

JOKAINEN ON OSALLINEN-

KIRKON VAPAAEHTOISTOIMINTA

Sisällys

Sisällys

SAATESANAT	- 2 -
JOHDANTO	- 4 -
1 VAPAAEHTOISTOIMINNAN PERUSTEET	- 4 -
1.1 Teologiset perusteet.....	- 4 -
1.2 Vapaaehtoistoiminnan käsite kirkossa	- 6 -
2 VAPAAEHTOISTOIMINNAN ARVOT	- 7 -
1. Kristillinen usko ja lähimmäisenrakkaus	- 7 -
2. Tasavertaisuus	- 7 -
3. Vastuullisuus	- 8 -
4. Laadukkuus	- 8 -
3. VAPAAEHTOISTOIMINNAN VISIO JA STRATEGISET POLUT	- 8 -
Strategiset polut	- 9 -
1 Toiminta- ja hallintorakenteiden kehittäminen ja toimintakulttuurin uudistaminen	- 10 -
2 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen.....	- 12 -
3 Rekrytointi.....	- 14 -
4 Koulutus.....	- 16 -
5 Viestinnän kehittäminen	- 18 -
Työyhteisön sisäinen viestintä	- 19 -
Toiminnasta viestiminen	- 20 -
Osaamisen ja toimintatapojen levittäminen.....	- 21 -
6 TIIVISTELMÄ	- 22 -

SAATESANAT

Kymmenet tuhannet vapaaehtoiset toimivat kirkon ja seurakuntien eri tehtävissä. Seurakuntalaisten osallistuminen kuuluu seurakunnan perusolemuksen. Vapaaehtoistoiminta vahvistaa yhteisöllisyyttä ja kutsuu uusia ihmisiä mukaan. Vapaaehtoisena toimiminen kasvattaa ihmistä ja antaa merkitystä hänen elämäänsä. Osallisuus toteutuu, kun seurakuntalaisella on tilaa toimia ja olla mukana seurakuntayhteisön rakentamisessa. Ilman heidän arvokasta panostaan seurakuntien toiminta olisi nykyistä suppeampaa.

Seuraavat ajatukset ovat tarkoitettu helpottamaan kirkon vapaaehtoistoiminnan organisointia ja johtamista. Ne rakentuvat kirkon hengellisen sanoman ja arvojen varaan sekä ottavat huomioon kirkon uuden strategian *Kohtaamisen kirkko – Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020* perusajatukset. *Jokainen on osallinen – kirkon vapaaehtoistoiminta asiakirja* perustuu vuonna 2009 kirkkohallituksen kollegion hyväksymälle linjausasiakirjalle.

Tämä linjaus on tarkoitettu ennen muuta kirkon työntekijöiden apuvälineeksi seurakunnissa ja hiippakunnissa. Näiden pohjalta eri tahoilla voidaan laatia omat vapaaehtoistoiminnan ohjelmat ja kehittämissuunnitelmat yhdessä seurakuntalaisten kanssa.

Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen on vaativaa, mutta tutkimusten mukaan suomalaiset ovat valmiita mielekkääseen vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistyö on parhaimmillaan palkitsevaa, henkisesti rikastuttavaa ja arvostettua. Siinä voi kehittyä, oppia uusia asioita ja kasvaa ihmisenä sekä tavata uusia ihmisiä. Voimaannuttava työote vapaaehtoistyössä pitää toimijat mukana ja houkuttelee uusia ihmisiä kirkon ja seurakuntien vapaaehtoistoiminnan piiriin.

Tämän asiakirjan on laatinut työryhmä, johon ovat kuuluneet puheenjohtajana Kansalaisfoorumin pääsihteeri Aaro Harju ja sihteerinä Kirkkohallituksen diakonian

asiantuntija Irene Nummela. Työryhmän jäseninä olivat HelsinkiMission kansalaistoiminnan johtaja Henrietta Grönlund, Tampereen seurakuntayhtymän verkkotuottaja Ilkka Kalmanlehto, Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän vapaaehtoistyön toiminnanohjaaja Kaisa Lunden, Kansalaisareenan toiminnanjohtaja Anitta Raitanen ja vapaaehtoistyöntekijä Viivi Setälä Jyväskylän seurakunnasta. Työryhmä toivoo, että seurakunnat ja hiippakunnat ottavat nämä vapaaehtoistoiminnan uudistetut linjaukset laajasti käyttöön ja laativat niiden pohjalta omat vapaaehtoistoiminnan ohjelmansa.

Helsingissä 13.päivänä maaliskuuta 2015.

JOHDANTO

Vapaaehtoistoiminnalla on suomalaisessa yhteiskunnassa ja kristillisessä kirkossa pitkät perinteet. Vapaaehtoistoiminta ei ole erillinen toimintamuoto vaan tapaa elää todeksi kristillistä uskoa ja kasteeseen perustuvaa yhteistä pappeutta.

Vuosikymmenten aikana kirkko on luonut, kehittänyt ja toteuttanut monenlaista vapaaehtoistoimintaa. Se on laajaa, ja siihen osallistuu tuhansia ihmisiä joka viikko. Ilman vapaaehtoisia kirkko ei toimisi nykyisellä tavallaan.

Kirkon vapaaehtoistoiminnalla on menestyksenkäs historia, jolle ominaista on jatkuva uudistuminen ja jäntevöittäminen ajan haasteiden mukaiseksi. Seurakuntalaiset haluavat etsiä ja toteuttaa uskoaan ja arvojaan toimien. He haluavat auttaa ja palvella. Kirkon taloudellisten resurssien supistuminen korostaa vapaaehtoistoiminnan merkitystä ja arvoa.

