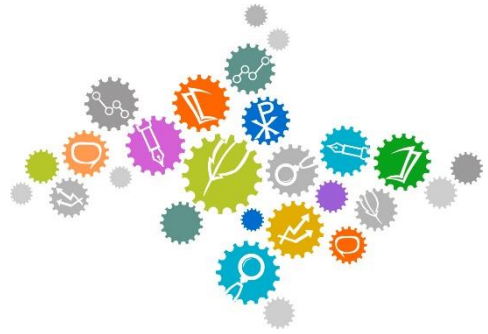


Tiivistelmä Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisusta 65: Innostava ja kohtaava kasvatusta. Kirkon kasvatuksen barometri 2020.



Kirkon kasvatuksen haasteet ja vahvuudet barometrikyselyn ja tutkimusartikkeleiden valossa

I Kirkon kasvatuksen barometri -kyselyn tuloksia

Kirkon kasvatustyö on muutoksessa, mutta sitä tekevät innostuneet ja osaavat asiantuntijat.

Kirkon kasvatuksen barometri on ensimmäinen seurakuntien kasvatusta ja nuorisotyön työntekijöiden parissa toteutettu laaja ajankohtaistutkimus. Barometrikyselyn toteuttajina oli neljä Diakonia-ammattikorkeakoulun yamk-tutkinnon opiskelijaa ohjaajineen. Kyselyyn vastasi yli 400 kirkon kasvatusta työntekijää eri puolilta Suomea. Vastaajat pitivät tärkeimpänä seurakuntatyön osa-alueena innostavaa ja kohtaavaa kasvatusta.

Kasvatustyön johtamiseen ollaan enimmäkseen tyytyväisiä. Barometri osoitti, että kasvatusta lähiesimiehet ja tiimivastaavat ovat kokeneita ja sitoutuneita työntekijöitä. Heidän tehtävänimikkeensä ja työnkuvansa vaihtelevat kuitenkin seurakunnittain paljon. Lähiesimiesten tehtävät ovat selkeämpiä kuin tiimivastaavien. Tiimivastaavien työnkuvasta puuttuvat usein esimiehen keskeiset johtamisen välineet, kuten kehityskeskustelujen käyminen.

Johtamisen osa-alue, jota lähiesimiesten ja tiimivastaavien tulisi vahvistaa, on tavoitteellinen johtaminen. Tavoitteellinen johtaminen pitää sisällään asioiden loppuun viemisen, selkeän viestinnän ja ajantasaisen tiedon hallinnan.

Leirityötä pidetään tärkeänä. Yli puolet vastaajista koki, että leirityö on kirkon kasvatustoiminnan tärkein työmuoto. Kirkon kasvatusta leirityö onkin mittavaa ja monimuotoista, ja sitä tekevät motivoituneet työntekijät. Osa työntekijöistä viettää leireillä jopa kaksi kuukautta vuodessa, kun taas osa on leireillä vain satunnaisesti tai ei lainkaan. Leirityötä paljon tekevät eivät kuitenkaan näytä kokevan sitä liian raskaana, koska näkevät sen mielekkääksi. Työntekijät keräävät paljon palautetta leireistä ja käyttävät saamaansa palautetta toiminnan kehittämiseen.

Leirityön haasteiksi nimettiin lasten ja nuorten lisääntyvät erityistarpeet. Myös seurakuntien leirikeskusten kunto nähtiin haasteeksi. Leireistä saatava korvaus oli riittävä vain joka viidennen vastaajan mukaan. Älylaitteita ja sosiaalista mediaa käytettiin vastaajien mukaan eniten leirien markkinoinnissa ja tiedottamisessa. Älylaitteita hyödynnettiin leireillä oppimisvälineinä, mutta vain harva koki, että ne lisääisivät yhteisöllisyyttä leirielämässä.

Lasten, nuorten ja perheiden osallisuus toteutuu vaihtelevasti. Lapsivaikutusten arviointi (LAVA) sisältyi työhön ainakin jossain määrin neljällä vastaajalla viidestä. LAVA näyttää painottuvan kasvatusta esimiesten työssä.

