki

2020 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026. Helsinki: Kirkkohallitus. <https://evl.fi/documents/1327140/52567038/Ev.lut.kirkko-strategia.pdf/9fb95410-78a0-6ace-a331-aa2c31b869c5?t=1600781363026> (viitattu 24.9.2020).

Pessi, Anne Birgitta & Martela, Frank & Paakkanen, Miia (toim.)

2017 Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi

2010 Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Helsinki: Raha-automaattiyhdistys.

Pihkala, Panu

2016 Kirkko ja asiakaspalvelun kaksiteräinen miekka. Maan suola -verkkolehti 6.6.2016. <https://www.maansuola.fi/kirkko-ja-asiakaspalvelun-kaksiterainen-miekka/> (viitattu 25.9.2020).

Pohjola, Anneli & Seppänen, Marjaana & Pessi, Anne Birgitta

2011 Auttamistyön teoria: Keskustelua sosiaalityön ja diakoniatyön teoriasuhteista. Diakonian tutkimus (2), 189–198. http://dts.fi/files/2009/10/DT2_2011.pdf (viitattu 25.9.2020).

Pohjola, Kirsi

2017 Matkalla kirkon lastenohjaajaksi. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 54. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+-+Matkalla+kirkon+lastenohjaajaksi/0d9aee0a-ef73-4a7e-70e3-272d41151753> (viitattu 25.9.2020).

Rantala, Krister & Battilana, Mari

2015 Osaava lastenohjaaja. Osaamiskartoitus Suomen ev.lut. kirkon seurakuntien lastenohjaajille. Kirkkohallitus. Turun kristillinen opisto. <https://evl.fi/documents/1327140/43730976/Osaava+lastenohjaaja+2015.pdf/2aa9e425-4fb9-9b8c-fa21-555f8230ea3d?t=1582527764238> (viitattu 25.9.2020).

Salomäki, Hanna

2019 Kirkon ja kristinuskon asema Suomessa 2020–2030-luvuilla – uskontososiologinen tarkastelu. *Iustitia* 36, 102–118. https://evl.fi/documents/1327140/45652999/Iustitia+36_Hanna+Salom%C3%A4ki_artikkeli+Kirkon+ja+kristinuskon+asemasta+Suomessa+2020-2030-luvuilla.pdf/10737127-8ec1-9e7c-6cb2-4f78665b3cbd (viitattu 25.9.2020).

Seppälä, Olli

2020 Kirkon hengellisen työn ammatit saivat uudet kuvaukset ydinsaamisesta. – *Kotimaa24.fi*. 27.04.2020. <https://www.kotimaa24.fi/artikkeli/kirkon-hengellisen-tyon-ammattit-saivat-uudet-kuvaukset-ydinsaamisesta/> (viitattu 24.9.2020).

Thitz, Päivi

2013 Seurakunta osallisuuden yhteisönä. Diss. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 40. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Utti, Emmi-Juulia

2008 Vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa. Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. <http://hdl.handle.net/10138/13665> (viitattu 25.9.2020).

Valtonen, Minna

2015 Lapsityönohjaajasta kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaksi. – *DIAKPedalla asiakaslähtöisyyttä, reflektiivisyyttä ja digitaalisuutta*. Toim. Raili Gothóni, Anna Liisa Karjalainen, Paula Koistinen & Marjo Kolkka. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, Diak opetus 1. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 185–201.

Vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke

2012 Vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke 2009–2012. Loppuraportti. Helsinki: Kirkkohallitus.

Wenger, Etienne

1998 Community of Practice: Learning, Meaning, and Identity. Cambridge: Cambridge University Press.

Viljanen, Anne

2012 ”Yhdeksän on enemmän kuin yksi.” Tiimit seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kehittäjinä. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012100914286> (viitattu 25.9.2020).

Yeung, Anne Birgitta

2005 Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden motivaation mysteerin. – Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Toim. Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung. Tampere: Vastapaino. 83–104.