Kirkon strategia vuoteen 2020 *Kohtaamisen kirkko* näkee vapaaehtoistoiminnan olennaisena osana kirkon olemusta ja hyvää seurakuntaelämää. Strategian mukaan seurakuntalaiset osallistuvat seurakuntien tavoitteiden määrittelyyn ja perustehtävien toteuttamiseen. Tämä on myös vapaaehtoistoimintaa.

1 VAPAAEHTOISTOIMINNAN PERUSTEET

1.1 Teologiset perusteet

Kirkko on olemuksellisesti yhteisö, Kristuksen ruumis, jossa on useita eri jäseniä. Kasteen ja ehtoollisen kautta meidät on kutsuttu osallisuuteen ja yhteyteen (koinonia) Kristuksen ja toistemme kanssa. Jokainen jäsen on osa samaa ruumista. Vapaaehtoistoiminta on siten osa kirkon olemusta.

Kohtaamisen kirkko on osallisuuden ja luottamuksen yhteisö, joka antaa mahdollisuuden siihen, että kukin palvelee omien lahjojensa ja osaamisensa mukaan ja antaa ne yhteiseen käyttöön. Samalla jokainen vahvistuu yhteisestä uskosta, palvelusta ja rakkaudesta.

Kirkossa vapaaehtoisuus ei ole pelkästään ihmisen oma-aloitteisen aktiivisuuden pohjalta tapahtuvaa toimintaa, vaan kastettuina kristittyinä meidät on kutsuttu vastuuseen seurakunnan tehtävän toteutumisesta ja toisistamme. Seurakunnan perustehtävä kuuluu kaikille sen jäsenille.

Kohtaamisen kirkko 2020 mukaan kirkon tehtävä on kutsua ihmisiä Jumalan yhteyteen, sekä rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta. Tämän tehtävän toteutumiseen tarvitaan vapaaehtoisuutta. Tältä pohjalta on määritelty kirkon vapaaehtoistoiminnan perustehtävä:

Kirkon vapaaehtoistoiminnan tehtävänä on kutsua ihmisiä osallisuuteen rakkauden ja vastuun yhteisössä ja tarjota jokaiselle mahdollisuus antaa aikaansa ja osaamistaan yhteiseen käyttöön.

Osallisena oleminen kirkossa tarkoittaa sekä omien lahjojen ja osaamisen antamista yhteiseen käyttöön että osallisuutta siitä hyvästä, jota rakkauden ja vastuun yhteisössä on tarjolla. Osallisuus on paitsi tekemistä myös olemista: ihminen voi ottaa vastaan rakkautta ja armoa. Osallisuus on ensin olemuksellista ja vasta sen jälkeen tekemistä ja toimintaa. 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. Ihminen tarvitsee kokemusta, että on tarpeellinen ja että hänellä ja hänen tekemisillään on merkitystä muille. Vapaaehtoistoiminta toiminta tarjoaa mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä arkeen.

Armon, rakkauden ja jakamisen yhteisönä seurakunta elää siitä jatkuvasta vuorovaikutuksesta, joka vallitsee Jumalan ja seurakunnan jäsenten välillä. Tässä vuorovaikutuksessa vapaaehtoisuus tarjoaa seurakunnan elämälle sellaisia toiminnan muotoja, jotka lisäävät yhteisöllisyyttä ja vahvistavat yhteisvastuullisuutta. Tätä kautta kirkon ja jäsenyyden sisällöt ja merkitys avautuvat. Tullessaan mukaan vapaaehtoistoimintaan ihminen voi löytää omat lahjansa ja toimintamahdollisuutensa uudella tavalla. Samalla hän näkee myös muiden ihmisten tarpeet ja yhdessä toimimisen mahdollisuudet näihin tarpeisiin vastaamisessa. Tämä lisää yhteisvastuullisuuden ymmärtämistä. Seurakunnan toimintarakenteen ulkopuolella oleville vapaaehtoistyö avaa uusia näkökulmia kirkkoon ja sen paikkaan maailmassa.

1.2 Vapaaehtoistoiminnan käsite kirkossa

Vapaaehtoistoiminta on kirkon ja kansalaisjärjestöjen piirissä perinteisesti määritelty toiminnaksi, johon tullaan vapaaehtoisesti, joka tapahtuu toimijan vapaa-ajalla, palkatta, omaehtoisesti, tavallisen ihmisen taidoin ja perustuu tasavertaiseen vuorovaikutussuhteeseen.¹

Kirkon vapaaehtoistoiminta koostuu seuraavasta osa-alueista:

- **Organisoidut vapaaehtoistehtävät**, jotka liittyvät kirkkolain 4. luvussa (§1) määriteltyihin seurakunnan tehtäviin, esimerkiksi isostoiminta, kirkkoväärtit, lähetyksen toimintaryhmät, kuorolaiset, lähimmäispalvelu jne.
- **Luottamushenkilötoiminta**, jonka tehtävät liittyvät seurakuntien hallintoon.
- **Seurakuntalaisten omaehtoinen toiminta**, jossa seurakuntalaiset toteuttavat kristillisyyttään palvelemalla toisiaan omaehtoisesti ja itse organisoituen.

Vaikka vapaaehtoistoiminta nähdään laajasti, tässä asiakirjassa luottamushenkilötoiminnan ja omaehtoisen toiminnan kysymykset ovat vähemmän esillä. Asiakirjassa keskitytään organisoidun vapaaehtoistoiminnan kysymyksiin.