Varhaiskasvatusta toimintaa suunnitellaan yhdessä lasten kanssa noin kolmasosassa seurakunnista. Lasten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia tukeva toiminta oli tavallisinta yli 30 000 asukkaan paikkakunnilla. Nuorten mahdollisuus vaikuttaa seurakunnan toimintaan on yleisempää kuin lasten. Lähes joka seurakunnassa nuorilla on mahdollisuus osallistua toimintaan

suunnitteluun, ideointiin ja arviointiin. Nuorten mahdollisuudet vaikuttaa seurakunnan toimintaan näyttivät olevan paremmat suuremmilla paikkakunnilla kuin pienillä.

Perheiden vaikutusmahdollisuuksista seurakunnassa ammattiryhmillä oli erilaiset näkemykset. Tulokset viittaavat siihen, että nuorisotyössä perheet eivät ole keskeisiä yhteistyökumppaneita toisin kuin varhaiskasvatuksessa.

Vastaajista neljäsosa kertoi, että heidän seurakunnassaan oli nuorten vaikuttajaryhmä, mutta vaikuttajaryhmätoiminta oli useimmissa seurakunnissa vasta muotoutumassa. Ryhmillä ei näytä olevan selkeää roolia seurakunnan hallinnossa tai osana päätöksentekojärjestelmää. Lisäksi vain pienessä osassa näistä seurakunnista nuorille kerrottiin heitä koskevista päätöksistä ja valmistelussa olevista asioista.

Kasvatustyö on innostavaa ja kuormittavaa. Kirkon kasvatuksen työntekijöiden kolme tärkeintä voimavaraa olivat työn hyvät puolet, huumori sekä perhe ja ystävät. Suuri osa kirkon kasvatuksen työntekijöistä oli työstään ylpeitä ja koki olevansa siinä hyviä. Työ koettiin kutsumustehtäväksi, ja sen tärkein merkitys oli lähimmäisten kohtaamisessa ja palvelemissa.

Työn kuormitus oli enemmän henkistä kuin fyysistä. Suuri ajoittainen työmäärä ei vähentänyt koettua innostusta tai kokemusta työn merkityksellisyydestä. Kuitenkin osa vastaajista raportoi myös uupumisen kokemusta. Nämä vastaajat olivat useammin ruuhkavuosia eläviä 31–40-vuotiaita työntekijöitä. Kuormitusta aiheuttivat kasvatustyön kausiluontoisuus sekä työn epätasainen jakautuminen. Myös säästötarpeiden aiheuttamat muutokset työntekijämäärissä koettiin haastaviksi.

Esimiestyö näyttää olevan yhteydessä sekä työn imuun että uupumisen kokemukseen. Mitä paremmaksi vastaajat arvioivat esimiehen johtamisosaamista, sitä vahvempia olivat alaisten kokemukset työn imusta.

Neljä vastaajaa viidestä koki, että työ kirkon kasvatuksessa tuki heidän omaa kristillisyyttään. Yli puolet vastaajista koki myös työyhteisön tukevan heidän kristillisyyttään. Myös työn hengellinen luonne oli heille tärkeä.

[II Ajankohtaisiin tutkimuksiin perustuvat artikkelit](#)

Kotien uskontokasvatus muuttuu tradition siirtämisestä lapsilähtöiseksi keskusteluksi uskonnosta ja arvoista. Helsingin seurakuntayhtymässä toteutettu kyselytutkimus ja sen jälkeen koottu haastatteluaineisto osoittavat, että vanhemmat ovat varovaisia ottamaan itse esille uskontoa. Perheissä, joissa ainakin toinen vanhempi ilmoittaa uskovansa Jumalaan, ei opeteta lapsille, että Jumala on olemassa. Harvoissa perheissä rukoillaan. Samalla vanhemmat ovat kuitenkin valmiita keskustelemaan, jos lapsi tekee aloitteen. Vanhemmat ovat valmiita välittämään vahvastikin yleisinhimillisiä arvoja ja pitävät tärkeänä, että lapsi oppii uskonnosta.

Jos seurakunnissa halutaan tukea kotien sisällä tapahtuvaa lasten kristillistä kasvatusta, olisi etsittävä sellaisia toiminnan muotoja, jotka sopivat lapsen ja hänen perheensä elämäntilanteeseen ja arkirytmiiin, ja joihin on helppoa lähteä mukaan.