LIITE 1 Kysely

Hei,
seurakunnassasi lapsi- ja perhetyötä tekevä, lastenohjaaja, lapsityönohjaaja tai kasvatuksesta vastaava pappi. Tehtävänimikkeiden vastualueet kun voivat vaihdella seurakunnittain.

Vapaaehtoistoiminta on voimakkaasti esillä kirkon nykytilanteessa. Olemmekin selvittämässä, kuinka paljon hiippakunnan alueen seurakuntien lapsi- ja perhetyössä on mukana vapaaehtoistoimijoita. Tutkimushanke Vapaaehtoistoiminta kirkon lapsi- ja perhetyössä on Kirkon tutkimuskeskuksen rahoittama.

Suotko hetken aikaasi ja vastaat joko yksin tai yhdessä työkavereidesi kanssa oman seurakuntasi kohdalta seuraaviin kysymyksiin. Voit kertoa tilanteesta viime vuoden osalta.

Ystävällisin terveisin, lasten ja perheiden parhaaksi☺

[hiippakuntasihteerini] ja Kirsi Pohjola

Ohjeet vastaamiseen:

Vastaa alla oleviin kysymyksiin siten, että voit kirjoittaa heti kysymysten perään, halutessasi eri värillä tai isoilla kirjaimilla. Kyselyyn ei siis ole erillistä kyselylomaketta.

Onko oman seurakuntasi/alueesi lapsi- ja perhetyön eri toimintamuodoissa (esim. perhekerho, iltapäivätoiminta, pyhäkoulu, perhekahvila, äiti- tai isäryhmät, minkä nimisiä toimintoja teillä onkaan) mukana vapaaehtoisia, vapaaehtoistoimijoita?

1. Jos vastaus on KYLLÄ, niin kerrotko, missä toimintamuodoissa ja missä tehtävissä vapaaehtoistoimijoita on mukana ja kuinka paljon.

VASTAA TÄHÄN:

Jos teillä EI ole vapaaehtoistoimijoita, niin (laita vaikka rasti sopivan kohdan perään)

Ei ole ollut tarvetta

Olemme pyrkineet saamaan mukaan vapaaehtoistoimijoita, mutta siinä vielä onnistumatta

On ollut, mutta vapaaehtoistoiminta on osoittautunut vaikeaksi ja käytännöstä on luovuttu.

Voitko kuvata, mitä haasteita on ollut?

Jokin muu syy, mikä?

Jos teillä ON mukana vapaaehtoisia, hyvin mielellään kysyisimme lisää heidän tehtävistä ja rooleista. Voisin olla yhteydessä sinuun ja/tai teihin?

Laitatko tähän nimesi ja yhteystietosi:

KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI!

Yhteystiedot:

Kirsi Pohjola

pastori, tutkija, TM, YTT

kirsi.a.pohjola@gmail.com

0449708507

LIITE 2 Uusintakysely

Hei,

vaivaan teitä jo toistamiseen.

Ensimmäisen kyselyn ajankohta oli huono, pääsiäisen aika ja seurakunnissa kiire.

Jos vain suinkin jossain välissä ehtisitte kirjoittaa parilla rivillä minulle, niin olisin ikionnellinen, ajatuksiasi, kokemuksia ja tunteita vapaaehtoisuudesta lapsi- ja perhetyössä.

Mitä vapaaehtoistoiminta sinussa herättää, onko se uhka vai siunaus nimenomaan lapsi- ja perhetyössä?

Osaatko arvioida, miten lastenohjaajat yleensä asiat kokevat?

Miten koet sen omalta osaltasi, sinä x vastaavana lastenohjaajana ja x lapsityön teologina. Ja, jos kertoisitte, jos teillä on mukana vapaaehtoisia toiminnassa.

Mitä kerrot, on ehdottoman luottamuksellista. Viestin lukee vain minä ja käsittelen ajatuksia nimettöminä. Kirjoita ihan vapaamuotoisesti.