¹ Työsopimuslain (26.1.2001/55) ensimmäisen luvun 1. §:n (Soveltamisala) mukaan työsuhde syntyy, kun seuraavat asiat toteutuvat: Sopimus, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Kaikkien ehtojen pitää täytyä, jotta voitaisiin puhua työsuhdesta.

2 VAPAAEHTOISTOIMINNAN ARVOT

Vapaaehtoistoiminnan lähtökohtana ovat kirkon yhteisen strategian arvot: usko, toivo ja rakkaus.

Vapaaehtoistoiminnan arvot ovat:

<p>Kristillinen usko ja lähimmäisenrakkaus</p> <p>Tasavertaisuus</p>
--

1. Kristillinen usko ja lähimmäisenrakkaus

- Vapaaehtoistoiminta perustuu kristilliseen uskonkäsitykseen.
- Vapaaehtoistoiminta on yksi tapa elää todeksi uskoa ja siten toteuttaa lähimmäisenrakkautta.
- Rakkaus, pyyteettömyys ja myötätunto ovat lähimmäisenrakkauden ilmauksia.
- Nykyisessä monikulttuurisessa yhteiskunnassa usko ja arvot voivat olla myös sanoittamattomia ja kyseleviä.

2. Tasavertaisuus

- Kaikki ovat tasavertaisia sukupuoleen, ikään, rotuun, asemaan jne. katsomatta.
- Kaikki ovat tervetulleita mukaan toimintaan niillä edellytyksillä, jotka heillä on.
- Toiminta on avointa, läpinäkyvää ja toisia kunnioittavaa ja kannustavaa.
- Vapaaehtoiset ja työntekijät ovat tasavertaisia toimijoita ja työntekijät tukevat vapaaehtoisia heidän toiminnassaan.

3. Vastuullisuus

- Vapaaehtoisille annetaan tarvittavat ja riittävät resurssit toiminnan toteuttamiseen.
- Vapaaehtoistoimintaa koordinoivien vastuuhenkilöiden toimintaedellytykset varmistetaan.
- Koordinoivat vastuuhenkilöt huolehtivat siitä, että vapaaehtoiset saavat tehtäviinsä työntekijöiden ja organisaation tuen.
- Kaikkien itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan ja henkinen ja fyysinen turvallisuus taataan.

4. Laadukkuus

- Vapaaehtoiselle sekä vapaaehtoistoimintaa organisoivalle vastuuhenkilölle varmistetaan tarvittava osaaminen ja kehittyminen.
- Vapaaehtoisen toiveita kuullaan ja kunnioitetaan: hän voi valita itse toiminnan kohteen, ajan ja paikan sekä vaikuttaa toiminnan sisältöön.
- Hyvä johtaminen on edellytys laadukkaalle vapaaehtoistoiminnalle.
- Seurakunnan rakenteita ja toimintakulttuuria arvioidaan myös siitä näkökulmasta, miten vapaaehtoistyö on organisoitu ja johdettu.

3. VAPAAEHTOISTOIMINNAN VISIO JA STRATEGISET POLUT

Vapaaehtoistoiminta toteuttaa ja mahdollistaa osaltaan koko kirkon vision toteuttamisen, jonka mukaan seurakunta on luottamuksen yhteisö, joka tuo erilaiset ihmiset yhteen ja kirkon sanoma kuuluu ja vaikuttaa kaikkialla. (*Kohtaamisen kirkko 2020*)

Kirkon vapaaehtoistoiminnan visio:

Vapaaehtoistoiminnalla on merkittävä asema kirkon ja seurakuntien toiminnassa. Se on arvostettua, tunnustettua ja

Kirkon jäsenet voivat käyttää vapaaehtoistyössä osaamistaan ja

toimintakykyään merkityksellisellä tavalla seurakuntien moninaisissa tehtävissä. Kaikki vapaaehtoistyö on yhtä arvokasta: luottamustehtävien hoitaminen, organisoidussa vapaaehtoistyössä mukana oleminen tai omaehtoisen toiminnan järjestäminen. Kaikkien vapaaehtoisten työtä arvostetaan ja tuetaan tasapuolisesti ja johdetaan laadukkaasti.

Kirkon vapaaehtoistyö on innostavaa, tarjoaa mielenkiintoisia tehtäviä ja on henkisesti palkitsevaa. Se voimaannuttaa ja lisää yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Nykyiset vapaaehtoiset haluavat jatkaa innostavassa vapaaehtoistyössä ja uudet ihmiset haluavat tulla mukaan toimintaan.

Strategiset polut

Strategiset polut osoittavat keinoja, joilla edetään nykytilanteesta kohti visiota. Seuraavissa kappaleissa on hahmoteltu asenne- ja toimintatapamuutokseen suuntaavia polkuja. Kunkin toimijan on hyvä pohtia, mitä nämä polut merkitsevät omalla työalalla, omassa paikallisseurakunnassa, hiippakunnassa ja kirkon keskushallinnossa. Pohdinnassa ja toteuttamisessa on hyvä olla mukana eri työalojen työntekijöitä sekä vapaaehtoisia ja luottamushenkilöitä, jotta vision kuvaama suunta ja sen vaatimat asenne- ja toimintatapamuutokset toteutuisivat.