Uudet jumalanpalvelusyhteisöt tarjoavat mahdollisuuksia osallistuvaan jäsenyyteen. Uusien jumalanpalvelusyhteisöjen osallistujilta kerätyn aineiston ja sen pohjalta julkaistujen tutkimustulosten perusteella löytyi kolme toisistaan selvästi poikkeavaa osallistumisen tapaa tai osallistujatyyppejä: perinteiset osallistujat, yhteisöorientoituneet osallistujat sekä kokemukselliset osallistujat. Nämä kolme tyyppiä heijastelevat suomalaisen yhteiskunnan kehitystä traditionaalista yhteisöllisyydestä (perinteinen tyyppi) kohti pluralistista ja sekulaaria yhteiskuntaa, jossa jäsenyydet ovat itse valittuja ja jossa sitoutumisen voimakkuus voi

vaihdella yksilöiden tarpeiden ja elämäntilanteiden mukaan (yhteisöorientoitunut ja kokemuksellinen tyyppi).

Kristillisyydelle, joka toteutuu yhteisön kontekstissa, on tutkimusten mukaan edelleen tarvetta. Kirkon nuorisotyön kontekstissa tällaisia ”horisontaalisen yhteisöllisyyden” malleja on muodostunut jo pidempään. Nuorisotyön ammattilaisilla on yhteisölliseen elämään liittyvää osaamista, jossa hengellisyys ja hartauselämä nivoutuvat luontevaksi osaksi kristillistä elämäntapaa.

Nuorisotyönohjaajat kokevat tekevänsä arvokasta työtä. Nuorisotyönohjaajille suunnatussa Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat ry:n jäsenkyselyssä tarkasteltiin nuorisotyön arvostusta. Vastaajat kokivat, että erityisesti heidän esimiehensä, työyhteisönsä, yhteistyökumppaninsa ja ammattiyhdistys arvostivat heidän työtään.

Esimieheltä toivottiin enemmän reagoitua annettuun palautteeseen ja kirkkoherralta mielipiteen kysymistä. Työyhteisöllä toivottiin olevan enemmän aikaa nuorisotyöntekijän asioille ja mielipiteen kysymiseen. Luottamushenkilöjohdolta odotettiin sitä, että nämä käyttäisivät nykyistä paremmin nuorisotyönohjaajien asiantuntijuutta tehdessään nuorisotyöhön liittyviä päätöksiä. Kirkkotyönantajan suhteen toivottiin, että reagoitua nuorisotyön esiin nostamiin asioihin kehitettäisiin.

Johtamisjärjestelmän osalta vastaajat toivat esille, ettei nuorisotyön esimiehillä ole oikeaa valtaa. Nuorisotyön esimiehet ovat usein nimellisiä esimiehiä, jotka eivät tee viranhaltijapäätöksiä, vaan ohjaavat tai vastaavat toiminnosta tai tehtäväalueesta. Jatkossa tulisi päästä tilanteeseen, jossa seurakunnan nuorisotyöstä vastaava viranhaltija olisi aina esittelemässä vastuualueensa asiat luottamusjohdolle ja olisi näin ollen suoraan yhteydessä ylintä päätäntävaltaa käyttävään elimeen.

Toimintaympäristön muutos haastaa kirkon kasvatusta. Kirkon kasvatuksen ulkoiset edellytykset ovat monella tavoin kunnossa. Lapset, nuoret ja vanhemmat arvostavat kirkon kasvatustyötä, ja kerhoihin, leireille ja muuhun kokoavaan toimintaan on kiinnostusta. Kirkon kasvatuksen asiantuntijoita arvostetaan yhteistyöverkostoissa. Samalla kuitenkin seurakuntien toimintakenttä on haastava. Monet niistä tunnusluvuista, joilla voi mitata perheiden liittymistä kirkon elämään, ovat olleet nopeassa laskussa.

Tässä tilanteessa on tärkeää tarkastella seurakuntien toimintamalleja kokonaisuudesta käsin ja tulla tietoisiksi kehittämiskohteista. Kaikessa kasvatustoiminnassa seurakuntaan tulemisen kynnyksen tulisi olla matala. Seurakunnan toiminnan tulee mahdollistaa lasten, nuorten ja perheiden osallisuutta ja omaehtoista toimintaa.

[Innostava ja kohtaava kasvatus. Kirkon kasvatuksen barometri 2020. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 65.](#)