1. Toiminta- ja hallintorakenteiden kehittäminen ja toimintakulttuurin uudistaminen

2. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

- 3. Rekrytointi**
- 4. Koulutus**
- 5. Viestinnän kehittäminen**

1 Toiminta- ja hallintorakenteiden kehittäminen ja toimintakulttuurin uudistaminen

Vapaaehtoistyön laajentaminen ja uusien toimintatapojen löytäminen edellyttävät seurakuntien henkilöstöltä ja luottamushenkilöiltä luovuutta sekä ajattelu- ja toimintatapojen uudelleentarkastelua. Vapaaehtoistoiminnan esteiden kartoittaminen mahdollistaa niiden poistamisen yhteisin toimenpitein. Kirkon keskushallinto ja hiippakunnat tukevat seurakuntia tässä työssä.

Vapaaehtoistoiminta tarvitsee selkeät, yhdessä laaditut pelisäännöt ja turvalliset puitteet. Ensin on selvitettävä perustehtävä:

- . miksi ja mitä varten vapaaehtoistyötä tehdään?
- . ketkä vapaaehtoistyön tekevät, miten heidät rekrytoidaan ja koulutetaan?
- . mitkä resurssit vapaaehtoistyölle ovat seurakunnassa?

Vapaaehtoistoiminnan perustehtävästä, sisällöstä ja organisoimisesta laaditaan suunnitelma, joka hyväksytään seurakunnassa. Vapaaehtoiset tulee ottaa keskeisesti mukaan tämän suunnitelman laatimiseen.

Seurakunnissa tulee käydä keskustelua yhteisistä arvoista, tavoitteista ja pelisäännöistä sekä siitä, mitä vapaaehtoistoimintaan mukaan tulevilta odotetaan ja mitä he voivat odottaa yhteisöltä. Yhteinen päämäärä motivoi ja sitouttaa ihmiset toimintaan. Avoin keskustelu edellyttää myös erilaisten mielipiteiden kuuntelemista ja huomioimista. Kokemus kuulluksi tulemisesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa yhteiseen toimintaan lisää sitoutumista yhteisöön ja sen tavoitteisiin.

Resurssit

Kirkkoherra vastaa seurakunnan johtajana myös vapaaehtoistoiminnan organisoimisesta ja resursoinnista.

Vapaaehtoistyö ei ole koskaan ilmaista eikä toteudu itsestään. Tarvitaan työtä, vaivannäköä ja rahaa. Siksi seurakuntien tulee

- . nimetä vapaaehtoistyön koordinaatiohenkilö tai -henkilöitä
- . varata hänelle riittävästi työaika vapaaehtoistyöhön organisointiin ja toteuttamiseen
- . laatia työntekijälle selkeä tehtävänkuva.
- . varata vuosibudjettiin määräraha vapaaehtoistyöhön (koulutus, materiaalit, vakuutusmaksut, viestintä, erilaiset toimintakulut jne.)

Lait ja turvallisuus

Vapaaehtoistoimintaa suoraan koskevaa lainsäädäntöä on vain vähän, mutta monet lait ja säädökset koskettavat myös vapaaehtoistyötä. Tällaisia lakeja ovat muiden muassa työlainsäädäntö, työturvallisuuslaki, julkisuuslaki, henkilötietolaki sekä vahingonkorvauslaki. Kirkkolaki ja kirkkojärjestys säätelevät kirkon sisäistä toimintaa. Toukokuun alusta 2014 tuli voimaan laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä, joka oikeuttaa ja velvoittaa seurakuntaa selvittämään vapaaehtoisen rikosrekisterin, jos laissa erikseen säädetyt kriteerit täyttyvät (ks. Kirkkohallituksen yleiskirje nro 12/2014).

Seurakunnalla on vapaaehtoistoiminnasta oikeudellinen vastuu. Vapaaehtoisten perehdyttämisen yhteydessä tulee tarvittaessa tehdä sopimus, johon on kirjattu vapaaehtoisen tehtävä, velvollisuudet ja oikeudet. Jos vapaaehtoinen toimii tehtävässä, jossa hän saa tietoonsa toisen henkilön yksityisyyden piiriin kuuluvia tietoja kuten esimerkiksi tietoja tämän perhetilanteesta, terveydentilasta tai taloudesta, on häneltä syytä ottaa kirjallinen sitoumus salassapitovelvollisuudesta. Vapaaehtoisten tulee olla toiminnassa vakuutettuja.

Käytännön toimenpiteet

Seurakunnat:

- 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.

Kirkkohallitus:

- Kirkkoa julkisyhteisönä velvoittavat monet lait ja säädökset, jotka vaikuttavat myös vapaaehtoistyöhön. Kirkkohallitus informoi seurakuntia vapaaehtoistoimintaa koskevista laeista ja niiden muutoksista.
- Pyrkii vaikuttamaan päättäjiin, jotka tekevät päätöksiä joilla on vaikutuksia vapaaehtoistoimintaan.

2 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Vapaaehtoistoimijoiden johtaminen sisältää samoja vaatimuksia kuin palkatun henkilökunnan johtaminen. Sitoutuneiden, eri-ikäisten ja erilaisten vapaaehtoistoimijoiden johtaminen on jopa vaativampaa kuin työntekijöiden johtaminen. Vapaaehtoiset tekevät työtään ilman palkkaa.

Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa tarvitaan sekä ihmisten että asioiden johtamista. Ihmisten johtaminen edellyttää sosiaalisia taitoja, kykyä kuunnella ja antaa palautetta sekä taitoa innostaa ja motivoida. Aidolle läsnäololle tulee antaa aikaa ja kiperiini

ongelmatilanteisiin tulee tarttua niiden ilmaantuessa. Asioiden johtaminen on toiminnan suunnittelua ja toteuttamista suunnitellulla tavalla. Toiminnan järjestäminen ja ylläpitäminen edellyttävät ammatillista osaamista, joka liittyy sekä johtajuuteen että vapaaehtoistoimintaan.

Kun jollekin vapaaehtoistoiminnan kokonaisuudelle määritellään koordinointi- vastuussa oleva henkilö, on tärkeää samalla tiedostaa, että vastuun osoittaminen ei poista muilta työntekijöiltä vastuuta ohjata vapaaehtoisia omassa työssään. Työn- ja vastuujon on oltava selkeää työntekijän ja vapaaehtoisen välillä.

Tiimimäinen työskentely edistää asioiden tarkastelemista uudella tavalla ja kokonaisuuksien hahmottamista. Seurakuntalaiset tuovat mukanaan laajemman kontekstin ymmärtämisen, kunhan työskentely on avointa uusille ihmisille ja erilaisille mielipiteille.

Luottamushenkilöt ovat avainasemassa vapaaehtoisuuden tulevaisuuden kannalta. He voivat päätöksillään vaikuttaa siihen, minkälaisen sijan vapaaehtoisuus seurakunnassa saa. Kirkon johtajia tulee aktivoida ja kouluttaa uudenlaiseen ajatteluun, jossa seurakuntalaiset ovat subjekteja. Vapaaehtoiset tulisi nähdä voimavarana ja mahdollisuutena laajentaa seurakuntatoimintaa. Seurakuntien tulee strategioita tehdessään kysyä, missä seurakuntalaiset voivat olla mukana kehittäjinä ja toteuttajina ja ottaa heitä mukaan jo strategian tekemiseen.

Seurakuntien johtajilta vaaditaan taitoa johtaa organisaatiota, jossa työsuhteessa olevat toimivat yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Vapaaehtoisia ei voi pakottaa toimimaan, heitä voi vain sitouttaa ja motivoida tavoitteisiin. Tämä edellyttää johtamiskulttuuria, jossa organisaation perustehtävä ja tavoitteet ovat kirkkkaasti kaikkien yhteiseen tehtävään osallistuvien mielessä.

Vapaaehtoistoimintaa järjestävien työntekijöiden tulee olla avoimia seurakuntalaisten ideoille ja osaamisille. Seurakunta voi mahdollistaa paljon vapaaehtoista osallistumista antamalla tiloja ja muita resursseja vapaaehtoisten käyttöön.

Käytännön toimenpiteet

Seurakunnat

- Seurakuntiin perustetaan vapaaehtoistoimintaa kehittäviä tiimejä, joissa eri työalojen työntekijät ja vapaaehtoiset toimivat yhdessä.
- Seurakuntalaisista ja eri työalojen työntekijöistä koostuvat tiimit voivat toimia muidenkin asioiden kuin vapaaehtoistoiminnan kehittäjinä.
- Tiimeillä pitää olla hyvät toimintaedellytykset ja mahdollisuudet päätöksentekoon tai siihen vaikuttamiseen.

Hiippakunta

- Hiippakunnan alueen seurakuntien vapaaehtoistoiminnan koordinaattoreille järjestetään ryhmätyönohjaus, jota hiippakunnat koordinoivat.
- Seurakuntien tiimejä tuetaan ja konsultoidaan.
- Hiippakunnassa tulee olla tarvittavat resurssit, jotta ne pystyvät kehittämään vapaaehtoistoimintaa omalla alueellaan ja tukemaan seurakuntien vapaaehtoistoiminnasta vastaavia työntekijöitä.

Kirkkohallitus

- Järjestää vuosittaisen kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan tapaamisen, jossa kirkon toimijat voivat jakaa kokemuksia, keskustella ajankohtaisista teemoista. Tapaamiset voivat toimia alustana uusien toimintatapojen kehittämisessä.
- Turvaa tarvittavat resurssit kirkon vapaaehtoistoiminnan valtakunnalliseen kehittämiseen, kouluttamiseen ja vapaaehtoisten valtakunnallisiin tapaamisiin.
- Selvittää vapaaehtoistoimintaa koskevat lait ja säädökset ja laatii seurakunnille tarvittavat ohjeistukset.

3 Rekrytointi

Mihin tehtäviin vapaaehtoisia rekrytoidaan? Millaisiin tehtäviin vapaaehtoisia tarvitaan ja millaiset ihmiset sopisivat näihin tehtäviin? Vapaaehtoistoiminnan tehtävien tulee olla monipuolisia: toisille haastetta, toisille taas tehtäviä, joihin pääsee nopeasti kiinni. Tehtävät tulee jakaa mahdollisimman tasapuolisesti ja vapaaehtoisten toiveita kunnioittaen.

Kun työntekijä tai luottamushenkilö tuntee seurakunnan vapaaehtoisena toimimisen erilaiset mahdollisuudet, hänen on helppo kutsua ihmisiä mukaan erilaisiin tehtäviin, suureen tai pieneen vastuuseen, pitkäksi tai lyhyeksi ajaksi.

Henkilökohtainen pyyntö on ylivoimaisesti tehokkain tapa saada ihmisiä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Kun seurakuntalaisia kohdataan, samalla on myös mahdollisuus tuoda esille vapaaehtoistoimintaa ja rekrytoida.

Kirkon vapaaehtoistoiminnan peruseriaatteenä on se, että jokainen on tervetullut toimimaan tavallisen ihmisen taidoin. Toimintaan mukaan tulevan ei tarvitse olla luterilaisen kirkon jäsen tai kristitty. Työntekijän vastuulla on arvioida, millaisiin tehtäviin kukin vapaaehtoistyöstä kiinnostunut sopii ja räätälöitävä tehtäviä erilaisille ihmisille.

Vapaaehtoisuuteen tulee olla mahdollisuus jokaisessa ikävaiheessa. Seurakunta tukee erityisesti lasten ja nuorten kasvua niin, että vapaaehtoistoiminnasta ja toisten hyväksimisestä tulee luonnollinen osa elämää. Seurakunnan kerho-, rippikoulu-, ja isoistoiminta ovat osa tätä lähimmäisyyteen kasvamista.

Seurakuntien toiminnassa annetaan lisää tilaa luovuudelle ja uusille ideoille ja rohkaistaan seurakuntalaisia kokeilemaan uusia toimintatapoja, vaikka kokeiluissa voidaan epäonnistua. Luottamuksen ilmapiiri sallii myös epäonnistumiset.

Käytännön toimenpiteet

Seurakunnat

- Työntekijät, luottamushenkilöt ja vapaaehtoiset rekrytoivat koko ajan uusia vapaaehtoisia ja rohkaisevat arjen kristillisyyteen.
- Seurakunnat lisäävät tilanteita ja tilaisuuksia, joissa erilaiset ihmiset voivat tavata toisiaan myös epämuodollisesti.
- Seurakuntalaisia rohkaistaan toimimaan yhdessä sekä sietämään erilaisuutta ja erilaisia tapoja toimia.

4 Koulutus

Työntekijöiden kouluttaminen vapaaehtoistoiminnan ohjaajiksi ja organisoijiksi

Vapaaehtoisten ohjauksen sekä vapaaehtoistoiminnan organisoinnin taitoja tulisi sisällyttää yhä enemmän kirkon työntekijöiden perus- ja täydennyskoulutukseen. Koulutuksella voidaan vahvistaa työntekijän ohjausosaamista sekä vapaaehtoistoiminnan koordinoinnin ja organisoinnin taitoja. Työntekijän rooli suhteessa seurakuntalaisiin on tulevaisuudessa nykyistä vahvemmin innostajan, mahdollistajan ja koordinoijan rooli.

Koulutuksessa työntekijä:

- perehtyy vapaaehtoistoiminnan perusteisiin, verkostotyöhön sekä toimintaa ohjaavien säädösten tuntemiseen
- vahvistaa osaamistaan vapaaehtoisten rekrytoinnin, sitoutumisen, ohjauksen ja tuen toteuttamisessa
- syventää osaamistaan vapaaehtoistoiminnan viestinnän sekä vuorovaikutus- ja ryhmäohjauksen taidoissa.

Seurakunnan työntekijöille tarjottavat vapaaehtoistoiminnan koulutukset (2) ovat vuodesta 2015 alkaen kirkon erityiskoulutusten moduuleja, jotka painottuvat sisällöllisesti vapaaehtoisten kouluttamiseen ja ohjaamiseen sekä vapaaehtoistoiminnan johtamiseen ja koordinointiin.

Seurakuntien työntekijöiden asiantuntijuudelle ja osaamiselle tulee antaa tilaa ja sitä tulee vahvistaa.

Vapaaehtoisten huomioiminen ja palkitseminen

Vapaaehtoiset ansaitsevat saada työstään kiitosta. Kiittämisessä on usein kyse pienistä sanoista ja teoista, joiden ei tarvitse tulla virallisissa yhteyksissä. Kiitosta pitää antaa tasaisesti pitkin toimikautta. Kiitos voi olla monimuotoista: esimerkiksi sanallista, kirjallinen kiitoskirje tai diplomi. Kiittämiskäytäntöjen tulee seurakunnassa olla läpinäkyviä ja tasapuolisia.

Vapaaehtoisia tulee kiittää pitkäjänteisestä työstä muistamalla heitä esimerkiksi kahvituksella merkittävien vapaaehtoistoimintavuosien täytyessä. Oikea-aikainen, konkreettinen ja spesifi palaute lisää motivaatiota, sitoutumista ja onnistunutta vapaaehtoiskokemusta.

Yhteiset illanvietot ja tutustumiset eri kohteisiin ovat hyviä tilaisuuksia niin kiittämislle kun palkitsemisllekin. Seminaaripäivät ja koulutukset antavat mahdollisuuden kehittyä vapaaehtoistojana ja niiden järjestäminen on yksi tapa kiittää vapaaehtoisia. Palkitsemisperinteitä voi myös luoda, vaikkapa "vuoden lähimmäinen" tai muuta vastaavaa. Vapaaehtoisen tulee halutessaan saada todistus tekemästään vapaaehtoistyöstä. Se voi auttaa häntä koulutuspaikan tai työn saannissa.

Käytännön toimenpiteet

Seurakunnat

- Vapaaehtoisille järjestetään koulutustilaisuuksia.
- Järjestetään seudullisia kokoontumisia tai seminaareja toiminnassa kehittämiseksi.

- Vapaaehtoisille järjestetään keskustelutilaisuuksia, joissa voidaan jakaa ajatuksia ja **kokemuksia sekä** saada tukea haastavien asioiden käsittelyyn.
- Vapaaehtoisille järjestetään virkistys- ja kiitostilaisuuksia.
- Vaativassa vapaaehtoistyössä toimiville annetaan työnohjausta.

Hiippakunta

- Järjestää alueellisia koulutuksia, neuvottelupäiviä ja juhlia.
- Ottaa vapaaehtoistoiminnan osaksi kaikkea hiippakunnissa järjestettävää koulutusta.

Kirkkohallitus

- Järjestää valtakunnallisia vapaaehtoistoiminnan neuvottelupäiviä.
- Tukee hiippakuntia vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä.
- Edistää työntekijöiden peruskoulutuksien kehittämistä siten, että niissä huomioidaan vapaaehtoistoiminnan organisointi ja ohjaaminen.
- Kirkkohallitus huolehtii, että kirkon henkilöstökoulutuksessa on riittävästi vapaaehtoistoiminnan koulutusta.
- Tuottaa tarvittavaa materiaalia vapaaehtoistoiminnasta Sakastiin.
- Kehittää ja koordinoi vapaaehtoistoimintaa valtakunnallisesti.

5 Viestinnän kehittäminen

Työntekijöiden ja seurakuntalaisten välinen viestintä on keskeisimpiä asioita vapaaehtoistoiminnassa. Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden /vapaaehtoisten keskinäinen viestintä on yhteistä suunnittelua ja jakamista, ja vapaaehtoistoiminnasta viestiminen on olennainen osa sitä. Työntekijän tulee olla hyvin tavoitettavissa vapaaehtoistehtävässä tulevien yllättävien tilanteiden selvittämiseen.

Jokainen seurakuntalainen, luottamushenkilö ja kirkon työntekijä on viestijä. Ihmiset tulkitsevat paljolti omien kokemustensa ja kohtaamistensa pohjalta, mitä kristillinen

usko ja kirkko ovat. Jokaisen kohtaamisen perusteella käsitys joko vahvistuu tai muuttuu. Vapaaehtoinen antaa osaltaan kirkolle kasvot ja edustaa toimiessaan seurakuntaa. Siksi on tärkeää, että vapaaehtoinen tietää seurakunnan organisaatiosta tarpeeksi ja on sitoutunut sen arvoihin ja tavoitteisiin.

Viestintä on onnistuneen vapaaehtoistoiminnan keskeisimpiä tekijöitä. Hyvää viestintää tarvitaan kaikilla tasoilla ja eri tahojen välillä. Vapaaehtoistoiminnan viestinnällä on tavoitteena:

- vapaaehtoistehtävien markkinointi eri kohderyhmille, nykyisille ja mahdollisille tuleville vapaaehtoisille.
- vapaaehtoisvoimin toteutettavien palveluiden markkinointi ”asiakkaille” eli esim autettaville,
- vapaaehtoisten ohjaaminen, neuvonta, käytännön asioista sopiminen ja tiedottaminen,
- vapaaehtoisten motivoiminen ja kiittäminen,
- kuvan luominen seurakunnasta toisiaan palvelevien ihmisten yhteisönä,
- työntekijöiden vapaaehtoisuuteen liittyvien asenteiden ja toimintatapojen kehittäminen,
- vapaaehtoistoiminnan yhteinen kehittäminen,
- vapaaehtoisten keskinäinen yhteydenpito ja vertaistuki

Kotisivujen lisäksi blogit ja nettiyhteisöt ovat kehittyneet merkittäviksi kansalaisvaikuttamisen kanaviksi varsinkin nuorille ja nuorille aikuisille. Sosiaalisen median sovellukset antavat mahdollisuuksia nopeaan viestintään ja verkottumiseen. Niitä tulee hyödyntää myös vapaaehtoistoiminnassa.

Luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten kautta tavoitetaan enemmän ihmisiä kuin mitä työntekijät ehtivät ja voivat tavoittaa. Jotta luottamushenkilöt ja vapaaehtoiset voivat viestiä seurakunnasta hyvin, työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten välisen viestinnän on oltava kunnossa.

Työyhteisön sisäinen viestintä

Työyhteisön sisäinen viestintä on pohja sille, että vapaaehtoistoiminta voi olla koko seurakunnan yhteinen asia. Jos eri työmuodot tai työntekijät eivät tiedä eivätkä jaa vapaaehtoistoiminnan asioita, ne eivät näyntyä seurakuntalaisillekaan koko yhteisön asioina. Keskinäisen viestinnän tulee olla säännöllistä ja sille tulee luoda paikkoja ja aikaa. Tämä voi tarkoittaa pienissä seurakunnissa esimerkiksi vapaaehtoistoiminnasta keskustelemista säännöllisesti työkokouksissa, jolloin kunkin työntekijän työhön kuuluvat kontaktit, ajankohtaiset asiat ja mahdolliset haasteet tulevat koko työyhteisön tietoon. Näin työntekijät jakavat toisilleen myös vapaaehtoisuuteen liittyvää osaamista. Samalla seurakuntalaisten ja sopivien vapaaehtoistehtävien yhdistäminen monipuolistuu. Seurakuntien johdolla on vastuu sisäisestä viestinnästä.

Toiminnasta viestiminen

Viestintäväline valitaan tarkoituksenmukaisuuden mukaan. Verkkoviestintä avaa monia mahdollisuuksia suunnitella ja toteuttaa vapaaehtoistoimintaa.

Vapaaehtoistoiminnasta tulisikin viestiä selkeästi seurakunnan verkkosivuilla ja sosiaalisen median palveluissa. Erilaisten tehtävien ja mahdollisuuksien olisi hyvä olla sivuilla selkeästi yhdessä paikassa ja niin, että lisätietojen saaminen tai kiinnostuksen ilmaiseminen on yksinkertaista.

Verkko tarjoaa paljon mahdollisuuksia kohdistettuun markkinointiin, dialogiin, keskusteluun ja toiminnan organisointiin. Mahdollisuuden vapaaehtoistoiminnan organisointiin tarjoaa esimerkiksi Suurella sydämellä verkkopalvelu, jossa seurakunnat ja muut mukana olevat toimijat ilmoittavat tarjolla olevia vapaaehtoistehtäviään. Sen kautta voi myös pyytää itselleen apua. Suurella sydämellä verkkopalvelua voi käyttää myös viestintään vapaaehtoisten kanssa.

www.suurellasydamella.fi

Verkkoviestinnän ohella seurakunnan vapaaehtoistoiminnasta voidaan viestiä tiedotteiden, kirjeiden, esitteiden, seurakunta- ja paikallislehtien ja ilmoitustaulujen avulla. Kaikissa kanavissa olisi hyvä viestiä vapaaehtoistoiminnasta yhtenäisesti (esim.

sama ilme ja värimaailma), ja viestintäkanavia kannattaa olla käytössä vain sen verran mitä pystyy kunnolla hoitamaan. Tehokkainta on aina kasvokkain viestintä ja henkilökohtainen pyyntö.

Kaikessa viestinnässä, on tärkeää tiedostaa, keille viestiä halutaan välittää. Näin voidaan kohdistaa viesti ja sen tyyli oikein. Selkeä kieli ja niin sanotusta sisäpiiripuheesta irtautuminen lisäävät viestin tavoittavuutta ja ymmärrettävyyttä. Viestinnän suunnittelussa ammattilaisten ohella konsultteina kannattaa käyttää kohderyhmän edustajia. Esimerkiksi nuoret osaavat itse kertoa parhaiten, millä keinoin heidät tavoittaa ja millainen viestintä herättää kiinnostusta. Lisää viestinnän työkaluista ja vinkkejä löytyy osoitteesta: www.sakasti.evl.fi/viestinta

Osaamisen ja toimintatapojen levittäminen

Hyviä toimintaideoita vapaaehtoistoiminnasta kootaan yhteiseen käyttöön Sakastiin. <http://sakasti.evl.fi>. Toimivia käytäntöjä voidaan esitellä myös kirkon eri neuvottelupäivillä. Verkkofoorumeilla ja keskustelupalstoilla työntekijät ja vapaaehtoiset voivat jakaa toimivia ideoita ja kehittää uusia.

Käytännön toimenpiteet

Seurakunta

- Vapaaehtoistoiminnasta viestitään aktiivisesti ja suunnitelmallisesti eri kohderyhmille.
- Vapaaehtoistoiminnan parissa toimivilla vastuhenkilöillä on ajantasaiset ja riittävät viestintätaidot.
- Seurakunnan kaikilla työntekijöillä on riittävät ja ajanmukaiset tiedot vapaaehtoistoiminnasta.

- Seurakunnan vapaaehtoistoimijat ymmärtävät roolinsa seurakunnan edustajina ja viestivät sen mukaisesti.
- Seurakunnan verkkosivut ovat tarkoituksenmukaiset ja ajantasaiset.
- Viestinnässä käytetään monipuolisia kanavia tehokkaasti.

Hiippakunnat

- Hiippakunnalla on toimiva tiedonvaihto ja yhteistyö muiden hiippakuntien ja kirkkohallituksen työntekijöiden kanssa.
- Hiippakunta tukee alueen seurakuntien keskinäistä tiedon vaihtoa.

Kirkkohallitus

- Tuottaa seurakunnille materiaalia vapaaehtoistoiminnan viestinnän kehittämiseen
- Edustaa kirkkoa valtakunnallisissa vapaaehtoistoiminnan verkostoissa.
- Kirkkohallitus viestii hiippakunnille ja seurakunnille vapaaehtoistoiminnan ajankohtaisista muutoksista, esim. laki- ja säädösmuutoksista.

6 TIIVISTELMÄ

1. Vapaaehtoistoiminnan menestystekijät

- 1 Johdon ja työntekijöiden rooli ja vastuu
- 2 Avoin ja vuorovaikutuksellinen toimintakulttuuri
- 3 Resursointi

2. Arvot

- 1 Kristillinen usko ja lähimmäisenrakkaus
- 2 Tasavertaisuus
- 3 Vastuullisuus
- 4 Laadukkuus

3. Visio

Vapaaehtoistoiminnalla on merkittävä asema kirkon ja seurakuntien toiminnassa. Se on arvostettua, tunnustettua ja vaikuttavaa. Vapaaehtoiset ja työntekijät toimivat hyvässä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä.

4. Strategiset toimenpiteet

1 Toiminta- ja hallintorakenteiden kehittäminen ja toimintakulttuurin uudistaminen; perustehtävä mietitään yhdessä ja tehdään suunnitelma vapaaehtoistoiminnan kehittämisestä.

2 Johtaminen; mahdollistaa toiminnan johdonmukaisen toteutumisen ja vapaaehtoisten osallistumisen toimintaan suunnittelusta alkaen.

3 Rekrytointi; jokainen työntekijä ja vapaaehtoinen rekrytoi uusia vapaaehtoisia.

4 Koulutus; työntekijöille ja vapaaehtoisille järjestetään toiminnan edellyttämä koulutus

5 Viestintä; viestintä on monipuolista ja vapaaehtoisuuteen kannustavaa.